4/05

Die Fachzeitschrift
für Berufsberatung,
Berufsbildung,
Arbeitsmarkt

PANORAMA

Sockelarbeitslosigkeit

Arbeitsverwaltungen im internationalen Vergleich – Seite 11
Glück und Ökonomie – Seite 14
ARCOSP: Neustart – Seite 17
Neuenburger Centre de bilan – neue Rechtsform – Seite 18
Diagnostik: Plädoyer für Methodenvielfalt – Seite 20
SVB-Tagung zum Thema Jugendarbeitslosigkeit – Seite 23
Round Table zur Berufsbildungsforschung – Seite 27
Praxisbericht: Eine Bildungsverordnung entsteht – Seite 31

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 Selbstständigkeit – 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 Viktor Moser
Fakten statt Ängste

DOSSIER: SOCKELARBEITSLOSIGKEIT

4 Bernhard Weber
Ursachen erkennen und beseitigen

6 Viktor Moser
Sechs Fachleute äussern sich zur Sockelarbeitslosigkeit

ARBEITSMARKT

11 Simon Röthlisberger
Arbeitsverwaltungen im internationalen Vergleich

14 Richard Layard
Glück und Ökonomie

15 Arbeitsmarkt in Kürze
Gründerorganisation wächst weiter / Schweiz liberaler als Deutschland / AVIG-Vollzug unterschiedlich / Arbeitslose länger auf Stellensuche / Freiwilligenarbeit in der Schweiz

BERUFSBERATUNG

17 Yvonne-Marie Ruedin
Neustart der ARCOSP

18 Jean-Marie Fragnière
Neuenburger Centre de bilan

20 Ulrike Zöllner Diagnostik:
Plädoyer für Methodenvielfalt

23 Daniel Fleischmann
SVB-Tagung zum Thema Jugendarbeitslosigkeit

25 Berufsberatung in Kürze
Sinkende Beteiligung in der Erwachsenenbildung / Arbeitslose gezielt weiterbilden / Statistik der Berufsberatung

BERUFSBILDUNG

27 Daniel Fleischmann
Round Table zur Berufsbildungsforschung

31 Franziska Gartmann-Maurer
Praxisbericht:
Eine Bildungsverordnung entsteht

33 Berufsbildung in Kürze
Berufliche Identität / Entwicklung von Bildungsverordnungen / Standards für Lehrpersonen / Frankreich: Laufbahn der Generation 2001

SERVICE

34 Neue Publikationen
35 Ergänzende Hinweise zu den Aufsätzen
35 Impressum

Titelbild und Bilder im Dossier:
Peter Maurer

Fakten statt Ängste

Viktor Moser

«Sockelarbeitslosigkeit» – das Wort weckt diffuse Ängste, lässt Schreckensszenarien hochkommen. Bilder tauchen auf von schwer vermittelbaren Frauen und Männern, welche gleichsam im «Sockel» eingeschlossen bleiben. Da und dort wird befürchtet, dass die Schweiz in den Sog anderer europäischer Länder gerate und sich die Sockelarbeitslosigkeit nach jeder Rezession erhöhe.

Wer sind sie, die Stellensuchenden innerhalb des Sockels? Wie lange verharren sie dort? Was sind ihre Bedürfnisse? Diese Fragen gilt es zu klären, damit anstelle von Panikmache eine sachliche Diskussion einsetzen kann. Gerade für Beratungspersonen auf den regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), aber auch für Berufsberatende sind klare Fakten unerlässlich, um die betroffenen Menschen optimal unterstützen zu können.

In der vorliegenden Nummer lassen wir deshalb Fachleute aus Wissenschaft, Verwaltung und Wirtschaftsverbänden ausgiebig zu Worte kommen. Ihre Analysen und Impulse sollen all jenen dienen, die Tag für Tag Stellensuchende beraten und – mindestens während einer gewissen Zeit – auf ihrem Weg zurück in die Arbeitswelt begleiten.

Was Ausmass, Zusammensetzung und Brisanz der Sockelarbeitslosigkeit betrifft, sind die Einschätzungen unterschiedlich. Auch in der Frage, welche Gegenmassnahmen sich aufdrängen, gehen die Meinungen teilweise auseinander. In einzelnen Punkten sind sich die Experten jedoch einig. Je länger das Wirtschaftswachstum stagniert, desto mehr wächst der Sockel an. Diese Feststellung ist unbestritten. Werden über einen längeren Zeitraum hinweg keine neuen Arbeitsplätze geschaffen, so stösst auch die beste Beratung und Vermittlung an ihre Grenzen.

Konsens besteht im Weiteren darin, dass der Sockel keineswegs ein monolithischer Block ist. Neben Personen, welche während einer verhältnismässig kurzen Zeitspanne die für sie geeignete Stelle suchen, umfasst er auch Langzeitarbeitslose. Diese Personengruppe verdient nach Meinung aller Fachleute unser Hauptaugenmerk. Nur durch gezielte Qualifizierung, so die einhellige Meinung, lasse sie sich wieder in den ersten Arbeitsmarkt integrieren. Notfalls biete sich sogar ein individuelles Coaching an.

Dass die Wiedereingliederung mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit immer schwieriger zu erreichen ist, steht ausser Zweifel. Menschen, die sich mehr als ein Jahr lang erfolglos für eine Stelle bewerben, werden stigmatisiert und geraten in einen Teufelskreis. Der Ruf nach echter Prävention wird deshalb zusehends lauter: Langzeitarbeitslosigkeit zu bekämpfen ist gut, noch besser ist es, sie zu verhindern.

AUF DER SUCHE NACH GEGENSTRATEGIEN

Ursachen erkennen und beseitigen

Bernhard Weber

Die Höhe der Sockelarbeitslosigkeit lässt sich nur schwer voraussagen. Wichtiger ist es jedoch, deren Ursachen genau zu kennen. Nur auf dieser Basis lassen sich wirksame Gegenstrategien entwickeln. Gefährlich und hartnäckig ist Sockelarbeitslosigkeit dann, wenn ganze Bevölkerungsgruppen langzeitarbeitslos werden.

Der Begriff «Sockelarbeitslosigkeit» besagt, dass selbst in bester konjunktureller Situation die Arbeitslosigkeit ein gewisses Niveau nicht unterschreitet. Sockelarbeitslosigkeit lässt sich gedanklich in zwei Komponenten zerlegen: die friktionelle und die strukturelle Arbeitslosigkeit.

Die friktionelle Arbeitslosigkeit entsteht dadurch, dass das Finden bzw. die Besetzung einer offenen Stelle für Stellensuchende und Unternehmen mit einem Suchprozess verbunden ist, welcher eine gewisse Zeit beansprucht. Sie wird daher auch Sucharbeitslosigkeit genannt. Die zweite Komponente der Sockelarbeitslosigkeit ist die sog. strukturelle Arbeitslosigkeit. Ihre Entstehung lässt sich dadurch erklären, dass ein Arbeitsmarkt viele verschiedene regionale und/oder berufsspezifische Teilarbeitsmärkte aufweist, welche gegeneinander nur sehr bedingt durchlässig sind. Verteilen sich angebotene Stellen und Stellensuchende ungleich auf die einzelnen Teilmärkte, so entstehen selbst bei einer zahlenmässigen Entsprechung von angebotenen und nachgefragten Stellen Ungleichgewichte, welche sich kurzfristig und ohne strukturelle Anpassungen auf Seiten des Arbeitsangebots oder der Arbeitsnachfrage nicht abbauen lassen.

HÖHE IST SCHWIERIG ZU BESTIMMEN

Schwieriger als die gedankliche Abgrenzung ist die empirische Bestimmung der Sockelarbeitslosigkeit. Die meisten Schätzmethoden

Wer zu lange auf der Ersatzbank sitzt, kommt nicht mehr ins Spiel.

zielen dabei nicht auf die Sockelarbeitslosigkeit in obigem Sinne, sondern – vereinfacht ausgedrückt – auf das langfristige mittlere Niveau der Arbeitslosigkeit. Auch für die Schweiz gibt es solche Schätzungen der so genannten konjunkturneutralen oder gleichgewichtigen Arbeitslosigkeit. Diese zeigen – wenig überraschend – dass diese in den Neunzigerjahren deutlich angestiegen ist. Ende der Neunzigerjahre wurde sie, je nach angewandter Methode, auf ein Niveau von knapp 2 bis gut 3 Prozent geschätzt. Anzeichen, wonach die konjunkturneutrale Arbeitslosigkeit seit Ende der Neunzigerjahre weiter angestiegen wäre, gibt es bis heute keine. Ende 2000 lag die saisonbereinigte Arbeitslosenquote in der Schweiz bei 1,6 Prozent. Es ist somit nicht auszuschliessen, dass die Sockelarbeitslosigkeit, wie wir sie oben definiert haben, auch heute noch in dieser Grössenordnung liegt.

MARKANTER ANSTIEG DER QUALIFIKATIONEN

Damit Gegenstrategien entwickelt werden können, müssen die Ursachen bekannt sein.

Friktionelle Arbeitslosigkeit lässt sich verringern, indem Informationen über offene Stellen und Stellensuchende so effizient wie möglich ausgetauscht werden können. Hierbei nehmen in der Schweiz die regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), aber auch die privaten Stellenvermittlungsfirmen eine wichtige Funktion wahr. Auch die Internetkommunikation dürfte den Stellen- bzw. den Personalsuchprozess erleichtern.

Deutlich komplexer und von der Grössenordnung bedeutender ist die Herausforderung im Falle der strukturellen Arbeitslosigkeit. Im Wesentlichen ist diese darauf zurückzuführen, dass das vorhandene Fähigkeitsprofil der Arbeit Suchenden nicht dem Anforderungsprofil der offenen Stellen entspricht. Ein solcher «Mismatch» kann sowohl durch Entwicklungen der Arbeitskräftenachfrage, des Arbeitskräfteangebots als auch durch Beeinträchtigungen des Marktmechanismus hervorgerufen werden.

Bei der Arbeitskräftenachfrage war in den Neunzigerjahren bis heute eine markante Verschiebung in Richtung höherer Qualifikationen festzustellen. Getrieben war dieser Trend einerseits von der technologischen Entwicklung und andererseits von der fortschreitenden internationalen Arbeitsteilung. Nicht minder bedeutend waren allerdings seit Anfang der Neunzigerjahre die Veränderungen auf Seiten des Arbeitsangebots. Das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften stieg einerseits durch das tendenziell steigende Bildungsniveau der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Zum anderen wurde mit der Abschaffung des Saisonnierstatuts Mitte der Neunzigerjahre die Zuwanderung von wenig qualifizierten Arbeitskräften in die Schweiz begrenzt. Dadurch wurde auch das durchschnittliche Qualifikationsniveau der Zuwanderer deutlich angehoben.

Insgesamt entsprachen die Verschiebungen in der Qualifikationsstruktur des Arbeitsangebots damit weit gehend der Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage der Unternehmen. Dieser Umstand dürfte ganz wesentlich dafür verantwortlich sein, dass das Niveau der strukturellen Arbeitslosigkeit in der Schweiz im internationalen Vergleich auch heute noch ausserordentlich tief liegt. Andererseits gibt es auch Indizien dafür, dass die Verschiebungen in der Arbeitsnachfrage am Schweizer Arbeitsmarkt nicht spurlos vorbeigegangen sind. So zeigt es sich, dass die Arbeitslosenquote von Personen ohne nachobligatorische Schulbildung heute deutlich über dem Niveau von Anfang der Neunzigerjahre liegt.

EXTERNE FAKTOREN BEEINFLUSSEN AUSMASS

Neben Verschiebungen von Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften können auch institutionelle Faktoren die Höhe der Sockelarbeitslosigkeit wesentlich beeinflussen. Eine zentrale Rolle spielt hierbei die Arbeitslosenversicherung (ALV). Am deutlichsten wird dies bei den Arbeitsmarktmassnahmen, mit deren Hilfe die Fähigkeiten der Stellensuchenden den Anforderungsprofilen des Marktes angepasst werden sollen. Auch die maximale Dauer des Leistungsbezugs kann einen Einfluss auf die Höhe der Sockelarbeitslosigkeit haben. Je länger ein Leistungsbezug möglich ist, desto länger werden Stellensuchende im Durchschnitt auf ein möglichst geeignetes Stellenangebot warten.

Nicht nur die ALV ist jedoch in institutioneller Hinsicht von Bedeutung. Auch übermässige Arbeitsmarktregulierungen können zu einer Erhöhung der Sockelarbeitslosigkeit beitragen, indem sie die Nachfrage nach bestimmten Gruppen von Arbeitskräften negativ beeinflussen. Das moderate Niveau an Arbeitsmarktregulierung in der Schweiz ist insofern ein Erfolgsfaktor.

LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT BEKÄMPFEN

Eine besondere Rolle kommt im Zusammenhang mit der Sockelarbeitslosigkeit der Langzeitarbeitslosigkeit zu. Zum einen ist ein hoher Anteil an Langzeitarbeitslosen ein Anzeichen für eine hohe Sockelarbeitslosigkeit. Gleichzeitig kann eine lange Arbeitslosendauer zu einer Entwertung der Fähigkeiten und zu einer Demotivierung der arbeitslosen Person führen, womit die Langzeitarbeitslosigkeit ihrerseits wieder zu einer Ursache einer erhöhten Sockelarbeitslosigkeit werden kann. Der negative Einfluss der Arbeitslosendauer wurde gerade jüngst wieder in einer Studie deutlich belegt. Der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit kommt daher eine Schlüsselrolle zu, wenn es darum geht, die Sockelarbeitslosigkeit auf einem tiefen Niveau zu halten. Am gefährlichsten und hartnäckigsten wird die Sockelarbeitslosigkeit sicherlich dann, wenn ganze Bevölkerungsgruppen quasi permanent vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind. Glücklicherweise lässt sich für den Fall der Schweiz feststellen, dass der Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich mit aktuell rund 20 Prozent gering ist.

Bernhard Weber ist wissenschaftlicher Mitarbeiter Staatssekretariat für Wirtschaft (seco), Ressort Arbeitsmarktanalyse und Sozialpolitik.
Adresse: Effingerstrasse 1, 3003 Bern. bernhard.weber@seco.admin.ch.

SECHS FACHLEUTE ÄUSSERN SICH ZUR SOCKELARBEITSLOSIGKEIT

Horrorvision oder Normalzustand?

Viktor Moser

Was ist Sockelarbeitslosigkeit? Handelt es sich um Langzeitarbeitslosigkeit oder um das unvermeidbare Ergebnis der Fluktuationen auf dem Arbeitsmarkt? Ist Sockelarbeitslosigkeit unvermeidlich? Was taugen bisherige Massnahmen? Zu diesen Fragen äussern sich sechs Fachleute aus Wissenschaft und Wirtschaftsverbänden.

Die Medien, welche übrigens den Begriff kreiert haben, warnen vor dem Damoklesschwert der Massenarbeitslosigkeit. Auch der Gewerkschaftsdachverband Travail.Suisse bezeichnete in einer Medienmitteilung Anfang Jahr den Kampf für echte Vollbeschäftigung als Hauptziel der Arbeitsmarktpolitik, weil «in der aktuellen Arbeitsmarktkrise die Sockelarbeitslosigkeit massiv ansteigen und in Zukunft die 100 000-Marke nur schwerlich unterschritten wird». Deshalb müsse alles darangesetzt werden, die betroffenen Menschen wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.

Demgegenüber vertreten Arbeitgeber und auch Kreise der Wissenschaft die Meinung, eine gewisse Sockelarbeitslosigkeit sei durchaus normal, als Inflationsdämpfer sogar erwünscht. Entscheidend sei die Durchlässigkeit, damit die Stellensuchenden nicht zu lange im «Sockel» verharren würden.

Wer den wirtschafts- und sozialpolitischen Diskurs regelmässig verfolgt, stellt bald einmal recht unterschiedliche Definitionen und Einschätzungen fest. Mehrheitlich hat sich jedoch die Meinung durchgesetzt, Sockelarbeitslosigkeit besage, dass auch bei guter Konjunktur eine Arbeitslosenquote von 2,1 bis 2,3 Prozent bestehen bleibe. Birgt dieses Faktum sozialpolitischen Zündstoff, oder handelt es sich um eine wenig dramatische Bruchstelle zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt? Klärung tut Not. Sechs Fachleute – vier aus der Wissenschaft, zwei aus Wirtschaftsverbänden – nehmen deshalb zu folgenden Fragen Stellung:

- Was ist Sockelarbeitslosigkeit? Handelt es sich um ein Synonym von Langzeitarbeitslosigkeit?
- Ist Sockelarbeitslosigkeit unvermeidlich? Wann sprechen Sie von Vollbeschäftigung?
- Welches sind die Ursachen, wie entsteht Sockelarbeitslosigkeit?
- Wächst der «Sockel» nach jeder Rezession?
- Wie ist die Durchlässigkeit zwischen «Sockel» und Arbeitsmarkt? Die vorgeschlagenen Massnahmen gegen Sockelarbeitslosigkeit sind vorwiegend individueller Art (Weiterbildung, gezielte Qualifikation, Arbeitsmarktmassnahmen usw.). Sockelarbeitslosigkeit an sich gilt gleichsam als Axiom.
- Taugen diese Massnahmen, oder sind sie «Gewissensberuhigung»?
- Sehen Sie auch wirtschaftspolitische Massnahmen, welche die Sockelarbeitslosigkeit an sich abbauen bzw. aufheben könnten?

SOCKELARBEITSLOSIGKEIT IST UNVERMEIDLICH

George Sheldon, Professor für Volkswirtschaft, Basel

Der bildhafte Begriff «Sockelarbeitslosigkeit» wird in der Wissenschaft nicht benutzt. Er stammt aus den Medien und beschreibt die Höhe der Arbeitslosenquote bei ausgeglichener Konjunktur. Keineswegs ist er ein Synonym für Langzeitarbeitslosigkeit. Eine Jahresarbeitslosenquote von 3 Prozent sagt noch nichts über die Durchlässigkeit aus. So schlägt sich in der Schweiz der Bestand an Arbeitslosen durch Zu- und Abgänge zurzeit im Durchschnitt anderthalb Mal pro Jahr um. Je mehr allerdings der Sockel wächst, desto grösser wird tendenziell der Anteil an Langzeitarbeitslosen. Dieser ist in Deutschland und Frankreich hoch, in den USA niedrig; die Schweiz bewegt sich mit weniger als 20 Prozent im Mittelfeld.

Eine gewisse Sockelarbeitslosigkeit ist unvermeidlich. Wir unterscheiden innerhalb des Sockels zwischen friktioneller und struktureller Arbeitslosigkeit. Von Friktionen sprechen wir, wenn nach einem Stellenwechsel der Suchprozess eine bestimmte Zeit beansprucht. Problematischer ist die strukturelle Arbeitslosigkeit. Sie entsteht aus der Diskrepanz zwischen den Anforderungsprofilen der offenen Stellen und den Qualifikationen der Stellensuchenden. Darüber hinaus kann eine ursprünglich konjunkturelle Arbeitslosigkeit zu einer strukturellen mutieren; dann nämlich, wenn durch Stigmatisierung der Langzeitarbeitslosen die Dauer an sich zu einem Strukturmerkmal wird.

Seit den Siebzigerjahren ist der Sockel trendmässig gewachsen.

Es bestehen jedoch zurzeit keine Anzeichen, dass dies bei einer konjunkturellen Erholung der Fall sein wird. Die Sockelarbeitslosigkeit dürfte sich bei 2,3 bis 2,4 Prozent einpendeln.
Da die Ursachen der Sockelarbeitslosigkeit individueller Natur sind, drängen sich auch Lösungen auf individueller Ebene auf. Die friktionelle Arbeitslosigkeit lässt sich am ehesten durch verbesserte Information und Vermittlung verkürzen. Geht es hingegen um Qualifikationsdefizite, so bleiben Weiterbildungen oder Umschulungen weiterhin die sinnvollsten Massnahmen. Diese greifen allerdings nur dann, wenn sie gezielt eingesetzt werden. Es macht wenig Sinn, Stellensuchende in irgendein Programm zu schicken. Die Wirksamkeit eines Angebotes steht und fällt damit, wieweit es gelingt, die individuellen Bedürfnisse der Stellensuchenden zu berücksichtigen.

ENTSCHEIDEND IST DIE DAUER

Yves Flückiger, Professor für politische Ökonomie, Genf

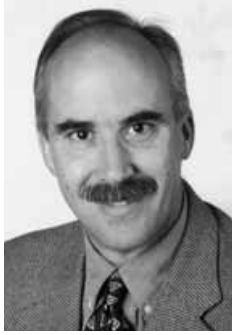
Bei Sockelarbeitslosigkeit befindet sich der Arbeitsmarkt quantitativ im Gleichgewicht, doch können die offenen Stellen von den Stellensuchenden nicht besetzt werden. Diese Diskrepanz ist dann struktureller Natur, wenn Angebot und Nachfrage bezüglich Qualifikationen, Sektoren oder auch Regionen auseinander klaffen. Eine Kombination dieser Faktoren ist durchaus denkbar.
Weit weniger brisant ist die friktionelle Arbeitslosigkeit. Sie bedeutet, dass eine neu geschaffene Stelle nicht sofort besetzt wird oder dass sich Stellensuchende Zeit nehmen, um das passende Angebot zu finden. Oft hilft schon eine verbesserte Information weiter.
Der Sockel ist in seiner Grösse variabel, ganz eliminieren lässt er sich nicht. Wir können bei einer Arbeitslosenquote von 1,5 bis 2 Prozent von Vollbeschäftigung sprechen, sofern die Betroffenen rasch eine Stelle finden. Entscheidend ist die Dauer der Arbeitslosigkeit. Konkret bedeutet das: Langzeitarbeitslosigkeit ist auf jeden Fall zu verhindern. Wer mehr als zwölf Monate auf Stellensuche ist, gerät in einen Teufelskreis, indem die Dauer selbst zum (zusätzlichen) Hindernis wird.
Zwischen 1996 und 2000 konnte der Sockel abgebaut werden, nicht zuletzt dank der neu geschaffenen regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) und der Arbeitsmarktmassnahmen (AMM). Vieles deutet jedoch darauf hin, dass die Wirkung dieser Instrumente in jüngster Zeit nachlässt, was auch in einer längeren Verweildauer der Stellensuchenden beim RAV zum Ausdruck kommt.
Gerade deshalb drängen sich mehr und mehr echte Präventivmassnahmen auf. Wenn jemand arbeitslos wird, ist es in der Regel schon sehr spät, um Qualifikationslücken zu schliessen. Je länger die Arbeitslosigkeit dauert, desto wichtiger wird zudem eine individuelle Betreuung, beispielsweise durch ein Coaching anstelle von Seminarbesuchen. Langfristig dürften mit dieser Vorgehensweise sogar Kosten eingespart werden.
Integrationshemmend ist schliesslich auch die Tatsache, dass Arbeit für einen Teil der Bevölkerung nicht mehr attraktiv ist. Dies gilt einerseits für den gesamten Tieflohnbereich, anderseits für jene Bezügerinnen und Bezüger von Sozialhilfe, welche nach einer Arbeitsaufnahme empfindliche Kürzungen in Kauf nehmen müssen. Anpassungen im Sozial- und Steuersystem sind daher dringlich.

DURCHLÄSSIGKEIT IST BEGRENZT

Susanne Blank, Leiterin Wirtschaftspolitik, Travail.Suisse

Zusätzlich zu den Stellensuchenden gibt es eine beträchtliche Zahl von Erwerbstätigen, die ihr Arbeitspensum erhöhen möchten. Die daraus entstehende Unterbeschäftigungsquote ergibt zusammen mit den Arbeitslosen die so genannte Arbeitsmangelmangelquote, welche gemäss Bundesamt für Statistik 13,4 Prozent (oder

Der «schale Rest»? Nein, Langzeitarbeitslose müssen in den Arbeitsmarkt integriert werden.



George Sheldon

Professor für Volkswirtschaft

Yves Flückiger

Professor für politische Ökonomie

255 000 Vollzeitstellen) beträgt. Diese Grössenverhältnisse sind ebenso wie die Zahl Ausgesteuerter zu berücksichtigen, wenn wir die Höhe der Sockelarbeitslosigkeit bestimmen wollen. Sie zeigen in aller Deutlichkeit auf, dass die vom Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) offiziell ausgewiesenen Arbeitslosenzahlen die Situation wesentlich beschönigen.

In den letzten zwei Jahrzehnten ist der Sockel kontinuierlich angewachsen. Weshalb? Während die Schweiz in den Siebziger- und frühen Achtzigerjahren die Arbeitslosigkeit noch exportieren konnte, bleiben seit ungefähr zwanzig Jahren viele vergleichsweise niedrig qualifizierte ausländische Arbeitskräfte in unserem Land. Ihnen gelingt der Wechsel von den stetig abnehmenden Industriearbeitsplätzen in den Dienstleistungssektor nur sehr bedingt. Gleichzeitig hat sich die Grundhaltung vieler Unternehmen radikal geändert. Schwächere, langsamere Arbeitnehmende, welche dem Tempo in der Arbeitswelt nicht mehr zu folgen vermögen, werden kurzerhand ausgemustert. Kommt hinzu, dass Langzeitarbeitslose kaum mehr angestellt werden. Aus diesen Gründen ist damit zu rechnen, dass bei der Arbeitslosigkeit die 100 000er-Grenze nicht mehr unterschritten wird.

Was die Durchlässigkeit zwischen Sockel und Arbeitsmarkt betrifft, sind einige Fragezeichen zu setzen. Eine Untersuchung aus dem Jahre 1999 weist nach, dass bloss die Hälfte der Ausgesteuerten wieder eine (oft prekäre) Arbeit findet oder sich notgedrungen selbstständig macht. Zudem war früher die Sozialhilfe auf eine zeitliche Übergangsphase ausgerichtet («Hilfe zur Selbsthilfe»); so wird sie heute für zahlreiche Menschen zum Dauerzustand.

Der Sockelarbeitslosigkeit lässt sich in erster Linie präventiv beikommen, und zwar durch gezielte Weiterbildung am Arbeitsplatz, bevor die Leute arbeitslos werden. Erforderlich ist dafür ein Umdenken der Arbeitgeber: weg von der engen betriebswirtschaftlichen Optik, der Fixierung auf Quartalszahlen, zurück zu mehr sozialer Verantwortung.

ARBEITSRECHTLICHE FESSELN LOCKERN

Pierre Triponez, Direktor Schweizerischer Gewerbeverband

Sockelarbeitslosigkeit bezeichnet einen Zustand, Langzeitarbeitslosigkeit hingegen die individuelle Dauer bei bestimmten Menschen. Die beiden Begriffe sind also keineswegs gleichbedeutend, auch wenn eine hohe Sockelarbeitslosigkeit tendenziell zu mehr Langzeitarbeitslosen führt.

Angesichts der heutigen Mobilität und der ausgebauten öffentlichen Arbeitsvermittlung ist ein Sockel von 0,5 bis 1 Prozent vernünftig. Würde er auf den Nullpunkt sinken, so hätten wir eine Lohnexplosion mit den entsprechenden Inflationsfolgen, wie wir sie aus den Sechziger- und Siebzigerjahren kennen. Gewisse Bruchstellen zwischen Angebot und Nachfrage gibt es auf dem Arbeitsmarkt allein schon deshalb, weil die Ausbildung stets hinter den verlangten Qualifikationen herhinkt.

Je länger eine wirtschaftliche Stagnation dauert, desto mehr wächst der Sockel. Solange die Arbeitgeber daran zweifeln, ob eine Rezession tatsächlich überwunden, der Aufschwung nachhaltig ist, halten sie sich mit Neueinstellungen und Investitionen zurück. Sie reagieren mithin mit zeitlicher Verzögerung; insbesondere, wenn wie z. B. heute Erdöl- und andere Rohstoffpreise ins Unermessliche klettern.

Gefährlich ist Sockelarbeitslosigkeit, wenn sie für eine Gruppe von betroffenen Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit ausmündet. Der Schweizerische Gewerbeverband unterstützt deshalb rechtzeitige, auch längerfristige Qualifikationen, die durchaus den Charakter von Umschulungen haben können.

Auf der anderen Seite erwarten wir von den Gewerkschaften, dass sie in arbeitsrechtlichen Fragen etwas flexibler werden. Könnten beispielsweise Jugendliche im ersten Jahr nach Lehrabschluss 10 Prozent unter dem gesamtarbeitsvertraglichen Lohn eingestellt werden, wäre dies ein Anreiz für die Arbeitgeber und … eine Chance für die jungen Berufsleute.

Die rasche Integration der Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt hat oberste Priorität, gerade auch bei schwer vermittelbaren Menschen. Sie ist jedoch nicht zum Nulltarif zu haben. Im Gegenteil, es gilt, durch Qualifizierung und Flexibilisierung Barrieren abzubauen und Übergänge zu erleichtern.

ARBEIT NEU DEFINIEREN

Antonio Da Cunha, Professor für Geografie, Lausanne

Sockelarbeitslosigkeit umfasst neben Langzeit- und friktioneller Arbeitslosigkeit auch die Wiederanmeldungen. Diese widerspiegeln mehr und mehr die Zunahme von prekären Lebens- und Arbeitsbedingungen.

Die moderne Wirtschaftsgesellschaft konfrontiert uns mit unsicherer Beschäftigung und sozialer Ausgrenzung. Dieser Zustand ist nicht naturgegeben. Im Gegenteil, jeder Mensch sollte eine wünschbare und sozial anerkannte Tätigkeit ausüben können, denn erzwungene Inaktivität birgt ein hohes soziales Risiko. Die Unfähigkeit des Wirtschaftssystems und der politischen Instanzen, das Recht auf eine Arbeit zu garantieren, ruft nach neuen Formen: Der Begriff der Vollbeschäftigung darf sich nicht mehr auf Erwerbsarbeit beschränken, sondern muss sich auf sozial nützliche Tätigkeiten ausdehnen. Diese sind denn auch entsprechend zu honorieren, obschon sie immer noch als nicht bezahlbar gelten.

Susanne Blank

Leiterin Wirtschaftspolitik, Travail.Suisse

Pierre Triponez

Direktor Schweizerischer Gewerbeverband

Antonio Da Cunha

Professor für Geografie

Michael Lechner

Professor für Ökonometrie

Sockelarbeitslosigkeit ist der Ausdruck von tiefen technologischen (Informatisierung usw.), wirtschaftlichen (Globalisierung, veränderte Kräfteverhältnisse usw.) und sozialen Veränderungen (Wertewandel, Schwächung der Lohnabhängigen, Krise des Sozialstaates usw.). Diese Umwälzungen bleiben nicht ohne Einfluss auf die Rolle der Unternehmen, auf Beschäftigung und Stellenwert der Arbeit. Dequalifizierung, prekäre Arbeitsplätze und das Abbröckeln der gesamtarbeitsvertraglichen Regelungen treiben zusehends mehr Menschen in eine Warteschlaufe oder ins gesellschaftliche Abseits. Es kommt nicht von ungefähr, dass die Zahl der Sozialhilfebezügerinnen und -bezüger sowie die Invalidisierung massiv zugenommen haben.

Die bisherigen Massnahmen beschränken sich vorwiegend auf die individuelle Ebene, auf Weiterbildung oder Umschulung. Sie lassen die wirtschaftlichen und sozialen Strukturen ausser Acht. Es geht jedoch nicht an, die Opfer der Arbeitslosigkeit alleine zur Verantwortung zu ziehen. Vielmehr ist es wichtig, dass die Unternehmen ihre Mitarbeitenden vorausschauend qualifizieren. Gleichzeitig muss der Staat alle Anstrengungen koordinieren, die Bildungssysteme anpassen und die Integrationsmassnahmen verstärken. Denn: Letztlich ist die Integration abhängig von makroökonomischen Entscheiden, vom Investitionsverhalten der Betriebe und von der Arbeitsorganisation.

Über die bekannten wirtschafts- und sozialpolitischen Massnahmen hinaus drängt sich, auf solidarischer Basis, eine Neudefinition des Arbeitsbegriffs auf. Im Grunde genommen ist Beschäftigung eine soziale Übereinkunft, welche die Teilnahme der Individuen bei der Schaffung und Verteilung des gesellschaftlichen Reichtums regelt. Sinnvolle Beschäftigungen im 2. Arbeitsmarkt sind daher angemessen zu entschädigen. Voraussetzung für diesen Kurswechsel ist ein anderes Verständnis von Arbeit und von den Zielen wirtschaftlichen Handelns.

Eine ausführlichere Stellungnahme von Antonio da Cunha in französischer Sprache finden Sie unter www.panorama.ch/files/4428.pdf.

ARBEITSMARKTMASSNAHMEN BESSER EVALUIEREN

Michael Lechner, Professor für Ökonometrie, St. Gallen

Der schwammige Begriff «Sockelarbeitslosigkeit» beschreibt einen Zustand, in welchem Arbeitswillige und -fähige trotz guter Konjunkturlage vergeblich eine Anstellung zu orts- und branchenüblichen Löhnen suchen.

Nun ist Arbeitslosigkeit nicht a priori schockierend. In einer dynamischen Volkswirtschaft verläuft die Suche nach dem optimalen Arbeitsplatz nicht immer vollständig reibungslos, da sich Strukturen und Anforderungen ändern. Problematisch ist Arbeitslosigkeit dort, wo die Produktivität unter die Kosten der Unternehmen rutscht. Die betroffenen Arbeitnehmenden haben mit ihren bestehenden Qualifikationen nur noch geringe Chancen auf eine Anstellung.

In Ländern mit stark reguliertem Arbeitsmarkt wie etwa Deutschland oder Frankreich wächst der Sockel stetig. Dies gilt nicht unbedingt für Staaten mit höherer arbeitsmarktlicher Flexibilität (z. B. USA oder Grossbritannien). Die Schweiz liegt eher zwischen diesen Polen.

Der problematische Teil innerhalb der Sockelarbeitslosigkeit sind potenziell Langzeitarbeitslose. Für die Reintegration dieser Zielgruppe bieten sich verschiedene Möglichkeiten an. So sind neben gezielter Qualifizierung auch Lohnsubventionen ins Auge zu fassen. Denkbar sind mehrere Varianten wie etwa Reduktion der Sozialabgaben, zeitliche Erweiterung der Einarbeitungszuschüsse, Zwischenverdienst – an möglichen Instrumenten mangelt es nicht. Was fehlt, ist die wissenschaftliche Evidenz über die Wirkung von Lohnsubventionen im Vergleich zu anderen Arbeitsmarktmassnahmen (AMM). Konkret heisst das: Allenfalls sind sie nützlich, doch genau wissen wir es noch nicht für alle Massnahmen- und Teilnehmergruppen. Bei der notwendigen Evaluation neuer oder erweiterter AMM können uns auch klassische soziale Experimente mit Test- und Kontrollgruppen weiterhelfen.

Angaben zu den Autoren auf Seite 35.

«Personalberaterin beim RAV zu sein heisst, den Stellensuchenden und Arbeitgebenden des Kantons zur Seite zu stehen und zu versuchen, trotz eines restriktiven gesetzlichen Rahmens vorteilhafte, kohärente und innovative Lösungen für sie zu finden.» Anne Fava, RAV Montagnes neuchâteloises, fotografiert von Peter Maurer.

ARBEITSVERWALTUNGEN IM INTERNATIONALEN VERGLEICH

Durch Ländervergleiche die Wirkung steigern

Simon Röthlisberger

Unter der Leitung des Arbeitsmarktservice Österreich wurden in einer europäischen Arbeitsgruppe Performanceindikatoren entwickelt, welche erstmals einen Ländervergleich der öffentlichen Arbeitsverwaltungen ermöglichen. Aufgrund der Ergebnisse hat die Arbeitsgruppe «good practices» identifiziert, die den anderen öffentlichen Arbeitsverwaltungen bei der künftigen Ausgestaltung ihres Dienstleistungsangebots als Anregungen dienen können.

Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen (ÖAV) sehen sich stets mit Veränderungen konfrontiert. Diese reichen vom wirtschaftlichen Auf- und Abschwung mit entsprechend schwankender Arbeitslosigkeit über soziodemografische Trends, welche die Altersstruktur, den Bildungsstand sowie das Profil der Arbeitskräfte beeinflussen, bis zur Entwicklung und Verbreitung von neuen Technologien, die umfassende Bildungs- und Ausbildungsmassnahmen erfordern.

Natürlich gibt es auch Veränderungen, die unmittelbare Konsequenzen für die ÖAV haben. Zu nennen sind hier beispielsweise

- die Neuausrichtung der Ziele der ÖAV, die häufig eine politische Richtungsänderung widerspiegelt;
- die neuen Entwicklungen bei den Managementtechniken im Zusammenhang mit dem Ansatz des New Public Management;
- die Umgestaltung der Kernprozesse, die für die Gesamtleistung der ÖAV ausschlaggebend sind;
- den Einsatz neuer Technologien zur Erweiterung der Selbstbedienungsmöglichkeiten und Verbesserung der Arbeitsmarkttransparenz.

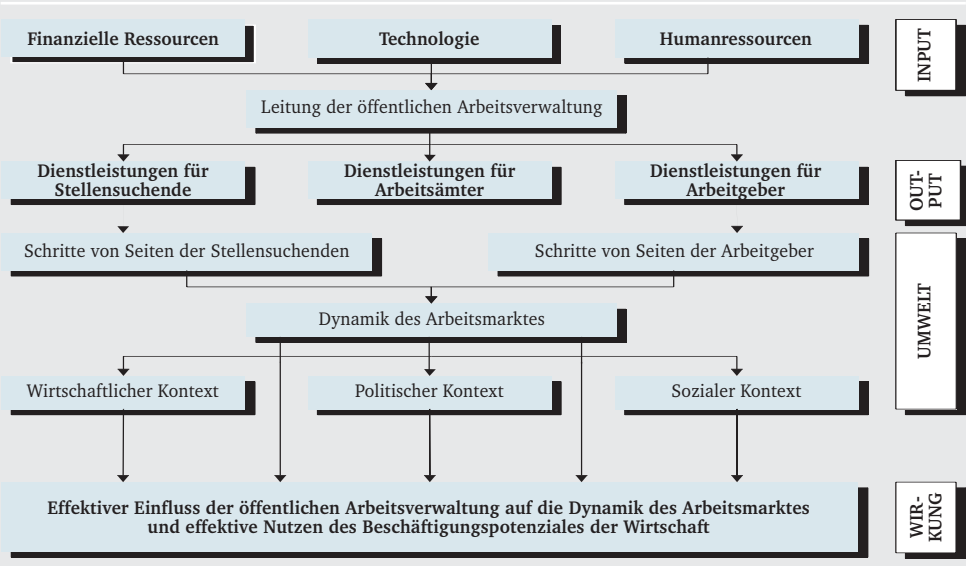
Um in diesem sich rasch verändernden Umfeld das Wesentliche vom Unwesentlichen unterscheiden zu können, müssen die ÖAV ihre wichtigsten Tätigkeitsbereiche mithilfe eines Managementinformationssystems überwachen. In den meisten Staaten funktionieren diese internen Informationssysteme gut. Was bis heute jedoch fehlte, waren Informationen darüber, wie gut die Leistungsfähigkeit der ÖAV eines einzelnen Landes im Vergleich zu anderen Ländern abschneidet.

Um diese Informationslücke zu schliessen, wurde im Jahr 2002 die internationale Arbeitsgruppe «Performanceindikatoren für die öffentlichen Arbeitsverwaltungen» gegründet. Das Ziel dieser Arbeitsgruppe bestand einerseits darin, Performanceindikatoren zu entwickeln, damit die teilnehmenden ÖAV einen internationalen Vergleich über ihre Leistungsfähigkeit anstellen können. Andererseits sollten mithilfe dieses Vergleichs bewährte Verfahren identifiziert werden, die eine eingehendere Betrachtung verdienen.

WAS WIRD WIE GEMESSEN?

Ausgehend von den verschiedenen Visionen und Strategien der einzelnen Länder, einigte sich die Arbeitsgruppe in einem ersten Schritt auf elf gemeinsame Ziele für die ÖAV. Dabei wurden entsprechend der in Abbildung 1 dargestellten Wirkungskette drei Zielkategorien unterschieden: Input-, Output- und Wirkungsziele. Aus den drei Zielkategorien wurden in der Ar-

Abbildung 1: Input, Output und Wirkung der öffentlichen Arbeitsverwaltung



beitsgruppe entsprechende Indikatoren abgeleitet (siehe Abbildung 2). Am schwierigsten war die detaillierte Spezifikation dieser Indikatoren. Während alle in der Arbeitsgruppe vertretenen Verwaltungsstellen die Hauptziele verfolgen, die erwerbslosen Personen möglichst rasch und dauerhaft wieder in den Arbeitsmarkt zu reintegrieren bzw. Arbeitslosigkeit zu verhüten, unterscheiden sich die Konzepte, wie diese Ziele am besten zu erreichen sind, von Land zu Land beträchtlich. Trotz der zu Beginn teilweise gegensätzlichen Auffassungen hinsichtlich der Indikatorenspezifikation konnte sich die Arbeitsgruppe schliesslich bei den meisten Indikatoren auf eine gemeinsame Definition einigen. Wo dies nicht gelang, wurden im Sinne eines Kompromisses für einen Indikator mehrere Varianten spezifiziert.

VERGLEICHE NUR BEDINGT MÖGLICH

Um die einzelnen Indikatoren zwischen den verschiedenen ÖAV seriös vergleichen zu können, müssten die landesspezifischen wirtschaftlichen, sozialen und politischen Rahmenbedingungen, in denen sich die ÖAV bewegen, berücksichtigt werden. Bezüglich dieser Umweltfaktoren zeigten sich zwei Probleme: Erstens sind für die einzelnen Länder kaum harmonisierte quantitative Daten verfügbar. Zweitens ist die Stichprobe mit sechs in den Vergleich einbezogenen ÖAV viel zu klein, als dass mit ökonometrischen Berechnungen statistisch signifikante und stabile Resultate erzielt werden könnten. Dass es nicht gelungen ist, diese unterschiedlichen Rahmenbedingungen zu korrigieren, relativiert den Länder-Benchmark erheblich. Aus diesem Grund und wegen der oben erwähnten Indikatorvarianten hat sich die Arbeitsgruppe entschieden, die Benchmark-Resultate nicht zu veröffentlichen.

Nichtsdestotrotz geben die Indikatorenvergleiche Hinweise dafür, in welchen Bereichen ein Land stark überdurchschnittliche bzw. unterdurchschnittliche Resultate erzielt. Die Arbeitsgruppe hat die Ergebnisse genutzt, um bewährte Verfahren, sogenannte «good practices», zu ermitteln. Nachstehend vier konkrete Beispiele solcher «good practices».

PRAXISNAHE QUALIFIZIERUNG IN ÖSTERREICH

Der Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) weist beim Indikator 3 (Abbildung 2) einen im Ländervergleich sehr hohen Wert auf. Weshalb erzielen die Österreicher bei den Schulungsmassnahmen für Arbeit Su-

Abbildung 2: Ziele und Indikatoren

	Ziel	Indikator	
Wirkung	Erfolgreiche Wiedereingliederung der Arbeitslosen in das Erwerbsleben.	1	Wie viele Arbeitslose schaffen den Übergang zu einem neuen Arbeitsplatz (ausgedrückt als prozentualer Anteil aller Arbeitslosen innerhalb eines gegebenen Zeitraums)?
	Intensive Wiedereingliederung in das Erwerbsleben, bevor Arbeitslosigkeit zur Langzeitarbeitslosigkeit wird.	2	Wie viele Arbeitslose schaffen den Übergang zu einem neuen Arbeitsplatz, bevor sie sechs Monate arbeitslos sind (ausgedrückt als prozentualer Anteil aller Arbeitslosen, die innerhalb eines gegebenen Zeitraums einen Arbeitsplatz finden)?
	Schwerpunktsetzung auf den Übergang von beschäftigungsfördernden Massnahmen in eine Erwerbstätigkeit.	3	Wie viele Menschen, die an Schulungsmassnahmen für Arbeit Suchende teilgenommen haben, finden innerhalb von sechs Monaten einen Arbeitsplatz (ausgedrückt als prozentualer Anteil aller Menschen, die innerhalb eines gegebenen Zeitraums eine Schulungsmassnahme absolviert haben)?
	Wechsel zu einem neuen Arbeitsplatz nach einer Kündigung, aber vor Inanspruchnahme von Arbeitslosenleistungen.	4	Wie viele Beschäftigte, die von ihrem Arbeitgeber gekündigt werden, finden einen neuen Arbeitsplatz, ohne Arbeitslosenleistungen in Anspruch nehmen zu müssen (ausgedrückt als prozentualer Anteil aller Gekündigten innerhalb eines gegebenen Zeitraums)?
Output	Öffnung des Zugangs zu zahlreichen Stellenangeboten mithilfe des ÖAV-Informationssystems.	5	Wie viele Stellenangebote sind über das ÖAV-Informationssystem zugänglich (ausgedrückt als prozentualer Anteil aller neuen Stellenangebote innerhalb eines gegebenen Zeitraums)?
	Erfolgreiche Besetzung der gemeldeten offenen Stellen.	6	Für wie viele bei der ÖAV gemeldeten Stellen wurde ein Kandidat erfolgreich vermittelt (als prozentualer Anteil aller bei der ÖAV innerhalb eines gegebenen Zeitraums gemeldeten Stellen)?
	Minimierung der Zeitspanne bis zur Besetzung einer gemeldeten offenen Stelle.	7	Für wie viele bei der ÖAV gemeldeten Stellen wurde innerhalb eines Monats ein Kandidat erfolgreich vermittelt (als prozentualer Anteil aller bei der ÖVA innerhalb eines gegebenen Zeitraums ausgetragenen Stellen)?
	Erhöhung der Kundenzufriedenheit.	8	Wie viele ÖAV-Kunden sind «zufrieden», im Gegensatz zu «unzufrieden» (ausgedrückt als prozentualer Anteil aller Kunden)?
Input	Einsatz hochmoderner Informationstechnologien.	9	Wie viele Lebensläufe sind über die ÖAV-Homepage zugänglich (als prozentualer Anteil der Erwerbsbevölkerung innerhalb eines gegebenen Zeitraums)?
		10	Wie viele Stellenangebote sind über die ÖAV-Homepage zugänglich (als prozentualer Anteil aller Stellenangebote, die bei der ÖAV innerhalb eines gegebenen Zeitraums gemeldet werden)?
	Schaffung einer dienstleistungsorientierten Organisationsstruktur.	11	Wie viele Beschäftigte der ÖAV sind für die persönliche Kundenbetreuung zuständig (ausgedrückt als prozentualer Anteil des gesamten Personals)?
	Bereitstellung ausreichender Ressourcen (in zeitlicher Hinsicht) für die Dienstleistungsaktivitäten.	12	Wie viele Minuten (pro Jahr, pro Kunde) können für einen einzelnen Kunden aufgewendet werden?

chende überdurchschnittlich hohe Erfolgsquoten (Indikator 3, Abbildun 2)? Als Beispiel guter Praxis kennt das AMS so genannte Arbeitsstiftungen. Dabei handelt es sich um eine spezielle arbeitsmarktliche Massnahme, welche einen Beitrag zur beruflichen Neuorientierung bzw. Höherqualifizierung von arbeitslosen Personen leistet, um ihnen den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Das innovative Merkmal dieser Massnahme ist die zielgerichtete und arbeitsmarktnahe Qualifizierung der Teilnehmer. Dies gelingt durch die enge Einbindung von betroffenen Unternehmen oder regionalen Arbeitsmarktakteuren.

Grundsätzlich sind zwei Stiftungstypen zu unterscheiden: Bei absehbarer Arbeitslosigkeit einer grösseren Personengruppe aufgrund von Personalabbau kommen so genannte Outplacementstiftungen zum Einsatz. Besteht umgekehrt in einer Branche ein Arbeitskräftemangel, bieten die Implacementstiftungen den Unternehmen die Chance, gezielt Fachkräfte ausbilden zu lassen. In beiden Fällen sind es die Unternehmen oder andere betroffene regionale Arbeitsmarktakteure, welche beim AMS die Gründung einer Arbeitsstiftung anregen. Wird die Gründung bewilligt, können erwerbslose Personen während maximal dreier Jahre an der betriebspraktischen Ausbildung teilnehmen. Die Finanzierung der Arbeitsstiftungen erfolgt aus Mitteln des AMS, der Arbeitslosenversicherung, der beteiligten Unternehmen sowie aus dem Bundesländer- und Regionalbudget.

PRÄVENTION IN HOLLAND

Als einzige in der Arbeitsgruppe vertretende Institution kann das Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) seine Präventionsanstrengungen quantifizieren (Indikator 4, Abbildung 2).

Basierend auf dem Hauptziel des CWI, welches unter anderem die Vermeidung bzw. die Verkürzung der Bezugsdauer postuliert, wurde Anfang 2003 im niederländischen Managementinformationssystem ein Präventionsindikator eingeführt. Für jedes Jahr wird den regionalen Vollzugsstellen ein Zielwert vorgegeben. Da der Präventionsindikator wöchentlich in einem Reporting aktualisiert wird und an den vierteljährlich stattfindenden Arbeitsgesprächen zwischen der Zentralstelle und den Regionalleitern diskutiert wird, haben die regionalen Organisationen einen erheblichen Anreiz, die vorgegebenen Ziele zu erreichen. Um die Präventionsaufgabe effizient erfüllen zu können, wurden die Kontakte zu den Arbeitgebern und die Stellenakquisition neu organisiert. Gleichzeitig durchliefen alle Mitarbeitenden der Regionalstellen eine entsprechende Schulung. Auch bei den Versicherten wurde ein starker Anreiz geschaffen, sich möglichst rasch beim CWI zu melden: Wer sich in der Kündigungsphase nicht beim CWI meldet, verliert seinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung.

Die ersten Erfahrungen mit dem neuen Instrument sind durchwegs positiv. Im Jahr 2003 konnte jede sechste Person, die ihre Stelle verloren und sich beim CWI gemeldet hat, in eine neue Arbeitsstelle vermittelt werden, ohne dass Taggeldleistungen der Arbeitslosenversicherung ausbezahlt werden mussten.

KUNDENZUFRIEDENHEIT IN SCHWEDEN

Bereits vor fünfzehn Jahren hat das schwedische «Arbetsmarknadsstyrelsen» (AMS) periodisch Erhebungen über die Kundenzufriedenheit durchgeführt. Zudem beziehen sich zwei der fünf arbeitsmarktpolitischen Hauptzielsetzungen des AMS auf die Kundenzufriedenheit. Es erstaunt daher nicht, dass das AMS von allen in der Arbeitsgruppe vertretenen ÖAV zwischen 2000 und 2003 immer die höchste Arbeitgeberzufriedenheit (Indikator 8, Abbildung 2) aufwies.

Im Jahr 2002 wurde in Schweden ein sogenanntes Kundenmonitoring, welches zur Überwachung der Qualität der vom AMS angebotenen Dienstleistung dient, eingeführt. Kernelemente dieses Kundenmonitorings sind zwei repräsentative Umfragen – eine bei den Stellensuchenden, eine bei den Arbeitgebern –, welche das AMS selbst durchführt. Konkret werden mittels einer telefonischen Befragung monatlich 6 000 Arbeitgeber kontaktiert, welche bei der ÖAV offene Stellen gemeldet haben. Mit der zweiten Umfrage werden monatlich rund 6 000 Stellensuchende über die Erfahrungen mit dem AMS befragt. Ziel ist es, pro kommunalem Arbeitsamt in jedem Quartal mindestens 50 Kunden zu interviewen. Die Ergebnisse der beiden Umfragen werden dabei jeden Monat auf nationaler und regionaler Ebene (21 Regionen) publiziert und quartalsweise allen 325 kommunalen Arbeitsämtern zur Verfügung gestellt. Aus den Ergebnissen der Umfragen lassen sich wichtige Hinweise auf Verbesserungspotenziale bei der Dienstleistungserbringung ableiten.

STELLENBEWIRTSCHAFTUNG IN BELGIEN

Seit dem Jahr 2002 gelingt es dem Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) überdurchschnittlich viele Stellenangebote auf seiner eigenen Homepage zugänglich zu machen (Indikator 10, Abbildung 2). Insbesondere der Anteil der Stellen, welche durch die Arbeitgeber selbst auf der Homepage publiziert wurden, ist mit fast siebzig Prozent im internationalen Vergleich sehr hoch.

Möglich wurde diese rege Benutzung der VDAB-Homepage durch die Arbeitgeber dank dem so genannten Jobmanager. Der Jobmanager ist ein Online-Tool, welches den Arbeitgebern ermöglicht, ihre offene Stellen auf der VDAB-Homepage zu publizieren und zu verwalten, ohne die Hilfe der öffentlichen Arbeitsverwaltung in Anspruch nehmen zu müssen. Der im Jahr 2000 eingeführte Jobmanager erlaubt der ÖAV eine weniger personalintensive Stellenbewirtschaftung. Gleichzeitig profitieren die Stellensuchenden von einer grossen sowie stets aktuellen Job-Datenbank.

Um das Instrument möglichst gut auf die Bedürfnisse der Kunden abzustimmen, werden auf der Jobmanager-Internetseite durch VDAB regelmässig Umfragen über die Zufriedenheit der Arbeitgeber und Stellensuchenden durchgeführt. Gleichzeitig überprüft die flämische Arbeitsverwaltung regelmässig die Qualität der ausgeschriebenen offenen Stellen.

Angaben zur Autorin und Fussnoten Seite 35.

GLÜCK UND ÖKONOMIE

Sind Flexibilität und Mobilität Glücksbringer?

Richard Layard

Gesellschaften der westlichen Industrieländer wurden in den vergangenen fünfzig Jahren immer reicher. Doch die Menschen sind dabei nicht glücklicher geworden. Die Fixierung auf die Steigerung des Bruttoinlandproduktes erweist sich angesichts der gesellschaftlichen Probleme heute immer mehr als eine Sackgasse.

In den vergangenen fünfzig Jahren sind die Menschen im Westen nicht glücklicher geworden. Sie wurden zwar reicher, arbeiten weniger, haben länger Urlaub, reisen mehr, leben länger und sind gesünder. Doch sie sind nicht glücklicher.

Betrachten wir zunächst die Frage, was Menschen glücklich macht, und untersuchen die Auswirkungen auf die Politik. Die meisten Studien verweisen auf sieben Faktoren: Einkommen, Arbeit, Privatleben, Gemeinschaft, Gesundheit, Freiheit und Lebensphilosophie.

SICHERHEIT STATT GELD

Für die meisten Menschen bedeutet Arbeitslosigkeit eine Katastrophe; ganz ähnlich einer Scheidung. In beiden Fällen wird man nicht mehr gebraucht. Dieser Befund steht jedoch in einem markanten Gegensatz zu den Annahmen vieler Ökonomen, die den grössten Schaden der Arbeitslosigkeit im Einkommensverlust für die Gesamtgesellschaft sehen, angepasst um den Wert vermehrter Freizeit. Unsere Analyse zeigt die enormen psychischen Effekte der Arbeitslosigkeit auf die erwerbslose Person – zusätzlich zum Einkommensverlust. Deshalb sollte eine niedrige Arbeitslosigkeit das Ziel einer jeden Regierung sein.

Auch erstaunt nicht, dass sich Menschen glücklicher fühlen, wenn sie sich ihres Arbeitsplatzes sicher sind. Dennoch sagen heute einflussreiche Stimmen, dass wir uns die Arbeitsplatzsicherheit nicht leisten können, die wir einst als sinnvoll erachtet haben. «Flexibilität» heisst das zugehörige Stichwort bei der OECD. Doch weshalb können wir uns Arbeitsplatzsicherheit nicht mehr leisten, wo wir reicher sind, wenn wir es doch konnten, als wir ärmer waren? Ein Land kann sich immer für niedrigere Reallöhne entscheiden, wenn dies der Preis für den sozialen Wert der Arbeitsplatzsicherheit ist. Einem Individuum steht diese Wahl nicht offen. Kollektive Aktionen – inklusive entsprechende Gesetze – für eine vernünftige Arbeitsplatzsicherheit sind daher ein wichtiges Element einer zivilisierten Gesellschaft.

MOBILITÄT VERSUS VERTRAUEN

Ökonomen plädieren für geografische Mobilität, denn sie verlagert die Menschen von Orten, wo sie weniger produktiv arbeiten, an Orte, wo sie produktiver sind. Geografische Mobilität erhöht jedoch nachweislich familiäre Trennungen und Kriminalität.

Leben Menschen dort, wo sie aufgewachsen sind, nahe ihren Eltern und langjährigen Freunden, sind sie eingebettet in ein enges soziales Netzwerk, das bei grösserer Mobilität weniger dicht gewoben ist. Sind Menschen in hohem Masse mobil, fühlen sie sich auch weniger jenen Menschen verbunden, in deren Umfeld sie leben, und Kriminalität ist verbreiteter. Der Anstieg der Verbrechensrate sticht unter allen Fehlschlägen moderner Gesellschaften besonders hervor. In einigen Ländern geht diese Entwicklung mit einem starken Vertrauensverlust einher. Ebenso sind Krankheiten verbreiteter in einem Umfeld, in dem man selbst zur Minderheit zählt.

Menschen sind glücklicher, wenn sie das Gefühl haben, in einer freundlichen und harmonischen Umgebung zu leben, und wenn sie sich vertrauen. Doch das Vertrauen ist in den USA wie in Grossbritannien stark zurückgegangen.

Gesteigerte Mobilität und häufigere Familientrennungen mögen dazu beigetragen haben. Der Abwärtstrend ist jedoch nicht darauf zurückzuführen, dass die Menschen im Laufe ihres Lebens zunehmend Vertrauen verlieren, sondern darauf, dass jede Generation mit weniger Vertrauen als ihre Vorfahren ins Erwachsenenleben einsteigt.

Lord Richard Layard ist Leiter des Centre for Economic Performance an der London School of Economics. Er gilt als Vordenker der britischen Arbeitsmarktreformen.

Beim vorliegenden Artikel handelt es sich um Auszüge aus dem Beitrag «Glück und Ökonomie», den Richard Layard in GDI-Impuls 4.04 publiziert hat.

Literatur vgl. Seite 35.

«grow» wächst weiter

Seit drei Jahren fördert die Gründerorganisation Wädenswil (grow) Jungunternehmen. Sie stellt zu günstigen Konditionen eine Infrastruktur zur Verfügung, vermittelt Kontakte und nimmt konkrete Beratungen vor. Ins Leben gerufen wurde grow von der Stadt und der Hochschule Wädenswil, der TUWAG-Immobilien AG sowie der Standortförderung Wädenswil/Oberer Zürichsee.
Seit kurzem ist mit der Firma Kalixan AG ein neues Mitglied zu grow gestossen. Das für hautfreundliche Wasch- und Reinigungsmittel spezialisierte Unternehmen begründete seinen Entscheid mit dem «offenen Kontakt zur Hochschule Wädenswil und damit zur Wissenschaft». Schnelle Kommunikationswege, attraktive Büroräume und der Erfahrungsaustausch mit anderen Jungunternehmern werden als weitere Pluspunkte hervorgehoben. Das Projekt grow vereint heute acht Unternehmen unter einem Dach. VM

Weitere Informationen unter www.grow-waedenswil.ch

Schweiz liberaler als Deutschland

Anlässlich der PANORAMA-Leserreise nach Nürnberg hat Werner Eichhorst vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung einen Ländervergleich zwischen Deutschland und der Schweiz vorgenommen.
Beide Länder verzeichneten während der letzten Jahre ein vergleichsweise geringes Wirtschaftswachstum. Gleichzeitig verfügen sie über gut ausgebaute Systeme in der Arbeitsmarktpolitik, wobei in neuerer Zeit der Akzent vermehrt auf aktivierende Massnahmen gelegt wird. Ähnlich sehen für beide Länder die Langfristperspektiven aus: weniger und ältere Beschäftigte, neue Arbeitsformen, stagnierendes Arbeitsvolumen. Ebenso augenfällig wie die Gemeinsamkeiten sind jedoch einige markante Unterschiede. Der Arbeitsmarkt ist in der Schweiz weniger reguliert, was insbesondere in einem liberaleren Kündigungsschutz zum Ausdruck kommt. Bedeutend höher ist in Deutschland zudem die Belastung der Unternehmen durch Steuern und Sozialabgaben. Unterschiedlich werden schliesslich auch die Arbeitsverhältnisse geregelt. Während in Deutschland flächendeckende Branchenverträge dominieren, tendiert die Schweiz zu Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene. VM

Detaillierte Grafiken unter www.panorama.ch/files/4534.pdf

Arbeitslosenversicherung: Vollzug unterschiedlich

Das Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) will einerseits die Stellensuchenden wieder in den Arbeitsmarkt integrieren, anderseits sieht es Kontrollen vor, um Missbräuche zu verhindern. Gemäss einer im Rahmen des nationalen Forschungsprogramms 43 «Bildung und Beschäftigung» durchgeführten Untersuchung[1] setzen die Kantone das AVIG sehr unterschiedlich um. Während einzelne entweder die Wiedereingliederung oder die Kontrolle stark betonen, versuchen andere, ein Gleichgewicht zwischen diesen beiden Pfeilern herzustellen. Die Autoren unterscheiden demzufolge zwischen «partiell reintegrationsorientierter» (Genf, Freiburg, Tessin), «maximalistischer» (Basel-Stadt, Bern) und «partiell kontrollorientierter» Umsetzung (Obwalden, Nidwalden).
Diese Differenzen finden auf organisatorischer Ebene ihre Entsprechung. Gewisse Kantone behalten die Steuerung innerhalb der Verwaltung, andere ziehen eine Vielzahl gesellschaftlicher Akteure bei, insbesondere die Sozialpartner. Deren Einfluss ist dort am stärksten, wo die Reintegration Priorität hat. VM

Einen ausführlichen Bericht in französischer Sprache (mit deutscher Zusammenfassung) finden Sie unter www.panorama.ch/files/4532.pdf

[1] Olivier Giraud, Monica Battaglini, Pilotage et mise en œuvre des politiques actives pour l'emploi en Suisse: analyse de la régulation de l'emploi entre stratégie fédérale et besoins territorialisés, Bern/Aarau 2005

Arbeitslose länger auf Stellensuche

Im Jahre 2004 betrug die durchschnittliche Bezugsdauer von Arbeitslosenentschädigung 178 Tage. Das sind 23 Tage oder 14,8 Prozent mehr als im Vorjahr. Gestiegen ist gleichzeitig die Anzahl Taggeldbezüger, und zwar um 4,9 Prozent auf 338 070. Auch die Langzeitarbeitslosigkeit nahm zu, waren doch Ende 2004 30 859 Stellensuchende über ein Jahr arbeitslos. Immerhin gelang es den regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), den Anteil langzeitarbeitsloser Personen mit 19,8 Prozent vergleichsweise gering zu halten.
Das nach wie vor kleine Stellenangebot hat auch dazu geführt, dass die Anzahl Aussteuerungen auf monatlich 3188 stieg (2003: 2302). Praktisch konstant blieben demgegenüber die Wiederanmeldungen.
Da sich der Betreuungsaufwand erhöhte, wurden in den RAV 150 Personen mehr beschäftigt (Gesamtzahl Ende 2004: 2651). Trotzdem verharrte die Auslastung der Personalberatenden mit durchschnittlich 124,7 Dossiers auf einem hohen Niveau. VM

Die Wirkungsmessung, aufgeteilt nach Kantonen finden Sie unter www.panorama.ch/files/4536d.pdf

Freiwilligenarbeit weit verbreitet

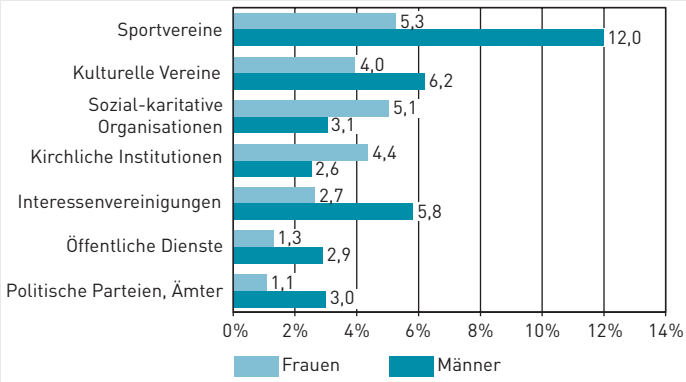
In der Schweiz engagiert sich gemäss SAKE jede vierte Person über fünfzehn Jahren freiwillig im Rahmen von Organisationen oder Institutionen. Das entspricht 1,5 Millionen Menschen (siehe Grafik). Männer sind mit einem Anteil von 30 % stärker vertreten als Frauen (21 %). Auf informeller Ebene sind die Frauen mit 29 % wesentlich präsenter als die Männer (17 %). Im Durchschnitt wendet die gesamte Wohnbevölkerung je rund 3,5 Stunden monatlich für Freiwilligenarbeit auf. Würden alle geleisteten Arbeitsstunden entlohnt, entspräche dies einem Geldwert von 27 Mrd. Fr. pro Jahr. VM

Eine ausführliche Zusammenfassung der SAKE-Studie finden Sie unter www.panorama.ch/ files/4538d.pdf

Beteiligung an institutionalisierter Freiwilligenarbeit in Prozent der Wohnbevölkerung, 2004

Lesebeispiel:
12 % der gesamten männlichen Wohnbevölkerung ab 15 Jahren haben in den vier Wochen vor der Befragung mindestens eine ehrenamtliche oder freiwillige unbezahlte Tätigkeit für einen sportlichen Verein ausgeübt.

Quelle:
Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE):
Unbezahlte Arbeit, 2004



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.

BERUFSVERBAND ARCOSP

Neustart statt Auflösung

Yvonne-Marie Ruedin

Anstatt wie angedroht sich aufzulösen, hat die ARCOSP an ihrer ausserordentlichen Generalversammlung vom 14. Juni einen neuen Anlauf genommen. Vorstand und Präsident wurden neu gewählt. Man will Projekte entwickeln und Partnerschaften intensivieren. Ein viel versprechender und heilsamer Neustart für die Westschweizer Fachpsychologinnen und -psychologen für Berufsberatung!

Die Association romande de conseil en orientation scolaire et professionnelle ARCOSP hat es gerade noch einmal geschafft! Seit dem Rücktritt des Vorstands an der Generalversammlung 2004 war sie offiziell ruhend gestellt, um eine Erhaltung ihres Erfahrungsschatzes zu ermöglichen und den Mitgliedern zu erlauben, 2005 einen neuen Vorstand zu wählen.

Trotz der intensiven Sensibilisierungsarbeit durch den provisorischen Verwalter, Laurent Venezia, konnte mangels Kandidatinnen und Kandidaten jedoch lange kein neuer Vorstand gefunden werden. Schlimmer noch – die ARCOSP stand knapp vor der Auflösung. Die Teilnehmerzahl an der Versammlung lag unter den laut Statuten notwendigen zwei Dritteln der aktiven und assoziierten Mitglieder, doch genau dies bedeutete die Rettung: Es wurde eine ausserordentliche Versammlung für den 14. Juni einberufen. Auf der Tagesordnung stand eine Statutenänderung, die eine Auflösung des Verbands mit den Stimmen der Mehrheit der anwesenden Mitglieder ermöglichen sollte.

Die Generalversammlung vom 8. März 2005 hatte eine heilsame Schockwirkung. Einige Mitglieder bemühten sich mehr als drei Monate lang für die Erhaltung des Verbands, jedoch mit verbesserter Funktionsweise und Umwandlung in die Association professionnelle des psychologues conseillers en orientation romande (APPCOR). Diese intensive Arbeit hat – zumindest vorläufig – Früchte getragen. An der Versammlung vom 14. Juni lehnten die anwesenden Mitglieder den Auflösungsantrag ab und wählten einen neuen, achtköpfigen Vorstand mit Pascal Huguenin-Elie[1] als Präsidenten.

Die Aufgabe dieses neuen Vorstands wird es sein, an der nächsten (General- oder ausserordentlichen) Versammlung ein konkretes Aktionsprogramm, Entwicklungs- und Zusammenarbeitsprojekte sowie neue Statuten zu erarbeiten und eine neue Bezeichnung festzulegen. Ihm wird es vor allem obliegen, der ARCOSP nach dieser langen Latenzzeit, in der sich leider allzu viele Mitglieder verabschiedet haben, neue Dynamik und neuen Schwung zu verleihen.

Diese ehrgeizigen Ziele scheinen Pascal Huguenin-Elie nicht abzuschrecken – im Gegenteil! Diese Situation ist für ihn eine «wunderbare Gelegenheit, darüber nachzudenken, was ein Verband sein soll, wie er organisiert sein soll, was er seinen Mitglieder bringen kann und muss». Pascal Huguenin-Elie betont die Notwendigkeit, «gemeinsam zu handeln, um konkrete, in Einklang mit den Bedürfnissen der Mitglieder stehende Ergebnisse zu erzielen». Sein grösster Wunsch für die kommenden Jahre ist es, die in der Berufsberatung Tätigen dazu zu bringen, sich über ihre jeweiligen Praktiken in den verschiedenen Kantonen auszutauschen. Deshalb plant er eine interaktive Website, die den Informationsaustausch erleichtert und praktische Dienstleistungen bietet. Er möchte auch ein Netz von Fachleuten gründen, in dem die «Alten» durch eine Art Mentoring auf kollegialer Basis «Neue» unterstützen könnten. Weitere Vorhaben sind die Schaffung von Synergien und die Öffnung nach aussen. Die Berufung von Angehörigen des psychologischen Instituts der Universität Lausanne oder der privaten Stiftung Mode d'emploi in Lausanne in den Vorstand soll die Knüpfung neuer Partnerschaften erleichtern.

Man ist sich auch nun vermehrt dessen bewusst, wie wichtig eine starke Identität ist. Angesichts der budgetären Einschränkungen und der veränderten Politik bei der Finanzierung von Beratungsdiensten verschlechtert sich das Image der Beratenden. Umso wichtiger ist es daher, Vorschläge und Ideen zu präsentieren und vorwegzunehmen. Das Ziel von Pascal Huguenin-Elie und der Vorstandsmitglieder wird es daher sein, zu agieren statt zu reagieren und ein konstruktives und positives Image der Beratenden aufzubauen.

Hinweise zur Autorin finden Sie auf Seite 35.

[1] *Pascal Huguenin-Elie ist Fachpsychologe für Berufsberatung am Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue des Kantons Genf.*

NEUENBURGER CENTRE DE BILAN WIRD AKTIENGESELLSCHAFT

Startphase geglückt, neue Rechtsform führt in die Zukunft

Jean-Marie Fragnière

Nach fünfjähriger Tätigkeit ist das Neuenburger Bilanzenzentrum zu einer Aktiengesellschaft geworden. In diesem Artikel untersuchen wir die Gründe für diese politische Entscheidung und versuchen eine Bestandsaufnahme der anderen Bilanzenzentren in der Schweiz. Nicht selten wird der Begriff «Kompetenzenbilanz» missbräuchlich verwendet.

Im Februar 2000 gründete der Staatsrat des Kantons Neuenburg ein Start-up im Rahmen seiner Verwaltungsstruktur und eröffnete das Centre de bilan de compétences et de préparation à la validation des acquis (Centre). Er erklärte, dass er keine neue staatliche Stelle schaffen, sondern die Entstehung einer neuen Struktur fördern wolle, die das zunehmende Bedürfnis nach einer Kompetenzenbeurteilung erfüllt. Im Lauf der letzten Legislaturperiode haben zahlreiche Interessenten das Angebot des «Centre» genutzt. Nach Ablauf von fünf Jahren war die angestrebte Selbstfinanzierung erreicht. Es galt nun, sich über die Zukunft des Zentrums Gedanken zu machen.

Von den Neuenburger Behörden wurden verschiedene Optionen diskutiert, bevor die Wahl auf die Gründung einer Aktiengesellschaft fiel. Diese Lösung ist nicht ohne Risiko, denn der Staat bietet dem Zentrum bei Problemen keine finanzielle Deckung mehr. Im Gegenzug verleiht sie dem neuen «Centre de bilan de compétences et cabinet conseil en développement de carrière, recrutement et sélection de cadres» mehr Autonomie, vor allem hinsichtlich seiner Positionierung gegenüber den Betrieben. Die Qualität der Leistungen, die Professionalität des Teams, der Innovationsgeist und die Fähigkeit zur raschen Anpassung an die Bedürfnisse des Marktes sind einige der Stärken des «Centre».

DIENSTLEISTUNGEN IN DREI BEREICHEN

Die Gründung der Aktiengesellschaft per 1. Juni 2005 ermöglicht die Kontrolle über eine Gesellschaft, die insbesondere durch die Kompetenzenbilanzen, die Teil eines Programms zur Anerkennung informell erworbener Fertigkeiten sind, von öffentlichem Interesse ist. Zugleich wird der Status des «Centre» geklärt, so dass es für den Eintritt in den Marktwettbewerb bereit ist.

Das neue «Centre» bietet Dienstleistungen in drei Bereichen:

- Die Bilanzen richten sich an Personen, die ihre Kompetenzen bestimmen und aufwerten wollen, um sie für ihren beruflichen Aufstieg, einen Berufswechsel oder für den Erwerb eines Titels nutzen zu können. Allen Personen wird ein Vorgespräch geboten, in dem festgestellt wird, welche Leistung am ehesten benötigt wird.
- Die Begleitungsleistungen sind für Betriebe und für Einzelpersonen bestimmt. Die Kompetenzmodelle – die letztlich die Pflichtenhefte ablösen werden – gehören zu den national anerkannten, spezifischen Angeboten des «Centre». Sie entsprechen dem Bedürfnis der Personalverantwortlichen, Tätigkeiten vermehrt in Form von Kompetenzen zu beschreiben. Auch Coaching und Unterstützung für Berufstätige, Arbeitsteams und Organisationen gehören zu diesem Bereich.
- Die Hilfe bei der Personalselektion richtet sich an Betriebe oder öffentliche Stellen, die ihre Unsicherheit bei der Anstellung neuer Führungskräfte durch die Inanspruchnahme professioneller Evaluierungsdienste reduzieren wollen. Das Angebot des «Centre» erstreckt sich vom Assessment der in die engere Auswahl gekommenen Bewerberin und Bewerber bis zur Durchführung des gesamten Rekrutierungsprozesses.

VALIDA: EIN GÜTESIEGEL

Das neue «Centre» möchte seine Zusammenarbeit mit den anderen schweizerischen Kompetenzenbilanzzentren ausbauen und für die Verbreitung des Gütesiegels des Vereins Valida sorgen. Es wurde eine interkantonale Zusammenarbeit mit der Absicht gestartet, im Raum Bern, Jura, Neuenburg und Freiburg eine Plattform zu schaffen. Das Projekt steht in Einklang mit dem vom BBT und vom seco entwickelten nationalen Konzept zur Validierung informell erworbener Fertigkeiten.

Die Kompetenzenbilanz bildet die Grundlage für ein «gezieltes Dossier». Unbedingt notwendig wäre die Ausarbeitung homogener Verfahren für die gesamte Schweiz mit genauer Angabe der geltenden Kriterien, Indikatoren und Standards. Zu diesem Zweck haben die Konferenzen der Leiterinnen und Leiter der Berufsberatung und

-bildung der lateinischen Schweiz eine Arbeitsgruppe eingesetzt. Sie soll auch die interkantonale Koordination und den Dokumentenaustausch erleichtern. Nicht zuletzt muss die Ausbildung jener Personen geklärt werden, die die Klientinnen und Klienten bei der Erstellung der Bilanz begleiten.

Mehr Informationen unter www.cbva.ch.Info.
Jean-Marie Fragnière ist Leiter eines Schul- und Berufsberatungsamtes in Neuenburg und des Centre de bilan de compétences et cabinet conseil en développement de carrière, recrutement et sélection de cadres. CbVA, rue des Terreaux 5, 2001 Neuenburg, Jean-Marie.Fragniere@cbva.ch.

Bilanzzentren: Fast nur in der Westschweiz verbreitet

Zurzeit tragen nur zwei Organisationen in der Schweiz laut ihren Statuten den Namen Kompetenzenzentrum. Es handelt sich um das Cebig in Genf, ein nicht gewinnorientierter Verein, dem als Mitglieder der Staat Genf, die Union des associations patronales genevoises und die Communauté genevoise d'action syndicale angehören, sowie jenes in Neuenburg. Kompetenzenbilanzen werden jedoch von zahlreichen privaten und öffentlichen Institutionen sowie von selbstständigen Beratenden angeboten.
Die Aufzählung in der Tabelle ist nicht vollständig, zeugt aber von der Vielfalt des Angebots und seines Inhalts. Einige informelle Kontakte zur Deutschschweiz und zum Tessin bestätigen das Fehlen von autonomen Kompetenzenzentren in diesen Regionen. Es gibt Kurse für das Portfolio CH-Q, institutionenübergreifende Projekte zur Bilanzenerstellung für Arbeitslose, einige persönliche Initiativen und zahlreiche Möglichkeiten zur Durchführung von Assessments in privaten Zentren.
Der Kanton Zürich will in Kürze ein Kompetenzenbilanzzentrum eröffnen.

Äusserst unterschiedliche Praktiken

Die Prüfung der diversen Bilanzen zeigt, dass diese hinsichtlich Dauer, Art der Begleitung, Profil der Beratenden, Methode oder Zielbeschreibung äusserst unterschiedlich sind. Es scheint notwendig, ein Gütesiegel zu schaffen, um den Klientinnen und Klienten ein hochwertiges Produkt anbieten zu können.
Bei der Erstellung einer Kompetenzenbilanz sind bestimmte Grundsätze zu beachten. Wichtig ist vor allem, die Klienten in den Mittelpunkt des Prozesses zu rücken, bei dem sie ihre Entwicklung steuern. Kritikwürdig ist die Tendenz mancher Organisationen, die Bezeichnung «Kompetenzenbilanz» für Massnahmen zu verwenden, die bloss eine Reihe vertiefter Gespräche sind, bei denen die Antworten durch Pseudotests oder Fachleute anstelle der Rat Suchenden geliefert werden.
«Wir müssen dafür sorgen, dass der Begriff Kompetenzenbilanz nur für Aktivitäten zur Beurteilung individueller Ressourcen oder Potenziale verwendet wird, die entscheidend für die beruflichen oder sozialen Fähigkeiten der Betroffenen sind und die berücksichtigt werden müssen, um eine qualifizierende Ausbildung oder eine Stelle vorschlagen zu können.» (Jacques Aubret, INETOP, 1990).

Institutionen, die Kompetenzenbilanzen in der Romandie anbieten

	Öffentliche oder halböffentliche Stellen	Vereine oder Stiftungen	Private Unternehmen	Selbstständige oder Zusammenschlüsse von Selbstständigen
Bern (französisch)	• CBC-CIP	• EFFE • CINFO • Vereinigung Schweizerischer Bibliothekarinnen/Bibliothekare • Procap • Arcopole	• Opensky Sàrl	
Freiburg	• Service de l'orientation professionnelle et de la formation des adultes	• Espace femmes	• Formation conseil SA • Klubschule Migros • Global management Sàrl	• 1 Selbstst.
Genf	• HUG: Weiterbildung «Management-Kompetenzen»	• Schweizerischer Berufsverband der Pflegefachfrauen und -männer • Cebig	• Soprotec SA • Job sélection • Ethys SA	• 2 Selbstst. • Crossroads • HR Focus • Career consultants
Jura		• Creapole • Association Sibir'elles		
Neuenburg	• CPLN	• SEC	• CbVA SA • IDRH • Carrière plan • Psynergie	
Wallis	• Office d'orientation scolaire et professionnelle du Valais rom. • Centre de formation professionnelle			
Waadt	• Service d'orientation et conseil der Universität • Centre vaudois d'aide à la jeunesse	• Retravailler Corref • Clés pour le travail • Centre d'éducation permanente • Mode d'emploi • Centre d'études et de formation intégrée du Léman	• Declic SA • MP solutions • Arniqua Conseil & Gestion • Adéquasys	• Institut pour la création d'entreprise • Momentum

DIAGNOSTIK: PLÄDOYER FÜR METHODENVIELFALT

Für einen geräumigeren «diagnostischen Grundkoffer»

Ulrike Zöllner

Das Dossier zum Thema Diagnostik/Testgebrauch in PANORAMA 2/2005 hat nicht allen gefallen. Es provozierte auch einen Leserbrief, der auf einen schwelenden Streit zwischen der Diagnostikkommission und Teilen der Berufsberatung aufmerksam machte.[1] Der folgende Beitrag sowie zwei über Internet zugängliche Dokumente[2] machen das Profil des Konfliktes noch deutlicher erkennbar.

Seit vielen Jahren begleite ich angehende Berufsberatende bei ihren ersten Schritten in die Praxis. Neben Praktikumskolloquien ist eines der zentralen Übungsfelder das Fallseminar, wo Fragen aus der Praxis in einem komplexen psychodiagnostischen Prozedere unter Einbezug von Gespräch, Verhaltensbeobachtung und metrischen sowie projektiven Tests bearbeitet und diskutiert werden. Jedes Mal stellt sich uns eine zentrale Frage: Mit welchen Methoden und mit welchem diagnostischen Prozedere gelange ich am ökonomischsten zu den Resultaten, die eine langfristig wirkungsvolle Beratung ermöglichen?

QUANTITATIVER UND INHALTLICHER BEDÜRFNISZUWACHS

Diese Frage ist nicht nur von akademischer Relevanz. Aktuelle Zahlen etwa für den Kanton Aargau zeigen, wie der Druck auf die Dienstleistungszentren gestiegen ist: 130 Prozent Zuwachs der Besuche in den BIZ innerhalb von zehn Jahren, 33 Prozent der beratenen Personen und 228 Prozent der Informationsgespräche. Angesichts dieses Bedürfniszuwachses gewinnt die Frage des Vorgehens wirtschaftliche Brisanz.

Die Bedürfnisse überschneiden sich zudem immer mehr mit dem klinischen Bereich, indem uns Menschen begegnen, die überfordert und ausgebrannt sind, die aus dem gestiegenen Leistungsprofil herausfallen, gemobbt, psychosomatisch belastet und in ihrer psychischen Stabilität gefährdet sind; Menschen, die an Sinnkrisen und Identitätsverlusten leiden, die sie an einer berufsbezogenen Fragestellung objektivieren.

Unser Berufsverständnis verlangt von uns mehr, als nur die Bedürfnisströme zu triagieren. Wir sind uns im Klaren, dass Kontrollen zur Sicherung der Prozess- und Ergebnisqualität unumgänglich sind; sie kann unsere Arbeit nur befruchten. Was heisst aber Qualität? Welche Massstäbe werden angelegt, und welche Qualitätsdefinitionen bestimmen das Vorgehen? Solche, die leicht zu evaluieren sind und damit dem System dienen, oder solche, die die den Praktikern einen Mehrwert bieten, gerade dadurch, dass sie sich dem direkten messenden Zugriff entziehen?

Im «Kompetenzprofil für Beratungspersonen in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung», das eine Fachkommission der Schweizerischen Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (KBSB) im Auftrag des BBT erarbeitet, liegt der Fokus auf den Handlungsschritten Informieren, Planen, Realisieren und Evaluieren – also auf einem lösungs- und entscheidungsorientierten Vorgehen, in dem die Testdiagnostik eine zentrale Methode zur Erstellung einer Prognose ist. Unter diesem Aspekt ist die wissenschaftliche Absicherung der Instrumente über die testtheoretischen Gütekriterien unverzichtbar.

DIE BEDEUTUNG PSYCHODYNAMISCHER VARIABLEN

Das diagnostische und beraterische Instrumentarium ist jedoch breiter, als in diesem Profil aufscheint. Aus der Praxis wissen wir: Es gibt Fälle, wo zum Beispiel die Eignung für eine Weiterbildung durch alle Testverfahren zwar bestätigt ist – die entsprechenden Fähigkeiten sind gut ausgebildet und Weiterbildungsmöglichkeiten vorhanden –, sie die betreffende Person aber einfach nicht nutzt. Wir haben die Frage nach dem «Was» und dem «Wie» geklärt, aber keine Antwort auf das «Warum» oder «Wozu» erhalten. Diese beiden Fragen lassen sich mit dem merkmalsdiagnostischen Zugang, mit dem Menschen hinsichtlich ihrer Abweichung vom Durchschnitt der Bezugsgruppe beurteilt werden, nur eingeschränkt beantworten, denn sie haben eine tiefenpsychologische Dimension. Mit anderen Worten: Auch wenn mir eine statistische Norm sagt, dass ich geeignet bin, heisst das nicht, dass ich mich auch dafür geeignet fühle oder mir erlaube, mich als geeignet zu betrachten.

Aus meiner Sicht sind deshalb die Zugänge aufzuwerten, die nicht analytisch einzelheitlich, sondern verstehend ganzheitlich ausgerichtet sind. Es sind dies die weichen

Zugänge in der Psychodiagnostik, zu denen wir das diagnostische Gespräch, die projektiven Tests und die sie begleitende, systematische Verhaltensbeobachtung zählen.
Das Gespräch ist ein unbestritten zentraler Anteil im Beratungsprozess. Welches Gespräch ist damit aber gemeint? Ein gezieltes entscheidungsorientiertes Gespräch (Westhoff und Kluck)[3] fusst auf der Analyse von Variablengruppen und beansprucht für sich, ökonomisch und wissenschaftlich abgesichert die relevanten Informationen zu erheben. Reicht es, wenn wir uns auf ein solches Gesprächsprozedere beschränken? Es liefert uns Antworten im Sinne des kognitiven Konzepts, das der Proband über sich hat. Er wird vernünftig vortragen, was er sich zurechtgelegt hat, und in den meisten Fällen dürfen wir darauf bauen. In einigen Fällen jedoch ist dieses kognitive Konzept eine Rationalisierung, die tiefere Motivationen kaschiert. Ist es nun unsere Aufgabe, dies auch in Rechnung zu stellen, oder sind wir für das, was nicht Teil einer expliziten Fragestellung ist, gar nicht zuständig? Überschreiten wir unseren fachlichen Kompetenzspielraum mit dem Einbezug solcher impliziter Variablen, oder sind wir dazu fachlich verpflichtet? Die Meinungen sind geteilt. Aber wir alle müssen uns die Frage stellen: Wie ist eigentlich die Klientel beschaffen, die uns täglich begegnet? Ihr müssen und wollen wir gerecht werden. Was verlangt sie von uns?

FRAGESTELLUNG UND RAT SUCHENDE BESTIMMEN DIE METHODIK

Eine erste Gruppe von Rat Suchenden weiss, was sie will. Sie kommt mit klaren Vorstellungen und braucht eine fachspezifische Dienstleistung. Hier stellt sich kein Problem, sofern Selbsteinschätzung und Kompetenzprofil sich decken.
Schwieriger wird es bei Personen, die ihren Marktwert kennen, kompetent auftreten und sich geschult verkaufen. Auch aus den Erfahrungen bei der Eignungsprüfung zur Aufnahme an die Hochschule für Angewandte Psychologie HAP kann ich sagen, dass sich ein Blick hinter diese Fassade immer lohnt. Die Konfrontation mit neuartigen Anforderungen, für die noch kein Instrument zur Bewältigung zur Verfügung steht, offenbart nicht selten ein «Loch». Wir erhalten dann Deutungen des Klecksmaterials im Zulliger-Test (analog dem Rorschach-Test), die vor allem aus wenigen Vulgärantworten bestehen. Und beim Wartegg-Zeichen-Test sind die vorgegebenen Striche oder Zeichenanfänge nur durch schematische Wiederholungen, einfache Schliessungen oder dekorative Übermalungen der Zeichen weitergeführt. Der zusätzliche Aufwand von maximal 15 Minuten steht in keinem Verhältnis zu dem Erkenntniszuwachs, der hier zu gewinnen ist.
Und was machen wir mit Jugendlichen, die sich dem Gespräch verweigern? Wie schätzen wir ihr Entwicklungspotenzial ein? Wie können wir Hinweise finden auf Sachverhalte, die sie emotional und identifikatorisch ansprechen? Mit einem Interessentest, bei dem alle Faktoren gleich angenommen oder abgelehnt sind, komme ich in der Beratung nicht weiter. Ähnlich ist es mit Menschen, die sich nichts mehr zutrauen und auch durch einen Test überfordert sind. Sind Fragebogen hier das Mittel der Wahl? Wie komme ich in einen Dialog, schaffe ich eine Beziehung, aus der heraus Vertrauen aufgebaut werden kann? In diesen und ähnlichen Fällen ist die Fragestellung noch gar nicht geklärt; dies wäre aber eine Voraussetzung für den Einsatz von qualitätsgesicherten Tests oder einen gezielten Gesprächsleitfaden. Der Prozess hin zu einer Klärung kann wesentlich durch die weichen Verfahren befruchtet werden.

ARBEITSINSTRUMENTE FÜR EINEN ERWEITERTEN FOKUS

Viele andere und ich und vPraktiker gebrauchen Instrumente, die der Beziehung dienen. Sie erlauben, die Perspektive zu erweitern und neue, noch nicht gedachte Aspekte zu entdecken. Man bezeichnet das als idiografischen Zugang mit projektiven oder psychodynamisch ausgerichteten Tests. Ich bevorzuge den Begriff der Entfaltungsverfahren. Sie sollen Unterstützung geben, um psychische Sachverhalte zu eruieren, die sich der direkten Messung entziehen. Zu den Entfaltungsverfahren gehört auch ein anderes Gespräch, das nicht nach Variablen fragt, sondern auch offene Gesprächsanteile hat, in denen sich der Klient selbst erkunden und begegnen kann, um die statistische Urteilsbildung der klinischen Messung zu ergänzen.
Gerade unter dem Druck einer zunehmend psychisch belasteten Klientel sollte berufsberaterische Kompetenz auf den individuumsbezogenen und verstehend orientierten psychologischen Ansatz nicht verzichten. Der «breite Blick» auf Aspekte neben der Fragestellung, das «Aufmachen» für weitere Perspektiven ermöglichen eine langfristig tragfähigere Prognose. Die Einengung der Diskussion auf die Pole «wissenschaftlich gut und damit vertretbar» bzw. «wissenschaftlich fragwürdig, weil nicht nachgewiesen, und damit unzulässig» führt zu einem qualitativen Verlust. Erfahrene Berufspersonen können mit dieser Spannung umgehen und interpretieren sie als ein «Sowohl-als-auch». Die Studierenden auf ihrer Suche nach klarer Berufsidentität neigen dazu, sie aufzulösen, indem sie den im Mainstream liegenden Pol bevorzugen. Wenn wir verhindern wollen, dass eine nur technokratisch ausgerichtete Generation von Berufsberatenden heranwächst, dann müssen wir uns auch in Gremien und in der Diskussion zu dem «Sowohl-als-auch» bekennen. Qualitätssicherung würde dann heissen: die weichen Zugänge mit Bedacht und unter Kontrolle der metrischen Verfahren einsetzen und nutzen, wie wir es an der HAP in Lehre und Dienstleistung praktizieren.
Der Begriff «diagnostischer Grundkoffer» lässt hoffen. Er könnte auch verstanden werden als Koffer für die Grundstufe. Hoffen wir also, dass es eine Ausgabe geben wird für die Oberstufe mit einer Sammlung von Verfahren, die erst in die Hand von erfahrenen Fachpersonen gehören, die die Gefahr der Subjektivität handhaben können, oder einen Koffer mit leeren Laden, in die wir die Arbeitsmittel einordnen können, die unserem persönlichen Zugang zu den Rat Suchenden entsprechen.

Prof. Dr. phil. Ulrike Zöllner ist Dozentin Fachbereich Psychodiagnostik an der HAP, Hochschule für Angewandte Psychologie, Zürich.
Adresse: Minervastr. 30, Postfach, 8032 Zürich, uzoellner@hapzh.ch.
Fussnoten Seite 35.

Bildung und Beratung
im ambulanten
und stationären Bereich

WE'G
Weiterbildungszentrum für
Gesundheitsberufe

Mediation und Beratung

Zertifikatsausbildung für Lehrpersonen der Sekundarstufe II

Auf Grund der grossen Nachfrage führen die Institutionen WE'G, SIBP und WBZ in Kooperation diese Ausbildung ab März 2006 zum zweiten Mal durch.

Die Zertifikatsausbildung ist ein Angebot, das speziell auf die Bedürfnisse der Schulen auf der Sekundarstufe II ausgerichtet ist. Sie richtet sich an Lehrpersonen und Ausbildungsverantwortliche von Berufsschulen, Höheren Fachschulen für Pflege, weiteren Schulen für Gesundheitsberufe und Gymnasien.
Erfahrenen und an ihren Schulen gut verankerten Lehrpersonen wird damit die Möglichkeit geboten, Kompetenzen in Mediation und Beratung von Jugendlichen in Krisen- und Konfliktsituationen zu erwerben. Sie sind dadurch in der Lage, zukünftig Aufgaben der Mediation und Beratung an ihren Schulen zu übernehmen.
Ziel der Ausbildung ist es, qualifizierte Fähigkeiten für diese spezifischen Aufgaben zu erwerben. Nebst den Kompetenzen für Kommunikation und Beratung und dem Einüben einer mediativen Grundhaltung gehören hierzu auch die Vertiefung von fachlichem und methodischem Wissen sowie die Weiterentwicklung der persönlichen und sozialen Kompetenzen.

Dauer	**2. März 2006 – November 2007 berufsbegleitend**
Auskunft	Regula Müller, Studienleiterin, SIBP Zollikofen, 031 324 33 67, regula.mueller@bbt.admin.ch
Anmeldung	Irene Zemp, WE'G Zürich, Telefon 044 247 78 11, E-Mail irene.zemp@weg-edu.ch

wbz cps

Schweizerisches Institut für BerufsPädagogik SIBP
Institut Suisse de Pédagogie pour la Formation Professionnelle ISPFP
Istituto Svizzero di Pedagogia per la Formazione Professionale ISPFP

www.weg-edu.ch

aprentas

der Ausbildungsverbund

für naturwissenschaftliche, technische und kaufmännische Berufe insbesondere der chemischen und pharmazeutischen Industrie.

aprentas bietet den Lehrlingen seiner Mitgliedfirmen eine ganzheitliche und praxisnahe Ausbildung und offeriert berufsbezogene Weiterbildungskurse.

aprentas unterstützt die Entwicklung persönlicher und sozialer Verhaltensweisen und verhilft zu einer umfassenden Handlungskompetenz.

aprentas ist qualitätssichernd und zukunftsweisend.

www.aprentas.com
Telefon 061 696 33 91

aprentas

Trägerfirmen: Ciba Spezialitätenchemie | Novartis | Syngenta |

BUNDESRAT DEISS SPRACH AN SVB-TAGUNG

3000 neue Plätze in Motivationssemestern

Daniel Fleischmann

Am 31. Mai 2005 publizierte der «Blick» die Schlagzeile: «Sohn von Bundesrat Schmid arbeitslos.» Prominenter hätte eine Affiche für die Veranstaltung zum Thema Jugendarbeitslosigkeit nicht sein können, die am gleichen Abend in Bern stattfand. Die Veranstaltung war beste Werbung für eine gut funktionierende Berufsberatung.

Hauptredner des Abends war Bundesrat Joseph Deiss, der zunächst positive Entwicklungen schilderte: Im vergangenen Jahr seien 4 Prozent mehr Lehrstellen geschaffen worden und die Jugendarbeitslosigkeit rückläufig (Ende April waren 5 977 zwischen 15 und 19 Jahren auf Stellensuche, 8,3 Prozent weniger als im Vormonat). Ebenso zeige das Bruttoinlandsprodukt nach oben; für 2005 rechne sein Departement mit einem Zuwachs von 1,5 Prozent und für 2006 mit 1,8 Prozent.

Diese positiven Signale genügten aber nicht, das Ziel, die «Jugendarbeitslosigkeit auszumerzen», zu erreichen. Man dürfe nicht einfach auf den Konjunkturaufschwung warten. Deshalb habe auch die Berufsberatung eine eminent wichtige Aufgabe; sie müsse, so der Bundesrat, «in den Köpfen aller Beteiligten zu einer eigentlichen Laufbahnberatung werden». Joseph Deiss stellte in Aussicht, dass die Zahl der Jugendlichen, die an einem Motivationssemester teilnehmen, von 7200 auf 10 000 gesteigert werden soll. Dafür stelle sein Departement Subventionen zur Verfügung.

LEHRSTELLENKRISE: ACHILLESVERSE DER BERUFSBILDUNG

In einer zweiten Rede schilderte René Zihlmann, Direktor des Laufbahnzentrums Zürich, vier Thesen zur Jugendarbeitslosigkeit:

1. Jugendarbeitslosigkeit ist ein Mengenproblem. Die Stadt Zürich verzeichnet für diesen Sommer eine mutmassliche Verschlechterung von 10 bis 20 Prozent, was einem Nachfrageüberhang von 600 Schulabgängern entspricht.
2. Es ist nicht wahr, dass Jugendliche nicht anpassungsfähig wären. Von 4200 Lehrstellen sind in der Stadt Zürich im vergangenen Sommer nur gerade 28 unbesetzt geblieben.
3. In den Motivationssemestern finden sich viele Jugendliche, die keinerlei Probleme haben, eine Lehre zu absolvieren. Dass sie keine Lehrstelle gefunden haben, hat nicht selten damit zu tun, dass sie einen ausländischen Namen haben.
4. Die Lehrstellenkrise ist eine psychosoziale Zeitbombe. Die Lehrstellenkrise ist zudem die Achillesverse der Berufsbildung.

Am anschliessenden Podiumsgespräch war man sich einig, dass das Lehrstellenproblem zu gravierend ist, als dass man es einfach aussitzen könnte. Nach Auskunft von Peter Sigerist vom Gewerkschaftsbund wird die gesteigerte Nachfrage nach Lehrstellen noch bis 2008 anhalten, um erst danach nachzulassen. Sigerist verlangte, dass vermehrt schulische Berufsbildungsangebote geschaffen werden, und begründete: «Die Uhrenkrise hat im Jura seinerzeit massive Einbrüche auch im Lehrstellenmarkt nach sich gezogen. Mit den Ecoles des métiers hat man Ausbildungsstätten geschaffen, die heute noch erfolgreich sind.» Nationalrätin Chiara Simoneschi schilderte ähnliche Erfahrungen aus dem Tessin, wo sich erst mit der Einrichtung von Basislehrjahren Betriebe aus der chemischen und pharmazeutischen Industrie finden liessen, die ausbildungsbereit waren. Simoneschi hat im Nationalrat eine parlamentarische Initiative für eine bessere Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (Nr. 05.402) eingereicht (mehr im ausführlichen Tagungsbericht unter www.panorama.ch/files/4460.pdf).

Dem widersprach Nationalrat Pierre Triponez, Präsident des Schweizerischen Gewerbeverbandes: Solche einschneidenden Systemänderungen seien nicht nötig, um das Problem zu bewältigen. Seit 1992 wachse die Zahl der Lehrstellen, und sie lasse sich namentlich über Lehrverbünde noch weiter steigern. Man werde in einigen Jahren, wenn geburtenschwächere Jahrgänge in die Sekundarstufe 2 rücken, Probleme haben, die offenen Plätze zu besetzen.

Daniel Fleischmann, PANORAMA-Redaktor, zuständig für Berufsberatung und Berufsbildung deutsche Schweiz.
Ausführlicher Tagungsbericht unter www.panorama.ch/files/4460.pdf.
Weitere Materialien unter http://www.svb-asosp.ch/d/verband/akt/index.htm. Fotografische Impressionen von Armand Pirovino unter http://www.panorama.ch/d/fotos.html.

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

Der Treffpunkt für Berufswahl, Berufsinformation, Grund- und Weiterbildung.

Berufsmesse Zürich: Für alle, die einen Beruf und nicht nur einen Job suchen. Fachleute, Lehrtöchter und Lehrlinge aus den verschiedensten Branchen berichten und beraten über Ausbildung und Berufspraxis. Und an vielen Ständen heisst es: «Mach mit und probiere hier aus, was unsere Lehre zu bieten hat.»

Di bis Fr 8.30 – 17 h | Mi bis 20.30 h: Abendöffnung speziell für Eltern mit Kindern im Berufswahlalter | Sa 10 – 16 h | Eintritt kostenlos

24. Oktober 2005: Vorinformation für Lehrpersonen um 17 Uhr

25. bis 29. Oktober 2005 | Messezentrum Zürich
www.berufsmessezuerich.ch | info@berufsmessezuerich.ch

Medienpartner
Tages-Anzeiger Bleiben Sie dran.

Patronat: Zürcher Kantonalbank
Supporting Partner: weiterbilden... ...weiterkommen www.seminare.ch
Veranstalter: KGV mch messe schweiz

Nachhilfeunterricht
für KV-Lernende

LAP-Vorbereitung
für KV-Lernende

Ausbildungszentrum
BRANCHE & FIRMA

Kaufm. Vorbereitungsjahr
JUNIOR MERCHANTS

Berufsvorbereitungsjahr
JOB PLUS

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

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

Sinkende Beteiligung in der Erwachsenenbildung

An der 5. Internationalen Konferenz über Erwachsenenbildung (CONFINTEA), die 1997 in Hamburg stattfand, wurden auch Empfehlungen zur Weiterbildung angenommen. Vor kurzem ist nun eine Bestandesaufnahme für 2004 erschienen, die von Regula Schräder-Naef im Rahmen der Schweizerischen UNESCO-Kommission in Zusammenarbeit mit dem Forum Weiterbildung Schweiz erstellt wurde. Sie enthält ein Inventar und neue Empfehlungen, die dafür sorgen sollen, dass der Erwachsenen- und Weiterbildung in der Schweiz konkret der Platz eingeräumt wird, der ihr im politischen Diskurs bereits seit Jahren zugesprochen wird. Es wird daran erinnert, dass die Beteiligung an der Weiterbildung seit 2001 sinkt. 2003 betrug sie 36 Prozent. YMR/MR

Regula Schräder-Naef, «Erwachsenenbildung in der Schweiz. Bestandesaufnahme 2004 und neue Empfehlungen».
Schweizerische UNESCO-Kommission, Bern 2005.
Download: http://www.unesco.ch/actual-content/confintea.htm

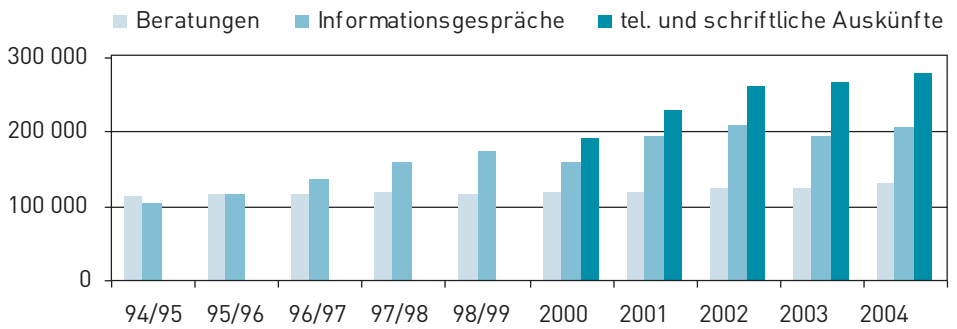
Arbeitslose gezielt weiterbilden

In ihrer beim psychologischen Institut der Universität Lausanne eingereichten Arbeit beschäftigt sich Ana Laura Krähenbühl mit der Wirksamkeit von Weiterbildung bei der Wiedereingliederung von Arbeitslosen. Als Personalberaterin bei der RAV des Bezirks Delémont kennt sie die Realität vor Ort. Nach einem Überblick über die Weiterbildung in der Schweiz und deren Rolle bei der Wiedereingliederung geht die Autorin auf den Motivationsprozess ein. Sie betont die Bedeutung des Engagements der Betroffenen für ihre Weiterbildung. Diese werde gefördert, indem man die Geschichte und die Weiterentwicklung der Identität der Betroffenen berücksichtige und ihnen durch eine Ausbildung im Zusammenhang mit einer konkreten Stelle wieder das Gefühl gebe, nützlich zu sein. Dazu schlägt Ana Laura Krähenbühl eine echte Partnerschaft mit den Betrieben vor, um im Rahmen von Praktika Kompetenzenbeurteilung durchführen zu können. Diese sollen es ermöglichen, Bilanz über den Bildungsbedarf zu ziehen und gezieltere Weiterbildungen vorzuschlagen. YMR/MR

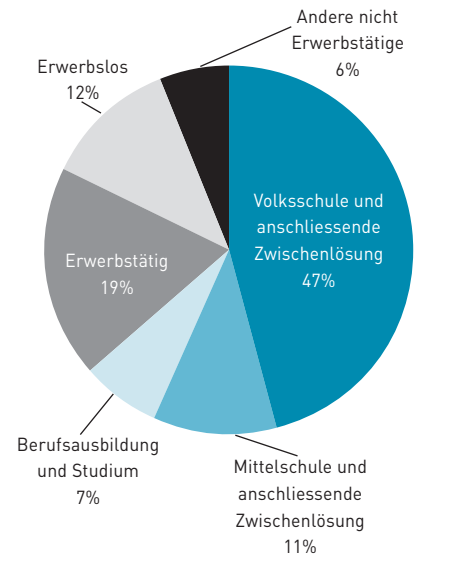
Ana Laura Krähenbühl, «La formation continue: un moyen efficace pour la réinsertion des chômeurs?», 2005. Adresse: Ana Laura Krähenbühl, rue du Temple 12, 2830 Courrendlin, Ana-Laura.Kraehenbuehl@unil.ch

Berufsberatung: Zunahme auf allen Ebenen

Individuelle Angebote



Situation der Ratsuchenden



Die jährliche Statistik der Berufsberatung ist erschienen. Sie bestätigt zwei wichtige Entwicklungen: Personen, die sich selber helfen können, werden mit mehr und besseren Selbstinformationsmöglichkeiten bedient. Und es gibt immer mehr Menschen, die bei der beruflichen Integration persönliche Unterstützung benötigen.
2004 wurden 130 145 Beratungen durchgeführt, 3 % mehr als im Vorjahr, 14 % mehr als vor zehn Jahren und 29 % mehr als 1990. Die Informationsgespräche haben in einem Jahr um 6 % zugenommen, seit 2000 sind sie um 28 % angestiegen, und seit 10 Jahren haben sie sich beinahe verdoppelt (98 %). Eine Zunahme von 4,9 % ist auch bei den neu seit 2000 erfassten telefonischen und schriftlichen Auskünften festzustellen (Zunahme seit 2000 um 45%).
Einige Gründe für den Bedarf an persönlicher Unterstützung findet man im Profil und der Situation der Beratungsfälle:

- 62 % sind Jugendliche unter 20 Jahren. Bei 61 % der Rat Suchenden geht es um die Berufs- und Studienwahl, wobei sich auch die erschwerten wirtschaftlichen Bedingungen bemerkbar machen, denn bei 19 % steht die Lehrstellensuche im Zentrum.
- 38 % sind Erwachsene (20 Jahre und mehr). Um Laufbahn-, Karriereplanung oder Neuorientierung geht es 30 % der Rat Suchenden. Aber nur 19 % sind erwerbstätig. 18 % sind ohne Arbeit, davon sind 12 % arbeitslos, und 6 % sind aus anderen Gründen nicht erwerbstätig. Für 4 % der Rat Suchenden ist der berufliche Widereinstieg Anlass, eine Beratung aufzusuchen.
- Die Erwerbslosenberatung hat seit dem Jahr 2000 um 88% und im Jahresvergleich um 7% zugenommen. Im Berichtsjahr waren 12 % aller Rat Suchenden und 31 % der Erwachsenen erwerbslos.
- Diverse weitere persönliche Probleme sind Anlass, die Berufsberatung aufzusuchen: 8% haben Probleme während der Ausbildung, unter persönlichen und sozialen Problemen leiden 9 % und finanzielle Fragen haben 5 % der Rat Suchenden. Christoph Cunz

Langfassung des Berichtes: www.panorama.ch/files/4504.pdf, Statistikbericht 2004: www.kbsb.ch oder www.cdopu.ch.

Cécile Müller, in der Lehre als Hochbauzeichnerin, lernt in der Berufsschule, ihre Ideen zeichnerisch und farblich umzusetzen. Fotografie Maurice K. Grünig.

ROUND TABLE ZUR BERUFSBILDUNGSFORSCHUNG

Mehr Qualität dank der Leading-Häuser

Gesprächsführung: Daniel Fleischmann

Die Berufsbildungsforschung wird auf eine völlig neue Basis gestellt. Mit der Anbindung von sechs Forschungsfeldern an universitäre Lehrstühle (Leading-Häuser) möchte das BBT für eine Erhöhung der Qualität und eine Verstetigung der Forschung sorgen. Dafür stehen – vorerst für die nächsten 15 Jahre – jährlich rund 5 Millionen Franken zur Verfügung. Das entspricht einer Verdoppelung der Mittel.

Unter welchen Titeln und in welchem Ausmass wurde bisher Berufsbildungsforschung finanziert? Können vielleicht Sie eine kleine Auslegeordnung machen, Frau Renold?

Ursula Renold: In der Zeit vor den Diskussionen über das neue Berufsbildungsgesetz war oft ungewiss, wer überhaupt Berufsbildungsforschung betreibt und was man darunter verstehen soll. Berufsbildungsforschung bestand aus Einzelprojekten, die eher zufällig entstanden waren, abhängig von den Personen, die ein Interesse an bestimmten Fragen hatten. Ein Gesamtkontext, in dem diese Projekte eingebettet gewesen wären, fehlte.

Im Verlaufe der Diskussionen über das neue Gesetz traten dann grosse Wissensdefizite zutage, uns fehlten wesentliche Grundlagen zur Steuerung der Berufsbildung. In dieser Situation stellte die Kommission für Technologie und Innovation KTI für die Legislaturperiode 2000 bis 2003 einen Kredit in der Höhe von 10 Millionen Franken für Forschungen bereit. Die methodische und konzeptionelle Qualität der Gesuche hat dann aber bestätigt, dass es nicht reicht, einfach mehr Geld bereitzustellen. Wir brauchen eine institutionelle Anbindung der Projekte, um eine kontinuierliche Berufsbildungsforschung zu erhalten. Mit der Zusammenarbeit mit sechs universitären Lehrstühlen – den Leading-Häusern – glauben wir einen Anfang dafür gefunden zu haben, der auch in den betroffenen Forschungskreisen akzeptiert wird.

Haben Sie als Direktor der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF) die bisherige Forschung auch als sporadisch erlebt, Herr Wolter?

Stefan Wolter: Die nationalen Forschungsprogramme (NFP) haben der Berufsbildungsforschung immer wieder Impulse verliehen. In früheren Programmen fehlte aber die Möglichkeit, Folgeprojekte zu starten, und insofern waren sie tatsächlich sporadisch. Das gilt auch für die Ressortforschung des damaligen BIGA. Das änderte sich mit Hans Sieber; er richtete eine Vorkommission der KTI ein, die eine breite Analyse der bisherigen Forschung durchführte. Die KTI hat dann eine Auswahl der Gebiete getroffen, die überhaupt forschungswürdig sind, die jetzt mit der Einrichtung der Leading-Häuser verstetigt wird. Diese institutionelle Verankerung und die Aufstockung der finanziellen Mittel sollen dafür sorgen, dass Forschende der Berufsbildungsforschung längerfristig erhalten bleiben.

Heinz Gilomen: Statistik ist immer zweifach vernetzt: einerseits mit der entsprechenden wissenschaftlichen Forschung und andererseits mit dem jeweiligen Politikfeld. In der Berufsbildungsstatistik – einem Teil der allgemeinen Bildungsstatistik – sahen wir uns bis vor kurzem in beiden Dimensionen mit Problemen konfrontiert. Zum einen gab es in der Schweiz kaum Forschungsangebote, die uns interessiert hätten; es gab wenig Bildungssoziologie, kaum Bildungsökonomie, keinerlei Berufsbildungsökonomie und wenig wissenschaftliche Ansätze, die sich mit dem Funktionieren gesellschaftlicher Systeme befassen. Zum anderen existierte aber auch keine echte Nachfrage etwa seitens der politischen Stellen nach Indikatoren aus der Berufsbildung. Der Hochschulbereich war da viel begehrter. In beiden Problembereichen hat sich nun die Situation fundamental geändert.

Dieter Schorno: Ich nehme sporadisch an Veranstaltungen der Schweizerischen Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung (SGAB) teil. Ich habe zum einen den Eindruck, dass die Personen, die in der Berufsbildung tätig sind, zu wenig darüber wissen, was die Forschung tut. Zum anderen glaube ich, dass die Praxis, also die Bedürfnisse der Betriebe und der für die Berufsbildung Verantwortlichen, in den Fragestellungen der Forschenden zu wenig zum Zug kommen.

Dieser Vorwurf ist häufig zu hören. Könnte es sein, dass die bisherige Berufsbildungsforschung ihre Arbeit schlecht kommuniziert

Dieter Schorno

«Bei der Besetzung der Advisory Boards und bei der Auswahl der Forschungsteams müssen unbedingt Leute berücksichtigt werden, die mit Berufsbildung vertraut sind.»

Dieter Schorno ist Leiter Berufsbildung ETH Zürich. Adresse: Rämistrasse 101, ETH Zentrum, 8092 Zürich, schorno@pa.ethz.ch.

Fotos: Martin Schürch

Ursula Renold

«Ich habe Verständnis für die Wahrnehmung von Lehrmeistern, die sagen, Berufsbildungsforschung sei für ihre Praxis nicht relevant.»

Ursula Renold ist Direktorin ad interim des BBT und Direktorin des Schweizerischen Institutes für Berufspädagogik SIBP; Adresse: BBT, Effingerstrasse 27, 3003 Bern, ursula.renold@bbt.admin.ch

hat und darum von der Praxis kaum wahrgenommen wurde?

Wolter: Ich glaube, es ist gut, wenn wir den Begriff «Praxis» klären. Praxis beschränkt sich nicht nur auf den Lehrmeister im Betrieb, mit praktischen Fragen beschäftigen sich auch die kantonalen Ämter für Berufsbildung oder die Bundesverwaltung. Die Arbeit dieser Behörden umfasst ja nicht nur die Bereitstellung finanzieller Ressourcen, sondern geht bis in die Mikrobereiche etwa der Berufsschulorganisation. Auch diese «Praxis» hat von der Berufsbildungsforschung wenig profitiert. Das soll mit den Leading-Häusern ändern. Sie haben den Auftrag, Wissen zu generieren, das die Behörden zur Steuerung der Berufsbildung benötigen.

Wenn die Lehrmeister oder Berufsverbände auch hier die Praxisrelevanz vermissen, ist es ihnen unbenommen, eigene Forschungsprojekte zu initiieren.

Das St. Galler Institut für Wirtschaftspädagogik hat beispielsweise immer zahlreiche Assistenten mit solchen Aufträgen beschäftigt. Das Problem einer zu praxisorientierten Forschung ist aber vielfach, dass sie dem Praktiker zwar bei der Bewältigung seiner Aufgaben helfen, aber die Forschungsentwicklung nur selten weiterbringen, denn ihre Ergebnisse sind zumeist nicht generalisierbar.

Erlauben Sie mir noch eine generelle Bemerkung zur Berufsbildungsforschung. Berufsbildung basiert, mehr als alle anderen Bildungsbereiche, auf Erfahrungswissen und Traditionen. Das entfernt sie von Forschung, von theoretischer Auseinandersetzung.

Wir erhalten nirgends sonst so oft wie bei Lehrmeistern die Auskunft, man habe das «immer schon so gemacht». Das erschwert die Sache.

Renold: Ich habe Verständnis für die Wahrnehmung von Lehrmeistern, die sagen, Berufsbildungsforschung sei für ihre Praxis nicht relevant. Im Moment ist unsere primäre Aufgabe einfach die, das schweizerische Berufsbildungssystem, das der hohen Dynamik des Beschäftigungssystems unterliegt, zu erhalten und auszudifferenzieren. Das erfordert unsere ganze Aufmerksamkeit.

Ich möchte die Kritik der Praxis aber auch mit dem Hinweis auf eines der wichtigsten Forschungsprojekte der jüngeren Vergangenheit erwidern. Ich spreche von der Studie über Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung, die von Stefan Wolter geleitet wurde. An dieser Studie haben sich rund 2500 Betriebe beteiligt, und die Ergebnisse der Studie sind in den Unternehmen in hohem Masse zur Kenntnis genommen worden. Die Praxis ist interessiert daran, zu wissen, dass die Ausbildung von Lernenden in der Regel rentabel ist. Und sie profitiert davon, dass wir über Simulationsmodelle dafür sorgen können, dass sie es auch nach der Revision der Bildungsverordnungen sein werden.

Wolter: Die erste Befragung zu dieser Studie musste gegen den Widerstand von einzelnen Verbänden bestehen. Mit der zweiten Befragung erleben wir jetzt, dass Dachorganisationen der Wirtschaft sogar in der Westschweiz ihre Mitgliederverbände auffordern, an der Studie teilzunehmen. Wir konnten offenbar zeigen, dass Forschung etwas ist, was für den Alltag einer Unternehmensleitung Bedeutung hat. Wir hatten mit über 1000 Firmen telefonischen Kontakt und verschickten die Ergebnisse in einer Auflage von 10 000 Exemplaren in die ganze Schweiz.

Wie sorgen Sie dafür, dass sich die sechs Leading-Häuser tatsächlich zu einem System entwickeln, in dem kontinuierliche, interessante Forschung stattfindet?

Renold: Die Leading-Häuser betreuen sechs Forschungsfelder: Qualität der beruflichen Bildung, Förderung und Prüfung von Lernkompetenzen, Vermittlung und Prüfung von Sozialkompetenzen, neue Medien und Bildungstechnologien, berufsbildungsökonomische Fragen sowie System und Verläufe/Übergänge. Die Lehrstühle haben den Auftrag, Forschungsprojekte zu entwickeln, in die sie auch externe Forscher einbeziehen. Die Sicherung der Qualität erfolgt zum einen über das Advisory Board, das jeder Lehrstuhl einrichten muss. Dies besteht hauptsächlich aus ausländischen Fachleuten, die der Kommission für Berufsbildung in mehreren Bewerbungsschlaufen vorzuschlagen sind. Zudem lassen wir jedes Forschungsprojekt von zwei internationalen Gutachtern beurteilen.

Mit seinen Entscheiden schiebt das BBT die Forschung an, zunächst einmal für 15 Jahre. Wir hoffen, dass die Lehrstühle dann genügend etabliert und vernetzt sind, selbstständig und eigenfinanziert Aufträge zu akquirieren oder gar weitere Lehrstühle zu schaffen. Die Planung läuft derzeit «top down»; das soll sich im Laufe der kommenden 15 Jahre umkehren.

Wird verbindlich beziffert, wie hoch der Anteil der Forschungen ist, die von externen Fachleuten betreut werden?

Renold: Weil die sechs Gebiete thematisch und methodologisch so unterschiedlich sind, wurden keine solchen Vorgaben gemacht. Ein Beispiel dafür, wie schwierig die Suche nach guten Projekten und Projektträgern sein kann, lieferte das Thema Identitätsbildung durch Berufbildung. Auf eine erste Ausschreibung ist nur gerade

Stefan Wolter

«Die Leading-Häuser und die Aufstockung der finanziellen Mittel sollen dafür sorgen, dass die Berufsbildungsforschung auch international Anerkennung findet.»

Stefan Wolter ist Direktor der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF) und als Honorarprofessor für Volkswirtschaft an der Universität Bern tätig. Adresse: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung SKBF, Entfelderstrasse 61, 5000 Aarau, stefanwolter@yahoo.de.

Heinz Gilomen

«Grundsätzlich wollen wir mit der Bildungsstatistik eine intelligente Beschreibung liefern, wie das Berufsbildungssystem funktioniert und welche Wirkungen es erzielt.»

Heinz Gilomen ist Direktor des Bundesamtes für Statistik. Adresse: Bundesamt für Statistik, Espace de l'Europe 10, 2010 Neuchâtel, Heinz.Gilomen@bfs.admin.ch.

eine Projekteingabe erfolgt, in der zweiten Runde kamen drei. Das zeigt, wo das Problem liegt: Wir brauchen Zeit, bis Berufsbildungsforschung wirklich etabliert ist.

Ich habe mit Forschern gesprochen, die Angst davor haben, durch die Leading-Häuser von den Finanzierungstöpfen ausgeschlossen zu werden.

Wolter: Mit allen Entscheidungen, die man trifft, schliesst man anderes aus. Das tun auch das nationale Forschungsprogramm oder die nationalen Forschungsschwerpunkte. Forschern, die sich bedroht fühlen, können wir Folgendes sagen: Wenn die Leading-Häuser funktionieren, stärken sie die akademische Anschlussfähigkeit der Berufsbildungsforschung, und davon profitieren alle. Eine wichtige Aufgabe der Leading-Häuser ist auch die internationale Verknüpfung, die eine Voraussetzung dafür ist, akademisch wahrgenommen und anerkannt zu werden. Das ist eine attraktive Perspektive für Forschende, sofern sie – das ist eine wichtige Einschränkung – aus der akademischen Forschung kommen oder sich an sie anbinden lassen.

Gilomen: Finanzielle Töpfe sind attraktiv und ziehen Forschende an. Das Schlimmste, was man bei der Entwicklung eines Forschungsprogramms machen kann, ist, primär alle Forscher bedienen zu wollen. Dann verzettelt man sich und erhält kein Gesamtbild. Darum halte ich den Ansatz, den das BBT gewählt hat, für so faszinierend: Der strategische Fokus lautet Steuerung, und auf diesen Fokus sind die sechs Themen getrimmt.

Wieweit wird es neben den Leading-Häusern noch Berufsbildungsforschung geben?

Gilomen: Der Nationalfonds bleibt für Grundlagenforschung der Berufsbildung

Welches sind die sechs Leading-Häuser Berufsbildungsforschung?

Mit der Schaffung von sechs Leading-Häusern will der Leitungsausschuss Berufsbildungsforschung Schweiz des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT) eine nachhaltige Berufsbildungsforschung initiieren.

Träger dieser Forschung sind Lehrstuhlinhaber von kantonalen Universitäten. Sie haben zur Aufgabe, Forschungsschwerpunkte zu bilden, Nachwuchsförderung zu betreiben, Forschungsresultate zu generieren und zu publizieren, die für die Berufsbildungssteuerung fruchtbar gemacht werden können.

Von ursprünglich zwölf Themengebieten hat sich der Leitungsausschuss auf sechs Schwerpunkte konzentriert. Bis heute sind drei Lehrstuhlinhaber unter Vertrag und befassen sich mit folgenden Themen:

- Das Leading House **Entwicklung und Prüfung von Sozialkompetenzen** steht unter der Leitung von Prof. Dr. Dieter Euler, Universität St. Gallen. Im Zentrum stehen Forschungsfragen zur Verankerung der Sozialkompetenzen in den Ordnungsgrundlagen, also in Bildungsverordnungen und Bildungsplänen der beruflichen Grundbildung.
- Das Leading House **Qualität der beruflichen Bildung. Kompetenzen (Standards) und Persönlichkeit der Berufsausbildenden** wird von Prof. Dr. Fritz Oser, Universität Freiburg, geleitet. Es behandelt einerseits Handlungssituationen und Standards für die Berufsbildenden; andererseits Qualitätsmerkmale und ihre Wirkungen in der beruflichen Grundbildung in Betrieben. Das Thema zur Berufsidentität und Berufsmoral wurde ausgeschrieben.
- Das Leading House **Förderung der Lernkompetenzen in der Berufsbildung** wird von Prof. Dr. Gerhard Steiner geführt. Hier geht es um die Regulation der eigenen Lernprozesse bei den Berufslernenden sowie um das Potenzial der Beeinflussung dieser Regulation durch den Unterricht bzw. durch die Lehrpersonen.
- Die weiteren drei Schwerpunkte sind unterschiedlich weit entwickelt. Die beiden Leading Houses **Berufsbildungsökonomie** stehen kurz vor Vertragsabschluss. Das Team von Prof. Dr. Yves Flückiger der Universität Genf wird sich makroökonomischen Fragestellungen annehmen, aber auch die Weiterbildung miteinbeziehen. Dasjenige von Prof. Uschi Backes-Gellner der Universität Zürich sowie von Prof. Dr. Stefan Wolter der Universität Bern wird verstärkt mikroökonomische Fragestellungen bearbeiten unter starkem Einbezug der betrieblichen Praxis. Beim fünften Schwerpunkt geht es um **multimediales Lernen**. Die Verhandlungen sind noch nicht ganz abgeschlossen, und beim sechsten Schwerpunkt, der sich mit **Systemfragen** der Berufsbildung befassen wird, steht das Projekt noch am Anfang.

In allen Schwerpunkten wird die Forschung mit der Nachwuchsförderung verbunden. Junge Forscherinnen und Forscher erhalten Gelegenheit, Dissertationen und Habilitationen zu verfassen. Leading Houses veranstalten im Weiteren Kongresse, Meetings mit ihrem internationalen wissenschaftlichen Begleitgremium (Advisory Board) und forschungsmethodische Weiterbildung.

Jedes Leading House wird in der ersten Phase auf eine Zeitdauer von drei Jahren verpflichtet. Maximal stehen dafür 1,5 Millionen Franken zur Verfügung. Darin eingeschlossen sind eigene und auszuschreibende Forschungsprojekte, die Nachwuchsförderung, die Leitung sowie Kosten für die Advisory-Board-Meetings.

Ursula Renold

Ursula Renold ist Direktorin ad interim des BBT und Direktorin des Schweizerischen Institutes für Berufspädagogik SIBP.
Adresse: BBT, Effingerstrasse 27, 3003 Bern, ursula.renold@bbt.admin.ch.

offen, und zum Teil bieten auch die NFPs Raum für entsprechende Fragestellungen. Im NFP 51 «Integration und Ausschluss» findet sich etwa ein Projekt zur Lehrlingsselektion in KMU. Weiteres Potenzial bietet zudem die Auftragsforschung durch Verbände oder Firmen. Sie wird durch das gewählte Vorgehen ebenfalls erleichtert, denn mit den sechs Leading-Häusern wird Berufsbildungsforschung in ihrem Profil sichtbar. Das macht es Auftraggebern von aussen leichter, Forscher anzusprechen.

Warum hat keine Fachhochschule ein Leading-Haus erhalten?

Renold: An Fachhochschulen sind keine Promotionen möglich, in deren Rahmen Forschung oft erfolgt.

Schorno: Ich bedaure das. Mit der Fokussierung auf universitäre Lehrstühle ist die Gefahr gross, dass die Forschenden den Gegenstand nicht kennen, den sie untersuchen. Bei der Besetzung der Advisory Boards und bei der Auswahl der Forschungsteams müssen unbedingt Leute berücksichtigt werden, die mit Berufsbildung vertraut sind. Ich behaupte, dass das in der Vergangenheit viel zu selten der Fall war.

Renold: Das ist richtig und ist mit einer der Gründe, warum wir bei der Suche der Leading-Häuser solche Schwierigkeiten hatten. Die Lehrstuhlinhaber, die vom Grundsatz der Lehr- und Forschungsfreiheit durchdrungen sind, sahen sich plötzlich konfrontiert mit einem Verwaltungsgremium, das Kriterien vorschreibt und konkret etwa die Einbindung von Berufsverbänden verlangte. Das brauchte Zeit. Mit dem Leading-Haus E-Learning sind wir beispielsweise bis heute noch nicht ganz am Ziel.

Wolter: Bei der Suche der Leading Häuser beachtete die Kommission zwei Grundsätze, die ihr das Leben schwer machten. Zum einen verlangte sie von den Lehrstühlen, dass bei jedem Vorhaben der aktuelle Forschungsstand lückenlos zu dokumentieren ist. Neues Wissen soll auf altem basieren. Zweitens soll ein Forschungsprojekt wirklich einen Erkenntnisgewinn bringen, der auch für die Praxis der Berufsbildung relevant ist. Ich glaube, in diesen beiden Punkten waren wir viel strikter als andere Fördergremien. Künftige Forschungsprojekte müssen also von hoher akademischer Qualität, aber auch praxisrelevant sein. Wir haben bereits Projekte abgelehnt, die nur akademisch interessant waren, aber keinen praktischen Nutzen hatten.

Gilomen: Es ist richtig, dass es ein Vorteil ist, wenn ein Forscher den Gegenstand schon kennt, den er erforscht. Aber wir müssen auch akzeptieren, wenn dem nicht so ist. In den Politikwissenschaften finden wir kaum einen Forscher, der Parlamentarier war, und in der Ökonomie dürften die wenigsten an einer Börse gehandelt haben. Die gute Kenntnis eines Gegenstandes mag dann sogar ein Nachteil werden, wenn der Forschende an Stereotypen hängt.

Das BBT unterscheidet zwischen den Begriffen Forschung und Entwicklung. Können Sie diese Unterscheidung erläutern?

Renold: Wir sind oft mit Projekten konfrontiert, die eher Entwicklungsprojekte sind, Versuche also in konkreten Situationen, die man durch eine Evaluation begleitet. Dafür steht das Innovationszehntel gemäss Artikel 54 zur Verfügung, mit dem Projekte zur Entwicklung und Qualitätssicherung der Berufsbildung finanziert werden können. Hier können wir in unseren wissenschaftlichen Ansprüchen freizügiger sein. Hier wird ausprobiert, experimentiert.

Mit welchen Prioritäten geschieht das? Das BBT hat in den vergangenen eineinhalb Jahren offenbar rund 140 Projekte bewilligt, über die man in der Öffentlichkeit nur wenig weiss.

Renold: Für diese Projekte ist eine Sub-Gruppe der eidgenössischen Berufsbildungskommission zuständig, die die Projekte nach bestimmten, im Internet publizierten Kriterien prüft. Sie macht dabei keine thematischen Einschränkungen; gefördert wird, was mit Berufsbildung zu tun hat. Im vergangenen Jahr wurde der Kreditrahmen nicht ausgeschöpft.

Wo aber ist der rote Faden dahinter? Gibt es ihn schon, suchen Sie noch?

Renold: Beides. Viele Projekte schliessen an den Lehrstellenbeschluss an und fokussieren auf das Lehrstellenmarketing, andere auf die Integration der neu dem Bund unterstellten Bildungsbereiche.

Herr Gilomen, sind Sie zufrieden mit dem Ausmass, in dem Sie die Berufsbildung statistisch beschreiben können?

Gilomen: Die Nachfrage nach statistischen Daten aus der Berufsbildung ist in den letzten Jahren so stark gestiegen, dass wir grossen Nachholbedarf sehen. Grundsätzlich wollen wir mit der Bildungsstatistik eine intelligente Beschreibung liefern, wie das Berufsbildungssystem funktioniert und welche Wirkungen es erzielt. Das umfasst Fragen des Inputs und Beschreibungen der Klientel, aber auch die wichtigsten Prozesse, die darin verlaufen, und die erzielten Resultate und Wirkungen.

Was uns fehlt, sind hauptsächlich Informationen über Verlaufsprozesse. Wir sind deshalb daran, einen Identifikator einzuführen, mit dem wir die Individuen nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit weiterverfolgen können. Die Wege, die die Jugendlichen gehen, sind ja nicht geradlinig, wie das Projekt TREE gezeigt hat. Zudem verlangen die bilateralen Abkommen, dass wir das Sample für die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE massiv erhöhen.

Der Schweizerische Verband für Weiterbildung SVEB fordert schon lange eine harmonisierte Weiterbildungsstatistik.

Gilomen: Wir haben eine Nutzerstatistik, aber auf Ebene der Anbieter und zur zentralen Rolle der Wirtschaft benötigen wir zusätzliche Informationen. Das Anliegen ist deshalb richtig. Die Chance, es zu erfüllen, ist allerdings gering. Unsere finanziellen Möglichkeiten sind beschränkt, und sie werden in Zukunft weiter beschnitten. Die Aufgabenverzichts-Planung AVP verlangt von uns, im Bildungsbereich mehr als eine halbe Million zu sparen – das ist massiv. Und da die Weiterbildungsstatistik vom Bundesrat im Rahmen des statistischen Mehrjahresprogrammes auf dritte Priorität gesetzt wurde, liegt ein massiver Ausbau kaum drin.

Sehr geehrte Frau Renold, sehr geehrte Herren, ich danke Ihnen für das Gespräch.

PRAXISBERICHT

Eine Bildungsverordnung entsteht

Franziska Gartmann-Maurer

Seit einigen Wochen liegt die Bildungsverordnung «Hauswirtschaftspraktikerin mit eidgenössischem Berufsattest» vor und hat ihren Weg in die Vernehmlassung angetreten. Die Entstehung dieser «Verordnung über die berufliche Grundbildung» ist ein Lehrstück der guten Zusammenarbeit von Behörden und Organisationen der Arbeitswelt; manche Fragen blieben dabei aber offen.

Vor 18 Monaten hat der Verband Hauswirtschaft Schweiz entschieden, die Vielzahl der kantonal geregelten Anlehren mit ihren unterschiedlichen Bezeichnungen (Haushaltsgehilfin, Familiengehilfe, Haushaltpraktikerin usw.) durch eine einzige Bildungsverordnung mit Attest zu ersetzen. Damit waren gleich mehrere Änderungen verbunden: Neu ist die Attestbildung nicht mehr kantonal, sondern eidgenössisch geregelt. Neu gibt es eine «Verordnung über die berufliche Grundbildung», die die rechtlichen Grundlagen definiert, sowie einen Bildungsplan für die inhaltlich-fachlichen Standards. Neu sind die überbetrieblichen Kurse obligatorisch. Neu werden alle Lernenden ein Qualifikationsverfahren absolvieren. Und neu zeichnet eine Organisation der Arbeitswelt, Hauswirtschaft Schweiz, für die Ausbildung verantwortlich.

DOPPELTER GRUNDSATZ

Hinter all diesen Neuerungen steht ein doppelter Grundsatz: Die Hauswirtschaft erhält einen höheren Stellenwert in der Berufsbildung und die Berufsbildung einen höheren Stellenwert in der Hauswirtschaft. Hauswirtschaft wurde bisher oft als ein Erbe aus dem 19. Jahrhundert betrachtet, ein zwar nützlicher, für die Berufsbildung aber unbedeutender Bereich. Das führte dazu, dass Berufsberatende Mädchen mit leichtem Schulsack und niedrigem sozialen Status häufig «in die Hauswirtschaft beraten» haben. «S'Huushaltlehrjoohr» ist, obwohl seit fünf Jahren abgeschafft, noch immer nicht aus den Köpfen verschwunden.

Die Arbeitsgruppe, die für die Umsetzung dieses Beschlusses sorgen sollte, war mit 15 Personen relativ gross. Sie setzte sich aus Vertreterinnen der Kantonalverbände von Hauswirtschaft Schweiz, Berufsbildnern und Lehrpersonen, Vertreterinnen aus der Romandie und Delegationen der Ausbildungsstätten, die im Auftrag der Invalidenversicherung (IV) erstmalige berufliche Massnahmen umsetzen, zusammen. Ihre Interessen waren – abgesehen vom Grundsatz, dass man etwas für die Schwächeren tun soll – unterschiedlich, und manche Sitzung verlief zäh. Dass sie sich am Schluss auf einen Text geeinigt hat, erfüllt mich mit Dankbarkeit und Stolz.

ZU VIELE FREMDWÖRTER, UNVERSTÄNDLICHE SPRACHE

Die unterschiedlichen Auffassungen manifestierten sich hauptsächlich in terminologischen Fragen. Das Berufsbildungsgesetz verlangt, dass die Verordnungen in einer psychologisch-pädagogischen Bildungssprache verfasst sind, die für Lehrbetriebe kompliziert erscheinen muss. Das zeigt ein Schreiben eines grossen Ausbildungsbetriebes, in dem es heisst: «Wir sind in der Aus- und Weiterbildung gehalten, so zu schreiben, dass die Betroffenen damit etwas anfangen können. Die uns vorliegenden Texte sind derart mit Fremdwörtern durchsetzt, dass wir – auch wenn wir uns als normal gebildet betrachten – einzelne Sätze zweimal lesen mussten um sie zu verstehen.» Tatsächlich ist fraglich, ob unsere Lernenden die Sprache des Bildungsplanes verstehen. Wie viel wird unverstanden liegen bleiben? Hauswirtschaft Schweiz wird diese Frage nur lösen können, indem sie alltagssprachlich verfasste Arbeitsinstrumente schafft, die die Verordnung und den Bildungsplan erläutern und konkretisieren. Wir hoffen, dass der Bund diese Instrumente finanzieren wird.

BUTTOM-UP FUNKTIONIERTE NICHT

Am Anfang der Kommissionsarbeit dokumentierten wir die Projekte, die in den letzten Jahren (über Gelder des Lehrstellenbeschlusses II und der Kantone) durchgeführt wurden. Es waren viele und unterschiedliche Modelle, die sprachlich leicht verständlich beschrieben und häufig schon einige Jahre in der Praxis erprobt waren. Dennoch liess sich das geplante Vorgehen, vom Vorhandenen auszugehen (buttom-up), nicht umsetzen. Es scheiterte an der Vielfalt der Projekte, die zwar inhaltliche Ähnlichkeiten aufwiesen, aber mit unterschiedlichen, zum Teil nicht BBG-konformen Begrifflichkeiten arbeiteten. Es ist möglich, dass uns der Leit-

faden für die Attestausbildung diese Erfahrung erspart hätte; zum Zeitpunkt unserer Arbeit stand er aber noch nicht zur Verfügung.
Die Bildungsverordnung musste auf dem Konzept der Handlungswirksamkeit aufgebaut sein, also formulierten wir ein Berufsprofil, erarbeiteten wir Leit- und Richtziele für unsere sechs Fachbereiche und definierten mit den Leistungszielen das, was eine Lernende am Ende der Ausbildungszeit können muss. Dabei erfanden wir keine neuen Inhalte. Es galt vielmehr, bekannte Tätigkeiten als Ziele zu beschreiben und unter verschiedenen Perspektiven zu betrachten – wie auf einer Theaterbühne, auf der eine Handlung gezeigt wird. Der Beleuchter und der Tontechniker weisen mit ihren Einstellungen auf spezielle Punkte hin.
Als Nächstes beschrieben wir die Inhalte der überbetrieblichen Kurse, um dann die Leistungsziele auf die zur Verfügung stehenden Lektionen zu verteilen. Wir definierten auch Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen und legten das Anspruchsniveau über die sechs K-Stufen (intellektuelles Anspruchsniveau) fest. Wir setzten bewusst ein Zeichen und bezogen die erste K-Stufe, das Aufzählen von Wissen, in unsere Standards ein. Damit wollten wir den Lernenden ermöglichen, ihr Wissen zu zeigen und darauf stolz zu sein.

DER SPAGAT DER ATTESTAUSBILDUNG

Dann galt es, uns auf ein Qualifikationsverfahren zu einigen. Hier bin ich mit Illusionen gestartet – ich hätte mir ein Kompetenzprofil als Abschluss ohne Prüfungsstress gewünscht, aber das war nicht realistisch. Ich liess mich überzeugen, dass Rekursfähigkeit und Finanzierung wichtige Elemente sind, auch wenn dadurch das Qualifikationsverfahren ein traditionelles Gesicht bekommen hat.
Wie anspruchsvoll die Schlussqualifikation zuletzt sein wird, ist noch offen, denn es ist Aufgabe von Hauswirtschaft Schweiz, die Prüfungen zu formulieren. Sie wird dabei ein weiteres Mal einem Problem begegnen, das noch nicht gelöst ist. In der Vergangenheit war schätzungsweise die Hälfte der Anlehrstellen im hauswirtschaftlichen Bereich von Lernenden im Rahmen der beruflichen Massnahmen der Invalidenversicherung besetzt. Die IV finanziert diese Ausbildungen, die die Lehrbetriebe de facto nicht ablehnen können. 2004 wurden 1800 Anlehrstellen auf diesem Weg besetzt (1100 männliche, 700 weibliche Jugendliche), wobei die Berufsberatungen der IV Mädchen stereotyp in hoher Zahl der Hauswirtschaft zuwiesen.
Wie gut diese Lernenden nun die Anforderungen einer «Hauswirtschaftspraktikerin» bewältigen werden, ist offen. Aufgrund der Erfahrungen muss aber davon ausgegangen werden, dass eine grosse Zahl beim Qualifikationsverfahren scheitern wird und mit einem «Kompetenzprofil» vorlieb nehmen muss. Es wäre ein unerwünschter Effekt, wenn damit die Bedeutung des Attests geschmälert würde.

ROLLE DER IV

Leider stand unserer Arbeitsgruppe zur Diskussion dieser Fragen von Seiten der IV keine Ansprechperson zur Verfügung. Wir hoffen, dass die Frage der Verfügungsmacht der IV in die Attestausbildungen, die nicht nur die Hauswirtschaft betrifft, auf höherer Ebene reflektiert wird. Hinter der Frage steht der Spagat, den jede Attestverordnung bewältigen muss: der Spagat zwischen dem sozialpolitischen Ziel, eine möglichst hohe Zahl von schulschwachen Jugendlichen auszubilden, und dem Grundsatz, sie mit einer an Leistungszielen ausgerichteten und zertifizierenden Ausbildung möglichst arbeitsmarktfähig zu machen. Der Spagat wird dann erträglich, wenn die Personen, die die Jugendlichen vor der Unterzeichnung eines Ausbildungsvertrages beraten oder Verfügungen ausstellen, die Anforderungen der neuen Ausbildungen kennen und respektieren.

FÜRSORGE IST WICHTIGER ALS SELEKTION

Schliesslich nahmen wir Stellung zum Thema Ausbildungsanbieter und fanden den Familienhaushalt für die Attestbildung ungeeignet. Die Arbeitsabläufe sind hier einfach zu komplex und reproduktive Arbeiten zu selten. Zudem kamen wir zum Schluss, dass im Selektionsprozess Schnupperlehren ausreichend seien und der Verband auf Eignungsprüfungen verzichten soll. Daraus spricht ein zentraler Gedanke der Gründerväter der Attestausbildung, auf den ich stolz bin: Wir müssen im Attestbereich bereit sein, Berufsbildung als einen Prozess zu verstehen, bei dem das Scheitern Teil des Geschehens sein kann. Die Fürsorge für Jugendliche ist wichtiger, als die Besten zu selektionieren. Wir betrachten deshalb die Probezeit als das geeignete Mittel, über die Eignung eines oder einer Lernenden zu entscheiden.

Bildungsverordnungen verlangen viel Gratisarbeit

Die Arbeit an der Bildungsverordnung wurde zu 60 Prozent durch das BBT finanziert, 40 Prozent der Arbeit bildeten Eigenleistungen des Verbandes, die im Falle von Hauswirtschaft Schweiz unentgeltlich erfolgten. Berappt werden mussten Spesen, Raummieten, Porti, Büromaterial, die Simultanübersetzung während der Sitzungen, die Übersetzung aller Unterlagen ins Französische und ins Italienische sowie die pädagogische Begleitung, die für die Konsistenz der neuen Ausbildung mitverantwortlich zeichnete.
Wie hoch die Kosten für die Entwicklung der Verordnung zuletzt sein werden, ist unklar. Für finanziell schwache Verbände erfordert ein solches Projekt aber eine gehörige Portion Idealismus, Unverfrorenheit und Überzeugung. Ihrem Engagement ist hoher Respekt zu zollen. Und die Arbeit hört nach Inkraftsetzen der Bildungsverordnung nicht auf. Dann beginnt die Kleinarbeit: Lehrmittel bereitstellen, Expertenschulung, Akquisition von Betrieben, Information der Berufsberatungen usw. Hauwirtschaft Schweiz plant, zur Finanzierung dieser Arbeiten einen Berufsbildungsfonds zu schaffen.

Franziska Gartmann-Maurer ist Fachpsychologin für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung FSP. Sie hat die Arbeiten an der Bildungsverordnung «Hauswirtschaftspraktikerin mit eidgenössischem Berufsattest» geleitet und ist seit Mai 2005 Präsidentin des Verbandes Hauswirtschaft Schweiz. Adresse: Emil Frey-Strasse 181b, 4242 Münchenstein, fgartmann@abl-online.ch.

Hohe Bedeutung der «beruflichen Identität»

Die wirtschaftlichen Umbrüche der Neunzigerjahre haben sich massiv auf viele Berufe und berufliche Handlungsstrukturen ausgewirkt, jedoch in unterschiedlicher Weise. Reorganisationen und Restrukturierungen haben teilweise zu einer Entberuflichung, vielfach jedoch zur Verberuflichung neuer Berufsbereiche geführt.
Zu dieser überraschenden Erkenntnis gelangt eine Studie von Caroline Bühler mit dem Titel «Hoch qualifiziert, aber ohne ‹Beruf›? Die Auswirkungen von Umbrüchen in der Arbeitswelt auf Identität und Arbeitsethik junger Erwerbstätiger», die im Rahmen des Nationalen Forschungsprogrammes 43 Bildung und Beschäftigung gefördert wurde.

Am Ende der Lehrzeit werden Polygrafinnen und Polygrafen ins Wasser geworfen. Die traditionelle «Gautschete» kontrastiert stark den rasanten Wandel des Berufes.

Bühler stellt fest, dass junge Berufstätige generell über einen starken persönlichen Bezug zum Beruf verfügen und Arbeits- und Berufsethiken ausbilden, die für sie über den konkreten Arbeitsalltag hinaus wichtig sind. Der Beruf sei von entscheidender Bedeutung für die Identität, so Bühler. Die Forscherin förderte mit ihren Befragungen vier Typen beruflicher Identität zu Tage, die sie wie folgt betitelt: Autonomie und Pragmatismus; Berufsstolz und Verunsicherung; Erfolg und Flexibilität; Entberuflichung und Distanzierung. DF

Zusammenfassung der Studie: www.panorama.ch/files/4506.pdf

Entwicklung von Bildungsverordnungen

In den kommenden Jahren müssen die bisherigen Berufsreglemente durch gesetzeskonforme «Verordnungen über die berufliche Grundbildung» ersetzt werden. Diese Aufgabe ist in den ersten Neureglementierungen über die so genannte Triplex-Methode bewältigt worden, mit der auf drei Ebenen Ausbildungsziele festgelegt werden – auf oberster Stufe sind dies Leitziele, auf mittlerer Stufe Richtungsziele, auf unterster Stufe beobachtbare und evaluierbare Leistungsziele. Das Verfahren gilt als anspruchsvoll und umständlich.
Das BBT hat eine Arbeitsgruppe des Schweizerischen Institutes für Berufsbildungspädagogik (SIBP) unter Leitung von Gianni Ghisla beauftragt, ein gleichwertiges Verfahren mit dem Namen Kompetenzen-Ressourcen-Modell (KoRe) zu entwickeln. Die Methode geht von der Analyse relevanter Arbeitssituationen aus, die in Situationsklassen gruppiert und über entsprechende Kompetenzen charakterisiert werden. In der Regel bestehen diese aus Kenntnissen, Fähigkeiten und Haltungen, die es in der Ausbildung zu vermitteln gilt.
Als erste Berufgruppe konnten die Pharmaassistentinnen für die Mitarbeit gewonnen werden. Ihre Bildungsverordnung wird in einem doppelten Zugriff sowohl nach dem Triplex- als auch nach dem KoRe-Modell entwickelt, sodass ein Vergleich für den Prozess und für das Produkt möglich wird. Das KoRe-Modell soll in diesem Herbst als Prototyp vorliegen. DF

Mehr: www.panorama.ch/files/4458a.pdf sowie www.panorama.ch/files/4458b.pdf;
siehe auch Seite 31 «Wie eine Bildungsverordnung entsteht».

Professional Minds: Standards für Lehrpersonen

Der Unterricht an Berufsfachschulen soll besser werden. Mit diesem Ziel befasst sich das Forschungsprojekt Professional Minds des Leading Houses «Qualität der beruflichen Bildung» an der Universität Freiburg.
Mithilfe einer Vielzahl von Expertinnen und Lehrern wurden zunächst 45 Standards für Berufsfachschul-Lehrpersonen entwickelt. Unter Standards werden dabei umfassende komplexe Kompetenzprofile in konkreten Lehr-Lern-Situationen verstanden.
Die Standards wurden dann in einer erneuten Befragung, an der 800 Lehrkräfte und andere Personen aus dem Berufsbildungsbereich teilgenommen haben, gewichtet. In der Zwischenzeit liegen die ersten Resultate der Untersuchung vor – so vier Ranglisten (nach Wichtigkeit, Häufigkeit, Schwierigkeit und Stellenwert). Als schwierigste Aufgabe wird etwa erlebt: «Die Lehrperson kann den entwicklungspsychologischen Stand der Lernenden in verschiedenen Bereichen (Lernfähigkeit, Moral, soziales Verhalten usw.) feststellen und im Unterricht daran anknüpfen.» Als häufigster Standard resultierte: «Die Lehrperson kann Regeln für das Arbeiten im Klassenzimmer aufstellen und durchsetzen.»
Die Standards sollen bei der im Gang befindlichen Revision des Rahmenlehrplans einen zentralen Stellenwert erhalten. Zudem werden die Standards zurzeit verfilmt, um ein Diagnoseinstrument für Ausbildungszwecke zu etablieren, mit dem das Erreichen der Standards gemessen werden kann. In einem weiteren Schritt ist eine Intervention für Lehrkräfte (Lehrerfortbildung) geplant. DF

Liste der fünf wichtigsten Standards: www.panorama.ch/files/4094.pdf; Infos: maja.kern@unifr.ch

Frankreich: Laufbahn der Generation 2001

Das französische Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq) führt periodisch landesweite Umfragen über den beruflichen Werdegang von Jugendlichen nach Beendigung der Erstausbildung durch. Die letzte derartige Umfrage fand im Frühling 2004 statt. Zu diesem Anlass wurden 25 000 Jugendliche, die ihre Ausbildung 2001 abgeschlossen haben, über ihre berufliche Laufbahn befragt. Die Umfrage zeigt, dass die Jugendlichen relativ rasch fixe Anstellungen, oft auf Vollzeitbasis, gefunden haben. Der Konjunkturumschwung verhinderte jedoch die Eingliederung zahlreicher junger Menschen. So betrug im Frühling 2004 die Arbeitslosenrate unter ihnen 16 Prozent.
Die Umfrage zeigt auch, dass das Arbeitslosigkeitsrisiko der Jugendlichen nach drei Jahren steigt. Obwohl sich die Situation natürlich auf Personen ohne Diplom am stärksten auswirkt, sind alle Jugendlichen unabhängig von ihrem Ausbildungsniveau betroffen. PYP/MR

Quelle: Bref, Nr. 214, Dezember 2004. Download: www.panorama.ch/files/4306.pdf

NEUE PUBLIKATIONEN

Handbuch Migration

Ausländische und fremdsprachige Jugendliche und Erwachsene finden oft nur erschwert Zugang zu Bildung und Arbeit. Die Zentralstelle für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung des Kantons Bern hat im Rahmen eines LSB2-Projektes das Handbuch Migration erarbeitet. Es ist als Papierversion und im pdf-Format auf CD erhältlich. Das neue Handbuch bietet Fachpersonen speziell im Kanton Bern – aber auch über den Kanton Bern hinaus – Basisinformationen zu allen wichtigen Themen rund um den Zugang zu Bildung und Arbeit und Hinweise, wo weiterführende Informationen zu erhalten sind. Wt

Inhaltsübersicht und Bestellmöglichkeit:
http://www.bbaktuell.ch/pdf/bba2899b.pdf

Bessere Noten in der Berufsfachschule

Der Schulberater Hanspeter Weiss publizierte in PANORAMA 3/04 einen Beitrag mit dem Titel «In der Berufsschule ungenügend – was nun?», in dem er «drei eiserne Regeln» für das Lernen postulierte:

1. Eine Lernende muss alles daransetzen, dass sie den Stoff versteht, den sie lernen muss. Mit dem Einprägen des Stoffes soll sie erst beginnen, wenn sie ihn verstanden hat.
2. Eine Lernende muss die Fachausdrücke lernen.
3. Eine Lernende muss sich vor der Prüfung abfragen oder abfragen lassen – und zwar mehrere Male und an mehreren Tagen.

Der Autor hat diese drei Regeln nun erweitert und in einem Buch mit dem Titel «Bessere Noten. Mit 10 Regeln zum Erfolg in der Berufsschule» auf 64 Seiten verdichtet. Das Buch ist so aufgebaut und geschrieben, dass jeder Lehrling problemlos damit arbeiten kann. Es entlastet Berufsbildungsverantwortliche bei ihrer Aufgabe, Lernende bei ihren Lernfragen zu unterstützen. Die zehn Regeln wurden alle von Lehrlingen erfolgreich im Schulalltag und bei ihrer Vorbereitung zur Lehrabschlussprüfung umgesetzt. DF

Sauerländer Verlage AG, Oberentfelden,
1. Auflage 2005, ISBN 3-0345-0137-4,
20 Franken.

Gutachten zu Fragen der schweizerischen Berufsbildung

Das BBT lanciert eine neue Publikationsreihe «Berufsbildungsforschung Schweiz», die den Weg der Reform der Berufsbildung reflektieren soll. Als erste Publikation ist ein Titel von Rolf Dubs, ehemaligem Rektor der Universität St. Gallen, erschienen: «Gutachten zu Fragen der schweizerischen Berufsbildung.» Darin nimmt er eine Standortbestimmung der schweizerischen Berufsbildung vor und stellt sie in den europäischen Kontext. Das System der dualen Ausbildung bietet laut Dubs zahlreiche Vorzüge und Chancen, gleichzeitig betont der Autor aber auch die Notwendigkeit ständiger Reformen, die sich an der Entwicklung der Arbeitswelt orientieren müssen. DF

hep-verlag, Bern, 2005, ISBN 3-03905-164-4,
39 Franken.

Multikulturelle Beratung in Europa

Das erste Fachbuch über multikulturelle Information und Beratung in Europa ist erschienen. Es wurde von den beiden finnischen Experten Mika Launikari und Sauli Puukari herausgegeben. Die Publikation (in Englisch) enthält eine Sammlung von Artikeln über multikulturelle Information und Beratung, die von diversen Fachleuten geschrieben wurden. Sie trägt den Titel: «Multicultural Guidance and Counselling. Theoretical Foundations und best Practices in Europe.»

Die Neuerscheinung richtet sich insbesondere an Personen, die im Bereich der Beratung von Migrant/innen tätig sind und die sich für diesbezügliche Theorien, Methoden und Praktiken interessieren. Es werden unter anderem die vielfältigen Lebensrealitäten innerhalb Europas vorgestellt, die konzeptuellen und philosophischen Grundlagen der multikulturellen Beratung dargelegt sowie entsprechende Herangehensweisen, Methoden und Praxisbeispiele sowohl im Rahmen des Bildungswesens als auch in der Arbeitswelt diskutiert.

Das Buch umfasst 375 Seiten und steht unentgeltlich zum Download zur Verfügung auf der Website von CIMO: http://www.cimo.fi/english → Publications.

Die Publikation wurde ermöglicht durch CIMO (Center for international mobility), das Finnische Arbeitsministerium, das Nationale Finnische Amt für Bildung sowie durch die EU-Kommission (EU-Programm Leonardo da Vinci).

Edi Scherrer, Berufs- und Laufbahnberater, Arbeitsgruppe Europa, Laufbahnzentrum Zürich; edi.scherrer@bbz.stzh.ch.

Tiefe Strukturbrüche in der Schweiz

Die Schweizer Wirtschaft erlebte in den letzten Jahren nicht nur einen raschen Strukturwandel, sondern auch Strukturbrüche. Zu diesem Schluss gelangen fünf Studien, welche im Auftrag des Staatssekretariates für Wirtschaft (seco) in Auftrag gegeben worden sind.

Das Risiko für Strukturbrüche ist in Branchen mit wettbewerbsbehindernden Regulierungen besonders hoch. Politische Massnahmen und kantonale Wirtschaftsförderungen bleiben wirkungslos. VM

Weitere Informationen finden Sie unter file www.panorama.ch/files/4168.pdf

European perspectives on learning at work. The acquisition of work process knowledge

Vor dem Hintergrund des Konzeptes der «wissensbasierten Wirtschaft» leistet diese Publikation einen Beitrag zur Analyse des Arbeitsprozesswissens.

Sie enthält Beiträge verschiedener Autoren aus der Lerntheorie und der Erziehung und Ausbildung. Unter anderem auch von Autoren aus der Schweiz.

Untersucht werden Themen wie die Lehre und das Lernen des Arbeitsprozesswissens oder das duale Ausbildungssystem am Beispiel Deutschlands. Das Zielpublikum der Publikation sind Wissenschaftler, Lehrer und Ausbildner.

Cedefop, 2004, Preis 25 EUR (exkl. MwSt. und Versandkosten).

Bezug: Euro Info Center Schweiz, 8035 Zürich, +41 44 365 54 49, swietlisbach@osec.ch.

Learning by leaving. Placements abroad as a didactic tool in the context of vocational education and training in Europe

Praktika im Ausland sind im Kontext der Berufsbildung in Europa häufig auf der politischen Agenda. Dieser Umstand ist nicht neu, das Interesse hat aber über die letzten Jahre sehr stark zugenommen. Trotzdem wurde dieses Thema noch nicht eingehend wissenschaft-

lich untersucht. In einem ersten Teil dieser Studie wird die Datenlage für Praktika im Ausland im Kontext der Berufsbildung in Europa gesichtet. Während im zweiten Teil die theoretische Grundlage und pädagogische Implikationen dargestellt werden. Die Studie legt die Basis für weiterführende Analysen und für klare Begriffdefinitionen.
Cedefop, 2004, Preis 25 EUR (exkl. MwSt. und Versandkosten).
Bezug: Euro Info Center Schweiz, 8035 Zürich, +41 44 365 54 49, swietlisbach@osec.ch.

Neoliberalismus im Visier
Deregulierung und Privatisierung kurbeln den Wettbewerb an. Dieser wiederum bringt Wirtschaftswachstum und Beschäftigung. Gleichzeitig benötigen wir flexiblere Arbeitsmärkte, um die Arbeitslosigkeit abzubauen. Die Massnahmen für den Wirtschaftsaufschwung scheinen bekannt. Nun müssten sie nur noch umgesetzt werden …
In ihrem spannenden und allgemein verständlichen Buch «Der Irrsinn der Reformen» schwimmen Philipp Loepfe und Werner Vontobel gegen den Strom. Sie nehmen die neoliberalen Rezepte Punkt für Punkt unter die Lupe und zeigen auf, dass ein Nebeneinander von Staat und Markt möglich ist.
Philipp Loepfe, Werner Vontobel, «Der Irrsinn der Reformen», Orell Füssli, Zürich 2005, CHF 29.80. VM

Mutterschaft – Schutz der Arbeitnehmerinnen
Das Staatssekretariat für Wirtschaft hat seine Broschüre über den Schutz der Mutterschaft an die neuen gesetzlichen Vorschriften angepasst. Diese beziehen sich auf die Zeit vor bzw. nach der Geburt (Kapitel zur Mutterschaftsversicherung) und die Stillzeit. Ebenfalls thematisiert werden der Arbeitsvertrag und die Nichtdiskriminierung von Frauen während der Mutterschaft. Broschüre unter www.panorama.ch/files/4544d.pdf. VM

ERGÄNZENDE HINWEISE ZU DEN AUFSÄTZEN

Horrorvision oder Normalzustand? S. 6

Autoren:
Prof. Dr. George Sheldon ist Leiter der Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik (FAI) am wirtschaftswissenschaftlichen Zentrum (WWZ) der Universität Basel. Adresse: Petersgraben 51, Postfach, 4003 Basel. george.sheldon@unibas.ch
Prof. Dr. Yves Flückiger ist Leiter des «Département d'économie politique» an der Universität Genf. Adresse: 102 bd Carl Vogt, 1211 Genève. yves.flueckiger@ecopo.unige.ch
Susanne Blank ist Leiterin Wirtschaftspolitik bei Travail.Suisse. Adresse: Hopfenweg 21, 3001 Bern. blank@travailsuisse.ch
Dr. Pierre Triponez ist Direktor des Schweizerischen Gewerbeverbandes. Adresse: Schweizerischer Gewerbeverband, Schwarztorstrasse 26, Postfach, 3001 Bern. p.triponez@sgv-usam.ch
Prof. Dr. Antonio Da Cunha, Institut für Geografie, Universität Lausanne. Adresse: BFSH 2, 1015 Lausanne. antonio.dacunha.@unil.ch
Prof. Dr. Michael Lechner, Schweizerisches Institut für Aussenwirtschaft und Angewandte Wirtschaftsforschung (SIAW), Universität St. Gallen. Adresse. Bodanstrasse 8, 9000 St. Gallen. michael.lechner@unisg.ch
Viktor Moser ist Fachredaktor PANORAMA für den Bereich Arbeitsmarkt.

Durch Ländervergleiche die Wirkung steigern S. 11

Simon Röthlisberger, lic. rer. pol., arbeitet als RAV-Koordinator im Leistungsbereich Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung des Staatsekretariats für Wirtschaft (seco) und vertritt die Schweiz in der europäischen Arbeitsgruppe «Performanceindikatoren für die öffentlichen Arbeitsverwaltungen».
Adresse: Effingerstrasse 31, 3003 Bern. simon.roethlisberger@seco.admin.ch.
Der Projektbericht liegt als Zusammenfassung vor. Sie finden ihn unter www.panorama.ch/files/3872d.pdf.

Sind Flexibilität und Mobilität Glücksbringer? S. 14

Literatur zum Thema «Glück und Ökonomie»:
Richard Layard, Die glückliche Gesellschaft: Warum wir ein neues Leitmotiv für Politik und Wirtschaft brauchen, Campus 2005.

Neustart statt Auflösung S. 17

Yvonne-Marie Ruedin ist die für die Berufsberatung in der Westschweiz verantwortliche PANORAMA-Redaktorin. Nähere Information über die ARCOSP erhalten Sie bei Pascal Huguenin-Elie: pascal.huguenin-elie@etat.ge.ch
Übersetzung: AHA-Traslations.

Für einen geräumigen «diagnostischen Grundkoffer» S. 20

Fussnoten:
1 Siehe PANORAMA 3/05, Seite 34.
2 Die Antrittsvorlesung von Ulrike Zöllner an der Hochschule für Angewandte Psychologie vom 8. Mai 2001 finden Sie unter www.panorama.ch/files/4454a.pdf, das Eröffnungsreferat zum Kongress Diagnostik und Intervention vom 14. und 15. März 2002 an der Universität Zürich mit dem Titel «Diagnostik und Beratung – zwei Schritte oder ein Prozess» unter www.panorama.ch/files/4454b.pdf.
3 Westhoff, Karl und Kluck, Marie-Luise.: Psychologische Gutachten schreiben und beurteilen. Springer, Berlin 1998, 3. Auflage.

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

PANORAMA ist die führende Fachzeitschrift der Schweiz in den Bereichen Berufsberatung, Berufsbildung und Arbeitsmarkt. Sie erscheint deutsch und französisch in getrennten Ausgaben und wendet sich an alle interessierten Personen in den genannten Bereichen.
PANORAMA informiert vertieft und weiterführend über Praxis, Forschungsergebnisse, Entwicklungen und neue Erkenntnisse. Bei der Unterstützung der Themen stehen Niveau, Aktualität, Nutzwert und Service im Vordergrund.

SommerAktion:
Leser werben Leser ...

für die Vermittlung eines neuen Abos schenken wir Ihnen als Dankeschön eine heissbegehrte

«kühle Flasche»

und der Neuabonnent erhält die Ausgaben 2005 erst noch gratis zugestellt!

Wo gibts denn sowas...?

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.

Die Ausgaben 2005 erhalte ich gratis (Die Aboverrechnung erfolgt Anfang 2006).

Firma: _____

Name: _____

Vorname: _____

Strasse: _____

PLZ/Ort: _____

Telefon: _____

Datum: _____

Unterschrift: _____

Nach Eingang der Abo-Bestellung erhalte ich als Dankeschön die **«kühle Flasche»**.

Name/Vorname: _____

Firma: _____

Strasse: _____

PLZ/Ort: _____

Aktion Sommer 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