

PANORAMA wird 20 Jahre alt

- Kanton Zürich: Reform des 9. Schuljahres – Seite 13
- Emil Giezendanner geht in Pension – Seite 17
- HarmoS und Berufsbildung – Seite 21
- Bildungsstandards – Seite 23
- Zehn Jahre RAV – Seite 27
- Arbeitsmarktmassnahmen und Geschlecht – Seite 29



Ausbildungen im Wandel: neue Qualifikationsanforderungen



Ermittlung künftiger Qualifikations-
erfordernisse – Forschungstransfer in
Politik und Praxis

Zuverlässige und genaue Informationen
über Qualifikationsentwicklungen sind
wichtige Voraussetzungen, um rechtzeitig
auf neue und sich wandelnde Bildungs-
anforderungen reagieren zu können. Die
vorliegende Publikation zeigt einige Mög-
lichkeiten, wie Bildungsinstitutionen diese
Anforderungen aufnehmen und in ihren
Programmen berücksichtigen können.

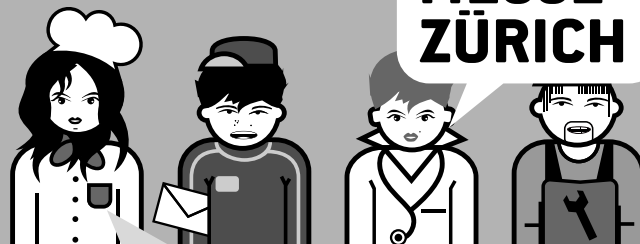
EU-Publikation
EUR 25.–, Sprachversionen DE, FR, EN,
exkl. MwSt. und Versandkosten.

Bitte bestellen bei:

Osec Business Network Switzerland
Euro Info Center Schweiz
Stampfenbachstrasse 85
8035 Zürich
Tel. 044 365 53 92
Fax 044 365 52 20
welcome@osec.ch
www.osec.ch/eics/publikationen



BERUFS MESSE ZÜRICH



Der Treffpunkt für Berufswahl, Berufs- information, Grund- und Weiterbildung.

Berufsmesse Zürich: für alle, die vor der Berufswahl stehen oder
an beruflichem Weiterkommen interessiert sind. Lernende und
Fachleute beraten über Ausbildung und Berufsalltag. Privat-
schulen informieren über zahlreiche Weiterbildungsmöglich-
keiten. Und an vielen Ständen heisst es: «Mach mit und probiere
aus, ob dir unser Beruf wirklich zusagt.»

Di bis Fr 8.30–17 Uhr | Mi bis 20 Uhr | Sa 10 bis 16 Uhr
Eintritt kostenlos

20. November 2006: Vorinformation für Lehrpersonen um 17 Uhr

21. bis 25. November 2006 | Messezentrum Zürich

www.berufsmessezuerich.ch

Patronat

Medienpartner

Supporting Partner

Veranstalter



35
JAHRE

a e b

AKADEMIE FÜR
ERWACHSENENBILDUNG

Die praxisorientierte Ausbildung –

Ausbilder/in mit eidg. Fachausweis und Zugang zum Diplomstudiengang

- modulare oder kompakte Ausbildung
- SVEB-Zertifikat in 5 Varianten
- Angebote in Zürich, Basel und Luzern

Seit 35 Jahren
die Nummer 1 in
der Ausbildung von
Erwachsenenbildner/innen

Nächster Infoabend:

AEB Luzern: 6. November 2006, 19.15 – 20.45 Uhr

AEB Luzern

Kasernenplatz 1
6000 Luzern 7
Telefon 041 249 44 88
Telefax 041 249 44 77
info@aeb.ch
www.aeb.ch



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
auswärtige Angelegenheiten EDA

Wir kommen zu Ihnen

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

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

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

Gerne schicken wir Ihnen die detaillierte Liste der Referate und weitere Informationen:
Vortragsservice EDA, Doris Ernst, Informationsdienst, Bundeshaus West, 3003 Bern,
Tel. 031 322 35 80, Fax 031 324 90 47/48, E-Mail: info@eda.admin.ch

EDITORIAL

- 3 **Emil Wettstein**
Der vierte Meilenstein in Sicht?

DOSSIER:**20 JAHRE PANORAMA**

- 4 **Jean-Pierre Gindroz**
Zwanzig Jahre Berufsbildung
- 6 **Hermann Engler**
Zwanzig Jahre Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik
- 8 **Roland Kunz, Armand Pirovino**
Zwanzig Jahre Berufsbildung

BERUFSSBERATUNG

- 13 **Daniel Fleischmann, Luzi Schucan**
Kanton Zürich: Reform des 9. Schuljahres
- 16 **Luzi Schucan, Franziska Bienz und Anita M. Meyer**
Rezensionen: Mentoring / Didaktik 2-jährige Grundbildung
- 17 **René Zihlmann**
Emil Giezendanner geht in Pension
- 18 **Helgard Christen, Daniel Kohli-Omlin**
Rezensionen: Wenn Arbeit in der Schule zum Thema wird / Berufswahl
- 19 **Berufsberatung in Kürze**
Lehrberatung an Berufsfachschulen / Grenzüberschreitende Fachgruppe / Bildungschancen und Elternhaus / Berufswahl: Direkte Infos für ausländische Eltern
- 19 **Mein bester Tipp**
Markus Gross: Eltern erwünscht!

BERUFSBILDUNG

- 21 **Olivier Maradan**
HarmoS und die Berufsbildung
- 23 **Michel Tatti**
Normen für die Berufsbildung
- 25 **Berufsbildung in Kürze**
EnterPrize geht nach Solothurn / Wie ist die Berufsbildung zu finanzieren? / Frankreich: Ausbildung zum Ausbildungsberater / I-CH: Modularisierte Weiterbildung geniesst hohe Akzeptanz

ARBEITSMARKT

- 27 **Viktor Moser**
Zehn Jahre RAV
- 29 **Tindaro Ferraro**
Arbeitsmarktmassnahmen und Geschlecht
- 33 **Arbeitsmarkt in Kürze**
Sozialausgaben wachsen / Finnland: Weg von der Frühverrentung / Kombilohn greift nur bedingt
- 33 **Kurz gefragt**
Robert Cuénod, Genfer Integrationsbüro

SERVICE

- 34 Neue Publikationen
- 35 Ergänzende Hinweise zu den Artikeln
- 35 Impressum
- 35 **Emil Wettstein**
Schlusspunkt: Start in die Abhängigkeit

Das Layout von PANORAMA wurde mehrmals erneuert. Seit 2004 erscheinen die Ausgaben Deutsch und Französisch getrennt.

Vierter Meilenstein in Sicht?

Emil Wettstein



Vor zwanzig Jahren ging das erste nationale Forschungsprojekt zur Berufsbildung zu Ende. In diesem Zusammenhang bekam ich von der «Schweizerischen Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung» (SGAB) den Auftrag, ein vierseitiges Bulletin über die Ergebnisse dieses Programms herauszugeben. Der damalige SGAB-Präsident Peter Benz beschloss, gleich eine richtige Zeitschrift daraus zu machen. Die erste Ausgabe kam 1987 heraus. Sie umfasste «Ergebnisse der Berufsbildungsforschung», «Berichte aus der Praxis» und «Aktuelles» und stiess in eine Lücke: PANORAMA wurde in

Fachkreisen rasch zum Referenzorgan.

Zehn Jahre später fusionierte die Zeitschrift mit derjenigen des Schweizerischen Verbandes für Berufsberatung, «Berufsberatung und Berufsbildung». Finanzielle Überlegungen waren bedeutungsvoll, es stand aber auch eine Vision dahinter: Der damalige Geschäftsführer des SVB, Niklaus Gruntz, wollte mit dem «neuen» PANORAMA ein Bindeglied zwischen Arbeitsmarktbehörden, Berufsberatung und Berufsbildung schaffen. Das seco liess sich begeistern, sodass seit 1996 PANORAMA von SVB und SGAB gemeinsam und «in Zusammenarbeit mit dem seco» herausgegeben wird.

Mehr Breite bei gleichem Umfang – dies führt zwangsweise zu einem Verlust an Tiefe. Dies ist *ein* Grund, weshalb wir der Entwicklung des Internetauftritts grösstes Gewicht beimessen: Dort publizierte Ergänzungsdokumente können eine gewisse Tiefe geben. Und mit «Blogs» versuchen wir nun, wieder näher an unsere Leserschaft heranzukommen.

Der dritte Meilenstein in der Entwicklung von PANORAMA ist das Engagement des Verlages Weber AG, der 2004 die verlegerische Verantwortung für die Zeitschrift übernahm. Möglicherweise stehen wir bereits vor einem weiteren Meilenstein: 2007 nimmt das «Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung DBB» die Arbeit auf. Wird PANORAMA im 21. Jahr seines Bestehens in dieses Zentrum eingegliedert, oder bleibt die bisherige Trägerschaft erhalten? Wird die Zusammenarbeit mit anderen einschlägigen Periodika intensiviert, oder bleibt es beim jetzigen Nebeneinander?

PANORAMA wird von einem engagierten Team erstellt, das auch diese Unsicherheit als Chance für die Zeitschrift begreifen wird!

Die Herausgeber werden zurzeit von Res Marty (SGAB), Chester Romanutti (SVB) und Annette Weber (Verlag) vertreten. Die Redaktion besteht aus Daniel Fleischmann, Viktor Moser, Pierre-Yves Puipe, Emil Wettstein und neu Christian Ballenegger. Ihnen danke ich herzlich für ihre engagierte Tätigkeit für PANORAMA! In diesen Dank einschliessen möchte ich aber auch Jacques Amos, Peter Benz, Silvia Grossenbacher, Kurt Häfeli, Ruedi Jörg, Andreas Minder, Alfredo Mollia, Bruno Rauch, Yvonne-Marie Ruedin, Irène Roth und Stefan Schnyder. Sie alle haben in den 20 Jahren wichtige Funktionen bei PANORAMA ausgeübt.

ZWANZIG JAHRE BERUFSBILDUNG

Vom BIGA zum BBT: Wie eine Bastion zum Ozeandampfer wurde

Jean-Pierre Gindroz

Dieser Artikel möchte die Entwicklung der Berufsbildung in den vergangenen zwanzig Jahren nachzeichnen. Das Ziel ist dabei nicht etwa ein geschichtlicher Abriss, sondern die Beschreibung einiger konkreter Ereignisse, wie sie von einem am System Beteiligten erlebt wurden. Ich beginne mit einem Blick zurück und rufe mir die damaligen – durchaus subjektiven – Eindrücke in Erinnerung.

Als Erstes steht eine Fassade in Bern vor meinem geistigen Auge: die Bundesgasse 8. Sie ist grau, nüchtern, streng und beeindruckend durch ihre Monotonie. Dieses Gebäude betraten die Leiterinnen und Leiter der kantonalen Berufsbildungsämter mit Ehrfurcht, wenn sie zusätzliche Informationen zu einem Dossier lieferten, das der stellvertretende Direktor des Bundesamts für Industrie, Gewerbe und Arbeit für unvollständig befunden hatte. Ein Bundesamt, dessen Abkürzung Synonym für die oberste Entscheidungsgewalt war: Nichts ging ohne das Plazet des BIGA!

EINE STRENG HIERARCHISCH GEREGLTE BASTION

In meiner Wahrnehmung war die Berufsbildung vor 20 Jahren eine perfekt verwaltete Bastion, die nach strengen Regeln funktionierte, deren Einhaltung für die Beteiligten Ehrensache war – weniger, um eine Rüge zu vermeiden, als vielmehr, um in den Genuss von Bundessubventionen zu kommen, mit denen diszipliniertes Verhalten belohnt wurde. Neben ihrer hierarchischen Funktionsweise war die Bastion der Berufsbildung durch ihre Randposition gekennzeichnet, die sie vor den doktrinären Debatten bewahrte, wie sie im Bereich des Schulwesens geführt wurden. Während man in der Allgemeinbildung schon mancherorts die Zweckdienlichkeit verschiedener pädagogischer Konzepte hinterfragte, gingen die Akteurinnen und Akteure der Berufsbildung noch immer mit der für den Vollzug der Bundesvorschriften notwendigen unflexiblen Entschlossenheit vor.

Die damalige Geisteshaltung stützte sich auf Sicherheit, im Recht zu sein und zu wissen, was rechtens ist. Der Zusammenhalt des Systems beruhte auf den Inspektoren, die mit Eifer Regelabweichungen bei der Zulassung eines Lehrmeisters oder einer Lehrmeisterin ahndeten, den Berufsschulunterricht organisierten und den Ablauf einer Abschlussprüfung und die Verleihung eines Fähigkeitszeugnisses regelten. Zu den für unumstösslich gehaltenen Tatsachen zählte auch die schmeichelhafte Einschätzung, unser

Land verfüge über das beste aller existierenden Berufsbildungssysteme. Dabei soll nicht in Abrede gestellt werden, dass dieses selbst ausgestellte Zeugnis auf einigen begründeten Argumenten beruhte.

Diese Ruhe wurde durch die Entwicklung der neuen Kommunikationstechnologien erschüttert. Diese neuen Wissensbereiche, die neue Qualifikationen verlangten, sprengten den alten Bezugsrahmen und verwirrten so manche Beteiligten – zum Beispiel jene Prüfungsjury, die 1990 angehenden Präzisionsmechanikern und -mechanikerinnen die Verwendung der neuesten Generation von Hewlett-Packard-Rechnern untersagte, weil diese programmierbar seien...

EIN SCHWIERIGER ÜBERGANG

Die Zeit des kritischen Blicks und des Hinterfragens war gekommen. Zusätzlichen Druck übte das im Entstehen begriffene Europa aus, wo die Anerkennung der schweizerischen Zertifikate Mühe machte. In diesen Übergangsjahren, die uns die Schwächen des alternden Systems schmerzlich bewusst machten, war es schwierig, den roten Faden zu erkennen, dem eine Reform folgen sollte. An diesen Debatten nahmen auch neue Partnerinnen und Partner teil, darunter die Eliten der ehrwürdigen Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren. In zahllosen Besprechungen wurde versucht, begreiflich zu machen, dass die Berufsbildung zwar ihre Bastion aufgeben müsse, im Gegenzug aber auch nicht das Schema des Schulwesens übernehmen könne, dessen keineswegs Vorbildliches Funktionieren sich auf einen Föderalismus stütze, der ebenso veraltet sei wie die Regeln des BIGA.

In diesen Jahren des Übergangs kam es durch zahlreiche Umstrukturierungen in den Kantonen, die ihren Erziehungsdepartementen die Verantwortung für die Berufsbildung übertrugen und so zu Unruhe unter den Betroffenen führten, zu Spannungen zwischen

den Konferenzen und Verbänden, aber auch zwischen einzelnen Personen. Rückzugsgefechte wurden geführt, um Privilegien zu retten. Es waren schmerzliche Momente für die Heerscharen von Inspektorinnen und Prüfungsexperten, (stellvertretenden) Direktorinnen und Institutionsleitern, die fürchteten, ihre Funktion zu verlieren. Charakteristisch für diese Periode vor der Einführung eines an die Realität des 21. Jahrhunderts angepassten Systems waren die zahlreichen Fragen, die den nunmehr erweiterten Kreis von Personen bewegten, die sich mit der Zukunft der Berufsbildung beschäftigten. Mehr noch als die schiere Anzahl der Fragen führte das Fehlen von konkreten Antworten zu überschäumenden Gerüchten, unklaren Botschaften und Berichtigungen.

Schliesslich wurde das BIGA durch das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie ersetzt. Als Träger der Veränderungen war seine Aufgabe von Anfang an schwierig – und sie ist es immer noch. Neben der Abschaffung zahlreicher Gesetze und Vorschriften kam es auch zum Austausch vieler Personen. Die Neukonstruktion musste daher mit Gesprächspartnerinnen und -partnern erfolgen, die nicht alle die bestehenden Grundlagen kannten und neue empfahlen. Doch das System war komplexer, als es die eilig ernannten Expertinnen und Experten glauben machen wollten, und in der Realität vor Ort mussten schliesslich zahlreiche allzu innovative Projekte bewältigt werden.

NEUE PERSPEKTIVEN

Inzwischen haben wir Abstand gewonnen, um Vergleiche mit der Vergangenheit anstellen und sagen zu können, dass das System seinen monolithischen Charakter verloren hat. Die ins allgemeine Bildungssystem integrierte Berufsbildung deckt alle Qualifikationsstufen ab und muss neuen Bedürfnissen gerecht werden. Sie muss die Schnittstellen mit der obligatorischen Schule, den Gymnasien und den Hochschulen neu gestalten. Die pädagogische Aus-

bildung ist zu reformieren, um die Mobilität der Lehrkräfte zu gewährleisten. Die Gegebenheiten im Gesundheits- und Sozialbereich und im Gewerbe zwingen dazu, die auf dem alternierenden System beruhende Lehre zu überdenken. Neue Qualifikationsverfahren gehen Hand in Hand mit einer verstärkten Durchlässigkeit und führen so zur Entstehung neuer Schemata, mit denen die Berufsberatungseinrichtungen umzugehen lernen müssen.

Diese Vielzahl von Massnahmen birgt die Gefahr der Zersplitterung, der Auflösung und der Schwächung des Zusammenhalts eines Systems, das den Anspruch erhob, zu einer zweiten Säule parallel zur akademischen Bildung zu werden. Es ist daher wichtig, dass dieser Wandel durch neue Regelungen begleitet wird. Solche Regelungen gibt es in Hülle und Fülle. Es gibt auch eine Fülle von Massnahmen, deren Bedeutung durch Anglizismen unterstrichen wird, die ihre Urheber begeistern, ohne die Anwenderinnen zu überzeugen.

Die heutige Situation ist geprägt durch eine neue Geisteshaltung in den führenden Kreisen der Berufsbildung. Deutlich kristallisiert sich eine neue, aktive Rolle der verschiedenen Partner heraus, die von den eidgenössischen Stellen eingebunden werden, um beim Aufbau eines leistungsfähigeren Systems zu helfen. Die schwierige Funktion des Kapitäns hat dabei das BBT inne. Aber seine Fassade an der Effingerstrasse kontrastiert wohlthuend mit der eingangs erwähnten BIGA-Adresse: Sie erinnert an das Heck eines noch am Kai liegenden Schiffes. Angesichts der nach und nach an Bord gehenden Besatzungsmitglieder wissen wir noch nicht, ob wir mit einem Handelsschiff oder einem Luxusdampfer reisen werden. Mit Sicherheit wissen wir aber: Wir werden eine interessante Kreuzfahrt erleben!

Jean-Pierre Gindroz ist früherer Generaldirektor des CPLN (Centre professionnel du Littoral Neuchâtelois). Adresse: Combes 1, 2525 Le Landeron, jean-pierre.gindroz@bluewin.ch
Übersetzung: AHA Translations

Zwei Lehrlinge bei Bobst, 1987. Foto Lucien Rentznik



ARBEITSMARKT UND ARBEITSMARKTPOLITIK

20 Jahre – eine Zeitreise

Hermann Engler

Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik haben sich in den letzten zwanzig Jahren stark verändert. Am deutlichsten zeigt sich dies bei der Arbeitslosenquote, welche 1986 – verglichen mit heute – geradezu idyllisch war. Die verantwortlichen Behörden haben schon fast unschweizerisch rasch reagiert und den Vollzug des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) radikal umgestaltet.

Die Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage von 1986 und jene von 2006 haben eines gemeinsam: In beiden Jahren ging bzw. geht es mit der schweizerischen Volkswirtschaft nach einer mehrjährigen bis in den Negativbereich führenden Talfahrt wieder aufwärts, und die Arbeitslosenzahlen sanken bzw. sinken langsam. Damit ist es mit den Ähnlichkeiten zwischen den Jahren 1986 und 2006 allerdings bereits vorbei, vgl. Tabelle Seite 7.

ACHTZIGERJAHRE: TROTZ TRAUMHAFT TIEFER ARBEITSLOSIGKEIT SORGENFALTEN ...

Aus heutiger Sicht fallen vor allem die tiefen Arbeitslosenzahlen jener Zeit auf. Im Durchschnitt der Achtzigerjahre lag die Arbeitslosenquote bei 0,7%, entsprechend rund 22 000 Arbeitslosen; nur 1984 lag die Quote mit 1,1% über 1%. Die Arbeitslosenzahl war damals rund zehn Mal kleiner als heute, wenn wir berücksichtigen, dass die heute als nicht arbeitslos geltenden Stellensuchenden damals ebenfalls zu den Arbeitslosen gezählt wurden. Bei derart traumhaft tiefen Zahlen würde die Arbeitslosigkeit heute niemanden beunruhigen. In den Achtzigerjahren war das anders. Wie die schon damals erhobenen Stimmungs- und Sorgenbarometer zeigen, herrschte im Allgemeinen zwar eine optimistischere und zuversichtlichere Stimmung als heute.

Die Arbeitslosigkeit bereitete aber auch in den Achtzigerjahren – gleich hinter den ökologischen Risiken (Stichworte: Waldsterben, Tschernobyl, Schweizerhalle) – grosse Sorgen. Öffentlichkeit und Politik waren nicht bereit, eine aus heutiger Sicht nicht der Rede werte Arbeitslosigkeit einfach hinzunehmen. Die Mitte der Achtzigerjahre geltende Verordnung zum Arbeitslosenversicherungsgesetz sprach beispielsweise bereits bei einer Arbeitslosenquote von 1% von «erhöhter Arbeitslosigkeit» und stellte für diesen Fall zusätzliche Mittel bereit.

...UND BEFÜRCHTUNGEN

Die Verantwortlichen befassten sich auch deshalb intensiv mit dem Problem «Arbeitslosigkeit», weil sie mit einer baldigen Zunahme der Arbeitslosigkeit rechneten. Es wurde befürchtet, dass sich der starke Anstieg im benachbarten Ausland rasch auf die Schweiz auswirken und deshalb unser Land keine «Vollbeschäftigungsinsel» mit einer im Vergleich zu unseren Nachbarländern zwölf Mal tieferen Arbeitslosenquote (vgl. Tabelle) bleiben werde. Im Hinblick auf diese Entwicklung wurden Konzepte und Massnahmen entwickelt sowie gesetzgeberische Grundlagen geschaffen. 1980/81 erarbeitete eine Arbeitsgruppe des damaligen Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA) und des Verbandes Schweizerischer Arbeitsämter (VSAA) ein Konzept zur Regionalisierung der Arbeitsvermittlung, d. h. zur Zusammenfassung von nebenamtlich geführten Gemeindearbeitsämtern zu professionell arbeitenden regionalen Organisationseinheiten. Das Arbeitsamt der Stadt Zürich bot bereits damals für die ganze deutschsprachige Schweiz Weiterbildungskurse für Beratungspersonen an («Boldern-Kurse»). Anfang 1984 trat das «Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG)» in Kraft, das zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und ihrer Folgen finanzielle Mittel und verschiedene Instrumente zur Verfügung stellte. Ausserhalb der grossen Städte wurde von diesen neuen Möglichkeiten und Ideen allerdings wenig Gebrauch gemacht und kaum etwas umgesetzt. Wegen der tiefen Arbeitslosigkeit fehlte der dazu notwendige politische Druck. Weitaus die meisten Arbeitslosen wurden daher 1986 – wie seit eh und je – in einem der rund 3 000 Gemeindearbeitsämter von Mitarbeitenden, die noch viele andere Aufgaben zu bewältigen hatten, mehr schlecht als recht betreut. Die Stellensuchenden mussten zwei Mal pro Woche zur Stempelkontrolle antreten.

Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in der Schweiz 1985 und 2005

	1985	2005
Gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen		
Ständige Wohnbevölkerung (in 1000)		
total	6485	7461
Altersstruktur der Wohnbevölkerung		
0- bis 19-jährig	25,5%	22,1%
20- bis 64-jährig	60,3%	62,1%
über 65-jährig	14,2%	15,8%
Reales Wirtschaftswachstum	4,0%	1,9%
Teuerung (Anstieg Lebenskostenindex)	3,5%	1,2%
Zinsniveau (Rendite Bundesobligationen)	4,0%	2,0%
Erwerbstätigkeit		
Erwerbstätige (in 1000)		
total	3354 [100,0%]	4183 [100,0 %]
davon Frauen	1239 [36,9%]	1865 [44,6%]
davon Männer	2115 [63,1%]	2318 [55,4%]
Anteil Erwerbstätige im Dienstleistungssektor		
total	58,4%	72,5%
Frauen	74,5%	85,3%
Männer	58,4%	62,1%
Erwerbstätige in % der Wohnbevölkerung		
total	52,2%	56,1%
Frauen	37,3%	49,0%
Männer	67,0%	63,4%
Teilzeitarbeitende in % der Erwerbstätigen		
total	21,0%	30,1%
Frauen	44,8%	54,7%
Männer	5,7%	10,3%
Arbeitslosigkeit		
Arbeitslosenzahl (Arbeitslosenquote)	30 345 [1,0%]	148 537 [3,8%]
Im Vergleich zur Schweiz liegen die Arbeitslosenquoten der europäischen OECD-Länder	12-mal höher	1,9-mal höher
Arbeitslosenversicherung, Arbeitsvermittlung		
Beitragssatz der Arbeitslosenversicherung	0,6%	2,0%
Gesamtausgaben der Arbeitslosenversicherung	Fr. 744 Mio.	Fr. 7111 Mio.
davon für Taggelder	Fr. 447 Mio.	Fr. 5509 Mio.
davon für RAV	--	Fr. 433 Mio.
davon für arbeitsmarktliche Massnahmen	Fr. 14 Mio.	Fr. 680 Mio.
Anzahl Arbeitsvermittlungsstellen	ca. 3000	134 RAV
Mitarbeitende (Vollzeitpensen)	ca. 200	1889 Personalberater
Wegen fehlender statistischer Angaben für 2006 und teilweise auch für 1986 bezieht sich der Zwanzigjahresvergleich auf die Jahre 1985 und 2005. Auskünfte über Quellen und Berechnungsweisen beim Autor: hermann.engler@hispeed.ch		

HEUTE: PROFESSIONELLERES VORGEHEN IN EINEM SCHWIERIGEREN UMFELD

Der befürchtete starke Anstieg der Arbeitslosigkeit trat in den Achtzigerjahren nicht ein. Im Gegenteil: Die Arbeitslosigkeit ging stetig zurück, bis sie im Juni 1990 bei einer Quote von 0,4% den Tiefststand erreichte. Anfang der Neunzigerjahre stieg sie dann aber auf zuvor nie erreichte Höhen. Diese Entwicklung setzte Politik und Verwaltung unter einen enormen Problem- und Handlungsdruck und ermöglichte Mitte der Neunzigerjahre eine grundlegende AVIG-Revision. Mit Mitteln der Arbeitslosenversicherung entstanden innert weniger Monate rund 150 regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV) mit rund 1600 vollzeitlich tätigen Beratungspersonen, die die Aufgaben der Gemeindearbeitsämter übernahmen. Zwischen 1997 und 2001 gingen die Arbeitslosenzahlen dann wieder deutlich zurück (von 5,2% auf 1,7%), was es den un-

ter grossem Zeitdruck entstandenen RAV ermöglichte, sich zu konsolidieren und die Qualität ihrer Leistungen zu verbessern. Heute sind die 134 RAV mit ihren rund 1900 Beratungspersonen effizient und professionell arbeitende Vermittlungs- und Beratungsstellen, die den Arbeitslosen und den Arbeitgebern einen ganz andern Service bieten können, als dies in den Achtzigerjahren den Gemeindearbeitsämtern möglich war. Die RAV verursachen der Arbeitslosenversicherung zwar Kosten (vgl. Tabelle), sie helfen ihr aber auch sparen, da gut betreute Arbeitslose weniger lang Taggelder beziehen. Prof. Sheldon (Uni Basel) hat errechnet, dass dieser «Spareffekt» im Jahre 2003 rund eine Milliarde Franken ausmachte – 22% der Taggeldzahlungen.

VERÄNDERTE BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR

Angesichts der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt war ein Ausbau der arbeitsmarktlichen Instrumente dringend nötig. Heute liegen die Arbeitslosenzahlen – wie erwähnt – rund zehn Mal höher als in den Achtzigerjahren. Die schweizerische Arbeitslosenquote ist international zwar immer noch unterdurchschnittlich, der Vorsprung ist aber bei weitem nicht mehr so gross wie vor zwanzig Jahren. Bei einem Vergleich mit den Achtzigerjahren fällt auf, dass heute ein wesentlich grösserer Teil der Bevölkerung erwerbstätig ist (vgl. Tabelle). Dabei hat der Anteil der Teilzeitbeschäftigten – auch bei den Männern – deutlich zugenommen. Sprunghaft angestiegen ist die Erwerbsbeteiligung der Frauen. Sie haben vor allem von der zunehmenden Bedeutung des Dienstleistungssektors mit seinem grossen Angebot an Teilzeitstellen profitiert. Wie stark sich der Arbeitsmarkt verändert hat, zeigt sich auch daran, dass es 1985 erst rund 500 konzessionierte Personalverleihfirmen mit rund 40 000 Temporärarbeitenden gab; heute sind es beinahe 4000 mit über 200 000 Mitarbeitenden.

Der heutige Arbeitsmarkt unterscheidet sich grundlegend von demjenigen der Achtzigerjahre. Er ist komplexer geworden und stellt an die Arbeitsmarktpolitik höhere Anforderungen – bietet ihr aber auch neue Chancen und Möglichkeiten.

Dr. rer. pol. Hermann Engler war von 1980 bis 2005 Leiter des Amtes für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau und von 1998 bis 2003 Präsident des Verbandes Schweizerischer Arbeitsämter (VSAA). Schweizergasse 1, 5036 Oberentfelden, hermann.engler@hispeed.ch

ZWANZIG JAHRE BERUFSBERATUNG

Zwei Herren und die glänzende Zukunft hinter ihnen

Roland Kunz
Armand Pirovino

Zwei Herren haben graue Haare bekommen, an manchen Stellen bleiben sie sogar ganz weg. Aber ihren Beruf lieben sie trotzdem. Er macht sie zufrieden, denn sie sehen nach wie vor farbige Entfaltungsmöglichkeiten in ihrer Arbeit. Roland Kunz und Armand Pirovino haben die letzten zwanzig Jahre Berufsberatung Schweiz mitgeprägt – und halten nun Rückschau.

Roland Kunz: 1986 machte ich meine ersten Gehversuche als praktizierender Berufsberater im Rahmen meiner Ausbildung im berufsbegleitenden SVB-Studiengang XI von 1985 bis 1989. Diese Ausbildung erfolgte erstmals nach dem neuen, vierjährigen Konzept und galt als «Pilotausbildung». So erlebte ich meinen ersten Höhenflug als Praktikant des Fluglehrers Armand Pirovino – du hattest damals bereits 13 Flugjahre hinter dir – auf der Berufsberatungsstelle Pfäffikon SZ. Was mir als erster Eindruck blieb: Du hattest gerade den Hilferuf einer KV-Lehrtochter erhalten, die mal bei dir in der Beratung war. Nachdem du ihre Probleme mit dem Lehrbetrieb gehört hast, schlugst du ihr kurzerhand vor, zusammen in einer Beiz Mittagessen

zu gehen, weil sie noch Angst hatte, ihre Sorgen beim Lehrlingsamt zu deponieren.

Armand Pirovino: Ja, für solche Spontanaktionen gabs damals noch etwas mehr Spielraum, und nicht jedes Engagement musste in der Zeitabrechnung verbucht werden.

Wir sind uns einig, dass vor 20 Jahren der individuelle Aktionsraum für Berufsberaterinnen und Berufsberater generell grösser war. Einerseits waren wir vorwiegend für Schülerinnen und Schüler und Jugendliche da. Die Zahl der Erwachsenenberatungen stieg noch gemächlich. Ein BIZ mit entsprechendem Dokumentationsaufwand und Präsenzdienst gab es im Kanton Schwyz erst ab 1991

Klassenfoto des Studiengangs XI, Diplomfeier am 17. März 1989, darunter einer der Autoren dieses Beitrages.¹ Fotograf: W. Schneider



(das erste BIZ in der Schweiz wurde Ende 1977 in der Berufsberatung der Stadt Zürich nach dem Berliner Modell von 1976, dem ersten europaweit, eröffnet). Unsere Arbeit und unser Selbstverständnis waren immer noch von einem starken Pioniergeist geprägt. Das persönliche Engagement und die klare Berufsidentität spiegeln sich auch in den hohen Mitgliederzahlen der starken Fachvereinigung für Berufsberatung FAB mit ihren Pionierleistungen in den Bereichen Berufsdokumentation, Berufsinformation, Leitbild- und Qualitätsentwicklung, Berufsethos und einem sichtbaren bildungspolitischen Engagement. Wir sind überzeugt, dass die FAB (www.fab-forum.ch) als grösster Verbund praktisch tätiger Beraterinnen und Berater gerade in den neuen Strukturen als «Stimme der Basis» wieder vermehrt Zuspruch bekommen sollte.

Armand Pirovino: *Das damalige Team der Berufsberatung Pfäffikon engagierte sich auch in weiteren gesellschaftspolitischen Themen, die in der Beratungsarbeit auftauchten. Wir hatten mit Martin Fuchs, der im September 2006 in Pension geht, sogar einen Freienbächler SP-Gemeinderat! Weniger Freude bereitete in gewissen Kreisen unsere Unterstützung der Zivildienstinitiative, für die wir durch beklemmende Geschichten in der Erwachsenenberatung einstanden. Es war unerträglich, sehen zu müssen, wie junge Männer ihre politische Überzeugung zum bewaffneten Militärdienst mit Gefängnisstrafen (wie im damaligen Ostblock) und mit beruflicher Stigmatisierung büssen mussten. Die damalige Tatbeweisinitiative, als «staatsgefährdend» gebrandmarkt und als unvereinbar mit einem öffentlichen Amt als Berufsberater taxiert, ist heute politisch praktisch 1:1 umgesetzt. Damals eine Utopie. Und sie bewegt sich doch! Im Nachspiel wurde der Druck aber so gross, dass ein Kollege uns verliess: «Der Luxus einer eigenen Meinung hat schon manchem die Karriere gekostet!» (Willy Ritschard, Bundesrat von 1973 bis 83).*

STICHWORT BIZ / INFORMATIONSBERATUNG

In den 90er-Jahren waren wir stolz auf unsere tollen berufskundlichen Videofilme, welche die begehrten Diaserien und Tonbildschauen ergänzt oder abgelöst haben. Kaum ein BIZ-Nachmittag, an dem nicht sofort alle Videoplayer besetzt waren. Die Jugendlichen hätten die Kassetten am liebsten nach Hause genommen. Die FAB-Videodok im Videotext-Format – umfassende berufskundliche Kurzinformationen, eingebettet in der so genannten Lebenshilfedatenbank der PTT, an speziellen Bildschirmen online einsehbar – war vollständig aufgebaut.

Heute sind wir stolz auf die umfassenden Datenbanken im Internet. www.berufsberatung.ch und www.w-a-b.ch sind mehrfach prämiert worden und verzeichneten 2004 rund 250 000 Besuche. Auch die kantonalen Websites mausern sich immer mehr zu wichtigen Portalen unserer Kundschaft. Andererseits stehen die Video-

player im BIZ oft unbenutzt da. Dafür sind wir zunehmend gefragt als kompetente Helfer und Berater in der individuellen Informationsverarbeitung – eine Dienstleistung, die wir beide als sehr bereichernd und wertvoll erleben! Auch die in den 80er-Jahren zaghaft gestarteten Berufs- und Schulorientierungen «bso» bekamen quantitativ und qualitativ eine wachsende Bedeutung, da sie eine ideale Vorstufe zu den aufwändigen Schnupperlehren darstellen. Zudem erhalten sie unser Kooperationsmodell mit den Berufswahlpartnern lebendig, das die beiden Leiter, der Pionier Res Marty seit 1972 und Hans Iten seit 1991 gefördert haben.

STICHWORT ERWACHSENENBERATUNG

Der Anteil der 20-Jährigen und Älteren in der Beratung betrug 1970 erst 7%, 1986 bereits 19%, und heute beträgt er in verschiedenen Regionen über 50%. Eine ebenfalls wachsende Gruppe bildeten die Wiedereinsteigerinnen und die Berufsleute «im mittleren Alter». Die Berufsberatungsstellen reagierten mit gut besuchten Kursen etwa mit dem Titel «Chance Beruf» (reine Frauengruppen und auch gemischte) oder «Sie haben eine glänzende Zukunft hinter sich, meine Herren...» (reine Männergruppen vor allem in der Phase der Midlife Crisis). Prozessorientierte Arbeit und Beratungen, welche eine Beraterin und ein Berater gemeinsam durchführten, wurden bis in die 90er-Jahre erprobt. Dies war eine sehr innovative Phase, welche auch methodisch-didaktisch spannend war und diverse Hilfsmittel für die Erwachsenenberatung hervorbrachte. Dazu publizierte die «Mutter des PANORAMAS», die SVB-Fachzeitschrift «Berufsberatung und Berufsbildung», diverse Sondernummern. Einen Markstein bildeten die Beiträge der Berufs- und Laufbahnberatungen zur Weiterbildung und Wiederbeschäftigung von Arbeitslosen. Wir beteiligten uns am Aufbau «AMZ Arbeitsmarktzentren» des damaligen BIGA: Dies zog gleichzeitig auch eine Spezialisierung im Bereich Arbeitslosenberatung mit sich. Die AMZ wurden 1994 durch die RAV abgelöst. 1997 gaben EDK und BIGA eine Erklärung heraus, welche die Zusammenarbeit mit der Berufsberatung im Rahmen einer Leistungsvereinbarung regelt. Heute ist dies Alltag.

Roland Kunz: *«Dieses Jahr feierten wir in unserem Kanton auch den zwanzigsten Geburtstag des freiwilligen 10. Schuljahres, der Berufsvorbereitungsschule BSV, welche dank des langen Engagements der kantonalen Berufsberatung vorsichtig als dreijähriger Versuch eingeführt wurde. Heute ist die BVS neben zwei weiteren, mehr praktisch orientierten Brückenangeboten nicht mehr wegzudenken.»*

Armand Pirovino: *«Ja, die Mitarbeit bei der Förderung der Persönlichkeitsbildung und der vertieften Berufswahlvorbereitung bleibt bis heute interessant. Der angespannte Lehrstellenmarkt ist vor allem für schulisch Benachteiligte und für Jugendliche mit ausländischem Namen sehr belastend. Diese brauchen eine ganz besondere und oft aufwändige Begleitung von uns in Zusammenarbeit mit den Lehrkräften, den Berufsbildungsämtern und den Lehrbetrieben.»*

STICHWORT COACHING / JUGENDARBEITSLOSIGKEIT

Besonders erwähnenswert ist auch der 1999 erschienene Bericht des SVB «Massnahmen und Beiträge der öffentlichen Berufs- und

¹ Sitzend, von links: Kurt Orlandi, Arthur Rüegg, Roland Kunz, Thomas Sturzenegger, Beda Zünd, Stefano Rossi, Christoph Schmitter. Hintere Reihe, von links: Margrit Madlener Kessens, Edi Scherrer, Georges Haldermann, Johanna Amrein, Walter Goetze (Schulungsleiter), Barbara Granwehr, Beth Bertschi Thür, Anita Moser, Monika Fleischli-Schiess, Marianne Haller, Bernadette Hidber, Max Blattner, Rosmarie Schönenberger, Irene Jung, Agnes Freimann, Franz Stieger, Hanspeter Felber

Berufs- und Führungsausbildung, Informatik

www. **CSBe** .ch

CsBe Computerschule Bern AG - 031 398 98 00



35 JAHRE **a e B** AKADEMIE FÜR ERWACHSENENBILDUNG

Höhere Fachschule für Erwachsenenbildung
Werden Sie «dipl. Erwachsenenbildner/in HF»

- 2- und 3-jährige berufsbegleitende Studiengänge
- transfer- und handlungsorientierte Ausbildung
- erhöhte Marktchancen als professionelle Ausbilder/in

Start Luzern: Januar 2007
Start Zürich: August 2007

Nächster Infoabend:
AEB Luzern: 6. November 2006, 19.15 – 20.45 Uhr

Seit 35 Jahren die Nummer 1 in der Ausbildung von Erwachsenenbildner/innen

AEB Luzern
Kasernenplatz 1
6000 Luzern 7
Telefon 041 249 44 88
Telefax 041 249 44 77
info@aeb.ch
www.aeb.ch

SGGT Schweizerische Gesellschaft für Personzentrierte Psychotherapie und Beratung

Kursprogramm 2007 Weiterbildung – Fortbildung – Kurse

Postgraduale Weiterbildung in Personzentrierter Psychotherapie nach Carl Rogers, Weiterbildungsphase I ab Dezember 2006
Fünfstufige Weiterbildung für PsychologInnen, ÄrztInnen und HochschulabsolventInnen im Bereich der Humanwissenschaften mit zusätzlichen Qualifikationen gemäss Weiterbildungsrichtlinien. FSP, SPV, SBAP und Charta-Anerkennung.

Weiterbildung in Personzentrierter Beratung, Niveau I und Diplomniveau II. Anfang Okt. 06, April 07, Juni 07, August 07 usw.
Zwei- bis vierjährige Weiterbildung für Personen aus sozialen, pädagogischen, medizinischen, seelsorgerischen und anderen Berufen.

Fortbildungsveranstaltungen für PsychotherapeutInnen und Kurse zum Kennenlernen des PCA
z.B. Einführung in die personzentrierte Gesprächsführung, Focusing, Sexualität, Ethik, Schmerz, Supervision und vieles mehr...

Kursprogramm 2007 erhältlich bei:
Sekretariat SGGT, Josefstr. 79, 8005 Zürich, Tel. 044 271 71 70
sggtspcp@smile.ch - **Alles auf: www.sggst-spcp.ch**

SGGT-Ausbildungen seit 27 Jahren
praxisorientiert – personbezogen – wissenschaftlich fundiert



NACHHILFEKURSE
für kaufm. Lernende
B-, E- und M-Profil

Nachhilfe in Kleingruppen
jeden Tag - jede Zeit - jedes Fach

(W&G 1 (RW), W&G 1 (BRK),
W&G 2, IKA, Mathe, D, E, F, B&F)

Preis: 2 Quartale zu je Fr. 330.--

Kurseinstieg jederzeit möglich!

Bitte jetzt Kursprogramm bestellen:

SCHULE FÜR FÖRDERKURSE

West-Side, Heinrichstr. 239
8005 Zürich
Telefon 044 272 75 00
Telefax 044 272 75 15
sfk.zuerich@sfk.ch

www.sfk.ch

Laufbahnberatung zur Prävention von Jugendarbeitslosigkeit»: 144 Angebote aus der ganzen Schweiz sind darin dargestellt. Die Vielfalt und der Erfolg der Massnahmen und Angebote war damals schon beeindruckend! Dank den Lehrstellenbeschlüssen I und II des Bundes wurde auch die Kooperation der Berufsberatungen mit den Berufsbildungsämtern gefördert. Durch die Initiative aus der Basis der Berufsberatung und des Dachverbandes SVB konnte am 31. Mai 2005 die nationale Tagung «Jugend auf dem Weg in die Arbeitsgesellschaft» mit Bundesrat Joseph Deiss durchgeführt werden.

Roland Kunz: *Ich glaube schon – im Bewusstsein, dass wir älteren Berater gerne eine rosarote Brille aufsetzen – dass die Beratungen von damals eher noch mehr Platz und Zeit boten für das ganze persönliche Umfeld der Ratsuchenden. Die zunehmenden Aufgaben und weiterhin steigenden Zahlen bei den Beratungen und den BIZ-Besuchern zwingen uns, die Zeit noch besser einzuteilen. Zudem hat auch unser Landammann Kurt Zibung in einem Interview betont, die Probleme in unserer Arbeit würden nicht kleiner.*

Armand Pirovino: *Darin liegt aber unsere Stärke. Gerade in der Inflation, der Kurzlebigkeit und dem Wertewandel mit unseren Qualitäten eine Oase zu schaffen, in der persönliche Gespräche wieder Platz haben. Dies wird in den durch neutrale Organisationen durchgeführten Evaluationen bei Jugendlichen und Erwachsenen auch ausdrücklich geschätzt.*

STICHWORT QUALITÄTSENTWICKLUNG / LEISTUNGSaufTRAG

Im Mai 1999 erschien der «Bericht Inderbitzin» («Berufsberatung der Zukunft»). Fritz Heiniger bilanzierte in seinem Buch «Vom Lehrlingspatronat zum Kompetenzzentrum für Berufsberatung – 100 Jahre SVB»: «Konsens bestand in Bezug auf

- die Positionierung der Berufsberaterausbildung auf Hochschulstufe (FH/UNI)
- die Forderung, Leistungsbereiche zu definieren und diese nach einheitlichen Qualitätsstandards festzuhalten
- die Arbeitsteilung und Zusammenarbeit zwischen dem Bund und den Kantonen, wie sie zum Zeitpunkt der Vernehmlassung existierte

Die Stellungnahme der Kantone zu den gesamtschweizerischen Aufgaben gingen tendenziell dahin, dass der SVB auch in Zukunft diese Aufgaben übernehmen sollte. Dabei sei eine enge Koordination notwendig.»

Der Bericht entstand mit Unterstützung eines Teams, in dem alle Fachgruppen, der SVB, die AGAB, die SKZB, die CISCO, die Ausbildungsinstitutionen, das BBT und die EDK, vertreten waren. Dies stärkte das gesamtschweizerische Netzwerk, welches im Zusammenhang mit der Vorbereitung und der Durchführung des internationalen AIOSP-Kongresses 2003 in Bern zum Thema «Qualitätsentwicklung in Beratung und Bildung» sowie der Herausgabe des dazugehörigen Fachberichtes noch vertieft werden konnte. Dank dieses Kongresses, welcher von 760 Fachpersonen aus 56 Nationen besucht wurde, entstand auch die erste «Charta der Schweizerischen Berufsberatung» sowie das Swiss Counseling Quality SCQ als Instrument zur Qualitätsüberprüfung und -Förde-

runge, welches im November 2004 am ersten nationalen Q-Tag, kooperativ organisiert durch KBSB und SVB, vorgestellt wurde. Ebenso lancierte der SVB in Zusammenarbeit mit dem HAP ein weltweit erstmaliges Forschungsprojekt zur Entwicklung eines Verfahrens, welches die Wirksamkeit berufsberaterischer Interventionen erfassen und darstellen kann. An diesem Fachkongress wurden auch die international anerkannten «Qualification Standards» verabschiedet, welche als Richtschnur für die Aus- und Weiterbildung dienen. Nicht vergessen werden darf schliesslich die gelungene Fusion zweier Kulturen: Die Ablösung des Luzerner Mandats der damals noch «Akademische Berufsberatung» genannten Dienstleistung in eine kantonale Gesamtlösung. Sie war für unsere ganze Arbeit und das Team eine Bereicherung! Dazu hat das Studienberatungs-Frauentrio unter Sandra Thüring wesentlich beigetragen.

Armand Pirovino: *Mit Blick in die Gegenwart und die Zukunft sind wir optimistisch für unsere Arbeit. Unser Beruf bleibt spannend, da er sich im Spannungsfeld so vieler Menschen und Institutionen bewegt, vom Mädchen aus Kosovo bis zum Bankdirektor, vom Kleinbetrieb, der ums Überleben kämpft, bis zum Weltkonzern, der in stets wachsenden Milliarden Gewinnen schwimmt.*

Roland Kunz: *Es gibt aber auch Grund zur Sorge. So scheint uns die Praxis einiger Kantone, die für Erwachsene eine – teilweise happige – Kostenpflicht eingeführt haben, im Widerspruch zu den immer wieder lautstark rausposaunten Maximen «Bildung ist unser wichtigster Rohstoff!» zu stehen. Dabei sind wir nicht grundsätzlich gegen Gebühren. Wir haben soeben auch eine Preisliste für gewisse Tests eingeführt, die bei praktisch allen Erwachsenen gut aufgenommen wird. Trotzdem: Wir älteren Herren (55 und 58) sehen vieles in unserem Garten, das gut gedeiht, und bewundern viel Engagement bei allen Berufswahl- und Bildungspartnern. So hat der Kanton Appenzell Innerrhoden an der Landsgemeinde vom 30. April 2006 entschieden, 6 Millionen der 32 geschenkten Millionen des Nationalbankgoldes für Bildungsprojekte einzusetzen! Hut ab, und tue desgleichen! Der dortige Erziehungsdirektor, Ständerat Carlo Schmid, wurde übrigens 1986 als SVB-Präsident gewählt. So schliesst sich der Kreis mit den 20 Jahren.*

Roland Kunz ist Berufs- und Laufbahnberater im Kanton Schwyz. Von 1992 bis 1996 war er Präsident der Fachvereinigung für Berufsberatung FAB. Adresse: Berufs- und Studienberatung, Huobstrasse 9, 8808 Pfäffikon, roland.kunz@sz.ch

Armand Pirovino ist Berufs- und Laufbahnberater im Kanton Schwyz. Er war von 1985 bis 1994 Jahre Redaktor der damaligen SVB-Zeitschrift «Berufsberatung und Berufsbildung». Adresse: Berufs- und Studienberatung, Huobstrasse 9, 8808 Pfäffikon, armand.pirovino@sz.ch

Die Typologie von John Holland (vgl. PANORAMA 1/06). Der «unternehmerische Typ» in einem Gedicht von Günter Eich.

Fotograf: Frank Müller

JAPANISCHER
HOLZSCHNITT

Ein rosa Pferd,
gezäumt und gesattelt,
– für wen?

Wie nah der Reiter
auch sei, er bleibt
verborgen.

Komm du für ihn,
tritt in das Bild ein
und ergreif die Zügel!



KANTON ZÜRICH: REFORM DES 9. SCHULJAHRES

So macht die Oberstufe noch mehr Sinn

Daniel Fleischmann
Luzi Schucan

Die Optimierung des Überganges von Schule und Berufswelt gehört zu den drei wichtigsten Jahreszielen der EDK im Bereich Berufsbildung. Wichtige Schritte in diese Richtung macht der Kanton Zürich mit dem Projekt Neugestaltung des 9. Schuljahres. Elemente sind ein umfassendes Standortgespräch mit jedem Schüler, Zielvereinbarungen für das 9. Schuljahr und eine Projektarbeit.

Eine der Aufgaben der Volksschule ist es, die Jugendlichen auf die nächste Bildungsebene vorzubereiten. Aufgrund der kantonalen Hoheiten im Bildungswesen ist dieser Grundsatz zwar nicht in einem zentralen Dokument greifbar – HarmoS dürfte dies ändern –, doch die kantonalen Lehrpläne und Schulgesetze enthalten durchaus entsprechende Formulierungen. Das Übersichtswerk «Schweizerisches Schulrecht» fasst sie wie folgt zusammen: «Die Elementarbildung muss so ausgestaltet sein, dass sie wenigstens den Übertritt in die Berufslehren (...), die unterschiedliche Anforderungen stellen, erlaubt.»¹

Der Kanton Zürich ist seit einigen Jahren daran, die Sekundarstufe diesen Grundsätzen gemäss zu reformieren. Eine Basis dafür hat der Bildungsrat am 5. Juli 2004 mit dem Grundsatzbeschluss «Volksschule. Oberstufe. Massnahmen» verabschiedet. Dieser Beschluss führte bereits zur Vereinheitlichung und Verbesserung des Zeugnisses für die Sekundarstufe, das nun vermehrt auch das Arbeits- und Sozialverhalten erfasst. So lässt sich aus dem Zeugnis erkennen, ob eine Schülerin «konzentriert

und ausdauernd» arbeitet oder Mitschülern «respektvoll begegnet». Das Zeugnis ist erstmals im Januar 2006 zum Einsatz gekommen. Eine mittelfristige Folge des Bildungsratsbeschlusses bildet die Neugestaltung des 9. Schuljahres, die im Folgenden eingehender beschrieben wird.² Und als langfristige Massnahme soll die Bildungsdirektion die strukturelle Gestaltung der Sekundarstufe I überprüfen und ein Rahmenkonzept zuhanden des Bildungsrats entwickeln.

ANGELPUNKT STANDORTGESPRÄCH

Die Reform des 9. Schuljahres – die ebenso das 8. Schuljahr erfasst – zielt darauf, den Jugendlichen Möglichkeiten und Instrumente zu geben, ihre Fähigkeiten und Neigungen besser zu erkennen und ihre weitere Ausbildung mitzugestalten. Ein entsprechendes Pilotprojekt findet seit Schuljahr 2005/2006 an zehn der 121 Zürcher Sekundarschulen statt. Das 9. Schuljahr soll mit klaren und realistischen Leistungserwartungen, einer grösseren Verbindlichkeit und Lernangeboten zur individuelleren Förderung aufgewertet werden. So weit wie möglich sollen die für die Berufswahl entscheidenden Kompetenzen ausgebaut und Schwächen nachgebessert werden.

Den Angelpunkt bildet dabei ein umfassendes schulisches Standortgespräch zwischen Lehrkraft, Eltern und Schülerin oder Schü-

ler. Es findet vor den Frühlingsferien des 8. Schuljahres statt und soll im Laufe des 9. Schuljahres wiederholt werden. Das Dossier «Standortgespräche im Hinblick auf das 9. Schuljahr» bildet mit folgenden verbindlichen Unterlagen die Gesprächsgrundlage:

1. Stellwerk. Im Kanton Zürich haben im Frühjahr 2006 erstmals alle Schüler des 8. Schuljahres in den Pilotschulen den Test Stellwerk absolviert (vgl. PANORAMA 6/04). Er umfasst fünf Fachbereiche des Lehrplans: Mathematik, Natur und Technik, Deutsch, Französisch und Englisch.
2. Schulische Zielsetzungen. Ergänzend zu diesem auf die schulische Leistungsfähigkeit bezogenen Profil beschreiben die Jugendlichen vor dem Standortgespräch in einem Formular ihre «persönlichen fachlichen Zielsetzungen». Verlangt werden je zwei oder drei Festlegungen, welche schulischen Lücken geschlossen werden und welche bestehenden Stärken zusätzlich gefördert werden sollen.
3. Überfachliche Kompetenzen. Vor dem Gespräch füllen die verantwortliche Klassenlehrperson sowie die Schülerin oder der Schüler ein Dossierblatt aus, das Auskünfte über die überfachlichen Bereiche «Umgang mit Anforderungen» und «Umgang mit Menschen» gibt. Diese beiden Kategorien und die zwölf Deskriptoren orientieren sich an der von der WHO ent-

¹ Herbert Plotke: *Schweizerisches Schulrecht*. Haupt Verlag AG, Bern 2003, ISBN 3-258-05999-3

² Eine ausführlichere Darstellung bietet auch das «Rahmenkonzept» des Volksschulamtes: www.vsa.zh.ch/site/index_gast-d-159-23-159.html

wickelten «Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit» (ICF) vom Oktober 2005³ und sind potenzialorientiert.

4. Zeugnis.

5. Berufswahl. Im Dossierblatt «Meine momentane Berufswahlsituation» halten die Jugendlichen ihre beruflichen Präferenzen und die gemachten oder geplanten Realisierungsschritte fest. Sie nehmen auch zur Frage Stellung, ob sie bereits genau wissen, was sie lernen möchten, wenigstens verschiedene Berufswünsche und erste Schritte unternommen haben oder noch gar keine Ideen entwickeln konnten.

VERBINDLICHE ZIELVEREINBARUNG

Das Standortgespräch, auf das sich alle Beteiligten anhand der Dossierunterlagen individuell vorbereiten, zielt nach einer einvernehmlichen Umschreibung der Situation der Schülerin oder des Schülers auf die gemeinsame Planung von Massnahmen. Diese sind grundsätzlich von allen Beteiligten zu leisten. Schriftlich festgehalten wird für den Jugendlichen eine Zielvereinbarung für das 9. Schuljahr, die alle am Gespräch beteiligten Personen unterschreiben. Hier wird festgehalten, welche schulischen Lücken geschlossen, welche Stärken gefördert und welche überfachlichen Ziele erreicht werden sollen. Die Zielerreichung wird im 9. Schuljahr überprüft.⁴ Es ist selbstver-

³ Download: www.dimdi.de (search: ICF)

⁴ Die Vorarbeiten einer Stellwerk-Lösung für das 9. Schuljahr (Stellwerk9) sind in St. Gallen im Gange. Mit Stellwerk9 könnten die Jugendlichen gegen Ende des 9. Schuljahres ihre schulischen Lernfortschritte feststellen.

⁵ Einen systematischen Abgleich von schulischen oder überfachlichen Fähigkeiten und den Anforderungen einzelner Berufe könnte das Kompetenzprofil bieten, das der Kantonale Gewerbeverband Zürich entwickelt hat. Diese Profile zeigen für 70 Berufe, welche Qualifikationen für welchen Beruf wichtig sind. Das Instrument soll – einen entsprechenden Beschluss des BBT vorausgesetzt – in den kommenden Monaten um soziale Kompetenzen erweitert, auf die ganze Schweiz angepasst und übersetzt werden.

⁶ Download: www.vsa.zh.ch/site/index_gast-d-159-23-159.html (>Projektplan >Planungshilfe Pilotschulen)

⁷ Download: www.panorama.ch/files/4972.pdf

⁸ Download: www.vsa.zh.ch/site/index_gast-d-159-23-159.html

ständig, dass dabei auf die beruflichen Wünsche der Jugendlichen Bezug genommen wird, allerdings noch unspezifisch.⁵

REFORM DES UNTERRICHTSANGEBOTES

Die mit dem Standortgespräch begonnene, verbindliche Selbst- und Fremdbeurteilung der Jugendlichen im 8. Schuljahr soll im 9. Schuljahr produktiv gemacht werden. Dafür wird das Fächerangebot neu gestaltet und differenziert. Neben dem Pflichtbereich werden flexible Wahlbereiche angeboten, die sich nach der Standortbestimmung der Lernenden richten. Damit erhalten diese Gelegenheit, insbesondere auch die Grundkompetenzen in Mathematik und Deutsch zu verbessern. Schulmüde Jugendliche sollen im Einzelfall berufspraktische Einsätze absolvieren können.

Wie sie diese Vorgaben des Volksschulamtes umsetzen wollen, ist den projektverantwortlichen Schulleitungen überlassen. Als erste Planungshilfe haben sich zwei Modelle etabliert.⁶ In der Sekundarschule Niederweningen werden «Atelierstunden» angeboten, die nachmittags stattfinden, ergänzt von einem frei wählbaren Kursangebot. In diesen Lernateliers werden, geführt von Lehrkräften, Formen des selbst gesteuerten Lernens für den Kanon der schulischen Fächer (Mathematik, Deutsch, Englisch, Natur und Technik usw.) angeboten. Das andere Modell fusst auf der Beschreibung von rund vier berufswahl- und laufbahnenorientierten Profilen. Beide Modelle werden ab diesem Schuljahr 2006/07 erprobt.

Neben diesen Möglichkeiten zur gezielten Verbesserung schulischer Kompetenzen ist im 9. Schuljahr schliesslich im Rahmen des neuen Projektunterrichts (drei Lektionen pro Woche) im letzten Halbjahr eine Abschlussarbeit zu erstellen. Ähnliche Modelle existieren u. a. in den Kantonen Luzern und Aargau – und schon lange an den Rudolf-Steiner-Schulen. Das Thema der Projektarbeit ist durch die Jugendlichen zu bestimmen, wobei Themen-, Erkundungs- sowie Handlungsprojekte (mit Dokumentation) möglich sind. Die Arbeit ist zuletzt einem weiteren Publikum zu präsentieren. Diese Form des Unterrichts ist geeignet, die Sozial- und Methodenkompetenzen der Jugendlichen zu stärken. Der Bewertungs-

raster für diese Arbeiten enthält denn auch eine Vielzahl entsprechender Kriterien – planvolles Vorgehen, Einsatz und Ausdauer, Zusammenarbeit im Team, Kreativität, Präsentation und andere mehr. Madeleine Wolf, Projektleiterin Sekundarstufe I im Volksschulamt, erläutert, dass es neben den schulischen Lücken diese Schlüsselqualifikationen wie auch selbstständiges Denken und Umgangsformen sind, die die Lehrmeister bei jugendlichen Stellenbewerbern zum Teil vermissen. Man darf gespannt sein, ob diese Beobachtung auch Eingang in das in Arbeit befindliche Rahmenkonzept zur Entwicklung der Sekundarstufe I finden wird.

EVALUATION: POSITIVE RÜCKMELDUNGEN

Mit diesen umfassenden Massnahmen, zu denen sich Anstrengungen der Berufsberatung gesellen, die wir aus Platzgünden nur im Internet darstellen⁷, können erste Weichen für eine künftige Sekundarstufe gestellt werden. Mit der Ausrichtung an individuellen Kompetenzprofilen, den Standortbestimmungen als Grundlage für den Berufswahlprozess und der Realisierung von Fördermassnahmen leistet Zürich nach Einschätzung von Madeleine Wolf gewissermassen Pionierarbeit – auf der Linie des EDK-Projektes «Optimierung Nahtstelle obligatorische Schule–Sekundarstufe II». In einer ersten externen Evaluation⁸ hat das Projekt gute Noten erhalten. Der Kanton ist mit den meisten Massnahmen auch in den Augen der im ersten Projektjahr befragten 56 Klassenlehrkräfte auf dem richtigen Weg. So wird die Funktion von Stellwerk als Planungsgrundlage für Förderungsmassnahmen von einer Mehrheit bejaht. Ebenso findet eine grosse Mehrheit der Lehrkräfte, dass das Standortgespräch wichtige Ziele erreiche: So auch die Festlegung von berufswahlorientierten Schwerpunkten. Kritisch wird allerdings von den Lehrpersonen vermerkt, dass der Mehraufwand für die Standortgespräche eine grosse Zusatzbelastung sei.

Daniel Fleischmann ist Fachredaktor für die Bereiche Berufsbildung und Berufsberatung.

Luzi Schucan ist Projektleiter Brückenangebote/ Berufsbildungsmarketing im Kanton Zürich. MBA, 8090 Zürich, Luzi.Schucan@mba.zh.ch

Postulate für eine integrierte Übergangspolitik

Die hier geschilderte Reform des 9. Schuljahres setzt im Systemteil Volksschul-Oberstufe an. Verbesserungen sind aber auch an den anderen Systemteilen im Gang, wie die Grafik anhand der Entwicklungen im Kanton Zürich zeigt. Diese anderen Systemteile sind Berufsberatung, Brückenangebote, berufliche Grundbildung und Arbeitsmarkt. Bei der Diskussion über die Nahtstelle zwischen Schule und Beruf ist davon auszugehen, dass es auch bei konjunkturellen Verbesserungen des Arbeits- und Lehrstellenmarktes und demografisch bedingtem Nachlassen des Nachfragedrucks eine grössere Anzahl von Jugendlichen gibt, die Probleme beim direkten Einstieg in die nachobligatorische Bildung haben. Im Kanton Zürich befinden zurzeit rund 3000 Jugendliche pro Jahr in schulischen oder praktischen Zwischenlösungen. Bei einer anhaltenden Verbesserung des Lehrstellen-

angebots dürfte diese Anzahl deutlich fallen; ein Sockel bleibt jedoch bestehen.

Namentlich für diese Jugendlichen braucht es eine «integrierte Übergangspolitik», wie sie auch im nationalen Projekt «Optimierung Nahtstelle obligatorische Schule – Sekundarstufe II» entwickelt wird, vgl. www.nahtstelle-transition.ch. Diese integrierte Übergangspolitik könnte sich zunächst im erklärten Willen der Bildungsbehörden zu einer strategischen Gesamtsicht des Übergangs zwischen Schule und Berufsbildung äussern, auch wenn die einzelnen Systemteile ihre eigenen Gesetze, Amtsstellen und Kulturen haben.

Konkret ist zu postulieren:

- Wir brauchen ein bildungsstufenübergreifendes Konzept der individuellen Förder- und Begleitmassnahmen von der 8. Klasse bis in die berufliche Grundbildung. Grund: Die Förderung in der Oberstufe, das Mentoring bei der Lehrstellensuche, die Be-

treuung im Zwischenjahr oder das Coaching während der Lehre sind sich in vielem ähnlich. Und sie betreffen oft die gleichen Jugendlichen. Deshalb sollten sie aufeinander abgestimmt sein.

- Wir müssen die Übergänge, Übergangsregeln und Instrumente optimal koordinieren. Dabei handelt es sich namentlich um Aufnahmeprüfungen in weiterführende Schulen, Triage und Zulassungsbedingungen zu Brückenangeboten, Selektionstermine, Kompetenzdossiers zur Standortbestimmung und Bewerbung (8. Schuljahr bis Lehrabschluss).
- Wir brauchen eine funktionierende interinstitutionelle Zusammenarbeit, welche zwischen den strategischen und operativen Stellen von Schule, Berufsberatung, Brückenangeboten (inklusive Motivationssemestern) und Berufsbildung spielt.

Luzi Schucan

Übergang Schule–Berufsbildung: Veränderungen und Verbesserungen im System

Sekundarstufe

Was früher reichte

- Berufswahlvorbereitung
- Schnupperlehren
- Lehrstellensuche

Veränderungen 90er-Jahre

- Zunahme der Eintritte ins Langgymnasium statt in die Sekundarstufe
- mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund
- mehr Jugendliche mit schwierigem sozialem Umfeld
- weniger genügend qualifizierte Bewerber angesichts gestiegener Anforderungen
- Zunahme Zwischenlösungen
- Zunahme Schnupperlehren und Bewerbungen, grösserer Bewerbungsdruck

Aktuelle Entwicklungen

- Neugestaltung 9. Schuljahr
- bessere und gezieltere Vorbereitung auf Übertritt in die Berufsbildung
- intensiviertere Zusammenarbeit mit der Berufsberatung
- frühere Erfassung der Risikogruppen

Berufsberatung

Was früher reichte

- Berufsinformation und -beratung
- Lehrstellennachweis LENA, Fairplay «1.11.»

Veränderungen 90er-Jahre

- mehr Jugendliche mit Übertrittsproblemen
- zusätzliche SOS-Angebote
- Ausbau Lehrstellenvermittlung

Aktuelle Entwicklungen

- Ausbau individueller Supportangebote (z. B. Mentoring, Bewerbungstraining)
- Intensivierung der Zusammenarbeit mit der Schule

Direkter Übertritt als Normalfall für $\pm 80\%$ 

Brückenangebote

Was früher reichte

- Berufswahlschulen, «freiwilliges 10. Schuljahr»

Veränderungen 90er-Jahre

- Ausbau, Differenzierung
- zusätzlich: Motivationssemester
- steigender Bedarf an niederschweligen Angeboten

Aktuelle Entwicklungen

- Reform der Brückenangebote (inhaltliche und finanzielle Harmonisierung, Bedarfssteuerung)
- Gesamtkonzept aller Angebote mit gezielter Ausrichtung auf Berufsvorbereitung
- Ausbau der Brückenangebote mit integriertem Coaching und der Angebote zur sozialen Integration

Berufsbildung/Arbeitsmarkt

Was früher reichte

- 2- bis 4-jährige Lehren EFZ
- Anlehren
- zum Teil grosser Lehrstellenüberhang

Veränderungen 90er-Jahre

- weniger 2-jährige Lehren
- zum Teil höhere Anforderungen an Betriebe und Lernende
- kaum mehr (Hilfs-)Arbeitsstellen für Schulabgänger/-innen
- Rückgang des Lehrstellenüberhangs
- Grundlagentests und Schnupperlehren zur Selektion
- «Bewerbungsflut»

Aktuelle Entwicklungen

- Ausbau Grundbildungen mit Berufsattest mit individueller Förderung
- Lehrstellenförderung
- mehr Beratung und Unterstützung für Betriebe zur Förderung der Ausbildungsbereitschaft
- Teilqualifikationen für Eintritt in Arbeitsmarkt ohne Berufsabschluss

Die Stichworte beziehen sich auf Entwicklungen im Kanton Zürich.

Schema: Luzi Schucan

REZENSIONEN



Beatrice Ledergerber und Regula Ettlin (Hrsg.): *Mentoring für Jugendliche zwischen Schule und Beruf. Ein Handbuch für Programmverantwortliche und MentorInnen.* Verlag SVB, Dübendorf 2006, 168 S., Fr. 24.– ISBN 3-908003-97-0

Mentoring: Ein sehr praktisches Handbuch

Beatrice Ledergerber, langjährige Co-Leiterin der Gleichstellungsbüros beider Basel, und Regula Ettlin, selber aktive Mentorin und Präsidentin des «Fördervereins Mentoring», gehen als Herausgeberinnen (und Hauptautorinnen) dieses praktischen Handbuchs davon aus, dass die Benützer nicht alles lesen, sondern «wählen und holen, was sie brauchen». Aber zu holen und brauchbar ist wirklich alles! Dieses Buch ist ein Erfahrungsschatz von

fünf Jahren Mentoringpraxis aus verschiedenen Projekten, ergänzt durch theoretische Schlaglichter (Mentoring als modernes Übergangsritual), Einblicke in Jugendwelten, Spickzettel zum Nachschlagen bei organisatorischen Fragen, Arbeitsvorlagen für Vereinbarungen, Programmgestaltung, Anmeldungen, Bestätigungen. Weite Teile geben die Ausbeute wieder, die im Herbst 2004 ein schweizweiter Erfahrungsaustausch zu Qualitätsfragen im Mentoring mit Jugendlichen zu Tage gefördert hat. Das Buch ist nie langweilig, schon gar nicht starr einer fixen Auffassung von Mentoring verpflichtet, sondern bleibt durchwegs praktisch, vielfältig – und trotzdem verbindlich. Es wird halten, was der Klappentext verspricht: Programmverantwortlichen und Mentorinnen als Inspirationsquelle und praktische Hilfe zu dienen. Grossen Raum nehmen naturgemäss Fragen rund um Freiwilligenarbeit und Ehrenamtlichkeit ein. Beim Mentoring geht es ja nicht um klassische Freiwilligenarbeit wie in Verei-

nen, sondern in der Regel um zeitlich beschränktere Einsätze, geringere Formalisierung und Partizipation. Fachleute sprechen von einem «neuen Ehrenamt» mit einem neuen Partizipationsmuster, das auf einer Solidarität gründet, die «immer wieder neu aufgrund von situativen, freiwillig eingegangenen Verpflichtungen» entsteht. Die neuen Freiwilligen orientieren sich an der unmittelbaren Betroffenheit.

Kluges ist über Nutzen und Erfolg des Mentorings zu lesen. Aber kaum etwas zu den Kosten. Dabei lässt sich auch der ökonomische Nutzen eines bedarfsgerechten Mentoringangebots rasch nachweisen. Auf die Frage, wie er die Teilzeitstelle für die Organisation eines Mentoringprogramms trotz rigidem Sparkurs bewilligt bekommen habe, antwortete ein Amtschef vor wenigen Jahren: «Wenn das Programm es schafft, zehn Jugendliche in eine Lehrstelle zu vermitteln statt in ein Brückenangebot, haben wir bereits gespart!»

Luzi Schucan



Peter Ming und Marbeth Reif: *Unterwegs zum Lernprofi.* Orell Füssli Verlag, Zürich 2004
Schülerband Fr. 38.–
Lehrerband Fr. 58.–
ISBN 3-280-04023-X



Andreas Grassi und Christoph Städeli: *Didaktik für Berufslernende. Ein Leitfaden für den Unterricht in der zweijährigen Grundbildung.* hep Verlag, Bern 2005
Fr. 39.–
ISBN 3-03905-038-9

Zwei Bücher für die Didaktik in der 2-jährigen Grundbildung

Die «Didaktik für Berufslernende» ist ein Leitfaden für den Unterricht in der zweijährigen Grundbildung. Wir empfehlen ihn vor allem für angehende Lehrpersonen oder Fachleute, die ihren Unterricht mit «Praktikern»

überdenken wollen. Lehrpersonen, die schon lange mit der 2-jährigen Grundbildung zu tun haben, verlieren manchmal den Bezug zur Realität, da ihre Schüler mit vielen Problemen in den Schulunterricht kommen. Hier sorgt das Buch wieder für Bodenhaftung – etwa mit einer Beschreibung der einzelnen Lehrlingstypen nach Merkmalen: So gibt es den Lernenden mit ausgeprägtem Lernwillen, den Lernenden mit geringem Durchhaltevermögen oder Lernende mit wenig schulischem Erfolg. Ebenso nützlich sind die vielen praktischen Ideen für den Unterricht. Wie bereite ich mich konkret auf den Unterricht vor? Wie gestalte ich den ersten Schultag? Wie werde ich der Stofffülle Herr? Das grafisch gut aufgemachte und gut geschriebene Buch hat einen einzigen Nachteil: Es dürfte ausführlicher sein. So vermissen wir noch mehr Praktisches für den Unterricht etwa entlang der Lehrpläne einzelner Berufsgattungen. «Unterwegs zum Lernprofi» ist bereits etwas älter. Das Werk besteht aus einem Schüler- und einem Lehrerband. Wir empfehlen es vor allem für angehende Lehrpersonen, die mit ihren Lernenden eine Stand-

ortbestimmung durchführen (Mathematik, Sprache, Kommunikation, Arbeitstechnik), sowie Lehrpersonen, die im Teamteaching arbeiten. Gut einsetzbar ist das Lehrmittel auch im Rahmen der kantonalen Brückenangebote. Es verlangt aber Erfahrungen mit der Arbeitsmethode des selbstständigen Umsetzens etwa im Rahmen des Werkstattunterrichts. Das Lehrmittel erlaubt den Jugendlichen, ihre Defizite bewusst anzugehen, und unterstützt sie im selbstständigen Arbeiten; sprachgewandte Lernende können den Inhalt dieses Buches praktisch selbst erarbeiten. Die einzelnen Themen werden sehr eingehend und kompakt behandelt. Das Buch ist gut einsetzbar, wenn man dafür mehr als zwei Lektionen pro Woche zur Verfügung hat. Zu bemängeln ist, dass die Seitenzahlen des Lehrer- und des Schülerbands nicht optimal abgestimmt sind. Zudem kommt der Lehrerband etwas grau daher.

Franziska Bienz und Anita M. Meyer

Die Autorinnen sind Berufsschullehrerinnen.
franziska.bienz@bbzdietikon.ch und
anita.meyer@bbzdietikon.ch

EMIL GIEZENDANNER GEHT IN PENSION

Ein Urgestein der Berufsberatung

René Zihlmann

Er ist sozusagen das Matterhorn in der Berufsberatungslandschaft. Ein Orientierungspunkt, klare Kontur, aus hartem Stein, mit Ecken und Kanten; eine Persönlichkeit, die die Berufsberatung geprägt hat. Gegen 40 Jahre Stellenleiter in Bülach und Kloten, Autor wichtiger Aufsätze und geistreicher bis bissiger Kommentare im Informationsblatt «Schule und Berufswahl», Präsident der Vereinigung Zürcher Berufsberaterinnen und Berufsberater VZB und Vizepräsident des SVB.

Emil besuchte nach der Volksschule das Lehrerseminar und wollte eigentlich Landwirtschaftslehrer werden, ein Wunsch, der in ihm wach geblieben ist. «Zwei grosse Linien haben mich geprägt: von der Mutter her das Bäuerische, der Bezug zu Werden und Wachsen, und vom Vater her das Technische, das Handwerk und die Konstruktion.» Die Idee, die Berufsberaterausbildung zu absolvieren, kam eigentlich von seiner Mutter, die in der Zeitung ein Inserat des IAP gesehen hatte. «Da ich gewohnt war, zu gehorchen», sagt Emil mit einem Augenzwinkern, «meldete ich mich an.» Die grossen Figuren am IAP – Hans Biäsch, Ferdy Böhni, Heinz Zulliger und Martha Bircher – haben ihn gewaltig beeindruckt, ebenso seine ersten praktischen Lehrmeister, Otto Karthaus, Stellenleiter in Bülach, ein Jungianer, der C. G. Jung persönlich gekannt hatte, und die Kollegin Huldy Müller, grosse Frauenförderin und ein berufsberaterisches Vorbild.

In die Funktion des Stellenleiters ist Emil eigentlich hineingerutscht, und er hat heute noch als Stellenleiter nicht das Ideal, ein Chef zu sein. Emil sieht sich eher als so etwas wie ein Schulhausvorstand, einer, der

sich auf ein Kollektiv abstützen kann. Das hat er auch über Jahrzehnte erfolgreich praktiziert. Unter ihm hat sich die Berufsberatung des Bezirks Bülach einen guten Ruf geschaffen, zum Beispiel durch den Aufbau des LENA im Kanton Zürich. Er war von dieser Idee so überzeugt, dass er bei der Durchsetzung – nicht ganz untypisch für Emil – mit dem Kopf durch die Wand ging und dieses Instrument, das heute gar nicht mehr wegzudenken ist, gegen den Widerstand seiner Vorgesetzten durchsetzte. Ein weiteres Beispiel für die Innovation im Bülacher Team sind die sogenannten «Zwischenlösungen», zunächst ein Informationsblatt, woraus zuletzt ein beachtlich dickes Buch und eine stark frequentierte Website wurde. Nicht unerwähnt bleiben darf die Zeitschrift «Schule und Berufswahl», die im ganzen Kanton Zürich verbreitet ist und als wichtiges Publikationsmittel zwischen Berufsberatung und der Schule gilt.

Und Emil als politischer Mensch? «Zunächst bin ich dem Politischen aus dem Weg gegangen, habe mit der Zeit aber gelernt, mich zu wehren, etwa im Zusammenhang mit der LohnEinstufung der Berufsberatenden. Die verbandspolitischen Aufgaben habe ich nicht gesucht, man hat sie mir eher aufgedrängt oder angehängt. So wurde mir das Präsidium der VZB mit den Worten übergeben: «Jetzt braucht es dich, und du kannst das!» Emil Giezendanner wird sich auch nach seiner Pensionierung für die Berufsberatung engagieren. «Berufsberater ist einer der kreativsten Berufe, und ich möchte, dass das so bleibt. Deshalb bin ich gegen die Tendenzen, die Berufsberatung immer mehr zu verwalten



Zum Wohl, Emil, wir wünschen dir nach deiner Pensionierung viel Grund zur Freude! (Bild vom Mai 1994)

und sie in ein statistisches Korsett zu zwängen.»

Neben diesen Aktivitäten wird Emil noch als Grossvater gefordert sein. Seine zwei grossen Lebenslinien gehen auf sehr schöne Weise in der Laufbahn seiner Tochter weiter. Sie hat sich zur Landwirtin ausbilden lassen und führt nun mit ihrem Mann zusammen einen Landwirtschaftsbetrieb im Bündnerland. Auch das Technische kommt dort zum Zug: Dank bestandener Lastwagenprüfung kann sie vom landwirtschaftlichen Traktor bis zum Riesenbrummer mit allen Maschinen umgehen. Nur fliegen kann sie nicht wie Emil, der passionierte Modellflieger. Aber das ist eine andere Geschichte.

Ich wünsche Emil weiterhin gutes Wirken in der Berufsberatung und, unterstützt von seiner Frau, oben im Bündnerland.

René Zihlmann ist Direktor des Laufbahnzentrums der Stadt Zürich und Stiftungsratspräsident der Hochschule für angewandte Psychologie HAP, Zürich. Adresse: Konradstrasse 58/60, 8031 Zürich, rene.zihlmann@bbz.stzh.ch

REZENSIONEN



Peter H. Ebner, Sabine Fritz:
Das will ich – das kann ich – das mach ich.
Lebensplanung spielerisch ausprobieren.
Verlag an der Ruhr, Mülheim an der Ruhr 2005
Fr. 35.–
ISBN 3-8346-0026-1

Spielerischer Zugang zur Berufswahl

Auch wenn das vorliegende Arbeitsbuch für deutsche Schulen entwickelt wurde, kann es die Berufswahllehrmittel in der Schweiz ergänzen, vor allem als Ideensammlung, wie der Berufswahlunterricht spielerischer und lustvoller gestaltet werden kann. Die Unterrichtsideen lassen sich mit etwas Aufwand anpassen, denn Begriffe des Bildungssystems, Berufsbezeichnungen und damit einige der Kopiervorlagen müssen für Schweizer Schulklassen adaptiert werden.



Autorinnen- und Autorenteam:
Perspektive 21: Arbeitswelten,
schulverlag blmv, Bern,
2002
82 Seiten
Fr. 25.40
(Schulpreis 19.50)
ISBN 3-292-00213-3

Wenn Arbeit in der Schule zum Thema wird

Um das Wesentliche vorwegzunehmen: «Arbeitswelten» ist kein Berufswahllehrmittel. Es ist deshalb kein Ersatz für die Lehrmittel von Egloff oder Schmid/Barmettler. «Arbeitswelten» eignet sich jedoch hervorragend für die Vorbereitung und Begleitung des Berufswahlprozesses auf der Sekundarstufe I. Das Lehrmittel beschäftigt sich mit den verschiedensten Aspekten rund um das Thema Arbeit. Arbeit und Beruf prägen den Alltag. Dem trägt das Lehrmittel Rechnung, indem es die Jugendlichen anregt, sich über ihren

Das Lehrmittel besteht aus drei Teilen. Der Hauptteil strukturiert den Berufswahlprozess in Anlehnung an Egloff in sechs Schritten: sich selbst kennen lernen, die Berufs- und Arbeitswelt erkunden, das eigene Profil mit den Anforderungen der Berufe vergleichen, Berufe und Ausbildungswege genauer anschauen, in der Schnupperlehre überprüfen, entscheiden und bewerben. Das Warm-up (Spiele zum Kennenlernen) ist gut geeignet für Brückenangebote, in denen sich Schülerinnen und Schüler noch nicht kennen. Dann gibt es zu den sechs Schritten eine Vielzahl von Übungen, Unterrichtsideen für Lehrpersonen, die immer gleich aufgebaut und übersichtlich dargestellt sind. Lernziele und Ablauf sind klar strukturiert, die Reflexion formuliert die wichtigsten Fragen zum Thema. Im Vordergrund stehen Partner- und Gruppenarbeiten, Kommunikation und Interaktion. Einzelarbeiten kommen vor, münden aber meistens in eine Plenumsdiskussion. Die 40 Seiten Kopiervorlagen im dritten Teil erleichtern die Umsetzung. Die vorgestellten Unter-

Umgang mit Arbeits- und Freizeit, aber auch über ihre Rolle als zukünftige Arbeitnehmende, über eine mögliche Aufteilung von Erwerbs-, Haus- und Familien- sowie Freiwilligenarbeit Gedanken zu machen. Diese enge Verzahnung von Lebens- und Arbeitswelten macht das Lehrmittel wertvoll. Das Lehrmittel besteht aus drei Teilen. Das zentrale Themenheft wird ergänzt durch die Klassenmaterialien und die Hinweise für Lehrkräfte. Es ist in drei Kapitel gegliedert: Übergänge wagen, Veränderungen wahrnehmen und Entwicklungen beurteilen. Neben den erwähnten Inhalten werden Aspekte wie Arbeitszeiten, Löhne und Lohnabrechnungen, Arbeitssuche und -migration, Erwerbslosigkeit, Working Poor, Kinderarbeit und die Veränderung der Arbeitswelt während der letzten Jahrzehnte thematisiert. Das farbige Themenheft ist ansprechend strukturiert: Fotos, Cartoons, Grafiken, Gedankenanstöße und Arbeitsvorschläge wechseln sich mit kurzen und längeren Texten ab. Piktogramme und Verweise bei den Texten erleichtern die Orientierung.

richtsideen wollen den Schülerinnen und Schülern ermöglichen, ihre Lebensplanung spielerisch auszuprobieren. Sie sollen die Persönlichkeit bilden, das Selbstvertrauen stärken und die Neugierde wecken. Der zweite Teil ist den Arbeitsmethoden gewidmet. Der Methodenschränk unterstützt Lehrpersonen in der Unterrichtsgestaltung (Paare oder Kleingruppen bilden, Rollenverteilung in Arbeitsgruppen, Rollenspiele) und bietet Einführungen in Arbeits- und Lerntechniken (Brainstorming, Mindmapping, Verfassen von Stichwortzetteln, Vorbereiten von Präsentationen), welche den Schülerinnen und Schülern die strukturierte Auseinandersetzung während der Berufswahlphase erleichtern und sie auf das selbstständige Arbeiten in der Grundbildung und Berufsschule vorbereiten.

Helgard Christen

Die Autorin leitete bis vor wenigen Jahren das Lehrstellenprojekt 16+ und ist heute im Bereich «Brückenangebote» unterrichtend tätig, christenboetschi@hotmail.com

Die Klassenmaterialien, ein Ordner mit etwa 110 Kopiervorlagen, bieten Hintergrundinformationen und eine Vielzahl von Arbeitsaufträgen und Individualisierungsmöglichkeiten. Ein Kapitel ist speziell Arbeitsmethoden gewidmet. Es enthält detaillierte Anleitungen zum Sammeln, Ordnen, Auswerten und Präsentieren von Informationen. Die Hinweise für Lehrkräfte zeigen, welche Fähigkeiten an welchen Inhalten gefördert werden können. Die Arbeitsaufträge sind klar formuliert, sodass die Schülerinnen und Schüler direkt damit arbeiten können. Dies gilt zumindest für Sekundarklassen; Realklassen brauchen vermutlich Unterstützung. Das Lehrmittel ist so konzipiert, dass es sowohl einen geführten als auch einen freien, individuellen Unterricht ermöglicht. Die Jugendlichen werden angehalten, ihren eigenen Themenparcours durch die «Arbeitswelten» zu planen.

Daniel Kohli-Omlin

Der Autor ist am Institut für Weiterbildung der PH Bern zuständig für die BWV und Sekundarlehrer in Bern, daniel.kohli@phbern.ch

Lehrberatung an Berufsfachschulen im Kanton Zürich

Seit Januar 2005 bieten die beiden Fachstellen kabel und Verein Job an zwei Berufsfachschulen im Kanton Zürich Beratung und Begleitung für Lernende und Ausbildungsverantwortliche an. Erste Erfahrungen mit dem Angebot sind Gegenstand eines Zwischenberichtes des Institutes für Sonderpädagogik der Universität Zürich. Es wird unter anderem empfohlen, die Lehrberatung als «Fachstelle für Lehrberatung» mit einem klar definierten Angebot nach innen und nach aussen (Lehrbetriebe, Eltern) noch besser zu profilieren. Zudem sei der Kontakt zu den Lehrpersonen als Schlüsselfiguren und Frühwarnsystem zu intensivieren. Die zu geringe Akzeptanz bei den Lehrpersonen und Inanspruchnahme durch die Lernenden haben zur Einstellung des Betriebes am Bildungszentrum Uster geführt. Die Laufzeit des Projekts «Lehrberatung – Coaching für Lernende» endet 2007. Ziel der beiden Projektträger ist es, ein Begleit- und Beratungskonzept an den Berufsfachschulen im Kanton Zürich zu etablieren.

Den Evaluationsbericht sowie weitere Projektinformationen finden Sie unter lehrberatung.ch

DF

Grenzüberschreitende Fachgruppe

Die Fachvereinigung der Berufsberatenden der Nordwestschweiz (BBNW) hat Namen und Ausrichtung geändert. Sie wurde zur Vereinigung der Berufs-grenzüberschreitenden Fachgruppe, Studien- und Laufbahnberatenden der Nordwestschweiz, des Bundeslandes Baden-Württemberg und des Département Haut-Rhin (BSLB-Regio). Die Vereinigung ist die einzige regionale Berufsvereinigung, in der Fachpersonen der öffentlichen Berufs- und Laufbahnberatung, der Studienberatung, der IV-Beratung und der freischaffenden Berufs- und Laufbahnberatenden zusammengeschlossen sind. Ziel der grenzüberschreitenden Organisation ist der fachliche Austausch und die Weiterbildung über die Kantons-, Landes- und Fachgrenzen hinweg (vgl. www.panorama.ch/files/5242.pdf). Als Vorsitzender ist nach 25 Jahren Karl Giezendanner zurückgetreten. Neuer Präsident ist Martin Ziltener, Rheinfelden.

DF

Bildungschancen und Elternhaus

Die Chancen auf höhere Schulbildung eines Schweizer Jugendlichen mit einem Elternhaus mit höherer Bildung sind acht Mal höher als mit einem Elternhaus mit niedrigem Bildungsstatus; bei Zweit-Generation-Jugendlichen beträgt dieser Faktor nur vier. Auf diesen Nenner bringt Philipp Bauer vom Wirtschaftswissenschaftlichen Zentrum der Universität Basel die NFP52-Studie «Schul- und Arbeitsmarkterfolge bei jungen Zuwanderern der zweiten Generation und bei jungen Schweizern: die Bedeutung der Eltern». Die Studie basiert auf Daten der Volkszählung 2000; die Verantwortung für die Studie oblag Regina T. Riphahn, die inzwischen an der Universität Erlangen lehrt. Nähere Informationen über www.nfp52.ch (Suche: 405240-68977)

DF

Berufswahl: Direkte Infos für ausländische Eltern

Viele ausländische Jugendliche können bei der Berufswahl weniger gut auf die Ressourcen ihrer Eltern zurückgreifen, weil diese unter anderem das Berufsbildungssystem nicht kennen. Vor diesem Hintergrund ist vor sechs Jahren im Kanton Zürich das Projekt «Integras» gestartet worden, das nun endgültig in das Dienstleistungsangebot des Kantons aufgenommen wird. Im Rahmen dieses Angebots werden Elternabende in den Sprachen Albanisch, Portugiesisch, Serbisch, Türkisch und Spanisch angeboten. Die Vorbereitung, Durchführung und Evaluation dafür erfolgt in Zusammenarbeit mit Vertretungen der jeweiligen Sprachgruppe; im vergangenen Jahr engagierten sich 70 Personen aus Portugal, Brasilien, der Türkei, aus Kosovo, Mazedonien, Serbien, Montenegro, Spanien und Peru. Nach Auskunft von Projektleiterin Heidi Wüst-Schöpfer ist diese Form der Organisation schweizweit einzigartig. Wöchentliche Telefonsprechstunden geben den Teams zudem die Möglichkeit zu anhaltender Unterstützung der Eltern. Ein weiteres Projekt der Berufsberatung des Kantons Zürich ist das Mentoring-Projekt «Ithaka», in dessen Rahmen die Jugendlichen von Erwachsenen während der Berufswahl begleitet werden. Es schliesst an viele ähnliche Projekte in der übrigen Schweiz an. Zürich plant, bis zu 300 sogenannte Tandems einzurichten. Mehr zum Projekt: Heidi Wüst-Schöpfer, heidi.wueest-schoepfer@ajb.zh.ch

DF



Eltern erwünscht!

Markus Gross

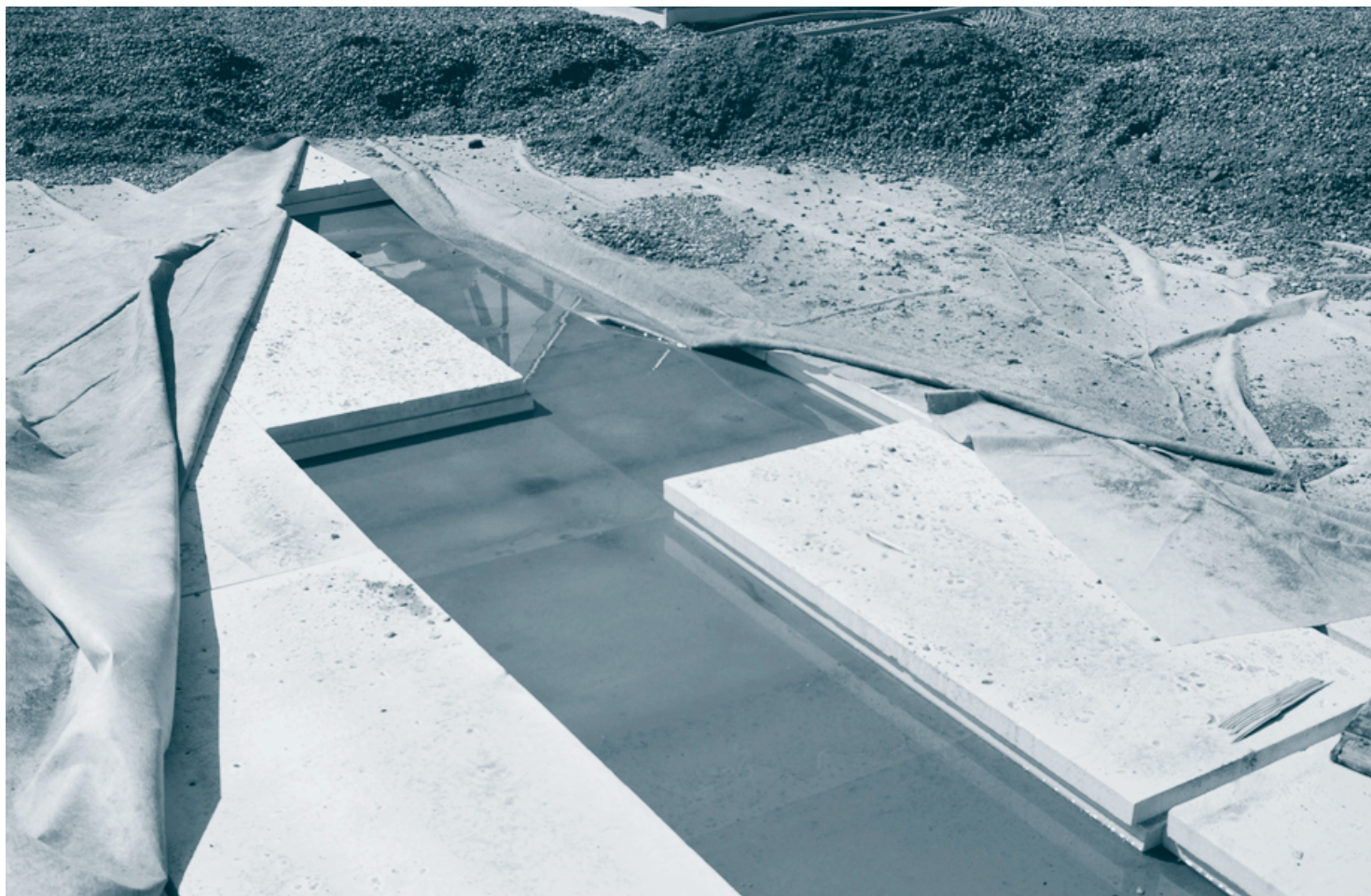
Sollen Jugendliche alleine oder in Begleitung der Eltern in die Berufsberatung gehen? Berufsberatende handhaben dies in der Praxis unterschiedlich. Als ich den Entscheid zu Beginn meiner Beratertätigkeit den Ratsuchenden überliess, kamen die Eltern mehrheitlich mit. Aber war das auf Wunsch der Jugendlichen? Bestanden die Eltern darauf? Waren sie sich einig? Manchmal erfolgte die Anmeldung durch die Eltern, und die Kinder kamen widerwillig mit. Wieder andere Jugendliche kamen alleine, weil sie ihre Ausbildungswahl eigenständig treffen wollten.

Mittlerweile bin ich dazu übergegangen, die Eltern zum Erstgespräch einzuladen. So können grundsätzliche Fragen gleich zu Beginn der Beratung zur Sprache gebracht werden:

- Welche Berufsideen sind bei den Jugendlichen bereits vorhanden? Werden sie von den Eltern mitgetragen? Welche Erwartungen haben die Eltern an die Zukunft ihres Kindes?
- Was wissen die einzelnen Familienmitglieder bereits über die verschiedenen Themen der Berufswahl? Welche Informationen sind bereits vorhanden?
- Wird in der Familie über diese gesprochen?
- Welche Schritte kann der Jugendliche bereits selber unternehmen? Wie viel Support können die Eltern geben? Sind sie sich ihrer Aufgabe und Verantwortung bewusst?

Von dieser Basis aus ist es in der weiteren Beratung einfacher, Ziele zu formulieren, Lösungsansätze zu generieren und konkrete Schritte zu planen. Wird dann ein neuer Termin vereinbart, ermuntere ich die Jugendlichen, alleine zu kommen. Sie sind die zentralen Personen und müssen sich aktiv mit der Berufswahl befassen, um mit der Zeit ihre Entscheidung treffen zu können. Bereits beim Empfang zum Erstgespräch setze ich ein Zeichen in diese Richtung, indem ich sie zuerst begrüsse. Zu Beginn des Gesprächs bezeichne ich sie als Hauptperson und übergebe ihnen nach meiner Einleitung das Wort. Verlagert sich das Gespräch zu stark in Richtung Eltern, beziehe ich die Jugendlichen wieder bewusst ein.

Markus Gross ist seit Juli 2001 Berufs- und Laufbahnberater in Bern, markus.gross@erz.be.ch



HARMOS UND DIE BERUFSBILDUNG

Was wird durch HarmoS harmonisiert?

Olivier Maradan

Der Text des Konkordats HarmoS ist zurzeit in Vernehmlassung. Während sich bei strukturellen Aspekten, deren Umfang leicht einzugrenzen ist, ein breiter Konsens abzeichnet, sind bezüglich des Begriffs «Bildungsstandard» offene Fragen und Bedenken aufgetreten. Vertreterinnen und Vertreter der Berufsbildung befürchten, dass nicht ihren Bedürfnissen entsprechende Standards festgelegt werden könnten.

Die Akteurinnen und Akteure der Berufsbildung bringen im Zusammenhang mit der vom Konkordat empfohlenen Vereinheitlichung regelmässig drei Kritikpunkte oder Wünsche zum Ausdruck. Sie werden im Folgenden erläutert.

KRITIK 1

Es besteht die Furcht vor einem Abgleiten in Theorie und Didaktik ohne Einbezug der Berufsbildung.

«Wozu so viel Geld in die wissenschaftliche Entwicklung investieren, wo wir – die wir 70 Prozent der Jugendlichen aufnehmen – doch genau wissen, was die Schülerinnen und Schüler am Ende der obligatorischen Schule können müssen?»

Das Projekt HarmoS («interkantonale Vereinbarung über die Harmonisierung der obligatorischen Schule») zielt auf ein umfangreiches Instrument zur Steuerung der Bildungsplanung, nicht bloss auf einen «einfachen» Katalog von Standards, wie er in Deutschland relativ rasch nach PISA etabliert wurde. Nach einer Anfang Sommer 2004 von der EDK gestarteten Ausschreibung wurden vier Gruppen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern damit beauftragt, ein Kompetenzmodell in bestimmten Fächern (Lokalsprache, Fremdsprachen, Mathematik und Naturwissenschaften) zu entwickeln. Seither sind – von Fachleuten aus der Praxis unterstützte –

Didaktikerinnen und Didaktiker in pädagogischen Hochschulen, Universitäten und einigen kantonalen oder regionalen Forschungszentren mit der Ausarbeitung eines entsprechenden Referenzrahmens beschäftigt. Dieser soll einerseits die obligatorische Schule (mit speziellem Blick auf drei Zeitpunkte, nämlich das Ende der 2., 6. und 9. Klasse) abdecken und andererseits die Kompetenzen in eine Skala von vier oder fünf aufeinander aufbauenden Niveaus einordnen. Diese Niveaus müssen durch konkrete Aufgaben und Problemstellungen illustriert werden, die dank der erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen zu lösen sind. Diese Test/Niveau-Kombination wird im Lauf des Jahres 2007 validiert. Schliesslich sollen die Bildungsstandards anhand dieses Stufenmodells definiert und in Form von Grundkenntnissen beschrieben werden, die die Lernenden aufweisen müssen. Bevor diese Basisstandards angenommen werden und in Kraft treten, werden sie einer breiten Vernehmlassung unterzogen und gegebenenfalls korrigiert. Anschliessend sollen sie im Rahmen einer schweizweiten Überwachung (Monitoring) regelmässig überprüft und – wenn notwendig – revidiert oder ergänzt werden.

Ein derartiger Referenzrahmen hat weit grössere Auswirkungen auf die Ausgestaltung der Lehrpläne, Unterrichtsmittel und Evaluierungstools als eine blosser Liste von

Die nächste Gelegenheit für Erkundigungen und Debatten

Das von der EDK-Plenarversammlung im Juni 2002 beschlossene Projekt HarmoS wird derzeit durch die Annahme von verpflichtenden rechtlichen Bestimmungen in Form eines Konkordats und durch die Ausarbeitung von Kompetenzmodellen und Bildungsstandards für bestimmte Wendepunkte während der obligatorischen Schulzeit in zwei parallelen Richtungen weiterentwickelt. Der zurzeit in Vernehmlassung befindliche Konkordatstext dürfte im Oktober 2007 angenommen werden; im Lauf des Schuljahres 2008–2009, nach einer Vernehmlassung, sollten auch die Bildungsstandards beschlossen werden. Anfang 2007 (voraussichtlich am 25. und 26. Januar) wird eine Veranstaltung der EDK allen von der Berufsbildung und der Sekundarstufe II Betroffenen die Gelegenheit bieten, mehr über den Stand der Arbeiten an HarmoS zu erfahren und insbesondere über die im Haupttext erwähnten Fragen zu diskutieren. Genauere Informationen folgen später.

Zielen oder Begriffen. Er ist ein entscheidender Faktor für die Harmonisierung der Curricula innerhalb der Regionen und zwischen den Sprachregionen, die ja das Hauptziel des Projekts ist. Angesichts der

mit dem gemeinsamen europäischen Referenzrahmen für Fremdsprachen fünf Jahre nach seiner Einführung erzielten Resultate scheint die Entscheidung der EDK sinnvoll. Die Kompetenzmodelle werden eine recht theoretische Form aufweisen, denn ihre Funktion besteht zunächst darin, die Curricula besser zu strukturieren. Es wird aber sicherlich möglich sein, einen Konsens bezüglich der konkreten Kompetenzen und Kenntnisse zu erzielen, die auf diesen Modellen beruhen und das geforderte Niveau illustrieren. Was das Ende der obligatorischen Schulzeit betrifft, so ist klar, dass die Verantwortlichen der Sekundarstufe II und die Partnerinnen und Partner der Berufsbildung eine wichtige Rolle in der Debatte über die endgültige Festlegung der Standards spielen werden. Darüber hinaus ist vorgesehen, die fachspezifischen Standards durch Standards für weitere unverzichtbare und gemeinsam zu bestimmende Fähigkeiten zu ergänzen (z. B. Maschineschreiben, um nur eine der wichtigsten zu nennen).

KRITIK 2

Die Kompetenzbilanz muss lange vor Ende der obligatorischen Schule erstellt werden. *«Was wir brauchen, ist vor allem eine gut durchdachte Gesamtevaluierung am Beginn der 8. Klasse, um die notwendigen Fördermassnahmen und eine optimale Berufsorientierung gewährleisten zu können!»*

Hauptzweck von HarmoS ist eine Harmonisierung der wichtigsten Bildungsziele zwischen den Kantonen sowie zwischen den Sprachregionen. Wesentlich sind daher ein tragfähiger Konsens über die Kompetenzen am Ende der obligatorischen Schulzeit und eine genaue Definition des Bildungsniveaus, das alle Jugendlichen wenigstens erreichen sollen.

Erst danach wird man Zwischenbilanzen (Standortbestimmungen) entwickeln können. Diese sind unverzichtbar, um Schülerinnen und Schülern mit Schwierigkeiten ausreichend früh pädagogische Unterstützung bieten und die notwendigen Differenzierungen vornehmen zu können. Da HarmoS zunächst nur vier Fächer betrifft, genügen diese Standards nicht für die Erstellung einer solchen Zwischenbilanz. Diese

muss sich vielmehr auf das offizielle und umfassende Curriculum stützen, sodass die Definition von Zwischenbilanzen – ebenso wie die Ausarbeitung der Curricula – die Aufgabe der Sprachregionen und nicht der nationalen Koordinationsstelle sein wird. Tatsächlich haben diese Regionen nicht bis zur Annahme des Konkordats gewartet, um über die notwendigen Massnahmen nachzudenken. In den drei deutschsprachigen Regionen soll eine Stelle zur Messung der Kompetenzen eingerichtet werden, mehrere Kantone verwenden bereits ein Informatik-Tool (wobei Stellwerk des Kantons St. Gallen das gängigste ist), das Westschweizer IRDP (Institut de recherche et de documentation pédagogique) arbeitet an einem Projekt mit gemeinsamen Referenztests.

KRITIK 3

Die Basisfertigkeiten und die überfachlichen Kompetenzen sind am Ende der obligatorischen Schule stärker zu gewichten.

«Vor allem müssen die Jugendlichen am Ende der obligatorischen Schule richtig lesen und schreiben können, sie müssen Arithmetik und Geometrie beherrschen, Informatikkenntnisse besitzen sowie motiviert, pünktlich und respektvoll sein!»

Abgesehen von der Informatik ist dieses Anforderungsprofil somit das gleiche wie bisher; diese Ziele werden aber noch immer nicht überall erreicht. Es wäre jedoch allzu vereinfachend, zu glauben, dass HarmoS alle Probleme an den Nahtstellen der Bildungslaufbahn lösen könnte. Die Lehrpläne sind deutlich umfangreicher geworden und die Anforderungen steigen ständig – auch bei der Auswahl von Auszubildenden in einer Vielzahl von Berufen. In den Fächern, für die Standards festgelegt werden, möchte das Projekt HarmoS eine zuverlässigere Evaluierung ermöglichen, indem es die Grundlagen und Ziele für alle Beteiligten klarer macht.

Durch eine stärkere Betonung der Grundfächer soll es der Schule ermöglicht werden, das Erreichen der Standards auch tatsächlich zu gewährleisten. Eine landesweite Prüfung am Ende der obligatorischen Schule ist nicht vorgesehen. Stattdessen

werden Stichproben die Effizienz des nationalen Bildungssystems messen.

Womit sich das Projekt nicht befasst, sind natürlich alle erzieherischen Aspekte des Bildungssystems. Es beschäftigt sich also nicht damit, wie die Schule mit sozialen Problemen, Schwierigkeiten aufgrund der Herkunft aus bildungsfernen Schichten, fehlenden persönlichen Plänen, emotionaler Instabilität oder Verhaltensauffälligkeit umgehen soll. Die Schule alleine kann diese immer grösser werdenden Sozialisierungsprobleme nicht lösen, schon gar nicht mit Standards. Mit diesen Fragen, mit denen ein beträchtlicher Teil der Jugendlichen beim Eintritt in die Sekundarstufe II und beim Erwerb eines Abschlusszeugnisses dieser Stufe zu kämpfen hat, beschäftigt sich das Projekt «Nahtstelle».

Schlussfolgernd kann gesagt werden, dass HarmoS, ein von der EDK prioritär behandeltes Projekt, präzise definierte und sehr ehrgeizige Ziele hat. Es kann jedoch weder den gesamten Inhalt der obligatorischen Schule abdecken noch einen allgemeinen und sofortigen Qualitätssprung bewirken. Ebenso wenig wird es mit einem Schlag die Zahl der Jugendlichen mit grossen Problemen senken. Es wäre vergeblich und vermessen, alle Hoffnungen alleine auf dieses Projekt zu setzen und von ihm die Lösung aller Probleme zu erwarten.

Normen für die Berufsbildung

Michel Tatti

Wie weit ist die Sekundarstufe II im Bereich der Bildungsstandards? Normen sind aus der Berufsbildung heute nicht mehr wegzudenken. Dabei sollte man jedoch sowohl die mit ihnen verbundenen Risiken als auch die durch sie eröffneten Möglichkeiten vor Augen haben. Die Standards erlauben eine Harmonisierung und einen kohärenten Aufbau der Lehrgänge. Diese Chance muss ergriffen werden!

An einem gemeinsam vom SIBP (Schweizerisches Institut für Berufspädagogik) und von der WBZ (Schweizerische Zentralstelle für die Weiterbildung der Mittelschullehrpersonen) veranstalteten Kongress im Januar 2006 wurde über Bildungsstandards und Kompetenzen für die Sekundarstufe II diskutiert.¹

STANDARDS UND KOMPETENZEN

Die Debatten zeigten, dass es notwendig ist, den Begriff «Bildungsstandard» zu definieren. In der Berufsbildung assoziieren wir Bildungsstandards mit den Kompetenzen, über die eine Person am Ende ihrer Berufsausbildung verfügen muss. Diese beruflichen Kompetenzen werden weder von den nationalen oder kantonalen Behörden noch von den Bildungsinstitutionen festgelegt oder «erdacht», sondern im Wesentlichen von den Wirtschaftstreibenden und Akteuren auf dem Arbeitsmarkt definiert, die qualifizierte Mitarbeitende einstellen und legitimerweise eine gewisse Anzahl bestimmter Fertigkeiten erwarten. Das Ideal wäre eine möglichst grosse Übereinstimmung bzw. sogar eine völlige Deckungs-

gleichheit zwischen den «Bildungsstandards» und den «erwarteten beruflichen Kompetenzen».

Eine der grossen Schwierigkeiten ist die Entscheidung, wie detailliert diese Standards formuliert sein sollen. So ist «einen Computer benutzen können» nicht das Gleiche wie «einen Computer zum Verfassen eines Briefes benutzen können» oder «in der Lage sein, vollkommen selbstständig und unter Verwendung üblicher EDV-Hilfsmittel eine Geschäftskorrespondenz im Bankwesen zu führen». Das Beispiel verdeutlicht, dass eine genaue Beschreibung in gewissen Fällen zwar wünschenswert ist, aber die stetige Überprüfung verlangt, ob das Ausbildungsziel noch immer den beruflichen Anforderungen entspricht. Da sich die beruflichen Anforderungen aufgrund des technologischen Fortschritts oder infolge wirtschaftlicher Zwänge äussert rasch ändern, müssen die Bildungsstandards ständig angepasst werden.

Eine sehr ausführliche Definition von Bildungszielen birgt die Gefahr, dass ein schwerfälliges, ja starres Instrument entsteht, das nicht mehr zweckdienlich ist. Einerseits wird dadurch die Tätigkeit der Lehrkräfte abgewertet; ihre Hauptaufgabe wäre darauf beschränkt, dafür zu sorgen, dass alle Auszubildenden zahlreiche sehr genaue Zielvorgaben erfüllen. Dies ginge auf Kosten der Eigenverantwortung, die

die Betreffenden zu Recht bei der Ausübung ihres Berufs wünschen. Andererseits kann man sich aber auch nicht damit begnügen, in der Ausbildung bloss die Erfüllung bestimmter «Richtlinien» zu verlangen, wenn eidgenössische Zeugnisse verliehen werden sollen, mit denen identische Fähigkeiten nachgewiesen werden – gleich in welcher Region unseres Landes die Ausbildung absolviert wurde. Die Ausarbeitung von aufeinander aufbauenden, von der obligatorischen Schule bis zur Tertiärstufe reichenden Curricula erfordert eine gewisse Genauigkeit bei der Definition der Bildungsziele, damit unter den auf den verschiedenen Stufen des Bildungswesens zu erwerbenden Kenntnissen überall das Gleiche verstanden wird.

STANDARDS IN DER BERUFSBILDUNG

In der Berufsbildung sind Bildungsstandards durchaus nichts Unbekanntes!

Was die «berufsspezifischen» Kompetenzen betrifft, so legen die Bildungsverordnungen des Bundes einen nationalen Rahmen fest, in dem die Berufsbildungseinrichtungen den notwendigen Handlungsspielraum haben, um die Bildungsziele an die regionalen Anforderungen in dem jeweiligen Beruf anzupassen. Zurzeit finden umfangreiche Aktivitäten in den Bereichen Informatik oder Handel statt, doch in einigen Jahren wird es für alle Berufe auf ähnliche

¹ Ich danke Claude-Alain Vuille, Generaldirektor des Centre professionnel du littoral neuchâtois (CPLN), mit dem ich den Text verfasst habe, der beim Kongress am 26. und 27. Januar 2006 in Murten verteilt wurde.

Weise erstellte neue Bildungsverordnungen geben. Das Besondere an dem zur Revision der etwa 300 Berufsbildungsverordnungen geschaffenen System besteht in der Vernetzung der drei betroffenen Akteure, die jeweils mit einer speziellen Aufgabe betraut sind. Diese Aufgabe ist in gewissem Sinne die Erstellung der Bildungsstandards, die an den einzelnen Ausbildungsorten, das heisst im Ausbildungsbetrieb, im überbetrieblichen Kurs und in der Berufsschule, zu erreichen sind.

In verschiedenen Bereichen existieren bereits seit einiger Zeit Bildungsstandards, so das europäische Sprachenportfolio (ESP) oder zahlreiche Zertifikate auf dem Gebiet der Informatik und des allgemein bildenden Unterrichts (ABU).

Die Berufsbildung kennt Bildungsstandards und wendet diese in der Praxis auf verschiedenen Ebenen erfolgreich an: in der Schule zum Beispiel mit den Lehrplänen für den allgemein bildenden Unterricht oder den Sportunterricht, auf regionaler Ebene mit den überbetrieblichen Kursen, auf nationaler Ebene mit den Eidgenössischen Fähigkeitszeugnissen (EFZ) und sogar auf europäischer Ebene. So können sich Lernende durch internationale Sprachzertifikate auf der Basis der Anerkennung informell erworbener Fähigkeiten von gewissen Unterrichtssequenzen befreien lassen. Umgekehrt ermöglichen es bestimmte Kurse, zum Beispiel im Rahmen der Berufsmatura, ein internationales Zertifikat zu erwerben.

Dieses Vorgehen stellt einen guten Kompromiss dar. Es ist ein Mittelweg zwischen einer unmöglichen Vereinheitlichung der Bildungsziele in allen Berufen und endlosen, bis ins kleinste Detail gehenden Auflistungen von Zielen, die rasch obsolet sind, da man kaum die für eine ständige Aktualisierung notwendigen Mittel aufbringen kann.

Wir sind auch der Ansicht, dass für ein «Benchmarking» oder «Monitoring» der Berufsbildung andere Massstäbe als die Bildungsstandards herangezogen werden sollten. In diesen Bereichen sind der Zugang und die Eingliederung der Jugendlichen in den Arbeitsmarkt sowie die Validierung ihrer Kompetenzen durch die im

Beruf tätigen Fachleute nach wie vor die besten Indikatoren.

DIE ERWARTUNGEN DER BERUFSSCHULEN

Ein ideales System wäre so beschaffen, dass jede «Schicht» (Primarstufe, Sekundarstufe I, Sekundarstufe II, Tertiärstufe) standardisierte Schnittstellen aufweist, was die von allen Lernenden erworbenen Kenntnisse betrifft. Dies würde es jeder Bildungseinrichtung ermöglichen, neue Kompetenzen zu vermitteln, ohne zuerst die erworbenen überprüfen zu müssen. Es wäre nicht mehr notwendig, diese Kompetenzen beim Vorhandensein erheblicher Lücken zu vervollständigen, wie dies heute bei einem grossen Teil der Auszubildenden der Fall ist. Neben den möglichen Einsparungen hätte ein solches Vorgehen auch den Vorteil, dass es der in Ausbildung befindlichen Person mehr Wertschätzung brächte und für den pädagogischen Prozess konstruktiver wäre.

Heute erleben wir einen schmerzlichen Mangel an Bildungsstandards auf der Sekundarstufe I, aus der die Betriebe die Mehrzahl ihrer Auszubildenden rekrutieren. Die Berufsbildung beruht mehr und mehr auf bundesweit einheitlichen Grundlagen. Auf die obligatorische Schule trifft das nicht zu. Dies wäre aber wünschenswert, und sei es nur deswegen, weil die Sekundarstufe II – sowohl der akademische als auch der berufsbildende Zweig – ihre Lehrgänge auf einheitlichen und anerkannten Wissensgrundlagen aufbauen möchte.

Die Berufswelt gibt sich übrigens nicht mehr mit den von der obligatorischen Schule gelieferten unvollständigen Puzzleteilen zufrieden: So wurden verschiedene Tools (Basic-Check, Multicheck) geschaffen, die aus vielerlei Gründen nicht perfekt sind, die es aber ermöglichen, die Erfüllung bestimmter Kompetenzstandards zu überprüfen. Andere Akteurinnen und Akteure des Bildungswesens, wie zum Beispiel die Berufsbildungseinrichtungen, halten für bestimmte Lehrgänge Zulassungsprüfungen ab. Selbst die kantonalen Verwaltungen führen Tests zur Auswahl ihrer Auszubildenden durch und verlassen sich offenbar nicht auf die von ihren eigenen öffentlichen Schulen verliehenen Noten!

Für all dies gäbe es keinen Grund mehr, wenn die Lernenden am Ende der obligatorischen Schule über bundesweit standardisierte, gemessene und zertifizierte Kompetenzen verfügen würden.

Für diese Probleme sind die Projekte HarmoS und Pecaro (Plan d'études cadre romand) eine geeignete Antwort.

RISIKO ODER CHANCE?

In der Berufsbildung konnte der Nutzen bestimmter Bildungsstandards unter Beweis gestellt werden. Es gilt jedoch, zahlreiche Klippen zu umschiffen. Insbesondere ist darauf zu achten, Tools zu schaffen, die die Weiterentwicklung der Bildungsstandards erleichtern: Jahrzehntelang unveränderte Standards sind schlechte Standards.

Der Erwerb von Kompetenzen nimmt mehr und mehr die Form lebenslangen Lernens an. In diesem Prozess ermöglichen es auf validierten und überprüften Standards beruhende Lehrgänge, die im Beruf erforderlichen Kompetenzen ständig anzupassen, vor allem wenn eine Neuorientierung der Laufbahn notwendig ist.

Stellen die Bildungsstandards ein Risiko oder eine Chance dar? Sie sind gewiss ein Risiko, wenn sie als Instrumente zur Evaluation oder zum Monitoring des Bildungssystems verwendet werden, aber auch eine wunderbare Chance, wenn sie zu einer Harmonisierung und kohärenten Gestaltung der Lehrgänge führen – zum Vorteil der Auszubildenden, der Auszubildenden und der Institutionen, die mit der Entwicklung von in unserer Gesellschaft benötigten Kompetenzen betraut sind.

Michel Tatti ist Direktor des Centre Professionnel du Nord Vaudois (CPNV)
Adresse: Roger-de-Guimps 41,
1400 Yverdon-les-Bains, michel.tatti@cpnv.ch
Übersetzung: AHA Translations

EnterPrize geht nach Solothurn

Die Verleihung des EnterPrize, der neuen Auszeichnung für unternehmerisches Handeln in der Berufsbildung (vergleiche PANORAMA 4/06 ab S. 13), ist zum gesellschaftlichen Ereignis geworden. 200 Personen erlebten am 28. September in Zürich, wie die Berufswahlplattform Solothurn zum ersten Preisträger dieser von der Stiftung Enterprise in Zusammenarbeit mit PANORAMA gestifteten Auszeichnung gekürt wurde. Ausgezeichnet wurden zudem die Juniorfirma «creative solutions» sowie das Lernfoyer der EB Zürich. Stiftungsdonator Gustav E. Seewer stellte in Aussicht, dass der Preis im Jahr 2008 erneut ausgeschrieben werden soll – wenn möglich auch in der lateinischen Schweiz. SBBK-Präsident Josef Widmer bemerkte in seiner Präsentation, dass die Berufswahlplattform das Klischee widerlege, dass Behörden bürokratisch, nicht kostenbewusst und langsam arbeiteten. In diesem Projekt coachen arbeitslose Kaderleute Jugendliche bei der Lehrstellensuche. 2005 konnten so 154 Lernende vermittelt werden, wobei 90 Lehrstellen neu geschaffen wurden. DF



Die Finalisten von Enterprize (von links): Andreas Meier und Regula Brunner, (beide EB Zürich, Kantonale Berufsschule für Weiterbildung), Jost Sigrist und Willi Tschudi (Rieter Maschinenfabrik AG), Pius Blümli (Regionalstellenleiter Berufs- und Studienberatung BSB Olten) und Renato Delfini (Leiter BSB des Kantons Solothurn).

Wie ist die Berufsbildung zu finanzieren?

Am 20. und 21. März 2006 sind Vertreter der 25 Mitgliedstaaten der Europäischen Union auf Einladung der Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training) und der Generaldirektion Erziehung und Kultur der Europäischen Kommission in Budapest zusammengekommen. Ihre Beratungen galt der Finanzierung der Berufsbildung: Wie kann sie wirksamer und gerechter gestaltet werden? Die Frage gab den beteiligten Ländern Gelegenheit, ihre Finanzierungssysteme für die Berufsbildung zu vergleichen. Frankreich, Zypern, Spanien, Ungarn erheben einen obligatorischen Beitrag von den Unternehmen, um die Ausbildung zu finanzieren. In Ungarn werden 1,5% der Lohnsumme für die Berufsbildung abgezweigt. Davon können die Unternehmen 0,5% selber verwenden. Kleine Unternehmen machen von dieser Möglichkeit aber kaum Gebrauch. Andere Länder möchten die Berufsbildung mit Ausbildung checks finanzieren. In den Niederlanden beispielsweise etwa gewähren diese Checks dem Einzelnen eine weit gehende Autonomie. Der Einzelne wählt seine Kurse selber aus. Wenig motivierte Personen, häufig die schlecht qualifizierten, nützen ihre Checks kaum. Sie müssen bei ihrer Wahl begleitet werden. PY/EK

Frankreich: Ausbildung zum Ausbildungsberater

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 Ausbildungsberater geschlossen.

Grundlage des Zertifikats sind drei Kompetenzgruppen: Kompetenzen im Bereich der Ausbildungsplanung, 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 Ausbildungsberater 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 Ausbildungs- gen. Kompetenzprofil: www.ffp.org PY/MR

I-CH: Modularisierte Weiterbildung genießt hohe Akzeptanz

Die Ausbildungen im Bereich Informatik sind weit gehend modularisiert. Nun hat die Berufsbildungsorganisation I-CH eine Befragung über die Akzeptanz der Höheren Fachprüfung «Diplomierter/r Informatiker/in» durchgeführt. Es haben 249 Personen teilgenommen (Rücklauf 43 Prozent). Die Umfrageergebnisse zeigen, dass Modulkonzept und die damit verbundene Kompetenzorientierung breit akzeptiert sind: Modultests und eine Schlussprüfung mässiger Dauer wurden von den Teilnehmenden geschätzt. Für I-CH lassen sich einige Verbesserungspotenziale orten: Sie liegen zum einen auf der Kommunikationsseite (Rolle als Organisation der Arbeitswelt und Prüfungsträgerin). Ferner ist bei der künftigen Entwicklung von Konzept und Prüfungssystem zu bedenken, ob der Fokus auf IT-Fachkompetenzen durch eine noch stärkere Einbettung in betriebswirtschaftliche und soziale Kompetenzen ergänzt werden soll. Schliesslich sind einzelne Aspekte bei den Modultests verbesserungsfähig.

Mehr: www.i-ch.ch/ctdoc/d/2006%20Umfrageergebnis%20I-CH.pdf oder www.panorama.ch/files/5246.pdf DF

*«Ich habe keinen Beruf erlernt. Deshalb ist es für mich schwierig, eine Stelle zu finden. Ich empfehle jedem, eine Ausbildung zu machen.»
A. N., 25, Hilfsweberin aus dem Kosovo, seit 18 Monaten arbeitslos, fotografiert von Peter Maurer.*



10 JAHRE RAV

«Die RAV sind nicht mehr wegzudenken»

Viktor Moser

Als Reaktion auf die sprunghaft gestiegenen Arbeitslosenzahlen hat das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) in Zusammenarbeit mit den Kantonen vor zehn Jahren die regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) geschaffen. Nach einer rasanten Aufbauphase haben sich diese stetig konsolidiert und professionalisiert. Gleichzeitig wurden auch die Arbeitsmarktmassnahmen (AMM) massiv erweitert.

Zwischen 1990 und 1994 schnellte die Zahl der Arbeitslosen von 15 600 (Arbeitslosenquote: 0,4%) auf 178 038 (4,7%). Die «Vollbeschäftigungsinsel» Schweiz gehörte endgültig der Vergangenheit an. Parallel zu diesem Quantensprung nahm die Zahl der Langzeitarbeitslosen in beängstigendem Ausmass zu, sodass 1993 in einem dringlichen Bundesbeschluss die Maximalzahl der Arbeitslosentaggelder von 250 auf 400 erhöht werden musste. Im gleichen Jahr forderte der CVP-Nationalrat Hugo Fasel in einer Motion eine professionellere Beratung der Arbeitslosen. Mit diesem Anliegen war er keineswegs allein. Zu offensichtlich war die Überforderung der Gemeindearbeitsämter, welche praktisch in der ganzen Schweiz nach wie vor für die Betreuung der Stellensuchenden zuständig waren.

Die Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) von 1995 brachte denn auch einen grundlegenden Systemwechsel im Vollzug: weg von passiven Taggeldzahlungen, hin zu aktiven Massnahmen. Darüber bestand bei den Beteiligten weitgehend ein Konsens, wie Dominique Babey, Chef Arbeitsmarkt im Staatssekretariat für Wirtschaft (seco), betont: «Die Kantone sind am Gesetzgebungsverfahren beteiligt worden, eine Professionalisierung der Beratung und Vermittlung wurde auch von einer Mehrheit der Parteien gewünscht.»

Die für unser Land extrem hohe Arbeitslosigkeit sowie die breit abgestützte AVIG-Revision waren wohl eine Voraussetzung dafür, dass die regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) 1996 geradezu «un-schweizerisch» schnell eingeführt worden sind.

AUFBAU IM SCHNELLZUGSTEMPO

Ende 1996 zählte die Schweiz bereits 125 RAV. Konkret bedeutete dies: Innerhalb eines Jahres wurden 150 Leitende und 1600 Personalberatende rekrutiert und ausgebildet. Der Weg für diese Mammutaufgabe wurde allerdings durch über einjährige Pilotversuche in den Kantonen Solothurn und Waadt geebnet. «Die Startbedingungen waren gut, weil wir nicht vom Nullpunkt beginnen mussten», erklärt dazu Dominique Babey. Tatsächlich hatten die beiden Kantone ebenso wichtige wie knochenharte Vorarbeit geleistet. René Knipp, heute Leiter RAV Solothurn, damals beim Aufbau des RAV Grenchen beteiligt, erinnert sich: «Der Beginn war chaotisch, die Zuständigkeiten zwischen Gemeinden und Kanton blieben zunächst ungeklärt. Ich hatte 250 bis 300 Dossiers. Die Erwartungen waren sehr hoch, ohne dass die nötige Infrastruktur vorhanden gewesen wäre. Wir mussten beraten, eine Organisation aufbauen, Netzwerke errichten, uns selber weiterbilden, Mitarbeitende rekrutieren –

alles gleichzeitig.» Diese Aussage ist stellvertretend für die immense Aufbauarbeit, welche landauf, landab geleistet worden ist. Trotz der Anfangsschwierigkeiten erkannten die Versicherten die Verbesserungen gegenüber den eher stereotypen Abläufen auf den Gemeindearbeitsämtern. René Knipp: «Die Klientinnen und Klienten brachten uns viel Goodwill entgegen. Allein schon der Wechsel von der blossen Stempelkontrolle zum Gespräch wurde als Fortschritt erlebt.»

Der Aufbau und die erste Konsolidierung der RAV wurden vom seco aus durch Kreisschreiben gesteuert, welche die von den RAV zu erbringenden Leistungen genau vorschrieben. Das dichte Netz von Vorgaben war jedoch überaus aufwändig und führte immer wieder zu Unstimmigkeiten mit den Kantonen. Diese Einschätzung wird von Dominique Babey bestätigt: «In einer ersten Phase erliess das seco sehr detaillierte Weisungen für die Umsetzung. So definierten ausführliche Leistungsaufträge die Anforderungsprofile für RAV-Personalberatende oder die Anzahl Dossiers und Beratungsgespräche pro Monat. Diese Vorgaben konnten in der Praxis gar nicht eingehalten werden.» Die anfängliche Zentralisierung lässt sich unter anderem dadurch erklären, dass die Investitions- und Betriebskosten der RAV von der Arbeitslosenversicherung (ALV) getragen wurden

(und werden). Zudem erforderte die Anfangsphase wohl engere Strukturen.

ZUSAMMENARBEIT MIT PRIVATER VERMITTLUNG

RAV und private Arbeitsvermittlung unterstützen die Arbeitgeber bei der Personalrekrutierung. Trotzdem sind ihre Tätigkeitsschwerpunkte unterschiedlich. Für die private Arbeitsvermittlung sind namentlich jene Stellensuchenden interessant, welche sich rasch und ohne allzu grossen Aufwand vermitteln lassen. Demgegenüber konzentrieren sich die RAV auf schwer vermittelbare Frauen und Männer, welchen ohne zusätzliche Unterstützung das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit droht. Kommt hinzu, dass die RAV neben ihrer Kernfunktion «Beratung und Vermittlung» auch für den Vollzug des AVIG, also für «Kontrolle und Sanktionen» zuständig sind.

RAV und private Vermittlung stehen folglich nur sehr bedingt in einem Konkurrenzverhältnis. Schon früh wurde deshalb die Zusammenarbeit gesucht. So haben private Arbeitsvermittler seit 1997 Zugang zu den beim seco gespeicherten Personaldaten Stellensuchender, sofern sich diese damit schriftlich einverstanden erklärt haben.

ARBEITSMARKTMASSNAHMEN VERVIELFACHT

Etwas im Schatten der RAV, aber nicht minder eindrücklich wurden die AMM massiv ausgebaut. Die Erwartungen in deren Wirksamkeit waren zunächst sehr hoch, fast ein wenig euphorisch. Durch ein besonderes Anreizsystem wurden die Kantone vom seco angehalten, ein möglichst grosses Angebot zur Verfügung zu stellen, was teilweise zu einer künstlichen Aufblähung führte. Die gesamtschweizerisch angestrebten 25 000 Jahresarbeitsplätze waren jedenfalls rasch erreicht. Ähnlich wie bei den RAV erfolgte die Steuerung zentral, indem die kantonalen Stellen für die «Logistik arbeitsmarktliche Massnahmen» (LAM) mit dem seco die einzelnen AMM und das Budget vereinbarten. Ab 2006 wird den Kantonen eine fixe Summe bewilligt, welche aus dem durchschnittlichen Bestand an Stellensuchenden berechnet wird.

In den letzten Jahren haben die AMM zugunsten des Zwischenverdienstes tendenziell abgenommen. Trotzdem haben sie nach wie vor eine starke Bedeutung, welche sich allein schon darin manifestiert, dass ihr gesamtes Volumen jährlich ungefähr 600 Millionen Franken umfasst.

VEREINBARUNG 2000 ALS WENDEPUNKT

Der wichtigste Systemwechsel in der zehnjährigen Geschichte der RAV fand genau um die Jahrtausendwende statt, nachdem eine Untersuchung enorme Qualitätsunterschiede unter den einzelnen RAV zutage gefördert hatte.

Anstelle der Leistungsaufträge wurde nun der Fokus auf die Wirkung der RAV gerichtet. Diese wurde durch die vier Indikatoren «rasche Wiedereingliederung» sowie «Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit, Aussteuerungen und Wiederanmeldungen» gemessen. Dominique Babey bringt den Wechsel auf den Punkt, wenn er erklärt: «Wichtig für das seco sind seither die Ergebnisse. Auf welchem Weg die Kantone dazu gelangen, ist für uns bestenfalls zweitrangig.» Das Messverfahren orientiert sich jeweils am Landesdurchschnitt, wobei die Ergebnisse der einzelnen RAV und Kantone durch exogene Faktoren wie Beschäftigtenstruktur, Arbeitslosenquote usw. korrigiert werden.

Die Messmethoden waren jedoch von Anfang an umstritten, da sie die Prävention von Arbeitslosigkeit nicht erfassen und lediglich die relative Entwicklung (in Bezug auf den Landesdurchschnitt) wiedergeben. Zudem geben sie keine Auskunft über Ursachen von Erfolg und Misserfolg.

Eine Untersuchung des Basler Arbeitsmarkt-Professors George Sheldon zeigt demgegenüber auf, dass die RAV von 1998 bis 2003 ihre absolute Effizienz um 22% gesteigert haben. Dies entspricht allein für 2003 einer Ersparnis von rund einer Milliarde Franken.

Ab 2002 wurden die kantonalen Handlungsspielräume nochmals vergrössert, indem, entsprechend der Anzahl Arbeitsloser, für RAV, LAM und KAST ein Kostendach gebildet wurde.

Politisch ist die bereits zwei Mal erneuerte Vereinbarung insofern von Bedeutung, als

sie zwischen dem Vorsteher des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartementes (EVD) und den Kantonsregierungen abgeschlossen wird.

STETIG VORWÄRTS

Die zehn Jahre RAV sind eine wenn auch wenig spektakuläre Erfolgsgeschichte. Abgesehen vom Systemwechsel im Jahre 2000 erfolgte die Entwicklung kontinuierlich, schrittweise. «Die Professionalisierung war ein evolutionärer Prozess», meint dazu René Knipp. «Wir haben viele kleine Änderungen durchgeführt, wie beispielsweise die Selbstdeklaration der Versicherten vor zwei Jahren.» Auch Dominique Babey hat in der letzten Dekade höchstens kleinere Ausschläge beobachtet: «In den zehn Jahren wurde natürlich immer wieder die Frage nach Kosten und Nutzen gestellt. Das gehört zur politischen Landschaft der Schweiz. Heute sind aber die RAV nicht mehr wegzudenken, zumal mit einem Sockel von 100 000 Arbeitslosen zu rechnen ist.»

Der Erfolg der RAV ist in erster Linie darauf zurückzuführen, dass sie sich auf ihr Kerngeschäft konzentriert haben; nämlich primär auf die Motivation der Stellensuchenden, selber eine Stelle zu finden, und – wenn nötig – auf die Stellenvermittlung. Probleme, welche nicht in die Zuständigkeit der RAV fallen, werden konsequent an die dafür geeigneten Institutionen delegiert. Auf dieser Basis ist vor ungefähr fünf Jahren die interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ) zwischen RAV, Invalidenversicherung und Sozialämtern entstanden. Diese weiterzuentwickeln und zu festigen ist eine der zentralen Zukunftsaufgaben. Darüber hinaus sind sich Dominique Babey und René Knipp über die kurz- und mittelfristigen Prioritäten einig: Arbeitgeberkontakte intensivieren, Beratung lösungsorientierter gestalten, Ausbildung der Fachkräfte optimieren.

Viktor Moser ist Fachredaktor PANORAMA für den Bereich Arbeitsmarkt. Der Beitrag stützt sich unter anderem auf die Jubiläumsschrift 10 Jahre RAV «... und weiter auf Erfolgskurs» von Hermann Engler. Die Broschüre kann bezogen werden bei info.jobarea@seco.admin.ch. Ungekürzte Version (oder Broschüre) unter www.treffpunkt-arbeit.ch Downloads und Formulare – Studien – seco.

Unterschiede besser berücksichtigen

Tindaro Ferraro

Frauen und Männer sind von Arbeitslosigkeit unterschiedlich betroffen. Für die Eingliederung besteht ein breit gefächertes Angebot an arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM). Dieses wird aber von Frauen und Männern nicht gleich genutzt. In verschiedenen Kantonen bestehen ausserdem besondere Angebote für stellenlose Frauen. Männerspezifische Angebote fehlen weitgehend.

2005 stellten die Männer rund 53% der arbeitslos gemeldeten Personen. Die Arbeitslosenquote der Frauen lag hingegen in den letzten Jahren immer über jener der Männer. Letztere sind eher von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen, vor allem wenn sie älter als fünfzig sind. Junge Frauen haben es demgegenüber deutlich schwerer als junge Männer, eine Stelle zu finden.

CHANGENGLEICHHEIT FÖRDERN

Die Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern zeigt viele Facetten. Sie unterscheidet sich jedoch nicht nur in Zahlen. Bei Eintritt in die Arbeitslosigkeit haben beide Geschlechter häufig unterschiedliche Erwerbsverläufe hinter und Berufswünsche vor sich. Frauen und Männer gehen auch unterschiedlich mit Arbeitslosigkeit um: Männer sind gesundheitlich angeschlagener, Frauen ziehen sich bei schlechter Konjunkturlage eher in Haus- und Erziehungsarbeit zurück.

Trotz der zunehmenden Pluralisierung der Lebensentwürfe sind sowohl unser tägliches Handeln wie auch unsere Einstellungen hinsichtlich Ausbildung, Beruf und Privatleben stark von unserem (sozialen) Geschlecht geprägt. Diese Tatsache rechtfertigt, das Angebot von öffentlichen Dienstleistungen – wie etwa arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM) – auch aus einer geschlechtsspezifischen Perspektive zu betrachten.

Im Vordergrund steht dabei die Chancengleichheit zwischen Frau und Mann. Konkret: Bei der Planung und Bereitstellung der AMM sind die individuellen geschlechtsbezogenen Bedürfnisse zu berücksichtigen. Zudem sollten die Zugangsmöglichkeiten für alle Stellensuchenden gleich sein.

UNTERSCHIEDLICHE TEILNAHMEQUOTEN

Die Teilnahme an AMM ist je nach Geschlecht unterschiedlich. Gemessen an ihrem Arbeitslosenanteil sind Frauen vor allem bei den Bildungsmassnahmen übervertreten, während Männer etwas mehr an Beschäftigungsprogrammen teilnehmen und deutlich häufiger die so genannten speziellen Massnahmen (z. B. Einarbeitungszuschüsse, Pendlerkostenbeiträge) nutzen.

Generell besteht eine klare männliche Mehrheit in AMM, für welche die Stellensuchenden ein individuelles Gesuch einreichen müssen oder in denen spezialisiertes bzw. technisches Wissen vermittelt wird. Frauen überwiegen demgegenüber bei allgemein bildenden Informatikkursen, kaufmännischen Übungsfirmen, bei Berufspraktika und vor allem bei Weiterbildungen in den Berufsfeldern Verkauf, Gesundheit und Soziales (siehe Übersicht Seite 31). Die Präferenzen lassen sich zum Teil erwerbsbiografisch begründen. Dieses Deu-

tungsraaster greift aber bei den speziellen Massnahmen zu kurz. So waren beispielsweise letztes Jahr über zwei Drittel der Beziehenden von Einarbeitungszuschüssen und der Teilnehmenden an Massnahmen zur Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit Männer. Auch Ausbildungszuschüsse werden vorwiegend Männern bewilligt.¹

Die Gründe für die unterdurchschnittliche Beteiligung von Frauen an den speziellen Massnahmen sind unklar. Sind sie schlecht informiert? Verzichteten sie von selbst? Werden sie von den Personalberatenden zu wenig unterstützt? Oder handelt es sich um eine Verbindung dieser drei Faktoren? Möglich ist auch, dass einige spezielle Massnahmen eher auf die Erwerbssituation von Männern als auf jene von Frauen zugeschnitten sind: Da die meisten Berufslehren für Vollzeitlerwerbstätige konzipiert sind, stellen Frauen mit reduzierter Erwerbstätigkeit weniger Anträge auf Ausbildungszuschüsse. Frauen beanspruchen wohl auch weniger Pendlerkosten- oder Wochenaufenthalterbeiträge, weil sie auf-

¹ Zu ähnlichen Verteilungsergebnissen in Bezug auf Deutschland kommen Müller Petra und Kurtz Beate in «Chancen und Hemmnisse bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming durch die Bundesagentur für Arbeit» in: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste IBV, Nr. 2, 2004.



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 _____



grund von Erziehungsarbeit in ihrer Mobilität häufiger eingeschränkt sind.² Schwieriger zu erklären ist hingegen, weshalb wesentlich mehr Männer als Frauen Einarbeitungszuschüsse benutzen.

Die Unterschiede zeigen auf, dass das Angebot der AMM neben den Anforderungen des Arbeitsmarktes auch vermehrt erwerbsbiografische Voraussetzungen von (männlichen und weiblichen) Stellensuchenden berücksichtigen sollte.

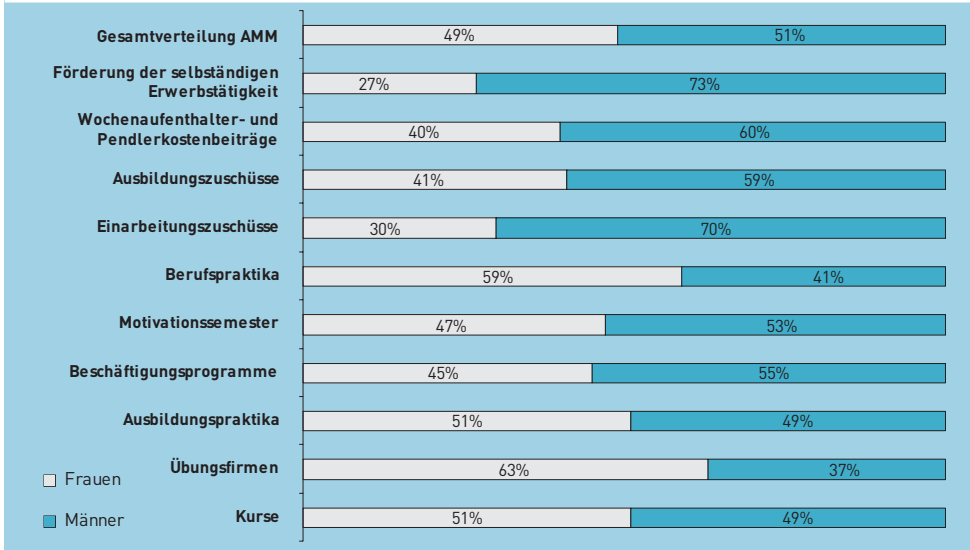
BESONDERE MASSNAHMEN FÜR FRAUEN

Eine Umfrage bei einigen Deutschschweizer Arbeitsämtern ergab, dass beim Einsatz von AMM umfassende Gleichstellungsstrategien – wie etwa Gender Mainstreaming³ – noch weitgehend fehlen. Die Gleichstellungsanliegen werden vorwiegend durch flexibel gestaltete Präsenzzeiten in Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen sowie durch geschlechtsspezifische Bildungsangebote berücksichtigt; beispielsweise für Berufsrückkehrerinnen. Das entsprechende Angebot umfasst vor allem Standortbestimmungs- und fachliche Auffrischungskurse. Bei der Standortbestimmung stehen häufig das Sichtbarmachen von sozialen, methodischen und fachlichen Kompetenzen, Laufbahnberatung sowie die Auseinandersetzung mit den gewandelten Anforderungen des Arbeitsmarktes im Vordergrund.

Projektleiterinnen von frauenspezifischen AMM berichten, dass der bewusste Verzicht auf eine gemischte Lerngruppe von den teilnehmenden Frauen vor allem in technisch orientierten Weiterbildungen oder in Standortbestimmungskursen als vorteilhaft erlebt wird.

Neben Berufsrückkehrerinnen sind niedrig qualifizierte Migrantinnen die weitere bedeutende Zielgruppe von geschlechtsspezifischen Angeboten. Diese quantitativ bescheidenen Projekte umfassen in der Deutschschweiz Beschäftigungsprogramme, aber auch ein Motivationssemester und niederschwellige Sprachkurse. Angesprochen sind häufig Frauen, die sich aufgrund ihrer Sozialisation in gemischten Lerngruppen stark zurücknehmen würden. Bei diesen Projekten wird daher grosser Wert darauf gelegt, die Selbstkompetenzen

Verteilung in arbeitsmarktlichen Massnahmen nach Personen und Geschlecht 2005



zu stärken, um Alltagssituationen bei der Stellensuche wirksamer bewältigen zu können. Darüber hinaus fördern die in dieser Teilnehmerinnengruppe bestehenden sozialen und beruflichen Schnittpunkte die Bildung von Netzwerken, was sich auf die arbeitsmarktliche Integration positiv auswirkt.

Zweifellos haben geschlechtsspezifische Massnahmen ihre Vorzüge, sofern sie nicht defizitorientiert erscheinen. Kurstitel wie «Windows für Frauen» oder «Hauswirtschaft für Männer» können interessierte Teilnehmende abschrecken, weil sie das eigene Geschlecht an negativen Stereotypen festmachen, statt den Ausbau bestehender oder den Erwerb neuer Kompetenzen wirksam in den Vordergrund zu rücken.⁴

... UND WARUM NICHT AUCH MÄNNERSPEZIFISCHE ANGEBOTE?

Bildungs- und Beschäftigungsangebote mit geschlechtsspezifischer Ausrichtung beschränken sich zurzeit auf Frauen. Dabei wäre es lohnenswert, den Bedarf nach AMM auch aus einer männerspezifischen Sicht zu untersuchen.

Wie eine vom deutschen Robert-Koch-Institut durchgeführte Untersuchung zum Thema Arbeitslosigkeit und Gesundheit⁵ zeigt, lohnt sich auch der männerspezifische Blick auf die Arbeitslosigkeit. Zwar weisen sowohl arbeitslose Männer als auch Frauen

einen schlechteren Gesundheitszustand auf als Berufstätige. Die Unterschiede sind jedoch bei Männern ausgeprägter als bei Frauen. Über gesundheitliche Problemlagen insbesondere Männer, die langzeitarbeitslos und Hauptverdiener sind. Nebenverdienende, die weniger als ein Jahr arbeitslos waren, weisen hingegen praktisch den gleichen Gesundheitszustand wie berufstätige Männer auf.

Bei Männern dürfte die starke Orientierung am Berufsleben, vor allem wenn der ganze Familienunterhalt davon abhängt, ein wesentlicher Grund dafür sein, dass bei Arbeitslosigkeit häufiger gesundheitliche Belastungen auftreten. Bei der Betreuung von Stellenlosen sind deshalb auch gesundheitliche Aspekte zu thematisieren. Zudem ist darüber nachzudenken, in Standortbestimmungskursen auch das Thema Work-Life-Balance anzuschneiden. In einigen Kantonen bestehen interessante Ansätze zur wirksameren Eingliederung von Frauen. Die geschlechtsspezifische Betrachtung von Arbeitslosigkeit, insbesondere der AMM, ist jedoch noch zu wenig verankert.

Weitere Fussnoten auf Seite 35.

Tindaro Ferraro ist wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Staatssekretariat für Wirtschaft, Ressort Arbeitsmarkt-massnahmen, Effingerstrasse 31, 3003 Bern, tindaro.ferraro@seco.admin.ch



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

Swissmem Lehrgänge für Ausbilder

- Ausbilder/in (eidg. Fachausweis)
- Leiter/in Berufsbildung (Zertifikat)
- Berufsbildner/in (SVEB 1)
- Lehrlingsbetreuer/in (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



Höhere Fachschule für
Erwachsenenbildung,
Leitung und Führung

eduQua-zertifiziert

Informieren Sie sich jetzt über das aktuelle
Ausbildungsangebot:


**Ausbildungen und Module
zum/zur:**

- eidg. dipl. Erwachsenenbildner/-in HF
- eidg. dipl. Ausbildungsleiter/-in
- Ausbilder/Ausbilderin
mit eidg. Fachausweis
- Führungsfachfrau/-mann
mit eidg. Fachausweis

Assessment zum/zur:

- eidg. dipl. Erwachsenenbildner/-in

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

35 JAHRE

a e B AKADEMIE FÜR
ERWACHSENENBILDUNG

Mit Kompetenzen-Management den Innovationsgeist fördern

**«Ausbilderin/Beraterin CH-Q»
«Ausbilder/Berater CH-Q»**

- kompetenzorientiertes Handeln im Unternehmen verankern
- Ausbildung in zwei Stufen
- Angebote in Zürich und Luzern

Seit 35 Jahren
die Nummer 1 in
der Ausbildung von
Erwachsenenbildner/innen

Nächster Infoabend:
AEB Luzern: 6. November 2006, 19.15 – 20.45 Uhr

AEB Luzern
Kasernenplatz 1
6000 Luzern 7
Telefon 041 249 44 88
Telefax 041 249 44 77
info@aeb.ch
www.aeb.ch

Ihr Abonnement von PANORAMA

Ja, ich will ein Jahresabonnement von **PANORAMA**
zum Preis von Fr. 84.– inkl. MWSt. und Porto.

Ich erhalte die deutsche französische Ausgabe
(bitte ankreuzen).

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

www.panorama.ch

Firma: _____

Name/Vorname: _____

Strasse: _____

PLZ/Ort: _____

Telefon: _____

Datum/Unterschrift: _____

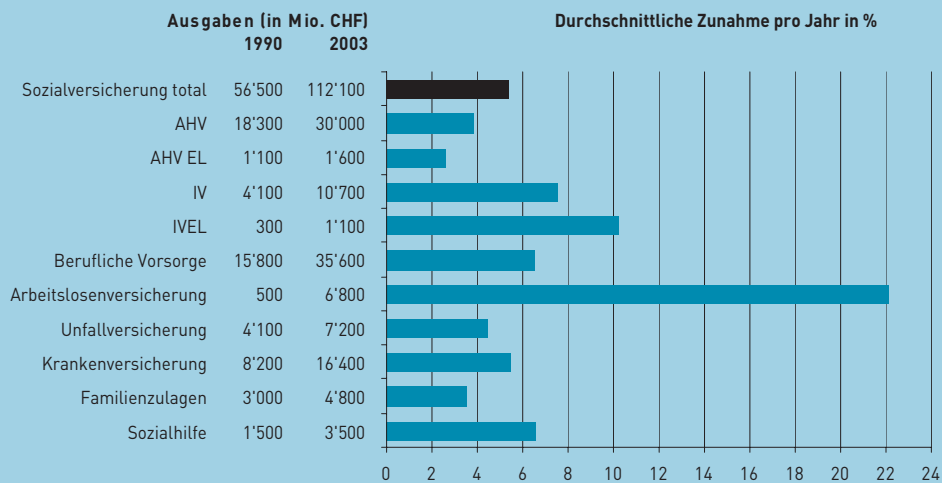
Sozialausgaben wachsen

Für Personen mit geringen Qualifikationen und eingeschränkter Leistungsfähigkeit wird es zusehends schwieriger, Arbeit zu finden. Die Anforderungen an Wissen und Können, aber auch an Schnelligkeit und Flexibilität

nehmen ständig zu. Folge: Die Sozialausgaben wachsen rapid an (siehe Abbildung). VM

Quelle: Positionspapier «Beschleunigte Arbeitswelt – soziale Desintegration?» der Credit Suisse, vgl. www.panorama.ch/files/5352.pdf

Ausgaben für soziale Sicherheit 1990-2003



Quelle: Bundesamt für Sozialversicherung (BSV), Credit Suisse Economic Research

Finnland: Weg von der Frühverrentung

Der mit 150'000 Euro dotierte Carl-Bertelsmann-Preis geht in diesem Jahr nach Finnland. Ausgezeichnet wurde am 14. September das Reformprogramm «Älter werdende Arbeitnehmer», eine Initiative der finnischen Regierung in Zusammenarbeit mit Sozialpartnern, Wissenschaft und Verbänden zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen älterer Menschen. Mit diesem Reformpaket beendete Finnland seine bis dahin praktizierte «Kultur der Frühverrentung» hin zu einer «Kultur des längeren Erwerbslebens». Ein zentraler Bestandteil ist die Anfang 2005 in Kraft getretene Rentenreform, die das Ziel verfolgt, das Renteneintrittsalter weiter anzuheben. Dazu wurde eine variable Altersgrenze von 63 bis 68 Jahren mit Zu- und Abschlägen eingeführt. Der Preisverleihung liegt eine internationale Studie der Prognos AG im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung zugrunde, in der auch die Schweiz untersucht wurde. Dabei schneidet unser Land sehr gut ab: Mit 65,1 Prozent lag die Beschäftigungsquote der 55- bis 65-Jährigen 2004 weit über dem OECD-Durchschnitt. Die Ergebnisse der Studie sind zugänglich unter: www.bertelsmann-stiftung.de VM

Kombilohn greift nur bedingt

Grosszügige Einkommenssubventionen bei den Niedriglöhnen steigern in den USA und in Grossbritannien die Beschäftigung von Sozialhilfebezüglern erheblich. Dies zeigt eine Untersuchung des deutschen Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Der positive Beschäftigungseffekt tritt allerdings nur ein, weil niedrige Leistungen für Nichterwerbstätige mit strengen Auflagen zur Arbeitssuche verbunden werden. So existiert in den USA im Gegensatz zu Deutschland keine bedarfsdeckende Mindestsicherung. Hingegen gibt es bei Aufnahme einer gering bezahlten Erwerbsarbeit, ähnlich wie in Grossbritannien, finanzielle Anreize in Form von Steuergutschriften. In den Niederlanden und Frankreich, welche mit Deutschland vergleichbare Sozialversicherungssysteme aufweisen, blieben Kombilohnversuche (Entlastung der Arbeitgeber bei den Sozialabgaben) praktisch wirkungslos. Hauptgründe für den Misserfolg sind das relativ hohe Niveau der Grundsicherung und die gesetzlichen oder vertraglichen Mindestlöhne, welche Arbeitgeber daran hindern, im Niedriglohnbereich neue Stellen zu schaffen. VM

IAB-Kurzbericht «Kombilöhne im internationalen Vergleich» unter www.panorama.ch/files/5268.pdf (nur in Deutsch)



Robert Cuénod
Genfer
Integrationsbüro

PANORAMA: Das Integrationsbüro des Kantons Genf hat einen Versuch mit anonymisierten Bewerbungen durchgeführt. Welches sind die wichtigsten Ergebnisse?

Cuénod: Mitgemacht haben die Migros Genf (4000 Beschäftigte), die Genfer Industriebetriebe (SIG) und die Gemeinde Vernier. Das Vorgehen war einfach. Persönliche Angaben wie Alter, Geschlecht, Nationalität, Wohnort wurden aus den Bewerbungen entfernt. Erst bei der Einladung zum Vorstellungsgespräch wurden die Daten sichtbar gemacht. Ergebnis: Das Auswahlverfahren orientierte sich bei allen drei «Testbetrieben» stärker am Stellenprofil. Für die Migros, welche schon viele Ausländer beschäftigt, änderte sich nichts Wesentliches. Bei den beiden anderen Partnern war hingegen die Hälfte der ausgewählten Dossiers atypisch. So entschied sich die SIG bei einer Kaderstelle im Ingenieurbereich für eine Frau, und die Gemeinde Vernier stellte einen 57-jährigen Bewerber als Hilfsmechaniker ein. Dieser wäre – so wurde uns bestätigt – beim Vorhandensein aller persönlichen Daten gar nicht erst eingeladen worden.

Gibt es auch weitere, nicht direkt messbare Erfahrungen?

Der Testlauf hat bei den Personalverantwortlichen zu einer Bewusstseinsänderung geführt. Zudem verzeichneten alle drei Partner bei den eigenen Mitarbeitenden einen Vertrauensgewinn. Ethisch fundiertes Management fördert offensichtlich die Glaubwürdigkeit.

Wie geht es weiter?

Das Vorgehen mit der Anonymisierung der persönlichen Angaben war sehr zeitaufwändig. Aus diesem Grunde brechen SIG und Migros das Experiment ab; Vernier verlängert es hingegen bis Ende Jahr. Alle drei Betriebe werden aber das Selektionsverfahren verfeinern. Denn: Wer Diskriminierung vermeidet, hat bessere Ergebnisse. Hoffen wir, dass diese eindeutige Erkenntnis auf weitere Unternehmen übergreift.

Robert Cuénod, Delegierter des Kantons Genf für die Integration der Ausländer, wurde befragt von Viktor Moser, Fachredaktor PANORAMA. Ausführliche Pressedokumentation und Vertrag Vernier-SIG-Migros unter www.panorama.ch/files/5342f.pdf (in Französisch)

NEUE PUBLIKATIONEN

Das Lohngespräch

Die Informationsschrift des Verlags SKV bietet konkrete Tipps und Strategien für das Lohngespräch sowie Hinweise auf juristische Aspekte und Gleichstellungsfragen. Das Lohngespräch, Infoschrift 1a. Verlag SKV. Fr. 15.–.

Verlag SKV, Hans-Huber-Strasse 4, Postfach 687, 8027 Zürich. Tel. 044 283 45 21 VM

Online-Bewerbung: Praktische Checkliste der Berufs- und Studienberatung Luzern

Immer öfter werden Bewerbungen per E-Mail versandt. Die Fehler, die man dabei machen kann, sind aber fast noch zahlreicher als bei einer schriftlichen Bewerbung. Eine ungenügende Frankatur ist zwar ausgeschlossen, dafür sollte man zum Beispiel beachten, dass keine Unterlagen ins Netz gehen, die grösser als 1 MB sind. Dieser und viele weitere Tipps finden sich in einer praktischen Checkliste der Berufs- und Studienberatung des Kantons Luzern.

Download: www.bsbluzern.ch/pdf_online_bewerbung.pdf DF

Internationale Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz

Die Studie untersucht die verschiedenen Aspekte der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Wirtschaft. Mit ihrer Analyse setzt sie auf Sektor- bzw. Branchenebene an, und zwar für die Jahre 1990 bis 2002. Die Wettbewerbsposition gegenüber den wichtigsten Konkurrenzländern wird unter anderem beurteilt anhand der Arbeitsproduktivität, der Innovationsperformance, der Exportleistung und der Unternehmensbesteuerung.

Der konsequent empirische Ansatz ermöglicht es, die Stärken und Schwächen der Schweizer Wirtschaft zu identifizieren. Spyros Avantis, Heinz Hollenstein, David Marmet: Internationale Wettbewerbsfähigkeit. Wo steht die Schweiz? vdf Hochschulverlag AG. Fr. 66.–. ISBN 3 7281 30508
Bestelladresse: vdf Hochschulverlag AG, Voltastrasse 24, 8092 Zürich. Tel. 044 632 77 72. Fax 044 632 12 32. E-Mail: rodlauder@vdf.ethz.ch VM

Internetplattform educanet2.ch mit Unterlagen zur Berufswahl

Seit letztem Herbst finden sich auf www.educanet2.ch Unterlagen zu Berufswahlveranstaltungen, aber auch informative Kurzinfolblätter aus den Kantonen. Es besteht die Möglichkeit, diese Infoblätter selber an geeigneter Stelle abzulegen; Teilnehmende sind gebeten, immer auch ein Exemplar an barbara.kunz@dag.ch zu senden. Sie aktualisiert das Gesamtverzeichnis der Kurzinfolblätter, das im Moment rund 100 zählt. Das Log-in lautet: Log-in Mitglieder → «agab@dagab.educanet2.ch», Passwort agab, → Institution → BK-BWV oder ID-KIB wählen → Dateiablage DF

Welche Bildungsmöglichkeiten haben diplomierte Betriebswirtschafter/innen?

An der Höheren Fachschule für Wirtschaft (HFW) Zug ist eine Diplomarbeit entstanden, die die Berufsberatungen interessieren dürfte. Die Autorin Therese Röthlisberger Keiser zeigt darin die Weiterbildungsmöglichkeiten und Zugangshürden von diplomierten Betriebswirtschafterinnen und -wirtschaftern auf allen Stufen der höheren Berufsbildung auf und beleuchtet die Ausbildungsformen. So zeigt die Autorin, dass das Studium an einer höheren Fachschule eine gute Basis für eine Vielfalt von Weiterbildungen darstellt. Bei den Berufsprüfungen (z. B. Personalfachleute mit eidg. Fachausweis) und höheren Berufsprüfungen (z. B. eidg. dipl. Leiter/in Human Resources) ist eine Prüfungsbefreiung in gewissen Fächern möglich. Download: www.kbz-zug.ch/kbz/hfw/ oder www.panorama.ch/files/4912.pdf DF

Lebenslanges Lernen und Weiterbildung

Die Wissensgesellschaft und die technologische Entwicklung machen den Erwerb von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen von hohem Niveau und die kontinuierliche Aktualisierung und Weiterentwicklung der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten unabdingbar. Das lebenslange Lernen versteht sich als eine Antwort auf diese Anforderungen. Zur quantitativen Erfassung des lebenslangen Lernens und seiner Steuerung sind international mehrere verschiedene Indika-

toren in Gebrauch. Der erste, methodologische Teil der Publikation stellt die unterschiedlichen Definitionen ausführlich dar und zeigt ihren Einfluss auf die Resultate des internationalen Vergleichs. Der zweite Teil der Publikation stellt ausgewählte Resultate zu zwei Indikatoren vor. Der Fokus liegt auf den wichtigsten Determinanten der Weiterbildung.

Download: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.Document.80478.pdf DF

Elternratgeber Berufsorientierung

Nach dem Survival Kit für junge Jobfinder (2005) hat die Österreicherin Elfriede V. Gerdenits nun auch einen Leitfaden für Eltern zum Thema Berufsorientierung entwickelt. Der Schwerpunkt von «Elternratgeber Berufsorientierung» liegt in der Unterstützung der Jugendlichen durch ihre Eltern (und andere, die Jugendliche bei der Berufswahl unterstützen wollen) im gesamten Bewerbungsprozess. Für die Autorin zentrale Themenbereiche sind dabei die Analyse der persönlichen Stärken und beruflichen Eignungen, die Stellensuche, professionelle Aufbereitung von Bewerbungsunterlagen und die optimale Selbstpräsentation im Bewerbungsgespräch. Viele Übungen und Aufgaben sollen den Eltern in der Unterstützung ihrer Kinder helfen.

Redline Wirtschaft, 200 Seiten, € 16,40. ISBN 3-636-01314-9 DF

Zertifikatskurs «Von der Schule zum Beruf»

Künftige Fachleute für Begleitung von Jugendlichen zwischen Schule, Ausbildung und Erwerbsarbeit können sich neu in einem Zertifikatskurs «Von der Schule zum Beruf» der FH Nordwestschweiz qualifizieren. Veranstalter sind die Hochschule für Soziale Arbeit und die Pädagogische Hochschule der FHNW. Zielpublikum sind Sozialarbeitende, Lehrpersonen und andere Fachpersonen, die Jugendliche in einem schulischen oder berufspraktischen Brückenangebot oder einem Motivationssemester begleiten. Dauer: November 2006 bis Frühjahr 2008. Kontakt und ausführliche Unterlagen: dorothee.schaffner@fhnw.ch oder philipp.brugger@fhnw.ch. LS

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. Dieser Dienst mit dem Namen PsycARTICLES 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

Wie beobachtet und bewertet man Schlüsselqualifikationen im Unterricht?

Als Modellversuch in Baden-Württemberg im Rahmen des Programms «Qualitätsverbesserung in Schulen und Schulsystemen» (QuiSS) entstand auch das Projekt «Evaluation von Schlüsselqualifikationen» (ESQ). Es bietet Anleitungen zur Förderung und Beurteilung wichtiger Kompetenzen wie Problemlösungsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Teamgeist usw. Das Konzept ist inzwischen als CD-ROM greifbar. Sie enthält nicht nur wichtige Hintergrundinformationen zu diesem Projekt, sondern auch sämtliche Materialien zum direkten Einsatz im Klassenzimmer. Weitere Angaben zum Projekt und der CD-ROM: www.schule-bw.de/unterricht/evaluation/esq. DF

ERGÄNZENDE HINWEISE

Unterschiede besser berücksichtigen S. 29

Fussnoten:

- ² Laut Angaben des BFS waren 2005 56,7% der erwerbstätigen Frauen teilzeitbeschäftigt (Männer: 10,9%). Im gleichen Jahr suchten 28% der stellenlos gemeldeten Arbeitslosen eine Teilzeitanstellung (Männer: 6%).
- ³ In einem behördlichen Kontext bedeutet Gender Mainstreaming, dass bei allen Projekten und (arbeitsmarktlichen) Massnahmen deren Auswirkungen auf Frau und Mann geprüft und berücksichtigt werden. Mehr: www.equality-office.ch/d/publikationen.htm
- ⁴ Seltener anzutreffende Titel von geschlechtsspezifischen Kursen (an Volkshochschulen) wie «Goldmarie und Crashmarie – Sparbuch und Aktien» oder «Vom Handlanger zum Profi im Haushalt» mögen wohl mehr zur Teilnahme motivieren.
- ⁵ Robert-Koch-Institut (Hrsg.), Arbeitslosigkeit und Gesundheit, Berlin, 2005. Studie unter www.rki.de.

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 Puijpe (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:

Giraldenweg 8, 8048 Zürich, T 044 350 55 18, F 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

Start in die Abhängigkeit

Viele Jugendliche warten mit Ungeduld auf das Ende der Schulzeit. Nachher beginnt ja das wirkliche Leben. Sie erwarten Befreiung, Herausforderungen, neue Erfahrungen.

Für viele Jugendliche beginnt aber das «wirkliche Leben» nicht: Sie haben keine Lehrstelle, oft noch nicht mal einen Platz in einem Übergangsjahr. Ich bin der Meinung, dass diese Erfahrung das Leben dieser Jugendlichen prägen wird. Rein rechnerisch haben wir ja einigermaßen genügend freie Lehrstellen. Vertreterinnen und Vertreter der Wirtschaft betonen, es hänge an den Qualifikationen der Jugendlichen, wenn sie keine Lehrstelle finden würden. Es könnten nie alle besetzt werden.

10 bis 20% der Jugendlichen erfahren also, dass man sie in der Wirtschaft nicht brauchen kann, so wie sie sind. Sie erfahren weiter, dass sie auf staatliche Hilfe (Brückenangebote, Semos usw.) angewiesen sind, damit sie vielleicht einmal zurechtkommen. Die Erfahrung, nur mit staatlicher Hilfe über die Runden zu kommen, wird sie prägen. Ob das wohl im Interesse der Wirtschaft ist, dem wichtigsten Anbieter von Arbeitsplätzen? Dies wird wohl zu wenig überlegt, wenn man leichthin die Schuld den Jugendlichen zuschiebt. So erzieht man Jugendliche nicht zu selbstständig und selbstverantwortlich denkenden Menschen! Man zeigt ihnen im Gegenteil, dass sie es nur mit staatlicher Hilfe schaffen.

Es ist für Betriebe sicher ärgerlich, ja frustrierend, wenn sie vergeblich Lehrstellen ausschreiben. Aber es ist für sie (hoffentlich) nicht existenziell. Im Gegensatz zu den Jugendlichen. Deshalb müssen wir auf ein gewisses Überangebot an Lehrstellen pochen. Und auf Ausbildungsplätze, die den realen Fähigkeiten der Jugendlichen angepasst sind, auch wenn diese nicht durchwegs den Wünschen der Lehrbetriebe entsprechen. Im Interesse der Betriebe selbst!

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 