

Validierung von Lernleistungen

- ENTERPRIZE-Nominierungen – ab Seite 13
- Arbeitsmarktreform in Deutschland – Seite 21
- Projekt IIZ-MAMAC – Seite 23
- Arbeitsmarktstatistik – Seite 25
- SVB vor einer ungewissen Zukunft – Seite 31
- Lerntherapie ist mehr als Lerntechnik – Seite 33
- Genügen neun Schuljahre nicht mehr? – Seite 39



20 Jahre PANORAMA

Studienreise in die fremde Nähe

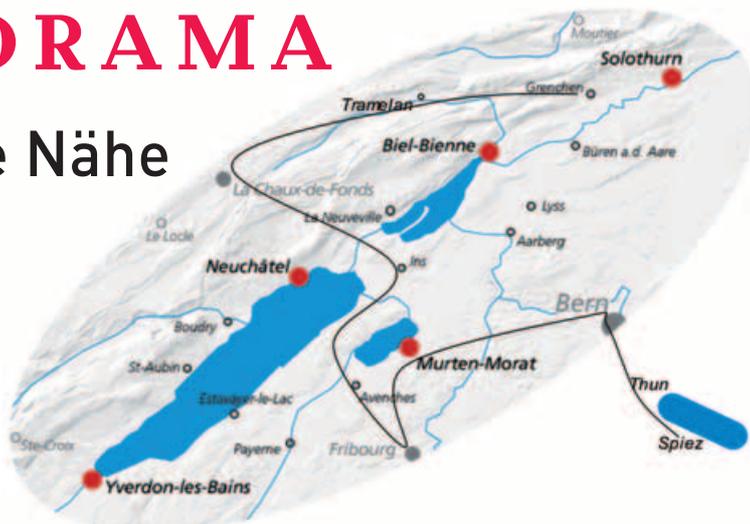
PANORAMA erscheint gegenwärtig im 20. Jahr. Aus diesem Anlass laden Herausgeber, Verlag und Redaktion in Zusammenarbeit mit der Weiterbildungsabteilung des Schweizerischen Verbandes für Berufsberatung (SVB) zu einer besonderen Studienreise ein:

Vom **23. bis 25. Oktober 2006** fahren wir in einem komfortablen Bus quer durch die Schweiz und besuchen interessante Stätten der Berufsbildung, der Berufsberatung und des Arbeitsmarktes. Unterwegs treffen wir führende Persönlichkeiten aus allen drei Bereichen, so zum Beispiel den neuen Präsidenten des Verbands Schweizerischer Arbeitsämter, Marc Genilloud. Ausserdem begegnen wir Leserinnen und Lesern von PANORAMA.

Zu unseren Stationen zählen das **Grenchner «Netzwerk»**, ein Qualifizierungsprogramm für Stellensuchende, das **Weiterbildungszentrum CIP in Tramelan**, das einzige vollständig zweisprachige Berufsinformationszentrum Europas, das **CIFOM**, ein Ausbildungszentrum in **La Chaux-de-Fonds**, das neue **BIZ in Bern**, das **SBB-Ausbildungszentrum Löwenberg**, die **Hotelfachschule Thun**, das **Metzger-Ausbildungszentrum in Spiez**.

FAHREN SIE MIT?

In kürzester Zeit erhalten Sie Einblick in aktuelle Entwicklungen und bewährte Modelle, haben Gelegenheit, Kontakte zu knüpfen,



und lernen eine Vielzahl von Fachleuten aus Berufsberatung, Berufsbildung und Arbeitsmarkt kennen.

Die Teilnahmegebühr beträgt einschliesslich Fahrt, Übernachtungen und Verpflegung CHF 680.–. Das Programm der Studienreise finden Sie unter www.panorama.ch/studienreise06, wo Sie sich auch gleich anmelden können. **Anmeldeschluss ist der 22. September 2006.**

Zu den Mahlzeiten werden jeweils Leserinnen und Leser von PANORAMA aus der Umgebung eingeladen. Soweit freie Plätze verfügbar sind, ist es auch möglich, nur einen Teil der Studienreise zu buchen.

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!
Herausgeber, Verlag und Redaktion

WORLDDIDAC Basel – der internationale Treffpunkt für Lehrpersonen aller Schulstufen, Erzieher/-innen und Weiterbilder/-innen, Händler und Hersteller. Vom 25. bis 27. Oktober 2006 erfahren Sie in Basel, wie Bildung, Unterricht, Lernen und Lehren optimiert werden können. Workshops, Seminare und Symposien vermitteln nebst brandaktuellem Wissen auch hervorragende Kontaktmöglichkeiten. Testen und vergleichen Sie das breite Angebot direkt an der WORLDDIDAC Basel 2006.

www.worlddidacbasel.com

Der Treffpunkt im Bildungsbereich

Die internationale Bildungsmesse | Messezentrum Basel

**WORLD
DIDAC
2006**
BASEL
25–27/10/2006



Medienpartner



die neue schulpraxis

seminar.INSIDE

mch messe schweiz

EDITORIAL

- 3 [Daniel Fleischmann](#)
Validierung: Wie anerkannt ist die «Anerkennung»?

DOSSIER:
VALIDIERUNG VON LERNLEISTUNGEN

- 4 [Ralph Thomas](#)
Validierung: Ein grosses Projekt erhält Konturen
- 6 [Kilian Schreiber](#)
Validierung und Weiterbildungsoffensive bei der Post
- 8 [Grégoire Évéquoz](#)
Welche Rolle spielt die Validierung von Berufserfahrung in der Schweiz?
- 10 [Elisabeth Häni](#)
Familien- und Freiwilligenarbeit

BERUFSBILDUNG

- 13 [ENTERPRIZE-Nominierungen:](#)
Das Lernfoyer der EB Zürich
Die Berufswahlplattform Solothurn creative solutions
- 19 [Berufsbildung in Kürze](#)
Lehrstellenkrise bald Vergangenheit? / Studie zur Ausbildungsbereitschaft / Frankreich: Initiative für Ausbildungsberatung / Kritik am Kopenhagen-Prozess

ARBEITSMARKT

- 21 [Simon Röthlisberger](#)
Arbeitsmarktreform in Deutschland
- 23 [Hans-Peter Burkhard](#)
IIZ-MAMAC vereinfacht Prozesse und verhindert Leerläufe
- 25 [Elmar Benelli](#)
Wie funktioniert das Arbeitsmarktstatistiksystem des seco?
- 29 [Arbeitsmarkt in Kürze](#)
Teilzeit weiter im Vormarsch / Löhne steigen kräftig / Gutes Zeugnis für Temporärarbeitsbetriebe
- 29 [Kurz gefragt](#)
Charles Bélaz, Manpower

BERUFSBERATUNG

- 31 [Res Marty](#)
SVB vor einer ungewissen Zukunft
- 33 [Daniel Fleischmann](#)
Lerntherapie ist mehr als Lerntechnik
- 37 [Berufsberatung in Kürze](#)
Trendwenden in der Berufsberatung / Kontroverse um Diagnostik-Koffer geht weiter / Suchmaschinen für den Durchblick im Weiterbildungsdschungel

SERVICE

- 38 Neue Publikationen
- 39 Ergänzende Hinweise zu den Aufsätzen, Impressum
- 39 [Emil Wettstein](#)
Schlusspunkt: Genügen neun Schuljahre nicht mehr?

Titelbild und Bilder im Dossier:
Frank Müller

Validierung: Wie anerkannt ist die «Anerkennung»?

Daniel Fleischmann



Vor zehn Jahren hat die Modularisierungs-Bewegung in der Schweiz ihren Anfang genommen. Anfang 1996 beauftragte das damalige BIGA die Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung mit der Durchführung von mehreren Pilotversuchen zur «Beruflichen Weiterbildung im Baukastensystem». Das Projekt stiess damals auf sehr viel Interesse: Bereits rasch sei der Druck, das System zu realisieren, sowohl von wirtschaftlicher wie politischer Seite laufend gestiegen, ist in Berichten zu lesen.¹ Einen ähnlichen Aufschwung erlebt in der deutschen Schweiz derzeit die «Validierung von Lernleistungen», wie sie inzwischen offiziell heisst. Sie hat die gleichen Ursprünge wie die Modularisierung und entwickelte sich in den 90-er-Jahren; in der Romandie ist sie schon seit vielen Jahren erprobt. Die Validierung von Lernleistungen ist ein «anderes Qualifikationsverfahren», wie es im neuen Berufsbildungsgesetz zumindest angeregt ist (Artikel 35 respektive Artikel 31 der Verordnung). Sie soll dazu beitragen, dass Personen, die über gute Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen, aber nie entsprechende formelle Ausbildungen absolviert haben, dennoch beruflich vorankommen können. Der Bund wird im Herbst Rahmenrichtlinien für die entsprechenden Verfahren in die Vernehmlassung gegeben (Seite 4f). Er befindet sich damit im Gleichschritt mit der europäischen Entwicklung; in Deutschland etwa begann Mitte Mai dieses Jahres die bundesweite Einführung des «ProfilPASS».

Ob sich die hohen Erwartungen erfüllen, die in die Dokumentierung und Anerkennung von nicht formell erworbenen Fähigkeiten gesteckt werden, bleibt allerdings abzuwarten. Erste Erfahrungen etwa der Fachstelle UND, die wir in unserem Dossier dokumentieren, zeigen, dass die «Anerkennung der Anerkennung» in den Personalabteilungen noch zu wünschen übrig lässt; so werde Familien- und Freiwilligenarbeit noch kaum als Lernfeld für den Beruf reflektiert.

Ein weiteres anspruchsvolles Aufgabenfeld bildet der mit dem Verfahren verbundene Anspruch, dass im Rahmen der Gleichwertigkeitsprüfung entdeckte Teildefizite schulisch nachholbar sein sollen. Die Idee ist bestechend, aber ihre Umsetzung wird nicht einfach sein. Fachleute weisen darauf hin, dass die Etablierung von Ausbildungen à la carte zwar nicht unlösbar sei. Aber sie sehen ein Mengenproblem: Werden sich in geeigneter Frist genügend Personen mit gleich lautenden Bildungsbedürfnissen finden, die zu einer Ausbildung zusammengefasst werden können? Und werden sie bereit sein, allenfalls längere Fahrten an zentrale Kursorte zu unternehmen?

Zehn Jahre nach dem euphorischen Start ist die Modularisierungsbewegung an gewisse Grenzen gelangt. Einer der Gründe dafür liegt darin, dass die Agentur Modula, die während einiger Jahre im Auftrag des BBT (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie) koordinierende Aufgaben innehatte, bis heute keine Nachfolge mit verbindlichem Mandat und Finanzierung gefunden hat. Möge «Validation des acquis» sich besser etablieren.

Fussnote auf Seite 39

NATIONALER RAHMEN ZUR VALIDIERUNG VON LERNLEISTUNGEN

Ein grosses Projekt erhält Konturen

Ralph Thomas

Die «Validierung von Lernleistungen» erlaubt Erwachsenen, die mindestens fünf Jahre Berufspraxis aufweisen, dort einen Abschluss, wo sie ohne formale Ausbildung beruflich tätig sind, ohne dass sie dafür einen klassischen Ausbildungsgang durchlaufen müssen. Weil die Gleichwertigkeit der Titel dabei zentral ist, ist ein nationaler Rahmen zur Validierung von Lernleistungen notwendig.

Die «Validierung von Lernleistungen»¹ erlaubt einer Institution oder einer Behörde, anzuerkennen, dass die Kenntnisse oder Kompetenzen, die jemand durch eine frühere, formale oder nicht formale Ausbildung oder durch Erfahrung erworben hat, denjenigen eines bestimmten Titels gleichwertig sind. Die Möglichkeiten dafür sind im neuen Berufsbildungsgesetz gegenüber dem alten Art. 41 erweitert und für die ganze Berufsbildung systematisiert. Ihre Auswirkungen sollen im Projekt «Validierung von Lernleistungen» geklärt werden. Es baut auf die Zusammenarbeit der Partner der Berufsbildung, Wirtschaft, Kantone und Bund. Angestrebt wird ein entwicklungssoffenes System, das in einem koordinierten Rahmen den Umsetzungspartnern die selbständige Durchführung überträgt. Angestrebt wird ein schrittweiser Aufbau des Systems, sodass in den Berufsbereichen mit hohem Bedarf die Umsetzung rascher vorangetrieben werden kann. Aus deren Erfahrungen sollen andere Branchen oder Regionen profitieren können. Um dabei das Vertrauen aller Beteiligten zu gewährleisten, ist eine hohe Transparenz wichtig.

ERPROBUNGSPHASE VON 2007 BIS 2009

Dieser nationale Rahmen ist nun grob vereinbart.² Er geht diesen Herbst in die Vernehmlassung. Ist er konsistent? Sind die Partner mit den Eckwerten der Umsetzung einverstanden? Führt er dazu, dass regional und national Projekte initiiert werden sowohl für Titel in der beruflichen Grundbildung wie auch der höheren Berufsbildung? Das sind die Hauptthemen der Vernehmlassung. Von 2007 bis 2009 folgt eine Erprobungsphase, in der das System weiterentwickelt wird. Das BBT (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie) garantiert die Qualität und Vergleichbarkeit der «anderen Qualifikationsverfahren» durch die Anwendung der ebenfalls zur Vernehmlassung vorgelegten Kriterien zur Anerkennung von Verfahren zur Validierung von Lernleistungen.

Mit der Validierung von Lernleistungen soll nicht der Wert der bewährten, formalen Ausbildungsgänge gemindert werden. Sie soll

vielmehr vermehrte Durchlässigkeit erlauben; unnötige Bildungsschleifen für bereits vorhandene Kompetenzen werden vermieden und damit auch unnötige Kosten. Nachholbildung ist lediglich für die fehlenden Kompetenzen erforderlich. Die verbindliche Vereinbarung unter den Partnern der Berufsbildung ist wichtig, um die Qualität und Vergleichbarkeit der zu entwickelnden Verfahren zu garantieren und die Gleichwertigkeit der Titel mit denjenigen der klassischen Ausbildungen zu gewährleisten.

WIE SOLL DAS FUNKTIONIEREN?

Das Verfahren zur Validierung von Lernleistungen wird in allen bestehenden Ansätzen in der Schweiz und im Ausland in verschiedene Phasen oder Ebenen mit spezifischen Verantwortlichkeiten unterteilt. Viele Modelle weisen vier Ebenen auf, so für Europa die CEDEFOP. Für Interessierte muss es möglich sein, sich nur auf einzelnen Ebenen zu bewegen oder sie in Folge alle zu durchlaufen. So wird die Ebene 1 «Information und Beratung» als ergänzende Massnahme bezeichnet, die während des ganzen Verfahrens je nach Bedarf beansprucht werden kann (Grafik).

Aus jeder Ebene entsteht ein Produkt oder ein Dokument, das den Zugang zur nächsten Ebene ermöglicht, aber auch nützlich ist, wenn das Verfahren nicht weitergeführt wird. Die Ebene 4 hat zwei Teile: Werden einer Kandidatin sämtliche erforderlichen Kompetenzen in der Lernleistungsbestätigung angerechnet (4a), ist der Weg zur abschliessenden Zertifizierung frei. Die Lernleistungsbestätigung ist ein offizielles Dokument; es nennt die Bereiche, in denen der Kandidat das Qualifikationsniveau erreicht hat und keine weiteren Nachweise oder Prüfungen mehr erbringen muss. Sie wird als Verfügung ausgestellt und ist rekursfähig. In den meisten Fällen werden fehlende Kompetenzen mittels Nachholbildung zu ergänzen sein, welche geprüft wird und bei Erfolg zur Zertifizierung führt. Entsprechende Bildungsangebote müssen von den Kantonen und den Oda aufgebaut werden. Es ist auch

möglich, sich fehlende Kompetenzen mittels weiterer Berufserfahrungen anzueignen, das Dossier zu ergänzen und es nochmals der Beurteilung (Ebene 3) vorzulegen. Die letzte Ebene 4b umschreibt den hoheitlichen Akt der für die Titelvergabe zuständigen Instanz. Sie umfasst auch den offiziellen Akt der Zulassung zu einer eidgenössischen Berufsprüfung oder höheren Fachprüfung.

ZU DEN EINZELNEN VERANTWORTLICHKEITEN

Grundsätzlich bleiben die Verantwortlichkeiten des Berufsbildungssystems gewahrt. Die Kantone haben eine wesentliche Rolle auf der Ebene 1 «Information und Beratung». Beratungsstellen – der Empfangspunkt ins Verfahren – ermöglichen Interessierten, ihre Chancen abzuschätzen, mittels eines anderen Qualifikationsverfahrens einen Titel, einen Ausweis oder eine Zulassung zu einer Ausbildung zu erhalten. Die Schweizerische Berufsbildungsämterkonferenz SBBK wird die Details zur Organisation und Finanzierung dieser Ebene klären. Die generelle wie die berufsspezifische Informationsaufbereitung sollen ab Anfang 2007 vom BBT, der SBBK und den OdA gemeinsam mit Fachpersonen an die Hand genommen werden.

Die nationalen und regionalen OdA werden in der Erarbeitung von zwei Dokumenten involviert sein, welche unabdingbar sind, um Lernleistungen validieren zu können: das Kompetenzprofil und die Bestehensregeln für einen bestimmten Beruf. Beide stützen sich auf den entsprechenden Bildungserlass und gelten als Instru-

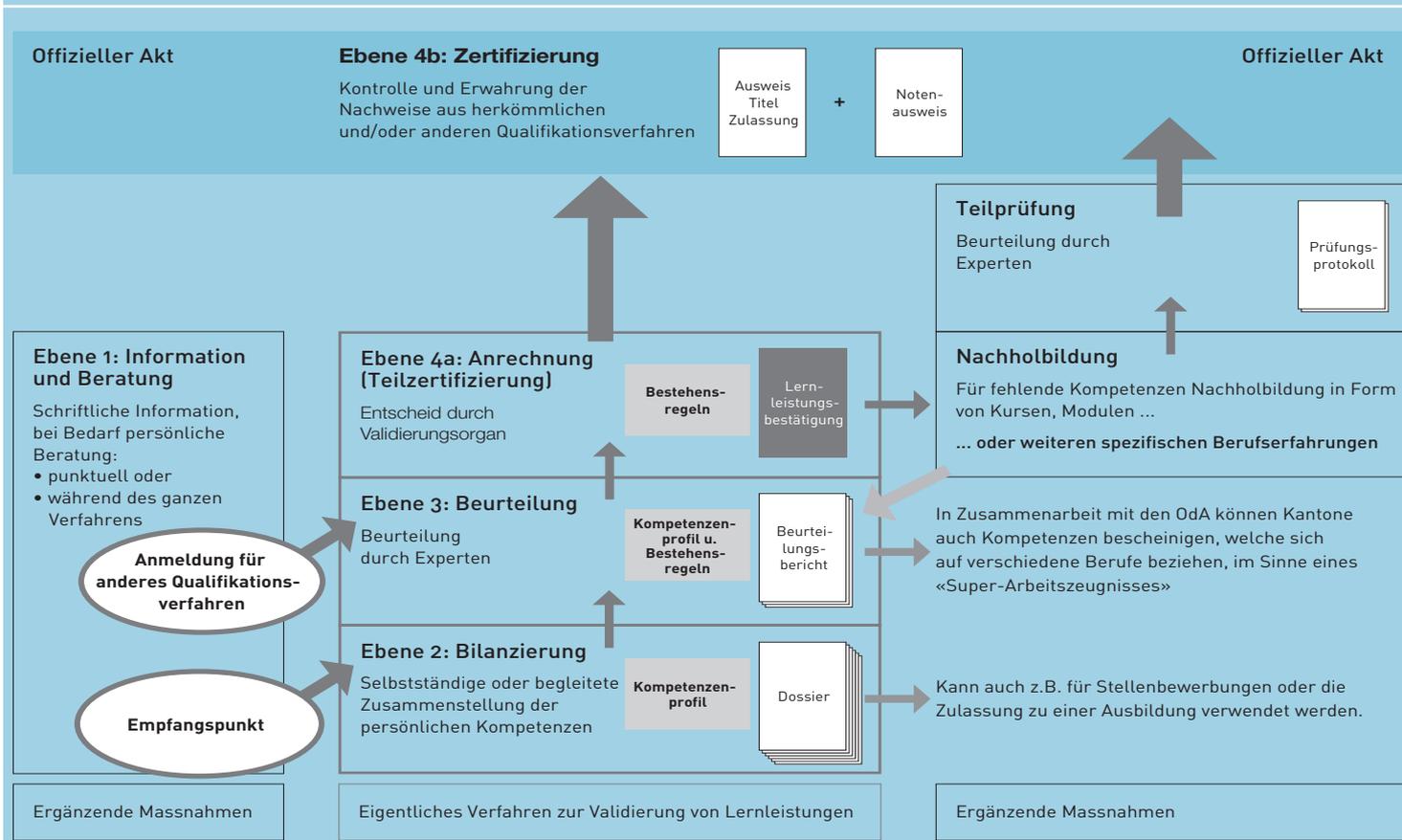
ment für die Beurteilung der Kandidaten. Die Frage der Anforderungen an Erwachsene im Bereich der Allgemeinbildung und mit welchen Instrumenten diese geprüft werden sollen, ist noch nicht abschliessend geklärt.

Das Kompetenzprofil ist ein Dokument, das auf der Basis der Bildungserlasse alle für einen Beruf erforderlichen Kompetenzen auflistet. Es soll dem Kandidaten ermöglichen, sich selber einzustufen (Selbstbeurteilung) und den Expertinnen zur Beurteilung dienen, ob das geforderte Niveau erreicht ist (Fremdbeurteilung). Bestehensregeln sind Vorschriften zum erforderlichen Mindestniveau in einem Qualifikationsbereich sowie zum Minimum aller Qualifikationsbereiche, die zur Erlangung eines Titels erforderlich sind. Das Beurteilungssystem muss so ausgestaltet werden, dass das Verfahren weder strenger noch grosszügiger ist als die klassischen Qualifikationsverfahren. Einen wesentlichen Qualitätsfaktor der Validierung von Lernleistungen ist die Vorbereitung der Expertinnen und Experten der Ebene 3 «Beurteilung». Ein Konzept für ihre Ausbildung liegt vor. Es geht davon aus, dass die neuen Verfahren mit Fachpersonen durchgeführt werden, die Erfahrung in den klassischen Prüfungen im entsprechenden Beruf besitzen. Gemäss Konzept umfasst die Ausbildung zwei Tage Präsenzunterricht.

[Fussnoten](#) sowie [Materialien zum Dossier](#) auf Seite 39.

[Ralph Thomas](#) leitet im Auftrag des BBT das Projekt «Validierung von Lernleistungen». Adresse: 14, rue de Fribourg, 2503 Biel, www.ralphthomas.ch

Die vier Ebenen der Validierung



VALIDIERUNG BEI DER POST

Auf neuen Wegen zum Berufsabschluss

Kilian Schreiber

Die Schweizerische Post bietet ihren Mitarbeitenden mit Monopolausbildung die Möglichkeit, ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis zu erwerben. Bestehende Bildungsleistungen werden angerechnet und danach massgeschneiderte Weiterbildungen angeboten. Das Verfahren wurde in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Berufsbildung und Technologie und weiteren Verbundpartnern entwickelt.

Das Anfang 2004 in Kraft getretene Berufsbildungsgesetz öffnet Erwachsenen den Zugang zu eidgenössischen Abschlüssen der Berufsbildung, indem ihnen auch berufliche oder ausserberufliche Erfahrungen und fachliche oder allgemeine Bildung, die sie ausserhalb eines üblichen Bildungsganges erworben haben, angemessen angerechnet werden. Wer nachweisen kann, dass sie oder er die für den Abschluss der Berufsbildung geforderten Kompetenzen bereits besitzt, muss nicht mehr eine ganze Ausbildung durchlaufen.

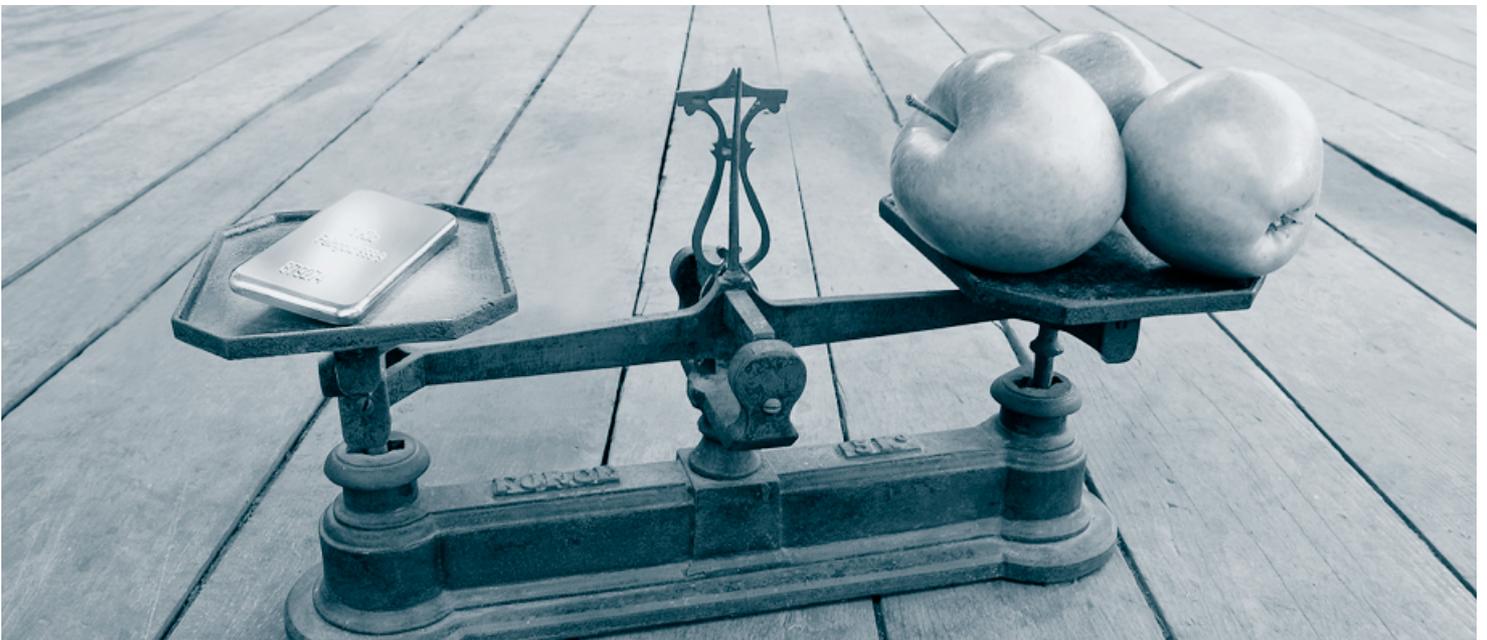
Das nationale Projekt «Plattform Validation des acquis» unter Federführung des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie (BBT) und des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco) hat sich

zum Ziel gesetzt, diese neuen Möglichkeiten zu fördern, zu begleiten und weiterzuentwickeln. Die Entwicklung des Projekts erfolgt auch mit Blick auf das europäische Umfeld, wo Transparenz und Durchlässigkeit in der Berufsbildung angestrebt werden (Kopenhagen-Prozess).

CHANCEN AUF DEM ARBEITSMARKT VERBESSERN

Die Schweizerische Post und das BBT haben ein gemeinsam finanziertes und getragenes Projekt lanciert, welches Mitarbeitenden der Post durch den Erwerb eines eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses (EFZ) ermöglicht, ihre Chancen innerhalb des Unternehmens, aber auch auf dem externen Arbeitsmarkt zu verbessern.

Gewogen und für gleichwertig befunden: In Validierungsverfahren bekommt Erfahrung einen neuen Stellenwert.



Vorerst beteiligen sich ausschliesslich Mitarbeitende aus der Logistik von PostMail (Briefzentren, Zustellung) am Projekt, später soll auch Mitarbeitenden am Schalter die Teilnahme gewährleistet werden.

Hintergrund des Engagements der Schweizerischen Post sind die Veränderungen im Umfeld des Unternehmens wie Marktöffnung und zunehmender Wettbewerbsdruck. Dadurch steigen die Anforderungen an die berufliche Mobilität und die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden.

Im Projekt von Post und BBT wurde ein kantonsübergreifendes Verfahren für die Anrechnung von Kompetenzen entwickelt. Um den Bedingungen in einem Grossunternehmen wie der Post gerecht zu werden, wurden neue Wege begangen. Ein wesentliches Element ist die so genannte kollektive Kompetenzenanrechnung. Das heisst im Klartext: Gewisse fachliche Kompetenzen werden denjenigen Post-Mitarbeitenden angerechnet, die bestimmte, genau definierte Funktionen im Logistikbereich wahrnehmen. Das Vorgehen unterscheidet sich von den anderen Qualifikationsverfahren, wie sie in der Romandie bereits umgesetzt werden. Diese basieren ausschliesslich auf einer individuellen Kompetenzerfassung und -überprüfung.

ERFAHRUNGEN AUS DEM PILOTPROJEKT AUSWEITEN

Seit Spätsommer 2005 erarbeiteten knapp 30 interessierte Mitarbeitende im Briefzentrum Genf und etwa 50 Mitarbeitende in Basel ein Dossier für die Anrechnung ihrer Kompetenzen. Neben einem Nachweis ihrer fachlichen Fähigkeiten im Logistikbereich findet sich in den Unterlagen auch das Ergebnis eines individuellen Assessments zu den Kenntnissen in der Allgemeinbildung. Im Spätsommer werden sie die rund einjährige Nachholbildung der fehlenden Kompetenzen abschliessen. Danach folgt die Schlussbeurteilung der Dossiers durch die Kantone und die Abgabe der Fähigkeitszeugnisse.

Das in diesem Pilotprojekt entwickelte Vorgehen wird im Teilprojekt «ValiTri» («Vali» steht für «Validierung von Bildungsleistungen»; «tri» für «centre de tri») auf alle 18 Briefzentren von PostMail ausgeweitet. Alle Kantone und Sprachregionen werden einbezogen. In einer ersten Phase sind Mitarbeitende zugelassen, die eine Monopolausbildung der Post oder ein 2-jähriges Fähigkeitszeugnis als Postangestellte mitbringen. Zu einem späteren Zeitpunkt wird die Anerkennung weiterer Vorbildungen geprüft.

In einem weiteren Teilprojekt «ValiDist» (Distribution) wird das in den Briefzentren erarbeitete Modell auf Zustellbotinnen und -boten übertragen. Diese Personen kennen erst seit wenigen Jahren eine dreijährige, BBT-anerkannte Berufslehre. In einer Zwischenphase absolvierte ein Teil der Mitarbeitenden die zweijährige Ausbildung zum Postangestellten. Die meisten unter ihnen verfügen aber lediglich über eine Monopolausbildung und somit über keinen eidgenössisch anerkannten Abschluss. Diese Zielgruppe wie auch die Postangestellten streben, analog den Teilnehmenden aus den Briefzentren, einen Abschluss als Logistikassistent oder Logistikassistentin an.

Ein weiteres Teilprojekt, «ValiDétail» (commerce de détail), umfasst schliesslich die Mitarbeitenden im Detailhandel. Dank des Projekts sollen sie ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis als Detailhandelsfachfrau/-mann erwerben können. Das ermöglicht vor allem den Mitarbeitenden am Schalter, ihre Qualifikationen zu verbessern. Voraussichtlich werden sich viele Absolventinnen der ehemaligen Monopolausbildung «Betriebsassistentin» für eine solche Nachholbildung interessieren.

Im Pilotprojekt hat das Schweizerische Institut für Berufspädagogik (SIBP) ein Validierungsverfahren für die Logistikmitarbeitenden in den Briefzentren entwickelt. Mittels einer Arbeitsanalyse und einem Vergleich der Inhalte der Monopolausbildung mit den Anforderungen des Modelllehrgangs für Logistikassistenten wird aufgezeigt, welche Kompetenzen im Hinblick auf diesen Abschluss anzurechnen sind und welche noch fehlen. Diese Expertise und das darauf basierende Anrechnungs- und Nachholbildungsverfahren wurden mit der Schweizerischen Vereinigung für Berufsbildung in der Logistik (SVBL), der Schweizerischen Berufsbildungsämterkonferenz (SBBK) und den betroffenen Pilot-Kantonen abgestimmt und vom BBT genehmigt.

WEITERBILDUNGSOFFENSIVE LÄUFT AN

Die übergeordnete Weiterbildungsoffensive der Schweizerischen Post dauert bis Ende 2008 und heisst ValiPoste. Die Post geht derzeit davon aus, dass etwa 3000 Teilnehmende vom Angebot profitieren werden, wobei sich zwei Drittel allein auf das Teilprojekt «ValiDétail» konzentrieren dürften.

Das Vorgehen im Hauptprojekt stützt sich auf das im Pilotprojekt entwickelte Modell und die daraus resultierenden Erfahrungen.

Eine Herausforderung besteht darin, alle beteiligten Akteure wie etwa die Post-internen Coachs oder kantonalen Expertinnen und Experten angemessen zu schulen und während des ganzen Projektes die Anliegen der Verbundpartner laufend einzubeziehen. Zu ihnen zählen neben den Organisationen der Arbeitswelt auch die Kantone und die Vertretungen des Bundes.

LAUFENDE VERBESSERUNGEN

Das Pilotprojekt wurde von einer externen Stelle evaluiert. Die Erkenntnisse fliessen direkt ins Hauptprojekt ein. Unter anderem werden die Kommunikationsmassnahmen besser koordiniert, die Teilnehmenden stufengerechter informiert, die Rollen einzelner Akteure geklärt und das Instrument zur Erfassung und Bewusstmachung der Kompetenzen besser auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden und die Anforderungen der Verbundpartner ausgerichtet. Das so weiterentwickelte Hauptprojekt ermöglicht erstmals einer grossen Gruppe von Erwachsenen mit sehr ähnlichen Kompetenzprofilen den Zugang zu einem eidgenössischen Abschluss über die Anrechnung von nicht formal erworbenen Kompetenzen. Besonders innovativ daran ist, dass als Basis für die dazu eigens entwickelten Verfahren und Instrumente eine Expertise über die kollektiv anrechenbaren Kompetenzen dient.

Kilian Schreiber ist Projektleiter der Schweizerischen Post, Abteilung Personal, Berufsbildung. Adresse: Viktoriastrasse 21, 3030 Bern.

BERUFLICHE QUALIFIKATION VON ERWACHSENEN

Welche Rolle spielt die Validierung von Lernleistungen?

Grégoire Evéquo

Wenn man die Bedeutung der Anerkennung informell erworbener Fertigkeiten in der Schweiz beschreiben will, muss man sich mit politischen, rechtlichen, methodischen und organisatorischen Aspekten beschäftigen. Eigentlich verfügen wir über die organisatorischen Strukturen, das Know-how und die Möglichkeiten zur Anerkennung solcher Fertigkeiten. Aber am Willen hapert es noch.

Im folgenden Beitrag wird in einem ersten Schritt die politische Situation analysiert und beurteilt, inwieweit die für Bildungs- und Qualifikationsfragen zuständigen Politikerinnen und Politiker auf nationaler und kantonaler Ebene gewillt sind, Instrumente zur Validierung informell erworbener Kompetenzen zu schaffen. Dann sind die gesetzlichen Grundlagen – das Bundesgesetz über die Berufsbildung und die kantonalen Gesetze – zu prüfen, auf die sich solche Instrumente stützen können. Und die beiden letzten Aspekte bilden die Entwicklung der Methode und ihre Umsetzung sowie die auf schweizerischer Ebene geschaffene organisatorische Struktur.

POLITISCH NOCH IMMER ZWEITRANGIG

Die Validierung informell erworbener Kompetenzen ist ein Mittel einer aktiven Erwachsenenbildungs- und Qualifizierungspolitik. Es ist erwiesen, dass Personen ohne Qualifikationen viermal so häufig arbeitslos sind (und auch lange Zeit bleiben) als qualifizierte Personen. Die Erleichterung des Zugangs zur beruflichen Qualifikation sollte daher beim Kampf gegen die Ausgrenzung besondere Priorität haben. Man kann sich des Eindrucks nicht erwehren, dass die Problematik der beruflichen Qualifikation Erwachsener in der Schweiz heute immer noch als zweitrangig betrachtet wird. Immerhin kann auf die Stellungnahme der Schweizerischen Erziehungsdirektorenkonferenz hingewiesen werden, die vor zwei Jahren Empfehlungen zur Weiterbildung veröffentlicht hat, die diesen Aspekt berücksichtigen. Die Validierung informell erworbener Fähigkeiten kann erst dann einen Platz im Bildungssystem finden, wenn zwischen den Sozialpartnern und dem Staat echter politischer Konsens über die Notwendigkeit der Qualifizierung von Personen ohne Diplom herrscht. In engem Zusammenhang mit diesem Thema stehen auch alle Fragen bezüglich der Arbeitskosten und der Rolle des Staates bei der Finanzierung der Erwachsenenbildung.

Der Begriff «Validierung informell erworbener Kompetenzen» wird weder im neuen Bundesgesetz über die Berufsbildung noch in der Vollzugsverordnung verwendet. Verfahren zur Berücksichtigung solcher Fähigkeiten fallen unter «andere Qualifikationsverfahren» (Artikel 33): «Die beruflichen Qualifikationen werden nachgewiesen durch eine Gesamtprüfung, eine Verbindung von Teilprüfungen oder durch andere Qualifikationsverfahren.» Diese anderen Verfahren werden in Artikel 31 der Verordnung definiert: «Als andere Qualifikationsverfahren gelten Verfahren, die in der Regel nicht in Bildungserlassen festgelegt, aber geeignet sind, die erforderlichen Qualifikationen festzustellen.» Der Gesetzgeber hat auf diese Weise den Rahmen sehr allgemein definiert und so die Basis für eine Validierung informell erworbener Kompetenzen geschaffen. Dies ist ein echter Fortschritt. Die Validierung ist weder im neuen Gesetz über die Fachhochschulen noch in jenem über die Universitäten vorgesehen.

In den kantonalen Berufsbildungsgesetzen wird die Validierung informell erworbener Kompetenzen noch nicht systematisch erwähnt. Eine ausdrückliche Nennung in den kantonalen Gesetzen ist aber wichtig, um diesen Verfahren echte Legitimität zu verleihen. Erst nach Ablauf der den Kantonen zur Anpassung ihrer Rechtsvorschriften eingeräumten Frist im Jahr 2008 wird man beurteilen können, welche Bedeutung die Kantone dieser Validierung beimessen.

EINE SEIT MEHREREN JAHREN ERPROBTE METHODE

Verfahren zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen haben sich in Europa seit Anfang der 90er-Jahre entwickelt. In der Schweiz gab es ab Ende der 90er-Jahre die ersten Versuche auf der Ebene des Fähigkeitszeugnisses (EFZ). 1999 unterstützte der Bund im Rahmen des Lehrstellenbeschlusses 2 in enger Zusammenarbeit mit dem Schweizerischen Baumeisterverband ein Projekt, das es Maurern und Maurerinnen ermöglichte, ihr Diplom

durch eine Evaluierung ihrer Berufserfahrung zu erwerben. 2000 wurde diese neue Möglichkeit auch in den Bereichen Hauswirtschaft und Dentalassistenten geschaffen. Andere Kantone schlossen sich an: Auf diese Weise kann man nun auch als Logistikkassistentin, Informatiker, Kauffrau oder Hauspfleger ein EFZ auf der Basis von Berufserfahrung erwerben.

Wie so oft in der Schweiz entstand diese Methode direkt vor Ort. Tatsächlich ist das schweizerische Berufsbildungssystem mit seiner starken Einbindung von Fachleuten des jeweiligen Berufs gut geeignet für eine Validierung informell erworbener Fertigkeiten. Diese Tatsache könnte der Schweiz auf diesem Gebiet rasch einen Vorsprung gegenüber ihren Nachbarländern verschaffen.

Das Bundesgesetz über die Berufsbildung sieht vor, dass der Bund die Bedingungen für die Qualifikationsverfahren festlegt. Das BBT hat daher eine nationale Plattform zur Validierung informell erworbener Kompetenzen errichtet und organisiert dieses Verfahren auf Bundesebene. Die geleistete Arbeit ist hervorragend. Die Kriterien der neuen Qualifikationsverfahren sind gut durchdacht und sollten es den Verbänden und Kantonen ermöglichen, rasch entsprechende Validierungsmassnahmen zu schaffen.

In der Schweiz existieren heute organisatorische Voraussetzungen, die eine Entwicklung von Projekten im Bereich der «anderen Qualifikationsverfahren», insbesondere der Validierung informell erworbener Kenntnisse, erleichtern. Es wurde Know-how zur Identifikation der Kompetenzen und ihrer Validierung entwickelt (www.validacquis.ch). Auch wenn dieses Know-how in gewissen akademischen Kreisen umstritten ist, so bewährt es sich doch seit geraumer Zeit und ist vom Bund aufgegriffen worden. Neue Gesetze auf nationaler und kantonaler Ebene ermöglichen die Einführung von Qualifikationsverfahren, die die Erfahrung berücksichtigen und aufwerten. Etwas mehr Zweifel haben wir wie erwähnt jedoch bezüglich des politischen Aspekts. Die Umriss einer aktiven Politik zur beruflichen Qualifizierung Erwachsener sind in der Schweiz noch immer kaum zu erahnen.

Grégoire Evequoz ist Generaldirektor des «office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue» des Kanton Genf; Adresse: Rue Prévost-Martin 6, Case postale 192, 1211 Genève 4. gregoire.evequoz@etat.ge.ch

Übersetzung: AHA Translations

Europa: «Mehr Rhetorik als Praxis»

Interview mit Burkart Sellin,
Senior-Bildungsexperte beim CEDEFOP

Die EU fördert über «gemeinsame Grundsätze» die Validierung von informellen Lernleistungen. Welche Ziele verbindet sie damit?
Es soll den Menschen in den Ländern ermöglicht werden, effektiv erworbene Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt geltend zu machen. Entscheidend soll also nicht mehr sein, wo, wie, wann und wie lange jemand etwas gelernt hat, sondern was er gelernt hat und kann. Die Zielsetzung steht in einem Zusammenhang mit der Förderung der Mobilität und des lebenslangen Lernens; beidem räumt die EU hohe Priorität ein. Die Anerkennung der Kompetenzen und ihre Vergleichbarkeit sollen auch über die nationalen Grenzen hinweg erleichtert werden.

Zielt die EU auf europäische Standards in diesem Bereich?

Nein. Die Umsetzung der Grundsätze ist Sache der Mitgliedstaaten und erfolgt freiwillig.

Welche Fortschritte wurden erreicht?

Die Umsetzung der Validierungsverfahren ist weniger weit als erhofft. Die Diskussion über das lebenslange Lernen ist von viel Rhetorik geprägt, die über Validierung ist es noch mehr. Dennoch zwei Hinweise: In Frankreich ist das Anrecht auf Kompetenzbilanzen durchgesetzt; das Schwergewicht liegt hier auf dem Nachholen von formalen Bildungen. In England und Irland zielt die «accreditation of prior learning» (APL) verstärkt auf den praktischen Einsatz im Beruf.

Wo liegen die Probleme der Umsetzung?

Bei Arbeitnehmern, Arbeitgebern und staatlichen Stellen gleichermaßen. Die Arbeitnehmer sind es oft nicht gewohnt, sich zu prüfen und prüfen zu lassen; sie nehmen das Instrument als Massnahme für Arbeitslose wahr. Die staatliche Seite bietet die Strukturen nicht an, die die Validierung zur Normalität werden lassen würden. Und die Arbeitgeber zögern bei der Mitfinanzierung und der Anerkennung der Verfahren und ihrer Ergebnisse.

Eine Knacknuss ist die Frage der Übertragbarkeit von nicht fachlichen Kompetenzen von einem Berufsfeld auf das andere. Haben die Länder der EU hier eine Lösung gefunden?

In den Ausbildungen wird tatsächlich oft nicht genügend spezifiziert, was die Teilnehmer denn wirklich lernen. Das erschwert es, Kompetenzen zu vergleichen. So haben wir keine Kenntnis darüber, ob ein Facharbeiter über weitergehende Soft Skills verfügt, wie sie dem Inhaber eines Bachelor ohne weitere Überprüfung allseits zugeschrieben werden. Ich erhoffe mir aber vom Kopenhagener Prozess Impulse in diese Richtung. In diesem Rahmen werden ein gemeinsamer Europäischer Qualifikationsrahmen (Bezugsrahmen für die Transparenz von Qualifikationen) und ein Leistungspunkte-System für die Berufsbildung entwickelt. Zudem gibt es Bestrebungen zur Einrichtung eines Kataloges, der berufliche, soziale und allgemeine Fähigkeiten als Ergebnis von Lernleistungen (Learning Outcomes) unabhängig von der Methode, Dauer und Art der Ausbildung beschreiben soll.

Burkart Sellin ist Senior-Bildungsexperte beim CEDEFOP (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung), welches die Europäische Kommission und Mitgliedstaaten der EU in ihrer Berufsbildungspolitik unterstützt. Er beschäftigt sich seit 1993 mit der Validierung von nichtformal erworbenen Fähigkeiten und leitete unter anderem mehrere Länderstudien. Er arbeitet z.Zt. an dem europäischen Qualifikationsrahmen und dem Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung in den entsprechenden Arbeitsgruppen der Europäischen Kommission mit. Kontakt: bs@cedefop.europa.eu. Für weitere Informationen: www.cedefop.europa.eu und www.trainingvillage.gr

FAMILIEN- UND FREIWILLIGENARBEIT

Vom Laufbahnhindernis zum beruflichen Erfolgsfaktor?

Elisabeth Häni

Wie können in der Familien- und Freiwilligenarbeit entwickelte Kompetenzen identifiziert, bewertet und beruflich anerkannt werden? Die Fachstelle UND hat dazu wissenschaftliche Grundlagen erarbeitet und ein Instrument entwickelt. Die Erfahrungen zeigen, dass einige Herausforderungen noch zu bewältigen sind. Die neuen Rahmenrichtlinien des Bundes können die Chancen verbessern.

Frauen und Männer mit Familienpflichten werden vom Arbeitsmarkt in den meisten Fällen mit weniger qualifizierter und schlechter bezahlter Teilzeitarbeit sowie mit geringeren Entwicklungschancen im Beruf benachteiligt. Um diese Situation längerfristig zu verbessern, hat die Fachstelle UND 1997 mit einer arbeitswissenschaftlichen Studie¹ erstmals das Qualifizierungspotenzial der Familien- und Hausarbeit untersucht und nachgewiesen, dass ein durchschnittlicher Familienarbeitsplatz mindestens so anforderungs- und belastungsreich ist wie zahlreiche qualifizierte Berufstätigkeiten. Entsprechend können in der Erziehungs-, Betreuungs- und Hausarbeit Fachkompetenzen und fachübergreifende Schlüsselkompetenzen informell erworben und entwickelt

werden. Die deutlichen Bewertungsunterschiede zeigten allerdings, dass je nach Familiensituation und Ausgestaltung der Tätigkeit die Art und das Ausmass des Qualifizierungspotenzials sehr unterschiedlich sind und es zudem oft am Bewusstsein dafür fehlt. Ein Kompetenznachweis ist deshalb unerlässlich.

SYSTEMATISCHE KOMPETENZERFASSUNG MIT IESKO

Aufgrund der Forschungsergebnisse entwickelte und erprobte UND das Instrument IESKO zur systematischen Erfassung von Schlüsselkompetenzen und publizierte ein Handbuch².

IESKO besteht aus drei Haupttools, die mit Hilfe eines EDV-Programms auf eine zu besetzende Stelle oder angestrebte Tätigkeit

Das Validieren von Lernleistungen hat mit Wertschätzung zu tun. Auch gesellschaftlich weniger anerkannte Fähigkeiten sollen etwas gelten.



angepasst werden können: Im ersten Schritt wird ein tätigkeitspezifisches Soll-Profil der Schlüsselkompetenzen erstellt. Im zweiten Schritt erfolgt die Zusammenstellung eines strukturierten Gesprächsleitfadens, anschliessend werden mit verhaltensbezogener Fragetechnik die personenspezifischen Kompetenzen identifiziert. Anhand einer Checkliste mit kompetenzspezifischen Auswertungskriterien wird im dritten Schritt durch den Soll-Ist-Vergleich beurteilt, inwieweit eine Person über die erforderlichen Kompetenzen verfügt.

Anders als vergleichbare Tools bezieht IESKO die ganze Lebens- und Arbeitssituation mit ein. Gemäss dem Grundsatz, dass Lernen überall möglich ist³, werden auch Schlüsselkompetenzen aus den ausserberuflichen Erfahrungsbereichen erfasst. IESKO stellt eine pragmatische Ergänzung zu herkömmlichen Tools für die Personalauswahl dar, bei welchen meistens die Erfassung von Fachkompetenzen im Vordergrund steht.

GUTE ERFAHRUNGEN – UND VIELE AUFGABEN

Die strukturierte Erfassung von Schlüsselkompetenzen mit IESKO ermöglicht laut Aussagen von Personalfachleuten eine systematische, klare und ganzheitliche Beurteilung. Sie trägt zur Transparenz von Auswahlprozessen und zur Einheitlichkeit des Vorgehens bei. Mit den von UND in Verwaltungen und Unternehmen durchgeführten IESKO-Schulungen werden Personal- und Linienverantwortliche für ausserberuflich entwickelte Kompetenzen sensibilisiert. Kompetenzen aus der Familien- und Freiwilligenarbeit werden vermehrt berücksichtigt und teilweise lohnwirksam, wenn sie für das Stellenprofil passen. Dieser Grundsatz wurde beispielsweise, nach mehrjähriger Erprobung einer adaptierten Version von IESKO, 2004 im Personalreglement der Stadt Bern verankert.

Instrument und Handbuch IESKO sind seit 2001 im Buchhandel erhältlich. Wie viele Personal-, Beratungs- und Bildungsfachleute bereits damit gearbeitet haben, lässt sich allein durch die Verkaufszahlen nicht belegen. UND schätzt die Anwendung aber als noch gering ein. In der Praxisarbeit mit IESKO werden einige Herausforderungen und weiterer Handlungsbedarf festgestellt:

- Die gesellschaftliche Geringschätzung der unbezahlten Arbeit sitzt individuell und institutionell tief. So gilt in der volkswirtschaftlichen Rechnung und in Begriffen wie «Work-Life-Balance» oder «Familie und Arbeit» (ein Politikbereich des Bundes) nur die Erwerbsarbeit als wertschöpfende Arbeit. Die Anerkennung von ausserberuflich entwickelten Kompetenzen setzt eine Verän-

derung von Einstellungen und Werthaltungen voraus und ist ein langwieriger Prozess, der Ausdauer und Beharrlichkeit erfordert.

- Familien- und Freiwilligenarbeit wird noch kaum als Lernfeld für den Beruf reflektiert. Das Bewusstsein für die darin entwickelten Kompetenzen muss weiter gefördert werden. Der individuelle Kompetenznachweis ist Voraussetzung für die institutionelle Anerkennung und Validierung. UND engagiert sich deshalb auch in der Begleitung von Portfolio-Prozessen.
- Schlüsselkompetenzen wie Planungs- und Organisationsfähigkeit, Flexibilität, Kommunikationsfähigkeit sind zwar fachübergreifend, werden aber immer in einem bestimmten fachlichen Zusammenhang entwickelt. Sie können oft nicht ohne Transfertraining in neue Arbeitszusammenhänge übertragen werden. Zur Frage des Transfers von Kompetenzen braucht es weitere Klärungen.
- Es gibt weder allgemein gültige noch abschliessende Definitionen von Schlüsselkompetenzen. Je nach Kontext kann beispielsweise «Flexibilität» etwas sehr Unterschiedliches bedeuten. Bevor ein Bewerbungsgespräch geführt werden kann, muss tätigkeitsbezogen definiert werden, was unter einem bestimmten Kompetenzbegriff zu verstehen ist. Betriebs- und funktionspezifische Anpassungen von IESKO sind notwendig. Zudem müssen die Reflexionsfähigkeit und die Sprachkompetenz für die personenbezogene Benennung von ausserberuflich entwickelten Kompetenzen gefördert werden.
- Dem Instrument IESKO haftet durch seine Entstehungsgeschichte das Image eines Gleichstellungs-Tools für Frauen an, obschon es für beide Geschlechter eingesetzt werden soll. In Zeiten des wirtschaftlichen Drucks werden Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in vielen Betrieben als Luxus betrachtet. Angesichts der demografischen Entwicklung dürften jedoch genderbewusste und familienfreundliche Unternehmen die Nase vorn haben.

RAHMENRICHTLINIEN DES BUNDES ALS CHANCE

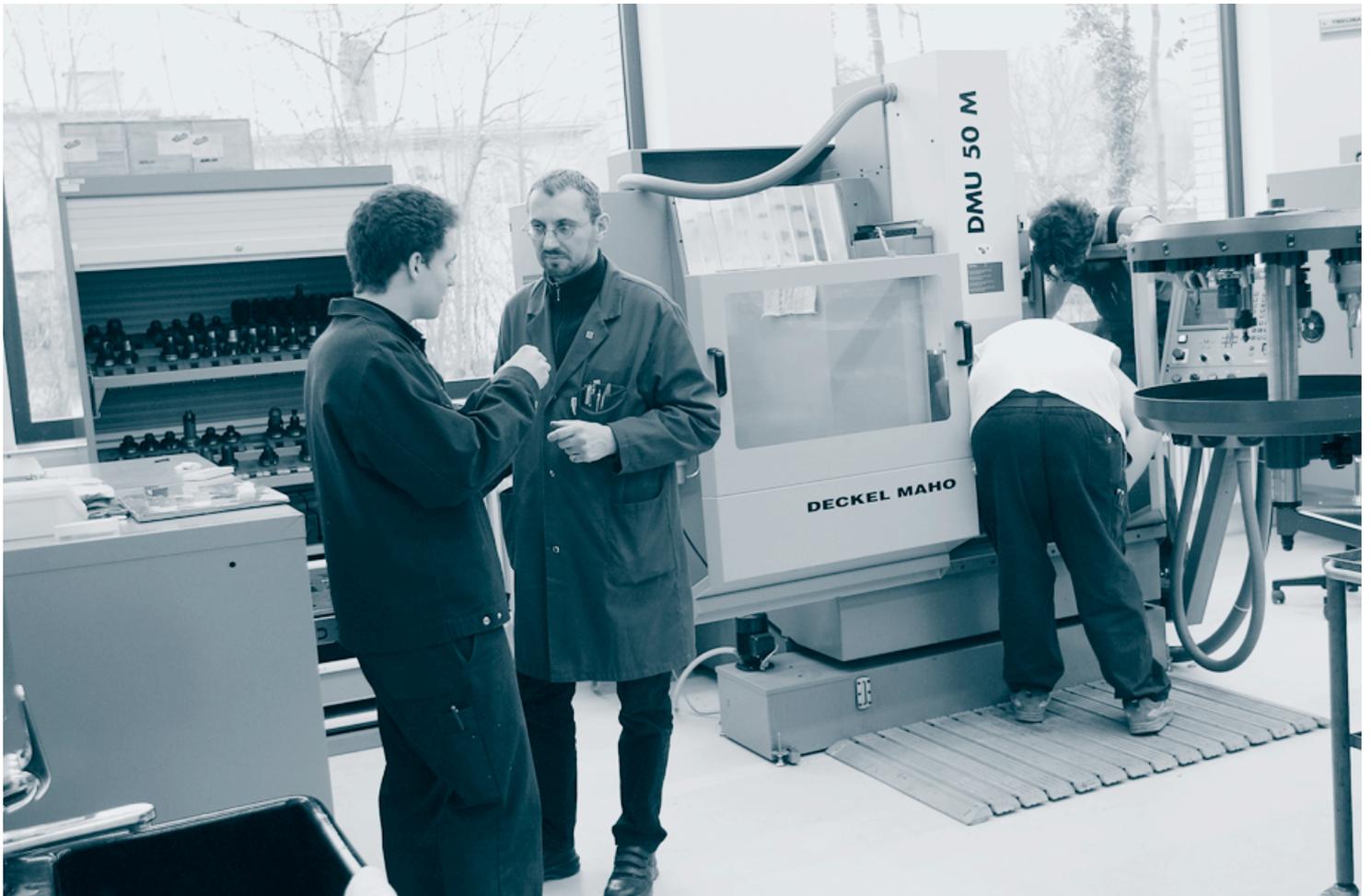
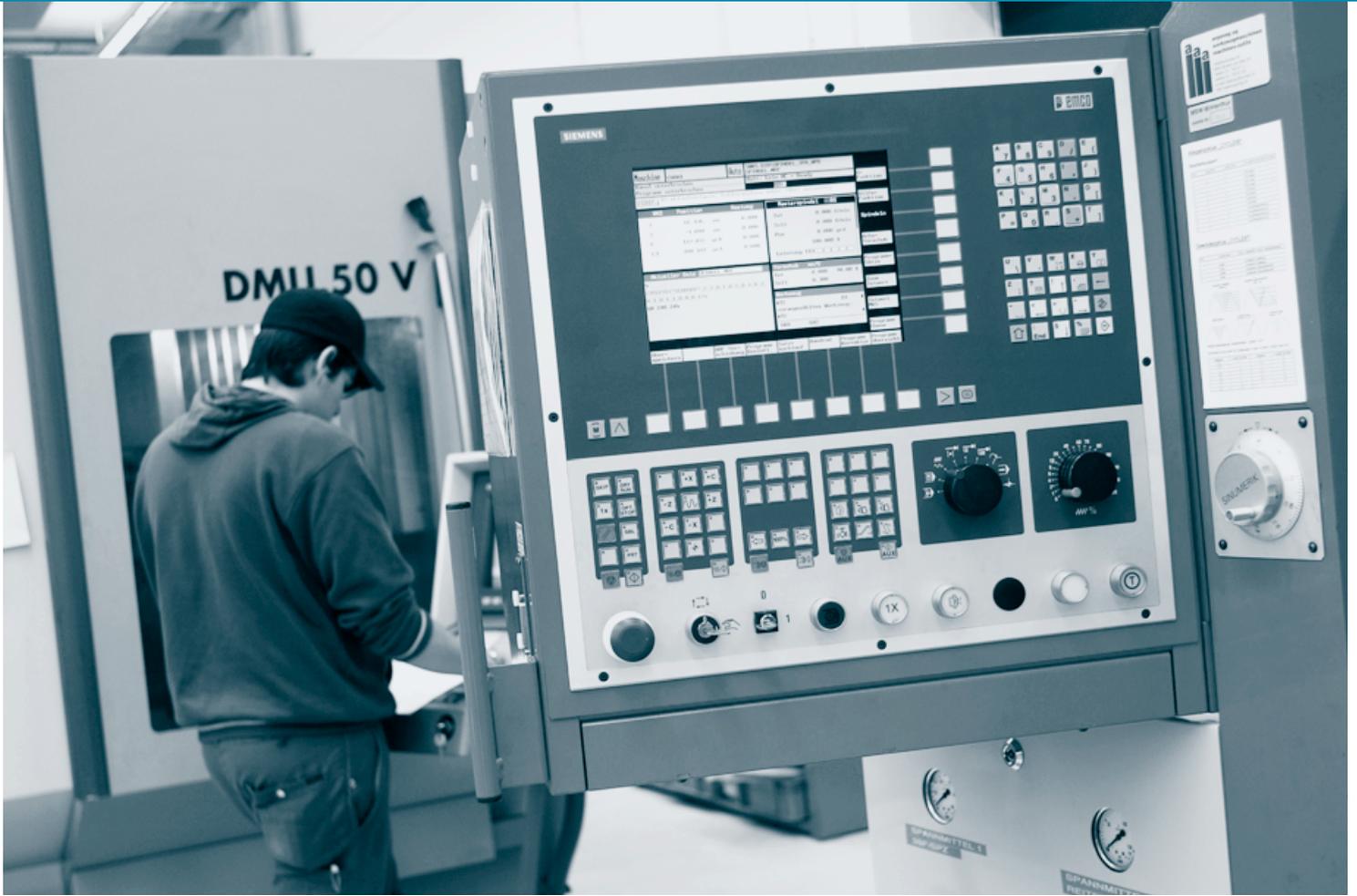
Artikel 9.2 des neuen Berufsbildungsgesetzes ermöglicht, dass «die ausserhalb üblicher Bildungsgänge erworbene berufliche oder ausserberufliche Praxiserfahrung... angemessen angerechnet» werden kann. Damit lassen sich künftig auch in der Familien- und Freiwilligenarbeit entwickelte Kompetenzen für die Zulassung zu Ausbildungsgängen/Abschlüssen berücksichtigen oder ausbildungverkürzend anrechnen. Erste Versuche sind im Gang. Wichtig wird sein, zwischen fachlichen und fachübergreifenden Kompetenzen zu unterscheiden und Letztere nicht nur in familiennahen Berufsfeldern (Gesundheit, Soziales, Hauswirtschaft) mit anerkannten Standards zu vergleichen und zu validieren. Mit der Entwicklung von sorgfältigen Verfahren zur Umsetzung der neuen Rahmenrichtlinien des Bundes kann das Bewusstsein für ausserberuflich entwickelte Kompetenzen auch in den Betrieben gefördert werden.

Fachstelle UND

IESKO wurde im Projekt «Sonnhalde Worb» entwickelt und 2002 in die «Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen» übergeführt. Die Fachstelle führt Beratungen, Bildungsangebote sowie praxisorientierte Projekte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch. Zielgruppen sind Unternehmen, Verwaltungen, Privatpersonen, Bildungs- und Beratungsinstitutionen, Verbände. Die Fachstelle wird vom Bund mit Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz unterstützt. www.und-online.ch

Fussnoten auf Seite 39

Elisabeth Häni, dipl. Erwachsenenbildnerin AEB, ist Leiterin des Bereichs Bildungsinstitutionen, Beratungsstellen, Verbände bei der Fachstelle UND. Adresse: Fachstelle UND, Postfach 6060, 3001 Bern, e.haeni@und-online.ch



NOMINIERUNG ENTERPRIZE: DAS LERNFOYER DER EB ZÜRICH

Auf der Suche nach zeitgemässen Lernorten

Daniel Fleischmann

Nicht alle Menschen, die sich weiterbilden wollen, haben Lust, einen «Kurs» zu besuchen. Die EB Zürich, kantonale Berufsschule für Weiterbildung, bietet ihren Besucherinnen und Besuchern neue Möglichkeiten zu lernen an. So besteht im Lernfoyer die Möglichkeit, selbstgesteuert zu lernen – aber mit kompetenter Lernbegleitung.

Wirkungsorientierung und Wertschöpfung sind in der Privatwirtschaft zunehmend wissensbasiert. Die Frage nach der Qualität der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist darum nicht nur eine Frage, mit der die Betroffenen konfrontiert sind, sie stellt sich auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht. Sie misst sich unter anderem an der Effizienz von Weiterbildung. Und hier sind Verschiebungen in der Beurteilung unübersehbar. «Traditionelle Lernformen sind nicht mehr immer erste Wahl», sagt Andreas Meier. Meier ist Co-Leiter des Lernfoyers der EB Zürich, nach eigenen Angaben mit 16 000 Kursteilnehmenden der grösste staatliche Weiterbildungsanbieter der Schweiz. Die veränderte Nachfrage hat diverse Gründe: Besonders gut ausgebildete Personen haben immer weniger Zeit, sich in Kursen organisiert weiterzubilden, und verfügen dank Internet über beste Selbstlernmöglichkeiten. Zudem neigen Menschen dazu, dann besonders gut zu lernen, wenn sie dort anknüpfen können, wo sie stehen: bei ihren Bedürfnissen, ihren Ressourcen und Lernmethoden. Das verlangt nach massgeschneiderten Bildungsmöglichkeiten.

MIT COMPUTERPLÄTZEN BEGANN ES

Die EB Zürich bemüht sich schon seit langem um adressatengerechte Bildungsangebote. In den 80er-Jahre realisierte sie den «Lerntreff» mit Computer-Arbeitsplätzen,

der in den 90er-Jahren von einer Vielzahl von Lernbegleitungsangeboten (Deutsch, Video, Web, Desktop-Publishing usw.) ergänzt wurde. Aufbauend auf diesen Erfahrungen etablierte die Schule vor einem Jahr im neu eröffneten Bildungszentrum für Erwachsene (biZE) einen grosszügigen Raum für selbstständiges Lernen und gab ihm den Titel «Lernfoyer» (www.lernfoyer.ch). Auf 260 Quadratmetern stehen rund 50 Arbeitsplätze sowie fest installierte und mobile Computer zum Ausleihen an der Theke zur Verfügung. In der Präsenzbibliothek finden sich Bücher, Nachschlagewerke und andere Lernmedien zum Selber-

ENTERPRIZE BERUFSBILDUNG

DREI NOMINIERUNGEN – DREI PORTRÄTS

Die Stiftung Enterprise hat mit PANORAMA einen Preis für Berufsbildung ausgeschrieben. Aus 20 Eingaben nominierte eine prominente Fachjury drei Projekte: die Juniorenfirma «creative solutions», das Lernfoyer der EB Zürich sowie das Coaching-Projekt «Berufswahlplattform» Solothurn. Wir porträtieren auf den folgenden Seiten diese drei Projekte; Prämierung und Bekanntgabe des Siegerpreises erfolgen am 28. September.

lernen. Und schliesslich sind im Foyer stets je nach Tageszeit und Nachfrage eine bis zwei Lernbegleiterinnen anwesend, die bereit sind, Auskünfte zu geben – insgesamt ein Team von derzeit 18 Personen, bestehend aus Kursleitern der EB Zürich.

Das Angebot des Lernfoyers ist breit. Interessierte Personen können gegen Entrichtung einer Gebühr das Grundangebot (Arbeitsplätze, Computer und Notebooks, Medien, kurze Orientierungshilfen) für ihr Lernvorhaben nutzen. Weiterbildungsteilnehmende haben einen Monat vor und nach ihrem Kurs freien Zugang zum erwähnten Grundangebot. Dann erlauben Lernateliers die Auseinandersetzung mit bestimmten Themen im Rahmen einer Lerngruppe. Und schliesslich bieten Kurz- und Spezialberatungen den Lernenden Coachings zu ihren individuellen Fragestellungen. Bei der Entscheidung, welches das geeignete Angebot ist, helfen die im Lernfoyer anwesenden Lernbegleiter und die zwei Weiterbildungsberaterinnen der EB.

SELBSTGESTEUERTES LERNEN

Den didaktischen Kern des Angebots bilden zweifellos die Lernateliers. Derzeit laufen zehn solche Foren mit Themen wie: digitales Bild, Drucksachen gestalten, Führung und Management, didaktisch handeln und denken oder Computerpraxis im Arbeitsalltag. Die Ateliers finden einmal pro

Woche während dreier Stunden statt und werden von einer Fachperson betreut. Interessierte können jederzeit einsteigen und bleiben so lange, bis sie ihr Ziel erreicht haben. Das verlangt von den Teilnehmenden die Bereitschaft zur selbstständigen Auseinandersetzung mit den vorhandenen Lehrmitteln. Und die Lehrkräfte müssen auf das Korsett eines vorbereiteten Kursablaufes verzichten und Berater oder Beraterin werden. Christoph Berg¹ charakterisierte diese Anforderungen wie folgt: «Lernerseitig sind beim selbstgesteuerten Lernen besonders die Frage der Lernmotivation und der kognitiven Lernstrategien von Bedeutung. Lehrerseitig gilt es zu klären, wie intensiv die Lerninhalte didaktisch vorstrukturiert werden (...)» Am erfolgreichsten sind nach Auskunft von Andreas Meier die Lernateliers im Bereich Computer und neue Medien; in diesen Angeboten sind je 10–20 Personen eingeschrieben, anwesend sind jeweils etwa zehn. Weniger Zuspruch erfahren pädagogische oder soziale Themen; sie sind didaktisch schwieriger umzusetzen. Das Lernatelier «Berufliche und persönliche Perspektiven» besuchen jeweils nur etwa fünf Personen.

WIR STEHEN ERST AM ANFANG

Mit ihrem Angebot hat die EB Zürich – nach Kenntnisstand der Verantwortlichen – schweizerisches Neuland betreten. Das Lernfoyer ist wie viele Innovationen in der Bildung noch nicht kostendeckend. Seit Mai dieses Jahres gehört es aber definitiv zum Programm der EB Zürich und wird ständig weiterentwickelt. So weist Andreas Meier darauf hin, dass das ursprüngliche Ziel, im Rahmen des Lernfoyers auch bildungsfernere Bevölkerungsgruppen für Weiterbildung zu gewinnen, noch viel Engagement und Arbeit erfordert. Meier begründet dies damit, dass gerade diese Personen an Kurse denken, wenn sie das Wort «Weiterbildung» hören. «Wir müssen geduldig bleiben. Im Grunde stehen wir erst am Anfang der Entwicklung zu einem nachfrageorientierten Weiterbildungsangebot.»

¹ Christoph Bern: *Selbstgesteuertes Lernen im Team*. Springer Medizin Verlag, Heidelberg 2006.

«So macht Lernen Spass»

Wie Stellensuchende ihr Know-how weitergeben können

PANORAMAM: Frau Blum-Rihs, wie sind Sie auf das Lernfoyer aufmerksam geworden?

Blum-Rihs: Eine Freundin hat mir davon erzählt, und im August 2005 habe ich in der Zeitung von der Neueröffnung gelesen. Während eines Computer-Einführungskurses habe ich das Lernfoyer dann zum ersten Mal genutzt. Nun bin ich für drei Monate eingeschrieben und komme regelmässig vorbei.

Sie bilden sich ganz alleine weiter?

Nein, es ist ja immer jemand da, der einen betreut und hilft. Dienstags von 14 bis 17 Uhr besuche ich das Lernatelier «Computerpraxis im Arbeitsalltag». Wir sind zu dritt, und ein Betreuer hilft uns, wenn wir Fehler machen oder nicht weiterkommen. Jeder von uns hat seine eigenen Interessen und Projekte. So kann ich meine Kenntnisse bestens vertiefen.

Woran arbeiten Sie im Lernfoyer?

Mich interessiert digitale Fotografie, wie man Bilder hinüberlädt, Augen retuschiert,



Madeleine Blum-Rihs, 70, Rentnerin, war Hörgeräteakustikerin mit eigenem Geschäft

individuelle Geburtstagskarten und Einladungen gestaltet oder Internet und E-Mail richtig nutzt. Mittlerweile beherrsche ich das schon recht gut.

Diese Lernmethode behagt Ihnen also?

Ja, sehr, das ist eine super Sache. Alle sprechen sich mit Vornamen an, und das ergibt eine sehr positive, freundliche Atmosphäre. Wenn jemand neu kommt, fühlt er sich sofort willkommen. Früher habe ich nie besonders gern gelernt. Das hat sich jetzt ins Positive gewandelt. Diese Freiwilligkeit hier im Lernfoyer ist eine ganz andere Basis: Ohne Druck und ohne Zwang – so macht Lernen Spass.

Interviews: Christian Kaiser

PANORAMA: Herr Messmer, wie nutzen Sie das Lernfoyer?

Messner: Ich nutze das Lernfoyer seit seiner Eröffnung im August 2005. Immer montags von 18 bis 21 Uhr habe ich das Lernatelier «Software-Entwicklung» besucht, um meine Anwenderkenntnisse der Web-Applikation PHP zu verbessern. Ich habe auch gern mein eigenes Wissen weitergegeben.



Jürg Messmer, 55, Webprogrammierer

Sie kommen also nicht nur zum Selberlernen?

Das ergibt sich automatisch; man hilft und lässt sich helfen. Die Leiterin eines Ateliers haben nicht immer für alle Zeit und können nicht immer alles wissen. In solchen Fällen springen dann die anderen Atelierteilnehmer in die Lücke. Das war für mich jedesmal ein spannender Abend, an dem man auch bekannte Gesichter treffen konnte.

Ihnen ist also der Austausch mit anderen wichtig, um zu lernen?

Ja, für mich ist das Lernfoyer auch eine Kontaktbörse. Das halte ich für eine ganz wichtige Funktion.

Bringen einen diese Kontakte auch beruflich voran?

Das gibts. In meinem Fall hat mir ein Kontakt aus einem Kurs zu einem Auftrag verholfen. Ohne die Lernmöglichkeiten im Lernfoyer und Lernatelier hätte ich meine Lernziele im Hinblick auf meine berufliche Entwicklung aber gar nicht erreichen können. Die Präsenzzeit in den Kursen allein reicht ja nicht aus, da muss man viel mehr investieren.

Haben Sie auf einen bestimmten Abschluss hin gelernt?

Für mich ist ein Abschluss irrelevant. Das Lernfoyer entspricht absolut meiner autodidaktischen Art zu lernen.

Stellenlose Kaderleute helfen bei der Lehrstellensuche

Daniel Fleischmann

610 Jugendliche der Solothurner Abschlussklassen hatten Anfang April 2006 noch keine Anschlusslösung. Die kantonale Berufsberatung kennt ihre Namen – und evaluiert systematisch, welche Form der Hilfe sie benötigen. Das Interventionsprojekt «Berufswahlplattform» mit integriertem Individual-Coaching ist eine davon. Das Besondere daran: Die Coachs sind stellenlose Kaderleute.

Die Idee, die «Berufswahlplattform» einzurichten, entstand 2004, in einer Zeit, als die Lehrstellen immer knapper wurden. 475 Solothurner Jugendliche hatten damals wenige Monate vor Schulabschluss noch keine Lehrstelle oder eine andere Lösung. Diese Zahl liess Renato Delfini, Leiter des Amtes für Berufsbildung und Berufsberatung, keine Ruhe. Denn Delfini war überzeugt, dass «viele Jugendliche eigentlich eine Lehrstelle finden könnten, wenn man sie nur besser führen würde». Unter dem Druck der Betriebsschliessung eines grösseren Arbeitgebers, von der auch viele leitende Angestellte betroffen waren, entstand die Idee, diese Führungsaufgabe stellenlosen Kaderleuten anzuvertrauen. Im April 2004 startete das Projekt nach sehr kurzer Vorbereitung.

WIE IST DAS COACHING ORGANISIERT?

Im Kanton Solothurn betreuen zwei Personalberatende der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) ausschliesslich Kadermitglieder. Sie haben die Aufgabe, mögliche Coachs auszuwählen und anzusprechen. Sie orientieren sich dabei an einem Anforderungsprofil, das Aussagen über erwünschte Kenntnisse und Persönlichkeit macht: höhere berufliche Qualifikation, Erfahrung in Lehrlingsbetreuung, Personalwesen oder Ausbildung und Interesse an Jugendlichen, Verhandlungsgeschick, positiv denkend usw.

Wer sich als Coach meldet, erhält eine zweitägige Schulung, in der das Berufsbildungssystem, die Dienstleistungen der BIZ, die Rolle der Coachs bei der Lehrstellensuche usw. erörtert werden. Kern der Aufgabe der Coachs ist es, die Jugendlichen bei der Lehrstellensuche zu unterstützen. Der Projekteinsatz findet von Mitte April bis Ende Juli statt. Zwei Coachs verrichten zentrale Dienste. Sie verfügen über einen Arbeitsplatz im BIZ Solothurn und sind zu Bürozeiten erreichbar. Eine ihrer Aufgaben ist es, alle Zeitungen von Solothurn und der angrenzenden Gebiete auf Stelleninsetrate durchzusehen.

Die Auswahl der Coachees, der Jugendlichen also, die in den Genuss einer Begleitung kommen, ist das Ergebnis eines anspruchsvollen Meldeverfahrens, in das sämtliche Abschlussklassenlehrkräfte des Kantons Solothurn einbezogen sind. Das sind zirka 190 Lehrkräfte für rund 2700 Schülerinnen und Schüler. An dezentralen Veranstaltungen werden die Lehrpersonen im April zunächst über die Berufswahlplattform informiert und erhalten dann die Aufgabe, mittels Fragebogen zu ermitteln, welche Schüler per Stichtag im April noch keine nachobligatorische Ausbildungen haben. Diese Jugendlichen werden dann durch die Berufsberatung angesprochen. Haben sie einen gefestigten Berufswunsch, erhalten sie ein Coaching. Ist die Berufs-

wahl noch nicht abgeschlossen, bekommen die Jugendlichen die Möglichkeit einer Einzelberatung. Renato Delfini zieht Bilanz: «Im Jahr 2004 nahmen wir von 475 als anschlusslos gemeldeten Personen 128 in ein Coaching auf, im Jahr 2005 waren es von 636 Jugendlichen 245. Das sind etwa 40 Prozent. Mit diesem Anteil rechnen wir auch dieses Jahr.»

DER ERFOLG HAT MEHRERE FAKTOREN

Der Erfolg des Projektes ist beeindruckend. 2004 erhielten 59 Jugendliche (46% der Coachees) eine Lehrstelle, im Jahr darauf waren es 159 (65%). 90 dieser Lehrstellen wurden erst dank des Einsatzes der Coachs (und unter Mithilfe des Lehrstellenförderers) geschaffen.

Diese guten Zahlen sind auf mehrere Faktoren zurückzuführen. Zum einen ist das Projekt – im Unterschied zu anderen Mentoringprojekten – ziel- und nicht prozessorientiert. Die Coachs haben also Strukturen zu geben und zu führen. Dann verfügen die Coachs in der Regel über ein gutes Netzwerk und Kenntnisse über die Lehrstellensuche. Sie sind zudem – im Unterschied zu ähnlichen Coaching-Projekten, an denen berufstätige Freiwillige beteiligt sind – flexibel und können relativ viel Zeit für ihre Aufgabe erübrigen. Renato Delfini rechnete aus, dass 2005 rund 1000 Arbeitstage aufgebracht wurden, etwa vier

Tage für jeden Betreuten also. Ein letzter Faktor schliesslich sind die Jugendlichen selber, die nur dann ins Projekt aufgenommen werden, wenn sie die Lehrstellensuche motiviert angehen wollen. Delfini: «Wir betreiben keine Rosinenpickerei. Aber wenn ein Jugendlicher Termine wiederholt nicht einhält, behelligen wir ihn nicht weiter. Wir müssen akzeptieren, dass es auch im Kanton Solothurn pro Jahr 50 bis 60 Jugendliche gibt, denen die getroffenen Massnahmen nicht helfen können.»

Renato Delfini ist mit Recht stolz auf sein Projekt; es ist auch das Ergebnis der guten Zusammenarbeit des Amtes für Berufsbildung und Berufsberatung, des Amtes für Wirtschaft und Arbeit und des Amtes für Volksschule und Kindergarten. Bereits haben sich mehrere andere Kantone näher für die «Berufswahlplattform» interessiert. Zug hat das Modell gar übernommen, nur dass es hier an Stelle von stellenlosen Kadermitgliedern Mitglieder des Kiwanis-Clubs sind, die als Coaches auftreten.

QUALITÄTSSICHERUNG

Eine gute Qualitätssicherung soll dafür sorgen, dass das Modell lebendig bleibt. Die derzeit 29 Solothurner Coaches treffen sich jede Woche einmal zum Informationsaustausch. Und pro Jahr gibt es eine grosse Tagung, an der Rück- und Ausblick gehalten wird. Eine Korrektur, die erforderlich war, betrifft den Kontakt mit den Lehrkräften, der noch verbindlicher gestaltet werden musste; viele Lehrpersonen hatten zwar die verlangten Fragebögen eingereicht, Mutationen am Status der Jugendlichen aber nicht mehr gemeldet. Das führte zu Leerläufen. Eine zweite Korrektur nahmen die Berufsberatenden selber vor. Im ersten Projektjahr verwiesen sie die Jugendlichen eher zurückhaltend an das Coaching. Erst danach hatten sie wirklich Vertrauen in die Fachkompetenz der Coaches gefasst. Und schliesslich ist die Zahl der Freiwilligen eher knapp. Die Suche von geeigneten Coaches, die jedes Jahr ausgetauscht werden, ist nicht einfach. Das dürfte sich nur ändern, wenn – ausgerechnet! – die Arbeitslosigkeit wieder steigt.

«Schade, dass man dafür arbeitslos sein muss»

Wie Stellensuchende ihr Know-how weitergeben können

PANORAMA: Frau Cardarelli, was motiviert Sie, Jugendliche zu begleiten?

Cardarelli: Ich arbeitete zuletzt als Erwachsenenbildnerin mit Arbeitslosen und absolviere zurzeit eine Ausbildung im Bereich Coaching. Ich kenne die Schwierigkeiten, die Menschen haben können. Als ich im RAV auf die Berufswahlplattform aufmerksam gemacht wurde, war für mich klar, dass ich mich hier einsetze. Die Jugendlichen von heute haben es viel schwerer als früher, eine Ausbildung zu finden. Man verlangt von ihnen sehr früh, sicher aufzutreten und Ziele zu formulieren.

Womit helfen Sie den Jugendlichen?

Ich Sorge dafür, dass Struktur in ihre Lehrstellensuche kommt. Ich verlange, dass Sie Protokolle über ihre Bemühungen erstellen und kontrolliere sie. Oder wir üben in Rollenspielen das Bewerbungsgespräch, oder ich begleite sie.

Spüren Sie Dankbarkeit?

Ja, unbedingt! Ich erlebe ganz herzliche Momente. Manche Jugendlichen rufen



Christina Cardarelli, 42, Erwachsenenbildnerin.

mich immer wieder an und erzählen von sich. Und ich erfahre Wertschätzung für unser Engagement vom Amt für Berufsbildung und Berufsberatung.

Was würden Sie am Projekt verbessern?

Schön wäre, wenn unser Engagement mit einer Verlängerung der Rahmenfrist nicht entlohnt, aber honoriert würde.

Welche Schwierigkeiten treffen Sie häufig an?

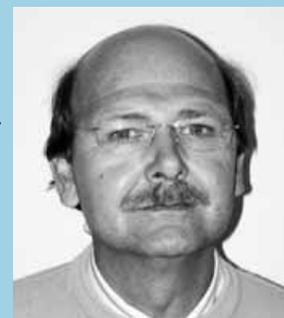
Am schwierigsten ist einfach, dass zu wenige Lehrstellen da sind für SchülerInnen aus der Oberschule und den Werkklassen. Schwierig sind aber manchmal auch die Elternhäuser.

PANORAMA: Herr Leuenberger, wie viele Jugendliche betreuen Sie zurzeit?

Leuenberger: Im Moment sind es zwölf, eine hohe Zahl. Aber jetzt ist Mitte Juni, und am 20. Juli sind Sommerferien. Sollen wir die Jugendlichen auf der Strasse stehen lassen?

Wovon profitieren Sie selber im Projekt?

Es gibt mir einen Teil des Selbstwertgefühls zurück, das ich durch den Stellenverlust eingebüsst habe.



Gerhard Leuenberger, 48, Betriebstechniker TS mit Nachdiplom Qualitätsmanagement, unterrichtet an einer höheren Fachschule

Haben Sie «schwierige Jugendliche»?

Natürlich gibt es Jugendliche, die sich nicht ideal verhalten. So hat kürzlich einer meiner Coaches den Test «Multi-Check» verschlafen. Da ich mit den Jugendlichen terminlich festgehaltene Standortbestimmungen durchführe, kann ich gewisse Ungeschicklichkeiten eliminieren. Nach meinem Befinden ist vor allem das Umfeld der Jugendlichen teilweise schwierig.

Wie haben Sie auf den Jugendlichen mit dem «Multi-Check» reagiert?

Ich habe ihn zu mir nach Hause eingeladen und ihm gesagt, dass ich mich von ihm nicht ernst genommen fühle. Dann forderte ich ihn auf, sofort und in meiner Anwesenheit bei dem Verantwortlichen des Tests anzurufen, sich zu entschuldigen und einen neuen Termin zu vereinbaren. Zwei Wochen später hat er den Check mit einem Glanzresultat bestanden – und mir gedankt für meinen Nachdruck.

Was würden Sie am Projekt ändern?

Ich möchte zunächst den Hut ziehen vor dem Amt, das dieses Projekt initiiert hat. Da ist enorm viel Professionalität drin! Vielleicht würde ich die Frist verlängern, in denen Coaches tätig werden können. Die Anstellung von ganzjährig tätigen Fachleuten wäre meines Erachtens sinnvoll.

Vom Sinn, das Rad immer wieder neu zu erfinden

Daniel Fleischmann

In der Schweiz existiert vielleicht ein Dutzend Juniorfirmen¹. Juniorfirmen sind ganz von Lernenden im Rahmen ihrer Berufsbildung betreute Unternehmungen. creative solutions, gegründet im Jahr 2002, ist eine von ihnen. Sie dürfte dieses Jahr erstmals die Gewinnschwelle erreichen.

Alles begann damit, dass einer ein waches Auge und der andere ein offenes Ohr hatte. Schon seit vielen Jahren verfügt der Winterthurer Textilmaschinenbauer Rieter über eine eigene Konstruktionsschule. Die Möbel dieser Räume sind «Marke Eigenbau» – Lehlingswerke von ungewöhnlicher Form und Gestaltung. Irgendwann erregte diese Ausstattung die Aufmerksamkeit von Jost Sigrist, damals Leiter der Blechtech – und inspirierten ihn und Willi Tschudi, Ausbildungsleiter der Konstrukteure. Warum nicht diese Möbel in grösseren Serien herstellen, in eigener Verantwortung der Jugendlichen? Willi Tschudi erinnert sich: «Damals, vor vier Jahren, wurde zunehmend von interdisziplinärem Unterricht, von prozessorientiertem Lernen, gesprochen. Wir wollten damit endlich Ernst machen.» Die Idee für creative solutions war geboren.

DREI NEUE PRODUKTE PRO JAHR

creative solutions, das sind jeweils einige Jugendliche im letzten Lehrjahr, ein jährlich neues Team also; derzeit Nadja Dünki und Steven Bächler (kaufmännische Grundbildung, 3. Lehrjahr) sowie Franzis-

ka Felix und Michael Rüedi (Konstrukteur/in im 4. Lehrjahr). Sie sind für ein Jahr für die Führung ihrer Firma verantwortlich, die Wohnaccessoires aus Metall konstruiert, produziert und vertreibt. Zum Verkauf stehen etwa eine Magnetwand, Kerzenständer oder Schuhablagen, wobei das Sortiment ständig ändert. Mindestens drei neue Produkte soll jedes frische Team kreieren und auf den Markt bringen; nur so ist sichergestellt, dass die Juniorfirma auch ein Ort des Lernens bleibt. Das Entwickeln von neuen Ideen, das Abklären der Kundenwünsche, die Berechnung der Produktionskosten, die Konstruktion von Prototypen, die Zusammenarbeit mit externen Firmen, die Suche nach neuen Zwischenhändlern – in all diesen Bereichen können die Lernenden Erfahrungen sammeln. Es macht eben doch Sinn, das Rad immer wieder neu zu erfinden.

Dass creative solutions ein Lernort bleibt, dafür sorgt zudem Ausbildungsleiter Willi Tschudi. Tschudi ist mit Martin Folini, Leiter der Rieter Spun Yarn Systems, für creative solutions verantwortlich. In den Anfangsmonaten nimmt Tschudi jeweils an den wöchentlichen Sitzungen des Teams teil, nach einem Vierteljahr noch sporadisch. Hier macht Tschudi manchmal eine didaktische Klammer auf – etwa dann, wenn die Grundfunktionen einer Firma erklärt oder die Wertschöpfungskette erläu-

tert werden muss. Tschudi hat auch schon externe Fachleute eingeladen; im vergangenen Jahr fand an zwei Halbtagen eine Verkaufsschulung statt.

FORM DER BEGABTENFÖRDERUNG

creative solutions ist ein Projekt der Begabtenförderung. In Frage kommen dafür nur motivierte Jugendliche, die es sich auch leisten können, in der Schule einen Gang zurückzuschalten. Die vier Teammitglieder engagieren sich voller Elan, wie sie betonen. Nadja Dünki: «Besonders das Weihnachtsgeschäft, die Zusammenarbeit mit einem Künstler («meets art») und die Vorbereitung von Messen hat uns komplett absorbiert. Teilweise zogen wir einen weiteren Lernenden für die Arbeit hinzu.» Dieser Einsatzwille ist denn auch eines der Selektionskriterien, an denen die vier Jugendlichen ihr Nachfolgeteam messen werden. Auch diese Auswahl fällt in ihre Zuständigkeit. Als erstes Team verlangten sie sogar schriftliche Bewerbungen!

Elitär ist creative solutions dennoch nicht. Nur zwei der vier im Team absolvieren die Berufsmatura, und alle gehen sie mit den übrigen Lernenden in die Mittagspausen. Fast noch erwähnenswerter ist zudem die Tatsache, dass Rieter nicht nur über ihre Juniorfirma kreative Wege in der beruflichen Grundbildung geht. So erhalten alle angehenden Konstrukteurinnen und Kon-

¹ Eine Übersicht bietet eine Darstellung von Emil Wettstein; sie ist abrufbar unter www.bbprojekte.ch/files/taetigkeit/information/04c_JF_Resume.pdf sowie www.bbprojekte.ch/files/taetigkeit/information/verweise.pdf

strukturen im 2. Lehrjahr die Aufgabe, ein Projekt zu erarbeiten, das sie zur Zusammenarbeit mit anderen Berufen zwingt. Franziska Felix entschied sich damals für eine «technische Spielerei» im Bereich Magnetismus. Diese sollte mindestens drei Jahre laufen. In diesem Zusammenhang entdeckte sie, dass ein Liter der Flüssigkeit «Ferrofluid» in Europa 2000 Franken kostet, in den USA aber nur 200.

KEIN «LERNENDENBONUS»

Nach einigen mageren Jahren, die finanzielle Löcher hinterliessen, welche Rieter stopfte, durfte creative solutions im ablaufenden Geschäftsjahr (Beginn August) den Break Even erreichen. Diese Leistung ist umso bemerkenswerter, als das Team neben dem Alltagsgeschäft auch das erwähnte Projekt «meets art» bewältigen musste, in dessen Rahmen zwölf verschiedene Kunstobjekte entstanden. Die Zusammenarbeit mit dem Künstler und den produzierenden Anlagen- und Apparatebauern, dem Polymechaniker, Elektromonteur und Informatiker, die Planung der Vernissage, die Abwicklung des Verkaufes – das alles verlangte von den Jugendlichen einen enormen Einsatz.

Bei ihrer Arbeit können die Jugendlichen auf keinen besonderen Goodwill zählen, wie sie betonen. Natürlich ist die eine oder andere Firma bei der Entwicklung von Prototypen oder bei Versuchen ein wenig kulanter, aber bei der Preisgestaltung hören die Nettigkeiten auf. «Besondere Rabatte habe ich noch nie erlebt und auch nicht verlangt», sagt Nadja Dünki. Selbst der Zwischenhandel wirbt nicht besonders mit dem Label «Juniorfirma»!

Das entspricht ganz dem Denken von Willi Tschudi. Er erkennt in den Juniorfirmen eine wichtige Entwicklungsmöglichkeit für die Berufsbildung. «Die Jugendlichen brauchen echte Situationen, um zu lernen. Juniorfirmen geben ihnen dazu die Möglichkeit. Sie zwingen sie, interdisziplinär, vernetzt zu denken.» Inzwischen ist die Anerkennung für das Projekt auch in der Geschäftsleitung gross. An der Vernissage von «meets art» sprach kein Geringerer als Hartmut Reuter, Vorsitzender der Konzernleitung.

«Enorm viel gelernt»

Zwei der vier Teammitglieder von creative solutions geben Auskunft

PANORAMA: In einem Buch über Juniorfirmen heisst es, dass die Lernenden stets vor komplexe Aufgaben gestellt werden, «die sie zunächst nicht lösen können».

Fühlten Sie sich oft überfordert?

Dünki: In zeitlicher Hinsicht ja. Um Neujahr herum habe ich zu viel gearbeitet, ich bin da an meine Grenzen gekommen. Mir fällt es schwer, Prioritäten zu setzen und eine Arbeit auch mal liegen zu lassen. Aber ich lerne es.

Sie sind sehr motiviert in dieses Projekt gegangen. Gab es auch Ablöser?

Eine Zwischenhändlerin bestand auf sehr unangenehme Weise auf einem Rabatt von 50 Prozent. Sie behauptete, das sei ihr vom alten Team so versprochen worden. Das traf nicht zu, wie ich herausfand. Nach unzähligen Telefonaten und Briefen gewährten wir den Rabatt, obwohl 40 Prozent üblich sind. Wir werden mit dieser Kundin nicht weiter zusammenarbeiten.

Wo sehen Sie persönlich den grössten Lerneffekt aus creative solutions?



Nadja Dünki ist im 3. Lehrjahr der kaufmännischen Grundbildung.

Im persönlichen Bereich. Ich trete selbstsicherer auf, früher war ich viel abwartender. Es braucht Mut, um an einer Messe mögliche Kunden anzusprechen. Mein persönliches Umfeld spricht mich auch immer wieder auf diese Veränderung an.

Berufsfachschule und Lehrbetrieb sollen ja möglichst gleichzeitig ähnliche Themen behandeln. Eine Juniorfirma hat aber einen ganz anderen, nicht definierten Lehrplan. Machte das Probleme?

Im Gegenteil. Ich hatte oft viel stärker als die anderen das Gefühl, dass die Themen in der Schule auf meine aktuelle Tätigkeit Bezug nehmen. In der Übungsfirma kamen immer alle Themen gleichzeitig dran.

PANORAMA: Was haben Sie bei creative solutions gelernt, was Sie im 4. Lehrjahr sonst nicht gelernt hätten?

Felix: Enorm viel. Ich habe gelernt, wie man eine Firma führt. Jetzt weiss ich, wie Kosten- oder Zeitdruck zustande kommt, ich denke viel ganzheitlicher als vor einem Jahr. Zudem bin ich bei der Konstruktion einiger Kunstobjekte im Rahmen von «meets



Franziska Felix, Konstrukteurin im 4. Lehrjahr

art» an meine technischen Grenzen gestossen. Die Zeichnungen waren teilweise so komplex, dass das Programm zwanzig Minuten zur Speicherung benötigte. Schliesslich machte ich nähere Bekanntschaft mit anspruchsvoller Oberflächenbehandlung. Im Maschinenbau interessiert selten, ob zum Beispiel eine eloxierte Oberfläche gelblich schimmert oder schön silbern glänzt. Jetzt weiss ich, welche Probleme beim Eloxieren oder Verchromen auftreten können. Ich habe dafür eigenständige Recherchen unternehmen müssen.

Bietet die Firma Rieter überhaupt Oberflächenbehandlungen an?

Nein, dafür mussten wir externe Firmen suchen – und Kostenvergleiche anstellen. Wir dürfen grundsätzlich sogar mit Konkurrenten von Rieter zusammenarbeiten. In einem Fall probierten wir einen tschechischen Hersteller aus, allerdings ohne den erwünschten Erfolg.

Haben Sie für das Projekt Freizeit geopfert?

Manchmal schon, aber meine Freundschaften haben darunter nicht gelitten.

Wie geht es mit der Berufsmatura?

Gut, ich hoffe, die BM mit einer Fünf abschliessen zu können. Ich möchte gerne an einer Fachhochschule Maschinenbau oder Wirtschaftsingenieurwesen studieren.

Lehrstellenkrise bald Vergangenheit?

Anfang 2006 publizierte das Bundesamt für Statistik (BfS) Szenarien für die Lehrstellenentwicklung bis 2014 (www.bbaktuell.ch/pdf/bba3287.pdf). Sie lassen in allen zertifizierenden Bildungswegen eine Zunahme der Anzahl Schülerinnen und Schüler bis 2008 erwarten und danach eine Abschwächung von 5 bis 8% bis 2014 (in der Berufsbildung sogar von 7 bis 11%). Damit wäre die Zahl der Lernenden wieder beim Stand von 2002-2003 angelangt. Die Entwicklung werde allerdings nach Regionen «sehr unterschiedlich» verlaufen, so das BfS.

Diese Botschaft hat sich da und dort zur Aussage verkürzt, dass die Lehrstellensituation im Jahr 2008 «kippen» und aus demografischen Gründen eine Zeit kommen werde, «in der wir viele Lehrstellen nicht mehr besetzen können» (Bundesrätin Doris Leuthard). Der Auto Gewerbe Verband Schweiz lancierte gar ein 10-Punkte-Programm für die Nachwuchsförderung; in «naher Zukunft» würden weniger Jugendliche für eine Ausbildung zur Verfügung stehen, gute und motivierte Lehrlinge würden dann noch stärker umworben.

Es gibt indes auch vorsichtiger Stimmen, so der Bildungsforscher Stefan Wolter. In einer weiteren Auswertung der Daten aus der Studie zu «Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung in der Schweiz» kommen er und Samuel Mühlemann zum Schluss, «dass die rückläufigen Schulabgängerzahlen, die im kommenden Jahrzehnt zu erwarten sind, für sich allein das Problem der Jugendlichen ohne Lehrstellen kaum lösen werden.» Begründung: «Weniger Schulabgänger, das wird bedeuten, dass eine geringere Anzahl für eine anspruchsvolle Berufslehre geeignete Schulabgänger zur Verfügung stehen, und das wiederum wird eher die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe senken.» (www.skbf-csre.ch/pdf/06036.pdf).

Luzi Schucan, verantwortlich für das Berufsbildungsmarketing im Kanton Zürich, erwartet für die oberen 70 bis 80 % der Nachfragenden einen belebteren Lehrstellenmarkt mit allem, was dazu gehört: heftiger Run auf gute Schüler und auf gute Lehrstellen, zweite und dritte Wahl für Anbietende wie für Nachfragende. Die Übertrittsprobleme der leistungsschwächeren 20-30% Jugendlicher jedoch werden sich allein wegen der demografischen Entwicklung nicht so schnell verändern, so Schucan. Dazu brauche es Veränderungen innerhalb und ausserhalb der Berufsbildung. DF

Studie zur Ausbildungsbereitschaft

Regelmässig ist zu hören, dass die Betriebe stets weniger bereit seien, Lehrlinge auszubilden. Als Beleg wird angeführt, dass der Anteil ausbildender Betriebe 1985 bei 24,7 Prozent lag, 2001 jedoch nur noch bei 17,6 Prozent. Eine Studie des Schweizerischen Instituts für Berufspädagogik SIBP hat diese Entwicklung seit 1985 mit Hilfe der Betriebszählungsdaten des BfS untersucht – und kommt zu einem anderen Schluss. Der Anteil ausbildender Betriebe wird nämlich nicht einseitig durch die Betriebe bestimmt, sondern kommt im Zusammenspiel von Lehrstellensuchenden und Betrieben zustande: Wenn etwa weniger Jugendliche auf dem Lehrstellenmarkt auftreten, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb keine geeigneten Personen findet, um eine Lehrstelle zu besetzen.

Die Analyse der Daten zeigt nun, dass der Rückgang in der Ausbildungsbeteiligung von 1985 bis 2001 zu 40 Prozent darauf beruht, dass die Zahl der Sechzehnjährigen in der gleichen Zeit deutlich zurückging. Der steigende Anteil der Maturanden an den Jugendlichen erklärt weitere 15 Prozent. Schliesslich drückt die Zunahme von sehr kleinen Betrieben die Ausbildungsquote nach unten – dieser Faktor macht 35 Prozent aus.

Haben auch die einzelnen Betriebe ihr Ausbildungsverhalten geändert? Verfolgt man dieselben Betriebe über die Zeit, so nahm ihre Ausbildungsbeteiligung bis 1995 etwas ab, stieg aber seither wieder an. Die Ausbildungsbereitschaft der einzelnen Betriebe weist somit keinen durchgehenden, negativen Trend auf.

Die Studie mit weiteren Ergebnissen zur Rolle von Konjunktur, Tertiarisierung usw. sowie Zusammenfassungen in Deutsch und Französisch können heruntergeladen werden unter www.sibp.ch/schriftenreihe (Nr. 31).

Jürg Schweri, juerg.schweri@bbt.admin.ch

Frankreich: Initiative für Ausbildungsberatung

Der Berufsverband der privaten Ausbildungsorganisationen «Fédération de la formation professionnelle» (FFP) hat im April mit den wichtigsten französischen Gewerkschaften ein Abkommen über die Schaffung und Umsetzung eines Certificat de qualification professionnelle (CQP) als Ausbildungsberaterin oder Ausbil-

dungsberater geschlossen. Grundlage des Zertifikats sind drei Kompetenzgruppen: Kompetenzen im Bereich der Ausbildungsplanung (Ausarbeitung eines Ausbildungsprojekts, Betreuung und Evaluierung einer Ausbildungsaktivität), geschäftliche und kommunikative Kompetenzen sowie Kompetenzen im Bereich des Managements humaner, intellektueller, materieller und finanzieller Ressourcen. Durch die Bedeutung der Geschäfts- und Managementkompetenzen unterscheidet sich dieses Zertifikat von den bestehenden Angeboten in Frankreich. Zu betonen ist auch, dass dieses Zertifikat vorerst nur durch die Validierung informell erworbener Fertigkeiten erhältlich ist.

Die Aufgaben der Ausbildungsberatenden sind die Identifikation des Ausbildungsbedarfs des Betriebs, in dem sie arbeiten, die Konzeption und Organisation von Schulungen sowie die Beratung von Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmern über die zu absolvierenden Ausbildungen. Dank ihren pädagogischen Fähigkeiten bilden sie auch aus.

Infos: www.ffp.org

PY/MR

Kritik am Kopenhagen-Prozess

Die europäische Union gerät mit ihrem Versuch, einen europäischen Berufsbildungsraum mit Hilfe eines europäischen Qualifikationsrahmens zu befördern, zunehmend in eine Sackgasse. Zu diesem Befund kommen Berufsbildungsforscher des Instituts Technik und Bildung (ITB) der Universität Bremen in dem Buch «Europäisierung Beruflicher Bildung als Gestaltungsaufgabe». Alle Versuche seien bisher gescheitert, sich auf eine Klassifizierung und Systematisierung von Qualifikationen zu verständigen. Führe man solche Raster trotzdem ein, seien die Auswirkungen eher kontraproduktiv für die Qualifizierung der Beschäftigten. Die Bremer Bildungsforscher schlagen vor, die europäische Berufsbildung auf die Basis europäischer Kernberufe zu stellen. Der renommierte Berufsbildungsexperte Felix Rauner: »Zur Entwicklung einer europäischen Berufsbildungsarchitektur – basierend auf den Beispielen guter und bester Berufsbildungspraxis in Europa und darüber hinaus – gibt es keine Alternative. Ein europäischer Wirtschaftsraum sind auf eine Stärkung der europäischen Dimension beruflicher Bildung angewiesen.«

Weitere Informationen und Bestellmöglichkeit: idw-online.de/pages/de/news165286 DF

«Ich war überzeugt, dass früher oder später eine Tür aufgehen wird. Deshalb habe ich nie aufgegeben und mich fast täglich beworben. Nun habe ich eine Stelle als Kundenberaterin in der Raiffeisen-Bank meines Wohnortes.»

U.L., 44, Bankfachfrau, nach 23 Jahren in den USA Rückkehr in die Schweiz und 6 Monate arbeitslos, jetzt wieder im Arbeitsprozess.
Fotograf: Peter Maurer



EINBLICK IN EINE ARBEITSAGENTUR

Deutsche Arbeitsmarktreform in stockendem Vorwärtsgang

Simon Röthlisberger

Die deutsche Arbeitsmarktpolitik ist vor eineinhalb Jahren radikal reformiert worden. Der Autor des folgenden Beitrages hat im April 2006 die Arbeitsagentur Waiblingen besucht. In Beobachtungen und Gesprächen mit Verantwortlichen hat er sich ein Bild über die Umsetzung der Reform gemacht. Sein Fazit: Neben klaren Fortschritten klaffen Anspruch und Wirklichkeit teilweise noch auseinander.

Ein riesiges, repräsentatives Gebäude, eine längere Schlange von Wartenden – das sind meine ersten Eindrücke der Arbeitsagentur Waiblingen.

Waiblingen im Bundesland Baden-Württemberg ist eine vergleichsweise kleine Arbeitsagentur. Sie umfasst knapp 200 Mitarbeitende, von welchen etwas mehr als 25% in der Beratung und Vermittlung tätig sind. Auch wenn wir berücksichtigen, dass die gesamte Arbeitslosenkasse und die Berufsberatung in die Arbeitsagentur integriert sind, ist der Anteil der Personalberatenden an der Gesamtzahl der Beschäftigten im Vergleich zur Schweiz (rund 55%) gering. Diese Aufteilung lässt sich zumindest teilweise dadurch begründen, dass die Arbeitsagenturen einen Wust an administrativen Aufgaben zu bewältigen haben.

Die schwache personelle Dotierung hat Auswirkungen. An Stelle der angestrebten 150 Dossiers trifft es auf eine Beratungsperson ungefähr 300 Dossiers. Diese Flut ist kaum zu bewältigen, selbst wenn die Personalberatenden dank zentraler, einheitlicher Schulung ein hohes Qualifikationsniveau aufweisen.

¹ Siehe PANORAMA 6/2005 «Wirkung verbessern – Kosten senken», S. 21 f. und PANORAMA 3/2005 «Arbeitsmarktpolitik und Berufsberatung im Umbruch», S. 20 f. Die beiden Beiträge sind abgespeichert unter www.panorama.ch/d/suchen.html unter pan056d21 und pan053d20

EFFIZIENTE ERSTGESPRÄCHE

Bei näherem Hinsehen fällt auf, dass sich die Warteschlange nur auf einen der beiden Hauptschalter konzentriert. Der andere, praktisch freie Schalter ist für jene Kunden vorgesehen, welche sich bei der Arbeitslosenversicherung neu anmelden. Der Ablauf ist klar strukturiert und ausgesprochen speditiv. Der Kunde bzw. die Kundin meldet sich an, erhält ein kleines Formular, welches er oder sie danach in der Empfangszone ausfüllt. Der Kontakt am ersten Schalter dauert maximal dreissig Sekunden. Nach weiteren fünf Minuten wird die stellensuchende Person aufgerufen. Sie gibt das ausgefüllte Formular ab und beantwortet zusätzliche Fragen.

Die Daten werden nun in den Computer eingegeben, welcher eine erste Triage vornimmt: Markt-, Beratungs- oder Betreuungskunde. Der Marktkunde gilt als relativ leicht vermittelbar, während der Beratungs- bzw. der Betreuungskunde arbeitsmarktliche Defizite aufweist.

Als Nächstes erhält der oder die Stellensuchende zwei Termine; einen bei der für die Vermittlung zuständigen Beratungsperson, den anderen bei der Leistungsseite (Kasse).

Dass für die Anmeldung bei der Kasse ein persönlicher Kontakt notwendig ist, liegt an der komplizierten Gesetzgebung in Deutschland. Ohne vertiefendes Gespräch

liesse sich der Anspruch des Versicherten ganz einfach nicht ausrechnen.

COMPUTER

ERSETZT DEN MENSCHEN NICHT

In Waiblingen wohne ich einem Erstgespräch bei. Der Kunde, etwa vierzig Jahre alt und türkischer Nationalität, verfügt über schlechte Deutschkenntnisse. An seiner letzten Stelle hat er eine wenig qualifizierte, repetitive Tätigkeit verrichtet. Trotz dieser Einschränkungen hat ihn der Computer als Marktkunden ermittelt. Kein Wunder, dass in Waiblingen 55% der Versicherten Marktkunden sind.

Im Erstgespräch nimmt der Personalberater nun eine verfeinerte Triage vor, welche die computergestützte Einteilung differenziert oder gar rückgängig machen kann. Neben den Marktkunden werden die Beratungskunden nach den Kriterien «Fordern» oder «Fördern» unterteilt. Personen mit Mehrfachrisiken, bei denen die Vermittlungsfähigkeit unklar ist, werden zu Betreuungskunden. Für diese Gruppe ist eine vertiefte Standortbestimmung vorgesehen.¹

Der vierzigjährige Türke bleibt zwar Marktkunde, wird aber in einen Bewerbungskurs geschickt. Gegen Ende des ungefähr halbstündigen Gesprächs unterschreiben Kunde und Berater eine Zielvereinbarung. Abschliessend sucht der Berater

bereits beim Erstgespräch nach offenen Stellen, welche dem Profil des Versicherten entsprechen würden. «Ich finde im Moment nichts», lautet die lakonische Antwort. Die Realitäten des Arbeitsmarktes sind in Deutschland wesentlich härter als in der Schweiz.

NOTPORTION FÜR BERATUNGSKUNDEN

Zurück zu der Menschenschlange vor dem anderen Schalter. In ihr finden sich die Versicherten, die länger als ein Jahr arbeitslos sind. Sie beziehen das Arbeitslosengeld II, welches sich aus Beiträgen der Bundesagentur für Arbeit und der Kommunen zusammensetzt. Diese seit 1. Januar 2005 gültige Regelung ist ein wesentliches Element des Sozialgesetzbuches II (Reform Hartz IV).

In einer Versuchsphase erfolgt die Umsetzung über drei verschiedene Modelle. Im Kreis Waiblingen gelangen die Bezüger des Arbeitslosengeldes II zu so genannten Arbeitsgemeinschaften (Arge), welche sich aus Vertretern der Arbeitsagentur und der Kommunen zusammensetzen. In den beiden anderen Modellen sind entweder die Kommunen oder die Arbeitsagentur allein zuständig. In rund zwei Jahren soll der Entscheid für eines der drei Modelle fallen. Ein Schwachpunkt der Arge sind die unklaren Prozesse, da die Mitarbeitenden gleichzeitig auf die Kommunen und die Arbeitsagentur Rücksicht nehmen müssen. Folge davon: Die Vorgaben werden nur bedingt befolgt. Gemeinsam sind allen drei Modellen die knappen personellen Ressourcen.

An diesen Zustand konnten sich die Bezüger des Arbeitslosengeldes II, welche zuvor als Betreuungskunden eingestuft worden waren, allerdings bereits während eines Jahres gewöhnen... Marktkunden mit verhältnismässig guten Vermittlungschancen werden von allem Anfang an wesentlich intensiver betreut. Beratungskunden werden demgegenüber nur minimal beraten. Dieses Paradoxon lässt sich ziemlich einfach erklären. Ist ein Stellensuchender über ein Jahr arbeitslos und bezieht er demzufolge Arbeitslosengeld II, so hat die Bundesagentur für Arbeit einen (Straf-) Betrag von knapp 10 000 Euro zu entrichten. Wer schwer vermittelbar ist, muss intensiv ge-

fördert (oder gefordert) werden und findet deshalb bestenfalls innert zwei bis drei Jahren eine Stelle. Warum sich also stark engagieren, wenn nach einem Jahr die 10 000 Euro ohnehin zu bezahlen sind? Dieser eindeutig falsche Anreiz wird zwar von Fachleuten aus der Wissenschaft in Frage gestellt, hat sich aber im Beratungsalltag bereits stark eingesenkt.

KLEINER SYSTEMVERGLEICH

In Deutschland wird der Fokus auf die einjährige Frist, in der Schweiz auf die Anzahl Taggelder gerichtet. Rasche Vermittlung ist da und dort wichtiger als Nachhaltigkeit. Was aber für die einzelne Versicherung sinnvoll ist, kann volkswirtschaftlich durchaus kontraproduktiv sein.

Als Wirkungskenngrössen werden in Deutschland die Anzahl der Integrationen und die Budgeteinhaltung gemessen – eine einfache Aufwand-Ertrags-Rechnung. Berücksichtigt wird zudem auch die Prävention, das heisst die Verhinderung von Arbeitslosigkeit. Im Gegensatz zur Schweiz wird also der nahtlose Übergang von einer Arbeitsstelle zur anderen belohnt. Einschränkung ist allerdings beizufügen, dass die Datenqualität und damit die Qualität der einzelnen Indikatoren in Deutschland wesentlich geringer sind.

ZIELE WERDEN VEREINBART

Das gesamte Steuerungssystem umfasst die drei Ebenen Arbeitsagentur, Regionaldirektion und Bundesagentur für Arbeit. Konkret sieht der Prozessablauf so aus, dass die Arbeitsagentur mit der Regionaldirektion die Ziele für das kommende Jahr aushandelt. Diese wiederum unterbreitet den Verhandlungsentwurf der Bundesagentur. Nun folgt eine Verhandlungsphase, welche sich in der Regel über ein halbes Jahr hinwegzieht. Die Dialoge laufen oft mehrmals zwischen den drei Ebenen hin und her. Die Endergebnisse hängen jedoch nicht bloss vom Verhandlungsgeschick der drei Partner ab. Vielmehr werden die Arbeitsagenturen landesweit in zwölf unterschiedliche Gruppen eingeteilt, welche untereinander vergleichbar sind. Waiblingen gehört zur Kategorie «Mittelstandsstrukturierte Bezirke mit günstiger Arbeitsmarktlage». Ziel-

vereinbarung und regelmässige Überprüfung führen zu einem permanenten Dialog. Werden die Ziele nicht erreicht, so treffen sich die Agenturberater der Regionaldirektionen mindestens monatlich mit der Leitung der Arbeitsagentur. Auch die Bundesagentur für Arbeit ist laufend über den Stand in den einzelnen Regionen informiert.

VIEL DYNAMIK, VIEL HEKTIK

Das deutsche System kennt Licht- und Schattenseiten. Ein Pluspunkt ist die Tatsache, dass die Verantwortlichen eine klare Strategie haben. Sie wissen genau, was sie erreichen wollen und sind damit offen für neue Ideen. Positiv sind auch die regelmässig stattfindenden Führungsdialoge zwischen Agentur und Regionaldirektion zu bewerten, welche sowohl in der Arbeitsagentur Waiblingen als auch in der Regionaldirektion Baden-Württemberg als sehr wertvoll und lehrreich empfunden werden. Nachteilig wirken sich dagegen die ständigen Neuerungen und Anpassungen auf Gesetzesstufe aus. Eine Reform jagt die andere, sodass eine Konsolidierung des Systems kaum möglich ist. Eigentlich bräuchte die deutsche Arbeitsverwaltung etwas mehr Ruhe, in der Realität steht sie aber unter enormem politischem Druck. Negative Folgen könnte auch die sehr kurzfristige Zielnachhaltung zwischen den drei Verwaltungsebenen haben. Dadurch entsteht (weitere) Hektik, welche eine sorgfältige Ursachenanalyse wenn nicht verhindert, so doch zumindest erschwert. Als frustrierend wird auf allen drei Ebenen auch die durch den Spardruck bedingte Überbelastung erlebt. Erinnerung sei bloss an die 300 Dossiers pro Beratungsperson in Waiblingen...

Simon Röthlisberger, lic. rer. pol., ist RAV-Koordinator im Leistungsbereich Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung des Staatssekretariates für Wirtschaft (seco). Adresse: Effingerstrasse 31, 3003 Bern. simon.roethlisberger@seco.admin.ch

Prozesse vereinfachen – Leerläufe verhindern

Hans-Peter Burkhard

Das Projekt MAMAC¹ will im Rahmen der interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ) für Personen mit Mehrfachproblematiken die Prozessabläufe vereinfachen. Kernstück ist ein gemeinsames Assessment von Arbeitslosenversicherung (ALV), Invalidenversicherung (IV) und Sozialhilfe. Ab September 2006 erproben zahlreiche Kantone die MAMAC-Grundsätze.

Wer keine Arbeit hat, gesundheitlich eingeschränkt und für den Lebensunterhalt auf Sozialhilfe angewiesen ist, wird oft von einer Institution zur anderen geschickt. Während die Zuständigkeiten geklärt werden, verschlimmert sich sein Zustand zusehends. Die Chance, jemals wieder eine Stelle zu finden, schmilzt dahin. Dieser für alle Beteiligten kontraproduktive Zeitverlust soll in Zukunft eliminiert werden. In mehreren Kantonen haben bereits seit geraumer Zeit Arbeitsmarktbehörden, IV-Stellen und Sozialämter damit begonnen, enger zusammenzuarbeiten, um kostspielige Leerläufe zu verhindern. Die interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ) ist in Fachkreisen mittlerweile eine geläufige Formel. Mit MAMAC soll sie nun noch verbindlicher werden.

GEMEINSAME RESSOURCEN NUTZEN

Das gesamtschweizerische Projekt MAMAC hat das Ziel, alle diese Bestrebungen gemeinsam mit den Kantonen weiterzuentwickeln. Das etwas seltsame Kürzel MAMAC steht für «Medizinisch-arbeitsmarktliche Assessments im Rahmen von Case Management». Konkret bedeutet dies: Arbeitsämter, IV-Stellen und Sozialhilfebehörden klären gemeinsam ab, was Problematik und Bedürfnisse der Klientin/des

Klienten sind, legen gemeinsam fest, welche Massnahmen eingeleitet werden müssen, und übertragen schliesslich einer der drei beteiligten Institutionen die Fallführung. Das ist nicht mehr und nicht weniger als ein Paradigmenwechsel. Muss heute zuerst gefragt werden, wo die betroffene Person hingehört, wer für sie zuständig ist, so geht es künftig zunächst um das Was, das heisst um die Sachebene. Auf dieser Ebene wird zuerst danach gefragt, was los ist und was zweckmässigerweise getan werden muss.

FÜR WEN IST MAMAC?

Immer wieder gibt es Situationen, in welchen unklar ist, ob Menschen krank sind, weil sie keine Arbeit haben, oder ob sie keine Arbeit haben, weil sie krank sind. Grund dafür sind komplexe Mehrfachproblematiken. Dann ist häufig auch unklar, welches soziale Sicherungssystem in der Verantwortung ist.

MAMAC ist ausgerichtet auf solche Personen mit komplexer Mehrfachproblematik. Voraussetzung für eine Betreuung im Rahmen von MAMAC ist, dass die Person bei mindestens einer der drei beteiligten Institutionen Leistungen bezieht und eine reelle Chance zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt besteht. Wir wissen heute noch nicht, wie viele Personen das betrifft. Wir gehen aber davon aus, dass alle

drei Sozialnetze 95 Prozent ihrer Klienten in den Stammstrukturen unterstützen müssen und MAMAC relativ klein bleibt. Wir können die Koordinationsprobleme von drei Institutionen ja nicht dadurch lösen, dass wir eine vierte Institution schaffen. In den anvisierten komplexen Situationen bringt das Zusammenwirken von Arbeitslosenversicherung, Invalidenversicherung und Sozialhilfe enorme Vorteile, fliessen doch verschiedene Kernkompetenzen zusammen: Die IV-Stelle hat eine Kernkompetenz auf medizinischem Gebiet (bei der Abklärung der Arbeitsfähigkeit), die Sozialämter im sozialen Umfeld und die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) im Bereich Arbeitsmarkt. Bei Klientinnen und Klienten, welche an der Schwelle zum Erwerbsleben stehen, können auch Berufsberatung und Jugendsekretariate beteiligt sein.

EINER FÜR ALLE

MAMAC will Synergien nutzen und Abläufe straffen. Das gemeinsame Assessment wird von einer der drei Institutionen in die Wege geleitet. Gemeinsam legen RAV, IV-Stelle und Sozialbehörde mit dem oder der Versicherten einen Integrationsplan fest und vereinbaren, welche Ziele mit welchen Massnahmen erreicht werden sollen. Die Fallführung übernimmt die am besten geeignete Institution für alle anderen.

¹ Medizinisch-arbeitsmarktliche Assessments im Rahmen von Case Management

Nachhaltigkeit fördern

Als Direktor des Centers for Responsibility and Sustainability (CCRS) an der Universität Zürich befasst sich Hans-Peter Burkhard mit nachhaltiger Entwicklung. Nachhaltig im umfassenden Sinne ist eine Entwicklung dann, wenn sie «den Bedürfnissen der heutigen Generation entspricht, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen» (Brundtland-Kommission). Das CCRS fokussiert seine Arbeit auf die Aspekte «Wirtschaft» und «Gesellschaft» und ergänzt so den bereits recht gut erforschten dritten Nachhaltigkeitsaspekt «Umwelt und Ressourcen». MAMAC hat insofern mit Nachhaltigkeit in Wirtschaft und Gesellschaft zu tun, als Unternehmen angefragt sind, über ihre Kernleistungen gegenüber der Gesellschaft (Produkte und Dienstleistungen, Arbeitsplätze, Steuern) hinaus sich auch damit auseinander zu setzen, Arbeitsplätze für leistungsmässig eingeschränkte Menschen anzubieten. Damit tragen sie zur Senkung der Kosten der Sozialversicherungen bei und erbringen so eine für die Gesellschaft relevante Leistung, die über tiefere Prämien auch wieder ihnen zugute kommt. Projektauftrag des nationalen IIZ-MAMAC Projektes:
www.panorama.ch/files/5204d.pdf

Nehmen wir als Beispiel einen gesundheitlich (z.B. durch eine psychische Beeinträchtigung oder durch Alkoholabhängigkeit) eingeschränkten Mann, der die Arbeit verliert und mit einer Arbeitslosenentschä-

digung von 70 Prozent des bisherigen Lohnes auf Sozialhilfe angewiesen ist. Im Assessment wird das Gesundheitsproblem manifest.

Es ist klar, dass ohne medizinische und allenfalls soziale Massnahmen an eine Reintegration in den Arbeitsmarkt nicht gedacht werden kann. Gemeinsam wird festgelegt, wie die gesundheitliche Situation verbessert werden soll. Die Fallführung wird der IV oder der Sozialhilfe übertragen. Gelingt es dem Case Management, diese Ziele zu erreichen, und ist die Person danach arbeitsfähig, so erfolgen die nächsten Schritte durch das RAV. Gelingt es nicht, sind allenfalls ein zweites Assessment und eine Anpassung der Integrationsplanung nötig oder das Ziel der Reintegration in den Arbeitsmarkt muss aufgegeben werden.

VERBINDLICHKEIT SCHAFFEN

Als nationales Projekt erarbeitet MAMAC aufgrund bisheriger Erfahrungen Arbeitsgrundlagen für die Kantone. Diese werden dann praktisch erprobt und gemeinsam mit den Kantonen entsprechend den gewonnenen Erkenntnissen weiterentwickelt. Letztlich sollen allenfalls notwendige gesetzliche Anpassungen erarbeitet werden, welche die erforderliche Verbindlichkeit für Personen und für die beteiligten Institutionen schaffen. Der Anspruch lautet: einheitliche Ziele und gleiche Prozesse, die aber in unterschiedlichen kantonalen Vollzugstrukturen umgesetzt werden.

Die Trägerschaft von MAMAC ist breit ab-

gestützt. Sie umfasst das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV), das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco), die Sozialdirektorenkonferenz und die Volkswirtschaftsdirektoren-Konferenz, die IV-Stellen-Konferenz (IVSK), die Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) und den Verband schweizerischer Arbeitsämter (VSAA).

KEINE REINTEGRATION OHNE ARBEITSPLÄTZE

Auch wenn es gelingt, rascher und koordinierter zu handeln, können Menschen an der Grenze zur Arbeitsfähigkeit letztlich nur integriert werden, wenn auch geeignete Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. Ohne Mithilfe der Wirtschaft und insbesondere der Unternehmungen verpuffen die Anstrengungen. Das ist eine grosse gesellschaftliche Herausforderung, mit der wir uns in nächster Zeit noch intensiver auseinander zu setzen haben werden.

Dr. Hans-Peter Burkhard ist Direktor des Center for Corporate Responsibility and Sustainability (CCRS) an der Universität Zürich. Als ehemaliger Präsident des VSAA war er zusammen mit Andreas Dummermuth (Präsident der IV-Stellen-Konferenz) und Walter Schmid (Präsident der SKOS) Hauptintendant von MAMAC. Hans-Peter Burkhard arbeitet heute als Gesamtprojektkoordinator bei IIZ-MAMAC mit. Adresse: Künstlergasse 15a, 8001 Zürich. hans-peter.burkhard@ccrs.unizh.ch

Berufs- und Führungsausbildung, Informatik

www.  .ch

CsBe Computerschule Bern AG - 031 398 98 00

Riesige Datenmengen gebrauchsfertig aufbereiten

Elmar Benelli

Täglich benutzen zahlreiche Anwenderinnen und Anwender die Arbeitsmarktstatistik des Staatssekretariates für Wirtschaft (seco). Nur wenige wissen, wie der «Datenrohstoff» zum «veredelten Produkt» wird. Ein Blick hinter die Kulissen der EDV-Abteilung zeigt: Das System ist aktuell, anpassungsfähig und benutzergerecht.

Nach 1991 stiegen die Arbeitslosenzahlen rapide an. Das neue Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) von 1995 brachte zudem den Umstieg von einer eher passiven Verwaltung der Arbeitslosen zu einer aktiven Arbeitsmarktpolitik (Aufbau der regionalen Arbeitsvermittlungszentren RAV, Erweiterung der Arbeitsmarktmassnahmen AMM). Aus diesen Gründen wurden für den Vollzug immer mehr zusätzliche Daten benötigt. Beim Aufbau und den Methoden der Arbeitsmarktstatistik stiess man an Grenzen. Mittels parallel verlaufender, individueller Programmierungen wurden Tausende von Tabellen erzeugt, die auf Papier an die interessierten Stellen versandt wurden (allein für den Bereich Arbeitsmarktstatistik monatlich 17 000 Seiten). Dort wurden sie häufig wieder in den Computer eingetippt, damit die mit dem Vollzug beauftragten Stellen zu ihren Auswertungen kamen. Die Entwicklung neuer Statistiken dauerte Jahre. Jedes Mal musste neu begonnen werden, da die Struktur die Wiederverwendung bestehender Programme nicht ermöglichte.

BENUTZERGERECHT – AKTUELL – UMFASSEND

Aus diesem Grund wurde 1999 das Projekt LAMDA gestartet. LAMDA ist die Abkürzung für Labour Market Data Analysis (Arbeitsmarktdatenanalyse). Ziel des Projek-

tes war es, eine statistische Datenbank aufzubauen, die allen Interessierten eine gesicherte Basis für eigene Auswertungen ermöglicht. 2001 begann die Realisierungsphase, mit folgenden Teilzielen:

- Erhöhung des Informationsstandes über die Lage auf dem Arbeitsmarkt
- kundengerechtere Präsentation der Informationen
- höhere Aktualität der Statistiken
- schnellere Realisierungszyklen neuer Statistikanwendungen
- weniger Aufwand in der Produktion der Statistiken

Neben den Arbeitslosenzahlen sollte dieses System auch Angaben zur Wirkungsmessung der RAV sowie die Statistiken zu den Auszahlungen liefern. Um die Projektrisiken zu minimieren und die einzelnen An-

wendungen den Kunden schneller zur Verfügung stellen zu können, wurde ein iteratives Vorgehen gewählt, d.h., für jede einzelne Anwendung werden die Anforderungen erhoben. Danach werden diese umgesetzt, und die neue Anwendung wird eingeführt. Darauf aufbauend kommt die nächste Anwendung an die Reihe.

Ab 2003 wurden die einzelnen Anwendungen (siehe Tabelle 1) nach und nach produktiv geschaltet, bis Ende 2004 die bisherigen abgelöst waren. Anschliessend wurden neue Anwendungen entwickelt und eingeführt. Weitere werden nach einem Unterbruch, bedingt durch die Neuentwicklung des Arbeitsvermittlungssystems der RAV (AVAM) und die dadurch nötigen Anpassungsarbeiten, in den Jahren 2007/08 sicher folgen.

Tabelle 1: Liste der Anwendungen (Realisierungseinheiten, RE)

	Bezeichnung	High Lights
RE 1	Wirkungsindikatoren	Messungen der zwischen Bund und Kantonen vereinbarten Wirkungen mit dem Ziel einer schnellen Wiedereingliederung
RE 2	Arbeitsmarktstatistik	Bestände an Stellensuchenden, Arbeitslosen und offenen Stellen
RE 3	Auszahlungen	Kennzahlen zu den Ausgaben der Arbeitslosenversicherung (ALV)
RE 4	Leistungsindikatoren	Messungen der Leistungen der RAV (Beratungsgespräche, Zuweisungen auf offene Stellen, Sanktionen usw.)
RE 5	Statistiken AMM	Diese helfen bei der Steuerung der AMM mit einer Plafonierung der Ausgaben
RE 6	Führungskennzahlen	Diese stellen der Führung der kantonalen Amtsstellen die wichtigsten Kennzahlen zur Verfügung



Lernschwierigkeiten verlangen Unterstützung, welche nicht nur nach einer nachhaltig wirksamen das Lernen selbst, sondern auch die Erweiterung der Handlungs- und Persönlichkeitskompetenz des Lernenden zum Ziel hat. Die Lerntherapie basiert auf neuen Erkenntnissen aus Theorie und Praxis und stellt einen ganzheitlichen Ansatz zur Überwindung von Lernschwierigkeiten dar. Interessent/innen aus psychologischen, pädagogischen oder medizinischen Berufen haben die Möglichkeit zur berufsbegleitenden **Ausbildung in**

Lerntherapie

EDUQUA zertifiziert

Es stehen Ihnen folgende ausgewiesene Fachpersonen zur Verfügung:

A. Berger, Dr. Monika Brunsting, Dr. R. Buchmann,
 Prof. Dr. K. Bundschuh, FH Silvia Callegari, Prof. Dr. M. Cierpka,
 dipl. Math. ETH Monika Doebeli, lic. phil. Marlis Eeg, W. Endres,
 Prof. Dr. D. Hell, lic. phil. Esther Hürlimann, Prof. Dr. Nitza Katz, Dr. U. Kraft,
 FH Margareta Kümin, Dr. A. Metzger, Prof. Dr. I. Nezel,
 PD Dr. Astrid Riehl-Emde, Dr. Hp. Ruch, Prof. Dr. P. Wanzenried

**INSTITUT FÜR
LERNTHERAPIE**
www.lerntherapie.edu

Stadthausgasse 23
 CH-8200 Schaffhausen
 Tel./Fax 052 625 75 00
 E-Mail: ilt@lerntherapie.edu

→ **Travailler dans la coopération internationale : Manifestation avec 86 organisations et institutions –**
Arbeiten in der internationalen Zusammenarbeit: Informations-
veranstaltung mit 86 Organisationen und Institutionen

Centre d'information, de conseil et de formation Professions de la coopération internationale

Zentrum für Information, Beratung und Bildung Berufe in der internationalen Zusammenarbeit



www.cinfo.ch

forumcinfo
9 – 9 – 2006

Samedi 9 septembre |
Samstag, 9. September

2006
10:00 – 16:00

Palais des Congrès Bienne, Rue Centrale 60
 Entrée: CHF 15.–, aucune inscription nécessaire
 Kongresshaus Biel, Zentralstrasse 60
 Eintritt: CHF 15.–, keine Voranmeldung

www.forumcinfo.ch

Die **2** Möglichkeiten für Ihre Berufswahl Informatik!

Berufs- und Führungsausbildung, Informatik



Informatiker/in

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

Informatik Basisschuljahr

- Informatikschuljahr CsBe mit Abschlusszeugnis
- Möglichkeit zum prüfungsfreien Übertritt in die 4-jährige Ausbildung **Informatiker/in mit eidg. FZ** bei der CsBe
- Vorbereitung zu Prüfungen Informatik-Anwender II SIZ, ECDL, Microsoft Office Specialist

Ausbildungsstart: 13. August 2007

Vereinbaren Sie Ihr unverbindliches Gespräch!

Ihr Abonnement von PANORAMA

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

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

www.panorama.ch

Firma: _____

Name/Vorname: _____

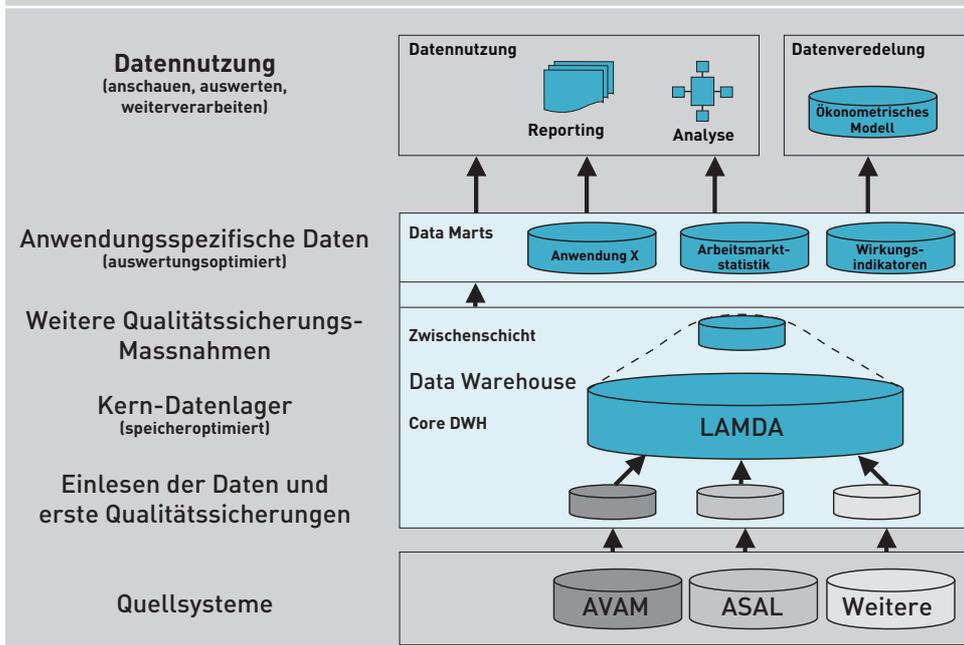
Strasse: _____

PLZ/Ort: _____

Telefon: _____

Datum/Unterschrift: _____

Schichtenmodell LAMDA



VOM ROHSTOFF ZUM PRODUKT

LAMDA erhält die Daten im Wesentlichen aus zwei Quellsystemen: dem AVAM und dem Auszahlungssystem der Arbeitslosenversicherung (ASAL). Die Daten werden täglich in das core-Data Warehouse (DWH), eine Art «Sammellager» geladen (siehe Abbildung 1). Jede Nacht werden fast 7 Millionen Datensätze verarbeitet. Dabei finden erste automatische Qualitätsüberprüfungen der Daten statt. Am Ersten jeden Monats werden die neuesten Daten dann in die so genannten Data Marts geladen. Diese «Datentöpfe» enthalten die Daten in einer Form, welche den Kunden auf recht einfache Art und Weise leistungsfähige Auswertungen ermöglicht, indem einzelne Kennzahlen bereits vorberechnet werden. Die Daten betreffen jeweils ein bestimmtes Thema bzw. eine Anwendung (z. B. Arbeitsmarktstatistik). Im Gegensatz zu den Quellsystemen umfasst LAMDA auch die historischen Daten. Für die Stellensuchenden gehen diese bis auf Anfang 2004 zurück, die Daten der Auszahlungen sind sogar ab 1999 verfügbar.

Nach dem monatlichen Laden der Data Marts können die Kunden mit ihren Internet-Browsern auf die Daten zugreifen und diese auswerten. Die speziellen Speichertechniken erlauben dabei trotz der grossen

Datenmengen und des Zugriffs über Internet vernünftige Antwortzeiten.

AMM GEZIELTER PLANEN

Im Herbst 2005 wurden als neueste wichtige Applikation die Statistiken zu den AMM produktiv gesetzt. Im Gegensatz zu den eher rückwärts gewandten herkömmlichen Statistiken soll es den kantonalen LAM-Stellen (LAM = Logistik arbeitsmarktliche Massnahmen) mit den darin enthaltenen Kennzahlen ermöglicht werden, die Logistik der AMM einfacher zu handhaben. Die Applikation enthält die Übersicht über die bestellten, verfügbaren und schon bezahlten AMM, aufgeteilt auf Kategorien. Mit Hilfe dieser Kennzahlen sollen die AMM so geplant werden können, dass ein jährlicher Plafond (berechnet aus

dem durchschnittlichen Bestand an Stellensuchenden) nicht überschritten wird. Die neue Verordnung verlangt diesen Plafond für die AMM.

Ab Herbst 2004 wurde mit den Verantwortlichen für die Kennzahlen AMM ein Projekt gestartet, um die neue Verordnung einzuführen. Im Frühling 2005 waren die Kennzahlen definiert, und die Anpassung von LAMDA begann. Im Sommer fanden mit den kantonalen LAM-Stellen bereits erste Schulungen statt. Diese brachten weitere Verfeinerungen und Verbesserungen, und ab Herbst 2005 konnten die Kantone mit der neuen Applikation arbeiten, auch wenn die Verordnung erst auf Anfang 2006 in Kraft trat.

ERWARTUNGEN MEHR ALS ERFÜLLT

Die zu Beginn des Projekts formulierten Ziele konnten erreicht, in einigen Bereichen sogar übertroffen werden:

- Anstatt monatlich Tausende von Seiten Papier zu erhalten, können die Benutzer die Daten direkt auf dem Computer anschauen, auswerten und weiterverarbeiten.
- Alle wichtigen Auswertungen stehen kurz nach Monatsende zur Verfügung, weil fast alles automatisiert abläuft, wodurch auch die Fehleranfälligkeit stark reduziert ist.
- Statt in ein bis zwei Jahren können heute neue Anwendungen in wenigen Monaten realisiert werden.
- Auswertungen, die früher vom seco programmiert werden mussten, lassen sich heute von den Benutzern mit wenigen Klicks im Browser selber erstellen.
- Die Verbindung von AVAM- und ASAL-Daten ist viel einfacher möglich.

Seit dem Start von LAMDA im Jahre 2003 haben die Benutzerzahlen ständig zugenommen. Für immer mehr Personen im seco, den kantonalen Amtsstellen und den Arbeitslosenkassen ist das System, insbesondere in der Planung und Steuerung, zu einem wichtigen Arbeitsinstrument geworden. Die klassische Arbeitsmarktstatistik ist heute nur noch einer von mehreren Bereichen, wenn auch weiterhin der meistbeachtete.

Tabelle 2: Die wichtigsten Eigenschaften des Systems

- Tägliche Aufbereitung und Integration der operativen Daten aus den Quellsystemen AVAM und ASAL in eine auswertungsneutrale Datenschicht (core DWH)
- Monatliche Bereitstellung von auswertungsoptimierten Data Marts
- Zugriffe von bis zu 1500 Benutzern bis auf die Ebene der Einzeldaten
- Zugriff auf und Verwaltung von Auswertungen via Internetportal

Dr. Elmar Benelli ist Projektleiter LAMDA, Ressort Arbeitsmarktstatistik, Staatssekretariat für Wirtschaft (seco). Adresse: Effingerstrasse 31, CH-3003 Bern. elmar.benelli@seco.admin.ch



Entdecken Sie acht Mal die Schweiz neu!

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

- 2007 Graubünden*
Uri-Tessin
- 2008 Ostschweiz
Zentralschweiz
- 2009 Westschweiz
Nordwestschweiz

Bereits erschienen:
2005 Wallis
2006 Bern-Freiburg-Solothurn

* Änderung der Reihenfolge möglich

Ich abonniere das Erlebnismagazin *Kulturwege Schweiz* und erhalte 2007 bis 2009 jährlich zwei Ausgaben. Preis komplett CHF 50.- + CHF 12.- Versand (Schweiz), € 35.- + € 20.- Versand (Europa).
 deutsch französisch

Ich bestelle ___ Exemplar(e) des Magazins Ausgabe Bern-Freiburg-Solothurn (2006).
 deutsch französisch
à CHF 8.- / € 6.- zuzügl. Versandkosten

Zusätzlich im Abonnement:

- Magazin 2005 Wallis
 Magazin 2006
Bern-Freiburg-Solothurn
à CHF 5.- / € 3.50

Ich bestelle ___ Exemplar(e) des Magazins Wallis (2005).
 deutsch französisch

Name, Vorname _____

Strasse, Nr. _____

PLZ, Ort _____

Datum, Unterschrift _____



Teilzeit weiter im Vormarsch

In der Schweiz waren Ende September 2005 über 3,7 Millionen Beschäftigte in 377'600 Arbeitsstätten tätig. Der Dienstleistungssektor umfasste 73,1%, der gewerblich-industrielle Bereich 26,9% der Arbeitskräfte. Noch deutlicher zeigt sich die stetig wachsende Tertiärisierung bei den Arbeitsstätten, wo der Anteil des Dienstleistungssektors 79,9% betrug. Diese Zahlen gehen aus der alle vier Jahre stattfindenden Betriebszählung des Bundesamtes für Statistik hervor.

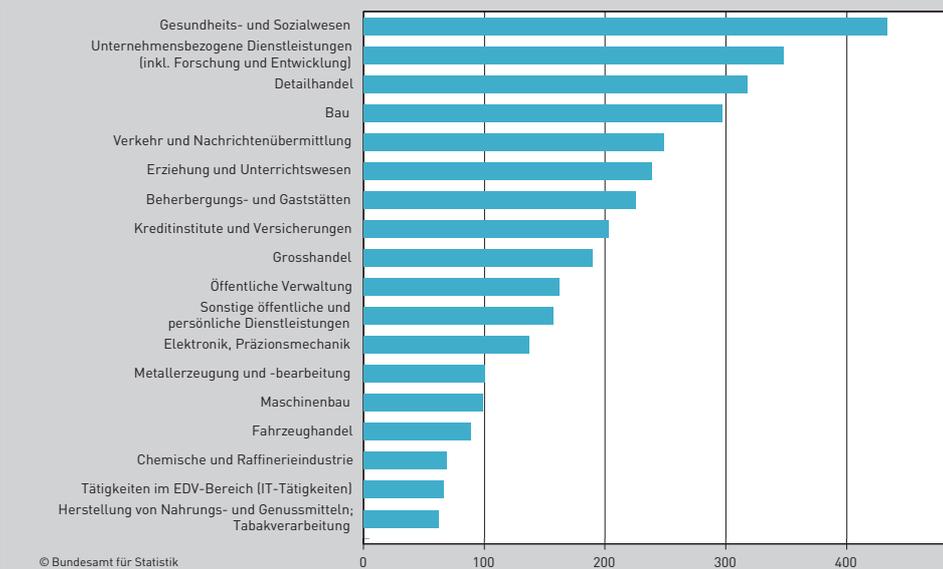
Spitzenreiter unter den Branchen ist das Gesundheits- und Sozialwesen mit 433'000 Beschäftigten (11,75%). Es folgen die unternehmensbezogenen Dienstleistungen mit 9,4%

und der Detailhandel mit 8,6% (siehe Grafik). Während im Gesundheits- und Sozialwesen die Zahl der Beschäftigten seit 2001 um 9% zugenommen hat, verzeichnete die Textil- und Leder verarbeitende Industrie (-27%) die höchsten Einbussen (s. Grafik).

Weiter angestiegen ist der Anteil der Teilzeitstellen. Er hat sich von 17,7% im Jahre 1985 auf über 30% im Jahre 2005 erhöht. Dieser Zuwachs ging seit 2001 auf Kosten der Vollzeitstellen. Aus diesem Grunde ging in den letzten vier Jahren die Beschäftigtenzahl, umgerechnet auf Vollzeitstellen, um 0,5% zurück. VM

Ausführliche Medienmitteilung unter www.panorama.ch/files/5274d.pdf

Beschäftigte nach Wirtschaftszweig, 2005 – in tausend



Löhne steigen kräftig

Von der wachsenden Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt profitieren Schweizer Angestellte direkter als ihre europäischen Kollegen. Gemäss einer Umfrage des Karriereportals Monster bei fast 30'000 Teilnehmenden aus 19 Ländern gaben 48% der Schweizer Angestellten an, innerhalb des letzten Jahres eine Lohnerhöhung erhalten zu haben.

Nur gerade Dänemark und Schweden profitierten schneller von der Lohnanpassung nach oben (je 58% mit Gehaltserhöhung in den letzten 12 Monaten). Am Schluss der Rangliste stehen die Deutschen, bei denen bloss 25% der Beschäftigten mehr Geld auf dem Lohnkonto hatten. VM

Vollständige Medienmitteilung unter www.panorama.ch/files/5272.pdf (nur deutsch)

Gutes Zeugnis für Temporärarbeitsbetriebe

Temporärarbeitsbetriebe haben 2005 weder öfter noch stärker gegen orts- und branchenübliche Arbeitsbedingungen verstossen als die Branchenarbeitgeber (siehe auch das nebenstehende Kurzinterview mit Charles Bélaz). Zu diesem Schluss kommt ein Bericht des Bundesrates, welcher als Folge einer nationalrätlichen Motion erstellt worden ist. Der Bericht stützt sich auf eine Befragung aller tripartiten und paritätischen Kommissionen. Aufgrund des positiven Ergebnisses erachtet der Bundesrat weitere Massnahmen zur Verhinderung von Lohn- und Sozialdumping als unnötig. VM

Bericht des Bundesrates www.panorama.ch/files/5282d.pdf



Charles Bélaz

PANORAMA: Wie wirkt sich die verbesserte Arbeitsmarktlage in der privaten Stellenvermittlung aus?

Bélaz: Sehr positiv. Bei den Temporärstellen haben die Vermittlungen seit Jahresbeginn um 15% bis 20% zugenommen, bei den Feststellen sogar um weit über 20%. Diese Entwicklung entspricht einem bekannten Zyklus: Bei einem Aufschwung ist die Dynamik zuerst im temporären Bereich spürbar. Wenn sich das Wirtschaftswachstum konsolidiert, ziehen die festen Stellen nach.

Gesucht sind vor allem Fachkräfte, welche oft im Ausland rekrutiert werden müssen. Eine Umfrage bei 760 Schweizer Firmen hat ergeben, dass 48% der Unternehmen im ersten Quartal 2006 ihre Vakanzen nicht mehr decken konnten. Bereits zeichnet sich weltweit ein Mangel an gut qualifizierten Arbeitskräften ab.

Welches sind Ihre Erfahrungen mit der Personenfreizügigkeit?

Ich sehe zwei Seiten. Dank der Personenfreizügigkeit lassen sich gelernte Berufsleute aus dem Ausland leichter anstellen. Wichtig sind diese Erleichterungen vor allem für das Baugewerbe, wo die Engpässe allmählich dramatisch werden. Noch prekärer ist die Situation bei den Technikern.

Negativ für unsere Branche sind demgegenüber die vielen sich teils sogar widersprechenden Vorschriften. Die übersteigerten Kontrollen gegen Lohndumping sind ungerechtfertigt. Ein kürzlich veröffentlichter Bericht des Bundesrates zeigt, dass sich die Personalvermittler vergleichsweise sehr gut an die Vorschriften halten.

Wie sehen Sie die zukünftige Zusammenarbeit mit den RAV?

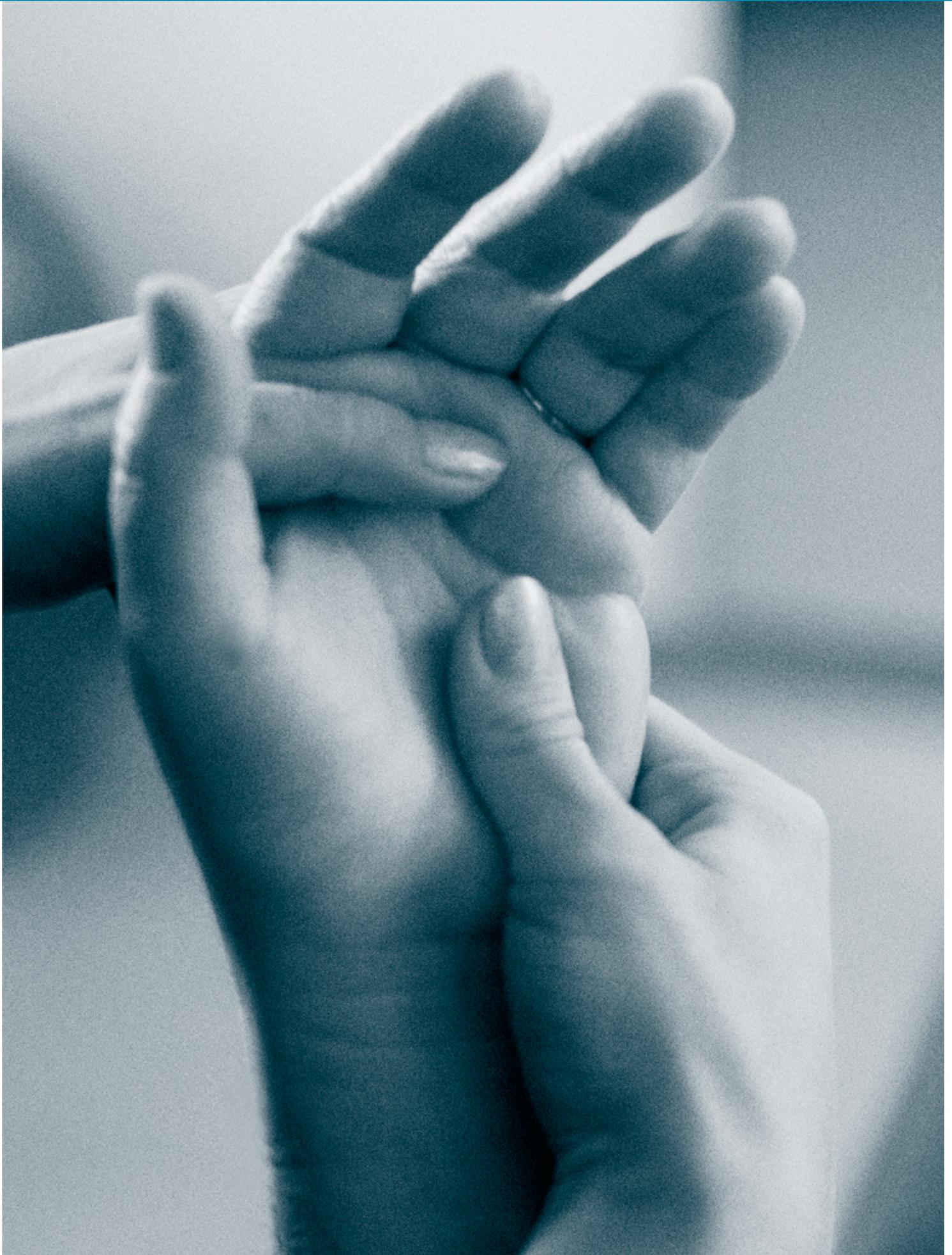
Eine bessere Arbeitsteilung ist wünschbar. Für schwer vermittelbare Stellensuchende sind die RAV die richtigen Ansprechpartner. Qualifizierte Arbeitskräfte sollten hingegen rascher bei der privaten Arbeitsvermittlung gemeldet werden, da diese viel näher am Markt ist. Langes Zuwarten lohnt sich nicht. Denn: Die freien Jobs sind da!

Charles Bélaz, Generaldirektor von Manpower Schweiz und Präsident von Swisstaffing (Verband der Personaldienstleister), wurde befragt von Viktor Moser, Fachredaktor PANORAMA.

Die Typologie von John Holland (vgl. PANORAMA 1/06). Der «soziale Typ» in einem Gedicht von Reiner Kunze. Fotograf: Frank Müller

EINLADUNG ZU EINER TASSE JASMINTEE

Treten Sie ein, legen Sie Ihre Traurigkeit ab, hier dürfen Sie schweigen.



AUSWIRKUNGEN DES DIENSTLEISTUNGSZENTRUMS DBB

Für den SVB beginnt ein neues Kapitel

Res Marty

Der SVB wird in wenigen Monaten nicht mehr die gleiche Organisation sein, die er heute ist. Während das Verlagsgeschäft ganz durch das neue Dienstleistungszentrum übernommen wird, soll ein neuer Bereich Forschung aufgebaut werden. «Positive Blutspende oder Blutung, von der wir uns nicht mehr erholen werden?», fragte im Jahresbericht 2005 SVB-Präsidentin Christiane

Vor drei Jahren schrieb der ehemalige Zentralsekretär des Schweizerischen Verbandes für Berufsberatung, Dr. Fritz Heiniger, die Festschrift zum 100-jährigen Jubiläum des SVB.¹ Bereits damals war die Idee der Schaffung eines von den Kantonen getragenen Dienstleistungszentrums für Berufsberatung und Berufsbildung weit gehend beschlossen. Der SVB offerierte in dieser Phase der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) eine Umgestaltung des SVB in ein entsprechendes Zentrum mit veränderter, von den Kantonen gewünschter Trägerschaftsstruktur. Die langwierigen Verhandlungen ergaben aber etwas anderes: Ab 2007 werden sich die kleineren Dienstleistungsanbieter wie DBK, AGAB, CIIP² in das Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (DBB) integrieren. Demgegenüber soll sich der SVB als eigenständiger Anbieter komplementär zum DBB zwar an diesem beteiligen, aber

eine eigenständige Rechtspersönlichkeit bleiben.

SVB: EIN FACHVERBAND

Der SVB ist eine im Jahre 1902 aus privater Initiative mit öffentlicher Beteiligung entstandene Vereinigung, die von sozial motivierten Persönlichkeiten geprägt war. In einem langen Entwicklungsprozess formierte er sich dann zum nationalen Dachverband für alle Anliegen der Berufs- und Laufbahnberatung. In ihm sind Bund, Kantone, Organisationen der Arbeitswelt (OdA) sowie die verschiedenen berufsberaterischen Fachgruppen vereinigt. Er erfüllt (noch) im Auftrag des Bundes und der Kantone gesetzlich vorgeschriebene Aufgaben im Bereich der Information und Dokumentation sowie der Weiterbildung der Beratenden. Die Ausbildung der Berufsberaterinnen und Berufsberater wurde vor wenigen Jahren der Hochschule für angewandte Psychologie in Zürich abgetreten.

Daneben kümmert sich der SVB um die Entwicklung von Testinstrumentarien und weiteren Fachinstrumenten, nimmt aus der Optik der Berufsberatung Stellung zu den Bildungsverordnungen, gestaltet die Ausbildung der Lehrkräfte für Berufswahlvorbereitung mit und stellt Vertretungen in verschiedenen nationalen und regionalen Vereinigungen. Präsiert wird der Verband im Moment durch einen Vorstand, an des-

sen Spitze Ständerätin Christiane Langenberger-Jaeger steht. An den Geschäftssitzen in Zürich und Lausanne arbeiten etwas mehr 30 Personen.

Der SVB verstand sich immer als fachliche Kraft für die Belange der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Der überproportionale Anteil von Fachgruppenmitgliedern im Vorstand SVB ermöglichte tiefer gehende Fachdiskussionen. Die Entscheidungen waren deshalb häufig im Ergebnis eher fachlich und weniger «politisch ausgewogen» be-

AGAB: Veränderungen zeichnen sich ab

Die AGAB (Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für akademische Berufs- und Studienberatung) hat sich in den vergangenen Jahren sehr verdient um die akademische Berufsberatung gemacht. In vier Kommissionen betreute sie die Bereiche Information/Dokumentation (AGAB-Infopool), Beratung, Aus- und Weiterbildung sowie Forschung. Wie weit diese Tätigkeiten von der AGAB weitergeführt werden, kann nach Auskunft von Geschäftsführerin Beatrice Keller erst nach der Unterzeichnung entsprechender Vereinbarungen mit der EDK im September klar gesagt werden. Die Verlagsaufgaben des selbstständigen Untervereins AGAB-Infopool gehen aber mit Gewissheit an das DBB.

DF

¹ Fritz Heiniger: «Vom Lehrlingspatronat zum Kompetenzzentrum für Berufsberatung. 100 Jahre SVB.» SVB 2003 Zürich. ISBN 3-908003-66-0.

² DBK, Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz; AGAB, Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für akademische Berufs- und Studienberatung; CIIP, Interkantonale Erziehungsdirektorenkonferenz der französischen Schweiz und des Tessins (conférence intercantonale de l'instruction publique de la suisse romande et du tessin)

gründet. Die Kantone, vom Gesetz her verantwortlich für die Umsetzung der Rahmenvorgaben des Bundes, fühlten sich dabei häufig als Minderheit. Dazu kam, dass der SVB mehrheitlich direkt vom Bund beauftragt und subventioniert war und sich daher eher als dessen Partner verstand. Die Kantone leisteten ebenfalls Beiträge an die Leistungen des SVB, allerdings waren diese bedeutend geringer.

EDK: MEHR VERANTWORTUNG

Bei der EDK handelt es sich um einen Zusammenschluss der 26 kantonalen Regierungsmitglieder, die für Erziehung, Bildung, Kultur und Sport verantwortlich sind. Die Kantone sind durch das Schulkonkordat von 1970 zur Zusammenarbeit verpflichtet (formelle Erlasse von Empfehlungen an die Kantone). Die EDK ist im Bereich, wo die Verantwortlichkeiten zwischen Bund und Kantonen geteilt werden, deren Verhandlungspartner (Sekundarstufe II und Tertiärstufe). Die EDK setzt dort Schwerpunkte, wo die interkantonale Zusammenarbeit für die Weiterentwicklung des Bildungswesens erforderlich ist.

Das neue Berufsbildungsgesetz und die Neuordnung der Finanzierungsregelung zwischen Bund und Kantonen geben den Kantonen zwar mehr Verantwortung in Bereichen der Ausführung von gesetzlichen Rahmenvorgaben des Bundes. Die Dienstleistungen des SVB (Information/Dokumentation, Weiterbildung, Forschung und Entwicklung) jedoch sind in einer Grauzone zwischen Bundes- und Kantonsaufgaben angesiedelt. Besonders der Informations- und Dokumentationsbereich ist weiter explizit im Bundesgesetz auch als Bundesaufgabe erwähnt, wobei die Ausführung den Kantonen überlassen ist. Deshalb werden neu die Kantone für diese Aufgabe direkt vom Bund alimentiert. Wenn die bisherige Ordnung Gültigkeit behalten hätte, wären die Kantone beauftragt gewesen, den SVB für diese Aufwände zu entschädigen. Die Kantone haben aber die Chance gepackt, ein zentrales und integriertes Dienstleistungszentrum für alle zentralen Aufgaben der Berufsberatung und Berufsbildung zu entwerfen und die bisherigen Dienstleister zusammenzufassen.

WIE GEHT ES MIT DEM SVB WEITER?

Nach langwierigen Verhandlungen wird der SVB als komplementärer Partner mit dem DBB zusammenarbeiten, aber auch eigenständige Dienstleistungen im Bereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung erbringen. Der SVB wird dabei seine bisherige Verlagstätigkeit vollständig einstellen, die vor allem die Produktion berufskundlicher Medien umfasste. Eine Ausnahme bildet die Publizistik über die weiteren Aufgaben des SVB etwa im Bereich Forschung und Entwicklung, Weiterbildung oder berufspolitische Grundsätze.

Der SVB hat inzwischen umfangreiche Vorbereitungen für seine Zukunft getroffen. In Hearings mit fast allen im Vorstand vertretenen Zielgruppen sowie dem Vorstand selbst wurden Visionen für die künftigen Programme des SVB entwickelt. Bereits Ende Mai dieses Jahres entschied der Vorstand, ein Forschungsvorhaben zu realisieren, das eine Standortbestimmung bezüglich Forschungsstand der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zum Inhalt hat; Projektleiterin ist Lisbeth Hurni, Bern. Das Resultat wird Ausgangspunkt sein für ein künftiges Forschungskonzept, das in Zusammenarbeit mit Hochschulen und Universitäten realisiert und durch den SVB bewirtschaftet werden soll. Auch hier soll eine Vereinbarung mit den Kantonen bzw. dem DBB erarbeitet werden.

Ebenso entschied der Vorstand, eine Kommission einzusetzen, die sich mit der «Unternehmensentwicklung 2010» auseinandersetzen soll. Mit externer Beratung werden Leitideen, neue Statuten und ein entsprechender Businessplan mit angepasster Organisationsstruktur entwickelt. Hier werden auch Fragen wie die der künftigen Vorstandszusammensetzung, der Zahl, Notwendigkeit und Ziele von (ständigen) Kommissionen und Arbeitsgruppen diskutiert werden. Auch die Finanzierung, der Einbezug von im Milizsystem arbeitenden Personen und die Zusammenarbeit mit den Kantonen erfordern Klärung.

ANSÄTZE FÜR EINE NEUE AUSRICHTUNG

Aufgrund der Hearing-Ergebnisse, der bisherigen Vorstandsarbeit und ohne der erwähnten Kommission vorzugreifen, können

unverbindlich einige Perspektiven des SVB skizziert werden. Einige dieser Aufgaben tangieren die Arbeiten, die auch im DBB erbracht werden. Hier sind Absprachen und Leistungsaufträge nötig, um Synergien mit dem DBB wirksam werden zu lassen.

- Vertiefte Auseinandersetzung mit dem Beratungsbegriff und den Beratungsaufgaben in einer wirtschaftlich und gesellschaftlich veränderten Zeit
- Bewirtschaftung eines Forschungsprogramms für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in Zusammenarbeit mit den Hochschulen (inkl. Diagnostik) sowie Umsetzung der Ergebnisse
- Überlegungen zu Aus- und Weiterbildungen des Personals in der BSLB
- Planung, Durchführung und Evaluation eines hoch stehenden Weiterbildungsprogramms
- Verstärkte internationale Zusammenarbeit
- Der SVB als professioneller Dachverband, der sich für die Idee einer qualitätsbewussten, zeitgemässen und umfassenden Berufstätigkeit engagiert und bildungspolitisch aktiv ist
- Vermehrte Dienst- und Koordinationsleistungen zu Gunsten der fachlichen und organisatorischen Arbeit in den Fachgruppen im SVB

Durch den Wegfall des Informations- und Dokumentationsbereichs wird sich der SVB in seiner Ausrichtung zweifellos vermehrt in Richtung Grundlagenarbeit hin entwickeln, deren Finanzierung allerdings offen ist. Grundlagenarbeit ist zwar wichtig, zentral und vielfach auch sogar gewünscht, doch müssen die Finanzierungsmöglichkeiten mit mehr Aufwand gesucht werden. Bisher ist der Forschungsaufwand in der Schweiz für die Berufsbildung, teilweise aus verständlichen Gründen, unverhältnismässig grösser als der für die Berufsberatung; hier besteht Nachholbedarf. Sicher können – die hohe Qualität und der hohe Nutzen der Forschung vorausgesetzt – Mittel bei Bund, Kantonen und Oa mobilisiert werden.

Res Marty ist selbstständiger Bildungsberater und Direktor des Schweizerischen Verbandes für Berufsberatung. Adresse: Tannenheimweg 4, 8852 Altdorf. res.marty@bluewin.ch

Lernschwierigkeiten machen Sinn

Daniel Fleischmann

Nicht allen Jugendlichen, die eine Lehre absolvieren, fällt das Lernen leicht. Prüfungsjüngste, Lernunlust oder Schulleistungsstörungen können auch das postobligatorische Lerngeschehen beeinträchtigen. In vielen Fällen greifen Denktrainings, Konzentrationsübungen oder ähnliche Förderprogramme zu kurz, weil der Lernprozess an sich gestört ist.

Die neue Berufsbildungsverordnung regelt – gestützt auf Artikel 18 und 53 des Berufsbildungsgesetzes – in Artikel 10 die «fachkundige individuelle Begleitung». Diese kommt Jugendlichen, deren Bildungserfolg gefährdet ist, zugute. Sie umfasst gemäss Absatz 5 «nicht nur schulische, sondern sämtliche bildungsrelevanten Aspekte im Umfeld der lernenden Person». Die Formulierung macht deutlich, dass der Gesetzgeber erkannt hat, dass nicht allen Jugendlichen mit Handbüchern wie «Bessere Noten – Mit 10 Regeln zum Erfolg in der Berufsschule» geholfen ist.¹ Manche brauchen tiefer greifende Interventionen. Die Lerntherapie bietet Instrumente dazu.

KEIN GESCHLOSSENES THEORIEGEBILDE

Die Lerntherapie, soweit sie in der Schweiz als Theorie und Ausbildung etabliert ist, ist vom Lehrer und Psychotherapeuten Armin Metzger entwickelt und in zwei Büchern beschrieben worden.² In Deutschland wurden die Impulse Metzgers zwar rezipiert, sie haben für die Theorieentwicklung, die eher im heilpädagogischen Umfeld erfolgte, aber kaum Bedeutung erlangt.³ Ohnehin bildet die Lerntherapie kein geschlossenes Theoriegebilde. So notierte Ruth Sutter in ihrem Buch «Lerntherapie in der Praxis», «dass es die eine Lerntherapie nicht gibt, aber in ihrer Persönlichkeit und Lebenserfahrung unterschiedliche Lerntherapeutinnen und Lerntherapeuten». Ein Grund dafür ist, dass Lernschwierigkeiten das Ergeb-

nis unterschiedlichster Konstellationen und damit Interpretationen sein können.

Die Lerntherapie geht davon aus, dass ein grosser Teil der Lernschwierigkeiten von Kindern und Jugendlichen Ausdruck ihrer Persönlichkeitsdynamik ist. Lernschwierigkeiten sind, wie es Michael B. Buchholz formulierte, nicht isoliert als kognitive Teilleistungsschwäche zu betrachten, sondern immer auch als Resultat der affektiven Dynamik in der familiären Beziehungsstruktur (Sutter 2003). Wie aus Sicht der Psychosomatik körperliche Beschwerden psychische Ursachen haben, so lassen sich Lernschwierigkeiten als Manifestation oder Appell seelischer Konflikte verstehen.

Lernschwierigkeiten machen Sinn – dieses Axiom ist das Fundament der Lernthera-

¹ PANORAMA berichtete mehrfach darüber; Download: www.infopartner.ch/periodika/2004/Panorama/Heft_3_2004/pan4332.pdf sowie www.infopartner.ch/periodika/2000/Panorama/Heft_6_2000/pan0630.pdf

² Armin Metzger (Hrsg.): *Lerntherapie. Wege aus der Lernblockade*, Bern, Verlag Paul Haupt 2001, ISBN: 3-258-06400-8, sowie Ruth Sutter (Hrsg.): *Lerntherapie in der Praxis*. Bern, Verlag Paul Haupt 2003, ISBN: 3-258-06609-4

³ Das grundlegende Konzept in Deutschland stammt von Dieter Betz und Helga Breuninger. Ihr Ansatz ist veröffentlicht unter dem Titel «Teufelskreis Lernstörungen» (Beltz Verlag, 1982), ebenso in «Jedes Kind kann schreiben lernen» (Beltz Verlag, 1993) sowie in dem kleinen Kompendium «Teufelskreise». Weitere Literatur: www.lerntherapie-fil.de/downloads.htm

Das Handlungsmodell der Lerntherapie nach Dr. Armin Metzger

Lernsituation	Problemstellung	Massnahme
Die operative Aktivität	Vorübergehende Problemkonstellationen	Hilfe zur Selbsthilfe mit dem Ziel, die Fähigkeit im Umgang mit Lerntechnik und Lernorganisation zu fördern
Die Persönlichkeit in der operativen Aktivität	Konzentrationsprobleme; Versagensängste; wenig entwickelte Denkfähigkeit; zu geringe Selbst-Kompetenz; «klassische Stufe» der Lerntherapie	Konzentration auf die Wechselwirkungen zwischen Fühlen-Denken-Handeln; (Selbst-)Wahrnehmung der Gefühle (Stolz Beklemmung usw.) und Reaktionsmuster (Verdrängen, Stören, Selbstentwerten usw.)
Die Persönlichkeit und ihre seelische Aktivität	Ausgangspunkt sind nicht nur Lernprobleme, sondern die Persönlichkeit an sich und ihre intrapsychische Aktivität	Psychotherapeutischer Zugang; Arbeit mittels Reassuring; hohe Bedeutung der Qualität der therapeutischen Beziehung
Die Persönlichkeit und ihre soziale Aktivität	Rollen, Funktionen, Delegationen des Beziehungssystems belasten die lernende Person	Einbezug der Bezugspersonen in die therapeutische Arbeit

berufsbegleitend studieren

Zürich | Basel | Bern | Brig



www.fernfachhochschule.ch

Bachelor-Studiengänge

- Betriebsökonomie
- Informatik
- Wirtschaftsinformatik
- Wirtschaftsingenieurwesen

Beruf und Studium ideal kombinieren
Unterricht an 2 Samstagen pro Monat.

NEU in Zürich auch am Montagabend

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



ACADEMIA ENGIADINA

Lernen mit Weitsicht.

Gymnasium
Handelsmittelschule
Bildungs- und Berufswahljahr
Internat
Höhere Fachschule für Tourismus
Weiterbildung
Institut für Tourismus und Landschaft

Die Academia Engiadina ist der führende Anbieter von Aus- und Weiterbildung im Engadin – mit einer Mittelschule, der Höheren Fachschule für Tourismus, dem Institut für Tourismus und Landschaft und verschiedenen Weiterbildungsangeboten.

Die Academia Engiadina steht für Lernen mit Weitsicht in der einmaligen Natur des Oberengadins, für hohe Qualität und eine sehr persönliche Campus-Atmosphäre.

Quadratscha 18 | 7503 Samedan | Telefon 081 851 06 00 | www.academia-engiadina.ch | contact@academia-engiadina.ch

KV ZÜRICH
BUSINESS SCHOOL
WEITERBILDUNG

Weiterbildung

KV fürs CV.

Das neue Kursprogramm ist da. Mit vielen guten Ideen, wie Sie die Lücken in Ihrem Lebenslauf schliessen können.
Jetzt bestellen: www.kvz-weiterbildung.ch – **Klicken. Und durchstarten.**

Führungsakademie. Wirtschaftsakademie. Sprachakademie. Limmatstrasse 310 · CH-8005 Zürich · Telefon 044-444 66 44

Die Lerntherapie aus Sicht einer Berufsberaterin

Wie können in der Berufs- und Laufbahnberatung Lernstörungen erkannt werden? Und wie sollen Berufsberatende auf Lernstörungen reagieren?

Im Rahmen meiner Tätigkeit als Berufs- und Laufbahnberaterin begegne ich immer wieder Rat Suchenden mit Lernproblemen. Sie können ihr Potenzial nicht ausschöpfen und sind dadurch in ihrer Berufs- oder Schulwahl eingeschränkt. Manche Jugendlichen sagen: «Ich lerne zu Hause so viel und kapiere es, aber an der Prüfung ist dann alles wie weggeblasen.» Oder Eltern klagen: «Unser Sohn könnte eigentlich mehr leisten, als die Schulnoten zeigen.» Oft werden auch Schulmüdigkeit, mangelnde Motivation oder Prüfungsängste erwähnt. Solche Aussagen können darauf hinweisen, dass Lernprobleme vorliegen, die nicht mit Nachhilfeunterricht zu beheben sind. Ihre Ursachen liegen anderswo als beim nicht begriffenen Schulstoff. Ergänzend zum Gespräch können diagnostische Testverfahren Aufschluss darüber geben, ob eine Lernproblematik vorliegt. So misst der kognitive Leistungstest PSB-R Horn (1) und der d2

u. a. die Konzentrationsleistung. Auch projektive Verfahren wie der Wartegg-Zeichentest geben Hinweise auf allfällige Leistungsschwierigkeiten. Viele Betroffene sind froh, wenn man mit ihnen Möglichkeiten bespricht, wie die Lernsituation verändert werden könnte. Im folgenden Fallbeispiel wird in einer Berufsberatung auf die Lerntherapie verwiesen:

Alex ist 19 Jahre alt, hat seine Lehre als Chemielaborant abgebrochen. Während des Gesprächs stellt die Berufsberaterin fest, dass Alex bereits eine erste Ausbildung, das Gymnasium, kurz vor der Matura abgebrochen hat, obwohl er exzellente Noten aufweisen konnte. Eine übermässig grosse Angst vor den mündlichen Maturaprüfungen hatte ihn bewogen, die Schule abzubrechen. Anhand einer Neigungsabklärung empfiehlt die Berufsberaterin Alex schliesslich den Wechsel in eine kaufmännische Ausbildung und eine begleitende Lerntherapie mit dem Ziel, ihn mit seinen Versagensängsten zu konfrontieren und sein Selbstvertrauen aufzubauen. Die Empfehlung einer Lerntherapie stösst im Allgemeinen auf Interesse. Bei der Umsetzung sieht es teilweise anders aus: Einige

wollen oder können sich eine Lerntherapie, die in der Regel privat finanziert werden muss, nicht leisten. Manchen Jugendlichen fehlt auch die Veränderungsbereitschaft, um sich auf einen längeren Lerntherapieprozess einzulassen.

Obwohl dem Schweizerischen Verband für Lerntherapie (SVLT) die Öffentlichkeitsarbeit ein grosses Anliegen ist, kennen viele Bildungsinstitutionen die Lerntherapie noch zu wenig. Wichtig ist meines Erachtens, dass sich die Lerntherapie klarer positionieren und ihre Angebote – in Abgrenzung zu verwandten Therapieansätzen – kommunizieren kann. Dann könnten auch Fachstellen wie die Berufs- und Laufbahnberatung die Lerntherapie gezielter weiterempfehlen.

Sarah Kaufmann, lic. phil. Psychologin, dipl. Berufs- und Laufbahnberaterin und dipl. Lerntherapeutin ILT. Angestellt als Berufs- und Laufbahnberaterin der Berufs- und Studienberatung Liestal BL und selbstständig tätig als Lerntherapeutin für Jugendliche, Lernende und Studierende. sarahkaufmann@bluewin.ch

¹ Über diesen Text und die beiden weiteren genannten Testverfahren finden sich Informationen auf www.testraum.ch/labels.htm

pie, die mehr sein will als Lerntechnik oder Lerntraining. Sie versucht, den Sinn eines Problems zu erkennen und es erst dann anzugehen. Diese Betrachtungsweise von Lernschwierigkeiten erscheint vor dem Hintergrund von Untersuchungen zum Thema Lernerfolg plausibel. Regula Schröder-Naef etwa hat gezeigt, dass eine ganze Reihe von Faktoren einen Zusammenhang mit dem Schulerfolg von Kindern aufweist: Sozioökonomische Schicht; Bildungsniveau der Eltern; Vorsorge für die intellektuellen Bedürfnisse des Kindes (Schaffung von Raum und Anregungen, Begleitung des Kindes); Annahme oder Ablehnung des kindlichen Verhaltens (loben, Berücksichtigung der Kinderwünsche); Lesegewohnheiten; Freizeitverhalten der Familie; Interesse am Schulfortkommen der Kinder; Lehrer-Eltern-Kontakte; Bereitschaft, dem Kind Zeit zu schenken (mit dem Kind spielen, ihm vorlesen, sich unterbrechen lassen) (Metzger 2001). Zu diesen Faktoren kommen weitere hinzu, die sich zu einer eigentlichen «Psychopathologie des Lernens»

verdichten lassen, wie sie Armin Metzger in einem auf nächstes Jahr geplanten Buch beschreiben möchte. Metzger reflektiert in diesem Werk auch die Ergebnisse der aktuellen Hirnforschung über die Zusammenhänge von Emotionen und Denken.

LERNTHERAPIE ALS BERUF

Der dreijährige, berufsbegleitende Lehrgang Lerntherapie existiert seit 14 Jahren. Er schliesst mit dem seit zwei Jahren geschützten Titel «Lerntherapeut ILT» ab. Die Ausbildung hat sich mit bisher über 300 Absolventinnen etabliert; zugelassen sind Personen mit pädagogischer, psychologischer oder medizinischer Hochschulbildung und beruflicher Praxis. Die Ausbildung ist Eduqua-zertifiziert, aber sie ist noch nicht in die Bildungssystematik der Hochschulen eingefügt. Bestrebungen in diese Richtung sind im Gang. Noch in den Anfängen steht die Etablierung der Lerntherapie in der Romandie. Zwar ist mit Rachel Zürcher eine Lerntherapeutin in Neuchâtel im Einsatz, aber sie beschränkt ihr

Angebot aufgrund der grossen Nachfrage zurzeit auf deutschsprachige Kinder. Immerhin wird 2007 in Genf eine zweite Therapeutin die Arbeit aufnehmen; zudem sollen Prospekte und Website des Berufsverbandes der diplomierten Lerntherapeutinnen und -therapeuten SVLT (www.lerntherapie.ch), übersetzt werden.

Überhaupt steckt die Lerntherapie noch immer in den Anfängen. In den Berufsfachschulen ist sie erst wenig bekannt. Dabei war es genau die Erfahrung mit Jugendlichen im Lehrlingsalter, die Armin Metzger vor nunmehr 17 Jahren dazu bewegte, die Lerntherapie zu entwickeln. Metzger engagierte sich damals für die Schaffhauser Notschlafstelle «Schärme» und stellte ernüchert fest, wie wenig nachhaltig Sozialarbeit wirkte. Und er erkannte zugleich, dass die Zeit, in der Jugendliche in einer beruflichen Ausbildung stehen, die letzte Gelegenheit bietet, Menschen systematisch und über längere Zeit zu unterstützen.

Daniel Fleischmann ist Fachredaktor bei PANORAMA. dflischmann@panorama.ch

aprentas

der Ausbildungsverbund

für Grund- und Weiterbildung naturwissenschaftlicher,
technischer und kaufmännischer Berufe.



aprentas ist ein Ausbildungsverbund von über 50 Firmen.
Die Ausbildungsangebote sind modular aufgebaut und werden flexibel und differenziert
nach Umfang und Inhalt den Bedürfnissen Ihres Unternehmens angepasst.

aprentas sichert langfristig den Berufsnachwuchs der Mitgliedfirmen und unterstützt sie
in der permanenten Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden.

aprentas engagiert sich in der Weiterentwicklung der Berufsbildung Schweiz.



www.aprentas.com
Telefon 061 696 76 89

Trägerschaft: Ciba Spezialitätenchemie | Novartis | Syngenta |

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

Swissmem Lehrgänge für Ausbilder

- Ausbilder/in (eidg. Fachausweis)
- Leiter/in Berufsbildung (Zertifikat)
- Berufsbildner/in (SVEB 1)
- Betreuer/in von Lernenden (technisch und kaufmännisch)
- e-Tutor (Zertifikat)

....und viele Weiterbildungsseminare

Mehr Informationen finden Sie unter

www.swissmem-kaderschule.ch

oder Tel. 052 260 54 54

Die Führungsschule der Schweizer Maschinen-,
Elektro- und Metallindustrie



**In El Salvador machen sich Jugendliche
nicht vom Acker, weil die Action fehlt.
Sondern eine Existenzgrundlage.**

Wir helfen Kindern und Jugendlichen, ihr Über-
leben zu sichern und Perspektiven zu entwickeln.
Danke, dass Sie uns dabei unterstützen.

terre des hommes schweiz



PK 40-260-2 • 4018 Basel • www.terredeshommes.ch

Trendwenden in der Berufsberatung

Die Statistik der Berufsberatung 2005 zeigt gegenüber den Vorjahren einige Veränderungen. So nahm der Bereich Informationsvermittlung nicht mehr zu, sondern sogar ab. Die Möglichkeit, in den Berufsinformationszentren Unterlagen auszuleihen, wird weniger genutzt. www.berufsberatung.ch ist zu einer erfolgreichen Alternative geworden. Die Benutzung dieses Internetportals hat gegenüber 2004 um 30% zugenommen.

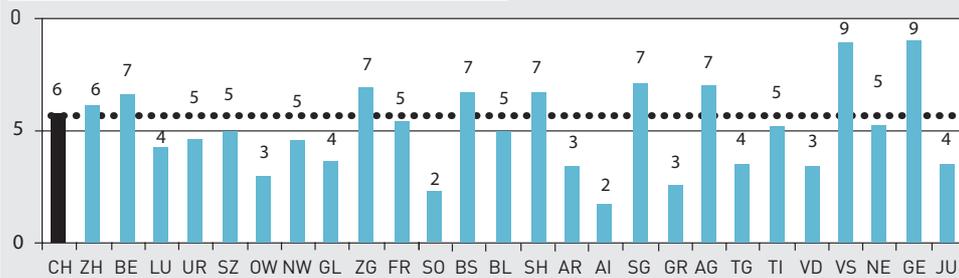
Bei den Informationsgesprächen und Auskünften fand demgegenüber kein Rückgang statt. Die starke Zunahme der Informationsgespräche (+27%) und der telefonischen und schriftlichen Auskünfte (+43%) seit 2000 ist lediglich zum Stillstand gekommen. Es besteht offenbar weiter ein grosser Bedarf an individuellen Auskünften durch Fachpersonen.

Eine Abnahme verzeichnen schliesslich die individuellen Beratungen von Jugendlichen und Erwachsenen. Nachdem sie bis 2004 stetig zugenommen haben (seit 1990 um 34%, seit 10 Jahren um 7% und im 2004 noch um 3%), ist 2005 erstmals eine Abnahme zu verzeichnen (-4%). Diese Veränderung ist auf den Rückgang der Erwachsenenberatungen (-11%) zurückzuführen, verursacht durch die von einigen Kantonen eingeführte Kostenpflicht. Die Grafik zeigt, dass dieser Rückgang in diesen Kantonen (ZH, GR und LU) aber nicht in jedem Fall dazu geführt hat, dass der Anteil Erwachsener in Bezug zur Bevölkerung geringer geworden ist als in anderen Kantonen.

Christoph Cunz, christoph.cunz@erz.be.ch

Download des Statistikberichts 2005:
www.kbsb.ch/Statistikbericht_2005.pdf

Beratungen Erwachsener in der Berufsberatung



Kontroverse um Diagnostik-Koffer geht weiter

Die Auseinandersetzungen zum diagnostischen Grundkoffer der zuständigen SVB-Kommission unter Präsident Daniel Jungo gehen weiter. Nachdem 2004 Bruno Kägi beim SVB vorstellig geworden war (PANORAMA 3/2005) und die HAP-Professorin Ulrike Zöllner in einem längeren Beitrag für einen «geräumigeren Grundkoffer» plädiert hatte (PANORAMA 4/2005), hat der private Berufsberater Thomas Sturzenegger im November 2005 beim SVB eine Aufsichtsbeschwerde gegen Jungo eingereicht. Grund: Dieser habe in einem SVB-Kurs mehrfach geäussert, ethisches Verhalten in der Diagnostik setze voraus, dass mit Tests gearbeitet werde, die den psychometrischen Gütekriterien genügen.

Thomas Sturzenegger betrachtet dies als zu eng und zu naturwissenschaftlich. Vielmehr müssten die Ergebnisse der neueren Motivationsforschung stärker einbezogen werden. Mit projektiven Verfahren komme man viel besser auf die Ebene der Motive, Einstellung und Haltungen der Klientinnen und Klienten,

die für den Beratungsprozess entscheidend sein könnten.

Der Vorstand des SVB hat die Beschwerde anlässlich einer Aussprache vom 12. April 2006 behandelt. Daniel Jungo bestritt dabei das Zitat. Er habe lediglich einen Bezug zwischen den Gütekriterien und ethischem Verhalten hergestellt, nicht aber ein Bedingungsverhältnis. In einem Schreiben hält der SVB-Vorstand nun fest, «dass die Qualität der Beratungsarbeit insgesamt mehr ist als die Definition von geeigneten Testverfahren, allerdings können diese ebenfalls einen Teil der Qualität ausmachen. Die Feststellung, dass jemand, der mit nicht geeichten Tests arbeitet, zwangsläufig unethisch arbeitet, wäre unzulässig.» Zudem hat der Vorstand den Leistungsbereich Aus- und Weiterbildung beauftragt, für das Jahr 2007 eine Veranstaltung zu planen, die dem Fragenkomplex Raum gibt. Schliesslich wird Ulrike Zöllner ab 1. September 2006 in die Diagnostik-Kommission einsitzen.

DF

Suchmaschinen für den Durchblick im Weiterbildungsdschungel

Allen, die eine Weiterbildung planen, bietet das Internet reichhaltige Informationen. Die meisten Schulen verfügen inzwischen über einen Internetauftritt mit detaillierten Angaben zu ihren Kursen. Bildungsportale verschaffen zudem einen Überblick über die verschiedenen Möglichkeiten. Die wichtigsten Portale sind: **www.w-a-b.ch:** Von Bund und Kantonen getragene Plattform mit dem umfangreichsten Überblick über Weiterbildungskurse und Lehrgänge der Schweiz. Die Suche erfolgt über den Kanton und das Fachgebiet. Im Zentrum stehen die einzelnen Kursangebote verschiedener Anbieter. Die Eintragungen werden von den kantonalen Berufs- und Laufbahnberatungen betreut.

www.seminare.ch: Die Plattform von Webtech ist auf mehreren anderen Portalen (www.tagesanzeiger.ch/bildung, www.jobwinner.ch) verlinkt. Die Suche erfolgt über ein Stichwort; es kann auch nach Rubrik, Seminartyp, Anbieter und Region gesucht werden. Neben den Kursbeschreibungen stehen hier die Startdaten im Fokus.

www.alisearch.ch: Auch bei der Datenbank des SVEB stehen die einzelnen Kursangebote im Zentrum. Da die Eintragungen vom jeweiligen Anbieter gepflegt werden, ist die Informationsdichte sehr unterschiedlich. Gesucht werden kann nach Stichwort, Anbieter, Fachbereich und Region.

www.eduscout.ch: Bei der Plattform von Compendio steht nicht der einzelne Kurs im Zentrum, sondern der angestrebte Abschluss. Benutzer können sich einen Überblick verschaffen über anerkannte Abschlüsse und Zulassungsbedingungen. Je nach Bedürfnissen kann die Suche nach der passenden Weiterbildung direkt über den Abschluss führen. Durch die Eingabe des Bildungsabschlusses und der Berufspraxis werden zudem die Anschlussmöglichkeiten aufgezeigt und die E-Mail-Bildungsberater/innen beantworten individuelle Fragen zu den Abschlüssen und Möglichkeiten. Weitere Informationen rund ums Lernen und um die berufliche Weiterbildung runden das Angebot ab.

Die Plattformen helfen dabei, effizient passende Bildungsangebote zu finden. Eine genaue Prüfung der einzelnen Kursangebote nach individuellen Kriterien können sie aber nicht ersetzen.

Diana Widmer

Marketingleiterin Compendio Bildungsmedien AG,
d.widmer@compendio.ch

NEUE PUBLIKATIONEN

Berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz

Rund 1,5 Millionen Ausländerinnen und Ausländer leben heute in der Schweiz. Was es bedeutet, in der Schweiz zu leben, zu arbeiten und sich Perspektiven aufzubauen, zeigt «Wege zum Beruf». Es handelt sich um eine DVD mit Filmen und ausführlichen Begleitmaterialien und eine Website mit vielen nützlichen Informationen und Links: www.wege-zum-beruf.ch. Bezug der DVD zu Fr. 39.–. Schweizerischer Verband für Berufsberatung SVB, Zürichstrasse 98, 8600 Dübendorf, Tel. 044 801 18 99, Fax 044 801 18 00, vertrieb@svb-asosp.ch www.svb-asosp.ch/mediashop

Schulischer Erfolg von immigrierten Schülerinnen und Schülern

Die neue OECD-Vertiefungsstudie zu den PISA-Ergebnissen von 2003 «Where immigrant students succeed: A comparative review of performance and engagement in PISA 2003» analysiert den Zusammenhang von Immigration und schulischer Leistung sowie Motivation. Einige Ergebnisse: www.panorama.ch/files/4888d.pdf

Ritual Lehrstellenstatistik

Jedes Jahr im Herbst vollzieht sich in Deutschland ein fast schon merkwürdig anmutendes Ritual – nämlich dann, wenn die statistischen Ergebnisse zur Entwicklung des Ausbildungsmarktes vorliegen. Was die eine Seite als Beleg für ein zwar knappes, aber noch ausreichendes Lehrstellenangebot interpretiert, ist für die andere Seite Beweis für einen aus den Fugen geratenen Markt, der einem grossen Teil von ausbildungsreifen und -willigen Jugendlichen keine Perspektive mehr zu eröffnen vermag. In diesen Kontext ist eine Publikation mit dem Titel «Forschung im Spannungsfeld konkurrierender Interessen. Die Ausbildungsstatistik und ihr Beitrag für Praxis, Politik und Wissenschaft» des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zu stellen, die auch in der Schweiz von Interesse sein könnte. Sie beschäftigt sich mit den spezifischen Anforderungen und Möglichkeiten anwendungsorientierter Forschung am Beispiel der Aus-

bildungsmarktforschung und Berufsbildungsstatistik. Dabei stehen Fragestellungen, welchen Beitrag die Forschung für die Politik leisten kann und welche Rolle dabei die Interessen der unterschiedlichen gesellschaftlichen Akteure spielen, im Mittelpunkt. Der Band umfasst 64 Seiten und ist für Euro 12.90, zu beziehen beim W. Bertelsmann Verlag, Telefon 0049 521 91101-11 oder service@wbv.de (Bestell-Nr. 115.011, ISBN 3-7639-1076-X). Mehr Informationen zum Buch unter idw-online.de/pages/de/news157640

DF

Zukunftschance Weiterbildung

Das Bildungszentrum für Erwachsene BiZE Zürich hat am 4. Februar 2006 eine Veranstaltung «Zukunftschance Weiterbildung – Weiterbildung zwischen Förderung und Abbau – Expertinnen nehmen Stellung» durchgeführt. Die Thesen der Teilnehmenden (Heike Bruch, Alois Heini, Martin Heller, Christian Schmid, Karl Weber) ist nun in einer attraktiven Broschüre greifbar. Bestellungen: 044 385 84 50 oder info@bize.ch

DF

Internet-Zugang zu internationalen Zeitschriften

Die Hochschule für angewandte Psychologie in Zürich (HAP) bietet – allerdings nur auf dem Campus der Fachhochschule selber, einen Volltextzugang zu 54 internationalen Zeitschriften aus dem Bereich der Psychologie im Volltext. Dieser Dienst mit dem Namen PscyARTICLES erlaubt damit eine gezielte Suche nach Stichwörtern oder Themen. Die Aufbereitung alter Jahrgänge der Zeitschriften ist unterschiedlich weit gediehen. Detaillierte Informationen erhalten Sie unter der Telefonnummer 044 268 34 10; eine Liste der verlinkten Zeitschriften findet sich über www.hapzh.ch/index.php?mc=_Bibliothek/mitteilungen.

An dieser Stelle sei auch auf eine Linkliste des HAP hingewiesen, die zu extern zugänglichen Fachportalen der Pädagogik und Psychologie, zu Zeitschriften, Datenbanken oder Bibliothekskatalogen führt: www.hapzh.ch/index.php?mc=_Bibliothek/datenbanken

DF

Europäisches Bewertungssystem für berufliches Können

Mit der Veröffentlichung «Standardisierung und Zertifizierung beruflicher Qualifikationen in Europa» will das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Berufsbildungssysteme in Europa leisten. Die einleitenden Kapitel gehen auf die Entwicklung eines Europäischen Qualifikationsrahmens (EQF) ein, auf dessen Konkretisierung durch nationale Qualifikationsrahmen sowie die geplante Einführung eines europäischen Leistungspunktesystems für die berufliche Bildung (ECVET). Länderstudien bieten anschliessend einen umfassenden Überblick über Diskussionen und Entwicklungen zu Standards und deren Zertifizierung in Frankreich, England, Spanien, Ungarn, Luxemburg und Schottland.

Clement, Ute; Le Mouillour, Isabelle; Walter, Matthias (Hrsg.): Standardisierung und Zertifizierung beruflicher Qualifikationen in Europa. Bertelsmann-Verlag. Euro 16.90. Bestell-Nr. 110.473 ISBN 3-7639-1075-1

Wt

Studien zum Thema Alter

Panorama publizierte in der Ausgabe 2/2006 ein Dossier mit dem Titel «Erwerbsarbeit nach 50». Drei aktuelle Publikationen gehen ebenfalls auf dieses Thema ein: Die ZKB-Studie «Arbeit in der alternden Gesellschaft. Der Arbeitsmarkt für ältere Menschen in der Schweiz»; die Avenir Suisse-Studie «Arbeit und Karriere: Wie es nach 50 weitergeht. Eine Befragung von Personalverantwortlichen in 804 Schweizer Unternehmen» und eine Reflexion zu beiden Studien von Prof. Dr. Heidi Schelbert-Syfrig «Arbeit für Ältere. Was richtet der Markt, was soll der Staat?». Download: www.zkb.ch (→Aktuelles →Publikationen →Studienreihe Wirtschaft und Gesellschaft) oder www.panorama.ch/files/4884a.pdf, www.panorama.ch/files/4884b.pdf und www.panorama.ch/files/4884c.pdf

DF

ERGÄNZENDE HINWEISE ZU DEN AUFSÄTZEN

Validierung:

Wie anerkannt ist die «Anerkennung»? S. 3

Fussnoten

¹ Eine nützliche Zusammenstellung bietet Emil Wettstein: «Modularisierung im Berufsbildungssystem der Schweiz»; download: www.panorama.ch/files/5194.pdf

Ein grosses Projekt erhält Konturen S. 4

Materialien zum Dossierthema «Validierung von Lehrleistungen»

Die SBBK-Arbeitsgruppe «Validation des acquis» hat am 10. August 2005 das Arbeitspapier «Validation des acquis – Andere Qualifikationsverfahren» verabschiedet.

Download: www.panorama.ch/files/5190d_SBBK.pdf

Das Österreichische Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (IBW) hat eine interessante

Zusammenstellung zum Thema und seine Bedeutung für Österreich herausgegeben: Download:

www.panorama.ch/files/5190_ibw.pdf

Der Rat der Europäischen Union hat im Mai 2004

gemeinsame Grundsätze für die Ermittlung und Validierung von nicht formalen und informellen

Lernprozessen verabschiedet. Download:

www.panorama.ch/files/5190d_europa.pdf

Die Europäische Zeitschrift «Berufsbildung», heraus-

gegeben von der CEDEFOP (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung) enthält den Aufsatz

«Durch Erfahrung erworbenes berufsbezogenes Wissen und seine formale Anerkennung. Auf dem Weg zur

Konvergenz der Sozialpolitiken in Europa». Download mit

freundlicher Genehmigung der Chefredaktion:

www.panorama.ch/files/5190d_zeitschrift.pdf

Eine Übersicht (in Englisch) über die Entwicklung in den Ländern der EU bietet die Website

www.ecotec.com/europeaninventory

Der ProfilPASS ist ein Instrument zur Sichtbarmachung insbesondere nonformaler und informeller Kompetenzen

in Deutschland. Er wurde zwischen September 2004 und

Mai 2005 erprobt und soll nun zur Marktreife

weiterentwickelt werden (www.bildungspass.de). Eine

Machbarkeitsstudie mit zahlreichen Quellenhinweisen

zum Thema und eine Projektvorstellung stehen zum

Download bereit:

www.panorama.ch/files/5190_profilpass_1.pdf sowie

www.panorama.ch/files/5190_profilpass_2.pdf

Fussnoten

¹ War in Fachkreisen vor einigen Monaten noch «Validation des acquis» in aller Munde, soll sich nach und nach «Validierung von Lernleistungen» in der deutschen Schweiz und «Validazione degli apprendimenti acquisiti» in der italienischen Schweiz durchsetzen. Ein dreisprachiges Glossar fördert das Verständnis unter den betroffenen Personen und Behörden; Download:

www.validacquis.ch/de/dokumente1.html

² Der nationale Rahmen der Validierung von Lernleistungen konnte auf die bereits bestehenden wertvollen Erfahrungen aufbauen, welche während der Entwicklungsphase evaluiert wurden. Die übergeordnete Evaluation steht auf Internet unter www.validacquis.ch/de/dokumente1.html zur

Verfügung. Die bestehenden Verfahren werden nun zum Teil selbst kleinere Anpassungen vornehmen müssen.

Vom Laufbahnhindernis zum beruflichen Erfolgsfaktor S. 10

Fussnoten

¹ Költzsch Ruch Kerstin: Familienkompetenzen – Rüstzeug für den Arbeitsmarkt. Eine arbeitspsychologische Untersuchung zum Qualifizierungspotenzial der Familien- und Hausarbeit und seiner Bedeutung für den Beruf. Edition Soziothek 1997; vgl. auch Panorama 6/1997

² Kadishi Bernadette (Hrsg.): Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen. Personalselektion ohne Diskriminierung. Tobler-Verlag 2001; vgl. Panorama 2/2002

³ Dohmen Günther.: Lebenslanges Lernen. Leitlinien einer modernen Bildungspolitik. BMBF Bonn 1996

IMPRESSUM

Herausgeber:

Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung SGAB und Schweizerischer Verband für Berufsberatung SVB, in Zusammenarbeit mit dem seco (Staatssekretariat für Wirtschaft)

Redaktion:

Daniel Fleischmann (DF), Redaktion Berufsberatung und Berufsbildung deutsche Schweiz
dfleischmann@panorama.ch

Viktor Moser (VM), Redaktion Arbeitsmarkt
vmoser@panorama.ch

Pierre-Yves Puipe (PY), Rédaction Formation professionnelle Suisse romande.
pypuippe@panorama.ch

Dr. Emil Wettstein (Wt), Chefredaktor
ewettstein@panorama.ch

Jacques Amos (JA), Mitarbeiter, Genf

Übersetzung:

Ruth Amos (RA) und AHA Translations (MR)

Sekretariat:

Girhaldenweg 8, 8048 Zürich
T 044 350 55 18, F 044 350 55 16
secretariat@panorama.ch

Verlag – Vertrieb – Inserate

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

Preise:

Jahresabonnement
Deutsch oder Französisch CHF 84.–
(Ausland CHF 100.–, Euro 64.–)
Deutsch und Französisch CHF 100.–
(Ausland CHF 116.–, Euro 75.–)
Einzelausgabe CHF 18.– (Ausland Euro 12.–)

ISSN: 1011-5218, 20. Jahrgang
Erscheint zweimonatlich in Deutsch und Französisch
Adressänderungen sind dem Verlag zu melden

Genauere Angaben: www.panorama.ch/d/imp.html

Genügen neun Schuljahre nicht mehr?

Ich spreche nicht von HarmoS! Gewiss, dieses Projekt zur interkantonalen Koordination des Bildungswesens sieht eine Verlängerung des Obligatoriums auf elf Jahre vor. Darunter ist aber lediglich der Einbezug von zwei Kindergarten- bzw. Vorschuljahren ins Obligatorium gemeint. Bereits heute besuchen die meisten Kinder den Kindergarten zwei Jahre. Da ändert sich also nicht viel.

Ich denke auch nicht an die Jugendlichen, die ein weiteres Schuljahr besuchen, weil sie dadurch Lücken in ihren Vorkenntnissen schliessen wollen oder weil sie keine Lehrstelle finden. Ich denke daran, dass offenbar immer mehr Lehrbetriebe zehn oder gar elf Schuljahre voraussetzen. Das habe zur Folge, dass beispielsweise im Kanton Genf 80 Prozent der Jugendlichen erst nach zehn oder elf Jahren in die Berufslehre eintreten würden, so hört man in letzter Zeit.

Gut – ganz neu ist das nicht. Viele deutsche «Auszubildende» besitzen ein Abitur, doch das tat ich bisher als Folge der dort üblichen Zulassungsbeschränkung an den Hochschulen ab. Dem Vernehmen nach ziehen manche Spitäler ältere Jugendliche vor, wenn sie ihre FAGE-Lehrstellen besetzen. Darin sah ich bisher eine Folge des früher üblichen Ausbildungssystems im Gesundheitsbereich, das ja auf ältere Lernende ausgerichtet war.

Aber offenbar ist es nun so, dass – mindestens in der Westschweiz – ernsthaft darüber diskutiert wird, ob neun Schuljahre für anspruchsvolle Berufe noch genügen würden (vgl. beispielsweise die Diskussion in einem Treat des Forums von www.nahtstelle-transition.ch).

Natürlich, je älter die Jugendlichen sind, wenn sie in die Lehre eintreten, umso mehr Reife und Einsicht kann von ihnen erwartet werden. Es leuchtet auch ein, dass manche Ausbildungen in unserer «knowledge driven economy» viel Wissen voraussetzen.

Aber wollen wir wirklich stillschweigend akzeptieren, dass sich allmählich eine Verlängerung der Schulzeit über das neunte Schuljahr hinweg durchsetzt? Ist das im Sinne der Jugend? Und wer übernimmt die Kosten?

Wenn das Wissen aus der Volksschule nicht mehr genügt – sollte man nicht eher gewisse Ausbildungsgänge auf die Tertiärstufe verlagern, wie das eben im Bereich der medizinischen Labors geschieht, als unter der Hand die Volksschulzeit zu verlängern? Schreiben Sie Ihre Meinung dazu ins erwähnte Forum von www.nahtstelle-transition.ch!

Emil Wettstein, Chefredaktor



ökologisch

Den Jugendlichen eine Chance geben.

Gebäudereinigerin/Gebäudereiniger

Die 3-jährige Grundbildung für Volksschulabgängerinnen/Volksschulabgänger

Das Grundbildungsangebot der Berufsbildung Post:

Detailhandelsfachfrau/Detailhandelsfachmann

Kauffrau/Kaufmann Bank

Kauffrau/Kaufmann Immobilien

Kauffrau/Kaufmann Öffentlicher Verkehr

Kauffrau/Kaufmann Post

Logistikassistentin/Logistikassistent Distribution

Logistikpraktikerin/Logistikpraktiker Distribution

Logistikassistentin/Logistikassistent Lager

Lastwagenführerin/Lastwagenführer

Informatikerin/Informatiker

Automatikerin/Automatiker

Gebäudereinigerin/Gebäudereiniger

Junior Business Programm

(für Wirtschaftsmittelschüler/innen)

way-up Informatikerin/informatiker

(für Maturandinnen/Maturanden)

Es geht um mehr als blanke Böden

Die vielseitige Grundbildung dauert drei Jahre und steht allen Volksschulabgängerinnen und Volksschulabgängern im Anschluss an das 9. Schuljahr offen. Sie umfasst die Fachgebiete Innenreinigung, Fassadenreinigung, Umgang mit Giftstoffen, Schädlingsbekämpfung, Materialkontrolle usw. Meist im kleinen Team sind die Gebäudereinigerinnen/Gebäudereiniger für die Reinigung sowie die pflegende und schützende Nachbehandlung von Aussen- und Innenbauteilen an Bauwerken, Gebäudeeinrichtungen, haustechnischen Anlagen, Raumausstattungen und Verglasungen verantwortlich. Ins Berufsfeld gehören aber auch Reinigung und Pflege von Kundenräumen und Beleuchtungsanlagen, Verkehrs- und Freiflächen.

Bei Fassadenreinigungen müssen die Gebäudereinigerinnen/Gebäudereiniger fachgerecht ein Gerüst aufbauen oder eine Hängebühne installieren können. Für alle Reinigungen setzen sie Maschinen, Geräte und geeignete, möglichst umweltverträgliche Reinigungsmittel ein.

Wir vermitteln mit dieser Ausbildung ein breites fundiertes Fachwissen. Die Lernenden werden von unseren Lehrmeisterinnen und Lehrmeistern fachlich und persönlich betreut und kompetent gefördert.

Telefon 0848 85 8000

E-Mail postjob@post.ch

Internet www.post.ch/lehrstellen

Die Schweizerische Post

Personal Berufsbildung

Viktoriastrasse 21

3030 Bern

DIE POST 