

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
Hochschule für Soziale Arbeit HSA
Bachelor-Studium in Sozialer Arbeit
Olten

Berufsabschlüsse für erwachsene Personen:

**Durch Case Management das Validationsverfahren als
kostengünstigste Variante zum Berufsabschluss für er-
wachsene Personen intensiver fördern**

Bachelor-Thesis von
Sibylle Rölli


Eingereicht bei
Bernadette, Wüthrich, lic. phil. I
Olten, am 01. Juli 2016

Abstract

Diese Bachelor-Thesis befasst sich mit dem Thema Berufsabschlüsse für Erwachsene. Allgemein finden Berufsabschlüsse für Erwachsene nur geringen Anklang, insbesondere die Variante der Validierung von Bildungsleistungen nach Artikel 31 BBV. Die Validierung von Bildungsleistungen gilt als die kostengünstigste Variante. In vereinzelt Kantonen, wie Genf zum Beispiel, findet diese Variante eine hohe Anwendung und in anderen Kantonen hingegen keine. Diese markante Abweichung gibt Anlass zum Nachdenken über die möglichen Gründe. Es wird rasch klar, dass Handlungsbedarf besteht. Eine geeignete Förderstrategie muss gefunden werden. Eine mögliche Förderstrategie wäre die Einführung von Case Management analog des Case Managements Berufsbildung. Daher ergab sich für diese Bachelor-Thesis die Hauptfragestellung: Inwiefern kann Case Management die Validierung von Bildungsleistungen nach Artikel 31 BBV begünstigen, damit mehr Erwachsene künftig einen Sek-II-Abschluss erwerben? Diese Frage wird anhand der Stärken und Risikoeinschätzung von Case Management bzw. die Stärken eines Case Managers/einer Case Managerin mit den Stärken eines Berufsberaters/einer Berufsberaterin verglichen.

Inhaltsverzeichnis

Abstract

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis

Vorwort

1 Einleitung	1
1.1 Thema und Herleitung der Fragestellungen	1
1.2 Relevanz für die Soziale Arbeit	3
1.3 Methodisches Vorgehen und Aufbau der Arbeit	3
1.4 Begrifflichkeiten	4
2 Aktueller Forschungsstand	5
3 Bildungswesen in der Schweiz / Definitionen	8
3.1 Obligatorische Schule in der Schweiz	9
3.2 Sekundarschule II in der Schweiz bzw. Sek-II-Abschluss	10
3.3 Die Tertiärstufe in der Schweiz	10
4 Berufsabschluss für Erwachsene	11
4.1 Die reguläre berufliche Grundbildung	12
4.2 Die verkürzte berufliche Grundbildung	12
4.3 Die direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren nach Artikel 32 BBV	12
4.4 Die Validierung von Bildungsleistungen nach Artikel 31 BBV	13
4.5 Häufigkeit der Anwendung der Verfahren	14
5 Zielgruppen und Potenzial für das Validierungsverfahren	16
5.1 Zielgruppe allgemein	16
5.2 Validierungsfähige Personen	17
6 Lebenslage von erwachsenen Personen ohne Sek-II-Abschluss in der Schweiz	20
6.1 Anzahl Personen ohne Sek-II-Abschluss allgemein, Gender- und Migrationsfaktor in der Schweiz	20
6.2 Arbeit bzw. Erwerbslosigkeit	21
6.3 Armutsrisiko bzw. Lohn	21
7 Nutzen von Berufsabschlüssen für Erwachsene bzw. Nachqualifikation	23
7.1 Individueller Nutzen	23
7.1.1 Befragung von nachqualifizierenden Personen	23
7.1.2 Fokus Validierung von Bildungsleistungen	25

7.2	Gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Nutzen	26
7.2.1	Verursachte Kosten in der Schweiz ausgelöst durch Personen ohne Sek-II-Abschluss	26
7.2.2	Der Nutzen der Unternehmen	27
8	Eingangportal	28
8.1	Eingangportal Beschreibung	28
8.2	Berufsbild Berufsberater bzw. Berufsberaterin	29
9	Case Management	30
9.1	Definition Case Management	30
9.1.1	Case Management konkret und einige Begriffe	31
9.2	Case Managementprozess bzw. Regelkreis	33
9.2.1	Fallklärung/Klärungsphase	33
9.2.2	Assessment	33
9.2.3	Serviceplanung	34
9.2.4	Linking	34
9.2.5	Monitoring, Abschluss und Langzeithilfe	34
9.2.6	Evaluation	35
9.3	Case Management-Funktionen	35
9.3.1	Advocacy-Funktion	36
9.3.2	Broker-Funktion	36
9.3.3	Gate-Keeper-Funktion	36
9.3.4	Social Support-Funktion	37
9.4	Case Management - Anwendung, Risiken und Grenzen	37
9.5	Welche Fähigkeiten benötigt ein professioneller Case Manager bzw. eine professionelle Case Managerin?	38
10	Schlussfolgerungen und Beantwortung der Fragestellungen	41
10.1	Antworten	41
10.2	Weiterführende Gedanken	46
11	Quellenangaben	48
11.1	Literaturverzeichnis	48
11.2	Internetquellen	50
12	Anhang	52
12.1	Unterlagen Eingangportal	52
12.2	Unterlagen Berufsbild Berufsberater bzw. Berufsberaterin	54
12.3	Unterlagen Case-Management-Ausbildung	56
13	Ehrenwörtliche Erklärung	57

Abkürzungsverzeichnis

AHV:	Alters- und Hinterlassenenversicherung
BBG:	Berufsbildungsgesetz
BBT:	Bundesamt für Berufsbildung und Technologie
BBV:	Berufsbildungsverordnung
BFS:	Bundesamt für Statistik
BP:	Berufsprüfung
BSV:	Bundesamt für Sozialversicherung
CAS:	Certificate of Advanced Studies
CM:	Case Management
DGCC:	Deutsche Gesellschaft für Care und Case Management
EBA:	Eidgenössisches Berufsattest
EFZ:	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
FH:	Fachhochschule
FMS:	Fachmittelschule
HFP:	Eidgenössische höhere Fachprüfung
IV:	Invalidenversicherung
PH:	Pädagogische Hochschule
RAV:	Regionalen Arbeitsvermittlungszentren
SAKE:	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung
SBBK:	Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz
SBFI:	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SDBB:	Schweizerischen Dienstleistungszentrums Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
SKBF:	Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung
SKOS:	Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe
SQS:	Schweizerische Vereinigung für Qualitäts- und Management-System

Vorwort

Im Rahmen des Bachelorstudiums an der Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz ist diese Bachelor-Thesis entstanden. Die Idee zu diesem Thema entstand primär durch die Begleitung eines Bekannten ins Berufsinformationszentrum sowie durch Besuche von allgemeinen Modulen und besonders durch die Module der Vertiefungsrichtung Armut und Erwerbslosigkeit. Eine besondere Motivation war es für mich, dieses Thema zu bearbeiten, da ich mich sehr stark für die Arbeitsintegration interessiere. Zudem ist für mich eine zukünftige Anstellung bei einem Sozialdienst gut vorstellbar. Von dem hier erworbenen Wissen verspreche ich mir einen hohen Nutzen für diese Tätigkeit.

An dieser Stelle möchte ich mich bei Herrn Blümli Pius, Leiter Eingangsportale Kanton Solothurn, für seine investierte Zeit bedanken. Er hat durch seine Antworten, Anmerkungen und Unterlagen wichtige Grundlagen gesetzt. Ein weiterer Dank geht an Frau Bernadette Wüthrich, welche mich beim Erstellen dieser Arbeit beratend unterstützt hat.

1 Einleitung

In dieser vorliegenden Arbeit wird einleitend in diesem Kapitel das Thema kurz umrissen und die eigene Motivation begründet. Des Weiteren werden die Fragestellungen vorgestellt, die Relevanz der Sozialen Arbeit in diesem Thema dargelegt, das methodische Vorgehen erwähnt und der Aufbau der Arbeit beschrieben. Zum Schluss werden relevante Begriffe zum besseren Verständnis für den Leser vorab erklärt und definiert.

1.1 Thema und Herleitung der Fragestellungen

In dieser Arbeit zum Erwerb des Bachelors handelt das Thema primär von Berufsabschlüssen für Erwachsene. In dieser Arbeit spreche ich von Berufsabschlüssen für Erwachsene oder von Nachqualifikation. Beide Begriffe sind gleichwertig, also hier als Synonym zu betrachten. Die Arbeit geht auf die Lebenslage der Personen ohne Sek-II-Abschluss in der Schweiz und deren Möglichkeiten zur Nachqualifikation ein.

Mit diesem Thema kam ich durch einen Besuch beim Berufsinformationszentrum in Olten während den ersten Semestern meines Studiums zum ersten Mal in Berührung. Ich begleitete damals einen Bekannten von mir dorthin. Er wollte sich damals über eine Umschulung oder Weiterbildung informieren. In einer Kurzberatung machte uns der anwesende Berufsberater auf die verschiedenen Wege der Nachqualifikation für Erwachsene aufmerksam. Des Weiteren erfuhren wir vom Berufsberater, dass diese Möglichkeiten nur wenig bekannt seien. Durch die Homepage www.eingangsportal.ch erhielt mein Bekannter erste konkrete Informationen. Er erzählte mir von den vier möglichen Wegen der Nachqualifikation. Der Weg der Validierung von Bildungsleistungen nach Artikel 31 BBV gefiel ihm besonders. Auch auf mich selber wirkte diese Variante sehr sympathisch, da sich dieser Weg wenig kostenintensiv und zeitlich flexibel darstellt. Umso mehr ärgerte es mich, dass diese Möglichkeiten für den Erwerb eines Berufsabschlusses für Erwachsene wenig bekannt sind und deshalb wenig genutzt werden. Ich sehe vor allem bei den Berufsabschlüssen für Erwachsene grosse Chancen, welche über keinen Sek-II-Abschluss verfügen. Auch im Kontext der Arbeitsintegration sehe ich grossen Nutzen für Betroffene. Dieses Thema hat mich während des ganzen Studiums immer wieder beschäftigt. Daher wollte ich mehr zur Thematik Berufsabschlüsse für Erwachsene erfahren. Ein weiteres Kernthema in dieser Arbeit ist Case Management. Auch dafür interessierte ich mich bereits seit den ersten Semestern meines Studiums sehr. Am Anfang meines Studiums wurde die Nichtstandardi-

sierbarkeit von Fällen diskutiert, was auf die individuelle Betrachtungsweise von Fällen hindeutet (vgl. Hochuli Freund/Stotz 2011:51). Gleichzeitig jedoch wurden wir aufgrund des zunehmenden Zeitdrucks in der Praxis auf die Notwendigkeit einer standardisierten Vorgehensweise aufmerksam gemacht. Da Case Management über einen vernetzten Aufbau verfügt und durch den Regelkreis eine Struktur hat, vermag Case Management auf beide Aspekte einzugehen. Dies empfand ich als spannend. Des Weiteren hörte ich bei Diskussionen über Case Management auch kritische Stimmen. Stimmen, die behaupteten, heutzutage werde alles mit Case Management zu behandeln versucht. Durch diese Debatten entstand der Wunsch, mehr über Case Management zu erfahren. In meiner Bachelor-Thesis wollte ich die beiden Themen verknüpfen. Deshalb entwickelte ich folgende Fragen.

Die Hauptfrage in dieser Arbeit lautet daher:

Inwiefern kann Case Management die Validierung von Bildungsleistungen nach Artikel 31 BBV begünstigen, damit mehr Erwachsene künftig einen Sek-II-Abschluss erwerben?

Als Unterfrage stelle ich:

- **Welche Wege stehen für den Erwerb eines Berufsabschlusses für Erwachsene offen?**
- **Wie viele Personen sind in der Schweiz im höchsten Masse validierungsfähig und durch welche Merkmale erkennt eine Fachperson diese Personen?**
- **Wie lässt sich die Lebenslage von Personen ohne Sek-II-Abschluss in der Schweiz beschreiben?**
- **Welcher Nutzen entsteht durch die vermehrte Anwendung der Nachqualifikation von erwachsenen Personen ohne Sek-II-Abschluss auf der individuellen und gesellschaftlichen Ebene?**
- **Was ist Case Management?**
- **Inwiefern vermag eine Ergänzung durch Case Management auf das bestehende Eingangsportale im Kanton Solothurn positiv wirken, damit die Validierung von Bildungsleistungen nach Artikel 31 BBV vermehrt angewendet wird?**

1.2 Relevanz für die Soziale Arbeit

Das Thema der Förderung der Nachqualifikation von Erwachsenen hat eine Relevanz in der Sozialen Arbeit, weil dadurch die Armut bekämpft wird. Die Soziale Arbeit setzt sich nach ihrem Professionsbild für eine soziale Gerechtigkeit und Teilhabe aller Menschen in möglichst allen Bereichen des Lebens ein (vgl. avenirSocial 2014:1f.). Menschen, die in Armut leben, haben aufgrund ihrer finanziellen Mittel beschränkte Möglichkeiten, am sozialen Leben teilzunehmen und können nur mässig für ihre eigenen Interessen eintreten.

1.3 Methodisches Vorgehen und Aufbau der Arbeit

Um die gestellten Fragen zum Thema Berufsabschlüsse für Erwachsene zu beantworten, wird für das methodische Vorgehen eine Literaturliste gewählt.

Nach dem Kapitel 1 Einleitung folgt im Kapitel 2 der aktuelle Forschungsstand. Dieses gibt dem Leser einen raschen Überblick über die heutige Gesamtsituation der Berufsabschlüsse für Erwachsene in der Schweiz. Der aktuelle Forschungsstand in dieser Arbeit basiert auf dem Bericht vom Bund „Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene“ (SBFI 2014: 1), welcher im Juni 2014 veröffentlicht wurde.

Im Kapitel 3 wird das Schweizer Bildungswesen dargestellt und erklärt. Dieses Kapitel dient dazu, das Thema der Berufsabschlüsse für Erwachsene in den Kontext zu setzen. Zudem wird dem Leser die Sekundarschule II bzw. der Sek-II-Abschluss erklärt. Dies ist wichtig, da in dieser Arbeit oft von Personen ohne Sek-II-Abschluss geschrieben wird.

Danach folgt im Kapitel 4 die Darstellung der vier Wege, wie Erwachsene einen Berufsabschluss in der Schweiz erwerben können. Wobei das Validieren von Bildungsleistungen nach Artikel 31 BBV ausführlich beschrieben wird; dies aufgrund der Hauptfragestellung. Am Schluss dieses Kapitels wird auf ein zentrales Problem hingewiesen.

Im Kapitel 5 wird die Zielgruppe für Nachqualifikation allgemein beschrieben. Anschliessend werden das Potenzial und die Merkmale der validierungsfähigen Personen eruiert und dargelegt. Dies geschieht mittels einer Studie der Berner Fachhochschule aus dem Jahr 2012.

Das Kapitel 6 thematisiert die Lebenslage der erwachsenen Personen ohne Sek-II-Abschluss in der Schweiz. Dabei beziehe ich mich auf die Aspekte Gender, Migration, Arbeit bzw. Erwerbslosigkeit und Armutsrisiko bzw. Lohn.

Das Kapitel 7 befasst sich mit dem Nutzen von Berufsabschlüssen für Erwachsene. Hier gehe ich auf den individuellen wie auch auf die gesellschaftliche Ebene ein.

Im Kapitel 8 wird das Eingangsportal vom Kanton Solothurn beschrieben. Dabei beziehe ich mich auf elektronische und interne Quellen. Die interne Quelle ist im Anhang zu finden. Zudem beziehe ich mich auch auf ein Gespräch mit Herrn Blümli Pius, Leiter Eingangsportal Kanton Solothurn. In einem Unterkapitel wird das Berufsbild des Berufsberaters bzw. der Berufsberaterin und deren Ausbildung erläutert. Im weiteren Verlauf der Arbeit, in einem separaten Kapitel, werden die Tätigkeiten, die Fähigkeiten und die Ausbildung des Case Managers bzw. der Case Managerin beschrieben. Die Darlegungen der Berufsbilder sind wichtig, um zu verstehen, was die Stärken dieser Berufe sind. Dies dient zur Beantwortung der Hauptfragestellung.

Im vorletzten 9. Kapitel wird das Handlungskonzept Case Management erklärt und beschrieben. Case Management wird hier definiert und eingegrenzt, die Besonderheit des Falles im Netzwerk des Case Managements beschrieben, der Regelkreis erläutert und auf die unterschiedlichen Funktionen eingegangen. Zudem werden Risiken und Grenzen beschrieben. Dieses Kapitel wird mit der Darlegung der Fähigkeiten eines professionellen Case Managers bzw. einer professionellen Case Managerin abgeschlossen.

Im letzten Kapitel 10 Schlussfolgerung und Beantwortung der Fragestellungen folgt eine Zusammenfassung der Ergebnisse zur Beantwortung der gestellten Fragestellungen in dieser Arbeit. Im Weiteren werden auf weiterführende Fragen und Gedanken hingewiesen.

1.4 Begrifflichkeiten

Wie bereits erwähnt, werde ich einige relevante Begriffe vorab für ein besseres Verständnis beim Einstieg in das Thema erklären.

Berufsabschlüsse für Erwachsene bzw. Nachqualifikation

In dieser Arbeit werden diese beiden Begriffe als Synonym verwendet. Dabei handelt es sich um die vier beschriebenen Wege im Kapitel 4, welche für Erwachsene gesetzlich vorgesehen sind, die einen Berufsabschluss erwerben wollen. Aus Gründen der Leserlichkeit ist es gelegentlich notwendig, auf eine kürzere Version auszuweichen. An diesen Stellen wird daher der Begriff Nachqualifikation verwendet.

Erwachsene Personen

In der Berufsbildung unterscheiden Experten und Expertinnen drei Kategorien. Sie gliedern diese in Jugendliche bis 18 Jahren, junge Erwachsene von 18 Jahren bis 25 Jahren und Erwachsene ab 25 Jahre (vgl. SBFI 2014: 9). Somit sind, wenn in dieser Arbeit von erwachsenen Personen gesprochen wird, Personen über 25 Jahren gemeint.

Validierung von Bildungsleistungen bzw. Validierungsverfahren

Beim Validierungsverfahren handelt es sich um einen von mehreren Wegen der Nachqualifikation. Dieses Verfahren basiert auf der Gesetzesgrundlage des Artikels 31 BBV. Bei diesem Verfahren werden informelles und nicht-formales Wissen anerkannt. Somit erhält informelles und nicht-informales Wissen einen Wert (vgl. BBT 2010a: 5ff.). Dieses Verfahren wird im Kapitel 4.4 ausführlich erklärt.

Formal, informelles und nicht-formales Wissen

Die beiden Begriffe informelles und nicht-formales Wissen unterscheiden sich zum formalen Wissen, indem sie nicht im Kontext der formalen Bildung erworben sind. Formale Bildung entsteht durch den Besuch von Bildungsgängen, wie Schule, Berufsschule oder Matura und Hochschulen. Nicht-formelles Wissen wird durch den Besuch von Kursen, Seminaren, Privatunterricht oder interne Betriebsschulungen erworben, also ohne Zertifikat. Informelles Wissen wird durch Tätigkeiten wie lesen von Fachbüchern, Lernen einer Fremdsprache im Ausland auf einer Reise oder allgemeines Wissen im Austausch mit Freunden erworben. (vgl. Schläfli/Sgier 2014: 20).

Sek-II-Abschluss bzw. Personen ohne Sek-II-Abschluss

Beim Sek-II-Abschluss handelt es sich um eine nachobligatorische Ausbildung. Welche Ausbildungen auf der Sekundarstufe II angesiedelt werden, wird im Verlauf der Arbeit erklärt. Personen ohne Sek-II-Abschluss sind demnach Personen, welche im besten Fall nur die obligatorische Schulzeit absolviert haben.

2 Aktueller Forschungsstand

Eine gute Basis für den Beschrieb des Forschungsstands zu der Hauptthematik Berufsabschlüsse für Erwachsene bietet der Bericht vom Bund „Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene“ (SBFI 2014: 1), welcher im Juni 2014 veröffentlicht

wurde. Dieser Bericht zeigt auf, in welchen Bereichen aus der Sicht des Bundes Optimierungsbedarf bei der Nachqualifikation besteht. Der Bericht erläutert die Förderung von „Nach- und Höherqualifizierung von Erwachsenen“ (SBFI 2014: 4), somit stehen erwachsene Personen ohne Sek-II-Abschluss im Fokus. Der Bund hat aus Gründen der Wirtschaft, der Gesellschaft und der Soziallast grosses Interesse an dieser Förderung. Ein weiterer intensiv diskutierter konkreter Grund ist der Fachkräftemangel (vgl. SBFI 2014: 4). Gemäss diesem Bericht absolvieren zum Zeitpunkt des Berichtes 18'000 Personen über 25 Jahren eine Berufsbildung auf Sekundarstufe II. Somit erhalten pro Jahr, bei einer durchschnittlichen Lehrzeit von 3 Jahren, mehr als 6'000 Personen über 25 Jahren einen Berufsabschluss. Dies entspricht 10% aller Berufsabschlüsse. Die Gruppe, welche sich für eine Nachqualifikation interessiert, ist eine heterogene Gruppe. Sie besteht aus bildungsfernen Personen, Quereinsteigern und Migranten (vgl. SBFI 2014: 4). Aus dem Bericht wie auch aus den Zahlen vom Bundesamt für Statistik vom Jahr 2012 sind 619'000 Einwohner in der Schweiz ohne Sek-II-Abschluss, dies entspricht einem Prozentsatz von 13,7%. Zudem sind Frauen öfter ohne Sek-II-Abschluss, Frauen 13,7% und Männer 11,0% (vgl. SBFI 2014: 19). Zudem verursachen Personen ohne Sek-II-Abschluss höhere Kosten als Personen mit Sek-II-Abschluss. Die Kosten entstehen durch die erhöhte Exklusion vom Arbeitsmarkt, da es durch das Fehlen des Diploms zu keiner Anstellung kommt. Die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu sein, tritt für Personen ohne Sek-II-Abschluss 2,6-mal öfter ein als für Personen mit einem Sek-II-Abschluss. Ein weiterer Grund für höhere Kosten sind die geringeren Löhne. Diese Personen gehören zu 22% bis 32% zu den Tieflohnverdienenden (vgl. SBFI 2014: 23f.). Zu den Tieflohnverdienenden gehören alle jene Personen, „deren Lohn bei einem Vollzeitpensum weniger als ein Drittel des schweizerischen (...) median Bruttolohn beträgt.“ (Schuwey/Knöpfel 2014: 95) Es folgt ein Beispiel, um dies zu konkretisieren: Der median Bruttolohn im Jahr 2014 betrug 6'189 CHF, was per Definition einem Tieflohn von 4'126 CHF entspricht (vgl. BFS 2016: o. S.). Im Schnitt ist der Jahreslohn der Tieflohnverdienenden um 15'600 CHF tiefer als bei Personen mit einem Sek-II-Abschluss. Sie tragen ein 2,3-mal höheres Risiko für Invalidität und beziehen öfter Sozialhilfe. Die gesellschaftlichen Kosten betragen pro Jahr und Kopf 10'000 CHF. Auf der Nutzenseite können folgende Punkte bei einem Erwerb eines nachträglichen Berufsabschlusses verbucht werden: Die soziale Dimension verbessert sich, die Zufriedenheit steigt und die Gesundheit sowie Integration erhalten einen positiven Verlauf. Zudem profitiert der Staat in Form von höheren Steuereinnahmen (vgl. SBFI 2014: 23f.). Abschliessend werden im Bericht sieben

Empfehlungen für die Weiterentwicklung beschrieben und es wird ein grundlegendes Fazit gezogen. Als Fazit sieht der Bund, dass keine Änderungen im Gesetz nötig sind. Wichtig ist es, die bestehenden gesetzlichen Spielräume optimaler zu nutzen: zum Beispiel, die vier möglichen Wege bekannter zu machen.

Die 1. Empfehlung vom Bund ist, der Leitfaden für die Validierung von Bildungsleistungen hinsichtlich einer Wahlmöglichkeit der Art des Kompetenznachweises zu überprüfen. Bis anhin sieht der Leitfaden für die Validierung von Bildungsleistungen nur die schriftliche Form des Kompetenznachweises vor. Der Bericht schlägt hier konkret folgende Arten vor: „Beobachtung am Arbeitsplatz, Arbeitsproben [oder] bildliche Dokumentation.“ (SBFI 2014: 40) Durch eine Wahlmöglichkeit kann das Validierungsverfahren individueller auf die Fähigkeiten der validierungswilligen Person eingehen. Zudem empfiehlt der Bericht, das Validierungsverfahren bei einer grösseren Anzahl von Berufen anzubieten.

Die 2. Empfehlung lautet: Beim Erschaffen von Bildungsangeboten für Erwachsene sollen die Bedürfnisse der Erwachsenen bezüglich Lernen besonders im Fokus stehen.

Die 3. Empfehlung äussert sich zu ausländisch erworbenen Diplomen: Diese sollen künftig durch Niveaubestätigungen auch auf der tertiären Stufe Anwendung finden.

Die 4. Empfehlung fordert bessere Information über den gesetzlichen Rahmen.

Die 5. Empfehlung bezieht sich auf die interinstitutionelle Zusammenarbeit: Die Kantone sollen eine Institution beauftragen oder neu erschaffen, welche Erwachsene beim Nachqualifizieren unterstützt, begleitet und die nötige interinstitutionelle Zusammenarbeit übernimmt.

Die 6. Empfehlung beinhaltet den Appell, alle anfallenden finanziellen Aufwendungen für alle Erstausbildungen zu bezahlen.

Die 7. und letzte Empfehlung fordert genauere Daten in quantitativer und qualitativer Sicht. Das Ziel dabei ist, mehr Informationen über die Zielgruppe und deren Bedürfnisse zu erhalten (vgl. SBFI 2014: 39 - 42).

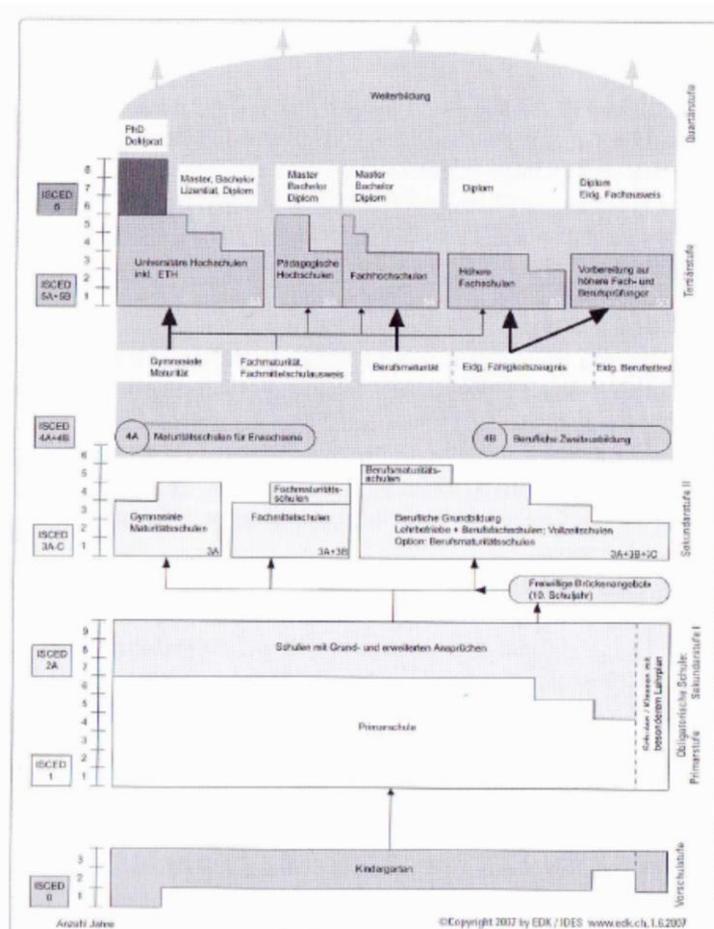
Nach Abschluss dieses Berichtes hat das SBFI (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovationen) zwei Studien in Auftrag gegeben. In der ersten Studie soll erforscht werden, welchen „Bedarf (...) [die] Betrieb(e) am Berufsabschluss für Erwachsene“ haben. (SBFI o. J.:o. S.) Diese Daten werden zwischen Februar 2016 und Mai 2017 erhoben und analysiert. In der zweiten Studie werden die „Bedürfnisse und Erfahrungen von erwachsenen Absolventinnen und Absolventen einer beruflichen

Grundbildung erhoben.“ (SBFI o. J.:o. S.) Der Start dieser Studie ist auf April 2016 datiert. Die ersten Resultate werden im August 2017 erwartet (vgl. SBFI o. J.:o. S.).

3 Bildungswesen in der Schweiz / Definitionen

In der Schweiz ist das Bildungswesen in mehrere Stufen gegliedert und ist sehr durchlässig gestaltet. Die Hauptstufen bestehen aus der obligatorischen Schule, der Sekundarstufe II und der Tertiärstufe. In den folgenden Unterkapiteln werden die Stufen erläutert. Die Ausführungen in diesem Kapitel dienen dazu, das Thema der Berufsabschlüsse für Erwachsene in den Kontext zu setzen. Des Weiteren erfährt der Leser, was unter einem Sek-II-Abschluss verstanden wird. Zum besseren Vorstellen des Bildungswesens dient folgende Abbildung.

Abb. 1: Das Schweizer Bildungswesen, in: Schläfli/Sgier 2014:14



3.1 Obligatorische Schule in der Schweiz

Das schweizerische Bildungswesen besteht aus mehreren Stufen. Wobei die ersten drei Stufen die obligatorische Schulzeit bilden. Die obligatorische Schule besteht aus der Vorschule bzw. dem Kindergarten, aus der Primarschule und aus der Oberstufe bzw. aus der Sekundarschule. Den Kindergarten können die Kinder in der Schweiz meist zwei Jahre lang besuchen. Eine Ausnahme stellt der Kanton Tessin dar, dort können die Kinder gar drei Jahre in den Kindergarten gehen. Wobei in jedem Kanton ein Jahr obligatorisch ist. Die Primarschule dauert in den meisten Kantonen sechs Jahre. Die Oberstufe bzw. Sekundarschule absolvieren die Schüler und Schülerinnen in der Schweiz meist in drei Jahren. Insgesamt besuchen die Kinder in der Schweiz neun Schuljahre (obligatorische Schulzeit). Dabei werden die Jahre, in denen die Kinder die Vorschule bzw. den Kindergarten besuchen, nicht mit eingerechnet (vgl. SKBF 2014: 42). Die Sekundarschule wird in verschiedenen Leistungsniveaus geführt. Die Sekundarschule wird im gesamten Bildungssystem der Schweiz Sekundarstufe I genannt. In manchen Kantonen besteht die Möglichkeit, nach Abschluss der Primarschule das Langzeitgymnasium zu besuchen, so zum Beispiel im Kanton Luzern (vgl. Zellweger 2013: 12). Dazu folgt in einem separaten Kapitel später mehr. Die Zuständigkeit für die obligatorische Schule hat der Bund in der Bundesverfassung im Artikel 62 Absatz 1 den Kantonen zugeteilt (vgl. BV 2013: 16). Daraus erklären sich die Abweichungen im Schulsystem von Kanton zu Kanton. Somit hält auch im Schulsystem der Föderalismus Einzug. Eine Angleichung der Schulsysteme ist seit 2009 durch das HarmoS-Konkordat und mit dem Lehrplan 21 beabsichtigt. Die Frist der Umsetzung ist am 31. Juli 2015 abgelaufen (vgl. SKBF 2014: 43). Das HarmoS-Konkordat vereinheitlicht grundlegend in allen Kantonen die Länge der Schulstufen. Zudem werden die Ziele definiert, es wird festgesetzt, ab welchem Schuljahr eine Fremdsprache unterrichtet wird und richtet Strukturen, wie Blockzeiten und Tagesstruktur, ein (vgl. SKBF 2014: 43). Für diese Arbeit ist das alte System relevant, deshalb werden das HarmoS-Konkordat und der Lehrplan 21 hier nicht weiter ausgeführt. Dies aufgrund dessen, dass der Strukturwandel und der Umsetzungsprozess gegenwärtig noch nicht als abgeschlossen gelten. Ein zweiter Grund liegt darin, dass die Zielgruppe, welche zurzeit und in den nächsten Jahren für ein Validierungsverfahren geeignet ist, primär durch das alte Bildungssystem gebildet wurde.

3.2 Sekundarschule II in der Schweiz bzw. Sek-II-Abschluss

Nach der obligatorischen Schulzeit im Alter von 15 und 16 Jahren besteht die Möglichkeit, eine Ausbildung auf Sekundarstufe II zu erwerben (vgl. Zellweger 2013: 11). Auf dieser Ebene sind verschiedene Varianten wählbar, „allgemeinbildende und berufsbildende Ausbildungsgänge“ (Schläfli/Sgier 2014: 15). Der Klassiker ist die Berufslehre. Dabei handelt es sich um eine duale Bildung. Diese duale Bildung besteht „aus der praktischen Tätigkeit im Lehrbetrieb und dem regelmässigen Besuch einer Berufsfachschule“ (Schläfli/Sgier 2014: 15). Die Berufslehre dauert drei oder vier Jahre. Bei bestandenerm Qualifikationsverfahren erhalten die Lernenden ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ). Dies zertifiziert sie als gelernte Fachkräfte und dient als Indikator für ihre Kompetenzen. Für Lernende mit geringem Schulwissen oder auch mit Schullücken kann eine Berufslehre mit stärkerem Bezug auf die Praxis absolviert werden. Diese dauert zwei Jahre und Lernende schliessen mit einem eidgenössischen Berufsattest (EBA) ab. Für die Variante der Berufslehre EFZ und EBA entscheiden sich in der Regel über zwei Drittel aller Jugendlichen in der Schweiz (vgl. Schläfli/Sgier 2014: 15). Gemäss Strahm sind 230 Berufe mit EFZ und 50 Berufe mit EBA in der Schweiz lernbar (vgl. Strahm 2014: 95). Die andere Variante des allgemeinbildenden Ausbildungsgangs absolvieren leistungsstarke Schüler und Schülerinnen. „Die allgemeinbildende Richtung umfasst das Gymnasium und die Fachmittelschule (FMS)“ (Schläfli/Sgier 2014: 15). Vor dem Besuch dieser beiden Schulen müssen die Schülerinnen und Schüler oft eine Aufnahmeprüfung bestehen. Nach dem Abschluss des Gymnasiums oder der Fachmittelschule kann ein Studium auf der Tertiärstufe in Angriff genommen werden. Auch nach einer Berufslehre EFZ können Lernende mittels der Berufsmatura eine höhere Bildung auf tertiärer Stufe anstreben (vgl. Schläfli/Sgier 2014: 15). Die Berufsmatura ist in den 1990er Jahren entstanden. Mittlerweile wird die Berufsmatura als Erfolgsmodell gefeiert und geniesst hohe Beliebtheit (vgl. Strahm 2014: 111).

3.3 Die Tertiärstufe in der Schweiz

Die höchste offizielle Stufe im Bildungswesen in der Schweiz wird als die Tertiärstufe bezeichnet. Die Tertiärstufe ist in zwei Bereiche unterteilt: A und B. Der Bereich A umfasst die Bildungsabschlüsse der Universität, Fachhochschule (FH) und der Pädagogischen Hochschule (PH). Zugehörig zum B-Bereich sind Abschlüsse der höheren

Fachprüfung (HF), Berufsprüfung (BP) und jene der eidgenössischen höheren Fachprüfung (HFP). Für den Zugang eines Lehrganges im A-Bereich ist eine gymnasiale Matura notwendig. Für die Fachhochschule genügt jedoch eine Berufsmatura oder die Fachmatura (vgl. Schläfli/Sgier 2014: 16f.).

4 Berufsabschluss für Erwachsene

Viele Wege führen nach Rom, so lautet ein bekanntes Sprichwort. Dies gilt auch für die Berufsbildung in der Schweiz. Jedoch müsste das Sprichwort hier umformuliert werden: Mehrere Wege führen zu einem anerkannten formalen Berufsabschluss in der Schweiz, dies ist auch für Erwachsene möglich. So sieht es das schweizerische Berufsbildungsgesetz mit dem Artikel 9 Absatz 2 BBG vor (vgl. BBT 2010a: 6). Dieser Artikel äussert die Möglichkeit der Anrechnung von Erlerntem auf dem nicht offiziellen Weg zur Nutzung für den Erwerb eines Berufsabschlusses. „Die ausserhalb üblicher Bildungsgänge erworbene berufliche oder ausserberufliche Praxiserfahrung und fachliche oder allgemeine Bildung werden angemessen angerechnet“ (BBG 2002: 3). Der Artikel 17 Absatz 5 BBG konkretisiert und erlaubt den Erwerb eines Berufsabschlusses ohne formale Berufsbildung. Zudem bestimmte dieser Artikel, dass die lernende Person ein Qualifikationsverfahren absolvieren muss (vgl. BBT 2010a: 6). Konkret bestimmt der Artikel 33 BBG die Möglichkeit der Wege für Erwachsene, zu einem anerkannten formalen Berufsabschluss zu gelangen und nennt diesen Weg „andere Qualifikationsverfahren“ (BBT 2010a: 6). Dieser Artikel beinhaltet den rechtlichen Grundstein für den Erwerb eines Berufsabschlusses bei Erwachsenen. Hierfür bestehen vier Varianten:

- „reguläre berufliche Grundbildung
- Verkürzte berufliche Grundbildung
- Direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren [oder]
- Validierung von Bildungsleistungen.“ (Schläfli/Sgier 2014: 79)

Im nächsten Unterkapitel werden diese Varianten erläutert. Im Unterkapitel 4.5 wird auf die Häufigkeit der Anwendung der vier Varianten eingegangen. Aus diesen Häufigkeiten zeigt sich ein Problem für die Nachqualifikation.

4.1 Die reguläre berufliche Grundbildung

Hierbei handelt es sich um die Berufslehre im klassischen Sinne analog der beruflichen Grundbildung für Jugendliche. Ein Abschluss eines Lehrvertrags ist Voraussetzung. Die erwachsene Person besucht den Berufsfachunterricht in der gleichen Dauer wie die Jugendlichen, also 3 oder 4 Jahre lang. Zudem werden die überbetrieblichen Kurse regulär absolviert. Die erwachsene Person schliesst die berufliche Grundbildung wie üblich mit dem Qualifikationsverfahren ab. Dieser Abschluss ist in allen Berufen möglich. Eine einschlägige schulische Vorbildung bzw. Berufserfahrung ist keine Voraussetzung. Es kann ein höherer Lohn als bei Jugendlichen vereinbart werden. Dies ist aber eine reine Verhandlungssache zwischen der lernwilligen Person und dem Lehrbetrieb. Die Kosten für Prüfung, Lehrmaterial und überbetriebliche Kurse werden oft vom Lehrbetrieb übernommen (vgl. Kanton Solothurn 2015: 1f.).

4.2 Die verkürzte berufliche Grundbildung

Lernwilligen Personen mit einer bereits abgeschlossenen beruflichen Grundbildung in einem verwandten Beruf können gemäss Artikel 18 Abs.1 BBG die Lehrzeit verkürzt werden (vgl. BBG 2016: 6). Die Lehrzeit kann so um mindestens ein Jahr verkürzt werden. „Der Lehrbetrieb und die zuständige Behörde müssen mit der Verkürzung einverstanden sein.“ (Wettstein/Neuhaus 2012: 17) Bei dieser Variante ist der Abschluss eines Lehrvertrags notwendig, auch das reguläre Bestehen des Qualifikationsverfahrens. Der Berufsfachunterricht wie auch die notwendigen überbetrieblichen Kurse werden besucht. Die Höhe des Lohnes ist auch hier Verhandlungssache. Für ein paar wenige Berufe gibt es standardisierte verkürzte Lehren speziell für Erwachsene, so zum Beispiel Fachfrau/Fachmann Gesundheit oder Fachfrau/Fachmann Betreuung (vgl. Kanton Solothurn 2015: 1f.). Manche Kantone bieten für ausgewählte Berufe den Berufsfachunterricht in reinen Erwachsenenklassen am Abend an (vgl. SBFJ 2014: 44).

4.3 Die direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren nach Artikel 32 BBV

Diese Variante wird in der Literatur oft als Nachholbildung bezeichnet. Hier ist kein Lehrvertrag nötig. Die lernwillige Person kann selber entscheiden, auf welche Art sie sich auf das Qualifikationsverfahren vorbereiten will. Es besteht die Möglichkeit, den regulären Unterricht wie auch die überbetrieblichen Kurse zu absolvieren, ist aber nicht

zwingend. Zudem bestehen für gewisse Berufe in manchen Kantonen Vorbereitungskurse für das Qualifikationsverfahren. Die lernwillige Person ist somit frei von Rahmenbedingungen und kann selber entscheiden, wann sie das Qualifikationsverfahren angehen will (vgl. Kanton Solothurn 2015: 1f.). Einzig schreibt die Berufsbildungsverordnung im Artikel 32 BBV „eine mindestens fünfjährige berufliche Erfahrung [im angestrebten Beruf] voraus.“ Diese hohe Freiheit setzt eine gewisse Eigenständigkeit und eine gute Selbsteinschätzung voraus. Bei diesem Weg erhält die lernwillige Person den Lohn wie bisher. Die anfallenden Kosten für Bücher und Qualifikationsverfahren trägt die lernwillige Person selber. Gut an dieser Variante ist, dass es für alle Berufe möglich ist (vgl. Kanton Solothurn 2015: 1f.).

4.4 Die Validierung von Bildungsleistungen nach Artikel 31 BBV

Die Validierung von Bildungsleistungen kann auch als Validierungsverfahren bezeichnet werden, wie dies in dieser Arbeit gelegentlich verwendet wird. Beim Validierungsverfahren steht das informelle und nicht-formale erworbene Wissen im Fokus. Durch ein vorgegebenes Verfahren lässt sich solches Wissen in Form von Handlungskompetenzen für Personen anerkennen. Das informelle und nicht-formale Wissen erhält so einen Wert (vgl. BBT 2010a: 5ff.). Die gesetzliche Grundlage dafür bildet der Artikel 31 in der Berufsbildungsverordnung. Hier ist kein Lehrvertrag nötig und ein klassisches Qualifikationsverfahren ist nicht vorgesehen. Dieses Verfahren weist viele Vorteile auf, so ist es zum Beispiel von allen vier Varianten das Kostengünstigste sowohl für die Gesellschaft als auch für das Individuum selber. Zugleich hat das Verfahren einen grossen Nachteil, denn es ist bis anhin nur in wenigen Berufen möglich. Eine mindestens fünfjährige Berufserfahrung im angestrebten Beruf ist auch hier Pflicht (vgl. Kanton Solothurn 2015: 1f.).

Konkret bedeutet dies, dass die validierungswillige Person in einem Dossier die erforderlichen Kompetenzen schriftlich beschreibt und darlegt. Die geforderten Kompetenzen und Bestehensregeln werden von der jeweiligen OdA (Organisation der Arbeitswelt) festgelegt (vgl. BBT 2010a: 9). Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie hat gemeinsam mit den Verbundpartnern der Berufsbildung einen Leitfaden für die Validierung von Bildungsleistungen ausgearbeitet. In diesem Dokument vom Jahr 2010 sind fünf Schritte im Leitfaden definiert.

1. Schritt Information und Beratung: Die validierungswillige Person wird bei der zuständigen Stelle, meist Eingangsportale genannt, über das Verfahren aufgeklärt und beraten.
2. Schritt Bilanzierung: Die validierungswillige Person stellt selbstständig oder begleitet die bereits erworbenen Kompetenzen in einem Validierungsdossier dar. Die erforderlichen Kompetenzen werden zuvor von den zuständigen Akteuren der Berufsbildung Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt für den entsprechenden Beruf erarbeitet und vorgegeben. Bei diesem Schritt kann die validierungswillige Person formale Abschlüsse, nicht-formale Abschlüsse wie auch informelles erworbenes Wissen verwenden.
3. Schritt Beurteilung: Berufsexperten bzw. Berufsexpertinnen beurteilen das Validierungsdossier und entscheiden, ob die validierungswillige Person die geforderten Kompetenzen genügend nachweisen kann. Die Experten bzw. die Expertinnen führen nach der Beurteilung ein Gespräch mit der validierungswilligen Person. Abschliessend erstellen die Experten bzw. Expertinnen einen Beurteilungsbericht.
4. Schritt Validierung: Hier beschliesst das Validierungsorgan, welche Kompetenzen die validierungswillige Person bereits erfüllt. Dieser Beschluss entsteht aufgrund des Validierungsdossiers der validierungswilligen Person, des Beurteilungsberichts der Experten bzw. der Expertinnen und der validierungsspezifischen Bestehensregeln. Das Validierungsorgan stellt für die erfüllten Kompetenzen in Form einer Verfügung eine Lernleistungsbestätigung aus. Aus dieser Verfügung ist auch ersichtlich, welche Kompetenzen nicht genügen. Die validierungswillige Person wird aufgefordert, diese fehlenden Kompetenzen innerhalb einer Rahmenfrist von fünf Jahren zu erwerben. Das Validierungsorgan gibt diesbezüglich Empfehlungen ab, in welcher Form dies geschehen könnte. Im Nachgang wird der Nachweis der nachgeholt Kompetenzen in einem Protokoll dokumentiert und kann dem Validierungsdossier hinzugefügt werden.
5. Schritt Zertifizierung: Abschliessend verleiht das zuständige Amt bei Vollständigkeit der geforderten Kompetenzen den Titel und den entsprechenden Ausweis EFZ bzw. EBA (vgl. BBT 2010a: 11-14).

4.5 Häufigkeit der Anwendung der Verfahren

Gemäss einer Sonderauswertung des Bundesamt für Statistik vom 11. September 2013 haben im Jahr 2012 6'396 Personen im Alter über 25 Jahren einen Berufsabschluss auf einem der vier Bildungswege, welche hier in dieser Arbeit vorgestellt wurden, erworben. Diese 6'396 Abschlüsse entsprechen knapp 10% aller Berufsabschlüsse.

se in diesem Jahr. Die folgende Tabelle 1 zeigt die Häufigkeit der Anwendung im vollen Ausmass bzw. im Detail über alle Kantone im Jahr 2012 auf (vgl. SBFI 2014: 22f.).

Tabelle 1: Berufsabschlüsse nach Kantonen und Anteil Erwachsene nach Bildungsweg, 2012, in: SBFI 2014: 23, Hervorhebung durch Autorin.

Tab. 6: Berufsabschlüsse nach Kantonen und Anteil Erwachsene nach Bildungsweg, 2012

Weg/ Kanton	Alle Personen ⁴⁴	Anzahl Personen ab 25	Anteil Personen ab 25	Erwachsene nach Bildungsweg, Anteil in %		
				Reguläre und verkürzte Grundbildung	Validierungsverfahren	Direkter Zugang zum Qualifikationsverfahren
CH	64 925	6396	9.9%	61.8%	3.9%	34.3%
ZH	11 137	904	8.1%	51.8%	11.7%	36.5%
BE	9 358	919	9.8%	74.3%	0.0%	25.7%
LU	3 811	236	6.2%	57.7%	6.5%	35.8%
UR	381	14	3.7%	92.9%	0.0%	7.1%
SZ	1 074	85	7.9%	30.4%	0.0%	69.6%
OW	369	22	6.0%	78.3%	0.0%	21.7%
NW	342	19	5.6%	60.0%	5.0%	35.0%
GL	419	24	5.7%	58.3%	0.0%	41.7%
ZG	1142	75	6.6%	65.2%	14.6%	20.2%
FR	2179	262	12.0%	60.7%	9.0%	30.3%
SO	1 984	171	8.6%	48.1%	2.6%	49.2%
BS	1 812	257	14.2%	66.7%	0.0%	33.3%
BL	1 725	246	14.3%	43.1%	0.7%	56.2%
SH	795	62	7.8%	52.9%	1.4%	45.7%
AR	446	45	10.1%	83.0%	6.4%	10.6%
AI	154	11	7.1%	81.8%	0.0%	18.2%
SG	5 433	292	5.4%	53.8%	3.0%	43.2%
GR	1 978	178	9.0%	58.5%	1.6%	39.9%
AG	5 341	394	7.4%	53.0%	0.2%	46.8%
TG	2 202	158	7.2%	75.7%	1.7%	22.5%
TI	2 061	350	17.0%	45.0%	0.0%	55.0%
VD	4 872	722	14.8%	70.3%	0.0%	29.7%
VS	2 405	303	12.6%	79.1%	5.0%	15.9%
NE	1 308	206	15.7%	68.4%	0.0%	31.6%
GE	1 559	348	22.3%	65.8%	16.1%	18.1%
JU	638	93	14.6%	79.6%	0.0%	20.4%

Quelle: BFS

Der Beobachter erkennt rasch auf dieser Tabelle zum einen die sehr kleine Nutzung des Validierungsverfahrens mit 4% gesamthaft in der Schweiz und zum anderen der sehr hohe Anteil im Kanton Genf mit 16.1%, wie auch im Kanton Zürich mit 11.7%. In einigen Kantonen, so zum Beispiel im Kanton Bern und in weiteren Kantonen, hat niemand einen Abschluss durch das Validierungsverfahren erworben (vgl. SBFI 2014: 22f.). Diese starken Schwankungen erklären Schläfli und Sgier mit drei Gründen.

1. „[Die] (...) dezentrale(...) Einführung des nationalen Validierungsleitfaden(...)“ (2014: 80)
2. „Die Kantone sind für die Implementierung selber verantwortlich.“ (2014: 80)
3. „Das Verfahren [ist] erst seit fünf Jahren verfügbar (...)“ (2014: 80)

Der Bericht vom Bund „Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene“ (SBFI 2014: 1) begründet den hohen Anteil im Jahr 2012 im Kanton Genf mit der dortigen speziellen Förderstrategie (vgl. SBFI 2014: 22). Der Kanton Genf hat aufgrund einer hohen Arbeitslosenquote bei den Personen ohne Sek-II-Abschluss in den neunziger Jahren entsprechende Institutionen zur Förderung von Nachqualifikation geschaffen. Seither werden im sogenannten Office d'orientation et de la formation professionnelle Personen ohne Sek-II-Abschluss beraten und notwendige Vorabklärungen durchgeführt. Anschliessend werden im Centre de Bilan die Kompetenzen bilanziert. Der Erwerb der fehlenden Kompetenzen für den Berufsabschluss wird geplant und umgesetzt (vgl. Schröder-Naef/Jörg-Fromm 2005: 25). Gemäss eines Dokuments der SP-Fraktion aus dem Jahr 2012 besteht das Team vom Centre de Bilan aus 20 Personen. In diesem Team sind zudem viele Berufsgattungen vertreten. Im Team arbeiten Berufsberater bzw. Berufsberaterinnen, Psychologen bzw. Psychologinnen und Berufsbildner bzw. Berufsbildnerinnen (vgl. Lindenmeyer/Walker 2012: 18). Aufgrund des grossen Erfolges durch diese Förderstrategie im Kanton Genf sehen Politiker und Forscher Handlungsbedarf. Dabei denken diese Personen an ein ähnliches System wie im Kanton Genf oder fordern eine Begleitung mit der Methode Case Management analog des Case Managements Berufsbildung (vgl. Lindenmeyer/Walker 2012: 18) (vgl. Wettstein/Neuhaus 2013:17).

5 Zielgruppen und Potenzial für das Validierungsverfahren

Diese Kapitel besteht aus zwei Unterkapiteln. Im ersten Unterkapitel wird die Zielgruppe beschrieben, welche allgemein für einen der vier Varianten der Berufsabschlüsse für Erwachsene infrage kommen. Im zweiten Unterkapitel werden das Volumen und die Merkmale der Personen, welche sich explizit für das Validierungsverfahren nach Artikel 31 BBV im höchsten Masse eignen, eruiert und beschrieben.

5.1 Zielgruppe allgemein

Gemäss dem Bericht des Staatssekretariats für Bildung Forschung und Innovation handelt es sich generell um eine heterogene Gruppe von Menschen, welche sich für einen Berufsabschluss für Erwachsene interessieren oder Potenzial aufweisen. Diese

heterogene Gruppe besteht aus bildungsfernen Personen, quereinsteigenden Personen und Personen mit Migrationshintergrund (vgl. SBF 2014: 4). Die Anzahl der quereinsteigenden Personen ist höher vertreten als die beiden anderen erwähnten Untergruppen. Diese Personen wollen eine zweite Ausbildung erwerben. Als beliebtes Mittel wählen diese Personen eine der vier Varianten der Berufsabschlüsse für Erwachsene zwecks einer Umschulung. Die bildungsfernen Personen und die Personen mit Migrationshintergrund bleiben etwas auf der Strecke (vgl. Fritschi/Bannwart/Hümbelin/Frischknecht 2012: 25).

5.2 Validierungsfähige Personen

Da Personen mit Migrationshintergrund und bildungsferne Personen bis anhin selten einen Berufsabschluss für Erwachsene erwerben, liegt es nahe, diese beiden Gruppen in den Fokus zu setzen, um das Potenzial der validierungsfähigen Personen zu ermitteln, allerdings nur bei Personen mit Migrationshintergrund mit einer hohen Sprachkompetenz in einer Schweizer Landessprache. Da zudem die Validierung von Bildungseinstellungen schriftlich erfolgt, ist eine hohe Sprachkompetenz im Bereich B1 bis C1 des Europäischen Referenzrahmens zwingend (vgl. Fritschi et al. 2012: 25). Daher muss dieser Aspekt bei der Beschreibung der Zielgruppe beachtet werden. So haben es auch die Forschenden der Berner Fachhochschule gemacht. Sie haben das Potenzial bezüglich validierungsfähiger Personen in einer Studie eruiert und beschrieben. Hierfür haben die Forschenden die Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung SAKE 2009 verwendet. Dabei haben die Forschenden aufgrund der Voraussetzungen drei Einschränkungen vorgenommen.

1. Personen ohne Sek-II-Abschluss mit fünf Jahren Berufserfahrung.
2. Aus dieser Gruppe, Personen mit aktueller Erwerbstätigkeit und mit vollständiger oder teilweiser Schweizer Schulbildung (sprachliche Komponente).
3. Daraus Differenzierung und Isolierung in Altersgruppen (vgl. Fritschi et al. 2012: 26).

Aus der ersten Einschränkung können folgende Aussagen gemacht werden. Theoretisch sind alle Personen im Alter zwischen 25 Jahren und 64 Jahren validierungsfähig ohne Sek-II-Abschluss, welche 5 Jahre und mehr Berufserfahrung im gleichen Beruf vorweisen können (vgl. Fritschi et al. 2012: 26). „Erwartungsgemäss nimmt dieser Anteil mit zunehmendem Alter zu (...). Sind es bei 25- bis 29-jährigen Ausbildungslosen noch weniger als 40 Prozent, so weisen bei den 30- bis 34-Jährigen bereits mehr als 50 Prozent eine 5-jährige Berufserfahrung auf“ (Fritschi et al. 2012: 26). Da bei einer Erwerbstätigkeit von fünf Jahren und länger im gleichen Betrieb ange-

nommen werden kann, dass die Berufserfahrung im gleichen Beruf gesammelt wurde, ist folgende Betrachtungsweise relevant. Somit werden aus dieser Gruppe die Personen, welche mehr als fünf Jahre im gleichen Betrieb arbeiten, herausgearbeitet. So erkennt der Betrachter, dass „(...) erst in der Alterskategorie 45- bis 49-jährige (...) die 50 Prozent-Schwelle überschritten [wird].“ (Fritschi et al. 2012: 27) Daher eignen sich Personen ab 45 Jahren besser für eine Validierung von Bildungsleistungen. Spannend und wichtig zu präzisieren ist hier der Genderaspekt. „Männer stellen die grössere Zielgruppe dar als Frauen. Fast 50% der 25- bis 29-jährigen Männer verfügen bereits über 5 Jahre Berufserfahrung und sind aktuell erwerbstätig, wohingegen die Frauen diesen Anteil erst 10 Jahre später erreichen.“ (Fritschi et al. 2012: 27)

Aus der zweiten Einschränkung, welche die Personen mit aktueller Erwerbstätigkeit und mit vollständiger oder teilweiser Schweizer Schulbildung herausfiltert, kann Folgendes gesagt werden: Gemäss der SAKE aus dem Jahr 2009 sind 600'270 Personen zwischen 25 bis 64 Jahren in der Schweiz ohne Sek-II-Abschluss. Davon haben 48.4 Prozent, also 290'239 Personen, eine vollständige oder teilweise Schweizer Schulbildung. Richtig relevant sind für das Validierungsverfahren die Personen mit aktueller Erwerbstätigkeit, weil hier von einer höheren Motivation und einem grösseren Nutzen ausgegangen werden kann. Somit schrumpft die Gruppe auf 200'401 Personen. Im Weiteren muss die Gruppe eingeengt werden um die Personen ohne 5 Jahre Berufserfahrung. Daher reduziert sich die Gruppe auf 169'218 Personen. Davon sind 135'894 Personen länger als 5 Jahre im selben Betrieb beschäftigt. Diese 135'894 Personen sind jene Menschen, welche am besten für die Validierung von Bildungsleistungen geeignet sind (vgl. Fritschi et al. 2012: 30-32).

Mittels der dritten Einschränkung kann durch die Isolierung und Differenzierung in Altersgruppen ein präzises Volumen benannt werden, welches sich „in hohem Masse für das Verfahren der Validierung von Bildungsleistungen eignen.“ (Fritschi et al. 2012: 34) Als höchst relevante validierungsfähige Altersgruppe kann die Alterskategorie 30 bis 49 Jahren definiert werden. In dieser Alterskategorie können mehr als 50 Prozent der Personen 5 Jahre oder mehr Berufserfahrung nachweisen. Personen ab 50 Jahren entscheiden sich aufgrund der bis zu 5-jährigen Dauer eines Validierungsverfahrens oft gegen eine Validierung. Durch die Addition der Zahlen der relevanten Alterskategorien, 30 bis 49, aus der Tabelle 10 (vgl. Tabelle 2) von Fritschi et al. entsteht eine Summe von ca. 70'000 Personen. Werden weiter nur die Personen angerechnet, welche 5 Jahre oder mehr im selben Betrieb arbeiten in der gleichen Alterskategorien aus der Ta-

belle 11 von Fritschi et al. (vgl. Tabelle 3), kann ein aufgerundetes Volumen von 52'000 Personen eruiert werden (vgl. Fritschi et al. 2012: 34).

Tabelle 2: 5 Jahre Erwerbserfahrung bei Ausbildungslosen mit Schulbesuch in der Schweiz, in: Fritschi et al. 2012: 34, Hervorhebung durch Autorin.

Tabelle 10: 5 Jahre Erwerbserfahrung bei Ausbildungslosen mit Schulbesuch in der Schweiz

Alterskategorien	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Gesamt
aktuelle 5jährige									
Erwerbstätigkeit	12'010	10'376	12'080	18'165	27'091	32'461	30'839	26'195	169'217
in % von Alterskategorie	46.3%	60.7%	61.1%	57.6%	72.6%	72.8%	65.9%	40.2%	58.7%
erwerbstätig, nicht 5									
Jahre im Betrieb	6'454	2'777	2'860	6'511	2'820	3'547	2'409	1'856	29'234
in % von Alterskategorie	24.9%	16.3%	14.5%	20.6%	7.6%	8.0%	5.1%	2.8%	10.1%
nicht erwerbstätig	7'503	3'930	4'829	6'887	7'427	8'607	13'557	37'098	89'838
in % von Alterskategorie	28.9%	23.0%	24.4%	21.8%	19.9%	19.3%	29.0%	56.9%	31.2%
Gesamt	25'967	17'083	19'769	31'563	37'338	44'615	46'805	65'149	288'289

Quelle: SAKE 2009, BFH Soziale Arbeit

Anmerkung: Die dargestellten Werte stellen Hochrechnungen aufgrund einer Stichprobenerhebung dar und unterliegen daher einem statistischen Schätzfehler.

Tabelle 3: 5 Jahre Erwerbserfahrung bei Ausbildungslosen mit Schulbesuch in der Schweiz, in: Fritschi et al. 2012: 34, Hervorhebung durch Autorin.

Tabelle 11: aktuell 5 Jahre Betriebszugehörigkeit bei Ausbildungslosen

Alterskategorien	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Gesamt
aktuelle 5jährige									
Betriebszugehörigkeit	5'373	7'014	8'960	15'224	20'682	28'578	26'677	23'385	135'893
in % von Alterskategorie	20.6%	41.1%	45.2%	47.9%	55.4%	63.2%	56.2%	35.8%	46.8%
erwerbstätig, nicht 5									
Jahre im Betrieb	13'207	6'111	6'046	9'652	9'228	8'035	7'268	4'792	64'339
in % von Alterskategorie	50.6%	35.8%	30.5%	30.4%	24.7%	17.8%	15.3%	7.3%	22.2%
nicht erwerbstätig	7'503	3'930	4'829	6'887	7'427	8'607	13'557	37'098	89'838
in % von Alterskategorie	28.8%	23.0%	24.3%	21.7%	19.9%	19.0%	28.5%	56.8%	31.0%
Gesamt	26'083	17'055	19'835	31'763	37'337	45'220	47'502	65'275	290'070

Quelle: SAKE 2009, BFH Soziale Arbeit

Anmerkung: Die dargestellten Werte stellen Hochrechnungen aufgrund einer Stichprobenerhebung dar und unterliegen daher einem statistischen Schätzfehler.

Nach diesen vielen Einschränkungen kann zum Schluss die Zielgruppe der Personen für ein Validierungsverfahren mit grösstem Potenzial wie folgt definiert werden: Personen ohne Sek-II-Abschluss mit vollständiger oder teilweiser Schweizer Schulbildung im Erwerbsstatus, welche seit 5 Jahren oder mehr im gleichen Betrieb arbeiten und inner-

halb der Alterskategorie 30 bis 49 Jahren sind. Diese Zielgruppe weist in der Schweiz nach dem Stand 2009 ein Volumen von 52'000 Personen auf.

6 Lebenslage von erwachsenen Personen ohne Sek-II-Abschluss in der Schweiz

Im Kapitel zuvor wurde die Menge von 52'000 Personen ohne Sek-II-Abschluss mit grösstem Potenzial für ein Validierungsverfahren ermittelt. Um ein konkreteres Bild von diesen Menschen zu erhalten, ist es notwendig, die genaue Lebenslage dieser Gruppe zu kennen. Daher wird die Lebenslage von Personen ohne Sek-II-Abschluss in den folgenden drei Unterkapiteln beschrieben. Im ersten Unterkapitel wird das allgemeine Volumen an Personen ohne Sek-II-Abschluss in der Schweiz dokumentiert mit Fokus auf den Gender- und den Migrationsfaktor. In den beiden weiteren Unterkapiteln stehen die Aspekte Arbeit bzw. Erwerbslosigkeit und Armutsrisiko bzw. Lohn im Vordergrund.

6.1 Anzahl Personen ohne Sek-II-Abschluss allgemein, Gender- und Migrationsfaktor in der Schweiz

Laut dem statistischen Sozialbericht 2015 waren im Jahr 2003 15% der Schweizer Gesamtbevölkerung ohne Sek-II-Abschluss. „Zehn Jahre später waren es noch 13%.“ (BFS 2015: 28) Dies waren damals 574'000 Personen gewesen. Die Anzahl der Betroffenen hat mit einer Differenz von 2% abgenommen. Dies kann durch den allgemeinen Anstieg des Bildungsniveaus erklärt werden. Jedoch ist zu befürchten, dass dieses Volumen nicht ohne Weiteres reduziert wird, dies aufgrund der möglichen Flüchtlingswellen. Zu der Genderperspektive lässt sich sagen, dass Frauen öfters keinen Abschluss auf Sekundarstufe II haben als Männer. So sind Frauen im Alter zwischen 25-34 Jahren zu 10.4% ohne Sek-II-Abschluss im Vergleich zu den Männern mit 9.1% im gleichen Alter bzw. 16.1% der Frauen haben im Alter von 45-54 Jahren keinen Sek-II-Abschluss im Gegensatz zu den Männern mit 10.9% in der gleichen Alterskategorie. Die Prozentzahlen nehmen bei beiden Geschlechtern im Alter zu. Dies spiegelt allgemein die Zunahme des Bildungsniveaus (vgl. BFS 2015: 27-29). Der Migrationsfaktor kann wie folgt beschrieben werden: 27% der ausländischen Bevölkerung in der Schweiz haben keinen Sek-II-Abschluss, demgegenüber haben 8% der Bevölkerung

mit Schweizerpass keinen Sek-II-Abschluss. Somit macht die ausländische Bevölkerung einen grösseren Anteil von Personen ohne Abschluss auf der Sekundarstufe II aus (vgl. BFS 2015: 30).

6.2 Arbeit bzw. Erwerbslosigkeit

Allgemein kann zum Aspekt Arbeit bzw. Erwerbslosigkeit gesagt werden, dass erwachsene Personen ohne Sek-II-Abschluss öfter von Exklusion bezüglich Arbeit betroffen sind (vgl. Fritschi/Bannwart 2012: 20). Dies bedeutet konkret, Personen ohne Abschluss auf Sekundarstufe II sind in der Dauer von Arbeitslosigkeit, im Sinne stellenlos, stärker betroffen als Personen mit einem Sek-II-Abschluss (vgl. Wettstein/Neuhausen 2012: 21). Gemäss dem Schlussbericht 2009 von Fritschi, Oesch und Jann für Travail.Suisse weisen Personen ohne Sek-II-Abschluss im „Vergleich mit Personen mit ausschliesslichem Sek-II-Abschluss“ (Fritschi/Oesch/Jann 2009: 9) eine 10%-ige geringere Erwerbsbeteiligung auf. Diese Personengruppe trägt ein zwischen 0.6% bis 0.9% höheres Risiko, erwerbslos im Sinne stellensuchend zu sein. Bei der Möglichkeit einer Beförderung haben diese Menschen eine 5.2% bis 5.9% kleinere Chance (vgl. Fritschi et al. 2009: 10). Auch haben diese Personen bei einem Konjunkturaufschwung das Nachsehen. Sie werden nicht im gleichen Ausmass häufig wieder eingestellt wie Personen mit Sek-II-Abschluss oder Personen mit einer tertiären Ausbildung (vgl. SKBF 2014: 38).

6.3 Armutsrisiko bzw. Lohn

Bei diesem Unterkapitel wird der Begriff des Armutsrisikos im Zusammenhang mit der Armutsdefinition der soziokulturellen Armutsgrenze verwendet. „Als ‚soziokulturell arm‘ gilt, wer so geringe finanzielle Mittel zur Verfügung hat, dass er oder sie nicht einmal auf bescheidenem Niveau an gesellschaftlichen Aktivitäten teilnehmen kann.“ (Noll 1997, zit. nach Schuwey/Knöpfel 2014: 30) Diese Armutsdefinition ist sehr passend für diese Arbeit. Denn die Schweiz zählt als ein Ziel der Sozialpolitik neben weiteren Zielen eine breite Teilhabe am Wohlstand (vgl. BSV o. J.: o. S.). Daher hat die Schweiz im Artikel 41 Absatz 1a BV ein Sozialziel als „Bund und Kantone setzen sich in Ergänzung zu persönlicher Verantwortung und privater Initiative dafür ein, dass jede Person an der sozialen Sicherheit teilhat“, definiert. Daraus sind in der Schweiz drei soziokulturelle Existenzminima entstanden.

1. Das Existenzminimum der SKOS (Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe), welches die meisten Sozialhilfebeziehenden erhalten.
2. Das Existenzminimum der Ergänzungsleistung. Dieses Existenzminimum wird bei Lücken der Existenzsicherung bei der AHV und IV verwendet.
3. Das betriebsrechtliche Existenzminimum bei Schulden (vgl. Schuwey/Knöpfel 2014: 30).

Diese drei Existenzminima sind im Grundsatz so berechnet, dass eine soziale Teilhabe möglich ist. Daher ist es hier sinnvoll, sich auf diese drei Existenzminima zu beziehen, um das Armutsrisiko von Personen ohne Sek-II-Abschluss zu ermitteln.

Deshalb wird hier die Häufigkeit der Inanspruchnahme von Sozialversicherungsleistungen, Sozialhilfe und Sozialtransfers von Personen ohne Sek-II-Abschluss mit Personen mit einem Abschluss auf Sekundarstufe II oder höher verglichen. Beim Bezug von Arbeitslosengeld oder gar Sozialhilfe sind erwachsene Personen ohne Sek-II-Abschluss stärker betroffen, beim Bezug von Arbeitslosengeld zweimal höher und beim Bezug von Sozialhilfe dreimal höher (vgl. Fritschi/Bannwart 2012: 20). Des Weiteren bedeutet dies, dass Personen ohne Sek-II-Abschluss im „Vergleich mit Personen mit ausschliesslichem Sek-II-Abschluss“ (Fritschi et al. 2009: 9) eine 2.3-mal höhere Wahrscheinlichkeit haben, eine IV-Rente zu beziehen. Personen ohne Sek-II-Abschluss sind 1.9-mal häufiger auf Sozialhilfe angewiesen und sie erhalten vom Kanton 1.3-mal öfter Verbilligung auf die Krankenkassenprämien (vgl. Fritschi et al. 2009: 10). Eine weitere Quelle sagt auch, dass Personen ohne Sek-II-Abschluss 3-mal häufiger sozialhilfebeziehend sind und einen 50%-igen Anteil aller Sozialhilfeempfänger ausmachen (vgl. Strahm 2014: 204). Eine Studie von Emil Wettstein und Helena Neuhaus im Kanton Basel-Stadt aus dem Jahr 2012 äussert sich zur Bezugsdauer von Sozialhilfe. Demnach soll die Bezugsdauer von Personen ohne Sek-II-Abschluss 0.64 Jahre länger sein als Personen mit Sek-II-Abschluss (vgl. Wettstein/Neuhaus 2012: 24). Bezüglich Lohn können laut verschiedenen Quellen folgende Aussagen gemacht werden: Erwachsene Personen ohne Sek-II-Abschluss haben 15'298 Franken bis 15'898 Franken weniger Jahreslohn (vgl. Fritschi et al. 2009: 10) als „Personen mit ausschliesslichem Sek-II-Abschluss.“ (Fritschi et al. 2009: 9) Eine andere Quelle dokumentiert: „Wer eine Berufslehre absolviert hat, verdient 1'000 bis 1'500 Franken [pro Monat] mehr als ein Ungelernter.“ (Strahm 2014: 215)

7 Nutzen von Berufsabschlüssen für Erwachsene bzw. Nachqualifikation

Wer vor einer grossen Aufgabe steht, benötigt ein Motiv und einen Anreiz, um eine zielgerichtete Handlung zu erwirken. Denn Motiv und Anreiz verhalten sich ergänzend zueinander (vgl. Schmalt/Langens 2009: 20). Dieses Phänomen ist auch im Kontext der Wirtschaft und Gesellschaft zu beobachten. Daher ist es wichtig, in dieser Arbeit den individuellen wie auch den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Nutzen für eine Steigerung der Anwendung der Anzahl Berufsabschlüsse für Erwachsene zu eruieren. In den folgenden Unterkapiteln werden diese Gründe aus der individuellen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Sicht thematisiert.

7.1 Individueller Nutzen

7.1.1 Befragung von nachqualifizierenden Personen

Der Nutzen der Nachqualifikation auf der individuellen Ebene kann anhand der Beweggründe für eine Nachqualifikation eruiert werden. Der Begriff Nutzen steht in diesem Unterkapitel als Synonym zu Beweggründen. Im Bericht von Dr. Emil Wettstein und Helena Neuhaus vom Jahr 2013 wurde diesen Beweggründen bei erwachsenen Personen ab 25 Jahren nachgegangen. Die Daten wurden durch Interviews mit Personen mit bereits erfolgter Nachqualifikation oder mit Personen mit missglückter Nachqualifikation sowie mit 150 Fachleuten erhoben. Die Nachqualifikationen sind nach allen vier möglichen Varianten der Berufsabschlüsse für Erwachsene erfolgt. Aus dieser Untersuchung konnten die beiden Forscher folgende Gründe als hauptsächlich herauskristallisieren (vgl. Wettstein/Neuhausen 2013: 1-4):

- anerkannte Abschlüsse als Anforderung des Arbeitsmarkts
- bessere betriebliche Aufstiegsmöglichkeiten
- bessere berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten
- bessere Entlohnung
- fördert die Genugtuung auf der Mikroebene und fördert das Ansehen auf der Makroebene
- Hoffnung auf interessantere Arbeit am Arbeitsplatz
- zur besseren Sicherung des Arbeitsplatzes oder allenfalls bessere Chancen bei der Suche eines neuen Arbeitsplatzes (vgl. Wettstein/Neuhausen 2013: 4).

In einem zwei Jahre älteren Bericht von Dr. Emil Wettstein stellt er weitere Gründe für den individuellen Nutzen dar. In diesem quantitativen erforschten Bericht, schrieb Dr. Emil Wettstein 382 Personen ab 21 Jahren und älter an, welche im Jahr 2010 im Kanton Zürich eine reguläre Berufslehre abbrachen. Dr. Emil Wettstein bat diese Personen, einige allgemeine Fragen zum Lehrabbruch zu beantworten, wobei er auch explizit nach der individuellen Motivation zu Beginn der Nachqualifikation fragte. Herr Dr. Emil Wettstein erhielt 57 Antworten. Die Resultate müssen aufgrund der Stichprobengrösse als Tendenzen eingestuft werden. Als Tendenzen für die individuelle Motivation erhielt er zwei Hauptkategorien, „persönliche Ziele“ (Wettstein 2011: 3) und den Wandel am Arbeitsmarkt. Wobei die „persönlichen Ziele“ (Wettstein 2011: 3) häufiger aufgeführt wurden. So äusserten sich 15 der befragten Personen, „Um mein Berufsziel zu verwirklichen.“ (Wettstein 2011: 3) Weitere 6 Personen „Weil ich eine Ausbildung haben wollte.“ (Wettstein 2011: 3) 6 befragte Personen wollten sich aus gesundheitlichen oder persönlichen Gründen umschulen lassen. 4 Personen entschlossen sich für eine Berufslehre „als Alternative zu einem Studium.“ (Wettstein 2011: 4) 2 Befragte gaben einen etwas desolaten Grund an „um im Leben Fuss zu fassen.“ (Wettstein 2011: 4) Bei den differenzierten Gründen bezüglich Arbeitsmarktwandel nannten 7 Personen „Eine Ausbildung braucht es heute.“ (Wettstein 2011: 3) und 6 äusserten sich mit „Keine guten Jobs ohne Lehrabschluss!“ (Wettstein 2011: 3) Die hier verwendete Quelle äussert sich nur zu 46 Befragten.

Auch bereits die Forschung von Regula Schröder-Naef und Ruedi Jürg-Fromm 2004 haben ähnliche Gründe ergeben. Bei ihrer Untersuchung sind sie auf folgende Ergebnisse gestossen: „berufliche Zukunft (...) Wunsch nach einem anerkannten Abschluss (...)[,] Zugang zu Weiterbildung und den Erwerb neuer Kenntnisse.“ (Schröder-Naef/Jörg-Fromm 2004: 18) Der monetäre Aspekt wurde nur von einer unterdurchschnittlichen Anzahl der befragten Personen als sehr wichtig erachtet. (vgl. Schröder-Naef/Jörg-Fromm 2004: 18).

Zusammenfassend können aus den Untersuchungen von Dr. Emil Wettstein folgende Gründe für die individuelle Ebene eruiert werden:

1. Der Arbeitsmarktwandel/Sicherung des Arbeitsplatzes
2. Bildungsdruck/Bildungsexpansion
3. Persönliche Gründe wie beispielsweise Berufsziel verwirklichen.

Die Befragungen von Regula Schröder-Naef und Jürg-Fromm lassen sich wie folgt zusammenfassen: Primär zeigten die Ergebnisse die gleichen Gründe wie die von Dr.

Emil Wettstein. Jedoch stellt diese Erhebung fest, dass ein besseres Einkommen als Motivation nicht im Fokus steht. Die hier zusammengefassten Gründe beziehen sich auf alle Wege der Nachqualifikation bzw. zum Berufsabschluss für Erwachsene. Die weitere Quelle hat den Fokus auf dem Validierungsverfahren.

7.1.2 Fokus Validierung von Bildungsleistungen

Der Verein Valida beschreibt in seiner Broschüre, „Nicht formale Lernleistungen anerkennen lohnt sich“ (Verein Valida 2008: 1) Darlegungen für den Validierungsprozess. Bei Valida stehen die nicht formalen erworbenen Kompetenzen im Fokus bzw. nicht-formale und informelle Kompetenzen. Valida engagiert sich, diesen wertlosen Kompetenzen zu einem adäquaten formalen Status zu verhelfen. Dies hat der Verein bereits durch die Mitwirkung bei der Entwicklung des Validierungsverfahrens gemacht. Des Weiteren hat der Verein das Ziel, Lobbyarbeit in dieser Sache zu betreiben und relevante Akteure für die Idee der Validierung zu begünstigen (vgl. Verein Valida 2008: 4). In ihrer Broschüre „Nicht formale Lernleistungen anerkennen lohnt sich“ (Verein Valida 2008: 1) führt der Verein folgende Gründe für die betroffenen Personen ohne Sek-II-Abschluss auf:

- „Wir lernen nicht nur in der Schule.“ (Verein Valida 2008: 6) Studien zeigen, dass die meisten Kompetenzen ausserhalb von formalen Lehrgängen und informellen Lehrgängen erworben werden (vgl. Verein Valida 2008: 6).
- „Die eigenen Kompetenzen zu erfassen, stärkt die Persönlichkeit.“ (Verein Valida 2008: 7) Die Person leistet hierbei eine vertiefte Reflexionsarbeit und lernt sich dabei und die eigenen Kompetenzen kennen (vgl. Verein Valida 2008: 7).
- „Die Anerkennung des Erfahrungswissens motiviert zum lebenslangen Weiterlernen.“
- Die Laufbahn lässt sich auf Grund der eigenen Kompetenzen besser planen.“ (Verein Valida 2008: 7f.) Wer sich intensiv mit seinen Fähigkeiten auseinandersetzt, kann sich bessere realistische Ziele setzen (vgl. Verein Valida 2008: 7f.).
- „Der persönliche Wert wird für das Unternehmen sichtbar.“ (Verein Valida 2008: 8) Der Vorgesetzte kann dadurch die individuellen Fähigkeiten besser einordnen und berücksichtigen, dies hat eine positive Wirkung auf Einsatzmöglichkeiten und bei monetären Gesprächen (vgl. Verein Valida 2008: 8).

- „Die Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern sich.“ (Verein Valida 2008: 9)
Die Person gewinnt an Mobilität (vgl. Verein Valida 2008: 9).
- „Ziel effizient erreichen, Doppelspurigkeiten vermeiden.“ (Verein Valida 2008: 9)
Durch das Anerkennen von Teilfähigkeiten werden die Hürden für den Erwerb eines Berufsabschlusses für Erwachsene tiefer und somit attraktiver. Es entstehen keine unnötigen Wiederholungen. Dies hat einen relevanten Einfluss auf die Opportunitätskosten; diese werden von den validierungswilligen Personen als geringer eingeschätzt (vgl. Verein Valida 2008: 9).

Die Gründe des Vereins Valida lassen sich wie folgt für die Ebene der Einzelperson zusammenfassen: Durch das Validierungsverfahren entstehen reflektierte Persönlichkeiten, welche ihre wahren Fähigkeiten kennen. Diese Erkenntnisse haben positive Auswirkungen auf weitere Lernsituationen sowie auf das lebenslange Lernen. Eine effizientere Planung bezüglich Einsatzmöglichkeiten ist möglich. Zudem hat das Vermeiden der Doppelspurigkeiten einen erheblichen Einfluss auf die Motivation.

7.2 Gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Nutzen

Der Nutzen wird im Kapitel 7.2.1 als analoger Begriff für Kosten gebraucht. Dieses Kapitel steht für den Aspekt des gesellschaftlichen Nutzens. Dieser Absatz thematisiert zuerst die Kosten und anschliessend äussert er sich zum Rücklauf in Form von Geldern oder Ersparnissen bei einem Validierungsverfahren. Im Kapitel 7.2.2 steht der Begriff Nutzen für die Motivation der Unternehmen, die Nachqualifikation bei ihrer Belegschaft zu fördern. Dieser Teil deckt den Aspekt des wirtschaftlichen Nutzens ab.

7.2.1 Verursachte Kosten in der Schweiz ausgelöst durch Personen ohne Sek-II-Abschluss

In einer Studie der Berner Fachhochschule stellen Forschende die Auswirkungen von Personen ohne Sek-II-Abschluss im monetären Aspekt für die Gesellschaft dar. Diese Studie besagt, dass der Staat für eine Person ohne Sek-II-Abschluss pro Jahr 6'000 bis 10'000 Franken aufwenden muss. Das vollständige Ausmass wird jedoch durch die folgende Aussage konkret: Die Gesellschaft muss eine finanzielle Last von 160'000 bis 230'000 Franken tragen. Diese Zahlen beziehen sich pro Person ohne Sek-II-Abschluss ab 25 Jahren, hochgerechnet für das ganze Leben (vgl. Fritschi/Bannwart 2012: 39). Die Differenz entsteht durch die unterschiedlichen Annahmen der Forschenden bezüglich des zukünftigen Wirtschaftsverlaufs. Eine weitere wichtige Aussa-

ge machen die Forschenden bezüglich des Verhältnisses des Rücklaufes an Geld versus investiertes Geld bei einem absolvierten Validierungsverfahren nach Artikel 31 BBV. Im Durchschnitt kommen die zu Beginn investierten Kosten über ein Zeitfenster von 15 bis 30 Jahren fünf- bis sechsfach in Form von höheren Steuern, Sozialversicherungsbeiträgen und nicht aufgewendeten Unterstützungsleistungen zurück (vgl. Fritschi/Bannwart 2012: 40). Die Forschenden sind bei dieser Berechnung von 8'000 Franken Kosten für ein Validierungsverfahren ausgegangen (vgl. Fritschi/Bannwart 2012: 24).

7.2.2 Der Nutzen der Unternehmen

Welche Motivation Unternehmen für eine Förderung der Nachqualifikation bei ihrem Personal haben, haben Emil Wettstein und Helena Neuhaus wie folgt begründet. Mit einer Förderung kämpfen die Unternehmen gegen den Fachkräftemangel an. Gutes Personal, welches unterstützt wird, fühlt sich dem Unternehmen vermehrt verbunden und bleibt daher dem Unternehmen treu. Durch die nachgeholtene Diplome kann das Unternehmen für die neue Besetzung von Kaderfunktionen aus einer grösseren Anzahl an Personen auswählen. Zudem kann das frisch geschulte Personal sich rascher neuen Herausforderungen stellen und ist somit agiler (vgl. Wettstein/Neuhaus 2012: 56).

Der Verein Valida hat in ihrer Broschüre auch den Nutzen für Unternehmen beschrieben. Es ist die gleiche Broschüre wie im Kapitel 7.1.2. In dieser Druckschrift führt der Verein folgende Vorteile an:

- „Optimale Nutzung der Ressourcen.
- Gestärkte Position im Wettbewerb.
- Falsche und unnötige Weiterbildungen verschwenden Zeit und Geld.
- Kompetenzen kennen heisst leistungs- und handlungsfähiger sein.
- Bei den Stärken fordern und fördern.
- Solide Grundlage für die Rekrutierung.“ (Verein Valida 2008: 11-13)

Zusammenfassend können aus diesen beiden Quellen folgende Gründe für Unternehmen eruiert werden: Unternehmen agieren proaktiv gegen den Fachkräftemangel an. Des Weiteren können personelle und monetäre Ressourcen optimaler eingesetzt werden und das Personal fühlt sich dem Unternehmen vermehrt verbunden.

8 Eingangsportal

8.1 Eingangsportal Beschreibung

Das Eingangsportal ist eine Anlaufstelle für interessierte Erwachsene, welche ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis in einem Beruf erwerben möchten. Das Eingangsportal ist meist eine Unterabteilung der kantonalen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Das Eingangsportal bietet Auskünfte und Unterstützung bei Fragen zu den vier Varianten der Berufsabschlüsse für Erwachsene an. Die beratende Person erläutert die möglichen Wege und eruiert gemeinsam mit der betreffenden Person den idealen persönlichen Weg. Bei diesem Beratungsgespräch wird auch die Finanzierung thematisiert. Die Beratungen werden von Fachpersonen geführt. Zudem nimmt das Eingangsportal auch Triagen vor, da nicht jeder Kanton Ausbildungsgänge zu allen Berufen anbietet. In diesen Fällen werden die ratsuchenden Personen an den jeweiligen Kanton weiterverwiesen (vgl. <http://www.eingangsportal.ch/>). Das Eingangsportal handelt auf der rechtlichen Grundlagen des Berufsbildungsgesetz (BBG) nach Artikel 9 Absatz 2 bzw. Artikel 4 Absatz 2 Berufsbildungsverordnung (BBV). In diesen beiden Artikeln werden die Kantone verpflichtet, beratende Stellen zu schaffen, die interessierte Personen beim Prozess für den Erwerb einer Nachqualifikation beraten und unterstützen (vgl. SBFJ 2014: 11, 15).

Gemäss Herrn Blümli Pius vom Eingangsportal im Kanton Solothurn gibt es das Eingangsportal im Bildungsraum Nordwestschweiz seit 2010. Die Kantone Aargau, Solothurn, Basel-Land und Basel-Stadt führen gemeinsam eine Homepage, www.eingangsportal.ch. Die Beratungsgespräche werden von einer Fachkraft der Berufs-, Studien- und Laufbahnberater durchgeführt. Herr Blümli berichtet zudem, dass das Eingangsportal eine Monitoring-Aufgabe hat. Die Mitarbeiter des Eingangsportals dokumentieren Daten zu den beratenden Personen wie auch zu den Personen, die eine Nachqualifikation starten. Er erwähnt, dass sie grundsätzlich für Nachbetreuungsaufgaben offen sind, diese aber jedoch gering genutzt werden. Er meint auch, es ist möglich, dass Dossiers über fünf Jahre offen sind. Meistens erreichen die Personen hinter solchen Dossiers nie einen Abschluss. Die Gründe, wieso es zu keinem Abschluss kommt, bleiben den Mitarbeitern des Eingangsportals oft unbekannt (vgl. Herr Blümli Pius, Leiter Eingangsportal Kanton Solothurn, im Gespräch vom 25. Februar 2016). Aus Unterlagen, welche ich von Herrn Blümli erhalten habe, entnehme ich Folgendes: Das Eingangsportal im Kanton Solothurn bemüht sich im Weiteren um Koope-

ration mit der Lehraufsicht, den Berufsfachschulen, der Invalidenversicherung (IV), den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), der Wirtschaft/den Arbeitgebern und Sozialen Beratungsstellen (vgl. Anhang, Unterlagen über das Eingangsportal Kanton Solothurn). Eine Quelle der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK) beschreibt die Aufgaben des Eingangsportals deckungsgleich (vgl. SBBK o. J.: 1).

8.2 Berufsbild Berufsberater bzw. Berufsberaterin

Der Begriff Berufsberater bzw. Berufsberaterin ist eine Kurzform. Die volle Bezeichnung ist Berufs-, Studien- und Laufbahnberater bzw. Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin. Einfachheitshalber wird in dieser Arbeit die Kurzform Berufsberater bzw. Berufsberaterin verwendet. Das Berufsbild des Berufsberaters bzw. der Berufsberaterin kann wie folgt beschrieben werden: „Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/innen unterstützen Jugendliche und Erwachsene bei der Wahl eines Berufs, eines Studiums oder einer Laufbahn. Mit Gesprächen, Informationen und Tests helfen sie (...) [den ratsuchenden Personen] bei der Entscheidungsfindung.“ (SDBB 2016a: o. S. oder vgl. Anhang) Wer sich in der Deutschschweiz zum Berufsberater bzw. zur Berufsberaterin ausbilden möchte, muss eine Weiterbildung nach Abschluss eines Studiums besuchen. In der Deutschschweiz wird dies von zwei Fachhochschulen und von einer Uni angeboten. Die Voraussetzungen für die Zulassung sind unterschiedlich geregelt. Ein abgeschlossenes Studium auf Bachelorniveau ist meistens das Minimum, jedoch werden Absolventen der Psychologie privilegierter behandelt. Der Zugang ist auch mit einem Tertiär-B-Abschluss möglich, hier wird aber Berufserfahrung gefordert. Die Ausbildung ist jeweils berufsbegleitend und dauert zwischen 1,5 bis 4 Jahren (vgl. SDBB 2016a: o. S. oder vgl. Anhang). Der Lerninhalt, welcher angehende Berufsberater bzw. Berufsberaterinnen während ihrer Ausbildung erarbeiten, ist in der Berufsbildungsverordnung (BBV) Artikel 57 vorgegeben. Demnach werden die Absolvierenden geschult in:

- „der Mensch als Individuum: Entwicklungs-, Lern- und Persönlichkeitspsychologie;
- Menschen und Gesellschaft: soziologische, rechtliche und wirtschaftliche Grundlagen;
- Menschen und Arbeit: Bildungssystem, Berufs- und Studienwahl, Berufskunde, Arbeitspsychologie und Arbeitsmarkt;

- Arbeitsmethoden: Beratung, Diagnostik, Berufswahlvorbereitung, Erfolgskontrollen, Dokumentation und Öffentlichkeitsarbeit;
- Aufgabenverständnis: Berufsethik, Berufsidentität, Qualitätsentwicklung.“ (BBV 2003: 20)

9 Case Management

In diesem Kapitel wird das Handlungskonzept Case Management ausführlich vorgestellt und die wichtigsten Aspekte werden erläutert. In diesem Abschnitt wird kurz das Handlungskonzept umrissen. In den folgenden Unterkapiteln wird das Thema Case Management nach zwei Definitionen vertiefter behandelt.

Case Management hat in den letzten Jahrzehnten vermehrt Anhänger gefunden. Deshalb sind auch die Arbeitsfelder gewachsen, in welchen Case Management Anwendung gefunden haben. Mittlerweile wird die Methode Case Management in Krankenhäusern, bei Versicherungen, bei der Berufsbetreuung sowie bei der Arbeitsintegration eingesetzt (vgl. Neuffer 2009: 5). Die heutige Version von Case Management, oder CM wie es in Fachkreisen oft abgekürzt wird, ist eine Weiterentwicklung der „klassischen“ Einzelfallhilfe (Case Work)“, welche in der USA entwickelt wurde (Walcher 2009: 12). Nebst der Abkürzung CM werden auch Synonyme verwendet. Eine häufige Anwendung als Synonym finden Fallmanagement und Hilfeplanverfahren (vgl. Monzer 2013: 48). Beim Recherchieren über Case Management stösst die recherchierende Person nebst den bereits erwähnten Synonymen auch auf den Begriff Care Management. Die beiden Begriffe unterscheiden sich im Objekt der Steuerung und können daher nicht als Synonym verwendet werden. Bei Care Management wird das Versorgungssystem gesteuert und bei Case Management der Fall (vgl. Monzer 2013: 51). Zur besseren Erfassung bzw. zum besseren Verständnis folgen im nächsten Unterkapitel zwei Definitionen.

9.1 Definition Case Management

Die erste Definition stammt aus Deutschland von der Deutschen Gesellschaft für Care und Case Management. Diese Definition hat die Gesellschaft 2010 erarbeitet (vgl. Monzer 2013: 1).

Case Management ist eine Verfahrensweise in Humandiensten und ihrer Organisation zu dem Zweck, bedarfsentsprechend im Einzelfall eine nötige Unterstützung, Behandlung, Begleitung, Förderung und Versorgung von Menschen angemessen zu bewerkstelligen. Der Handlungsansatz ist zugleich ein Programm, nach dem Leistungsprozesse in einem System der Versorgung und in einzelnen Bereichen des Sozial- und Gesundheitswesens effektiv und effizient gesteuert werden können. (DGCC 2012: o. S.)

Die zweite Definition stammt aus der Schweiz von der Fachorganisation Netzwerk Case Management Schweiz. Diese Fachorganisation ist als Verein organisiert und vernetzt Personen, welche das Handlungskonzept Case Management in ihrer Institution anwenden. Der Verein existiert seit 2004. Dieser Verein hat 2014 Standards und Definitionen festgelegt. Zukünftig will der Verein CM-Organisationen zertifizieren (vgl. Netzwerk Case Management Schweiz 2016: o.S.).

Case Management ist ein Handlungskonzept zur strukturierten und koordinierten Gestaltung von Unterstützungs- und Beratungsprozessen im Sozial-, Gesundheits- und Versicherungsbereich. In einem systematisch geführten, kooperativen Prozess werden Menschen in komplexen Problemlagen ressourcen- und lösungsorientiert unterstützt und auf den individuellen Bedarf abgestimmte Dienstleistung erbracht. Die Erreichung gemeinsam vereinbarter Ziele wird angestrebt.

Case Management will Grenzen von Organisationen und Professionen überwinden und eine organisationsübergreifende Steuerung des Unterstützungsprozesses gewährleisten. Dazu werden Netzwerke initiiert und gepflegt. Case Management respektiert die Autonomie der Klientinnen und Klienten, berücksichtigt die Anforderungen des Datenschutzes und nutzt und schont die Ressourcen im Klient- sowie im Unterstützungssystem. Die bedarfsbezogene Weiterentwicklung des Versorgungsangebotes wird gefördert. (Netzwerk Case Management Schweiz 2014: 5)

Die beiden Definitionen dienen zur Präzisierung von Case Management. Sie verleihen dem Leser nur eine Grundidee von Case Management. Daher ist hier eine Erweiterung mit relevanten Aspekten notwendig. Diese werden im nächsten Unterkapitel behandelt.

9.1.1 Case Management konkret und einige Begriffe

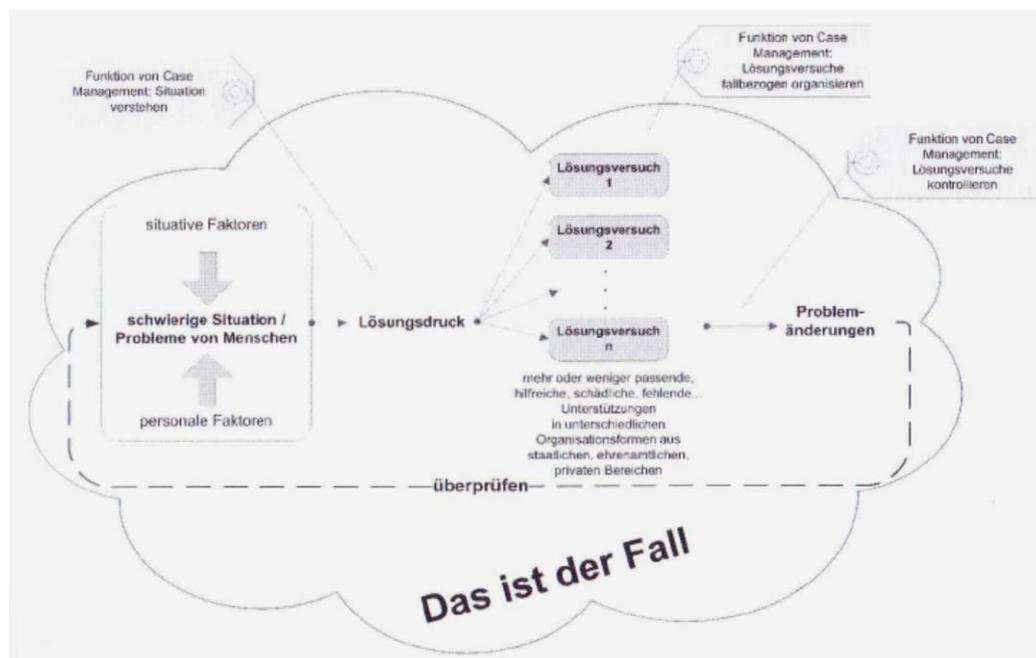
Als Ziel hat Case Management ein Unterstützungssystem aufzubauen oder zu erhalten, welches der Einzelperson wie auch den beteiligten Akteuren bedarf. Stark im Fokus steht die Regelung der Zuständigkeit innerhalb des Unterstützungssystems. Als

Aufgabe von Case Management lässt sich Folgendes definieren: Ein Case Manager bzw. eine Case Managerin ist dazu da, einer hilfeschenden Person die passende Hilfe zu organisieren. Der Case Manager bzw. die Case Managerin ist somit ein indirekter Leistungserbringer. Als Gegenstand der Leistung eines Case Managers bzw. einer Case Managerin kann ein besonderes untypisches Objekt zur Bearbeitung bezeichnet werden: der Fall. Somit managt ein Case Manager bzw. eine Case Managerin Fälle. Aufgrund dieses untypischen Objekts, der Fall, ist das Erläutern des Falles im Kontext von Case Management notwendig (vgl. Monzer 2013: 1f.). Nach Monzer wird der Fall in Case Management-Kreisen wie folgt betrachtet:

Fälle entstehen, weil bestimmte, meist schwierige Situationen betroffener Menschen organisiert werden müssen, um eine Verbesserung oder Stabilisierung herzustellen. Damit gehört die Lösungs- oder Bewältigungsfunktion – durch wen und was auch immer – zum Fall dazu. Case Management interessiert sich vor allem für Fälle, in denen die Lösungsorganisation schwierig oder aufwendig ist (...). (Monzer 2013: 2)

Zur Verbildlichung dient folgende Abbildung:

Abb. 2: Das ist der Fall., in: Monzer 2013: 3



9.2 Case Managementprozess bzw. Regelkreis

Das Handlungskonzept Case Management besteht aus 6 Phasen. Diese 6 Phasen werden in den folgenden Kapiteln erklärt. Die 6 Phasen können auch als Regelkreis bezeichnet werden.

9.2.1 Fallklärung/Klärungsphase

Die Fallklärung bzw. Klärungsphase kann als Start eines Case Managementprozesses bezeichnet werden. In dieser Phase beurteilt ein Case Manager bzw. eine Case Managerin anhand zuvor bestimmter Kriterien, ob der Fall nach Case Management bearbeitet werden kann (vgl. Monzer 2013: 71). Diese Kriterien sind in allen Organisationen verschieden, da die Organisationen auf ungleiche Ressourcen zurückgreifen können. Die vorbestimmten Kriterien sind wichtig, weil ohne sie Fälle nicht als Case Management-Fall deklariert werden können (vgl. Monzer 2013: 4). Weiter legen der Case Manager bzw. die Case Managerin in dieser Phase gemeinsam mit dem Klient bzw. mit der Klientin Spielregeln für die Zusammenarbeit fest (vgl. Monzer 2013: 71). Andere Quellen sehen diese Phase als eine Vorinstanz des Case Managements und betrachten den Start des Prozesses erst mit der folgenden Phase (vgl. Netzwerk Case Management Schweiz 2014: 8).

9.2.2 Assessment

Das Assessment kann als tatsächlicher Start bezeichnet werden. Diese Phase dient primär dazu, den Fall genau zu beurteilen. Dabei steht die Klärung der Probleme und Ressourcen wie auch des Bedarfes im Fokus. Somit eruiert der Case Manager bzw. die Case Managerin mittels Instrumente die Situation. Der Case Manager bzw. die Case Managerin ordnet und organisiert bisherige erstellte Unterlagen zum Fall. Zudem sucht der Case Manager bzw. die Case Managerin aktiv das Gespräch mit involvierten Akteuren. Durch diese Gespräche verschafft sich der Case Manager bzw. die Case Managerin ein erweitertes Bild (vgl. Monzer 2013: 112). Der Case Manager bzw. die Case Managerin muss bei der Sammlung der so eingeholten Informationen beachten, „dass nicht zu viel oder zu wenig, nicht zu einseitig, aber auch nicht zu beliebig gesammelt und recherchiert wird (...).“ (Monzer 2013: 112) Dabei darf der Case Manager bzw. die Case Managerin die Bedürfnisse des Klienten bzw. der Klientin nicht ausser Acht lassen. Das Hauptziel in dieser Phase ist, ein einheitliches Fallverstehen mit allen involvierten Akteuren zu erarbeiten (vgl. Monzer 2013: 112). Die Phase des Assess-

ments ist wiederkehrend. Sie ist sozusagen nie komplett abgeschlossen und zieht sich durch den ganzen Prozess. Ein Assessment im weiteren Verlauf wird als Re-Assessment bezeichnet. Daher ist auf eine offene und neugierige Haltung während des ganzen Prozesses zu achten (vgl. Monzer 2013: 4). Die Assessment-Phase ist somit „die Feststellung der Vielschichtigkeit eines Falles (...)“. (Monzer 2013: 113) Die Qualität des Assessments hat einen hohen Einfluss auf die nächste Phase - die Serviceplanung.

9.2.3 Serviceplanung

In der Phase der Serviceplanung erarbeitet der Case Manager bzw. die Case Managerin gemeinsam mit dem Klienten bzw. mit der Klientin anhand des erarbeiteten Fallverstehens in der Assessment-Phase Ziele und Massnahmen. Dazu gehören auch die Aspekte der Erfolgskriterien, Fristen sowie das Definieren der Zuständigkeit der Akteure. Zudem geht der Case Manager bzw. die Case Managerin der Frage der Übernahme der Kosten nach. Auf eine einvernehmliche und verbindliche Planung aller Interessen aller Beteiligten ist zu achten hierbei (vgl. Monzer 2013: 161).

9.2.4 Linking

Linking ist eine Phase, in der die angedachten Hilfen vermittelt und organisiert werden. Der Case Manager bzw. die Case Managerin setzt die Massnahmen in die Realität um. Dies tut der Case Manager bzw. die Case Managerin mittels eines Arbeitsprogramms. Die Vermittlung kann mehrere Aspekte mit sich bringen: Die Auswahl und Kontaktaufnahme der Akteure, dem Klienten bzw. der Klientin Unterstützung bieten oder gar eine verhandelnde Positionierung einnehmen wie auch die Vernetzung von verschiedenen Akteuren. In dieser Phase zieht der Case Manager bzw. die Case Managerin die bedarfsrelevanten Akteure hinzu und vernetzt sie. Durch eine geschickte Fallsteuerung koordiniert der Case Manager bzw. die Case Managerin die geplanten Massnahmen mit und um die Akteure herum (vgl. Monzer 2013: 203). Dies erreicht der Case Manager bzw. die Case Managerin „durch die Übertragung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten (...)“. (Monzer 2013: 203)

9.2.5 Monitoring, Abschluss und Langzeithilfe

Durch die Phase des Monitorings will der Case Manager bzw. die Case Managerin die gesamte Hilfe absichern. Dies macht der Case Manager bzw. die Case Managerin,

indem er oder sie stetig den Erfolg bzw. Misserfolg misst. Der Case Manager bzw. die Case Managerin überprüft regelmässig, ob nach wie vor durch die Schnürung der Verantwortlichkeiten die vereinbarten Ziele verfolgt werden können. Andernfalls muss der Case Manager bzw. die Case Managerin die Ziele oder die Hilfe anpassen. Möglicherweise bedarf es eines Re-Assessments. Zudem hat der Case Manager bzw. die Case Managerin in dieser Phase die Aufgabe, Krisen und Abbrüche zu umgehen. Daher soll der Case Manager bzw. die Case Managerin den Klienten bzw. die Klientin anwaltschaftlich umsorgen. Grundlegend hat diese Phase den Zweck, Fälle abzuschliessen (vgl. Monzer 2013: 239f.). Der Abschluss eines Falles kann vollzogen werden, falls sich die Hilfen zu einem gut funktionierenden System verflochten haben. Durch das verflochtene System sind Änderungen rasch entdeckt, aufgefangen und bearbeitet. Im Idealfall sollte der Klient bzw. die Klientin oder eine nahe verwandte Person am Ende dieser Phase die Fähigkeit besitzen, neue Ereignisse und Themen im Netzwerk selbstständig zu vertreten und einzubringen. Somit kann sich der Case Manager bzw. die Case Managerin vom Fall zurückziehen (vgl. Monzer 2013: 302).

9.2.6 Evaluation

Eine Überprüfung der Qualität über den ganzen Prozess ist der Zweck einer Evaluation. Durch diese Evaluation kann ein Case Managementprozess bzw. der Regelkreis definitiv beendet bzw. geschlossen werden. Die Evaluation im Case Managementprozess hat ihren Kern bei der Beurteilung der Gesamtzufriedenheit aus der Sicht des Klienten bzw. der Klientin und deren Angehörigen. Die Beurteilung der Akteure wird zudem ebenfalls erfasst. Die Evaluation dient nicht nur der Erfassung der Gesamtzufriedenheit, sondern hat auch einen rechenschaftlichen Charakter. Die einweisenden Behörden interessieren sich vor allem für den Kosten-Nutzen-Faktor. Eine dritte Instanz, der Case Manager bzw. die Case Managerin selber, hat ein Interesse daran, sich selber zu evaluieren - als Selbstevaluation (vgl. Monzer 2013: 311).

9.3 Case Management-Funktionen

Durch die starke Vernetzung von Akteuren entstehen verschiedene Erwartungshaltungen an das Case Management. Ewers und Wissert haben daher vier Arten von Case Management-Funktionen beschrieben (vgl. Monzer 2013: 13). In den folgenden vier Unterkapiteln werden diese Funktionen erörtert. Wichtig zu erwähnen ist hier, dass eine Zuordnung der Funktionen zu scheinbar passenden Einsatzfeldern nicht möglich

ist. Viele Case Manager bzw. Case Managerinnen fühlen sich oft gezwungen, je nach Situation von einer Funktion zur anderen zu springen. Jedes Arbeitsfeld und jeder Case Manager bzw. jede Case Managerin muss selber entscheiden, bei welcher Phase des Prozesses oder bei welcher Situation welche Funktion er bzw. sie einsetzen muss (vgl. Monzer 2013: 17f.).

9.3.1 Advocacy-Funktion

Hier agiert der Case Manager bzw. die Case Managerin in der Rolle einer Art eines Anwaltes mit Fokus auf die sozialen Belange des Klienten bzw. der Klientin. Der Case Manager bzw. die Case Managerin vertritt den Klienten bzw. die Klientin gegenüber den verschiedenen Akteuren. Falls der Case Manager bzw. die Case Managerin beobachtet, dass Vereinbarungen von den Akteuren nicht eingehalten werden, dann weist der Case Manager bzw. die Case Managerin auf diesen Mangel hin. Der Case Manager bzw. die Case Managerin berät und begleitet den Klient bzw. die Klientin so, dass der Klient bzw. die Klientin die passenden Hilfen erhält. Im Idealfall lernt der Klient bzw. die Klientin, künftig eigenständig für seine Interessen einzustehen (vgl. Monzer 2013: 149).

9.3.2 Broker-Funktion

Hat der Case Manager bzw. die Case Managerin die Funktion eines Brokers, handelt der „beratend als Vermittler zwischen“ dem Klienten bzw. der Klientin „und dem Ressourcensystem mit dem Ziel eines möglichst passgenauen Versorgungspakets.“ (Monzer 2013: 15) Um diese Position gut zu erfüllen, muss der Case Manager bzw. die Case Managerin zuvor ein fundiertes Assessment durchführen, um den Fall richtig einzuschätzen. Zudem benötigt der Case Manager bzw. die Case Managerin ein vertieftes Wissen über die involvierten Akteure (vgl. Monzer 2013: 15).

9.3.3 Gate-Keeper-Funktion

Als Gate-Keeper steht der zuständige Case Manager bzw. die zuständige Case Managerin in der Verantwortung, einzelfallorientiert und finanzverantwortlich zu operieren. Bei der Einnahme einer Gate-Keeper-Funktion kommt der Auftrag immer vom Hauptkostenträger. Hier gilt es, die knappen Ressourcen vernünftig und fair einzusetzen. Diese Gate-Keeper-Funktion hat eine Sparfunktion und muss rechtfertigen, wie die Mittel verwendet wurden (vgl. Monzer 2013: 16).

9.3.4 Social Support-Funktion

Der Case Manager bzw. die Case Managerin nimmt hier einen direkten unterstützenden Dienst ein. Der Case Manager bzw. die Case Managerin ist dem Klienten bzw. der Klientin beim Fällen von Entscheidungen behilflich. Dies erhöht und stärkt die Autonomie des Klienten bzw. der Klientin. Rutscht der Klient bzw. die Klientin in eine Krise, ist der Zugang zu den Hilfen möglicherweise gefährdet. In diesem Fall begleitet der Case Manager bzw. die Case Managerin den Klient bzw. die Klientin bei der Aufrechterhaltung der Hilfen. Diese Begleitung hat die Absicht, die Autonomie des Klienten bzw. der Klientin wiederherzustellen oder gegebenenfalls aufrechtzuerhalten (vgl. Monzer 2013: 17).

9.4 Case Management - Anwendung, Risiken und Grenzen

Wie bereits in diesem Kapitel bei der Einführung erwähnt, hat Case Management in den letzten Jahren viele Anhänger gewonnen. Daher findet Case Management heute vielfältig Anwendung. Daraus hat Case Management einen gewissen hoffnungsauslösenden Charakter entwickelt. Jedoch hat Case Management auch seine Grenzen und Risiken. Auf diese Herausforderungen wird in diesem Unterkapitel eingegangen.

Zum Aspekt des Risikos hat sich Monzer wie folgt geäußert. Ein Case Management-Einsatz soll sich für alle Involvierten auszahlen. Denn Monzer (vgl. 2013: 9) sieht für den Betroffenen Chancen und Risiken. Oft erweisen sich die beteiligten Akteure als unflexibel. Denn den Akteuren fällt es nicht leicht, aufgrund von eigenen organisationspezifischen Regeln hinsichtlich zeitlicher und inhaltlicher Aspekte dem Fall angepasst zu agieren. Im Weiteren sieht Monzer, dass es schwierig ist, private Lösungsansätze wie auch freiwilliges Engagement ins überwiegend professionelle Akteurnetzwerk einzufügen. Die professionellen involvierten Personen beachten die vorhandenen Fähigkeiten beziehungsweise Ressourcen der beteiligten Personen kaum (Monzer 2013: 10). Dies führt zu einer verminderten Qualität, bis hin zu einem ineffizienten Case Management, da sich die Tätigkeiten der Hilfen überlappen. Es entstehen so Doppelspurigkeiten. Dies führt zu unerwünschten Kosten. Monzer meint aber, wenn die Hilfeleistungen und die vorhandenen Ressourcen der betroffenen Person gut koordiniert und integriert werden, „entstehen (...) nutzbarere Lösungen“ (Monzer 2013: 11) und Kosten können so gesenkt werden. Für eine erfolgreiche Koordination des Falles ist es wichtig, die betrieblichen Abläufe der involvierten Akteure und die

vorhandenen Ressourcen der betroffenen Person passend ineinander zuführen (vgl. Monzer 2013: 10f.). Zu einem ähnlichen Bild kommt auch ein Monitoringbericht über Case Management Berufsbildung „zwei Jahre nach Beginn der Einführungsphase.“ (BBT 2010b: 4) Der Bericht kommt zum Schluss: „Eine erfolgreiche Einführung und damit verbundenen Nutzen von CM hängen massgeblich davon ab, ob es gelingt, die Akzeptanz und Verbindlichkeit bei allen Beteiligten und auf allen Ebenen zu erzeugen, (...).“ (BBT 2010b:14)

Case Management findet nicht nur einfach in gewissen Arbeitsfeldern Anwendung, sondern Case Management wird spezifisch und gezielt eingesetzt. Case Management wird bei einer komplexen Fallkonstruktion eingesetzt. Dies ist nach der Pro Infirmis gegeben, wenn eine Lebenssituation mehrere Lebensbereiche negativ beeinflusst (vgl. Walcher 2009: 13). Martin Walcher von der Pro Infirmis sieht das Handlungskonzept Case Management „jedoch nicht [als] Allerheilmittel“. (2009: 13) Walcher argumentiert dies mit: „(...) [Case Management] stellt nicht nur an professionelle Berater [bzw. Beraterin] hohe Ansprüche, sondern auch an den Klienten [bzw. die Klientin].“ (2009:13) Auch die Mitwirkung der betroffenen Person während des ganzen Prozesses ist sehr wichtig. Diese Mitwirkung ist nicht nur durch den reinen Willen gewährleistet, sondern bedarf kognitiver Fähigkeiten und psychische Stabilität des Klienten bzw. der Klientin. Zudem sehen sowohl Walcher als auch Monzer im Praxisalltag eine grosse Herausforderung, die unterschiedlichen Interessen aller involvierten Akteure auf einen Nenner zu bringen. In Fällen, in denen sich dies besonders schwierig gestaltet, empfiehlt Walcher, sachlich nach gut ausgehandelten kleineren Lösungen zu suchen. Eine weitere Option ist, den Ausstieg eines Akteurs in Kauf zu nehmen. Trotz allem betrachtet Walcher in manchen komplexen Fällen diesen Handlungsansatz als die einzige Lösung (vgl. Walcher 2009: 13).

9.5 Welche Fähigkeiten benötigt ein professioneller Case Manager bzw. eine professionelle Case Managerin?

Aufgrund der zunehmenden Beliebtheit des Case Managements wird diese Methode vielseitig eingesetzt. Daher ist die Sicherung der Qualität eine grundlegende Angelegenheit. Für die Qualität ist primär der Case Manager bzw. die Case Managerin selber verantwortlich. Daher ist die Ausbildung des Case Managers bzw. der Case Managerin

wichtig. Deshalb wurden in den letzten Jahren in der Schweiz, in Deutschland und in Österreich Vereinigungen zur Sicherung der Qualität von Case Management gegründet. Mittels festgelegter Standards und des Austausches von Fachwissen sichern die Vereinigungen in ihren Ländern die Qualität von Case Management. Die Vereinigung in der Schweiz heisst Netzwerk Case Management Schweiz (vgl. Woodtly 2015: VIII). Ein Case Manager bzw. eine Case Managerin ist grob beschrieben fähig, „Klientinnen und Klienten sorgfältig und zielgerichtet durch den ganzen Problemlösungsprozess zu begleiten.“ (Woodtly 2015: VII) Für diese Fähigkeit bedarf es einer spezifischen Weiterbildung. Kollak und Schmidt sehen in der Ausbildung dieser Fachpersonen eine Qualitätssicherung. So bezeichnen die beiden Autorinnen „Die Zertifizierung von Case Managern [bzw. Case Managerinnen] als Mittel des Qualitätsmanagements.“ (Kollak/Schmidt 2015: 108) Nach ihrer Meinung zeichnet sich ein professioneller Case Manager bzw. eine professionelle Case Managerin mit folgendem Wissen aus:

- Der Case Manager bzw. die Case Managerin kennt den Regelkreis des Case Managements detailliert.
- Die Suche nach einfallsreichen Lösungsansätzen bei besonders aussichtslosen Umständen gemeinsam mit der betroffenen Person stellt kein Problem dar.
- Der Case Manager bzw. die Case Managerin greift zu optimalen Arbeitsmitteln während des Case Managements-Prozesses und kann dabei auf die einzelnen Phasen umfangreich eingehen.
- Bei der Phase der Realisierung setzt sich der Case Manager bzw. die Case Managerin mit hohem Erfolg durch.
- Der Case Manager bzw. die Case Managerin wertet die eigene Leistung und die der beteiligten Akteure kontinuierlich kritisch aus (vgl. Kollak/Schmidt 2015: 108).

Die Qualitätssicherung - bezüglich der Ausbildung und der Case Management-Betriebe - haben die Länder Deutschland, Österreich und die Schweiz für sich unterschiedlich geregelt. In Deutschland und in Österreich haben die jeweiligen Vereinigungen für Case Management die Zulassungsbedingungen wie auch die Inhalte der Ausbildung zum Case Manager bzw. zur Case Managerin geregelt. Demnach sind in diesen beiden Ländern zu dieser Weiterbildung Pflegefachkräfte und Sozialarbeiter bzw. Sozialarbeiterinnen zugelassen. Deutschland hat zudem Richtlinien für die Ausbildungsbetriebe formuliert. In der Schweiz existieren zwar Weiterbildungen zum Case Manager bzw. zur Case Managerin an Fachhochschulen. Jedoch setzt die Schweiz bei der Qualitätssicherung auf die Zertifizierung der Case Management-Betriebe. Die Vereinigung

Netzwerk Case Management Schweiz hat zu diesem Zweck Richtlinien bestimmt. Diese Richtlinien werden in Form von Audits durch die Schweizerische Vereinigung für Qualitäts- und Management-System (SQS) geprüft (vgl. Kollak/Schmidt 2015: 108-114). Laut der Homepage der Schweizerischen Vereinigung für Qualitäts- und Management-System (SQS) sind in der Schweiz gegenwärtig lediglich neun Betriebe zertifiziert (vgl. SQS o. J.: o. S). Die Berner Fachhochschule bietet in Kooperation mit der Hochschule Luzern einen CAS-Studiengang in Case Management an. Gemäss einer Broschüre der Berner Fachhochschule sind Personen mit einem Abschluss auf Tertiärstufe für diesen CAS-Studiengang zugelassen. Des Weiteren benötigt die studierende Person ein- bis zweijährige Berufserfahrung sowie die Gelegenheit, Case Management während der Weiterbildung selbstständig in der Praxis anzuwenden. Zusätzlich wird ein Besuch der Informationsveranstaltung vorausgesetzt (vgl. Berner Fachhochschule 2015: 13). Dieser Hinweis über die Voraussetzungen, welche eine studierende Person für den CAS-Studiengang erfüllen muss, zeigt, dass in der Schweiz auch andere Fachpersonen neben den Pflegekräften und den Sozialarbeitern bzw. Sozialarbeiterinnen den Zugang zur Weiterbildung für Case Management finden.

Monzer hat aus seiner Sicht erforderliche Fähigkeiten für Case Manager bzw. Case Managerin beschrieben. Er teilt die Fähigkeiten in zwei Hauptkategorien ein, in „Umgang mit Klientensystem“ und in „Umgang mit den Organisationen“. Als wichtige Fähigkeiten im Umgang mit dem Klientensystem“ (Monzer 2013: 325) zählte er folgende Punkte:

- Beratende Tätigkeiten zu arrangieren
- Uneinigkeiten einzelorientiert zu bearbeiten
- Fachwissen der Gesprächsführung
- Moderationen und Mediationen umsetzen können
- In interkultureller Vielfalt agieren können
- Kooperation innerhalb des Fallnetzwerks zu pflegen

„Im Umgang mit den Organisationen“ (Monzer 2013: 325) sieht Monzer die folgenden Fähigkeiten als relevant:

- Uneinigkeiten im Kontext der Organisationsabläufe zu erfassen und zu beeinflussen
- Gespräche und Verhandlungen in anderen Disziplinen steuern
- Budgetorientiert zu operieren
- Die Wissens- und Informationslücken aktiv im System zu verringern

- Alle beteiligten Akteure kontinuierlich schriftlich oder mündlich auf dem aktuellen Stand halten
- Kooperationstätigkeiten über das Akteurnetzwerk hinaus pflegen (vgl. Monzer 2013: 325).

10 Schlussfolgerungen und Beantwortung der Fragestellungen

10.1 Antworten

In diesem Kapitel fasse ich die Ergebnisse zusammen. Dadurch sollen sukzessive die anfangs in dieser Arbeit gestellten Fragen beantwortet werden. Zuerst befasse ich mich mit den Unterfragen der gleichen Reihenfolge nach, wie in der Einleitung aufgestellt. Danach beantworte ich die Hauptfragestellung. Diese Arbeit schliesse ich mit weiterführenden Gedanken ab.

Welche Wege stehen für den Erwerb eines Berufsabschlusses für Erwachsene offen?

Diese Frage kann durch die Ergebnisse aus dem Kapitel 4 beantwortet werden. Nach Schläfli und Sgier bestehen vier Wege für den Erwerb eines Berufsabschlusses für Erwachsene offen:

- „reguläre berufliche Grundbildung
- Verkürzte berufliche Grundbildung
- Direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren [oder]
- Validierung von Bildungsleistungen.“ (Schläfli/Sgier 2014: 79)

Als äusserst relevant ist bei der Beantwortung dieser Unterfrage die Häufigkeit der Anwendung der Varianten zu erwähnen, wie das im Unterkapitel 4.5 anhand der Tabelle 1 dargestellt ist. Allgemein wurden im Jahr 2012 6'396 Berufsabschlüsse an Personen über 25 Jahre verliehen. Dies entsprach in diesem Jahr knapp 10% aller verliehenen Berufsabschlüsse. Aus der Tabelle 1 geht hervor, dass die Variante der Validierung von Bildungsleistungen nach Artikel 31 BBV selten bis nie angewendet wird. Was ebenfalls stark auffällt, ist der hohe Anteil der durchgeführten Validierungsverfahren im Kanton Genf. Dieser Kanton ist hierbei Spitzenreiter. Da der Bund nur die

Gesetzesgrundlage für die Nachqualifikation liefert, kommt es hier zu starken kantonalen Schwankungen. Der Kanton Genf verfolgt mit den beiden Organisationen Office d'orientation et de la formation professionnelle und Centre de Bilan eine aktive Förderstrategie. Daher sehen Forscher und Politiker für die anderen Kantone hierfür Handlungsbedarf.

Wie viele Personen sind in der Schweiz im höchsten Masse validierungsfähig und durch welche Merkmale erkennt eine Fachperson diese Personen?

Das Kapitel 5 antwortet auf diese Frage. In der Schweiz sind nach dem Stand 2009 52'000 Personen im höchsten Masse als validierungsfähig einzustufen. Dies sind Personen zwischen 30 bis 49 Jahre, erwerbstätig, seit 5 Jahren und länger im gleichen Betrieb tätig sind und die eine vollständige oder teilweise Schweizer Schulbildung haben.

Wie lässt sich die Lebenslage von Personen ohne Sek-II-Abschluss in der Schweiz beschrieben?

Hier gibt das ganze Kapitel 6 Lebenslage von erwachsenen Personen ohne Sek-II-Abschluss in der Schweiz Auskunft. Insgesamt waren in den Jahren 2003 bis 2013 15% bis 13% der Schweizer Bevölkerung ohne Sek-II-Abschluss. Frauen und Personen mit Migrationshintergrund sind öfters ohne Sek-II-Abschluss. Personen ohne Sek-II-Abschluss sind 10% weniger häufig erwerbstätig und haben auch bei einer Verbesserung der Wirtschaft das Nachsehen. Personen ohne Sek-II-Abschluss sind generell einem höheren Armutsrisiko ausgesetzt - im Blickwinkel soziokultureller Armut. Sie beziehen zweimal öfter Arbeitslosengeld und dreimal häufiger Sozialhilfe. Sie sind nicht nur quantitativ stärker vertreten bei der Sozialhilfe und bei der Arbeitslosenkasse, sondern auch in der Dauer der Leistungsbeziehung bzw. Unterstützungsbedürftigkeit. Sie erhalten zudem öfters IV-Leistungen und Prämienverbilligung für die Krankenkasse. Betreffs des Lohnes haben Personen ohne Sek-II-Abschluss 15'298 Franken bis 15'898 Franken weniger Einkommen im Jahr. Dies macht durchschnittlich zirka 1'200 Franken pro Monat aus.

Welcher Nutzen entsteht durch die vermehrte Anwendung der Nachqualifikation von erwachsenen Personen ohne Sek-II-Abschluss auf der individuellen und gesellschaftlichen Ebene?

Für die individuelle Ebene lässt sich diese Frage anhand der Beweggründe von Personen, welche sich bereits nachqualifizieren liessen, beantworten. Dazu äussert sich das Kapitel 7.1.1 ausdrücklich. Als Beweggründe für eine Nachqualifikation schliessen die Ergebnisse auf drei Hauptgründe:

- Arbeitsmarktwandel
- Bildungsdruck
- Persönliche Gründe

Die Ergebnisse zeigen des Weiteren, dass der Aspekt des höheren Lohns nicht im Vordergrund steht. Vielmehr scheint auf der individuellen Ebene der Nutzen der Nachqualifikation auf dem proaktiven Handeln gegen die eigene drohende Exklusion vom Arbeitsmarkt zu verorten, nebst einem kleinen Anteil an persönlichen Gründen.

Das Kapitel 7.1.2 bezieht sich auf den Fokus der Validierung von Bildungsleistungen nach Artikel 31 BBV. Dieses Kapitel kann den Nutzen für die individuelle Ebene bei einer vermehrten Anwendung der Nachqualifikation bestimmen. Zur Beantwortung dieser Frage eignen sich die Worte, welche ich bereits im Kapitel 7.1.2 abschliessend verwendet habe. Durch das Validierungsverfahren entstehen reflektierte Persönlichkeiten, welche ihre wahren Fähigkeiten kennen. Diese Erkenntnisse haben positive Auswirkungen auf weitere Lernsituationen sowie auf das lebenslange Lernen. Eine effizientere Planung bezüglich Einsatzmöglichkeiten ist möglich. Zudem hat das Vermeiden der Doppelspurigkeiten einen erheblichen Einfluss auf die Motivation.

Der gesellschaftliche und der wirtschaftliche Nutzen können zum einen anhand der verursachten Kosten, Einsparungen an Sozialversicherungen und Transferleistungen sowie Steuereinnahmen bemessen werden, zum anderen anhand daraus resultierender unternehmerischer Vorteile. Dazu äusseren sich die Kapitel 7.2.1 und 7.2.2. Demnach kostet eine Person ohne Sek-II-Ausbildung den Staat pro Jahr 6'000 bis 10'000 Franken. Die gesamte Finanzlast liegt jedoch je nach Konjunktur zwischen 160'000 und 230'000 Franken, pro Person auf das ganze Leben hochgerechnet. Bei einer vermehrten Anwendung des Validierungsverfahrens erhält der Staat jedoch innerhalb von 15 bis 30 Jahren das Fünf- bis Sechsfache zurück. Durch eine Förderung der Nachqualifikation handeln die Unternehmen proaktiv gegen den Fachkräftemangel. Personelle wie auch monetäre Ressourcen können betriebsintern abgestimmt ideal eingesetzt werden. Zudem fühlen sich die geförderten Mitarbeiter dem Unternehmen näher und bleiben dem Unternehmen länger erhalten.

Was ist Case Management?

Zum Thema Case Management berichtet das Kapitel 9 ausführlich. Case Management ist ein Handlungskonzept, dessen Ursprung auf Case Work aus den USA zurückzuführen ist. Oft wird anstelle von Case Management der Begriff Fallführung verwendet. Case Management findet Anwendung im Gesundheits-, Versicherungswesen, in der Berufsbetreuung und in der Arbeitsintegration. Case Management hat das grosse Ziel, durch einen vorgegebenen Regelkreis, komplexe Fälle strukturiert und einzelfallorientiert zu bändigen. Dabei setzt sich Case Management für eine Verknüpfung der beteiligten Akteure und auf ein gemeinsames Fallverstehen bzw. gemeinsames Ziel ein.

Inwiefern vermag eine Ergänzung durch Case Management auf das bestehende Eingangsportale im Kanton Solothurn positiv wirken, damit die Validierung von Bildungsleistungen nach Artikel 31 BBV vermehrt angewendet werden?

Die Antwort zu diesen Fragen steckt primär in zwei Kapiteln: über das Eingangsportale Kapitel 8 und Case Management Kapitel 9. Das Team des Eingangsportals im Kanton Solothurn besteht derzeit aus einem Berufsberater und einer Berufsberaterin. Die Personen mit dieser Ausbildung haben meist einen psychologischen Hintergrund, wie dies bereits im Kapitel 8.2 beschrieben ist. Durch eine Ergänzung des Teams mittels eines Case Managers bzw. einer Case Managerin würde dieses mit weiteren Kompetenzen verstärkt. Case Manager bzw. Case Managerinnen haben meistens eine pflegerische oder sozialarbeiterische Grundbildung. Dies unterscheidet die beiden Berufsbilder in der Grundsubstanz. Werden nun die Lerninhalte der beiden Weiterbildungen und die dadurch erworbenen Kompetenzen verglichen, kann durch eine Ergänzung mittels eines Case Managers bzw. einer Case Managerin ein Mehrwert aufgezeigt werden. Das Kapitel 8.2 und das Kapitel 9.5 erläutern diese Fakten ausführlich. Wenn ich die Lerninhalte des Berufsberaters bzw. der Berufsberaterin betrachte, beurteile ich die Stärken gegenüber dem Case Manager bzw. der Case Managerin wie folgt: Der Berufsberater bzw. die Berufsberaterin hat ein sehr vertieftes Wissen über das ganze Berufsbildungssystem. Zudem hat ein Berufsberater bzw. eine Berufsberaterin Kenntnisse über Arbeitspsychologie. Die restlichen Lerninhalte des Berufsberaters bzw. der Berufsberaterin, wie sie in Kapitel 8.2 beschrieben sind, sehe ich aus meiner eigenen Erfahrung durch das Studium der Sozialen Arbeit bei einem Case Manager bzw. einer Case Managerin mit einer sozialarbeiterischen Grundbildung als ebenso gegeben an. Dies kann auch durch das Modulverzeichnis der FHNW Soziale Arbeit belegt werden. So erwerben zum Beispiel alle Studierenden der Sozialen Arbeit an der FHNW Wissen über die

Sozialisation im Grundlagenmodul BA103 (Sozialisation, Entwicklung und Bildung) (vgl. Hochschule für Soziale Arbeit FHNW 2015: 36). Die Stärken des Case Managers bzw. der Case Managerin sehe ich hauptsächlich in der Grundfähigkeit, welche bereits im Kapitel 9.5 wie folgt beschrieben wurde: Ein Case Manager bzw. eine Case Managerin ist grob beschrieben fähig „Klientinnen und Klienten sorgfältig und zielgerichtet durch den ganzen Problemlösungsprozess zu begleiten“. (Woodtly 2015: VII) Dies kann der Case Manager bzw. die Case Managerin primär durch das Fachwissen über das Case Management und dessen Risiken. Er bzw. sie agiert dort, wo es anwaltschaftliches Handeln bedarf und erkennt somit, wann welche Case Management-Funktion notwendig ist. Der Case Manager bzw. die Case Managerin vermag es, geschickt durch die Kenntnisse über die Gesprächsführung bzw. Moderations- und Mediationsfähigkeit die Person einzelfallorientiert und strukturiert zu begleiten. Der Case Manager bzw. die Case Managerin verknüpft die Bedürfnisse der beiden Seiten Klientensystem und Akteursystem optimal.

Aus diesen Erkenntnissen ziehe ich als Fazit: Eine Erweiterung des Teams mit einem Case Manager bzw. einer Case Managerin sehe ich als eine sinnvolle Idee. Denn dadurch kann eine Betreuung während des Validierungsverfahrens besser gewährleistet werden. Dies erfolgt aufgrund der hier erwähnten Stärken des Case Managers bzw. der Case Managerin gegenüber dem Berufsberater bzw. der Berufsberaterin. Dem anwaltschaftlichen Handeln des Case Managers bzw. der Case Managerin schreibe ich beim Unterstützen von validierungswilligen Personen durch den ganzen Prozess eine äusserst wichtige Komponente zu. Dies, weil die validierungswillige Person von vielen Fachleuten umgeben ist. Es kann vorkommen, dass es für die validierungswillige Person schwierig ist, die Hilfen dennoch wahrzunehmen. Da ist das anwaltschaftliche Handeln des Case Managers bzw. der Case Managerin äusserst hilfreich. Gleichzeitig stufe ich das Wissen über Arbeitspsychologie der Berufsberater bzw. Berufsberaterinnen als eine gute Bereicherung in diesem neuen formierten Team ein. Denn die Arbeitspsychologie vermag zwischen psychologischen Grundlagen und Anwendungsprinzipien zu vermitteln. Laut Hacker und Sachse ist allgemeine Arbeitspsychologie „(...) die psychische Regulation und psychische Struktur der verschiedenen Formen von zielgerichteten, ergebnisorientierten, nach Effektivitätsaspekten organisierten Tätigkeiten, der Arbeitstätigkeiten. Sie nutzt die psychologische Tätigkeitstheorien mit ihren vielfältigen Wurzeln und schlägt dabei Brücken zwischen psychologischen Grundlagen und Anwendungsprinzipien.“ (2014: 19) Ich erachte diese beschriebenen Stärken als gute Synergie-Partner.

Die Hauptfragestellung:

Inwiefern kann Case Management die Validierung von Bildungsleistungen nach Artikel 31 BBV begünstigen, damit mehr Erwachsene künftig einen Sek-II-Abschluss erwerben?

Um diese Fragestellung zu beantworten, benötige ich die Inhalte von mehreren Kapiteln. Case Management hat meines Erachtens eine positive Wirkung auf die interinstitutionelle Zusammenarbeit. Die Zusammenarbeit würde durch eine Einführung von Case Management gefördert werden. Zudem könnte Case Management sich fallspezifisch, durch das anwaltschaftliche Handeln, für eine andere Form der Darlegung der Kompetenzen, beispielsweise als „Beobachtung an Arbeitsplatz, Arbeitsproben [oder] bildliche Dokumentation“ (SBFI 2014: 40) einsetzen. Diese beiden Aspekte sind auch Empfehlungen aus dem Bericht vom Bund „Berufsabschlüsse und Berufswechsel für Erwachsene,“ (SBFI 2014: 1) welcher im Juni 2014 veröffentlicht wurde.

Gleichzeitig könnte Case Management an den Risiken scheitern und so keine Wirkung haben. Die Risiken wurden im Kapitel 9.4 beschrieben. Ich sehe eine Gefahr, indem die einzelnen involvierten Akteure sich nur wenig flexibel zeigen und daher kein Verhandlungsspielraum besteht. So zum Beispiel die OdA (Organisationen der Arbeitswelt), welche die Bestehensregeln beim Validierungsverfahren und bei allen anderen Formen festlegen.

10.2 Weiterführende Gedanken

Für mich bleibt und ist die interinstitutionelle Zusammenarbeit eine grosse Herausforderung. Diese Herausforderung habe ich bereits im Kapitel 9.4 Case Management Anwendung, Risiken und Grenzen beschrieben. Trotzdem hat Case Management meines Erachtens das Potenzial, diese Herausforderung zu meistern, jedoch nur, wenn der Case Manager bzw. die Case Managerin eine gute Ausbildung hat. Daher bin ich froh über die in den letzten Jahren gegründeten Vereinigungen in der Schweiz, in Deutschland und in Österreich. Dadurch wurden Standards geschaffen, welche die Qualität fördert. Trotzdem muss eine Einführung von Case Management gut überlegt sein. Eine solche Einführung kostet viel Geld. Zum Beispiel hat der Bund 20 Millionen in die Einführung der Case Managementstellen Berufsbildung investiert (BBT 2010b: 5). Daher begrüsse ich die weiteren Forschungsprojekte vom SBFI (Staatssekretariat

für Bildung, Forschung und Innovationen) zu diesem Thema sehr. Das SBFI lässt zum einen den Aspekt, welchen Bedarf Unternehmen am Berufsabschluss für Erwachsene haben, untersuchen und zum anderen wird der genaue Bedarf der erwachsenen Personen für eine Berufsausbildung erhoben. Diese beiden Projekte habe ich bereits im Kapitel 2 Aktueller Forschungsstand erwähnt. Wenn die Resultate dieser Untersuchungen vorliegen, kann besser eingeschätzt werden, welche weiteren Massnahmen als sinnvoll erachtet werden können, so auch eine Einführung von Case Management bei der Begleitung von Nachqualifikationen bzw. Validierungsverfahren. Meines Erachtens haben gewisse Branchen kein Interesse daran, bei ihrem Personal Nachqualifikationen zu fördern, so zum Beispiel die Gastronomie mit den ohnehin tiefen Löhnen. Seien wir also gespannt auf die Ergebnisse der Untersuchungen. Ich persönlich werde diese Resultate bestimmt genau studieren und den weiteren Verlauf beobachten.

Eine weitere mögliche Förderstrategie ist meines Erachtens, zu versuchen, die eruierte Gruppe im Kapitel 5.2, welche sich für das Validierungsverfahren im höchsten Masse eignen, aktiv zu erreichen. Gibt es bereits eine Institution, die diese Aufgabe übernehmen könnte? Oder muss die noch geschaffen werden? Wie müsste so eine Institution organisiert sein? Welche Berufsleute benötigt diese Institution? Sehr interessant wäre hierzu zu wissen, wie genau die beiden Genfer Organisationen, Office d'orientation et de la formation sowie Centre de Bilan funktionieren, um möglicherweise gewisse Aspekte zu kopieren oder auf die Bedürfnisse anderer Kantone anzupassen. Für eine solche Strategie mit dem Ziel, einen möglichst grossen Kosteneffekt zu erreichen, ist meines Erachtens nur sinnvoll, wenn vorgängig die Anzahl der Berufe, welche über ein Validierungsverfahren erlangt werden können, gesteigert werden. Aber da stellt sich die Frage. Welche Berufen machen Sinn?

Ein Aspekt, welcher mir beim Recherchieren aufgefallen ist, sind die teilweise unterschiedlichen Regelungen bei den verkürzten Lehren. So zum Beispiel gewährt die OdA (Organisationen der Arbeitswelt) der Winzer bzw. Winzerinnen gegenüber Personen mit einem EFZ eine verkürzte Lehre von mindesten 1 Jahr, dabei ist es egal in welchem Beruf (vgl. SDBB 2016b: o.S.); die OdA (Organisationen der Arbeitswelt) der Gärtner bzw. Gärtnerinnen jedoch nur für Personen mit einem EFZ in einem nah verwandten Beruf, wie z.B. Florist bzw. Floristin (vgl. SDBB 2016c: o. S.). Demnach sind die Regeln für eine verkürzte Lehre bei Gärtnern bzw. Gärtnerinnen strenger. Hier sehe ich auch ein mögliches Verhandlungspotenzial für Case Management oder generell eine automatische Anpassung bei allen Berufen.

11 Quellenangaben

11.1 Literaturverzeichnis

- BBG: Bundesgesetz über die Berufsbildung vom 13. Dezember 2002. (Berufsbildungsgesetz, BBG) (Stand am 1. Januar 2016).
- BBT (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie) (2010a). Validierung von Bildungsleistungen. Leitfaden für die berufliche Grundbildung. Bern: o. V..
- BBT (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie) (2010b). Case Management Berufsbildung. Monitoringbericht 2010 – Projektstand. Bern: o. V..
- BBV: Verordnung über die Berufsbildung vom 19. November 2003. (Berufsbildungsverordnung, BBV) (Stand am 1. Januar 2016).
- Berner Fachhochschule (2015). Case Management: Weiterbildung, Dienstleistungen, Forschung. Umfassende Weiterbildungen zur systemischen Gestaltung von Beratungs- und Unterstützungsprozessen, praxisorientierte Dienstleistungen und Forschung. o. O.: o. V..
- BFS (Bundesamt für Statistik) (Hg.) (2015). Statistischer Sozialbericht Schweiz 2015. Neuchâtel: o. V..
- BV (Bundesverfassung der Schweiz. Eidgenossenschaft) vom 18. April 1999 Stand am 3. März 2013.
- Fritschi, Tobias/Bannwart, Livia (2012). Arbeitslosigkeit: Tragweite, Best Practice und Handlungsbedarf. In: BFH impuls März 2012 S. 20-21.
- Fritschi, Tobias/Bannwart, Livia/Hümbelin, Oliver/Frischknecht, Sanna (2012). Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit mit Fokus auf Validierung und Ausbildungsabbrüche. Schlussbericht im Auftrag Travail.Suisse. Berner Fachhochschule Soziale Arbeit. Bern: o. V..
- Fritschi, Tobias/Oesch, Thomas/Jann, Ben (2009). Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit in der Schweiz. Schlussbericht. Im Auftrag von Travail.Suisse. Bern: BASS (Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien).
- Hacker Winfried, Sachse Pierre (2014). Allgemeine Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Tätigkeiten. Göttingen: Verlag Hogrefe.
- Hochschule für Soziale Arbeit FHNW (2015). Modulverzeichnis 2015/2016 Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit. Brugg: Effingerhof AG.

- Hochuli Freund, Ursula/Stotz, Walter (2011). Kooperative Prozessgestaltung in der Sozialen Arbeit. Ein methodenintegratives Lehrbuch. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.
- Kollak, Ingrid/Schmidt, Stefan (2015). Fallübungen Care und Case Management. Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.
- Lindenmeyer, Hannes/Katharina, Walker (2012). Förderung von erwachsenen Personen ohne Berufsbildung. SP-Fraktionsstudie Personen ohne Berufsbildung. Zürich: KEK-CDC Consultants.
- Monzer, Michael (2013). Case Management Grundlagen. Heidelberg: medhochzwei Verlag.
- Netzwerk Case Management Schweiz (2014). Definition und Standards Case Management. Luzern: o. V.
- Neuffer, Manfred (2009). Case Management Soziale Arbeit mit Einzelnen und Familien. Weinheim und München: Verlag Juventa.
- SBFi (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovationen) (Hg.) (2014). Berufsabschlüsse und Berufswechsel für Erwachsene. Bestehende Angebote und Empfehlungen für die Weiterentwicklung. Bern: o. V..
- Schläfli, André/Sgier, Irena (2014). Weiterbildung in der Schweiz. 3., vollständig überarbeitete Auflage. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Schmalt, Heinz-Dieter/Langens (2009). Motivation. 4., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart: Kohlhammer.
- Schräder-Naef, Regula/Jörg-Fromm, Ruedi (2004). Wie wirkt sich der nachgeholt Lehrabschluss aus? Auswirkungen der Nachholbildung auf die berufliche Weiterentwicklung der Absolventinnen und Absolventen am Beispiel des Lehrabschlusses nach Artikel 41.1 BBG. Leitungsgruppe des NFP 43 (Hg.). Aarau: o. V..
- Schräder-Naef, Regula/Ruedi Jörg-Fromm (2005). Eine zweite Chance für Ungelernte? Auswirkungen des nachgeholt Lehrabschlusses. Zürich/Chur: Verlag Rügger.
- Schuwey, Claudia/Knöpfel, Carlo (2014). Neues Handbuch Armut in der Schweiz. Luzern: Caritas Schweiz.
- SKBF (2014). Bildungsbericht Schweiz 2014. Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.
- Strahm, Rudolf H (2014). Die Akademisierungsfalle. Warum nicht alle an die Uni müssen. o. O.: hep der Bildungsverlag.

- Verein Valida (2008). Nicht formale Leistungen anerkennen lohnt sich. Die Schweiz verfügt über ein Konzept für die Anerkennung nicht formal erworbener Lernleistungen. Die Argumente Einzelpersonen Unternehmen Entscheiderinnen und Entscheider aus Politik Organisation der Arbeitswelt. o.O.: o. V..
- Walcher, Martin (2009). Das Konzept Case Management und seine Anwendung. In: Education Permanente EP Schweizerische Zeitschrift für Weiterbildung. 2009-4. S. 12-13.
- Wettstein, Emil (2011). Erwachsene in der Berufslehre. Befragung nach Lehrvertragsauflösung. Auswertung einer Umfrage im Kanton Zürich. Zürich: o. V..
- Wettstein, Emil/Neuhaus, Helena (2012). Unterstützungsbedarf zur beruflichen Nachholbildung im Kanton Basel-Stadt. Zürich: o. V..
- Wettstein, Emil/Neuhaus, Helena (2013). Förderung der beruflichen Nachholbildung. Erwachsene erhalten eine „Zweite Chance“ zu einem Berufsabschluss auf Sekundarstufe II. Zürich: o. V..
- Woodtly, Roland (2015). Geleitwort Schweiz. In: Kollak, Ingrid/Schmidt, Stefan (Hg.). Fallübungen Care und Case Management. Berlin Heidelberg: Springer-Verlag S. VII – VIII.
- Zellweger, Thomas (2013). Die Lehre – berufliche Grundbildung. Erfolgsmodell der Betriebe und Berufsfachschulen. Interlaken: Verlag Riki.

11.2 Internetquellen

- AvenirSocial – Soziale Arbeit Schweiz (2014). Berufsbild der Professionellen Sozialer Arbeit. URL: http://www.avenirsocial.ch/cm_data/AS_Berufsbild_DE_def.pdf [Zugriffdatum: 17. Mai 2016].
- BFS (Bundesamt für Statistik) (2016). Alles zu dieser Veröffentlichung. URL: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/01/new/nip_detail.html?gnplID=2015-308 [Zugriffdatum: 06. April 2016].
- BSV (Bundesamt für Sozialversicherung) (o. J.). Sozialpolitik: Übersicht. URL: <http://www.bsv.admin.ch/themen/gesellschaft/00072/?lang=de> [Zugriffdatum: 08. April 2016].
- DGCC (Deutsche Gesellschaft für Care und Case Management) (2012). Was ist CM? URL: <http://www.dgcc.de/case-management/> [Zugriffdatum: 25. April 2016].
- Eingangsportale (o. J.). In: <http://www.eingangsportale.ch/> [Zugriffdatum: 30. März 2016].

- Kanton Solothurn (2015). Berufsabschluss für Erwachsene. URL: https://www.so.ch/fileadmin/internet/dbk/dbk-abmh/Dokumente/ber-gb/Merkblatt_Vier-Wege-zum-Ziel.pdf [Zugriffsdatum: 11. April 2016].
- Netzwerk Case Management Schweiz (2016). Netzwerk Case Management Schweiz. URL: http://netzwerk-cm.ch/sites/default/files/uploads/fachliche_standards_netzwerk_cm_-_version_1_0_-_definitiv_0.pdf [Zugriffsdatum: 28. Juni 2016].
- SBBK (Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz) (o. J.). Validierung von Bildungsleistungen: Richtlinien für die Kantone URL: http://www.sbbk.ch/dyn/bin/19960-20605-1-071114_lignes-directrices-d.pdf [Zugriffsdatum: 25. April 2016].
- SBFI (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovationen) (o. J.). Projekt. Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene. URL: <http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/02817/index.html?lang=de> [Zugriffsdatum: 05. März 2016].
- SDBB (Schweizerische Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung) (2016a). berufsberatung.ch. Das Portal für Berufswahl, Studium und Laufbahnfragen. URL: <http://www.berufsberatung.ch/dyn/6036.aspx?id=3308&searchabc=B> [Zugriffsdatum: 30. März 2016].
- SDBB (Schweizerische Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung) (2016b). berufsberatung.ch. URL: <https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/1900?lang=de&id=2974#> [Zugriffsdatum: 11. Juni 2016].
- SDBB (Schweizerische Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung) (2016c). berufsberatung.ch. URL: <https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/1900?lang=de&id=2946#> [Zugriffsdatum: 11. Juni 2016].
- SQS (Schweizerische Vereinigung für Qualitäts- und Management-System) (o. J.). Schweizerische Vereinigung für Qualitäts- und Management-System (SQS): Zertifizierte Unternehmen. URL: http://www.sqs.ch/docs/zertifizierte_suche.aspx?id=42426&basehrefrequ=true&isalias=true#a_result#a_result [Zugriffsdatum: 15. Mai 2016].
-

12 Anhang

12.1 Unterlagen Eingangsportals

Unterlagen über das Eingangsportals Kanton Solothurn zu Kapitel 7.1 Eingangsportals Beschreibung.

Erhalten beim Gespräch mit Herrn Blümli am 25. Februar 2016, Leiter des Eingangsportals vom Kanton Solothurn.

Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen KANTON solothurn

Aufgaben Eingangsportals

Die Kundinnen und Kunden... ...orientieren sich.	Information über die verschiedenen Möglichkeiten einen Berufsabschluss zu erwerben. <ul style="list-style-type: none">• Homepage• Broschüre und Merkblätter
--	--

ZIEL: Schneller Überblick für die Interessierten über die möglichen Wege der Berufsabschlüsse für Erwachsene

02.02.2016

Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen KANTON solothurn

Aufgaben Eingangsportals

Die Kundinnen und Kunden... ...werden beraten.	Beratung und Triage Individuelle Voraussetzungen Kunde/Kundin <ul style="list-style-type: none">⇒ konkrete Möglichkeiten einen Berufsabschluss zu erwerben⇒ geeigneter Weg Zusammenarbeit mit Beratungspartnern
--	---

ZIEL: Alle Möglichkeiten sowie der effizienteste und kostengünstigste Weg werden aufgezeigt.

02.02.2016

Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen 

Aufgaben Eingangsportale

Die Kundinnen und Kunden... ...schliessen einen Berufsabschluss für Erwachsene ab.	Monitoring Das Eingangsportale erfasst alle Personen, <ul style="list-style-type: none">• die eine Beratung in Anspruch nehmen,• die einen Berufsabschluss für Erwachsene beginnen,• die einen Berufsabschluss für Erwachsene abschliessen.
--	---

ZIEL: (Qualitäts-) Entwicklung des Gesamtsystems

- Bedarf der Betriebe
- Interessen der Kundinnen und Kunden
- Welches Angebot kann in welcher Zeit absolviert werden

02.02.2016

Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen 

Eingangsportale: Beratungspartner

Das Eingangsportale pflegt die Zusammenarbeit mit folgenden Partnern:

- Lehraufsicht
- Berufsfachschulen
- Invalidenversicherung
- Regionale Arbeitsvermittlungszentren
- Wirtschaft / Arbeitgeber
- Soziale Beratungsstellen

02.02.2016

12.2 Unterlagen Berufsbild Berufsberater bzw. Berufsberaterin

Unterlagen zu Kapitel 8.2



Berufs-, Studien- und Laufbahnberater Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin

Fachhochschule FH

Berufsfeld 22
Bildung, Soziales



Tätigkeiten

Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/Innen unterstützen Jugendliche und Erwachsene bei der Wahl eines Berufs, eines Studiums oder einer Laufbahn. Mit Gesprächen, Informationen und Tests helfen sie ihnen bei der Entscheidungsfindung.

Im Zentrum der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung steht das persönliche Gespräch. Die Beratenden besprechen mit ihrer Klientel in einer oder mehreren Sitzungen deren individuelle Bedürfnisse. Nachdem sie gemeinsam Ziele vereinbart haben, begleiten Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/Innen die Ratsuchenden bei der Standortbestimmung. Sie klären die derzeitige Lebenssituation, das Umfeld sowie berufliche Neigungen und Fähigkeiten.

Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende gehen auf spezifische Anliegen der Ratsuchenden ein. Gleichzeitig fördern sie deren Selbsterkenntnis sowie Handlungs- und Entscheidungskompetenz. Falls nötig, helfen sie Ihrer Klientel bei der Recherche und Interpretation von Informationen über die Bildungs-, Berufs- und Arbeitswelt. Sie zeigen Ihnen, was für sie in Frage kommt, und informieren sie über mögliche Erstausbildungen oder Weiterbildungen. Ihr Ziel ist es, die Ratsuchenden zu motivieren und gemeinsam eine realisierbare Lösung zu erarbeiten. Dazu setzen sie diverse Arbeitsmittel ein und führen Persönlichkeits-, Leistungs- und Neigungstests durch. Bei Jugendlichen werden die Eltern in den Entscheidungsfindungsprozess miteinbezogen.

In zielgruppenspezifischen Beratungsangeboten begleiten Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/Innen zum Beispiel Spitzensportler/Innen, Langzeitarbeitslose oder körperlich, psychisch und geistig beeinträchtigte Personen. Oft ist dabei ein längeres Coaching erforderlich, da eine grundsätzliche Neuorientierung erarbeitet und allenfalls Umschulungen organisiert werden müssen. In der Studienberatung liegt der Fokus auf Perspektiven im Hochschulbereich.

Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende übernehmen zusätzliche Aufgaben: Sie erteilen Auskünfte am Telefon, in Infotheken oder Berufsinformationszentren (BIZ) und organisieren Veranstaltungen für Klassen, Elternabende und Gruppenkurse. Sie betreuen Dokumentationen und arbeiten in Kommissionen oder Projekten mit. Hinzu kommen administrative Arbeiten wie das Führen der Dossiers oder das Schreiben von Gutachten.

Die Berufsleute arbeiten eng zusammen mit Eltern, Lehrpersonen, Lehrlings- und Personalverantwortlichen, Ämtern, Bildungsstätten und Firmen. Sie erkennen die Grenzen ihrer Zuständigkeit und überweisen entsprechende Fälle an andere Fachleute.

Ausbildung

Grundlage

Eidg. Verordnung über die Berufsbildung BBV vom 19.11.2003 (Stand 1.1.2015)

Studienorte

In der Deutschschweiz erfolgt die Ausbildung in Form einer postgradualen Weiterbildung:

- ZHAW, IAP Institut für Angewandte Psychologie, Zürich: Master of Advanced Studies (MAS) in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB)
- Universitäten Bern und Freiburg: MAS/DAS in Psychology of Career Counselling and Human Resources Management (CC&HRM)
- FHNW, Hochschule für Wirtschaft, PMO Institut für Personalmanagement und Organisation, Olten: MAS in BSLB

Dauer

Jeweils berufs begleitend:

- ZHAW: 2 bis 3 Jahre
- Uni Bern/Freiburg: 2 bis 4 Jahre
- FHNW: 1½ bis 2 Jahre

Bildungsinhalte

Entwicklungs-/Lern-/ Persönlichkeitspsychologie, rechtl. / soziolog. / wirtschaftl. Grundlagen, Berufs-/Studienwahl, Bildungssystem, Berufskunde, Arbeitsmarkt, Beratung, Diagnostik, Dokumentation etc.

Abschluss

- Diplome der Bildungsstätten
- eidg. anerkannter SBFI-Titel "Dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/In"

Voraussetzungen	Weiterbildung	Berufsverhältnisse
<p>ZHAW:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bachelor, Master oder Lizentiat und • Eignungsabklärung <p>Universitäten Bern u. Freiburg:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Universitätsabschluss (Master oder Lizentiat) im Hauptfach Psychologie und • Arbeitsstelle in einem Anwendungsgebiet (Personalpsychologie; Berufs-, Studien und Laufbahnberatung; Laufbahn u. Rehabilitationspsychologie) und/oder • Praktika/Volontariate in den Anwendungsgebieten <p>FHNW:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 60-80%-Anstellung bei BSLB oder IV-Stelle (auch Praktikum) und Weiterbildungszusage (Eignungsabklärung) • mind. Tertiär-B-Abschluss (BP, HFP, HF) und 3 Jahre Berufspraxis nach Abschluss oder Tertiär-A-Abschluss (mind. Bachelor Uni, FH, PH), von Vorteil in Psychologie oder Betriebsökonomie <p>Über Details informieren die Bildungsinstitute.</p> <p>Hinweis: Für das Erlangen des SBFI-Titels "Dipl. Berufs-, Studien und Laufbahnberater/in" besteht die Möglichkeit, bereits erbrachte Bildungsergebnisse anrechnen zu lassen. Das Verfahren basiert auf den SBFI-Bestehensregeln und dem Qualifikationsprofil (s. SDBB-Website, Validierung BSLB).</p>	<p>Kurse</p> <p>Angebote vom SDBB Schweiz. Dienstleistungszentrum Berufsbildung Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, von kantonalen / regionalen BSLB-IV-Stellen, von Berufsverbänden, von Fachhochschulen und Universitäten in Bereichen wie Psychologie, Berufskunde, Diagnostik, Beratung, Methodik etc.</p> <p>Nachdiplomstufe</p> <p>Angebote an Fachhochschulen und Universitäten, z. B. Spezialgebiete der Psychologie (Kinder- und Jugendpsychologie, klinische Psychologie, Neuropsychologie u. a.), Systemische Beratung, Personaldiagnostik, Human Resources Management</p> <p>Verbands-Fachtitel</p> <p>Fachpsychologe/-psychologin für Laufbahn- und Personalpsychologie FSP; Fachpsychologe/-psychologin SBAP in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung; Fachpsychologe/-psychologin SBAP in Laufbahn- u. Rehabilitationspsychologie u. a.</p> <p>Wer einen Verbandstitel trägt, verpflichtet sich zu regelmäßiger Weiterbildung.</p>	<p>Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/innen arbeiten in öffentlichen und privaten Berufs- und Laufbahnberatungsstellen, Studienberatungen, regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), IV-Stellen und an Schulen. Je nach Arbeitsstelle übernehmen sie sehr vielseitige oder stark spezialisierte Aufgaben.</p> <p>Möglich ist auch eine selbstständige Tätigkeit oder eine Anstellung bei Bildungsinstitutionen und Betrieben in Bereichen wie Human Resources oder Outplacement.</p>
Verwandte Berufe	Berufsfeld / SD	Weitere Informationen
<p>Fachlehrer/in Berufswahlunterricht</p> <p>Psychologe/-login FH (MSc)</p> <p>Leiter/in Human Resources (HFP)</p>	<p>22 / 0.710.4.0</p> <p>22 / 0.734.4.0</p> <p>17 / 0.616.21.0</p>	<p>ZHAW, IAP Institut für Angewandte Psychologie 8037 Zürich www.iap.zhaw.ch</p> <p>Universitäten Bern und Freiburg Postgraduale Weiterbildung MASP-CC&HRM 3012 Bern www.cchrm.ch</p> <p>FHNW, Hochschule für Wirtschaft, PMO Institut für Personalmanagement und Organisation 4600 Olten www.fhnw.ch/wirtschaft/pmo</p> <p>SDBB Schweiz. Dienstleistungszentrum Berufsbildung Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung 3000 Bern 7 www.sdbb.ch/validierung-bslb</p> <p>Fachzeitschriften: "Panorama"</p> <p>Allgemeine Informationen: www.berufsberatung.ch</p>

12.3 Unterlagen Case-Management-Ausbildung

Unterlagen zu Kapitel 9.5.



Case Management

Zulassungsbedingungen zu einem CAS-Studiengang

Für die Zulassung zu einem CAS-Studiengang sind ein Hochschulabschluss (Uni, ETH, FH, PH), ein Weiterbildungszertifikat einer Hochschule oder ein eidg. Abschluss einer Höheren Fachschule (HF) nötig. Personen, die nicht über einen solchen Abschluss verfügen, bieten wir ein «sur dossier»-Verfahren an. Details finden Sie unter soziale-arbeit.bhf.ch/zulassung.

13

Zudem gelten folgende Zulassungsvoraussetzungen:

- ein- bis zweijährige Berufserfahrung
- Möglichkeit zur selbständigen Fallführung mit Beratungs- und Begleitfunktion in einem Case-Management-relevanten Handlungsfeld während der Weiterbildung
- Teilnahme an einer Informationsveranstaltung zum CAS Case Management