FOLIO

Berufsbildung Schweiz

THEMA

Neue und unbekannte Berufe

NR. 1 / 22

EHB
EIDGENÖSSISCHE
HOCHSCHULE FÜR
BERUFSBILDUNG

Schweizer Exzellenz in Berufsbildung

SustainableSkills
31.05.2022 | Bern

Jetzt anmelden!

FOLIO THEMA FOKUSSIERT

THEMA

Wenn Sie sich in dieses FOLIO vertiefen, erfahren Sie, warum die Männer hinten auf den Kehrichtwagen eben gerade keine Recyclisten sind. Sie lernen den Unterschied zwischen den Hotel-Berufen HoKo und HoFa kennen und erhalten Einblick in das HF-Studium, in dem sich die Person, die sich fachgerecht um Ihren geliebten «Döschwo» kümmert, die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten angeeignet hat.

Doch was braucht es alles, damit aus einem Bedürfnis eine neue Lehre entsteht? Wir erklären es in vier Schritten.

Und: Soll die berufliche Grundbildung breit bilden oder spezifisch ausbilden? Hans Hofer, Stv. Direktor an der gibb Berufsfachschule Bern, macht eine Auslegeordnung.

Mehr dazu ab Seite 6

HERAUSGEBER
BCH | FPS Berufsbildung Schweiz, www.bch-fps.ch
Erscheint sechsmal jährlich.
145. Jahrgang, ISSN 1664-5316.
Alle Rechte vorbehalten

ABOS UND EINZELEXEMPLARE
Jahresabonnement Inland CHF 70.–, Ausland CHF 90.–, Einzelexemplar Inland CHF 16.– (inkl. Porto)

INSERATE
Zürichsee Werbe AG
Marc Schättin
Anzeigenleiter
Laubisrütistrasse 44
8712 Stäfa
041 44 928 56 17
marc.schaettin@fachmedien.ch
www.fachmedien.ch

LAYOUT, KORREKTORAT, DRUCK UND VERSAND:
Stämpfli AG,
Kommunikationsunternehmen
Wölflistrasse 1, 3001 Bern

REDAKTION
Renate Bühler (Leitung),
Lucia Theiler und Sarah Forrer
Kontakt: renate.buehler@bch-fps.ch

AUFLAGE
Gedruckte Auflage 2000 Ex.
WEMF-beglaubigte Auflage 1608 Ex.

GESTALTUNGSKONZEPT
Stämpfli Kommunikation
staempfli.com

Druck auf umweltschonend verarbeitetem FSC-Papier

EDITORIAL

Liebe Leserin, lieber Leser

Wohin geht wohl die Reise? Es gibt ruhige Zeiten, in denen man Ziele auf Jahre hinaus planen kann, sei es in der Familie oder im Beruf. Das Leben geht ungestört seinen Gang.

Ganz anders zeigte sich die Situation in den vergangenen Jahren. Oft wussten wir nicht, wo wir in der nächsten Woche arbeiten sollten. Noch am Arbeitsplatz oder bereits wieder zu Hause im Homeoffice? Endlich sehen wir nun einen Weg zur Normalität. Und alle hoffen, dass uns die Pandemie nicht wieder ein neue Welle bringt.

Auch in der Berufsbildung besteht vielerorts keine Ruhe, zahlreiche Berufsreformen sind angedacht oder befinden sich mitten in der Umsetzung: KV-Reform, MEM-Berufe, Allgemeinbildung, Berufsmatura. Selbst die gymnasiale Matura wird erneuert. Und viele Lehrpersonen wissen noch nicht, welche Fächer sie in den kommenden Jahren unterrichten werden.

Aber lassen wir uns durch diese Zeit der Unruhe nicht erschrecken, sondern nehmen die Situation als Chance, um Neues zu gestalten und Unnötiges über Bord zu werfen. Um diesen Veränderungen eine gute Richtung zu geben, damit unsere Lernenden für die moderne Arbeitswelt befähigt werden, braucht es die starke Mitwirkung der Lehrerschaft.

Auch der BCH wird nicht verschont von der Phase der Unruhe. Ein Ausschuss entwirft zurzeit neue Szenarien für die Zukunft des Verbandes und die Zusammenarbeit der Sektionen. Wenn es um Bildungspolitik geht, muss der BCH die Rolle einer politischen Partei übernehmen und der Lehrerschaft eine Stimme geben. Dies betrifft nicht nur die Gestaltung der Berufe, sondern auch die Arbeitssituation der Lehrpersonen. Dazu braucht der BCH sowohl eine starke Basis als auch eine transparente Organisation mit den Sektionen, damit sich die Lehrpersonen aufgehoben fühlen, und ihre Anliegen und Probleme eingeben können.

Der Ausschuss wird sich dafür einsetzen, dass eine sinnvolle und zukunftsfähige Struktur des BCH gefunden werden kann. Und als Präsident möchte ich das Schiff gerne auf Kurs bringen, damit ich es an eine Nachfolgerin oder einen Nachfolger sicher übergeben kann.

Freundliche Grüsse

Christoph Thomann
BCH-Präsident

THEMA

6
Ein Beruf entsteht
Was braucht es, damit aus einem Problem eine Lehre wird?

10
Ärzte fürs Grobe
Unsichtbar und systemrelevant: Entwässerungstechnologen/-innen EFZ

12
Breite Grundbildung oder Spezialisierung?
Eine Auslegeordnung von Hans Hofer, stv. Direktor gibb Bern

13
Ein Bündner wird national
Hotel-Kommunikationsfachfrau/-mann

16
Kulturgut auf Rädern
Was der «Automech» noch wusste, lernt heute der Fahrzeugrestaurator HF.

20
Sammeln und sortieren
Interview mit Martin Hanhart, Recyclist EFZ

24
Gebäudeinformatiker
Der neue Beruf ist gut gestartet.

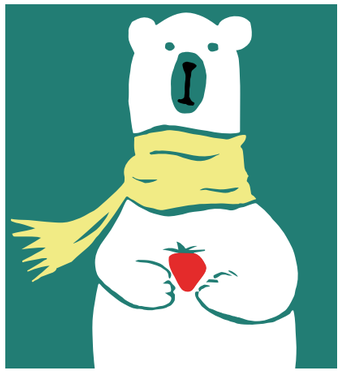
26
Um ein Jahr kürzer
Ab dem kommenden Sommer dauert die Lehre zum/zur Augenoptiker/in nur noch drei Jahre.

KOLUMNE

28
Dieter Euler
Arbeitswelt und Berufe verändern sich – aber wohin?

LERNORT

30
Apfelbaumplantage und Sozialeinsatz
Dank BNE können an allen Lernorten Kompetenzen zum Thema Nachhaltigkeit



vermittelt werden.

34
Im Krisenmodus
Studie: Wie Schulleitungen erfolgreich durch die Corona-Krise navigieren.

LERNENDE

38
Milla Balegno …
… aus dem Waadtland ist die beste Medizinproduktetechnologin EFZ des ersten Jahrgangs.

PAUSENGESPRÄCH

40
Paula di Valentino
ist eine der drei Gründerinnen der Foulards-Marke «Foulalà».

43
Rémy Hübschi
Schriftliches Interview mit dem neuen stellvertretenden Direktor im Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)

45
Der BCH-Ausschuss
hat an seiner Sitzung insbesondere die Struktur der Mitgliedschaften diskutiert.

47
Schlusspunkt

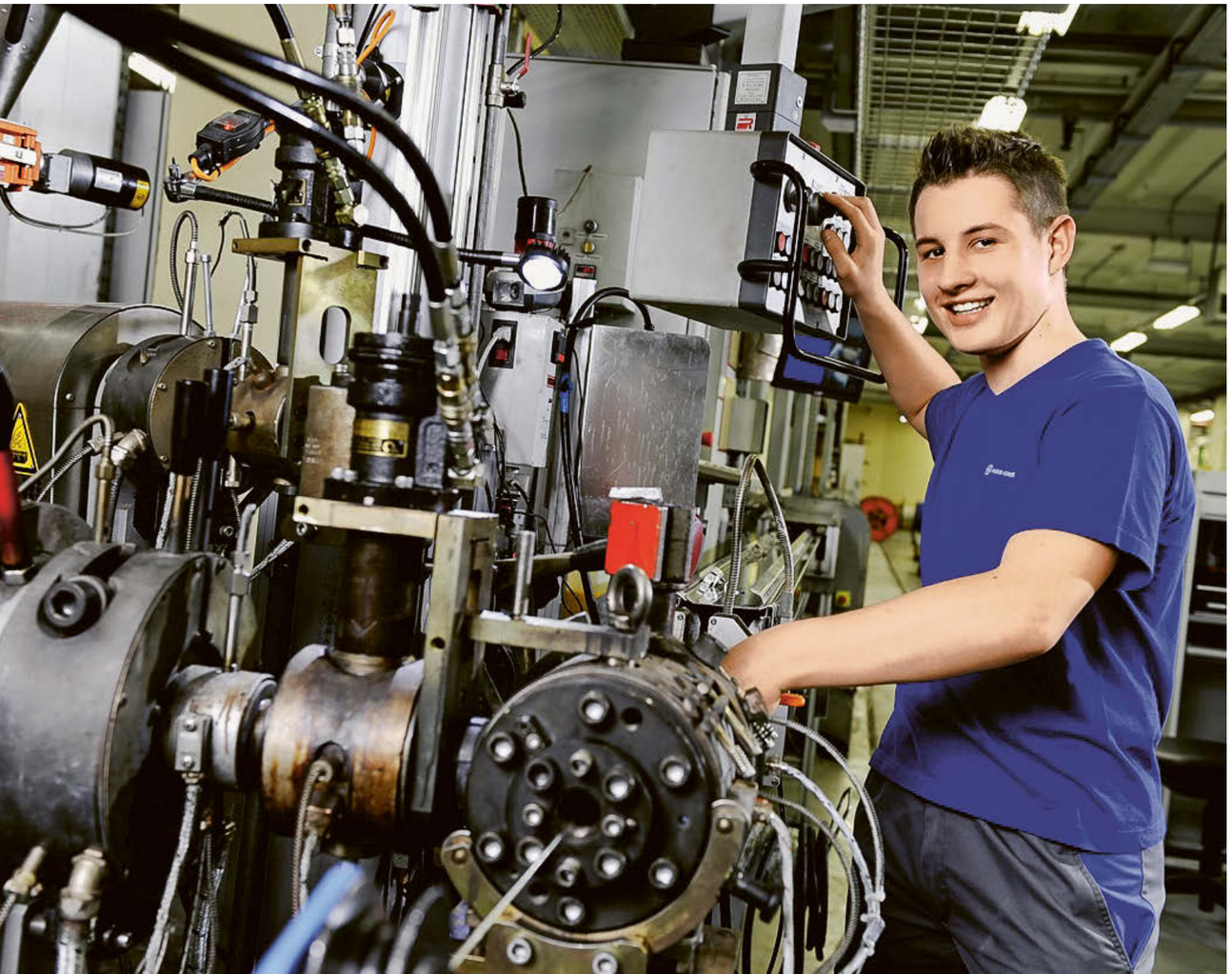
Text: Sarah Forrer
Bilder: foma und EHB/Ben Zurbriggen

HINTERGRUND

So entstehen neue Grundbildungen

Der Bildungsplatz Schweiz lebt: In den letzten Jahren sind zehn neue Berufsausbildungen entstanden, genauso viele sind gestorben, und unzählige wurden teilweise oder vollständig revidiert. Doch wie entsteht eine neue Ausbildung konkret? Und was braucht es dazu überhaupt? Eine Erklärung in vier Schritten.

2017 starteten die ersten Lehren Anlageführer/in EFZ. Heute gibt es schweizweit schon über 600 Ausbildungsplätze.



Der Bedarf

Am Anfang steht ein einfaches «Branchli». Ein renommierter Schweizer Schokoladenhersteller ist beim Verpacken seiner Schoggistängeli immer wieder über dasselbe Problem gestolpert. Seine Verpackungsmaschinen stoppten – oft aus nichtigem Grund, wegen eines Staubfusels auf dem Sensor oder eines verklemmten Papiers. Kleine, alltägliche Pannen mit grosser Wirkung. Denn jedes Mal, wenn die Maschine stillstand, kostete dies Geld. Viel Geld. Vor allem in der Nacht standen die Maschinen teilweise bis zu einer oder zwei Stunden still. Die angelernten Hilfskräfte an den Produktionslinien waren mit der Komplexität der digital vernetzten Maschinen und Abläufe mehr und mehr überfordert. Doch wer könnte die Maschinen kontrollieren und möglichst rasch wieder zum Laufen bringen? Da müsste man doch was machen, geschultes Personal. Eine Lehre, dachte sich der Schoggihersteller.

So dachten in vergangener Zeit einige Firmen und Verbände. Sei es wegen des digitalen Wandels, aufkommender Umweltthemen oder des Fachkräftemangels – in den letzten zehn Jahren sind elf neue Berufsausbildungen entstanden. Ungefähr gleich viele sind vom Bildungsplatz Schweiz verschwunden. Insgesamt hat die Anzahl der Berufe trotz neu eingeführten EBA-Ausbildungen leicht abgenommen. Der Grund: Um die Berufsbildung flexibel an neue Einflüsse und Technologien anzupassen, ist die Modularisierung ein mögliches Mittel, das von Experten diskutiert wird. Deshalb gibt es statt neuer Berufe bestehende Berufe mit verschiedenen Fachrichtungen. So begründet das SBFI die Entwicklung der Zahlen.

Der Vorstoss für neue Ausbildungen kommt meist seitens der Wirtschaft. «Die Unternehmen haben neue Bedürfnisse. Oder wollen bestehende Tätigkeiten zu einer Ausbildung zusammenfassen und so aufwerten», erklärt Jürg Schweri, Professor an der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung EHB. Ganz selten wird auch der Staat aktiv. Vor allem dann, wenn der Beruf keine Lobby hat und eine Querschnittfunktion einnimmt. Wie bei den Informatikern und Informatikerinnen. Da war lange klar: Das fehlte in der Schweiz, da brauchte es zwingend Grundausbildungen. Doch die Betriebe fühlten sich nicht in der Verantwortung. Zwar haben sie viele Informatiker angestellt und suchten händeringend danach – doch es gab keinen Verband, keinen Ansprechpartner für den Bund. Interessenvertreter gründeten schliesslich die ICT, die Organisation der Arbeitswelt (OdA) für das Berufsfeld der Informations- und Kommunikationstechnologie. Sie organisiert seither die Ausbildungen der Informatiker und entwickelt sie weiter.

Es ist eine branchenübergreifende Erfolgsgeschichte im Interesse des Industriestandortes Schweiz!

Christian Hodler

Die Marktanalyse

Der renommierte Schoggihersteller gelangte mit dem Wunsch nach einer neuen Ausbildung an das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI). Und blitzte erst einmal ab. Jede Branche hätte bereits ihre eigenen Technologen und Technologinnen. Da brauche es keine neue Berufsausbildung. Doch so rasch gab die Schokoladenfirma nicht auf. Sie tauschte sich mit anderen Industriebetrieben wie Coca-Cola, Henniez und Ems aus. Und bemerkte: Alle kämpften mit dem gleichen Problem. Zwar stellten alle ein anderes Produkt her – die Bandbreite könnte grösser fast nicht sein: Von Hightech-Medizingeräten über hochexplosive Teile bis hin zu Mineralwasser oder Kaffee. Doch grundsätzlich ging es um das Gleiche: Ihnen fehlten Leute, die die Produktions- und Verpackungsanlagen überwachten, sie kontrollierten und kleinere Reparaturen vornahmen. Leute für den Produktionsablauf. Ganz egal, was produziert wurde. Sie bündelten ihre Interessen und gründeten die Vereinigung für die Ausbildung von Anlagenführern (foma). Damit hatten sie eine wichtige Hürde genommen: eine klare Trägerschaft. Ein klarer Ansprechpartner für den Bund, für die Kantone, aber auch für die Wirtschaft. Seit der Einführung des neuen Berufsbildungsgesetzes 2004 ist die OdA für die Schaffung neuer Grundausbildungen zuständig.

Doch mit einer OdA allein ist es noch nicht getan. Es gilt, wichtige Fragen zu klären, bevor eine neue Ausbildung bewilligt wird. Konkurriert sie andere Berufsfelder? Ist der Bedarf, sind die Zukunftsaussichten und Aufstiegsmöglichkeiten gegeben? Beispiele, die in der Vergangenheit für Diskussionen gesorgt hatten, waren die Fachleute Kundendialog oder die Reifenpraktiker mit Berufsattest. «Bei manchen Berufen ist das Aufgabenfeld eher beschränkt. Es ist wichtig, dass der Nutzen der Ausbildung für die Jugendlichen und ihre beruflichen Aussichten gründlich abgeklärt werden», sagt Jürg Schweri.

Ein Spannungsfeld stellt jeweils auch der Vertiefungsgrad dar. Will man Spezialistinnen ausbilden? Oder Generalisten? «Firmen möchten ihren Nachwuchs möglichst nahe an den betrieblichen Prozessen ausbilden. Der Staat hingegen möchte oft eine breitere Ausbildung sehen», erläutert Schweri. Beides kann zu Problemen führen. Bei einer zu starken Speziali-

Firmen möchten ihren Nachwuchs möglichst nahe an den betrieblichen Prozessen ausbilden. Der Staat hingegen möchte oft eine breitere Ausbildung sehen.

Jürg Schweri

sierung ist die Mobilität der Jugendlichen gefährdet. Sie sind stark an die Unternehmen und eine Tätigkeit gebunden und können sich schlecht weiterentwickeln. Eine zu allgemeine Ausbildung nützt dem Betrieb nichts und verwässert die Ausbildung. Das schadet sowohl den Jugendlichen wie auch der Wirtschaft.

Die Umsetzung

Ist erst einmal der Startschuss erfolgt, folgt die konkrete Umsetzung. Diese kann einige Monate in Anspruch nehmen. Und ist eine intensive Zeit: Bildungspläne und die dazu passenden Lehrmaterialien werden erarbeitet. Die Berufsschul-Standorte werden gewählt, Lehrpersonen müssen rekrutiert werden. Und nicht zuletzt werden Ausbildungsplätze geschaffen. Auch das Marketing sollte nicht zu kurz kommen. Ohne Bekanntheitsgrad auch keine Nachfrage bei den Jugendlichen.

Die Vereinigung für die Ausbildung von Anlagenführern griff für diesen Prozess auf die Hilfe der EHB zurück. Das Zentrum für Berufsentwicklung (ZfB) an der Hochschule ist spezialisiert auf die Entwicklung neuer und die Weiterentwicklung bestehender Berufe. Heute arbeiten rund 20 Personen für diesen Bereich. Sie beraten, begleiten und unterstützen die Trägerschaften und Organisationen der Arbeitswelt. Sie kennen die wichtigen Ansprechpersonen und die genauen Abläufe, um bestehende Berufe zu revidieren oder neue zu schaffen. Rolf Felser, Bereichsleiter am ZfB, erklärt: «Dass ein Beruf wie jener des Anlagenführers / der Anlagenführerin von Grund auf neu geschaffen wird, kommt relativ selten vor.» Und das braucht seine Zeit: Ein bis zwei Jahre dauert es von der Idee bis zur Einführung. Manchmal auch länger. Wichtig ist vor allem eines: «Die Ausbildung muss auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes ausgerichtet sein», so Felser.

Zudem sollten die Bildungspläne nicht zu detailliert sein. Zu schnell verändern sich Techniken, zu oft kommen neue Entwicklungen dazu. Der EHB-Trendbericht «Digitalisierung und Berufsbildung» empfiehlt daher, «die Bildungspläne systematisch technologieoffen zu formulieren und flexiblere Formen der Ausbildungsorganisation zu ermöglichen». Ein guter Weg, die neusten Skills des Berufs an die Jugendlichen weiterzugeben, sind Überbetriebliche Kurse.

Die Bewährung

Die Idee der EFZ-Lehre Anlageführer entstand vor 13 Jahren. Ein Jahr darauf wurde die Ausbildung als Pilotprojekt eingeführt. Seit 2017 ist sie definitiv im Bildungsland Schweiz angekommen. Heute gibt es schweizweit über 600 Ausbildungsplätze. «Die Grundbildung hat sich etabliert. Die Abgänger sind begehrt», sagt foma-Geschäftsführer Christian Hodler. «Es ist eine branchenübergreifende Erfolgsgeschichte im Interesse des Industriestandortes Schweiz!»

Doch es geht auch anders, wie ein Blick auf die Baubranche zeigt. 2007 wurden die bis dahin eigenständigen Bauberufe im Berufsfeld Polybauer zusammengefasst. Die ursprünglichen Berufe waren zwar noch in mehreren Fachrichtungen enthalten; die Berufsbezeichnung war jedoch für alle dieselbe. Diese Zusammenlegung wurde neun Jahre später wieder aufgelöst. Seit 2016 gibt es wieder fünf eigenständige Berufe. Dieser Schritt zurück zu Einzelberufen zeige, dass durch die Schaffung eines (zu) breit angelegten Berufsfeldes mit einem (zu) hohen Anteil an übergreifendem und kontextunabhängigem Wissen offenbar auch Nachteile entstehen und Vorteile der klaren Berufsprofile verloren gehen können, heisst es im Trendbericht «Digitalisierung und Berufsbildung» der EHB.

Ist ein Beruf erst einmal eingeführt, wird er systematisch, wie die bestehenden Berufsbildungen auch, in einem 5-Jahres-Rhythmus kontrolliert. Für Bildungsexperte Jürg Schweri ein guter Zeitrahmen, um Trends aufzunehmen und keine Entwicklungsschritte zu verpassen. Denn anders als immer wieder zu hören ist, überrollt der technologische Wandel die Branchen nicht. «Die Veränderungen betreffen den Arbeitsmarkt und die Bildung selten disruptiv – sondern meist kontinuierlich.» Und oft langsamer als gedacht. So sucht man heute in längst totgesagten Berufen wie Lastwagenfahrer oder Lokomotivführer händeringend nach Personal. Im Gegenzug schiessen auch die neuen Berufe nicht wie Pilze aus dem Boden. Schweri: «Das Zusammenspiel von Firmen, OdA, Bund und Kantonen lässt keine Schnellschüsse zu. Und das ist grundsätzlich auch gut so.»

Weiterführende Links:

- EHB-Trendbericht:
  ↘ www.ehb.swiss/obs/digitalisierung-und-berufsbildung
- Handbuch Prozess der Berufsentwicklung

Es ist eine branchenübergreifende Erfolgsgeschichte im Interesse des Industriestandortes Schweiz!

Christian Hodler

Jürg Schweri, Professor an der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung EHB

Rolf Felser, Bereichsleiter am Zentrum für Berufsentwicklung (ZfB) der EHB

Christian Hodler, Geschäftsführer Vereinigung für die Ausbildung von Anlagenführern (foma)

Text: Sarah Forrer
Bilder: zVg

ENTWÄSSERUNGSBERUFE

Ärzte fürs Grobe

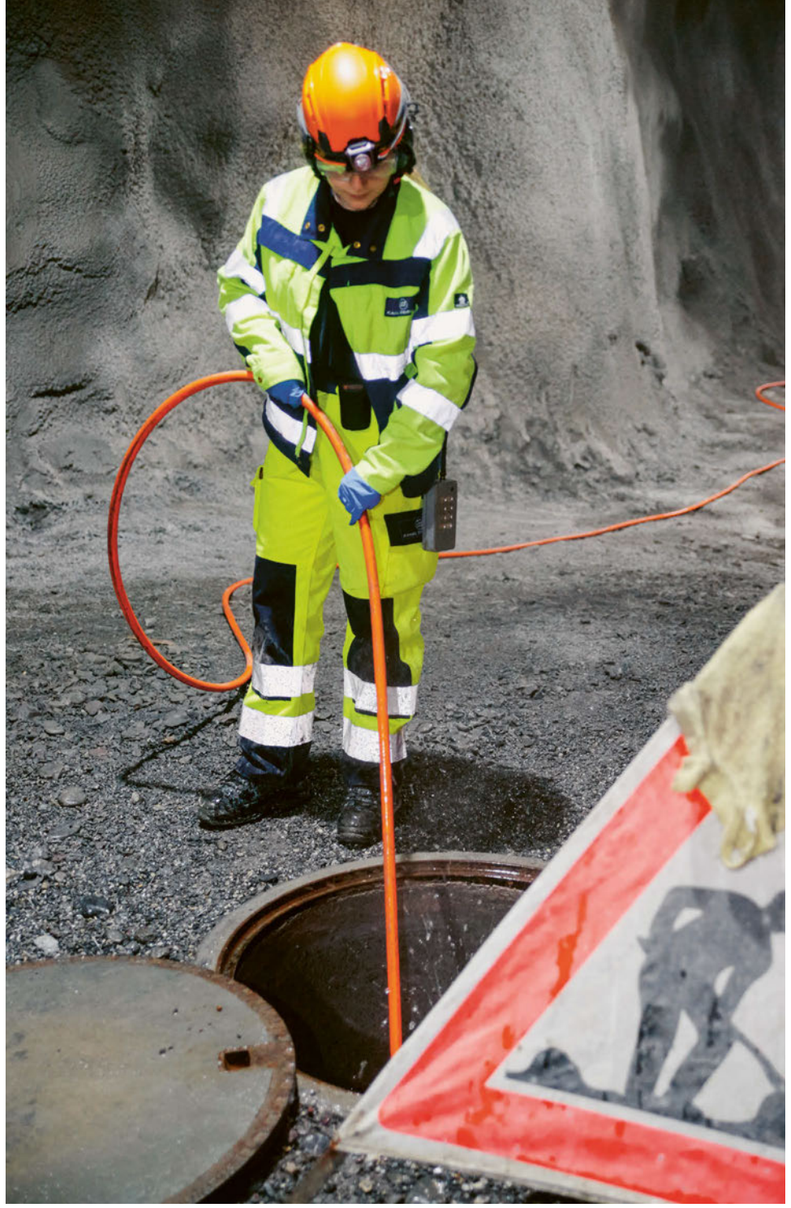
Lange Zeit waren vor allem Quereinsteiger für den Unterhalt zuständig. Doch mit Robotern, Kameras und höheren Umweltschutzstandards ist daraus eine neue Lehre entstanden, deren Abgänger begehrt sind: die Entwässerungstechnologen (EFZ) und Entwässerungspraktiker (EBA).

Ein Arzt für die Kanäle. So stellt Alessandra Werren gerne die neue Ausbildung vor, wenn sie die seit 2014 ins Leben gerufenen Berufslehren im Bereich Entwässerungstechnologie vorstellen darf. Mit diesem Vergleich ist ihr eines sicher: die Aufmerksamkeit der Schüler – und der Lehrpersonen. Und je länger sie den Vergleich erklärt, desto naheliegender wird er. «Ärzte im Spital kümmern sich um unsere Arterien und Venen», sagt die Projektleiterin der Kanalunterhaltsbranche (advk) bestimmt. «Deren Gesamtlänge beträgt rund 100 000 Kilometer. Das ist zweieinhalbmal um die Erde.»

Ein ähnliches Volumen haben die Entwässerungstechnologen zu kontrollieren. Nämlich 130 000 Kilometer Kanäle in der Schweiz und mit einem Wert von rund 100 Milliarden Franken das teuerste Infrastrukturbauwerk des Landes. Auch die Aufgaben gleichen sich: vorsorgen, damit gar keine Probleme entstehen, kontrollieren und im Notfall sanieren oder operieren. «Ähnlich wie bei der Gesundheit bemerkt man beim Abwasserkanal oft zu spät, dass etwas kaputt gegangen ist», so Werren. Im schlimmsten Fall kommt es zu Verunreinigungen oder Kanalbrüchen. Das muss nicht sein. Deshalb werden die Rohre heute mit modernster Technik, mit Kameras, Drohnen, Robotern und Hochdruckpumpen regelmässig gewartet und kontrolliert. So wie auch Ärzte zu Sonden (Minikameras) greifen, um mit neuster Technologie Venen zu operieren.

Quereinsteiger

Vor rund hundert Jahren hat alles noch etwas hemdsärmeliger angefangen. Bauern gruppierten sich, um ihre Güllelöcher gemeinsam zu bewirtschaften. So entstanden die ersten Kanäle auf dem Land. Mit der Zeit wuchs das Netz. Der Verband VSU kümmerte sich schweizweit um das Abwasser. Oft halfen Quereinsteiger mit, welche für Arbeiten unter der Erde zuständig waren.



Mit fortschreitender Technologie und grösserem Wissen rund um den Umwelt- und Gewässerschutz wurde bereits in den 90er-Jahren der Ruf der Unternehmen nach einer eigenen Ausbildung laut. 2006 war es dann so weit, der Ausbildungsdachverband der Kanalunterhaltsbranche wurde ins Leben gerufen und die neue Ausbildung angepackt. In langsamen Schritten und hitzigen Diskussionen: Was sollte die Ausbildung beinhalten? Was muss im Lehrplan stehen? Was ist wichtig? Worauf konnte man verzichten? «Es ist ein Riesenprozess, bis so eine ganz neue Ausbildung steht», erzählt Werren.

Begehrte Fachkräfte

2014 starteten die ersten 30 Personen mit der Ausbildung. Sie hatten einen schweren Stand. In der Schule bekamen sie einen Teil Theorie und einen Teil Praxis mit. In den Unternehmen musste ein Umdenken stattfinden, da die Praxis von jeher mit den heutigen Methoden in Einklang gebracht werden musste. Von Praktikern. Von Machern. «Für Jugendliche war das am Anfang ein schwieriges Unterfangen. Sie lernten etwas, und im Lehrbetrieb wurde es anders umgesetzt.» Mittlerweile hat es sich eingespielt. Nicht zuletzt, weil auch viele ältere Mitarbeiter eine verkürzte Lehre absolviert haben. 40- oder 50-Jährige, die noch einen Abschluss nachgeholt haben. Das freut Werren: «Es ist schön zu sehen, wie die neue Grundausbildung nicht nur Jugendliche interessiert und motiviert. Das vielfältige Wissen fliesst auch bei den Unternehmen ein.»

Arbeitssicherheit, Umweltfragen, Technik – das alles gehört heute dazu. Das Bild der Kanalreiniger, die durch Windeln, Tampons und WC-Papier waten, ist längst nicht mehr aktuell. Die Überwachung passiert heute in den hochspezialisierten Fahrzeugen mit Kameras oder gar Drohnen. In diesem Jahr sind 46 Jugendliche in die Lehre gestartet. Ihnen stehen nach der dreijährigen Ausbildung alle Türen offen. Denn die 130 000 Kilometer Abwasserkanäle sind in die Jahre gekommen und weisen Schäden auf. Umfassende Sanierungen stehen an. Fachkräfte sind gefragt. Alessandra Werren ist überzeugt: «Dieser Beruf ist eine Ausbildung mit Zukunft!»

BERUFLICHE GRUNDBILDUNG

Breite Grundbildung oder Spezialisierung?

Die Frage ist ein Evergreen: Breite Grundbildung oder bereits frühe Spezialisierung in der beruflichen Grundbildung? Eine Antwort zu finden, ist nicht einfach. Die Auslegeordnung von Hans Hofer, stv. Direktor gibb Berufsfachschule Bern, soll zu Diskussionen einladen.

Um diese Frage zu beantworten, braucht es im Rahmen der Revisionen von Bildungsverordnungen und Bildungsplänen ein genaues Hinschauen, eine saubere Situationsanalyse, aber auch den Blick nach vorne. Ein wichtiger Aspekt dieser Analyse ist, die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes vertieft anzuschauen. In einer Zeit sich stark wandelnder Berufsbilder und Arbeitsgebiete wird eine hohe Flexibilität und Anpassungsfähigkeit verlangt. Diese Anforderung kann zur Folgerung verleiten, die Grundbildung zu verbreitern, damit Kompetenzen aufgebaut werden, die von den Lernenden auch in Zukunft in der sich stark verändernden Berufslandschaft angewendet werden können. Diese Überlegung greift aus meiner Sicht zu kurz, ich möchte deshalb mit folgenden Fragen zu einer vertieften Diskussion anregen:

Wie attraktiv ist es für Lernende, mit 15 Jahren breite Grundkompetenzen zu erlernen, die umso weniger mit ihrem Arbeitsalltag zu tun haben? Sollen diese breiten Grundkompetenzen hauptsächlich in der Berufsfachschule erlernt werden, oder sind auch die Ausbildungsbetriebe in der Lage, diese breiten Grundkompetenzen zu vermitteln? Könnte es ein Modell sein, gewisse Themen fokussiert, angewandt und deshalb auch vertieft anzuschauen und dabei den Mut zu haben, auf die Breite zu verzichten? Müsste in einem solchen Modell den transversalen Kompetenzen (Fähigkeiten, die in der Bewältigung einer Situation erworben wurden und auf andere Situationen übertragen werden können, z.B. Lernorientierung) in den Bildungsplänen und damit in den drei Lernorten eine deutlich höhere Bedeutung beigemessen werden? Die Idee mit den transversalen Kompetenzen ist nicht neu, wir tun uns aber schwer, diese konsequent in den Bildungsalltag zu integrieren. In diesem Bereich haben wir Luft nach oben.

Zurück zur Ausgangsfrage: Die Antwort ist nicht eindeutig und muss in den Branchen gemeinsam mit den Ausbildungsbetrieben, den üK-Zentren und den Berufsfachschulen geklärt werden. Denn: Ausbildung ist ein komplexes Konstrukt, das gut durchdacht und aufeinander abgestimmt werden muss. Unterschiedliche Wege führen zum Ziel. Wichtig ist, dass die oben aufgeworfenen Fragen gestellt und Antworten gesucht werden, die die Arbeitsmarktfähigkeit von morgen berücksichtigen, aber auch den Bedürfnissen der Lernenden von heute Rechnung tragen.

Hans Hofer, stv. Direktor gibb Berufsfachschule Bern

Text: Renate Bühler
Bilder: zVg

HOTEL-KOMMUNIKATIONSFACHFRAU/-MANN

Auf der Hotelbühne – eine 360-Grad-Ausbildung

Ein Beruf entsteht, entwickelt sich weiter und muss sich gegen andere Berufe abgrenzen: Die vielseitige Ausbildung zur Hotel-Kommunikationsfachperson EFZ ist im Bündnerland entstanden; 2020 erhielten die ersten Absolventinnen und Absolventen ihr eidgenössisches Fähigkeitszeugnis.

Vielseitig interessiert, freundlich, gepflegt und kommunikativ: Hotel-Kommunikationsfachleute sind geborene Gastgeberinnen und Gastgeber.

Die HoKo kennen den ganzen Hotelbetrieb und dienen als Bindeglied zwischen den verschiedenen Abteilungen.

Je länger der Name des Ausbildungsganges, desto spezialisierter ist die Fachperson: Für viele Berufe mag diese Faustregel gelten – nicht aber für die Hotel-Kommunikationsfachfrau bzw. den Hotel-Kommunikationsfachmann EFZ. Wer HoKo – so die branchenübliche Abkürzung für den seit 2017 bestehenden Beruf – lernt, ist «Generalist», wie Beatrice Schweighauser sagt, die Prorektorin Berufliche Grundbildung/Höhere Fachschule an der EHL Hotelfachschule Passugg (EHL SSTH). «Obwohl: Generalistin oder Generalist, das wird dem Beruf nicht gerecht, denn HoKo sind Vernetzer, Kommunikatoren und vor allem Gastgeber», so Schweighauser. Und was machen sie im Alltag genau? Werfen wir einen Blick auf die Beschreibung auf
↘ www.berufehotelgastro.ch:

«Das Hotel ist deine Bühne, die Gäste deine Fans. Während der Ausbildung zur Hotel-Kommunikationsfachfrau oder zum Hotel-Kommunikationsfachmann dreht sich alles rund um die Kommunikation. Damit du weisst, wie die Fäden auch im Hintergrund zusammenlaufen, arbeitest du zu Beginn der Ausbildung in der Küche und der Hauswirtschaft. Anschliessend bist du bereit für die Front und erhältst deine Einsätze im Service und an der Rezeption.

- Magst du den Kontakt mit Menschen aus allen Kulturen?
- Sind Sprachen deine Stärke?
- Liebst du das Organisieren?
- Hast du eine ausgeprägte Sozialkompetenz?
- Liegen dir administrative Aufgaben?

Dann ist die Ausbildung zur Hotel-Kommunikationsfachfrau oder zum Hotel-Kommunikationsfachmann genau das Richtige für dich! »

Die Hotel-Kommunikationsfachleute sind also jene Mitarbeitenden, die zwar hauptsächlich an der Rezeption beschäftigt sind, bei Bedarf aber in Service, Küche und Hauswirtschaft unterstützen können – weil sie auch diese Aspekte des Hotelbetriebes in ihrer Ausbildung kennengelernt haben. Und natürlich sind auch die HoKo in einem Bereich klar Spezialist/innen – nämlich, wie es der Name verrät, in der Kommunikation.

Ein Kind der Berge

«Der Beruf ist eigentlich bei uns im Kanton Graubünden entstanden!», betont Beatrice Schweighauser stolz. Mitte der 90er-Jahre sei in der Bündner Hotelleriebranche der Wunsch nach einer 360-Grad-Ausbildung laut geworden. «Da wurde bei uns an der EHL Hotelfachschule Passugg das Jobprofil der Hotel-Gastro-Fachleute geschaffen, zuerst als rein kantonaler Beruf – einzigartig in der Berufsbildung.» Die zu Hotel-Gastro-Fachleuten Ausgebildeten lernten vorab alle vier Berufsfelder der Küche, des Services, der Rezeption und der Hauswirtschaft kennen. Da der kantonale Abschluss aber nicht ausreichte, wurde zudem ein EFZ für Restaurationsfachleute abgeschlossen.

Als man aber im letzten Jahrzehnt dann aufgrund der grossen Nachfrage aus der Branche Anstrengungen unternahm, aus dem rein kantonalen Abschluss eine nationale EFZ-Ausbildung zu machen, entstand nicht immer Zustimmung: «Ein neuer Beruf bedeutet auch Konkurrenz für die bestehenden Berufsbilder. Hier klare Abgrenzungen zu schaffen, war unsere Hauptaufgabe im Projektteam», sagt Schweighauser.

Ihre Kernkompetenzen sind die Kommunikation mit den Gästen, die Kommunikation innerhalb der Belegschaft und gerade auch die Kommunikation über die neuen, digitalen Kanäle und Medien.

Tatsächlich ist für Laien die Abgrenzung gerade zwischen HoKo und HoFa nicht auf den ersten Blick klar, darum hier in aller Kürze die Beschreibungen: Restaurationsfachleute (ReFa) arbeiten im Service, Hotelfachleute (HoFa) vorab in der Hauswirtschaft und an der Rezeption. «Wir mussten klarstellen, dass die HoKo keine ReFa- oder HoFa-Ausbildung erhalten und schon gar keine Kochlehre absolvieren, sondern nur Einblicke in diese Bereiche erhalten.»

Auch kein «anderes KV»

Auch die Kaufleute der Prüfungsbranche HGT runzelten zuerst die Stirn, da der neue Beruf doch zum Teil auch aus Büroarbeit besteht und somit nicht von der Hand zu weisen ist, dass gewisse Lernziele deckungsgleich sind. Sie befürchteten eine Konkurrenz zum KV Hotel-Gastro-Tourismus. Zu Recht? «Nein», sagt Beatrice Schweighauser: «Bei den HoKo geht es nicht nur um das Kaufmännische, hier stehen ganz klar der Kundenservice, der Gästekontakt und die Arbeiten in den verschiedenen Bereichen im Zentrum, ihre Kernkompetenzen sind die Kommunikation mit den Gästen, die Kommunikation innerhalb der Belegschaft und gerade auch die Kommunikation über die neuen, digitalen Kanäle und Medien. Und man sieht es ja schon am Ausbildungsplatz selbst: Die künftigen Kaufleute besuchen das KV mit seinen verschiedenen Schwerpunkten – die Hotel-Kommunikationsfachlernenden hingegen besuchen die verschiedenen Berufsfachschulen, wo sie von Berufsfachleuten in Berufskunde unterrichtet werden.» Auch hat sich gezeigt, dass die Ausbildungsbetriebe die neue Grundbildung zusätzlich anbieten und nicht als Ersatz für einen KV- oder ReFa-Ausbildungsplatz.

Seit fünf Jahren ist Hotel-Kommunikationsfachfrau/-mann nun ein EFZ-Beruf; die beiden ersten Jahrgänge haben ihre Abschlusszeugnisse bereits erhalten. Nach wie vor ist die EHL Hotelfachschule Passugg die grösste Ausbildungsstätte: Die dort als schulisch organisierte Grundbildung (mit langen Praktika in Betrieben) angebotene Lehre wird jährlich von über 40 jungen Frauen und Männern besucht; das sind ungefähr 1/3 aller Lehrverhältnisse in der Schweiz. Die Hälfte der in Passugg Lernenden stammt aus dem Kanton Graubünden.

Hotel-Kommunikationsfachfrau/-mann EFZ kann man aber auch auf betrieblichem Weg erlernen: Je nach Kanton und Betrieb besuchen die Lernenden die Schule entweder blockweise in Schulhotels mit Internat, so etwa im Schulhotel Regina in Interlaken, oder tageweise an einer Berufsfachschule.

Corona bremst Berufseinstieg

Und wie sieht es mit den Job-Chancen der jungen HoKo aus? Gemäss Beatrice Schweighauser haben die Hotel-Kommunikationsfachleute mit ihrer Ausbildung eine optimale Basis für eine Karriere in der Hotellerie gelegt, da sie sämtliche Abteilungen des Hotels kennen, und sind in der Wirtschaft sehr willkommen. Dies sowohl in Grossbetrieben als auch – gerade dank ihrer flexiblen Einsetzbarkeit – in kleineren und mittleren Betrieben.

Genaue Auswertungen über die Zufriedenheit der Lehrabgänger/innen gibt es derzeit allerdings noch nicht, diese seien jetzt in Arbeit, sagt Beatrice Schweighauser.

Klar ist aber, dass eine beträchtliche Anzahl der neuen Hotel-Kommunikationsfachleute gleich in eine Weiterbildung gestiegen sind: Aufgrund der unsicheren Situation mit der Corona-Pandemie hätten sich etliche der frisch Ausgebildeten für eine BM 2 oder die Hotelfachschule HF entschieden, sagt Schweighauser.

Mehr Informationen gibt es hier:
↘ www.berufehotelgastro.ch/hotel_kommunikationsfachfrau-hotel_kommunikationsfachmann-efz
↘ www.ssth.ehl.edu/de/studium/hoko
↘ www.ssth.ehl.edu/de/

Beatrice Schweighauser ist Prorektorin Berufliche Grundbildung/Höhere Fachschule an der EHL Hotelfachschule Passugg (EHL SSTH).

Oldtimer, so weit das Auge reicht.

FAHRZEUGRESTAURATORIN/-RESTAURATOR

Kulturgut unter der Kühlerhaube

«Damit es in der Schweiz auch morgen noch Fahrzeuge von gestern gibt»: Mit diesem Slogan bewerben die Automobilverbände ihren jungen Beruf Fahrzeugrestauratorin/-restaurator mit eidgenössischem Fachausweis in drei Fachrichtungen.

Text: Renate Bühler
Bilder: zVg

Sie sind die Mauersegler der Strasse. Wenn sie nach der Winterpause zwischen Mitte und Ende April erstmals wieder auftauchen, gerne auch im Konvoi, ist klar: Der Sommer kommt! Die Rede ist von Oldtimern, historischen Fahrzeugen, die mindestens 30 Jahre alt sind.

Die auffälligsten Exemplare dieser Kategorie sind sicher die schönen alten Autos aus den 50er- und 60er-Jahren – schnittige Klassiker wie der Alfa Romeo Spider und der Porsche 911, aber auch eher gemütliche Fahrzeuge wie der legendäre VW Käfer und sein französischer Cousin, der Citroën 2 CV, hierzulande liebevoll «Döschwo» genannt. Und auch Lastwagen, Busse, Motorräder, militärische und landwirtschaftliche Fahrzeuge können zu Oldtimern werden.

Zwar gibt es auch hierzulande noch ältere Fahrzeuge, doch die meisten Oldtimer in der Schweiz stammen aus der Nachkriegszeit. Edle Fahrzeuge, die zwischen 20 und 30 Jahre alt sind, gelten übrigens als Youngtimer, sie bilden quasi die Nachwuchskategorie.

Aussterbendes Handwerk

Was praktisch alle diese Maschinen vereint: Sie sind – in der Regel teure – Liebhaberobjekte, und ihre Wartung und Restauration erfordern besondere Kenntnisse.

«Wer heute eine Lehre in der Automobilbranche absolviert, lernt natürlich und sinnvollerweise mit modernen Autos», hält Beat Schmid fest, «der technische Fortschritt in der Branche ist rasant.» Der pensionierte Auto-Fachlehrer und Referent an verschiedenen Berufsprüfungs-Lehrgängen ist im EHB-Zentrum für Berufsentwicklung Teil des Teams zur Unterstützung bei der Neukreation von Berufen. «Doch den Halterinnen und Haltern von Oldtimern», so Schmid weiter, «stellt sich damit das Problem, dass die alten Handwerker, meist gelernte Automechaniker, die ihre Autos oft jahrzehntelang gewartet haben, aussterben und es keine Nachfolger gibt, die sich mit Oldtimern auskennen. Diese Entwicklung zeichnete sich schon vor einem guten Jahrzehnt ab.» Was können wir tun, um den drohenden Know-how-Verlust abzuwenden, fragte sich die Branche.

Blick über die Prüfungsposten der ersten Berufsprüfung in der mobilcity Bern: Das sieht fast aus wie in einer Automobilwerkstatt der 60er-Jahre.

Trägerschaft gebildet

Die Antwort war bald gefunden: Die Kenntnis über die ehemalige Technick muss gerettet und wieder vermittelt werden, am besten über einen Beruf der Höheren Berufsbildung.

2011 gründeten der Auto Gewerbe Verband Schweiz (AGVS/UPSA), carrosserie suisse und die Interessengemeinschaft Fahrzeugrestauratoren Schweiz (IgFS) gemeinsam die Trägerschaft IgF (Interessengemeinschaft Fahrzeugrestaurator) mit der Absicht, einen passenden Ausbildungsgang zu schaffen. Beat Schmid diente der IgF in diesem Prozess als Projektleiter und pädagogischer Berater.

Eine Bachelorarbeit der Berner Fachhochschule für Technik und Informatik aus dem Jahr 2013 belegte dann, was die Branche bereits vermutet hatte: «Das Marktpotenzial und die Arbeitsmarktsituation für das Berufsbild des Fahrzeugrestaurators sind sehr gut.» Allein in den fünf Folgejahren bis 2018 würden 11 % der Fachkräfte in den Ruhestand gehen, während insbesondere der Bestand an Youngtimern stetig wächst: 2013 waren bereits rund 140 000 Fahrzeuge dieser Kategorie sowie ungefähr 70 000 Oldtimer auf den Schweizer Strassen unterwegs. «Und: Ein gut gewarteter Youngtimer wird später zum Oldtimer», sagt Schmid, «das heisst, es braucht immer mehr Werkstätten, die solche Autos in Schuss halten können.»

Der Beruf Fahrzeugrestauratorin/Fahrzeugrestaurator mit eidg. Fachausweis (FA) wurde aus der Taufe gehoben; vor sechs Jahren startete der erste Ausbildungsgang, der mit der Berufsprüfung abschliesst. Das Berufsbild teilt sich auf in die drei Fachrichtungen Automobiltechnik, Carrosserie-Spenglerei und Carrosserie-Lackiererei. Der zu zwei Teilen

Auch Zweiräder werden gehegt und gepflegt.

Praxis und einem Teil Theorie bestehende Ausbildungsgang ist berufsbegleitend, die Unterrichtseinheiten finden, je nach Semester, an einem oder zwei Tagen – Freitag und Samstag – statt. Die Studierenden besuchen ihre Kurse an fünf verschiedenen Berufsfachschulen in Weinfelden, Zürich, Baden, Goldau und Liestal. Die BBBaden mit dem damaligen Rektor Ruedi Sigrist gilt als Geburtsstätte des Projekts. Sie engagiert sich immer noch sehr stark bei der Durchführung des Lehrgangs. Seit letztem Herbst wird erstmals ein Lehrgang in der Romandie durchgeführt. Die überbetrieblichen Kurszentren des AGVS/UPSA von Freiburg, Yverdon-les-Bains und Genf engagieren sich dafür.

Wenn die Einzelteile fehlen

Fahrzeugrestauratorinnen und Fahrzeugrestauratoren sind darauf spezialisiert, historische Fahrzeuge instand zu halten und zu reparieren, deren Carrosserien und Lacke zu konservieren, zu restaurieren und zu rekonstruieren. Sie arbeiten, so das Berufsbild, «sehr kundenorientiert und planen ihre Projekte selbständig». «Die Absolventen sollten anschliessend in der Lage sein, einen eigenen spezialisierten Betrieb zu führen, das ist eine der Ideen hinter dem Lehrgang», so Schmid.

Neben dem rein handwerklichen Können vertiefen die Fahrzeugrestauratore auch ihre Materialkenntnisse. Denn anders als bei aktuellen Autos können bei Old- und oft auch schon bei Youngtimern gewisse Ersatzteile nicht mehr nachbestellt werden. «Manches muss wirklich von Hand selber angefertigt werden, weil es einfach nicht mehr hergestellt wird. Wenn nötig muss der Restaurator einen zerstörten Kotflügel total demontieren und ganz wieder aufbauen», hält Beat Schmid fest. Viele Teile, insbesondere für deutsche, französische, englische und zum Teil auch amerikanische Marken, finde man noch auf spezialisierten Plattformen. Und dann gibt es noch den Markt für individuell nachgefertigte Kleinteile, die nicht immer die erwartete Qualität aufweisen. Dies kann zu heftigen Kundenbeanstandungen führen.

Für Einzelne auch ein Hobby

Wer am vier Semester dauernden Lehrgang teilnehmen und die Berufsprüfung absolvieren will, muss mindestens einen Abschluss einer technischen Grundbildung der Fahrzeugbranche oder einen vergleichbaren Abschluss mitbringen. «Klar, die meisten Lehrgangsteilnehmenden kommen aus der Branche, idealerweise sind sie Automobil-Mechatroniker, Automobil-Fachleute oder Carrosseriespengler», sagt Schmid. Vereinzelt gibt es auch ‹Exoten› – das sind dann oft nicht mehr ganz junge Leute, die selber Oldtimer besitzen und bereits eine grosse Ahnung von Technik und Mechanik haben und diese Weiterbildung als Hobby betreiben. So hatten wir schon einen Piloten, einen Maschineningenieur und einen Mediziner dabei. Diese Leute bringen eine ganz andere Stimmung in den Kurs.»

Sie haben Freude an komplexen Aufgaben, die nur mit minutiöser Tüfteltechnik und gutem Vorstellungsvermögen gelöst werden können – Anforderungen, die mit der heutigen computergestützten Fahrzeugreparaturtechnik nicht zu vergleichen sind.

Hat sich demnach eine Gruppe vermögender Leute eigens einen Beruf geschaffen, um ihr teures Hobby am Leben zu erhalten? «Nein, das sind nur Einzelfälle, und alle Beteiligten profitieren davon», schmunzelt Schmid. «Meistens verzichten diese Personen auch auf die Teilnahme an der Berufsprüfung. Und etwas dürfen wir nicht vergessen: Das alte Fahrzeug, der Oldtimer, ist auch ein Kulturgut. Mit dem Restaurieren und Instandhalten solcher Fahrzeuge erhalten wir auch ein Stück unserer Kulturgeschichte am Leben!»

«Dieser Beruf wird vor allem von Personen gewählt, die über ein hohes handwerkliches Geschick und gutes technisches Verständnis verfügen, gerne sorgfältig arbeiten und ältere Fertigungstechniken verstehen», hält Schmid fest. «Viele suchen die Herausforderung, sich mit den Grundlagen der Mechanik und der alten Fahrzeugtechnik auseinanderzusetzen. Sie haben auch Freude an komplexen Aufgaben, die nur mit minutiöser Tüfteltechnik und gutem Vorstellungsvermögen gelöst werden können – Anforderungen, die mit der heutigen computergestützten Fahrzeugreparaturtechnik nicht zu vergleichen sind.»

Übrigens faszinieren die Old- und Youngtimer durchaus auch Frauen: Gemäss Schmid haben schon mehrere Fahrzeugrestauratorinnen ihren Abschluss gemacht.

Noch fehlen die Lackierer

Die Interessengemeinschaft Fahrzeugrestaurator (IgF) organisiert sowohl die Ausbildung als auch die Prüfung – für die Höhere Berufsbildung ist dies speziell, normalerweise kümmert sich eine Trägerschaft nur um die Prüfung selbst.

Pro Jahr steigen ungefähr 15 Personen in die Ausbildung ein, allerdings sind noch nicht alle drei Fachrichtungen angelaufen: Während sich die Lehrgänge in Automobiltechnik recht grosser Beliebtheit erfreuen und diese jedes Jahr stattfinden, konnte bisher erst ein Kurs für Carrosseriespenglerei, aber noch keiner für Carrosserielackiererei durchgeführt werden. Falls die nötige Teilnehmendenzahl irgendwann nur knapp erreicht und ein Lehrgang damit defizitär würde, gibt es Unterstützung durch den eigenen IgF-Gönnerverein. Und Studierende, welche die Kosten von ungefähr 18 000 Franken plus Prüfungsgebühren selber stemmen müssen, haben neu die Möglichkeit, sich die Hälfte vom Bund rückvergüten zu lassen.

Die Lehrgänge zum Fahrzeugrestaurator starten jeweils im Oktober, wenn die Oldtimerszene quasi in den Winterschlaf geht.

Mehr Informationen finden sich hier:
↘ www.fahrzeugrestaurator.ch

Aus den 60er-Jahren, dennoch praktisch im Neuzustand

Interview: Renate Bühler
Bilder: zVg

RECYCLIST EFZ

«Unser Ziel: jeden Tag unfallfrei arbeiten»

Wir kennen sie alle, die freundlichen Männer, die uns auf dem Schrottplatz unsere kaputten oder nicht mehr erwünschten Habseligkeiten abnehmen. Aber was machten sie sonst noch – und wer ergreift überhaupt diesen Beruf? Gespräch mit Recyclist und Berufsbildner Martin Hanhart.

FOLIO: **Martin Hanhart, was war Ihr Erstberuf?**
MARTIN HANHART: Ich war in jungen Jahren Balgengaszählerreviseur. Als ich das lernte, war ich der Einzige in der ganzen Schweiz, darum besuchte ich die Berufsfachschule zusammen mit den Heizungsmonteuren. Nach der Lehre bildete ich mich weiter, machte das Bürofachdiplom und belegte verschiedene andere Kurse.

Wie sind Sie dann zum Recycling gekommen?
Im Jahr 2007 war mein erster Beruf vom Aussterben bedroht – die Revision der Gasuhren rentierte sich nicht mehr. Da kam ich auf die Idee: Ich gehe den gleichen Weg wie meine Gasuhren – auf den Schrottplatz nämlich! Und darum habe ich dann die Lehre zum Recyclisten EFZ absolviert.

Die Antwort auf die Spezialisierungsfrage lautet: Jein! Unser Beruf ist gerade wieder im Umbruch. Früher hatten wir eine zentral geprüfte Allrounderausbildung. Dann wurde der praktische Teil des Qualifikationsverfahrens an die Betriebe zurückgegeben, was zur Folge hatte, dass die Abschlussnote nicht mehr sehr aussagekräftig ist: Wenn zu viel vom Betrieb abhängt, ist einfach unklar, wer was wirklich kann, und die Gefahr, dass man die Leute nur nach dem ausbildet, was im eigenen Betrieb passiert, ist sehr gross. Darum kehren wir jetzt zur externen, unabhängigen Prüfung zurück, dann haben nicht alle nur die gleichen Chancen, sondern auch die gleichen Kenntnisse, und das wertet den Abschluss auf.

Aber natürlich sind die Betriebe auf Altmetall oder Papier spezialisiert, und damit haben die Lernenden auch jeweils andere Schwerpunkte.

Gibt es Zusatzausbildungen, zum Beispiel für besonders gefährliche Stoffe?
In der Lehre gibt es zwar separate Kurse zu Gefahrengut, aber das wird immer nur angeschnitten. Für fertig Ausgebildete gibt es dann immer wieder Kurse über Giftstoffe; das Problem ist allerdings, dass die Gesetze und Regeln dauernd angepasst werden.

Generell gibt es für die Recyclisten EFZ leider nicht viele Weiterbildungsmöglichkeiten, eigentlich nur die zum Werkstoffaufbereiter. Darum setzen sehr viele Recyclisten dann Logistiker oder LKW-Fahrer obendrauf.

Am liebsten würde ich Bauerntöchter und Bauernsöhne in die Lehre nehmen, weil sie die Arbeit sehen und wissen, wie man etwas anpackt.

Wie sieht ein normaler Arbeitstag aus?
Bei uns gibt es zwei Bahnen. Auf der einen bringen Privatkunden ihre Materialien vorbei, die werden deklariert und zum Tagespreis bezahlt.

Auf der anderen Bahn liefern die Grosskunden ihre Bauresten an, die dann mit der grossen Schere zerteilt werden. Unser Ziel ist, dass wir diese Materialien sortenrein gemäss der Schrottnomenklatur auswerten können.

Wir können es am Beispiel einer Gabel anschauen: Eine Gabel besteht aus Kronnickel – dann ist sie nicht magnetisch – oder, wenn sie magnetisch ist, aus Eisen. Aber Achtung: Eisen ist nicht gleich Eisen, und Schrott ist nicht gleich Schrott. Für uns ist alles Wertstoff, und damit verdienen wir Geld.

Was ist Ihnen in Ihrem Arbeitsleben besonders wichtig?
Unser Ziel ist dies: Jeden Tag unfallfrei arbeiten! Das mag banal scheinen, ist aber extrem wichtig, denn wir arbeiten mit grossen Maschinen und gefährlichen Schneidwerkzeugen!

Sind die Männer hinten auf den Kehrichtwagen eigentlich Recyclisten?
(lacht) Das meinen viele. Tatsache ist aber, dass das kaum je ausgebildete Recyclisten sind; wir sind nicht jene, die einsammeln – das können auch Ungelernte. Wir sind die, welche die Materialien kennen und wissen, wie man sie sortiert.

Warum sind Sie Ausbildner für Recyclist/innen EFZ geworden?
Weil ich während meiner Lehre gesehen habe, dass es Ausbildner braucht! Wir Lernenden wurden damals schlecht angeleitet, mussten uns alles selber oder mithilfe des Oberstiftes aneignen. Man darf junge Leute in der Ausbildung doch nicht so allein lassen! Ich habe die Weiterbildung zum Berufsbildner sehr gerne und freiwillig gemacht und finde es schade, dass es Leute gibt, die das nur machen, weil der Betrieb es von ihnen verlangt.

Für Laien ist es Altmetall – für Martin Hanhart, Recyclist EFZ, aber Wertstoff.

Was muss ein Schüler mitbringen, wenn er Recyclist EFZ werden will?
Manche sagen: einen Sek-Abschluss. Ich sage gerne: Am liebsten würde ich Bauerntöchter und Bauernsöhne in die Lehre nehmen, weil sie die Arbeit sehen und wissen, wie man etwas anpackt. Aber generell gilt: Wer Recyclist/in EFZ werden will, muss lernbereit, durchhaltewillig und wetterfest sein.

Apropos Bauerntöchter: Auf den Entsorgungshöfen sehe ich immer nur Männer. Gibt es eigentlich auch Recyclistinnen EFZ?
Ja, die gibt es, wenn sie auch – noch – eher selten sind. Ich habe bereits eine ausgelehrt, und derzeit ist wieder eine bei mir in der Lehre. Das sind zupackende Frauen: Unser Beruf ist nichts für «Tusselis», er ist laut, schmutzig und kalt – und der Umgangston ist manchmal rau.

Ich denke aber, dass in den kommenden Jahren mehr Mädchen diesen Beruf ergreifen werden, er ist bei den Berufsberatungen im Moment einfach noch nicht so auf dem Radar. Bei den Malerinnen hat sich das ja auch entwickelt.

Es ist wirklich schön, dass wir mit unserer Arbeit etwas für den Planeten tun und damit Geld verdienen können!

Was ist das seltsamste Objekt, das Sie je zur Entsorgung erhalten haben?
Das habe ich behalten! Es ist wirklich sehr speziell: zwei mit Alkohol gefüllte Flaschen, in denen tote Schlagen schwimmen, in der einen zwei, in der anderen drei Stück. Der Alkohol riecht süsslich, aber bisher hat sich noch niemand getraut, ihn zu degustieren (lacht).

Gibt es aktuell besondere Probleme im Recyclingwesen?
Ja, eigentlich sogar deren zwei: Das erste ist ganz klar die Pandemie, die uns das Liefern über die Grenzen hinweg erschwert. Zum Glück konnten wir bisher, Stand Ende 2021, zu 100 % durcharbeiten!

Das zweite Problem ist der ständig wachsende Preiskampf. Dieser geht einher mit einem Wandel im Geschäftsgebaren: Früher konnte man sich auf seine Geschäftspartner verlassen. Nun scheint eine Generation von Jungmanagern am Ruder zu sein, die nur noch darauf aus sind, sich gegenseitig Kunden abzujagen und die Preise zu drücken. Das ist schade.

Gibt es wiederkehrende Schwierigkeiten mit Kunden?
Es kommt immer wieder vor, dass Kunden das Gefühl haben, sie würden beim Wägen beschissen. Dann muss man ihnen halt zeigen, dass das nicht stimmt.

Wie sehen Sie als Entsorger das: Rettet Elon Musk mit seinen Elektroautos die Welt, oder hinterlässt er vor allem einen Akku-Berg?
Er ist ganz klar ein Akku-Schrott-Hersteller. Seine Batterien bestehen aus Lithium, für dessen Abbau Kinder ausgebeutet werden – genau wie übrigens für unsere Handys auch. Und für die Batterien werden Wertstoffgemische verwendet, die man – Stand heute – noch nicht rückwertschöpfen lassen.

Alle versuchen, Abfall zu vermindern. Sägen wir (und Sie) damit an Ihrem (eigenen) Ast?
Das ist nicht zu befürchten, der Abfall wird sich eher verlagern. Jetzt stehen die Feiertage an, und gleich anschliessend bringt man uns wieder all die ungebrauchten Weihnachtsgeschenke.

Ist das nicht eine Legende?
Nein, überhaupt nicht! Ich habe zum Beispiel in den letzten Jahren nie einen Mixer kaufen müssen: «Meine Schwiegermutter hat mir schon wieder einen Stabmixer geschenkt …» Abartig war es während des Lockdowns: Da haben die Leute zuerst ihre Keller und Estriche aufgeräumt und dann ihre Wohnungen neu möbliert. In dieser Zeit hätte ich meine Wohnung monatlich dreimal neu einrichten können mit all den Sachen, die bei uns gelandet sind – inklusive Baby- und Kinderzimmer.

Wie wichtig ist eigentlich die Vortriage durch die Haushalte? Ist sie nützlich oder eher Augenwischerei?
Das finde ich super! Das macht unseren Arbeitsablauf schneller und günstiger!

Ich weiss, dass zum Beispiel die Legende umgeht, es habe keinen Sinn, Glas nach Farben zu trennen, weil im Lastwagen dann alles wieder zusammengeworfen werde. Das ist aber nicht wahr, leider sieht man von aussen halt nicht, dass der LKW drei verschiedene Kammern hat.

Was ist das Schönste an Ihrem Beruf? Und was das Unerfreulichste?
Das Negative ist, dass es immer wieder Kunden gibt, die unfreundlich und überheblich daherkommen.

Positiv: Es mag etwas sonderbar tönen, aber es ist wirklich schön, dass wir mit unserer Arbeit etwas für den Planeten tun und damit Geld verdienen können!

Interview: Renate Bühler
Bilder: zVg

GEBÄUDEINFORMATIKER EFZ

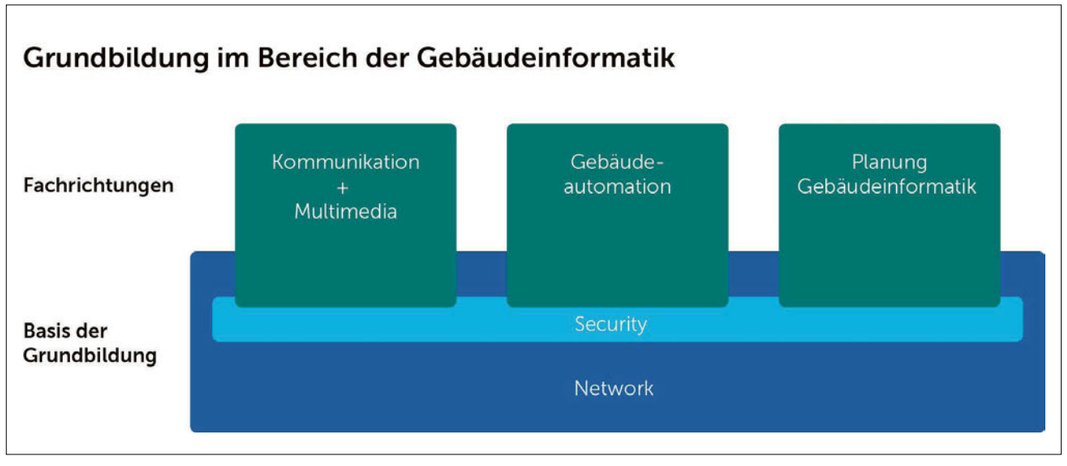
«Etwas Einmaliges in der Schweiz»

Seit August 2021 sind die ersten Gebäudeinformatikerinnen und Gebäudeinformatiker EFZ in der Lehre. Wie ist der Beruf mit seinen drei Fachrichtungen angelaufen? Gespräch mit Daniel Schlienger, Projektleiter beim Verband EIT.swiss.

FOLIO: **Herr Schlienger, Sie haben FOLIO vor zwei Jahren über den damals im Projektstadium stehenden Beruf Gebäudeinformatiker EFZ Auskunft gegeben. Dieser ist aus der Grundbildung des/der Telematikers/in EFZ entstanden. Nun ist der erste Jahrgang unterwegs – wie läuft es?**
Daniel Schlienger: Wir sind zufrieden! Wir konnten mit 48 Lernenden starten und mit allen drei Fachrichtungen. 23 Leute haben mit Kommunikation und Multimedia angefangen, 22 mit Gebäudeautomatisation und 2 mit Planung Gebäudeinformatik.

Sie hofften damals, dass sich gerade mit der Fachrichtung Kommunikation und Multimedia auch vermehrt junge Frauen für den neuen Beruf interessieren könnten. Wie sieht das aus?
(lacht) Im ersten Jahrgang gibt es genau zwei Frauen – und es sind die beiden Planerinnen. Eigentlich ist das aber auch kein Wunder; schon früher war Elektroplaner/in derjenige der vier Berufe mit der höchsten Frauenquote.

Im Vorgespräch haben Sie bemerkt, es hätte die eine oder andere Anfangsschwierigkeit gegeben.
Das grösste Problem war, dass die Betriebe ihre Gesuche um eine Bildungsbewilligung bereits einreichen mussten, bevor die Kantone die Zulassung erhalten hatten. Das heisst: Die Betriebe erhielten die Bewilligung vorerst nur provisorisch. Darum beschlossen viele, noch ein Jahr zuzuwarten. Dies wiederum war natürlich ein Problem bei der Rekrutierung; manchen potenziellen Lernenden war es zu riskant, einen Vertrag für einen noch nicht ganz sicher bewilligten Beruf abzuschliessen, und sie entschieden sich für etwas anderes.



Unsere Gebäude werden immer «intelligenter» – und brauchen entsprechend ausgebildetes Betreuungspersonal.

Dann war natürlich das Erstellen des Schulstoffes eine riesige Herausforderung, da war der Fahrplan wirklich ambitiös. Da musste alles koordiniert werden, und dann brauchte es auch die passenden Lehrmittel. Diese konnten gemeinsam mit allen Berufsfachschulen auf der digitalen Plattform des Berufscockpits bereitgestellt werden. Das Berufscockpit wurde durch Lernetz in Zusammenarbeit mit b-werk bildung gmbh, EHB und EIT.swiss entwickelt.

Weiter müssen auch noch die üK-Zentren mit ihren Instruktoren und ihrem Fachwissen aufgebaut werden.

Apropos: War es schwierig, genügend Lehrbetriebe zu finden?
Ganz einfach war es sicher nicht; wegen der Corona-Situation konnten viele Betriebe zum Beispiel keine Schnupperlehren anbieten und dann haben sich, wie gesagt, auch verschiedene Firmen aufgrund der unsicheren Ausbildungsbewilligung grundsätzlich noch zurückgehalten. Aber das ändert sich jetzt, es treffen von Monat zu Monat mehr Bewerbungen ein.

Gibt es für den Beruf einen «typischen» Lehrbetrieb?
Da wir mit dem Berufscockpit arbeiten, dem digitalen Lehrmittel, haben wir das Glück, genauen Einblick zu haben, wer wo ausgebildet wird. Und darum ist klar: Bei den Lehrbetrieben geht es «querbeet» – sie sind sehr unterschiedlich. Das geht vom KMU mit einem Dutzend Mitarbeitenden bis zum Grossbetrieb. Übrigens kommen nicht alle aus der Elektrobranche; es gibt sogar einzelne Lehrbetriebe zum Beispiel aus dem Bereich Heizung-Lüftung-Klima.

Gebäudeinformatik wird an fünf Berufsfachschulen in der Deutschschweiz und einer in der Romandie unterrichtet: Wo sind wie viele Lernende?
Die beiden Planerinnen sind in Zürich; derzeit ist das TBZ in Zürich noch die einzige Schule, die alle Fachrichtungen anbietet. Ob ab dem nächsten Schuljahr an allen fünf Schulstandorten alle drei Fachrichtungen angeboten werden können, werden wir sehen.

Sie haben vor zwei Jahren gesagt, es sei gar nicht so einfach, Berufsbildner/innen und Schullehrpersonen für einen Beruf zu finden, den es gar noch nicht gibt. Offenbar hat sich im betrieblichen Bereich eine sinnvolle Lösung gefunden – man schaut, wer bereits welche Kenntnisse und Kompetenzen mitbringt. Wie sieht es an den Schulen aus? Wer unterrichtet dort den Fachkundeunterricht?
Wir haben es geschafft, fünf verschiedene Berufsfachschulen koordinieren zu dürfen, das ist etwas Einzigartiges in der Schweiz! Vor gut einem Jahr setzten sich die Verantwortlichen der fünf Schulen zusammen, um dieses Problem und vor allem auch die Frage nach den Lehrmitteln zu diskutieren und zu lösen. Nun gibt es ein einheitliches digitales Lehrmittel – und man konnte gegenseitig voneinander Synergien nutzen.

Die St. Galler zum Beispiel veranstalteten ein Informationsfrühstück, an das auch angehende Berufsbildner eingeladen wurden. Es ist extrem wichtig für den neuen Beruf, dass wir Leute aus der Praxis finden, die die Lernenden unterrichten. Da ja jetzt die Handlungskompetenz im Zentrum steht, ist die Schule viel näher an die Praxis gerückt.

Wie gross soll der Beruf in den nächsten Jahren werden? Wie viele Lernende sind das Ziel?
Wir haben – für den ersten Jahrgang zu optimistisch – mit ungefähr 200 Lernenden pro Jahr gerechnet: 100 Kommunikation und Multimedia, 60 Gebäudeautomatisation und 40 Planung. Das ist immer noch die Idee. Jetzt kommt es natürlich darauf an, wie zufrieden die Lehrbetriebe sind. Da wir eben über das Berufscockpit Kontakt zu den Lehrbetrieben haben, holen wir das Feedback direkt ab. Wenn das Potenzial stimmt, kann der Gebäudeinformatiker EFZ ein grosser Beruf werden!

Wegen der Corona-Situation konnten viele Betriebe zum Beispiel keine Schnupperlehren anbieten.

Text: Verein Berufliche
Grundbildung Augenoptik VBAO
Bilder: zVg

AUGENOPTIKER/IN EFZ

Verkürzung von vier auf drei Lehrjahre

Im kommenden Sommer starten die ersten verkürzten Lehren zur Augenoptiker/in EFZ. Die Lehrzeitverkürzung trägt der technischen und verkaufsorientierten Entwicklung Rechnung und geht ohne Abstriche bei der Fachkunde einher: Der Beruf wie seine Ausbildung bleiben anspruchsvoll.

«Welcher Brillenrahmen steht mir?» Die modische Beratung ist der bekannteste Teil der augenoptischen Arbeit.

Augenoptiker/innen sind Fachleute für den Verkauf und die Anfertigung von Brillen. Die heutigen Anforderungen im Fachgeschäft haben aus der einstigen Handwerkstätigkeit, in der es vor allem um das sichere und genaue Einschleifen der Brillengläser ging, einen vielseitigen und anspruchsvollen Beruf gemacht, in dem Beratung und Fachkenntnisse die Hauptrollen spielen.

Modische Beratung und Fachkenntnis in Brillenglastechnologie

Die modische Beratung bezüglich der Wahl der Brillenfassung ist der augenfälligste Teil der augenoptischen Berufstätigkeit. Zentral ist aber ebenso die Evaluation der jeweils optimalen Brillengläser. Dies erfordert Fachkenntnis über die verschiedenen Brillenglastechnologien, die richtige Interpretation der gegebenen Brillenrezeptdaten und das Erfragen der individuellen Kundenanforderungen und -wünsche: Berufliche Tätigkeiten und Hobbys können einen entscheidenden Einfluss auf die optimale Wahl der Sehhilfe haben.

Berufsbildung auf dem neusten Stand

Der nach neustem pädagogischem Stand erstellte Bildungsplan orientiert sich nicht mehr an Schulfächern, sondern an praktischen Handlungskompetenzen. Neben Kundenberatung und Verkauf umfassen diese auch die Bearbeitung und Pflege augenoptischer Produkte, Administration und Marketing sowie die Pflege und Bewirtschaftung von Einrichtungen, Instrumenten und Waren.

Dank ihrer fundierten Fachkenntnis können die Augenoptiker/innen die für jede Person optimalen Brillengläser evaluieren.

Die Berufsfachschule umfasst im ersten Jahr zwei Tage, danach einen Tag pro Woche. Der Besuch einer Berufsmaturitätsschule ist möglich und wird für die Weiterbildung an der Fachhochschule (Optometrist/in BSc) vorausgesetzt (siehe auch FOLIO 6/2019).

Berufliche Grundbildung Augenoptiker/in EFZ ab 1.1.2022, Daten und Fakten

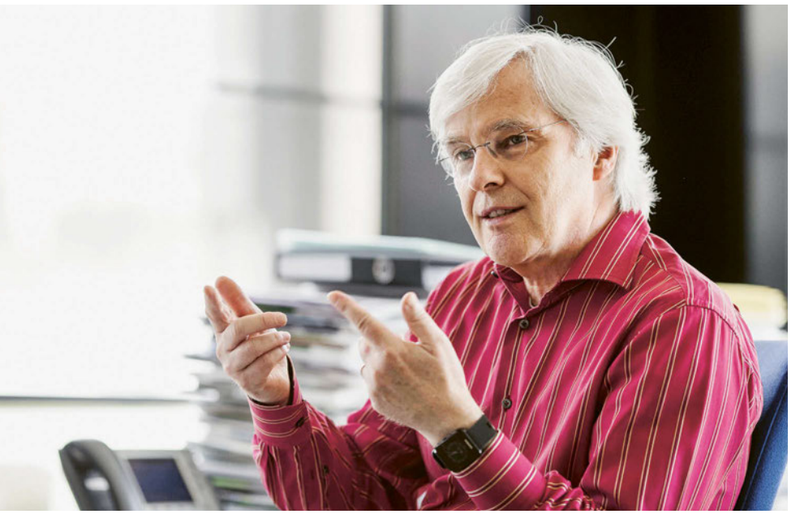
- Berufstitel: Augenoptiker/in EFZ (wie bisher)
- Dauer der beruflichen Grundbildung: drei Jahre
- Berufsfachschule: im 1. Bildungsjahr zwei Schultage pro Woche, dann je einen Schultag pro Woche
- Kompetenzorientierter Unterricht in vier Bereichen:
  - Beraten von Kundinnen und Kunden und Verkaufen von augenoptischen Produkten
  - Bearbeiten und Pflegen von augenoptischen Produkten
  - Administrative Arbeiten und Mitgestalten von Marketingmassnahmen
  - Pflegen, Instandhalten und Bewirtschaften von Einrichtungen, Instrumenten und Waren
- Berufsfachschulen in Bern, Olten und Zürich (Deutschschweiz), Lausanne (Romandie) und Trevano (Tessin)
- Berufsmaturitätsschule: begleitend in drei oder vier Jahren (BMS1) oder anschliessend an die
- Grundbildung (BMS2)
- Überbetriebliche Kurse (üK): sieben Kurse mit insgesamt 25 üK-Tagen; Kurszentren in
- Starrkirch/SO (Deutschschweiz und das Tessin) und in Lausanne (Romandie)
- Erstes Qualifikationsverfahren (QV) nach neuem Modus: im Frühling/Sommer 2025.

Organisation der Arbeitswelt OdA

Die verantwortliche OdA ist der Verein Berufliche Grundbildung Augenoptik VBAO, der paritätisch getragen wird von den Branchenorganisationen Augenoptik Verband Schweiz AOVS sowie von OPTIKSCHWEIZ, dem Verband für Optometrie und Optik.

DIETER EULER

Unklare Gewissheiten: Arbeitswelt und Berufe verändern sich! – Aber wohin?



Prof. em. Dr. Dieter Euler, emeritierter Direktor des Instituts für Wirtschaftspädagogik an der Universität St. Gallen und Präsident des Wissenschaftlichen Beirats im Bundesinstitut für Berufsbildung in Deutschland

Die Arbeitswelt wandelt sich, und mit ihr die Berufe! Was ist daran neu? Früher verrichteten Gaslaternenanzünder, Tankwarte oder Stenografen ihre Arbeit, heute sind es Media Designer, Recyclisten, Mediamatiker oder Multimediaelektroniker. Berufsbilder verschwinden, bestehende verändern ihr Profil, und es entstehen neue. Wandel ist in der Berufsbildung eine Konstante. Die Berufsbildung war schon immer näher als andere Bildungssektoren an den Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft und befindet sich dadurch in einem kontinuierlichen Veränderungsprozess.

Neu in der Diskussion ist hingegen der dramatisierende Unterton, mit dem heute über die Veränderungen gesprochen wird. Dies gilt nicht zuletzt für die Überhöhung der Technologie. – Ein Beispiel: Brynjolfsson & McAfee (2016, 110) betonen in ehrfürchtiger Diktion, ein Smartphone verschaffe heute den unmittelbaren Zugang zu einer Informationsmenge, die dem amerikanischen Präsidenten vor 20 Jahren nicht zur Verfügung stand. Eine Dramatisierung unterliegt aber auch den Prophezeiungen über die Zukunft von Arbeit und Berufen. Sie propagieren vermeintliche Gewissheiten, ohne diese klar zu benennen.

2013 veröffentlichten die Ökonomen Frey & Osborne eine Studie, die seitdem auch in der Berufsbildung immer wieder als eine Referenz herangezogen wird. Darin stellten sie in den USA eine Liste von 702 Berufen zusammen und erörterten anschliessend mit zehn Robotik- und Computerforschern in einem Workshop, welche dieser Berufe automatisierbar und daher zukünftig vom Verschwinden bedroht seien. Das Ergebnis: 47 % aller Arbeitsplätze in den USA sind gefährdet. Am wahrscheinlichsten werden demnach Berufe wie Schneider, Versicherungsvertreter oder Callcenter-Mitarbeiter verschwinden. Am wenigsten vom Verschwinden bedroht sind solche wie Physiotherapeut, Sozialarbeiter oder Katastrophenschutzpersonal.

Diese Studien sind in mehrfacher Hinsicht symptomatisch für die Auseinandersetzung mit dem, was verkürzt als «Digitale Transformation» oder «Zukunft der Arbeit» bezeichnet wird. Die häufig auf einer dünnen empirischen Basis entwickelten Aussagen legen nahe, dass die technische Entwicklung deterministisch die Entwicklung von Gesellschaft, Wirtschaft und Arbeit bestimmen. Ihnen ist die Prämisse unterlegt, dass digitale Technologien in ihren Konsequenzen auf diese Lebensbereiche unbeeinflussbar sind. Die Automatisierung folgt jedoch keinen Naturgesetzen, keinem Automatismus oder unvermeidbarem Schicksal. Vielmehr sind die Entwicklungen das Ergebnis absichtsgeleiteter Gestaltung und damit Gegenstand der Aushandlung von häufig gegensätzlichen Interessen.

Folgte man dem Ansatz einer technisch determinierten Entwicklung, dann bedeutete dies für die Berufsbildung, dass sie reaktiv zur Technikentwicklung die Berufsbilder und Curricula anpassen muss, um die prophezeiten Entwicklungen zu unterstützen. B(erufsb)ildung ist in ihrem Anspruch jedoch nicht reaktivanpassungsbezogen, sondern proaktivgestaltungsbezogen. Sie dient nicht nur der Qualifizierung für Vorgegebenes, sondern soll auch zur Bildung für das Mögliche beitragen. Die Berufsbildung sollte sich daher weder von einem technologieeuphorischen Fortschritts- noch von einem kulturpessimistischen Untergangsglauben leiten lassen, son-

Literatur:
Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2016). The Second Machine Age. New York: Norton.

Euler, D., & Severing, E. (2019). Berufsbildung für eine digitale Arbeitswelt. ↘ www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/berufsbildung-fuer-eine-digitale-arbeitswelt/ (4.1.2022)

Frey, C.B., & Osborne, M.A. (2013). The future of employment: how susceptible are jobs to computer-ization? ↘ www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf (4.1.2022)

Wandel ist in der Berufsbildung eine Konstante. (...) Neu in der Diskussion ist hingegen der dramatisierende Unterton, mit dem heute über die Veränderungen gesprochen wird.

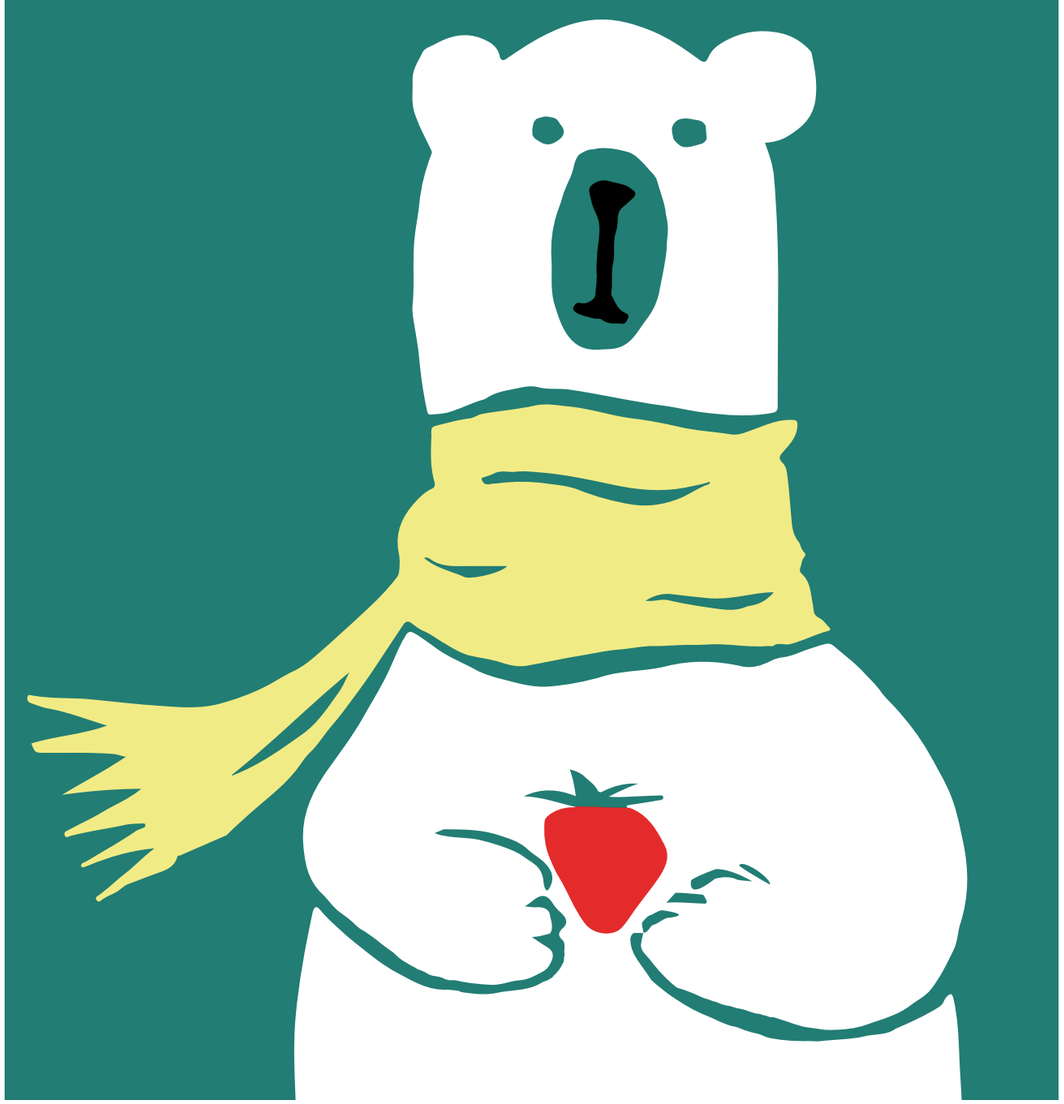


Illustration von Milena Morales, 2. Lehrjahr Fachklasse Grafik, F+F Schule für Kunst und Design, Zürich

BILDUNG FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Von der Apfelbaumplantage bis zum Sozialeinsatz

Von Barbara Meili, Regula Stucki
und Martin Vonlanthen

Autorinnen und Autor

- lic. rer. soc. Barbara Meili, Projektverantwortliche Berufsbildung, éducation21 (bis Juni 2021)
- Dr. Regula Stucki, Projektverantwortliche am Zentrum für Berufsentwicklung, Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB
- lic. phil. nat. Martin Vonlanthen, Dozent Ausbildung, Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB

Bald sind die Äpfel, die auf der Terrasse wachsen, wieder reif und können als Pausensnack gegessen werden. Die kleine Plantage an der Wirtschaftsschule KV Zürich geht auf die Initiative zweier Lernender zurück und zeigt, wie Nachhaltigkeitslernen praktisch gelingen kann. Das Konzept der Bildung für nachhaltige Entwicklung ermöglicht es, an allen Lernorten Kompetenzen zum Thema Nachhaltigkeit zu vermitteln. Voraussetzung dafür ist, dass Nachhaltigkeitsaspekte vermehrt in Bildungserlassen verankert werden.

Wo kann ich ansetzen? Was kann ich mitgestalten? Wie kann ich selbst etwas bewegen? An der Wirtschaftsschule KV Zürich findet Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) nicht nur im Unterricht statt, sondern wird im Alltag gelebt. Die Schule hat langjährige Erfahrung darin, Lernende zu sensibilisieren und zu ermutigen, sich für mehr Nachhaltigkeit zu engagieren.

Das geschieht unter anderem über das Format «Thema über Mittag»: Hier werden von Foodwaste über Rassismus bis zur Artenvielfalt aktuelle Themen mit Nachhaltigkeitsbezug beleuchtet und diskutiert. Lehrpersonen können mit ihren Klassen diese Veranstaltung besuchen und je nachdem ein Thema auch im Unterricht aufnehmen. «Wir wählen Themen, welche die Reflexion über nachhaltige Entwicklung anschieben und die Jugendlichen dazu befähigen, Verantwortung zu übernehmen», erklärt Prorektorin Helene Berek.

Bisweilen werden die Themen im Rahmen von Ausstellungen im Schulgebäude nochmals aufgegriffen: So zeigt etwa eine Fotoserie eindrücklich auf, wie sich der Klimawandel auf die Menschen auswirkt. Dadurch sind Nachhaltigkeitsthemen im Schulalltag immer wieder präsent, laden zur Auseinandersetzung und auch zu Pausengesprächen ein.

Die Schule will ihre Lernenden nicht nur sensibilisieren, sondern auch aktivieren: Für einen Umweltprojektwettbewerb geben sie Projektideen ein. Projekte, welche die Jury überzeugen, können mit Unterstützung der Lehrpersonen und der Schulleitung umgesetzt werden. So kam es, dass seit einigen Jahren auf der Schulterrasse in Pflanzkübeln Apfelbäume und Erdbeerstauden wachsen. Dieses Jahr wurden bienen- und insektenfreundliche Pflanzen angeschafft sowie Bienenhotels und Nistkästen installiert. So lässt sich nachhaltige Entwicklung miterleben und mitgestalten.

Nachhaltigkeit als Ziel

Der schweizerische Staat definiert eine Entwicklung dann als nachhaltig, wenn sie die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen. Damit lehnt er sich an die Weltkommission für Umwelt und Entwicklung an, die ihr Nachhaltigkeitsverständnis 1987 in ihrem bis heute wegweisenden Brundtland-Bericht formuliert hat. Zieldimensionen sind dabei die Umwelt, die Wirtschaft und die Gesellschaft, die auch voneinander abhängen und sich gegenseitig beeinflussen. Die nachhaltige Entwicklung ist auch in der Bundesverfassung als Ziel enthalten.

Bildung spielt dabei eine zentrale Rolle: Bildungsprozesse sollen Menschen dazu befähigen, sich an der Mit- und Ausgestaltung einer nachhaltigen Entwicklung zu beteiligen. BNE ist ein Bildungskonzept, das ganzheitliche Lernprozesse anregt und zukunftsrelevante Fragestellungen ins Zentrum rückt. Mit reflexiven und partizipativen Methoden fördert BNE die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen für eine nachhaltige Entwicklung; dazu gehören beispielsweise vernetztes Denken oder die Fähigkeit, Perspektiven zu wechseln oder Verantwortung zu übernehmen. BNE lässt sich über alle Fächer und die ganze Schule hinweg anwenden.

Die Berufsbildung bietet zahlreiche Anknüpfungspunkte für BNE: Das Berufsbildungsgesetz erwähnt in Artikel 15 die Befähigung der Lernenden, zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen, explizit als ein Ziel der beruflichen Grundbildung. Die aktuelle Botschaft zur Förderung von Bildung, Forschung und Innovation verlangt zudem, Aspekte einer nachhaltigen

Entwicklung in Berufsentwicklungsprozessen verstärkt zu berücksichtigen. Éducation21 ist dabei als nationales Kompetenz- und Dienstleistungszentrum dafür verantwortlich, BNE zu verankern und umzusetzen. Es bietet dafür Ressourcen, Expertise und Beratung an.

Die Post als Pionierin
Auch die Wirtschaft kann einen Beitrag leisten. Dabei rückt die Ausbildung von Lernenden in den Betrieben vermehrt in den Fokus. Eine Pionierin ist diesbezüglich die Post. Sie ermöglicht ihren Lernenden, an einer Sozialwoche teilzunehmen – beispielsweise einem Arbeitseinsatz in einem Bergdorf oder in einem Altersheim. Dies erlaubt es ihnen, andere Perspektiven kennenzulernen und sich Kompetenzen anzueignen, die über die Bildungspläne hinausgehen. Ziel ist es, junge Menschen für ihre Verantwortung zu sensibilisieren und ihr Bewusstsein dafür zu stärken, einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten.

Illustration von Rémy Vetsch, 2. Lehrjahr Fachklasse Grafik, F+F Schule für Kunst und Design, Zürich

Auch am Projekt «Verändere die Schweiz» des Dachverbands Schweizer Jugendparlamente haben mehrfach Lernende der Post teilgenommen. Jugendliche und junge Erwachsene können dabei eigene innovative Ideen entwickeln und erhalten die Gelegenheit, sich direkt im Bundeshaus in die nationale Politik einzubringen. Letztes Jahr konnten Post-Lernende aus der französischen Schweiz im Rahmen der Company Challenge der Stiftung myclimate den Klimaschutz in ihrem Unternehmen vorantreiben. Myclimate- Coaches vermittelten Grundlagen zum Klimawandel, und Post-Mitarbeitende des Bereichs Corporate Responsibility unterstützten die Lernenden dabei, eigene Projekte mit direktem Bezug zu ihrer Arbeit zu entwickeln. Die Projekte wurden dann an der Company Challenge präsentiert und, wenn sie die Jury überzeugten, ausgezeichnet.

Die enge Anbindung an den beruflichen Kontext sorgt dafür, dass viele im Rahmen der Company Challenge lancierte Projekte von den Lehrbetrieben aufgegriffen und umgesetzt werden. Im Falle der Post entwickelten die Lernenden eine Vielzahl von Ideen, um Abfall zu reduzieren, umweltbelastende Gewohnheiten zu ändern, Energie einzusparen oder auch ihre Kolleginnen und Kollegen zu sensibilisieren. An mehreren Standorten wurden etwa alle Kunststoffbecher durch Keramik- oder Metallbecher ersetzt. So lassen sich Lernende als Change-Agents einsetzen, die durch ihr Nachhaltigkeitsbewusstsein und -engagement mithelfen, die Wirtschaft zu transformieren. Ein angehender Automatiker fasst seine Erfahrungen so zusammen: «Wenn man etwas sieht, mit dem man nicht einverstanden ist, kann man es ändern. Man kann zu seinem beziehungsweise seiner Vorgesetzten gehen und freundlich eine Problemlösung vorschlagen. Dies kann durchaus auf Akzeptanz stossen, auch wenn man oft mit einer Ablehnung rechnet.»

Mehr Gewicht in den Bildungserlassen
Damit BNE nicht nur auf Initiativen einzelner engagierter Akteurinnen und Akteure beruht, sondern möglichst flächendeckend in der beruflichen Grundbildung (BGB) und der höheren Berufsbildung (HBB) verankert werden kann, ist es nötig, entsprechende Kompetenzen in den Bildungserlassen zu integrieren. Dabei kommt dem Berufsentwicklungsprozess eine wichtige Rolle zu. In der BGB und HBB analysieren die Organisationen der Arbeitswelt (OdA) zu Beginn des Entwicklungsprozesses, was für Bedürfnisse des Arbeitsmarktes in Bezug auf einen neuen oder einen bestehenden Beruf bestehen. Hier setzen die beiden vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) sowie vom Bundesamt für Umwelt (BAFU) und Bundesamt für Energie (BFE) entwickelten Analysetools an. Sie enthalten Leitfragen und konkrete Beispiele, die den Trägerschaften und berufspädagogischen Begleitungen helfen, Nachhaltigkeitsaspekte vermehrt in die Bildungserlasse aufzunehmen.

Nachhaltigkeitsaspekte im Fokus
Das SBFI hat mit der «Orientierungshilfe Nachhaltige Entwicklung» ein Analyseinstrument geschaffen, mit dem sich die Berufe strukturiert auf Nachhaltigkeitsaspekte hin überprüfen lassen. Es klärt in diesem Tool zuerst den Begriff «nachhaltige Entwicklung» und zeigt dann anhand von Fragen und konkreten Beispielen auf, wie jeder Beruf zu dieser beitragen kann. Das folgende Leistungsziel der Logistiker/innen ist nur eines von vielen in der Orientierungshilfe aufgeführten Beispielen: «Sie halten im Arbeitsalltag die betrieblichen Vorgaben zum sparsamen Umgang mit Energie und Rohstoffen ein und ergreifen konkrete Massnahmen zur Verbesserung der Ressourcen- und Energieeffizienz.»

Die Analyse des Berufs bezieht die drei Dimensionen Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt mit ein. Das Tool zeigt aber auch Zusammenhänge auf und stellt Querbezüge zwischen den Themen her, damit allfällige Zielkonflikte thematisiert werden können. Seine Strukturierung ermöglicht es, die Relevanz verschiedener Nachhaltigkeitsaspekte für den jeweiligen Beruf zu klären, die Handlungsoptionen zu identifizieren und schliesslich die nachhaltige Entwicklung für den Beruf zu konkretisieren. Dadurch erhalten die OdA und die pädagogischen Begleitungen die Möglichkeit, die Ergebnisse der Nachhaltigkeitsanalyse in der BGB und HBB ins Qualifikationsprofil aufzunehmen sowie die Leistungsziele der drei Lernorte und die Handlungskompetenzen sowie ihre Leistungskriterien entsprechend zu formulieren.

Leitfragen für Umweltthemen
Die vom BAFU entwickelte Arbeitshilfe dient als Ergänzung zum Tool des SBFI. Dabei wird die Dimension der ökologischen Verantwortung vertieft und die Verankerung von Umwelt-, Klima- und Energiekompetenzen analysiert. Die Arbeitshilfe unterstützt die Verantwortlichen der Berufsbildung dabei, in einem ersten Schritt einzuschätzen, welche Umweltthemen für einen Beruf besonders relevant sind. Dann schlägt das Tool Leitfragen vor, um die Schnittstellen des Berufs zu Umwelt-, Klima- und Energiethemen zu identifizieren, beispielsweise: «Bei welchen beruflichen Tätigkeiten kommt die Fachkraft mit Abfall/Abluft/Abwasser in Berührung?» Diese Fragen sensibilisieren die Verantwortlichen im Entwicklungsprozess ihres Berufs.

Damit Fachkräfte und Entscheidungsträger/innen über die relevanten Kompetenzen verfügen, unsere natürlichen Ressourcen zu schützen und nachhaltig zu nutzen sowie Energie nachhaltig und effizient einzusetzen, haben das BAFU und das BFE zudem ein Beratungsangebot entwickelt, das die OdA im Berufsentwicklungsprozess und darüber hinaus bei der Umsetzung unterstützt.

Die vermehrte Integration von Nachhaltigkeitskompetenzen in Bildungserlassen fördert die Transformation hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft. Wie die hier beschriebenen Beispiele zeigen, sind möglichst vielfältige Aktivitäten auf allen Ebenen der Berufsbildung nötig, um das Thema Nachhaltigkeit an den drei Lernorten noch besser zu verankern und die Lernenden dabei als handelnde Akteurinnen und Akteure an diesem Prozess teilhaben zu lassen.

Dieser Text erschien erstmals im EHB-Magazin «skilled» 02/2021

Illustration von Sarah Spuler, 2. Lehrjahr Fachklasse Grafik, F+F Schule für Kunst und Design, Zürich

Text: Martin Keller und
Stephanie Ledergerber

CORONA-KRISE

So navigieren Schulleitungen erfolgreich

Aufgrund der pandemiebedingten Schulschliessungen gelten die gezielte Führung und Steuerung, eine bewusste Kommunikation sowie die Nutzung der bestehenden Infrastruktur als zielführende Elemente im Hinblick auf die Krisenbewältigung.

Das Corona-Virus verbreitete sich Anfang des Jahres 2020 auch in Europa und weitete sich zur Pandemie aus. Für die Schulen in der Schweiz verschärfte sich die Lage, als der Bundesrat am Freitag, 13. März 2020, die landesweite Schulschliessung offiziell verordnete. Den Schulen blieben damit nur wenige Tage Zeit, um Lösungen zu erarbeiten, wie der Unterricht in den kommenden Tagen und Wochen aufrechterhalten werden kann. Die Schulleitungen waren besonders gefordert, da die vorliegende, unbekannte Situation schnelles und effizientes Handeln erforderte.

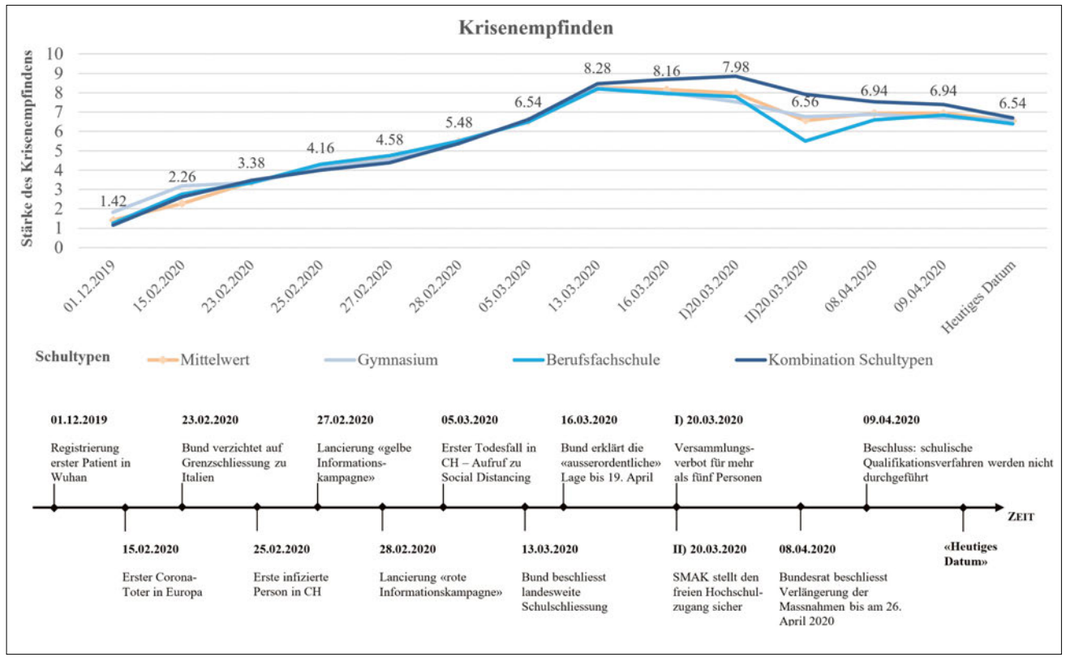
Das Kompetenzzentrum für Schulen der Sekundarstufe II am Institut für Wirtschaftspädagogik der Universität St. Gallen hat untersucht, wie sich das subjektive Krisenempfinden der Schulleitenden im Zeitverlauf entwickelt hat, welche Erfolgsfaktoren zur Krisenbewältigung beigetragen haben und welche Handlungsempfehlungen daraus abgeleitet werden können. Der vorliegende Artikel zeigt einen Auszug der Ergebnisse der umfassenden Studie.

Im Frühjahr 2020 wurden 140 Schulleiterinnen und Schulleiter der Sekundarstufe II kontaktiert und zur Teilnahme an der Studie gebeten. 46 Schulen der Sekundarstufe II haben sich an der Umfrage beteiligt. Basierend auf diesen quantitativen Ergebnissen wurden mit 17 Schulleitungen vertiefende Interviews geführt und qualitativ ausgewertet.

Krisenempfinden der Schulleitenden im Zeitverlauf

50 Schulleitende haben ihr persönliches Krisenempfinden angegeben. Die dafür gewählte Skalierung rangierte von 1 (kein Krisenempfinden) bis zur Stufe 10 (höchstes Krisenempfinden). Die folgende Abbildung zeigt die Krisenkurven, gruppiert nach Schultypen, auf. Die als «Kombination Schultypen» bezeichnete Kurve beschreibt jene Schulen, die sowohl ein Gymnasium als auch eine Fach- oder Wirtschaftsmittelschule vereinen. Die Resultate sind unter dem Blickwinkel der individuellen Subjektivität der Schulleitungen zu sehen. Dies bedeutet, dass die Befragten zur Einschätzung ihres Empfindens individuell unterschiedliche Bezugspunkte gewählt haben. Die relative Einschätzung kann im Vergleich zur Privatwirtschaft, zu anderen Schulen oder auch zur privaten Situation vorgenommen werden.

Der Kurvenverlauf zeigt eine stetige Steigerung des Krisenempfindens, welches am 13. März 2020 das Maximum erreichte. Ab diesem Zeitpunkt teilen sich die Kurven – je nach Schultypus. Das höchste Krisenempfinden zeigen dabei die kombinierten Schultypen, während die Berufsfachschulen das niedrigste Krisenempfinden ausweisen. Eine potenzielle Erklärung für diesen Kurvenverlauf könnte auf die vergleichsweise zentrale Steuerung der Berufsbildung zurückgeführt werden, wodurch die Schulleitungen weniger Entscheidungen (z. B. zur Durchführung von Abschlussprüfungen) treffen mussten. Die kombinierten Schultypen waren hingegen mit einer Doppelbelastung konfrontiert: Sie mussten einerseits den zentralen gesamtschweizerischen Vorgaben gerecht werden und andererseits die auf



Krisenempfinden im Zeitverlauf

gymnasialer Ebene kantonalen individuellen Regelungen erfüllen.

Der nächste Teil beschreibt auszugsweise drei Themenfelder, welche die Schulleitungen in der Krisenbewältigung stark beschäftigten. Ergänzend hierzu werden konkrete Handlungsempfehlungen abgeleitet.

Bedürfnisgerechte Kommunikation gegen innen und aussen in der Krisenzeit

Die Studie konnte die zentrale Bedeutung der Informationsaufbereitung und -weitergabe sowie die Verständigung gegenüber internen und externen Anspruchsgruppen der Schule zeigen. Generell wurde die Rhythmisierung des Informationsflusses erhöht. Diesbezüglich konnten zwei Kommunikationsstrategien beobachtet werden, welche von Schulen zur Weitergabe der Informationen angestrebt wurden. Die eine Herangehensweise beinhaltete eine offensive Kommunikationsstrategie, die darauf abzielte, dass Informationen möglichst zeitnah und transparent an die Anspruchsgruppen weitergegeben wurden. Die Begründung dahinter war der verspürte Informationsbedarf aller Betroffenen. Die eher defensive Kommunikationsstrategie hingegen beabsichtigte, dass ausschliesslich – soweit möglich – verifizierte und aufbereitete Informationen kommuniziert wurden. Durch diese Vorgehensweise wollte man sowohl der Revidierung von bereits kommunizierten Informationen als auch der Überinformation vorbeugen. Die Verlässlichkeit der Informationen wurden höher gewichtet als deren zeitnahe, möglichst synchrone Weitergabe. In diesem Kontext agierten die Schulleitungen in einem Spannungsfeld. Zur präventiven Vermeidung von zusätzlichen Unsicherheiten in der Krise sind möglichst zeitnahe Informationen wesentlich. Gleichzeitig sollten die Informationen auch fundiert und systemisch reflektiert sein. Die Studie konnte nicht klar zeigen, welche der beiden Kommunikationsstrategien zu präferieren ist. Hingegen kann klar gesagt werden, dass die Schulleitung sich auf eine Kommunikationsstrategie einigen sollte und diese auch transparent gegen innen und aussen darzulegen hat. Weiter gilt es, an der gewählten Kommunikationsstrategie festzuhalten und die Stetigkeit zu beachten. Es sollte deutlich gemacht werden, wann die nächsten Informationen zu erwarten sind. Dies schafft die notwendige Verlässlichkeit.

Die Informationen wurden vermehrt Top-Down bekannt gegeben, wobei Informationen an mehreren Schulen ausschliesslich durch die Rektorin oder den Rektor weiterverbreitet wurden. Werden Informationen an interne und externe Anspruchsgruppen weitergegeben, ist im Vorfeld klar zu definieren, welche Personen die Kommunikationsverantwortung innehaben. Dies sollten möglichst Personen mit einer, in der Situation, leitenden oder repräsentativen Rolle sein.

Anpassungen des Führungsstils
Ein Teil der Schulleitungen blieb auch während der Krise ihrem bisher gewählten Führungsstil treu. Dabei werden Entscheidungssituationen, welche innerhalb der Zone der Sensibilität liegen, gemeinsam mit dem Kollegium erörtert. Mit der Zone der Sensibilität sind Themenbereiche gemeint, welche die Mitarbeitenden betreffen und damit ein persönliches Interesse am Ergebnis besteht. Zusätzlich können die Mitarbeitenden mit ihrem Wissen und Können etwas zur Entscheidungsfindung beitragen. Das Bewahren dieses Führungsstils ist damit zu begründen, dass ein Teil der Schulleitungen die Pandemie nicht als immediate Krise erlebt hat, wie z. B. einen Amoklauf. Vielmehr wurde die Pandemie als ein Geschehen erlebt, welches sich über einen längeren Zeitraum erstreckt und die Entwicklungen antizipiert werden können.

Wurde die Pandemie hingegen als Krise erlebt, welche regelmässige zeitnahe Entscheidungen sowie das Setzen von Richtlinien verlangte, agierten die Schulleitungen mit einem direktiveren Führungsstil. Beschlüsse, auch innerhalb der Zone der Sensibilität, wurden vermehrt durch die Schulleitung getroffen und nicht wie sonst üblich für einen Diskurs im Kollegium geöffnet. Die Legitimation für diese Art von Direkteingriffen durch die Schulleitungen wurde darin gesehen, dass in Zeiten der Unsicherheit insbesondere gegenüber den Lehrpersonen sowie der Schülerschaft Gewissheit und Stabilität durch klare Anweisungen gegeben werden konnte.

Interventionen, in welchen die selbstbestimmte Praxisgestaltung der Mitarbeitenden an der Schule reduziert werden, sind in Krisenzeiten legitimierbar. Die positiven Effekte wurden in der Studie deutlich. Allerdings gilt es, die direkten Eingriffe den Anspruchspersonen gegenüber transparent zu begründen und zeitlich zu befristen.

Infrastruktur und digitaler Entwicklungsstand der Schulen
Es ist wenig überraschend, dass die bestehende (digitale) Infrastruktur die Umstellung auf den Fernunterricht wesentlich beeinflusst hat. Neben der Ausstattung von Lehrenden und Lernenden stellen allerdings auch die bestehenden Fähigkeiten im Umgang damit eine zentrale Voraussetzung für einen reibungslosen Fernunterricht dar. Die digitale Ausstattung und damit einhergehend deren Einsatz im Unterricht variiert zwischen den untersuchten Schulen stark. Während einige Schulen schon seit Jahren oder Monaten die Lehrpersonen mit Geräten ausrüsten und Weiterbildungen vorantreiben, gibt es Schulen, an denen die Lehrpersonen kein eigenes Gerät besitzen und auch den Unterricht wenig digital gestalten. Diese beachtlichen Unterschiede zeigen sich ebenfalls auf der Seite der Lernenden. Einige Lernende besitzen keine eigenen Geräte oder sie teilen ein Gerät mit mehreren Personen in demselben Haushalt. Weiter fehlt es teilweise an der notwendigen Privatsphäre, welche das konzentrierte Lernen ermöglichen würde.

Nach dem Beschluss der Schulschliessung entstand an vielen Schulen ein grosses Supportnetzwerk, um die Lehrpersonen und die Lernenden zu unterstützen. Hilfestellungen gab es unter anderem in Form von (Online-)Kursen, eigens erstellten Tutorials, Individualsupport oder Anleitungen für Programme und Tools.

Künftig gilt es, die Infrastruktur kontinuierlich auf dem aktuellen Stand zu halten sowie die gemachten Erfahrungen der Lehrpersonen und Lernenden gezielt zu nutzen und zu teilen. Es gilt jetzt, die Chance nicht zu verpassen, damit die erweiterten Fähigkeiten im Umgang mit der Digitalität nicht verloren gehen. Es ist sehr wohl denkbar, dass künftig an den Schulen eine didaktisch begründbare Kombination von Präsenz- und Fernunterricht das Unterrichtsgeschehen prägt. Daher sollten die im Fernunterricht erzielten digitalen und methodisch-didaktischen Kompetenzentwicklungen schulintern aufgearbeitet werden, sodass diese nachhaltig im Kernprozess integriert werden können.

Mehr dazu

Die detaillierten Auswertungen der Studie sowie weitere Ergebnisse sind als Abschlussbericht auf der Website des Kompetenzzentrums für Schulen der Sekundarstufe II am Institut für Wirtschaftspädagogik der Universität St. Gallen verfügbar:
↘ www.iwp.unisg.ch/de/ueber-uns/schule/forschung

Bildung geht über *Lernen*.

staempfli.com/bildung

Stämpfli Kommunikation

Interview und Porträtfoto: OdA Santé
Bild: Tanja Läser/Inselspital
Porträtbild: zVg

LERNENDE

MEDIZINPRODUKTETECHNOLOGIN EFZ

«Das ist es! Ich will MPT werden.»

2018 wurde der Beruf des Medizinproduktetechnologen/der Medizinproduktetechnologin, kurz MPT, eingeführt. 2021 haben die ersten 31 Absolventinnen und Absolventen das Eidgenössische Fähigkeitszeugnis erhalten. Ein Kurzgespräch mit der besten Absolventin des ersten Jahrgangs, Milla Balegno aus dem Broye-Bezirk im Kanton Waadt.

Die Nationale Dach-Organisation der Arbeitswelt Gesundheit OdASanté und die Schweizerische Gesellschaft für Sterilgutversorgung SGSV sind stolz auf diese Errungenschaft und vor allem auf diese Pioniere, die ab sofort in diesem technischen EFZ-Beruf im Einsatz sind.

Frau Balegno, was hat Sie dazu bewogen, den Beruf der Medizinproduktetechnologin EFZ zu erlernen?
Im Berufswahlunterricht hielt ich nach einem Beruf Ausschau, der sowohl einen technischen als auch einen intellektuellen Aspekt fördert. Mittels Mundpropaganda erfuhr ich von dieser neuen Ausbildung im Gesundheitsbereich. Nach einer einwöchigen Schnupperlehre am CHUV in Lausanne war mir dann sofort klar: Das ist es! Ich will Medizinproduktetechnologin werden.

Die Sterilgutversorgung ist ein wichtiger Teil der Arbeit der Medizinproduktetechnologen EFZ.

Die Arbeit ist abwechslungsreich, und die verschiedenen Tätigkeiten erfordern unterschiedliche Eigenschaften, sogenannte Skills.

Sie sind sichtlich Feuer und Flamme. Was fasziniert Sie an diesem Beruf?
Die Arbeit ist abwechslungsreich, und die verschiedenen Tätigkeiten erfordern unterschiedliche Eigenschaften, sogenannte Skills. Das Entgegennehmen und Reinigen von Material ist beispielsweise eine eher physische Arbeit, während die Aufbereitung von sauberem Material vor dem Sterilisationsprozess reine Konzentrationsarbeit ist. Das Bedienen der verschiedenen Maschinen wie Autoklaven, Reinigungs- und Desinfektionsgeräte erfordert Fähigkeiten im Bereich Mechanik. Während der dreijährigen Ausbildung sammelt sich eine Menge Wissen und Erfahrung an. Das ist toll.

Gewiss ist die Arbeit auch anspruchsvoll. Welche Tätigkeiten sind es besonders?
Im Prinzip sind alle Teilschritte gleichermassen wichtig und erfordern unsere vollste Aufmerksamkeit. Denn: Die Arbeit hat einen direkten Einfluss auf die Gesundheit und Sicherheit der Patientinnen und Patienten während einer Operation oder eines Eingriffs. In der gesamten Produktionskette, die wir als «Vorwärtsbewegung» bezeichnen, ist es unerlässlich, die geltenden Normen und Regeln einzuhalten. Als Medizinproduktetechnologin muss ich mich strikte an die während der Ausbildung erworbene Theorie und an die institutionellen Richtlinien halten, damit ich mich selbst und die Patientinnen und Patienten vor potenziellen Risiken schütze.

Für ein Krankenhaus oder eine Klinik ist der Beruf des Medizinproduktetechnologen oder der Medizinproduktetechnologin unverzichtbar. Sehen Sie das auch so?
Ja. Die Sterilisation ist direkt auf die Bedürfnisse des Operationssaals und der Abteilungen eines Krankenhauses oder einer Klinik abgestimmt. Unserem Beruf ist es zu verdanken, dass Eingriffe sicher vollzogen werden können, dies mit absolut sicherem und qualitativ hochwertigem Material. Unser Wissen und unsere Vorbereitungs- und Nachbereitungsarbeit ist insbesondere für Chirurginnen und Chirurgen sowie für diplomierte Fachmänner und Fachfrauen Operationstechnik unerlässlich.

Frau Balegno, was sind Ihre Zukunftspläne?
Diese stehen noch offen, denn der Beruf gefällt mir sehr gut. Grundsätzlich bietet der Beruf einen Einstieg in den Bereich der Medizin. Ein Medizinproduktetechnologe oder eine Medizinproduktetechnologin kann auf Wunsch weitere Karriereschritte vollziehen und beispielsweise in einen Beruf mit Patientenkontakt übergehen oder in den Bereich der Operationstechnik. Darüber hinaus gibt es nach Abschluss der Ausbildung zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten im sterilisationsspezifischen Bereich. So oder so: Der Beruf bringt einen weiter. Das ist toll!
Weitere Informationen:
↘ www.gesundheitsberufe.ch
↘ www.berufsberatung.ch

Milla Balegno ist die beste Absolventin des ersten Jahrgangs ihres Berufs.

FOULALÀ

«Wir versuchen, verspielt und offen zu bleiben»

Gespräch: Lucia Theiler*

Eine «amour fou» teilen drei Luzerner Designerinnen für Foulards. Unter der Marke «Foulalà» kreieren sie eigene Foulards, die zunehmend Beachtung finden. Zeit für ein Pausengespräch mit Paula di Valentino, einer der Gründerinnen von Foulalà.

Die neuste Kollektion Foulalà liegt vor uns. Worum geht es?
Das Thema ist «amour fou». Wir meinen damit nicht nur Liebe und Leidenschaft zwischen Menschen, sondern die Leidenschaft für das Leben an sich, mit all seinen Facetten. Alles, was das Herz höherschlagen lässt, ist gemeint. Für unsere Arbeit zum Beispiel ist Leidenschaft essenziell.

Wie arbeitet ihr?
Wir arbeiten strukturiert. Bis eine Kollektion fertig ist, dauert es etwa drei bis vier Monate. Wir entwickeln zuerst ein sogenanntes Moodboard. Das machen wir digital. Wir definieren zuerst ein Thema. Dann definieren wir die Bildsprache, die Farbtöne und entscheiden, ob es geometrische Formen sind, florale oder abstrakte. Dann beginnen wir mit ersten Entwürfen. Wir arbeiten alle zusammen an einem Design, aber in unterschiedlichen Arbeitsschritten. Jemand arbeitet zum Beispiel an geometrischen Formen, jemand an malerischen Strukturen. Uns ist wichtig, dass unsere Designs keine «Autorenschaft» tragen, sondern dass wir gemeinsam jedes Design entwickeln.

Gibt es da grosse Diskussionen, gar Streit?
Es kann sein, dass nicht allen alles gleich gut gefällt. Manchmal muss jemand von uns Kompromisse machen. Aber wir versuchen, verspielt zu bleiben und offen. Manchmal sind wir im Nachhinein überrascht, welche Kollektionen wo besonders gut gelaufen sind oder eben nicht. Wir machen zwar keine exakten Analysen, aber natürlich interessieren uns die Tendenzen.

*Lucia Theiler arbeitet für Radio SRF und führt für das FOLIO das Pausengespräch.

Wir haben nach dem ersten Shutdown allen Bundesratsmitgliedern ein Foulalà geschickt, um uns zu bedanken. Wir fanden, sie haben sich grossartig engagiert – vor allem auch für kleine Realitäten und Existenzen wie die unsere.

Arbeitet ihr bewusst mit den Modetrends?
An sich nicht. Aber gewisse Trends oder Entwicklungen liegen jeweils in der Luft. Wir befassen uns ständig mit Design und Mode. Darum fliessen Trends ein. Bei einzelnen Kollektionen waren wir auch schon zu früh und haben bemerkt, dass die Foulards ein Jahr später viel gefragter waren als bei ihrem Erscheinen.

Was ist wichtiger: stationärer Handel oder online?
Die Kombination. Dank den Online-Shops können wir überall hin liefern oder uns sogar eine Ausland-Expansion überlegen. Im Handel beschränken wir uns auf ausgewählte Läden. Doch es zeigt sich deutlich, was Beratung ausmacht. Wenn eine Fachperson vor Ort ist, die gut berät, dann spiegelt sich das auch in den Verkaufszahlen.

Wer trägt Foulalà?
Es gibt keine typische Foulalà-Kundin. Ich schätze, die meisten sind älter als 30, stehen im Berufsleben und können sich ab und zu etwas Schönes leisten. Aber ich höre auch von ganz jungen Kundinnen, die extra sparen für ein schönes Foulard. Hingegen ist es für Foulalà in Boutiquen oder Shops fürs oberste Preissegment schwieriger, weil dort Kundinnen einkaufen, die in erster Linie auf bekannte Markennamen achten.

Ich habe mal Simonetta Sommaruga gesehen mit einem Foulalà. Auf einem Foto.
Vielleicht war es jenes, das wir ihr geschenkt haben. Wir haben nach dem ersten Shutdown allen Bundesratsmitgliedern ein Foulalà geschickt, um uns zu bedanken. Wir fanden, sie haben sich grossartig engagiert – vor allem auch für kleine Realitäten und Existenzen wie die unsere.

Eine kluge PR-Aktion.
Vielleicht wirkt das so. Es war aber ehrlich gemeint. Wir wollten danke sagen. Wir haben für jedes Mitglied ein Design gewählt, das wir passend fanden für die Person.

Du bist ergänzend Gastdozentin an der Hochschule Luzern für ein Modul im Bereich Siebdruck. Was möchtest du den Studierenden vermitteln nebst Fachwissen?
Die Liebe zu hochwertigem Material, die Lust am Experimentieren und den Blick für den Zeitgeist. Mir ist wichtig, dass man über den eigenen Tellerrand schaut.

↘ www.foulala.com

Interview: Christoph Thomann
Bild: zVg

SBFI

«Wenn alle am gleichen Strick ziehen»

Ende 2021 wurde Rémy Hübschi vom Bundesrat zum stellvertretenden Direktor und Leiter der Abteilung Berufs- und Weiterbildung des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) ernannt. Im Januar gab er FOLIO ein schriftliches Interview. Wir bringen es hier in gekürzter Fassung.*

Rémy Hübschi ist der neue stv. Direktor und Leiter der Abteilung Berufs- und Weiterbildung des SBFI.

FOLIO: **Herr Hübschi, was wird mit Ihrer Wahl neu im SBFI, bzw. was sind Ihre Ziele?**
Rémy Hübschi: Wir setzen uns im SBFI weiterhin für gute Rahmenbedingungen für Bildung, Forschung und Innovation ein. Unsere Rolle ist es, das BFI-System in Zusammenarbeit mit den Kantonen, der Wirtschaft, den Institutionen und Organen der Hochschulen, der Forschungs- und Innovationsförderung sowie weiteren Organisationen zu stärken und seine Qualität weiterzuentwickeln. Dazu gehört auch eine starke Berufs- und Weiterbildung.

Unsere Richtschnur ist die BFI-Botschaft. Für die Förderperiode 2021–2024 stehen uns für unsere Arbeit jährlich fast 8 Milliarden Franken zur Verfügung. Bundesgelder fliessen dabei auch in die Berufs- und Weiterbildung. Denn gut qualifizierte Fach- und Führungskräfte sind das Rückgrat unseres Wirtschaftsstandortes. Sie tragen massgeblich zur hohen Innova-

Der erzwungene Fernunterricht hat deutlich gemacht, dass guter Unterricht nicht nur von didaktischen Unterrichtsmethoden und der technischen Infrastruktur abhängt. Er benötigt auch positive soziale Beziehungen.

tions- und Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen bei. Doch die Berufsbildung lebt ganz explizit auch vom freiwilligen Engagement der Betriebe und von Organisationen der Arbeitswelt. Unabdingbar ist deshalb, dass wir diesem System weiterhin Sorge tragen, es gut pflegen und seitens Bund für optimale Rahmenbedingungen sorgen.

Wichtig in der Berufsbildung ist auch der Vollzug. Hier nehmen die Kantone eine ganz zentrale Rolle ein. Ich denke beispielsweise an die Berufsfachschulen, an die Lehraufsicht oder an die Berufsberatung. Nicht zuletzt während der Corona-Pandemie haben die Kantone massgeblich dazu beigetragen, die Berufsbildung quasi unversehrt durch unruhige Gewässer zu segeln. Dank intensivierter Berufsberatung oder individueller Begleitung von Jugendlichen beispielsweise haben sie zusammen mit der Wirtschaft in den letzten zwei Jahren für einen möglichst reibungslosen Berufswahl- und Lehrstellenbesetzungsprozess gesorgt.

Wo verorten Sie die grossen Baustellen in der Berufsbildung?
Insgesamt stellen wir fest, dass wir mit der Berufs- und Weiterbildung in der Schweiz gut unterwegs sind. Damit die Berufsbildung jedoch auch für Leistungsstarke weiterhin attraktiv bleibt, müssen wir unsere Angebote auf der Tertiärstufe des Bildungssystems weiterentwickeln. Dabei ist nebst der Berufsmaturität und dem damit verbundenen Fachhochschulzugang auch die höhere Berufsbildung ganz wichtig.

Aktuell sind wir daran, die höheren Fachschulen neu zu positionieren. Die in der Auslegeordnung aufgeworfenen Fragestellungen und Lösungen konkretisieren wir dieses Jahr mit unseren Partnern im Rahmen von vier Arbeitstagungen.

Immer mehr an Bedeutung gewinnt auch das Lebenslange Lernen. Hier sind wir daran, die Rahmenbedingungen fortlaufend zu verbessern. So fördern wir beispielsweise zusammen mit unseren Verbundpartnern den «Berufsabschluss für Erwachsene». Mit dem Projekt «viamia» haben wir zusammen mit den Kantonen eine kostenlose Standortbestimmung für Erwachsene ab 40 Jahren ins Leben gerufen.

Was erwarten Sie von der neuen Governance mit den drei Ebenen Spitzentreffen, TBBK und Foren?
Unsere Berufsbildung ist vor allem auch dank der Verbundpartnerschaft ein Erfolgsmodell. Das Berufsbildungsgesetz ermöglicht den Verbundpartnern einen erheblichen Handlungsspielraum, der grundsätzlich auch geschätzt wird. Allerdings ist unser Berufsbildungssystem sehr von der Kompromissbereitschaft und Konsensfähigkeit der involvierten Akteure abhängig. Wenn die einzelnen Beteiligten nicht genügend Bereitschaft zur Zusammenarbeit zeigen, besteht die Gefahr einer Blockade.

Im Zuge der Umsetzung der Initiative «Berufsbildung 2030» hat sich gezeigt, dass die Struktur und damit die Zusammenarbeit unter den Verbundpartnern optimiert werden kann: Die Gremien sollen einerseits besser aufeinander abgestimmt werden. Andererseits geht es darum, Rollen und Entscheidungsprozesse in der Berufsbildung klarer und transparenter zu gestalten. Diese neue Gremienstruktur haben wir 2021 eingeführt. Die Erfahrungen des ersten Jahres sind positiv. Ein schönes Beispiel dafür ist das Commitment zum Berufswahlprozess und zur Lehrstellenbesetzung, für das sich die Verbundpartner im November 2021 gemeinsam ausgesprochen haben.

In welcher Rolle sehen Sie den BCH und die Lehrerschaft?
Berufsbildung ist ein spannender Bereich: Es funktioniert nur, wenn alle Beteiligten am gleichen Strick ziehen. Und zu den wichtigen Akteuren zählen auch die Lehrpersonen und ihre Vertretungen wie der BCH und seine Sektionen. Sie sind für das Funktionieren des dualen Berufsbildungssystems ebenfalls unabdingbar. Das hat uns nicht zuletzt die Corona-Pandemie deutlich vor Augen geführt. Innerhalb weniger Tage waren die Lehrpersonen an den Berufsfachschulen, an Höheren Fachschulen und in weiteren Bildungsinstitutionen der Berufsbildung im März 2020 gezwungen, Alternativen für ihren Präsenzunterricht zu finden.

Der erzwungene Fernunterricht hat deutlich gemacht, dass guter Unterricht nicht nur von didaktischen Unterrichtsmethoden und der technischen Infrastruktur abhängt. Er benötigt auch positive soziale Beziehungen. Auch die ausgeklügeltsten Online-Tools können den persönlichen Kontakt nicht ersetzen. Dies gilt besonders für lernschwächere Schüler/innen, die im ausschliesslichen Fernunterricht schnell viel weniger lernen. Gleichzeitig hat die Umstellung auf Fernunterricht zu einem regelrechten Digitalisierungsschub geführt und Anstoss dazu gegeben, neue Unterrichts- und Prüfungsformate zu entwickeln.

*Das integrale Interview mit Rémy Hübschi finden Sie unter
↘ www.bch-fps.ch/folio/dokumente/

BCH-AUSSCHUSS

Die Zukunft des BCH planen

Der BCH-Ausschuss tagte am 15. Januar – noch unter strenger Einhaltung der 2G-Regeln – zum zweiten mal. Die Sitzung wurde primär für eine Auslegeordnung genutzt. Ein brennendes Thema sind die verschiedenen Arten der Mitgliedschaft und die daraus resultierenden Unterschiede bei den Beiträgen.

Die Arbeit des BCH-Ausschusses lässt sich durchaus in einem grösseren Zusammenhang sehen: Auch der LCH arbeitet zurzeit an einer Neuorganisation in Richtung eines Gesamtverbandes über alle Stufen. Diese neue Struktur des LCH betrifft auch die Zusammenarbeit mit den Stufenverbänden, also jenen der Gymnasien (VSG) und der Berufsbildung (BCH). Der BCH ist in diesen Prozess eingebunden. Im Hinblick auf die Neuorganisation des LCH ist es umso wichtiger, dass der BCH eine gute und tragfähige Basis erreicht. Nur so kann der BCH seine Position im ganzen Bildungswesen einbringen und behaupten.

An der zweiten Sitzung im Januar ging es vorerst um eine gemeinsame Auslegeordnung der verschiedenen Anliegen und Varianten. Dank der physischen Präsenz und dem persönlichen Dialog war es möglich, eine gemeinsame Sicht zu schaffen, was aber nicht heisst, dass man sich über alle Punkte einig war. Aber es wurde ein gemeinsames Verständnis der Situation geschaffen.

Einig war man sich, dass der BCH eine starke Persönlichkeit für die zukünftige Führung braucht. Weiter wurden verschiedene Möglichkeiten der Lei-

Der Ausschuss führte seine Sitzung streng gemäss den im Januar geltenden Corona-Regeln durch.

tung besprochen wie auch die Einbindung der Sektionen. Dazu gehört auch die Frage, wie weit eine Professionalisierung machbar ist.

Zentrale Themen waren dann insbesondere die verschiedenen Arten der Mitgliedschaft und die grossen Unterschiede bei den Beiträgen. Insbesondere die Kollektivbeiträge von Sektionen, deren Mitglieder nicht beim BCH sind, gaben zu reden. Diese Heterogenität war ursprünglich auch der Auslöser zur Bildung des Ausschusses. Die bestehenden Strukturen sind geschichtlich gewachsen, da der BCH sehr unterschiedliche Sektionen umfasst. Nun ist es aber Zeit, dass neue, einfache und transparente Strukturen geschaffen werden. Man ist sich aber auch bewusst, dass das nicht von heute auf morgen geschehen kann. Ein solcher Prozess braucht seine Zeit, auch in den Sektionen.

Projektleiter Lars Funk

Bei dieser Diskussion zeigten sich auch die unterschiedlichen Ausrichtungen der Fachsektionen und der Kantonalsektionen. Die letzteren agieren in ihren Kantonen mit der gewerkschaftlichen Aufgabe, sich für gute Arbeits- und Anstellungsverhältnisse einzusetzen. Die Fachsektionen sind dagegen eidgenössisch ausgerichtet gemäss den Bildungsverordnungen und sie haben die Entwicklung der Berufe und deren Umsetzung im Unterricht im Fokus, unabhängig vom Kanton. Die Neuordnung und die künftige Ausrichtung des BCH müssen auch diese Aspekte beachten.

Ein altes und sehr wichtiges Anliegen ist auch der Einbezug der Romandie, wie sie früher einmal bestand, sogar mit einer französischen Ausgabe des FOLIOS. Hier braucht es engagierte Personen aus der französischen Schweiz, die bereit sind, mit dem BCH eine Verbindung und eine Zusammenarbeit aufzubauen.

Was das FOLIO betrifft und die weiteren Medien wie Newsletter und Website, so erwartet man in Zukunft mehr Informationen zu den Aktivitäten des BCH - aber auch aus den Sektionen. Beim FOLIO wurde die Frage gestellt, ob man zu einer Online-Ausgabe wechseln sollte. Dies wird sehr kontrovers gesehen. Unbestritten ist im Ausschuss, dass die Website dringend einer Auffrischung bedarf

Die nächste Sitzung des Ausschusses ist auf Anfang März angesetzt. Dort wird man versuchen, die Erkenntnisse in verschiedene Szenarien zu bündeln. Um die Arbeit des Ausschusses nicht zu stören, muss hier noch auf konkrete Aussagen verzichtet werden. Auftragsgemäss werden an der nächsten DV unterschiedliche Szenarien präsentiert. So haben die Delegierten einen sinnvollen Entscheidungsspielraum. Die BCH-DV findet am Samstag, 2. Juli 2022, statt.

Der BCH hat eine neue Datenbank

Eigentlich hätte man die alte Datenbank des BCH schon vor einem Jahr ersetzen müssen. Dann wurden aber andere Prioritäten gesetzt. Mit dem QR-Code, den die Post ab Oktober 2022 als obligatorisch für Rechnungen verlangt, wurde ein Ersatz dringend nötig. Die Wahl fiel auf Webling, eine Datenbank, die auch von der Zürcher Sektion ZLB empfohlen wurde. So erfolgte im Januar problemlos der Transfer der Daten. Wie bei jedem Umzug wurde auch hier die Gelegenheit wahrgenommen, aufzuräumen und Altlasten zu entsorgen. Und die neue Datenbank ist endlich webbasiert, sodass alle Berechtigten darauf Zugriff haben.

Viele werden in den nächsten Tagen eine neue QR-Rechung bekommen, und wir hoffen, dass alle Angaben korrekt sind. Mit der neuen Rechnung konnten wir auch ein weiteres Anliegen realisieren. Seit einiger Zeit stellen wir fest, dass uns viele Mail-Adressen fehlen. Und heute sind Mail-Adressen fast wichtiger als Postadressen. Darum haben wir bei den Rechnungen auch die Mailadressen der Adressaten aufgeführt, damit diese prüfen können, ob die Adresse korrekt ist oder ob sie überhaupt vorhanden ist. Nun bitten wir, allfällige Änderungen oder Ergänzungen über die Website (Adresse unten) einzugeben oder per Mail direkt an den BCH zu schicken. (ct)

↘ info@bch-fps.ch
↘ www.bch-fps.ch/mitgliedschaft/adressaenderung/

NÄCHSTE AUSGABE

Was Lehrpersonen ausserhalb des Klassenzimmers leisten

Das nächste FOLIO erscheint am 14. April 2022.
Thema: «Was Lehrpersonen ausserhalb des Klassenzimmers leisten»

Unterricht kann auch ausserhalb des Klassenzimmers stattfinden, in Exkursionen und Projektwochen. Beides erfordert eine intensive Vorbereitung. Aber Lehrpersonen leisten noch viel mehr: Sie engagieren sich in der Entwicklung von Lehrmitteln, in der Betreuung von Fachbereichen, wirken mit beim Qualifikationsverfahren und in der Schulentwicklung. Und auch ausserhalb der Schule engagieren sich Lehrpersonen in Gremien, bei Reformen von Berufen und Ausbildungsgängen. FOLIO beleuchtet diese oft freiwillige Arbeit, auf die unsere Berufsbildung nicht verzichten kann.

Das **ABU-STANDARDWERK** vollständig aktualisiert und für den bili-Unterricht aufbereitet

DIE AKTUALISIERTE AUFLAGE 2022

«Aspekte der Allgemeinbildung» ist das Standardwerk für den allgemeinbildenden Unterricht (ABU) an Berufsfachschulen. Die aktualisierte Auflage 2022 berücksichtigt die neusten Zahlen und Entwicklungen aus den Bereichen Recht, Politik und Wirtschaft. Damit der Wechsel zu den bili-Unterrichtssequenzen reibungslos gelingt, wird an den passenden Stellen im Grundlagenbuch auf die neuen bili-Aufträge im Aufgabenband hingewiesen. Zahlreiche QR-Codes führen zu nützlichen Informationsangeboten, die in mehreren Sprachen verfügbar sind.

Marlène Baeriswyl / Stefan Ehrenberg / Anita Nixon / Adrian Wirz

Aspekte der Allgemeinbildung
Grundlagenbuch

Inklusive E-Book
15., aktualisierte Auflage 2022
496 Seiten, broschiert | Fr. 56.– | 978-3-280-04218-2

Erscheinungstermin: April 2022

NEU KONZIPIERT

Die vollständig überarbeitete Auflage 2022 der Aufgaben zum ABU-Standardwerk enthält zahlreiche Neuerungen und eignet sich für den bilingualen Unterricht auf Englisch und Französisch. Sie ermöglicht eine gezielte Förderung der Sprach- und Methodenkompetenzen, einen differenzierten Unterricht dank variierender Aufgabentypen sowie die Erarbeitung digitaler Produkte im projektartigen Auftragsformat «Task». Weiter bietet sie interaktive Aufträge mit Angabe der geeigneten Sozialform und eine Auswahl an mehrteiligen bili-Aufträgen zu den wichtigen Themen.

Beat Gurzeler / Adrian Wirz / Vanessa Hermann / Isabella Hoegger / Anita Nixon

Aspekte der Allgemeinbildung
Aufgaben

Inklusive E-Book und digitaler Lernkartei
5., überarbeitete Auflage 2022
ca. 200 Seiten, broschiert | Fr. 34.– | 978-3-280-04220-5

Erscheinungstermin: Juni 2022

Bestellen Sie über: **ofv.ch**

orell füssli verlag