



Entwicklungs- und Koordinationsbedarf der kantonalen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB)

Studie

Autorinnen:

Sabina Schmidlin, Emilienne Kobelt, across•concept GmbH
Elisabeth Allemann Theilkäs, at durch.blick consulting GmbH

September 2019



EDK | CDIP | CDPE | CDEP |

Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
Confédération suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique
Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione
Conferenza svizra dals directurs chantunals da l'educaziun publica



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
**Staatssekretariat für Bildung,
Forschung und Innovation SBF**

Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation veröffentlicht in seiner «Schriftenreihe SBFI» konzeptionelle Arbeiten, Evaluationen, Forschungsergebnisse und Berichte zu aktuellen Themen in den Bereichen Bildung, Forschung und Innovation, die damit einem breiteren Publikum zugänglich gemacht und zur Diskussion gestellt werden sollen.

Die vorliegende Studie wurde von der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) und dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation gemeinsam in Auftrag gegeben.

Die präsentierten Analysen geben nicht notwendigerweise die Meinung der Auftraggeber wieder.

© 2019 Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI

ISSN 2296-3847



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
**Staatssekretariat für Bildung,
Forschung und Innovation SBFI**

Einsteinstrasse 2
CH-3003 Bern
Telefon 058 465 57 22
info@sbfi.admin.ch
www.sbfi.admin.ch

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	IV
Abbildungsverzeichnis	V
Tabellenverzeichnis	VII
Zusammenfassung	VIII
1. Einleitung	1
1.1 Ausgangslage	1
1.2 Untersuchungsdesign	2
1.3 Aufbau des Berichts	4
Teil A: Bestandsaufnahme zur aktuellen Situation der kantonalen BSLB	5
2. Verständnis der aktuellen BSLB	5
2.1 Aktuelles Verständnis der Akteure der BSLB von der BSLB	5
2.1.1 Das aktuelle Verständnis der BSLB in Metaphern	6
2.1.2 Kernaufgaben und Leitsätze der BSLB	7
2.2 Stärken und Schwächen der BSLB	8
2.2.1 Stärken der BSLB.....	8
2.2.2 Schwächen der BSLB	9
2.3 Fazit – Verständnis und zentrale Merkmale der aktuellen BSLB	10
3. Personelle und finanzielle Ressourcen der BSLB	12
3.1 Personelle Ressourcen	12
3.1.1 Anzahl Stellen in Vollzeitäquivalenten	12
3.1.2 Personelle Ressourcen der BSLB.....	12
3.2 Aufwand und Finanzierung der BSLB	13
3.2.1 Finanzieller Aufwand der BSLB.....	13
3.2.2 Finanzierungsquellen der BSLB.....	15
3.2.3 Ausgaben pro Einwohner/-in	16
3.3 Fazit – Personelle und finanzielle Ressourcen der BSLB	17
4. Leistungen der BSLB und Kostenpflicht	19
4.1 Derzeitiges Leistungsangebot der BSLB.....	19
4.1.1 Informationsdienstleistungen der BSLB	19
4.1.2 Beratungsdienstleistungen der BSLB	21
4.1.3 Bildungsdienstleistungen der BSLB – Workshops und Kurse	23
4.1.4 Weitere Beratungs- und Unterstützungsangebote der BSLB	24
4.1.5 Nutzung von digitalen Tools und Medien in der Beratung und Information	25
4.2 Bedarfs- und Bedürfnisdeckung des Leistungsangebots der BSLB	26
4.2.1 Bedarf und Bedürfnisse an Informationsdienstleistungen.....	26
4.2.2 Bedarf und Bedürfnisse an die Beratungsdienstleistungen	27
4.2.3 Erreichung und Bedarfsdeckung der Anspruchsgruppen	28
4.3 Neuentwicklungen und Kostpflicht der Leistungen.....	29
4.3.1 Neuentwicklungen von Produkten und Leistungen der BSLB	29
4.3.2 Kostenpflicht der Leistungen der BSLB	30
4.3.3 Tarife für Beratungsleistungen der BSLB.....	31
4.4 Fazit – Aktuelles Leistungsangebot, Neuentwicklungen und Kostenpflicht der BSLB.....	32

5. Zusammenarbeit mit anderen Institutionen und Kantonen	35
5.1 Zusammenarbeit mit anderen Institutionen und Unternehmungen	35
5.2 Zusammenarbeit mit anderen Kantonen	36
5.3 Rahmenbedingungen, die eine Zusammenarbeit begünstigen oder verhindern	38
5.4 Fazit – Zusammenarbeit mit anderen Institutionen und Kantonen.....	39
6. Positionierung der BSLB und gesetzliche Rahmenbedingungen.....	41
6.1 Positionierung der BSLB.....	41
6.1.1 Positionierung in der kantonalen Landschaft der öffentlichen und privaten Angebote ..	41
6.1.2 Instrumente zur Positionierung der BSLB in der Öffentlichkeit und bei Unternehmen ..	41
6.2 Gesetzliche Rahmenbedingungen für eine Weiterentwicklung der BSLB	42
6.3 Fazit – Positionierung der BSLB und gesetzliche Rahmenbedingungen.....	43
7. Künftige Herausforderungen und Leistungen einer zukunftsgerichteten BSLB	45
7.1 Künftige Herausforderungen der BSLB	45
7.2 Ausgewählte zusätzliche Leistungen einer zukunftsgerichteten BSLB.....	46
7.3 Fazit – Künftige Herausforderungen und Leistungen der BSLB	48
Teil B: Bevölkerungs- und Unternehmensbefragung	49
8. Bevölkerungsbefragung zur Bekanntheit der BSLB	49
8.1 Bekanntheit der BSLB in der Bevölkerung	49
8.1.1 Bekanntheit der BSLB bei verschiedenen Bevölkerungsgruppen	50
8.1.2 Anlass für einen direkten Kontakt zur BSLB	53
8.1.3 Informationsquellen vor einer Aus- oder Weiterbildungsentscheidung.....	54
8.2 Bekanntheit und Nutzung der Angebote/Leistungen der BSLB	56
8.2.1 Nutzung der Leistungen der BSLB durch Befragte, die schon von der BSLB gehört haben.....	56
8.2.2 Bekanntheit und Nutzung der Leistungen der BSLB in der Bevölkerung	58
8.3 Zufriedenheit mit den Angeboten/Leistungen der BSLB	59
8.4 BSLB als Anlaufstelle bei einer beruflichen Veränderung.....	62
8.4.1 Wahrscheinlichkeit, bei einer beruflichen Veränderung die BSLB aufzusuchen	62
8.4.2 Gründe, weshalb Personen die BSLB eher oder gar nicht aufsuchen würden.....	64
8.5 Akzeptanz von künftig zusätzlichen Angeboten/Leistungen der BSLB.....	66
8.6 Bereitschaft, für eine Laufbahnberatung zu bezahlen.....	68
8.7 Fazit – Ergebnisse der Bevölkerungsbefragung.....	69
9. Unternehmensbefragung zu einer künftigen Zusammenarbeit mit der BSLB.....	73
9.1 Berührungspunkte der Unternehmen mit der BSLB.....	73
9.2 Bekanntheit der Angebote der BSLB bei den Unternehmen.....	75
9.3 Für Unternehmen künftig interessante Angebote der BSLB	76
9.3.1 Künftig interessante Angebote für Mitarbeitende	76
9.3.2 Künftig interessante Angebote für Mitarbeitende und Unternehmen	77
9.3.3 Künftig interessante Angebote für Unternehmen	78
9.4 Formen einer künftigen Zusammenarbeit mit der BSLB	78
9.5 Fazit – Ergebnisse der Unternehmensbefragung.....	80
10. Schlussfolgerungen	83
10.1 Gemeinsamkeiten und Differenzen zwischen dem aktuellen Stand der BSLB und einer zukunftsgerichteten BSLB	83
10.1.1 Unterstützung bei der aktiven Gestaltung der individuellen Erwerbsbiografie	83
10.1.2 Breit aufgestelltes Kompetenzzentrum	84
10.1.3 Kostenpflicht der Leistungen der BSLB	85

10.1.4	Koordinierte Weiterentwicklung der BSLB auf Basis eines nationalen Rahmenprogramms	86
10.1.5	Anpassung der gesetzlichen Grundlagen und Finanzierung.....	87
10.2	Akzeptanz möglicher Leistungen einer zukunftsgerichteten BSLB bei den Stakeholdern.....	88
Teil C: Handlungsbedarf und Empfehlungen		91
11. Handlungsbedarf und Empfehlungen		91
11.1	Handlungsbedarf und Empfehlungen 1: Aussensicht und Kundenbedürfnisse bei der strategischen Weiter- und Angebotsentwicklung einbeziehen.....	91
11.2	Handlungsbedarf und Empfehlungen 2: Selbstverständnis der BSLB klären und definieren..	92
11.3	Handlungsbedarf und Empfehlungen 3: Strategische Handlungsfelder und Wertschöpfungsprozesse definieren	92
11.4	Handlungsbedarf und Empfehlungen 4: Nationale Strukturen stärken.....	93
11.5	Handlungsbedarf und Empfehlungen 5: Anpassung der Gesetzgebung und Prüfung der kantonalen Organisationsstrukturen.....	93
11.6	Handlungsbedarf und Empfehlungen 6: Kostenpflicht der Leistungen der BSLB.....	94
12. Literaturverzeichnis und zitierte Dokumente		97
Teil D: Anhang		99
Qualitative Leitfadeninterviews		99
	Leitfadeninterviews mit kantonalen BSLB und Amtsleitungen der Berufsbildung	99
	Leitfadeninterviews mit Personalverantwortlichen und Unternehmensleitungen.....	100
Untersuchungskonzept der Bevölkerungsbefragung		101
	Grundgesamtheit / Stichprobe	101
	Befragungsmethode, Durchführung der Feldarbeit.....	101
	Datenaufbereitung.....	101
Technische Eckdaten der Unternehmensbefragung		102
Expertengruppe		103
Diskussionsrunde mit strategischen Stakeholdern		104

Abkürzungsverzeichnis

ALV	Arbeitslosenversicherung
VZÄ	Vollzeitäquivalente
BBG	Bundesgesetz über die Berufsbildung
BBV	Verordnung über die Berufsbildung
BFS	Bundesamt für Statistik
BIZ	Berufsinformationszentrum
BSLB	Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
CMBB	Case Management Berufsbildung
EDK	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
IV	Invalidenversicherung
KBSB	Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung
KIP	Kantonale Integrationsprogramme
LENA	Lehrstellennachweis
OdA	Organisationen der Arbeitswelt
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
SBBK	Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SDDB	Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
SEM	Staatssekretariat für Migration

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Untersuchungsdesign.....	2
Abbildung 2: Anzahl Stellen der BLSB in Vollzeitäquivalenten nach Kanton.....	12
Abbildung 3: Anzahl Vollzeitäquivalente der BSLB pro 1000 Einwohner im Alter von 15 bis 64 Jahren nach Kanton	13
Abbildung 4: Anteil des Personalaufwands am Gesamtaufwand der BSLB nach Kanton, 2017.....	14
Abbildung 5: Geschätzte Verteilung der Aufwendungen der BSLB auf die Leistungsbereiche nach Kanton	15
Abbildung 6: Anteile der Finanzierungsquellen am Total des Finanzierungsbetrags der BSLB nach Kanton, 2017	16
Abbildung 7: Ausgaben der Kantone pro Einwohner für die BSLB über die ordentliche Finanzierung nach Kanton, 2017	17
Abbildung 8: Angebotene Informationsdienstleistungen der BSLB (Mehrfachantworten, Anzahl Kantone).....	20
Abbildung 9: Themen der Informationsveranstaltungen (Mehrfachantworten, Anzahl Kantone)	20
Abbildung 10: Angebotene Beratungsdienstleistungen der BSLB (Mehrfachantworten, Anzahl Kantone).....	22
Abbildung 11: Themen der Bildungsdienstleistungen (Mehrfachantworten, Anzahl Kantone).....	23
Abbildung 12: Weitere Beratungs- und Unterstützungsangebote der BSLB (Mehrfachantworten, Anzahl Kantone).....	25
Abbildung 13: Webbasierte Angebote der BSLB und Nutzung von digitalen Tools in Prozent Kantone	26
Abbildung 14: Kostenlose und kostenpflichtige Leistungen der BSLB (Mehrfachantworten, Anzahl Kantone).....	31
Abbildung 15: Tarifstruktur für kostenpflichtige Beratungsleistungen der BSLB (Boxplot,	32
Abbildung 16: Zusammenarbeit der BSLB mit kantonalen Institutionen (Mehrfachantworten, Anzahl Kantone).....	35
Abbildung 17: Einschätzungen zu ausgewählten Leistungen einer zukunftsgerichteten BSLB (N=27) 46	
Abbildung 18: Bekanntheit der BSLB in der Bevölkerung nach Sprachregion (N=1000)	50
Abbildung 19: Bekanntheit der BSLB bei den Schweizer/-innen nach Altersgruppe und Bildungsniveau	51
Abbildung 20: Bekanntheit der BSLB bei Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit	52
Abbildung 21: Durch wen oder was von der BSLB gehört oder gelesen (Mehrfachantworten; N=483).....	53
Abbildung 22: Gründe/Themen für einen Besuch bei der BSLB (Mehrfachantworten; N=200)	54
Abbildung 23: Genutzte Informationsquellen zu Aus-/Weiterbildungen (Mehrfachantworten; N=435)..	55
Abbildung 24: Gründe weshalb das Angebot der BSLB vor Beginn der Aus-/Weiterbildung nicht genutzt wurde (Mehrfachantworten; N=393).....	56
Abbildung 25: Nutzung der Informationsdienstleistungen durch Personen, die mindestens schon von der BSLB gehört haben (N=483).....	57
Abbildung 26: Nutzung der Beratungsdienstleistungen durch Personen, die mindestens schon von der BSLB gehört haben (N=483).....	57
Abbildung 27: Nutzung der Bildungs- und Abklärungsdienstleistungen durch Personen, die mindestens schon von der BSLB gehört haben (N=483).....	58
Abbildung 28: Bekanntheit und Nutzung der Angebote/Leistungen der BSLB in der Bevölkerung (N=1001)	59
Abbildung 29: Zufriedenheit mit den bezogenen Leistungen der BSLB (N=183)	59
Abbildung 30: Zufriedenheit mit den bezogenen Leistungen der BSLB nach Sprachregion (N=183)...	60

Abbildung 31: Zufriedenheit mit den bezogenen Leistungen der BSLB nach Altersgruppen (Boxplot, Median; N=183).....	61
Abbildung 32: Bereitschaft, aufgrund der gemachten Erfahrungen wieder zur BSLB zu gehen (N=176).....	61
Abbildung 33: Bereitschaft, aufgrund der Erfahrungen wieder zur BSLB zu gehen, nach Altersgruppe (N=199).....	62
Abbildung 34: Bekanntheit der BSLB und Wahrscheinlichkeit, bei einer beruflichen Veränderung die BSLB zu kontaktieren (N=811).....	64
Abbildung 35: Gründe, weshalb es eher unwahrscheinlich ist, bei einer beruflichen Veränderung die BSLB zu kontaktieren (N=365).....	65
Abbildung 36: Gründe, weshalb es eher unwahrscheinlich ist, bei einer beruflichen Veränderung die BSLB zu kontaktieren, nach Bildungsabschluss (N=365).....	66
Abbildung 37: Beurteilung künftig möglicher Informations- und Abklärungsleistungen (N=258).....	67
Abbildung 38: Beurteilung künftig möglicher Angebote für Erwachsene (N=258).....	67
Abbildung 39: Beurteilung künftig möglicher arbeitsmarktbezogener Angebote (N=258).....	68
Abbildung 40: Beitragshöhe an eine Stunde Laufbahnberatung nach Einkommensgrösse (N=175)...	69
Abbildung 41: Kontakt der Unternehmen zur BSLB in den letzten vier Jahren nach Unternehmensgrösse (N=1896).....	73
Abbildung 42: Berührungspunkte der Unternehmen zur BSLB nach Sprachregion (N=480).....	74
Abbildung 43: Beurteilung der Leistungsqualität der BSLB nach Unternehmensgrösse (N=480).....	75
Abbildung 44: Beratungsangebote, die für Mitarbeitende von Unternehmen interessant sind (N=1896).....	76
Abbildung 45: Beratungsangebote, die für Mitarbeitende und Unternehmen interessant sind (N=1896).....	78
Abbildung 46: Informations- und Beratungsangebote, die für Unternehmen interessant sind (N=1896).....	78
Abbildung 47: Mögliche Formen einer Zusammenarbeit mit der BSLB (N=1896).....	79

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Aufwendungen der BLSB im Jahr 2017 nach Aufwandskategorie und Grossregion, in Tausend CHF	14
Tabelle 2: Finanzierung der Leistungen der BSLB im Jahr 2017 nach Grossregion, in Tausend CHF	15
Tabelle 3: Zielgruppen der Informationsveranstaltungen nach Themen (Mehrfachantworten, Anzahl Kantone).....	21
Tabelle 4: Zielgruppen der Beratungsdienstleistungen nach Beratungsform und -methode (Mehrfachantworten, Anzahl Kantone)	23
Tabelle 5: Zielgruppen der Bildungsveranstaltungen nach Themen der Workshops/Kurse (Mehrfachantworten, Anzahl Kantone)	24
Tabelle 6: Formen der Zusammenarbeit zwischen BSLB und kantonalen Institutionen (Mehrfachantworten, Anzahl Kantone)	36
Tabelle 7: Regionale und interkantonale Zusammenarbeit der BSLB nach Grossregion (Mehrfachnennungen, Anzahl Kantone)	37
Tabelle 8: Bekanntheit der BSLB nach soziodemografischen Kriterien (N=1000)	51
Tabelle 9: Wahrscheinlichkeit, bei einer beruflichen Veränderung die BSLB aufzusuchen (N=811) ...	63
Tabelle 10: Bekanntheit der Angebote der BSLB nach Wirtschaftssektor (N=1896).....	75
Tabelle 11: Sample der ausgewählten Kantone für die Leitfaden- und Gruppeninterviews nach Bevölkerungszahl 2017, in Tausend.....	99
Tabelle 12: Anzahl realisierte Interviews und befragte Personen	99
Tabelle 13: Zusammensetzung Unternehmenssample nach Branche	100
Tabelle 14: Methodische Details	102
Tabelle 15: Zusammensetzung der Expertengruppe	103

Zusammenfassung

Ausgangslage

Die Verbundpartner der Berufsbildung haben 2016 den Strategieprozess «Berufsbildung 2030» angestossen und zehn strategische Leitlinien formuliert. Sie sollen für die Berufsbildung Antworten auf die Folgen der Digitalisierung, der steigenden beruflichen Mobilität und des demografischen Wandels liefern. In einem Programmvorschlag haben die Verbundpartner die Stossrichtungen der strategischen Leitlinien konkretisiert und priorisiert (SBFI 2018b). In Stossrichtung 3 «Stärkung von Information und Beratung über die gesamte Bildungs- und Arbeitslaufbahn» wurden vier Aspekte formuliert, die explizit die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) betreffen:

1. Stärken des Berufswahlprozesses (Strukturierung, Harmonisierung, Regeln, Absprache mit den Schulen der Sekundarstufe I usw.);
2. Positionieren der BSLB als Anlaufstelle in allen beruflichen Veränderungssituationen von Erwachsenen;
3. Konzept zu Aus- und Weiterbildung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatenden inkl. schärfen des Rollenprofils;
4. Förderung von Best-Practice in der BSLB.

Im Bericht «*Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung*» (nachfolgend Hirschi-Bericht), der im Auftrag des SBFI von Prof. Dr. Andreas Hirschi erstellt wurde, wurden verschiedene Kernmerkmale einer zukunftsgerichteten BSLB definiert und eine Vision für eine Weiterentwicklung der BSLB formuliert. Die vorliegende Studie zum «Entwicklungs- und Koordinationsbedarf der kantonalen BSLB» hat zum einen das Ziel zu prüfen, inwiefern Gemeinsamkeiten und Differenzen zwischen dem aktuellen Stand der kantonalen BSLB und den im Hirschi-Bericht definierten Kernmerkmalen einer zukunftsgerichteten BSLB bestehen. Zum anderen sollen gesicherte Erkenntnisse zur Bekanntheit der BSLB bei der Wohnbevölkerung und bei den Unternehmungen der Schweiz generiert werden.

Untersuchungsdesign

Das Studiendesign gliedert sich in die beiden Teilprojekte «Bestandsaufnahme» und «Bevölkerungs- & Unternehmensbefragung». Für die Bestandsaufnahme wurden alle 26 kantonalen BSLB mittels einer Onlinebefragung zu ihren Leistungen, Instrumenten, Formaten, zur Kostenpflicht, Finanzierung sowie zu Formen der Zusammenarbeit mit anderen Institutionen befragt. Zusätzlich zur Onlinebefragung wurden in 13 Kantonen Leitfadeninterviews mit den Leitungen und Mitarbeitenden der BSLB sowie mit den Leitungen der Berufsbildungsämter geführt. Die Bevölkerungsbefragung erfolgte mittels computergestützter Telefoninterviews. Insgesamt wurden 1001 Personen der Wohnbevölkerung der Schweiz im Alter von 20 bis 74 Jahren zufällig ausgewählt und befragt. Die Unternehmensbefragung umfasste eine explorative Phase mit Leitfadeninterviews sowie eine schriftliche Befragung bei in der Schweiz tätigen Unternehmen. Im Rahmen der explorativen Phase wurden Personalverantwortliche und/oder Unternehmensleitungen zu ihren Erfahrungen mit der BSLB und ihren Bedürfnissen an die BSLB befragt. Die schriftliche Befragung (online/Papier) fand im Rahmen des schweizerischen Nahtstellenbarometers statt. An der Befragung haben sich 1896 Betriebe beteiligt (Rücklaufquote 67 %). Die Ergebnisse aus den beiden Teilprojekten wurden jeweils im Rahmen von Expertenworkshops hinsichtlich bestehender Differenzen zu der im Hirschi-Bericht formulierten Vision diskutiert und daraus Handlungsbedarf sowie Empfehlungen für eine Weiterentwicklung der kantonalen BSLB abgeleitet.

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse aus den verschiedenen Untersuchungsphasen zusammengefasst.

Bestandsaufnahme: Gemeinsamkeiten und Differenzen zur Vision einer zukunftsgerichteten BSLB

Verständnis und Kernmerkmale der BSLB

Die Akteure der BSLB verstehen die BSLB als einen *Service public* mit einem vielfältigen Angebot, das allen Bevölkerungsgruppen offensteht. Dabei sieht sich die BSLB als Fachstelle, die Personen an ausbildungs-, berufs- und arbeitsbiographischen Übergängen berät und unterstützt. Die Beschaffung, Aufbereitung und Bewirtschaftung von Informationen zählen zu ihren Kernaufgaben. Die Beratungspersonen der BSLB schreiben sich breite Kenntnisse der schweizerischen Berufs-, Ausbildungs- und Weiterbildungslandschaft zu und sehen sich diesbezüglich als Generalisten. Spezialisierungen auf einzelne Berufsbranchen oder spezielle Zielgruppen oder spezifische und umfassende Kenntnisse zu bestimmten Bildungswegen kommen eher selten vor. Eine Ausnahme bildet die Aufteilung zwischen Berufs- und Studienberatung. Diese Unterscheidung wird jedoch von einzelnen Befragten der BSLB infrage gestellt, da die Übergänge zwischen Berufsausbildung und Tertiärausbildung heute fließend sind.

Das Beratungsverständnis der aktuellen BSLB basiert auf Ergebnisoffenheit: In der Beratung geht es in erster Linie darum, den Ratsuchenden Instrumente an die Hand zu geben, damit sie den nächsten Schritt selbständig tun können. Das Beratungsangebot der BSLB besteht neben den Kurzberatungen weitgehend aus klassischen Berufsberatungsformaten (einstündige Beratungsgespräche plus Vor- und Nachbereitung), ist noch wenig dynamisch und bietet zu wenig Entscheidungshilfen, die auch konkrete Lösungen/Entscheidungen in der Berufs- und Studienwahl oder Laufbahngestaltung ermöglichen.

Aktuelles Leistungsangebot der BSLB

Das Angebot der BSLB ist derzeit noch stark auf die erste Berufs- und Studienwahl und weniger auf Unterstützung mit Blick auf eine aktive Laufbahngestaltung ausgerichtet. Auch inhaltlich nehmen die Angebote eher Themen auf, die sich an Schüler/-innen oder Jugendliche richten und weniger an Erwachsene, die im Berufsleben stehen. Die Beratungspersonen haben noch wenig bis keine Erfahrung im Umgang mit älteren Anspruchsgruppen, deren Bedürfnisse aufgrund von Erwerbs- und Lebenserfahrung anders gelagert sind als bei der bis anhin betreuten, vor allem jüngeren Kundschaft. Zudem fehlen ausgereifte Konzepte, wie dem Ansatz des lebenslangen Lernens in der Beratung Rechnung getragen werden kann.

Obwohl ein grosser Teil der Informationen zu Berufen sowie Aus- und Weiterbildungen online verfügbar ist, ist der Bestand der Infotheken nach wie vor stark auf Printmedien ausgerichtet. Verschiedene Leitungen der BSLB sehen die heutige Daseinsberechtigung der Infotheken nicht mehr in erster Linie in der Ausleihe von Informationsmaterial, sondern vielmehr in ihrer Funktion als Begegnungs- und Veranstaltungsort im Sinne eines Beratungszentrums, das Beratungspersonen aus verschiedenen Fach- und Dienststellen (Stipendienberatung, RAV, Lehraufsicht/Ausbildungsberatung etc.) an einem Ort vereint, an dem Ratsuchende rasch und kompetent Antworten auf ihre Fragen erhalten können (Stichwort: *Single point of contact*).

Internetbasierte Angebote wie Onlineberatungen per Skype, Chat-Beratungen oder Online-Assessments werden heute erst von einer Minderheit der BSLB eingesetzt bzw. in Pilotversuchen getestet. Bei den Beratungspersonen zeigt sich eine gewisse Skepsis gegenüber digitalen Tools, da mit digitalen Beratungsformen eine andere Zielgruppe erreicht wird als mit Face-to-face-Beratungen. Zudem verlangen Onlineberatungen andere Beratungstechniken.

Zusammenarbeit und Positionierung der BSLB in der kantonalen Landschaft der Angebote

Die gute Vernetzung mit anderen Fachstellen innerhalb der öffentlichen Verwaltung (Berufsbildung, RAV etc.) und die regionale Verankerung zählen zu den Stärken der aktuellen BSLB. Am ausführlichsten definiert und ausgebaut ist die Zusammenarbeit mit der Volksschule. Zwar zählen auch die Berufsfachschulen oder die Lehrbetriebe zu den Kooperationspartnern der BSLB. Die Zusammenarbeit mit diesen beiden Partnern ist jedoch weniger intensiv. Entsprechend ist die Positionierung der BSLB bei

den Volksschulen sehr gut. Verbesserungsbedarf gibt es hingegen bei den Erwachsenen und den Unternehmen.

Die interkantonale Zusammenarbeit zwischen den BSLB findet hauptsächlich auf regionaler Ebene statt. Insbesondere in den kleineren Kantonen ist die BSLB aufgrund knapper Ressourcen auf diese Zusammenarbeit angewiesen. Die Zusammenarbeit auf regionaler Ebene wird von den Befragten der BSLB sehr geschätzt, da sie insbesondere bei der Entwicklung von neuen Produkten den unterschiedlichen kantonalen Kontexten und Bedürfnissen besser gerecht wird, als wenn diese von nationaler Ebene vorgegeben wird.

Die Entwicklung von neuen Produkten und Leistungen erfolgt heute weitgehend aus der Innensicht der BSLB und weniger aus der Aussensicht. Eine interkantonale Zusammenarbeit bei der Entwicklung von neuen Produkten besteht indes ansatzweise. Sie findet hauptsächlich auf Ebene der KSB und in den Regionalkonferenzen statt.

Personelle und finanzielle Ressourcen der BSLB

Gemäss Angaben von 24 BSLB (zwei Kantone lieferten keine Daten) beläuft sich der Gesamtaufwand der BSLB im Jahr 2017 auf 145,6 Mio. Franken. Davon fliessen rund 84 Prozent in den Personalaufwand. Im Schweizer Durchschnitt verfügen die BSLB über 0,16 Stellen gemessen in Vollzeitäquivalenzen pro 1000 Einwohner im Alter von 15 bis 64 Jahren. Rund die Hälfte der Kantone liegt diesbezüglich unter dem gesamtschweizerischen Durchschnitt.

Die Finanzierung der BSLB zählt zu den kantonalen Kompetenzen. Die Kantone finanzieren rund 93 Prozent des Aufwands der BSLB auf Basis der gesetzlichen Grundlage (ordentliche Finanzierung). Im gesamtschweizerischen Durchschnitt geben die Kantone jährlich über die ordentliche Finanzierung pro Kopf 15,30 Franken für die BSLB aus. Dieser Wert variiert jedoch stark zwischen den Kantonen. Die Hälfte der Kantone liegt bei den kantonalen pro Kopfausgaben für die BSLB unter dem Schweizer Durchschnitt.

Gesetzliche Rahmenbedingungen

Die Gesetzesbestimmungen im Bundesgesetz über die Berufsbildung (BBG) beziehen sich auf drei Bereiche: (1) gesetzlicher Auftrag (Grundsatz), (2) Ausbildung der Beratungspersonen und (3) Kompetenzzuschreibung (Zuständigkeit). Das BBG formuliert den Auftrag der BSLB (Grundsatz) relativ offen und gewährt somit Handlungs- und Interpretationsspielraum. Anstelle einer Gesetzesrevision schlagen insbesondere die Leitungen der Berufsbildungsämter vor, dass einerseits innerhalb der BSLB ein Kulturwandel erfolgen sollte und andererseits der Aufbau einer Verbundpartnerschaft und die Definition einer nationalen Gesamtstrategie anzustreben sind. Die Befürworter einer Gesetzesänderung orten vor allem im Hinblick auf eine finanzielle Beteiligung des Bundes an der BSLB einen Anpassungsbedarf. Sie sehen darin die Möglichkeit zu einer stärkeren Positionierung und Weiterentwicklung der BSLB. Alle Befragten sind sich jedoch einig, dass die BSLB eine kantonale Kompetenz bleiben muss. Nur so könne sie den unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Bedürfnissen in den Kantonen Rechnung tragen.

Zentrale Ergebnisse der Bevölkerungsbefragung

Bekanntheit der BSLB bei der Bevölkerung

Die BSLB ist bei der Wohnbevölkerung der Schweiz relativ gut bekannt: Gut ein Viertel (27 %) hat mindestens schon von der BSLB gehört oder gelesen. Ein Fünftel (21 %) hat gar schon irgendwann im Leben einmal direkten Kontakt zur BSLB gehabt. Die BSLB wird in der Bevölkerung hauptsächlich im Zusammenhang mit der Berufs- und Studienwahl in Verbindung gebracht. Die gute Positionierung am Übergang I zeigt sich auch daran, dass die Schule/Lehrpersonen oder Personen aus dem persönlichen Umfeld zu den wichtigsten Hinweisquellen zählen, durch die jemand von der BSLB vernimmt.

Dass die BSLB auch Laufbahnberatungen anbietet, hat zwar ein Drittel der Bevölkerung schon einmal gehört, selbst genutzt haben dieses Angebot jedoch nur 5 Prozent. Die Möglichkeit einer Laufbahnberatung ist bei der Bevölkerung der Deutschschweiz nicht nur besser bekannt, sondern wird auch häufiger genutzt als in der lateinischen Schweiz. Dafür nutzen die Westschweizer/-innen und Tessiner/-innen die Berufs- und Studienberatung stärker.

Zufriedenheit mit den Leistungen der BSLB

Das Zufriedenheitsbarometer zeigt, knapp die Hälfte der Personen, die schon einmal direkten Kontakt zur BSLB hatten, mit den bezogenen Leistungen entweder sehr zufrieden (9 %) oder eher zufrieden (40 %) waren. Gut die Hälfte der Befragten stuft die Leistungen der BSLB entweder als genügend (35 %) oder als nicht bis gar nicht zufriedenstellend (16 %) ein. Der mittlere Zufriedenheitswert liegt auf einer Skala von 1 = sehr unzufrieden bis 10 = sehr zufrieden bei 6,3, was auf Verbesserungspotenzial bei den Leistungen der BSLB hindeutet. Dieser relativ geringe Zufriedenheitswert dürfte u.a. auch durch diffuse und teilweise unrealistische Erwartungen gegenüber der BSLB bedingt sein.

Wahrscheinlichkeit bei einer beruflichen Veränderung die BSLB zu konsultieren

Der Anteilswert (68 %) jener Personen, die bei einer beruflichen Veränderung mit grosser Wahrscheinlichkeit nicht zur BSLB gehen würden, ist relativ hoch. Begründet wird diese Entscheidung häufig damit, dass die Befragten es selbst in die Hand nehmen würden, falls sie sich beruflich verändern möchten. Dieser Befund wird auch von jenen Befragten untermauert, die in den letzten fünf Jahren eine Aus- oder Weiterbildung absolviert oder angefangen haben. Die meisten von ihnen sind dabei eigenständig vorgegangen und haben sich entweder im Internet informiert, den Arbeitgeber konsultiert oder direkt beim Bildungsanbieter nachgefragt. Die BSLB steht erst an vierter Stelle der möglichen Informationsquellen.

Interessanterweise scheint die Tatsache, dass eine Laufbahnberatung etwas kosten könnte, kein Hinderungsgrund zu sein. Nur gerade zwei Personen haben dieses Argument angeführt. Von jenen, die eine Beratung bei der BSLB als eher oder sehr wahrscheinlich erachten, sind knapp drei Viertel (73 %) bereit, für eine Laufbahnberatung zu bezahlen, insofern diese nicht mehr als 100 Franken pro Stunde kostet.

Akzeptanz von möglichen zusätzlichen Leistungen der BSLB bei der Bevölkerung

Ein grosses Interesse hat die Bevölkerung an Informationsdienstleistungen: Insbesondere interessieren die Bereitstellung von gut verständlichen Informationen zu Aus- und Weiterbildungen im Internet sowie Unterstützung bei der Interpretation der Informationen im direkten Kontakt. Jene Befragten, die bei einer beruflichen Veränderung sehr oder eher wahrscheinlich die BSLB konsultieren würden, haben zudem ein grosses Interesse an erwachsenenspezifischen Beratungsangeboten. Die Beratungen sollten jedoch eher vor Ort bei der BSLB und nicht aufsuchend, vor Ort im Unternehmen stattfinden. Als weniger interessant erachten die Befragten Kurse oder Workshops zu Themen der Karriereplanung oder zum Umgang mit arbeitsbezogenen Belastungssituation (z.B. Stressbewältigung). Die Begleitung bei einem Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit stösst vor allem bei den 30- bis 39-Jährigen und den 50- bis 59-Jährigen auf grosses Interesse.

Zentrale Ergebnisse der Unternehmensbefragung

Bekanntheit der BSLB bei den Unternehmen

Von den 1896 befragten Unternehmen, die alle auch Lehrstellen anbieten, sind etwas mehr als ein Drittel (36 %) in den letzten vier Jahren mindestens einmal mit der BSLB in Berührung gekommen. Dabei ging es in der Regel um Themen der ersten Berufswahl. Deutlich seltener haben diese Unternehmen wegen erwachsenenspezifischer Themen wie Laufbahnberatung, Weiterbildungen etc. Berührungspunkte zur BSLB. Obwohl den befragten Unternehmen durchaus bekannt ist, dass die BSLB auch Laufbahnberatungen oder Standortbestimmungen anbietet, wird sie vor allem als Dienstleisterin am

Übergang I (Schule – Beruf) wahrgenommen. Die grösseren Unternehmungen kennen das Angebot der BSLB zudem häufiger und haben häufiger Kontakt zur BSLB als mittlere und kleine Betriebe.

Die befragten Personen der Unternehmen, die in den letzten vier Jahren mit der BSLB in Berührung gekommen sind, schätzen die Qualität der Leistungen der BSLB insgesamt als gut ein. Kleinere Betriebe sind etwas kritischer, was die Leistungsqualität der BSLB betrifft. Dabei bezieht sich die Kritik auf ungenügende und zu wenig tiefe Kenntnisse einer sich stetig verändernden Ausbildungslandschaft und Arbeitswelt. Allerdings betrifft dies nicht so sehr die beruflichen Grundbildungen, sondern vor allem die beruflichen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Akzeptanz von möglichen zusätzlichen Leistungen der BSLB bei den Unternehmen

Von den möglichen Angeboten/Leistungen, welche die BSLB künftig anbieten könnten, stossen bei den Unternehmen zum einen Leistungen auf Interesse, die Informationen zum Fachkräftemangel bzw. zum Fachkräftebedarf aufbereiten. Zum anderen interessieren vor allem Angebote, die sich direkt an die Mitarbeitenden richten. Entsprechend können sich die Unternehmen eine Zusammenarbeit mit der BSLB vor allem im Rahmen von individuellen Situationen vorstellen. Jeweils zwei Fünftel (40 %) der befragten Unternehmen zeigen ein gewisses Interesse an Angeboten, die direkt den Mitarbeitenden zugutekommen. Dazu zählen etwa Laufbahnberatungen, Beratungen, Kurse oder Schulungen im Umgang mit Belastungen am Arbeitsplatz oder Unterstützung bei einer Nachholbildung/Umschulung. 60 Prozent der befragten Betriebe finden solche Angebote eher nicht oder gar nicht interessant. Eher kritisch werden Beratungen bei Personalentwicklungsfragen eingestuft. Gründe dafür sind, dass Personalentwicklung einerseits im gesamtzusammenhang der Unternehmensstrategie erfolgt und andererseits eine privatwirtschaftliche und keine öffentliche Aufgabe sein sollte. Allgemein stossen Angebote/Leistungen, die vor Ort im Unternehmen stattfinden, auf weniger Zustimmung.

Handlungsbedarf und Empfehlungen

Im Rahmen von zwei Expertenworkshops wurden gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der KBSB, des SBFJ, der kantonalen Berufsbildung, der relevanten Sozialversicherungen, der Wissenschaft sowie von Wirtschafts- und Interessensverbänden der Handlungsbedarf und Empfehlungen für eine Weiterentwicklung der BSLB definiert. Die Reihenfolge des nachfolgend formulierten Handlungsbedarfs und der Empfehlungen entspricht der durch die Expert/-innen festgelegten Priorisierung.

Handlungsbedarf 1: Kundenbedürfnisse bei der strategischen Weiterentwicklung einbeziehen

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Bevölkerungs- und Unternehmensbefragung und der Diskussion in den beiden Expertenworkshops zeigt sich, dass die im Hirschi-Bericht formulierten Vorschläge für eine zukunftsgerichtete BSLB teilweise den Bedarf/die Bedürfnisse der potenziellen Kunden und Anspruchsgruppen zu wenig berücksichtigen.

Empfehlung 1: *In der strategischen Weiterentwicklung der BSLB sollte bei der Definition des Angebots-portfolios der Bedarf/die Bedürfnisse der relevanten Anspruchsgruppen vermehrt einfließen. Zudem sollten bei der konkreten Angebotsentwicklung – sei dies auf nationaler oder kantonalen Ebene – vermehrt die Kundensicht bzw. -bedürfnisse mitgedacht und berücksichtigt werden.*

Handlungsbedarf 2: Selbstverständnis der BSLB klären und definieren

Die BSLB ist derzeit noch zu stark auf die erste Berufs- und Studienwahl ausgerichtet. Künftig müssen Elemente der Laufbahngestaltung, die zum Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit beitragen, gestärkt werden. Dafür bedarf es eines anderen Verständnisses der BSLB, die sich nicht nur als Beratung an Übergängen, sondern als Teil eines Prozesses im Konzept des lebenslangen Lernens und der Laufbahngestaltung versteht, stärker prozess- und ergebnisorientiert ist und für die Bevölkerung und Unternehmen fassbarer wird.

Empfehlung 2: Die BSLB sollte ein nationales Verständnis entwickeln, das definiert, welche Rolle die BSLB künftig im Konzept des lebenslangen Lernens und der Gestaltung von Laufbahnkompetenzen übernehmen will, welches Selbstverständnis damit verbunden ist und wie sie sich zu den Angeboten von anderen (öffentlichen) Beratungsdienstleistungen abgrenzt.

Empfehlung 3: Die kantonalen BSLB sollten gemeinsam klären, wie sie künftig auftreten und sich positionieren wollen (Stichwort: «Dachmarke»), damit die BSLB für die verschiedenen Anspruchsgruppen besser fassbar wird.

Handlungsbedarf 3: Strategische Handlungsfelder und Wertschöpfungsprozesse definieren

In der Praxis ist die BSLB von der im Hirschi-Bericht formulierten Empfehlung eines breitaufgestellten Kompetenzzentrums noch entfernt. Die Gründe dafür sind vielfältig: Erstens sind die Beratungsformen der BSLB derzeit noch zu einseitig und zu wenig auf den vielfältigen Bedarf und die unterschiedlichen Bedürfnisse der Kundschaft ausgerichtet. Zweitens fehlen den BSLB die Ressourcen, um die durch eine breitere Positionierung der BSLB künftig ausgelösten Bedürfnisse decken zu können. Drittens benötigt eine stärkere Positionierung der BSLB in der Öffentlichkeit ein überkantonal gemeinsames Verständnis und eine einheitliche Kommunikation über die BSLB (siehe Handlungsbedarf 2). Viertens sind die Beratungspersonen der BSLB vor allem Generalisten. Teilweise fehlt ihnen die Beratungserfahrung im Umgang mit Erwachsenen und älteren Personen.

Der Verweis von Hirschi (2018) auf «alle Personen» erfordert zudem Klärungsbedarf. Es stellt sich die Frage, welche Leistungen die BSLB für welche Aspekte der beruflichen und persönlichen Laufbahn und für welche Zielgruppen anbieten soll. Dabei sollte ein Ziel sein, das spezifische Fachwissen der einzelnen Partner/Akteure zu vereinen, um dadurch den Informations- und Beratungsbedürfnissen der verschiedenen Zielgruppen gerecht zu werden und dennoch individuelle Gestaltungsmöglichkeiten zu ermöglichen.

Empfehlung 4: Es sollte auf nationaler Ebene geklärt werden, welche Angebote/Leistungen die BSLB künftig für welche Zielgruppen als Grundangebote in allen Kantonen bereitstellt und wie sie dabei mit anderen, zentralen Akteuren zusammenarbeitet, um den Ratsuchenden bedürfnisgerechte Informations-sowie Beratungs- und Begleitangebote anbieten zu können.

Empfehlungen 5: Um die Qualität zu gewährleisten, sollen Standards definiert und wo nötig zusätzliche Kompetenzen aufgebaut werden. Die Ausbildungen und Weiterbildungen für Beratungspersonen der BSLB sind entsprechend anzupassen und national zu koordinieren.

Handlungsbedarf 4: Nationale Strukturen stärken

Um Angebote künftig im Sinne eines nationalen Rahmenprogramms interkantonal koordiniert entwickeln zu können, braucht es eine Anpassung und Stärkung der nationalen Strukturen der KBSB sowie entsprechende personelle und finanzielle Mittel, die der KBSB heute nicht zur Verfügung stehen.

Empfehlung 5: Damit Projekte künftig auch auf nationaler Ebene entwickelt und geführt werden können, benötigt es entsprechende nationale Strukturen und finanzielle Mittel. Die EDK und die SBBK sollten dafür die notwendigen Ressourcen bereitstellen.

Handlungsbedarf 5: Anpassung der Gesetzgebung und zusätzliche Finanzierung

Die bestehenden gesetzlichen Grundlagen, welche auf nationaler Ebene die Aufgaben und Kompetenzen der BSLB definieren, sind relativ breit gefasst und lassen umfangreichen Interpretations- und Handlungsspielraum. In den aktuellen gesetzlichen Bestimmungen zählt die BSLB nicht zu den Bundeskompetenzen, sondern ist explizit eine kantonale Aufgabe. Entsprechend ist in der nationalen Gesetzgebung

keine grundsätzliche finanzielle Beteiligung des Bundes an den Aufgaben oder einer Weiterentwicklung der BSLB vorgesehen.

Die organisatorische Verwaltungszuteilung der BSLB ist je nach Kanton verschieden. Eine stärkere Positionierung der BSLB dank einer gesamtschweizerischen Strategie oder «Dachmarke» könnte in der Praxis je nach Kantonen auf grosse Hindernisse stossen, da die Schwerpunktsetzung aufgrund unterschiedlicher kantonaler Kontexte und Strukturen nicht immer am gleichen Ort liegen. Zudem sind Auftrag und Aufgaben der BSLB in den kantonalen Gesetzgebungen sehr unterschiedlich definiert.

Empfehlung 7: *Von einer Anpassung des BBG in Bezug auf Auftrag und Zuständigkeit ist abzusehen, da die aktuellen nationalen Gesetzesbestimmungen genügend Handlungsspielraum für eine Weiterentwicklung der BSLB lassen.*

Empfehlung 8: *Als Alternative zu rechtlichen Anpassungen sollte eine wirksamere Vernetzung zwischen Bund und EDK mit gemeinsam festgelegten strategischen Leitlinien verfolgt werden.*

Empfehlung 9: *Inwiefern Anpassungen der Gesetzgebung auf kantonaler Ebene künftig sinnvoll und notwendig sind, sollte von den Kantonen geprüft werden. Falls notwendig, sollten die Kantone auch die entsprechenden finanziellen Mittel zur Verfügung stellen, damit eine Weiterentwicklung der BSLB gelingen kann.*

Empfehlung 10: *Jene Kantone, in denen die BSLB bei der Bildungs- oder Volksschuldirektion angesiedelt ist, sollten prüfen, ob diese Organisationsstruktur noch sinnvoll ist, wenn sich die BSLB künftig stärker als Kompetenzzentrum in der Laufbahnberatung und -gestaltung entwickeln und positionieren möchte.*

Handlungsbedarf 6: Kostenpflicht der Leistungen der BSLB

Im Hirschi-Bericht wird empfohlen, die Kostenpflicht für Leistungen der BSLB abzuschaffen. Für die Expert/-innen ist die Frage der Kostenpflicht an und für sich nicht zentral. Sie erachten es als wichtiger, dass alle Personen Zugang zu allen Angeboten der BSLB haben. Dass die Kostenpflicht in manchen Kantonen existiert und in anderen nicht, ist indes eher problematisch, insbesondere wenn sich die BSLB durch eine nationale Kampagne positionieren möchte.

Empfehlung 11: *Es sollte geprüft werden, ob und wie hinsichtlich der Kostenpflicht ein national einheitliches Vorgehen möglich ist. Ob ein Angebot kostenpflichtig oder kostenlos ist, könnte anhand der inhaltlichen Ausrichtung und der Zielgruppe, an die sich das Angebot richtet, sowie anhand seiner Positionierung im Gesamtangebot (Teil des Grundangebots oder zusätzliche Leistung) definiert werden.*

1. Einleitung

1.1 Ausgangslage

Das Arbeitsumfeld der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) hat sich seit der Jahrtausendwende verändert. Denn nicht nur die Berufsbildungslandschaft ist komplexer geworden, sondern mit der Verbreitung des Internets sind vielfältige und neue Möglichkeiten der Informationsbeschaffung sowie neue Beratungsformate und -methoden entstanden.

Des Weiteren werden herkömmliche Modelle von Lernen, die Bildung als additiven Prozess verstehen, wonach Lernen einem geradlinigen Weg über verschiedene Bildungsstufen folgt, mit dem Konzept des lebenslangen Lernens weniger zentral (Seufert 2013, S. 21). Obwohl die berufliche Erstausbildung nach wie vor den Ausgangspunkt für die weitere berufliche Entwicklung darstellt, verlaufen Berufskarrieren heute weniger linear und sind immer häufiger durch Brüche, Neuorientierungen sowie durch einen zunehmenden Druck zur Kompetenzerweiterung gekennzeichnet. Mit dem Konzept des lebenslangen Lernens stellt sich auch das Bedürfnis nach einem lebensbegleitenden Beratungsangebot ein (Hirschi 2018, ELGPN 2013).

Digitalisierung, steigende berufliche Mobilität oder demografischer Wandel gelten allgemein hin als Megatrends mit längerfristigen Auswirkungen auf die Anforderungen an die Arbeitskräfte und Unternehmen. Von diesen Auswirkungen wird die BSLB künftig in noch ausgeprägterem Masse betroffen sein. Insbesondere der digitale Transformationsprozess bietet der BSLB neue Chancen und stellt sie gleichzeitig vor neue Herausforderungen. Dadurch wachsen die Anforderungen an professionelle Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen ständig (ELGPN 2013). Auch die Infotheken stehen unter Druck. Einzelne Kantone haben bereits darauf reagiert und ihre Berufsinformationszentren (BIZ) umgestaltet: Um den neuen Informationsbedürfnissen der Bevölkerung über Berufs- und Arbeitswelt besser gerecht zu werden, setzen sie vermehrt auf einen Medienmix aus physischen und digitalen Medien (Zbinden Lüthi 2018).

Die Verbundpartner der Berufsbildung haben 2016 den Strategieprozess «Berufsbildung 2030» angestoßen. Daraus resultieren zehn strategische Leitlinien, die Antworten auf die Folgen der Megatrends liefern. Die BSLB hat darin insbesondere in Bezug auf vier Leitlinien einen hohen Stellenwert (SBFI 2018c):

1. Die Berufsbildung befähigt Menschen nachhaltig für den Arbeitsmarkt;
2. Die Berufsbildung ermöglicht individuelle Bildungswege und Laufbahnentwicklungen;
3. Die Berufsbildung ist horizontal und vertikal durchlässig;
4. Die Berufsbildung ist bekannt und wird verstanden.

In einem Programmvorschlag haben die Verbundpartner die Stossrichtungen der strategischen Leitlinien konkretisiert und priorisiert (SBFI 2018b). Stossrichtung 3 «Stärkung von Information und Beratung über die gesamte Bildungs- und Arbeitslaufbahn» betrifft explizit die BSLB. Im Bericht «*Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung*» (nachfolgend Hirschi-Bericht), der im Auftrag des SBFI von Prof. Dr. Andreas Hirschi erstellt wurde, wurden verschiedene Kernmerkmale einer zukunftsgerichteten BSLB definiert und eine Vision für eine Weiterentwicklung der BSLB formuliert.

Die vorliegende Studie zum «Entwicklungs- und Koordinationsbedarf der kantonalen BSLB» soll mit Bezug auf die im Hirschi-Bericht definierten Kernmerkmale einer zukunftsgerichteten BSLB und der dazu formulierten Vision prüfen, wo die kantonalen BSLB heute stehen. Dabei sind vier Aspekte der in den strategischen Leitlinien formulierten Stossrichtung 3 von besonderem Interesse:

1. Stärken des Berufswahlprozesses (Strukturierung, Harmonisierung, Regeln, Absprache mit den Schulen der Sekundarstufe I, usw.);
2. Positionieren der BSLB als Anlaufstelle in allen beruflichen Veränderungssituationen von Erwachsenen;
3. Konzept zu Aus- und Weiterbildung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatenden inkl. schärfen des Rollenprofils;
4. Förderung von Best-Practice in der BSLB.

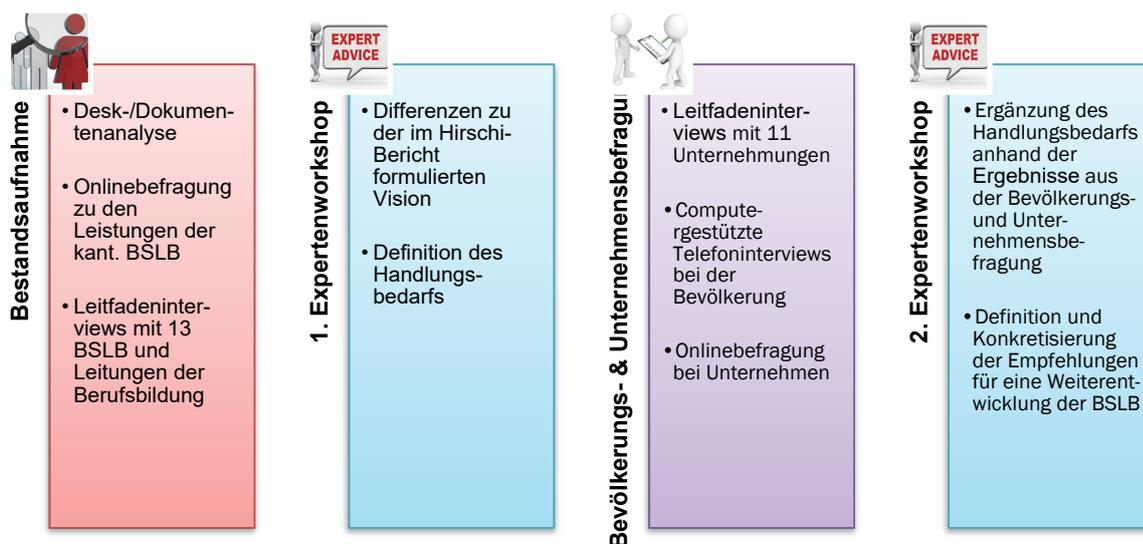
Vor diesem Hintergrund verfolgt die vorliegende Studie vorrangig drei Erkenntnisinteressen:

- *Erstens* soll mittels einer Bestandsaufnahme Klarheit über die aktuelle Situation der BSLB geschaffen werden. Dabei interessieren insbesondere das Verständnis, das die Akteure der BSLB von der BSLB haben, die finanziellen und gesetzlichen Rahmenbedingungen, die Strukturen (welche Funktionseinheiten, Handlungsmuster, Rollen gibt es?) sowie die aktuell angebotenen Leistungen der BSLB.
- *Zweitens sollen* Differenzen zu der im Hirschi-Bericht formulierten Vision und den Empfehlungen abgedeckt und Entwicklungspotenziale für eine zukunftsgerichtete BSLB eruiert werden.
- *Drittens* sollen gesicherte Erkenntnisse hinsichtlich der Bekanntheit der Angebote, welche die BSLB für Erwachsene erbringen, in der Wohnbevölkerung der Schweiz und bei in der Schweiz tätigen Unternehmen generiert werden.

1.2 Untersuchungsdesign

Entsprechend den Projektzielen und Fragestellungen gliedert sich das Studiendesign in die beiden Teilprojekte «Bestandsaufnahme» und «Bevölkerungs- & Unternehmensbefragung». Die Ergebnisse aus den beiden Teilprojekten wurden jeweils im Rahmen von Expertenworkshops hinsichtlich bestehender Differenzen zu der im Hirschi-Bericht formulierten Vision diskutiert und daraus Handlungsbedarf sowie Empfehlungen für eine Weiterentwicklung der kantonalen BSLB abgeleitet. Die folgende Abbildung fasst das Studiendesign zusammen.

Abbildung 1: Untersuchungsdesign



Quelle: eigene Darstellung across • concept

Bestandsaufnahme

Die Bestandsaufnahme zur aktuellen Situation der kantonalen BSLB erfolgte zum einen anhand einer Onlinebefragung bei den Leitungen der BSLB. Dafür wurden zunächst die Homepages aller 26 kantonalen BSLB konsultiert, um einen Überblick über die Angebotsbreite der BSLB zu erhalten. Anschliessend wurden die Leitungen aller 26 kantonalen BSLB-Stellen mit einem Onlinefragebogen zu ihren Leistungen, Instrumenten, Formaten, zur Kostenpflicht, Finanzierung sowie zu Formen der Zusammenarbeit mit anderen Institutionen befragt. Die BSLB erhielten so die Gelegenheit, eigene Angaben zu ihren Angeboten zu machen und konnten Hinweise liefern zu Leistungen, die allenfalls auf ihren Homepages nicht ersichtlich sind. An der Befragung haben alle 26 kantonalen BSLB teilgenommen.¹

Zusätzlich zur Onlinebefragung wurden in 13 Kantonen Leitfadenterviews mit den BSLB und den Leitungen der Berufsbildungsämter geführt. Bei der Auswahl der Kantone wurde darauf geachtet, dass sich das Sample aus Kantonen unterschiedlicher (Sprach-)Regionen, aus ländlichen und städtischen sowie aus bevölkerungsmässig grösseren und kleineren Kantonen zusammensetzt. Die ausgewählten Kantone decken gemeinsam 80,1 Prozent der ständigen Wohnbevölkerung der Schweiz ab. Ein gutes Drittel davon repräsentiert die lateinische Schweiz. Pro Kanton wurden jeweils die Leitung der BSLB in einem Einzelinterview und 2-3 Mitarbeitende in Gruppeninterviews befragt. Zudem wurden mit den Leitungen der kantonalen Berufsbildungsämter² telefonische Interviews geführt.

Bevölkerungsbefragung

Mittels computergestützter Telefoninterviews wurden 1001 Personen der Wohnbevölkerung der Schweiz im Alter von 20 bis 74 Jahren befragt. Davon wurden 801 Interviews über Festnetzanschlüsse und 200 Interviews über Mobilnummern geführt. Das Interview dauerte im Durchschnitt 10 Minuten und beinhaltete Fragen zur Bekanntheit der BSLB, zu Hinderungsgründen, die von einer Beratung bei der BSLB abhalten, sowie zu zusätzlichen Angeboten, die künftig für die Befragten interessant sein könnten.³

Unternehmensbefragung

Die Unternehmensbefragung umfasst eine explorative Phase mit Leitfadenterviews und eine Onlinebefragung bei in der Schweiz tätigen Unternehmungen. Im Rahmen der explorativen Phase wurden mit 14 Personen aus 11 Unternehmungen leitfadengestützte Interviews geführt. Dabei wurden entweder die Personalverantwortlichen oder die Unternehmensleitungen befragt. Bei der Zusammensetzung des Samples wurde darauf geachtet, dass sowohl Grossunternehmen als auch KMU sowie Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen teilnehmen. Vier befragte Unternehmen haben ihren Standort in der französischsprachigen Schweiz. Aus inhaltlicher Sicht thematisierten die Interviews drei Aspekte: (1) Bisherige Erfahrungen mit der BSLB; (2) Bedürfnisse der Unternehmen an die BSLB; (3) mögliche oder konkrete Formen der Zusammenarbeit. Die Interviews fanden je nach Verfügbarkeit der Befragten telefonisch oder vor Ort bei den Interviewpartnern statt und dauerten zwischen 15 und 25 Minuten.

Die Onlinebefragung erfolgte im Rahmen des schweizerischen Nahtstellenbarometers. Die befragten Unternehmen konnten wählen, ob sie den Fragebogen online oder in der Papierversion ausfüllen wollen. Der Fragebogen enthielt Fragen zu Berührungspunkten mit der BSLB, zur Bekanntheit der Angebote der BSLB sowie zu zusätzlichen Angeboten, die aus Sicht der Betriebe künftig interessant sein könnten. Die Auswahl der Unternehmen erfolgte anhand einer Zufallsstichprobe aus dem Unternehmensregister des BFS. Die Rücklaufquote liegt bei 67 Prozent. Die Fragen zur BSLB wurden nur jenen

¹ Für den Kanton Wallis wurde der Fragebogen sowohl von der BSLB Unterwallis als auch von der BSLB Oberwallis ausgefüllt. Der Grund dafür ist, dass es sich um zwei Ämter handelt, die teilweise unterschiedlich ausgerichtet sind.

² Je nach Kanton handelt es sich dabei um das Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen, Mittelschul- und Berufsbildungsamt, Amt für Berufsbildung, Dienststelle für Berufs- und Weiterbildung.

³ Detaillierte Angaben zu den technischen Eckwerten der Befragungen befinden sich im Anhang.

Unternehmungen vorgelegt, die mindestens eine Lehrstelle anbieten oder eine solche im letzten Jahr angeboten haben. Insgesamt haben 1896 Betriebe an der Befragung teilgenommen.

Expertenworkshops

Gemeinsam mit Expert/-innen wurden im Rahmen von zwei Workshops die Differenzen zwischen den Ergebnissen aus der Bestandsaufnahme (IST-Situation) und der im Hirschi-Bericht dargestellten Vision hinsichtlich ihrer Relevanz und eines künftigen Handlungsbedarfs kritisch reflektiert und daraus Empfehlungen für eine Weiterentwicklung der kantonalen BSLB abgeleitet. Der erste Workshop fand nach Abschluss des ersten Teilprojekts Ende Februar 2019 und der zweite Workshop nach Vorliegen der Ergebnisse aus Teilprojekt zwei Anfang Juni 2019 statt. Die Teilnehmerrunde setzte sich zusammen aus Vertreterinnen und Vertretern der KBSB, des SBFI, der kantonalen Berufsbildung, relevanter Sozialversicherungen, der Wissenschaft sowie von Wirtschafts- und Interessensverbänden. Es waren Vertretungen aller drei Sprachregionen anwesend.

1.3 Aufbau des Berichts

Der Bericht umfasst drei Teile: Der erste Teil A bezieht sich auf die Bestandsaufnahme und wird von den Kapiteln zwei bis sieben gebildet. Im zweiten Teil B werden in den Kapiteln acht und neun die Ergebnisse der Bevölkerungs- und Unternehmensbefragung präsentiert. Fazit schliessen jeweils die Kapitel ab. In den Schlussfolgerungen werden die Gemeinsamkeiten und Differenzen zwischen dem aktuellen Stand der BSLB, den Erkenntnissen aus der Bevölkerungs- und Unternehmensbefragung und der im Hirschi-Bericht formulierten Vision einer zukunftsgerichteten BSLB herausgearbeitet. Darüber hinaus wird auf die Akzeptanz von möglichen zusätzlichen Leistungen der BSLB bei den Akteuren der BSLB, bei der Bevölkerung und den Unternehmen eingegangen. Im dritten Teil C wird der gemeinsam mit den Expert/-innen definierte Handlungsbedarf zusammengefasst, und es werden Empfehlungen für eine Weiterentwicklung der BSLB formuliert und priorisiert.

Teil A: Bestandsaufnahme zur aktuellen Situation der kantonalen BSLB

2. Verständnis der aktuellen BSLB

Im ersten Teil der Leitfadeninterviews mit den Leitungen und Mitarbeitenden der BSLB sowie mit den Leitungen der kantonalen Berufsbildungsämter stand die Frage im Vordergrund, wie die heutige BSLB von den Akteuren der BSLB verstanden und wahrgenommen wird. Darüber hinaus beantwortet das vorliegende Kapitel folgende, zusätzliche Fragen:

- *Welches Verständnis haben die Akteure der BSLB von der BSLB?*
- *Wie definieren sie ihre Kernaufgaben? Welche zentralen Merkmale weisen die kantonalen BSLB hinsichtlich ihrer Kernaufgaben aus?*
- *Wo sehen sie Stärken und Schwächen der heutigen BSLB?*

2.1 Aktuelles Verständnis der Akteure der BSLB von der BSLB

Um das Verständnis der BSLB aus Sicht der Befragten zu ergründen, wurden die Interviewten dazu aufgefordert, eine Metapher zu nennen, die ihnen spontan einfällt, wenn sie an die BSLB denken. Die genannte Metapher sollten sie kurz begründen. Zudem sollten die Interviewpartner/-innen die Stärken und Schwächen der BSLB in ihrem Kanton beschreiben und ihre Kernaufgaben und die Hauptziele ihrer Tätigkeit aufzeichnen. Die Leitungen der BSLB wurden zudem dazu befragt, ob sie ihre Beratungspersonen eher als Generalisten oder als Spezialisten bezeichnen würden. Wo vorhanden, wurden zudem die Leitbilder der BSLB analysiert.⁴

Einleitend sollen an dieser Stelle die sprachregionalen Unterschiede in der Namensgebung der BSLB vorweggenommen werden: In der Deutschschweiz wird der Name *Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung*⁵ verwendet. In der französischen und italienischen Schweiz sind die Begriffe *orientation professionnelle* bzw. *orientamento professionale* geläufig. Der Aspekt einer Laufbahnberatung fehlt in der Namensgebung der lateinischen Schweiz. Dafür wird die Orientierung gebende Funktion der BSLB hervorgehoben. Der deutschsprachige Begriff betont hingegen den Beratungsaspekt. Aufgrund der Aussagen in den Interviews können jedoch aus der unterschiedlichen Namensgebung keine wesentlichen sprachregionalen Unterschiede in Bezug auf das Verständnis der BSLB herausgelesen werden. Einzig bei den Kernaufgaben wird die erste Berufs- und Studienwahl am Übergang I von den Befragten der Westschweiz etwas stärker hervorgehoben. Zudem sehen Letztere bei der Laufbahn- und Erwachsenenberatung einen etwas stärkeren Nachholbedarf als die Befragten aus der Deutschschweiz.

⁴ Gemäss Rückmeldungen aus den Interviews sowie aufgrund eigener Recherchen auf den Homepages der BSLB haben lediglich sechs BSLB ein eigenes Leitbild, das die grossen Linien ihres Auftrags festhält und gewisse Werte definiert. Zwei BSLB haben dieses Jahr die Zielsetzungen für ihre BSLB angepasst. Ein Teil der BSLB, die über kein eigenes Leitbild verfügen, orientiert sich an dem auf übergeordneter Ebene (z.B. Amtsebene, Bildungsdirektion) definierten Leitbild oder am gesetzlichen Auftrag.

⁵ Manchmal auch nur Berufsberatung oder Berufs- und Laufbahnberatung. Letzteres ist dann der Fall, wenn die Stelle keine eigene Studienberatung anbietet.

2.1.1 Das aktuelle Verständnis der BSLB in Metaphern

Aus den von den Befragten genannten Metaphern gehen drei Verständnisaspekte der BSLB hervor: (1) Beratung und Unterstützung an Übergängen (im Sinne von Ausbildungsstufen oder beruflichen Laufbahnen); (2) Bedeutung der BSLB im Gesamtsystem; (3) Organisatorische Dynamik versus traditionelle Verhaftung.

1. Beratung und Unterstützung an Übergängen

Die Mehrheit der in den qualitativen Interviews befragten Personen beschreibt die BSLB in ihrem Kanton mit Metaphern, die Beratung und Unterstützung an Übergängen illustrieren: genannt wurde bspw. ein Treppengeländer, im Sinne von führen, leiten etc., oder eine Brücke, im Sinne einer Scharnierfunktion zwischen Schule und Ausbildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt. Dabei handle es sich um eine punktuelle Beratung und Unterstützung von Ratsuchenden, die an einem bestimmten Lebensabschnitt/Übergang oder vor einer beruflichen Veränderung stehen. Um die Orientierung gebende Funktion der BSLB in einer komplexen Ausbildungs- und Berufswelt anzudeuten, wurden Bilder wie ein Kompass oder ein Navigationssystem gewählt. Wie aus den konsultierten Leitbildern hervorgeht und von den Befragten selbst betont wird, ist *«die Achtung der individuellen und eigenständigen Persönlichkeit»* (Zitat Leitfadenterview) im Umgang mit den Ratsuchenden ein zentrales Merkmal der BSLB.

Mehrere befragte Mitarbeitende der BSLB verstehen sich als eine Verbindungsstelle zwischen den Jugendlichen und den Berufen, unterstreichen dabei jedoch, dass sie keine Stellenvermittler seien. Seitens der Jugendlichen sowie der Arbeitnehmer würden in dieser Hinsicht falsche Erwartungen existieren. Ihre Rolle sei es, über die grosse Vielfalt der Berufe und Ausbildungen zu informieren und die Ratsuchenden dabei zu unterstützen, selbständig eine Entscheidung zu treffen, auch wenn die BSLB gewisse Gefässe und Plattformen (z.B. LENA) bereitstelle, um die Jugendlichen mit den Betrieben in Kontakt zu bringen. Nicht nur in den Leitbildern, sondern auch aufgrund der geführten Interviews ist zu erkennen, dass die Akteure der BSLB grossen Wert auf Neutralität und Unabhängigkeit der BSLB gegenüber der Wirtschaft legen.

2. Bedeutung der BSLB für das Gesamtsystem

Die Leistungen der BSLB werden von den befragten Akteuren der BSLB insbesondere in Bezug auf das Gesamtsystem als durchaus wichtig erachtet. So versteht sich die BSLB als Wissensträgerin, in der Metapher eines Balkons ausgedrückt, der einen Überblick über die verschiedenen Berufs-, Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten gewährt. Aufgrund ihres Fachwissens und ihrer Kenntnisse über eine grosse Vielfalt an Berufen, Aus- und Weiterbildungen komme der BSLB auch ein wichtiger Präventionsaspekt zu. Begründet wird das präventive Merkmal damit, dass mit einer guten Beratung Ausbildungs- und Studienabbrüche oder -wechsel vermieden werden und dadurch Kosten gespart werden können.

Vernetzung und bildungspolitisches Engagement sind weitere Merkmale, die in verschiedenen Leitbildern erwähnt werden. Aber auch die Befragten haben mehrfach darauf hingewiesen, dass die BSLB ihr spezielles Wissen zu Aus- und Weiterbildungen oder ihre diagnostischen Kenntnisse anderen Fach- und Dienststellen zur Verfügung stelle. Angesichts einer sich rasch wandelnden Arbeitswelt bekommen diese Aspekte gemäss den Befragten eine zunehmende Bedeutung, nicht zuletzt auch deshalb, weil das Bedürfnis nach Beratung bei den Erwachsenen künftig steigen wird. Dabei versteht sich die BSLB nicht nur als Laufbahnberatung, sondern auch als Lebensberatung, die auf eine soziale und berufliche Integration hinzielt.

Obwohl mehrere Befragte der BSLB in ihrer Tätigkeit einen wichtigen Beitrag für Gesellschaft und Wirtschaft sehen, wurde in den Interviews immer wieder darauf hingewiesen, dass die Leistungen der BSLB in der Öffentlichkeit, Politik oder auch bei den Partnern zu wenig wahrgenommen werden. Einzelne wählten dafür auch Metaphern wie *«wir [die BSLB] sind eine versteckte Perle»*, oder es war von

«Schmieröl im Motor» die Rede, um auszudrücken, dass die BSLB zwar vorwiegend im Hintergrund arbeitet, aber wenn es sie nicht gäbe, würde man plötzlich merken, dass etwas fehlt.

3. *Dynamik versus traditionelle Verhaftung*

Mehrere Befragte der BSLB und teilweise auch die Leitungen der Berufsbildungsämter wählten Metaphern, die die BSLB als ein dynamisches Wesen beschreiben. Gemacht wurden Aussagen wie bspw. «*BIZ bewegt sich*», «*innovativ und schlank*» oder «*frisch und dynamisch*». Gemeint ist damit, dass einzelne BSLB nahe an den Bedürfnissen der Kundschaft sind und die Impulse aus ihrer Umwelt aufnehmen. Vielfach wird die Dynamik mit der zunehmenden Digitalisierung in Wirtschaft und Gesellschaft und den daraus resultierenden neuen Anforderungen an die BSLB in Bezug gesetzt. Bei einzelnen BSLB führten nicht zuletzt auch kantonale Sparmassnahmen zu mehr Dynamik und Innovation in den Strukturen und Leistungen. Dynamische Aspekte sehen einzelne Interviewpartner/-innen auch in der Anpassungsfähigkeit der BSLB an die vielfältigen Bedürfnisse der Zielgruppen und institutionellen Partner oder an die unterschiedlichen regionalen Gegebenheiten: «*Wir passen unsere Formen und Aufgaben den jeweiligen Bedürfnissen an*» (Zitat Leitfadeninterview).

Ein etwas weniger dynamisches Verständnis der BSLB zeichnen die Leitungen der Berufsbildungsämter: Sie attestieren der BSLB zwar umfangreiche Kompetenzen im Umgang mit Jugendlichen und bei der ersten Berufs- und Studienwahl, sehen indes ein starkes Entwicklungspotenzial in der Beratung von Erwachsenen. Einzelne Amtsleitungen sind der Meinung, dass die aktuellen Strukturen, Angebote oder Kompetenzen der BSLB den aktuellen und zukünftigen Bedürfnissen von Wirtschaft und Gesellschaft nicht in ausreichendem Masse gerecht werden.

2.1.2 **Kernaufgaben und Leitsätze der BSLB**

Ausser einer Person beschreiben alle BSLB-Leitungen ihre Mitarbeitenden sowohl fachlich als auch in der Aufgabenwahrnehmung als Generalisten. Dies liegt einerseits an der Tatsache, dass die Beratenden über Kenntnisse zu allen Berufen verfügen müssen, weil sich der Berufswunsch oder das Bedürfnis der Ratsuchenden häufig erst in den Gesprächen herauskristallisiert. Andererseits bleiben Beratungsverständnis und methodisches Vorgehen sowohl in der Beratung von Jugendlichen als auch von Erwachsenen ähnlich oder gleich. Bei einzelnen, vor allem grösseren BSLB gibt es Berater/-innen, die entweder nur für die Berufs- oder nur für die Studienwahl zuständig sind. Der Grund dafür ist, dass für die beiden Bereiche unterschiedliches Wissen benötigt wird. Eher selten kommt es vor, dass einzelne Mitarbeitende nur Erwachsene und andere nur Jugendliche beraten. In den Infotheken arbeiten hauptsächlich Dokumentalisten, die in einem Kanton auch Kurzgespräche durchführen.

Die von den Befragten genannten Kernaufgaben lassen sich in drei Tätigkeitsbereiche einteilen: (1) Aufbereitung von aktuellen Informationen, (2) punktuelle Beratung und (3) Bildung. Obwohl sich alle Interviewten einig sind, dass die Arbeit mit den Erwachsenen angesichts der Veränderungen im Arbeitsmarkt sowie der damit verbundenen Bedeutung des lebenslangen Lernens schon heute wichtig ist, nimmt dennoch die Arbeit mit Jugendlichen den grösseren Raum ein. Auch die Information und Beratung von Lehrpersonen und Eltern werden als wichtige Aufgaben der BSLB genannt. Für die Leitungen der Berufsbildungsämter zählt die regionale Vernetzung zu Gewerbe, RAV, Schulen und Berufsinspektorat (auch Ausbildungsberatung, Lehraufsicht) ebenfalls zu den Kernaufgaben der BSLB. Sie erachten es zudem als wichtig, dass die BSLB ihre Kenntnisse über Veränderungen in der Berufswelt sowie zu den Anforderungsvoraussetzungen für bestimmte Berufe auf dem aktuellsten Stand hält. Aber auch Potenzialabklärung (z.B. für Flüchtlinge) wird als eine zunehmend wichtigere Aufgabe der BSLB gesehen. Im Folgenden wird näher auf die drei meistgenannten Kernaufgaben der BSLB eingegangen.

1. *Aufbereitung von aktuellen Informationen*

Die Beschaffung, Aufbereitung und Bewirtschaftung von Informationen wird von den meisten Befragten als traditionelle Kernaufgabe der BSLB genannt. Informationen helfen, eine Verbindung zwischen den Jugendlichen und den Berufen sowie zwischen den Berufen und den Ausbildungen herzustellen. Dazu

zählt auch individuelle Unterstützung und Hilfe bei der Interpretation von Informationen. Vor allem angesichts der Informationsflut und der komplexen Berufs- und Ausbildungslandschaft gewinnt diese Aufgabe zunehmend an Bedeutung. Objektive Informationsvermittlung sei eine zentrale Kernkompetenz der BSLB-Berater/-innen, denn sie hätten profunde und gute Kenntnisse über die Berufe, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

2. *Beratung*

Das Beratungsverständnis der BSLB-Mitarbeitenden zielt darauf ab, den Ratsuchenden ihre Kompetenzen und Fähigkeiten bewusst zu machen und Instrumente an die Hand zu geben, damit sie selbständig weiterführende Entscheidungen treffen können. Im Zentrum der Beratung steht der einzelne Mensch mit seinen persönlichen Neigungen und Interessen. Ausgehend von den bestehenden Berufs- oder Ausbildungswünschen sollen die individuellen Stärken und Ressourcen aufgezeigt werden, damit die Ratsuchenden ihre Berufswünsche möglichst realisieren können. Insbesondere die Mitarbeitenden der BSLB haben in den Interviews immer wieder darauf hingewiesen: Es gehe nicht darum, die Frage der Berufswahl oder der Umorientierung abschliessend zu beantworten, sondern darum, einer Person den nächsten Schritt zu ermöglichen. Alle Zielgruppen sollen darin gefördert werden, sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln. Eher selten verwiesen die Befragten auf übergeordnete Ziele, die mit der Beratung erreicht werden sollen. Sind solche vorhanden, werden das Finden einer Anschlusslösung nach der Volksschule oder die Integration in den Arbeitsmarkt als übergeordnete Leitziele der Beratung genannt.

3. *Bildung*

Als dritten Kernbereich der BSLB nennen einzelne Leitungen Bildung im Sinne von Workshops und Kursen. Diese werden teilweise im Auftrag von Partnerinstitutionen (z.B. ALV) organisiert und auf deren Bedürfnisse abgestimmt. Dabei werden die Workshops und Kurse entweder von den Mitarbeitenden der BSLB selbst geplant und durchgeführt oder, je nach Thema, auch in Zusammenarbeit mit externen Partnern.

2.2 Stärken und Schwächen der BSLB

2.2.1 Stärken der BSLB

Aus der Frage zu den **Stärken** der BSLB haben sich vier Bereiche ergeben, in denen die aktuelle BSLB sowohl aus der Innensicht als teilweise auch aus der Aussensicht (Leitungen Berufsbildungsämter) als gut aufgestellt wahrgenommen wird.

1. **Vernetzung und regionale Verankerung:** Die gute Vernetzung innerhalb der Verwaltung (Berufsbildung, Volksschulamt etc.) sowie mit den Schulen und anderen Fachstellen (RAV, Sozialhilfe) gilt bei den Befragten als eine zentrale Stärke der BSLB. Ebenfalls positiv hervorgehoben wird die regionale Verankerung, die eine Vernetzung mit dem lokalen Gewerbe begünstige und eine gewisse Nähe zur Wirtschaft ermögliche. Durch die regionale Verankerung sei die BSLB zudem vor Ort präsent und könne so auch die Bedürfnisse der Bevölkerung aufnehmen.
2. **Starke Präsenz in der Volksschule:** Die starke Präsenz der BSLB in den Volksschulen wird hier explizit aufgeführt, da sie in allen Interviews als Stärke erwähnt wurde. Daraus lässt sich zugleich die umfassende Kompetenz ableiten, die der BSLB bei der ersten Berufs- und Studienwahl zugeschrieben wird. So werden etwa die enge Begleitung im Berufswahlprozess, die guten Kontakte zu Jugendlichen, Lehrpersonen und Eltern oder die eingespielten Prozesse in der Zusammenarbeit mit den Schulen als die Kernkompetenzen der BSLB – wie sie heute aufgestellt ist – beschrieben.
3. **Niederschwelliger Zugang und kostenlose Leistungen:** Die BSLB ist ein *Service public*. Sie steht daher der ganzen Bevölkerung offen. In diesem Zusammenhang wurden auch der niederschwellige Zugang zur BSLB (persönlich, online, telefonisch) sowie die methodische Vielfalt und

das breite Angebot als Stärken der BSLB hervorgehoben. In jenen Kantonen, in denen für die Leistungen der BSLB keine Kostenpflicht besteht, betonen die Befragten die Unentgeltlichkeit als eine besondere Stärke ihrer BSLB. Denn nur so würden auch Bevölkerungsgruppen erreicht, die sich sonst nicht bei der BSLB melden würden.

4. **Fachkenntnisse und Offenheit für Neuerungen:** Insbesondere die befragten Akteure der BSLB sehen ihre Stärken in den guten und breiten Kenntnissen der verschiedenen Ausbildungsberufe sowie der verschiedenen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und den damit verbundenen Anforderungen. Des Weiteren erachten die Mitarbeitenden der BSLB ihre Fachkompetenzen in der Beratung sowie ihre Offenheit für Neuerungen und Anpassungen an die Bedürfnisse der verschiedenen Zielgruppen als besondere Stärke.

2.2.2 Schwächen der BSLB

Schliesslich wurde in den Interviews auch nach den **Schwächen** der aktuellen BSLB gefragt. Dabei zeigt sich, dass diese manchmal auch die Kehrseite der Stärken darstellen können.

1. **Schwerfällige Strukturen:** Strukturelle Schwächen sehen die Befragten in verschiedener Hinsicht: Erstens führe die Einbindung in die kantonalen Strukturen zu bürokratischen Prozessen, komplexen Entscheidungswegen und zu langsamen Reaktionszeiten. Dies wird teilweise als ein Widerspruch zu den aktuell stattfindenden Wirtschaftsentwicklungen gesehen. Zweitens sei die regionale Verankerung zwar wichtig, führe in gewissen Kantonen jedoch zu einer starken Individualisierung bzw. Autonomie der Regionalstellen, was die Effizienz, die Nutzung von Synergien oder ein einheitliches Verständnis der BSLB beeinträchtige. Die teilweise vorhandene örtliche oder fachliche Trennung zwischen Berufs- und Studienberatung wird als nicht mehr zeitgemäss beurteilt, da das Bildungssystem heute eine hohe Durchlässigkeit aufweise und Übergänge und Wechsel zwischen Sekundär- und Tertiärausbildungen fliegend seien.
2. **Personelle Ressourcen und kulturelle Missverständnisse:** Die BSLB selbst betrachtet die fehlenden oder mangelnden personellen Ressourcen in Verbindung mit den Anforderungen, die an sie herangetragen werden, als eine der grössten Schwächen. Dadurch könnten Neu- und Weiterentwicklungen von Angeboten nicht angegangen werden, prozesshafte Beratungen seien nicht möglich und teilweise fehlten auch die Ressourcen, um die notwendigen Vertiefungen vornehmen zu können oder um das Fachwissen à jour zu halten. Schwächen in der personellen Ressourcenfrage werden aus der Aussenperspektive (befragte Amtsleitungen) vor allem in der Ausbildung der Berufsberatenden gesehen: Mehrere Leitungen der Berufsbildungsämter kritisieren, dass die Angestellten der BSLB grösstenteils eine akademische Ausbildung (z.B. ein Psychologiestudium) durchlaufen hätten, aber vorwiegend Personen bei der Berufswahl beraten würden. Dies führe teilweise zu *«kulturell bedingten Missverständnissen»* zwischen BSLB und Berufsbildung.
3. **Ungenügende Wahrnehmung des Gesamtangebots:** Aufgrund der starken Konzentration auf die erste Berufs- und Studienwahl sind andere Angebote wie Beratungen für Erwachsene, Laufbahnberatung etc. weniger gut sichtbar und häufig bei den avisierten Zielgruppen auch nicht bekannt. Im Bereich der Erwachsenenberatung sehen sowohl die Befragten der BSLB als auch die Amtsleitungen der Berufsbildung bei der BSLB sowohl in fachlicher als auch in marktwirtschaftlicher Hinsicht noch grosse Kompetenzlücken.
4. **Fehlender nationaler Auftritt:** Insbesondere aus Sicht der Befragten der BSLB schmälert ein fehlender nationaler Auftritt die Bekanntheit und Wahrnehmung der BSLB in der Bevölkerung und bei den Unternehmen. Die föderalen Strukturen schwächen zudem die BSLB, weil jede kantonale Stelle als *«Einzelkämpferin»* unterwegs sei. Vor allem bei Neuentwicklungen verringere sich die Effizienz, wenn jeder Kanton sein eigenes Konzept erarbeitet.

2.3 Fazit – Verständnis und zentrale Merkmale der aktuellen BSLB

Die befragten Akteure der BSLB verstehen die BSLB als einen *Service public* mit einem vielfältigen Angebot, das allen Bevölkerungsgruppen offensteht. Dabei sieht sich die BSLB als Fachstelle, die Personen an ausbildungs-, berufs- und arbeitsbiographischen Übergängen berät und unterstützt. Darüber hinaus ist sie auch Informationsvermittlerin: Die Fachpersonen der BSLB schreiben sich breite Kenntnisse der schweizerischen Berufs-, Ausbildungs- und Weiterbildungslandschaft zu. Dieses Wissen stellt die BSLB einerseits in Form von aufbereiteten Informationen einer breiten Öffentlichkeit zur Verfügung. Andererseits basiert ihre Orientierung gebende Funktion in der Einzelberatung und bei der Interpretationshilfe von Informationen auf diesem Wissen sowie teilweise auf diagnostischen Testverfahren. Vor diesem Hintergrund gelten die Beratungspersonen der BSLB eher als Generalisten und nicht als Spezialisten, die bspw. über vertiefte Kenntnisse einer Berufsbranche oder bestimmter Bildungswege verfügen. Eine Ausnahme bildet die Unterscheidung zwischen Berufs- und Studienberatung, indem für letztere die meisten BSLB spezialisierte Beratungspersonen einsetzen. Weitere zentrale Merkmale der kantonalen BSLB, wie sie sich aktuell versteht, sind:

1. Die **Beschaffung, Aufbereitung und Bewirtschaftung von Informationen** ist auch im digitalen Zeitalter nach wie vor eine zentrale Aufgabe. Dabei stellt die BSLB sicher, dass es sich um qualitativ hochwertige Informationen handelt und ist Garant für die Richtigkeit der Informationen.
2. Es besteht eine starke **Fokussierung auf Informations- und Beratungsangebote** der ersten Berufs- und Studienwahl. Dies zeigt sich daran, dass die Befragten grossen Wert auf eine starke Präsenz und eine hohe Akzeptanz der BSLB in den Volksschulen legen. Auch in der Aussenwahrnehmung⁶ wird die Beratung bei der ersten Berufs- und Studienwahl als zentrale Aufgabe der BSLB hervorgehoben und den Mitarbeitenden der BSLB eine hohe Kompetenz im Umgang mit Jugendlichen und Lehrpersonen attestiert.
3. Die **Laufbahn- und Erwachsenenberatung** ist heute bei allen BSLB Teil der Angebotspalette. Obwohl die Zahlen der erwachsenen Kundschaft in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen sind, scheint dieser Bereich bei den meisten BSLB noch wenig ausführlich definiert und akzentuiert zu sein. Dies zeigt sich erstens daran, dass Beratungen von Erwachsenen im Gesamtleistungsangebot deutlich weniger Raum einnehmen.⁷ Zweitens fehlen ausgereifte Konzepte zur Frage, wie dem Ansatz des lebenslangen Lernens in der Beratung Rechnung getragen werden kann. Drittens wird nicht nur in der Aussensicht auf fehlende Kompetenzen der Beratungspersonen der BSLB verwiesen, sondern auch die Beratenden der BSLB selbst sehen im Bereich der Laufbahn- und Erwachsenenberatung den grössten Nachholbedarf.
4. Das **Beratungsverständnis der aktuellen BSLB basiert auf Ergebnisoffenheit**. Das heisst: Es geht in der Beratung nicht darum, Fragen zur Berufs- oder Studienwahl, beruflichen Umorientierung etc. abschliessend zu beantworten, sondern darum, den Personen Instrumente an die Hand zu geben, damit sie den nächsten Schritt selbständig tun können. Es handelt sich dabei vorwiegend um punktuelle Beratungen. Die Anwendung von prozessorientierten Beratungsarrangements, die allenfalls auch eine gewisse Verbindlichkeit voraussetzen, ist eher marginal. Dies wird auch durch die Statistik untermauert: Die durchschnittliche Sitzungszahl pro Person⁸ hat sich im zehnjährigen Vergleich kaum verändert bzw. ist sogar leicht gesunken und liegt aktuell bei knapp zwei Sitzungsterminen (1,86) pro ratsuchende Person.

⁶ Diese bezieht sich auf die befragten Leitungen der Berufsbildungsämter und die befragten Personalverantwortlichen von Unternehmungen bzw. Unternehmensleitungen.

⁷ Wobei hier zwischen jungen Erwachsenen (20-25 Jahre) und Erwachsenen (>25 Jahre) unterschieden werden sollte. Letztere machen heute etwa einen Viertel der Ratsuchenden der BSLB aus.

⁸ Gemessen als Verhältnis zwischen Anzahl Beratungssitzungen und Anzahl Personen mit Einzelberatungen.

5. Die **gute Vernetzung** der BLSB innerhalb der kantonalen Verwaltungen und ihre regionale Verankerung zählen zu den Stärken der aktuellen BSLB. Eine Erweiterung dieser Vernetzung über die Regionen und Kantone hinaus wird von einem Teil der Befragten explizit gewünscht, weil dadurch die Wahrnehmung der BSLB in der Öffentlichkeit verbessert und gefördert werden kann.

3. Personelle und finanzielle Ressourcen der BSLB

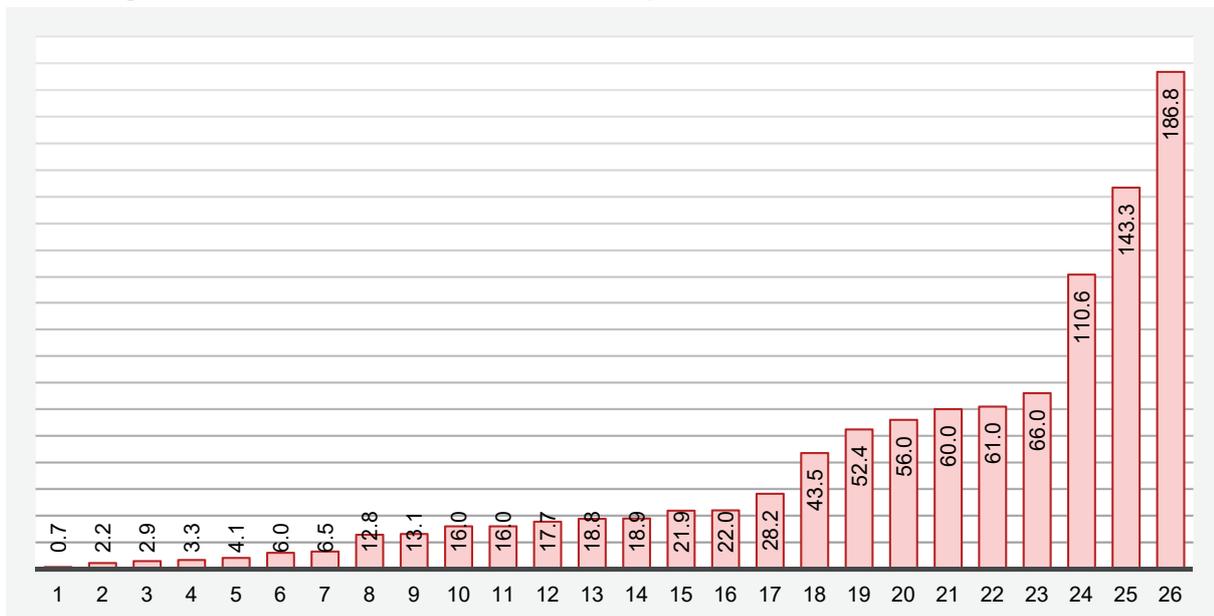
Im Rahmen der Onlinebefragung der kantonalen BSLB konnten die Befragten Angaben zur Anzahl der Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ), zu den finanziellen Aufwendungen und auch zu den Finanzierungsquellen der BSLB machen. Zwei Kantone (GR, JU) konnten keine Angaben zu Aufwand und Finanzierung ihrer BSLB-Stelle liefern. Darüber hinaus sind insbesondere die Daten zu den Aufwendungen mit Vorsicht zu interpretieren, da die gewünschte Aufteilung nach Aufwandskategorien zum einen nicht immer der Buchhaltungslogik der Kantone entspricht und zum anderen nicht alle Leitungen der BSLB die entsprechenden Informationen bereitstellen konnten. Dennoch vermitteln die Daten einen Eindruck, wie die Finanzierung der BSLB erfolgt, wie umfangreich der finanzielle Aufwand ist, wie sich dieser auf die einzelnen Kostenstellen verteilt und wie viel Geld die Kantone für die BSLB ausgeben.

3.1 Personelle Ressourcen

3.1.1 Anzahl Stellen in Vollzeitäquivalenten

Der Umfang der personellen Ressourcen der BSLB variiert je nach Grösse der Kantone. So bewegt sich die Anzahl Stelle der BSLB je nach Kanton zwischen 186,8 VZÄ und 0,7 VZÄ. Insbesondere die kleineren Kantone weisen in der Regel eine geringere Stellenzahl aus und kompensieren diese, indem sie bei gewissen Leistungen (z.B. die Studienberatung) mit Nachbarkantonen zusammenarbeiten. Alle BSLB zusammen weisen schweizweit 990,7 Stellen in VZÄ auf. Davon sind gemäss Schätzungen rund 76 % (752,9 VZÄ) Beratungsstellen.

Abbildung 2: Anzahl Stellen der BSLB in Vollzeitäquivalenten nach Kanton



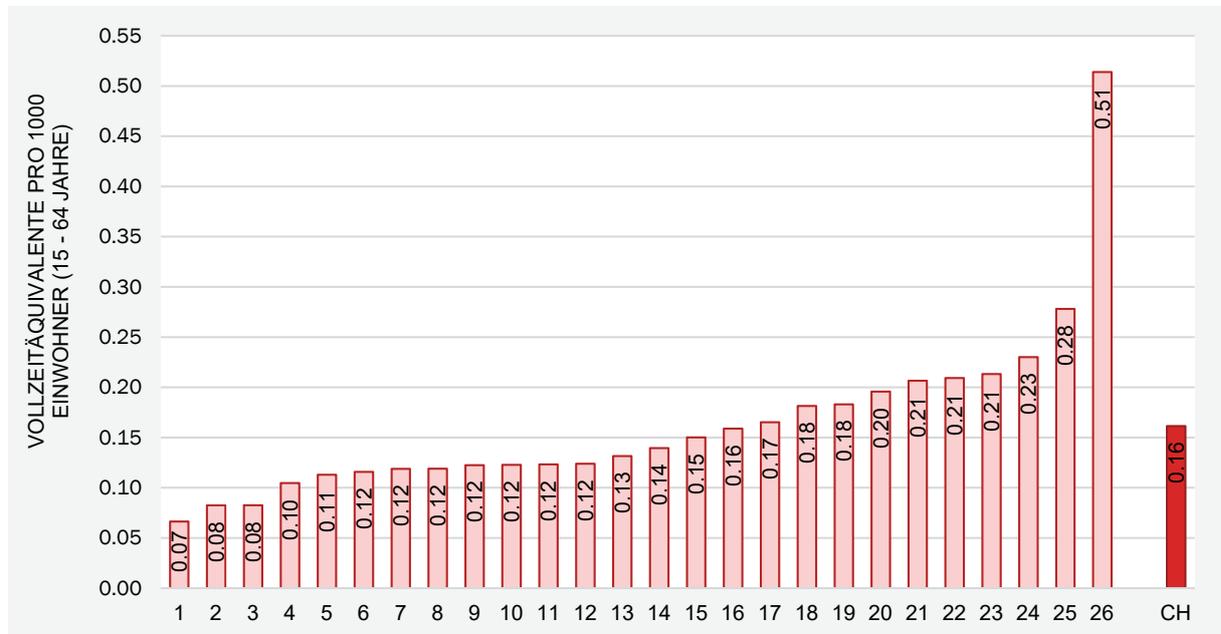
Quelle: Onlinebefragung BSLB 2018

3.1.2 Personelle Ressourcen der BSLB

Der Umfang der Stellen, die den BSLB in VZÄ zur Verfügung stehen, ist kein aussagekräftiger Indikator, wenn es darum geht, die personellen Ressourcen der kantonalen BSLB miteinander zu vergleichen. Um einen solchen Vergleich vornehmen zu können, wurde die Anzahl Stellen der BSLB pro 1000 Einwohner im Alter von 15 bis 64 Jahren berechnet. Es ist dies die Bevölkerungsgruppe im Berufswahl- und Erwerbssalter. Schweizweit stehen 0,16 BSLB-Stellen gemessen in VZÄ pro 1000 Einwohner im Alter von 15 bis 64 Jahren zur Verfügung (→ Abb. 3). Diese Zahl variiert jedoch zwischen den Kantonen teilweise beträchtlich.

Ein Blick auf die Belastung der Berufsberatungspersonen gemessen an der Stellenzahl, die für die Berufs- und Laufbahnberatung zur Verfügung steht, zeigt, dass eine Beratungsperson des BSLB in einer Vollzeitstelle durchschnittlich pro Monat 24,8 Beratungssitzungen (à 60 Min. plus Vor- und Nachbereitung) und 19,3 Informationsgespräche (à < 30 Min.) führt. Zusätzlich erteilt sie 25,9 telefonische oder schriftliche Auskünfte und bestreitet zwei Informationsanlässe.

Abbildung 3: Anzahl Vollzeitäquivalente der BSLB pro 1000 Einwohner im Alter von 15 bis 64 Jahren nach Kanton



Quelle: Onlinebefragung BSLB 2018, BFS – STATPOP 2017

3.2 Aufwand und Finanzierung der BSLB

3.2.1 Finanzieller Aufwand der BSLB

Zu den finanziellen Aufwendungen der BSLB zählen der Personalaufwand mit Löhnen und dazugehörigen Personalkosten und Nebenleistungen, andere laufende Aufwendungen wie Material, Mieten, Leasing etc. (ohne Abschreibungen) sowie Investitionsausgaben. Der Gesamtaufwand der BSLB liegt für die 24 Kantone, die dazu Angaben gemacht haben, bei jährlich 146,2 Mio. Franken (→ Tab. 1). Davon macht der Personalaufwand mit 122,3 Mio. Franken den grössten Teil aus. Durchschnittlich kostet eine Vollzeitstelle der BSLB jährlich 127 140 Franken.

Die laufenden Aufwendungen der BSLB für Mieten, Material etc. betragen insgesamt 20,8 Mio. Franken⁹ pro Jahr. Zusätzlich haben die BSLB im Jahr 2017 Investitionsausgaben (z.B. Anschaffungen für Infothek, Software, Umbauten etc.) im Wert von 2,9 Mio. Franken getätigt. Die Investitionen variieren jedoch je nach Kanton und Grossregion.

⁹ Drei BSLB-Stellen haben dazu allerdings keine Angaben geliefert.

Tabelle 1: Aufwendungen der BLSB im Jahr 2017 nach Aufwandskategorie und Grossregion,¹⁰ in Tausend CHF

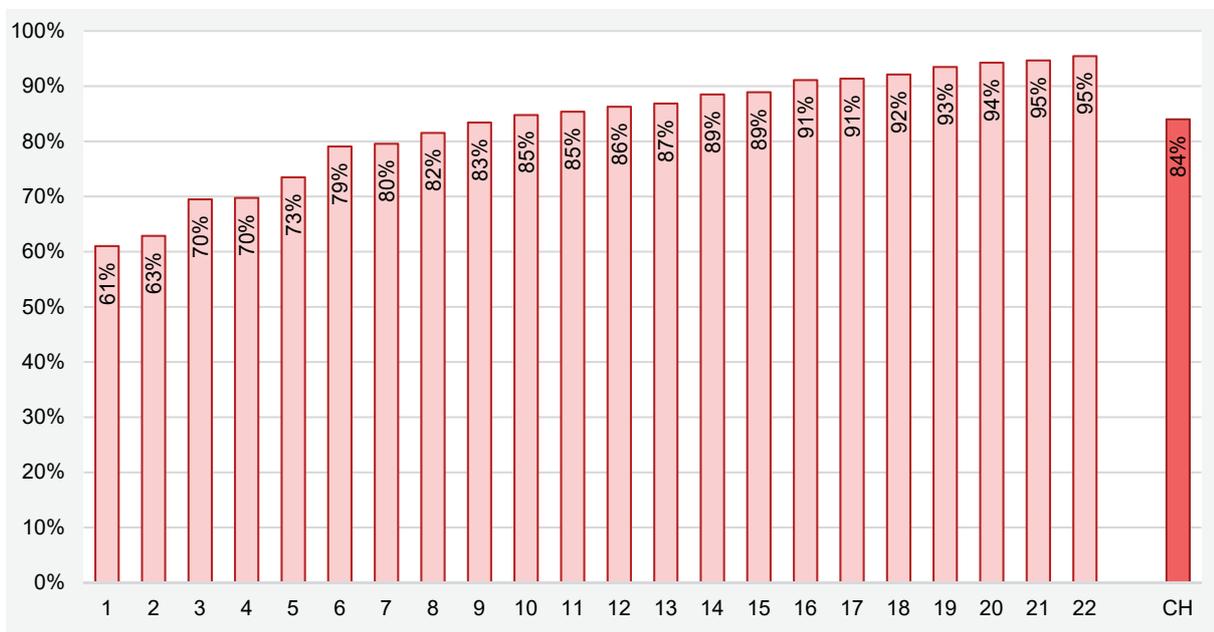
	Personalaufwand (N=24)	Andere laufende Aufwendungen (N=21)	Investitionsausgaben (N=16)	Total Aufwendungen (N=24)
Schweiz insgesamt	122257,57	20799,86	2903,784	146212,041
Genferseeregion inkl. Tessin	32296,201	2925,159	102,205	35323,565
Espace Mittelland	35101,683	2553,0	128,574	37773,257
Nordwestschweiz	13609,539	2034,284	116,105	15760,928
Ostschweiz inkl. Zürich	29920,147	12404,417	2282,9	44607,491
Zentralschweiz	11330,000	883,000	274,000	1274700,0

Quelle: Onlinebefragung BSLB 2018

Der Anteil des Personalaufwands am gesamten Aufwand der BSLB liegt durchschnittlich bei 84 % (→ Abb. 4), in einzelnen Kantonen macht der Personalaufwand über 90 % aus.

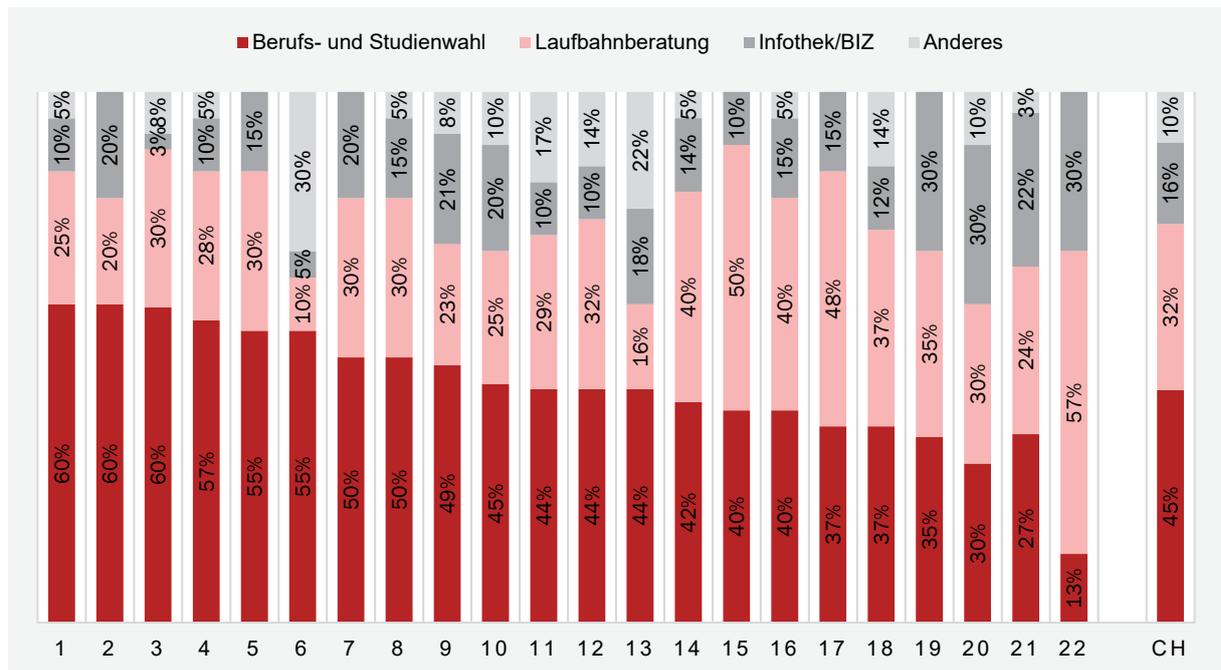
Ein Blick auf die geschätzte Verteilung der Aufwendungen auf die drei Leistungsbereiche (1) Berufs- und Studienwahl, (2) Laufbahnberatung, (3) Infothek/BIZ zeigt, dass die BSLB rund 45 Prozent der finanziellen Mittel für Beratungen zur ersten Berufs- und Studienwahl aufwenden. 32 Prozent der Mittel fließen in die Laufbahnberatung, 16 Prozent werden für den Betrieb der Infotheken/BIZ eingesetzt und ein Zehntel des finanziellen Aufwands fließt in andere Aufgaben/Leistungen (z.B. CM BB, Mentoring etc. → Abb. 5). Ein Drittel der Kantone verwendet überdurchschnittlich viele Mittel für die Laufbahnberatung. Die Ost- und Zentralschweizer Kantone investieren überdurchschnittlich viele Mittel in die Infotheken.

Abbildung 4: Anteil des Personalaufwands am Gesamtaufwand der BSLB nach Kanton, 2017



Quelle: Onlinebefragung BSLB 2018

¹⁰ Die sieben Grossregionen der Schweiz sind durch das BFS zusammengefasste Bezugsräume. In den einzelnen Grossregionen sind folgende Kantone zusammengefasst: Genferseeregion (GE, VD, VS), Espace Mittelland (BE, SO, FR, NE, JU), Nordwestschweiz (BS, BL, AG), Zürich (ZH), Ostschweiz (SG, TG, AI, AR, GL, SH, GR), Zentralschweiz (UR, SZ, OW, NW, LU, ZG). Der Kanton Tessin (TI), der eigentlich eine eigene Region bildet, wurde der Genferseeregion zugerechnet und die Grossregion Zürich der Region Ostschweiz.

Abbildung 5: Geschätzte Verteilung der Aufwendungen der BSLB auf die Leistungsbereiche nach Kanton

Quelle: Onlinebefragung BSLB 2018

3.2.2 Finanzierungsquellen der BSLB

Der finanzielle Aufwand der BSLB wird in allen Kantonen durch Einnahmen aus unterschiedlichen Quellen gedeckt. Den Hauptteil (92,7 %) der Aufwendungen der BSLB finanzieren die Kantone auf Basis der gesetzlichen Grundlage. Die 24 Kantone, die dazu Daten geliefert haben, investieren jährlich über die ordentliche Finanzierung insgesamt 125,7 Mio. Franken in die BSLB (→ Tab. 2). Die Finanzierung über Leistungsvereinbarungen, die in der Regel mit anderen kantonalen Stellen (RAV, Sozialdienst etc.) bestehen, beträgt 17,5 Mio. Franken, was schweizweit einem Anteil von 7,2 Prozent entspricht. Ein geringer Teil der Finanzierung (3,5 Mio. Franken) wird über Gebühren bzw. die Kostenpflicht von Beratungsdienstleistungen gedeckt.

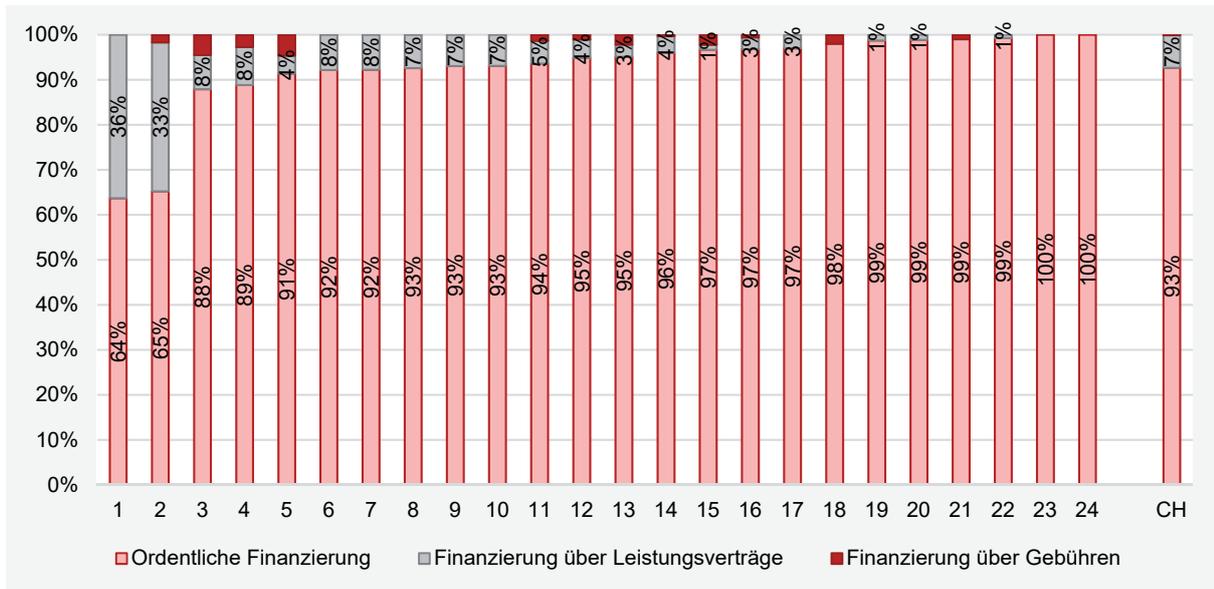
In zwei Kantonen werden jeweils lediglich zwei Drittel des Aufwands über die ordentliche Finanzierung des Kantons abgeglichen. Ein Drittel des Aufwands wird in diesen Kantonen über Leistungsvereinbarungen finanziert, wobei darin teilweise auch Beiträge der Gemeinden an die BSLB enthalten sind. Drei Kantone weisen mit 2,7 bis 4,7 Prozent relativ hohe Anteile an Gebührenfinanzierungen auf (→ Abb. 6).

Tabelle 2: Finanzierung der Leistungen der BSLB im Jahr 2017 nach Grossregion, in Tausend CHF

	Ordentliche Finanzierung (N=24)	Leistungsvereinbarungen (N=21)	Finanzierung aus Gebühren (N=12)	Total Finanzierung (N=24)
Schweiz insgesamt	125713,127	17550,090	3473,9	145655,918
Genferseeregion inkl. Tessin	31388,531	3931,834	7,2	35320,365
Espace Mittelland	34046,701	2559,556	1470,0	37773,257
Nordwestschweiz	13891,928	1011,000	242,0	15144,928
Ostschweiz inkl. Zürich	34404,768	9517,000	1455,9	44606,668
Zentralschweiz	11981,200	530,700	298,8	12810,007

Quelle: Onlinebefragung BSLB 2018

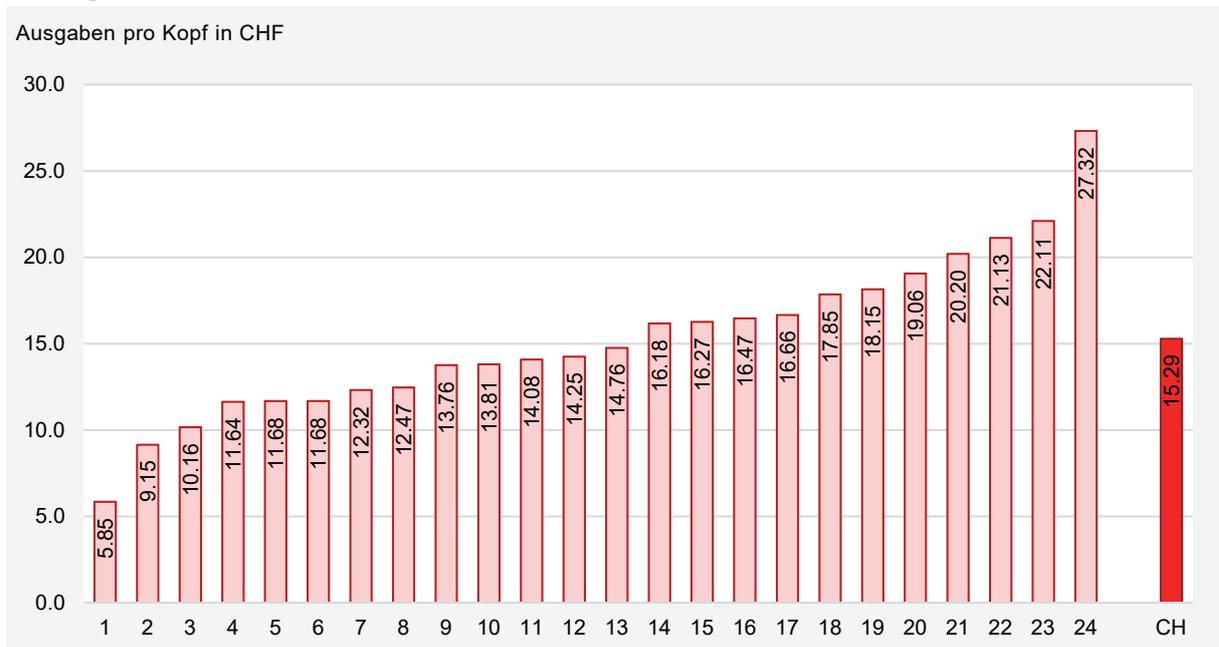
Abbildung 6: Anteile der Finanzierungsquellen am Total des Finanzierungsbetrags der BSLB nach Kanton, 2017



Quelle: Onlinebefragung BSLB 2018

3.2.3 Ausgaben pro Einwohner/-in

Die Kantone geben über die ordentliche Finanzierung (kantonale Berufsbildungsgesetze) für die BSLB im Durchschnitt pro Einwohner 15,30 Franken aus. Zwischen den Kantonen bestehen jedoch teilweise grosse Unterschiede: Die Spannweite der kantonalen Ausgaben pro Einwohner/-in liegt zwischen 5,90 Franken und 27,30 Franken. Werden zur ordentlichen Finanzierung auch die Beiträge über die Leistungsverträge, welche in der Regel mit kantonalen Stellen bestehen, addiert, steigen die pro Kopfausgaben für die BSLB auf durchschnittlich 16,50 Franken, wobei auch hier die Abweichungen zwischen den einzelnen Kantonen teilweise beträchtlich sind. Die Unterschiede dürften jedoch weitgehend damit zusammenhängen, dass das Leistungsangebot der BSLB nicht in allen Kantonen gleich umfangreich ist. Insbesondere in kleineren Kantonen ist die Angebotspalette deutlich reduzierter als in grösseren.

Abbildung 7: Ausgaben der Kantone pro Einwohner für die BSLB über die ordentliche Finanzierung nach Kanton, 2017

Quelle: Onlinebefragung BSLB 2018, BFS – STATPOP 2017

3.3 Fazit – Personelle und finanzielle Ressourcen der BSLB

Gemäss Angaben von 24 kantonalen BSLB (zwei Kantone lieferten keine Daten) beläuft sich der Gesamtaufwand der BSLB im Jahr 2017 auf 145,6 Mio. Franken. Davon fliessen rund 84 Prozent in den Personalaufwand. Relativ gering fällt mit zwei Prozent der Anteil des Investitionsaufwands aus. Gemäss Rückmeldungen der BSLB-Leitungen hat im Jahr 2017 die Hälfte der BSLB Investitionen in grösserem oder kleinerem Umfang getätigt.

Personelle Ressourcen

Im Rahmen der Leitfadeninterviews mit den Leitungen und Beratungspersonen der BSLB wurde verschiedentlich darauf hingewiesen, dass den BSLB die Ressourcen fehlen würden, um der steigenden Kundschaft gerecht werden zu können und dass die Ressourcenknappheit ein Hauptgrund für das mangelnde Angebot für Erwachsene sei. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass die Nachfrage in den letzten zehn Jahren in den meisten Leistungsbereichen entweder leicht zurückgegangen oder gleichgeblieben ist (KBSB-Statistik 2017). Im Schweizer Durchschnitt verfügen die BSLB über 0,16 Stellen gemessen in VZÄ pro 1000 Einwohner im Alter von 15 bis 64 Jahren. Rund die Hälfte der Kantone liegt diesbezüglich unter dem gesamtschweizerischen Durchschnitt.

Finanzierung der BSLB

Die Finanzierung der BSLB zählt zu den kantonalen Kompetenzen. Die Kantone finanzieren denn auch rund 93 Prozent des Aufwands der BSLB auf Basis der gesetzlichen Grundlage (ordentliche Finanzierung). Die Finanzierung über Leistungsaufträge mit anderen kantonalen Stellen macht rund 7 Prozent des gesamten Finanzbetrags aus. Unbedeutend für die Finanzierung der BSLB sind indes die Einnahmen aus Gebühren oder kostenpflichtigen Beratungsleistungen.

Im gesamtschweizerischen Durchschnitt geben die Kantone jährlich über die ordentliche Finanzierung pro Kopf 15,30 Franken für die BSLB aus. Dieser Wert variiert jedoch stark zwischen den Kantonen. Die Hälfte der Kantone liegt bei den kantonalen pro Kopfausgaben für die BSLB unter dem Schweizer Durchschnitt.

4. Leistungen der BSLB und Kostenpflicht

Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse beziehen sich die Onlinebefragung bei allen 26 kantonalen BSLB (→ vgl. Kapitel 1.2). In 13 Kantonen wurden zudem die Leitungen und ausgewählte Mitarbeitende der BSLB sowie die Leitungen der Berufsbildungsämter im Rahmen qualitativer Interviews gefragt, inwiefern das heutige Angebot den Bedürfnissen der verschiedenen Anspruchsgruppen entspricht. Im Fokus des vorliegenden Kapitels stehen die Fragen:

- *Welche Angebote stellen die kantonalen BSLB zur Verfügung und welche Zielgruppen werden angesprochen?*
- *Welche Instrumente, Methoden und Formate werden eingesetzt?*
- *Inwieweit erfüllt das heutige Angebot den Bedarf/die Bedürfnisse der Zielgruppen?*

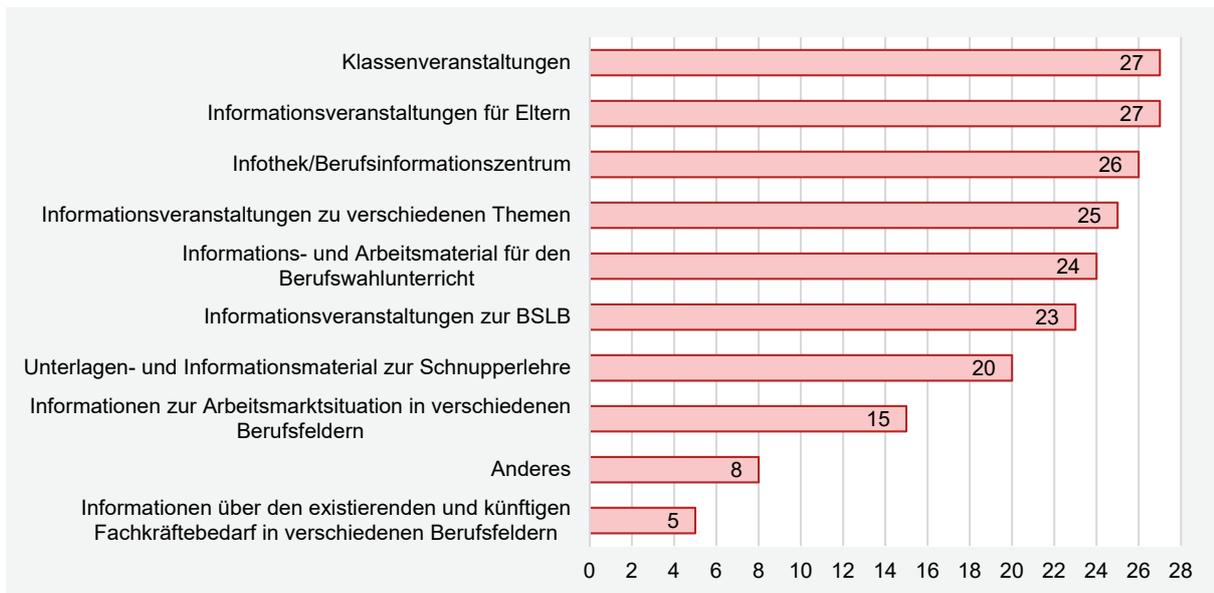
4.1 Derzeitiges Leistungsangebot der BSLB

Das aktuelle Leistungsangebot der BSLB lässt sich in die drei Kernbereiche Information, Beratung und Bildung einteilen. Daraus leitet sich auch das Verständnis der BSLB über ihre Kernaufgaben ab (→ vgl. hierzu Kapitel 2.1).

4.1.1 Informationsdienstleistungen der BSLB

Die Bereitstellung und Aufbereitung von Informationen zu Aus-, Weiterbildung und Beschäftigungsmöglichkeiten zählt zum gesetzlichen Auftrag (Art 55 BBV) der kantonalen BSLB und wird auch von den Befragten als eine wesentliche Aufgabe der BSLB gesehen. Insbesondere soll die BSLB Grundlagen für eine fundierte Berufs- oder Ausbildungswahl liefern und Garant für die Bereitstellung qualitativ hochwertiger Informationen sein. Eine wichtige Rolle kommt dabei den **Infotheken, Berufsinformations- oder Dokumentationszentren** zu. Solche Informationszentren werden von allen kantonalen BSLB bereitgestellt, wobei sich Umfang und Vielfalt des Informationsmaterials je nach Kantonsgrösse unterscheiden können. In grossen Kantonen mit Regionalstellen bieten die Regionalstellen häufig eine Auswahl an Informations- und Dokumentationsunterlagen an, während an den Zentralstellen ein umfangreicherer und vielfältigerer Bestand an Materialien zur Verfügung steht. Informationen zur Arbeitsmarktsituation in verschiedenen Berufsfeldern stellen 15 BSLB bereit, wobei hier häufig auf die Webseite berufsberatung.ch verwiesen wird. Spezifische Informationen über den existierenden und künftigen Fachkräftebedarf bzw. -mangel in bestimmten Berufsfeldern bereitet gemäss Rückmeldungen aus der Onlinebefragung knapp ein Fünftel der BSLB auf (→ Abb. 8) .

Abbildung 8: Angebotene Informationsdienstleistungen der BSLB (Mehrfachantworten, Anzahl Kantone)

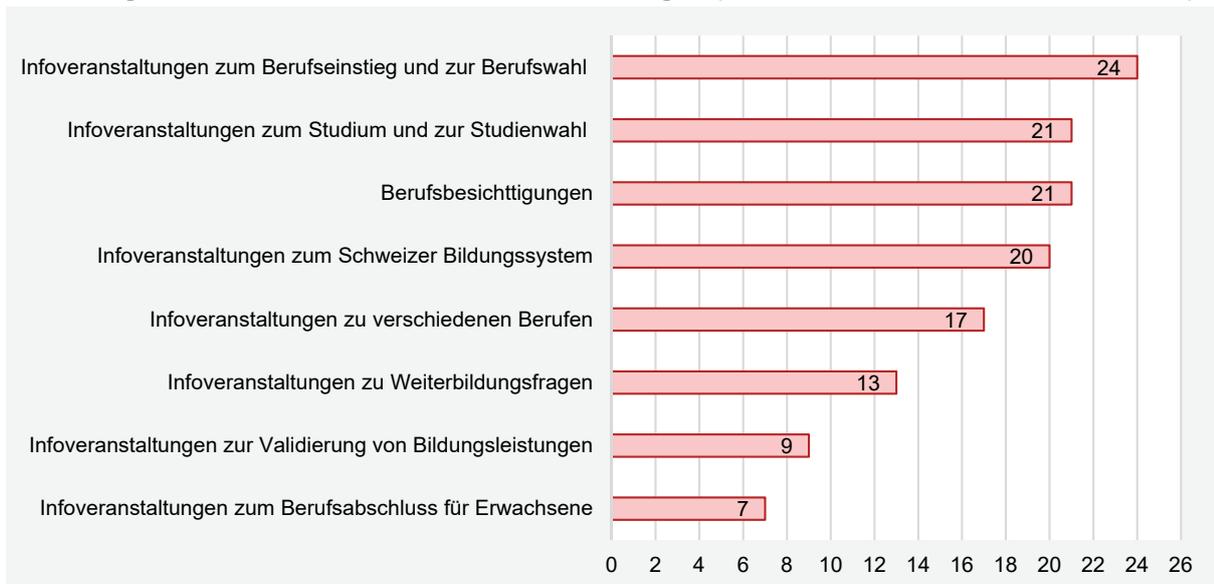


Quelle: Onlinebefragung BSLB 2018

Weitere Informationsdienstleistungen, die von allen kantonalen BSLB angeboten werden, sind **Klassenveranstaltungen**, **Informationsveranstaltungen für Eltern** (teilweise auch für Eltern mit Migrationshintergrund) oder **zu anderen Themen**. Informationsveranstaltungen zur Berufs-/Studienwahl, zum Berufseinstieg oder Berufsbesichtigungen finden in allen Kantonen in einem dieser Formate statt. Kleinere Kantone (AI, AR, GL) arbeiten bei Veranstaltungen zur Studienwahl teilweise mit den Nachbarkantonen zusammen.

Informationsveranstaltungen, welche über Weiterbildungsfragen, Validierung von Bildungsleistungen oder über den Berufsabschluss für Erwachsene informieren, werden jeweils von der Hälfte oder nur von einzelnen BSLB angeboten (→ Abb. 9).

Abbildung 9: Themen der Informationsveranstaltungen (Mehrfachantworten, Anzahl Kantone)



Quelle: Onlinebefragung BSLB 2018

Obwohl in den qualitativen Interviews mit den Leitungen und Mitarbeitenden der BSLB betont wurde, die Informationen zu Aus-, Weiterbildung oder Arbeitsmarkt seien für alle Anspruchs- und Altersgruppen

gedacht, richten sich die Themen der Informationsveranstaltungen vor allem an Schüler/-innen, Eltern oder Lehrpersonen (→ Tab. 3). Deutlich weniger häufig tauchen Themen auf, die für Erwachsene oder Unternehmen interessant sein könnten (z.B. neue Finanzierungsmodelle der höheren Berufsbildung, Wiedereinstieg etc.) oder die sich speziell an eine ältere Kundschaft (z.B. 45+) richten. Dennoch hat gemäss Statistik der KBSB (2017) die Anzahl Klassenveranstaltungen (-7,9 %) oder berufs-, schul- und studienkundlicher Informationsanlässe (-1,5 %) im Jahr 2017 gegenüber dem Vorjahr etwas abgenommen,¹¹ während die Zahl der Infoveranstaltungen für andere Zielgruppen im gleichen Zeitraum etwas angestiegen ist (+3,4 %).

Tabelle 3: Zielgruppen der Informationsveranstaltungen nach Themen (Mehrfachantworten, Anzahl Kantone)

Themen der Infoveranstaltungen	Schüler/innen	Mittelschüler/innen	Eltern	Lehrpersonen	Junge Erwachsene bis 25 Jahre	Erwachsene ab 26 Jahren	Migrant/innen	Unternehmen	Stellensuchende/Arbeitslose	Total Kantone
Infoveranstaltungen zum Berufseinstieg und zur Berufswahl	24	14	15	12	8	1	10	1	1	27
Berufsbesichtigungen	20	8	8	9	5	3	9	1	3	27
Informationsveranstaltungen zum Schweizer Bildungssystem	17	15	17	13	9	6	13	1	4	27
Infoveranstaltungen zu verschiedenen Berufen	14	10	11	6	9	8	9		6	27
Infoveranstaltungen zum Studium und zur Studienwahl	7	20	7	5	7	1	2			27
Infoveranstaltungen zur Validierung von Bildungsleistungen					5	8	5	3	6	27
Infoveranstaltungen zum Berufsabschluss für Erwachsene					6	7	3	4	6	27
Informationsveranstaltungen zu Weiterbildungsfragen				1	11	10	6	1	8	27

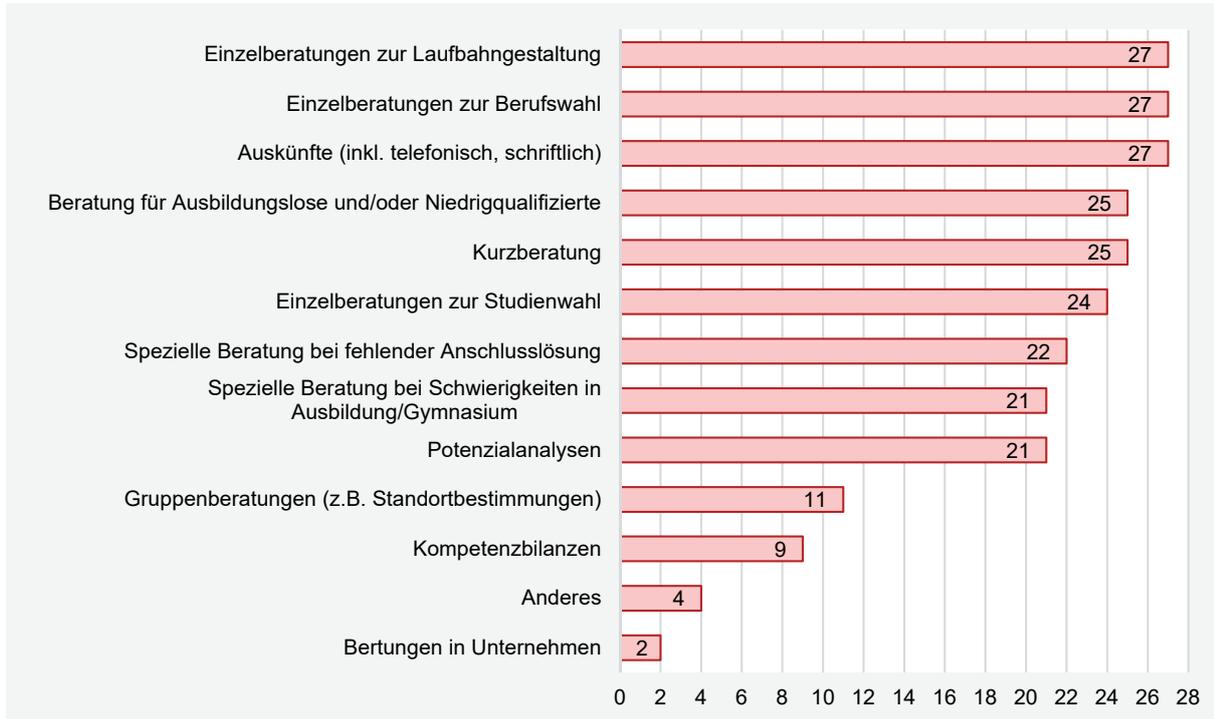
Quelle: Onlinebefragung BSLB 2018

4.1.2 Beratungsdienstleistungen der BSLB

Neben dem Informationsauftrag zählt auch die persönliche Beratung bei der Berufs-/Studienwahl oder bei Laufbahnentscheidungen zum gesetzlichen Auftrag der BSLB (Art. 55 BBV). Wie aus den qualitativen Interviews mit den Akteuren der BSLB hervorgeht, sollen die Beratungen die Kund/-innen in erster Linie zu einem effizienten Selbstmanagement in Bezug auf die Berufs-/Studienwahl oder Laufbahngestaltung befähigen. Allerdings handelt es sich bei den Beratungen der BSLB mit durchschnittlich 1,86 Sitzungen pro beratene Person (KBSB 2017) eher um eine punktuelle Beratung als um ein prozessorientiertes Beratungsarrangement. Der BSLB steht eine breite Palette an Beratungsformen und -methoden zur Verfügung, aus der sie je nach Fragestellung und Bedürfnis der Kundschaft auswählen kann: Einzelberatungen zur Berufs-/Studienwahl oder zu Laufbahnfragen bieten alle kantonalen BSLB an (→ Abb. 10), wobei die Studienberatung in kleineren Kantonen (AI, AR, GL) teilweise in Zusammenarbeit mit einem Nachbarkanton geführt wird. Auch Kurzberatungen sind heute in fast allen kantonalen BSLB möglich. Die meisten BSLB kennen zudem spezielle Beratungen für spezifische Zielgruppen (bspw. Leistungssportler/-innen, Wiedereinsteiger/-innen, Ausbildungslose oder Niedrigqualifizierte) oder bei bestimmten Fragestellungen (Schwierigkeiten in der Ausbildung, fehlende Anschlusslösungen etc.). 11 Kantone führen auch Gruppenberatungen durch, zwei Kantone haben ein Beratungsangebot für Unternehmen. Potenzialanalysen dürften sich vor allem in den letzten Jahren im Zuge des Integrationsprogramms des Staatssekretariats für Migration (SEM) durchgesetzt haben und zählen heute bei der Mehrheit der kantonalen BSLB zum Beratungsangebot. Deutlich weniger setzen die BSLB Kompetenzbilanzen ein. So ist die Zahl der durchgeführten Kompetenzbilanzen gemäss KBSB-Statistik im Jahr 2017 gegenüber dem Vorjahr um einen guten Fünftel (-22,5 %) eingebrochen.

¹¹ Dieser Rückgang dürfte allerdings mit der demografischen Entwicklung und einer abnehmenden Zahl an Schulklassen im Berufs- und Studienwahlalter zusammenhängen. Darüber hinaus wurde in einzelnen Kantonen die Präsenz der BSLB an den Schulen aufgrund von Sparmassnahmen reduziert.

Abbildung 10: Angebotene Beratungsdienstleistungen der BSLB (Mehrfachantworten, Anzahl Kantone)



Quelle: Onlinebefragung BSLB 2018

Das Beratungsangebot der BSLB steht in der Regel der gesamten Bevölkerung offen. In der Beratung zur ersten Berufswahl wird gemäss Rückmeldung der befragten BSLB Mitarbeitenden sehr nahe und zielgerichtet mit den Jugendlichen – teilweise unter Einbezug der Eltern oder Lehrpersonen - gearbeitet. In der Beratung zur Studienwahl oder der Laufbahnberatung sind die Fragestellungen und Themen indes vielfältiger, weshalb auch ein breiteres Publikum angesprochen wird.

Die meisten kantonalen BSLB haben in den letzten Jahren Kurzberatungen eingeführt. Sie werden insbesondere in Kombination mit den Infotheken als ein effizientes Beratungsinstrument betrachtet. Wie verschiedene BSLB Mitarbeitende berichten, kommen die Jugendlichen oder die Erwachsenen nicht so sehr wegen der Berufs- und Ausbildungsdokumentation in die Infothek, sondern weil sie das Gespräch suchen. Kurzberatungen richten sich an alle Bevölkerungsgruppen. Potenzialanalysen oder Kompetenzbilanzen werden indes vorwiegend bei jungen Erwachsenen, Erwachsenen, Migrant/-innen oder Arbeitslosen eingesetzt (→ Tab. 4).

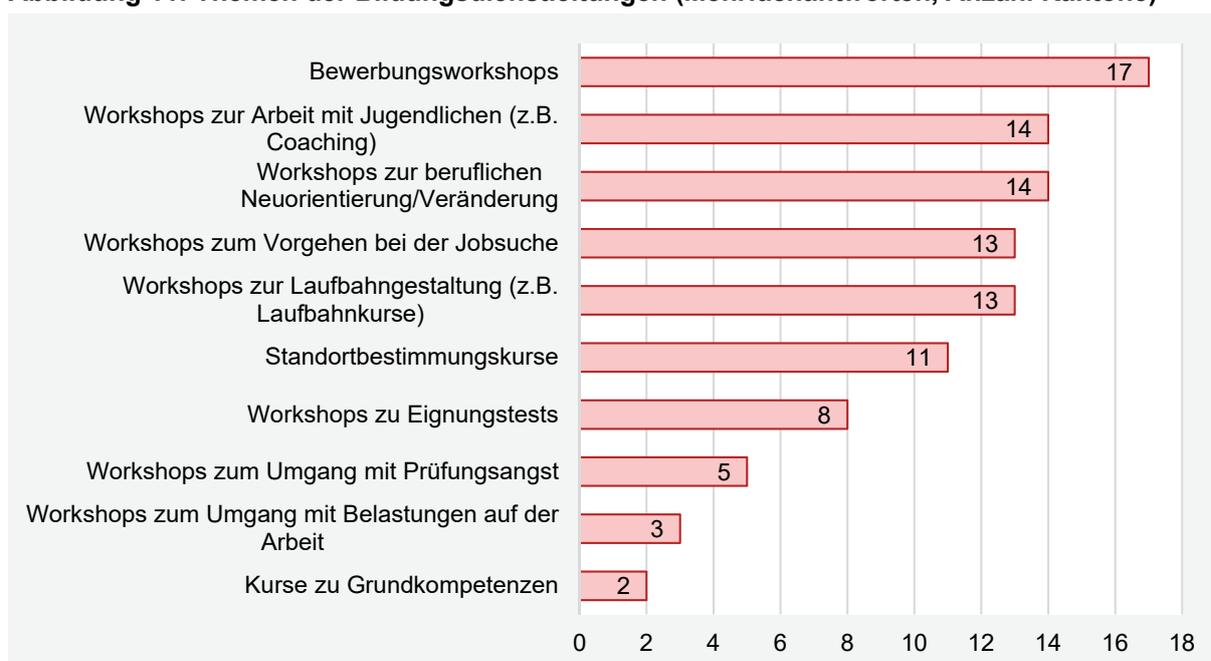
Tabelle 4: Zielgruppen der Beratungsdienstleistungen nach Beratungsform und -methode (Mehrfachantworten, Anzahl Kantone)

Beratungsformen/Methoden	Schüler/innen	Mittelschüler/innen	Eltern	Lehrpersonen	Junge Erwachsene bis 25 Jahre	Erwachsene ab 26 Jahren	Migrant/innen	Unternehmen	Stellensuchende/Arbeitslose	Total Kantone
Einzelberatungen zur Berufswahl	27	20	15	2	18	16	20		13	27
Auskünfte (inkl. telefonisch, schriftlich)	26	26	27	26	26	27	26	23	26	27
Kurzberatungen	24	25	18	7	23	23	23	2	19	27
Spezielle Beratung bei fehlender Anschlusslösung	18	11	6	4	18	9	12	1	11	27
Spezielle Beratung bei Schwierigkeiten in Ausbildung oder Gymnasium	11	21	8	4	15	5	6	2	1	27
Einzelberatungen zur Studienwahl	9	24	8	2	19	16	12		7	27
Potenzialanalysen	9	8			14	19	17	1	12	27
Gruppenberatungen (z.B. Standortbestimmungen)	4	2	1		5	7	3		6	27
Einzelberatungen zur beruflichen Laufbahngestaltung	1	3	7	2	22	26	19	1	19	27
Beratungen für Ausbildungslose und/oder niedrigqualifizierte Erwachsene	1	1	1	1	17	21	20	1	21	27
Kompetenzbilanzen	1				8	8	6		6	27
Beratungen in Unternehmen						2		2		27

Quelle: Onlinebefragung BSLB 2018

4.1.3 Bildungsdienstleistungen der BSLB – Workshops und Kurse

Zu den weiteren Kernaufgaben, die in den qualitativen Interviews mit den Leitungen und Mitarbeitenden der BSLB erwähnt werden (vgl. Kapitel 2.1), zählen Bildungsangebote im Sinne von Workshops und Kursen. In jedem Kanton organisiert die BSLB mindestens ein solches Bildungsangebot. In den letzten fünf Jahren (2013-17) haben die BSLB das Workshop- und Kursangebot insgesamt um 17,9 % reduziert (vgl. KBSB 2017). Gemäss den Auswertungen der bei den BSLB durchgeführten Onlinebefragung ist die Workshop- und Kurskultur in der französischen Sprachregion etwas vielfältiger als in der Deutschschweiz. Dies betrifft insbesondere Themen, die sich eher an Erwachsene richten (Jobsuche, Validierung, Standortbestimmungen).

Abbildung 11: Themen der Bildungsdienstleistungen (Mehrfachantworten, Anzahl Kantone)

Quelle: Onlinebefragung BSLB 2018

In 17 Kantonen können Interessierte Bewerbungsworkshops besuchen. Rund die Hälfte der BSLB organisiert zudem Workshops oder Kurse zu Themen der beruflichen Neuorientierung, zur Laufbahngestaltung oder zur Jobsuche. Weitere Themen, zu denen die BSLB in einzelnen Kantonen Workshops durchführt, sind Standortbestimmungen, Vorbereitung auf Eignungstests, Umgang mit Prüfungsangst oder mit Belastungen auf der Arbeit. Keine BSLB nimmt in einem Workshop oder Kurs das Thema «Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und ausserberuflichen Tätigkeiten» auf.

Tabelle 5: Zielgruppen der Bildungsveranstaltungen nach Themen der Workshops/Kurse (Mehrfachantworten, Anzahl Kantone)

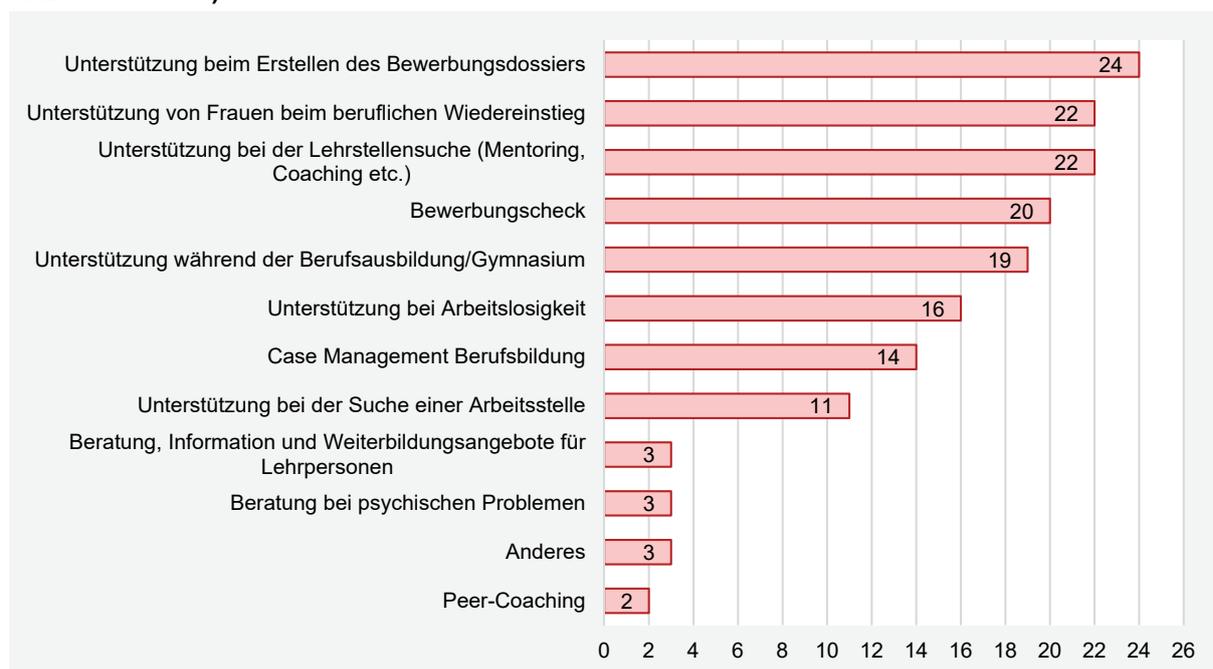
Thema des Workshops/Kurses	Schüler/innen	Mittelschüler/innen	Eltern	Lehrpersonen	Junge Erwachsene bis 25 Jahre	Erwachsene ab 26 Jahren	Migrant/innen	Unternehmen	Stellensuchende/Arbeitslose	Total Kantone
Bewerbungsworkshops	10	2		3	9	8	5		5	27
Vorbereitung auf Eignungstests	8			2	1					27
Arbeit mit Jugendlichen (z.B. Coaching)	5	2	3	2	3	3	1	2		27
Vorgehen bei der Jobsuche	4			1	4	5	2		5	27
Umgang mit Prüfungsangst	3	3			3					27
Berufliche Neuorientierung/berufliche Veränderung					7	11	2	1	8	27
Laufbahngestaltung (z.B. Laufbahnkurse)					6	10	1		7	27
Standortbestimmungskurse	2	1			4	9	3		7	27
Kurse zu Grundkompetenzen					1	2	1		1	27
Umgang mit Belastungen auf der Arbeit ausserberuflichen Tätigkeiten					1	2		1		27

Quelle: Onlinebefragung BSLB 2018

Je nach Inhalt des «Bildungsangebots» richten sich die Workshops/Kurse an unterschiedliche Zielgruppen. Workshops zur beruflichen Neuorientierung, Laufbahngestaltung oder Standortbestimmungen sind eher für junge Erwachsene, Erwachsene ab 26 Jahren oder Arbeitslose bestimmt. Bewerbungsworkshops oder Workshops zum Vorgehen bei der Jobsuche stehen in der Regel allen Anspruchsgruppen offen, während die Vorbereitung auf Eignungstests vor allem für Schüler/-innen gedacht ist (→ Tab. 5).

4.1.4 Weitere Beratungs- und Unterstützungsangebote der BSLB

Die meisten kantonalen BSLB bieten zusätzlich zu den oben dargestellten drei Leistungsbereichen weitere Unterstützungsangebote an, die sich insbesondere an Personen richten, die mit Reibungen an den Übergängen (fehlende Anschlusslösungen, Arbeitslosigkeit, Wiedereinstieg) oder Mehrfachbelastungen konfrontiert sind. Dazu zählen etwa Mentoring- und Coachingprogramme oder das Case Management Berufsbildung (CMBB). Die meisten BSLB unterstützen zudem bei der Suche nach einer Lehr- oder Arbeitsstelle und beim Erstellen von Bewerbungsdossiers oder führen Bewerbungsschecks durch. Darüber hinaus verfügt die Mehrheit der kantonalen BSLB über Angebote, die Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg beraten. Drei Kantone bieten zudem Beratungen, Informationen und Weiterbildungen für Lehrpersonen an. Kollegiale Beratung oder Peer Coaching als selbstgesteuerter Beratungsprozess durch eine Gruppe von Personen hat sich bei der BSLB bis anhin noch nicht durchgesetzt: Lediglich zwei kantonale BSLB geben an, dieses Beratungsformat bereitzustellen bzw. einzusetzen.

Abbildung 12: Weitere Beratungs- und Unterstützungsangebote der BSLB (Mehrfachantworten, Anzahl Kantone)

Quelle: Onlinebefragung BSLB 2018

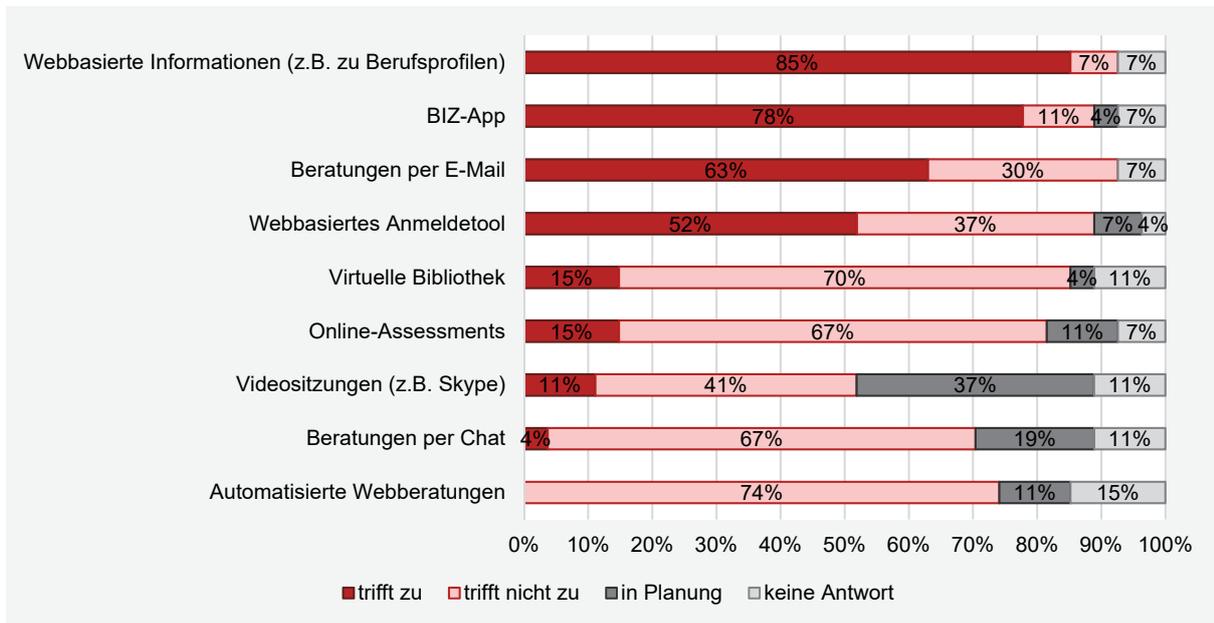
4.1.5 Nutzung von digitalen Tools und Medien in der Beratung und Information

Vor dem Hintergrund der Empfehlungen des Hirschi-Berichts wurden die kantonalen BSLB in der Onlinebefragung danach gefragt, welche digitalen Tools oder internetbasierten Angebote sie bereits heute verwenden und welche allenfalls in Planung sind. Am häufigsten (85 %) bieten die kantonalen BSLB webbasierte Informationen in Form einer eigenen Homepage, dem Verweis auf die Webseite von berufsberatung.ch oder in der Bereitstellung von Weblinks zu spezifischen Themen an (→ Abb. 6). 78 Prozent der BSLB – vorwiegend Deutschschweizer Kantone - nutzen die BIZ-App.¹² Darin enthalten sind ein Lehrstellennavigator, Informationen zu Berufen oder ein Assistent zur Erkundung der eigenen Interessen. 17 kantonale BSLB (63 %) erteilen Fachauskünfte per E-Mail, bei zwei BSLB ist diese Möglichkeit in Planung, die restlichen BSLB haben derzeit kein solches Angebot auf der Planungsliste. Gut die Hälfte der befragten BSLB kennen ein webbasiertes Anmeldetool und bei zwei BSLB ist diese Anmeldemöglichkeit in Planung. In deutlich geringerem Masse nutzen bzw. setzen die BSLB bereits heute virtuelle Informations- oder Beratungstools ein. Vier BSLB geben an, dass sie über eine virtuelle Bibliothek verfügen oder Online-Assessments durchführen. Bei der Mehrheit der BSLB (70 % bzw. 67 %) sind solche virtuellen Angebote im Moment jedoch nicht geplant.

Videositzungen, Chat-Beratungen oder automatisierte Webberatungen bieten gemäss Hirschi (2018, S. 37) noch keinen vollwertigen Ersatz für persönliche Beratungen. Diese digitalen Beratungsformen werden derzeit auch erst von einer kleinen Anzahl BSLB genutzt. Die meisten kantonalen BSLB haben solche digitalen Tools derzeit nicht in Planung. Kaum präsent sind die BSLB auf Sozialen Medien wie facebook, Instagram etc. In den Interviews wurde zudem von Einzelnen bemängelt, dass die Kommunikation mit der Kundschaft noch weitgehend postalisch oder per E-Mail erfolge, obwohl die Jugendlichen hauptsächlich online (WhatsApp, sms) oder in den Sozialen Medien (Instagram etc.) unterwegs seien.

¹² Die meisten Kantone nutzen ein von der Struktur her einheitlich aufgebautes Tool und speisen es mit den kantonalen Informationen. Der Kanton Zürich hat eine eigene App zum Thema Berufswahl entwickelt.

Abbildung 13: Webbasierte Angebote der BSLB und Nutzung von digitalen Tools in Prozent Kantone



Quelle: Onlinebefragung BSLB 2018

4.2 Bedarfs- und Bedürfnisdeckung des Leistungsangebots der BSLB

Die nachfolgenden Ausführungen zur Bedarfs- und Bedürfnisdeckung des heutigen Leistungsangebots der BSLB basieren hauptsächlich auf Aussagen aus den qualitativen Interviews mit den Leitungen und Mitarbeitenden der BSLB sowie mit den Leitungen der Berufsbildungsämter. Die Befragten äusserten sich in den Interviews teilweise auch kritisch gegenüber dem heutigen Angebot der BSLB: Insbesondere mit Blick auf die neuen Herausforderungen und in Bezug auf den durch Gesellschaft und Wirtschaft an die BSLB herangetragenem Bedarf an neuen Angeboten bräuhete es Anpassungen.

4.2.1 Bedarf und Bedürfnisse an Informationsdienstleistungen

Der Bedarf und das Bedürfnis nach aktuellen Informationen zu Berufen, Aus- und Weiterbildungen oder zu Karrieremöglichkeiten ist in der Bevölkerung nach wie vor gross. Allerdings haben sich sowohl Informationsbedürfnisse als auch Informationsverhalten im Zeitalter von Internet und Smartphone verschoben. Aus den Interviews lassen sich drei Bedürfnisstränge herauslesen, denen die BSLB aktuell nur teilweise entspricht.

1. **Digitalisierung:** Die Informationsbeschaffung erfolgt heute stärker über das Internet als durch die Konsultation von Printmedien. Mit der Einrichtung der Webseite berufsberatung.ch stellt die BSLB ein digitales Informationsangebot zur Verfügung, das gesamtschweizerisch einheitlich ist und vielfältige Möglichkeiten zur selbständigen Informationssuche bietet. Dass mit berufsberatung.ch dem digitalen Informationsbedarf in der Bevölkerung Rechnung getragen wird, zeigen auch die steigenden Besucherzahlen, die bei mehr als 5 Millionen Besucher/-innen pro Jahr liegen und seit 2015 um ein gutes Drittel gestiegen sind. Gleichzeitig verringert sich die Ausleihe von Informationsmitteln kontinuierlich, was die Frage berechtigt – und auch in den Interviews aufgeworfen wurde – wie zeitgemäss Infotheken in ihrer heutigen Form noch sind und welche Bedürfnisse sie mit welchen Mitteln und Instrumenten abdecken.
2. **Infotheken als Begegnungsort:** Die Besucherzahlen der Infotheken oder Berufsinformationszentren haben sich in den letzten zehn Jahren kaum verändert und liegen bei ca. 450 000 Besucher/-

innen pro Jahr. Die Berechtigung der Infotheken in der heutigen Form wird dennoch von den befragten Personen der BSLB hinterfragt. Sie beobachten, dass die Leute nicht zwingend wegen der Ausleihe oder Konsultation von Unterlagen in die Informationszentren kommen, sondern weil sie den persönlichen Kontakt suchen, Antworten auf individuelle Fragen erhalten wollen oder eine (Informations-)Veranstaltung besuchen. In einzelnen Interviews wurde zudem darauf hingewiesen, dass die Öffnungszeiten der Infotheken oder BIZ weder den Schulzeiten von Schüler/-innen noch den Arbeitszeiten der Erwerbsbevölkerung entsprechen. Dies zeigen auch Versuche einzelner BSLB, die das BIZ einmal im Monat am Samstagmorgen öffnen oder Veranstaltungen mit Öffnungszeiten bis 20 Uhr durchgeführt und dabei jeweils ein grosses Interesse bei der Kundschaft und hohe Besucherzahlen verzeichnet haben.

3. **Orientierung in der Informationsvielfalt:** Die Anspruchsgruppen der BSLB sind sehr heterogen, sei dies in Bezug auf die digitalen Kompetenzen, die kognitiven Ressourcen oder den Informationsstand. Die befragten Berufsberater/-innen stellen hier bei der Kundschaft einen zunehmenden Unterstützungsbedarf fest. Dabei geht es vor allem um Unterstützung bei der Systematisierung und Bewertung der Informationen in Bezug auf die individuellen Berufswünsche oder nächsten Karriereschritte. Orientierung in der Informationsvielfalt zu schaffen, zählt zwar zu den Kernaufgaben der BSLB; in den Interviews zeigte sich aber auch, dass der sich rasch wandelnde Arbeitsmarkt, neue Berufe oder ausbildungsrelevante Veränderungen für die Beratenden eine Herausforderung darstellen. Es sei in diesem Kontext sehr anspruchsvoll, das Wissen auf dem aktuellsten Stand zu halten und gegenüber dem Informationsstand der Kundschaft einen Vorsprung zu haben.

4.2.2 Bedarf und Bedürfnisse an die Beratungsdienstleistungen

Die Face-to-face-Beratung nimmt bei allen BSLB den grössten Teil der Ressourcen in Anspruch. Das persönliche Beratungsgespräch wird gemäss den befragten Personen auch künftig zentral bleiben: *«les gens ont besoin de contacts»* (Zitat Leitfadeninterview). Es benötige aber neue und vielfältige Beratungsformen, um den unterschiedlichen Bedürfnissen und Lebenssituationen der Ratsuchenden gerecht werden zu können. Diese können von Kurzberatungen bis zur Realisierungsunterstützung gehen. Die befragten Leitungen der Berufsbildungsämter sowie ein Teil der Leitungen der BSLB attestieren der heutigen BSLB, dass sie noch zu stark in den traditionellen Berufsberatungsformen verhaftet, wenig dynamisch und wenig kundenorientiert sei. Dies hänge teilweise auch mit der Ausbildung zusammen, die weniger auf solche Aspekte ausgerichtet sei. Wie die Ergebnisse der Onlinebefragung zeigen, sind es vor allem die drei Beratungsformate Kurzberatungen, Einzelberatungen und Laufbahnberatung für Erwachsene, die aktuell das Kernangebot der BSLB ausmachen. Digitale Beratungsformate werden dagegen kaum eingesetzt.

1. **Kurzberatungen:** Die Befragten sehen einen zunehmenden Trend nach Kurzberatungen, was unter anderem damit zusammenhängt, dass die Kundschaft häufig bereits sehr gut informiert ist und mit konkreten Fragen zur Berufsberatung kommt. Die Herausforderung ist dabei, über das notwendige Fachwissen zur Verfügung zu verfügen, um eine präzise Frage kompetent beantworten oder die Person an die richtige Fachstelle weiterleiten zu können. Da die Berufsberatenden eher Generalisten als Spezialisten sind, fehlt ihnen dazu teilweise das erforderliche Fachwissen. Auch die kantonalen Strukturen mit langwierigen Verwaltungswegen zwischen den Fachinstitutionen sind dafür ungeeignet. Wie sich in den Interviews gezeigt hat, sind verschiedene BSLB dabei, diese Strukturen aufzubrechen und einen *«single point of contact»* zu schaffen, wo Vertreter/-innen der verschiedenen Fachinstitutionen (Stipendienstellen, Berufsinspektorat/Lehraufsicht, Brückenangebot etc.) vor Ort für Kurzberatungen anwesend sind. Des Weiteren würden sich Chat-Beratungen für diese Beratungsform gut eignen und wären gemäss den Befragten auch effizient. Ein solches Beratungsformat wird heute erst von einer kleinen Minderheit der BSLB angeboten und ist bei den meisten auch nicht in Planung (→ vgl. Kapitel 3.1.5).

2. **Einzelberatungen:** Die Bedürfnispalette an die Einzelberatung scheint aufgrund der Heterogenität der Ratsuchenden äusserst vielfältig: *«wenn man einem Jugendlichen sagt, eine Beratung dauert 45 Minuten, sagt dieser, geht's noch, bei älteren Personen ist es umgekehrt»* (Zitat Leitfadeninterviews). Dies erfordert seitens der Beratungspersonen eine hohe Flexibilität und ein breites Methodenrepertoire. Die durchschnittliche Anzahl Sitzungen pro Beratung liegt aktuell bei 1,86. Gleichzeitig stellen die Berufsberater/-innen in den Interviews fest, dass sie zunehmend Personen mit komplexen Situationen (Schwierigkeiten am Übergang, ausbildungslose Erwachsene, Arbeitslose etc.) beraten. Diese Zielgruppen bräuchten eine längerfristige Beratung (Prozessberatung) und teilweise auch Unterstützung bei der Umsetzung (Realisierungsunterstützung) des Ausbildungs- oder Weiterbildungsprojekts. Die BSLB ist nicht auf solche langfristigen Beratungsarrangements ausgerichtet und kann dieses Bedürfnis nur bedingt decken. Teilweise würden ihr dazu auch die notwendigen Ressourcen fehlen, insbesondere wenn keine Kostenpflicht besteht.
3. **Laufbahnberatung für Erwachsene:** Im zehnjährigen Vergleich ist der Anteil der Beratungen von Erwachsenen um 6 Prozentpunkte gestiegen und betrug 2017 gesamtschweizerisch rund 38 % aller Beratungen der BSLB. Up-skilling oder Re-skilling sind Themen, die künftig noch stärker in den Vordergrund treten werden. Dabei gehe es gemäss den Befragten Amtsleitungen der Berufsbildung nicht nur um Kompetenzbilanzen und welche Kompetenzen allenfalls in anderen Branchen gefragt sind, sondern auch darum, welche zusätzlichen Bildungsmassnahmen notwendig sind, um arbeitsmarktfähig zu bleiben. Die Laufbahnberatung kann die Personen dabei unterstützen, die erworbenen Kompetenzen richtig einzuschätzen und Kompetenzlücken zu identifizieren, um die richtigen Bildungsmassnahmen einleiten zu können. In der Laufbahnberatung sind zudem eher Prozessberatungen als punktuelle Einzelberatungen gefragt. Die befragten Mitarbeitenden der BSLB sagen teilweise von sich, dass ihnen Kompetenzen und Erfahrungen fehlen, um Erwachsene mit sehr unterschiedlicher Berufserfahrung und ungleichen persönlichen und sozialen Ressourcen kompetent beraten zu können.
4. **Digitale Beratungsformen:** Onlineberatungen per Skype, Chat-Beratungen oder Online-Assessments werden erst von einer Minderheit der BSLB angeboten. Der Pilotversuch einer BSLB, Onlineberatungen einzuführen, stiess bei der Kundschaft auf wenig Interesse. Die befragten BSLB-Mitarbeitenden befürchten zudem, dass man mit digitalen Beratungsformen eine andere Zielgruppe erreicht als mit Face-to-face-Beratungen. Verschiedene Befragten können sich eine Beratung am «Bildschirm» nur schwer vorstellen. Zudem verlangen Onlineberatungen andere Beratungstechniken als ein persönliches Gespräch vor Ort, und auch der Umgang mit dem Datenschutz stellt eine grössere Herausforderung dar.

4.2.3 Erreichung und Bedarfsdeckung der Anspruchsgruppen

Im Rahm der Leitfadeninterviews wurde die Frage gestellt, ob das heutige Angebot der BSLB den Bedürfnissen der verschiedenen Anspruchsgruppen (Berufsbildung, Arbeitsmarkt, Volksschule etc.) entspricht. Die Frage wurde von allen mit «Nein» beantwortet. Im Folgenden wird kurz auf die einzelnen Anspruchsgruppen eingegangen.

1. **Volksschule:** Die BSLB ist traditionell in der Volksschule gut verankert. In den meisten Kantonen ist sie regelmässig vor Ort in den Schulen präsent, sei dies mit Informationsveranstaltungen, Kurzberatungen oder im Berufswahlunterricht. Teilweise werden Jugendliche mit Schwierigkeiten bei der Berufswahl jedoch zu wenig gut erreicht. Begründet wird dies dadurch, dass der Besuch der BSLB freiwillig ist und der BSLB auch die Ressourcen für ein Coaching fehlen.
2. **Berufsbildung:** Verschiedene Leitungen der Berufsbildungsämter erwähnten in den Interviews, dass die BSLB insbesondere in der Beratung zur ersten Berufswahl zu stark die Interessen der Jugendlichen und weniger ihre Fähigkeiten für einen bestimmten Beruf einbeziehen. Dabei geht es nicht darum, die neutrale Haltung der BSLB gegenüber der Arbeitswelt infrage zu stellen, sondern

die Jugendlichen im Hinblick auf eine realistische Berufswahl zu beraten. Teilweise würden den Berufsberatenden berufskundliche Kenntnisse zu veränderten Ausbildungsanforderungen oder formelle Fachkenntnisse bspw. zur Anrechnung von Bildungsleistungen fehlen.

3. **Arbeitsmarkt:** Die Berufsberatenden verfügen zwar über breite Kenntnisse der Bildungslandschaft, es fehlen ihnen aber teilweise vertiefte Kenntnisse, welche Kompetenzen und Anforderungen in den einzelnen Berufen gefragt sind, um einerseits die Informationen auf die individuellen Bedürfnisse/Lebensphasen abzustimmen und andererseits dem Fachkräftebedarf des Arbeitsmarkts gerecht zu werden.
4. **Unternehmen:** In den Leitfadeninterviews mit 11 Unternehmungen zeigte sich, dass diese vor allem das Angebot der BSLB für Jugendliche und weniger das Angebot für Erwachsene kennen. Ein direkter Bedarf der Leistungen der BSLB seitens der Unternehmen konnte in den Interviews nicht festgestellt werden. War dennoch von möglichen interessanten Leistungen der BSLB die Rede, so bezogen sich diese in erster Linie auf Leistungen, die sich im Sinne der Laufbahnberatung direkt an das Individuum richten. Mit anderen Worten: Die Verantwortung für den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit wird vorwiegend dem Individuum zugeschrieben, die Unternehmen profitieren indes indirekt davon. Als Schwachpunkt der BSLB sieht ein Teil der Befragten die geringe Konkretheit in der Lösungs- und Entscheidungsfindung. Vor allem bei Outplacement-Begleitungen wollen die Arbeitgebenden «*End-zu-End-Lösungen*» (Zitat Leitfadeninterviews), indem die Betroffenen begleitet werden, bis eine Lösung gefunden ist. In der Personalentwicklung ist indes vor allem ein unternehmensinterner Fokus gefragt, wobei dieses Know-how in der Regel bei den Unternehmen vorhanden ist bzw. grössere Unternehmen spezielle Programme dafür haben. Einzelne Befragte hinterfragen zudem, ob die BSLB als ein Angebot der öffentlichen Hand den Bedarf der Unternehmen überhaupt decken soll.
5. **Spezifische Zielgruppen:** Allgemein scheint das Leistungsangebot der BSLB für Erwachsene heute noch zu wenig attraktiv. Ungenügend oder gar nicht erreicht werden gemäss Rückmeldungen aus den Interviews Niedrigqualifizierte oder Migrant/-innen. Dies hängt einerseits mit der freiwilligen Nutzung des Angebots zusammen, andererseits ist die BSLB auch nicht aufsuchend tätig.

4.3 Neuentwicklungen und Kostpflicht der Leistungen

4.3.1 Neuentwicklungen von Produkten und Leistungen der BSLB

Bei der Entwicklung von neuen Produkten und Dienstleistungen gilt der Grundtenor, dass erstens die Entwicklungen bedarfs- oder bedürfnisorientiert sein sollen und zweites die Neuentwicklung die Vielfalt der Angebotspalette sinnvoll ergänzt, um dadurch möglichst unterschiedliche Zielgruppen erreichen zu können. Die BSLB orientieren sich dabei an normativen Kriterien, internen Rahmenbedingungen und Wahrnehmungen (*Inside-out-Perspektive*) sowie an externen Entwicklungen und veränderten Kundenbedürfnissen (*Outside-in-Perspektive*).

Bei der **normativen Orientierung** erfolgen Neuentwicklungen anhand politischer Zielvorgaben, kantonaler oder nationale Gesamtstrategien (z.B. Berufsbildung 2030) sowie in Bezug auf den Kernauftrag und der daraus abgeleiteten Leitsätze und Leitlinien, sofern ein Leitbild vorhanden ist. In den Interviews mit den Vertreterinnen und Vertretern der BSLB tauchten immer wieder Fragen auf: Wie, insbesondere mit Blick auf Neuentwicklungen, ist der der Grundauftrag der BSLB als Institution der öffentlichen Hand zu definieren? Welche Grundleistungen müssen darin enthalten sein, um auch neuen Herausforderungen gerecht werden zu können? Welche Leistungen sollten von anderen Institutionen erbracht werden können und welches Angebot geht über den Grundauftrag hinaus und sollte entsprechend kostenpflichtig sein?

Bei Neuentwicklungen aus dem **Blickwinkel *Inside-out*** stehen interne Rahmenbedingungen wie vorhandene personelle Ressourcen, verfügbare Kompetenzen sowie eine vertretbare Finanzierung des Angebots im Vordergrund. Teilweise entstehen Neuentwicklungen auch aus der Wahrnehmung, Erfahrung oder dem Bedarf der Berufsberatenden in der täglichen Arbeit mit den Ratsuchenden. In den Interviews hat sich zudem gezeigt, dass die Strukturen der BSLB relativ schwerfällig und die Prozesse langsam sind (insbesondere in grösseren Kantonen), um mit Neuentwicklungen zeitnah dem Bedarf einer sich in hohem Tempo verändernden Berufs- und Arbeitswelt entsprechen zu können.

Bei der Entwicklung von neuen Angeboten und Leistungen nehmen die BSLB teilweise auch den **Blickwinkel *Outside-in*** ein. Dabei sind jeweils unterschiedliche Inputquellen massgeblich: Wichtige Orientierungspunkte sind die institutionellen Partner, mit denen Leistungsaufträge bestehen (z.B. RAV) oder für die ein Grundauftrag erfüllt wird (z.B. Volksschulen). Die Produkte werden dann in der Regel in Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Partner entwickelt, um so ein bedarfsgerechtes Angebot garantieren zu können. Ein kleiner Teil der befragten BSLB überprüft regelmässig im Rahmen von Kundenbefragungen, welche Angebote genutzt werden bzw. noch nötig sind und wo es neue Produkte braucht. Professionelle Marktforschungsinstrumente werden indes eher zurückhaltend eingesetzt. Kleinere Kantone oder BSLB, die in der Region gut verankert sind, haben den Vorteil, dass sie relativ nahe an der Basis sind und dadurch Veränderungen oder neue Marktbedürfnisse relativ rasch identifizieren können.

Obwohl es die meisten Befragten begrüssen würden, wenn Neuentwicklungen gerade im Kontext der Digitalisierung vermehrt gesamtschweizerisch erfolgen würden, entstehen neue Produkte oder Leistungen eher selten bis gar nicht in Zusammenarbeit mit anderen Kantonen, in überregionalen Kooperationen oder als gesamtschweizerische Lancierung. Die relativ geringe interkantonale oder überregionale Koordination bei Neuentwicklungen mag unter anderem damit zusammenhängen, dass die kantonalen Kontexte und Bedürfnisse teilweise sehr unterschiedlich sind. Darüber hinaus spielt der Bottom-up-Ansatz für die Entwicklung bedarfsgerechter Produkte eine wichtige Rolle. Das ist unter anderem vor dem Hintergrund zu deuten, dass bis heute kein übergeordnetes, gesamtschweizerisches Organ für eine systematische, nationale Planung von neuen Angeboten existiert.

4.3.2 **Kostenpflicht der Leistungen der BSLB**

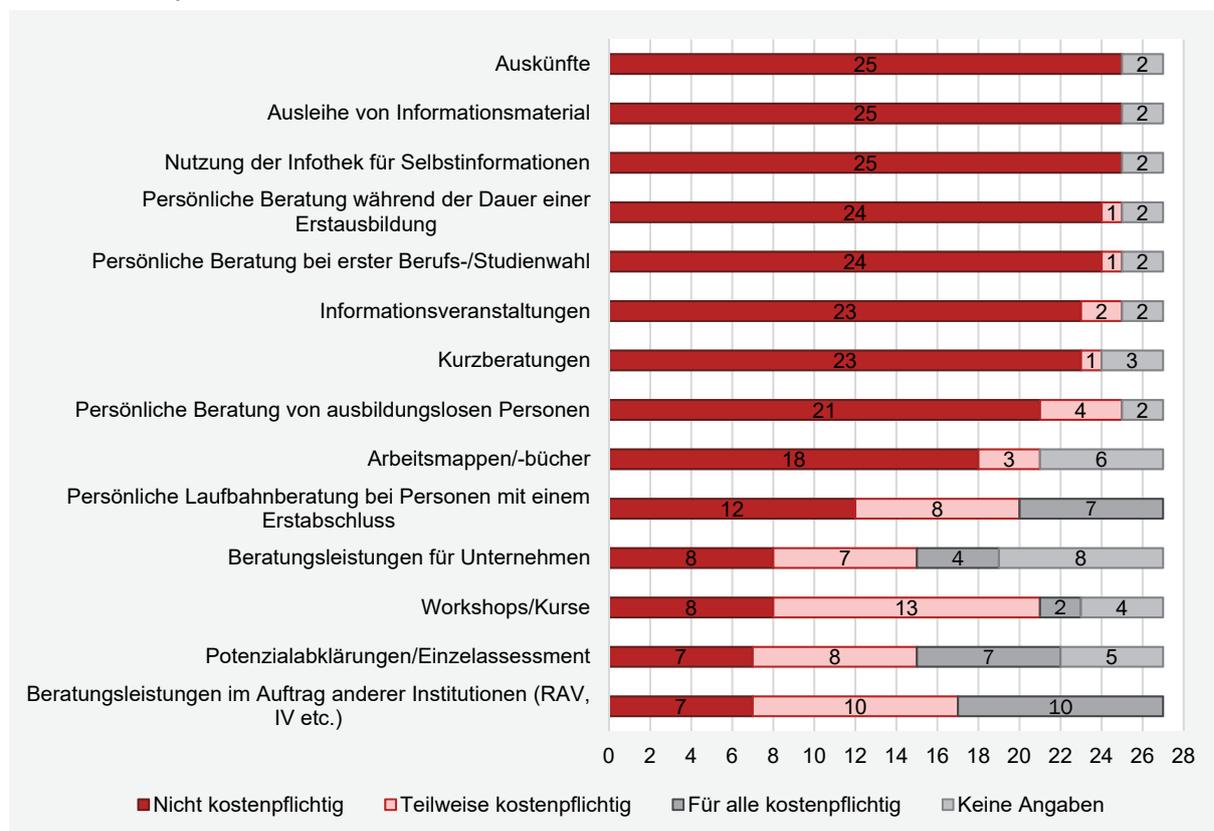
Die Frage, ob Leistungen der BSLB für Privatpersonen kostenpflichtig sein sollen, wurde in den Interviews mit den Vertreterinnen und Vertretern der BSLB kontrovers diskutiert. Die Befragten argumentieren, dass die Kostenpflicht gewisse Personengruppen davon abhalte, das Angebot der BSLB zu nutzen. Andere sehen in der Kostenpflicht auch positive Aspekte, weil eine Kostenpflicht die Wertschätzung des Beratungsangebots unterstütze. Gewisse Befragte finden zudem, es sei nicht die Aufgabe der öffentlichen Hand und auch nicht zielführend, für alle Anspruchsgruppen kostenlose Angebote zur Verfügung zu stellen. Insbesondere für Unternehmungen sollten die Leistungen der BSLB kostenpflichtig sein. Aber auch erwerbstätige Erwachsene, die bereits einen Abschluss auf Sekundarstufe II haben und eine berufliche Veränderung anstreben, sollten für die Inanspruchnahme der BSLB bezahlen müssen.

In den letzten Jahren haben gut 60 Prozent der Kantone (16) – teilweise aufgrund von kantonalen Sparmassnahmen und Ressourcenkürzungen bei den BSLB – eine Kostenpflicht für ausgewählte Leistungen und Personengruppen eingeführt. Zehn Kantone kennen keine Kostenpflicht, wobei dies teilweise nur für im Kanton wohnhafte Personen gilt.

Das Grundangebot der BSLB wie Kurzberatungen, Nutzung der Infothek oder die Ausleihe von Informationsmaterial sind in allen Kantonen für alle Zielgruppen kostenlos (→ Abb. 14). Beratungen bei der Berufs- oder Studienwahl sind in der Regel dann kostenlos, wenn die Person keinen Ausbildungsabschluss auf Sekundarstufe II hat und unter 25 Jahre alt ist. Personen, die nicht unter diese Kriterien fallen, können in der Regel in begründeten Fällen von den Kosten befreit werden. Der Aufwand für Beratungen, die im Auftrag einer Institution (RAV, IV, KIP, Sozialhilfe) durchgeführt werden, wird in

knapp drei Vierteln der Kantone entweder ganz oder teilweise der entsprechenden Institution verrechnet. Im restlichen Viertel – vor allem kleinere Kantone – erbringt die BSLB zwar auch Leistungen für andere Institutionen; sie sind für diese aber nicht kostenrelevant.

Abbildung 14: Kostenlose und kostenpflichtige Leistungen der BSLB (Mehrfachantworten, Anzahl Kantone)



Quelle: Onlinebefragung BSLB 2018

Ein etwas anderes Bild zeichnet sich bei der Laufbahnberatung für Erwachsene, Potenzialabklärungen oder Assessments. Sie sind in 15 Kantonen ganz oder teilweise¹³ kostenpflichtig. Einzelne BSLB bieten Laufbahncoaching oder Potenzial- und Persönlichkeitsanalysen in Form eines «Gesamtpakets» an. Darin enthalten sind in der Regel eine Standortbestimmung oder ein Testverfahren und drei bis vier Beratungsgespräche. In ebenfalls 15 Kantonen werden Beiträge für die Teilnahme an Workshops oder Kursen erhoben, wobei auch hier für gewisse Zielgruppen ein Kostenerlass möglich ist.

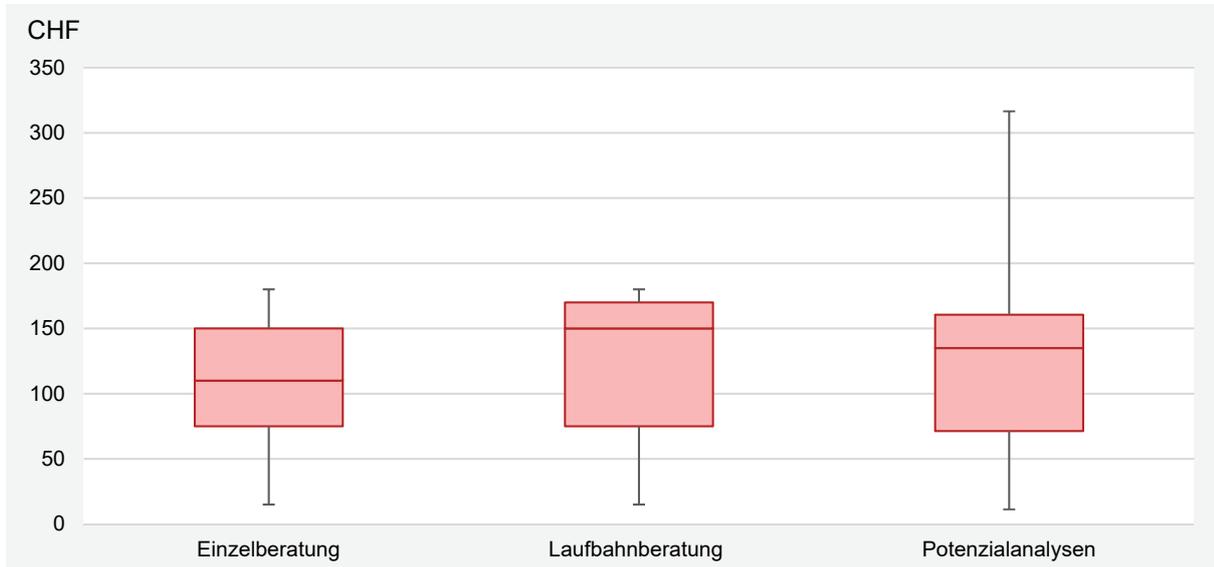
4.3.3 Tarife für Beratungsleistungen der BSLB

Die BSLB, die eine Kostenpflicht für Beratungsleistungen kennen, berücksichtigen unterschiedliche Kriterien zur Berechnung der Gebühren: Nur wenige BSLB haben in der Onlinebefragung explizit darauf hingewiesen, dass ihre Tarifberechnungen auf einer Vollkostenrechnung basieren. Die Tarife für eine Beratungsstunde beziehen sich mehrheitlich auf sogenannte Beratungseinheiten (30 Min. Vor- und Nachbereitung, 60 Min. Beratung) oder auf Beratungspauschalen bei Laufbahnberatungen oder Potenzialanalysen. Darin sind sowohl die Lizenzkosten für das Testverfahren als auch die Kosten für eine definierte Anzahl Beratungssitzungen enthalten. Einzelne BSLB haben unterschiedliche Tariflisten für inner- und ausserkantonale wohnhafte Personen oder für Unternehmen. Die nachfolgend dargestellten Berechnungen beziehen sich auf das arithmetische Mittel für eine Beratungseinheit. Bei Beratungspau-

¹³ In gewissen Kantonen sind beispielsweise die ersten zwei oder drei Beratungsstunden für die Wohnbevölkerung gratis oder die Beiträge sind für die Wohnbevölkerung geringer als für Ausserkantonale.

schalen wurde diese durch die vordefinierte Anzahl Beratungssitzungen geteilt. Dies erklärt auch, weshalb die durchschnittlichen Gebühren (Median) für Laufbahnberatungen und Potenzialanalysen etwas höher liegen und stärker variieren als jene für Einzelberatungen.

Abbildung 15: Tarifstruktur für kostenpflichtige Beratungsleistungen der BSLB (Boxplot, Median)¹⁴



Quelle: Onlinebefragung BSLB 2018

Im Durchschnitt (Median) bezahlen Erwachsene, die nicht zur Gruppe der Kostenbefreiten zählen, 110 Franken pro Einzelberatung. In der Hälfte der Kantone, die eine Kostenpflicht für Leistungen der BSLB kennen, bewegen sich die Tarife für eine Einzelberatung zwischen 75 und 150 Franken (→ Box in Abb. 15). Laufbahnberatungen oder Potenzialanalysen kosten durchschnittlich 150 bzw. 135 Franken pro Beratungseinheit. In der Hälfte der kostenpflichtigen Kantone variieren die Preise für eine Einheit Laufbahnberatung zwischen 75 und 170 Franken und für eine Beratungseinheit bei Potenzialanalysen zwischen 71.25 und 160.60 Franken. Im Maximum müssen die Ratsuchenden für eine Einzelberatung oder eine Laufbahnberatungseinheit 180 Franken bezahlen. Der relativ hohe Maximalwert für Potenzialanalysen umfasst teilweise auch die Lizenzkosten für die Testtools.

4.4 Fazit – Aktuelles Leistungsangebot, Neuentwicklungen und Kostenpflicht der BSLB

Aktuelles Leistungsangebot

Das Leistungsangebot der kantonalen BSLB zeigt sowohl hinsichtlich der Inhalte als auch in Bezug auf die Formate eine grosse Vielfalt. Allerdings gilt es, zwischen grösseren und kleineren Kantonen zu unterscheiden: Grössere Kantone haben aufgrund umfangreicherer Ressourcen mehr Möglichkeiten zu einer differenzierten Angebotsgestaltung als kleinere Kantone. Als Kompensation setzen Letztere bei ausgewählten Angeboten (z.B. Studienberatung) auf die Zusammenarbeit mit anderen Kantonen. Aus den Erkenntnissen der Onlinebefragung zum heutigen Leistungsangebot der BSLB können folgende Schlussfolgerungen gezogen werden:

¹⁴ In die Berechnungen wurden nur BSLB mit einer Kostenpflicht einbezogen. Ein Boxplot vermittelt einen Eindruck, in welchen Bereichen die Daten liegen und wie sie sich über diesen Bereich verteilen. Innerhalb der Box liegen die mittleren 50 % der Beobachtungen, Die Box wird durch das untere (25 %) und obere (75 %) Quartil begrenzt. Der durchgezogene Strich in der Box bezeichnet den Medianwert (Schmidlin 2014, S. 83).

1. Mit der Webseite berufsberatung.ch steht den BSLB eine vielfältige und umfassende **Informationsplattform** zur Verfügung. Die kantonalen Webseiten der BSLB sind indes häufig relativ schwerfällig gestaltet. Interaktive Möglichkeiten sind in der Regel nicht vorgesehen. Dies dürfte allerdings auch mit den relativ strengen Vorgaben der Kantone hinsichtlich Corporate Identity oder Datensicherheit zusammenhängen.
2. Obwohl ein grosser Teil der Informationen zu Berufen, Aus- und Weiterbildungen online verfügbar ist, ist der Bestand der Infotheken nach wie vor stark auf Printmedien ausgerichtet. Die **Daseinsberechtigung der Infotheken** liegt heute jedoch nicht so sehr in der Ausleihe von Informationsmaterial, sondern vielmehr auf ihrer Funktion als Begegnungs- und Veranstaltungsort oder der Möglichkeit zu Kurzberatungen oder der Nutzung eines Internetzugangs. Verschiedene Leitungen der BSLB könnten sich anstelle der Infotheken ein Beratungszentrum im Sinne der «Cité des métiers» im Kanton Genf vorstellen. Beratungspersonen von verschiedenen Fach- und Dienststellen (Stipendienberatung, RAV, Berufsinspektorat/Ausbildungsberatung etc.) wären an einem Ort vereint, wo Ratsuchende rasch und kompetente Antworten auf ihre Fragen erhalten können.
3. Um die unterschiedlichen Bedürfnisse der Zielgruppen abdecken zu können, benötigt es nicht nur vielfältige **Beratungsformate und -methoden**, sondern die Beratenden müssen diese auch flexibel einsetzen können. Das aktuelle Beratungsangebot der BSLB basiert weitgehend auf klassischen Beratungsformaten (einstündige Beratungsgespräche plus Vor- und Nachbereitung), ist noch wenig dynamisch, nicht immer auf die individuellen Kundenbedürfnisse abgestimmt oder bietet zu wenig Entscheidungshilfe bei der Berufs- und Studienwahl. Digitale Beratungsformen werden noch wenig eingesetzt. Bei den Beratenden zeigt sich eine grosse Skepsis gegenüber solchen neueren Beratungsformaten.
4. Das Leistungsangebot der BSLB konzentriert sich noch stark auf die **erste Berufs- und Studienwahl** und weniger auf die **Laufbahnberatung** (vgl. Kapitel 2.3). Hier stellt sich die Frage, ob gewisse Aspekte der Berufsorientierung nicht die Schulen selbst übernehmen könnten, wie dies auch im Lehrplan 21 vorgesehen ist. Die freiwerdenden Ressourcen könnten dann stärker auf die Laufbahnberatung ausgerichtet werden.

Neuentwicklungen von Produkten und Leistungen

Die Entwicklung von neuen Produkten und Leistungen erfolgt heute weitgehend aus der **Inside-out**- und weniger aus der **Outside-in**-Perspektive: So entstehen neue Produkte vor allem aufgrund der Wahrnehmung, den Erfahrungen oder aus dem Bedarf der Berufsberatenden in der täglichen Arbeit mit den Ratsuchenden. Zufriedenheitsbefragungen bei der Kundschaft oder Marktforschungsinstrumente, welche die Bedürfnisse in der breiten Öffentlichkeit eruieren, werden eher selten eingesetzt. Eine wichtige Inputquelle für die Entwicklung neuer Produkte sind indes die Bedürfnisse der Partnerinstitutionen oder politische Vorgaben.

Eher selten arbeiten die BSLB bei Neuentwicklungen mit anderen Kantonen oder überregional zusammen. Dies führt dazu, dass neue Produkte und Leistungen hauptsächlich auf einem Bottom-up-Ansatz, der dem kantonalen Kontext verpflichtet ist, basieren. Obwohl sich verschiedene Befragte eine stärkere Zusammenarbeit auf gesamtschweizerischer Ebene mit Top-down-Strategien und Vorgaben wünschen, fehlen derzeit dafür sowohl ein klarer Auftrag als auch eine übergeordnete Struktur mit entsprechenden Kompetenzen und Ressourcen.

Kostenpflicht der BSLB

Bei gut 60 Prozent der kantonalen BSLB ist ein Teil des Leistungsangebots kostenpflichtig. Es handelt sich dabei vor allem um Angebote für Erwachsene oder Leistungen, die im Rahmen von Leistungsaufträgen für andere kantonale Institutionen erbracht werden. Die Erkenntnisse aus der Befragung der

Akteure der BSLB zeigen sowohl Vor- als auch Nachteile bei der Einführung einer Kostenpflicht für Leistungen der BSLB:

- **Die Vorteile** werden darin gesehen, dass Leistungen und Angebote, die etwas kosten, auch eine höhere Wertschätzung erfahren. Zudem kann die Kostenpflicht zur Chancengerechtigkeit beitragen: indem die öffentliche Hand nicht der breiten Allgemeinheit ein kostenloses Angebot ermöglicht, sondern dieses für bestimmte Zielgruppen wie Niedrigqualifizierte, Personen mit geringem Einkommen oder solche mit einem besonderen Beratungs- und Unterstützungsbedarf reserviert.
- **Die Nachteile** liegen vor allem darin, dass die Kostenpflicht zum einen den niederschweligen Zugang als ein zentrales Merkmal der BSLB infrage stellt. Zum anderen kann die Kostenpflicht insbesondere Personen mit einem besonderen Bedarf nach Beratung und Unterstützung (Niedrigqualifizierte, Arbeitslose etc.) davon abhalten, das Angebot der BSLB zu beanspruchen.

5. Zusammenarbeit mit anderen Institutionen und Kantonen

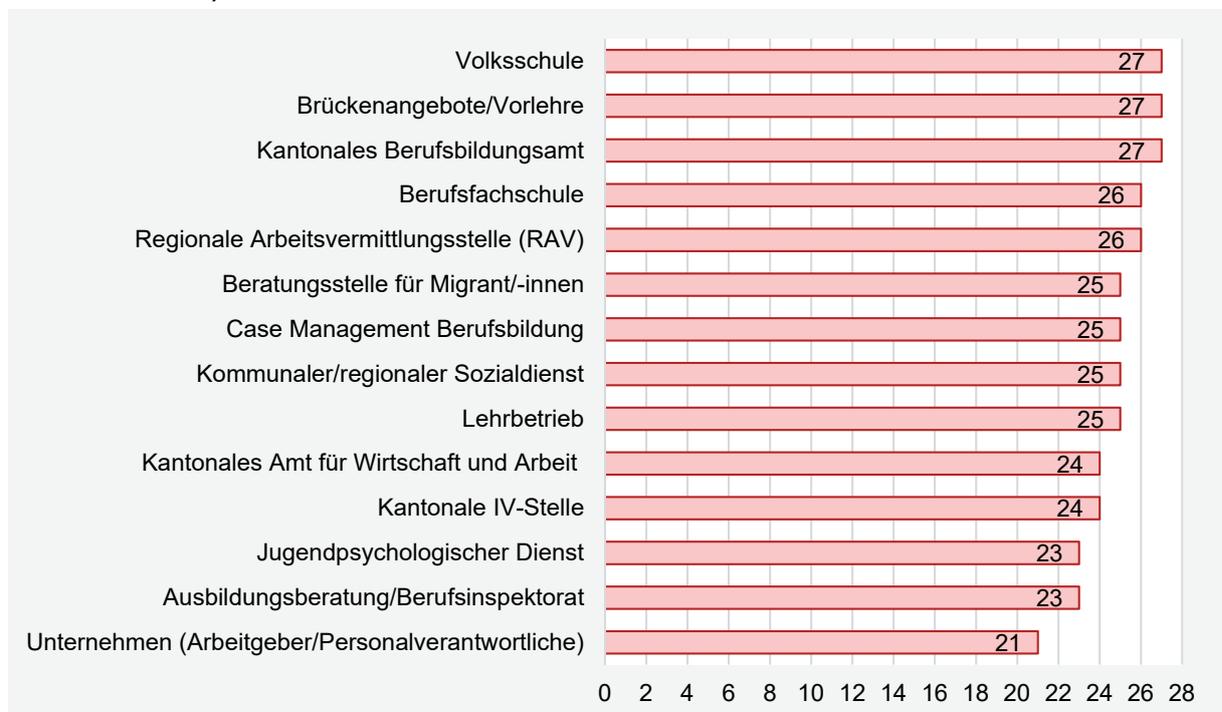
Die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen oder Kantonen war sowohl in der Onlinebefragung bei den kantonalen BSLB als auch in den qualitativen Interviews (→ vgl. Kapitel 1.2) ein Thema. Dabei standen folgende Fragen im Vordergrund:

- *Inwieweit wird mit anderen Institutionen und Unternehmungen zusammengearbeitet? Welche Formen der Zusammenarbeit und welche Dienstleistungen gibt es?*
- *Welche Formen der Koordination und Zusammenarbeit gibt es zwischen den Kantonen?*
- *Welche Rahmenbedingungen begünstigen bzw. behindern die Zusammenarbeit?*

5.1 Zusammenarbeit mit anderen Institutionen und Unternehmungen

Die Zusammenarbeit der BSLB mit anderen kantonalen Institutionen ist sehr vielfältig. Die wichtigsten Kooperationen finden sich an der Schnittstelle zwischen obligatorischer Schule und nachobligatorischer Ausbildung (Übergang I). So arbeiten alle oder die meisten BSLB mit den Volksschulen, Anbietern von Brückenangeboten, Berufsfachschulen oder Lehrbetrieben zusammen (→ Abb. 16). Dabei trifft sich die BSLB mit diesen Partnern regelmässig zu einem unverbindlichen Informationsaustausch, arbeitet in Fachgremien mit, beteiligt sich an fallbezogenen Koordinationen oder es werden gemeinsame Veranstaltungen organisiert. Es dürfte sich dabei vor allem um Informationsveranstaltungen, Elternabende oder Berufsbesichtigungen (Lehrbetriebe) handeln. Die Zusammenarbeit der BSLB mit den Berufsfachschulen und Lehrbetrieben scheint etwas weniger intensiv¹⁵ – sie erfolgt vorwiegend bei Bedarf oder Anfragen – als mit den anderen Institutionen am Übergang I (Volksschule, Anbieter von Brückenangeboten).

Abbildung 16: Zusammenarbeit der BSLB mit kantonalen Institutionen (Mehrfachantworten, Anzahl Kantone)



Quelle: Onlinebefragung BSLB 2018

¹⁵ In der lateinischen Schweiz geben zwei Kantone an, dass sie gar keine Angebote für Lernende in der Grundbildung haben und auch nicht mit Lehrbetrieben zusammenarbeiten.

Ein wichtiger Partner der BSLB ist auch das Berufsbildungsamt. Zwar arbeiten alle BSLB mit diesem Amt zusammen, in den Auswertungen der Onlinebefragung zeigt sich jedoch, dass die Zusammenarbeit deutlich intensiver ist, wenn die BSLB Teil des Berufsbildungsamtes ist. Ist die BSLB ein eigenes Amt, gewöhnlich direkt der Bildungsdirektion unterstellt, oder in einer anderen Form organisiert, wird eher bei Bedarf oder auf Anfrage mit dem Berufsbildungsamt zusammengearbeitet. Zudem bestehen auch seltener Leistungsaufträge oder schriftliche Vereinbarungen. Dafür sind diese BSLB etwas häufiger in Fachgremien der Berufsbildungsämter vertreten.

Ausserhalb des Bildungsbereichs arbeiten die BSLB mit den Regionalen Arbeitsvermittlungsstellen (RAV), den Sozialdiensten, den kantonalen IV-Stellen oder der Migrationsberatung zusammen. Am häufigsten kooperieren die BSLB mit diesen Stellen bei Bedarf/auf Anfrage oder sie beteiligen sich an der fallbezogenen Koordination. Einzig mit dem Amt für Wirtschaft oder den RAV haben die meisten BSLB eine Leistungsvereinbarung, teilweise auch mit den IV-Stellen, jedoch eher selten mit den Sozialdiensten. In der Zusammenarbeit mit den RAV wird auch am häufigsten ein gegenseitiger Datenaustausch erwähnt (→ Tab. 6).

Die meisten BSLB haben vor allem bei Bedarf oder auf Anfrage mit Unternehmen (Arbeitgeber/Personalverantwortliche) zu tun. Zehn BSLB organisieren oder führen gemeinsam mit Unternehmen Veranstaltungen durch, dazu zählen auch Workshops oder Kurse. Regelmässige Treffen oder ein unverbindlicher Informationsaustausch mit der Wirtschaft im Kanton kommen eher selten vor.

Tabelle 6: Formen der Zusammenarbeit zwischen BSLB und kantonalen Institutionen (Mehrfachantworten, Anzahl Kantone)

Zusammenarbeit mit	Regelmässiger, unverbindlicher Informationsaustausch (mind. 1x pro Jahr)	Schriftliche Vereinbarung (z.B. Rollenklärung)	Gegenseitiger Datenaustausch	Leistungsauftrag	Bei Bedarf auf Anfrage	Regelmässige Treffen zu vordefinierten Themen (mind. 4x pro Jahr)	Gemeinsame Organisation von Veranstaltungen (z.B. Kurse, Workshops)	Mitarbeit in Fachgremium/ Kommission/ Arbeitsgruppe	Fallbezogene Koordination	Anderes	Total
Volksschule	24	15	16	7	18	16	22	24	20	13	27
Brückenangebot/Vorlehre	21	12	13	6	20	9	13	15	20	8	27
Berufsbildungsamt	18	14	16	10	14	19	16	23	14	11	27
Beratungsstelle für Migrant/-innen	17	9	6	4	20	4	9	13	20	6	27
Regionale Arbeitsvermittlungsstelle (RAV)	16	17	20	22	14	5	7	14	18	3	27
Case Management Berufsbildung	16	10	17	5	15	6	6	10	17	10	27
Berufsfachschule	16	2	6	2	23	5	18	11	12	6	27
Kommunaler/regionaler Sozialdienst	15	8	13	5	19	6	2	10	16	4	27
IV-Stelle	14	11	12	10	15	6	7	12	14	4	27
Amt für Wirtschaft und Arbeit	14	8	7	9	15	3	7	14	8	3	27
Ausbildungsberatung/Berufsinspektorat	13	10	12	2	18	12	9	18	20	10	27
Jugendpsychologischem Dienst	11	2	6		20	2	1	7	17	2	27
Lehrbetrieben	10	1	2		20	4	20	15	10	13	27
Unternehmen/Personalverantwortliche	5			1	18	4	10	7	9	5	27

Quelle: Onlinebefragung BSLB 2018

5.2 Zusammenarbeit mit anderen Kantonen

Die interkantonale Zusammenarbeit findet hauptsächlich auf Ebene der nationalen Konferenz der Berufs- und Studienberatung (KBSB) und ihren Regionalkonferenzen statt. Weitere Gefässe für Zusammenarbeit sind – sei dies in Bezug auf Themen der Diagnostik, sei dies in Form von Arbeitsteilung bei Redaktionsarbeiten für die Infothek/Berufswahlunterlagen oder im Rahmen des Lehrstellennachweises LENA – die Kommissionen des Schweizerischen Dienstleistungszentrums Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SDBB).

Auf regionaler Ebene scheinen die kantonalen BSLB untereinander gut vernetzt und arbeiten auch mehr oder weniger intensiv zusammen. Dies zeigt sich am Beispiel der Zentralschweiz, wo alle Kantone mit allen anderen Zentralschweizer Kantonen in verschiedenen Formen zusammenarbeiten (→ Tab. 7).

Auch in der Ostschweiz gibt es verschiedene Kooperationen zwischen den kantonalen BSLB, wobei sich diese teilweise auf die regionale Nähe beschränken: So haben vor allem die beiden Appenzell Vereinbarungen mit dem Kanton St. Gallen und organisieren gemeinsam Weiterbildungsveranstaltungen oder koordinieren das Informationsmaterial (z.B. Flyer). Eine vielfältige interkantonale Zusammenarbeit zeigt sich auch in der lateinischen Schweiz, wobei hier die Kooperationen auch überregional zwischen kantonalen BSLB der Genferseeregion, des Espace Mittelland oder dem Tessin erfolgen.

Die Themen, bei denen interkantonale zusammengearbeitet wird, sind in allen Regionen vielfältig und reichen vom gemeinsamen Erfahrungsaustausch über die gegenseitige Unterstützung, Planung von Projekten oder Entwicklung von Testinstrumenten bis hin zur gemeinsamen Organisation von Weiterbildungen. Kleinere Kantone haben zudem häufig die Studienberatung an einen grösseren Nachbarkanton ausgelagert.

Eher selten wird indes über die Region hinaus mit anderen kantonalen BSLB zusammengearbeitet. Eine Ausnahme bilden die beiden Regionen Genfersee und Espace Mittelland, was wahrscheinlich durch die Sprachgrenze, die durch den Espace Mittelland verläuft, bedingt sein dürfte.

Tabelle 7: Regionale und interkantonale Zusammenarbeit der BSLB nach Grossregion (Mehrfachnennungen, Anzahl Kantone)¹⁶

	Genfersee-region	Espace Mittelland	Nordwest-schweiz	Ostschweiz	Zentral-schweiz	Total
AG		2	1	1	3	7
AR				3	1	4
AI				3	2	5
BL		2	2	1	2	7
BS		2	2	1	2	7
BE	2	2	1	1	2	8
FR	2	1				3
GE	2	3			1	6
GL				2	5	7
GR				3	3	6
JU	2	3				5
LU		1	1	1	5	8
NE	2	2			1	5
NW				1	5	6
OW				1	5	6
SH		1		1	3	5
SZ				3	5	8
SO		2	2	1	2	7
SG				3	3	6
TI	2	1			1	4
TG				2	3	5
UR				1	5	6
VD	1	3			1	5
VS	2	2	1	1	1	7
ZG		1		1	5	7
ZH		1	1	1	3	6
N=	3	5	3	7	6	24

Quelle: Onlinebefragung BSLB 2018

¹⁶ Ohne die beiden Grossregionen Tessin und Zürich.

5.3 Rahmenbedingungen, die eine Zusammenarbeit begünstigen oder verhindern

In den qualitativen Interviews wurden die Teilnehmenden gefragt, welche Rahmenbedingungen die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen und Kantonen begünstigen bzw. verhindern. Die innerkantonale Zusammenarbeit wird allgemein als positiv bezeichnet. Verbesserungspotenzial sehen verschiedene Befragte auf überregionaler und nationaler Ebene. Auf nationaler Ebene wird vor allem mehr Klarheit (was wird national entwickelt?) und eine grössere Verbindlichkeit (was sollen/müssen die Kantone übernehmen?) gefordert. Auf überregionaler Ebene wünschen sich die Befragten mehr informelle Kontakte oder den Austausch von *Best Practices*. Als Hindernisse werden Abstimmungsprobleme zwischen den drei Ebenen kantonal, regional und national gesehen, ausgelöst durch unterschiedliche Bedürfnisse aufgrund kantonaler Rahmenbedingungen oder unterschiedlicher Flughöhen, die es auf die verschiedenen Ebenen herunterzuberechnen gilt.

Aus der inhaltsanalytischen Analyse der Interviews gehen drei Aspekte hervor, die eine gute Zusammenarbeit sowohl kantonal, regional als auch national entweder unterstützen oder behindern können.

1. Kurze Wege, persönliche Kontakte

Örtliche (*kurze Wege*) und institutionelle Nähe der Dienst- oder Stellen begünstigen persönliche und informelle Kontakte und vereinfachen die Zusammenarbeit. Dies ermöglicht eine unkomplizierte Vernetzung mit anderen Institutionen und stärkt den Fokus auf eine niederschwellige und präventive Teamarbeit. Geeignete Rahmenbedingungen für institutionelle Nähe und persönliche Kontakte bestehen vor allem in den kleineren Kantonen und wurden auch häufig von den Befragten aus diesen Kantonen erwähnt. Gleichzeitig sind Vertrauen und Transparenz zwischen den Fach- und Stellen wichtige Voraussetzungen für die gemeinsame Arbeit. Eine institutionelle Zusammenarbeit, die nur auf persönlichen Kontakten gründet, sei stark personenabhängig und könne bei Konflikten zu Blockaden führen.

2. Strukturen und Prozesse

Nicht oder mangelhaft definierte Prozesse, unklare Rollen- und Aufgabenteilung oder Zuständigkeiten verhindern gemäss den Befragten eine gut funktionierende Zusammenarbeit und können zur Doppelspurigkeit führen. Es verwundert deshalb kaum, dass die meisten Befragten bei diesem Aspekt den grössten Optimierungsbedarf sehen. Bei der BSLB geht es dabei vor allem darum zu definieren, was ihre Aufgabe in der konkreten Zusammenarbeit ist und inwiefern diese mit ihrem gesetzlichen Auftrag zusammenhängt. Schwerfällige Strukturen und langwierige Prozesse erwähnten vor allem Befragte aus grösseren Kantonen als hinderliche Faktoren in der Zusammenarbeit, insbesondere bei komplexen Fällen oder wenn rasche Lösungen gefragt sind.

3. Fehlende Verbindlichkeit und Ressourcen

In den meisten Kantonen besteht heute eine interdepartementale und/oder interinstitutionelle Zusammenarbeit. Die BSLB ist häufig Teil davon. Dennoch zeigt sich in den Interviews, dass diese noch nicht überall bzw. nicht immer auf allen Stufen optimal funktioniert. Die genannten Gründe dafür sind vielfältig: (1) Fehlender gesetzlicher Auftrag bzw. fehlender politischer Wille, die Zusammenarbeit verbindlich zu regeln und dafür auch die notwendigen Ressourcen zur Verfügung zu stellen. (2) Vorgaben und Entscheidungen, die nicht auf allen Hierarchiestufen ankommen bzw. gelebt werden «*une décision qui vient d'en haut mais il faut convaincre à tous les niveaux de l'échelle*» (Zitat Leitfadeninterview). (3) Kulturelle Unterschiede zwischen den Institutionen oder institutionelle gesetzliche Aufträge, welche die Bereitschaft schmälern, die überinstitutionelle Zusammenarbeit klar zu regeln. Häufig fehle aber einfach auch ein übergreifendes Denken, das auf interdisziplinäres Handeln abziele.

5.4 Fazit – Zusammenarbeit mit anderen Institutionen und Kantonen

Die BSLB arbeitet in allen Kantonen mit verschiedenen Institutionen und Fachstellen zusammen. Am ausführlichsten definiert und ausgebaut ist die **Zusammenarbeit mit der Volksschule**. Zwar zählen auch die Berufsfachschulen oder die Lehrbetriebe zu den Kooperationspartnern der BSLB. Die Zusammenarbeit mit diesen beiden Partnern ist jedoch weniger intensiv und erfolgt hauptsächlich im Rahmen von gemeinsamen Informationsveranstaltungen, in der Mitarbeit in Fachgremien oder fallbezogen. Eher selten arbeitet die BSLB in einem definierten Rahmen mit Unternehmungen zusammen. Kontakte zu dieser Anspruchsgruppe kommen vor allem auf Anfrage oder bei Bedarf zustande.

Faktoren, welche die **innerkantonale Zusammenarbeit** mit anderen Institutionen oder Fachstellen erleichtern, sind «kurze Wege», institutionelle Nähe und persönliche Kontakte. Nicht oder mangelhaft definierte Prozesse, unklare Rollen- und Aufgabenteilung oder Zuständigkeiten erschweren indes die Zusammenarbeit und können zur Doppelspurigkeiten führen. Darüber hinaus verengen kulturelle Unterschiede zwischen den Institutionen oder institutionelle und gesetzliche Aufträge den Blick auf eine übergreifende und interdisziplinäre Sichtweise.

Die **interkantonale Zusammenarbeit** zwischen den BSLB findet hauptsächlich auf regionaler Ebene statt. Insbesondere in den kleineren Kantonen ist die BSLB aufgrund knapper Ressourcen auf diese Zusammenarbeit angewiesen. So wird bspw. die Studienberatung von einem grösseren Nachbarkanton übernommen oder werden Informationsveranstaltungen gemeinsam organisiert. Einzelne befragte Akteure der BSLB der Westschweiz bekunden, dass sie vor allem an einer Zusammenarbeit innerhalb der Romandie und weniger auf nationaler Ebene interessiert seien. Solche Aussagen sind vor dem Hintergrund von Abstimmungsproblemen zwischen den Gremien und Institutionen der kantonalen, regionalen und nationalen Ebene zu interpretieren, die durch unterschiedliche Bedürfnisse aufgrund andersgearbeiteter kantonalen Kontexte sowie durch unterschiedliche «Flughöhen» der drei Ebenen ausgelöst werden.

6. Positionierung der BSLB und gesetzliche Rahmenbedingungen

In den qualitativen Interviews sollten die Befragten einschätzen, wie sich die BSLB in ihrem Kanton positioniert, und angeben, mit welchen konkreten Massnahmen sie das Angebot der BSLB bei der Öffentlichkeit bekannter machen. Die Befragten wurden zudem gebeten, ihre Meinung zu äussern, ob und inwiefern es gesetzliche Anpassungen benötigt, um den künftigen Herausforderungen und einer Weiterentwicklung der BSLB gerecht werden zu können. Im Fokus des vorliegenden Kapitels stehen folgende Fragen:

- *Wie erfolgt die Positionierung der BSLB und ihrer Leistungen in der Öffentlichkeit und bei Unternehmen in der Praxis?*
- *Welche gesetzlichen Grundlagen, welche finanziellen und übrigen Rahmenbedingungen begünstigen bzw. behindern die Positionierung der BSLB auf kantonaler und nationaler Ebene als breitaufgestelltes Kompetenzzentrum mit vielfältigen Dienstleistungen in der Öffentlichkeit und bei Unternehmen?*

6.1 Positionierung der BSLB

Im Folgenden geht es um die Positionierung der BSLB in der kantonalen Landschaft der Angebote und welche Instrumente die BSLB dafür einsetzen. Es handelt sich dabei um die Sicht und Einschätzung der Akteure der BSLB selbst. Weitere Erkenntnisse zur Positionierung der BSLB als breitaufgestelltes Kompetenzzentrum werden im Teil B aufgrund der Ergebnisse aus der Bevölkerungs- und Unternehmensbefragung festgehalten.

6.1.1 Positionierung in der kantonalen Landschaft der öffentlichen und privaten Angebote

In den meisten untersuchten Kantonen bewerten die Befragten die Positionierung der BSLB bei den Jugendlichen als sehr gut. Hingegen wird Verbesserungsbedarf im Bereich der Erwachsenen gesehen. Insgesamt sei ihre Arbeit jedoch oft zu wenig sichtbar und seien die Leistungen der BSLB in der breiten Öffentlichkeit kaum bekannt. Mit den Worten eines Interviewpartners auf den Punkt gebracht: Die Positionierung der BSLB ist *«bei den Volksschulen hoch, bei den Erwachsenen mittel und bei den Unternehmen nicht vorhanden»*.

Dennoch beurteilen die Befragten die BSLB allgemein als gut aufgestellt und sehen sich in der kantonalen Angebotslandschaft auch gut akzeptiert. Die Einbindung in die Verwaltungsstrukturen wird insbesondere für die Positionierung der BSLB bei den Partnerinstitutionen als ein Vorteil genannt. Durch die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen bspw. in Fachgremien oder in der IIZ kann sich die BSLB als Fachstelle in der Berufs- und Laufbahnberatung positionieren. Nur eine befragte Person bezeichnet die Positionierung in ihrem Kanton explizit als schwach: Obwohl die BSLB eine Scharnierfunktion habe und eine Informationsquelle für mehrere Partner sei, würde ihre Stelle von anderen Institutionen nicht wahrgenommen. Ein weiterer Interviewpartner erwähnt die Konkurrenz seitens privater Anbieter von Beratungsdienstleistungen, die aufgrund einer Angebotslücke bei der öffentlichen BSLB im Bereich der Kompetenzbilanzen entsteht. Teilweise kritisieren die Befragten auch, dass sich private Anbieter bei der BSLB mit Informationen, die öffentlich zugänglich sind, gratis eindecken. Seitens der BSLB bräuchte es hier ein Copyright, damit mühsam aufbereitete Informationen nicht einfach von privaten Anbietern *«abgesaugt»* werden können.

6.1.2 Instrumente zur Positionierung der BSLB in der Öffentlichkeit und bei Unternehmen

Um zu ergründen, wie die BSLB sich in der Öffentlichkeit und bei Unternehmen positioniert, wurden die Interviewten gefragt, wie die Dienstleistungen der BSLB in der Bevölkerung sowie bei privaten und öffentlichen Institutionen in ihrem Kanton bekannt gemacht werden. Folgende Instrumente und Aktivitäten wurden genannt: Flyer, Webseite, Veranstaltungen, Berufsmessen und Medieninserate. Zwei kantonale

BSLB setzen Plakatkampagnen ein. Mit diesen Werbeinstrumenten und -kanälen sollen Informationen zur BSLB verbreitet, ausgewählte Angebote beworben und gegenüber anderen Angeboten positioniert werden. Auch direkte Kontakte, sei es mit Partnern aus der Wirtschaft, dem Ausbildungsbereich oder mit potentiellen Kunden, bieten Gelegenheit zur Positionierung der BSLB. Soziale Medien als Werbekanäle haben indes bei den BSLB einen geringen Stellenwert bzw. werden nur von wenigen BSLB gezielt eingesetzt. In Genf wird zudem die «Cité des métiers» von der BSLB als wertvolle Vitrine für die Sichtbarmachung des Leistungsangebots genutzt.

Wie aus verschiedenen Interviews hervorgeht, ist die Bewerbung der Leistungen und des Angebots für die BSLB als öffentliche Institution, die mit Steuergeldern finanziert wird, auch eine Gratwanderung. Es stellt sich die Frage: Wie weit und in welchen Bereichen soll öffentliche Werbung betrieben werden und in welchen Bereichen ist eher Zurückhaltung geboten? In einem untersuchten Kanton steht der BSLB kein Budget für Werbung zur Verfügung. Teilweise wurde auch betont, dass Werbung bei den Vorgesetzten explizit nicht erwünscht ist.

6.2 Gesetzliche Rahmenbedingungen für eine Weiterentwicklung der BSLB

Das Bundesgesetz über die Berufsbildung (BBG) regelt in Kapitel sieben für die BSLB drei Bereiche: (1) den Auftrag der BSLB (Grundsatz); (2) die Qualifikation der Berater/-innen; (3) die Zuständigkeiten für die BSLB. Gemäss Grundsatz (Art. 49 BBG) umfasst der gesetzliche Auftrag der BSLB, Jugendliche und Erwachsene bei der Berufs- und Studienwahl sowie bei der Gestaltung der beruflichen Laufbahn durch Information und durch persönliche Beratung zu unterstützen. Die Qualifikation der Berater/-innen der BSLB (Art. 50 BBG) wird über die Anerkennung der Bildungsgänge, für welche der Bundesrat Mindestvorschriften erlässt, gewährleistet. Schliesslich wird in Art. 51 BBG die Zuständigkeit für die BSLB als Aufgabe der Kantone definiert: «Die Kantone sorgen für eine Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung» (Art. 51 Abs. 1 BBG).

In den qualitativen Interviews wurden die Leitungen der BSLB und der Berufsbildungsämter gefragt, ob und inwiefern es gesetzliche Anpassungen auf Bundesebene benötige, um die Entwicklung der BSLB im Rahmen des Strategieprozesses «Berufsbildung 2030» realisieren zu können. Die Meinungen der Befragten gehen dabei auseinander; das hängt unter anderem damit zusammen, dass die einen Befragten stärker den im Grundsatz geregelten gesetzlichen Auftrag der BSLB im Fokus hatten und die anderen den Blick stärker auf die gesetzliche Zuständigkeitsregelung und die damit verbundene Finanzierung der BSLB richteten. Im Folgenden werden die Argumente für und gegen eine Anpassung der gesetzlichen Bestimmungen für die beiden Bereiche getrennt dargestellt.

Grundsatz – gesetzlicher Auftrag der BSLB

Rund die Hälfte der in den qualitativen Interviews befragten Personen – mehrheitlich Leitungen der Berufsbildungsämter – erachtet die aktuelle gesetzliche Grundlage auf Bundesebene grundsätzlich als ausreichend. Argumente, die gegen oder für eine Anpassung der gesetzlichen Grundlage in Bezug auf den Auftrag der BSLB sprechen, sind:

1. **Interpretationsspielraum:** Ein breiter gesetzlicher Auftrag bietet den Vorteil eines grösseren Interpretationsspielraums. Konkretisierungen könnten in den Verordnungen vorgenommen werden. Darüber hinaus ermögliche eine allgemein gehaltene Gesetzesvorlage auf Bundesebene den Kantonen Handlungsspielraum in der Ausgestaltung der eigenen Gesetzesgrundlagen. Auf operativer Ebene gewährleisten offen gehaltene Formulierungen die notwendige Flexibilität, um gewisse Aspekte mit den Partnerinstitutionen entsprechend ihren Bedürfnissen aushandeln zu können.
2. **Kulturwandel wichtiger:** Einzelne Befragte argumentieren, dass ein Kulturwandel und eine neue Kultur bei der BSLB für eine Weiterentwicklung der BSLB entscheidender sei als Gesetzesanpassungen. Denn schlussendlich seien in der Umsetzung die Personen viel bestimmender als der geschriebene Text im Gesetz.

3. **Klärung des Grundauftrags:** Einzelne sehen in einer präziseren Formulierung des Grundsatzes (Art. 49 BBG) indes die Chance, den künftigen Auftrag der BSLB zu klären. Dafür sollten gesetzliche Mindestkriterien oder Eckwerte definiert werden, die festhalten, in welchen Bereichen die BSLB künftig Aufgaben übernehmen soll. Solche Vorgaben hätten zudem den Vorteil, dass sich die BSLB gegenüber anderen Anbietern von Beratungsleistungen oder anderen Fachstellen (z.B. Sozialhilfe und Migration) besser abgrenzen könnte.
4. **Beitrag zur Harmonisierung der BSLB:** Einheitliche Vorgaben auf nationaler Ebene könnten zudem eine Harmonisierung der heute sehr unterschiedlich aufgestellten kantonalen BSLB begünstigen. Entsprechende Vorgaben sollten allerdings so gestaltet sein, dass dennoch Handlungsspielraum für kantonale Unterschiede bestehen bleibt.

Zuständigkeit für die BSLB

Eine Anpassung der gesetzlichen Grundlage wird zwar nicht zwingend in Bezug auf die Kompetenzzuschreibung – aktuell sind die Kantone für die BSLB zuständig – gesehen, sondern in einer Ergänzung des Bundesgesetzes, sodass eine finanzielle Beteiligung des Bundes an der BSLB grundsätzlich möglich wird. Vor allem die Leitungen der BSLB erachten das Bundesgesetz in dieser Hinsicht bei einer Weiterentwicklung der BSLB im Sinne des Strategieprozesses «Berufsbildung 2030» als ungenügend. Argumente für oder gegen eine Gesetzesanpassung in diesem Bereich sind:

1. **Möglichkeit zur Mitfinanzierung:** In den aktuellen gesetzlichen Bestimmungen zählt die BSLB nicht zu den Bundeskompetenzen, sondern ist explizit eine kantonale Aufgabe. Damit sich der Bund im Hinblick auf die Weiterentwicklungsvorschläge auch finanziell engagieren kann, benötigt es gemäss den Befürwortern einer Gesetzesrevision einen entsprechenden Artikel im BBG.
2. **Stärkung der BSLB auf kantonaler Ebene:** Eine ausführlichere gesetzliche Verankerung der BSLB auf Bundesebene würde gemäss einem Teil der Befürworter in finanzieller Hinsicht auch eine Stärkung der BSLB auf kantonaler Ebene nach sich ziehen.
3. **Verbundpartnerschaft aufbauen:** Als Alternative zu rechtlichen Anpassungen schlagen die Gegner eine wirksamere Vernetzung zwischen Bund und EDK vor. Im Sinne einer Verbundpartnerschaft in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung könnten gemeinsam strategische Leitlinien festgelegt und diese mit entsprechender Aufgabenteilung in konkreten Projekten umgesetzt werden.

Egal ob es sich um Gegner oder Befürworter einer Anpassung der rechtlichen Rahmenbedingungen handelt, in den Interviews konnte festgestellt werden: Eine Stärkung der BSLB auf nationaler Ebene wird zwar begrüsst, dennoch sollte die BSLB primär eine kantonale Kompetenz bleiben und von den Kantonen geführt werden. *«Je trouve bien que l'OPUC soit géré par le Canton et pas par la Confédération, car chaque région a sa problématique différente»* (Zitat Leitfadeninterview). Einig sind sich die Befragten auch, dass es zunächst eine klare nationale Strategie für die BSLB benötigt und erst anschliessend entschieden werden kann, wo allenfalls Anpassungen in den kantonalen Gesetzgebungen oder auf nationaler Ebene notwendig sind.

6.3 Fazit – Positionierung der BSLB und gesetzliche Rahmenbedingungen

Positionierung der BSLB

Die Einschätzungen zur Positionierung basieren im vorliegenden Kapitel hauptsächlich auf der Befragung der Akteure der BSLB sowie den Interviews mit den Amtsleitungen der Berufsbildung und mit 14 Personen von Unternehmungen. Weitere Erkenntnisse zur Positionierung der BSLB werden die geplanten Bevölkerungs- und Unternehmensbefragungen ergeben.

Die BSLB positioniert sich heute sehr wohl als **Kompetenzzentrum in Sache Berufs- und Studienberatung**. Sie ist innerhalb der Kantone und Regionen gut vernetzt und wird von anderen Fach- oder

Dienststellen als Wissensträgerin und kompetente Fachstelle in Fragen der Berufs- und Studienwahl oder auf dem Gebiet von Kompetenz- oder Potenzialanalysen akzeptiert. In der Bevölkerung wird die BSLB gemäss den befragten Akteuren der BSLB indes zu wenig wahrgenommen. Dies treffe vor allem auf das Leistungsangebot für Erwachsene zu. Die BSLB setzen verschiedene Massnahmen ein, um das Angebot sowohl bei anderen Fachstellen als auch in der Bevölkerung bekannter zu machen. Dabei setzt sie meistens auf konventionelle Instrumente wie Flyer, Broschüren, Zeitungsartikel und teilweise auch Plakataktionen.

Gesetzliche Rahmenbedingungen

Hinsichtlich der Frage, ob es für die Weiterentwicklung der BSLB gesetzliche Anpassungen benötigt, können die Äusserung auf **die beiden Bereiche «gesetzlicher Auftrag (Grundsatz)» und «Kompetenzzuschreibung (Zuständigkeit)»** verteilt werden. Die Leitungen der Berufsbildungsämter sind dabei mehrheitlich gegen eine Gesetzesanpassung, während die Leitungen der BSLB vor allem im Hinblick auf eine finanzielle Beteiligung des Bundes an der BSLB Anpassungsbedarf orten. Sie sehen darin die Möglichkeit einer starken Positionierung und Weiterentwicklung der BSLB.

Die Gegner fokussieren vor allem auf den definierten Grundsatz. Sie sehen keinen Bedarf für Gesetzesanpassungen, weil ein offen formuliertes Gesetz Handlungs- und Interpretationsspielraum gewährt, der in den Verordnungen präzisiert werden kann. Anstelle einer Gesetzesrevision sollte ein Kulturwandel innerhalb der BSLB erfolgen sowie der Aufbau einer Verbundpartnerschaft und die Definition einer nationalen Gesamtstrategie angestrebt werden.

Sowohl für die Befürworter als auch für die Gegner einer Gesetzesänderung muss die BSLB eine kantonale Kompetenz bleiben. Nur so könne sie den unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Bedürfnissen in den Kantonen gerecht werden.

7. Künftige Herausforderungen und Leistungen einer zukunftsgerichteten BSLB

Sowohl in den qualitativen Interviews als auch in der Onlinebefragung bei den Leitungen der BSLB wurden die Befragten aufgefordert, künftige Herausforderungen der BSLB zu nennen. Darüber hinaus sollten sie angeben, inwiefern sie den im Hirschi-Bericht formulierten Leistungen einer zukunftsgerichteten BSLB zustimmen.

Hauptanstoß der in diesem Kapitel ausgeführten Herausforderungen sind gesellschaftliche und technologische Entwicklungen, welche den Arbeitsmarkt und die beruflichen Karrieren massgeblich verändern werden. Darüber hinaus wird eine Einschätzung der Akteure der BSLB zu möglichen Leistungen, die eine zukunftsgerichtete BSLB anbieten soll und wie sie im Hirschi-Bericht vorgeschlagen wurden, dargestellt. Im Fokus stehen folgende Fragen:

- *Wo sehen die Akteure der BSLB die künftigen Herausforderungen für die BSLB?*
- *In welchem Masse werden die Vorschläge einer zukunftsgerichteten BSLB von den Akteuren der BSLB akzeptiert?*

7.1 Künftige Herausforderungen der BSLB

Die meisten Befragten sehen die Veränderungen im Zuge der Digitalisierung als die grösste Herausforderung für die BSLB. Die Digitalisierung führe nicht nur zu strukturellen und organisatorischen Veränderungen der BSLB selbst, sondern es kämen auch neue Anforderungen auf die BSLB zu, denen sie gerecht werden muss. Insbesondere erwähnt werden die folgenden Aspekte:

1. Konzept des lebenslangen Lernens

Die rasant fortschreitende Digitalisierung der Arbeitsprozesse führe zu neuen Berufen und verändere die Anforderungen an die Arbeitskräfte, was für die Mitarbeitenden der BSLB eine ständige Anpassung ihres Wissensstands und eine stärkere Vernetzung mit der Wirtschaft verlangt. Hierzu werden auch die Kompetenzen der Berater/-innen angesprochen, welche mehr auf die Praxis orientiert werden sollten, um diese Bedürfnisse erfüllen zu können. Das Konzept des lebenslangen Lernens sinnvoll zu integrieren, wird allgemein als eine zentrale Herausforderung gesehen; auch im Rahmen der Onlinebefragung wird dieser Aspekt mehrfach erwähnt.

2. Neue, vielfältige und herausfordernde Zielgruppen

Die Veränderungen im Arbeitsmarkt steigern nicht nur die Anliegen der Erwachsenen an die BSLB, sondern führe auch zu immer komplexeren Situationen und zu einer grossen Vielfalt innerhalb der Zielgruppen. Als besondere Herausforderung wird die Beratung der 45+, die Arbeitsmarktintegration von Migrant/-innen sowie schulisch Schwächeren genannt. Veränderte Arbeitsmarktbedingungen würden auch Notlagen hervorrufen, welche die Mitarbeitenden der BSLB teilweise überfordern. Dazu gehört auch die Wiedereingliederung von Jugendlichen mit abgebrochenen Laufbahnen.

Schliesslich erwähnen mehrere Interviewte auch die schon heute beobachtete, neue Generation Z. Diese habe andere Bedürfnisse – der Wunsch nach Selbstverwirklichung sei bspw. besonders gross – und sei für den bisherigen Diskurs der Berufsberatung, welche auf Werten wie Durchhaltevermögen und eine langfristige Planung basiert, nicht unbedingt rezeptiv. Zudem ist diese im Internet aufgewachsene Generation gut informiert und hat manchmal gar einen Informationsvorsprung, insbesondere bei neuern Berufen oder solchen, die gerade entstehen sind. Gleichzeitig will diese Generation aber auch Sicherheit, was sich daran zeige, dass sie wissen möchte, welche Berufe eine Zukunftschance haben.

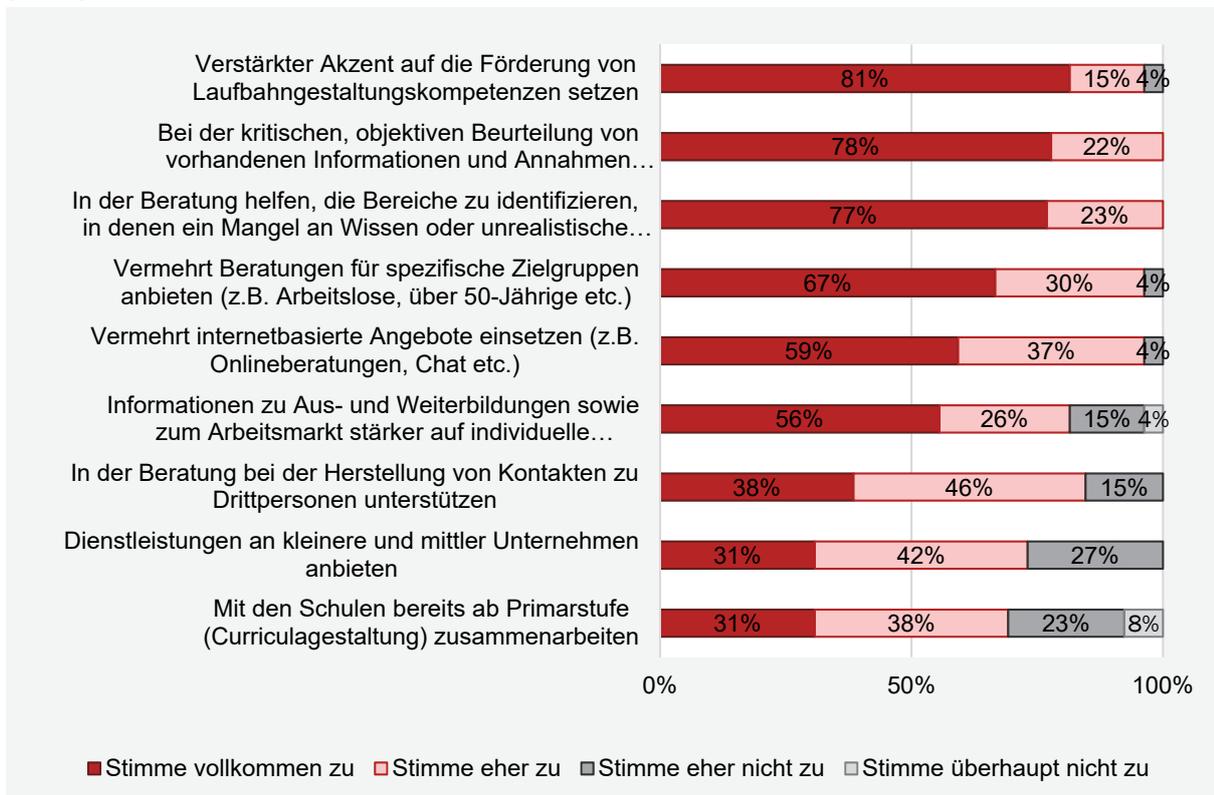
3. Organisatorisch-strukturelle Anpassungen

Aus struktureller und organisatorischer Sicht muss sich die BSLB an neue Bedürfnisse und Verhaltensweisen der Kundschaft anpassen. Dazu zählen etwa online verfügbare Informationen, digitale Beratungstools oder eine 24-Stunden-Gesellschaft. Dies erfordere gemäss den Befragten mehr Flexibilität, was aufgrund der schwerfälligen Strukturen und langwierigen Prozessen zu einer Herausforderung wird. Des Weiteren würden Ressourcen fehlen, um der zunehmenden Kundschaft gerecht zu werden und sich der neuen und stetig wandelnden Situation des Arbeitsmarkts anzupassen. Auch im Rahmen der Onlinebefragung wurde mehrfach darauf aufmerksam gemacht, dass die fehlenden Ressourcen hauptsächlich für das mangelnde Angebot für Erwachsene verantwortlich seien. Die erwähnten Entwicklungen und Veränderungen im Umfeld der BSLB würden gemäss den Befragten interkantonale Koordination erfordern. Diese trotz teilweise grosser Unterschiede zwischen den Kantonen zu bewerkstelligen, wird als die wohl grösste Herausforderung gesehen.

7.2 Ausgewählte zusätzliche Leistungen einer zukunftsgerichteten BSLB

Im Rahmen der Onlinebefragung wurde den Leitungen der BSLB eine Liste mit ausgewählten Leistungen einer zukunftsgerichteten BSLB vorgelegt. Die Befragten konnten die Items auf einer Skala von 1=stimme vollkommen zu bis 4=stimme überhaupt nicht zu bewerten. Die gleichen Items wurden auch bei den 13 Leitungen der kantonalen Berufsbildungsämter im Rahmen der qualitativen Interviews abgefragt. Abbildung 17 zeigt die Ergebnisse aus der Onlinebefragung; diese werden im Folgenden mit den Aussagen der Amtsleitungen untermauert.

Abbildung 17: Einschätzungen zu ausgewählten Leistungen einer zukunftsgerichteten BSLB (N=27)



Quelle: Onlinebefragung BSLB 2018

Verstärkten Akzent auf die Förderung von Laufbahngestaltungskompetenzen setzen

Von den 27 befragten BSLB-Leitungen sind ausser einer Person alle der Meinung, die BSLB sollte künftig ihre Leistungen stärker auf die Förderung von Laufbahngestaltungskompetenzen ausrichten (stimme vollkommen oder eher zu). Auch die Mehrheit der befragten Leitungen der Berufsbildungsämter sieht das so. Lediglich zwei Amtsleitungen äussern sich kritisch gegenüber einer stärker akzentuierten

Förderung der Laufbahngestaltungskompetenzen. Sie sind der Meinung, dass berufliche Laufbahnen eine individuelle und häufig auch zufällige Komponente (*zur richtigen Zeit am richtigen Ort*) haben und von vielen verschiedenen Faktoren abhängen. Aus diesen Gründen liessen sich berufliche Laufbahnen auch nicht längerfristig planen. Viel wichtiger sei es zu lernen, mit sich selbst konsequent zu sein und den Mut zu haben, den Job zu wechseln, wenn er für sich persönlich keinen Sinn mehr ergibt.

In der Beratung helfen, die Bereiche zu identifizieren, in denen ein Mangel an Wissen oder unrealistische Vorstellungen vorhanden sind

Diesem Vorschlag stimmen sowohl alle Leitungen der BSLB als auch der Berufsbildungsämter zu. Letztere betonten in den Interviews, dass es zur Basiskompetenz der BSLB gehöre, genau hinzuschauen, wenn Berufswünsche nicht realistisch sind. Dieser Aspekt komme aber in der Beratung manchmal etwas zu kurz. Man sollte die Ratsuchenden auch nicht in Berufe drängen, für die sie nicht geeignet sind oder nicht die entsprechenden Kompetenzen mitbringen.

Vermehrt Beratungen für spezifische Zielgruppen anbieten (z.B. Arbeitslose, über 50-Jährige etc.)

Auch dieser Aussage stimmen ausser einer Person alle BSLB-Leitung entweder vollkommen oder eher zu. Die befragten Leitungen der Berufsbildungsämter finden es zwar auch eine gute Sache, wenn die BSLB vermehrt Beratungen für spezifische Zielgruppen anbietet, haben aber auch gewisse Vorbehalte: So müsse darauf geachtet werden, dass nicht parallele Beratungsstrukturen entstehen; die Beratung von Arbeitslosen oder über 50-Jährigen sei auch eine Aufgabe der RAV oder von anderen Fachstellen. Des Weiteren müsste auch über die Frage der Kostenpflicht nachgedacht werden (z.B. bei Beratungen vor der Pensionierung). Bei Beratungen, die eher auf den Fachkräftemangel oder auf Bedürfnisse der Wirtschaft abzielten, bräuchte es seitens der BSLB zudem mehr Verbindlichkeit und eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Beteiligten.

Vermehrt internetbasierte Angebote einsetzen (z.B. Onlineberatungen, Chat etc.)

Ausser einer Person sind alle BSLB-Leitungen der Meinung, dass internetbasierte Angebote entwickelt und künftig vermehrt eingesetzt werden müssen. Auch die Leitungen der Berufsbildungsämter sehen das so und ergänzen: «*Nicht nur internetbasierte Angebote, sondern auch digitale Angebote, wo die künstliche Intelligenz dazugehört*» (Zitat Leitfadeninterview). Es wurde aber auch darauf hingewiesen, dass es wichtig sei, klar zu definieren, welche Inhalte und Themen über Onlinetools abgedeckt werden und welche analog angeboten werden.

Informationen zu Aus- und Weiterbildungen sowie zum Arbeitsmarkt stärker auf individuelle Bedürfnisse anpassen und online zur Verfügung stellen

Die Leitungen der BSLB beurteilen diese Aussage etwas kritischer als die vorhergehenden Statements. Zwar ist die Mehrheit der Befragten der Meinung, dass die BSLB bei der Aufbereitung der Informationen auch individuelle Bedürfnisse berücksichtigen und diese online zur Verfügung stellen soll. Fünf BSLB-Leitungen (19 %) stimmen diesem Vorhaben jedoch eher oder überhaupt nicht zu. Zustimmung erfährt die Individualisierung der bereitgestellten Informationen auch bei den Berufsbildungsämtern. Allerdings wird auch angemerkt, dass dies in einer sich schnell verändernden Welt eine grosse Herausforderung ist.

In der Beratung bei der Herstellung von Kontakten zu Drittpersonen unterstützen

Auch dieses Item erfährt von den BSLB-Leitungen Unterstützung, auch wenn diese tendenziell etwa weniger stark (stimme eher zu= 46 %) ist. Fünf Personen stimmen eher nicht oder überhaupt nicht zu. Auch die Amtsleitungen der Berufsbildung sind diesbezüglich etwas zwiespältig. Es stelle sich die Frage, um welche Drittpersonen es sich handle: Wenn es um Stellen- oder Lehrstellenvermittlung oder eine andere Vermittlungsform in die Wirtschaft geht, dann wird dies nicht unterstützt. Wenn es indes darum geht, die Personen an andere Fachstellen weiterzuvermitteln, ist dies sogar erwünscht.

Dienstleistungen an kleinere und mittlere Unternehmen anbieten

Diese Aufgabe wird sowohl von den Leitungen der BSLB als auch von jenen der Berufsbildungsämtern tendenziell kritisch(er) beurteilt (→ Abb. 17). Argumente, die gemäss den Leitungen der Berufsbildungsämtern dagegensprechen, sind: Als staatliche Stelle sollte man dies nicht anbieten. Den Beratenden der BSLB fehlen dafür die notwendigen Kompetenzen. Diese Aufgabe sollte man Privaten überlassen. Argumentiert wird auch, dass es hier keine Eigeninitiativen der BSLB benötige; die Unternehmen/Wirtschaft würden sich von selbst bemerkbar machen, sobald ein Bedarf besteht. Einzelne können sich vorstellen, dass die BSLB in Bezug auf die Nachholbildung oder in der Sensibilisierung für das lebenslange Lernen mit Unternehmungen zusammenarbeiten.

Mit den Schulen bereits ab Primarstufe zusammenarbeiten (Curriculagestaltung)

Auch dieser Aussage stehen die Befragten eher kritisch gegenüber. Knapp ein Drittel der BSLB-Leitungen kann einer Präsenz der BSLB bereits auf Primarstufe nichts abgewinnen. Etwa die Hälfte der befragten Leitungen der Berufsbildungsämtern könnte sich eine Zusammenarbeit der BSLB mit der Primarstufe vorstellen, wenn diese in einem spielerischen Sinne erfolgt oder erst auf der 7./8. Primarstufe. Dadurch könnten auch die Eltern schon frühzeitig für die Berufswahl sensibilisiert werden. Die Leitungen, die eher dagegen sind, sind indes der Meinung, man sollte die Kinder noch Kind sein lassen.

7.3 Fazit – Künftige Herausforderungen und Leistungen der BSLB

Künftige Herausforderungen

Die künftigen Herausforderungen der BSLB sehen die meisten Befragten in **der digitalen Transformation**. Davon betroffen sind nicht nur die Strukturen und die Organisation der BSLB selbst, sondern es entstehen aufgrund der digitalen Transformation von Gesellschaft und Wirtschaft auch neue Anforderungen und Ansprüche, die an die BSLB gestellt werden. Dazu zählt etwa die zunehmende Bedeutung des lebenslangen Lernens, um die Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten (vgl. Kapitel 2.3). Weitere Herausforderungen sehen die Akteure der BSLB in der Vielfalt der Anspruchsgruppen und der zunehmenden Heterogenität innerhalb der verschiedenen Gruppen. Aus struktureller und organisatorischer Sicht wird sich die BSLB künftig rascher an neue Bedürfnisse und Verhaltensweisen der Kundschaft anpassen müssen. Dies erfordert eine flexible Organisation und smarte Prozesse, um einerseits zeitnah auf neue Bedürfnisse reagieren zu können und andererseits um konkurrenzfähig gegenüber privaten Anbietern zu bleiben.

Akzeptanz von möglichen Leistungen einer zukunftsgerichteten BSLB

Beratungsangebote, die sich an das einzelne Individuum richten, stossen sowohl bei den Leitungen der BSLB als auch bei den Leitungen der Berufsbildungsämtern weitgehend auf Akzeptanz. So ist unbestritten, dass die BSLB künftig verstärkte Akzente auf die Förderung von Laufbahngestaltungskompetenzen setzen oder vermehrt Beratungen für spezifische Zielgruppen (Arbeitslose, über 50-Jährige) anbieten soll. Wesentlich ist dabei allerdings, dass nicht parallele Beratungsstrukturen zu bereits bestehenden Angeboten aufgebaut werden. Auch eine stärkere Digitalisierung der Informationsdienstleistungen oder von ausgewählten Beratungsangeboten wird von den Befragten kaum infrage gestellt. Tendenziell eher kritisch werden hingegen künftige Dienstleistungen der BSLB, die sich direkt an Unternehmen richten, bewertet. Auch einer Präsenz der BSLB bereits auf Primarstufe stehen die befragten Leitungen eher kritische gegenüber.

Teil B: Bevölkerungs- und Unternehmensbefragung

8. Bevölkerungsbefragung zur Bekanntheit der BSLB

Mit einer computergestützten Telefonbefragung (CATI) wurden 1001 Personen der Wohnbevölkerung der Schweiz zur Bekanntheit und Nutzung der «Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung» sowie zu Aspekten einer zukunftsgerichteten «Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung»¹⁷ befragt. Die Befragung fand in allen drei Sprachregionen statt und richtete sich an Personen im Alter von 20 bis 74 Jahren. Die Interviews wurden sowohl über Festnetzanschlüsse als auch über Mobilnummern geführt und dauerten durchschnittlich 10 Minuten. Die Daten wurden anschliessend nach den Kriterien Alter und Geschlecht auf Basis der effektiven Bevölkerungsstruktur der Schweiz gewichtet. Die Messgenauigkeit beträgt für die gesamte Stichprobe max. +/- 3,1 Prozentpunkte bei einer 95%igen Sicherheit.¹⁸ Im Rahmen des vorliegenden Kapitels werden die folgenden Fragen beantwortet:

- *Wie wird die BSLB in der Bevölkerung wahrgenommen? Sind die Möglichkeiten einer Laufbahnberatung bekannt? Welche Hinderungsgründe halten die Zielgruppe von einer Laufbahnberatung ab?*
- *Inwiefern ist die Möglichkeit einer Laufbahnberatung im Bewusstsein der erwachsenen Wohnbevölkerung?*
- *Welche im Hirschi-Bericht erwähnten Dienstleistungen erachtet die Zielgruppe aus persönlicher Sicht interessant?*

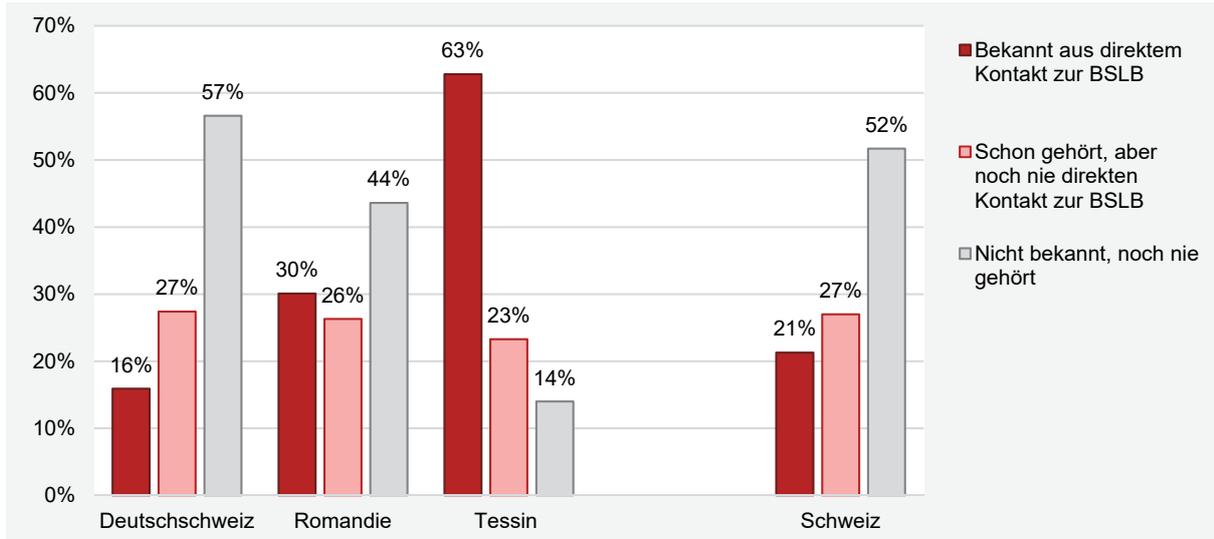
8.1 Bekanntheit der BSLB in der Bevölkerung

Wie gut die Bevölkerung die BSLB kennt, lässt sich anhand dreier Kategorien beschreiben, die sich jeweils in Bezug auf den Bekanntheitsgrad unterscheiden. Es sind dies die Gruppen: (1) Personen, die die BSLB durch einen direkten Kontakt kennen, (2) Personen, die schon von der BSLB gehört haben, aber noch nie direkten Kontakt zu ihr hatten, (3) Personen, die noch nie von der BSLB gehört haben. Zur letzteren Gruppe zählt gut die Hälfte (52 %) der Bevölkerung. Gut ein Viertel (27 %) hat zwar schon von der BSLB gehört, selbst aber noch nie Kontakt zu ihr gehabt. Ein Fünftel (21 %) kennt die BSLB aus einem direkten Kontakt.

¹⁷ In der Befragung wurde explizit nach der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung gefragt und immer der ausführliche Name und die Abkürzung BSLB verwendet. Im Folgenden wird einfachheitshalber jeweils die Abkürzung BSLB verwendet.

¹⁸ Ein detaillierter Methodenbeschrieb zur Bevölkerungsbefragung befindet sich im Anhang.

Abbildung 18: Bekanntheit der BSLB in der Bevölkerung nach Sprachregion (N=1000)



Quelle: Bevölkerungsbefragung 2019

Zwischen den drei Sprachregionen bestehen signifikante Unterschiede (→ Abb. 18): Am bekanntesten ist die BSLB in der Tessiner Bevölkerung, am wenigsten gut kennen die Deutschschweizer/-innen die BSLB und in der Romandie haben 56 Prozent entweder schon einmal direkt Kontakt zur BSLB gehabt oder haben mindestens schon von ihr gehört.

8.1.1 Bekanntheit der BSLB bei verschiedenen Bevölkerungsgruppen

Hinsichtlich der Bekanntheit der BSLB in der Bevölkerung zeigen sich teilweise signifikante soziodemografische Unterschiede. Dies trifft auf die Altersgruppen, das Bildungsniveau oder die Nationalität zu. Am wenigsten gut bekannt ist die BSLB bei den 20- bis 29-Jährigen: Rund zwei Drittel von ihnen haben noch nie etwas von der BSLB gehört. Auch Personen mit einem obligatorischen Schulabschluss oder Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit, die erst nach der obligatorischen Schulzeit in die Schweiz eingereist sind, haben grösstenteils noch nie von der BSLB gelesen oder gehört.¹⁹ Relativ gut bekannt ist die BSLB indes bei den heute 40- bis 49-Jährigen. Ein Viertel von ihnen hatte schon einmal direkten Kontakt zur BSLB und 39 Prozent haben schon von ihr gehört oder gelesen. Von den Personen mit einem Berufs- oder Tertiärabschluss hat jeweils gut die Hälfte mindestens schon von der BSLB gehört, jeweils rund ein Viertel kam mit der BSLB schon einmal direkt in Berührung.

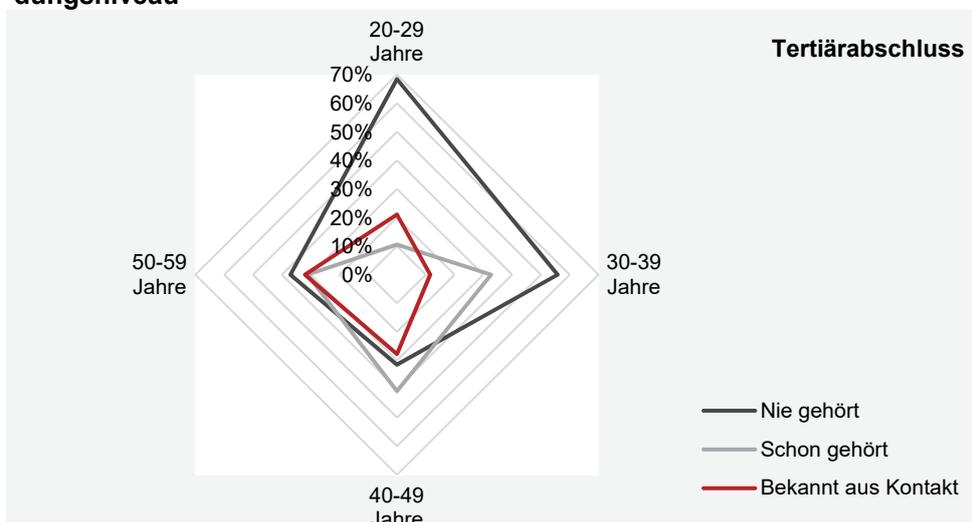
¹⁹ Allerdings verfügen Personen, mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit, welche die obligatorische Schule nicht in der Schweiz absolviert haben, auch häufiger über ein tieferes Bildungsniveau.

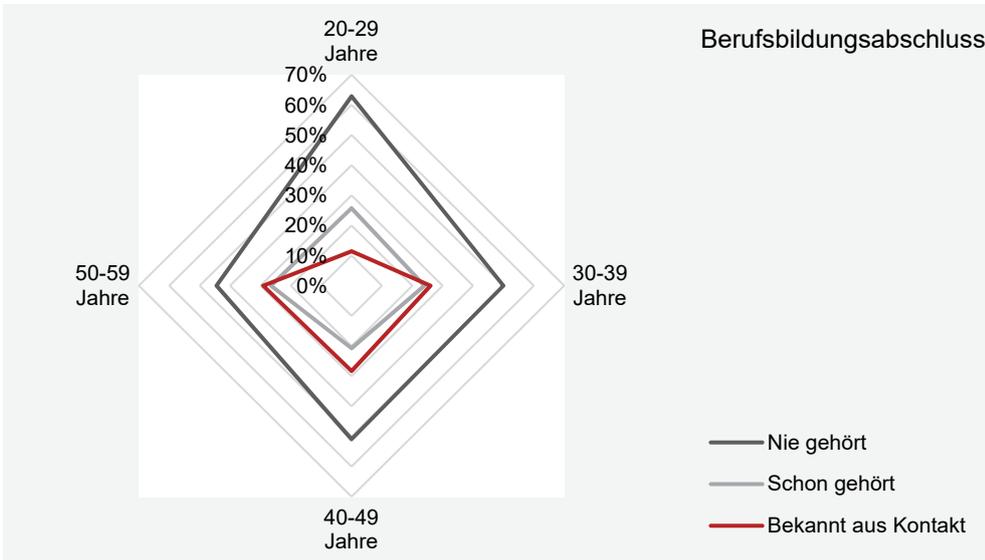
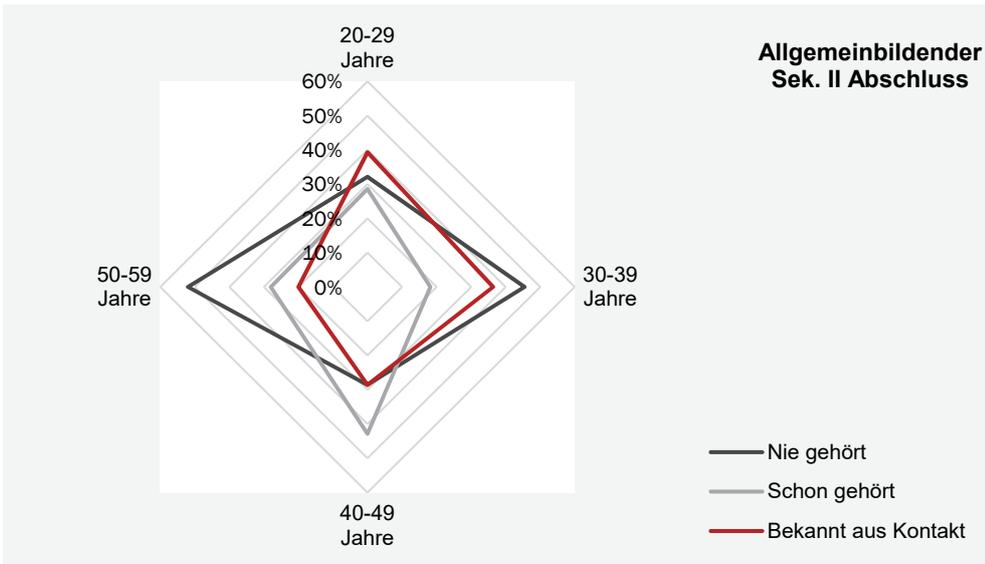
Tabelle 8: Bekanntheit der BSLB nach soziodemografischen Kriterien (N=1000)

	Bekannt aus direktem Kontakt zur BSLB	Schon gehört, aber noch nie direkten Kontakt zur BSLB	Nicht bekannt, noch nie gehört	Total
Total	21%	27%	52%	100%
Geschlecht (n.s.)				
Mann	20%	26%	54%	100%
Frau	23%	28%	49%	100%
Altersgruppen (sig.)				
20-29 Jahre	● 15%	● 19%	● 66%	100%
30-39 Jahre	● 25%	● 26%	● 50%	100%
40-49 Jahre	● 25%	● 39%	● 36%	100%
50-59 Jahre	● 21%	● 26%	● 53%	100%
60-65 Jahre	● 22%	● 26%	● 52%	100%
66-74 Jahre	● 16%	● 25%	● 59%	100%
Bildungsabschluss (sig.)				
Obligatorischer Schulabschluss	● 6%	● 11%	● 83%	100%
Berufliche Grundbildung	● 24%	● 22%	● 54%	100%
Allgemeinbildung Sek II	● 16%	● 37%	● 47%	100%
Tertiärabschluss	● 23%	● 30%	● 47%	100%
Migrationshintergrund (sig.)				
Schweizer/-innen	● 23%	● 27%	● 50%	100%
Ausländer/-innen m. Schule in der Schweiz	● 26%	● 44%	● 31%	100%
Ausländer/-innen m. Einreise nach Schweiz	● 12%	● 16%	● 72%	100%

Quelle: Bevölkerungsbefragung 2019; ● deutlich tiefer als der Durchschnitt; ● in der Nähe des Durchschnitts, ● deutlich höher als der Durchschnitt

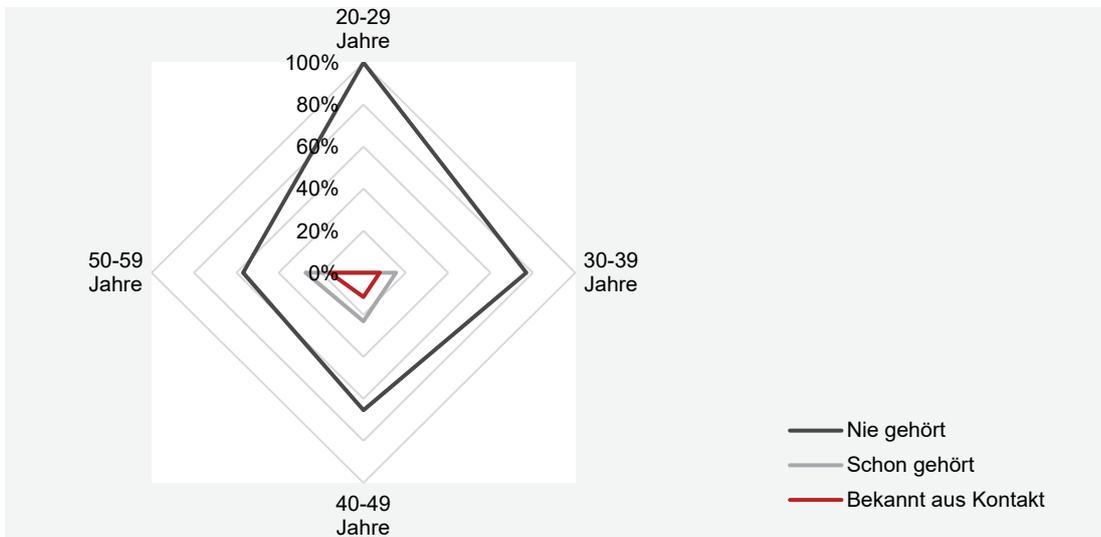
Müsste man ein Profil zur Bekanntheit der BSLB in der Bevölkerung zeichnen: Die 20- bis 29-jährigen Schweizer/-innen mit einem allgemeinbildend Abschluss auf Sekundarstufe II sowie die 40- bis 59-Jährigen mit einem Tertiärabschluss kennen die BSLB am besten (→ Abb. 19). Jeweils über zwei Drittel dieser Gruppen haben entweder schon einmal von der BSLB gehört oder sie direkt kontaktiert. Zudem gilt: Je höher der Bildungsabschluss und je älter die Person, umso wahrscheinlicher ist es, dass die BSLB bekannt ist (→ Abb. 19). Von den 20- bis 29-jährigen Schweizer/-innen mit einem Berufsbildungsabschluss hat gut ein Viertel (26 %) schon von der BSLB gehört, nur jede zehnte Person dieser Gruppe hat die BSLB auch schon selbst kontaktiert. Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit, die erst nach der Schulzeit in die Schweiz eingereist sind, kennen die BSLB indes kaum bis gar nicht (→ Abb. 20).

Abbildung 19: Bekanntheit der BSLB bei den Schweizer/-innen nach Altersgruppe und Bildungsniveau



Quelle: Bevölkerungsbefragung 2019

Abbildung 20: Bekanntheit der BSLB bei Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit

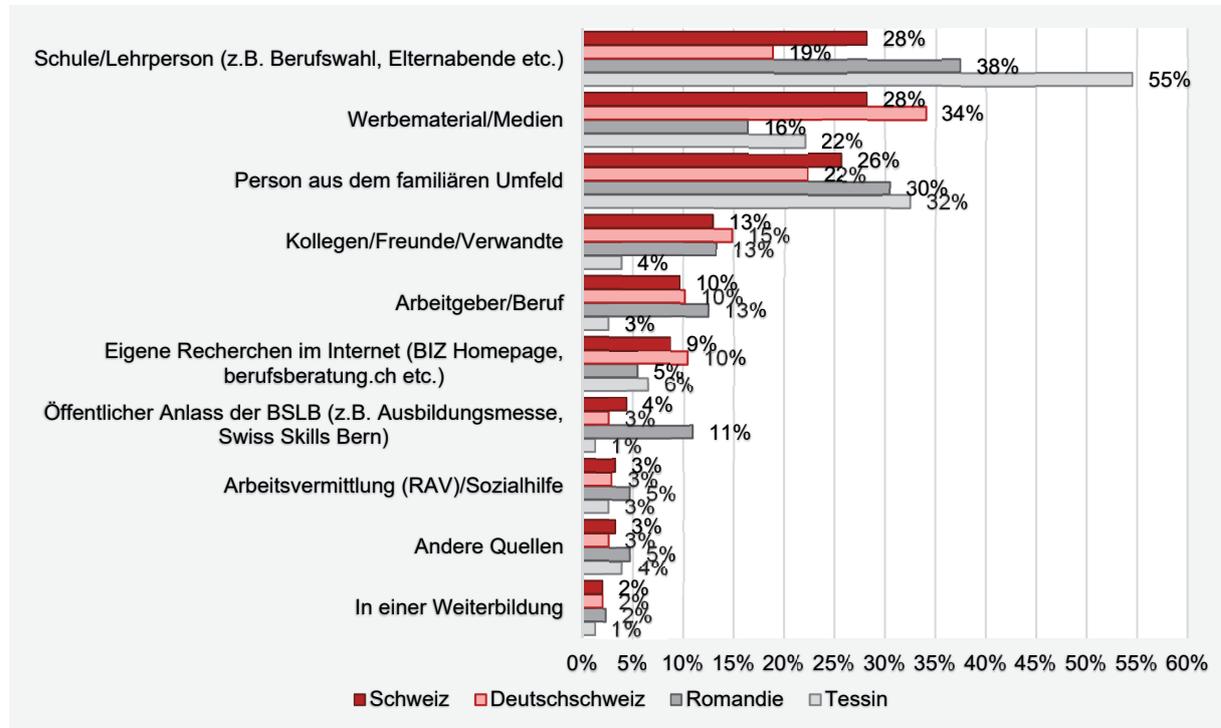


Quelle: Bevölkerungsbefragung 2019

Durch wen oder was von der BSLB erfahren

Personen, die schon einmal von der BSLB gehört oder direkt Kontakt gehabt haben, wurden danach gefragt, durch wen oder was sie von der BSLB vernommen haben.

Abbildung 21: Durch wen oder was von der BSLB gehört oder gelesen (Mehrfachantworten; N=483)



Quelle: Bevölkerungsbefragung 2019

Schule, Medien und Werbematerial sind wesentliche Hinweisquellen auf die BSLB: Etwas mehr als ein Viertel (28 %) der Personen, die die BSLB mindestens vom Hörensagen kennen, haben durch die Schule/Lehrpersonen bspw. im Berufswahlunterricht oder an Elternabenden von der BSLB vernommen. In der Romandie und im Tessin hat die Schule einen deutlich höheren Stellenwert als in der Deutschschweiz, wenn es darum geht, auf die BSLB aufmerksam zu machen. In der Deutschschweiz erfahren die Personen indes deutlich häufiger über die Medien oder durch Werbematerial von der BSLB. Eine wichtige Rolle spielen auch Personen aus dem familiären Umfeld oder Kollegen/Freunde. Jede zehnte Person hat zudem entweder durch den Arbeitgeber/den Beruf von der BSLB gehört oder ist aufgrund eigener Recherchen im Internet auf sie gestossen. Eher selten erfahren die Leute von der BSLB aufgrund eines öffentlichen Anlasses. Einzig in der Romandie gelingt es der BSLB besser, (eigene) Anlässe zu nutzen, um auf sich Aufmerksam zu machen. Auch an Weiterbildungsveranstaltungen hören die Leute eher selten von der BSLB.

8.1.2 Anlass für einen direkten Kontakt zur BSLB

Jene Befragten, die in ihrem Lebenslauf schon mindestens einmal Kontakt zur BSLB hatten, konnten den Anlass dafür angeben. Für 71 Prozent war die erste Berufs- oder Studienwahl der Grund dafür, die BSLB aufzusuchen. Bei den jüngeren Bevölkerungsgruppen handelt es sich in der Regel um die eigene Berufs- und Studienwahl, bei den über 40-Jährigen geht es hauptsächlich um die Berufs- oder Studienwahl einer anderen Person aus dem Umfeld, in der Regel der Tochter/des Sohns.

Die Auseinandersetzung mit einer beruflichen Neu- oder Umorientierung war für 14 Prozent der Befragten der Grund, weshalb sie sich bei der BSLB beraten oder informiert haben. Die Männer (17 %) erwähnen dieses Motiv etwas häufiger als die Frauen (11 %). Zudem wenden sich vor allem die 40- bis 49-

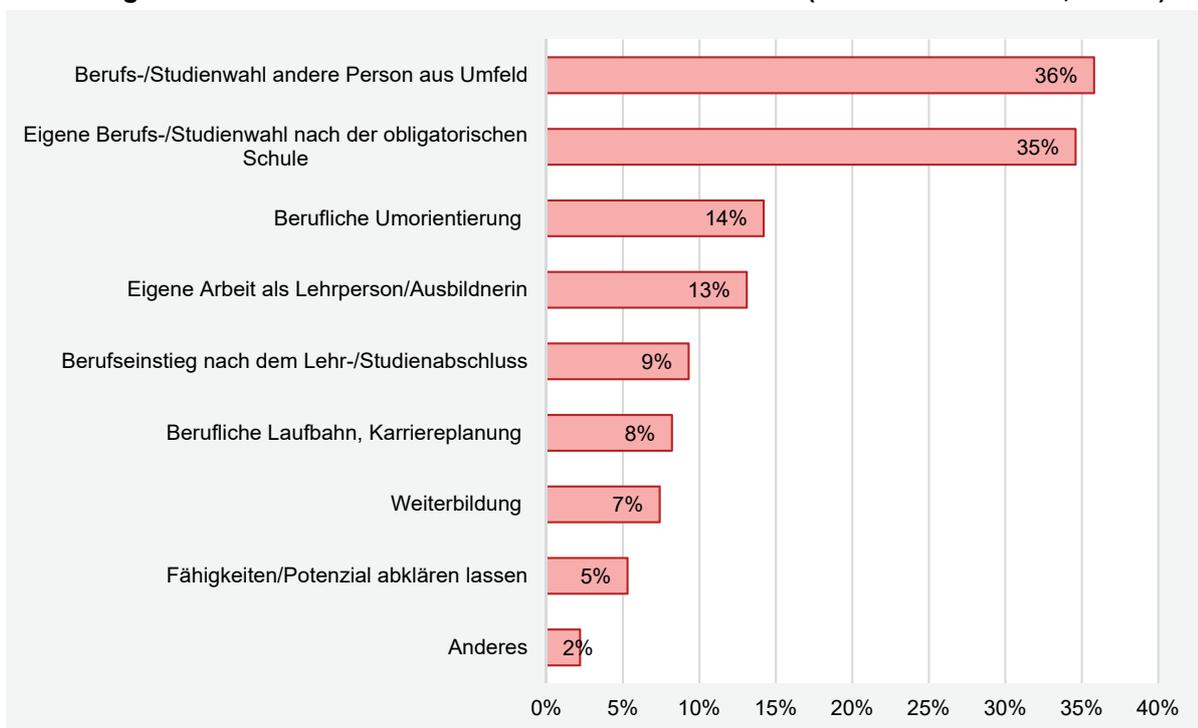
Jährigen wegen einer beruflichen Umorientierung an die BSLB: In dieser Gruppe trifft dies auf jede zweite Person mit einem Kontakt zur BSLB zu.

13 Prozent geben an, dass sie im Rahmen ihrer Tätigkeit als Lehrperson, betriebliche Ausbilderin oder als Lehrmeister Kontakt zur BSLB hatten. Bei den Lehrpersonen geht es dabei häufig um die Berufswahl von Schüler/-innen, bei den Lehrmeistern und betrieblichen Ausbilderinnen stehen hingegen offene Lehrstellen im Vordergrund.

Der anstehende Berufseinstieg nach dem Lehr-/Studienabschluss hat 9 Prozent der Befragten dazu veranlasst, die BSLB zu kontaktieren. Für 8 Prozent waren Fragen zur beruflichen Laufbahn/Karriereplanung und für 7 Prozent Weiterbildungsfragen der Anlass, bei der BSLB Rat zu suchen.

Unter «andere Gründe» sind einzelne Erwähnungen wie die Validierung von Bildungsleistungen, das Nachholen eines Berufsabschlusses oder der Besuch einer Informationsveranstaltung zusammengefasst. Sie waren für 2 Prozent ein Grund, sich an die BSLB zu wenden.

Abbildung 22: Gründe/Themen für einen Besuch bei der BSLB (Mehrfachantworten; N=200)



Quelle: Bevölkerungsbefragung 2019

8.1.3 Informationsquellen vor einer Aus- oder Weiterbildungsentscheidung

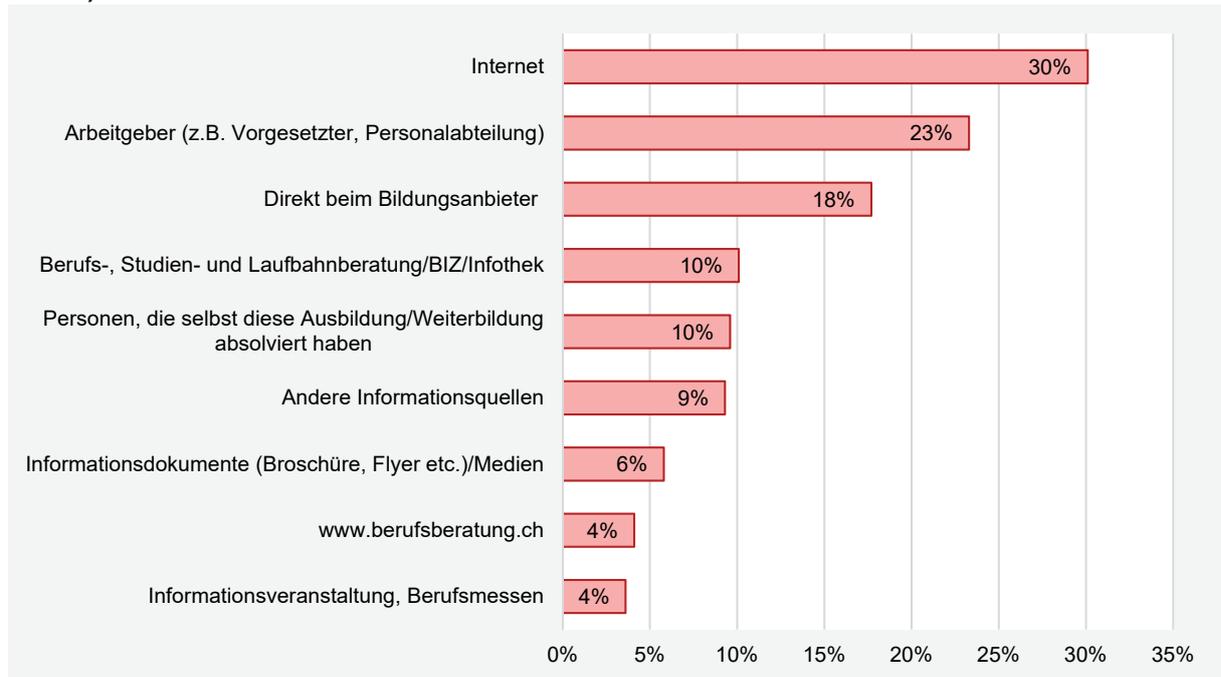
Gut zwei Fünftel (43 %) der Befragten haben in den letzten fünf Jahren eine Aus- oder Weiterbildung absolviert bzw. befinden sich derzeit in einer solchen. Sie wurden gefragt, wo sie sich informiert haben, bevor sie die Aus- oder Weiterbildung angefangen haben. Die wichtigste Informationsquelle ist das Internet. 30 Prozent haben hier Informationen über die angestrebte Aus- oder Weiterbildung gesammelt. Dieses Vorgehen wird besonders häufig in der Deutschschweiz (36 %) und deutlich weniger oft in der Romandie (15 %) eingesetzt.²⁰ Knapp ein Viertel (23 %) der Befragten hat sich beim Arbeitgeber über die geplante Aus-/Weiterbildung informiert und 18 Prozent haben direkt den Bildungsanbieter kontaktiert. Letzteres trifft besonders häufig auf Personen in der Romandie zu (27 %). Jede zehnte Person nutzte neben anderen Informationsquellen das Angebot der BSLB, bevor er/sie sich für die Aus- oder Weiterbildung entschieden hat. Weitere 10 Prozent der Befragten haben sich im Vorfeld bei Personen,

²⁰ Zum Tessin können hierzu keine Aussagen gemacht werden, da die Fallzahlen zu gering sind.

die selbst die Aus-/Weiterbildung gemacht hatten, informiert. Nur 4 Prozent haben explizit die Homepage berufsbildung.ch als Informationsquelle erwähnt.

Beide Geschlechter nutzen teilweise unterschiedliche Quellen, um sich über eine Aus- oder Weiterbildung zu informieren: Die Frauen recherchieren häufiger im Internet (33 %) oder direkt beim Bildungsanbieter (17 %). Die Männer nutzen zwar auch das Internet (24 %), sie konsultieren (36 %) aber häufiger als die Frauen (21 %) auch den Arbeitgeber/die Personalabteilung, bevor sie sich für eine Aus-/Weiterbildung entscheiden.

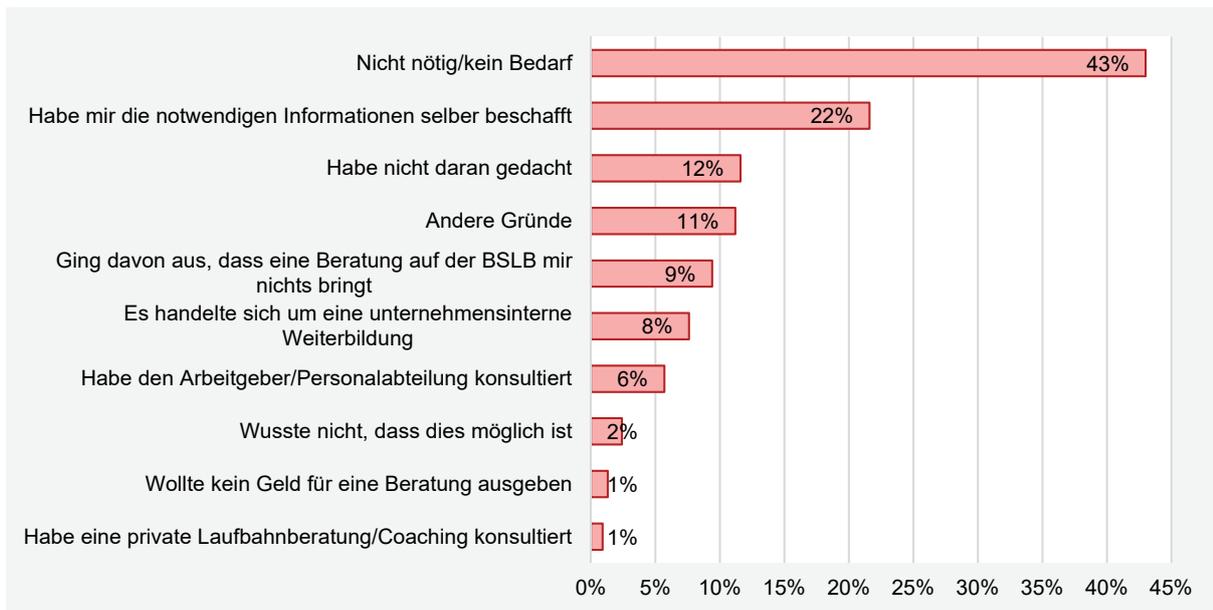
Abbildung 23: Genutzte Informationsquellen zu Aus-/Weiterbildungen (Mehrfachantworten; N=435)



Quelle: Bevölkerungsbefragung 2019

Personen, die nicht explizit die BSLB als Informationsquelle angegeben haben, wurden zudem gefragt, ob es einen bestimmten Grund dafür gibt. Gut zwei Fünftel (43 %) haben es nicht als nötig erachtet bzw. es gab für sie keinen Bedarf, sich bei der BSLB beraten zu lassen oder Informationen einzuholen. Gut ein Fünftel (22 %) nannte zudem als Grund, dass sie sich die notwendigen Informationen selbst beschafft haben. 12 Prozent haben nicht daran gedacht, dass sie zur BSLB gehen könnten, 11 Prozent nannten andere Gründe und 9 Prozent waren der Meinung, dass ihnen eine Beratung auf der BSLB nichts gebracht hätte. Bei 8 Prozent handelte es sich um eine unternehmensinterne Weiterbildung, weshalb eine externe Beratung oder die Beschaffung weiterer Informationen nicht nötig war. Eher selten haben die Befragten eine private Laufbahnberatung vor dem Aus-/Weiterbildungsentscheid aufgesucht. Auch allfällige Kosten einer Beratung waren nur für wenige der Befragten ein Hinderungsgrund, sich nicht bei der BSLB beraten zu lassen.

Abbildung 24: Gründe weshalb das Angebot der BSLB vor Beginn der Aus-/Weiterbildung nicht genutzt wurde (Mehrfachantworten; N=393)



Quelle: Bevölkerungsbefragung 2019

8.2 Bekanntheit und Nutzung der Angebote/Leistungen der BSLB

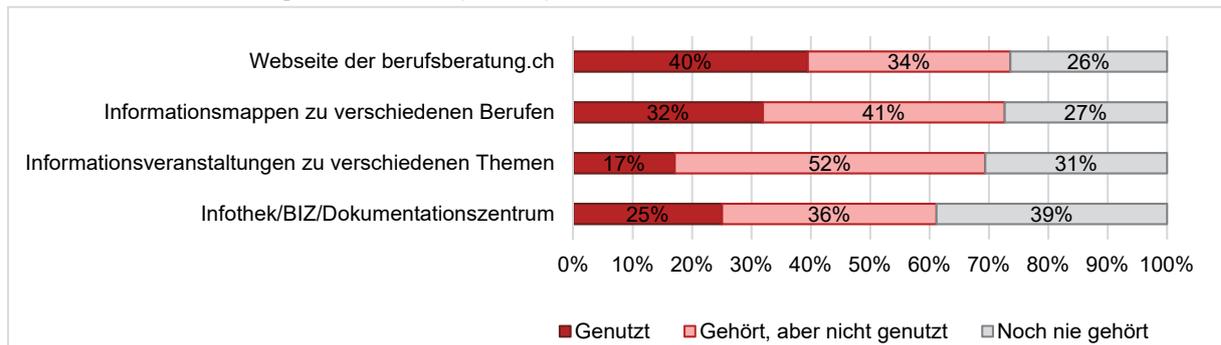
8.2.1 Nutzung der Leistungen der BSLB durch Befragte, die schon von der BSLB gehört haben

Jene Befragten, die mindestens schon von der BSLB gehört oder gelesen haben – dies betrifft 48 Prozent der Befragten – konnten zu einer Liste von Angeboten/Leistungen angeben, ob sie schon davon gehört oder einzelne Angebote/Leistungen der BSLB schon selbst genutzt haben. Dabei verteilen sich die Angebote/Leistungen auf die drei Bereiche Information, Beratung, Bildung:

Informationsdienstleistungen

Die Mehrheit der Personen, die mindestens schon von der BSLB gehört haben, kennt ihre Informationsdienstleistungen. Am häufigsten haben die Befragten die Webseite berufsberatung.ch genutzt (40 %). Allerdings trifft dies überdurchschnittlich häufig auf die jüngeren Altersgruppen zu. So geben von den 20- bis 29-Jährigen gut zwei Drittel (67 %) und von den 30- bis 39-jährigen Befragten gut die Hälfte (52 %) an, schon einmal auf der Webseite berufsberatung.ch recherchiert zu haben. Die Informationsmappen zu verschiedenen Berufen kennen knapp drei Viertel (73 %) der Personen, die mindestens schon von der BSLB gehört haben. Ein Drittel hat die Mappen schon selbst genutzt, wobei dies wiederum vor allem auf die jüngeren Altersgruppen zutrifft.

Abbildung 25: Nutzung der Informationsdienstleistungen durch Personen, die mindestens schon von der BSLB gehört haben (N=483)



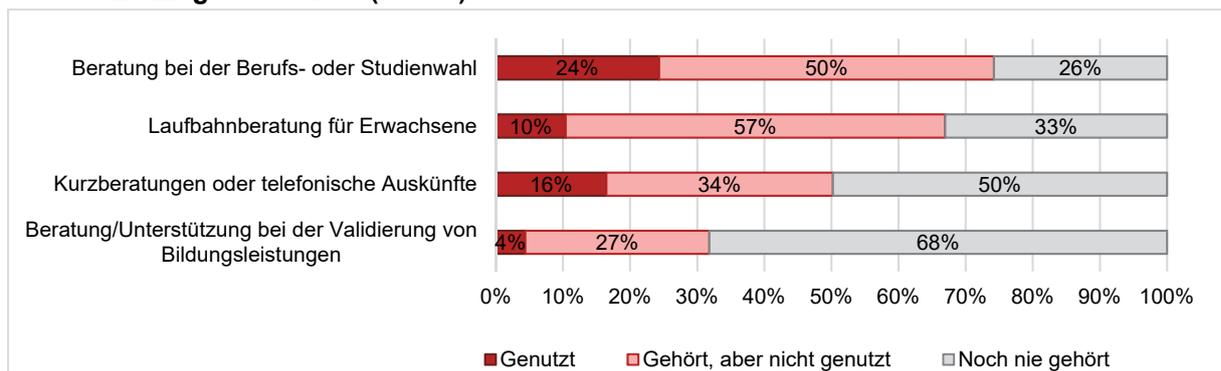
Quelle: Bevölkerungsbefragung 2019

Auch die Infotheken sind bei den Befragten gut bekannt. Am häufigsten selbst schon einmal eine Infothek besucht haben mit 42 Prozent die 30- bis 39-Jährigen. Die jüngeren Befragten kennen die Infothek nicht nur deutlich weniger gut, sondern nutzen sie auch weniger häufig. Von den Informationsveranstaltungen zu verschiedenen Berufen haben gut zwei Drittel (69 %) zwar schon gehört, selber genutzt haben dieses Angebot aber vor allem die jüngeren Befragten (20- bis 29-Jährigen). Dabei dürfte es sich um Informationsveranstaltungen im Rahmen der ersten Berufswahl handeln.

Beratungsdienstleistungen

Die Berufs- und Studienberatung sowie die Laufbahnberatung sind bei den Personen, für die die BSLB mindestens ein Begriff ist, zwar durchaus bekannt, werden jedoch deutlich weniger genutzt als die Informationsangebote. Gut ein Viertel (26 %) der Befragten, die mindestens schon von der BSLB gehört oder gelesen haben, war selbst schon einmal in einer Berufs- oder Studienberatung. Allerdings betrifft dies mit 48 Prozent vor allem die 20- bis 29-Jährigen. Eine Laufbahnberatung haben 10 Prozent der Befragten in Anspruch genommen, wobei hier vor allem die 30- bis 39-Jährigen hervorstechen. Deutlich weniger gut bekannt ist hingegen, dass die BSLB auch Kurzberatungen anbietet, telefonische Auskünfte erteilt oder bei der Validierung von Bildungsleistungen berät.

Abbildung 26: Nutzung der Beratungsdienstleistungen durch Personen, die mindestens schon von der BSLB gehört haben (N=483)



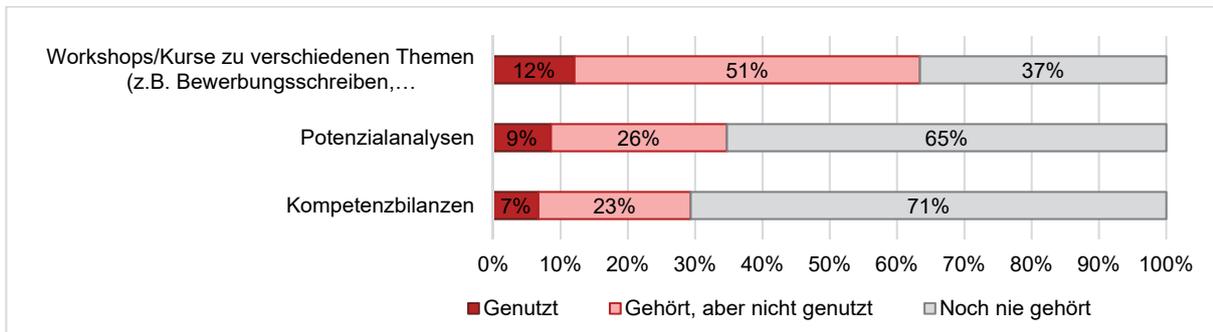
Quelle: Bevölkerungsbefragung 2019

Bildungs- und Abklärungsdienstleistungen

Zu den Bildungsdienstleistungen der BSLB zählen Kurse und Workshops zu verschiedenen Themen (z.B. Bewerbungsschreiben). Zwei Drittel der Befragten, die die BSLB mindestens dem Namen nach kennen, haben zwar schon von solchen Angeboten der BSLB gehört, selbst genutzt haben diese Angebote jedoch lediglich 12 Prozent von ihnen. Dabei ist es hauptsächlich die Gruppe der 40- bis 49-Jährigen, die schon einen Kurs oder Workshop bei der BSLB besucht haben. Die Möglichkeiten, das berufliche Potenzial abzuklären oder eine Kompetenzbilanz erstellen zu lassen, sind indes weniger gut

bekannt. Am besten kennen diese Angebote die über 50-jährigen Befragten. Sie geben zudem auch häufiger als die jüngeren Altersgruppen an, dass sie diese Möglichkeiten schon genutzt haben.

Abbildung 27: Nutzung der Bildungs- und Abklärungsdienstleistungen durch Personen, die mindestens schon von der BSLB gehört haben (N=483)



Quelle: Bevölkerungsbefragung 2019

8.2.2 Bekanntheit und Nutzung der Leistungen der BSLB in der Bevölkerung

Um einen Eindruck zu erhalten, wie gut die Angebote/Leistungen der BSLB in der gesamten Bevölkerung bekannt bzw. genutzt werden, wurden zwei Indikatoren berechnet, die sich jeweils auf alle Befragten bzw. auf die gesamte Wohnbevölkerung der Schweiz im Alter von 20 bis 74 Jahren beziehen. Dabei müssen sich Bekanntheits- und Nutzungsquotient nicht zwingend entsprechen. Das heisst: Ein Angebot der BSLB kann in der Bevölkerung durchaus bekannt sein, aber nur von einem kleinen Teil genutzt werden.

Am besten kennt die Bevölkerung die klassische Berufs- und Studienberatung: 36 Prozent der 20- bis 74-jährigen Wohnbevölkerung der Schweiz hat schon davon gehört. 12 Prozent haben sich zu irgendeinem Zeitpunkt in ihrem Lebenslauf schon zur Berufs- oder Studienwahl beraten lassen. Die Laufbahnberatung der BSLB ist für ein knappes Drittel der Bevölkerung ein Begriff, genutzt haben sie lediglich 5 Prozent. Dabei zeigt sich, dass die Laufbahnberatung in der Deutschschweiz besser bekannt ist und auch häufiger genutzt wird als in der Romandie und im Tessin. In diesen beiden Regionen wird hingegen die Berufs- und Studienberatung stärker genutzt als in der Deutschschweiz.

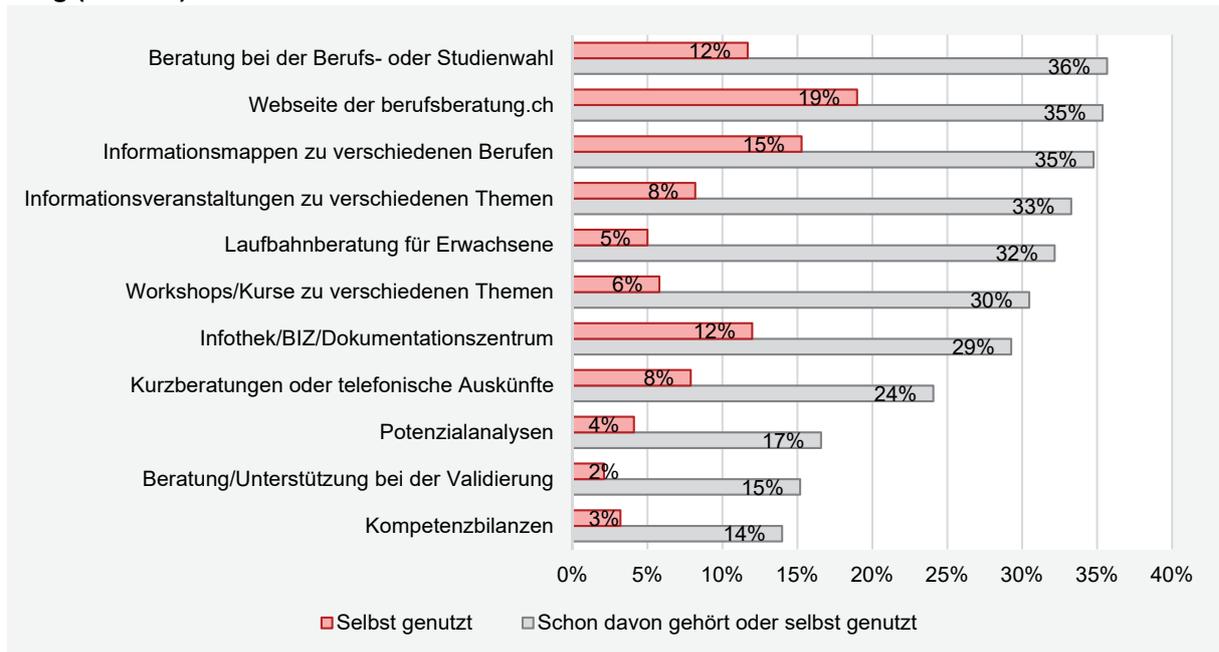
Die Kurzberatungen oder telefonischen Auskünfte sind in der Bevölkerung zwar weniger gut bekannt, dennoch liegt der Nutzungsquotient bei diesen Angeboten bei 8 Prozent. Sprachregionale Unterschiede zeigen sich hier ebenfalls: So sind die beiden Dienstleistungen in der Tessiner Bevölkerung nicht nur bekannter, sondern werden auch häufiger genutzt als in den anderen beiden Sprachregionen.

Die Infotheken werden mit einem Nutzungsquotienten von 12 Prozent vergleichsweise gut besucht, obwohl sie in der Bevölkerung weniger gut bekannt sind als bspw. die Berufs- und Studienberatung. Insbesondere in der Deutschschweiz werden die Infotheken deutlich häufiger frequentiert als in der Romandie und im Tessin. In diesen beiden Sprachregionen hat die Bevölkerung zwar häufig schon gehört, dass auch die Infotheken zur BSLB zählen, dennoch nutzen sie dieses Angebot selten.

Ein etwas ausgeglicheneres Bild zeichnet sich bei der Webseite berufsberatung.ch: 35 Prozent der 20- bis 74-jährigen Bevölkerung kennen dieses Angebot und rund ein Fünftel hat die Webseite schon für eigene Recherchen genutzt. Hier zeigen sich auch keine signifikanten sprachregionalen Unterschiede.

Dass die BSLB auch Kompetenzbilanzen durchführt, ist in der Westschweiz, wo 31 Prozent schon einmal von dieser Leistung gehört haben, deutlich bekannter als in der Deutschschweiz (8 %) und im Tessin (16 %). Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Potenzialanalysen.

Abbildung 28: Bekanntheit und Nutzung der Angebote/Leistungen der BSLB in der Bevölkerung (N=1001)

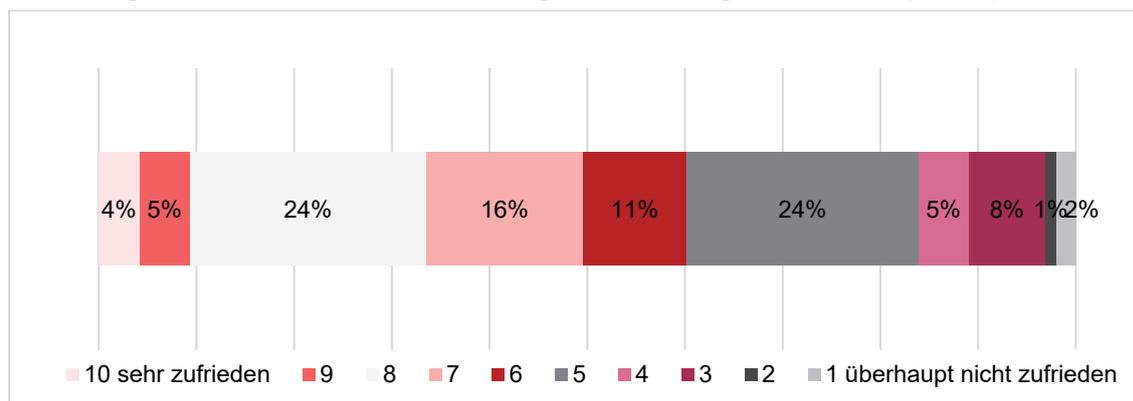


Quelle: Bevölkerungsbefragung 2019

8.3 Zufriedenheit mit den Angeboten/Leistungen der BSLB

All jene, die schon einmal direkt Kontakt zur BSLB hatten – dies betrifft rund ein Fünftel der Befragten – konnten auf einer Skala von 1 bis 10 angeben, wie zufrieden sie *insgesamt* mit den bezogenen Leistungen waren/sind und ob sie in einer anderen Situation wieder zu BSLB gehen würden. Dabei bedeutet 1 sehr unzufrieden und 10 sehr zufrieden. Knapp ein Zehntel der Personen mit einem direkten Kontakt zur BSLB ist mit der beanspruchten Leistung sehr zufrieden (Werte 9 und 10) und 30 Prozent sagen, dass sie eher zufrieden sind (Werte 8 und 7). Gut ein Drittel (35 %) bewertet die erhaltene Leistung als befriedigend (Werte 6 bis 5) und 16 Prozent wählen Werte zwischen 4 und 1 (eher bis sehr unzufrieden).²¹

Abbildung 29: Zufriedenheit mit den bezogenen Leistungen der BSLB (N=183)

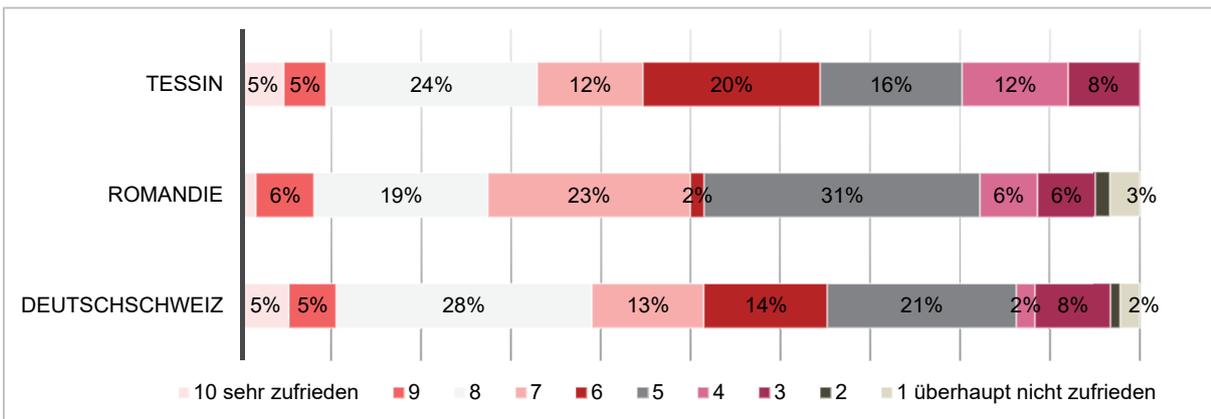


Quelle: Bevölkerungsbefragung 2019

²¹ Da in der Bevölkerungsbefragung die Bekanntheit der BSLB im Vordergrund stand und nicht explizit eine Zufriedenheitsbefragung war, wurde nur nach der allgemeinen Zufriedenheit und nicht nach der Zufriedenheit mit einzelnen Leistungen der BSLB oder den Gründen für eine allfällige Unzufriedenheit gefragt.

Zwischen den drei Sprachregionen gibt es keine signifikanten Unterschiede: Rund 10 Prozent der befragten Personen, die schon einmal Kontakt zur BSLB hatten, sind mit der erhaltenen Leistung sehr zufrieden. Die befragten Personen aus der italienischsprachigen Schweiz scheinen die bezogenen Leistungen der BSLB etwas kritischer zu beurteilen als die Befragten der Romandie und der Deutschschweiz. Mehr als die Hälfte (56 %) der Tessiner/-innen, die schon mal eine Leistung von der BSLB bezogen haben, waren damit entweder eher oder sehr unzufrieden oder beurteilen die bezogene Leistung als befriedigend. In der Westschweiz beurteilt die Hälfte (50 %) und in der Deutschschweiz knapp die Hälfte (48 %) die bezogene Leistung der BSLB entweder als genügend oder als eher bis nicht zufriedenstellend. Insgesamt scheinen die Deutschschweizer/-innen mit den Leistungen der BSLB zufriedener zu sein als die Nutzer/-innen der beiden anderen Sprachregionen.

Abbildung 30: Zufriedenheit mit den bezogenen Leistungen der BSLB nach Sprachregion (N=183)

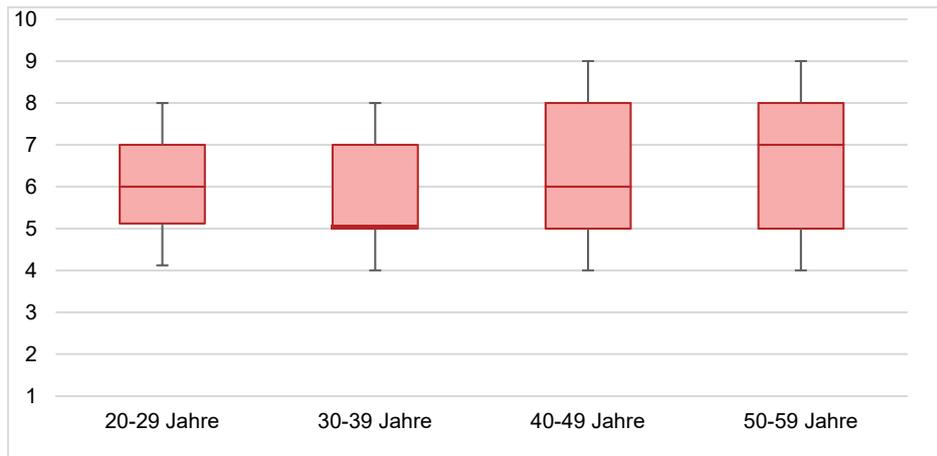


Quelle: Bevölkerungsbefragung 2019

Signifikante Unterschiede bestehen hingegen zwischen den Altersgruppen: Am zufriedensten mit den bezogenen Leistungen der BSLB sind die 50- bis 59-Jährigen. Kritischer bewerten die jüngeren Nutzer/-innen die Leistungen der BSLB. Der Medianwert²² liegt bei den 20- bis 29-Jährigen bei einem Wert von 6 und bei den 30- bis 39-Jährigen beim Wert 5. Zusätzlich ist die Streuung (Box) in den beiden jüngeren Altersgruppen deutlich geringer als in den beiden älteren Gruppen. Jeweils 50 Prozent der älteren Befragten bewerten die Zufriedenheit mit der BSLB mit Werten zwischen 5 und 8. Bei den beiden jüngeren Altersgruppen verengt sich diese Spannweite: Ihre Zufriedenheitswerte liegen bei jeweils der Hälfte der Befragten zwischen den Werten 5 und 7.

²² In der Literatur zur Messung der Kundenzufriedenheit (Fürst, A. 2015, Töpfer, A. 2002) bedeuten Durchschnittswerte von über 8, dass eine Institution/ein Unternehmen im entsprechenden Bereich exzellent ist; Durchschnitte zwischen 7 und 8 beschreiben eine gute Bewertung, Durchschnitte unter 7 deuten auf Defizite in einem bestimmten Bereich hin.

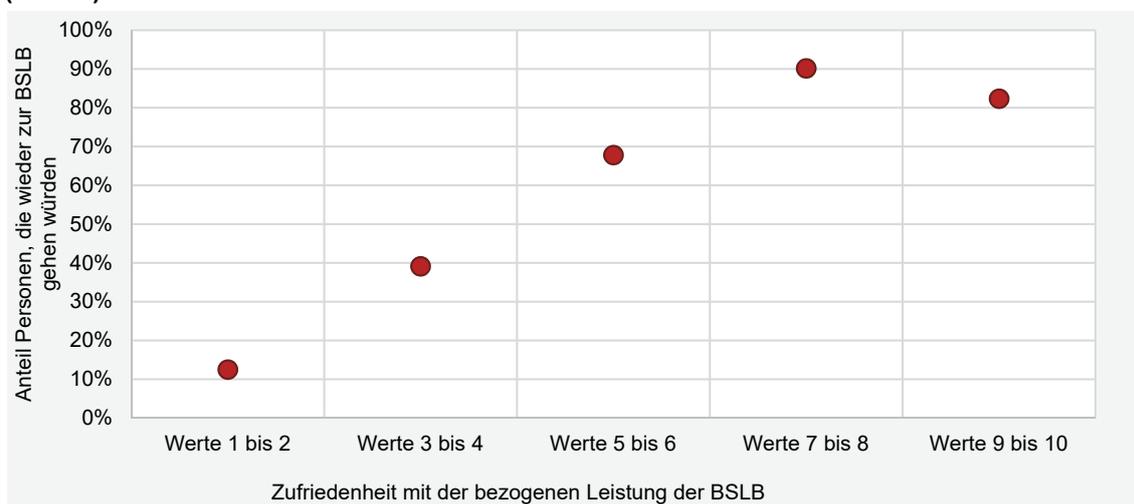
Abbildung 31: Zufriedenheit mit den bezogenen Leistungen der BSLB nach Altersgruppen (Boxplot, Median; N=183)



Quelle: Bevölkerungsbefragung 2019

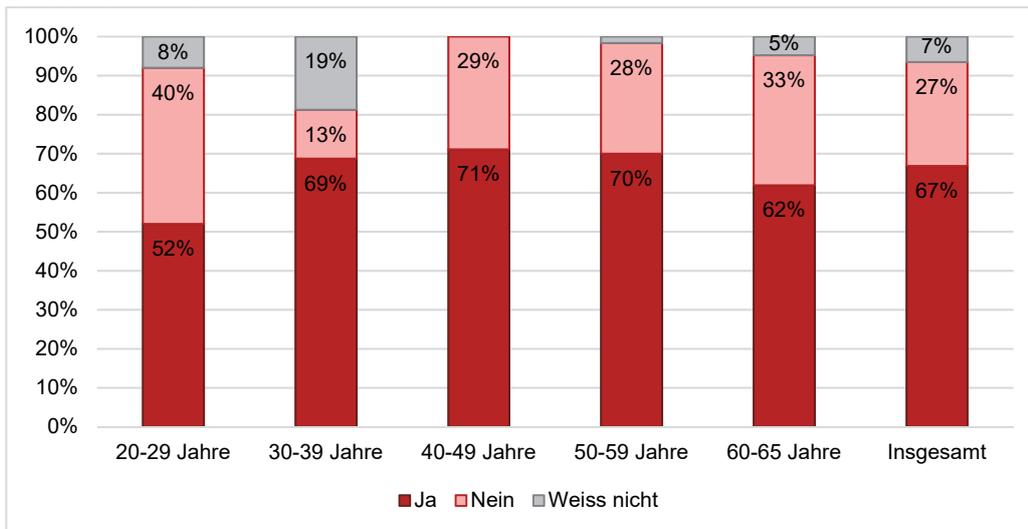
Von den 20- bis 65-Jährigen, die schon einmal Kontakt zur BSLB gehabt hatten, würden zwei Drittel (67 %) aufgrund ihrer Erfahrungen in einer anderen Situation wieder zur BSLB gehen, 27 Prozent würden sich nicht mehr an die BSLB wenden und 7 Prozent sind unentschlossen. Dabei zeigt sich: Je zufriedener die Personen mit den bezogenen Leistungen waren, umso eher würden sie die BSLB in einer anderen Situation wieder aufsuchen. Von jenen, die sehr zufrieden waren, würden dies 82 Prozent tun (→ Abb. 32). Von jenen, die sehr unzufrieden mit der erhaltenen Leistung waren, würden sich 13 Prozent nochmals an die BSLB wenden.

Abbildung 32: Bereitschaft, aufgrund der gemachten Erfahrungen wieder zur BSLB zu gehen (N=176)



Quelle: Bevölkerungsbefragung 2019

Am häufigsten (71 %) würden die 40- bis 49-Jährigen die BSLB bei Fragen zu Aus-/Weiterbildung oder zu beruflichen Veränderungen wieder kontaktieren. Von den 30- bis 39-Jährigen würden zwar ebenfalls 69 Prozent nochmals ein Angebot/eine Leistung der BSLB wählen, jedoch kann rund ein Fünftel der Personen in dieser Altersgruppe nicht sicher sagen, ob sie dies auch tatsächlich tun würden. Am wenigsten häufig (52 %) würden die 20- bis 29-Jährigen aufgrund der gemachten Erfahrungen bei Bedarf nochmals die BSLB kontaktieren.

Abbildung 33: Bereitschaft, aufgrund der Erfahrungen wieder zur BSLB zu gehen, nach Altersgruppe (N=199)

Quelle: Bevölkerungsbefragung 2019

8.4 BSLB als Anlaufstelle bei einer beruflichen Veränderung

8.4.1 Wahrscheinlichkeit, bei einer beruflichen Veränderung die BSLB aufzusuchen

Ausser den Nichterwerbstätigen und den Rentnern wurden alle Befragten gefragt, wie wahrscheinlich es wäre, dass Sie zur BSLB in ihrem Kanton gehen würden, wenn sie etwas in ihrer beruflichen Karriere oder Laufbahn verändern möchten.

Ein Drittel aller Befragten schätzt einen Gang zur BSLB in dieser Situation als sehr wahrscheinlich (11 %) oder eher wahrscheinlich (22 %) ein. Gesamthaft zwei Drittel sind indes der Meinung, dass es für sie eher unwahrscheinlich (30 %) oder sehr unwahrscheinlich (37 %) sei, dass sie bei einer Veränderung der beruflichen Karriere/Laufbahn die BSLB aufsuchen würden (→ Tab. 9). Die beiden Geschlechter haben diesbezüglich etwa die gleiche Meinung bzw. unterscheiden sich nicht signifikant.

Signifikante Unterschiede bestehen jedoch zwischen den Sprachregionen, den Altersgruppen, dem Bildungsabschluss oder dem Migrationshintergrund:

- **Sprachregionen:** Im Tessin und der Romandie scheint es am unwahrscheinlichsten, dass Erwachsene bei einem Wunsch nach Karriere- oder Laufbahnwechsel die BSLB aufsuchen. Die Hälfte bzw. 46 Prozent schätzen dies als sehr unwahrscheinlich und 12 Prozent bzw. ein Viertel als eher unwahrscheinlich ein. In der Deutschschweiz ist es hingegen für ein gutes Drittel eher wahrscheinlich (22 %) oder sehr wahrscheinlich (12 %), dass sie sich an die BSLB wenden würden, wenn sie in ihrer beruflichen Karriere oder Laufbahn etwas verändern möchten.
- **Altersgruppen:** Am zweitwenigsten können sich derzeit die 20- bis 29-Jährigen vorstellen, dass sie bei einem Wunsch nach beruflicher Veränderung zur BSLB gehen würden. Für ein gutes Drittel von ihnen ist eine solche Entscheidung eher unwahrscheinlich und für gut zwei Fünftel (42 %) gar sehr unwahrscheinlich. Bei den 60- bis 65-Jährigen äussern 85 Prozent, dass es für sie eher oder sehr unwahrscheinlich sei, noch zur BSLB zu gehen. Viele von ihnen (80 %) geben denn auch als Grund die baldige Pensionierung an. Ähnlich argumentieren auch Personen aus der Gruppe der 50- bis 59-Jährigen (56 %), wonach sie in ihrem Alter keine berufliche Veränderung mehr anstreben. Am häufigsten könnten es sich die 40- bis 49-Jährigen vorstellen, bei einem beruflichen Richtungswechsel die BSLB beizuziehen. Für 55 Prozent dieser Altersklasse ist dies entweder sehr wahrscheinlich (16 %) oder eher wahrscheinlich (39 %).

- **Bildungsabschluss:** Am häufigsten bekunden Personen mit einem allgemeinbildenden Abschluss auf Sekundarstufe II, dass sie sehr wahrscheinlich (16 %) oder eher wahrscheinlich (23 %) die BSLB aufsuchen würden. Für Personen mit einem obligatorischen Schulabschluss ist es praktisch ausgeschlossen, sich bei einem Wunsch nach beruflicher Veränderung an die BSLB zu wenden. 87 Prozent von ihnen sagen, dass dies für sie eher unwahrscheinlich (26 %) oder sehr unwahrscheinlich (61 %) sei. Die Hauptgründe dafür sind, dass sie es selbst in die Hand nehmen würden oder dass sie sich für eine berufliche Veränderung als zu alt erachten. Auch Personen mit einem Tertiärabschluss ziehen den Gang zur BSLB eher bis gar nicht in Betracht und begründen dies einerseits damit, dass sie es selbst in die Hand nehmen würden, wenn sie sich beruflich verändern möchten. Andererseits sind sie häufiger der Meinung, dass die Berater/-innen der BSLB Erwachsene nicht kompetent beraten können oder dass sich das Angebot nicht an Erwachsene richtet.
- **Migrationshintergrund:** Am ehesten könnten sich Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit, die die Schule in der Schweiz absolviert haben, vorstellen, die BSLB zu kontaktieren, wenn sich in ihrer beruflichen Karriere oder Laufbahn etwas verändert. Sowohl die Mehrheit der Schweizer/-innen als auch der grösste Teil der Ausländer/-innen, der nicht in der Schweiz zur Schule gegangen ist, erachtet hingegen einen Gang zur BSLB als eher bis sehr unwahrscheinlich.

Tabelle 9: Wahrscheinlichkeit, bei einer beruflichen Veränderung die BSLB aufzusuchen (N=811)

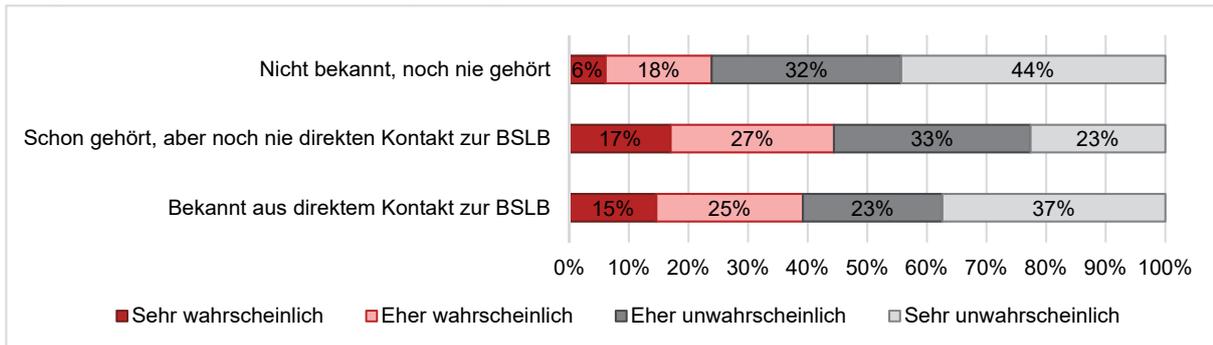
	Sehr wahr-scheinlich	Eher wahr-scheinlich	Eher unwahr-scheinlich	Sehr unwahr-scheinlich	Total
<i>Insgesamt</i>	11%	22%	30%	37%	100%
Geschlecht (n. sig.)					
Mann	● 11%	● 20%	● 32%	● 38%	100%
Frau	● 12%	● 24%	● 29%	● 36%	100%
Sprachregion (sig.)					
Deutschschweiz	● 12%	● 22%	● 33%	● 33%	100%
Romandie	● 9%	● 21%	● 25%	● 46%	100%
Tessin	● 6%	● 32%	● 12%	● 50%	100%
Altersgruppen (sig.)					
20-29 Jahre	● 6%	● 19%	● 34%	● 42%	100%
30-39 Jahre	● 18%	● 21%	● 26%	● 36%	100%
40-49 Jahre	● 16%	● 39%	● 28%	● 17%	100%
50-59 Jahre	● 8%	● 18%	● 34%	● 41%	100%
60-65 Jahre	● 9%	● 7%	● 26%	● 59%	100%
Bildungsabschluss (sig.)					
Obligatorischer Schulabschluss	● 6%	● 8%	● 26%	● 61%	100%
Berufliche Grundbildung	● 10%	● 25%	● 30%	● 35%	100%
Allgemeinbildung Sek II	● 16%	● 23%	● 37%	● 23%	100%
Tertiärabschluss	● 12%	● 19%	● 30%	● 39%	100%
Migrationshintergrund (sig.)					
Schweizer/-innen	● 11%	● 20%	● 29%	● 40%	100%
Ausländer/-innen m. Schule in der Schweiz	● 11%	● 43%	● 30%	● 16%	100%
Ausländer/-innen m. Einreise nach Schulzeit	● 10%	● 17%	● 38%	● 35%	100%

Quelle: Bevölkerungsbefragung 2019; ● deutlich tiefer als der Durchschnitt; ● in der Nähe des Durchschnitts, ● deutlich höher als der Durchschnitt

Die Wahrscheinlichkeit, die BSLB bei einer beruflichen Veränderung zu nutzen, hängt neben den oben aufgeführten persönlichen Merkmalen auch signifikant damit zusammen, ob die BSLB den Befragten

überhaupt bekannt ist. Von den Befragten, welche angeben, dass sie nie zuvor von der BSLB gehört haben, ziehen gut drei Viertel (76 %) die BSLB bei einer beruflichen Veränderung eher oder gar nicht in Betracht. Interessant sind die Unterschiede zwischen jenen Befragten, die schon von der BSLB gehört haben, und jenen, die schon Kontakt mit der BSLB hatten. Letztere geben deutlich häufiger an, dass es für sie sehr oder eher unwahrscheinlich (37 %) sei, nochmals zur BSLB zu gehen. Allerdings betrifft dies vor allem jene, die mit den Leistungen der BSLB nicht sehr zufrieden waren. Befragte, die schon von der BSLB gehört, aber noch nie direkten Kontakt zu ihr hatten, können sich eher vorstellen (44 %), bei einem Wunsch nach Karriere- oder Laufbahnwechsel die BSLB zu kontaktieren.

Abbildung 34: Bekanntheit der BSLB und Wahrscheinlichkeit, bei einer beruflichen Veränderung die BSLB zu kontaktieren (N=811)



Quelle: Bevölkerungsbefragung 2019

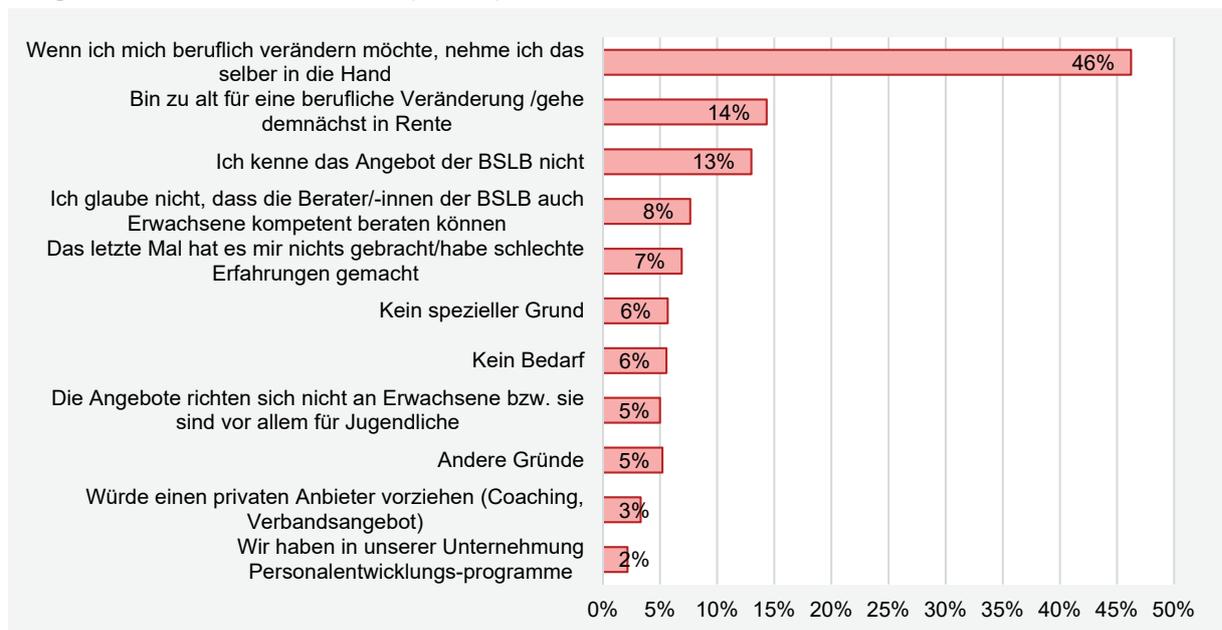
8.4.2 Gründe, weshalb Personen die BSLB eher oder gar nicht aufsuchen würden

Personen, die in der Befragung angegeben haben, dass es für sie eher oder sehr unwahrscheinlich sei, die BSLB bei einer beruflichen Veränderung beizuziehen, wurden nach den Gründen dafür gefragt.

Ein Drittel dieser Befragten möchte sich beruflich nicht verändern. Von den Verbleibenden wurden die Gründe ausgewertet, weshalb sie bei einem beruflichen Änderungswunsch eher nicht zur BSLB gehen würden. Das Hauptargument ist für die meisten (46 %), dass sie in dieser Situation auf Eigeninitiative und Eigenverantwortung setzen und Bestrebungen für eine berufliche Veränderung selbst in die Hand nehmen würden. 14 Prozent erachten sich als zu alt für eine berufliche Veränderung oder gehen demnächst in Rente. 13 Prozent geben als Grund an, dass sie das Angebot der BSLB nicht kennen (→ Abb. 35).

Für 8 Prozent liegt der Grund darin, dass sie nicht glauben, die Berater/-innen der BSLB können auch Erwachsene kompetent beraten, und 7 Prozent haben schlechte Erfahrungen gemacht, als sie das letzte Mal bei der BSLB waren. 6 Prozent haben keinen Bedarf, weil sie sich bereits gut informiert fühlen, und 5 Prozent wissen nicht, dass sich die Angebote der BSLB auch an Erwachsene richten bzw. sind der Meinung, die Angebote seien nur für Jugendliche in der ersten Berufswahl. Weitere, vereinzelt angegebene Gründe, die BSLB nicht aufzusuchen, sind: dass ein privater Anbieter bevorzugt würde (3 %) oder dass Personalentwicklungsprogramme im Unternehmen, in denen die Befragten arbeiten, sie bei persönlichen Laufbahnfragen unterstützen würden (2 %).

Abbildung 35: Gründe, weshalb es eher unwahrscheinlich ist, bei einer beruflichen Veränderung die BSLB zu kontaktieren (N=365)

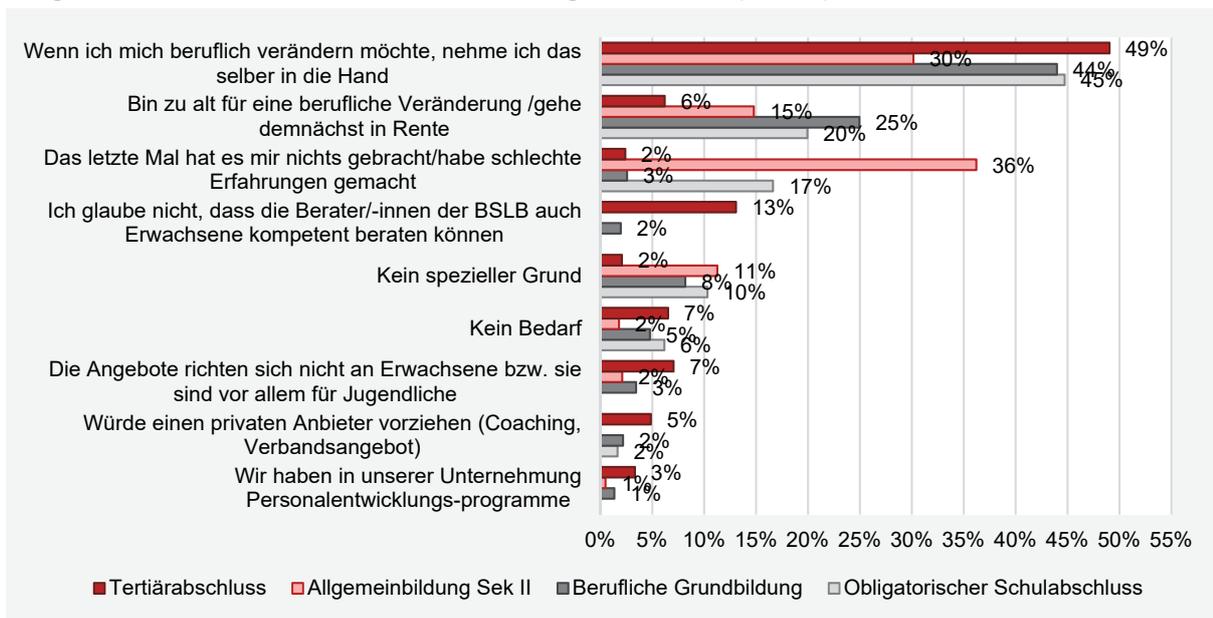


Quelle: Bevölkerungsbefragung 2019

Interessant erweist sich ein Blick auf die nach Bildungsabschluss sortierten Begründungen, weshalb die BSLB bei Änderungswünschen der beruflichen Laufbahn eher nicht konsultiert wird.

Personen mit einer allgemeinbildenden Ausbildung auf Sekundarstufe II würden eine berufliche Veränderung deutlich weniger häufiger selber angehen als Personen mit anderen Bildungsabschlüssen. Gleichzeitig nennen sie aber als häufigsten Grund (35 %), die BSLB bei einer beruflichen Veränderung nicht zu konsultieren, die schlechten Erfahrungen mit der BSLB an. Personen mit einem Tertiärabschluss (13 %) denken indes häufiger als Personen mit anderen Bildungsabschlüssen, dass die BSLB Erwachsene nicht kompetent beraten kann. Befragte mit einer beruflichen Grundbildung (25 %) und Personen mit einem obligatorischen Schulabschluss (20 %) erachten sich häufiger als die Angehörigen der anderen Gruppen als zu alt für eine berufliche Veränderung, oder sie geben keinen speziellen Grund für ihre Antwort an.

Abbildung 36: Gründe, weshalb es eher unwahrscheinlich ist, bei einer beruflichen Veränderung die BSLB zu kontaktieren, nach Bildungsabschluss (N=365)



Quelle: Bevölkerungsbefragung 2019

8.5 Akzeptanz von künftig zusätzlichen Angeboten/Leistungen der BSLB

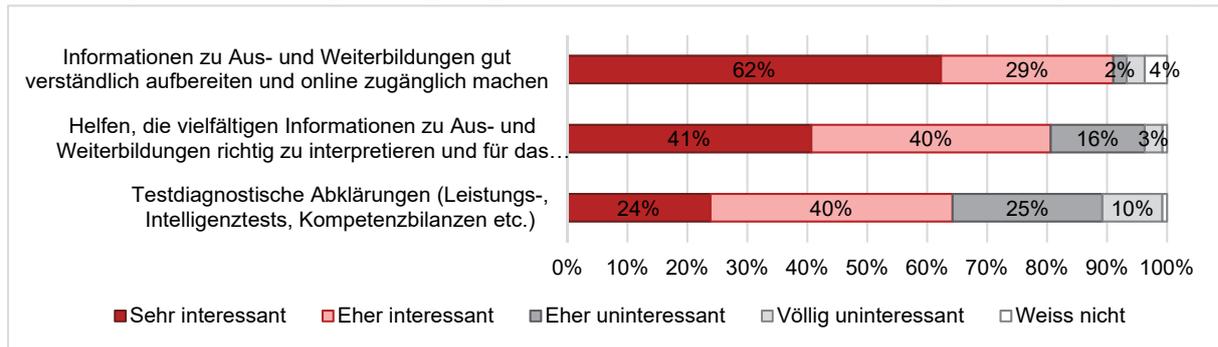
Die Befragten wurden aufgefordert, auf einer 4-stufigen Skala zu beurteilen, welche Angebote/Leistungen der BSLB sie bei einer beruflichen Veränderung für sich als interessant, eher interessant, eher uninteressant oder völlig uninteressant einstufen. Dabei wurden nur diejenigen befragt, die angegeben haben, sich in einer solchen Situation eher oder sehr wahrscheinlich zur BSLB zu begeben. Die den Befragten unterbreiteten Vorschläge entsprechen den im Hirschi-Bericht erwähnten Angeboten/Leistungen einer zukunftsgerichteten BSLB. Die Angebots-/Leistungsvorschläge können in die drei Kategorien (1) Informationen/Tests, (2) erwachsenenspezifische Themen, (3) beschäftigungsbezogene Leistungen eingeteilt werden.

Informationen und Testabklärungen

Ein grosses Interesse haben die Befragten an Informationsdienstleistungen. Insbesondere ein Angebot, das Informationen zu Aus- und Weiterbildungen gut verständlich aufbereitet und online zugänglich macht, beurteilen 62 Prozent als sehr interessant und 29 Prozent als eher interessant. Ein solches Angebot erachten alle Altersgruppen als interessant, aber Personen mit einem obligatorischen Schulabschluss oder einer allgemeinbildenden Ausbildung auf Sekundarstufe II würden ein solches Angebot noch etwas deutlicher begrüßen als Personen mit einer beruflichen Grundbildung oder einem Tertiärabschluss.

Hilfe, die vielfältigen Informationen zu Aus- und Weiterbildungen richtig zu interpretieren und für das eigene Vorhaben zu nutzen, stufen 80 Prozent der Personen, die mit einer hohen Wahrscheinlichkeit bei einer beruflichen Veränderung die BSLB kontaktieren würden, als sehr oder eher interessant ein. Eine solche Möglichkeit wird vor allem aus Sicht der jüngeren Befragten (20- bis 29-Jährigen) und von Personen mit einem allgemeinbildenden Abschluss auf Sekundarstufe II als sehr interessant bewertet.

Auf deutlich weniger Interesse stossen testdiagnostische Abklärungen bei den Befragten. Gut ein Drittel (35 %) erachtet ein solches Angebot für die eigene berufliche Veränderung als eher oder gar nicht interessant. Dieser Befund trifft auf Personen aller Altersgruppen und unterschiedlicher Bildungsabschlüsse zu.

Abbildung 37: Beurteilung künftig möglicher Informations- und Abklärungsleistungen (N=258)

Quelle: Bevölkerungsbefragung 2019

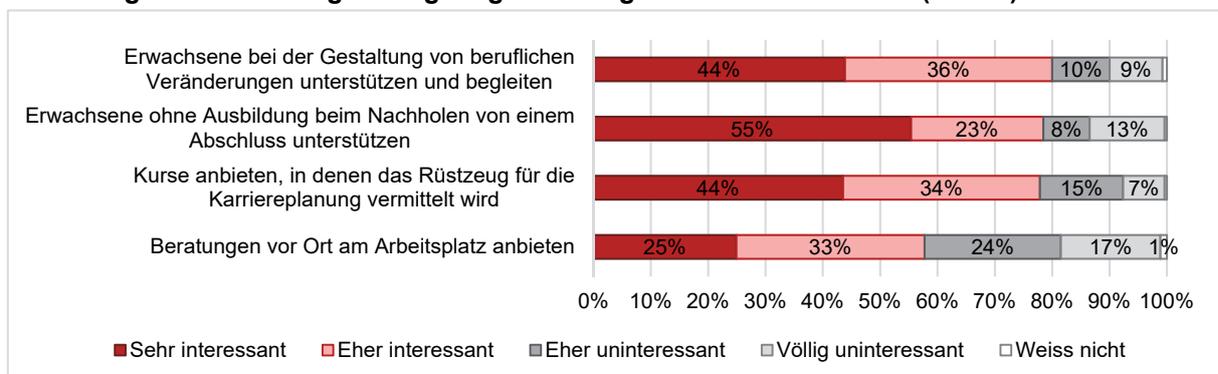
Erwachsenenspezifische Angebote

Dazu zählen Angebote, die Erwachsene bei der beruflichen Laufbahngestaltung unterstützen. Allerdings stossen nicht alle vorgeschlagenen Angebote bei den Befragten auf gleich hohes Interesse. Grosses Interesse wecken Angebote, die Erwachsenen bei der Gestaltung von beruflichen Veränderungen unterstützen und begleiten. Vier Fünftel (80 %) wären daran eher oder sehr interessiert. Am meisten Anklang findet ein solches Angebot jedoch bei den 40- bis 49-Jährigen. Keine Unterschiede zeigen sich indes zwischen den Bildungsabschlüssen.

Gut drei Viertel der Befragten (78 %) beurteilen zudem die Unterstützung von Erwachsenen beim Nachholen eines Abschlusses als positiv. Interessanterweise finden jedoch gerade Personen mit einem obligatorischen Schulabschluss ein solches Angebot für sich selbst am wenigsten interessant. Auch die jüngeren Befragten (20- bis 29-Jährigen) stufen ein solches Angebot als eher bis gar nicht interessant ein.

Kurse zum Thema Karriereplanung erachtet gut ein Fünftel der Befragten (22 %) als eher nicht oder gar nicht interessant. Am stärksten interessieren sich die 30- bis 49-Jährigen für ein solches Angebot. Deutlich weniger Interesse an solchen Kursen oder Workshops zeigen hingegen Personen mit einem allgemeinbildenden Abschluss auf Sekundarstufe II.

Auch Beratungen vor Ort am Arbeitsplatz werden von zwei Fünfteln (41 %) eher kritisch beurteilt. Dies trifft insbesondere auf Personen mit einem Tertiärabschluss zu. Aber auch die beiden Altersgruppen der 30- bis 39-Jährigen und der 50- bis 59-Jährigen erachten diesen Vorschlag für sich selbst eher oder gar nicht interessant.

Abbildung 38: Beurteilung künftig möglicher Angebote für Erwachsene (N=258)

Quelle: Bevölkerungsbefragung 2019

Beschäftigungsbezogene Angebote/Leistungen

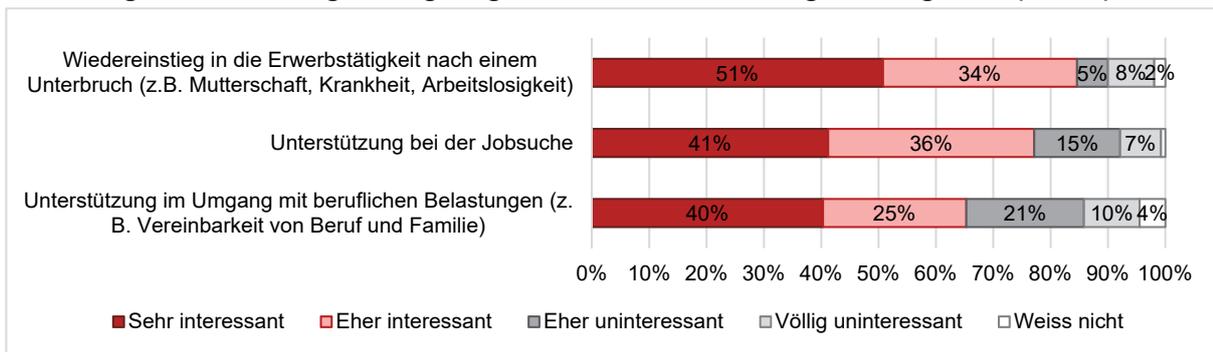
Zu dieser Kategorie zählen Angebote, die bei einem Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit, beim Umgang mit beruflichen Belastungen oder bei der Arbeitssuche unterstützen und begleiten. Für die eigene

Situation am interessantesten in dieser Kategorie finden die Befragten Angebote, die bei einem Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit (z.B. nach Mutterschaft) unterstützen. 85 Prozent stufen ein solches Angebot als sehr oder eher interessant ein. Als besonders attraktiv für die eigene Situation bewerten die 30- bis 39-Jährigen und die 50- bis 59-Jährigen eine Begleitung bei einem Wiedereinstieg.

Auch Angebote, die bei der Suche einer Arbeitsstelle unterstützen, stossen bei den Befragten auf Anklang. Über drei Viertel (77 %) erachten eine solche Unterstützung eher oder sehr interessant. Dazu zählen insbesondere Personen mit einem Berufsabschluss.

Angebote, die bei beruflicher Belastung unterstützen und dadurch zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit beitragen, bewertet knapp ein Drittel (31 %) als wenig oder überhaupt nicht interessant für die eigene Situation. Dennoch stösst ein solches Angebot vor allem von den 40- bis 49-jährigen Befragten auf grosses Interesse.

Abbildung 39: Beurteilung künftig möglicher arbeitsmarktbezogener Angebote (N=258)



Quelle: Bevölkerungsbefragung 2019

8.6 Bereitschaft, für eine Laufbahnberatung zu bezahlen

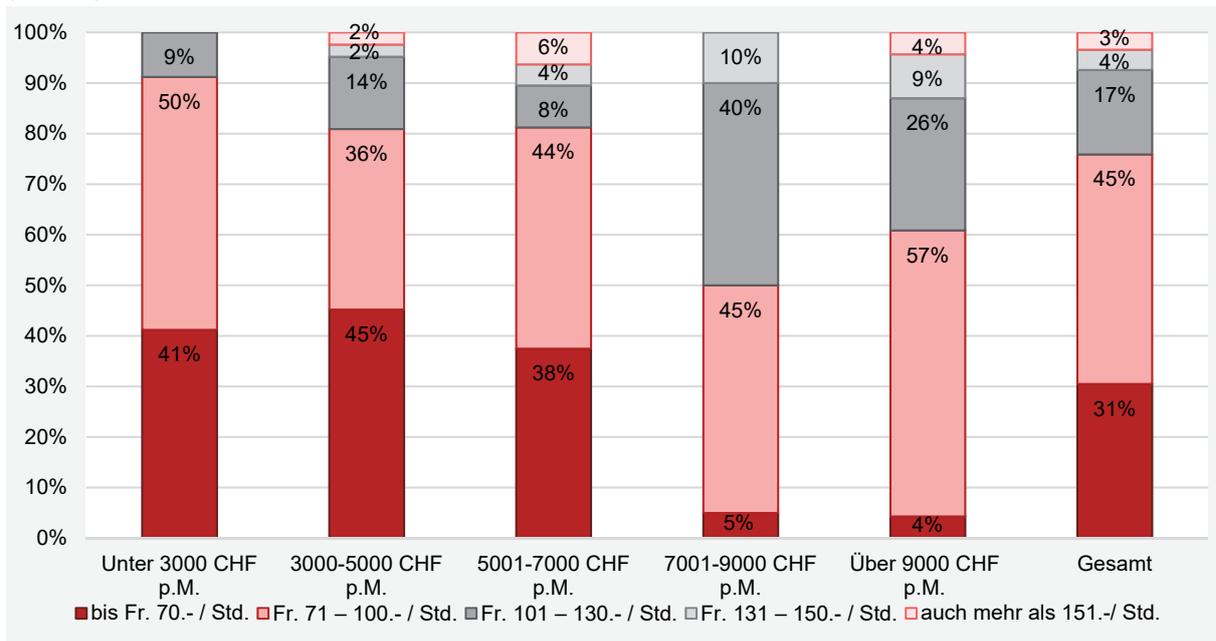
Beinahe drei Viertel (73 %) der Befragten, die es als eher oder sehr wahrscheinlich erachten, dass sie bei einer beruflichen Veränderung die BSLB konsultieren würden, wären auch dazu bereit, für eine Laufbahnberatung zu bezahlen. Fünf Prozent äussern sich dazu nicht.

Lediglich die arbeitslosen Befragten können sich eine Kostenbeteiligung nicht vorstellen. Für sie bestehen jedoch in der Regel Leistungsverträge mit der ALV bzw. mit den kantonalen RAV. Weder zwischen den Altersgruppen noch zwischen den Bildungsabschlüssen bestehen in Bezug auf eine Zahlungsbereitschaft signifikante Unterschiede. Dennoch sind Personen mit einem relativ tiefen Bildungsniveau eher weniger bereit, für eine Laufbahnberatung zu bezahlen.

So zeigt sich denn auch: je höher das Einkommen ist, umso einen höheren Beitrag sind die Personen bereit, für eine Stunde Laufbahnberatung zu entrichten. Die Hälfte der Befragten mit einem monatlichen Bruttoeinkommen von 7000 bis 9000 Franken würde für eine Stunde Beratung zwischen 100 und 150 Franken bezahlen. Vier Prozent der Personen mit einem Monatsbruttoeinkommen von über 9000 Franken könnten sich auch einen höheren Betrag vorstellen. Dennoch lässt sich die akzeptierte Beitragshöhe nicht nur durch die Einkommensgrösse erklären, sondern spielen auch noch andere Faktoren wie das Alter, der Bildungsabschluss oder die Lebenssituation eine Rolle.

Für die meisten Befragten (76 %) ist jedoch ein Stundenansatz von 100 Franken und weniger akzeptabel. Ein knappes Drittel (31 %) würde bis zu 70 Franken die Stunde bezahlen und für 45 Prozent sind bis zu 100 Franken für eine Stunde Laufbahnberatung angebracht.

Abbildung 40: Beitragshöhe an eine Stunde Laufbahnberatung nach Einkommensgrösse (N=175)



Quelle: Bevölkerungsbefragung 2019

8.7 Fazit – Ergebnisse der Bevölkerungsbefragung

Bekanntheit der BSLB und ihrer Angebote

Wie die Befunde der Bevölkerungsbefragung zeigen, ist die BSLB bei der Wohnbevölkerung der Schweiz relativ gut bekannt: Gut ein Viertel (27 %) hat mindestens schon von der BSLB gehört oder gelesen. Ein Fünftel (21 %) hat gar schon irgendwann im Leben einmal direkten Kontakt zur BSLB gehabt. Dennoch ist die BSLB nicht bei allen Bevölkerungsgruppen gleich gut präsent. Am besten kennen sie die 30- bis 49-jährigen Schweizer/-innen und Ausländer/-innen mit Schulabschluss in der Schweiz. Weniger gut bekannt ist die BSLB hingegen bei der jüngeren Bevölkerung (20- bis 29-Jährige) und bei Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit, die erst nach der Schulzeit in die Schweiz eingereist sind. Darüber hinaus gilt: je höher der Bildungsabschluss, umso eher hat man schon einmal von der BSLB gehört oder selbst Kontakt gehabt.

Die BSLB wird in der Bevölkerung hauptsächlich im Zusammenhang mit der Berufs- und Studienwahl in Verbindung gebracht. Die gute Positionierung am Übergang I zeigt sich auch daran, dass die Schule/Lehrpersonen, Personen aus dem persönlichen Umfeld oder Werbematerial/Medien zu den wichtigsten Hinweisquellen zählen, durch die jemand von der BSLB vernimmt. Zudem sind die Beratungs- und Informationsangebote, die vor allem im Rahmen der Berufs- und Studienwahl genutzt werden, jeweils über einem Drittel der Bevölkerung bekannt und 12 Prozent haben die Berufs- und Studienberatung schon selbst genutzt. Die eigene Berufs- und Studienwahl oder jene von Personen aus dem persönlichen Umfeld – in der Regel der Tochter oder des Sohns – ist auch der häufigste Grund (71 %), sich bei der BSLB beraten oder informieren zu lassen.

Dass die BSLB auch Laufbahnberatungen anbietet, hat zwar ein Drittel der Bevölkerung schon einmal gehört, selbst genutzt haben dieses Angebot jedoch nur 5 Prozent. Dabei ging es am häufigsten um die berufliche Laufbahn, Karriereplanung, berufliche Umorientierung oder Weiterbildungen. Die Möglichkeit einer Laufbahnberatung ist bei der Bevölkerung der Deutschschweiz nicht nur besser bekannt, sondern wird auch häufiger genutzt als in der lateinischen Schweiz. Dafür nutzen die Westschweizer/-innen und Tessiner/-innen die Berufs- und Studienberatung stärker.

Weitere erwachsenenspezifische Angebote wie Potenzialanalysen (21 %), Beratung/Unterstützung bei der Validierung von Bildungsleistungen (17 %) oder Kompetenzbilanzen (17 %) kennt jeweils ein Fünftel bzw. weniger als ein Fünftel der 20- bis 74-jährigen Bevölkerung.

Zufriedenheit mit den Leistungen der BSLB

Das Zufriedenheitsbarometer zeigt, dass die Hälfte der Personen, die schon einmal direkten Kontakt zur BSLB hatten, mit den bezogenen Leistungen sehr zufrieden (9 %) oder eher zufrieden (40 %) war. Die andere Hälfte stuft die erhaltenen Leistungen der BSLB entweder als befriedigend (35 %) oder als nicht zufriedenstellend (16 %) ein. Der mittlere Zufriedenheitswert in Bezug auf die bezogenen Leistungen der BSLB beträgt auf der Skala von 1 = sehr unzufrieden bis 10 = sehr zufrieden den Wert 6,3. Dieser Durchschnittswert deutet auf Verbesserungspotenzial bei den Leistungen der BSLB hin. Kritiker der BSLB finden sich vor allem bei den jüngeren Altersgruppen der 20- bis 29-Jährigen und der 30- bis 39-Jährigen. Die mittleren Zufriedenheitswerte liegen bei diesen beiden Altersgruppen bei 5,8 bzw. bei 5,7. Die jüngeren Altersgruppen können sich zudem eher oder gar nicht vorstellen (76 %), sich bei einer beruflichen Veränderung an die BSLB zu wenden.

In der gesamten Bevölkerung ist der Anteilswert jener Personen, die bei einer beruflichen Veränderung mit grosser Wahrscheinlichkeit eher oder überhaupt nicht zur BSLB gehen würden, relativ hoch (68 %). Begründet wird diese Entscheidung häufig damit, dass die Befragten es selbst in die Hand nehmen würden, wenn sie sich beruflich verändern möchten. Dieser Befund wird auch von jenen untermauert, die in den letzten fünf Jahren eine Aus- oder Weiterbildung absolviert oder angefangen haben. Die meisten von ihnen sind eigenständig vorgegangen und haben sich entweder im Internet informiert, den Arbeitgeber konsultiert oder direkt beim Bildungsanbieter nachgefragt. Die BSLB steht erst an vierter Stelle der möglichen Informationsquellen, gemeinsam mit Personen, welche die Aus-/Weiterbildung selbstgemacht haben.

Weitere Hinderungsgründe, sich bei einer beruflichen Veränderung an die BSLB zu wenden, sind zum einen, dass man das Angebot der BSLB nicht kennt (13 %), der BSLB nicht zutraut, auch Erwachsene kompetent beraten zu können (8 %) oder weil man schlechte Erfahrungen mit ihr gemacht hat (7 %). Zum anderen spielt bei den über 50-Jährigen häufig das Alter eine Rolle. Sie sind der Meinung, dass sie für eine berufliche Veränderung zu alt sind und deshalb auch ein Besuch bei der BSLB nicht infrage komme.

Interessanterweise scheint die Tatsache, dass eine Laufbahnberatung etwas kosten könnte, kein Hinderungsgrund zu sein. Nur gerade zwei Personen haben dieses Argument als Hinderungsgrund angeführt. Von jenen, die eine Beratung bei der BSLB als eher oder sehr wahrscheinlich erachten, sind knapp drei Viertel (73 %) bereit, für eine Laufbahnberatung zu bezahlen, insofern diese nicht mehr als 100 Franken pro Stunde kostet.

Künftig interessante Angebote

Umfassende Informationsdienstleistungen stossen bei den meisten Befragten, welche die BSLB bei einer beruflichen Veränderung sehr oder eher wahrscheinlich nutzen würden, auf grosses Interesse. Insbesondere die Bereitstellung von gut verständlichen Informationen zu Aus- und Weiterbildungen im Internet sowie die Unterstützung bei der Interpretation der Informationen im direkten Kontakt werden besonders hervorgehoben.

Grossen Anklang finden bei den Befragten auch erwachsenenspezifische Angebote wie die Unterstützung bei der Gestaltung von beruflichen Veränderungen oder beim Nachholen eines Berufsabschlusses. Interessanterweise finden gerade Personen mit einem obligatorischen Schulabschluss das letztgenannte Angebot für sich selbst nicht sehr interessant. Allerdings kann dieser Befund auch damit zusammenhängen, dass Personen ohne Abschluss auf Sekundarstufe II häufig zu den älteren Alterskategorien zählen, die auch häufiger der Meinung sind, dass sie für eine berufliche Veränderung zu alt sind. Auf weniger Interesse stösst der Vorschlag, dass die BSLB Beratungen vor Ort am Arbeitsplatz

anbieten könnte. Insbesondere Personen mit Tertiärabschluss sowie die 30- bis 39-Jährigen und die 50- bis 59-Jährigen beurteilen diese Möglichkeit eher kritisch.

Mehrheitlich ebenfalls grosses Interesse haben die Befragten an beschäftigungsbezogenen Angeboten, die bei einem Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit oder bei der Suche nach einer Arbeitsstelle unterstützen. Etwas weniger Anklang finden Angebote, die im Umgang mit beruflichen Belastungen helfen und somit zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit beitragen. Ein Grund dafür mag sein, dass solche Angebote nicht direkt mit der BSLB in Verbindung gebracht werden oder dass sich die Befragten nichts Konkretes darunter vorstellen können.

9. Unternehmensbefragung zu einer künftigen Zusammenarbeit mit der BSLB

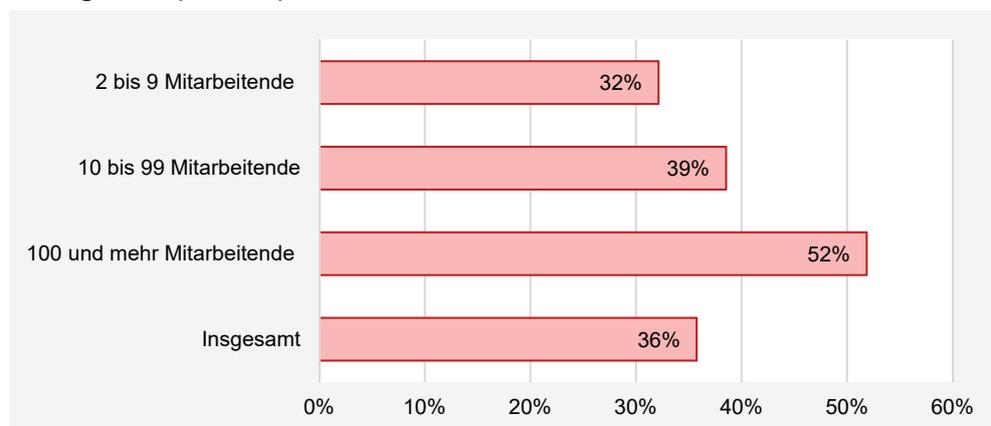
Im Rahmen der Unternehmensbefragung wurden mittels einer schriftlichen Befragung (Online/Papier) 1896 Betriebe zu Berührungspunkten mit der BSLB, zur Bekanntheit der Angebote und einer künftigen Zusammenarbeit mit der BSLB befragt. Bei den teilnehmenden Unternehmen handelt es sich um Betriebe, die entweder in der Vergangenheit schon Lernende ausgebildet haben oder künftig Ausbildungsplätze anbieten. Die Daten wurden nach den Kriterien Unternehmensgrösse und Wirtschaftsbranche gewichtet.²³ Als Ergänzung zur Unternehmensbefragung wurden 14 qualitative Interviews mit Unternehmensleitungen²⁴ und Personalverantwortlichen von Gross-, Mittel- und Kleinunternehmen geführt. Die Ergebnisse aus der schriftlichen Befragung werden im Folgenden mit Rückmeldungen aus den qualitativen Interviews untermauert. Der Fokus dieses Kapitels liegt auf den folgenden Fragen:

- *Inwiefern sind die Angebote der BSLB für Erwachsene im Bewusstsein von Unternehmungen bzw. deren Führungspersonen?*
- *Welche im Hirschi-Bericht erwähnten Dienstleistungen erachten die Unternehmen bzw. deren Führungspersonen als interessant?*
- *Welche Formen der Zusammenarbeit mit der BSLB könnten für Unternehmen von Interesse sein?*

9.1 Berührungspunkte der Unternehmen mit der BSLB

Von den befragten Unternehmen sind in den letzten vier Jahren 36 Prozent mit der BSLB in Berührung gekommen. Am häufigsten (52 %) hatten Unternehmungen mit 100 und mehr Mitarbeitenden mit der BSLB zu tun, gefolgt von 39 Prozent der mittelgrossen Unternehmen (10 bis 99 Mitarbeitende) und 32 Prozent der Unternehmer/-innen von Kleinbetrieben (2 bis 9 Mitarbeitende). Dabei haben Betriebe aus den Branchen Verkehr und Lagerei (50 %), Baugewerbe (49 %), Handel, Instandhaltung und Reparaturen von Motorfahrzeugen (39 %), Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (39 %), verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren (39 %) überdurchschnittlich häufig Kontakt zur BSLB. Des Weiteren sind in der französisch- und italienischsprachigen Schweiz (46 % bzw. 49 %) in den letzten vier Jahren mehr Unternehmen mit der BSLB in Berührung gekommen als in der Deutschschweiz (31 %).

Abbildung 41: Kontakt der Unternehmen zur BSLB in den letzten vier Jahren nach Unternehmensgrösse (N=1896)



Quelle: Unternehmensbefragung BSLB 2019

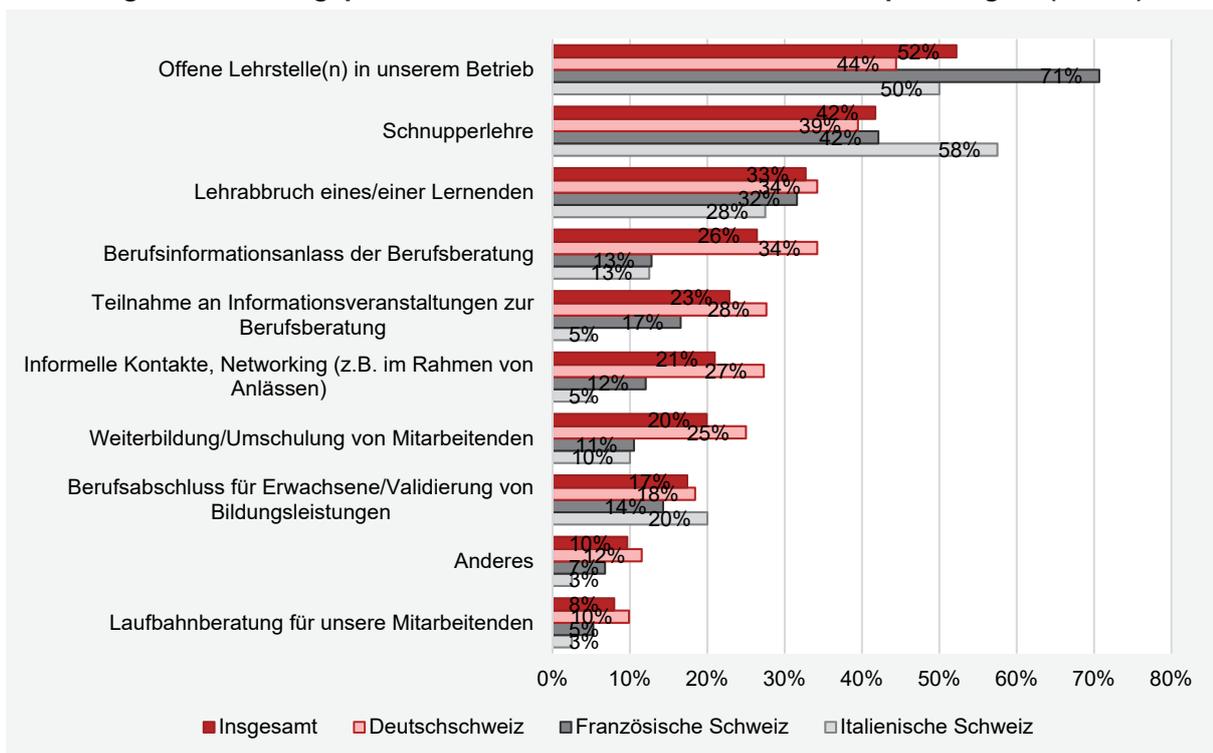
²³ Weitere Angaben zu den methodischen und technischen Eckwerten der Befragung sind in Kapitel 1.2 und im Anhang dargestellt.

²⁴ In Unternehmen ohne Personalverantwortliche

Die Unternehmen haben hauptsächlich im Zusammenhang mit der ersten Berufswahl Kontakt zur BSLB. Dabei geht es häufig um offene Lehrstellen im Betrieb (52 %) oder Schnupperlehren (42 %). Ein Drittel der befragten Unternehmen hatte wegen Lehrabbrüchen mit der BSLB zu tun und 27 Prozent haben an Berufsinformationsanlässen teilgenommen. Deutlich weniger häufig haben die Unternehmen im Zusammenhang mit erwachsenenspezifischen Themen Berührungspunkte zur BSLB. Stehen dennoch solche Themen im Fokus, geht es vor allem um Weiterbildungen/Umschulungen von Mitarbeitenden (20 %) oder um Fragen zum Berufsabschluss für Erwachsene (17 %). Lediglich 8 Prozent der befragten Unternehmen äussern, dass sie im Zusammenhang mit Laufbahnberatungen für Mitarbeitende einen Bezug zur BSLB haben. Ein ähnliches Bild zeichnet sich auch in den qualitativen Interviews: Die Mehrheit der befragten Personen sieht die BSLB vor allem als Dienstleistung für Schulabgänger/-innen. Nur wenigen Interviewten ist bewusst, dass die BSLB auch Laufbahnberatungen anbietet.

Sprachregionale Unterschiede zeigen sich vor allem darin, dass in der Romandie offene Lehrstellen deutlich häufiger (71 %) ein Thema in der Zusammenarbeit mit der BSLB sind als in den anderen beiden Sprachregionen. Die Unternehmen der Deutschschweiz beteiligen sich indes häufiger an Berufsinformationsanlässen oder Informationsveranstaltungen zur Berufsberatung. Aber auch Themen wie Laufbahnberatung und Weiterbildungs- oder Umschulungsfragen scheinen bei ihnen etwas stärker präsent zu sein als bei den Unternehmungen der Romandie und der italienischen Schweiz.

Abbildung 42: Berührungspunkte der Unternehmen zur BSLB nach Sprachregion (N=480)

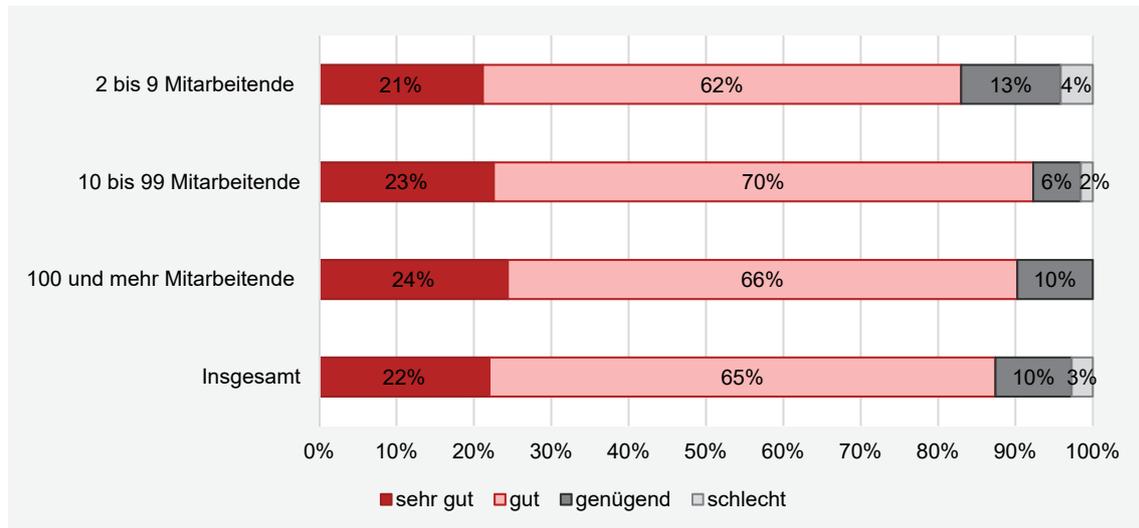


Quelle: Unternehmensbefragung BSLB 2019

Jene Befragten, die in den letzten vier Jahren mit der BSLB in Berührung gekommen sind, konnten angeben, wie sie die Qualität der Dienstleistungen der BSLB insgesamt beurteilen. Gut ein Fünftel (22 %) der befragten Personen in den Unternehmen bewertet die Qualität der Leistungen der BSLB als sehr gut und zwei Drittel als gut. Kritische Stimmen kamen am häufigsten von Kleinunternehmen; von ihnen schätzen 13 Prozent die Leistungsqualität der BSLB als genügend und 4 Prozent als schlecht ein. Mögliche Gründe dafür lassen sich aus den qualitativen Interviews mit Unternehmensleitungen und Personalverantwortlichen eruieren. In diesen haben die Befragten teilweise darauf hingewiesen, dass die Berufsbildungslandschaft sehr vielfältig ist und ein breites Spektrum von hohen bis weniger hohen An-

forderungen abdeckt. Der BSLB fehle teilweise das Wissen, was in den Berufen läuft. Für die Unternehmen wäre es wünschenswert, wenn sie dieses Wissen bei den Berufsverbänden oder Unternehmen abholen würde. Ein zweiter Kritikpunkt, der sich in den qualitativen Interviews herauskristallisiert hat, ist eine geringe Verbindlichkeit in den Leistungen: Das Angebotsportfolio der BSLB sei zwar breit (Informationen, Kurse, Beratung), aber wenig verbindlich. Die Stärken der BSLB sehen die meisten Interviewten bei der ersten Berufswahl in ihrer Orientierung gebenden Funktion und der Aufbereitung von Informationen zu Berufen.

Abbildung 43: Beurteilung der Leistungsqualität der BSLB nach Unternehmensgrösse (N=480)



Quelle: Unternehmensbefragung BSLB 2019

9.2 Bekanntheit der Angebote der BSLB bei den Unternehmen

Am besten ist den Unternehmen die Webseite berufsberatung.ch bekannt (74 %), danach folgen die Beratungsangebote zur ersten Berufs- oder Studienwahl (57 %) und die Laufbahnberatung (56 %). Aber auch die Möglichkeiten für Standortbestimmungen (52 %) oder die Infotheken (50 %) sind den befragten Unternehmen durchaus bekannt. Weniger im Bewusstsein der befragten Personen in den Unternehmen sind spezifische Angebote wie Laufbahncoaching, Laufbahnkurse, Potenzialanalysen oder Validierung von Bildungsleistungen. Dies mag einerseits damit zusammenhängen, dass diese Angebote nicht in allen Kantonen angeboten werden. Zudem ist die Validierung von Bildungsleistungen nur in 12 Berufen möglich, was auch erklärt, weshalb dieses Angebot vor allem bei den Branchen des dritten Wirtschaftssektors bekannt ist.

Tabelle 10: Bekanntheit der Angebote der BSLB nach Wirtschaftssektor (N=1896)

	Insgesamt	1. Wirtschafts- sektor	2. Wirtschafts- sektor	3. Wirtschafts- sektor
Webseite berufsberatung.ch	74%	54%	77%	75%
Beratung bei der ersten Berufs-/Studienwahl	57%	47%	58%	58%
Laufbahnberatung	56%	36%	53%	58%
Standortbestimmungen	52%	42%	55%	51%
Infothek/BIZ/Dokumentationszentrum	50%	37%	49%	52%
Informationsveranstaltungen zum Berufsabschluss für Erwachsene	40%	27%	43%	40%
Laufbahncoaching	37%	26%	37%	39%
Laufbahnkurse	27%	13%	30%	28%
Potenzialanalyse	25%	14%	25%	26%
Kurzgespräche in der Infothek	22%	16%	21%	23%
Validierung von Bildungsleistungen	21%	11%	18%	24%

Quelle: Befragung Nahtstellenbarometer 2019

Allgemein zeigt sich, dass die Angebotspalette der BSLB bei den Betrieben des ersten Wirtschaftssektors am wenigsten gut bekannt ist. Kaum Unterschiede gibt es hingegen zwischen Unternehmen des

zweiten und dritten Wirtschaftssektors. Das Grundangebot der BSLB einschliesslich der Laufbahnberatung ist bei ihnen etwa gleich häufig bekannt. Bezüglich der Unternehmensgrösse kennen die Befragten von Grossunternehmen (>= 100 Mitarbeitende) die erwachsenenspezifischen Angebote (Laufbahnberatung, -coaching, -kurse, Potenzialanalysen) deutlich häufiger als die Befragten von mittleren und kleinen Unternehmen. Wie sich in den qualitativen Interviews gezeigt hat, mag dies u.a. damit zusammenhängen, dass grössere Unternehmen in der Regel über eine Personalabteilung und Fachpersonen verfügen, die sich Themen wie Personalentwicklung, Ausbildung, Outplacement etc. annehmen und dadurch auch ein stärkeres Bewusstsein für die Angebote der BSLB haben.

9.3 Für Unternehmen künftig interessante Angebote der BSLB

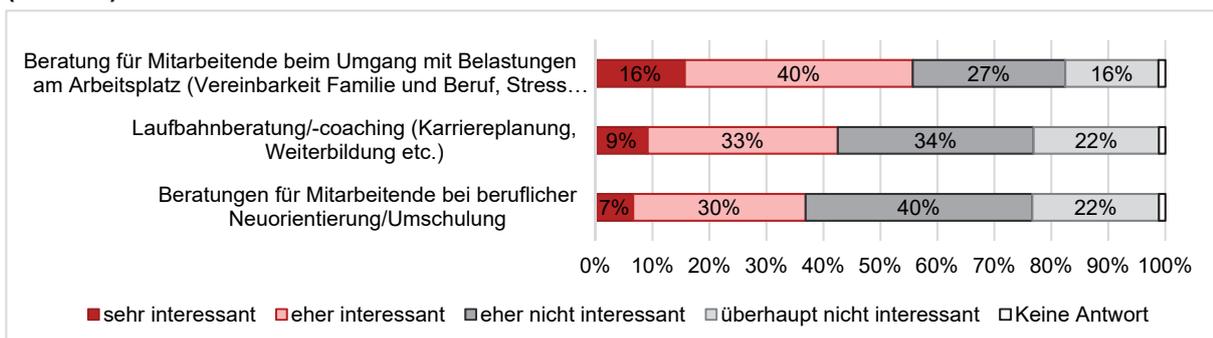
In der Befragung wurde den Personen der Unternehmungen eine Reihe von Angeboten vorgeschlagen, welche die BSLB künftig anbieten könnte. Die Befragten konnten angeben, welche der Angebote sie für das Unternehmen und/oder die Mitarbeitenden als interessant einstufen würden. Die vorgeschlagenen Angebote lassen sich in drei Kategorien einteilen: Die erste Kategorie betrifft vor allem die Mitarbeitenden, von der zweiten Angebotskategorie profitieren die Mitarbeitenden direkt und die Unternehmen indirekt. Die dritte Kategorie an Angeboten richtet sich vor allem an die Unternehmen.

9.3.1 Künftig interessante Angebote für Mitarbeitende

Zu dieser Angebotskategorie zählen Beratungsangebote, die sich direkt an die Mitarbeitenden richten. Am häufigsten stösst ein Angebot auf Interesse, das den Mitarbeitenden Beratung im Umgang mit Belastungen am Arbeitsplatz anbietet: Zwei Fünftel der Befragten finden ein solches Angebot eher interessant und 16 Prozent sehr interessant. Auch in den qualitativen Interviews wurde dieser Vorschlag von einzelnen Unternehmen selbst eingebracht. Die BSLB könnte hier eine Schnittstelle zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden bilden, indem sie Schulungen oder Kurse zu Konfliktmanagement, Stressbewältigung etc. anbietet.

Laufbahnberatung und -coaching erachten gut zwei Fünftel der befragten Unternehmen als sehr (9 %) oder eher (33 %) interessant. Insbesondere grössere und mittelgrosse Unternehmen sind dieser Meinung (54 % bzw. 47 %), etwas weniger die Kleinunternehmen (38 %). Auch in den qualitativen Interviews wurde von verschiedenen Befragten betont, dass in Anbetracht der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Berufswelt Laufbahnberatungen – auch verbunden mit Lebenszielanalysen – künftig an Bedeutung gewinnen werden. Dabei könne die BSLB gerade für ältere Arbeitnehmende (45- bis 60-Jährige) ein kritischer Sparringpartner sein und zum Erhalt ihrer Arbeitsmarktfähigkeit beitragen. Die jüngeren Arbeitskräfte seien gemäss einzelnen Befragten besser darauf vorbereitet, über ihre berufliche Zukunft nachzudenken und ihre Situation kritisch zu hinterfragen. Bei dieser Zielgruppe wäre hingegen eine Laufbahnberatung im Zusammenhang mit der Karriereplanung interessant, die den Ratsuchenden die Möglichkeiten von Laufbahnen in den einzelnen Berufen aufzeigt.

Abbildung 44: Beratungsangebote, die für Mitarbeitende von Unternehmen interessant sind (N=1896)



Quelle: Unternehmensbefragung BSLB 2019

Auf etwas weniger Interesse stossen bei den Unternehmen Beratungen für Mitarbeitende bei beruflicher Neuorientierung oder Umschulung. Zwei Fünftel der befragten Unternehmen finden ein solches Angebot eher nicht interessant und gut ein Fünftel (22 %) hat kein Interesse daran. Am ehesten befürworten die grösseren Unternehmen ein solches Angebot. In den qualitativen Interviews waren Neuorientierungen und Umschulungen vor allem im Zusammenhang mit Out- und Newplacement ein Thema. Allerdings arbeiten die Unternehmen in solchen Situationen häufig mit privaten Anbietern zusammen. Dennoch könnten sich einzelne Interviewte bei Neuausrichtungen oder Umschulungen auch eine Zusammenarbeit mit der BSLB vorstellen, sofern die Qualität und Verfügbarkeit der Leistungen stimmen.

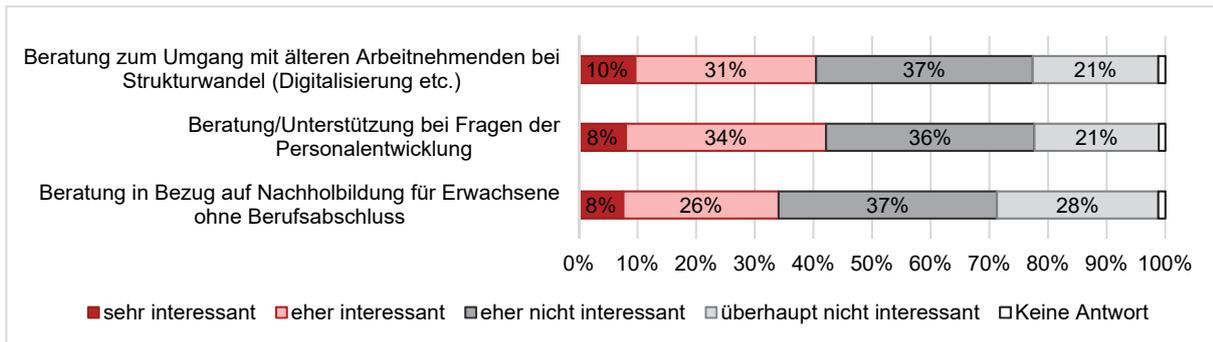
9.3.2 Künftig interessante Angebote für Mitarbeitende und Unternehmen

Obwohl die Unternehmen eher der Meinung sind, der Fokus der BSLB sollte auf das Individuum ausgerichtet sein, schliessen zwei Fünftel der befragten Unternehmen eine direkte Zusammenarbeit mit der BSLB bei gewissen Themenfelder nicht gänzlich aus. Dazu zählen etwa Beratungen im Umgang mit älteren Arbeitnehmenden bei einem Strukturwandel, die ein Zehntel der Befragten als sehr interessant und 31 Prozent als eher interessant einstufen. Diese hohe Zustimmung ist u.a. vor dem Hintergrund der hohen Dynamik in der Arbeitswelt zu deuten, in der eine Erstausbildung bis zur Pensionierung nicht mehr reicht. Wie aus den qualitativen Interviews hervorgeht, könnte die BSLB in diesem Bereich mit Standortbestimmungen und Kompetenzabklärungen unterstützend wirken.

Beratung/Unterstützung bei Fragen der Personalentwicklung erachten gut zwei Fünftel entweder sehr interessant (8 %) oder eher interessant (34 %). Für 36 Prozent der befragten Unternehmen ist eine Beratung bei Personalentwicklungsfragen eher nicht interessant und ein Fünftel (21 %) definiert ein solches Angebot von der BSLB als überhaupt nicht interessant für das Unternehmen. Auch in den qualitativen Interviews wurde dieses Themenfeld eher kritisch betrachtet, indem die interviewten Personen argumentierten, dass Beratungen/Unterstützung bei der Personalentwicklung eher auf privater Basis und nicht von der öffentlichen Hand angeboten werden sollen. Zudem orientiere sich die Personalentwicklung in der Regel an einem unternehmensinternen Fokus, weshalb einzelne Befragte infrage stellen, wie sinnvoll eine unternehmensexterne Unterstützung in diesem Bereich überhaupt sei.

Auf eher weniger Interesse stossen bei den Unternehmen auch Beratungen in Bezug auf Nachholbildung für Erwachsene. 37 Prozent der Befragten finden ein solches Angebot eher nicht interessant und 28 Prozent überhaupt nicht interessant. Ein Grund dafür könnte sein, dass die Unternehmen keine Mitarbeitenden haben, für die eine Nachholbildung infrage käme. So sind es vor allem die grösseren Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitenden, für die Beratungen in Bezug auf Nachholbildung eher interessant sind (47 %), sowie Unternehmen, die im zweiten Wirtschaftssektor tätig sind (37 %). Gründe dafür könnten sein, dass einerseits die Tätigkeitsfelder hinsichtlich Anforderungsniveau in grösseren Unternehmen vielfältiger sind. Andererseits sind gerade im zweiten Wirtschaftssektor im Zuge der technologischen Entwicklungen die Qualifikationsanforderungen gestiegen: Für Tätigkeiten, für die früher kein Abschluss nötig war oder eine Anlehre reichte, braucht es heute einen qualifizierten Abschluss. Ein weiterer Grund könnte zudem sein, dass grössere Unternehmungen in Bezug auf die Personalentwicklung eine höhere Sensibilität aufweisen als kleinere Unternehmen.

Abbildung 45: Beratungsangebote, die für Mitarbeitende und Unternehmen interessant sind (N=1896)



Quelle: Unternehmensbefragung BSLB 2019

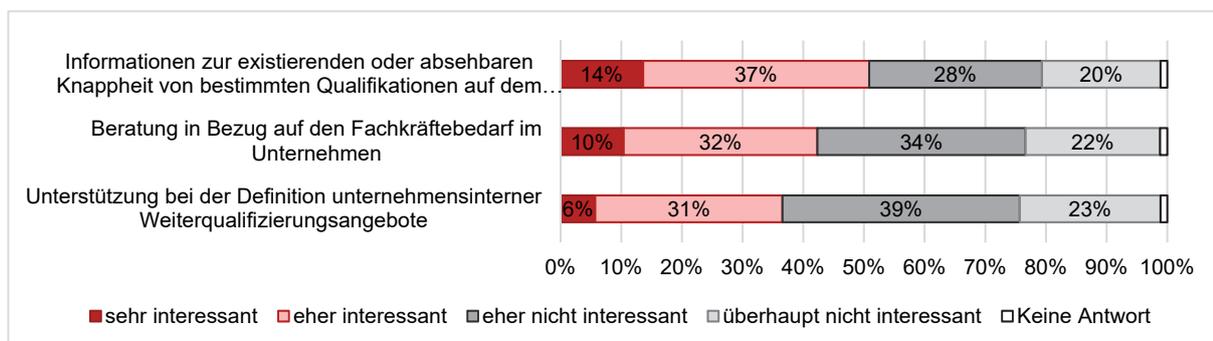
9.3.3 Künftig interessante Angebote für Unternehmen

Zu dieser Kategorie zählen u.a. Informationsangebote für Unternehmen. Dabei interessieren die Unternehmen vor allem Informationen zur existierenden oder absehbaren Knappheit von bestimmten Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt. 14 Prozent der Befragten stufen solche Informationen für ihr Unternehmen als sehr interessant und 37 Prozent als eher interessant ein. Die Grösse der Unternehmen spielt dabei keine Rolle. Jedoch sind Unternehmen im zweiten Wirtschaftssektor deutlich häufiger an Informationen zum Fachkräftemangel interessiert als Unternehmen in den anderen beiden Wirtschaftssektoren.

Beratungen in Bezug auf den Fachkräftebedarf im Unternehmen finden ein Zehntel sehr interessant und ein Drittel (32 %) eher interessant. Über die Hälfte der befragten Unternehmen (56 %) erachtet indessen eine solche Dienstleistung eher oder überhaupt nicht als interessant. Allerdings zeigen grosse und mittelgrosse Unternehmen sowie solche, die im zweiten Wirtschaftssektor angesiedelt sind, häufiger ein entsprechendes Interesse.

Unterstützung bei der Definition unternehmensinterner Weiterqualifizierungsangebote wird von 37 Prozent gutgeheissen, für 62 Prozent der Unternehmen dagegen ist eine solche Unterstützung eher oder überhaupt nicht interessant. Am häufigsten befürworten mittelgrosse Unternehmen (42 %) eine solche Leistung sowie Unternehmen des ersten Wirtschaftssektors, von welchen jedes zehnte befragte eine entsprechende Unterstützung als sehr interessant einstuft.

Abbildung 46: Informations- und Beratungsangebote, die für Unternehmen interessant sind (N=1896)



Quelle: Unternehmensbefragung BSLB 2019

9.4 Formen einer künftigen Zusammenarbeit mit der BSLB

Die befragten Personen der Unternehmen wurden dazu befragt, in welchen Themenfeldern und in welcher Form sie sich künftig eine Zusammenarbeit mit der BSLB vorstellen können, oder ob allenfalls bei

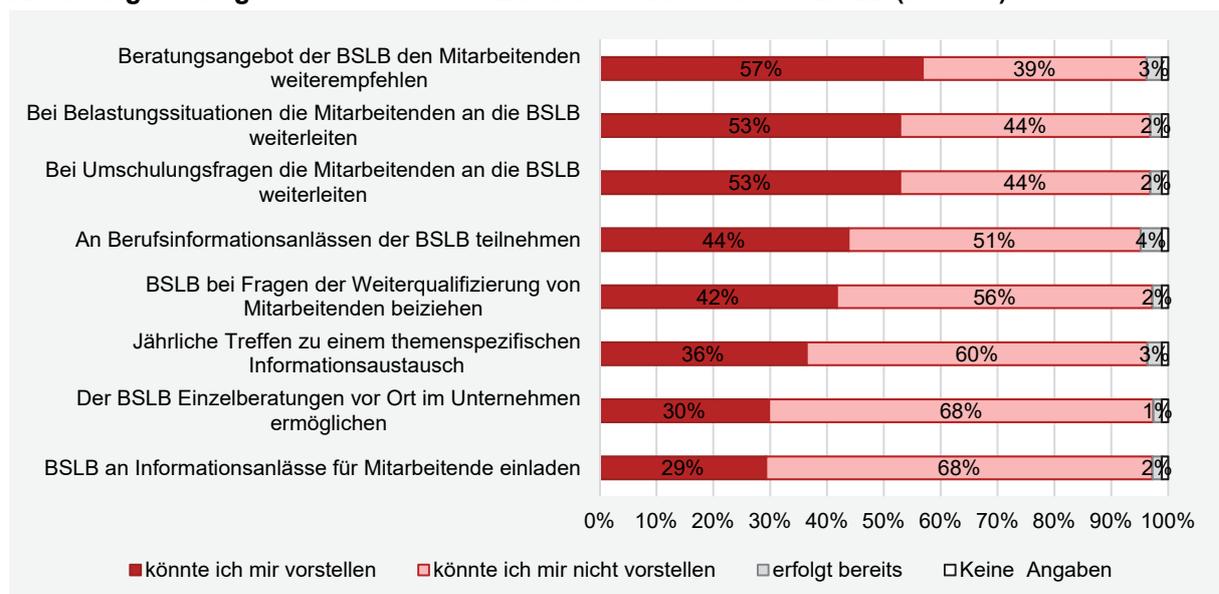
gewissen Themen bereits eine Zusammenarbeit stattfindet. Am häufigsten können sich die Unternehmen «indirekte» Formen der Zusammenarbeit mit der BSLB vorstellen, in denen sie die Mitarbeitenden bei spezifischen Fragen an die BSLB weiterleiten oder empfehlen. Weniger häufig können sich die Befragten hingegen vorstellen, die BSLB ins Unternehmen einzuladen. Allgemein zeigen sich Unternehmen, die in den letzten vier Jahren mit der BSLB Kontakt hatten, eher bereit mit der BSLB zusammenzuarbeiten.

Mehr als die Hälfte der Befragten (57 %) ist bereit, die Beratungsangebote der BSLB den Mitarbeitenden weiterzuempfehlen, 3 Prozent der Unternehmen machen das bereits heute. Ebenfalls gut die Hälfte (53 %) kann sich vorstellen, die Mitarbeitenden in Belastungssituationen oder bei Umschulungsfragen an die BSLB weiterzuleiten. Eine Teilnahme an Berufsinformationsanlässen ist für 44 Prozent vorstellbar, 4 Prozent der Unternehmen tun dies bereits. Gut zwei Fünftel (42 %) wären zudem bereit, die BSLB bei Fragen zur Weiterqualifizierung von Mitarbeitenden beizuziehen. Gut zwei Drittel (68 %) können sich zudem nicht vorstellen, der BSLB Einzelberatungen vor Ort im Unternehmen zu ermöglichen oder sie an Informationsanlässe für Mitarbeitende einzuladen.

Jährliche Treffen mit der BSLB zu einem themenspezifischen Informationsaustausch sind für 60 Prozent der befragten Unternehmen keine Option, obwohl solche Treffen bei 4 Prozent der befragten Unternehmen bereits stattfinden.

In den qualitativen Interviews mit Unternehmensleitungen oder Personalverantwortlichen äusserten einzelne, sie würden sich wünschen, dass auch die Institutionen der öffentlichen Hand wie die RAV oder die Migrationsbehörden stärker mit der BSLB zusammenarbeiten würden, weil es aus ihrer Sicht in diesen Angeboten Überschneidungen gäbe. Vor allem in Krisensituationen mit grossen Entlassungen wäre eine engere Zusammenarbeit zwischen BSLB und RAV sinnvoll. Die Migrationsbehörden könnten hingegen im Rahmen von Potenzialanalysen stärker mit der BSLB zusammenarbeiten, um Abklärungen über die Abschlüsse und Kompetenzen von arbeitssuchenden Migrant/-innen zu treffen und anhand von praktischen Arbeitseinsätzen zu prüfen. Für die Unternehmen seien solche Informationen sehr hilfreich: Es sei sehr zeitaufwändig, wenn sie diese selbst sammeln müssten. Allgemein wurde darauf hingewiesen, dass die Netzwerkarbeit sehr wichtig sei, da es bei der heutigen Vielfalt und Menge der Themen ein Player alleine nicht schaffe, alle Aspekte abzudecken.

Abbildung 47: Mögliche Formen einer Zusammenarbeit mit der BSLB (N=1896)



Quelle: Unternehmensbefragung BSLB 2019

Die geschilderten Entwicklungen wurden in den qualitativen Interviews von mehreren Befragten positiv eingestuft, da indirekt auch die Unternehmen davon profitieren können. Jedoch sei die BSLB derzeit

noch recht physisch und wenig digital unterwegs: Informationen oder gewisse Formate könnte sie zeitgemässer und digital zur Verfügung stellen, um den künftigen Kunden besser gerecht zu werden.

9.5 Fazit – Ergebnisse der Unternehmensbefragung

Von den 1896 befragten Unternehmen, die alle auch Lehrstellen anbieten, ist etwas mehr als ein Drittel (36 %) in den letzten vier Jahren mindestens einmal mit der BSLB in Berührung gekommen. Dabei ging es in der Regel um Themen der ersten Berufswahl wie offene Lehrstellen, Lehrabbrüche oder Teilnahme an Berufsinformationsanlässen der BSLB. Deutlich seltener hatten diese Unternehmen wegen erwachsenenspezifischen Themen wie Laufbahnberatung, Weiterbildungen etc. Berührungspunkte zur BSLB. Obwohl den befragten Unternehmen durchaus bekannt ist, dass die BSLB auch Laufbahnberatungen oder Standortbestimmungen anbietet, wird sie vor allem als Dienstleisterin am Übergang I (Schule – Beruf) wahrgenommen. Dies zeigt sich auch daran, dass jeweils mehr als die Hälfte der Unternehmen die Grundangebote der BSLB kennt. Dazu zählt zwar auch die Laufbahnberatung. Spezielle Angebote für Erwachsene wie Laufbahncoaching oder -kurse sind jedoch bei weniger Unternehmen bekannt. Dies hängt allerdings auch damit zusammen, dass solche Angebote nicht in allen Kantonen angeboten werden. Die grösseren Unternehmungen kennen das Angebot der BSLB häufiger und haben häufiger Kontakt zur BSLB als mittlere und kleine Unternehmen.

Die Befragten der Unternehmen, die in den letzten vier Jahren mit der BSLB in Berührung gekommen sind, schätzen die Qualität der Leistungen der BSLB insgesamt als gut ein. Kleinere Unternehmen sind etwas kritischer, was die Leistungsqualität der BSLB betrifft. Dabei bezieht sich ihre Kritik auf ungenügende und zu wenig tiefe Kenntnisse einer sich stetig verändernden Ausbildungslandschaft. Allerdings betrifft dies nicht so sehr die beruflichen Grundbildungen, sondern vor allem die berufliche Fort- und Weiterbildung.

Künftig interessante Angebote für die Unternehmen und die Mitarbeitenden

Von den zusätzlichen Angeboten, welche die BSLB künftig anbieten könnte, stossen vor allem Angebote, die sich direkt an Mitarbeitende richten, auf Interesse. Unterstützt wird dieser Befund durch Aussagen aus den qualitativen Interviews mit Unternehmensleitungen und Personalverantwortlichen: Die BSLB wird hauptsächlich als eine öffentliche Dienstleistung gesehen, die den Fokus auf das einzelne Individuum richtet, und weniger als ein Angebot für Unternehmen. Zusätzlich vertreten die meisten Interviewten die Meinung, dass die Mitarbeitenden auch eine gewisse Eigenverantwortung für ihre berufliche Laufbahn übernehmen müssen.

Von den vorgeschlagenen Beratungsangeboten stuft mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen (56 %) Beratungen, Kurse oder Schulungen im Umgang mit Belastungen am Arbeitsplatz als ein eher oder sehr interessantes Angebot ein. Interesse haben die Unternehmen auch an Laufbahnberatungen. Angesichts der Veränderungen und Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt werde ihre Bedeutung künftig weiter steigen. Gut zwei Fünftel der befragten Unternehmen (42 %) definieren Laufbahnberatungen für die Mitarbeitenden als ein sehr oder eher interessantes Beratungsangebot. Dabei könnte die BSLB bei älteren Arbeitnehmenden (45- bis 60-Jährige), die schon lange auf einer Arbeitsstelle sind und kaum Weiterbildungen vorweisen können, ein kritischer Sparringpartner sein und zum Erhalt ihrer Arbeitsmarktfähigkeit beitragen. Bei den jüngeren Arbeitnehmenden sehen die Unternehmen die Laufbahnberatung eher im Zusammenhang mit der Karriereplanung, indem ihnen Karrieremöglichkeiten in den einzelnen Berufen aufgezeigt werden, dies auch im Zusammenhang mit einer Lebenszielanalyse.

Beratungen im Umgang mit älteren Arbeitnehmenden bei einem Strukturwandel oder bei Fragen der Personalentwicklung erachten gesamthaft gut zwei Fünftel entweder als sehr interessant (8 %) oder als eher interessant (34 %). Für 57 Prozent der befragten Unternehmen kommt eine Beratung bei Personalentwicklungsfragen eher oder gar nicht infrage. In den qualitativen Interviews wurde dieses Themenfeld eher kritisch betrachtet. Ein gewichtiges Argument ist dabei, dass Beratungen im Zusammenhang

mit Personalentwicklung eher auf privater Basis stattfinden und nicht von der öffentlichen Hand angeboten werden sollten. Zudem basiere Personalentwicklung u.a. auf einem unternehmensinternen Fokus, weshalb eine unternehmensexterne Unterstützung in diesem Bereich eher nicht infrage komme. Insbesondere grössere Unternehmen haben häufig eigene Personalentwicklungsprogramme.

Hingegen haben die Unternehmen einen grossen Informationsbedarf zum bereits vorhandenen oder absehbaren Fachkräftemangel: Gut die Hälfte (51 %) der befragten Unternehmen stufen solche Informationen für ihr Unternehmen als sehr interessant oder eher interessant ein. Auf etwas weniger Anklang stossen Beratungen in Bezug auf den Fachkräftebedarf im Unternehmen oder Unterstützung bei der Definition unternehmensinterner Weiterqualifizierungsangebote. Gut zwei Fünftel (42 %) bzw. 37 Prozent finden diese Möglichkeiten entweder sehr oder eher interessant.

Künftige Zusammenarbeit mit der BSLB

Die befragten Unternehmen können sich eine Zusammenarbeit mit der BSLB durchaus vorstellen, jedoch hauptsächlich im Rahmen von individuellen Situationen. So kann sich jeweils mehr als die Hälfte der in den Unternehmen befragten Leitungs- und Führungspersonen vorstellen, die Mitarbeitenden in Belastungssituationen oder bei Umschulungsfragen an die BSLB weiterzuleiten oder die BSLB zu empfehlen. Auf deutlich weniger Zustimmung stösst der Vorschlag, die BSLB ins Unternehmen einzuladen z.B. im Rahmen von Mitarbeiteranlässen oder für Beratungen vor Ort.

10. Schlussfolgerungen

Die nachfolgend dargestellten Schlussfolgerungen werden in Bezug auf die im Hirschi-Bericht artikulierten Vision einer zukunftsgerichteten BSLB formuliert. Dabei werden Gemeinsamkeiten und Differenzen zwischen der Vision und dem aktuellen Stand der BSLB sowie den Erkenntnissen aus der Bevölkerungs- und Unternehmensbefragung herausgearbeitet. Der zweite Teil der Schlussfolgerungen widmet sich der Akzeptanz zusätzlicher Angebote/Leistungen der BSLB bei verschiedenen Zielgruppen, die in den einzelnen Erhebungen dazu befragt wurden.

10.1 Gemeinsamkeiten und Differenzen zwischen dem aktuellen Stand der BSLB und einer zukunftsgerichteten BSLB

Die im Hirschi-Bericht formulierte Vision einer zukunftsgerichteten BSLB 2030 basiert auf sieben Empfehlungen (vgl. Hirschi 2018, S. 5). Gewisse Aspekte (internetbasierte Angebote, Methodenvielfalt etc.) werden in mehreren Empfehlungen genannt. Die sieben Empfehlungen werden deshalb im Folgenden in fünf Kernaussagen gebündelt.

10.1.1 Unterstützung bei der aktiven Gestaltung der individuellen Erwerbsbiografie

Der Hirschi-Bericht empfiehlt: Die BSLB muss nebst Bedürfnissen der Informationsvermittlung und Hilfe bei Ausbildungs- und Berufsentscheidungen auch Bedürfnisse zur Entwicklung und Aufrechterhaltung einer nachhaltigen Arbeitsmarktfähigkeit und Arbeitsfähigkeit, der flexiblen Gestaltung einer individuell sinnvollen Erwerbsbiografie und der persönlichen Potenzialentfaltung erfüllen können. Die BSLB soll alle Personen bei der aktiven Gestaltung ihrer individuellen Erwerbsbiografie über das ganze Erwerbsleben hinweg unterstützen und begleiten.

Gemeinsamkeiten: Niederschwelliges Informations- und Beratungsangebot für alle Bevölkerungsgruppen

Die BSLB versteht sich bereits heute als ein *Service public*. Das Informations- und Beratungsangebot steht allen Bevölkerungsgruppen offen. Der Zugang zu den Angeboten ist niederschwellig und über verschiedene Kanäle (persönlich, online, telefonisch) möglich. Die BSLB sieht sich zudem als Fachstelle, die Personen an ausbildungs-, berufs- und arbeitsbiographischen Übergängen berät und unterstützt. Dazu zählt auch die Laufbahn- oder Erwachsenenberatung, die heute bei allen BSLB Teil des Grundangebots ist. Darüber hinaus zählen persönliche und berufliche Entfaltung, Prävention vor Arbeitslosigkeit oder soziale und wirtschaftliche Integration zu den leitenden Werten der BSLB.

Differenzen: Starke Ausrichtung auf die erste Berufs- und Studienwahl

Das Angebot der BSLB ist derzeit noch stark auf die erste Berufs- und Studienwahl und weniger auf Unterstützung mit Blick auf eine aktive Laufbahngestaltung ausgerichtet. Auch inhaltlich nehmen die Angebote eher Themen auf, die sich an Schüler/-innen, Jugendliche oder junge Erwachsene und weniger an im Berufsleben stehende Erwachsene richten. Auch bei der Bevölkerung und den Unternehmen ist die BSLB hauptsächlich mit ihrem Informations- und Beratungsangebot zur ersten Berufs- und Studienwahl bekannt.

Die BSLB haben noch wenig bis keine Erfahrung im Umgang mit älteren Anspruchsgruppen, deren Bedürfnisse aufgrund von Erwerbs- und Lebenserfahrung anders gelagert sind als bei der bis anhin betreuten, vor allem jüngeren Kundschaft. Die Bevölkerung zieht bei einer beruflichen Veränderung nicht primär die BSLB in Betracht: Für zwei Drittel der befragten Personen ist es eher oder sehr unwahrscheinlich, dass sie in einer entsprechenden Situation zur BSLB gehen würden. Ein grosser Teil von ihnen (46 %) setzt auf Eigenverantwortung und würde eine berufliche Veränderung selbst in die Hand

nehmen Knapp jede siebte Person traut der BSLB die Beratung von Erwachsenen nicht zu oder hat schlechte Erfahrungen mit der BSLB.

Up-skilling oder Re-skilling sind Themen, die künftig noch stärker in den Vordergrund treten werden. Dabei geht es nicht nur um Kompetenzbilanzen und die Frage, welche Kompetenzen allenfalls in anderen Branchen gefragt sind, sondern auch darum, welche zusätzlichen Bildungsmassnahmen notwendig sind, um arbeitsmarktfähig zu bleiben. Dafür sind spezifische und vertiefte Kenntnisse über Inhalte und Anforderungen von Weiterbildungsangeboten in den verschiedenen Branchen notwendig. Dieses Wissen ist heute nicht bei der BSLB angesiedelt. Die Beratungspersonen der BSLB sind vor allem Generalisten und weniger spezialisiert auf erwachsenenspezifische Fragestellungen oder berufsspezifische Bereiche.

Eine nachhaltige Arbeitsmarktfähigkeit hängt nicht alleine von den individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen ab, sondern wird auch vom aktuellen und künftigen Bedarf der Unternehmungen nach bestimmten Fähigkeiten, Fachkenntnissen und Kompetenzen bzw. vom Fachkräftebedarf des Arbeitsmarktes bestimmt. Die Förderung einer nachhaltigen Arbeitsmarktfähigkeit setzt in diesem Zusammenhang sowohl branchen- als auch unternehmensspezifische Kenntnisse voraus. Neutralität und Unabhängigkeit gegenüber der Wirtschaft sind wesentliche Werte (Prinzipien) der BSLB, wodurch eine unternehmensspezifische oder arbeitsmarktbezogene Beratung eingeschränkt wird. Sowohl die Bevölkerung als auch die Unternehmen zeigen indes ein grosses Interesse an gut aufbereiteten Informationen: Die Bevölkerung möchte wissen, welche Berufe, Aus- oder Weiterbildungen zukunftsversprechend sind. Die Unternehmen ihrerseits sind an Informationen zum vorhandenen und absehbaren Fachkräftemangel interessiert.

10.1.2 Breit aufgestelltes Kompetenzzentrum

Gemäss der im Hirschi-Bericht formulierten Vision soll die BSLB als ein breit aufgestelltes Kompetenzzentrum in der Öffentlichkeit und bei Unternehmen positioniert und verstanden werden. Die Angebote sollten den Bedürfnissen und Zielen entsprechend vielfältige Instrumente, Methoden und Formate einsetzen, inklusive eines vermehrten Einsatzes von internetbasierten Angeboten.

Gemeinsamkeiten: Kernkompetenzen bei der Beschaffung, Bewirtschaftung und Vermittlung von Informationen

Die BSLB positioniert sich heute sehr wohl als Kompetenzzentrum in Sache Berufs- und Studienberatung. Sie ist innerhalb der Kantone und Regionen gut vernetzt und wird von anderen Fach- oder Dienststellen als Wissensträgerin und kompetente Fachstelle in der Beschaffung, Aufbereitung und Bewirtschaftung von Informationen sowie in der Vermittlung derselben im Rahmen von Beratungen akzeptiert. Darüber hinaus arbeitet die BSLB in allen Kantonen mit verschiedenen Institutionen und Fachstellen zusammen. Am ausführlichsten ist die Zusammenarbeit mit der Volksschule definiert und ausgebaut. Entsprechend ist die BSLB bei der Volksschule sehr gut positioniert: Sie und ihre Lehrpersonen zählen auch zu den wichtigsten Hinweisquellen, um auf die BSLB aufmerksam zu machen.

Das Leistungsangebot der kantonalen BSLB zeigt sowohl hinsichtlich der Inhalte als auch in Bezug auf die Formate eine grosse Vielfalt. Allerdings gilt es zwischen grösseren und kleineren Kantonen zu unterscheiden: Grössere Kantone haben aufgrund umfangreicherer Ressourcen mehr Möglichkeiten zu einer differenzierten Angebotsgestaltung als kleinere. Mit der Webseite berufsberatung.ch steht den BSLB eine vielfältige und umfassende internetbasierte Informationsplattform zur Verfügung. Dieses Angebot ist sowohl in der Bevölkerung als auch bei den Unternehmen gut bekannt.

Differenzen: Das Angebot der BSLB ist in der Bevölkerung und bei den Unternehmen zwar bekannt, wird aber wenig genutzt

Die BSLB ist sowohl in der Bevölkerung als auch bei den Unternehmen vor allem als Leistungserbringerin im Rahmen der ersten Berufs- und Studienwahl bekannt. Das Grundangebot der BSLB, einschliesslich der Möglichkeit einer Laufbahnberatung, kennt etwa ein Drittel der Bevölkerung mindestens dem Namen nach. Weitere erwachsenenspezifische Angebote wie Potenzialanalysen, Kompetenzbilanzen etc. kennen deutlich weniger Personen. Zudem werden die erwachsenenspezifischen Angebote der BSLB (inkl. Laufbahnberatung) von der Bevölkerung deutlich weniger häufiger genutzt als das Beratungs- und Informationsangebot zur ersten Berufs- und Studienwahl. Bei den Unternehmen kennt rund die Hälfte das Grundangebot der BSLB, einschliesslich der Laufbahnberatung.

Rund ein Fünftel der 20- bis 74-jährigen Wohnbevölkerung hatte schon einmal direkten Kontakt mit der BSLB. Das Zufriedenheitsbarometer zeigt: Die Hälfte dieser Befragten stuft die bezogenen Leistungen der BSLB entweder als genügend (35 %) oder als nicht bis gar nicht zufriedenstellend (16 %) ein. Der mittlere Zufriedenheitswert liegt bei 6,3, was auf Verbesserungspotenzial in Bezug auf die Leistungen der BSLB hindeutet. Dieser relativ geringe Zufriedenheitswert könnte auch mit diffusen und teilweise unrealistischen Erwartungen an die BSLB zusammenhängen.

36 Prozent der befragten Unternehmen sind in den letzten vier Jahren mit der BSLB in Berührung gekommen, hauptsächlich zu Themen der ersten Berufswahl. Sie schätzen die Qualität der Leistungen der BSLB insgesamt als gut ein. Kleinere Betriebe sind diesbezüglich etwas kritischer. Wie sich in den qualitativen Interviews herauskristallisiert hat, wird das Angebotsportfolio der BSLB zwar als breit (Informationen, Kurse, Beratung), aber teilweise als zu wenig verbindlich und zu wenig konkret in der Entscheidungsfindung wahrgenommen. Die Unternehmen können sich eine Zusammenarbeit mit der BSLB vor allem im Rahmen von individuellen Situationen vorstellen.

Das aktuelle Beratungsangebot der BSLB basiert weitgehend auf klassischen Berufsberatungsformaten (einstündige Beratungsgespräche plus Vor- und Nachbereitung), ist noch wenig dynamisch, nicht immer auf die individuellen Kundenbedürfnisse abgestimmt und gibt zu wenig Entscheidungshilfe bei der Berufs- und Studienwahl oder Laufbahngestaltung, damit im Endeffekt realistische, sinnvolle und zukunftsversprechende Lösungen entstehen. Um die vielfältigen Bedürfnisse einer zunehmend heterogeneren Kundschaft abdecken zu können, reicht das bestehende Angebot nicht. Künftig benötigt es sowohl vielfältige Beratungsmethoden als auch unterschiedliche Informations- und Beratungsformate. Um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Zielgruppen entsprechen zu können, müssen die Beratenden diese Beratungsformate und -methoden zudem auch flexibel einsetzen können.

Obwohl ein grosser Teil der Informationen zu Berufen sowie Aus- und Weiterbildungen online verfügbar ist, ist der Bestand der Infotheken nach wie vor stark auf Printmedien ausgerichtet. Internetbasierte Angebote wie Onlineberatungen per Skype, Chat-Beratungen oder Online-Assessments werden heute erst von einer Minderheit der BSLB eingesetzt bzw. in Pilotversuchen getestet. Die Beratungspersonen zeigen zudem eine gewisse Skepsis gegenüber digitalen Beratungstools.

10.1.3 Kostenpflicht der Leistungen der BSLB

Im Hirschi-Bericht wird vorgeschlagen, die Kostenpflicht für Leistungen der BSLB abzuschaffen, da diese zu einer systematischen Unterversorgung von bestimmten Personengruppen führen kann. Anstelle von Kostenpflicht für gewisse Leistungen sollte ein bedürfnisorientiertes Leistungsangebot entwickelt und angewendet werden.

Gemeinsamkeiten: Keine Kostenpflicht für Personen ohne nachobligatorische Ausbildung

Die Leistungen der BSLB sind für alle Personen ohne nachobligatorischen Ausbildungsabschluss sowie für benachteiligte Bevölkerungsgruppen kostenlos. Zehn Kantone kennen keine Kostenpflicht und erachten dies als eine Stärke ihrer BSLB.

Bei der Entwicklung von neuen Produkten und Dienstleistungen gilt der Grundtenor, wonach Neuentwicklungen erstens bedarfs- oder bedürfnisorientiert sind und zweitens die Vielfalt der Angebotspalette sinnvoll ergänzen, um dadurch möglichst unterschiedliche Zielgruppen zu erreichen. Die BSLB orientieren sich dabei an normativen Kriterien, internen Rahmenbedingungen, Wahrnehmungen der Beratungspersonen sowie teilweise an externen Entwicklungen und veränderten Kundenbedürfnissen.

Differenzen: Angebotsentwicklung basiert weitgehend auf der Innensicht

Rund 60 Prozent der kantonalen BSLB haben in den letzten Jahren – teilweise unter Druck von kantonalen Sparmassnahmen – eine Kostenpflicht eingeführt. Allerdings besteht in allen Kantonen die Möglichkeit, benachteiligte Personengruppen von der Kostenpflicht zu entbinden. In diesem Zusammenhang stellt sich vielmehr die Frage, wie der Grundauftrag der BSLB aussehen soll, um einer systematischen Unterversorgung bestimmter Personengruppen entgegenzuwirken.

Die BSLB setzen bereits heute bei der Entwicklung von neuen Angeboten ein bedürfnisorientiertes Vorgehen ein. Allerdings basiert dieses weitgehend auf einer Innensicht sowie auf einem von den Partnerinstitutionen (Volksschule, RAV, Sozialhilfe) ausgehenden Bedarf. Zufriedenheitsbefragungen bei der Kundschaft oder Marktforschungsinstrumente, welche die Bedürfnisse in der breiten Öffentlichkeit eruieren, werden eher selten eingesetzt.

Die Befunde lassen zudem darauf schliessen, dass gewisse Angebote nicht mehr zeitgemäss sind bzw. nicht die Bedürfnisse aller Anspruchsgruppen abdecken. Zudem werden gewisse Personengruppen von der BSLB nur ungenügend erreicht (jüngere Bevölkerungsschichten, Ausländer/-innen, die erst nach der Schulzeit in die Schweiz eingereist sind, Niedrigqualifizierte). Des Weiteren eignen sich die schwerfälligen Verwaltungsstrukturen nicht für eine flexible Angebotsgestaltung (z.B. Öffnungszeiten).

10.1.4 Koordinierte Weiterentwicklung der BSLB auf Basis eines nationalen Rahmenprogramms

Der Hirschi-Bericht fordert dazu auf, für wesentliche Zielgruppen bei Jugendlichen, Erwachsenen und Unternehmen interkantonal koordinierte, systematisch geplante und evaluierte Angebote zu entwickeln. Dafür sollte ein national getragenes Rahmenprogramm für Ziele, Dienstleistungen und Ausbildungen in der BSLB geschaffen werden, welches die vielfältigen Aufgaben und Leistungen der BSLB im schweizerischen Kontext berücksichtigt.

Gemeinsamkeiten: Interkantonale Zusammenarbeit im Rahmen der KBSB

Eine interkantonale Zusammenarbeit bei der Entwicklung von neuen Produkten besteht ansatzweise: Sie findet hauptsächlich auf Ebene der KBSB und ihren Regionalkonferenzen statt. Im Rahmen der Kommissionen des Schweizerischen Dienstleistungszentrums Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SDBB) werden Themen der Diagnostik koordiniert oder es findet eine Arbeitsteilung bei Redaktionsarbeiten für die Infothek/Berufswahlunterlagen oder beim Lehrstellennachweises LENA statt. Es kommt auch vor, dass gewisse Produkte (z.B. BIZ-App) von einem Kanton entwickelt und dann von den anderen Kantonen übernommen und an die eigenen Rahmenbedingungen anpasst werden.

Die KBSB sorgt für die interkantonale Planung, Koordination und Kooperation in den Bereichen Information/Dokumentation, Aus- und Weiterbildung, Beratung, Qualitätsentwicklung und -sicherung sowie der Forschung. Darüber hinaus ist sie zuständig für funktionspezifische Aus- und Weiterbildungen inkl. Spezialisierungen. Auf nationaler Ebene legt die Verordnung zum BBG (Art. 56 und 57 BBV) die Mindestanforderungen an Bildungsgänge für Berater/-innen der BSLB fest.

Differenzen: Kantonaler Kontext ist zentraler Rahmen bei der Neuentwicklung von Produkten

Der Bottom-up-Ansatz und der kantonale Kontext spielen derzeit bei der Entwicklung von neuen Produkten eine wichtigere Rolle als eine gesamtschweizerische Koordination. Deshalb kann derzeit auch nicht von einem systematisch geplanten und interkantonal koordinierten Vorgehen bei der Entwicklung von neuen Angeboten gesprochen werden.

Die Ziele und Dienstleistungen der BSLB werden momentan innerhalb der jeweiligen Kantone oder, wenn vorhanden, in den regionalen Zentren definiert. Die KBSB macht zwar Empfehlungen und verfasst Richtlinien zu ausgewählten Themen (Qualitätsmanagement, Kostenpflicht etc.). Es fehlt derzeit jedoch eine national getragene Gesamtstrategie, die eine grundlegende Reflexion über den Grundauftrag der BSLB erlaubt, die künftige Ausrichtung der BSLB festhält und eine systematische Planung ermöglicht. Der KBSB fehlen zudem die notwendigen Ressourcen, um gewisse Angebote auf gesamtschweizerischer Ebene entwickeln und koordinieren zu können. Dennoch soll gemäss den befragten Leitungen der BSLB und der Berufsbildungsämter die BSLB eine kantonale Kompetenz bleiben. Nur so könne den unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Bedürfnissen der Kantone Rechnung getragen werden.

Derzeit gibt es keine national getragenen Rahmenlehrpläne, welche die gesetzlichen Mindestanforderungen an Beratungspersonen der BSLB konkretisieren und die zentralen Ziele und Inhalte einer auf die Berufsberatung ausgerichteten Bildung festlegen und mit Standards verknüpfen.

10.1.5 Anpassung der gesetzlichen Grundlagen und Finanzierung

Der Hirschi-Bericht empfiehlt schliesslich: Aufgrund einer weiter zunehmenden Systemrelevanz der BSLB sollten vermehrte Investitionen und Anstrengungen zur Weiter-Entwicklung von diversen Leistungen der BSLB erfolgen. Damit die BSLB künftig den Anforderungen eines breit aufgestellten Kompetenzzentrums entsprechen kann, wird eine Anpassung der gesetzlichen Grundlagen emp-

Gemeinsamkeiten: Offen formulierter gesetzlicher Auftrag

Die BSLB ist Aufgabe der Kantone. Sie finanzieren rund 93 Prozent des Aufwands der BSLB auf Basis der kantonalen Gesetzesgrundlage (ordentliche Finanzierung). Gemäss Angaben von 24 kantonalen BSLB (zwei Kantone lieferten keine Daten) beläuft sich der Gesamtaufwand der BSLB im Jahr 2017 auf 145,6 Mio. Franken. Davon fliessen rund 84 Prozent in den Personalaufwand. Die personelle Ressourcenausstattung der BSLB ist im Vergleich zu anderen Beratungsdiensten (z.B. RAV) relativ komfortabel. Im Schweizer Durchschnitt verfügen die BSLB über 0,16 Stellen gemessen in VZÄ pro 1000 Einwohner im Alter von 15 bis 64 Jahren. Rund die Hälfte der Kantone liegt diesbezüglich unter dem gesamtschweizerischen Durchschnitt.

Das BBG regelt für die BSLB drei Bereiche: (1) den Auftrag der BSLB (Grundsatz, Art. 49 BBG); (2) die Qualifikation der Berater/-innen (Art. 50 BBG); (3) die Zuständigkeit für die BSLB (Art. 51 BBG). Die derzeit bestehenden gesetzlichen Grundlagen, welche auf nationaler Ebene die Aufgaben und Kompetenzen der BSLB definieren, sind relativ breit gefasst und lassen umfangreichen Interpretations- und Handlungsspielraum. Inwiefern Anpassungen der Gesetzgebung auf kantonaler Ebene künftig sinnvoll und notwendig sind, kann derzeit nicht beantwortet werden. Dafür benötigt es zunächst Klarheit, in welche Richtung sich die BSLB weiterentwickeln wird.²⁵

Differenzen: BSLB ist eine kantonale Aufgabe

Mit zwei Prozent fällt der Anteil des Investitionsaufwands am schweizweiten Gesamtaufwand für die BSLB relativ tief aus. Im Jahr 2017 hat die Hälfte der BSLB Investitionen in grösserem oder kleinerem Umfang getätigt.

In den aktuellen gesetzlichen Bestimmungen des BBG zählt die BSLB nicht zu den Bundeskompetenzen, sondern ist explizit eine kantonale Aufgabe. Entsprechend ist in der nationalen Gesetzgebung

²⁵ Die KBSB erarbeitet dafür eine nationale Strategie für die BSLB.

keine grundsätzliche finanzielle Beteiligung des Bundes an den Aufgaben oder einer Weiterentwicklung der BSLB vorgesehen.

Das Berufsbildungsgesetz definiert den Auftrag der BSLB relativ offen und lässt somit Handlungs- und Interpretationsspielraum. Die befragten Leitungen der Berufsbildungsämter plädierten dafür, als Alternative zu rechtlichen Anpassungen eine wirksamere Vernetzung zwischen Bund und EDK und den Aufbau einer Verbundpartnerschaft in der BSLB mit gemeinsam festgelegten strategischen Leitlinien zu verfolgen.

Hinsichtlich einer zunehmenden «*Systemrelevanz der BSLB*» stellt sich vielmehr die Frage, in welchen Bereichen die BSLB künftig Aufgaben übernehmen soll, welche Leistungen künftig zum Grundauftrag der BSLB zählen und inwiefern sie sich gegenüber anderen Anbietern von Beratungsdienstleistungen oder anderen Fachstellen (z.B. Berufsinspektorat/Lehraufsicht, Anbieter von Brückenangeboten, RAV, OdA) abgrenzt bzw. positioniert.

10.2 Akzeptanz möglicher Leistungen einer zukunftsgerichteten BSLB bei den Stakeholdern

Den Leitungen der BSLB wurde im Rahmen der Onlinebefragung eine Liste mit ausgewählten Leistungen einer zukunftsgerichteten BSLB vorgelegt. Die Befragten konnten die Items auf einer Skala von 1=stimme vollkommen zu bis 4=stimme überhaupt nicht zu bewerten. Die gleichen Items wurden auch bei 13 Leitungen der kantonalen Berufsbildungsämter in den qualitativen Interviews abgefragt.

In der Bevölkerungsbefragung wurden die Teilnehmenden aufgefordert, auf einer 4-stufigen Skala zu beurteilen, welche Angebote/Leistungen der BSLB sie bei einer beruflichen Veränderung für sich als interessant, eher interessant, eher uninteressant oder völlig uninteressant einstufen. Ebenso konnten die befragten Unternehmen auf einer 4-stufigen Skala angeben, welche der künftig möglichen Angebote sie für das Unternehmen und/oder die Mitarbeitenden als interessant bewerten.

Akzeptanz von möglichen künftigen Leistungen der BSLB bei den Akteuren der BSLB

Beratungsangebote, die sich an das einzelne Individuum richten, stossen sowohl bei den Leitungen der BSLB als auch bei den Leitungen der Berufsbildungsämter weitgehend auf Akzeptanz. So ist es unbestritten, dass die BSLB künftig verstärkte Akzente auf die Förderung von Laufbahngestaltungskompetenzen setzen oder vermehrt Beratungen für spezifische Zielgruppen (Arbeitslose, über 50-Jährige) anbieten soll. Wesentlich ist dabei allerdings, dass nicht parallele Beratungsstrukturen zu bereits bestehenden Angeboten aufgebaut werden. Auch eine stärkere Digitalisierung der Informationsdienstleistungen oder von ausgewählten Beratungsangeboten wird von den Befragten kaum infrage gestellt. Tendenziell eher kritisch werden hingegen künftige Dienstleistungen der BSLB, die sich direkt an Unternehmen richten, bewertet. Auch einer Präsenz der BSLB bereits auf Primarstufe stehen die befragten Leitungen eher kritisch gegenüber.

Akzeptanz von möglichen künftigen Leistungen der BSLB bei der Bevölkerung

Ein grosses Interesse hat die Bevölkerung an Informationsdienstleistungen: Insbesondere interessieren die Bereitstellung von gut verständlichen Informationen zu Aus- und Weiterbildungen im Internet sowie Unterstützung bei der Interpretation der Informationen im direkten Kontakt. Jene Befragten, die sich bei einer beruflichen Veränderung sehr wahrscheinlich oder eher wahrscheinlich an die BSLB wenden würden, sind zudem an erwachsenenspezifischen Beratungsangeboten interessiert. Beratungen sollten jedoch eher vor Ort bei der BSLB und nicht aufsuchend vor Ort im Unternehmen stattfinden. Kurse oder Workshops zu Themen der Karriereplanung finden bei den Befragten etwas weniger Anklang. Die Begleitung bei einem Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit stösst vor allem bei den 30- bis 39-Jährigen und den 50- bis 59-Jährigen auf grosses Interesse. Etwas weniger akzeptiert sind Angebote, die in beruflichen Belastungssituationen unterstützen und zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit beitragen. Allerdings

spielt hier auch das Alter eine Rolle: So haben die über 40-Jährigen ein grösseres Interesse an einem solchen Angebot als die jüngeren Befragten.

Akzeptanz von möglichen künftigen Leistungen der BSLB bei den Unternehmen

Von den möglichen Angeboten/Leistungen, welche die BSLB künftig anbieten könnte, stossen bei den Unternehmen einerseits Leistungen auf Interesse, die Informationen zum Fachkräftemangel bzw. zum Fachkräftebedarf aufbereiten. Andererseits interessieren vor allem Angebote, die sich direkt an die Mitarbeitenden richten. Entsprechend können sich die Unternehmen eine Zusammenarbeit mit der BSLB vor allem im Rahmen von individuellen Situationen vorstellen. Zwei Fünftel der befragten Unternehmen zeigen ein gewisses Interesse an Angeboten, die direkt den Mitarbeitenden zugutekommen. 60 Prozent sind an solchen Angeboten eher nicht oder gar nicht interessiert. Im Gegensatz zur Bevölkerung definieren die befragten Leitungspersonen der Unternehmen Beratungen, Kurse oder Schulungen, die zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit beitragen (Umgang mit Belastungen am Arbeitsplatz, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Stressbewältigung etc.) als durchaus interessante Angebote für die Mitarbeitenden. Zudem zeigen die Unternehmen auch ein gewisses Interesse an Laufbahnberatungen. Insbesondere im Umgang mit älteren Mitarbeitenden könnte die BSLB ein kritischer Sparringpartner sein und zum Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit und Arbeitsfähigkeit beitragen. Eher kritisch werden Beratungen bei Personalentwicklungsfragen eingestuft. Gründe dafür sind, dass Personalentwicklung einerseits im gesamtzusammenhang der Unternehmensstrategie erfolgt und andererseits eine privatwirtschaftliche und keine öffentliche Aufgabe sein sollte. Mögliche Angebote/Leistungen, die vor Ort im Unternehmen stattfinden, stossen allgemein auf weniger Zustimmung.

Teil C: Handlungsbedarf und Empfehlungen

11. Handlungsbedarf und Empfehlungen

Im Rahmen von zwei Expertenworkshops wurde gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der KBSB, des SBFI, der kantonalen Berufsbildung, der relevanten Sozialversicherungen sowie von Wirtschafts- und Interessensverbänden Handlungsbedarf und Empfehlungen für eine Weiterentwicklung der BSLB definiert. Dabei stand im ersten ganztägigen Workshop der Handlungsbedarf im Vordergrund. Im zweiten halbtägigen Workshop wurde der Handlungsbedarf aus dem ersten Workshop aufgrund der Ergebnisse aus der Bevölkerungs- und Unternehmensbefragung ergänzt und priorisiert und wurden Empfehlungen formuliert. Anhand der Erkenntnisse aus den beiden Expertenworkshops werden folgende Fragen beantwortet:

- *Wie wird die im Hirschi-Bericht dargestellte Vision von den Expert/-innen beurteilt? Gibt es weitere Aspekte, die eine moderne, zukunftsgerichtete BSLB berücksichtigen müsste?*
- *Wo wird aufgrund der Differenzen zwischen Bestandsaufnahme und der im Hirschi-Bericht dargestellten Vision Handlungsbedarf bzw. Entwicklungspotenzial gesehen?*
- *Welche Differenzen werden im Hinblick auf die zukünftige Entwicklung der BSLB als relevant angesehen?*
- *Welche Handlungsempfehlungen können abgeleitet werden? Wie werden diese von den Expert/-innen positioniert?*

Die Reihenfolge des nachfolgend formulierten Handlungsbedarfs und der Empfehlungen entspricht der durch die Expert/-innen festgelegten Priorisierung.

11.1 Handlungsbedarf und Empfehlungen 1: Aussensicht und Kundenbedürfnisse bei der strategischen Weiter- und Angebotsentwicklung einbeziehen

Einleitend zum ersten Workshop haben einzelne Teilnehmende darauf hingewiesen, dass die im Hirschi-Bericht formulierten Empfehlungen vor allem die Innensicht der BSLB in den Blick nehmen. Wie die Befunde der vorliegenden Studie zudem zeigen, erfolgt die Entwicklung von neuen Produkten und Leistungen der BSLB heute weitgehend aus der Innen- und weniger aus der Aussen-Perspektive.

Die Ergebnisse der Bevölkerungs- und Unternehmensbefragung verweisen gemäss einzelner Expert/-innen darauf, dass die im Hirschi-Bericht formulierten Vorschläge für eine zukunftsgerichtete BSLB teilweise den Bedarf/die Bedürfnisse der potenziellen Kunden und Anspruchsgruppen zu wenig berücksichtigen. In der künftigen Ausrichtung und Weiterentwicklung der BSLB sollten daher Aussensicht und Kundenbedürfnisse stärker einbezogen werden. Dies gilt insbesondere in Bezug auf den Bedarf/die Bedürfnisse der potenziellen Zielgruppen, der Wirtschaft und der zentralen Schnittstellenpartner.

Empfehlung 1: In der strategischen Weiterentwicklung der BSLB sollte bei der Definition des Angebotsportfolios der Bedarf/die Bedürfnisse der relevanten Anspruchsgruppen vermehrt einfließen. Zudem sollten bei der konkreten Angebotsentwicklung – sei dies auf nationaler oder kantonaler Ebene – vermehrt die Kundensicht bzw. -bedürfnisse mitgedacht und berücksichtigt werden.

11.2 Handlungsbedarf und Empfehlungen 2: Selbstverständnis der BSLB klären und definieren

Hirschi empfiehlt, die BSLB müsse nebst Bedürfnissen der Informationsvermittlung und Hilfe bei Ausbildungs- und Berufsentscheidungen auch Bedürfnisse zur Entwicklung und Aufrechterhaltung einer nachhaltigen Arbeitsmarktfähigkeit und Arbeitsfähigkeit, der flexiblen Gestaltung einer individuell sinnvollen Erwerbsbiografie und der persönlichen Potenzialentfaltung erfüllen können.

Die Expert/-innen waren sich einig, dass die heutige BSLB noch zu stark auf die erste Berufswahl ausgerichtet ist und dass künftig Elemente der Laufbahngestaltung, die zum Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit beitragen, gestärkt werden müssen. Dafür bedarf es eines anderen Verständnisses der BSLB, die sich nicht nur als Beratung an Übergängen, sondern als Teil eines Prozesses im Konzept des lebenslangen Lernens und der Laufbahngestaltung versteht. Gleichzeitig bedingt dieser Fokuswechsel ein anderes Selbstverständnis der BSLB, das allenfalls stärker prozess- und ergebnisorientiert ist und die BSLB bei der Bevölkerung und den Unternehmen fassbarer macht. Die Entwicklung eines klaren Selbstverständnisses hilft zudem, das eigene Profil zu schärfen – wofür die BSLB steht, was sie anbietet und was nicht – und diffusen und falschen Erwartungen der Kundschaft entgegenzuwirken. Des Weiteren unterstützt die Klärung des eigenen Verständnisses und der Frage, wie man sich gegenüber Kundschaft und Partnerinstitutionen verhalten will, den Aufbau einer Dachmarke «BSLB».

Empfehlung 2: Die BSLB sollte ein nationales Verständnis entwickeln, das definiert, welche Rolle die BSLB künftig im Konzept des lebenslangen Lernens und der Gestaltung von Laufbahnkompetenzen übernehmen will, welches Selbstverständnis damit verbunden ist und wie sie sich zu den Angeboten von anderen (öffentlichen) Beratungsdienstleistungen abgrenzt.

Empfehlung 3: Die kantonalen BSLB sollten gemeinsam klären, wie sie künftig auftreten und sich positionieren wollen (Stichwort: «Dachmarke»), damit die BSLB für die verschiedenen Anspruchsgruppen besser fassbar wird.

11.3 Handlungsbedarf und Empfehlungen 3: Strategische Handlungsfelder und Wertschöpfungsprozesse definieren

Hirschi empfiehlt, dass die BSLB als ein breit aufgestelltes Kompetenzzentrum, das methodisch und inhaltlich vielfältige Dienstleistungen anbietet, verstanden werden und sich in der Öffentlichkeit und bei Unternehmen entsprechend positionieren soll. Die BSLB soll alle Personen bei der aktiven Gestaltung ihrer individuellen Erwerbsbiografie über das ganze Erwerbsleben hinweg unterstützen und begleiten.

Die Expert/-innen sind sich einig, dass man in der Praxis von dem von Hirschi empfohlenen breit aufgestellten Kompetenzzentrum noch entfernt ist. Die Gründe dafür sind vielfältig: Erstens sind die Beratungsformen der BSLB derzeit noch zu einseitig und zu wenig auf den vielfältigen Bedarf und die unterschiedlichen Bedürfnisse der Kundschaft ausgerichtet. Zweitens fehlen den BSLB die Ressourcen, um die durch eine breitere Positionierung der BSLB künftig ausgelösten Bedürfnisse decken zu können. Drittens benötigt eine stärkere Positionierung der BSLB in der Öffentlichkeit ein überkantonal gemeinsames Verständnis und eine einheitliche Kommunikation über die BSLB (siehe Handlungsbedarf 2). Viertens sind die Beratungspersonen der BSLB vor allem Generalisten. Teilweise fehlt ihnen die Beratungserfahrung im Umgang mit Erwachsenen und älteren Personen.

Eine stärkere Positionierung der BSLB bei Unternehmungen mit spezifischen Angeboten wird von den Expert/-innen allgemein als kritisch betrachtet. Es stellt sich die Frage, ob es Auftrag der öffentlichen Hand ist, Unternehmen zu beraten. Seitens der Unternehmen könnte vor allem ein aufsuchendes Angebot Widerstände auslösen, besonders wenn daraus eine Pflicht für die Unternehmungen entsteht.

Der Verweis von Hirschi auf «alle Personen» erfordert Klärungsbedarf: Denn je nachdem ist damit eine Ausdehnung des Auftrags der BSLB verbunden. Es stellt sich die Frage: Welche Leistungen soll die BSLB für welche Aspekte der beruflichen und persönlichen Laufbahn und für welche Zielgruppen anbieten? Dabei gilt es auch die Schnittstellen zu zentralen Partnern (Berufsverbände, Schulen, Berufsin-spektorate/Ausbildungsberatung, Sozialpartner etc.) sowie zu bestehenden Angeboten in den Blick zu nehmen, um gemeinsam Prozesse, Zuständigkeiten und Rollen der Beteiligten für verschiedene Situa-tionen der beruflichen Laufbahn (erste Berufswahl, Umschulungen, Weiterbildungen etc.) zu definieren. Dabei sollte ein Ziel sein, das spezifische Wissen der einzelnen Partner/Akteure zu vereinen, um dadurch den Informations- und Beratungsbedürfnissen der verschiedenen Zielgruppen gerecht zu wer-den und dennoch individuelle Gestaltungsmöglichkeiten zuzulassen.

Empfehlung 4: Es sollte auf nationaler Ebene geklärt werden, welche Angebote/Leistungen die BSLB künftig für welche Zielgruppen als Grundangebote in allen Kantonen bereitstellt und wie sie dabei mit anderen, zentralen Akteuren zusammenarbeitet, um den Ratsuchenden bedürfnisgerechte Informations-, Beratungs- und Begleitangebote anbieten zu können.

Empfehlungen 5: Um die Qualität zu gewährleisten, sollen Standards definiert und wo nötig zusätz-liche Kompetenzen aufgebaut werden. Die Ausbildungen und Weiterbildungen für Beratungsperso-nen der BSLB sind entsprechend anzupassen und national zu koordinieren.

11.4 Handlungsbedarf und Empfehlungen 4: Nationale Strukturen stärken

Hirschi schlägt vor, ein nationales Rahmenprogramm hinsichtlich Zielen, Dienstleistungen und Ausbil-dung zu entwickeln. Die Angebotsentwicklung sollte interkantonal koordiniert, systematisch geplant und evidenzbasiert erfolgen.

Diesem Anliegen stimmen alle Expert/-innen zu. Eine interkantonal koordinierte Entwicklung von Ange-boten im Sinne eines nationalen Rahmenprogramms gibt zudem einen Orientierungsrahmen und legt Mindeststandards für die kantonale Umsetzung fest. Wo sinnvoll, sollten zudem Angebote national oder überregional entwickelt und allenfalls auch angeboten werden (Stichworte: Digitalisierung, Chat-Bera-tungen, Fragenbeantwortung per Mail etc.). Dafür benötigt es einerseits eine klare Definition jener Be-reiche der BSLB, die künftig national oder kantonal bearbeitet werden. Andererseits braucht es eine An-passung und Stärkung der nationalen Strukturen der KBSB sowie entsprechende personelle und finan-zielle Mittel, die der KBSB heute nicht zur Verfügung stehen. Eine stärkere KBSB kann zudem die Zu-sammenarbeit mit nationalen Stakeholdern und Verbundpartnern erleichtern.

Empfehlung 6: Damit Projekte künftig auch auf nationaler Ebene entwickelt und geführt werden kön-nen, benötigt es entsprechende nationale Strukturen und finanzielle Mittel. Die EDK und SBBK sollten dafür die notwendigen Ressourcen schaffen.

11.5 Handlungsbedarf und Empfehlungen 5: Anpassung der Gesetzgebung und Prüfung der kantonalen Organisationsstrukturen

Der Hirschi-Bericht empfiehlt, dass aufgrund einer weiter zunehmenden Systemrelevanz der BSLB ver-mehrte Investitionen und Anstrengungen zur Weiterentwicklung von diversen Leistungen der BSLB er-folgen sollen. Damit die BSLB künftig den Anforderungen eines breitaufgestellten Kompetenzzentrums entsprechen kann, wird zudem eine Anpassung der gesetzlichen Grundlagen empfohlen.

Eine Anpassung der gesetzlichen Grundlagen auf nationaler Ebene im Hinblick auf eine Ausdehnung des Angebots der BSLB wird von den Expert/-innen als eher schwierig definiert. Auf Bundesebene regelt das BBG für die BSLB drei Bereiche: (1) den Auftrag der BSLB (Grundsatz, Art. 49 BBG); (2) die Qua-

lifikation der Berater/-innen (Art. 50 BBG); (3) die Zuständigkeiten für die BSLB (Art. 51 BBG). Die derzeit bestehenden gesetzlichen Grundlagen, welche auf nationaler Ebene die Aufgaben und Kompetenzen der BSLB definieren, sind relativ breit gefasst und lassen umfangreichen Interpretations- und Handlungsspielraum. In den aktuellen gesetzlichen Bestimmungen zählt die BSLB nicht zu den Bundeskompetenzen, sondern ist explizit eine kantonale Aufgabe.

Empfehlung 7: Von einer Anpassung des BBG in Bezug auf Auftrag und Zuständigkeit ist abzusehen, da die aktuellen nationalen Gesetzesbestimmungen genügend Handlungsspielraum für eine Weiterentwicklung der BSLB lassen.

Empfehlung 8: Als Alternative zu rechtlichen Anpassungen sollte eine wirksamere Vernetzung zwischen Bund und EDK mit gemeinsam festgelegten strategischen Leitlinien verfolgt werden.

Die organisatorische Verwaltungszuteilung der BSLB ist je nach Kanton verschieden: Am häufigsten (in 14 Kantonen) zählt die BSLB als Abteilung/Zentralstelle zum Amt für Berufsbildung. In zwei Kantonen ist sie zwar auch Teil der Berufsbildung, fungiert aber als eigenes Amt. In acht Kantonen ist die BSLB ein Amt der Bildungsdirektion und in zwei Kantonen zählt sie zur Dienststelle für Volksschulen. Im Kanton Aarau besteht ein Leistungsauftrag mit dem Mittelschul- und Berufsbildungsamt, die BSLB ist als Verein organisiert. Vor diesem Hintergrund haben verschiedene Expert/-innen darauf hingewiesen, dass eine stärkere Positionierung der BSLB dank einer gesamtschweizerischen Strategie oder «Dachmarke» in der Praxis je nach Kantonen auf grosse Hindernisse stossen könnte. Die Gründe dafür liegen einerseits darin, dass die Schwerpunktsetzung aufgrund unterschiedlicher kantonaler Kontexte und Strukturen nicht immer am gleichen Ort liegen. Auch Auftrag und Aufgaben der BSLB sind in den kantonalen Gesetzgebungen sehr unterschiedlich definiert. Andererseits hat sich in der Diskussion mit den Expert/-innen gezeigt, dass der Handlungsspielraum aufgrund interner Regelungen der kantonalen Verwaltungen teilweise eingeschränkt ist. So sei die Möglichkeit eines stärkeren Marketings nicht überall möglich, weil dies kantonalen Weisungen entgegenstehe.

Empfehlung 9: Inwiefern Anpassungen der Gesetzgebung auf kantonaler Ebene künftig sinnvoll und notwendig sind, sollte von den Kantonen geprüft werden. Falls notwendig, sollten die Kantone auch die entsprechenden finanziellen Mittel zur Verfügung stellen, damit eine Weiterentwicklung der BSLB gelingen kann.

Empfehlung 10: Jene Kantone, in denen die BSLB bei der Bildungs- oder Volksschuldirektion angesiedelt ist, sollten prüfen, ob diese Organisationsstruktur noch sinnvoll ist, wenn sich die BSLB künftig stärker als Kompetenzzentrum in der Laufbahnberatung und -gestaltung entwickeln und positionieren möchte.

11.6 Handlungsbedarf und Empfehlungen 6: Kostenpflicht der Leistungen der BSLB

Hirschi empfiehlt die Kostenpflicht für Leistungen der BSLB abzuschaffen, da diese zu einer systematischen Unterversorgung von bestimmten Personengruppen führen kann.

Für die Expert/-innen ist die Frage der Kostenpflicht an und für sich nicht zentral. Sie erachten es als wichtiger, dass alle Personen Zugang zu allen Angeboten der BSLB haben. Eine Abschaffung der Kostenpflicht ist daher nicht unbedingt erwünscht, da sie auch positive Aspekte hat, bspw. eine grössere Verpflichtung seitens der Kundschaft dem Angebot gegenüber. Dass die Kostenpflicht in manchen Kantonen existiert und in anderen nicht, ist indes eher problematisch, insbesondere wenn sich die BSLB durch eine nationale Kampagne positionieren möchte.

Empfehlung 11: Es sollte geprüft werden, ob und wie hinsichtlich der Kostenpflicht ein national einheitliches Vorgehen möglich ist. Ob ein Angebot kostenpflichtig oder kostenlos ist, könnte anhand der inhaltlichen Ausrichtung und der Zielgruppe, an die sich das Angebot richtet, sowie anhand seiner Positionierung im Gesamtangebot (Teil des Grundangebots oder zusätzliche Leistung) definiert werden.

12. Literaturverzeichnis und zitierte Dokumente

ELPGN- European Lifelong Guidance Policy Network (2013): Entwicklung einer Strategie zur Lebensbegleitenden Beratung: Eine Europäische Handreichung. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Fürst, A. (2015): Verfahren zur Messung der Kundenzufriedenheit im Überblick. In Homburg, Ch. (Hrsg.) Kundenzufriedenheit. Konzepte – Methoden – Erfahrungen. 9., überarbeitete Auflage. Gabler Verlag, Wiesbaden

Hirschi, A. (2018): Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB). Bericht im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI im Rahmen des Projekts «Berufsbildung 2030 – Vision und Strategische Leitlinien». Bern: SBFI

Hopf, Ch. (1978): Die Pseudo-Exploration. Überlegungen zur Technik qualitativer Interviews in der Sozialforschung. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 7, 1978, S. 97-115.

KBSB (2017): Statistik der öffentlichen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung der Schweiz 2017. Bern: KBSB.

profunda-suisse (2018): Positionspapier. Verabschiedet am 23. März 2018 durch eine Urabstimmung bei den Mitgliedern von profunda-suisse. https://www.profunda-suisse.ch/fileadmin/user_upload/Files/Dokumente/PDF/Positionspapier/GV_2018_Positionspapier_Beilage_GV.pdf (Zugriff 05.06. 2019)

SBFI/EDK (2018a): Pflichtenheft Studie Entwicklungs- und Koordinationsbedarf der kantonalen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung BSLB. Bern: SBFI/EDK.

SBFI (2018b): Berufsbildung 2030. Programm zum Leitbild. <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und--politik/projekte-und-initiativen/berufsbildungsstrategie-2030.html> (Zugriff 22.08.2018).

SBFI (2018c): Berufsbildung 2030 – Leitbild. <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und--politik/projekte-und-initiativen/berufsbildungsstrategie-2030.html> (Zugriff 22.08.2018).

Schmidlin, S. (2014): Förderung der Geisteswissenschaften in der Schweiz im Zeitraum 2002-2012. Grundlagenbericht im Auftrag der Schweizerischen Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften (SAGW). Bern: SAGW.

Seufert, S. (2013): Bildungsmanagement. Einführung für Studium und Praxis. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.

Spöhring, W. (1989): Qualitative Sozialforschung. Studienskript zur Soziologie. Hrsg: Scheuch, E.K.; Sahner, H. Stuttgart: Teubner Studienskripten.

Töpfer, A. (2002) Kundenzufriedenheit messen und steigern, 3. erweiterte Auflage, Luchterhand 2002

Zbinden Lüthi, A. (2018): Ein Lifting für die Infotheken. In: Panorama, Nr. 4| 2018, S. 24-25.

Teil D: Anhang

Qualitative Leitfadeninterviews

Leitfadeninterviews mit kantonalen BSLB und Amtsleitungen der Berufsbildung

Für die Durchführung der Leitfadeninterviews wurde ein **Sample von 13 Kantonen** ausgewählt. Bei der Auswahl der Kantone wurde drauf geachtet, dass sich das Sample aus Kantonen unterschiedlicher (Sprach-)Regionen, aus ländlichen und städtischen Kantonen sowie aus bevölkerungsmässig grösseren und kleineren Kantonen zusammensetzt. Die ausgewählten Kantone decken gemeinsam 80,1 Prozent der ständigen Wohnbevölkerung in der Schweiz ab. Ein gutes Drittel davon repräsentiert die lateinische Schweiz.

Tabelle 11: Sample der ausgewählten Kantone für die Leitfaden- und Gruppeninterviews nach Bevölkerungszahl 2017, in Tausend

Region/Kanton	Bevölkerungszahl	Region/Kanton	Bevölkerungszahl
<i>Ostschweiz</i>		<i>Espace Mittelland</i>	
Zürich	1 503.9	Bern	1 030.8
St. Gallen	504.6	Freiburg	315.0
<i>Nordwestschweiz</i>		Wallis	341.4
Aargau	670.8	<i>West-/Südschweiz</i>	
Basel-Stadt	193.8	Waadt	793.0
<i>Zentralschweiz</i>		Genf	495.1
Luzern	406.4	Tessin	353.7
Zug	125.4	Total 13 Kantone	6 770.2
Uri	36.3	Abdeckungsgrad	80,1%

Quelle: BFS 2017

Pro Kanton wurden jeweils die Leitungen der BSLB in einem Einzelinterview sowie 2-3 Mitarbeitende der BSLB im Rahmen von Gruppeninterviews befragt. Die Interviews fand in der Regel Face-to-face statt. War ein Interview vor Ort aus organisatorischen Gründen nicht möglich, wurde die Befragung telefonisch geführt. Zusätzlich zur Befragung der BSLB wurden in den 13 ausgewählten Kantonen telefonische Interviews mit den Leitungen der kantonalen Berufsbildungsämter geführt. Die Einzelinterviews dauerten ca. eine halbe Stunde (teilweise auch bis zu einer Stunde). Die durchschnittliche Dauer der Gruppeninterviews liegt bei 45 Minuten. Insgesamt wurden 61 Personen im Rahmen von 41 Einzel- oder Gruppeninterviews befragt.

Tabelle 12: Anzahl realisierte Interviews und befragte Personen

Zielgruppe	Anzahl (Gruppen-)Interviews	Anzahl Personen
Leitungen BSLB	13	14
Mitarbeitende BSLB	15	34
Amtsleitungen Berufsbildung	13	13
<i>Total</i>	<i>41</i>	<i>61</i>

Quelle: across • concept, Leitfadeninterviews 2018

Entsprechend dem Paradigma der Offenheit (vgl. z.B. Friebertshäuser et al. 2013) enthielt der Leitfaden zwar die relevanten Fragen zum Verständnis der BSLB-Akteure von der BSLB, zu den Rahmenbedin-

gungen, den Strukturen sowie der Positionierung der BSLB. Der Leitfaden war jedoch hinsichtlich Strukturierung der Fragen offen gestaltet. Dadurch wurde den Befragten ein breiter Spielraum in Bezug auf die Schwerpunktsetzung und Äusserung subjektiver Deutungen eingeräumt (vgl. Hopf 1978). Sämtliche Interviews wurden entweder bereits während der Durchführung – bei den Face-to-face-Interviews - oder gleich anschliessend transkribiert.

Die Auswertung der Leitfaden- und Gruppeninterviews basiert auf einer strukturierenden Inhaltsanalyse. Dieses Verfahren sieht die Bildung von Codes/Kategorien vor, die einerseits deduktiv aus dem Leitfaden und dem theoretischen Vorwissen der Forschenden gebildet werden. Andererseits erfolgt eine induktive Code-/Kategorienbildung, die aus dem erhobenen Datenmaterial entwickelt wird. Es geht dabei darum, ein Kategoriensystem mit Haupt- und Unterkategorien zu bilden, das bei der Analyse des Textmaterials (transkribierte Interviews) als «Suchraster» dient, um jene Informationen herauszufiltern, die der Beantwortung der Erkenntnisinteressen dienen.

Leitfadeninterviews mit Personalverantwortlichen und Unternehmensleitungen

Als Vorbereitung auf die Unternehmensbefragung wurden Personalverantwortliche/Unternehmensleitungen von Gross-, Mittel- und Kleinunternehmen mit qualitativen Interviews befragt. Bei der Zusammensetzung des Sample wurde darauf geachtet, dass die Unternehmen in unterschiedlichen Branchen angesiedelt sind. Vier befragte Unternehmungen haben ihren Standort in der französischsprachigen Schweiz. Dies führte zu folgender Zusammensetzung des Samples.

Tabelle 13: Zusammensetzung Unternehmenssample nach Branche

Wirtschaftsbranche	Unternehmensgrösse	Anzahl befragte Personen
Handel (Gross- und Detailhandel)	Mittel	1
Reinigung	Klein	1
Gastronomie	Mittel	1
	Gross	1
Gesundheits- und Sozialwesen	Mittel	2
	Gross	1
Baugewerbe	Klein	1
	Mittel	2
Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren	Mittel	1
	Gross	2
Verkehr	Gross	1
<i>Total</i>	<i>11</i>	<i>14</i>

Quelle: *across • concept*, Leitfadeninterviews 2018

Untersuchungskonzept der Bevölkerungsbefragung

Grundgesamtheit / Stichprobe

- Grundgesamtheit: Wohnbevölkerung Schweiz 20-74 Jahre
- Einerseits Zufallsstichprobe von Privathaushalten aus dem elektronischen Telefonbuch mit kombinierter Quotenvorgabe Alter/Geschlecht pro Region; andererseits Zufallsstichprobe von in Gebrauch befindlichen Handynummern.

Befragungsmethode, Durchführung der Feldarbeit

- Computergestützte Telefoninterviews (CATI) im Telefonlabor vom 25. Februar bis 12. März 2019
- 801 Interviews über Festnetzanschlüsse, 200 über Mobile-Anschlüsse (RDD)
- Die Interviewdauer betrug im Durchschnitt 10 Minuten

Datenaufbereitung

- Das angewandte Dual-Frame-Verfahren macht es nötig, die Daten für die Auswertung zu gewichten. Dabei müssen zwei potenzielle Auswahlrahmen in einer Wahrscheinlichkeit zusammengeführt werden. Die benötigten Grössen zur Berechnung dieser Auswahlwahrscheinlichkeiten sind der Auswahlrahmen, der gewählte Stichprobenumfang, die Anzahl Festnetz- bzw. Mobiltelefonnummern, unter denen eine Person erreichbar ist und – für Festnetz – die Anzahl Personen im Haushalt, die unter der entsprechenden Nummer erreicht werden können. Für Mobiltelefone nimmt man an, dass diese ausschliesslich von einer Person genutzt werden.
- Da die vorgegebenen Alters-/Geschlechtsquoten aus arbeitsökonomischen Gründen nicht ganz genau eingehalten werden können, wurde der Datensatz ausserdem nach diesen beiden Kriterien auf der Basis der effektiven Bevölkerungsstruktur der Schweiz gewichtet. Beide Gewichtungen sind in der Variable WT am Schluss des Datensatzes zusammengefasst.
- Die Messgenauigkeit beträgt für die gesamte Stichprobe von $n=1001$ max. ± 3.1 Prozentpunkte bei 95% Sicherheit.

Technische Eckdaten der Unternehmensbefragung

Tabelle 14: Methodische Details

	Unternehmen
Zielgruppe:	Unternehmen mit mindestens 2 Mitarbeitenden
Adressbasis:	Unternehmensregister des Bundesamtes für Statistik
Befragungsmethode:	Schriftliche Befragung (Online/Papier)
Befragungszeitraum:	08.03 – 15.04.2019
Stichprobengrösse:	Total Befragte CH N = 7861 Teilnahme an Befragung: N = 5265 Ausbildungsbetriebe: N=1896
Fehlerbereich:	±1.4 Prozent bei 50/50 und 95-prozentiger Wahrscheinlichkeit
Ausschöpfung:	67%
Gewichtung:	Sprachregion, Betriebsgrösse, NOGA-Verteilung

Quelle: gfs, Nahtstellenbarometer 2019

Expertengruppe

Gemeinsam mit Expert/-innen wurden in zwei Workshops die Differenzen zwischen den Ergebnissen der Bestandsaufnahme der BSLB (IST-Situation), der Bevölkerungs- und Unternehmensbefragung und der im Hirschi-Bericht dargestellten Vision bzw. den Empfehlungsvorschlägen hinsichtlich ihrer Relevanz und eines künftigen Handlungsbedarfs bzw. Entwicklungspotenzials diskutiert und Empfehlungen abgeleitet.

Die Expertengruppe setzte sich aus folgenden Personen zusammen:

Tabelle 15: Zusammensetzung der Expertengruppe

Vertretung	Institution
Abeggler, Diana	profunda-suisse
Anwander, Karin	Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe
Belinger, Bettina	Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung
Beltrami, Rita	Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung
Bucher, Monika	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (Volksschule, Lehrplan 21)
Giger, Sabina	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
Hübschi, Remy	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
Kraft, Michael	Kaufmännischer Verband Schweiz
Marrel, Corinne	Kaufmännischer Verband Schweiz
Müller, Sandra	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
Nydegger, Christoph	Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz
Reumiller, Daniel	Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung
Rossier, Jérôme	Université de Lausanne, Centre de recherche en psychologie du conseil et de l'orientation
Schweri, Jürg	Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB)
Spöring, Christof	Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz
Vial, Thierry	Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz
Vuille, Rodolphe	beco, Berner Wirtschaft Arbeitsvermittlung, Fachstelle IIZ
Will, René	Swissmem
Zuppiger, Isabelle	profunda-suisse

Diskussionsrunde mit strategischen Stakeholdern

Die Studienresultate und die vorgeschlagenen Empfehlungen wurden in einer Diskussionsrunde mit strategischen Stakeholdern der Bildung, der Organisationen der Arbeitswelt, der Gewerkschaften und der Sozialversicherungen gespiegelt. Im Folgenden werden die wesentlichen Rückmeldungen aus der Diskussionsrunde zu den Empfehlungen stichwortartig zusammengefasst.

- Eine Anpassung des BBG sollte sowohl hinsichtlich der Aufgaben und des Auftrags der BSLB als auch hinsichtlich der Finanzierungskompetenz ins Auge gefasst werden. Nationale Vorgaben könnten der BSLB «neuen Schub verleihen», und es könnten sich für die BSLB umfassendere Entwicklungsmöglichkeiten eröffnen.
- Um Investitionen in die Weiterentwicklung der BSLB sicherzustellen, sollte die Finanzierung der BSLB in der BFI-Botschaft 2021-2024 geklärt werden.
- Mindeststandards und Grundangebot, das von allen kantonalen BSLB zu erbringen ist, sollten auf nationaler Ebene definiert werden.
- Die Zusammenarbeit der BSLB mit den Branchenverbänden sowie die Rollen der beiden Partner im Beratungsprozess und bei spezifischen Fragestellungen sollten, soweit dies möglich ist (z.B. durch übergeordnete Eckwerte), auf nationaler Ebene geklärt werden.
- Das Angebot der BSLB sollte in seiner Vielfalt alle Bevölkerungsgruppen erreichen und verschiedene Bildungsphasen abdecken.