

# Konzept

*«Entwicklung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Glarus»*



*Verfasser*

Yves Läubin, Berufs-, Studien- und Laufbahnberater  
Anna Valicek Glarner, Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin

*Glarus, im März 2020*

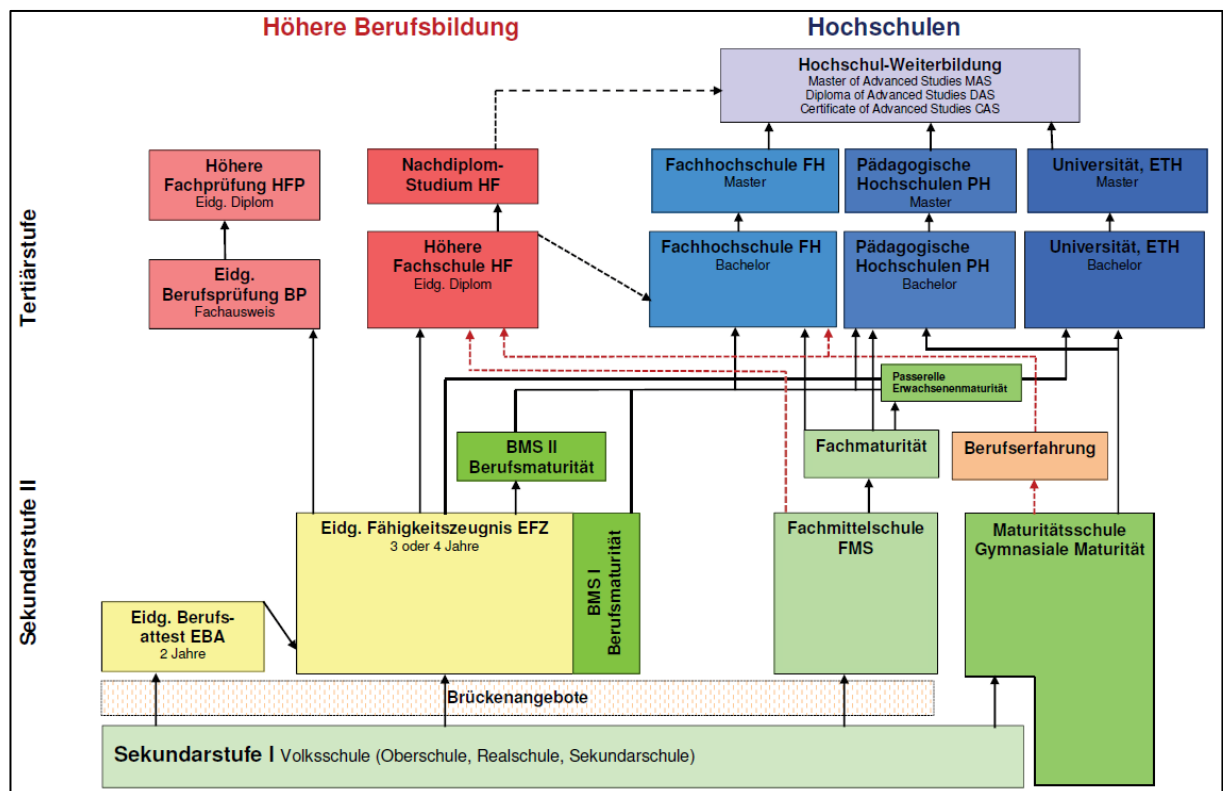
## Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Management Summary</b> .....	<b>5</b>
<b>2.</b>	<b>Ausgangslage</b> .....	<b>8</b>
<b>2.1.</b>	<b>Politischer Entwicklungsplan des Kantons Glarus</b> .....	<b>8</b>
<b>2.2.</b>	<b>Rechtliche Grundlagen</b> .....	<b>8</b>
<b>2.3.</b>	<b>Studie «Entwicklungsbedarf der Berufs- und Laufbahnberatung Glarus – 2020»</b> .....	<b>9</b>
2.3.1.	Glerner Wohnbevölkerung .....	9
2.3.2.	Aktuelle Situation der BSLB Glarus .....	10
2.3.3.	Handlungsbedarf/Empfehlungen aus der Studie .....	11
<b>2.4.</b>	<b>Stossrichtungen der nationalen Strategie für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB)</b> .....	<b>12</b>
<b>2.5.</b>	<b>Entwicklungsszenarien</b> .....	<b>14</b>
<b>3.</b>	<b>Kantonales BSLB-Konzept</b> .....	<b>15</b>
<b>3.1.</b>	<b>Angebot Jugendliche</b> .....	<b>15</b>
3.1.1.	Ziele Jugendliche .....	15
3.1.2.	Massnahmen Jugendliche .....	15
<b>3.2.</b>	<b>Angebot am Übergang 2 (junge Erwachsene)</b> .....	<b>16</b>
3.2.1.	Ziele Übergang 2 .....	16
3.2.2.	Massnahmen Übergang 2.....	17
<b>3.3.</b>	<b>Angebot Erwachsene</b> .....	<b>17</b>
3.3.1.	Ziele Erwachsene .....	18
3.3.2.	Massnahmen Erwachsene.....	19
<b>3.4.</b>	<b>Infozentrum (bisher BIZ)</b> .....	<b>20</b>
3.4.1.	Ziele Infozentrum .....	21
3.4.2.	Massnahmen Infozentrum .....	21
<b>3.5.</b>	<b>Kommunikation</b> .....	<b>22</b>
3.5.1.	Ziele Kommunikation .....	22
3.5.2.	Massnahmen Kommunikation.....	22
<b>3.6.</b>	<b>Fachliche Weiterentwicklung der BSLB Glarus</b> .....	<b>22</b>
3.6.1.	Personalressourcen .....	22
3.6.2.	Raum- und Infrastrukturressourcen .....	24

## Glossar

ALV	Arbeitslosenversicherung
BAE	Berufsabschluss für Erwachsene
BBG	Berufsbildungsgesetz
BFS	Berufsfachschule
BIZ	Berufsinformationszentrum
BSLB	Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
CM/ CMBB	Case Management / Case Management Berufsbildung
DBK	Departement Bildung und Kultur
EBA	Eidgenössisches Berufsattest (2jährige Lehre)
EDK	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (3- oder 4-jährige Lehren)
Formale Bildung	Ausbildung mit einem eidg. anerkannten Abschluss
HR	Human Resources / Personalabteilung
HSBB	Höheres Schulwesen und Berufsbildung
ICT (Skills)	Information and Communication Technology (Digitale Kompetenzen)
IIZ	Interinstitutionelle Zusammenarbeit
KBSB	Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung
Laufbahngestaltungskompetenzen	Es gibt viele, jedoch keine einheitliche Definition von Laufbahngestaltungskompetenzen. Sie umfassen im Minimum die Bereiche: Persönliche Entwicklung, Lernen und berufliche Laufbahn. Gemäss einer Definition der European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) umfassen Laufbahngestaltungskompetenzen «eine Reihe von Fähigkeiten, die Einzelne oder Gruppen in die Lage versetzen, in strukturierter Weise Informationen über sich selbst und über Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten zu sammeln, zu analysieren, systematisch zu verknüpfen, sowie die Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen und Veränderungen und Übergänge zu bewältigen» (Quelle: ELGPN Concept Note No. 3)
Nicht formale Bildung	Ausbildung die zu keinem eidg. anerkannten Abschluss führt, jedoch z.B. zu einem Verbandsabschluss oder Schuldiplom
Quartärbereich / Quartärabschluss	Weiterbildungen auf allen Stufen des Bildungssystems (von Grundkompetenzen bis hochspezialisiertes Wissen)

RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
Sekundarstufe I	obligatorische Volksschule
Sekundarstufe II	Berufslehren oder allgemeinbildende Schulen
STAPAL	Standortanalyse, Potentialabklärung, Laufbahnberatung (nationales Projekt)
Tertiär A	Fachhochschulen (FH) und Uni/ETH
Tertiär B	Höhere Berufsbildung (Berufsprüfungen BP, Höhere Fachprüfungen HFP, Höhere Fachschulen HF)
Tertiärstufe	Aus- und Weiterbildungen in der höheren Berufsbildung oder Hochschulbereich/Studium
Ü1 / Übergang 1	Übergang der von der Sekundarstufe I in die Sekundarstufe II (siehe Bildungssystem)
Ü2 / Übergang 2	Übergang von der Sekundarstufe II in den Arbeitsmarkt und/oder in die Tertiärstufe (Weiterbildungen / Studium)



Schweizer Bildungssystem.

## 1. Management Summary

### *Bildungs- und Arbeitsmarkt Schweiz*

Die Bildungslandschaft Schweiz hat sich in den letzten Jahren stark verändert, Bildungswege sind durchlässiger geworden und der Vergleich mit ausländischen Abschlüssen wird ebenfalls häufiger erfragt. Parallel ändert sich auch der Arbeitsmarkt. Aufgrund der Digitalisierung aber auch Internationalisierung ändern sich Berufsanforderungen wie auch Arbeitsbedingungen.

Mit der verbundpartnerschaftlich getragenen Initiative «Berufsbildung 2030» soll die Berufsbildung fit für die Zukunft gemacht werden. Dabei fliessen die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft in die Überlegungen mit ein. Der Bund erwähnt in seinem [Massnahmenpaket zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials](#) u.a. folgende Massnahmen, welche er mit Geldern unterstützt:

- Massnahme 3: Kostenlose Standortbestimmung, Potenzialanalyse und Laufbahnberatung für Erwachsene über 40 Jahre.
- Massnahme 4: Berufsabschluss für Erwachsene: Anrechnung von Bildungsleistungen.

Als weitere Massnahme der «Berufsbildung 2030» beauftragte die EDK (schweiz. Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren) die Erarbeitung einer nationalen Strategie für die BSLB (Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung). Die erarbeitete Strategie mit fünf Stossrichtungen wurde im Herbst 2019 von der EDK gutgeheissen. Für die Umsetzung sind die kantonalen BSLB angehalten, sich an den nationalen Zielen zu orientieren.

### *Bildungs- und Arbeitsmarkt Glarus*

Die anfangs 2019 durchgeführte Studie zum Entwicklungsbedarf der Berufs- und Laufbahnberatung Glarus zeigt einen deutlich unterdurchschnittlichen Bildungsstand der Glarner Wohnbevölkerung im Alter von 25–64 im Vergleich mit dem gesamtschweizerischen Durchschnitt: 23 Prozent haben keinen Berufsabschluss, im Gegensatz zu 14 Prozent im Schweizer Schnitt. Obwohl auf den ersten Blick erfreulich viele Personen in Glarus eine abgeschlossene Berufsausbildung haben (42% ggü. 38% im Schweizer Schnitt), trübt der Blick auf die Tertiärabschlüsse (d.h. eidgenössische Weiterbildungs- und/oder Studienabschlüsse) dieses positive Resultat. Im Schweizer Schnitt hatten 2017 37 Prozent der ständigen Wohnbevölkerung einen Tertiärabschluss (im Kanton ZH sogar 48%), während es im Glarnerland lediglich 27 Prozent waren. Andere, ebenfalls gewerblich-industriell geprägte Kantone weisen eine Tertiärquote von 32–34 Prozent auf.

Ferner hat die Studie gezeigt, dass das Wachstum der Bevölkerung in Glarus hauptsächlich auf einer Zuwanderung von Personen aus dem Ausland basiert. Deswegen hat der Kanton Glarus auch einen höheren Ausländeranteil im Vergleich zu anderen vergleichbaren Kantonen. Auch in der Wirtschaft hält der Einzug von ausländischen Firmen an, oft über Firmenübernahmen. Es ist ausserordentlich wichtig, dass diese neuen Einwohner einerseits und das Management der ausländischen Firmen andererseits über unser Bildungssystem, den hiesigen Arbeitsmarkt und die Vergleichbarkeit von Abschlüssen informiert und teilweise auch geschult werden. Nur so kann die regional gut verankerte Akzeptanz der Berufsbildung gestärkt werden. Die Beratung von Personen mit unterschiedlichen Nationalitäten und Bildungsniveaus ist komplexer, individueller und erfordert oft auch eine Realisierungsunterstützung.

Die Änderungen auf dem Arbeitsmarkt betreffen insbesondere die Glarnerinnen und Glarner aufgrund des erwähnten tiefen Bildungsstandes und weil die Globalisierung und die Integration in den Wirtschaftsraum Zürich höhere Anforderungen an die Arbeitskräfte stellen. Die nachhaltige Arbeitsmarktfähigkeit der Glarner Wohnbevölkerung sowie das Bewusstsein des lebenslangen Lernens (beruflich «am Ball bleiben») müssen zwingend gefördert werden. Aus

diesem Grund hat der Kanton Glarus im politischen Entwicklungsplan 2020–2030 u.a. folgende Schwerpunkte in den Bereichen «Lernen» und «Arbeiten» gesetzt:

Der Kanton Glarus...

- stärkt das lebenslange Lernen und fördert das Ausbildungsniveau der Bevölkerung.
- begleitet aktiv den Wandel der Berufe und unterstützt die berufliche Neuorientierung.
- erkennt und nutzt die Chancen der Digitalisierung für die Wirtschaft und für die öffentliche Verwaltung.
- integriert sich in den Wirtschaftsraum Zürich und arbeitet situativ mit weiteren Partnern zusammen.

#### *Berufs- und Laufbahnberatung Glarus heute*

Im Kanton Glarus fokussieren die Angebote der BSLB praktisch allein auf Jugendliche und die Zusammenarbeit mit der Volksschule – den sogenannten Übergang 1 (d.h. Wechsel von der Schule in eine berufliche oder schulische Ausbildung). In diesem Bereich ist die BSLB gut aufgestellt. Der Auftrag gemäss BBG, dass Jugendliche und Erwachsene bei der Berufs- und Studienwahl sowie bei der Gestaltung der beruflichen Laufbahn zu unterstützen sind, wird aktuell hingegen nur teilweise erfüllt oder fehlt ganz (z.B. Informationsangebote und Bildungsangebote für Erwachsene). Dass die klassischen Beratungsangebote auch Erwachsenen offenstehen, ist vielen Glarnerinnen und Glarnern nicht bekannt.

Das 20 Jahre alte Berufsinformationszentrum ist eine Fachbibliothek mit vielen Broschüren und Infoblättern und genügt den heutigen Anforderungen an einen modernen, für verschiedene Kundengruppen nutzbaren Begegnungsraum mit Arbeitsplätzen nicht mehr. Es fehlen Computer-Arbeitsplätze für Kunden, z.B. um Bewerbungsunterlagen zu schreiben, Onlineformulare auszufüllen, Online-Lernplattformen zu nutzen. Die ICT-Infrastruktur für Informationsgespräche und Recherchen bedarf ebenfalls einer Anpassung. Zudem ist der Standort gegen aussen nicht sichtbar und deshalb für gewisse Zielgruppen nur mit Überwindung einer hohen Hemmschwelle erreichbar.

Der Schweizer Schnitt an personellen Ressourcen (Anzahl Stellen pro 1000 Einwohner) ist doppelt so hoch wie in Glarus (0,16 vs. 0,08), ein Drittel der Kantone wendet sogar mehr als den CH-Durchschnitt auf. So werden andernorts bereits heute mehr Erwachsene beraten oder Workshops zu Laufbahnthemen angeboten.

#### *Zukunft der Berufs- und Laufbahnberatung Glarus*

Die BSLB Glarus versteht sich als kompetenter Partner zwischen Bildung und Arbeitsmarkt. Sie unterstützt in Zusammenarbeit mit Bildungsinstitutionen, der interinstitutionellen Zusammenarbeit und der Wirtschaft Personen jeden Alters bei deren Berufsfindung und nachhaltigen Laufbahngestaltung, insbesondere bei der Bewältigung von Übergängen, und fördert die dazu notwendigen Laufbahngestaltungskompetenzen.

Um dieses Ziel zu erreichen, muss die BSLB Glarus die Dienstleistungsangebote für Erwachsene von Grund auf neu definieren, ausarbeiten und die Bevölkerung aktiv darüber informieren (Bewerbung/ Marketing). Die gute Zusammenarbeit mit den Volksschulen soll auch im Bereich der Berufsfachschulen und Höheren Fachschulen angegangen und umgesetzt werden. Dies beinhaltet Angebote während der beruflichen Grundbildung und insbesondere Unterstützung beim Übergang 2 (d.h. Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt oder in eine Weiterbildung). Bei der Beratung von Erwachsenen ist die Zusammenarbeit mit regionalen Betrieben, Verbänden und weiteren kantonalen Fachstellen nötig. Nur so können aktuelle Informationen zum Arbeitsmarkt und den geforderten Kompetenzen weitergegeben werden. Nebst Beratungs-Angeboten sollen Informationsanlässe und Realisierungsangebote wie Schulungen/Workshops angeboten werden. Zudem sind gemäss Weiterbildungsgesetz zwingend Angebote zur Förderung und zum Erhalt von Grundkompetenzen Erwachsener anzubieten.

Immer häufiger benötigen Erwachsene aller Schichten eine Realisierungsunterstützung bei einer Neuorientierung oder Wiedereingliederung, da sich Berufe, Arbeitsbedingungen und der Bewerbungsprozess laufend ändern. Die Hemmschwelle, sich an die BSLB bei Fragen zu Bewerbungsunterlagen, zur Neuorientierung oder zum Arbeitsmarkt zu wenden, ist deutlich tiefer und nicht stigmatisiert ggü. dem RAV oder sozialen Diensten. Es ist jedoch den wenigsten bekannt, dass sie diese Unterstützung im Rahmen von Beratungs- oder Informationsgesprächen von der BSLB erhalten oder dafür Arbeitsplätze im Infozentrum (bisher BIZ) vorfinden werden. Ein zeitgemässes Infozentrum ist Begegnungs-, Informations- und Arbeitsraum zugleich und niederschwellig erreichbar. Aus diesem Grund ist der Umzug des heutigen BIZ dringend notwendig.

Departements- und Gebäudeintern besteht die Möglichkeit einer Anbindung an die Landesbibliothek. Diese weist eine gute Frequenz auf und kann ihren Kunden mit einem direkten Zugang zum Infozentrum einen Mehrwert leisten. Darüber hinaus kann auch die Landesbibliothek über die BSLB neue Kunden gewinnen. Die Kosten für den Umzug, Umbau und die Infrastruktur sind in Planung.

Für die Umsetzung der oben erwähnten Massnahmen und damit der Erreichung des Legislaturziels<sup>1</sup> und der Vision Glarus 2030 sind Personalressourcen nötig. Nebst einer weiteren Beratungsperson muss zwingend das Sekretariat aufgestockt werden, so dass verschiedene Aufgaben im Kommunikations- und Organisationsbereich von diesem Personal übernommen werden können. Die entsprechenden Ressourcen (150 zusätzliche Stellenprozente) sind in der Legislaturplanung ausgewiesen.

---

<sup>1</sup> Legislaturziel 6 (2019–2022): Das Bildungsniveau der Glarner Bevölkerung ist gestiegen.

## 2. Ausgangslage

### 2.1. Politischer Entwicklungsplan des Kantons Glarus

Im [politischen Entwicklungsplan 2020–2030](#) lassen sich verschiedene Berührungspunkte zu aktuellen Themen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Glarus (BSLB Glarus) ausmachen; insbesondere bei den Entwicklungsschwerpunkten der Bereiche «Lernen» und «Arbeiten».

#### *Lernen*

Der Kanton Glarus ...

- sorgt für eine flexible Volksschule, die sich an den Bedürfnissen von Kindern und Jugendlichen orientiert.
- ermöglicht attraktive Aus- und Weiterbildung in der Region und unterstützt damit die Rekrutierung von Fachkräften.
- stärkt das lebenslange Lernen und fördert das Ausbildungsniveau der Bevölkerung.
- begleitet aktiv den Wandel der Berufe und unterstützt die berufliche Neuorientierung.

#### *Arbeiten*

Der Kanton Glarus ...

- erkennt und nutzt die Chancen der Digitalisierung für die Wirtschaft und für die öffentliche Verwaltung.
- fördert Innovation und verfolgt Nischenstrategien.
- nutzt die Chancen der Energiewende.
- integriert sich in den Wirtschaftsraum Zürich und arbeitet situativ mit weiteren Partnern zusammen.
- sorgt gemeinsam mit der Wirtschaft dafür, dass attraktive Arbeitsplätze entstehen und erhalten bleiben.
- unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

In der [Legislaturplanung 2019–2022](#) betreffen zwei der 18 definierten Ziele die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung konkret:

- LZ 5: Dem Fachkräftemangel in den Bereichen Informatik und Gesundheit wird entgegengewirkt.
- LZ 6: Das Bildungsniveau der Glarner Bevölkerung ist gestiegen.

Weiter tangieren auch die Themen Digitalisierung wie auch Integrationsförderung die BSLB Glarus (LZ 2, LZ 13, LZ 16).

Das nachfolgende Konzept verfolgt die politischen Ziele und soll zu deren Erreichung beitragen. Es stützt sich auf die Ergebnisse der Studie «Entwicklungsbedarf der Berufs- und Laufbahnberatung Glarus – 2020» und berücksichtigt, wo sinnvoll, auch die sich in Ausarbeitung befindende [nationale Strategie für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung \(BSLB\)](#).

### 2.2. Rechtliche Grundlagen

Für den Dienstauftrag an die BSLB gelten folgende rechtlichen Grundlagen:

#### *Bundesebene*

Die BSLB unterstützt gemäss Artikel 49 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die Berufsbildung (**Berufsbildungsgesetz**, BBG; SR 412.10) Jugendliche und Erwachsene bei der Berufs- und Studienwahl sowie bei der Gestaltung der beruflichen Laufbahn. Sie erfolgt durch Information und durch persönliche Beratung.

Die Grundsätze dazu sind in Artikel 55 der Verordnung über die Berufsbildung (**Berufsbildungsverordnung**, BBV; SR 412.101) wie folgt definiert:

1. Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung stellt zusammen mit Partnern Angebote zur Vorbereitung, Wahl und Gestaltung der beruflichen Laufbahn bereit.
2. Die Informationstätigkeit erfolgt durch allgemeine Informationen über Bildungsangebote und durch persönliche Auskünfte und Beratung.
3. In der persönlichen Beratung werden Grundlagen erarbeitet, die es Ratsuchenden ermöglichen, nach ihren Fähigkeiten und Neigungen und unter Berücksichtigung der Anforderungen der Arbeitswelt Berufs-, Studien- und Laufbahnentscheide zu fällen.

Seit 1. Januar 2017 ist das **Weiterbildungsgesetz** in Kraft. In Artikel 64a der Bundesverfassung ist die Weiterbildung und damit deren Bedeutung für den Bildungsraum verankert. In Artikel 4 des Bundesgesetzes über die Weiterbildung (WeBiG) verfolgt der Bund gemeinsam mit den Kantonen die folgenden Ziele:

- a. Die Initiative der Einzelnen, sich weiterzubilden, unterstützen.
- b. Voraussetzungen schaffen, die allen Personen die Teilnahme an Weiterbildungen ermöglichen.
- c. Die Arbeitsmarktfähigkeit gering qualifizierter Personen verbessern.
- d. –f. ...

#### *Kantonebene*

Das Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Berufsbildung (EG BBG) vom 6. Mai 2007 (Stand 1. September 2017) gibt in Artikel 4 vor:

1. Der Kanton führt ein unentgeltliches Grundangebot für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.
2. Für erweiterte Dienstleistungen kann er angemessene Kostenbeiträge erheben.

### **2.3. Studie «Entwicklungsbedarf der Berufs- und Laufbahnberatung Glarus – 2020»**

Im Dezember 2018 gab die Berufs- und Laufbahnberatung Glarus eine Studie bei der across•concept GmbH in Auftrag. Das Ziel der Studie war ein Bericht über die Ist- und Soll-Situation der BSLB Glarus inkl. Ableitung von entsprechenden Massnahmen, um den künftigen Anforderungen einer zukunftsgerichteten BSLB gerecht zu werden. Der Fokus lag bei erwachsenen Ratsuchenden. Zudem sollte auch das physische BIZ (Berufsinformationszentrum) überprüft werden (örtlich und angebotsbezogen).

Die Hauptaussagen der Studie<sup>2</sup> sind nachfolgend zusammengefasst.

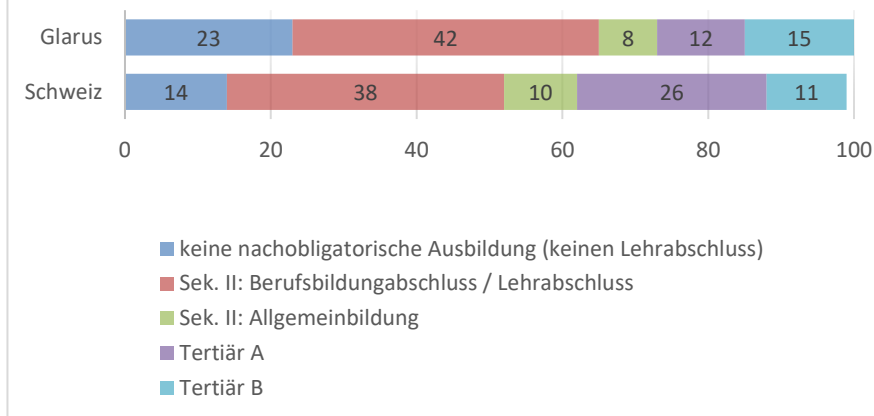
#### *2.3.1. Glarner Wohnbevölkerung*

- Vergleichsweise tiefer Bildungsstand der ständigen Glarner Wohnbevölkerung im Alter 25–64 im Vergleich mit dem gesamtschweizerischen Durchschnitt. Bei den Tertiärabschlüssen liegt der Kanton Glarus im Kantonsranking zusammen mit dem Kanton Uri auf dem zweitletzten Platz (vor AI).
- Ältere Wohnbevölkerung im Vergleich zur gesamtschweizerischen Bevölkerung.
- Wachstum der Bevölkerung basiert hauptsächlich auf Zuwanderung von Personen aus dem Ausland. Deswegen auch höherer Ausländeranteil im Vergleich zu anderen vergleichbaren Kantonen.

---

<sup>2</sup> Die Studie kann bei Interesse bei der Hauptabteilung Höheres Schulwesen und Berufsberatung angefordert werden.

## BILDUNGSABSCHLÜSSE NACH OBLIGATORISCHER SCHULZEIT IN %

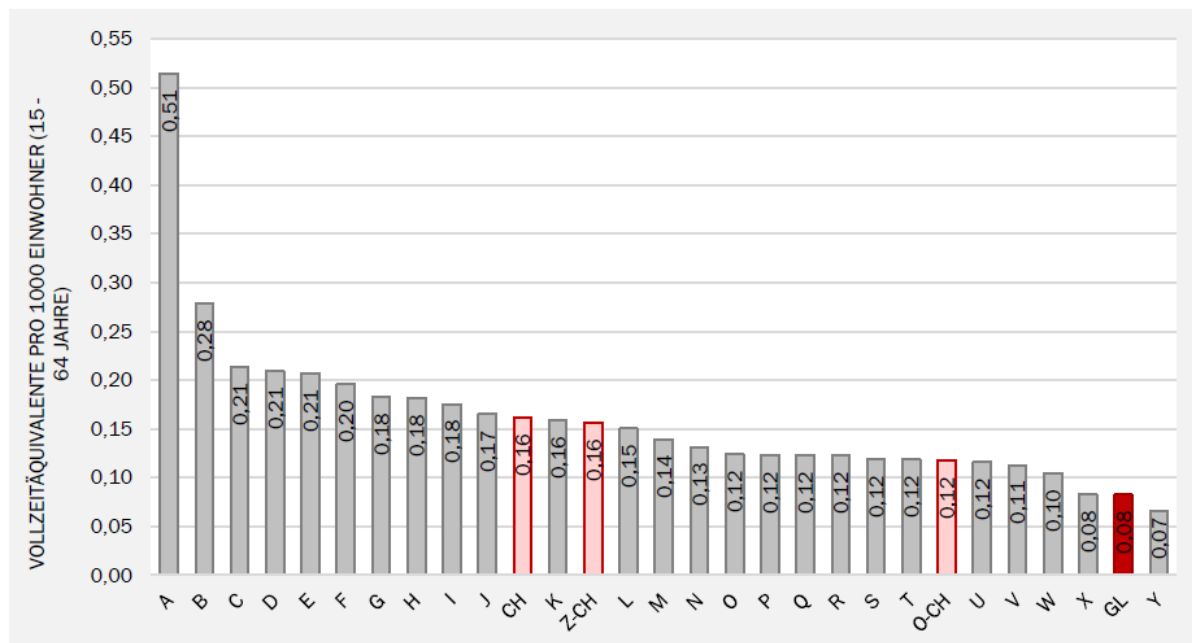


### 2.3.2. Aktuelle Situation der BSLB Glarus

#### Ressourcen

- **Finanzielle Ressourcen:** Der Kanton Glarus wendet für die BSLB pro Einwohner 9.10 Franken auf. Bevölkerungsmässig vergleichbare Kantone wenden doppelt so viel auf. CH-Schnitt: 15.30 Franken.
- **Personelle Ressourcen:** Aktuell 2,3 Stellen (1,8 Beratungsstellen, 0,1 Studienberatung Pfäffikon, 0,4 Sekretariat). Dies ist im Vergleich mit Kantonen mit ähnlicher Bevölkerungsgrösse wenig (NW 6,0 Stellen, OW 2,9 Stellen, Uri 3,3 Stellen).
- **Anzahl Stellen pro 1'000 Einwohner im Alter 15–64:** Glarus 0,08. Der CH-Durchschnitt ist doppelt so hoch (0,16). Der Wert den Nachbarregionen Ost-Zentralschweiz ist ebenfalls deutlich höher als in Glarus.

Abbildung 9: Anzahl Vollzeitäquivalente der BSLB pro 1000 Einwohner im Alter von 15 bis 64 Jahren nach Kanton



Quelle: Onlinebefragung BSLB 2018, BFS – STATPOP 2017

### *Angebotsportfolio (Information, Beratung und Bildung (Workshop/Kurse))*

- Die BSLB Glarus führt in allen drei Bereichen mind. ein Angebot; Vielfalt und Umfang jedoch deutlich geringer als in anderen Kantonen.
- Information: Angebotspalette entspricht mehrheitlich derjenigen anderer Kantone. Fokus erste Berufswahl. Nicht angeboten werden Informationsveranstaltungen zu Weiterbildungsthematiken.
- Beratungsangebote: Es wird «klassische» Beruf- und Laufbahnberatung angeboten – Standardangebot. Spezifische Angebote (z.B. Potenzialanalysen, Kompetenzprofile etc.) oder Angebote für spezifische Zielgruppen werden nicht angeboten.
- Bildungsangebote: Zwei Angebote im Portfolio (Bewerbungsworkshop, Schulung für Lehrpersonen). Dies entspricht einem Fünftel der schweizweiten Angebotsvielfalt. Ausrichtung auf erste Berufswahl. Erwachsenenspezifische Bildungsangebote wie Workshops zur beruflichen Neuorientierung, zur Laufbahngestaltung, Standortbestimmungskurse etc. werden nicht angeboten.

### *Entwicklungstendenzen/Chancen für die BSLB Glarus*

- Fachkräftemangel: Künftig steigt der Bedarf an umfassenden, hochwertigen Beratungsangeboten zu beruflichen Aus- und Weiterbildungsfragen, die vor Ort zur Verfügung stehen und einfach zugänglich sind (Niederschwelligkeit).
- Konzept des lebenslangen Lernens: Der Zugang zu innovativen, flexiblen und umfassenden Beratungsdienstleistungen kann Einzelpersonen dazu ermutigen, in die eigene Entwicklung zu investieren.
- Heterogenität der Zielgruppen: Durch die Unterstützung sozial schwächerer Gruppen bei einer klugen Aus- oder Weiterbildungswahl kann die BSLB einen Beitrag zur sozialen Inklusion leisten.
- Veränderte Gewohnheiten der Bevölkerung / Konzept der Infothek Informations- und Beratungsangebote über verschiedene Kanäle digital wie auch analog (= Mehrwert im persönlichen Kontakt zu Ratsuchenden) zugänglich machen.

### *2.3.3. Handlungsbedarf/Empfehlungen aus der Studie*

1. Weiterentwicklung der BSLB zu einem breitaufgestellten Kompetenzzentrum für Aus- und Weiterbildungen/Laufbahngestaltung:
  - Entwicklung und Ausbau von verschiedenen Informations- und Beratungsangeboten und -Methoden.
  - Informations- und Beratungsangebote für Erwachsene über verschiedene Kanäle (Face-to-Face, Online/Web).
  - Bei digitalen Angeboten Zusammenarbeit und Mitbeteiligung mit anderen Kantonen suchen.
  - Entwicklung von Informationsveranstaltungen für erwachsenenspezifische Themen.
  - Konkrete und verstärkte Vernetzung und Zusammenarbeit mit Branchenverbänden und Sozialpartnern, sowie Angebotsdefinition und entsprechende Aufgaben- und Rolenteilung.
  - Konkrete und verständliche Konzeption und Beschreibung der Angebote/Produkte.
2. Attraktivität der Infothek (physisches BIZ) verbessern:
  - Weiterentwicklung zum offenen Informations- und Beratungszentrum / multifunktionalem Raum / Schulungs- und Begegnungsraum.
  - Neuer BIZ-Standort: Zentral, gut sichtbar, niederschwelliger und publikumsnaher Zugang.
  - Mix «analoge/digitale» Informationsmöglichkeiten. Möglichkeiten für Online-Recherchen, Arbeitsplätze, Beratungsnischen, Schulungs- und Veranstaltungsräume.
  - Weitere Beratungsdienstleistungen wie z.B. Stipendien, Budgetberatung, Fachstelle Berufsbildung, Jugendpsychologischer Dienst, Integration etc. miteinbeziehen (Stichwort: Cité des métiers), allenfalls an einzelnen Wochentagen.
  - Attraktive, kundenfreundliche Öffnungszeiten.

3. Bekanntheit der BSLB bei der Bevölkerung, Unternehmen und zentralen Stakeholdern erhöhen:
  - (Vor)-Informationen zu den anstehenden Veränderungen, Einweihung neues BIZ, Tag der offenen Türe etc.
  - Präsenz BSLB erhöhen, bestehende Gefässe nutzen und Einsatz von Social Media prüfen.
  - Stärkung der Kundenorientierung: Leitbild, gemeinsames Beratungs- und Informationsverständnis, stärkere Ergebnisorientierung sowie regelmässige Messung der Kundenzufriedenheit.
4. Ressourcenaufstockung, Prozessoptimierungen und Qualifizierung der BSLB-Mitarbeitenden:
  - Für die Umsetzung der vorliegenden Empfehlungen, der Entwicklung und Einführung der entsprechenden Produkte/Dienstleistungen ist eine Aufstockung der personellen Ressourcen unerlässlich. Dafür sollten idealerweise zwei zusätzliche Vollzeitstellen geschaffen werden. Je nach Weiterentwicklung ist zu prüfen, diese Stellen bei der Beratung und in der Infothek zu schaffen.
  - Bei einem neuen Standort und Ausbau des BIZ müssen für den Aufbau und Betrieb zusätzliche Investitionsmittel bereitgestellt werden. Auch für Beteiligungen an interkantonalen und nationalen Neu- und Weiterentwicklungen sind zusätzliche finanzielle Ressourcen nötig.
  - Sollten Leistungen und Bedarf von ALV, Sozialhilfe, Migration etc. zunehmen, müsste sich dies entsprechend auf die Anzahl Stellen der BSLB auswirken.
  - Prozesse und eine allfällige Aufgabenumverteilung am Übergang 1 sollten mit den jeweiligen Partnern geprüft werden.
  - Bei der künftigen Teamzusammenstellung ist den nötigen Kompetenzen gemäss den neuen Aufgaben/Produkten Rechnung zu tragen. Die Weiterbildungen der BSLB-Mitarbeitenden ist entsprechend zu planen.

#### **2.4. Stossrichtungen der nationalen Strategie für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB)**

Die Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) beauftragte die Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung (KBSB) mit der Erarbeitung einer nationalen Strategie für die BSLB. Die [erarbeitete Strategie](#) mit fünf Stossrichtungen<sup>3</sup> wurde von der EDK gutgeheissen (Beschluss Vorstand EDK, 5. September 2019). Die Strategie stützt sich unter anderem auf den «[Hirschi-Bericht](#)» (SBFI, April 2018) und die gesamtschweizerische Studie zum «[Entwicklungs- und Koordinationsbedarf der BSLB](#)», die ebenfalls in der Glarner Studie von across•concept GmbH erwähnt wird.

Nachfolgend werden die fünf Stossrichtungen mit einzelnen Zielen aufgeführt, bei denen im Kanton Glarus Handlungsbedarf besteht.

#### **Strategische Stossrichtung 1: Schülerinnen und Schüler, Lernende, Studierende**

*Strategische Ziele:*

- 1.2 *Die Kantone überprüfen die Erreichung von bildungs- und sozialpolitischen Zielen an den Übergängen I und II im Sinne eines Monitorings; auf gesamtschweizerischer Ebene werden Benchmarks definiert, aufgrund derer die Kantone ihre Angebote im Bereich der BSLB für Jugendliche und junge Erwachsene überprüfen und ggf. korrigierende Massnahmen einleiten.*

---

<sup>3</sup> Die vollständige Beschreibung der Vision sowie der fünf Stossrichtungen ist im Anhang 1 zu finden.

- 1.4 Die Zusammenarbeit der kantonalen BSLB mit den Schulen der Sekundarstufen I und II und weiterer relevanter Partner ist in jedem Kanton im Sinne von Rahmenkonzepten (berufliche Orientierung, Studienwahl, Laufbahnplanung) systematisch geregelt; die Zuständigkeiten sind im Sinne einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit geklärt und erlauben einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

## **Strategische Stossrichtung 2: Erwachsene**

*Strategische Ziele:*

- 2.1 Für Erwachsene sind Laufbahngestaltungskompetenzen definiert, die über die gesamte Erwerbsbiografie zu fördern sind. Es sind Konzepte erarbeitet, wie und durch welche Akteure diese gefördert werden können.
- 2.2 Die Bevölkerung in der Schweiz wird mit geeigneten Mitteln für die Bedeutung der Laufbahngestaltung während der gesamten Erwerbsbiografie sensibilisiert. Die Angebote der kantonalen BSLB für Erwachsene werden mittels geeigneter Kanäle so kommuniziert, dass deren Bekanntheit erhöht wird.
- 2.3 Die kantonalen BSLB stellen Informations- und Beratungsangebote für Erwachsene bereit, die mit vielfältigen und wo sinnvoll zielgruppenspezifischen Methoden und Instrumenten (z.B. für ältere Arbeitnehmende, Wiedereinsteigende, von der digitalen Transformation besonders Betroffene, Personen mit ungenügenden Grundkompetenzen oder fehlendem Berufsabschluss, etc.) die individuelle Laufbahngestaltung unterstützen.
- 2.4 Es ist ein Rahmen für Angebote der kantonalen BSLB definiert, die für Erwachsene in der gesamten Schweiz niederschwellig und in vergleichbarer Qualität erbracht werden. Dabei stehen Zielgruppen im Vordergrund, deren nachhaltige Teilhabe am Bildungs- und Arbeitsmarkt besonders gefördert werden soll.
- 2.5 Damit Arbeitgebende sich der Bedeutung einer aktiven Laufbahngestaltung ihrer Mitarbeitenden bewusst sind und diese darin fördern, unterstützen die kantonalen BSLB sie in Zusammenarbeit mit Wirtschaftsverbänden mit Informationen, geeigneten Instrumenten und Beratungsangeboten.
- 2.6 Dienstleistungen im Bereich der Laufbahnberatung werden so weit wie sinnvoll in Kooperation mit Partnern der interinstitutionellen Zusammenarbeit ausgestaltet, um deren Wirkung im Gesamtsystem zu erhöhen. Für Personengruppen, die auf dem Arbeitsmarkt besonderen Risiken ausgesetzt sind, erarbeiten die kantonalen BSLB mit ihren IIZ-Partnern Konzepte mit präventivem Charakter.

## **Strategische Stossrichtung 3: Konzepte und Tools zur Selbstinformation**

*Strategische Ziele:*

- 3.4 Informations- und Dokumentationszentren der kantonalen BSLB bieten neben Informationen zu Aus- und Weiterbildung niederschweligen Zugang für ein möglichst breites Spektrum an Fragestellungen rund um die Laufbahngestaltung (z.B. Arbeitswelt, Berufsabschluss für Erwachsene, Stellensuche, Mobilität, Finanzierungsfragen, etc.).

## **Strategische Stossrichtung 4: Organisation und Kommunikation**

*Strategische Ziele:*

4.3 Die Rahmenbedingungen für die Arbeit der kantonalen BSLB erlauben die Umsetzung gemeinsam entwickelter Angebote.

4.4 Für die Kommunikation der Dienstleistungen der kantonalen BSLB steht eine nationale Dachmarke zur Verfügung.

## **Strategische Stossrichtung 5: Positionierung und Weiterentwicklung der BSLB, Forschung und Entwicklung, Aus- und Weiterbildung**

*Keine kurzfristig relevanten strategischen Ziele.*

### **2.5. Entwicklungsszenarien**

Der Bund erwähnt in seinem [Massnahmenpaket zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials](#) u.a. folgende Massnahmen, welche er mit Geldern unterstützt:

- Massnahme 3: Kostenlose Standortbestimmung, Potenzialanalyse und Laufbahnberatung für Erwachsene über 40 Jahre.
- Massnahme 4: Berufsabschluss für Erwachsene: Anrechnung von Bildungsleistungen.

Diese beiden Massnahmen zielen darauf ab, die Konkurrenzfähigkeit von älteren und erfahrenen Arbeitnehmern zu sichern. Der Bundesrat möchte so sicherstellen, dass Schweizer Unternehmen so viele Arbeitskräfte wie möglich in der Schweiz rekrutieren, was heute nicht der Fall ist.

Die [Studie Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2015–2045](#) zeigt, dass die Voraussetzung eines Tertiärabschlusses auf dem Arbeitsmarkt rasant zunimmt und dass immer mehr Immigranten einen solchen mitbringen. Immer mehr Fachkräfte, damit sind häufig Personen mit einem Tertiär- oder sogar Quartärabschluss gemeint, werden aus dem Ausland rekrutiert. Damit Schweizer als ebenbürtige Fachkräfte akzeptiert werden, müssen sie sich den geänderten Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt annehmen und entsprechende Abschlüsse anstreben.

Im Schweizer Schnitt hatten 2017 37 Prozent der ständigen Wohnbevölkerung einen Tertiärabschluss (im Kanton ZH sogar 48%!), während es im Glarnerland lediglich 27 Prozent waren. Andere ebenfalls gewerblich-industriell geprägte Kantone weisen eine Tertiärquote von 32–34 Prozent auf.

Was das Bildungsniveau der Schweizer Bevölkerung betrifft, so wird erwartet, dass bis 2035 ca. 60 Prozent der Personen im erwerbsfähigen Alter einen Tertiär-Abschluss haben werden. Damit gäbe es mehr Personen mit Tertiärabschluss als mit Abschluss auf Sekundarstufe II. Bei den Tertiär-A-Abschlüssen (d.h. Diplome von Hochschulinstitutionen) rechnet man mit einem Anstieg auf knapp 40 Prozent bis 2030. Gemäss dem Referenzszenario der oben erwähnten Studie findet bei dieser Gruppe die grösste Zunahme statt.

### **3. Kantonales BSLB-Konzept**

Aufgrund von verschiedenen Änderungen auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere im Zusammenhang mit der Digitalisierung, und einem immer durchlässigeren Bildungssystem, steigt die Bedeutung einer qualitativ hochwertigen BSLB. Die Heterogenität der Zielgruppen nimmt ebenfalls zu, sodass die Fragestellungen komplexer werden und entsprechendes Fachwissen der Beratungspersonen verlangen.

Die BSLB Glarus stellt sich mit diesem Konzept den neuen Herausforderungen und möchte die bestehenden Angebote überprüfen und neue, insbesondere im Laufbahnbereich, entwickeln und einführen. Mit dem vorliegenden Konzept verfolgt die BSLB Glarus folgende Vision:

#### *Vision*

Die BSLB Glarus versteht sich als kompetenter Partner zwischen Bildung und Arbeitsmarkt. Sie unterstützt in Zusammenarbeit mit Bildungsinstitutionen, der interinstitutionellen Zusammenarbeit und der Wirtschaft Personen jeden Alters bei deren Berufsfindung und nachhaltigen Laufbahngestaltung, insbesondere bei der Bewältigung von Übergängen, und fördert die dazu notwendigen Laufbahngestaltungskompetenzen. Die kantonalen Dienstleistungen werden laufend bedarfs- und bedürfnis- sowie arbeitsmarktorientiert weiterentwickelt.

#### **3.1. Angebot Jugendliche**

Das heutige Angebot der BSLB Glarus richtet sich in erster Linie an Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe I. In diesem Bereich ist die BSLB Glarus gut aufgestellt. Das bestehende Berufswahlkonzept sollte auf seine Aktualität, aber auch auf Schweizer Benchmarks sowie die Ziele der nationalen Strategie überprüft werden. Dabei sind auch die voranschreitende Digitalisierung wie auch die wachsenden Schülerzahlen zu berücksichtigen.

##### *3.1.1. Ziele Jugendliche*

Schülerinnen und Schüler werden in der Entwicklung von Laufbahngestaltungskompetenzen gefördert und auf den Übergang 1 vorbereitet.

Schülerinnen und Schüler mit wenig ausgeprägten Laufbahngestaltungskompetenzen und besonders gefährdete Jugendliche werden bei der Berufsfindung und deren Realisierung entsprechend unterstützt.

Die Zusammenarbeit mit den Schulen der Sekundarstufe I (inkl. Untergymnasium) ist geregelt und orientiert sich an nationalen Benchmarks.

Der Austausch und die Zusammenarbeit mit regionalen Betrieben wird aktiv gepflegt. Lehrbetriebe tragen ebenfalls zur Entwicklung von Laufbahngestaltungskompetenzen der Jugendlichen bei.

##### *3.1.2. Massnahmen Jugendliche*

Im Kanton Glarus ist in den nächsten zehn Jahren mit leicht steigenden Schülerzahlen<sup>4</sup> zu rechnen. Dies bedeutet jedoch nicht, dass sich der lokale Lehrstellenmarkt erholt und offene Lehrstellen leichter besetzt werden können. Es ist weiterhin damit zu rechnen, dass offene Lehrstellen nicht durch die noch suchenden Jugendlichen besetzt werden können.

---

<sup>4</sup> vgl. Bundesstatistik: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/zukuenftige-entwicklung/kantonale-szenarien.assetdetail.323971.html>

Um die Jugendlichen weiterhin bei der Berufs- und Schulwahl kompetent begleiten zu können, werden folgende Massnahmen ergriffen:

- Das bestehende Berufswahlkonzept wird anhand Schweizer Benchmarks sowie der nationalen Strategie überprüft, u.a....
  - Einführung von Schulhaussprechstunden
  - Anpassung des Berufswahlpasses – auf Mobile Daten ausweiten
- Schulungsangebot für Lehrpersonen erweitern (z.B. Trends bei Lehrstellenbewerbungen; Förderung von Laufbahngestaltungskompetenzen von Schülerinnen und Schülern; vgl. nationale Ziele 1.1 und 1.5)
- Infoveranstaltungen / Workshops für Eltern anbieten zu verschiedenen Themen der Berufsfindung / Pubertät / Lehrstellensuche (z.B. auch über Elternbildung Glarus möglich)
- Zusammenarbeit mit Case Management und weiteren Schnittstellen definieren und wo sinnvoll erweitern
- Zusammenarbeit mit Berufswahlcoaches definieren und für Schulhäuser ohne Berufswahlcoach ein Coachingangebot seitens BSLB prüfen
- Mentoring/Coaching-Programm (z.B. Rotary-Club, die Chance, Job-Caddie, junge Wirtschaftskammer)
- Online-Anmeldungen ermöglichen für Beratungen
- Online-Anmeldung für Kurzberatungen
- Aufgabenteilung zw. Beratungspersonen und Nicht-Beratungspersonen definieren
- Schaffung Ausbildungsplatz prüfen (Praktikum Vorlehre, Praktikum FMS Kommunikation, KV oder Mediamatiker-Lehrplatz)

### **3.2. Angebot am Übergang 2 (junge Erwachsene)**

Entwicklungspotential gibt es auf der Sek-II-Stufe, einerseits während der Lehre und andererseits am/gegen Schluss der Ausbildung. An diesem Übergang sollen Beratungs- und Realisierungsangebote/Workshops entwickelt und angeboten werden (z.B. Kurzberatungen an Berufsfachschulen oder im Infozentrum zusammen mit den Fachleuten Berufsbildung). Um die Weiterbildungen am Übergang 2 bekannter zu machen, ist es wichtig, dass entsprechende Informationsveranstaltungen flächendeckend an allen Berufsfachschulen angeboten werden. Solche Angebote gehören in praktisch allen anderen Kantonen bereits zum Grundangebot und sind auch explizit in der nationalen Strategie erwähnt (Ziel 1.4).

Bei Interesse an umfassenden Weiterbildungen, zu welchen HF-Bildungsgänge wie auch FH-Studienrichtungen zählen (für Lernende mit Berufsmatura), erhält die BSLB eine Triagefunktion und kann in Einzelfällen und insbesondere bei Interesse an akademischer Weiterbildung Überweisungen nach Pfäffikon SZ in die Studienberatung tätigen.

#### **3.2.1. Ziele Übergang 2**

Lernende werden in der Entwicklung und Festigung von Laufbahngestaltungskompetenzen gefördert und auf den Übergang 2 vorbereitet.

Besonders gefährdete Jugendliche werden während der Lehre und beim Übergang 2 begleitet.

Junge Erwachsene kennen die Anforderungen des Arbeitsmarkts und sind für den Übertritt ins Erwerbsleben vorbereitet.

Junge Erwachsene kennen sich in der (Weiter-)Bildungslandschaft aus und wissen um ihre spezifischen Weiterbildungsmöglichkeiten.

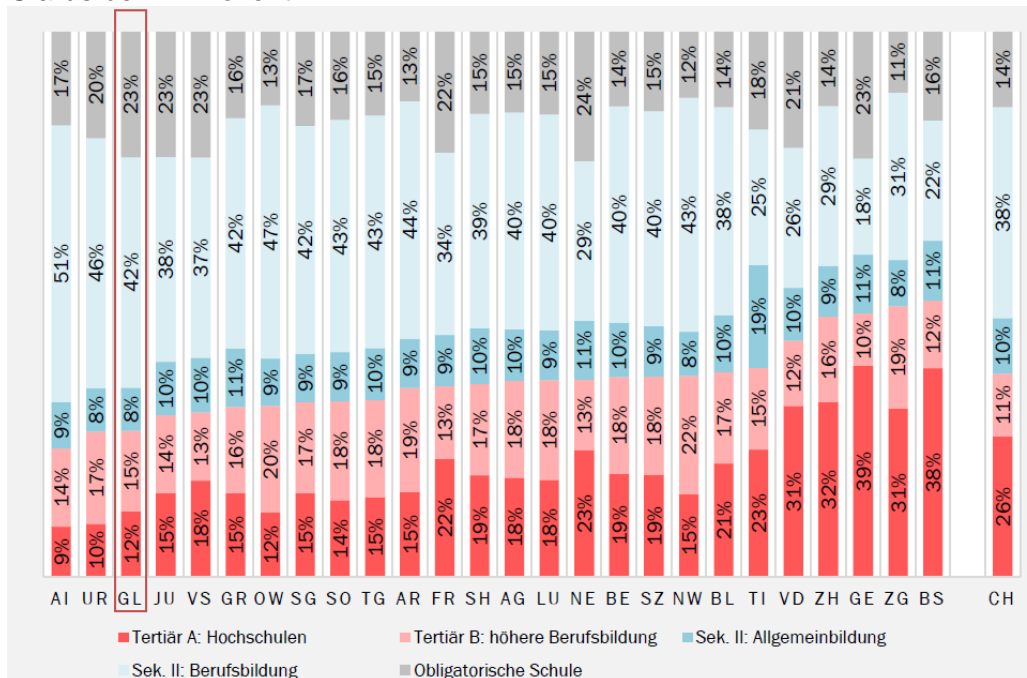
### 3.2.2. Massnahmen Übergang 2

- Workshops (z.B. Übergang 2, Stellensuche und Bewerben)
- Informationsveranstaltungen zu diversen Themen, z.B.:
  - Branchenspezifische Weiterbildungen
  - Weiterbildungslandschaft Schweiz allgemein
  - Berufsmaturität 2 / Studium
  - Gesundheitsmanagement und Arbeit
  - Bewerben heute
  - Finanzierung von Ausbildungen
  - RAV (z.B. jung und arbeitslos)
- Schulhausprechstunden/Kurzberatungen an BFS prüfen
- Schulungsangebot oder Austauschplattform für Berufsbildner prüfen (z.B. Workshop oder Austausch-Apéro; BSLB übernimmt einen Teil im Berufsbildnerkurs)
- Mentoring/Coaching-Programm an Berufsfachschulen prüfen oder CM auf Berufsfachschulen ausweiten.

### 3.3. Angebot Erwachsene

Das heutige Angebot der BSLB Glarus richtet sich in erster Linie an Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe I. Beratungen für junge Erwachsene sowie für ältere Arbeitnehmende und Stellensuchende sind hingegen kaum bekannt. Der Ausbau von Angeboten für diese Zielgruppen war aufgrund mangelnder Personalressourcen bisher nicht möglich.

Wie der folgenden Grafik entnommen werden kann, weist der Kanton Glarus an zwei Punkten einen deutlichen Bildungs-Gap zum Schweizer Durchschnitt: 23 Prozent der ständigen Wohnbevölkerung im Kanton Glarus (2017), im Gegensatz zu 14 Prozent im Schweizer Schnitt, haben keinen Berufsabschluss. Der Schweizer Schnitt bei den Abschlüssen auf Tertiär A Stufe (Fachhochschul- und universitäre Abschlüsse) liegt bei 26 Prozent, im Kanton Glarus bei 12 Prozent.



Quelle: BFS, Strukturserhebung

Der grosse und schnelle Wandel des Arbeitsmarktes, v.a. aufgrund der Digitalisierung, erfordert eine ständige Überprüfung der eigenen Arbeitsmarktfähigkeiten. Die BSLB soll schweizweit zur Hauptanlaufstelle auch für Erwachsene werden und sie in der proaktiven Laufbahngestaltung unterstützen sowie sie fürs lebenslange Lernen motivieren. Genau dieses Ziel verfolgt die nationale BSLB-Strategie mit ihrer Stossrichtung 2, insb. Strategieziele 2.1–2.4.

Dazu gehört, dass die BSLB nebst den Arbeitnehmern auch die regionalen Betriebe für dieses Thema sensibilisiert, indem sie z.B. Infoveranstaltungen zum Bildungssystem und möglichen Weiterbildungen (im Infozentrum oder direkt vor Ort) anbietet und einen regelmässigen Austausch mit den Firmen pflegt (vgl. nationales Strategieziel 2.5). Der Erhalt und die Erhöhung der Arbeitsmarktfähigkeit muss zum Thema und Interesse von allen werden!

### 3.3.1. Ziele Erwachsene

Das Bildungsniveau der Glarnerinnen und Glarner nähert sich dem Schweizer Schnitt an. In erster Linie soll die Quote an Arbeitnehmenden ohne einen Berufsabschluss gesenkt werden (kurzfristiges Ziel unter 20%, mittel- bis langfristig 15–17%), indem sie zu einem (Berufs-) Abschluss auf der Sekundarstufe II geführt werden (vgl. Berufsabschluss für Erwachsene BAE). Andererseits wird das Ziel verfolgt, die Tertiärquote kurzfristig auf über 30 Prozent, mittel- bis langfristig auf 35 Prozent zu steigern. Dabei ist in unserem gewerblich-industriell geprägten Kanton der Fokus auf die Tertiär-B-Stufe zu richten.

Es ist umso wichtiger den Bildungs-Gap zu schliessen, da sich der Kanton Glarus in der «Vision Glarus 2030» im Bereich Arbeit das Ziel gesetzt hat, sich in den Wirtschaftsraum Zürich zu integrieren, wo bereits heute bei Stellen mit Fachverantwortung i.d.R. ein Tertiärabschluss verlangt wird.

Glarnerinnen und Glarner sind sich der Wichtigkeit des Lebenslangen Lernens bewusst, kennen die Anforderungen des Arbeitsmarkts und bilden sich regelmässig weiter (formale und nicht formale Weiterbildung). So kann die Arbeitsmarktfähigkeit der Glarner Bevölkerung und damit die Wettbewerbsfähigkeit von Glarner Unternehmen erhalten und gesteigert werden.<sup>5</sup>

Die Informations- und Beratungsangebote für Erwachsene werden mit vielfältigen sowie zielgruppenspezifischen Methoden und Instrumenten bereitgestellt.

Quantitatives Ziel Beratungszahlen absolut:

Alter	Durchschnitt GL 2016–2019	Ziel GL	Veränderung <sup>6</sup> +50%, resp. +100%
<16–19	170	250	+50 %
20–29	79	120	+50%
30–39	36	55	+50%
40–49	22	44	+100%
50>	9	18	+100%

Mit den angestrebten Beratungszahlen (+50%, resp.+100%) befinden sich die Beratungszahlen weiterhin unterhalb des Schweizer Durchschnittes.

<sup>5</sup> Dies ist explizit im Legislaturziel 6 («Das Bildungsniveau der Glarner Bevölkerung ist gestiegen.») festgehalten.

<sup>6</sup> Eine Erhöhung an Beratungen bei Jugendlichen ist momentan nicht prioritär. +50% bei Zielgruppe Übergang 2. Bei der Zielgruppe Ü40 ist wegen des nationalen Projekts «Stapal» mit einem höheren Anstieg an Beratungsfällen/Beratungssitzungen zu rechnen.

### 3.3.2. Massnahmen Erwachsene

Um das Glarner Legislaturziel 6 «Das Bildungsniveau der Glarner Bevölkerung ist gestiegen» einerseits, aber auch die nationale BSLB Strategie andererseits umsetzen zu können, wird die BSLB Glarus ihre Dienstleistungen wie folgt erweitern:

- Es werden zielgruppenspezifische Beratungs-Angebote für Erwachsene mit Fokus auf Prozessberatungen angeboten, unter anderem:
  - Übergang 2
  - Arbeitseinstieg schaffen
  - Wiedereinstieg schaffen
  - Arbeitsmarktfähigkeiten erhalten und stärken
  - Berufsabschluss für Erwachsene
  - eigene Stärken und Möglichkeiten kennen (lernen)
  - Förderung von Laufbahngestaltungs-Kompetenzen
  - Gesundheitsmanagement und Arbeitsfähigkeit
  - Standortbestimmung und Potentialanalyse (vgl. nationales Projekt «Stapal»<sup>7</sup>)
  - Neuorientierung
  - Finanzierung von Ausbildungen
  - Bewerbungsprozess
- Für die Beratungsangebote werden neue Kommunikationskanäle eröffnet: Online-Anmeldung für Beratungen und/oder Kurzberatungen; Kurzberatung per Telefon oder Email; der Einsatz von Chatbots (vgl. nationale Angebote)
- Bei der Entwicklung von neuen (insbesondere digitalen) Angeboten und Tools zur Selbstinformation wird die nationale, interkantonale und interinstitutionelle Zusammenarbeit oder finanzielle Mitbeteiligung gesucht
- Es werden Informationsanlässe angeboten, wenn möglich auch mit weiteren Partnern, wie z.B. Gewerbeverband, Berufsverband, HR von grösseren Firmen, ALO Job, Personalvermittler, RAV, Sozialamt, Migrationsamt, Studienberatung, Berufsfachschulen, Weiterbildungsinstitutionen:
  - Branchenspezifische Informationsanlässe
  - Quereinstieg in bestimmte Branchen (z.B. Gesundheit, Soziales, Informatik)
  - Gesundheitsmanagement und Arbeitsfähigkeit
  - Weiterbildungslandschaft Schweiz
  - Studium
  - Lehre oder Schule
  - Bildungssystem Schweiz für Personen aus dem Ausland
  - Diplomanerkennung
  - Berufsabschluss für Erwachsene
  - Bewerben heute
  - Finanzierung von Ausbildungen
- Es werden zu bestimmten arbeitsmarktrelevanten Themen Schulungen und/oder Workshops angeboten, im Infozentrum oder direkt in Betrieben:
  - Bewerben heute, inkl. Dossiererstellung
  - Grundkompetenzen (Deutsch, Mathematik, ICT-Skills)
  - Laufbahnseminare
  - Elternseminare zur Begleitung von Jugendlichen
  - Begleitung von Jugendlichen in der Lehre (für Berufsbildende)
  - Schulung von Lehrpersonen, Coaches, Freiwilligen

---

<sup>7</sup> Für dieses Produkt werden von 2021–2024 Bundesgelder gesprochen (Sockelbeitrag 10'000 Franken und ca. 700 Franken Fallpauschale).

- Eine Realisierungsunterstützung von Personen in besonders schwierigen Situationen / mit erhöhtem Förderbedarf ist zu prüfen, resp. eine entsprechende Zusammenarbeit mit Dritten zu definieren, insb. beim Arbeitseinstieg (z.B. Job Caddie, Frami) oder auch einer Zweitausbildung auf EFZ-Niveau mit einem EBA-Abschluss.

Quantitatives Ziel Veranstaltungen:

Veranstaltungen	Durchschnitt 2016–2019	Ziel
Klassenorientierungen	27	Klassenabhängig
Elternveranstaltungen	16	
Klassenorientierungen Ü2	0	10
Div. Infoveranstaltungen, Kurse, Workshops, Seminare	4	20

### 3.4. Infozentrum (bisher BIZ)

Die Digitalisierung und die damit einhergehenden Veränderungen im Bildungs- und Arbeitsmarktbereich erfordern ebenfalls eine Anpassung des Infozentrums (bisher BIZ, eröffnet im Jahr 2000) der BSLB Glarus. Durch das Internet, hier ist speziell die nationale Plattform [www.berufsberatung.ch](http://www.berufsberatung.ch) zu nennen, geniessen die «klassischen» Infozentren keine Informationshoheit mehr. Zudem haben sich die Kundenbedürfnisse hinsichtlich Beratung, Information und Öffnungszeiten geändert: Fragestellungen sind komplexer und individueller, manche Kunden sind mit der Informationsflut überfordert, andere benötigen Unterstützung bei ihrer Auswahl, Entscheidung und insbesondere bei der Umsetzung. Diese Realisierungsunterstützung soll künftig auch in Glarus angeboten werden, wie dies in fast allen Kantonen der Schweiz üblich ist.

Das Infozentrum soll zukünftig von verschiedenen Kundengruppen unterschiedlich genutzt werden. Deshalb soll es nicht mehr nur eine Fachbibliothek, sondern vielmehr ein Begegnungszentrum sein. Der Raum soll multifunktional und agil sein (verstellbare Möbel auf Rollen) mit Nischen, Ruhe- und Begegnungszonen. Er soll Diskussionen im Stehen ermöglichen ebenso wie Sitzgelegenheit für Gespräche bieten. Er soll für Schulungszwecke, Informationsanlässe oder Ausstellungen gleichermassen genutzt werden. Der Raum soll nicht nur für Einzelpersonen, sondern auch für Institutionen, Vereine, Arbeitgeber etc. Informations- und Begegnungsraum sein zu den Themen Bildung, Arbeit, Persönlichkeit. Diese Akteure können punktuell ebenfalls Kurzberatungen an festgelegten Tagen anbieten, z.B. alle zwei Monate an einem Samstagvormittag.

Viele Informationsmittel sind von der Digitalisierung betroffen. Der Anteil an digitalen Produkten wird weiter steigen. Trotzdem sind auch Printmedien, resp. «haptische» Informationen, nach wie vor wichtig und bei manchen Kunden beliebt. Diese Veränderung beeinflusst die Informationsvermittlung in den Infozentren. Dabei soll ein optimaler Medienmix angestrebt werden: ausleihbare Printmedien, welche ergänzende Informationen insb. zur nationalen Plattform [www.berufsberatung.ch](http://www.berufsberatung.ch) enthalten, Flyer und Merkblätter zum Mitnehmen bis zu digitalen Informationen zum Ausdrucken oder zum Weiterleiten per Email sollen durch interaktive Angebote ergänzt werden.<sup>8</sup>

Anmeldungen für Lehrgänge, Kurse, aber auch das Einreichen von Bewerbungsunterlagen werden immer häufiger und teilweise ausschliesslich online abgewickelt. Der digitale Umgang und die entsprechende Befähigung der Kundinnen und Kunden, selber Informationen zu finden und die gängigsten Onlinetools und Apps zu beherrschen, ist ein künftiges Ziel von Kurzberatungen, Informationsgesprächen und Workshops im Infozentrum. Aus diesem

<sup>8</sup> vgl. Beispiel biz Thun, Bilder im Anhang 3

Grund muss die ICT-Grundinfrastruktur des Infozentrums deutlich erhöht und entsprechend ausgerüstet werden.

#### 3.4.1. Ziele Infozentrum

Das Infozentrum ist ein Begegnungsraum mit niederschwelligem Zugang für verschiedene Zielgruppen mit Nischen, Ruhe- und Begegnungszonen.

Kundinnen und Kunden können sich mittels Print-, elektronischen wie auch haptischen Medien informieren.

Es sind genügend Arbeitsplätze mit digitaler Infrastruktur für die Glarner Bevölkerung vorhanden.

#### 3.4.2. Massnahmen Infozentrum

##### *Standort Infozentrum*

Damit die Bevölkerung das Infozentrum als Informations-, Begegnungs- und Arbeitsraum wahrnimmt und niederschwellig erreicht, ist ein gut sichtbarer, publikumsnaher Ort mit kundenfreundlichen Öffnungszeiten zu wählen.

Mögliche Lösungen<sup>9</sup> für das neue Infozentrum der BSLB Glarus:

1. Hauptakteure der Themen Bildung, Arbeit und Soziales departementsübergreifend unter einem Dach.<sup>10</sup>
2. Infozentrum und Schulungsräume an einem gut sichtbaren und niederschwellig erreichbaren Ort ausserhalb des heutigen Standortes (mit oder ohne Büros der Höheren Berufsbildung, resp. der BSLB).
3. Infozentrum und Schulungsräume an einem gut sichtbaren und niederschwellig erreichbaren Ort innerhalb des Gebäudes des DBK (mit oder ohne Büros der Höheren Berufsbildung, resp. der BSLB).
4. Verbleib in aktuellen Räumlichkeiten

Nach Prüfung der verschiedenen Standorte, unter Berücksichtigung der Vor- und Nachteile, möchte die BSLB Glarus die Variante 3 weiterverfolgen.

##### *Infrastruktur Infozentrum*

Die BSLB Glarus erachtet folgende Infrastruktur im Infozentrum als sinnvoll:

- Bei der Raumgestaltung ist die thematische Aufteilung zu berücksichtigen und das Mobiliar entsprechend zu wählen.
  - Informationsbereich zu Berufen und Aus-/Weiterbildungen mit digitalen wie auch analogen Medien
  - Begegnungsraum mit Sitzvorrichtungen, digitaler Wandtafel und Leseecke
  - Arbeitsbereich
  - Beratungsnischen
  - Gut zugänglicher Schulungsraum
- Die digitale Infrastruktur ermöglicht Kunden das selbständige Recherchieren und Bearbeiten von persönlichen Unterlagen
- Für Schulungen stehen genügend Tablets zur Verfügung sowie ein digitales Whiteboard (für analoge wie auch digitale Verwendung)

<sup>9</sup> Detaillierte Auflistung der Lösungen mit Vor- und Nachteilen ist im Anhang 2 zu finden.

<sup>10</sup> Dieses Dienstleistungsangebot wird bereits an einigen Orten in der Schweiz angeboten, z.B. Cité des métiers in Genf und Bellinzona, Haus der Berufsbildung in Basel.

- Die Informationen werden in einem ausgewogenen Medienmix zur Verfügung gestellt:
  - Broschüren und Bücher
  - Postkarten (mit QR-Codes)
  - Interaktive digitale Erkundungsplattformen
  - haptische Elemente

### **3.5. Kommunikation**

In der nationalen BSLB-Strategie strebt man eine gemeinsame Dachmarke an, welche im Laufe des Jahres 2020 bekannt werden soll. Diese neue Dachmarke soll dazu benutzt werden, den Bekanntheitsgrad der Dienstleistungen der BSLB Glarus einem grösseren Publikum näher zu bringen.

#### *3.5.1. Ziele Kommunikation*

Die Glarner Bevölkerung und die Glarner Unternehmen kennen die verschiedenen Angebote der BSLB Glarus.

Die Glarner Dienstleistungsangebote sind gesamtschweizerisch abgestimmt.

Der Glarner Bevölkerung und den Glarner Unternehmen steht nebst der nationalen Plattform eine kantonale Plattform zur Verfügung, insbesondere zu den Themen Bildung, Laufbahngestaltung und Arbeitsmarkt.

#### *3.5.2. Massnahmen Kommunikation*

Die BSLB Glarus sieht folgende Massnahmen vor:

- Überarbeitung eigene Homepage (z.B. gemäss Empfehlungen neue Dachmarke; bedürfnisgesteuerte Navigation; Einbindung ins Kantonsdesign prüfen)
- Infomailings an verschiedene Akteure im Kanton Glarus, aber auch an Verbände, Schulen, Institutionen etc. in der Region
- Information über Social Media (z.B. Instagram, LinkedIn, xing, facebook etc.)
- (wiederholender) Tag der offenen Tür (z.B. immer 1. Samstag im Monat)
- Teilnahme an regionalen Messen prüfen
- Flyer bei versch. Schulen und Institutionen auflegen (z.B. Berufsfachschulen, Mütter-/Väterberatung, Sozialamt, Budget-Beratung, ALO-Job, RAV, Migros Klubschule etc.)
- Informationsveranstaltungen zum Dienstleistungsangebot bei verschiedenen Partnerinstitutionen (z.B. kantonale Stellen, aber auch im Bereich Freiwilligenarbeit)

### **3.6. Fachliche Weiterentwicklung der BSLB Glarus**

#### *3.6.1. Personalressourcen*

Um die in diesem Konzept beschriebenen Massnahmen zu entwickeln und zeitgemäss umzusetzen, um die daraus resultierende Nachfrageausweitung abzudecken, müssen die Personalressourcen der BSLB Glarus zwingend aufgestockt werden. Nur mit entsprechenden Fachkräften können die steigenden und komplexer werdenden Fragestellungen der Klientinnen und Klienten beantwortet und der Fokus auf Prozessberatungen gelegt werden.

Die zeitgemässe Anpassung, resp. Neugestaltung des Infozentrums mit Anpassung der Informationskanäle und Überarbeitung des Informationsmaterials erfordern ebenfalls weitere Ressourcen zur Entwicklung, Umsetzung und danach Instandhaltung und regelmässige Anpassung an die Änderungen der Arbeitswelt.

*Um die BSLB Glarus zeitgemäss zu betreiben sind in einem ersten Schritt zusätzliche 150 Stellenprozent nötig:*

- 100 Prozent für eine weitere Berufs- und Laufbahnberatungsperson
  - Um das Volumen im Erwachsenenbereich abdecken zu können, braucht Glarus eine weitere, wenn möglich bereits ausgebildete BSLB-Person. Es wird eine diverse Teamzusammensetzung in Bezug auf Bildung und Arbeitserfahrung angestrebt (z.B. Psychologie, Wirtschaft, Bildung).
  - Nebst neuen Beratungsangeboten sind auch Workshops und Infoveranstaltungen zu entwickeln und der Austausch mit weiteren Akteuren zu vertiefen, resp. aufzugleisen.
  - Alle Beratungspersonen bilden sich regelmässig weiter, um Kunden im Hinblick auf die Laufbahnberatungskompetenzen kompetent beraten zu können; wo sinnvoll werden Schwerpunkte pro Beratungsperson vereinbart
  - Es sollen vermehrt Prozessberatungen mit mehreren Beratungssitzungen anstatt Informationsberatungen durchgeführt werden.
  - Die Beratungspersonen nehmen teil an interkantonalen, interregionalen und regionalen Fachgruppen
  - Alle Beratungspersonen bringen sich in der Überarbeitung und Neugestaltung des Infozentrums und der Infomaterialien ein
  
- 50 Prozent für Ausbau Sekretariat und Kommunikation
  - Aktuell erledigen die Beratungspersonen sehr viele administrative und organisatorische Tätigkeiten selber. Die BSLB Glarus sollte täglich durch eine administrative Mitarbeitende unterstützt werden.
  - Mit der neuen Strategie gilt es auch verschiedene Kommunikationskanäle besser abzudecken. Diese sollten durch eine Fachkraft bedient werden. Diese bringt idealerweise eine Ausbildung im Kommunikationsbereich mit.
  - Die Mitarbeitenden des Sekretariats und Kommunikation beteiligen sich aktiv mit an der Überarbeitung und Neugestaltung des Infozentrums.
  - Als Akteur in der Berufsbildungsbranche wäre es angebracht, wenn auch im Bereich HSBB ein Ausbildungsplatz<sup>11</sup> angeboten wird, welcher von der Sekretariats-/Kommunikationsmitarbeiterin betreut wird. Dies erhebt zudem den Attraktivitätsgrad der bisherigen Stelle.
  - Die Mitarbeitenden im Sekretariat und Kommunikation sind so zu fördern, dass sie ihre Arbeitsmarktfähigkeit erhalten oder sogar erhöhen.

*Mittel- bis langfristig ist ein Angebotsausbau und damit die Personalressourcen zu prüfen:*

- 50 Prozent Coaching für Übergänge (Ü1 und Ü2), ergänzend zum CM BB
  - Verschiedene Studien<sup>12</sup> weisen darauf hin, dass in den nächsten Jahren die Zahl der Jugendlichen wieder steigt und deshalb vermehrt mit einer Lehrstellenknappheit zu rechnen ist.
  - Bei den steigenden Schülerzahlen ist mit noch mehr Migrantenkinder zu rechnen, welche beim Übergang 1 eine Unterstützung benötigen, welche ihre Eltern ihnen nicht oder zu wenig bieten können.
  - Die Coachingperson begleitet weniger komplexe Fälle (im Gegensatz zum Case Management) und ist für den regelmässigen Austausch mit Bildungsbetrieben zuständig.
  - Die Coachingperson schafft neue Lehrstellen-<sup>13</sup> oder Praktikumsangebote<sup>14</sup> im Kanton Glarus und tauscht sich mit weiteren Akteuren in dieser Branche aus.
  - Eine kompetente Coachingperson kann zudem Schulungen von Freiwilligen anbieten, welche die Begleitung von (Lehr-)Stellensuchenden Personen unterstützen.

---

<sup>11</sup> Es kann zw. einem niederschweligen Angebot Praktikum im Rahmen der Vorlehre oder einer beruflichen Grundbildung KV (oder vielleicht auch Mediamatiker/-in denkbar) oder einem FMS-Praktikum Branche Kommunikation entschieden werden.

<sup>12</sup> u.a. [Szenarien für das Bildungssystem](#) des BFS

<sup>13</sup> insb. im Attestbereich

<sup>14</sup> Vorlehre und Integrationsvorlehre

- Dieses Angebot kann auch ganz oder teilweise durch einen externen Anbieter abgedeckt werden (z.B. die Chance, Job Caddie), mit welchem die Zusammenarbeit klar geregelt wird.

### 3.6.2. *Raum- und Infrastrukturressourcen*

Aufgrund der zusätzlichen Personalressourcen werden auch weitere Arbeitsplätze benötigt. Es ist mit 3–4 Beratungspersonen zu rechnen, welche jeweils mit Kunden in einem abgeschlossenen Raum Gespräche führen müssen. Ein Beratungsarbeitsplatz muss nicht zwingend ein Einzelbüro sein. Es können 2–4 Beratungspersonen in einem «Grossraumbüro» arbeiten und Gespräche mit Kunden können durchaus in «Beratungsboxen» stattfinden, welche nicht zwingend Tageslicht haben müssen, sofern sie durch eine Glaswand getrennt sind. Es ist eine Infrastruktur zu schaffen, bei welcher mind. 3 Beratungsgespräche parallel stattfinden können und bei welcher jede Beratungsperson über einen eigenen Arbeitsplatz verfügt, nicht jedoch zwingend über ein eigenes Büro.

Der Arbeitsplatz für Mitarbeitende des Sekretariats und der Kommunikation (oder I&D) ist offen mit einer Empfangstheke, bietet aber auch eine Rückzugsmöglichkeit in ein separates Büro oder eine «Arbeitsbox», in welcher ungestört gearbeitet werden kann. Sollte das Büro, resp. die Arbeitsbox nicht über direktes Tageslicht verfügen, so ist die Abtrennung mittels Glaswand herzustellen.

Das Infozentrum ist hell und verfügt über genügend Tageslicht, damit es zum Verweilen einlädt. Es sind zwei grössere Arbeitsflächen vorhanden, wenn möglich mit PC's ausgestattet. Daneben gibt es zwei Infostationen mit PC oder Tablets, welche zur Recherche gebraucht werden können. Kurzberatungen oder auch interne «Stehungen» können in einer von zwei «Beratungsnischen» stattfinden. Das Infozentrum ist übersichtlich eingerichtet und vom Empfang gut überblickbar. Es wird nur eine Wand für höhere Gestelle verwendet, die restlichen Informationen sind an Infostationen zu finden, welche eine Stehtischhöhe aufweisen.

## Anhang 1

### Nationale Strategie für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

#### *Vision*

Mit der Strategie soll folgende Vision für die BSLB unterstützt werden:

Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) in der Schweiz unterstützt in Zusammenarbeit mit Partnern aus Bildung, der interinstitutionellen Zusammenarbeit und der Wirtschaft Personen jeden Alters bei der nachhaltigen Gestaltung der Bildungs- und Erwerbslaufbahn sowie bei der Bewältigung von Übergängen und fördert die dazu notwendigen Laufbahngestaltungskompetenzen. Die Dienstleistungen der BSLB stehen der Bevölkerung in allen Kantonen in vergleichbar hoher Qualität zur Verfügung. Sie sind innovativ und werden evidenzbasiert und in enger Zusammenarbeit zwischen den Kantonen laufend bedarfs- und bedürfnisorientiert weiterentwickelt.

#### *Strategie*

In der Absicht,

- die bildungspolitischen Ziele für den Bildungsraum Schweiz gemäss der gemeinsamen Erklärung der Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren EDK und des Eidg. Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF sowie das Leitbild Berufsbildung 2030 zu unterstützen,
- die Wirkung der BSLB in der Schweiz zu optimieren, die Chancengerechtigkeit der Bevölkerung in Ausbildung und Erwerbsleben zu steigern und damit
- den Beitrag der BSLB zur bestmöglichen Beteiligung der Bevölkerung am Arbeitsmarkt, zur optimalen Nutzung von Bildungsinvestitionen und damit zur Förderung der gesellschaftlichen Wohlfahrt zu erhöhen,

setzt sich die EDK für den Themenbereich der BSLB folgende Ziele:

#### **Strategische Stossrichtung 1: Schülerinnen und Schüler, Lernende, Studierende**

Schülerinnen und Schüler, Lernende und Studierende werden während der gesamten Ausbildung (Primarstufe, Sekundarstufen I und II, tertiäre Ausbildungen) unter Einbezug aller relevanten Partner systematisch und inhaltlich sowie methodisch stufengerecht in der Entwicklung von Laufbahngestaltungskompetenzen gefördert und auf Übergänge vorbereitet.

#### *Strategische Ziele:*

- 1.1. *Für das schweizerische Bildungssystem sind für alle Stufen zu fördernde Laufbahngestaltungskompetenzen sowie Anknüpfungspunkte zu Lehr- und Studienplänen definiert; Materialien zur Unterstützung von Lehrpersonen bei der Förderung der Laufbahngestaltungskompetenzen stehen zur Verfügung.*
- 1.2. *Die Kantone überprüfen die Erreichung von bildungs- und sozialpolitischen Zielen an den Übergängen I und II im Sinne eines Monitorings; auf gesamtschweizerischer Ebene werden Benchmarks definiert, aufgrund derer die Kantone ihre Angebote im Bereich der BSLB für Jugendliche und junge Erwachsene überprüfen und ggf. korrigierende Massnahmen einleiten.*
- 1.3. *Für besonders gefährdete Jugendliche und junge Erwachsene stehen in allen Kantonen geeignete Konzepte und Dienstleistungen bereit, mit denen die Realisierung von Bildungsprojekten unterstützt wird.*
- 1.4. *Die Zusammenarbeit der kantonalen BSLB mit den Schulen der Sekundarstufen I und II und weiterer relevanter Partner ist in jedem Kanton im Sinne von Rahmenkonzepten (berufliche Orientierung, Studienwahl, Laufbahnplanung) systematisch geregelt; die Zuständigkeiten sind im Sinne einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit geklärt und erlauben einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess.*

- 1.5. *Lehrpersonen aller Stufen lernen im Verlauf ihrer Ausbildung das Schweizerische Bildungssystem und dessen Möglichkeiten kennen und befassen sich damit, welche Laufbahngestaltungskompetenzen ihre Schülerinnen und Schüler bzw. Lernenden und Studierenden auf ihrer Stufe entwickeln sollten. Diese Aspekte finden auch Eingang in Weiterbildungsprogramme.*

## **Strategische Stossrichtung 2: Erwachsene**

Erwachsene haben Zugang zu Information und Beratung und werden mit attraktiven, methodisch vielfältigen Angeboten in der proaktiven Laufbahngestaltung unterstützt. Dabei arbeitet die BSLB auf nationaler und kantonaler Ebene mit ihren Partnern aus Bildung, der interinstitutionellen Zusammenarbeit und der Wirtschaft eng zusammen.

*Strategische Ziele:*

- 2.7 *Für Erwachsene sind Laufbahngestaltungskompetenzen definiert, die über die gesamte Erwerbsbiografie zu fördern sind. Es sind Konzepte erarbeitet, wie und durch welche Akteure diese gefördert werden können.*
- 2.8 *Die Bevölkerung in der Schweiz wird mit geeigneten Mitteln für die Bedeutung der Laufbahngestaltung während der gesamten Erwerbsbiografie sensibilisiert. Die Angebote der kantonalen BSLB für Erwachsene werden mittels geeigneter Kanäle so kommuniziert, dass deren Bekanntheit erhöht wird.*
- 2.9 *Die kantonalen BSLB stellen Informations- und Beratungsangebote für Erwachsene bereit, die mit vielfältigen und wo sinnvoll zielgruppenspezifischen Methoden und Instrumenten (z.B. für ältere Arbeitnehmende, Wiedereinsteigende, von der digitalen Transformation besonders Betroffene, Personen mit ungenügenden Grundkompetenzen oder fehlendem Berufsabschluss, etc.) die individuelle Laufbahngestaltung unterstützen.*
- 2.10 *Es ist ein Rahmen für Angebote der kantonalen BSLB definiert, die für Erwachsene in der gesamten Schweiz niederschwellig und in vergleichbarer Qualität erbracht werden. Dabei stehen Zielgruppen im Vordergrund, deren nachhaltige Teilhabe am Bildungs- und Arbeitsmarkt besonders gefördert werden soll.*
- 2.11 *Damit Arbeitgebende sich der Bedeutung einer aktiven Laufbahngestaltung ihrer Mitarbeitenden bewusst sind und diese darin fördern, unterstützen die kantonalen BSLB sie in Zusammenarbeit mit Wirtschaftsverbänden mit Informationen, geeigneten Instrumenten und Beratungsangeboten.*
- 2.12 *Dienstleistungen im Bereich der Laufbahnberatung werden so weit wie sinnvoll in Kooperation mit Partnern der interinstitutionellen Zusammenarbeit ausgestaltet, um deren Wirkung im Gesamtsystem zu erhöhen. Für Personengruppen, die auf dem Arbeitsmarkt besonderen Risiken ausgesetzt sind, erarbeiten die kantonalen BSLB mit ihren IIZ-Partnern Konzepte mit präventivem Charakter.*

## **Strategische Stossrichtung 3: Konzepte und Tools zur Selbstinformation**

Der gesamten Bevölkerung stehen unter Nutzung der Potenziale der Digitalisierung qualitativ hochwertige interaktive Tools zur Selbstinformation und zur nachhaltigen Gestaltung der Bildungs- und Erwerbsbiografie zur Verfügung.

*Strategische Ziele:*

- 3.1 *Für ihre digitalen Informations-, Interaktions- und Beratungsangebote definiert die BSLB Standards, um Qualität, Neutralität und Vertraulichkeit der Angebote zu sichern. Für die Zusammenarbeit mit Drittanbietern wird die Einhaltung dieser Standards vorausgesetzt.*
- 3.2 *Für die Bevölkerung steht eine nationale Plattform zur Unterstützung der individuellen Laufbahngestaltung zur Verfügung, auf der Informationen zu Bildung und Laufbahngestaltung einfach verständlich aufbereitet sind, und die es Personen erlaubt, ihre für die*

*berufliche Laufbahn relevanten Kompetenzen laufend zu erfassen und sich anhand von interaktiven Tools mit der eigenen Arbeitsmarkt- und Arbeitsfähigkeit auseinanderzusetzen.*

- 3.3 Für digitale Interaktions- und Beratungsformate steht ein nationales Portal zur Verfügung, das der gesamten Bevölkerung zur Verfügung steht, und das von den Kantonen gemeinschaftlich betrieben wird.*
- 3.4 Informations- und Dokumentationszentren der kantonalen BSLB bieten neben Informationen zu Aus- und Weiterbildung niederschweligen Zugang für ein möglichst breites Spektrum an Fragestellungen rund um die Laufbahngestaltung (z.B. Arbeitswelt, Berufsabschluss für Erwachsene, Stellensuche, Mobilität, Finanzierungsfragen, etc.).*

#### **Strategische Stossrichtung 4: Organisation und Kommunikation**

Die kantonalen BSLB arbeiten auf überkantonal, regionaler und nationaler Ebene eng zusammen. Sie sind so organisiert, dass Dienstleistungen gemeinsam entwickelt und kommuniziert werden können.

*Strategische Ziele:*

- 5 Für die Förderung der Zusammenarbeit zwischen den kantonalen BSLB sowie mit interkantonal, sprachregional und national operierenden Akteuren sind Prozesse definiert und stehen entsprechende Strukturen und Ressourcen zur Verfügung.*
- 6 Neue Dienstleistungen der kantonalen BSLB werden wo sinnvoll kantonsübergreifend, sprachregional oder gesamtschweizerisch entwickelt und angeboten. Die Dienstleistungsangebote werden möglichst gesamtschweizerisch im Sinne von nationalen und sprachregionalen Schwerpunkten aufeinander abgestimmt.*
- 7 Die Rahmenbedingungen für die Arbeit der kantonalen BSLB erlauben die Umsetzung gemeinsam entwickelter Angebote.*
- 8 Für die Kommunikation der Dienstleistungen der kantonalen BSLB steht eine nationale Dachmarke zur Verfügung.*

#### **Strategische Stossrichtung 5: Positionierung und Weiterentwicklung der BSLB, Forschung und Entwicklung, Aus- und Weiterbildung**

Die BSLB ist in allen Themen der Laufbahngestaltung innovativ und proaktiv. Sie sorgt für die Erarbeitung wissenschaftlicher Grundlagen, die systematische und evidenzbasierte Entwicklung von Angeboten sowie die Aus- und Weiterbildung von Fachpersonen der BSLB in Zusammenarbeit mit weiteren Akteuren. Damit wird eine breit abgestützte nachhaltige dynamische Weiterentwicklung der BSLB gesichert.

*Strategische Ziele:*

- 5.1 Es besteht ein nationales und interkantonales Forum für die Förderung und Entwicklung von Laufbahngestaltungskompetenzen bei der Bevölkerung und die Abstimmung der BSLB mit der allgemeinen Bildungs-, Sozial- und Wirtschaftspolitik. Es setzt sich für die Klärung der Bedürfnisse verschiedener Zielgruppen, von Zuständigkeiten der Akteure im Themenfeld der BSLB ein, definiert ein Kompetenznetzwerk an Hochschulen und beurteilt Projekte zur Entwicklung der BSLB.*
- 5.2 Eine mit dem Hochschul-Kompetenznetzwerk und verwandten Forschungsgebieten koordinierte Forschungsagenda zur BSLB ist vorhanden. Die Forschungserkenntnisse fliessen systematisch in die Optimierung und Entwicklung von Dienstleistungen der kantonalen BSLB sowie der Aus- und Weiterbildung von Fachpersonen der BSLB ein.*
- 5.3 Zur Weiterentwicklung der BSLB wird der internationale Dialog gefördert. Die Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung (KBSB) arbeitet mit internationalen Netzwerken im Bereich der BSLB zusammen.*

- 5.4 Für die Ausbildung von Berufs-, Studien- und Laufbahnberatenden ist ein auf die Erbringung der Dienstleistungen der BSLB ausgerichteter Rahmenlehrplan definiert, der periodisch überprüft und aktualisiert wird.
- 5.5 Für die Personalentwicklung, das Wissensmanagement und die Weiterbildung von Fachpersonen der BSLB in den Kantonen sind ein übergeordneter Rahmen und Konzepte definiert, damit die Angebote der BSLB nachhaltig in hoher Qualität erbracht werden können und die Arbeitsmarktfähigkeit der Fachpersonen erhalten und weiterentwickelt werden kann.

## Anhang 2

In der nachfolgenden Tabelle sind konkrete Standortbeispiele mit den entsprechenden Vor- und Nachteilen aufgeführt:

Standort Infozentrum	erwartete Vorteile	erwartete Nachteile
1) Gebäude «BZGS»	<ul style="list-style-type: none"> <li>- gute Sichtbarkeit, niederschwelliger Zugang</li> <li>- kurze Kommunikationswege bei interinstitutioneller Zusammenarbeit (z.B. mit RAV, Sozialamt, Migrationsamt, Stipendienstelle)</li> <li>- genügend Platz im Gebäudeteil alter Migros für BSLB: Büros, BIZ-Ausstellungsfläche, Schulungs- und Veranstaltungsraum</li> <li>- für weitere Abteilungen/Dienstleister, inkl. HSBB genügend Raum im Verwaltungsgebäude der BZGS</li> <li>- Schulungsräume und Infozentrum können von verschiedenen Stellen genutzt werden</li> <li>- gemeinsame Infoveranstaltungen / Workshops einfacher durchzuführen</li> <li>- Kunden können niederschwellig von einem Angebot zu einem anderen wechseln, resp. dieses kennen lernen</li> <li>- Wechselausstellungen / Tage der offenen Tür zu den Kernthemen (z.B. Fokus bestimmte Berufe oder Berufsverband, Job-Börse oder Job-Speeddating, Ausstellung von Schülerarbeiten z.B. von GBA, Fotoecke, Erziehungsberatung, Gesundheitskoordination, Finanzen, Firmengründung) generieren eine höhere Kundenfrequenz</li> <li>- Unterstützung / Coaching von Fachpersonen und Freiwilligen bei allg. Schreibaufgaben und übergeordneten Themen (z.B. Bewerbungen) an einem Ort</li> <li>- Cafeteria/Begegnungsort vorhanden (allenfalls mit Stellen/ Beschäftigungsmöglichkeiten für Praktikanten)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- späte Verfügbarkeit des Gebäudes (frühestens 2023/2024)</li> <li>- Einverständnis von verschiedenen Departementen/Abteilungen</li> <li>- Kostenschätzung Umbau \$\$\$</li> <li>- Arbeitsplatzsituation am aktuellen Ort weiterhin nicht gelöst</li> <li>- Zwischenlösung für das heutige BIZ nötig, welches nur mit baulichen Massnahmen und einer Aufstockung der IT-Infrastruktur möglich ist</li> </ul>
2) Miete externe Fläche	<ul style="list-style-type: none"> <li>- je nach Standort bessere Sichtbarkeit und niederschwelligerer Zugang</li> </ul> <p>weitere Punkte s. 1a)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Benötigte Fläche min. 700m<sup>2</sup></li> <li>- Umbau- und Mietkosten</li> <li>- Kostenschätzung \$\$\$</li> </ul>
3a) Anbindung an die Landesbibliothek	<ul style="list-style-type: none"> <li>- einfacherer und niederschwelligerer Zugang als beim aktuellen Standort</li> <li>- Synergien mit Landesbibliothek (Kunden nutzen gemeinsame Infrastruktur)</li> <li>- Mehrwert für Bibliothekskunden, z.B. durch mehr PC-Arbeitsplätze und Bewusstsein der Laufbahnplanung</li> <li>- höherer Publikumsverkehr ohne «grösseren» Kommunikationsaufwand für beide Institutionen, da mehrere Zugänge</li> <li>- In-House Lösung, d.h. Departement DBK bleibt «beisammen»</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Je nach Stockwerk (EG oder 2. OG) ist die Sichtbarkeit gegen aussen noch nicht optimal gegeben</li> <li>- Platz-Rochaden von verschiedenen Departementen nötig (DSJ, DBK), insb. DBK-intern von verschiedenen Hauptabteilungen</li> <li>- örtliche Aufteilung der Hauptabteilung HSBB</li> <li>- Platzverhältnisse für Infozentrum, Büros und Einzel- / Gruppenarbeitsplätze eher knapp</li> <li>- Kostenschätzung für Umbau: \$\$\$</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Räumliche Nähe zu Berufsbildung, CMBB, Stipendienstelle bleibt bestehen</li> <li>- Dienst im Infozentrum kann mit wenig Ressourcenverlust aufgrund Nähe zum Beratungsarbeitsplatz geleistet werden</li> <li>- Nutzen des Infozentrums für Beratungskunden kann in Beratungseinheit eingebaut werden</li> <li>- Mehrzweckraum und Soldenhoffsaal in der Nähe. Ideal für Eltern-, Klassenorientierungen, Veranstaltungen, Schulungen</li> </ul>	
3b) Anbindung an die Landesbibliothek (nur Infozentrum)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- mehrheitlich s. 3a)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Infozentrum muss personell separat bewirtschaftet werden</li> <li>- täglicher Arbeitsplatz der Beratungsperson von Infozentrum getrennt</li> <li>- Beratungskunden laufen nicht automatisch am Infozentrum vorbei und somit keine Synergie mit Bibliothek</li> <li>- keine Arbeitsplätze für «zentrales DBK», da freigewordener Raum vom ehemaligen BIZ als Arbeitsplatz nicht zumutbar ist (keine Fenster)</li> </ul>
4) aktueller Standort	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hauptabteilung örtlich zusammen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- unattraktiver Standort: kein Publikumsverkehr, kein Tageslicht</li> <li>- Umbau «von Bibliothek zu Begegnungszentrum» nötig</li> <li>- bauliche Massnahmen für Neugestaltung aller Arbeitsplätze der BSLB nötig (Infozentrum, Beratungszimmer, Beratungsnischen)</li> <li>- Aufgabe von Arbeitsbüros zugunsten Grossraumbüro, sowie Platz für Beratungsboxen nötig</li> <li>- keine Synergien mit Landesbibliothek (Direktverbindung wurde abgeklärt, aber bautechnisch nicht realisierbar.)</li> <li>- kein erhöhter Publikumsverkehr</li> <li>- weiterhin hochschwelliger Zugang zu den Angeboten der BSLB</li> </ul>

Nach Prüfung der verschiedenen Standorte, unter Berücksichtigung der Vor- und Nachteile, empfiehlt die BSLB Glarus die Variante 3a) weiterzuverfolgen.

## Anhang 3

BIZ Thun

interaktiver Tisch, offener Raum



interaktive Infostation



Berufsfeld-Infostation mit haptischen Elementen



Scan-Printstation



## Begegnungsraum



## *BIZ Uster*

### Schulungs-Infos und Begegnungsraum



## Arbeits- und Beratungsnischen



## Arbeitsnische

