



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

**Staatssekretariat für Bildung,
Forschung und Innovation SBF**

Berufsbildung 2030

Vision und strategische Leitlinien

Hintergrundbericht zum Leitbild

Juli 2017

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
1.1	Ausgangslage	3
1.2	Prozess «Berufsbildung 2030 – Vision und strategische Leitlinien»	3
1.3	Inhalt des Dokuments	4
2	Megatrends – Das Umfeld der Berufsbildung	4
3	SWOT-Analyse - Die Berufsbildung heute	8
3.1	Stärken und Schwächen	8
3.2	Chancen und Gefahren	8
3.3	SWOT-Analyse	10
4	Handlungsoptionen - Entwicklungsmöglichkeiten für die Berufsbildung	11
5	Aussicht	12
5.1	Vorwärts zur Renaissance!	12
5.2	Internationale Feedback	14
6	Erläuterungen zum Leitbild Berufsbildung 2030	16
6.1	Einleitung	16
6.2	Vision	17
6.3	Mission	18
6.4	Strategische Leitlinien	19
6.4.1	Vorbemerkungen	19
6.4.2	Die einzelnen Leitlinien	20
	Anhang A: Zukunftsbilder aus der Verbundpartnertagung	27
	Anhang B: Verzeichnis der Gesprächspartner	32
	Anhang C: Verzeichnis der Gremien	34
	Anhang D: Stellungnahmen der Verbundpartner	35

Verfasst durch Ecoplan AG im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFJ. Ecoplan AG begleitete die Konzeptions- und Konsensfindungsphase im Erarbeitungsprozess „Berufsbildung 2030 – Vision und strategische Leitlinien“.

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage

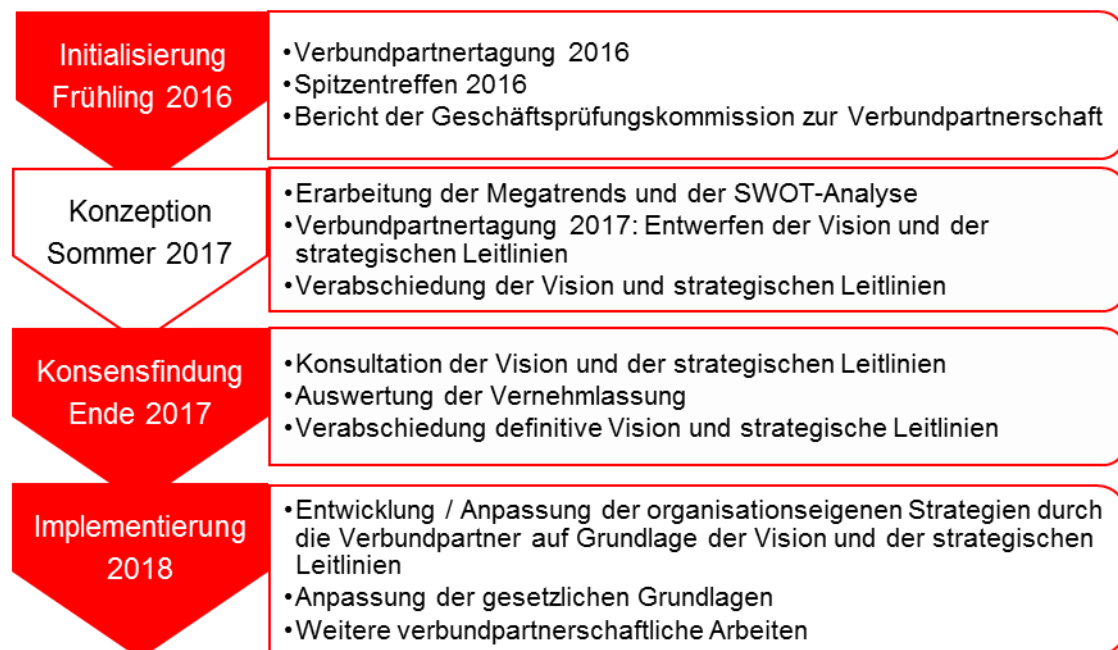
Eine vergleichsweise tiefe Jugendarbeitslosigkeit und herausragende Leistungen junger Berufsleute in internationalen Wettbewerben zeigen, dass die Schweizer Berufsbildung ein Erfolgsmodell ist. Die Vorteile des dualen Berufsbildungssystems sind heute sowohl gesellschaftlich wie auch politisch unbestritten. Damit das duale System weiterhin ein Erfolgsmodell bleibt, gilt es, Entwicklungen in der Gesellschaft, in der Arbeitswelt und in der Bildung frühzeitig zu erkennen und mit geeigneten strategischen Leitlinien einen Rahmen zu bilden, um koordiniert auf entsprechende Veränderungen reagieren zu können.

Im Frühjahr 2016 kam deshalb von mehreren Seiten die Forderung an den Bundesrat, gemeinsam mit den Kantonen und den Organisationen der Arbeitswelt (OdA) eine langfristige und kohärente Vision für die Berufsbildung zu entwerfen. Entsprechende Forderung wurde sowohl an der Verbundpartnertagung und dem Spitzentreffen der Berufsbildung als auch in einem Bericht der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates¹ geäußert. Daraufhin wurde beschlossen, eine gemeinsame Vision 2030 für die Berufsbildung Schweiz zu erarbeiten und strategische Leitlinien zu entwickeln. Sie bilden eine gemeinsame Grundlage der Verbundpartner für die Weiterentwicklung der Berufsbildung.

Der Prozess «Berufsbildung 2030 – Vision und strategische Leitlinien» startete im Sommer 2016. Mit dem Leitbild sowie dem vorliegenden Hintergrundbericht findet die Konzeption der Vision und der strategischen Leitlinien ihren Abschluss. Dieses Dokument fasst die zugrundeliegenden Analysen und Ergebnisse zusammen.

1.2 Prozess «Berufsbildung 2030 – Vision und strategische Leitlinien»

Der Prozess «Berufsbildung 2030 – Vision und strategische Leitlinien» gliedert sich in vier Phasen²:



¹ GPK-N (2016), Qualität der Verbundpartnerschaft in der Berufsbildung. Bericht der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates vom 22. März 2016.

² Vgl. auch Internetseite des SBFI: www.sbfi.admin.ch/berufsbildung2030 (Stand 30.05.2017).

Die hier im Zentrum stehende **Konzeptionsphase** ist wiederum in fünf Schritte aufgeteilt:

1. **Sammeln:** In einem ersten Schritt wurde eine Auslegeordnung der Stärken und Schwächen der Berufsbildung sowie von Megatrends und ihre Chancen und Gefahren für die Berufsbildung erarbeitet. Dazu wurden 34 Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern von Bund, Kantonen und OdA sowie mit ausbildenden Unternehmen und Institutionen geführt (Anhang B). Ebenso fand anlässlich einer Table Ronde eine Diskussion unter Berufsbildungsforschenden statt. Schliesslich wurde insbesondere mit Blick auf die Megatrends die relevante Literatur analysiert.
2. **Analysieren:** Auf der Basis dieser Auslegeordnung erfolgte eine Analyse der Stärken, Schwächen, Chancen und Gefahren der Berufsbildung. In Workshops mit Expertinnen und Experten wurde eine SWOT-Analyse erarbeitet. Zudem wurden die Ergebnisse der Analysen über die Internetplattform www.berufsbildung2030.ch auch in der Online-Community diskutiert.
3. **Positionieren:** Auf die Analyse folgte die Entwicklung von Handlungsoptionen. Die Expertinnen und Experten entwarfen ersten Handlungsoptionen auf Grundlage der SWOT-Analyse. Diese wurde an der Verbundpartnertagung diskutiert, weiterentwickelt und ergänzt.
4. **Gestalten:** Ausgehend von den Handlungsoptionen wurden an der Verbundpartnertagung strategischen Leitlinien erarbeitet sowie Visionen für die Berufsbildung 2030 entworfen.
5. **Dokumentation:** Die Ergebnisse aus der Konzeptionsphase wurden aufbereitet und dokumentiert. Daraus resultiert das Leitbild für die Berufsbildung 2030 sowie die vorliegende Dokumentation.

Eine Übersicht über die im Prozess involvierten Gremien findet sich im Anhang C. Ausgewählte Ergebnisse der einzelnen Arbeitsschritte werden nachfolgend vorgestellt.

1.3 Inhalt des Dokuments

In vorliegendem Dokument werden die zentralen Ergebnisse aus der Konzeption der Vision und der strategischen Leitlinien für die Berufsbildung 2030 dargestellt. Sie bilden die Grundlage für das Leitbild. Zunächst beschreiben wir in Kapitel 2 zukünftige Entwicklungen und zeigen, welchen Megatrends die Berufsbildung zu begegnen hat. Das darauffolgende Kapitel 3 widmet sich der heutigen Berufsbildung und zeigt ihre Stärken und Schwächen sowie ihre Chancen und Gefahren in Hinblick auf die Megatrends auf. Die vor diesem Hintergrund geführte Diskussion über Handlungsoptionen wird in Kapitel 4 zusammengefasst. Als Abschluss der Dokumentation enthält Kapitel 6 Erläuterungen zum Leitbild für die Berufsbildung 2030.

2 Megatrends – Das Umfeld der Berufsbildung

Das wirtschaftliche Geschehen und die gesellschaftlichen Bewegungen sind zu komplex, deren Einflussfaktoren sind zu zahlreich, und deren Messbarkeit ist zu klein, als dass man verlässliche Vorhersagen machen kann, wie sich die Wirtschaft und die Gesellschaft in den nächsten Jahren entwickeln wird. Unbestritten ist jedoch, dass ein stetiger Wandel stattfindet, und zwar in einem immer höheren Tempo (vgl. hierzu auch die Aussensicht von Stephan Sigrist, Gründer und Leiter des Think Tanks W.I.R.E.). Die Megatrends, die diesen Wandel herbeiführen, sind bereits heute im Gange oder zumindest erkennbar. Sie wandeln und prägen sowohl Bereiche der Gesellschaft als auch der Wirtschaft. Für die Entwicklung des Leitbildes Berufsbildung 2030 sind diese Megatrends eine wichtige Grundlage. Gemeinsam mit den Expertinnen und Experten und den Interviewpartnern wurden daher Megatrends identifiziert und ihre Auswirkungen auf die Berufsbildung diskutiert. Insgesamt wurden neun Megatrends identifiziert, die nachfolgend erläutert und deren Auswirkungen auf die Berufsbildung kurz vorgestellt werden. Die Reihenfolge entspricht dabei der Bedeutung, welche den einzelnen Megatrends für die Berufsbildung beigemessen wurde.³

³ Vgl. Ecoplan (2017), Berufsbildung2030.ch – Auswertung des Forums Megatrends. Ergebnisdokumentation.

Digitalisierung

Die Digitalisierung führt zu einem flächendeckenden Einzug von Informations- und Kommunikationstechnologien. Diese können auf zunehmend leistungsfähigere Rechenkapazitäten sowie immer grössere Datenmengen zurückgreifen und sind über das «Internet der Dinge» miteinander verknüpft. Wie jede bisherige technologische Entwicklung wird auch die Digitalisierung und die damit verbundene «Industrie 4.0» zu veränderten Produktionsprozessen und zu anderen Anforderungen an die Arbeitskräfte führen. Gewisse routinemässige Tätigkeiten werden durch neue Technologien abgelöst, dies auch im Dienstleistungsbereich. Dieser «Veränderungsprozess» ist nicht neu, jedoch das Tempo der Veränderung. Für die Berufsbildung bedeutet dies:

- Mit der Digitalisierung wird sich die Berufslandschaft verändern, neue Berufe werden entstehen, bestehende Berufe verschwinden.
- Die Tätigkeiten auch innerhalb eines Berufs werden sich verändern bzw. an die neuen Technologien anpassen. Entsprechend werden sich die Bildungsinhalte verändern.
- Die Digitalisierung eröffnet in der Bildung neue Möglichkeiten in der Wissensvermittlung, stellt aber auch neue Anforderungen an die pädagogischen Methoden.
- Aufgrund der technologischen Entwicklung wird Wissen einfacher zugänglich. Wissen kann über verschiedene Kanäle «konsumiert» werden. Der Wissensvorsprung aufgrund von Erfahrung verliert an Bedeutung. Hinzu kommt, dass die Lernenden technologisch «up to date» sind. Die Anforderungen an die Auszubildenden in der Schule, aber auch im Betrieb steigen dadurch.

Upskilling – steigende Anforderungen

Die Kompetenzen, das Wissen und die Innovationspotenziale der Mitarbeitenden sind in einer komplexen und dynamischen Wirtschaft zentral. Die Unternehmen fragen zunehmend qualifizierte Fachkräfte nach. Die Erwerbstätigen weisen ein immer höheres Ausbildungsniveau aus. Das Bundesamt für Statistik geht in seinen Bevölkerungsszenarien 2015-2045 davon aus, dass sich dieser Trend fortsetzt. Dies bedeutet für die Berufsbildung:

- Die steigenden Anforderungen der Wirtschaft an die Arbeitskräfte spiegeln sich auch in steigenden Anforderungen an die Lernenden wieder.
- Die Bedeutung der höheren Berufsbildung für die persönliche berufliche Entwicklung wird zunehmen.
- Bei steigenden Anforderungen wird einerseits die Konkurrenz um schulstarke Jugendliche verstärkt, andererseits steigt die Zahl der Personen, welche den Anforderungen nicht mehr gewachsen sind.
- Die Attraktivität des Berufsfeldes, welche massgebend durch berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten bestimmt wird, ist zunehmend wichtig für die Gewinnung von Fachkräften.

Dienstleistungsgesellschaft

Seit den 1970er Jahren schwand die Grösse des industriellen Sektors gemessen an der Gesamtbeschäftigung. Diese Entwicklung wurde getrieben durch wirtschaftliche Krisen, die Globalisierung sowie die Digitalisierung. Eine aktuelle Studie der UBS zeigt, dass die Schweizer Industrie in den vergangenen Jahren vor allem dank innovativen und stark technologisierten Industriebetrieben ihr wirtschaftliches Gewicht halten konnte. In den vergangenen 40 Jahren nahm zugleich die Beschäftigung im Dienstleistungssektor deutlich zu. Dieser Wandel in den Wirtschaftssektoren beeinflusst auch die Berufsbildung:

- Die Berufsbildung steht einer Arbeitsnachfrage im Dienstleistungsbereich gegenüber. In der Industrie gibt es zunehmend Arbeitsplätze in stark technologisierten und innovativen Unternehmen.
- Die Dienstleistungsorientierung (Skills) wird auch im klassischen Gewerbe und in den Industrierufen immer wichtiger.

Steigende Mobilität und Flexibilität in den Arbeitsbeziehungen

Die Arbeitsbeziehung zwischen Unternehmen und den Mitarbeitenden hat sich in den vergangenen Jahren stark gewandelt. Als Folge von technologischen Entwicklungen und gesellschaftlichen Trends wird sie sich weiterhin verändern. Traditionelle Arbeitsbeziehungen, welche sich durch eine langjährige Unternehmensbindung, Vollzeitarbeit, lokale Gebundenheit und geradlinige Karriereentwicklung auszeichnet, werden durch neue Formen der Zusammenarbeit abgelöst. Teilzeitarbeit, geographische und zeitliche Unabhängigkeit, projektbezogene Anstellungen und berufliche Neuorientierungen werden an Bedeutung gewinnen (Patchwork Identitäten, Arbeitsnomaden). Dies hat auch Auswirkungen auf die Berufsbildung:

- Aufgrund der zunehmenden Bedeutung des lebenslangen Lernens erweitert sich die Zielgruppe der Berufsbildung auf weitere Alterskategorien.
- Die Berufsbildung wird vermehrt in Firmen stattfinden, welche sich ständig organisatorisch verändern und eine hohe Fluktuation aufweisen.
- Projektbasierte Arbeit erschwert die klassische Lehrlingsausbildung. Neue Ausbildungsformen wie Verbundlösungen werden wichtiger.

Globalisierung

Die Globalisierung führt zu einer zunehmenden internationalen Verflechtung. In der Wirtschaft manifestiert sich dies in nationenübergreifenden Handelsströmen, Produktionsketten, Arbeitsmärkten und Firmenstrukturen. Die Schweiz weist als kleines, hochentwickeltes Land einen hohen Internationalisierungsgrad auf. Im gesellschaftlichen Bereich lassen sich internationale Vermischungen und Angleichungen der Kultur, des Konsums, der Medien und auch der Bildungssysteme feststellen. Diese Entwicklung führt dazu, dass die Berufsbildung in einem veränderten Umfeld stattfindet und stattfinden wird:

- Die Berufsbildung wird vermehrt auch in internationalen Firmen und in Firmen mit ausländischen Arbeits- und Führungskräfte stattfinden, welche mit dem Schweizer Bildungssystem nicht vertraut sind.
- Die ausbildenden Betriebe stehen häufiger unter internationalem Konkurrenzdruck.
- Die ausbildenden Betriebe, auch KMUs, sind zunehmend mit dem internationalen Umfeld verwoben. Die Zusammenarbeit mit ausländischen Standorten, Partnerfirmen, Kunden und Zulieferern nimmt zu.
- Es wird einfacher, unqualifizierte Tätigkeiten ins kostengünstigere Ausland zu verlagern.
- Die Schweizer Berufsabschlüsse werden vermehrt an internationalen Bildungsstandards gemessen.

Demografischer Wandel

Die Schweizer Bevölkerung altert zunehmend. Bereits heute scheiden mehr Arbeitskräfte aus dem Erwerbsleben aus, als junge Qualifizierte in den Arbeitsmarkt einsteigen. Der Wirtschaft fehlen die benötigten Fachkräfte. Das Bundesamt für Statistik geht in seinem Bevölkerungsszenario 2015-2045 davon aus, dass die Anzahl an Kinder und Jugendlichen unter 20 Jahren in den nächsten 30 Jahren insgesamt wieder leicht ansteigt. Das bedeutet für die Berufsbildung:

- Für die Rekrutierung der Fachkräfte wird die Berufsbildung an Bedeutung gewinnen.
- Die Berufsbildung wird in den Fokus rücken, wenn es um die optimale Ausschöpfung des vorhandenen Fachkräftepotentials, insbesondere auch von erwachsenen Personen geht.

Migration

Die Einwanderung von ausländischen Fachkräften wird in den nächsten Jahren anhalten. Davon geht das Bundesamt für Statistik in seinen Bevölkerungsszenarien 2015-2045 aus, wobei das Ausmass der Einwanderung über die Jahre abflacht. Weiter rechnet das Bundesamt für Statistik damit, dass der Anteil der ausländischen Bevölkerung mit Tertiärabschluss weiter zunimmt, während jener mit einem Ab-

schluss auf Sekundarstufe II und ohne nachobligatorischen Abschluss in der Tendenz abnimmt. Solange die Krisen in verschiedenen Weltregionen anhalten, werden in den kommenden Jahren Menschen in der Schweiz Schutz suchen, darunter zahlreiche Jugendliche mit geringen Qualifikationen.

Aufgrund dieser Entwicklungen wird sich die Berufsbildung verstärkt an eine Zielgruppe mit Migrationshintergrund richten:

- Die potentiellen Lernenden werden vermehrt aus ausländischen Familien stammen, welchen das Schweizer Bildungssystem nicht bekannt ist und welche die gesellschaftliche Position der Berufsbildung nicht einschätzen können.
- Es wird eine zunehmend grosse Gruppe an potentiellen Lernenden von so genannt «spät eingereisten Jugendlichen» geben, welche eine geringe Schulbildung und wenig Sprachkenntnisse mit sich bringen.
- Die Berufsbildung wird in den Fokus rücken, wenn es darum geht, eine wachsende Anzahl von eingewanderten erwachsenen Personen ohne nachobligatorischen Abschluss in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Effizienter Ressourceneinsatz

Zahlreiche Länder leiden seit der letzten globalen Finanzkrise an ihrer hohen Schuldenlast. Die Schweiz steht dank der Schuldenbremse und dem anhaltend hohen Wohlstandniveau im Vergleich zu anderen Ländern gut da. Allerdings machen sich auch hierzulande sinkende Steuerreinnahmen und gleichzeitig steigende Anforderungen an den Staat bemerkbar. Die Kantone stehen unter finanziellem Druck, was unter anderem in Sparprogrammen zum Ausdruck kommt. Für die Berufsbildung bedeutet dies:

- Es besteht die Gefahr, dass sich die Berufsbildung in Zukunft verstärkt für die benötigten Ressourcen einsetzen muss.
- Im Bildungsbereich wird zunehmend auf die Effektivität und Effizienz der eingesetzten Mittel geachtet.

Generationenunterschiede

Die jungen Generationen unterscheiden sich immer schon von den älteren Generationen: Die heutige junge Generation hat in der Tendenz hohe Anforderungen an ihren Beruf. Dieser soll «Sinn machen» und früh die Möglichkeit zur Mitgestaltung und Übernahme von Teilverantwortungen bieten. Ihr Verständnis und ihr Umgang mit Autorität unterscheidet sich in der Regel von der früherer Generationen: Aktuell verliert insbesondere die Amtsautorität – Autorität aufgrund der hierarchischen Stellung – an Bedeutung. Fachautorität – Autorität aufgrund von Wissen – ist mit dem einfacheren Zugang zu Wissen (Demokratisierung des Wissens) und der zunehmenden Spezialisierung immer schwieriger aufrecht zu erhalten. Persönliche Autorität gewinnt an Bedeutung. Für die Berufsbildung bedeutet dies:

- Die Berufsbildung muss sich bezüglich Umgang und pädagogischen Methoden den Bedürfnissen neuer Generationen anpassen.
- Die Qualität einer Berufsbildung und die anschliessenden Entwicklungsmöglichkeiten auf dem Beruf werden bei der Lehrstellenwahl an Bedeutung gewinnen.
- Die Berufsbildung wird mit sich wandelnden Lebensformen konfrontiert sein, u.a. neue Familienmodelle und Geschlechterrollen oder neue Arbeit-Freizeit-Modelle.

3 SWOT-Analyse - Die Berufsbildung heute

3.1 Stärken und Schwächen

Aus den Gesprächen, der Diskussion in der Online-Community und der Literatur wurde eine Vielzahl an Stärken und Schwächen der Berufsbildung ermittelt. Sie wurden in der Expertengruppe analysiert, diskutiert und priorisiert. Aus der umfassenden Liste von Stärken und Schwächen wurden folgende als zentral identifiziert:

Stärken

- **Die Berufsbildung erreicht eine breite Zielgruppe:** Die Berufsbildung erreicht zwei Drittel aller Jugendlichen und trägt dadurch wesentlich zum Erreichen des 95%-Ziels⁴ bei.
- **Die Berufsbildung qualifiziert für den Arbeitsmarkt:** Die enge Verknüpfung mit der Arbeitswelt und die relativ rasche Anpassung der Lerninhalte befähigt die Personen mit Berufsabschluss für den Arbeitsmarkt und bildet den Grundstein für die berufliche Laufbahn.
- **Es besteht ein positives Kosten-Nutzen-Verhältnis:** Die Berufsbildung hat mehrheitlich ein positives Kosten-Nutzen-Verhältnis für den ausbildenden Betrieb.
- **Die staatliche Anerkennung sichert die Qualität:** Die staatliche Anerkennung der Abschlüsse sichert eine einheitliche Qualität.
- **Die Lerninhalte werden relativ rasch und präzise an veränderte Anforderungen angepasst:** Durch die enge Verknüpfung mit der Arbeitswelt gelingt es der Berufsbildung, die Lerninhalte relativ präzise und schnell an den Wandel der Berufe anzupassen.
- **Die berufliche Grundbildung und die höhere Berufsbildung bauen aufeinander auf:** Dies ermöglicht die berufliche Weiterentwicklung und die Ausbildung von spezialisierten Fachkräften.

Schwächen

- **Das System ist komplex und träge:** Die zahlreichen Verflechtungen von Verantwortlichkeiten zwischen den vielen Interessensgruppen und den föderalen Strukturen führen insgesamt zu einem komplexen und trägen System.
- **Es besteht Unwissen über das (Berufs)Bildungssystem:** Bei (internationalen) Unternehmen, den Eltern und den potentiellen Lernenden fehlen Kenntnisse bzw. bestehen Unklarheiten zum System und den Möglichkeiten der Bildungswege.
- **Erwachsene werden zu wenig berücksichtigt:** Erwachsene werden in der beruflichen Grundbildung bezüglich Bildungsangebot und Laufbahnberatung als Zielgruppe zu wenig berücksichtigt.
- **Der Zeitpunkt und das Ausmass der Spezialisierung sind nicht einheitlich:** Der Zeitpunkt und das Ausmass der Spezialisierung in der Berufsbildung sind uneinheitlich und führen zu Abgrenzungsschwierigkeiten zwischen höherer Berufsbildung und beruflicher Grundbildung.
- **Es bestehen Lücken in den Bildungsinhalten:** Die Bildungsinhalte weisen insbesondere im allgemeinbildenden Teil (Sprachen, IKT-Kompetenzen, Nachhaltigkeitsaspekte) sowie bei der Vermittlung von Kompetenzwissen und Softskills (abstraktes/systemisches/kritisches Denken etc.) Lücken auf.
- **Die Herkunft bestimmt den Bildungsweg:** Die Wahl des Bildungsweges und des Berufs wird durch die soziale und geographische Herkunft und das Geschlecht bestimmt. Dadurch findet keine optimale Allokation der Talente statt.

3.2 Chancen und Gefahren

Die Chancen und Gefahren ergeben sich aus den in Kapitel 2 aufgeführten Megatrends. Die Expertengruppe arbeitete folgende Chancen und Gefahren für die Berufsbildung heraus:

⁴ Vgl. WBF/EDK (2015), Chancen optimal nutzen. Erklärung 2015 zu den gemeinsamen bildungspolitischen Zielen für den Bildungsraum Schweiz.

Chancen

- **Es entstehen neue Lehrstellen und Berufsfelder:** Durch die Digitalisierung, die Dienstleistungsgesellschaft, die zunehmende Ressourcenknappheit und die Alterung werden neue, attraktive Berufsfelder sowie Arbeits- und Lehrstellen in wachsenden Wirtschaftszweigen geschaffen.
- **Es entstehen neue Lernformen:** Die Digitalisierung ermöglicht flexible (ort- und zeitunabhängig) und auf die individuellen Bedürfnisse massgeschneiderte Lernformen.
- **Die Trends zu steigenden Anforderungen und Lebenslangem Lernen fördern die Schaffung von neuen Bildungsangeboten:** Das Upskilling und Lebenslange Lernen fördern neue Karrierewege und somit neue Angebote in der Berufsbildung. Dabei werden zusätzlich zu den klassischen Weiterbildungen vermehrt auch Zweitausbildungen und Requalifizierungen nachgefragt.
- **Der Bedarf an Fachkräften nimmt zu:** Der Bedarf der Wirtschaft und der Gesellschaft nach gut ausgebildeten Fachkräften steigt, insbesondere aufgrund des demografischen Wandels, der Digitalisierung und der Dienstleistungsgesellschaft.
- **Neu geschaffene Instrumente erhöhen die Effizienz und Effektivität von Prozessen:** Die Digitalisierung und der technologische Wandel schaffen neue Instrumente, die zu einer effizienteren und effektiveren Ausgestaltung von Prozessen führen.
- **Transversale Kompetenzen gewinnen an Bedeutung:** Mit der zunehmenden digitalen Vernetzung und der damit verbundenen Demokratisierung des Wissens sowie der höheren Flexibilität der Arbeitsbeziehungen gewinnt transversale und kompetenzorientiertes Wissen gegenüber reinem Fachwissen an Bedeutung.

Gefahren

- **Das Tempo der Veränderungen im Arbeitsmarkt ist hoch:** Das hohe Tempo der Veränderungen im Arbeitsmarkt insbesondere aufgrund der Digitalisierung und der technologischen Entwicklung führt zu einem raschen Wandel der Inhalte und Lernmethoden des Berufsbildungssystems.
- **Die Globalisierung führt zu einem Anpassungsdruck auf das Bildungssystem:** Mit der Globalisierung steigt der Druck, das Bildungssystem an internationale Standards anzupassen.
- **Das steigende Anforderungsniveau erschwert die Integration in die Arbeitswelt:** Das steigende Anforderungsniveau erschwert die Integration von leistungsschwachen Jugendlichen/Arbeitskräften in die Berufsbildung bzw. den Arbeitsmarkt.
- **Es besteht eine verstärkte Nachfrage nach spezifischen Kompetenzen statt Berufsbildern:** Eine erhöhte Flexibilität und Mobilität der Arbeitsbeziehungen verstärkt die Nachfrage nach einzelnen Kompetenzen statt spezifischen Berufsbildern.
- **Einzelne Lehrstellen und Berufsgruppen verschwinden:** Durch die Digitalisierung, die technologische Entwicklung, die Globalisierung und die zunehmende Bedeutung des Dienstleistungssektors verschwinden gewisse Lehrstellen, Arbeitsplätze oder Berufe.
- **Die unterschiedlichen Geschwindigkeiten zwischen den Branchen bzw. den Betrieben akzentuiert sich:** Das hohe Tempo der Digitalisierung und der technologischen Entwicklung führt zu einer Akzentuierung der unterschiedlichen Geschwindigkeiten zwischen Branchen bzw. zwischen Betrieben innerhalb einer Branche.
- **Der Kostendruck auf die Bildung nimmt zu:** Der zunehmende Kostendruck beim Staat und der Wirtschaft führen dazu, dass die Bildungsausgaben vermehrt bezüglich Effizienz und Effektivität hinterfragt werden.

3.3 SWOT-Analyse

Die identifizierten Stärken, Schwächen, Chancen und Gefahren der Berufsbildung bilden zusammen den Rahmen der SWOT-Analyse. Aus ihr lassen sich Handlungsoptionen für die Berufsbildung 2030 ableiten.

		CHANCEN (O)	GEFAHREN (T)
		O1. Es entstehen neue Lehrstellen und Berufsfelder O2. Es entstehen neue Lernformen O3. Der Trend Upskilling/Lebenslanges Lernen fördert die Schaffung von neuen Bildungsangeboten O4. Der Bedarf an Fachkräften nimmt zu O5. Neu geschaffene Instrumente erhöhen die Effizienz und Effektivität von Prozessen O6. Transversale Kompetenzen gewinnen an Bedeutung	T1. Das Tempo der Veränderungen im Arbeitsmarkt ist hoch T2. Die Globalisierung führt zu einem Anpassungsdruck auf das Bildungssystem T3. Das steigende Anforderungsniveau erschwert die Integration in die Arbeitswelt T4. Es besteht eine verstärkte Nachfrage nach spezifischen Kompetenzen statt Berufsbildern T5. Einzelne Lehrstellen und Berufsgruppen verschwinden T6. Die unterschiedlichen Geschwindigkeiten zwischen den Branchen bzw. den Betrieben akzentuiert sich T7. Der Kostendruck auf die Bildungsaufgaben nimmt zu
STÄRKEN (S)	S1. Die Berufsbildung erreicht eine breite Zielgruppe S2. Die BB qualifiziert für den Arbeitsmarkt S3. Es besteht ein positives Kosten-Nutzen-Verhältnis S4. Die staatliche Anerkennung sichert die Qualität S5. Die Lerninhalte werden relativ rasch und präzise an veränderte Anforderungen angepasst S6. Die berufliche Grundbildung und höhere Berufsbildung bauen aufeinander auf	Wie können Stärken genutzt werden, so dass sich die Chancenrealisierung erhöht?	Wie können vorhandene Stärken eingesetzt werden, um den Eintritt bestimmter Gefahren abzuwenden? Wie können Stärken trotz Gefahren gehalten werden?
	W1. Das System ist komplex und träge W2. Es besteht Unwissen über das (Berufs-)Bildungssystem W3. Erwachsene werden zu wenig berücksichtigt W4. Der Zeitpunkt und das Ausmass der Spezialisierung sind nicht einheitlich W5. Es bestehen Lücken in den Bildungsinhalten W6. Die Herkunft bestimmt den Bildungsweg	Wie können Schwächen zu Stärken entwickelt werden?	Wie können wir uns vor Schaden schützen?
SCHWÄCHEN (W)			

4 Handlungsoptionen - Entwicklungsmöglichkeiten für die Berufsbildung

Vor dem Hintergrund der SWOT-Analyse stellt sich die Frage, wie die Berufsbildung angesichts ihrer Stärken und Schwächen den Chancen und Gefahren begegnen soll? Als Antwort auf diese Fragen entwickelten die Expertengruppe und die Teilnehmenden der Verbundpartnertagung 2017 Handlungsoptionen.

Handlungsoptionen zeigen Entwicklungsrichtungen der Berufsbildung auf, welche sich aus den Hauptherausforderungen ergeben. Insgesamt haben die Expertengruppe und die Teilnehmenden der Verbundpartnertagung 54 Handlungsoptionen⁵ erarbeitet. Diese wurden thematisch geordnet und von den Teilnehmenden nach deren Wichtigkeit für die Berufsbildung und der Realisierbarkeit priorisiert. Aufgrund dieser Priorisierung wurde festgelegt, welche Aspekte in der Vision bzw. in den dazugehörigen strategischen Leitlinien zu behandeln sind. Strategische Leitlinien wurden für jene Aspekte erarbeitet, die von den einzelnen Gruppen als wichtig und schwierig zu realisieren eingestuft wurden. Dabei handelt es sich um folgende Aspekte:

- Förderung eines **offenen Zugangs zur Berufsbildung für Jugendliche und Erwachsene**, um ihnen mit dem Erwerb von beruflichen Qualifikationen die soziale und berufliche Integration zu ermöglichen.
- Förderung der Möglichkeiten zum **lebenslangen Lernen** innerhalb der Berufsbildung.
- Schaffung von **flexiblen und modularen Bildungsgefässen**, welche individuelle Lernwege und Geschwindigkeiten zulassen.
- Förderung von **kompetenzorientierten Ausbildungen**, welche sich an den aktuellen und künftigen Bedürfnissen des Arbeitsmarkts orientieren und welche den Absolventinnen und Absolventen berufliche Mobilität ermöglichen.
- Entwicklung und Förderung von **aktuellen Ausbildungen** durch die Aufnahme von neuen Bildungsinhalten und modernen Lernmethoden.
- **Verbesserung der Orientierung im System** durch eine Weiterentwicklung der Information und Beratung.
- Verstärkung der Anstrengungen zur **Anerkennung der Berufsbildung** als gleichwertiger Bildungsweg sowohl in der Schweiz als auch international.
- **Nutzung von Synergien** in den Ausbildungen, um das Angebot effizient auszugestalten.
- **Klärung der Verantwortlichkeiten** und Rollen der Akteure im Berufsbildungssystem und **Vereinfachung der Strukturen**, um die Handlungs- und Reaktionsfähigkeit zu erhöhen.

⁵ Eine Übersicht über die Ergebnisse der Verbundpartnertagung und insb. der diskutierten Handlungsoptionen gibt: Ecoplan (2017), Berufsbildung 2030 – Vision und strategische Leitlinien. Ergebnisse aus der Verbundpartnertagung vom 16. und 17. März 2017.

5 Aussensicht

5.1 Vorwärts zur Renaissance!

Aussensicht von Dr. Stephan Sigrist, Gründer und Leiter Think Tank W.I.R.E.

Der Wandel, so scheint es zumindest, ist in der heutigen Welt die einzige Konstante. Alle Bereiche unseres privaten und beruflichen Lebens stehen im Umbruch: Der technologische Fortschritt verschafft uns fortlaufend und in immer kürzeren Zeitabständen neue Möglichkeiten, die uns das Leben einerseits erleichtern, andererseits aber auch mehr von uns abverlangen - und gleichzeitig immer mehr Aufgaben abnehmen. Parallel dazu führt die exponentielle Zunahme von Daten zu kürzeren Halbwertszeiten von bestehendem Wissen. Und wir sind Zeugen einer Zeit, in der in vielen Disziplinen alte Fragestellungen mit bahnbrechenden Erkenntnissen geklärt werden, deren Mehrwert durch das Anstossen neuer Horizonte gleich wieder relativiert werden: Auf den Durchbruch der Entschlüsselung des menschlichen Genoms um die Jahrtausendwende erfolgte in den darauffolgenden Jahren die ernüchternde Wahrheit, dass wir zwar den Bauplan unserer Organismen entziffern können, aber die weitaus komplexeren Mechanismen dahinter nicht verstehen – eine Übersetzung des neuen Wissens in konkrete Anwendungen der Medizin scheint heute weiter entfernt als es die damalige Euphorie je erahnen liess.

Doch was bedeutet dies für die Gesellschaft, die Arbeitswelt und insbesondere für die Bildung im 21. Jahrhundert? Wie können wir mit der Beschleunigung mithalten? Wie entscheiden wir welche Inhalte und welche Methoden, sich Wissen anzueignen, die richtigen sind? Und was müssen wir im Zeitalter von künstlicher Intelligenz und Automatisierung überhaupt können? Was braucht es nicht mehr?

Feststeht: Die Grundlagen des heutigen Bildungssystems stammen aus einer Zeit, in der das Heranziehen folgsamer Bürger, die Regeln lernen und diese anwenden, im Vordergrund stand. Das wird für die Welt von morgen nicht mehr ausreichen. Doch welche Grundlagen gelten für eine unbekanntere Zukunft?

Viele der heute diskutierten möglichen Lösungen greifen auf naheliegende Annahmen zurück: Wenn Fakten keine Gültigkeit mehr haben, brauchen wir die Fakten nicht mehr zu kennen, sie stehen ja in digitalen Datenbanken jederzeit zur Verfügung. Und wenn Maschinen uns die repetitiven Tätigkeiten abnehmen konzentrieren wir uns eben auf Kreativität.

Diese Vorschläge sind nicht grundsätzlich falsch, aber sie greifen zu kurz. Denn ohne Fakten zu kennen, lassen sich auch keine stichfesten Argumente formulieren. Es führt darum auch in Zukunft kein Weg an den Grundkenntnissen vorbei. Und Kreativität – allerdings bislang nur im Sinne einer Weiterentwicklung von Bestehendem – scheint auch keine Domäne mehr zu sein, die nur dem Menschen vorbehalten ist. Jüngst haben Computersysteme im Projekt «Next Rembrandt» die Bilder des holländischen Malers analysiert und, basierend auf dem erworbenen Wissen, damit begonnen, eigenständige Rembrandts zu malen. Das Ergebnis sind täuschend echte Fälschungen oder neue, künstliche Rembrandts.⁶ Die Kompetenz von Maschinen hört dort auf, wo es keine Vorlagen und keine Datenbanken gibt. Dort also, wo es darum geht, im Sinne der Heuristik das Neue zu erkunden und Innovation nicht durch das Naheliegende sondern das Unerwartete zu erreichen.

Konkret lassen sich mehrere Thesen für die künftige Arbeitswelt, Gesellschaft und somit für die Bildung formulieren. Diese basieren auf der Annahme, dass sich die Rahmenbedingungen von morgen grundlegend von denen von gestern und heute unterscheiden werden, dass der Mensch aber auch in Zukunft in derselben Form, mit seinen Bedürfnissen und rationalen und irrationalen Verhaltensweisen, bestehen bleibt.

⁶ www.bbc.com/news/technology-35977315

Sechs Thesen für die Arbeitswelt, die Gesellschaft und die Bildung im 21. Jahrhundert

1. Ausrichtung auf lebenslanges Lernen – Langstreckenläufer werden.

Wir werden älter. Das bedeutet nicht nur, wie oft befürchtet, dass wir auf eine Gesellschaft mit tieferer Produktivität und mehr chronischen Krankheiten zusteuern, sondern - oder vor allem -, dass wir mehr Zeit gewinnen. Diese Zeit können wir nutzen, um unsere Lebensziele auf eine längere Zeitspanne auszudehnen. Wir werden mehrere Berufe, Berufungen oder Karrieren haben. Dies bietet die Möglichkeit für mehr Selbstverwirklichung und Zufriedenheit, erfordert aber auch Investitionen in Form von Zeit und Geld. Damit wird die Eigenverantwortung wichtiger. Die Karriereplanung muss beispielsweise dem Verhalten von Langstreckenläufern angepasst werden, mit Pausen und Unterbrüchen, die uns geistig und körperlich fit halten. Gleichzeitig erfordert lebenslange Bildung auch neue Bildungsmodelle, angeboten von Universitäten oder Unternehmen, die es dem Einzelnen ermöglichen, sich immer wieder weiter zu entwickeln und neue Fähigkeiten anzueignen, die uns über die gesamte Lebensspanne begleiten.

2. Das Lernen lernen - eine Fehlerkultur aufbauen.

Wenn sich die relevante Wissensbasis laufend verändert, gilt es nicht nur, sich auf ein lebenslanges Lernen einzustellen, sondern die Bereitschaft und die Fähigkeit aufzubauen, bestehendes Wissen wieder loszuwerden, resp. das Lernen selbst zu perfektionieren. Genauso wie bei der Entwicklung von Software oder neuen Produkten gilt auch bei Planungsprozessen von Unternehmen, dass es keine fixen Pfade mehr gibt, die im Voraus Antworten darauf geben, wie eine Lösung oder ein Produkt aussieht. Die Antwort entsteht im Prozess, beim Austesten verschiedener Möglichkeiten, von denen einige scheitern. Die Voraussetzung dafür ist Frustrationstoleranz. Und Organisationen respektive Führungskräfte, die iterative Prozesse - und damit Fehler - nicht nur zulassen, sondern sogar fördern.

3. Netzwerke aufbauen – Herausforderungen gemeinsam meistern.

Die zunehmende Komplexität in vielen Arbeits- und Forschungsbereichen führt dazu, dass einzelne Vorgesetzte oder Abteilungen nicht in der Lage sind, Antworten auf jede Herausforderung zu geben. Die Lösung liegt in der Gestaltung von lernenden Organisationen, in denen Wissen getauscht und gemeinsam nach Antworten gesucht wird. Was sich in Universitäten in interdisziplinären Forschungsgruppen niederschlägt sind Ökosysteme bei Unternehmen. Die Voraussetzungen dafür sind die Fähigkeit, das eigene Wissen anderen zu vermitteln und die Bescheidenheit, um als Teil einer Gruppe gemeinsam zu einer besseren Lösung zu gelangen.

4. Lesen, schreiben, rechnen – Grundlagen werden wichtiger.

Auch wenn Übersetzungssysteme und Algorithmen Dolmetscherfunktionen übernehmen oder komplexe mathematische Aufgaben selbstständig lösen können, ist das Beherrschen von Sprache dennoch von höchster Bedeutung, um sich selbstständig, losgelöst von Technologie, mit anderen Menschen auszutauschen – und mit Sprache die Welt zu erschliessen. Dasselbe gilt für das Rechnen oder das Vermitteln und Beherrschen von wichtigen Informationen über die Grundlagen der Welt, von Wirtschaft und Gesellschaft als Grundlage für eigenständiges Denken. Das traditionelle humanistische Bildungsideal ist darum gerade in einer hochspezialisierten, arbeitsteiligen Welt wichtiger denn je.

5. Das Handwerk gewinnt an Bedeutung – Machen ist Macht.

Auch im Kontext einer zunehmend digitalen Wirtschaft verlieren handwerkliche Fähigkeiten nicht an Bedeutung – im Gegenteil: Zur Instandhaltung der technologischen Infrastruktur gewinnen diese Kompetenzen an Bedeutung und stärken das duale Bildungssystem. Der Bezug zur haptischen Welt ist nicht zuletzt auch darum so wichtig, weil das Verständnis von den Mechanismen der Welt am Ende doch oft über den physischen, direkten Kontakt entsteht. Nicht von ungefähr beinhaltet der Begriff des «be-greifens» den direkten physischen Austausch mit der realen Welt. Bei der Entwicklung künstlicher Intelligenz hat sich gezeigt, dass Computerprogramme, die – in Form von Robotern beispielsweise – eine Interaktion mit der realen Welt hatten, schneller lernten als reine Software. Dasselbe gilt auch für den Menschen.

6. Notwendigkeit für kritisches Denken – um eigenständig zu agieren.

Im Zeitalter der Überflutung mit Daten und der Verbreitung von «fake news» in den medialen Echokammern kommt dem kritischen Hinterfragen von Aussagen und dem Überprüfen von Quellen eine zentrale Bedeutung zu. Am Ende steht das Ziel, sich selbst eine eigene Meinung zu bilden und nicht blindlings fremdes vermeintliches Wissen ungefragt zu übernehmen. Statistiken zeigen, dass bis zu neunzig Prozent der Suchanfragen auf digitalen Suchmaschinen beim ersten Ergebnis enden und nur selten nach weiteren Aussagen gesucht wird. Die Fähigkeit und Kompetenz zu hinterfragen und sich nicht mit der erstbesten Lösung oder Antwort zufriedenzugeben, bildet den letzten und vielleicht wichtigsten Baustein einer erfolgreichen Gesellschaft von morgen und übermorgen.

Diese Thesen dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, dass damit noch kein Lehrplan und kein Bildungskonzept beschrieben sind. Sie legen eine Basis um in einem ersten Schritt mit Mut und Ungehorsam gegenüber den bestehenden Bildungsmodellen über die Grenzen der heutigen Strukturen hinwegzusehen und langfristige Rahmenbedingungen zu bestimmen, die die Eckpunkte der Bildung von morgen definieren. Dabei leitet uns ein Blick auf das Neue, der aber – in der Tradition der Renaissance – vermehrt wieder den Menschen und seine Bedürfnisse ins Zentrum stellt.

Über W.I.R.E.

W.I.R.E. ist ein führender interdisziplinärer Think Tank, der sich seit rund zehn Jahren mit globalen Entwicklungen in Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft beschäftigt. Im Fokus des Schweizer Denklabors stehen die frühe Erkennung neuer Trends und deren Übersetzung in Strategien und Handlungsfelder für Unternehmen und öffentliche Institutionen. Thematische Schwerpunkte betreffen die digitale Wirtschaft, gesellschaftliche Innovation und die Förderung der Zukunftsfähigkeit. www.thewire.ch

5.2 Internationale Feedback

Die Ergebnisse aus der Verbundpartnertagung wurden international gespiegelt. Dazu wurden fünf internationale Institutionen⁷ zu einer kritischen Würdigung der Ergebnisse eingeladen. Deren Rückmeldungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Die Diskussion rund um die Berufsbildung 2030 greift die Themen auf, welche auch in der Diskussion in Deutschland, Dänemark sowie auf europäischer Ebene wichtig sind. So bestehen beispielsweise Übereinstimmungen mit den «Riga Conclusions 2015»⁸ und es werden Aspekte der Europäischen Agenda für neue Kompetenzen⁹ oder der kürzlich verabschiedeten Initiative «Europäische Säule für soziale Rechte» aufgegriffen.

Positiv hervorgehoben wurden in den internationalen Rückmeldungen vor allem folgende Aspekte aus der Diskussion der Verbundpartner:

- Fokus auf die individuellen Lernwege mit einer Perspektive von lebenslangem Lernen sowie der Verstärkung der horizontalen und vertikalen Mobilität.
- Bestrebung zur Früherkennung von Veränderungen und den zukünftig benötigten Kompetenzen, um die Ausbildungen aktuell und zukunftsgerichtet zu gestalten.
- Einbezug aller relevanten Akteure für die Entwicklung der Berufsbildung.

Zudem bringt die Schweizer Diskussion aus internationaler Sicht folgende neue und innovative Elemente mit sich:

⁷ Es handelt sich dabei um folgende fünf Institutionen: Dänisches Undervisningsministeriet, Deutsches Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF, Deutsches Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB, Europäische Kommission, European Centre for the Development of Vocational Training CEDEFOP.

⁸ Latvian Presidency of the Council of the European Union/Ministry of Education and Science of the Republic of Latvia/European Commission (2015), Riga Conclusions 2015 on a new set of medium-term deliverables in the field of VET for the period 2015-2020.

⁹ New Skill Agenda for Europe. Vgl. European Commission (2016), A New Skill Agenda for Europe. Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness.

- Die Nutzung von Synergien mit der Idee, berufsübergreifende bzw. berufsfeldspezifische Kompetenzen in Modulen zusammenzufassen und somit eine Grundlage für mehrere Berufe bilden. Damit liegt künftig der Fokus zunehmend auf Kompetenzen statt einzelnen Berufen.
- Fokus auf die Modularisierung nicht nur um individuelle Lernwege zu fördern, sondern auch um die Anpassungsfähigkeit des Systems zu erhöhen.

Vor dem Hintergrund der Megatrends und den eigenen Diskussionen regen die internationalen Berufsbildungsinstitutionen zudem weitere Themen an, welche in der Diskussion der Verbundpartner nicht im Vordergrund standen:

- Teilnahme an internationalen Bildungsk Kooperationen als Plattform für Modernisierung und gegenseitiges Lernen
- Förderung des «digitalen Lernens»: Dies beinhaltet erstens die Nutzung der strukturellen und didaktischen Möglichkeiten, welche die Digitalisierung bietet. Zweitens sind auch die Bildungsinhalte den mit dem technologischen Wandel künftig gefragten Kompetenzen anzupassen.
- Mit Blick auf die steigenden Anforderungen könnte zudem eine verstärkte Unterstützung von leistungsschwächeren und niedrigqualifizierten Personen angedacht werden.

6 Erläuterungen zum Leitbild Berufsbildung 2030¹⁰

Auf Basis der Ergebnisse aus der Verbundpartnertagung und den vorgängigen Analysen wurde ein Leitbild für die Berufsbildung 2030 erstellt. Dieses Leitbild umfasst eine Vision, eine Mission und zehn strategische Leitlinien. Die Erarbeitung des Leitbildes erfolgte gemeinsam mit einer verbundpartner-schaftlich zusammengesetzten Berufsbildungsexpertengruppe und dem Kommunikationsbüro komma pr. Das Leitbild Berufsbildung 2030 wird als eigenständiges Dokument publiziert und ist Gegenstand einer Konsultation (Juli-September 2017).

Mit dem Leitbild sollen die Vision, die Mission und die strategischen Leitlinien einem breiten Zielpublikum zugänglich gemacht werden. Dieser erläuternde Hintergrundbericht informiert vertieft über die Analyse und die Herleitung des Leitbildes. Damit Vision, Mission und strategische Leitlinien die gewünschte Wirkung auf die verschiedenen Akteure der Berufsbildung haben, muss das Leitbild bestimmte Anforderungen erfüllen. Dazu gehören insbesondere folgende zwei Punkte:

- **Kurz und prägnant:** Das Leitbild konzentriert sich auf die jeweiligen Kernaussagen. Dadurch bleiben das Dokument und die Inhalte kurz und prägnant. Die Herleitung einzelner Punkte, Erläuterungen und Präzisierungen von Begriffen sowie Verweise auf die Herleitung und die Analysen werden im vorliegenden Hintergrundbericht gemacht.
- **Verständliche und einheitliche Sprache:** Das Leitbild wird in einer einheitlichen und einfachen Sprache formuliert. Auf die Verwendung von Fachbegriffen wird weit möglichst verzichtet.

Nachfolgen werden die Inhalte des Leitbildes sowie deren Herleitung genauer erläutert.

6.1 Einleitung

Die Berufsbildung ist ein Erfolgsmodell – und soll es bleiben. Dazu muss sie fit sein für die Herausforderungen der Zukunft. Das bedeutet: Sie muss Antworten liefern auf Megatrends wie die Digitalisierung, die zunehmende berufliche Mobilität und Flexibilität, die steigenden Anforderungen und die Globalisierung.

Die Berufsbildung bestehend aus Berufslehre, Berufsmaturität, höhere Berufsbildung und berufsorientierter Weiterbildung darf selbstbewusst in die Zukunft blicken. Ihre Stärken – Nähe zum Arbeitsmarkt, Dualität, Verbundpartnerschaft – überzeugen und sorgen für die nachhaltige Verankerung in Wirtschaft und Gesellschaft. Das ist eine solide Grundlage für die weitere Entwicklung.

Das Leitbild «Berufsbildung 2030» zeigt, wohin die Reise gehen soll. Es skizziert ein Idealbild (Vision), beschreibt die anzustrebende Realität (Mission) und definiert die Handlungsfelder (strategische Leitlinien). Kurz: Es schafft die Basis für das gemeinsame und zielorientierte Handeln der Verbundpartner Bund, Kantone und Wirtschaft.

Der einleitende Text führt in die Thematik ein und ist in drei Abschnitten gegliedert.

Der erste Abschnitt erläutert die Ausgangslage der Berufsbildung und das übergeordnete Ziel des Leitbildes. Dabei wird hervorgehoben, dass die Schweiz bereits eine sehr gute Berufsbildung hat. Diese muss aber aufgrund der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen weiterentwickelt werden. Das Leitbild zielt daher nicht darauf hin, das Erfolgsmodell Berufsbildung grundsätzlich neu zu erfinden, sondern es auf die kommenden Entwicklungen vorzubereiten. Somit unterscheidet sich der Charakter des Leitbildes grundlegend von Leitbildern mit einer anderen Ausgangslage wie bspw., wenn sich die Berufsbildung erst im Aufbau befinden würde oder in den vergangenen Jahren stark an Bedeutung verloren hätte. Die im Abschnitt aufgeführten Trends sind eine Auswahl. Die Berufsbildung muss nicht

¹⁰ SBF (2017): Leitbild Berufsbildung 2030. Entwurf für die Konsultation.

nur auf diese Trends eine Antwort finden, sondern auch auf die übrigen Trends und Entwicklungen (vgl. hierzu Kapitel 2).

Im zweiten Abschnitt wird der Begriff Berufsbildung genauer präzisiert sowie unbestrittene Grundsätze festgehalten. Der Begriff Berufsbildung wird im Leitbild umfassend verstanden und beinhaltet die berufliche Grundbildung, die höhere Berufsbildung die Berufsmaturität und die berufsorientierte Weiterbildung. Gleichzeitig wird verdeutlicht, dass es hier um die Berufsbildung und nicht um das gesamte Bildungssystem geht. Die Berufsbildung ist Teil des gesamten Bildungssystems und die entsprechenden Zusammenhänge im Gesamtbildungssystem müssen bei der Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems mitberücksichtigt werden. Weiter sind einzelne Grundsätze der heutigen Berufsbildung unbestritten und sollen auch in Zukunft gelten. Sie umfassen die als Stärken bezeichnete Nähe zum Arbeitsmarkt, die Dualität zwischen Theorie und Praxis sowie die Zusammenarbeit in der Verbundpartnerschaft, bestehend aus Bund, Kantonen und den Organisationen der Arbeitswelt (Art. 1 Berufsbildungsgesetz BBG von 2002). Der letzte Abschnitt verdeutlicht die Rolle des Leitbildes und dessen Inhalt.

6.2 Vision

Die Vision stellt das angestrebte Idealbild der Schweizer Berufsbildung dar und zeigt das gemeinsame Ziel, auf welches die Verbundpartner Bund, Kantone und Wirtschaft und mit ihnen alle Beteiligten ihr Handeln ausrichten sollen.

Eine besondere Herausforderung ergibt sich aus der Tatsache, dass die Berufsbildung bereits heute ein Erfolgsmodell ist. Ein Erfolgsmodell zu bleiben ist per se weniger «visionär» als ein Erfolgsmodell zu werden. Es besteht jedoch Einigkeit, dass sich die Berufsbildung mit Blick auf die Entwicklungen und Trends weiterentwickeln muss, um auch künftig ein Erfolgsmodell zu sein. Weiter gilt es zu beachten, dass ein Spannungsfeld zwischen «visionär» und «politisch machbar» besteht. Die Berufsbildung ist ein historisch gewachsenes und aus der Wirtschaft heraus entwickeltes System. Entsprechend dürften visionäre Ideen, welche losgelöst von der heutigen Situation und ohne Rücksicht auf die Analyse der Chancen und Gefahren, Stärken und Schwächen entwickelt wurden, aus der Vision eine Illusion machen.

Die gemeinsam erarbeitete Vision wurde aus der Analyse und der Diskussion abgeleitet und gibt die Kernergebnisse des Prozesses in übergeordneter und kondensierter Weise wieder. Sie besteht aus drei gleichwertigen Paragraphen mit drei unterschiedlichen Sichtweisen auf die Berufsbildung: Wirtschaft, Individuum, Gesellschaft. Um die Gleichwertigkeit der drei Paragraphen zu verdeutlichen, sind sie bezüglich Satzaufbau und Sprache sehr ähnlich. Wiederum wird auf eine einfache und verständliche Sprache Wert gelegt.

Die Berufsbildung sichert den Wohlstand der Schweiz.

Sie wird primär von der Wirtschaft getragen und ist das wichtigste Angebot zur Qualifizierung für den Arbeitsmarkt.

Die Berufsbildung ist attraktiv und steht allen offen.

Sie ermöglicht in jeder Lebensphase und Lebenssituation Perspektiven für die individuelle Entwicklung.

Die Berufsbildung überzeugt national und international.

Sie ist in der Praxis verankert, breit abgestützt und in der Gesellschaft anerkannt.

Im ersten Paragraph wird die zentrale Rolle der Berufsbildung für eine erfolgreiche Wirtschaft hervorgehoben. Die Mehrheit der in der Wirtschaft benötigten Fachkräfte absolvieren eine Berufsbildung auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen (berufliche Grundbildung und höhere Berufsbildung). Dadurch ist

die Berufsbildung für den Erfolg der Wirtschaft und somit für den Wohlstand¹¹ der Schweiz zentral. Anzumerken ist, dass neben der Berufsbildung noch andere Faktoren zum Wohlstand beitragen. Der Wert der Berufsbildung für die Wirtschaft und die Gesellschaft ist den einzelnen Unternehmen bekannt. Entsprechend tragen die Unternehmen die Berufsbildung mit dem Angebot von Lehrstellen, ihrem Engagement in Berufsverbänden und Kommissionen sowie der Unterstützung ihrer Mitarbeitenden bei der Aus- und Weiterbildung wesentlich mit. Durch ihr Engagement wird eine hohe Qualität und Aktualität der Berufsbildung sichergestellt.

Der zweite Paragraph beschreibt die Berufsbildung im Jahr 2030 aus Sicht des Individuums. Nicht nur für die Wirtschaft, auch für das Individuum ist die Berufsbildung ein attraktiver Bildungsweg. Sie ist nicht zweite Wahl, sondern bietet dank breiter Anerkennung der Abschlüsse und unterschiedlichen Karriere-möglichkeiten ihren Absolventinnen und Absolventen eine solide Lebensgrundlage sowie gute persönliche und berufliche Entwicklungsperspektiven. Zudem steht die Berufsbildung im Jahr 2030 allen offen: Dies umfasst Personen mit unterschiedlichen Begabungen und persönlichen Hintergründen und insbesondere vermehrt auch Erwachsene (Wiedereinsteigende, Umsteigerinnen und Umsteiger, Personen mit Migrationshintergrund etc.).

Der dritte Paragraph hebt die Stellung der Berufsbildung in der Gesellschaft hervor. Die Berufsbildung im Jahr 2030 ist national und international angesehen und überzeugt durch ihre hohe Qualität. Sie hebt sich u.a. hervor durch:

- Ihre Verankerung in der Praxis: Die Ausbildung findet zu grossen Teilen in der Wirtschaft statt und die Bildungsinhalte werden mehrheitlich von der Wirtschaft festgelegt.
- Ihre breite Abstützung: Sie wird von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt getragen und eine Vielfalt von Akteuren (inkl. Sozialpartner und Bildungsanbieter) engagieren sich gemeinsam für ihre Weiterentwicklung
- Gesellschaftliche Anerkennung: Auch im Jahr 2030 geniesst die Berufsbildung in der Bevölkerung grosses Ansehen. Sie wird als wertvoller Bildungsweg wahrgenommen und weiterhin von einem Grossteil (70%) der Jugendlichen als Erstausbildung gewählt. Dadurch trägt die Berufsbildung wesentlich zur gesellschaftlichen Stabilität bei.
- Internationale Anerkennung: Das Ziel muss sein, dass das Schweizer Berufsbildungssystem international als vorbildlich gilt. Mit der zunehmenden Globalisierung gewinnt zudem die internationale Anerkennung der Berufsbildungsabschlüsse an Bedeutung. Für internationale Unternehmen ist eine Beteiligung an der Berufsbildung selbstverständlich und die Absolventinnen und Absolventen der Berufsbildung sind international gefragte Fachkräfte.

6.3 Mission

Während die Vision zeigt, welche Bedeutung und Stellung die Berufsbildung im Jahr 2030 für die Wirtschaft, das Individuum und die Gesellschaft hat, führt die Mission aus, wie die Berufsbildung im Jahr 2030 sein muss, um dieses Idealbild zu erreichen. Sie ist somit das Bindeglied zwischen Vision und den strategischen Leitlinien, welche den Weg zur Vision weisen.

Die Berufsbildung ist ein zentraler Teil der Bildungslandschaft. Sie richtet sich nach den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts und der Gesellschaft. Das bedingt individuelle, flexible und durchlässige Bildungsmodelle.

Die Berufsbildung antizipiert Entwicklungen und passt sich entsprechend an. Ihre Absolventinnen und Absolventen halten mit Entwicklungen Schritt. Das bedingt zeitgemässe und kompetenzorientierte Bildungsinhalte.

¹¹ Wohlstand (auch Wohl, Wohlergehen) wird als ein positiver Zustand verstanden, der individuell unterschiedlich wahrgenommen wird. Dabei setzt sich Wohlstand aus immateriellem und materiellem Wohlstand (Lebensstandard) zusammen. Somit unterscheidet sich das Wohlstandsverständnis von der Umgangssprache: Umgangssprachlich umfasst Wohlstand nur rein materiellen Reichtum.

Die Verbundpartner Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt tragen gemeinsam die Verantwortung für die Berufsbildung. Sie engagieren sich im Dialog für effiziente Strukturen und erstklassige Qualität. Das bedingt eine klare Zuordnung von Aufgaben, Verantwortung und Finanzierung.

Die Mission gibt im Wesentlichen die einzelnen Leitlinien wieder. Entsprechend sind die Erläuterungen der einzelnen Leitlinien für das Verständnis der Mission wichtig. Nachfolgend einige generelle Anmerkungen:

- Die Berufsbildung ist Bestandteil des Gesamtbildungssystems. Innerhalb dieses Systems nimmt sie auf Sekundarstufe II und Tertiärstufe einen wichtigen Platz ein. Ihre Angebote sind im Vergleich zu den übrigen Bildungsangeboten direkt auf den Arbeitsmarkt ausgerichtet. Zugleich sind sie mit den anderen Bildungsangeboten abgestimmt und koordiniert. Personen haben eine Vielzahl an Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Bildungssystems.
- Das richtige Matching zwischen den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes und der Individuen ist entscheidend. Hierfür sind Entwicklungen und Trends und die sich daraus ergebenden Chancen und Gefahren frühzeitig zu erkennen. Die Berufsbildung muss sich laufend weiterentwickeln, sowohl bezüglich der Bildungsangebote als auch der Bildungsinhalte.
- Die Berufsbildung 2030 wird gemeinsam von den zentralen Akteuren getragen. Sie arbeiten eng und im Dialog zusammen. Dabei sind die Aufgaben, die Verantwortungen und die Finanzierung klar geregelt. Die zugeteilten Verantwortungen werden entsprechend wahrgenommen.

6.4 Strategische Leitlinien

6.4.1 Vorbemerkungen

In Anbetracht der Trends und der sich anbahnenden Entwicklungen in der Gesellschaft und der Wirtschaft wird sich die Berufsbildung in den kommenden Jahren verändern müssen, um die Vision 2030 zu erreichen. Die strategischen Leitlinien zeigen auf, in welche Richtung diese Veränderungen gehen bzw. welche Rahmenbedingungen einzuhalten sind.

Die zehn Leitlinien basieren auf den Ergebnissen der Verbundpartnertagung und stützen sich auf die Analyse der Megatrends (Kapitel 2) und der IST-Situation (Kapitel 3). Jede der zehn Leitlinien wird durch einen erläuternden Text ergänzt, welcher die Idee der Leitlinie präzisiert. Wiederum wurde auf eine einheitliche, einfache Sprache geachtet.

Der erläuternde Text beginnt jeweils mit «Wir». Das «Wir» steht für die Zusammenarbeit im System und soll vom Berufsbildenden im Betrieb bis zum Bundesrat alle Akteure im System ansprechen. Dieses bewusst gewählte Stilmittel verdeutlicht, dass alle Akteure in der Berufsbildung einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der strategischen Leitlinien und zum Erreichen der Vision beitragen.

Der identische Aufbau und die gemeinsame Sprache der zehn strategischen Leitlinien unterstützt die Gleichwertigkeit der Leitlinien. Die Reihenfolge bedeutet keine Priorisierung, sondern folgt inhaltlichen Überlegungen. Sie zeigt, was die Berufsbildung, in welcher Form, in welcher Qualität und mit welchen strukturellen Voraussetzungen erreichen möchte:

- Die ersten beiden strategischen Leitlinien (LL) beziehen sich auf die **Aufgabe der Berufsbildung**: Die Berufsbildung macht fit für den Arbeitsmarkt (LL1) und vermittelt ihren Absolventinnen und Absolventen die dazu notwendigen Kompetenzen (LL2).
- Die strategischen Leitlinien drei bis fünf beschreiben die **Struktur bzw. die Form der Berufsbildung**: Die Berufsbildung kann auf unterschiedliche Wege durchschritten werden (LL3), ist vertikal und horizontal durchlässig (LL4) und flexibel (LL5).
- Die strategischen Leitlinien sechs bis acht gehen auf die **Qualität der Berufsbildung** ein: Die Berufsbildung ist erstklassig (LL6), aktuell (LL7) und anerkannt (LL8).

- Die beiden letzten strategischen Leitlinien bezeichnen **strukturelle Rahmenbedingungen der Berufsbildung**: Die Berufsbildung ist verständlich (LL9) und effizient strukturiert sowie solide finanziert (LL10).

6.4.2 Die einzelnen Leitlinien

1. Die Berufsbildung befähigt Menschen nachhaltig für den Arbeitsmarkt.

Wir gestalten eine Berufsbildung, die Jugendlichen und Erwachsenen mit unterschiedlichen Voraussetzungen den Einstieg in die Arbeitswelt ermöglicht und ihnen die Perspektive bietet, sich lebenslang zu entwickeln.

Das primäre Ziel der Berufsbildung ist es, ihre Absolventinnen und Absolventen für den Arbeitsmarkt zu befähigen. Mit dem Abschluss der beruflichen Grundbildung verfügen die Absolventinnen und Absolventen über die notwendigen Fähigkeiten und die Bereitschaft für den Arbeitsmarkt und sind in die Gesellschaft integriert.¹² Durch die Nähe der Ausbildung zur Wirtschaft erhalten die Unternehmen die Fachkräfte, die sie benötigen. Die heutige Berufsbildung erreicht zudem eine breite Zielgruppe. Bereits seit mehreren Jahren entscheiden sich konstant rund 2/3 aller Jugendlichen für eine berufliche Grundbildung.¹³ Die Berufsbildung trägt wesentlich zum bildungspolitischen Ziel von Bund und Kantonen bei, dass 95% aller 25-Jährigen einen Abschluss auf der Sekundarstufe II erreichen.¹⁴ Das Erreichen einer breiten Zielgruppe sowie die Qualifizierung für den Arbeitsmarkt sind zwei zentrale Stärken des heutigen Systems. Mit der Leitlinie sollen diese Stärken der Berufsbildung nicht nur aufrechterhalten, sondern weiter ausgebaut werden. Dem wird in der Leitlinie durch «befähigt Menschen nachhaltig für» Gewicht gegeben.

Eine nachhaltige Befähigung für den Arbeitsmarkt bedeutet, dass die Rolle der Berufsbildung mit der Erstausbildung nicht abgeschlossen ist. Vielmehr geht es darum, ein Leben lang fit für den Arbeitsmarkt zu bleiben. Trends wie die Digitalisierung und die Globalisierung führen dazu, dass bestehende Berufsbilder verschwinden und neue Berufe aufkommen. Gleichzeitig wandeln sich die Inhalte der einzelnen Berufe aufgrund der neuen Technologien und der zunehmenden Bedeutung der Dienstleistungsgesellschaft stetig. Damit es gelingt, Jugendliche und Erwachsene nachhaltig im Arbeitsmarkt zu halten, wird lebenslanges Lernen wichtiger. Lebenslanges Lernen umfasst dabei nicht nur die Weiterentwicklung im eigenen Beruf. Vielmehr muss die Möglichkeit gegeben sein, sich in jeder Lebenssituation neu zu orientieren und andere Wege einzuschlagen. Erwachsene rücken stärker in den Fokus der Berufsbildung, mit dem Ziel, ihnen eine Weiterqualifizierung oder auch eine Umorientierung zu ermöglichen. Der höheren Berufsbildung kommt eine wichtige Rolle zu. Weitere Trends wie die Migration und die zunehmende Flexibilität und Mobilität der Arbeitsbeziehungen unterstützen diese Entwicklung.

Die Zielgruppe der Berufsbildung umfasst Jugendliche und Erwachsene und beinhaltet Menschen mit unterschiedlichen Voraussetzungen, Alter und Herkunft. Diese Vielfalt der Zielgruppe gilt es zu berücksichtigen. Durch differenzierte Zugänge zu unterschiedlichen Angeboten soll gewährleistet werden, dass die Berufsbildung sowohl für leistungsstarke als auch leistungsschwächere Jugendliche und Erwachsene interessante Chancen bietet. Gelingt die nachhaltige Integration der breiten Zielgruppe in den Arbeitsmarkt, stehen der Wirtschaft mehr Fachkräfte zur Verfügung und die Gefahr von Arbeitslosigkeit kann reduziert werden. Insgesamt hat die Berufsbildung eine stabilisierende Wirkung auf die Gesellschaft. Der Bevölkerung werden gute Bildungsmöglichkeiten geboten und die Sozialhilfekosten können vermindert werden.

¹² Die analog der Ziele gemäss dem Bundesgesetz über die Berufsbildung (Art. 3, Abs. a).

¹³ BFS (2015), Personen in Ausbildung.

¹⁴ Vgl. WBF/EDK (2015), Chancen optimal nutzen. Erklärung 2015 zu den gemeinsamen bildungs-politischen Zielen für den Bildungsraum Schweiz.

2. Die Berufsbildung vermittelt bedarfsgerechte Kompetenzen.

Wir etablieren für jedes Bildungsangebot den optimalen Mix aus berufsspezifischen und berufsübergreifenden Kompetenzen und allgemeiner Bildung.

Der technologische Fortschritt bringt laufend neue Erkenntnisse. Sie überholen bestehendes Wissen und führen zu Veränderungen in den Arbeitsprozessen. Unter diesen Voraussetzungen bilden unterschiedliche berufsspezifische, aber auch berufsübergreifende Kompetenzen die Grundlage für den beruflichen Erfolg.¹⁵ Mit dem richtigen Kompetenzenmix können Personen erfolgreich am Arbeitsmarkt teilnehmen und sich beruflich weiterentwickeln. Eine wesentliche Funktion der Berufsbildung ist es, den Absolventinnen und Absolventen die Kompetenzen zu vermitteln, welche sie für ihre berufliche Tätigkeit benötigen. Die Berufsbildung trägt damit auf individueller Ebene wesentlich zum Aufbau und den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit bei.

Zugleich orientiert sich der Kompetenzenmix an den aktuellen und künftigen Bedürfnissen der Wirtschaft. Die Berufsbildung bildet Fachkräfte aus, welche die auf dem Arbeitsmarkt nachgefragten Kompetenzen mitbringen. Je nach Wirtschaftszweig und Bildungsstufe unterscheidet sich der Kompetenzenmix, der während der Berufsausbildung zu erwerben ist. Dieser Mix beinhaltet erstens berufsspezifische Kompetenzen, die für das fachkundige Ausüben der erlernten Tätigkeit zentral sind. Zweitens berufsübergreifende Kompetenzen, die in der sich wandelnden Arbeitswelt an Bedeutung gewinnen; mit Blick auf die Globalisierung vermehrt auch Sprachkompetenzen. IKT-Kompetenzen, Kommunikationskompetenzen und Soft-Skills sind mit Blick auf das lebenslange Lernen von besonderer Bedeutung.¹⁶ Zu diesen Bildungsinhalten kommen drittens auch allgemeinbildende Inhalte hinzu. Sie thematisieren die Grundlagen von Wirtschaft und Gesellschaft und bilden damit die Basis von Innovationen.

Mit einem zukunftsgerichteten, arbeitsmarktorientierten und umfassenden Kompetenzportfolio sollen die festgestellten Lücken in den Bildungsinhalten geschlossen werden (vgl. Kapitel 3.1). Im Sinne der Bildungseffizienz bestehen insbesondere bei den berufsübergreifenden Kompetenzen und der Allgemeinbildung die Möglichkeit, Synergien über Berufe und Ausbildungsangebote hinweg zu nutzen.

3. Die Berufsbildung fördert individuelle Lernwege und Laufbahnentwicklungen.

Wir sind offen für lineare und nicht lineare Bildungsbiografien und erkennen formal, nicht formal sowie informell erworbene Kompetenzen angemessen an.

Der Wandel in Gesellschaft und Wirtschaft sowie die zunehmend breite Zielgruppe der Berufsbildung setzen individuelle Lernwege und Laufbahngestaltung voraus. Der technologische Fortschritt und die Entwicklung hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft führen dazu, dass sich die Anforderungen an die Erwerbstätigen laufend ändern. Hinzu kommt, dass die Anforderungen in der Tendenz generell steigen. Um mit diesen Entwicklungen Schritt zu halten, müsse Personen während ihres gesamten Erwerbslebens neue Kompetenzen erwerben. Eine solide Grundausbildung bildet das dafür notwendige Fundament. Darauf aufbauend können in der höheren Berufsbildung und der beruflichen Weiterbildung während des gesamten Erwerbslebens neue Kompetenzen erworben werden, um sich anders bzw. höher zu qualifizieren.

Insbesondere im Bereich der beruflichen Höherqualifizierung, Neuorientierung und Weiterbildung (höhere Berufsbildung und berufliche Weiterbildung) ist die angemessene Anerkennung des bestehenden

¹⁵ Vgl. auch Europäische Kommission (2016), A New Skill Agenda for Europe. Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness.

¹⁶ Vgl. z.B. Europäisches Parlament / EU-Rat (2006), Empfehlungen zu Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen vom 18. Dezember 2006; Europäische Kommission (2010), Ein neuer Impuls für die europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zur Unterstützung der Strategie Europa 2020, S. 2.

Kompetenzprofils einer Person zentral. Dazu zählen die formal innerhalb des nationalen Bildungssystems erworbenen Kompetenzen, die in Kursen, Seminaren etc. erworbenen non-formalen Kompetenzen sowie die durch praktische Erfahrung oder Selbststudium erworbene informellen Kompetenzen. Letztere können sowohl in einem beruflichen wie auch in ausserberuflichen Tätigkeiten (z.B. Freiwilligenarbeit, Betreuungsarbeit) erworben werden. Mit der Berücksichtigung von individuellen Lernwegen können Personen gezielt Chancen für berufliche Höherqualifizierung, Neuorientierung und Weiterbildung geboten werden. Dies führt einerseits zu einer effizienten Ausgestaltung des Bildungssystems. Andererseits können Personen vermehrt ihre Ausbildung mit ihrem Beruf sowie mit ihrem Privatleben und der Familie abstimmen. Es existiert kein Musterbildungsweg: Unterbrüche und Umorientierung in der Laufbahn werden von der Wirtschaft neutral beurteilt und spielen für berufliche Weiterentwicklung keine Rolle.

Die Individualisierung der Lernwege zieht sich durch alle Bildungsstufen. Dies erlaubt erstens, den Berufsschulunterricht stärker auf die Bedürfnisse der Lernbetriebe abzustimmen: Lernende sollen künftig nach Möglichkeit die in den Berufsfachschulen vermittelten Kompetenzen dann erwerben, wenn sie diese in der betrieblichen Praxis benötigen. Zweitens können im Sinne einer effizienten und bedarfsgerechten Gestaltung der Bildungswege auch unterschiedliche Lerngeschwindigkeiten und Lernorte zugelassen werden. Die neuen Technologien ermöglichen die Gestaltung solcher individuellen Lernwege. Beispielsweise erlauben sie zeit- und ortsunabhängiges Lernen. Um die Chancen der Digitalisierung im Bereich des Lernens und Lehrens optimal zu nutzen, sind jedoch entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen (z.B. bezüglich Organisation, Infrastruktur, pädagogische Begleitung, Kompetenzen).¹⁷

Die Leitlinie geht nur von einer Individualisierung der Lernwege aus. Um auch zukünftig Transparenz über die individuell erworbenen Kompetenzen zu schaffen, sind letztendlich staatlich zertifizierte Abschlüsse notwendig. Das Individuum erhält eine Bestätigung seiner Kompetenzen für den Arbeitsmarkt und der Arbeitgeber erhält im Gegenzug Sicherheit bezüglich der Qualität der Fachkräfte. Nicht die Abschlüsse und die dafür benötigten Kompetenzen sind individuell, sondern die Wege, wie diese erworben werden.

4. Die Berufsbildung ist horizontal und vertikal durchlässig.

Wir verknüpfen die Angebote der beruflichen Grundbildung und der höheren Berufsbildung eng miteinander und stimmen sie mit anderen Bildungsangeboten ab. Sie ermöglichen auf jeder Stufe horizontale und vertikale Entwicklungen.

Die Berufsbildung ist ein zentraler Bestandteil des Bildungssystems sowohl auf Sekundarstufe II als auch auf Tertiärstufe. Das soll auch in Zukunft so sein. Sie sucht den Austausch, die Koordination und die Zusammenarbeit mit den anderen Bildungsangeboten auf allen Stufen. In der globalisierten und digitalen Wirtschaft ist ein starker Bildungsraum ein klarer Wettbewerbsvorteil.¹⁸ Die Berufsbildung trägt mit ihrer aktiven Rolle wesentlich zur Weiterentwicklung des Bildungsraums Schweiz bei.

Mit ihren vielfältigen Angeboten ermöglicht die Berufsbildung ihren Absolventinnen und Absolventen, sich im Bildungsraum zu bewegen. Diese Leitlinie strebt danach, innerhalb der Berufsbildung nicht nur vertikale Karrieren zu fördern. Vielmehr sollen auch horizontale Karrieren, d.h. der Wechsel des Berufes oder der Funktion auf gleicher Stufe, unterstützt werden. Letztere gewinnen mit dem Verschwinden von Tätigkeiten und dem Entstehen von neuen Berufen im Zuge der Digitalisierung und des technischen Fortschrittes an Bedeutung.

¹⁷ Vgl. Bundesrat (2017), Bericht über die zentralen Rahmenbedingungen für die digitale Wirtschaft vom 11. Januar 2017, S. 43ff.; Bundesrat (2016), Strategie «Digitale Schweiz», S. 10.

¹⁸ Vgl. z.B. Bundesrat (2017), Bericht über die zentralen Rahmenbedingungen für die digitale Wirtschaft vom 11. Januar 2017, S. 43.

Zur Sicherstellung der vertikalen Durchlässigkeit werden die Angebote über die Bildungsstufen hinweg abgestimmt. Innerhalb der Berufsbildung geht es vor allem darum, die Angebote der beruflichen Grundbildung mit jenen der höheren Berufsbildung zu koordinieren. Die Träger der Berufsabschlüsse haben dabei eine wichtige Rolle. Sie stellen sicher, dass die Übergänge von ihren beruflichen Grundbildungen in die Angebote der höheren Berufsbildung wie auch in die anderen Angebote auf Tertiärstufe möglichst nahtlos verlaufen. Dadurch können sich Personen möglichst hindernisfrei höherqualifizieren. Der Wirtschaft stehen – nicht zuletzt mit Blick auf die steigenden Anforderungen – die benötigten hoch qualifizierten und spezialisierten Fachkräfte zur Verfügung.

Die vertikale Durchlässigkeit und die Einbettung in das gesamte Bildungssystem beinhaltet auch die obligatorische Schule als Zubringer. Die beiden Stufen müssen aufeinander abgestimmt sein, um einen möglichst nahtlosen Übergang zu ermöglichen.

Zum Erreichen der horizontalen Durchlässigkeit sind die Angebote für die Mobilität auf gleicher Stufe zu öffnen. Leitlinie 3 schafft mit der angemessenen Anerkennung von bereits erworbenen Kompetenzen sowie dem Zulassen von linearen und nicht linearen Bildungsbiografien eine wichtige Grundlage dazu. Durch die Positionierung im Gesamtbildungssystem und die Koordination der Angebote werden Schnittstellen abgebaut, die Durchlässigkeit erhöht und die berufliche Neu- und Umorientierung vereinfacht.

5. Die Berufsbildung ist flexibel.

Wir konzipieren individuelle und marktgerechte Bildungsangebote und schaffen anpassungsfähige Strukturen. So können neue Bildungsinhalte und Bildungsangebote zeitnah und einfach integriert werden.

Die Berufsbildung muss der sich wandelnden Arbeitswelt mit zunehmender Flexibilität und Mobilität gerecht werden.¹⁹ Sie gestaltet sich selbst flexibel und bietet zukunftsgerichtete und marktgerechte Bildungsangebote an. Damit die Angebote den gegenwärtigen und künftigen Bedürfnissen des Arbeitsmarktes entsprechen, müssen sich diese rasch und unkompliziert anpassen können. Hierfür braucht es entsprechende Strukturen. Durch die enge Verknüpfung mit der Arbeitswelt sind laufende Anpassungen der Bildungsangebote schon heute eine zentrale Stärke der Berufsbildung (Kapitel 3.1). Diese ist beizubehalten und weiter zu stärken (vgl. Leitlinie 7).

Dank flexibler und individueller Bildungsangebote wird die Berufsbildung auch den in Leitlinie 3 postulierten individuellen Bildungswegen und Laufbahnentwicklungen gerecht. Personen können sich durch flexible Angebote, entsprechend ihres persönlichen wie auch beruflichen Bedarfs, gezielt aus- und weiterbilden. Die zukunftsgerichtete und marktgerechte Ausbildung kommt ihnen zu Gute: Sie sind auf dem Arbeitsmarkt gefragt. Zudem können sie bei veränderten Anforderungen in ihrem Arbeitsumfeld die neu geforderten Kompetenzen über entsprechende Berufsbildungsangebote erwerben.

¹⁹ Vgl. z.B. Bundesrat (2017), Bericht über die zentralen Rahmenbedingungen für die digitale Wirtschaft vom 11. Januar 2017, S. 43.

6. Die Berufsbildung setzt qualitative Massstäbe.

Wir streben an allen Lernorten und auf allen Bildungsstufen optimale Qualität an. Berufsbildende und Lehrpersonen wenden neueste Methoden und Techniken an und arbeiten lernortübergreifend zusammen.

Die Berufsbildung trägt mit qualitativ gut ausgebildeten Absolventinnen und Absolventen zur Stärkung des Bildungsraums und zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts Schweiz bei. Dies ist insbesondere angesichts der steigenden Anforderungen und der Internationalisierung der Bildungslandschaft wichtig. Die hohe Output-Qualität macht die Berufsbildung konkurrenzfähig und sichert nicht zuletzt ihre nationale und internationale Anerkennung (vgl. Leitlinie 8).

Die Qualität des Outputs kann nur über den Input gesteuert werden. Um eine hohe Output-Qualität zu erreichen, ist in jedem Lehrverhältnis und in jeder Ausbildung die optimale Input-Qualität anzustreben. Dies ist ein laufender Prozess, da sich auch die Qualität stetig weiterentwickelt. Was mit modern konzipierten Bildungsangeboten beginnt (vgl. Leitlinie 5), setzt sich in der Vermittlung der Bildungsinhalte mit neusten Methoden und Techniken fort. Den Berufsbildungsverantwortlichen kommt dabei eine wichtige Rolle zu. Eine qualitativ gute Ausbildung und laufende Weiterbildung fachlich und pädagogisch sind zwingend. Berufsbildungsverantwortliche arbeiten über die Lernorte und Bildungsstufen hinweg zusammen, stimmen sich ab und tauschen sich aus. Dadurch begleiten sie die Jugendlichen und Erwachsenen zu einem erfolgreichen Abschluss.

Ausserdem haben die staatliche Anerkennung der Abschlüsse und eine starke Lehraufsicht eine wichtige Funktion in der Qualitätssicherung. Sie führen dazu, dass die Absolventinnen und Absolventen die von der Wirtschaft erwarteten Qualifikationen mitbringen und sichern die Nachfrage nach Fachleuten auf dem Arbeitsmarkt.

7. Die Berufsbildung ist stets auf dem neuesten Stand.

Wir erkennen Trends und Entwicklungen rechtzeitig und handeln vorausschauend. Die Innovationen aus der Praxis, die Erkenntnisse der Forschung und der Austausch mit anderen Ländern liefern wichtige Grundlagen für unser Handeln.

Aus heutiger Sicht kann nicht mit Sicherheit gesagt werden, wie sich die Arbeitswelt und die Gesellschaft bis ins Jahr 2030 und darüber hinaus entwickeln. Bekannt sind die zentralen Trends (Kapitel 2). Klar ist auch, dass sich Wirtschaft und Gesellschaft in einem fortwährenden Wandel befinden, welcher in der Tendenz an Tempo zunimmt. Eine moderne und arbeitsmarktgerechte Berufsbildung muss mit dem Wandel Schritt halten. Sie ist in der Lage, sich langfristig anbahnende Entwicklungen und Trends sowie weitere Veränderungen in ihrem Umfeld (z.B. die Wirtschaftslage) rechtzeitig zu erkennen. Dank ihrer Anpassungsfähigkeit (Leitlinie 5) kann sie ihre Angebote und Strukturen vorausschauend auf diese Veränderungen ausrichten.

Sowohl beim Erkennen von Entwicklungen als auch in ihren Anpassungsprozessen stützt sich die Berufsbildung auf praktische Erkenntnisse, wissenschaftliche Grundlagen und den Austausch mit anderen. Erstens orientiert sich die Berufsbildung an den Entwicklungen in der Arbeitswelt selbst. Bei der Integration von Innovationen aus der Praxis in die Berufsbildung kommt den Unternehmen eine wichtige Bedeutung zu. Zweitens ergeben sich aus der Forschung, insbesondere aus der angewandten Forschung aber auch aus der Berufsbildungsforschung, wichtige Erkenntnisse bezüglich Anpassungsbedarf und Entwicklungsmöglichkeiten. Schliesslich nutzt die Berufsbildung den Austausch mit anderen Ländern und die Teilnahme an internationalen Gremien als Plattform für Modernisierung und gegenseitiges Lernen.

8. Die Berufsbildung wird national und international anerkannt.

Wir sorgen dafür, dass die Öffentlichkeit den gesellschaftlichen und ökonomischen Wert der Berufsbildung versteht und sich dafür engagiert. Die Absolventinnen und Absolventen der Berufsbildung werden national und international nachgefragt.

Steigende Anforderungen in der Wirtschaft und der Gesellschaft sowie ein globalisierter Arbeitsmarkt und eine internationalisierte Bildungslandschaft führen zu einer hohen Anerkennung allgemein bildender Abschlüsse. Die Berufsbildung muss vor diesem Hintergrund Anstrengungen unternehmen, damit ihr Wert ebenfalls erkannt wird. Sie ist mit ihren qualitativ hochstehenden, arbeitsmarktgerechten und modernen Bildungsangeboten attraktiv – und darf sich entsprechend auch als echte Alternative zu allgemein bildenden Bildungswegen verkaufen. Infolgedessen ist sie bei Jugendlichen und Erwachsenen als Bildungsweg mit starkem Praxisbezug beliebt. Ebenso engagieren sich die Unternehmen für die Berufsbildung. Für die Rekrutierung sowie die Ausbildung und Höherqualifikation ihrer Mitarbeitenden setzen die Unternehmen auf die Berufsbildung.

Die Anstrengungen zur Anerkennung der Berufsbildung erfolgen sowohl in der Schweiz wie auch auf internationaler Ebene. Schon heute gilt die Schweizer Berufsbildung international als vorbildlich, und das soll auch in Zukunft so bleiben. Mit Blick auf die Globalisierung ist eine internationale Anerkennung der Berufsbildung sowohl für die Wirtschaft wie auch die Absolventinnen und Absolventen zentral. Eine internationale Anerkennung und Wertschätzung der Abschlüsse der beruflichen Grundbildung und der höheren Berufsbildung erhöht die Mobilität der Fachleute und sichert die Konkurrenzfähigkeit gegenüber ausländischen Titel. Letzteres ist nicht nur für eine Anstellung im Ausland wichtig. In internationalen Unternehmen und in Unternehmen mit internationalen Entscheidungsträgern ist es wichtig, dass der Wert der Berufsbildung richtig eingeschätzt wird. Nur so kann auch die aktive Beteiligung der internationalen Unternehmen in der Berufsbildung sichergestellt werden.

Um eine hohe nationale und internationale Anerkennung zu erreichen, sind die Zusammenarbeit und der Austausch innerhalb des Schweizer Bildungsraums wie auch mit anderen Ländern und in internationalen Gremien wichtig.

9. Die Berufsbildung ist bekannt und wird verstanden.

Wir befähigen die Zielgruppen, die Chancen und Möglichkeiten der Berufsbildung zu erkennen und sich im System zu orientieren. Individuen aber auch Unternehmen haben Zugang zu Information, Beratung und Begleitung.

In der sich wandelnden Arbeitswelt und Bildungslandschaft ist es zentral, den Jugendlichen, den Erwachsenen (insbesondere Wiedereinsteigenden) und den Unternehmen Orientierung und Unterstützung zu bieten. Ziel ist es, dass sich die Personen im komplexen und sich laufend wandelnden Berufsbildungssystem zurechtfinden und ihre Chancen und Möglichkeiten erkennen. Information- und Beratung gewinnen zunehmend an Bedeutung. Aktuelle Informationen stehen zielgruppengerecht und in guter Qualität zur Verfügung. Schülerinnen und Schülern, Eltern, Lehrpersonen, Erwerbstätigen aber auch Unternehmen haben Zugang zu individuellen Beratungsangeboten. Bei Bedarf werden Personen während ihrer Ausbildung begleitet.

Mit Information, Beratung und Begleitung alleine ist das Ziel jedoch nicht zu erreichen. Vielmehr müssen die Personen ein Bewusstsein für die Bedeutung der fortwährenden Laufbahnplanung sowie entsprechende Kompetenzen entwickeln (Career Management Skills). Absolventinnen und Absolventen der Berufsbildung sollen während ihres gesamten Erwerbslebens ihre berufliche Laufbahn aktiv planen. Dabei gilt es berufliche Perspektiven richtig einzuschätzen sowie entsprechende Laufbahnentscheidungen treffen zu können. Dies führt nicht nur zu mehr Bildungseffizienz, sondern sichert auch - trotz stetiger

Veränderung des Umfelds - eine nachhaltige Befähigung der Personen für den Arbeitsmarkt (vgl. Leitlinie 1).

10. Die Berufsbildung ist effizient strukturiert und solide finanziert.

Wir verteilen Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen fair und transparent auf Bund, Kantone und Wirtschaft und sorgen für eine sichere Finanzierung. Dank effizienter Strukturen ist die Berufsbildung für alle Akteure ein Gewinn.

Das heutige Berufsbildungssystem ist komplex und aufgrund von zahlreichen Verflechtungen von Verantwortlichkeiten zwischen den vielen Interessensgruppen teilweise träge.²⁰ Mit Blick auf die begrenzten Ressourcen sowie dem steten Wandel muss das Berufsbildungssystem effizienter und agiler werden. Dies bedingt, dass die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen unter den Verbundpartner Bund, Kantone und Wirtschaft transparent und kongruent verteilt sind. Dies umfasst auch eine Überprüfung und Diskussion der Rolle der Organisationen der Arbeitswelt im Rahmen des Gesamtsystems. Die kongruente Verteilung von Aufgaben und Verantwortung sichert die Handlungsfähigkeit des Systems und vermindert das Risiko von Blockaden. Zudem fördert sie effiziente Strukturen.

Angesichts ihrer hohen Bedeutung für Wirtschaft und Gesellschaft muss sichergestellt werden, dass die Berufsbildung trotz Bestrebungen zur Ressourceneffizienz solide finanziert ist. Bereits heute tragen Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt sowie Private gemeinsam zur Finanzierung der Berufsbildung – insbesondere der beruflichen Grundbildung - bei. Die höhere Berufsbildung und die berufsorientierte Weiterbildung liegen hauptsächlich in der Verantwortung der Unternehmen und der Einzelnen und werden zu einem wesentlichen Teil von ihnen getragen.²¹ Eine stärkere Beteiligung der öffentlichen Hand im Rahmen der höheren Berufsbildung ist vorgesehen.²² Mit dieser Leitlinie wird angestrebt, dass der Berufsbildung auch künftig genügend Mittel zur Verfügung stehen, damit sie ihre Aufgaben umfassend und in guter Qualität wahrnehmen kann.

²⁰ Vgl. PVK (2015), Qualität der Verbundpartnerschaft in der Berufsbildung, S. 2.

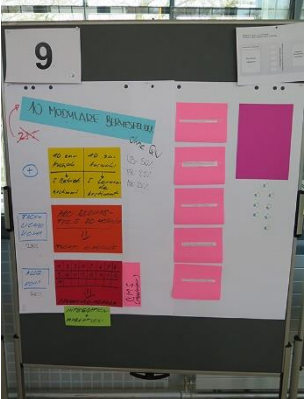
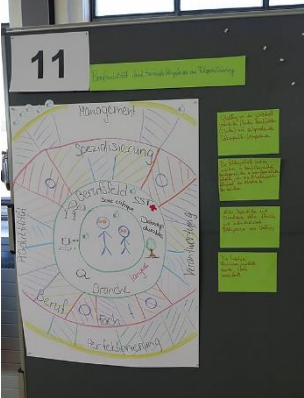

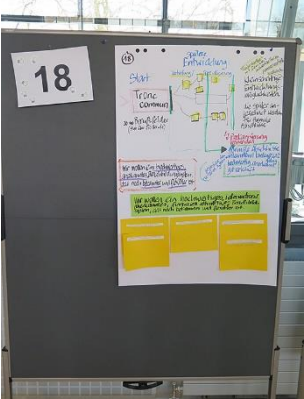
²¹ Vgl. SBFI (2017), Berufsbildung in der Schweiz, Zahlen und Fakten 2017, S. 23ff.

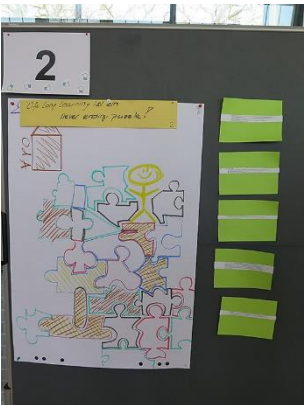
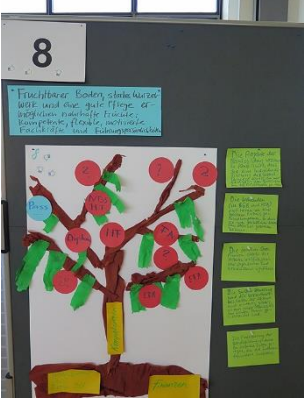
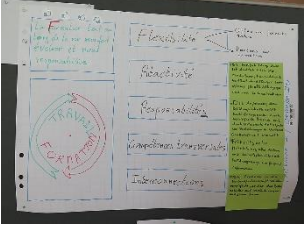
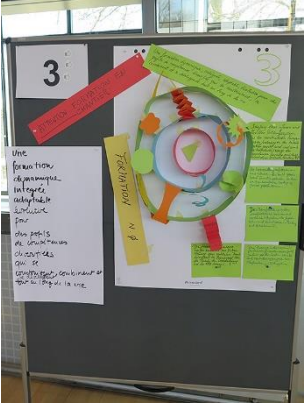
²² Vgl. <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/themen/hbb/finanzierung.html> [Stand 02.07.2017].

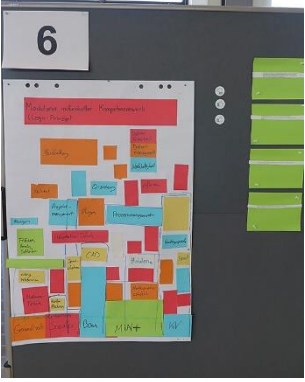
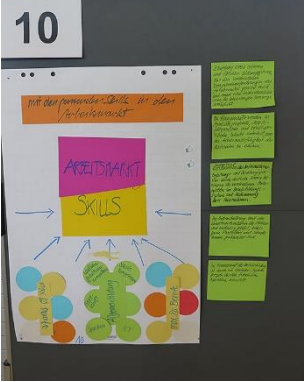
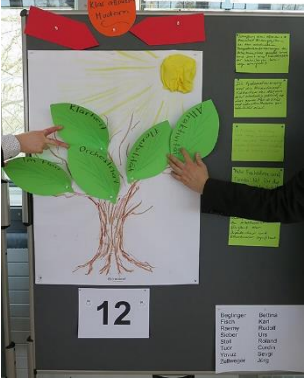
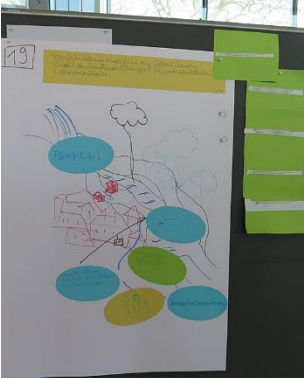
Anhang A: Zukunftsbilder aus der Verbundpartnertagung

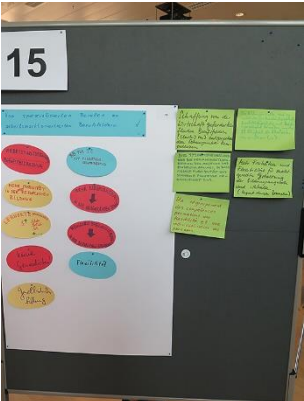
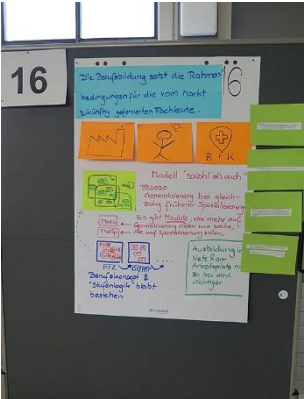
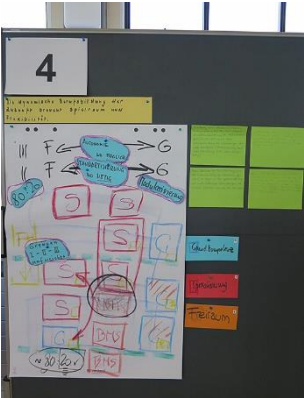
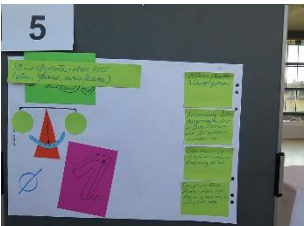
Mit Blick auf die Megatrends und Entwicklungen haben im Rahmen der Verbundpartnertagung Fachpersonen aus der Wirtschaft, den Kantonen und des Bundes mögliche Zukunftsbilder der Berufsbildung entwickelt. Im kreativen Prozess wurden zentrale Elemente der künftigen Berufsbildung bildlich dargestellt und in einem Essenzsatz zusammengefasst. Die entstandenen Zukunftsbilder dienten als Orientierungshilfe bei der Entwicklung von Handlungsoptionen und bei der Herleitung der Vision und der strategischen Leitlinien.

Gruppe	Bild	Inhalt
7		<p>Essenzsatz «Die Berufsbildung mit ihren unterschiedlichen Facetten basiert auf stabilen und gemeinsamen Werten, ist flexibel und Motor der Gesellschaft.»</p> <p>Bild/Weitere Stichworte Schiff mit Windrad</p>
17		<p>Essenzsatz «Die Berufsbildung 2030 ist flexibel, digital, individuell, vernetzt und auch horizontal durchlässig.»</p> <p>Bild/Weitere Stichworte Unterschiedliche Berufsinseln, die miteinander via WIFI verbunden sind. Schiffe schaffen die Verbindung zwischen den Inseln</p>
1		<p>Essenzsatz «Wir sehen die Berufsbildung 2030 als einen Raum/ein Haus, das ouvert, accessible, flexible, stable, en movement et vernetzt ist.»</p> <p>Bild/Weitere Stichworte Haus der Berufsbildung (auf Rädern mit Propeller) Stichworte: Vernetzt, offen, stabil, zugänglich, beweglich, flexibel</p>
14		<p>Essenzsatz «Breit abgestützt, individuell spezialisiert»</p> <p>Bild/Weitere Stichworte Aufbau Bildungssystem: Basisbildung in Schule/Betrieb, Spezialisierung / Vertiefung in diversen Modulen --> dann Kompetenznachweis. Anschliessend Weiterbildungswolken, die aber irgendwie auch verbunden sind. Zweites Bild mit individuellen Wegen</p>

Gruppe	Bild	Inhalt
9		<p>Essenzsatz «Integration und Migration»</p> <p>Bild/Weitere Stichworte 10 modulare Berufsfelder ohne QV (statt 235) (LB: 50%, FK: 25%, AK: 25%) + 10 zur Auswahl, 5 Betrieb bestimmt, 5 Lernende bestimmt Fachliche Kompetenzen (25%) pro Berufsfeld 20 Module, davon 10 Pflicht Allg. Kompetenz, x zur Auswahl, davon 10 Pflicht, BMS Modular</p>
11		<p>Essenzsatz «Berufsmobilität durch transversale Kompetenzen und Fachspezialisierung.»</p> <p>Bild/Weitere Stichworte Vierfachkreis, von innen nach aussen: Menschen Alt und Jung Berufsfeld/Branchen (SST, sens critique, développement durable, langue) Spezialisierung / Verantwortung / Beruf / Fach / Produktivität Management / Perfektionierung</p>
13		<p>Essenzsatz «Dynamik und Gleichgewicht»</p> <p>Bild/Weitere Stichworte Pop-Art Kunstwerk: übereinanderliegende / aufbauende Formen ergeben ein Gesamtkunstwerk Demografischer Wandel, Migration Generationenkonflikt, Pénurie ressource état, Upskilling, Société de service, Globalisierung, Digitalisierung --> höhere Mobilität, höhere Flexibilität.</p>
18		<p>Essenzsatz «Wir wollen ein hochwertiges, international anerkanntes, finanziell attraktives Berufsbildungssystem, das noch bekannter und flexibler ist»</p> <p>Bild/Weitere Stichworte Aufeinander aufbauendes System (Start: Tronc commun (30-40 Berufsfelder statt über 250 Berufe)) Spätere Entwicklung: Vertiefung, und Spezialisierung Perlenkette mit flexiblen, auswechselbaren, praxisorientierten, modularen, kleinschrittigen Entwicklungsmöglichkeiten, die später angerechnet werden für formale Abschlüsse Formale Abschlüsse international und gegenüber dem CH-akad. System konkurrenzfähig, hochwertig, anerkannt, gut verkauft.</p>

Gruppe	Bild	Inhalt
2		<p>Essenzsatz «Life Long Learning ist ein never ending puzzle»</p> <p>Bild/Weitere Stichworte Puzzleteile</p>
8		<p>Essenzsatz «Fruchtbarer Boden, starkes Wurzelwerk und eine gute Pflege ermöglichen nahrhafte Früchte: kompetente, flexible, motivierte Fachkräfte und Führungspersonlichkeiten»</p> <p>Bild/Weitere Stichworte Baum mit «Äpfel» Boden: Verbundpartner, Basis, Firmen, OdA + Finanzen Stamm: Kompetenzen Früchte = Titel</p>
20		<p>Essenzsatz «La Formation tout au long de la vie nous fait évoluer et nous responsabilise»</p> <p>Bild/Weitere Stichworte Kreislauf zwischen Arbeit und Ausbildung Flexibilité (Offre de formation modus, Parcours de formation), Réactivité, Responsabilités, Compétences transversales, Interconnections</p>
3		<p>Essenzsatz «Une formation dynamique, adaptable, évolutive pour des profils de compétences diversifiés qui se construisent, combinent et se développent tout au long de la vie.»</p> <p>Bild/Weitere Stichworte Kreis mit unterschiedlichen Kompetenzen, die sich verbinden.</p>

Gruppe	Bild	Inhalt
6		<p>Essenzsatz «Modularer, individueller Kompetenzerwerb (Lego-Prinzip).»</p> <p>Bild/Weitere Stichworte Legosteine mit unterschiedlichen Kompetenzen und Fähigkeiten</p>
10		<p>Essenzsatz «Mit den passenden Skills in den Arbeitsmarkt.»</p> <p>Bild/Weitere Stichworte Max. 80 Berufe Allgemeinbildung (Laufbahngestaltungskompetenzen, soziale Kompetenzen, Gesellschaft, Sprachen, ICT)</p>
12		<p>Essenzsatz «Klar, attraktiv, modern»</p> <p>Bild/Weitere Stichworte Baum mit Blättern, Blätter erhalten Stichworte: Attraktivität, Flexibilität, Klarheit, im Fluss, Orchestriert</p>
19		<p>Essenzsatz «Berufsbildung ermöglicht den lebenslangen Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit bei unterschiedlichen Lebensrealitäten»</p> <p>Bild/Weitere Stichworte Landschaft mit Fluss im Zentrum von Wasserfall durch ein Dorf und Wald Flexibilität, Berufsbildung als Teil des Bildungssystems, Mut zum Pilot, Familie, Kompetenzorientierung</p>

Gruppe	Bild	Inhalt
15		<p>Essenzsatz «Von spezialisierten Berufen zu arbeitsmarktorientierten Berufsfeldern»</p> <p>Bild/Weitere Stichworte Arbeitsmarktorientierte Berufsfeldbildung / Mehr Mobilität in/nach der beruflichen Bildung / Flexibilität Lernorte 3+ / Keine Generalisten / Gesellschaftsbildung BB für J/E mit Migrationshintergrund Mehr Berufsbildung in der obligatorischen Schule, weniger Spezialisierung in der beruflichen Grundbildung Flexibilität</p>
16		<p>Essenzsatz «Die Berufsbildung setzt die Rahmenbedingungen für die vom Markt zukünftig geforderten Fachleute.»</p> <p>Bild/Weitere Stichworte Modell «sowohl als auch» Generalisierung bei gleichzeitig früherer Spezialisierung, Module für Generalisierung / Spezialisierung Berufskonzept und Stufenlogik bleibt bestehen Ausbildung im Netz & am Arbeitsplatz nimmt zu / wird wichtiger</p>
4		<p>Essenzsatz «Die dynamische Berufsbildung der Zukunft braucht Spielraum und Flexibilität.»</p> <p>Bild/Weitere Stichworte Autonomie wo möglich, Standardisierung wo nötig Modularisieren, 80/20 Grenzen I – II -III aufweichen Grundkompetenz, Spezialisierung, Freiraum</p>
5		<p>Essenzsatz «BB wird effizienter und attraktiver (offen, flexibel, vereinfacht).»</p> <p>Bild/Weitere Stichworte MISS (make it simple and smart) Waage im Gleichgewicht, und Nummer 1.</p>

Anhang B: Verzeichnis der Gesprächspartner

Persönliche Gespräche

Institution	Befragte Personen
Amt für Berufsbildung, Kanton Tessin	– Paolo Colombo, Leiter
Aprentas, Novartis und Roche	– Rolf Knechtli, Geschäftsführer Aprentas – Thomas Bösch, Head of HR Switzerland Novartis – Ueli Grossenbacher, Leiter Berufsbildung Roche
Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV)	– Ludwig Gärtner, stv. Direktor – Cyrielle Champion, Geschäftsfeld Invalidenversicherung
Careum Bildungszentrum Zürich	– Christian Schär, Direktor
Centre professionnel du Littoral neuchâtelois	– Claude-Alain Vuille, directeur général
Dienststelle Berufs- und Weiterbildung, Kanton Luzern	– Christof Spöring, Leiter und Präsident der EBMK
EDK Schweizerische Konferenz der Kantonalen Erziehungsdirektoren	– Hans Ambühl, Generalsekretär – Susanne Hardmeier, stv. Generalsekretärin
EHB Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung	– Cornelia Oertle, Direktorin – Jürg Schweri, Leiter Forschungsschwerpunkt Steuerung der Berufsbildung
Hochschule für Technik, Fachhochschule Nordwestschweiz	– Jürg Christener, Direktor
IBM Schweiz	– Geeske Dompeling, Leiterin Berufsbildung – Valentin Bamert, Berufsbildner
IGKG, SKKAB	– Roland Hohl, Geschäftsleiter IGKG – Matthias Wirth, Präsident SKKAB
KBSB Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung	– André Monhart, Leiter Fachbereich Berufsberatung Kanton Zürich – Shirley Barnes
Mittelschul- und Berufsbildungsamt, Kanton Bern	– Theo Ninck, Leiter und Präsident der SBBK
Modell F	– Rebekka Risi, Geschäftsleiterin
Schweizerischer Arbeitgeberverband	– Roland A. Müller, Direktor – Jürg Zellweger, Ressortleiter Bildung und berufliche Aus- und Weiterbildung
Service de la formation professionnelle SFP, Kanton Freiburg	– Christophe Nydegger, chef de service
SBFI (1)	– Josef Widmer, stv. Direktor – Katrin Frei, Ressortleiterin Bildungspolitik – Johannes Mure, Ressortleiter Bildungssteuerung und -forschung
SBFI (2)	– Rémy Hübschi, Abteilungsleiter Höhere Berufsbildung – Jean-Pascal Lüthi, Vizedirektor

Institution	Befragte Personen
Schindler	– Bruno Wicki, Head of Schindler Berufsbildung
SECO	– Bernhard Weber, stv. Ressortleiter Arbeitsmarktanalyse und Sozialpolitik
SEM	– Cornelia Lüthi, Vizedirektorin
SGB	– Daniel Lampart, Sekretariatsleiter und Chefökonom – Laura Perret Ducommun, Zentralsekretärin Bildung und Jugendpolitik
SGV	– Hans-Ulrich Bigler, Direktor – Christine Davatz, Vizedirektorin
Suisstec	– Serge Frech, Leiter Bildung – Dietmar Eglesleder, Berufliche Grundbildung
Swisscom	– Andri Rüesch, Head of Sourcing, Skills & Talents – Marc Marthaler, Head of Next Generation
Swissmem	– René Will, Ressortleiter Bildung – Robert Rudolph, Bereichsleiter Bildung und Innovation – Arthur W. Glättli, Geschäftsleiter Swissmem Berufsbildung
Travail.Suisse	– Adrian Wüthrich, Präsident – Bruno Weber Gobet, Leiter Bildungspolitik
Volksschulamt, Kanton Solothurn	– Andreas Walter, Amtsvorsteher

Telefonische Gespräche

Institution	Befragte Personen
Careum Bildungszentrum Zürich	– Christian Schär
Centre professionnel du Littoral neuchâtelois	– Claude-Alain Vuille
Imad Genf	– Sandrine Fellay-Morante
JPF Construction SA Bulle	– Jean-Luc Schouwey,
KV Luzern	– Esther Schönberger
Muff Haushalt AG	– Andreas Müller
Müller Holzbau	– Stefan Müller
Spiess Schuhe	– Dieter Spiess
Tasteninstrumente / IGMIB	– Jörg Gobeli

Anhang C: Verzeichnis der Gremien

Folgende Gremien gestalteten die Konzeptionsphase des Prozesses «Berufsbildung 2030 – Vision und strategische Leitlinien»:

Steuergruppe

	Organisation	Person
Arbeitswelt	SGV	– Hans-Ulrich Bigler
	SAV	– Roland A. Müller
	Travail.Suisse	– Adrian Wüthrich
	SGB	– Daniel Lampart
Kantone	EDK	– Hans Ambühl (bis Feb 2017)
		– Mark Gasche* (ab März 2017)
Bund	SBFI	– Josef Widmer

Anm.: * Teilnehmende an den Expertenworkshops zum Leitbild

Expertengruppe

	Organisation	Person
Arbeitswelt	SGV	– Christine Davatz*
	SAV	– Jürg Zellweger*
	Travail.Suisse	– Bruno Weber*
	SGB	– Laura Perret*
	Swissmem	– René Will
	IGKG	– Roland Hohl
Kantone	KBSB	– André Monhart
	SBBK	– Theo Ninck* – Paolo Colombo – Christof Spöring – Christophe Nydegger
	FHNW (Vertretung FH)	– Prof. Dr. Jürg Christener
	D-EDK (Vertretung Volksschule)	– Andreas Walter
Bund	SBFI	– Jean-Pascal Lüthi
		– Rémy Hübschi
		– Johannes Mure
– Katrin Frei*		
EHB	– Cornelia Oertle	
SECO	– Bernhard Weber	
Greencards	Centre patronal	– Antoine Chappuis
	HR swiss	– Gisela Bormann

Anm.: * Teilnehmende an den Expertenworkshops zum Leitbild

Table Ronde der Berufsbildungsforschung

Organisation	Person
EPFL Lausanne	– Prof. Dr. Pierre Dillenbourg
SRED Genève	– Dr. Daniela Di Mare Appéré
Universität Bern	– Prof. Dr. Stefan Wolter
Universität Konstanz	– Prof. Dr. Marius Busemeyer
Universität St.Gallen	– Prof. Dr. Patrick Emmenegger
Universität Zürich	– Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner

Online-Community

Alle Interessierten wurden eingeladen, sich über die Internetplattform www.berufsbildung2030.ch am Prozess «Berufsbildung 2030 – Vision und strategische Leitlinien» zu beteiligen.

Anhang D: Stellungnahmen der Verbundpartner

Nach Fertigstellung des vorliegenden Hintergrundberichts mit Erläuterungen zum Erarbeitungsprozess und zum Leitbild Berufsbildung 2030 äusserten einige Verbundpartner das Bedürfnis, zum Hintergrundbericht erneut Stellung zu nehmen. Die Mitglieder des Steuergremiums Berufsbildung 2030 hatten daraufhin die Gelegenheit, fakultativ eine Stellungnahme zu verfassen.

Die eingereichten Stellungnahmen sind diesem Bericht nachfolgend in Originalfassung angehängt. Sie geben nicht notwendigerweise die Meinung der Auftraggeberin des Hintergrundberichts wieder.

	Organisation	Stellungnahme vom
Arbeitswelt	SGV	24. September 2018
	SAV	Kein Bedarf
	Travail.Suisse	Kein Bedarf
	SGB	Kein Bedarf
Kantone	SBBK	Kein Bedarf
Bund	SBFI	Kein Bedarf

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI
Herr Josef Widmer, stv. Direktor
Herr Remy Hueschi
Einsteinstrasse 2
3003 Bern

Versand per E-Mail: josef.widmer@sbfi.admin.ch und remy.hueschi@sbfi.admin.ch

Bern 24. September 2018 sgv-HUB/Da

Stellungnahme zum Hintergrundbericht Berufsbildung 2030 von Ecoplan

Sehr geehrter Herr Widmer, sehr geehrter Herr Hueschi
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir beziehen uns auf die E-Mail von Frau Stefanie Bosshard von 30. August 2018 und nehmen gerne Stellung zum Hintergrundbericht «Berufsbildung 2030» von Ecoplan.

In aller Deutlichkeit halten wir fest, dass der Hintergrundbericht «Berufsbildung 2030» von Ecoplan aus Sicht des Schweizerischen Gewerbeverbands sgv keine aussagekräftige Grundlage für eine Schweizerische Bildungspolitik 2030 darstellt. In vielen Bereichen ist er oberflächlich oder ungenügend, zeigt mangelnde Kenntnisse unseres Berufsbildungssystems und der Verbundpartnerschaft und lässt auch zu viel Interpretationsspielraum offen. Insbesondere fehlt unseres Erachtens die Einordnung des Berufsbildungssystems in das gesamte schweizerische Bildungssystem unter Einbezug der obligatorischen Schule und der Gymnasien sowie der höheren Berufsbildung und der Hochschulen, die gezielte Institutionalisierung der Berufswahlprozesse in der obligatorischen Schule, in Langzeitgymnasien und Gymnasien zur Stärkung der Berufsbildung sowie die Stärkung der Unternehmen und Organisationen der Arbeitswelt als zentrale Partner im Schweizer Berufsbildungssystem. Ebenso wird der Einbezug der Erwachsenenbildung ins Berufsbildungssystem zu wenig berücksichtigt. Damit fehlt die zuverlässige Basis für ein gemeinsames Verständnis über eine künftige Berufsbildungsstrategie.

Diese Kritik hat der sgv bereits in der Diskussion zum Bericht dezidiert geäussert und es dürfte kein Zufall sein, dass der Bericht innerhalb der Verbundpartnerschaft nie definitiv ausdiskutiert und in der Folge auch nie definitiv verabschiedet worden war. Zusätzlich vom SBFI in Auftrag gegebene Gutachten der Bildungsprofessoren Backes/Renold und Wolter kamen sodann zum gleichen Schluss und bezeichneten auch aus einer externen Warte den Bericht als ungenügend und damit weitgehend unbrauchbar.

Vor diesem Hintergrund lehnt der sgv deshalb den Bericht «Berufsbildung 2030» von Ecoplan klar ab, was auch dem Bundesrat mitgeteilt wurde.

Zuhanden der politischen Gremien halten wir überdies fest, dass die Kosten für diese Arbeit mit CHF 220'000 zu hoch ausgefallen sind. Es stellt sich die Frage, inwiefern externe Beratungsmandate von der Verwaltung geführt werden, ob Mängelrügen und Forderungen nach Nachbesserungen gestellt und ob die finanziellen Mittel mit Blick auf die Steuerzahlenden sorgfältig eingesetzt werden.

Das SBFI hat in der Weiterarbeit ein Leitbild mit strategischen Leitlinien formuliert, das sich ebenso auf den Bericht «Berufsbildung 2030» abstützt. Diese Texte sind allerdings so allgemein und in erster Linie marketingmässig formuliert, dass sie weder zu Kritik Anlass geben würden, noch als visionärer Wurf zu gebrauchen wären. Der sgv hat deshalb immer wieder Inhalt und Prozess kritisiert, sowohl in den verschiedenen Gremien als auch auf politischer Ebene, u.a. auch an den Hearings von WBK-S/N.

Abschliessend verlangt der sgv, dass der Hintergrundbericht «Berufsbildung 2030» von Ecoplan in den weiteren Arbeiten zur Berufsbildungspolitik 2030 weder als Grundlage bezeichnet, noch argumentativ eingesetzt wird. Das SBFI ist vielmehr aufgerufen, in Zusammenarbeit mit den Verbundpartnern in Form von zwei Zusatzberichten die nötigen Korrekturen in die Wege zu leiten. Der eine muss das Verhältnis der Berufsbildung zu den übrigen Bildungsstufen, den Übergängen und Interdependenzen klären. Der andere muss Governance und Verbundpartnerschaft in der Berufsbildung beleuchten. Der sgv begrüsst ausdrücklich, dass das SBFI diesen Handlungsbedarf anerkennt und die notwendigen Schritte in die Wege geleitet hat.

Wir danken für die Berücksichtigung unserer Anliegen und stehen für weitere Fragen selbstverständlich gerne zur Verfügung. Auch werden wir unsere Kräfte dafür einsetzen, dass die Berufsbildung als Teil unseres Bildungssystems weiterhin erfolgreich bleibt und für qualitativ gut ausgebildete und arbeitsmarktfähige Fachkräfte sorgt.

Freundliche Grüsse

Schweizerischer Gewerbeverband sgv



Hans-Ulrich Bigler
Direktor, Nationalrat



Christine Davatz
Vizedirektorin