

S V E B ■ Schweizerischer Verband für Weiterbildung
Fédération suisse pour la formation continue
F S E A ■ Federazione svizzera per la formazione continua
Swiss Federation for Adult Learning

Betriebe als Chancengeber in der Nachholbildung

SKOS Tagung

Cäcilia Märki
Leiterin Grundkompetenzen
SVEB

8. März 2017
Biel, Kongresshaus

Schweizerischer Verband für Weiterbildung

www.alice.ch

Themen

1. Die Ausgangslage
2. Die "Chancengeber" - Studie
3. Befunde aus den Betrieben
4. Gelingensbedingungen

Schweizerischer Verband für Weiterbildung www.alice.ch

Die Ausgangslage

3

Schweizerischer Verband für Weiterbildung www.alice.ch

Ausbildungslosigkeit – Ausmass und Auswirkungen

Ohne Sek II Abschluss

- 12% der Männer
- 20% der Frauen

Oder 660'000 Erwachsene im Alter zwischen 25 und 64 Jahren

Ohne Sek II Abschluss

- um 1/3 tieferes Einkommen
- Doppelt so hohes Risiko Arbeitslosengeld zu beziehen
- Dreimal so hohes Risiko für IV-Rente oder Sozialhilfe

Berufsabschluss für Erwachsene – Armutsprävention,
Fachkräftemangel

4

Schweizerischer Verband für Weiterbildung www.alice.ch

Die „Chancengeber“ - Studie

5

Schweizerischer Verband für Weiterbildung www.alice.ch

Fragestellung der Studie

Welche betrieblichen und überbetrieblichen Rahmenbedingungen tragen dazu bei, dass sich Betriebe für den Berufsabschluss für Erwachsene engagieren?

➤ **Chancen geben**

6

Die Datengrundlage

- Zehn Betriebsfallstudien in drei Sprachregionen
 - Interviews mit je zwei Betriebsvertretern und zwei Mitarbeitenden pro Betrieb (insgesamt 20 Betriebsvertreter, 19 Mitarbeitende)
- Fünf OdA Interviews
- Online Umfrage (15 BL, 41 MA)

7

Branchen und Wege zum Abschluss

Region	Branche	Weg zum Abschluss
D-CH	2 Unternehmen des Bauhauptgewerbes	Direkter Zulassung zum QV
D-CH	2 Gastronomiebetriebe	Direkter Zulassung zum QV
D-CH, I-CH	2 Spitäler	Direkte Zulassung zum QV, Branchenkurs mit Prüfung
D-CH, I-CH	2 Betriebe der Lebensmittelbranche	Direkte Zulassung zum QV
F-CH	1 Detailhandelsbetrieb	Validierung von Bildungsleistungen
F-CH	1 Unternehmen der Uhrenindustrie	Branchenkurs mit Prüfung

8

Befunde aus den Betrieben

9

Wer wird ausgewählt?

- Engagiert, motiviert, gute Sprachkenntnisse
- Langjährige Mitarbeitende

„Er muss sicher wirklich bereit sein, das zu machen und muss motiviert sein und er muss sicher auch das Potenzial mitbringen. (...) und wir schauen sicher auch an, aber er das Umfeld hat oder vor allem sie auch. Denn es gibt viele Leute, die Familie haben (..) Denn es sind viele Leute, die vielleicht schon 20 Jahre nicht mehr gelernt haben.“ (12_1)

„Gerade jeden fördert man vielleicht nicht, aber ich habe zwei, die das absolut verdienen, die sich voll einsetzen, die auch loyal gegenüber dem Betrieb sind und die ich gern behalten würde.“ (05_1)

Wie kommt es zur Nachholbildung?

- Eigeninitiative vs. Initiative des Betriebs
- Betrieblicher Bedarf entscheidend

„(...) wenn wir einfach die Leute anmelden für die Abschlussprüfung, und sagen, es ist Erwachsenenbildung, du musst selber schauen. Dass es vom Niveau nicht verhebt und dass es Frust auslöst (...), weil die Leute es auch nicht gut gemacht haben (...) und gar nicht die Kompetenzen üben konnten, die sie haben müssen in der neuen Rolle.“ (12_1)

11

Nutzen für Betriebe

- Fachwissen, Qualitätssicherung, Flexibilität
- Mitarbeiterbindung, Loyalität, Arbeitgeberimage
- Interne Nachwuchsförderung
- Vorteil „erwachsene“ Lernende

„Zum Beispiel sind sie sensibilisiert auf die hygienischen Anforderungen. Ich habe gern Mitarbeiter, die mitdenken, die selber Verantwortung übernehmen und die selber vorwärtskommen wollen. Das bringt uns viel.“ (05_1)

„Wir haben zu wenig Nachwuchs rein aus der Lehrlingsausbildung. Da gibt es zu viel Leute, die wieder abspringen und mit der Nachholbildung kann ich reife, qualifizierte Leute in unseren Bildungsweg hineinbringen, die ich dann einsetzen kann.“

12

Unterstützung der erwachsenen Lernenden

- Information und Ansprechperson im Betrieb
- Begleitung durch Vorgesetzte
- Organisatorische und zeitliche Unterstützung der MA

„Der Lehrlingsverantwortliche hat meistens Zeit für mich. Er macht mit, auch wenn ich Sachen nicht hundertprozentig verstehe, dann ist er immer parat zum Helfen.“ (05_2)

„Für den Mitarbeiter braucht es sicher eine gute Infrastruktur, es braucht gut ausgebildete Leute neben ihm, die ihn motivieren und auch anstecken, ihn motivieren, mehr zu leisten, Besseres zu leisten.“ (05_3)

13

Kosten der Nachholbildung

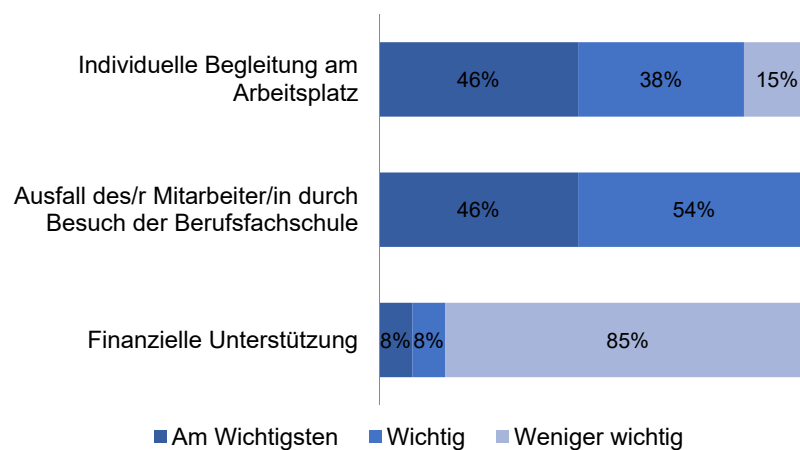


Abbildung 1: Die wichtigsten Kostenfaktoren der Nachholbildung im eigenen Betrieb (N=13)

14

Nutzen für Mitarbeitende

- Selbstbewusstsein / berufliche Autorität
- Sicherheit und berufliche Mobilität
- Lohn

„Also du merkst schon, dass du einen Abschluss hast. Du hast jetzt schon ein bisschen mehr Anerkennung in dem Sinn. Die Leute schauen schon an dich hinauf und denken: Oh, er hat etwas gemacht.“ (05_4)

„(...) Parce que je me suis dis que c'était une très belle expérience, je suis contente. Parce que, voilà, je me suis engagée et donc j'ai vu quand même que j'ai réussi“ (02_3)

Für mich ist es auch eine Sicherheit, dass ich in Zukunft, wenn ich zum Beispiel einen neuen Arbeitgeber suche, dass ich nicht wieder bei null anfangen muss. (05_2)

15

Herausforderungen für Mitarbeitende

- Zeitaufwand und Belastung
- Angst vor Versagen
- Sprachkompetenzen / Grundkompetenzen
- Angebote für Erwachsene

„Ein Deutschkurs für die, die unsere Sprache nicht beherrschen gehört dazu, vorher gehen wir nicht in eine Weiterbildung.“ (07_1)

„Manchmal wären Superarbeiter darunter, die vielleicht draussen auch fähig wären, eine Mannschaft zu führen, aber wenn das Schriftliche nicht reicht, dann geht es nicht.“ (09_1)

„Wenn er an dieser Prüfung durchfällt, sehen das intern alle... Der Punkt des Statusverlusts innerhalb der Firma wäre dramatisch.“ (04_2)

16

Gelingensbedingungen

17

Gelingensbedingungen im Betrieb

1. Information über Berufsabschluss und Ansprechperson im Betrieb vorhanden
2. Beratung und Begleitung der Mitarbeitenden im Prozess der Nachholbildung
3. Berufsabschluss für Erwachsene als Teil der Weiterbildung / Personalentwicklung (Nachwuchsförderung, Fachkräfteentwicklung)
4. Angebote zur Förderung der Grundkompetenzen

18

Überbetriebliche Rahmenbedingungen

Prägend für die betrieblichen Rahmenbedingungen

- Informationsangebote für Betriebe (OdA /Kantone)
- Zusammenarbeit d. Akteure bei Angebotsentwicklung
 - Erwachsenengerechte Bildungsangebote
 - Begleitung und Beratung der Mitarbeitenden
 - Angebote zur Förderung der Grundkompetenzen
 - überregionale Zusammenarbeit
 - Finanzierung des Berufsabschlusses für Erwachsene

Wichtiger Zugang zu Erwachsenen über Betriebe!

19

Schweizerischer Verband für Weiterbildung

www.alice.ch

Kontakt

Schweizerischer Verband für
Weiterbildung
Oerlikonerstrasse 38
8057 Zürich

Cäcilia Märki
Leiterin Grundkompetenzen
caecilia.maerki@alice.ch
T: 044 319 71 58
www.alice.ch

20