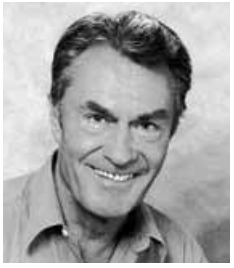
5/05

Die Fachzeitschrift für Berufsberatung, Berufsbildung, Arbeitsmarkt

PANORAMA

Qualifikationen von Beratungspersonen

Berufliche Abklärungen: Verpufftes Potenzial – Seite 15
Waadt: Vorbereitungsjahr «Future ingénieure» – Seite 19
Kopenhagen-Prozess: Master und Meister unter einem Dach – Seite 20
«Doing gender» in der Berufsfachschule – Seite 23
Leistungsfähigkeit der RAV wird gemessen – Seite 27
Arbeitgeberkontakte in Österreich – Seite 29
RAV Basel-Stadt: Stellenakquisition als Hauptaufgabe – Seite 31



Max Sulser,
Gründer und Inhaber
«Zentrum Bodyfeet»

Vor 20 Jahren gründete Max Sulser in Thun seine Schule für alternative Heilmethoden. Heute ist das «Zentrum Bodyfeet» eine der bedeutendsten Massagefachschulen der Schweiz.
«Zentrum Bodyfeet» bietet ein reiches Kursangebot in alternativen Heilmethoden am Hauptsitz Thun und in den Filialen Aarau und Rapperswil. In mehreren Zweigstellen in der deutschen Schweiz kann die klassische Körpermassage und Fussreflexzonenmassage gelernt werden.

Das einmalige Ausbildungskonzept des «Zentrum Bodyfeet» – individueller Unterricht

«Zentrum Bodyfeet» unterrichtet die klassische Körpermassage und Fussreflexzonenmassage im individuellen Unterricht. Die Schüler bestimmen selbst, wann sie die ausgeschriebenen Doppelstunden besuchen. Einmalig auch, dass der Unterricht ohne Aufpreis solange besucht werden kann,

In gepflegter Atmosphäre und hellen, grosszügig eingerichteten Räumen ist ein «stressfreies Lernen» für alle Schüler möglich.

bis die Griffe wirklich beherrscht werden. Diese Grundkurse bilden den Grundstein, um sich auf diesem Gebiet weiterzubilden und eventuell sogar einen Beruf daraus zu machen.

Schöne helle Räume – ruhiges, stressfreies Lernen

Grosses Gewicht legt das «Zentrum Bodyfeet» auf eine ruhige, gelöste Atmosphäre während des Unterrichts mit kompetenten Lehrern. In den gepflegten, hellen und grosszügig eingerichteten Räumen ist ein «stressfreies Lernen» für alle Schüler möglich. Es entsteht kein Gruppendruck, weil die Schüler die Möglichkeit haben, den Unterricht so lange zu besuchen, bis alle Griffe sitzen.
Bei Talent und Freude kann im «Zentrum Bodyfeet» die Ausbildung bis zur Krankenkassenanerkennung weitergeführt werden. Lehrgänge in verschieden Methoden, wie z.B. Klassische Massage, Fussreflexzonenmassage, Lymphdrainage, Akupunktmassage führen zur Kassenanerkennung.

Studium zum/r Naturheilpraktiker/in

Aber auch die Ausbildung zum/r Naturheilpraktiker/in ist möglich. Dieser 4-jährige, nebenberufliche Lehrgang richtet sich nach den Richtlinien des EMR (Erfahrungs Medizinisches Register). Die Ausbildung beinhaltet nebst theoretischem auch einen praktischen Teil, verteilt auf 8 Semester. Sie beginnt jeweils im Januar in Thun, Aarau und Rapperswil.

Bodyfeet-Ausbildung in Kürze

- Kurse für den Hausgebrauch
- Verschiedene Lehrgänge mit Krankenkassenanerkennung
- Medizinische Grundlagenausbildungen
- Ausbildung zum/r Naturheilpraktiker/in

Das ausführliche Kursprogramm kann telefonisch oder schriftlich angefordert werden:

Hauptsitz	Zentrum Bodyfeet AG Aarestrasse 30, 3600 Thun Telefon 033 222 23 23, Fax 033 12 12
Filiale Aarau	Bahnhofstrasse 94, 5000 Aarau Telefon 062 823 83 83, Fax 062 823 83 84
Filiale Rapperswil	Tiefenaustrasse 2, 8640 Rapperswil Telefon 055 210 36 56, Fax 055 210 83 53
Ausbildungsorte für die Grundausbildung	• Cham • Dietlikon • Jegenstorf • Kerzers • Landquart • Muttenz • Visp • Wil

www.bodyfeet.ch **mail@bodyfeet.ch**

Eine kleine Auswahl weiterer Kurse aus dem reichhaltigen Kursangebot:
• Akupunktmassage • Manuelle Lymphdrainage • Energetische Heilmethoden • Bindegewebsmassage • Aromatherapie
• Weiterbildungsangebote u.v.m.

EDITORIAL

3 Yvonne-Marie Ruedin
Qualitätsentwicklung – ein weiterer Schritt

DOSSIER: QUALIFIKATIONEN VON BERATUNGSPERSONEN

4 Yvonne-Marie Ruedin
Politik der KBSB

6 Jean-Marie Fragnière und Walter Goetze
Kompetenzprofil für Beratungspersonen

8 Bernd-Joachim Ertelt
Kompetenzprofile international

11 Eine Umfrage: Beratung – ein vielfältiges Qualifikationsfeld

BERUFSBERATUNG

15 Bruno Fritschi
Berufliche Abklärungsstellen: Verpufftes Potenzial

17 Berufsberatung in Kürze
Wirksamkeit der Laufbahnberatung / Leitfaden für Entscheidungstragende / Kanada: Leitfaden für Berufsberatungsfachkräfte / Gebührenpflicht evaluiert

BERUFSBILDUNG

19 Pierre-Yves Puippe
VD: Vorbereitungsjahr «Future ingénieure»

20 Barbara Jakovtchouk-Rieder
Kopenhagen-Prozess

23 Nadia Lamamra
«Doing gender» in der Berufsfachschule

24 Emil Wettstein
Rezensionen: e-Learning
Förderung von Sozialkompetenzen

25 Berufsbildung in Kürze
Vermehrter Berufswechsel / Get job now gegen Jugendarbeitslosigkeit / Frankreich: Die Armee übernimmt Aufgaben der Schule / Sozialkompetenzen in Bildungsverordnungen

ARBEITSMARKT

27 George Sheldon
Leistungsfähigkeit der RAV wird gemessen

29 Annelise Burgstaller
Arbeitgeberkontakte in Österreich: Unternehmen erfolgreich unterstützen

31 Martin Kaeser
RAV Basel-Stadt: Stellenakquisition als Hauptaufgabe

33 Arbeitsmarkt in Kürze
Zertifizierung der Weiterbildung / Mutterschaft – Schutz der Arbeitnehmerinnen / Arbeitsmarktfähigkeit / Lohnerhöhungen 2005 / Versteckte Armut / Alt hilft Jung

SERVICE

34 Neue Publikationen
35 Ergänzende Hinweise zu den Aufsätzen
35 Impressum und Korrigendum

Titelbild und Bilder im Dossier: Frank Müller

Ein weiterer Schritt hin zu mehr Qualitätsentwicklung

Yvonne-Marie Ruedin

Ebenso wie die gesamte Gesellschaft, deren Teil sie ist, befindet sich auch die Berufsberatung im Umbruch. Sie berät nicht mehr eine bestimmte Zielgruppe, nämlich Jugendliche nach dem Ende der obligatorischen Schule oder Erwachsene auf Stellensuche oder im Wiedereingliederungsprozess, sondern sie richtet sich an alle. Die Berufsberatung wird zu einem während des ganzen Lebens genutzten Instrument.

Die Beratenden müssen über die technologischen Umwälzungen, welche die Berufswelt so grundlegend verändern, und über neu entstehende Ausbildungsgänge Bescheid wissen. Sie müssen aber auch in der Lage sein, die immer pointierteren, immer gezielteren Fragen der Rat Suchenden zu beantworten. Nicht zuletzt wird ständige Weiterbildung von ihnen verlangt, um ihr hohes Leistungsniveau und somit die Qualität ihrer Arbeit halten zu können. Die Berufsberatung muss sich weiterentwickeln, und sie ändert sich auch tatsächlich.

Auf Initiative ihres Präsidenten hat die KBSB (Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung) vor zwei Jahren ein Qualitätsprogramm gestartet. Dabei geht es Schlag auf Schlag. Gestern waren es eine deontologische Charta, ein Leistungskatalog und ein Selbstevaluierungs-Fragebogen; heute geht es um ein Kompetenzprofil für Beratungspersonen, morgen um ein auf diesem Profil beruhendes System zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen, vervollständigt durch ein System zur Akkreditierung der Bildungsinstitutionen durch das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie. Die Qualitätsentwicklung steht tatsächlich im Mittelpunkt der Arbeit der KBSB!

Das Ziel dieses Qualitätsprogramms ist die Professionalisierung der Arbeit der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungskräfte sowie die Öffnung des Berufs gegenüber anderen Kompetenzprofilen. Es soll aber auch den Bildungsinstitutionen ermöglichen, dafür zu sorgen, dass ihre Studierenden nach dem Erwerb des Titels Berufsberaterin bzw. Berufsberater einem Basisprofil entsprechen. Diesen Institutionen obliegt es nicht zuletzt, inhaltsreichere Curricula zu erarbeiten und Weiterbildungsmodule anzubieten. Es bleibt also noch viel zu tun!

POLITIK DER KBSB – GESPRÄCH MIT MAURIN SCHMID UND DANIEL CORDONIER

Kompetenzbilanzen – jetzt auch für die Berufsberatenden selbst

Yvonne-Marie Ruedin

Die Qualitätsentwicklung steht im Mittelpunkt der Arbeit der KBSB. Seit mehr als zwei Jahren geht es Schlag auf Schlag. Gestern waren es die Charta, der Leistungskatalog und der Selbstevaluierungs-Fragebogen; heute steht das Kompetenzprofil der Beratungspersonen im Vordergrund, morgen die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen.

Die Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (KBSB) macht vorwärts, nicht zuletzt dank der Unterstützung durch das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT). 18 Monate nach der ersten Arbeitssitzung der KBSB-Fachkommission für Aus- und Weiterbildung im Frühjahr 2004 liegen Resultate vor, sowohl die formelle Anerkennung des Kompetenzprofils für Beratungspersonen als auch das neue System zur Validierung informell erworbener Kompetenzen.

Das neue Bundesgesetz über die Berufsbildung definiert nicht nur Mindestqualifikationen für Beratungspersonen, sondern sieht erstmals auch vor, dass informell erworbene Kompetenzen anerkannt werden können. Die Gelegenheit ist somit günstig, die Betroffenen sind geistig bereit, und auch die notwendigen Geldmittel stehen zur Verfügung. Der Bund hat grünes Licht für die Finanzierung der Ausarbeitung eines Kompetenzprofils für Beratungspersonen (siehe S. 6–7) und eines darauf basierenden Verfahrens zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen gegeben. Vervollständigt wird das Ganze durch ein System zur Akkreditierung der Bildungsinstitutionen durch das BBT.

RASCHE UMSETZUNG

Maurin Schmid, Präsident der KBSB, möchte das fertig ausgearbeitete Projekt spätestens bis Jahresende dem BBT übermitteln

Qualifikationen von Beratenden – interpretiert von unserer Fotografin: am Puls der Zeit bleiben.

und hofft, dass das Vernehmlassungsverfahren rasch in eine Umsetzung des vorgeschlagenen Systems mündet, wozu dank Einbezug aller Betroffenen gute Chancen bestünden. Dieser Einbezug der Betroffenen ist für Maurin Schmid und Daniel Cordonier, coprésident de la commission formation de base et continue, die Grundlage des Erfolgs ihres Projekts.
Zudem war ihnen von Anfang an ein Anliegen, Synergien zwischen den beiden grossen Sprachregionen der Schweiz zu schaffen. Daher wurden zwei Büros, eines in der Deutschschweiz, das andere in der Westschweiz, mit der Entwicklung des Kompetenzprofils betraut – mit der klaren Anweisung, gemeinsam ein einziges Kompetenzprofil auszuarbeiten.

AUF DIE BEDÜRFNISSE DER KLIENTINNEN UND KLIENTEN ABGESTIMMTE KOMPETENZEN

Eine weitere Besonderheit ist die Art der Definition der Kompetenzen. «Die Kompetenzen wurden nicht abstrakt, sondern in Bezug auf verschiedene Zielgruppen und spezifische Klientinnen und Klienten definiert. Das ideale Profil der Berufsberatungsperson bestimmt sich nach den Bedürfnissen der ‹Klientel›: der Beratungsinstitutionen, der Rat Suchenden und manchmal der Beratenden selbst», erklärt Daniel Cordonier. Die Grundidee des Ansatzes besteht ihm zufolge darin, Zielgruppen zu definieren und zwischen einem Basisprofil, das alle Berufsberatungsfachleute aufweisen müssen, und einem «erweiterten» Profil zu unterscheiden, das für bestimmte spezielle Funktionen (Management, Begleitung von Arbeitslosen, Betreuung von Gruppen usw.) erforderlich ist.
Durch die Definition der Erwartungen bildet dieses Profil eine direkte Fortsetzung des von der KBSB vor mehr als zwei Jahren initiierten und am AIOSP-Kongress 2003 in Bern vorgestellten Qualitätsprogramms (PANORAMA-Dossier 4/03).

DAS BESONDERE DES SCHWEIZER SYSTEMS

Mit dem nun vorliegenden System wird es insbesondere möglich sein, die im Basisprofil beschriebenen Mindestkompetenzen anzuerkennen und zu validieren, gleich ob diese durch eine herkömmliche akademische Ausbildung oder durch Berufspraxis erworben wurden. Genau dies ist entscheidend, denn derzeit kann Maurin Schmid zum Beispiel keine Bewerberinnen oder Bewerber anstellen, die keine komplette fachpsychologische Ausbildung für Berufsberatung aufweisen, selbst wenn sie durch ihre Berufslaufbahn die notwendigen praktischen Fähigkeiten besitzen. Mit der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen werde das möglich sein.
Es handelt sich dabei um eine Premiere. «Andere Kompetenzprofile, z. B. französische, kanadische oder deutsche, bieten diese Validierungsmöglichkeit nicht. Das Schweizer Modell ist einzigartig und zugleich viel pointierter als die bestehenden Systeme. Es verdient, auf internationaler Ebene präsentiert zu werden», betont Daniel Cordonier. «Seine Stärke liegt darin, dass die Autorinnen und Autoren des Profils zuerst die Funktionsweise des Systems definiert haben, was bei den ausländischen Beispielen fehlt», ergänzt Maurin Schmid.

Wer eine Anerkennung informell erworbener Kompetenzen erlaubt, muss aber auch ergänzende Ausbildungsgänge bieten, in denen eventuelle Wissenslücken geschlossen werden können. Der dritte Schritt des Prozesses ist daher die Zertifizierung der Bildungsinstitutionen durch das BBT. Erstmals müssen die Curricula der schweizerischen Bildungseinrichtungen bestimmte Mindestanforderungen erfüllen, damit die Absolventinnen und Absolventen den Titel Berufsberaterin bzw. Berufsberater tragen dürfen. Die Institutionen haben aber auch die Möglichkeit, dieses Profil zu erweitern und Nachdiplomstudien in Laufbahn- und Rehabilitationspsychologie anzubieten. Die Bildungsinstitutionen, gleich welches Studien- und Zertifizierungsniveau (Bachelor, Master) sie anbieten, haben daher freie Hand bei der Gestaltung ihres Lehrplans und beim Angebot von Weiterbildungsmodulen. «Die Institutionen bleiben vollkommen autonom und sind für ihre Curricula verantwortlich», betont Maurin Schmid. Dies sollte die Verantwortlichen des psychologischen Instituts der Universität Lausanne, der Zürcher Fachhochschule oder des NABB beruhigen …

WISSEN, WAS MAN WILL

Das Wesentlichste für den Präsidenten der KBSB ist aber die Entwicklung eines klaren und transparenten Grundbildungssystems. Auf dieser Basis aufbauend können die Bildungsinstitutionen die verschiedensten Ergänzungs- und Weiterbildungsmodule entwickeln. «Man sollte immer sehr klar definieren, wo der Kern ist, was die Grundanforderungen sind. Ein Beruf, der sich in der Pluralität verliert, verliert auch seine Identität.» Könnte dies, wie Maurin Schmid andeutet, vielleicht eine der Erklärungen für die Identitätskrise sein, an der viele Berufsberaterinnen und -berater leiden?

UND DIE ANDEREN BERATUNGSFACHLEUTE?

Die Berufsberaterinnen und -berater sind nicht die einzigen Fachleute, die in der Berufsberatung tätig sind. Was ist für Dokumentalistinnen und Dokumentalisten, Berufsinformatorinnen und -informatoren, Redaktoren und Redaktorinnen vorgesehen? Wann wird es entsprechende Kompetenzprofile für sie geben? Maurin Schmid: «Die erste Entscheidung der Fachkommission für Aus- und Weiterbildung bestand darin, ihr Arbeitsfeld einzuschränken. Nur für Beratungspersonen gibt es einen gesetzlich definierten Rahmen. Bei den Angehörigen anderer Fachrichtungen ist die Angelegenheit komplexer, da ihre Pflichtenhefte und Profile von Kanton zu Kanton unterschiedlich sind.» Diese Meinung teilt auch Daniel Cordonier: «Die ersten Anstrengungen in einem solchen Prozess müssen sich auf das «corporate business», den Kernbereich unserer Arbeit, konzentrieren. Die Dokumentalistinnen und Redaktoren müssen noch warten … Vielleicht finden sie einige Antworten im zukünftigen Leistungszentrum, das spezifische Ausbildungsprogramme für sie organisieren und – warum nicht – auch für sie Systeme zur Anerkennung und Validierung informell erworbener Kompetenzen errichten könnte. Fortsetzung folgt!

Angaben zur Autorin siehe Seite 35.

KOMPETENZPROFIL FÜR BERATUNGSPERSONEN

Grundzüge eines Schweizer Kompetenzprofils

Jean-Marie Fragnière und Walter Goetze

Im Auftrag der KBSB wurde ein schweizerisches Kompetenzprofil für Beratungspersonen erstellt. Ziel war, ein modulartiges, ausbaufähiges und an unterschiedliche berufliche Kontexte anpassbares Hilfsmittel zu schaffen. Im Folgenden präsentieren die Autoren den Aufbau und die Funktionsweise dieses Profils.

Sie sind schon etwas in die Jahre gekommen, die verschiedenen Bildungsgänge für die Ausbildung in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Schliesslich wurden sie in den frühen 80er-Jahren ausgearbeitet. Seither hat sich viel geändert, auch in der Beratung. Die Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (KBSB) hat deshalb den Auftrag erteilt, ein Kompetenzprofil zu entwickeln, das:

- als Grundlage für die Anerkennung von Ausbildungsgängen durch das BBT dient;
- klar zwischen einem psychologischen Fachabschluss in Laufbahn- und Rehabilitationpsychologie gemäss PsyG und den durch das BBT anerkannten Ausbildungen unterscheidet;
- auf den Bologna-Prozess abgestimmt ist;
- als Grundlage für die Anerkennung anderweitig erworbener Kompetenzen dienen kann.

ARBEIT IM TANDEM

Der Auftrag wurde bewusst an ein Westschweizer und an ein Deutschschweizer Institut erteilt und musste in enger Zusammenarbeit abgewickelt werden. Damit sollte eine möglichst hohe Akzeptanz in den Sprachregionen erreicht werden.

Ein Kompetenzprofil zu erstellen setzt voraus, dass überhaupt Klarheit besteht, was man unter «Kompetenzprofil» versteht. Die Durchsicht sehr vieler Kompetenzprofile für Berufs-, Studien- und Laufbahnberater aus verschiedenen Ländern zeigte, dass eine solche Klarheit noch kaum besteht. Wir fanden

- sehr unterschiedliche Gliederungsprinzipien und trotz Gliederung grosse Redundanzen;
- sehr unterschiedliche Abstraktionsniveaus, manchmal sogar innerhalb desselben Profils;
- sehr unterschiedliche und meist nur implizite Definitionen von Kompetenz (Kompetenz als Disposition, als Handlungsweise, als Lernziel und so weiter).

Den international anerkannten Experten Le Boterf (Spezialist für Kompetenzentwicklung) und Frei (Arbeitspsychologe) zufolge kann eine Kompetenz nur in dem Kontext, in dem sie angewendet wird, verstanden werden. Wir definieren Kompetenz daher als die Möglichkeit einer Person, ihre Ressourcen zu organisieren und zu nutzen, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen, das heisst fähig zu sein, in einem gegebenen Kontext zu handeln.

EIN MUSS: REGELN DEFINIEREN

Unsere Analyse der verschiedenen Kompetenzprofile hat gezeigt, dass sowohl für die Struktur des Profils als auch für seinen Inhalt Regeln definiert werden müssen. Immer mehr Fachleute äussern heute Vorbehalte gegenüber Profilen, die auf den Kategorien berufliche, methodische, soziale und persönliche Kompetenzen aufgebaut sind. Diese Systeme sind Instrumente zur Suche nach Kompetenzen, nicht jedoch zu ihrer Beschreibung. Wenn man eine Kompetenz beschreiben will, muss man den Zusammenhang zwischen der Situation und der Handlung aufzeigen. Soziale Kompetenzen werden für einige Berufe (zum Beispiel Psychologinnen) zu beruflichen Kompetenzen. Die so genannten methodischen Kompetenzen hingegen sind keine Kompetenzen, sondern Ressourcen, die Kompetenzen ermöglichen. Diese wenigen Bemerkungen zeigen schon, wie notwendig es ist, sich auf ein theoretisches Kompetenzmodell zu stützen. Ebendies war der Grund für die Entwicklung dieses Kompetenzprofils für Beratungspersonen.

Das nun vorliegende Kompetenzprofil besteht aus einer Tabelle mit vier Spalten, in denen folgende Ebenen beschrieben werden: die Nutzniesser, die Kompetenzen, die Fähigkeiten und die Kenntnisse. Die beiden Letztgenannten bilden zusammen die Ressourcen. Die Spalte ganz rechts legt ein Bewertungssystem fest, mit dem das für das Basisprofil einer Beratungsperson erforderliche minimale Kompetenzniveau definiert werden kann.

Kompetenz «Beraten»				
Adressdaten	Kompetenzen	Ressourcen		Kompetenzniveau
		Fähigkeiten	Kenntnisse	
Nutzniesser Wer sind die Nutzniesser der Leistung?	**Spezifische Kompetenz** Nennung der spezifischen Kompetenzen eines Berufs- und Laufbahnberaters resp. einer Berufs- und Laufbahnberaterin durch Beschreibung der Ziele und der Mittel.	**Definition der Unité d'action** und Beschreibung der vier Schritte im vollständigen Handlungszyklus: • **I**nformieren • **P**lanen/Entscheiden • **R**ealisieren/Ausführen • **E**valuieren/Reflektieren/Bezug zum Gesamtprozess herstellen.	**Basisprofil** Nennung des benötigten Grundwissens für das Basisprofil. **Erweitertes Profil** *Zusatzwissen für die Kompetenzen des erweiterten Profils.*	**Basisprofil** Minimale Kompetenzen für den Einsatz als BeraterIn.
Einzelpersonen	**Einzelberatung**	**Gesamtprozess**	**Basisprofil**	
allein oder in Begleitung (Familie, Bezugspersonen ...)	Planung des Vorgehens und Steuerung eines systematischen und angemessenen Prozesses, der die Klientin im Erreichen ihrer Ziele unterstützt. Die Beratungstätigkeit als Ganzes umfasst alle oder einzelne der folgenden Interventionen: Beratungsgespräch, Diagnostik/Beurteilung, Informieren, Begleitung/Coaching.	• Klärung der Fragestellung/ des Anliegens der Klientin • Gemeinsame Definition der Ziele und Abschliessen einer Vereinbarung (Kontrakt) • Erbringen der vereinbarten Leistung • Fortlaufende Überprüfung des Prozesses	• Kenntnis der Theorien über berufliche Entwicklung Jugendlicher und Erwachsener • Kenntnis wichtiger Berufswahltheorien • Kenntnis wichtiger Beratungstheorien • Kenntnis der wichtigsten entwicklungspsychologischen Theorien • Kenntnis der wichtigsten sozio-ökonomischen Theorien • Kenntnis der Grundlagen des Arbeitsrechts • Kenntnis der Techniken für die Arbeitssuche (Bewerbungsschreiben usw.) **Erweitertes Profil** • *Kenntnis der wichtigsten Theorien der Arbeits- und Organisationspsychologie* • *Kenntnis der wichtigsten psychopathologischen Theorien* • *Kenntnis der Kultur der verschiedenen Migrantengemeinschaften*	**Niveau 2 von 4**

Das Profil zählt achtzehn spezifische Kompetenzen auf. Als Beispiel präsentiert die oben stehende Tabelle eine dieser Kompetenzen, nämlich die Kompetenz «Beraten».

Für jeden Spaltentitel wurden Regeln definiert. Unter «Adressaten» sind die Nutzniesser und die für sie ausgeführten Handlungen zu verstehen, auch wenn daraus Interaktionen mit anderen Beteiligten resultieren. Die Definition der achtzehn Kompetenzen der gesamten Tabelle umfasst stets eine Beschreibung der Ziele und der Mittel, mit denen diese erreicht werden können. Der Begriff «Fähigkeiten» ist zu verstehen als «fähig sein, zu handeln». Der Handlungszyklus gliedert sich in die mit den Buchstaben IPRE gekennzeichneten Schritte.

Bei den Fähigkeiten unterscheiden wir drei Arten von Zyklen:

- den Gesamtprozess;
- die Sequenz, die ein Teil des Gesamtprozesses ist (so ist zum Beispiel «ein Gespräch führen» eine andere spezifische Kompetenz, ein Teil des Gesamtprozesses «Beraten»);
- regelmässige Überprüfung: Bestimmte Fähigkeiten können weder Teil des Gesamtprozesses noch einer Sequenz sein. Sie werden fortlaufend oder auch während eines bestimmten Zeitraums im Lauf des Jahres angewendet.

Um dem Begriff «Unité d'action» so nahe wie möglich zu bleiben, wurden Adjektive und lange Ausdrücke vermieden. Die vier Schritte IPRE (Informieren, Planen/Entscheiden, Realisieren, Evaluieren) beschreiben Handlungen. Es wird daher weder auf die Ziele noch auf die Mittel eingegangen.

Die Textspalte «Kenntnisse» beschreibt die theoretischen Kenntnisse, über die man verfügen muss, um den unter «Fähigkeiten» beschriebenen Prozess erfolgreich auszuführen. Zu beachten ist, dass jede Kenntnis im Profil nur ein einziges Mal erwähnt wird, in der Regel nämlich dort, wo ihre Anwendung am sinnvollsten erscheint.

ZWEI PROFILE MIT UNTERSCHIEDLICHEN NIVEAUS

Die Spalte «Kompetenzniveaus» bezieht sich auf zwei Profile:

- ein Basisprofil, das die zur Ausübung des Beratungsberufs notwendigen Mindestkompetenzen enthält;
- ein erweitertes Profil für Erfahrene, in dem zusätzliche, durch Weiterbildung und Spezialisierung erworbene Kompetenzen beschrieben werden.

Eine Skala (von 0 bis 4) ermöglicht die Einstufung der Kompetenzen.

Dieses System bildet das Grundgerüst des Kompetenzprofils für Beratungspersonen, wobei jede Institution oder Organisation gegebenenfalls spezifisch für sie geltende Anforderungen hinzufügen kann. Die Intention bei der Entwicklung des Profils war, ein modulartiges, ausbaufähiges und an unterschiedliche berufliche Kontexte anpassbares Hilfsmittel zu schaffen. Nicht zuletzt soll dieses Kompetenzprofil als Grundlage für die Einführung eines Systems zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen und eines Verfahrens zur Akkreditierung von Ausbildungsgängen der wichtigsten anerkannten Institutionen dienen. Die KBSB wird in Kürze die Unterlagen einem landesweiten Vernehmlassungsverfahren zuführen.

Angaben zu den Autoren siehe Seite 35.

CH-KOMPETENZPROFIL IM INTERNATIONALEN VERGLEICH

«Dieses Kompetenzprofil motiviert die Berufsberatenden»

Bernd-Joachim Ertelt

Kompetenzprofile sind ein wichtiger Teil der Qualitätsentwicklung von Berufsberatung. Das Schweizer Profil reiht sich ein in eine Reihe von internationalen Profilen. Es hilft, die Motivation der Beratenden zu stärken. Dennoch sind einzelne Mängel zu beanstanden. So blieben etwa die Bereiche Human Resource Development oder Fallmanagement und Arbeitsvermittlung unberücksichtigt.

In den letzten fünf Jahren hat sich die Beschäftigung mit Fragen der Berufsberatung auf internationaler Ebene intensiviert. Ausdruck findet dies in Studien von OECD, EU-Kommission, CEDEFOP, European Training Foundation und Weltbank seit 2001. Auf dieser Basis werden mit Blick auf die Bildungs- und die Arbeitsmarktpolitik Empfehlungen hinsichtlich der Weiterentwicklung der Berufsberatung gegeben. Beispiele bieten der OECD-Bericht von 2004 «Bildung und Berufsberatung – bessere Verzahnung mit der öffentlichen Politik»[1] und die Veröffentlichung «Berufsberatung: Ein Handbuch für politisch Verantwortliche» von OECD und EU-Kommission 2004/05.[2]

In diesen Texten werden der erweiterte Horizont künftiger Berufsberatung und die Notwendigkeit der Verstärkung einer entsprechenden Politik verdeutlicht. Es geht um die Verbesserung der Berufsberatung für junge Menschen (Berufserziehung und Berufsberatung in Schulen, Berufsberatung für gefährdete junge Menschen und in der Hochschulbildung), für Erwachsene (Arbeitslose, Erwerbstätige, Ältere), um die Erweiterung des Zugangs zur Berufsberatung und die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Berufsberatung. Letztere umfassen vor allem Qualifizierung des Beratungspersonals, Finanzierung, Evaluierung des Beratungsangebots und Messung der Effektivität. Die Qualifizierung steht im Folgenden im Mittelpunkt unserer Ausführungen.

QUALIFIZIERUNG UNTER INTERNATIONALEM ASPEKT

Unsere vergleichenden Forschungen seit zwei Jahrzehnten verdeutlichen, dass sich die Kompetenzprofile im Bereich der Berufsberatung innerhalb und ausserhalb Europas aufgrund sehr differenter Tätigkeitsinhalte und Berufsbezeichnungen nicht klar bestimmen lassen. Die Konsequenz sind umfangreiche Kompetenzkataloge, die alle Optionen einfangen wollen und so als Grundlage für Qualifizierung unrealistisch werden. Grundsätzlich müssen sich die Curricula in vier Bereichen bewähren:

- Tauglichkeit für die Beratungspraxis;
- fachwissenschaftliche Repräsentativität;
- Beitrag zur Entwicklung der Beratungsperson und gesellschaftliche Relevanz sowie Kongruenz mit internationalen Standards.

Die in den internationalen Studien festgestellte Situation der Qualifizierung von Berufsberatenden lässt sich wie folgt charakterisieren: Für eine anerkannte Professionalisierung fehlen in den meisten Ländern entsprechende Standards, so in Bereichen wie spezifische Qualifizierungswege, lizenzierter Zugang oder systematische Forschung. Ebenso verfügen Beratungspersonen in vielen Ländern zwar über eine Ausbildung im tertiären Bereich, doch ist diese selten auf Berufsberatung spezialisiert. Für die Vorbereitung auf die Tätigkeit in der Berufsberatung existieren mehrere Qualifizierungsmodelle – vom spezialisierten Hochschulstudium an der Fachhochschule der Bundesagentur für Arbeit in Mannheim und der University of East London über postgraduale Beraterqualifizierung bis hinunter zu «In-servicetrainings», also relativ kurzen Qualifizierungsmassnahmen in der eigenen Institution. Oft sind nicht einmal die in einem einzigen Land angebotenen Qualifizierungen für Berufsberater miteinander koordiniert. Ebenso mangelt es in vielen Ländern an der Ausbildung der Berufsberatenden im Bereich der Personalentwicklung. Diese Verknüpfung muss in Zukunft verstärkt werden. Schliesslich zeigt die Beraterqualifizierung in nahezu allen untersuchten Ländern folgende Mängel auf:

- Mängel in der Ausbildung für die Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologie (ICT) sowie des Telefons in der Berufsberatung;
- Verständnismängel von Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt;
- Überbetonung psychologischer Inhalte und Methoden;
- Mängel im Qualitätsmanagement;
- Mängel bei der Arbeit in lokalen und regionalen Netzwerken, besonders mit Blick auf die Unterstützung der Stellenvermittlung;

- Mängel bei der Vermittlung von Fertigkeiten eigenständiger Berufsentwicklung an Klienten.

DAS SCHWEIZER KOMPETENZPROFIL FÜR BERATUNGSPERSONEN

Der Schweizer Entwurf erhebt den Anspruch, als Klassifikationsmodell ein vollständiges Kompetenzprofil für Beratungspersonen zu geben, das sich an neue Aufgaben anpassen lässt. Das System ist ausserordentlich differenziert aufgebaut; es reiht sich positiv in die aktuellen Bemühungen auf nationaler und internationaler Ebene ein.

Als Meilenstein auf dem Weg zu einem repräsentativen Kompetenzprofil in Berufsberatung gilt der Katalog «Internationaler Kompetenzen für Praktiker von Schulischer und beruflicher Beratung» des internationalen Verbandes AIOSP, der bei der Generalversammlung am 4. September 2003 verabschiedet wurde. Definiert wurden hier elf Kernkompetenzen und Fachkompetenzen. Beim Vergleich fällt auf, dass der Schweizer Vorschlag von den «Nutzniessern» beruflicher Beratung her denkt, während sich der AIOSP-Katalog von Arbeitsfeldern her leiten lässt. Das ist aus Sicht einer Beratungsethik richtig, die sich vor allem am Wohl des Einzelnen orientiert. Doch wenn das Kompetenzprofil als Grundlage für eine qualifizierte Ausbildung dienen und gleichzeitig die Beschäftigungsmöglichkeiten für Berufsberatungspersonen berücksichtigen möchte, dann sind die Arbeitsfelder durchaus stärker zu gewichten. Inhaltlich etwas zu knapp erscheinen beim Schweizer Entwurf zudem die für die Berufsberatung immer wichtiger werdenden Tätigkeitsbereiche Human Resource Development, Change Management, Weiterbildung, Beratung als Abbruchsprophylaxe, Fallmanagement und Arbeitsvermittlung. Auch fehlen eindeutige Bezüge zu möglichen wichtigen Arbeitgebern für Beratungspersonen vor allem Public Employment Service[3]. Sehr hilfreich erscheinen dagegen die differenzierten Hinweise im Kompetenzprofil auf die zu erreichenden Kenntnisse und Fähigkeiten (Ressourcen) sowie deren Niveau.

Ein Problem bei allen bisherigen Vorschlägen anzustrebender Kompetenzen räumt auch der Schweizer Entwurf nicht ganz aus, nämlich die potenzielle Überforderung der Beratungspersönlichkeit durch eine möglichst vollständige Aufzählung positiv besetzter Endverhaltensweisen bzw. Haltungen. Dies trifft besonders für die «Kompetenzübergreifenden Ressourcen» zu.

Nach nunmehr 30-jähriger Erfahrung mit der Qualifizierung von Berufsberatungskräften im In- uns Ausland erscheint mir die Motivation der Beratungsperson, die in dem jeweiligen Tätigkeitssektor erforderlichen Kompetenzen selbstverantwortlich zu erwerben, als überragendes Ziel lebensbegleitenden Lernens. Darin sehe ich die primäre Funktion eines Kompetenzprofils; der Schweizer Entwurf bietet hier ein positives Beispiel.

Angaben zum Autor und Fussnoten Seite 35.

Modell für ein internationales Curriculum für Berufsberatung

Der folgende Vorschlag für ein internationales Curriculum für Berufsberatung benennt Mindestmodule für das Kerncurriculum eines Studienganges für Berufsberatung auf der Grundlage von Kompetenzbereichen.

Kompetenzbereich	Kerncurriculum (Modulbereich)
Individualberatung, Diagnostik (Assessment) und gezielte Information	**Modul 1:** Beratungstheorien, Beratungskonzepte, Methoden Beratung **Modul 2:** Berufliche Eignungsdiagnostik, Assessment **Modul 3:** Gezielte Information der Klienten, Raterteilung und Realisierungshilfen
Gruppenberatung, Gruppeninformation	**Modul 4:** Berufsorientierende Gruppenmassnahmen, Gruppeninformation **Modul 5:** Beratung in Gruppen- und Teamkonstellationen **Modul 6:** Förderung von berufsbezogenen Selbsthilfegruppen
Vermittlungsstrategien, Fallmanagement, Konsultation	**Modul 7:** Vermittlungsstrategien und Matching-Prozesse **Modul 8:** Fallmanagement **Modul 9:** Job Clubs, Portfolio-Erstellung, virtueller Arbeitsmarkt, europäische Netzwerke (EURES, etc.) **Modul 10:** Beratung in HRD, Konsultation mit Betrieben
Beratungsfeldbezogenes Orientierungswissen und Informationsmanagement	**Modul 11:** Rechtswissenschaftliches Orientierungswissen **Modul 12:** Wirtschaftswissenschaftliches Orientierungswissen **Modul 13:** Menschliche Entwicklung und Sozialisation **Modul 14:** Differenzielle- und Persönlichkeitspsychologie **Modul 15:** Berufs- und Wirtschaftspädagogik: Didaktik und Methodik, Erwachsenenbildung, Berufsbildung, Mediendidaktik, Weiterbildungsberatung **Modul 16:** Theorien und Modelle der Berufswahl und Berufsentwicklung **Modul 17:** Institutionswisssen **Modul 18:** Informationsmanagement in der Beratung, Bildung und Ausbildung, Arbeitsmarkt, Ausbildungsmarkt, Beratungs- und Informationsdienste, Unterstützungsmöglichkeiten (national, europäisch, IT-gestützt, konventionell usw.) **Modul 19:** Berufswissenschaftliches Orientierungswissen
Networking und Management	**Modul 20:** Aufbau, Funktion und Arbeit in internen, regionalen und internationalen Netzwerken **Modul 21:** Change Management, Programm- und Personalmanagement in der Berufsberatung **Modul 22:** Marketingstrategien für die Berufsberatung
Forschungskompetenz, Qualitätsmanagement	**Modul 23:** Beratungsforschung und spezifische Forschungsmethoden **Modul 24:** Qualitätsmanagement und Evaluation
Beratung als Profession	**Modul 25:** Beratungsethik **Modul 26:** Berufsentwicklung, internationale Entwicklungen des Berufsbildes

aeB AKADEMIE FÜR ERWACHSENENBILDUNG

Ausbilden – Beraten – Führen

Das umfassenste Angebot mit anerkannten Abschlüssen:

- **SVEB 1 - Eidg. Fachausweis Ausbilder/in - Eidg. dipl. Ausbildungsleiter/in - Dipl. Erwachsenenbildner/in**
- **NDS Supervision und Organisationsberatung im Bildungsbereich**
- **Schulleitungsausbildungen**
- **Führen in Nonprofitorganisationen**
- **eLearning**
- **Mediation im Bildungsbereich**

AEB Luzern
Telefon 041 240 77 20
e-mail info-lu@aeb.ch
www.aeb.ch

AEB Zürich
Telefon 044 361 34 34
e-mail info-zh@aeb.ch
www.aeb.ch

Die 2 Möglichkeiten für Ihre Berufswahl Informatik!

Berufs- und Führungsausbildung, Informatik
www.CsBe.ch
CsBe Computerschule Bern AG - 031 398 98 00

Informatiker/in

- Lehrabschluss als Informatiker/in mit eidg. FZ
- Individuelle Projektarbeit im Praktikumsbetrieb
- Pro Schuljahr 1-2 Sportwochen

Brückenjahr

- Informatikschuljahr CsBe mit Abschlusszeugnis
- Möglichkeit zum prüfungsfreien Übertritt ins 2. Lehrjahr Informatiker/in bei der CsBe
- Vorbereitung zu den Prüfungen Informatik-Anwender SIZ, ECDL, Microsoft Office Specialist

Ausbildungsstart: 14. August 2006

Vereinbaren Sie Ihr unverbindliches Gespräch!

hep Bildung Medien Kommunikation

www.hep-verlag.ch
der bildungsverlag

h.e.p. verlag ag
Ott Verlag
Baufachverlag
Brunngasse 36
Postfach
3000 Bern 7
Fon 031 318 31 33
Fax 031 318 31 35
info@hep-verlag.ch

Bestellungen:
DLS Lehrmittel AG
Speerstrasse 18
CH-9500 Wil
Fon 071 929 50 31
Fax 071 929 50 39
E-Mail dls@tbwil.ch

oder im Buchhandel erhältlich

Rolf Dubs

Gutachten zu Fragen der schweizerischen Berufsbildung
Reihe: Berufsbildungsforschung Schweiz
1. Auflage 2005, ISBN 3-03905-164-4, CHF 39.– / Euro 26.–

ALSO AVAILABLE IN ENGLISH: **An Appraisal of the Swiss Vocational and Training System,** ISBN 3-03905-166-0

EGALEMENT DISPONIBLE EN FRANÇAIS: **Rapport d'expertise sur les questions concernant la formation professionnelle en Suisse,** ISBN 2-606-01149-X

Erik Nagel, Oliver Kessler (Hrsg.)

Innovation zwischen Eigensinn und Gemeinsinn
Eine Untersuchung von Netzwerken im Bildungsbereich am Beispiel des Lehrstellenbeschlusses 2

L'innovation entre intérêt propre et intérêt commun
Une analyse des réseaux dans le domaine de la formation – l'exemple du deuxième arrêté sur les places d'apprentissage

1. Auflage 2005 / 1er edition 2005, ISBN 3-03905-217-9, CHF 19.– / Euro 13.–

www.hep-verlag.ch

QUALIFIKATIONEN VON BERATENDEN IN VERSCHIEDENEN BEREICHEN

Beratung – ein vielfältiges Qualifikationsfeld

Umfrage

Im Zentrum dieses Dossiers von PANORAMA stehen die Qualifikationen von Berufsberaterinnen und Berufsberatern. Beraten wird auch in der Berufsbildung und bei den Arbeitsmarktbehörden. Die Qualifikationen an diesen Stellen unterscheiden sich teilweise. Aber es zeigen sich auch erstaunliche Ähnlichkeiten.

BITTE NICHT ZWISCHEN TÜR UND ANGEL

Ornella Ferro, Beraterin bei kabel

In der Schweiz gibt es kaum Beratungen für Lehrmeister, die mit Lehrlingen Probleme haben. Eine Ausnahme bildet die kirchliche Anlauf- und Beratungsstelle «kabel – Fragen zur Lehre», für die ich arbeite. Bisher habe ich etwa 20 Lehrmeister beraten.

Am häufigsten beklagen sich Lehrmeister darüber, dass sie ihre Lehrlinge nicht verstehen. Sie wissen nicht, wie es ihnen geht. Damit hängt nicht selten der Eindruck zusammen, die Lernenden interessierten sich nicht für ihre Lehre. Eine weitere häufige Klage betrifft nicht eingehaltene Abmachungen.

Als Sozialarbeiterin bin ich es gewohnt, mit solchen Problemen umzugehen. Generell rate ich, Beziehungsthemen nicht zwischen Tür und Angel anzusprechen. Ich beobachte, dass sich Lehrmeister oft zu wenig Zeit nehmen, mit ihren Lehrlingen über deren Anliegen oder eigene Bedürfnisse zu sprechen. Zudem höre ich von Jugendlichen oft, dass ihre Lehrmeister sie zu wenig loben.

In unserem Team arbeiten ausschliesslich Personen, die selber eine Lehre gemacht haben: Wir müssen uns in der Berufsbildung auskennen. Eine zweite Bedingung ist, dass wir sozialpädagogisch ausgebildet sind. Den Kern unserer Tätigkeit bezeichnen wir als «Reflektieren». Wir überlegen zusammen mit den Klientinnen und

Qualifikationen von Beratenden – interpretiert von unserer Fotografin: Türen öffnen.

Klienten, wie die Situation ist, was unternommen wurde, welche Lösungsmöglichkeiten bestehen. Dafür müssen wir unkompliziert und kreativ sein. Eine therapeutische Ausbildung ist hingegen nicht nötig.
Aufgrund der Erfahrungen hat kabel die Beratung von Lehrmeistern zusammen mit dem Verein Job zu einer eigentlichen Lehrberatung an zwei Berufsschulen im Kanton ZH ausgeweitet, www.lehrberatung.ch. (DF)

Ornella Ferro

«Jugendliche sagen, dass ihre Lehrmeisterinnen und Lehrmeister sie zu wenig loben.»

Regula Brunner und Susanne Cramer

«Die Rat Suchenden haben oft sehr unspezifische Bedürfnisse.»

GANZ NAH AM PULS DER WEITERBILDUNG

Susanne Cramer und Regula Brunner, Weiterbildungsberatung

Die Menschen, die die Weiterbildungsberatung der EB Zürich in Anspruch nehmen, haben sehr unterschiedliche Bedürfnisse. Oft sind sie unspezifisch: Manche sind irgendwie unzufrieden im Beruf, andere spüren, dass sie ihr Leben verändern wollen. Dann beraten wir aber auch Menschen mit konkreten Zielen, darunter (zu 25 Prozent) Stellensuchende, mit denen wir zum Beispiel Bewerbungen besprechen.
Daraus ersieht man, dass wir weit mehr leisten, als Absolventinnen und Absolventen von Angeboten der EB Zürich zu bedienen. Unsere Beratungen sind grundsätzlich neutral, auch wenn wir uns freuen, wenn die EB passende Weiterbildungen anbieten kann. Wir führen in diesen Wochen Gebühren ein, das Erstgespräch kostet 60 Franken, jede weitere Stunde weitere 60 Franken. Im Unterschied zur staatlichen Berufsberatung machen wir keine Testabklärungen. Das klärende Gespräch ist zentral. Ein weiterer Unterschied ist vielleicht, dass wir durch unsere Einbindung in eine der grössten Weiterbildungsinstitutionen ganz nah am Puls der Weiterbildung sind.
Die Entstehung der Weiterbildungsberatung an der EB Zürich geht in die Zeit vor 1997 zurück. Damals konnten Erwerbslose gegen Vorweisen ihrer Stempelkarte Kurse an der damaligen EB Wolfbach besuchen sie landeten aber immer wieder im «falschen» Kurs. Deshalb entschied das damalige KIGA Ende 1994, eine Beratungsstelle für Stellenlose zu schaffen. (DF)

BERATUNG UND ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE

Sibylle Heunert Doulfakar, Diplom-Psychologin

Nach einer Grundausbildung in Beratungs- und Arbeitspsychologie habe ich mich auf Gruppendynamik sowie auf Einzel- und Teamcoaching spezialisiert. Ich führe psychosoziale Beratungen in privaten und öffentlichen Organisationen durch und betrachte die individuellen wie auch die kollektiven Kompetenzen als ein Gefüge im Netzwerk, das eine komplexe Führung braucht. Meine Methodik integriert die von Einzelnen oder Gruppen eingebrachten Ressourcen in die Rahmenbedingungen des Umfeldes.
Meine Rolle als aussen stehende Beraterin birgt grosse Vorteile, aber auch Risiken. Im Alltag habe ich ethische Fragen zu beantworten, muss ich wählen, ob ich den Einzelnen oder die Organisation in den Vordergrund stellen soll, sind meiner Rolle durch die Strukturen und den Auftrag Grenzen gesetzt.
Praxis und psychologische Grundausbildung haben mir bestätigt, dass jeder Wechsel (oder Nichtwechsel) nur wirksam werden kann, wenn er von den Menschen in ihrer Organisation mit getragen wird. Sie müssen aber unterstützt werden, sollen sie nach dem Abschluss der externen Begleitung nicht in den Strukturen untergehen. Meine Beratung ist daher in erster Linie auf die psychosoziale Rolle der Einzelnen in einer Organisation ausgerichtet, will sagen die Verknüpfung ihrer strukturellen Funktion, ihres erwarteten Verhaltens, ihrer Sachkenntnisse und ihrer Persönlichkeit. Meine Methodologie versteht sich kreativ, ja spielerisch, um den Menschen aus seinen «Kostümen» und den oft allzu ernsthaften «Masken» auftauchen zu lassen. (PYP/EK)

LEHREN UND VERMITTELN

Moreno Malacrida, Schulmediator, GIBS Fribourg

Als Lehrer an der Berufsschule in Freiburg für allgemeinbildende Fächer unterrichte ich vornehmlich Lehrlinge in Berufslehren als Vorbereitung aufs Fähigkeitszeugnis oder ein Attest. Meine Schülerinnen und Schüler haben ihren Beruf oft mangels anderer Möglichkeiten gewählt: Ihre Leistungen in der Oberstufe ermöglichten ihnen keine wirkliche Auswahl. Ihre manifeste Unzufriedenheit veranlasste mich, in die Rolle des Beraters zu schlüpfen. Ich habe auf der Grundlage bestehender Tests kleine Fragebogen zusammengestellt und versuche, diesen Jugendlichen mittels Einzelgesprächen und Diskussionen in der Klasse einen neuen Weg zu weisen. Ich verstehe meine beratende Tätigkeit vor allem als Tor zu einer ordentlichen Berufsberatung; alle, bei denen ich ein Bedürfnis dafür feststelle, lenke ich dorthin.
Ich wirke auch als Vermittler zwischen den Fronten, als Mediator: Wie ich immer wieder feststelle, kann eine falsche Berufswahl die Folge eines Familien- oder Beziehungsproblems sein. Da meine Schülerinnen und Schüler oft recht schwerwiegende Probleme haben, brauchen sie auf ihrem weiteren Weg Unterstützung und Hilfe. Ohne den Platz eines Psychologen oder Berufsberaters ein-

Sibylle Heunert Doulfakar

«Ein Problem ist eine Frage in einem allzu engen Rahmen. Eine Lösung ist eine Frage, die ihren Rahmen gesprengt hat.»

Moreno Malacrida

«Meine Beratertätigkeit versteht sich in erster Linie als Tor zur Berufsberatung.»

Margrith Svanikier

«Eine systemische Sichtweise ist unabdingbar.»

Roman Trachsel

«Manchmal muss ich die Leute auf den Boden der Realität herunterholen.»

nehmen zu wollen, versuche ich den Jugendlichen zu helfen, sich selbst zu finden. Ich empfehle ihnen auch, die Hilfe der geeignetsten Dienste in Anspruch zu nehmen. (PYP/EK)

KLÄREN, KOORDINIEREN, AUFBAUEN

Margrith Svanikier

Personalberaterin RAV und Sozialversicherungsfachfrau

Stellensuchende mit gesundheitlichen Einschränkungen sind die Zielgruppe, auf welche ich als RAV-Personalberatende spezialisiert bin. Im Wesentlichen geht es darum, abzuklären, ob und wo die betroffenen Menschen noch arbeiten können. Für diese anspruchsvolle Aufgabe ist eine ganzheitliche, systemische Sichtweise unabdingbar. Während ich mich früher als ‹normale› Personalberaterin auf die Unterstützung bei der Stellensuche konzentrierte, betrachte ich heute das ganze Lebensumfeld und die persönliche Geschichte meiner Klientinnen und Klienten. Das sind die wesentlichen Merkmale meiner Beratungstätigkeit.

Bei den von mir betreuten Versicherten sind Ungelernte und ausländische Stellensuchende stark übervertreten. Viele unter ihnen weisen eine Mehrfachproblematik auf und haben keine klaren Perspektiven. Die meisten leben schon lange mit gesundheitlichen Einschränkungen, fanden aber früher Unterschlupf in Nischenarbeitsplätzen, welche jetzt mehr und mehr wegrationalisiert werden.

Neben der Abklärungsfunktion koordiniere ich als Case Managerin die Aktivitäten der beteiligten Institutionen und Personen wie Arzt, IV, Sozialhilfe, Pro Infirmis usw. Erfolgsmassstab ist für mich deshalb nicht primär die Anzahl Vermittlungen, sondern eine sinnvolle Vernetzung im Interesse der Versicherten.

Als eidgenössisch diplomierte Sozialversicherungsfachfrau kann ich mein Fachwissen täglich einsetzen. Dank Beratungskompetenz und Lebenserfahrung gelingt es mir gut, zu den Stellensuchenden eine Vertrauensbasis aufzubauen und ihnen den weiteren Weg aufzuzeigen. (VM)

SELBSTÄNDIGE ERWERBSTÄTIGKEIT FÖRDERN

Roman Trachsel, Personalberater RAV

Vom Kaderangehörigen über den ungelernten Arbeiter bis hin zur Hausfrau, welche eine Selbstständigkeit anstrebt – so breit ist das Spektrum der Klientel, welche ich im RAV Plus Solothurn beim Aufbau einer selbstständigen Erwerbstätigkeit berate. Entsprechend bunt sind denn auch die Geschäftsideen: Kebab-Stand, Fusspflege, Informatik- oder Marketingfirma.

In einem ersten Diagnosegespräch kläre ich ab, ob das Projekt überhaupt realisierbar ist, und ob – gemäss Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) – 90 Taggelder FSE (Förderung selbstständiger Erwerbstätigkeit) bewilligt werden können. Bei knapp einem Drittel der Rat Suchenden sind die minimalen Kriterien nicht vorhanden. Besonders oft ist dies bei über 55-Jährigen und jungen, ehemaligen Lehrabbrechern der Fall. Manchmal muss ich die Leute von der Wolke «Selbstständigkeit» auf den Boden der Realität herunterholen.

Wenn die Möglichkeit einer Förderung besteht, erstellen die Versicherten ein erstes Konzept. Anschliessend erarbeiten sie an einem Einführungskurs für selbstständig Erwerbstätige einen Businessplan. Diese Kurse ermöglichen eine Zweitmeinung.

Trotz eindringlicher Warnungen setzen viele (!) Unternehmensgründer ihre Pensionskassengelder als Startkapital und Überbrückungshilfe ein. Würden wir lediglich den finanziellen Aspekt beachten, so müssten wir mit einer Förderung wesentlich restriktiver sein. Viele meiner Entscheide sind deshalb eine gewisse «Gratwanderung». Bei der Beurteilung kommen mir meine betriebswirtschaftlichen und buchhalterischen Kenntnisse, welche ich als technischer Kaufmann erworben habe, sehr zustatten. (VM)

Angaben zu den Befragten siehe Seite 35.

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

DIPLOMARBEIT UNTERSUCHT BEFAS

Berufliche Abklärungsstellen: Verpufftes Potenzial

Bruno Fritschi

Die Arbeit der Beruflichen Abklärungsstellen (BEFAS) ist von Widersprüchen geprägt. Während die Klienten oft eine Renten-Gutsprache erhoffen, erwarten die Organe der Invalidenversicherung Vorschläge zur Eingliederung der Betroffenen in den Arbeitsmarkt. Im Rahmen eines konsequenten Case Management und einer eigentlichen «Marktöffnung» könnten die BEFAS aus diesem Dilemma hinausgeführt werden.

Die Invalidisierung der Gesellschaft beschäftigt die Öffentlichkeit in steigendem Masse. Die Zahl der Invalidenrenten ist zwischen 1990 und 1994 von 164'329 auf 282'043 gestiegen, die der Zusatzleistungen von 93'556 auf 195'496. 2004 schloss die Invalidenversicherung (IV) mit einem Defizit von rund 1,6 Milliarden Franken ab, bis Ende 2007 dürfte die Schuld der IV auf über 11 Milliarden Franken anwachsen.

Eine angesichts dieser Fallzahlen bescheidene, aber doch nicht unbedeutende Rolle spielen die sechs Beruflichen Abklärungs-Stellen (BEFAS) in Basel, Burgdorf, Horw, Männedorf, Yverdon und Genf. Diese Stellen sind Auftragnehmer der IV. Sie prüfen gemäss dem Grundsatz «Eingliederung vor Rente», ob eine versicherte Person in einem anderen Berufsfeld mit einer Umschulung oder einer Einarbeitungszeit tätig werden kann. Die BEFAS kommen nach der fachärztlichen Abklärung zum Einsatz und klären die «praktische Verwendung der vorhandenen Arbeitsfähigkeit eines Versicherten in besonderen Fällen ab», wie das Bundesamt für Sozialversicherung (BSV) im BEFAS-Konzept bei der Gründung 1982 festhielt: «Diese Abklärungen werden vor allem bei Versicherten durchgeführt, die

- sich als arbeitsunfähig erklären und eine Rente beanspruchen, bei denen jedoch eine Eingliederung in der freien Wirtschaft durchführbar erscheint, weil sie nicht in erheblichem Masse gesundheitlich beeinträchtigt sind;
- in einem von der IV noch nicht klar bestimmten Umfang ihre medizinisch zumutbare Restarbeitsfähigkeit in einem gewissen Arbeitsbereich verwerten könnten.»

Pro Jahr werden etwa 1000 Abklärungen durchgeführt, Tendenz steigend. 77 Prozent der Klientinnen und Klienten arbeiteten im Bau- und Industriegewerbe. Rund 30 Prozent erlitten einen Unfall, 70 Prozent leiden an einer Krankheit. Eine Abklärung dauert in der Regel vier Wochen.

WIDERSPRÜCHLICHE ERWARTUNGEN

So einfach der beschriebene Auftrag scheint, so widersprüchlich ist er in Wirklichkeit, denn entgegen dem Grundsatz «Eingliederung vor Rente» finden viele IV-Rentnerinnen und IV-Rentner auch ohne Arbeit einen Platz in der Gesellschaft. Die Rente erscheint nicht qualifizierten Arbeitskräften angesichts des schwierigen Stellenmarktes und einer verrohten Arbeits- und Lohnmoral mancher Manager immer attraktiver. Deshalb können die Ziele der an den BEFAS-Abklärungen beteiligten Parteien differieren:

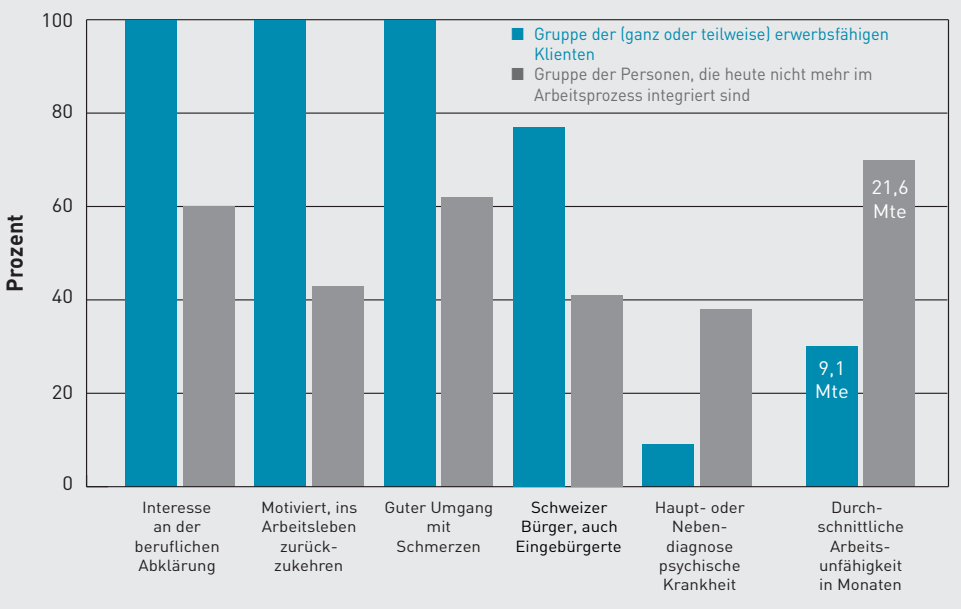
- Die IV-Stelle erwartet Vorschläge zur Integration oder zur Restarbeitsfähigkeit. Weigert sich ein Versicherter, aktiv an den diagnostischen Prüfungsverfahren teilzunehmen, kann sein Antrag auf Versicherungsleistungen abgewiesen werden.
- Die Versicherten wollen ihr persönliches Ziel erreichen, zum Beispiel eine möglichst hohe Rentensprechung oder eine Kostengutsprache für eine Umschulung.
- Die Mitarbeiter der BEFAS wollen ihre Arbeit professionell abwickeln und zuhanden der IV-Stelle nachvollziehbare, rechtsfähige Berichte erstellen. Zugleich wollen sie auch die Anliegen der Versicherten wahrnehmen.

Diese Widersprüche sind auch bei einer telefonischen Befragung von 71 Klientinnen und Klienten der BEFAS Appisberg zutage getreten[1]. Einige waren dankbar, dass berufliche Möglichkeiten entwickelt werden konnten, an die sie selbst nicht mehr geglaubt hatten. Andere bezeichneten die BEFAS als schädlich, weil ihre Rentensprechung durch eine positive Beurteilung ihrer Arbeitsfähigkeit tiefer ausgefallen sei, sie keine Stelle gefunden hätten und heute beim Sozialamt gemeldet seien. Ein ebenso vieldeutiges Bild ergab die Befragung von 22 Berufsberatenden bei acht IV-Stellen. Die Befragten stimmten zwar darin überein, dass sie nur sehr schwierige Fälle an eine BEFAS überweisen. Zugleich nannten sie aber Erwartungen, die weit über die gesetzlich verlangte Abklärung hinausgehen.

Gefordert wurde die Organisation von Anschlusslösungen wie ein Arbeitstraining oder ein Arbeitsversuch. Andere wünschten, dass mit den Versicherten härter umgegangen und ihnen ihre Pflichten in Bezug auf eine Rückführung in den Arbeitsmarkt vor Augen geführt werden sollen. Dritte regten gar unbemerkte Beobachtungen der Versicherten im privaten Bereich zur Kontrolle der gezeigten Behinderungen an.

In Wirklichkeit haben die BEFAS kaum einen Einfluss auf die Zahl der Wiedereingliederungen in den Arbeitsmarkt, auch wenn ihre Mitarbeitenden darin ein Kritierum der Qualität ihrer Arbeit sehen. Denn auf die massgebenden Faktoren einer geglückten Eingliederung können sie während des Abklärungszeitraums höchstens geringfügig einwirken. Diese Faktoren sind, wie sich aus der Befragung ergeben hat, vor allem die Dauer der Arbeitsunfähigkeit und die Motivation der Versicherten. Ebenso spielen psychische Faktoren eine zunehmend wichtige Rolle.

Erfolgsfaktoren für eine erfolgreiche Eingliederung



ANREGUNGEN FÜR DIE WEITERENTWICKLUNG DER BEFAS

Erfahrungen zeigen, dass die persönliche Motivation während eines schwierigen Genesungsprozesses mit Schmerzen, Therapien, Herumsitzen und Verzweiflung schnell in ein Gefühl von Minderwertigkeit, Opferhaltung und Verlust von Zukunftsperspektiven kippen kann. Ob sie es wirklich tut, hängt von vielen Faktoren ab: vom sozialen Umfeld des Betroffenen, seinem Temperament oder seinem kulturellen Hintergrund[2]. Zur Erhaltung und Verbesserung der Motivation ist eine Ausweitung des Auftrages der BEFAS in Betracht zu ziehen. Die vierwöchige stationäre Abklärung erlaubt den fallführenden Berufsberatern zwar, eine Beziehung, oft auch ein Vertrauensverhältnis zu den Versicherten aufzubauen, aber sie können es nicht fruchtbar machen. Nach abgeschlossener Abklärung fallen Versicherte häufig wieder in ihre Isolation zurück; sie sitzen zu Hause und warten auf einen Entscheid der IV-Stelle.

Das Angebot einer BEFAS könnte zu einem wichtigen Teil innerhalb des Case Managements[3] werden. Denkbar sind etwa Motivationsseminare, in denen Vorbilder schildern, wie sie nach einer Invalidität wieder den Einstieg ins Berufsleben geschafft haben. Dafür müsste aber die Einschränkung, wonach die BEFAS bei ausgeglichenem Auftragsbestand nur Aufträge von IV-Stellen annehmen dürfen, fallen gelassen werden. Die Einschränkung verhindert, dass die Stellen betriebswirtschaftlich handeln können. Eine Zusammenarbeit mit Unfall- und Krankentaggeld-Versicherungen und Case-Management-Firmen würde nicht nur die Professionalität steigern, sondern auch eine Anpassung des Angebots an Marktbedürfnisse erfordern.

Zudem sollte der Prozessverlauf von der Unfall- oder Krankheitsmeldung eines Versicherten neu organisiert werden. Die Versicherten werden durch eine Unfall- oder Krankentaggeld-Versicherung für den Erwerbsausfall bis zu zwei Jahren entschädigt. Die Versicherten melden sich jedoch oft erst kurz vor Ablauf der Versicherungsleistungen bei der IV an. Diese Schnittstelle sollte überprüft werden. Wenn eine Versicherung nicht sofort die IV oder ein Case Management involviert, sollte sie an den späteren Leistungen der IV partizipieren müssen.

Ähnliches gilt für die Versicherten, die nach Anmeldung bei der IV während eines Jahres kaum persönlichen Kontakt mit der IV-Stelle haben. Diese Zeit gilt es besser zu nutzen, um zu verhindern, dass die Betroffenen den Kontakt zur Arbeitswelt verlieren und damit die Zuversicht, wieder daran teilhaben zu können. So könnten konsequenter als heute Case-Management Unternehmen eingesetzt werden, und zwar nicht ab Datum der Anmeldung (die oft Jahre nach einer Erkrankung oder eines Unfalls erfolgen), sondern ab dem Datum des Unfalls oder wenige Wochen nach Erkrankung. Meldet ein Arbeitgeber seinen Versicherten nicht fristgerecht an, ist er an den Folgekosten zu beteiligen.

Schliesslich sind auch Sanktionen ins Auge zu fassen für Versicherte, die darauf verzichten, ihre Restarbeitsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt anzubieten und dadurch in Abhängigkeit der Fürsorge geraten. Generell ist zu prüfen, ob IV-Renten an angemessene eigene Leistungen gekoppelt werden sollten, wie das im Sozialbereich teilweise schon praktiziert wird. Denn fast jeder Mensch kann in unserer Gesellschaft kleine wertvolle Handreichungen erbringen.

Bruno Fritschi ist dipl. Berufsberater.
Adresse: Felseneggweg 4, 8134 Adliswil,
bruno.fritschi@hispeed.ch.
Die Fussnoten finden Sie auf Seite 35.

Was bewirken Laufbahnberatungen?

Nach einer beruflichen Beratung fühlen sich die Rat Suchenden besser informiert und verfügen über klarere Ziele. Dies ist das Hauptergebnis der Untersuchung «Was kann eine Laufbahnberatung bewirken?». Etwas geringer, aber immer noch beträchtlich verändern sich die Dimensionen «positive Erwartungen», «Perspektiven» sowie «Zuversicht und Zufriedenheit». Auf diesem Hintergrund, nicht weiter erstaunlich, fühlen sie sich nach der Beratung auch weniger unter Druck und angespannt (emotionale Entlastung). Eindeutig geringer fallen die Veränderungen in den letzten beiden Dimensionen aus. Grund: Das Bewerbungswissen und die Kenntnis der eigenen Schwächen und Stärken und der Interessen (wahrgenommenes Bezugssystem) sind schon zu Beginn der Beratung recht hoch.
Die Studie wurde unter der Trägerschaft des SVB durch die Hochschule für angewandte Psychologie durchgeführt. Entwickelt wurde der Fragebogen in Zusammenarbeit mit Beratenden aus dem Kanton Zürich. Er wurde vor und nach der Beratung an die Kunden verteilt. Von den 1315 Fragebögen sind rund 80 Prozent Erst- und 40 Prozent Zweitmessungen eingegangen. DF

Hansjörg Künzli, hkuenzli@hapzh.ch

Wirkungsdimensionen

Dimension (N zwischen 363 und 490)	vorher	nachher	Differenz	Effektstärken
Informiertheit	3,74	4,85	1,11	1,11
Zielklarheit	3,28	4,59	1,31	1,08
positive Erwartungen	3,43	4,37	0,95	0,76
Perspektiven	4,01	4,96	0,95	0,70
Zuversicht und Zufriedenheit	3,63	4,33	0,71	0,64
emotionale Entlastung	3,22	3,90	0,68	0,48
wahrgenommenes Bezugssystem	5,08	5,35	0,27	0,33
Bewerbungswissen	4,57	4,89	0,32	0,28

Alle Veränderungen sind signifikant. Effektstärken unter 0,2 gelten als unbedeutend, zwischen 0,2 bis 0,5 als gering, zwischen 0,5 und 0,8 als mittel und ab 0,8 als gross. Quelle: HAP, Zürich

Ein kanadischer Leitfaden für die Berufsberatung

Auch in Kanada diskutiert man über die Kompetenzen der Berufsberatenden. Die jüngste Version des «Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière» stellt die Kompetenzen dar, die von den Berufs- und Laufbahnberatenden verlangt werden.
Es werden vier Grundkompetenzen definiert, die durch Qualifikationen in sechs Spezialgebieten ergänzt werden: Evaluation, Förderung und Unterstützung des Lernens, Berufsberatung, Informations- und Ressourcenmanagement, Beschäftigungsförderung und Förderung der Gemeinschaftsfähigkeit. Ein Ethik-Kodex ergänzt das Angebot.
Von Interesse ist auch, was in Kanada alles unter «Laufbahnentwicklung» verstanden wird: Schul- und Berufsinformation, Berufsberatung, «Counseling» in Beschäftigungsfragen, Humanressourcesentwicklung, Förderung der Vermittelbarkeit, berufsbezogener Persönlichkeitsentwicklung und sozioprofessioneller Integration.
Der Leitfaden wurde übrigens einer umfassenden Vernehmlassung in ganz Kanada unterzogen und stellt offenbar auch eine Basis für die Ausbildung der Berufsberatenden dar. YMR/MR

Weitere Hinweise siehe Seite 35.

Praktischer Leitfaden für die Entscheidungsfindung

Das «Handbuch für politisch Verantwortliche» will aufzeigen, was bei der Gestaltung eines Berufsbildungssystems zu beachten ist. Es nennt Beispiele für vorbildliche Lösungen, die die OECD und die Europäische Kommission in Untersuchungen zur Berufsberatungspolitik in 36 Ländern zusammengetragen haben (vgl. PANORAMA 5/04, S. 17 und 18).
Das Handbuch, das vom Netz geladen werden kann, gibt zudem praktische Tipps für die Lösung von Problemen im Berufsberatungsbereich und nennt Optionen für ein effizienteres Handeln. Dabei werden vier Bereiche angesprochen: Berufsberatung für Jugendliche, Berufsberatung für Erwachsene, Zugang zur Beratung sowie Verbesserung der Berufsberatungssysteme. YMR/MR

«Career Guidance: A Handbook for Policy Makers» – OECD/Europäische Kommission, Paris 2004.
Download: www.panorama.ch/files/4520bd.pdf

Luzern: Erste Erfahrungen mit der Einführung von Beratungsgebühren

Die Einführung von Gebühren in der Erwachsenenberatung ist ein Paradigmawechsel in der Berufs- und Studienberatung des Kantons Luzern. Nach einem halben Jahr liegt nun ein Evaluationsbericht vor, für den alle Mitarbeitenden sowie eine Anzahl Rat Suchende befragt wurden. Ihr zufolge ist der Einführungsprozess positiv verlaufen. Mitarbeiter und Kundinnen haben sich sehr schnell den veränderten Bedingungen angepasst, der befürchtete Einbruch der Anzahl Rat Suchenden blieb aus. Die Kunden erachten die Kostenbeteiligung als angemessen und gerechtfertigt, auch wenn vereinzelt der Wunsch nach günstigeren Tarifen oder einer Verlängerung des Gesprächs geäussert wird. Sie schätzen die Dienstleistungen eher, weil sie dafür bezahlen müssen («Was nichts kostet, ist nichts wert»).
Obwohl sehr viele Detailfragen geklärt werden müssen und nicht alles auf Anhieb reibungslos funktioniert, geben die Mitarbeitenden ein mehrheitlich positives Urteil ab. Sie haben den Eindruck, dass ihre Arbeit (und auch ihr Professionalitätsanspruch) aufgewertet wird. Für die erbrachte Informations- oder Beratungsleistung erhalten sie ein gewisses Mass an Bestätigung. Der Einführungsprozess wurde unter anderem mit Schulung, Organisation von Q-Gruppen für den Erfahrungsaustausch und Angebot von Supervision unterstützt.
Negativ werden der Aufwand für das Inkasso und Unklarheiten bezüglich des Tarifsystems beurteilt. Hier sind Anpassungen nötig. Die finanziellen Vorgaben sollten bei gleich bleibender Nachfrage bis Ende Jahr erreicht werden. Ein ausführlicher Evaluationsbericht kann von www.bsbluzern.ch heruntergeladen werden. DF

Isabelle Zuppiger Ritter, Leiterin der Berufs- und Studienberatung, isabelle.zuppiger@lu.ch

Cécile Müller erklärt dem «Schnupperstift» die Aufgaben, die er zu lösen hat. Sie betreut ihn während des Praktikums im Büro. Fotografie Maurice K. Grünig.

WAADT: VORBEREITUNGSJAHR «FUTURE INGÉNIEURE»

Frauen können ihr FH-Praktikum an einer Schule absolvieren

Pierre-Yves Puippe

«Ich mag Autos. Wenn ich ein Mann wäre, würde ich eine Mechanikerausbildung machen.» Solche Aussagen hört man nicht selten, wenn man Mädchen nach ihrem Berufswunsch fragt. Um diese jungen Frauen zu unterstützen, gibt ihnen der Kanton Waadt jetzt Gelegenheit, sich ein genaues Bild vom Ingenieurberuf zu machen. Das Programm heisst «Future ingénieure».

Bereits zum zweiten Mal bietet die Haute école d'ingénieur-e-s et de gestion du canton de Vaud (HEIG-VD) ein Vorbereitungsjahr für Frauen an. Vor einem Jahr nutzten 14 junge Frauen dieses Angebot, dieses Jahr sind es 20. Als Inhaberinnen einer gymnasialen Matura (aus Frankreich oder der Schweiz) müssen sie vor Eintritt in eine Fachhochschule ein einjähriges Praktikum absolvieren. Auf Grund der mit den technischen Berufen verbundenen Stereotype sind sie aber – im Gegensatz zu den jungen Männern – oft nicht sicher, ob sie diesen Weg tatsächlich einschlagen sollen. Das als Praktikum anerkannte Vorbereitungsjahr ermöglicht es ihnen, sich als Ingenieurin zu erleben und sich für ihren zukünftigen Ausbildungsweg zu entscheiden.

EIN JAHR – ZWEI ABSCHNITTE

Das erste Semester findet in der Schule statt. Die jungen Frauen haben ein anspruchsvolles Unterrichtsprogramm im Ausmass von fast 40 Wochenstunden zu bewältigen, bei dem es darum geht, sich ein technisches Vokabular anzueignen und den nötigen Überblick über alle in einer Ingenieurschule angebotenen Ausbildungsbereiche zu gewinnen. Während des zweiten Semesters ist ein Praktikum in jener Branche zu absolvieren, in der die Ausbildung anschliessend fortgesetzt wird.

Den meisten Studentinnen gelingt es während dieses Jahres, gewisse Stereotypen zu überwinden. Sie können alle Fragen stellen, die sie stellen wollen, ohne die Sticheleien und den Spott männlicher Kollegen fürchten zu müssen, die nur allzu rasch behaupten, es fehle den Frauen an mathematischer Logik.

Sylvie Villa, Leiterin des Programms Egalité-eivd, beobachtet zudem, dass bereits auch mehr Dozierende bereit sind, diese weibliche Klasse zu unterrichten. Dieses Jahr engagierten sich sechs zusätzliche Lehrkräfte. Auch ihre Sicht der Arbeit der Studentinnen verändert sich. Natürlich zeugen Bemerkungen wie «Ich bin überrascht, wie gut und rasch dieses Mädchen gearbeitet hat» von der nach wie vor bestehenden Macht der Stereotypen. Doch sie deuten auch eine Entwicklung an, bei der verstärkt auf ein neutraleres und auf die Chancengleichheit bedachtes Vokabular geachtet wird.

Dieses Vorbereitungsjahr ist eine Schweizer Premiere. Es wird vom BBT unterstützt und ist Teil des Bundesprogramms «Chancengleichheit an Fachhochschulen». Zahlenmässig ist der Erfolg bisher noch bescheiden: Zwischen 2002 und 2004 stieg der Frauenanteil an der eivd von 3 auf 11 Prozent.

Eine aktive Gleichstellungspolitik

Das Vorbereitungsjahr für junge Frauen mit der Bezeichnung «Future ingénieure» ist nur eines von vier Projekten, mit denen Mädchen ermutigt werden, eine traditionell männlich besetzte Ausbildung zu wählen.

Für 13- bis 15-jährige Mädchen bietet die HEIG-VD ein Programm namens Wins-eivd, in dessen Rahmen ein zweitägiges Praktikum mit einer praktischen Arbeit absolviert wird. Zudem präsentiert die Zeitschrift «L'Ingénieuse» die verschiedenen Facetten des Berufs einer Ingenieurin unter weiblichem Blickwinkel. Schliesslich begleitet das «Mentoring eivd» alle Studentinnen bis zum Abschluss ihres Studiums. Es schafft ein günstiges Umfeld für einen Meinungsaustausch, um die an der Schule studierenden jungen Frauen zu stärken.

Sylvie Villa, Vorsteherin des Département d'électricité et d'informatique und Leiterin des Programms Egalité-eivd, HEIG-VD, Rte de Cheseaux 1, 1401 Yverdon-les-Bains. sylvie.villa@heig-vd.ch.
Aurélie Debluë, Koordinatorin von Wins-eivd, Projektleiterin für das Vorbereitungsjahr «Future ingénieure», HEIG-VD, Rte de Cheseaux 1, 1401 Yverdon-les-Bains. aurelie.deblue@heig-vd.ch.
Übersetzung: AHA-Translations.
Nähere Informationen:
http://www.future-ingenieure.ch.

KOPENHAGEN-PROZESS: ZUM EUROPEAN QUALIFICATIONS FRAMEWORK

Ein einheitliches Referenzsystem für Master und Meister?

Barbara Jakovtchouk-Rieder

Der Kopenhagen-Prozess bietet der Schweiz die Chance, die Berufsbildung aufzuwerten. Die Qualifikationen innerhalb der europäischen Länder werden transparent, was sich positiv auf die Durchlässigkeit innerhalb der verschiedenen Bildungssysteme und auf die berufliche Mobilität über die Landesgrenzen hinaus auswirken könnte. Allerdings wird diese positive Meinung nicht von allen Fachleuten geteilt.

Die Entstehung des Kopenhagen-Prozesses geht auf das Ziel der Lissabon-Agenda 2002 zurück. Diese sieht vor, die EU bis ins Jahr 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten, wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen. In diesem Kontext wird die zentrale Bedeutung der Bildung als Bestandteil der Wirtschafts- und Sozialpolitik gewürdigt.

Im Bologna-Prozess wurde der Tertiär-A-Bereich (Universitäten, ETH und Fachhochschulen) bearbeitet mit dem Ziel, die Durchlässigkeit und Mobilität von Bildungsgängen zu fördern. Darum geht es auch im Kopenhagen-Prozess, der den Tertiär-B-Bereich (Berufsbildung) umfasst. Während allerdings im Bologna-Prozess durch die Einführung von Bachelor und Master eine europäische Vereinheitlichung der Abschlüsse herbeigeführt wird, zielt der Kopenhagen-Prozess lediglich darauf, die Abschlüsse innerhalb Europas vergleichbar zu machen. Es wird keine Vereinheitlichung angestrebt, die nationalen Berufsbildungssysteme sollen in ihrer Vielfalt bestehen bleiben.

INSTRUMENTE ZUR UMSETZUNG

Um die Vergleichbarkeit der Abschlüsse und damit auch die Transparenz zu ermöglichen, ist die Einführung von einigen Instrumenten erforderlich, von denen manche auf europäischer, nationaler und sogar auf Ebene der Organisationen der Arbeitswelt (OdA) zu erarbeiten sind. Ein Beispiel sind die ***Référentiels de Compétences*** (RdC), die pro Berufsfeld Kompetenzen aus der beruflichen Praxis auf verschiedenen Niveaus des Könnens, Wissens und Verhaltens beschreiben. Aus diesen Beschreibungen ergeben sich die Bausteine, die sich zu den einzelnen Abschlüssen auf den verschiedenen Stufen zusammenfügen. Auf diese Weise spiegeln sich die Qualifikationsbedürfnisse der Arbeitswelt in den Abschlüssen wider, und die Kompetenzen der Berufsleute decken sich weit gehend mit den Anforderungen der Stellenprofile. Dies kommt den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern zugute.

In der Schweiz sind Pilotprojekte zur Entwicklung von Référentiels de Compétences in den Branchen Pflege, Logistik und Informatik in Vorbereitung oder bereits in Arbeit. Ziel dieser Pilotprojekte ist es, branchenspezifische RdC zu erarbeiten und mit den teilweise bereits existierenden europäischen RdC zu vergleichen. Ausserdem wird das BBT in naher Zukunft in Zusammenarbeit mit dem SIBP ein Kursangebot für Fachleute der OdA entwickeln und ein Handbuch zum Erarbeiten von RdC erstellen.

ZWEI ARBEITSGRUPPEN DES BUNDES

Das zentrale Instrument zur Positionierung und transparenten Darstellung der Abschlüsse in einem Land ist das ***National Qualifications Framework*** (NQF). Es handelt sich dabei um ein Raster, welches auf der Basis von Kompetenzdeskriptoren die einzelnen Abschlussniveaus beschreibt (Attest, Fachausweis, Diplom und so weiter). Die vorhandenen Abschlüsse werden in diesem Raster auf der Grundlage der Kompetenzbeschreibungen der RdC positioniert. Die Durchlässigkeit zwischen den Stufen wird nach dem Grundsatz geregelt, dass ein Abschluss auf einem Niveau den Eintritt in das nächsthöhere Niveau erlaubt – es soll «keinen Abschluss ohne Anschluss» geben.

ARBEITSGRUPPE GEPLANT

Unter dem Titel des lebenslangen Lernens (Life Long Learning LLL) fasst die EU auch die nächste Programmgeneration der Bereiche Bildung und Beruf zusammen (integriertes Programm LLL). Idealerweise sind im NQF sämtliche Bildungsabschlüsse von der Primarschule bis zur Universität eines Landes abgebildet.

Das BBT möchte eine Arbeitsgruppe aus Vertretern der Kantone und Organisationen der Arbeitswelt und mit fachlicher Unterstützung zusammenstellen, die ein der schweizerischen Berufsbildung angepasstes NQF erarbeiten soll. Gleichzeitig erarbeitet das Staatssekretariat für Bildung und Forschung mit einer Arbeitsgruppe in ähnlicher Zusammensetzung ein NQF für die Hochschulabschlüsse. Mittelfristig sollen die beiden Projekte zusammengeführt und ein ein-

ziges NQF entwickelt werden, welches sämtliche Abschlüsse umfasst. Für die Berufsbildung bedeutet dieser Prozess, dass eindeutige Deskriptoren für jeden Kompetenzbereich, auf jedem Niveau und für alle Abschlüsse der Berufsbildung definiert werden müssen. Der Prozess wird durch breite Vernehmlassungsverfahren unterstützt.
Auf europäischer Ebene schliesslich wird ein ***Europen Qualifications Framework*** (EQF) erstellt, welches als Übersetzungshilfe zwischen den einzelnen NQF dient. Ein nationaler Framework wird also nicht direkt in einen anderen nationalen Framework übersetzt, sondern beide werden in den EQF übersetzt und dort miteinander vergleichbar. Zurzeit liegt ein Vernehmlassungsentwurf für ein EQF vor, welches acht Qualifikationsniveaus vorsieht. Im Laufe des nächsten Jahres soll es bereinigt werden und eventuell Ende 2006 bereits angewendet werden können.

ANERKENNUNG VON NICHT FORMALEM LERNEN

Die Förderung des lebenslangen Lernens und die Integration von Menschen ohne formellen Bildungsabschluss soll auch durch die ***Validation des acquis de l'expérience*** (VAE) unterstützt werden. Mit diesem Verfahren wird die Anerkennung von Kompetenzen, die ausserhalb von formalisierten Bildungsgängen erworben wurden, ermöglicht. So kann durch Zusammentragen von mehreren vorhandenen Kompetenzen ein formaler Abschluss erreicht werden; allenfalls müssen einzelne Kompetenzen auf formalem Weg ergänzt werden.
Ein entsprechendes Pilotprojekt für die Postangestellten ist bereits am Laufen. Deren postspezifischer Abschluss soll in einen eidgenössisch anerkannten Abschluss überführt werden, sodass sich für die Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt neue Chancen eröffnen.
Während der National Qualifications Framework, die Validation des acquis de l'expérience und die Référentiels de Compétences vor allem die Durchlässigkeit innerhalb des Bildungssystems erleichtern, dienen die im Folgenden beschriebenen Instrumente zusätzlich auch der Mobilität über die Landesgrenzen hinaus:

Rolf Dubs' dezidierte Meinung: «Nichts unternehmen»

Der St. Galler Wirtschaftspädagoge Rolf Dubs beobachtet die Bemühungen zur standardisierten Beschreibung von beruflichen Bildungsgängen mit grosser Skepsis. In seinem vom BBT in Auftrag gegebenen «Gutachten zu Fragen der schweizerischen Berufsbildung» (h.e.p. Verlag 2005) weist er darauf hin, dass in der Vergangenheit bereits vier Mal versucht worden sei, einen gemeinsamen europäischen Referenzrahmen zu schaffen – jedes Mal ohne Erfolg. Für die Entwicklung eines Credit-Transfer-Systems in der Berufsbildung müssten zudem Lehreinheiten, Module und Messgrössen bestimmt werden, denen Credits zugeteilt werden könnten; diese Definition dürfte sehr anspruchsvoll werden, so Dubs. Dubs rät deshalb «dezidiert», die Entwicklung zwar genau zu beobachten, bis auf Weiteres aber nichts zu unternehmen. Es gebe wichtigere Probleme, welche im schweizerischen Berufsbildungssystem prioritär zu lösen seien. Die Frage sei erlaubt, so Dubs, ob die zunehmende Bürokratisierung im europäischen Bildungswesen längerfristig auch zur Qualitätsverbesserung beitrage. Ebenso werde die Bedeutung der internationalen Mobilität vor allem in der beruflichen Grundbildung und in weniger anspruchsvollen Berufsfeldern politisch wohl gelegentlich «etwas überbewertet». DF

NEUES KREDITPUNKTESYSTEM

Das ***European Credit System für Vocational Education and Training*** (ECVET) ist ein Kreditpunktesystem, welches auf der einen Seite das Erreichen eines Abschlusses durch das Zusammenbauen von diversen Teilabschlüssen erleichtert und auf der anderen Seite die Portabilität von Qualifikationen bei beruflicher Mobilität innerhalb des Bildungssystems und auch über die Landesgrenzen hinaus vereinfacht. Dem ECVET entspricht im Tertiär-A-Bereich der European Credit Transfer System (ECTS). Es ist die Rede davon, die beiden Systeme bis 2010 in ein einheitliches System zu überführen. Dies würde die Durchlässigkeit zwischen Tertär-A- und Tertiär-B-Bereich wesentlich unterstützen.
Der ***Europass*** ist ein Portfolio, welches fünf europaweit anerkannte und einheitliche Dokumente enthält, welche die standardisierte Abbildung des Lern- und Bildungsweges einer Person aufzeigen. Die Dokumente sind Lebenslauf, Sprachenpass, Mobilitätsnachweis, Zeugniserläuterung und Diplomzusatz. Sie erleichtern den Berufstätigen eine Bewerbung im Ausland und den Personalverantwortlichen das richtige Einschätzen und Vergleichen der angebotenen Qualifikationen.
Die ***Nationale Agentur für die Information über Bildungsabschlüsse*** (NARIC) gibt Auskunft über die schweizerischen Abschlüsse bei Anfragen aus dem Ausland und dient als Eingangsportal für die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen. Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten (CRUS) bieten diese Dienstleistung für Hochschulabschlüsse bereits an, die Informationen zu den Abschlüssen der Berufsbildung müssen noch ergänzt werden.

BEDEUTUNG DES KOPENHAGEN-PROZESSES FÜR DIE SCHWEIZ

Der Kopenhagen-Prozess wird durch die internationale Anerkennung von Berufsbildungsabschlüssen eine Aufwertung der Berufsbildung in Europa zur Folge haben. Für die Schweiz bietet sich damit die Chance, die Wirksamkeit und Effizienz ihres dualen Berufsbildungs-Modells in Europa bekannt zu machen. Gleichzeitig wird durch die Anerkennung von informell erworbenen Qualifikationen das lebenslange Lernen und das Erreichen von formalen Bildungsabschlüssen unterstützt. Durch die kompetenzorientierte Beschreibung der Abschlüsse der Berufsbildung werden die Transparenz auf internationaler Ebene sowie die horizontale und vertikale Durchlässigkeit gefördert. Dies ermöglicht mehr Mobilität.

Barbara Jakovtchouk-Rieder ist Projektverantwortliche international, Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT, Effingerstrasse 27, 3003 Bern, barbara.jakovtchouk-rieder@bbt.admin.ch.
Zum Europass vergleiche: http://www.europass-info.de.

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

Swissmem Lehrgänge für Ausbilder
- Ausbilder/in (eidg. Fachausweis)
- Leiter/in Berufsbildung (Zertifikat)
- Berufsbildner/in (SVEB 1)
- Betreuer/in von Lernenden (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

BMS
VORBEREITUNG

Repetition Oberstufen-Schulstoff und Vorbereitung auf die BMS-Aufnahmeprüfung. Simulierte Prüfung und detaillierte Auswertung. Kurze und lange Kurse möglich

Bitte Kursprogramm bestellen

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

Schule für Erwachsenenbildung Leitung und Führung

Die höhere Fachschule eduQua-zertifiziert

SELF

Informieren Sie sich jetzt über das aktuelle Ausbildungsprogramm:

Ausbildungen und Module zum/zur:
- **eidg. dipl. Erwachsenenbildner/-in**
- **eidg. dipl. Ausbildungsleiter/-in (im BBT-Genehmigungsverfahren)**
- **Ausbilder/Ausbilderin mit eidg. Fachausweis**
- **Führungsfachfrau/-mann mit eidg. Fachausweis**

Assessment zum/zur:
- **eidg. dipl. Erwachsenenbildner/-in**

SELF
Seftigenstrasse 119
Schönegg · 3007 Bern
Postadresse:
Postfach 324 · 3000 Bern 6
Tel. 031 370 77 77
Fax 031 370 77 70
E-Mail: mail@self.ch
www.self.ch

LEITFADEN ZUR BEOBACHTUNG DER EIGENEN PRAXIS

«Doing gender» in der Berufsfachschule

Nadia Lamamra

Weil sich zeigte, dass pädagogische Interaktion geschlechtstypische Verhaltensweisen (re)produziert, hat das Schweizerische Institut für Berufspädagogik Lausanne (SIBP/ISPFP) ein Diagnose- und Sensibilisierungsinstrument für Lehrkräfte und ein pädagogisches Hilfsmittel geschaffen. Es richtet sich an Personen, die über die Frage der sozialen Geschlechterrollen nachdenken möchten.

Berufsbildung und Arbeitswelt sind nach wie vor von einer massiven Ungleichbehandlung von Männern und Frauen gekennzeichnet. Horizontale und vertikale Segregation, Lohngefälle, Beschäftigungsrate sind Kennzeichen. Der Fortbestand dieser Ungleichheiten wird oft durch den Prozess der Sozialisierung erklärt, in dessen Verlauf Mädchen und Jungen ihre soziale Rolle verinnerlichen. Wir wollten abklären, was sich diesbezüglich in den Klassenzimmern abspielt.

EIN VON ALLEN ANWENDBARES WERKZEUG

Gemischte Klassen sind Orte, in denen Mädchen und Jungen, oft von den Lehrkräften unbemerkt, unterschiedliche soziale Rollen erlernen. Die Unsichtbarkeit dieses Prozesses erschwert die Sensibilisierung der Betroffenen und führt zu einem Weiterbestehen der Ungleichheiten. Aus diesem Grund schien es uns unerlässlich, ein Instrument zur Beobachtung und Selbstanalyse zu schaffen, das es an dieser Frage interessierten Personen ermöglicht, ihre eigenen Praktiken zu studieren und sich bewusst zu werden, welche Geschlechterstereotypen sie selbst produzieren und reproduzieren. So entstand ein Leitfaden, der als «Work in Progress» betrachtet werden darf. Eine nüchterne Tabelle zu veröffentlichen erschien uns bald als wenig sinnvoll. Daher beschlossen wir, alle behandelten Aspekte durch einschlägige Literatur und unsere eigenen Beobachtungen zu illustrieren. Um den Lehrkräften konkrete Hilfestellung zu bieten, wurden auch theoretische Teile und pädagogische Materialien (statistische Daten, Übungen, zu befolgende Regeln) hinzugefügt.

Auf diese Weise entstand ein komplettes Handbuch, das Unterstützung für den gesamten Prozess von der Diagnose (Sensibilisierung) bis hin zur Umsetzung konkreter Massnahmen (Integration der Beobachtungen in die eigene Praxis) bietet. Dennoch wird dieser Leitfaden alleine die Situation nicht verändern. Die Anwendung dieser Empfehlungen reicht nicht aus, um jede Ungleichbehandlung von Männern und Frauen zu beseitigen, denn unsere gesamte Gesellschaft ist von der Beziehung zwischen den Geschlechtern geprägt.

VON DER PRAXIS AUSGEHEND ZUR PRAXIS ZURÜCKKEHREN

Der Grund für die praktische Verankerung des Projekts liegt in der Entwicklung der Gender Studies in der Schweiz, die mehr und mehr zu rein theoretischen Überlegungen mutieren. Das vorliegende Projekt möchte eine Alternative zu diesem Trend bieten. Zwar setzen sich die Gender Studies in der wissenschaftlichen Landschaft langsam durch, doch beschränkt sich dies vor allem auf die universitäre Lehre und Forschung. Die Verknüpfung mit der pädagogischen Praxis ist – mindestens in der Westschweiz – jedoch recht gering, was die dringende Frage nach dem Wissenstransfer aufwirft. Die heute zu beobachtende Kluft könnte sowohl der Entwicklung der wissenschaftlichen Untersuchungen über die Geschlechterrollen als auch der Förderung der Gleichstellung abträglich sein. Projekte im Bereich der angewandten Forschung könnten für eine weitere Verbreitung der Überlegungen zur Gender-Frage sorgen und eine Brücke zwischen akademischer Forschung und Praxis bilden. Es wäre daher wichtig, solche Projekte landesweit zu unterstützen, und zwar nicht nur auf der Sekundarstufe II, sondern auch auf der Primarstufe und der Sekundarstufe I.

Der Leitfaden «Pour intégrer le genre dans la formation professionnelle. Un guide à l'usage des formateurs et formatrices» kann kostenlos bei der Autorin angefordert werden.

Nadia Lamamra ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle Lausanne. Av. de Provence 82, case postale 192, 1000 Lausanne 16 Malley. nadia.lamamra@bbt.admin.ch.

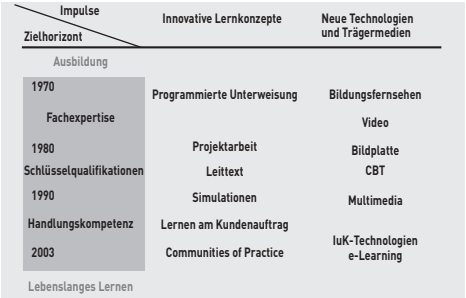
REZENSION

Anke Bahl, Gerd Zinke (Hg)
Neue Medien im Einsatz. Praxisbeispiele aus der Berufsbildung. Bielefeld (W. Bertelsmann Verlag) 2005.
ISBN: 3-7639-0656-8, 158 Seiten, EUR 24.90

e-Learning – Stärkung der informellen Weiterbildung?

Innovative Lernkonzepte und neue Technologien bilden zusammen das, was heute als e-Learning verstanden wird (vgl. Abbildung rechts). Dies ist die grundlegende These des Buchs «Neue Medien im Einsatz» von Anke Bahl und Gert Zinke, das als Resultat eines Projekts des Bundesinstituts für Berufsbildung entstanden ist.
E-Learning habe mit «distributiven Technologien» begonnen, führen sie weiter aus. Dann seien «interaktive Technologien» gefolgt, und heute zähle man auch «kollaborative Technologien», dazu, zum Beispiel Foren.
Entlang dieser breiten Auslegung des Begriffs «e-Learning» werden acht Anwendungen aus der beruflichen Grundbildung und der höheren Berufsbildung vorgestellt. Sie betreffen kaufmännisches Wissen, Informationstechnologien und Fremdsprachen – sind also vom Inhalt her nicht besonders innovativ. Interessanter ist ihre Realisierung mit beschränkten Ressourcen. Am meisten faszinierte mich das Beispiel, in dem eine «kollaborative Technologie» zum Einsatz kommt: Unter «www.cad.de» treffen sich in 220 Foren Anwenderinnen und Anwender von Computer Aided Design und verwandten Technologien, um sich gegenseitig weiterzuhelfen.
Für mich stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob e-Learning vielleicht eher im Rahmen der informellen Weiterbildung seine Bedeutung bekommt als im Rahmen der formellen. Ja, vielleicht wird e-Learning sogar formelle Weiterbildung teilweise durch informelle ablösen, beispielsweise indem die gegenseitige Unterstützung in Foren gewisse Kursbesuche unnötig macht. Damit würde sich auf eine etwas unerwartete Weise doch die vor 30 Jahren mit dem «Computerunterstützten Unterricht» verbundene Erwartung erfüllen, wonach der Computereinsatz auch im Bildungswesen zu einer Einsparung an Lehrkräften führen könnte.
Mich hat das Werk zum Nachdenken angeregt. Die oben wiedergegebene Systematik finde ich hilfreich für die Diskussion zum Thema, und ich könnte mir auch vorstellen, dass das Buch neue Möglichkeiten aufzeigt, wie man mit beschränkten Mitteln e-Learning-Projekte realisieren kann.

Emil Wettstein



Entwicklungslinien der Bildungskonzepte und -technologien seit 1970.

REZENSION

Dieter Euler: Sozialkompetenzen bestimmen, fördern und prüfen – Grundfragen und theoretische Fundierung; Reihe Sozialkompetenzen in Theorie und Praxis, Band 1; 2004 (Institut für Wirtschaftspädagogik an der Universität St. Gallen); 75 S. ISBN 3-906528-32-4; CHF 19.00; Bestellung über den eShop des Institutes: www.iwp.unisg.ch

Förderung von Sozialkompetenzen – eine gelungene Einführung

Die Förderung von Sozialkompetenz ist eines der zentralen Desiderata der heutigen Bildungspolitik. Prof. Dr. Dieter Euler, der auch das diesbezügliche «Leading House» im Rahmen der schweizerischen Berufsbildungsforschung leitet, hat eine kurz gefasste Schrift zur Bestimmung, Förderung und Prüfung von Sozialkompetenzen verfasst. Sie soll der Praxis dienen und hat die nötigen Qualitäten dazu!
«Sozialkompetenz» ist für Euler ein «Wieselbegriff». Er konkretisiert ihn, indem er Sozialkompetenz als Basis für die verbale und die nichtverbale Kommunikation beschreibt. In seinem Büchlein geht es deshalb auch in erster Linie um die Gestaltung von Kommunikation, wobei er auf Überlegungen der Handlungspsychologie und des Konstruktivismus aufbaut. In eindrücklicher Weise bezieht er populäre Ansätze wie Transaktionsanalyse in seine Überlegungen ein und legt damit eine Basis für ein Nachdenken über ungestörte und gestörte Formen der Kommunikation, das an geläufigen Konzepten anknüpft.
In Anlehnung an die Handlungspsychologie wird dabei immer zwischen Wissen, Verhalten und Handlungssituationen unterschieden.
Die Beispiele, die der Autor verwendet, stammen aus dem Bildungswesen, mehrheitlich aus der berufsorientierten Erwachsenenbildung.
Zur Förderung der aufgeführten Kompetenzen werden zehn Lernschritte formuliert, von denen man «vermute» (Euler), dass sie Sozialkompetenzen fördern würden. Für ihre Umsetzung in Lernsituationen und die Evaluation des Erfolgs werden Vorschläge gemacht.
Dieses grosse Programm ist in vorbildlich klarer und leserfreundlicher Sprache dargestellt, sodass sich das Büchlein als Anleitung für die Gestaltung einschlägiger Sequenzen eignet. Ich selbst habe zurzeit nicht diese Aufgabe. Trotzdem habe ich das Studium als Bereicherung empfunden, weil das dargestellte Modell mir die Einordnung unterschiedlichster Ansätze und Bestrebungen ermöglicht. Die klare und flüssige Sprache führte dazu, dass ich es in einem Zug durchlas und immer wieder gerne darin blättere.

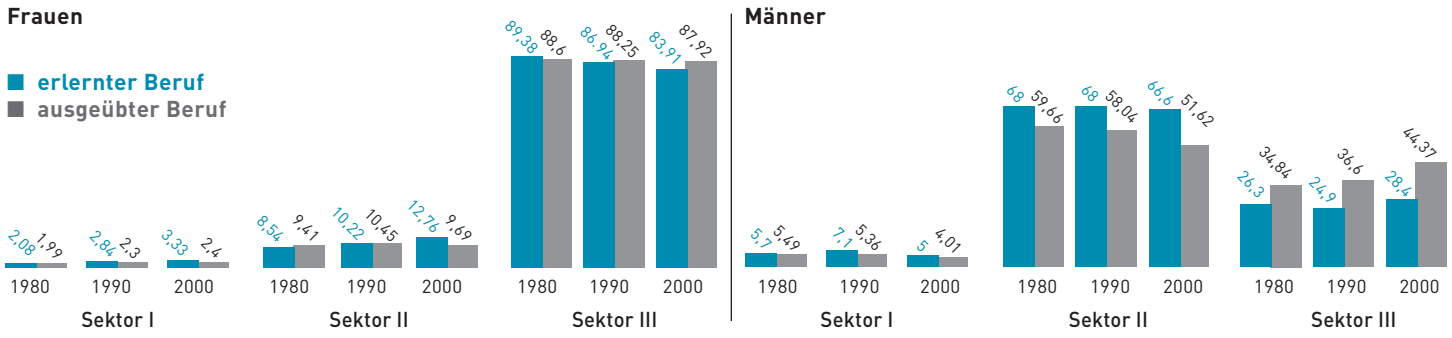
Emil Wettstein

Eine neue Studie zeigt, dass immer weniger Menschen ihrem Beruf treu bleiben

Immer weniger Personen bleiben ihrem erlernten Beruf treu. Immer mehr Elektromonteure oder Mechanikerinnen, kaufmännische Angestellte oder Hochbauzeichner wechseln ihren Beruf schon zu Beginn ihrer Karriere. Neue Zahlen zu dieser Entwicklung liefert jetzt eine Auswertung zur Volkszählung 2000 mit dem Titel «Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf. Die Bedeutung von Qualifikation, Generation und Geschlecht». Sie wurde erstellt von Regula Julia Leemann und Andrea Keck, Pädagogische Hochschule Zürich. Die Studie zeigt u. a., in welchem Ausmass sich die berufliche Mobilität bei den am häufigsten erlernten Lehrberufen seit 1980 verändert hat. Ausgeprägt sind etwa die Bewegungen bei den kaufmännischen Angestellten. Von den 22- bis 24-jährigen Männern, die eine KV-Lehre absolvierten, sind im Jahr 2000 nur noch 36 % im erlernten Beruf tätig (1980: 63 %). Bei den Frauen liegt die Verbleibsquote bei 58 % (1980: 83 %). Ein Blick auf die Bereiche, in die gewechselt wurde, zeigt allerdings, dass meist in KV-nahe Bereiche gewechselt wurde. DF

Die Studie bietet eine Vielzahl weiterer Auswertungen auch auf Tertiärstufe. Sie ist für 20 Franken beim Bundesamt für Statistik (032 713 60 60) zu beziehen (Bestellnummer 001-0048). Download der Studie: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.html?publicationID=1706 oder www.panorama.ch/files/4602.pdf

Berufliche Mobilität
Gewählter und ausgeübter Beruf von 22- bis 24-jährigen Frauen und Männern in Prozent



Quelle: Bundesamt für Statistik, Sonderauswertung Eidgenössische Volkszählung 2000

Get job now gegen die Jugendarbeitslosigkeit

Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger sind heute von Arbeitslosigkeit bedroht. Mit der Aktion, «get job now» haben Bund, Kantone und Berufsschulen Mitte Mai dieses Jahres ein Zeichen gesetzt: Die Berufsfachschullehrkräfte sollten Jugendlichen im letzten Lehrjahr im Unterricht auf ihre Erfahrungen bei der Stellensuche ansprechen und sie unterstützen. Es entstand eine Unterrichtseinheit zum Thema Perspektiven nach der Lehre, Stellensuche und Arbeitslosigkeit, die über www.getjobnow.ch zugänglich war.
Die Rückmeldungen zeigen, dass get job now auf Interesse und Zustimmung gestossen ist. Die Initiative wird als wirkungsvoll beurteilt. Viele Jugendliche scheinen keine genaue Vorstellung von ihrer beruflichen Zukunft zu haben oder den Gedanken daran zu verdrängen. Trotz der schwierigen Lage auf dem Arbeitsmarkt sind sie in den Augen der Lehrkräfte generell erfolgsorientiert, aber manchmal etwas blauäugig. Eine Neuauflage von get job now mit erweiterten Zielen und Instrumenten für das kommende Jahr ist geplant. DF

Carsten.Kuechler, SIBP, Carsten.Kuechler@bbt.admin.ch

Frankreich: Die Armee übernimmt Aufgaben der Schule

Seit September 2005 betreibt die französische Armee ein Zentrum für Beschäftigungshilfe. Bei der Musterung werden jährlich etwa 60'000 Jugendliche mit mangelhaften Schulkenntnissen identifiziert, von denen 20'000 ernsthaft Gefahr laufen, vollständig an den Rand der Gesellschaft zu geraten. Diesen Jugendlichen bietet die Armee in dem Zentrum die Möglichkeit, eine ein- bis zweijährige Ausbildung zu absolvieren, die ihnen anschliessend eine berufliche Eingliederung ermöglicht. Die von zivilen Lehrkräften und pensionierten Militärs betreuten Jugendlichen, alle in Uniform, leben in einem Internat. In einer ersten Phase sollen Lücken in den Lese-, Schreib- oder Informatikkenntnissen geschlossen werden. Anschliessend wird eine Berufsausbildung in einer Branche mit Arbeitskräftemangel, etwa im Hoch- und Tiefbau, absolviert. Nach dieser Grundausbildung haben die Jugendlichen die Möglichkeit zum Erwerb eines «certificat d'aptitude professionnelle» (Fähigkeitszeugnisses). PY/MR

Eher zufällige Verankerung der Sozialkompetenzen

Die Förderung von Sozialkompetenzen ist in den Ausbildungsreglementen und Curricula der beruflichen Grundbildung noch immer eher zufällig verankert. Dies zeigt eine Untersuchung des Instituts für Wirtschaftspädagogik (IWP), dem Leading-House Sozialkompetenzen, bei 22 Ausbildungsberufen. Sozialkompetenzen seien in den untersuchten Reglementen zwar vorzufinden, aber oft eher in impliziter als expliziter Form, so die Studie. Diese Offenheit und die Variationsbreite überlassen den Anwendern, also etwa den Lehrkräften, grosse Freiheit bei der Interpretation dessen, was sie zu tun haben und wie sie es tun wollen – mit der Gefahr, dass der Aufgabenbereich ignoriert wird.
Wieweit die Studienergebnisse nun in die Praxis einfliessen, ist offen. Denkbar wären Rahmenrichtlinien oder konkrete Umsetzungsprojekte für einzelne Neuverordnungen. DF

Die Studie ist zugänglich unter www.panorama.ch/files/4606.pdf.
Infos: Sebastian Walzik, sebastian.walzik@unisg.ch

«Ich unterstütze und aktiviere meine Versicherten mit Arbeitsmarktmassnahmen, damit sie im ersten Arbeitsmarkt bessere Chancen haben.» Angela Müller, Personalberaterin, RAV Schaffhausen.

LEISTUNGSFÄHIGKEIT DER RAV WIRD GEMESSEN

RAV steigern Vermittlungserfolge

George Sheldon

Die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Arbeitsvermittlung ist im Zeitraum 1998–2003 um rund 20 Prozent gestiegen. Dank dieser Verbesserung konnten die Kosten der Arbeitslosenversicherung 2003 um etwa eine Milliarde Franken gesenkt werden. Dies stellt eine Studie der Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik (FAI) an der Universität Basel fest.[1]

Seit einigen Jahren wird die relative Performance (Leistungsfähigkeit) der öffentlichen Arbeitsvermittlung hier zu Lande im Rahmen einer so genannten Wirkungsvereinbarung zwischen dem Bund und den Kantonen regelmässig gemessen. Die dabei gewonnenen Ergebnisse zeigen, welche regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) in einem gegebenen Jahr erfolgreicher arbeiten als andere, jedoch nicht, ob die öffentliche Arbeitsvermittlung als Ganzes (absolute Performance) effektiver wird, worauf die Vereinbarung aber abzielt. Ferner bleibt unklar, welche Faktoren für die Leistungsunterschiede zwischen den RAV verantwortlich sind. Diese zwei Fragestellungen standen im Mittelpunkt der Studie über die Wiedereingliederungserfolge der schweizerischen Arbeitsämter.

WIE MESSEN WIR «LEISTUNG»?

Die Performance eines RAV wurde im Rahmen der Studie an seiner Vermittlungseffizienz gemessen. Die Effizienz befasst sich mit dem Verhältnis zwischen den Inputs, die einem Produktionsprozess zugeführt werden, und den Outputs, die der Prozess hervorbringt. Ein Produktionsprozess gilt als effizient, wenn aus einem Minimum an Inputs ein Maximum an Outputs erzeugt wird.

$$\text{Effizienz} = \frac{\text{Outputs}}{\text{Inputs}}$$

Auch die Vermittlung lässt sich als ein Produktionsprozess betrachten. Aus dieser Optik besteht die Arbeitsvermittlung aus der Umwandlung von Stellensuchenden (Inputs) in Stellenbesetzungen (Outputs).
Die Inputs und Outputs unserer Studie setzten sich aus den so genannten exogenen Variablen (Inputs) und Wirkungsvariablen (Outputs) zusammen, worauf die bisherige Messung der relativen Performance der RAV im Rahmen der Wirkungsvereinbarung beruht. Die Wirkungsvariablen stellen Grössen dar, die die Kürze und Dauerhaftigkeit des Vermittlungserfolgs messen[2], während die exogenen Variablen Grössen umfassen, die die grundsätzliche Vermittelbarkeit der Stellensuchenden und sonstige erschwerende Bedingungen ausserhalb der Kontrolle des einzelnen RAV erfassen. Die Berücksichtigung erschwerender Umstände soll allen RAV die gleichen Startchancen gewähren.
Auf der Grundlage dieser Inputs und Outputs zählt ein RAV als vermittlungseffizient, wenn es aus einem Minimum an günstigen Voraussetzungen ein Maximum an schnellen und dauerhaften Vermittlungen produziert. Als Messverfahren diente die so genannte Data Envelopment Analyse (DEA), die eigens für solche Messaufgaben entwickelt worden ist. Im Unterschied zum Messmodell der Wirkungsvereinbarung verwendet die DEA die Performance der besten statt der durchschnittlichen RAV als Messlatte und misst die Effizienz der RAV bezüglich aller vier Outputvariablen simultan.

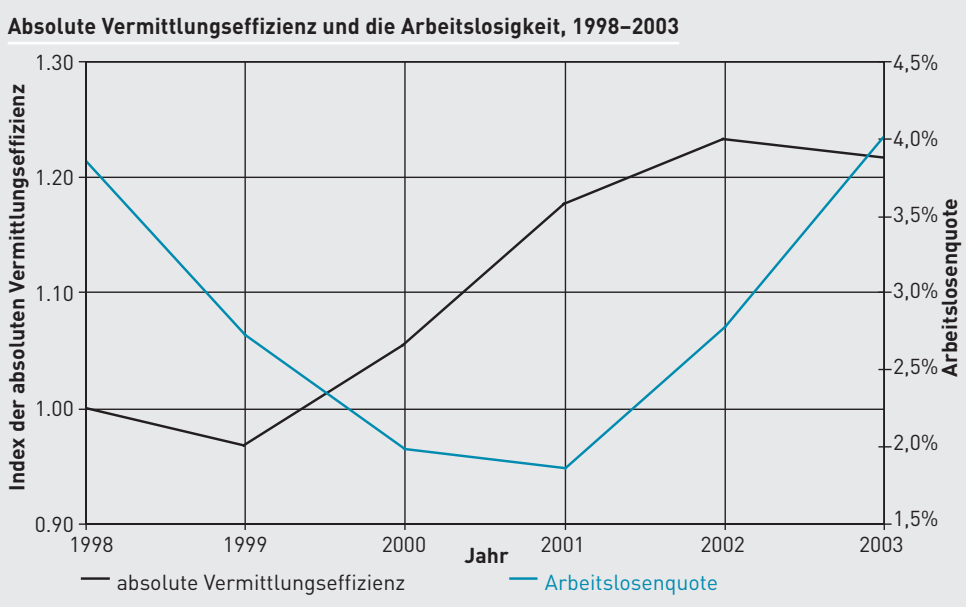
«Die Verbesserung um 22 Prozent impliziert für das Jahr 2003 eine Ersparnis von rund einer Milliarde Franken in Form nicht beanspruchter Taggeldzahlungen.»

VERMITTLUNGSEFFIZIENZ NIMMT ZU

Die erzielten Ergebnisse zeigen, dass die absolute Performance der RAV seit 1998 trendmässig zugenommen hat (siehe Grafik). Über den gesamten Zeitraum betrachtet, stieg der Index von 1.00 auf 1.22 bzw. um 22 Prozent.

[1] *George Sheldon (2005), «Entwicklung der Performance der öffentlichen Stellenvermittlung der Schweiz im Zeitraum 1998–2003», Studie erstellt im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco), Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik, Universität Basel.*

[2] *Bei den Wirkungsvariablen handelt es sich um folgende vier Indikatoren: möglichst rasche Wiedereingliederung, Verhindern von Aussteuerung, Langzeitarbeitslosigkeit und Wiederanmeldungen.*



Das heisst, dass die RAV – unter sonst gleichen Bedingungen – die Stellensuchenden 2003 schneller und dauerhafter vermitteln konnten als 1998. Die Verbesserung um 22 Prozent impliziert für das Jahr 2003 eine Ersparnis von rund einer Milliarde Franken in Form nicht beanspruchter Taggeldzahlungen.

Die gestiegene Performance der RAV ist nicht lediglich auf eine günstige Konjunkturentwicklung zurückzuführen. Wie in der Grafik zu erkennen ist, weist die Arbeitslosenquote im Unterschied zur Performance der RAV keine Trendentwicklung auf. Im Gegenteil: Die Arbeitslosenquote lag 2003 etwa auf dem gleichen Niveau wie 1998.

Interessant ist die Beobachtung, dass die Verbesserung der Performance der RAV mit dem Inkrafttreten der ersten Wirkungsvereinbarung zwischen dem Bund und den Kantonen 2000 zeitlich zusammenfällt. Diese erste Vereinbarung machte die Beteiligung der Arbeitslosenversicherung an der Finanzierung der kantonal geführten Arbeitsvermittlung zum Teil vom Erfolg der Kantone im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit abhängig. Seit dem Inkrafttreten der zweiten Vereinbarung 2003, welche das Bonus-Malus-System abschaffte, ist der Anstieg der Performance der RAV zum Stillstand gekommen. Ob allerdings ein Kausalzusammenhang besteht, lässt sich angesichts der Kürze des Beobachtungsraums und der Vielzahl sonstiger möglicher Einflussfaktoren nicht mit Gewissheit sagen. Die Entwicklung der Performance der RAV ist deshalb weiter zu verfolgen.

Aufschlussreich ist in diesem Zusammenhang auch die zeitlich parallele Entwicklung der relativen Performance. Diese zeigt nämlich auf, dass das Leistungsgefälle zwischen den RAV zwischen 1998 bis 2000 gewachsen und danach unverändert geblieben ist. Das Ergebnis überrascht insofern, als die Wirkungsvereinbarung zwischen dem Bund und den Kantonen, die seit 2000 gilt, die RAV zu höheren Vermittlungsleistungen anspornen sollte. Unter diesen Umständen wäre zu erwarten, dass die leistungsschwächeren RAV zu den leistungsstärkeren aufgeschlossen hätten. Dass das Gegenteil geschah, könnte bedeuten, dass die exogenen Variablen (Inputs), die für gleich lange Spiesse sorgen sollen, nicht alle relevanten Umweltfaktoren erfassen.

WESHALB DIE UNTERSCHIEDE?

Neben der Entwicklung der Performance der RAV als Ganzes interessierten im Rahmen der Untersuchung auch die Ursachen der Leistungsunterschiede zwischen den RAV. Nur wenn die Bestimmungsfaktoren der Unterschiede bekannt sind, kann ein RAV seine Performance bewusst steigern.

Der Erklärungsbeitrag einer Reihe arbeitsmarktpolitischer Instrumente wurde untersucht; unter anderem Kriterien wie Personalberater-Dichte, Intensität der Stellenakquisition, Häufigkeit von Beratungsgesprächen, Häufigkeit schwer wiegender Sanktionen, Häufigkeit von Stellenzuweisungen und Ausmass der Teilnahme an arbeitsmarktlichen Massnahmen. Trotz umfangreicher Versuche liess sich empirisch keine zeitlich stabile Beziehung zwischen der relativen Performance eines RAV und der Intensität seines Mitteleinsatzes nachweisen.

Mehrere Gründe bieten sich als Erklärung für das enttäuschende Resultat an:

- Die untersuchten Bestimmungsfaktoren sind nicht aussagekräftig, da sie nicht sorgfältig genug erhoben werden.
- Die verschiedenen Mittel werden in der Praxis nicht gezielt genug eingesetzt, um mehrheitlich positiv zu wirken.
- Nicht nur der tatsächliche Einsatz der Mittel, sondern auch ihr angedrohter, aber letztlich nicht erfolgter Einsatz fördert die Wiedereingliederung.
- Andere, nicht erhobene Faktoren sind für die Leistungsunterschiede zwischen den RAV verantwortlich.

VORBILD-RAV ALS ZUGPFERD

Um der Frage nach den Ursachen von Performance-Unterschieden weiter nachzugehen, wurde mithilfe der DEA für jedes ineffiziente RAV ein Vorbild-RAV ermittelt, das unter ähnlich schlechten Voraussetzungen die Leistung des betrachteten RAV am stärksten übertrifft. Auf diese Weise konnte für jedes leistungsschwächere RAV ein Modell-RAV identifiziert werden, mit dem es sich jetzt direkt vergleichen könnte, um die Ursachen seiner niedrigeren Performance selbst zu ermitteln. Nun steht es an, den Vergleich in der Praxis umzusetzen.

Prof. Dr. George Sheldon ist Extraordinarius für Nationalökonomie und 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.
Die Studie von George Sheldon kann heruntergeladen werden unter www.seco.admin.ch.

ARBEITGEBERKONTAKTE IN ÖSTERREICH

Unternehmen bei der Suche nach Arbeitskräften unterstützen

Annelise Burgstaller

In den einzelnen Regionen des österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS) konzentrieren sich über 12 Prozent der Beschäftigten ausschliesslich auf Arbeitgeberkontakte. Als geschulte Fachkräfte erbringen sie eine Vielzahl an Dienstleistungen, welche auch gezielte finanzielle Anreize umfassen. Die Kontakte sollen vor allem zu den wichtigsten Unternehmen noch intensiviert werden.

Die Kontakte zu Unternehmen waren in der ehemaligen österreichischen Arbeitsmarktverwaltung in das Geschäftsfeld Vermittlung integriert und vor Ort mehr oder weniger bedarfsbezogen gestaltbar. Mit der Integration von Beratung und Vermittlung wurden in den regionalen Geschäftsstellen der damaligen Arbeitsämter Auftragszentralen für offene Stellen als eigener Zweig eingerichtet. Im Betriebsservice galten in der Folge die Unternehmen als eigene Kundengruppe mit spezifischen Anforderungen. Zuletzt wurde der Kernprozess «Unternehmen bei der Suche nach geeigneten Arbeitskräften und bei der Anpassung von Arbeitskräften unterstützen» definiert und das Service für Unternehmen (SfU) als eigenständiges Geschäftsfeld festgeschrieben.

VIELFÄLTIGE AUFGABEN

Der oben erwähnte Kernprozess umfasst die Besetzung von Jobprofilen und offenen Stellen, die Kundenakquisition, die Kundenbindung, die Förderung für Unternehmen, die Ausländerbeschäftigung und ein Frühwarnsystem.

Die Dienstleistungen werden primär in der regionalen Geschäftsstelle (RGS) des Arbeitsmarktservice (AMS) im SfU erbracht. Dieses legt Zuständigkeit und Verantwortlichkeit fest und teilt die Ressourcen entsprechend der Personalbedarfsrechnung und dem längerfristigen Plan zu. Aufgaben der Kundenakquisition und Kundenbindung können zur Unterstützung auch auf Landes- und Bundesebene erbracht werden. Mehrere kleine Geschäftsstellen können das SfU oder einzelne Aufgaben bündeln und dadurch effektiver und effizienter gestalten. Der Service für Unternehmen wird von Supportprozessen unterstützt wie IT, Marketing und Management.

Insgesamt gab es 2004 im SfU in den 96 regionalen Geschäftsstellen des AMS 430 Vollzeitstellen, was 12,8 Prozent der gesamten personellen Ressourcen auf regionaler Ebene entspricht.

Hohe Präsenz der Unternehmen

Die Zahl der im Internet «channel» eJob-Room des Arbeitsmarktservice (AMS) registrierten Unternehmen hat sich von 5 000 im Jahr 2003 auf 10 000 im Jahr 2004 erhöht. Die Zahl der Unternehmen, die einer Geschäftsstelle des AMS (im traditionellen «channel») mindestens einen Auftrag zur Besetzung einer offenen Stelle erteilten, nahm 2004 um rund 700 oder 1,1 Prozent auf 63 600 ab. Von den gesamten Aufträgen wurden 277 300 offene Stellen (inkl. Lehrstellen) mit Unterstützung des AMS besetzt, 0,5 Prozent weniger als 2003. Der Einschaltgrad des AMS an den Vakanzen der Unternehmen lag bei 26 Prozent. Dieser Anteil ist vergleichsweise hoch.

BENUTZFREUNDLICHES DIENSTLEISTUNGSANGEBOT

Das AMS verfolgt eine differenzierte, auf den Bedarf abgestimmte «Multi channel»-Strategie. Die Vertriebs- und Kommunikationswege sind primär die Telefonie, in zunehmendem Mass das Internet sowie persönliche Kontaktnahmen in der RGS und im Unternehmen in Form eines Betriebsbesuches. Kundenmeetings, Messen, Mailings usw. sind weitere Kontaktformen.

Das SfU bietet Unterstützung bei der Besetzung offener Stellen an und vereinbart das Anforderungsprofil sowie die Besetzungsstrategie. Spezielle Dienstleistungen können z. B. Vorauswahl, Jobbörsen, aktives Anbieten von Arbeitsuchenden oder Jobmailings sein. Die Geschäftsbedingungen regeln die Rechte und Pflichten der Unternehmen und des AMS. Dieses hat mit dem eJob-Room eine Internetplattform für Unternehmen zum Suchen von Bewerbern und Bewerberinnen eingerichtet, einschliesslich der Möglichkeit, über Kontaktdaten direkt mit Arbeitsuchenden Verbindung aufzunehmen.

Die Unternehmen werden im Rahmen von Betriebsbesuchen informiert, beraten und bei der Akquisition von Aufträgen unterstützt. Angeboten werden Förderungen wie Altersteilzeitgeld (560 Mio. € in 2004), Qualifizierung für Beschäftigte (27,9 Mio. €), Qualifizierungsberatung für KMU (4,2 Mio. €), Lehrausbildung und künftig die

Flexibilitätsberatung. Unternehmen, AMS und andere Träger finanzieren in den Arbeitsstiftungen gemeinsam die Vorbereitungen von Arbeitskräften auf neue Arbeitsplätze, z. B. mit 2,5 Mio. € für Kurse. Beim «Implacement» erhalten Unternehmen im Rahmen einer Arbeitsstiftung ausgebildete Arbeitskräfte.

FEINES UND UMFASSENDES KONTAKTNETZ

Die meisten Kontakte erfolgen auf Wunsch des Unternehmens selber. Von den regionalen Geschäftsstellen des AMS sind die Unternehmenskunden, die proaktiv kontaktiert werden, je nach Geschäftsumfang (Aufträge und Besetzungsquoten) in Typen eingeteilt. A-Kunden sind die Top-5-Prozent. Zusammen mit den B- und C-Kunden machen sie 40 Prozent der Unternehmen mit insgesamt 80 Prozent des Geschäftsumfangs aus, wobei Art und Anzahl der Kontakte vom Kundentyp abhängen. Mit 10 Prozent des Geschäftsumfangs gehören Arbeitskräfteüberlasser (=private Arbeitsvermittlung) zu den wichtigsten Kunden des AMS.

Für Leitbetriebe und Unternehmen mit regionalen oder überregionalen Filialstrukturen wird, abhängig vom Geschäftsumfang und der Grösse, ein Key Account Management eingesetzt, wobei auch die AMS-Zentrale und die Länder-AMS unterstützend operativ tätig sind.

Regionale Schwerpunkte können die Länder-AMS selbst setzen. Bundesweit ist der Tourismus ein Schwerpunkt.

WICHTIGSTE ERFOLGSFAKTOREN

Massgebend für erfolgreiche Unternehmerkontakte sind insbesondere der volle Einsatz des Managements aller Ebenen, die Sicherung der Personal- und Sachressourcen sowie die Ausbildung der (leitenden) Mitarbeitenden. Wichtig ist auch eine valide Datenbasis. Im Weiteren werden Erfolgsparameter, Zielvorgaben und Messgrössen zur Bewertung festgelegt.

Grosser Wert wird auf das Planen, Vereinbaren und Durchführen der Kontakte, die Kooperation mit strategischen Partnern, die Akquisition von Neukunden und das Schaffen von Stammkundenbeziehungen gelegt. Bei Angeboten für Top-Unternehmen drängt sich proaktives Handeln auf. Zudem werden regelmässige Erhebungen (CMS, Client Monitoring System) über die Kundenbedürfnisse durchgeführt.

Weiter ist darauf zu achten, dass ein Ansprechpartner/eine Ansprechpartnerin für das Unternehmen da ist und die Verantwortung für die Unternehmenskontakte auf allen Ebenen gegeben ist. Das Auftreten muss «stimmig» (z. B. in Sprache, Kleidung), das Dienstleistungsangebot klar und umsetzbar sein.

Die Mitarbeitenden im SfU des AMS sind auf Unternehmenskontakte spezialisiert. Die meisten unter ihnen sind im Account, also überwiegend im Aussendienst tätig. Knapp 10 Prozent werden künftig als Key Account Manager bzw. Managerinnen für Kontakte zu Top-Kunden eingesetzt werden.

Die Fachleute im SfU bringen eine Matura oder gleichwertige Ausbildung sowie Berufserfahrungen im Account mit. Sie absolvieren eine Grundausbildung, die wesentliche Informationen über den gesamten Aufgabenbereich des AMS mit Schwerpunkt «Kernprozesse» vermittelt. Spezifische Kenntnisse für das SfU sind Inhalt des letzten Abschnitts der Grundausbildung und der Weiterbildung. Key-Accounter für Top-Unternehmen müssen ähnliche Voraussetzungen mitbringen (erwünscht sind ein Fachhochschul- oder Universitätsabschluss) und zusätzlich entsprechende Berufserfahrung.

EHRGEIZIGE ZUKUNFTSPLÄNE

Trotz einiger Erfolge gilt es nach wie vor, bestimmte Schwachpunkte zu beheben. So ist reaktives Verhalten (z. B. Entgegennahme von Aufträgen der Unternehmen) noch immer dominant. Zudem muss das Key Account Management erst aufgebaut werden. Entwicklungsfähig ist auch das betriebswirtschaftliche Denken und Handeln (z. B. im Bereich Kosten/Ertrag und Vertrieb). Sodann ist das AMS im Segment «höhere Ausbildungen» bei den Unternehmen ein noch zu wenig anerkannter Partner.

In Zukunft soll der Einschaltgrad des AMS an den Vakanzen der Unternehmen erhöht, diese bei der Personalentwicklung vermehrt unterstützt und dadurch die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden verbessert werden.

Voraussetzung für diese Ziele sind die Weiterentwicklung und Optimierung des Geschäftsfeldes «Service für Unternehmen» und dessen Ausbau zur zentralen Anlaufstelle für Unternehmen. Durch Prozessoptimierung, beispielsweise über eine neue Betriebsdatenbank und eine SfU Score Card, soll die Qualität gesteigert werden. Notwendig sind auch die Ausbildung und Anleitung durch und für die SfU-Führungskräfte in der Vertriebsplanung, im Akquisitions- und Verkaufstraining sowie das Einrichten des Account Management und des Key Account Management mit klaren Verantwortlichkeiten für die Kunden.

Im elektronischen Bereich stehen der Ausbau des e-Business, die Kundenbeteiligung an der AMS-Information und die EDV-Anbindung von Unternehmen zur Auftragsabwicklung im Vordergrund. Mit privaten Dienstleistern ist vermehrt zusammenzuarbeiten. Weitere Ziele sind das Fortführen strategischer Partnerschaften mit Unternehmen, die systematische Neukundengewinnung und -betreuung, eine Flexibilitätsberatung für Unternehmen und eine Marketing-Unterstützung für das SfU und den SfU Award.

Im Mai 2004 startete die AMS Business Tour – eine Akquisitionsoffensive bei Unternehmen. In angemieteten Smarts mit AMS-Logo-Design besuchten die Beratenden «ihre» Unternehmen, um den Einschaltgrad zu erhöhen und den Arbeitsuchenden verbesserte Chancen zu geben. Unterstützt wurde die Aktion im Vorfeld durch ein Mailing an die Unternehmen und durch die begleitende Marketingkampagne. Die Zahl der Betriebsbesuche stieg dadurch von 15 600 auf 16 200. Bei einer jährlichen Umfrage in Unternehmen waren 2003 63 Prozent der Unternehmen mit dem AMS zufrieden, 2004 waren es 66 Prozent.

Dr. Annelise Burgstaller ist Abteilungsleiterin Service für Unternehmen und EURES beim Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich.
Treustrasse 35–43, A-1200 Wien.
annelise.burgstaller@ams.at.
Mehr Informationen unter www.ams.at, Service für Unternehmen.

RAV AUSSENDIENST BASEL-STADT: STELLENAKQUISITION ALS HAUPTAUFGABE

Beziehungen pflegen – professionell vermitteln

Martin Kaeser

Persönliche Beziehungen zu Unternehmen, Ehrlichkeit, kundenfreundliche Arbeitsabläufe und rasche Stellenbewirtschaftung – das sind die Erfolgsrezepte des RAV Aussendienst Basel-Stadt. Dieses 1998 gegründete regionale Arbeitsvermittlungszentrum befasst sich hauptsächlich mit Akquisition von Stellen und Firmenkontakten. Im Laufe der Jahre hat es eine solide Stammkundschaft aufgebaut.

Vor sieben Jahren betrug die Arbeitslosenquote in Basel-Stadt fünf Prozent. Die Personalberatenden der regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) stöhnten unter der Last der Dossierzahlen. Niemand fand Zeit für die Akquisition von Stellen, obschon Arbeitgeberkontakte gerade damals nötiger denn je gewesen wären. In dieser Zwickmühle wurde das RAV Aussendienst ins Leben gerufen.

Schon vorher hatte es sich gezeigt, dass es wenig Sinn macht, wenn alle Personalberatenden Stellensuchende betreuen, vermitteln und gleichzeitig Kontakte zu einzelnen Firmen herstellen. Von einer systematischen Stellenakquisition und -bewirtschaftung konnte nicht die Rede sein; ebenso wenig von Kontinuität, sahen sich die Arbeitgebenden doch immer wieder mit neuen Ansprechpersonen konfrontiert. Zudem liegt es nicht allen Personalberatenden, Dienstleistungen offensiv zu verkaufen.

So gesehen, war der Krisenhöhepunkt 1997/98 bloss noch der Auslöser für die Gründung des RAV Aussendienst. Das verhältnismässig kleine Team besteht aus fünf Personen, welche mehr oder weniger nach Branchen aufgeteilt sind.

IMMER ERREICHBAR

Wichtige Voraussetzung für das Erbringen einer Dienstleistung: Immer erreichbar sein. Das RAV Aussendienst kann von anderen RAV-Personalberatenden oder Arbeitgebenden über Telefon, FAX oder E-Mail stets kontaktiert werden. Zusätzlich unterhält es eine Hotline. Folgerichtig laufen bei ihm alle internen und externen Stellenmeldungen zusammen.

> *«Direkte Firmenkontakte lassen sich durch nichts ersetzen.»*

Der erste, persönliche Kontakt steht am Anfang von weiteren kundenfreundlichen Abläufen. Dazu gehört auch der Grundsatz, dass alle Anfragen oder Reaktionen nach spätestens 24 Stunden beantwortet werden. Durch die rasche, effiziente Fallbearbeitung spürt der Arbeitgeber, dass seine Anliegen ernst genommen werden. Das gilt namentlich auch bei Reklamationen, denen sofort nachgegangen wird mit dem Ziel, die monierten Mängel nach Möglichkeit zu beheben.

PERSÖNLICHE BEZIEHUNGEN SIND DAS A UND O

Eine tragfähige Vertrauensbasis erfordert den Aufbau und die Pflege persönlicher Beziehungen. Direkte Firmenkontakte lassen sich deshalb durch nichts ersetzen. Das RAV Aussendienst setzt sich zum Ziel, pro Jahr 200 Betriebe persönlich zu kontaktieren. Diese Kernaktivität umfasst Neuakquisitionen ebenso wie die Pflege bestehender Kunden, welche jährlich mindestens ein Mal aufgesucht werden. Dadurch ist die notwendige Kontinuität gewährleistet, auch wenn in den einzelnen Personalabteilungen personelle Wechsel stattfinden.

Dank der intensiven Beziehungspflege haben die einzelnen Personalberatenden im Laufe der Jahre eine Stammkundschaft aufgebaut, welche offene Stellen von sich aus meldet. Die gegenseitigen Erwartungen und Bedürfnisse sind bekannt, sodass Vakanzen rasch besetzt und Stellenanfragen zielgerichtet durchgeführt werden können.

Die so genannten A-Kunden werden jährlich an den MUBA-Stand des RAV sowie an eine Vernissage von erwerbslosen Künstlerinnen und Künstlern eingeladen. Gerade dieser letztgenannte Anlass ist seit Jahren ein Grosserfolg, welcher die Verbindung zwischen RAV und Arbeitgebenden festigt.

Das RAV Aussendienst spielt mit offenen Karten. Bei der Vermittlung werden Voraussetzungen und Potenzial der Stellensuchenden realistisch dargestellt. Treten allfällige Defizite auf, so schlagen die Personalberatenden oft einen Einarbeitungszuschuss (EAZ) oder ein Ausbildungs- bzw. Berufspraktikum vor. Die Ehrlichkeit und Bodennähe werden von den Firmen ausgesprochen geschätzt. Sie sind für eine langfristige Zusammenarbeit unabdingbar.

Aus den erwähnten Gründen ist die Kundenzufriedenheit sehr hoch. So erklärten bei einer kürzlich durchgeführten Umfrage (mit einer Rücklaufquote von 50 Prozent!) 95,2 Prozent der Unternehmen, sie würden mit dem RAV Aussendienst weiterhin zusammenarbeiten und dieses bei anderen Firmen weiterempfehlen.

VERMITTLUNG NACH MASS

Meldet ein Arbeitgeber eine offene Stelle, so wird in der überwiegenden Mehrheit der Fälle nachgefragt, damit die Personalberatung das Stellenprofil genau kennt. Im Unterschied zu zahlreichen Stellenangeboten in Teletext und Internet legt das RAV Aussendienst grossen Wert auf Aktualität. Die Personalberatenden erkundigen sich bei den Kunden, ob weitere Zuweisungen erwünscht und die gemeldeten Stellen noch offen sind.

Ein weiteres Dienstleistungsangebot ist die beschleunigte telefonische Vermittlung. Das RAV Aussendienst verfügt zwar über keine eigenen Versicherten-Dossiers, über die AVAM-Eckdaten (AVAM = EDV-System der öffentlichen Arbeitsvermittlung) lässt sich jedoch eine erste Potenzialeinschätzung vornehmen. Je nach Anforderungsprofil wird danach bei der zuständigen RAV-Personalberatung oder aber auch bei der versicherten Person abgeklärt, ob eine Zuweisung sinnvoll ist.

Professionelle Vermittlung setzt fundierte Kenntnisse der Berufsbilder voraus. Das RAV Aussendienst führt daher für die Kolleginnen und Kollegen der internen RAV jährliche Betriebsbesichtigungen durch. Dieses Heranführen an den Arbeitsalltag schafft Nähe und ermöglicht eine unmittelbare Wahrnehmung.

Im Weiteren evaluiert das RAV Aussendienst alle Gesuche für EAZ und erlässt die entsprechenden Verfügungen. Für diese Aufgabe ist es deshalb besonders prädestiniert, weil es Arbeitgeberbedürfnisse und Stellenprofile am besten kennt. So wurde der EAZ beispielsweise bei jenem sechzigjährigen Facharbeiter eingesetzt, der 25 Jahre in der gleichen Installationsfirma für Antennenbau gearbeitet hatte und im Anschluss an die Betriebsschliessung plötzlich auf der Strasse stand. Dank der Arbeitsmarktmassnahme (AMM) konnte er in einem anderen branchenverwandten Betrieb wieder einsteigen. Resultat: Der Mann hat bis zu seiner Pensionierung eine Dauerstelle.

KMU ALS HAUPTKUNDEN

«Der Werkplatz Basel – das sind doch die grossen Chemiekonzerne.» Das haben die Mitarbeitenden vor sieben Jahren bei der Gründung des RAV Aussendienst auch gedacht. Die Realität hat sie aber eines Besseren belehrt. Die Pharma- und Chemieriesen melden, wie übrigens auch Banken und Versicherungen, kaum offene Stellen. Diese Grossunternehmen haben Kontakte zu spezialisierten privaten Arbeitsvermittlungen. Die wichtigsten Kunden des RAV Aussendienst sind Klein- und Mittelbetriebe (KMU), etwa aus dem kaufmännischen Sektor, dem Reinigungswesen oder dem Baunebengewerbe.

«Bei der Vermittlung werden Voraussetzungen und Potenzial der Stellensuchenden realistisch dargestellt.»

Diese Hauptstossrichtung weist darauf hin, dass bei den RAV für bestimmte Branchen oft zu wenig qualifizierte Fachleute vorhanden sind. Demgegenüber gibt es in Basel-Stadt immer weniger Arbeitsplätze, welche dem Potenzial eines grossen Teils der Stellensuchenden entsprechen. So hat die Chemie ihre Produktionsstätten in das Fricktal und in den Kanton Baselland ausgelagert. Gerade deshalb drängt sich bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung eine überkantonale Zusammenarbeit auf. So werden beispielsweise auch basellandschaftliche oder Fricktaler RAV kontaktiert, wenn aus deren Gebiet im AVAM geeignete Stellensuchende festgehalten sind. Umgekehrt wird das RAV Aussendienst von den Nachbarkantonen ebenfalls auf offene Stellen aufmerksam gemacht. Nicht zuletzt dank dieser Kooperation gelingt es dem RAV Aussendienst, nahezu jede zweite der von ihm bewirtschafteten Stellen mit dem Vermerk «durch RAV besetzt» abzumelden – eine beachtliche Erfolgsquote.

Grenzen werden bei der Stellenvermittlung dort gesetzt, wo für die Stellensuchenden keine Existenzsicherung gewährleistet ist. So werden prinzipiell keine Aussendienststellen berücksichtigt, welche bloss auf Provisionen basieren. Wo minimale Löhne unterschritten werden, scheut sich das RAV Aussendienst nicht, Arbeitgebende darauf hinzuweisen, auch wenn es selber keine Kontrollfunktion wahrnimmt.

DIREKTVERMITTLUNGEN AUSDEHNEN

Eine aktive Vermittlungsrolle übernimmt das RAV Aussendienst im Gesundheitswesen. Dank der beruflichen Herkunft einer Personalberaterin nimmt es dort direkte Vermittlungen vor. Das heisst: Die Personalberatenden der baselstädtischen RAV übermitteln die Dossiers von möglichen Kandidatinnen und Kandidaten der zuständigen Kontaktperson im RAV Aussendienst. Diese platziert danach Stellensuchende in Spitälern, Alters- und Pflege- sowie Wohnheimen. Als Arbeitsmarktmassnahmen (AMM) setzt sie weniger EAZ, dafür umso häufiger Ausbildungspraktika (drei Monate) oder Berufspraktika (sechs Monate) ein. Für die Institutionen des Gesundheitswesens ist es sehr wichtig, Stellensuchende in der praktischen Arbeit zu beobachten. Über diesen «Tatbeweis» finden verhältnismässig viele unter ihnen eine neue Dauerstelle. Ziel des RAV Aussendienst ist es, diese Form der Direktvermittlung auch auf andere Branchen auszudehnen, zumal seine Personalberatenden aus sehr verschiedenen beruflichen Umfeldern stammen und ein entsprechend breites Hintergrundwissen mitbringen.

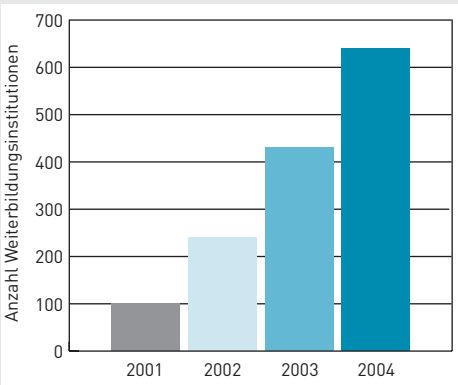
Bei aller Heterogenität ist den Mitarbeitenden im RAV Aussendienst eines gemeinsam: Freude am Kontakt mit unterschiedlichen Unternehmen, Verkaufstalent, eine proaktive Arbeitsweise sowie fundierte Kenntnisse der Branchen und des regionalen Arbeitsmarktes.

Martin Kaeser ist Leiter RAV Aussendienst Basel-Stadt. Adresse: Hochstrasse 37, 4053 Basel. martin.kaeser@bs.ch.

Weiterbildung immer häufiger zertifiziert

Mehr als 700 Weiterbildungsinstitutionen verfügten Ende Mai 2005 schweizweit über das eduQua-Label. Mit Ausnahme von Appenzell Innerrhoden sind in allen Kantonen eduQua-zertifizierte Institutionen zu finden. Die Zertifizierung wurde Ende 2000 vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) und vom Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) eingeführt (siehe PANORAMA 5/01 S. 29 und 39). Sie hat sich seither als allgemein anerkanntes Verfahren durchgesetzt. Eine überarbeitete Version trat Anfang 2004 in Kraft. Über die Jahre ist die Anzahl zertifizierter Institutionen stetig gestiegen (siehe Grafik).

Anzahl durch eduQua zertifizierter Weiterbildungsinstitutionen



Auch das Einsatzfeld der Zertifizierung hat sich erweitert: Wenn sich am Anfang vorwiegend subventionierte Institutionen der Zertifizierung gestellt haben (und somit auch Anbieter von Arbeitsmarktmassnahmen), lassen sich heute immer mehr betriebsinterne Weiterbildungsstellen von Banken und anderen Grossunternehmen zertifizieren (UBS, ABB, IBM, usw.). Olivier Nussbaum, seco VM

Nähere Informationen siehe unter www.eduqua.ch

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. VM

Broschüre unter www.panorama.ch/files/4544d.pdf

Arbeitsmarktfähigkeit stärken

Die schweizerische Erwerbsbevölkerung wird immer älter. Die Unternehmen kommen nicht mehr an der Frage vorbei, wie sie unter veränderten demografischen Rahmenbedingungen wettbewerbsfähig bleiben können. An diesem (Schwach-)Punkt setzt die vor gut einem Jahr gegründete Gesellschaft für Arbeitsmarktkompetenz (GFA) an. Für Einzelpersonen und Firmen hat sie eigens einen Employability-Index entwickelt, welcher in dreizehn Themenbereichen die Arbeitsmarktfähigkeit eines Individuums feststellt. Gleichzeitig ermutigt sie Unternehmen, Voraussetzungen zu schaffen, unter denen das Potenzial der über fünfzigjährigen Mitarbeitenden optimal genutzt werden kann. An regelmässigen Netzwerktreffen tauschen die Mitglieder der GFA deshalb neue Ideen aus und stellen sich gegenseitig ihre «Best Practices» zur Verfügung.

Die GFA setzt sich aus bekannten Unternehmen verschiedener Branchen zusammen. Im Laufe eines Jahres hat der junge Verein in Personalabteilungen sowie in einer breiteren Öffentlichkeit bereits ein starkes Echo ausgelöst. VM

Weitere Informationen unter www.employability.ch

Mässige Lohnerhöhungen

Die Sozialpartner der wichtigsten Gesamtarbeitsverträge (GAV) haben für 2005 im Mittel eine nominale Effektivlohnerhöhung von 1,6 % beschlossen. Bei einer geschätzten Teuerung von 1 % dürfte in diesem Jahr die Kaufkraft der Erwerbstätigen nur leicht zunehmen.

Im sekundären Sektor sind die Löhne um 1,4 % angehoben worden, was hauptsächlich auf die Entwicklung im Baugewerbe zurückzuführen ist. Etwas höher, nämlich 1,8 %, waren die nominalen Lohnerhöhungen im tertiären Sektor.

Am deutlichsten stiegen die Löhne in den Branchen «Landverkehr» (+ 2,5 %), «Nachrichtenübermittlung» (+ 2,4 %) und «Unterhaltung, Verkehr und Sport» (+ 1,9 %). Das Schlusslicht bilden «Herstellung von Möbeln, Schmuck und sonstigen Erzeugnissen» (+0,9 %), «Fahrzeugbau» (+0,9 %) und «Nebentätigkeiten für den Verkehr» (+0,8 %).

63% der Lohnerhöhungen erfolgten generell, der Rest wurde individuell entrichtet. VM

Download des Presserohstoffes mit detaillierter Aufstellung: www.panorama.ch/files/4658d.pdf

Versteckte Armut

Reichtum ostentativ zur Schau zu stellen, ist in der Schweiz verpönt. Das selbe gilt jedoch auch für die Armut, welche von den Betroffenen als erniedrigend erlebt und folglich versteckt wird. Trotz eines effizienten Sozialsystems führt deshalb eine kleine Minderheit der Bevölkerung ein regelrechtes Schattendasein.

Im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms 45 «Sozialstaat» hat Stéphane Rossini, Sozialwissenschafter an der Universität Neuenburg, die Verarmungsprozesse analysiert und Perspektiven sozialen Handelns formuliert.

Versteckte Armut hat verschiedene Gesichter. Sie drückt sich aus in beruflicher und sozialer Disqualifikation, Entrechtung, Fehlen von sozialen Kontakten, Abhängigkeitsverhältnissen und in der Unfähigkeit, sich neu zu orientieren. Unverhältnismässig stark betroffen sind neben den klassischen «working poors» (mangelnde Bildung, niedriger Lohn), allein erziehende Frauen, Migranten, aber auch Personen, welche sich selbständig gemacht haben, um wirtschaftlicher Not und beruflichem Ausschluss zu entgehen.

Als konkrete Massnahmen werden unter anderem vorgeschlagen: Neugestaltung der Familienpolitik, ein Bundesgesetz gegen Ausschliessung, beschleunigte und vereinfachte Verfahren angesichts von Notlagen. VM

Download einer Zusammenfassung der Studie: www.panorama.ch/files/4656d.pdf

Alt hilft Jung

Wer ein neues Unternehmen aufbaut, verfügt oft nicht über das nötige Erfahrungswissen. Diese Lücke füllt nun das vom Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) unterstützte Projekt «Startinsel». Es bietet Jungunternehmen die Möglichkeit, kompetente stellensuchende Fachkräfte über 50 als Beratungspersonen einzustellen. Während des ersten Jahres übernimmt Startinsel 60 Prozent der Bruttolohnkosten; anschliessend werden die erfahrenen Mitarbeitenden im Unternehmen weiterbeschäftigt. Von diesem Angebot können auch bestehende junge Betriebe Gebrauch machen, die ihr Angebot ausdehnen oder um neue Produkte bzw. Dienstleistungen erweitern wollen.

Neben der finanziellen Hilfe berät Startinsel die Betriebe bei der Selektion von neuen Mitarbeitenden und unterstützt sie bei der Teamentwicklung. Zudem bietet das Projekt bei Bedarf Büroräumlichkeiten mit moderner Infrastruktur zu sehr günstigen Konditionen an. VM

Weitere Informationen unter www.startinsel.ch

NEUE PUBLIKATIONEN

Handbuch betriebliche Grundbildung
Die Deutschschweizerische Berufsbildungsämterkonferenz DBK hat das bisherige Lehrmeisterhandbuch durch das «Handbuch betriebliche Grundbildung» ersetzt. Es ist an das neue Berufsbildungsgesetz angepasst worden. Dem Ordner ist wieder das beliebte «Lexikon der Berufsbildung» in Form eines handlichen Taschenbuchs beigelelegt. Das Handbuch liegt in deutscher und französischer Sprache vor. Zu Beginn des Jahres 2006 wird das italienische Handbuch folgen. Bestellungen über www.dbk.ch DF

Berufsbildung in Österreich
Österreich gibt seit Jahren eine Darstellung der österreichischen Berufsbildung heraus, die dank einer sachlichen und ausreichend differenzierten Darstellung erlaubt, das System zu begreifen. Neu ist diese 40-seitige Broschüre nun auch in Englisch erschienen.Download (neben anderen Publikationen zur Berufsbildung Österreichs): www.bmwa.gv.at/BMWA/Service/Publikationen_Archiv/Unternehmen/default.htm. Deutsch auch: www.panorama.ch/fkles/4646bd.pdf Wt

Handbuch Verordnungen
Ganz ähnlich im Titel, aber mit dem soeben beschriebenen Handbuch nicht zu verwechseln ist das «Handbuch berufliche Grundbildung», das inzwischen «Handbuch Verordnungen» heisst. Dieses über Internet (www.bbt.admin.ch/dossiers/nbb/d/handbuch_bgb.htm) zugängliche Werk richtet sich an Stellen, die sich mit der Reform einer Verordnung über die berufliche Grundbildung befassen, und ist schon seit einigen Monaten publiziert.
Hier ist auch das «Handbuch für Expertinnen und Experten in Qualifikationsverfahren der beruflichen Grundbildung» zu erwähnen, das sich an Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten richtet, erhältlich ab Februar 2006 bei der DBK. Vorabdruck: www.cms.sibp.ch/user_ doc/Vorfassung%20Handbuch%2030-03-05.pdf DF

Das schweizerische Bildungssystem im europäischen Vergleich
Das Ziel dieser Publikation ist es, die Schweiz im europäischen Bildungsraum zu positionieren. Konkret werden Indikatoren zum Bildungsstand der Jugendlichen, zu Studierendenzahlen und Abschlüssen in mathematischen, naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen, zu den Bildungsausgaben, zur Weiterbildung und zum lebenslangen Lernen sowie zur Mobilität auf der Tertiärstufe präsentiert. Damit werden Themen abgedeckt, die sowohl auf kantonaler, interkantonaler, nationaler und internationaler Ebene von Aktualität sind.
BFS, Statistik der Schweiz, Neuchâtel 2005, 38 Seiten, Fr. 7.– (exkl. MwSt.). Bestellnummer: 720-0500 / ISBN: 3-303-15352-3. Download: www.panorama.ch/files/4646d.pdf DF

Ratgeber zu den Rechten von Lernenden
Der Schweizerische Gewerkschaftsbund hat eine Neuauflage des bewährten Ratgebers «Das Lehrlingsrecht von A bis Z – Ich kenne meine Rechte» herausgegeben. Er wurde der neuen Gesetzgebung und Begrifflichkeit vollständig angepasst.
Neben dem Print-Medium im Taschenformat ist der Ratgeber auf der Site www.gewerkschaftsjugend.ch gratis verwendbar. Unter 80 Stichworten sind rund 100 Web-Adressen aufgeführt, die mit einem Mausklick weiterführende Quellen erschliessen.
Der Ratgeber kostet 3 Franken. DF

Rechte der Sans-Papiers
In der Schweiz leben 90 000 bis 300 000 Menschen ohne Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung. Trotzdem haben diese «Papierlosen» Rechte, die sie vor Gericht einklagen können. Die Gewerkschaft Unia informiert darüber in einer Broschüre, welche in acht Sprachen erschienen ist: «Kein Mensch ist illegal, Sans-Papiers – du hast Rechte»
Bestellungen: Gewerkschaft Unia, Bereich Migration, Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15 oder migration@unia.ch VM

Zufriedene Schweizer, Schweizerinnen
Über achtzig Prozent der Bewohnerinnen und Bewohner der Schweiz sind mit ihrem Leben, dem Gesundheitszustand, der Erwerbsarbeit, der Freizeitgestaltung, den persönlichen Beziehungen, ihrer Partnerschaft und der Arbeitsteilung im Haushalt zufrieden.
Dies ist das Ergebnis einer Befragung des Bundesamtes für Statistik (BfS) in über 2 200 Haushalten. Weniger hoch ist die Zufriedenheit beim Erwerbseinkommen, dem Haushaltbudget, der verfügbaren Freizeit und dem Umstand, alleine zu leben. Diese und weitere Ergebnisse finden sich im Newsletter Regard des BfS. Der Newsletter kann heruntergeladen werden unter www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/einkommen_und_lebensqualitaet/einkommen__verbrauch.html VM

Handbuch Arbeitsmarkt
In verständlicher Form beschreibt eine neue Publikation des deutschen Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Entwicklung und Perspektiven des deutschen Arbeitsmarktes und der Beschäftigungspolitik, die Chancen und Risiken beim Ausbau eines Niedriglohnsektors und die Beschäftigungseffekte von Veränderungen im Bereich Arbeitszeit. Ein internationaler Vergleich rundet das Buch ab.
Jutta Allmendinger, Werner Eichhorst, Ulrich Walwei (Hrsg.): IAB Handbuch Arbeitsmarkt, Campus Verlag Frankfurt und New York, ISBN 3-593-37936-8: Euro 34.90 VM

Entwicklung der Sozialstruktur
Eine neue Publikation des Bundesamtes für Statistik zeigt die Veränderungen der Sozialstruktur in der Schweiz während der letzten dreissig Jahre auf. Im Zentrum stehen die Entwicklungen in den Bereichen Erwerbstätigkeit, Beruf und Bildung. Wie haben sich die Bildungschancen verändert? Wieweit wirkt sich der Wirtschaftswandel auf die Berufsstruktur aus? Solche und ähnliche Fragen werden eingehend beantwortet.Hanspeter Stamm und Markus Lamprecht, Entwicklung der Sozialstruktur, Bundesamt für Statistik, Neuenburg, CHF 20.–. Bestellungen: Bundesamt für Statistik, Vertrieb, Espace de l'Europe 10, 2010 Neuchâtel, oder order@bfs.admin.ch VM

Forschungsprogramm 2005 des Bundesinstituts für Berufsbildung
Das mittelfristige Forschungsprogramm ist neu erschienen und gibt eine Übersicht über die Tätigkeit des BiBB. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) Mittelfristiges Forschungsprogramm 2005 des Bundesinstituts für Berufsbildung. Artikelnummer: 9.107, ISBN: 3885557843, Verlag: BIBB Direktvertrieb. www.panorama.ch/files/4660BIBB.pdf Wt

Literaturdatenbank Berufliche Bildung im Internet
Die vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) herausgegebene Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB) ist ab sofort kostenfrei im Internet recherchierbar: www.ldbb.de. Damit werden die bisher erschienenen Versionen in gedruckter Fassung und als CD-ROM abgelöst. Die LDBB ist ein Gemeinschaftsprojekt der AG Berufsbildungsforschungsnetz (AGBFN) unter Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung. Kooperationspartner sind das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE).
Ausgewertet für die Literaturdatenbank werden u.a. Zeitschriftenaufsätze, Sammelband-

beiträge, Monographien, Konferenzschriften und graue Literatur.
Die zur Zeit ca. 46 000 Literaturnachweise ab dem Erscheinungsjahr 1988 sind neben bibliographischen Angaben mit Schlagwörtern, Abstracts (Kurzreferate) und dem Klassifizierungssystem der beruflichen Bildung inhaltlich erschlossen. Durch diese Klassifikation ist die Datenbank mit der BIBB-Wissenslandkarte verbunden, so dass zukünftig auf jeder Blattseite der Wissenslandkarte die relevante Literatur automatisch eingeblendet wird.
Zunehmend werden Online-Dokumente in der Datenbank nachgewiesen und diese mit den jeweiligen Volltexten verlinkt. Hierzu gehören u.a. alle Internetpublikationen des Bundesinstituts für Berufsbildung und Fachbeiträge ausgewählter Online-Zeitschriften wie PANORAMA. Weiterhin können gegen Gebühr Recherchen bei der Dokumentationsstelle des BIBB in Auftrag gegeben werden. Info: ldbb@bibb.de. Mehr: www.panorama.ch/-files/4660LDBB.pdf Wt

ERGÄNZENDE HINWEISE ZU DEN AUFSÄTZEN

Die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen im Zentrum des Qualitätsprogramms S. 4

Yvonne-Marie Ruedin ist für die Berufsberatung in der Westschweiz verantwortliche PANORAMA-Redaktorin. Nähere Informationen über das System zur Validierung informell erworbener Kompetenzen: Maurin Schmid, Präsident der KBSB und Direktor der Zentralstelle für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, maurin.schmid@erz.be.ch, und Daniel Cordonier, Direktor des Office d'orientation scolaire et professionnelle du Valais romand, daniel.cordonier@vs.admin.ch.
Übersetzung: AHA Translations.

Grundzüge eines Schweizer Kompetenzprofils S. 6

Jean-Marie Fragnière ist seit mehr als 25 Jahren als Psychologe FSP tätig. Er unterrichtet an der Universität Lausanne und arbeitet auch als Unternehmensberater. Er 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.
Adresse: Rue des Terreaux 5, 2001 Neuchâtel. Jean-Marie.Fragniere@cbva.ch.
Dr. Walter Goetze, Arbeits- und Organisationspsychologe. Gründer und Geschäftsführer der BfB Büro für Bildungsfragen AG in Thalwil. Adresse: Bahnhofstrasse 20, 8800 Thalwil, w.goetze@bildungsfragen.ch.
Übersetzung: AHA Translations.

«Dieses Kompetenzprofil motiviert die Berufsberatenden» S. 8

Dr. Bernd-Joachim Ertelt ist Professor an der Fachhochschule der Bundesagentur für Arbeit (University of applied Sciences); Adresse: Seckenheimer Landstr. 16, D–68163 Mannheim. Prof.Ertelt@gmx.net.

Fussnoten:

[1] Download einer Kurzfassung: www.panorama.ch/files/4520ad.pdf.
[2] Download: www.panorama.ch/files/4520bd.pdf. Siehe hierzu auch Watts, A.G., Sultana, R.G. (2005): Career Guidance in Europe's Public Employment Services: Trends and Challenges, EU-Commission/DG Employment and Social Affairs).
[3] Siehe hierzu auch Watts, A.G., Sultana, R.G. (2005): Career Guidance in Eu-rope's Public Employment Services: Trends and Challanges, EU-Commission/DG Employment and Social Affairs).

Beratung – ein vielfältiges Qualifikationsfeld S. 11

Autoren:

Ornella Ferro, kabel, Brunnenstrasse 1, 8610 Uster. ornella.ferro@lehrlinge.ch.
Susanne Cramer und Regula Brunner, EB Zürich, Kantonsschulstrasse 3, Postfach, 8090 Zürich. weiterbildungsberatung@eb-zuerich.ch.
Sibylle Heunert Doulfakar, réseau syllogos, rue des Salines, 1852 Roche. sibylle.heunert@syllogos.ch.
Moreno Malacrida, EPAI, Derrière-les-Remparts 5, 1700 Fribourg. malacridam@edufr.ch.
Margrith Svanikier ist Personalberaterin beim RAV Plus Solothurn. Sie berät Stellensuchende mit gesundheitlichen Einschränkungen und arbeitet an der Schnittstelle zur IV. Adresse: Rathausgasse 16, 4509 Solothurn. margrith.svanikier@awa.so.ch.
Roman Trachsel ist Personalberater beim RAV Plus Solothurn. Er berät Stellensuchende, welche eine selbstständige Erwerbstätigkeit planen. Adresse: Rathausgasse 16, 4509 Solothurn. roman.trachsel@awa.so.ch.

Berufliche Abklärungsstellen: Verpufftes Potenzial S. 15

Fussnoten:

[1] Diplomarbeit im Rahmen der SVB-Ausbildung zum dipl. Berufsberater: «Qualität bei beruflichen Abkärungen – Möglichkeiten und Grenzen eines Qualitätskonzepts für die BEFAS Appisberg», 2005. Befragt wurden Personen, die sich im Jahr 2000 in Appisberg aufhielten.
[2] Der letztgenannte Punkt würde eine eingehende Betrachtung rechtfertigen. Auffallend ist, dass viele ausländische Versicherte aus kollektivistischen Gesellschaftsformen stammen, wo sie ihre Selbstverantwortung an Gemeinschaft, Familie oder Staat delegieren können. In diesen Gesellschaften dominieren Anteilnahme am Unglück, und es erfolgt wenig Druck, schnell wieder eine Aufgabe in der Arbeitswelt zu finden.
[3] Als Case Management bezeichnet man einen Prozess der Zusammenarbeit, in dem es um das Einschätzen, Planen, Umsetzen, Koordinieren und Überwachen der Aktivitäten aller Beteiligten zur qualitätsvollen und kostensparenden Erbringung einer individuellen Leistung geht (nach Harald Schmitt, Rehafirst Zürich, 2004).

Ein kanadischer Leitfaden für die Berufsberatung S. 17

Der Leitfaden kann in Französisch und Englisch vom Netz geladen (http://www.career-dev-guidelines.org) oder als Ausdruck beim Comité directeur national, C.P. 67007, Ottawa, Ontario, K2A 4 E4 angefordert werden.

KORRIGENDUM

In der letzten Nummer von PANORAMA 4/05 hat sich auf Seite 29 bei den Personalien von Heinz Gilomen ein Fehler eingeschlichen: Heinz Gilomen ist Vizedirektor und nicht Direktor des BFS.
Wir bitten um Entschuldigung. DF

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

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