

BERNPUNKT

Magazin für Stadt und Region Bern



Die Berufsbildung im Fokus

SEITEN 4–5
DIE SORGE UM DEN NACHWUCHS

So finden Betriebe wieder
Lernende

SEITEN 8–10
**NEUE BERUFSBILDER ENTSTEHEN,
ALTE VERSCHWINDEN**

Die Folgen der Digitalisierung
für die Berufsbildung

SEITEN 16–17
**MENSCHEN MIT
BEEINTRÄCHTIGUNG**

Wie die Berufsbildung
ihnen ein selbstbestimmtes
Leben ermöglicht

Ihr einziger fähiger Nachfolger sollten nicht Sie selber sein

Für alle Fragen, die man sich als Unternehmer stellt:
von der vorausschauenden Vermögensstrategie bis
zur Nachfolge im Unternehmen. Für die Zukunft Ihrer
Unternehmung genauso wie für Ihre eigene.

Wer viele Unternehmer berät, kann jeden einzelnen besser beraten.
Führend für Unternehmer

ubs.com/unternehmer



Meisterschaft und Feier zugleich



Nach 2014 finden dieses Jahr zum zweiten Mal die zentralen Berufsmeisterschaften in Bern statt: die SwissSkills. Auf dem Bernexpo-Gelände messen sich die besten jungen Berufsleute aus Handwerk, Industrie und Dienstleistung. Sie sind die Champions der praktischen Arbeit und das Fundament für den Erfolg der Schweizer Wirtschaft. Die Schweiz ist arm an Rohstoffen, aber reich an hoch qualifizierten Arbeitskräften, die national und international für Aufsehen sorgen. Die Schweiz ist laut Global Innovation Index das innovativste Land der Welt. Nicht zufällig sind deshalb Schweizer Produkte und Dienstleistungen international gefragt. Wesentlichen Anteil an diesem Erfolg haben die Berufsleute – sie verleihen der Schweizer Qualitätsarbeit ein Gesicht. In diesem Sinne sind die SwissSkills zugleich Meisterschaft und Feier der Berufsbildung.

Die digitale Transformation wird in den nächsten Jahren Gesellschaft und Wirtschaft grundlegend verändern. In allen Lebens- und Arbeitsbereichen schaffen digitale und technologische Innovationen völlig neue Möglichkeiten. Alleine das Internet der Dinge und der damit verbundene Einsatz von Sensorik schafft herausragenden Nutzen in praktisch allen Branchen. Dank des von Gesellschaft und Wirtschaft gemeinsam getragenen Bildungssystems können solche Entwicklungen rasch in die Ausbildung einfließen. Digital = schnell & komplex. Dies bedeutet, dass sich auch die Berufsbildung agil aufstellen und Reformen einleiten muss. Sind die Bildungsinhalte in der Berufsbildung noch am Puls der Zeit? Wie kommen Betriebe zum richtigen Nachwuchs? Welche Strukturen braucht es, um das Arbeitsmarktpotenzial von bildungsferneren Jugendlichen besser zu nutzen?

Im vorliegenden BERNpunkt greifen wir diese und weitere Fragen auf, diskutieren sie oder formulieren mögliche Lösungswege.

Jonathan Gimmel, Leiter Personal & Finanzen Präsidialdirektion

INHALT

04–05 **DIE SORGE UM DEN NACHWUCHS**
So finden Betriebe wieder Lernende

06 **DER BERUFSPARCOURS IN
URTENEN-SCHÖNBÜHL**
Das Gewerbe bewirbt sich bei Schülern

07 **DIE ATTRAKTIVITÄT DER LEHRE**
Mit der Berufslehre zur Leistungsexplosion

08–09 **NEUE BERUFSBILDER ENTSTEHEN,
ALTE VERSCHWINDEN**
Die Folgen der Digitalisierung für
die Berufsbildung

10 **«DIE DIGITALISIERUNG WIRD NICHT
ALLES AUF MAL VERÄNDERN»**
Interview mit Toni Messner, Leiter Berufliche
Grundbildung beim Bund

12–13 **MEHR AKADEMIKER ODER PRAKTIKER?**
Das Gespräch mit den Ökonomen
Rudolf Strahm und Patrick Schellenbauer

14–15 **«WIR WERDEN NEUARTIGE
WEGE BESCHREITEN»**
Der stellvertretende Direktor des SBFI
über die Zukunft der Berufsbildung

16–17 **MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG**
Wie die Berufsbildung ihnen ein
selbstbestimmtes Leben ermöglicht

18–19 **DER START-UP-UNTERNEHMER
IM GESPRÄCH**
Der Berner Patrick Bönzli erzählt,
wie er Google Talente abhört

So finden Betriebe wieder Lernende

Von Reto Liniger

Viele Betriebe haben Mühe, ihre Lehrstellen zu vergeben. Die Sorge um den Nachwuchs ist nur eine Baustelle der Berufsbildung. Trends wie Digitalisierung, Globalisierung und der Strukturwandel verändern unsere Arbeitswelt. Damit die Schweizer Berufsbildung ein Erfolgsmodell bleibt, braucht es Anpassungen.



An was liegt es? An der Bäckerei wohl kaum. Eduard Hirschi, 61, führt seine Bäckerei im Mattenhofquartier in Bern erfolgreich in zweiter Generation. An manchen Wochenenden und Feiertagen kauft das halbe Quartier seine Gipfeli im Hirschi Beck. Am Bäckermeister selber kann es ebenfalls nicht liegen. Edi, wie ihn alle im Quartier nennen, ist ein jovialer Typ und stets gut aufgelegt. Trotzdem fand Hirschi in den letzten fünf Jahren keine Lernenden mehr für die Produktion. Immer wieder hatte er in der Vergangenheit mit disziplinarischen Schwierigkeiten zu kämpfen. Die Lernenden waren unpünktlich, unzuverlässig oder schlicht uninteressiert. «Da arbeite ich lieber alleine», sagt er. Endlich habe er nun wieder eine Lernende gefunden, die in diesen Tagen ihre Lehre als Bäckerin-Konditorin beginnt. Doch die Sorge um den Nachwuchs bleibt akut und beschäftigt nicht nur den Bäckermeister Hirschi – ganze Branchen trocknen langsam aus.

An was liegt es? An der Berufslehre selber kann es jedenfalls nicht liegen. Die Berufslehre geniesst in der Schweiz einen hervorragenden Ruf – sie gehört zu den Schweizer Lieblingskindern und gilt als Fundament für Schweizer Qualitätsarbeit. Zwei Drittel aller Jugendlichen in der Schweiz absolvieren nach der Schulzeit eine Berufslehre, und es gilt als ausgemacht: Wer eine Lehre erfolgreich absolviert, der hat den Schritt in die Arbeitswelt bereits gemeistert. Die Integrationskraft der Berufslehre ist gewaltig – die tiefe Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz zeugt dafür. Gleichzeitig liefert die Berufslehre den Nachwuchs für viele Ausbildungsgänge auf der tertiären Stufe. Die Unternehmen profitieren von gut ausgebildeten Berufsleuten, die Schwung bringen und saubere Arbeit leisten. Längst betreibt das Ausland Werkspionage: Ausländische Delegationen reisen quer durch die Schweiz, besuchen Lehrbetriebe und Berufsschulen, auf der Suche nach dem Geheimnis für die tiefe Arbeitslosigkeit hierzulande und für den Erfolg von Schweizer Berufsleuten an internationalen Wettbewerben.

EXISTENZIELLE ÄNGSTE DER BETRIEBE

Die Firmen liessen sich von der mangelnden Nachfrage nach Lehrstellen nicht beeindrucken. Im Gegenteil: Ihre Bereitschaft, Lehrstellen anzubieten, blieb in den letzten zehn Jahren hoch. Im August 2005 boten gemäss Lehrstellenbarometer die Unternehmen in der Schweiz 76 000 Lehrstellen an, im August 2017 waren es bereits 97 000. Hinter diesen Zahlen stecken oft existenzielle Ängste. Bleibt der Nachwuchs weiter aus, dürfte dies für einige Firmen zur Frage um Sein oder Nichtsein werden. Gerade in handwerklichen Berufen fehlen Lernende an allen Ecken und Enden: Spengler, Sanitäre, im Gastgewerbe, im Detailhandel, aber auch im Büro- und Informationswesen. Insgesamt waren vor den Sommerferien 2018 im Kanton Bern noch über 800 Lehrstellen zu vergeben.

Die fehlende Nachfrage ist ein Teil der Geschichte: Viele Lehrstellen konnten nicht besetzt werden, weil die Bewerber den Anforderungen nicht genügten. In der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM-Industrie) nahm die Zahl der abgeschlossenen Lehrverträge in den letzten Jahren kontinuierlich ab – ebenso im Detailhandel. In einer Umfrage von Swissmem, dem Verband der MEM-Industrie, gaben 67 Prozent der befragten Betriebe an, die Kandidaten hätten die schulischen oder personellen Anforderungen nicht erfüllt. Übersetzt heisst das: Die Schüler waren unterqualifiziert, unpünktlich, unmotiviert – genau das, was auch Bäckermeister Hirschi feststellte. Ähnlich tönt es aus dem Detailhandel: «Wir stellen einen Trend fest, dass gerade in den letzten Jahren Lehrstellen im Detailhandel unbesetzt blieben mangels geeigneter Kandidaten», sagt Sven Sievi, Bildung Detailhandel Schweiz.

Was, bitte, ist da los? Wo klemmt der Schuh? Drei Trends sind für die Probleme verantwortlich:

1. Demografie: Zwischen 2000 und 2013 nahmen die Schülerzahlen stark ab. Heisst: Dem grossen Angebot fehlte der Nachfrager. Dazu sind in den letzten Jahren zahlreiche neue Berufe geschaffen worden. Allen voran Fachfrau Gesundheit, welcher nach dem KV heute der zweitstärkste Beruf ist. Die Berufe konkurrieren sich auf dem schwindenden Lernenden-Markt selbst. Die Demografie wird sich in den nächsten Jahren entschärfen. Gemäss aktueller Prognosen werden ab 2019 auf Sekundarstufe I mehr Lernende erwartet. Die Nachfrage nach Lehrstellen dürfte zunehmen.

2. Die Zeit ist schnelllebig: Wandel ist eine Konstante in einer dynamischen Volkswirtschaft. So verlieren gewisse Branchen und Berufe an Bedeutung – andere gewinnen, so zum Beispiel der Beruf des Logistikers, der dank des Onlinehandels heute ein attraktives Berufsbild ist, oder der Recyclist (siehe dazu Seite 9). Einfache Tätigkeiten werden von den Betrieben teils ins Ausland verlagert, teils automatisiert. Grundsätzlich verlagert sich die Beschäftigung vom industriellen Sektor in den Dienstleistungssektor. Da die Lehre stark in der Produktion verankert ist, hat der Strukturwandel zur Folge, dass die Zahl der Lehrstellen in der Produktion abnimmt, und traditionelle Stellen gehen verloren.

3. Digitalisierung und Upskilling: Laufend verändert die Digitalisierung die Berufswelt. Sie vernichtet Stellen. Sogar im kaufmännischen Bereich, in der Branche mit der solidesten aller Grundbildungen, sollen in den kommenden Jahren bis zu 100 000 Stellen wegfallen. Einfache Tätigkeiten werden zunehmend automatisiert, es bleiben die anspruchsvolleren Tätigkeiten. Das hat eine Folge: Die Anforderungen für die Lehrstellen steigen. Im Fachjargon nennt sich dieser Trend Upskilling. So verlangen die Unternehmen zunehmend nach quali-



Wer eine Berufslehre absolviert und aufsteigt, verdient mehr als ein Akademiker ohne Karriereweg.

fizierten Fachkräften und Lernenden – das Ausbildungsniveau steigt. Das heisst: Eine Mechatroniker-Stelle, die viel Mathematik und technisches Verständnis verlangt, bleibt offen, weil die guten Schüler alle ins Gymnasium abwandern.

Es sei aber ein Irrtum zu glauben, die Gymnasien nähmen den Lehrbetrieben die guten Schüler weg, sagt Theo Ninck, Amtsvorsteher des Mittelschul- und Berufsbildungsamts. «Die Gymnasien haben ein ähnliches Problem: Die Maturaquote stagniert im Kanton Bern, im Gegensatz zur Berufsmaturitätsquote, welche in den letzten Jahren ständig gestiegen ist.»

Was können Betriebe tun, um wieder vermehrt zu Lernenden zu kommen? «Wenn Schüler nicht kommen, müssen die Betriebe aktiv werden», sagt Ninck. Ein Best-Practice-Beispiel liefert der Gewerbeverband Schönbühl. Bereits zum vierten Mal hat er dieses Jahr den Berufsparcours für Schüler durchgeführt (siehe dazu Seite 6). Die Schüler radeln jeweils im April an vier halben Tagen mit dem Velo von Betrieb zu Betrieb. Sehen live, wie ein Schreiner arbeitet, was ein Metallbauer oder eine Kauffrau tut oder welche Berufe es in einer Kita gibt. Besonders für den Beruf Fachfrau Gesundheit wurde die Werbetrommel gerührt – heute wird dieser Werdegang im Kanton Bern am zweithäufigsten eingeschlagen. Wer gut ausbilde, lege den Grundstein für den eigenen Berufsnachwuchs, ist Ninck überzeugt. Verstehe es ein Chef, seine Lernenden zu motivieren und zu fördern, werde automatisch gut über den Betrieb gesprochen. «Die beste Werbung für einen Beruf ist die Mund-zu-Mund-Propaganda.»

BERUFSTOLZ WIRKT ANSTECKEND

Georg Berger ist seit Mai diesen Jahres Präsident der Schweizerischen Direktorinnenkonferenz der Berufsfachschulen der Schweiz. Er sieht ebenfalls die Betriebe am Zug. «Die Lehrbetriebe mit ihren Verbänden sollten sich in den Schulen im Rahmen der Berufswahl stärker engagieren», sagt Berger. Darunter fielen Aktivitäten wie Rent-a-Boss oder Rent-a-Stift, wo Berufslernende Schulklassen besuchen und die Schüler bei der Berufswahl unterstützen. Im Sinne von: Motivierte Berufsleute sind die besten Werbeträger für die Berufsbildung. «Der direkte Kontakt mit Berufsleuten, die mit Engagement und Berufsstolz für ihr Handwerk eintreten, wirkt ansteckend», sagt Berger.

Die Sorge um den Nachwuchs ist eine Baustelle der Berufsbildung – sie ist nicht die einzige. Trends wie Digitalisierung, Globalisierung, Strukturwandel oder Demografie verändern unsere Arbeitswelt. Damit das Schweizer Berufsbildungssystem ein Erfolgsmodell bleibt, braucht es Anpassungen. Stichwort: Brückenangebote. Heute haben gut zehn Prozent der Jugendlichen nach der Sekundarschule kei-

ne Anschlusslösung. Gerade in Zeiten des Upskillings wird es künftig mehr Brückenangebote brauchen (siehe dazu Seite 18). Ähnlich dem Jugendprojekt LIFT Projekt, das wir im April-BERNpunkt (Nr. 17) vorgestellt haben. Das Berufsbildungssystem muss sich in den kommenden Jahren grundsätzlich an die dynamische Arbeitswelt anpassen. Dieser Prozess ist in vollem Gange: Das zuständige Bundesamt ist mit Partnern an der Ausarbeitung eines Strategiepapiers. Die Leitlinien «Berufsbildung 2030» sollen die Berufsbildung in die Zukunft führen (siehe Seite 14).

«Wenn Schüler nicht kommen, müssen die Betriebe aktiv werden.»

Theo Ninck, Vorsteher Mittelschul- und Berufsbildungsamt

GUTE LOHNPERSPEKTIVEN NACH LEHRE

Trotz der Baustellen ist unbestritten: Die Berufslehre ist und bleibt für Schulabgänger höchst attraktiv. Die neusten Erhebungen des Bundesamtes für Statistik zeigen: Nicht jedes Studium lohnt sich finanziell. Wer eine Berufslehre absolviert und aufsteigt, verdient mehr als ein Akademiker ohne Karriereweg. In der Zeitschrift «Volkswirtschaft» war im November 2016 zu lesen: «Das schweizerische System der Berufslehre eröffnet Perspektiven, die auf lange Frist denjenigen der gymnasialen Maturität mindestens gleichwertig sind.» Zwar hält sich in gewissen Kreisen hartnäckig die Vorstellung, sozialer Aufstieg sei nur über den akademischen Weg möglich. Das ist Unsinn. Ob jemand Karriere macht, ist nicht abhängig davon, ob er Akademiker oder Handwerker ist. Ausschlaggebend für den sozialen Aufstieg sind Leidenschaft, Ausdauer, Sorgfalt und die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen. Das Schweizer Bildungssystem funktioniert nach dem Grundsatz: «Kein Abschluss ohne Anschluss». Die Gefahr, heute in eine berufliche Sackgasse zu geraten, ist gering. Und Theo Ninck ist sich sicher: Die handwerklichen Berufe werden bald wieder blühen. «Da sich massgeschneiderte handwerkliche Arbeit nicht automatisieren lasse, werde der Beruf des Sanitärs oder Spenglers künftig an Attraktivität gewinnen.»



Das Gewerbe bewirbt sich bei Schülern

Erstfall in der Küche. Brigitte Gerber, die Wirtin des Landgasthofs Schönbühl, erklärt Schülern den Beruf des Kochs.

Von Reto Liniger

An fünf halben Tagen besichtigten Schüler aus den Schulen Urtenen-Schönbühl und Moosseedorf auf dem Fahrrad Betriebe aus der Region. Der Berufsparcours soll Betrieben zu mehr Nachwuchs verhelfen und Schülern einen ersten Einblick in die Berufswelt.

In vielen Schweizer Betrieben geht die Angst um: Ihnen fehlt der Nachwuchs. Zwar bieten die Betriebe Jahr für Jahr Lehrstellen an, die passenden Kandidaten finden sie oft nicht. Als Reaktion auf diese Entwicklung lancierte der Gewerbeverein von Urtenen, Schönbühl, Moosseedorf und Mattstetten 2015 den Berufswahlparcours. Bereits zum vierten Mal fand die Berufsschau in der Woche vor den Frühlingsferien statt: 20 Betriebe aus der Region öffneten ihre Türen an fünf halben Tagen für alle Siebtklässler aus den Schulhäusern Urtenen-Schönbühl und Moosseedorf. Auf Fahrrädern absolvierten die rund 100 Schüler jeweils vormittags ihren individuell zusammengestellten Parcours. Die Berufsleute führten die Schülerinnen und Schüler in den Betrieben herum und beantworteten ihre Fragen. Die Schüler erlebten, was ein Schreiner macht, welche Berufe in einem Gasthof ausgeübt werden oder was eine Kauffrau tut.

«Wir wollen unserer Jugend unsere vielseitigen Gewerbebetriebe vorstellen», sagt Monika Bernhard, Vorstandsmitglied des Gewerbevereins und massgeblich an der Entwicklung des Betriebsparcours beteiligt. «Wenn der eigene Nachwuchs wegzieht, verlieren wir unsere Zukunft.» Der Berufsparcours ist für viele Betriebe eine gewünschte Plattform, um Lernende anzuwerben. «Die Schüler erinnern sich später an die besichtigten Betriebe, sie bewerben sich dort für Schnupperlehren oder sogar für Lehrstellen», sagt Bernhard.

DIE BÜROKRATIE NIMMT ZU

Im Landgasthof Schönbühl empfängt Brigitte Gerber eine Schülergruppe in der Gaststube. Seit 33 Jahren führt die Wirtin mit ihrer Familie den Gasthof im Zentrum Schönbühls. Den fünf Siebtklässlern zeigt sie an diesem Freitagmorgen den Bernbrunnensaal und die Trachtenstube. Was tut die Restaurationsfachfrau? Servicefachangestellte? Was ist ein Bankett? Was tut der Hotelfachmann? «Wir hatten 33 Jahre Lehrlinge», sagt Gerber. Heute sei es aber deutlich schwieriger geworden, gute Lernende zu finden. «Viele stört die Arbeit am

Abend oder am Wochenende.» Nach wie vor schlägt das Herz von Brigitte Gerber für die Berufsbildung. Wer eine rein schulische Ausbildung mache, sei dem Alltag im Betrieb nicht gewachsen. «Wir bilden Lehrlinge aus, weil wir gut ausgebildete Mitarbeitende wollen», sagt Gerber. Und nicht zuletzt mache es viel Freude, mit Jungen zu arbeiten.

Der Berufsparcours lohnt sich für Betriebe und Jugendliche gleichermaßen. Monika Bernhard vom Gewerbeverein spricht von einer Win-win-Situation. Der Berufsparcours ist ein Schaufenster für die Betriebe, gleichzeitig eine Chance für die Jugendlichen, erstmals mit der Berufswelt in Kontakt zu kommen. Den Schülern hat die Berufsschau gefallen: «Wir haben zahlreiche Berufe kennengelernt, von denen wir gar nicht wussten, dass es sie gibt», schreibt ein Schüler. Ebenfalls die Schulleitung beurteilt die Offensive des Gewerbes positiv. Der Berufsparcours soll künftig fix vor den Frühlingsferien in den Lehrplan eingeplant werden.

SO SORGEN SIE FÜR NACHWUCHS

Was können Betriebe tun, damit sie bei den Schülerinnen und Schülern einen bleibenden Eindruck hinterlassen? Die Klassen haben ihre Rückmeldungen der Betriebsbesichtigungen auf einem Paper festgehalten. Was müssen Betriebe beachten, wenn Schüler auf Besuch kommen?

- Den Schülern hat gefallen, wenn sie in den Betrieben selber etwas ausprobieren und gestalten konnten. Werden nur Informationen geliefert, sind die Schüler überfordert.
- Die Schüler brauchen Material über den Beruf, den Betrieb. Unbedingt den Schülern Prospekte und Unterlagen mitgeben.
- Die Schüler über die Karrieremöglichkeiten informieren.
- Motivierte, humorvolle Berufsleute wirken ansteckend. Wer mit den Schülern spricht, sollte ihnen mit Leidenschaft für das eigene Gewerbe begegnen.
- Möglichst den Blick hinter die Kulissen ermöglichen. Es sind halt immer noch die imposanten Maschinen, die bleibenden Eindruck hinterlassen.

Leistungsexplosion dank Berufslehre

Von Jonas Schwab

Im September treffen sich in Bern die besten Berufsleute zu den zweiten zentralen Schweizer Berufsmeisterschaften: den SwissSkills 2018. Eine Studie mit 200 Medaillengewinnerinnen und -gewinnern von 2014 zeigt: Die SwissSkills-Teilnahme hatte beachtliche Auswirkungen auf die Laufbahn und erhöhte die beruflichen Aufstiegschancen spürbar.

Talent ist nicht angeboren, Talent wird entwickelt – so jedenfalls heisst es in der Studie «Die Top 200 des beruflichen Nachwuchses» von Prof. Dr. Margrit Stamm, emeritierte Professorin an der Universität Freiburg und Direktorin des Forschungsinstituts Swiss Education in Bern. Massgeblichen Anteil an der Entwicklung dieses Talents haben stille Unterstützende im Hintergrund (wie Eltern, Lehrmeister oder Lehrbetrieb). Aber Talent alleine ist wenig ohne ein Gefäss, wo man es zeigen kann. Genau hier kommen Berufswettbewerbe ins Spiel. Sie sind ein Förderinstrument für die Qualität der Berufsbildung und bieten allen Berufsleuten die Chance, in die Elite der Praktiker aufzusteigen.

ENORM VIELE POSITIVE AUSWIRKUNGEN AUF BERUFLAUFBAHN

Gemäss den 200 Befragten war die Teilnahme an der Berufsmeisterschaft ein riesiger Erfolg, der enorm viele positive Auswirkungen auf die berufliche Laufbahn mit sich brachte. Der Nutzen der Teilnahme war für die Mehrheit sogar grösser als erwartet. Nicht nur bekamen sie professionelles Feedback zur eigenen Arbeit, sondern konnten neue Kompetenzen entwickeln und sich ein berufliches Kontakt-Netzwerk knüpfen.

Bei einem Drittel der Befragten war der Medaillengewinn an den SwissSkills 2014 nur der erste Schritt für eine Reihe weiterer Auszeichnungen. Zwei Drittel der Befragten verzeichneten einen markanten beruflichen Aufstieg, und nicht wenige waren rund zwei Jahre nach der Meisterschaftsteilnahme bereits in einer leitenden Position. Zudem scheint die Teilnahme an den SwissSkills dazu beizutragen, das Motivationslevel hoch zu halten: Mehr als 80% der Befragten haben neue Weiterbildungen in Angriff genommen, teilweise auch ein Studium an einer Hochschule oder Universität. Die ausgesprochen positive Bilanz zeigt sich auch darin, dass sich 96% der Befragten jederzeit wieder für eine Berufsmeisterschaft anmelden würden.

SCHULNOTEN NICHT ENTSCHEIDEND FÜR BERUFLICHEN ERFOLG

Eine weitere Erkenntnis der vielbeachteten Studie: 40 % der Befragten haben einen mittleren, 20 % sogar einen bescheidenen Schulabschluss. Zudem waren sie in der Oberstufe (Sek I) bei Weitem nicht immer die besten Schülerinnen und Schüler. Jede dritte Person bezeichnete sich als mittelmässig oder schlecht hinsichtlich der schulischen Leistungen. Hier zeigt sich der Sprungbrett-Effekt besonders schön. Auch junge Menschen mit einem mittelmässigen oder gar bescheidenen Schulabschluss können es in die Top 200 der Schweizer Berufsbildung schaffen. Für viele von ihnen wurde die Berufslehre sogar zur zweiten Chance, die zu einer Leistungsexplosion führte.

HARTER WEG ZUM ERFOLG

Den Erfolg und den damit in den meisten Fällen verbundenen beruflichen Aufstieg haben sich die Top 200 allerdings hart erarbeitet. Um bei den Berufsmeisterschaften erfolgreich zu sein, nahmen die jungen Berufsleute viele Entbehrungen in Kauf. 85 % der Befragten haben sich an Wochenenden auf ihren Berufs-Wettkampf vorbereitet, 76 % bezeichneten den Verzicht auf Freizeit als «einschneidend».

WEITERE INFORMATIONEN

Links zur Studie «Die Top200 des beruflichen Nachwuchses» unter: www.margritstamm.ch

1100 TEILNEHMENDE KÄMPFEN UM DIE MEDAILLEN

Die zweiten zentralen Schweizer Berufs-Meisterschaften «SwissSkills 2018» finden zwischen dem 12. und 16. September auf dem Gelände der Bernexpo statt. Dabei kämpfen rund 1100 junge Berufsleute in 75 verschiedenen Berufen um die Medaillen. Für Besucherinnen und Besucher bietet sich die einzigartige Gelegenheit, die riesige Vielfalt an Schweizer Lehrberufen im Format 1:1 live zu erleben, den besten jungen Berufsleuten des Landes bei der Arbeit über die Schulter zu blicken und die Berufe auch selber auszuprobieren.

www.swiss-skills.ch



«Mehr Berufschancen durch mehr Bildung.»

Lackkhana Bui
Logistikfachfrau

Infoabende:
Zollikofen 04.09./13.11.
Olten 16.10./11.12.

Höhere Fachschule. www.sfb.ch

sfb
Bildungszentrum
für Technologie
und Management

Wenn der Mechaniker zum Diagnosegerät greift



Von Kaspar Meuli

Die Digitalisierung schafft neue Berufsbilder und macht alte Tätigkeiten überflüssig, doch die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt sind weniger folgenschwer, als man denken könnte – die Berufe passen sich der Digitalisierung in der Regel einfach an.

Nicht nur im Tierreich fordert die Evolution ihre Opfer, auch in der Arbeitswelt. Ausgestorben sind in den vergangenen Jahren unter anderem der Etuimacher, die Tiefdruckgraveurin oder der Zementmaschinist. Umgekehrt entstehen laufend neue Berufe – gewissermassen über Nacht. Die Chemie- und Pharmapraktiker etwa, von denen die ersten im Sommer 2018 ihre Lehre angefangen haben, erlernen ein Metier, das innerhalb von lediglich acht Monaten kriert wurde.

Normalerweise vergehen rund drei Jahre, bis ein neuer Beruf definiert ist. Solange dauert es, bis sich in der Wirtschaft «ein gesamtschweizerischer Konsens» über dessen Ausrichtung gebildet hat, wie Toni Messner vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFJ weiss. «Erst dann besteht auch die Gewähr, dass ein neuer Beruf gut abgesichert ist und von der Branche und vom Arbeitsmarkt mitgetragen wird.» Neue Berufsbilder werden nicht etwa im SBFJ ausgeheckt, sondern von den jeweiligen Branchen und ihren Verbänden entwickelt. Gerade die Tatsache, dass die Berufsbildung in der Schweiz vom Engagement der Wirtschaft lebe, mache die Stärke unseres Systems aus, so Toni Messner, der im SBFJ das Ressort Berufliche Grundbildung leitet. «Ausschlaggebend dafür, dass ein neuer Beruf geschaffen wird, sind die Bedürfnisse der Wirtschaft», betont er (siehe Seite 10).

Bei den Chemie- und Pharmapraktikerinnen etwa, der erwähnten zweijährigen Berufslehre mit eidgenössischem Berufsattest, war der Bedarf offensichtlich. Die Branche hatte realisiert, dass Lernende, welche die anspruchsvollere Ausbildung zum Chemie- und Pharmatechnologen mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis gemacht hatten, ihrem Beruf nur kurze Zeit treu blieben. Die meisten bildeten sich bald einmal an einer Fachhochschule weiter. Die Unternehmen sind aber auch auf etwas weniger gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen, deshalb wurde in Rekordzeit ein neuer Beruf aus der Taufe gehoben.

ANGEBOT UND NACHFRAGE KLAFFEN NICHT AUSEINANDER

Das ausschliesslich auf die Nachfrage der Wirtschaft ausgerichtete Schweizer Berufsbildungssystem scheint sich auch in Zeiten grosser Veränderungen in der Arbeitswelt zu bewähren, wie wir sie gegenwärtig erleben. «Die Wirtschaft erhält momentan die Fachkräfte, die sie benötigt», bilanziert Toni Messner. Eine Einschätzung, die auch eine im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO verfasste Studie bestätigt (siehe Kasten Seite 9). Zentral für den Arbeitsmarkt sei, so schreiben die Autoren, wie gut mit Blick auf die technologischen Entwicklungen Angebot und Nachfrage nach Arbeit übereinstimmen. Ist dies nicht der Fall, spricht man von einem «Mismatch». In der Schweiz sei dieser im internationalen Vergleich unterdurchschnittlich, er habe in den letzten Jahren nicht zugenommen, und auch Personen mit Berufsausbildung seien nicht überdurchschnittlich von diesem Phänomen betroffen.

Es braucht nicht immer neue Berufe, um der sich wandelnden Arbeitswelt gerecht zu werden. Neue Kompetenzen vermittelt nicht bloss die berufliche Grundbildung, sondern auch Weiterbildungen auf verschiedensten Stufen. Der grosse Treiber dabei ist zurzeit die Digitalisierung. Dieser Begriff ist allerdings so weit gefasst, dass er eine grosse Spannweite von Entwicklungen miteinschliesst – vom Umstand, dass heute auch an Planungssitzungen auf dem Bau Laptops selbstverständlich sind und die verschiedenen Spezialisten über Clouds zusammenarbeiten, bis zu den sich abzeichnenden Umwälzungen in der Zahntechnik. Bereits in wenigen Jahren werden in den Zahnarztpraxen keine analogen Modelle von Zähnen mehr erstellt werden, sondern digitale Abformungen mithilfe eines Intraoralscanners. Das wird einen vernetzten Workflow zwischen Zahnärztinnen und Zahntechnikern nötig machen.

FOLGEN DER DIGITALISIERUNG HALTEN SICH IN GRENZEN

«Der Digitalisierungstrend betrifft alle Branchen und Berufe», so ein Fazit der 2017 erschienenen SECO-Studie, «die Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt sind aber bislang eher moderat.»

Mit Ausnahmen. Alles andere als moderat waren zum Beispiel die Veränderungen im Autogewerbe. Der Wandel vom Automechaniker zur Automobilmechatronikerin und per Weiterbildung zur Automobildiagnostikerin steht geradezu beispielhaft für Umwälzungen, welche die Digitalisierung am Arbeitsplatz bewirken kann. Christian Misteli, Geschäftsführer der AMAG in Gümligen, fasst die Entwicklung so zusammen: «Ein Mechatroniker braucht immer noch handwerkliches Geschick, gepaart jedoch mit viel analytischem Denken. Bei Pannen muss er sich Vorgänge virtuell vorstellen und anhand von elektronischen Daten



Der Mechatroniker – Handwerker und Datenanalyst in Personalunion.

die richtigen Schlüsse ziehen können.» Musste ein Mechaniker bei Reparaturen schweißen, löten, drehen und schleifen, tauscht die Mechatronikerin vor allem Komponenten aus. Die Mechanikerin musste in der Lage sein, einem Defekt anhand von Geräuschen auf die Spur zu kommen. Der Mechatroniker hingegen ist auf Testgeräte und umfangreiche Testabläufe angewiesen. «Sogar das Einstellen der Lichthöhe», sagt Christian Misteli, «verlangt ein Diagnosegerät, damit sich die automatischen Reguliermechanismen justieren lassen.»

Verändert hat sich aber nicht nur der Berufsalltag in den Garagen, sondern unter anderem auch in den Hotels. So weitreichend ist der Wandel, dass 2017 gleich ein neuer Beruf geschaffen wurde, die Hotelkommunikationsfachfrau, der Hotelkommunikationsfachmann. Der Hintergrund: In den letzten Jahren ist für Hotelfachpersonen der Umgang mit IT immer wichtiger geworden. Einerseits werden Checklisten, Zimmerstände und Bestellungen digital bewirtschaftet, und andererseits hat sich die Kommunikation mit den Gästen verändert. Fehler des Personals können sofort zu einer schlechten Bewertung des Hotels auf Internetplattformen führen. Deshalb sind von Hotelfachleuten zunehmend mehr Empathie und souveräner Umgang mit den Social Media gefragt.

TECHNOLOGISCHER WANDEL VERLANGT NACH KOOPERATION

Auch die grafische Industrie, wo pro Ausbildungsjahr rund 2'000 Lernende betreut werden, ist stark von technologischen Veränderungen geprägt. «Die Digitalisierung der industriellen Produktion oder der Einsatz von neuer Software führen dazu, dass nach fünf Jahren die Hälfte des erworbenen Wissens und der Fähigkeiten eines Lehrlings überholt sind», erklärt Thomas Gsponer. Deshalb, so der Direktor des Branchenverbands Viscom, gelte es das Berufsbildungssystem anzupassen. Da nicht jeder Ausbildungsbetrieb einem Lehrling eine Ausbildung auf dem neuesten Stand der Technik anbieten könne, brauche es «Lehrbetriebsverbände» und ein «schulisches Basisjahr», in dem die Lernenden das theoretische Rüstzeug erwerben könnten.

Doch nicht nur mehr Wissen braucht es in Zeiten der Digitalisierung. Gefragt sind auch Querköpfe und Out-of-the-box-Denker. Eine vor Kurzem erschienene Studie des World Economic Forums zeigt, dass neben dem Lösen von komplexen Problemen und kritischem Denken in Zukunft vor allem eine Stärke zählt: Kreativität.

IN KÜRZE

Nicht nur die Digitalisierung verlangt nach neuen Kompetenzen

Die vom Staatssekretariat für Wirtschaft SECO herausgegebene Studie «Die Entwicklung der Kompetenzanforderungen auf dem Arbeitsmarkt im Zuge der Digitalisierung» hat die bisherigen Folgen dieses technologischen Wandels in der Schweiz untersucht. Dazu wurden unter anderem statistische Daten zu den Veränderungen bei den Berufsbildern, den ausgeübten Tätigkeiten sowie den verlangten Qualifikationen analysiert. Zudem wurden Experteninterviews und -workshops mit Vertretern verschiedener Branchen ausgewertet.

Die Veränderungen, die durch Digitalisierung in den letzten zehn Jahren hervorgerufen wurden, sind bilanziert die 2017 erschienene Untersuchung, sind weniger tiefgreifend, als vermutet. So ist es beispielsweise nicht zu grossen Anpassungsproblemen auf dem Arbeitsmarkt gekommen. «Die Diskrepanz in den Tätigkeitsprofilen von offenen Stellen und Erwerbslosen hat nicht zu-, sondern eher abgenommen», schreiben die Autorinnen und Autoren. Will heissen: Es finden heute nicht mehr Leute keine Arbeit, weil ihnen die nötigen digitalen Kompetenzen fehlen.

Ein zweiter wichtiger Befund: Die Digitalisierung führt in der Schweiz nicht zu einer Polarisierung auf dem Arbeitsmarkt. In den USA und einigen westeuropäischen Ländern hatten Untersuchungen gezeigt, dass mittelgut qualifizierte Arbeitnehmende zu den grossen Verlierern der Digitalisierung gehören. Ihr Anteil am Arbeitsmarkt ging auf Kosten von sehr gut und sehr schlecht qualifizierten Menschen zurück. «Wir haben in unseren Analysen keine Anzeichen für eine Polarisierung gefunden», heisst es hingegen in der SECO-Studie.

Aufschlussreich ist auch die Erkenntnis, dass in der Wirtschaft nicht nur der Digitalisierung wegen neue Kompetenzen gefragt sind. Zu beobachten sei «eine komplexe Interaktion mit anderen Treibern». Konkret: Der Berufsalltag ist auch anspruchsvoller geworden, weil zum Beispiel die Ansprüche der Kunden gestiegen sind oder das Controlling zugenommen hat.

«Digitalisierung wird nicht alles aufs Mal verändern»

Interview: Kaspar Meuli

Toni Messner, der Leiter des Ressorts Berufliche Grundbildung im Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBF, über neu geschaffene Berufe und die Folgen der Digitalisierung für die Berufsbildung.

Herr Messner, erhalten Sie viele Anfragen für die Aufnahme von neuen Berufen?

Es geht, durchschnittlich etwa eine bis zwei pro Jahr.

Erstaunlich wenig, wenn man bedenkt, wie in der Öffentlichkeit zurzeit von dramatischen Veränderungen in der Berufswelt gesprochen wird.

Stimmt, im Moment ist viel davon die Rede, dass das Berufsbildungssystem schneller reagieren sollte. Doch die Wirtschaft erhält heute die Fachkräfte, die sie benötigt. Alle Berufe werden mindestens alle fünf Jahre auf wirtschaftliche oder technologische Entwicklungen hin überprüft. Die Berufsbilder werden also immer à jour gehalten. Sollte es in Zukunft Berufe brauchen, die innerhalb von kürzester Frist

zur Verfügung stehen sollten, haben wir auch die Möglichkeit, rasch zu reagieren. Der 2018 neu geschaffene Beruf Chemie- und Pharmapraktiker/in mit eidgenössischem Berufsattest etwa ist innerhalb von nur acht Monaten entstanden.

Lässt sich denn überhaupt noch vorhersagen, welche Berufe in fünf oder zehn Jahren noch gefragt sein werden?

Es gibt sicher Branchen, da sind solche Prognosen schwierig. Nehmen wir den Detailhandel oder auch die Kaufleute, wo gegenwärtig grundlegende Überlegungen darüber angestellt werden, wie diese Berufe in den nächsten Jahren aussehen könnten und was das für die Berufsbildung bedeutet.

Müsste man in Zeiten, in denen immer mehr Läden verschwinden, nicht eher Spezialisten für den Onlinehandel als Verkäufer ausbilden?

Genau solche Fragestellungen werden im Detailhandel zurzeit überprüft. Da geht es wirklich um die Frage, ob es den Verkäufer, in der Form wie er heute definiert ist, noch benötigt. Es wird darüber nachgedacht, ob man die Leute noch in Bezug auf Produkte ausbilden soll oder vielleicht besser mit Blick auf Verkaufsprozesse.

Die Digitalisierung weckt Ängste. Wie einschneidend ist diese Entwicklung für die Berufsbildung?

Wer kann das heute schon sagen? Für gewisse Branchen ist die Digitalisierung sicher einschneidend, aber solche Entwicklungen hatten wir in der Vergangenheit auch schon. Zum Beispiel bei den Automechanikern, da hat bereits ein Riesenwandel stattgefunden. Vor 10, 15 Jahren machten sich die Mechaniker noch von Hand im Motor zu schaffen, heute geschieht das meiste elektronisch. Ich glaube nicht, dass die Digitalisierung alles aufs Mal verändern wird. Es findet eine Evolution statt, deren Folgen die Wirtschaft verkraften kann. Solange sie nahe an diesen Entwicklungen dranbleibt, wird von unserem System her auch die Berufsbildung à jour bleiben.

ANZEIGE

Höhere Fachschule für Recht: juristisches Know-how für Kaufleute

Im heutigen Arbeitsumfeld werden juristische Fragestellungen immer wichtiger. Nicht für alles braucht es aber akademisch gebildete Juristinnen und Juristen: Diplomierte Rechtsfachleute HF «Paralegal» übernehmen in diesem Bereich selbstständig Fachverantwortung.



Dipl. Rechtsfachmänner HF und dipl. Rechtsfachfrauen HF bilden die Schnittstelle zu Juristen BA, MA und Anwälten; es kommt ihnen vielfach die Rolle eines internen Beraters respektive eines qualifizierten Sachbearbeiters zu. Die dreijährige Ausbildung an der Höheren Fachschule für Recht vermittelt berufsbegleitend Kenntnisse in den wichtigsten Rechtsgebieten. Die Absolventinnen und Absolventen verstehen das juristische Denken, erlernen eine juristische Arbeitsweise und verfügen über ein breites Wissen in Zivil- und Strafrecht, Handels- und Wirtschaftsrecht, Staats- und Verwaltungsrecht sowie Prozessrecht. **«Paralegals» führen in Anwaltskanzleien, Treuhandunternehmen, Versicherungen und Banken, KMU oder im öffentlichrechtlichen Bereich qualifizierte Arbeiten mit rechtlichem Bezug aus.** «Es ist ein strenger Bildungsgang. Die Teilnehmer sollten schon vor der Weiterbildung einen Bezug zu Rechtsthemen haben und bereits mindestens 50 Pro-

zent in einem Berufsfeld arbeiten, in dem Rechtsfragen behandelt werden», sagt Andreas Ebner, Leiter des Bildungsgangs in Zürich. Gemäss Werner Wolff, Leiter des Bildungsgangs in Bern, besteht der grosse Wettbewerbsvorteil der diplomierten Rechtsfachleute HF «Paralegal» im Vergleich mit Juristen aus der Universität und der Fachhochschule gerade in dieser bereits vorhandenen Arbeitspraxis. **«Die betriebliche Erfahrung und das damit verbundene branchenspezifische Wissen machen die «Paralegals» für die Arbeitgeber zu attraktiven und gesuchten Fachkräften.»**

Der Mehrwert dieses Bildungsgangs aus der Verbindung von beruflicher Praxiserfahrung und theoretischem juristischem Rüstzeug spricht für sich und eröffnet Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Weitere Informationen unter www.hfwbern.ch.

Digitalisierung mit Kostensicherheit für KMU



Von Silvio Spichiger,
Ansprechpartner für KMU in der
Stadt Bern bei Swisscom (Schweiz) AG



Während Grossunternehmen über eine eigene IT-Abteilung verfügen, beschäftigen sich viele KMU oftmals beiläufig mit ihrer Informatik. Doch in der zunehmend digitalen Arbeitswelt tragen IT- und Kommunikations-Dienste massgeblich zum Erfolg eines Unternehmens bei. Wie können KMU vorgehen, wenn sie ihre IT auslagern wollen, und was bringt ihnen dies für Vorteile?

Viele KMU stehen vor der gleichen Herausforderung: Sie sind auf funktionierende IT-Dienste angewiesen, haben aber keine eigene IT-Abteilung. Um die PCs und Server kümmert sich ein Mitarbeiter nebenbei, Back-ups werden auf Tape-Kassetten abgespeichert, und die Arbeitsplätze sind mit unterschiedlichen Geräten ausgestattet – insgesamt eine uneinheitliche, schwierig zu verwaltende Umgebung.

Wenn die ICT an einen kompetenten Partner ausgelagert wird, kann sich das Unternehmen auf sein Kerngeschäft konzentrieren, und die ICT wird von einer mühsamen Aufgabe zum geschäftsfördernden Nutzfaktor.

AUSLAGERUNG DER GESAMTEN IT- UND TELEFONIE-INFRASTRUKTUR

Swisscom hat das Bedürfnis erkannt und deshalb in Zusammenarbeit mit zertifizierten Partnern Smart ICT lanciert. Die Komplettlösung für KMU jeder Grösse und Branche ermöglicht die Auslagerung der gesamten IT- und Telefonie-Infrastruktur. Die bisher vor Ort betriebene Informatik (Serverlösung) wird in der Cloud in Schweizer Rechenzentren betrieben und von Swisscom betreut.

Die Gesamtlösung umfasst einen geschützten, ausfallsicheren Internetanschluss (Firewall und Mobile-Back-up), IP-Telefonie mit UCC-Funktionen (Chat, Telefonkonferenzen, Desktop-Sharing usw.) und den Betrieb der IT-Infrastruktur aus der Cloud. Durch eine sichere Vernetzung (VPN) können weitere Standorte eingebunden werden. Auch von unterwegs oder von zu Hause ist der Zugriff auf Geschäftsdaten jederzeit möglich. Smart ICT umfasst auf Wunsch auch die Hardware für die Mitarbeitenden – teure Investitionen in PCs und Laptops entfallen so.

MODULAR UND KOSTENSICHER

Die Leistungspalette von Smart ICT ist modular aufgebaut, das heisst, es müssen nicht alle Dienste auf einmal bestellt und genutzt werden. Die Lösung ist auf die individuellen Geschäftsbedürfnisse der KMU zugeschnitten und passt sich Veränderungen an, zum Beispiel wenn neue Mitarbeitende oder Standorte hinzukommen.

Stets inbegriffen ist ein umfassender Support durch Experten. Dazu zählen ein KMU-IT-Helpdesk mit unlimitedem Remote-Support und ein zertifizierter Partner, der als persönlicher IT-Verantwortlicher vor Ort zur Verfügung steht.

Smart ICT ist zum fix kalkulierbaren Monatspreis erhältlich, wodurch die KMU Kostensicherheit hat.

WEITERE INFORMATIONEN

Smart ICT: die leistungsstarke Gesamtlösung für IT und Telefonie

Smart ICT ist eine auf KMU abgestimmte Lösung, welche den sicheren Betrieb von IT und Telekommunikation unter einen Hut bringt und durch Swisscom zum monatlichen Fixpreis betrieben wird. Alles aus einer Hand, mit einem einzigen Ansprechpartner und einem Helpdesk für den Support.

Online-Konfigurator

Mit wenigen Klicks erhalten Sie Ihr individuelles Angebot mit allen Optionen und Kostenangaben: www.swisscom.ch/smartict

Ihre Fragen – unser Kontakt

Gerne beraten wir Sie auch persönlich unter **0800 055 055** (gratis) oder vereinbaren Sie noch heute einen unverbindlichen Beratungstermin unter www.swisscom.ch/kmu-center

Braucht die Schweiz mehr Akademiker oder mehr Praktiker?

Interview: Hansjörg Schmid, Reto Liniger

Tertiär gebildete Leute fördern die Innovation in der Schweiz, sagt Patrik Schellenbauer, Chefökonom des unabhängigen Think-Tank Avenir Suisse. Der ehemalige Preisüberwacher und Nationalrat Rudolf Strahm sieht die Sache etwas anders.

Sie sind beide Experten für das Schweizer Bildungssystem. Wie beurteilen Sie dieses System?

Patrik Schellenbauer (PS): Ich spreche nicht gerne vom Sonderfall Schweiz. Aber das Schweizer Bildungssystem ist ein Spezialfall. Es ist offensichtlich, dass wir sehr erfolgreich waren. Das heisst aber nicht, dass keine Probleme da sind. Ich sehe eine gewisse Gefahr gerade darin, dass wir so erfolgreich sind. Wer nämlich erfolgreich ist, ist nicht so reformwillig. Störungsfälle im Bildungssystem gibt es, die müssen diskutiert werden. Das ist aber Kritik auf hoher Flughöhe.

Rudolf Strahm (RS): Es gibt verschiedene Kriterien: Das erste Kriterium ist die Jugendarbeitslosigkeit. Da sind wir europaweit «best of class». Das zweite Kriterium ist die internationale Konkurrenzfähigkeit und die Produktivität. Auch da sind wir «best of class», trotz der hohen Löhne. Das dritte Kriterium ist die Innovation. Die ist im industriell-gewerblichen Bereich top. Fazit: Das Schweizerische Bildungssystem hat zwar Mängel, es ist aber das beste und effizienteste in Europa.

Herr Strahm, welche Mängel hat unser Bildungssystem?

RS: Wir haben keinen Mangel an Akademikern generell. Es fehlen Abgänger in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT); das ist hausgemacht, weil das Gymnasium sehr sprachenorientiert ist. Zudem fehlen Ärzte wegen des Numerus Clausus – auch dies ist selbstverschuldet. Ausserdem haben wir einen sehr spezifischen Fachkräftemangel. Wir brauchen mehr Berufsmaturitäten. Wir sollten auf 15-20 Prozent eines Jahrgangs kommen.

PS: Wir streben keine Zielquote bei der Matura an. Wir brauchen aber mehr hoch Qualifizierte; dabei sehe ich Potenzial bei der Berufsmatura. Matura und Berufsmatur schliessen sich gegenseitig nicht aus.

Herr Strahm, Sie sprechen von einem Fachkräftemangel. Aber viele attraktive und zukunftsreiche Berufsfelder bieten keine Lehren an. Dies im industriellen Bereich, vermehrt aber auch im tertiären Sektor. Was ist zu tun?

RS: Sie haben recht, das Berufsbildungssystem hinkt dem Strukturwandel hintendrein. Dem muss man auf zwei Schienen entgegenwirken. Erstens gilt es, neue Berufsbilder rasch zu anerkennen – beispielsweise Berufe im Freizeit- und Informatikbereich. Zweitens muss die höhere Berufsbildung gefördert wer-



den, gerade in Bereichen, wo sie noch nicht sehr verbreitet ist – beispielsweise im KV- oder Finanzbereich. In vielen Bereichen behelfen sich die Branchen selber, so in der Wärme- und Energietechnik. Hier sind viele Fach- und Berufsprüfungen entstanden. Fazit: Der Schlüssel für die Zukunft des Berufsbildungssystems liegt bei der höheren Berufsbildung.

Herr Schellenbauer, Sie sagen: Wir brauchen mehr hoch Qualifizierte. Hat die Schweiz einen Mangel an Akademikern?

PS: Wir stellen fest, dass überdurchschnittlich viele hoch Qualifizierte zuwandern. Gleichzeitig steigt die Arbeitslosigkeit unter den hoch Qualifizierten nicht an. Das heisst doch: Wir haben einen Mangel an hoch Qualifizierten. Damit meine ich tertiär Gebildete, nicht nur Akademiker. Der Mangel besteht nicht überall, er ist voll allem bei den MINT-Fächern zu beobachten.

Avenir Suisse schreibt in einer Studie: «Tertiär gebildete Leute beschleunigen die Innovation in der Schweiz.» Was sagen Sie dazu, Herr Strahm?

RS: Es ist total falsch zu meinen, dass man einfach mehr Uniabsolventen haben muss, um die Innovation voranzutreiben. Das stimmt so nicht. Sonst wären die Länder mit hoher Maturitäts- und Akademisierungsquote die innovativsten – Frankreich, Grossbritannien, Italien, Spanien. Im Wirtschaftsprozess braucht es eben nicht nur Leute, die auf akademischer Stufe Innovationen entwickeln, sondern auch qualifizierte Spezialisten, die diese praktisch umsetzen. Was nützen Frankreich die vielen Ingenieure, wenn die Leute fehlen, welche die Präzisionsarbeit ausführen?

PS: Das widerspricht sämtlicher Evidenz aus der ökonomischen Forschung. Klar, die Schweiz ist zu klein, als dass wir überall Spitzenforschung betreiben können. In vielen Bereichen sind wir Follower – sehr virtuose Umsetzer. Im Spitzensektor braucht es aber Innovation und dazu geniale Ingenieure, um die technologische Grenze zu verschieben. Diese müssen tertiär gebildet sein.



Patrick Schellenbauer: «Im Spitzensektor braucht es Innovation und dazu geniale Ingenieure – diese müssen tertiär gebildet sein.»



Rudolf Strahm: «Die Ökonomen haben oft keine Ahnung davon, was die Innovationsprozesse in der Wirtschaft sind.»

RS: Die Ökonomen haben oft keine Ahnung davon, was die Innovationsprozesse in der Wirtschaft sind. Die meisten waren selber nie in der Wirtschaft. Wenn eine neue Innovation entwickelt ist, braucht es Leute, die sie praktisch umsetzen. Ich habe selber in der Chemieindustrie gearbeitet. Hätte es keine Laboranten mit viel Fingerspitzengefühl für die Feinheiten der chemischen Prozesse gehabt, hätten die Chemiker ihre Ideen gar nicht umsetzen können. Novartis sagt heute: Ein Biologielaborant bei der Apretas hat mindestens das Niveau eines Bachelors aus Boston Massachusetts. Die Zahlen zeigen: Wir sind in der Schweiz punkto Innovationen international in der Spitzengruppe.

PS: Ich möchte Ihnen ein Beispiel aus eigener Erfahrung schildern. Mein Sohn machte eine Lehre in einem ETH-Labor. Sein Lehrmeister lobte ihn explizit, weil er von Anfang an verstehen wollte, was er macht. Das heisst: So verbreitet ist diese Haltung unter den Praktikern offenbar nicht. Die meisten Chemielaboranten lernen einfach die Labortechniken, ohne sie zu hinterfragen. Der Praktiker kennt die Technik, versteht aber nicht in der Tiefe, was er tut.

Herr Strahm sagt, dass die Uni am Arbeitsmarkt vorbei ausbildet. Muss gesteuert werden?

PS: Aus liberaler Sicht gibt es zwei Sichten: die Bildungspräferenzen der Leute und die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts. Das System dirigistisch zu lenken, wo möglich noch mit Numerus Clausus, ist zutiefst unliberal. Die freie Studienwahl ist ein sehr hohes Gut, das man nicht ohne Not hergibt. Aber natürlich gibt es Probleme. Am Gymnasium sind die Profile falsch, zu sprachenlastig, was zur Folge hat, dass immer weniger Knaben dorthin gehen. Ein zweites Problem be-

steht darin, dass die Kostentransparenz fehlt. Man bezahlt nur zehn Prozent der Kosten für das Studium selber. Das führt dazu, dass man Fächer studiert, die auf dem Arbeitsmarkt wenig gefragt sind. Wenn man selber mehr zahlen muss, wählt man eher ein Fach, das nachher ein gutes Einkommen verspricht.

Beissen sich Ihre Aussagen nicht selber? Einerseits sprechen Sie sich für eine freie Studienwahl aus, andererseits wollen Sie über die Gebühren steuernd eingreifen.

PS: Steuern heisst für mich ein Numerus Clausus. Das will ich nicht. Aber ich will auch keine verzerrte Studienwahl wegen der falschen Schwergewichter am Gymnasium und der fehlenden Kostentransparenz. Und auch mit höheren Gebühren ist es jedem freigestellt, Geistes- und Sozialwissenschaften zu studieren.

RS: Die Frage um die freie Studienwahl ist sehr heikel. Ich habe keine fixe Lösung anzubieten. Entscheidend ist der Notenmix beim Zugang zum und im Gymnasium. Ich bin für die Wiedereinführung der alten Maturitätstypen: Mit der Steuerung dieser Typen kann man beispielsweise mehr MINT-orientierte Maturaabsolventen erzielen.

Berufsbildung: starker Trumpf des Denk- und Werkplatzes Schweiz

Das Schweizer Bildungssystem gehört zu den leistungsstärksten der Welt. Wir verfügen nicht nur über ausgezeichnete Hochschulen, sondern auch über ein hervorragendes duales Berufsbildungssystem. Dieser so erfolgreiche Bildungsmix gerät dennoch immer wieder ins politische Spannungsfeld. Auch werden Zweifel geäussert, ob die Berufsbildung angesichts gesamtgesellschaftlicher Entwicklungen wie beispielsweise der Digitalisierung von Arbeits- und Bildungswelten zukunftstauglich ist.



Von Josef Widmer, Stellvertretender Direktor
Staatssekretariat für Bildung, Forschung
und Innovation SBFI

Kaum ein anderes Thema wird aktuell so intensiv diskutiert wie der digitale Wandel. Er verändert die Welt, betrifft und beschäftigt uns alle – wenn auch aus unterschiedlichen Gründen und mit verschiedenen Konsequenzen. Das kalifornische Institute for the Future (ITF) hat kürzlich eine Studie veröffentlicht zur Frage, wie die digitale Revolution das Leben und Arbeiten im nächsten Jahrzehnt verändern wird. Oder anders ausgedrückt, wie sich Technologien, Künstliche Intelligenz, Robotik, virtuelle Realität, Augmented Reality oder Cloud-Computing bis zum Jahr 2030 auf den Arbeitsalltag auswirken werden. Die Autoren kommen zum Schluss, dass das zum heutigen Zeitpunkt niemand weiss, da die meisten Berufe, die 2030 gefragt sein werden, heute noch gar nicht existieren.

Sicher jedoch ist, dass die Arbeitswelt in einem Prozess umfangreicher Veränderungen steckt. Der digitale Wandel wird Arbeitskräfte nicht notwendigerweise ersetzen, verlangt von ihnen jedoch neue bzw. andere Kompetenzen. Fähigkeiten wie Kreativität, Mobilität, Flexibilität und Unternehmergeist, aber auch Sprachgewandtheit und namentlich die «Digital Skills» sind mehr und mehr gefragt.

Unser Bildungssystem ist von diesem Wandel nicht nur direkt betroffen, sondern muss die Chance nutzen, um selber aktiver Treiber des Wandels zu sein. Die Herausforderung besteht u.a. darin, dass Kinder, Jugendliche und Erwachsene ICT- und Querschnittskompetenzen erwerben, um erfolgreich am wirtschaftlichen wie auch am sozialen, politischen und kulturellen Leben teilhaben zu können. Das Bildungssystem muss es erlauben, diese Kompetenzen alters- und zielgruppenadäquat auf allen Bildungsstufen und in allen Bildungsgängen vermitteln zu können.

AUF STÄRKEN BAUEN

Unsere Aufgabe ist es auch, berufliche und akademische Bildung vor diesem Hintergrund nicht gegeneinander auszuspielen. Denn für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit schweizerischer Unternehmen sind qualifizierte Fach- und Berufsfachleute gleichermaßen gefragt wie Akademikerinnen und Akademiker. Insbesondere Erstere sind es, die Innovationen markttauglich ma-

chen und umsetzen. Wohl nicht zuletzt deshalb belegt die Schweiz – die traditionell auf einen Mix von unterschiedlichen Bildungswegen setzt – in verschiedenen internationalen Rankings immer wieder absolute Spitzenplätze.

Überhaupt verdankt unser Land seine Erfolge seinem hochstehenden (Berufs-) Bildungssystem. Jugendliche können hierzulande mit einer Berufslehre in die Arbeitswelt einsteigen und mit entsprechender Motivation und Leistungsbereitschaft einige Jahre später an der ETH doktorieren. Oder sie können beispielsweise eine gymnasiale Matura absolvieren, studieren und anschliessend noch eine höhere Fachprüfung als eidgenössisch diplomierte Wirtschaftsprüfer/in absolvieren. Für Leute, die die Voraussetzungen mitbringen und motiviert sind, ist (fast) alles möglich (siehe Grafik S. 15).

Denn der Berufsbildungsweg und der allgemeinbildende Weg sind in der Schweiz gleichwertig, aber andersartig. Dieser Mix und die hohe Durchlässigkeit des gesamten Schweizer Bildungssystems bringen der Gesellschaft und der Wirtschaft einen konkreten Nutzen: qualifizierte Fach- und Führungskräfte, tiefe Arbeitslosigkeit und soziale Stabilität.

DIE BUNDESSTADT IM ZEICHEN DER BERUFSBILDUNG

Eine hervorragende Gelegenheit, um Jugendlichen und Erwachsenen attraktive Einblicke in die moderne Schweizer Berufsbildung zu geben, sind beispielsweise Berufsmeisterschaften. Manche Leute haben noch ein etwas antiquiertes Bild mancher Berufe. Die Entwicklungen in der Arbeitswelt sind jedoch enorm. Die Berufsbilder haben sich in den letzten Jahren sehr stark verändert. Nicht nur in ihren Bezeichnungen, sondern auch in Inhalt und Anforderungen. Zudem wird teilweise erkannt, dass eine solide Berufsausbildung weiterhin eine hervorragende Grundlage für das spätere Berufsleben ist. Junge Leute im Wettbewerb zu sehen, ist die beste Möglichkeit, die Berufsbildung ins «rechte Licht» zu rücken.

Vor diesem Hintergrund sollte man die SwissSkills 2018, die vom 12. bis 16. September in Bern stattfinden, auf keinen Fall verpassen. Anders als Berufs- und Ausbildungsmessen, bei denen Jugendliche primär schriftliche Informationen erhalten, gehen die SwissSkills in die Tiefe. Sie bieten die Möglichkeit, 135 Berufe

live zu entdecken und zu erleben, das heisst über 80 Prozent aller in der Schweiz angebotenen Möglichkeiten für Lehren. Ausserdem können Besucherinnen und Besucher dank «MySkills» dutzende verschiedene Berufe selbst ausprobieren.

Lehrpersonen hingegen sind zum «Treffpunkt Formation» eingeladen. Dabei handelt es sich um eine Plattform für Begegnung und Weiterbildung, die speziell für Lehrerinnen und Lehrer sowie Berufsberatende eingerichtet ist. Während Schülerinnen und Schüler die SwissSkills besuchen, können sich die Lehr- und Beratungspersonen über die vielfältigen Möglichkeiten im Bereich der Berufsbildung informieren. Denn getreu dem Motto «Kein Abschluss ohne Anschluss» bietet diese eine Vielfalt attraktiver Berufe sowie Karrieremöglichkeiten. Jede Person kann sich ihren individuellen Fähigkeiten und Interessen entsprechend weiterentwickeln.

Die Berufsmaturität verbindet die berufliche Grundbildung mit einer erweiterten Allgemeinbildung. Nicht nur die Fachhochschulen stehen mit einem solchen Abschluss offen, sondern mit einer Ergänzungsprüfung auch die Universitäten und die ETH. Dazu kommen die hervorragenden Berufsperspektiven, die die höhere Berufsbildung bietet: Rund 240 Berufsprüfungen, 170 höhere Fachprüfungen sowie weitere 400 Bildungsgänge der höheren Fachschulen bereiten auf anspruchsvolle Funktionen in der Wirtschaft vor.

FIT FÜR DIE ZUKUNFT

Um in Zukunft gleichermassen attraktiv zu bleiben, muss die Berufsbildung jedoch Trends im Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft aufnehmen und möglichst optimale Rahmenbedingungen bieten. Zudem verändert sich die Arbeitswelt so schnell, dass die in einer Berufslehre erworbenen Kompetenzen

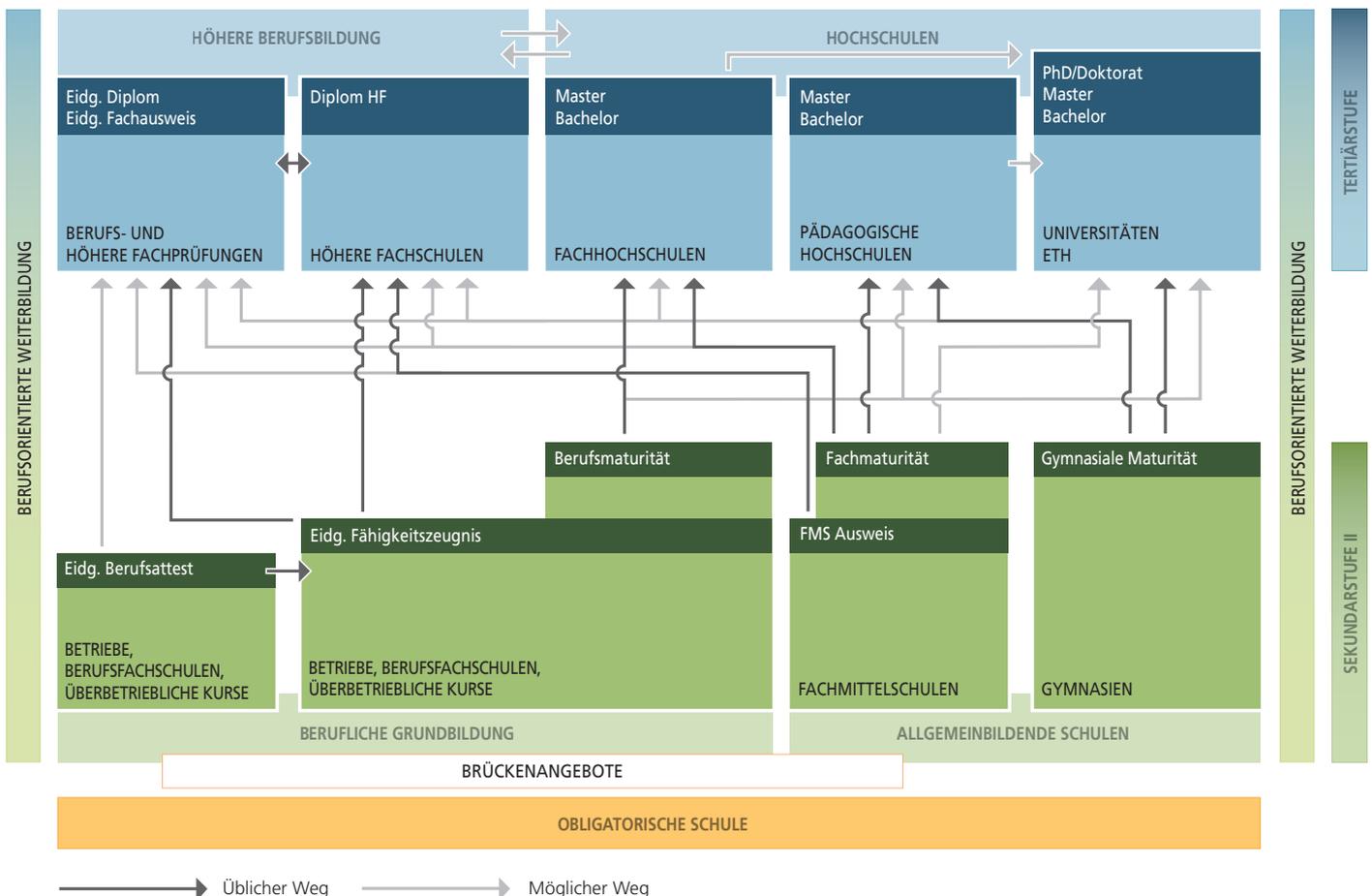
durch stete Weiterbildung immer wieder à jour gebracht werden müssen. Ein attraktives Weiterbildungsangebot, das sich sowohl an den Bedürfnissen der Arbeitswelt als auch der Berufsleute orientiert, ist für jede Branche der Schlüssel, um die dringend benötigten Fach- und Führungskräfte halten zu können. Mit dem «Leitbild Berufsbildung 2030», das Anfang Jahr verbundpartnerschaftlich verabschiedet wurde, werden wir neuartige Wege beschreiten, um die Berufsbildung für die Anforderungen von morgen fit zu machen.

Vor diesem Hintergrund birgt auch die Digitalisierung für die Berufsbildung vermutlich mehr Chancen als Risiken. Sie regt an, macht kreativ, trägt dazu bei, flexibel zu bleiben und in neue Richtungen zu denken. Kurz gesagt: Digitalisierung bewegt. Und Bewegung ist eine wichtige Dimension, um die Innovationskraft und das volkswirtschaftliche Potenzial, das in der Berufsbildung schlummert, auch künftig ans Licht zu bringen.

WEITERE INFORMATIONEN

- **Schweizer Berufsmeisterschaften:** www.swiss-skills.ch/2018
- **Kampagne Berufsbildung:** www.berufsbildungplus.ch
- **Kommunikationsoffensive Berufsmaturität:** www.berufsmaturitaet.ch
- **Digitalisierung und Berufsbildung 2030:** www.sfb.admin.ch

Das Schweizer Berufsbildungssystem auf einen Blick



Berufsbildung ermöglicht selbstbestimmtes Leben



Für Kinder mit Behinderung ist beim Einstieg in die Berufsbildung der Druck gestiegen.

Von Manuela Ryter

Die Praktische Ausbildung oder Supported Education öffnen Personen mit Beeinträchtigung die Türen zum Arbeitsmarkt. Die Digitalisierung und Globalisierung zerstören allerdings viele einfache Arbeiten. Gleichzeitig eröffnet die Digitalisierung Menschen mit Beeinträchtigung ganz neue Perspektiven.

Das Ziel der Berufsbildung ist es, den Menschen einen Platz in der Arbeitswelt zu verschaffen – und damit einen Platz in der Gesellschaft. Jeder Mensch definiert sich entscheidend über seine Arbeit, seine Kompetenzen und sein Arbeitsumfeld. «Dies ist bei Menschen mit Beeinträchtigungen nicht anders», sagt Annina Studer, Leiterin Bereich Arbeitswelt von INSOS Schweiz, dem nationalen Branchenverband von 800 Institutionen für Menschen mit Behinderungen. Berufliche Kompetenzen und ein anerkannter Abschluss seien extrem wichtig für die Identitätsbildung – umso wichtiger sei es, dass auch Menschen mit Behinderung die Möglichkeit hätten, einen Beruf mit anerkanntem Abschluss zu erlernen.

Doch welche Ausbildungsmöglichkeiten haben sie? Für Kinder mit Behinderung sei beim Einstieg in die Berufsbildung der Druck gestiegen, sagt Studer. Da heute mehr solche Kinder in die öffentliche Schule integriert seien. «In Sonderschulen wird für Anschlusslösungen gesorgt – in der inklusiven Volksschule gibt es hier jedoch eine Lücke», sagt sie. Viele Jugendliche mit geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen stehen im Leeren, weil bekannte Brückenangebote nicht passen und ihre Eltern, aber auch Lehrpersonen und Berufsberatende die Angebote nicht kennen.

Jugendliche mit Anspruch auf IV-Leistungen haben verschiedene Möglichkeiten, um berufliche Kompetenzen und einen Abschluss zu erwerben: Sie können eine reguläre Lehre mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder Berufsattest (EBA) machen – in geschütztem Rahmen in einer Institution oder mit Supported Education, also im ersten Arbeitsmarkt von einem Job Coach begleitet. Da die Anforderungen gestiegen sind, führte INSOS 2007 zudem die Praktische Ausbildung (PrA) ein: Eine zweijährige Lehre, die sich an die Bildungsinhalte der EBA-Lehre anlehnt. PrA-Praktiker kann man in 50 Berufsrichtungen werden, beispielsweise in Betriebsunterhalt, Hauswirtschaft, Büro, Gärtnerei oder Schreinerei. Die Praktische Ausbildung ist ein Erfolg: Jährlich wird sie von 600 bis 800 jungen Menschen absolviert.

MARKT BESTIMMT BERUFSWAHL

Globalisierung und Digitalisierung machen Integration jedoch immer schwieriger: Viele Jobs werden ins Ausland verlagert, automatisiert und digitalisiert. «Der Arbeitsmarkt trocknet im niederschweligen Bereich aus», bestätigt Studer von INSOS, «Arbeitgeber sind aufgefordert, weiterhin einfache Arbeitsmöglichkeiten anzubieten.» Die Digitalisierung schränkt auch die Berufswahl für Jugendliche mit kognitiven Beeinträchtigungen zusätzlich ein: «Wir integrieren heute unsere Lernenden in anspruchsvollere Nischenarbeitsplätze als früher, weil es einfache Arbeiten nicht mehr gibt», sagt René Gerber, Leiter Berufsbildung der Band-Genossenschaft in Bern. Die «Band» bildet 110 Lernende in technischen und industriellen Berufen aus, etwa in Mechanik, Elektronik, Informatik und Logistik. Gerber fordert eine gesellschaftspolitische Diskussion: «Wir müssen unsere Denkweise verändern und Nischen schaffen, auch im ersten Arbeitsmarkt.» Auf der anderen Seite müsse der Fortschritt der Technik genutzt werden. Dieser sei gerade in Sachen Hilfsmittel Gold wert. Auch Lorenz Schuler, Leiter der Abteilung Berufsbildung der Stiftung Schulungs- und Wohnheime Rossfeld in Bern, die vor allem körperbehinderte Menschen im KV-Bereich ausbildet und anstellt, sieht neue Perspektiven – etwa bei den Neuen Medien. Im niederschweligen Bereich werde es jedoch schwierig, sagt er: «Wir müssen auf diese Veränderungen reagieren.»

Die Institutionen helfen den Jugendlichen, trotz eingeschränkter Auswahl einen Beruf zu finden, der ihnen entspricht. Da sei mitunter Fantasie gefragt, sagt Thomas Müller, Direktor der Steinhölzli Bildungswege, welche insbesondere PrA-Lernende im Dienstleistungssektor ausbildet. «Eine junge Frau, die gerne Kleinkindererzieherin werden möchte, findet vielleicht in der Hauswirtschaft einer Kita den Job, der zu ihr passt.» Bei der Berufswahl gehe es oft darum, aus unrealistischen Visionen der Jugendlichen Berufe zu finden, die ihren Neigungen entsprächen, sagt auch Schuler von der Stiftung Rossfeld. Dies geschehe über Gespräche und ein gutes Netzwerk in der Wirtschaft.

«VIELE KMU SIND SEHR OFFEN»

Weit über die Hälfte der Jugendlichen könnten nach der Ausbildung nachhaltig im Arbeitsmarkt integriert werden, sagt Müller: «Viele Unternehmen, insbesondere KMU und Familienbetriebe, sind sehr offen.» Einige machten nach anfänglicher Skepsis gute Erfahrungen und stellten die Jugendlichen nach einem Praktikum fest an. «Sie brauchen mehr Betreuung und Verständnis, etwa weil sie nicht drei Aufträge gleichzeitig behalten können, sind jedoch oft beliebt und sehr gut ins Team integriert – das sind tolle Erfolgserlebnisse.» Dank ihrer Ausbildung seien sie nicht nur Hilfskräfte, sondern vollwertige Arbeitnehmende, die in



gewissen Gebieten gute Kompetenzen haben. Damit diese wertgeschätzt werden, brauche es jedoch starke Führungspersonen, betont Gerber von der Band-Genossenschaft: «Integration erfolgt eins zu eins über den Vorgesetzten – der Chef muss signalisieren, dass ein Mitarbeiter zum Team gehört, auch wenn er etwas speziell ist.» Grossunternehmen, die Menschen mit Beeinträchtigung anstellen, sind selten, heisst es bei den Institutionen – Migros und Coop gelten als Ausnahmen.

«Integration erfolgt eins zu eins über den Vorgesetzten.»

René Gerber, Band-Genossenschaft

Das grosse Problem sei, dass in der Wirtschaft der Nachteilsausgleich fehle, den es in der Ausbildung gebe, sagt Schuler von der Stiftung Rossfeld. Somit sei es mit Risiken verbunden, Menschen mit Beeinträchtigungen anzustellen, deren Ausfallquote höher und die Leistungsfähigkeit tiefer sei. «Die Politik sollte Anreize schaffen, damit diese Risiken nicht von den Unternehmen alleine getragen werden müssen.»

SWISS SKILLS

Die Praktische Ausbildung für Menschen mit Behinderung

Mehr Informationen erhalten Interessierte am Stand des Branchenverbands INSOS im «Treffpunkt Formation» der SwissSkills 2018 vom 12. bis 16. September in Bern. Im Catering der Begegnungsplattform sorgen PrA-Lernende für die Verpflegung der Gäste. Ein Austausch über die PrA ist zudem am Stand der Logistik-Berufe (SVBL) möglich. «Wir wollen informieren, aber auch Vorteile abbauen», sagt Carole Müller-Widmer von INSOS: «Menschen mit Beeinträchtigung sind genauso lern- und einsatzfähig wie andere auch. Dies machen wir an den SwissSkills erlebbar.»

NACHGEFRAGT



Angela Sigrist (17) aus Murten absolviert in der Ausbildungsstätte Steinhölzli Bildungswege eine PrA-Lehre als Hauswirtschaftspraktikerin.

«Probleme werden ernst genommen»

Frau Sigrist, viele Kinder wollen Lehrerin oder Astronaut werden – was war Ihr Traumberuf?

Ich träumte von einem eigenen Kleiderladen. Als ich diesen Beruf aber schnupperte, gefiel er mir überhaupt nicht. Kleider gefallen mir immer noch – ich mag den coolen, sportlichen Style.

Wie haben Sie die Berufswahl erlebt?

Ich ging zu einer Berufsberaterin. Sie war sehr nett, und das war wichtig, denn ich mag keine ernsten und strengen Menschen. Ich wählte das Steinhölzli, hier werden verschiedene Ausbildungen angeboten. Zuerst wollte ich in die Bäckerei, aber das frühe Aufstehen hätte mir gar nicht gefallen.

Nun lernen Sie Hauswirtschaftspraktikerin – was gefällt Ihnen an Ihrem Berufsalltag?

Der Kontakt mit anderen Menschen. Ich bin sehr gerne unter Leuten. Auch die Schule gefällt mir – ich habe immer gerne gelernt. Mein Beruf ist vielfältig: Ich arbeite in der Wäscherei, im Service oder in der Küche. Ausschliesslich im Service möchte ich nicht arbeiten, da ist es manchmal so stressig, dass ich fast vergesse zu atmen.

Gibt es auch Dinge, die Sie weniger gerne tun?

Manchmal putzen. Heute Morgen schrubbte ich die Aufschnittmaschine, doch sie wurde einfach nicht richtig sauber. Und wenn ich Berufsschule habe, würde ich manchmal lieber im Bett bleiben – in meiner Klasse gibt es ein paar Jungs, die mich nicht mögen.

Eine Lehre ist harte Arbeit – was motiviert Sie?

In meinem letzten Praktikum war mein Chef sehr zufrieden, er gab mir zum Abschied sogar ein Geschenk. Das war sehr schön. Ich bin auch froh um meine tolle Freundin, wir können stundenlang reden oder Party machen. Das tut mir so gut – ohne eine Freundin wäre die Ausbildung schwierig.

Sie erhalten im Steinhölzli mehr Betreuung. Sind Sie froh um diesen geschützten Rahmen?

Ja. Wenn ich ein Problem habe, wird es ernst genommen. Ich habe eine Lernbeeinträchtigung. Ich verstehe zwar die Aufgaben, doch dann setze ich sie manchmal trotzdem falsch um. Bei der Arbeit merke ich jedoch nicht viel – ausser dass ich zu viel rede. Manchmal vergesse ich den Spruch «lifere statt lafere».

Wovon träumen Sie?

Ich möchte später in einem Altersheim arbeiten. Ich bin gerne mit alten Menschen zusammen. Sie stellen viele Fragen, die ich immer liebevoll beantworte.

Interview: Manuela Rytter

«Wir lernten im richtigen Moment die richtigen Leute kennen – das hatte viel mit Bern zu tun»

Interview: Kaspar Meuli

Der Berner Start-up-Unternehmer Patrick Bönzli erzählt, wie er seinem ehemaligen Arbeitgeber Google Talente abhucht und wie seine Firma das Datenchaos bei Grossfirmen in Mehrwert verwandelt. Und der CEO von SPOUD verrät, was seine «Data Ninjas» tun.

Patrick Bönzli, Bern wird immer wieder als Start-up-Wüste bezeichnet. Ist der Berner Boden für Sie als Gründer eines Tech-Start-ups besonders hart?

Sie glauben nicht, wie viele Leute mir sagen: «Was, ihr seid in Bern?» Ich selbst habe mir diese Frage gar nie gestellt.

Tatsächlich? Die meisten Tech-Start-ups siedeln sich doch im Umfeld von Talentschmieden wie der ETH an ...

Es stimmt, Innovationshubs ziehen motivierte Leute an. Doch umgekehrt ist für uns in Bern von Vorteil, dass wir nicht mitten in dieser Szene drin sind. Gerade weil es in Bern kaum Start-ups im Big-Data-Bereich gibt, kommen wir zu Superleuten. Denn hier leben hoch qualifizierte Leute, die auch in Bern arbeiten wollen. Ehrlicherweise muss ich aber auch sagen, dass die Hälfte unserer Mitarbeiter aus dem Ausland kommt. Das ist notwendig, denn wir konkurrenzieren in der Schweiz auf relativ kleinem Raum mit Firmen wie Google um die besten Köpfe.

Was, Sie rivalisieren mit Google um Mitarbeiter?

Ja, wir haben bereits ein paar Leute gewonnen, die sonst zu Google gegangen wären. Wir haben aber auch schon Leute an Google verloren. Von all den Firmen, die in der Schweiz im Big-Data-Bereich tätig sind, stehen wir am meisten zu Google in Konkurrenz. Wir fahnden nach Leuten mit ähnlichem Profil. Leute, die eine Mission suchen und nicht einen Job. Leute, die etwas vorwärtstreiben und auch technologisch mit den neusten Entwicklungen zu tun haben wollen.

Kann SPOUD denn bei den Löhnen mithalten?

Mit Google natürlich nicht, niemals. Aber wir haben den Vorteil der Kleinheit. Bei uns ist es persönlicher, man kennt sich mit all seinen Eigenschaften. Und du kannst bei uns das Unternehmen mitgestalten. Wer will, kann extrem viel Verantwortung übernehmen. Wirklich Dinge bewirken. Das kann man bei einer Grossfirma natürlich viel weniger, auch wenn Google alles dafür tut, damit das so bleibt.

Was haben Sie Google bei der Mitarbeitersuche sonst noch voraus?

Wir profitieren davon, dass die Leute Teil einer Story sein wollen. So wie sich die Leute beim Käsekaufen vermehrt für ein lokales Produkt entscheiden, dass eine Geschichte zu erzählen hat, suchen sie das auch bei der Arbeit. Junge Leute direkt von der Uni zu finden, ist kein Problem. Die sind abenteuerlustig und auf eine gute Weise naiv. Leute mit zehn Jahren Erfahrung zu finden, ist schwieriger. Aber genau da profitieren wir von diesem Trend. Wir sprechen Leute an, die fünf, zehn Jahre in einem grossen Unternehmen gearbeitet haben und wissen, wie es ist, ein Räd-



«Weil es in Bern kaum Start-ups im Big-Data-Bereich gibt, kommen wir zu Superleuten.»

chen in einem grossen System zu sein. Die suchen jetzt einen Ort, wo sie nicht getrieben werden, sondern selbst etwas antreiben können.

Dann ist Ihre Beziehung zu Bern als Start-up-Unternehmer also völlig ungetrübt?

Bern ist mein Daheim, ich bin in Bremgarten aufgewachsen. Ich bin fürs Studium nach Zürich gezogen, war sieben Jahre dort und habe es genossen. Aber für mich war immer klar, dass ich zurückkomme. Was ich an Bern schätze: Die Stadt will nicht grösser sein, als sie ist. Sie ist so mit sich zufrieden, wie sie ist.

Steht diese Selbstzufriedenheit nicht in fundamentalem Widerspruch zur Start-up-Mentalität ehrgeizig sein, wachsen und die Welt bewegen?

Für mich geht es nicht um klein oder gross. In Bern erlebe ich keine Grenzen, uns stellt sich als Start-up nichts in den Weg, bloss weil wir hier zuhause sind und nicht in einer grösseren Stadt. In Bern macht man die Dinge, weil man sie gerne tut und nicht weil man damit gross rauskommen will. Diese Mentalität schätze ich.

Man kann also nicht nur im Silicon Valley ein Technologieunternehmen aufbauen?

Ich bin absolut dieser Meinung. Es gibt überall auf der Welt spannende Probleme zu lösen. Was zählt, ist die richtigen Mittel dazu zu finden – und der persönliche Antrieb. Viel Geld verdienen zu wollen, zum Beispiel, ist für mich nicht der richtige Antrieb.

Ihre Firma ist im Big-Data-Bereich tätig. Was macht SPOUD konkret? Sind Sie die Schweizer Version von Cambridge Analytics?

Unsere Aufgabe ist nicht die Analyse bestimmter Arten von Problemen, wir sind keine Analytics-Dienstleister.

Sondern?

Wir haben ein Produkt entwickelt, das Big-Data-Probleme von Grossunternehmen löst. Diese Firmen verfügen über hunderte, isoliert voneinander existierende Datenbanken. Mehrere Generationen von IT-Mitarbeitern haben da mit dem Resultat Dinge aufgebaut, dass es heute niemanden mehr gibt, der den Überblick hat und über ein ganzheitliches Verständnis verfügt. Ihr Problem ist, dass sie nicht wissen, wo welche Daten existieren und wie sie diese vernetzen können, um daraus Mehrwert zu generieren. Unser Produkt ist der SPOUD Data Market. Er hilft diesen Unternehmen, Daten zu finden, sie zu verstehen und sie innerhalb wie auch zwischen Unternehmen auszutauschen und zusammenzuführen.

Sie verkaufen also Software ...

... genau, eine Datenplattform, die entweder in der Cloud oder vor Ort läuft. Unser Produkt betreibt Datenlogistik, es bringt überall im Unternehmen verteilte Daten dorthin, wo sie Wert bringen.

Und was hat es mit den «Data Ninjas» von SPOUD auf sich?

Das ist unser Dienstleistungsangebot. Die Data Ninjas zeigen, was unser Produkt kann und erarbeiten individuelle Lösungen für Unternehmen bei der Inwertsetzung von Daten. Es geht darum, Insights aus Daten zu gewinnen, zum Beispiel bei der Kundenanalyse.

Was heisst das konkret?

Mit dem Wandel vom analogen zum digitalen Geschäftsmodell haben viele Firmen Mühe, weil Informationen und das Gefühl für die Kunden verloren gehen. Die Schnittstelle zu den Kunden verlagert sich von einer Mensch-zu-Mensch-Beziehung aufs Web und auf Apps. Darunter leiden alle unsere Kunden. Denn das Gespür dafür, was jemand tut, bevor er ein Produkt kauft, ist wichtig um ein Angebot für die Zukunft optimieren zu können. Firmen müssen verstehen, wie ihre Kundschaft mit einem Produkt interagieren, und das geschieht immer häufiger online.

Diese Nutzerdaten analysieren Sie?

Wir helfen Firmen beispielsweise dabei, zu verstehen, wie Kunden auf einer Website navigieren. Wo holen sie sich generelle Informationen? Wo spezifische Produktinformationen? Wer einen Bereich anklickt, gibt eine Information preis, so gewinnen Unternehmen Schritt für Schritt Wissen über ihre Kunden. Wo liegen deren Interessen, und wo haben sie Fragen? Aus diesen Erkenntnissen lassen sich Seiten marketingtechnisch optimieren. Im Prinzip verfügen alle Firmen über Informationen zum Online-Verhalten ihrer Kunden, aber viele setzen diese Daten noch nicht in Wert um. Sie denken sich, es reicht doch, wenn jemand am Schluss den «Buy-Button» drückt. Die meisten Unternehmen sind gut im Datensammeln, aber die wenigsten wissen auch, wie man sie nutzt.

Vielleicht zu ihrem Glück, wenn man bedenkt, welche Empörung der Umgang von Facebook mit Kundendaten ausgelöst hat. Oder war das bloss ein Sturm im Wasserglas?

Wie bei allen Themen, die die Menschen bewegen, verläuft das in Phasen. Aber es wird noch ganz andere Skandale geben, als den um Facebook und Cambridge Analytica, so viel steht fest. Davor haben die Unternehmen auch Angst. Unsere Kunden sind extrem darauf bedacht, keine Fehler zu machen. Das wirkt sich regelrecht innovationshemmend aus.

Haben die Firmen Angst um ihren Ruf?

Ja. In der Schweiz ist man extrem vorsichtig. Das finde ich zwar sympathisch, aber man sollte zwischendurch auch mal etwas wagen, frech sein und Dinge ausprobieren ob man das dann auch umsetzt, ist eine andere Frage. Ich finde, die Unternehmen sollten grundsätzlich mehr Mut haben zu experimentieren, nicht nur mit den Daten.

Facebook ist vor allem in Kritik geraten, weil persönliche Daten verkauft wurden ...

Mit unserem Produkt können wir keine Aussagen über Individuen machen – und wir wollen das auch nicht. Genau da liegt für uns die Grenze. Wir arbeiten mit anonymisierten Daten und analysieren Querkorrelationen. Wie viele Prozent der Menschen, die Produkt X kaufen, interessieren sich auch für Produkt Y. Solche Sachen. Da stösst man auf Zusammenhänge, von denen man vielleicht noch nichts wusste.

Zu den wichtigen Kunden und Investoren von SPOUD zählen die Migros Aare und Die Mobiliar. Ist es Zufall, dass Sie so eng mit Berner Unternehmen verbunden sind?

Ich kann nur sagen, dass wir immer auf offene Ohren stossen, wenn wir möglichen Investoren unsere Firma vorstellen wollen. Sowohl in Zürich wie in Bern. Das Interesse ist da, man hört uns zu. In Bern vielleicht sogar noch etwas mehr, weil es hier nicht so viele Start-ups gibt. Als Start-up profitiert man gegenüber gestandenen Unternehmen gar von einem gewissen Bonus. Man traut Start-ups generell mehr Innovationsfähigkeit zu – manchmal etwas zu unrecht.

«Man sollte etwas wagen, frech sein, Dinge ausprobieren.»

Zur Start-up-Kultur gehört auch schnelles Wachstum. Wie gross wird SPOUD in zwei Jahren sein?

Wir verfügen tatsächlich über Modellrechnungen, die zeigen, dass wir in zwei Jahren 100 Leute sein werden. Aber ich setze Wachstum nicht mit Erfolg gleich. Erfolgreich sind wir dann, wenn wir mit wenigen Mitarbeitern viel erreichen können. Wir wachsen mit ein bis zwei Personen pro Monat. Doch momentan stecken wir in einer Stabilisierungsphase. Wir müssen alle Mitarbeiter auf denselben Stand bringen, was die Vision und das technologische Wissen angeht, bevor wir weiterwachsen. Das ist eine klassische Diffusionsfrage.

Machen Sie sich denn nie ganz banale Sorgen, zum Beispiel darüber, wie Sie im nächsten Monat die Löhne bezahlen werden?

Klar mache ich mir solche Sorgen. Jetzt haben wir zwar gerade ein Investment geholt, aber wir versuchen immer noch so zu handeln, als sei unser Überleben bloss für einen bis drei Monate gesichert. Das ist die Planungssicherheit, die wir seit unserer Gründung hatten. Du hast gewisse Vermutungen, was als Nächstes geschehen könnte. Aber letztlich ist es immer auch eine Frage des Glücks. Wir hatten viel Glück und lernten im richtigen Moment die richtigen Leute kennen – und das hatte viel mit Bern zu tun.

BIOBOX

Patrick Bönzli (37) studierte Elektrotechnik an der ETH, arbeitete danach als Softwareingenieur bei Google und bei Netcetera, einem Schweizer Hersteller von Individualsoftware. Danach machte er sich selbstständig und gründete schliesslich eine eigene Firma für Individualsoftware. 2016 rief er zusammen mit Lukas Zaugg SPOUD ins Leben. Das Berner Big-Data-Start-up zählt heute rund 20 Mitarbeiter. Zu den Aktionären gehören neuerdings auch wichtige Kunden, darunter Die Mobiliar. Patrick Bönzli ist Vater von zwei Söhnen und lebt in Kehrsatz.

RANGE ROVER VELAR
DER STIL DER AVANTGARDE.



ABOVE & BEYOND



Ihr Fachmann
seit 1924.

Emil Frey AG
Autocenter Bern
Milchstrasse 3, 3072 Ostermundigen
Tel. 031 339 44 44, Fax 031 339 44 43
www.bern.landrover-dealer.ch



WINNER
WORLD CAR AWARDS
2018 WORLD CAR DESIGN OF THE YEAR



Das stilischste Auto
der Schweiz 2018

BERNpunkt

gibt es auch digital:

www.wirtschaftsraum.bern.ch

Hat Ihre Adresse geändert? Bitte melden Sie uns Ihre aktuelle Adresse auf:
kommunikation.wirtschaftsraum@bern.ch

Ein Inserat im BERNpunkt?

Die nächste Ausgabe erscheint im Dezember 2018. Haben Sie Interesse an einem Inserat? Melden Sie sich unverbindlich bei Claudia Heynen:

Tel.: 031 963 11 92
E-Mail: claudia.heynen@ast-fischer.ch

IMPRESSUM

Herausgeber: Wirtschaftsraum Bern
Redaktion: Wirtschaftsraum Bern,
Reto Liniger
Anzeigen: AST & FISCHER AG
Layout: Agentur 01, Bern
Bilder: zvg, Danielle Liniger,
unsplash, iStock
Druck: AST & FISCHER AG
Auflage: 12 000 Exemplare (deutsch)
Postadresse: Wirtschaftsraum Bern
Nägeligasse 2, Postfach
CH-3001 Bern
Telefon: +41 (0)31 321 7700
E-Mail: wirtschaftsraum@bern.ch
Internet: wirtschaftsraum.bern.ch

August 2018