

Erster Zwischenbericht

Forschungsprojekt im Auftrag des SBF
Projektleitung: Prof. Dr. Serge Imboden, HESSO Valais
unter Mitarbeit von Prof. Dr. Doreen Flick-Holtsch, Universität Zürich und
Prof. Dr. Stephan Schumann, Universität Konstanz
Dr. Esther Glatz, HESSO Valais und
Claudia Zimmermann M.A., Universität Zürich
Kontakt: serge.imboden@hevs.ch

BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT

Die Rolle der nichtformal und informell erworbenen
Kompetenzen

Inhalt

1 Ausgangslage und Übersicht des Forschungsprojekts	2
2 Einleitung	3
3 Beschäftigungsfähigkeit als Konzept lebenslangen Lernens	4
Drei Dimensionen der Beschäftigungsfähigkeit	4
4 Informelle und nonformale Kompetenzen - der Schlüssel für die Erwerbstätigkeit	6
Personen ohne Berufsausbildung in der Schweiz	7
5 Literaturanalyse	10
6 Zusammenfassung Panel mit Expert*innen	13
7 Bildungslaufbahn – Jugendliche und der Einstieg ins Erwerbsleben	15
Atypische Bildungsverläufe	15
NEET und der Ausstieg junger Menschen aus der Bildungslaufbahn	15
8 Das Forschungsdesign	19
9 Clusterbildung	20
Branchenanalyse: Zugang mittels nonformaler Kompetenzen im Gesundheitswesen	21
Einstieg in den Pflegeberuf – nonformale/informelle Kompetenzen	22
Das Gleichwertigkeitsverfahren zur Bestimmung berufsrelevanter Vorerfahrungen	22
10 Zwischenfazit und Ausblick	24
Literaturverzeichnis	25

1 Ausgangslage und Übersicht des Forschungsprojekts

Hauptziel des vom SBFI unterstützten Projekts «Beschäftigungsfähigkeit und die Rolle der nichtformalen und informellen Kompetenzen» ist, den Rekrutierungs- und Integrationsprozess von Menschen, die nichtformale und/oder informelle Kompetenzen erworben haben, zu verstehen und Handlungsempfehlungen zu formulieren. Zu diesem Zweck sind vier Phasen vorgesehen:

Phase	01 Auslegeordnung der potenziellen Profile der Zielgruppen	02 Selektions- und Rekrutierungsprozess	03 Integration in den Arbeitsmarkt	04 Erkenntnisbericht und Transfer
Ziele	Typische Profile von Personengruppen definieren, die nichtformale und informelle Kompetenzen besitzen (Geschlecht, Alter, Herkunft, Bildungsstand, Sozialisation, Berufsfeld, Werdegang, Migrationshintergrund etc.).	Den Selektions- und Entscheidungsprozess bei der Rekrutierung von Arbeitnehmenden ohne formale Abschlüsse verstehen und mögliche Muster erkennen.	Verstehen, wie Personen mit wenig / keinen formalen Bildungsabschlüssen in den Arbeitsmarkt integriert werden sowie erkennen wie die Passung aus Sicht der Arbeitssuchenden und (potenzieller) Arbeitgeber*innen hergestellt wird.	Erkenntnisbericht inkl. Handlungsempfehlungen für Arbeitssuchende, Arbeitgebende, Oda, Politik, Kantone und Bund erarbeiten.
Forschungsleitende Fragestellungen	<ul style="list-style-type: none"> Können typische Profile von Personengruppen definiert werden (Cluster), die nichtformale und informelle Kompetenzen besitzen? Wie erwerben diese Personen nichtformale und informelle Kompetenzen und wie weisen sie diese nach? 	<ul style="list-style-type: none"> Wie sieht ein typischer Selektionsprozess bei der Rekrutierung von Arbeitnehmenden ohne formale Abschlüsse aus? Welche Kriterien sind für die Einstellung von Mitarbeitenden ohne formale Abschluss ausschlaggebend? Welchen Stellenwert haben nichtformale und informelle Kompetenzen im Selektionsprozess und wie müssen diese ausgewiesen werden? 	<ul style="list-style-type: none"> Verstehen, nach welchen Kriterien Betriebe Personen einstellen, die keine formalen Qualifikation verfügen. Sind es in diesem Fall informell oder nichtformal erworbene Kompetenzen ausschlaggebend für eine Einstellung? Wenn ja, wie überprüft ein Betrieb das Vorhandensein dieser Kompetenzen? 	<ul style="list-style-type: none"> Wie können nichtformale und informelle Kompetenzen „sichtbar“ und „lesbar“ gemacht werden? Welche politischen, rechtlichen und systemischen Voraussetzungen müssen für die Anerkennung von nichtformalen und informellen Kompetenzen gegeben sein? Welche Massnahmen können kurz- mittel- und langfristig eingeleitet werden?
Methodik & Deliverables	<ul style="list-style-type: none"> Sekundäranalyse vorhandener Daten vom Bundesamt für Statistik (z.B. Längsschnittanalysen im Bildungsbereich (LABB)) Analyse vorhandener Migrationsdaten (Herkunft, Bildungsprofile, Problembereiche, Anerkennung von Diplomen etc.) Analysen zur Clusterbildung durchführen Zwischenbericht der Befunde 	<ul style="list-style-type: none"> Durchführung einer qualitativen (z. B. Interviews?) und quantitativen Studie (z. B. Onlinebefragung) Teilprojekt A unter Nutzung der Clusterbefunde aus Phase 01 Zielgruppen: Expert*innen aus HR-Abteilungen, Personalverantwortliche KMU, Assessment-Center und Stellenvermittlungsbüros, Oda Bericht zur quantitativen und qualitativen Studie 	<ul style="list-style-type: none"> Analyse der Daten des Arbeitsmarktes Durchführung einer qualitativen (z. B. Fokusgruppen) und quantitativen Studie, Teilprojekt B Zielgruppen: Fokusgruppen und Interviews mit Beteiligten nach Berufsfeldern und Merkmalen (z.B. gute Integration Arbeitsmarkt, wenig formale Zertifikate und Personen, die nicht integriert sind) Bericht mit Befunden 	<ul style="list-style-type: none"> Erkenntnisbericht Validierung der wichtigsten Befunde durch Experteninterviews (evt. Delphistudie) Organisieren eines Kongresses zur Thematik (zusammen mit den Verbundpartner)
Fälligkeit	31.12.2023	30.05.2024	30.12.2024	30.06.2025

Abb. 1: Roadmap des Projekts

Mit dem Ziel, typische Profile von Personengruppen mit nonformalen und informellen Kompetenzen (Geschlecht, Alter, Herkunft, Bildungsstand, Sozialisation, Berufsfeld, Werdegang, Migrationshintergrund etc.) zu definieren, soll in der **ersten Phase** eine Auslegeordnung der potenziellen Profile der Zielgruppen gemacht werden. In der **zweiten Phase** werden der Selektions- und Entscheidungsprozess bei der Rekrutierung von Arbeitnehmenden ohne formale Abschlüsse angeschaut, um mögliche Muster zu erkennen. In der **dritten Phase** soll verstanden werden, wie Personen mit wenig / keinen formalen Bildungsabschlüssen in den Arbeitsmarkt integriert werden sowie erkannt werden, wie die Passung aus Sicht der Arbeitssuchenden und (potenzieller) Arbeitgeber*innen hergestellt wird. In der **vierten Phase**, schliesslich, sollen die Erkenntnisse inkl. Handlungsempfehlungen in einem Bericht festgehalten werden.

Der vorliegende Bericht fasst die Befunde der ersten Phase zusammen.

2 Einleitung

Der Fachkräftemangel in der Schweiz ist weiterhin ungebremst und stellt die Unternehmen zunehmend vor Herausforderungen. In vielen Bereichen des Wirtschaftslebens ist es derzeit nicht möglich, freie Stellen zeitnah mit formal ausgebildeten Arbeitnehmern zu besetzen. Mehr noch, im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Stellen in der Schweiz, die aufgrund mangelnder Fachkräfte nicht besetzt werden konnten, nochmals um 24 Prozent gestiegen (UZH 2023). «Sowohl in der Deutschschweiz als auch in der lateinischen Schweiz hat der Fachkräftemangel im Vergleich zum Vorjahr deutlich zugenommen. Während der Fachkräftemangel in der Deutschschweiz einen Anstieg von 28% verzeichnet, registrierte die lateinische Schweiz einen geringeren aber weiterhin deutlichen Anstieg des Fachkräftemangels um 14%.» (vgl. UZH 2023).

Auf der Suche nach Lösungsansätzen rückt die Beschäftigungsfähigkeit in den Mittelpunkt. Im Folgenden wird zunächst das Konzept der Beschäftigungsfähigkeit vor dem Hintergrund des aktuellen Forschungsstandes eruiert. Hierbei treten ArbeitnehmerInnen in den Fokus, die über keine formale Berufsausbildung, jedoch über informelle bzw. non-formale Qualifikationen verfügen und insofern mögliche Kandidaten für die zu besetzenden Stellen sein könnten.

In den folgenden Abschnitten dieser Arbeit werden anhand quantitativer Daten Trendverläufe auf dem Arbeitsmarkt hinsichtlich Bildungsstatus dargestellt und beleuchtet, welche Gründe für das Nichtvorhandensein eines Berufsabschlusses gegeben sind. Die Datenanalyse wird gestützt durch eine Literaturanalyse im Längsschnitt, die Erklärungsansätze und empirische Befunde zum Thema subsumiert. Komplementär zu den erhobenen Daten wurde auf einer durch das Forscherteam organisierten Fachtagung das Thema erörtert; die Bilanz aus den Gesprächen in der Expertengruppe wird im Folgenden in das Forschungsdesign integriert und durch eine Clusteranalyse veranschaulicht.

Um der Frage: Wie können Personen, die – noch nicht – über die entsprechenden fachlichen Kompetenzen verfügen, dennoch die grösser werdende Lücke am Arbeitsmarkt schliessen? – nachzugehen, werden Forschungskonzepte zu nonformalen und informellen Kompetenzen erläutert. Wie sich dies in der Praxis umsetzen lässt, zeigt das Beispiel des Gesundheitswesens.

3 Beschäftigungsfähigkeit als Konzept lebenslangen Lernens

Gemäss der Forschungsliteratur, die im Folgenden näher analysiert wird, bezieht sich Beschäftigungsfähigkeit auf die Fähigkeiten, Kenntnisse, Eigenschaften und persönlichen Qualitäten, die den Einzelnen in die Lage versetzen, eine Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt zu finden und zu behalten. Sie umfasst nicht nur technische Fähigkeiten, die für einen bestimmten Beruf oder eine bestimmte Branche spezifisch sind, sondern auch "Soft Skills", wie Kommunikation, Teamarbeit, Problemlösung und Anpassungsfähigkeit, die in verschiedenen Berufen geschätzt werden. Die einzelnen Faktoren, die Beschäftigungsfähigkeit determinieren, tragen in unterschiedlichem Mass zur Employability jedes einzelnen bei.

Grundlegend dabei ist die Bildung und Ausbildung des einzelnen, denn erst durch den Erwerb relevanter Qualifikationen, Zertifizierungen und Berufsausbildungen, die mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes übereinstimmen, ist ein Einstieg in den Arbeitsmarkt überhaupt möglich. Eine steigende Entwicklung von Fertigkeiten trägt gleichfalls zur Beschäftigungsfähigkeit des einzelnen bei. Folglich ist die kontinuierliche Entwicklung sowohl technischer als auch sozialer Kompetenzen unabdingbar, um auf dem sich wandelnden Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu bleiben. Dazu gehören Fähigkeiten wie digitale Kompetenz, kritisches Denken, Kreativität und Führungsqualitäten. Darüber hinaus ist die Berufserfahrung von Relevanz (vgl. Schaper et al. 2012). Der Aufbau beruflicher Beziehungen und Verbindungen innerhalb der eigenen Branche oder des eigenen Fachgebiets, die Möglichkeiten für Arbeitsempfehlungen, Mentoren und Coaching und beruflichen Aufstieg zeigen den Grad der Beschäftigungsfähigkeit des einzelnen. Wichtiger denn je sind Offenheit für Veränderungen, das Erlernen neuer Fähigkeiten und die Anpassung an unterschiedliche Arbeitsumgebungen und -situationen in sich wandelnden Berufsumfeldern.

Drei Dimensionen der Beschäftigungsfähigkeit

Im weiteren Verlauf dieses Berichts wird deutlich, dass die Notwendigkeit von Beschäftigungsfähigkeit und das zugrundeliegende Konzept in der Forschung vielfach aufgegriffen werden. Gleichzeitig haben aktuelle Forschungsbeiträge und Entwicklungen den Begriff und das Konzept neu belebt und, gerade vor dem Hintergrund der oben beschriebenen aktuellen Ereignisse, ihre Bedeutsamkeit hervorgehoben. Nur Beschäftigte, die

beschäftigungsfähig sind, sind willens und in der Lage, die gegebenen Chancen zu ergreifen und Herausforderungen anzunehmen und diese aktiv mitzugestalten.

Beschäftigungsfähigkeit beinhaltet gemäss Rump und Eilers drei Dimensionen - Kompetenzen und Qualifikationen, Motivation und Identifikation sowie Gesundheit und Wohlbefinden. Zudem zeigen die Autoren auf, dass Beschäftigungsfähigkeit eng mit Empowerment verknüpft ist (vgl. hierzu Rump/Eilers 2022).

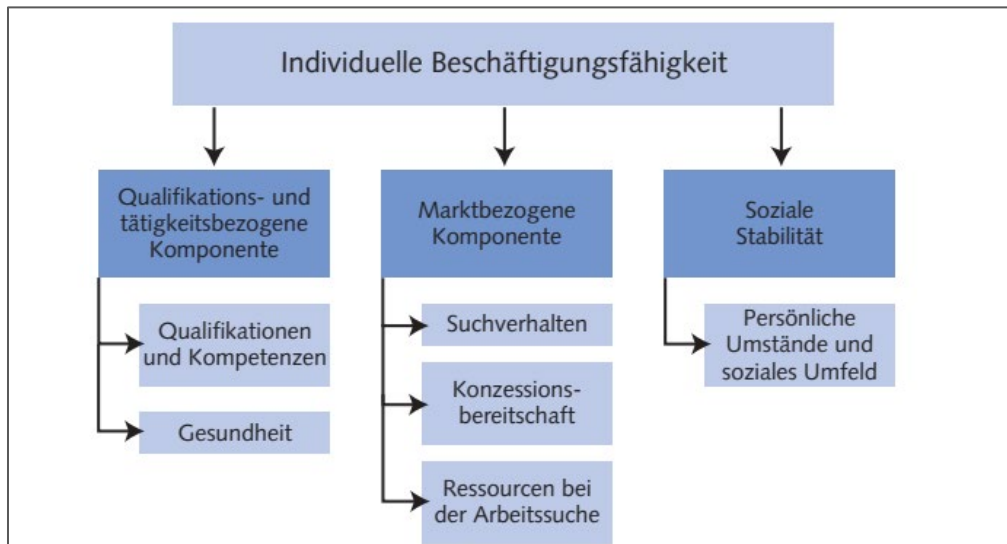


Abb. 2: Komponenten und Dimensionen von individueller Beschäftigungsfähigkeit

Ausgehend von diesem Modell wird im Folgenden der Fokus auf die Qualifikations- und tätigkeitsbezogenen Komponenten gelegt. Dabei steht die individuelle Beschäftigungsfähigkeit unter dem Gesichtspunkt der Qualifikationen und Kompetenzen im Vordergrund.

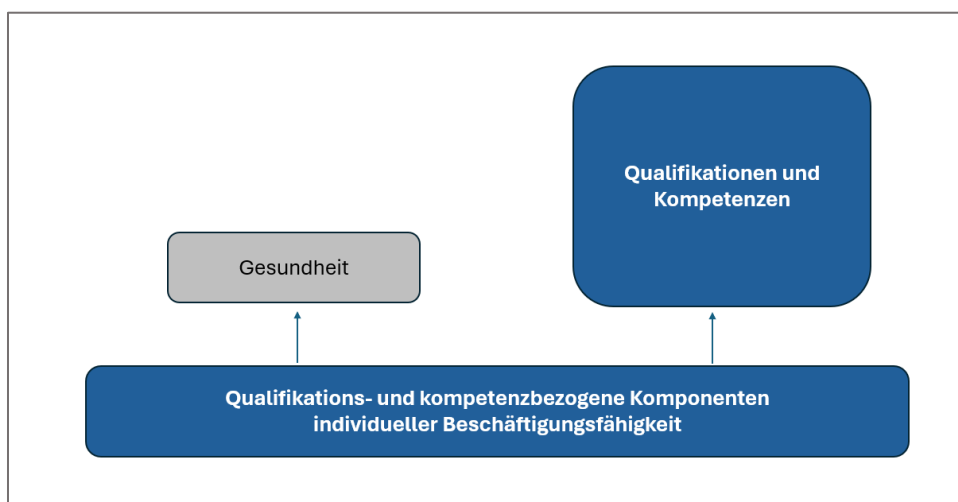


Abb 3: Kompetenzen als Zugangsvoraussetzung zum Arbeitsmarkt

4 Informelle und nonformale Kompetenzen- der Schlüssel für die Erwerbstätigkeit

Der Forschungsstand untermauert, dass eine formale Ausbildung nach wie vor den Zugang zum Erwerbsleben gewährleistet. Gleichwohl werden Personen ohne formalen Ausbildungsabschluss trotz ihrer bekannten Arbeitsmarktrisiken selten Gegenstand der Forschung (vgl. Nadai/Gonon. 2021).

Geringqualifizierte Personen weisen unbestritten eine bestimmte Anzahl vorhandener Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen, die sie zu potenziellen Mitarbeitenden macht. Es ist davon auszugehen, dass für den Beginn des Erwerbsverlaufs praktische Erfahrungen, gerade vor dem Hintergrund einer nicht vorhandenen oder unvollständigen Berufsausbildung eine entscheidende Rolle spielen. Diese können praktische Erfahrungen durch Praktika, Teilzeitjobs, oder Freiwilligenarbeit sein, um Kompetenzen zu erwerben und das Arbeitsumfeld näher kennenzulernen. Inwiefern diese Annahme zutreffend ist und welcher Art diese Erfahrungen für den Einstieg in das Berufsleben sein müssen, um erfolgreich zu sein, ist im Laufe dieses Forschungsprojekts zu klären. Ausserdem wird der Frage nachgegangen, inwieweit das Knüpfen von branchenspezifischen Netzwerken eine entscheidende Rolle für die Integration in den Arbeitsmarkt spielt.

Welche Gestalt die Laufbahn von Geringqualifizierten annimmt, hängt von vier Faktorenbündeln ab (vgl. Schaper et al. 2012). Auf der institutionellen Seite prägen betriebs- und branchenspezifische Bedingungen sowie staatliche Regulierungen den Erwerbsverlauf. Ein viertes Faktorenbündel umfasst die Erwerbsorientierungen, das Erwerbs- und Reproduktionshandeln und die Lebenssituation. Einstellungen zur Erwerbstätigkeit als subjektive Sinnerwartungen an die Arbeit (vgl. Gefken et al. 2015) beeinflussen das Erwerbshandeln, also in welchem Ausmaß die Geringqualifizierten durch strategisches «employment management work» gezielt selbst in ihre Beschäftigungsfähigkeit investieren. Die Möglichkeiten zur Erwerbstätigkeit werden durch die jeweilige Lebenssituation bestimmt. Arbeitsmarktchancen hängen gerade im Bereich der gering qualifizierten Arbeit, «wo der funktionsfähige Körper das wichtigste Kapital darstellt», vom gesundheitlichen Zustand ab. Zudem sind die familiäre Situation und damit einhergehende Unterhalts- oder Pflegeverpflichtungen relevant (vgl. Nadai/Gonon. 2021).

Personen ohne Berufsausbildung in der Schweiz

Wie gross ist die Zahl derjenigen auf dem Arbeitsmarkt, die ohne Berufsabschluss sind? Im Folgenden werden Zahlen des Bundesamtes für Statistik (BFS) herangezogen, um den derzeitigen Stand und die Entwicklung im Zeitverlauf aufzuzeigen. Datengrundlage hierbei ist die ständige Wohnbevölkerung der Schweiz, die wie folgt definiert ist: Die ständige Wohnbevölkerung ist die Referenzbevölkerung der Bevölkerungsstatistik. Seit 2010 umfasst die ständige Wohnbevölkerung alle schweizerischen Staatsangehörigen mit einem Hauptwohnsitz in der Schweiz sowie alle ausländischen Staatsangehörigen mit einer Anwesenheitsbewilligung für mindestens 12 Monate oder ab einem Aufenthalt von 12 Monaten in der Schweiz (Ausweise B/C/L/F oder N oder EDA-Ausweis, d.h. internationale Funktionäre, Diplomaten und deren Familienangehörige).

Eine Analyse der Daten des Bundesamtes für Statistik zeigt einen klaren Trend hin zu mehr Bildung. Zunächst einmal lässt sich festhalten, dass das Bildungsniveau der Bevölkerung in den vergangenen Jahren stetig zugenommen hat:

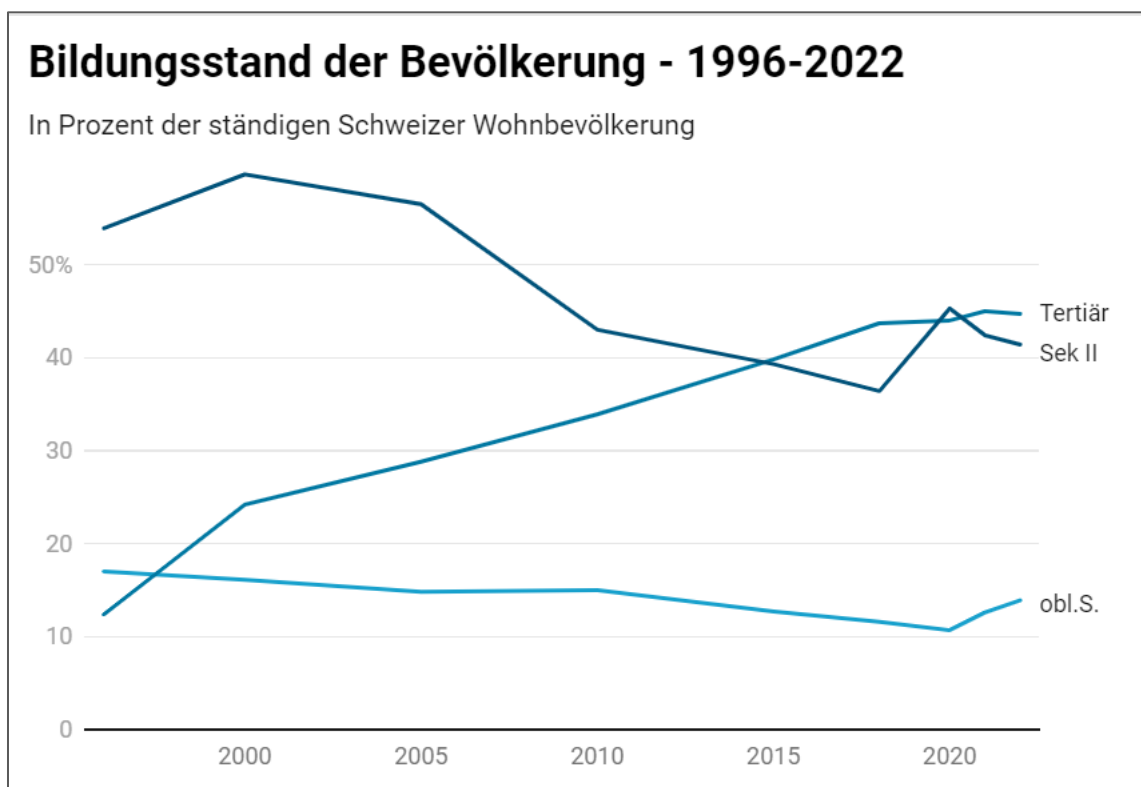


Diagramm 1: Daten: BFS, schweizerische Arbeitskräfteerhebung

Es lässt sich erkennen, dass der Personenkreis ohne Berufsausbildung kontinuierlich abgenommen hat, erst im Jahr 2022 ist ein leichter Anstieg zu verzeichnen - 14,3 Prozent der Erwerbsbevölkerung sind ohne Berufsausbildung. Worauf dieser Anstieg zurückzuführen ist, wird im Laufe der Untersuchung zu klären sein. Darüber hinaus ist festzustellen: Der Anteil der Erwerbstätigen mit tertiärem Abschluss hat sich in den vergangenen 25 Jahren verdoppelt. Im Jahr 2022 verfügten 44,7 Prozent der Erwerbsbevölkerung über einen Tertiärababschluss, gegenüber 21,4 Prozent im Jahr 1996. In der gleichen Zeitspanne verringerte sich der Anteil der Personen mit Ausbildung auf Sekundarstufe II auf 42,4 Prozent (1996: 59,3 Prozent) und jener der Personen ohne nachobligatorische Ausbildung (Sekundarstufe I) auf 14,3 Prozent (1996: 19,3 Prozent). Der Anteil der Frauen mit Tertiärausbildung nimmt im Zeitverlauf stark zu. Allerdings war der Anteil der Personen mit Abschluss auf Tertiärstufe 2022 bei den Männern nach wie vor höher (44,4 Prozent) als bei den Frauen (40,4 Prozent).

Auch das Merkmal Migrationshintergrund liefert einen Erklärungsansatz; 26,7 Prozent der ausländischen Erwerbspersonen haben keine nachobligatorische Ausbildung gegenüber 9,6 Prozent der SchweizerInnen (vgl. BfS 2022).

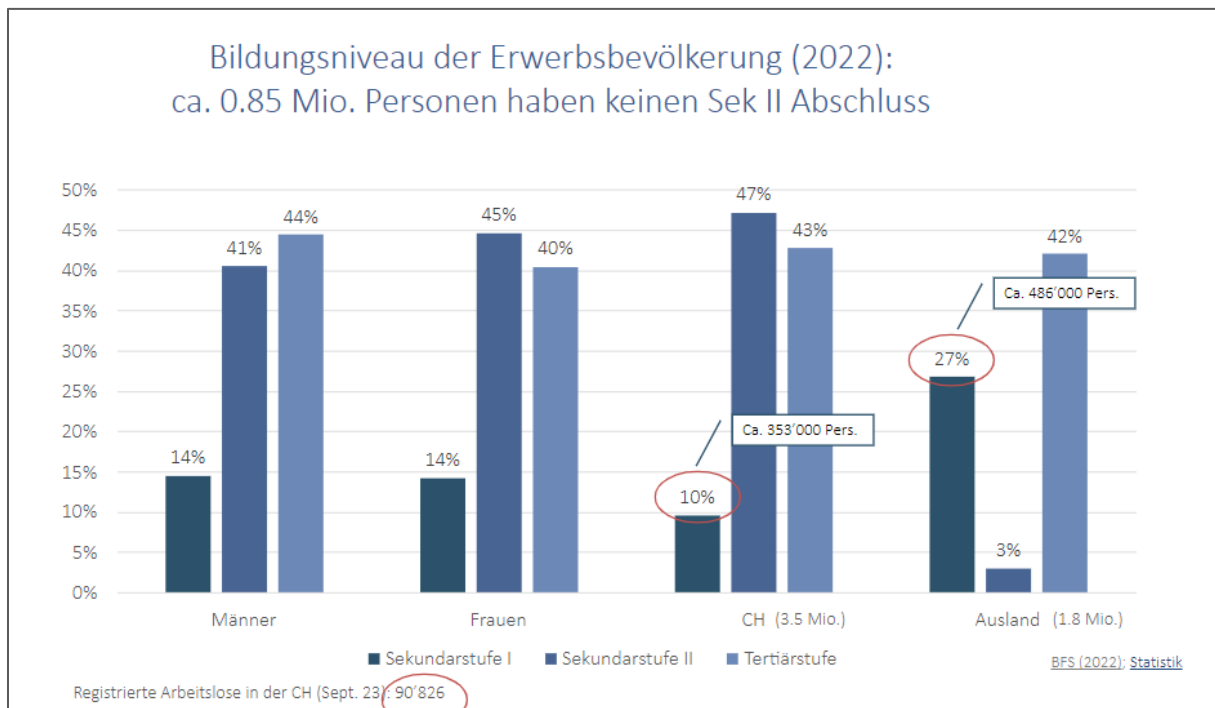


Diagramm 2: Bildungsniveau der Erwerbsbevölkerung

Zusammenfassend zeigen die Daten, dass die Berufsausbildung den Einzelnen in die Lage versetzt, spezielle Fähigkeiten zu entwickeln, die auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind. Die Beschäftigungsfähigkeit wird durch Bildung und Ausbildung sowie durch praktische Berufserfahrung ständig weiterentwickelt und verfeinert. In dem Maße, wie der Einzelne mehr

Erfahrung und Kompetenzen erwirbt im Zuge seiner Berufsausbildung, wird sich der Grad seiner Beschäftigungsfähigkeit erhöhen und die Person kann sich weiterbilden, um die eigene Karriere voranzutreiben. Insgesamt wird in der Literatur eine starke Betonung auf die formale Bildung, das kontinuierliche Lernen und die Kompetenzentwicklung gelegt. Es ist unbestritten, dass sich die Beschäftigungsfähigkeit durch Weiterbildung und formale Kompetenzen verbessert und dadurch nicht zuletzt der Erfolg auf dem sich ständig verändernden Arbeitsmarkt gewährleistet werden kann.

Vor dem Hintergrund der Diskussion um formale Kompetenzen stellt sich analog die Frage, welche Rolle u.a. die Arbeitgeber in diesem Zusammenhang spielen und ob sie auch Personen, die über keinen formalen Berufsabschluss verfügen, jedoch informelle oder nonformale Kompetenzen nachweisen, Möglichkeiten zum Berufseinstieg bzw. parallel zur Aus- und Weiterbildung bieten.

5 Literaturanalyse

Um für das Themengebiet eine umfassende Datenlage abzubilden, wurde auf die Methode der systematischen Literaturrecherche zurückgegriffen. Die systematische Literaturrecherche zielt auf eine erschöpfende, umfassende Suche ab. Die Recherche soll es ermöglichen, (a) vorliegende Befunde identifizieren; (b) Handlungsempfehlungen zu formulieren; (c) Forschungslücken aufzuzeigen; (d) Unsicherheiten bezüglich der erhaltenen Ergebnisse sichtbar zu machen und (e) Empfehlungen für zukünftige Forschung auszusprechen (Grant/Booth, 2009, S. 95).

Die systematische Literaturrecherche soll als Basis für weitere geplante Erhebungen bei Arbeitgebenden und potenziellen Arbeitnehmer*innen verwendet werden. Ein umfassender Wissenstand zu (a) und (c) erlaubt es, weitere Schritte im Forschungsprozess zu planen (b) und auf bereits vorhandene Instrumente, z. B. zur Erfassung informeller und non-formaler Kompetenzen, bei den geplanten Befragungen und Interviews zurückzugreifen.

Die erarbeitete Systematisierung der Zielgruppen (siehe Abb. 4) ist die Grundlage für die Literaturrecherche. Auf dieser Grundlage wurden die im Voraus definierten Online-Datenbanken in Schritt 1 systematisch nach Publikationen mit den Begriffen Beschäftigungsfähigkeit, informelle Kompetenz, non-formale Kompetenz, Validierung, ungelernte Arbeitnehmer, Arbeiten ohne Abschluss, Arbeiten ohne Ausbildung, gering qualifiziert durchsucht. Aufgrund der ausserordentlich hohen Trefferanzahl für vielen Suchbegriffen, wurde die Suche mithilfe von Ausschlusskriterien (vgl. Tabelle 1) eingegrenzt. Beispielsweise wurden Publikationen mit den Schlagworten wie Studium, Universität, usw. für die nächsten Schritte nicht weiter berücksichtigt, da sie sich mit der Zielgruppe der Jugendlichen auseinandersetzten. Je nach Datenbank konnten diese bereits alle im Schritt 2 ausgeschlossen werden oder es bedurfte eines Zwischenschritts, bei dem die Suchergebnisse in Rayyan, ein Software-Tool zur Bearbeitung von Literaturdatenbanken, eingefügt wurden, die Abstracts gelesen und danach die Ausschlüsse auf Basis der restlichen Ausschlusskriterien erfolgten.

Vorschulalter	Kinder	Schulabgänger	Jugendliche Youth	Akademiker	Lehrer Lehrperson Lehrkräfte Teacher
Vorschule	Primarschule	obligatorische Schule	Gymnasium High School College	Lehrerausbildung Lehrerbildung Lehrpersonenausbildung Lehrerfortbildung Lehrerweiterbildung Teacher Education	
Hochschule	Universität University	Höhere Berufsbildung Höhere Berufsschule Higher Education	Fachhochschule	Höhere Fachschule	Studium
Behindert	Disabled	Handicap	Inklusion Inclusion		
arbeitslos	NEET				
Flüchtlinge Refugees	Migration				

Tabelle 1: Ausschlusskriterien

Die Suchresultate aller Datenbanken wurden danach in das Literaturanalyseprogramm *Rayyan* importiert und im **Schritt 3** nach Duplikaten durchsucht.

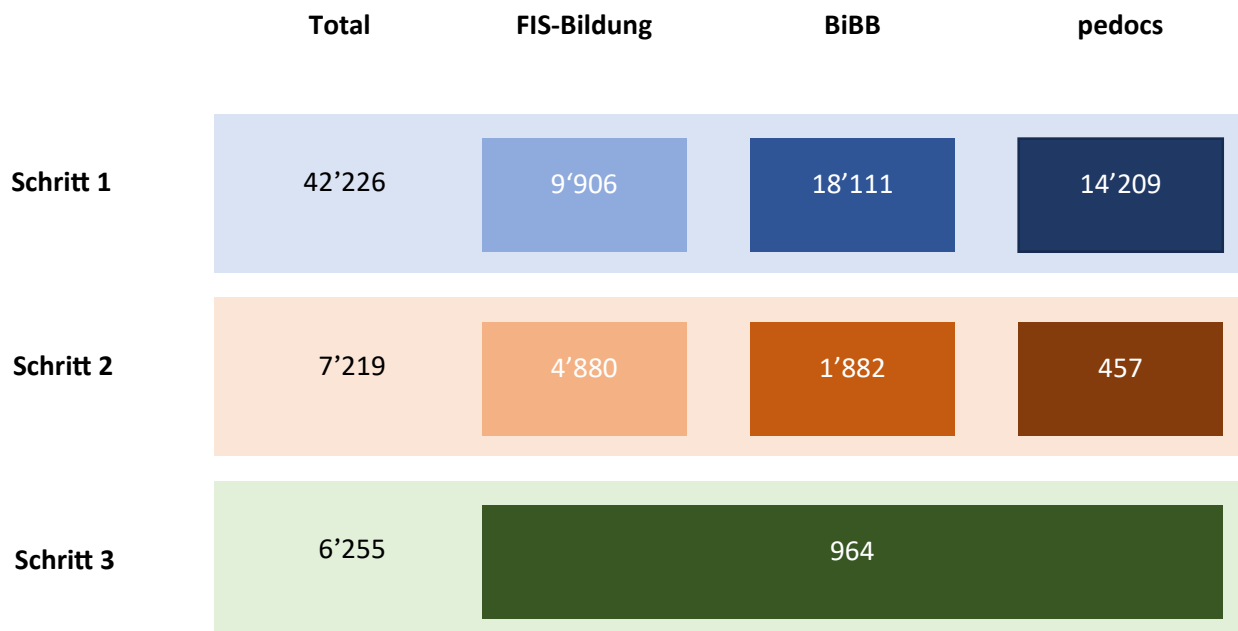


Abb. 3: Vorgehen bei der systematischen Literaturrecherche

Die bisherige Auswertung der Treffer zeigt auf, dass im Themenfeld *Beschäftigungsfähigkeit* die meisten Resultate (57 %) zu verzeichnen sind (vgl. Diagramm 1). 18 % der Suchresultate entfallen auf Inhalte der *Validierung*, wobei anzunehmen ist, dass diese eng mit den Suchresultaten für das *Arbeiten ohne Abschluss* bzw. *ohne Ausbildung* und der Kategorie *gering qualifiziert* (12 %) zusammenhängen. 13 % der Ergebnisse lassen sich demzufolge noch den *informellen* und/oder *non-formalen Kompetenzen* zuordnen.

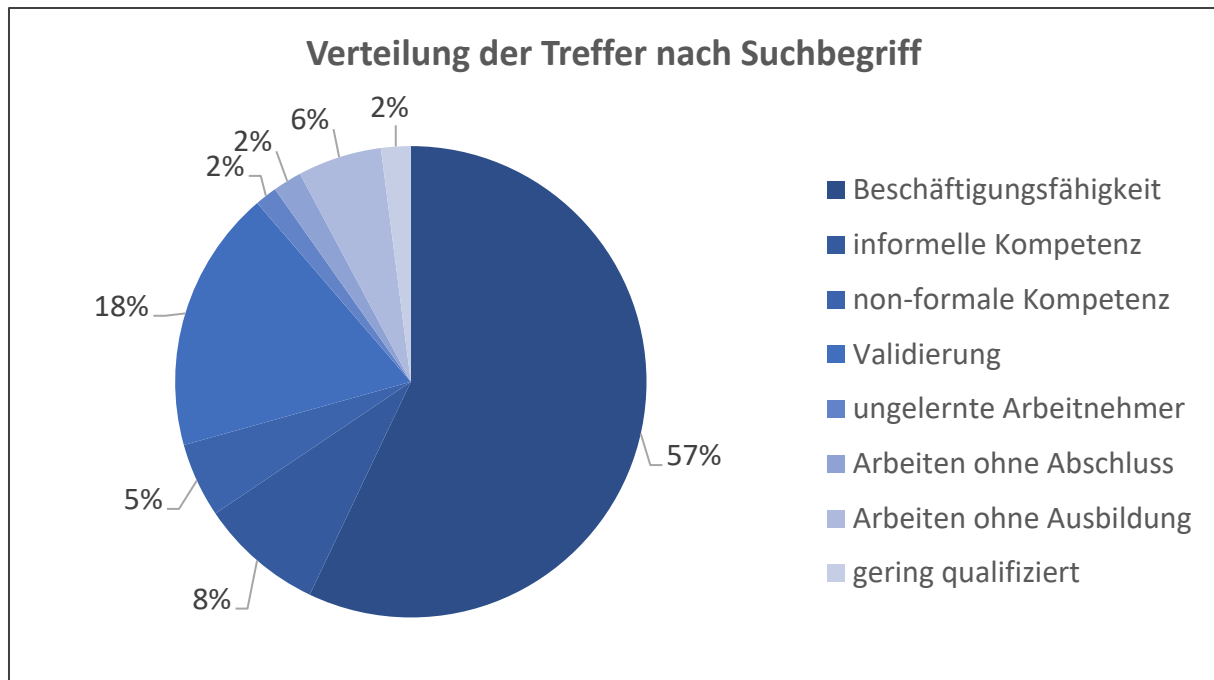


Diagramm 3: Verteilung der Themengebiete aus der systematischen Literaturrecherche

Weiterführend werden die Suchresultate in **Schritt 4** anhand der Titel und Abstracts weiter sondiert, bevor die verbleibenden Beiträge anschliessend inhaltlich analysiert werden.

6 Zusammenfassung Panel mit Expert*innen

Der oben dargestellte Forschungsstand hat verdeutlicht, dass insbesondere über den Schritt der Qualifizierung der Einstieg in den Arbeitsmarkt gelingt (vgl. Laser 2016.).

Um näher zu beleuchten, welchen Stellenwert informelle und nonformale Kompetenzen im beruflichen Werdegang haben, wurden Expert*innen unterschiedlicher Organisationen im Oktober 2023 gebeten, zu dieser Thematik Stellung zu nehmen und Input zu geben.

Begleitgruppe

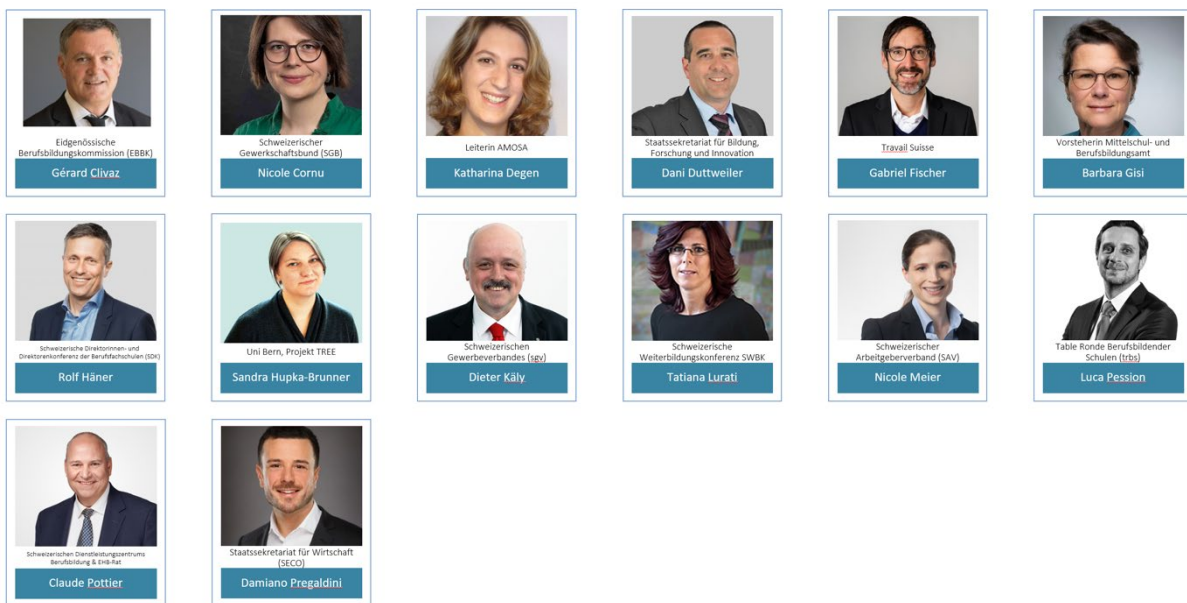


Abb. 4: Teilnehmende des Expertenpanel

Die Ergebnisse der Fachdiskussion, die im Folgenden zusammengefasst werden, zeigten deutlich, dass der Zugang zu Beruf und Weiterbildung durch unterschiedliche Muster gekennzeichnet ist, die durch o.g. Konzepte der Forschung gestützt werden:

- Multifaktorielles Phänomen: Beschäftigungsfähigkeit basierend auf informellen Kompetenzen, kann durch unterschiedliche Indikatoren erklärt werden.
- Individuelle Voraussetzungen der Kandidat*innen: Hier ist der o.g. Migrationshintergrund relevant, aber auch individuelle Voraussetzungen im persönlichen Umfeld, etwa die Gründung einer Familie, Sprachkenntnisse etc.
- Fokus Wirtschaft und Industrie: Neben den Merkmalsausprägungen der Arbeitnehmer ist auch die Situation der Unternehmen einzubeziehen. Welche Kriterien werden bei der Kandidatensuche in den Vordergrund gestellt? Gibt es Fälle, bei denen der

Berufseinstieg trotz fehlender formaler Qualifikationen gelang? Unter welchen Voraussetzungen sind Unternehmen bereit, informelle und nonformale Kompetenzen im Bewerbungsverlauf zu berücksichtigen?

- Politik und Interessen- und Branchenverbände: Inwiefern steuert die Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik durch gezielte Programme den Zugang auf dem Arbeitsmarkt und erleichtert bestimmten Bevölkerungsgruppen den Berufseinstieg?
- Branchenspezifische Unterschiede: Es ist im Weiteren zu prüfen, wie die Organisationen der Arbeitswelt Einfluss nehmen auf die Ausbildungsordnung und inwieweit Unternehmen informelle und nonformale Kompetenzen im Rekrutierungsprozess berücksichtigen.

7 Bildungslaufbahn – Jugendliche und der Einstieg ins Erwerbsleben

Ein Aspekt der Expertendiskussion beleuchtete die Frage, zu welchem Zeitpunkt der Einstieg in eine formale Berufsqualifikation misslingt und ob u.U. bereits im Jugendalter der Zugang zur Berufsausbildung erschwert sein kann. Dieser Frage wird im Folgenden anhand einer Datenanalyse der TREE-Daten nachgegangen. Die TREE-Studie der Universität Bern aus den Jahren 2017 und 2018 ist eine grosse Längsschnitt-Studie, welche Abgänger*innen der obligatorischen Schule aus der ganzen Schweiz auf ihrem Weg durch nach-obligatorische Ausbildungen und bei ihrem Übergang ins Berufs- und Erwachsenenleben wissenschaftlich begleitet. Auf der Suche nach Erklärungsansätzen für einen fehlenden Berufsabschluss wird im Folgenden der Übergang Jugendlicher in das Arbeitsleben anhand der TREE-Daten näher beleuchtet.

Atypische Bildungsverläufe

Nachschulische Bildungsprozesse beziehen sich auf Übergänge vom allgemeinbildenden Schulwesen zum beruflichen oder hochschulischen Bildungsbereich, «können aber auch mit vielfältigen Zwischenstationen in nonformalen Bildungsaktivitäten, Erwerbsarbeit und Ähnliches verbunden sein» (vgl. Michaelis, Busse, Seeber 2022). Insofern ist relevant, wie gross der Anteil derjenigen ist, die atypische Bildungsverläufe nach Beendigung der Schullaufbahn aufweisen.

NEET und der Ausstieg junger Menschen aus der Bildungslaufbahn

Das Konzept NEET (Reiter/Schlimbach 2015) beschreibt diese Situation als prekären Übergang: “The category of not in employment, education or training (NEET) refers to young people who are recorded as neither in paid employment nor formal education either at one time point, or for a period.” Wie gross ist der tatsächliche Anteil derjenigen, die unter NEET im obigen Sinne zu subsumieren sind? Hier legen die Kohorten-Daten der TREE-Studie nahe, dass die meisten Schulabgänger im Anschluss eine weitere Qualifikation anstreben. Von den insgesamt 8'429 Befragten gaben beispielsweise im Jahr 2018 mit 164 Teilnehmenden

lediglich 1,95 Prozent an, entsprechend der Definition ihre Ausbildung nicht direkt fortzusetzen oder berufstätig zu werden.

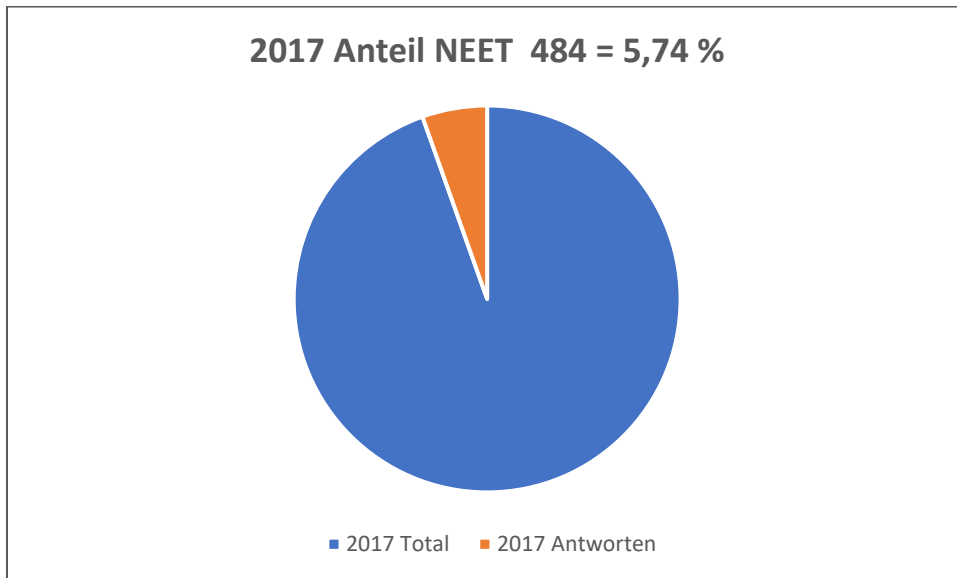


Diagramm 4: NEET 2017 (n= 8'429)

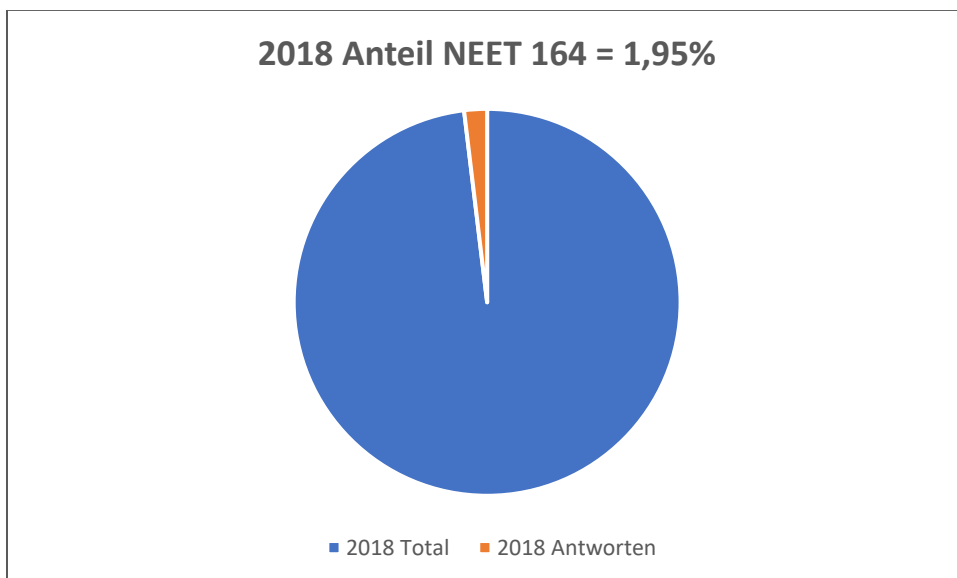


Diagramm 5: NEET 2018 (n = 8'429)

Grundsätzlich lassen die Aggregatdaten den Schluss zu, dass der Anteil derjenigen, die nach der Schule keinerlei berufsbezogene Tätigkeit aufnehmen, relativ gering ist und im Folgejahr nochmals deutlich zurückgeht.

Welche Gründe führen die Befragten, die gemäss Definition als NEET zu bezeichnen sind, allgemein für eine Unterbrechung ihrer Bildungslaufbahn an?

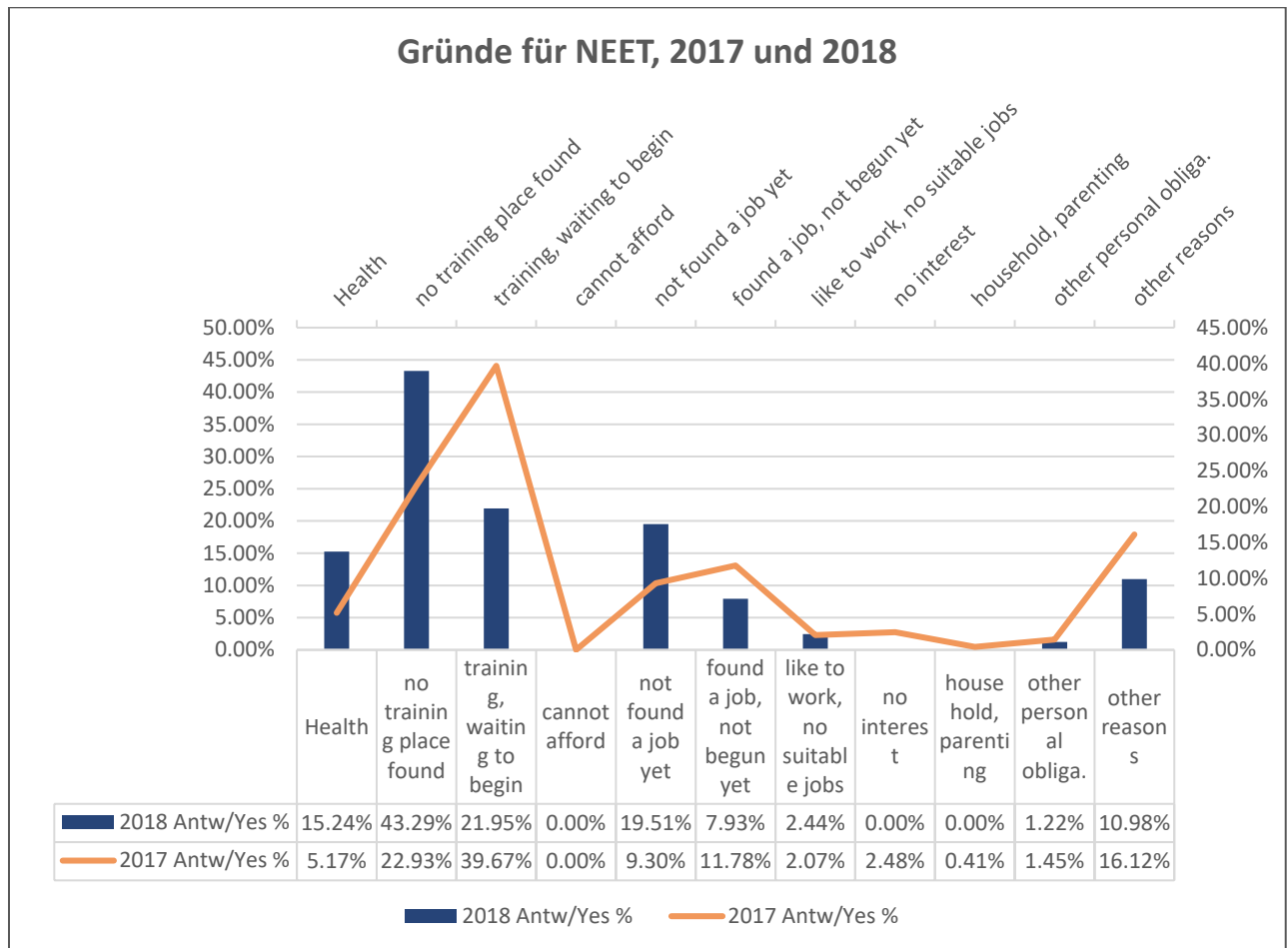


Diagramm 6: Gründe für NEET, Daten TREE, 2. Panel (n 2017 = 484; n 2018 = 164)

Hierbei wird erkennbar, dass im Jahr 2017 fast 45 Prozent der Befragten angaben, bereits einen Ausbildungsplatz gefunden zu haben, die Ausbildung jedoch noch nicht begonnen zu haben. Im Folgejahr lag hier die Quote bei lediglich 20 Prozent der Befragten. Im Jahr 2018 lag der Anteil derjenigen, die noch keinen Ausbildungsplatz gefunden hatten, bei immerhin 43 Prozent. Unterschiedliche Erklärungsansätze können für diesen Befund angeführt werden.

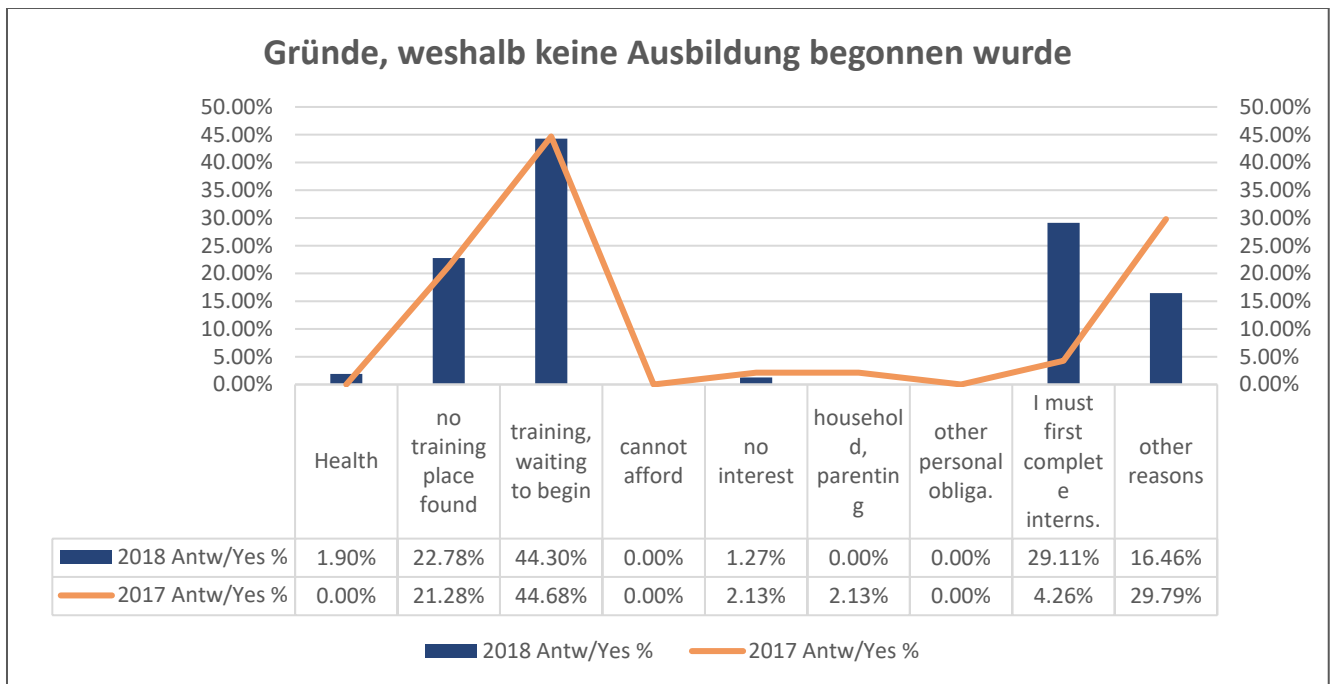


Diagramm 7: Gründe, weshalb keine Ausbildung begonnen wurde, TREE, 2. Panel (n 2017 = 484; n 2018 = 164)

Im nächsten Schritt wurde untersucht, warum speziell keine Ausbildung begonnen wurde. Auch hier zeigen die Daten für beide Jahre, dass in den meisten Fällen ein Ausbildungsplatz gefunden wurde, die Ausbildung zu einem späteren Zeitpunkt begonnen wird. Lediglich gut ein Fünftel der Jugendlichen gab in beiden Befragungen an, bis dato keinen Ausbildungsplatz gefunden zu haben.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass über 90 Prozent der Schulabgänger im Anschluss eine Ausbildung bzw. Berufstätigkeit anstreben und dass die kommende Generation in der Regel formale Kompetenzen aufweist im Sinne der oben diskutierten Beschäftigungs-fähigkeit. Mithin bleibt an dieser Stelle festzuhalten, dass die Transition von der Schul- in die Berufsausbildung den weitaus meisten Jugendlichen gelingt.

Hieraus ergibt sich für den weiteren Verlauf der vorliegenden Untersuchung die Schlussfolgerung, dass die Transition Jugendlicher in das Berufsleben von geringerer Bedeutung ist und die Untersuchung sich im Folgenden auf die Altersgruppe der 24- bis 64-Jährigen konzentrieren wird. Dies spiegelt sich im Forschungsdesign wider, das im nächsten Abschnitt vorgestellt wird.

8 Das Forschungsdesign

Um das multifaktorielle Phänomen der Beschäftigungsfähigkeit und den Zugang zum Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte zu untersuchen, wird im weiteren Verlauf des Forschungsprojekts auf ein Mehrebenendesign zurückgegriffen.

Dabei werden die oben genannten Faktoren, die Einfluss auf die Beschäftigungsfähigkeit und den Zugang zum Arbeitsmarkt für gering qualifizierte Personen haben, näher betrachtet.

Im ersten Abschnitt werden auf der Grundlage der ständigen Wohnbevölkerung Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren herangezogen, die erwerbstätig, aber ohne Sek II Abschluss sind und ggfs. eine Nachqualifizierung aufweisen. Hierbei wird auch der Aspekt zur Validierung von Bildungsleistungen einbezogen. Personen, die keinen Abschluss auf Sekundarstufe II in der Schweiz aufweisen, werden des weiteren differenziert untersucht im Hinblick auf den möglichen Beginn einer Ausbildung, inwiefern ausländische Abschlüsse vorliegen und ob eine, nicht dem Sek II Abschluss entsprechende Zertifizierung vorliegt.

Die hierdurch gewonnenen Daten bilden die Grundlage für die zweite Phase der Untersuchung, die das Augenmerk auf nichterwerbstätige Personen lenkt, die ebenfalls keinen Sek II Abschluss innehaben, um zu auf der Basis empirischer Daten Wege in die Erwerbstätigkeit für diesen Personenkreis aufzuzeigen.

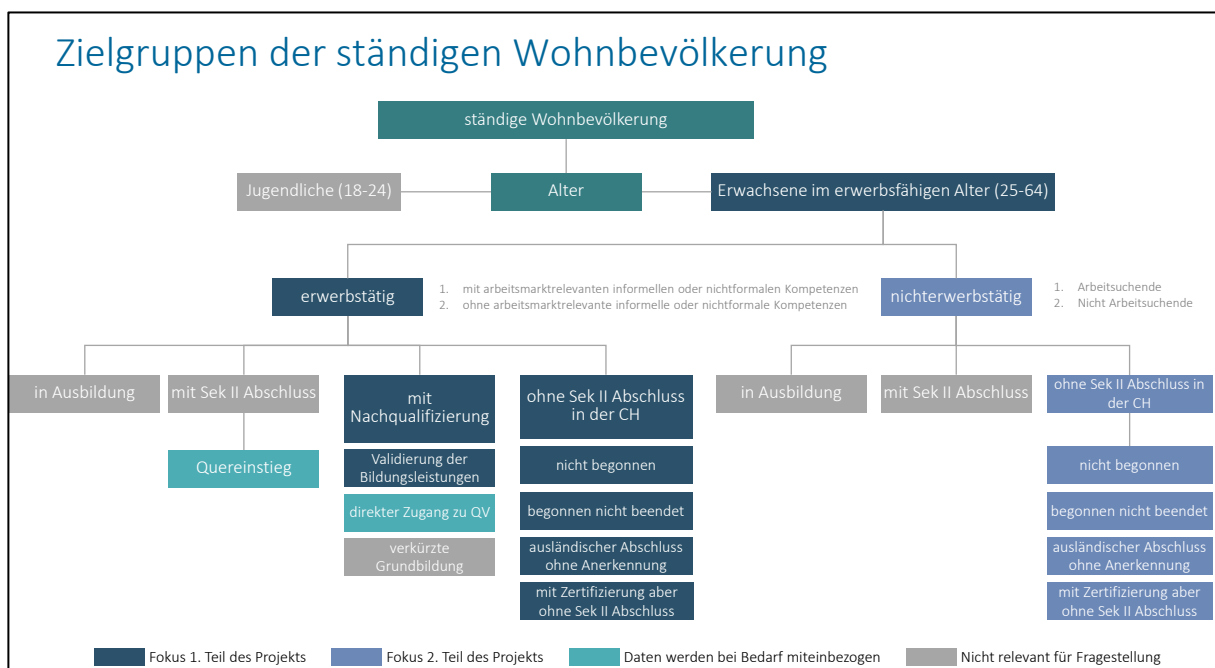


Abb. 5: Zielgruppen der ständigen Wohnbevölkerung

9 Clusterbildung

Auf der Basis der bisher vorliegenden Befunde wird eine erste Kategorisierung der Personen, die ausschliesslich über einen Abschluss auf Sekundarstufe I verfügen, vorgenommen. Auf der Grundlage der erwachsenen ständigen Wohnbevölkerung werden einerseits Schweizer Bürger*innen und andererseits ausländische Personen im Projekt berücksichtigt.

Wie bereits oben anhand der Literaturrecherche, der Datenanalysen und der Diskussion mit Experten gezeigt werden konnte, sind bestimmte Personengruppen eher der Zielgruppe zuzuordnen:

- **Ausländische Arbeitnehmer*innen:** Hierbei ist besonders die Sprachkompetenz und die mögliche Anerkennung ausländischer Abschlüsse zu berücksichtigen, ebenso die Verweildauer.
- **Geschlecht:** Die Daten zeigen, dass nach wie vor mehr Männer als Frauen über einen tertiären Abschluss verfügen und Frauen weisen häufiger keinerlei formalen Bildungsabschluss auf.
- **Alter:** Der Bildungsstatus ist im Zeitverlauf angestiegen, wie die Zeitreihenuntersuchung belegt hat, und die Arbeitnehmer haben in den vergangenen Jahren höhere Bildungsabschlüsse erlangt. Demnach sind insbesondere ältere Arbeitnehmer der Gruppe der Geringqualifizierten zuzuordnen.
- **Branche:** Die Zugänge zur Berufstätigkeit unterscheiden sich signifikant nach Branche. Während in einigen Bereichen, etwa Banken und Versicherungen, IT-Branche, überwiegend hochspezialisierte Experten tätig sind, könnten in anderen Bereichen mehr Möglichkeiten für einen Quereinstieg Geringqualifizierter bestehen.

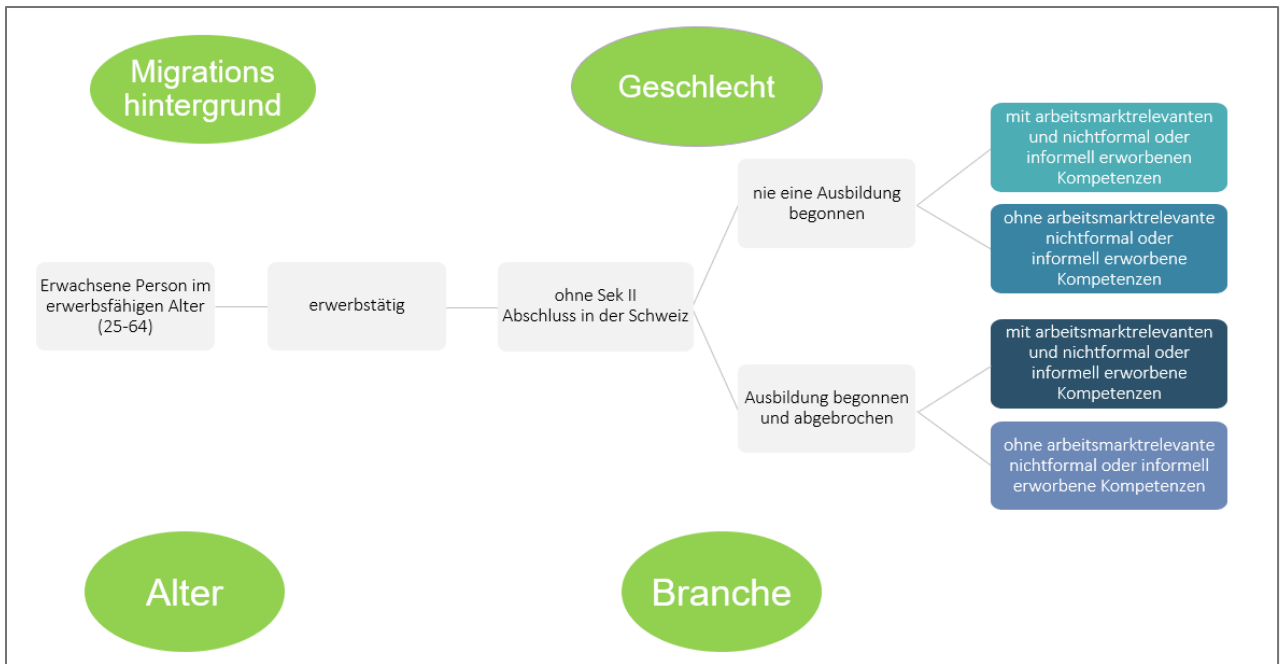


Abb. 6: Clusteranalyse der Zielgruppe

Branchenanalyse: Zugang mittels nonformaler Kompetenzen im Gesundheitswesen

Im Folgenden wird die These, dass der Zugang zur Berufstätigkeit abhängig ist von der jeweiligen Branche am Beispiel der Gesundheitsbranche der Schweiz näher beleuchtet. Das Schweizer Gesundheitswesen ist schon seit Jahren von erheblichem Fachkräftemangel betroffen. Jüngste Analysen zeigen, dass die Situation zunehmend prekär wird. Laut Schätzungen von PwC (Quelle) werden bis zum Jahre 2040 knapp 40'000 Fachkräfte fehlen.

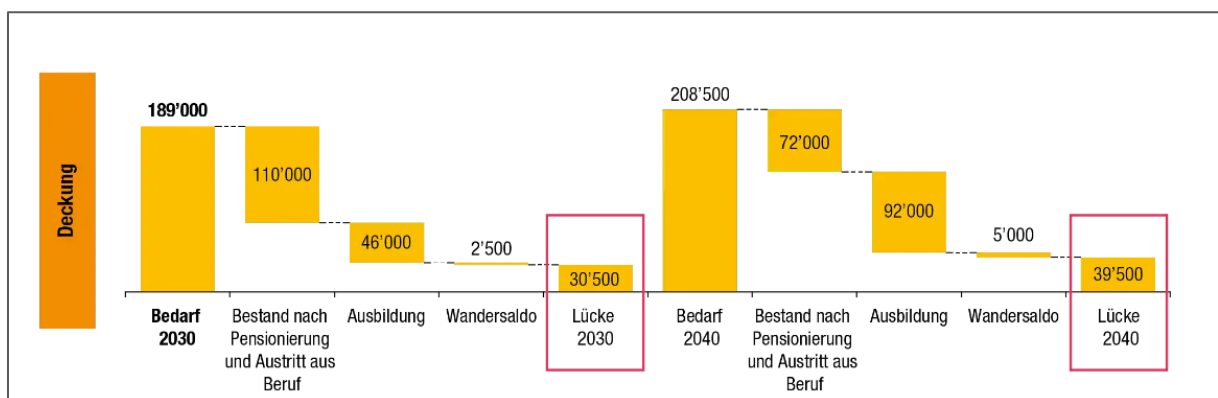


Diagramm 7: Prognose zum Mangel an Pflegefachpersonen in den Jahren 2030 und 2040 (PwC 2024)

Der Vorsitzende des Fachverbandes Swiss Nurse Leaders, Mario Desmedt sieht als Antwort auf die Herausforderungen der Branche insbesondere die Aus- und Weiterbildung von Pflegefachpersonen, da sich die Kompetenzanforderungen stetig wandeln. Nach Desmedt ist das Bildungsniveau entscheidend, um die aktuellen Herausforderungen eines Gesundheitssystems zu meistern. Dieser Trend zeigt sich auch in der Anzahl der nicht diplomierten Pflegenden. Laut OECD-Daten stieg ihr Anteil im Vergleich zu den diplomierten Pflegenden von 2010 bis 2019 dreimal schneller (OECD 2021). Dabei ist innerhalb des Gesundheitssektors die Bedarfsdeckung und damit einhergehend die Rekrutierung neuer Mitarbeitenden zentral.

In einer Untersuchung unter Dienstleistern im Gesundheitswesen wurde als eines der drängendsten Probleme genannt, neue Mitarbeitende zu rekrutieren (KPMG 2024). Gibt es also in dieser Branche Möglichkeiten, Geringqualifizierte anzuwerben und inwieweit finden hierbei informelle und nonformale Kompetenzen Berücksichtigung?

Einstieg in den Pflegeberuf – nonformale/informelle Kompetenzen

Am Beispiel der modularen Ausbildung des «Pflegehelfenden SRK» durch das SRK wird im Folgenden aufgezeigt, wie eine Hinführung und Integration in den Arbeitsmarkt konzipiert ist.

Das Angebot des SRK ist für erwachsene Personen konzipiert, die über ausreichende Deutschkenntnisse, mindestens B2, verfügen und darüber hinaus den Schweizer Dialekt verstehen. Gegebenenfalls wird ein Sprachtest vorausgesetzt. Des Weiteren ist ein eigenes Notebook mit der technischen Möglichkeit für Konferenzen notwendig, somit werden grundlegende digitale Kompetenzen vorausgesetzt.

Das Gleichwertigkeitsverfahren zur Bestimmung berufsrelevanter Vorerfahrungen

Für den Einstieg in die Ausbildung bietet das SRK explizit ein Gleichwertigkeitsverfahren an. Falls eine Person bereits Vorerfahrungen im Pflegebereich hat oder eine relevante Vorbildung nachweisen kann, so wird im Zuge der Bewerbung evaluiert, inwieweit diese Kompetenzen angerechnet werden können. Es werden u.a. ältere Zeugnisse des SRK berücksichtigt und ausländische Nachweise in Grundpflege, die mindestens einen Umfang von 120 Unterrichtsstunden aufweisen.

Auch ohne formale (Teil-)Qualifikation ist eine Anerkennung möglich, wenn die Person über mindestens 5 Jahre zu 60% oder mehr in einer Pflegeeinrichtung, d.h. Pflegeheime,

Altersheime, Spitäler, gearbeitet hat. Im weiteren Verlauf des Forschungsprojekts werden hierzu ergänzende Daten erhoben, die den Zugang zu pflegerischen Berufen entsprechend der o.g. Cluster analysieren.

10 Zwischenfazit und Ausblick

1. Bestimmte gering qualifizierte Personengruppen, z.B. ausländische Arbeitnehmer*innen und Frauen bieten das grösste Potenzial für einen möglichen beruflichen Quereinstieg.
→ Die Personengruppen sollten zielgruppenspezifisch angesprochen werden und über Möglichkeiten des Berufseinstiegs in Kampagnen informiert werden.
2. Wie das Schlaglicht auf die Pflegeberufe gezeigt hat, geben die Branchen- und Dachverbände teilweise formale Einstiegsriterien für den Einstieg in eine formale Qualifikation vor.
→ Indem dieses Thema innerhalb der jeweiligen Branche auf die Agenda kommt, können die Wahrnehmung der Situation verbessert und innovative Lösungsansätze gefunden werden, die Geringqualifizierten durch gezielte Angebote den Einstieg ermöglichen.
3. Gleichwertigkeitsverfahren rücken informelle und nonformale Kompetenzen in den Fokus.
→ Die Branchenverbände sollten Gleichwertigkeitsverfahren wie das oben beschriebene anstreben, um für Geringqualifizierte den Einstieg attraktiver zu machen und die individuelle Vorerfahrung zu würdigen.

Auf der Basis mehrerer Untersuchungsschritte konnte im ersten Abschnitt dieses Forschungsprojekts gezeigt werden, dass nonformale und informelle Kompetenzen den Arbeitsmarkt der Schweiz durchaus beeinflussen. Einerseits wurden in der Literaturrecherche, der Clusteranalyse und durch das Expert*innen-Panel die Faktoren herausgearbeitet, die hierbei Einfluss haben. Ausserdem konnte gezeigt werden, dass Arbeitgeber im Pflegebereich bereits niedrighschwellige Angebote haben, um die Zielgruppe anzusprechen. In den folgenden Phasen des Projekts wird, unter Rekurs auf inhaltliche Aspekte des Forschungsstandes, mittels empirischer Analysen die Bedeutung der Thematik für einzelne Branchen, im Hinblick auf Unternehmen und Arbeitnehmende weiter vertieft.

Literaturverzeichnis

- BfS-Bundesamt für Statistik (2022): <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbsbevoelkerung/arbeitsmarktstatus.html>
- Gefken, Andreas; Stockem, Franziska; Böhnke, Petra (2015): Subjektive Umgangsformen mit prekärer Erwerbsarbeit – Zwischen Orientierung an und Ablösung von der Normalarbeitsgesellschaft. In: Berliner Journal für Soziologie.
- Grant, Maria; Booth, Andrew (2009): A typology of reviews: an analysis of 14 review types and associated methodologies
- KPMG (2024): Fachkräfte im Gesundheitswesen: <https://kpmg.com/ch/de/home/branchen/gesundheitswesen/fachkraeftemangel-im-gesundheitswesen.html>
- Michaelis, Christian; Busse, Robin; Seeber, Susan; Eckelt, Marcus (2022): Nachschulische Bildungsverläufe in Deutschland. Schulentlassene zwischen institutionalisierten Idealwegen und schwierigen Umwegen.
- Nadai, Eva/ Gonon, Anna (2021). „Simple jobs for disqualified workers. Employability at the bottom of the labour market. In: The Future of work. Zürich.
- OECD (2021): Bildung auf einen Blick.
- Pächter, Manuela (2012): Kompetenzen, Kompetenzorientierung
- Rump, Jutta; Eilers, Silke (2022): Die drei Dimensionen der Beschäftigungsfähigkeit (Employability). In: Rump, Jutta; Eilers, Silke (Hrsg.): Arbeiten in der neuen Normalität.
- Schaper, Niclas; Schlömer, Tobias; Pächter, Manuela (2012): Kompetenzen, Kompetenzorientierung und Employability in der Hochschule.
- Uni Bern (2024): TREE - Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben.: <https://www.tree.unibe.ch/>
- UZH - Universität Zürich (2023): Stellenmarktmonitor unter: <https://www.stellenmarktmonitor.uzh.ch/de.html>