

Praktische Ausbildung und Erwachsene ohne Ausbildungsqualifikation

Die Schweiz ist ein Land, welches stark von seinem Umfeld abhängt, da es arm an Rohstoffen ist. Das hauptsächliche Know-how ist die Qualitätsproduktion mit hoher Wertschöpfung, vor allem im Dienstleistungssektor (ca. 60% der Stellen) und in der Industrie mit etwa 21 Prozent der Stellen. Dieses Know-how basiert unter anderem auf der Berufsbildung, die auf die ökonomischen Bedürfnisse antwortet, aber den Auszubildenden auch grundlegende theoretische und praktische Kenntnisse vermittelt.¹

Um den vielfältigen wirtschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden sind die Unternehmen gehalten, sich stetig weiterzuentwickeln, was gleichzeitig starke Veränderungen auf dem Gebiet der Berufsausbildung nach sich zieht. Wenn diese Veränderungen wohl verstanden den Auszubildenden ermöglichen sollen, in die Arbeitswelt einzutreten und sich ihr anzupassen, gilt das gleiche für aktive oder inaktive Erwachsene ohne Berufsausbildung. Mehrere Faktoren können die Veränderungen erklären, die durch die Wirtschaft gefordert werden:

- berufliche Mobilität: Es kann nicht mehr davon ausgegangen werden, die berufliche Karriere in ein und demselben Unternehmen oder in einer ähnlichen Stelle zu durchlaufen; der Angestellte muss bereit sein, seine Arbeit zu wechseln und sich anderen Techniken und anderen Situationen anzupassen
- Bedürfnisse der Arbeitgeber: um konkurrenzfähig zu bleiben, brauchen sie Mitarbeiter, welche für andere Aufgaben eingesetzt werden können als für die, die ursprünglich bei der Einstellung vorgesehen waren
- Forderung nach Effizienz: ein Arbeitnehmer muss fähig sein, sich rasch und effizient den neuen, unterschiedlichen Aufgaben zu stellen; diese Anforderung bedeutet, dass er vernetzte Fähigkeiten einsetzen und sich rasch neue Techniken aneignet
- Arbeit, die in ihrer Ausführung wenig globale Sicht der Dinge erfordert, setzt sich mehr und mehr der Einsatz operationeller Kompetenzen entgegen, die in einem integralen Prozess festgeschrieben sind.

Indessen haben sich die Erwachsenen ohne offizielle Ausbildung durch ihre Berufs- und Lebenserfahrung Kompetenzen und Wissen angeeignet. Die Berufsausbildung, wie sie ab 2003 in Kraft treten wird, müsste es ihnen erlauben, nicht nur in einen Prozess des Erkennens und des Wertens ihres Könnens einzutreten, sondern ihnen den Zugang zu einem anerkannten Fähigkeitsausweis sichern.

¹ Zur Information: die Zahl der Personen, die keine das Obligatorium überschreitende Ausbildung absolviert haben (Sekundarstufe 2, Tertiärstufe), beläuft sich bei den Männern auf 14 Prozent und bei den Frauen auf 24 Prozent (vgl. www.statistik.admin.ch/stat_ch/ber16/thema/ftthe1602.htm). Allerdings hat sich die Anzahl der Personen, die keine freiwillige Weiterbildung machten, in den 80er Jahren halbiert; die Frauen absolvieren immer leichter eine Ausbildung, welche als professionell bezeichnet werden kann.

Ein Weg, um in die kontinuierliche Weiterbildung einzusteigen

Die zukünftige eidgenössische "Berufspraktische Bildung" wird den Jugendlichen wie auch den Erwachsenen ohne formelle Qualifikation eine interessante Ausbildungsmöglichkeit eröffnen. Dank der Kombination von Modularisierung und Flexibilisierung werden diese Erwachsenen endlich Gelegenheit haben, von einer national anerkannten kontinuierlichen Weiterbildung zu profitieren. Unter kontinuierlicher Weiterbildung verstehen wir² die berufliche Perfektionierung oder Ausbildung innerhalb der Anstellung, die sich an Berufstätige richtet. Es handelt sich hauptsächlich um die bewusste Aneignung von Know-how und Können, um die an die Ausübung einer Arbeit gebundene Haltung, sei sie aktuell oder geplant, sei dies nun durch das Studium der spezifischen Literatur zuhause oder innerhalb der Teilnahme an einem Kurs, sei die Ausbildung allgemein oder auf den Beruf zugeschnitten, entweder unterstützt durch das Unternehmen oder nicht, intern oder extern, auf einmal oder nach und nach etc. Bis jetzt blieb das Prinzip der kontinuierlichen Weiterbildung grundsätzlich denjenigen Personen vorbehalten, die über eine höhere Ausbildung verfügten oder einen verantwortungsvollen Posten bekleideten; die Gewerkschaften und gewisse Berufsverbände haben dank Artikel 41 aber Breschen geschlagen in diesem Bereich, jedoch nur punktuell und mit fraglichem Erfolg.³

Die kontinuierliche Weiterbildung wird nicht nur von den Arbeitnehmern begrüsst, sondern entspricht auch den Bedürfnissen der Arbeitgeber. Tatsächlich bilden sich 25 Prozent der Personen aus beruflichen Gründen weiter, und nur 5 Prozent der Bevölkerung nehmen nach 20 Jahren eine Grundausbildung in Angriff. Diese Formationen zielen hauptsächlich darauf ab, die Qualifikationen und Kompetenzen der Lernenden aufzufrischen, sie zu vervollständigen oder zu erweitern oder sie umzuwandeln. Die zukünftige "Berufspraktische Bildung" wird den Erwachsenen erlauben, berufsbegleitend eine anerkannte Grundausbildung zu absolvieren mit der Möglichkeit, eine Anerkennung ihrer bereits erworbenen beruflichen Fähigkeiten zu erlangen. Durch das Entwickeln und Öffnen dieser Chance für alle wird der Zugang zur kontinuierlichen Weiterbildung reell demokratisiert.

Eine Antwort auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes

Die Anforderungen des Arbeitsmarktes und der Arbeitsplätze in den Unternehmen verändern sich. Diese Tatsache verlangt von den Angestellten, neue Fähigkeiten zu entwickeln, die es ihnen erlauben, in einem Umfeld zu bestehen, das sich weiterentwickelt und komplexer wird. Die zukünftige Berufspraktische Bildung muss ein einfaches und anpassungsfähiges System sein, welches den Auszubildenden ins Zentrum seiner Ausbildung rückt und es ihm erlaubt, kontinuierlich Schritt zu halten mit der rasanten Weiterentwicklung der Arbeitswelt.

² S. Gaude, J. (1988?). Führung des Ausbildungswesens und Informationssystems in der Schweiz, Text anlässlich der Berufsbildungstage präsentiert.

³ Gewisse Gewerkschaften gehen sogar so weit, die Auslagen zu bezahlen, die ihre Mitglieder hatten, um eine kontinuierliche Weiterbildung zu besuchen. Wenn 37 Prozent der Wohnbevölkerung Fortbildungskurse besuchen, handelt es sich vorwiegend um gegenwärtig Berufstätige (43,3% im Vergleich zu 29,6% Arbeitssuchender) und mit einem Ausbildungsniveau II (39,3%) oder III (52,7%). Für weitere Info: www.statistik.admin.ch/stat_ch/ber15/weiterbi/ftabel2.htm

Indem eine Berufspraktische Bildung – auf bundesweiter Ebene anerkannt – in Kraft tritt, werden die Erwachsenen ohne Berufsqualifikation die Möglichkeit haben, die erste Stufe zu überwinden, welche ihnen eine aufwertendes und anerkanntes Attest bietet. Dieser erste Schritt gibt auch denjenigen die Chance, die das Bedürfnis empfinden und/oder davon profitieren, aufgrund der gebotenen Ressourcen in der Folge den eidg. Fähigkeitsausweis zu erlangen. Die Konsequenzen und Nebeneinflüsse auf die Qualität der beruflichen Laufbahn werden vielfältig sein und könnten folgendermassen von der jetzt geltenden Norm abweichen:

- eine verbesserte berufliche Anerkennung, zertifiziert und vervollständigt durch eine Ausbildung
- eine angepasste und ununterbrochen anpassbare Ausbildung gemäss den sich wandelnden Anforderungen der Wirtschaft
- ein höheres Salär und bessere Arbeitsbedingungen
- eine Angleichung von Arbeiter zu Angestellten und dadurch bessere Chancen, seine Stelle im Unternehmen zu behalten.

Im weiteren wäre es interessant, eine echte Partnerschaft zwischen den Partnern der Berufsbildung, der Berufsverbände und der kantonalen Arbeitsvermittlungsstellen zu finden, damit diejenigen Erwachsenen, die an einer Fortbildung und an der "Berufspraktischen Bildung" teilnehmen, von einer Ausbildungsbeihilfe profitieren könnten, die auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten wäre. Das Prinzip der "Check-Ausbildung" (zum Beispiel basierend auf dem Modell des Kantons Genf) würde die Chancen maximieren, dass die Ausbildung unter bestmöglichen Bedingungen absolviert werden könnte.

Die Nebeneffekte der Modularisierung

Grundsätzlich hat das Prinzip der Modularisierung zwei Nebeneffekte: einerseits die Möglichkeit einer beruflichen Neuorientierung und andererseits eine reelle Anerkennung der Verdienste der Arbeitenden. Indem sie an einer auf modularen Prinzipien basierenden Ausbildung teilnehmen, eröffnet sich Erwachsenen ohne Berufsausbildung eine zweite berufliche Chance. Sie können nun nicht nur ein anerkanntes Attest erlangen, sondern sie können auch, aufgrund eines Vergleichs zwischen Kompetenzen und Interessen, ihre berufliche Laufbahn überdenken und möglicherweise einen anderen Weg einschlagen.

Da die Freude (und auch die Gesundheit) an der Arbeit auch von der Anerkennung der geleisteten Arbeit abhängt, scheint es klar, dass die zukünftige "Berufspraktische Bildung" eine tiefgreifende Veränderung des Auftretens von Arbeitgebern und Arbeitnehmern nach sich zieht. Diese Veränderung der Perspektiven wird sicherlich Einfluss haben auf die Kosten im Bereiche der Gesundheit, denn es ist nachgewiesen, dass ein mit seiner Arbeit unzufriedener Angestellter (und der fehlenden Anerkennung, die sie ihm einbringt), öfter gesundheitsbedingte Absenzen hat. Das psychische (und physische) Wohlbefinden der Erwachsenen ohne Berufsbildung und der Migrantinnen ist generell weniger gut als dasjenige der anerkannten Arbeitnehmer. Indem man also ihr Ausbildungskapital verbessert und die Anerkennung ihrer Kompetenzen erreicht, werden die Arbeitnehmer eine deutlich bessere Lebensqualität gegenüber der jetzigen erreichen.

Einige Vorschläge

Damit die Erwachsenen ohne Berufsbildung zu besseren Konditionen einen Zugang zur "Berufspraktischen Bildung" finden, müssten gewisse Richtungen entwickelt werden wie z.B.

- sich bemühen, die bisher erlangten Fähigkeiten echt zu identifizieren, sie aufzulisten und anzuerkennen unter Benützung eines "Kompetenzformulars"
- eine anpassungsfähige Unterstützungsstruktur vorschlagen, sogar schulische Nachbildungskurse
- in enger Übereinkunft mit den Sozialpartnern arbeiten, damit die Rahmenbedingungen (Finanzierung, für die Ausbildung aufzuwendende Zeit etc.) zusammengefügt werden;
- ein formelles Recht auf Absenzen für die Ausbildung festlegen und damit die Rotation der Beschäftigten und der Arbeitssuchenden innerhalb des Unternehmens fördern;
- das Prinzip "Check-Ausbildung" in Betracht ziehen, das den Erwachsenen den Zugang zur Ausbildung ermöglicht, ohne dass sie sie berappen müssen (s. Kanton Genf);
- die Lebensgewandtheit (Kommunikation, Zuhören, Verstehen etc.) in Betracht ziehen, denn sie wird manchmal von den Arbeitgebern mehr geschätzt als Diplome und zahlt sich dadurch für die Arbeitnehmer finanziell aus;
- die Konditionen und Kriterien der Bewertung der einzelnen Ausbildungsmodule genau festlegen;
- die Erfahrungen (sowohl die beruflichen als die anderen) mit einbeziehen;
- den Auszubildenden wieder ins Zentrum seiner Ausbildung rücken und ein gutes Gleichgewicht zwischen ihm, seinen Fähigkeiten und den Ausbildnern finden;
- den Bedürfnissen der Frauen, der Erwachsenen ohne Berufsausbildung und den Migranten Rechnung tragen während des Entscheidungsprozesses, welcher zur Ausformulierung der Fortbildung führt.

Zu diesen Bedingungen kann die künftige "Berufspraktische Bildung" eine Chance für die vom Berufsbildungs-System ausgeschlossenen Erwachsenen werden. Und zu diesen Bedingungen könnte ohne Zweifel die Ausgrenzung zum Verschwinden gebracht werden, die von einer Gesellschaft produziert wird, welche auf der schulischen Selektion gründet.

Autorin: Joëlle Tharin

Übersetzung: Lore Wiederkehr