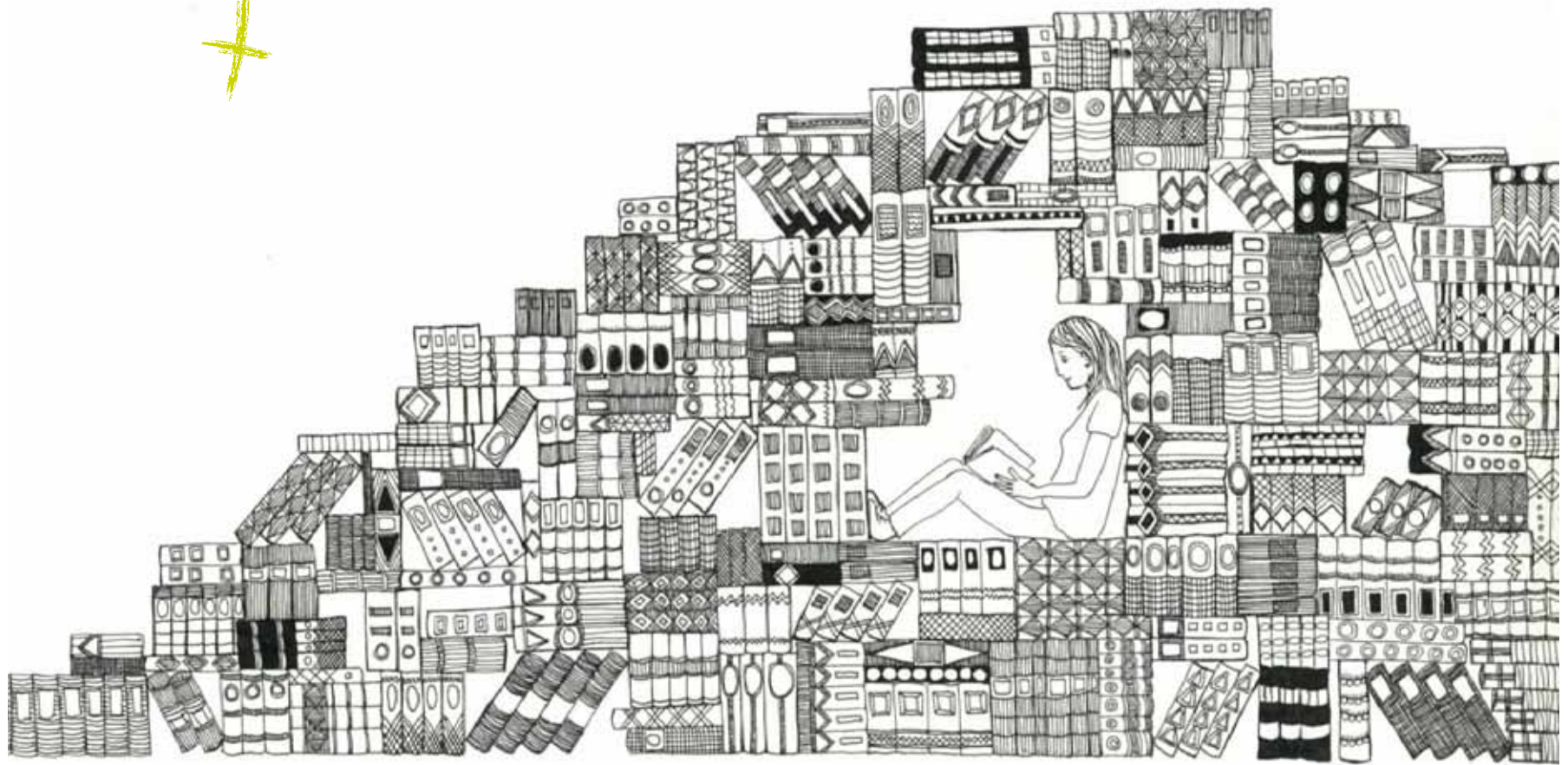


f o r m a t



Ich lerne, also bin ich

Editorial

Liebe Leserin und lieber Leser

Lebenslanges Lernen ist eine Forderung und gleichzeitig eine Errungenschaft, was wir uns immer wieder vor Augen führen müssen. Für viele von uns ist der Zugang zum Lernen so selbstverständlich, dass mit dem Lernen nicht mehr ein «dürfen», sondern ein «müssen» verbunden wird. Wie alle gesellschaftlichen Entwicklungen wird auch das lebenslange Lernen kontrovers diskutiert. Die Forderung liess eine enorme Weiterbildungsma­schinerie entstehen und stetig wachsen. Sie nahm und nimmt Einfluss auf Bildungskonzepte, verschafft sich dadurch ihre Legitimation und bewirkt, dass es ohne sie nicht mehr geht. Das hat zur Folge, dass der Quereinstieg in einen Beruf oder Berufszweig erschwert wird, weil das nötige «Papier» fehlt. Gleichzeitig war das Bildungssystem noch nie so durchlässig wie heute. Eine Lehre kann heute berufsbegleitend mit einer Berufsmaturität abgeschlossen werden, und schon stehen viele Studiengänge offen.

Lebenslanges Lernen erhöht die Chancen auf dem Arbeitsmarkt, so lautet die Verheissung. Kritische Stimmen entgegen, dass dies nicht erwiesen sei. Der Vorwurf steht im Raum, dass die Berufsbildung und der gesamte Bildungsmarkt sich den kurzfristigen Zielen und Vorgaben des Arbeitsmarktes in vorauseilendem Gehorsam anpassen. Der Vorwurf ist deshalb nicht ganz von der Hand zu weisen, weil jene, die finanzieren, immer auch befehlen. So befindet sich unser Bildungssystem in einem stetigen Wandel, dem vor allem das Angebot an Weiterbildungen unterliegt.

Was bedeutet lebenslanges Lernen im Erwerbsleben? – Es bedeutet zunächst, dass ein Recht auf (Weiter-) Bildung besteht. Solange ich erwerbstätig bin, habe ich ein Recht darauf, mich zu bilden. In manchen Gesamtarbeitsverträgen ist dieses Recht explizit erwähnt und/oder es wird ein Beitrag für das Weiterbildungsangebot erhoben, das allen Mitarbeitenden zugänglich ist.

Wenn ich eine Vorgesetztenfunktion ausübe, ist die Frage der Weiter-Bildung meines Teams eine Führungsaufgabe: Ich darf und soll meine Mitarbeitenden darauf ansprechen, wie und worin sie sich weiter entwickeln wollen und welche Weiterbildung dazu allenfalls nötig ist. Wenn dies im gegenseitigen Einvernehmen erfolgt, fühlen sich die Mitarbeitenden

wert geschätzt und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz wird erhöht und/oder bleibt erhalten.

Bedauerlicherweise werden nicht alle Mitarbeitenden in gleichen Masse gefördert. Da externe Weiterbildung in der Regel sehr teuer ist, sind die Mitarbeitenden darauf angewiesen, dass die Arbeitgeberin sich finanziell daran beteiligt. Doch dort, wo Weiterbildung als Investition ins Unternehmen verstanden wird, wird das Unternehmen nur in diejenigen Mitarbeitenden investieren, von denen es sich Rentabilität verspricht. Dieses Kosten-Nutzen-Denken führt u.U. dazu, dass Teilzeitbeschäftigten der Zugang zu Weiterbildung erschwert oder verunmöglicht wird. Weil vor allem Frauen diejenigen sind, die Teilzeit arbeiten, werden sie durch diese Praxis benachteiligt: Sie werden indirekt diskriminiert, was gemäss Gleichstellungsgesetz verboten ist. Um solche Benachteiligungen zu vermeiden, könnte in den jährlichen Qualifikationsgesprächen ein besonderes Augenmerk auf die Weiterbildung gelegt werden.

Um lebenslang zu lernen, braucht es den Zugang zur Weiterbildung, die finanziellen Möglichkeiten, die persönliche Motivation und das Interesse, Neues zu lernen. Dazu gehört zu erkennen, dass ich «begrenzt» und geprägt bin durch meine Erfahrungen, durch mein Wissen und durch meine Weltanschauung. Lebenslanges Lernen beinhaltet nicht nur die formelle Weiterbildung: Ich kann von jedem Menschen, der mir begegnet, lernen. Ich kann durch jede Situation, die mich fordert, lernen. Ich kann mich in die Natur begeben und von ihr lernen. Ich kann meinen Geist und meine Seele öffnen und lernen. Dafür brauche ich weder Geld noch eine Schulbank. Ich werde keinen Abschluss erlangen und der direkte Nutzen für meine nächste Bewerbung bleibt wohl eher gering. Doch ich kann so meinen Horizont erweitern und meine Grenzen weiter stecken, was mir eine grössere innere Beweglichkeit ermöglicht. Sie wird sich früher oder später auch dort bemerkbar machen, wo ich arbeite.

Antonella Bizzini, Stellenleiterin

Bei uns zu Gast



Ruth Jermann, Gründerin des Lernfestivals
im Gespräch mit Verena Wüthrich-Peter

Sie sind nationale Projektleiterin des Lernfestivals.

Ich bin seit 1999 für das Lernfestival zuständig. Dieses Jahr ist der Slogan «Lernen Schritt für Schritt», d.h. unser Pestalozzi wurde etwas abgeändert, wir haben im 2012 begonnen mit «Lernen mit Kopf, Herz, Händen und Füssen». Was auch heisst, dass ich dieses Jahr mein letztes Lernfestival auf nationaler Ebene koordinieren werde. Dann werde ich pensioniert.

Was will das Projekt?

Das Lernfestival will alle Leute – ganz gemäss Lifelong Learning – dafür sensibilisieren, dass Lernen wichtig und in der heutigen Zeit unumgänglich ist. Es ruft auf, am 18./19. September 2015 von 17 bis 17 Uhr Neues auszuprobieren oder anders gesagt, Lernen mit Freude und Lernen mit Freunden. Die meisten Angebote sind gratis, d.h. der erste Schritt, dabei zu sein, mitzumachen und seinen Horizont zu erweitern ist ganz einfach und meist direkt vor der Haustüre.

An wen richtet sich das Projekt hauptsächlich?

Lifelong-Learning soll die gesamte Bevölkerung ansprechen. Wir versuchen aber auch, Leute anzusprechen, die mit Lernen nichts am «Hut» haben. Daher sind die Angebote innovativ und kreativ umgesetzt, finden draussen oder in einer nicht schulischen Umgebung statt, z.B. im Museum oder auch lokal in einem Laden oder gar auf dem Polizeiposten. Hier sind die KoordinatorInnen vor Ort sehr flexibel und einfallsreich. Das Lernfestival will neben der Bevölkerung auch die unterschiedlichen Anbieter, Politik und Wirtschaft untereinander vernetzen und für das Thema Bildung/Lernen sensibilisieren.

Rechtliche Grundlagen für die Aus- und Weiterbildung

Gibt es für 2015 auch Angebote in der Ostschweiz?

Soviel ich weiss sind bis jetzt in der Ostschweiz Frauenfeld, St. Gallen, das Rheintal und Winterthur mit dabei. Ich hoffe natürlich, dass noch weitere dazu kommen werden. Mitmachen ist einfach: Die Organisation und Koordination vor Ort wird von einer Person mit einem guten Netzwerk, einem Verein oder einem Anbieter übernommen. Wir liefern gratis alle Programme, Plakate und Werbematerialien, zudem organisieren wir Vernetzungsabende etc. So ist gewährleistet, dass das Lernfestival einen einheitlichen Auftritt hat. Heuer ist es ein nasser Fussabdruck, daher findet die Eröffnung am 16. September auch im Neubad, einem umgenutzten Hallenbad in Luzern statt.

Am Lernfestival verleihen Sie den **Prix alice**.

Was ist das? Wer kann sich für die Preisvergabe bewerben?

Der Prix alice will Personen auszeichnen, die sich trotz Umwegen und Schwierigkeiten stets weitergebildet haben oder eine nicht konforme, «verrückte» Weiterbildung unter die Füsse genommen haben. Der Einsendeschluss ist der 22. Juni 2015. Die GewinnerInnen werden an der Eröffnungsveranstaltung in Luzern geehrt und den Medien vorgestellt. Weitere Informationen unter www.lernfestival.ch

Was bedeutet «Lernen» und «Weiterbildung» für Ihre eigene Laufbahn?

Ich selbst bin nach meiner Scheidung (34) nochmals 3 Jahre zur Schule gegangen und habe das KindergärtnerInnen-Seminar mit 17-jährigen Frauen besucht. Anschliessend habe ich als Kindergärtnerin gearbeitet und gleichzeitig eine Volkshochschule geführt. So bin ich dann auch in der Erwachsenenbildung gelandet und anschliessend beim SVEB (Schweiz. Verband für Weiterbildung).

Zudem bin ich neugierig, reise gerne – und wie mann/frau so schön sagt: Reisen bildet. Zudem finde ich, Lernen hält fit.

Welchen Tipp, welche Aufforderung zum Thema Lernen geben Sie unseren Leserinnen weiter?

Es ist noch nicht zu spät, die Koordination für einen Lernfestival-Event zu übernehmen. Interessierten stehe ich gerne mit Rat und Tat zu Seite. Das Lernfestival ist das spannendste Projekt, das ich kenne. Es kann Menschen begeistern, die Fantasie für die Durchführung beflügeln und Lernen ist plötzlich nicht mehr mühselig und hart, sondern spannend und farbenfroh. Wir bieten eine Plattform für 24 Stunden Lernen – und meine Devise ist «learning one hour a day – keeps the doctor away». Denn wie schon oben gesagt, Lernen hält fit und jung – oder wie ein Berner SVEB-Mitglied einmal auf seinem Werbeflyer schrieb: «Lernen macht schön!»

Habe ich ein Recht auf Weiterbildung?

Ja. Die Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin aus Art. 528 OR umfasst neben anderen Rechten auch das berufliche Fortkommen der Arbeitnehmerin und damit den Anspruch auf Weiterbildung im Arbeitsverhältnis. Dennoch gilt, dass die Arbeitgeberin mit Ihrer Aus- oder Weiterbildung einverstanden sein muss, wenn sie während der Arbeitszeit erfolgt.

Wer trägt die Kosten meiner Weiterbildung?

Grundsätzlich müssen Sie die Kosten für eine Weiterbildung selbst tragen. Sie können auch Ihre Arbeitgeberin anfragen, ob sie sich an den Kosten beteiligt. Als Gegenleistung wird oft eine Verpflichtung eingegangen, das Arbeitsverhältnis nicht vor Ablauf einer festgelegten Dauer zu kündigen. Wir empfehlen, die Abmachungen in einer Vereinbarung schriftlich und unmissverständlich festzuhalten.

Wenn die Weiterbildung von der Arbeitgeberin *angeordnet* wird, muss sie sämtliche Kosten tragen. Dies gilt auch dann, wenn Sie während der Weiterbildung erkranken. Ein Zahlungsanspruch gegenüber der Arbeitgeberin entsteht somit nicht, wenn die Weiterbildung bloss wünschbar ist oder auf Ihren Wunsch während der Arbeitszeit gebilligt wird. Erfolgt eine Aus- bzw. Weiterbildung für die Bedürfnisse der Arbeitgeberin (z.B. Umgang mit neuer Maschine, allgemeine Einarbeitungskosten bei Stellenantritt), trägt sie die Kosten. Anders lautende Abreden, nach welchen Sie sich im Voraus verpflichten, notwendige Auslagen teilweise oder ganz selbst zu tragen, sind nichtig (Art. 327a Abs. 3 OR). Daraus ergibt sich die Pflicht der Arbeitgeberin, für die zur Berufsausübung notwendigen Weiterbildungskosten aufzukommen. Notwendig ist eine Weiterbildung dann, wenn sie vom Gesetz, von der Arbeitgeberin oder von den Berufsverbänden vorgeschrieben wird. Wird eine Weiterbildung von der Arbeitgeberin angeordnet oder ist von Gesetzes wegen vorgeschrieben, zählt diese als bezahlte Arbeitszeit. In allen anderen Fällen besteht (lediglich) ein Anspruch auf unbezahlten Urlaub.

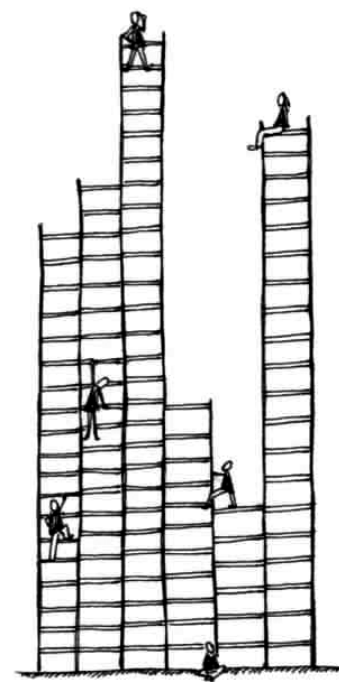
weiterführende Links:

- <http://news.jobs.nzz.ch/2015/01/12/arbeitsrecht-die-rueckzahlung-von-weiterbildungskosten/>
- <https://www.ktipp.ch/artikel/d/10-fragen-zur-weiterbildung-von-angestellten/>
- http://www.arbeitgeberbasel.ch/fileadmin/pdf/2011/Schwerpunkt/Newsletter_01_2011_Version-web.pdf
- http://www.beobachter.ch/arbeit-bildung/aus-und-weiterbildung/artikel/weiterbildungskosten_hey-boss-ich-brauch-mehr-bildung/

Was ist, wenn die Arbeitgeberin mir die Weiterbildung bezahlt hat und das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der vereinbarten Zeit endet?

Nach einer abgeschlossenen Weiterbildung sind bei einer (frühzeitigen) Kündigung in erster Linie die vertraglichen Vereinbarungen zu beachten: Was haben Sie vereinbart für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis frühzeitig endet. Wenn Sie nichts vereinbart haben, ist entscheidend, weshalb das Arbeitsverhältnis aufgelöst wurde. Wurde die Kündigung durch die Arbeitgeberin ausgesprochen, ohne dass Sie dazu einen wichtigen Anlass gegeben haben, haben Sie keine Rückzahlungspflicht der Ausbildungskosten. Eine Rückzahlungspflicht haben Sie auch dann nicht, wenn die Weiterbildungskosten zwingend von der Arbeitgeberin zu tragen waren.

Die Kosten für eine Weiterbildung müssen Sie dann zurück-erstaten, wenn Sie dies mit der Arbeitgeberin ausdrücklich schriftlich vereinbart haben. Dies gilt auch für den Fall, wenn Sie die Weiterbildung abbrechen oder nicht bestanden haben, oder aber wenn Sie während der Weiterbildung kündigen. Bei solchen Vereinbarungen muss jedoch beachtet werden, dass diese eine Kündigungsbeschränkung darstellen, weshalb die Fristen für die Rückerstattung in angemessenem Rahmen festzusetzen sind. Da kommt es auf den Einzelfall an. Eine Rückzahlungspflicht ist immer nach Monaten abzustufen; ein Rückforderungsanspruch der Arbeitgeberin besteht demnach nur pro rata. Allgemein gilt zu beachten, dass Rückzahlungsklauseln aus Beweisgründen immer schriftlich mit klarem und deutlichem Inhalt abgeschlossen werden sollten. (yh)



Berufsabschluss für Erwachsene

Es gibt zahlreiche Gründe, warum Erwachsene keinen Lehrabschluss haben. Ein solcher Abschluss lässt sich jedoch nachholen. Eine abgeschlossene Lehre eröffnet mehr Möglichkeiten für qualifizierte Weiterbildungen und kann auch die Höhe des Lohnes beeinflussen!

Möglichkeiten zum Berufsabschluss für Erwachsene				
	Validierung	Nachholbildung	Verkürzte Lehre	Lehre
Lehrvertrag?	Nein	Nein	Ja	Ja
Qualifikationsverfahren?	Nein	Ja	Ja	Ja
Alle Berufe?	Nur wenige	Ja	Nur Fachfrau Betreuung und Fachfrau Gesundheit	Ja
Schulbesuch? Besuch von überbetrieblichen Kursen?	Wäre zusätzlich möglich	Wäre zusätzlich möglich	Ja	Ja
Besonderes	Bildungsleistungen und Berufserfahrungen werden angerechnet	Selbständige Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung	Standartisierte Variante der Verkürzung auf zwei Jahre	Individuelle Verkürzung um max. ein Jahr möglich
Voraussetzungen	mind. 5 Jahre Berufserfahrung; 2 - 4 Jahre im angestrebten Beruf	mind. 5 Jahre Berufserfahrung; 2 - 4 Jahre im angestrebten Beruf	Mindestalter 22 Jahre; mindestens 2 Jahre Berufserfahrung	Dauer der Berufserfahrung abhängig vom angestrebten Beruf
Auskünfte	Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen des Wohnkantons	Berufsbildungsamt des Wohnkantons		

Validierung

Ich dokumentiere meine Berufserfahrungen und mein Fachwissen in schriftlicher Form. Das Qualifikationsprofil des Berufes dient als Grundlage. Der Kanton, der das Validierungsverfahren anbietet, gibt vor, in welcher Form die Dokumentation verfasst werden soll. Das fertige Dossier muss ich dem Kanton abgeben. Bildungsexperten beurteilen, welche Kompetenzen anerkannt werden können. Die anerkannten Kompetenzen werden offiziell bestätigt. Zugleich erhalte ich Auskunft darüber, welche Kompetenzen in einer ergänzenden Bildung noch erworben werden müssen. Wenn alle fehlenden Kompetenzen nachgeholt und dokumentiert worden sind, wird das eidgenössische Fähigkeitszeugnis ausgestellt.

Nachholbildung

Dank meinen Berufserfahrungen im angestrebten Beruf beantrage ich beim Berufsbildungsamt meines Wohnkantons die Zulassung zur Lehrabschlussprüfung. Damit ich gut auf die Prüfungsfragen vorbereitet bin, kann ich auf freiwilliger Basis den Berufsfachschulunterricht

besuchen. Die Lehrabschlussprüfung absolviere ich zeitgleich mit den Lernenden in den regulären Ausbildungen.

Verkürzte Lehre

Für die beiden Ausbildungen Fachfrau Betreuung und Fachfrau Gesundheit gibt es die Variante der verkürzten Ausbildung. Hier besuche ich zusammen mit anderen erwachsenen Lernenden die Berufsschule. Im Lehrbetrieb werde ich ausgebildet.

Lehre

Falls ich bereits eine Ausbildung habe und nun in einem zweiten Grundberuf nochmals eine Ausbildung absolvieren will, wird mir – je nach angestrebtem Beruf – ein Ausbildungsjahr erlassen.

Finanzierungsmöglichkeiten

Oft scheidet der Wunsch nach einem Berufsabschluss an den finanziellen Bedingungen. Prüfen Sie folgende Möglichkeiten:

Sind Sie arbeitslos?

Die Arbeitslosenkasse bietet arbeitslosen Personen, die eine Erstausbildung nachholen wollen, finanzielle Unterstützung an.

Sind Sie stipendienberechtigt?

Sie besitzen noch keine Berufsausbildung? Fragen Sie nach beim Stipendienamt Ihres Wohnkantons. Es kann sein, dass Ihre Ausbildung mit Stipendien unterstützt wird.

Werden Ihre Bildungsbemühungen von Stiftungen unterstützt?

Es gibt zahlreiche Stiftungen, die Privatpersonen mit der Finanzierung von Schulgeldern unterstützen. Bitten Sie eine Fachstelle darum, Sie bei dieser Suche zu unterstützen. (vw)

Das aktuelle Interview



Verena Wüthrich im Gespräch mit Corina Fitze

Frau Fitze, Sie sind 56 Jahre alt, verheiratet und Mutter von zwei erwachsenen Kindern. Ihr erster Beruf ist Kindergärtnerin und Sie haben auch lange Jahre als Kindergärtnerin gearbeitet. Nun befinden Sie sich mitten im Masterstudium der Angewandten Psychologie und werden die Ausbildung voraussichtlich 2016 abschliessen können. Warum machen Sie das?

Für meine zweite Lebenshälfte hatte ich eine neue berufliche Herausforderung gesucht. Mein Ziel war, in ein neues Berufsfeld einsteigen zu können. Ich wollte nicht mehr als Kindergärtnerin arbeiten und nicht mehr ins Schulsystem zurück, denn ich hatte gemerkt, dass mich die Arbeit mit Einzelpersonen und Kleingruppen mehr anspricht. Mein Ziel war zudem, vorbereitet zu sein für die Zeit, wenn unsere Kinder ausfliegen. Es war mir wichtig, eine Tätigkeit zu finden, in der ich über die Pension hinaus mit einem kleineren Pensum weiterarbeiten kann.

Die Psychologie deckte am meisten von meinen Interessen ab. Ursprünglich hatte ich vorgehabt, weiter mit Kindern und Jugendlichen zu arbeiten. Durch das Studium habe ich dann die Gerontopsychologie kennen gelernt. Dieser Themenbereich fasziniert mich ausgesprochen und ich habe auch mein Psychologie-Praktikum in der Gerontologie absolviert.

Warum lohnt es sich für Sie, in Ihrem Alter nochmals eine so aufwändige Ausbildung anzupacken?

Bei meinen Recherchen zu möglichen Berufsfeldern stellte ich fest, dass alle mich interessierenden Tätigkeiten einen Hochschulabschluss erfordern. Der Fachhochschulabschluss ermöglicht mir das Arbeiten in einem interessanten Job, in dem ich mich mit Herzblut einbringen kann. Der berufliche Wiedereinstieg bedeutet auch, dass ich ebenfalls wieder einen Beitrag für das Familienbudget verdienen kann.

Dann habe ich in der Zwischenzeit festgestellt, dass das Studium auch einen grossen Einfluss auf meine persönliche Entwicklung bekommen hat. Ich bin aufgeblüht und erlebe mich selber in einer neuen Dynamik.

Wie finanzieren Sie die Ausbildung?

Das Studium wird finanziert mit dem Einkommen meines Mannes. Gemäss unserer Familienabmachung habe ich in all den Jahren vor dem Studium für die Kinder und unsere in den letzten Jahren sehr betagten Eltern und Schwiegereltern gesorgt. Mein Mann sicherte mit seiner Arbeit das Familieneinkommen. Er bildete sich weiter und engagierte sich beruflich sehr. Nun bin ich an der Reihe und werde von ihm wirklich unterstützt.

Wer hat Sie zu diesem Schritt motiviert?

Als unsere Kinder grösser geworden sind, habe ich gemerkt, dass ich wirklich SELBER beruflich nochmals etwas bewirken will. Ich habe mir lange Zeit genommen, fast drei Jahre, um zu recherchieren und zu reflektieren in welchen Themen ich berufstätig sein möchte. Darauf beschloss ich, eine systemisch-integrative Beratungsausbildung zu absolvieren. Trotz dem neuen Fachwissen fand ich weder ein Praktikum noch eine Arbeitsmöglichkeit, einfach weil mir der Hochschulhintergrund fehlte. Ich war sehr frustriert und bin dann in die Laufbahnberatung gegangen. Dort wurde ich darin bestärkt, noch einen Abschluss in Psychologie zu erlangen, gerade auch deshalb, weil ich mir gut vorstellen kann, über das Pensionsalter hinaus zu arbeiten. Ungefähr zur selben Zeit wurde an der Fachhochschule Zürich das Angebot des Teilstudiums in Angewandter Psychologie neu strukturiert. Das hat gerade wunderbar zu meiner persönlichen Situation gepasst und ich habe mich sofort angemeldet.

Hat das Studium Auswirkungen auf Ihre Familie, welche? Wie reagiert sie auf das Studium?

Zu Beginn des Studiums war die neue Situation eine grosse Belastung. Als Familie mussten wir uns ziemlich neu organisieren, das hat uns aber auch gestärkt. Mein Mann und meine Söhne haben mich im Studium jederzeit unterstützt und tun es weiterhin. Ich habe gemerkt, dass meine Söhne sogar stolz sind und es cool finden, dass ihre Mutter sich mit einem Studium nochmals neu orientiert. Mein Mann unterstützt mich auch ganz praktisch, liest Arbeiten durch oder hilft bei Informatikproblemen weiter. Damit das Studium gelingt, muss die Beziehung belastbar sein und der Partner muss das Anliegen unterstützen, sonst ist es wohl kaum zu schaffen. Interessant ist, dass ich auch von meinen Söhnen in Zeiten von grosser

Belastung hilfreiche Anregung bekomme, die mir oft weiterhilft. Zum Beispiel: «Schau nur den nächsten Schritt an und nicht den ganzen Berg!»

Welche Anregungen geben Sie Frauen mit, die sich mit Weiterbildungsfragen beschäftigen?

Nehmen Sie sich einen längeren Planungshorizont vor, planen Sie mittel- bis langfristig. Neben der Ausbildungslänge geht es auch darum, abzuwägen, welche grossen Themen sonst noch zu berücksichtigen sind: Stehen die Kinder vor wichtigen Entwicklungsschritten? Müssen betagte Eltern oder pflegebedürftige Familienmitglieder unterstützt werden? Als nächsten Schritt gilt es zu überlegen, in welcher Form Sie sich ein Unterstützungsnetz aufbauen können. Welche Personen im beruflichen oder im privaten Umfeld können in kritischen Situationen Unterstützung bieten? Welche Entlastungsmöglichkeiten stehen zur Verfügung oder müssen eingerichtet werden? (Mittagstisch, Reinigungshilfe, Kindertausch mit der Nachbarin, Reservegrosseltern, etc.) Es lohnt sich, die Erfahrungen von Leuten einzuholen, die sich in einer ähnlichen Lebenssituation befinden. Sie können den Umfang der Belastung am besten beschreiben.

Gerne füge ich noch an, dass ich auch als Wiedereinsteigerin mit Zuversicht in ein Studium einsteigen kann. Es braucht den Mut und die Bereitschaft, sich auf Neues einzulassen. Dank der Freude an den Themen macht mir das Studium trotz aller Belastungen sehr viel Spass.



Alles was recht ist

Erwähnung von Weiterbildungen im Arbeitszeugnis

Grundsätzlich gehören Aus- und Weiterbildungen nicht ins Arbeitszeugnis, weil sie nichts mit Leistung und Verhalten zu tun haben. Nur jene Weiterbildungen werden erwähnt, die arbeitsrelevante Hinweise bezüglich der Qualifikation der Arbeitnehmenden vervollständigen.

Inhalt und Stellenwert des Lehrzeugnisses

Das Gesetz schreibt für die Lehrabgänger grundsätzlich nur eine Arbeitsbestätigung vor. Das Zeugnis ist nach Meinung des Gesetzgebers von zweitrangiger Bedeutung, da die Absolventen einer Berufslehre nach bestandener Lehrabschlussprüfung einen Fähigkeitsausweis erhalten, der sie als ausgebildete Fachkräfte ausweist. Trotz dieser gesetzlichen Regelung sollten Lehrabgänger immer um ein Vollzeugnis bitten. Dessen Hauptinhalt ist nicht wie beim Arbeitszeugnis die Leistung und das Verhalten, sondern die Ausbildung als solche; deshalb ist auf diesen Aspekt besonderes Gewicht zu legen. Was waren die Ausbildungsschwerpunkte, welche besonderen Fähigkeiten konnte der oder die Lernende im Betrieb erwerben, in welchen Abteilungen hat er/sie gearbeitet? Aufschlussreich ist auch eine Beurteilung der Auffassungsgabe sowie der Fähigkeiten, das Gelernte effizient und erfolgreich in der Praxis umzusetzen.

Beim Lehrvertrag kann übrigens eine Probezeit von einem bis zu drei Monaten vereinbart werden. Ausnahmsweise kann die Probezeit mit Zustimmung der kantonalen Behörde bis auf sechs Monate verlängert werden. (sg)

Wussten Sie, dass ...

... Sie ein Glossar finden auf www.sveb.ch/Zahlen und Fakten, um sich einen Durchblick im Abkürzungsdschungel zu ermöglichen? Was heissen EBA, EFZ, PB, HFP, HF, FH, CAS, DAS, MAS, MBA/EMBA? – Das Glossar hilft weiter.

... SMART im Zusammenhang mit Weiterbildungszielen für folgendes steht:

- S für spezifisch (klar definiert, nachvollziehbar, verständlich)
- M für messbar
- A für attraktiv / anspruchsvoll
- R für realistisch
- T terminiert

... Sie nebst Kursen und formalisierten Lehrgängen folgende Möglichkeiten des Lernens haben:

- Nutzung von Bibliotheken, Museen und Ausstellungen zur Erweiterung des Allgemeinwissens
- Nutzen von Netzwerken
- Job Rotation oder Stage am eigenen Arbeitsplatz
- Fernkurse, Fernstudium
- Auslandsaufenthalte und Sprachschulen
- Praktika, Arbeits- und Sozialeinsätze
- Learning by doing
- Behörden- und Vertrauensarbeit

... Sie den Bildungspass bestellen können bei www.alice.ch/bildungspass?

... Sie Angebote für Kompetenzenbilanzierung finden auf valida.ch

Beispiele aus unserer Praxis

Frau S und das Fernstudium

Frau S arbeitet als Betreuerin in einer Institution, die Menschen mit psychischen und körperlichen Beeinträchtigungen betreut. Sie hat vor ihrer Familienzeit eine Grundausbildung als kaufmännische Angestellte absolviert. Nachdem ihre Kinder ausgeflogen waren, wollte sie ihre Lebenserfahrungen im Erwerbsleben einbringen und ist deshalb als Betreuerin wieder eingestiegen.

Frau Y war an ihrem Arbeitsplatz schnell mit ihren neuen Aufgaben vertraut. Gerne hätte sie sich beruflich entwickelt und auch in ihrer Institution eine verantwortungsvollere Funktion übernommen.

Die Vorgesetzten von Frau Y hatten allerdings kein Interesse an einer Veränderung der Situation und sagten ihr dies auch deutlich.

Frau Y ärgerte sich über diese Absage, denn sie arbeitete gerne in der Betreuung und wollte sich unbedingt mehr Fachwissen aneignen. Berufsbegleitend absolvierte sie dann ein Fernstudium in Psychologie. Mit dem Abschluss in der Tasche sprach sie wieder bei ihren Vorgesetzten vor, bat erneut um eine qualifiziertere Funktion oder wenigstens ein bisschen mehr Lohn.

Beide Wünsche wurden abgelehnt. – Die Vorgesetzten waren verärgert, dass Frau Y, ohne ihr Wissen einen so qualifizierten Abschluss erworben hatte. Die Institution hatte keinerlei Interesse am neuen Fachwissen von Frau Y. Mehr Lohn wurde ebenfalls nicht gewährt, da die Aufgaben von Frau Y, ja unverändert geblieben waren. Die Konsequenz: Frau Y war sehr frustriert. Erst an einer neuen Stelle würde es also möglich sein, die erworbene Bildung in die berufliche Aufgabe integrieren zu können. –

Unser Rat: Machen Sie keine Weiterbildungen «auf Vorrat».

Frau Z und der Computerkurs

Frau Z möchte beruflich wieder einsteigen und hat Freude an der Buchhaltung. Schon vor ihrer Familienpause hatte sie im Rechnungswesen gearbeitet. Sie geht davon aus, dass es sinnvoll wäre, ihre Informatikkenntnisse wieder etwas aufzufrischen. Gerade wird ein Abacus-Auffrischungsprogramm angeboten. Oder soll sie besser eine Access-Einführung und den Excel-Advanced besuchen? Und in PowerPoint ist sie auch nicht mehr auf dem neuesten Stand...! Ihre Freundin empfiehlt den Kurs «Doppelte Buchhaltung mit Banana»... Für welchen Kurs soll sie sich nun entscheiden? –

Unser Rat: Am besten für keinen. Je nach Betrieb werden nämlich unterschiedliche Programme verwendet, und es ist sinnvoll, die Informatikweiterbildung den Bedürfnissen des Arbeitgebers anzupassen.

Frau B und das Quali-Gespräch

Frau B hat vor zwei Jahren eine neue Stelle angetreten. Das Unternehmen, die Arbeit und das Arbeitsklima gefallen ihr sehr gut. Frau B möchte in Zukunft mehr Verantwortung übernehmen und intern aufsteigen. Beim nächsten Mitarbeitergespräch spricht sie ihr Ziel und den Wunsch nach einer entsprechenden Weiterbildung an. – Ihre Vorgesetzte freut sich und schlägt vor, das Pensum von Frau B vorübergehend zu reduzieren, damit sie berufsbegleitend Kurse beim Schweizerischen Institut für Betriebsökonomie SIB absolvieren kann. Dem Unternehmen bleibt eine motivierte, ehrgeizige und fähige Mitarbeiterin und zukünftige Führungskraft erhalten.

Unser Rat: Mitarbeitergespräche sind die ideale Gelegenheit, Weiterbildungswünsche zu thematisieren, besonders wenn sie einen konkreten Nutzen für das Unternehmen haben. (vw/sg)



Der Weiterbildungstipp

Weiterbildung – was darf's denn sein?

Weiterbildungen boomen... Bildungsmessen sind entstanden, an denen Weiterbildungen angepriesen werden. Auf Werbeflächen lachen einem «glücklich weitergebildete» Menschen entgegen. Weiterbildung ist auch ein Geschäft. Für die Teilnehmerin kostet Weiterbildung Geld. Für den Anbieter soll der Verkauf von Weiterbildungen einen Ertrag generieren.

Orientierung im Weiterbildungsdickicht

Wie kann ich in all den vielen Angeboten die Übersicht behalten? Wie kann ich für mich selber abschätzen, ob ich mich ebenfalls weiterbilden soll und wenn ja, mit welchem Angebot?

Eine erste Hilfe ist, sich über folgende Fragen klar zu werden:

- Warum möchte ich mich weiterbilden?
 - Möchte ich eine spannende Stelle finden?
 - Möchte ich meinen Interessen mehr Raum geben?
- Wie viel Zeit und Geld kann ich in die Weiterbildung investieren?
- Was verspricht die Ausbildung genau?
 - Bietet sie einen Bezug zum Arbeitsmarkt?
 - Ist das Angebot eher eine Persönlichkeitsbildung?

Die meisten Angebote lassen sich in eine der beiden Gruppen «berufsorientierte Weiterbildung» oder «allgemeine Weiterbildung» einteilen:

Berufsorientierte Weiterbildung

Die Weiterbildung bringt mehr Kompetenzen für die Erwerbsarbeit. Sie stärkt mich in der beruflichen Entwicklung. Sie vergrössert meine Chancen auf dem Stellenmarkt. Ich erwerbe mir mehr Kompetenzen für die Arbeit und die Berufstätigkeit.

Allgemeine Weiterbildung

Das persönliche Interesse an einem Thema ist die Hauptmotivation für die Weiterbildung. Die Weiterbildung hat nicht zwingend eine Auswirkung auf die Berufstätigkeit. Die Weiterbildung lässt sich nicht direkt beruflich anwenden, sondern wirkt eher wie eine Persönlichkeitsbildung.

Am schönsten ist natürlich, wenn eine Verbindung von berufsorientierter und allgemeiner Weiterbildung möglich ist. Das streben auch sehr viele Menschen an. In der Realität des Arbeitsmarkts müssen Berufsorientierung und persönliche Interessen oft parallel nebeneinander gelebt und gepflegt werden.

Hier noch einige allgemeine Tipps zur Weiterbildung:

- Beziehen Sie den *Bildungswegweiser* beim SVEB, er enthält viel Wissenswertes und hilfreiche Checklisten (Download unter www.sveb.ch)
- *Kostenlose Tests* zur Sprach- und Informatikeinstufung bietet die Migros Klubschule an (www.klubschulenmigros.ch/Dienstleistungen/Einstufungstests).
- Das Arbeiten mit *Mind Maps* unterstützt unser Gedächtnis und unsere Konzentration und bezieht beide Gehirnhälften mit ein.
- Unter www.weiterbildung-in-kmu.ch gibt es einen Weiterbildungscheck, anhand dessen der *Weiterbildungsbedarf des ganzen Geschäfts und von einzelnen Mitarbeitenden* ermittelt, geplant und überprüft werden kann. (vw/sg)



Nützliche Links

www.erwachsenenbildung.ch/
www.seminare.ch/
www.w-a-b.ch
www.weiterbildung.ch
www.berufsberatung.ch
www.alice.ch
www.alisearch.ch
www.sveb.ch
www.adressensdbb.ch
www.eduqua.ch
www.edupool.ch
www.educa.ch
www.weiterbildung-in-kmu.ch

Der Buchtipp



Biederfrauen oder Vorkämpferinnen?

Von Bettina Vincenz, erschienen im Verlag HIER+JETZT 2011

Der *Schweizerische Verband der Akademikerinnen SVA* wurde 1924 auf Anregung der *International Federation of University Women IFUW* gegründet. Mit ihm gab es in der Schweiz erstmals eine Instanz, die sich für die vollständige Gleichstellung der Frau sowohl im Bereiche der angewandten als auch der forschenden Wissenschaften einsetzte. Das organisierte Einsteigen für die Chancengleichheit der Frau in den hochqualifizierten Berufen, wie es heute – meist durch Bund und Kantone vorangetrieben – von den Gleichstellungsbüros und Kompetenzzentren geleistet wird, wurzelt weitgehend in den heute vergessenen Anstrengungen der Akademikerinnen der Zwischenkriegszeit. Diese ist eine wichtige Phase im Kampf der Akademikerinnen um ihre Berechtigung auf qualifizierte Berufsarbeit, und es ist heute kaum mehr vorstellbar, wie feindselig die Gesellschaft damals manchen beruflichen Tätigkeiten der Frau gegenüber eingestellt war und was für Hindernisse gerade auch den Akademikerinnen in den Weg gestellt wurden. Der SVA gehört mit seiner Bewusstseinsarbeit und seinem politischen Kampf zu den am dezidiertesten für die Rechtsgleichheit kämpfenden Frauenorganisationen. Trotz ihrer bedeutenden Verdienste für die Sache der Frau fanden die Akademikerinnen der Zwischenkriegszeit aber kaum Beachtung in der Geschichtsschreibung. Die Lücke schliesst die Historikerin Bettina Vincenz in ihrem spannenden und historisch fundierten Buch über diese tapferen Frauen, die einen steinigen Weg für künftige Frauengenerationen zu bahnen hatten.

Exploratives Lernen

von Verena Steiner, erschienen im PENDO-Verlag
Der Schlüssel zum explorativen Ansatz von Verena Steiner sind Neugier und die Lust, sich selbst beim Lernen zu beobachten. Wichtig ist dabei, mit verschiedenen Herangehensweisen zu experimentieren und diese laufend zu optimieren. Die Autorin zeigt in ihrem Buch, wie wir unsere Konzentration vertiefen, Informationen effizienter verarbeiten und das Gelernte besser behalten können. Und sie erklärt, wie wir uns vor der immer größer werdenden Informationsflut und vor den Ablenkungen durch die modernen Medien gezielt schützen können. Auf inspirierende Weise verknüpft Verena Steiner Befunde aus der Wissenschaft und Einsichten Studierender mit ihrer eigenen langjährigen Erfahrung. Ein Werk, das wie kein zweites zum Lernen motiviert – mit den besten Methoden aus dem reichen Wissensschatz der Autorin.



**frauen
zentrale
thurgau**

Es geht weiter!!

Wie wir bereits an der letzten DV angekündigt hatten, wollen die jetzigen Vorstandsfrauen im Jahr 2016 Platz für ein neues Vorstandsteam machen. Es freut uns ausserordentlich, dass wir drei neue Vorstandsmitglieder gefunden haben, die bei Erscheinen dieses Newsletters hoffentlich bereits gewählt sind. Es handelt sich dabei um

- Annina Villiger Wirth, Frauenfeld
- Cornelia Züllig, Frauenfeld
- Kathrin Küng, Etwilen (Kassierin)

Im Einladungsschreiben für die Delegiertenversammlung vom 21. April 2015 wurde Petra Gruber, Weinfelden, als Vorstandskandidatin vorgestellt. Sie musste aber in letzter Minute aus beruflichen Gründen absagen. Umso glücklicher schätzen wir uns, dass wir in kürzester Zeit Kathrin Küng als neue Kandidatin gefunden haben.

Der jetzige Vorstand, der bis 2016 gewählt ist, wird seine neuen Mitglieder bis ins Jahr 2016 begleiten. So wird eine sorgfältige Geschäftsübergabe gewährleistet.
(Christine Steiger, Präsidentin)

In eigener Sache



Das Lohnmobil kommt!

Die vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG mitfinanzierte Wanderausstellung zur Lohn- und Chancengleichheit steht vom 1.-6. Juni 2015 auf dem Platz beim Soldatendenkmal in Frauenfeld. Während der WEGA gastiert sie als Sonderschau in Weinfelden. 2016 wird sie in Kreuzlingen und Romanshorn zu sehen sein. (siehe lohnmobil.ch)

Das feuerrote Lohnmobil wird von den Mitgliedern der «Konferenz Chancengleichheit Ostschweiz und Liechtenstein» getragen, zu denen auch die Infostelle Frau+Arbeit und die Frauenzentrale TG gehören. Ende März wurde die Wanderausstellung in der Stadt St.Gallen durch Bundesrat Alain Berset eingeweiht und macht auf seiner Tour durch die Ostschweiz und das Fürstentum Liechtenstein auf die Thematik Lohn- und Chancengleichheit in ihrer ganzen Komplexität aufmerksam.

Eine ausführliche Informationstafel im Inneren des Containers zeigt, inwiefern Lohn(un)gleichheit alle betrifft und sich nicht nur auf individueller, sondern auch auf gesellschaftlicher Ebene negativ auswirkt. Grossflächig vor dem Container verteilte interaktive Themenwürfel laden zum Mitmachen ein. Kundige Ausstellungsbetreuerinnen und -betreuer stehen für Fragen zur Verfügung.

Die Infostelle Frau+Arbeit und die Frauenzentrale TG freuen sich, die Wanderausstellung zusammen mit einem attraktiven Rahmenprogramm der Öffentlichkeit und dem interessierten Publikum präsentieren zu können. Vorgesehen sind ein Referat der Historikerin Verena Rothenbühler und ein Poetry-Slam; ausserdem beantworten unsere Lohn-Expertinnen Antonella Bizzini und Verena Wüthrich-Peter am Mittwochnachmittag, 3. Juni von 14.00 – 17.00 Uhr persönliche Fragen rund um Lohn- und Chancengleichheit.

Die Infostelle Frau+Arbeit bietet gerne Führungen durch die Wanderausstellung an. Kontaktieren Sie uns! (sg)

infostelle frau+arbeit

Impressum	
<i>Herausgeberin</i>	Infostelle Frau+Arbeit Frauenfelderstrasse 4 8570 Weinfelden
	T 071 626 58 48, F 071 626 58 49 info@frauundarbeit.ch www.frauundarbeit.ch
<i>Redaktion</i>	Silvia Gysi (sg), Antonella Bizzini (ab) Verena Wüthrich-Peter (vw) Yaelle Häring (yh)
<i>Illustrationen</i>	Isa Fuchs
<i>Fotos</i>	Silvia Gysi
<i>Satz</i>	Typografie Metzger GmbH, Frauenfeld
<i>Druck</i>	Genius Media AG, Frauenfeld

Die Infostelle Frau+Arbeit wird unterstützt durch das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann im Rahmen der Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz und durch die Kantone AR, SG und TG.