

- November 2022 -



BASELLAND SKILLS

DAS MAGAZIN FÜR EINE STARKE BERUFSBILDUNG



Die neue
Berufsschau 2023

Swiss Skills -
Challenge für
Berufstalente

Wie in der Schweiz
neue Trendberufe
entstehen



Science- und Erlebnis Center
«Primeo Energie Kosmos»

primeo-energie-kosmos.ch

#lichtaufgehen

Ihre Emotion. Unsere Energie.

Für die Zukunft:
Klimafreundliche Energien. Intelligente Infrastrukturen.
Smarte Services. Innovative Wärme.



Marc Scherrer

Seit dem 1. September 2022 ist Landrat Marc Scherrer Berufsbildungsverantwortlicher bei der Wirtschaftskammer Baselland. Im Interview erklärt er, welche Projekte dringlich sind und wie er die Berufsbildung modernisieren möchte.

Die neue Berufsschau

Die Baselbieter Berufsschau ist seit vielen Jahren ein Erfolgsmodell. Doch Stillstand gibt es bei diesem Event nicht - 2023 werden in der St. Jakobshalle Basel noch mehr Erlebnis- und Berufswelten präsentiert.



Wie gross ist der Mangel?

Vom Fachkräftemangel sprechen viele - aber es fehlt ein wenig der Überblick, was dies in verschiedenen Branchen in Zahlen bedeutet. Ein Überblick versucht, die Lage zu beziffern.

Swiss Skills

Die Schweizer Berufsbildung hat Vorzeigecharakter. Die besten Talente präsentieren sich jeweils an den SwissSkills oder gar an den WorldSkills. Ein Porträt eines erfolgreichen Lernenden.



Monica Gschwind

Seit 2015 ist Regierungsrätin Monica Gschwind Vorsteherin der Baselbieter Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion (BKSD) und damit auch verantwortlich für die kantonalen Rahmenbedingungen in der Berufsbildung. Ein Interview.

Wie entsteht ein neuer Beruf?

Die wirtschaftliche Transformation stellt immer wieder neue Anforderungen an die Ausbildung und den Fächer an Berufslehren. Doch wie entsteht in der Schweiz ein neuer Beruf? An zwei Beispielen wird der hürdenreiche Weg aufgezeigt.



Milliarden für die Bildung

Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) trägt in der Schweiz die oberste Verantwortung für die Ausbildungslandschaft. Jährlich investiert der Bund fast 30 Milliarden Franken in diese Bereiche.



Inhalt

Impressum Baselland Skills November 2022

Herausgeberin Wirtschaftskammer Baselland, Hardstrasse 1, 4133 Pratteln Abteilung Berufsbildung, Marc Scherrer stv. Direktor	Projektleitung Daniel Schaub	Texte Yanis di Vincenzo, Patrick Herr, Andres Lützelmann, Delia Pfirtner, Rrezarta Thaqi, Loris Vernarelli, Dr. Monika Wilhelm	Grafisches Konzept und Layout Marco Pendt	Druck Swissprinters, Zofingen
---	--	---	---	--

«Nur gemeinsam sind wir erfolgreich»

Seit dem 1. September 2022 verantwortet Marc Scherrer als stellvertretender Direktor der Wirtschaftskammer Baselland den Bereich Berufsbildung. Im Interview spricht er über seine Ziele und Schwerpunkte. Und verrät, wo die nächste Berufsschau stattfinden wird.

Interview: Loris Vernarelli

Herr Scherrer, wie haben Sie sich in Ihre neue Funktion als Leiter des Bereichs Berufsbildung eingelebt?

Sehr gut, darf ich sagen. Es ist ein sehr spannender Bereich, der aber auch anspruchsvoll ist. Anspruchsvoll, weil wir eine Scharnierfunktion zwischen Wirtschaft und Kanton wahrnehmen. Wir bewegen uns in diesem Spannungsfeld. Ich habe aber ein gutes Team, auf das ich mich verlassen kann, und gute Kontakte in die kantonale Verwaltung.

Wissen Sie schon, wo Sie Ihre Schwerpunkte setzen möchten?

Beim KMU-Lehrbetriebsverbund (LBV) sehe ich Entwicklungspotenzial. Beim LBV sind wir auf dem richtigen Weg, wir bieten hervorragende Dienstleistungen an, hinter denen ich mit Überzeugung stehen kann. Dennoch möchte ich kurz- bis mittelfristig Anpassungen vornehmen: Einerseits soll das Portfolio erweitert werden, andererseits gibt es bei der Akquise Nachholbedarf. Obwohl der LBV über eine ausgezeichnete Angebotspalette verfügt, ist er noch zu wenig bekannt. Das ist schade, weil die Firmen, die bereits mit uns zusammenarbeiten, sehr zufrieden sind und das Angebot schätzen.



Neben dem KMU-Lehrbetriebsverbund nimmt das Berufsbildungsmarketing eine wesentliche Rolle in Ihrer Abteilung ein. Welche Herausforderungen gilt es hier zu meistern?

Eine der grössten Aufgaben wird sein, die Kooperation zwischen Schule und Wirtschaft zu stärken. Die Schulen treffen noch zu oft Entscheidungen ohne Absprache mit der Wirtschaft oder mit uns als Verband. Dadurch geht wichtiges Know-how verloren. Des Weiteren müssen Wirtschaft und Kanton die Eltern der Schülerinnen und Schüler vermehrt einbinden. Ohnehin bin ich der festen Überzeugung, dass Wirtschaft und Kanton nur zusammen etwas erreichen können. Sie sind voneinander abhängig: Die Wirtschaft braucht den Kanton, sonst erreicht sie die Schulen nicht; umgekehrt erfährt der Kanton nur aus erster Hand, was die Wirtschaft braucht. Wir müssen zusammenarbeiten und nicht gegeneinander - nur gemeinsam sind wir erfolgreich!

In welchen Bereichen müssen sonst noch Veränderungen angestrebt werden?

Beim Sekundarschulfach «Berufliche Orientierung» müssen Wirtschaft und Kanton über



Für das Jahr 2023 plant das Team um Marc Scherrer die Einführung einer digitalen Berufsschau für Lehrkräfte, Lernende und Eltern.

die Bücher. Die Wirtschaft soll sich hierzu verstärkt einbringen können, sei es direkt im Unterricht, beim Lehrmittel oder aber auch bei den Weiterbildungen und Praxisbesuchen von Lehrpersonen. Zudem sind neue Gefässe für niederschwellige Einblicke der Schülerinnen und Schüler in die Berufswelt gefragt, ich denke da an ein- bis zweitägige Praxistage statt mehrtägiger Schnupperlehren.

Hat die klassische Schnupperlehre ausgedient?

Nicht unbedingt. Eine Schnupperlehre macht weiterhin Sinn, wenn sich Interessierte ihrer Fachrichtung sicher sind und es noch darum geht, dass die Unternehmung und die potenziellen Lernenden sich besser kennen-

lernen - die Rede ist dann von einer Bewerbungs-Schnupperlehre. Auf der anderen Seite braucht es auch niederschwellige Einblicke in eine Berufswelt, diese sollen aber als ein- bis zweitägige Praxistage entwickelt werden. Denn viele meist kleinere Betriebe können die klassischen Schnupperlehren aufgrund fehlender personeller Ressourcen nicht mehr stemmen. Hinzu kommt, dass die Qualität der Schnupperlernenden stark nachgelassen hat. Hauptsächlich aus diesen beiden Gründen hat die Motivation der Betriebe abgenommen, sich für diese Art von betrieblicher Ausbildung zur Verfügung zu stellen. Darum würden Praxistage bestimmt mehr Anklang finden. Für beide Gefässe gilt, dass nur interessierte Schülerinnen und Schüler einen Einblick in den jeweili-

gen Betrieb erhalten. Jene, die bei der Berufswahl noch unentschieden sind, sollen lieber die Beratungs- und Informationszentren besuchen. Oder die digitale Berufsschau, die wir noch nächstes Jahr lancieren wollen.

Digitale Berufsschau – was dürfen die Jugendlichen davon erwarten?

Damit werden sich Eltern und Schulklassen in einer digitalen Umgebung im Haus der Wirtschaft über die Berufslehre informieren können. Wenn möglich sollen zu Fixzeiten Branchenvertreterinnen und -vertreter vor Ort sein, um Fragen zu beantworten, Informationen zu vermitteln und den Stellenwert der Berufslehre zu verdeutlichen. Mithilfe der digitalen Berufsschau soll aber auch ein koordiniertes Informationsangebot, eine Art digitale Plattform, für die Schüler, Eltern und Lehrpersonen erschaffen werden, mit deren Hilfe ein niederschwelliger Zugang zur Berufslehre und Wirtschaft ermöglicht wird.

Die grosse Schwester der digitalen Berufsschau ist die biennale «physische» Berufsschau, die grösste Berufswahlmesse der Schweiz. Die nächste Ausgabe geht im Herbst 2023 über die Bühne. Gibt es Neuigkeiten, die Sie uns schon verraten können?

Mein Team und ich haben in diesen Tagen mit der Organisation der kommenden Berufsschau begonnen (vgl. Artikel ab Seite 8). Der Grossanlass wird vom 15. bis 19. November 2023 neu in der St. Jakobshalle durchgeführt. Glücklicherweise müssen wir das Rad nicht neu erfinden, denn die Berufsschau ist schon sehr gut und geniesst ein hohes Renommee. Wir wollen sie aber weiterentwickeln und modernisieren – «Digitalisierung» ist hier ein Stichwort. Ausserdem möchten wir das Rahmenprogramm umgestalten und Paneldiskussionen einführen. Das Hauptziel muss sein, auf mehreren Ebenen die verschiedenen Anspruchsgruppen – Schülerinnen und Schüler, Lehrpersonen, Eltern und Wirtschaft – stärker einzubinden.

Zur Person

Zwischen 2014 und 2017 präsidierte der Laufentaler Marc Scherrer die damalige CVP des Kantons Basel-Landschaft, im September 2015 wurde er als Landrat ins Baselpolitaner Kantonsparlament gewählt, wo er bis heute für die Fraktion der Mitte/GLP in der Volkswirtschafts- und Gesundheitskommission Einsitz hat. Der 36-jährige Scherrer präsidiert ausserdem den Gewerbeverein KMU Laufental und steht der Stiftung des «Business Park Oberbaselbiet | Laufental | Thierstein» vor. Seine wirtschaftlichen Kompetenzen eignete er sich während des Masterstudiums in Wirtschaft an der Hochschule Luzern (2012 bis 2014) sowie der Weiterbildung in «International Retail Management» an der Universität St. Gallen an. Die letzten zehn Jahre war er als Direktor bei der Manor tätig.



Fördern und Beraten am Berufsbildungszentrum

Individuelle Lernangebote spielen eine Schlüsselrolle im Prozess von Lernen, weil sie die Motivation steigern und positive Schulerfahrungen fördern. Das Berufsbildungszentrum Baselland (BBZ BL) hat schon länger erkannt, dass Lernende individuell gefördert werden müssen. Im vergangenen Schuljahr wurden die bisherigen Stützkurs- und Förderkonzepte des BBZ BL evaluiert und in einer Arbeitsgruppe unter Leitung einer externen Fachperson zusammengeführt und weiterentwickelt. Das so entstandene neue Konzept «Fördern und Beraten» wird seit diesem Schuljahr umgesetzt und umfasst die Teilnahme an fünf unterschiedlichen Förderangeboten. Diese Kurse sind für Lernende aus Muttentz, Pratteln und Liestal besuchbar und werden an den beiden Standorten Liestal und Muttentz angeboten. Ziel der Förderangebote ist das gezielte Training in Lern- und Arbeitstechnik an konkreten Beispielen aus dem Fach- und Allgemeinbildenden Unterricht. Die Angebotspalette umfasst zum einen geschlossene Kurse mit Anmeldung durch die zuständigen Klassenlehrpersonen und zum andern offene Lernateliers, welche die Lernenden frei besuchen können.



Angebote

Wer aufgrund fehlender mathematischer Grundlagenkenntnisse im Regelunterricht ungenügende Leistungen erzielt, kann einen **Grundlagenkurs Mathematik** besuchen. Der Kurs besteht aus einem geleiteten, allgemeinen Teil und einem begleiteten, individualisierten Teil und steht allen Lernenden mit einer EFZ-Grundausbildung offen. Besonders Lernende in technischen Berufen können hier ihre Wissenslücken schliessen.

Wer Förderbedarf im Bereich Deutsch hat, besucht einen Grundlagenkurs Deutsch. Auch dieser Kurs besteht aus einem geleiteten, allgemeinen Teil und einem begleiteten, individualisierten Teil und steht allen Lernenden mit einer EFZ-Grundausbildung offen.

Bei fehlenden Sprachkenntnissen wird der Besuch eines **DaZ-Kurses** empfohlen (Deutsch als Zweitsprache). Hier können Lernende mit EFZ- und EBA-Niveau die notwendigen Sprachgrundlagen für das Bestehen des Qualifikationsverfahrens gezielt aufbauen.

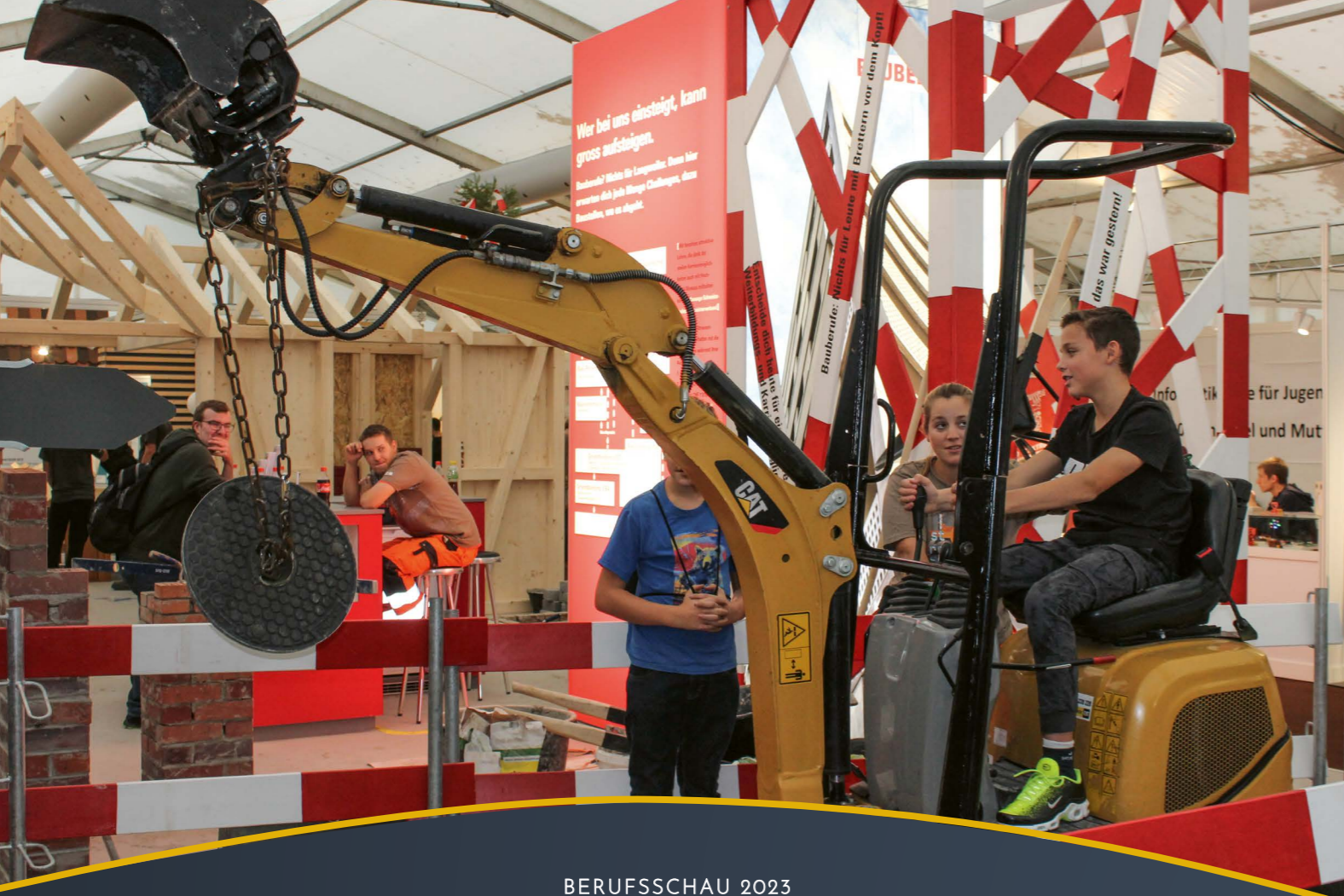
In den **Lernateliers** wird Raum für fokussiertes und strukturiertes Arbeiten geboten. Es können Hausaufgaben gelöst, Themen aus dem Unterricht bearbeitet oder fachspezifische Problemstellungen erörtert werden. Lernateliers bieten sich auch an, um Vertiefungs-, Gruppen- oder Partnerarbeiten ausserhalb des Regelunterrichts zu verfolgen. Lehrpersonen stehen dabei beratend und unterstützend zur Seite. Die Lernateliers stehen allen Lernenden offen. Der Besuch erfolgt ohne Anmeldung und kann bei Erreichen der selbst gesetzten Ziele auch wieder verlassen werden.

Lernende, bei welchen bereits vor der Ausbildung grosse schulische Defizite bekannt sind, besuchen «**e Lehr mit Kick**». Dieser Kurs findet am Samstagvormittag statt und ist nur mit Anmeldung durch den Lehrbetrieb vor Ausbildungsbeginn besuchbar.

BASEL
LANDSCHAFT
BILDUNGS-, KULTUR- UND SPORTDIREKTION
BERUFSBILDUNGSZENTRUM BASELSTADT

Auf der Webseite www.bbzbil.ch/foerdern-und-beraten sind weitere Informationen zu den Kursangeboten und die Kurszeiten abrufbar.

www.bbzbil.ch



BERUFSSCHAU 2023

Frischer, moderner, fokussierter

Nach 25 Jahren und 13 erfolgreichen Berufsschauen, die seit 1996 von der Wirtschaftskammer durchgeführt wurden, ist die Zeit für ein grundlegendes Update and Remake gekommen. Die erste neue Berufsschau 2023 wird vom 15. bis 19. November in der St. Jakobshalle stattfinden.

Dr. Monika Wilhelm

Nach Angaben des World Economic Forum (WEF) werden zwei Drittel der Kinder, die heute die Primarschule besuchen, einmal einen Beruf ausüben, der heute noch gar nicht existiert. Dies allein zeigt, wie gewaltig die Veränderungen im Berufsbildungsangebot sind und weiterhin sein werden. Die Berufsschau der Wirtschaftskammer ist seit einem Vierteljahrhundert eine der wichtigsten Plattformen für die Berufswahl junger Menschen. Und sie hat sich laufend den Entwicklungen und Trends angepasst -

nun folgt im Hinblick auf die Auflage 2023 eine komplette Neukonzeption und ein neuer Durchführungsort.

Neu zehn Erlebniswelten

Die St. Jakobshalle als wichtige Eventlocation der Region bietet die infrastrukturellen Möglichkeiten, die Berufsschau vom 15. bis 19. November 2023 noch greifbarer, noch aktueller und noch digitaler zu machen. Neu werden statt der bisher drei gleich elf verschiedene Erlebnis- und Berufswelten gezeigt:

- Traditionshandwerk Baselland
- Chemie, Physik, Pharma, Biotech, LifeScience
- Gesundheit, Medizintechnik, Optik, Akustik
- Bau, Gebäudetechnik, Holz, Planung, Konstruktion
- Metall, Mechanik, Maschinen, Uhren, Fahrzeuge, Elektrotechnik, Technik
- Wirtschaft, Verwaltung, Tourismus, Verkehr, Logistik, Sicherheit, Informatik, Druck, Verkauf/Einkauf
- Nahrung, Gastgewerbe, Hotellerie, Betreuung, Facility Management
- Medien, Gestaltung, Kunsthandwerk, Schönheit, Textilien, Mode, Sport
- Natur, Umwelt, Tiere, Energie, Recycling
- Unternehmensgründung
- Weiterbildung

Kinder denken nicht in Branchen, sondern in Themen, wenn es um ihren künftigen Beruf geht. Diese Erkenntnis wird an der Berufsschau der Zukunft umgesetzt, um die Schülerinnen und Schüler noch besser in ihrer Gedankenwelt abzuholen, um ihnen die volle Bandbreite der Berufswahl zu öffnen. Eine Erlebniswelt wird dem Unternehmertum und den Junggründern gewidmet sein. Gerade dieser grosse Vorteil der Berufslehre, sich bereits in jungen Jahren selbständig zu machen und Unternehmer oder Unternehmerin zu werden, soll künftig ein Schwerpunkt sein, da sich mit ihm die leistungsstarken Schülerinnen und Schüler ansprechen und für eine Berufslehre gewinnen lassen.

Traditions- und Gründerwelt

Erstmals soll eine Erlebniswelt den Baselbieter Traditionsberufen gewidmet werden. Traditi-

onshandwerk erlebt in Zeiten von Klimaschutz und Nachhaltigkeit eine neue Renaissance und eröffnet neue Chancen. Die Führungen für Gruppen mit besonderen Bedürfnissen werden ausgebaut, denn alle Gruppen sollen von der Berufsschau 2023 profitieren können. Lehrpersonen spielen eine wichtige Rolle bei der Berufswahl, weil sich junge Menschen von ihnen leiten lassen und ihren Rat suchen. Der kann nur so gut sein, wie das Wissen und der Einblick der Lehrpersonen in die Arbeitswelt sind. Deshalb sollen die Lehrpersonen gestärkt werden, damit sie ihrer wichtigen Rolle als Ratgeber bei der Berufswahl noch besser gerecht werden können. Wie Umfragen aus der vergangenen Berufsschau zeigten, ist es im Klassenverbund zwar lustig über die Berufsschau zu gehen, aber die Gleichaltrigen sind oft ein Hemmnis, wenn es um die individuelle Berufswahl geht. Die sogenannten Peers üben einen mächtigen Einfluss aus, so mächtig, dass junge Menschen mit Blick auf ihre Mitschülerinnen und Mitschüler meist ähnliche Lehrberufe ergreifen und nicht das volle Spektrum der Berufe nutzen, nur um nicht als «uncool» zu gelten. Mit Paten und Mentoren, die die Schülerinnen und Schüler beim Messerudgang unter ihre Fittiche nehmen, fällt das Gespräch am Stand leichter.

Frischerer Auftritt

Der Webauftritt der Berufsschau erhält ein neues, frisches Layout und die Inhalte werden

grundlegend überarbeitet. Das digitale Tool für die Ausstellenden soll leichter und selbst-erklärender ausgestaltet sein. Die Berufsschau erhält auch ein neues Logo und eine neue Farbe - mehr soll aber noch nicht verraten werden. Schliesslich sollen die Gedanken der Nachhaltigkeit auch bei der Verpflegung vor Ort umgesetzt: das gastronomische Angebot soll gesund, schmackhaft und eben nachhaltig gestaltet sein.

Fokus auf Fachkräftemangel

Die Branchen, die vom Fachkräftemangel besonders betroffen sind, sollen an der Berufsschau besondere Unterstützung erfahren - und zwar nicht unter dem «Mangel-Label», sondern durch geeignetes Marketing. Erhalten bleibt neben dem Namen «Berufsschau», der sich als Markenzeichen etabliert hat, auch das Prinzip «Berufe an der Arbeit», das die verschiedenen Berufe hautnah erlebbar macht. Und ebenfalls darf die Berufsschau im Sinne eines umfassenden Commitments von Wirtschaft und Politik weiterhin auf die Unterstützung von Bund und Kanton sowie der Wirtschaftskammer Baselland zählen. Die Kantonsregierung hat Ende Oktober dieses Jahres einen finanziellen Beitrag von CHF 900000 bewilligt. Das Engagement des Projektteams unter der neuen Leitung von Marc Scherrer, stv. Direktor der Wirtschaftskammer Baselland (vgl. Interview ab Seite 4), wird ebenfalls ungeboren sein.

www.berufsschau.ch 📡



PAID CONTENT

«Gastronomie ist auch eine Lebensschule»

Ausbildungen in der Gastronomie sind attraktiv, wie das Beispiel von Lea Sims zeigt. Sie hat nach ihrer Lehre zur Restaurantfachfrau EFZ nun noch eine zusätzliche Ausbildung zur Köchin begonnen.



Frau Sims, was hat Sie an der Gastronomie fasziniert und wie gefällt Ihnen diese Berufswelt?

Die Gastgebekultur habe ich von meiner Mutter mitbekommen. Wir hatten immer offene Türen und viele Leute um uns herum. Deshalb war es fast logisch, dass ich einen Beruf suche, bei dem ich intensiven Kundenkontakt habe und bei dem immer etwas läuft. Ich fühlte es im Herzen, dass mir diese Branche viel Spass bereiten wird.

Welche Bereiche im Service und jetzt in der Küche gefallen Ihnen ganz besonders?

Die Lehre zur Restaurantfachfrau ist etwas neu aufgebaut worden. Mein Schwerpunkt lag auf dem Bereich «Young Barista», das hat mir sehr zugesagt. Ich habe aber auch die Module in der Küche, am Tranchierwagen oder im Bereich der «Young Sommelière» genossen. Die zweijährige Lehre in der Küche hat eben erst begonnen - für mich ist einfach sehr wichtig, dass ich alle Bereiche der Gastronomie praktisch und von der Basis her kennenlernen.

Sie haben sich entschieden, nach der Ausbildung zur Restaurantfachfrau auch noch die Lehre als Köchin anzuhängen. Welche Pläne haben Sie für Ihre berufliche Zukunft?

In meiner bisherigen Ausbildung wurde mir schnell klar, dass ich mir nichts anderes als die Gastronomie vorstellen kann. Es ist einfach ein toller Job. Mit der zusätzlichen Ausbildung als Köchin öffnen sich viele Türen. Mein Traum ist es, irgendwann ein eigenes Hotel führen zu können.

Wie gehen Sie mit vermeintlichen Nachteilen, unregelmässigen Arbeitszeiten oder das Image des «Tellertragens» im Service, um?

Ich sehe dies nicht als Belastung, sondern bin viel mehr glücklich darüber, dass ich in einem Job tätig bin, in dem die Zeit förmlich verfliegt und immer etwas los ist. Ich spüre die Gäste und kann ihnen ein positives Erlebnis vermitteln. Unser Team ist wie eine zweite Familie, man hält zusammen und sorgt füreinander. Und ich habe Freizeit, wenn andere arbeiten.

Wie würden Sie junge Menschen davon überzeugen, für ihre Berufsausbildung in die Gastronomie einzusteigen?

Es ist eine wunderbare Lebensschule in einem sicheren Umfeld. Im Team kann es lustig zugehen, aber wir wissen auch, wenn es gilt, konzentriert zu sein und abzuliefern. Der Beruf hat auch eine psychologische Ebene. Die Gastronomie lernt einen, sich selber wertzuschätzen und gut mit Stresssituationen umzugehen. Es sind Dinge, die man zu 100 Prozent brauchen kann im Leben.

GASTROBASELLAND
#VERLEBTINDIEGASTRONOMIE

GastroBaselland ist der Arbeitgeberverband der Gastronomie, setzt sich für den Nachwuchs ein und führt das Zentrum für die Überbetrieblichen Kurse (ÜK) der Lernenden in der Branche. Der Verband organisiert gleichzeitig die Vorbereitungskurse für das Erlangen des Wirtepatents.

GastroBaselland
Grammetstrasse 18
4410 Liestal

Telefon: 061 921 36 96
Mail: info@gastrobl.ch
www.gastrobl.ch

Die Zahlen hinter dem Fachkräftemangel

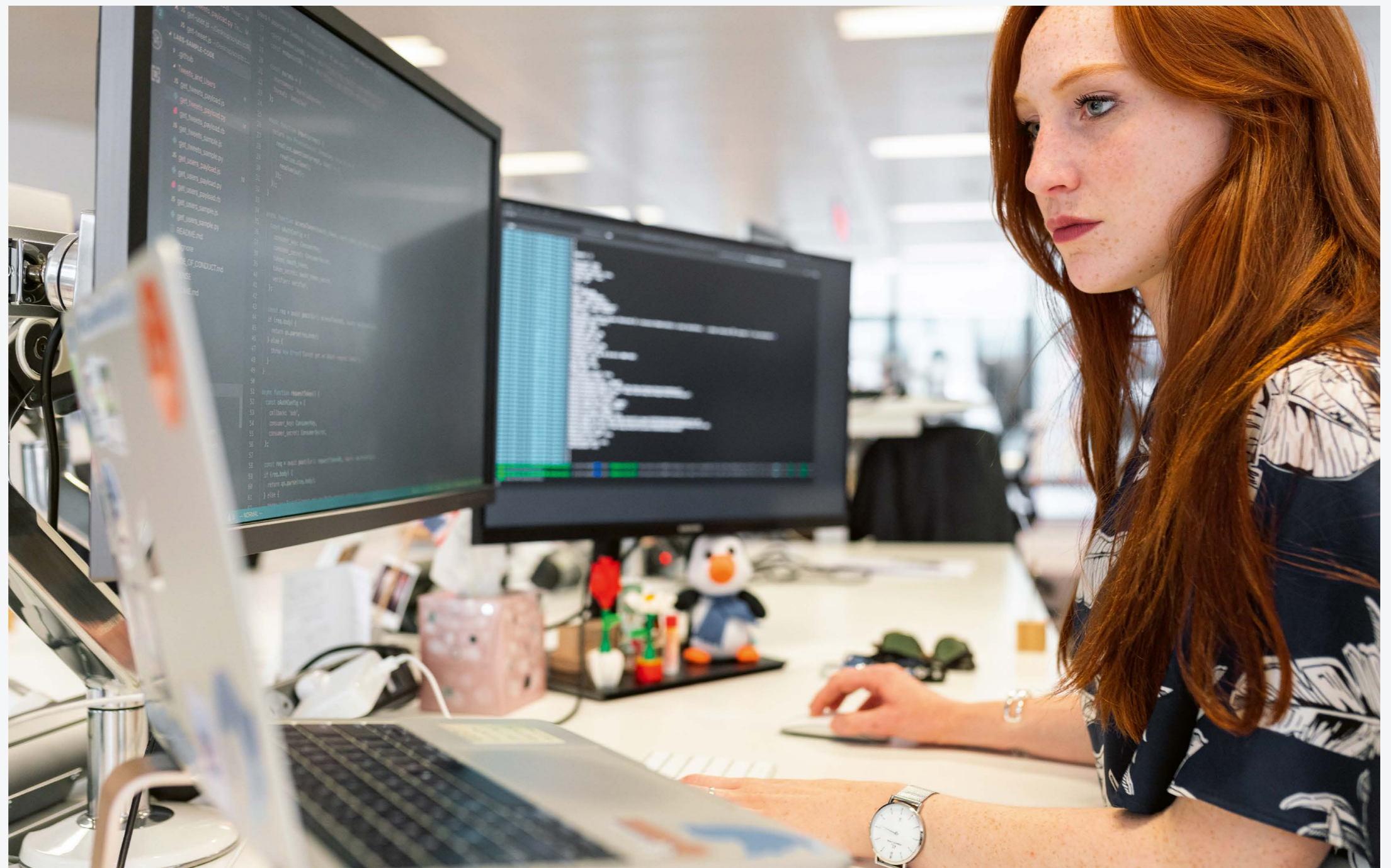
Fachkräftemangel ist ein Schlagwort der Stunde. Doch was bedeutet dies genau für die einzelnen Branchen, mit welchen Gemengelage haben wir es tatsächlich zu tun. Der Versuch, den Fachkräftemangel in der Schweiz zu beziffern. Patrick Herr

Die Wirtschaft boomt, aber immer mehr (Lehr-)Stellen bleiben unbesetzt. Das Bundesamt für Statistik (BFS) registrierte im ersten Quartal dieses Jahres 114 000 offene Stellen – ein Rekord. Laut «Jobradar» der x28 AG waren am Stichtag im 3. Quartal 2022 rund eine Viertelmillion Stellen (online) ausgeschrieben. Wo immer genau die Wahrheit liegt: Tatsache ist, dass der Fachkräftemangel ein allgegenwärtiges Problem ist. In der Schweiz wurde das Thema in den vergangenen zwanzig Jahren in allerlei Studien und Arbeitsgruppen immer wieder thematisiert – mittlerweile ist es in der Wirtschaft angekommen. In praktisch allen Branchen werden «hängend» und «verzweifelt» Fachkräfte gesucht. Zur Präzisierung: Als Fachkräfte bezeichnet man Arbeitnehmende, die über einen Berufs- oder Hochschulabschluss verfügen. In der Schweiz sind das mehr als 80 Prozent der Arbeitskräfte.

Die Ursache für diese Entwicklung liegt hauptsächlich in der Demografie (Geburtenrate, Wanderungssaldo, Sterberate) unserer Gesellschaft. Derzeit ist es so, dass die Generation der Babyboomer, die geburtenstarken Jahrgänge 1946 bis 1964, bereits in Rente sind oder demnächst in Rente gehen.

Eine halbe Million fehlt

Der Fachkräftemangel, den wir heute feststellen, wird sich aufgrund der demografischen Entwicklung in Europa weiter verstärken, denn in den nächsten zehn Jahren wird rund eine Million Menschen in Rente gehen. Laut dem Schweizerischen Arbeitgeberverband rücken jedoch nur 500 000 Erwerbstätige nach.



Es bleibt eine Lücke von 500 000 Erwerbstätigen, die auf dem Schweizer Arbeitsmarkt fehlen. Es gibt auch Modelle, die weitaus höhere Zahlen prognostizieren.

Zur demografischen Entwicklung kommt, dass einzelne Branchen und Berufsgruppen ausserordentlich boomen und eine starke Nachfrage nach Fachkräften entsteht. Das Paradebeispiel ist die ICT-Branche. Die digitale Transformation verstärkt hier den Bedarf an Fachkräften zusätzlich und ausserordentlich stark. Im Jahr 2030 werden in der Schweiz fast 120 000 zusätzliche IT-Profis benötigt. Andere Branchen und Berufsgruppen

verlieren aus diversen Gründen Personal und können dieses nicht ersetzen. Beispielsweise verlassen jährlich rund 300 Pflegenden ihren Beruf, während die Nachfrage nach Pflegenden steigt. Auch im Handwerk bleiben viele (Lehr-)Stellen unbesetzt, obwohl die Branche viel Arbeit bieten kann.

Ausgetrockneter Markt

In der Vergangenheit konnten Schweizer Unternehmen ihre Fachkräfte im europäischen Arbeitsmarkt finden. Das ist vorbei. Die Neue Zürcher Zeitung (NZZ) stellte im Oktober fest: «Der europäische Arbeitsmarkt

mit seinen knapp 200 Millionen Erwerbstätigen reicht schon heute nicht mehr aus, um solche Lücken zu stopfen.» Im Juli kam eine SECO-Studie zum Schluss, dass die innereuropäischen Rekrutierungsmöglichkeiten für die Schweiz praktisch ausgeschöpft seien. Ein kurzer Blick zum Wirtschaftsmotor Deutschland zeigt, was derzeit auf dem europäischen Arbeitsmarkt los ist. Das ifo-Institut für Wirtschaftsforschung in München schrieb im August: «Der Fachkräftemangel erreicht in Deutschland einen neuen Höchststand. Im Juli waren 49,7 Prozent der Unternehmen beeinträchtigt.» Das passende Beispiel dazu: In Deutschland fehlen derzeit 200000 Pflegekräfte. Diese Zahl soll in den nächsten Jahren auf eine halbe Million ansteigen, prognostiziert das Institut der deutschen Wirtschaft in Köln. So ist in Europa jedes Land mit dem Thema Fachkräftemangel konfrontiert, von Portugal bis Schweden, von Frankreich bis Polen – die Zahlen und Prognosen gleichen sich.

Die Suche nach Lösungen

Wo Probleme sind und es kriselt, bieten sich jedoch auch Chancen. In allen Branchen wer-

den Möglichkeiten und neue Wege gesucht, dem Fachkräftemangel so weit wie möglich durch die Berufsbildung zu begegnen. Es entstehen neue Berufe und für junge Leute neue Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten. Auch für Quer- und Wiedereinsteiger gibt es immer mehr Wege, in einen der nachgefragten Berufe zu gelangen, so beispielsweise in der Solarbranche (siehe Artikel auf Seite 36). Oder auch im Bereich ICT, wo 79 Prozent aller Abschlüsse an Hochschulen ihren Ursprung in der Berufsbildung haben. Den Beruf und die Berufsbildung attraktiv(er) zu gestalten und die Lehrstellenquote zu erhöhen, sind essentielle Entwicklungsschritte, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Der Wandel betrifft ausnahmslos jede Branche. Die Berufsbildung nimmt dabei einen grossen Platz ein. Das duale Bildungssystem der Schweiz bietet optimale Voraussetzungen, um den überall dringend benötigten Nachwuchs auszubilden. Krisen sind Chancen und bieten die Möglichkeit zur Veränderung. Und wer sich durch dieses Magazin liest, darf feststellen: Die Berufsbildung hat dies erkannt. Der Wandel ist in vollem Gang.



Informations- und Kommunikationstechnologien (ICT)

Im Jahr 2030 werden schweizweit rund 120000 zusätzliche IT-Fachkräfte benötigt. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie des Instituts für Wirtschaftsstudien Basel (IWSB) im Auftrag von ICT-Berufsbildung Schweiz. Ausgebildet werden können bis dann 37800 Fachkräfte. Der Verband rechnet zudem mit 43600 Fachkräften, die aus dem Ausland in die Schweiz kommen. Bleibt eine Lücke von 38600 Fachkräften. Der Verband ICT Berufsbildung möchte mit Lehrstellenförderung erreichen, dass die Lehrstellenquote weiter erhöht wird.

38 600

Gesundheitswesen

2040 werden fast 40000 Pflegekräfte und rund 5500 Ärzte und Ärztinnen fehlen. Das ist die Prognose einer Spitalstudie von PwC Schweiz. Sie stellt fest: Der Fachkräftemangel im Schweizer Gesundheitswesen spitzt sich gnadenlos zu. Zudem fehle gut ausgebildetes Personal für wichtige Supportfunktionen wie Finanzen, IT oder HR. Schweizer Spitäler müssen sich grundlegend neu aufstellen, um attraktive Arbeitgebende zu bleiben und Fachkräfte auch in Zukunft zu gewinnen oder zu halten, heisst es in der Studie.

40 000

Bildung

Die Schweiz braucht bis 2031 rund 6 Prozent mehr Lehrpersonen, insgesamt rund 75000. Für die Primarstufe liegt der Bedarf bei 43000 bis 47000 Lehrpersonen. Für die Sekundarstufe werden 29000 Lehrpersonen benötigt. Dies zeigt eine Untersuchung des Bundesamtes für Statistik (BFS). Die pädagogischen Hochschulen (PH) werden bis 2031 voraussichtlich aber nur rund 34000 Lehrpersonen ausbilden. In der Nordwestschweiz (inklusive Bern) ist der Lehrermangel heute schon gross und wird es bleiben. Gross heisst laut BFS, dass 50 Prozent mehr Lehrpersonen benötigt würden, als verfügbar sind.

75 000

Handwerk

46018 Handwerksstellen waren am 15. August 2022 online aufgeschaltet. Das hat der Schweizer Jobradar der Arbeitsmarkt-Agentur x28 festgestellt. Tatsächlich werden händeringend Handwerkerinnen und Handwerker gesucht – vom Kleinbetrieb bis zum Konzern, vom Gartenbauunternehmen bis zur Schreinerei. Eine Studie der Axa stellt fest, dass 80 Prozent der KMU im Bereich Handwerk und Baugewerbe Mühe haben, ihre Stellen zu besetzen. Immer mehr ist auch zu hören, dass Aufträge wegen Personalmangels abgelehnt werden müssen.

46 018

Der Wert der Berufslehre

Noch immer wird der duale Bildungsweg gegenüber der universitären Ausbildung unterschätzt. Eine Studie weist nach, dass es kaum Unterschiede gibt - auch nicht im späteren Lohnspektrum. Eine Berufslehre schützt ausserdem stärker vor Niedriglöhnen und Erwerbslosigkeit. Dr. Monika Wilhelm

Viele Jugendliche, die mitten in der Berufswahl stecken, würden vermutlich viel dafür geben, wenn sie in die Zukunft blicken könnten. «Gymnasium oder Berufslehre?» «Studium oder höhere Berufsbildung?» «Auf welchem Weg werde ich mehr Erfolg haben und glücklich und zufrieden sein?» Das sind typische Fragen, die Jugendliche und ihre Eltern bei der Berufswahl bewegen.

Prof. Jürg Schweri, Forscher an der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung, kann zwar auch nicht in die Zukunft blicken. Dafür haben er und sein Team aber die Entwicklungen der letzten 25 Jahre auf dem Bildungs- und Arbeitsmarkt untersucht und dabei Erstaunliches entdeckt.

Kaum Lohnunterschiede

Betrachtet man zwei Personen, die auf unterschiedliche Weise zum Tertiärabschluss gekommen sind, die eine Person über eine Allgemeinbildung (Gymnasium), die andere über eine Berufslehre, so gibt es zwischen beiden kaum Lohnunterschiede. Das Argument, nach der Sekundarschule I unbedingt aufs Gymna-

sium zu wechseln, um später mehr zu verdienen, stimmt so also nicht.

Schaut man sich die Lohnverteilung von Personen an, die unterschiedliche Bildungswege hinter sich haben, so zeigt sich, dass sich die Löhne erheblich überlappen. So gibt es immer einen Anteil von Personen mit obligatorischer Schulbildung, die mehr verdienen als Personen mit Tertiärausbildung. Dies zeigt, dass ein Tertiärabschluss weder eine zwingende Voraussetzung noch eine Garantie für eine überdurchschnittlich gut bezahlte Stelle darstellt, auch wenn hohe Löhne bei Personen mit Hochschulabschluss häufiger sind.

Berufslehre schützt

Laut statistischen Angaben scheint die Berufslehre einen Schutzfaktor für Tieflöhne darzustellen. Jedenfalls liegt das erste oder unterste Lohndezil, also der Lohn, dem 10 Prozent der geringsten Löhne entsprechen, bei Personen mit Berufslehre höher als bei Personen mit einem allgemeinbildenden Abschluss auf der Sekundarstufe II. Hinzu kommt, dass Personen mit einer Berufslehre als höchstem Abschluss weniger oft von Erwerbslosigkeit

betroffen sind als Personen mit einem Gymnasialabschluss, auch wenn diese einen Tertiärabschluss erworben haben. Auch wenn sich der Anteil der Beschäftigten mit einem Hochschulabschluss zwischen 1999 und 2019 in der Schweiz beinahe verdreifacht hat (von 10 auf 29 Prozent) und der Anteil der Beschäftigten mit beruflicher Grundbildung im gleichen Zeitraum von 52 auf 36 Prozent gesunken ist, sehen die Forscher keine Anzeichen für ein Missverhältnis von Angebot und Nachfrage an Personen mit beruflicher Grundbildung. Die Tatsache, dass Personen mit beruflicher Grundbildung im Mittel häufiger erwerbstätig sind und Arbeitskräfte mit Berufslehre etwas besser gegen tiefe Löhne abgesichert sind, sehen die Forscher als Beleg für eine anhaltend hohe Nachfrage der Berufslehre-Absolventen auf dem Arbeitsmarkt. Weiter kommen die Forscher zu dem Schluss, dass die berufliche Grundbildung in der Schweiz in den vergangenen 20 Jahren ihre herausragende Stellung als Erstausbildung behalten hat.

Gleiche Zufriedenheit

Bezüglich Arbeitsbedingungen und Arbeitsatmosphäre bestehen kaum nennenswerte Unterschiede zwischen den verschiedenen Ausbildungsabschlüssen. Wer bei der Berufswahl eine Kaderposition anstrebt, dem sei ge-

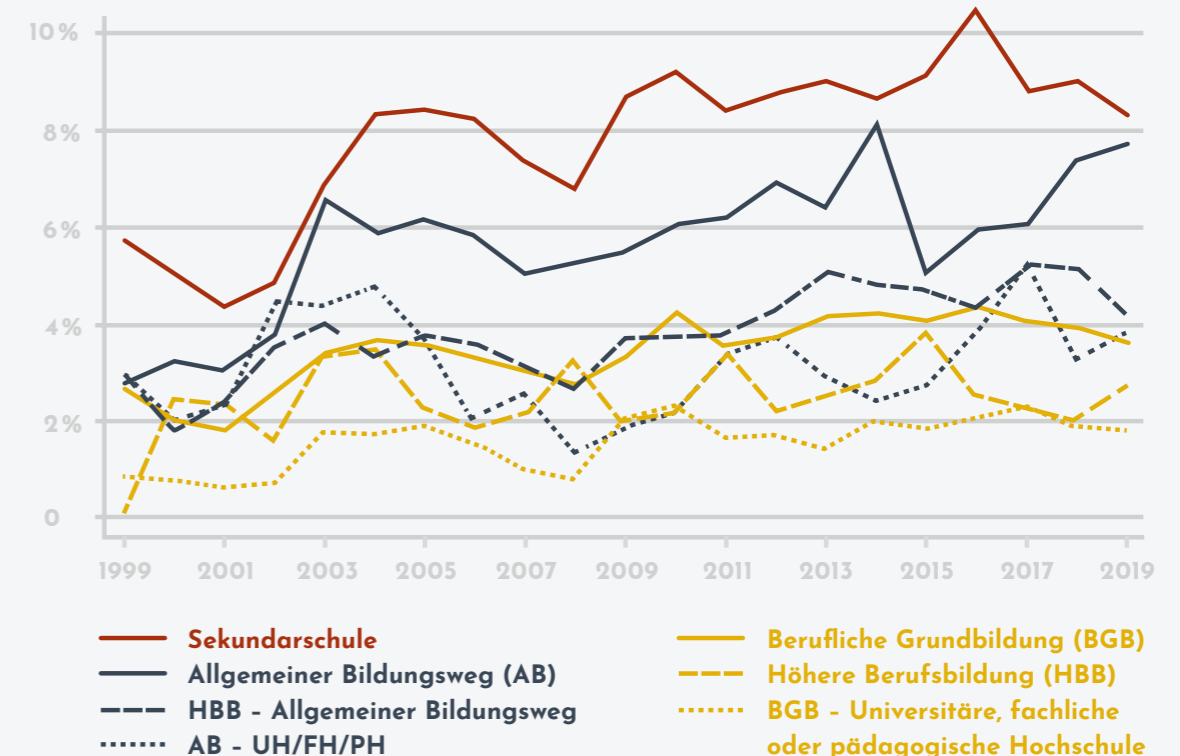
sagt, dass dies mit einem allgemeinbildenden Abschluss und einer beruflichen Grundbildung gleichermaßen möglich ist: Personen mit beruflicher Grundbildung sind in allen Kaderstufen stark vertreten.

Vorteile bei der Bewerbung

In einer aktuellen Studie haben Lädina Rageth und Aranya Sritharan von der ETH Zürich untersucht, ob Personen mit einer abgeschlossenen Berufslehre in späteren Bewerbungsprozessen womöglich einen Vorteil gegenüber Personen mit Allgemeinbildung besitzen, und befragten dazu über 2000 Arbeitgebende in der Schweiz. Ihre Ergebnisse zeigen, dass Arbeitgebende für Einstiegspositionen Bewerberinnen und Bewerber mit einer Berufslehre gegenüber denjenigen mit einer gymnasialen Maturität bevorzugen. Aranya Sritharan präsentierte ihre Studie am Tag der Lernenden am 28. September 2022 im Haus der Wirtschaft in Pratteln.



Erwerbslosigkeit nach Bildungsweg



Universitärer Weg oder hochwertige Berufslehre: Die Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt sind später kaum feststellbar.

Die Schülerzahlen werden steigen

Viele Unternehmen, insbesondere Handwerksbetriebe, haben Schwierigkeiten, Lernende zu finden. Fehlender Nachwuchs führt dazu, dass sie ihr Team nicht so zusammensetzen können, wie sie es gerne möchten. Und jede unbesetzte Lehrstelle bedeutet, dass künftig eine Fachkraft fehlt, die es eigentlich bräuchte. Der Bildungsexperte Stefan Wolter, Leiter der Forschungsstelle für Bildungsökonomie der Universität Bern, sieht hier eine Entspannung der Situation und verweist auf demografische Entwicklungen, deren Auswirkungen demnächst sichtbar werden. In den letzten Jahren sei das Lehrstellenangebot dank der guten wirtschaftlichen Lage stabil geblieben, während die Schülerzahl - und damit das Angebot an

potenziellen Lernenden - rückläufig war. Nun verschieben sich die Gewichte aber deutlich, wie Wolter festhält: «Für die Schweizer Lehrbetriebe tun sich Chancen auf, bei denen sie von der demografischen Entwicklung profitieren können. Denn wenn sich der Wettbewerb um die Lehrstellen intensiviert, löst das einen Dominoeffekt aus, der letztlich allen Firmen nützt.»

Die Prognosen des Bundesamts für Statistik gehen für das Jahr 2029 von einer Steigerung der Anzahl Lernender auf der Sekundarstufe I von 241000 (2019) auf bis zu 282000 für das Szenario «hoch» und auf 264000 für das Szenario «tief» aus. Je nach Altersklasse wird mit bis zu 13 Prozent mehr Schülerinnen und Schülern und damit potenziellen Lernenden gerechnet. *Dr. Monika Wilhelm*



Professor Stefan C. Wolter von der Universität Bern rechnet mit einer Trendwende, da die Zahl an Schülerinnen und Schülern in den nächsten Jahren steigen wird.

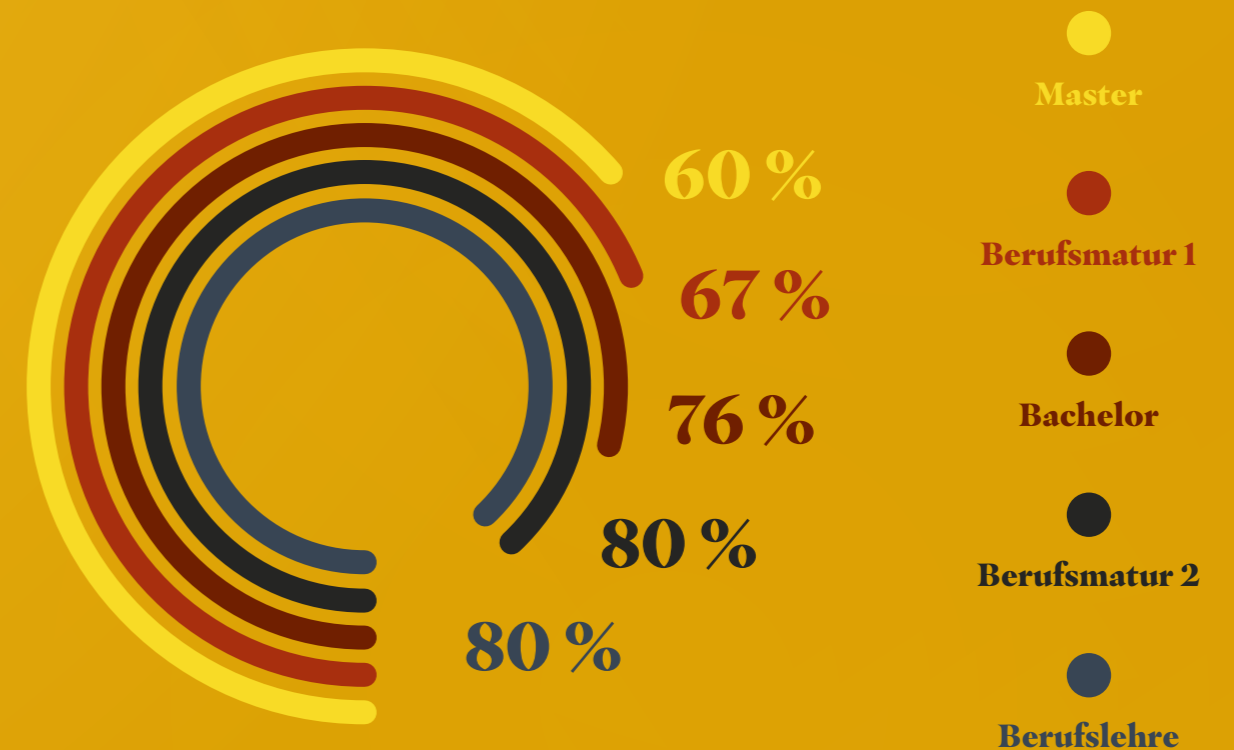
Erfolgsquoten im Vergleich

In den Medien wird viel über Abbruchquoten bei der Berufslehre und Erfolgsquoten bei Hochschulabschlüssen berichtet. Wen wundert es, dass sich immer mehr Jugendliche für ein Hochschulstudium entscheiden? Ein fairer Blick auf die Fakten bei den Abbruchquoten ist aber durchaus aufschlussreich.

Ähnlich wie bei einer Bergtour, endet ein Absturz bei einer Berufslehre nicht in jedem Fall «tödlich», denn meist wird der Bildungsweg nach einer entsprechenden Erholungspause fortgesetzt. Vier Fünftel der Lernenden, die ihre Lehre vorzeitig abbrechen, setzen ihre Ausbildung in einer anderen Branche oder einem anderen

Fachbereich fort. Bei den Lehrvertragsauflösungen bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den Ausbildungsfeldern: Während die Lehrvertragsauflösungsquote im Durchschnitt bei 21 Prozent liegt, steigt sie in den Feldern Friseurgewerbe und Schönheitspflege, Elektrizität und Energie, Sport sowie Gastgewerbe und Catering auf über 30 Prozent. In den Ausbildungsfeldern Forstwirtschaft, Wirtschaft und Verwaltung, Chemie und Verfahrenstechnik sowie Tiermedizin liegen die Auflösungsquoten jedoch unter 15 Prozent. Mit der Berufslehre hat man statistisch gesehen also die besten Chancen, ohne «Abstürze» zum Gipfel - sprich zum Berufsabschluss - zu gelangen. *Dr. Monika Wilhelm*

Erfolgsquoten der diversen Ausbildungen





PROFIS AM START

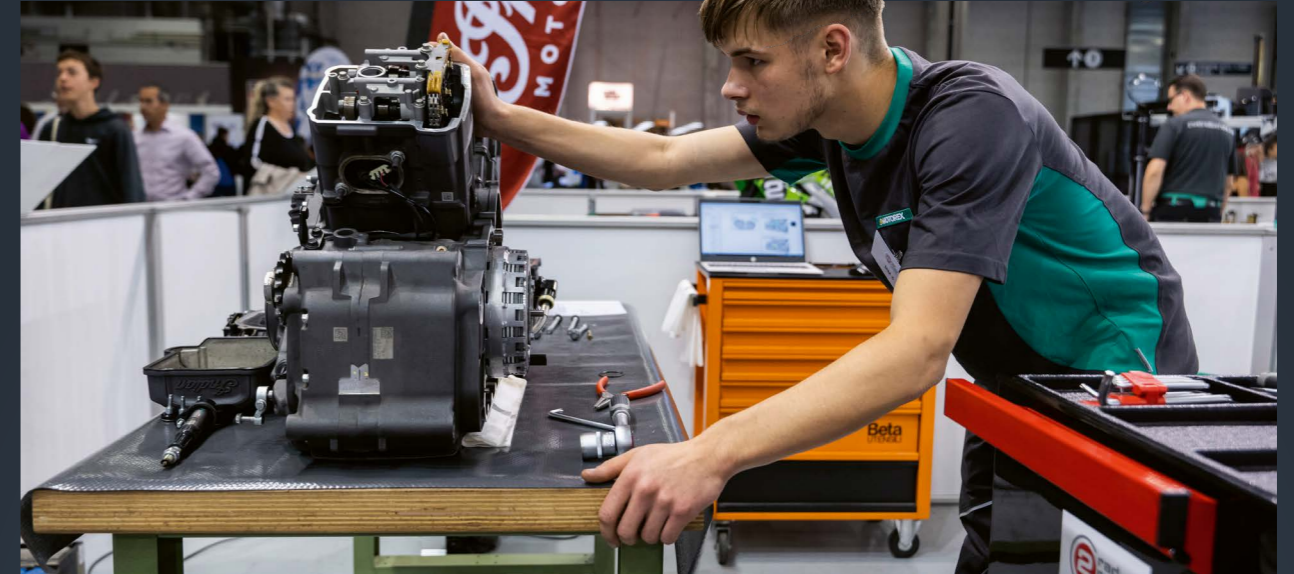
Findest du Autos cool?
Reizen dich Design & Technik?
Bist du handwerklich begabt?

Dann melde dich bei uns für eine Lehre als

- Carrosserie-Spengler/-in EFZ
- Carrosserie-Lackierer/-in EFZ

Wir bieten auch Schnupperlehren an.
Unter hoffmann-automobile.ch/lehrstellen findest du noch viel mehr Infos und Videos.

TOP
LEHRLINGS-
LOHN!



SWISS SKILLS

Von der Leidenschaft zum Traumberuf

Der 18-jährige Frenkendörfer Lars Wenger hat Mitte September bei den Swiss Skills 2022 die Silbermedaille gewonnen. Nicht nur wegen dieser Auszeichnung war die Teilnahme an den Schweizer Berufsmeisterschaften für den Motorradmechaniker eine einzigartige Erfahrung. *Loris Vernarelli*

Nein, ein Fest habe es nicht gegeben. Chef und Mitarbeitende hätten sich aber sichtlich gefreut. Lars Wenger sitzt an einem Tisch im Showroom der Mathys Motos AG in Füllinsdorf und erzählt von einem «bisher gewöhnlichen Arbeitstag». Einzig die Medaille, die er stolz um den Hals trägt und die in Silber glänzt, verrät, dass in der Woche zuvor etwas Ungewöhnliches geschehen sein muss.

Noch vor einem halben Jahr ahnte der 18-jährige Frenkendörfer nicht, auf welch erfolgreiches Erlebnis er sich bald einlassen würde. Alles begann im letzten Frühling, als seine Klasse an der Allgemeinen Gewerbeschule Basel erstmals über die Möglichkeit einer freiwilligen Teilnahme an den Swiss Skills informiert wurde. Das Interesse bei Wenger war geweckt und schliesslich bekam er vor einem zweiten Motorradmechaniker aus seiner Klasse den Zu-

schlag. Können, Erfahrung und Noten spielten bei dieser Wahl eine entscheidende Rolle.

Unterstützung durch das Team

Sportlerinnen und Sportler sind es gewohnt, vor Wettkämpfen lang und intensiv zu trainieren. Doch wie ist es bei Teilnehmern einer Berufsmeisterschaft? Tatsächlich könne nicht von einer klassischen Vorbereitung gesprochen werden, räumt Lars Wenger ein. Vielmehr habe er in seiner Freizeit an seinem Motorrad herumgetüftelt. Geholfen hat ihm dabei die Tatsache, dass die Themenbereiche der Prüfungen früh bekannt gegeben wurden: Räderumbau, Federung, Lenkung, Motorsteuerung, Wegfahrsperr, Starteranlage, Motormanagement. Seine Fertigkeiten in diesen Disziplinen konnte der Teenager aber auch während der Arbeit festigen - Werkstattleiter Dominique Mathys sei Dank. «Mein Chef gab

mir genügend Zeit, mich auf die Swiss Skills vorzubereiten. Und natürlich lieferte er mir viele wertvolle Tipps», sagt Wenger und fügt gleich an: «Ich bin sehr froh über die Unterstützung des gesamten Teams!» Und die hat sich offensichtlich ausgezahlt. Denn Wenger kehrte Mitte September mit einer Silbermedaille aus Bern zurück. Am Ende des zweitägigen Wettkampfs liess er vier Konkurrenten hinter sich und musste sich nur vom Zürcher Andrin Meier geschlagen geben. Überrascht sei er bei der Rangverkündigung gewesen, denn er habe kein gutes Gefühl gehabt, gibt der Berufsschüler zu. «Ich hatte meine Leistung wegen der begangenen Fehler als eher schwach eingestuft. Aber offenbar blieben die anderen Teilnehmer ebenfalls

nicht fehlerlos. So reichte es mir glücklicherweise aufs Podest.» Die acht Posten mit ebenso vielen Aufgaben hatten es tatsächlich in sich: Die Lehrlinge hatten pro Posten andert-halb Stunden Zeit, um etwa im Anlasser- und Einspritzsystem einen Defekt zu suchen, eine Teleskopgabel komplett zu zerlegen und wieder zusammenzubauen und in einem V-Motor die Zylinder auszubauen und auszumessen. Lars Wenger spricht von «ziemlich schwierigen» Aufgaben, weshalb er sich am Ende zu sehr auf seine Fehler fixiert und die guten Aspekte seiner Arbeit kaum berücksichtigt habe. Punkten konnte der 18-Jährige insbesondere mit seiner sauberen und genauen Arbeit sowie die Einhaltung der Arbeitssicherheit und der Ordnung am Arbeitsplatz.

Sechs Medaillen aus dem Baselbiet

Die dritte Ausgabe der Swiss Skills vom 7. bis 11. September in Bern war laut der Organisation die grösste der Geschichte. An den Schweizer Berufsmeisterschaften leisteten mehr als 1000 talentierte Nachwuchsfachkräfte während fünf Tagen an Wettkämpfen und Berufsdemonstrationen vollen Einsatz und liessen sich 120'000 Besucherinnen und Besucher von 150 verschiedenen Berufen inspirieren. Der Grossevent geht alle vier Jahre über die Bühne. Aus dem Kanton Basel-Landschaft nahmen insgesamt 21 Teilnehme-

rinnen und Teilnehmer aus 14 Berufen an den Swiss Skills teil. Einzige Siegerin aus dem Baselbiet war die Medizinproduktetechnologin Nadine Degen aus Hölstein. Jeweils Platz 2 erreichten der oben porträtierte Lars Wenger (Frenkendorf, Motorradmechaniker), Enes Bayrak (Birsfelden, Gleisbauer), Noël Cometa (Bennwil, Boden-Parkettleger) und Haci Mehmet Kirmir (Muttenz, Gleisbauer). Schliesslich konnte sich Edward Booth (Therwil, Cyber Security) als Bronzemedallengewinner feiern lassen.

Eine wertvolle Erfahrung

Abgesehen von der silbernen Auszeichnung blickt Lars Wenger mit Begeisterung auf den Grossanlass zurück: «Es war eine tolle Erfahrung, die ich nicht missen möchte und die ich gerne weiterempfehlen kann.» Das Arbeiten unter Zeitdruck, gepaart mit der Anwesenheit des Experten und von zahlreichen Zuschauern im Hintergrund, sei für ihn eine wertvolle Erfahrung gewesen, die ihm auch hinsichtlich der Lehrabschlussprüfung im Frühjahr zugutekomme. Auch auf menschlicher Ebene hat sich die Teilnahme an den Swiss Skills für den angehenden Motorradmechaniker gelohnt, hat er doch viele neue Leute kennengelernt, aus seinem und anderen Berufen.

Die an den Schweizer Berufsmeisterschaften gesammelten Erfahrungen kann Lars Wenger nun in seine Tätigkeit bei der Mathys Motos AG einbringen. Zurzeit ist er im vierten und letzten Lehrjahr. Und so wie er spricht, hat er seinen Traumberuf gefunden: «Die Verantwortung, die ich übernehmen muss, die Präzision bei der Arbeit, die verschiedenen Probleme, die ich je nach Motorrad lösen muss - das sind unter anderem Gründe, weshalb mich dieser Job fasziniert.» Sagts und steigt für ein Foto auf seine Yamaha MT-07, mit der er in seiner Freizeit gerne herumfährt. Motorräder sind in seinem Leben eben allgegenwärtig.

Oder wie es Lars Wenger mit einem Lächeln formuliert: «Sie sind meine Leidenschaft.»

Drei Schweizer Berufsweltmeister

Die beiden Automatiker Silvan Wiedmer und Yunus Ruff aus Winterthur sind Berufsweltmeister in der Disziplin Industrie 4.0. Sie sorgten damit in Stuttgart für einen perfekten und goldigen Schweizer Auftritt an den dezentral durchgeführten «WorldSkills Competitions 2022». Bei den Finals in Luzern wurde Juliana Thöny (Oberlunkhofen) Weltmeisterin bei den Konditorin-Confiseurinnen. 37 Schweizer Berufsleute des SwissSkills-Nationalteams nahmen an den WorldSkills teil, die teilweise auch in der Schweiz durchgeführt wurden. So wurde in Montreux (Hotel Reception), in Genf (Goldschmiede) sowie in Basel (Bäcker-Konditor, Schreiner und Zimmerleute) und Aarau (Drucktechnologie und Polygrafie) um die Medaillen gekämpft.



Bundesrat Guy Parmelin posiert mit den drei Gewinnern des Lehrberufs Motorradmechaniker/in (v.l.): Lars Wenger, Andrin Meier und Zaid Rast. Foto: Swiss Skills/Michael Zanghellini



Leistungsstarke Lernende dank Berufsmatur

Viele Unternehmen bekunden Mühe damit, leistungsstarke Lernende rekrutieren zu können, und suchen gezielt nach neuen Wegen. Dabei braucht es oft kein ausgeklügeltes Anreizsystem, sondern einfach das richtige Bildungsangebot: eine Berufslehre mit integrierter Berufsmatur.

Dr. Monika Wilhelm

Die Berufsmatur wurde in der Schweiz Anfang der 1990er-Jahre eingeführt. Es war die Zeit der europaweiten Bildungsreformen, in die auch die Gründung der Schweizer Fachhochschulen fiel. Schnell wurde klar, dass es eine Anschlusslösung braucht für die Fachkräfte mit Berufslehre. Mit der Einführung der Berufsmatur als «Königsweg der Berufslehre» waren grosse Erwartungen und Ziele verknüpft, die von der höheren Qualifizierung der Bevölkerung, insbesondere der Frauen, über die Reduktion des Fachkräftemangels und die Sicherung gleicher Bildungschancen hin zu einer Anschlussfähigkeit an die internationale Bildungslandschaft reichten. Das Besondere der Berufsmatur ist die Kombination zwischen einer vertieften Allgemeinbildung und beruflichen Kenntnissen. Lernende können zwischen fünf Ausrichtungen der Berufsmatur wählen:

- Technik, Architektur, Life Sciences
- Natur, Landschaft, Lebensmittel
- Wirtschaft und Dienstleistungen
- Gestaltung und Kunst
- Gesundheit und Soziales

Die häufigste Ausrichtung, die im Kanton Basel-Landschaft gewählt wird, ist die Ausbildung Wirtschaft und Dienstleistung. Dies liegt auch an den Wirtschaftsmittelschulen, die standardmässig mit einer Berufsmatur abschliessen.

Lernende der Berufsmatur belegen 1440 Lektionen mehr als bei einer Ausbildung ohne Berufsmatur. Der zusätzliche Unterricht ent-

spricht rund 1800 Lernstunden und vermittelt Kenntnisse in den Grundlagenfächern Deutsch, Englisch, Französisch und Mathematik. Hinzu kommen zwei Schwerpunktfächer und Ergänzungsunterricht in Geschichte und Politik, Wirtschaft und Recht sowie Technik und Umwelt. Zehn Prozent der Unterrichtszeit ist bei allen Ausrichtungen interdisziplinären Projekten vorbehalten.

Pro Jahr absolvieren schweizweit über 14 000 Lernende die Berufsmatur. Im Kanton Basel-Landschaft waren es im Jahr 2021 insgesamt 518 Absolventen.

Rund ein Viertel aller Lernenden mit einer drei- bis vierjährigen Grundbildung verfügt über eine Berufsmatur. Zwei Drittel der Berufsmaturanden wählt die integrierte Berufsmatur 1 (BM1), die während der Berufslehre absolviert wird. Nur ein Drittel wählt die Berufsmatur 2 (BM2), die im Anschluss an die Erlangung eines Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses (EFZ) erfolgt. Die Abschlüsse sind absolut gleichwertig. Unterschiede zeigen sich jedoch bei der Erfolgsquote: Bei der BM1 ist diese mit 67 Prozent etwas geringer, bei der BM2 entspricht sie der Erfolgsquote der regulären EFZ-Lehren und liegt bei 80 Prozent. Die Übertrittsrate in den tertiären Bildungsbereich hängt von der gewählten Fachrichtung ab und ist am höchsten bei den technischen Fächern (70 Prozent) und am geringsten im gestalterischen Bereich (39 Prozent).

Während die Betriebe bei sonstigen EFZ-Ausbildungsverhältnissen durchschnittlich einen Nettonutzen von 3000 Franken pro Ausbildungsjahr und Ausbildungsplatz haben, halten



sich bei der Berufsmatur Kosten und Nutzen die Waage. Grund ist die kürzere Anwesenheit der Berufsmaturanden im Betrieb: Pro Jahr sind sie aufgrund des zusätzlichen Unterrichts statt an 150 Tagen lediglich an 140 Tagen anwesend. Ausbildungsbetriebe, die eine BM-Lehre anbieten, haben nachweisbare Vorteile: Auf ausgeschriebene Ausbildungsplätze erhalten sie signifikant mehr Bewerbungen. Die Bewerbenden haben tendenziell bessere

Noten und zeigen später während der Ausbildung einen höheren Leistungsgrad. Zudem unterscheiden sich Lernende mit Berufsmatur von den übrigen Lernenden hinsichtlich Motivation und Antrieb: Sie sind häufiger höchst motiviert und haben eine höhere Selbstwirksamkeitserwartung. Das heisst, sie sind davon überzeugt, durch eigene Anstrengung wesentlich zu ihrem Erfolg beitragen zu können.

www.berufsmaturbb.ch

Die Vernetzung von Schule und Wirtschaft stärken

Seit 2015 ist Monica Gschwind als Regierungsrätin des Kantons Basel-Landschaft auch für die Berufsbildung zuständig. Im Interview spricht sie über Herausforderungen, Projekte und den Status der Berufsbildung in der Region. Interview: Daniel Schaub

Frau Gschwind, gefühlt ist aktuell sehr viel Bewegung in der Berufsbildung zu spüren. Deutet dies auf grosse Herausforderungen hin?

Die Herausforderung, die Wichtigkeit der Berufsbildung hervorzuheben, existiert schon länger. In den letzten Jahren hat sich die Entwicklung aber beschleunigt, und es ist unbestritten, dass wir unsere Anstrengungen verstärken müssen.

Welche Ansätze verfolgen Sie, um den Zukunftsaufgaben gerecht zu werden?

Die Berufsbildung ist eine Verbundaufgabe des Bundes, der Kantone und der Wirtschaft. Alle müssen ihren Beitrag leisten, um die Berufsbildung voranzubringen. Unsere Aufgabe als Kanton liegt in der Beschulung, aber auch in der Information und Begleitung der Jugendlichen, der Eltern und der Lehrpersonen im Berufswahlprozess. Eltern machen sich heute früher Gedanken über den Berufsweg ihrer Kinder, teilweise schon ab der vierten Primarklasse. Ich möchte betonen, dass alle Bildungswege ihre Berechtigung haben und Chancen bieten. Deshalb ist es so wichtig, dass alle am Berufswahlprozess Beteiligten gut informiert sind. Dafür gibt es seit dem Schuljahr 2017/18 an den Sekundarschulen das Fach Berufliche Orientierung, und seit Mitte August haben auch alle 13 Sekundarschulen im Kanton eine/n sogenannte/n Lauf-

bahnverantwortliche/n/die für diese Themen Ansprechperson ist.

Es fanden zuletzt diverse Veranstaltungen in diesem Themenbereich statt, bei denen es um die bessere Vernetzung von Schule und Wirtschaft, aber auch - am Tag der Lernenden - um die Bedürfnisse der Jugendlichen ging. Ein Zeichen, dass der Bedarf nach näherem Zusammenrücken gegeben ist?

Ja, das ist so. Die Anlässe zeigten, dass wir alle das selbe wollen, aber wir gewisse Dinge voneinander nicht wissen. Da müssen wir uns verbessern. Es ist eine Frage der Kommunikation. Die angesprochene Funktion der Laufbahnverantwortlichen soll Ansprechpartnerin sein für die Wirtschaft, für Betriebe, für Lehrpersonen. Es

gibt seit zwei Jahren auch eine Arbeitsgruppe Laufbahn. Die Vernetzung ist also da, nur müssen wir diese nun so richtig zum Laufen bringen. Der Austausch an diesen Anlässen ist wichtig, um neue Impulse aufzunehmen.

Stimmt der Eindruck Berufsbildungsweg?

Noch immer haben wir zwei Drittel der Jugendlichen, die sich für eine Berufslehre entscheiden. Aber mein Eindruck ist auch, dass diese - vor allem in stadtnahen Gemeinden - verstärkt unter Druck gekommen ist. Eltern mit akademischem Hintergrund, aber auch Migrationsfa-

milien, die das Bildungssystem in der Schweiz mit seiner grossen Durchlässigkeit zwischen den Ausbildungsmöglichkeiten weniger gut kennen, denken eher an den allgemeinbildenden Weg. Es gilt einfach, zu informieren, zu informieren und zu informieren. Lehrpersonen müssen die Entwicklungen und Möglichkeiten der Berufsbildung kennen, und da setzen wir mit verschiedenen Massnahmen aus dem Projekt „Zukunft Volksschule“ an.

Werden die Lehrpersonen also verstärkt zu eigentlichen Berufsberatern?

Auch starke Schülerinnen und Schüler auf dem Niveau P müssen nicht automatisch am Gymnasium landen, sondern können und sollen sich überlegen, ob sie praktisch veranlagt sind und einen anderen Weg bevorzugen. Gerade bei informatikaffinen jungen Menschen gibt es sehr interessante Karrierechancen, und in diesem Bereich sind Fachkräfte stark nachgefragt. Da lohnt sich die Überlegung, eine vierjährige, anspruchsvolle Ausbildung mit Berufsmaturität zu machen und nach Abschluss sofort auf dem Arbeitsmarkt gefragt zu sein. Unser Bildungssystem ist glücklicherweise sehr durchlässig: man kann jederzeit einen neuen Weg einschlagen.

Sie haben kürzlich in einem Interview gesagt, dass das Tempo enorm sei bei der Entwicklung neuer Berufe und dass die be-

hördlichen Rahmenbedingungen nicht immer Schritt halten könnten, gerade im wichtigen Berufsfeld der Digitalisierung. Wie kann man das besser in Einklang bringen?

Die Branchen und der Bund revidieren alle fünf Jahre ihre Bildungspläne. Das ist wichtig, bietet aber auch Schwierigkeiten. Ein aktuelles Beispiel ist die KV-Reform. Dort ging man davon aus, dass man innerhalb eines Jahres eine komplette Umstellung vollziehen kann. Man konnte von den Lehrpersonen nicht erwarten, dass sie das von heute auf morgen hinbekommen. Und schliesslich gibt es auch Verunsicherung bei den Jugendlichen - und das würde einer Ausbildung schaden. Für tiefgreifende Reformen braucht es eben auch Zeit.

Die Berufsbildung im Kanton wie auch bei der Wirtschaftskammer hat auch personelle Veränderungen erfahren. Ist das auch eine Chance, neue Modelle und Entwicklungen umsetzen zu können?

Wir waren schon in den letzten Jahren auf gutem Weg. Mit Heinz Mohler hatten wir einen ausgewiesenen Fachmann in der Berufsbildung. Aber neue Leute bringen immer auch neue Ideen, und wir wollen jede Chance nutzen, um vorwärtszukommen.

Welche Schlüsselprojekte gibt es in der Berufsbildung aus kantonaler Sicht?



Wir fördern und unterstützen die Zentren für die überbetrieblichen Kurse stark und investieren im Vergleich auch überdurchschnittlich viel Geld in die Qualität, zum Beispiel in starke Experten für die Qualifikationsverfahren. Auch die Fusion der beiden gewerblich-industriellen Berufsfachschulen von Liestal und Muttenz war ein sehr wichtiger Schritt. Organisatorisch ist diese bereits abgeschlossen, aber es müssen noch zwei unterschiedliche Kulturen zusammenwachsen. Mit dem neuen Berufsbildungszentrum im Polyfeld Muttenz wollen wir dafür tolle Räumlichkeiten schaffen. Der Landrat muss diesem riesigen Bauprojekt über fast 200 Millionen Franken noch zustimmen. Dazu entsteht im Spengler-Park Münchenstein ein Campus für Gesundheitsberufe, auf dem wir von der beruflichen Grundbildung bis zur Höheren Fachschule und sogar Fachhochschule alle Ausbildungsmöglichkeiten anbieten. Davon versprechen wir uns einiges, gerade im Zusammenhang mit der Ausbildungsoffensive des Bundes zur Sicherung des Fachkräftebedarfs im Gesundheitswesen.

«Das Schöne an der Berufsbildung ist, dass Berufe nicht nur verschwinden, sondern eben immer wieder neue Berufe entstehen. Diese Dynamik wird uns weiter begleiten, und die Digitalisierung wird einiges auf den Kopf stellen in den kommenden Jahren.»

Stichwort Fachkräftemangel - wie stark berücksichtigt der Kanton in seiner Berufsbildungspolitik Branchen, die besonders stark unter Personalengpässen leiden?

Es gibt eine Koordinationsgruppe Fachkräftebedarf, in der auch die Wirtschaftsverbände vertreten sind. Diese führen ein Monitoring und überlegen laufend, welche Massnahmen sinnvoll sind. Die Jungen sollen frei bleiben in ihrer Berufswahl. Aber natürlich überlegen wir, wie wir gewisse Ausbildungen attraktiver gestalten und so neu für die Beschulung anbieten können. Das Schöne an der Berufsbildung ist, dass Berufe nicht nur verschwinden, sondern eben immer wieder neue Berufe entstehen. Diese Dynamik wird uns weiterbegleiten, und auch die Digitalisierung wird Einiges auf den Kopf stellen in den kommenden Jahren. Auch hier sehe ich den Fokus auf der Ver-

bundaufgabe. Die Wirtschaft selbst hat das höchste Interesse, Fachkräfte auszubilden, für die sie eine Nachfrage hat. Wir als Kanton müssen schauen, dass wir den Berufsfachunterricht sicherstellen, und der Bund regelt die Rahmenbedingungen.

Ein Stichwort in der Berufsbildung ist die Information, Kommunikation und Vermittlung. Die seit Jahren im Baselbiet stattfindende Berufsschau soll 2023 mit neuem Konzept stattfinden. Wie sehen Sie diesen Event im ganzen Berufsbildungsumfeld?

Die Berufsschau, an der Jugendliche, Eltern und Lehrpersonen sehr viele Berufe, oft live von Lernenden präsentiert, kennenlernen können, ist ein wichtiges Puzzlestück im Prozess der beruflichen Orientierung. Jede Plattform, die der Vernetzung und Information dient, soll möglichst genutzt werden. Formate wie die Berufsschau sind dafür Gold wert. Seitens Kanton möchten wir unser Berufsinformationszentrum modernisieren und digitalisieren, damit wir noch besser auf die Bedürfnisse der Jugendlichen eingehen können.

Sie kandidieren im Februar 2023 für eine weitere Amtsperiode als Regierungsrätin. Vorausgesetzt, Sie behalten Ihre Direktion, was haben Sie sich für die kommenden vier Jahre vorgenommen?

Ein Problem ist der sich abzeichnende Lehrpersonenmangel. Die Attraktivität dieses Berufs muss erhalten bleiben, gleichzeitig ist auch der Qualitätsaspekt zentral. Meine Arbeitsweise ist bekannt, ich möchte alle Beteiligten involvieren, dann die Dossiers anpacken und Entscheidungen abholen. Die Berufsbildung liegt mir am Herzen, es gibt noch viel Arbeit zu erledigen. Ich möchte in Zusammenarbeit mit den Wirtschaftsverbänden Topangebote in der Berufsbildung schaffen, um den Fachkräftebedarf sicherstellen zu können für die nächsten Jahre.



Zur Person

Monica Gschwind ist seit Sommer 2015 Mitglied des Baselbieter Regierungsrates und Vorsteherin der Bildungs-, Kultur und Sportdirektion (BKSD). Nach dem Erwerb des Handelsdiploms und des Eidgenössischen Fachausweises im Bereich Treuhand war Monica Gschwind als Mandatsleiterin eines Treuhandbüros tätig. Im Jahr 1993 wählte sie den Weg in die Eigenständigkeit und gründete ihre Treuhandfirma, die sie bis 2015 führte. Für die Politik engagiert sich Monica Gschwind seit



dem Jahr 2000: Vor ihrer Wahl zur Regierungsrätin war sie Gemeindepräsidentin von Hölstein und Landrätin für die FDP im Baselbieter Parlament. Monica Gschwind war 2010 bis 2013 Mitglied der Geschäftsprüfungskommission und von 2012 bis 2015 Mitglied der Finanzkommission. Sie ist verheiratet und Mutter von zwei erwachsenen Töchtern. Für die Gesamterneuerungswahlen im Frühjahr 2023 stellt sich die Regierungsrätin für eine weitere Amtsperiode zur Verfügung.

WHITE PAPERS BERUFSBILDUNG

Das Onboarding von Lernenden

Das Berufsbildungs-Marketing der Wirtschaftskammer Baselland erstellt in den kommenden Wochen sogenannte «White Papers» - komplexe Themen sollen darin verständlich und praxisorientiert dargestellt werden. Ein erstes Papier ist nun erschienen, weitere folgen. *Dr. Monika Wilhelm*



Für viele Unternehmen ist die Herausforderung gross, passende Lernende zu finden. Umso grösser ist die Freude, wenn nach langer Suche ein Lehrvertrag abgeschlossen werden kann.

Die Einschätzung jedoch, dass mit der Unterzeichnung die höchste Hürde bereits überwunden sei, ist falsch. Statistisch gesehen brechen nämlich 20 Prozent aller Lernenden ihre Ausbildung vorzeitig ab, meist noch im ersten Jahr. Um dies zu verhindern, kommt dem Onboarding, also der Aufnahme und der Führung neuer Lernender, eine immer stärkere Bedeutung zu.

Elemente für die Generation Z

Neben einer sorgfältigen Planung der ersten Tage und Wochen des Lernenden im Unternehmen spielen die soziale Integration, die Vermittlung der Corporate Identity sowie generell die Kommunikation eine bedeutende Rolle. Das Onboarding beginnt auch nicht

am ersten Arbeitstag, sondern bereits ab dem Lehrvertragsabschluss.

Das Wichtigste ist die Führung der Lernenden, die sich an die Bedürfnisse der Generation Z (geboren zwischen 1990 bis 2010) anpassen muss - denn diese Generation drängt aktuell auf den Berufsbildungsmarkt. Lernende der Generation Z ticken anders als frühere Generationen. Es geht ihnen um Sinn, Mehrwert und Motivation für die Arbeit sowie um die Zeit, die für Dinge ausserhalb der Arbeit noch bleiben soll. Die Anerkennung der eigenen Leistung durch die Arbeitgebenden wird künftig der Hauptgrund dafür sein, warum sich Mitarbeitende überhaupt an ein Unternehmen binden und dortbleiben.

Zeit und Führung als Schlüssel

Verbundenheit und Autonomie sind die beiden Grundbedürfnisse der Generation Z. Verbundenheit entsteht, wenn Mitarbeitende die Werte des Unternehmens teilen und hinter Produkten

und Dienstleistungen stehen. Hierfür ist eine gute und offene Kommunikation der Schlüssel. Autonomie bedeutet, grösstmögliche Freiheit bei der Erbringung der Arbeitsleistung zu ermöglichen. Hierfür ist Zeit der Schlüssel.

Bei der Begleitung der Generation Z ist die Wertschätzung der Persönlichkeit das wertvollste Führungstool. Nie zuvor war es so wichtig, individualisierte Wertschätzung abzugeben und Lob nicht nur nach dem Giesskannenprinzip über alle Mitarbeitenden zu verteilen. Dabei ist es weniger erheblich, ob man die Werte der Generation Z teilt - das Leben wird sie noch Vieles lehren.

Weitere White Papers geplant

Das Berufsbildungs-Marketing der Wirtschaftskammer Baselland wird neben dem hier zusammenfassend vorgestellten «White Paper» zum Thema «Onboarding von Lernenden» weitere hilfreiche Dokumente erarbeiten, etwa zu den Themen «Schritt für Schritt zum Lehrbetrieb» oder zur KMU Lehrbetriebsverbund AG.

Literaturempfehlungen

Rüdiger Maas: *Generation lebensunfähig. Wie unsere Kinder um die Zukunft gebracht werden*, Yes Publishing 2021.

Mira Christine Mühlhof: *Stand by me - die Magie der Mitarbeiterbindung. Wie halte ich Mitarbeiter, die ich nicht mag?* Springer Gabler 2020.



PAID CONTENT

Im Verbund fällt die Ausbildung leichter

Lehrbetriebsverbände gibt es in der Schweiz seit den 1990er-Jahren. Die KMU Lehrbetriebsverbund AG im Baselbiet kann vielfältige Dienstleistungen in der Berufsausbildung anbieten, um Lehrbetriebe wirkungsvoll zu entlasten und Lernende zu unterstützen. *Rrezarta Thaqi*

In der Schweiz werden jedes Jahr rund 2000 Lernende im Rahmen eines sogenannten Lehrbetriebsverbundes beruflich ausgebildet. Die Verbände, entstanden in den 1990er-Jahren aufgrund von Lehrstellenknappheit zur Bildung zusätzlicher Ausbildungsplätze, haben sich in den vergangenen Jahrzehnten zu einem wichtigen Tool entwi-

kelt, in dem es viele Vorteile gibt. Die Unternehmen werden entlastet, die Ausbildung optimiert und die Lernenden wirkungsvoll unterstützt und auch mit anderen Lernenden in Kontakt gebracht.

Ein Lehrbetriebsverbund besitzt die sogenannte Bildungsbewilligung, die für die Ausbildung einer lernenden Person notwendig

ist. Auch die Funktion des Berufsbildners wird in vielen Berufen vom Verbund gestellt, sodass sich die einzelnen Unternehmen voll und ganz auf die fachliche Ausbildung konzentrieren können. Der Lehrvertrag kann vom Verbund organisiert und abgewickelt werden, genauso die Betreuung und das Coaching der Lernenden.

LBV seit dem Jahr 2000

Die KMU Lehrbetriebsverbund AG (LBV) mit heutigem Sitz im Haus der Wirtschaft in Pratteln wurde im Jahr 2000 gegründet und ist seither in den Kantonen Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Aargau und Solothurn tätig. Sie ist auf Klein- und Mittelunternehmen spezialisiert und bildet Lernende aus den verschiedensten Berufen aus - von Strassenbauern über Gipser bis hin zu ICT-Fachleuten ist alles vertreten.

Der LBV setzt sich aus einem jungen und engagierten Team zusammen. Es setzt sich für die Jugendlichen ein und fördert diese auch in Gebieten, die wenig mit dem Kern ihrer Ausbildung zu tun haben. Dazu organisiert der LBV-Weiterbildungshalbtage, in denen praktische Themen wie die Vorbereitung einer Steuererklärung, der Umgang mit Geld, der Auftritt auf den sozialen Medien und vieles mehr vermittelt werden.

Zahlreiche Benefits

Die Lernenden, die ihre Ausbildung über den LBV absolvieren, profitieren von vielen weiteren Benefits. Zweimal wöchentlich werden Stützkurse angeboten, in denen die Lernenden in einzelnen Schulfächern unterstützt werden. Auch Schulungen und Vorbereitungen im Bereich der Leistungsdokumentationen oder im Hinblick auf mündliche Prüfungen werden angeboten, etwa auch über eine spezielle Prüfungsvorbereitungswoche. Die Abschlusslernenden werden während einer Woche auf ihre Qualifikationsverfahren vorbereitet. Es finden schriftliche und mündliche Prüfungen mit Expertinnen und Experten statt und es erfolgt eine konstruktive Bewertung in den einzelnen Fächern.

Interessieren auch Sie sich für die Dienstleistungen des LBV? Kontaktieren Sie uns unter info@kmu-lehrbetriebsverbund.ch oder Telefon 061 927 64 90.

www.kmu-lehrbetriebsverbund.ch



Die in Aesch ansässige Firma entwickelt, produziert und vermarktet Anlagen für die Wassertechnologie und -aufbereitung. Sie beschäftigt vier Lernende (davon drei mit LBV). «Die Entlastung von administrativen Aufgaben wie Terminvereinbarungen, Schulkorrespondenz sowie das Fristenmanagement helfen uns sehr, uns vollumfänglich auf unsere Lernenden konzentrieren zu können.»
Bild: Daniela Müller, Personalassistentin & Adisa Ramadani, Lernende im 3. Lehrjahr



DP World Affiliated Company

Die in Frenkendorf ansässige Firma ist ein integriertes Logistikunternehmen, das Dienstleistungen in den Bereichen Containerterminal, -transport und -handel anbietet. Sie beschäftigt zwei Lernende mit und weitere ohne LBV.

«Der LBV ermöglicht uns professionelles Rekrutieren und Selektieren von Bewerbenden, eine Entlastung bei administrativen Aufgaben und Fristen, die hilfreiche Unterstützung und Betreuung von Lernenden sowie im Bedarfsfall die Abwicklung von Gesprächen und Einsätzen.»
Bild: Celina Simone, Head of HR
Marlon Keller, Lernender im 1. Lehrjahr



Die in Allschwil ansässige Firma ist ein innovativer Convenience-Spezialist für Bach- und Dessertwaren. Sie beschäftigt drei Lernende (2 KV, 1 Logistik; alle mit LBV). «Der LBV verfügt über eine professionelle Rekrutierung und Selektierung der Bewerbenden. Unsere Personalabteilung kann weiterhin in Teilzeit besetzt werden, da die Lernenden perfekt vom LBV betreut werden.»
Bild: Pascal Braun, Mitglied der GL



Wie suchen, um erfolgreich zu finden?

Wie finden Unternehmen erfolgreich die passenden Lernenden - und wie finden Lernende die passende Ausbildung? Indem sie sich gegenseitig auf den richtigen Kanälen ansprechen und finden. Einige Tipps aus beiden Perspektiven. *Yanis di Vincenzo, LBV*

Social-Media-Präsenz aufbauen

Erstellen Sie Geschäfts-Accounts bei den unter Jugendlichen meistverbreiteten Social-Media-Plattformen Instagram und TikTok. Versuchen Sie, Beiträge zu erstellen, welche die Aufmerksamkeit der jungen Menschen gewinnen. Die sind meistens lustige und informative Posts. Passen Sie auf, dass Sie Ihre Posts nicht mit zu viel Text überladen.

Das Unternehmen attraktiv darstellen

Versetzen Sie sich in die Lage eines 15-jährigen Jugendlichen. Diesem ist es wichtig, dass das Arbeitsklima stimmt. Werben Sie mit Ihrem tollen Team, Ihren Benefits im Geschäft und machen Sie den Jugendlichen klar, was Ihre Firma zu einem tollen Ausbildungsplatz macht.

Online-Bewerbung anbieten

Bieten Sie unbedingt die Möglichkeit zur Online-Bewerbung an. Die heutigen Jugendlichen sind es sich nicht mehr gewohnt, Briefe zu schreiben. Bauen Sie ein Feld auf Ihrer Webseite ein, unter welchem die Bewerbenden ihre Unterlagen hochladen und abschicken können.

Bewerbung mobiltauglich gestalten

Optimieren Sie den Bewerbungsprozess für Mobilgeräte. Wenn Sie Ihre offenen Lehrstellen im Netz vermarkten, kann es schnell passieren, dass Ihr Social-Media-Post einen Jugendlichen anspricht. Da oft kein PC in der Nähe bereitsteht, ist es wichtig, dass sich die Jugendlichen schnell und einfach über das Handy bewerben können. Jugendliche verschwenden nicht lange Zeit, wenn etwas nicht funktioniert.

Gehen Sie aktiv auf Jugendliche zu

Versuchen Sie, mit Ihren Social-Media-Posts das Interesse der Jugendlichen zu treffen. Falls Sie die nötige Zeit und die nötigen Ressourcen haben, sind Schulbesuche eine gute Möglichkeit, um Ihr Unternehmen vorzustellen. Auch ist es empfehlenswert, bei Ihren haus-eigenen Lernenden nachzufragen, was die Jugendlichen sehen und hören möchten. Versuchen Sie also, die Lernenden im Marketingbereich (vor allem auf TikTok) miteinzubeziehen.



Der Beginn der Lehrstellensuche

Am besten beginnst du mit der Lehrstellensuche, sobald du dir sicher bist, welchen Beruf du erlernen möchtest. Beginne mit der Lehrstellensuche, sobald du die dritte Sekundarschule besuchst - am besten direkt nach den Sommerferien.

Bewerbungsunterlagen

Oftmals ist ein einzigartiges Bewerbungsschreiben der Schlüssel zur Lehrstelle. Versuche, dich abzuheben. Achte zudem darauf, dass deine Bewerbungsunterlagen immer auf dem neusten Stand sind.

Alternative Berufswahl

Da es sein kann, dass du keine Lehrstelle für deinen Traumberuf erhältst, ist es wichtig, sich über alternative Lösungen Gedanken zu machen. Achte darauf, dass du einen Plan B hast. Suche nach Alternativen und überlege dir von Anfang an eine zweite Berufswahl.

Aktuelles Stelleninserat

Wenn du ein Stellenangebot gefunden hast, welches dich anspricht, und du dich dort bewerben möchtest, ist es wichtig, dass du als Erstes telefonisch nachfragst, ob die ausgeschriebene Lehrstelle noch aktuell ist. Auch so machst du auf dich aufmerksam.

Wie bewerbe ich mich?

Mache mal etwas ganz anderes und bewirb dich mit einem Bewerbungsvideo. So weckst du das Interesse auf eine auffällige Art.

Telefonisch nachfragen

Nachdem du dich für eine freie Lehrstelle beworben hast, ist es immer gut, telefonisch nachzufragen, wie der Stand in der Prüfung deiner Unterlagen ist. Das solltest du frühestens zwei Wochen nach dem Versand deiner Bewerbung tun. Mit der Nachfrage spürt das Unternehmen, dass dein Interesse an der Lehrstelle immer noch da ist.

Verhalten bei einer Absage

Eine Absage sollte dich niemals entmutigen. Sie sollte dich vielmehr motivieren, weiterzusuchen. Wenn du eine Absage erhältst, ist es wichtig, nach dem Grund zu fragen. Vielleicht kannst du dich aufgrund der Rückmeldungen verbessern.

Das Vorstellungsgespräch

Bereite für ein Vorstellungsgespräch Fragen vor, welche du dem Unternehmen stellen möchtest. So zeigst du, dass du motiviert und engagiert bist und dich auch für das Unternehmen interessierst. Achte darauf, dass du gute Fragen stellst (z. Bsp. Lehrzeit, andere Lernende, Aufgabengebiet usw.). Mache dir während einem Vorstellungsgespräch Notizen zum Unternehmen oder zu anderen Informationen, auch das zeigt dein vertieftes Interesse.

Wie entsteht ein neuer Beruf?

Transformationsprozesse in der Wirtschaft stellen auch neue Anforderungen an das Angebot von Lehrberufen. Doch wie entsteht in der Schweiz überhaupt ein neuer Ausbildungsberuf? Wir erklären es anhand von zwei aktuellen Beispielen. Daniel Schaub

Das Handbuch «Prozess der Berufsentwicklung in der beruflichen Grundbildung» umfasst 37 Seiten, auf denen im Detail erklärt wird, welche Voraussetzungen erfüllt sind und welche Hürden genommen werden müssen, um in der Schweiz einen neuen Ausbildungsberuf aufzusetzen. Grob gesagt, benötigt es sechs Schritte, um ans Ziel zu kommen: eine Analyse, ein Qualifikationsprofil, Bildungserlasse, eine Anhörung, den Erlass und die Genehmigung und schliesslich die Umsetzung. Federführend im Prozess sind das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) des Bundes, die Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung (EHB), aber auch die Kantone.

Solarinstallation und -montage

Am aktuellen Beispiel der neuen Berufe Solarinstallateur/-in und Solarmonteur/-in, die

diesen Prozess gerade durchlaufen, soll dies veranschaulicht werden. Die Schweizer Solarwirtschaft umfasst derzeit rund 8500 Vollzeitstellen, von denen schätzungsweise 500 nicht besetzt sind. Im Rahmen der Energiestrategie Schweiz 2050 geht Swissolar, der Schweizerische Fachverband für Sonnenenergie, davon aus, bis zu jenem Zeitpunkt rund dreimal so viele Fachkräfte beschäftigen zu müssen. In Zusammenarbeit mit dem Bildungszentrum Polybau, das in Uzwil und Les Paccots Schulungsstandorte führt, arbeitet der Verband deshalb aktuell an der Entwicklung eines Bildungsplanes für die neuen Berufe.

Die Kooperation mit Polybau stellt eine Voraussetzung dafür dar, dass Swissolar als relativ kleiner Verband den Prozess überhaupt in Angriff genommen hat. «Unsere Grösse hatte uns lange davon abgehalten», sagt Rita Hidalgo, Leiterin Bildung und Wissensmanagement bei Swissolar.

Doch nun wurde der neue Lehrberuf, der sich in das Berufsfeld «Gebäudehülle» integrieren wird, mit Konsequenz vorangetrieben. Zu Beginn gilt es den Nachweis über das Bedürfnis in der Branche zu erbringen. Umfragen zielten darauf hin, ob Installationsbetriebe bereit sind, künftig Lernende aufzunehmen und ausgebildete Personen in ihren Betrieben anzustellen.

Viele Abklärungen und Stufen

Die Nachfrage war gross genug, um in einer Arbeitsgruppe den weiteren Prozess mit der Erstellung eines exakten Berufsbildes voranzutreiben. Hier wird der Fachverband vom SBFI und der EHB fachlich und inhaltlich begleitet. Definiert werden im Bildungsplan jene Fähigkeiten und Anforderungen, die ein Beruf zwingend verlangt. Der Bildungsplan orientiert sich dabei im Sinne der aktuellen berufspädagogischen Erkenntnisse an Handlungskompetenzen. «Für uns als noch sehr junge Branche war das ein lehrreicher und wichtiger Entwicklungsschritt, in dem wir verschriftlichen, was wir genau tun». Mit der Erarbeitung der Dokumente sind zahlreiche Abklärungen begleitend notwendig. Mit dem eidgenössischen Starkstrominspektorat müssen die Voraussetzungen für die Erteilung von Bewilligungen für elektrische Installationen abgestimmt werden, mit dem Bundesamt für Umwelt die Verträglichkeit und Nachhaltigkeit im neuen Beruf, mit dem SECO die Wochenend- und Nacharbeit sowie die Gefahrenstufe. Solarinstallationen auf dem Dach gelten als gefährliche Arbeit, die grundsätzlich von unter 18-Jährigen nicht ausgeführt werden darf. Auch dies muss abgeklärt sein.

100 bis 200 Lernende pro Jahr

Und zu guter Letzt geht es um den Abgleich mit den Kantonen, die für die Berufsschulen und die Überbetrieblichen Kurse verantwortlich sind und diese auch mitfinanzieren. Zuständig ist hier die Kommission Berufsentwicklung der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK), die ebenfalls ihren Segen zum neuen Lehrberuf erteilen muss. Im Falle der Solarinstallation und -montage wurde hier am 19. Oktober grünes Licht erteilt, so dass nun die nächsten Schritte in Angriff genommen werden konnten. Die erarbeiteten Bildungspläne sind nun bis Ende Jahr in Vernehmlassung innerhalb der Solarbranche, ehe sie dann beim SBFI eingereicht werden. Die Phase der Prüfung dauert danach rund ein Jahr, Zeit, die der Fachverband Swisolar und Polybau nutzen wollen, um sich dem Umsetzungsschritt zuzuwenden, der neben der Erarbeitung des Programms von überbetrieblichen Kursen und Berufsfachschule die Schulung der Ausbildungsbetriebe und der Ausbilderinnen und Ausbilder umfasst. Ziel ist es, im Sommer 2024 mit den ersten Lernenden beginnen zu können.

Die dreijährige Lehre zum Solarinstallateur unterscheidet sich gegenüber der verkürzten zweijährigen Ausbildung darin, dass dir auch die elektrische Installation umfasst. Rita Hidalgo rechnet damit, dass für die ersten Lehrgänge zwischen 100 und 200 Lernende motiviert werden können, die die Ausbildung in Angriff nehmen. «Das wird kurzfristig nicht das Fachkräfteproblem lösen, dazu sind noch weitere Massnahmen notwendig.» Sie denkt

da an Nachqualifikationen und Weiterbildungen für Quereinsteiger. Eine non-formale Ausbildung zum «Solarteur» existiert bereits, die berufsbegleitend mit einem europaweiten Zertifikat abgeschlossen werden kann. Mit den neuen Lehrberufen jedoch wird die Grundlage gelegt, dass die Branche nachhaltig Nachwuchs ausbilden und sichern kann.

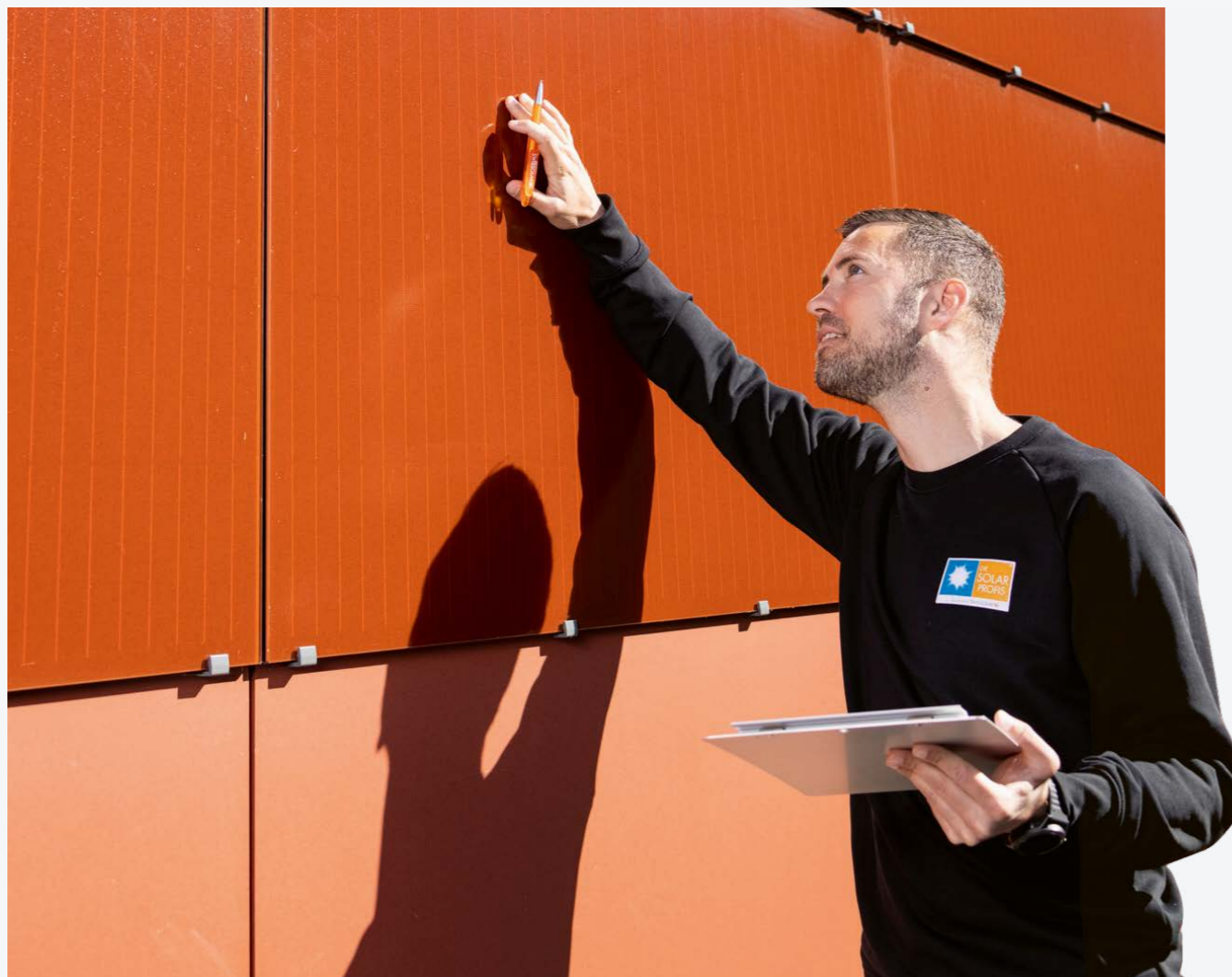
Entwicklung digitales Business

An den kürzlich stattgefundenen Swiss Skills (vgl. Artikel ab Seite 19) wurde ein weiterer Beruf präsentiert, den es ab 2023 neu geben wird. «Entwickler:in digitales Business» ist eine Anforderung, die aus der Digitalisierung entstanden ist und von grossen Schweizer Unternehmen wie der Post und der Swisscom nachgefragt wird. Diese Berufsleute kümmern sich darum, dass eine App konsequent auf die Bedienung durch die Nutzenden ausgerichtet ist und so entsprechende Mehrwerte generiert. Auch die Frage, wie Daten zum Vorteil der Nutzenden verwendet werden können, ist ein

Aufgabenfeld für den neuen Berufslehrgang. Aus der Ausbildung sollen Digitalisierungsspezialisten hervorgehen. Entwickelt wird der Beruf derzeit federführend vom Verband ICT Berufsbildung.

Dieser Beruf ist nicht einfach eine Spezialisierung eines bestehenden Ausbildungsmoduls, sondern ein komplett neu aufgebautes Berufsfeld. Dafür müssen das Bedürfnis und die Nachfrage in der Wirtschaft entsprechend abgefragt werden, ehe das SBFI grünes Licht für die Ausgestaltung der Lehre mitsamt den Lerninhalten erteilt. Dies wird meistens durch den nahestehenden Berufsverband erledigt, der die Bedürfnisse aus der Wirtschaft am besten kennt. Steht alles zur Zufriedenheit aller Beteiligten, wird am Ende des Prozesses, der gut und gerne drei Jahre in Anspruch nehmen kann, eine entsprechende Bildungsverordnung mit dem Bund unterzeichnet.

www.swissolar.ch
www.ict-berufsbildung.ch 🌞



Die zehn beliebtesten Lehrberufe

Obwohl immer wieder neue Berufe entstehen, finden sich unter den Top Ten der gewählten Ausbildungen im Jahr 2021 noch immer die Klassiker. Zuoberst auf der Beliebtheitsskala stehen nach wie vor die kaufmännischen Ausbildungen und der Verkauf.

- Kaufmann/-frau (KV) EFZ Profil B, E + M
- Detailhandelsfachmann/-frau EFZ
- Informatiker/in EFZ
- Fachmann/-frau Gesundheit (FaGe) EFZ
- Logistiker/in EFZ

- Medizinische/r Praxisassistent/in (MPA) EFZ
- Fachmann/-frau Betreuung (FaBe) EFZ
- Detailhandelsassistent/in EBA
- Zeichner/in EFZ
- Pharma-Assistent/in EFZ

Durch die Detailhandelsreform 2022 und die damit neu entstandenen Berufsbezeichnungen sind diese Berufe vorübergehend aus den Top 10 gefallen. Insgesamt gibt es in der Schweiz rund 245 verschiedene berufliche Grundbildungen.

Quelle: Bundesamt für Statistik



28 Milliarden für Bildung und Innovation

Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) im Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung ist das Kompetenzzentrum des Bundes für national und international ausgerichtete Fragen der Bildungs-, Forschungs- und Innovationspolitik in der Schweiz. *Daniel Schaub*

Rückgrat der Berufsbildung in der Schweiz ist die Verbundpartnerschaft von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt. Die Lehrinhalte werden dabei primär vom Arbeitsmarkt gesteuert. Um konkurrenzfähig zu sein, müssen die Betriebe die Ausbildungen laufend an die Bedürfnisse der Arbeitswelt anpassen. Die Lernenden werden so automatisch mit den neuesten Entwicklungen konfrontiert. Die Organisationen der Arbeitswelt als Träger der beruflichen Grundbildungen und der Angebote der höheren Berufsbildung überprüfen ihre Bildungsangebote in einem pe-

riodischen Prozess, passen diese bei Bedarf an oder lancieren neue Angebote. Bund und Kantone wirken im Berufsbildungsprozess mit. Bei staatlichen Rahmenbedingungen gilt es auf die Bedürfnisse und Möglichkeiten der im Milizsystem organisierten Trägerschaften zu achten.

Neue Berufsbildungskonferenz

Um diese Verbundpartnerschaft zu stärken, ist 2021 eine neue Gremienstruktur eingeführt worden. Dabei ist die Tripartite Berufsbildungskonferenz Bindeglied zwischen den verschiedenen Gremien auf operativer Ebene



Die Aufgaben des SBFI in Kürze

- Es entwickelt eine strategische Gesamtschau für den Bildungs-, Forschungs- und Innovationsraum Schweiz und erarbeitet dafür die Leistungs- und Ressourcenplanung des Bundes.
- Es setzt sich ein für die internationale Vernetzung und die Integration der Schweiz in den europäischen und weltweiten Bildungs-, Forschungs- und Innovationsraum.
- Es setzt sich ein für ein breites und vielfältiges Bildungsangebot und achtet auf die Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit der allgemeinbildenden und der berufsbezogenen Bildungswege.
- Es sichert und stärkt die Qualität und Attraktivität der Berufsbildung entsprechend den sich wandelnden Bedürfnissen des Arbeitsmarktes.
- Es setzt sich ein für eine effiziente Lehre und Forschung von hoher Qualität an den Hochschulen.
- Es fördert die Forschung und die Innovation und koordiniert die Aufgaben und Massnahmen der zuständigen Förderorgane des Bundes.
- Es fördert und koordiniert die schweizerischen Aktivitäten zur Erforschung und Nutzung des Weltraums.
- Es koordiniert als nationale Kontaktstelle die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Überdies ist es zuständig für die Anerkennung kantonaler Maturitäten, die Vergleichbarkeit von Berufsqualifikationen sowie für die Anerkennung ausländischer Diplome und Ausweise im Bereich der Berufsbildung und der Fachhochschulen.

und dem nationalen Spitzentreffen auf der politischen Ebene. Die neue Gremienstruktur ermöglicht das Einholen der Sichtweisen der Verbundpartner und verbessert die Transparenz und Verbindlichkeit in der Zusammenarbeit. Kompetenz, Verantwortung und Umsetzung der Aufgaben der einzelnen Verbundpartner richten sich nach der Berufsbildungsgesetzgebung. Nebst dem Engagement aller beteiligten Akteure und dem Willen zur fortlaufenden Modernisierung ist auch eine solide und verlässliche Finanzierung durch die öffentliche Hand und die Wirtschaft unabdingbar.

Unterstützung im digitalen Wandel

Die Förderung für Bildung, Forschung und Innovation im aktuellen Zeitrahmen 2021 - 2024 umfasst insgesamt 28,1 Milliarden Franken, das sind rund 2 Milliarden mehr als im vorgelagerten Zeitraum. In der Berufsbildung unterstützt der Bund zusammen mit den Kantonen und der Wirtschaft die Ausbildung von praxisorientierten Fachkräften. Er fördert innovative Projekte, die die Berufsbildung für den digitalen Wandel und für das lebenslange Lernen fit machen. Für die Förderung des inländischen Fachkräftepotenzials und insbesondere ältere Arbeitnehmende werden gezielte Massnahmen wie beispielsweise solche zur Standortbestimmung und Laufbahnberatung für Personen ab 40 Jahren und die

konsequentere Anrechnung von Bildungsleistungen umgesetzt und finanziert.

Die BFI-Politik des Bundes unterstützt in allen Bereichen die Akteure in der Bewältigung und in der Mitgestaltung des digitalen Wandels. Der Bund führt die mit dem «Aktionsplan Digitalisierung» initiierte Stärkung der digitalen Kompetenzen im BFI-Bereich weiter. Er intensiviert dazu die Koordination zwischen Bund und Kantonen. Auch unterstützt er den Aufbau von «Digital Skills» sowie Forschungskapazitäten in strategischen Bereichen (künstliche Intelligenz, Industrie 4.0, Cybersicherheit).

Die BFI-Politik trägt in allen Bereichen zu einer nachhaltigen Entwicklung und zur Chancengerechtigkeit bei. Damit leistet sie auch einen Beitrag zur Umsetzung der Agenda 2030 und unterstützt die Erarbeitung der Strategie Nachhaltige Entwicklung 2030.

Koordinationsrolle während Corona

Eine Schlüsselrolle hat das SBFI während der Corona-Pandemie eingenommen. Um den Auswirkungen auf die Berufsbildung wirksam entgegenzutreten, hatte der damalige Bundespräsident Guy Parmelin im Mai 2020 die Task Force «Perspektive Berufslehre» ins Leben gerufen. Diese stand unter dem Vorsitz des SBFI und vereinte Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt. Das koordinierte

Vorgehen aller Verbundpartner ermöglichte ein agiles und effizientes Handeln.

Im Rahmen der Task Force richtete der Bund den Förderschwerpunkt «Lehrstellen Covid-19» ein. Das SBFI konnte damit im Rahmen bestehender Kredite (Art. 54 und 55 Berufsbildungsgesetz) Projekte mit bis zu 80 Prozent der Kosten prioritär unterstützen. Über den Förderschwerpunkt wurden Projekte von Organisationen der Arbeitswelt, Kantonen und Vereinen finanziert. Während der Laufzeit des Förderschwerpunkts von Mai 2020 bis März 2022 konnte der Bund 96 Projekte zur Stabilisierung des Lehrstellenmarktes mit Beiträgen von insgesamt 23 Millionen Franken unterstützen.

Mit der Einrichtung des Förderschwerpunkts gelang es, ein bedürfnisorientiertes Unterstützungsinstrumentarium bereitzustellen. Dank dem Bottom-up-Ansatz konnten gezielt Projekte in Kantonen und Branchen unterstützt werden, wo Bedarf vorhanden war. Mit der Task Force (ab November 2021 Tripartite Berufsbildungskonferenz) verfügten die Verbundpartner über ein eingespieltes Gremium, das sich auch zur Projektförderung regelmässig austauschte und gemeinsam rasch Lösungen erarbeiten konnten. So konnte Doppelspurigkeiten in Konzeption und Finanzierung von Projekten vermieden und Lücken identifiziert werden.

www.sbf.admin.ch

Der Lehrstellenmarkt im Jahr 2022

Durchschnittlich zwei Drittel der Jugendlichen in der Schweiz entscheiden sich für eine berufliche Grundbildung. Rund 245 Berufe stehen zur Wahl. Die Berufswünsche der jungen Frauen und Männer unterscheiden sich: Bei jungen Frauen sind neben der Ausbildung zur Kauffrau medizinische oder soziale Berufe hoch im Kurs. Für junge Männer sind neben der Ausbildung zum Kaufmann vorwiegend technische Berufe attraktiv. Nach Berechnung des Nahtstellenbarometers

werden in der Schweiz 2022 knapp 77000 Lehrstellen angeboten - rund 10000 davon entfallen auf den Raum Nordwestschweiz. Damit bewegt sich das Angebot in etwa im Bereich der Vorjahre. Die stabile Lehrstellensituation ist insbesondere auf die konstant hohe Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen zurückzuführen. Es zeigt sich, dass die Berufsbildung insgesamt gut aufgestellt ist und die Unternehmen an der Sicherung des Nachwuchses festhalten.



«Die Schweiz steht bei der Berufsbildung an der Weltspitze»

Ursula Renold, Professorin für Bildungssysteme an der ETH Zürich, zeigt im Interview mit Baselland Skills die Vorzüge des Schweizer Berufsbildungssystems auf und erklärt, warum dieses international ein Erfolgsmodell ist. Interview: Delia Pfirter

Frau Renold, Sie beschäftigen sich schon sehr lange mit dem Schweizer Berufsbildungssystem. Was fasziniert Sie daran?

Die Berufsbildung ist wesentlich komplexer als rein allgemeinbildende Bildungssysteme, was für mich den Reiz ausmacht. Obwohl der Berufsbildung in vielen Ländern - im Gegensatz zur Schweiz - noch immer ein geringer gesellschaftlicher Wert zugestanden wird, bin ich überzeugt, dass sich das Thema des 21. Jahrhunderts sein wird. Die digitale Transformation führt zu sehr raschen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, denen eine vergleichsweise langsame Anpassung von Bildungsprozessen gegenübersteht. Deshalb steigt auch die Nachfrage nach Berufserfahrung und Soft Skills auf den Arbeitsmärkten stark an. Da haben Jugendliche, die eine Lehre absolvieren, einen grossen Vorteil.

Die Schweizer Berufsbildung hat einen extrem guten Ruf. Was macht denn die Berufsbildung in unserem Land so erfolgreich?

Das grosse Engagement der Schweizer Betriebe in der Ausbildung ist aussergewöhn-

lich und meiner Meinung nach einer der wichtigsten Aspekte, die die Berufsbildung so erfolgreich machen. In der Ausbildung wie auch bei der Erarbeitung von Curricula und Lernmaterialien sind die Betriebe sehr engagiert und stark. Hierbei hat die Schweiz im internationalen Vergleich praktisch ein Alleinstellungsmerkmal, denn andere Länder haben oft keine Tradition in der betrieblichen Kooperation. Wer über eine organisierte Wirtschaft verfügt, hat bereits einen komparativen Vorteil.

«Das Baselbiet hat aus meiner Sicht schon immer eine wichtige Rolle in der Berufsbildung gespielt, weil es sich dank der starken Wirtschaftskammer für innovative Pilotprojekte eingesetzt hat, welche schweizweit Schule machten.»

Und worin sehen Sie weitere Vorteile des dualen Bildungssystems?

Die hohe Durchlässigkeit im gesamten Bildungssystem ist ein weiterer wichtiger Punkt. Heute spielt es eigentlich keine Rolle, mit welchem Programm jemand die nachobligatorische Bildung angeht. Es bestehen für alle Auf- und Umsteigemöglichkeiten im gesamten System und das über die gesamte Erwerbskarriere. Seit der Einführung von Berufsmatura und Fachhochschulen ist die Berufsbildung noch attraktiver geworden. Die Fachhochschulen haben seit 2012 mittlerweile mehr Absolvierende pro Jahr als universitäre Hochschulen.

Wie steht die Schweiz bei der Berufsbildung im internationalen Vergleich da?

In unserer Forschungsgruppe haben wir einen international vergleichbaren Index entwickelt, den sogenannten «CES Youth Labor Market Index», bei dem wir insgesamt 12 Indikatoren vergleichen und zu einem Gesamtindex aggregieren. Die Schweiz steht hier an der Spitze. Das hängt zum einen mit der guten Integration der Jugendlichen in den Arbeitsmarkt zusammen, aber auch mit den vergleichsweise guten Arbeitsbedingungen im Land. Das frühe Erwerben von Berufserfahrung bringt heute einen grossen Vorteil.

Wie hat sich das duale Bildungssystem in der Schweiz entwickelt?

In den letzten dreissig Jahren hat die Schweiz das gesamte Bildungssystem kontinuierlich verbessert. Neben der Schaffung der Berufsmatura und den Fachhochschulen Mitte der 90er-Jahre, hatten wir zwei Verfassungsreformen, die massgebend zur guten Funktionsweise des dualen Bildungssystems beitrugen. Mit der Teilrevision von 1999 wurden sämtliche Berufe unter Bundeskompetenz gestellt, was zu vielen neuen Berufen im Gesundheitswesen, bei der sozialen Arbeit und der Kunst geführt hat und die Revision des jüngsten Berufsbildungsgesetzes sowie des Fachhochschulgesetzes nach sich zog. Zum anderen ist die Reform der gesamten Bildungsverfassung von 2006 zu erwähnen, mit der die Berufsbildung noch besser positioniert und auch die Weiterbildung verankert wurde.

Sie sind Präsidentin des Fachhochschulrats der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW). Wie beurteilen Sie das Berufsbildungsangebot in der Nordwestschweiz und spezifisch im Baselbiet?

Grundsätzlich steht die Nordwestschweiz gut da. Das Baselbiet hat aus meiner Sicht schon

immer eine wichtige Rolle in der Berufsbildung Schweiz gespielt, weil es sich dank der starken Wirtschaftskammer seit jeher für innovative Pilotprojekte einsetzte, welche schweizweit Schule machten. Zu erwähnen sind etwa die Berufsmessen oder die Lehrbetriebsverbände, die es insbesondere kleinen Betrieben erlauben, sich an der Berufsbildung kosteneffizient zu beteiligen. Die Wirtschaftskammer bietet zahlreiche Supportdienste zugunsten der KMU-Wirtschaft an. Dieses Modell macht auch international von sich reden, denn zahlreiche Länder, mit denen wir zu tun haben, interessieren sich für den Ansatz der Wirtschaftskammer Baselland.

«Das grosse Engagement der Schweizer Betriebe in der Ausbildung ist aussergewöhnlich und meiner Meinung nach einer der wichtigsten Aspekte, die die Berufsbildung so erfolgreich machen. Hierbei hat die Schweiz im internationalen Vergleich praktisch ein Alleinstellungsmerkmal.»

Für welchen Schülertyp eignet sich eine Berufslehre? Wem empfehlen Sie diese und warum?

Denjenigen, die etwas schulumüde sind und gerne die Welt der Erwerbstätigen kennenlernen wollen, empfehle ich, eine Berufslehre zu machen. Es ist sehr wichtig, dass man die Motivation und die Bedürfnisse der Jugendlichen in der Adoleszenzphase ernst nimmt. Es gibt heute alle Möglichkeiten, um nach die-

ser Phase auf- oder umzusteigen. Wichtig ist, dass Jugendliche die Adoleszenzphase erfolgreich meistern und dabei ihr Selbstwertgefühl steigern können. Das prägt sie das ganze Leben. Wer mit einer Berufslehre beginnt, hat am Ende der Sekundarstufe II zwei Tickets: eines in den Arbeitsmarkt und eines für weiterführende formale Bildungsgänge auf der Tertiärstufe.

Der Fachkräftemangel ist ein Dauerbrenner. Welche Rolle kann die Berufsbildung bei der Lösung dieser Problematik einnehmen?

Die Fachkräfteproblematik kann eigentlich nur durch drei Möglichkeiten behoben werden: Qualifizieren von Menschen, Innovation, das heisst Substitution von Menschen durch Technologie, oder Import von Fachkräften. Das Zusammenspiel aller drei Möglichkeiten wird die Lösung sein. Die Berufsbil-

derung spielt insbesondere für Berufsleute eine wichtige Rolle, die sich nach- oder höher qualifizieren wollen. Mit dem breiten Angebot der Höheren Berufsbildung (Anm.: Berufsprüfung, Höhere Fachprüfung oder ein Bildungsgang an einer Höheren Fachschule) stehen Erwerbstätigen bis ans Erwerbssende

zahlreiche Möglichkeiten offen. Auch das ist gegenüber dem Ausland ein Alleinstellungsmerkmal, auf das die Schweiz stolz sein kann und das angesichts der digitalen Transformation in Zukunft noch wichtiger sein wird, denn jede und jeder ist gefordert, sich weiterzuqualifizieren.

INTERNATIONALER VERGLEICH

Italien und seine Probleme in der Berufsbildung

Die Berufsbildung in der Schweiz ist ein weltweites Vorbildmodell. Das ist keine Selbstverständlichkeit, denn allein der Vergleich mit Italien zeigt, dass es dort kein einheitliches System der beruflichen Ausbildung gibt. Die italienische Berufsbildung ist komplex, fragmentiert und ständig im Wandel. Dr. Monika Wilhelm

Ein Teil der Berufsbildung in Italien gehört zum Bildungssystem, das dem Ministerium für Bildung, Universität und Forschung (MIUR) untersteht und aus einem System verschiedener technischer und berufsbildender Schulen besteht. Gleichzeitig existiert auf regionaler Ebene ein zweites Berufs- und Ausbildungssystem (IeFP), welches von den Regionen sowie den beiden autonomen Provinzen verwaltet wird, koordiniert durch das Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik (MLPS).

Es existieren drei Arten der Berufslehre: Zwei davon kombinieren die betriebliche Ausbildung mit der staatlichen Bildung (an Schule oder Universität) oder mit der regionalen beruflichen schulischen Ausbildung, um zu einer anerkannten Qualifikation zu führen. Diese beiden Berufsausbildungsformen sind entweder Teil des staatlichen Bildungssystems oder des regionalen berufsqualifizierenden Ausbildungssystems - abhängig davon, wo man der Ausbildung nachgeht. Nur eine Variante entspricht der Schweizer Berufslehre. Mit nur 3 Prozent der Lehrlingsverträge spielt sie aber fast keine Rolle.

Die Berufsbildung hat in Italien traditionell ein Imageproblem - und entsprechend gross sind die zu überwindenden Hürden. Einmal ist die Bekanntheit der Berufslehre erschreckend gering: nur ein Drittel der in einer Studie befragten Italienerinnen und Italiener wusste überhaupt von der Existenz der Berufsbildung im Land. Dann ist das Ansehen der Berufslehre in vielen italienischen Familien schlecht. Viele verbinden eine nicht akademische Ausbildung mit einem niedrigen sozialen

Image. Und schliesslich ist die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen gering. Knapp 26 Prozent der Schweizer Bevölkerung sind ausländische Staatsangehörige. Italiener gehören dabei zur grössten ausländischen Bevölkerungsgruppe. Dies ist mitunter ein Grund, wieso bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund die Berufslehre einen schlechten Stand hat: Eltern und Kindern ist oft nicht klar, dass die Berufslehre in der Schweiz grundlegend anders funktioniert und mit den Italienischen Verhältnissen nicht vergleichbar ist.

Italian Facts

- In den PISA-Studien der OECD belegt Italien seit 2000 regelmässig unterdurchschnittliche Plätze, konnte sich jedoch im Lauf der Zeit etwas verbessern. Es zeigt sich ein starkes Nord-Süd-Gefälle, wobei norditalienische Regionen regelmässig über dem OECD-Durchschnitt liegen.
- Die Arbeitslosenquote in Italien lag im August 2021 bei 21 %, die Jugend-Arbeitslosenquote bei 27,3 %. Nach Spanien (33 %) und Griechenland (30,8 %) weist Italien die dritthöchste Arbeitslosenquote in der EU auf.
- Der Anteil der Jugendlichen in Italien, die die Schule vorzeitig abbrechen, liegt mit 13,8 % klar über dem europäischen Durchschnitt (10,7%).
- Der Anteil junger Menschen zwischen 15 und 29 Jahren, die weder in Ausbildung sind noch einer Arbeit nachgehen, liegt bei 24,3 % und übersteigt den europäischen Mittelwert von 14,2% deutlich.

Zur Person

Ursula Renold (1961) ist Professorin für Bildungssysteme an der Eidgenössischen Technischen Hochschule (ETH) Zürich. Sie ist auch strategische Leiterin des Center on the Economics and Management of Education and Training Systems (CEMETS).

Darüber hinaus ist sie Präsidentin des Fachhochschulrates der Fachhochschule Nordwestschweiz. Sie ist Mitglied des Forschungsbeirats des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln (Deutschland), der International Advisory Group am Center on International Education Benchmarking (USA), des Advisory Panel zur Erwachsenenbildungsinitiative in Singapur, des Pearson International Expert Panel (UK), Mitglied des Stiftungsratsausschusses von swisscontact, Zürich, und Mitglied der Kommission für das duale Bildungsgesetz (Serbien). Sie



hat eine Honorarprofessur an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit in Mannheim (Deutschland) inne und ist Gastdozentin an der Kathmandu University School of Education (Nepal). Sie war ein Visiting Fellow an der Harvard Graduate School of Education (USA). Zuvor war Renold Direktorin des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie (BBT) im Eidg. Volkswirtschaftsdepartement in Bern. In dieser Position leitete sie das Kompetenzzentrum der Schweiz für Berufsbildung, Fachhochschulen und Innovation. Bevor sie Direktorin wurde, war sie Leiterin der Abteilung Berufsbildung des BBT und Direktorin des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung (EHB). Renold hat zahlreiche wichtige Initiativen lanciert, die das Berufsbildungssystem in der Schweiz stark beeinflusst haben.

Mit Checks zur richtigen Einschätzung

Die Berufswahl ist längst kein Entscheid mehr, der kurz vor Ende der Schulzeit gefällt wird. In der Berufsorientierung helfen die seit 2013/14 eingesetzten Berufchecks, die die Fähigkeiten von Schülerinnen und Schülern über die ganze Schulzeit hinweg herausfiltern und sie mit Berufsprofilen abgleichen. *Daniel Schaub*

Zu wissen, was man später beruflich einmal tun soll, ist für Schülerinnen und Schüler kein einfacher Prozess. Seit knapp zehn Jahren helfen die sogenannten Checks, von denen je zwei auf Primar- und zwei auf Sekundarstufe I durchgeführt werden, den Leistungsstand in Deutsch, Mathematik, Fremdsprachen und Naturwissenschaften zu ermitteln, Neigungen und Talente frühzeitig zu erkennen, aber auch Schwachstellen zu erkennen und zu verbessern.

Die Checks werden im Bildungsraum der Kantone Aargau, Basel-Landschaft, Basel-Stadt und Solothurn angewendet und beinhalten jeweils einen Leistungstest am Anfang der 3. Primarklasse (P3), am Ende der 5. Primarklasse (P5), in der Mitte der 2. Sekundarschulklasse (S2) und am Ende der 3. Sekundarschulklasse (S3). Seit 2016/17 sind die ersten drei Tests obligatorisch, seit 2017/18 wird der Check S3 zusätzlich angeboten, der gerade für die Berufsorientierung und -wahl sehr wichtig sein kann, weil die Entscheidung

immer näher rückt. Die Checks erfolgen auf allen Stufen nach standardisierten Regeln (definiertes Testzeitfenster, gleiche Zeit, gleiche Hilfsmittel) - auf Sekundarstufe werden sie mehrheitlich online durchgeführt.

Einheitliche Kriterien

Die Checkergebnisse, die auf einer Punkteskala von 0 bis 1200 abgebildet und damit Kompetenzstufen zugeordnet werden können, bieten eine Standortbestimmung in den genannten Fächern, für alle Schülerinnen und Schüler zum gleichen Zeitpunkt. Die Checks werden unter denselben Rahmenbedingungen durchgeführt und vom Institut für Bildungsevaluation der Universität Zürich nach einheitlichen Kriterien korrigiert und ausgewertet. Dadurch werden die Leistungen, anders als bei benoteten Klassenprüfungen, unabhängig vom jeweiligen Klassenverband einschätzbar.

Die Schülerinnen und Schüler erhalten über die Checks wichtige Informationen zum Stand ihrer Ausbildung. Was kann ich? Wie gut bin ich im Vergleich zu den andern? Mache ich Fortschritte? Wie gut erfülle ich die schulischen Anforderungen meiner Wunschlehre. Doch nicht nur für die künftigen Lernenden ist die Standortbestimmung ein wichtiger Indikator für die

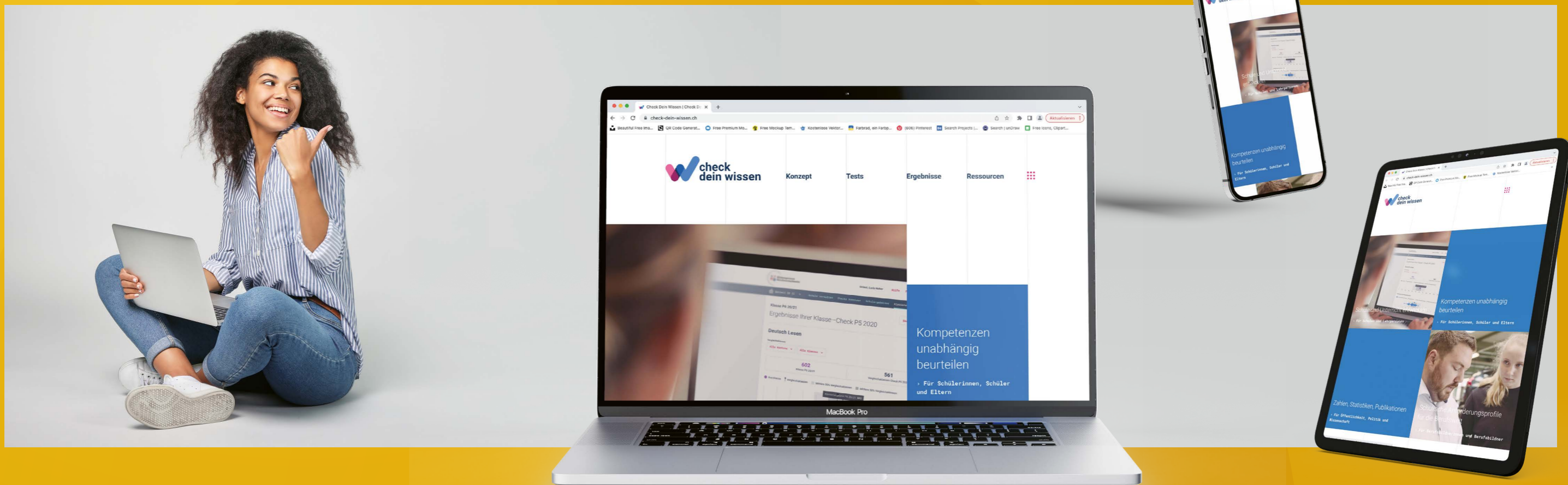
Berufswahl, die Lehrpersonen und Schulleitungen können aus den Ergebnissen auch Vergleiche zu anderen Klassen oder Schulen anstellen und sehen, wo allenfalls noch Potenzial zur Verbesserung vorhanden ist.

Profilabgleich zum Wunschberuf

Die Checkergebnisse können mit schulischen Anforderungsprofilen der beruflichen Grundausbildung des Schweizerischen Gewerbeverbandes abgeglichen werden. Eine Grafik zeigt auf, wie die Anforderungen in einem bestimmten Beruf gewichtet sind und ob die schulischen Leistungen für eine Lehre in einem bestimmten Berufsfeld passen oder nicht. Dies ist für viele eine wichtige Orientierungshilfe und minimiert die Wahrscheinlichkeit, dass Schülerinnen und Schüler in einer späteren Lehre über- oder unterfordert sind.

Die Checks basieren auf den Erkenntnissen des neuseeländischen Bildungsforschers John Hattie. Die Einschätzung des aktuellen Lernstands und die mentale Begleitung des Lernens von Schülerinnen und Schülern sind wichtige Merkmale erfolgreichen Lernens. Schülerinnen und Schüler beobachten das Lernen und übernehmen dafür Verantwortung.

www.check-dein-wissen.ch
www.anforderungsprofile.ch



Ein Meilenstein in der praktischen Ausbildung

Die Berufsverbände der Maler & Gipser, des Schreinermeisterverbandes Baselland und von AM Suisse Nordwest bauen in Itingen für rund 15 Millionen Franken ein gemeinsames Ausbildungszentrum. Eine Premiere mit Zukunftspotenzial. *Andres Lützelmann*

«**Z**usammenkommen ist ein Beginn, Zusammenbleiben ist ein Fortschritt, Zusammenarbeiten ist ein Erfolg.» Diese viel zitierten Worte von Henry Ford passen laut Dieter Zwicky perfekt auf das neue Ausbildungszentrum von drei regionalen Berufsverbänden in Itingen, das sich seit Mitte August im Bau befindet. Die Kooperation in diesem Bereich ist erstmalig, aber für den Erfolg in der Zukunft essentiell. Die seit 2016 anhaltende Planung durchlebte Höhen und Tiefen, doch das Ziel blieb immer

klar vor Augen. Der Bau dieses modernen Ausbildungszentrums für Überbetriebliche Kurse und Qualifikationsverfahren bildet eine wichtige Investition für die zukünftige Ausbildung neuer Fachkräfte und hat eine wichtige Bedeutung für die beteiligten Branchen, den Kanton, für die Gemeinde Itingen und insbesondere für Generationen junger Berufsleute, die hier in Zukunft lernen werden. Im Gebäude werden zukünftige Handwerkerinnen und Handwerker ihre Ausbildung absolvieren. Hier werden sie lernen, was es



bedeutet, in eine neue Aufgabe hineinzuwachsen und sich weiterzuentwickeln. Der Kanton unterstützt dieses «Leuchtturmprojekt der Berufsbildung», wie er das Projekt in seiner Mitteilung betitelt. Das Ausbildungszentrum sei eine wichtige Investition in die künftige Fachkräfteausbildung im Kanton. Die Lernenden profitierten von einer höheren Ausbildungsqualität und die Verbände könnten sich die entstehenden Kosten und die Logistik teilen und die Synergien bestens nutzen.

Eröffnung im Spätsommer 2023

An der Generalversammlung 2020 gaben die Mitglieder des Schreinermeisterverbandes das definitive «Ja» für den Bau des neuen Ausbildungszentrums. Danach wurde der Kanton mit ins Boot geholt und die Finanzierung besprochen. Im Herbst 2021 meldete die AM Suisse Nordwest ihr Mitwirken an, ein idealer Partner für dieses Projekt. Die Pläne wurden angepasst und die Baubewilligung eingeholt. Die Bauarbeiten sollen bis zum Spätsommer 2023 abgeschlossen werden. Im Neubau, der auf 3600 Quadratmetern Fläche entstehen wird, werden ab Herbst 2023

rund 360 Lernende auf vier Etagen die Ausbildungen zu Schreiner, Maler, Metallbauer und Anlagen- und Apparatebauer - natürlich all dies auch für weibliche Lernende - absolvieren können. Die Bausumme beträgt rund 15 Millionen Franken, der Kanton Basel-Landschaft beteiligt sich mit einem Beitrag von 3,9 Millionen.

Drei Berufsfelder auf drei Etagen

Im Erdgeschoss werden die Schreiner untergebracht sein, im ersten Obergeschoss die Metallbauer und im zweiten Obergeschoss die Maler. Aufenthaltsräume, sanitäre Anlagen, Garderoben werden gemeinsam genutzt. Die Energieversorgung wird durch eine Photovoltaik-Anlage auf dem Gebäudedach am Dellenbodenweg unterstützt. Das moderne Ausbildungszentrum ist auch eine Antwort auf den Fachkräftemangel: Durch die attraktive Infrastruktur mit neuesten Maschinen und Entwicklungsmöglichkeiten werden die Ausbildungsqualität nochmals gesteigert und die Anforderungen an das heutige Handwerk erfüllt werden können. Die Zukunft in Itingen kann schon bald beginnen.

