

## Glück und Arbeit

Vollzug AVIG: Mit Führungskennzahlen die Wirkung steigern – 13

Interview mit Jean-Pierre Cattin, OFPC und CCO – 17

Dienstleistungszentrum: Erste Früchte – 19

Lausanner Studie zur Wirksamkeit der Berufsberatung – 21

Interview mit Stefan C. Wolter, Präsident des Hochschulrates EHB – 25

Der erste Bildungsbericht ist erschienen – 27

Umsetzung des neuen Berufsbildungsgesetzes in den beiden Basel – 29



**Ein Plus für den Allgemein Bildenden Unterricht**

Zu ihrem 75. Geburtstag macht die SRG SSR idée suisse den Schweizer Schulen ein Geschenk: unter [www.ideesuisse.ch](http://www.ideesuisse.ch) stellt das Medienunternehmen unzählige historische Bild- und Tondokumente für den Unterricht zur Verfügung. Die kostenlose Website wird ergänzt durch einen didaktisch orientierten Leitfaden für Lehrpersonen und ermöglicht so einen vielfältigen Einsatz im Unterricht.

Mit den unter [www.ideesuisse.ch](http://www.ideesuisse.ch) abrufbaren, audiovisuellen Quellen kann der Unterricht an der Berufsschule attraktiver und für die Schülerinnen und Schüler motivierend gestaltet werden. Besser als schriftliche Quellen veranschaulichen sie die kulturellen, gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Entwicklungen im Verlaufe der Zeit. Neben Tatsachen und Meinungen transportieren die Beiträge aus Filmwochenschauen, Radio- und Fernsehsendungen zusätzliche wertvolle Informationen: Tonalität und Bildsprache sind vom jeweiligen Zeitgeist geprägt und vermitteln einen Eindruck von den Beziehungen zwischen den politischen Akteuren, der Bevölkerung und den Medien.

**Didaktische Bereicherung für den Berufsbildenden Unterricht**

Mit den historischen Film-, Radio- und Fernsehbeiträgen können komplexe Themen veranschaulicht werden. Viele der Beiträge eignen sich als Einstieg in ein neues Thema: Eine solche Einstiegssequenz soll Fragen auslösen, neugierig machen und erste Erkenntnisse ermöglichen. Die Bild- und Tondokumente können aber auch im Mittelpunkt des Unterrichts stehen. Ein mehrmaliges Betrachten der Ausschnitte unter verschiedenen Aspekten macht vertiefte Diskussionen und Erkenntnisse möglich. Auch als Abschluss einer Unterrichtssequenz kann ein Medienbeitrag sinnvoll sein. Er dient dann der Zusammenfassung und Gesamtschau des Themas.

Für die praktische Anwendung bieten sich verschiedene Methoden an: die Videos lassen sich im Klassenverband betrachten. Stehen mehrere

Computer zur Verfügung, ist die Analyse eines Beitrags als Einzel- oder Gruppenarbeit möglich. Da die meisten Schülerinnen und Schüler zu Hause Zugang zu einem Computer mit Internetanschluss haben, können die Dokumente auf [www.ideesuisse.ch](http://www.ideesuisse.ch) auch Teil einer Hausarbeit sein.

**Übersichtlich, einfach und flexibel in der Anwendung**

Auf der Website [www.ideesuisse.ch](http://www.ideesuisse.ch) sind Filmwochenschau-Beiträge sowie Ausschnitte aus Schweizer Radio- und Fernsehsendungen zu wichtigen Ereignissen und Debatten der letzten 75 Jahre abrufbar. Die Website enthält Beiträge in Deutsch, Französisch und Italienisch und umfasst folgende Rubriken:

- Politik und Staat
- Die Schweiz in der Welt
- Gesellschaftliche Debatten
- Protestbewegungen
- Alltagsleben
- Kultur und Ideenwelten
- Sport und Freizeit
- Bildung, Forschung, Innovation
- Wirtschaft und Infrastruktur

Jede Rubrik enthält mehrere Themen-Dossiers. Ein kurzer Text leitet jedes Dossier ein und stellt die Sendungen in ihren zeitgenössischen Kontext. Eine ausgebaute Suchfunktion erleichtert die gezielte Recherche.

**Wozu Medienpädagogik in der Berufsbildung?**

Umfrageresultate zeigen übereinstimmend, dass Jugendliche ihre Kenntnisse, Interessen und Urteile stärker aus den Medien beziehen als aus der Schule. Medienpädagogik ist deshalb zu einem zentralen Unterrichtsgegenstand geworden. Die Arbeit mit Medienbeiträgen schärft den Blick der Auszubildenden für die heutige Medienrealität. Medienkompetenz ermöglicht es ihnen, sich der Gefühle bewusst zu sein, die audiovisuelle Medien hervorrufen. Sie hilft Jugendlichen in der heutigen multimedialen Welt, die Flut an Informationen zu bewerten und einzuordnen.

**Hinweis:**

Ein konkretes Beispiel für den Einbezug im Unterricht finden Sie im Leitfaden für Lehrpersonen der Sekundarstufe II, welche auf der Website [www.ideesuisse.ch](http://www.ideesuisse.ch) als PDF-Dokument kostenlos downloadbar sind.

**Wer steht dahinter?**

[www.ideesuisse.ch](http://www.ideesuisse.ch) ist eine Website der SRG SSR idée suisse, dem grössten Unternehmen für elektronische Medien in der Schweiz. Im Auftrag der Öffentlichkeit produziert die SRG SSR «Schweizer Radio» und «Schweizer Fernsehen». Ihr Service-public-Angebot umfasst sieben Fernseh- und 16 Radioprogramme in den vier Landessprachen, ergänzende Websites und Teletext. Seit ihrer Gründung 1931 hat die SRG SSR Tausende von Bild- und Tondokumenten aufbewahrt. Einen Teil dieses audiovisuellen Archivs macht sie nun in ihrem Jubiläumsjahr der Öffentlichkeit zugänglich.

*Isabel von Steiger, LerNetz AG*



**EDITORIAL**3 **Viktor Moser:** Suche nach Glück**DOSSIER: «GLÜCK UND ARBEIT»**4 **Urs Schallberger, Viktor Moser**  
Flow in der Arbeit6 **Viktor Moser**  
Interview mit Kurt Imhof,  
Publizistikprofessor: «Wir erleben eine  
Renaissance der Humanisierung!»8 **Willibald Ruch, Stephan Toggweiler**  
Positive Psychologie und Berufsberatung**ARBEITSMARKT**13 **Heinz Michel**  
Führungskennzahlen für Vollzug AVIG15 **Arbeitsmarkt in Kürze**  
Selbstständige arbeiten länger /  
Jugendliche erfolgreich vermittelt / Bildung  
für junge Erwerbslose15 **Kurz gefragt:**  
Philippe Frossard, RAV-Koordinator Wallis**BERUFSBERATUNG**17 **Jacques Amos**  
Interview mit Jean-Pierre Cattin:  
Perspektiven der Berufsberatung in der  
Westschweiz19 **Heinz Staufer**  
Dienstleistungszentrum: Erste Früchte21 **Koorosh Massoudi, Jonas Masdonati,  
Jérôme Rossier**  
Lausanner Studie zur Wirksamkeit der  
Berufsberatung23 **Berufsberatung in Kürze**  
Hohe Bedeutung der Berufswahlbereit-  
schaft bei der Lehrstellensuche / «Per-  
spektiven» am Ende – oder doch nicht?23 **Mein bester Tipp**  
Francesco Muzio: «Natürlich lache ich  
gerne!»**BERUFSBILDUNG**25 **Daniel Fleischmann**  
Stefan C. Wolter, EHB: Neubeginn auf  
höherem Niveau27 **Stefan C. Wolter**  
Der erste Bildungsbericht ist erschienen29 **Heinz Mohler und Trudi Zurschmiede**  
Umsetzung des neuen Berufsbildungs-  
gesetzes in den beiden Basel31 **Berufsbildung in Kürze**  
Versuche mit Bildungsgutscheinen /  
E-Learning in Frankreich /  
Qualitätsentwicklung in der Berufsbildung /  
Berufsberatung in Berufsfachschulen /  
Frankreich: Integration von Behinderten /  
European Qualifications Framework**SERVICE**

33 Neue Publikationen

34 Impressum

35 Ergänzende Hinweise zu den Artikeln

35 **Emil Wettstein**  
Schlusspunkt: Psychotechnikerinnen und  
Bildungsingenieure

Fotograf Titelbild: Peter Maurer

# Suche nach Glück

Viktor Moser



Die Glücksforschung feiert seit einigen Jahren Hochkonjunktur. Psychologen, Soziologen, Ökonomen versuchen mit wissenschaftlichen Methoden herauszufinden, ob die Menschen glücklich sind bzw. was sie glücklich macht. Bereits wurden neurologische Messverfahren erprobt, mit welchen die Hirnströme nach Glücksgefühlen gleichsam abgetastet werden.

Warum diese intensive Suche? Wollen wir einem «Gegenstand» auf die Spur kommen, den es nur selten gibt? Ist es der Mangel, der unsere Neugier erregt? Mehr Fragen als Antworten.

Auffallend ist in der Forschung und der öffentlichen Debatte immerhin ein interessantes Phänomen: Wer von Glück spricht oder schreibt, kommt eher früher als später um die Bedeutung der Arbeit nicht herum. Mitunter macht es gar den Anschein, als handelte es sich bei Glück und Arbeit um eine Art Begriffspaar. Ist Arbeit also eine Voraussetzung zum Glücklichen? Mehrere Untersuchungen kommen jedenfalls zum Ergebnis, dass Flow-Gefühle am häufigsten in der Arbeit entstehen (Flow = konzentriertes, glückliches Aufgehen in einer Aufgabe). Diese beständige Form von Glück ist offensichtlich an Herausforderung und Engagement gekoppelt.

Wenn die Arbeit tatsächlich eine der wichtigsten Glücksquellen ist, dann liesse sich auch herleiten, weshalb die Glücksforschung gerade in jüngster Zeit so populär und verbreitet ist. Sie kann als Antwort verstanden werden auf den exzessiven Ruf nach Flexibilität, Mobilität und Eigenverantwortung – Normen, die den Menschen vielerlei Emotionen, wohl aber kaum Glücksgefühle ausgelöst haben. So weist etwa der englische Nationalökonom Richard Layard nach, dass Glück primär mit Sicherheit und Planbarkeit des Lebens verbunden wird. Im Umgang mit Unsicherheit stossen die Menschen an ihre Grenzen.

Unbestritten ist, dass die Humanisierung der Arbeit in der neoliberalen Offensive der Neunzigerjahre stark in den Hintergrund gedrängt worden ist. Vielleicht trifft es tatsächlich zu, dass die Glücksforschung, wenn auch in erweiterter Form, diesen Faden wieder aufnimmt.

Arbeit als Glücksquelle – den Beratungspersonen in regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) sowie in Berufs- und Laufbahnberatungsstellen öffnet sich ein breites Aktionsfeld. Das Vermitteln von Arbeitsstellen, in denen sich Stellensuchende entfalten und einbringen können, das Ermutigen zu neuen Tätigkeiten, das systematische, wissenschaftlich fundierte Erkennen und Berücksichtigen von Charakterstärken und deren Passung zu geeigneten beruflichen Aktivitäten sind wesentliche Beiträge zum Glück.

Statements im Dossier:  
Leserinnen und Leser von PANORAMA erklären,  
wie sie Glück in der Arbeit erleben.

## FLOW IN DER ARBEIT

# Arbeit – eine Quelle der Freude

Urs Schallberger  
Viktor Moser

*«Im Schweisse deines Angesichtes...» Arbeit wird oft nur als Mühe und Anstrengung wahrgenommen. Neuere Untersuchungen über das effektive Erleben im Alltag zeigen dagegen, dass Arbeit auch eine Hauptquelle positiver Gefühle ist. Dies wirft ein neues Licht auf die ja oft dramatischen Folgen eines Stellenverlusts – und die Aufgabe der Beratungsperson.*

Wie Schuppen fiel es M. Z., Personalberaterin im RAV, von den Augen. Das ruppige Auftreten, die schnoddrigen Antworten des 55-jährigen Stellensuchenden galten nicht ihr. Sie waren Ausdruck seiner tiefen Enttäuschung über den Stellenverlust und seiner Angst vor der Zukunft. Plötzlich fühlte sich ihr Klient verstanden. Der Knoten platzte, die zahllosen «Ja, aber...» waren weggewischt. Er erzählte von seinen lange gehegten Berufswünschen, nahm die Impulse der Beraterin auf, spann den Faden weiter. Wie von selbst entwickelte sich ein angeregtes, offenes Beratungsgespräch, ohne Zeitdruck.

Was M. Z. mit ihrem Klienten erlebte, nennen wir «Flow». Dieses Gefühl taucht dann auf, wenn wir hoch konzentriert in einer Aktivität aufgehen, die wir als wertvoll und herausfordernd empfinden und der wir uns gleichzeitig gewachsen fühlen. Das Tun «fließt» (to flow) dann wie von selbst – die Anstrengung, auch die Zeit und die Umgebung gehen völlig vergessen. Es ist heute durch ganz verschiedenartige Untersuchungen gut belegt, dass Tätigkeiten, die zu einer derartigen Vollaustattung unseres kognitiven «Apparates» führen, Freude und Schwung erzeugen. Dieser hält in einer Art Eigendynamik die Tätigkeit gleichsam automatisch in Gang, bis eine Störung eintritt.

## FLOW – EIN ENERGIESPENDER

Im Flow-Zustand schöpfen wir unser Potenzial optimal aus. Wir erleben Momente höchster Leistungsfähigkeit. Kein Wenn und Aber, keine Sorgen und Nöte lenken uns ab.

Stellen wir uns vor, wie sich unser Alltag gestalten würde, wenn es dieses gelegentliche freudige Aufgehen im Tun nicht gäbe. Jeder Schritt einer fordernden Aufgabe müsste mit Willenseinsatz erkrampft werden. Nach neuen Forschungsergebnissen ist der Wille wie ein Muskel nicht beliebig belastbar. Wird er überstrapaziert, ist «volitionale Erschöpfung» (lat. voluntas = der Wille) die Folge – ein Zustand, der in mancher Hinsicht an das heute oft genannte Syndrom des Burn-out erinnert. Es ist deshalb nicht verwunderlich, dass Menschen, die mehr Flow empfinden, mit ihrem Leben zufriedener und glücklicher sind.

## SINNGEBUNG ALS BASIS

Je häufiger also Flow auftritt, desto grösser ist die Wahrscheinlichkeit, dass unser Lebensgefühl positiv ist. Das momentane fließt sozusagen in ein habituelles (gewohnheitsmässiges) Wohlbefinden über. Dieses ist jedoch nicht einfach die Summe einzelner Glücksgefühle. So kann etwa ein Computerspiel im Moment durchaus

### Glück in der Arbeit heisst: «Das Eis bricht.»

«Was wollen Sie von mir; ich weiss, wie ich mich bewerben muss.» Mit diesen Worten begrüsst mich R. D. beim Eintrittsgespräch. Der ehemalige Disponent SBB ist gezeichnet von langer Arbeitslosigkeit und einer kürzlich erfolgten, schmerzlichen Absage. Nervös, ängstlich blätterte er unablässig in seinen Ordnern und vermied jeglichen Blickkontakt. Auf meine Fragen reagierte er hilflos-aggressiv.

Die Anspannung verursachte bei mir beinahe körperliches Unbehagen. Trotzdem hörte ich konzentriert zu, stellte hin und wieder eine Anschlussfrage und zeigte mögliche Perspektiven auf. R. D. wurde zusehends ruhiger. Beim Abschied blickte er mir in die Augen, lächelte flüchtig und bedankte sich für das Gespräch.

Susanne Aerni, Personalberaterin RAV Olten



Erholung und Vergnügen bereiten; sein Einfluss auf unser Grundbefinden bleibt aber trotzdem minimal. Wichtig sind übergeordnete Ziele, welche die Tätigkeit in einen grösseren Sinnzusammenhang stellen. Zwischen momentanem und habituellem Wohlbefinden besteht deshalb eine Wechselwirkung.

Konkret: Wer seine Arbeit als sinnvoll erlebt, sich mit dem Betrieb und der Aufgabe identifizieren kann und einen gesicherten Arbeitsplatz hat, erlebt entsprechend häufiger Flow. Er oder sie holt den Antrieb nicht nur aus äusseren (extrinsischen) Anreizen wie Lohn oder Status, sondern auch von innen heraus, aus der Tätigkeit selbst (intrinsisch).

### AM MEISTEN FLOW IN DER ARBEIT

Werden Menschen gefragt, bei welchen Gelegenheiten sie Flow empfinden, dann erwähnen sie in erster Linie Freizeittätigkeiten wie Wandern, Tanzen, Klettern, Gartenarbeit, Musizieren, Lesen. Untersuchen wir aber mit Zeitstichprobenverfahren das effektive Erleben im Alltag, sozusagen «online», dann ist (bei der Durchschnittsperson) Flow-Erleben in der Arbeit häufiger als in der Freizeit.

Um diesen Widerspruch zu verstehen, sind zwei Dinge zu berücksichtigen. Erstens sind Flow-Erlebnisse ihrer Natur nach flüchtig; das Individuum muss schon extrem auf sein eigenes Erleben achten, um überhaupt zu realisieren, dass es einige Minuten völlig im Tun aufging. Zweitens gilt für das Erleben in einzelnen Momenten des Alltags das Prinzip «bad is stronger than good»; das bedeutet: Negative Emotionen (z. B. Stressgefühle) haben die Kraft, auch vorhandene positive (z. B. jene, die mit Flow verbunden sind) zu übertönen. Das erklärt, warum Arbeit oft primär oder gar ausschliesslich negativ wahrgenommen wird. Im Grunde ist aber leicht zu verstehen, dass Flow bei genauerem Hinsehen in der Arbeit häufiger auftritt als in der Freizeit. Viele Menschen konfrontieren sich heute praktisch nur in der Erwerbsarbeit mit potenziell absorbierenden Aufgaben. Der Mensch hat sich in der Evolution durch Herausforderungen und Konfrontation mit Gefahren weiterentwickelt. Der Stellenwert der Arbeit ist deshalb nicht bloss kulturell vermittelt, er definiert sich mindestens im selben Masse von innen, durch ein tiefes Gefühl von Befriedigung und Freude.

Heutige Freizeit dient demgegenüber eher der passiven Erholung und Entspannung. Sie vermittelt zwar auch positive Gefühle, welche jedoch von anderer Art sind als jene, die mit Flow-Erleben verbunden sind. Sie können zum Beispiel leicht in Langeweile umkippen.

### STELLENVERLUST ERSCHÜTTERT STARK

Wie dramatisch ein Stellenverlust sein kann, ist hinlänglich bekannt. Es gibt auch eine Reihe wichtiger Erklärungsansätze, zum Beispiel dass in der modernen Welt der Platz des Menschen in der Gesellschaft durch die Arbeit definiert wird oder dass Arbeit Sozialkontakte ermöglicht, die Alltagszeit strukturiert usw. Darüber hinaus gilt nach dem Obengesagten, dass Arbeit eine Erlebnisqualität vermittelt, die die Freizeit nicht im selben Masse liefert. Folglich verliert der oder die Arbeitslose mehr als z. B. bloss eine gere-

gelte Tagesstruktur. Sein bzw. ihr Alltag verodet, Langeweile schleicht sich ein.

Stellenlose Personen, die eine alternative Flow-Quelle haben, sind weniger gefährdet. Sie müssen sich diese aber – im Gegensatz zu den Besitzenden von Erwerbsarbeit – stets selber von Neuem erschaffen. Früher, als viele Menschen ein Gärtchen oder eine Werkstatt besaßen, war dies einfacher als im heutigen städtischen Umfeld.

### BERATEN HEISST AUCH MOTIVIEREN

Arbeit ist aber nicht automatisch ein «Flow-Generator». Wenn sie gänzlich zum notwendigen Übel degeneriert und nur noch mit grossem Kraftaufwand abeleistet wird, ist dies langfristig für die psychosoziale Gesundheit ebenso destruktiv wie Erwerbslosigkeit. Die Grundfrage in der Beratungstätigkeit lautet deshalb: Wie kann ich einem oder einer Ratsuchenden dazu verhelfen, unter den gegebenen Bedingungen des Arbeitsmarktes einen Job zu finden, der ihm bzw. ihr (mindestens manchmal) Flow-Gefühle vermittelt?

Dazu liefern ja die klassischen Theorien der beruflichen Entwicklung bereits viele wertvolle Hinweise. Beispielsweise sind Gefühle chronischer Unter- oder Überforderung naturgemäss ausgesprochene «Flow-Killer». Einen Schritt weiter geht die Flow-Hypothese der motivationalen Kompetenz, die der deutsche Motivationspsychologe Rheinberg formuliert hat. Seine Grundthese besagt, dass es gewissen Menschen leichter fällt, solche Tätigkeiten zu erkennen und zu wählen, die ihnen den Flow-Zustand ermöglichen. Andere hingegen lassen sich durch Ziele leiten, die diesen Aspekt praktisch vernachlässigen. Sie geraten dadurch immer wieder in letztlich unbefriedigende Arbeitssituationen.

Vor diesem Hintergrund ist es eine wichtige Beratungsaufgabe, dem Klienten zu helfen, vermehrt und besser seine Flow-Quellen zu erkennen. Dieser Prozess kann bedingen, allzu enge Fixierungen auf bestimmte Tätigkeiten zu lösen und das berufliche Spektrum zu öffnen. Er erfordert von der Beratungsperson ein genaues Hinhören und Hinschauen. Darüber hinaus gilt es auch bewusst zu machen, dass sogar auf den ersten Blick unattraktive Arbeiten Aspekte enthalten, die Freude und Befriedigung schaffen. Unter dem Aspekt der nachhaltigen Wirkung wäre somit die Förderung der motivationalen Kompetenz – eine Art vertiefte und erweiterte Selbsterkenntnis – ein sehr lohnendes Ziel der Beratungstätigkeit.

---

**Prof. Dr. Urs Schallberger**, seit Sommersemester 2006 emeritiert, war Professor für angewandte Psychologie und Persönlichkeitsforschung an der Universität Zürich. Adresse: Alte Gockhauserstrasse 1d, 8044 Gockhausen. schallberger@angpsy.unizh.ch

**Viktor Moser** ist Fachredaktor PANORAMA

Weiterführende Aufsätze zum Thema von Urs Schallberger sowie ein Fragebogen zur Erfassung von Flow unter [www.panorama.ch/files/5330.pdf](http://www.panorama.ch/files/5330.pdf)

## GLÜCKSAKTOR ARBEITSWELT

# «Wir erleben eine Neuauflage der Humanisierung»

Interview: Viktor Moser

*Flexibilität und Mobilität statt gesicherter Arbeit – das war die Devise in der neoliberalen Offensive der Neunzigerjahre. «Das Pendel schlägt zurück», erklärt der Zürcher Kommunikationswissenschaftler und Soziologe Kurt Imhof im Gespräch mit PANORAMA. Denn: «Nicht nur das Individuum, auch das Wirtschaftssystem braucht Erwartungssicherheit.»*

## PANORAMA: Die Glücksforschung hat seit einiger Zeit Hochkonjunktur. Weshalb?

**Imhof:** Das Glück der Menschen ist fragil geworden. Sie leben in einer Erwartungsunsicherheit in Bezug auf den eigenen Beruf und die ökonomische Zukunft. Es ist deshalb denkbar, dass die Sozialforschung – ähnlich der Naturwissenschaft – den Fokus auf etwas richtet, das knapp vorhanden und/oder gefährdet ist.

Was bedeutet Glück überhaupt? Im Gegensatz zu den alten Griechen ist in unserer modernen Gesellschaft Arbeitsbesitz eine Voraussetzung des Glücks. Diese Grundthese ist aus dem Christentum abgeleitet. Gott hat uns Talente gegeben, die wir ausschöpfen müssen. Wer arbeitet, handelt also sittlich. Arbeit wird gleichsam zum Glücksversprechen für das Leben im Jenseits.

## Ist dieser christliche Imperativ im 21. Jahrhundert noch gültig?

Ja und Nein. Arbeit ist zwar nicht mehr Glücksversprechen, sie ist aber zum wesentlichen Statussymbol des Arbeitenden geworden und steht somit im Zentrum der Identität. Für das Ansehen des Einzelnen ist nicht nur der Besitz von Arbeit, sondern auch deren Typus entscheidend. Denken wir daran, dass zahlreiche Geschlechtsnamen aus Berufen abgeleitet sind.

Die Vorstellung, dass Arbeit auch glücklich machen soll, kommt erst in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts mit der Humanisierung der Arbeit auf. Wegleitend dafür waren nicht ethische Grundsätze, sondern die Erkenntnis, dass zufriedene Mitarbeitende leistungsfähiger sind.

## Sind diese gewandelten Normen tatsächlich verinnerlicht worden?

Im Wesentlichen ja. Arbeit soll nicht nur den Lebensunterhalt sichern, sondern sinnstiftend und ganzheitlich sein. Umso unerträglicher wird für die Betroffenen der Arbeitsverlust. Im neoliberalen Wettbewerbscrescendo der Neunzigerjahre ist der Anspruch, dass Arbeit Glück und Zufriedenheit generieren soll, in den Hintergrund getreten.

Nun schlägt das Pendel wieder zurück, weil mit dem Konjunkturaufschwung auch die Fluktuation ansteigt. Wer an seiner Arbeit keine Freude hat und sich mit dem Unternehmen nicht identifizieren kann, verlässt die Stelle. Die Betriebe müssen neue Arbeitskräfte integrieren, was enorme Kosten verursacht. Das ist die ökonomische Basis für die Renaissance der Humanisierung der Arbeit, welche nun als Glücksforschung auftritt.

## Glück in der Arbeit heisst: «Vertrauen gewonnen»

Trotz abgeschlossener Berufslehre suchte A. M. schon seit Monaten eine Stelle als Mechaniker. Vergeblich. Selbst von privaten Arbeitsvermittlern blieb jegliches Echo aus. Die beiden Haupthindernisse waren offensichtlich: Drogenabhängigkeit und lange, strähnlige Haare.

Wie aus der Sackgasse hinausfinden? In der verzwickten Lage schloss ich mit A. M. ein «Tauschgeschäft» ab. Wenn er seine Haare schnitte, würde ich sein Bewerbungsdossier persönlich bei einer Vermittlungsagentur hinterlegen und ihn für eine Stelle empfehlen.

Zum nächsten Beratungsgespräch erschien ein äusserlich gewandelter A. M. Die Haare waren sauber geschnitten und gepflegt – ein Zeichen dafür, dass er mir Vertrauen geschenkt hat.

Marceline Szabo, Leiterin RAV Freiburg Süd





Kurt Imhof

*«Wer unbegrenzte Flexibilität und Mobilität predigt, zerstört nicht nur Glück, sondern auch das bestehende Wirtschaftssystem.»*

Foto: Peter Maurer

### **Sind also Leitparolen wie «Flexibilität» und «Mobilität» nicht mehr aktuell?**

Es gibt noch ein paar Hardliner. Der Trend weist hingegen klar in eine andere Richtung. Die Menschen stossen im Umgang mit Unsicherheit vermutlich an ihre Grenzen. Fest steht, dass in unseren westlichen Zentrumsgesellschaften die Existenz und der Erhalt eines Freundeskreises von einem regelmässigen Einkommen abhängig sind. Werden Erwartungssicherheit, wechselseitige Solidarität und Zukunftsplanung zerstört, so richten die betroffenen Menschen ihre Aggression gegen sich selbst, oder aber sie versuchen, die gesellschaftlich vermittelten Werte auf illegalem Weg zu erreichen.

Die steigende Unsicherheit der Karriereplanung, der fehlende Orientierungsrahmen für eigene Investitionen führen zu einer politischen Radikalisierung der Mittelschichten, zu Protestwählern – ein Phänomen, das wir in allen westliche Gesellschaften beobachten. Unsicherheit erhöht die politische Volatilität. Die Zusammensetzung der Eliten und die Stabilität der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sind nicht mehr berechenbar. Gerade darauf ist aber die kapitalistische Wirtschaft angewiesen. Wer also unbegrenzte Flexibilität und Mobilität fordert, zerstört nicht nur Glück, sondern auch unser Wirtschaftssystem.

### **Die Personalberatenden der regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) stehen in diesem Kräftefeld. Sie begegnen Menschen, die sich in einer grossen Verunsicherung befinden. Was können sie zum Glücklichein dieser Menschen beitragen?**

Zum einen ist es unerlässlich, dass sie sich in die Lage der betreffenden Menschen versetzen und die Tragweite des Stellenverlustes verstehen.

Darüber hinaus verfügen die RAV über ein konstant wachsendes Erfahrungspotenzial. Sie wissen, welche Firmen in ihrer Region ihren Mitarbeitenden Erwartungssicherheit und Entfaltungsmöglich-

keiten bieten. Warum also diese Erkenntnisse nicht veröffentlichen? Die RAV könnten auf diesem Weg einen wichtigen Verbesserungsbeitrag leisten...

### **In der Vollzugspraxis des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) steht die möglichst rasche Wiedereingliederung im Vordergrund. Können die RAV unter diesen Bedingungen soziale Aspekte der Unternehmen überhaupt berücksichtigen?**

Wiedereingliederung – der Begriff wird auch für Personen aus dem Strafvollzug verwendet. Tatsächlich führt der Verlust von Arbeit in eine Art soziales Gefängnis. Folgerichtig bietet es sich an, die Stellensuchenden auf dem Pfad zurück in ihr soziales Netzwerk zu begleiten. Diese Aufgabe erfordert eine Qualität der Vermittlung, die über die aktuelle Praxis hinausreicht. Werden die erwerbslosen Menschen zu (vor-)schnell in neue Stellen platziert, so steht deren Integration auf wackligen Füßen.

Was sie brauchen, sind sichere, nachhaltige Stellen, in denen sie sich entfalten können. Voraussetzungen dafür sind ein intensives Coaching der Stellensuchenden durch die Personalberatenden sowie gleichzeitig ein Austausch zwischen diesen und den Arbeitgebern. Die Personalberatenden übernehmen dergestalt eine Mediatorenfunktion, indem sie das Verständnis zwischen Stellensuchenden und Arbeitgebern fördern. Die RAV als Ganzes werden dadurch zu einer Glück verschaffenden Institution – und das ist ja auch ihr Ziel.

**Prof. Dr. Kurt Imhof** ist Professor für Kommunikationswissenschaften und Soziologie an der Universität Zürich. Adresse: Andreasstrasse 15, 8050 Zürich. [kurt.imhof@foeg.unizh.ch](mailto:kurt.imhof@foeg.unizh.ch)

**Viktor Moser** ist Fachredaktor PANORAMA

## POSITIVE PSYCHOLOGIE UND BERUFSBERATUNG

# Die Rückkehr von Ehrlichkeit, Ausdauer und Mut

Willibald Ruch  
Stephan Toggweiler

*Tugenden und Charakterstärken sind Kerndimensionen des menschlichen Wesens. Mit ihnen hängt auch die Frage zusammen, welches die Bedingungen des «guten Lebens», des Glücks sind. Im diagnostischen Instrumentarium der Berufsberatung kommen Begriffe wie Charakter oder Tugend nur beiläufig vor. Doch dank der «Positiven Psychologie» scheint sich das zu ändern.*

Die Positive Psychologie ist eine relativ junge Wissenschaft, die jedoch tiefe Wurzeln hat. Formell begründet wurde sie 1998 durch Martin Seligman, den damaligen Präsidenten der international bedeutenden American Psychological Association<sup>1</sup>. Sie beschäftigt sich mit den psychologischen Aspekten des Lebens, die es lebenswerter machen, mit den Stärken und Ressourcen des Menschen und deren Förderung im Alltag. In der Diagnostik findet sich dieser Ansatz schon seit Längerem in Begriffen wie Potenzial, Entwicklung oder Human Ressource. Das Paradigma der Positiven Psychologie steht im Kontrast zu eher defizitorientierten Ansätzen, wie sie in der Psychopathologie, aber auch in der Diagnostik lange Zeit anzutreffen waren. Myers (2000) (Literaturangaben Seite 35) wies darauf hin, dass in der psychologischen Literatur der letzten 30 Jahre 46 000 Artikel über Depressionen und nur gerade 400 über Freude zu finden sind. Eine Erklärung für diese Schiefelage deutet in die politische Vergangenheit. Die Psychologie hat sich seit dem Zweiten Weltkrieg hauptsächlich und berechtigterweise mit negativen Aspekten menschlichen Daseins (Depression, Ärger, Angst, Phobien, Burn-out) beschäftigt. Vernachlässigt wurde, dass auch positive Aspekte wie Stärke, Wachstum, Glück oder Kreativität zum Leben der Menschen gehören und damit wis-

senschaftlich berücksichtigt werden müssen. So ist Seligman (2000) überzeugt, dass nicht ein Krankheitsmodell zentral für die Prävention von mentaler Krankheit ist, sondern die Berücksichtigung und Förderung von menschlichen Stärken. Optimismus, Verantwortung oder Authentizität können wichtige Puffer gegen psychische Krankheiten sein.

Die Positive Psychologie beschäftigt sich mit drei Fragestellungen. Sie fokussiert erstens auf die Ebene des *positiven Erlebens*. Dazu zählen positive Gefühle, Wohlbefinden, Glück, Flow (das vollständige Aufgehen in einer Aufgabe), Hoffnung oder Arbeits- und Lebenszufriedenheit. Zweitens rücken *positive Eigenschaften* in den Vordergrund. In welchen Bereichen können sich Menschen mit ihren besonderen Eigenschaften entwickeln, aufblühen und sich von der besten Seite zeigen? Mit solchen Fragen rücken der Charakter und die Tugenden wieder in den Blick der Psychologie. Drittens sind *positive Institutionen* ein Gegenstand der Forschung. Hier wird etwa untersucht, was Institutionen auszeichnet, die Wachstum erlauben. Alle diese Aspekte müssen noch erforscht werden. So ist eine Klassifikation von Charakterstärken und Tugenden zu erstellen; zudem muss positives Erleben genauer als bisher exploriert werden. Ferner stellt sich die Frage nach Inter-

## Glück in der Arbeit heisst: «Eine Postkarte aus Bern»

Ich habe jetzt drei Tage Zeit gehabt, Situationen wahrzunehmen, in denen ich bei der Arbeit Glück empfinde. Ich bin auf mindestens zehn Themen oder Momente gestossen. Und ich habe gemerkt, wie das gut tut: darauf zu achten, was bei der Arbeit glückt.

Gestern habe ich eine Postkarte erhalten, die die Zeile enthielt: «Habe diesen Herbst mit dem Lehrgang Umweltberatung und Kommunikation begonnen.» Die Karte stammte von einem Klienten, den ich vor zwei Jahren beraten habe. Er suchte damals nach Entwicklungsmöglichkeiten. Jetzt hat er die damals ins Auge gefasste Fortbildung in Bern in Angriff genommen. Solche Rückmeldungen sind eher selten. Umso schöner, wenn sie eintreffen!

Andrea Weibel, Leiterin der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung St. Gallen



ventionen und Bedingungen, die Veränderung von einer nur leidfreien hin zu einer sinnerfüllten Befindlichkeit ermöglichen. Positive Psychologie fragt: Was sind die psychologischen Bedingungen für ein «gutes Leben?» Welches sind die Wege zum Glück?<sup>2</sup>

### WORAUS BESTEHT DER CHARAKTER?

Das Konzept des Charakters hat – ausser im deutschen Sprachraum – kaum Fuss in der Forschung fassen können. Der einflussreiche Persönlichkeitsforscher Allport (1937) wettete, dass Charakter ein wichtiger Begriff für die Ethik sein mag, aber keinen Platz in der Psychologie hat.<sup>3</sup> Die Erfassung des Charakters als Sammelbegriff für moralisch bewertete Eigenschaften hat namentlich das Problem der sozialen Erwünschtheit. Zudem legten Studien wie die von Hartshorne und May (1928–1930) nahe, dass Probanden je nach Situation unterschiedlich ehrlich waren. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde der Begriff Charakter aufgrund der empirischen Ausrichtung der psychologischen Forschung kurzerhand durch den Begriff Persönlichkeit (als Gesamtheit der seelischen und körperlichen Merkmale des Menschen) ersetzt – auch in der deutschsprachigen Psychologie. Nun aber, am Anfang des 21. Jahrhunderts, erlebt das Konzept des Charakters eine Renaissance.

Der Charakter wird definiert als stabile und generelle individuelle Unterschiede in Stärken und Tugenden, die von Lebensumständen abhängen und daher modifizierbar sind. Der Charakter stellt die innere Determinante des guten Lebens dar und komplementiert so die äusseren Bedingungen (Möglichkeiten zu Schule und Arbeit, politische Stabilität, unterstützende und stabile familiäre Verhältnisse, Existenz von Vorbildern und weitere Faktoren der physischen und sozialen Umwelt). Peterson und Seligman (2004) legten ein Konzept des Charakters vor, das drei Ebenen umfasst: *Tugenden, Charakterstärken und situative Themen*.

*Tugenden* sind von Moralphilosophen und religiösen Denkern geschätzte Kerneigenschaften; Dahlsgaard, Peterson und Seligman (2005) fanden aufgrund verschiedenster Quellen aus vielen Kulturen, dass sechs immer wieder auftauchen: Weisheit, Mut, Menschlichkeit, Gerechtigkeit, Mässigung und Transzendenz.

- **Weisheit:** kognitive Stärken, die das Erwerben und Gebrauchen von Wissen beinhalten. Seligman und Peterson betonen, dass darunter nicht ein hoher IQ zu verstehen sei. Sie definieren Weisheit deshalb als hart erworbenes und zum Guten angewendetes Wissen.
- **Menschlichkeit:** interpersonale Stärken, die das Sich-um-andere-Kümmern und das Schliessen von Freundschaften beinhalten. Dazu gehören prosoziales und altruistisches Verhalten, Empathie und Sympathie.
- **Gerechtigkeit:** gesellschaftliche Stärken, die ein gesundes Gemeinwesen fördern.
- **Tapferkeit:** emotionale Stärken, die das Ausüben von Willen zur Erreichung von Zielen ungeachtet von Widerständen möglich machen. Zur Tapferkeit zählt sowohl physischer als auch moralischer und psychologischer Mut. Zum physischen Mut gehört

## Charakterstärken und Tugenden des schweizerischen VIA-IS\*

### DIE INNEREN DETERMINANTEN DES «GUTEN LEBENS»

#### Tugend der Weisheit und des Wissens

Kreativität  
Neugierde  
geistige Aufgeschlossenheit (kritisches Denken, Urteilsvermögen)  
Liebe zum Lernen  
Weisheit

#### Tugend der Tapferkeit

Mut / Tapferkeit  
Ausdauer / Hartnäckigkeit /  
Beharrlichkeit / Fleiss  
Integrität / Authentizität  
Vitalität / Enthusiasmus

#### Tugend der Menschlichkeit

Bindungsfähigkeit / Fähigkeit zu lieben  
Freundlichkeit / Grosszügigkeit  
soziale Intelligenz / soziale Kompetenz

#### Tugend der Gerechtigkeit

Bürgerverantwortung / Teamwork /  
Teamfähigkeit  
Fairness  
Führungsvermögen

#### Tugend der Mässigung

Vergebungsbereitschaft  
Bescheidenheit  
Vorsicht / Besonnenheit / Umsicht  
Selbstregulation

#### Tugend der Transzendenz

Sinn für das Schöne  
Dankbarkeit  
Hoffnung / Optimismus  
Humor  
Spiritualität

\* VIA-IS: Values-in-Action Inventory of Strengths nach Peterson & Seligman. Die Autoren haben die Bezeichnung der Stärken über die Jahre geändert. Deswegen sind zu jeder Skala Synonyme bzw. Cluster von Bezeichnungen angegeben.

etwa das Überwinden von Angst vor körperlichen Verletzungen. Moralischer Mut beinhaltet ethische Integrität in Situationen, in denen der Verlust von Freunden, Arbeit, Prestige droht. Psychologischer Mut ist gefordert, um schwierige Lebenssituationen zu bewältigen.

- **Mässigung:** Stärken, die vor Exzessen schützen. Dazu zählen Seligman und Peterson nicht nur Mässigung in Bezug auf Essen, Trinken, Drogen und Sexualität, sondern auch die Fähigkeit, seine Gefühle, Motive und Verhaltensweisen zu überwachen und zu kontrollieren. Mässigung helfe, das Richtige zu tun und das Falsche nicht zu tun.

- **Transzendenz:** Charakterstärken, die einen Bezug zu einer höheren Macht stiften und dem Leben Sinn verleihen. Seligman und Peterson definieren Transzendenz in einem weiten Sinn als eine Beziehung zu einer höheren Macht. Sie stellt das Gegenteil von Nihilismus dar und umfasst sowohl Religiosität als auch Spiritualität. Zu ihr gehört alles, was uns daran erinnert, wie wenig bedeutend wir sind und unserem Dasein dennoch Bedeutung verleiht.

*Charakterstärken* sind die Mechanismen und Prozesse, welche die Tugenden definieren. Sie beschreiben die Wege, die Tugenden zu leben (Weisheit erreicht man über: Neugier, Liebe zum Lernen, Urteilsvermögen oder Kreativität).

*Situative Themen* sind spezifische Gewohnheiten, die Personen dazu bringen, in gewissen Situationen bestimmte Charakterstärken zu zeigen. So kann man Kompetitivität sowohl am Arbeitsplatz wie auch in der Familie zeigen – das Verhalten manifestiert sich aber unterschiedlich. Auch können die Themen interkulturell, zwischen Kohorten oder Geschlechtern deutlich verschieden sein.

#### DIE MESSUNG VON CHARAKTERSTÄRKEN

Bei der Untersuchung von positiven Persönlichkeitseigenschaften geht es hauptsächlich um Charakterstärken. Man geht davon aus, dass sie das Glück und die Lebenszufriedenheit bestimmen; sie sind die inneren Determinanten des «guten Lebens». Zudem wird angenommen, dass der gute Charakter kultivierbar, Charakterstärken also veränderbar sind. Im Gegensatz zum Temperament oder der Intelligenz sollen Charakterzüge einen geringeren genetischen Anteil haben. Der empirische Nachweis hierzu steht allerdings noch aus, auch wenn einige getestete Interventionen vorliegen. Charakterstärken sind unipolar; sie reichen von «nicht vorhanden» bis «ausgeprägt vorhanden». Ein Gegenteil ist nicht definiert. Auch in der Vorhersage des guten Lebens sind hohe Ausprägungen in diesen Eigenschaften ausschliesslich positiv aufzufassen.

Peterson und Seligman (2004) entwickelten in Zusammenarbeit mit dem amerikanischen Values in Action Institute eine Klassifikation der menschlichen Charakterstärken. Sie soll ein Gegenstück zur DSM-Klassifikation der psychischen Krankheiten (American Psychiatric Association, 1994) bilden und positive Charaktereigenschaften so systematisch beschreiben, dass sie messbar und statistisch auswertbar werden. Solche Messungen ermöglichen Interventionen und erlauben es, die Entwicklung der Charaktereigen-

schaften über eine Lebensspanne zu verstehen. Peterson und Seligman unterscheiden 24 Stärken (Tabelle Seite 9), welche den sechs Tugenden zugeordnet werden können.

Peterson und Seligman haben bisher drei Versuche zur Erfassung der Charakterstärken durchgeführt. Zu erwähnen ist neben einem strukturierten Interview besonders das Stärkeninventar *Values in Action Inventory of Strengths (VIA-IS)*. Es liegt in einer Version für Erwachsene und einer für Jugendliche vor. Die deutsche Adaptation der Version für Erwachsene wurde von uns am Lehrstuhl für Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik der Universität Zürich vorgenommen (Ruch & Huber, 2004); sie wird laufend weiterentwickelt. Der Test umfasst 264 Fragen, deren Beantwortung etwa 30 Minuten erfordert. Interessierte können sich damit selber testen ([www.charakterstaerken.org](http://www.charakterstaerken.org)); sie erhalten eine sofortige, kostenlose und umfangreiche Rückmeldung über ihre Charakterstärken, über die verschiedenen Lebensstile, die zum Glück führen, und über ihre Lebenszufriedenheit.<sup>4</sup>

Die Testung ermöglicht vor allem eine Klärung der Signaturstärken, also der für eine Person charakteristischen Stärken. Laut Peterson und Seligman fällt es den Leuten leicht, sich spontan zu einer Handvoll von Stärken (typischerweise drei bis sieben) zu bekennen. Mögliche Kriterien für die Identifikation von Signaturstärken sind etwa ein starkes Gefühl der Authentizität vis-a-vis der Stärke («Das bin wirklich ich»), ein Gefühl der Freude, wenn die Stärke gezeigt wird, oder eine steile Lernkurve, wenn Themen mit der Stärke verbunden sind.

Die Auswertung der rund 9200 bisher bei uns eingetroffenen VIA-IS-Fragebögen, die auch Angaben zu Beruf, Familienstand oder Ausbildung enthalten, zeigen erfreulicherweise relativ geringe Korrelationen mit Skalen zur sozialen Erwünschtheit, während die Übereinstimmung von Selbst- und Bekanntenbeurteilungen über dem üblichen Ausmass liegen (mittlere Korrelation von 0,6). Die Analyse der berufsspezifischen Stärken offenbart für verschiedene Berufe verschiedene Stärken. So zeigen Teilnehmer aus den Bereichen Polizei und Militär ähnliche Profile, wobei insbesondere die Stärken Führungsvermögen, Selbstregulation, Tapferkeit, Enthusiasmus/Tatendrang, Hoffnung, Teamwork und Ausdauer hervorstechen. Musikerinnen (N = 42) sind durch Kreativität, Bindungsfähigkeit, Führungsvermögen, Vergebungsbereitschaft und Sinn für das Schöne ausgewiesen. Und Berufs- und Laufbahnberatende (N = 40) weisen höhere Werte in den Stärken soziale Intelligenz,

#### Glück in der Arbeit heisst: «Ein Gefühl der Zufriedenheit»

Wenn man Lucien Rentznik gegenüber von «Glück» bei seiner beruflichen Tätigkeit spricht, weist er das Wort sofort zurück. Es ist ihm zu stark, zu pathetisch. Er spricht lieber von Zufriedenheit. Diese Zufriedenheit lässt sein Gesicht strahlen, wenn er über seine beruflichen Erfolge spricht. Lucien Rentznik ist es gelungen, die Berufsausbildung bei Bobst durch seinen Stil und seine Ideen zu prägen und anderen seine Begeisterung zu vermitteln. Die Tatsache, dass sein Modell als beispielhaft gilt und Nachahmer gefunden hat, verleiht ihm Zufriedenheit und die Gewissheit, beruflich etwas erreicht zu haben.

Dieses Gefühl entsteht auch bei der Begegnung mit ehemaligen Lernenden, die ihn stolz ihren Kindern und EhepartnerInnen vorstellen und diesen oder jenen angenehmen Moment in Erinnerung rufen – die unangenehmen sind schliesslich längst vergessen.

Lucien Rentznik, Ausbildungsverantwortlicher bei Bobst



Bindungsfähigkeit und Liebe zum Lernen auf. Führungspersonen und Mitarbeiter unterscheiden sich in ihren Stärken (Ruch, Furrer u. Huwyler, 2004). Diese Aussagen bauen allerdings noch nicht auf repräsentativen Stichproben auf.

#### CHARAKTER UND DIE DIAGNOSTIK DER BERUFSBERATUNG

Seligman und Peterson (2004) postulieren, dass Zufriedenheit und Erfüllung in Arbeit und Beruf auf eine hohe Passung des Berufes mit den Signaturstärken eines Menschen zurückzuführen seien. Die bisher am Institut vorliegenden Studien und Lizenziatsarbeiten stützen diese These. Mit der Terminologie der 24 Charakterstärken könnte es möglich werden, Berufe oder Berufsfelder in einer neuen, alternativen Terminologie zu beschreiben und dadurch einen neuen Blick auf die Berufswelt freizugeben. Es ist denkbar, dass eine solche alternative Terminologie einem Teil der Ratsuchenden entgegenkommt. Jedenfalls zeichnet sich ab, dass die Terminologie nahe bei wichtigen Realitäten wie Arbeits- und Lebenszufriedenheit liegt und viel mit dem guten Leben zu tun hat. Die 24 genannten Charakterstärken ergänzen so die bekannten Persönlichkeitstheorien (*Big Five, Holland*). Sie ersetzen sie aber nicht.

Beim lexikalischen Ansatz der *Big Five* (Offenheit für neue Erfahrungen/Intellekt; Gewissenhaftigkeit; Extraversion; Verträglichkeit; Neurotizismus) und anderen Persönlichkeitstheorien wurden «moralische» Persönlichkeitseigenschaften vorsätzlich ausgeschlossen. Erste Faktoranalysen ergaben denn auch eine unterschiedliche Struktur der beiden Konzepte VIA-IS und Big Five. Dennoch weisen Peterson und Seligman (2004) darauf hin, dass ihre Klassifikation mit den Big Five zusammenhänge. Vier der fünf Persönlichkeitseigenschaften schreiben sie (ungefähre) Entsprechungen bei den Charakterstärken zu: Während Neurotizismus keiner Charakterstärke entspreche, korrespondiere Extraversion mit Tatendrang und Humor, Offenheit mit Neugier und Kreativität sowie Sinn für das Schöne, Verträglichkeit mit Freundlichkeit und Dankbarkeit, Gewissenhaftigkeit mit Selbstregulation und Ausdauer.<sup>5</sup> Peterson und Seligman bemerken, dass ihre Klassifikation differenzierter sei als das Big Five und so Unterschiede in den Stärken nuancierter beschreiben könne. Ebenso ist die wenig abstrakte Begrifflichkeit des VIA-IS praktischer als die der Big Five. Zudem erfordern die Big Five durch die Bipolarität der Merkmale eine Betrachtung von Schwächen und Stärken auf der jeweils selben Dimension; beim Stärkeninventar ist der Fokus ausschliesslich ressourcenorientiert. Es bieten sich deshalb praktische Ansatzpunkte für Exploration, Diskussion oder Intervention an, die besonders für die Berufsberatung interessant sein können.

Die Beziehung der Charakterstärken zu den Persönlichkeitsdimensionen von *John L. Holland* sind im Rahmen einer Lizenziatsarbeit an unserem Lehrstuhl untersucht worden. Gefragt wurde, wie die Charakterstärken und die mit dem Foto-Interessentest FIT-Serie 2003 erfassten Interessentypen zusammenhängen (realistic, investigative, artistic, social, enterprising, conventional). Es zeigten sich einige signifikante Zusammenhänge mit maximal mittlerer Stärke.<sup>7</sup> Beispiel: Die Charakterstärke Freundlichkeit ist bei

### Jungo: «Chance für die Berufsberatung»

Am Laufbahnzentrum der Stadt Zürich beschäftigen wir uns schon seit über einem Jahr mit der Positiven Psychologie und ihrem Potential für die Berufsberatung. Wir glauben, dass sie eine Chance für die Berufsberatung ist.

Mit dem erwähnten Fragebogen VIA-IS können wir die Stärken der Ratsuchenden im Persönlichkeitsbereich besser als bisher berücksichtigen; neben den Interessen sind die Fähigkeiten für die Beratung wichtige Persönlichkeitsmerkmale. Zudem kann durch die Positive Psychologie der berufsberaterische Prozess nicht nur als ein Finden einer «Passung» betrachtet werden. Berufsberatung ist auch Begleitung und Unterstützung für Personen, die beginnen, ihr Leben so zu gestalten, dass sie ihre Stärken im Beruf und der Arbeit besser verwirklichen und damit ein erfüllteres Leben führen können. Diese Sicht von «glücklichem Leben» entspricht den Bedürfnissen einer neuen Klientel, die sich bis jetzt durch Coaching, Kolleginnen, Persönlichkeitstests auf dem Internet oder Ratgeberliteratur helfen liess. Wir haben es zunehmend mit Menschen zu tun, die mit ihrer Arbeit einigermassen zufrieden sind, aber die Möglichkeiten des Glücklichen und der Selbstverwirklichung besser ausschöpfen wollen. Das Konzept der Charakter- respektive Signaturstärken erlaubt einen Zugang zu diesen Fragen; es erlaubt, näher als bisher an das «wahre Ich» zu kommen.

Der SVB führt am 15. März 2007 für Berufsberatende eine Weiterbildung mit Professor Ruch zum VIA-IS durch. Eine interne Weiterbildung am Laufbahnzentrum Zürich ergab noch einige Punkte, welche für den Transfer der Wissenschaft zur Praxis beachtet werden müssen. So kann die Bedeutung von Dimensionen wie Religiosität für die Laufbahnberatung für gewisse Ratsuchenden nicht genügend ersichtlich sein. Ebenso kann der Begriff Tugend gewisse Menschen stören.

Daniel Jungo, Präsident der Diagnostik-Kommission des SVB

den Typen A, S und E am deutlichsten gegeben. Diese Typen korrelieren signifikant mit dieser Charakterstärke. R-Typen sind hingegen eher weniger freundlich. C-Typen weisen die Stärken Spiritualität, Bescheidenheit, Liebe zum Lernen, Ausdauer und Teamwork auf. Diese und weitergehende Analysen zeigen aber auch, dass Charakterstärken und Holland-Interessen nicht deckungsgleich sind. Das bedeutet, dass differenzierende Angaben über eine Klientin gewonnen werden können, wenn man beide Instrumente einsetzt. So liesse sich die Frage prüfen, ob die angegebenen Interessen auch durch die für die Berufsrichtung förderlichen Stärken unterstützt werden. Es ist ausserdem denkbar, dass bei einem flachen, wenig differenzierten Interessenprofil mithilfe der Charakterstärken trotzdem noch Hypothesen bezüglich der höchsten Interessenausprägung resultieren.

**Prof. Dr. Willibald Ruch** ist Leiter der Fachgruppe Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik an der Universität Zürich. Adresse: Binzmühlestr. 14/7, 8050 Zürich. [w.ruch@psychologie.unizh.ch](mailto:w.ruch@psychologie.unizh.ch)

**Dr. phil. Stephan Toggweiler** ist ehemaliger Assistent im genannten Institut. Adresse: Murwiesenstrasse 8, 8057 Zürich. [stephan.toggweiler@access.unizh.ch](mailto:stephan.toggweiler@access.unizh.ch)

**Fussnoten** und **Literaturangaben** Seite 35

«Ich wusste, dass das RAV keine Stelle herbeizaubern konnte. Deshalb habe ich bereits während der Kündigungsfrist intensiv gesucht. Nach einem Temporäreinsatz auf dem Bau fand ich durch einen Nachbarn Arbeit als Zuschneider in einer Kisten- und Palettenfabrik.»  
W.B., 57, Zuschneider, wurde fotografiert von Peter Maurer.



## VOLLZUG ARBEITSLOSENVERSICHERUNGSGESETZ

# Mit Führungskennzahlen die Wirkung steigern

Heinz Michel

*Seit Januar 2006 stellt das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) den Kantonen monatlich aktualisierte Führungskennzahlen zur Verfügung. Die neue Dienstleistung schliesst eine Lücke und will dazu beitragen, mit einheitlichen Indikatoren die Arbeit der regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) zu verbessern.*

Eine Vereinbarung zwischen dem Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement und den Kantonen regelt seit über sechs Jahren den Vollzug des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG). Sie enthält vier Wirkungsindikatoren<sup>1</sup>, welche den Vollzug des (AVIG) steuern. Zur Führung der regionalen Arbeitsvermittlungszentren benötigen die Führungskräfte in den kantonalen Vollzugsstellen jedoch weitere Kenngrössen, die sich nicht nur auf die Wirkung, sondern ebenso auch auf die Leistungen und Ergebnisse, auf quantitative wie qualitative Aspekte beziehen.

## EINHEITLICHE INDIKATOREN

Eine Arbeitsgruppe aus Vertretern der Kantone hat nun unter der Leitung des Staatssekretariates für Wirtschaft (seco), Direktion für Arbeit, für die ganze Schweiz Führungskennzahlen erarbeitet. Diese stehen seit Januar 2006 allen Kantonen zur Verfügung.

Mit diesen Kennzahlen besteht jetzt ein gesamtschweizerisches, nach einheitlichen Kriterien und Definitionen aufgebautes Indikatorenset als unterstützendes Führungsinstrument, das es den Kantonen ermög-

licht, sich untereinander zu vergleichen. Die Kennzahlen sind zwar in erster Linie auf die Bedürfnisse der Kantone ausgerichtet, doch sind diese nicht verpflichtet, sie zu verwenden.

Die benötigten Daten werden, bis auf wenige Ausnahmen, den Datenbanken AVAM und ASAL entnommen und in der statistischen Datenbank LAMDA am Ende jedes Monats aktualisiert und neu berechnet. Anschliessend können die Benutzer im LAMDA die übersichtlich und farbig dargestellten Monatsberichte abrufen. Finanz- und Prognosedaten können von den Benutzern selbst via LAMDA eingegeben werden. Diese erhalten die verarbeiteten Daten danach in den Monatsberichten zurück.

## ÜBERSCHAUBAR ...

Die Indikatoren sind in ein System eingebettet, das sich aus den Zielen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes ableitet. Als allen übergeordnetes Ziel gilt: Die Kantone können mit gezielten Massnahmen die anzustrebenden Wirkungen verbessern. Mithilfe der Indikatoren können sie die Entwicklung in ausgewählten Schlüsselbereichen beobachten. Sie erkennen, in welchen Teilbereichen (z.B. Dauer zwischen Anmeldung und Erstgespräch) sie den Vollzug optimieren können. Die Schlüsselbereiche gliedern die Indikatoren in überschaubare Teile. Angelehnt an

## Sinnvolle Indikatoren

Die Führungskennzahlen des seco dienen mir als Führungsinstrument. Ich benutze sie zudem für die Information der Mitarbeitenden, der Medien und weiterer interessierter Kreise.

Sie sind eine Ergänzung zu den Leistungs- und Wirkungszahlen, welche das Amt für Arbeit St. Gallen seit mehreren Jahren zur Verfügung stellt. Diese liefern zusätzliche Angaben, etwa zur Anzahl Versicherter in Arbeitsmarktmassnahmen.

Die seco-Zahlen enthalten viele sinnvolle Indikatoren. Besonders wertvoll sind für mich die Perspektiven Prozesse, Umfeld und Wirkung. Wichtig ist, dass die Führungskennziffern laufend an die Praxisbedürfnisse und die Verhältnisse im Vollzug angepasst werden

Jean-Pierre Gubser, Leiter RAV St. Gallen und Vorsitzender Nationale Fachgruppe RAV

die Methode der Balanced Scorecard, werden die folgenden vier Perspektiven unterschieden:

- Perspektive Mitarbeiter und Führung  
Sie umfasst die drei Indikatoren «Anzahl Personalberater», «Anzahl Stellensuchende pro Personalberater» und «Anteil der Personalberater mit eidg. Fachausweis/Gleichwertigkeitsbescheinigung».

<sup>1</sup> Die vier Wirkungsindikatoren umfassen die rasche Wiedereingliederung der Stellensuchenden sowie die Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit, Aussteuerungen und Wiederanmeldungen.

- **Perspektive Kunden und Gemeinwohl**  
Bisher bestehen für diese Perspektive noch keine Indikatoren. Die Arbeitsgruppe sichtet verschiedene mögliche Datenquellen.
- **Perspektive Finanzen**  
Sie besteht aus vier Indikatoren; unter anderem dem Anteil der aufgelaufenen Betriebskosten am mutmasslichen Grenzbetrag.
- **Perspektive Prozesse**  
Sie ist mit dreizehn Indikatoren bisher am ausführlichsten. So gibt sie beispielsweise Auskunft über die Dauer zwischen Anmeldung und Erstgespräch, die Anzahl Erstgespräche innerhalb fünfzehn Tagen nach der Anmeldung, den Anteil Stellensuchende ohne Beratungsgespräch während der letzten drei Monate, die Anzahl Sanktionen pro 1 000 Stellensuchende, den Anteil Abmeldungen mit Stellenantritt, den Anteil Stellensuchende ohne Zuweisung, die Anzahl gemeldete offene Stellen.

Zusätzlich zu diesen vier Perspektiven erhalten die Führungskennzahlen weitere Indikatoren, die Aussagen zum Umfeld machen, wie beispielsweise zu den Merkmalen des Arbeitsmarktes (Stellensuchenquote, Anteil Langzeitarbeitslose) oder zu den Merkmalen der Stellensuchenden (Anteil Stellensuchende mit Risikofaktoren).

## Übersichtlich und benutzerfreundlich

Die Anzahl Stellensuchende pro Personalberater, die Dauer zwischen Anmeldung und Erstgespräch, die Anzahl Arbeitgeberkontakte, die Zahl der Langzeitarbeitslosen – das ist bloss eine kleine Auswahl von Indikatoren, die mich besonders interessieren. Generell richte ich meinen Fokus auf die Perspektiven «Prozesse», «Umfeld» und «Wirkung». Kurz, die Führungskennzahlen des seco sind ein nützliches Werkzeug, welches rasch, übersichtlich und benutzerfreundlich die wichtigsten Informationen liefert.

Was mir fehlt, ist eine monatliche Information über den unkorrigierten Wirkungsinde der vier Wirkungsindikatoren «rasche Wiedereingliederung» sowie «Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit, Aussteuerungen und Wiederanmeldungen», und zwar im Einzelnen wie gesamthaft.

Bernard-Philippe Savary, RAV-Koordinator  
Waadt

## ... UND AUF DAS WESENTLICHE BESCHRÄNKT

Die Perspektiven sind weiter in Beobachtungsfelder unterteilt, je mit eigenen Zielen und zugehörigen Schlüsselfragen. So lautet beispielsweise in der Perspektive Mitarbeiter und Führung eine Zielgrösse: Die Auslastung der Personalberater/innen

verläuft innerhalb von Grenzen, in denen eine angemessene Qualität der Beratungs- und Vermittlungstätigkeit sichergestellt ist. Die zugehörigen Schlüsselfragen sind: Wie gross ist die Beratungskapazität? Wie hoch ist die Auslastung der Berater? Darauf antworten die Indikatoren mit den Zahlen: Anzahl Personalberatende (umgerechnet in Vollzeitstellen) bzw. Anzahl Dossiers pro Personalberater.

Natürlich liesse sich die Vollzugsarbeit in den RAV mit wesentlich mehr Indikatoren beobachten. Bewusst beschränken sich die Kennzahlen jedoch auf die rund zwanzig massgebenden, wirklich wesentlichen Indikatoren, die zudem ihr Beobachtungsfeld möglichst repräsentativ wiedergeben und sich auf qualitativ einwandfreie Daten beziehen können.

## AUSBAU GEPLANT

Die bestehenden Kennzahlen stehen nun seit gut einem halben Jahr zur Verfügung und müssen sich im Führungsalltag der Kantone noch bewähren. Sie sind in diesem Sinne zu beobachten und regelmässig auf ihre Aussagekraft und ihre Nützlichkeit zu überprüfen.

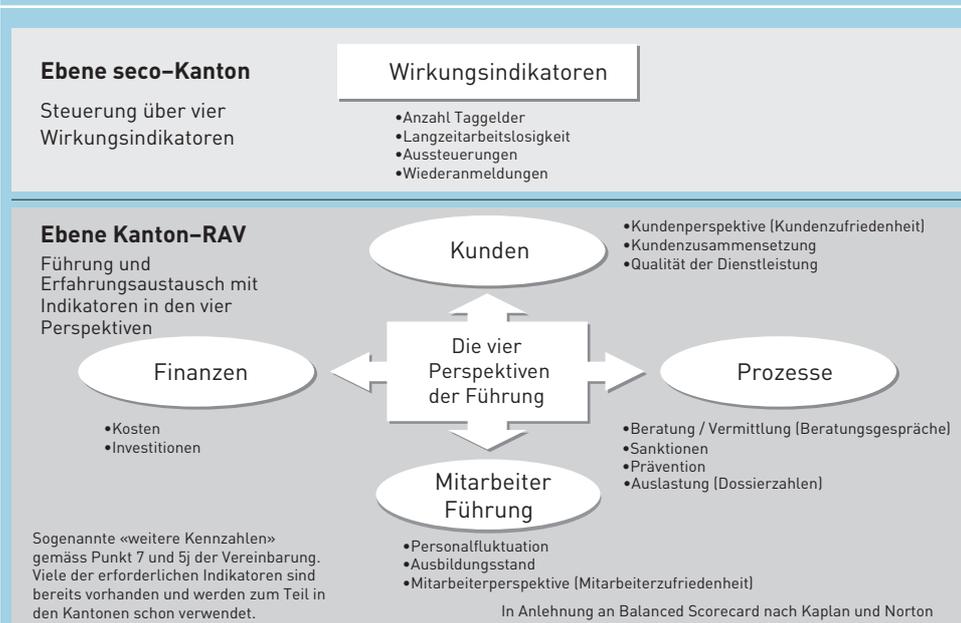
Die Arbeitsgruppe, die sie entwickelt hat, will die Führungskennzahlen bedürfnisgerecht ausbauen; insbesondere will sie weitere massgebende Kennzahlen definieren und festlegen, welche ersetzt werden sollen, sowie Zeitreihen zu ausgewählten Kennzahlen bereitstellen, um die Beobachtung von Entwicklungen zu ermöglichen.

In der Ausbauphase sollen auch Indikatoren zur Verfügung stehen, deren Daten nicht direkt aus AVAM/ASAL abgerufen werden können, sondern von externen Quellen beschafft werden; beispielsweise von den Kantonen (Finanzen, Aufwand oder Ressourcen) oder Daten zu Qualitätsmerkmalen, die bei den Kunden oder Partnerorganisationen erhoben werden.

**Heinz Michel** ist wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Staatssekretariat für Wirtschaft (seco), Arbeitsmarkt/Arbeitslosenversicherung.  
Adresse: Effingerstrasse 31, 3003 Bern. heinz.michel@seco.admin.ch

Detaillierte Informationen mit Schaubildern zu den Führungskennziffern unter [www.panorama.ch/files/5206d.pdf](http://www.panorama.ch/files/5206d.pdf)

## Die vier Perspektiven



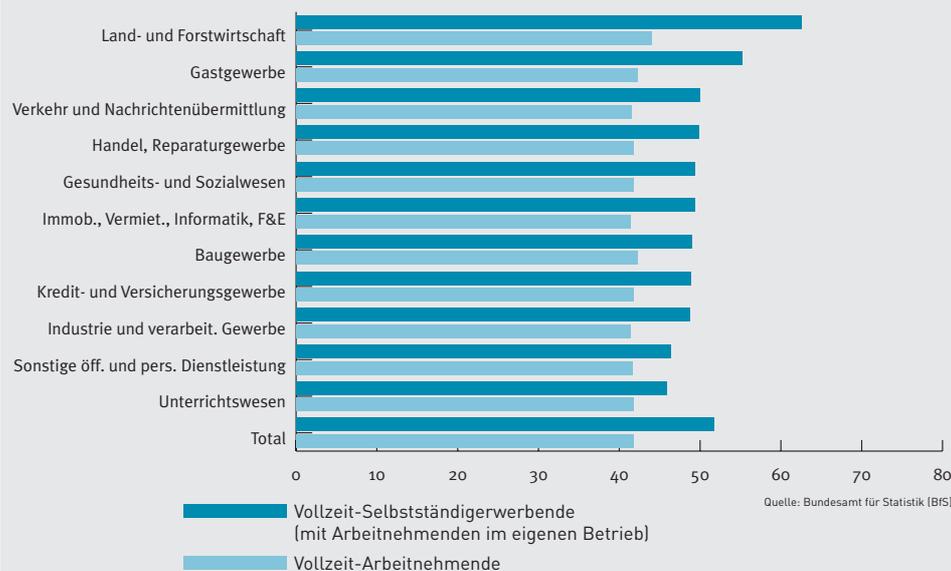
## Selbstständige arbeiten länger

14% der erwerbstätigen Personen gingen gemäss des Bundesamtes für Statistik (BFS) 2005 in der Schweiz einer selbstständigen Berufsarbeit nach. Diese ist eine Männerdomäne, in der zudem Personen mit einer Ausbildung auf Tertiärstufe übervertreten

sind. Selbstständigerwerbende sind im Durchschnitt deutlich älter als Arbeitnehmende. Sie arbeiten pro Woche 10 Stunden mehr und beziehen 6 Tage weniger Ferien pro Jahr. VM

Vollständiger Bericht des BFS unter [www.panorama.ch/files/5600d.pdf](http://www.panorama.ch/files/5600d.pdf)

### Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit



## Jugendliche erfolgreich vermittelt

Seit gut einem Jahr führt der Kanton Luzern in Emmen die Beratungsstelle für Jugend und Beruf (BJB). Gut 150 stellenlose Schulabgänger sind bisher erfolgreich in Schnupperlehren und Lehrstellen vermittelt worden. Im gleichen Zeitraum wurden knapp 260 stellenlosen Lehrabsolventen Berufspraktika verschafft. «In Anbetracht der nach wie vor schwierigen Arbeitsmarktsituation für arbeitslose Jugendliche sind wir stolz auf dieses Ergebnis», sagt Kurt Simon, Abteilungsleiter Arbeitsmarkt bei der kantonalen Dienststelle Wirtschaft und Arbeit.

Die BJB ist Anlaufstelle für Jugendliche, die nach Schulabschluss keine Lehrstelle und keinen Platz in einem kantonalen Brückenangebot finden, sowie für Lehrabsolventen, die nach der Lehre keine Stelle haben. Die Jugendlichen erhalten Unterstützung bei Bewerbungen und werden in Schnupperlehren, Praktika, Temporäreinsätze und Lehrstellen vermittelt. VM

## Bildung für junge Erwerbslose

Unter dem Namen «move on» bietet das Schweizerische Arbeiterhilfswerk (SAH) Zürich ein Qualifizierungsprogramm für junge Erwerbslose an. Neben praktischen Arbeiten bilden sich die Teilnehmenden an drei Halbtagen pro Woche weiter.

Nachdem namentlich der Bildungsteil wenig erfolgreich war, stellten die Verantwortlichen eine Projektgruppe zusammen, in welcher auch Projekt-Teilnehmende selber mitwirken. Allein schon der Beizug der Betroffenen brachte einen Motivationsschub.

Seit April 2006 ist der Bildungsteil wesentlich flexibler und nimmt auf die individuellen Bedürfnisse gezielter Rücksicht. Auf diese Weise werden Stärken und Fähigkeiten der Teilnehmenden besser aufgenommen. Diese lernen – anstelle des einheitlichen Gruppenunterrichtes – individuell oder in Kleingruppen. Die «Schulstube» ist durch eine bunte Bildungslandschaft abgelöst worden. VM

Der Bericht des SAH Zürich «Erfahrungen und Thesen zu arbeitsmarktlich sinnvoller Bildung für junge Erwachsene» unter [www.panorama.ch/files/5350.pdf](http://www.panorama.ch/files/5350.pdf)



## Kontakte zu Arbeitgebern

Philippe Frossard  
RAV-Koordinator  
Wallis

**PANORAMA:** Sie haben im Kanton Wallis für alle Personalberatenden der regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) Seminare durchgeführt mit dem Ziel, die Arbeitgeberkontakte zu verbessern. Was waren die Motive?

**Frossard:** Ein Teil der Stellensuchenden findet sich auf dem Arbeitsmarkt kaum zurecht. Für sie müssen die Personalberatenden eine aktivere Vermittlungsfunktion wahrnehmen. Zudem sollen unsere Mitarbeitenden die Betriebe bei der Personalrekrutierung rasch und kompetent unterstützen können, ihnen Beratungen und unsere Dienstleistungen wie z. B. Einarbeitungszuschüsse oder Praktika anbieten, wenn diese dem Stellensuchenden nützlich sind. Das Seminar wollte die Personalberatenden auch näher an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Es ist wichtig, dass sie die Bedürfnisse der Arbeitgeber und die einzelnen Stellenprofile genau kennen.

### Was waren die wichtigsten Inhalte des Seminars?

Wir haben auf bestehenden Erfahrungen aufgebaut und diese vertieft. So haben die Teilnehmenden zwischen zwei Seminarmodulen in Zweiergruppen Kontakte zu Firmen aufgenommen. Bei der Bildung dieser Tandems haben wir bewusst darauf geachtet, dass Personalberatende aus verschiedenen Branchen zusammenkommen. Auf diesem Weg war ein optimaler Erfahrungsaustausch möglich.

### Wie waren die Reaktionen der Personalberatenden? Und: Wie beurteilen Sie den Erfolg des Seminars?

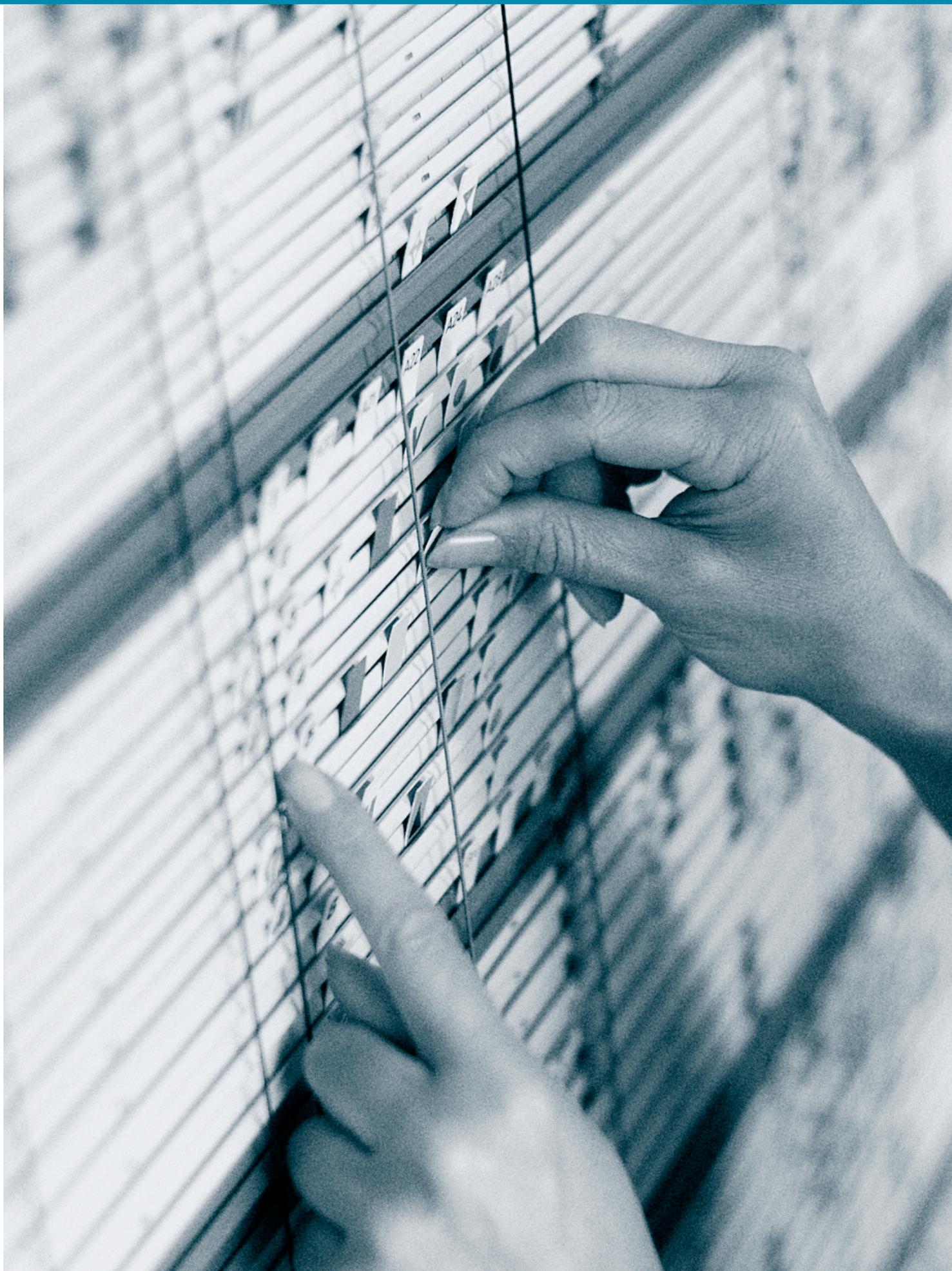
Die grosse Mehrheit der Personalberatenden hat das Seminarangebot geschätzt. Es ist denn auch ein neuer Schwung entstanden. Die Ergebnisse des Seminars sind greifbar. Zwischen Juni 2005 und Mai 2006 verzeichnete der Kanton Wallis im Monatsdurchschnitt 76 Erstkontakte mit Arbeitgebern. Zwischen Oktober 2005 und September 2006 steigerten wir uns auf monatlich 104 Erstkontakte. Noch eindrücklicher ist die Zunahme der Folgekontakte, wo wir im Monatsdurchschnitt 70 Kontakte mehr aufweisen. Diese Zahlen sprechen für sich.

Philippe Frossard, RAV-Koordinator des Kantons Wallis ([philippe.frossard@admin.vs.ch](mailto:philippe.frossard@admin.vs.ch)), wurde befragt von Viktor Moser, Fachredaktor PANORAMA

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

Das Fräulein stand am Meere  
Und seufzte lang und bang,  
Es rührte sie so sehre  
Der Sonnenuntergang.

Mein Fräulein! Sei'n Sie munter,  
Das ist ein altes Stück;  
Hier vorne geht sie unter  
Und kehrt von hinten zurück.



INTERVIEW MIT JEAN-PIERRE CATTIN, OFPC UND CCO

# Perspektiven der Berufsberatung in der Westschweiz

Interview: Jacques Amos

*In einigen Wochen wird das Dienstleistungszentrum Berufsbildung/Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung seine Arbeit aufnehmen. Ist das das Ende oder eine Abschwächung der regionalen Besonderheiten in diesem Bereich? Jean-Pierre Cattin, Präsident der Conférence des chefs de l'orientation de Suisse romande et du Tessin (CCO) und Direktor des Genfer Berufsberatungsamts, nimmt Stellung.*

**PANORAMA:** Anfang Jahr übernahmen Sie die Leitung des Genfer Berufsberatungsamts, nachdem Sie mehrere Jahre lang Direktor des Centre de bilan de Genève (CEBIG) waren. Welche Erfahrungen aus diesen Funktionen können Sie in Ihre neue Tätigkeit einbringen?

**Cattin:** Zu meinen Erfahrungen im CEBIG zählen drei wichtige Elemente: Vor allem habe ich mich mit den Konzepten und Methoden vertraut machen können, die jeder Berufsberatungsmassnahme zugrunde liegen. Zweitens lernte ich durch die spezielle Organisation des Bilanzentrums, das vom Staat und von den Sozialpartnern verwaltet wird, mit zahlreichen Beteiligten harmonisch zu interagieren. Die dritte Erfahrung beruht auf der Tatsache, dass die Einkünfte des CEBIG ganz aus seinen Leistungen stammen. Ich habe gelernt, eine Balance zwischen der Ethik eines öffentlichen Dienstes und der Notwendigkeit zu finden, Klienten und Klientinnen zu gewinnen und zufriedenzustellen.

**Sie hatten rasch den Vorsitz der CCO und standen vor der Aufgabe der Einrichtung des Dienstleistungszentrums Berufsbildung/Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (DBB). Was bedeutet das für Sie?**

Die Westschweiz begrüsst die Schaffung des DBB, das die derzeitige Situation verbessern wird. Es ermöglicht eine bessere

Koordination der Produktion von Unterlagen auf schweizerischer Ebene, was zu höherer Qualität und niedrigeren Kosten führen wird. Auf Westschweizer Ebene wird es die Weiterentwicklung von Informationen über die Universitätsstudien ermöglichen. Derzeit ist die Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für akademische Berufs- und Studienberatung (AGAB) dafür zuständig, deren Produkte weniger gut ausgearbeitet sind als jene der Berufsbildung. Das DBB kann sich hier um Verbesserungen bemühen.

Auch bei der Verwaltung kann durch das DBB eine Reihe von Doppelspurigkeiten vermieden werden. Derzeit erstellen die Westschweizer Kantone über das Westschweizer Produktionszentrum und einige Berufsverbände (SVB und AGAB) Informationen ohne wirkliche Koordination. Das DBB kann die Produktion rationalisieren und sie so billiger und effizienter machen.

**Sie streichen die Vorteile des DBB heraus. Doch wird es auch Auswirkungen auf die Rolle der CCO in der Westschweiz haben?**

Die direkte Folge der Schaffung des DBB wird das Verschwinden des Westschweizer Studien- und Berufsdokumentationszentrums sein. Die CCO hat derzeit die vollständige Kontrolle über die erstellten Dokumente inne, was sich nun ändern wird. Die Statuten des nationalen Zentrums se-



Jean-Pierre Cattin

hen jedoch vor, dass das Dienstleistungsangebot den kulturellen und sprachlichen Besonderheiten der Kantone Rechnung trägt. Die Vertretung der CCO im Aufsichtsrat des DBB wird für die Einhaltung dieser Bestimmung sorgen.

**Was sind neben der Errichtung des DBB die Prioritäten der CCO für die nächsten Jahre?**

Besonderes Augenmerk soll auf die Orientierung und Selektion der Jugendlichen gelegt werden. Wir werden uns mit den Tests beschäftigen, die von den Berufsverbänden und Betrieben zur Einstellung von Auszubildenden verwendet werden. Ein weiterer wichtiger Punkt sind die im Juni dieses Jahres von der EDK erlassenen Richtlinien zur Optimierung des Übergangs zwischen der obligatorischen Schule und der Sekun-

darstufe II – hier denke ich vor allem an eine Kompetenzbilanz oder «Positionierungsbilanz».

Hier geht es schliesslich um sehr viel. Zwischen dem Ende der obligatorischen Schulzeit und dem Erwerb eines Zeugnisses der Sekundarstufe II vergeht immer mehr Zeit. Das Durchschnittsalter beim Eintritt in die Lehre beträgt in der Westschweiz 18 Jahre. Dies bedeutet, dass Jugendliche, die die obligatorische Schule verlassen und eine Lehre absolvieren möchten, mit Jugendlichen konkurrieren müssen, die bereits ein, zwei oder drei Jahre Ausbildung nach der obligatorischen Schule haben. Viele junge Menschen lassen sich bei ihrer Berufswahl mehr von ihren Schulerfolgen als von einem Berufsprojekt leiten: Sie versuchen es zuerst mit der höchstmöglichen Ausbildung, mit jener, die die besten Zukunftschancen bietet; wenn sie scheitern, gehen sie dann eine Stufe zurück. Ganz offensichtlich müssen wir die Berufsberatung am Ende der obligatorischen Schule verstärken.

Ist hier eine Bilanz – ich möchte sie Orientierungsbilanz nennen – in der 8. Klasse die richtige Antwort? Wenn sich die Kompetenzbilanz bei Erwachsenen als Instrument zum Laufbahnmanagement bewährt hat, sollte man sich darüber Gedanken machen, welchen Inhalt eine solche Bilanz für Jugendliche haben könnte und welche Rolle sie für diese Gruppe spielen soll. Es besteht die Gefahr, dass die Institutionen eine Kompetenzbilanz für ein Zaubermittel halten, das ein für allemal die Weichen hin-

zur richtigen Ausbildung stellt. Für uns ist die Kompetenzbilanz ein Orientierungsinstrument, das den Jugendlichen ermöglicht, selbst eine Entscheidung zu treffen. Die Bilanz ist der Ausgangspunkt eines Orientierungsprozesses. Sie ist daher kein Allheilmittel, das alleine über den richtigen Weg entscheidet.

Ein weiteres Anliegen ist die Schaffung einer Reihe von gemeinsamen Eignungstests für den Orientierungsprozess, die in der gesamten Romandie angewendet werden. Diese Tests konzentrieren sich auf die Fähigkeiten und nicht auf das Schulwissen. Sie ermöglichen einen anderen Blick auf die Erfolgchancen der Lernenden als die Schule. Dieser alternative Blick ermöglicht es den Lernenden, ihr Selbstbild zu nuancieren und die Vorstellungen, die sie sich auf der Basis der Schulerfolge gebildet haben, zu modifizieren.

Schliesslich wird die CCO die bestehenden Informationen und Berufsberatungsangebote im Internet eingehend untersuchen und prüfen, wie sie weiterentwickelt werden könnten. Derzeit werden Online-Informationen auf der Website «orientation.ch» geboten. Es geht darum, zu prüfen, wie diese ausgebaut und mit den in den Kantonen existierenden Angeboten koordiniert werden können.

#### **Manche meinen, man lasse die Jugendlichen unrealistischen Träumen nachhängen. Was kann hier Beratung leisten?**

Grundsätzlich steht die Berufsberatung im Dienst der jungen oder erwachsenen Men-

schen und nicht der Betriebe. Sie kann den Einzelnen dabei helfen, einen ihren Fähigkeiten und Wünschen entsprechenden Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu finden, sie ersetzt aber nicht die Vorgänge auf dem Lehrstellenmarkt.

Die Berufsberatung kann die Eingliederung der Jugendlichen erleichtern, indem sie ihnen Schnupperpraktika vorschlägt – nicht vorschreibt –, in denen sie sich ein Bild von der Realität der Arbeitswelt und den dort erforderlichen Fähigkeiten bilden können. Sogenannte «Experimentierpraktika», die etwas länger dauern, können ihnen den Weg zu einer Anstellung ebnen; diese Praktika bieten allfälligen Auszubildenden im Betrieb oder den Arbeitgebenden auch die Gelegenheit, die Jugendlichen zu beobachten und zu beurteilen. Man «beschnuppert» sich gegenseitig.

Keinesfalls kann sich die Berufsberatung aber an einem Selektionsprozess am Anfang der Ausbildung beteiligen.

---

**Jean-Pierre Cattin** war Assistent für differenzielle Psychologie an der Universität Genf. Hier absolvierte er auch seine Ausbildung, die er anschliessend an der Universität Lausanne durch eine Spezialausbildung in Berufsberatung vervollständigte. Von 2003 bis Ende 2005 war er Direktor des Centre de bilan de Genève (CEBIG). Seit 1. Januar 2006 leitet er das Berufsberatungsamt des Kantons Genf und ist Präsident der Conférence des chefs de l'orientation de Suisse romande et du Tessin (CCO). Adresse: OFPC, Rue Prévost-Martin 6, 1211 Genève 4. jean-pierre.cattin@etat.ge.ch  
Übersetzung: AHA Translations



#### **Berufsschule für Kleinkinderziehung**

Siewerdstr. 7–9, 8050 Zürich

Telefon 044 315 15 75

info@bkezh.ch

www.bkezh.ch

**Neu:** Beginn August 2007

#### **Fachfrau / Fachmann Betreuung**

**Fachrichtung Kinderbetreuung  
musisch-kreativ**

#### **Ausbildungsziel:**

#### **Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ)**

- Erstes Jahr Basisschuljahr
- Zweites und drittes Jahr: Praktikum und Unterricht, 4 Tage Praxis, 1 Tag Unterricht

#### **Inhaltliche Schwerpunkte**

- Frühpädagogik
- Sprachlicher und kreativer Ausdruck.
- Englisch

**Informationsveranstaltungen ab 11. Januar 2007**

**Nähere Angaben auf [www.bkezh.ch](http://www.bkezh.ch)**

# Dienstleistungszentrum: Schon reifen die ersten Früchte

Heinz Stauffer

*Das Dienstleistungszentrum Berufsbildung/Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (DBB) nimmt seine Tätigkeit am 1. Januar 2007 auf. Im Bereich Berufsinformation, einem Teilbereich der Information/Dokumentation unter Leitung von Chester Romanutti, zeichnen sich schon heute spannende Perspektiven ab: Endlich könnten die Sprachregionen näher zusammenrücken. Erste Pflöcke sind eingeschlagen.*

Das Portal [www.berufsberatung.ch](http://www.berufsberatung.ch) (bb.ch) ist ein Beispiel gelungener interkantonalen Zusammenarbeit im öffentlichen Dienstleistungsbereich. Alle zahlen mit, die Konzepte werden von einer Fachgruppe erarbeitet und von einer Fachkommission freigegeben. In beiden Gremien sind die drei grossen Sprachregionen der Schweiz vertreten, die ihrerseits – nach Rücksprache mit der Basis – über ihren Bereich des Portals entscheiden. Die Kosten sind transparent und werden gemäss Schlüssel auf die Nutzniesser, die Kantone, verteilt. Das Konzept funktionierte bisher sehr gut. bb.ch hat den Vorteil, dass es von Anfang an national konzipiert und koordiniert war und trotzdem weitgehend föderal eigenständige Entscheidungswege zulässt.

## TRADITIONEN UND NEUE CHANCEN

Anders präsentiert sich die Situation im Bereich der Print- und AV-Medien (DVD, CD-ROM) der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Die Romandie ist interkantonal organisiert, produziert ausschliesslich sprachregionale Berufsinformationen und bestückt diese mit den regionalen Adressen und Informationen. In der Deutschschweiz deckt der SVB – vom Bund (BBT) mandatiert – in erster Linie deutschschweizerische Bedürfnisse ab, wobei er immer auch einen gesamtschweizerischen Fokus verfolgt und diesem mit einer Regio-

nalstelle in Lausanne Rechnung trägt. Auch die Zusammenarbeit mit den Berufsverbänden geht unterschiedlich weit. Sowohl SVB wie das CIIP (Centre de production documentaire sur les études et les professions) konsultieren für die fachliche Überprüfung der Information die zuständigen Verbände. In der Deutschschweiz werden die Medien jedoch oft von Berufsberatung und Berufsverbänden gemeinsam finanziert und produziert.

Die SVB-Geschäftsstelle in Lausanne ist das Bindeglied zwischen den Sprachregionen; sie sorgt für den Vertrieb der Produktionen des CIIP und der französischen Berufsbilder des SVB, die gelegentlich durch Partnerschaften mit national ausgerichteten Berufsverbänden entstehen. Die Produktionen jedoch wurden lange Zeit sprachregional getrennt realisiert.

Der SVB hat nun vor acht Jahren eine kürzere Form seiner Berufsbilder in Form eines sechseitigen Leporello-Faltblattes mit standardisiertem Layout entwickelt. Inzwischen wurden rund 80 solche Berufsbilder produziert. Das Faltblattkonzept wurde von der Romandie adaptiert, sodass sich zwei inhaltlich fast identische, nur gestalterisch unterschiedliche Berufsinformationsmedien gegenüberstehen – die Basis für eine stärkere Zusammenarbeit von Deutschschweiz und Romandie. 2005 wurde erstmals ein Faltblatt (Medizinische

## Tessiner Produktionen

Angesichts der geringen Auflagenpotenziale spielte das Tessin bei der Diskussion über Medienkonzepte immer eine Stiefkindrolle. Die Tessiner versuchten jeweils mit respektablem Erfolg, mit ihrem geringen Budget neben Eigenproduktionen auch möglichst viel aus den anderen Landesteilen zu adaptieren. Auch hier soll das DBB Verbesserungen bringen und den südlichsten Kanton der Schweiz gezielter und umfassender in die Produktion von Berufsinformation integrieren.

Praxisassistentin) gemeinsam produziert. Porträts und Fotoaufnahmen wurden in beiden Sprachregionen hergestellt, übersetzt und adaptiert. Das klappte sehr gut, und beide Seiten konnten Aufwand sparen. Von da an war der nächste Schritt nicht mehr weit: die Entwicklung eines gemeinsamen grafischen Konzeptes. Im Rahmen der Planungsarbeiten für das DBB wird zurzeit eine «Maquette nationale» konzipiert, die weiter Raum offen lässt für sprachregionale Besonderheiten. Sie soll im nächsten Jahr bei einigen Projekten zum Einsatz kommen. In diesen Wochen findet die Planung des Editionsprogrammes 2007 statt, bei der ebenfalls eine bessere Koordination zwischen den Landesteilen angestrebt wird.

**AUFGABEN FÜR DIE ZUKUNFT**

Die «Harmonisierung» der Berufsbild-Faltblätter und der Editionsprogramme zwischen Deutschschweiz und Romandie ist ein Beispiel dafür, welche Integrationsleistungen im DBB angepackt werden müssen. Es stellt sich eine Reihe von Fragen:

- Wie weit soll die Harmonisierung gehen? So hat die Romandie bisher weder eine «Chancen»-Reihe noch eine Reihe «Berufswahlmagazine». Braucht man das in der Westschweiz nicht? Oder fehlten dafür einfach die Ressourcen? Und hat die Deutschschweiz kein Interesse an den Ecol'Info, die in der Romandie als Pendant zu den Fiches InfOP (biz-berufsinfo) eine grosse Rolle spielen?
- Die Deutschschweiz verfügt über rund 100 Berufsinformationsvideos. Der Kanton Waadt hat kürzlich mit der Reihe «Zoom sur les métiers» begonnen, im audiovisuellen Bereich Terrain gutzumachen. In Bezug auf die Integration des Filmmaterials im Internet spielt die Romandie inzwischen eine Vorreiterrolle. Werden die DVD-Produktionslinien zusammengeführt?
- Wie wird im DBB mit Medien umgegangen, die nur von einem Teil der Kantone abgenommen werden?
- Wie kann die Romandie den Vorsprung der Deutschschweiz im Bereich der Studieninformationsmedien wettmachen?
- Wie können die wertvollen Partnerschaften mit den Berufsverbänden in den SVB-Produktionen ins DBB übernommen und auch für die anderen Sprachregionen fruchtbar gemacht werden?

Bei der Diskussion über die Koordination der Faltblattproduktion zeigte sich, dass die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen, sprachregionalen Sichtweisen Impulse für die eigene Arbeit bringt, die die unvermeidlichen Kompromisse mehr als aufwiegen. Es kann nie schaden, die eigenen Konzepte zu überdenken.

**Heinz Stauer** ist stellvertretender Verlagsleiter des Schweizerischen Verbandes für Berufsberatung.  
Adresse: SVB, Beustweg 14, 8032 Zürich.  
hst@svb-asosp.ch.

**Jean-Paul Jacquod: «Wie damals in Berlin»****Interview mit dem Geschäftsführer des Dienstleistungszentrums (DBB)**

**Herr Jacquod, im Moment muss Ihr Leben aus Arbeit bestehen. Sie sind Sekretär der CCO<sup>1</sup> und Leiter des Dokumentationszentrums der CIIP<sup>2</sup> in Neuchâtel, aber auch schon Chef des DBB.**

Das DBB braucht möglichst rasch eine Heimat, klare Strukturen und eine sinnvolle Staffelung, welche Entscheide heute sein müssen und welche erst im nächsten Jahr sinnvoll sind. Meine Aufgabe ist es, diesen Prozess zu lenken. Das verlangt eine grosse Reisetätigkeit; für das DBB arbeite ich weit über 50 Prozent am Tag. Aber das ist keine Last. Ich war in Berlin, als 1989 die Mauer fiel. Damals sagte Hans-Dietrich Genscher, dass zusammenwachsen müsse, was zusammengehört. Helmut Kohl versprach, nach der Wiedervereinigung werde kein Land und keine Person schlechter gestellt sein. Und der Berliner Bürgermeister Walter Momper rief aus, das alles sei ein geiles Gefühl. Voilà.

**Haben Sie bereits einmal einen anderen Betrieb restrukturiert?**

Ich habe bei der IKRK diverse Delegationen aufgebaut, etwa während des Krieges mit Äthiopien in Eritrea. Mir war dabei wichtig – vielleicht motiviert durch mein Studium der Philosophie und Logik –, nach Prinzipien zu handeln. Es gibt viele Leute, die von Berufsbildung und Berufsberatung eine grosse Ahnung haben. Entscheidend aber ist, dass sie die richtigen Strukturen haben, sich zu artikulieren.

**Wie viele Stellen wird das DBB anbieten?**

**Mehr als bisher?**

Die geplanten 25 Stellen entsprechen dem Status quo<sup>3</sup>.

**Wird das DBB teurer oder billiger als bisher?**

Viel billiger (lacht). Im Ernst: Wir wissen es nicht. Diese Frage hängt von Faktoren ab, die wir heute noch nicht kennen. Aber ich bin sicher, dass die Berufsberatung und die Berufsbildung enorme Synergien realisieren können. Das ist das Wichtigste an diesem Projekt. Und ich weiss auch, dass die Kantone für die gleichen Leistungen nicht mehr bezahlen wollen.

**Die Kommissionen von AGAB, DBK und SVB waren bisher in hohem Masse im Milizsystem organisiert. Wird das im DBB auch der Fall sein?**



*Jean-Paul Jacquod: «Es gibt viele Leute, die von Berufsberatung und Berufsbildung eine grosse Ahnung haben.»*

Das DBB wird für seine drei Tätigkeitsbereiche Information/Dokumentation, berufliche Grundbildung (BG) und Weiterbildung neue Kommissionen einrichten. Sie arbeiten im Milizsystem. Nicht zum DBB gehörten etwa die bisherigen SVB-Kommissionen Diagnostik oder Bildungsverordnungen, über die SVB oder KBSB entscheiden müssen.

**Welches sind die Aufgaben der Fachkommissionen?**

Sie empfehlen das Budget und das Jahresprogramm, validieren grosse Aufträge und setzen wenn nötig Subkommissionen ein. Wir planen, dass diese neuen Fachkommissionen im Dezember durch den Aufsichtsrat gewählt werden.

**Wie werden künftig Entscheide in strittigen Fragen gefällt? Per Mehrheitsbeschluss?**

Der Aufsichtsrat entscheidet über das Budget des DBB, das einen Teil des Budgets der EDK bildet. Damit hat er das letzte Wort über die Projekte, die im Rahmen des DBB in Angriff genommen werden, wobei er sich auf die Empfehlungen der Fachkommissionen stützt. Wie innerhalb des Aufsichtsrates, in dem nicht alle Kantone vertreten sind, entschieden wird, ist offen. Grundsätzlich ist Konsens immer die beste Methode.

DF

<sup>1</sup> Conférence des chefs des offices d'orientation scolaire et professionnelle

<sup>2</sup> Centre de production documentaire sur les métiers et les filières de formation en Suisse romande

<sup>3</sup> Das Organigramm des DBB ist zugänglich unter [www.panorama.ch/files/5336.pdf](http://www.panorama.ch/files/5336.pdf)

# Berufsberatung: Beziehung sehr wichtig

*Berufsberatung verringert nicht nur die Probleme im Zusammenhang mit der Berufswahl, sie wirkt sich auch positiv auf das Wohlbefinden der Ratsuchenden aus. Diese Hypothese wurde im Rahmen des Projekts «Voies Professionnelles» untersucht.*

Koorosh Massoudi  
Jonas Masdonati  
Jérôme Rossier

Die Komplexität des Arbeitsmarkts und die Unsicherheit des sozioökonomischen Umfelds machen die Berufsorientierung zu einer besonders heiklen Aufgabe. An die Stelle der körperlichen Anforderungen der Arbeit von gestern sind neue Formen der Belastung getreten. Was wissen wir über die «Zutaten» der Berufsberatung, die diesen Prozess heute erfolgreich machen?

## EIN FALL FÜR DIE PSYCHOLOGIE?

Ist die Berufsberatung in der Lage, die an sie gestellten Anforderungen zu erfüllen? Kann sie die Ratsuchenden in ihrer persönlichen Entwicklung unterstützen und vor prekärer Arbeit bewahren? Auf welche Weise erfüllt sie diese Aufgaben? Eine Analyse führte zur Feststellung: Es existieren zwar zahlreiche Forschungsarbeiten über die Abläufe in der psychotherapeutischen Beziehung, die Berufsberatung als Prozess ist jedoch kaum untersucht. Insgesamt konzentrieren sich diese Arbeiten auf eine «objektive» und punktuelle Evaluierung der verschiedenen Programme zur Unterstützung der Laufbahnplanung.

Dieses mangelnde Interesse ist dadurch zu erklären, dass die therapeutische Beratung und die Berufsberatung als unterschiedliche Gebiete gesehen werden. Manche sprechen der Interaktion bei einem Berufsberatungsgespräch jeglichen «psychologischen» Charakter ab. Für sie handelt es sich um

eine kurze, rationale, ausschliesslich auf die Evaluierung und Dokumentation ausgerichtete Massnahme, bei der keinerlei psychologische Vorgänge mitspielen.

Eine solche Sicht der Berufsberatungspraxis scheint uns allzu vereinfachend; sie stellt die psychologische Komponente der Ausbildung der Beratenden in Frage. Wenn die Berufsberatung nun kein Fall für einen Psychologen oder eine Psychologin ist – warum wird dann von den künftigen Beratungspersonen eine Ausbildung verlangt, in der sie sich mit den theoretischen Ansätzen und psychologischen Interventions-techniken vertraut machen? Warum sollte man die Tätigkeit nicht «automatisieren» und statt der Beratungsperson ein Computerprogramm einsetzen, das die Ratsuchenden rasch hinsichtlich allgemeiner Kategorien wie Interessen und Fähigkeiten testet und im Handumdrehen die für sie relevanten Informationen bereitstellt?

## DER WESENTLICHE FAKTOR ZEIT

Wir sind der Ansicht, dass die Kompetenzen der Beratungsperson einen echten, für den Erfolg der Intervention ausschlaggebenden Mehrwert darstellen und dass zu diesen Kompetenzen nicht nur Fachkenntnisse und Know-how gehören, sondern auch das Wissen darüber, was eine unterstützende Beziehung ausmacht. Wir nehmen an, dass die Berufsberatung nicht nur

die Probleme im Zusammenhang mit der Berufswahl verringert, sondern sich kurz- und langfristig auch positiv auf das Wohlbefinden auswirkt. Zu diesem Zweck untersuchten wir eine Gruppe von 46 Frauen und 39 Männern im Alter von 15 bis 41 Jahren, die den Beratungsdienst der Universität Lausanne in Anspruch nahmen. In vier bis acht Gesprächen, die sich über den Zeitraum von einem Jahr ab dem Ende der Konsultationen erstreckten, wurde die Wirksamkeit anhand zahlreicher Indikatoren untersucht. Dazu zählten nicht nur spezifische Effekte der untersuchten Intervention, wie vor allem das Ausmass der beruflichen Unentschlossenheit und die Zufriedenheit mit den gebotenen Leistungen, sondern auch allgemeinere Elemente wie die Qualität der Arbeitsbeziehung und das subjektive Befinden der Ratsuchenden.

## RÜCKGANG DER UNENTSCHLOSSENHEIT

Die Analyse zeigt, dass Beratung die Probleme im Zusammenhang mit der Berufswahl erheblich reduzieren kann. Gemäss dem Modell von Gati, Krausz und Osipow (1996) haben diese Probleme im Wesentlichen drei Ursachen: zu wenig Vorbereitung zur Formulierung eines Berufswunsches, Mangel an zur Entscheidungsfindung nötigen Informationen und Inkonsistenz der erhaltenen Informationen. Wir beobachteten einen massiven Rückgang

der Unentschlossenheit, der vor allem auf das verbesserte Informationsniveau zurückzuführen ist. Das scheint die Zweckmässigkeit der Methoden zu bestätigen, die eingesetzt werden. Da das Hauptziel unseres Dienstes darin besteht, Ratsuchenden bei der Entwicklung eines adäquaten Berufswunsches zu helfen, scheint es stimmig, den Rückgang der Unentschlossenheit als Indikator für die Wirksamkeit der Intervention zu betrachten.

Beim Vorbereitungslevel der Klientinnen und Klienten beobachteten wir allerdings keine signifikanten Veränderungen. In dem verwendeten Modell wird diese Vorbereitung als Frucht der Arbeit vor der eigentlichen Konsultation definiert. Die Resultate zeigen hier eine der Grenzen der vorgeschlagenen Intervention auf, die bei einer Kategorie von Ratsuchenden, die nicht bereit sind, sich in einen Orientierungsprozess einzubringen, offenbar nicht wirksam ist. Dies weist darauf hin, dass bei den ersten Gesprächen vorbereitende Schritte und die Anwendung von Motivationstechniken sinnvoll sein könnten.

Neben der Veränderung der Unentschlossenheit beobachteten die Teilnehmenden eine signifikante Verbesserung ihres Befindens (Grafik) – unabhängig von soziodemografischen Merkmalen wie Alter, Geschlecht oder Bildungsniveau. Bei Personen, die über Probleme klagten, die mit je-

nen bei der beruflichen Eingliederung in Verbindung standen (psychologische Probleme, familiäre Konflikte, schulische Anpassungsschwierigkeiten), erhöhte sich die Zufriedenheit mit ihrem Leben hingegen nicht. Diese Feststellung legt zwei mögliche Weiterentwicklungen nahe:

- Ausarbeitung von Identifikations- und Diagnoseinstrumenten, die eine gesamtgesellschaftliche Betrachtung der Lebensumstände erlauben;
- Intensivierung der Kontakte und der Vernetzung mit anderen unterstützenden Berufsgruppen.

### BEZIEHUNG WICHTIGER ALS INFORMATION

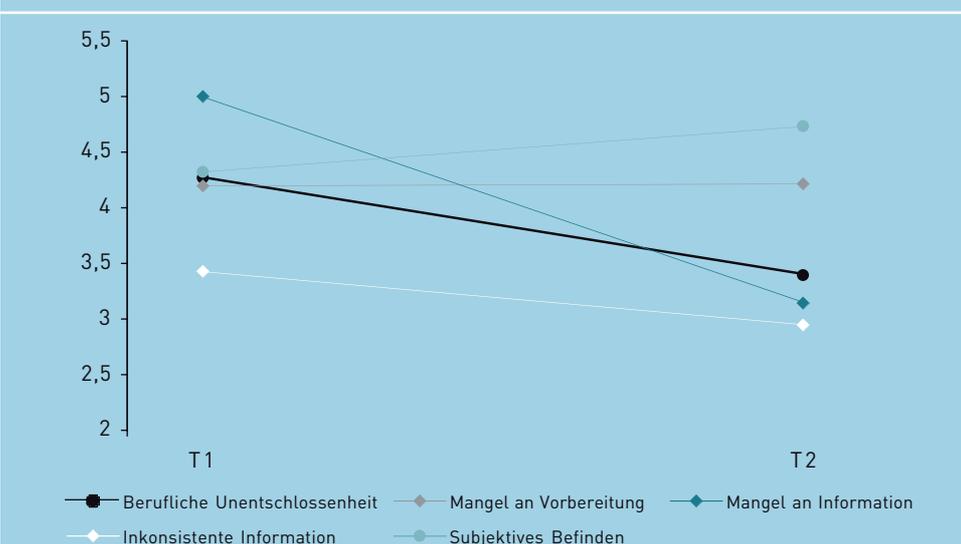
Die Prüfung der verschiedenen Parameter, die zur Zufriedenheit der Ratsuchenden mit den gebotenen Leistungen beitragen, führt zu einer anderen interessanten Beobachtung: Die Zufriedenheit korreliert zwar mit der Qualität der bei den Konsultationen gebotenen Informationen, noch stärker wird sie jedoch offenbar durch die Qualität der Beziehung zwischen dem Klienten bzw. der Klientin und der Beratungsperson beeinflusst. Es scheint, dass der Erfolg der Beratung sowohl von kognitiven Faktoren als auch von affektiven und zur Beziehungsebene gehörenden Parametern abhängt, die für jede Interaktion zwischen einer Rat suchenden und einer betreuenden Person charakteristisch sind.

Wir können annehmen, dass die berufliche Unentschlossenheit und ihr Rückgang im Lauf der Gespräche die Wirksamkeit der Beratung widerspiegelt. Dies ist ein Indikator, der auf einer zuverlässigen und gültigen Masszahl beruht (Gati & Osipow, 2000) und Auskunft über die Richtigkeit der kognitiven Interventionen gibt, die das Wissen der Ratsuchenden um ihre persönlichen Bedürfnisse und die Anforderungen der Gesellschaft verbessern sollen. Die Arbeitsbeziehung hingegen ist ein eher ganzheitlicher Indikator, der über die Güte des Beziehungsgefüges informiert, in dessen Rahmen diese Interventionen stattfinden.

Er gibt Aufschluss über die Qualität des Austauschs, den Grad des gegenseitigen Vertrauens und die Übereinstimmung über die anzustrebenden Ziele. Nun scheint es unleugbar, dass die beiden Arten von Parametern – die kognitiven und jene der Beziehungsebene – auf komplementäre Weise zum Erfolg der Beratung beitragen.

Die Analyse der Längsschnittdaten erlaubt eine Untersuchung der langfristigen Auswirkungen der Beratung auf die Zukunft der Ratsuchenden. Besonders wichtig scheint eine Weiterbeobachtung in der Phase der Umsetzung der Entscheidungen, um die Sachdienlichkeit der gebotenen Informationen prüfen zu können. Daher versuchten wir, die Stabilität der Wirksamkeitsindikatoren über den Zeitraum eines Jahres nach der Beratung zu überprüfen.

## Beratungsprozess: Veränderung des subjektiven Befindens und der beruflichen Unentschlossenheit



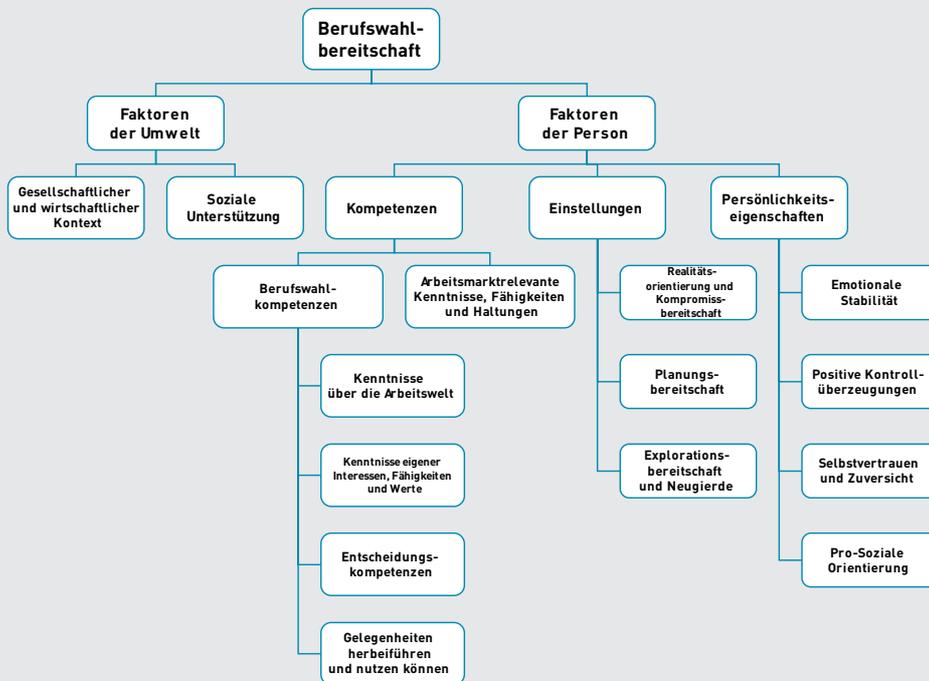
### Angaben zur Publikation

Das Längsschnittprojekt «Voies Professionnelles» wurde Anfang 2005 im psychologischen Beratungsdienst der Universität Lausanne gestartet, um die kurz- und langfristigen Auswirkungen der Beratung auf die Berufslaufbahn der Ratsuchenden zu untersuchen. Vorläufige Ergebnisse wurden 2006 am Kongress der Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle (AIOSP) in Kopenhagen vorgestellt. Ein Artikel, in dem alle erhobenen Daten präsentiert werden, wird erstellt. **Koorosh Massoudi**, Doktor der Psychologie, Oberassistent am psychologischen Institut der Universität Lausanne und Fachpsychologe für Berufs- und Laufbahnberatung. Koorosh.Massoudi@unil.ch. **Jonas Masdonati** ist Doktor der Erziehungswissenschaften, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle (ISPPF) und erster Assistent an der Universität Lausanne.

**Jérôme Rossier** ist Assistenzprofessor am psychologischen Institut der Universität Lausanne.

Übersetzung: AHA Translations

## Hohe Bedeutung der Berufswahlbereitschaft bei der Lehrstellensuche



Die Begriffe der Berufswahlreife oder Berufswahlkompetenz werden zwar oft verwendet, aber sie beschreiben ihren Gegenstand ungenau. Denn nicht nur Kompetenzen, sondern auch Einstellungen, Persönlichkeitsmerkmale oder Ressourcen der Umwelt beeinflussen die Berufswahl positiv. In seiner Dissertation schlägt Andreas Hirschi deshalb den Begriff «Berufswahlbereitschaft» vor. Er erinnert zudem daran, dass sich eine hohe Berufswahlbereitschaft positiv auf die Berufswahl, den Übergang von Schule in eine weiterführende Ausbildung sowie die Anpassung in der Ausbildung oder im Beruf auswirke: So hänge eine höhere Berufswahlbereitschaft gegen Ende der Mittelschulzeit positiv mit der Realisierung des Studienwunsches oder der Verweil-

dauer im Studium zusammen. In einer weiteren Untersuchung konnten Andreas Hirschi und C. Werlen Lutz zudem zeigen, dass Jugendliche mit einer hohen Berufswahlbereitschaft zu Beginn des 9. Schuljahres eine beinahe dreimal höhere Chance haben, dass sie im November bereits eine Lehrstelle gefunden haben. Insbesondere erwiesen sich eine Entscheidung und Sicherheit in der Berufswahl sowie die Klarheit über die eigenen Interessen und Fähigkeiten als zentrale positive Einflussfaktoren. Hirschi konzipierte entsprechende, kostengünstige Interventionen zur Steigerung dieser Faktoren.

Einen längeren Bericht zu diesem Thema finden Sie unter [www.panorama.ch/files/5390.pdf](http://www.panorama.ch/files/5390.pdf). DF

## «Perspektiven» am Ende – oder doch nicht?

«Perspektiven» erscheint in diesem Monat zum letzten Mal. Während 29 Jahren hat sie Gymnasiastinnen und Gymnasiasten über Studienwahl, Studiengänge und berufliche Perspektiven von Akademikern orientiert, bis vor Kurzem getragen von einem Grossteil der Deutschschweizer Kantone. Vor einem Jahr trat der Kanton Zürich die Herausgeberschaft an den AGAB-Infopool ab und kündete die Mitfinanzierung für 2007 auf. «Perspektiven» enthalte kaum berufsberaterische Aspekte, sondern vorwiegend Informationen, die zum

grossen Teil auf Internet verfügbar seien. Der AGAB-Infopool plant ein neues Medium, das den Fokus verstärkt auf den Studien- und Berufswahlprozess der Mittelschüler/innen legt. Die Umsetzung des neuen Mediums soll im Rahmen des DBB ab 2007 erfolgen. Der Kanton Zürich ist nach Auskunft von Christine Luchsinger, stellvertretende Chefin des Amtes für Jugend und Berufsberatung, bereit, ein Nachfolgeprodukt mitzutragen, wenn es aus fachlicher und in finanzieller Hinsicht überzeugend ist. DF



## Natürlich lache ich gerne!

Francesco Muzio

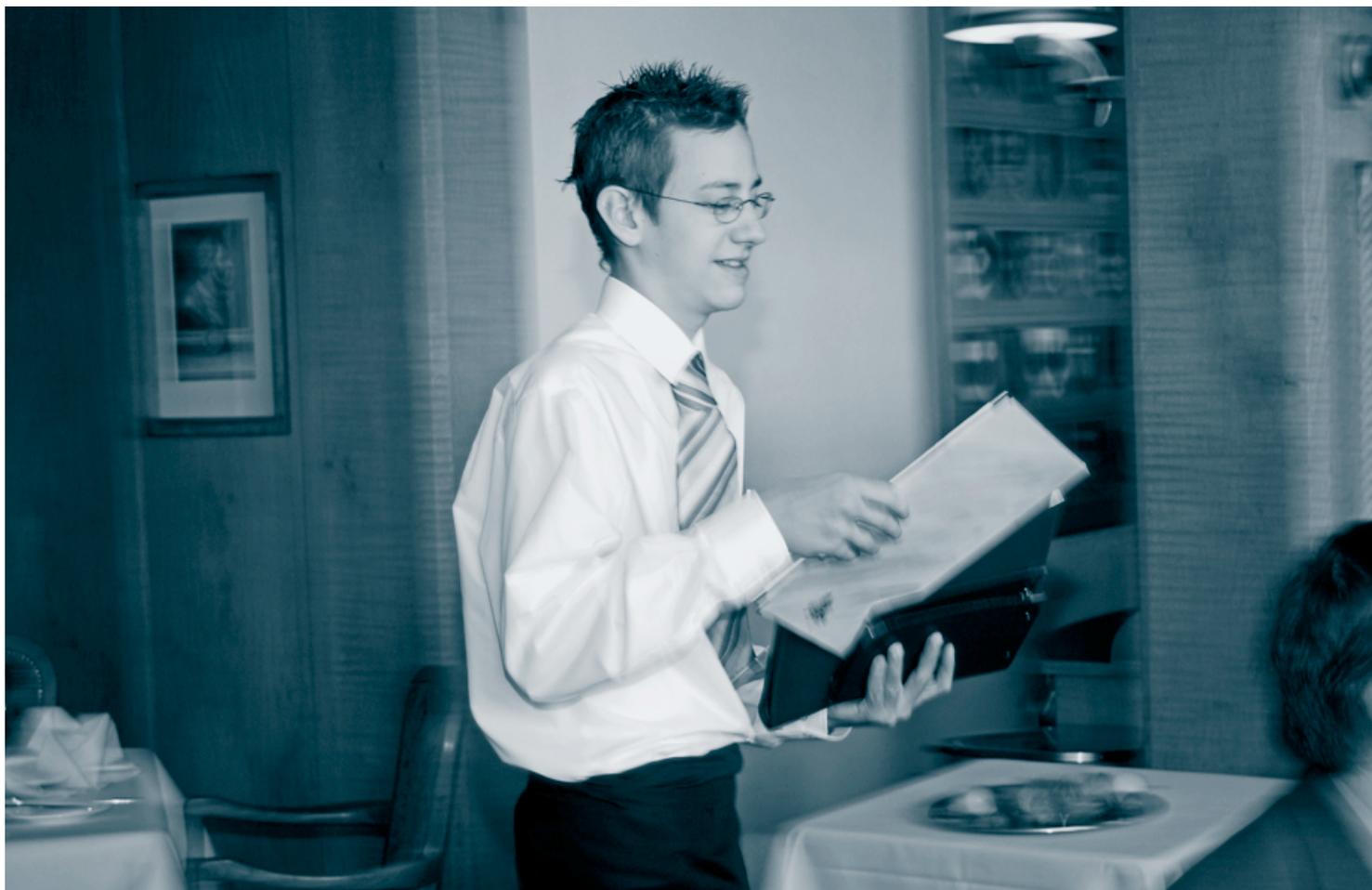
Ich beschäftige mich schliesslich von Berufes wegen mit dem Humor und seiner Begleiterscheinung, dem Lachen. Doch warum um Himmelswillen geht der Personaler am andern Ende des Drahtes davon aus, dass sich unter meiner Nummer ein Kasper, ein Lachsack, ja ein ganzer Vergnügungspark meldet? Der Mann wiehert präventiv durch den Hörer, bevor er mich nach freien Terminen fragt. Ich reagiere trotz und versuche mich in maximaler Einsilbigkeit – ohne Wirkung. «Ich bin wirklich ganz schlecht gelaunt, und du bist schuld daran!», denke ich. Doch dann hörbar – und das ist auch für mich überraschend: «Sie sind schuld.» – «Wie bitte? Woran?» – «An meiner schlechten Laune.»

Stille – der Auftrag balanciert auf des Messers Schneide. Dann prusten wir los – und die Welt dreht sich in die andere Richtung. Der Mann ist mir sympathisch, das Wiehern ist vergessen, er lacht ein ansteckendes, gewinnendes Lachen. Wir sind ab sofort **in Beziehung!** Nun ist es ein Leichtes, miteinander sein Anliegen zu analysieren und Abmachungen zu treffen; nach dem Telefonat freue ich mich auf die Arbeit mit ihm und seinen Leuten.

Was ist geschehen? Zwei Welten sind aufeinandergetroffen, sind gleichzeitig ins Stolpern geraten, haben innert Sekundenbruchteilen Phasen von Unsicherheit, Erschrecken und Verwirrung durchlaufen und haben sich abrupt auf gemeinsamer Ebene gefunden. Klingt dramatisch, aber das war der versteckte Vorgang: Sein Vorurteil (ich sei als Lachtrainer und -therapeut durchs Band ein ganz Lustiger und sei wohl am ehesten zu gewinnen, wenn er mir zur Begrüssung einen Lacher ins Ohr brülle) ist zerbröckelt, und mein Muster hat sich selber das Bein gestellt.

Wir hätten auf die Verunsicherung mit Aggression reagieren können; denn Verunsicherung ängstigt, und Aggression tarnt die Angst. Wir haben aber mit der merkwürdigsten menschlichen Ausdrucksform reagiert – mit Lachen! Und sind so einen ganz anderen Weg gegangen, als die Aggression uns sonst gewiesen hätte ...

**Francesco Muzio** ist Körpertherapeut und Seminarleiter und arbeitet auch als Lach-Trainer. Adresse: Thormannmätteliweg 31, 3004 Bern, [www.muzio.ch](http://www.muzio.ch)



INTERVIEW MIT STEFAN C. WOLTER, PRÄSIDENT DES HOCHSCHULRATES EHB

# Neubeginn auf höherem Niveau

Interview:  
Daniel Fleischmann

*Der Übergang vom SIBP zum eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) ist auch mit markanten Verbesserungen im Bereich der Organisation und des Angebots verbunden. Mit der Etablierung einer Master-Ausbildung in Berufsbildung etabliert die Hochschule endlich auch ein Angebot für Personen, die konzeptionell mit der Entwicklung der Berufsbildung betraut sind. Für die meisten Weiterbildungen sind neu kostendeckende Tarife zu zahlen.*

**PANORAMA:** Das SIBP (Schweizerische Institut für Berufspädagogik) war bisher in drei Bereichen tätig: Aus- und Weiterbildung für Berufsbildner, Forschung sowie Dienstleistungen. Ist das auch das Programm des EHB (eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung)?

**Stefan C. Wolter:** Ja. Seinen Schwerpunkt wird das EHB auch künftig im Bereich Aus- und Weiterbildung haben, in dem die Mehrheit der 125 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sein werden. Den Bereich Weiterbildung werden wir im Unterschied zu früher organisatorisch als eigenständige Abteilung führen, um die Bedeutung der Weiterbildung für die kontinuierliche Qualifizierung von Berufsbildungsspezialisten zu unterstreichen. Zudem sind wir neu verpflichtet, für die meisten unserer Kurse kostendeckende Tarife zu verlangen, und werden das Angebot deshalb marktkonform ausrichten müssen.

**Das EHB wird ein eidgenössisches Hochschulinstitut sein. Welche organisatorischen Umstellungen sind damit verbunden?**

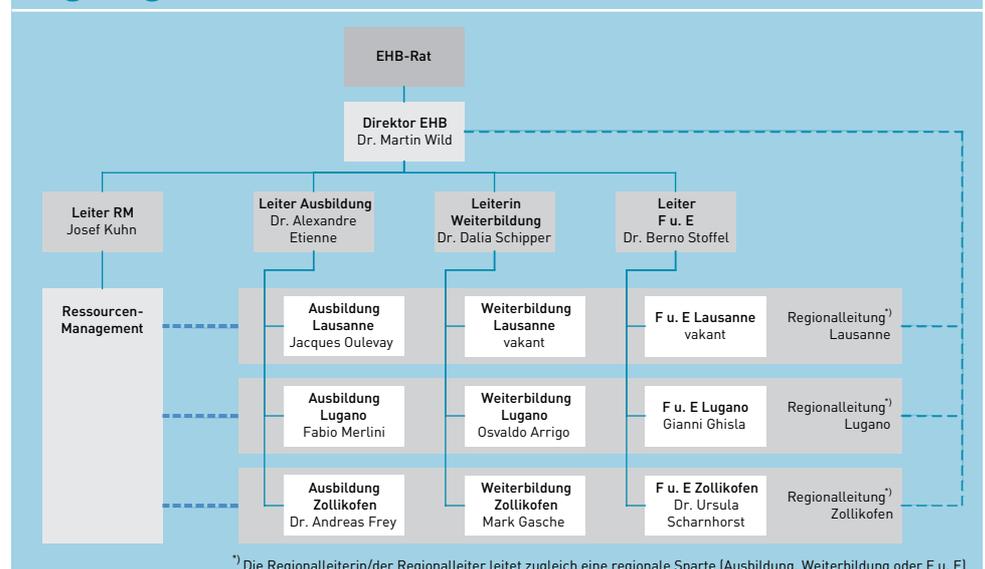
Das EHB sollte weniger als bisher ein regionaler Produzent von Bildungsangeboten oder Dienstleistungen sein, sondern in allen Tätigkeitsbereichen nationale Angebote entwickeln. Diese Entwicklung ist gerade vor dem Hintergrund der internationalen

Veränderungen im Bereich der Berufsbildung mehr denn je notwendig. Um dies umzusetzen, hat der Rat die bisherigen, regionalen Direktionen zugunsten einer verstärkten vertikalen Organisation aufgegeben, die sich aus den Abteilungen Ausbildung, Forschung und Entwicklung, Weiterbildung sowie Ressourcen-Management zusammensetzt. Den beiden zuerst genannten Bereichen stehen nationale Leitungen in Lausanne vor, den zwei weiteren solche in Zollikofen. Durch die Regionalinstitute stellen wir aber gleichzeitig sicher, dass

wir einerseits den regionalen Bedürfnissen mit unseren Angeboten gerecht werden und andererseits, dass regionale Erkenntnisse und Arbeiten in unsere nationale Strategie einfließen.

Obwohl künftig das BBT nicht mehr direkt für das EHB verantwortlich ist, bleiben wir eng mit der Bundesverwaltung und vor allem dem BBT verbunden – wir sind weiterhin eine Institution des Bundes! Zeichen dafür sind, dass die Erteilung des Leistungsauftrages, die Wahl des EHB-Rates oder die Aufsicht über das EHB ebenso

## Organigramm des EHB



Vertikale Strukturen führen die drei EHB-Institute in Lausanne, Lugano und Zollikofen näher zusammen.

Aufgabe des Bundesrates sind wie die Verabschiedung eines Personalreglementes. Bei der Festlegung des Leistungsauftrages wird das zuständige Volkswirtschaftsdepartement (EVD) auch die eidgenössische Berufsbildungskommission um Stellungnahme konsultieren. Dieser immer noch engen Führung durch die Behörden steht der Vorteil gegenüber, dass wir sehr rasch – namentlich über BBT-Vizedirektor Serge Imboden, der im EHB-Rat Beisitzer ist und Ursula Renold ersetzt – über Informationen über nationale und internationale Entwicklungen verfügen.

### Dieser EHB-Rat ersetzt den bisherigen Institutsrat. Welches ist seine Rolle?

Die Rolle des Hochschulrates ist mit der eines Verwaltungsrates zu vergleichen. Während der Institutsrat, der per Ende 2006 aufgelöst wird, eher ein Sounding-Board der Direktion mit eingeschränkten Kompetenzen war, hat der EHB-Rat weitgehende strategische Aufgaben erhalten: Er beschliesst beispielsweise den Aufgaben- und Finanzplan und das Budget des Hochschul-instituts und vertritt das EHB gegenüber dem EVD oder Kooperationspartnern. Er trägt gegenüber dem Eigner, dem Bund, auch die Verantwortung für die Erfüllung des Leistungsauftrages. Kurz gesagt, ist der Rat weniger eine Interessenvertretung der Berufsbildungskreise als vielmehr der Interessensvertreter des Institutes gegenüber der Berufsbildung.

### Welche finanziellen Folgen hat der Übergang vom SIBP zum EHB?

Diese Frage ist nicht einfach zu beantworten, weil mit dem Übergang zum EHB sämtliche Dienstleistungen, die bisher von der Bundesverwaltung zentral für das SIBP erbracht worden sind, nun durch das EHB zu decken sind. Dafür hat das EHB zwar Abteilungen erhalten, aber wir müssen trotzdem davon ausgehen, dass diese Entschädigungen nicht die vollen Kosten des EHB decken werden. Wir sind also einem erhöhten Spar- und Effizienzdruck ausgesetzt.

### Das EHB bietet ab Herbstsemester 2007 einen Master-of-Science-Studiengang in Berufsbildung an. An wen richtet er sich?

## Das EHB in Zahlen

Mitarbeitende: 125  
Lernende: 10  
Praktikant/innen: 5  
Studierende in Ausbildung: 1000 pro Jahr  
Teilnehmende in der Weiterbildung: 8000 pro Jahr  
Prüfungsexpertinnen und -experten: 6000 pro Jahr  
Studiengänge Ausbildung:  
– dipl. Berufsfachschullehrerin oder dipl. Berufsfachschullehrer  
– dipl. Lehrerin oder dipl. Lehrer der Höheren Fachschulen  
– Zertifikat nebenberufliche Berufsbildungsverantwortliche  
– Zertifikat hauptberufliche Berufsbildungsverantwortliche im betrieblichen Bereich  
– Neu: Master of Science EHB in Berufsbildung  
Weiterbildungsangebote: 400 pro Jahr  
Kurse für Prüfungsexpert/innen: 300 pro Jahr

Der Studiengang richtet sich an Personen aus allen Berufsgruppen, die mindestens einen Bachelor-Abschluss besitzen und verantwortungsvolle Positionen im Bereich der Berufsbildung in Verwaltung, OdAs, Unternehmungen und auch Schulen übernehmen wollen. Wir wollen also keinen Abschluss für Superlehrer etablieren. Wir sehen einen grossen Professionalisierungsbedarf für Berufsbildungsverantwortliche in den genannten Bereichen. Absolventen sollen etwa in der Lage sein, Entwicklungsprojekte zu konzipieren, Qualifikationsverfahren zu beurteilen oder Evaluationen von Innovationen auszuwerten.

### Der erste Studiengang ist berufsbegleitend und dauert drei Jahre. Er ist mit 2900 Franken enorm günstig.

Die Master-Ausbildung ist Teil der Grundausbildung, d.h. die direkte Fortführung nach einem Bachelor-Studium. Die Gebühren sind deshalb äquivalent den durchschnittlichen Semestergebühren an Fachhochschulen oder Universitäten.

### Das EHB wird mit den bisherigen Dozentinnen und Dozenten weiterarbeiten.

### Wie stellen Sie sicher, dass sie den steigenden Anforderungen an die Ausbildungsqualität gewachsen sind?

Wir stellen tatsächlich fest, dass es nicht einfach ist, adäquat qualifizierte Ausbilder oder Forschende zu finden – sei es, weil das Disziplinäre fehlt oder der Bezug zur Berufsbildung. Wir etablieren im Lehrkörper und in der Forschung deshalb einen Mittelbau, aus dem wir den eigenen Nachwuchs auszubilden gedenken. Das erfordert hoch qualifizierte Fachleute im Institut, die den Mittelbau führen und ausbilden können. Dafür haben wir schon einige Mitarbeiter mit Habilitation, die dank ihrer Verbindung zur Heimuniversität eine akademisch qualifizierte Betreuung am EHB sicherstellen können. Die Qualifizierung unseres eigenen Personals ist die wichtigste Strategie des EHB, um weiterhin der führende Anbieter in den Bereichen Aus- und Weiterbildung von Berufsschullehrern und Berufsbildungsentwicklern zu bleiben.

### Welche Schwerpunkte wird man im Bereich Forschung legen? Die Leading-Häuser sind meines Wissens ja benannt ...

... bis auf eines für den Bereich Systeme und Prozesse. Das EHB plant derzeit nicht, sich als eigenes Leading-Haus zu bewerben, sondern wird seine bisherige, auf die Leistungen des Institutes ausgerichtete Forschungstätigkeit fortführen. Dies beinhaltet auch die heute schon gepflegte, projektbasierte Zusammenarbeit mit den existierenden Leading-Häusern. Unser Fokus ist weniger die Grundlagenforschung als eine auf die wissenschaftliche Unterstützung unserer Ausbildungs- und Entwicklungsarbeiten ausgerichtete Tätigkeit. Die Abteilung Forschung und Entwicklung wird zudem auch künftig Projekte oder Dienstleistungen für Dritte erbringen. Als nationale Bildungsinstitution kann das EHB besonders auch koordinierte Projekte in allen Sprachregionen durchführen; es hat damit eine einzigartige Position.

**Stefan C. Wolter** ist Direktor der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF) und Professor für Bildungsökonomie an der Universität Bern. Seit September 2005 amtiert er als Präsident des EHB-Rates. Adresse: SKBF, Entfelderstrasse 61, 5000 Aarau. stefanwolter@yahoo.de

# Umfassende Sicht auf das Schweizer Bildungssystem

Stefan C. Wolter

*In diesen Tagen ist der erste Bildungsbericht, der von der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF) erarbeitet wurde, erschienen. Im Rahmen der Arbeiten konnten erste und wichtige Erfahrungen gesammelt werden, inwiefern, unter welchen Bedingungen und mit welchen Einschränkungen die für eine evidenzbasierte Steuerung des Bildungswesens notwendigen Informationen schon verfügbar sind.*

Nationale Bildungssysteme sind traditionell immer stark politisch und normativ gesteuerte Bereiche der Gesellschaft und des staatlichen Handelns gewesen und sind dies in unterschiedlichem Ausmass in vielen Ländern heute noch. Spätestens in der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg mit dem rasanten Ausbau des Bildungswesens im nachobligatorischen Bereich und dem Erkennen der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bedeutung von Bildung ist sich die Politik der damit verbundenen immensen Steuerungsfragen bewusst geworden. Angesichts des Einsatzes volkswirtschaftlicher Ressourcen im Bildungswesen und der Bedeutung des Humankapitals für die Entwicklung der Länder ist eine Steuerung nach dem Trial-and-Error-Verfahren für die Gesellschaft einfach zu teuer. Aber auch für die Lernenden selbst würde es einen Verlust an Zeit, Chancen und Lebensqualität bedeuten.

Vor diesem Hintergrund entschied sich die Schweiz, die bildungspolitische Steuerung durch standardisierte Instrumente des Bildungsmonitorings und der Bildungsberichterstattung zu erweitern und zu verbessern. Im Jahre 2004 beschloss die Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK), zusammen mit den Bundesbehörden im Rahmen eines nationalen Bildungsmonitorings eine Bildungsberichterstattung zu starten. Mit

dem neuen Verfassungszusatz zur Bildung, dem das Schweizer Volk im Mai 2006 zugestimmt hat, bekommt die Bildungsberichterstattung zusätzlich eine neue Bedeutung, ist sie doch ein sichtbares Zeichen, dass Bund und Kantone zusammen die Verantwortung für die Qualität des Bildungswesens übernehmen.

## MONITORING UND BERICHT

Das Bildungsmonitoring selbst ist ein umfassender Prozess, zu dem auch periodische Lernstandsmessungen gehören, wie sie im Rahmen von PISA oder in Zukunft von HarmoS durchgeführt werden. Diese Einzelprojekte des Monitorings sollen Steuerungsinformationen für spezifische Bildungsbereiche und -fragen generieren. Der Bildungsbericht fügt dieses Wissen mit anderen Informationen aus Verwaltung, Statistik und Forschung zu einem Gesamtbild zusammen. Er ist somit keine Primärerhebung der Leistungsfähigkeit des schweizerischen Bildungswesens, sondern eine auf der Basis bestehender Informationen und einer einheitlichen Struktur aufgebaute Gesamtschau.

Für den Bildungsbericht wurde von Anfang an eine Periodizität von vier Jahren vorgesehen. In diesen vier Jahren sollen die Befunde des ersten Berichtes in der Bildungsverwaltung, -statistik und -forschung verarbeitet werden und der Bildungspolitik

dazu dienen, Fragestellungen und Schwerpunkte für den nächsten Bildungsbericht zu definieren. Mit diesen Vorgaben ausgestattet, unternimmt der folgende Bildungsbericht dann eine erneute Bestandesaufnahme, die nun speziell auch die Veränderungen und nicht nur den aktuellen Zustand des Bildungswesens unter die Lupe nimmt.

## STRUKTUR DES BERICHTES

Das schweizerische Bildungswesen ist in Bildungsstufen und -typen unterteilt. Institutionelle Unterschiede zwischen den Bildungsstufen und -typen, unterschiedliche Bildungsziele sowie stufen- und typenspezifische Organisation, Verwaltung und Zuständigkeiten rechtfertigen einen Aufbau des Bildungsberichtes entlang der einzelnen Bildungsstufen und -typen. Ein Aufbau des Bildungsberichtes nach Bildungsstufen hat dementsprechend eine klare Logik, aber auch gewisse Einschränkungen. Eine solche Einschränkung zeigt sich darin, dass einzelne Wirkungen von Bildung (Outcomes), beispielsweise auf die Gesundheit oder das soziale Verhalten von Menschen, nicht einer einzigen Bildungsstufe oder einem Bildungstyp zugeordnet werden können, sondern das Ergebnis kumulierter Bildungsprozesse sind. Jede Bildungsstufe (mit Ausnahme der «höheren Berufsbildung»), von der Vorschule bis zur Weiter-

bildung, wird im Bildungsbericht einheitlich nach fünf Aspekten beschrieben und analysiert. Diese Kriterien sind die stufen-spezifischen Kontextinformationen, die institutionellen Charakteristiken und schliesslich die Leistungsfähigkeit hinsichtlich der Effektivität, der Effizienz und der Equity. Nachfolgend wird auf diese Kriterien unter spezifischer Berücksichtigung der beruflichen Bildung kurz eingegangen.

### **EXOGENE RAHMENBEDINGUNGEN ENTSCHEIDEND**

Wie kein anderer Bereich des Bildungswesens wird die Berufsbildung von exogenen Ereignissen geprägt. Würde man die strukturellen und konjunkturellen Veränderungen in der Wirtschaft, die Demografie und andere Faktoren vernachlässigen und sich nur auf die Binnensicht beschränken, würde man der Leistungsfähigkeit der Berufsbildung nicht gerecht. Die Bedeutung dieser Kontextinformationen wurde in vielen Bereichen des Bildungswesens zu lange vernachlässigt. Dies kann dazu führen, dass man Probleme, die sich im Bildungswesen manifestieren, dort zu lösen versucht, auch wenn eine Lösung des Problems ausserhalb des Bildungswesens effektiver wäre.

Neben dem für das Bildungswesen exogenen Kontext prägen auch die internen Rahmenbedingungen (Institutionen) die Funktionsweise und -fähigkeit des Systems. Die berufliche Bildung war in den letzten zehn Jahren eine Grossbaustelle von gesetzlichen Reformaktivitäten (Berufsmaturität, Fachhochschulen, neues Berufsbildungsgesetz usw.). Der Bildungsbericht zeigt die wichtigsten Entwicklungen in der beruflichen Grundbildung, der höheren Berufsbildung, den Fachhochschulen und in der beruflichen Weiterbildung. Der Umstand, dass alle diese Teile des Bildungswesens im Bildungsbericht in einheitlicher Weise beschrieben werden, ermöglicht es der an Bildungsfragen interessierten Öffentlichkeit zum ersten Mal, eine Gesamtsicht dieser Prozesse zu erhalten.

### **EFFEKTIVITÄT IST AUCH EINE FRAGE DER PERSPEKTIVE**

Die Effektivität einer Bildungsstufe, d.h. die Frage, welchen Grad der Zielerrei-

chung eine Bildungsstufe gemessen an den dafür relevanten Bildungszielen aufweist, ist immer auch eine Frage der Perspektive. Aus der Sicht der Bildungspolitik und -verwaltung stellt sich die Frage, ob die Schüler und Schülerinnen die gesteckten Kompetenzziele erreichen oder übertreffen. Ebenso könnte ein Mass für die Effektivität sein, wie viele der Lernenden einen erfolgreichen Übertritt an eine Fachhochschule oder in den Arbeitsmarkt schaffen. Die Beurteilung der Erreichung der Kompetenzziele fällt mangels einheitlicher Tests – es gibt ja (noch) kein Berufsbildungs-PISA – ziemlich schwer. Hingegen erfüllt gerade die berufliche Grundbildung in der Schweiz die bildungspolitischen Erwartungen bezüglich des Übertritts in höhere Bildungsstufen und der beruflichen Karriereaussichten ziemlich gut. Die Effektivität der Berufsbildung kann auch aus der Perspektive der Wirtschaft und der Lernenden betrachtet werden, und nicht immer müssen sich dabei die Einschätzungen decken.

### **EFFIZIENZ ALS GROSSES FRAGEZEICHEN**

Wie praktisch für alle Bildungsstufen fällt es auch in der Berufsbildung schwer, die Effizienz des (vornehmlich staatlichen) Ressourceneinsatzes zu beurteilen. Die Effizienz wird aber zu einem immer wichtigeren Kriterium in der Beurteilung des Bildungswesens. Die Beschränktheit öffentlicher Ressourcen einerseits, aber auch teilweise ungenügende Leistungen zum Beispiel hinsichtlich der erworbenen Kompetenzen andererseits, drängen die Frage auf, ob mit den eingesetzten Mitteln nicht mehr zu erzielen wäre. In der beruflichen Grundbildung, in die auch die Wirtschaft und die Lernenden jedes Jahr beträchtliche Mittel investieren, liess sich immerhin auf der Basis der Kosten-Nutzen-Studien eindrücklich zeigen, dass die Möglichkeit, eine Ausbildung wirtschaftlich, d.h. effizient durchführen zu können, wohl die wichtigste Voraussetzung dafür ist, dass Lehrstellen in genügender Zahl angeboten werden.

### **EQUITY – EINE DURCHZOGENE DIAGNOSE**

Selbst wenn die Bildung im Durchschnitt betrachtet effektiv und effizient wäre, so

gilt es immer zu bedenken, dass nicht alle Lernenden davon in gleichem Ausmass profitieren. Deshalb stellt der Bildungsbericht immer die Frage, ob alle Lernenden, unabhängig von ihrer Herkunft, die gleichen Chancen haben, im Bildungssystem erfolgreich zu sein. Dass unterschiedliche Lernende unterschiedliche Lernresultate erzielen, ist dabei noch kein hinreichender Hinweis auf eine Verletzung des Equity-Prinzips. Dieses ist erst dann verletzt, wenn die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe, einer sozialen Schicht oder das Geschlecht der Lernenden den Lernerfolg einschränkt oder vorbestimmt. In der Berufsbildung zeigt sich diesbezüglich ein gemischtes Bild. Während der Zugang zu Lehrstellen und auch zur Berufsmatur immer noch stark von der sozioökonomischen Herkunft und der Nationalität beeinflusst wird, zeigt sich auch, dass die Berufsbildung mit der Möglichkeit des Studiums in den Fachhochschulen gerade Jugendlichen aus weniger bevorzugter sozioökonomischer Herkunft die Möglichkeit eines Tertiärabschlusses bietet, die in den vollschulisch und akademisch ausgerichteten Bildungstypen wenig Aussicht auf Erfolg gehabt hätten.

Der erste nationale Bildungsbericht der Schweiz ermöglicht es, in geraffter Form eine wohl strukturierte und umfassende Sicht des schweizerischen Bildungswesens zu gewinnen. Fast wichtiger noch als das Zusammentragen und die strukturierte Präsentation aller bekannten Informationen ist aber das Aufdecken von Lücken im Steuerungswissen, das es den Lesern des Bildungsberichtes erleichtern soll, die richtigen Fragen zu stellen und somit die zukünftige Steuerung des Bildungswesens auf eine Erfolg versprechende, rationale Basis zu stellen.

**Stefan C. Wolter** ist Direktor der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF) und Professor für Bildungsökonomie an der Universität Bern. Adresse: SKBF, Entfelderstrasse 61, 5000 Aarau. stefanwolter@yahoo.de  
Der Bildungsbericht Schweiz 2006 ist zum Preis von 40 Franken erhältlich bei [www.bildungsbericht.ch](http://www.bildungsbericht.ch). Weitere Informationen: Miriam Kull, [miriam.kull@skbf-csre.ch](mailto:miriam.kull@skbf-csre.ch)

# So wird die Lernortkooperation gefördert

Heinz Mohler  
Trudi Zurschmiede

*Wenn sich Jugendliche über ihre berufliche Bildung beklagen, dann oft darüber, dass die Themen aus der Praxis in der Schule zum falschen Zeitpunkt kommen. Die Theorie kommt zu früh oder zu spät – oder ist, noch schlimmer, sowieso überflüssig. Das neue Berufsbildungsgesetz will diesem Missstand ein Ende setzen. In den beiden Basler Halbkantonen verfolgt man dieses Ziel mit ganz neuen Mitteln.*

Das neue Berufsbildungsgesetz festigt die enge Zusammenarbeit der Verbundpartner auf allen Ebenen der Berufsbildung. Früher wurden die Reglemente zwischen den schweizerischen Berufsverbänden und dem Bundesamt für Berufsbildung und Technologie ausgehandelt. Artikel 1 des neuen Gesetzes erweitert diese Zusammenarbeit und definiert sie klarer: Jetzt sind Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt OdA (Sozialpartner, Berufsverbände, andere zuständige Organisationen und andere Anbieter der Berufsbildung) ausdrücklich gemeinsam für die berufliche Grundbildung verantwortlich. Dieser Grundgedanke der Zusammenarbeit wird in den Bildungsverordnungen und den dazugehörigen Bildungsplänen weitergeführt. Auch hier wird auf die Zusammenarbeit und die Vernetzung der drei Lernorte, wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung, Wert gelegt. So erhalten die Betriebe vertraglich nicht nur die Verantwortung für die Ausbildung der Jugendlichen, sie übernehmen in etlichen Berufen auch einen Teil der Bewertung von deren Leistungen. Die überbetrieblichen Kurse ihrerseits haben die Funktion von Einführungskursen hinter sich gelassen und entwickeln sich zum Bindeglied zwischen der beruflichen Theorie und der Praxis, zum Ort des Transferlernens also. Und die Curricula der Berufsfachschulen sind auf die

anderen Lernorte abgestimmt. Sie nehmen inhaltlich und zeitlich Bezug auf deren Lehrpläne, sei es, indem sie die für die nächsten Ausbildungsschritte nötige Theorie vorausnehmen oder praktische Erfahrungen generalisieren.

## **BASEL: STEUERGRUPPE UND UMSETZUNGSGRUPPEN**

Die beiden Basler Halbkantone haben für die Umsetzung des neuen Berufsbildungsgesetzes zwei Steuergruppen eingerichtet, die aus Mitgliedern von Behörden, Schulen und Organisationen der Arbeitswelt zusammengesetzt sind. Zur Implementierung der revidierten Bildungsverordnungen und Bildungspläne in die gelebte Wirklichkeit haben sie das bikantonale Projekt «Umsetzung des neuen Berufsbildungsgesetzes in den Kantonen Basel-Landschaft und Basel-Stadt» lanciert. Mit dieser gemeinsamen Projektorganisation schliessen sie an eine Basler Tradition der Zusammenarbeit unter Schulen, Ämtern, Berufsberatung, Berufsverbänden und OdA in der Region an.<sup>1</sup> Auch wenn eine Fusion von Basel-Stadt und Baselland zu einem Vollkanton noch immer völlig undenkbar ist, so hat sich doch die Erkenntnis durchgesetzt, dass die Kantone Basel-Stadt und Basel-Landschaft eine wirtschaftliche Einheit mit gemeinsamem Arbeits- und Lehrstellenmarkt bilden, die Regio Basiliensis eben.

Im Rahmen des Projektes «Umsetzung des neuen Berufsbildungsgesetzes in den Kantonen Basel-Landschaft und Basel-Stadt» wird für die Implementierung jeder neuen Bildungsverordnung eine Umsetzungsgruppe gebildet, welche die Verbundpartnerschaft auch auf Ebene Kanton praktiziert.<sup>2</sup> Derzeit sind 19 solche Gruppen an der Arbeit. Sie stehen unter der Leitung eines Mitglieds der Lehraufsicht des Amtes für Berufsbildung und Berufsberatung Basel-Stadt oder Baselland und werden mit dem Zeitpunkt der Vernehmlassung einer Bildungsverordnung konstituiert. Die Umsetzungsphase dauert von den Vorbereitungs- und Einführungsarbeiten bis zum Lehrbeginn im August und basiert auf den von der zuständigen CH-OdA vorbereiteten

<sup>1</sup> Ein Beispiel dieser Zusammenarbeit bildet die vertragliche Regelung der Ausbildung von Fachangestellten Gesundheit und Pflegefachleuten: Der Kanton Basel-Landschaft ist für die Berufsfachschule Gesundheit (Sekundarstufe II) zuständig, während der Kanton Basel-Stadt für das Bildungszentrum Gesundheit (tertiäre Ausbildung) sorgt. Beide Schulen befinden sich zukünftig im gleichen Gebäudekomplex in Münchenstein BL.

<sup>2</sup> Grundlage für die Organisation der Umsetzung ist der Planungsbericht vom September 2004, auf welchem das Mandat für die Projektleitung und der Funktionsbeschrieb der Mitglieder der Umsetzungsgruppen beruht. Download: [www.panorama.ch/files/5284a.pdf](http://www.panorama.ch/files/5284a.pdf) sowie [www.panorama.ch/files/5284b.pdf](http://www.panorama.ch/files/5284b.pdf)

## Die drei Eckpfeiler der Umsetzung von neuen Bildungsverordnungen

### Informationsveranstaltung

Eine hohe Bedeutung haben die kostenlosen Informations- und Schulungsveranstaltungen für die Lehrbetriebe. An einer Informationsveranstaltung wird generell und breit über eine neue Ausbildung informiert, es werden Neuerungen erklärt und mit der alten Ausbildung verglichen (sofern es eine alte vergleichbare Ausbildung gibt). Ein Beispiel: Für die Fachleute Betreuung wurden bisher drei Anlässe durchgeführt, an denen jedes Mal mehr als 200 Personen teilnahmen. Der Bereich Betreuung war neben dem Bereich Gesundheit im letzten Jahr das grösste Berufsfeld in der Umsetzung, doch war das Interesse in den andern Berufen nicht kleiner.

### Schulung

In einer Schulung werden die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in die neue Ausbildung im Detail eingeführt. Ziel eines Schulungstages ist, dass die für die Ausbildung Verantwortlichen die Arbeitsinstrumente wie zum Beispiel den Modell-Lehrgang und die Arbeitsdokumentation kennen, dass sie mit den neuen Begriffen im Bildungsplan vertraut sind, die Bedeutung der Vernetzung der drei Lernorte erkannt und auf diesen Erkenntnissen aufbauend die Ausbildungsplanung für ihren eigenen Betrieb ansatzweise entworfen haben. In der Schulung vertiefen sich die Ausbilderinnen und Ausbilder also in Detailfragen und tauschen ein erstes Mal Erfahrungen aus.

### Vernetzung

Das ist das A und O der Umsetzung: die Vernetzung aller Ausbildungspartner auf allen Ebenen der beruflichen Grundbildung (durch Information und Schulung). Austausch und Zusammenarbeit steigern die Qualität der beruflichen Grundbildung erheblich. Die Berufsbildner und Berufsbildnerinnen fühlen sich sicherer in der Vermittlung der beruflichen Grundkompetenzen und erleichtern sich gegenseitig die Arbeit, da das Rad nicht in jeder Institution neu erfunden werden muss.

Grundlagen sowie gewissen Grundsatzentscheiden wie Beschulungsort<sup>3</sup> oder OdA-Zuständigkeit. Ihre Ziele sind:

- Die Umsetzungsstrukturen der überbetrieblichen Kurse und der Schule sind vorbereitet. Einführungsprogramme für die Lehrpersonen und Lehrbetriebe sind geplant.
- Die Ausbildungsinhalte sind ausformuliert über alle drei Lernorte optimal aufeinander abgestimmt.
- Die bestehenden Lehrbetriebe sind über die bevorstehenden Neuerungen informiert und können die Änderungen nachvollziehen.
- Die Lehrbetriebe sind durch ein Schulungsangebot auf ihre neue Aufgabe vorbereitet und haben ihre interne Ausbildungsplanung angepasst.

Zudem wird das Qualifikationsverfahren zusammen mit den Prüfungsleitungen koordiniert. An die Umsetzungsphase schliesst eine Phase der Beobachtung bis Ende des ersten Ausbildungsdurchgangs an. In dieser Zeit wird die Erstumsetzung beobachtet; allfällige Korrekturen werden eingeleitet. Die Steuergruppe erhält jährlich einen Statusbericht.

Die für die Umsetzung nötige Arbeit ist ein nicht zu unterschätzender Mehraufwand, der sich an dieser Stelle nur ungefähr beziffern lässt. Wir gehen davon aus, dass während der Umsetzungsphase mindestens vier halbtägige Sitzungen nötig sind, an die eine Reihe von Informations- und Schulungsveranstaltungen für Verantwortliche in Schulen und Betrieben anschliessen. Unter altem Recht haben die Berufsbildungsämter neue Berufsreglemente praktisch kommentarlos an die damaligen Berufsschulen, die Zentren für Einführungskurse und die einzelnen Lehrbetriebe weitergereicht. Seit der richtungweisenden Reform der kaufmännischen Berufe und der Integration der Gesundheitsberufe in das Berufsbildungsgesetz wissen wir aber, wie wichtig es ist, Berufsbildnerinnen und Berufsbildner aller drei Lernorte so einzubeziehen und zu informieren, dass sie die

Reformen mittragen und mit positiver Grundhaltung kommunizieren. Wichtig ist nicht zuletzt, dass die Berufsberatung von Anfang an in die Umsetzungsgruppen einbezogen ist, damit die nötigen Informationen direkt zu den Ratsuchenden gelangen.

### LERNORTÜBERGREIFENDES QUALITÄTSVERSTÄNDNIS

Diese Umsetzung neuer Bildungsverordnungen versteht Qualitätsentwicklung als gemeinsamen, verbindlichen und gesteuerten Prozess aller Akteure der Berufsbildung. Die Bildungsverordnungen und die Bildungspläne werden vom BBT mit den Kantonen und den verantwortlichen OdA erarbeitet. Mit den Bildungsplänen legen sie das Fundament für die Vernetzung der drei Lernorte. Die Zielsetzungen aller drei Lernorte sind aufeinander abgestimmt und stehen in einer strukturellen und inhaltlichen Beziehung. Damit wird die Basis für eine zusammenhängende und transparente Bildung gelegt. Alle Bildungsanbieter und an der Bildung Beteiligten sollen die aus den Bildungsplänen abzuleitenden Lehrpläne konkret aufeinander abstimmen.

Dies ist in der Berufsbildung ein neuer Ansatz und wurde in dieser Form bisher noch nicht konsequent gemacht – und ist auch heute nicht überall anzutreffen. Das Bewusstsein, dass mit den strukturellen Grundlagen des Bundes die Prozessgrundlagen auf Kantonsebene noch nicht gelegt sind, muss bei allen Beteiligten geschärft werden. Damit wächst die Komplexität der Qualitätsdiskussion. Neben die Qualitätssysteme im vertikalen Sinne (alle Lernorte einzeln) treten nun Anforderungen im horizontalen Bereich (alle Lernorte zusammen); ihre Zusammenarbeit muss gefördert und entwickelt werden. In diesem horizontalen Bereich sind Qualitätssysteme aber noch nicht erprobt. Unsere Projektanlage ermöglicht einen ersten kleinen, aber konsequenten Schritt in diese Richtung.

**Trudi Zurschmiede** ist Projektleiterin Umsetzung nBBG. Adresse: Amt für Berufsbildung und Berufsberatung BS, Postfach 27, 4005 Basel. [trudi.zurschmiede@bs.ch](mailto:trudi.zurschmiede@bs.ch)

**Heinz Mohler** ist Projektleiter Umsetzung nBBG. Adresse: Amt für Berufsbildung und Berufsberatung BL, Rosenstrasse 25, 4410 Liestal. [heinz.mohler@bl.ch](mailto:heinz.mohler@bl.ch)

<sup>3</sup> Befindet sich ein Schulort ausserhalb der beiden Halbkantone, tritt keine Umsetzungsgruppe in Aktion.

## Versuche mit Bildungsgutscheinen

Unter Führung des BBT (Elias Welti) laufen derzeit Versuche mit Bildungsgutscheinen. Daran beteiligt sind 2500 Personen aus der ganzen Schweiz (sowie eine ebenso grosse Kontrollgruppe), welche Gutscheine im Wert von 200, 750 und 1500 Franken angeboten bekommen. Projektleiter ist Stefan C. Wolter. Die Ergebnisse dürften im Herbst 2007 vorliegen. In Genf gibt es seit Jahren Weiterbildungsgutscheine, und auch in Deutschland werden solche seit dem 1. Januar 2003 ausgegeben. Dort beurteilt man die Erfahrungen inzwischen kritisch. An einer «BIBB-Fachtagung Bildungsgutscheine zwischen Qualität und Quantität» erklärte Professor Reinhold Weiss, BIBB, dass von einer generellen und flächendeckenden Einführung von Bildungsgutscheinen abzuraten sei. Gründe: Schwierigkeit der Identifizierung der Empfänger, hohe Streuverluste und Mitnahmeeffekte sowie eine aufwendige Bedarfsprüfung. Hingegen seien begrenzte Modellversuche für klar identifizierbare Zielgruppen zu empfehlen. So erfolge die Weiterbildung von Arbeitslosen seit der Einführung der Bildungsgutscheine sehr viel zielgerichteter. Die Tagungsunterlagen finden sich auf [www.bibb.de/de/25833.htm](http://www.bibb.de/de/25833.htm)  
Zur Diskussion in der Schweiz: PANORAMA 1999/3, S. 22 (d), 2000/1 S. 50 (f) und 2002/5 S. 34 (d), alles über [www.panorama.ch](http://www.panorama.ch) DF

## E-Learning in Frankreich

Le Préau ist ein Ressourcen- und Betreuungszentrum zur Förderung der Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) in der allgemeinen und beruflichen Bildung. Diese Stelle hat einen Bericht veröffentlicht, der sich mit der Anwendung von IKT durch die französischen Unternehmen in der Ausbildung ihrer Mitarbeitenden beschäftigt. Auf der Basis dieser Studie wurde ein E-Learning-Barometer 2006 erstellt. E-Learning-Angebote werden vor allem von Führungskräften (86 Prozent) genutzt, nach und nach setzt sich diese Form des Lernens jedoch bei allen Kategorien von Arbeitnehmenden durch. Laut Barometer handelt sich dabei hauptsächlich um Kurse in den Bereichen Bürotechnik und Sprachen, zunehmend aber auch um berufsspezifische Ausbildungen. Das E-Learning läuft meist im Betrieb ab. Dieser Aspekt spielt eine wichtige Rolle bei der Ansammlung und Weitergabe von Wissen innerhalb eines Unternehmens. In 86 Prozent der befragten Unternehmen werden Daten und

Informationen durch Intranet oder E-Mail gemeinsam genutzt. Festzustellen ist zudem, dass die Mischung aus Fernunterricht und traditionelleren Kursformen zunehmend Verbreitung findet. Der Ansicht der Betriebe zufolge bildet «E-Learning durch zusätzliche Lehrinhalte oder durch einen teilweisen Ersatz des Unterrichts durch Selbststudium mit Tutor eine Verstärkung der klassischen Ausbildung». Die im Auftrag der Pariser Handelskammer ausgeführte Barometer-Studie kann auf der Website des Préau ([www.preau.ccip.fr](http://www.preau.ccip.fr)) angefordert werden. PY/MR

## Qualitätsentwicklung in der beruflichen Bildung

Die Bemühungen um Erhöhung der Qualität und Transparenz in der beruflichen Bildung kommen voran: Anfang Oktober wurde die QualiCarte auf Internet freigeschaltet ([www.quali-carte.ch](http://www.quali-carte.ch)); das Instrument definiert 28 Anforderungen für gute berufliche Grundbildung. Es basiert auf SQA (Suisse Romande) und Qualizense (Zentralschweiz). Auf europäischer Ebene macht das Projekt Saeto (Self-Assessment for Educational and Training Organisations) von sich reden ([www.saeto.com](http://www.saeto.com)). Neun Projektpartner entwickelten Hilfsmittel, die für die Selbstbewertung von Bildungseinrichtungen dienen (vgl. [www.consys.ch](http://www.consys.ch) → Assessments). Die Projektleitung hat die Hochschule Liechtenstein inne, Schweizer Vertreter sind die PH Zürich und consys ag, Jonschwil. Hintergrund: Artikel 8 des neuen Berufsbildungsgesetzes verlangt von den Anbietern von Berufsbildung, dass sie die Qualitätsentwicklung sicherstellen. DF

## Berufsberatung in Berufsfachschulen

Für junge Leute vor dem Lehrabschluss zählt nur eines: LAP bestehen. Was dahinter ist, wird verdrängt. Dem wirkt die Unterrichtssequenz «Laufbahnplanung für Lernende» entgegen, die vom Laufbahnzentrum Zürich entwickelt wurde (vgl. PANORAMA 1/05, S. 21). Diese Sequenz wurde trotz Kostenpflicht (Fr. 500.–) in diesem Jahr 22 Mal durchgeführt. Eine erweiterte Form der «Laufbahnplanung» wurde nun mit der Berufsschule für Gestaltung Zürich entwickelt: In der Fachkunde und im allgemeinbildenden Unterricht wird eine Standortbestimmung vorgenommen, gefolgt von einem Wahlpflichtprogramm: Seminar im Laufbahnzentrum, praktisches Bewerbungstrai-

ning, externe Recherche oder Lektion Werthaltungen. Dann besuchen alle die Sequenz «Realisieren» zu Arbeitsmarkt, Stellensuche und Bewerbung. Projektbeschreibung: [www.panorama.ch/files/5288.pdf](http://www.panorama.ch/files/5288.pdf)  
Tony Mehr, Laufbahnzentrum Zürich, [Tony.Mehr@zuerich.ch](mailto:Tony.Mehr@zuerich.ch)

## Frankreich: Integration von Behinderten

Oft haben Betriebe durch mangelnde Vorbereitungsprobleme bei der Integration von Behinderten. Daher schuf OPCAREG Ile-de-France (Organisme paritaire chargé de collecter et répartir les fonds versés par les entreprises au titre de la formation professionnelle) das Schulungstool Thandem, das die Betriebe bei dieser Aufgabe unterstützen soll. Thandem besteht aus sieben Modulen, die sich mit den diversen Behinderungen, der Rolle der Tutorinnen und Tutoren, die die Betroffenen betreuen, den Methoden zur Evaluierung der Arbeitnehmenden usw. beschäftigen. Mit seiner Mischung aus E-Learning und Kursen mit persönlicher Anwesenheit ist das Programm mehr als blosser Wissensvermittlung. Nähere Informationen erhalten Sie auf der Website von OPCAREG Ile-de-France: [www.op-careg-idf.org/](http://www.op-careg-idf.org/) PY/MR

## European Qualifications Framework

Am 22. und 23. September 2006 fand in Glasgow eine Konferenz mit dem Thema «Qualifications Frameworks in Europe» statt. Mehr als 30 Länder waren vertreten. Das Ziel, aus dem European Qualifications Framework (EQF) ein «Mittel zur Übersetzung» und zum Vergleich von Qualifikationen zu machen, wurde zwar gutgeheissen, da es die berufliche und geografische Mobilität fördert. Verschiedene Teilnehmende äusserten jedoch die Befürchtung, ein derartiges System würde zu einem starren, einheitlichen Ausbildungssystem führen. Der EQF soll ein flexibler Rahmen sein, der die unterschiedlichen Ausbildungstypen und Qualifikationen der verschiedenen Länder berücksichtigt. Der EQF versteht sich als Katalysator, der eine Veränderung bewirken möchte, indem er die Länder dazu ermuntert, ein System mit kapitalisierbaren Berufsbildungseinheiten einzuführen. Es herrscht die allgemeine Überzeugung, der EQF müsse möglichst einfach sein, um den Bedürfnissen aller Betroffenen zu entsprechen. PY/MR



**Universitäre Fernstudien Schweiz**

Ab Frühling 2007 wird ein universitäres Fernstudium in

## PSYCHOLOGIE

(Bachelor of Science in Psychology)

angeboten. In einem Studium über neun Semester werden die Inhalte durch renommierte Professoren vermittelt.

Das Sommersemester startet am 17. März 2007  
**Einschreibefrist: 31. Januar 2007**

Für nähere Informationen besuchen Sie unsere Homepage unter: [www.fernuni.ch/psy](http://www.fernuni.ch/psy)

Weitere Studiengänge finden Sie unter: [www.fernuni.ch](http://www.fernuni.ch)



**UNIVERSITÄRE  
FERNSTUDIEN  
SCHWEIZ**

Überlandstrasse 12 CH-3900 Brig  
Telefon 027 922 38 77 Fax 027 922 31 85  
[psy@fernuni.ch](mailto:psy@fernuni.ch) [www.fernuni.ch](http://www.fernuni.ch)



## BMS VORBEREITUNG

Repetition Oberstufen-Schulstoff und Vorbereitung auf die BMS-Aufnahmeprüfung. Simulierte Prüfung und detaillierte Auswertung. Kurze und lange Kurse möglich

**Bitte Kursprogramm bestellen**

SCHULE  
FÜR  
FÖRDERKURSE

West-Side, Heinrichstr. 239  
8005 Zürich  
Telefon 044 272 75 00  
Telefax 044 272 75 15  
[sfk.zuerich@sfk.ch](mailto:sfk.zuerich@sfk.ch)

[www.sfk.ch](http://www.sfk.ch)



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

Swissmem Lehrgänge für Ausbilder

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

... und viele Weiterbildungsseminare

Mehr Informationen finden Sie unter

**[www.swissmem-kaderschule.ch](http://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](mailto:mail@self.ch)  
[www.self.ch](http://www.self.ch)



## NEUE PUBLIKATIONEN

**OECD-Basisdokument zum Thema Schlüsselkompetenzen**

Am 24. November führte die Gesellschaft CH-Q ihre Herbsttagung durch. Dabei präsentierte Dominique Rychen noch einmal die Ergebnisse aus dem 5-Jahres-Projekt der OECD, das im Jahr 2003 abgeschlossen wurde. Das zusammenfassende Dokument mit dem Titel «Definition und Auswahl von Schlüsselkompetenzen» ist nun endlich auch in deutscher und französischer Sprache zugänglich. Download:  
[www.panorama.ch/files/4944ad.pdf](http://www.panorama.ch/files/4944ad.pdf) DF

**Berufsberatungskongress 2007 in Padua**

Die Internationale Konferenz der Berufsberatung findet 2007 vom 4. bis 6. September in Padua, Italien, statt. Das Hauptthema «Berufliche Beratung und Vielfalt» umfasst theoretische Reflexionen und vergleichende Methoden. Die vier Unterthemen: Realität von Verschiedenheit, Herausforderungen für die Beratungspraxis, Herausforderungen für das Beschäftigungssystem, Verschiedenheit und neue Paradigmen in der Entwicklung von Berufsberatung in Theorie, Praxis und Ausbildung. Kongresssprachen sind Italienisch, Englisch, Spanisch und Französisch (sofern dafür genügend Anmeldungen vorliegen). Eingaben für Referate waren gemäss Ausschreibung bis 1. Dezember 2006 einzureichen. Mehr:  
[iaevgconference07.psy.unipd.it](http://iaevgconference07.psy.unipd.it) DF

**Die Schweiz wird älter**

Die neuen Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2005–2050 befassen sich mit Bevölkerungswachstum und Erwerbstätigkeit. Stark ausgeprägt erscheint dabei die demografische Alterung. Die bessere Verbindung von Beruf und Familie, die Bildungsexpansion und die Migration qualifizierter Arbeitskräfte sind Schlüssel zu einer dynamischen Bevölkerungs- und Wirtschaftsentwicklung der Zukunft. Diese Publikation liefert einen Beitrag zur öffentlichen Diskussion über die anstehenden demografischen Herausforderungen in der Schweiz. Download:  
[www.panorama.ch/files/4944bd.pdf](http://www.panorama.ch/files/4944bd.pdf)

Bestellung beim Bundesamt für Statistik:  
[order@bfs.admin.ch](mailto:order@bfs.admin.ch) VM

**Call for Paper zum Thema «Übergänge»**

Vom 3. bis 5. September 2007 findet in Bern der Schweizer Heilpädagogik-Kongress statt. Die drei Tage stehen unter dem Motto Übergänge. Übergänge finden im Bildungssystem laufend statt: vom Eintritt in die Volksschule bis zum Übergang ins Erwerbsleben und auch innerhalb des Systems. Wie werden diese Übergänge organisiert und bewältigt? Welche Bedingungen sind notwendig? Beiträge sind bis zum 31. Januar 2007 anzumelden – ob Einzelreferate, Workshops oder Film/Video-Beiträge. Mehr:  
[www.szh.ch/kongress](http://www.szh.ch/kongress). DF

**Unterbrechung – Wiedereinstieg**

Aus welchen Gründen unterbrechen Schweizerinnen ihre Erwerbsarbeit für längere Zeit, und weshalb steigen sie später wieder ins Berufsleben ein? Das vorliegende Buch untersucht diese beiden Fragen. Es untersucht insbesondere, welche Rolle das individuelle Stellenangebot für Erwerbsunterbrechungen und spätere Wiedereintritte von Frauen mit einer Familie spielt. Irene Kriesi: Beschäftigungsmöglichkeiten und Erwerbskontinuität von Frauen, Verlag Rüegger, Zürich 2006. Fr. 44.– Zu bestellen bei Südostschweiz Buchvertrieb, Tel. 055 645 28 70 oder [buchvertrieb@suedostschweiz.ch](mailto:buchvertrieb@suedostschweiz.ch) VM

**Vortrag zum Thema Adoleszenz**

Seit der Erfindung der Adoleszenz als einer eigenständigen Entwicklungsphase durch Jean-Jacques Rousseau gehört die Identitätsfindung zur Jugend. In der heutigen Zeit des Strukturzerfalls und der Pluralität der Werte ergeben sich allerdings neue Aspekte und Probleme bei diesem Findungsprozess. Anstelle eines einheitlichen Ichs beobachten Forscher variable oder plurale Identitäten. Auch beruflich müssen die jungen Leute auf einem sich dauernd wandelnden Arbeitsmarkt eine maximale Flexibilität zeigen, sich ein diversifiziertes Portfolio an Erwerbsmöglichkeiten erwerben. Zu diesem Thema hielt die Psychologin Franziska Stüssi-Schmid am

16. September 2006 ein Referat am C.G.-Jung-Institut Zürich mit dem Titel «Die Krise der Adoleszenz in der Postmoderne». Darin ging sie dieser neuen Art der Identitätsbildung und den Problemen, die damit verbunden sind, nach. Das Referat steht zum Download bereit unter [www.panorama.ch/file/4940a.pdf](http://www.panorama.ch/file/4940a.pdf) DF

**CAT – Berufsinformationen auch auf Arabisch und Englisch**

Das österreichische Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft ibw hat ein Online-Berufsinformationssystem für das Königreich Saudi-Arabien entwickelt. Das Career Advisory Tool (CAT) steht nun in den Sprachen Arabisch/Englisch/Deutsch zur Verfügung. 45 ausführliche Berufsbeschreibungen, 3 000 Kurzbeschreibungen, ein Interessenprofil und ein Eignungstest, 30 Filme und eine Datenbank zu den Ausbildungsmöglichkeiten sollen künftig der saudischen Jugend die Berufswahl erleichtern. Weitere Informationen: [www.ibw.at/ibw\\_mitteilungen/art/blie\\_242\\_06\\_wp.pdf](http://www.ibw.at/ibw_mitteilungen/art/blie_242_06_wp.pdf); Zugang zum CAT: [comas.multitask.at/cat](http://comas.multitask.at/cat) DF

**Sozialversicherungen kreuz und quer**

Die beiden Autoren richten den Fokus auf das Zusammenspiel der Gesetzesbestimmungen einzelner Sozialversicherungen. Sie haben verschiedene Themen und Ereignisse aus dem Leben einer Person herausgegriffen, bei denen sich eine genaue Betrachtung und Gegenüberstellung bestimmter Themen innerhalb der Sozialversicherung lohnen. Nach Wiedergabe der massgeblichen Gesetzesbestimmungen wird die Problematik aus der Sicht der versicherten Person, der Arbeitgebenden und der Sozialversicherer beurteilt. Danach werden anhand von konkreten Fällen die Auswirkungen für die Betroffenen dargelegt. Pro Thema bilden Gedanken zur Optimierung den Abschluss. Kurt Häcki, Beatrice Schaub: Sozialversicherungen kreuz und quer, Verlag Rüegger, Zürich 2006. Fr. 42.– Zu bestellen bei Südostschweiz Buchvertrieb, Tel. 055 645 28 70 oder [buchvertrieb@suedostschweiz.ch](mailto:buchvertrieb@suedostschweiz.ch) VM

## NEUE PUBLIKATIONEN

**«Babylonia»: Immersion**

Immersionunterricht (auch bilingualer Unterricht genannt) ist eine seit Langem bekannte Methode des impliziten Fremdsprachenunterrichts. In der beruflichen Grundbildung ist sie namentlich durch die Bemühungen von Willy Nabholz bekannt geworden (Esther Jansen O'Dwyer und Willy Nabholz, 2004. Die Lehre zur Sprache bringen. Handbuch für zweisprachigen Unterricht an Berufsschulen. h.e.p. verlag, Bern). In ihrer jüngsten Ausgabe (2/2006) geht die Zeitschrift «Babylonia» wieder auf das Thema Immersion ein. Das Heft versammelt Beiträge, die im Rahmen der Plattform APEPS (l'Association pour la promotion de l'enseignement plurilingue en Suisse) entstanden sind. Die APEPS wurde 1994 vom Ausschuss Langue 2 der EDK gegründet.

Ein Teil der Artikel ist über Internet abrufbar: [www.babylonia.ch](http://www.babylonia.ch); die Zeitschrift «Babylonia» ist für 16 Franken (zzgl. Porto) erhältlich: Babylonia, Palazzo Lanzi, Via Cantonale, 6594 Contone;  
E-Mail: [babylonia@idea-ti.ch](mailto:babylonia@idea-ti.ch) DF

**Berufsbildung**

Das CEDEFOP (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle) veröffentlicht ein Dokument mit einer Präsentation der strategischen Ziele und Prioritäten, an denen sich der Verwaltungsrat des CEDEFOP bei der Verabschiedung der Arbeitsprogramme des Zentrums bis 2008 orientieren wird. Die wichtigsten Prioritäten sind die Weiterentwicklung der Forschung, die Förderung eines konzertierten Ansatzes in der Berufsbildung auf europäischer Ebene, der Austausch sowie die Unterstützung der Partnerinnen und Partner.

Dieses in deutscher, französischer und englischer Sprache erschienene Dokument kann unter [www.trainingvillage.gr](http://www.trainingvillage.gr) heruntergeladen werden.

Direkte Links:

Deutsch: [www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/4050\\_de.pdf](http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/4050_de.pdf)

Französisch:  
[www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/4050\\_fr.pdf](http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/4050_fr.pdf) PYP/MR

**ALL:****Viele Menschen können nicht richtig lesen**

Ein Grossteil der Schweizer Wohnbevölkerung weist bei den Grundkompetenzen erhebliche Lücken auf: Rund 800 000 Erwachsene (16% der 16- bis 65-Jährigen) können nicht gut genug lesen, um einen einfachen Text zu verstehen, und rund 400 000 (8% der 16- bis 65-Jährigen) können sich in der Sprache des Ortes, an dem sie wohnen, nicht ausdrücken. Das Bildungsniveau, das Alter, die Tatsache, ob Testsprache und Muttersprache übereinstimmen oder ob man in der Schweiz geboren wurde oder nicht, das Geschlecht, aber auch das Bildungsniveau der Eltern sind bei der Kompetenzbildung die ausschlaggebenden Faktoren. Bei gleichem Ausbildungsniveau schneiden die Frauen im Rechnen schlechter ab als die Männer, ziehen jedoch beim Textverständnis beinahe mit ihnen gleich. Dies geht aus der neuen Publikation «Lesen und Rechnen im Alltag» des Bundesamtes für Statistik (BFS) hervor. Die Publikation geht nuancierter auf die Informationen zu den Schweizer Leistungen, die im vergangenen Jahr im internationalen Bericht der «Adult Literacy and Lifeskills Survey» (ALL) publiziert wurden, ein.

Download:

[www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.Document.80535.pdf](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.Document.80535.pdf)

**Weiterbildungskooperation in KMU**

Vor einem Jahr wurde die Studie «KMU und die Rolle der Weiterbildung» publiziert, die auf einer Befragung von 1251 Firmen basierte (Rücklauf 15,6%). Einen Teil davon bildeten Vorabauszüge aus einer Dissertation von Markus Weill, der die qualitativen Ausprägungen von Kooperationen im Bereich Weiterbildung erforschte. Auf Kooperation werden gerade in der betrieblichen Weiterbildung grosse Hoffnungen hinsichtlich einer Optimierung von Lern- und Arbeitsprozessen gesetzt. Diese Arbeit liegt nun vollständig als eigene Publikation vor und trägt den Titel: «Weiterbildungskooperation in KMU. Eine Perspektive für berufs- und wirtschaftspädagogische Konzepte.» (Bern: h.e.p. verlag 2006, ISBN 3-03905-234-9, 34 Franken). DF

**Weiterbildung: Berufswahlvorbereitung**

Der SVB führt Weiterbildungsseminare für Lehrpersonen im Bereich der Berufswahlvorbereitung durch: Arbeiten Sie mit leistungsschwachen Jugendlichen? Sind Eltern- und Familiengespräche ein Thema für Sie? Was bedeutet Laufbahnförderung an der FMS? Können Coaching-Elemente aus dem Sport im Klassenzimmer genutzt werden? Oder interessieren Sie sich für die Elemente einer attraktiven Bewerbung? Antworten auf diese und andere aktuelle Themen vermitteln Ihnen auch 2007 unsere Weiterbildungsseminare speziell für Lehrpersonen. Infos und Anmeldung: [www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/wbprogramm/lehrpersonen](http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/wbprogramm/lehrpersonen) und 044 266 11 88 Wt

## 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](mailto:dfleischmann@panorama.ch)

**Viktor Moser** (VM), Redaktion Arbeitsmarkt  
[vmoser@panorama.ch](mailto:vmoser@panorama.ch)

**Pierre-Yves Puipe** (PY), Rédaction Formation professionnelle Suisse romande. [pypuipe@panorama.ch](mailto:pypuipe@panorama.ch)

**Dr. Emil Wettstein** (Wt), Chefredaktor  
[ewettstein@panorama.ch](mailto:ewettstein@panorama.ch)

**Jacques Amos** (JA), Mitarbeiter, Genf

**Übersetzung:**

Ruth Amos (RA) und AHA Translations (MR)

**Sekretariat:**

Girhaldenweg 8, 8048 Zürich, T 044 350 55 18, F 350 55 16  
[sekretariat@panorama.ch](mailto:sekretariat@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](mailto:panorama@weberag.ch)

**Preise:**

Jahresabonnement  
Deutsch oder Französisch CHF 88.–  
(Ausland EUR 68.–)  
Deutsch und Französisch CHF 105.–  
(Ausland EUR 79.–)  
Einzelausgabe CHF 19.– (Ausland EUR 13.–)

ISSN: 1661-9552, 20. Jahrgang  
Erscheint zweimonatlich in Deutsch und Französisch  
Adressänderungen sind dem Verlag zu melden

**Genauere Angaben:** [www.panorama.ch/d/imp.html](http://www.panorama.ch/d/imp.html)

## ERGÄNZENDE HINWEISE

DIE RÜCKKEHR VON EHRlichkeit,  
AUSDAUER UND MUT

S. 8

## Fussnoten:

- <sup>1</sup> Weitere wichtige Repräsentanten der Positiven Psychologie sind Mihaly Csikszentmihalyi (erforscht Kreativität, Entdecker des Flow), Ed Diener (Lebenszufriedenheit, positive Emotionen) und George Valliant (entdeckte Humor als wichtige Komponente des erfolgreichen Alters).
- <sup>2</sup> Aus Platzgründen zu diesem Thema nur so viel: Seligman sieht grundsätzlich drei Wege zum Glück: Die Maximierung von Vergnügen («pleasures»), Engagement («Flow») sowie Sinnhaftigkeit («people should develop what is best within themselves and then use these skills and talents in the service of greater goods»). Ein erfülltes Leben enthält Komponenten aller drei Lebensstile. Peterson, Seligman und Park (2004) erfassten die drei Dimensionen mittels eines Fragebogens (Orientations to Happiness) und konnten auf dieser Grundlage die Lebenszufriedenheit der Befragten vorhersagen. Schweizer Stichproben bestätigen diese Ergebnisse (Peterson, Ruch, Beermann, Park u. Seligman, in Druck). Am wenigsten tragen die «pleasures» zur Lebenszufriedenheit bei; sie hängen von genetischen Dispositionen ab und verbrauchen sich gerne in der «hedonischen Tretmühle». Ein Leben mit Engagement sowie Sinnhaftigkeit ist deshalb zielführender. Auf diesen beiden Ebenen setzt man seine Stärken in der Arbeit oder im Privatleben («life of engagement») ein oder in den Dienst einer höheren Idee («life of meaning»). Bei dieser Art Selbstverwirklichung ist nach Seligman (2002) die Passung der Aktivitäten (und der Berufsanforderungen) eines Menschen mit seinen Charakterstärken wichtig. Bei gutem Matching entsteht Flow. Dieser beschreibt einen Zustand maximaler Produktivität, bei dem man sich und die Zeit bei der ausgeführten Arbeit vergisst. Aufgabe einer berufsberaterischen Intervention sollte sein, Berufstätigkeiten zu finden, die den Charakterstärken des Klienten entsprechen oder diese fördern oder fördern.
- <sup>3</sup> «Character is personality evaluated and personality is character devaluated. Character (...) is an unnecessary concept for psychology».
- <sup>4</sup> Es würde uns sehr freuen, wenn Sie mitmachen. Wir erheben möglichst viele Daten, damit das Instrument weiterentwickelt und validiert werden kann. Wir streben auch Vergleiche von einzelnen Berufsgruppen bzw. mit dem deutschsprachigen Ausland an.
- <sup>5</sup> Eigene Studien mit dem VIA-IS und dem NEO-PI-R von Costa und McCrae (einem Inventar zur Erfassung der Big Five) in der Schweiz und Deutschland belegen dieses Korrelationsmuster.
- <sup>6</sup> Download einer Tabelle mit Korrelationen von Berufsinteressen nach Holland und Charakterstärken: [www.panorama.ch/files/5054.pdf](http://www.panorama.ch/files/5054.pdf)

## Internet:

Positive Psychology Center: [www.ppc.sas.upenn.edu](http://www.ppc.sas.upenn.edu)  
 Ed Diener's Homepage: [www.psych.uiuc.edu/~ediener](http://www.psych.uiuc.edu/~ediener)  
 Amerikanische VIA-IS-Homepage: [www.viastrengths.org](http://www.viastrengths.org)  
 Authentic Happiness Website:  
[www.authentic-happiness.sas.upenn.edu](http://www.authentic-happiness.sas.upenn.edu)  
 Centre for applied positive psychology: [www.capeu.org](http://www.capeu.org)

Website von Dr. Roman von Wartburg: [lebenskunst.rvw.ch](http://lebenskunst.rvw.ch)  
 Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik, Universität  
 Zürich: [www.charakterstaerken.org](http://www.charakterstaerken.org)

## Literatur:

- Allport, G.W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Henry Holt.
- American Psychiatric Association (1994). *Diagnostic and Statistical Manual of mental disorders (DSM)*.
- Dahlsgaard, K., Peterson, C. and Seligman, M.E.P. (2005). Shared virtue: The convergence of valued human strengths across culture and history. *Review of General Psychology*, 9, 203-213.
- Hartshorne, H. and May, M.A. (1928-1930). *Studies in the nature of character*. NY: Macmillan.
- Laux, L. (2003). *Persönlichkeitspsychologie. Grundriss der Psychologie*, Band 11. Stuttgart: Kohlhammer.
- Myers, D.G. (2000). Hope and happiness. In Seligman M.E.P. (Ed.). *The science of optimism and hope. Research essays in honor of M.E.P. Seligman* (pp. 323-336). Philadelphia, London: Templeton Foundation Press.
- Peterson, C. and Seligman, M.E.P. (2004). *Values in action (VIA) classification of strengths*. Washington, DC.: American Psychological Association.
- Peterson, C., Park, N. and Seligman, M.E.P. (2005). *Orientations to happiness and life satisfaction: The full life versus the empty life*. *Journal of Happiness Studies*, 6, 25-41.
- Peterson, C., Ruch, W., Beermann, U., Park, N. and Seligman, M.E.P. (in press). *Strengths of character, orientation to happiness and life satisfaction*. *Positive Psychology*.
- Ruch, W., Furrer, G. and Huwiler, D. (2004). *Character strengths of executives and employees*. 2004 Positive Psychology Summit, 30.09. - 3.10.2004, Washington DC. USA.
- Ruch, W. and Huber, A. (2004). *Psychometric properties of the German version of the VIA-IS*. 2004 Positive Psychology Summit, 30.09. - 3.10.2004, Washington, DC. USA.
- Seligman, M.E.P. (2000). *Positive psychology*. In J. E. Gillham (Ed.), *The science of optimism and hope. Research essays in honor of Martin E. P. Seligman* (pp. 415-429). Philadelphia, London: Templeton Foundation Press.
- Seligman, M.E.P. (2002). *Authentic Happiness. Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press (Kap. 9).

Psychotechnikerinnen und  
Bildungsingenieure

In der französischen Fachzeitschrift «Education permanente» lese ich immer mal wieder von «psychotechnique» oder von «psychotechniciens de la formation professionnelle». Weiter stosse ich in letzter Zeit auf Begriffe wie «ingénierie de la formation» und «Ingegneria della formazione».

In der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts war «Psychotechnik» auch in der Deutschschweiz ein gängiger Begriff. So wurde 1923 vom ETH- und Uni-Professor Julius Suter das «Psychotechnische Institut» gegründet (heute IAP/Hochschule für angewandte Psychologie Zürich), und Ferdinand Böhny, damals Leiter der Zürcher Berufsberatung, sprach 1947 von psychotechnischer Eignungsuntersuchung als wichtigem Teil der Berufsberatung.

Es war wohl in den 50er Jahren, als der Begriff «Psychotechnik» in Verruf geriet, und heute spricht niemand mehr von «Technik» im Zusammenhang mit Human- und Sozialwissenschaften. In diesen Kontext gehört auch der seltsame Beigeschmack, den das Wort «Programmierung» im Begriff «Neurolinguistisches Programmieren, NLP» hat, weshalb NLP neuerdings mit «Neurolinguistische Psychologie» übersetzt wird. Selbst der Begriff «angewandte Forschung» wird von manchen Wissenschaftlern abgelehnt.

Wenn ich nun von «psychotechnique» oder «ingénierie de la formation» lese, frage ich mich, ob hier eine Veränderung im Gange ist. Vielleicht hängt es mit meiner eigenen Laufbahn zusammen – ich habe seinerzeit Ingenieur studiert –, jedenfalls ist mir die Verwendung der Begriffe Ingenieur und Technik in Zusammenhang mit Human- und Erziehungswissenschaften nicht unsympathisch.

Heute sind ja Human- und Erziehungswissenschaften handlungsleitend geworden, genau wie dies bei Physik und Chemie seit Langem der Fall ist. Deshalb ist es eigentlich zu begrüssen, wenn auch bei Erziehungs- und Humanwissenschaften eine methodisch korrekte Form der Umsetzung wissenschaftlicher Resultate in Strukturen und Prozesse entwickelt wird, was ja bekanntlich die zentrale Aufgabe des Ingenieurwesens ist. Ob es wohl bald «Berufsbildungsingenieure» geben wird?

Emil Wettstein, Chefredaktor

bb aktuell

News aus der Berufsbildung  
herausgegeben von BBT und SBBKDas Neueste aus der beruflichen  
Aus- und Weiterbildung per E-Mail.  
Alle 14 Tage.Abo bestellen (gratis!):  
[www.bbaktuell.ch/anmelden.html](http://www.bbaktuell.ch/anmelden.html)



**HTW Chur**  
Hochschule für Technik und Wirtschaft

Fachhochschule Ostschweiz  
University of Applied Sciences

**Berufe der Zukunft:**  
– Informationsbroker  
– Chat-Supporter  
– E-Business-Consultant

## Bachelor-Studium Informations- wissenschaft

Studienbeginn Herbst 2007



«Informationsbroker recherchieren im Internet und in tausenden von kommerziellen Datenbanken nach den benötigten Informationen und bereiten diese für ihre Kunden auf» ...«die Ausbildung zum Informations- und Dokumentationsspezialisten an der HTW Chur ist eine sehr gute Grundlage.» (CASH vom 18. Mai 2006)

### Bachelor-Studium mit Vertiefungen

- Archivwissenschaft
- Bibliothekswissenschaft
- Informationsmanagement
- Medienwirtschaft

Studium Vollzeit in 3 oder Teilzeit in bis zu 6 Jahren.

Die Fachhochschul-Ausbildung ist einzigartig in der deutschen Schweiz. Für Berufspraktiker wird ein Nachdiplom-Studium (Master of Advanced Studies) angeboten.

Weitere Informationen finden Sie unter

[www.fh-htwchur.ch/bachelor](http://www.fh-htwchur.ch/bachelor), [www.informationswissenschaft.ch](http://www.informationswissenschaft.ch)

Telefon +41 (0)81 286 24 24, [hochschule@fh-htwchur.ch](mailto:hochschule@fh-htwchur.ch)

### Vertiefung Medienwirtschaft

Das Bachelor-Studium Informationswissenschaft vermittelt umfassende Kompetenzen in den Feldern der modernen, professionellen Informationsarbeit.

Die Vertiefung Medienwirtschaft qualifiziert die Studierenden für eine professionelle Informationsarbeit in Wirtschaft und Verwaltung der Medienindustrie (z. B. TV-, Radio-, Buch-, Web-, Zeitungsindustrie). Medienwirtschaftliche Aspekte werden mit Fachkenntnissen der Informations- und Kommunikationswissenschaft und des Informations Design verknüpft. Die Vertiefung Medienwirtschaft besteht aus den drei Module: Medienmanagement, Media Design, Media Production.

Hochschule für Technik und Wirtschaft  
HTW Chur  
Ringstrasse/Pulvermühlestrasse 57  
CH-7004 Chur

[www.fh-HTWchur.ch](http://www.fh-HTWchur.ch)  
**STUDIERN FÜRS LEBEN**



Weiterbildung  
SVB

weiter... denken gehen bilden!

## Seminare für Fachpersonen der Berufsbildung und des Arbeitsmarktes

Informationen und aktuelles Weiterbildungsangebot des  
Schweizerischen Verbandes für Berufsberatung finden Sie unter  
[www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/wbprogramm](http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/wbprogramm) oder Tel. 044 266 11 11

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

### Informatiker/in

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

**Ausbildungsstart: 13. August 2007**

Berufs- und Führungsausbildung, Informatik

[www.CsBe.ch](http://www.CsBe.ch)  
CsBe Computerschule Bern AG - 031 398 98 00

### Informatik Basisschuljahr

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

**Vereinbaren Sie Ihr unverbindliches Gespräch!**