

Winterthur, Januar 2019

FORUM

01/19

Inhalt / Dans ce numéro

- **Aus dem AGAB-Vorstand** S. 2
 - Mitgliederversammlung 2018, Zusammensetzung AGAB-Vorstand, Fachtagung 2019, Mutationen, Veranstaltungen im AGAB-Jubiläumsjahr 2019

- **Nouvelles du comité de l'ASOU** p. 4
 - Assemblée générale des membres 2018, Composition du comité, Colloque annuel 2019, Mutations, Événements 2019-année anniversaire

- **Hertensteintage:** S. 6
 - Kompetenzen in der Studien- und Laufbahnberatung - vom Gymnasium bis zur Senioren-Universität

- **FORUM als Austauschplattform:** S. 7
 - Die besondere Situation der Doktorandinnen und Doktoranden mit ausländischer Bildungsherkunft

- **Informationen / Informations** p. 11
 - 18% der Studierenden äussern gesundheitliche Probleme
 - Aufhebung Validierungsverfahren für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende
 - [Mandat besoin de développement et de coordination de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière cantonaux](#)
 - Stärkung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, Postulat und Antwort des Bundesrates
 - [Renforcer l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière, Postulat et avis du conseil fédéral](#)
 - Stellungnahme zum AGAB-Artikel über Bildungsmessen

- **Termine** S. 15
 - AGAB-Fachtagung 2019
 - AGAB-Tagung der Westschweiz 2019 in Genf
 - AGAB-Workshop „Studierende coachen“
 - AGAB-Fortbildung „Studierende beraten und informieren“
 - AGAB-Jubiläumsparty 2019
 - AGAB-Mitgliederversammlung 2019
 - AGAB-Workshop „Rhetorik, präsentieren und informieren“
 - Weiterbildung SDBB: Hertensteintage 2019
 - ffbb Abendseminare

Rückblick Mitgliederversammlung 2018

Der Mitgliederversammlung 2018 gingen zwei informative Inputs voraus: Frau Judith Krämer, Pädagogische Hochschule FHNW, gab uns Einblicke in den Quereinstieg sowie das Berufseignungsassessment für Lehrpersonen. Ihre Präsentation findet sich im Intranet der AGAB-Website. Frau Angela Grosso Ciponte, Hochschule für Gestaltung und Kunst, zeigte, wie der Prozess eines Gender-Projekts, nämlich einer Berufseinstiegs-App für Künstlerinnen und Gestalterinnen, auf das Wesentlichste, Undogmatischste und Pragmatischste reduziert wurde, damit die App zukünftig auch genutzt wird: <https://www.fhnw.ch/de/die-fhnw/hochschulen/hgk/institute/institut-asthetische-praxis-und-theorie/forschung/durchstarten>

An der Mitgliederversammlung sprach Sabina Giger, Projektverantwortliche Abteilung Berufs- und Weiterbildung SBFI, in ihrem Grusswort an die AGAB über Berufsbildung 2030 und die Leitlinien, die innerhalb der vereinbarten Strategien für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung entwickelt werden. Vgl. den Hirschi-Bericht, Berufs- Studien- und Laufbahnberatung der Zukunft <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und--politik/projekte-und-initiativen/berufsbildungsstrategie-2030.html>, sowie das daraus entstandene Folgemandat www.sbbk.ch > *Kurznachrichten* > 8/18 und die Antwort des Bundesrates auf das Postulat von Christian Wasserfallen (S. 12).

Die AGAB-Vorstandsmitglieder erläuterten an der Mitgliederversammlung das Vereinsjahr 2018 und gaben Ausblicke auf das Jubiläumsjahr 2019. Zu kurz kam die Diskussion über profunda-suisse, ihre Aktivitäten und Vorstellungen über zukünftige Finanzierungsmodelle: Aufgrund ihrer aktiven bildungspolitischen Arbeit müssen die Mitgliederbeiträge für profunda-suisse zukünftig vermutlich erhöht werden. Neue Modelle sind in Diskussion, an der profunda-suisse GV 2019 soll darüber abgestimmt werden. Die AGAB wird vorgängig ihre Mitglieder über die von profunda-suisse vorgeschlagenen Modelle informieren und sich mit den Mitgliedern austauschen.

Roland Spycher sprach als Vertreter des SDBB über den Studien-Interessen-Check SIC, der nun auf berufsberatung.ch aufgeschaltet ist und kostenlos genutzt werden kann.

Der Abend klang gemütlich mit einem feinen Abendessen im Restaurant Flügelrad aus.

Das Protokoll der Mitgliederversammlung wird im FORUM 2/2019 publiziert.

Zusammensetzung AGAB-Vorstand

Die AGAB arbeitet weiterhin ohne Präsidium, die sieben Vorstandsmitglieder sind: Diana Abegglen, Markus Diem, Maya Frühauf, Jörg Renz, Réka Vittani, Simone Wipf und Anna Zbinden. Wer im Verlauf des Jahres ein Anliegen an den Vorstand hat, kann sich direkt an ein Vorstandsmitglied oder an die Geschäftsleitung (Anna Zbinden) wenden.

AGAB-Jubiläums-Fachtagung 2019

Da es noch freie Plätze für die Fachtagung 2019 hatte, wurde der Einschreibetermin bis am 5. Januar 2019 verlängert. Serge Keller, Unicom Communication & Medias der Universität Freiburg, unterstützt die AGAB wirksam auf allen Ebenen. Neu wird die Social-Network Spezialistin Sonja Berger, Inhaberin der Firma blueinthemiddle, am Podium teilnehmen, sie bietet auch einen Workshop über das Bewerben via Social Media an. Die Anmeldungen für die Workshops am 24.1.19 und die Rundgänge am 25.1.19 erfolgen per survey monkey nach dem Anmeldeschluss.

Mutationen

Der AGAB-Vorstand begrüsst herzlich die neuen AGAB-Mitglieder:

Rebecca Ridolfi, Student Services ETHZ

Regula Zahno, Berufsberatung Basel

Patricia Lamri-Zeggar, BIZ Bottmingen

Heike Freiburger, Studiengangsleitung Mathematik der Universität Basel

Beat Geiser, cinfo

Es freut uns sehr, dass die Studien- und Laufbahnberatung Zürich neu als Kollektivmitglied der AGAB aufgenommen werden konnte, in diesem sind neben den bisherigen Einzelmitgliedern neu dabei:

Tarsia Goetschi und Richard Hefti.

Veranstaltungen im Jubiläums-Jahr 2019

Es wird ein aktives Jubiläums-Jahr, das am 24. und 25. Januar 2019 mit der AGAB-Fachtagung beginnt. Ihr folgen am 13. Juni die Tagung in der Romandie, am 14. Juni ein Workshop des CSC St.Gallen "Studierende coachen", am 21. Juni die AGAB-Jubiläums-Party mit Events in Basel, voraussichtlich Ende August die bewährte Fortbildung "Studierende beraten und informieren". Geplant ist 2019 zudem ein Workshop zu Präsentationsmethoden unter der Leitung von Angela Grosso Ciponte, sowie am 15. November die Mitgliederversammlung 2019 mit grossem Rahmenprogramm.

Anna Zbinden, AGAB-Geschäftsstelle



Nouvelles du comité de l'ASOU

Retour sur l'assemblée générale 2018

L'Assemblée générale de 2018 a été précédée de deux contributions très intéressantes: Mme Judith Krämer de la HEP FHNW nous a tout d'abord donné un aperçu des possibilités d'admission parallèle et d'assessment des aptitudes professionnelles pour l'entrée/admission à la HEP. Sa présentation est disponible sur l'intranet du site Web de l'ASOU. Mme Angela Grosso Ciponte a ensuite expliqué comment le développement d'une application permettant aux jeunes artistes/designers de se préparer à l'entrée dans la vie professionnelle a été conçu en contournant des biais de genre et se concentrant sur le strict essentiel pour garantir son utilisation réelle : <https://www.fhnw.ch/de/die-fhnw/hochschulen/hgk/institute/institut-asthetische-praxis-und-theorie/forschung/durchstarten>

Lors de l'assemblée générale, Sabina Giger, cheffe de projet au département de la formation professionnelle et continue au SEFRI, dans son mot de bienvenue à l'ASOU, a évoqué la formation professionnelle à l'horizon 2030 et les lignes directrices en cours d'élaboration dans le cadre des stratégies adoptées pour l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (voir aussi Rapport Hirschi, L'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC), avril 2018 - https://edudoc.ch/record/132314/files/Bericht_BSLB_BB2030-2.pdf ainsi que la réponse du Conseil fédéral au postulat de Christian Wasserfallen <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20183959>).

Lors de l'assemblée générale, les membres du comité de l'ASOU ont ensuite passé en revue l'année de l'association et donné un bref aperçu de l'année anniversaire 2019. Le temps n'a malheureusement pas suffi pour mener une discussion de fond au sujet de profunda-suisse, ses activités et ses propositions pour de nouveaux modèles de financement: En raison de son engagement actif dans la politique de la formation, profunda-suisse devra probablement augmenter les cotisations des membres à l'avenir. De nouveaux modèles de financement sont en cours de discussion et devraient être votés à la prochaine AG 2019 de profunda-suisse. L'ASOU soumettra les modèles proposés par profunda-suisse à ses membres et en débattra avec eux.

Roland Spycher, en tant que représentant du CSFO, a brièvement évoqué le Test d'intérêts pour les études TIPE, qui est maintenant disponible sur orientation.ch et qui peut être utilisé gratuitement.

Le procès-verbal de l'assemblée générale sera publié dans le FORUM 2/2019.

Composition du Comité de l'ASOU

L'ASOU fonctionnera toujours sans président, les sept membres du comité étant: Diana Abegglen, Markus Diem, Maya Frühauf, Jörg Renz, Réka Vittanti, Simone Wipf et Anna Zbinden. Pour toute question, demande, merci de vous adresser directement à l'un des membres ou au secrétariat général (Anna Zbinden).

Colloque annuel ASOU - Université de Fribourg

La date limite d'inscription a été reportée au 5 janvier 2019. Serge Keller, Unicom Communication & Media de l'Université de Fribourg, soutient efficacement l'ASOU pour l'organisation. A noter que la spécialiste des réseaux sociaux, Sonja Berger, propriétaire de la société „blueinthemiddle“, participera à la table ronde. Elle proposera également un atelier sur les candidatures par le biais des médias sociaux. Les inscriptions aux ateliers du 24.01.19 et aux visites du 25.01.19 se feront par un formulaire après la clôture des inscriptions.

Mutations

Le comité a le plaisir de saluer les nouveaux membres suivants:

Rebecca Ridolfi, Student Services ETHZ

Regula Zahno, Berufsberatung Basel

Lamri-Zeggar Patricia, BIZ Bottmingen

Heike Freiberger, conseillère aux études pour les mathématiques à l'Université de Bâle

Beat Geiser de cinfo à Bienne

Nous sommes heureux que l'Office d'orientation universitaire et de carrière du canton de Zürich ait récemment été admis en tant que membre collectif de l'ASOU et nous souhaitons la bienvenue aux nouveaux venus : Tarsia Goetschi et Richard Hefti.

Evénements prévus pour l'année de jubilé 2019

Ce sera une année riche, avec pour commencer le colloque annuel les 24 et 25 janvier 2019 à l'Université de Fribourg. Il sera suivi de la rencontre annuelle en Suisse romande le 13 juin, d'un atelier organisé par le Centre de Carrière de l'Université de St. Gallen consacré au "Coaching d'étudiants" le 14 juin et de la fête d'anniversaire de l'ASOU à Bâle le 21 juin. La formation très appréciée „Studierende beraten und informieren" est à nouveau agendée pour la fin du mois d'août et un autre atelier, sur les techniques de présentation en public, sera proposé en octobre. Le 15 novembre 2019 se tiendra l'assemblée générale 2019 avec pour l'occasion un programme spécialement étoffé.

Anna Zbinden, ASOU-Secrétariat général



Kompetenzen in der Studien- und Laufbahnberatung – vom Gymnasium bis zur Senioren-Universität

An den Beratungstagen in Hertenstein im Juni 2019 stellen Studienberatende das Thema Kompetenzen ins Zentrum. Wir erörtern den Kompetenzbegriff in Abgrenzung zu Fähigkeiten, Ressourcen und zur Persönlichkeitstheorie. Die Fortbildung wird von Studienberatenden für Studienberatende konzipiert und durchgeführt und über das SDBB angeboten, externe Referentinnen und Referenten werden beigezogen. Es hat noch freie Plätze! Die Anmeldung erfolgt über das SDBB.

Warum besprechen wir Kompetenzen, ein Thema, das doch schon seit langem in der Laufbahnberatung diskutiert wird?

Bildungsleistungen sollen durch die Kompetenzorientierung generell messbarer werden.

Obwohl beispielsweise hinter dem Lehrplan 21 ein Fördergedanke steckt, erscheinen die Kompetenzen im Bildungswesen aufgrund der umfassenden Vergleichbarkeit eine Defizitorientierung auszulösen. Was heisst das für die Ratsuchenden und für die Beratenden?

Wir fragen an der Tagung, wie sich die Studienberatung im System der Kompetenzorientierung und der sich rasch verändernden Berufsbilder positioniert:

- Bewerbungsunterlagen müssen immer perfekter sein, zugleich sind die Auswahltools auf Arbeitgeberseite zunehmend automatisiert. Wie geht es den Menschen, die enorm viel Zeit und Engagement in eine Bewerbung investieren in diesem „messbaren“, kompetenzorientierten, kompetitiven Umfeld?
- Wie werden Kompetenzen dokumentiert?
- Ändern sich die Bedürfnisse der Ratsuchenden, deren ganze Schul- und Studienlaufbahn bereits auf Kompetenzen ausgerichtet war?
- Was heisst das für die Beratung?
- Und wie wollen, können, sollen wir unsere Rolle darin gestalten?
- Reichen unsere eigenen Kompetenzen aus, diesem Anforderungskomplex gerecht zu werden?

Eine philosophische Stimme wird die Kompetenzorientierung und die oben aufgeworfenen Fragen aus ganzheitlicher Sicht kritisch hinterfragen.

Wie ein Lehrplan kompetenzorientiert erarbeitet wird und welche Auswirkungen das für Studierende hat, wird an der Fortbildung von der Wirtschaftsfakultät der Uni Luzern exemplarisch ausgeführt.

Wie ein Career Service Center die Studierenden beim Einstieg in die Arbeitswelt kompetenzorientiert unterstützt, erläutert Roger Gfrörer von den Career Services der UZH anhand der „Career Preparedness“.

Die Dauer der Weiterbildung und der Ort erlauben es, sich mit genügend Zeit und Musse in das Thema zu vertiefen, zu reflektieren und den eigenen Horizont zu erweitern.

Das Organisationsteam würde sich sehr freuen, dieses spannende und gesellschaftsrelevante Thema mit möglichst vielen interessierten Beratenden zu diskutieren und den persönlichen Austausch zu pflegen.

Meldet euch an: [Hertensteintage 12.-14. Juni 2019](#)

und/oder teilt uns Fragen und Anregungen mit.

Für das OK: Diana Abegglen dabegglen@gmx.ch

Die besondere Situation der Doktorandinnen und Doktoranden mit ausländischer Bildungsherkunft

Dr. phil. Markus Diem, Leiter Studienberatung Universität Basel

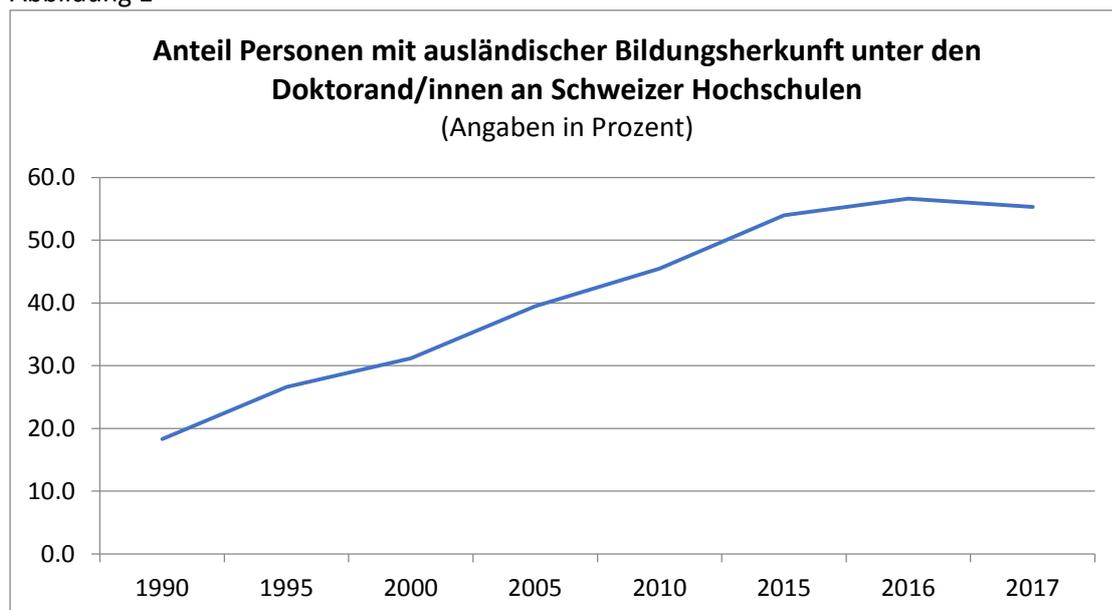
Die Zahl der beratenen Personen an der Studienberatung der Universität Basel ist in den letzten 10 bis 15 Jahren relativ konstant geblieben. Zugenommen hat allerdings eine an der Zahl relativ kleine, aber sehr zeitintensive Gruppe von Personen mit psychologischen Problemen. Dabei handelt es sich um ausländische Doktorierende aus aussereuropäischen Ländern, die in der Regel nicht Deutsch können.

Deutliche Zunahme Studierender mit ausländischer Bildungsherkunft auf Doktorandenstufe

Mit dem Start des Programmes ERASMUS der Europäischen Gemeinschaft im Jahr 1987 begann sich die Bildungspolitik in der Schweiz ebenfalls mit der Förderung der akademischen Mobilität zur Sicherung des Forschungsplatzes Schweiz zu befassen. Ende der achtziger Jahre starteten Bundesrat und Parlament ein Mobilitätsförderungsprogramm, im Zuge dessen sich an den Hochschulen Mobilitätsstellen entwickelten, Förderprogramme eingerichtet wurden und man sich bemühte, Anschluss an die europäischen und auch globalen Mobilitätsprogramme zu finden. Dabei hatte man die nationale wie die internationale Mobilität im Auge.

Diese Mobilitätsförderung blieb nicht ohne Auswirkung. Unter den Studierenden an Schweizer Hochschulen ist seit 1990 der Anteil an Personen mit ausländischer Bildungsherkunft deutlich gestiegen. Auf der Stufe bis zum Masterstudium ist der Anteil seit 1990 relativ moderat von ca. 15 Prozent auf mehr als 20 Prozent gestiegen. Auf der Doktorandenstufe ist die Zunahme allerdings eindrucklich: 1990 betrug sie rund 20 Prozent, mittlerweile ist sie aber auf über 50 Prozent gestiegen, d.h. Studierende mit ausländischer Bildungsherkunft sind auf Doktoratsstufe mittlerweile die Regel (Abbildung 1). Besonders in den naturwissenschaftlichen Fächern, in denen die Kenntnis der deutschen Sprache nicht zwingend ist, liegt die Quote teilweise bei 80 Prozent.

Abbildung 1



Quelle Bundesamt für Statistik

Relativ unattraktive Löhne der Doktoranden

Ohne den Zuzug aus dem Ausland wären die Schweizer Universitäten kaum in der Lage, die Stellen in Forschung und Lehre an den Universitäten zu besetzen. Ein Grund dafür ist die relative Unattraktivität der Doktorandenstellen bezüglich der Bezahlung. Die Statistik zur Beschäftigungssituation der Absolventen der Schweizer Hochschulen, die vom Autor dieses Artikels seit 1989 mitgestaltet wird, zeigt, dass es in der Schweiz relativ wenig Probleme beim Übergang vom Studium in den Beruf gibt (die Zahl der erwerbslosen Stellensuchenden bewegt sich im Jahr nach dem Abschluss gesamthaft gesehen zwischen 3 und 5 Prozent und kann als Friktionsarbeitslosigkeit bezeichnet werden). Natürlich schwankt die Zahl jeweils mit dem Gang der wirtschaftlichen Konjunktur, und es zeigt sich, dass in konjunkturell eher schlechten Jahren mehr Masterabsolventen als Doktoranden an der Hochschule verbleiben, die Quote dagegen in wirtschaftlich guten Jahren eher abnimmt. Die Interpretation liegt nahe, dass besonders in guten Jahren die Masterabsolventen und -absolventinnen in der Schweiz deutlich lukrativere berufliche Möglichkeiten haben als eine befristete Doktoratsstelle anzunehmen. Die Absolventenstudien zeigen, dass die Löhne der Doktoranden deutlich unter dem Durchschnitt der gesamten Einstiegsstellen der Universitätsabsolventen liegen. In den Fächern mit hohem Ausländeranteil, d.h. in den naturwissenschaftlichen Fächern sind die Löhne der Doktoranden besonders tief. Ein Teil des Wachstums der Ausländerquote unter den Doktoranden scheint eindeutig dadurch bedingt zu sein, dass die Stellen für Bildungsinländer wenig attraktiv sind.

Buhlen um die besten Köpfe

Ein Teil dieser Entwicklung ist natürlich auch eine Folge der generellen Globalisierungstendenzen sowie der durch die Umstrukturierung der Universitäten in teilautonome Institutionen geschaffene Konkurrenzsituation zwischen den Universitäten. Kompetitiv eingeworbene Drittmittel für die Forschung sind ein wichtiger Faktor für die Finanzierung und die Reputation der Hochschulen geworden. Deshalb versuchen alle möglichst die „klügsten“ Köpfe für sich zu gewinnen. Rekrutierungsbasis ist nicht mehr das nationale, sondern das globale Umfeld und zwar je naturwissenschaftlicher das Forschungsfeld desto stärker, da Sprache und kulturelle Zugehörigkeit in diesem Bereich mindestens scheinbar nur eine untergeordnete Rolle spielen.

Komplexe Institutionslogiken in den Forschungsgruppen an Hochschulen

In einem Unternehmen ist die Hierarchie der organisationsimmanenten Logiken relativ klar. Oberste Priorität hat der wirtschaftliche Nutzen des Unternehmens. Demgegenüber nachrangig gibt es natürlich auch den Aspekt des persönlichen Nutzens der Mitarbeiter sowie des reinen Erkenntnisgewinns. Die beiden letzten Aspekte sind dem ersteren eindeutig untergeordnet. An den Hochschulen sieht dies völlig anders aus. Ein Doktorat, ein Post-Doc bzw. die Publikation eines Forschungsergebnisses hat immer auch einen persönlichen Nutzen für die individuelle Laufbahn der Forschenden. Natürlich steht auch explizit der Nutzen des reinen Erkenntnisgewinns stark im Fokus. Die Institution Hochschule möchte in Form des Verkaufs von Patenten und Einwerbung von Drittmitteln von ihren Forschungsgruppen profitieren. Der Unterschied zwischen einem Unternehmen und einer Hochschule ist, dass bei der Hochschule die Hierarchie der Logiken nicht explizit deklariert ist. Es wäre naiv zu glauben, dass die diversen Logiken immer schön miteinander im Einklang stehen würden. Oft ist das Gegenteil der Fall: Die Logiken stehen im konkreten Fall mehr oder weniger im Widerspruch zueinander. Weiter ist es naheliegend, dass in diesem Netz von sich widerstrebenden Kräften die schwächsten Glieder in den Forschungsgruppen, nämlich die Doktorierenden, am ehesten Gefahr laufen, zerrieben zu werden.

Konkurrenz und Machtmissbrauch

Machtmissbrauch und Seilschaften gibt es in allen Unternehmen und Institution: In Banken, Industriekonzerne, der staatlichen Verwaltung ebenso wie in den Forschungsgruppen der Hochschulen. Das besondere an den Hochschulen ist aber, dass die persönliche Abhängigkeit zwischen Professor, Post-Doc und Doktorierenden besonders im deutschsprachigen Hochschulsystem quasi institutionalisiert ist. Das deutsche auf dem Humboldtschen Hochschulmodell gewachsene Hochschulsystem redet bezeichnenderweise immer noch von Doktorvätern und Doktormüttern. Dies kann positiv sein, wenn der Doktorvater tatsächlich ein Förderer sein will bzw. kann. Aufgrund der oben genannten Mechanismen kann aber dieses Förderung, da auch der Doktorvater selbst einem dauernden Konkurrenzdruck ausgesetzt ist, völlig in den Hin-

tergrund geraten. Hinzu kommt, dass bei der Berufung von Professuren Betreuungskompetenz und andere Social skills keine Rolle spielen. Es kommt dann unter diesen Umständen schnell zu Machtmissbrauch in Form von Forderungen bezüglich dauernder Verfügbarkeit bis mitten in der Nacht, von Beleidigungen, Mobbing etc. wie es beispielweise von Michael Furger unter dem Titel „Schikanen im Elfenbeinturm“ in der Zeitschrift Horizonte Nr. 18/2018 des Schweizer Nationalfonds anschaulich beschrieben wird.

Ausländische Doktorierende, das schwächste Glied in der Kette

Es wurde bereits expliziert, dass die Doktorierenden in den Forschungsgruppen das schwächste Glied sind und innerhalb dieses schwächsten Glieds sind es die fremdsprachigen Doktorierenden aus aussereuropäischen Staaten, die gegenüber dem Kräftespiel an den Hochschulen am wehrlosesten sind und im Konfliktfall häufig klinisch relevante psychologische Symptome entwickeln und Hilfe bei der Studienberatung suchen.

Ein typisches Fallbeispiel: Eine Forscherin, die an ihrer Heimuniversität in Südamerika durch ausserordentliche Leistungen aufgefallen ist, kommt an eine Doktoratsstelle an eine Schweizer Hochschule und nimmt diese an, weil für ihre Verhältnisse der Lohn verbunden mit der Aussicht auf eine spätere Karriere beispielsweise in der Pharmaindustrie sehr attraktiv erscheint, obwohl sich die Entlohnung für diese befristete Stelle im Schweizerischen Kontext eher im Niedriglohnsegment befindet. Wir müssen wie oben geschildert annehmen, dass die Hochschulen niemals in der Lage wären, zu diesen Bedingungen die Stellen mit ähnlich gut qualifizierten Personen aus dem mitteleuropäischen Umfeld zu besetzen. Diese spanischsprachige Doktorandin kommt jetzt in ein fremdes Land, wo sie eigentlich nur ihre Einzimmerwohnung und ihre Forschungsgruppe kennt. Durch die hohe Präsenzzeit im Labor und durch kulturelle und sprachliche Barrieren verbindet sie sich kaum mit Personen ausserhalb ihrer Gruppe. Dies geht genau solange gut, wie es in der Gruppe im Labor keine Probleme gibt. Dies ist aber aufgrund der oben dargestellten Kräfteverhältnisse, den Konkurrenzsituationen und Institutionslogiken eher unwahrscheinlich. Fairerweise muss auch erwähnt werden, dass es trotz dieser ungünstigen Ausgangslage in vielen Gruppen einigermaßen passabel zugeht. Wenn aber die Forschungsgruppe das zwischenmenschliche Zusammenleben nicht bewältigen kann, gibt es sehr schnell ernstzunehmende Probleme, der eine solche Person aus Südamerika hilflos ausgeliefert ist. Selbstverständlich hat sie wie alle Universitätsangestellten einen Arbeitsvertrag, der ihr z.B. Ferien zusichert, ihr Schutz vor Mobbing oder sexuellen Übergriffen, überhaupt generell Unterstützung bei Unregelmässigkeiten und Konflikten am Arbeitsplatz zusichert.

Die betroffene Person kann sich also im Konfliktfall an die Personalabteilung wenden. Dies wird sie sich aber gut überlegen, d.h. in den meisten Fällen nicht tun. Durch die „Humboldtsche“ Abhängigkeit von ihrem Doktorvater befindet sie sich in einer ähnlichen Situation wie eine mittelalterliche Hausangestellte. Sie befürchtet, dass eine Beschwerde bei der Personalabteilung sich negativ auf die Bewertung ihrer Doktorarbeit auswirken könnte und sie genauso vor dem beruflichen Aus stehen würde wie die Hausangestellte vor 500 Jahren, die ohne Empfehlungsschreiben des Arbeitgebers wenig Chancen gehabt hätte, eine neue Stelle zu finden. Erschwerend kommt dann für Personen ausserhalb des Schengenraums hinzu, dass die Aufenthaltsgenehmigung an die Doktorandenstelle gebunden ist. Da die Doktorandin in dieser isolierten Situation Symptome wie Schlafstörungen, Panikattacken oder depressive Symptome mit klinischer Relevanz entwickelt, sucht sie also Hilfe bei den psychosozialen Diensten der Hochschule, in diesem Fall bei der Studienberatung, die an der Universität Basel für die Beratung bei passageren psychologischen Problemen von Studierenden zuständig ist. Oft ist die psychische Beeinträchtigung allerdings in einem Ausmass vorhanden, dass die Person von der Studienberatung nicht mehr adäquat aufgefangen werden kann. Anders als bei anderen Studierenden kann aber die Doktorandin nicht an die psychiatrischen Dienste oder niedergelassene Therapeuten vermittelt werden, da ihre Versicherungssituation eine solche Behandlung nicht abdeckt. Sie bleibt also als Notlösung bei der Studienberatung hängen. Die weiteren Verläufe sind dann sehr individuell. Öfters wird die Situation am Institut dadurch entschärft, dass die Doktorandin

- sich im Team quasi unsichtbar macht und sich einfach darauf konzentriert, die Dissertation irgendwie unter Dach und Fach zu bringen
- oder sie heiratet, falls vorhanden, den gerade aktuellen Freund, weil dies vorerst das Problem mit der Aufenthaltsbewilligung löst
- oder sie sucht im „Zustand der Unsichtbarkeit“ eine neue Gruppe an einer andern Hochschule. Wenn diese gefunden wird, lässt sie die Situation eskalieren – mit dem Ergebnis, dass sie die Hochschule sofort verlässt, die Universität ihr aber noch drei Monate den Lohn zahlen muss.
- Natürlich gibt es auch Krankschreibungen, bei der die Hochschule oder deren Versicherung die Lasten der Lohnfortzahlung übernehmen muss und gleichzeitig in der Forschungsgruppe eine unsichere Situation entsteht, „kommt sie zurück oder eben nicht“, die Stellensituation bleibt monatelang in der Schwebe.

Keine der hier geschilderten Konsequenzen kann ernsthaft als befriedigender Lösungsansatz bezeichnet werden.

Eine Sensibilisierung der Hochschule für die Problematik ist gefordert

Es darf nicht unerwähnt bleiben, dass alle beteiligten Personen inklusive der Studienberater nicht in der Muttersprache sondern im in der Ausdruckweise eher undifferenzierten „International English“ miteinander kommunizieren. Angesichts der sprachlichen und kulturellen Barrieren sind damit auch Missverständnissen Tür und Tor geöffnet.

Migration zwischen Kulturen ist immer ein Belastungsfaktor, und viele bewältigen diesen mit Lust und gestärktem Selbstbewusstsein. Gleichzeitig müssen wir aber zur Kenntnis nehmen, dass die Fähigkeit zur Bewältigung dieses Belastungsfaktors nicht immer mit der Fähigkeit für wissenschaftliche Leistung einhergeht. Es geht bei den vorliegenden Ausführungen nicht darum, mit dem Mahnfinger auf irgendeine Personengruppe zu zeigen. Was aus der Sicht des Autors am ehesten zu einer Verbesserung führen könnte, wäre eine Sensibilisierung aller Parteien für die geschilderten Problematiken, auf Basis derer dann konstruktive präventive Massnahmen oder Lösungsansätze entwickelt werden könnten. Zur Illustration wie Not dies täte, eine Reminiszenz an ein Tischgespräch zwischen dem Autor dieses Artikels und einem befreundeten erfahrenen Forschungsleiter: Nach der Schilderung eines solchen Falls aus der Praxis der Studienberatung war die erste Gegenfrage des Forschungsleiters: „Bist du sicher, dass dies eine gute Doktorandin ist?“

Informationen

18% der Studierenden äussern gesundheitliche Probleme

Auszug aus dem Themenbericht der Erhebung 2016 zur sozialen und wirtschaftlichen Lage der Studierenden, Bundesamts für Statistik:

18% aller Studierenden geben gemäss dem Themenbericht der Erhebung 2016 des Bundesamts für Statistik an, mindestens ein dauerhaftes gesundheitliches Problem zu haben. Am häufigsten nennen die betroffenen Studierenden chronische Krankheiten (41%) und psychische Probleme (26%). Seltener treffen Lernschwächen (5%), Beeinträchtigung des Seh- oder Hörvermögens (4%) und Gehbehinderungen (3%) auf. 10% aller Studierenden geben an, dass sie aufgrund ihres dauerhaften Gesundheitsproblems im Studium eingeschränkt sind. Diese Gruppe von Studierenden ist finanziell deutlich schlechter gestellt als der Durchschnitt aller Studierenden. Die Mehrheit (77%) der Studierenden an den Schweizer Hochschulen bezeichnet ihren Gesundheitszustand als gut oder sehr gut.

Quelle: <https://www.bfs.admin.ch/news/de/2018-0034>

Aufhebung Validierungsverfahren für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende

Medienmitteilung des SBFI:

Rechtliche Abklärungen haben ergeben, dass die Grundlagen der Validierungsverfahren für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende und für Berufsbildungsverantwortliche nicht tragfähig sind. Angesichts der geringen Anzahl von Kandidatinnen und Kandidaten erscheint eine Gesetzesrevision, die die Validierungsverfahren legitimiert, unverhältnismässig. Deshalb werden die Validierungsverfahren für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende und für Berufsbildungsverantwortliche aufgehoben. Nach wie vor möglich ist die Anrechnung bereits erbrachter Bildungsleistungen (Art. 9, Abs 2 BBG). Diese obliegt den Bildungsinstitutionen.

Die Kantone und die Bildungsinstitutionen wurden entsprechend informiert. Für Rückfragen bezüglich Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung kann man sich an Sabina Giger, SBFI, wenden:
sabina.giger@sbfi.admin.ch

Mandat besoin de développement et de coordination de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière cantonaux

Comité de la CSFP: brèves 8/18, Nathalie Bardill

La Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) et le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) ont mandaté le bureau across•concept GmbH en collaboration avec at durch.blick consulting GmbH pour réaliser une étude indépendante sur les besoins de développement et de coordination des services cantonaux d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC). L'étude devra faire le point sur la situation des services cantonaux OPUC et déterminer les évolutions souhaitables dans les années à venir.

Dans un premier temps, les chercheurs mèneront des entretiens structurés avec les responsables de treize offices cantonaux de la formation professionnelle et services OPUC afin d'obtenir une vue d'ensemble de l'état actuel de l'OPUC, de cerner les défis et de repérer les développements nécessaires pour y faire face.

Les cantons suivants ont été sélectionnés pour les entretiens : ZH, SG, AG, BS, LU, ZG, UR, BE, FR, VS, VD, GE, TI.

Les entretiens auront lieu entre la mi-octobre et la mi-novembre 2018; ils dureront une demi-heure et seront menés sur place ou par téléphone.

Le président de la CDOPU informe de la procédure prévue et invite les membres des cantons concernés de participer aux entretiens.

Stärkung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, Postulat und Antwort des Bundesrates

Mitteilung aus der Bundesversammlung – Das Schweizer Parlament
Postulat Christian Wasserfallen, FDP

Der Bundesrat wird gebeten zu prüfen,

1. wie eine nationale Strategie der Berufs-, Laufbahn- und Studienberatung (BSL) entwickelt werden kann;
2. wie die Eigeninitiative der für die BSLB zuständigen Kantone gefördert werden kann;
3. wie der Bund selbst aktiv werden könnte und welche gesetzlichen Grundlagen dafür geschaffen werden müssten.

BEGRÜNDUNG

Digitalisierung, demografischer Wandel, Migration und das Erfordernis des lebenslangen Lernens machen die Berufs-, Studien und Laufbahnberatung (BSLB) zu einem immer wichtigeren Element für ein erfolgreiches Berufsbildungssystem und einen flexiblen Arbeitsmarkt. Die BSLB hat nicht nur eine zentrale Rolle im Berufswahlprozess von Jugendlichen, sondern verstärkt auch als Anlaufstelle in allen beruflichen Veränderungssituationen von Erwachsenen (insbesondere auch ältere Mitarbeitenden) und in der Begleitung von Schulen, Ausbildungsbetrieben und Unternehmen. Sie trägt mit ihren Dienstleistungen und Angeboten zur guten Passung zwischen den Bedürfnissen der Individuen und den Bedürfnissen der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes bei.

Die zunehmende Systemrelevanz der BSLB bedingt die Entwicklung einer modernen, hochwertigen und effizienten BSLB, die national verankert und anerkannt ist.

Für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) sind gemäss BBG Artikel 51 die Kantone zuständig. Der Bund hat nur bei der Qualifikation der Beraterinnen und Berater eine Rolle (BBG Art. 50). Er erlässt Mindestvorschriften für die Anerkennung der Bildungsgänge für Beraterinnen und Berater.

Für die hohe Qualität und Durchlässigkeit des Bildungsraums Schweiz sind gemäss Artikel 61a der Bundesverfassung, BV, Bund und Kantone gemeinsam zuständig. Die Massnahmen des Bundes zielen darauf ab, die Initiative der Kantone und der Organisationen der Arbeitswelt so weit als möglich mit finanziellen und anderen Mitteln zu fördern. (Art. 1 Abs. 2 BBG).

STELLUNGNAHME DES BUNDESRATES VOM 30.11.2018

Der Bundesrat teilt die Ansicht, dass eine gut funktionierende Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) von zentraler Bedeutung ist. Sie begleitet Individuen durch die Herausforderungen des lebenslangen Lernens und hilft, den Arbeitsmarkt mit den nachgefragten qualifizierten Fachkräften zu versorgen. Im Strategieprozess Berufsbildung 2030 wurden Megatrends wie Digitalisierung, Upskilling und Globalisierung identifiziert. Die Auswirkungen dieser Trends stellen eine grosse Herausforderung auch für die BSLB dar. Mit der Inkraftsetzung des Berufsbildungsgesetzes (BBG; SR 412.10) im Jahr 2004 hat sich der Bund aus der Finanzierung und Regulierung im Bereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zurückgezogen; die Zuständigkeit liegt nach Artikel 51 BBG bei den Kantonen. Der Bund hat jedoch ein systemisches Interesse, dass die BSLB auch künftig ihre Rolle als Bindeglied zwischen Individuen, Arbeitswelt und Bildungsangeboten wahrnehmen kann. Darum ist der Bundesrat bereit zu prüfen, mit welchen Massnahmen die BSLB ge-

stärkt werden kann. Die Strategie für die BSLB wird im bewährten Zusammenspiel von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt erarbeitet und umgesetzt; eine Umverteilung von Aufgaben ist dazu nicht notwendig. Auch eine Änderung der Finanzierung der BSLB steht nicht zur Diskussion. Der Bund plant, die Eigeninitiative der Verbundpartner im Rahmen geltenden Rechts, über die Projektförderung gemäss Artikel 54 und 55 BBG, zu fördern.

ANTRAG DES BUNDESRATES VOM 30.11.2018

Der Bundesrat beantragt die Annahme des Postulates.

Renforcer l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière

Postulat Christian Wasserfallen, RL

Le Conseil fédéral est chargé d'examiner:

1. de quelle manière une stratégie nationale en matière d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC) pourrait être mise en place;
2. comment l'on pourrait encourager les cantons, qui sont responsables de l'OPUC, à prendre des initiatives;
3. quelles mesures la Confédération pourrait prendre elle-même, et quelles bases légales devraient être créées à cet effet.

DÉVELOPPEMENT

En raison de l'avancée du numérique, de l'évolution démographique, des migrations et de l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie, l'OPUC est appelée à jouer un rôle de plus en plus important au service d'un système de formation professionnelle performant et d'un marché du travail flexible. L'OPUC n'est pas seulement essentielle pour les jeunes en quête d'une profession, mais c'est également vers elle que se tournent de plus en plus souvent les adultes en reconversion (notamment les travailleurs d'un certain âge); elle joue aussi un rôle important dans l'accompagnement des écoles, des établissements de formation et des entreprises. Les prestations et les offres qu'elle propose contribuent à garantir l'adéquation entre les besoins des individus et ceux de l'économie et du marché du travail.

Comme l'OPUC acquiert une importance systémique croissante, il est indispensable qu'elle se modernise pour devenir un service efficace et de qualité qui jouisse d'une assise et d'une reconnaissance nationales. L'OPUC relève de la compétence des cantons en vertu de l'article 51 LFPr. La Confédération ne joue qu'un petit rôle en lien avec la qualification des conseillers (art. 50 LFPr): il lui revient en effet de fixer les exigences minimales à remplir pour la reconnaissance des filières de formation destinées à ces derniers. Aux termes de l'article 61a de la Constitution, la Confédération et les cantons ont pour tâche de veiller ensemble à la qualité et à la perméabilité de l'espace suisse de formation. Les mesures de la Confédération doivent viser à encourager autant que possible, par des subventions ou par d'autres moyens, les initiatives des cantons et des organisations du monde du travail (art. 1 al. 2, LFPr).

AVIS DU CONSEIL FÉDÉRAL DU 30.11.2018

Le Conseil fédéral partage l'avis de l'auteur du postulat selon lequel l'efficacité de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière est fondamentale. L'OPUC accompagne des individus confrontés aux défis de l'apprentissage tout au long de la vie et aide le marché du travail dans la recherche de personnel qualifié.

Dans le cadre du processus stratégique "Formation professionnelle 2030", des mégatendances telles que la numérisation, la mise à niveau des compétences ("upskilling") et la mondialisation ont été identifiées. Leurs effets représentent un défi majeur pour l'OPUC.

Depuis l'entrée en vigueur, en 2004, de la loi sur la formation professionnelle (LFPr; RS 412.10), la Confédération ne finance ni ne régule plus le domaine de l'orientation professionnelle, universitaire et de car-

rière. Cette compétence incombe aux cantons conformément à l'article 51 LFPr. D'un point de vue systémique, la Confédération a toutefois intérêt à ce que l'OPUC garde aussi à l'avenir son rôle d'interface entre les individus, le monde du travail et les offres de formation. Le Conseil fédéral est donc prêt à étudier quelles mesures seraient susceptibles de renforcer l'OPUC. La stratégie en la matière est élaborée et mise en oeuvre grâce à une collaboration entre la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail. Cette collaboration ayant fait ses preuves, une nouvelle répartition des tâches n'est pas nécessaire. Il n'est pas question non plus de modifier le financement de l'OPUC. La Confédération prévoit d'encourager l'initiative individuelle des partenaires de la formation professionnelle dans le cadre du droit en vigueur par le biais de l'encouragement de projets conformément aux articles 54 et 55 LFPr.

PROPOSITION DU CONSEIL FÉDÉRAL DU 30.11.2018

Le Conseil fédéral propose d'accepter le postulat.

Stellungnahme zum AGAB-Artikel über Bildungsmessen

In Forum 3/2018 publizierten wir einen Bericht über Bildungsmessen. Adrian Wollschlegel, Berufs- und Laufbahnberater ask!, der die Studienmesse im Kanton Aargau als Projektleiter mitorganisiert, bezog Stellung zur Berichterstattung:

Wir sind erstaunt über das negative Bild, welches im Forum über die Messen im Allgemeinen gezeichnet wird.

ask! hat in der Vergangenheit sehr gute Erfahrungen gemacht mit unserer Studienmesse. Rückmeldungen der Besucher/innen wie auch der anwesenden Hochschulen waren in den letzten zwölf Jahren durchwegs positiv. Dies haben die internen (Perspektive der Mitarbeitenden) und externen (Perspektive Aussteller) Evaluationsresultate ergeben. Dass Messen für Hochschulen attraktiv sind, zeigt sich nicht zuletzt, indem wir dieses Jahr alle deutschsprachigen Unis und beide ETH an Bord holen konnten!

Mehr Informationen zum Event in Baden finden sich unter beratungsdienste.ch/studienmesse
Darunter findet sich auch ein kurzer micromovie als Rückschau.

Adrian Wollschlegel, MAS

dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberater, Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf, ask!

*Der AGAB-Vorstand dankt Adrian Wollschlegel herzlich für sein klares und differenziertes Statement. Wir sind davon überzeugt, dass **nicht-kommerzielle** Messen sinnvoll sein können, unter folgenden Voraussetzungen:*

- *Die Messen sollen im Studienwahlfahrplan –resp. Konzept integriert sein.*
- *Die Erfahrungen aus der Veranstaltung sollten an Gymnasien, mit Bezugspersonen und/oder der Studienberatung diskutiert werden können.*
- *Die Bildungsmessen müssen in Zusammenarbeit mit allen Stakeholdern, d.h. den Gymnasien, der Studienberatung und den Hochschulen konzipiert werden.*

Termine 2019 (ab 5.1.2019)

Was	Wann	Wo	Kontakt
-----	------	----	---------

Veranstaltungen AGAB

AGAB-Fachtagung 2019: „BERATEN UND INFORMIEREN FÜR DIE ARBEITSWELTEN DER ZUKUNFT“	24. und 25. Ja- nuar 2019	Universität Frei- burg	Anmeldung bis 5.1.2019 über www.agab.ch
AGAB-Tagung der Westschweiz	13. Juni 2019	Universität Genf	Maya Frühauf, AGAB maya.fruehauf@epfl.ch
Workshop „Studierende coachen“ (Beratende an Hochschulen)	14. Juni 2019	in Planung	Anna Zbinden, AGAB anna.zbinden@agab.ch
AGAB-Jubiläums-Party	21. Juni 2019	Basel	Markus Diem, AGAB markus.diem@unibas.ch
Fortbildung „Studierende beraten und informieren“ (Beratungs- und Informations- fachpersonen an Hochschulen)	August 2019	in Planung	Anna Zbinden, AGAB anna.zbinden@agab.ch
AGAB-Mitgliederversammlung	15. November 2019	in Planung	admin@agab.ch
Workshop Rhetorik, präsentieren und informieren (Arbeitstitel)	in Planung	in Planung	Anna Zbinden, AGAB anna.zbinden@agab.ch

Veranstaltungen SDBB

SDBB-Weiterbildungen	www.weiterbildung.sdbb.ch		
Hertensteintage: Kompetenzen in der Studien- und Laufbahnbera- tung - vom Gymnasium bis zur Senioren-Universität	12.-14. Juni 2019	Hertenstein	www.weiterbildung.sdbb.ch

Weitere Angebote

Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung der Zukunft Abendseminar	13. Juni 2019	Zürich	www.ffbb.ch > Veranstaltungen
Mehr Sinnhaftigkeit und Nachhaltigkeit im Berufsleben Abendseminar	19. September 2019	Zürich	www.ffbb.ch > Veranstaltungen
„Bilder zur Laufbahngestaltung“ Abendseminar	14. November 2019	Zürich	www.ffbb.ch > Veranstaltungen
Informationstage der Hochschulen sind auf der Website von swissuniversities als PDF-Datei abrufbar.			www.swissuniversities.ch > Hochschulraum > Studieren > Studieren in der Schweiz

Impressum

Herausgeber:

AGAB, Schweizerischer Verein für Fachleute für Beratung und Information im Mittel- und Hochschulbereich

Anschrift:

AGAB-Geschäftsstelle
c/o Studienberatung Basel
Steingraben 5
4051 Basel
Tel. 061 207 29 29, admin@agab.ch; www.agab.ch

Redaktion:

Anna Zbinden

Texte:

Anna Zbinden, Diana Abegglen, Markus Diem, Maya Frühauf

Übersetzungen:

Maya Frühauf

Korrektorat:

Beatrice Keller, Denise Betz

Layout:

Denise Betz

Redaktionsschluss:

Für das Forum 2/19: 18.2.2019

Redaktionsadresse:

anna.zbinden@agab.ch

Adressänderungen von Mitgliedern:

AGAB-Geschäftsstelle, c/o Studienberatung Basel, Steingraben 5, 4051 Basel, e-mail: admin@agab.ch