Die Fachzeitschrift für Berufsberatung, Berufsbildung, Arbeitsmarkt

PANORAMA

Gefährdete Jugendliche

Forschungsüberblick: Wie wirksam sind Laufbahnberatungen? – Seite 13 Studie «Hoch begabt und «nur» Lehrling?» – Seite 17 Umweltbildung in der beruflichen Grundbildung – Seite 19 Ergebnisse aus dem NFP «Bildung und Beschäftigung» – Seite 27 Neuenburg: Schwarzarbeit und freier Personenverkehr – Seite 28 Interview mit Marc Genilloud, Präsident VSAA – Seite 30





Grundseminar I (18 Wochen)

für Lehrpersonen ohne Lehrerpatent mit Unterrichtserfahrung

Grundseminar I + II (18 Wochen + 3 bis 6 Monate) für Lehrpersonen ohne Lehrerpatent und Unterrichtserfahrung

Für Seminar- und Kursleiter

Didaktik Intensivseminar (3 Tage) für Personen mit Whole-Brain-Learning-Kenntnisssen

Didaktik Grundseminar (5 Tage) für Personen ohne Whole-Brain-Learning-Kenntnissse

X Für alle Interessierte

"Whole-Brain-Learning, Erkenntnisse, Nutzen, Anwendung" (Eintägiges Basisseminar),

Für weitere Infos besuchen Sie uns im Internet, verlangen unsere Unterlagen oder vereinbaren Sie einen unverbindlichen Besprechungstermin.

Fr. 200.- für Ihre Sommerkasse!

Wir belohnen Ihr Interessel Für Ihre Anmeldung bis 30. Juni 2006 schenken wir Ihnen eine HBDI™ Denksilanalyse im Wert von Fr. 200,-Um Ihr Guthaben zu lösen legen Sie das Inserat Ihrer Anmeldung bei.

Neue Lernhilfe Zürich www.lernhilfe-zh.ch Baumackerstrasse 46 8050 Zürich 044 300 31 13



Fachhochschule Nordwestschweiz

Hochschule für Soziale Arbeit Pädagogische Hochschule

Für Lehrpersonen und Sozialarbeitende in Brückenangeboten und Motivationssemestern, die Jugendliche bei der beruflichen Integration unterstützen

Zertifikatskurs

Von der Schule zum Beruf

Der Kurs vermittelt fundiertes Fachwissen und ermöglicht in engem Praxisbezug die Erweiterung von Handlungskompetenzen, die in diesem Feld besonders gefragt sind.

Beginn und Dauer

November 2006 - April 2008, 22 Kurstage

Informationsabende

Mi, 7. Juni 2006, 19–21 Uhr, Basel Mo, 12. Juni 2006, 19–21 Uhr, Luzern

Information und Anmeldung

Fachhochschule Nordwestschweiz Hochschule für Soziale Arbeit Thiersteinerallee 57, 4053 Basel 061 337 27 61, philipp.brugger@fhnw.ch www.fhnw.ch/sozialearbeit



Schweizerische Eidgenossenschaft Confédération suisse Confederazione Svizzera Confederaziun svizra Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten EDA

Wir kommen zu Ihnen

Möchten Sie sich aus erster Hand über aussenpolitische Themen informieren? Unsere Referentinnen und Referenten stehen Schulklassen, Verbänden und Institutionen für Vorträge

und Diskussionen zur Verfügung. Der EDA-Vortragsservice ist kostenlos, es sollten jedoch mindestens 30 Personen an der Veranstaltung teilnehmen. Die Themenbereiche umfassen:

- Die Schweiz in den internationalen Organisationen (UNO, Europarat, Frankofonie)
- Die Schweiz und die internationale Sicherheit (Sicherheitspolitik, Neutralität)
- Engagement der Schweiz für die menschliche Sicherheit (Menschenrechte, Migration und Flüchtlinge, Antipersonenminen)
- Die Schweiz und die europäische Integration (bilaterale Verhandlungen, Personenfreizügigkeit, Schengen/Dublin)
- Die Schweiz im internationalen Kontext (Afrika, Naher Osten, Asien, USA, Kulturpolitik)
- Entwicklungszusammenarbeit und humanitäre Hilfe
- Finanzplatz Schweiz
- Umweltschutz und nachhaltige Entwicklung
- Diplomatie und Globalisierung

Gerne schicken wir Ihnen die detaillierte Liste der Referate und weitere Informationen:

Vortragsservice EDA, Doris Ernst, Informationsdienst, Bundeshaus West, 3003 Bern, Tel. 031 322 35 80, Fax 031 324 90 47/48, E-Mail: info@eda.admin.ch

Ihr Abonnement von PANORAMA

□ Ja, ich will ein Jahresabonnement von PANORAMA zum Preis von Fr. 84.- inkl. MWSt. und Porto.
 Ich erhalte die □ deutsche □ französische Ausgabe (bitte ankreuzen).

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

www.panorama.ch

	- ⊀°
Firma:	
Name/Vorname:	
Strasse:	
PLZ/Ort:	
Telefon:	
Datum/Unterschrift:	

3 Daniel Fleischmann Berufsbildung heisst auch Erziehung

DOSSIER: GEFÄHRDETE JUGENDLICHE

- 4 Kurt Häfeli, C. Spiess Huldi und P. Rüesch Einmal gefährdet immer gefährdet?
- 6 Pierre-Yves Puippe
 Wallis: Individuelle Hilfe für Lernende
- 8 Annelies Debrunner Supported Employment – neue Wege der beruflichen Integration
- 10 Jonas Masdonati
 Auf einem psychosozialen Modell beruhende Intervention

BERUFSBERATUNG

13 Andreas Hirschi

Forschungsüberblick: Wie wirksam sind Laufbahnberatungen?

- 15 Berufsberatung in Kürze BAC2000 im Internet / Kundenzufriedenheit in der Studienberatung Bern / Luzerner FH: Career Service
- 15 Corinne Lindt Zbinden Rezension: Deutsches Handbuch für die Berufs- und Laufbahnberatung

BERUFSBILDUNG

- 17 Rebecca Müller, Michael Niederhauser und Margrit Stamm Studie «Hoch begabt und <nur>> Lehrling?»
- 19 Gisela Basler Umweltbildung in der Grundbildung
- 22 Philipp Gonon, Emil Wettstein
 Zwei Rezensionen: Handbuch der deutschen Bildungsgeschichte sowie Assessment-Centers in der Jugendsozialarbeit
- 25 Berufsbildung in Kürze Fördert Computernutzung das Lernen? / Frankreich: Ausbildung «en alternance» / Leroy Merlin France: Auszeichnung verdient / Wie ist die Berufsbildung zu finanzieren?

ARBEITSMARKT

Beschäftigung»

- 27 Viktor Moser Ergebnisse aus dem NFP «Bildung und
- 28 Fabio Fierloni
- Neuenburg: Schwarzarbeit
- Interview mit Marc Genilloud, Präsident VSAA: «Wer den Arbeitsmarkt regelt, bekämpft die Arbeitslosigkeit»
- 33 Arbeitsmarkt in Kürze Glücklichsein lernen / Burn-out verhindern / Stress abbauen / Niedrig Qualifizierte in der Warteschlange / Kurz gefragt: 10 Jahre RAV

SERVICE

- 34 Neue Publikationen
- 34 Impressum
- 35 Ergänzende Hinweise zu den Artikeln
- 35 Schlusspunkt: Emil Wettstein Wir brauchen auch Ungelernte!

Titelbild und Bilder im Dossier: Frank Müller

Berufsbildung heisst auch Erziehung

Daniel Fleischmann



Die Berufsbildung hat nicht nur die Aufgabe, Fachkompetenzen zu vermitteln, ihre Aufgabe ist es auch, zur Bildung von Sozial- und Selbstkompetenzen der Lernenden beizutragen. Das neue Berufsbildungsgesetz beschreibt diese Aufgabe in Artikel 21. Dieser Bildungsauftrag ist weder im alten Gesetz¹ noch in der gültigen Maturitätsverordnung² so explizit zu finden.

Der Auftrag, Sozial- und Selbstkompetenzen zu fördern, verlangt von den Berufsfachschulen mehr als ein um einige menschliche oder methodische Facetten («Wie gut bin ich im Team?» – «Wie

gehe ich mit Kritik um?» – «Wie lerne ich am besten?») ergänztes Unterrichtsgeschehen. Er verlangt, dass Schule mehr ist als eine reine Vermittlungsanstalt. Schulen haben einen Unterrichtsauftrag, aber auch einen Bildungs- und Erziehungsauftrag.

Das ist keine Banalität. Jugendliche treten in einem Alter in die Berufsbildung ein, zu dem Gefährdungen gehören – es gibt Autoren, die die Adoleszenz als «die grösste Krise im Leben eines jeden Menschen» bezeichnen.³ Die Gefährdungen, denen Jugendliche dabei unterliegen, sind vielfältig. Manche kommen von aussen (soziale Herkunft, Gesundheitsverhalten), manche gehören zur Adoleszenz selber (Regression, Agression). Mit beiden muss man umgehen lernen, und dafür ist die Schule auch da.

Das alles verlangt von den Lehrkräften, aber auch von der Klassengemeinschaft die Fähigkeit zur Anteilnahme und Fürsorge. Schule soll eine «caring community» sein, fordern Kurt Häfeli u. a. in der Bilanz ihres Beitrages auf Seiten 4/5. Dazu gehören Foren, wo Zeit und Raum gegeben sind, um Gedanken, Stimmungen und Gefühle zu diskutieren und zu verarbeiten. Dabei macht es keinen Sinn, besonders «gefährdete Jugendliche» von «Normaljugendlichen» zu unterscheiden. Jeder von ihnen braucht die Möglichkeit der persönlichen Begegnung. Studien zeigen, dass Kinder und Jugendliche, die biografische Belastungen erfolgreich meisterten, oft wertschätzende, vertrauenswürdige Lehrer hatten. Das respektvolle «Sie», mit dem 15- oder 16-Jährige am Anfang ihres beruflichen Bildungsweges begrüsst werden, mag gut gemeint und dem Alter angemessen sein: Aber es sollte die Bereitschaft zur persönlichen Begegnung zwischen Schüler und Lehrerin oder Schülerin und Lehrer nicht hemmen.

Ob die Berufsfachschulen (und die Berufsbildnerinnen und -bildner in den Betrieben) der Aufgabe gewachsen sind, ist fraglich. Eine Befragung von 800 Jugendlichen ergab, dass der «wahrgenommene Nutzen» der Allgemeinbildung im zweiten Lehrjahr einen «jähen Absturz» erlebt.⁴ Und: Vom Lehrpersonal in berufsbildenden Schulen sind 28 Prozent der Teilzeitlehrkräfte und 15 Prozent der Vollzeitbeschäftigten für ihre Aufgabe «nicht voll qualifiziert».⁵

Fussnoten auf Seite 34

fenha ...

RISIKOFAKTOREN BEI JUGENDLICHEN UND IHRE AUSWIRKUNGEN IM ERWACHSENENALTER

Einmal gefährdet – immer gefährdet?

Schlechte Startchancen in der Jugend wie ungünstige familiäre Verhältnisse oder tiefe kognitive Leistungsfähigkeit sind nicht bestimmend für den beruflichen Erfolg oder die familiäre Zufriedenheit im Erwachsenenalter. Dies zeigt eine Längsschnittstudie der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik¹, die soeben veröffentlicht wurde. Dennoch sind biografische Schattenwürfe unübersehbar.

Kurt Häfeli Claudia Spiess Huldi Peter Rüesch

Mit der Studie wurde abgeklärt, welche Auswirkungen eine ungünstige Ausgangslage in der Jugend auf das Leben von Erwachsenen hat. 394 Personen, die im Alter von 15 Jahren bereits erfasst worden waren, wurden als 36-Jährige nochmals befragt. Erfasst wurden möglichst viele Risikofaktoren in den Bereichen Gesundheit, Persönlichkeit, Fähigkeiten, familiäres Umfeld und Freizeit. Die Stichprobe ist annähernd repräsentativ für die Bevölkerung der Deutschschweiz, Jahrgang 1963.²

BESCHRÄNKTE AUSWIRKUNGEN DER RISIKOFAKTOREN

Ausgehend von der Forschungsliteratur versuchten wir, möglichst viele potenzielle Risikofaktoren in den Bereichen Gesundheit, Persönlichkeit, Fähigkeiten, familiäres Umfeld und Freizeitverhalten zu erfassen. Die meisten der 12 erfassten Merkmale (Kasten) wurden bei den 15-jährigen Jugendlichen selbst erhoben (Fragebogen, Tests); drei Merkmale (manuelle Fähigkeiten, Leistungsbereitschaft, Selbstsicherheit) stammen von den damaligen Klassenlehrpersonen.

Die Befunde unserer Studie decken sich weit gehend mit der Literatur: Lediglich ein Drittel aller Jugendlichen kann als «risikolos» bezeichnet werden. Bei einem Drittel der Jugendlichen ist einer der 12 erfasssten Risikofaktoren festzustellen, am häufigsten in den Bereichen Familie, Persönlichkeit oder Freizeit. Bei einem weiteren Drittel sind sogar mehrere Risikobereiche gegeben.

Trotz dieser breiten Betroffenheit sind die Lebensverhältnisse der Untersuchten im Erwachsenenalter ausgesprochen gut. Der überwiegende Teil bekundet eine grosse Zufriedenheit sowohl mit dem Berufsleben (80%) als auch mit dem Privatleben (90%). Allgemein beurteilen 9 von 10 Personen ihr Leben positiv bis sehr positiv. Objektive Gesichtspunkte bestätigen dies. Die meisten der Untersuchten konnten sich beruflich gut situieren. Nur 6 Prozent üben Tätigkeiten ohne Qualifikationsanforderungen (z.B. Hilfsarbeit) aus. 88 Prozent leben heute in einer festen Paarbeziehung,

und sieben von zehn Personen haben Nachkommen. Nur von ganz wenigen der damaligen Jugendlichen wissen wir, dass ihr Leben nicht sehr erfreulich verlaufen ist. Sieben Personen waren bereits vor 36 verstorben.

Risiken im Jugendalter müssen sich im mittleren Erwachsenenalter also nicht unbedingt negativ auswirken. Zwar zeigen sich bei acht von zwölf Faktoren Zusammenhänge mit einzelnen Erfolgskriterien, was für Langzeitfolgen von Risiko-Konstellationen spricht. Aber von 84 möglichen Auswirkungen sind nur 17 statistisch signifikant (was auch mit der zum Teil kleinen Personenzahl in der Risikogruppe zu tun hat). Und nur bei einem Teil dieser Zusammenhänge kann von einem starken, bedeutsamen Effekt gesprochen werden. Zudem gelten die Befunde nicht immer für beide Geschlechter. Resilienz (Widerstandsfähigkeit) und Schutzfaktoren, die in unserer Studie nicht erfasst wurden, dürften die negativen Auswirkungen von Risiken eingeschränkt haben.

RISIKOFAKTOREN TROTZDEM BEDEUTSAM

Dennoch zeigte sich, dass Personen, die Risiken ausgesetzt waren, im Erwachsenenalter subjektiv und objektiv gesehen weniger erfolgreich sind als andere Jugendliche. Dies gilt nicht pauschal für die gesamte Lebenssituation. Vielmehr wirken sich spezifische Risikofaktoren in der Jugend auf spezifische Aspekte des späteren Lebens aus. Dabei gilt: Je häufiger jemand in der Jugend von Risikofaktoren betroffen ist, desto geringer sind die Chancen für ein geglücktes Leben im Erwachsenenalter.

 Jugendliche mit sehr geringen kognitiven Fähigkeiten haben häufig tiefe berufliche Positionen inne. Deswegen sind sie aber keineswegs unzufriedener bei der Arbeit als andere, und auch in ihrem Privatleben lassen sich keine Nachteile feststellen. Dagegen haben Jugendliche, die aufgrund geringer manueller Fähigkeiten auffielen, später zwar nicht im Berufsleben, jedoch im Privatleben verminderte Erfolgschancen: Sie haben seltener eine feste Partnerschaft und seltener eigene Kinder als ihre geschickteren Altersgenossen.

- Ein Mangel an Selbstsicherheit wirkt sich deutlich negativ aus: Für beide Geschlechter zeigt sich eine tiefere Arbeits- und Lebenszufriedenheit. Zusätzliche Nachteile finden sich bei scheuen jungen Männern im späteren Erwachsenenleben: Ihre berufliche Position ist vergleichsweise niedrig, sie haben deutlich seltener eine Partnerschaft und seltener Nachwuchs. Und sie sind nicht nur bei der Arbeit, sondern auch im Privatleben weniger zufrieden als ihre ehemaligen selbstsichereren Schulkollegen.
- Dagegen stellt sich ein Mangel an Leistungsbereitschaft in der Adoleszenz für die betrachteten Erfolgskriterien nur in einem Fall als bedeutsam heraus: Die Frauen, die in der Jugend von den Lehrpersonen als «unzuverlässig» eingestuft wurden, sind im Erwachsenenalter mit ihrem Privatleben eher unzufrieden.
- Personen, die nur bei einem Elternteil aufgewachsen sind, haben im Vergleich zu jenen aus vollständigen Familien seltener eine feste Paarbeziehung. Ferner erwies sich auch in dieser Stichprobe die soziale Herkunft als Indikator für den späteren beruflichen Erfolg: Personen aus tieferen sozialen Herkunftsschichten haben einen vergleichsweise tiefen beruflichen Status.
- Die emotionale Beziehung zu den Eltern hat ebenfalls Auswirkungen: Junge Männer, die eine schlechte Beziehung zu den Eltern haben, tun sich im Erwachsenenalter schwer, eine feste Partnerin zu finden und eine Familie zu gründen. Sie sind weniger zufrieden mit ihrem Privatleben als ihre Kollegen mit guten Elternbeziehungen.
- Jugendliche, die an keinen strukturierten Freizeitaktivitäten in Gruppen teilnehmen, weisen später einen geringeren beruflichen Erfolg auf.
- Im Unterschied zu anderen Studien lassen sich in unserer Untersuchung keine Auswirkungen auf den späteren Lebenserfolg für Probleme im Bereich der Gesundheit feststellen – sei es für eine psychische oder eine physische Beeinträchtigung oder für ge-

Zwölf Risiken der Adoleszenz

Was kann das persönliche und berufliche Fortkommen von Jugendlichen belasten? Die erwähnte Studie ging aufgrund von anderen Untersuchungen von diesen zwölf Risiken aus:

- Tiefe kognitive Fähigkeiten
- Manuelle Ungeschicklichkeit
- Tiefes Selbstwertgefühl
- Wenig Leistungsbereitschaft
- Schlechte psychische Gesundheit
- Schlechte physische Gesundheit
- Erheblicher Substanzkonsum (Zigaretten, Alkohol, Drogen usw.)
- Schlechte emotionale Beziehung zu den Eltern
- Aufwachsen bei nur einem Elternteil
- Bescheidene soziale Verhältnisse
- Ausländische Nationalität
- «Isolierte» Freizeitaktivität

Bei jedem Einzelnen dieser Merkmale waren jeweils 3 bis 14 Prozent der Risikogruppe betroffen, bei der Freizeit 25 Prozent.

sundheitsschädigendes Verhalten (Substanzkonsum). Dieses Ergebnis lässt sich wohl durch die Besonderheit der Stichprobe erklären: Personen mit ernsthaften gesundheitlichen Problemen sind darin nicht adäquat repräsentiert.

KONSEQUENZEN

Als Erstes kann eine gewisse Entwarnung gegeben werden: Die Studie zeigt, dass nicht alles, was bei Jugendlichen als «Risiko» erscheint oder bezeichnet wird, längerfristig negative Effekte haben muss. Nicht in jedem Fall müssen sich ein zerrüttetes Elternhaus oder schlechte Leistungen nachhaltig auswirken. Trotzdem sollten die aufgezeigten Risikofaktoren ernst genommen und wenn möglich verringert werden. Insbesondere muss die gesamte Situation und damit Risikokonstellation (und nicht nur ein einzelner Faktor) betrachtet werden.

Wir haben gezeigt, dass die Einschätzungen der Klassenlehrpersonen über Fähigkeiten und Persönlichkeitsmerkmale eine enge Beziehung zum späteren Lebenserfolg aufweisen; dies gilt für den beruflichen, noch ausgeprägter aber für den privaten Bereich. Damit wird die Bedeutung der Lehrkräfte für den weiteren Lebensweg der Jugendlichen klar. Sie verfügen über diagnostische, ja prognostische Fähigkeiten und können für risikobehaftete Jugendliche als vertrauenswürdige Bezugspersonen ausserhalb der Familie ein wichtiger Schutzfaktor sein.

Neben der Minderung der Risiken sollten Schutzfaktoren und Resilienz gefördert werden. Die Schutzfaktoren liegen zum einen in der Person selber (z.B. Temperament, Problemlösungsrepertoire), zum andern in der Herkunftsfamilie und dem weiteren Umfeld (Verwandtschaft, Nachbarschaft, Schule, Ausbildung, Freizeit). Im Erwachsenenalter können zudem weitere günstige Umweltbedingungen (Partnerschaft, Beruf, Vereine, religiöse Gruppierungen usw.) dazukommen.³ Resilienz und Schutzfaktoren können durch Interventionsprogramme gefördert werden. Für den Kontext der Schule und der Berufsbildung ist dabei eine «Caring Community» (fürsorgliche Gemeinschaft) vorzusehen, um Kindern und Jugendlichen die Möglichkeiten zu geben, die widrigen Umstände, in denen sie leben, zu überwinden. Schule und Berufsbildung sind nicht nur als Ort der Wissensvermittlung zu begreifen, sondern als «fürsorgliche Gemeinschaft»⁴. Eine wichtige Rolle spielen dabei positive Beziehungen zu Erwachsenen (speziell auch Lehrpersonen und Ausbildende) ausserhalb der Familie, welche eine Quelle sozialer Unterstützung darstellen.

Zum Schluss noch ein Wort zu den immer wieder erwähnten Geschlechtsunterschieden: Die bei uns und auch in anderen Studien bestätigte grössere «Verletzlichkeit» des männlichen Geschlechts dürfte zum einen mit biologischen Faktoren und anderseits mit psychosozialen Faktoren zusammenhängen. Offenbar verfügen Frauen der hier untersuchten Generation über mehr Resilienz als ihre männlichen Kollegen, indem sie beispielsweise informelle soziale Unterstützung im privaten und beruflichen Bereich nutzen.

Stützunterricht für Lernende mit Schwierigkeiten

Pierre-Yves Puippe

Walliser Jugendliche, denen der Berufsfachschulunterricht Probleme bereitet, haben die Möglichkeit, gezielte, individuelle Hilfe zu erhalten. Durch die Nähe zwischen den verschiedenen Akteurinnen und Akteuren kann genau auf die Bedürfnisse der Auszubildenden mit Schwierigkeiten eingegangen werden.

Es kommt gewiss nicht selten vor, dass Auszubildende ein Mathematikbeispiel oder eine Physiklektion nicht verstehen oder aufgrund mangelhafter Kenntnisse der französischen Sprache Probleme beim Abfassen schriftlicher Arbeiten haben. Viele Walliser Gemeinden bieten für diese Jugendlichen individuellen Stützunterricht an. Dieses Angebot ist einzigartig und ein echter Erfolg.

DAS BEISPIEL BAGNES

Ein Beispiel unter anderen ist die Gemeinde Bagnes. Hier können sich Auszubildende mit ihren Problemen an die Koordinatorin Marie-Odile Pellissier wenden. Diese stellt fest, welche Art von Hilfe die Jugendlichen benötigen, bringt sie in Kontakt mit einer Lehr-

kraft, die ihnen bei der Überwindung der Probleme hilft, und besorgt den administrativen Teil des Angebotes. Damit die Lernenden die Nachilfe auch ernst nehmen, verrechnet die Gemeinde Bagnes für das Anlegen eines Dossiers 50 Franken. Zudem verlangt sie die Unterzeichnung eines Vertrags durch die Eltern der Lernenden, die Lehrkraft und den Lehrmeister oder die Lehrmeisterin. Damit sind alle Personen im Umfeld der Lernenden in den Prozess einbezogen.

Die Stützkurse in Bagnes wurden erstmals vor vier Jahren angeboten. Im ersten Jahr ersuchten vierzehn der etwa vierzig Auszubildenden der Gemeinde um Stützunterricht. Dieses Jahr nutzen zwölf Lernende das Angebot. Der Nachhilfeunterricht wird meist

Auf der «Treppe nach oben» bleibt so mancher Jugendliche sitzen.



als Einzelunterricht erteilt, wodurch exakt auf die Bedürfnisse des bzw. der Auszubildenden eingegangen werden kann. Nur gelegentlich haben mehrere Lernende das gleiche Problem. In einem solchen Fall wird Gruppenunterricht organisiert. Die Kursdauer ist unterschiedlich. Ein nicht verstandenes Mathematikbeispiel ist relativ rasch erklärt, während sich ein Französischkurs für ausländische Lernende häufig über das ganze Jahr erstreckt, wobei die von den Lernenden verlangten Hausaufgaben die Grundlage des Unterrichts bilden. Im Prinzip ist der Stützunterricht als einmalige Massnahme gedacht, doch manche Auszubildende nehmen dieses Angebot während der gesamten Lehrzeit in Anspruch. Jedes Jahr wird ein neues Dossier angelegt.

Prinzipiell findet der Unterricht in der Wohnung der Lehrkraft statt. Manchmal stellt die Gemeinde Klassenzimmer zur Verfügung. In selteneren Fällen wird in der Wohnung der Lernenden unterrichtet. Marie-Odile Pellissier sieht dies nicht gerne, denn die Anwesenheit der Eltern kann die Beziehung zwischen Schüler bzw. Schülerin und Lehrkraft erschweren und den Lernprozess beeinträchtigen. Die Lehrkräfte werden nach Bedarf rekrutiert. Oft handelt es sich um Studierende, die gerne bereit sind, einige Lektionen zu erteilen. Der relativ geringe Altersunterschied zwischen Lehrkräften und Lernenden sowie das exakte Eingehen auf die Bedürfnisse der Auszubildenden sind einige der Gründe für den Erfolg dieser Vorgehensweise.

ERFOLG UND ZUFRIEDENHEIT

Nach dem Ende jedes Ausbildungsjahres bittet Marie-Odile Pellissier die Lernenden und die Lehrkräfte, einen kleinen, von ihr selbst zusammengestellten Fragebogen auszufüllen. Die Antworten verschaffen ihr einen Eindruck über die Zufriedenheit der Beteiligten. Sie haben es ihr auch ermöglicht, einige Verbesserungen am Kursangebot vorzunehmen.

Weitere Informationen über die Zufriedenheit gewinnt die Koordinatorin durch ihre Kontakte mit den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern, zu denen sie als Mitglied der Lehraufsichtskommission regelmässig Verbindung hat. Sie versichern ihr übereinstimmend, es handle sich um ein nützliches und hilfreiches Angebot für die Auszubildenden. Die Eltern der Jugendlichen sehen das nicht anders. Manche gar sind fast zu enthusiastisch: Es ist schon vorgekommen, dass die Eltern noch vor Beginn der Lehre um Unterstützung ersuchten. Natürlich freut sich Marie-Odile Pellissier über diese Anerkennung; sie hat aber beobachtet, dass Lernende, die auf Drängen der Eltern hin kommen, nicht so motiviert sind und weniger überzeugende Ergebnisse erzielen.

ALLE GRÖSSEREN GEMEINDEN BIETEN STÜTZKURSE

Das Beispiel von Bagnes ist nur eines von vielen; Stützkurse findet man inzwischen in allen grösseren Walliser Gemeinden. Den Anfang hatte Monthey gemacht, das seit 1985 Stützkurse anbietet, aber erst 1988 ein Subventionsgesuch an den Kanton Wallis eingereicht hat. Seither werden die Stützkurse zu 30 Prozent vom Kanton subventioniert, den Rest der Kosten trägt die Gemeinde selbst.

Die rechtlichen Grundlagen für den Nachhilfe-Unterricht

Die Unterstützung für Auszubildende mit Schwierigkeiten wird zwar im kantonalen Berufsbildungsgesetz erwähnt, die Grundlage für die von den Gemeinden organisierten Kurse bildet jedoch das Gesetz über die Hilfs- und Sonderschulen. Gemäss seinen allgemeinen Bestimmungen legt dieses Gesetz Vorbeugungsmassnahmen fest und sichert die Erziehung und Ausbildung von Kindern und Jugendlichen, die Schwierigkeiten haben, welche sie in ihrer Entwicklung behindern. Für diesen Spezialunterricht sind die Gemeinden zuständig. Interessant sind auch Art. 32 und 33 des Ausführungsreglements zum Gesetz über die Hilfs- und Sonderschulen. Diese beiden Artikel beschreiben die pädagogische Unterstützung im Rahmen der Ausbildung nach der obligatorischen Schule.

Art. 32, Zielgruppe: Zusätzlich zu den in den gesetzlichen Bestimmungen vorgesehenen Massnahmen wird, je nach Bedürfnis, für gewisse Jugendliche ein Stützkurs organisiert. Dies gilt vor allem für jene (...) die in der Weiterführung ihrer Ausbildung nach der obligatorischen Schule auf Schwierigkeiten stossen.

Art. 33, Vollzug: 1) Diese Massnahme erfolgt individuell oder in kleinen Gruppen (zwei bis drei Schüler) zu Hause oder in einem von der Gemeinde-Schulbehörde zur Verfügung gestellten Raum.

2) Zwischenbeurteilungen während des Jahres werden durch den für den Stützkurs verantwortlichen Lehrer in Zusammenarbeit mit der Schulleitung der Berufsschule, den Eltern und dem Lehrmeister vorgenommen.

3) Am Ende eines Jahres wird eine Auswertung durch den für den Stützkurs verantwortlichen Lehrer, den Vertreter der Berufsschule und dem Jugendlichen unter Mitwirkung der Eltern und des Lehrmeisters durchgeführt.

In Monthey werden jährlich 500 Stunden erteilt, in Sitten sind es etwa 1700. Ein Teil dieser Lektionen wird an Lernende aus anderen Gemeinden erteilt. In solchen Fällen werden Abkommen mit den Gemeinden geschlossen, die keine derartigen Kurse anbieten. Die Erfahrungen sind gut, die Erfolge des Stützunterrichtes greifbar. Was fehlt, ist jedoch eine Studie, in der die von Gemeinde zu Gemeinde unterschiedlich ausgestaltete Massnahme erschöpfend beschrieben wird. Wie viel kostet sie, was bedeutet sie für die Berufsbildenden, welchen kurz- und mittelfristigen Einfluss hat sie auf den Bildungsweg der Lernenden mit Schwierigkeiten und auf ihre Integration in ihr berufliches Umfeld? Die Fragen sind zahlreich. Es ist zu wünschen, dass sich ein Forscher oder eine Forscherin ihrer annimmt.

Pierre-Yves Puippe ist der für die Berufsbildung in der Westschweiz zuständige Redaktor von PANORAMA. pypuippe@panorama.ch

Nähere Informationen erhalten Sie beim stellvertretenden Inspektor der Dienststelle für Berufsbildung des Kantons Wallis: Olivier Walther, Dienststelle für Berufsbildung, Place de la Planta 3, Ancien bâtiment Aymon, 1950 Sion. olivier.walther@admin.vs.ch

Supported Employment – neue Wege der beruflichen Integration

Annelies Debrunner

Wie können gefährdete Jugendliche in den Arbeitsmarkt integriert werden? Das Modell der begleiteten Anstellung, besser bekannt unter dem englischen Begriff «Supported Employment», ist ein möglicher, neuer Weg. Über die Altersgruppe der jungen Erwachsenen sind wir aber trotz deren überdurchschnittlich schlechten psychischen Wohlbefindens kaum informiert.

Die Zahl der Menschen, die eine IV-Rente beziehen, stieg zwischen 1993 und 2002 um 59%; 37% der männlichen und 46% der weiblichen Neubezüger machten eine psychische Erkrankung geltend. Für 2005 verzeichnete die Invalidenversicherung (IV) zwar einen leichten Rückgang der Neuberentungen, aber das Niveau ist hoch. Diese Tendenz lässt sich in allen westlichen Industriegesellschaften beobachten. Gemäss Gesundheitsbefragung 2002 stufen in der Schweiz jüngere Altersgruppen und Frauen ihr psychisches Wohlbefinden überdurchschnittlich häufig als schlecht ein. So ist auch ein sprunghafter Anstieg der IV-Renten aufgrund einer psychischen Erkrankung bei jungen Menschen zu verzeichnen: In den Jahren 2000 bis 2004 bei den 18- bis 19-Jährigen um 40%, bei den 20- bis 24-Jährigen um 12% und bei den 25- bis 29-Jährigen um 9%.

WAS IST «SUPPORTED EMPLOYMENT»?

Das Konzept für das «Supported Employment» stammt aus den USA. Es ist in den angelsächsischen Ländern ziemlich verbreitet und hat in Österreich und Deutschland vor wenigen Jahren gesetzliche Grundlagen erhalten. In der Schweiz wird das Modell erst seit Kurzem zur Kenntnis genommen. Es war Gegenstand des NFP-45-Forschungsprojekts «Supported Employment. Modelle unterstützter Beschäftigung bei psychischer Beeinträchtigung»⁴.

Supported Employment wird von Job-Coaches getragen, die neu einsteigenden Arbeitskräften mit einer Behinderung am Arbeitsplatz zur Seite stehen, sei es zur Vorbereitung auf die Arbeitssuche und den Einstieg oder zur Begleitung eines direkten Einstiegs am Arbeitsplatz (Place first, then train). Die Arbeit der Fachstellen und des Job-Coachs besteht aus den Phasen des Profiling (systematisch und professionell erstellte Analyse der Fähigkeiten), Assessment (Überprüfung der Fähigkeiten), der Vermittlung und dem Coaching nach der Vermittlung. Die einzelnen Fachstellen gewichten diese Phasen unterschiedlich. Den Kern des Coachings am

Arbeitsplatz und der damit verbundenen Kommunikation bildet das Dreieck zwischen dem Job-Coach, dem Arbeitgeber und der beschäftigten Person. Hier wird die Situation evaluiert, werden Wahrnehmungen übersetzt, Rückmeldungen gegeben, Ziele gesetzt und überprüft, Aufgaben und Anforderungsprofile angepasst und Kriseninterventionen durchgeführt.

Seit mehreren Jahren setzen verschiedene, häufig an soziale Institutionen angegliederte Fachstellen in Pilotprojekten das Supported Employment um. Für psychisch beeinträchtigte Menschen existierten in der Deutschschweiz im Jahr 2003 rund ein Dutzend solcher Einrichtungen (ebd). Die Zahl ist steigend, aber das Potenzial an nicht geschützten Arbeitsplätzen ist noch nicht ausgeschöpft. Lediglich 8% aller Firmen beschäftigen mindestens eine Person mit einer Funktions- oder Aktivitätseinschränkung, Behinderte nehmen nur 0,8% der Arbeitsplätze ein. Dabei halten rund 31% der befragten Unternehmen die Beschäftigung behinderter Personen in ihrem Betrieb für möglich (ebd).

Ein begleiteter Einstieg in die Arbeitswelt bietet eher die Gewähr für ein erfolgreiches Teilhaben als der Weg über eine geschützte Arbeitsstätte. Dies zeigt unter anderem eine Studie der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich. Hier wurden von 2003 bis Ende 2005 50 Personen mit affektiven oder schizophrenen Erkrankungen begleitet, nach dem Zufallsprinzip einer Experimental- und einer Kontrollgruppe zugewiesen. In der Experimentalgruppe unter-

HAP-Studie zur Berufswahl

Im Auftrag der Psychiatrischen Klinik Münsterlingen haben zwei Studierende der Hochschule für angewandte Psychologie, Ursula Kessler Schoch und Monika Wenk, ein Konzept für ein Pilotprojekt «berufliche Orientierung für junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung» entwickelt und durchgeführt. Die Arbeit ist zugänglich über www.hapzh.ch/index.php?mc=_Bibliothek/d

stützte ein Job-Coach die Person bei der Vorbereitung, dem möglichen Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt und der anschliessenden Arbeitsphase. Auch die 25 Personen der Kontrollgruppe erhielten Unterstützung bei der Arbeitsrehabilitation. Dieses traditionelle Vorgehen führt aber oft in geschützte Arbeitsplätze und erhebt keinen Anspruch, in den ersten Arbeitsmarkt zu begleiten und zu integrieren. Nach Ablauf der eineinhalb Jahre haben elf Personen der Experimentalgruppe eine Stelle in der freien Wirtschaft, drei arbeiten in einer geschützten Werkstatt, sechs haben keine Stelle oder betätigen sich in Freiwilligenarbeit, und sechs Personen sind aus der Studie ausgeschieden. Von den 25 Personen aus der Kontrollgruppe hat niemand eine Arbeitsstelle in der freien Wirtschaft.⁶

SUPPORTED EMPLOYMENT FÜR JUGENDLICHE?

Obwohl verschiedenste psychologische und pädagogische Studien seit mehreren Jahrzehnten den alltagspraktisch mannigfaltig wahrnehmbaren schwierigen Stufenschritt bestätigen⁷, gibt es für diese Klippe – den Wechsel von der sozialen Welt in die Arbeitswelt – wenige Hilfen. Für Jugendliche mit einer Beeinträchtigung oder einer sozialen Benachteiligung wurden in den letzten Jahren innerhalb der obligatorischen Schulpflicht und der weiterführenden Sekundarstufe II zwar diverse Bildungsmöglichkeiten geschaffen. Aber es fehlt an Plätzen in der Arbeitswelt, damit diese jungen Menschen ihr erworbenes Wissen in die Praxis einbringen, sich bewähren können. Das zeigt zum Beispiel die Institution «Märtplatz» in Rorbas-Freienstein. Sie setzt sich seit vielen Jahren für randständige, oft psychisch beeinträchtigte Jugendliche ein. Sie konzentriert sich auf die Ausbildung mindestens 18-Jähriger, wobei die Ausbildungswege oft nicht den gängigen Rastern der schweizerischen Berufsbildung entsprechen. Die Begleitung beim Einstieg in die Arbeitswelt hingegen ist nicht mehr Kernaufgabe, unter anderem deshalb, weil die Finanzierung nicht gewährleistet ist. Begleitungen werden nur nach Möglichkeit und Dringlichkeit wahrgenommen.

Die Diskussion über die 5. IV-Revision in den Räten und das in der Presse oft thematisierte «Eingliedern statt Berenten» wurde häufig entlang rein betriebswirtschaftlichen Argumentationslinien geführt. Gefragt ist dagegen eine Einigung mit Betrieben bzw. ein Engagement von Unternehmen oder gar ein gemeinsames Entwickeln künftiger Schritte mit Vertretern aus Wirtschaft, Politik und Sozialbereich. Im Zentrum der Debatte stehen hier berufliche Möglichkeiten für alle sowie finanziell tragbare Modelle. Gleichzeitig ist damit die Diskussion um gefährdete Jugendliche und deren Einstieg in die Arbeitswelt noch nicht geführt. Ein Austausch zwischen Akteuren und Entscheidungsträgern aus Politik, Wirtschaft und Sozialbereich ist ein Gebot der Stunde.

Autorin Annelies Debrunner, Mitinhaberin der Fima Landert Farago & Partner, ist in der Sozialforschung, in der Lehre und im Kulturmanagement tätig. Sie ist Co-Autorin der erwähnten Studie Supported Employment (Fussnote 4). Adresse: Grossmünsterplatz, 8001 Zürich. debrunner@lfp.ch. www.lfp.ch

Der lange Weg von Maria F. bis zur Lehrabschlussprüfung

Nach längeren Arbeitsunterbrüchen schaffte Maria F. kürzlich die Lehrabschlussprüfung. Ein Job-Coach hat entscheidend dazu beigetragen.

Aufgrund psychischer Schwierigkeiten hat Maria F. vor mehreren Jahren die Berufslehre abgebrochen. In der Folge jobbte sie, war während einer längeren Phase arbeitslos und einige Monate in einer psychiatrischen Klinik hospitalisiert. Schliesslich ging gar nichts mehr.

Zufällig erfuhr sie von einem Integrationsprojekt, das Menschen auf eine Arbeit im allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet und am Arbeitsplatz begleitende Unterstützung oder Supported Employment anbietet. In Einzelgesprächen und in der Gruppe konnte Maria F. mit ihrem Job-Coach die Situation besprechen, sich spezifischer Fähigkeiten bewusst werden, Berufsvorstellungen entwickeln und sich auf die Bewerbungssituation und den Arbeitseinstieg vorbereiten.

Eklat in der Umbruchphase

Der Job-Coach ist seit mehreren Jahren tätig und hatte bereits eine erprobte Zusammenarbeit mit einem Unternehmen, in welchem Maria F. ein halbjähriges Praktikum absolvieren konnte. Maria leistete gute Arbeit. Die Firma bot ihr an, in einer anderen Abteilung die Berufslehre zu beenden.

Kontakte zwischen Maria F. und dem Job-Coach waren in dieser Phase selten. Alles schien sich bestens zu entwickeln. Es kam jedoch zum Eklat, als Maria F., wenige Wochen in der Lehre, mit der zusätzlichen Belastung der Berufsschule und dem neuen täglichen Arbeitsumfeld und einer anderen Vorgesetzten konfrontiert war. Unglückliche Umstände hatten ein relativ spätes Einbeziehen des Job-Coachs zur Folge, als sich bereits ein Konflikt zwischen Maria F. und der Vorgesetzten entwickelt hatte. Dies war wohl nicht zuletzt deshalb der Fall, weil Maria den Eindruck hatte, in dieser Massnahme würde sie unterstützt, man würde in schwierigen Situationen zu ihr schauen, und es würde ihr geholfen. Selber war sie nicht in der Lage, aktiv Hilfe zu suchen und auf den Job-Coach zuzugehen. Dies auch deshalb, weil Maria am liebsten «normal sein» möchte, wie alle andern und sich anbahnende Schwierigkeiten oder gesundheitliche Probleme nicht eingesteht.

Umfeld wurde sensibilisiert

In mehreren Gesprächen mit den Betroffenen konnte die Situation durch den Job-Coach geklärt und auf eine bessere Basis gestellt werden. Maria F. hat weiterhin den Job-Coach nicht selbst über schwierige Situationen informiert. Die direkte Vorgesetzte ist hingegen durch den Vorfall besser unterrichtet und hat seither ihre Strategie geändert. In gewissen Situationen weicht sie von ihrem Vorsatz ab, wonach sie jeden Lehrling zwingend gleich behandelt. Sowohl am Arbeitsplatz wie in der Berufsschule erbringt Maria F. oft überdurchschnittliche Leistungen. Hingegen ist das psychische Befinden nach wie vor fragil, und alle Beteiligten sind auf eine längerfristige Begleitung durch den Job-Coach angewiesen.

ÜBERGANG ZWISCHEN SCHULE UND ARBEITSWELT

Auf einem psychosozialen Modell beruhende Intervention

Innas Masdonati

Die Entwicklung des Arbeitsmarkts macht den Übergang zwischen Schule und Arbeitswelt immer chaotischer und selektiver. Eine wachsende Zahl Jugendlicher befindet sich daher bereits beim Übertritt von der obligatorischen Schule in die Berufsbildung in einer prekären Lage. Es macht Sinn, ihnen zu helfen.

Wie kann man den Übergang von Schule und Arbeitswelt in seiner ganzen Komplexität verstehen? Ist es möglich, Jugendlichen mit Problemen zu helfen, diesen Übergang zu bewältigen? Und wie lässt sich der Erfolg von Massnahmen zur Begleitung dieser von Ausgrenzung bedrohten Gruppe beurteilen? In einer Dissertation im Rahmen der Studie «Die Zeitbombe des «dummen Schülers» wurde versucht, einige Antworten auf diese Fragen zu liefern.

MODELL UND INTERVENTION

Ein theoretisches Modell ermöglicht es, die Komplexität des Übergangs zwischen Schule und Arbeitswelt besser zu erfassen. Es geht davon aus, dass das Individuum trotz erheblicher umfeldbedingter

Zwänge einen Spielraum bei der Gestaltung dieses Übergangsprozesses hat. Wir gehen davon aus, dass die Art und Weise, in der die Jugendlichen den Übergang bewerkstelligen, durch pädagogische Massnahmen beeinflusst werden kann; sie können also Bewältigungsstrategien entwickeln. Dabei beachten wir, dass der Erfolg oder Misserfolg des Übergangsprozesses von mehreren Blickwinkeln aus zu betrachten ist, so auch von einem subjektiven (persönliche Zufriedenheit mit dem Ergebnis des Übergangs) und einem zeitlichen (Verbleib in der Ausbildungssituation).

Den Hauptteil der Arbeit bildete eine Intervention, die auf diesem theoretischen Modell basierte. An dieser Intervention nahmen vierzehn Jugendliche teil, die am Ende ihrer obligatorischen

Der Übergang von der Schule in den Beruf ist mit Risiken verbunden.



Schulzeit ohne Ausbildungslösung waren und eine Überbrückungseinrichtung besuchten. Ziel war es, die Chancen der Teilnehmenden auf einen optimalen Start ihrer Berufsausbildung zu verbessern und ihren Chancen auf einen Verbleib in der Arbeitswelt zu erhöhen. Die Intervention zielte auf die Verbesserung der Vorstellungender Jugendlichen über die Arbeitswelt und auf die Entwicklung der Beziehungskompetenzen der Teilnehmenden (Abbildung).

Die Auswirkungen der Intervention wurden durch verschiedene Methoden evaluiert, die an dieser Stelle nicht näher erörtert werden. Es fanden Befragungen zu drei Zeitpunkten (vor und nach der Intervention sowie ein Jahr später) statt, die mit jenen einer Kontrollgruppe verglichen wurden. Diese Kontrollgruppe bestand aus 27 Jugendlichen, welche dieselbe Brückeneinrichtung besuchten, aber nicht an der Intervention teilnahmen. Die Resultate sind statistisch nicht signifikant. Sie weisen aber darauf hin, dass die Teilnehmenden tendenziell bessere Vorstellungen von der Lehre hatten und sich in den Beziehungen zu den Menschen in ihrem beruflichen Umfeld leichter behaupten konnten. So war die Mehrheit der Ansicht, die Intervention habe ihnen geholfen, sich im Ausbildungsbetrieb «einen Platz zu verschaffen» und positive Er-

wartungen und Einstellungen gegenüber der Lehre zu entwickeln. Zudem zeigte sich, dass die Wirkung der Aktivitäten zur Entwicklung der Beziehungskompetenzen am Arbeitsplatz bestehen blieb bzw. im Lauf der Zeit sogar stärker wurde.

Insgesamt gesehen zeigen die Ergebnisse, dass die Intervention den Teilnehmenden offensichtlich dabei geholfen hat, den Übergang und die zahlreichen damit verbundenen Veränderungen besser zu bewältigen. Allerdings war die Empfänglichkeit der Jugendlichen für die verschiedenen angebotenen Aktivitäten im Lauf der Zeit und je nach behandeltem Thema unterschiedlich. Allgemein gesagt bestätigt die Studie den Nutzen von Interventionen, deren Ziel es ist, Hilfestellung bei der subjektiven Bewältigung des Übergangsprozesses zu bieten. Sie legt auch nahe, dass es notwendig ist, ein solides theoretisches Konzept dieses Phänomens zu entwickeln und die Effekte dieser Interventionen auf vertiefte und umfassende Weise zu evaluieren.

Jonas Masdonati, Dr. phil. (Erziehungswissenschaften), ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle (ISPFP) und erster Assistent am Institut für Psychologie der Universität Lausanne. Adresse: Avenue de Provence 82, Case Postale 192, 1000 Lausanne 16. jonas.masdonati@bbt.admin.ch. Übersetzung: AHA Translations

Inhalte und Ziele der Intervention Intervention «Vorbereitung auf die Lehre» Jugendliche ohne Ausbildungsplatz am Ende der obligatorischen Schulzeit Zielgruppe: Zweck: Vorbereitung gefährdeter Jugendlicher auf den Übergangs Schule – Arbeitswelt Atelier A: Vorstellungen von der Arbeitswelt Atelier B: Beziehungskompetenzen am Arbeitsplatz Ziel: Unterstützung der Teilnehmenden bei der Ziel: Verbesserung der Chancen, sich in den Ausbildungsbetrieb einzugliedern und dort Entwicklung einer realistischen und positiven sozial anerkannt zu werden Vorstellung von der Lehre Thema A1 (prioritär): Thema A2 (ergänzend): Thema B1 (prioritär): Thema B2 (ergänzend): Informationen über die Einstellungen und Selbstbehauptung in der Kommunikation und Erwartungen bezüglich Lehre Arbeitssituation Teamarbeit Spezifisches Ziel: der Lehre Spezifisches Ziel: Spezfisches Ziel: Spezifisches Ziel: Erlernen von Strategien Lernen, am Arbeitsplatz Aufbau eines Entwicklung von realistischen Bilds von zur Selbstbehauptung in effizient zu positiven Einstellungen der Lehre stressgeladenen kommunizieren und zu und Erwartungen Beziehungssituationen kooperieren bezüglich der Lehre am Arbeitsplatz A1.1: Ängste und A2.1: Veränderungen B1.1: Selbst-B2.1: Eine Diskussion Hoffnungen zwischen Schule behauptung im einleiten und A1.2: Treffen mit und Lehre Einstellungsführen Auszubildenden A2.2: Rechte und gespräch B2.2: Gruppendynamik A1.3: Ressourcen zur Pflichten der B1.2: Selbst-Auszubildenden Bewältigung der behauptung in Lehre der Lehre B1.3: Stressbewältigung

Die Typologie von John Holland (vgl. Panorama 1/06, S. 23). Der «künstlerische Typ» in einem Gedicht von Christian Morgenstern. Fotograf: Frank Müller

Das ästhetische Wiesel Ein Wiesel sass auf einem Kiesel inmitten Bachgeriesel. Wisst ihr, weshalb? Das Mondkalb verriet es mir im stillen: Das raffinierte Tier tats um des Reimes willen.



ÜBERBLICK ÜBER DEN AKTUELLEN FORSCHUNGSSTAND

Wie wirksam sind Laufbahnberatungen?

Andreas Hirschi

Die Rechtfertigung von Dienstleistungen im psychosozialen Bereich, also auch von Berufsberatung, ist heute weltweit nötig. Auch in der Schweiz ist die Frage, was Laufbahnberatungen bewirken, durch die Gebührenpflicht von Erwachsenenberatung aktuell. Die internationale Forschung hat hierzu in den letzten Jahren einige wichtige Erkenntnisse hervorgebracht, die bei uns noch kaum bekannt sind¹.

Eine Laufbahnberatung kann grundsätzlich auf drei zeitlichen Ebenen wirksam sein: unmittelbar (zum Beispiel mehr Wissen oder Entschiedenheit der Kunden nach der Beratung), mittelfristig (kongruente Berufswahl) und langfristig (bessere Leistungen am Arbeitsplatz). Die internationale Forschung konnte für alle drei Bereiche positive Nachweise für die Wirksamkeit erbringen. Allerdings sind die langfristigen Wirkungen kaum wissenschaftlich fundiert zu belegen; sie wurden in der Forschung auch stark vernachlässigt. Das hat damit zu tun, dass mittel- und langfristige Wirkungen nur schwer kausal mit der Beratung in Verbindung gebracht werden können, da in der verstrichenen Zeit eine Vielzahl von anderen Faktoren ebenfalls gewirkt haben. Zudem ist es in der Praxis kaum möglich, langfristige Studien mit Verwendung von Kontrollgruppen, welche keine Beratung erhalten haben, durchzuführen. Solche Kontrollgruppen sind für wissenschaftlich fundierte Aussagen zur Wirksamkeit jedoch nötig.

Die Forschung belegte immerhin die unmittelbare Wirksamkeit einer breiten Palette von Interventionen der Berufs-, Studienund Laufbahnberatung (BSLB), so von Einzelberatungen, Workshops, Berufswahlkursen oder Computerprogrammen. Dabei besteht heute grundsätzlich Einigkeit darüber, dass die Steigerung von Kompetenzen,

Wissen sowie funktionalere Einstellungen die wichtigsten Konsequenzen einer Intervention sind. Die Zufriedenheit der Kunden alleine bietet demgegenüber keinen Beleg für die Güte einer Beratung. Obwohl empirisch schwer nachzuweisen, können die durch eine Laufbahnberatung erzielten persönlichen Fortschritte eine wichtige Grundlage für positive Konsequenzen für das Individuum sowie für die Gesellschaft und Volkswirtschaft sein^{2,3}.

VIER FRAGEN UND DEREN KURZE BEANTWORTUNG

Die vorliegenden Studien zur Wirksamkeit von Interventionen in der BSLB erlauben Antworten auf vier Fragen:

- 1. Wie wirksam sind Interventionen in der BSLB im Allgemeinen (generelle Wirksamkeit)?
- 2. Für welche Personengruppen sind Interventionen wie stark wirksam (differenzielle Wirksamkeit)?
- 3. Welche Formen von Interventionen sind wie wirksam?
- 4. Welche Inhalte einer Intervention machen diese wirksam?

Generelle Wirksamkeit: Die Frage, ob Interventionen in der BSLB grundsätzlich wirksam sind, kann heute bejaht werden. Für unterschiedlichste Bevölkerungs- und Altersgruppen wurde über die letzten Jahrzehnte in einer Vielzahl von kontrollierten Studien nachgewiesen, dass Kunden nach einer Intervention über mehr Entschiedenheit in der Berufswahl verfügen, sich über ihre eigenen Interessen, Fähigkeiten und Ziele klarer geworden sind, eine stärker zukunftsgerichtete Planung ihrer Laufbahn vornehmen, die Arbeitswelt besser erkunden und mehr über bestimmte Berufe wissen^{4,5,6,7}. Interessanterweise können Interventionen der BSLB auch einige indirekte Wirkungen erzielen. So zeigen Metaanalysen, dass Laufbahnberatungen zu einer Reduktion von Symptomen wie Ängstlichkeit oder Depression führen und somit die allgemeine psychische Gesundheit der Kunden steigern können^{5,7}. Da in einer Laufbahnberatung auch gezeigt wird, wie Alternativen generiert und bewertet werden können, kann eine Laufbahnberatung auch eine Steigerung der allgemeinen Problemlösekompetenz bewirken⁸. Wie eine amerikanische Metaanalyse zeigt, führt ein intensiver Berufswahlunterricht in Schulen ausserdem zu einer kleinen, aber nachweisbaren Steigerung der Schulleistungen von Jugendlichen⁹.

Differenzielle Wirksamkeit: In über die letzten Jahrzehnte durchgeführten Studien wurde mit Hilfe von Clusteranalysen festgestellt, dass sich Personen, die die BSLB aufsuchen, aufgrund bestimmter persönlicher Merkmale in unterschiedliche Bedürfnisgruppen einteilen lassen¹⁰. So las-

sen sich auf einer ganz grundsätzlichen Ebene zwei Gruppen von Personen unterscheiden: Jene mit relativ hoher Bereitschaft und einem primären Bedarf an zusätzlichen Informationen und Unterstützung bei der Entscheidungsfindung und jene mit tiefer liegenden persönlichen Problemen, welche auch eine intensivere, eher therapeutische Beratung erfordern⁴. Im Allgemeinen profitieren diejenigen Personen am meisten von «klassischen» Laufbahnberatungen, welche bereits über eine grosse Bereitschaft zur Berufswahl verfügen⁹. Beachtenswert ist jedoch, dass der Anteil an Personen mit umfassenderen Problemen unter den Kunden einer normalen Laufbahnberatung durchaus beachtlich sein kann (in einer amerikanischen Studie 60 Prozent der Kunden¹¹) und sich somit Laufbahnberatung für viele Personen nicht auf reine Informationsvermittlung beschränken darf. Für viele andere Faktoren wie Geschlecht oder Alter der Kunden konnten meist keine Unterschiede betreffend die Wirksamkeit von Interventionen gefunden werden. Eine Metaanalyse fand jedoch, dass Frauen im Durchschnitt mehr von Intervention profitieren als Männer⁴. Die Forschungslage in dem Gebiet der differenziellen Wirksamkeit ist heute noch unbefriedigend. International wird gefordert, dass in Zukunft das Hauptaugenmerk von Studien in diesem Bereich liegen sollte¹².

Formen: Die in den letzten Jahrzehnten durchgeführten Metaanalysen zeigen, dass nicht alle Formen von Interventionen gleich wirksam sind. Es gibt jedoch unterschiedliche Befunde, welche Form am wirksamsten ist. Die neueste Analyse⁶ zeigte, dass eine persönliche Einzelberatung am wirksamsten ist. Hier erzielen die Kunden pro Beratungsstunde die grössten Fortschritte. Als ebenfalls sehr wirksam erwiesen sich strukturierte Gruppenworkshops, welche die Teilnehmenden durch ein im Voraus geplantes Programm führen. Diese zeigten eine deutlich grössere Wirksamkeit als unstrukturierte Gruppenberatungen, die spontan die vorhandenen Themen der Teilnehmer aufgreifen. Gruppenworkshops zeigen pro eingesetzte Stunde für die einzelnen Kunden zwar eine geringere Wirksamkeit als Einzelberatungen, sie sind aber

klar kosteneffizienter, da mehrere Personen pro Beratungsstunde erreicht werden⁷. Kaum eine Wirkung zeigen Interventionen ohne persönliche Beratung. Die persönliche Betreuung durch eine Fachperson stellt somit eine wesentliche Komponente für eine nachweisbare Wirkung dar. Interessant ist auch, dass längere Beratungen nicht automatisch grössere Wirkung zeigen. Beratungen mit einer Dauer von vier bis fünf Sitzungen (à 45 bis 60 Minuten) zeigen gemäss einer weiteren Metaanalyse die grössten Effekte⁴.

Inhalte: Diverse Studien zeigen, dass viele Kunden eine gute Arbeitsbeziehung mit der Beratungsperson als wesentliches Element für den Beratungserfolg werten. Ob eine gute Arbeitsbeziehung aber auch tatsächlich zur Wirksamkeit einer Beratung beiträgt, konnte nicht eindeutig belegt werden. Zumindest scheint ihre Bedeutung geringer zu sein als in der Psychotherapie¹¹. Überhaupt konnte die Frage, welche konkreten Inhalte oder Beratungstechniken eine Intervention effektiv machen, lange Zeit nicht befriedigend beantwortet werden. So kamen einige Studien zu dem ernüchternden Ergebnis, dass aufwändige Beratungen mit Testabklärungen nicht effektiver sind als Beratungen ohne Einsatz von Tests^{13,14}. Einen zentralen Durchbruch in der Frage nach wichtigen Inhalten leistete die Metaanalyse von Brown und Ryan Krane⁴. Diese Untersuchung konnte fünf Elemente identifizieren, welche eine Beratung effektiv machen:

- Kunden klären schriftlich ihre Laufbahnund Lebensziele (z. B. durch Führen eines Arbeitsheftes oder Verwendung von schriftlichen Übungen);
- Beratungspersonen geben den Kunden individuelle Interpretationen und ein Feedback (z. B. zu Testresultaten);
- Beratungspersonen geben aktuelle Informationen über die Arbeitswelt und zu den Risiken und Möglichkeiten in ausgewählten Berufen;
- 4) Kunden lernen effektives Laufbahnverhalten nach Modellen und Mentoren;
- 5) Beratungspersonen helfen in der Entwicklung von unterstützenden sozialen Netzwerken zur Erreichung der Laufbahnziele.

Eine spätere Untersuchung der gleichen Autoren¹⁵ belegte, dass diese Inhalte nicht nur für sich alleine die Wirksamkeit einer Beratung steigern, sondern dass eine Kombination dieser Elemente auch zu einer linearen Steigerung der Wirksamkeit führt. Ein zufälliges Zusammenstellen von diversen Techniken führt hingegen nicht automatisch zu einer grösseren Wirksamkeit. Ebenso erzielen Interventionen, welche die Kunden anleiten, sich selbstständig Informationen über bestimmte Berufe oder Ausbildungen zu beschaffen oder Übungen und Tests zur Ausarbeitung von persönlichen Interessen durchzuführen, keine grosse Wirksamkeit, wenn sie nicht durch einige der erwähnten Inhalte ergänzt werden.

EINE KRITISCHE SCHLUSSBEMERKUNG

Wie erwähnt, kann die Forschung heute eine Vielzahl von zentralen Fragen zur Wirksamkeit der BSLB beantworten. Kritisch ist anzumerken, dass fast alle Studien aus den USA stammen. Im deutschsprachigen Raum wurden dagegen seit Jahren keine kontrollierten Untersuchungen zur Wirksamkeit von Laufbahnberatungen publiziert. Zudem ist ein Grossteil der in den USA untersuchten Kundinnen und Kunden College-Studierende. Heute wird kritisiert, dass sich die theoretische und empirische Forschung in der Berufs- und Laufbahnberatung beinahe ausschliesslich auf diese Gruppe konzentriert hat 16,17, obwohl ihre Erkenntnisse nicht automatisch für sozial und kulturell verschiedenartige Bevölkerungsgruppen generalisiert werden können. Es ist deshalb wichtig, dass auch in der Schweiz eine Studie durchgeführt wird, welche Effekte von Laufbahnberatungen überprüft¹⁸. Sie leistet einen wichtigen Beitrag zur Qualitätsentwicklung der BSLB.

Andreas Hirschi, lic. phil. Psychologe FSP, arbeitet seit drei Jahren als Berufs- und Laufbahnberater in Sargans. Zurzeit im Studiengang NABB-8 und Doktorand an der Universität Zürich bei Prof. Dr. Damian Läge, Fachrichtung Angewandte Kognitionspsychologie. Adresse: Berufs- und Laufbahnberatung Sarganserland, Postfach 95, 7320 Sargans. andreas.hirschi@ed-blb.sg.ch

Literaturangaben unter www.panorama.ch/files/5074.pdf

BAC2000 im Internet

Der Neigungstest BAC2000 ist ein Interesseninventar in Form einer Berufsliste. Es handelt sich um die aktualisierte Fassung des in Papierform vorliegenden Inventars BAC78, das in den 70er- und 80er-Jahren am Institut für Psychologie der Universität Lausanne entwickelt wurde (Berthoud, BAC78, Institut de Psychologie de l'Université de Lausanne, 1983). BAC2000 dient zur Erhebung der Interessen von Lernenden in gymnasialen Schulformen sowie von zumindest 15- bis 16-jährigen jungen Erwachsenen, die eine weiterführende Ausbildung (universitäre Grundausbildung, FH, PH, Ingenieurschule) planen oder gerade absolvieren. Da bestimmte Berufskategorien durch Spezifizierung überrepräsentiert, andere hingegen durch Generalisierung unterrepräsentiert sind, ist BAC2000 grundsätzlich für Jugendliche, die eine Lehre absolvieren möchten, nicht geeignet. Es sind zwei Versionen des Inventars verfügbar, eine für junge Männer und eine für junge Frauen. Interessierte Berufsberatende bekommen von Prof. Jérôme Rossier, Institut für Psychologie, Universität Lausanne, ein Passwort: Jerome.Rossier@unil.ch PY/MR

Akad. Berufsberatung Bern: Hohe Kundenzufriedenheit

Die akademische Berufsberatung Bern hat Kundenwünsche und -zufriedenheit ermittelt (Erst- und Zweitbefragung). 1168 Personen wurden angeschrieben, 62 Prozent haben geantwortet. Daraus geht hervor, dass die Ratsuchenden das eingehende Gespräch mit einer unabhängigen Fachperson am wichtigsten finden. Fragebogen und Tests landen auf dem letzten Platz. Eher überraschend fielen die Rückmeldungen zu den Wartefristen aus. Kurze Wartefristen bis zum ersten Gesprächstermin finden nur 66 Prozent wichtig oder eher wichtig, die übrigen Befragten scheinen diesem Aspekt kein hohes Gewicht beizumessen. 94 Prozent der Antwortenden würden die akademische Berufsberatung Bern weiterempfehlen, 76 Prozent vorbehaltlos. Dabei sind kaum Unterschiede festzustellen zwischen Personen mit einer oder mehreren Sitzungen. Es gelingt den Beratenden also auch in einem einmaligen Kontakt, die Ratsuchenden zufrieden zu stellen. Und wenn die Beratungsziele in einem Gespräch nicht erreicht werden können, werden weitere Termine angeboten.

Da die Fragebogen nicht anonymisiert waren, konnten die Beratenden sie mit dem eigenen Eindruck vergleichen und so die eigene Wahrnehmung überprüfen.

Informationen: Claudia Bötschi, claudia.boetschi@erz.be.ch; Download der Zusammenfassung: www.panorama.ch/files/5120.pdf

Career Service an FH Luzern

Die Fachhochschule Zentralschweiz (FHZ) baut ein Career Service Center auf, das Absolventinnen und Absolventen beim Eintritt in das Berufsleben unterstützt. Verschiedene Angebote vermitteln Schlüsselqualifikationen und berufliche Strategien. Auch beim Knüpfen von Kontakten mit potentiellen Arbeitgebern wird der Career Service behilflich sein. Um Angebote möglichst praxisgenau auf die Anforderungen der Wirtschaft ausrichten zu können, wird ein Beirat gegründet, dem Arbeitgeber aus der ganzen Schweiz angehören. Die Idee der Career Service stammt aus dem englischen und amerikanischen Universitätssystem und hat sich dort bewährt.

Kontakt: Johanna Estermann, johanna.estermann@fhz.ch

REZENSION



Martina Mörth und Imke Söller Handbuch für die Berufsund Laufbahnberatung Vandenhoeck & Ruprecht Göttingen 2005, 226 Seiten EURO 26.90 ISBN 3-525-45154-7

Deutsches Handbuch für die Berufs- und Laufbahnberatung

Die Autorinnen sind Diplom-Psychologinnen und freiberuflich als Berufs- und Laufbahnberaterinnen in Deutschland tätig. Ihr Handbuch für die Berufs- und Laufbahnberatung richtet sich an Berufskolleginnen und -kollegen sowie Studierende, die sich für dieses Berufsfeld interessieren, und hat den Anspruch, «auf anschauliche Weise einen Überblick über relevantes psychologisches Hintergrundwissen zu vermitteln und kon-

krete Vorgehensweisen für die Praxis» aufzuzeigen. Im 226-seitigen Buch werden elf Seiten für das Literaturverzeichnis aufgewendet. Das sagt einiges: Das Buch streift zwar viele Wissensgebiete, die in der Berufs- und Laufbahnberatung relevant sind die Auseinandersetzung bleibt aber oberflächlich. Eine Ausnahme bildet das Kapitel «Biografischer Ansatz in der Berufs- und Laufbahnberatung». Hier beschreiben die Autorinnen den Beratungsprozess mit Hilfe eines (ihres eigenen?) Fünfphasenmodells. Was den Inhalt dieser fünf Phasen betrifft, kann man geteilter Meinung sein. Anregend war für mich auf jeden Fall die Auseinandersetzung mit einem mir teilweise fremden Beratungskonzept und einem Rollenverständnis, das ich an einigen Stellen nicht teile («Wir ermuntern, motivieren, raten ab. informieren über Vor- und Nachteile...»). Ein Nachsinnen zu Fragen wie «Wo bleibt die Selbstverantwortung des Klienten? Was trägt die Klientin zu einer gelingenden Beratung bei?» sucht man aber auch an dieser Stelle - wie im ganzen Buch - vergeblich. Stattdessen werden «pfannenfertige» Lösungen und etwas allzu schematische Beratungsprozesse vorgestellt. Schade. Fazit: Aufgrund des eher geringen Seitenumfangs und der grossen Themenvielfalt kann die Leserschaft keinen vertieften Einblick in die einzelnen Konzepte und Theorien erwarten. Wer sich nicht zu fest an den stellenweise etwas bevormundenden Ton und den vereinfachten Darstellungen stört, findet im Buch jedoch Anregungen, sich mit dem einen oder anderen Thema weiter zu beschäftigen. Hinweise zu weiterführender Literatur sind im Buch zahlreich vorhanden. Die Autorinnen berücksichtigen dabei nicht nur alte «Psychologie-Grössen» wie John Holland oder Donald E. Super. Auch neuere (Richard N. Bolles) und unbekannte Namen (Andrea Abele) haben ihren Weg in dieses Handbuch gefunden.

Corinne Lindt Zbinden

Die Autorin ist Berufs- und Laufbahnberaterin und arbeitet im BIZ Bern; Adresse: Neuengass-Passage 3, 3011 Bern. corinne.lindt@erz.be.ch





STUDIE «HOCH BEGABT UND (NUR) LEHRLING?»

Wer sind die Besten in der Berufsbildung?

Bis jetzt wurde in der Begabungsforschung eine bestimmte Gruppe grösstenteils ausgespart: die überdurchschnittlich begabten Lernenden in der Berufsbildung. Mit der Studie «Hoch begabt und «nur» Lehrling?» im Rahmen der KTI-Berufsbildungsforschung wurde nun festgestellt, dass überdurchschnittliche Begabung wenig mit den Bildungsambitionen der Herkunftsfamilie, aber viel mit Motivation zu tun hat.

Rebecca Müller Michael Niederhauser Margrit Stamm

Im Gegensatz zu sportlicher, künstlerischer oder akademischer Begabung geniesst berufliche Begabung wenig gesellschaftliche Beachtung und noch weniger Forschungsinteresse. Das neue Berufsbildungsgesetz verpflichtet jedoch zu einem Sichtwechsel: Die Verankerung der Förderung begabter Berufslernender in Artikel 21 führt dazu, dass sich Berufsschulen künftig vermehrt um überdurchschnittliche Auszubildende kümmern müssen.¹ Eine DBK-Arbeitsgruppe beschäftigte sich bereits Ende der 90er Jahre mit der Thematik.²

TALENTPOOL MIT 196 JUGENDLICHEN

Dass es in der Berufsbildung talentierte und überdurchschnittlich begabte Lernende gibt, ist durch verschiedene deutsche Untersuchungen belegt.³ Wie hoch ihr Anteil ist, in welchen Bereichen sie sich von durchschnittlich Begabten unterscheiden und wie sie sich während der Berufslehre entwickeln, ist jedoch nicht untersucht. Diesen Fragen nimmt sich nun die Längsschnittstudie «Hoch begabt und «nur» Lehrling?» an, eine empirische Studie zu den Ausbildungsverläufen besonders befähigter Jugendlicher im Schweizer Berufsbildungssystem. Beteiligt sind 23 Berufsschulen mit ursprünglich 2706 Berufslernenden, die zum Zeitpunkt der ersten Datenerhebung im Herbst 2004 die Berufslehre frisch begonnen hatten. Sie wurden einem zweistufigen Verfahren unterzogen, das die Bildung eines Talentpools zum Ziel hatte. Die erste Stufe bildete die Messung der praktisch-technischen Intelligenz, der Handfertigkeit und des räumlichen Vorstellungsvermögens. Auf der zweiten Stufe wurden überdurchschnittliches Vorwissen und Merkmale von Minderleistung während der obligatorischen Schulzeit erfasst. So konnten 196 Personen identifiziert werden, die den Talentpool bilden. Ihnen wurde eine Vergleichsgruppe mit 139 Personen gegenübergestellt.

ZEHN BISHERIGE HAUPTERGEBNISSE

- 1. Überdurchschnittliche Begabung ist auch in der Schweizer Berufsbildung eine Realität. Im Projekt konnten 7,2 Prozent (196 Personen) überdurchschnittlich begabte Auszubildende identifiziert werden. Sie stammen aus allen Berufsfeldern, also auch aus traditionellen Berufen wie Köchin, Zimmermann oder Metzgerin. Gemessen am traditionellen Hochbegabungskriterium (IQ ≥130), beträgt der Anteil hoch Begabter jedoch nur 0,7 Prozent (19 Personen). Das Attribut «hoch» in unserem Projekttitel ist deshalb nicht gerechtfertigt; es kann lediglich von «überdurchschnittlich Begabten» gesprochen werden.
- 2.Das Alter der Auszubildenden hängt deutlich mit ihrem Begabungsprofil zu-

- sammen. Die Jüngsten weisen die höchsten Begabungsprofile auf. Dieses Ergebnis deckt sich mit der aus der Hochbegabungsforschung bekannten Erkenntnis, wonach hoch Begabte durch beschleunigte Intelligenzentwicklung besonders auffallen. Erstaunlich ist allerdings, dass die höchsten Begabungsprofile nicht mit den besten Leistungen im Lehrbetrieb einhergehen. Die bisher besten Leistungen zeigen Personen, die nur leicht überdurchschnittliche Begabungsprofile, aber eine ausgeprägte Leistungsmotivation, hohe Stressresistenz und besondere Berufsinteressen aufweisen.
- 3. Die bisherige hoch Begabungsforschung weist bei Hochbegabten regelmässig einen bildungsambitionierten Familienhintergrund und eine kleine Familiengrösse nach. Solche Befunde können wir nicht bestätigen. Unsere überdurchschnittlich begabten Lernenden stammen grösstenteils aus Arbeiter- und Angestelltenmilieus und aus relativ grossen Familien, in denen Bildung keinen besonders hohen Stellenwert hat. Sie verfügen mehrheitlich über einen Schulabschluss im mittleren Anforderungsbereich, erzielten dort sehr gute letzte Zeugnisnoten in den Fächern Deutsch und Mathematik und zeigen in der Lehre hohe Ambitionen. Man kann sie deshalb als Bildungsaufsteiger bezeichnen.

- 4.Es zeigen sich auch im Freizeitverhalten Unterschiede zu traditionellen Befunden. Gemäss den Ergebnissen der Forschung engagieren sich hoch Begabte in der Regel in vielseitigen Freizeitaktivitäten, die einen grossen Teil der ausserschulischen Zeit abdecken. Unsere Lernenden haben jedoch nur einige wenige, klar umrissene Freizeitinteressen. Dabei bleibt die Herkunftsfamilie bedeutsam; die Lernenden verbringen einen Grossteil ihrer Freizeit in ihrem Elternhaus.
- 5. Unsere überdurchschnittlich begabten Auszubildenden rekrutieren sich nur zu einem guten Viertel aus den anforderungshöchsten Schulniveaus (beispielsweise Progymnasium und Bezirksschule). Gut drei Viertel verfügen hingegen über einen Abschluss mittleren oder niedrigen Niveaus. Damit zeigt sich, dass der Berufsbildung in der Förderung dieser Lernenden eine besonders wichtige Aufgabe zukommt.
- 6. Die überdurchschnittlich begabten Frauen erzielen tendenziell bessere Leistungswerte als ihre Kollegen und widerlegen damit bisherige Befunde (Grafik). Widersprüchlich sieht es in Bezug auf die Persönlichkeitsentwicklung aus. Hier weisen die Frauen sowohl günstigere als auch ungünstigere Merkmale auf als ihre männlichen Kollegen. Ungünstiger erweist sich vor allem, dass sie ihr Leistungsverhalten durchwegs negativer einschätzen, sich weniger zutrauen und zudem stressanfälliger und misserfolgsängstlicher sind als ihre Kollegen. Andererseits verfügen sie im Vergleich zu den männlichen Lernenden über höhere Leistungsmotivation sowie über grösseres Berufs- und Karriereinteresse.
- 7. Eine kleine Gruppe von Auszubildenden sticht besonders hervor: die sogenannten Minderleister (Underachiever). Es handelt sich um 26 Lernende, die aus bildungsnahen Elternhäusern stammen und mehrheitlich einen Schulabschluss mit hohem Anforderungsprofil aufweisen. Sie zeichnen sich durch hohe Begabungsprofile aus, weisen aber schlechte Abschlussnoten der obligatorischen Schule und von Brüchen gezeichnete Schullaufbahnen auf. Bemerkenswert ist, dass drei Viertel von ihnen seit Lehrbeginn eine

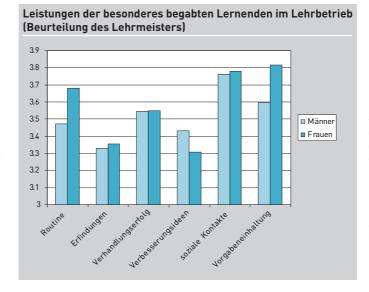
- viel versprechende Leistungsentwicklung zeigen. Möglicherweise ist der Einstieg in die Berufslehre für sie zu einer zweiten Chance geworden.
- 8. Bildungsverantwortliche betonen immer wieder, dass viele Jugendliche zu wenig motiviert, lernwillig und zuverlässig seien, um eine gute Lehre zu absolvieren. Tatsächlich verfügen überdurchschnittlich begabte Auszubildende im Vergleich zu normal begabten Berufslernenden über deutlich ausgeprägtere Schlüsselqualifikationen. Dies trifft für materielle Kenntnisse wie formale und personale Fähigkeiten zu zumal bei den weiblichen Lernenden. Einzig in den sozialen Schlüsselqualifikationen gibt es keine Unterschiede zu den normal begabten Auszubildenden.
- 9. Das Betriebs- bzw. Schulklima scheint bei der Entwicklung von Leistungsexzellenz besonders bedeutsam zu sein. Ein gutes Klima hängt mit hoher Leistungsmotivation und ausgeprägtem Berufsinteresse zusammen. Deshalb scheint uns wichtig, dass der Lehrmeister leistungsstarke Lernende erwartet, sie wahrnimmt und individuell fördert. Zum jetzigen Zeitpunkt können wir aus unseren Daten aber noch keine Empfehlungen zur Beziehungsgestaltung von Lehrmeisterinnen und Lernenden ableiten.
- 10. Fördermassnahmen scheinen insgesamt recht zufällig und wenig gezielt eingesetzt zu werden. Sie finden in der Regel während der Arbeit im Betrieb statt

und beinhalten die Erteilung von schwierigeren Aufgaben und die Gewährung von mehr Selbstständigkeit bei der Verrichtung von Arbeiten oder dem Treffen von Entscheidungen. Manche Lernende erhalten auch die Möglichkeit, an externen Computer- oder Sprachkursen teilzunehmen. Allerdings muss bemerkt werden, dass unsere Daten auf dem Ende des ersten Lehrjahres beruhen. Es ist möglich, dass die Berufsbildner gezielter fördern, sobald sich die Leistungsexzellenz bei einzelnen Lernenden deutlicher manifestiert.

AUSSICHTEN

Für den Fortgang unseres Projektes stehen folgende Fragen im Zentrum des Interesses: Wie verläuft die weitere Entwicklung der Leistungsexzellenz gesamthaft und in den einzelnen Gruppen? Werden die Leistungsunterschiede mit zunehmender Berufserfahrung immer grösser, oder kommt es zu einer Nivellierung zwischen Talentpool und Vergleichsgruppe? Was ist wichtiger für die Entwicklung von Leistungsexzellenz: (praktische) Intelligenz oder Motivation und Interesse? Trotz der kurzen Laufzeit des Projekts hoffen wir, im Jahr 2007 auf diese und weitere Fragen Antworten liefern zu können. Alle Ergebnisse werden fortlaufend auf perso.unifr.ch/margrit. stamm/forschung/fo projekte.php publiziert.

Angaben zu Autorinnen und Autor und Fussnoten auf Seite 35.



Die Grafik zeigt die Mittelwerte verschiedener Leistungsbeurteilungsskalen, auf welchen die überdurchschnittlich begabten Auszubildenden von ihren Lehrmeistern eingeschätzt worden sind. Die Skalen reichen von 1 (erfüllt Anforderung selten) bis 5 (übertrifft Anforderungen meistens).

Gisela Basler

Zeitgemässe Umweltbildung ist moderne Bildung. Umweltbildung ermöglicht es, Sozial- und Selbstkompetenzen aufzubauen und zu festigen, wie sie in den neuen Bildungsverordnungen neben den Fach- und Methodenkompetenzen verlangt werden. Das Bundesamt für Umwelt BAFU bietet Hilfe bei der Erstellung der Bildungsverordnungen und unterstützt deren Umsetzung in die Praxis.

Das zweite Jahr der internationalen UNO-Dekade «Bildung für nachhaltige Entwicklung» ist angebrochen. Nachhaltig ist eine Entwicklung dann, wenn sich Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt im Gleichgewicht befinden. Umweltbildung - wie auch Gesundheitsbildung und globale Bildung füllt den Begriff «Bildung für nachhaltige Entwicklung» mit Inhalt. Sie ist dabei weit mehr als blosse Wissensvermittlung über ökologische Zusammenhänge. Umweltbildung vermittelt Respekt gegenüber Mensch und Umwelt, weckt Kreativität, lädt ein zum Mitdenken und eröffnet die Möglichkeit zum Mitgestalten der Um- und Mitwelt. Umweltbildung ist auch lebenslanges Lernen. Idealerweise kommen deshalb schon Kinder im Vorschulalter mit Umweltbildung in Berührung; sie sollte über die obligatorische Schulzeit und die berufliche Grund- und Weiterbildung weitergeführt werden und auch die Menschen in der ausserschulischen (Weiter-)Bildung und im Alter erreichen.

UMWELTBILDUNG AUF SEKUNDARSTUFE II

Jugendliche können am besten motiviert werden, wenn sie so angesprochen werden, wie es ihrer Entwicklung entspricht. Neun oder mehr Jahre lang ist ihnen der Kopf mit Schulstoff gefüllt worden. Nun sind sie beinahe erwachsen und möchten gesellschaftlich irgendwie nützlich sein.

Bei einer konkreten Tätigkeit mit einem sichtbaren und sinnvollen Nutzen können Sinn stiftende Erfahrungen und Einsichten gewonnen werden, so zum Beispiel die Erkenntnis, fähig zu sein, etwas Sinnvolles zu tun, etwas Aufbauendes geschaffen zu haben.

Zeitgemässe Umweltbildung entspricht exakt einer modernen Bildung, wie sie heute gefordert und gefördert wird. Nebst der Vermittlung ökologischer Inhalte ist Umweltbildung geradezu prädestiniert, Sozial- und Selbstkompetenzen aufzubauen und zu festigen, wie sie in den neuen Bildungsverordnungen nebst Fach- und Methodenkompetenzen verlangt werden. Umweltbildung fördert das Übernehmen von Selbstverantwortung für das eigene Handeln, Denken in Zusammenhängen, Problemlösen, Kreativität, Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Teamfähigkeit, Respekt und vieles mehr.

Das neue Berufsbildungsgesetz, das seit Anfang 2004 in Kraft ist, hält fest: «Die berufliche Grundbildung umfasst insbesondere die Vermittlung und den Erwerb der wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Kenntnisse und Fähigkeiten, welche die Lernenden dazu befähigen, zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen» (Art. 15 Abs. 2 Bst. c.). Im Zuge der Umsetzung des BBG müssen alle bisherigen Ausbildungsvorschriften der rund

Checkliste für Verbände, Kantone und das BBT

Folgende Punkte sind bei der Erstellung oder Revision einer Bildungsverordnung bezüglich ökologischer Aspekte/Umweltbildung zu berücksichtigen:

- In der Verordnung: Sind Ökologie und Umwelt nicht nur unter der Fachkompetenz, sondern auch unter Sozial- und Selbstkompetenz oder Methodenkompetenz explizit aufgeführt?
- Im Bildungsplan: Werden die aufgeführten Kompetenzen erläutert? Das BAFU hilft gerne mit Formulierungsideen.
- Im Leistungszielkatalog: Kommt zum Ausdruck, mit welchen Leit-, Richt- und Leistungszielen diese Kompetenzen erworben werden können?
- Wird der Umweltaspekt auch beim Erwerb der übrigen Kompetenzen berücksichtigt? Bildung für nachhaltige Entwicklung umfasst alle Ausbildungsbereiche.
- Ist die Vernetzung der fachlichen Ausbildung mit der Allgemeinbildung auch in ökologischer Hinsicht gewährleistet?
- Existieren geeignete Lehrmittel, oder müssen einige erst noch erstellt werden?
 Das BAFU nimmt entsprechende Projektanträge zur Unterstützung entgegen.
- Sind die Bildungsverantwortlichen aller Lernorte vorbereitet und genügend qualifiziert, die ökologischen Bildungsinhalte lebens- und praxisnah zu vermitteln?



Entdecken Sie acht Mal die Schweiz neu!

In acht Ausgaben stellt das Erlebnismagazin das Tourismusprogramm Kulturwege Schweiz in allen Regionen des Landes vor. Ab 2007 erscheint das Magazin halbjährlich; bis 2009 ist die Serie komplett. Abonnieren Sie jetzt das Erlebnismagazin und verpassen Sie keine Ausgabe!

2007 Graubünden* Uri-Tessin 2008 Ostschweiz

Zentralschweiz

2009 Westschweiz Nordwestschweiz

* Änderung der Reihenfolge möglich

Bereits erschienen: 2005 Wallis

2006 Bern-Freiburg-Solothurn

Ich abonniere das Erlebnismagazi Kulturwege Schweiz und erhalte 2007 bis 2009 jährlich zwei Ausgaben. Preis komplett CHF 50+ CH 12 Versand (Schweiz), € 35+ € 20 Versand (Europa).
Zusätzlich im Abonnement: ☐ Magazin 2005 Wallis ☐ Magazin 2006 Bern-Freiburg-Solothurn à CHF 5/€ 3.50

☐ Ich bestelle ___ Exemplar(e) desMagazins Wallis (2005).☐ deutsch ☐ französisch

	Ich bestelle Exemplar(e)
	des Magazins Ausgabe Bern-
	Freiburg-Solothurn (2006).
	\square deutsch \square französisch
	à CHF 8.−/€ 6.− zuzügl.
	Versandkosten
Nam	e, Vorname
Stra	sse, Nr.
PLZ,	Ort
Dati	ım, Unterschrift



300 existierenden Berufe in den kommenden fünf Jahren – die Zeit wird wohl kaum ausreichen – überarbeitet werden. Die Revisionsarbeit dieser Bildungsverordnungen eröffnet die Gelegenheit, ökologische und umweltbildnerische Aspekte vermehrt in die berufliche Grundbildung einfliessen zu lassen. Sie bietet allen Beteiligten die Chance, bisher Geleistetes zu hinterfragen und auf Sekundarstufe II neue Wege in der (Umwelt-)Bildung zu begehen.

BERATUNG DURCH DAS BAFU

Das BBG äussert sich nicht darüber, ob oder welche Mindestformulierungen über die Ökologie und die nachhaltige Entwicklung in die Bildungsverordnungen aufgenommen werden müssen. Deshalb ist noch Informations- und Überzeugungsarbeit bei den drei Verbundpartnern BBT, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt zu leisten.

OdAs, die eine Revision ihrer Bildungsverordnung beim BBT angemeldet haben oder planen, sind eingeladen, frühzeitig mit dem Bereich Umweltbildung im Bundesamt für Umwelt BAFU Kontakt aufzunehmen. Hier können sie sich beraten lassen, wie ökologische Aspekte in den Entwurf aufgenommen werden können.

Das ehemalige Bundesamt für Umwelt, Wald und Landschaft BUWAL und weite Teile des ehemaligen Bundesamts für Wasser und Geologie BWG sind per 1. Januar 2006 zum Bundesamt für Umwelt BAFU fusioniert worden. «Aufgabe des neuen Bundesamts für Umwelt BAFU ist es, in der Schweiz Lebensqualität, eine gesunde Umwelt und gute Rahmenbedingungen für die Wirtschaft zu fördern. Erreichen will das neue Amt dieses Ziel im Dialog mit Kantonen, der Wirtschaft, der Politik und der Gesellschaft», sagte BAFU-Direktor Bruno Oberle anlässlich der Präsentation des BAFU vor den Medien im Januar 2006.

Autorin und Kontaktperson: Gisela Basler ist zuständig für die berufliche Grundbildung im Bereich Umweltbildung BAFU (www.umwelt-schweiz.ch); Adresse: Bundesamt für Umwelt BAFU, 3003 Bern, gisela.basler@bafu.admin.ch

Zwei Beispiele für eine gute Umsetzung

Bivo Seilbahner/in

Ein anschauliches Beispiel, wie Umweltbildung in eine Bildungsverordnung (Bivo) einfliessen kann, ist der vom Verband Seilbahnen Schweiz SBS neu geschaffene Beruf Seilbahner/in. Nachdem der Verband Kenntnis von der Stellungnahme des BUWAL (heute BAFU) erhalten hatte, hat er von sich aus Kontakt mit dem BUWAL aufgenommen, um die ökologischen Anliegen noch vor der Schlussbesprechung des Entwurfs zu bereinigen. In der verabschiedeten Verordnung steht:

Art. 1, Berufsbezeichnung und Berufsbild: ... «Sie tragen Mitverantwortung für den sicheren Betrieb der Anlagen und richten ihre Handlungen konsequent auf die Kundenbedürfnisse sowie die technisch einwandfreie, ökonomisch effiziente und ökologisch sinnvolle Erfüllung der betrieblichen Prozesse aus.»

Weiter wird ökologisches Bewusstsein in Art. 6 als Sozial- und Selbstkompetenz aufgeführt und im Bildungsplan in 3.8 wie folgt ausformuliert: «Seilbahnen sind eingebettet in ökologische Systeme, zu denen Sorge getragen werden muss. Seilbahnerinnen und Seilbahner sind sich bewusst, dass sie ihre Tätigkeit in sensiblen Berggebieten und Regionen ausüben. Im Spannungsfeld zwischen wilder unberührter Natur und Massentourismus erfüllen sie ihre Aufgaben durchdacht und tragen mit ihrem Verhalten zum Schutz der Natur bei. Sie ergreifen alle Massnahmen, um unnötige und unberechtigte Naturbelastungen zu vermeiden.»

Dies sind ganz spezifische Aussagen und doch so allgemeingültig, dass sie sich durch die ganze Ausbildung hindurchziehen. Im Leistungszielkatalog werden sie teilweise manifest, wie im Richtziel 1.3.1 oder im Leistungsziel 1.7.4.1.

Laut Kurt Hächler, Zuständiger beim SBS für die Umsetzung in Lehrmittel, werden die ersten Seilbahner/innen ab Herbst 2006 ausgebildet – die Umsetzung der Bivo läuft also auf Hochtouren: Im Februar fand eine erste Information für Berufsschullehrpersonen statt. Im Mai folgt ein Workshop für Lehrmeister. Der Aufbau im technischen Bereich ist angelaufen. Bereits bestehende Lehrmittel werden evaluiert, andere werden vom Verband selber erarbeitet.

Bivo Gestalter/in Werbetechnik

Wie Umweltbildung bereits im Entwurf zur

neuen Bivo einfliessen kann, zeigt dasjenige des Berufes Gestalter/in Werbetechnik. In Artikel 1 Berufsbezeichnung und Berufsbild: «... Bei der Auftragsabwicklung berücksichtigt sie/er wirtschaftliche, ökologische und sicherheitstechnische Gesichtspunkte.» Umweltschutz wird in Art. 4 als Fachkompetenz aufgeführt wie auch ökologisches Verhalten in Art. 5 als Methodenkompetenz. Im Bildungsplan steht dazu: «Ökologisches Verhalten ist aus dem Berufsalltag nicht mehr wegzudenken. Gestalterinnen und Gestalter Werbetechnik sind bereit, betriebliche Umweltschutzmassnahmen anzuwenden und Verbesserungspotenziale zu erkennen.» Im Leistungszielkatalog (siehe Kap 8) werden ökologisches Leitziel, Richtund Leistungsziele formuliert. Konsequenterweise wird Umweltschutz auch in der Lektionentafel und im Qualifikationsverfahren aufgeführt. Generell ist die Verordnung exemplarisch in der Qualität von Darstellung und Formulierung des Bildungsplans. Michael Millius, Projektleiter für die Berufsreform seitens des Verbandes Werbetechnik VWT, äussert sich folgendermassen zu den ökologischen Bildungsinhalten: «Wir müssen uns in unseren täglichen Arbeitsabläufen bewusst werden, welche gravierenden Auswirkungen eine Nichtberücksichtigung der Ökologie und des Umweltschutzes auf unsere Arbeitswelt hat. Eine Nichtakzeptanz und die dadurch entstehende kurzoder langfristige Zerstörung der gegebenen Ressourcen unserer Umwelt ist nicht nur verantwortungslos kommenden Generationen gegenüber, sie schlägt sich auch organisch und mental auf unsere Arbeitskräfte nieder. In unserer heutigen, von Stresssituationen beherrschten Wirtschaftswelt ist die Gesundheit der Arbeitenden das höchste Gut. Gesundheitlich angeschlagene Arbeitskräfte können die nötige Leistung nicht erbringen, sind unmotiviert, was sich wiederum auf die sozialen Aspekte wie Teamfähigkeit, Betriebsklima und Zusammenarbeit niederschlägt. Kein Arbeitgeber, keine Führungskraft und kein Ausbildner kann es sich leisten, diese Aspekte zu ignorieren.»

ZWEI REZENSIONEN



Notker Hammerstein/ Ulrich Hermann (Hrsg.) Handbuch der deutschen Bildungsgeschichte Band II. 18. Jahrhundert München: C. H. Beck 2005 ISBN 3-406 -32464-9

Handbuch der deutschen Bildungsgeschichte

Mit dem Erscheinen von Band 2 hat das 6-bändige «Handbuch der deutschen Bildungsgeschichte» seinen Abschluss gefunden. Die Texte, verfasst von renommierten Bildungshistorikern, spannen einen Bogen vom 15. Jahrhundert zur Gegenwart. Pro Band wird über die Lebenswelt und den Alltag, die Familienerziehung, das pädagogische Denken in den jeweiligen Epochen, aber auch über die Bildung von Erwachsenen eine Übersicht gewährt. Die einzelnen Kapitel zur Hochschule, Schule und zur Berufsbildung, gelesen in allen sechs Bänden, ergeben eine interessante Entwicklungsgeschichte des Bildungswesens.

Der zuletzt erschienene Band über das 18. Jahrhundert ist von besonderem Interesse, weil er das «Pädagogische Jahrhundert» behandelt. In dieser Zeit wirkten Rousseau und Pestalozzi, experimentierten Basedow und Campe mit neuen Unterrichtsformen zur Verbesserung der Menschheit und hielt Kant seine Vorlesung zur Pädagogik. Es ging dabei nicht nur um die Erziehung im Allgemeinen, sondern auch um die Erziehung des Volkes zur «Industrie». Industrie - verstanden als aufkommende Produktionsform und im Sinne der lateinischen Wurzel «industria» (Fleiss) – sollte dem eigenen Fortkommen und dem des Landes und der Nation dienen. Daher erhielt der Einbezug der Arbeit in den Unterricht eine besondere Bedeutung. Nicht nur in der Erziehung der Armen, sondern auch in den Philantropinen, welche Kinder aus begüterten Familien aufnahmen, wurde nun im Garten oder in der Schreinerei gearbeitet.

Aus der Warte der beruflichen Bildung von besonderem Interesse ist der Beitrag der Erziehungswissenschaftlerin Christine Mayer zur Mädchenerziehung. Die Erziehung zur Gattin, Hausfrau und Mutter war durchaus als Berufserziehung gedacht. Zweckmässige und angemessene Ausbildung für die künftige Bestimmung konkurrierte mit einem «bürgerlichen Weiblichkeitsentwurf», der auch ausserhäusliche Tätigkeit vorsah. Was

die berufliche Bildung im 18. Jahrhundert betrifft, so konstatiert der Wirtschaftspädagoge Hanns-Peter Bruchhäuser eine grosse Zersplitterung im deutschsprachigen Raum. So folgte die gewerbliche Erziehung im Rahmen zünftischer Formen dem Muster des Erwerbs von Erfahrungsregeln, die nicht systematisch eingeübt wurden. Nach einer «Freisprechung» folgte eine Gesellenzeit, die weitere Erfahrungen vermittelte, aber wenig über erworbene Qualifikationen aussagte. Anders stand es um die kaufmännische Erziehung, die aufgrund der Schriftlichkeit des Betriebes auf Schulung angewiesen war. Das Gros der kaufmännischen Fachschulen wurde in der zweiten Hälfte des 18. Jahrhunderts gegründet. Während die kaufmännischen Institutionen in privater Hand blieben, entstanden die ersten gewerblichen Berufsschulen aufgrund staatlicher Initiative. Leider ist dieser Artikel zur Berufsbildung sehr knapp gehalten und konzentriert sich wie alle Beiträge des Bandes (zu) stark auf Deutschland. Immerhin bietet auch er einen guten Einstieg in die jeweiligen epochalen und institutionenspezifischen Probleme. Stellen wir den Pioniercharakter eines solchen Werkes in Rechnung, so kann man sich weitere vertiefende Arbeiten nur wünschen. Philipp Gonon



Bernd de Boer, u. a.
Potenzial-Assessment an
der Schnittstelle SchuleBeruf
W. Bertelsmann Verlag
Bielefeld
ISBN 3-7639-3223-2
119 Seiten, CHF 36.00

Assessment-Center in der Jugendsozialarbeit

Im vorliegenden Buch geht um eine Abklärung von Potenzialen, ähnlich einer Standortbestimmung im Rahmen der arbeitsmarktlichen Massnahmen. Das Verfahren richtet sich aber an Jugendliche vor der Berufswahl. Es baut auf der Methodik der Assessment-Center auf und nimmt für sich in Anspruch, die Bedürfnisse der regionalen

Betriebe - so weit sie für die betroffenen Jugendlichen in Frage kommen – besonders gut zu berücksichtigen. Damit will das Verfahren das «Matching» zwischen den Anforderungen der Arbeitswelt und dem Potenzial an zukünftigen Fachkräften fördern. Eine weitere Besonderheit: Das Assessment steht nicht für sich, sondern ist eingebettet in ein Förderangebot, vergleichbar mit einem Motivationssemester oder einem kombinierten Brückenangebot. Dieses wiederum wird getragen von einem regionalen Förderverein für die Berufsbildung und bildet einen Teil eines Netzwerkes aus regionalen Grossund Kleinfirmen, der Arbeitsmarktagentur (RAV) und der Jugendsozialarbeit. Die Assessment-Methode wird hier für relativ einfache Tätigkeiten eingesetzt, etwa in der chemischen Industrie oder im Gastgewerbe. Eine der dargestellten AssessmentAufgaben besteht in der Vorbereitung einer Gemüseplatte, eine andere in der Führung eines Telefongespräches mit Kunden eines Hotels. Das Assessment mündet in einem Förderungsplan, der u. a. Schnupperlehren umfasst. Gleichzeitig dient es auch der Berufswahlvorbereitung und - so die Autoren der Verbesserung der Arbeitsweltnähe der Einrichtungen der Jugendsozialarbeit. Im Buch wird der Einsatz der Methode in einer Region im Osten Deutschlands beschrieben. Das Vorgehen leuchtet ein und wird mit konkreten Beispielen gut belegt. Einige Zweifel habe ich bei einer der Prämissen der Methode: der Regionsspezifität der gestellten Anforderungen. Ich kann nicht erkennen, weshalb die Führung eines Telefongespräches oder die Zubereitung einer Gemüseplatte von regionalen Gegebenheiten abhän-**Emil Wettstein** gig ist.



Berufspädagogik im Gesundheitswesen

Basiskurs für betriebliche Bildung

Berufsbildnerin/Berufsbildner

- Lernveranstaltungen durchführen
- Lernprozesse verstehen
- Lehr-/Lerngespräche führen
- Lernmethoden des betrieblichen Lernens
- Rollengestaltung der Berufsbildnerin/ des Berufsbildners
- SVEB-Zertifikat integriert (3 Module)
- Kursausweis "Berufsbildner/-in im Betrieb" (ehemals Lehrmeisterin/-meister) ist im Basiskurs integriert oder kann als einzelnes Modul besucht werden
- Zielgruppe: Berufsbildnerinnen/-bildner im Betrieb, nebenamtliche Berufsbildnerinnen/-bildner in überbetrieblichen Kursen, Lernbegleiterinnen/-begleiter in der Praxis

Basiskurs für schulische Bildung

Nebenamtliche Lehrperson

- Lernveranstaltungen durchführen
- Lernprozesse verstehen
- Lehr-/Lerngespräche führen
- Lernmethoden des schulischen Lernens
- Rollengestaltung der Lehrperson
- SVEB-Zertifikat integriert (3 Module)
- Zielgruppe: Lehrpersonen berufskundlicher Richtung im Nebenamt an Berufsfachschulen und Höheren Fachschulen, Kursleiterinnen/-leiter in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Beginn Basiskurs

25. Oktober 2006 / 24. Januar 2007 / 24. Oktober 2007 (einzelne Module ab August 2006 buchbar)

Aufbaukurs für betriebliche Bildung

Berufsbildnerin/Berufsbildner 3. Lernort

- Lernprozesse unterstützen
- Lernumgebung gestalten
- Lerngruppen leiten
- Praxisorientiertes Lernen anleiten
- Ausbildung an dritten Lernorten organisieren
- Entspricht zusammen mit dem Basiskurs den Vorgaben des Bundes für die Ausbildung von hauptamtlichen Berufsbildnerinnen/-bildnern in überbetrieblichen Kursen und vergleichbaren dritten Lernorten
- Anerkennung als Eidgenössischer Fachausweis Ausbildnerin/Ausbildner ist beantragt
- Zielgruppe: Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in überbetrieblichen Kursen und vergleichbaren dritten Lernorten sowie Lehrpersonen im Bereich Training und Transfer im Gesundheitswesen

Beginn Aufbaukurs

30. Oktober 2006

Auskunft

Karin Leuthard, Sachbearbeiterin, Telefon 062 837 58 33, E-Mail karin.leuthard@weg-edu.ch

Informationsveranstaltungen

13. September 2006 / 16. November 2006; jeweils 17–19 Uhr Die Veranstaltung ist kostenlos. Eine Anmeldung ist nicht erforderlich.

Mühlemattstrasse 42 CH-5001 Aarau Telefon +41(0)62 837 58 58 Fax +41(0)62 837 58 60 E-Mail info@weg-edu.ch

ALLGEMEINBILDUNG

Das modulare 10. Schuljahr

Individuell für zukunftsorientierte Jugendliche

- Basismodule: Kenntnisse der Real- oder Sekundarschule werden vertieft und gefestigt.
- Nach den eigenen Bedürfnissen werden damit Fachmodule kombiniert (Aufholprogramm Sekundarstoff, Handel, Medizin, Technik, Englisch, Informatik, Mittelschulvorbereitung und neu: Deutsch intensiv).
- Mit integrierter Berufsberatung.

Interessiert? Besuchen Sie unsere Website www.feusi.ch oder kontaktieren Sie uns für ein individuelles Beratungsgespräch.



Allgemeinbildung

Alpeneggstrasse 1, 3012 Bern Tel. 031 308 33 70 Fax 031 308 33 01



BRANCHE & FIRMA

(Branchenkunde nach neuem Reglement)

23. Oktober 06 bis zur LAP 07 (26 Doppellektionen:

zahlbar in 2 Raten à Fr. 572 .--) Kursbesuch 1 x pro Woche Tag und Zeit frei wählbar

Bitte Programm bestellen

Nachhilfe in Kleingruppen jeden Tag - jede Zeit - jedes Fach (W+G 1 RW, W+G 1 BRK, W+G 2, IKA, Mathe, D, E, F) für alle Lernenden!

Einstieg jederzeit 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

berufsbegleitend studieren

Zürich | Basel | Bern | Brig

Präsenzunterricht in Zürich auch am Montagabend



fernfachhochsc h

Bachelor-Studiengänge

- Betriebsökonomie
- Informatik
- Wirtschaftsinformatik
- Wirtschaftsingenieur

Master-Studiengänge

- Executive MBA
- Master of Advanced Studies in Informatik
- Master of Advanced Studies in VAT (MWST)

Fernfachhochschule Schweiz, Überlandstrasse 12, CH-3900 Brig, Telefon: +41 (0)27 922 39 00, Telefax: +41 (0)27 922 39 05, info@fernfachhochschule.ch

Nachdiplomkurse und Seminare

- Apothekenmanagement (KK3)
- Informatik
- Mehrwertsteuer
- Personalmanagement
- Teledozent
- Fachseminare



2 Möglichkeiten für Ihre Berufswahl Informatik!

Berufs- und Führungsausbildung, Informatik 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!

Fördert Computernutzung das Lernen?

Entgegen ersten Publikationen der Ergebnisse von PISA 2000 haben genauere Auswertungen gezeigt, dass der Einsatz von Computern im Unterricht nicht zu besseren Schülerleistungen führt. Bei einer intensiven Computernutzung (mehrmals pro Woche) ist sogar mit signifikant schlechteren Leistungen zu rechnen. Dies sind Ergebnisse einer Untersuchung des Institutes für Wirtschaftsforschung an der Universität München (ifi), die die PISA-Ergebnisse von 97000 Schülern aus 31 Ländern untersuchten. Die Computernutzung zu Hause bekommt noch schlechtere Noten: Kinder mit Zugang zu Computern weisen im Durchschnitt schlechtere Leistungen auf. Dies wird damit erklärt, dass Computer Anlass für eine extensive Spieltätigkeit seien und damit die für das Lernen zur Verfügung stehende Zeit sinke. Die Ergebnisse besagen laut Forschern aber nicht, «dass der Einsatz von Computern an Schulen prinzipiell kein positives Potenzial für die Schülerleistungen hat. Sie verdeutlichen allerdings, dass ein solches positives Potenzial beim bisherigen Einsatz in der Schule nicht ausgeschöpft wurde und die Computernutzung zu Lehrzwecken vermutlich andere effektivere Unterrichtsformen verdrängt hat. In dieser Hinsicht scheint es geboten, vor einem grossflächigen Einsatz von Computern in Schulen eine effektive Einsatzmöglichkeit von Computern im Unterricht zu finden und deren Wirksamkeit in Feldstudien zu verifizieren» (S. 9).

Thomas Fuchs, Ludger Wössmann: Computer können das Lernen behindern. Ifo Schnelldienst 18/ 2005. Download: www.panorama.ch/files/4734.pdf

Frankreich: Ausbildung «en alternance»

Um das «Certificat d'aptitude professionnelle» (CAP; entspricht unserem EFZ) zu erlangen, haben junge Franzosen drei Möglichkeiten. (a) Sie besuchen ein technisches Gymnasium, das mit einer schweizerischen Lehrwerkstätte zu vergleichen ist. 14 bis 16 Stunden sind allgemein bildenden Fächern vorbehalten und 12 bis 17 Stunden technischem und berufsspezifischem Unterricht.

(b) Sie besuchen ein technisches Gymnasium, um in einem ersten Schritt das Berufsschulbrevet zu erlangen und nach einem Zusatzjahr das CAP. Das Brevet qualifiziert für mehrere Berufe einer bestimmten Sparte und öffnet grundsätzlich den Zugang zu einer höheren Berufsbildung.

(c) Sie absolvieren eine duale Lehre, bei der die gewonnenen Erfahrungen Teil der Prüfung sind. Dieser Weg wird in gewissen Berufszweigen bevorzugt.

70% der Schüler und Schülerinnen Frankreichs, so ergab eine Umfrage von «Additiv», planen keine duale berufliche Ausbildung, (www.additiv.fr/pdf/47.pdf), sondern absolvieren ihre Berufsausbildung an einem der technischen Gymnasien («lycée technique»). Gerard Larcher, Minister für Arbeit und Beschäftigung in Frankreich, hat nun angekündigt, dass die Regierung die duale Berufsbildung fördern wolle; sie sei der beste Weg zu einem festen Arbeitsplatz. Vorgesehen sind zwei Massnahmen: Zum einen sollen berufliche Grundbildungen finanziell vermehrt unterstützt werden; der Entwurf des Finanzgesetzes sieht für 2006 1,3 Milliarden Euro für die Steuerbefreiung von Verträgen für Ausbildungen «en alternance» vor.

Zum andern sollen die Jugendlichen für diese Form der Ausbildung gewonnen werden. Im Frühjahr soll dazu vom Centre Inffoo (www.centre-inffo.fr) und vom nationalen Informationsdienst für Unterricht und Berufe ein Internetportal geschaffen werden. Seine Hinweise sollen der mangelnden Anziehungskraft gewisser Berufszweige entgegenwirken.

PY/EK

Leroy Merlin France: Auszeichnung verdient

Ende 2005 erhielt das Unternehmen Leroy Merlin France mit 14500 Beschäftigten in fast 100 grossen Baumärkten einen Managementund Kompetenzpreis für seine Aktivitäten im Bereich der Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden. Im «Institut de développement Leroy Merlin» absolvieren pro Jahr 6000 Arbeitnehmende diverse Ausbildungen.

Die vom Schulungsunternehmen Cegos und von der Zeitschrift «Enjeux Les Echos» verliehene Auszeichnung verdankt Leroy Merlin jedoch einer 2004 entwickelten «Win-Win-Strategie». Sie besteht darin, dass alle Mitarbeitenden mit ihren Vorgesetzten ein Entwicklungsprojekt erarbeiten, das von einem Ausschuss genehmigt wird. Sodann entscheiden Mitarbeitende und Manager, welche Massnahmen in den kommenden drei Jahren zur Verwirklichung des Projekts zu ergreifen sind. Nach einem Jahr haben bereits 70% der Mitarbeitenden ein Projekt entwickelt. Auch für ältere Arbeitnehmende bietet das Unternehmen Aus-

bildungslösungen in Form einer Anerkennung informell erworbener Fertigkeiten. Auf diese Weise wurden 30 Diplome geschaffen, deren Anforderungen in engem Zusammenhang mit den Tätigkeiten stehen.

PY/MR

Wie ist die Berufsbildung zu finanzieren?

Am 20. und 21. März sind Vertreter der 25 Mitgliedstaaten der Europäischen Union auf Einladung der Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training) und der Generaldirektion Erziehung und Kultur der Europäischen Kommission in Budapest zusammengekommen. Ihre Beratungen galten der Finanzierung der Berufsbildung: Wie kann sie wirksamer und gerechter gestaltet werden?

Die Fragestellung gab den beteiligten Ländern Gelegenheit, ihre Finanzierungssysteme für die Berufsbildung zu vergleichen. Frankreich, Zypern, Spanien, Ungarn erheben einen obligatorischen Beitrag von den Unternehmen, um die Ausbildung zu finanzieren. In Ungarn wird 1,5 Prozent der Lohnsumme für die Berufsbildung abgezweigt. Davon können die Unternehmen 0,5 Prozent selber verwenden. Kleine Unternehmen machen von dieser Möglichkeit aber kaum Gebrauch, entweder weil die Summen zu gering sind oder weil es schwer fällt, Angestellte zu ersetzen, die sich in Ausbildungskursen befinden.

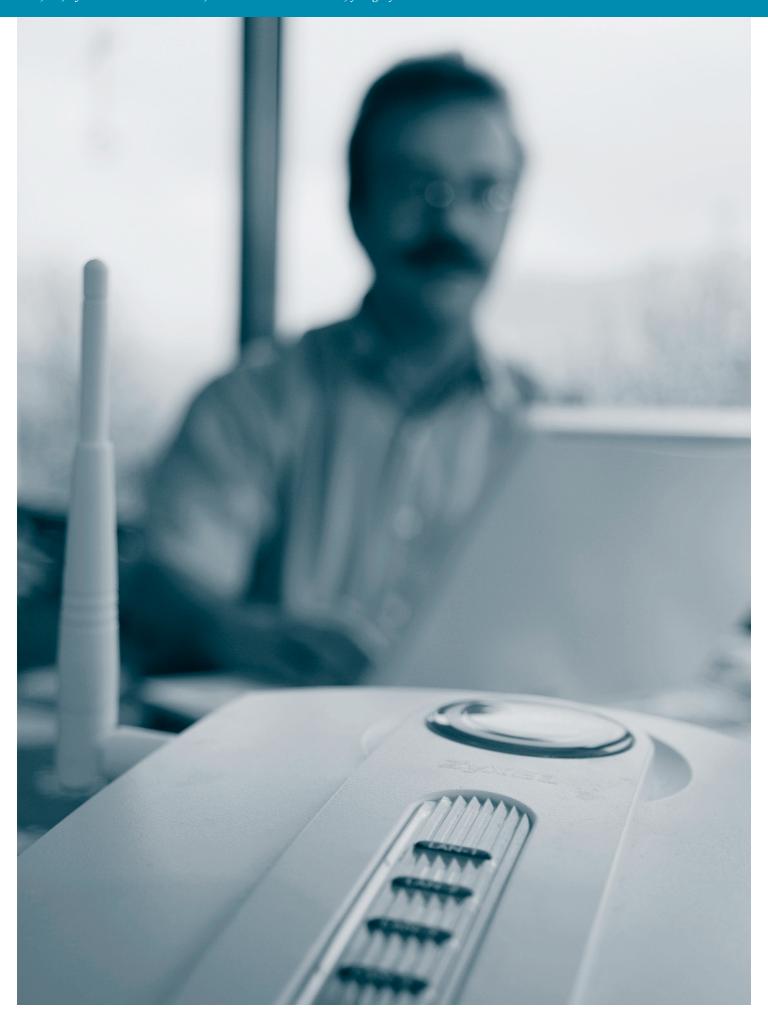
Eine Anzahl anderer Länder schlagen vor, die Berufsbildung mit Ausbildungschecks zu finanzieren. In den Niederlanden etwa gewähren diese Checks dem Einzelnen eine weit gehende Autonomie. Der Einzelne wählt seine Kurse selber aus. Wenig motivierte Personen, häufig die schlecht qualifizierten, nützen ihre Checks kaum. Sie müssen bei ihrer Wahl begleitet werden.



Das Neuste aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung per E-Mail. Alle 14 Tage.

Abo bestellen (gratis!): www.bbaktuell.ch/anmelden.html

«Stellenverlust, Absagen – das war zuerst ein harter Schlag. An einem Seminar bin ich jedoch ermutigt worden. Ich baue eine selbständige Erwersbtätigkeit als ‹Blitz-Supporter› für PC und Server auf. Das Projekt kommt gut voran.» M.S., 40, Systemadministrator EDV, seit 4 Monaten arbeitslos, fotografiert von Peter Maurer.



ERGEBNISSE AUS DEM NFP «BILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG»

Bildungschancen sind ungleich verteilt

Viktor Moser

Über 30 Projekte umfasst das Nationale Forschungsprogramm «Bildung und Beschäftigung» (NFP 43). Die Publikation «Forum Bildung und Beschäftigung» bietet leicht lesbare Zusammenfassungen einer Mehrzahl dieser Untersuchungen. Gleichzeitig dokumentiert sie die Diskussionen eines Praxisforums, das von über 200 Interessierten besucht worden war.

Die Verbindung von Forschung und Praxis war den Verantwortlichen des NFP 43 ein zentrales Anliegen. Diese (oft heikle) Gratwanderung schliesst abgehobene Steckenpferde von Wissenschaftlern ebenso aus wie kurzatmige Auftragsforschung (siehe Kasten «Was bringt Forschung?»).

Der hohe Anspruch ist von den einzelnen Studien – wenn auch in unterschiedlichem Ausmass – eingelöst worden. Neben den Schwerpunkten «Mit Bildung gegen Arbeitslosigkeit» und «Weiterbildung und Innovation» befassen sich mehrere Untersuchungen mit dem ungleichen Zugang zu Aus- und Weiterbildung.

«WER DA HAT, DEM WIRD GEGEBEN»

Je besser Mitarbeitende ausgebildet sind, desto eher nehmen sie an betrieblichen Weiterbildungen teil. So kommen 55% der Personen mit höherem Fachabschluss in den Genuss der Angebote, während die Weiterbildungsquote bei an- und ungelernten Arbeitskräften 18% beträgt. Dieses Missverhältnis spiegelt sich auch beim Lehrabschluss für Erwachsene. Von dieser Möglichkeit machen vorwiegend Frauen und Männer Gebrauch, welche vorher bereits eine andere Ausbildung absolviert hatten.

¹ Martine Chaponnière et al: Forum Bildung und Beschäftigung, Verlag Rüegger, Zürich/Chur 2005 Unterschiedlich ist das Engagement in der Weiterbildung auch bezüglich Betriebsgrösse und Branche. Am meisten gefördert wird Weiterbildung in Grossbetrieben sowie im öffentlichen Sektor.

Einen wesentlichen Einfluss beim Verteilen der Bildungs- und somit auch Lebenschancen hat die Selektion bei der Vergabe von Lehrstellen. Besonders benachteiligt sind ausländische Jugendliche, wobei Vorurteile eine nicht zu unterschätzende Rolle spielen. So grenzen sich junge Migrantinnen und Migranten viel deutlicher von ihrer Herkunftskultur ab und verinnerlichen die Normen der schweizerischen Gesellschaft weit stärker, als dies die Akteure des Berufsbildungswesens vermuten. Wie krass

Was bringt Forschung?

«Wir vertreten die Auffassung, dass der Wissensbedarf der Politik wie der Wirtschaft oft launischen Konjunkturen ausgesetzt ist, sich demnach rasch verändern kann und nicht berechenbar ist. Unter diesen Bedingungen ist Forschung wahrscheinlich praktisch vor allem dann nützlich, wenn sie Lernprozesse auslöst, Differenzen erzeugt, also Problemansichten relativiert und Analysen und Diskussionen über das politisch und gesellschaftlich Notwendige anregt.»

Karl Weber, Präsident der Leitungsgruppe des NFP 43 die Benachteiligung bei der Lehrstellensuche ist, weist eine Untersuchung der Universität Genf nach. Als Test wurden an Firmen völlig identische Bewerbungen für Lehrstellen versandt, in einem Fall jedoch mit schweizerischem, im anderen jeweils mit ausländischem Namen versehen. Während etwa Jugendliche aus Portugal fast gleich behandelt worden sind wie ihre schweizerischen Altersgenossen, blieben Schulabgänger aus Ex-Jugoslawien oder der Türkei eindeutig auf der Strecke. Bei diesen ethnischen Gruppen ist die Diskriminierung in der Schweiz noch ausgeprägter als in anderen europäischen Ländern, wo Untersuchungen mit der gleichen Methode durchgeführt worden sind.

Viktor Moser ist Fachredaktor bei PANORAMA

Ausführliche Berichte zu einzelnen Studien finden sich in mehreren Nummern des PANORAMA. Erwähnt seien in diesem Zusammenhang eine Studie zum unterschiedlichen kantonalen Vollzug des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (Giraud, Battaglini, abgespeichert unter pan054d15 in www.panorama.ch/d/suchen.html) sowie die Untersuchungen «Welche arbeitsmarktliche Massnahme für wen?» (Frölich, Lechner, Steiger, pan3238), «Arbeitsmarktfähigkeit statt Arbeitsplatzsicherheit» (Grote, Raeder, pan044d33), «Wie weiter nach der Schule?» (Langzeitstudie TREE; Meyer, Stalder, http://www.tree-ch.ch/html_de/docs/NFP43_Synthesis.pdf) oder «Die Zeitbombe des «dummen» Schülers» (Oser, Gamboni, Masdonati, Düggeli, www.panorama.ch/files/4104.pdf).

NEUENBURG: SCHWARZARBEIT UND FREIER PERSONENVERKEHR

Kontrolle erfordert Knochenarbeit

Fabio Fierloni

Der Kampf gegen Schwarzarbeit und der freie Personenverkehr erfordern stärkere Kontrollen. Der Grenzkanton Neuenburg hat deshalb die Zahl der Inspektoren erhöht und neue, griffigere Strukturen geschaffen – ein Anstoss auch für andere Kantone. Wichtigste Neuerungen in Neuenburg: mehr Befugnisse für die Inspektoren und Schaffung einer Aufsichtsstelle.

Schwarzarbeit macht einen erheblichen Anteil des Bruttoinlandproduktes (BIP) aus. Sie stellt die Behörden seit vielen Jahren vor grosse Herausforderungen. 2001 wurde mit Schwarzarbeit ein Gesamtumsatz von schätzungsweise 37 Milliarden erzielt, was 9,3 Prozent des BIP entspricht. Diese Zahlen zeigen deutlich das Ausmass des Phänomens. Im Bestreben, auf dem Arbeitsmarkt Rahmenbedingungen zu garantieren, die ein stetiges Wirtschaftswachstum ermöglichen, schuf der Kanton Neuenburg bereits damals die Stelle eines Arbeitsmarktinspektors, der mit dem Kampf gegen die Schwarzarbeit betraut wurde. Nach zwei Jahren zeigte es sich, dass die Kontrollen verstärkt werden mussten, weshalb weitere Inspektoren angestellt und ein spezielles Kontrollorgan geschaffen wurde. Es handelt sich um die mit 3,5 Stellen dotierte Aufsichtsstelle, die dem kantonalen Arbeitsamt angegliedert ist und deren Aufgabe die Schwarzarbeitsfahndung ist.

INSPEKTOREN MIT POLIZEIBEFUGNISSEN

Die Inspektoren der Aufsichtsstelle besitzen den Status von Kriminalbeamten. Gemäss der Neuenburger Strafprozessordnung sind sie befugt, Identitätskontrollen durchzuführen und alle Personen, die eventuell Informationen liefern könnten, einzuvernehmen. Falls die Umstände es er-

fordern, dürfen sie Personen auch zum Polizeiposten abführen. Diese Befugnisse sind für die Wirksamkeit der Kontrollen entscheidend. Wie wichtig dies ist, lässt sich auch daran ablesen, dass der Kanton Neuenburg beschlossen hat, die Schaffung einer Inspektorenstelle im Rahmen der kantonalen paritätischen Kommission für den allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag im Bauhauptgewerbe zu subventionieren. Wenn der entsprechende Inspektor auf einer Baustelle die Arbeitsbedingungen kontrolliert, wird ihm möglicherweise die Einsichtnahme in die Papiere der Arbeitenden verweigert, da er nicht den Status eines Kriminalbeamten besitzt. In einem solchen Fall kontaktiert er die Inspektoren der Aufsichtsstelle. Diese begeben sich danach vor Ort, um die gewünschten Informationen einzuholen. Falls Fälle von Schwarzarbeit entdeckt werden, sei es durch die Arbeitsmarktinspektoren oder durch den Inspektor der paritätischen Kommission für den Bau, übermittelt die Aufsichtsstelle das entsprechende Dossier an die Staatsanwaltschaft zur Entscheidung.

In den letzten beiden Jahren ist die Zahl der angelegten Dossiers stark gestiegen, obwohl der Personalbestand der Aufsichtsstelle nicht erhöht wurde. Dies ist vor allem auf die neuen Aufgaben zurückzuführen, die den Inspektoren dieses Amtes im Zusammenhang mit dem freien Personen-

verkehr vorübergehend übertragen worden waren.

In den 2005 dem Staatsanwalt gemeldeten Fällen wurden Geldbussen, aber auch bedingte und unbedingte Gefängnisstrafen verhängt. Die Gesamtsumme der verhängten Geldbussen beträgt CHF 191176.

ZUNAHME DER GRENZGÄNGER...

Die Problematik der Schwarzarbeit steht in engem Zusammenhang mit dem Abkommen über die Personenfreizügigkeit. Durch die Öffnung der Grenzen erhielten die Neuenburger Arbeitskräfte Konkurrenz aus den EU-15-Ländern (Schweden, Finnland, Irland, Grossbritannien, Dänemark, Holland, Belgien, Deutschland, Luxemburg, Frankreich, Österreich, Portugal, Spanien, Italien und Griechenland), vor allem durch Grenzgänger. Der Kanton Neuenburg steht durch die Grenzöffnung vor besonders grossen Herausforderungen - einerseits durch die Tatsache, dass der Kanton 80 Prozent seiner Produktion exportiert und somit stark von den internationalen Märkten abhängig ist, und andererseits durch die Besonderheiten der Region Franche-Comté, namentlich des Département Doubs. Diese Grenzregion verfügt über eine lange Tradition in den Bereichen Industrie und Uhrmacherei, wurde aber von der Wirtschaftskrise der 90er-Jahre schwer getroffen. Ihre Arbeitslosenquote liegt

denn auch über dem französischen Durchschnitt. Diese Tatsache führte zu einem Überangebot an sofort verfügbaren Arbeitskräften und veranlasste die Unternehmen der Franche-Comté, nach Absatzmöglichkeiten auf anderen Märkten zu suchen. Die Öffnung der Grenzen erleichterte den schweizerischen Unternehmen die Anstellung von Personal aus anderen europäischen Ländern. Gleichzeitig wurde es für die Betriebe der Franche-Comté einfacher, Arbeitskräfte in den Kanton Neuenburg zu entsenden. Diese Entwicklung wirkt sich in doppelter Hinsicht aus: Einerseits ist sie eine Chance für die lokale Wirtschaft. Diese profitiert von qualifizierten Grenzgängerinnen und Grenzgängern, welche Güter und Dienstleistungen auf Neuenburger Gebiet konsumieren und in der Folge zu Botschaftern der Region in Frankreich werden. Anderseits entsteht dadurch aber eine recht harte Konkurrenz für die Arbeitnehmenden und jene Betriebe im Kanton Neuenburg, deren Markt im Wesentlichen lokal ist.

Zahlenmässig äussert sich diese Situation in einer Zunahme der Grenzgängerzahlen um beinahe 12 Prozent seit dem 1. Juni 2004. Das ist schweizweit der stärkste Anstieg. Die Zunahme war bereits seit 2000 konstant, hat sich aber seit Beginn des Jahres 2004 beschleunigt, was mit dem Wiederaufschwung der Weltwirtschaft zusammenfällt.

... UND DER KURZEINSÄTZE

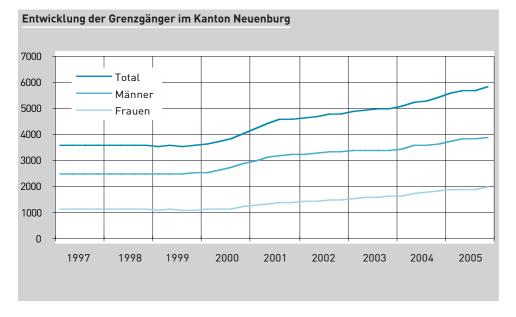
Die Zahl der entsandten Arbeitskräfte war im Jahr 2005 hoch; nicht weniger als 938 Arbeitnehmende führten Aufgaben im Kanton Neuenburg aus. Diese Zahl muss jedoch relativiert werden, da allein 300 Arbeitnehmende von Spezialunternehmen entsandt worden waren, die als Einzige in Europa die Technologie zur Revision von Raffinerien beherrschen. Während des gleichen Zeitraums war die Zahl der selbstständigen Dienstleistungserbringerinnen und -erbringer relativ gering (86), während die Anzahl der Arbeitnehmenden, deren Einsatz nicht länger als 90 Tage dauerte, 2190 betrug.

Bei der Beurteilung dieser relativ hohen Zahlen muss auch berücksichtigt werden, dass die Wirtschaftslage 2005 recht gut war und die Gesamtbeschäftigtenzahl im Kanton Neuenburg per 31. Dezember 2005 77 400 betrug. Zudem sank die Arbeitslosenrate in diesem Zeitraum von 5 auf 4,5 Prozent.

NEUENBURG ERGREIFT INITIATIVE

Dennoch existiert die Gefahr von Schwarzarbeit und Lohndumping. Aus diesem Grund hat der Kanton Neuenburg die Aufsichtsstelle des kantonalen Arbeitsamtes beauftragt, die Kontrollen im Rahmen der dreigeteilten Kommissionen zur Beobachtung des Arbeitsmarkts durchzuführen, bis die im Zusammenhang mit den flankierenden Massnahmen II vorgesehenen 150 Inspektoren von den Schweizer Kantonen angestellt worden sind. Es wurden alle entsandten Arbeitnehmenden sowie alle selbstständigen Dienstleistungserbringer und -erbringerinnen überprüft. Arbeitnehmende mit einer Einsatzdauer von unter 90 Tagen wurden stichprobenartig kontrolliert.

Die relativ geringe Zahl der entdeckten Verstösse ist positiv, muss aber auch nuanciert betrachtet werden. Erstens wird in einigen Fällen, die wahrscheinlich zu Verurteilungen führen, noch ermittelt. Zweitens war die Zahl der Kontrollen bei Einsätzen von weniger als 90 Tagen aufgrund mangelnder Ressourcen relativ gering. Drittens läuft die Anstellung von EU-Arbeitskräften im Kanton Neuenburg oft über Arbeitsvermittlungs- und Arbeitsverleihunternehmen, die aufgrund fehlender Mittel ebenfalls nur unzureichend kontrolliert wurden. Schliesslich ist, auch wenn kein Fall wiederholten und missbräuchlichen Unterbietens von Lohn gemäss Art. 360a Obligationenrecht nachgewiesen werden konnte, doch ein Druck nach unten zu beobachten, dessen Ausmass schwer zu bemessen ist. Zudem sehen die flankierenden Massnahmen II die Anstellung von Inspektoren vor, welche zu 50 Prozent vom Bund finanziert werden. Die dadurch verstärkten Kontrollen werden sich auf die Zahl der festgestellten Verstösse sicherlich auswirken.



Fabio Fierloni ist der Leiter des Service de l'emploi des Kantons Neuenburg. Adresse: rue du Parc 119, CP 1363, 2301 La Chaux-de-Fonds. fabio.fierloni@ne.ch

Übersetzung: AHA Translations

«Wer den Arbeitsmarkt regelt, bekämpft die Arbeitslosigkeit»

Interview: Viktor Moser

Die Bildung der Mitarbeitenden verstärken, die verschiedenen Teilgebiete der kantonalen Arbeitsämter verbinden, die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen intensivieren – darin sieht der neue Präsident die Hauptaufgaben des Verbandes Schweizerischer Arbeitsämter (VSAA). Mit Marc Genilloud ist in der über hundert jährigen Geschichte des VSAA (erst) zum dritten Mal ein Westschweizer Präsident geworden.

PANORAMA: Sie haben Ja gesagt zu einem aufwändigen, anspruchsvollen Amt. Welches sind Ihre Motive?

Genilloud: Ich liebe meinen Beruf. Aus diesem Grunde setze ich mich mit voller Energie für gemeinsame Interessen ein. Als VSAA-Präsident werde ich an den wichtigsten Informationsquellen sein und enorm viel hinzulernen. Der Dienst an der Öffentlichkeit ist ein wesentlicher Teil meines Lebens. So war ich während 17 Jahren in einer Gemeindeexekutive tätig. Es freut mich, für andere Menschen nützlich zu sein

Welches sind für den VSAA die aktuellen Prioritäten? Was ist dringend?

Hauptaufgabe des Dachverbandes ist die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. Diese brauchen die notwendigen Instrumente, um auf gesellschaftliche Veränderungen vorbereitet zu sein. Der in der Verordnung zum Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIV 119b) vorgeschriebene Eidgenössische Fachausweis für Personalberatende ist ein wichtiger Schritt.

Darüber hinaus geht es darum, dass dieser Ausweis vereinheitlicht, also auch von der Privatwirtschaft anerkannt wird. Wir können nicht bloss für das eng abgesteckte Berufsfeld «Personalberatung RAV» ausbilden, zumal der quantitative Bedarf stark konjunkturabhängig ist. Wir wollen mit unserer Ausbildung die Mobilität fördern. Konkret: RAV-Personalberatende sollen auch als private Arbeitsvermittler oder als Personalverantwortliche in Firmen arbeiten können.

Was halten Sie von einer obligatorischen Ausbildung für Mitarbeitende der Logistik arbeitsmarktliche Massnahmen (LAM)?

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) leitet aus AVIV Art. 119 b einen obligatorischen Ausweis für LAM-Mitarbeitende ab. Ein Teil der kantonalen Arbeitsämter teilt diese Interpretation nicht, andere sind dieser Frage gegenüber einstweilen offen. Sie warten auf die Vorschläge einer externen Fachperson, welche zurzeit eine Bedarfsanalyse vornimmt. Es ist durchaus denkbar, dass den LAM-Mitarbeitenden gezielte Weiterbildungsmodule angeboten werden, mit dem Ziel, kantonsübergreifend einen ähnlich hohen Wissensstand zu erreichen. Selbst ein Obligatorium schliesse ich nicht a priori aus.

Wir befinden uns jedoch – das sei betont – erst in der Phase der Meinungsbildung und Entscheidungsfindung.

Sie messen der Ausbildung einen hohen Stellenwert bei. Gibt es für Sie als VSAA-Präsident noch andere Prioritäten?

Die Arbeitslosigkeit ist die Hauptsorge der Schweizer Bevölkerung. Gerade deshalb stehen wir stark im Rampenlicht. Trotzdem beschränkt sich die Tätigkeit der kantonalen Arbeitsämter nicht auf den Kampf gegen die Arbeitslosigkeit. Zu ihren Aufgaben zählen auch der Vollzug des Arbeitsgesetzes, die Einführung des freien Personenverkehrs, der Kampf gegen Schwarzarbeit, die Integration der Ausländer, die interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ). Alle diese Teilgebiete bilden die Eckpunkte der VSAA-Ziele 2007–2009.

Angesichts der rasanten Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt kommen wir um eine offene, gesamtheitliche Strategie gar nicht mehr herum. Wir müssen langfristig handeln, die verschiedenen Ebenen miteinander verbinden. Wenn das Arbeitsgesetz kompetent angewendet, Schwarzarbeit verhindert, der Arbeitsmarkt gut geregelt wird, leisten wir gleichzeitig einen wichtigen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit. Anders gesagt: Lohndumping oder andere Verzerrungen auf dem Arbeitsmarkt fördern die Arbeitslosigkeit.

Das Arbeitsgesetz, das Gesetz gegen Schwarzarbeit und das Entsendegesetz erfordern neue, angepasste Formen der Kontrolle. Denken wir daran, dass der Arbeitsmarkt nunmehr für 25 EU-Länder geöffnet sein wird. Da wartet auf die Kantone eine Riesenarbeit. Der VSAA will und soll ihnen helfen, diese vielfältigen, vernetzten Aufgaben zu bewältigen.

Sie haben auch die Bedeutung der IIZ hervorgehoben.

Ja, wir suchen bewusst die Zusammenarbeit mit anderen Bundesämtern, (Dach-) Verbänden, etwa mit der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) oder mit Wirtschaftsverbänden, selbstverständlich auch mit der Invalidenversicherung (IV).

Vor drei, vier Jahren wurden in den Kantonen zahlreiche Projekte angepackt. Seither ist es um die IIZ ruhiger geworden. Ist der Elan abgeflacht?

Keineswegs. Die IIZ braucht Zeit, bis sie Fuss fassen kann. Systemübergreifend zusammenarbeiten und gleichzeitig Kultur, Struktur und Funktionsweise des Partners respektieren – dieser Prozess erfordert Jahre.

Momentan befinden wir uns in einer Phase des Übergangs, des gegenseitigen Lernens, der Konsolidierung. Überlegen macht wenig Lärm und ist auch nicht besonders medienwirksam. Genau diese Knochenarbeit braucht es jedoch, damit IIZ zu einem dauerhaften Erfolg wird. Erwähnt sei in diesem Zusammenhang bloss das gesamtschweizerische Projekt MAMAC, welches gemeinsame Assessments von RAV, IV und Sozialämtern, geeignete Integrationsmassnahmen und die Fallführung (Case Management) durch eine der beteiligten Institutionen vorsieht.

In den letzten Jahren sind Arbeitslosenversicherung und Berufsbildungswesen enger zusammengerückt. Könnte sich IIZ auch zwischen diesen beiden Partnern entwickeln? Was halten Sie in diesem Zusammenhang von einer Validierung der Kompetenzen?

Als VSAA-Präsident arbeite ich im Steuerungsausschuss der Plattform «validation des acquis» des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT) mit. Ziel ist die Umsetzung der neuen Bestimmungen zur Anrechnung der Bildungsleistungen. Tatsächlich haben sich auf dem Arbeitsmarkt die beruflichen Kompetenzen und Anforderungen in den letzten Jahren stark verändert. Durch die Globalisierung treffen verschiedene Ausbildungssysteme aufeinander. Kommt hinzu, dass sich die Berufe



Marc Genilloud: «Wir können nicht bloss für das Berufsfeld Personalberatung RAV ausbilden.»



«Verzerrungen auf dem Arbeitsmarkt fördern die Arbeitslosigkeit.»



«Die interinstitutionelle Zusammenarbeit braucht Zeit, bis sie Fuss fassen kann.»

Fotos: bilderwerkstatt martin glauser

selbst innert fünf, sechs Jahren grundlegend wandeln. Diese Fakten sprechen für eine regelmässige Validierung der Kompetenzen.

Diese hat für die Arbeitsmarktbehörden allein schon deshalb eine zentrale Bedeutung, weil sie im Einzelfall aufzeigt, ob bestimmte Qualifikationen oder gar eine berufliche Grundausbildung nachzuholen sind. Eine sorgfältige Validierung erlaubt es dem oder der Stellensuchenden überdies, einem Unternehmen das persönliche Profil zu zeigen.

In diesem Zusammenhang ist es durchaus denkbar, dass Arbeitszeugnisse in Zukunft noch aussagekräftiger und wichtiger werden. Dadurch ist auch angedeutet, dass die Validierung der Kompetenzen nicht nur durch den Staat erfolgen kann. Sie steht und fällt mit der Zusammenarbeit der Berufsverbände, ohne deren Anerkennung sie mehr oder weniger wertlos bleibt.

Vor zehn Jahren sind in der ganzen Schweiz die RAV aufgebaut und die Arbeitsmarktmassnahmen (AMM) wesentlich erweitert worden. Welche Bilanz ziehen Sie?

Könnten wir ohne RAV der Arbeitslosigkeit heute wirksam begegnen? Die jährlich 600 bis 800 Millionen Franken für die AMM und die 300 bis 400 Millionen für die RAV sind gut eingesetztes Geld. Die jetzigen Strukturen sind ganz einfach nicht mehr wegzudenken.

Seit 1996 haben zahlreiche Lernprozesse stattgefunden: Wir haben einen neuen Beruf geschaffen, Beziehungen zu Unternehmen geknüpft, die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen intensiviert – kurz, gesamtschweizerisch waren der Aufbau der

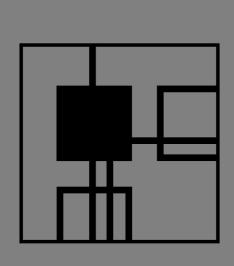
RAV und die Erweiterung der AMM wohl eine der grössten Herausforderungen der letzten Jahre.

Aber vergessen wir nicht: Zehn Jahre sind eine verhältnismässig kurze Zeit. Trotz der «Erfolgsgeschichte» sind RAV und AMM immer wieder der Kritik ausgesetzt. Unsere Arbeit steht im Blickpunkt der Öffentlichkeit. Wer sich als versicherte Person schlecht behandelt fühlt, äussert seine Unzufriedenheit rasch einmal im Bekanntenund Kollegenkreis, auch wenn sie oder er vielleicht lediglich an die Spielregeln erinnert worden ist.

Im Vergleich zu anderen Berufen ist der RAV-Personalberater noch sehr jung, gleichsam auf der Suche nach der eigenen Identität. Gerade deshalb nehmen wir Kritik sehr ernst. Sie kann uns helfen, Beratung und Vermittlung noch mehr zu professionalisieren, die Kontakte zu Unternehmen zu intensivieren, die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen zu verbessern.

Marc Genilloud ist Präsident des Verbandes Schweizerischer Arbeitsämter (VSAA) und Leiter des Amtes für den Arbeitsmarkt des Kantons Freiburg. Adresse: Bd de Pérolles 24, case postale 189, 1705 Fribourg. GenilloudM@fr.ch

Viktor Moser ist Fachredaktor bei PANORAMA



Kunst?

Nein, Bachelorstudiengang Facility Management am Kompetenzzentrum für Life Sciences und **Facility Management**

Bachelor of Science ZFH in Facility Management mit Schwerpunkten in

- Hospitality Management
- Immobilienmanagement
- Consumer Affairs

www.come-to-hsw.ch

Nein, Postgraduate Studies in Facility Management der Hochschule Wädenswil, Standort Zürich Technopark

- Master of Advanced Studies in Facility Management
- Diploma of Advanced Studies in Facility Management
- Certificate of Advanced Studies in Facility Management
- Weiterbildungskurse

www.hsw.ch/fm_weiterbildung



Mitglied der Zürcher Fachhochschule

Biotechnologie • Chemie • Facility Management Lebensmitteltechnologie • Umweltingenieurwesen



Lust auf Bildung? Lust auf Erfolg?

LEBENS LANGES LERNEN

Verlangen Sie unser Schulprogramm:

Telefon: 058 / 585 33 02 sekretariat@abbts.ch F-Mail: Homepage: www.abbts.ch

zertifiziert



ABB Technikerschule, Baden Eidg. anerkannte höhere Fachschule HF

Studien mit Eidg, anerkanntem Abschluss zum dipl. Techniker HF für die Fachrichtungen ...

- Betriebstechnik
- Logistik

!!! NEU !!!

- Energietechnik
- Informationstechnik / Elektronik
- Informatik / Softwareengineering
- Konstruktionstechnik
- Nachdiplomstudium "Executive in Business Engineering"

Beginn Oktober 2006

Informationsabend

Montag, 21. August 2006 18:00 Uhr an der ABB Technikerschule, Baden

PANORAMA 3 | 2006

33

Glücklichsein lernen

Ist Glücklichsein lernbar? Ja, antworten die Verantwortlichen des britischen Wellington College in der Kleinstadt Crowthorne südlich von London. Im Rahmen eines Pilotprojektes werden die 14- bis 16-Jährigen während einer Stunde pro Woche im Fach «Glücklichsein» unterrichtet. Sie lernen, wie sich ihre Beziehungen harmonisch gestalten lassen und wie sie physische und mentale Probleme sowie negative Emotionen überwinden können. Der Unterricht wird von Psychologen und Sozialwissenschaftlern der Cambridge University unterstützt. Dem Beispiel des Wellington College könnten weitere britische Schulen folgen.



Das Wellington College in Crowthorne
PANORAMA 6/2006 wird sich intensiv mit dem
Thema «Glück und Ökonomie» beschäftigen.

Burn-out verhindern

Burn-out wird immer noch unterschätzt und tabuisiert. An der nationalen Tagung für betriebliche Gesundheitsförderung vom 9. März 2006 befassten sich deshalb Vertreterinnen und Vertreter aus Wirtschaft und Wissenschaft mit der Frage, wie Burn-out vermieden, erkannt und geheilt werden kann.

Im Brennpunkt der vom Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) und der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz organisierten Tagung stand die Burn-out-Prävention. Wie aber lässt sich das «Ausgebranntsein» rechtzeitig erkennen? Fachleute weisen auf drei wesentliche Anzeichen hin: distanzierte Einstellung zur Arbeit, reduzierte Leistungsfähigkeit, emotionale, geistige und körperliche Erschöpfung. Nicht nur die Betroffenen, sondern auch die Betriebe spüren die negativen Folgen von Burnout, etwa durch höhere Absenzenraten, mehr Personalfluktuation oder schlechtere Arbeitsleistungen. Neben individuellen Massnahmen bedeutet deshalb Prävention in erster Linie: Arbeitsinhalte und Arbeitsbedingungen an die Fähigkeiten der Mitarbeitenden anpassen. VM

Presserohstoff zur Tagung unter www.panorama.ch/files/5166da.pdf und Tagungsbeiträge unter www.panorama.ch/files/5166b.pdf

Stress abbauen

Der belastende und gesundheitsschädigende Stress hat in den letzten Jahren stark zugenommen. Häufig sind Mitarbeitende, aber auch der Arbeitgeber überfordert. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) hat deshalb zusammen mit dem Trägerverein stressnostress.ch einen Faltprospekt herausgegeben. Dieser definiert das Phänomen «Stress» und bietet einen Überblick über Stresssignale. Zudem liefert er Informationen zu den häufigsten Stressursachen sowie Präventions- und Abbaumassnahmen.

Faltprospekt unter www.panorama.ch/files/5160d.pdf, ausführliche Informationen unter www.stressnostress.ch

Niedrig Qualifizierte in der Warteschlange

Niedrig Qualifizierte werden bei der Suche nach einfachen Arbeitsplätzen oft durch Personen verdrängt, deren formale Qualifikationen höher sind. Dazu gehören unter anderem Schüler, Studierende oder auch Beschäftigte, die einen Nebenjob suchen. Zu diesem Schluss kommt eine Studie des deutschen Instituts Arbeit und Technik (IAT), welche die Stellenbewerbungsprozesse bei einfachen Dienstleistungen untersuchte.

Die Untersuchung räumt gleich mit zwei Vorurteilen auf. Fakt ist: 1. Die Anzahl Arbeitsplätze für niedrig Qualifizierte ist nicht in allen Branchen rückläufig. 2. Es besteht kein Mangel an Bewerbungen für «unattraktive» Arbeitsplätze, sondern geradezu eine «Bewerberflut». Aus diesem Grunde ziehen die Unternehmen die Rekrutierung über interne Suchwege (Beziehungsnetz) vor. Folgerichtig wird den Arbeitsagenturen empfohlen, neue Wege zu den Betrieben zu erschliessen. Diese sollten ihrerseits die Anforderungen an die einfache Arbeitsplätze Suchenden durch kurze Profile beschreiben. Zudem seien die Berufserfahrungen von Personen ohne Berufsabschluss durch zertifizierte Teilgualifikationen und Arbeitszeugnisse zu

Studie unter www.panorama.ch/files/5162.pdf (nur deutsch)



Florian Imstepf

PANORAMA: Zehn Jahre regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV) – was ist für Sie das wichtigste Ergebnis?

Imstepf: Die öffentliche Arbeitsvermittlung ist regionaler und professioneller geworden. Es ist dadurch gelungen, Stellensuchende rascher und dauerhafter wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern.

Eindrücklich ist für mich insbesondere die Aufbauarbeit der Kantone zwischen 1996 und 1998. Im Bereich der RAV und der Logistik arbeitsmarktliche Massnahmen (LAM) wurden in diesem Zeitraum insgesamt 4000 neue Arbeitsplätze geschaffen. Mit dem bzw. der RAV-Personalberatenden entstand zudem ein neues Berufsbild.

Parallel zum Aufbau der RAV wurden auch die Arbeitsmarktmassnahmen (AMM) massiv erweitert. Wie sieht Ihre Bilanz aus?

Die AMM bieten eine Vorleistung, um die Wiedereingliederung zu optimieren. In diesem Sinne sind sie untrennbar mit den RAV verknüpft. In meiner Bilanz überwiegen die positiven Aspekte. Im Laufe der letzten zehn Jahre haben wir aus Fehlern gelernt. So hat sich das vom Gesetzgeber festgelegte quantitative Mindestangebot als falscher Anreiz erwiesen. Die Kantone wissen selber am besten, was innerhalb des gegebenen Rahmens an AMM nötig ist. Inhaltlich müssen sich diese immer wieder dem veränderten Arbeitsmarkt anpassen. Heute steht deshalb nicht mehr die blosse Beschäftigung, sondern die Qualifizierung der Stellensuchenden im Vordergrund.

Was bleibt zu tun? Wo sehen Sie Prioritäten?

An erster Stelle steht für mich die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden von RAV und LAM. Nur gut qualifizierte Fachleute können den Herausforderungen des Arbeitsmarktes begegnen. Ein anderes zentrales Aktionsfeld ist die interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ). Zahlreiche Kantone haben Problemanalysen und Feldversuche durchgeführt. Diese gilt es nun zu vertiefen und weiter zu entwickeln.

Florian Imstepf, Ressortleiter Arbeitsvermittlung und LAM-Koordination beim Staatssekretariat für Wirtschaft, wurde befragt von Viktor Moser, Fachredaktor PANORAMA. PANORAMA 5/2006 wird sich mit ausführlich mit «10 Jahre RAV» befassen.

NEUE PUBLIKATIONEN

Orientierungshilfe in der «neuen Arbeitswelt»

Immer mehr Erwerbstätige arbeiten ausserhalb der klassischen unbefristeten Vollzeitanstellung. Der Arbeitsrechtler Peter Böhringer liefert einen Überblick über neue Formen der Erwerbstätigkeit und beantwortet die wichtigsten rechtlichen Fragen wie Kündigungsschutz, Versicherungsstatus und Lohngarantie.

Peter Böhringer: Die neue Arbeitswelt – Flexibilisierung der Erwerbsarbeit und atypische Arbeitsverhältnisse, Zürich 2005.
Preis: CHF 30.– (für Mitglieder des KV Zürich CHF 15.–) Bestellungen: Kaufmännischer Verband Zürich, Postfach 6889, 8023 Zürich oder info@kvz.ch.

Was bremst das Wachstum?

«Gegendarstellung» nennt der Wirtschaftsjournalist Markus Mugglin sein Buch über
die schweizerische Wirtschaft und das, was
sie bremst. Der neoliberalen Kritik an der zu
hohen Staats- und Steuerquote hält er entgegen, dass diese immer noch weit unter
dem EU-Durchschnitt sei. Als bedeutende
«Wachstumsbremser» sieht er hingegen unter anderem die Sparmanie, welche dem
Konsum Geld entziehe, und die extreme Zurückhaltung der Banken bei der Kreditgewährung.

Markus Mugglin: Gegendarstellung. Wer die Schweizer Wirtschaft bremst. Xanthippe-Verlag Zürich, 2005, Preis: CHF 34.- VM

So macht doppelte Buchhaltung doppelt Freude!

Für viele Lernende gehört Buchhaltung nicht zu den Favoriten. Dies könnte sich ändern: Die Website www.buchhaltungsprogramm.ch enthält ein kostenloses und lehrmittelunabhängig nutzbares Online-Buchhaltungsprogramm für das Basiswissen im Rechnungswesen. Das Programm arbeitet mit T-Konten. Es erleichtert den Einstieg in die doppelte Buchhaltung. Das Angebot wird ergänzt durch Übungen, Downloads und praktische Themenlinks. Dank Buchhaltungsprogramm.ch gehört Buchhaltung plötzlich zu den Favoriten. Überzeugen Sie sich selbst: www.buchhaltungsprogramm.ch Wt

Rationelle Erstellung von Klausuren, Übungsblättern usw.

Mit der Datenbank «KlasseDozent» lassen sich Aufgabensammlungen rationell verwalten und Klausuren, Übungsblätter, Kursunterlagen und Scripts erstellen. Zu den Features gehören u.a. Erstellen von fächer-übergreifenden Klausuren, Arbeitsblättern und Kursunterlagen, optisch getrennt nach Aufgaben und Lösungen, automatisches Addieren der Punkte, Datensicherung nach dem Drei-Generationen-Prinzip, einfaches Verwalten von Aufgaben und Übungspools. Mehr: www.klassedozent.de und www.panorama.ch/files/4736.pdf

Zur geschlechtergerechten Schule

Gleichstellung der Geschlechter ist für die Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) seit den 1970er-Jahren ein Thema. Die letzte Verlautbarung, 1993 unter dem Titel «Empfehlungen zur Gleichstellung von Frau und Mann im Bildungswesen» veröffentlicht, und die von den Kantonen zur Umsetzung ergriffenen Massnahmen stehen im Zentrum eines neuen Trendberichtes der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung. Trendbericht SKBF Nr. 10, 2006, 99 Seiten (Online-Publikation). Download: www.skbf-csre.ch/information/publikation/tb10_skbf.pdf DF

Familie im Einfluss der Migration

Seit 1970 umfasst die Migration nicht nur Arbeitskräfte, sondern alle Familienmitglieder. Die Untersuchung beleuchtet die besonderen Merkmale von Emigrantenfamilien. Sie geht auch der Frage nach, ob und wie weit die Familienformen aus den Herkunftsländern in der Schweiz weitergeführt werden. Antwort: Es gibt, je nach Nationalität und Einwanderungsbiografie, sehr verschiedene Muster.

Philippe Wanner, Mathias Lerch, Rosita Fibbi: «Famille et migration». Le rôle de la famille sur les flux migratoires, Neuchâtel 2005. Preis: CHF 20.–. Bestellung: Office fédéral de la statistique, Distribution, Espace de l'Europe 10, 2010 Neuchâtel ou 032 713 60 60 ou order@bfs.admin.ch

ERGÄNZENDE HINWEISE ZU DEN AUFSÄTZEN

Berufsbildung heisst auch Erziehung

Fussnoten

- 1 Artikel 27 des alten BBG: «Die Berufsschulen (...) vermitteln den Lehrlingen im Pflicht- und in einem allfälligen Wahlpflichtunterricht die notwendigen theoretischen Grundlagen zur Ausübung ihres Berufes und fördern durch eine allgemeine Bildung die Entfaltung ihrer Persönlichkeit.»
- ² Das bedeutet nicht, dass die Verordnung keine fachübergreifenden Bildungsziele nennen würde, wie eine Auswertung von Urs Grob und Katharina Maag Merki ergab (Überfachliche Kompetenzen. Theoretische Grundlegung und empirische Erprobung eines Indikatorensystems. Frankfurt a. M.; Berlin; Bern [etc.]: Peter Lang, 2001, Seite 182ff.)
- ³ Christine Swientek in: Marianne Arlt: Pubertät ist, wenn die Eltern schwierig werden. Herder, 1992, Freiburg im Breisgau.
- Studie «Die Entwicklung der Motivation von Lehrlingen für das schulische Lernen und für die Arbeit im Betrieb»; Download www.panorama.ch/files/4102.pdf
- 5 Studie «Schulen und Bildungswege der Sekundarstufe II in der Schweiz»; Download der Pressemeldung www.panorama.ch/files/3538.pdf

Einmal gefährdet – immer gefährdet?

Autorin und Autoren

Dr. Claudia Spiess Huldi ist freiberufliche Psychologin mit verschiedenen Mandaten.

Adresse: Haumesserstrasse 28, 8038 Zürich. claudia.spiess@access.unizh.ch

Kurt Häfeli ist Professor an der Hochschule für Heilpädagogik (HfH), Zürich und Bereichsleiter Forschung & Entwicklung. Adresse: Schaffhauserstrasse 239, 8057 Zürich. kurt.haefeli@hfh.ch

Dr. Peter Rüesch ist Leiter der Fachstelle Gesundheitswissenschaften, Zürcher Hochschule Winterthur. Bankstrasse 4, 8401 Winterthur. peter.rueesch@zhwin.ch

Fussnoten

- ¹ Claudia Spiess Huldi, Kurt Häfeli und Peter Rüesch: Risikofaktoren bei Jugendlichen und ihre Auswirkungen auf das Leben im Erwachsenenalter. Luzern 2006, Edition SZH/CSPS der Schweizerischen Zentralstelle für Heilpädagogik, Reihe Aspekte Nr. 89. Sekundäranalyse der Zürcher Längsschnittstudie «Von der Schulzeit bis zum mittleren Erwachsenenalter» (ZLSE) unter der Leitung von Prof. Dr. Urs Schallberger, Psychologisches Institut der Universität Zürich.
- ² Anders als die meisten Studien in diesem Themenbereich nimmt die vorliegende Untersuchung Bezug auf einen grossen Bevölkerungsquerschnitt und ist als Längsschnitt angelegt. Von den ursprünglich 504 Personen (1978) konnten 1999/2000 noch 443 kontaktiert werden (10% Ausfall wegen Todesfalls oder nicht auffindbarer Adresse). Die Rücklaufquote der verbliebenen 443 betrug erfreuliche 89%.
- ³ Vgl. die bahnbrechenden Studien von E. E. Werner [1997]: «Gefährdete Kinder in der Moderne. Protektive Faktoren.» VHN (Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete), 66(2), 192–203 sowie U. Nuber (2005): Resilienz: Immun gegen das Schicksal? Psychologie heute, (9), 20–24.

⁴ Vgl. die Anregungen von Fingerle et al. (1999): Ergebnisse der Resilienzforschung und ihre Implikationen für die (heil-)pädagogische Gestaltung von schulischen Lern- und Lebenswelten. Zeitschrift für Heilpädagogik, 6, 302–309.

Supported Employment – neue Wege der beruflichen Integration S. 8

Eucenoton

- 1 www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/de/3192
- ² In Deutschland stieg die Arbeitsunfähigkeitsrate aufgrund psychischer Erkrankungen von 1997 bis 2004 um 69%, während im selben Zeitraum allgemeine Erkrankungen lediglich um 5% zunahmen. Hierbei ist der Anteil der psychisch Erkrankten in den mittleren Lebensjahren, den 35- bis 44-Jährigen, am höchsten. Zudem ist ein überproportionales Ansteigen in den jüngeren Altersgruppen festzustellen (Jörg Bungart: Es gibt eine Menge Gründe, warum in unserer Gesellschaft immer mehr Leute verrückt werden – Teil 1. Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz. In: Imulse 36: 47-52).
- ³ Christian Suter, Katja Iglesias: Psychisch bedingte Beeinträchtigung und Behinderung im sozialen Kontext. In: Sozialalmanach Caritas, Luzern 2006: Psychische Invalidisierung. Bei den 15- bis 34-Jährigen stufen 30% der Frauen und 25% der Männer ihr psychisches Wohlbefinden als schlecht ein. Das schlechte psychische Wohlbefinden sinkt bei den nächsten Altersgruppen.
- ⁴ Thomas Rüst, Annelies Debrunner: Supported Employment. Modelle unterstützter Beschäftigung bei psychischer Beeinträchtigung. Zürich/Chur 2005, Rüegger.
- ⁵ Edgar Baumgartner, Stephanie Greiwe, Thomas Schwarb: Die beruftiche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbemühungen. (Beiträge zur sozialen Sicherheit, 4/04). Bern 2004, BBL, Vertrieb Publikationen.
- ⁶ www.puk-west.unizh.ch/de/aktuell/index.shtml. Eine weitere Studie, das «Job Coach Placement» der Universitätsklinik Bern, wird Ende 2007 abgeschlossen. Auch diese Studie bestätigt tendenziell den Erfolg der Begleitung.
- 7 So hat Erik H. Erikson 1966 in seinem Werk «Identität und Lebenszyklus» (Suhrkamp, Frankfurt a. M.) die «Stufen der psychosozialen Entwicklung» erläutert: In der Jugend/Adoleszenz wird im günstigen Falle das feste Vertrauen in die eigene Person erarbeitet. Unter problematischen Bedingungen hingegen erscheint die Wahrnehmung des eigenen Selbst als bruchstückhaft, und es entwickelt sich ein schwankendes und unsicheres Selbsthewusstsein

Wer sind die Besten in der Berufsbildung? S. 17

Autorinnen und Autor:

Prof. Dr. Margrit Stamm ist Lehrstuhl-Inhaberin am Institut für Erziehungswissenschaften und pädagogische Psychologie der Universität Freiburg. Sie leitet das Projekt «Hoch begabt und «nur» Lehrling». Stamm ist Expertin bei der Eidgenössischen Fachhochschulkommission, Mitglied des Rats des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung und Beirätin weiterer Ausbildungsinstitutionen. Adresse: Regina

Mundi S-1.102, Rue P.A. de Faucigny 2, 1700 Fribourg; margrit.stamm@unifr.ch.

Rebecca Müller ist Psychologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin des Projekts «Hoch begabt und «nur» Lehrling». Sie befindet sich in der Ausbildung zur rechtspsychologischen Gutachterin. Adresse wie erwähnt; rebecca.mueller@unifr.ch.

Michael Niederhauser ist Soziologe und ebenfalls wissenschaftlicher Mitarbeiter des erwähnten Projekts. Adresse wie erwähnt; Michael. Niederhauser (Bunifr.ch.

Fussnoten

- Absatz b dieses Paragrafen lautet: Die Berufsfachschule «berücksichtigt die unterschiedlichen Begabungen und trägt mit speziellen Angeboten den Bedürfnissen besonders befähigter Personen und von Personen mit Lernschwierigkeiten Rechnung».
- http://www.infopartner.ch/periodika/2000/ PANORAMA/Heft_3_2000/pan0323.pdf sowie http://www.infopartner.ch/periodika/2003/PANORAMA/ Heft_6_2003/pan3652.pdf.
- ³ Zum Beispiel Margit Stein: Berufliche Begabung erkennen. Eine Studie zu Inhalten und Methoden. Eusl-Verlagsgesellschaft mbH, Paderborn 2004.

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 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, 20. Jahrgang Erscheint zweimonatlich in Deutsch und Französisch Genauere Angaben: www.panorama.ch/d/imp.html

Wir brauchen auch Ungelernte!

Nicht jeder muss eine Lehre machen, die Wirtschaft braucht auch Ungelernte. Es gibt immer noch gewisse Tätigkeiten, für die kein Fachwissen notwendig ist. Es genügt, wenn die Person arbeiten will, zuverlässig und pünktlich ist und macht, was man ihr aufträgt.

Solche Aussagen hört man immer mal wieder in Diskussionen mit Wirtschaftsvertretern. Dabei werden Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Einhalten von Abmachungen als selbstverständlich vorausgesetzt. Vielleicht waren sie es einmal. Heute sind sie es nicht mehr. Berufsberater, Ausbildnerinnen, Personalberater können ein Lied davon singen, beispielsweise, was die Einhaltung von Abmachungen anbetrifft. Vielleicht gab es Zeiten, in denen solche «Arbeitstugenden» vom Elternhaus, von der Schule, von der Dorfgemeinschaft ganz automatisch vermittelt wurden. Heute ist dies in vielen Fällen nicht mehr der Fall. Aber notwendig sind sie immer noch, wenn jemand in der Wirtschaft oder in anderen Bereichen der Arbeitswelt seinen Platz ausfüllen und behaupten

Nun kann man verlangen, dass sich die Gesellschaft ändert, die Eltern anders erziehen oder wenigstens die Schule endlich ihre Aufgaben wieder wahrnimmt. Ich beschränke mich darauf, festzustellen, dass es heute junge Leute – und auch ältere – gibt, die Zuverlässigkeit und andere Arbeitstugenden erst noch lernen müssen. Dies ist übrigens gar nicht so neu. Solche Aufgaben waren schon immer Zielsetzungen vor Berufslehren

Also braucht eben vielleicht doch «jeder» eine berufliche Ausbildung. Nicht um Fachkenntnisse zu erwerben, sondern um zu lernen, was gerade an solchen Arbeitsplätzen notwendig ist, bei denen es nicht auf viel Wissen ankommt, sondern auf die zuverlässige und sichere Ausführung einfacher Tätigkeiten. Dies muss nicht unbedingt eine Berufslehre sein. Vielleicht müssen wir Berufsbildnerinnen und Berufsbildner einmal die arbeitsmarktlichen Massnahmen studieren. In gewissen Arbeitseinsätzen und Motivationssemestern wird versucht, solche Grundsätze zu vermitteln und die dazu nötigen Vermittlungsmethoden (wieder?) zu entwickeln.

Emil Wettstein, Chefredaktor



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

