



Roundtables zum Umgang mit kultureller Vielfalt bei der Selektion von Lernenden und im Betrieb

Bericht mit Erkenntnissen und Empfehlungen

Die **Swiss Academy for Development (SAD)** ist eine gemeinnützige Stiftung mit Sitz in Biel/Bienne. An der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Praxis erarbeitet und testet sie Instrumente und Ansätze, welche die Entwicklungschancen und die Partizipation der jungen Generation in der Gesellschaft verbessern. Durch angewandte Studien, Evaluationen und eigene Pilotprojekte im In- und Ausland erarbeitet die SAD Evidenzgrundlagen und praxisorientierte Erkenntnisse und setzt sich für einen konstruktiven Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis ein.

Swiss Academy for Development
Boezingenstrasse 71
CH-2502 Biel/Bienne

032 344 30 50
032 341 08 10
www.sad.ch
info@sad.ch

Roundtables zum Umgang mit kultureller Vielfalt bei der Selektion von Lernenden und im Betrieb

Bericht mit Erkenntnissen und Empfehlungen

Carole Berthoud, Pamela Probst

Mit der grosszügigen Unterstützung von:
Arcas Foundation, Avina Stiftung, Bundesamt für Berufsbildung und Technologie,
Cofra Holding AG, KLM Royal Dutch Airlines, Seco, Stiftung für Bevölkerung, Migrati-
on und Umwelt, Victorinox AG

Juli 2009

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	3
2	Einführung	4
3	Ergebnisse und Erkenntnisse aus den Roundtables	6
3.1	Gleichberechtigung und Diskriminierung	6
3.2	Potential der kulturellen Vielfalt	6
3.3	Umgang mit Vielfalt in Unternehmen	7
3.4	Bewerbung und Selektion von Lernenden	8
3.5	'Migrationssensible' Selektionsinstrumente	8
3.6	Zusammenarbeit und Vernetzung	9
4	Empfehlungen	10
4.1	Für Unternehmen	10
4.2	Für die Schul- und Berufsbildung	12
4.3	Für Behörden, Wirtschafts- und Branchenverbände	13
5	Erkenntnisse aus der Projektplanung	15
5.1	Konzept	15
5.2	Zielgruppe	16
5.3	Vorbereitung und Kommunikation	16
5.4	Zielerreichung	17
5.5	Empfehlungen bezüglich der Projektplanung	19
	Anhänge	21
I.	Roundtable-Programme	
II.	PP-Präsentationen der Referenten	
III.	Links	

1 Vorwort

Nach dem Ende der obligatorischen Schulzeit treten viele Jugendliche in die Berufsbildung und danach in den Arbeitsmarkt ein. Diese Übergänge sind teilweise nur mit Problemen zu bewältigen und bergen für einige Jugendliche ein erhöhtes Risiko, arbeitslos zu werden oder sogar dauerhaft aus dem Arbeitsmarkt ausgeschlossen zu sein. Daher bieten ihnen die zuständigen Berufsbildungs- und Arbeitsmarktbehörden diverse Unterstützungsmassnahmen an, um die berufliche Integration zu fördern und die dabei auftretenden Schwierigkeiten zu beheben.

Auf Bundesebene verfolgen die beiden zuständigen Bundesämter, das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT sowie das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, das Ziel, möglichst alle Schulabgängerinnen und Schulabgänger durch diese Übergänge bis zu einem Abschluss auf der Sekundarstufe II (meist in Form einer Berufslehre) und weiter in den Arbeitsmarkt zu führen. Ein solcher (Berufs-) Abschluss trägt dazu bei, das Risiko einer Arbeitslosigkeit zu senken sowie die in Zukunft von der Wirtschaft nachgefragten Arbeitskräfte auszubilden.

Jugendliche mit Migrationshintergrund haben es besonders schwer, im Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Erschwerend sind beispielsweise die Tatsachen, dass sie einen anderen kulturellen Hintergrund haben und sich zuerst an die Schweizerischen Verhältnisse anpassen müssen. Oft führen zudem Sprachprobleme zu schulischen Schwierigkeiten, und die Jugendlichen können häufig auch nicht auf eine entsprechende Unterstützung durch die Eltern zählen. Bei potentiellen Arbeitgebern können zudem Unsicherheiten, Ängste und Vorurteile gegenüber Migrantinnen und Migranten bestehen, was deren berufliche Integration weiter erschwert.

Um die Integration von Personen mit Migrationshintergrund, zum Beispiel Jugendliche beim Berufseinstieg, zu verbessern, hat der Bund 2007 einen umfassenden Integrationsbericht mit einem Massnahmenplan zur Integrationsförderungspolitik verabschiedet. Dieser Bericht enthält ein Paket von verschiedenen Massnahmen, in erster Linie aus den Bereichen Sprache, Bildung und Arbeit. Im Rahmen dieses Integrationsberichts wurden unter anderem auch die Unterstützungsmassnahmen der Berufsbildungs- und Arbeitsmarktbehörden auf eine Optimierung für die berufliche Integration von Personen mit Migrationshintergrund überprüft.

Die „Roundtables zum Umgang mit kultureller Vielfalt bei der Selektion von Lernenden und im Betrieb“ wurden im Rahmen dieser Integrationsbemühungen des Bundes unterstützt, weil sie einen konkreten Beitrag leisten können zur Verbesserung der Unterstützungsmassnahmen für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Damit fördern sie die Integration von Jugendlichen in die Berufsbildung und den Arbeitsmarkt. Dies ist nötig, denn der Schweizer Arbeitsmarkt ist auch in Zukunft auf diese Fachkräfte angewiesen!

Markus Weber
Wissenschaftlicher Mitarbeiter,
Ressort Arbeitsmarktmassnahmen,
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

2 Einführung

In den letzten Jahren sind Jugendarbeitslosigkeit und Lehrstellenmangel zu alltäglichen und drängenden Themen in der Schweiz geworden. Jugendliche mit Migrationshintergrund leiden besonders unter diesem Zustand, da sie beim Selektionsverfahren in der Regel benachteiligt werden. Studien verschiedener Forschungsinstitutionen¹ haben aufgezeigt, dass diese Benachteiligung nicht nur mit schlechteren Noten oder Sprachkenntnissen zu begründen ist. Ein ausländisch klingender Name, ein exotischer Geburtsort oder eine fremde Muttersprache werden anscheinend bei der Selektion oftmals stärker gewichtet als das Schul- und Bildungsniveau.

Um dieser Tendenz entgegenzuwirken sind Lösungsansätze und Handlungsbereitschaft von Seiten der Jugendlichen, der Politik, von Behörden, Unternehmensverbänden sowie den Unternehmen gefragt. Was das Unterstützungsangebot für die betroffenen Jugendlichen angeht, so gibt es zahlreiche Mentoring-, Coaching- und Brückenangebote, welche sie auf ihrem Weg ins Berufsleben unterstützen. Desgleichen haben private und öffentliche Institutionen verschiedene Pilotprojekte initiiert, bei welchen zum Teil eine Zusammenarbeit mit Betrieben besteht.

Recherchen der Swiss Academy for Development (SAD) haben ergeben, dass direkte Informations- und Unterstützungsangebote für Unternehmen noch spärlich vorhanden sind und dass das Engagement und die Diskussion zum Thema von Seiten der Wirtschaft noch gefördert werden könnte. Es wurde zudem festgestellt, dass Austauschmöglichkeiten, bei welchen sich verschiedene, betroffene Akteure (Jugendlich, Betriebe, Behörden, Bildungsinstitutionen etc.) begegnen können und ein direkter Austausch stattfinden kann, noch praktisch inexistent sind und dringend notwendig wären.

Aufgrund dieser Überlegungen hat die SAD im Frühjahr 2009 in den Städten Biel und Zürich je einen Roundtable durchgeführt, an welchen sich unterschiedliche Akteure mit dem Thema auseinandersetzen und sich untereinander austauschen konnten.

Die Ziele dieser Begegnungen waren die folgenden:

- **Information und Sensibilisierung:** ArbeitgeberInnen und Jugendliche werden über die aktuelle Situation, bestehende Projekte, 'best practices', Angebote und Studien zum Thema der Integration Jugendlicher mit Migrationshintergrund in die Arbeitswelt informiert.
- **Erfahrungsaustausch:** engagierte Unternehmen übernehmen eine Vorreiterrolle und zeigen bewährte Lösungen, Ansätze und Erfahrungen auf.
- **Dialog:** durch das Austauschen und Diskutieren verschiedener Wahrnehmungsmuster, Situationen, Bedürfnisse und Anliegen wird die Verständigung zwischen den verschiedenen Akteuren gefördert.
- **Think Tank:** gemeinsam werden weiterführende Handlungsmöglichkeiten, Lösungsoptionen und Massnahmen entwickelt.
- **Umsetzung:** ausgewählte Massnahmen werden durch die Teilnehmenden selbst umgesetzt, andere werden für die Umsetzung durch andere Stellen weiter kommuniziert.

Die eintägigen Roundtables bestanden einerseits aus Referaten von Fachpersonen, von UnternehmensvertreterInnen sowie aus Präsentationen bestehender Projekte und andererseits aus Gruppendiskussionen zu bestimmten Fragen². Für diese Gespräche wurde die Methode des World

¹ Siehe Anhang III B.

² Siehe Programm im Anhang I.

Cafés³ gewählt und auf eine optimale Durchmischung der Gruppen geachtet. Ziel war es, dass die Teilnehmenden sich über ihre Erfahrungen, Situationen und Ansichten austauschen und dass gemeinsam Bedürfnisse, Handlungsoptionen und Lösungswege ausgearbeitet werden. Die Roundtables wurden von einer professionellen und mit dem Thema vertrauten Moderatorin durchgeführt. Die Teilnehmenden der Roundtables bestanden zu ca. einem Drittel aus Personen aus dem Bildungsbereich, aus einem Drittel Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf Stellensuche und aus einem Drittel VertreterInnen von Unternehmen, Branchenverbänden und von öffentlichen Stellen. Der Austausch zwischen diesen verschiedenen Personengruppen hat dank der Methode des World Cafés sehr gut funktioniert und wurde von allen Teilnehmenden sehr positiv bewertet.

In diesem Bericht möchten wir die Ideen und Anregungen, welche während den Roundtables ausgearbeitet wurden, einem breiten Publikum und insbesondere Verbänden, Behörden, Bildungsfachstellen und Unternehmen zugänglich machen.

Da sich gegenwärtig viele private und öffentliche Stellen mit dem Thema der Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt befassen und die Notwendigkeit des Austausches und der Zusammenarbeit erkannt haben, möchten wir auch die wichtigsten Erkenntnisse aus der Projektplanung darlegen sowie zusammengetragene Informationen zum Thema weitergeben.

So findet sich im **Kapitel 3** dieses Berichtes eine Zusammenfassung der während der Gruppendiskussionen erarbeiteten und gesammelten Erkenntnisse zu bestimmten Themen.

Kapitel 4 besteht aus einer Auflistung von Anregungen und Empfehlungen, welche von den Teilnehmenden gemeinsam formuliert wurden. Diese richten sich insbesondere an Unternehmen, an die Schul- und Berufsbildung sowie an Behörden, Wirtschafts- und Branchenverbände.

In **Kapitel 5** werden die Erfahrungen, welche die SAD mit der Durchführung der Roundtables gemacht hat, dargelegt. Diese sollen insbesondere anderen Institutionen, welche sich für die berufliche Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und die Sensibilisierung von Arbeitgebenden zu diesem Thema engagieren möchten, dienlich sein.

Im **Anhang** befinden sich zudem Informationen zum Ablauf der Roundtables sowie eine Auswahl nützlicher Adressen, Links, Projekte, Studien und Artikel zum Thema.

³ Das World Café ist ein Veranstaltungskonzept, welches Menschen anregt, persönliche und authentische Gespräche zu bestimmten Fragestellungen zu führen. Die Gespräche finden in kleinen, immer wieder wechselnden Gruppen statt und haben das Ziel gemeinsames Wissen und kollektive Intelligenz sichtbar zu machen, um so neue Perspektiven, Denkweisen und Handlungsoptionen zu entwickeln.

3 Ergebnisse und Erkenntnisse aus den Roundtables

In diesem Kapitel werden die Erkenntnisse, Aussagen und wichtigsten Resultate der Gruppengespräche zusammengefasst. Die Diskussionsgruppen waren immer gemischt und bestanden aus Jugendlichen, VertreterInnen der Berufsbildung sowie VertreterInnen von Unternehmen und Behörden (insbesondere Human Resources-Verantwortliche). Die wichtigsten Punkte der Diskussionen wurden jeweils auf Flipcharts festgehalten. Die Aussagen werden hier unverändert wiedergegeben. Dort, wo es für das Verständnis nützlich oder wichtig scheint, wird angegeben, wer oder wie viele Personen eine Aussage unterstützten.

3.1 Gleichberechtigung und Diskriminierung

In den Gesprächen wurde wiederholt bestätigt, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund bei der Bewerbung oftmals aufgrund von Vorurteilen und 'Ängsten' benachteiligt werden. Abgesehen von den Schulnoten und dem Lebenslauf sind der Familienname, die Nationalität oder ein 'fremdländisches' Aussehen weitere Kriterien, welche bei der Selektion von Lernenden oder Mitarbeitenden einen Einfluss haben. Die meisten anwesenden Jugendlichen berichteten von schlechten Erfahrungen und Frustration bei der (Lehr-)Stellensuche, für welche sie in der Regel viel mehr Zeit aufwenden müssen als 'schweizerische' Kolleginnen und Kollegen. Sie bedauern, dass die Pauschalisierung von Charaktereigenschaften auf ganze Bevölkerungs- und Herkunftsgruppen ihnen keine Chance gibt, ihre realen und persönlichen Eigenschaften und Kompetenzen unter Beweis zu stellen und auch an diesen gemessen zu werden. Einige der anwesenden Jugendlichen haben den Schweizer Pass und/oder fühlen sich v.a. als SchweizerInnen, weshalb sie unter dieser ablehnenden Haltung und den Vorurteilen besonders leiden. Lediglich einige wenige Jugendliche, welche bereits eine Lehrstelle gefunden hatten, meinten, wenig von den Vorurteilen und der Ablehnung zu spüren.

Infolge der Globalisierung wird die Gesellschaft in der Schweiz und anderswo zunehmend heterogener und vielfältiger. Ausserdem ist die Schweiz aufgrund der demographischen Entwicklungen auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen. Denk- und Verhaltensweisen in der Gesellschaft, und eben auch in Unternehmen, hinken diesem gesellschaftlichen Wandel aber noch nach. Die Teilnehmenden der Roundtables waren sich einig, dass in diesem Bereich noch viel Entwicklungspotential und -bedarf besteht. Die Offenheit und Toleranz gegenüber Personen mit einem anderen kulturellen Hintergrund müsse noch stark zunehmen, die Integration Jugendlicher mit Migrationshintergrund stelle eine gesellschaftliche Aufgabe dar, die alle angeht und an der sich auch Unternehmen beteiligen müssen.

Während den Diskussionen wurde auch angesprochen, dass es Firmen gibt, bei denen der kulturelle Aspekt bei der Selektion von neuen Mitarbeitenden kaum relevant ist und die sehr multikulturell zusammengesetzt sind. Welches genau die Gründe sind, weshalb sich diese von anderen, kulturell homogeneren Firmen unterscheiden, konnten die Teilnehmenden nicht erklären. Sie meinten, dass es 'einfach' Unternehmen gibt die offener sind und andere die es nicht sind. Sie kamen aber auch zum Schluss, dass international tätige Firmen (insbesondere auf hohem Leistungs- und Ausbildungsniveau, z.B. im Management- und Kaderbereich) oder Branchen, welche auf Mitarbeitende mit Migrationshintergrund angewiesen sind, in der Regel offener seien. Ausserdem hänge die Einstellung zu kultureller Vielfalt und der Umgang damit in grossem Masse von der vorgelebten Führungshaltung und Firmenkultur ab.

3.2 Potential der kulturellen Vielfalt

Das Potential der kulturellen Vielfalt im Betrieb wird oft zu wenig erkannt. Es wurde beobachtet, dass ein ‚multikulturelles‘ Team oftmals mehr Ideenreichtum und Kreativität erzeugt, was für die Wettbewerbsfähigkeit und die Entwicklung neuer Produkte von grossem Vorteil sein kann. Personen mit einem anderen kulturellen Hintergrund können andere oder ungewohnte Vorgehenswei-

sen und Arbeitsansätze einbringen, welche in Unternehmen positiv genutzt und integriert werden können. Zudem seien es sich gewisse Migrantinnen und Migranten gewohnt, sich in einer fremden Umgebung einzuleben und anzupassen, weshalb sie sich schnell an einem neuen Arbeitsort integrieren können.

Personen mit Migrationshintergrund könnten zudem eine wichtige Rolle als Brückenbauer zwischen zwei Kulturen einnehmen. In einem heterogenen Team werden Vorurteile und Berührungsängste automatisch abgebaut und es findet ein ‚interkultureller‘ Austausch statt. Dadurch können sich SchweizerInnen, Migranten und Migrantinnen am Arbeitsplatz näher kommen. Dieser Austausch hat einen positiven Effekt auf die Stimmung im Team, sowie auf die persönliche Entwicklung der verschiedenen Mitarbeitenden und somit auch auf die Gesellschaft als Ganzes.

Migrantinnen und Migranten beherrschen in der Regel verschiedene Sprachen und ‚kulturelle codes‘. Dies kann insbesondere für die Kundenbetreuung in der ‚multikulturellen‘ Schweiz von grossem Nutzen sein. Ausländische Kunden können von Mitarbeitenden und Lernenden aus demselben Land (in ihrer Muttersprache) bedient werden, wodurch auch neue Kunden angezogen werden können.

Eine anwesende Person berichtete, dass die Anstellung von Lernenden mit Migrationshintergrund auch bei den ‚Schweizer‘ Kunden grosses Interesse geweckt und positive Reaktionen ausgelöst hat (der Auszubildende musste sogar darauf achten, dass die Kunden die/den Lernenden nicht zu lange in ein Gespräch bezüglich des Herkunftslandes verwickelten). Anfängliche Befürchtungen diesbezüglich hätten sich bei ihnen überhaupt nicht bestätigt. In diesem Zusammenhang wurde die Vermutung geäussert, dass die Einstellung von ausländischen Mitarbeitenden für Stellen mit Kundenkontakt auch einen wichtigen Beitrag zur Sensibilisierung der Gesellschaft leisten kann.

Auch in der internationalen Kundenbetreuung zeigt sich der Vorteil eines multikulturellen Betriebes deutlich. Das Kennen von anderen Kulturen, deren Verhalten und deren Sprache ist für die Akquisition und die Betreuung von internationaler Kundschaft sehr wertvoll und von Vorteil. Des Weiteren können sich dank Mitarbeitenden aus anderen Nationen und deren Vernetzung im Heimatland neue Absatzmöglichkeiten ergeben, sofern diese erkannt und genutzt werden.

3.3 Umgang mit Vielfalt in Unternehmen

Die mitwirkenden Firmen an den Roundtables anerkannten, dass kulturelle Vielfalt im Betrieb Vorteile, aber auch Herausforderungen mit sich bringt. Letztere seien aber alle gut zu bewältigen. Sie hätten mit einer ‚multikulturellen‘ Belegschaft und/oder Lernenden mit Migrationshintergrund keine nennenswerten Probleme gehabt. Dies sei bestimmt einer gewissen Offenheit und einer guten Kommunikation zu verdanken. Sie betonten auch, dass die Einbindung und die Aufklärung der Eltern über den Berufsbildungsprozess ein wichtiger Faktor sei. Weiter äusserten sie, dass Lernende (mit oder ohne Migrationshintergrund) trotz Ausbildungskosten durchaus zum Unternehmenserfolg beitragen und eine Investition in die Zukunft darstellten. Lernende und Mitarbeitende mit Migrationshintergrund könnten auch Positives zum Firmenimage beitragen, was von vielen Unternehmen noch zu wenig erkannt werde.

Der Umgang mit kultureller Vielfalt in Unternehmen wird je nach Firma, Beruf und Branche unterschiedlich gehandhabt und hängt auch mit persönlichen Eigenschaften oder Erfahrungen auf der Führungsebene zusammen. In einigen Branchen und Unternehmen, insbesondere solchen, welche auf ausländische Mitarbeitende angewiesen sind (z.B. Bau- und Gastronomiebranche), wird die kulturelle Vielfalt ‚einfach‘ (vor-)gelebt und pragmatisch angegangen. Die Herkunft einer Kandidatin oder eines Kandidaten scheint bei solchen Betrieben kein relevantes Selektionskriterium zu sein. Bei einigen der an den Roundtables anwesenden Firmen wurde die Offenheit gegenüber der kulturellen Vielfalt in den Firmenleitsätzen verankert und von der Führungsebene bewusst umgesetzt.

Die Erfahrungen anderer Teilnehmender zeigen jedoch, dass solche Leitsätze in den meisten Betrieben fehlen. Es wurde auch bemerkt, dass in vielen Unternehmen sowie in spezifischen Bran-

chen der Umgang mit kultureller Vielfalt überhaupt nicht thematisiert oder bewusst angegangen wird. Viele Firmen seien von Vorurteilen und Ängsten geprägt und wagen es nicht, sich Personen mit Migrationshintergrund zu öffnen.

Damit auch diese Unternehmen sich gegenüber kultureller Vielfalt öffnen, könnten Sensibilisierungsanlässe durchgeführt und die Thematik in Weiterbildungsmodulen in den Bereichen Wirtschaft, Management und Human Resources integriert werden. Es wurde mehrmals darauf hingewiesen, dass die Sensibilisierungsarbeit durch Unternehmen, welche den Umgang mit Vielfalt gewohnt sind, wohl am meisten bringen würde. Diese müssten aber von anderen Akteuren (Verbänden, Behörden etc.) angeregt und koordiniert werden, da sich die Unternehmen kaum von allein mobilisieren würden.

3.4 Bewerbung und Selektion von Lernenden

Es wurde mehrfach beobachtet, dass die schulischen Anforderungen an die Lernenden zum Teil sehr hoch seien, was auch den Druck auf die Ausbildungsbetriebe erhöhe. Dies führe dazu, dass bei der Selektion von angehenden Lernenden die Schulnoten prioritär berücksichtigt würden und andere Kriterien, wie die Eignung für den zu lernenden Beruf und persönliche Motivation und Eigenschaften, in den Hintergrund gedrängt würden. Eine vermehrte Angleichung der theoretischen (Berufsschule) und der praktischen Anforderungen (Betrieb) würde allseits begrüsst.

Je nach Branche und Beruf sind ausreichende Sprachkenntnisse ein zentrales Kriterium bei der Selektion von Lernenden. Deshalb ist ein kompetentes, ausreichendes und zielgruppenspezifisches Angebot an Sprachkursen essenziell. Es wurde aber auch bemerkt, dass Personen mit einem exotischen Namen oder einem ausländischen Pass oft von vornherein aus dem Selektionsprozess ausgeschlossen werden, da davon ausgegangen wird, dass sie die Sprache unzureichend beherrschen.

Die anwesenden Unternehmen wiesen darauf hin, dass die Präsentation und Formulierung der Bewerbung, wie auch das Auftreten bei einem Gespräch bei allen Kandidatinnen und Kandidaten wichtig seien. Sie stellen immer wieder fest, dass es beachtliche Unterschiede in der Qualität der Bewerbungsdossiers gibt. Viele Jugendliche, insbesondere solche, bei denen die Eltern keine Unterstützung bieten können, brauchen deshalb eine kompetente Betreuung beim Bewerbungsverfahren. Die Frage, ob die Jugendlichen bestehende Unterstützungsangebote genügend nutzen und ob sie sich der Bedeutsamkeit des Bewerbungsprozesses bewusst sind, wurde auch in die Runde eingebracht (von Erwachsenen und von Jugendlichen).

In Biel wurde auch über die Schwierigkeit der Zweisprachigkeit diskutiert. Für francophone Jugendliche stellt diese eine zusätzliche Hürde dar, da ArbeitgeberInnen in der Regel deutschsprachige Personen (wenn möglich mit Kenntnissen der französischen Sprache) vorziehen. Für Migrantinnen und Migranten ist es aber schwierig, in kurzer Zeit beide Sprachen zu erlernen. Viele französisch-sprechende Jugendliche aus Biel suchen deshalb in den umliegenden Kantonen nach Lehrstellen, was ihren Selektionsprozess noch erschwert.

3.5 'Migrationsensible' Selektionsinstrumente

In Bezug auf die Erhöhung der Bewerbungschancen für Jugendliche mit Migrationshintergrund wurde mehrmals betont, dass es zentral sei, die Person als Ganzes anzuschauen und nicht vor einem ausländischen Namen, einem fremden Pass, einer anderen Hautfarbe oder einem exotischen Geburtsort zurückzuschrecken. Wenn man bereit sei, auch Jugendliche mit Migrationshintergrund in den Selektionsprozess einzubeziehen, stehe einem zudem eine breitere Auswahl an geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zur Verfügung.

Damit die Unternehmen die Jugendlichen besser kennenlernen und Vorurteile abbauen können, wurde mehrmals (von zahlreichen und unterschiedlichen Teilnehmenden) auf die Möglichkeit von Schnuppertagen oder –wochen hingewiesen. Diese würden es dem Lehrbetrieb erlauben, während mehrerer Tage die Sprachkenntnisse, die Zuverlässigkeit, die Kompetenzen, die Motivation und

die Persönlichkeit des Jugendlichen kennen zu lernen. Den Jugendlichen bieten Schnuppertage oder –wochen die Möglichkeit, den zu erlernenden Beruf sowie den Betrieb und die Mitarbeitenden besser kennen zu lernen. Eine längere Schnuppermöglichkeit würde zudem den Druck auf die Lernenden verringern, wodurch diese mehr Zeit hätten, sich der neuen Situation anzupassen und ihre Stärken unter Beweis zu stellen.

Es wurde auch angeregt, dass vermehrt Empfehlungsschreiben von Lehrerinnen und Lehrern mit Angaben über Sozialverhalten, Kompetenzen und persönlichen Einschätzungen zum betreffenden Kandidaten verfasst werden sollten. Diese könnten den Berufsbildenden für die Auswahl eines geeigneten Lernenden nützlich sein, da sie ihnen zusätzliche Informationen über die Person liefern. Dadurch könnten sie eher dazu angeregt werden, einen Jugendlichen mit Migrationshintergrund anzustellen oder ihn zu einem Gespräch einzuladen.

Auch die Möglichkeit einer Einbindung von Lernenden und/oder Personen mit Migrationshintergrund in das Selektionsverfahren wurde an einem der Roundtables besprochen. Wenn Lernende aktiv in die Selektion von neuen Lernenden einbezogen würden, würden sie die Kriterien und Anliegen der Firma sowie die Rekrutierungsverfahren besser verstehen lernen, was einen positiven Einfluss auf ihr weiteres Verhalten und ihre Arbeitsmotivation haben könnte. Zudem würden die Lernenden bei der Selektion auf andere, bedeutungsvolle Merkmale achten, welche der/dem Berufsbildenden allenfalls entgehen, oder sie würden andere, wie zum Beispiel den Migrationshintergrund, ausser Acht lassen.

Die Jugendlichen äusserten das Anliegen, dass Unternehmen Feedbackbögen einführen sollten, welche Auskunft über Absagegründe geben. Sie fühlten sich jeweils frustriert und verunsichert, wenn sie keine Angaben zu den Selektionskriterien erhalten, weil sie so keine Möglichkeit zur Verbesserung haben. Anwesende Unternehmen, welche bereits heute individuelle und detaillierte Absagebriefe verwenden, bestätigten deren positive Wirkung und Nutzen für die Jugendlichen.

Beim Roundtable in Zürich waren Personen von einem Lernzentrum anwesend, weshalb diese Struktur auch eingehend besprochen wurde. Lernzentren übernehmen für Unternehmen und Betriebe die Grundbildung von Lernenden in verschiedenen Berufen. Danach werden sie für die weitere Berufsbildung an ein Unternehmen weitervermittelt. Die Lernzentren sind auf die Selektion und die Erstausbildung der Lernenden spezialisiert, kulturelle Vielfalt gehört für sie zum Alltag. Da sie während der Ausbildungsjahre die Gelegenheit haben, die verschiedenen Lernenden persönlich kennenzulernen, können sie gut einschätzen, für welche Posten sich die verschiedenen Kandidatinnen und Kandidaten am besten eignen. So kommt es auch ab und zu vor, dass sie etwas konservativere Unternehmen aufmuntern, einen Jugendlichen mit Migrationshintergrund einzustellen. Durch das Vertrauen, das die Unternehmen dem Lernzentrum entgegen bringen, sind sie eher bereit, sich 'Neuem' zu öffnen und mögliche Vorurteile oder Bedenken abzulegen. Es wurde beobachtet, dass die Institution der Lernzentren für Jugendliche mit Migrationshintergrund deshalb eine Chance darstellt, gut ausgebildet und gecoacht sowie an geeignete Unternehmen vermittelt zu werden.

3.6 Zusammenarbeit und Vernetzung

Angeregt durch die Präsentationen von bestehenden Projekten wurde während der Roundtables festgestellt, dass es wichtig sei, Schülerinnen und Schülern so früh wie möglich einen Einblick in Betriebe zu verschaffen. So wurde zum Beispiel das Projekt LIFT, das im Kanton Bern bereits am Laufen ist (siehe Anhang II D), sehr begrüsst. Es wurde auch angeregt, dass Austauschmöglichkeiten zwischen Bildungsinstitutionen und Unternehmen weitgehend fehlen, solche aber von grossem Nutzen wären.

Insgesamt wurde für einen vermehrten Austausch und eine vermehrte Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Institutionen und Stellen plädiert, um die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in die Arbeitswelt zu verbessern. Diese Zusammenarbeit sollte zwischen Behörden, Berufsberatungen und insbesondere auch mit UnternehmensvertreterInnen (HRM, Führungs-

ebene) stattfinden. Für ähnliche Stellen oder Institutionen existieren gewisse Austauschmöglichkeiten bereits, die Kommunikation und Vernetzung zwischen unterschiedlichen Bereichen und Ebenen (Behörden, Berufsbildung, Arbeitgeberverbände, Betriebe etc.) schien den Teilnehmenden aber noch unbefriedigend. Auch über Kantons- und Sprachgrenzen hinweg fehle es an Austauschmöglichkeiten und am Wissenstransfer bezüglich bestehender und bewährter Projekte und Massnahmen zur Unterstützung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund oder für eine verbesserte Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Stellen zu diesem Thema.

4 Empfehlungen

In diesem Abschnitt werden Anregungen, Empfehlungen und Ideen aufgeführt, welche während den Roundtables ausgearbeitet wurden. Die Angaben basieren auf dem Wissensstand und den Erfahrungen der Teilnehmenden sowie auf den Resultaten der verschiedenen Diskussionsgruppen. Deshalb sind gewisse Empfehlungen zum Teil gegensätzlich oder heterogen ausgefallen. Die Auflistung erfolgt ohne Überprüfung der Machbarkeit und Relevanz der Anregungen oder hinsichtlich bereits bestehender Umsetzungen von Projekten in diesem Sinne. Dies wurde bewusst so belassen, da auch die fehlenden Kenntnisse der Teilnehmenden über allenfalls bereits umgesetzte Massnahmen für die LeserInnen eine wichtige Information darstellen kann.

4.1 Für Unternehmen

4.1.1 Generell

- **Sensibilisierung durch Vorzeigeunternehmen**
Unternehmen sollen für die Thematik stärker sensibilisiert werden, wobei erfahrenere Unternehmen für andere als Vorbild fungieren könnten.
- **Verstärkung des Austausches zwischen Betrieben**
Es wäre wichtig, vermehrt Veranstaltungen und Austauschplattformen anzubieten, bei welchen Unternehmen sich über ihre Erfahrungen zum Umgang mit Vielfalt bei der Selektion von neuen Mitarbeitenden und im Betrieb austauschen könnten. Diese sollten idealerweise von Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften, Behörden, o.ä. durchgeführt werden.
- **Verankerung kultureller Vielfalt in Leitbildern**
Damit die Akzeptanz für kulturelle Vielfalt im Betrieb eingeführt und gefördert werden kann, ist es wichtig, dass Leitsätze hierzu in Unternehmensleitbildern, Personalleitbildern sowie in Führungsgrundsätzen Eingang finden.
- **Bekennung zu kultureller Vielfalt im Unternehmen**
Eine Bekennung zu kultureller Vielfalt im Unternehmen ist von der Geschäftsleitung zu kommunizieren und vorzuleben.
- **Sensibilisierung innerhalb Firma**
Die Mitarbeitenden innerhalb der Firma sollen vermehrt für die Thematik sensibilisiert werden, dies via internen Newsletters oder Intranet, zum Beispiel in Form von Berichten zur Thematik oder über Mitarbeitende mit Migrationshintergrund und deren spezifischen Erfahrungen im Berufsalltag.
- **Mut zu Offenheit und Toleranz**
In den Gesprächen wurde die Aufforderung an Unternehmen zu mehr Offenheit, Toleranz

und Mut mehrmals geäußert, insbesondere in Bezug auf die Berücksichtigung von geeigneten Bewerbungsdossiers von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

- **Fördern von Firmensport**
Sport eignet sich zur Förderung der Integration und des Teamgeistes, weshalb Firmensport, sofern möglich, angeboten und gefördert werden könnte.
- **Elternbesuchstage in den Firmen**
Durch Elternbesuchstage sollten Eltern stärker in die Berufsausbildung einbezogen werden. Dadurch können sie einen Einblick und ein besseres Verständnis für die Ausbildung, die Anforderungen und den Lehrbetrieb erhalten und den/die Lernende/n besser unterstützen.
- **Interkulturelle ÜbersetzerInnen**
Für die Kommunikation mit Eltern, welche die ortsübliche Sprache schlecht beherrschen, könnten interkulturelle ÜbersetzerInnen einbezogen werden, welche auch kulturelle und strukturelle Aspekte ‚übersetzen‘ können.

4.1.2 Selektionsspezifisch

- **Herkunft unwichtig**
Die Herkunft darf kein Selektionsmerkmal sein, was in Unternehmen durch die Geschäftsleitung an die Belegschaft kommuniziert werden sollte.
- **Schnuppermöglichkeiten**
Schnuppermöglichkeiten von 2-5 Tagen stellen ein wichtiges und äusserst nützliches Selektionsinstrument dar, das von den Unternehmen vermehrt genutzt werden sollte. Je länger diese dauern, desto besser können sich Jugendliche und ArbeitgeberInnen kennenlernen.
- **Detaillierte Absagen**
Die Absagebriefe an BewerberInnen sollen so detailliert und transparent wie möglich sein, damit die Jugendlichen diese Erfahrungen in ihre Bewerbungsstrategie einbringen können. Es wird z.B. empfohlen, Briefvorlagen zu erarbeiten, in welchen Absagegründe kurz kommentiert und allenfalls Empfehlungen für das weitere Bewerbungsverfahren oder die weitere Ausbildung abgegeben werden.
- **Anonymisierte Bewerbungen**
Anonymisierte Lebensläufe stellen ein wirksames Instrument dar, um Vorurteile gar nicht erst zum Zug kommen zu lassen. Sie werden von verschiedenen Institutionen bereits erfolgreich eingesetzt und könnten noch breitere Verwendung finden (siehe auch Anhang II B).
- **Selektion via schulische Leistung**
Anstatt hauptsächlich die letzten Schulnoten für die Selektion einer Kandidatin oder eines Kandidaten zu beachten, sollten auch Schwankungen und Steigerungen im Zeugnis berücksichtigt werden (welche sich womöglich durch Lehrerwechsel oder andere Gründe erklären lassen).
- **Selektion über Kompetenzen**
Es wird empfohlen, immer auch Jugendliche zum Gespräch einzuladen, welche nicht die besten schulischen Leistungen ausweisen. Dieses Defizit kann durch hohe Sozial-, Fach- oder Methodenkompetenz kompensiert werden und ausserdem können Jugendliche sich in einem anderen Arbeits- und Lernumfeld auf einmal steigern und weiterentwickeln.

- **Persönliche Merkmale als Selektionskriterien**
Persönliche Interessen und Aktivitäten sollten bei der Selektion vermehrt berücksichtigt werden, um den Menschen als Ganzes zu erfassen. So können z.B. die Ausübung eines regelmäßigen Mannschaftssports, eine Vereinstätigkeit oder die Mitgliedschaft in einer Musikgruppe wertvolle Informationen zur Teamfähigkeit und Konstanz einer Kandidatin oder eines Kandidaten liefern.
- **Persönliche Referenzen**
Empfehlungsschreiben sowie mündliche Referenzen von Lehrpersonen oder PraktikumsbetreuerInnen sollten auch in die Selektion miteinbezogen werden.
- **Gruppenassessments**
Durch die Durchführung von Gruppenabklärungen können mehr Bewerbende eingeladen werden. Die Kompetenzen sowie das Verhalten der Jugendlichen in einer Gruppe können zudem im parallelen Vergleich erfasst werden (was insbesondere auch für Jugendliche mit Migrationshintergrund eine Chance sein kann).
- **Mehr Offenheit für RealschülerInnen**
Die starke Selektion anhand des Schultypus verringert die Chancen von RealschülerInnen massiv. Gute RealschülerInnen sind manchmal stärker als schwache SekundarschülerInnen, weshalb jenen vermehrt eine Chance gegeben werden sollte, indem sie zu Bewerbungsgesprächen und Schnuppertagen eingeladen werden.

4.2 Für die Schul- und Berufsbildung

- **Früherer Einblick in die Arbeitswelt**
Es wurde mehrmals angeregt, dass für die Berufswahl Schnuppermöglichkeiten und Schnupperplätze in der obligatorischen Schule ab der 7. oder 8. Klasse einzuführen wären und stärker mit Unternehmen zusammengearbeitet werden sollte.
- **Fördern der Sprachkenntnisse**
Jugendliche mit Leistungsschwäche in deutscher oder französischer Sprache müssen für die Verbesserung ihrer Sprachkenntnisse gefördert und unterstützt werden. Sie sollten von Schule und Berufsbildung noch stärker zur Nutzung bestehender Förderangebote während und nach der obligatorischen Schulzeit motiviert und aufgefordert werden.
- **Empfehlungsschreiben durch KlassenlehrerInnen**
Empfehlungsschreiben von Lehrerinnen und Lehrern mit Angaben über das Sozialverhalten, die Kompetenzen und die Motivation können insbesondere auch die Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund verbessern.
- **Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Betrieben**
Es wird eine stärkere Zusammenarbeit zwischen der Berufsbildung sowie den Betrieben und Branchenverbänden gefordert, um die schulischen Anforderungen mit den erforderlichen Kompetenzen für das jeweilige Berufsfeld besser abzugleichen.
- **Einbezug Fachpersonen**
Jugendliche müssen gut über die Selektionskriterien in Unternehmen und über die Arbeitswelt informiert werden (am besten durch Unternehmen) und sie sollen noch intensiver er-

mutigt werden, Unterstützungsmöglichkeiten wie Case Management, Berufsinformationszentren etc. zu nutzen.

- **Austausch Brückenangebote und Human Ressource**
Damit die Betreuenden von Brückenangeboten, BIZ etc. die Kriterien, die Hintergründe und das Selektionsverhalten von Firmen gut kennen, wäre der Austausch mit Fachpersonen aus HRM sehr nützlich.
- **Zusammenarbeit Schule und Wirtschaft**
Um die berufliche Integration und die Berufsbildung der Jugendlichen in der Schweiz zu gewährleisten, sollte die Zusammenarbeit zwischen der Schul- und Berufsbildung und den Branchen- und Wirtschaftsverbänden weiter gefördert werden.
- **Integration der Eltern**
Der positive Integrationsprozess der Eltern sowie ihre Kenntnisse des schweizerischen Berufsbildungssystems und der Anforderungen der Betriebe ist wichtig für die erfolgreiche Unterstützung der Jugendlichen. Die Eltern sollten deshalb an Informationsveranstaltungen (ggf. mit interkulturellen ÜbersetzerInnen) oder zu persönlichen Gesprächen eingeladen werden.

4.3 Für Behörden, Wirtschafts- und Branchenverbände

- **Austauschmöglichkeiten**
Austauschmöglichkeiten für und zwischen Unternehmen (insbesondere KMU) in Bezug auf das Thema der kulturellen Vielfalt sollten vermehrt angeboten werden.
- **Mobilisierung der Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände**
Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände sollten World Cafés, Berufs-Cafés und andere Anlässe zum Thema der Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Betrieb (sowie zu anderen sozialen Themen) organisieren. Die Branchenverbände und Wirtschaftsverbände sollten zudem mehr ‚Druck‘ auf die KMU ausüben, damit diese mindestens 1x pro Jahr eine solche Veranstaltung besuchen.
- **Öffentlichkeitsarbeit und Information**
Verbände und Institutionen sollten vermehrt über ihre Projekte und ihr Engagement im Bereich der kulturellen Vielfalt und der Schaffung von Lehrstellenplätzen berichten, z.B. durch Artikel in Zeitschriften, Wirtschaftsmagazinen, in der Tagespresse, über das TV, Radio etc.
- **Zusammenarbeit und Vernetzung aller Beteiligten**
Eine engere Zusammenarbeit und Vernetzung zwischen der obligatorischen Schule, der Berufsschule, der Wirtschaft, der Berufsberatung und den Behörden wäre sehr wünschenswert. Dazu sollten gemeinsame Austauschplattformen geschaffen werden.
- **Gemeinsame Projekte**
Für eine optimale Vernetzung der unterschiedlichen Akteure und die Sensibilisierung einer breiten Zielgruppe wird empfohlen, gemeinsame Projekte zum Thema der kulturellen Vielfalt bei der Selektion und im Betrieb durch Wirtschafts-, Branchen-, HR Verbände, Behörden, Gewerkschaften und Berufsbildung zu planen oder weiter auszubauen.
- **Koordination und Vernetzung von Projekten**
Es braucht mehr Koordination zwischen den einzelnen privaten und öffentlichen Projekten

schweizweit, damit der Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch gefördert, Synergien erkannt und Doppelspurigkeiten vermieden werden können. Insbesondere zwischen den Kantonen sollten die Koordination und der Austausch, z.B. durch die Schaffung einer zentralen Stelle, verbessert werden.

- **Kulturelle Vielfalt in Aus- und Weiterbildungen**
Das Thema der kulturellen Vielfalt im Betrieb sollte als Ausbildungsmodul in den jeweiligen Aus- und Weiterbildungen eingeführt werden (Berufsbildende, HRM Fachpersonen, Leadership, Management etc.).
- **Tag des Schnupperns**
Lernende sollen mehr Berufe und mehr Betriebe kennenlernen können, weshalb offene Schnuppertage in Firmen eingeführt und etabliert werden sollen. Den Branchenverbänden und/oder Behörden wird empfohlen, schweizweit einen Tag des Schnupperns einzuführen.
- **Einführung eines Berufsbildungsfonds**
Die Einführung einer finanziellen Prämie für KMU und Kleinbetriebe, welche Lernende ausbilden, wäre sinnvoll. Diese sollte dazu dienen, die finanzielle Belastung der Lehrbetriebe im Bereich der Berufsausbildung zu verringern und damit die Schaffung neuer Lehrstellen zu fördern.
- **Berufsvorbereitung ab 7. und 8. Klasse**
Projekte wie LIFT (siehe Anhang II D) und Ajir, welche die Berufsvorbereitung bereits in der obligatorischen Schule aufgreifen und fördern, sollten vermehrt von Branchenverbänden und Betrieben unterstützt und verbreitet werden.
- **Schaffung von weiteren Lehrwerkstätten und -zentren**
Es wird empfohlen mehr Lernwerkstätten und Lernzentren für die Berufsausbildung in Kleinbetrieben einzuführen. Einerseits entlasten diese die Kleinbetriebe bei der Selektion und der Ausbildung von Lernenden. Andererseits bilden sie ein Bindeglied zwischen den Lernenden und den Betrieben, was für Jugendliche mit Migrationshintergrund ein Vorteil sein kann.
- **Bessere Information über Angebote**
KMU sollten vermehrt über Unterstützungsangebote für die Ausbildung von Lernenden (mit Migrationshintergrund) informiert werden (Lernzentren, Entlastungsmöglichkeiten KMU, Anlaufstellen, Integrationsbüros, Stützkurse etc.).
- **Aufwertung von Berufen**
Berichte über Menschen (verschiedener Herkunft), deren Berufe und Funktionen sollen vermehrt Platz in Firmen-Newsletters, der Presse (Tageszeitungen, Stellenanzeigen) und Fachzeitschriften (HRM, Management, Wirtschaft etc.) finden. Dadurch kann einerseits die Wertschätzung gewisser Berufe, Funktionen und Fachkräfte in der Gesellschaft erhöht werden, andererseits können positive Berichte über Personen mit Migrationshintergrund auch herkunftsspezifische Vorurteile abbauen und verringern.
- **Erleichterte Namensänderung**
Die Einführung der erleichterten Namensänderung Jugendlicher mit Migrationshintergrund mit fremd klingenden (oder für SchweizerInnen schwer aussprechbaren) Namen könnte die Betroffenen vor Vorurteilen und Diskriminierungen schützen.

5 Erkenntnisse aus der Projektplanung

Die Evaluation der Projektplanung und -durchführung, insbesondere was die Wirkung der Roundtables angeht, beruht auf der Auswertung der Feedbackbögen, welche von den Teilnehmenden am Ende der Veranstaltung ausgefüllt wurden. Zudem wurden ca. zwei Monate nach den Roundtables 10 Telefoninterviews mit einigen Teilnehmenden durchgeführt, um sie zu ihrem Erkenntnisgewinn, allfälligen Denk- und Verhaltensänderungen sowie zu bereits umgesetzten Massnahmen und Aktivitäten zu befragen.

5.1 Konzept

Die Feedbacks der Teilnehmenden an den Roundtables haben gezeigt, dass Vernetzungs- und Austauschplattformen, welche verschiedene Akteure einbeziehen, um sich über die Thematik der beruflichen Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auszutauschen fehlen. Die Roundtables waren daher eine willkommene Gelegenheit zum gegenseitigen Austausch. Die Kombination von Inputs und Referaten zur Thematik und zu bestehenden Projekten einerseits und von Gruppendiskussionen mit direktem Austausch zwischen verschiedenen Akteuren andererseits wurde von den Teilnehmenden sehr positiv bewertet.

Während der Projektplanung haben wir festgestellt, dass es schweizweit zahlreiche Engagements und Projekte von Politik, Behörden, Institutionen und Privatpersonen gibt, welche ähnliche Ziele verfolgen und sich an ein ähnliches Zielpublikum richten. Des Weiteren gibt es viele Unternehmen, welche langjährige Erfahrung im Umgang mit kultureller Vielfalt haben und bereit sind, diese mit anderen Betrieben zu teilen. Unsere anfängliche Feststellung, dass wenig Anlässe existieren, bei welchen bestehende Projekte und Erfahrungen präsentiert werden und an denen ein Austausch zur Thematik stattfindet, wurde durch die Feedbacks der Teilnehmenden bestätigt. So können wir die Anregung, dass Initianten bestehender Projekte über Sprach- und Kantonsgrenzen hinaus besser untereinander vernetzt sein müssten, nur bestärken. Ausserdem ist es wichtig, dass Unternehmen und Firmen vermehrt über bestehende Möglichkeiten, Gefässe und Erfahrungen informiert werden, da auch sie einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Situation leisten können und sollten. FirmenvertreterInnen informieren sich in der Regel nicht aus Eigeninitiative über das Thema und suchen keine bestehenden Internetseiten auf. Deshalb müssen Unternehmen durch Publikationen, Tagungen und Anlässe von unterschiedlichen Organisationen, Institutionen und Verbänden aufgefordert und angeregt werden, sich mit der Thematik zu beschäftigen und sich nützliche Informationen zu beschaffen. Um die Thematik in den Betrieben vermehrt zu etablieren und UnternehmerInnen dafür zu sensibilisieren, wäre es bestimmt auch sinnvoll, diese in Fort- und Weiterbildungen (MAS Human Resources Management, Management und Leadership, Eidg. Dipl. Personalfachfrau, Aus- und Weiterbildungen für Berufsbildende) zu integrieren. Auch diese Anregung von den Teilnehmenden der Roundtables möchten wir sehr unterstützen.

Die informellen Gruppendiskussionen zwischen verschiedenen Akteuren, welche sich im alltäglichen Berufsleben nicht allzu oft begegnen, wurden von allen Beteiligten sehr positiv bewertet. Die Methode des World Cafés hat sich denn auch für den direkten und offenen Austausch zwischen den Teilnehmenden sehr bewährt. In den angeleiteten Gesprächen in kleinen, immer wieder neu zusammengesetzten Gruppen konnten verschiedene Situationen, Bedürfnisse, Anregungen und Lebenswelten offen ausgetauscht werden. Dadurch haben die Jugendlichen anfängliche Scheu, mit UnternehmensvertreterInnen zu sprechen, abgelegt und es sind anregende Gespräche zustande gekommen. Aber auch der Austausch zwischen Berufsbildenden und UnternehmensvertreterInnen hat sich für beide Parteien als sehr aufschlussreich und wertvoll erwiesen.

Obwohl das Programm von den Teilnehmenden als sehr bereichernd empfunden wurde, haben einige Personen angemerkt, dass mehr VertreterInnen von Unternehmen an einem solchen Anlass teilnehmen würden, wenn dieser nur einen halben Tag oder an einem Abend stattfände. So wäre

es denkbar, den Teil der Referate und den Teil der Gruppendiskussionen für ein nächstes Mal zum Beispiel auf zwei Abende aufzuteilen.

5.2 Zielgruppe

Die Jugendlichen, welche sich an den Roundtables beteiligt haben, wurden über Brückenangebote und Integrationsprojekte rekrutiert. Das Profil dieser jungen Leute war sehr heterogen. Einige befanden sich erst seit ein paar Monaten in der Schweiz, andere hatten den grössten Teil oder die ganze Schulzeit in der Schweiz absolviert. Diese unterschiedlichen Ausgangslagen zeigten verschiedene Situationen, Schwierigkeiten, 'Integrationsstadien' und Diskriminierungsformen auf, was für alle Teilnehmenden bestimmt sehr aufschlussreich war. Für ein paar Jugendliche, welche die hiesige Sprache noch sehr schlecht beherrschten, war es jedoch schwierig, sich an den Gesprächen zu beteiligen, weshalb ihre Teilnahmemöglichkeiten beschränkt war. Die Mehrheit hat sich aber sehr aktiv und engagiert an den Diskussionen, Gruppenarbeiten und den Präsentationen beteiligt, wofür sie von den anderen Beteiligten sehr gelobt wurden.

An den Roundtables haben sich zusätzlich auch Lernende mit Migrationshintergrund beteiligt, welche bereits eine Lehrstelle gefunden hatten. Diese konnten eine weitere Perspektive und andere Erfahrungen in die Diskussionen einbringen, was sowohl für die Erwachsenen, wie auch für die restlichen jugendlichen Teilnehmenden sehr aufschlussreich war. So konnten sie insbesondere die anderen Jugendlichen ermutigen, den Durchhaltewillen und die Motivation nicht zu verlieren und sich noch mehr für die Lehrstellensuche zu engagieren.

Die VertreterInnen von Brückenangeboten und aus der Berufsbildung haben sich sehr für die Roundtables interessiert, da diese ihnen die Möglichkeit boten, sich mit UnternehmensvertreterInnen und HR-Verantwortlichen direkt auszutauschen und weitere Informationen über das Selektionsverfahren zu erhalten. Da diese eine Vermittlerfunktion zwischen Betrieben und Jugendlichen übernehmen und letztere in ihrer Berufswahl unterstützen müssen, war ihre Teilnahme an den Roundtables sehr wertvoll.

Die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen wurde in den Feedbackbögen als positiv bewertet, obwohl viele Anwesende anmerkten, dass sie mehr VertreterInnen von Unternehmen und von Wirtschaftsverbänden erwartet hätten. Einige Personen hätten es begrüsst, wenn sie mit VertreterInnen von Unternehmen hätten sprechen können, welche gegenüber kultureller Vielfalt eine sehr verschlossene Einstellung haben. Solche Personen zu motivieren, sich an einem eintägigen Anlass zum Thema zu beteiligen, stellt aber eine Herausforderung dar, die mit diesen Roundtables nicht gemeistert werden konnte. Zudem hat die Finanzkrise die Mobilisierung von UnternehmensvertreterInnen (von KMU) erheblich erschwert, da diese anfangs Jahr aufgrund der wirtschaftlichen Lage mit ganz anderen Fragen beschäftigt waren. Dies trifft insbesondere für Personen aus dem Kader und Management zu, welche an den Roundtables gering vertreten waren. Da die Thematik der Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt aufgrund der Finanzkrise an Aktualität gewinnt, Unternehmen sich aber gerade aufgrund der Situation schwer für diese Thematik motivieren lassen, wäre es denkbar, in den nächsten Monaten Anlässe zu organisieren, welche sich insbesondere an Branchen- und Wirtschaftsverbände oder Weiterbildungsinstitutionen richten, die die Thematik zu einem geeigneten Zeitpunkt und auf angebrachte Art und Weise weitertragen und vermitteln könnten.

5.3 Vorbereitung und Kommunikation

Für die Kommunikation und die Ankündigung des Anlasses, insbesondere bei der Zielgruppe der Unternehmen, wurde sehr viel Zeit aufgewendet. Folgende Kommunikationskanäle wurden für die Ausschreibung genutzt:

- Einladung KMU und HRM via Postversand
- Veranstaltungshinweise in Fachzeitschriften und auf Websites

- Mailingversand (durch SAD und durch Wirtschaftsverbände)
- Telefonische, persönliche Einladung

Dabei hat sich herausgestellt, dass die Inserate, die Mailings und der Postversand von den Unternehmen kaum beachtet wurden. Dies wurde bei der telefonischen Nachfrage damit begründet, dass die betroffenen Personen zahlreiche Einladungen zu Anlässen und Tagungen erhalten und sie deshalb nicht alle im Detail anschauen können. Zusätzlich hat sie die Thematik der Roundtables nicht unbedingt motiviert, sich von sich aus anzumelden – dies trifft insbesondere für Personen zu, welche sich nicht aus persönlichen Gründen und eigenem Engagement für die Thematik interessieren.

Um die UnternehmensvertreterInnen für die Roundtable-Anlässe zu motivieren, haben sich telefonische Nachfragen am effektivsten herausgestellt. Auch das Weiterleiten des Mailings durch Arbeitskollegen und –kolleginnen oder VertreterInnen von anderen Unternehmen oder Verbänden hat relativ gut funktioniert. Dies bestärkt unsere Anregung, dass es sinnvoll wäre, zunächst insbesondere Repräsentanten von Branchen- und Wirtschaftsverbänden für die Thematik der kulturellen Vielfalt bei der Selektion von Lernenden und im Betrieb zu sensibilisieren und über diese schlussendlich an die Unternehmen selbst zu gelangen.

Aber auch die Mobilisierung von Unternehmen durch andere Unternehmen ist bestimmt ein erfolgversprechendes Vorgehen. Bei den Vorbereitungsarbeiten für die Roundtables hat sich herausgestellt, dass es relativ schwierig ist, an Informationen über 'Vorzeige-Unternehmen' zu kommen, weil diese von keinem Verband oder Gewerkschaft gesammelt werden. Während unserer Recherchen haben wir bemerkt, dass 'Vorzeige- Unternehmen', welche bereits langjährige und positive Erfahrungen im Umgang mit kultureller Vielfalt vorweisen können, durchaus existieren und bereit sind, an Sensibilisierungsveranstaltungen teilzunehmen.

Zu Projektbeginn war vorgesehen, auch einen Roundtable in Lausanne durchzuführen. Aufgrund einer ungenügenden Anzahl von Anmeldungen, musste dieser Anlass jedoch abgesagt werden. Das geringere Interesse für die Thematik lässt sich unter anderem dadurch begründen, dass in der Romandie viel weniger SchulabgängerInnen das duale Ausbildungssystem via Lehre wählen als in der Deutschschweiz.

5.4 Zielerreichung

5.4.1 Information und Sensibilisierung

Durch die Referate und Präsentationen bestehender Projekte wurden die Teilnehmenden bezüglich der aktuellen Situation Jugendlicher mit Migrationshintergrund auf Lehrstellensuche sowie über bestehende Massnahmen zu deren Unterstützung informiert. Die erhaltenen Feedbacks zeigen, dass das Interesse an den Referaten sehr gross war und die erhaltenen Informationen als nützlich und aufschlussreich bewertet wurden.

Im direkten Austausch und Dialog während der Gruppengespräche wurden die Teilnehmenden ferner für die Situation, die Schwierigkeiten und die Ansichten unterschiedlicher Akteure sensibilisiert. Laut eigenen Angaben wurden sich FirmenvertreterInnen der Schwierigkeiten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund besser bewusst. Andererseits haben die anwesenden Jugendlichen einen Einblick in das Selektionsverfahren und die Anliegen von Betrieben erhalten. So haben sie von Unternehmensvertretenden direkt erfahren, welche Kriterien bei der Auswahl geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten benutzt werden und daraus Schlüsse für das weitere Bewerbungsverfahren ziehen können. Einzelne Jugendliche meinten am Ende der Tagung, dass sie nun motivierter seien und sich mit mehr Engagement um die Lehrstellensuche kümmern würden.

5.4.2 Austausch und Dialog

Durch die Roundtables wurde den Teilnehmenden eine Dialog- und Austauschplattform zur Verfügung gestellt, die es ihnen erlaubte, sich mit verschiedenen Akteuren, mit welchen sie sonst nicht

zusammentreffen, auszutauschen. In den Feedbackbogen wurde wiederholt angegeben, dass der Austausch mit ProjektleiterInnen, mit UnternehmerInnen, Berufsbildenden und mit Fachpersonen aus der Wirtschaft sehr bereichernd war. Verschiedene Teilnehmende wiesen darauf hin, dass solche Austauschplattformen vermehrt angeboten oder sogar institutionalisiert werden sollten. Auch der direkte Austausch und Dialog zwischen betroffenen Jugendlichen und Vertretenden von Unternehmen und Behörden wurde sehr geschätzt und als innovativ bewertet. In den Diskussionsgruppen fand eine vertiefte und respektvolle Auseinandersetzung mit den verschiedenen Teilnehmenden statt, was das Verständnis für unterschiedliche Situationen, Anliegen und Bedürfnisse sehr förderte. Die Tatsache, dass der Austausch zwischen verschiedenen Akteuren sehr gut verlaufen ist und den Jugendlichen ein wichtiger Platz eingeräumt wurde, lässt sich wohl einerseits mit dem erfolgreichen Einsatz der Methode des World Cafés erklären. Andererseits hat dies bestimmt auch damit zu tun, dass die meisten erwachsenen Teilnehmenden in ihrem Berufsleben mit Jugendlichen (Lernenden) zu tun haben und/oder bereits eine gewisse Offenheit und Interesse für deren Situation vorhanden war.

Gemäss der Aussage von Jugendlichen und von Betreuungspersonen haben die Gespräche während der Tagung sowie die Tatsache, dass Jugendliche ermuntert wurden, die Diskussionen im Plenum vorzustellen, das Selbstvertrauen der anwesenden Migrantinnen und Migranten gestärkt. Sie haben gemerkt, dass sie ernst genommen werden und nicht einfach eine Etikette aufgestempelt bekommen. Zudem war es für sie von grosser Bedeutung, dass sie während der Roundtables die Möglichkeit hatten, ihre Anliegen und ihre Bedürfnisse anzubringen und gemeinsam mit den anderen Teilnehmenden nach Verbesserungsmöglichkeiten zu suchen.

5.4.3 Erarbeitung von Massnahmen und Umsetzung

Basierend auf den Erfahrungen der Teilnehmenden und auf dem Austausch während der Roundtables wurden zahlreiche Empfehlungen und Vorschläge für konkrete Massnahmen an verschiedene Akteure erarbeitet (siehe Kapitel 4). Viele Anregungen für grössere Projekte (Schaffen von Austausch- und Sensibilisierungsplattformen) richteten sich an Verbände und Behörden, welche in sehr geringer Anzahl vertreten waren. Deshalb konnten während der Tagung die Machbarkeit oder allenfalls bereits initiierte Anstrengungen in diesem Bereich nicht diskutiert werden.

Was relevante Massnahmen für VertreterInnen von Unternehmen angeht, so wurde insbesondere auf die Notwendigkeit hingewiesen, Vorurteile abzubauen, Ängste zu begraben und eine Offenheit für die kulturelle Diversität in der Schweiz zu zeigen und zu leben. Dies könne am besten dadurch geschehen, dass ein Austausch mit Unternehmen gefördert werde, welche bereits Erfahrungen mit einer multikulturellen Belegschaft gesammelt haben.

Die im Anschluss an die Roundtables geführten Umfragen via Telefoninterviews hinsichtlich Sensibilisierung, Nachhaltigkeit und Umsetzung von erarbeiteten oder diskutierten Massnahmen haben gezeigt, dass bereits gewisse Schritte durch die Teilnehmenden in die Wege geleitet wurden. Einige Unternehmen berichteten, dass sie die Einführung gewisser Massnahmen überprüften, so zum Beispiel die Zusammenarbeit mit einem Partner-Unternehmen, um die Ausbildung einer/s Lernenden untereinander aufzuteilen, oder die Zusammenarbeit mit einem Lernzentrum für die Anstellung einer/s Lernenden.

Was das Selektionsverfahren angeht, so äusserte sich die stattgefundene Sensibilisierung vor allem im persönlichen Verhalten, z.B. verstärkter darauf zu achten, auch immer Jugendliche mit Migrationshintergrund einzuladen; mehr auf Steigerungen und den Grund von Schwankungen in Schulnoten zu achten; sich zu bemühen, detailliertere Absagebriefe zu schreiben; oder darauf zu achten, sich nicht durch kulturelle Hintergründe beeinflussen zu lassen. Das Bewusstsein, dass kulturelle Aspekte einen Einfluss haben können, dies aber vermieden werden sollte, wurde laut Angaben mehrerer Personen gestärkt.

Während der Telefoninterviews haben verschiedene UnternehmensvertreterInnen angegeben, dass sie durchaus offen und bereit wären, an einem der vorgestellten Projekte (LIFT, Speranza

etc.) teilzunehmen oder sich an anderen Sensibilisierungsanlässen zu beteiligen. Sie haben aber auch klargestellt, dass die täglichen firmeninternen Angelegenheiten es ihnen nicht erlaubten, selbst aktiv in diesem Bereich zu werden, es deshalb notwendig sei, dass sie eine konkrete Anfrage erhielten. Dies bestätigt uns, dass verschiedene Unternehmensvertretende grundsätzlich bereit sind, etwas für die Verbesserung der Situation der Jugendlichen zu unternehmen und sie für die Thematik gewonnen und sensibilisiert werden können, dass aber ihre Ressourcen und Motivation, selbst aktiv zu werden und eigene Projekte zu initiieren relativ klein sind. Des Weiteren wurde einmal mehr klar, dass die persönliche Anfrage bekannter Personen oder Institutionen sie am ehesten motivieren würde, bei konkreten Projekten teilzunehmen.

Was die VertreterInnen von Brückenangeboten und aus der Berufsbildung angeht, so haben sie in den Telefoninterviews insbesondere auf die positiven Wirkungen der Roundtable-Gespräche auf die anwesenden Jugendlichen hingewiesen.

Selbst sei ihnen einmal mehr bewusst geworden, wie wichtig gute Sprachkenntnisse und die Motivation der Jugendlichen sind. Zudem waren sie erfreut zu sehen, dass es viele Unternehmen gibt, welche einen positiven Umgang mit kultureller Vielfalt haben und sich gegenüber Jugendlichen mit Migrationshintergrund offen zeigen.

Eine Fachperson aus der Berufsbildung berichtete, dass sie konkrete Massnahmen im Bereich der Vernetzung mit Unternehmen oder mit ähnlichen Unterstützungsprojekten in die Wege geleitet habe.

5.5 Empfehlungen bezüglich der Projektplanung

- Die Ausschreibung und Einladung an Anlässe zum Thema sollte über bekannte Kanäle (Verbände, Unternehmen, Berufsschulen etc.) und mit einem persönlichen Schreiben erfolgen.
- Auch persönliche Einladungen von Unternehmensvertretenden per Telefon ergeben gute Resultate.
- Die Verbände (HRM-, Wirtschafts- und Branchenverbände) sollten sich stärker für das Thema einsetzen und ihre Mitglieder anregen, sich mit dem Thema der kulturellen Vielfalt auseinanderzusetzen und weitere Anstellungen/Lehrstellen zu fördern.
- Direkte Austausch-, Vernetzungs- und Informationsveranstaltungen für verschiedene Akteure (Projektorganisationen, Berufsbildung, Wirtschaft etc.) sollten vermehrt durchgeführt werden.
- Direkte Austausch- und Begegnungsmöglichkeiten, zum Beispiel durch die Methode des World Cafés, sind für die Sensibilisierung sehr förderlich.
- Bestehende Projekte und Informationsgefässe sollten breiter und verstärkt kommuniziert werden.
- Das Zusammenstellen einer Liste von Unternehmen, insbesondere von KMU, welche kulturelle Vielfalt im Betrieb leben und bereit wären, an Sensibilisierungsanlässen teilzunehmen, könnte für die Durchführung weiterer Projekte in diesem Bereich nützlich sein.
- Die Vernetzung bereits bestehender Projekte im Bereich der beruflichen Integration Jugendlicher mit Migrationshintergrund, insbesondere solcher, welche mit Unternehmen zusammenarbeiten, wäre erstrebenswert (dies könnte z.B. über eine Internetplattform erfolgen).
- Sensibilisierungsanlässe für Unternehmen sollten vermehrt an einem halben Tag oder nach Feierabend durchgeführt werden.
- Das Thema der kulturellen Vielfalt (Diversity Management für KMU) sollte in Weiterbildungen (MAS Human Resources Management, Management und Leadership, Eidg. Dipl. Personalfachfrau, Aus- und Weiterbildungen für Berufsbildende) integriert werden.

- Für die Sensibilisierungsarbeit könnten auch die Medien genutzt werden. So wäre z.B. die Produktion eines professionellen Dokumentarfilms zum Thema, welcher verschiedene Facetten und Lösungsansätze aufzeigt und sowohl am Fernseher wie auch für Schulungen verwendet werden könnte, sehr nützlich.

Anhänge

I. Roundtable-Programme

- A. Programm Zürich
- B. Programm Biel

II. PP-Präsentationen der Referenten

- A. Schweizerischer Gewerbeverband sgV
- B. KV Schweiz
- C. Stiftung Speranza
- D. Netzwerks für sozialverantwortliche Wirtschaft

III. Links

- A. Ausgewählte Projekte und Adressen
- B. Ausgewählte Studien und Berichte

Programm Zürich

19. März 2009

Moderation: Helena Neuhaus - Zukunftsgestaltung, Organisations- und Personalentwicklung
Durchführungsort: Bildungszentrum Werd, Werdstrasse 75, 8036 Zürich

Begrüssungskaffee

08:30

Eröffnung SAD und Einführung

Jugendliche mit Migrationshintergrund auf Lehrstellensuche
Filmeinlage

Aktuelle Situation in der Selektion und Ausbildung von Lernenden mit Migrationshintergrund

Referat von Frau Christine Davatz, Vizedirektorin Schweizerischer Gewerbeverband

Gespräch mit Jugendlichen und Unternehmen:

Hans K. Schibli AG

Jan Schibli, Inhaber/Geschäftsleitung; Amel Cekic, Lernender

Lenzcentren LfW

Anton Huber, Standortleiter der Lernzentren LfW Zürich,
Albin Mitsche, Ausbildungsverantwortlicher
Adis Osmanovic, Lernender

World Café 1 (Diskussion zu den Referaten und Inputs)

World Café 2 (Austausch persönlicher Erfahrungen)

12:00

Mittagessen

Projektpräsentationen:

LIFT, Netzwerk für sozial verantwortliche Wirtschaft NSW

smart selection, KV Schweiz → kurzfristig abgesagt

World Café 3 (Umsetzungsmassnahmen und -bedürfnisse)

World Café 4 (Ausblick Jahr 2012)

Gesprächsrunde 5 (Umsetzung und Empfehlungen)

Abschluss und Ausblick SAD

17:30

Ende

Mit herzlichem Dank an:

Kantonale Fachstelle für Integrationsfragen, Zürich
Schweizerischer KMU Verband

Programm Biel/Bienne

26. März 2009

Moderation:

Helena Neuhaus - Zukunftsgestaltung, Organisations- und Personalentwicklung

Durchführungsort:

Centre Mueller, Wydenauweg 34, 2502 Biel/Bienne

Begrüssungskaffee

08:30

Eröffnung SAD und Einführung

Jugendliche mit Migrationshintergrund auf Lehrstellensuche

Filmeinlage (d)

Aktuelle Situation in der Selektion und Ausbildung von Lernenden mit Migrationshintergrund

Referat von Frau Christine Davatz, Vizedirektorin Schweizerischer Gewerbeverband (d)

Gespräch mit Jugendlichen und Unternehmen:

Merazzi SA, Biel/Bienne

Frau Bruna Merazzi, Geschäftsführerin und Inhaberin (f/d)

Johnny Dakaj, Lernender (f)

BEKB

Antoine Romanens, Leiter Personal (f)

Evelyne Pauli, Leiterin Personal und Lehrverantwortliche (d)

Keerthana Nadarajah, Lernende (d)

Melani Jahijevic, Lernende (d)

World Café 1 (Diskussion zu den Referaten und Inputs)

World Café 2 (Austausch persönlicher Erfahrungen)

12:00

Mittagessen

Projektpräsentationen:

LIFT, Netzwerk für sozial verantwortliche Wirtschaft NSW

Speranza 2000, Stiftung Speranza (f)

smart selection, KV Schweiz (d) -----> abgesagt

World Café 3 (Umsetzungsmassnahmen und -bedürfnisse)

World Café 4 (Ausblick Jahr 2012)

Gesprächsrunde 5 (Umsetzung und Empfehlungen)

Abschluss und Ausblick SAD

17:30

Ende

Mit herzlichem Dank an:

Wirtschaftskammer Biel/Bienne

Schweizerischer KMU Verband

MULLER MACHINES SA, Biel/Bienne

Anhang II A

**Aktuelle Situation in der Selektion und Ausbildung von Lernenden mit
Migrationshintergrund**

Schweizerischer Gewerbeverband

Aktuelle Situation in der Selektion und Ausbildung von Lernenden mit Migrationshintergrund

Christine Davatz-Höchner
Vizedirektorin

Schweizerischer Gewerbeverband **sgv**

SAD – Roundtables Lehrlingsselektion, 19./26.3.2009, C. Davatz, sgv

sgv  **usam**

1. sgv – Dachorganisation der Schweizer KMU

2. Lehrlingsselektion – Studien zum Thema

3. Thema mit Emotionen und Vorurteilen

Einige Fakten und Zahlen

3. Lösungsansätze aus Sicht der KMU

SAD – Roundtables Lehrlingsselektion, 19./26.3.2009, C. Davatz, sgv

sgv  **usam**

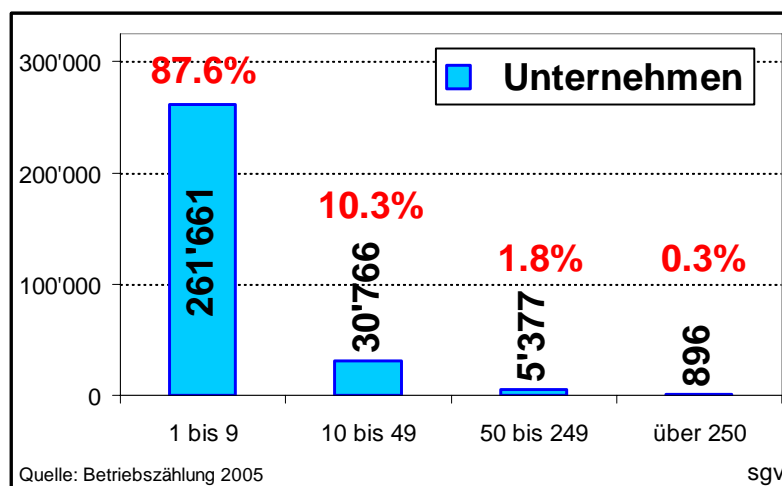
1. **sgv** – Dachorganisation der Schweizer KMU

- Dachverband der KMU, grösster Wirtschaftsverband, 1879 gegründet, parteipolitisch unabhängig
- Der **sgv** umfasst gegen 300 Mitgliedorganisationen, davon rund 255 Branchen- und Berufsverbände und gegen 300'000 Unternehmen
- **Hauptaufgabe:** Gewerbeförderung zur Erhaltung leistungsfähiger KMU, Gewerbepolitik durch Einflussnahme in allen gewerberelevanten Dossiers
- **Ziel:** Optimale wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen für unsere KMU, unternehmensfreundliches Umfeld
- **Präsident:** Nationalrat Edi Engelberger (FDP, NW)
- **Direktor:** Hans-Ulrich Bigler
- **Homepage:** www.sgv-usam.ch

SAD – Roundtables Lehrlingsselektion, 19./26.3.2009, C. Davatz, sgv

sgv  **usam**

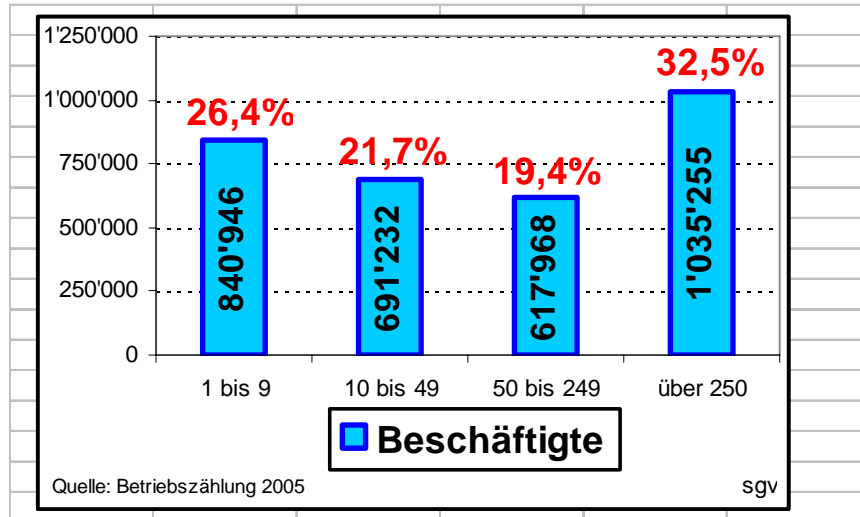
Klein- und Mittelbetriebe prägen die Schweizer Wirtschaft



SAD – Roundtables Lehrlingsselektion, 19./26.3.2009, C. Davatz, sgv

sgv  **usam**

Zwei Drittel aller Beschäftigten sind in einem KMU tätig



SAD – Roundtables Lehrlingsselektion, 19./26.3.2009, C. Davatz, sgv

sgv usam

2. Lehrlingsselektion – Studien zum Thema

- **Chancenungleichheit bei der Lehrstellensuche**, Nationalfondsstudie Uni Freiburg, 2004
(vgl. <http://edudoc.ch/record/3661?ln=de>)
- **„Lehrlingsselektion in KMU“**, 2007
(vgl. www.lehrlingsselektion.info)
- **Integrationsbericht 06 des Bundesamtes für Migration**
(vgl. www.bfm.admin.ch/bfm/de/home/themen/integration/das_wichtigste_auf.html)
- **Tree Studie – Übergänge von der Erstausbildung ins Erwerbsleben**
(vgl. www.tree-ch.ch)
- **Erfolgsfaktoren in der Berufsbildung bei gefährdeten Jugendlichen – eine Überblicksstudie mit Praxisempfehlungen (prov. Bericht 2008)**
(www.nahtstelle-transition.ch)

SAD – Roundtables Lehrlingsselektion, 19./26.3.2009, C. Davatz, sgv

sgv usam

Erfolgsfaktoren

- **Erfolgsfaktoren bei der Person** (Reihenfolge nach Wichtigkeit)
 - IQ, Schulleistungen
 - Persönlicher Kontakt mit Fachleuten, Arbeitswelt (Praktika, Schnuppern)
 - Gute Kenntnisse der Berufswahl/des Bewerbungsprozesses
 - Soziale Kompetenzen („Benimm-Regeln“)
 - Selbstvertrauen
 - Klarheit des Berufswunsches, Offenheit für andere Berufe
- **Erfolgsfaktoren bei den Eltern/Familie**
 - Sozioökonomischer Status (Schicht ist wichtiger als Nationalität!)
 - Kulturelle Integration in der Schweiz
 - Unterstützung im Berufswahlprozess
 - Einbezug der Eltern in Programme
- **Erfolgsfaktoren in Betrieben**
 - Ausbildungs- und Praktikumsplätze zur Verfügung stellen
 - „gute“ Arbeitsbedingungen (Offenheit bei Anstellung, Mitbestimmung)
 - Unterstützung in der Ausbildung

SAD – Roundtables Lehrlingsselektion, 19./26.3.2009, C. Davatz, sgV

sgv  usam

3. Lehrlingsselektion in KMU – Emotionen und Vorurteile

- Das Thema Lehrlingsselektion ist emotionsgeladen und voller Vorurteile, z.B.

Jugendliche mit Migrationshintergrund sind a priori benachteiligt

Grossbetriebe haben organisierte Verfahrensabläufe, sind kompetenzorientiert und selektionieren deshalb gerechter

KMU selektionieren unprofessionell und nach Bauchgefühl

SAD – Roundtables Lehrlingsselektion, 19./26.3.2009, C. Davatz, sgV

sgv  usam

Einige Fakten und Zahlen

- 26,8 Prozent der rund 4,5 Millionen Arbeitskräfte auf dem Schweizer Arbeitsmarkt stammen aus dem Ausland
- In gewissen Branchen deutlich über 30 Prozent, im Gastgewerbe gegen 50 Prozent
- Es liegt auf der Hand: Eine gute Integration ist daher auch im Interesse der Arbeitgeber

SAD – Roundtables Lehrlingsselektion, 19./26.3.2009, C. Davatz, sgV

sgv  usam

SchülerInnen 2000 und 2007 - Ausländeranteile

	1999/2000	2007/2008
Total	1'431'135	1'506'818
• Anteil Ausländer	21.6 %	22.2 %
Vorschule	157'751	151'699
• Anteil Ausländer	26.2 %	26.5 %
Obligatorische Schule	807'101	788'072
• Anteil Ausländer	22.9%	23.5 %
Sekundarstufe II	302'978	329'890
• Anteil Ausländer	16.5 %	16.3 %

SAD – Roundtables Lehrlingsselektion, 19./26.3.2009, C. Davatz, sgV

sgv  usam

SchülerInnen 2007/2008

	Total	Davon Ausländer in %	Veränderungen gegenüber Vorjahr in %
Total	1'506'818	22,2	0,3
Vorschule	151'699	26,5	-1,0
Obligatorische Schule	788'072	23,5	-1,2
Sek II Total	329'890	16,3	1,3
Vorlehre	2'591	36,5	25,2
Anlehre	3'546	32,4	-12,4
Beruf. Grundbildung			
2- bis 4-jährige GB	220'631	15,8	0,6
FMS	15'060	19,3	-1,6
Andere allg.bildende Schulen	9'946	36,7	6,6
Maturitätsschulen	71'958	13,3	2,4

SAD – Roundtables Lehrlingsselektion, 19./26.3.2009, C. Davatz, sgV

sgv  usam

Bildungsabschlüsse Sekundarstufe II 2007

EFZ	49'896
EBA	1'591
HMS	2'535
BM	10'615
Gym. Maturitätszeugnis	17'461
FMS	3'600

bfs 2009

SAD – Roundtables Lehrlingsselektion, 19./26.3.2009, C. Davatz, sgV

sgv  usam

Berufliche Grundbildung – Zahlen 2007

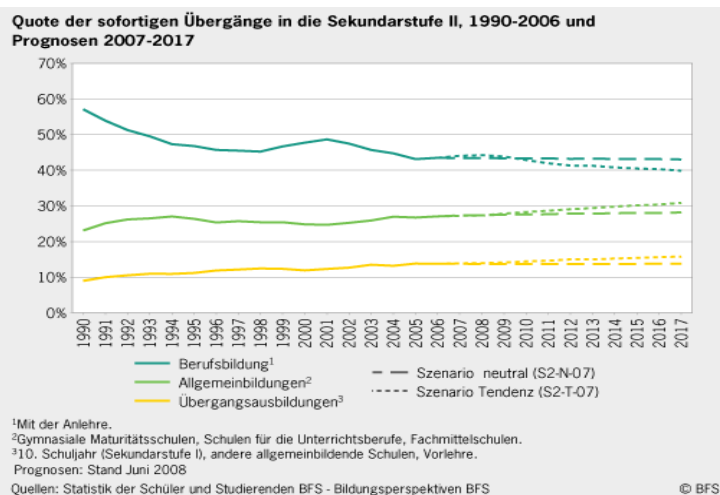
Berufliche Grundbildung	Neu-eintritte	Gesamtbestand Ausbildungsverhältnisse
Total	78'297	211'819
Eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ	67'159	189'078
Eidg. Berufsattest	3'057	5'184
Anderes EFZ (nicht BGG)	1'789	3'469
HMS/WMS	4'723	11'256
Anlehre	1'569	2'832

bfs 2008

SAD – Roundtables Lehrlingsselektion, 19./26.3.2009, C. Davatz, sgV

sgv  usam

Eintritt in Sek II

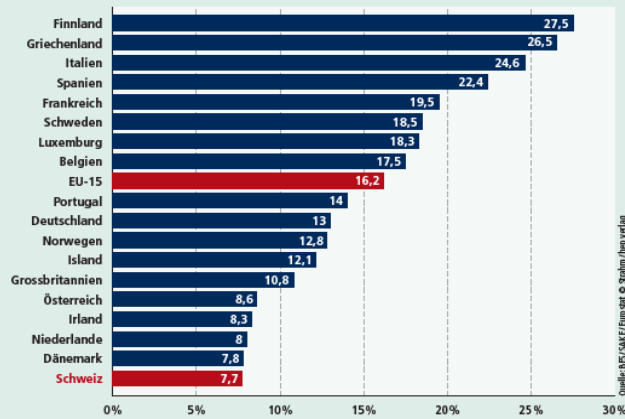


SAD – Roundtables Lehrlingsselektion, 19./26.3.2009, C. Davatz, sgV

sgv  usam

3.8 Internationaler Vergleich Jugendliche: Das Berufsbildungsland Schweiz hat die tiefste Jugendarbeitslosigkeit

Erwerbslose in Prozent der 15–24-jährigen Jugendlichen in Europa (EU-15, 2004)



SAD – Roundtables Lehrlingsselektion, 19./26.3.2009, C. Davatz, sgV

sgv usam

Erwerbslosenquoten in %

	2003	2008
mit Abschluss Sekundarstufe I	6.7	6.1
• Schweizer/innen	3.9	4.6
• Ausländer/innen	10.9	8.4
• Türkei, Westbalkan	13.7	10.4
• Nord- und Westeuropa	10.1	5.8
Mit Abschluss Sekundarstufe II	3.8	3.4
• Schweizer/innen	2.9	2.8
• Ausländer/innen	8.5	6.1
• Türkei, Westbalkan	11.0	6.6
• Nord- und Westeuropa	6.2	4.8

SAD – Roundtables Lehrlingsselektion, 19./26.3.2009, C. Davatz, sgV

sgv usam

Weitere Zahlen

- **Personen ohne nachobligatorische Ausbildung**

Ausländer/innen	37,4 %
Schweizer/innen	12 %

- **Sozialhilfeempfänger/innen**

ohne nachobligatorische Ausbildung	54,4 %
Ausländer/innen	44 %

Hauptgrund – mangelnde Berufsqualifikation !

SAD – Roundtables Lehrlingsselektion, 19./26.3.2009, C. Davatz, sgV

sgv  usam

4. Lösungsansätze

Berufswahlprozess frühzeitig beginnen

Start für Jugendliche und Eltern bereits ab dem 7. Schuljahr
Bildungsmessen / BIZ besuchen – Berufsberatung in Anspruch nehmen,
offen sein für alle möglichen Varianten Kontakte mit der Arbeitswelt
knüpfen
Lehrpersonen einbeziehen (Anforderungsprofile – Stellwerk)

Unterstützung seitens der KMU

Ausbildungs- und Praktikumsplätze
Mitwirkung bei Coaching und Mentoring-Programmen
Individuelle Unterstützungen

Unterstützung seitens des sgV und der Berufsverbände

Veröffentlichung von 2 Broschüren im Rahmen im Rahmen des
Integrationsprogrammes des Bundes
Aktive Mitarbeit in der Migrationskommission
Mitarbeit im EDK-Nahtstellenprojekt
Mitwirkung bei Coaching und Mentoringprogrammen
Bestimmungen in GAV

SAD – Roundtables Lehrlingsselektion, 19./26.3.2009, C. Davatz, sgV

sgv  usam

4. Weitere Lösungsansätze

Unterstützung durch den Staat

- Case Management (BBT und EDK)
- Seco – Ausbildung von RAV-Personal (interkulturelle Kompetenzen)
- Sprachförderungsprogramme
- > **Ziel der Verbundpartner** (BBT,EDK, Sozialpartner):
bis 2015 sollen 95 % der unter 25-Jährigen einen Sek II-Abschluss (EBA, EFZ, BM, FM, Allg. Matur) haben

Zusammenfassend kann man sagen:

- *Engagierte Eltern*
 - *Unterstützende Ausbildner mit pädagogischen und sozialen Fähigkeiten*
 - *Ressourcen- und systemisch-orientierte unabhängige Beratung*
 - *Persönlichkeitsmerkmale der Jugendlichen: fleissig, sozial umgänglich, ehrgeizig*
- sind die Erfolgsfaktoren in der Berufsbildung !!**

SAD – Roundtables Lehrlingsselektion, 19./26.3.2009, C. Davatz, sgV

sgv  usam



BERUFSBILDUNG: EINE ECHTE VERBUNDAUFGABE
FORMATION PROFESSIONNELLE: UN VÉRITABLE PARTENARIAT

SAD – Roundtables Lehrlingsselektion, 19./26.3.2009, C. Davatz, sgV

sgv  usam

Anhang II B

**Anonyme Lehrstellenbewerbung: Zürcher Pilotprojekt für mehr Chancengleichheit
und innovative Lehrlingsselektion**

Kaufmännischer Verband Schweiz



smart selection
DIE BESTE WAHL FÜR IHREN BETRIEB

**Anonyme Lehrstellenbewerbung:
Zürcher Pilotprojekt
für mehr Chancengleichheit und
innovative Lehrlingsselektion**

**Andrea Ruckstuhl, Ressortleiter Jugend
Kaufmännischer Verband Schweiz**

„smart selection“: SAD Roundtables




**Stereotypen statt Kompetenzen beeinflussen
heutige Selektionsentscheide**

Ursachen für Chancenungleichheiten sind:

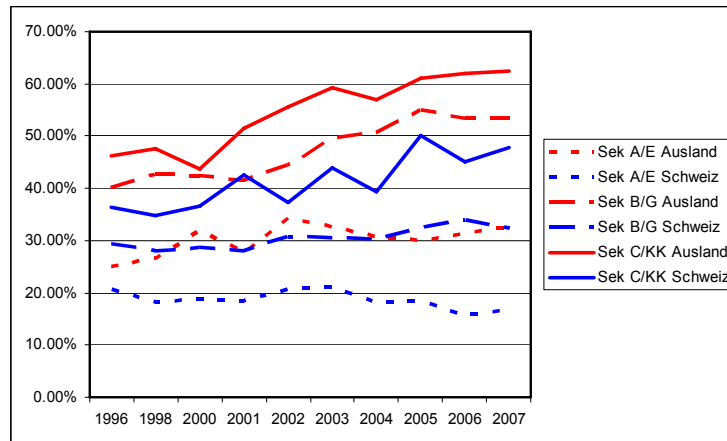
- **Mangel an sozialen Netzwerken („Vitamin B“)**
- **Mangel an „symbolischen Ressourcen“**

→ **Ausländische Jugendliche geniessen nicht gleichen
Vertrauensvorschuss wie Schweizer Jugendliche**

„smart selection“: SAD Roundtables



Massnahmen sind dringlich: die Chancenungleichheit im Kanton Zürich steigt



„smart selection“: SAD Roundtables



Lösungsansatz Anonyme Bewerbung: Ein Weg aus der Defizitorientierung

Home
Über uns
Hintergrund
Zum Projekt
Fairplay
Kontakt
Medien/aktuell
Links

smart selection
DIE BESTE WAHL FÜR IHREN BETRIEB

Ein Pilotprojekt des Kaufmännischen Verbandes Schweiz für innovative Lehrlingsselektion und mehr Chancengleichheit. Unterstützt vom Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Zürich und vom Kantonalen Gewerbeverband Zürich (KGV).

kvschweiz
sec suisse · sic svizzera

„smart selection“: SAD Roundtables



Lehrstellenmarkt: Die Chance auf persönlichen Direktkontakt entscheidet

Objektivität in der Vorselektionsphase bedeutet auf dem Lehrstellenmarkt:

- **Ausgewiesene schulische Leistungen, weitere Kompetenzen und Motivation stehen im Vordergrund**
- **Persönliche Merkmale wie Name, Wohnort, Herkunft, Geschlecht und Religionszugehörigkeit sind aus dem Verfahren auszuschliessen**

„smart selection“: SAD Roundtables

kvschweiz
sec suisse · sic svizzera

Grundüberlegungen für das Pilotprojekt smart selection

- **Persönlicher Direktkontakt als notwendige Voraussetzung für die Chance auf Lehrstellenerfolg.**
- **Kontaktaufnahme via Plattform als Überwindung der ersten Hürde auf dem Weg „in den Betrieb“.**
- **Mit anonymer Bewerbung haben alle die gleichen „Startchancen“, d.h. den gleichen Zugang zu weiterführenden Stufen des Selektionsverfahrens.**

„smart selection“: SAD Roundtables

kvschweiz
sec suisse · sic svizzera

Bewerbungsplattform www.we-are-ready.ch als zentrales Instrument von smart selection



„smart selection“: SAD Roundtables

kvschweiz
sec suisse · sic svizzera

Online-Matching von Angebot und Nachfrage

- **Lehrstellensuchende:**
Anonymes Bewerbungsdossier mit Angaben zu schulischem Lebenslauf, ausserschulischen Tätigkeiten/Fähigkeiten, Motivationsschreiben für Lehrberuf
- **Lehrbetriebe:**
Möglichkeit, selbst aktiv auf die Suche nach geeigneten Kandidat/innen zu gehen
Definieren Selektionskriterien (Schultyp) → „Matchingliste“

„smart selection“: SAD Roundtables

kvschweiz
sec suisse · sic svizzera

Schritt 1: Bewerbungsdossiers von möglichen Lernenden einsehen

Beruf 1: Kaufmann/-frau Dienstleistung und Administration

Initialen	Jahrg.	Kt.	Schulabschluss	Interesse an Schnupperlehre	gewünschter Lehrbeginn	Ihre Beurteilung
PG	1991	SZ	Sekundarschule	keine Angabe	2008	▶ Details
LM	1991	SZ	Sekundarschule	ja	2008	▶ Details ●
F.N	1990	ZH	Sekundarschule A	keine Angabe	2008	▶ Details
Z.Z	1990	ZH	Sekundarschule A	ja	2008	▶ Details
WS	1991		Sekundarschule A	keine Angabe	2008	▶ Details
LB	1992	ZH	keine Angabe	ja	2008	▶ Details ●
R. V.	1989	ZH	Gymnasium	nein	2008	▶ Details
th	1993	ZH	Sekundarschule A	ja	2008	▶ Details
S.S	1993	ZH	Sekundarschule A	nein	2008	▶ Details
RV	1992	ZH	Sekundarschule A	ja	2008	▶ Details
J.H	1991	ZH	Sekundarschule A	ja	2008	▶ Details
TF	1992	ZH	Sekundarschule A	ja	2008	▶ Details
B.M.	1992	ZH	Sekundarschule A	nein	2008	▶ Details

„smart selection“: SAD Roundtables

kvschweiz
sec suisse · sic svizzera

WE ARE READY

...die bewerbungsplattform

smart selection
SIE BESTE WEGE ZUR INDIEN REISE

Lehrstellen-suchende	Lehrstellen-anbieter	Klassen-lehrer/in	Statistiken	Projekte	Kontakt	Über uns	Home
	Registrieren	Ihr Profil	mögliche Lernende	Ihre Auswahl			

Angemeldet ist:
Heinimann Eva

Abmelden

Ich bewerbe mich um Ihre Lehrstelle als Kaufmann/Kauffrau

Meine Motivation für diesen Beruf
Ich interessiere mich sehr stark für wirtschaftliche Belange. Aufgrund eines Schulprojektes habe ich grosses Interesse an der Börse gewonnen.

Schnupperlehre
Ich bin gerne bereit, bei Ihnen eine Schnupperlehre zu absolvieren.

Berufsmittelschule
Ich würde gerne die BMS besuchen.

Personalien
Lernende(n) / Jahrgang : KM 1990

Schulischer Lebenslauf - Oberstufe				Schul-Abschluss		
von	bis	Kanton	Schule	Abschlussjahr	Kanton	Abschluss-Schultyp
2003	2006	ZH	Sekundarschule A	2006	ZH	Sekundarschule A
2006	2007	ZH	10. Schuljahr			

Zeugnisse
* mündliche Noten ** schriftliche Noten
*** Gesamtnote für Realienfächer, falls vorhanden

Mein letztes Zeugnis			Mein vorletztes Zeugnis		
Kanton	Schultyp	Jahr	Kanton	Schultyp	Jahr
ZH	10. Schuljahr	2007	-	Sekundarschule A	2006
Sprachen			Sprachen		
	** Schriftlich	* Mündlich		** Schriftlich	* Mündlich
Deutsch	4.5	5	Deutsch	5	5
Englisch	4.5	4.5	Englisch	4	4.5
Französisch	4	4	Französisch	4	4.5
Naturkunde / Realien			Naturkunde / Realien		
Realien ***			Realien ***		
Biologie			Biologie	5	
Chemie			Chemie		
Physik			Physik	5.5	
Geografie			Geografie	5	
Geschichte			Geschichte	5	
Weitere Fächer			Weitere Fächer		
Mathematik	5		Mathematik	5.5	
Zeichnen	5.5		Zeichnen	5	
Werken/Gestalten	bes.		Werken/Gestalten		
Ausserschulische Weiterbildung					
Ausserschulische Weiterbildung	Jahr	Diplom/Zertifikat	Diplom-/Zertifikatsname		
J+S Skifahren	2006	Ja	J+S Leiter II		
EDCL	2006	Ja	ECDL		
Ausserschulische Aktivitäten					
Aktivität	Aktiv	Spez. Aufgabe/ Funktion	wenn ja, welche Aufgabe/Funktion?		
SAC	Ja				
Pfadi	Ja	Ja	Pfadi-Leiter		
Hobbies					
Hobby		Hobby			
Skifahren		Lesen			
Computer					

Ausserschulische Aktivitäten			
Aktivität	Aktiv	Spez. Aufgabe/ Funktion	wenn ja, welche Aufgabe/Funktion?
SAC	Ja		
Pfadi	Ja	Ja	Pfadi-Leiter
Hobbies			
Hobby		Hobby	
Skifahren		Lesen	
Computer			
Meine Stärken			
Stärken	teamfähig, sportlich, offen für neues, verantwortungsbewusst, zuverlässig		
Eignungstest(s)			
Eignungstest	Wann	Bei / durch wen ?	
basic-check	2006	ZLI Winterthur	
Bisher absolvierte Schnupperlehre(n)			
Schnupperlehre als	Wann ?	Dauer ?	
Informatiker/in (Generalistische Ausrichtung)	2006	3 Tage	
Mediamatiker/in	2007	1 Woche	
Kaufmann/-frau Bank	2006	1 Woche	
<p>▶ Zurück ▶ Weiterempfehlen ▶ Auswählen</p> <p>▶ Home ▶ Über uns ▶ Kontakt ▶ Impressum ▶ AGB</p>			

Schritt 2: Mit passenden Bewerber/innen Kontakt aufnehmen

The screenshot shows the 'WE ARE READY' job platform interface. The header includes the logo 'WE ARE READY ...die bewerbungsplattform' and 'smart selection DIE BESTE WAHL FÜR INACHTREIFES'. The navigation menu includes: Lehrstellen-suchende, Lehrstellen-anbieter, Klassen-lehrer/in, Statistiken, Projekte, Kontakt, Über uns, Home. The user is logged in as 'Heinimann Eva'. The main content area displays 'Details über Kontakte mit Ihrem ausgewählten Kandidaten' for a candidate named 'Lernende(r) : KM (1990)' from 'Wohnort : Dielsdorf (ZH)'. The job title is 'Lehrstelle : Kaufmann/Kauffrau'. Below this, there are four sections: 'Bewerbungsdossier', 'Schnupperlehre', 'Vorstellungsgespräch', and 'Eignungstest', each with an 'einladen' button. A small photo of a person is visible on the right side of the interface.

Ergebnisse: Die registrierten Jugendlichen

- Sek A/E Schüler/innen sind überproportional vertreten
- Keine „Ghettoplattform“: Anteilmässige Verteilung der Nationalitäten gemäss Schülerstatistik (ca. 75% CH, 9% Balkan; 6% Südwesteuropa)
- 2'062 Stellengesuche für ca. 170 Lehrberufe
- Meistgesuchte Lehrberufe:
 - 1) KV
 - 2) Detailhandel
 - 3) Informatik

„smart selection“: SAD Roundtables

kvschweiz
sec suisse · sic svizzera

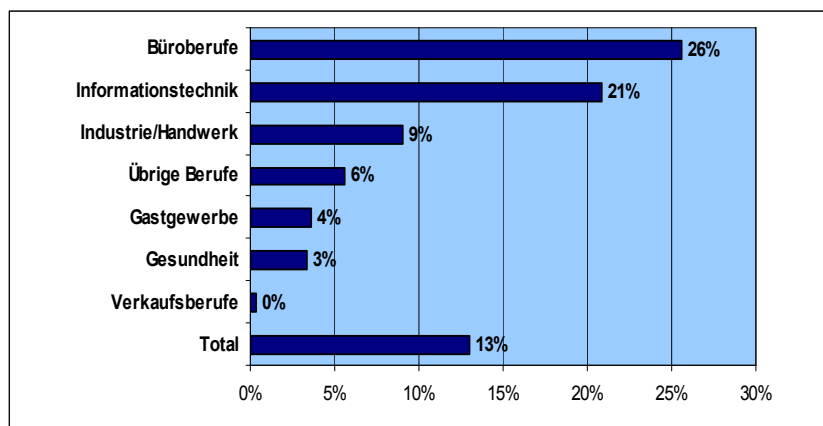
Ergebnisse: Die registrierten Lehrbetriebe

- 25% der Betriebe mit weniger als 10 Mitarbeitenden
- 305 Lehrstellen in ca. 80 Lehrberufen
- Lehrberufe mit höheren Anforderungen dominieren klar: KV, Informatik, industrielle Berufe
- Verhältnis ausgeschriebene Lehrstellen zu Lehrstellengesuchen von 1:7

„smart selection“: SAD Roundtables

kvschweiz
sec suisse · sic svizzera

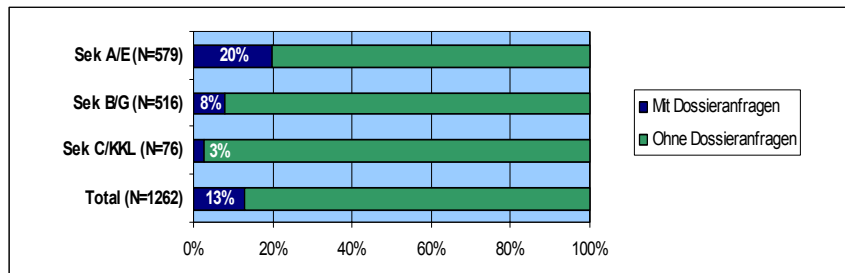
Bewerbungserfolg (1): Dossieranfrage(n) für 13% der Jugendlichen.



„smart selection“: SAD Roundtables

kvschweiz
sec suisse · sic svizzera

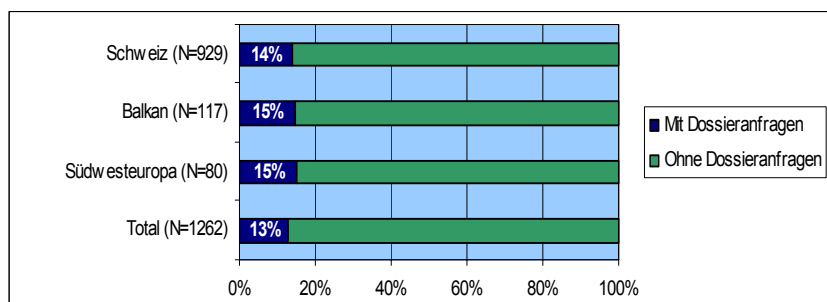
Bewerbungserfolg (2): Vorteil für Bewerber/innen mit Sek A/E.



„smart selection“: SAD Roundtables



Bewerbungserfolg (3): Jugendliche aus der Schweiz, vom Balkan und aus Südwesteuropa haben gleiche Chancen.



„smart selection“: SAD Roundtables



Empfehlungen von KV Schweiz

- **Online Profile von Lehrstellensuchenden auf dem Kantonalen Lehrstellennachweis (Lena)**
- **Sensibilisierung in der Aus- und Weiterbildung von Berufsbildner/innen**
- **Stärkung des Lehrbetriebssupports im kantonalen Mittelschul- und Berufsbildungsamt**
- **Entwicklung von Instrumenten zur Unterstützung einer fairen Lehrlingsselektion. Beispiel:**
www.zukunftstattherkunft.ch

„smart selection“: SAD Roundtables

kvschweiz
sec suisse · sic svizzera

Anhang II C

Promotion et soutien de programmes en faveur de la formation des jeunes

Fondation Speranza

Fondation Speranza

Promotion et soutien de programmes en faveur de la formation des jeunes

Nous ouvrons
des perspectives.



Objectifs de la fondation Speranza

- Offrir des solutions aux quelque 5000 jeunes de tous les cantons qui cherchent une entrée en formation
- Développer et soutenir des programmes spécifiques en faveur de cette population fragilisée.

Projets actuels soutenus par les cantons et l'OFFT

- Speranza 2000- networker - démarchage de places d'apprentissage dans toute la Suisse
- Les camps „perspectives“ Le programme 18+ destiné aux jeunes adultes sans solutions et qui relèvent des services sociaux. (soutenus également par les communes)


FONDATION
SPERANZA

Speranza 2000

Suzanne Peyer
Chef de projet

Jean-Richard Bory
Coordinateur romand

Nous ouvrons
des perspectives.



FONDATION
SPERANZA

Speranza 2000

Speranza 2000

Les Networkers sillonnent le territoire



- 20 cantons
- **Places AFP (attestation fédérale professionnelle)**
- Places CFC (Certificat fédéral de capacité)

FONDATION
SPERANZA




Dans les cantons romand


- Début en 2007
- Démarchage organisé dès le mois de juin 2008
- Équipe dynamique
- Professionnalisme
- Respect des entreprises
- Respect de jeunes.



Les publics cibles

- Les jeunes en fin de scolarité (filière scolaire dévalorisée)
- Les jeunes des mesures de transition
 - Les perfectionnements divers (dixième année scolaire)
 - Les Semo's
- Les jeunes adultes en difficulté







Speranza
2000

Les networkers collaborent avec les offices cantonaux de la formation professionnelle


- Un chef
- Une équipe
- Une mission
 - Réveiller l'envie de former
 - Informer des conditions
 - Informer des soutiens possibles




Speranza
2000

Résultats Suisse en 2008:

- Suisse 2300 places
- Romandie 430 places






Speranza
2000

Bénéfices pour les entreprises

- Service complet de renseignement
- Information sur les aides et soutiens dans le cadre de la formation.
- Relais avec les mesures cantonales d'intégration.
- Les contacts avec l'administration facilité



Speranza
2000

Démarchage romand ... Fin 2009

- Objectif 500 à 800 places AFP et CFC en Suisse romande
- Nouvelles collaborations
- Collaboration avec les cases manager cantonaux





Merci de votre attention

Pour nous contacter:

Suzanne Peyer ou Jean-Richard Bory

peyer@stiftungesperanza.ch

jean-richard.bory@speranza2000.ch

<http://www.stiftungesperanza.ch>



Anhang II D

Jugendprojekt LIFT

Netzwerk für sozialverantwortliche Wirtschaft

Jugendprojekt LIFT




Jugendprojekt LIFT



Ein Pilot -Projekt des Netzwerks für sozialverantwortliche Wirtschaft
NSW/RSE

1. **Projektorganisation**
2. **Was ist LIFT?**
3. **Warum LIFT?**
4. **Wochenplatz**
5. **Ziele**
6. **Ablaufplan**
7. **Ablauf Projekteinstieg**
8. **Weitere Infos**


Jugendprojekt LIFT



- **Trägerschaft**
 - NSW / RSE (Netzwerk sozialverantwortliche Wirtschaft)
 - Unterstützung durch BBT, EDK und MBA
- **Standorte**
 - Kanton Bern (Schulhäuser Schwabgut und Morillon)
 - Kanton Zürich (Schulhäuser Bruggwiesen und Halden)
- **Organisation**
 - Projektleitung (NSW)
 - Koordination
 - Evaluation/wissenschaftliche Begleitung (EHB)

LIFT = Leistungsfähig durch Individuelle Förderung und praktische Tätigkeit

1. Was ist LIFT?



LIFT ist ein Jugendprojekt, das den **ersten Kontakt** zwischen Schüler/innen und Arbeitswelt herstellt.

LIFT = Leistungsfähig durch individuelle Förderung und praktische Tätigkeit.


In Wochenplätzen werden die **Jugendlichen schrittweise ab der 7. Klasse** in die **Arbeitswelt** eingeführt.

Die guten Beziehungen und Zusammenarbeit zwischen dem **lokalen Gewerbe** und der **Schule** sind entscheidend.

LIFT läuft **parallel** zu Berufswahl-, Bewerbungsverfahren und Schnupperlehren.

LIFT = vernetzt Voraussetzungen verbessern


2. Warum LIFT?



In der **7. Klasse** ist oft schon sichtbar, welche Jugendlichen **Mühe haben könnten**, ins Berufsleben einzusteigen...

LIFT begleitet diesen Übergang zusammen mit Klassenlehrern:


- **frühzeitig** (ab der 7. Klasse)
- **praxisorientiert** (mit Wochenplätzen)
- **aktiv** (durch zusätzliche **Module** und **Begleitung**)



Modul Sozialkompetenz	Modul Selbstkompetenz	Modul Schule und Arbeitswelt	Modul Qualifiziertes Begleiten
---------------------------------	---------------------------------	--	--

LIFT = aktiv Anschlüsse anpacken

3. Wochenplatz



Anschlussfähig durch wöchentliche begleitete praktische Arbeiten in Betrieben ab der 7. Klasse

Was sind Wochenplätze?

- regelmässige praktische Arbeit in KMU's über **längere Zeit**
- minimal 3 Monate, **ideal 6 Monate** und verlängerbar
- **2 bis 4 Stunden pro Woche**, ausserhalb der Schulzeit, z.B an **freien Nachmittagen** oder am **Samstag**
- **Arbeiten:** Aushilfe beim Beck, im Lädeli, beim Handwerker, auf dem Bau, im Pflegeheim, ...
- Taschengeld
- Sozialkompetenz, Erfahrung, Beziehungen, Referenzen

LIFT = handfest Handeln helfen

Liridon (15) und sein Wochenplatz



Hilft einer behinderten Person (einkaufen, Gartenarbeiten, putzen)

Motivation:

mehr Geld fürs Wochenende
= mehr Freiheiten



„Die meisten meiner Kollegen haben einen Wochenplatz“

Bernhard (12) und sein Wochenplatz



Hilft auf Bauernhof/Schlosserei (Eisen sägen, schweissen, schleifen, ernten, heuen, Stall putzen)



Motivation:

- Arbeit mit den Händen, nicht nur mit dem Kopf
- Ist gerne draussen

„Es macht einfach Spass!“

Angelika (13) und ihr Wochenplatz



Hilft bei einer Bäckerei (Pausenverkauf, Regale einräumen, backen und putzen)



Motivation:

- Sackgeld aufbessern
- Abwechslung von Schule und Alltag

„Einfach mal etwas anderes erleben“

4. Ziele



Die Jugendlichen erkennen, dass es eine Welt **neben** und **nach** der Schule gibt.

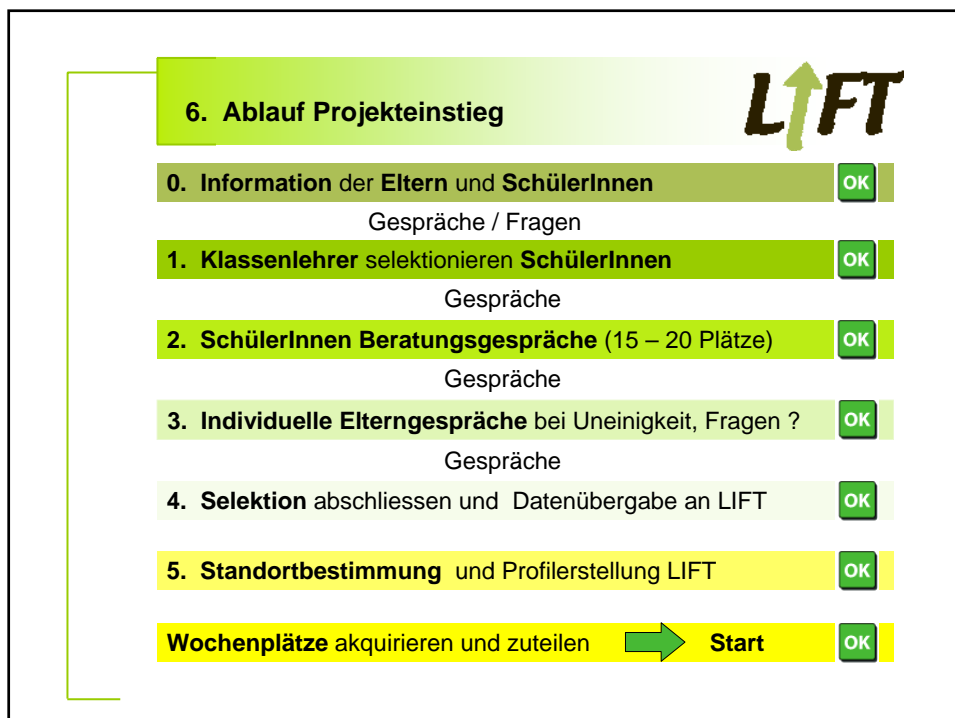
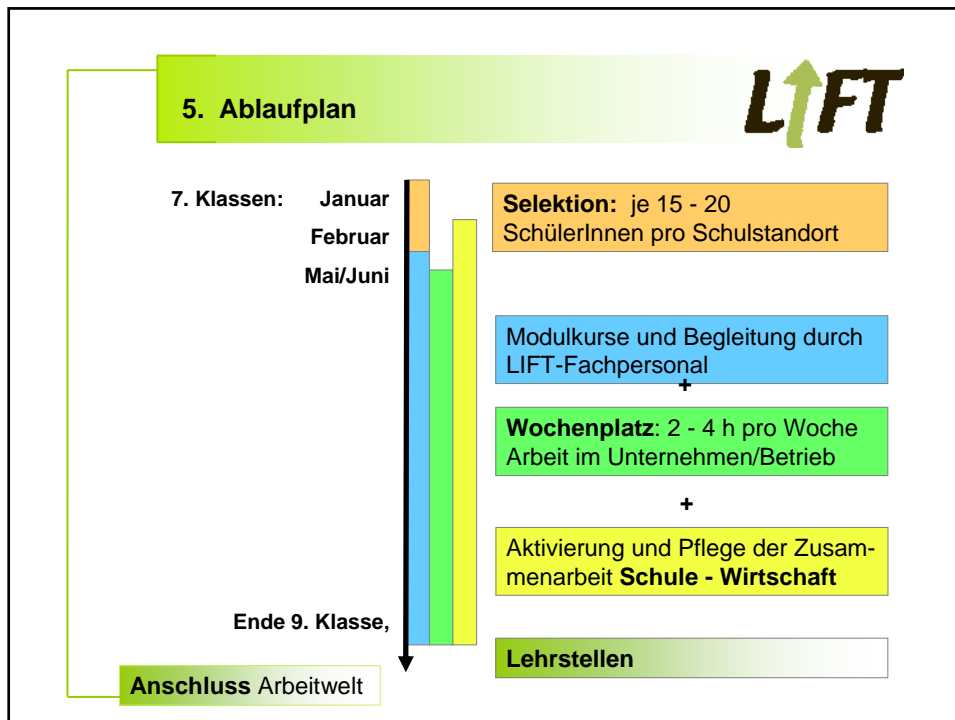
Durch **Learning-by-doing** entdecken sie Stärken und Talente für einen zukünftigen Beruf, die Motivation wird geweckt.

Durch **Erfahrungen** in der Arbeit haben die Jugendlichen bessere **Chancen** im **Bewerbungsverfahren** und auf eine **Lehrstelle**. Sie bauen **Schwellenängste** ab.

Alltäglicher Kontakt zwischen Jugendlichen und Erwachsenen schafft **Sozialkompetenz**, **Selbstkompetenz** und **Respekt**.

Konkrete **Perspektiven** und klare **Ziele** verbessern die **Leistungen** in der Schule.

LIFT = laufend Leben lernen





7. Weitere Infos...



LIFT Flyer für Sie...

LIFT / NSW Website www.nsw-rse.ch

www.nsw-rse.ch/lift

pdf Dokumente →



LIFT => wir stehen dahinter !



8. Danke...

... für Ihre Aufmerksamkeit !



LIFT = eine coole Sache !!!

Anhang III A: Ausgewählte Projekte und Adressen

Projekte Bund, Kanton, Stadt

Projekt Bund	Projekt Nahtstelle des Bundes	www.nahtstelle-transition.ch
Berufsbildung Bund	Aktivitäten und Berufsbildung des Bundes	www.bbt.admin.ch
Kantone	Projekte und Aktivitäten der kantonalen Berufsbildungsämter	www.dbk.ch/dbk/links/amt.php
Städte	Städtische Projekte finden sich auf den Webseiten der jeweiligen Stadt	

Projekte für Jugendliche mit Migrationshintergrund

Institution	Projekt	Inhalt	Ort/Region	Anmerkung	Link
Association Appartenances	MigrAction	Un projet pilote de soutien à l'insertion socioprofessionnelle pour des jeunes issus de la migration. Il leur propose de surmonter leurs difficultés en s'appuyant sur la richesse des ressources disponibles au sein des communautés migrantes de la région lausannoise.	Lausanne		www.appartenances.ch/MigrAction.html
Caritas Zürich	Incluso	Mentoring Programm. Begleitung junger Migranten + Migrantinnen bei der Lehrstellensuche und der beruflichen Integration.	Zürich		www.caritas-zuerich.ch/p53000933.html
Feministische Friedensorganisation Cfd	Wisnina	Projekt zur Förderung der Berufschancen junger Migrantinnen. Unterstützungsangebote beim Übergang von der Schule zum Beruf.	Bern		www.cfd-ch.org/d/migration/aktivitaeten/wisnina.php
KV Schweiz	smart selection	Anonymisiertes Bewerbungsverfahren für die verbesserte Chance von ausländischen BewerberInnen auf ein Bewerbungsgespräch. Als zentrales Instrument dient die Online-Bewerbungsplattform www.weareready.ch , auf welcher sowohl Lehrstellensuchende wie auch Lehrbetriebe nach dem passenden Angebot respektive der passenden Nachfrage suchen können.	Zürich	Einbezug Arbeitgeber	www.smartselection.ch
Stiftung Integration Nordwestschweiz	Junger Planet	Kurs zur Einführung in die Wirtschaft und in das Berufsleben für junge Menschen, die den Einstieg ins Berufsleben noch nicht geschafft haben.	Baselland	Diverse weitere Angebote, auch für Erwachsene	www.integration.as/new/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=22&Itemid=36

Stiftung Lotse	Lotse Bildung+Arbeit	Programm für fremdsprachige Jugendliche, die trotz intensiven Bemühungen keine Lehrstelle gefunden haben. Mit Angeboten aus Schulung, Beratung und Begleitung für fremdsprachige Jugendliche und die Berufsbildung (Lehrbetrieb, Berufsschulen) werden die Jugendlichen im Integrationsprozess in die Berufsausbildung und in die Arbeitswelt unterstützt.	Basel	Zusammenarbeit mit Unternehmen	www.lotse.ch/
Travail Suisse	Zukunft statt Herkunft	Informationsplattform für eine faire Lehrlingsselektion. Mit Informationsmaterial, Checklisten, Erfahrungsberichten etc. für Unternehmen, Jugendliche und Berufsbildende.	ganze Schweiz		www.zukunftstattherkunft.ch

Projekte und Unterstützungsangebote für Jugendliche

Institution	Projekt	Inhalt	Ort/Region	Anmerkung	Link
Ajir	"Jeunes o boulot"	Ce projet vise à familiariser l'élève avec le monde du travail, à révéler ses aptitudes, à le/la motiver et à l'aider à faire un choix professionnel.	Biel/Bienne	Zusammenarbeit mit Unternehmen	www.ajir.ch/projet/projet.htm
Ajir	Projekt LIFT-Ajir	Le projet vise à aider les élèves francophones de Bienne particulièrement en difficulté pour trouver une 1ère place de formation professionnelle.	Biel/Bienne	Zusammenarbeit mit Unternehmen	www.ajir.ch/projet/projet.htm
Association TEM	ACCENT	Actif dans le domaine de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes, ACCENT offre un suivi "sur mesure" offert à des jeunes adultes tout au long de leur formation professionnelle en partenariat avec les écoles professionnelles et les entreprises.	Vaud	Zusammenarbeit mit Unternehmen	http://acc-ent.ch
Caritas Vaud	JAD	Caritas Vaud offre une première expérience professionnelle dans une "entreprise sociale" à des jeunes adultes en difficulté, tout en leur apportant un soutien et un encadrement professionnels.	Vaud		www.caritas-vaud.ch/jad.php
Centre Social Protestant	Cet Service	Conseils, informations et soutien pour des jeunes dans le monde du travail, en apprentissage ou aux études.	Vaud		www.csp.ch/vd/prestations/jeunes
Fondation-ipt	Jeunes at Work	Préparation des jeunes diplômés à l'intégration dans le marché du travail en offrant un accueil individualisé en vue de décrocher un premier emploi.	Genève		www.jeunesatwork.ch

Förderverein Platform Networking for Jobs	Networking for Jobs	Unterstützungsangebote an Schweizer Rückwanderer und Zugewanderte (auch junge Erwachsene) mit akademischer oder höherer Ausbildung bei der Suche eines Arbeitsplatzes.	ganze Schweiz		www.networking-for-jobs.ch
Hans Huber Stiftung		Die Hans Huber Stiftung bezweckt die Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung und die Verbesserung ihres Stellenwertes im Rahmen des Bildungssystems. Die Jugendlichen und deren Umfeld sollen vermehrt für die besonderen Stärken und die ausgezeichneten Entwicklungschancen einer Berufslehre sensibilisiert werden.	St.Gallen, Thurgau, beide Appenzell		www.hanshuberstiftung.org
Institution Vert.Igo	Vert.Igo	Das Projekt Vert.Igo ist ein Arbeits- und Integrationsprojekt, das sozial-wirtschaftlich orientiert ist und sich an erwerbslose Jugendliche und Erwachsene richtet, unabhängig ihrer Weltanschauung, ihrer nationalen, politischen, kulturellen und religiösen Zugehörigkeit.	Zürich		www.igo.ch
Kleeblatt GmbH	Kleeblatt	Coaching Angebot für Jugendliche, die ihre Abschlussprüfung nicht bestanden oder den Lehrbetrieb vorzeitig verlassen haben.	Baden, Zürich	Zusammenarbeit mit Unternehmen	www.meinjob.ch/kleeblatt.html
Mehr Lehrstellen	Berufbildungsmarketing Kanton Zürich	Richtet sich an Bildungsinteressierte und Unternehmen im Kanton Zürich, die sich in der Berufsbildung engagieren möchten oder in diesem Bereich bereits aktiv sind.	Zürich		www.mehrlehrstellen.ch
Netzwerk für sozial verantwortliche Wirtschaft	LIFT	LIFT ist ein Jugendprojekt, das den ersten Kontakt zwischen SchülerInnen und Arbeitswelt herstellt. In Wochenplätzen werden die Jugendlichen schrittweise ab der 7. Klasse in die Arbeitswelt eingeführt. Die Aktivitäten laufen parallel zu Berufswahl-, Bewerbungsverfahren und Schnupperlehren.	Bern, Zürich, weitere in Prüfung	Zusammenarbeit mit Unternehmen	www.nsw-rse.ch/lift.html
OJA Offene Jugendarbeit	Jop Shop	Vermittlung von Arbeitsaufträgen von Firmen und Privaten an SchulabgängerInnen und erwerbslose Jugendliche, die nach der Schule keinen Anschluss gefunden haben, oder auf der Suche nach einer Lehr- oder Arbeitsstelle sind. Zusätzliche Unterstützung beim Schreiben von Bewerbungen und Coaching für Vorstellungsgespräche.	Zürich	Zusammenarbeit mit Unternehmen	www.job-shop.ch
Projektstelle TanDem	TanDem	Mentoring-Projekt, bei welchem ehrenamtliche Berufsleute Jugendliche beim 2. Übergang (von der Lehre in die Berufswelt) unterstützen und begleiten.	St. Gallen		www.tandem-online.ch

Stiftung Arbeitsgestaltung	Ventil	Angebot für benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene im Übergang von der Volksschule zur Arbeit mit dem Ziel, sie bei der beruflichen und gesellschaftlichen Integration zu begleiten und zu unterstützen.	Zürich	Zusammenarbeit mit Unternehmen	www.ventil-jugend.ch
Stiftung für berufliche Jugendförderung	Diverse Aktivitäten	Berufliche Förderung und Trainingsangebote für junge Erwachsene während und nach der obligatorischen Schulzeit sowie Aufbau und Integration schwer vermittelbarer Lernender.	ganze Schweiz		www.pmh-stiftung.ch
Stiftung für Berufspraxis in der Ostschweiz	Die Chance	Förderung und Begleitung von Jugendlichen, die aufgrund ihrer schulischen Leistungen oder ihres sozialen Umfeldes – trotz positiver Grundhaltung – keinen entsprechenden Ausbildungsplatz finden. Diverse Unterstützungsangebote zur Integration in die Berufswelt.	Ostschweiz	Zusammenarbeit mit Unternehmen	www.die-chance.ch
Stiftung Speranza	Diverse Projekte	Die Stiftung Speranza führt verschiedene Projekte in enger Zusammenarbeit mit der Wirtschaft und staatlichen Institutionen durch, um die nachhaltige berufliche Integration von SchulabgängerInnen, die auf Grund ihrer Historie keine Lehrstelle oder keine Anschlusslösung gefunden haben, zu fördern.	diverse Kantone	Zusammenarbeit mit Unternehmen	www.stiftungsperanza.ch
Verein Glattwägs	Projekt Scala	Der Verein Glattwägs unterstützt Jugendliche und junge Erwachsene beim Einstieg ins Berufsleben und bei der sozialen Integration in die Berufs- und Arbeitswelt.	Zürich	Zusammenarbeit mit Unternehmen	www.glattwaegs.ch/verein.php
Verein proBIP	Diverse Aktivitäten	Berufs- und Integrationsprogramme für Jugendliche ohne Anschluss nach der Schulzeit, ohne (Lehr)-stelle oder mit abgebrochener Ausbildung via Praktika und Schule.	Zürich	Zusammenarbeit mit Unternehmen	www.probip.ch
gad Stiftung	move	Das Motivationssemester unterstützt junge Erwachsene, die nach der obligatorischen Schule keine Lehrstelle oder nach Abbruch einer Lehre keinen neuen Ausbildungsplatz gefunden haben, bei der Berufswahl, dem Bewerbungsverfahren und der Eingliederung in den Arbeitsprozess.	Biel, Thun	Zusammenarbeit mit Unternehmen	www.gad.ch/gad/_dl/move_d.pdf

Diverse Organisationen, Projekte und Informationsplattformen (schweizweit)

Institution	Inhalt	Link
berufsberatung.ch	Offizielles Portal der Schweizerischen Berufsberatung. Enthält zahlreiche Informationen zu Berufswahl, Laufbahnplanung, Lehrstellensuche, Aus- und Weiterbildungsangeboten etc.	www.berufsberatung.ch
Berufsbildungplus	Mit BERUFSBILDUNGPLUS.CH setzen Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt gemeinsam ein Zeichen für eine starke Berufsbildung. Die nationale Kampagne will Jugendliche, Erwachsene sowie Unternehmen für die Berufsbildung als "Weg der Profis" sensibilisieren.	www.berufsbildungplus.ch/index.php?id=129
Berufsvorbereitung	Themen und Informationen zur Berufswahl und Berufsbildung.	www.berufsvorbereitung.ch
Bundesamt für Berufsbildung und Technologie	Nationale Helpline des Bundes für Lehrbetriebe bei Fragen oder Problemen in der Betreuung der Lernenden.	www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung/00106/00620/index.html?lang=de
Förderverein Basis-Check	Basic-check ist eine normierte Prüfung für SchulabgängerInnen, welche eine einheitliche Basis zur Vorabklärung von Fähigkeiten und Begabungen im Hinblick auf die zu wählende berufliche Grundbildung bietet.	www.basic-check.ch/Default.aspx?TabId=253
i-WAG GmbH	Portal mit Job- + Lehrstellenangeboten.	www.lehrstellen-angebot.ch
Jugend und Integration	Richtet sich an Fachpersonen aus den Bereichen Schulsozialarbeit, Bildung, Jugendarbeit, die sich mit dem Thema Integration beschäftigen.	www.jugendundintegration.edu.ch
KV Schweiz	Informationsmaterial und Aktivitäten im Bereich Jugend und Lehrstellensuche, Berufsbildung, Berufswahl, z.T. auch für die Intergration Jugendlicher mit Migrationshintergrund.	www.kvschweiz.ch/Jugend/Jobeinstieg
NCBI National Coalition Building Institute	Diverse Programme im Bereich Chancengleichheit, Diversity, Jugendarbeitslosigkeit.	www.ncbi.ch/prog_jugendarbeitslos.html
Netzwerk Berufsbildung Arbeitnehmende	Das Netzwerk sieht sich als Vermittler zwischen dem BBT und den Verbänden der Arbeitnehmenden.	www.bildungsgewerkschaften.ch
Öbu - Netzwerk für nachhaltiges Wirtschaften	Projekte und Informationen zu sozialer Nachhaltigkeit in Unternehmen und zu Chancengleichheit.	www.oebu.ch

Schweizerischer Verband des Personals Öffentlicher Dienste (vpod)	Austausch- und Informationsplattform zur Kampagne "Berufschancen für alle".	www.berufschancen.ch
Schweizerisches Dienstleistungszentrum SDBB	Dieses Portal der Kantone enthält umfassende Informationen rund um die Berufsbildung in der Schweiz.	www.berufsbildung.ch
16plus	16 plus ist ein Lehrstellenprojekt der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten.	www.16plus.ch
SEMO	Auflistung der Motivationssemester in der Schweiz.	www.ch-semo.ch
Service de l'économie pour les questions de formation professionnelle (SQUF)	Das Arbeitgeber-Netzwerk für Berufsbildung ist eine Verbundpartnerschaft von Bund, Kantonen und Wirtschaft, welche die ausbildungs- und prüfungsverantwortlichen Arbeitgeber-Organisationen der Arbeitswelt zusammen bringt.	www.squf.ch
UNIA	Engagements für die Anliegen von Lernenden und jungen Arbeitnehmenden. Setzt sich auch auf politischer Ebene im Bereich Lernende/Berufsbildung sowie Nichtdiskriminierung ein.	www.unia.ch/Jugend.785.o.html
Verein zur Förderung der Lehrstellenvermittlung in der Schweiz	Portal für offene Lehrstellen und Lehrstellengesuche.	www.lehrstellenboerse.ch
Wikijob	Wikijob est une plate-forme de communication systémique entre les entreprises et les personnes à la recherche d'informations ou de solutions professionnelles.	www.wikijob.ch

Anhang III B: Ausgewählte Studien und Berichte

Berufliche Integration Jugendlicher mit Migrationshintergrund

Institution	Inhalt/Thema	AutorInnen	Jahr	Link
Bundesamt für Migration	Probleme der Integration von Ausländerinnen und Ausländern in der Schweiz Studie über den aktuellen Stand der Integration in der Schweiz im Auftrag des EJDP. In gesonderten Kapiteln werden die Bereiche Berufsbildung und Arbeitsmarkt detailliert untersucht.		2006	www.bfm.admin.ch/etc/medialib/data/migration/integration/berichte.Par.0001.File.tmp/Integrationsbericht_d.pdf
Department of Economics Universität Erlangen (NFP 52)	Schul- und Arbeitsmarkterfolge bei jungen Zuwanderern der zweiten Generation und bei jungen Schweizern: die Bedeutung der Eltern Das Projekt untersucht intergenerationale Transmissionsprozesse hinsichtlich Bildung und Arbeitsmarkt für die Schweiz.	Prof. R. T. Riphahn	2003 - 2006	www.nfp52.ch/d_dieprojekte.cfm?Projects.Command=details&get=11
Fonds national suisse	Nomen est omen: Quand s'appeler Pierre, Afrim ou Mehmet fait la différence Analyse de la discrimination à l'embauche des "secondos".	R. Fibbi B. Kaya E. Piguet	2003	http://edudoc.ch/record/3657/files/Fibbi.pdf
Heilpädagogisches Institut, Universität Freiburg	Lehrlingsselektion in KMU Schulqualifikation und Lehrstellensuche unter besonderer Berücksichtigung von nationaler Herkunft und Geschlecht.	Prof. Dr. U. Haeberlin Dr. C. Imdorf	2003 - 2007	www.lehrlingsselektion.de/documents/selektion_d.pdf
Kalaidos Fachhochschule Schweiz	Lehrlingsselektion auf dem Lehrstellenmarkt - Eine Vignettenanalyse Das Projekt untersucht, ob Lehrstellensuchende bei der Rekrutierung und Selektion nach gewissen Kriterien (z.B. Herkunft, Geschlecht, Schultyp) bevorzugt bzw. diskriminiert werden. Dabei interessiert vor allem, ob neben den ausgewiesenen schulischen Leistungen, weitere Selektionskriterien auf dem Lehrstellenmarkt eine Rolle spielen.	Prof. J. Arpagaus	2006 - 2007	http://kalaidos-fh.ch/research/projects/57/
National Coalition Building Institute	Fairness für Jugendliche fremder Herkunft in der Schule und bei der Lehrstellensuche Junge Menschen, Lehrpersonen, Eltern, Lehrmeister u.a. erzählen über ihre Erfahrungen bei der Lehrstellensuche und Diskriminierung bei der Lehrlingsselektion.	NCBI	2004	www.ncbi.ch/aktuell_fairnessbuch.html

Swiss Forum for Migration and Population Studies	Le passeport ou le diplôme ? L'étude analyse si les difficultés que rencontrent les jeunes issus de la migration pour trouver un emploi se doivent à des qualifications inférieures ou à une pratique discriminatoire sur le marché du travail.	R. Fibbi B. Kaya E. B. & Piguet	2003	www.afpr.ch/pdf/afpr3570.pdf
Swiss Forum for Migration and Population Studies & Institut d'Etudes sociales IES (NFP 52)	Familie und Eingliederung von Jugendlichen aus der Migration In diesem Projekt wird die soziale Integration von Jugendlichen aus der Migration zu dem Zeitpunkt untersucht, in dem sie mit dem Eintritt ins Erwachsenenalter wichtige Übergänge in ihrem Leben überschreiten.	Dr. R. Fibbi Prof. C. Bolzman	2003 - 2006	www.nfp52.ch/d_dieprojekte.cfm?o=0&kati=0&Projects.Command=details&get=7
Universität Freiburg	Chancenungleichheit bei der Lehrstellensuche: der Einfluss von Schule, Herkunft und Geschlecht Bei gleichen Voraussetzungen und Qualifikationen haben ausländische Jugendliche eine viermal schlechtere Chance, eine Lehrstelle zu finden. Dies trifft insbesondere für Jugendliche aus den Balkanländern und der Türkei zu.	Prof. Dr. U. Haerberlin Dr. C. Imdorf Prof. Dr. W. Kronig	2004	http://edudoc.ch/record/3661/files/Haerberlin.pdf
Universität Basel	Herkunft oder Leistung? Analyse des Eintritts in eine zertifizierende nachobligatorische Ausbildung anhand der Daten des Jugendlängsschnitts Tree.	S. Hupka St. Sacchi B.E. Stalder	2006	http://tree.unibas.ch/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&file=fileadmin/tree/redaktion/docs/HupkaSacchiStalder2006.pdf&t=1247145260&hash=a8f0c0733a4a418ac6fc978de8eeb3ac
Universität Basel	Schulqualifikation und Berufsfindung Wie Geschlecht und nationale Herkunft den Übergang in die Berufsbildung strukturieren.	Dr. C. Imdorf	2002-2005	http://soziologie.unibas.ch/index.php?id=50
bbb productions	"Fair?" Lehrstellensuche im Kanton Zürich, Jugendliche aus Ex-Jugoslawien erzählen (DVD). Diplomarbeit an der Hochschule für soziale Arbeit, Zürich	Cornelia Bischoff Claudia Bolli Karin Buhcer Dziri	2003	

Jugendarbeitslosigkeit, Berufsbildung und Berufswahl

Institution	Inhalt/Thema	AutorInnen	Jahr	Link
Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug	<p>AMOSa-Studie „Jugendarbeitslosigkeit – Situationsanalyse 04 und Massnahmen für die Zukunft“</p> <p>Bericht der Konferenz START UPI, welche im August 2004 durchgeführt wurde und 130 Vertreter von Arbeitgebern und ihren Verbänden, Arbeitnehmern und ihren Verbänden, Volksschul-, Berufsbildungs- und Arbeitsmarktbehörden, betroffene Jugendliche und Berufsberater vereint hat. Der Bericht enthält Vorschläge von Massnahmen zur effektiveren und effizienteren Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit.</p>	Dr. E. Meins M. Morlok	2004	www.amosa.net/content-n18-sD.html
Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT)	<p>Lehrstellenbarometer</p> <p>Zeigt die aktuelle Situation und die Entwicklungstendenzen auf dem Lehrstellenmarkt kurzfristig auf. In repräsentativen Umfragen bei Unternehmungen und Jugendlichen werden die zentralen Merkmale der gegenwärtigen Situation erfasst und aktuell mitverfolgt. Der Lehrstellenbarometer wird jeweils im April und August erhoben.</p>	BBT	2x jährlich	www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung/0103/00321/index.html?lang=de
Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung	<p>Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft</p> <p>Im Projekt wird die Ausbildungsbereitschaft aller schweizerischen Betriebe im Rahmen der dualen Lehrlingsausbildung über den Zeitraum von 1995 bis 2005 analysiert. Im Zentrum der Analyse stehen dabei die Determinanten der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe.</p>	Dr. J. Schweri B. Müller	2007	www.ehb-schweiz.ch/de/forschungundentwicklung/projekte/Seiten/projektetails.aspx?entityid=11
Erziehungsdirektion Bern	<p>Projekt LEVA</p> <p>Die Studie untersucht verschiedene Formen von Lehrvertragsauflösungen im Kanton Bern und liefert Basisinformationen zu deren Entstehungsbedingungen und Folgen. Dabei wird die Weiterentwicklung von Massnahmen zur Prävention von Lehrvertragsauflösungen, zur Bewältigung von Lehrvertragsauflösungen und zur erfolgreichen Suche nach einer Anschlusslösung unterstützt.</p>	E. Schmid B.E. Stalder	2004 - 2008	www.erz.be.ch/site/index/fachportal-bildung/biev-index/biev-evaluationen/biev-leva.htm
Gemeinschaft für Sozialforschung ecce	<p>Transition Kanton Basel-Stadt</p> <p>Die Untersuchung beschäftigt sich mit den Problemen des Übergangs von der Sekundarstufe I in eine Berufslehre im Kanton Basel-Stadt.</p>	M. Schmid M. Storni	2004	www.ecce.ch/transition.htm

Haupt Verlag	Die systematische Zufälligkeit des Bildungserfolgs Theoretische Erklärungen und empirische Untersuchungen zur Lernentwicklung und Leistungsbewertung in unterschiedlichen Schulklassen.	Prof. Dr. W. Kronig	2007	www.haupt.ch/verlagsshop/oxid.php/sid/x/shp/oxbaseshop/cl/details/anid/9783258071565
Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik Zürich	Erfolgsfaktoren in der Berufsausbildung bei gefährdeten Jugendlichen Das Projekt fragt danach, welches die personalen und systemischen Ressourcen sind, welche die Jugendlichen unterstützen, den Übergang von der obligatorischen Schule ins Erwerbsleben erfolgreich zu absolvieren. Ein besonderer Fokus liegt bei den schwächeren Jugendlichen, welche in der Berufsfindung mit speziellen Schwierigkeiten konfrontiert sind.	Prof. Dr. K. Häfeli C. Schellenberg	2008 - 2009	www.hfh.ch/projekte_detail-n70-i843-sD.html
Jacobs Center for Productive Youth Development Universität Zürich (NFP 52)	COCON Der Schweizerische Kinder- und Jugendsurvey COCON ist ein interdisziplinär angelegtes Projekt, das wichtige Übergänge im Lebenslauf von Kindern und Jugendlichen (z.B. Schuleintritt, Oberstufenübertritt, Übergang in die Berufsausbildung und ins Erwerbsleben) sowie deren Beeinflussung durch den sozialen Kontext untersucht.	Prof. Dr. M. Buchmann, Prof. Dr. H. Fend	2004 - 2006	www.cocon.uzh.ch/
Landert Farago & Partner	Supported Employment – neue Wege der beruflichen Integration Im Panorama3/2006 publizierter Artikel über das Potenzial des Ansatzes der "begleiteten Anstellung" für junge Erwachsene.	A. Debrunner	2006	www.annelies-debrunner.ch/pdfs/ADo1_0606_Supported_Employment.pdf
Pädagogische Hochschule der Fachhochschule Nordwestschweiz	Familie-Schule-Beruf (FASE B) Die Längsschnittstudie untersucht, wie Kinder und Jugendliche in Schule und Familie vorbereitet werden müssen, damit sie optimale Startbedingungen im Berufsleben haben.	Prof. Dr. W. Herzog Prof. Dr. M. P. Neuschwander B. Rottermann M. Schenk	2002 - 2010	www.ph.fhnw.ch/ife/projekte/dspProjects.cfm?pkProjectTypeID=18,19
Universität Basel	Tree Studie Nationale Längsschnittstudie zum Übergang Jugendlicher von der Schule ins Erwachsenenleben. Im Zentrum der Untersuchung stehen die Ausbildungs- und Erwerbsverläufe nach Austritt aus der obligatorischen Schule.	Prof. M. Bergman Dr. S. Hupka-Brunner T. Meyer	2000 - 2012	www.tree.ch.ch/
Universität Bern, Forschungsstelle für Bildungsökonomie ffb	Lehrlingsausbildung - ökonomisch betrachtet: Ergebnisse der zweiten Kosten-Nutzen-Studie Das Buch stellt die Ergebnisse der zweiten repräsentativen Erhebung von Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus betrieblicher Sicht vor. Befragt worden sind rund 2400 ausbildende und mehr als 1800 nicht ausbildende Betriebe.	S. Mühlemann, S. C. Wolter, M. Fuhrer, A. Wüest	2007	www.gbv.de/dms/zbw/539894893.pdf

Universität Bern (NFP 43)	Jugendliche zwischen Schule und Berufsbildung Eine Evaluation bei Schweizer Grossunternehmen unter Berücksichtigung des internationalen Schulleistungsvergleichs PISA.	U. Moser	2004	www.ibe.uzh.ch/projekte/projektealt/evaluationen/nfp43_de.print.html
Universität Bern (NFP 43)	Berufswahlprozess von Jugendlichen das Projekt untersucht, wie schweizerische und ausländische Jugendliche den Übergang von der Schule in die Berufsbildung erleben und wie schulische Ausgangs- und Kontextbedingungen den Berufswahlprozess beeinflussen.	Prof. Dr. W. Herzog Prof. Dr. M. P. Neuenschwander, E. Wannack	2003	http://edu.unibe.ch/content/app/e1256/e1297/e1298/e1300
Verlag Terra-Cognita	Bei der Berufswahl benachteiligt? Strategien gegen strukturelle Benachteiligungen bei schweizerischen und ausländischen Jugendlichen. terra cognita (2), S. 30 - 34.	Walter Herzog Markus P. Neuenschwander Evelyne Wannack	2003	www.terra-cognita.ch/2/herzog.pdf



Swiss Academy for Development

Boezingenstrasse 71

CH-2505 Biel/Bienne

Phone +41 32 344 30 50

Fax +41 32 341 08 10

Web www.sad.ch

Email info@sad.ch