2/05

Die Fachzeitschrift
für Berufsberatung,
Berufsbildung,
Arbeitsmarkt

PANORAMA

Diagnostik, Testgebrauch

Was bringt die Anlehre auf dem Arbeitsmarkt? – Seite 17
Schweizer Lehrlinge sind billiger als deutsche – Seite 20
Arbeitsmarktmassnahmen werden professioneller – Seite 27
Bankberufe in Genf und Waadt – Seite 29
RAV Rheinfelden: Gesundheitszirkel gegen Burn-out – Seite 31
Lehrstellenmangel: Briefwechsel mit Bundesrat Deiss – Seite 34

lehrreich

Den Jugendlichen eine Chance geben.

Mit einer attraktiven Berufsbildung nimmt die Post ihre gesellschaftliche Verantwortung als ein dem Service public verpflichtetes Unternehmen des Bundes wahr. Sie ermöglicht engagierten Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit marktorientierten, attraktiven Lehren und Ausbildungen den Einstieg in die Berufswelt. Schweizweit werden in 10 Berufen zurzeit 1500 Jugendliche ausgebildet. Mit Einsätzen und Stages in verschiedenen Bereichen der Post und zum Teil in Partnerfirmen erwerben sich die Lernenden die nötige Flexibilität und Selbständigkeit – beides Eigenschaften, die heute auf dem sich schnell verändernden Arbeitsmarkt vorausgesetzt werden.

Berufsbildung Post

Unsere Berufsbildungsfachleute informieren Sie gerne über die Grundbildungen bei der Post
- mit einer auf Ihre Bedürfnisse abgestimmten Orientierung in Ihrem Umfeld (Teamanlass, Schulklassen usw.)
- mit Infoveranstaltungen bei der Post inkl. Betriebsbesichtigung
- mit der Zustellung von Berufsinfomaterial wie Flyern und Prospekten

Sind Sie interessiert? Dann freuen wir uns auf Ihre Anfrage.

Telefon 0848 85 8000
E-Mail postjob@post.ch
Internet www.post.ch/lehrstellen

Die Schweizerische Post
Personal Berufsbildung
Viktoriastrasse 21
3030 Bern

Aktuelle Lehrberufe

Detailhandelsfachfrau/Detailhandelsfachmann
Kauffrau/Kaufmann
Junior Business Programm
Logistikassistentin/Logistikassistent Distribution
Logistikpraktikerin/Logistikpraktiker Distribution
Logistikassistentin/Logistikassistent Lager
Lastwagenführerin/Lastwagenführer
Informatikerin/Informatiker
Automatikerin/Automatiker
Gebäudereinigerin/Gebäudereiniger

DIE POST

EDITORIAL

3 Daniel Fleischmann
Diagnose beginnt beim Händedruck

DOSSIER: DIAGNOSTIK, TESTGEBRAUCH

4 Yvonne-Marie Ruedin
Die neue Fachgruppe der CCO

6 Daniel Jungo
Die Diagnostik-Kommission des SVB

8 Rudolf Bähler
Zusammenarbeit RAV–Berufsberatung

10 Klaus-Dieter Hänsgen
Mit DIN 33430 gegen den Testschwindel

BERUFSBERATUNG

13 Simone Küng
Bildungsberatung von «hotelleriesuisse»

15 Berufsberatung in Kürze
Info-Veranstaltungen auf www.berufsberatung.ch / Zürich: Gegen Zentralisierung / L'indispensable de l'orientation / Rettet die Schnupperlehre! / «Casting» Basel-Stadt

BERUFSBILDUNG

17 Jürg Schweri
Was bringt die Anlehre auf dem Arbeitsmarkt?

20 Stafan C. Wolter
Schweizer Lehrlinge sind billiger als deutsche

22 Yvonne-Marie Ruedin
Stärkung der Genfer Berufsbildung

25 Berufsberatung in Kürze
Gonon: Diderot und die Berufsmaturität / Investors in People: In die Mitarbeitenden investieren / Umsetzung des BBG / Hoch Begabte in der Berufsbildung

ARBEITSMARKT

27 Irene Burri
Arbeitsmarktmassnahmen werden professioneller

29 Philippe Egli
VD und GE: Bankberufe – wie weiter?

31 Christel Killmer und Viktor Moser
Gesundheitszirkel gegen Burn-out

33 Arbeitsmarkt in Kürze
Berufspraktika für Lehrabgänger / Invaliditätsrate / Website des seco / Mehrverdienst wenig attraktiv

SERVICE

34 Briefwechsel mit Bundesrat Deiss zum Lehrstellenmangel
34 Neue Publikationen
35 Ergänzende Hinweise zu den Aufsätzen
35 Impressum

Titelbild und Bilder im Dossier: Frank Müller

Diagnose beginnt beim Händedruck

Daniel Fleischmann

Die Berufsberatungen haben in den vergangenen 25 Jahren einen professionellen Umgang mit diagnostischen Hilfsmitteln entwickelt. Heute geht es nicht mehr um die Frage, ***ob*** Leistungs-, Interessen- oder Persönlichkeitstest eingesetzt werden sollen, sondern um das Wie.

Trotz des Erreichten gibt es keinen Anlass, stehen zu bleiben. Die Zunahme an Selbsterkundungsinstrumenten, häufig auf dem Internet, oder die fehlenden Anpassungen an Schweizer Verhältnisse verpflichten zur weiteren Beschäftigung mit diagnostischen Fragen. Die Diagnostik-Kommission des SVB nimmt sich ihrer an. Eine weitere Herausforderung ist den Berufsberatenden selber gestellt, die, wenn sie gute Arbeit leisten wollen, ihren eigenen Testgebrauch immer wieder überprüfen sollten. Irritierend ist etwa, dass das «Berufe-Panorama» der zweitbeliebteste Test der Berufsberatenden überhaupt ist[1]. Gemäss Diagnostik-Kommission darf dieses Verfahren aber «nicht als Test im klassischen Sinn bezeichnet und angewendet werden, da es den wissenschaftlich verlangten Gütekriterien teilweise nicht genügt». Das Berufe-Panorama figuriert auch nicht im «diagnostischen Grundkoffer».

Die Frage nach der Wissenschaftlichkeit von diagnostischen Hilfsmitteln in der Berufsberatung ist eine Frage der Qualität der Berufsberatung überhaupt. Sie ist ernst zu nehmen. Natürlich ist nicht anzuzweifeln, dass dem Umgang von Berufsberatenden mit Tests, der Interpretation der Ergebnisse oder dem Entscheid, überhaupt einen Test durchzuführen, stets ein erhebliches Mass an Subjektivität anhaftet. Aus der Psychotherapie ist zudem das Phänomen bekannt, dass sehr verschiedene (und sogar unterschiedlich professionelle) Verfahren zu ähnlichen, jedenfalls nicht signifikant unterschiedlichen Wirkungen führen. Diese als «Dodo-Verdikt» bekannte Erscheinung nährt Zweifel an der hohen Bedeutung von Methoden und rückt stattdessen unspezifische Faktoren – die Persönlichkeit der Beratungsperson, die Motivation oder einfach die Zeit zum Sprechen – in den Vordergrund. Es führt vor Augen, dass Rat Suchende aktive Persönlichkeiten sind, die erfindungsreich und problembezogen selber aus einer Diagnose jene Informationen filtern, die sie brauchen[2].

Daraus abzuleiten, dass wissenschaftlich schlecht belegte Verfahren ihr Ziel ebenso gut erreichen, wäre jedoch voreilig. Leistungs-, Interessen- oder Persönlichkeitstests sind keine Therapieformen, sondern Mittel der Beschaffung von Informationen, deren Interpretation erst zwangsläufig subjektiv ist. Statt Methodenbeliebigkeit liesse sich aus dem Dodo-Verdikt für den Umgang mit dem Thema Diagnose lernen, dass Berufsberatende ihr Augenmerk weiter auf die Gestaltung ihrer Klientenbeziehung richten sollten. Exakt diese Zielrichtung hat die Diagnostik-Kommission, wenn sie, wie ihr Präsident Daniel Jungo in seinem Beitrag im Rahmen unseres Dossiers schreibt, ihren Fokus künftig auch auf die Beobachtung oder das Gespräch richten will.

Die **Fussnoten** finden Sie auf Seite 35.

TEST-LANDSCHAFT IM UMBRUCH

Tests: Die neue Fachgruppe der CCO

Yvonne-Marie Ruedin

Die Westschweizer Test-Landschaft wandelt sich tiefgreifend. Anfang 2004 verlor die Westschweizer Kommission DiagnostiC des SVB ihre Monopolstellung bei der Beurteilung von Testverfahren. Auch die Conférence des chefs des offices d'orientation scolaire et professionnelle (CCO) hat eine Arbeitsgruppe für Tests geschaffen. Beginnt eine neue Form der Zusammenarbeit zwischen Kantonen und Berufsverbänden?

Die im August 2004 geschaffene Arbeitsgruppe der CCO ist eine interkantonale Westschweizer Gruppe. Ihre Aufgaben sind die Evaluation neuer und bereits existierender Testtools in französischer Sprache (computergestützte Tests, Tests auf Papier, Interessenfragebögen), die Erstellung von Listen und ihr Austausch zwischen den Kantonen[1]. Sie hat drei Ziele:

- In erster Linie soll ein Inventar der zurzeit in den verschiedenen Westschweizer Berufsberatungsdiensten verwendeten Tests erstellt werden. Das Ziel ist ein gut verständliches Arbeitstool in Form einer Sammlung standardisierter Blätter, in denen jeder Test nach Typ, Zielpublikum, Kosten usw. beschrieben wird.
- Eine weitere Aufgabe ist die Erstellung einer Liste der existierenden Eichungen und vor allem ihre Aktualisierung. Auch damit soll ein leistungsstarkes Tool geschaffen werden. Manche der verwendeten Tests sind alt, sie wurden in den 70er- und 80er-Jahren konzipiert. Neueichungen sind daher notwendig. Zwei Westschweizer Kantone – Waadt und Neuenburg – sind auf diesem Gebiet besonders weit.
- Nicht zuletzt soll die Testlandschaft auch vom technologischen Standpunkt beobachtet werden, d.h., es geht darum, die aktuelle Entwicklung des Testmarkts zu verfolgen und die auch im Internet und somit allgemein verfügbaren Tests zu prüfen, um ihre Zweckdienlichkeit zu beurteilen und sie eventuell den Westschweizer Beratungsämtern zu empfehlen.

Tests, die auf dem Computer gemacht werden können, sind weniger zeitaufwendig als solche auf Papier.

QUALITÄTSPROGRAMM

Es handelt sich um ein ehrgeiziges Programm, das von der CCO als unverzichtbar beurteilt wird, da es unmittelbar an das von der Schweizerischen Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (KBSB) initiierte Qualitätsprogramm anschliesst.

Ein weiteres Ziel ist die Kostenreduktion. Für einen kleinen Kanton ist es schwierig, viele computergestützte Tests zu kaufen, deren Kaufpreis manchmal 7'000 bis 8'000 Schweizer Franken beträgt, zu denen jährlich nochmals mehr als 1'500 Franken Lizenzgebühren kommen. Das Gleiche gilt auch für ein konzertiertes Vorgehen und das Aushandeln von Mengenrabatten für gemeinsame Käufe der sieben Westschweizer Kantone.

Zurzeit halten die Westschweizer Kantone an ihrer Politik des kostenlosen Angebots von Tests fest. «Im Moment hält man hier wenig von kostenpflichtigen Tests, auch wenn es für einige von ihnen eine Sonderfinanzierung gibt: So werden die von den Walliser Stellensuchenden absolvierten Tests von den RAV bezahlt», sagt Claudette Fauque, Präsidentin sowohl der CCO als auch der CCO-Gruppe Tests. Es sei hier an den Willen der KBSB und somit der CCO erinnert, gleiche Rahmenbedingungen für alle Kantone vorzusehen, was Unentgeltlichkeit bzw. Entgeltlichkeit betrifft[2]. Dies soll jedoch nicht daran hindern, die Frage einer differenzierten Politik beim kostenlosen Angebot von Leistungen und ihrer eventuellen Folgen zu untersuchen. Mehrere zuständige Minister haben dies übrigens bereits von der Leitung ihres Berufsberatungsamtes gefordert …

Die CCO-Gruppe Tests besteht aus einer Person pro Kanton, die vom Leiter oder der Leiterin des betreffenden kantonalen Amtes ernannt wurde. Mit dem Ziel, sich nach aussen zu öffnen, kontaktierte sie die Universität Lausanne, genauer das psychologische Institut, mit der Bitte, ebenfalls eine Vertretung zu entsenden, was Anfang Februar dieses Jahres auch geschah. «Unsere Gruppe steht einer Erhöhung der Mitgliederzahl positiv gegenüber. Dies würde bereichernde Impulse aus verschiedenen Kreisen bringen», erklärt Claudette Fauque.

ZWEI GETRENNTE STRUKTUREN

Die Gründung der Gruppe Tests durch die CCO wirft die Frage nach ihrer Beziehung zur der Westschweizer SVB-Kommission DiagnostiC auf. Warum wollte man eine neue Struktur schaffen? Werden die CCO-Gruppe und die SVB-Kommission zusammenarbeiten? «Die Position der CCO ist sehr klar. Die CCO entschied sich für die Schaffung einer Testgruppe, weil der Ansicht der CCO nach die Westschweizer SVB-Kommission DiagnostiC wenig produktiv war, weil diese das, was sie tut, wenig kommunizierte.» Claudette Fauque hat noch eine andere, eher administrative Erklärung: den fehlenden Informationsfluss zwischen den aus der öffentlichen Berufsberatung stammenden Mitgliedern der SVB-Kommission und ihrer jeweiligen Direktion. Alle diese Gründe veranlassten die CCO dazu, «auf eine offizielle Entsendung von Fachpsychologinnen und Fachpsychologen für Berufsberatung in die Kommission DiagnostiC zu verzichten, die de facto eine informelle Kommission ist, auch wenn sie dem SVB untersteht».

Und wie sieht die Zukunft aus? Nochmals die Präsidentin der CCO-Gruppe: «Wenn die Inventarisierung der in den Kantonen verwendeten Tests beendet ist, werden wir wirklich mit diesem Instrument arbeiten können; wir werden mit den Kantonen verhandeln können, die sich mit der Neueichung von Tests beschäftigen, um diese an die anderen Kantone weiterzuleiten und zu einer gemeinsamen Testpolitik zu gelangen: Welcher Test für welche Problematik, welche Population? So werden wir über dokumentierte Anhaltspunkte für Berufsberatende verfügen. Auch andere Probleme werden auf der Tagesordnung stehen, vor allem unsere Bedenken im Zusammenhang mit dem Basischeck und dem Multicheck, Tests, die Unternehmen für die Auswahl ihrer zukünftigen Auszubildenden verwenden.»

Die Westschweizer Kommission DiagnostiC des SVB

Die Kommission DiagnostiC ist eine dem SVB unterstellte Fachkommission zur Beurteilung der in der Westschweiz verwendeten Tests.

Die Wahl von Jacques Chappuis zum Präsidenten der Kommission DiagnostiC fiel mit der Schaffung der CCO-Gruppe Tests zusammen. Neue Impulse setzen will man einerseits durch die Öffnung der Kommission gegenüber neuen Mitgliedern (zur Zeit laufen Verhandlungen mit dem psychologischen Institut der Universität Lausanne) und andererseits durch eine Intensivierung der Kontakte mit den anderen SVB-Kommissionen.

Ziel der aus zwei Mitgliedern der öffentlichen Beratung (Waadt und Genf), zwei Angestellten der IV (Wallis und Genf) und ihrem Präsidenten zusammengesetzten Westschweizer Kommission DiagnostiC ist es,

1. neu auf dem Markt erschienene und neu aufgelegte Tests zu analysieren, ohne dabei zwangsläufig den Kauf eines Tests oder seine Verwendung in den Kantonen vor Augen zu haben;
2. eine breite Plattform zur Beurteilung der Tests zu bilden;
3. Synergien zwischen den verschiedenen Schweizer Sprachregionen zu schaffen;
4. Neueichungen der Tests vorzubereiten.

2004 untersuchte die Kommission DiagnostiC sechs Tests und veröffentlichte vier Datenblätter im Westschweizer SVB-Bulletin. Anders als die Deutschschweizer Kommission verleiht die Westschweizer Kommission kein Label, sondern gibt eine Stellungnahme ab, die zusammen mit dem Datenblatt im Bulletin erscheint. Ende 2004 gab der SVB in Partnerschaft mit der Kommission auch einen französischen «Test d'intérêts en photos» (TIP) auf der Basis des deutschsprachigen FIT (Foto-Interessentest) heraus.

Yvonne-Marie Ruedin ist PANORAMA-Redaktorin und verantwortlich für die Berufsberatung in der Westschweiz. Übersetzung: AHA-Translations.

Mehr Informationen über die CCO-Gruppe Tests vermittelt Claudette Fauque, Leiterin des Service Orientation scolaire et professionnelle, Office d'orientation et de formation professionnelle Kanton Genf. claudette.fauque@etat.ge.ch

Die **Fussnoten** finden Sie auf Seite 35.

DIE DIAGNOSTIK-KOMMISSION DES SVB

Viel erreicht – und doch sind noch viele Wünsche offen

Daniel Jungo

Die meisten Berufsberatungsstellen gehen heute professionell mit den ihnen zur Verfügung stehenden Testverfahren um. Dies ist auch ein Verdienst der Diagnostikkommission des SVB. Die Entwicklung ist aber nicht abgeschlossen, wie ein Blick auf aktuelle Aufgaben der Kommission zeigt. Eine Erhöhung der Ressourcen drängt sich auf.

Der Vorstand des SVB setzte 1988 eine Kommission zur Auseinandersetzung mit diagnostischen Verfahren ein. Darunter werden Tests im herkömmlichen Sinn, Arbeitsproben und Ähnliches sowie Hilfsmittel verstanden. Die Kommission hat vier Aufgaben: Koordination zwischen Testherstellern und Benutzern sowie Verlegern; Prüfung neuer oder neu adaptierter diagnostischer Verfahren; Anregung neuer oder neu adaptierter diagnostischer Verfahren; Erarbeitung von Richtlinien und Anregung von Schulungsmassnahmen für Berufsberatende.

Über die Aktivitäten der Kommission in den ersten zehn Jahren berichtete ihr damaliger Präsident René Zihlmann 1998 in dieser Zeitschrift[1]. Diese reichten von der Neueichung des PSB von Horn über die Entwicklung von neuen Interessentests bis hin zur Konstruktion von Labels für Tests und Arbeitsmittel. In die ersten zehn Jahre fiel zudem die Entwicklung des Foto-Interessentests (FIT), der 1998, nach Zihlmanns Publikation, erschien. Dieses ambitiöse Projekt konnte dank der Verbindung mit der Universität Zürich angegangen werden. FIT basiert im Gegensatz zu den meisten Berufsinteressentests auf nonverbalen Stimuli. Speziell ist zudem, dass der Test laufend aktualisiert werden muss, weil Berufsfotos schnell veralten – ständige Eichungen sind im deutschen Sprachraum jedoch selten. Inzwischen ist FIT der «Lieblingstest» der Berufsberatenden, wie eine Studie von Martin Boss und Werner Deinlein zeigte[2]. Ausserdem sind eine italienische Version und eine französische Übersetzung entstanden.

DIE ARBEITEN SEIT 1998

Seit 1998 bearbeitete die Kommission folgende Felder:

- Labels mit Beschreibungen und Bewertungen von jetzt 56 Tests und Arbeitsmitteln;
- einen diagnostischen Grundkoffer mit wichtigen Tests für die Berufsberatung;
- Verfassen eines Berichts zum Interessenfragebogen und Interessenkompass von Egloff für die Berufsberaterschaft;
- Schweizer Eichung des Intelligenz-Struktur-Tests 2000 von Amthauer, Brocke, Liepmann und Beauducel;
- Schweizer Eichung des Deutsch- und Rechentests (DRT) von Jungo und Kuster-Hatzopoulou;
- Beteiligung am AISOP-Kongress 2003;
- Durchführung einer jährlichen SVB-Weiterbildung;
- Homepage www.testraum.ch;
- Kontakt mit dem Verband «basic-check», der zu einer deutlichen Verbesserung des Lehrlingsselektionsinstrumentes führte;
- Begleitung der Projektarbeit zum Explorix.

Mit diesen Bemühungen hat die Kommission dazu beigetragen, dass sich «der Qualitätsstandard in der Anwendung von Testverfahren in der Berufsberatungspraxis in den letzten 25 Jahren deutlich verbessert (…) und ein hohes Niveau erreicht» hat, wie Boss/Deinlein 2003 bilanzierten. 1978 noch hatte François Stoll festgestellt, dass «Begriffe wie Objektivität, Reliabilität, Validität … offensichtlich in der Praxis noch zu wenig Fuss gefasst haben»[3].

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

Dennoch haben auch nach 17 Jahren die Berufsberatenden noch Wünsche offen. Oft genannte Stichwörter sind Ökonomie, die Aktualität der Normen, Schweizer Normen, PC-Versionen und Testentwicklungen. Diese Punkte möchte die Diagnostik-Kommission aufnehmen und wie folgt konkretisieren:

Eichungen: Mit dem Prüfsystem für Schul- und Bildungsberatung für 6. bis 13. Klassen (PSB-R 6–13) wurde 2004 ein Leistungstest mit deutschen Normen publiziert. Dieses System hat für die Berufsberatung der deutschen Schweiz hohe Relevanz, denn das Vorgängermodell PSB von Horn war ein beliebter Leistungstest. Leider sind diese Normen veraltet. Zudem wurden das Intelligenzmodell und das Testmaterial verbessert. Die Diagnostik-Kommis-

sion hat deshalb im November 2004 entschieden, dass sie – neben dem SPM von Raven – für den PSB-R eine Schweizer Eichung angeht.

Ökonomie und neue Technologien: Das Testen mit Testheften, Schablonen und Auswertepapieren ist fehleranfällig und unökonomisch. Die neuen Technologien mit selber erstellten Auswerteprogrammen oder Internetplattformen sind ökonomischer; die Datenerfassung über den PC kann zudem für Forschungsprojekte genutzt werden. Solche Verfahren werden an Bedeutung gewinnen. Bereits bestehende Systeme sind etwa Explorix oder der Interessenfragebogen von Egloff (www.explorix.ch und www.feel-ok.ch unter «Berufseignungstest»). Beides sind Selbsterkundungsinstrumente, die ohne Beisein einer Beratungsperson über das Internet angewandt werden können – eine Konkurrenz für die Berufsberatung. Solche Instrumente dürften mit dem Bedeutungszuwachs des «Selbstmanagements» noch zahlreicher werden.

Für die Berufsberatungen belastend ist, dass gewisse Testverfahren nur noch mit teuren Zertifizierungskursen angewandt werden können. Ebenso sind bestehende PC-Plattformen für die meisten Stellen zu teuer. Deshalb ist die Berufsberatung gezwungen, ohne Verletzung des Copyrights eigene PC-Lösungen zu erarbeiten. Beim FIT und bei der Schweizer Eichung des IST-2000 wurden mit Excelfiles taugliche Auswerteprogramme erstellt. Weitere Tests des SVB wie der Sozial-Interessentest (SIT) oder der KV-Interessentest (KV-IT) könnten internettauglich gemacht werden. Die zeitlichen Einsparungen würden die Investitionen wettmachen.

Forschung und Entwicklung: Mit den Tests KV-IT, SIT und FIT hat die Kommission neue Instrumente entwickelt. Auffällig ist, dass sie auf Zuordnungs- oder Passungsmodellen basieren. Sicherlich ist die Zuordnung ein zentrales Element der beruflichen Beratung, aber wichtige weitere berufswahlrelevante Aspekte im Bereiche der Lern-, Entwicklungs- oder Entscheidungsmodelle werden oft zu wenig berücksichtigt. Für Bereiche wie die Selbstwirksamkeitsüberzeugung, das Berufsprestige oder die Berufswahlreife fehlen taugliche Diagnostikinstrumente. Dies wäre für die Kommission ein weiterer Aufgabenbereich.

Diagnostik beschränkt sich zudem nicht nur auf die Testanwendung, sondern etwa auch auf die Beobachtung oder das Gespräch. Einige Stichworte sind Berufskompetenz, Berufsidentität, irrationale Einstellungen, Werte, Lebensmodelle, Geschlechts- und Kulturfairness, psychische Gesundheit, Motivation, strukturiertes oder narratives Interview, Verhaltensbeobachtungen, Entscheidung. Die Kommission muss verstärkt Artikel in Publikationen wie «Diagnostica» oder «Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie» lektorieren und die Erkenntnisse der Berufsberaterschaft in verständlicher Form zur Verfügung stellen.

Testanwendung im Rahmen der Beratung: Neben der Testqualität sind Testauswahl und -besprechung wichtige Aspekte der Testanwendung. So stellte Zytowski aufgrund von empirischen Forschungen fünf Prinzipien der Interpretation bei Interessentests auf[4]. Solche Anwendungshilfen möchte die Kommission in Zukunft vermehrt bereitstellen, ohne fixfertige Kochbuchrezepte liefern zu wollen. Auch aussagekräftigere Profilblätter mit einem zeitgemässen Design und mit Interpretationshilfen sollten entwickelt werden, damit der Testeinsatz effektiver wird.

Qualität: Schon 1998 betonte Zihlmann die Qualitätssicherung der Instrumente und der Testenden. Diese bleibt wichtig in Anbetracht der Tatsache, dass immer mehr Tests (z. B. über das Internet) und selbst ernannte Testexperten ohne seriöse Test- und Beratungsausbildung auftauchen. Wer im Internet in einer der Suchmaschinen das Stichwort «Test» eingibt, wird staunen, was da angeboten wird! Meistens handelt es sich um Verfahren, die den Qualitätskriterien der Testanwendung nicht genügen. Die Labels und der diagnostische Grundkoffer setzen hier einen Kontrapunkt und leisten einen Beitrag an die Sicherung der Qualität. Eine Ergänzung wären ethische Richtlinien für die Diagnostik.

Verbindung mit der Universität: Wichtige Projekte konnten nur mit Hilfe der Unterstützung von Professor François Stoll realisiert werden. Nach seiner Emeritierung bahnt sich nun eine Fortsetzung der Zusammenarbeit mit Professor Willibald Ruch an. Ruch ist Leiter der Fachgruppe Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik an der Universität Zürich und forscht in Gebieten, welche für die Berufsberatung relevant sind – so in der positiven Psychologie, die sich auf das optimale statt negative menschliche Funktionieren konzentriert. Ruch entwickelte einen Persönlichkeitsfragebogen, der ein Stärkenprofil liefert und in der Berufsberatung für ein Assessment der Kompetenzen eingesetzt werden könnte. Willibald Ruch nahm im Dezember 2004 an einer Sitzung der Diagnostik-Kommission teil und bekundete sein Interesse an einer regelmässigen Mitarbeit.

Verbindung mit den Berufsberatenden: Die Verbindung mit den Berufsberatenden garantiert die Praxisrelevanz. Diese ist sehr wichtig, denn sonst besteht die Gefahr, dass Instrumente entwickelt und gepflegt werden, welche für die Praxis nicht nützlich sind.

MEHR RESSOURCEN NÖTIG

Wenn die Berufsberatung für die Diagnostik Qualität und Innovation garantieren soll, braucht es auch in Zukunft eine Fachkommission wie die Diagnostik-Kommission. Die Erfahrungen zeigen, dass das bisherige Milizsystem sehr gut funktionierte – sofern sich kompetente, motivierte Fachleute finden, eine Verbindung mit der Universität hergestellt werden kann und die Führung gut ist.

Einschränkend ist allerdings festzuhalten, dass das geschilderte Massnahmenprogramm mit den vorhandenen Ressourcen nicht umgesetzt werden kann. Die Diagnostik-Kommission, die sich fünf Mal jährlich trifft, arbeitet äusserst effizient und teilweise ehrenamtlich; sie möchte es auch künftig tun. Für Projektarbeiten steht ihr allerdings nur ein geringes Budget zur Verfügung. Deshalb sollten – sicher auch in Anbetracht dessen, dass ein Kompetenzzentrum für die Berufsberatung entstehen und die Professionalisierung der Berufsberatung gestärkt werden soll – die finanziellen Ressourcen deutlich vergrössert werden.

Dr. Daniel Jungo, Fachpsychologe für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung FSP, ist Präsident der Diagnostik-Kommission des SVB (Schweizerischer Verband für Berufsberatung).
Adresse: Weinbergstrasse 149, 8006 Zürich, dj@danieljungo.ch
Die **Fussnoten** finden Sie auf Seite 35.

ZUSAMMENARBEIT RAV–BERUFSBERATUNG

Das Spannungsverhältnis verstehen und respektieren

Rudolf Bähler

Der primäre Auftrag der regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) ist es, Stellensuchende möglichst rasch wieder in den Erwerbsprozess einzugliedern. Ziel der Berufs- und Laufbahnberatung ist es, mit den Rat Suchenden mittel- und langfristige berufliche Perspektiven zu entwickeln. Trotz dieser auf den ersten Blick widersprüchlichen Aufgabenbereiche findet eine gute Zusammenarbeit statt.

«Wir sind eher zurückhaltend mit der Überweisung von Stellensuchenden an die Laufbahnberatung», sagt Karin Fehr. Die Leiterin des RAV Wetzikon im Zürcher Oberland begründet ihre Aussage mit dem grundsätzlich unterschiedlichen Beratungsansatz der beiden Institutionen. Für sie und die Personalberatenden ihres RAV ist der Suchbereich meistens klar; Überweisungen werden etwa dann erwogen, wenn eine erwerbslose Person schon in vielen verschiedenen Bereichen gearbeitet hat und die Prioritäten nicht klar sind. Oder wenn abgeklärt werden soll, ob jemand die Voraussetzungen für eine Lehre mitbringt. «Manchmal sind wir ganz einfach auch an einer Zweitmeinung interessiert», sagt Karin Fehr.

KEINE STARREN ÜBERWEISUNGSKRITERIEN

Der Entscheidungsspielraum der Personalberatenden bei den RAV ist tatsächlich gross. Zum einen stehen ihnen ja auch Dienstleistungen anderer Institutionen zur Verfügung. So bieten sich oft Standortbestimmungs- oder Bewerbungskurse an. Diese meist von privaten Anbietern erbrachten Abklärungen reichen oft aus, um zu überprüfen, ob die Stossrichtung für eine rasche Wiedereingliederung oder eine arbeitsmarktliche Massnahme (AMM) stimmt. Hansjörg Philipp weist darauf hin, dass die Berufs- und Laufbahnberatung ja nur eine Facette in einer grossen Palette von Qualifizierungsinstrumenten darstellt. «Im Raum Zürich arbeiten wir etwa auch mit dem Impuls-Treffpunkt zusammen, bei dem es im weitesten Sinn um soziale und rechtliche Hilfestellungen geht», erklärt der Leiter Support Arbeitsmarkt beim Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich. Während diese Institution bei der fremdsprachigen Klientel oft viel ausrichten könne, nicht zuletzt weil dort Landsleute beschäftigt seien, würden höher Qualifizierte tendenziell öfter an die Laufbahnberatung überwiesen.

In der täglichen Arbeit der RAV-Personalberatenden zeigt sich, dass die Grenzen oft fliessend sind. «Aus diesem Grund haben wir auch darauf verzichtet, einen Kriterienkatalog aufzustellen», erläutert Hansjörg Philipp die diesbezügliche «Philosophie» im Kanton Zürich. «Die Personalberatenden müssen in jedem Einzelfall selbst entscheiden können, ob eine Überweisung sinnvoll ist und, falls ja, an welche Institution.»

MÖGLICHE STOLPERSTEINE

Die oft gemachte Unterscheidung in die kurzfristige Perspektive bei der Arbeit der RAV-Personalberatenden und die mittel- oder langfristige Perspektive bei der Arbeit der Berufs- und Laufbahnberatenden ist zu einem gewissen Grad obsolet geworden. «Bei vielen Erwerbslosen lässt sich ja heute nicht mehr sagen, dass es ihnen an den nötigen Qualifikationen fehlen würde», erläutert Hansjörg Philipp diese Veränderung. «Die Arbeitsmarktfähigkeit ist bei vielen vorhanden, aber der Arbeitsmarkt gibt nichts her für sie. Solche Fälle mehren sich, und hier müssen die Grenzen weiter gezogen werden.»

Das heisst aber nicht, dass das mögliche Konfliktpotenzial zwischen dem Platzierungsauftrag der RAV-Mitarbeitenden und dem Arbeiten an längerfristigen beruflichen Optionen der in der Berufsberatung Tätigen damit ganz ausgeräumt wäre. Hansjörg Philipp kennt Fälle, bei denen Stellensuchende bei der Berufsberatung «einen Floh ins Ohr gesetzt kriegten» oder einfach nur das heraushörten, was sie wollten, und dann Forderungen auf AMM oder Weiterbildungen stellten. Hansjörg Philipp: «Die Berufsberatung muss checken, was unsere Aufgabe ist.»

Für die Berufs- und Laufbahnberatung stellt sich dieses Spannungsverhältnis noch etwas komplexer dar: «Als Beratende haben wir es nicht wie im Normalfall nur mit der Rat suchenden Person zu tun, sondern auch mit dem Auftraggeber, also dem RAV», sagt Jürg Enderli, Leiter der Abteilung Erwerbslosenberatung beim Laufbahnzentrum der Stadt Zürich. Das RAV möchte eine Perspektivenentwicklung im Hinblick auf eine möglichst rasche Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt, aber die Rat suchende Person

sagt sich vielleicht, dass sie eigentlich im Leben noch andere berufliche Ziele erreichen möchte. «Das sind nur auf den ersten Blick zwei sich widersprechende Zielsetzungen», glaubt Jürg Enderli. «Wenn man mit der Dynamik der Beratung im Auftrag des RAV vertraut ist, kann man beide Schienen gleichzeitig fahren.» Der Laufbahnberater ist der Überzeugung, dass jemand mit einem langfristigen beruflichen Ziel auch seine kurzfristigen Ziele besser definieren kann. «Solchen Stellensuchenden kann gut verständlich gemacht werden, dass von ihnen verlangt wird, schnell wieder eine Stelle zu finden», sagt Jürg Enderli. Und er fügt bei: «Den Anforderungen der Personalberatenden kann Genüge getan werden, wenn wir in der Rückmeldung neben den längerfristigen auch die kurzfristigen Perspektiven aufzeigen.» Wenn die Laufbahnberaterinnen und -berater so arbeiten und sich nicht bloss als verlängerten Arm der RAV verstehen, können sie somit gut beide Anliegen, diejenigen der RAV-Personalberatenden und diejenigen der Rat Suchenden, unter einen Hut bringen.

AUFBAUARBEIT MUSS WEITERGEHEN

Die Zusammenarbeit von RAV und Berufsberatung hat sich im Raum Zürich in den letzten Jahren gut eingespielt. «Diese Zusammenarbeit ist geklärt», meint Karin Fehr, «und wir sind im Grossen und Ganzen zufrieden.» Sie bedauert jedoch, dass die Ergebnisse nicht in jedem Fall umsetzbar sind, sei es, weil sie über den Auftrag hinausgehen, sei es, weil die Finanzierung vorgeschlagener Massnahmen nicht über die RAV gewährleistet werden kann. Andererseits weiss man auf der Seite der Berufs- und Laufbahnberatung meist nicht, was aus ihren Empfehlungen schliesslich wird. Christoph Cunz von der Zentralstelle für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung des Kantons Bern wünschte sich diesbezüglich eine noch engere Kooperation. «Und natürlich wäre es auch wünschenswert, wenn die von uns vorgeschlagenen Massnahmen etwas grosszügiger finanziert werden könnten», meint er. Christoph Cunz, der vor einigen Jahren das Fachforum RAV–Berufsberatung aufbauen half, in dem sich Vertreter beider Seiten aus einigen Kantonen zweimal im Jahr treffen, bedauert, dass es keine gesamtschweizerisch verbindliche festgelegte Zusammenarbeit gibt: «So ist es leider nicht in jedem Kanton gewährleistet, dass die Überweisungen früh genug oder ganz frei von Vorlieben und Sympathien der RAV-Personalberatenden erfolgen.»

DAS BERNER MODELL

Im Kanton Bern ist die Zusammenarbeit zwischen RAV und Berufsberatung seit rund zehn Jahren im Rahmen der interinstitutionellen Zusammenarbeit geregelt. Christoph Cunz: «Wir wollen Infrastruktur und Fachkompetenz der Berufsberatung optimal für die Integration von Stellensuchenden nutzen.» Das kantonalbernische Amt für Wirtschaft, beco, kauft nicht Einzelberatungen ein, sondern finanziert Stellenprozente. «Unsere Arbeit ist dadurch viel systemischer geworden», erklärt Christoph Cunz. «Wir werden als Teil des RAV-Teams betrachtet und sind, je nach RAV, zum Beispiel auch an Fallbesprechungen dabei. Wir stellen den RAV zudem die ganze Infrastruktur der Berufsberatung einschliesslich der Infothek zur Verfügung und bieten weitere Dienstleistungen wie Kurzgespräche oder Neuorientierungskurse.»
Ausgehend von der Schweizerischen Berufsberatungsstatistik hat Cunz errechnet, dass gesamtschweizerisch knapp 60 Prozent der Erwerbslosen, die die Dienstleistungen in Anspruch nehmen, von den RAV überwiesen werden. Diese Zahl belegt seiner Meinung nach, dass die RAV-Personalberatenden die Berufsberatung kennen und eine beträchtliche Zusammenarbeit stattfindet.

Rudolf Bähler ist Journalist BR.
Adresse: Kasinostrasse 19, 8032 Zürich. baehler@creatext.ch

Diagnostik ist kein Einbahnverkehr. Sie erfordert Menschenkenntnis und Einfühlungsvermögen.

NEUE NORM – BALD AUCH IN DER SCHWEIZ?

Mit DIN 33430 gegen den Testschwindel

Klaus-Dieter Hänsgen

Besonders auf dem Gebiet der Eignungs- bzw. Personaldiagnostik hat die Psychologie Reserven, wissenschaftlich fundierte Zugänge zu etablieren. Laut Schätzungen werden im deutschen Sprachraum nur zehn bis zwanzig Prozent der Fragestellungen in diesem Gebiet von qualifizierten Personen mit adäquaten Methoden bearbeitet.

Es gibt verschiedene Ansätze zur Qualitätssicherung von Tests – die «Standards for Educational and Psychological Testing» der American Psychological Association, die auch in Deutsch vorliegen[1], und die ebenfalls ins Deutsche übersetzten «Guidelines on Test Use» der Internationalen Testkommission[2] sind zwei davon. Qualitätssicherung darf aber nicht auf die internen Strukturen der Psychologie beschränkt sein, sondern sollte etwa auch die Information der Rat Suchenden umfassen.

IMMER DREI ASPEKTE

Mit der DIN-Norm (Deutsche Industrie Norm) 33430 «Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen»[3] liegt seit Juni 2002 ein Instrument vor, das diesem Anspruch genügt. Es ist eine Übereinkunft «interessierter Kreise» – die Arbeitsgruppe, welche sie erstellt hat, war praktisch frei in ihrer Zusammensetzung. Testautoren, Verlage, Wissenschaftler, Praktiker und grosse Testanwender waren involviert. Der Entwurf wurde nach breiter Diskussion im Fach durch die Arbeitsgruppe selbst in Kraft gesetzt. Insgesamt ist die Bezeichnung «Kompromiss» angebracht: Kritiker, denen die Norm nicht weit genug geht, finden sich ebenso wie solche, die eine «Überregulierung» sehen.

DIN 33430 enthält Bestimmungen für drei Bereiche:

- Ablauf und Organisation sowie Verantwortlichkeiten des Diagnoseprozesses;
- Qualifikation der Auftragnehmer für Diagnostik;
- Dokumentation der verwendeten Methoden (z.B. Tests), d.h. Anforderungen für die Gestaltung eines Handbuches.

Keiner dieser drei Aspekte darf verabsolutiert werden. Ausreichende Ausbildung, der richtige Prozessablauf und genügende Methodentransparenz sind nur als Einheit zu bewerten. DIN 33430 ist also kein «Testsiegel». Auch der beste Test kann normwidrig eingesetzt werden. DIN 33430 ist auch keine «Zugangsregelung» zur Diagnostik. Es reicht nicht, die Anbieter nur auszubilden, und ebenso wenig genügt es, nur die Abläufe zu definieren.

DIE QUALITÄT REGELT DER MARKT

Im Gegensatz zu anderen DIN-Normen (Bauvorschriften etwa) gehört die DIN 33430 zum gesetzlich nicht geregelten Bereich. Je-

Objektiv, valide und reliabel

Wissenschaftliche Verfahren müssen objektiv, valide und reliabel sein. Was bedeuten sie?

Objektivität ist eine Eigenschaft, die der Haltung eines Beobachters oder der Beschreibung einer Sache zugeschrieben werden kann. Im Fall der Beschreibung meint Objektivität die Übereinstimmung mit der Sache oder dem Ereignis ohne Wertung oder subjektive Verzerrung, im Fall des Beobachters das erfolgreiche Bemühen um eine solche Übereinstimmung.

Reliabilität bedeutet Zuverlässigkeit eines Tests. Zur Überprüfung gibt es zwei Methoden: Im Test-Retest-Verfahren wird geprüft, ob eine Wiederholung der Messung die gleichen Messwerte liefert. In der Paralleltestung wird geprüft, ob ein «vergleichbares» Messverfahren identische Ergebnisse liefert. Man beachte, dass dabei das jeweils verwendete Messinstrument durchaus immer die gleichen falschen Werte, also einen Messfehler liefern kann.

Validität ist der Inbegriff für das Vorhandensein gewisser methodisch-logischer Qualitätskriterien vor allem für empirische Untersuchungen. Die darunter verstandene »Gültigkeit« einer Untersuchung oder Theorie bezeichnet stärker deren argumentatives Gewicht als ihre Richtigkeit an sich. Externe Validität (Allgemeingültigkeit) bezeichnet die Übereinstimmung von tatsächlichem und intendiertem Untersuchungsgegenstand. Interne Validität meint das Mass, in dem es gelungen ist, potenzielle Störvariablen zu kontrollieren.

Quelle: http://de.wikipedia.org

dem Diagnostik-Anbieter ist es also überlassen, ob er nach ihr arbeiten und damit Werbung machen möchte; auch die Prüfung der Frage, ob er tatsächlich nach DIN arbeitet, ist ihm anheim gestellt. Die Kontrolle obliegt dem Markt: Werden Verstösse sichtbar, können, sofern vorher behauptet wurde, dass nach DIN gearbeitet werde, «Abmahnungen» sowie empfindliche «Abmahnforderungen» erfolgen. Zudem können Anbieter ihre Reputation nicht beliebig oft verlieren.
Zusätzlich zur Eigenerklärung kann eine unabhängige Stelle die DIN-Kompatibilität bescheinigen, wobei im gesetzlich nicht geregelten Bereich grundsätzlich jede Stelle Zertifikate ausstellen kann. Auch hier sorgt der Markt für seriöse Abläufe – wenn nicht gar eine Akkreditierungsstelle die zertifizierenden Stellen nach bestimmten Kriterien begutachtet. Eine Akkreditierung ist aber nicht zwingend.

BÜROKRATISIERUNG VERMEIDEN

DIN 33430 basiert also auf einem marktwirtschaftlich regulierten System. Es ist nicht bürokratisch, und es setzen sich nur Dinge durch, die den Interessen der Auftraggeber (wen wähle ich?) und der Anbieter (wie arbeite ich?) entsprechen. Eingriffe in dieses System muss man danach beurteilen, wie sie sich auf diese Wechselwirkungen auswirken. Übermässige «Regulierungssucht» (Machtstreben und finanzielle Interessen der Zertifizierer) und unkritische «Regulierungssehnsucht» (als «Sicherheitsbedürfnis» zur Delegierung der Verantwortung) sind zwei Faktoren, die destruktiv wirken können.
Im deutschen Sprachraum dürfte die Zahl der für Eignungsdiagnostik geeigneten und auch publizierten Tests weit über hundert liegen. Bei der Einführung der DIN-Norm ist deshalb zu vermeiden, dass erfolgreiche und publizierte Tests, die zahlreich eingesetzt werden, bei jedem Anbieter neu bewertet werden müssen und jede Beratungsstelle ihr gesamtes Methodenarsenal zertifizieren lassen muss.
Um diese Bürokratisierung zu vermeiden, muss man in einem anerkannten Verlag publizierte und unpublizierte Methoden strenger unterscheiden. Für publizierte Verfahren muss Qualitätssicherung nicht neu erfunden werden; sie erfolgt in Form von Rezensionen. Diese Kontrolle fehlt für unpublizierte Verfahren, weil oft der Zugang zu den Konstruktionsdaten gegen aussen geschützt wird und von unabhängiger Stelle keine Vergleichsuntersuchungen durchgeführt werden können.

DIN 33430 IN DER SCHWEIZ

Die Einführung der DIN-Norm würde auch in der Schweiz Sinn machen. Die deutschsprachigen Diagnostik-Märkte sind eng verzahnt, und eine Internationalisierung der Norm wird angestrebt. Dabei wäre es vermutlich nicht notwendig, eine Schweizer Norm zu etablieren, weil DIN 33430 auch die hiesigen Anforderungen erfüllen dürfte. Dann wäre die Norm zu kommunizieren und Möglichkeiten der Zertifizierung durch die Fachverbände zu prüfen.
Schliesslich sind auch Methoden zur Bewertung von Abläufen und die Fortbildung der Fachpersonen erforderlich. Wie eine Studie zur Situation der Psychodiagnostik in der Schweiz gezeigt hat, erscheint eine Verbesserung der Aus- und Weiterbildung der diagnostisch tätigen Psychologen in Richtung Praxisbezug und Aneignung von Testkenntnissen ohnehin ratsam[4]. Dabei wird man nicht um die Frage herumkommen, ob – ähnlich wie in England – auch Nichtpsychologen psychodiagnostisch geschult und nach einer Prüfung im Umgang mit Tests «lizenziert» werden könnten. Die Frage ist in Deutschland und in der Schweiz noch unbeantwortet.

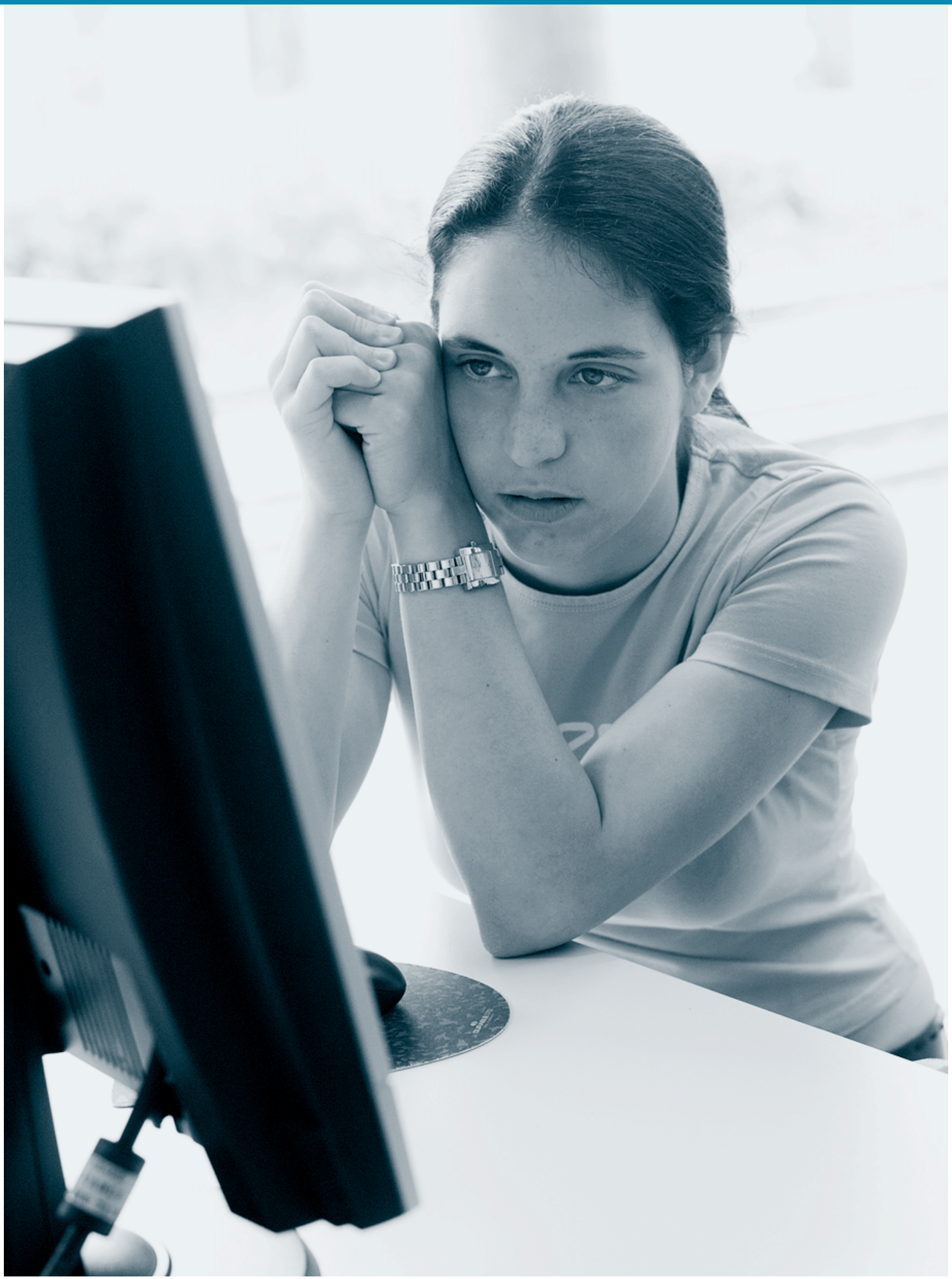
Wann ist ein Testeinsatz seriös?

In der Berufsberatung werden oft psychologische Tests eingesetzt. Zur Beurteilung, ob der Test oder der Testeinsatz seriös ist, sind verschiedene Kriterien und Quellen behilflich.
Gütekriterien: Wichtige Testbeurteilungskriterien, welche in den gängigen Lehrbüchern der Psychodiagnostik ausführlich beschrieben werden, sind Objektivität, Reliabilität (Zuverlässigkeit) und Validität (Aussagekraft). Bei einem berufsberaterischen Test soll das Testergebnis in der Regel nicht je nach Testleiter variieren oder nach einigen Wochen völlig anders ausfallen. Ausserdem muss ein Test seine Behauptungen belegen: Beispielsweise sollten Interessentests mit anderen Interessenarten oder mit der Arbeitszufriedenheit zusammenhängen und Leistungstests mit Kriterien von Berufs- oder Ausbildungserfolg.
Fragenkatalog: Hossiep, Paschen und Mühlhaus stellen in ihrem Buch «Persönlichkeitstests im Personalmanagement»[6] einen Fragenkatalog zur Beurteilung von Persönlichkeitstests vor.
Die Fragenbereiche betreffen die Testkonzeption und -entwicklung, das Testmaterial, die Durchführung, die Auswertung sowie die Interpretation und Rückmeldung. Ein Fragebeispiel zum Testmaterial: «Werden Anwendungsbereiche und -grenzen definiert?»
Standards: 1998 haben Häcker, Leutner und Amelang[6] Standards für pädagogisches und psychologisches Testen publiziert. Die Standards enthalten fachlich-methodische und ethische Richtlinien zur Qualitätssicherung des Testens. Für die Berufsberatung sind insbesondere zwei Kapitel wichtig: Testanwendung in der Beratung und Berufseignungsdiagnostik. Standard 9.6 ist ein Beispiel für die Testanwendung in der Beratung: «Der Berater sollte den Klienten ermutigen, auch andere bedeutsame Informationen über persönliche und soziale Kompetenzen, Wertvorstellungen, Interessen, Leistungen, Erfahrungen und andere Testwerte und Beobachtungen zu berücksichtigen.»
Labels und diagnostischer Grundkoffer: Die Diagnostik-Kommission des Schweizerischen Verbandes für Berufsberatung (SVB) erstellt seit einigen Jahren Labels, also Beschreibungen und Beurteilungen von Tests, welche für die Berufsberatung wichtig sind. Die Verfahren werden ausführlich beschrieben und am Schluss eingeschätzt.
Mit dem diagnostischen Grundkoffer hat die Diagnostik-Kommission Tests zusammengestellt, welche die gängigen Gütekriterien erfüllen und bei den Berufsberatenden eine hohe Akzeptanz aufweisen.
Die Labels, ein Metalabel, welches die Prinzipien der Labelerstellung ausführt, und die Konzeptskizze des diagnostischen Grundkoffers sind im Internet unter www.testraum.ch zugänglich.

Daniel Jungo

Die **Fussnoten** und **Hinweise zum Autor** finden Sie auf Seite 35.

Der Fotograf Frank Müller dokumentierte Begegnungen und Stimmungen in zwei Berufsberatungsstellen. Bilder aus dieser Reihe eröffnen den Fachbereich «Berufsberatung». Die vorliegende Aufnahme stammt aus Frauenfeld.



BILDUNGSBERATUNG VON HOTELLERIESUISSE

Eine Branche sorgt für gezielte Weiterbildung

Simone Küng

Seit langem setzt sich «hotelleriesuisse» für die Förderung der Qualifikationsstruktur in der Branche ein. Um die Innovationsfähigkeit zu stärken und die Dienstleistungsqualität zu verbessern und damit auch den anspruchsvoller gewordenen Gästen gerecht zu werden, sind die menschlichen und fachlichen Fähigkeiten der Mitarbeitenden ein entscheidender Faktor.

Gastgewerbe und Tourismus bieten Lernenden und Berufsleuten ein breites Bildungsangebot an. Es reicht vom eidgenössischen Berufsattest (ab August 2005) bis zum Bildungsgang an der Fachhochschule. Aber die Vielfalt hat auch Tücken: Oft ist es nicht einfach, sich zwischen den Bildungsgängen zurechtzufinden und deren Qualität zu beurteilen.

Vor diesem Hintergrund hat hotelleriesuisse Ende 2003 eine kostenlose «Bildungsberatung» eingerichtet. Ihr Ziel ist es, ambitionierte Berufsleute auf die attraktiven Laufbahnen innerhalb der Branche hinzuweisen und ein langfristiges Verbleiben im Berufsfeld zu ermöglichen sowie Neu- und Quereinsteigenden berufliche Perspektiven zu bieten. So werden die Rat Suchenden auf Lücken und Sackgassen im (Berufs-) Bildungssystem, etwa auf nicht eidgenössisch anerkannte Diplome oder fehlende Bildungsabschlüsse, aufmerksam gemacht.

Nicht angeboten werden Berufsberatungen mit Neigungs- und Eignungsabklärungen, da die dafür notwendigen Kompetenzen fehlen. Die Bildungsberatung wird also nicht zur Konkurrenz zu den Berufsberatungen, sondern ist vielmehr eine branchenspezifische Ergänzung. In einzelnen Beratungsgesprächen wurde schon der Gang zur Berufsberatung empfohlen.

BILDUNGSBERATUNG STÖSST AUF INTERESSE

Die bisherigen Erfahrungen sind positiv. Im vergangenen Jahr wurden 181 Beratungen – meist telefonisch – durchgeführt; dies entspricht 15 Beratungen pro Monat. In den Monaten Januar, Juli, November stieg die Nachfrage nach Auskünften stark an. Zu diesen Zeiten werden vermehrt Standortbestimmungen vorgenommen, berufliche Entscheide getroffen und passende Weiterbildungsangebote gesucht.

Die Auskünfte verteilen sich über alle Bildungsstufen, wobei Informationen zur höheren Berufsbildung (Berufsprüfung, höhere Fachprüfung, höhere Fachschule) mit 71 Beratungen am meisten nachgefragt waren. 39 betrafen die berufliche Grundbildung, 3 die Fachhochschulen, 5 Nachdiplomkurse resp. -studien, 61 diverse Weiterbildungskurse und je eine Auslandaufenthalt bzw. Praktika.

Während es bei den Anfragen zu den Berufsprüfungen und höheren Fachprüfungen meist um die Vermittlung von Adressen, Aufnahmebedingungen und Informationen über die Vorbereitungskurse ging, wurde bei den höheren Fachschulen stets auch um eine Einschätzung der Qualität der Schule und des Werts des jeweiligen Diploms gebeten. Hier ist es Aufgabe der Bildungsberatung, attraktive und eidgenössisch anerkannte Bildungswege in der Branche aufzuzeigen; Einschätzungen über die besten oder schlechtesten Hotelfachschulen in Form einer Rangliste werden aber keine gemacht. Dafür wird auf die Bedeutung der jeweiligen nationalen Anerkennung oder internationalen Akkreditierung einer Schule und damit auf die

Branchen: Diverse Beratungen in eigener Sache

Mit ihrem branchenbezogenen Beratungsangebot ist hotelleriesuisse nicht alleine. Berufsberatung «vor Ort» gibt es bei diversen Adressen, in der Regel kostenlos. Gemäss einer für PANORAMA entstandenen (nicht vollständigen) Zusammenstellung von Sylvia Kümmerli-Schmid, Dokumentalistin beim BIZ Bern, bieten folgende Institutionen eigentliche Beratungsangebote an:

- Kaufmännische Berufe: http://www.kvschweiz.ch/sw6984.asp
- Gesundheitsberufe: http://www.puls-berufe.ch/laufbahnberatung/beratung.php
- Netzwerk Beratung Beruf und Familie: http://plusplus.ch
- Katholische kirchliche Berufe: http://www.kath.ch/ikb
- Beratung für Maturanden, etwa: http://www.maturandeninfo.ethz.ch
- Beratung für Studierende, etwa: http://www.career.ethz.ch
- Fachhochschul-Absolventen: http://www.fhschweiz.ch/de/services_rabatt/karriereberatung.asp

DF

Anschlussmöglichkeiten weiterführender Bildungsgänge hingewiesen.
Quereinsteiger/innen waren häufig Personen, die im Tourismusbereich erste Berufs- und Führungserfahrungen gesammelt haben und nun eine neue Herausforderung in der Hotellerie suchen. Häufig steht das Führen eines Hotelbetriebes im Vordergrund. Da der Einstieg über Praktika oder die Stellensuche ohne branchenspezifische Vorkenntnisse schwierig ist, wird bei den meisten dieser Anfragen ein Weiterbildungskurs oder Studiengang empfohlen.

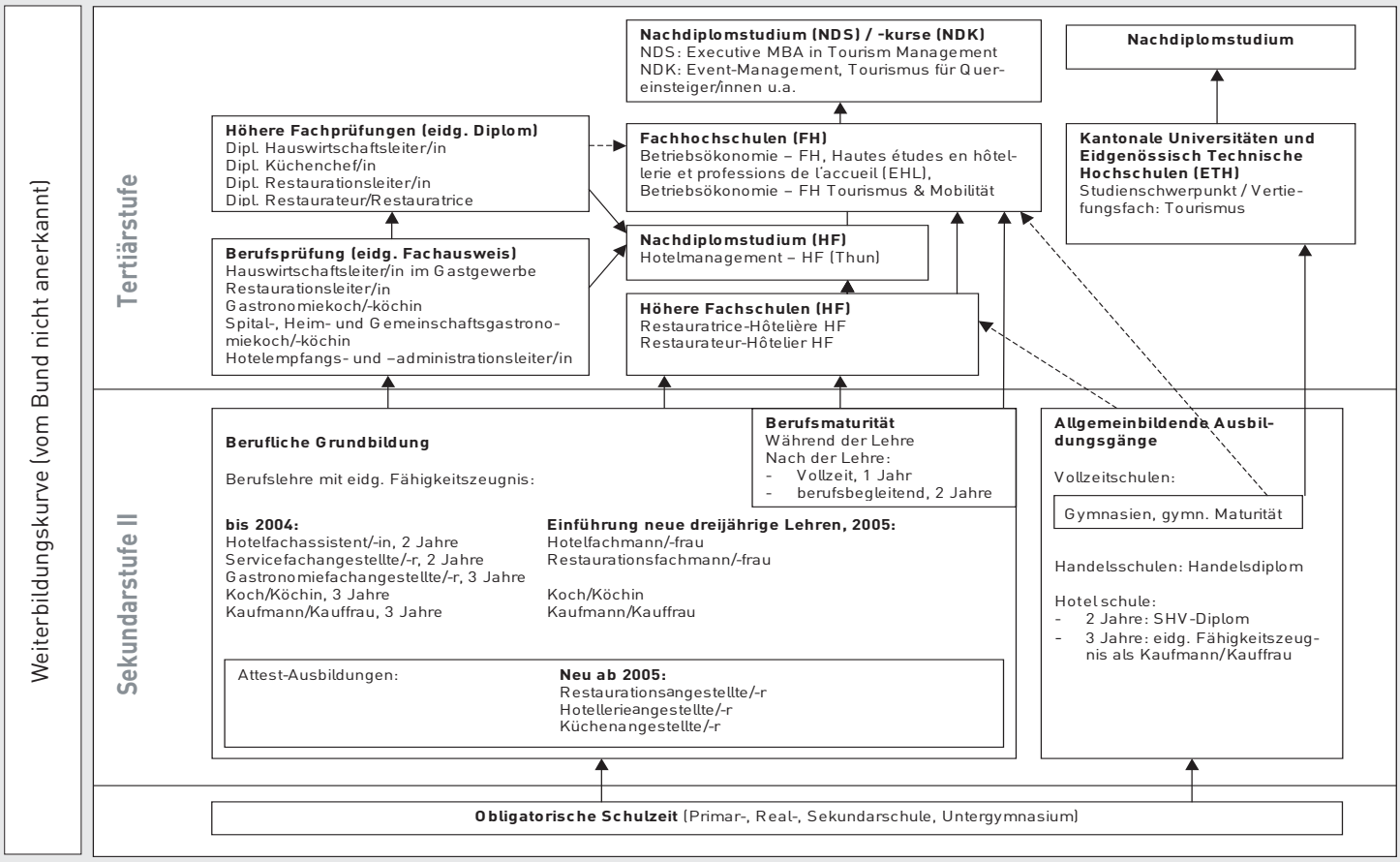
DAS NACHWUCHSMARKETING RUNDET DAS BERATUNGSANGEBOT AB

Die beschriebene Beratungstätigkeit ist nur ein Instrument, um das Ziel des Verbandes im Bildungsbereich, die Unterstützung der Branche bei der Rekrutierung, dem Erhalt und der Weiterentwicklung von Mitarbeitenden, zu erreichen. Daneben existiert ein eigentliches Nachwuchsmarketing. Mit Präsentationen an Berufswahlmessen, Berufsorientierungen für Schülerinnen und Schüler, Eltern und Lehrkräfte oder Schnupper- und Erlebnistagen im Hotel spricht dieses ein vorwiegend jüngeres Publikum an. Diese Aktivitäten erfolgen zusammen mit GastroSuisse. Auf der Website www.berufe-gastgewerbe.ch finden Jugendliche im Berufswahlalter Informationen rund um die Aus- und Weiterbildung sowie eine rege benutzte Schnupper- und Lehrstellenvermittlung. Aber auch Berufsbildner, Lehrerinnen und Berufsberatende machen von den Angeboten auf der Website Gebrauch.
Heute ist eine Person nebst ihrem normalen Aufgabenbereich auch für die Bildungsberatung am Hauptsitz in Bern verantwortlich. Während Abwesenheiten oder in Spitzenzeiten übernehmen die anderen vier Mitarbeitenden ebenfalls Beratungsaufgaben. Zwei Mitarbeitende sind für das Nachwuchsmarketing in der Romandie zuständig und beantworten die Anfragen in der Westschweiz.

Obwohl sich der Verband im Nachwuchsmarketing, in der beruflichen Grundbildung und in der Weiterbildung stark engagiert und auch selber Anbieter einzelner Bildungsgänge ist (z.B. Nachdiplomstudium Hotelmanagement HF, in Zusammenarbeit mit der Hotelfachschule Thun), steht eine möglichst neutrale Beratung im Vordergrund. Übergeordnetes Ziel muss die Unterstützung der Interessenten in ihren Weiterbildungsbemühungen und damit verbunden die Verbesserung der Qualifikationsstruktur der gesamten Branche sein.

Simone Küng ist Projektleiterin «Beruf & Bildung» bei hotelleriesuisse; sie hat die Bildungsberatung aufgebaut und beschäftigt sich zudem mit Fragen rund um die Berufsbildungspolitik.
Adresse: hotelleriesuisse, Monbijoustrasse 130, Postfach, 3001 Bern,
simone.kueng@hotelleriesuisse.ch

Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in der Gastrobranche



Info-Veranstaltungen jetzt auf www.berufsberatung.ch

Informationsveranstaltungen sind eine wichtige Möglichkeit, aus erster Hand Informationen zu einem Lehrberuf zu erhalten. Diejenigen der Kantone Aargau, Bern, Zug und Zürich fand man bisher über www.berufsvorbereitung.ch. Nun sind die Datenbanken in die Site www.berufsberatung.ch integriert. Es besteht zudem für alle anderen Kantone die Möglichkeit, die bestehende Software gegen geringes Entgelt ebenfalls zu nutzen und ihre Info-Anlässe auf der zentralen Website der Berufsberatung zu präsentieren. Die Integration schafft die Basis für eine Vernetzung mit Online-Berufsinformationen, die mit Hilfe der neuen Swissdoc-Systematik realisiert werden kann.

Die gleichen Möglichkeiten bestehen für Informationen zu Brückenangeboten. Diese Daten bietet gegenwärtig aber einzig der Kanton Bern auf www.berufsberatung.ch an.

In der Westschweiz existiert zu dieser Thematik keine zentrale Datenverwaltung, sie ist aber auf www.orientation.ch vorbereitet. Die Kantone wurden im März von Jean-Paul Jacquod, Leiter des Centre de Production des CIIP (conférence intercantonale de l'instruction publique de la suisse romande et du tessin) über die Möglichkeiten informiert.

Infos: Ruben Meier: rm@svb-asosp.ch oder Christof Hegi: christof.hegi@vum.ch DF

Zürich: Widerstand gegen die Zentralisierungspläne

Der Kanton Zürich will die Berufsberatung zentralisieren und bis Ende 2006 die Stellen in Urdorf, Meilen, Horgen, Andelfingen, Kloten, Dielsdorf und Wetzikon schliessen. Sie sollen durch drei bis vier Zentren in Uster, Winterthur und Zürich ersetzt werden. Nach Auskunft von Urs Stampfli sind die Pläne Folge des permanenten Spardrucks und der Absicht, die Schulhaus-Sprechstunden massiv zu erhöhen – «ein personalintensives Programm». Das Angebot ermögliche, Kontakt zu Jugendlichen zu knüpfen, die sonst nicht in die Berufsberatung finden, und erlaube im Gegenzug, die aufwändigen Infrastrukturen der BIZ zusammenzulegen. Stampfli: «Das Laufbahnzentrum der Stadt Zürich bedient 340'000 potenzielle Rat Suchende, mehr als heute Urdorf, Meilen und Horgen zusammen.»

Gegen diese Pläne regt sich in den Regionen Widerstand. In Meilen haben sich das tripartite Forum Berufsbildung sowie die Jugendkommission zu Wort gemeldet, in Kloten hat die Jugendkommission ein Argumentarium gegen die Strategie des Kantons formuliert (vgl. www.panorama.ch/files/4272.pdf), im Kantonsrat ist von Elisabeth Derisiotis am 20. Dezember 2004 eine Anfrage eingereicht worden usw. Dorothea Meili-Lehner, Präsidentin der Jugendkommission Dielsdorf, bringt die Bedenken auf den Punkt: «Wir sind überzeugt, dass Beratung vor Ort geschehen muss; hier sind wir mit Schule und Lehrstellen-Anbietern direkt vernetzt. Aber wir wollen uns nicht zu Gegnern des Projektes machen, wir sind gesprächsbereit. Bisher fehlt einfach der Nachweis, dass die Zentralisierung bei gleich bleibender Dienstleistungsqualität kostengünstiger wird.»

Inzwischen haben mehrere Delegationen mit Regierungsrätin Regine Aeppli gesprochen. Ergebnis: Aeppli ist bereit, auch neue Vorschläge zu prüfen. Sie sehe keinen Grund, die Zentralisierung überstürzt weiterzuführen, «wenn es bessere Lösungen gebe, werden diese umgesetzt». Der Status quo sei jedoch angesichts der regierungsrätlichen Sparaufträge nicht einfach beizubehalten.

Ein eigentliches Moratorium hat sie aber (zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses vom 1. März) nicht verfügt. DF

L'indispensable de l'orientation

Das Office national d'information sur les enseignements et les professions, in Frankreich besser bekannt als Onisep, hat soeben als «Phosphore-Special 2005» «L'indispensable de l'orientation» veröffentlicht. Das bei den Editions Bayard Jeunesse erschienene Werk ist eine Premiere: Erstmals wird was Fachleute für Schule und Berufsberatung sagen einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Dazu arbeitete das französische Onisep, Spezialist auf dem Gebiet der Berufs- und Ausbildungsinformation, mit der Zeitschrift «Phosphore» zusammen, der Verbündeten aller 15- bis 25-Jährigen. Das Resultat ist ein hervorragender Führer durch den Informationsdschungel mit Erfahrungsberichten, Analysen und praktischen Infos für eine (fast) stressfreie Ausbildungswahl, Berufsplanung oder Wiedereingliederung ... denn es gibt tausend und einen Weg zum Erfolg!

Weitere Informationen finden Sie auf Seite 35.

YMR/MR

Rettet die Schnupperlehre!

Die Schnupperlehre ist ein tolles Mittel für Jugendliche, die Realität eines gewählten Berufes zu erleben. Das Instrument ist aber stark gefährdet. Immer mehr Jugendliche haben Mühe, eine Schnupperlehre zu finden.

- Jugendliche machen immer noch zu viele Schnupperlehren! Eine Schnupperlehre gehört an den Schluss der Berufswahl. Wer nicht vorab alle möglichen Informationen verarbeitet hat, gehört nicht in eine Schnupperlehre. Sie verlangt zudem eine schriftliche Vor- und Nachbereitung. Auch die Betriebe sollen mit klaren Aussagen (Auswertungsbogen) zum Ergebnis beitragen.
- Eine Schnupperlehre soll fünf Tage dauern! Denn sie dient dazu, Jugendlichen einen vertieften Einblick in einen Beruf zu gewähren. Eine kurze Schnupperlehre verliert einen wichtigen Teil: das Erlebnis, ob der Beruf auch am dritten oder vierten Tag noch interessant erscheint. Einige Betriebe bieten nur kurze Schnupperlehren an, weil das ihren Aufwand senkt. Das soll nicht sein. Selbst im Bürobereich gibt es Möglichkeiten, Jugendliche über mehrere Tage einzusetzen.
- Bewerbungspraktika statt Schnupperlehren. Dass Betriebe Bewerber vor dem Lehrvertrag persönlich kennen lernen möchten, ist verständlich. Für solche Bewerbungspraktika genügen aber zwei Arbeitstage. Die schon absolvierten Schnupperlehren müssen von anderen Betrieben akzeptiert werden.

Andreas Gerosa, Berufsberater biz Wetzikon

«Casting» für benachteiligte Jugendliche

Der Gewerbeverband Basel-Stadt, die Weiterbildungsschule und das Amt für Berufsbildung und Berufsberatung haben das Projekt «Casting» lanciert, inspiriert durch ein Hamburger Projekt. Es richtet sich an Jugendliche im A-Zug der Weiterbildungsschule (WBS) oder in den Kleinklassen, die zu einer realistischen Berufswahl geführt werden wollen. 2004 schafften nur 15,6 Prozent der WBS-Absolventen den direkten Sprung in eine Lehre. Zuerst definieren die Jugendlichen mit der Lehrperson Stärken und Interessen. Danach wird ein Bewerbungsdossier erstellt. Dann entscheiden die Jugendlichen gemeinsam mit der Berufsberatung, welche beruflichen Möglichkeiten ihnen offen stehen. In fiktiven Vorstellungsgesprächen erhalten sie Rückmeldungen zu ihrem Auftreten.

Infos: Gewerbeverband Basel-Stadt, r. baumgartner@gewerbe-basel.ch DF

Cécile Müller in der Lehre als Hochbauzeichnerin bespricht mit Nicolaos Stamoulopoulos ihre Projektarbeit. Fotografiert von Maurice K. Grünig.

ERKENNTNISSE FÜR DIE ATTESTAUSBILDUNG

Was bringt die Anlehre auf dem Arbeitsmarkt?

Jürg Schweri

Die Anlehre wird durch die berufliche Grundbildung mit Attest abgelöst. Aus diesem Anlass wurden im Rahmen einer Studie die Wirkungen der Anlehre auf dem Arbeitsmarkt empirisch untersucht. Fazit: Personen mit Anlehre verdienen mehr und sind eher erwerbstätig als Personen ohne nachobligatorische Ausbildung. Aus diesen Befunden ergeben sich Schlussfolgerungen, wie die neue Attestausbildung aus bildungsökonomischer Sicht erfolgreich gestaltet werden kann.

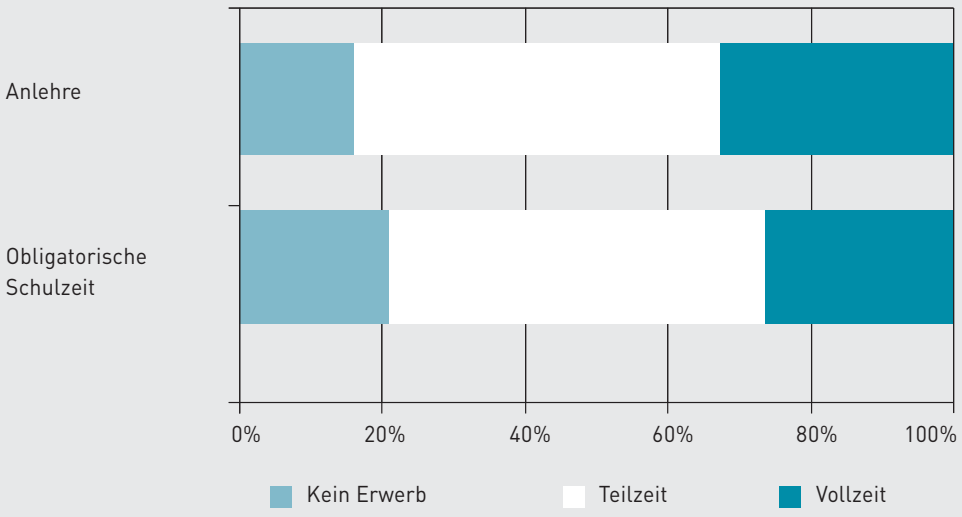
Die neue zweijährige, berufliche Grundbildung mit Attest stellt unseres Wissens einen international einzigartigen Versuch dar, die Integration der Jugendlichen in den Arbeitsmarkt über das duale Berufsbildungssystem zu gewährleisten. Da im heutigen Arbeitsleben eine nachobligatorische Ausbildung faktisch unumgänglich ist, ist die erfolgreiche Einführung der Grundbildung mit Attest von zentraler wirtschafts- und sozialpolitischer Bedeutung.

Die Anlehre wird mit Einführung der Grundbildung mit Attest auslaufen. Letztere hat eine deutlich breitere Ausrichtung als die Anlehre. Sie ist nicht nur eine Ausbildung für Lernschwache, sondern soll eine eigene Bildungsleistung darstellen mit entsprechendem Wert auf dem Arbeitsmarkt. Das Ende der Anlehre wirft jedoch zwei Fragen auf:

1. Wie bewährte sich die Anlehre auf dem Arbeitsmarkt?
2. Was bedeutet die Einführung der Attestausbildung aus ökonomischer Sicht für die Gruppe der Personen, an die sich bisher die Anlehre richtete?

Abbildung 1:

Geschätzte Wahrscheinlichkeit einer Referenzperson (weiblich, 45-jährig, verheiratet, kinderlos), nicht / Teilzeit / Vollzeit zu arbeiten, in Abhängigkeit der Ausbildung.



ARBEITSMARKTWIRKUNGEN DER ANLEHRE

Der Anteil der Anlehre an allen neu begonnenen Lehrverhältnissen ist über die letzten 20 Jahre kontinuierlich angestiegen und erreichte laut Lehrvertragsstatistik des Bundesamtes für Statistik im Jahr 2002 4,2 Prozent. Insgesamt gab es in jenem Jahr 4'582 Anlehrverhältnisse.

Im Rahmen der vorliegenden Studie (siehe Kasten) wurde der Lohn von Personen mit Anlehre gegenüber Personen mit obligatorischem Schulabschluss in einer multiplen Regression verglichen; das heisst, es wurde

Für die Analysen wurden die Jahrgänge 1996 bis 2003 der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung SAKE des Bundesamtes für Statistik ausgewertet. Im vereinigten Datensatz befinden sich 1'643 Personen, welche angeben, als höchste Ausbildung eine Anlehre abgeschlossen zu haben. 11'003 Personen haben nur die obligatorische Schulzeit abgeschlossen. Alle Details zum Datensatz, zu den Berechnungen und Diskussionen der Methoden finden sich in einem Paper unter www.vwi.unibe.ch/ffb/publikationen/publikationen.htm.

Seminare für Fachpersonen im Bereich Diagnostik

GzD???

Weiterbildung SVB

weiter... denken gehen bilden!

www.svb-asosp.ch, weiterbildung@svb-asosp.ch, Tel. 01 266 11 11

Basel 061 227 96 00
Bern 031 330 20 10
Kloten 044 800 77 00
Luzern 041 220 19 33
Schönbühl 031 858 12 12
St. Gallen 071 288 90 81
Zürich 044 448 43 43

WISS
WIRTSCHAFTSINFORMATIKSCHULE SCHWEIZ

Informatik-Bildung für Einsteiger, Umsteiger und Aufsteiger

- Wirtschaftsinformatiker/in HF
- Projektmanagement NDS-HF
- Service-Management NDS-HF
- Informatiker/in mit eidg. Fachausweis oder Diplom
- Organisator/in mit eidg. Fachausweis
- SIZ, ECDL, IPMA und CompTIA
- Informatikausbildung mit Lehrabschluss
- Basislehrjahr Informatik

Weitere Informationen, auch zu den Infoabenden, erhalten Sie unter **www.wiss.ch** oder in einem unserer Ausbildungszentren.

WISS – eine Stiftung der Kaleidos Bildungsgruppe Schweiz

SVS
FEAS
FIAS

Prüfungskommission Deutschschweiz
Sekretariat: Postfach 273 · 8353 Elgg
Tel. 052 366 18 18 · Fax 052 366 19 19

BERUFSPRÜFUNG SOZIALVERSICHERUNGS-FACHAUSWEIS 2005

GzD???

Datum/Ort: 10./11./12. Oktober 2005, mündlich nach Aufgebot, in Aarau, Bern, Chur, Lausanne*, Luzern, St. Gallen, Winterthur, Zürich.

Prüfungsgebühr: Fr. 2'000.- + BBT-Urkunde

Anmeldung: Bis 31. Mai 2005 mittels besonderem Anmeldeformular bei: SVS Prüfungskommission Deutschschweiz, Postfach 273, 8353 Elgg. *FEAS, Commission romande des examens, c/o Jean-Paul Coquoz, président, Wasserschöpfi 24, 8055 Zürich.

Die Lehrgangsteilnehmer erhalten die Anmeldeunterlagen direkt zugestellt.

Bildung und Beratung im ambulanten und stationären Bereich

WE'G
Weiterbildungszentrum für Gesundheitsberufe

Eine Ausbildungstätigkeit in Ihrem Gesundheitsberuf

Möchten Sie als diplomierte Fachperson Ausbildungsaufgaben übernehmen?

Modular aufgebaute Weiterbildungen ab **Oktober 2005**

Berufsbildnerin/Berufsbildner
Nebenamtliche Lehrperson
Berufsbildnerin/Berufsbildner 3. Lernort
Berufsschullehrerin/Berufsschullehrer im Gesundheitswesen

Wir informieren Sie gerne persönlich.
Walter Holdener, Telefon 062 837 58 43 oder E-Mail walter.holdener@weg-edu.ch

Informationsveranstaltungen 2005 / WE'G Aarau

1. Juni 2005	17.00–19.00 Uhr
3. September 2005	Tag der offenen Tür
26. Oktober 2005	15.00–17.00 Uhr
30. November 2005	17.00–19.00 Uhr

WE'G Mühlemattstrasse 42 **CH-5001 Aarau** Telefon 062 837 58 58 Fax 062 837 58 60 E-Mail info@weg-edu.ch

www.weg-edu.ch

der Lohnunterschied dank Anlehre bei sonst gleichen Merkmalen der Personen (u. a. Alter, Nationalität, Zivilstand, Wohnregion, Arbeitsplatzmerkmale) ermittelt. Bei den Frauen beträgt der durchschnittliche Lohnvorteil von Personen mit Anlehre 5 Prozent, bei den Männern 4,9 Prozent. Diese statistisch signifikanten Ergebnisse zeigen, dass die Anlehre einen messbaren Arbeitsmarktwert hat. Zum Vergleich: Im Fall der meist ein bis zwei Jahre länger dauernden Berufslehre beträgt der Lohnvorteil rund 17 Prozent. Der relativ geringe Effekt belegt, dass die vielfach an der Anlehre geäusserte Kritik teilweise zutrifft. In der Anlehre werden manche Personen für einen bestimmten Arbeitsplatz ausgebildet, ohne Fähigkeiten für andere Aufgaben zu erwerben.

Besonders interessant sind die Ergebnisse zur Arbeitsmarktbeteiligung: Personen mit Anlehrabschluss sind signifikant häufiger erwerbstätig als Personen mit nur obligatorischem Schulabschluss, zudem arbeiten sie signifikant häufiger Vollzeit. Abbildung 1 zeigt die geschätzte Wahrscheinlichkeit einer Referenzperson mit bestimmten Merkmalen, entweder nicht, Teilzeit oder Vollzeit zu arbeiten. Beim Arbeitslosigkeitsrisiko der Erwerbstätigen ergeben sich hingegen keine signifikanten Unterschiede zwischen Personen mit Anlehre bzw. obligatorischem Schulabschluss.

Zu den bisher untersuchten Personen mit Anlehre als höchstem Abschluss kommen im SAKE-Datensatz (Schweizerische Arbeitskräfteerhebung) weitere hinzu, welche eine Anlehre, anschliessend aber noch eine weitere Ausbildung abgeschlossen haben. Es handelt sich dabei um 18 Prozent der Personen, die angeben, je eine Anlehre abgeschlossen zu haben. Diesem erfreulich hohen Anteil an Personen, für welche die Anlehre der Einstieg in eine weitere Ausbildung bedeutete, steht das Problem der Anlehrabbrüche gegenüber. Deren Anzahl ist nur den jeweiligen kantonalen Ämtern bekannt. Im Kanton Bern etwa wurden laut dem Mittelschul- und Berufsbildungsamt in den vergangenen fünf Jahren 302 von rund 1'500 Anlehrverhältnissen, d. h. etwa 20 Prozent, aufgelöst. Darin sind jene Auflösungen nicht mitgerechnet, die direkt in eine andere Ausbildung mündeten.

ÖKONOMISCHE PERSPEKTIVEN

Die statistischen Analysen haben gezeigt, dass die Anlehre nachweisbar zu höheren Löhnen und höherer Arbeitsmarktbeteiligung führt. Das bringt den Menschen ein höheres Lebenseinkommen, und auch der Staat profitiert davon: Mehr und produktiver arbeitende Personen zahlen mehr Steuern und können zu einem höheren Wirtschaftswachstum beitragen.

Die positiven Arbeitsmarkteffekte der Anlehre lassen niederschwellige duale Ausbildungen als viel versprechendes Instrument erscheinen, mit dem der Anteil Personen ohne nachobligatorische Bildung reduziert werden kann. Die berufliche Grundbildung mit Attest nimmt diesen Ansatz auf und entwickelt ihn weiter: Sie soll im Gegensatz zur Anlehre eine gewisse Standardisierung der Lerninhalte bringen, die Transferierbarkeit dieser Inhalte auf verschiedene Arbeitsstellen sicherstellen und damit den Arbeitsmarktwert des Berufsattests erhöhen. Die Attestbildung könnte sich deshalb stärker auszahlen als der bisherige Anlehrabschluss.

Diese für Lernende und Staat interessanten ökonomischen Perspektiven können jedoch nur realisiert werden, wenn es gelingt, die Gruppe der Personen, die bisher eine Anlehre absolviert hat, grösstenteils in die breiter angelegte Grundbildung mit Attest aufzunehmen. Wenn diese Gruppe aus der neuen Ausbildung herausfällt, geht auch jede private oder staatliche Rendite verloren. Daher sind zwei Voraussetzungen zu erfüllen:

1. Die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe muss gewährleistet sein, damit überhaupt genügend Attestausbildungsplätze zur Verfügung stehen.
2. Die Zahl der Ausbildungsabbrüche muss tief gehalten werden, da genau die Gruppe der bisherigen Anlehrlinge besonders davon bedroht sein dürfte, die Ausbildung nicht beenden zu können.

FACHKUNDIGE INDIVIDUELLE BEGLEITUNG

Im Berufsbildungsgesetz wurden Vorkehrungen getroffen, um auf die individuellen Voraussetzungen der Jugendlichen in der Attestausbildung Rücksicht nehmen zu können; zu nennen ist insbesondere die «individuelle fachkundige Begleitung», die zum Tragen kommt, wenn der Ausbildungserfolg einer Person gefährdet erscheint. Sie kann dazu beitragen, die oben genannten Voraussetzungen zu erfüllen. Mittels der Begleitung können die Probleme frühzeitig erkannt und angegangen werden, welche den Ausbildungserfolg gefährden. Das hilft, die Zahl der Abbrüche präventiv zu senken, andererseits werden die Betriebe entlastet, wenn rechtzeitig erkannte Probleme sich nicht zu einer ausgewachsenen Krise entwickeln.

Als kosteneffiziente Umsetzung der fachkundigen Begleitung bietet sich daher eine frühzeitige Identifizierung gefährdeter Personen an, damit diese (und nur diese) einer zielgerichteten, das heisst dem jeweiligen Problem angepassten Lösung zugeführt werden können. Die dafür nötigen, spezifischen Angebote dürften mehrheitlich bereits bestehen und sollten nicht neu erfunden oder dupliziert werden; die effiziente und präventive Zuteilung zu den bestehenden Angeboten ist jedoch vielerorts noch zu verwirklichen.

Wird die Idee einer präventiv wirksamen, gezielten Begleitung der Jugendlichen umgesetzt, kann sich dies für die Kantone trotz der anfallenden Kosten lohnen: Eine Attestausbildung mit gutem Arbeitsmarktwert und geringen Abbruchquoten generiert Erträge nicht nur in Form höherer Steuererträge und höherer Sozialversicherungsbeiträge. Mit der zunehmenden Auslagerung von Arbeitsplätzen für niedrig Qualifizierte ins Ausland dürften eingesparte Sozialversicherungsausgaben an Bedeutung gewinnen. Um diese Erträge zu realisieren, muss unter anderem die Wirksamkeit der fachkundigen Begleitung sichergestellt sein. Die sich etablierenden, verschiedenen Modelle in den Kantonen sollten daher von Beginn weg in einer breit angelegten, quantitativen Wirkungsanalyse evaluiert werden.

Jürg Schweri ist Leiter Bildungsökonomische Studien am Schweizerischen Institut für Berufspädagogik SIBP in Zollikofen.
Adresse: SIBP, Kirchlindachstrasse 76, 3052 Zollikofen; juerg.schweri@bbt.admin.ch

LÄNDERVERGLEICH: KOSTEN DER BERUFLICHEN GRUNDBILDUNG

Schweizer Lehrlinge sind billiger als deutsche

Stefan C. Wolter

Die schweizerische Studie zu Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Betriebe, deren erste Resultate 2003 publiziert worden sind, war ein Pendant zu einer deutschen Studie, deren Resultate nun veröffentlicht worden sind. Ein Vergleich zeigt, dass sich die Lehrlingsausbildung in den beiden Ländern auch ökonomisch weit stärker unterscheidet als bisher vermutet[1].

Die Kosten-Nutzen-Analysen der beruflichen Grundbildung in der Schweiz (Schweri et al. 2003) und jener in Deutschland (Beicht et al. 2004) hatten zum Ziel, die ökonomischen Aspekte der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Betriebe zu erfassen. Vor dem Hintergrund einer mehr oder weniger permanenten Lehrstellenknappheit ist die Frage nach dem Gewicht der Rentabilität von Ausbildung beim Entscheid der Unternehmen, Lehrstellen zu schaffen oder nicht, auch bildungspolitisch interessant geworden. Obwohl beide Studien unterstreichen, die Entscheidung für oder gegen ein Engagement in der Lehrlingsausbildung gründe wohl nicht nur auf kurzfristigen ökonomischen Betrachtungen, liegt die Annahme nahe, dass ein unvorteilhaftes Kosten-Nutzen-Verhältnis bei der Lehrlingsausbildung das Angebot an Lehrstellen auf längere Sicht negativ beeinflusst. Ein Indiz dafür ist, dass bei wachsender Wahrscheinlichkeit, dass ein Lehrling während der Lehre keinen genügenden Beitrag an die produktive Leistung des Unternehmens liefern wird, auch die Wahrscheinlichkeit zunimmt, dass dieser Betrieb auf die Ausbildung von Lehrlingen verzichtet (PANORAMA 1/2004).

NUTZEN IN DER SCHWEIZ – KOSTEN IN DEUTSCHLAND

Die durchschnittlichen Kosten und Nutzen einer Lehrlingsausbildung sind in der Schweiz (Abbildung 1) durchgehend höher als in Deutschland[2]. Entscheidend ist aber wohl der Unterschied bei den Nettokosten. Während ein durchschnittliches Lehrjahr in der Schweiz für den ausbildenden Betrieb einen kleinen Nettonutzen abwirft, investiert ein durchschnittlicher deutscher Betrieb pro Lehrjahr über 2'400 Euro netto. Bei einer mittleren Lehrdauer von drei Jahren summiert sich die Differenz zwischen einer deutschen und einer schweizerischen Berufslehre auf 18'000 Franken. Zudem kann beobachtet werden, dass es in Deutschland nur gerade gut 10 Prozent der Firmen schaffen, bei Ende der Lehre die Ausbildungskosten mit den Erträgen aus produktiver Arbeit der Lehrlinge kompensiert zu haben, während dies in der Schweiz für beinahe zwei Drittel der Lehrverhältnisse zutrifft.

Zugegebenermassen greift die Reduzierung einer Lehre auf die anfallenden Kosten und

Abbildung 1:

Kosten und Nutzen einer durchschnittlichen Berufslehre

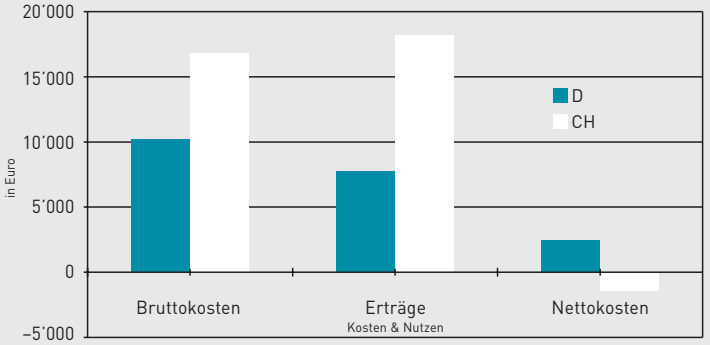
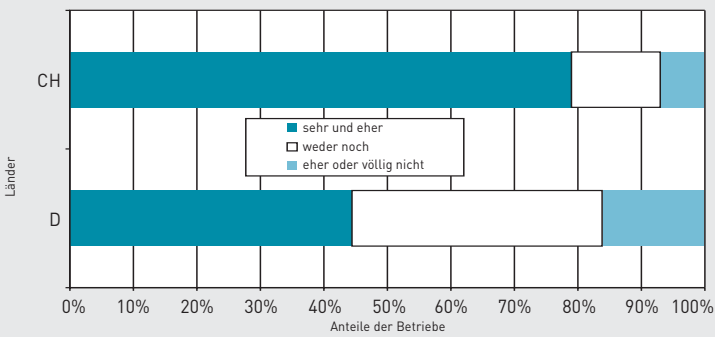


Abbildung 2:

Zufriedenheit mit dem Kosten-Nutzen-Verhältnis einer Berufslehre



Nutzen zu kurz. Mindestens zwei weitere Argumente müssen in Betracht gezogen werden. Zum einen können Lehrbetriebe Nutzen aus einer Weiterbeschäftigung ihres Lehrlings ziehen, da sie sich damit Einarbeitungs- und Rekrutierungskosten für externe Arbeitskräfte sparen. Dieser Nutzen ist vor allem für jene Betriebe entscheidend, die während der Lehrzeit viel in die Ausbildung ihrer Lehrlinge investiert haben. In Deutschland und in der Schweiz können die Betriebe mit kurzfristigen Erträgen dieser Art von durchschnittlich nahezu 10'000 Franken rechnen. In der Schweiz addiert sich dieser Betrag zu dem über die Lehrzeit gerechnet schon positiven Nettonutzen; in Deutschland aber reicht er immer noch nicht ganz aus, um die Nettoinvestitionen während der Lehrzeit zu decken. Zum anderen fällt aus der Lehrlingsausbildung immer Nutzen ab (Reputation, Firmenimage usw.), der in Studien wie den vorliegenden nicht monetär gemessen werden kann. Kompensiert er den beschriebenen monetären Unterschied? Dann müsste die Zufriedenheit der ausbildenden Betriebe mit dem Kosten-Nutzen-Verhältnis in beiden Ländern etwa gleich hoch sein. Das ist aber nicht der Fall, wie Abbildung 2 zeigt.

BETRIEBLICHER EINSATZ DER LERNENDEN IST ENTSCHEIDEND

Für die beträchtlichen Nettokostenunterschiede zwischen einer Lehrlingsausbildung in der Schweiz und in Deutschland sind sicherlich verschiedene Gründe in Betracht zu ziehen. Augenfällig ist die unterschiedliche Aufteilung der Arbeitszeit der Lehrlinge auf produktive Tätigkeiten und auf Tätigkeiten, die keinen direkten Nutzen für den Betrieb stiften. Der generell höhere Einsatz (Abbildung 3) der Lehrlinge in produktiven Tätigkeiten in der Schweiz ist zwar für den Betrieb lukrativ, muss aber nicht unbedingt im Interesse des Lehrlings liegen[3]. Sieht man jedoch, dass der Schweizer Lehrling fast doppelt so viel Lehrzeit mit qualitativ anspruchsvollen Tätigkeiten verbringt wie sein deutscher Kollege, der in dieser Zeit nur «übt», dann wird klar, dass sich die Interessen des Betriebes durchaus mit denen des Auszubildenden zur Deckung bringen lassen. Die jüngere Forschung hat gezeigt, dass der Einsatz in anspruchsvoller Arbeit nicht nur die fachlichen, sondern auch die überfachlichen Kompetenzen der Lehrlinge signifikant zu erhöhen vermag.

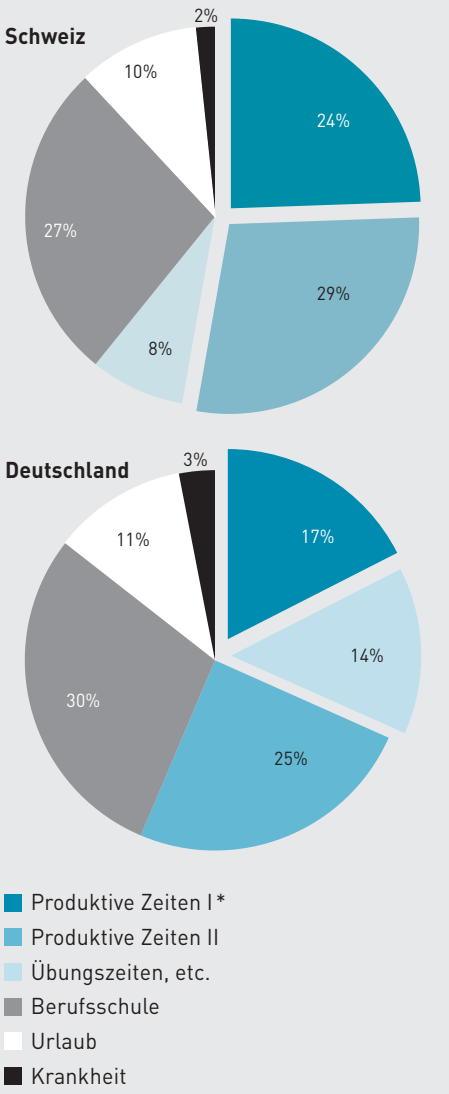
Kurzfristig ungedeckte Ausbildungsausgaben, geringe Zufriedenheit mit dem Kosten-Nutzen-Verhältnis der Lehrlingsausbildung und geringer zeitlicher Einsatz der Lehrlinge für produktive Arbeiten wären vielleicht unproblematisch, wenn sich diese Kosten durch einen längeren Arbeitseinsatz der Lehrlinge nach der Ausbildung wieder «amortisieren» liessen. Flexiblere Arbeitsmärkte verhindern aber auch in Deutschland zunehmend diese Möglichkeit der Betriebe, eine «Rente» abzuschöpfen. In der Schweiz sind die Betriebe schon länger mit den Herausforderungen flexibler Arbeitsmärkte konfrontiert und mussten ihre Ausbildungsmodelle den Gegebenheiten anpassen, wenn sie weiter Lehrstellen anbieten wollten. Dies ist nicht zuletzt für das Lehrstellenangebot kleiner und mittelständischer Betriebe entscheidend, die nicht davon ausgehen können, dass ihre Lehrlinge – bei welchem Lohn auch immer – ihnen die Treue halten werden.

Schliesslich ist darauf hinzuweisen, dass der Durchschnittsvergleich zwischen Deutschland und der Schweiz die starke Heterogenität der Ausbildungsverhältnisse verdeckt. In der Schweiz wie in Deutschland gibt es beträchtliche Unterschiede im Kosten-Nutzen-Verhältnis der Ausbildung im gleichen Beruf, in der gleichen Branche und innerhalb der gleichen Firmenkategorien.

Diese Unterschiede deuten darauf hin, dass die Firmen ungeachtet aller exogenen, nicht beeinflussbaren Grössen doch eine bedeutende Gestaltungsfreiheit besitzen, um das Kosten-Nutzen-Verhältnis positiv zu beeinflussen (und damit auch die Interessen der Lernenden zu fördern). Dieser Aspekt ist in der bisherigen Diskussion um die fehlenden Lehrstellen völlig untergegangen und würde eine genauere Analyse verdienen. Die möglichen Verbesserungen im Kosten-Nutzen-Verhältnis der Lehrlingsausbildung aufgrund einer Orientierung an den «besten» Betrieben des jeweiligen Lehrberufes dürften oft mehr Wirkung entfalten als die immer wieder geforderten Steuergutschriften und Subventionen zur Entlastung der ausbildenden Betriebe.

Abbildung 3:

Zeitaufteilung bei einer kaufmännischen Lehre



* Produktive Zeiten I betreffen einfache Tätigkeiten, produktive Zeiten II beziehen sich auf fachlich anspruchsvolle Aufgaben.

Prof. Dr. Stefan C. Wolter ist Direktor der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF) und leitete die Untersuchung «Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung» an der Universität Bern. Adresse: Entfelderstrasse 61, 5000 Aarau. stefanwolter@yahoo.de

Fussnoten und **Literaturangaben** finden Sie auf Seite 35.

STÄRKUNG DER BERUFSBILDUNG

Genf setzt sich für eine leistungsstarke Berufsbildung ein

Yvonne-Marie Ruedin

Am 15. Februar haben sich die Arbeitgebenden- und Arbeitnehmenden-Dachverbände des Kantons Genf und der Staat auf sieben vorrangige Ziele im Bereich Berufsberatung geeinigt. Diese sieben ehrgeizigen Vorhaben, ergänzt durch 21 Handlungsachsen, sollen es ermöglichen, die zahlreichen Herausforderungen zu bewältigen, denen die Berufsberatung heute gegenübersteht.

Die Welt der Berufsbildung ist bekanntlich in einem tief greifenden Wandel begriffen. Das am 1. Januar 2004 in Kraft getretene neue Bundesgesetz über die Berufsbildung führt wichtige Neuerungen ein, welche die mit ihrem Vollzug betrauten Kantone vor grosse Herausforderungen stellen: Ausweitung des Geltungsbereichs auf alle Berufsbereiche, Einführung einer zweijährigen beruflichen Grundbildung, Entwicklung von neuen Formen der Partnerschaft zwischen Schule und Unternehmen, um nur einige Beispiele zu nennen. Darüber hinaus ist die Berufsbildung sowohl für die Auszubildenden als auch für die Betriebe anspruchsvoller geworden. Der Trend geht heute zu einer Verbesserung des schulischen Niveaus, um der immer stärker werdenden wirtschaftlichen Konkurrenz standhalten zu können. Dies alles gibt den verschiedenen Genfer Akteurinnen und Akteuren der Berufsbildung Anlass zur Sorge, denn der Kanton ist durch eine geringere Beliebtheit der Berufsbildung und die landesweit höchste Versagensrate bei Lehrabschlussprüfungen gekennzeichnet[1].

In Anbetracht dieser Situation haben die Union des associations patronales genevoises (UAPG), die Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS) und das Office d'orientation et de formation professionnelle (OOFP) im Rahmen des Conseil central interprofessionnel (CCI) mehr als ein Jahr lang an einer gemeinsamen Politik gearbeitet, um der beruflichen Bildung der Jugendlichen und Erwachsenen im Kanton Genf neue Dynamik zu verleihen. Am 15. Februar haben sie ein wichtiges Dokument mit dem Titel «Sept objectifs prioritaires des partenaires de la formation professionnelle: engagement pour une politique de formation professionnelle adaptée aux nouvelles évolutions» unterzeichnet.

Diese Ziele, die ein Beweis für die Solidität und die Dynamik des Tripartismus in Genf sind, stellen für Charles Beer, den Präsidenten des Département de l'instruction publique (DIP) ein äusserst wichtiges Enga-

Der Conseil central interprofessionnel

Der Conseil central interprofessionnel (CCI), ein Organ, das den Genfer Staatsrat in allen Fragen im Zusammenhang mit der Berufsberatung berät, wird in vier Jahren sein fünfzigjähriges Bestehen feiern. Der Tripartismus hat somit in Genf eine lange Tradition. Dieser Wille zur Partnerschaft ist im kantonalen Gesetz über die Beratung, die Ausbildung und die Arbeit der Jugendlichen (LOFP) festgeschrieben. Artikel 135 legt die Zusammensetzung des CCI fest: Ein Drittel seiner Mitglieder stammt aus den Arbeitgebendenverbänden, ein Drittel aus den Arbeitnehmendenverbänden und ein Drittel vom Staat.
Das Sekretariat wird vom Office d'orientation et de formation professionnelle geführt.
Der CCI hat vier Hauptaufgaben:

1. Untersuchung der allgemeinen Probleme im Zusammenhang mit den Gesetzen, Formulierung von Entwürfen. Er nimmt auch zur Ausarbeitung von Vollzugsverordnungen im Bereich der Berufsberatung und der beruflichen Aus- und Weiterbildung Stellung.
2. Prüfung von Vorschlägen der Sozialpartner im Bereich der Berufsberatung und der beruflichen Aus- und Weiterbildung.
3. Analyse der wirtschaftlichen, technischen und sozialen Entwicklung aus dem Blickwinkel der Berufsberatung und der beruflichen Aus- und Weiterbildung.
4. Vorentscheid über Gesuche um finanzielle Beteiligung, die an den «Fonds en faveur de la formation et du perfectionnement professionnels» (FFPP) gerichtet werden.
   Dieser vom Staat und den Arbeitgebenden des Kantons Genf finanzierte Fonds, der 1989 nach einer langen Gründungsphase offiziell in Kraft getreten ist, stellt eine weitere Genfer Besonderheit dar; vgl. Hinweise auf Seiten 35.

[1] *Siehe die Studie des Service de la recherche en éducation, Ausgabe 2003: «La formation professionnelle à Genève 2001/2002. Un survol en 25 indicateurs» und den in PANORAMA 2/2004 erschienenen Artikel: «Genf evaluiert seine Berufsbildung» von Jacques Amos, Ruth Silver und Alexander Tomie.*

Die sieben vorrangigen Ziele und die jeweiligen Aktionen

Ziel 1: Der Erwerb eines EFZ ist das vorrangige Ziel im Bereich der Berufsbildung.
- Definition der Mindestanforderungen bezüglich schulischer und sozialer Kompetenzen zum Einstieg in die Berufsbildung in Zusammenarbeit mit der Arbeitswelt und den schulischen Kreisen.
- Vorbereitung der Jugendlichen auf ihren Einstieg in den beruflichen Bildungsweg.
- Einführung von Massnahmen im Hinblick auf eine deutliche Senkung der Misserfolgsrate bei Prüfungen.
- Organisation der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Attest als Schritt zum EFZ, was de facto eine Verlängerung des Ausbildungsweges bedeutet.

Ziel 2: Förderung der Berufsbildung
- Aufwertung des beruflichen Bildungsweges.
- Information der Jugendlichen und Erwachsenen über die verschiedenen Möglichkeiten des beruflichen Bildungsweges.
- Information der Betriebe über die Entwicklungen im Berufsbildungssystem.

Ziel 3: Verbesserung der Qualifikation und der Vermittelbarkeit
- Anpassung des Berufsbildungssystems an die soziale, wirtschaftliche und technologische Entwicklung.
- Aufrechterhaltung des dualen Angebots und des Praktikumsangebots, Verbreitung dieser Formen in neuen Berufen.
- Verbesserung der Qualität der Berufsbildung.
- Entwicklung neuer alternierender Ausbildungsformen.
- Förderung der Entwicklung von Berufs- und Fachmaturaangeboten.

Ziel 4: Eindämmung der öffentlichen Ausgaben für die Berufsbildung
- Anpassung der nicht mehr dem Arbeitsmarkt entsprechenden Ausbildungen in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern.
- Sorge für ein Gleichgewicht zwischen dualen Ausbildungen und Vollzeitausbildungen.
- Ausbau des interkantonalen Angebots in Bereichen mit beschränkten kantonalen Kräften.

Ziel 5: Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen den Bildungswegen
- Anerkennung von individuellen Bildungswegen und schulischen Kenntnissen.
- Erleichterung des Wechsels zwischen allgemeiner und beruflicher Ausbildung.

Ziel 6: Erleichterung des Zugangs zu allen Berufen für Mädchen und Knaben
- Fortsetzung der Massnahmen zur Sensibilisierung für Chancengleichheit und zu ihrer Förderung im Rahmen von obligatorischer Schule und Berufsausbildung.
- Einführung von Unterstützungsmodalitäten für alle Mädchen und Knaben, die einen atypischen Beruf wählen, sowie für die Betriebe.

Ziel 7: Ermutigung der Erwachsenen zur lebenslangen Weiterbildung
- Entwicklung von Systemen zur Anerkennung informell erworbener Fertigkeiten, um in Absprache mit den betroffenen Berufsverbänden Personen mit dem Wunsch nach Qualifikation Zugang zu einer zertifizierten Ausbildung zu ermöglichen.
- Förderung und Ausbau des Angebots und der Nachfrage bei der Weiterbildung.

gement dar, denn «sie definieren die vorrangigen Bereiche, auf die wir unsere gemeinsamen Anstrengungen konzentrieren müssen. Sie legen Handlungsschwerpunkte fest, die für die tägliche Arbeit aller Partnerinnen und Partner in den Schulen, in den Betrieben, in den Berufsverbänden und im OOFP gelten.»

Diese sieben vorrangigen Ziele liegen in Form einer 24 Seiten umfassenden Broschüre vor, die an alle Genfer Akteurinnen und Akteure sowie Partnerinnen und Partner der Berufsbildung verteilt wurde. Diese Ziele sollen durch 21 Aktionen und 85 konkrete Massnahmen umgesetzt werden, was eine bewusste Entscheidung war. «Wir wollten kein abstraktes Dokument, sondern eine Reihe konkreter Massnahmen, die vor Ort von allen Betroffenen verwirklicht werden können», erklärt Lucien Martenot, Präsident des CCI. Als Beispiel nennt er die Definition der Rahmenbedingungen für den Einstieg in die Lehre und somit die Abschaffung der von den Betrieben verlangten Tests zur Überprüfung der Schulkenntnisse in Mathematik. Derzeit läuft ein Pilotversuch im Bereich Mechanik. Er könnte künftig auf alle Genfer Unternehmen ausgedehnt werden.

Damit diese sieben Ziele kein blosser Katalog der guten Absichten bleiben, hat der CCI eine regelmässige Evaluation der durchgeführten Massnahmen und bei Bedarf Änderungen oder neue Vorschläge vorgesehen. Auf diese Weise setzt der CCI u. a. zwei kürzlich von Charles Beer formulierte Prioritäten des Genfer Erziehungsdepartements um, nämlich «ein gemeinsames Engagement mit den Sozialpartnern für die Berufsbildung» und eine «auf Evaluation und Partizipation beruhende Politik».

Doch das ist nicht alles. Um die zahlreichen Herausforderungen bewältigen zu können, mit denen die Berufsbildung heute konfrontiert ist, möchte der Präsident der DIP auch die Organisation der Berufsbildung in Genf neu definieren. Ab Schulbeginn 2007 wird diese voraussichtlich zu sechs Aktionsschwerpunkten zusammengefasst. Jeder umfasst verwandte Berufe im Hinblick auf die Ausbildung an den Fachhochschulen. Es besteht auch der klare Wille, «die Wahrnehmbarkeit der Berufsbildung zu verbessern, die Durchlässigkeit des Systems zu erhöhen und es durch eine nach Berufsfeldern gegliederte Organisation kohärenter zu machen, die Beratung der Lernenden zu verbessern, ihre Laufbahn zu erleichtern (vermehrte Transparenz des Systems, bessere Identifikation der schulischen und beruflichen Anforderungen) und schliesslich die unverzichtbaren Beziehungen zur Berufswelt zu vereinfachen».

Yvonne-Marie Ruedin ist die für die Berufsberatung in der Westschweiz zuständige PANORAMA-Redaktorin.

Informationen über den Conseil central interprofessionnel (CCI): www.geneve.ch/oofp/carrefour/cci.asp und ftp://ftp.geneve.ch/oofp/cci.pdf
Das Dokument über die «Sept objectifs prioritaires des partenaires de la formation professionnelle», kann heruntergeladen werden unter: www.geneve.ch/oofp/actualite/default.asp?art=110
Informationen über den Fonds cantonal genevois en faveur de la formation et du perfectionnement professionnels: www.geneve.ch/oofp/carrefour/ffpp.asp
Informationen über die 13 Prioritäten des Genfer Erziehungsdepartements: www.geneve.ch/dip/13priorites/default.asp

Professionell ausbilden.....
sich weiterbilden.....

Swissmem Lehrgänge für Ausbilder
- Ausbilder/in (eidg. Fachausweis)
- Leiter/in Berufsbildung (Zertifikat)
- Berufsbildner/in (SVEB 1)
- Lehrlingsbetreuer/in (technisch und kaufmännisch)
- e-Tutor (Zertifikat)

... und viele Weiterbildungsseminare

Mehr Informationen finden Sie unter

www.swissmem-kaderschule.ch

oder Tel. 052 260 54 54

Die Führungsschule der Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie

SWISSMEM Kaderschule

JUNIOR MERCHANTS 2005/06

Das kaufmännische Vorbereitungsjahr

für Bezirks-, Sekundar- und RealschülerInnen mit dem Ziel:
KV-Lehre (B-Profil)
KV-Lehre (E-Profil)
Kaufm. Berufsmatura (M-Profil)
Detailhandelslehre

Informationsveranstaltungen:
- 2004: 07.12.
- 2005: 10.01., 31.01., 28.02., 21.03., 11.04., 09.05., 30.05., 13.06.
  von 18.00 - 19.30 Uhr

Anmeldung und Bestellung der Dokumentation:

SCHULE FÜR FÖRDERKURSE

West-Side, Heinrichstr. 239
8005 Zürich
Telefon 044 272 75 00
Telefax 044 272 75 15
sfk.zuerich@sfk.ch

www.sfk.ch

EUROCENTRES
Language Learning Worldwide

Ein Sprachaufenthalt verbessert Ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt! Informieren Sie sich über Kurse ab 2 Wochen oder ein Sprachenjahr in Australien, England, Kanada, Malta, USA, Frankreich, Italien, Japan, Schweiz, Spanien.

Sprachkurse weltweit!
Tel. 0800 855 875
Seestrasse 247 · 8038 Zürich
team-ch@eurocentres.com

www.eurocentres.com

Gratisinserat

Wenn Sofia (15) Rückhalt bekommt, kann sie sich gegen die Ausbeutung als minderjährige Hausangestellte wehren und hat eine Chance, sich aus dem Kreislauf von Armut und Unterdrückung zu befreien.

Verändern Sie die Welt.

Unterstützen Sie unsere Projekte mit Ihrer Spende.

terre des hommes schweiz

www.terredeshommes.ch

Postkonto 40-260-2 • 4018 Basel

Gonon: Diderot und die Berufsmaturität

Der französische Philosoph Denis Diderot (1713–1784) ist vielleicht der erste Denker des Abendlandes, der die hohe Bedeutung der beruflichen Bildung würdigte. In seiner Enzyklopädie behandelte er unter dem Stichwort «art» gar ausschliesslich die mechanischen Künste. Sein Ziel: Den vermeintlichen Gegensatz von Wissenschaften, mechanischen, schönen und freien Künsten aufzuheben.
Denis Diderot stand im Mittelpunkt der Antrittsvorlesung von Philipp Gonon, gehalten am 6. Dezember 2004 an der Universität Zürich. Gonon sah die Bedeutung Diderots für die Berufsbildung allerdings nicht nur auf «enzyklopädischer» Ebene. Vielmehr sicherte er Spuren, weshalb auch in der Berufsbildung der in der Konsumsoziologie bekannte «Diderot-Effekt» spiele. Der Effekt gründet in der Erzählung Diderots, wie er einen neuen Hausrock gekauft und sich nun nicht nur nicht mehr gefalle, sondern die ganze Hauseinrichtung dem scharlachroten Gewand habe anpassen müssen – bis hin zum Kauf eines neuen Gemäldes aus der Hand des Malers Vernet.
Diese Erzählung deutet Gonon für die Berufsbildung variantenreich aus: Er sieht Ähnlichkeiten zwischen dem Kauf des Hausrocks und der Einführung der Berufsmaturität …
Download der Vorlesung:
www.panorama.ch/files/4188d.pdf DF

Investors in People: In die Mitarbeitenden investieren

Investors in People (IIP) ist ein internationaler Qualitätsstandard zur Personalentwicklung und Effizienzsteigerung. Er gibt dem Unternehmen einen Leitfaden, um systematisch in die Entwicklung sämtlicher Mitarbeiter – vom Portier bis zur Direktorin – zu investieren.
Der Prozess bringt das Unternehmen dazu, grundsätzliche Fragen zu stellen: «Haben wir klare Ziele, und wie werden sie umgesetzt?» oder: «Verbessern die Personalentwicklungsmassnahmen unsere Leistungsfähigkeit?»
Entwickelt wurde das Instrument in den 90er-Jahren in England, europaweit wurden bisher über 32'000 Organisationen zertifiziert. Untersuchungen bei englischen IIP-Unternehmen zeigen 96 Prozent der Mitarbeitenden Freude an ihrem Job; im Vergleich dazu sind es nur 36 Prozent bei Nicht-IIP-Unternehmen.
Der Schweizerische Verband für Weiterbildung SVEB sieht in IIP eine ausgezeichnete Möglichkeit, die Weiterbildung namentlich in KMUs zu fördern. Er möchte IIP in Zusammenarbeit mit dem seco und verschiedenen Beratungsunternehmen so rasch als möglich in der Schweiz einführen. So fand am 3. März eine erste Info-Veranstaltung statt.
Mehr: www.bbaktuell.ch/pdf/bba2561a.pdf und www.bbaktuell.ch/pdf/bba2561b.pdf Bernhard Grämiger, SVEB, bernhard.graemiger @alice.ch sowie www.investorsinpeople.ch DF

Umsetzung des BBG

Jean-Daniel Zufferey wurde von der EDK zum Projektverantwortlichen für die Umsetzung des neuen Berufsbildungsgesetzes ernannt. Bisher war Jean-Daniel Zufferey in der Dienststelle für Berufsbildung des Kantons Wallis tätig, wo er für das Berufsschulinspektorat und die Lehraufsicht in den Unternehmen zuständig war. Nach dem Tiefbaustudium an der ETHZ arbeitete er als Forschungsassistent an der ETHZ, bevor er in seinen Heimatkanton zurückkehrte. Vor seinem Eintritt in die Dienststelle für Berufsbildung übte er verschiedene Tätigkeiten aus: Zuerst hatte er die Studienleitung für die Nationalstrassen im Wallis inne, anschliessend übernahm er die Leitung eines Ingenieurbüros und Strassenforschungslaboratoriums. Im Rahmen dieser Funktionen war er auch für die Ausbildung von Zeichnerinnen und Zeichnern, Handelsangestellten, Physiklaborantinnen und -laboranten usw. zuständig.
Seit ihm Anfang Oktober die Verantwortung für die Umsetzung des Berufsbildungsgesetzes übertragen wurde, lautet sein Motto: «Harmonisierung». Seine Aufgaben bestehen darin, eine einheitliche Linie für die Umsetzung des Gesetzes vorzugeben, die wichtigsten Vollzugsregeln auf interkantonaler Ebene zu koordinieren, eine Partnerschaft mit dem Bund und den Organisationen der Arbeitswelt aufzubauen und zu institutionalisieren und schliesslich die Netzwerke der Kantone und der Organisationen der Arbeitswelt miteinander in Kontakt zu bringen.
Jean-Daniel Zufferey, Generalsekretariat der EDK, Zähringerstrasse 25, 3001 Bern.
jean-daniel.zufferey@edk.unibe.ch PYP/MR

Hoch begabte Jugendliche in der beruflichen Bildung

Das KTI-Forschungsprojekt «Hoch begabt und ‹nur› Lehrling?»[1] zeigt, dass selbst in unerwarteten Berufen Lernende mit besonderen Begabungen anzutreffen sind.
Um die kognitiven Begabungen zu erfassen, wurden im Sommer 2004 mit 2756 Berufslernenden Leistungstests durchgeführt[2]. Die Lernenden verteilen sich auf 18 der vom BBT aufgeführten 22 Berufsgattungen[3]. Beim Test konnten maximal 221 Punkte erreicht werden. Der Mittelwert (MW) für alle Lehrlinge liegt bei 172 Punkten. Die weiblichen Lehrlinge zeigen signifikant bessere Leistungen (MW 175) als die männlichen (MW 170), und Schweizer Lehrlinge (MW 174) bessere Ergebnisse als Lernende mit ausländischem Pass (MW 164).
Hohe Begabungsprofile (201 Punkte, entspricht IQ 120) erreichen 228 Berufslernende aus 15 der 18 Berufsgattungen. Die meisten überdurchschnittlich Begabten weist die Branche Organisation/Verwaltung auf (3,4%), gefolgt von Metall- und Maschinenindustrie (1,2%) sowie Information und Kommunikation (0,9%). Auch bei Berufsgattungen wie Holzverarbeitung (0,5%), Verkauf/Detailhandel (0,2%) oder Baugewerbe/Malerei (0,2%) finden sich solche Ausnahmetalente.
Diese Ergebnisse sind für die Leitung des Projekts unerwartet. Wie die Berufslernenden, die Lehrbetriebe und die Berufsschulen damit umgehen, sollen weitere Forschungen zeigen.

Dominik Allenspach und Margrit Stamm

Prof. Dr. Margrit Stamm ist assoziierte Professorin und **Dominik Allenspach** Diplomassistent an der Universität Freiburg, Departement für Erziehungswissenschaften, Lehrstuhl für Pädagogik und Pädagogische Psychologie. Rue Faucigny 2, 1700 Freiburg. Margrit. Stamm@unifr.ch oder Dominik.Allenspach@unifr.ch

Weiterführende Literatur:
Berichterstattung über frühere Arbeiten zur Förderung hoch Begabter in der beruflichen Grundbildung: PANORAMA 3/2000, S. 15 bis 30, www.panorama.ch/03/dossier.html

Fussnoten:

1 Weitere Informationen unter http://perso.unifr.ch/margrit.stamm/forschung/fo_projekte.php

2 Die berufliche Begabung soll nicht auf die kognitiven Fähigkeiten eines Berufslernenden reduziert werden. Die Berufsbegabungsforschung zeigt vielmehr, dass überdurchschnittlich begabte Berufslernende sich häufig durch andere Faktoren auszeichnen. Es ist ein Ziel dieses Forschungsprojektes, diese Faktoren zu bestimmen.

3 Aufgrund der teilweise geringen Fallzahlen bei den Berufsgattungen dürfen die Ergebnisse nur als Tendenzen interpretiert werden. DF

«Ich bin gerne Personalberater beim RAV, weil ich es mit Menschen zu tun habe, denen ich bei der Stellensuche behilflich sein kann.» Marco Bellandi, RAV Schaffhausen, fotografiert von Peter Maurer.

ARBEITSMARKTMASSNAHMEN WERDEN PROFESSIONELLER

Qualifizieren statt bloss beschäftigen

Irene Burri

Zwischen 1997 und 2003 gab die Arbeitslosenversicherung jährlich im Durchschnitt 500 Millionen Franken für arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM) aus. Den Löwenanteil dieser Ausgaben beanspruchen Kurse und Programme für Stellensuchende. Eine im Auftrag des seco durchgeführte Studie[1] stellt fest, dass bei diesen Angeboten die Qualität verbessert und die Kosten gesenkt worden sind.

Die Studie verknüpft sechs Fallbeispiele und nationale Statistiken. Sie gelangt zu folgenden Kernaussagen: Die AMM sind in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern und den Branchen aufgebaut. Es gibt eine eindeutige Tendenz weg von der reinen Beschäftigung hin zur arbeitsmarktnahen Qualifizierung. Da zunehmend Zeugnisse und Fähigkeitsausweise ausgestellt werden, erhöhen sich die Chancen der Stellensuchenden auf dem Arbeitsmarkt. Bildungsmassnahmen sind praxisnaher und Beschäftigungsmassnahmen bildungsorientierter gestaltet als vor einigen Jahren. Dank dieser Verknüpfung von Theorie und Praxis werden die Anforderungen der realen Arbeitswelt verstärkt berücksichtigt. Die Heterogenität der Arbeitslosen (von unqualifizierten bis höchstqualifizierten) hat zu einer breiten Palette von AMM geführt. Die Tätigkeitsbereiche werden fortlaufend an die Bedürfnisse der Arbeitslosen und des Arbeitsmarktes angepasst.

GEZIELTE ANGEBOTE

Zürich: Neuorientierung für Kader

Mit «Skipper» hat der Kanton Zürich seit Januar 2003 einen Kurs für Kaderleute mit Hochschulabschluss oder Fachhochschulniveau lanciert. Die Teilnehmenden waren in führenden Positionen des mittleren oder oberen Managements tätig gewesen. Besonders innovativ an Skipper ist der ganzheitliche Ansatz, welcher vor dem Hintergrund der Bewältigung einer möglicherweise längeren Phase von Arbeitslosigkeit aufgegriffen wird. Das Konzept basiert auf der Erkenntnis, dass eine Qualifizierung im herkömmlichen Sinne für diese Zielgruppe nicht in Frage kommt. Die betroffenen Stellensuchenden sind alle vergleichsweise gut qualifiziert. Sie haben ihre Stelle deshalb verloren, weil sich die Arbeitsmarktsituation verändert hat und nicht weil sie schulische oder fachliche Defizite aufweisen.

Der Kurs Skipper wird durch die Klubschule Migros durchgeführt. Bisher haben über hundert Personen den Kurs absolviert. Der beauftragte Anbieter verfügt über einen engen Kontakt zum ersten Arbeitsmarkt, und die verschiedenen Kursleitenden sind in der privaten Wirtschaft tätig.

Bern: Praxisnaher Deutschunterricht für Fremdsprachige

Im Kanton Bern ist unter der Zusammenarbeit mit externen Fachkräften und den Anbietern von Deutschkursen ein interessantes Konzept für die arbeitsmarktbezogene Sprachförderung entstanden. Ziel war es, die Angebote zu harmonisieren. Bis dahin sind zur Sprachförderung im ganzen Kanton einzelne Kurse angeboten worden, welche inhaltlich und organisatorisch zu wenig aufeinander abgestimmt waren.

Das Konzept orientiert sich am Sprachgebrauch bei der Stellensuche und im Alltag. Mit Hilfe von praktischen Übungen zu verschiedenen Kommunikationssituationen und mit Exkursionen wird der Bezug zur Praxis gewährleistet. Mögliche Arbeitsfelder der Stellensuchenden werden in den Kurs integriert und auch vor dem Hintergrund der arbeitsmarktlichen Chancen besprochen. Die Unterteilung in verschiedene Lernniveaus ermöglicht eine angepasste und optimale Förderung der individuellen Kenntnisse.

Der Organisator stellt hohe Ansprüche an das Qualifikationsprofil der Lehrkräfte. Neben einer didaktischen Grundausbildung werden Erfahrungen mit Fremdsprachigen und im Bereich der Erwachsenenbildung vorausgesetzt. Die Lehrkräfte bilden sich regelmässig weiter.

Basel-Stadt: Neue Perspektiven für junge Arbeitslose

Job Training richtet sich an 16- bis 20-jährige Jugendliche mit guten Deutschkenntnissen, welche nach der Schule keine Lehrstelle finden. Neu an dieser AMM ist in erster Linie die Verknüpfung der Stiftung Job Training als Träger des Motivationssemesters mit der Job Factory Basel AG als Anbieterin praktischer Arbeit in verschiedenen Bereichen. Pro Woche absolvieren die Jugend-

[1] *Interface Institut für Politikstudien. Übersicht über die Professionalisierung der arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) seit 1997, Luzern 2004. Download: www.panorama.ch/files/3870d.pdf*

lichen je einen Tag im Bildungsprogramm (Deutsch, Mathematik und Allgemeinbildung) und einen Tag im Bewerbungstraining. Die restlichen drei Tage verbringen sie an ihrem Arbeitsplatz bei der marktwirtschaftlich orientierten Job Factory Basel AG. Die praktische Ausbildung erfolgt somit on the job in einer Firma, die sich auf dem freien Markt bewegt. Um genügend Fremdaufträge zu akquirieren, nehmen bei der Job Factory der Aufbau und die Pflege eines engen Beziehungsnetzes mit ansässigen Firmen einen hohen Stellenwert ein. Mitten im Industriequartier Dreispitz gelegen, ist sie ein idealer Partner, um mit einigen der rund 200 Firmen aus verschiedenen Branchen, welche ebenfalls dort angesiedelt sind, auf Auftragsbasis zusammenzuarbeiten.

Die Job Factory bietet momentan für rund 120 Jugendliche Arbeitsplätze in den Tätigkeitsfeldern Handwerk, Büro, Internet und Computer, Grafik, Druckerei, Gastronomie, und Verkauf an.[2]

Nidwalden: Schlüsselqualifikationen in einem wirtschaftsnahen Umfeld

Der Werkplatz Nidwalden funktioniert wie eine kleine Firma und ist nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen organisiert. Der Kanton Nidwalden ist sowohl Träger als auch Organisator des Programms. Das Projekt bietet zurzeit rund sechzig Frauen und Männern aus verschiedenen Berufs- und Erwerbszweigen während maximal sechs Monaten eine sinnvolle Beschäftigung in einem realitätsbezogenen Umfeld. Der Werkplatz Nidwalden verfügt mit einem Büro, einer Holz-, einer Metall- und einer Textilabteilung sowie einem Brockenhaus über fünf Arbeitsgebiete, welche den Teilnehmenden breite Lern- und Qualifizierungsmöglichkeiten öffnen. In Zielvereinbarungsgesprächen und ausführlichen Controllingberichten werden konkrete Zielsetzungen, Unterstützungs- und Fördermassnahmen vereinbart.

Je nach Arbeitsmarktsituation verändert sich der Kreis der Teilnehmenden über die Zeit beachtlich. Aufgrund des kleinen Einzugsgebietes muss ein vielfältiges und flexibles Angebot an Beschäftigungsmöglichkeiten bereitgestellt werden. Beim Aufbau des Programms waren ursprünglich grösstenteils ausgebildete Handwerker im Werkplatz tätig, und Stellensuchende wurden als Gruppenleiter eingesetzt. Diese Aufgabe wird heute ausschliesslich von Fachpersonen mit Führungserfahrungen übernommen. Durch die Zunahme von unqualifizierten Teilnehmenden mussten die Produktionsprozesse vereinfacht und standardisiert werden.

Freiburg: Anerkannte Abschlüsse in der Gastronomie

Das Beschäftigungsprogramm im Hotel des Alpes in Düdingen wird durch den Verein Gastro Projekt Freiburg getragen und vom Amt für Arbeit als Qualifizierungsprogramm geführt. Der Trägerverein hat das Hotel des Alpes gepachtet und will stellensuchenden Frauen und Männern mit Interesse an einer Tätigkeit im Gastgewerbe den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben ermöglichen. Modular aufgebaute Kurseinheiten in den Berufsfächern und der Persönlichkeitsbildung sowie ein zweiwöchiges Praktikum in einem anderen Betrieb ergänzen den praktischen Teil.

Nach sechsmonatiger Teilnahme am Programm können die Stellensuchenden einen Abschluss zur angelernten Hilfskraft in Küche, Service, Buffet oder Hausdienst erreichen, welcher vom Arbeitgeberverband Gastro Freiburg anerkannt ist. Mit dieser Zusammenarbeit konnte die Problematik der Konkurrenzierung gemeinsam gelöst werden. Die Qualifizierung von Stellensuchenden in Restauration und Hotellerie entspricht zudem in hohem Masse den Bedürfnissen der Branche. Zurzeit werden zwanzig Stellensuchende ausgebildet und betreut.

Jura: Handwerkliche Aus- und Weiterbildung

Die Ateliers de Formation de Bassecourt (AFB) sind nach den Grundsätzen einer privaten Unternehmung aufgebaut. Die praktischen Tätigkeiten und die Ausbildungspläne sind spezifisch auf die Bedürfnisse der Stellensuchenden und der Arbeitgeber des industriellen Sektors im Kanton Jura ausgerichtet. Neun Abteilungen bieten Beschäftigungs- und Ausbildungsplätze in den Bereichen der Mechanik, Metall-, Holz- und Textilverarbeitung an. In der computerunterstützten Produktion stehen den Teilnehmenden neueste Maschinen und marktübliche Applikationen zur Verfügung.

Zurzeit stehen 140 Ausbildungs- und Beschäftigungsplätze zur Verfügung, welche durch 20 fest angestellte Personen geführt werden. Jede Abteilung wird durch Vorgesetzte mit entsprechender fachlicher Qualifikation (Eidgenössischer Fähigkeitsausweis oder Meisterprüfung) und Führungserfahrung geleitet.[3]

FLEXIBLER – SYSTEMATISCHER – WIRTSCHAFTSNAHER

Die vorhandene Studie bestätigt die Professionalität der AMM. Dank flexiblen Strukturen gelingt es, das Angebot der veränderten Arbeitslosenquote rasch anzupassen und entsprechende Schwankungen auszugleichen. Nach einer ersten Phase, in der alle Kantone ein Mindestangebot an AMM zur Verfügung stellen mussten, stand ab 2000 mit der Vereinbarung RAV/LAM/Amtsstelle nicht mehr die Quantität, sondern die Wirkung der Massnahmen im Vordergrund.

Den grösseren Handlungsspielraum haben die Kantone dazu genutzt, die Zahl der Anbieter von AMM zu reduzieren und mit diesen klare Ziele zu vereinbaren. Vermehrt wird die Durchführung von AMM öffentlich ausgeschrieben, sodass eine belebende Konkurrenz entsteht.

Im Laufe der Jahre wurde der Austausch von Informationen und Erfahrungen unter den Anbietern und den kantonalen Vollzugsverantwortlichen intensiviert. Dadurch und dank einer systematischen Dokumentation von Konzepten, Lehrplänen, Lehrmitteln usw. lässt sich das Know-how nachhaltig sichern. Auch der Kontakt zu Wirtschaft und Branchenverbänden wurde wesentlich verbessert. Obschon die Angebote näher an den Arbeitsmarkt herangerückt sind, wurde deshalb die die Problematik «Konkurrenzierung des ersten Arbeitsmarktes» entschärft. Weitere Studien untersuchen die Wirkungen der Massnahmen. Die Ergebnisse werden Anfang 2006 vorliegen.

Irene Burri ist wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Staatssekretariat für Wirtschaft (seco), Direktion für Arbeit, LAM-Koordination.
Adresse: Effingerstrasse 31, 3003 Bern.
irene.burri@seco.admin.ch

[2] *Einen ausführlichen Beitrag zu Job Factory finden Sie in PANORAMA 6/2004, S. 8 f. «Unternehmerisches und Soziales verbinden».*

[3] *Ausführlicher Beitrag in PANORAMA 3/2004, S,. 50 f. «Tirer à la même corde».*

STUDIE DES OBSERVATOIRE ROMAND ET TESSINOIS DE L'EMPLOI (ORTE)

Welche Zukunft haben Bankberufe?

Philippe Egli

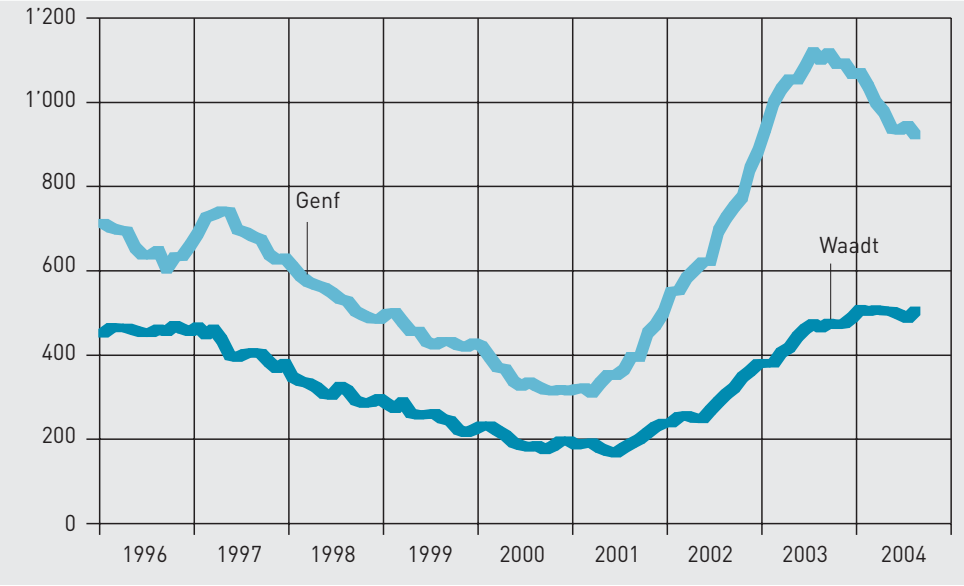
Von Ende 2001 bis Ende 2003 erlebte der Schweizer Banksektor durch den Zusammenbruch der Finanzmärkte eine schwere Krise. Die Zahl der stellensuchenden Bankangestellten vervierfachte sich. Wie sieht die Zukunft des Banksektors in der Region Waadt-Genf aus, wie werden sich die Bankberufe und die Anforderungen der Arbeitgebenden an Stellensuchende verändern? Eine Studie des ORTE liefert Anworten.

Die von den Kantonen Genf und Waadt in Auftrag gegebene Studie geht von drei Feststellungen aus: erstens vom beispiellosen Anstieg der Stellensuchenden im Banksektor, vor allem in Genf, zweitens vom beträchtlichen wirtschaftlichen Gewicht dieser Branche in den Kantonen des Arc lémanique (Genferseeregion). So umfasste der Finanzplatz Genf 2001 an die 400 Niederlassungen und 18'310 Arbeitsplätze (15 Prozent aller Schweizer Arbeitsplätze in diesem Sektor und 7 Prozent der Arbeitsplätze im Kanton). Für den Kanton Waadt lauteten die entsprechenden Zahlen im Jahr 2001 wie folgt: 266 Niederlassungen und 6'486 Arbeitsplätze (5 Prozent aller Schweizer Arbeitsplätze in diesem Sektor und 2,5 Prozent der Arbeitsplätze im Kanton). Die dritte Feststellung beruht auf den Resultaten einer von den Arbeitsmarktbehörden von zehn Ostschweizer Kantonen durchgeführten Untersuchung.
Die Fachleute erklärten darin, die Arbeitsmarktkrise im Banksektor sei nicht nur auf das schwache nationale oder internationale Wachstum zurückzuführen, sondern vor allem auf die in den 90er-Jahren geschaffenen Überkapazitäten. Ihren Schätzungen zufolge könnten im Finanzdienstleistungsbereich bis 2010 zwischen 40'000 und 60'000 Arbeitsplätze verlorengehen.
Ziel der vorliegenden Studie war es, ausgehend von diesen Feststellungen die Situation des Sektors in den Kantonen Genf und Waadt zu analysieren und die wichtigsten Entwicklungen bezüglich Tätigkeitsbereichen, Berufsbildern, Ausbildung und Rekrutierung zu umreissen, um Massnahmen für eine bessere Betreuung der Stellensuchenden vorschlagen zu können.

HOHE ZAHL VON STELLENSUCHENDEN

In Genf stieg die Zahl der Stellensuchenden im Banksektor von 309 im März 2001 (3,8 Prozent der Arbeitslosen) auf 1'120 im Juli 2003 (7,8 Prozent der Arbeitslosen). Im Kanton Waadt war der Anstieg geringer, wobei die Arbeitslosenquote während des Untersuchungszeitraums von 1,7 auf 2,8 Prozent stieg. Obwohl in Genf im Januar 2005 ein leichter Rückgang auf 5 Prozent beobachtet wurde, zeichnete sich bei den Interviews der Trend ab, dass es im Banksektor langfristig zu einem Abbau, bestenfalls zu einer Stabilisierung des Personalstands kommen wird.
Die ORTE-Studie stützte sich im Wesentlichen auf Interviews, die während des Sommers 2004 in 22 Banken der Kantone

Arbeitslose im Sektor Banken und Finanzen 1996–2004[1]



Genf und Waadt geführt wurden. Die Resultate zeigen, dass die meist auf Vermögensverwaltung spezialisierten Waadtländer und Genfer Niederlassungen von einer wuchtigen Rationalisierungswelle erfasst wurden. Diese äusserte sich in Fusionen, Aufkäufen, der Automatisierung von Aktivitäten mit geringer Wertschöpfung und dem Outsourcing von nicht direkt mit dem Bankgeschäft zusammenhängenden Tätigkeiten. Die Entlassungen der letzten vier Jahre sind die Folge dieser Kostensenkungsstrategie. Die befragten Niederlassungen erklärten, dass der langfristige Trend weiterhin in diese Richtung gehe, was sich zweifellos auf das Stellenangebot auswirken werde. Die Beobachtungen in der Genferseeregion bestätigen die eher pessimistischen Ergebnisse der Ostschweizer Untersuchung.

RÜCKLÄUFIGE TÄTIGKEITSBEREICHE

Von diesen Kostensenkungsbestrebungen scheinen vor allem Berufe mit geringer Wertschöpfung betroffen zu sein. Die zunehmende Automatisierung der Aktivitäten führt zu einem Personalabbau. Gering qualifizierte Arbeitnehmende werden weniger gesucht, gleichzeitig steigen die Ansprüche der Arbeitgebenden bezüglich der Qualifikation. Betroffen sind vor allem die Back-Office-Funktionen (Zahlungsverkehr, Wertpapierhandel und Fakturierung). Durch die Informatisierung gewisser Arbeitsabläufe erleiden auch andere Berufsgruppen einen Nachfragerückgang. Das gilt insbesondere für Börsenfachleute, also für «Trader» und «Broker». Andere, nicht direkt mit dem Bankgeschäft zusammenhängende Tätigkeiten werden an Subunternehmen im Ausland oder an spezialisierte Einrichtungen vergeben. Dies trifft vor allem auf die Finanzanalyse (Finanzanalysten) oder die Logistik (Informatik, Buchhaltung) zu.

TRENDBERUFE UND NEUE KOMPETENZEN

Entwicklungsmöglichkeiten sehen die Arbeitgebenden vor allem im Front-Office-Bereich (Banktätigkeiten mit Kundenkontakt), und hier hauptsächlich in der Vermögensverwaltung. Vermögensverwalterinnen und -verwalter werden am häufigsten gesucht. Aber auch dieses Aufgabengebiet befindet sich im Wandel. Im Vordergrund steht zunehmend die Akquisition neuer Kunden. Die Fachleute müssen daher nicht nur über gute zwischenmenschliche Kompetenzen verfügen, sondern auch über die verschiedenen Aspekte der Vermögensverwaltung Bescheid wissen, d.h., sie müssen gute Kenntnisse in Steuer-, Rechts- und Erbschaftsfragen besitzen. Sehr gefragt sind auch – ebenfalls im Front-Office-Bereich – Spezialistinnen und Spezialisten für den Verkauf von Fonds, denn die Banken versuchen, ihre Produkte zu diversifizieren und eine anspruchsvollere Kundschaft anzuziehen.

Eine andere aufstrebende Banktätigkeit ist die Risikokontrolle. Dabei handelt es sich vor allem um die Berufe des «Risk Managers» und des «Risk Analysts». Auch so genannte «Compliance Officers» (mit der Umsetzung des Gesetzes über die Geldwäsche) sind in den letzten Jahren angestellt worden, doch die verfügbaren Stellen scheinen bereits besetzt zu sein. Die Investitionsverwaltung (spezialisierte Portfolio-Manager) gilt als weiteres Wachstumsgebiet. In der Regel suchen die Arbeitgebenden für das gesamte Segment Universitätsabsolventinnen und -absolventen.

REKRUTIERUNG

Die Banken besetzen freie Stellen vorzugsweise intern. Wenn sie andere Kanäle benutzen, so sind dies vor allem das Internet oder Spezialagenturen. Genfer und Waadtländer Privatbanken ziehen ortsansässige Arbeitskräfte vor, während die grossen ausländischen Institute auch Personal auf dem internationalen Markt suchen. Bei der Anstellung scheinen für die Arbeitgebenden zwei Elemente ausschlaggebend zu sein: Das Profil der Stellensuchenden muss dem Posten entsprechen. Und: Grosser Wert wird auch auf die Persönlichkeit der Bewerberinnen und Bewerber gelegt, insbesondere auf ihre sozialen und persönlichen Kompetenzen. Das bedeutet, dass die Stellensuchenden flexibel, motiviert und geografisch oder beruflich mobil sein müssen.

Zudem betonen die meisten Banken, dass Stellensuchende zurzeit Lohneinbussen hinnehmen müssen. Das Alter ist ein weiterer Faktor, der einen Bewerber oder eine Bewerberin aus dem Rennen werfen kann. Selbst wenn dies nicht klar ausgesprochen wird, zeigen die Genfer und Waadtländer Arbeitslosenzahlen im Banksektor, dass der Anteil der Personen über 45 Jahre im Durchschnitt höher ist als in den anderen Branchen.

MASSNAHMEN FÜR DIE ZUKUNFT

Die Arbeitsmarktbehörden der Kantone Waadt und Genf haben verschiedene Massnahmen ergriffen, insbesondere im Bereich der Stellenvermittlung. So wurde z.B. eine «Dienstleistungsstruktur für Unternehmen» geschaffen. Darüber hinaus wurden für Personalberatende eine bessere Definition der Bankberufe sowie ein Repertoire der in den einzelnen Berufen verlangten Kompetenzen und Qualifikationen ausgearbeitet. Zusätzliche Beratungsangebote wurden geschaffen, um Führungskräfte mit und ohne Stelle zu unterstützen[2].

Die Ergebnisse der ORTE-Untersuchung zeigen weitere wichtige Aspekte auf. Manche Bankberufe sind hoch spezialisiert, sodass der Wechsel von einer Tätigkeit zu einer anderen innerhalb oder ausserhalb der Bank äusserst problematisch ist. Für eine arbeitslose Person ist es daher sehr schwierig, wieder Arbeit zu finden. Durch berufliche Mobilität und Weiterbildung kann die zu starke Spezialisierung überwunden werden, was jedoch sowohl die betroffenen Individuen als auch die Arbeitgebenden stark fordert. Weiter lässt sich beobachten, dass die Anforderungen in diesem Sektor rasch steigen. Die kantonalen Arbeitsämter der Westschweiz bieten Schulungen an, die es den Stellensuchenden ermöglichen, die fehlenden Kompetenzen zu erwerben und so ihre Chancen auf Wiedereingliederung in einer Bank zu erhöhen. Schliesslich sollten alle Beteiligten der Diskriminierung älterer Stellensuchender verstärkte Aufmerksamkeit widmen. Dieses Phänomen beschränkt sich nicht auf den Banksektor, sondern betrifft den Arbeitsmarkt im Allgemeinen.

Philippe Egli ist Projektleiter für diese Studie beim ORTE, tätig als Arbeitsmarktanalyst beim Genfer Observatoire du marché de l'emploi.
philippe.egli@etat.ge.ch.
Übersetzung: AHA-Translations.
Infos zum Download und **Fussnoten** auf Seite 35.

GESUNDHEITSZIRKEL RAV RHEINFELDEN

Lösungen finden gegen Burn-out

Christel Killmer und
Viktor Moser

Von September 2003 bis Oktober 2004 trafen sich Personalberatende des regionalen Arbeitsvermittlungszentrums (RAV) Rheinfelden regelmässig zu einem Gesundheitszirkel. Im Rahmen eines Pilotprojektes analysierten sie Belastungen und gesundheitsfördernde Ressourcen in ihrem Arbeitsalltag. Daraus entwickelten sie Lösungsvorschläge und leiteten konkrete Verbesserungen ein.

Burn-out-Prävention setzt an der Basis an. Anknüpfend an die zentrale RAV-Tagung vom September 2002 («Vom Feuer noch die Glut?»), beschloss das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) des Kantons Aargau im Herbst 2003, im RAV Rheinfelden einen Gesundheitszirkel durchzuführen. Im Rahmen eines zeitlich befristeten Pilotprojektes befasste sich eine Gruppe von RAV-Personalberatenden intensiv mit den vielfältigen Fragen rund um die Arbeitssituation. Zuvor waren die Vorsteher sowie jedes einzelne RAV über Ziele und Funktionsweise eines Gesundheitszirkels als Offensive gegen Burn-out informiert worden. Susanne Meier, Leiterin des RAV Rheinfelden, zeigte sich sehr interessiert, sodass – unterstützt von Guido Pfister, Leiter der Abteilung Arbeitsmarktliche Integration (AMI) des AWA Aargau – ein Pilotversuch starten konnte.

MITARBEITENDE ALS EXPERTEN

Der Gesundheitszirkel ist ein Instrument betrieblicher Gesundheitsförderung. In dieser innerbetrieblichen Kleingruppe entwickeln Mitarbeitende als Expertinnen und Experten ihrer Arbeitssituation stellvertretend für ihre Kolleginnen und Kollegen praxisnahe Lösungen, um die betriebliche Gesundheit zu verbessern.

Die Teilnehmenden identifizieren betriebliche Belastungen. Gleichzeitig decken sie gesundheiterhaltende Ressourcen auf. Voraussetzungen für eine erfolgreiche Funktionsweise sind eine offene Atmosphäre ohne Hierarchien.

Die Unterstützung durch die Leitungspersonen und die Mehrzahl der Mitarbeitenden ist für das gute Funktionieren eines Gesundheitszirkels entscheidend. Weiter sollten die Sitzungen regelmässig während der Arbeitszeit und im Unternehmen selbst stattfinden. Die ideale Gruppengrösse bewegt sich zwischen vier und zwölf Personen. Empfehlenswert ist eine externe Moderation.

Gesundheitszirkel lebt

«Die vier Teilnehmenden des Gesundheitszirkels haben offen über alle auftauchenden Probleme gesprochen. Unser Wissen über Ursachen, Prävention und Bekämpfung von Burn-out ist tiefer und systematischer geworden. Sehr hilfreich waren für mich die verschiedenen Sichtweisen innerhalb der Vierergruppe. Wir treffen uns weiterhin ein Mal im Monat zwischen 11 und 12 Uhr, mit einem anschliessenden gemeinsamen Mittagessen.»
Monica Bassani, Personalberaterin RAV Rheinfelden

BURN-OUT AN DER WURZEL PACKEN

Gesundheitsförderung und Burn-out-Prävention im Rahmen des Pilotprojekts Rheinfelden orientierten sich am wissenschaftlichen Ansatz des Gesundheitssoziologen Johannes Siegrist[1]. Dieser definiert ein länger dauerndes Missverhältnis zwischen hoher Verausgabung und niedriger Belohnung als berufliche Gratifikationskrise und – so mehrfach wissenschaftlich belegt – als Ausgangspunkt für psychosozialen Stress.

Burn-out resultiert aus dem missglückten Versuch, psychosozialen Stress infolge von Gratifikationskrisen in den Griff zu bekommen. Eine Studie mit Dienstleistenden, durchgeführt von der Burn-out-Spezialistin Christel Killmer[2], zeigt, dass mit Gratifikationskrise das Risiko für emotionale Erschöpfung um mehr als das Vierfache und für Depersonalisierung um das Dreifache steigt (Killmer 1999).

Einen Ausweg weist hier das Drei-Ebenen-Modell der Gesundheitsförderung (Siegrist 1996). Es ist Grundlage für die Ursachenanalyse und das Erarbeiten von Lösungen auf personaler, interpersoneller und struktureller Ebene, mit dem Ziel, ein Gleichgewicht zwischen Anforderungen und Belohnungen herzustellen. Auf der personalen Ebene können übersteigerte Ansprüche an sich selbst, die zur Arbeitsüberlastung beitragen, abgebaut werden. Die interpersonelle Ebene bezieht sich auf Interaktionen innerhalb eines Teams. Hier geht es darum, gesundheitsförderliche Ressourcen wie soziale Unterstützung, Anerkennung

und gerechte Behandlung zu stärken. Auf Rahmenbedingungen wie realistische Anforderungen, verbesserte Entlöhnung, Arbeitsplatzsicherheit, Weiterbildungsmöglichkeiten richtet sich der Fokus der strukturellen Ebene.

NACHHALTIGE ERFOLGE ERZIELT

Das Pilotprojekt im RAV Rheinfelden dauerte vom September 2003 bis Oktober 2004. Es war von Anfang an als Experiment konzipiert, dessen Ergebnisse zwar nicht für andere RAV zu verallgemeinern sind, das aber dennoch Hinweise für zukünftige Projekte gibt.

Echte Vertrauensbasis

«Innerhalb des Gesundheitszirkels ist eine echte Vertrauensbasis entstanden. Wir haben Möglichkeiten der Burn-out-Prävention kennen gelernt und unterstützen uns gegenseitig. Der Austausch zwischen Gesundheitszirkel und Gesamtteam hielt sich in engen Grenzen, da von den anderen Kolleginnen und Kollegen wenig Interesse signalisiert wurde. Sehr gut war (und ist) hingegen die Unterstützung durch die RAV-Leiterin.»
Brigitte Christe, Personalberaterin RAV Rheinfelden

Zu Beginn listeten alle RAV-Mitarbeitenden ihre Ressourcen und Belastungen auf. Die Mehrheit unter ihnen stand, ebenso wie die Leitung, dem Projekt positiv gegenüber. Für den eigentlichen Gesundheitszirkel meldeten sich vier Personalberatende freiwillig.

Der Gesundheitszirkel diente von Anfang an sowohl der Analyse der Arbeitssituation als auch der Intervention. Die erste Phase umfasste acht Sitzungen: Einführung, sechs themenbezogene Sitzungen und Evaluation. Alle Teilnehmenden einigten sich auf fundamentale Gesprächsregeln und auf eine strikte Schweigepflicht in dem Sinne, dass keine personenbezogenen Informationen nach aussen drangen. Die externe Moderatorin hatte im ersten Teil des Projektes eher eine leitende, im zweiten Teil eher eine begleitende Funktion. Das heisst: Nach der «Halbzeit» traf sich der Gesundheitszirkel abwechselnd zu einer moderierten Sitzung und zu einer eigenverantwortlich gestalteten, mit dem Ziel, den Zirkel unter Leitung der Teilnehmenden nachhaltig im RAV zu verankern.

Mit zunehmender Projektdauer rückten individuelle Themen stärker ins Zentrum. Bei angestrebten Veränderungen auf der personalen Ebene liefen die einzelnen Teilnehmenden immer wieder Gefahr, sich selbst zu überfordern. Dadurch entsteht das Risiko, eine neue Stressquelle zu schaffen. Aus diesem Grunde ermutigten sich die Gruppenmitglieder gegenseitig, Geduld mit sich selber zu üben und das bereits Erreichte zu würdigen. Darüber hinaus durchbrachen sie das oft lieblose Alltagseinerlei mit positiven Rückmeldungen. Auch bezüglich der gemeinsam erarbeiteten Ergebnisse wurde innerhalb des Gesundheitszirkels eine aufbauende ressourcenorientierte Optik gepflegt.

Die Verbindung zwischen Gesundheitszirkel und Gesamtteam blieb eher schmal, auch wenn die Sitzungsprotokolle jeweils öffentlich auflagen und konkrete Vorschläge in die Teamsupervisionen eingebracht wurden. Dessen ungeachtet wurden verschiedene Fortschritte erreicht, indem zahlreiche der im Gesundheitszirkel formulierten Massnahmen auf der interpersonellen Ebene umgesetzt oder auf den Weg gebracht wurden. Gemäss einer systematischen Auswertung der RAV-Leitung wurden insbesondere Sitzungskultur und Kommunikation verbessert.

Die zur strukturellen Ebene formulierten Massnahmen liegen weit gehend ausserhalb des Einflussbereiches des RAV und harren der Umsetzung. Positiv wurde der vom Gesundheitszirkel vorgeschlagene Umgang mit zusätzlichen Weiterbildungsveranstaltungen vom Team aufgenommen und von der Leiterin als Anliegen in die AMI-Leitenden-Sitzung eingebracht.

Durchblick

«Der Gesundheitszirkel war für mich eine grosse Hilfe. Die alltäglichen Belastungen kann ich – gemäss dem Erklärungsmuster «personale, interpersonelle oder strukturelle Ebene» – besser einordnen. Ich verstehe, was abläuft, gewinne mehr Distanz und werde dadurch handlungsfähiger. An unseren Sitzungen haben wir konkrete, umsetzbare Lösungen erarbeitet und an das gesamte Team weitergegeben. Der Funke sprang aber nicht über.»
Josefine Guiot, Personalberaterin RAV Rheinfelden

Diese Beispiele mögen aufzeigen, dass Gesundheitszirkel auch ein Qualitäts- und Führungsinstrument sein können.

BURN-OUT, EIN DAUERTHEMA

Das Pilotprojekt in Rheinfelden hat einige wichtige Erkenntnisse zutage gefördert bzw. bestätigt.

Im Rückblick waren die 90-minütigen Informationsveranstaltungen zu Burn-out-Prävention und -Intervention in den einzelnen RAV zeitlich zu knapp bemessen. Mit Workshops anstelle von Vorträgen hätten die Mitarbeitenden in den RAV vermutlich besser für das Burn-out-Thema und den Nutzen von Gesundheitszirkeln sensibilisiert werden können.

Einmal mehr hat sich sodann gezeigt, dass Erfolge nicht von heute auf morgen eintreten. Die Arbeit im Gesundheitszirkel und daraus resultierende Interventionen sind ein Prozess, der mitunter im Gesamtteam auch Widerstände auslöst, die in geduldiger Überzeugungsarbeit abgebaut werden müssen. Wichtig ist deshalb auch die Zusammenarbeit mit anderen, schon bestehenden Gefässen wie Teamsupervision.

Schliesslich müsste das Thema «Burn-out» permanent in die Aus- und Weiterbildung der Personalberatenden integriert werden. Denn erst eine kontinuierliche Auseinandersetzung ermöglicht es, auch Tabuthemen anzusprechen.

Sicher wäre es lohnend, Gesundheitszirkel in allen RAV einzuführen. Sie stärken die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden für ihre Gesundheit, sind eine wirksame Burn-out-Prävention, reduzieren dadurch die langfristigen menschlichen und betrieblichen Kosten und tragen zum Erfolg der Institutionen bei.

Dr. Christel Killmer ist Gesundheitssoziologin und selbstständig als wissenschaftliche Beraterin in der betrieblichen Gesundheitsförderung tätig. Sie leitete das Pilotprojekt im RAV Rheinfelden. Adresse: Bleichemattstr. 20, 5000 Aarau. c.killmer@bluewin.ch
Viktor Moser ist Fachredaktor PANORAMA für den Bereich Arbeitsmarkt
Fussnoten und weitere **Informationen** vgl. S. 35.

Mehr Berufspraktika für Lehrabgänger

Im Anschluss an ihre Ausbildung schaffen viele Lehr- und Schulabgänger der Sekundarstufe II den Einstieg in den Arbeitsmarkt nicht. Folgerichtig liegt die Arbeitslosenquote der 20- bis 24-Jährigen mit 6,7 Prozent deutlich über dem Durchschnitt von 4,1 Prozent (Februar 2005).
Nach mehreren Absagen mit dem Hinweis, dass die Praxiserfahrung ungenügend sei, nehmen die Motivation und das Selbstvertrauen der betroffenen Jugendlichen ab. Das in der Ausbildung erworbene Wissen liegt brach und geht mit der Zeit verloren.
Neben der ungenügenden Berufspraxis erschweren zwei weitere Faktoren den Übergang in die Arbeitswelt. Zum einen wird die Arbeitslosigkeit der Jugendlichen oft als kurzfristig betrachtet, zum anderen werden natürliche Abgänge intern besetzt, weil die Neueinstellungen Zusatzkosten mit sich bringen.
Eine wirkungsvolle Massnahme zur Optimierung der Schnittstelle zwischen Ausbildung und Arbeitswelt ist das Berufspraktikum, das von der Arbeitslosenversicherung zu 75 Prozent bezahlt wird. Der Jugendliche kann im Rahmen des Praktikums die nötige Berufserfahrung sammeln, was seine Vermittlungsfähigkeit verbessert. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) will im Jahre 2005 für 6000 Jugendliche Praktikumsplätze bereit zu stellen. Ralph Krieger/MR

Ralph Krieger ist Politologe und Praktikant beim Staatssekretariat für Arbeit (seco), Direktion für Arbeit. Adresse. Effingerstrasse 31, 3003 Bern.
ralph.krieger@seco.admin.ch

Eine ausführliche Fassung des Beitrages «Mehr Berufspraktika für Lehrabgänger» finden Sie unter www.panorama.ch/files/4388d.pdf VM

Nach der Lehre Berufspraxis sammeln.

Mehr verdienen lohnt sich ... bedingt

Der Anreiz für Familienhaushalte, mehr Erwerbsarbeit zu leisten, hält sich oft in Grenzen. Ein höherer Lohn bewirkt Veränderungen bei den Sozialtransfers sowie bei den Ausgaben für Steuern und für familienergänzende Kinderbetreuung. Oft bleibt nicht allzu viel vom Zusatzeinkommen übrig. Zu diesem Schluss gelangt eine Studie, die das Bundesamt für Sozialversicherung (BSV) und das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) in Auftrag gegeben haben.
Die Berechnungen wurden in Zürich, Lausanne und Bellinzona jeweils für niedrige und mittlere Einkommen durchgeführt. Namentlich in Einelternhaushalten wird der finanzielle Nettogewinn durch die Kosten für familienergänzende Kinderbetreuung geschmälert. Häufig bleibt dort bloss noch die Hälfte des zusätzlichen Einkommens übrig. Bei den Paarhaushalten ist der finanzielle Nettogewinn in Zürich am höchsten. Demgegenüber schmilzt in Bellinzona das zusätzliche Einkommen am stärksten weg. Auf den Gewinn drückt vor allem der folgende Faktor: Ergänzungsleistungen für einkommensschwache Familien und die Verbilligung der Krankenkassenprämien werden reduziert oder ganz gestrichen.
Die vollumfängliche Studie finden Sie unter file www.panorama.ch/files/4332.pdf. VM

Zürich will Invaliditätsrate senken

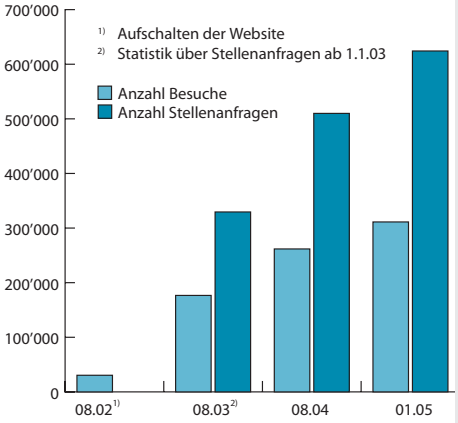
Innert zehn Jahren hat sich bei der Zürcher Stadtverwaltung die Zahl der neu auftretenden Invaliditätsfälle verdoppelt. Mit einem gezielten Case Management will der Stadtrat dieser Entwicklung nun Gegensteuer geben. Er hat dafür dreieinhalb neue, befristete Stellen bewilligt.
Verunfallte oder kranke Mitarbeitende sollen bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess möglichst frühzeitig unterstützt werden (siehe PANORAMA 1/2005 «Zeit gewinnen – Wiedereingliederung verbessern»; S. 6 f.).
Bereits vierzehn Tage nach dem Ereignis nehmen die Case Manager mit der betroffenen Person Kontakt auf. Sie helfen ihr beim Umgang mit Versicherungen, geben Hinweise zu medizinischen Therapieformen und klären Fragen rund um den Arbeitsplatz.
Die Stadt Zürich startet die Pilotphase zunächst in drei Dienstabteilungen. Resultate werden in einem Jahr vorliegen; danach will der Stadtrat über das weitere Vorgehen entscheiden. VM

Website des seco: Besuche verzehnfacht

Die Website www.treffpunkt-arbeit.ch wird rege benutzt. Im Jahr 2004 registrierte sie rund 3,1 Millionen Besuche. Die vom Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) betreute Seite bietet umfassende Informationen zu den Themen Arbeitslosigkeit, finanzielle Leistungen der Arbeitslosenversicherung, freier Personenverkehr, EURES, Arbeitsmarktstatistiken sowie Adressen von regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) und Arbeitslosenkassen. Über den elektronischen Weg sind 2004 mehr als 14'000 offene Stellen angemeldet und rund 1'700 Mailanfragen von Stellensuchenden, Arbeitgebern usw. beantwortet worden.
Seit dem Start im August 2002 haben sich die Besuche verzehnfacht. Im Januar 2005 betrug die entsprechende Zahl 311'200, siehe Grafik. Auf das grösste Interesse stossen das Angebot an offenen Stellen, praktische Hinweise im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit, Formulare und Links zu privaten Arbeitsvermittlungen.

Mit der geplanten Neugestaltung soll die Website behindertengerechter und allgemein noch benutzerfreundlicher und informativer werden. Cornelia Baer, seco

Anzahl Besuche und Stellenanfragen auf der Website www.treffpunkt-arbeit.ch



Quelle: seco – Direktion für Arbeit

Lehrstellenmangel: Briefwechsel zwischen Armand Pirovino und Bundesrat Deiss

Sehr geehrter Herr Bundesrat Joseph Deiss
Als langjährig tätiger Berufs- und Laufbahnberater habe ich Ihr Interview im «Tagesanzeiger» vom 4. Februar 2005 mit grossem Interesse gelesen. Ich bin sehr froh, zu hören, dass Sie und Ihre Teams die zunehmende Jugendarbeitslosigkeit sehr ernst nehmen und mit diversen Massnahmen hier und jetzt konkret angehen wollen.
Im Sommer 2004 waren bereits über 20'000 Schulabgänger ohne Ausbildungsplatz, obwohl die Ausbildungsplätze um 1500 gesteigert werden konnten. Diese unübersehbare Zahl von jungen Menschen ohne Platz in unserer Gesellschaft ist zu einem grossen Teil in Brückenangeboten untergebracht, und sie bewerben sich (mit wenigen Ausnahmen) intensiv für ihren Berufsstart per August 2005. Allein in meiner engsten Region sind es über 150 junge Menschen, die in drei kantonal organisierten Angeboten professionell geführt auf den Berufsstart vorbereitet werden; Jugendliche an privaten Schulen sowie in Übergangsjobs ohne Betreuung nicht mitgezählt.
Im «Berufseinführungs-Jahr» Pfäffikon SZ sieht die Lage zurzeit so aus: Von 84 Jugendlichen in den vier Klassen haben zurzeit 75 Prozent noch keine Zusage für einen Ausbildungsplatz. In einigen Abschlussklassen, die ich betreue, sieht die Lage ähnlich düster aus. Dazu kommen Jugendliche, die keine Statistik mehr erfasst, weil sie auch zwei bis drei Jahre nach Schulabschluss nichts gefunden haben, aber auch nicht beim RAV gemeldet sind. In meinen 32 Jahren Berufserfahrung habe ich eine solche Situation noch nie erlebt.
Nach dem sukzessiven Ausstieg des Bundes aus der Unterstützung der Berufs- und Studienberatung und dem Kampf, dass wir überhaupt noch im neuen Bundesgesetz verankert sind, kann man zurzeit mitverfolgen, was in einzelnen Kantonen an dieser Nahtstelle der Bildung geschieht. Wenn jetzt grosse Kantone wie z.B. der Kanton Zürich seine BIZ- und Beratungsstandorte auf drei oder vier zusammenschrumpfen lässt und dies noch mit «mehr professioneller Effizienz und Bürgernähe» begründet, greift man sich an den Kopf und fragt sich, von welcher Logik aus hier – weit weg von der täglichen Arbeit mit der Bevölkerung – argumentiert wird.

Mit freundlichen und hoffenden Grüssen,
Armand Pirovino

Sehr geehrter Herr Pirovino
Für Ihren offenen Brief vom 5. Februar 2005 danke ich Ihnen bestens. Gerne nehme ich hiermit zu den von Ihnen erwähnten Punkten Stellung. Wie Sie feststellen, nehme ich das Problem der stellenlosen Jugendlichen sehr ernst. Im Nachgang zur deutlichen Ablehnung der Lehrstelleninitiative und mit Inkrafttreten des neuen Berufsbildungsgesetzes am 1. Januar 2004 hat mein Departement vieles unternommen, um dieser Situation Herr zu werden. Ich will keine Eingriffe des Staates in den Arbeitsmarkt, sondern Rahmenbedingungen setzen, damit junge Menschen den Weg auf den Markt finden. Mein Ziel bleibt nach wie vor, dass möglichst alle Jugendlichen eine Lehrstelle oder mindestens eine Anschlusslösung nach der obligatorischen Schulzeit finden. Das seco wird deshalb dieses Jahr die Zahl der Berufspraktika von 3'000 auf 6'000 und die Motivationssemester von 7'200 auf 10'000 erhöhen, die Massnahmen, welche uns das Berufsbildungsgesetz (BBG) zur Verfügung stellt, werden ebenfalls intensiviert.
30 Prozent ausbildende Betriebe sind zu wenig, und deshalb ist eine der Säulen meiner Politik zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit der vermehrte Einsatz von Lehrstellenförderern, welche den Betrieben die Vorteile der Lehrlingsausbildung aufzeigen. Ich denke, alle in der Berufsbildung und -beratung Engagierten sollten den Betrieben noch verstärkt aufzeigen, dass sich die Lehrlingsausbildung in jedem Fall rechnet!
Selbstverständlich steht es den Kantonen frei, ihre Berufsberatung so zu organisieren, wie sie es für richtig halten. Untersuchungen bestätigen jedoch, dass die Berufsberatung schon früh ansetzen müsste und die Massnahmen zur individuellen Betreuung der Jugendlichen (Mentoring) ausgebaut werden sollten. Auch in diesem Bereich gibt uns das BBG die Handhabe, und der Bund stellt die nötigen Mittel zur Berufsbildungsförderung zur Verfügung.
Ich hoffe, Ihnen mit dieser Antwort gedient zu haben, und danke Ihnen für Ihr stetiges Engagement «im Feld», in der Nähe der Jugendlichen und ihren Herausforderungen.

Mit freundlichen Grüssen
Joseph Deiss

Die ungekürzten Briefe finden Sie unter www.panorama.ch/files/4276.pdf.

NEUE PUBLIKATIONEN

Computerspiel soll bei Berufswahl helfen
Ein Computerplanspiel soll Mädchen bei der Suche nach dem richtigen Ausbildungsberuf helfen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) stellte Anfang Februar in Berlin die neue CD «Joblab Ausbildung» vor. Sie informiert über neue und wenig bekannte Berufe und legt einen Schwerpunkt auf zukunftsfähige und technische Branchen, wie neue Medien. «Joblab Ausbildung» versetzt die Nutzerin in ein virtuelles Unterwasserlabor, von dem aus sie die verschiedenen Berufswelten erkundet. In sechs Schritten kann sie eigene Interessen erkennen und dazu passende Berufe finden. Eine detaillierte Datenbank gibt Informationen zu Berufszweigen. Ausserdem kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf simuliert werden. Joblab ist auch geeignet für den Unterricht und die Berufsberatung. Es ist ein gemeinsames Projekt des BMBF mit der Bundesagentur für Arbeit, der Europäischen Kommission sowie den Landeswirtschaftsministerien Hessen und Rheinland-Pfalz. Die CD kann auf der Homepage www.joblab.de kostenlos bestellt werden. Infos: www.heise.de/newsticker/meldung/56218 und www.joblab.de DF

Ratgeber zum Ausländerrecht
Ein neuer Rechtsratgeber weist ausländischen Arbeitskräften den Weg durch den schweizerischen Paragrafenwald. Er erläutert alle wichtigen Themen von der Einreise über Bewilligungen bis hin zu Familiennachzug und Asylverfahren. Ausländerrecht, leben, lieben und arbeiten in der Schweiz, Beobachter Buchverlag 2004; CHF 36.–. VM

Download von Publikationen der CEDEFOP
CEDEFOP gibt die Europäische Zeitschrift «Berufsbildung» heraus, die dreimal jährlich in zumindest vier Sprachen (DE, EN, ES, FR) erscheint. Als Hardcopy kann sie bezogen werden über die Adresse: www2.trainingvillage.gr/etv/publication/orderform/form.asp?pub_id=372. Bis auf die letzen beiden Ausgaben steht sie jeweils als pdf zum Downloaden: www2.trainingvillage.gr/etv/publication/publications.asp?section=18 bereit. Ein Glossar zu «Terminology of vocational training policy» in sechs Sprachen unter www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/4030_6k.pdf. Wt

ERGÄNZENDE HINWEISE ZU DEN AUFSÄTZEN

Diagnose beginnt beim Händedruck S. 3

Fussnoten:

[1] Martin Boss und Werner Deinlein (2003): Befragung zum Stand der Testanwendung in der allgemeinen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung der deutschen Schweiz. NABB-Diplomarbeit, 2003; Download: www.panorama.ch/files/4192b.pdf

[2] Mark A. Hubble, Barry L. Duncan, Scott D. Miller (Hrsg.): So wirkt Psychotherapie. Empirische Ergebnisse und praktische Folgerungen. verlag modernes lernen, 2001, Dortmund.

Tests: Die neue Fachgruppe der CCO S. 4

Fussnoten:

[1] Mandat der CCO-Gruppe Tests

[2] Die KBSB hat die an ihrer Plenarkonferenz vom 28. Mai 2004 angenommenen Rahmenbedingungen bezüglich der Unentgeltlichkeit oder Entgeltlichkeit von Schulberatungsleistungen bis Ende Januar 2005 in die Vernehmlassung geschickt.

Viel erreicht – und doch sind noch viele Wünsche offen S. 6

Fussnoten:

[1] PANORAMA 5/98; Download: www.panorama.ch/-files/4192a.pdf

[2] Martin Boss und Werner Deinlein (2003): Befragung zum Stand der Testanwendung in der allgemeinen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung der deutschen Schweiz. NABB-Diplomarbeit, 2003; Download: www.panorama.ch/files/4192b.pdf

[3] François Stoll: Testgebrauch in der schweizerischen Beratungspraxis. In U. Pulver, A. Sang und F.W. Schmid (Hrsg.), Ist Psychodiagnostik verantwortbar? Wissenschaftler und Praktiker diskutieren Anspruch, Möglichkeiten und Grenzen psychologischer Erfassungsmittel (S. 321–339). Bern 1978, Huber.

[4] Fünf Prinzipien der Interpretation bei Interessentests nach Zytowski (1999):
1. Bereite dich auf die Testbesprechung vor
2. In der Testbesprechung sollen die Rat Suchenden involviert sein
3. Kommuniziere einfach und empathisch
4. Rat Suchende fragen, dass sie ihre Resultate rekapitulieren und bei Missverständnissen erklären
5. Fördere den Berufs- und Laufbahnprozess

Zytowski, D. G. (1999). How to talk to people about their interest inventory results. In M. L. Savickas u. A. R. Spokane (Eds.), Vocational interests: Meaning, measurement and counseling use (pp. 277–293).
Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Neue Norm – bald auch in der Schweiz? S. 10

Autoren: **Klaus-Dieter Hänsgen** ist Direktor des Zentrums für Testentwicklung und Diagnostik am Departement für Psychologie der Universität Freiburg/Schweiz;
Adresse: Universität Freiburg, Rte d'Englisberg 9, 1763 Granges-Paccot. klaus-dieter.haensgen@unifr.ch.
Daniel Jungo, Fachpsychologe für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung FSP, ist Präsident der Diagnostik-Kommission des SVB (Schweizerischer Verband für Berufsberatung). dj@danieljungo.ch

Fussnoten:

[1] Standards für pädagogisches und psychologisches Testen; deutsche Fassung herausgegeben von H. Häcker, D. Leutner und M. Amelang; Supplementum 1/1998 der Zeitschriften Diagnostica und der Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie; Hogrefe Verlag für Psychologie Göttingen und Verlag Hans Huber Bern

[2] www.intestcom.org/Downloads/German%20guidelines%202001.pdf

[3] DIN 33430, Ausgabe 2002-06 Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen. Beuth Verlag Berlin. Siehe auch www.unifr.ch/ztd

[4] Befragung zur Situation der Psychodiagnostik in der Schweiz. Projekt im Auftrag der FSP (Föderation der Schweizer Psychologinnen und Psychologen). Leitung: K.-D. Hänsgen, Bearbeitung: M. Bernasconi. Download: http://www.unifr.ch/ztd/tkfsp/docs/situsuisse.html

[5] Hossiep, R./Paschen, M./Mühlhaus, O. Persönlichkeitstests im Personalmanagement. Grundlagen, Instrumente und Anwendungen; Hogrefe, Göttingen 2000

[6] Fussnote 1.

L'indispensable de l'orientation S. 15

«L'indispensable de l'orientation».
Phosphore-Special 2005. Editions Bayard Jeunesse. November–Dezember 2004. ISBN 2-273-00450-8. www.onisep.fr. 18 Franken.

Schweizer Lehrlinge sind billiger als deutsche S. 20

Fussnoten:

[1] Informationen zur Studie finden sich unter www.vwi.unibe.ch/ffb

[2] Die Kostenangaben sind etwa vergleichbar, auch wenn die in Deutschland und in der Schweiz angewandten Kalkulationsmethoden nicht ganz dieselben waren.

[3] Aus Gründen der direkten Vergleichbarkeit werden Daten eines ähnlichen Ausbildungsberufes einander gegenübergestellt.

Literatur: Beicht, Ursula; Walden, Günter; Herget, Hermann (2004): Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland, Berichte zur beruflichen Bildung No. 264, Bielfeld: Bertelsmann Verlag
Mühlemann, Samuel; Schweri, Jürg; Wolter, Stefan C. (2004). Wenn die Ausbildung eines Lehrlings nicht rentiert. In: PANORAMA, Zürich, 1/2004
Schweri, Jürg; Mühlemann, Samuel; Pescio, Yasmina; Walther, Belinda; Wolter, Stefan C.; Zürcher, Lukas (2003): Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht Schweizer Betriebe, Chur und Zürich: Rüegger Verlag

Welche Zukunft haben Bankberufe? S. 29

Der Bericht kann unter www.observatoire-orte.ch oder www.panorama.ch/files/4062.pdf heruntergeladen werden. Studie über den Ostschweizer Banken- und Finanzsektor (Erika Meins, AMOSA): http://www.amosa.net/studie1.htm (Bericht in deutscher Sprache) und PANORAMA 5/2003, Seite 46–48 (in deutscher Sprache, französische Zusammenfassung).
Download: http://www.infopartner.ch/periodika/2003/Panorama/Heft_5_2003/pan3546.pdf

Fussnoten:

[1] Quelle der Tabelle im Kasten: AVAM

[2] Cadre Finance Carrière, eine Beratungsplattform für Führungskräfte mit und ohne Stelle; siehe auch PANORAMA 1/2004 «Bankkader nutzen neues Angebot», S. 24 f.

Lösungen finden gegen Burn-out S. 31

Fussnoten:

[1] Johannes Siegrist, Soziale Krisen und Gesundheit: eine Theorie der Gesundheitsförderung am Beispiel von Herz-Kreislauf-Risiken im Erwerbsleben, Hogrefe, Göttingen; Bern, Toronto, Seattle 1996

[2] Christel Killmer, Burn-out bei Krankenschwestern: Zusammenhänge zwischen beruflichen Belastungen, beruflichen Kontrollbestrebungen und dem Burn-out-Phänomen, LIT, Münster, Hamburg, London 1999 http://www.lit-verlag.de/isbn/3-8258-4404-8

Anlässlich einer Fachtagung vom September 2004 in Montana hat die Autorin über Gesundheitszirkel informiert. Den Bericht sowie Literaturangaben finden Sie unter http://www.healthhospitals.ch/main/Show$Id=598.html

IMPRESSUM

Herausgeber:
Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung SGAB und Schweizerischer Verband für Berufsberatung SVB, in Zusammenarbeit mit dem seco (Staatssekretariat für Wirtschaft)

Redaktion:
Daniel Fleischmann (DF), Redaktion Berufsberatung und Berufsbildung deutsche Schweiz, dfleischmann@panorama.ch
Viktor Moser (VM), Redaktion Arbeitsmarkt, vmoser@panorama.ch
Pierre-Yves Puippe (PY), Rédaction Formation professionnelle Suisse romande, pypuippe@panorama.ch
Yvonne-Marie Ruedin (YMR), Rédaction Orientation professionnelle Suisse romande, ymruedin@panorama.ch
Dr. Emil Wettstein (Wt), Chefredaktor, ewettstein@panorama.ch
Jacques Amos (JA), Mitarbeiter, Genf

Übersetzung:
Ruth Amos (RA) und AHA-Translations (MR)

Sekretariat:
Girhaldenweg 8, 8048 Zürich
T 044 350 55 18, F 044 350 55 16,
secretariat@panorama.ch

Verlag – Vertrieb – Inserate
Weber AG Verlag
Gwattstrasse 125, CH-3645 Thun/Gwatt
T 033 336 55 55, F 033 336 55 56
panorama@weberag.ch

Preise:
Jahresabonnement
Deutsch oder Französisch CHF 84.–
(Ausland CHF 100.–, Euro 64.–),
Deutsch und Französisch CHF 100.–
(Ausland CHF 116.–, Euro 75.–)
Einzelausgabe CHF 18.– (Ausland Euro 12.–)

ISSN: 1011–5218, 18. Jahrgang
Erscheint zweimonatlich in Deutsch und Französisch
Genauere Angaben: www.panorama.ch/d/imp.html

PANORAMA

DIE FACHZEITSCHRIFT FÜR BERUFSBERATUNG, BERUFSBILDUNG, ARBEITSMARKT

Im Abo direkt ins Haus bestellen und mit der Panorama-Kamera Ihr Panorama einfangen!

PANORAMA erscheint 6 × jährlich in zwei Ausgaben (deutsch und französisch) in einer Gesamtauflage von 3100 Exemplaren.
PANORAMA ist die führende Zeitschrift der Schweiz in den Bereichen Berufsberatung, Berufsbildung und Arbeitsmarkt.
Neu erscheint sie deutsch und französisch in getrennten Ausgaben. Wählen Sie Ihr Abo!

- Jahresabo deutsch oder französisch – Sie erhalten Ihre gewünschte Ausgabe zum Preis von **Fr. 84.–**
- Doppelabo deutsch und französisch – Sie erhalten je eine Ausgabe zum Abopreis von **Fr. 100.–**
- STUDENTEN-ABO (6 Ausgaben 2005) **Fr. 50.–**

Bei beiden Abos erhalten Sie als Willkommensgeschenk eine Panorama-Kamera von Kodak gratis dazu.

Rufen Sie uns noch heute an, um Ihr Abonnement zu bestellen!

Kopier-/Faxvorlage für die Abobestellung:

☐ Ja, ich will ein Jahresabonnement von **PANORAMA** zum Preis von Fr. 84.– inkl. MwSt. und Porto.
Ich erhalte die ☐ deutsche ☐ französische Ausgabe (bitte ankreuzen).

☐ Ja, ich erhalte das Doppelabonnement von **PANORAMA** und erhalte pro Ausgabe sowohl ein deutsches als auch ein französisches Exemplar zum Preis von insgesamt Fr. 100.– inkl. MwSt. und Porto.

Das Willkommensgeschenk wird mir kostenlos zugeschickt.

Firma: _____

Name: _____

Vorname: _____

Strasse: _____

PLZ/Ort: _____

Telefon: _____

Datum: _____

Unterschrift: _____

☐ Ja, ich profitiere vom günstigen **PANORAMA**-STUDENTEN-ABO und lege meiner Anmeldung eine Kopie des Studentenausweises bei. Ich erhalte die ☐ deutsche ☐ französische Ausgabe (bitte ankreuzen). Diese Abo ist gültig für alle 6 Ausgaben 2005.

Weber AG Verlag
Gwattstrasse 125
CH-3645 Thun/Gwatt
Tel. 033 336 55 55
Fax 033 336 55 56
panorama@weberag.ch

www.panorama.ch