

wirtschaftsflash

Das Magazin der Solothurner Wirtschaft

Ausgabe 5/2023
44. Jahrgang

Einblicke in unser vielfältiges Bildungssystem



jura®

«Frisch
gemahlen,
nicht
gekapselt.»

R.F.



Geniessen wie Roger Federer: zum Beispiel mit der J8 für Kaffeespezialitäten,
sogar mit gesüsstem Milchschaum.

Roger Federer, Schweizer Tennis-Ikone und JURA-Markenbotschafter seit 2006.



jura.com

INHALT

- 04 «Motivation von aussen wird nicht mehr genügen.»**
Wenn es in der Schweiz um Schule und Bildung geht, kommt niemand um Stefan Wolter herum. Seit über zwanzig Jahren ist er Direktor der Koordinationsstelle für Bildungsforschung von Bund und Kantonen in Aarau. Mit seinem Team verfasst er alle vier Jahre den Bildungsbericht Schweiz – der offizielle Befund, wie es um das Schweizer Bildungswesen steht. Wirtschaftsflash hat mit Wolter über die aktuellen Entwicklungen, unhaltbare Zustände und mehr Lohn durch mehr Bildung gesprochen.
- 09 Unternehmerisches Denken und Handeln als überfachliche Kompetenz für den Arbeitsmarkt**
Das Berufsbildungssystem der Schweiz ist weltweit spitze. Die Lehrlinginnen und Lehrlinge sind nach der Lehre auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes hervorragend vorbereitet. Wir sollten uns aber nicht auf den Lorbeeren ausruhen...
- 12 Wirtschaftsverbände fordern: Oberstufe soll stärker auf die Bedürfnisse im Arbeitsmarkt ausgerichtet werden**
Die Kritik an der Sekundarschule im Kanton Solothurn wächst. Politik, Schulen und Wirtschaft sind sich einig: Die Oberstufe muss neu organisiert werden und sich künftig stärker an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes ausrichten. Dazu wird eine dreijährige Sek P und ein Berufswahlunterricht für alle gefordert. Eine entscheidende Rolle werden die Finanzen spielen.
- 16 Interne Weiterbildungen zahlen sich mehrfach aus**
Es ist keine neue Erkenntnis, dass die stetige Aus- und Weiterbildung des eigenen Personals für Unternehmen ein wichtiger Erfolgsfaktor ist. Infolge des Arbeitskräftemangels setzen aber immer mehr Firmen auf betriebsinterne Bildungsangebote. Diese Programme wirken sich nicht zuletzt sehr positiv auf die Mitarbeiterzufriedenheit aus.
- 18 Aus- und Weiterbildung: Für alle gibt es einen passenden Weg**
- 21 Lehrstellenbörsen sind ein Erfolgsmodell**
- 23 SoTech Network: Die Tech-Plattform für Bildung, Jobs und Karriere**
- 25 Rückblick «Wirtschaft + Politik»**
- 27 Rückblick Herbstanlass KGV SO**
- 29 «legemirlos» – Nachhaltigkeit an der HESO 2023**
- 31 Publireportage Härtereier Gerster AG**
- 34 Agenda und Impressum**

Titelbild: Archiv / zvg

EDITORIAL



Das Schweizer Bildungssystem geniesst weltweit einen hervorragenden Ruf. Angefangen bei der dualen Berufsbildung, die Theorie und Praxis vereint und den Unternehmen arbeitsmarktnahe Fachkräfte garantiert. Ergänzt durch die hervorragende akademische und praxis-

nahe Bildung mit ihren Hochschulen und Universitäten, die international in der Champions League spielen und eine Forschung und Entwicklung auf Topniveau ermöglichen. Nicht zu vergessen sind die vielfältigen Weiterbildungsangebote an zahllosen mit der Wirtschaft eng verzahnten Hochschulen und Institutionen. Ausserdem überzeugt das System mit einer hohen Offenheit, Durchlässigkeit und Innovationsfreudigkeit.

Aber ist unser Bildungswesen auch den Herausforderungen der Zukunft gewachsen? Bilden wir unsere Nachwuchskräfte noch richtig aus? Welche Anforderungen und Bedürfnisse haben die Arbeitgeber? Reichen die Kenntnisse und Fähigkeiten, die heute an Schulen unterrichtet werden, noch aus, damit wir als Menschen in der Arbeitswelt bestehen können? Oder werden wir bald von der Künstlichen Intelligenz ersetzt? Ist die Berufsbildung wirklich so gut, wie ihr nachgesagt wird? Wird an den Volksschulen noch das Richtige unterrichtet? Braucht es Reformen oder gar radikales Umdenken?

Diesen und vielen weiteren Fragen im Bereich Bildung wollen wir in dieser Ausgabe des Wirtschaftsflash nachgehen. Lesen Sie dazu das spannende Interview mit dem Schweizer Bildungspapst Stefan Wolter. Erfahren Sie mehr über unsere Bildungslandschaft im Kanton Solothurn. Und entdecken Sie neue Möglichkeiten und Instrumente im Bereich der Aus- und Weiterbildung. Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre.

*Daniel Probst
Direktor Solothurner Handelskammer*

«Motivation von aussen wird nicht mehr genügen.»

Wenn es in der Schweiz um Schule und Bildung geht, kommt niemand um Stefan Wolter herum. Seit über zwanzig Jahren ist er Direktor der Koordinationsstelle für Bildungsforschung von Bund und Kantonen in Aarau. Mit seinem Team verfasst er alle vier Jahre den Bildungsbericht Schweiz – der offizielle Befund, wie es um das Schweizer Bildungswesen steht. Wirtschaftsflash hat mit Wolter über die aktuellen Entwicklungen, unhaltbare Zustände und mehr Lohn durch mehr Bildung gesprochen.

Interview: Christian Fluri | Fotos: zvg

Der Begriff «Bildung» ist so einfach wie komplex. Was ist «Bildung» aus Sicht des Bildungsökonomien?

Stefan Wolter: Aus Sicht der Ökonomie hat Bildung zwei Funktionen: Einerseits hat sie eine Nutzen-Funktion. Das hören Nicht-Ökonomen zwar nicht gerne, aber Bildung hat einen Konsumnutzen. Man konsumiert Bildung, weil «sich bilden» oder «sich gebildet zu haben» etwas Positives ist. Das ist natürlich nicht der Hauptgrund, warum sich Ökonomen seit rund siebenzig Jahren mit Bildung auseinandersetzen.

Vorher hat sich die Ökonomie also nicht für Bildung interessiert?

Durch die Humankapitaltheorie wurde in der Ökonomie zwischen 1959 und 1961 eine Revolution losgetreten. Bildung hatte von da an nicht nur einen Eigenwert, sondern wurde in der ökonomischen Betrachtung zum Produktionsfaktor. Sprich: Dank Bildung kann der Mensch etwas erreichen, das er ohne Bildung nicht erreichen könnte. Das ist die zweite Funktion.

Bildung verhilft dem Menschen also zu mehr Lohn, einem besseren Job und gesellschaftlichem Aufstieg?

Ja, das sind die finanziellen Ergebnisse von Bildung für einen Menschen. Aber es geht

nicht nur darum: Bildung verschafft auch nicht-monetären Nutzen, wie zum Beispiel die Aussicht darauf, glücklicher oder gesünder und länger zu leben. Das sind weitere individuelle Renditen.

Was heisst das für die Gesellschaft?

Wenn Menschen sich bilden, ist auch das Wachstum einer ganzen Volkswirtschaft grösser. Und wenn die ganze Volkswirtschaft wächst, profitieren auch Menschen, die sich selber nicht gebildet haben, von der Bildung der anderen. Bildung hat also auf der Makroebene auch einen ökonomischen Nutzen, der über den individuellen Nutzen hinausgeht. Auch hier gibt es nicht nur monetäre Erträge. Studien zeigen beispielsweise, dass besser gebildete Gesellschaften eher friedlich zusammenleben. Die Liste mit solchen Ergebnissen ist übrigens endlos, wenn es auch häufig sehr schwierig ist, festzustellen, ob es sich lediglich um Korrelationen handelt oder ob Bildung kausal für die positiven Effekte verantwortlich ist.

Der Bildungsbericht Schweiz, für den Sie verantwortlich sind, erscheint alle vier Jahre und liegt seit Frühling 2023 in der aktuellen Ausgabe vor. 500 Themen werden abgehandelt. Wie hat sich unser Bildungssystem seit dem letzten Bericht verändert?

Die Entwicklungen im Bildungswesen sind so langsam, dass man von einem Bericht nicht viel erwarten kann. Das hängt damit zusammen, dass Bildungskarrieren so lange dauern: Wenn man heute im Kindergarten eine Reform macht – in der Hoffnung, dass Kinder nach der obligatorischen Schulpflicht besser gebildet aus der Schule kommen –, muss man schon mal elf Jahre auf erste greifbare Resultate warten. Das Bildungswesen ist wie ein Öltanker unterwegs: Richtungswechsel sieht man erst nach hundert Kilometern oder eben nach relativ langer Zeit. Deshalb braucht es ein permanentes Monitoring.

Bleiben wir beim Bild des Öltankers: Sind wir denn wenigstens auf Kurs?

Eine Beobachtung ist, dass es in diesen Bereichen, in denen wir Veränderungen möchten, relativ wenige Veränderungen gibt. Der Bildungsbericht wird jeweils im Nachgang durch eine gemeinsame bildungspolitische Erklärung von Bund und Kantonen abgeschlossen. Das heisst: Alle Kantone und der Bund setzen sich zusammen und formulieren Ziele, wie das Bildungswesen verändert, verbessert oder bewahrt werden soll. Diese Ziele sind seit der ersten Erklärung 2011 bis auf wenige Ausnahmen praktisch unverändert geblieben. Das zeigt, wie langfristige das Bildungswesen gedacht werden muss.



ZUR PERSON

Stefan Wolter ist Direktor der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung in Aarau. Weiter leitet er an der Universität Bern die Forschungsstelle für Bildungsökonomie. Er hat Nationalökonomie und Psychologie studiert und sich auch im Ausland weitergebildet. So war er unter anderem Gastforscher an der US Elite-Universität Harvard. Wolter verantwortet mit seinem Team den alle vier Jahre erscheinenden nationalen Bildungsbericht, eine Bestandsaufnahme des schweizerischen Bildungswesens. Der 57-Jährige wurde in Zürich geboren und wuchs in Bern auf, wo er auch heute lebt.

Gibt es denn auch Ziele, die kurzfristiger zu erreichen sind?

Ein Beispiel dafür ist das Ziel, die hohe Zahl an universitären Studienabbrüchen zu reduzieren. Wenn man hier den Weg finden würde, könnte man schon innerhalb von ein bis zwei Jahren feststellen, ob die Massnahme etwas bringt. Leider sind die Drop-out-Quoten an den Unis seit fünfzehn Jahren konstant hoch, obwohl das politische Ziel schon 2015 formuliert wurde.

Der aktuelle Bildungsbericht ist mit einem Jahr Verspätung erschienen. Hat dies mit der Pandemie zu tun?

Ja. Wir haben erwartet und auch sofort Indizien gesehen, dass es im Jahr 2020 wegen Corona an gewissen Stellen im Bildungswesen zu ziemlich grossen Veränderungen gekommen ist. Zum Beispiel ist plötzlich niemand mehr durch die Maturaprüfung gefallen. Oder die Erfolgsquoten an Lehrabschlussprüfungen sind nach oben geschneilt. Oder die Einschreibequoten an den Universitäten sind im Herbst 2020 förmlich explodiert – weil niemand ein Zwischenjahr gemacht hat. Deshalb mussten wir diese Verzögerung in Kauf nehmen, um wenigstens die Jahre 2021 und 2022 beobachten zu können. Nur so konnten wir beurteilen, ob diese Verände-

rungen eine Trendumkehr zeigten oder ob das Jahr 2020 ein einmaliger Ausreisser war.

Was haben Sie festgestellt?

Überall dort, wo Veränderungen zu beobachten waren, handelte es sich um einmalige Ausreisser. Bereits im Schuljahr 2021/2022 hatte sich die Situation wieder «normalisiert», obwohl die Pandemie noch gar nicht zu Ende war.

Betrachten wir einen grösseren Zeitabschnitt. Seit 2010 gibt es den Bildungsbericht. Was können Sie heute für Tendenzen ausmachen?

Ich nenne hier die drei grössten Tendenzen, die man feststellen kann. Erstens: In der obligatorischen Schule gibt es keine Tendenz. Was hier schlecht läuft, läuft konstant schlecht. Ein Beispiel: Die Anzahl der Jugendlichen, welche die obligatorische Schule ohne ausreichende Grundkompetenzen wie Rechnen, Schreiben oder Lesen verlässt, bleibt unverändert hoch. Bei der Beherrschung der Schulsprache ist das bis zu einem Fünftel aller Jugendlichen, die nach der obligatorischen Schule nicht einmal einen einfachen Text verstehen können. Das ist ein unhaltbarer Zustand.

Was heisst das für die nachgelagerten Bildungsstufen, beispielsweise für die Beruflehre?

Hier sehen wir die zweite grosse Tendenz: Die berufliche Grundbildung verliert schleichend und laufend an Boden. Sie verliert die Auszubildenden nicht nur an die Gymnasien, sondern auch an die Fachmittelschulen.

Gibt es da kantonale Unterschiede?

Die gibt es. Diese dritte Tendenz ist klar erkennbar: Der grösste Bodenverlust der beruflichen Grundbildung findet in denjenigen Kantonen statt, in denen die Berufsbildung traditionell einen schlechten Stand hat. In den Kantonen, wo die berufliche Grundbildung seit jeher die Mehrheit der nachobligatorischen Ausbildungen ausmacht, kann sich die Berufsbildung eher halten. Das bedeutet, dass die Diskrepanz zwischen den Kantonen laufend grösser wird. (Anm. d. Red.: Im Kanton Solothurn ist der Anteil der Lernenden in einer beruflichen Grundbildung dieses Jahr gestiegen.)

Leidet die berufliche Grundbildung, weil alle ins Gymi und an die Uni wollen?

Sicherlich und wohl auch deshalb, weil vielen zu wenig bewusst ist, dass die Berufs-

bildung auch bildungsmässig keine Sackgasse ist. Damit sind wir beim dritten Trend: Heute verfügen unter den 25- bis 34-Jährigen in diesem Land rund 55 Prozent über einen tertiären Bildungsabschluss (Uni, PH, FH oder eine höhere Berufsbildung). Aus dem früher geltenden «oberen Drittel» ist die Mehrheit geworden. Bei einer gymnasialen Maturitätsquote von rund zwanzig Prozent wird schnell klar, dass diese Tertiarisierung nicht das Ergebnis eines Runs auf die Gymnasien und die Unis ist, sondern der Weiterbildung von Personen, die eine berufliche Grundbildung gemacht hatten. Ich nenne diesen Trend deshalb bewusst «Tertiarisierung» und nicht «Akademisierung».

Braucht denn unsere Wirtschaft so viele Arbeitskräfte mit einem tertiären Bildungsabschluss?

Es ist eine populäre Behauptung, dass die tertiären Ausbildungen am Arbeitsmarkt vorbeizielten würden. Das Gegenteil ist der Fall!

Wie messen Sie das?

Wir analysieren beispielsweise, wie viel mehr Lohn jemand mit einem tertiären Ab-

schluss im Vergleich zu jemandem mit einem Abschluss auf der Sekundarstufe II hat. Diese Lohnprämie ist das Ergebnis von Angebot und Nachfrage. Das Angebot hat sich in den letzten dreissig Jahren in etwa verdreifacht. Die Nachfrage hat sich aber insbesondere im Zug des technologischen Wandels im Gleichklang entwickelt. Wir können deshalb feststellen, dass die oben angesprochene Lohnprämie in den letzten dreissig Jahren völlig unverändert geblieben ist.

Angebot und Nachfrage stehen also im Einklang?

Absolut. Das ist ja nicht staatlich gesteuert, sondern es sind die Entscheidungen von Individuen, eine längere Ausbildungszeit mit gar keinem oder nur wenig Lohn in Kauf zu nehmen. Auf der anderen Seite kann man keinen Unternehmer und keine Unternehmerin zwingen, nur für ein Diplom vierzig Prozent mehr Lohn zu bezahlen, wenn hinter diesen tertiären Abschlüssen nur heisse Luft stecken würde. Würden die Arbeitgebenden zu hohe Löhne bezahlen, würden sie damit ihre Konkurrenzfähigkeit aufs Spiel setzen, oder sie würden auf Leute mit einem Sek II-Abschluss ausweichen.

«Das Bildungswesen ist ein Abbild der Gesellschaft und muss oft Probleme lösen, die gar nicht im Bildungswesen entstanden sind.»

Sie haben in Ihrem Referat am diesjährigen Weissenstein-Forum der Solothurner Handelskammer darauf aufmerksam gemacht, dass der PISA-Vorsprung der Schweizer Schülerinnen und Schüler auf ihre Kolleginnen und Kollegen aus unseren Nachbarländern stetig kleiner wird oder bereits ganz weg ist. Woran liegt das?

In den zwanzig Jahren, die ich abgebildet habe, haben sich zwei Entwicklungen gezeigt: In den Nullerjahren sind wir besser geworden – vor allem getrieben durch eine bessere Immigration. Wir hatten gesamthaft gesehen bessere Schüler in der Schule. Parallel dazu sind die anderen Länder in dieser Periode schneller besser geworden. Und zwar fundamental besser. Sie sind besser geworden, weil ihr System besser geworden ist – und nicht nur, weil sie zu diesem Zeitpunkt eine bessere Schülerschaft hatten.

Wir waren also schnell, die anderen aber noch schneller. Was geschah dann?

In der zweiten Dekade ab 2009 kam dieser Effekt durch bessere Schülerinnen und Schüler nicht mehr zum Tragen und wir haben in fast allen Kompetenzbereichen stagniert oder sind schlechter geworden. Die anderen sind in dieser Zeit aber leicht besser oder zumindest nicht schlechter geworden. Dies hat zum Aufholen oder eben Überholen der Schweiz geführt.

Welches Fazit ziehen Sie aus dieser Entwicklung?

Trotz höherem Mitteleinsatz und Schülerinnen und Schülern, die sicherlich kein geringeres Bildungspotenzial aufweisen, konnte unser Bildungswesen die Ressourcen nicht in Fortschritte ummünzen, wie das bei unseren Nachbarländern geschah. Wessen Schuld dies ist, sei dahingestellt.



Berufsbildung ist schon lange keine karrieretechnische Sackgasse (mehr).

Und wenn wir von der Annahme ausgehen, dass die Schule nicht schlechter geworden ist? Was gibt es hier für Faktoren für die Stagnation?

Ein solcher Faktor könnte sein, dass eine grössere Zahl von Schülerinnen und Schülern als früher Verhaltensauffälligkeiten zeigt. Dies hat nichts mit der kognitiven Leistungsfähigkeit zu tun, aber erschwert die Aufgabe der Lehrpersonen. Hatte man im Jahr 2000 vielleicht zwei verhaltensauffällige Kinder in einer Klasse, so wurden diese beiden Kinder von der ganzen Klasse ohne Probleme absorbiert. Wenn es dann

aber auf zwanzig Kinder vier oder fünf Verhaltensauffällige sind, dann kommt das ganze Gefüge aus dem Gleichgewicht und der Lernerfolg aller Schülerinnen und Schüler kann leiden. Wir haben Indikatoren, die in diese Richtung zeigen.

Ein komplexes Bild also, das nicht schwarz oder weiss ist. Sehen Sie Parallelen zur gesellschaftlichen Entwicklung?

Das Bildungswesen ist ein Abbild der Gesellschaft und muss oft Probleme lösen, die gar nicht im Bildungswesen entstanden

sind. Die Verhaltensauffälligkeiten aus unserem Beispiel vorhin entstehen nicht im Bildungswesen, sondern im Elternhaus und werden in das System importiert. Am Schluss macht man aber dann das Bildungswesen trotzdem für Ergebnisse verantwortlich, die es gar nicht selber verursacht hat.

Sucht die (Bildungs)-Politik den Schwarzen Peter also am falschen Ort?

Natürlich müsste man die Probleme dort bekämpfen, wo sie entstehen. Aber manchmal ist dies politisch nicht opportun. Als Politiker würden Sie nicht gewählt, wenn Sie den Eltern die Schuld geben würden. Das sind einfach zu viele Wähler (lacht). Wenn Sie sagen, die paar Lehrer seien schuld, dann verlieren sie vielleicht ein paar Stimmen, aber Sie würden wohl immer noch gewählt werden.

Gesellschaftlicher Wandel, technologischer Fortschritt und zunehmende Individualisierung: Heisst das, dass das Bildungssystem, vor allem die obligatorische Schule, also noch komplizierter wird, als es schon ist?

Das kann man nicht schönreden, ja. Wir haben Probleme, für die wir seit Jahrzehnten keine Lösung gefunden haben. Und jetzt türmen sich auf die ungelösten Probleme noch neue Herausforderungen.

Stichwort Digitalisierung und Künstliche Intelligenz?

Die ganze Digitalisierungsdiskussion in den letzten zehn Jahren drehte sich nur um



BILDUNGSBERICHT SCHWEIZ

Der Bildungsbericht Schweiz wird seit 2010 im Auftrag von Bund und allen Kantonen alle vier Jahre durch die Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung verfasst. Der Bericht enthält Informationen und Analysen zu über 500 Themen aus allen vier Bildungsstufen und neun Bildungstypen. Er ist als PDF-Datei frei verfügbar unter www.bildungsbericht.ch.

die Frage, welche Kompetenzen wir noch erwerben sollen. Das ist schon wichtig, aber es ist eine sekundäre Thematik. Was in dieser Debatte völlig ausgeblendet wird: Damit Sie in der Zukunft irgendwelche zusätzlichen Kompetenzen erlernen können, müssen Sie die Grund- und Basiskompetenzen in Lesen, Textverständnis, Schreiben und Mathematik erwerben. Sprich: Einfache Dinge muss man kompliziert lernen, damit man später mit komplexen Dingen noch zurechtkommt.

Erklären Sie das einmal einem Siebenjährigen!

Genau das ist die grosse Motivationsbarriere, mit der primär die obligatorische Schule je länger, desto mehr zu kämpfen hat. Wie motiviert man Kinder, zwölf Jahre lang Dinge zu lernen, die Computer schon heute besser können? Lehrerinnen und Lehrer müssen für eine lange Zeit Kinder und Jugendliche dazu motivieren, Dinge zu lernen, von denen selbst Kinder wissen, dass sie dafür Technologien zur Verfügung haben, die ihnen alles ermöglichen, ohne selbst diese Kompetenzen mühsam erwerben zu müssen. In einer solchen Situation sucht das Kind natürlich die Abkürzung über die Technologie.

Was spricht denn gegen Abkürzungen?

Die Erkenntnisse der Lernpsychologie. Wenn das Hirn einmal erkannt hat, dass es eine Abkürzung nehmen kann, dann kann man es nicht mehr für den Lernaufwand motivieren, diese Kompetenzen mühsam zu erlernen. Dies gelingt nur noch in den Fällen, in denen genügend intrinsische Lernmotivation vorhanden ist – und das ist leider nicht bei allen Kindern der Fall.

Sie wirken nicht gerade sonderlich optimistisch ...

Im Rückspiegel betrachtet haben wir die Probleme am unteren Rand der Begabungsverteilung nicht lösen können. Diese Herausforderung bleibt somit bestehen. Zusätzlich kommen nun durch die Künstliche Intelligenz neue Herausforderungen auch am oberen Ende der Begabungsverteilung hinzu. Die extrinsische Motivation, d. h. man lernt, damit man später etwas kann, wird nicht mehr reichen. Die grosse Frage lautet also: Wie kann man die intrinsische Motivation stärken? Für beides, die alten Probleme und die neuen Herausforderungen, ist das Bildungswesen von heute nicht genügend gut aufgestellt. Es wartet also noch viel Arbeit auf uns.

Kommen wir noch auf die Berufsbildung zu sprechen. Wie wichtig ist diese in unserem Bildungssystem?

Sie ist von eminenter Wichtigkeit. Wir haben eine starke Berufsbildung, die eine hohe Integrationskraft hat. Die Berufsbildung kümmert sich um eine sehr grosse Spannweite. Sie bietet über 240 verschiedene Berufe mit ganz verschiedenen Anforderungsniveaus und kann einen grossen Teil der Talentspanne abgreifen. Besonders bei tiefen schulischen Leistungen wirkt die Berufsbildung besonders integrativ, ohne dabei die Talente zu vergessen.

Wie entscheidend ist die vielgerühmte Durchlässigkeit unseres Systems, speziell für die Berufsbildung?

Die Durchlässigkeit ist matchentscheidend. Es gibt viele Menschen, die im Moment, wo es um Weg A oder Weg B geht, zwar das Potenzial, aber eben nicht die

Kompetenzen für den Weg B haben und deshalb die Ausbildung A wählen müssen, in welcher sie aufgrund ihres Potenzials langfristig aber unterfordert wären. Dies wäre eine Verschleuderung von Potenzial und Ressourcen, wenn solche Bildungsentscheidungen später nicht ohne einen grossen Verlust an Bildungsjahren revidiert werden könnten. Wenn nun die Wahl der beruflichen Grundbildung eine Einbahnstrasse wäre, dann würde sie von talentierten Schülerinnen und Schülern gemieden, die nicht ausschliessen wollen, dass sie später doch einmal an eine Universität wollen. Dank der Durchlässigkeit kann man heute einem Jugendlichen mit gutem Gewissen sagen, dass es für die spätere Bildungslaufbahn keine Rolle spielt, ob man diese mit einer Berufslehre oder dem Gymnasium startet.

Zum Schluss: Wie sieht Ihrer Meinung nach der Prototyp eines erfolgreichen Absolventen, einer erfolgreichen Absolventin unseres Bildungssystems aus?

Er oder sie hat eine Ausbildung gemacht, die es ihm oder ihr ermöglicht, ein selbstständiges Leben zu führen. Das ist die Minimalbedingung. Darüber hinaus findet man eine Arbeit, die einem Spass macht und bei der möglichst die eigenen Fähigkeiten und die Erwartungen der Ausbildung im Einklang sind. Damit dies mit hoher Wahrscheinlichkeit eintritt, sollte man nicht unbedingt jene Ausbildung wählen, die man gerade noch meistert. Man sollte eher auf eine Ausbildung und schliesslich einen Beruf zielen, in welchem man mit seinen Fähigkeiten zu den Besten gehören wird. ■

Anzeige



Garantierte Sicherheit und Kompetenz!
Mietservice schweizweit 0800 813 813
www.ws-skyworker.ch miete@ws-skyworker.ch



Unternehmerisches Denken und Handeln als Kompetenz

Das Berufsbildungssystem der Schweiz ist weltweit spitze. Die Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger sind nach der Lehre auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes hervorragend vorbereitet. Wir sollten uns aber nicht auf den Lorbeeren ausruhen.

Text: Georg Berger | Fotos: zvg

Der Grund für das funktionierende Matching zwischen Anforderungen der Wirtschaft und bereitgestellten Kompetenzen liegt in der Dualität der Bildung, also der Verknüpfung zwischen Theorie und Praxis beziehungsweise zwischen schulischem und arbeitsplatzbezogenem Lernen. Wir tun gut daran, uns nicht auf den Lorbeeren auszuruhen. Die Herausforderungen für Wirtschaft und Gesellschaft sind mannigfaltig – neben Megatrends wie Digitalisierung und Globalisierung verunsichern Inflation, Klimakatastrophen, Energiekrise oder Kriege zunehmend Wirtschaft und Gesellschaft. Ein Mittel zur notwendigen Anpassung des Bildungssystems liegt in der Stärkung der überfachlichen Kompetenzen wie zum Beispiel Kreativität, kritisches Denken, Eigeninitiative oder Teamfähigkeit. Der Kanton Solothurn ist hier trei-

bende Kraft und setzt alles daran, das Unternehmerische Denken und Handeln (UDH) im Berufsbildungssystem nachhaltig zu verankern.

Pionier Fritz Oser entdeckt blinden Fleck
Begonnen hatte es 2016, als Prof. Dr. Dr. h.c. Fritz Oser von der Universität Fribourg auf mich zukam und mich bat, ihn und sein Team bei der Implementierung des Unternehmertums in der Berufsbildungslandschaft der Schweiz zu unterstützen. Oser forschte damals als emeritierter Professor für Pädagogik zum Thema des «Sense of Failure», woraus eine Interventionsstudie zum unternehmerischen Denken und Handeln auf der Sekundarstufe II resultierte.¹

Fritz Oser – ehemaliger Absolvent des Lehrerseminars Solothurn – war nicht nur ein begnadeter Forscher, Pädagoge und Psychologe, sondern ein grosser Visionär hinsichtlich der Entwicklung des Schweizer Bildungssystems. Er stellte fest, dass es bei der Förderung des Unternehmertums in der Schweiz einen blinden Fleck gibt. So haben Studierende an Hochschulen viele Möglichkeiten, unternehmerische Kompetenzen zu erwerben.² Sie können Vertiefungen oder Kurse in Entrepreneurship besuchen und Beratung und Coaching für die Entwicklung von Geschäftsideen sowie Unterstützung für die Gründung und Finanzierung eines Start-ups in Anspruch nehmen. In den früheren Bildungsstufen fehlen diese Möglichkeiten weitgehend.

Vision: Alle Berufslernenden erwerben unternehmerische Kompetenzen

Nach aufwändiger Vorarbeit lancierten wir schliesslich das vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation geförderte Projekt «Unternehmerisches Denken und Handeln an den Berufsfachschulen der Schweiz – ökonomische, soziale und ethische Aspekte». Der Sitz des Projektkonsortiums lag im Kanton Solothurn, genauer im Berufsbildungszentrum Olten. Von Anfang an war auch die Solothurner Handelskammer als Wirtschaftsvertreterin an Bord.

Kurz vor seinem Tod im Herbst 2020 wünschte sich Fritz Oser die Gründung eines Zentrums für Unternehmertum in Olten, denn nirgendwo sonst gab es seiner Ansicht nach eine so grosse Passion für das Unternehmerische in der Bildung. Vision des Zentrums: In der Schweiz treten jedes Jahr circa 75 000 Berufslernende in den Arbeitsmarkt ein. Sie alle sollen während ihrer Berufslehre die Gelegenheit erhalten, unternehmerische Kompetenzen wie Selbstwirksamkeit, Problemlösefähigkeit und ein praxisbasiertes Verständnis der frühen Phase eines Gründungsprozesses zu erwerben. Diese Kompetenzen sollen ihnen ermöglichen, Wirtschaft und Gesellschaft aktiv und wertorientiert mitzugestalten und auch als Angestellte in der Lage zu sein, innerhalb eines bestehenden Unternehmens Verbesserungspotenziale zu entdecken und innovativ zu arbeiten.



ZUR PERSON

Georg Berger ist Direktor des Berufsbildungszentrums Olten, ehemaliger Präsident der Konferenz der Schweizerischen

Berufsfachschulen und seit 2022 Präsident des Schweizerischen Zentrums für Unternehmerisches Denken und Handeln.



myidea-Challenge 2023: Preisträger Nicola Lüscher (links) und Lehrer Dieter Bitterli (rechts), Entwickler des Projekts «Zeitverbringer», einer App, die es älteren Menschen ermöglicht, wieder aktiv am Leben teilzunehmen.⁷

Weibliche Lernende können sehr viel profitieren

Während vier Jahren wurden Lehrpersonen der Kantone Tessin, Wallis, Bern und Solothurn fortgebildet und befähigt, den Lernenden unternehmerische Basiskompetenzen zu vermitteln. Gemäss Projekt-evaluation schätzten die Lernenden ihre Fähigkeit zur Entdeckung und Umsetzung einer eigenen Geschäftsidee nach dem Programm höher ein als davor, wobei wir inhaltlich explizit Wert legen auf den Umgang mit dem Scheitern und das «Lernen aus Fehlern» (vgl. Müller, Berger & Gutzwiller-Helfenfinger, 2020)⁴. Namentlich weibliche Lernende profitierten. Sie schätzten ihre Gründungsfähigkeiten vor dem Programm signifikant tiefer ein als die männlichen Lernenden. Nach der Teilnahme am Programm wurden keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern mehr festgestellt.

Frei zugängliches myidea-Programm als Resultat

Unter dem Strich resultierten aus dem UDH-Projekt das dreisprachige und im Netz frei zugängliche Lehrmittel «myidea.ch», 300 geschulte Lehrpersonen, jährlich 5000 erreichte Lernende und ein nationaler myidea-Wettbewerb. Ferner gelang es in Zusammenarbeit mit Andri Silber-schmidt, Zürcher FDP-Nationalrat und Prä-

sident FH Schweiz, eine Interessengemeinschaft zur Teilnahme an den nationalen und internationalen Berufsmeisterschaften in Entrepreneurship zu gründen.⁵ Mit der Goldmedaille an den Euroskills darf sich die Schweiz sogar Europameisterin in Entrepreneurship nennen.

Kompetenzzentrum mit Sitz in Olten

Zur Verstetigung des Projekts einigten sich die Projektpartner auf die Gründung eines «Schweizerischen Zentrums für Unternehmerisches Denken und Handeln»,⁶ welches die Weiterentwicklung des Programms myidea sicherstellt, die nationalen und internationalen Wettbewerbe koordiniert, die Fortbildung von Lehrpersonen ausserhalb der vier Pilotkantone organisiert, die curriculare Verankerung von UDH auf kantonaler und nationaler Ebene vorantreibt und schliesslich weitere Dienstleistungen im Bereiche von Entrepreneurship Education erbringt.

Ganz im Sinne von Fritz Oser selig liegt der Sitz des Zentrums in Olten und zwar bei der Wirtschaftsförderung Region Olten, wo wir mit Rolf Schmid einen starken und kompetenten Partner zur nachhaltigen Stärkung des Unternehmertums in der Berufsbildung finden konnten. Dank einer Projektpartnerschaft mit der SRG zur Förderung des kritischen Denkens und einer

weiteren Partnerschaft mit der Stiftung Gebert Rüt zur Ausweitung des Programms auf den Arbeitsplatz (myidea professional) ist das Zentrum gut und breit aufgestellt. Fazit: Unternehmerisches Denken und Handeln ist eine wichtige und zentrale Zukunftskompetenz für den Arbeitsmarkt. Das gleichnamige Zentrum setzt sich zum Ziel, diese Kompetenz in der Berufsbildungslandschaft der Schweiz flächendeckend einzuführen, um so den zu Unrecht bestehenden blinden Fleck zu beseitigen. ■

¹ <https://www.sbf.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und-politik/berufsbildungsforschung/einzelprojekte/themenbereich-entrepreneurship.html>

² Baldegger, R., Gaudart, R. & Wild, P. (2022). Global Entrepreneurship Monitor 2021/2022. Switzerland. HEG-FR (HES-SO). https://www.heg-fr.ch/media/y2ld2tob/gem_report_switzerland_2022_eng.pdf

³ Baldegger, R., Gaudart, R. & Wild, P. (2022). Global Entrepreneurship Monitor 2021/2022. Switzerland. HEG-FR (HES-SO). https://www.heg-fr.ch/media/y2ld2tob/gem_report_switzerland_2022_eng.pdf

⁴ Müller, S., Berger, G. & Gutzwiller-Helfenfinger, E. (2020). Establishing entrepreneurial thinking and acting in Swiss Vocational colleges. Discourse and Communication for Sustainable Education, 11(2), 121-136. doi:10.2478/dcse-2020-0022

⁵ <https://entrepreneurskills.ch>

⁶ <https://szudh.ch>

⁷ <https://www.myidea.ch/myidea-challenge-fruhjahr-2023>

Wir für Sie: Bei uns geht es nur um unsere Mitglieder.

Weil gemeinsam besser ist.

Die Asga ist eine Genossenschaft. Diese Form haben unsere Gründer aus dem Ostschweizer Gewerbe vor 60 Jahren bewusst gewählt, um die Interessen der Mitglieder über alles andere zu stellen.

Erfahren Sie mehr über die Vorteile unserer genossenschaftlich organisierten Pensionskasse.
www.asga.ch



making places expressive



Bader AG Büro Design
Wiesenstrasse 1
4900 Langenthal

Telefon 062 919 79 70
info@bader-ag.ch
www.bader-ag.ch

usm.com

Berufswahlunterricht braucht es für alle

Die Kritik an der Sekundarschule im Kanton Solothurn wächst. Politik, Schulen und Wirtschaft sind sich einig: Die Oberstufe muss neu organisiert werden und sich künftig stärker an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes ausrichten. Dazu werden eine dreijährige Sek P und ein Berufswahlunterricht für alle gefordert. Eine entscheidende Rolle werden die Finanzen spielen.

Text: Daniel Probst | Foto: zvg

Im Jahr 2011 wurde die Oberstufe im Kanton Solothurn – auf Basis eines Volksschulgesetzes im Jahr 2006 – komplett neu organisiert. Statt der fünf Anforderungsniveaus Werkklasse, Oberschule, Sekundarschule, Bezirksschule und Untergymnasium gab es fortan nur noch die drei Stufen Sek B, Sek E (beide dreijährig) und die zweijährige Sek P.

Sek P als Vorbereitung für die gymnasiale Maturität

Die Sek B (Basisanforderungen) bereitet auf eine berufliche Grundbildung für Basis- bzw. Grundanforderungen vor. Sie richtet sich also an Jugendliche, welche als Ziel den Abschluss einer Berufslehre mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder einem eidgenössischen Berufsattest (EBA) verfolgen. Die Ausrichtung der Sek E (Erweiterte Anforderungen) fokussiert auf den Abschluss einer Berufslehre mit erhöhten Anforderungen (mit oder ohne Berufsmaturität) sowie auf den Zugang an eine Fachmittelschule. Sowohl die Sek B wie die Sek E folgen den Zielen gemäss Lehrplan 21 und richten sich an rund achtzig Prozent der Schülerinnen und Schüler.

Die Sek P (Progymnasiale Anforderungen) hingegen ist als Vorbereitung auf die gymnasiale Maturitätsschule ausgestaltet. Der Unterricht an der Sek P basiert ebenfalls auf dem Lehrplan 21 mit einer vertieften

Auseinandersetzung mit den weiterführenden Kompetenzstufen. Absolventen der Sek P treten nach Erfüllung der Promotionsbedingungen im 11. Schuljahr in das erste Gymnasialjahr ein.

Während die Sek P als Vorbereitung für die gymnasiale Matur aufgesetzt wurde und konsequenterweise keinen Berufswahlunterricht mehr beinhaltete, waren die Sek B und die Sek E für die Schülerinnen und Schüler vorgesehen, die später eine Berufslehre starten wollten.

Parteien erkennen gravierende Mängel

Kaum war die Reform umgesetzt, wurde sie im Kantonsrat bereits wieder kritisiert. Während die Regierung das Projekt auf Kurs sah, erkannten im Jahr 2015 im Kantonsrat sämtliche Fraktionen zum Teil gravierende Mängel am neuen System. Die Hauptkritik: Die Absolventen der neuen Sek E vermochten die steigenden Anforderungen der anspruchsvollen Berufslehren nicht mehr zu befriedigen. Und gute Schülerinnen und Schüler würden mit der Sek P automatisch in den gymnasialen Weg gedrängt. Bekräftigt wurde die Kritik von einer Umfrage bei den Volksschullehrkräften.

Dass Kinder nach der sechsten Klasse falsch einspielen, hat viele Gründe: ehrgeizige Eltern, für deren Sprössling nur eine gymnasiale Matur mit anschliessendem Studium und Dokortitel gut genug scheint.

Missverständnisse rund um die Berufslehre und wenig Kenntnisse über deren Möglichkeiten zu höherer Berufsbildung mittels Berufsmaturität oder sogar akademischer Laufbahn mit der Passerelle. Oder mangelndes Wissen zu interessanten Berufsbildern, was bei Elf- und Zwölfjährigen nicht wirklich überrascht.

Schulen bestätigen Probleme im neuen System

«Die Reform ist noch nicht das Gelbe vom Ei», sagte Mathias Stricker im August 2019 gegenüber der Solothurner Zeitung. Tatsächlich seien einige Mängel eingetroffen, vor denen man im Vorfeld gewarnt hatte. Die Sek E verfüge nicht mehr über das gleiche Niveau wie früher die Bezirksschule. Das habe Folgen für die Berufswahl, indem ein sehr guter ehemaliger Bez-Schüler heute eher in der Sek P lande und damit den gymnasialen Weg einschlage. Früher hätte sich dieser Schüler nach der Bez vielleicht für eine anspruchsvolle Berufslehre als Polymechaniker beworben.

Zudem sei die Sek P mit nur zwei Jahren für Schülerinnen und Schüler zu kurz, um zu entscheiden, ob man tatsächlich ins Gymnasium gehen will oder doch noch eine Berufslehre starten soll. Tatsächlich entscheidet sich nach zwei Jahren Sek P die grosse Mehrheit für das Gymnasium. Und nicht wenige davon entscheiden sich dann nach einem Jahr Gymnasium doch noch



Auch in der Sek P brauche es Berufswahlunterricht, fordern die Wirtschaftsverbände.

für einen Beruf, obwohl sie nie Berufswahlunterricht hatten. Diese Austritte aus dem Gymnasium erzeugten bei den Kantonschulen viel Unruhe. So mussten nach einem Jahr Gymnasium viele Klassen wieder neu zusammengesetzt werden, weil sie zu klein geworden sind. Andererseits bleiben Schülerinnen und Schüler, die eigentlich besser eine Berufslehre gemacht hätten, am Gymnasium.

Kurioses und Korrekturversuche

Ganz kurios wird es, wenn Schülerinnen und Schüler, welche die Sek P in einem Schulhaus besuchen, welches nicht im Einzugsgebiet der Kantonsschulen Olten oder Solothurn liegt. Finden sie ein Jahr vor Ende ihrer obligatorischen Schulzeit eine Lehrstelle, müssen sie dann – mit dem unterschriebenen Lehrvertrag im Sack – für nur ein Jahr ans Gymnasium an einer der beiden Kantonsschulen.

Um das offensichtliche Fehlkonstrukt zu korrigieren, hat das Volksschulamt in der Zwischenzeit einzelne Justierungen vorgenommen. So wurden in der Sek P für eine allfällige Berufswahl freiwillige Kurse eingeführt. Und die Übergänge zwischen der Sek E und der Sek P wurden erleichtert. So wie es aussieht, haben diese Massnah-

men nicht zu einer Verbesserung der Situation geführt.

Wirtschaftsverbände werden aktiv

Denn nur knapp drei Jahre später, im Juni 2022, bliesen auch die drei Wirtschaftsverbände, die Solothurner Handelskammer (SOHK), der Industrieverband Solothurn und Umgebung (Inveso) und der KMU- und Gewerbeverband Kanton Solothurn (KGV SO) ins gleiche Horn. In einem Zeitungsartikel bestätigten sie die seit 2015 monierten Mängel. Mit dem aktuellen System gingen sehr gute Schüler für anspruchsvolle technische Berufe, deren Niveau sich in den letzten Jahren erhöht habe, verloren.

Konkret forderten die Wirtschaftsverbände eine bessere Durchlässigkeit der Sek P zur Berufslehre, eine Ausweitung der Sek P auf drei Jahre sowie einen obligatorischen Berufswahlunterricht für alle drei Anforderungsstufen. Unterstützung erhielt die Wirtschaft von den Schulen. Adrian van der Floe, Präsident des Verbands der Solothurner Schulleiterinnen und Schulleiter, konnte die Kritik nachvollziehen und zeigte sich offen für eine dreijährige Sek P mit einem besseren Berufswahlunterricht an dieser Schulstufe, um den Schülern den Zugang zur Lehre zu vereinfachen.

Überfraktioneller Auftrag fordert Regierung zum Handeln auf

Nur wenige Monate später nahm die Politik den Ball der Wirtschaft auf. In einem überfraktionellen Auftrag fordern nicht weniger als 73 (von hundert) Parlamentarierinnen und Parlamentariern vom Regierungsrat, das heutige System zu überdenken. Erstunterzeichner des Prüfauftrags sind Heinz Flück (Grüne), Handelskammerdirektor Daniel Probst (FDP, Die Liberalen) und Lehrerinnen- und Lehrerverbandspräsident Mathias Stricker (SP).

Konkret wollen die Parlamentarier den Regierungsrat beauftragen, die Angleichung der Dauer der Sekundarstufe I für alle Anforderungsniveaus einheitlich auf drei Jahre zu prüfen. Sowie in der somit drei Jahre dauernden Sek P wie in den anderen Anforderungsniveaus eine möglichst ausgebaute Berufsorientierung vorzusehen.

In der Begründung des Auftrags wird insbesondere bemängelt, dass der im Volksschulgesetz (VSG) § 25 «Angebot Sekundarstufe I» grundlegende Auftrag «Die Sekundarstufe I vermittelt den Schülerinnen und Schülern eine niveauspezifische Ausbildung, die ihnen den Eintritt in eine berufliche Grundbildung oder eine allgemeinbildende Schule der Sekundarstufe II er-

möglich.» in der Sek P heute nicht zufriedenstellend umgesetzt werden kann.

Interessant ist, dass das neu geltende VSG die zu prüfende Änderung grundsätzlich heute schon ermöglicht. Für eine dreijährige Sek P braucht es also keine Gesetzesänderung, da die Dauer von drei Jahren als Regel vorgesehen ist: Im VSG § 19 Abs. 3 heisst es: «Die Sekundarstufe I schliesst an die Primarstufe an. Sie dauert in der Regel drei Jahre und bildet den dritten Zyklus. Der Regierungsrat kann die Sekundarstufe I durch Verordnung in verschiedene Anforderungsniveaus unterteilen.»

Umsetzungsplan und Finanzen

In der Beantwortung des Vorstosses erachtet der Regierungsrat das Anliegen der Parlamentarier als nachvollziehbar, bedenkt aber gleichzeitig, dass es für Anpassungen einer sorgfältigen inhaltlichen, strukturellen, personellen und örtlich-infrastrukturellen Prüfung bedarf. Zudem seien eine vollständige Verlagerung des vierjährigen Gymnasiums in die nachbli-

gatorische Schulzeit und eine Verlängerung der Sek P auf drei Jahre mit finanziellen Auswirkungen verbunden. Diese müssen bei der Prüfung ebenfalls berücksichtigt werden. Am 17. Mai 2023 hat der Kantonsrat dem Prüfungsauftrag einstimmig mit 88 zu null Stimmen zugestimmt.

Gemäss Auskunft des Leiters des Volksschulamts, Andreas Walter, soll es nun rasch vorwärts gehen. So liege seit Ende September 2023 bereits eine Betriebskostenrechnung für eine dreijährige Sek P vor. Seit Ende Oktober sei eine Abschätzung der inhaltlichen Auswirkungen auf die Sek P sowie auf die Sek B/E vorhanden. Bis Ende November 2023 würden die Handlungsoptionen und Umsetzungsszenarien geprüft und bereits Mitte Dezember der Bildungs- und Kulturkommission (BIKUKO) präsentiert.

Ende Frühling 2024 soll dann die politische Beratung abgeschlossen sein, damit mit den Umsetzungs- und Lehrplanarbeiten begonnen werden könne. Im Septem-

ber 2024 sollen dann die Umsetzungsbeschlüsse an die Hand genommen werden, so dass im Schuljahr 2025/26 mit der dreijährigen Sek P und einem Berufswahlunterricht für alle Stufen gestartet werden könne. Natürlich hänge der effektive Umsetzungszeitplan stark von der politischen Beratung ab, da der Vorstoss im Kern in die Mechanik der Sek-I-Reform eingreife und nicht bloss eine Facherweiterung fordere.

Am Schluss jedoch werden, wie so oft, die Finanzen eine entscheidende Rolle spielen. Die jährlichen Mehrkosten werden sich wohl um die acht bis zehn Millionen Franken bewegen. Dazu kommen noch die örtlich-strukturellen Massnahmen in den Gemeinden. Die Politik und die Wirtschaft werden sich bald die Frage stellen müssen, was eine Bildung, die sich stärker an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes ausrichtet, wert sein darf. ■

Anzeige

Machen Sie Ihren Mitarbeitenden eine Freude und verschenken Sie SO.GUTscheine der Stadt- und Gewerbevereinigung Solothurn.



Hier geht's zum Shop

Die SO.GUTscheine sind 5 Jahre gültig und werden in rund 200 Geschäften
in der Stadt Solothurn als Zahlungsmittel akzeptiert.

Bestellung und Annahmestellen unter: www.stadtgewerbevereinigung.ch

STADT- UND GEWERBEVEREINIGUNG
SOLOTHURN

**Wir machen
Wohn(t)räume
wahr!**

- Tapezierarbeiten
- Wandgestaltung
- Fassadenanstriche
- Schimmelsanierung

 **032 637 59 59**

www.malerei-menz.ch

 **MENZ**
dipl. Malermeister



Bodenbeläge . Teppiche . Parkett
Industrieeläge . Vorhangsysteme

Mobilia Solothurn AG
032 622 34 24
info@bodenmobilia.ch
bodenmobilia.ch

bodenMobilia

wirtschaftsflash

Erreichen Sie mit Ihrer Werbung die wichtigen Köpfe aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft im Kanton!

Urs Bader, Inserate

079 885 36 35, inserate@wirtschaftsflash.ch

 **KANTON solothurn**

Berufsbildungszentrum
BBZ Olten

Erweitern Sie Ihre Kompetenzen!

Berufsausbildung für Erwachsene,
Weiterbildung für Berufsleute, Firmenkurse

Das Erwachsenenbildungszentrum Olten bietet
die massgeschneiderte Lösung.

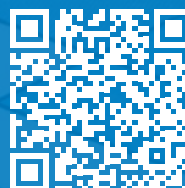
Entdecken Sie unser Angebot unter
bbzolgen.so.ch/ebz/bildungsangebot

BBZ Olten

Erwachsenenbildungszentrum EBZ

Aarauerstrasse 30, 4601 Olten

ebz.oltendbk.so.ch, ebzolgen.so.ch



Interne Weiterbildungen zahlen sich mehrfach aus

Es ist keine neue Erkenntnis, dass die stetige Aus- und Weiterbildung des eigenen Personals für Unternehmen ein wichtiger Erfolgsfaktor ist. Infolge des Arbeitskräftemangels setzen aber immer mehr Firmen auf betriebsinterne Bildungsangebote. Diese Programme wirken sich nicht zuletzt sehr positiv auf die Mitarbeiterzufriedenheit aus.

Text: Charlie Schmid | Foto: zvg

Hörmann (Schweiz) AG ist Marktleader im Bereich Türen, Tore, Zargen und Antriebssysteme für Private und Industrie. Die rund 160 Mitarbeitenden verteilen sich auf die Standorte Rennaz VD und Oensingen. Am Hauptsitz im Gäu wurde denn auch vor gut einem Jahr die Hörmann-Akademie in Betrieb genommen. Drei moderne Theorieräume und zwei technisch ausgereifte Montageschulungsräume sind integraler Bestandteil der 4000 Quadratmeter zählenden neuen Logistikhalle.

Schulung von Internen und Externen

Stefan Marks leitet die Akademie: «Einerseits können wir hier unsere eigenen Mitarbeitenden in den verschiedensten Fachbereichen schulen. Andererseits bilden wir grösstenteils auf unsere Kosten die Fachhändler unserer rund 250 Partnerfirmen aus.» Hörmann ist nämlich nur bei Grossprojekten direkt in den Bauprozess involviert und ist deshalb auf Vertriebsfirmen angewiesen, die die Produktpalette möglichst gut kennen müssen. Die Kosten für diese Aus- und Weiterbildungsangebote trägt Hörmann grösstenteils selber.

Von der Theorie in die Praxis und zurück

Für die eigenen Mitarbeitenden wurden im aktuellen Jahr an zwei Tagen Workshops angeboten, die die Firmenkultur im Fokus hatten und bei denen es auch darum ging, die kommunikativen Fertigkeiten oder die Selbstkompetenz weiterzuentwickeln. Fürs kommende Jahr ist ein rund sechsmo-

natiges Trainingsprogramm für die technische Ausbildung von Monteuren geplant. Marks erläutert: «Hier an der Akademie holen sich die Kursteilnehmer das Basiswissen, lernen die Produkte in der Theorie kennen und können an Ort die Montage üben. Danach werden sie ein paar Wochen in die Praxis geschickt, kehren schliesslich zurück, um das Erlernete zu verarbeiten und eine Prüfung abzulegen.» Ergänzend stellt Hörmann ein Selbstlernangebot von 300 bis 400 Videos und Webseminaren zur Verfügung. Somit können sich Mitarbeitende jederzeit und unabhängig von Zeit und Ort im Produktbereich weiterbilden.

Mitarbeitende auf den neusten Stand bringen

Welchen Einfluss die Weiterbildungsangebote auf die Produktivität von Hörmann haben, kann Marks noch nicht beurteilen. «Dafür läuft das Programm noch zu wenig lang, aber wir stellen auf der subjektiven Ebene schon fest, dass sich die Mitarbeiterzufriedenheit verbessert hat.» Das Stichwort Mitarbeiterzufriedenheit fällt auch bei Fabienne Peretti. Sie ist bei der Fraisa in Bellach Leiterin der Fraisa Academy. Bereits 2009 erstmals lanciert, wurde das Programm diesen Juli reaktiviert. «Wir haben gesehen, dass in der Babyboomer-Generation, aber auch in der Generation X Mitarbeitende teilweise Jahre oder Jahrzehnte im gleichen Umfeld tätig sind. Diese gilt es, auf den neuesten Stand zu bringen», fasst Peretti die Motivation von Frai-

sa zusammen. Die Academy umfasst dabei mehr als «nur» die betriebsinternen Weiterbildungsangebote – bei Fraisa Personalentwicklung genannt: Auch Talent-Management und die Lehrlingsausbildung sind Bestandteil der Academy.

Förderung der Grundkompetenzen stärkt Produktivität

Fraisa bietet ganz elementare Weiterbildungsangebote an wie etwa den Umgang mit E-Mails, die Anwendung von MS Office-Programmen oder das Erstellen von Mastercam/CAD-Zeichnungen. «Solche Kurse können wir problemlos mit internen Lehrpersonen abdecken. Für Themen wie Führungsseminare oder Sprachkurse ziehen wir jedoch externe Spezialisten bei», führt Peretti aus. Auch die R. Nussbaum AG in Olten setzt auf die Förderung der Grundkompetenzen der Mitarbeitenden. Seit Ende 2020 bietet das Oltner Familienunternehmen im Rahmen des Bundesprogramms «Einfach besser!... am Arbeitsplatz» jährlich zwei bis drei Kurse mit bis zu

«Wir stellen fest, dass sich die Mitarbeiterzufriedenheit verbessert hat.»

Stefan Marks,
Leiter Hörmann-Akademie, Oensingen

je zwölf Teilnehmenden an. Bei Nussbaum, wo Sanitärinstallationssysteme entwickelt und hergestellt werden, stellte man fest, dass die Verbesserung der Produktivität und damit der Wettbewerbsfähigkeit stark vom Einbezug der Mitarbeitenden in die Prozesse abhängt. «Damit dies aber gelingt, ist eine ausreichende Sprachkompetenz Voraussetzung. So entsteht eine bessere Interaktion, die Fehlerquote sinkt, während die Motivation der Mitarbeitenden steigt», erläutert CEO Urs Nussbaum.

Individuelle Erfolgsgeschichten und ein Gewinn für die Unternehmen

Etwa zehn Prozent der insgesamt 500 Mitarbeitenden haben bereits einen der Kurse bei Nussbaum absolviert. Unter [besserjetzt.ch/betriebe_stories.cfm](https://www.besserjetzt.ch/betriebe_stories.cfm) finden sich denn auch schon erste Erfolgsgeschichten aus dem Unternehmen von Mitarbeitenden, die durch die Kurse grosse Fortschritte gemacht haben. Auch Fabienne Peretti berichtet von einigen Fraisa-Mitarbeitenden ohne Ausbildung, die durch die Absolvierung von Nachholbildung (Art. 32) mittler-



Einblick in die Hörmann-Akademie

weile verantwortungsvollere Funktionen übernommen haben. Nicht zuletzt fördern betriebsinterne Weiterbildungsangebote die Bindung an das Unternehmen. So schätzt Fabienne Peretti die Fluktuationsrate bei Fraisa – unter Abzug der natürlichen Abgänge – auf lediglich etwa zwei Prozent. Unternehmen profitieren von ei-

nem weiteren Vorteil, der oft wenig Beachtung findet: Kosten für die Rekrutierung und Einarbeitung von neuem Personal fallen so gar nicht erst an. Beim derzeit relativ stark ausgetrockneten Arbeitsmarkt ein nicht zu unterschätzender Vorteil. ■

Anzeige





solidis
EINEN SCHRITT • VORAUSS

Steuern.

Solidis Revisions AG
Solidis Treuhand AG
info@solidis.ch
solidis.ch




Für alle gibt es einen passenden Weg

Die Schweizer Bildungslandschaft ist bunt und ebenso unterschiedlich sind die Bildungswege und -voraussetzungen. Glücklicherweise existiert ein breites Angebot an Aus- und Weiterbildungen, welche es jeder und jedem ermöglichen, sich die Kompetenzen anzueignen, welche die eigene Arbeitsmarktfähigkeit steigern und welche die Unternehmen nachfragen.

Text: Nicole Meier / EBZ | Foto: zvg

«Man hat nie ausgelernt» ist nicht nur ein bekanntes Sprichwort für die Überraschungen des Lebens. Es kann ebenso gut auch auf den Berufsweg angewandt werden. In unterschiedlichen Abschnitten des Berufslebens gibt es breit gefächerte Möglichkeiten für Aus- oder Weiterbildungen, die es ermöglichen, einen Beruf zu erlernen, stets auf dem neuesten Stand zu bleiben und/oder den Horizont zu erweitern.

Diese Bildungswege kurz zusammenzufassen oder zu definieren ist aufgrund ihrer Vielfältigkeit kaum möglich. Ganz grob kategorisiert gibt es einerseits formale Angebote, die gesetzlich geregelt sind und nach der obligatorischen Schulzeit zu anerkannten Abschlüssen führen. Andererseits gibt es auch non-formale Angebote, welche beabsichtigtes, gezieltes und selbstgesteuertes Lernen ausserhalb klassischer Bildungsinstitutionen umfassen. Sie reichen von Branchenzertifikaten – die als Einstieg auch in formale Angebote führen können – über themenspezifische Weiterbildungen bis hin zu Freizeitangeboten.

Besonders zielführend und entsprechend sinnvoll ist eine Weiterbildung, wenn sie berufsorientiert erfolgt. Damit erlangen die Mitarbeitenden jene Kompetenzen, die sie für die Anforderungen des Arbeitsmarkts auch benötigen. Diese Weiterbildung wird im Idealfall in Absprache mit dem oder der Vorgesetzten festgelegt, damit die erwor-

benen Fähigkeiten anschliessend auch ideal angewendet werden können. Eine klare Abgrenzung der unterschiedlichen Angebote ist dabei oftmals schwierig, so stellt sich beispielsweise die Frage, ob ein Blumensteckkurs zur Weiterbildung in den Branchen Hotellerie und Gastronomie dient oder nicht. Abhilfe schaffen in einigen Fällen brancheneigene Karrierewebsites, Kontaktpersonen der Branchen oder aber öffentliche Berufsberatungsstellen. Falls eine komplette Neuorientierung oder Standortbestimmung notwendig ist, gibt es lokale Beratungsstellen der Initiative «viamia» (www.viamia.ch). Diese ermöglicht Personen ab vierzig Jahren eine kostenlose berufliche Standortbestimmung oder Neuorientierung.

Bund und Kantone unterstützen beim Erwerben der Grundkompetenzen

Erwachsene, die über zu wenig Kompetenzen in den Bereichen Lesen, Schreiben, mündliche Ausdrucksfähigkeit in einer Landessprache, Mathematik sowie für die Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien verfügen, haben die Möglichkeit, diese Grundkompetenzen mit staatlicher Unterstützung zu erwerben. Hierfür arbeiten Bund und Kantone mit unterschiedlichen Massnahmen zusammen – auch, um einer ansonsten drohenden Langzeitarbeitslosigkeit entgegenzuwirken. Mit diesen wichtigen Grundlagen ist es möglich, an Weiterbildungsangebo-

ten teilzunehmen und das «lebenslange Lernen» umzusetzen.

«Der Kanton Solothurn fördert diese Grundkompetenzen bei Erwachsenen. Das Erwachsenenbildungszentrum des Berufs- und Weiterbildungszentrums Solothurn-Grenchen bietet einen Vorkurs dieser Grundkompetenzen an», ergänzt BBZ-Direktor Bernhard Beutler.

Generell ist es eine grosse Herausforderung, die Erwachsenen ohne Grundkompetenzen zu erreichen. Diese lässt sich auch nicht einfach durch zusätzliche Bundesgelder bewältigen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband sieht ein enormes Potential an der Schnittstelle zwischen Integrations- und der Grundkompetenzförderung. Um Doppelspurigkeit und Mehrfachforderungen zu vermeiden, wäre es wünschenswert, wenn es diesbezüglich mehr Transparenz gäbe.

Nachträglicher Berufsabschluss eröffnet erfreuliche Perspektiven

Auch bei Erwachsenen, welche über solide Grundkompetenzen aber keinen Abschluss verfügen, gibt es weitreichende Möglichkeiten zur Weiterbildung. Sie können beispielsweise nachträglich einen Abschluss der beruflichen Grundbildung (eidgenössisches Fähigkeitszeugnis EFZ oder eidgenössisches Berufsattest EBA; Sekundarstufe II) erwerben. Auch Unter-

nehmen sind an der Unterstützung beim Absolvieren dieser Ausbildungen und am Erlangen dieser Abschlüsse interessiert, um ihren Bedarf an qualifizierten Fachkräften besser abdecken zu können. Den Betroffenen eröffnen sich bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt und für weitere Bildungskarrieren.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband hat im Sommer 2023 eine Umfrage zur Verbreitung von Berufsabschlüssen für Erwachsene (BAE) bei den Organisationen der Arbeitswelt (OdA) sowie bei den Betrieben durchgeführt. Die Resultate zeigen, dass die Nachfrage nach BAE je nach Branche stark variiert. Die Betriebe schätzen die Möglichkeit, dass BAE über eine verkürzte Berufsbildung oder durch direkten Zugang zum Qualifikationsverfahren (QV) erlangt werden können. In beiden Fällen ist so abgesichert, dass die Mitarbeitenden über die Kenntnisse verfügen, die sie zur Ausübung einer Stelle benötigen.

Dazu Bernhard Beutler: «Das EBZ (Erwachsenenbildungszentrum Solothurn-Grenchen) ermöglicht bereits heute Erwachse-

nen berufsbegleitend das eidg. Fähigkeitszeugnis in den Bereichen Allgemeinbildung, Koch/Köchin, Restaurationsfachmann/-frau und Produktionsmechaniker/-in EFZ. Ab Sommer 2024 wird der Beruf Solarinstallateur/-in EFZ, Berufsfeld Gebäudehüllen, angeboten.»

Weiterbildungen entlang der Bedürfnisse des Arbeitsmarkts stärken die Arbeitsmarktfähigkeit

Auch Weiterbildungen tragen dazu bei, die eigenen Kenntnisse zu erweitern, die Arbeitsmarktfähigkeit zu steigern und berufliche Kontakte zu knüpfen. Sie sind besonders dann sinnvoll, wenn sie sowohl für Arbeitnehmende als auch Arbeitgebende einen Mehrwert bieten. Das heisst, dass ein Mitarbeiter beziehungsweise eine Mitarbeiterin sich neue Fähigkeiten erarbeiten kann, die er oder sie im Berufsalltag anwenden kann. Dadurch ist auch sichergestellt, dass sich die Person entlang der Bedürfnisse des Arbeitsmarktes weiterbildet (d. h. nicht einfach irgendeine Weiterbildung absolviert), was die Basis ist für eine mögliche Unterstützung durch den Arbeitgeber. Dies funktioniert bereits jetzt sehr

gut – ohne staatliche Eingriffe. Durch den Arbeits- und Fachkräftemangel sind die Arbeitgebenden sogar noch stärker daran interessiert, ihre Mitarbeitenden auszubilden – entweder, um andere Stellen zu besetzen, oder um Mitarbeitende im Betrieb zu halten. Diese Unterstützung des Arbeitgebers kann, muss aber nicht, monetär sein. Es ist auch möglich, Arbeitszeit für die Weiterbildung zur Verfügung zu stellen.

Jede und jeder sollte sich mit den Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten befassen

Ob Grundbildung, Berufsabschluss für Erwachsene oder berufsspezifische Weiterbildung: Es lohnt sich sowohl für Arbeitnehmende als auch für Arbeitgebende, sich vertieft über die unterschiedlichen Möglichkeiten zu informieren. Nur mit dem für die jeweils betroffene Person passenden Angebot ist das «lebenslange Lernen» sinnvoll und bildet die Arbeitnehmerin und den Arbeitnehmer entlang der Bedürfnisse des Arbeitsmarkts aus. Somit lohnen sich die Investitionen für alle Seiten nicht nur kurz-, sondern auch längerfristig. ■



ZUR PERSON

Nicole Meier ist Ressortleiterin Bildung sowie Aus- und Weiterbildung beim Schweizerischen Arbeitgeberverband. Sie verfügt über langjährige Erfahrung im Bildungsbereich. In ihrer jetzigen Funktion ist es ihr wichtig, die Berufsbildung als Ganzes sowie die Stimmen der Branchen und der Organisationen der Arbeitswelt (OdA) zu stärken und gegen aussen zu vertreten. Nicole Meier ist verheiratet und Mutter von zwei Kindern, die sicherstellen, dass es auch in ihrer arbeitsfreien Zeit sehr vielfältig und spannend zu und her geht.

Kanton Solothurn – ein Standort mit Perspektiven.

Sie bauen Ihre Produktionsanlage aus, suchen einen neuen Standort und gut ausgebildete Fachkräfte? Wir von der Standortförderung Kanton Solothurn vernetzen Sie mit den richtigen Ansprechpartnern. – Fragen Sie uns.

Telefon 032 627 95 50, standortfoerderung@vd.so.ch
www.standortsolothurn.ch


Standortförderung



#martifuture

Marti AG Solothurn
Bauunternehmung 

martifuture.ch
marti-solothurn.ch

UNSERE LEHRBERUFE

- Kaufmann*frau EFZ
- Baumaschinenmechaniker*in EFZ
- Strassenbauer*in EFZ |
Strassenbaupraktiker*in EBA
- Maurer*in EFZ |
Baupraktiker*in EBA



#lehrebeimartisolothurn

personal.solothurn@martiag.ch

Nicht zu früh nur auf ein Berufsbild festlegen

Die Gewerbevereine und Schulen der Region Solothurn und Oensingen organisieren in Zusammenarbeit mit dem KMU- und Gewerbeverband Kanton Solothurn (KGV SO) und dem Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen die Lehrstellenbörsen Solothurn und Oensingen. Zusätzlich organisiert die Junge Wirtschaftskammer Solothurn jeweils eine Lehrstellenmesse im Oberstufenzentrum OZ DeLu in Derendingen. Diese findet am 9. November 2023 statt.

Text: Thomas Jenni, KGV SO | Fotos: zvg

Am 31. August in Solothurn und am 7. September in Oensingen nahmen jeweils je 56 Betriebe teil. Von Klein- bis hin zu Trendbetrieben war alles vertreten. Rund 120 Berufsangebote standen bereit. Das Zielpublikum waren die Schülerinnen und Schüler, welche die 3. Klasse Sek B und E sowie die 2. Klasse Sek P absolvieren. Natürlich waren auch Schülerinnen und Schüler aus den zweiten Klassen Sek B und E willkommen. Zudem wurden beide Anlässe auch von Integrationsschülern besucht.

Offen bleiben für verschiedene Berufsangebote

Gemäss einer Umfrage bei allen beteiligten Betrieben kann festgehalten werden, dass die Lehrstellenbörsen grossmehrheitlich gut für das Image der Lehrbetriebe, aber vor allem sehr gut für den Kontakt zu den Schülerinnen und Schülern sind. So wurden viele Kontakte zu den Jugendlichen hergestellt und darüber hinaus auch gleich verbindliche Abmachungen getätigt. Damit eine Lehrstellenbörse bei den Betrieben als erfolgreich bewertet wird, ist es wichtig, dass die Schülerinnen und Schüler sich auf den Anlass vorbereiten. Den Schulen wird vorgängig die Teilnehmerliste der Betriebe mit deren Lehrstellenangeboten zugestellt. Die grösste Herausforderung besteht darin, dass sich die Jugendlichen vorgängig mit dem Berufs-

angebot auseinandersetzen. Welche Berufe passen und welche wohl eher nicht. Bei diesen Vorbereitungsarbeiten ist noch Potenzial nach oben vorhanden. Für viele Jugendliche steht oft nur ein Beruf im Fokus und auf diesen sind sie dann fixiert. Wichtig ist bei der Berufswahl jedoch, dass der Fächer etwas geöffnet wird. Das er-

höht die Chance auf eine Lehrstelle sofort stark. Zudem kann man in einen «Wunschberuf» auch hineinwachsen.

Unter berufsberatung.ch findet man alle Infos

Die Informationsbeschaffung für die Berufsfindung ist nicht einfach. Die mediale



Lehrstellenbörse in der Rythalle Solothurn

Welt ist riesig. Überall findet man Unterlagen und Informationen zur Berufswahl. Welches ist nun der einfachste Weg, um sich zu orientieren? Auf www.berufsberatung.ch finden die Schülerinnen und Schüler die korrekten und richtigen Informationen zum gewünschten Beruf. Hier ist alles Wissenswerte und Nützliche aufgelistet. Man findet auf dieser Plattform auch Lehrstellen und Adressen für eine Schnupperlehre. Der Wunsch der Betriebe wäre, dass sich die Schülerinnen und Schüler damit vor einer Lehrstellenbörse befassen. Idealerweise eben nicht nur fokussiert auf ihren Wunschberuf, sondern auch auf andere Berufe.

Die erfolgreiche Berufsfindung ist ein gemeinsames Projekt

Vermeehrt wird festgestellt, dass sich die Schülerinnen und Schüler für die Lehrstel-

lenbörsen 2023 wieder besser vorbereiten. Die «Corona-Zeit» war für die jungen Menschen sehr belastend. Sie kamen mit dem selbstständigen Arbeiten zu Hause nicht immer gut zurecht. Die «leitende Hand» der Schule wird nun wieder spürbar und zeigt, dass die Berufsfindung nur gemeinsam mit Schule und Wirtschaft erfolgreich ist. Wenn dann auch noch die Eltern mit an Bord sind, wird die Berufsfindung zum Familienprojekt. Letztendlich muss dies das Ziel sein. Die Eltern tragen für ihre Kinder die Verantwortung.

Börsen finden auch nächstes Jahr wieder statt

Die Lehrstellenbörsen 2023 in Solothurn und Oensingen wurden sehr gut besucht. Pro Standort nahmen jeweils weit über 400 Schülerinnen und Schüler teil. Die Börsen dauerten von 16.00 Uhr bis 19.00 Uhr. Da-

durch hatten auch die Eltern die Gelegenheit, gemeinsam mit ihren Kindern den Event zu besuchen. Diese Möglichkeit wurde rege genutzt, was zu sehr guten Kontakten führte. Die Betriebe waren sich einig, dass die beiden Lehrstellenbörsen auch zukünftig stattfinden müssen. Den Organisatoren wurde ein grosses Lob ausgesprochen und sie wurden ermuntert, auch weiterhin solche Netzwerkanlässe für Schüler, Schulen, Eltern und Ausbildungsbetriebe anzubieten. Trotz der digitalen Arbeitswelt ist ein physischer Austausch enorm wichtig. Zudem sind die Grösse und der zeitliche Anspruch des Angebots optimal – kleiner Aufwand, grosse Wirkung und somit eine Win-Win-Situation für alle. Nächstes Jahr wird die Lehrstellenbörse in Solothurn bereits zum neunten Mal durchgeführt; diejenige in Oensingen sogar bereits zum zehnten Mal. ■



Lehrstellenbörse im Bienkensaal Oensingen

Die Tech-Plattform für Bildung, Jobs und Karriere

Trotz sich abschwächender Konjunktur ist der Mangel an Fachkräften bei den Tech-Berufen ungebrochen gross. Die jüngste Beschäftigungsstatistik des Bundesamtes für Statistik (BFS) zeigt, dass schweizweit mehr als die Hälfte aller Industriebetriebe angibt, ihre Stellen nicht oder nur schwer besetzen zu können. Der Verein SoTech Network bietet für die Unternehmen der Solothurner Tech-Industrie interessante Dienstleistungen zur Unterstützung bei der Suche nach neuen und der Weiterentwicklung der eigenen Fachkräfte an.

Text: Christian Hunziker | Foto: Verein SoTech Network



In der Wirtschaftsregion Solothurn gibt es viele attraktive naturwissenschaftliche und technische Jobs und einen entsprechend hohen Bedarf an Fachkräften. Der Fachkräftemangel im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) beschäftigt die Solothurner Unternehmen seit Jahren und hat sich mit der fortschreitenden Digitalisierung und der demographischen Veränderung weiter ak-

zentuiert. Im Jahr 2020 wurde darum der Verein SoTech Network gegründet, mit dem Ziel, einen aktiven Beitrag zur Verringerung des Fachkräftemangels zu leisten.

Inzwischen hat der Verein die Tech-Plattform www.sotechnetwork.ch lanciert. Diese bietet für Solothurner Tech-Unternehmen interessante Tools, welche sie bei der Rekrutierung von neuen sowie Bindung

und Weiterentwicklung der eigenen Fachkräfte unterstützen. Zwei dieser Werkzeuge, welche beim Verein kostengünstig abonniert werden können, werden in diesem Artikel vorgestellt.

Der Fachkräftepool von SoTech Network

Der Verein SoTech Network bietet als Dienstleistung einen Zugang zu seinem Fachkräftepool. In diesem Fachkräftepool registrieren Tech-Fachkräfte und solche, die es werden wollen, ihr Skill-Profil. Mit einem digitalen Matching werden den Unternehmen, welche diese Dienstleistungen gebucht haben, Fachkräfte bzw. Skill-Profile angezeigt, die auf ihre offenen Stellen passen. Dadurch finden die Firmen Fachkräfte mit passendem Fähigkeitsprofil für ihre offenen Stellen und können diese im Tool direkt ansprechen.

Skill-basiertes Matching reduziert den Aufwand

Der Zugang zum Fachkräftepool von SoTech Network bietet einen schnellen Überblick über passende Kandidatinnen und Kandidaten bzw. deren Skill-Profile. Die Unternehmen werden automatisch per E-Mail informiert, wenn passende Skill-Profile vorhanden sind. Das intelligente Matching reduziert den Aufwand der Benutzer. Die eigenen ausgeschriebenen Stellen werden über einen Web-Crawler

erfasst und mit dem Kandidatenpool abgeglichen. Das Tool schlägt automatisch passende Skill-Profile vor. Die Personen hinter dem Skill-Profil können direkt und unkompliziert per E-Mail angefragt werden.

SkillFill – Das Skill-Management-Tool für KMU

Neben dem Fachkräftepool, welcher das Gewinnen neuer Fachkräfte erleichtert, bildet das Tool «SoTech SkillFill» eine Unterstützung bei der Weiterentwicklung der eigenen Fachkräfte im Unternehmen. Das Skill-Management-Tool für KMU ermöglicht den Firmen, die Kompetenzen im Unternehmen bzw. Fähigkeiten und Fertigkeiten ihrer Mitarbeitenden zu erfassen und weiterzuentwickeln.

Skill-Inventar als Basis für eine erfolgreiche Personalentwicklung

Mit dem «SoTech SkillFill» können Unternehmen die Fähigkeiten und Fertigkeiten ihrer Mitarbeitenden durchforschen, verstehen und entwickeln. Sie stellen sicher, dass die zukünftig wichtigen Skills in ihrem

Unternehmen sind, bleiben oder ergänzt werden. Skill-Gaps können systematisch erkannt und beseitigt werden.

Eine umfassende Jobbörse, eine Weiterbildungsbörse mit allen Weiterbildungen auf einen Blick und viele Informationen zum Thema Tech-Berufe runden die Plattform

www.sotechnetwork.ch ab. Die Solothurner Handelskammer und der KMU- und Gewerbeverband Kanton Solothurn sind Mitglieder bei SoTech Network. Interessierte Firmen können sich direkt beim Verein melden. ■

VEREIN SOTECH NETWORK

Der Verein SoTech Network will einen aktiven und konkreten Beitrag zur Behebung des Fachkräftemangels leisten. Ziel ist es, den Unternehmen zu helfen, im Tech-Bereich neue Mitarbeitende zu finden und bestehende weiterzuentwickeln, den im MINT-Bereich tätigen Institutionen eine moderne und zentrale Informations- und Weiterbildungsplattform zu bieten, Menschen im Wirtschaftsraum Solothurn für die zahlreichen Tech-Berufe zu begeistern und ihnen eine Einstiegsmöglichkeit anzubieten.

Kontakt

Verein SoTech Network
Niklaus Konrad-Strasse 18
4500 Solothurn
info@sotechnetwork.ch
www.sotechnetwork.ch

Geschäftsführer

André Naef
T 032 511 30 11
andre.naef@sotechnetwork.ch

Anzeige



buetiger

WIR BILDEN FACHKRÄFTE AUS.

Paul Buetiger AG · Experten – Druck und Digital · 4562 Biberist · www.buetiger.ch

Ist die Berufslehre noch zeitgemäss?

Am 22. Oktober 2023 luden die Solothurner Handelskammer, der Industrie- und Handelsverein Region Olten und die Wirtschaftsförderung Region Olten zum Dialog «Wirtschaft + Politik» in Olten ein. Die Veranstaltung stellte die Berufslehre auf den Prüfstand. Man ging der Frage nach, ob die Berufsbildung noch zeitgemäss sei oder ob es eine Reform brauche, um den künftigen Anforderungen gerecht zu werden.

Text: Daniel Probst | Foto: zvg

Die ganze Welt beneidet die Schweiz um ihr duales Bildungssystem. Das System bietet den Jugendlichen eine Ausbildung auf hohem Qualitätsniveau und anschliessend einen direkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Das ist ein Erfolgsfaktor der Schweizer Wirtschaft und führt dank dem integrativen Charakter trotz eines hohen Anteils an Menschen mit Migrationshintergrund mitunter zu einer sehr tiefen Jugendarbeitslosigkeit.

Kann die Berufsbildung den künftigen Bedürfnissen gerecht werden?

Aber kann die Berufsbildung mit den technischen und gesellschaftlichen Entwicklungen Schritt halten? Wird sie den Bedürfnissen der Wirtschaft auch in Zukunft noch gerecht? Warum bauen immer mehr Unternehmen eigene Akademien auf, um zu jungen Nachwuchskräften zu kommen? Was muss sich in der Berufsbildungslandschaft Schweiz bewegen, damit das Erfolgsmo-

dell weiter Bestand hat? Diesen und weiteren Fragen zur Zukunft der Schweizer Berufsbildung stellten sich eine kompetente Runde bestehend aus Sonja Studer, Bereichsleiterin Bildung und Mitglied der Geschäftsleitung von Swissmem, Georg Berger, Direktor des Berufsbildungszentrums Olten, Roberto Conti, Kantonsschullehrer, Kantonsrat und Mitglied der kantonalen Bildungs- und Kulturkommission und Noah Heynen, Co-Gründer und CEO der Helion Energy AG in Zuchwil. Moderiert wurde der Anlass von Rolf Schmid, Leiter der Wirtschaftsförderung Region Olten.

Zunehmender Fachkräftemangel beschäftigt Unternehmen

In ihrem Referat hob Sonja Studer die hervorragende Stellung der Schweiz im internationalen Arbeitsmarkt hervor. So belegt unser Land im IMD Talent Ranking (International Institute for Management Lausanne und Singapur) seit zehn Jahren den ersten Platz. Das sei für die Wirtschaft mit dem weltweit zunehmenden Fachkräftemangel ein grosser Vorteil im Standortwettbewerb.

Trotzdem würden Unternehmen auch hierzulande immer mehr Mühe haben, genügend qualifizierte Berufsleute zu finden. Besonders die rückläufigen Zahlen von Lernenden in technischen Berufen würden die Firmen beschäftigen. Oft sei es schon



Zu viel Bürokratie kann die Entwicklung des Bildungssystems zusätzlich verlangsamen.

schwierig, die Mitarbeiterzahl aufgrund des fehlenden Nachwuchses halten zu können. An Wachstum sei vorderhand nicht zu denken. Neben der Ausbildung sei auch die Weiterbildung ein zentrales Element, um den Anforderungen der Wirtschaft gerecht zu werden. Lebenslanges Lernen und kein Abschluss ohne Anschluss müssen hier die Devise sein.

Die Berufsbildung lasse dabei eine Tertianisierung zu, welche nicht mit der vielfach kritisierten Akademisierung verwechselt werden dürfe (s. auch Stefan Wolters Ausführungen auf Seite 6 in dieser Ausgabe).

Ganz allgemein sei das Schweizer Berufsbildungssystem mit seiner Arbeitsmarktnähe ein grosser Pluspunkt für die Schweiz. Gefahren lauern jedoch bei der Veradministrierung der Bildungslandschaft sowie zu viel Bürokratie, welche oft innovative Modelle und dringend notwendige Weiterentwicklungen stark erschwere oder sogar verunmögliche.

Das Berufsbildungssystem gemeinsam weiterentwickeln

In der Podiumsdiskussion betonte Kantonschullehrer und Bildungspolitiker Roberto Conti die Wichtigkeit der Berufslehre. Seiner Meinung nach sollten Eltern gut überlegen, ob das Gymnasium für ihre Kinder das Richtige sei, oder ob eine Berufslehre besser passen würde. Das sei nämlich eine gute Alternative. Man müsse den Eltern und Jugendlichen die Perspektiven einer Berufslehre besser aufzeigen können.

Berufsschuldirektor Georg Berger war es wichtig, dass man die Berufs- und Mittelschule nicht gegeneinander ausspielt. Beides sei wichtig für unseren Wirtschaftsstandort. Jedoch müsse man weiter am Image der Berufsbildung arbeiten. Er plädierte für eine Weiterentwicklung des Systems. Dieses müsse flexibler und modularer werden sowie weniger Regulative haben, um mit den Anforderungen der Wirtschaft Schritt halten zu können. Noah Heynen bedauerte, dass die Berufslehre in

der Gesellschaft immer noch falsch in den Köpfen sei. Ein guter Techniker verdiene schon längst mehr als ein Absolvent eines Psychologiestudiums. Schwer auf dem Magen liege ihm jedoch die Starrheit des Berufsbildungssystems. Es brauchte sage und schreibe sieben Jahre von der Idee einer Solarlehre bis zu deren Einführung. Als Schwachstelle ortete er dabei den grassierenden Bildungsföderalismus und die verschiedenen Akteure, die man alle an Bord haben müsse. Weil seine Branche pro Jahr über 1500 neue Fachkräfte brauche, könne er sich als Unternehmen nicht länger auf das System verlassen, sondern habe jetzt eine eigene Akademie aufgebaut.

Laut Sonja Studer brauche es den Willen von allen Beteiligten, erfolgreich gegen die Trägheit des Systems anzukämpfen. Sie sehe durchaus Potenzial, die Berufsbildung mit den gegebenen Akteuren weiterzuentwickeln. Der Wunsch, dass die Politik stärker eingreife, sei dabei nicht so gross. ■

Anzeige

Weitblick entwickeln

Von Anfang an mit anpacken und Teil eines Teams werden. Das ist die Berufslehre bei Ypsomed.

Wir bilden mehr als 60 Lernende in zwölf Lehrberufen an unseren Standorten in Solothurn und Burgdorf aus und freuen uns, junge Menschen in die Berufswelt zu begleiten.

**Mehr Informationen unter
www.ypsomed.ch/berufsbildung**



Ypsomed AG // Ziegelmattdstrasse 1 // 4500 Solothurn //
info@ypsomed.com // www.ypsomed.ch // [f](https://www.facebook.com/ypsomed) ypsomed

YPSOMED
SELFCARE SOLUTIONS

«Mutig und verantwortungsbewusst»

Unter diesem Motto stand der diesjährige Herbstanlass des KMU- und Gewerbeverbandes Kanton Solothurn. Es wurde in vielerlei Hinsicht ein dynamischer Abend.

Text: Sandra Spirig | Foto: zvg



Marcel Mühlethaler hielt ein packendes Inputreferat zu den Stichworten «Mut», «Verantwortungsbewusstsein» und «Teamgeist». Als ehemaliger Pilot der Patrouille Suisse wusste er genau, wovon er sprach. Wer meinte, dass ein Patrouille Suisse-Pilot vor allem waghalsig und furchtlos sein müsse, wurde an diesem Abend eines Besseren belehrt.

Marcel Mühlethaler erläuterte anhand seiner langjährigen Erfahrung, welche sechs Eigenschaften ein gutes Team ausmachen. Seine Anekdoten stammten zwar aus der Militärfliegerei, in der beispielswei-

se keine Zeit bleibt, im Ernstfall Grundsatzentscheide zu diskutieren. Die erläuterten Eigenschaften gelten aber für alle Teams.

Mut und Verantwortung in der Luft ...

Ein «gemeinsames Ziel» ist selbstredend entscheidend für gute, sachliche Teamarbeit und muss allen klar sein. Um die Teamleistung stetig zu verbessern, müssen die «Umsetzung» von Entscheiden beurteilt und die Lehren daraus gezogen werden. In einer funktionierenden Teamarbeit darf zudem eine gute «Kommunikation» nie fehlen, dies bedingt auch, dass sich alle sicher fühlen, offen ihre Meinung sagen zu kön-

nen, was zum vierten Punkt «Vertrauen» führt: Alle Teammitglieder verhalten sich vertrauenswürdig – integer, zuverlässig, wohlwollend. Neue «Teammitglieder» werden aufgrund ihrer Team-Orientierung sowie aufgrund ihrer Stärken in Bezug auf das gemeinsame Ziel ausgewählt. Die Rollen und Aufgaben im Team sind klar definiert und aufeinander abgestimmt.

Seine Ausführungen schloss Mühlethaler mit dem letzten Punkt, der «Führung». Denn es geht bei der Teamarbeit darum, aus den vorhandenen Ressourcen den grösstmöglichen Nutzen zu generieren. In

Marcel Mühlethalers Worten: «Be in a top team, not on top of the team!» Selbstverständlich durften aber auch spektakuläre Flugaufnahmen an diesem Abend nicht fehlen.

... in der Wirtschaft ...

Mutig und verantwortungsbewusst müssen auch Unternehmerinnen und Unternehmer agieren. KGV-Präsidentin Pia Stebler führte aus, dass jede unternehmerische Entscheidung mit Unsicherheit behaftet ist und deshalb Mut brauche. Wichtig seien aber auch verantwortungsbewusste Entscheide der Unternehmerinnen und Unternehmer, denn diese hätten Konsequenzen: «Unternehmerische Entscheide beeinflussen auch das Leben der Mitarbeitenden, ihrer Familien und der Kundschaft.»

Eine Tatsache, die auch Sascha Meier, Geschäftsführer und Inhaber der Firma Türenmeier – Meier Schreinerei und Innenausbau GmbH in Biberist und Gastgeber des Abends, aus Erfahrung kennt. Er führte die zahlreichen Anwesenden in die Welt der Türen ein und bewies dabei nachdrücklich, dass Türen viel mehr können müssen, als «ein Loch zu schliessen».

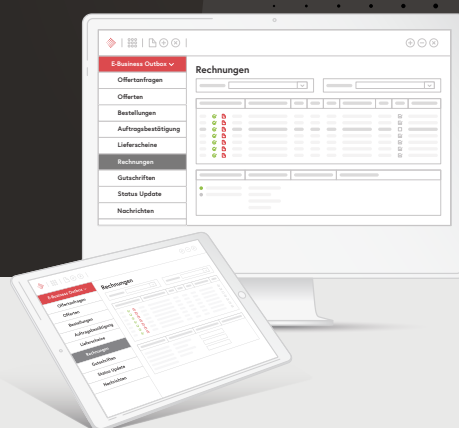
... und in der Politik

Nicht zuletzt erwartet die Wirtschaft aber auch von der Politik, dass sie «mutig und verantwortungsbewusst» vorangeht. Angesichts der grossen Herausforderungen, die in der nächsten Legislatur auf die eidgenössischen Räte warten, sprach KGV-Präsidentin Pia Stebler die Erwartungen an die künftigen Parlamentarier aus: «Es braucht in der Politik mutige Persönlichkeiten. Persönlichkeiten, die Probleme beim Namen nennen, lösungsorientiert denken und zupacken.»

Der KGV SO gab deshalb allen zur Wahl empfohlenen Kandidatinnen und Kandidaten die Möglichkeit sich vorzustellen. Sie wurden gebeten, einen Gegenstand mitzubringen, der ihnen viel bedeutet und eine persönliche Seite zeigt. KGV SO-Vorstandsmitglied Philippe Arnet moderierte die Vorstellungsrunde und die anwesenden Kandidatinnen und Kandidaten setzten die Aufgabe vielseitig und unterhaltsam um. ■

Geschäftsdokumente automatisiert austauschen

Abacus E-Business/E-Commerce –
die Software für den elektronischen
Dokumentenaustausch



Ihr Nutzen mit Abacus E-Business/E-Commerce

Abacus E-Business gewährleistet einen medienbruchfreien und hochautomatisierten Datenaustausch mit Geschäftspartnern – rund um die Uhr, an sieben Tagen pro Woche.

Digitalisieren Sie mit Abacus E-Business die Prozesse mit Ihren Kunden und Lieferanten und profitieren Sie vom Anschluss an gängige Netzwerke für E-Dokumente. Dies ermöglicht den Versand und Empfang von elektronischen Dokumenten (EDI) inklusive E-Rechnungen. Dadurch profitieren Sie von den Möglichkeiten, Daten mit Ihren Geschäftspartnern papierlos elektronisch auszutauschen und automatisch zu verarbeiten.



Weitere Informationen finden Sie unter:
abacus.ch/e-business

 **ABACUS**

«legemirlos» – Nachhaltigkeit an der HESO 2023

«Bereits die Bäume und der Klimaball vor dem Zelt der Sonderschau machen die Besucherinnen und Besucher der HESO neugierig. Eine einladende Atmosphäre aus hellem Holz umfängt die Eintretenden.» Burkhard Behr, Geschäftsführer der Stiftung 3FO, lässt die facettenreiche Sonderschau unter dem Titel «legemirlos» Revue passieren. «Das Thema Nachhaltigkeit war längst überfällig», stellt Behr in seiner Rückschau fest. Die Stiftung 3FO sei froh, sich dieser Herausforderung gestellt zu haben.

Text: Burkhard Behr | Foto: zvg

Gleich rechts beim Eingang gibt es Joghurt, Schoggi und andere Lebensmittel. Es geht darum, wann sie «abgelaufen» sind. Für viele ist überraschend, wie lang manche Lebensmittel verwendet werden können. An der Eröffnung hat Bundesrat Albert Rösti durch Blind-Verkosten den älteren vom frischen Joghurt unterschieden, aber festgestellt: Trotz abgelaufenem Mindesthaltbarkeitsdatum sei auch der ältere Joghurt durchaus noch schmackhaft. Und dass Schoggi bis ein Jahr über das Haltbarkeitsdatum hinaus noch gut zu verzehren ist – da sind fast alle verblüfft.

Gleich links gibt es Velos und Rudergeräte, mit denen man Energie erzeugen kann. Den Föhn in Bewegung setzen geht schnell – aber damit er auch Wärme erzeugt braucht es schon versierte Pedaltreter. So wird praktisch erlebbar, was wir im Alltag an Energie verbrauchen.

Weniger wegwerfen

Gleich daneben werden Kleidungsstücke geflickt oder upgecycelt. Technische Geräte werden repariert, Handys zerlegt und wieder zusammengesetzt, das Innere von Druckern und Laptops untersucht. Es geht darum, dass wir weniger wegwerfen, sondern reparieren und wiederverwenden. Auch Second-Hand-Kleidung kann sehr schick sein.

KMU sind eingeladen, ihre Firma klimaneutral zu entwickeln. Die im Zelt vertretene Berner Kantonalbank präsentiert und diskutiert ihre Angebote und ihr Engagement für nachhaltige Geldanlagen – bereits seit rund dreissig Jahren ein wichtiges Anliegen der BEKB. An der Buzzerstation gleich daneben gibt es Informationen von sieben Industriefirmen. Obwohl eine Verbrauchermesse nicht ihr eigentliches Umsatzgebiet ist, zeigen sie ihre nachhaltigen Innovationen an der Sonderschau Plus.

Die Piazza Circulaire stellt in einem Quiz einfache, aber verblüffende Fragen. Damit werden Besucherinnen und Besucher neugierig auf Themen wie Energie, Kleidung, Konsum oder Müll. Wieviel Wasser braucht es zur Herstellung eines normalen T-Shirts?

Lebendig geht es am Töggelikasten zu. Die Frage nach der Chancengleichheit wird hier spielerisch erlebt. Man steigt in eine fiktive Biografie ein, die Figuren im Kasten sind entsprechend gebaut. Welche Chance hat der einbeinige Minenarbeiter aus Afrika gegen den gut besohlenen Mittelständler aus Europa? Dahinter steht eine wichtige Überlegung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen: Nachhaltigkeit kann nur gelebt werden, wenn es auch eine globale Gerechtigkeit gibt.

Kunstwerke aus der Art-Science-Night der PH FHNW sind zu besichtigen. Unter fachkundiger Anleitung wird live an grossformatigen Pflanzenbildern gemalt. Die Abbildungen von Pflanzen geben wiederum einen anderen emotionalen Zugang zum Thema der Sonderschau.

In der Mitte präsentieren sich wechselnd jeden Tag zwei Projekte, welche durch die Stiftung 3FO gefördert werden. Mit Kolleginnen und Kollegen der Stiftung, dem Geschäftsführer und Mitgliedern des Stiftungsrates kann man über die Idee der Sonderschau sowie über die Arbeit und Wirkung der Stiftung sprechen.

Im Kinderland gibt es mit «Mission Zero Emission» ein sehr tiefgehendes Theater zu Klima, Müll und Nachhaltigkeit. Wenn der Baum das CO₂ zerlegt, wenn der Hai Plastik im Bauch hat oder der bedrohte Baum stirbt, gibt es Nachdenklichkeit, Betroffenheit und sogar Tränen.

23 Workshops mit Schulklassen bringen Schülerinnen und Schüler zum Nachdenken über ihr Verbrauchsverhalten. Durch Information, Theater, Aktion und eigene Näh- und Reparaturarbeiten erkennen die Schülerinnen und Schüler Zusammenhänge und Auswirkungen alltäglicher Entscheidungen.



In zwei Workshops erarbeiten sich Mitarbeitende von Unternehmen Tools zu einem klimaneutralen Wirtschaften.

Ein Höhepunkt ist das Referat von Ernst Ulrich von Weizsäcker, Wissenschaftler, Umweltpionier und Ehrenvorsitzender des renommierten Club of Rome. «So reicht das nicht». Er entwirft, warum Klimapolitik heute eine neue Ausrichtung europäischer Aussenpolitik benötigt.

Welten zwischen Arm und Reich

Ein weiterer Höhepunkt ist das «Weltesen – Hunger nach Gerechtigkeit». In einem spannenden Dinner mit verteilten Rollen tun sich Welten auf zwischen Arm und Reich. Während die Reichen mit einem Mehrgänge-Menü bedient werden, müssen sich die Armen ihre Gemüsesuppe selbst zubereiten. Globale Ungerechtigkeit erlebbar in einem Zelt – das geht unter die Haut.

Podien zur Frage von Nachhaltigkeit in der Schule und zur Zukunft des Schneesportes bei verändertem Klima runden das Ganze thematisch ab. Anschauen kann man bei «jump tv» die Gesprächsreihe «3FO trifft ...» und damit vielleicht noch

manchen Impuls gewinnen, sein eigenes Leben und Wirtschaften nachhaltiger werden zu lassen.

Auch wenn manche Besucherin und mancher Besucher nur einmal kurz ins Zelt hineinschaut und dann doch lieber weitergeht, auch wenn einige wenige sagen, sie seien mit dem Ganzen gar nicht einverstanden, haben wir doch den Eindruck, dass viele emotional berührt und angesprochen sind. Etliche bleiben lange im Zelt, probieren aus, denken nach, kommen ins Gespräch. Mehr als hundert Ideen werden an der Piazza Circulaire abgegeben. Jugendliche rappen, singen, spielen, lernen eine Zahnbürste aus Holz oder Haar-seife kennen. Sie lernen Nein zu sagen zu Plastikverpackung oder nutzlosen Give-aways.

Thema war überfällig

Die Verantwortlichen der HESO regten eine Sonderschau zum Thema Nachhaltigkeit an – und wir dürfen im Rückblick sagen: Das Thema war überfällig und wir sind froh, uns dieser Herausforderung gestellt zu haben. Ein grosser Dank gilt allen, welche diese Sonderschau vorbereitet, unterstützt und mitgestaltet haben.

Für die Stiftung 3FO ist diese Sonderschau ein wichtiger Schritt auf einem Weg, auf dem wir alle noch sehr viel tun müssen, wenn wir diese eine Welt erhalten wollen. Das Zitat von Jane Fonda auf dem Fussboden der Sonderschau – «Wir gehen mit dieser Welt um, als hätten wir noch eine zweite im Kofferraum» – zeigt uns allen, wo die Aufgaben liegen.

Es wird weitere Workshops für KMU gemeinsam mit dem Nachhaltigkeitsnetzwerk geben. Am neuen Standort der Stiftung 3FO in Solothurn werden wir zu Veranstaltungen zum Thema Nachhaltigkeit einladen. Ehrenamtliches Engagement wird nach Möglichkeit durch die Stiftung begleitet und gestärkt. Wer jetzt nicht direkt an der Sonderschau beteiligt war, ist herzlich eingeladen: Melden Sie sich bei uns. legemirlos! ■

Das Arbeitsmodell «WOMBAT» bei der Härterei Gerster AG

Die Härterei Gerster AG leistet mit dem selbstorganisierten Team «WOMBAT» einen Beitrag zur Personal-, Führungs- und Organisationsentwicklung.

Wie gelingt es einem traditionellen Industriebetrieb, das interne Wissen der Mitarbeitenden zu nutzen und als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben? Die Härterei Gerster AG arbeitet seit Herbst 2022 mit dem Arbeitsmodell «WOMBAT», das sich dieser Herausforderung annimmt.

«WOMBAT» – ein motivierendes Arbeitsmodell

Der Name Wombat des australischen Säugetiers steht als Abkürzung für «Wir organisieren mit Begeisterung alle Themen» für das selbstorganisierte Team mit fünf Mitarbeitenden aus verschiedenen Abteilungen. Auftraggeber im Betrieb geben ihre Projekte aus dem Bereich Entwicklung, Produktion oder Verfahrenstechnik in den Pool ein. Das Mitglied zieht als Projektleitung Fachpersonen aus den Abteilungen bei. Regelmässig treffen sich die Auftraggeber und die «WOMBATs», die Team-Mitglieder, zu einem Austausch, um die Projekte zu priorisieren und sich über den Fortschritt auszutauschen. Sie werden von einem externen Coach begleitet. Der Entwicklungsingenieur Bertram Heiner dazu: «Wir sind ständig daran, unsere Arbeit zu optimieren. So können wir uns weiterentwickeln.»

Vorteile für Mitarbeitende ...

Der Nutzen für die fünf «WOMBATs» liegt auf der Hand: Das Arbeitsmodell intensiviert die Teambildung, erweitert die Selbstmanagement- und Organisationskompetenz und schafft attraktive Arbeitsinhalte mit Entwicklungsmöglichkeiten. Auch der Wissensaustausch wird gefördert: «Durch den regelmässigen Austausch im Team habe ich sehr viel aus den anderen Abteilungen gelernt und kann den Kunden kompetenter Auskunft geben», erklärt der Projektingenieur Micha von Felten. Diese Einschätzung teilt auch der Junior-Projektleiter Janik Martin: «Durch die unterschiedlichen Projekte kann ich über alle Geschäftsfelder hinweg vom riesigen internen Wissensschatz der Fachpersonen profitieren. Das Gelernte wende ich dann direkt bei Folgeprojekten an.» Die «WOMBATs» wertschätzen auch die 34-jährige Erfahrung ihres Team-Kollegen, Verfahrenstechniker Philipp Studer, den sie als «wandelndes Lexikon» bezeichnen.

... Führungskräfte ...

Als «WOMBATs» sind die Mitarbeitenden im Tagesgeschäft einer vorgesetzten Person und in den Projekten dem jeweiligen Auftraggeber unterstellt. Diese Matrix-Organisation bedeutet für die Führungskräfte einen grösseren Koordinationsaufwand. Andererseits werden die Führungskräfte durch die Selbstorganisation der «WOMBATs» auch entlastet. Michael Wesslein, Leiter Produktion



Zum «WOMBAT»-Team der Härterei Gerster AG gehören (v.l.): Bertram Heiner (Entwicklungsingenieur), Philipp Studer (Verfahrenstechniker), Aline Fritsch (Spezialistin Angebote und Projekte), Janik Martin (Junior-Projektleiter), Micha von Felten (Projektingenieur).

und Mitglied der Geschäftsleitung, findet die Organisationsform spannend: «Die Team-Mitglieder zu begleiten und ihre Entwicklung zu erleben, macht grosse Freude. Gleichzeitig ist es für alle Beteiligten – Mitarbeitende, Führungskräfte und Organisation – auch eine Herausforderung, sich auf dieses Neuland einzulassen.»

... und Arbeitgeberin

Als Arbeitgeberin erkennt die Härterei Gerster AG zahlreiche Vorteile: Das Arbeitsmodell ist ein Faktor im Personalmarketing und leistet einen Beitrag zur Personal-, Führungs-, Organisationsentwicklung und zur Nachfolgeplanung.

Nach einem Jahr ist die Bilanz von «WOMBAT» positiv: Mit dem Arbeitsmodell haben sich die Zusammenarbeit und das Wissensmanagement bei der Härterei Gerster AG verbessert. Aline Fritsch, Spezialistin Angebote und Projekte, bringt es auf den Punkt: «WOMBAT ist für alle eine Bereicherung, für uns Mitarbeitende, die Führungskräfte und die Arbeitgeberin.»

Gerster

Härterei Gerster AG

Güterstrasse 3
4622 Egerkingen, Schweiz
Tel. + 41 62 388 70 00
info@gerster.ch, www.gerster.ch

MALEN
TAPEZIEREN
GIPSEN
DECKENSYSTEME
BODENBELÄGE
PLATTEN

Bernasconi.ch

Boden Decke Wände

Aarburg | Olten

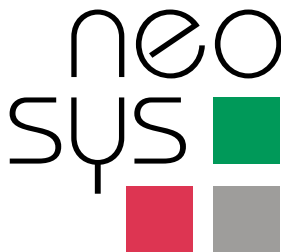
062 787 88 44

olten@bernasconi.ch

Solothurn

032 623 62 33

solothurn@bernasconi.ch



Neosys AG

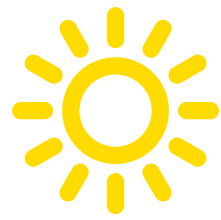
CH-4563 Gerlafingen
Tel.: +41 32 674 45 11
info@neosys.ch
www.neosys.ch

persönlich – kompetent – nachhaltig

Bewährte Umweltkompetenz

Ihr Partner für:

- Energieberatung
 - PEIK-Berater (KMU-Effizienz-Progr.)
 - Energetische Gebäudesanierung, GEAK-Experten
- Klimagasbilanzen, CO₂-Projekte
- Ökobilanzen, Carbon-Footprints
- Altlast-Untersuchungen
- UVB / Umweltverträglichkeitsberichte
- Lärmschutz (Messungen, Prognosen, Gutachten, Sanierungskonzepte)
- Luftreinhaltung, Geruchsgutachten



iwb

SOLAR- ENERGIE IST VIEL ZU TEUER!

FALSCH!

Sie lohnt sich vielfach

iwb.ch/pv

Samuel Schluchter
IWB Solarexperte



AGENDA

Innoprix SO!

Montag, 27. November 2023

Stadttheater Olten

Solothurner Unternehmerpreis

Dienstag, 9. Januar 2024, ab 18.00 Uhr

Konzertsaal Solothurn

Solothurner Handelskammer

Steuerforum Solothurn 2023

Montag, 6. November 2023, 16:30–18:30 Uhr

Rittersaal, Hauptgasse 67, Solothurn

Export-Seminar: Zoll-Basis

Dienstag, 7. November 2023, 09.00–17.00 Uhr

SOHK, Solothurn

Führen in einer zunehmend digitalisierten Welt

Mittwoch, 8. November 2023, 16.00–19.00 Uhr

SOHK, Solothurn

Neue Perspektiven zur Konfliktbewältigung

Mittwoch, 15. November 2023, 16.00–19.00 Uhr

SOHK, Solothurn

Individuell und flexibel führen – Mitarbeitende sind unterschiedlich

Dienstag, 21. November 2023, 16.00–19.00 Uhr

SOHK, Solothurn

LinkedIn für dein KMU

Mittwoch, 22. November 2023, 16.00–19.00 Uhr

SOHK, Solothurn

Export-Seminar: Optimierung von Lieferungen mit Zielmarkt EU

Donnerstag, 23. November 2023, 09.00–16.30 Uhr

SOHK, Solothurn

Dialog Wirtschaft + Politik «Künstliche Intelligenz: Chancen und Risiken für die Wirtschaft und Gesellschaft»

Freitag, 24. November 2023, 11:00–13:30 Uhr

Hotel al Ponte, Wangenstrasse 55, Wangen a.A.

Zukunft Digital Marketing im Unternehmen

Donnerstag, 30. November 2023, 16.00–19.00 Uhr

SOHK, Solothurn

KMU- und Gewerbeverband Kanton Solothurn

aktuell@kmu

Mittwoch, 15. November 2023, 07.30–08.30 Uhr

Online-Veranstaltung

IMPRESSUM

44. Jahrgang. Erscheint sechsmal jährlich.

Herausgeber

Solothurner Handelskammer (SOHK)
KMU- und Gewerbeverband Kanton Solothurn (KGV SO)

Administration | Abonnemente

Einfache Gesellschaft Wirtschaftsflash
Hans Huber-Strasse 38
4500 Solothurn | 032 624 46 24
info@kgv-so.ch

Geschäftsführung

Charlie Schmid, Christian Fluri
redaktion@wirtschaftsflash.ch
Daniel Probst
daniel.probst@sohk.ch
Andreas Gasche
andreas.gasche@kgv-so.ch

Redaktion

Christian Fluri, Charlie Schmid und
Christoph Röllli
Biberiststrasse 8g | 4500 Solothurn
redaktion@wirtschaftsflash.ch

Layout | Produktion

c&h konzepte werbeagentur ag ASW
Biberiststrasse 8g | 4500 Solothurn
info@werbekonzepte.ch

Inserate

Urs Bader
Mitteldorfstrasse 21 | 4703 Kestenholz
079 885 36 35
inserate@wirtschaftsflash.ch

Auflage

Mitgliederabonnements 4151 Ex.
Total verkaufte Auflage 4359 Ex.
Total verbreitete Auflage 4666 Ex.
(WEMF-Beglaubigung 2022)

Geschäftsbedingungen

wirtschaftsflash.ch/geschaeftsbedingungen

Abonnementspreise

CHF 25.– für ein Jahr
CHF 40.– für zwei Jahre

Online

www.wirtschaftsflash.ch

Druck | Spedition

Paul Buetiger AG, 4562 Biberist

Gastbeiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion oder der Herausgeber wieder. Für unaufgefordert eingesandte Manuskripte und Bilder übernehmen Herausgeber und Redaktion keinerlei Haftung.

© Einfache Gesellschaft Wirtschaftsflash, Solothurn

BILANZ

AUSGEZEICHNET

Baloise

Private Banking Rating
2023

**Ich bin nicht
im Ruhestand.**

Ich habe nur
gelernt, mein Geld
arbeiten zu lassen.

Manchmal klappt's. Manchmal lernt man.
Wir verwirklichen deine Ziele.

 **baloise**



Schenken Sie Ihrer IT mehr Liebe.

Wehren Sie Cyberattacken effektiv ab:
mit uns als IT-Partnerin für Ihr KMU.

swisscom.ch/kmu-sicherheit



Bereit.