

Marie-Louise Ries, Arbeitspsychologin und Laufbahnberaterin, ZH, Vorstand BFM-AGF

## Die Familien-ManagerInnen, der BFM-AGF und die aktuelle Bildungslandschaft Schweiz

Erfreulich viel hat sich bewegt in den letzten Jahren in der Bildungslandschaft Schweiz. Uns Beraterinnen, die wir Menschen durch diese Landschaft führen, steht nicht mehr ein starres, sondern ein flexibleres, quervergleichbares, durchlässigeres und stärker in jedem Alter zugängliches Bildungssystem zur Verfügung. Fachhochschulen entstanden, das Bildungssystem als Ganzes bekam eine übersichtliche Struktur und Stufung. Wissen und Bildungsabschlüsse wurden vermehrt nachholbar und beweglicher anrechenbar. Am 1. Januar 04 wurde das neue Berufsbildungsgesetz in Kraft gesetzt. Es regelt nicht mehr nur die gewerblich-industriellen Berufsbildung, sondern neu auch soziale, gesundheits- und gestalterische Berufe. Die wichtigste Neuerung, die auch für den BFM-AGF Bedeutung hat:

### **Informell erworbenes Wissen wird nachweisbar**

Explizit wird die Möglichkeiten gegeben, in früheren Lebensphasen, im Ausland oder informell erworbenes Wissen und Können (aus Familien- oder Freiwilligen Arbeit oder in der Freizeit) nachzuweisen und anerkennen zu lassen. Mehr als bisher wird es in der Berufsbildung also nicht mehr so sehr darauf ankommen, wie man eine bestimmte Kompetenz erwirbt (Berechtigungswissen, Diplome), sondern dass man darüber verfügt!

### **Jetzt sind initiative Berufsverbände gefragt!**

Ein neu in Kraft getretenes Gesetz heisst natürlich nicht, dass das nun alles geregelt ist, sondern es wird an der Einführungsgesetzgebung gearbeitet. Bis das Potential eines solchen Gesetzes - das als **chancenorientiertes Modell auf Durchlässigkeit und Modularisierung** setzt - ausgenutzt werden kann, werden viele Jahre der Arbeit nötig sein. Berufsverbände die mitdenken sind willkommen. Vieles ist bereits gut vorbereitet:

### **Lernen ist überall möglich**

Die 1997 durchgeführte arbeitswissenschaftliche Untersuchung des Projektes Sonnhalde Worb haben das Qualifikationspotenzial der Familien- und Hausarbeit nachgewiesen.

Darauf aufbauend wurde erarbeitet, wie Schlüsselkompetenzen wirksam erfasst und damit nachgewiesen werden können. (Handbuch und Instrument IESKO - Bernadette Kadishi, Organisationspsychologin, Bern).

### **Anerkennung ermöglichen, koordinieren oder selbst erteilen?**

Einen Berufsverband wie BFM-AGF wird es vor allem interessieren, wie Anerkennungs-Verfahren etabliert und entwickelt werden. Er muss prüfen und entscheiden, welche Rolle er in der Erfassung und Anerkennung spielen will.

Zurzeit ist bereits eine erste entsprechende Stelle (mit bekannten Berufsbildungsexperten) im Aufbau: **Valida** (Präs. Ruedi Winkler, Zürich) aber die Stossrichtung des Vereins ist noch nicht klar positioniert. Er wird eine beratende, Norm setzende Funktion einnehmen wollen und vor allem festlegen, wie Validierungen durchzuführen sind - ähnlich wie bei den ISO-Zertifizierungen - oder wollen diese Experten selbst in das Zertifizierungsgeschäft einsteigen?

Sinnvoll wäre, dies an Organisationen, Berufsverbände, Berufsschulen, Berufsbildungs-ämter oder Berufsinformationszentren zu delegieren.

Die im Verlauf des Lebens und Arbeitens (auch in der Familie) erworbenen Kompetenzen können bereits heute ganz vereinzelt "sur dossier" für Aufnahmeverfahren und Bewerbungen in einem Portfolio nachgewiesen werden, wenn sie vorgängig genau definiert wurden. Das Dossier CH-Q wurde in der Schweiz z.B. dafür geschaffen. Erwachsenenbildung und Berufsberatung werden für die Beratung und Begleitung in diesem aufwändigen Prozess der Dossier-Erarbeitung gefragt sein.

### **Pionierhaftes Beispiel der Anerkennung von Fachwissen (Fach- und Anwendungswissen)**

Als Beispiel für eine individualisierte, durchlässige Bildung in den Gesundheitsberufen kann die neu geschaffene "Fachangestellte Gesundheit" dienen (die neue Grundlehre "Pflege" ab 16 Jahren). Frauen, die dank ihrer Familienerfahrung als Hilfspflegerinnen ohne Ausbildung gearbeitet haben (oder ev. mit Rotkreuz-Spitalhelferinnen-Ausweis), können sich unter Anrechnung ihrer Berufs- und Familienerfahrung qualifizieren. Dazu gibt es z.B. in Olten Plus Punkt, die Fachschule im Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen, die pionierhaft solche Möglichkeiten erarbeitet hat! Sie war **von Anfang an voll modularisiert aufgebaut** (Module von 4 - 8 Tagen). Nach einer differenzierten Ist/Soll Bilanz mit den Frauen, stellt die Schule ein Gesuch für eine verkürzte Ausbildung. Plus Punkt, berät, empfiehlt und organisiert, wie diese Schulung und Anerkennung nachzuholen ist. (Plus Punkt, Olten, Marlene Wälchli Schaffner, Schulleitung/Beratung).

**Die Schlüsselkompetenzen (die Methoden-, persönlichen und sozialen Fähigkeiten)** werden immer mehr beachtet und gewichtet. Denn das Fachwissen ist immer enger an die betriebliche Realität gebunden. Bei der Bewerberinnen-Auswahl müssen daher solche Schlüsselqualifikationen (wie Organisationsfähigkeit, Informationsbeschaffung, Kommunikation, Belastbarkeit, Verantwortungsbereitschaft usw.) erfasst werden können.

So musste die Praxis Instrumente entwickeln, denn sie sind nicht Bestandteil der Diplome. Das Hilfsmittel von IESKO beispielsweise definiert die Voraussetzungen für eine Ausbildung oder Stelle genau und ermittelt mit einem strukturierten Gesprächsleitfaden die Kompetenzen (Beispielfragen) und gibt mit einer Checkliste die Auswertungskriterien vor.

Schlüsselqualifikationen aus der Familien und -Freiwilligenarbeit oder der Freizeit können in vielen Bereichen zum Tragen kommen.

### **Beispiel: Lernfabrik Familie, Erwerb und Nachweis von Schlüsselqualifikationen**

3 x durchgeführter Jahreskurs im Wallis, ca. 20 Kurstage (in Modulen zu unterschiedlichen Schlüsselqualifikationen), TN alles Familien-Managerinnen, 40 % zudem teilerwerbstätig, (Konzept und Begleitung: Beatrice Eyer, Naters).

Die Fähigkeiten (z.B. Kommunikations- oder Konfliktfähigkeit) wurde zuerst von der Frau als Selbstbeurteilung und gleichzeitig von allen Familienmitgliedern (Ehemann und Kinder/Jugendliche) eingestuft. Bei Frauen, die teilzeitig berufstätig waren, wurde die Einstufung auch im Betrieb vorgenommen.

Nach den Weiterbildungstagen zum Thema erfolgten Transfer-Aufgaben und nach einigen Wochen wurden sie wieder selbst- und fremdbewertet. Der Nachhall und die Bedeutung für die ganze Familie war eindrücklich und nachhaltig. Es wurden Diskussionen und Einsichten ("meine Mutter kann ja ganz viel") ausgelöst und Männer sagten: "Das ist ja lässiger, als was ich in meinem Führungscurriculum lerne". Das Jahr schloss nochmals mit einer Qualifizierung ab, einem Assessment, bei dem auswärtige Assessoren beigezogen wurden.

Ein originelles und wirkungsvolles Projekt, das aber wieder verschwand, als die Expertin und die finanzierenden Stellen sich zurückzogen.

### **Die letzten 10 Jahre war die Zeit der ExpertInnen,**

Neue Gesetze entstanden, Forschungen wurden durchgeführt und Modelle erarbeitet, die Beratungsstelle " ..und", Kurse und Beratungsangebote geschaffen, das CH-Q, das IESKO-Handbuch, die Modul-Anerkennungszentralen und Valida, entwickelt und gegründet. Immer alles fest in ExpertInnenhand!

### **Nun kommt die Zeit der Betroffenen,** die in einem emanzipatorischen Schritt

selbst ihre Anliegen in die Hand nehmen. Die sich vernetzen, stärken, selbst definieren und Einfluss nehmen, wie neue Bildungsstrukturen zu gestalten sind, und wie notwendige Umsetzungen ablaufen könnten.

Ein breites, vielfältiges Aufgabenfeld wartet auf Familien-Managerinnen und Familien-Manager. Ich hoffe, sie organisieren sich allenthalben effizient und bleiben dran!