Arbeitsbericht 29

Franz Horváth (Hrsg.)

FORUM BILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG
FORUM FORMATION ET EMPLOI
FORUM EDUCATION AND OCCUPATION

Workshop-Dokumentation
Documentation des workshops
Workshop documentation

Universität Bern

NFPNR 43
Nationales Forschungsprogramm **Bildung und Beschäftigung**
Programme national de recherche **Education et emploi**
National Research Programme **Education and occupation**

Impressum

Das Forum Bildung und Beschäftigung ist ein Umsetzungprojekt des Nationalen Forschungsprogramms Bildung und Beschäftigung (NFP 43).

Verantwortliche für dieses Projekt: Prof. Dr. Karl Weber und Franz Horváth

Redaktion und Herausgeber: Franz Horváth

Layout und Korrekturen: Brigitte Moser, Barbara Helg

Grafik: www.nbm.ch

ISBN 3-906587-21-5

© 2001 by Forum Bildung und Beschäftigung

Forum Bildung und Beschäftigung
Forum Formation et Emploi
Forum Education and Occupation

Workshop-Dokumentation
Documentations des workshops
Workshop documentation

Bern, Januar 2002

www.nfp43.unibe.ch

Nationales Forschungsprogramm Bildung und Beschäftigung (NFP 43)

Programme national de recherche Formation et emploi (PNR 43)

National Research Programme Education and Occupation (NRP 42)

Inhaltsverzeichnis / Table des matières

Vorwort / Avant-propos
Franz Horváth 5

Self-reported Competencies of Graduates and 'Employability' as an Ideological Purpose for Higher Education in Europe
Paul Kellermann 8

Zur Adäquanz von Hochschulbildung und Beschäftigung
Sabina Schmidlin 18

THISS – Technische Hochschulen und Innovationen: Start ups und Spin offs unter besonderer Berücksichtigung von Aus- und Weiterbildung und Supportstrukturen
Adrian Berwert, Heinz Rütter, Daniel Künzle, Eva Lüthi, Andrea Leu 22

Die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung für die Karrieren von unternehmerischen Innovationsprojekten
Hans-Martin Binder, Riccarda Schaller, Andreas Balthasar 41

Innovation, Kultur und Geschichte
Rainer Metz 51

Eine neue Generation von Unternehmerinnen und Unternehmern? Habitusformationen, Mentalitäten und ökonomische Alltagstheorien bei jungen Selbständigen
Claudia Honegger, Peter Schallberger 57

Formation et emploi dans les professions artistiques du spectacle: les figures complexes de l'intermittence et de l'intégration
Jean-Yves Pidoux, Donatella Morigi, Olivier Moeschler 66

The Knowledge Base of Professional Work. Zur Professionalisierung des Schweizer Umweltdienstleistungsmarktes
Harald A. Mieg 78

Kommentar zum Projekt von Harald Mieg „The Knowledge Base of Professional Work"
Hedwig Rudolph 82

Professionalisierungsstrategien: Reorganisation und Feminisierung der Unternehmensberatung
Hedwig Rudolph 83

Die 'Wissensgesellschaft' als 'Innovationsgesellschaft': Der technologische Wandel der 80er und 90er Jahre im Spiegel der Veränderungen seiner Wahrnehmung. Das Beispiel der Informations- und Kommunikations-technologie
Pietro Morandi 92

Die Professionalisierung der Informatik in Deutschland
Esther Ruiz Ben, Isabelle Reiff, Britta Schinzel 114

The evolution of tertiary education institutions implied by the new learning technologies
Jean-Luc Gurtner, Danièle Rueger, Jean Zahnd, Jacqueline Monbaron, Gérald Collaud, Hervé Platteaux 125

Der Lehrabschluss nach Artikel 41.1 BBG und seine Auswirkungen auf die berufliche Weiterentwicklung der Absolventinnen und Absolventen
Regula Schräder 131

Aktuelle Kontroversen und Systementwicklung in der schweizerischen Berufsbildung
Urs Kiener 134

Kommentar zu den Projekten von Regula Schräder-Naef und Urs Kiener
Sylvia Rahn 138

Formation continue professionnelle et égalité des chances entre femmes et hommes dans l'emploi
Laurence Marti, Dominique Golay 142

Stratégies des acteurs face à la formation continue dans les services publics: analyse de l'impact des nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines et d'encadrement
Yves Emery, Samuel Budde, Martine Chuard Delaly 150

Recherche sur les coûts, les avantages et le financement de la formation professionnelle continue dans les entreprises en Suisse
Siegfried Hanhart, Hans-Rudolf Schulz, Soledad Perez, Djily Diagne, Caroline Meier, Olivia Strobel 173

Determinanten und Auswirkungen der beruflichen Weiterbildung in der Schweiz
Robert E. Leu, Michael Gerfin 180

Notes for the Autumn Workshop PNR 43 'Formation et Emploi'
Pat Davies 183

Jugendliche zwischen Schule und Berufsbildung. Qualifikationen und Berufsperspektiven Jugendlicher am Ende der Volksschule im Vergleich zu Erwartungen und Anforderungen von Berufsschulen und Betrieben
Urs Moser, Heinz Rhyn, Sarah Tresch 186

Jugendliche Migrantinnen und Migranten – Behinderte Berufsausbildung?
Susi Stieger 192

Die Zeitbombe des "dummen" Schülers: Eine Interventionsstudie zur Erhöhung von Resilienz bei drohender oder erfahrener Erwerbslosigkeit von unterqualifizierten Jugendlichen
Fritz Oser, Elke Gamboni, Jonas Masdonati 200

Schwierige Übergänge von der Schule in die Ausbildung
Udo Witthaus 203

Zwischen Karriere und Sackgasse. Formen der Müttererwerbstätigkeit und ihre Veränderungen im Lebenslauf
A. Doris Baumgartner 208

Die Auswirkungen von Umbrüchen in der Arbeitswelt auf Identität und Arbeitsethik junger Erwerbstätiger
Caroline Bühler 222

Qualifications, Dynamics of Skill Demand, and Career Outcomes
Marlies Buchmann, Stefan Sacchi, Irene Kriesi 229

Berufliche Identität in Wechselwirkung mit den Anforderungen von Arbeitsflexibilisierung und kontinuierlicher Bildung
Gudela Grote, Sabine Raeder 244

Modalités de reconfiguration et de pilotage du rapport formation-emploi dans l'histoire de vie
Pierre Dominicé, Celine Merad, Sylvie Mezzena, Myriam Vandamme 255

Sociologie des diplômes et pratiques de recrutement.
Aspects méthodologiques et premiers résultats pour l'architecture
Mathieu Carnal, Pasqualina Cavadini, Jean-Philippe Leresche, Christian Marazzi, Philippe Sormani, Muriel Surdez 266

Stand des Berufswahlprozesses bei verschiedenen Gruppen von Jugendlichen
Walter Herzog, Markus Neuenschwander, Evelyne Wannack 280

Wie weiter nach der Schule?
Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben
Thomas Meyer, Barbara E. Stalder , Jacques Amos, Mario Donati 289

Die Bedeutung formaler und inhaltlicher Bildungsquali-fikationen für die Lehrstellensuche von in- und ausländischen Jugendlichen – unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechts
Urs Haeberlin, Winfried Kronig, Christian Imdorf 295

Berufseintritt als Übergang und Sequenz. Methodische und theoretische Überlegungen
Reinhold Sackmann 299

Ausländerinnen und SchweizerInnen in Zwischenlösungen
Josef Martin Niederberger 306

La suisse connait-elle un phénomene de discrimination à l'embauche des jeunes issus de la migration?
Rosita Fibbi, Bülent Kaya, Etienne Piguet 311

Mikroökonometrische Evaluation aktiver Arbeitsmarktpolitik
Michael Lechner, Markus Frölich, Heidi Steiger 313

What is the value added by case workers?
Michael Lechner, Jeff Smith 324

Modes of Cantonal Implementation of the Federal Law on Mandatory Unemployment Insurance and Insolvency Compensation (LACI): Between Reintegration and Control
Dietmar Braun, Ioannis Papadopoulos, Olivier Giraud, Monica Battaglini, Robert Ayrton, Virgile Perret 328

Kommentare zu den Projekten von Michael Lechner et al. und Dietmar Braun et al.
Bernd Fitzenberger 343

TeilnehmerInnenliste / Liste des participant(e)s 346

Vorwort

Franz Horváth

Diese Dokumentation enthält Zwischenberichte über das Nationale Forschungsprogramm Bildung und Beschäftigung (NFP 43). Mit der Durchführung dieses Programms beauftragte der Bundesrat am 1. April 1998 den Schweizerischen Nationalfonds. Eine Leitungsgruppe[1] unter dem Präsidium von Prof. Dr. Karl Weber (Universität Bern, Koordinationsstelle für Weiterbildung) entwarf den Ausführungsplan und veröffentlichte 1999 die Ausschreibung. 125 Projektskizzen wurden eingereicht. Dreissig Forschungsteams erhielten schliesslich die Möglichkeit, ihre Projekte zu realisieren. Die meisten Forschenden begannen ihre Arbeit im Herbst 2000.

Die Fragen, welche Nationale Forschungsprogramme thematisieren, entspringen in der Regel einem gesellschaftlichen oder politischen Wissensbedürfnis. Der Nationalfonds verbindet damit auch einen Umsetzungsauftrag. Das NFP 43 nimmt diesen Auftrag unter anderem über das Forum Bildung und Beschäftigung wahr.

Was Sie hier in Ihren Händen halten oder auf dem Bildschirm sehen, ist das Ergebnis eines Experiments – und zwar in doppelter Hinsicht.

Das Forum Bildung und Beschäftigung will das Publikum auf die Thematik des Programms aufmerksam machen. Wir wollen seine Neugier aber nicht über einen allgemeinen Appell wecken, sondern – hiermit sind wir beim ersten Experiment – über Transparenz und Einblicke in die Forschungswerkstatt.

Daraus erfolgt automatisch, dass die hier publizierten Berichte provisorischen Charakter haben. Viele Teams haben noch nicht einmal ihre empirischen Erhebungen abgeschlossen, andere verfügen zwar über Rohdaten, die aber noch der Auswertung harren. Um so mehr möchten wir den Forscherinnen und Forschern danken, dass sie auf dieses Experiment eingetreten sind. Für Nachwuchsforschende bildete der Auftritt an einem der öffentlichen Workshops in Bern (November 2001) auch eine Mutprobe. Die Zwischenergebnisse wurden von eingeladenen Expertinnen und Experten konstruktiv, teilweise aber auch kritisch kommentiert.

Für einige, aus verschiedenen Gründen, kamen die Workshops sehr früh. Sie bitten wir um Nachsicht. Umgekehrt hat die ihnen auferlegte Pflicht, öffentlich über ihre Arbeit zu berichten, viele Forschende dazu bewegt, eine erste Bilanz zu ziehen und ihre Fragestellung zu fokussieren. Damit verlor hoffentlich der Zwischenbericht zumindest teilweise den Charakter einer bürokratischen Hürde.

Die Veröffentlichung dieser Zwischenberichte entspricht schliesslich dem zweiten Experiment. Es geht dabei um den Versuch, neue Formen der Wissenschaftskommunikation anzuwenden. Einerseits bitten wir das Publikum angesichts des provisorischen Status der Berichte um Vorsicht bei der Lektüre. Andererseits möchten wir es dazu auffordern, sich Gedanken über die praktische Bedeutung dieser Forschungen zu machen. Rückmeldungen an die Forschenden sind sehr willkommen. Wir sind überzeugt, dass sich in der Wirtschaft, in Bildungseinrichtungen und vielen anderen Institutionen potentielle Expertinnen und Experten finden, die etwas zu diesen Berichten zu sagen haben. Umsetzung im sozialwissenschaftlichen Bereich kann nicht bedeuten, dass am Schluss die Ergebnisse veröffentlicht und wie Techniken angewandt werden. Umsetzung verlangt gegenseitige Befragung und Kenntnisnahme, solange die Forschung noch läuft.

Wir hoffen, dass so ein echter Dialog zwischen Forschung und Praxis entsteht, der die Schaffung neuen Wissens fördert. In diesem Sinne passt dieser Arbeitsbericht auch hervor-

---

1 Weitere Mitglieder: Dr. Martine Chaponnière, Genève; Prof. Dr. Beat Hotz-Hart, Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT), Bern; Prof. Dr. Fritz Osterwalder, Universität Bern; Prof. Dr. George Sheldon, Universität Basel; Prof. Dr. Yves Flückiger, Rapporteur du Conseil de la recherche, Genève; Dr. Christian Mottas, Wissenschaftliches Sekretariat, Schweizerischer Nationalfonds Abt. IV, Bern; Sama Bose, Bundesamt für Bildung und Wissenschaft (ständiger Gast).

ragend in die Reihe der Koordinationsstelle für Weiterbildung der Universität Bern, die sich seit ihrer Gründung als Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Praxis versteht.

Ein spezieller Dank geht an unsere Koreferentinnen und Koreferenten, die viel Zeit und lange Reisen auf sich genommen haben; an die Mitglieder der Leitungsgruppe, die einen der Workshops moderiert haben, und an jene im Hintergrund, die bei der Organisation, beim Layout und bei den Korrekturen mithalfen.

Regelmässig aktualisierte Informationen zum NFP 43 finden Sie auf der Homepage des Forums Bildung und Beschäftigung: http://www.nfp43.unibe.ch/.

Avant-propos

La présente documentation contient des rapports intermédiaires sur le Programme national de recherche Formation et Emploi (PNR 43). La réalisation de ce programme a été confiée au Fonds national suisse en date du 1er avril 1998 par le Conseil fédéral. Un comité de direction[2] présidé par le Prof. Dr Karl Weber (Université de Berne, Centre de formation continue) a conçu le plan d'exécution, et la mise au concours a été publiée en 1999. 125 esquisses de projets ont été présentées. Finalement, possibilité a été donnée à trente équipes de recherche de réaliser leurs projets. La plupart des chercheuses et chercheurs ont commencé leur travail en automne 2000.

Les questions thématisées par les programmes de recherche résultent généralement d'un besoin de savoir social ou politique. Le Fonds national y associe d'ailleurs un mandat de mise en œuvre. Un mandat qui peut être assumé entre autres, de l'avis du PNR 43, par le Forum Formation et Emploi.

Les textes que vous avez ici entre les mains, ou que pouvez lire à l'écran, sont le résultat d'une expérience – d'une double expérience même.

Le Forum Formation et Emploi souhaite attirer l'attention du public sur la thématique du programme. Nous ne voulons toutefois pas éveiller sa curiosité en lui adressant un appel général pour la forme, mais (et c'est là la première expérience) en jouant la transparence et en lui donnant la possibilité de se faire une idée de la recherche effectuée dans les différents ateliers.

Il en résulte automatiquement que les rapports publiés ici ont un caractère provisoire. Beaucoup de teams n'ont même pas encore terminé leurs enquêtes empiriques, d'autres ne disposent que de données brutes qui attendent encore d'être évaluées. Nous remercions d'autant plus les chercheuses et chercheurs de s'être lancés dans cette expérience. Pour celles et ceux qui appartiennent à la jeune génération, la participation à l'un des workshops publics tenus à Berne en novembre 2001 a aussi constitué une épreuve de courage. Les experts invités ont commenté les résultats intermédiaires dans un esprit constructif, mais parfois aussi critique.

Pour certains – et pour différentes raisons –, les workshops sont venus très tôt. Ils font donc appel à votre indulgence. Inversement, la tâche qui leur a été imposée de rapporter publiquement sur leur travail a amené beaucoup de chercheuses et chercheurs à tirer un premier bilan et à recentrer leur manière d'aborder le problème. Ainsi, nous espérons que le rapport intermédiaire a perdu au moins en partie le caractère d'une corvée bureaucratique.

La publication de ces rapports intermédiaires constitue la deuxième expérience. Il s'agit d'une tentative d'appliquer de nouvelles formes de communication scientifique. D'un côté, nous invitons le public à une certaine circonspection lors de la lecture des rapports, vu qu'ils ont en-

---

2 Autres membres: Dr Martine Chaponnière, Genève; Prof. Dr Beat Hotz-Hart, Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT), Berne; Prof. Dr Fritz Osterwalder, Université de Berne; Prof. Dr George Sheldon, Université de Bâle; Prof. Dr Yves Flückiger, Rapporteur du Conseil de la recherche, Genève; Dr Christian Mottas, Secrétariat scientifique, Fonds national Suisse, division IV, Berne; Sama Bose, Office fédéral de l'éducation et de la science (invitée permanente).

core un statut provisoire. D'un autre côté, nous souhaitons l'inciter à réfléchir à la signification pratique de ces recherches. Les chercheurs seront très heureux que les lectrices et lecteurs leur fassent part de leurs réactions. Nous sommes convaincus que dans l'économie, dans l'enseignement et dans de nombreuses autres institutions, il y a des expertes et experts potentiels qui ont quelque chose à dire sur ces rapports. La mise en oeuvre dans le domaine des sciences sociales ne peut pas consister simplement à ce qu'à la fin les résultats soient publiés et appliqués comme des techniques. Elle implique une interrogation mutuelle et une prise de connaissance des recherches pendant que celles-ci sont en cours.

Nous espérons qu'il en résultera un véritable dialogue entre recherche et pratique, qui contribuera à la création d'un nouveau savoir. Dans ce sens, ce rapport de travail s'insère remarquablement dans la série de publications du Centre de formation continue de l'Université de Berne, qui se veut depuis sa fondation un point de jonction entre science et pratique.

Un merci spécial à nos co-rapporteuses et co-rapporteurs, qui ont donné beaucoup de leur temps et ont consenti à de longs voyages; aux membres du comité de direction qui ont assumé la modération d'un workshop, et aux personnes qui ont collaboré dans l'ombre à l'organisation, à la mise en forme et à la correction des textes. Enfin, nous remercions les participantes et participants de l'extérieur, qui ont constitué le public des workshops, et qui ont également apporté leur contribution à cette expérience par leurs observations et réactions.

Vous trouverez des informations sur le PNR 43 régulièrement mises à jour sur la page d'accueil du Forum Formation et Emploi: http://www.nfp43.unibe.ch/.

Self-reported Competencies of Graduates and 'Employability' as an Ideological Purpose for Higher Education in Europe

Paul Kellermann

1. The end is the beginning (cf. table 1)

The end of my last analysis of the data regarding acquired and required competencies of university graduates is the beginning of my presentation today (Kellermann 2001). I present the findings of the Austrian part of the multinational study "Higher Education and Graduate Employment in Europe". Since the data collection and the data collected are very complex, I would like to draw your attention only to the most important results.

At first glance, table 1 reveals a particular distribution of different symbols, framed by lines and columns. The symbols are plus-signs for more acquired than required competencies; minus-signs for less acquired than required and equal-signs for equally acquired and required competencies. In a somewhat more detailed examination we see four titles to the left hand of the table and five columns with the symbols. The titles are categories for the classification of competencies: *intellectual-scholarly abilities, scientific-expert knowledge, professional-operative skills* and *social-interactive proficiency.*

The heading 'AT' of the next column to the right stands for "Austria", 'ST' at the top of the next column for "Science and Technology", 'HS' for "Humanities and Social Sciencies", 'BL' for "Business and Law" and finally 'MD' for "Medical Sciences". This classification of study fields follows an OECD-publication (1993).

In the AT-column we recognize very clearly: Austrian graduates generally assessed intellectual-scholarly abilities like *analytical competencies, learning abilities* and *power of concentration* as similar in acquisition and requirement. They reported to have more acquired than required scientific-expert knowledge like *field-specific theoretical knowledge, field-specific knowledge of methods* and *foreign language proficiency.* Finally, the Austrian graduates indicated clear deficiencies regarding social-interactive proficiency like *leadership, planing/coordinating/organizing* and *negotiating.*

Concerning the four study fields, we see some differences. Graduates of ST and MD seem to have a surplus of *broad general knowledge.* MD indicated a deficiency in *manual skills* whereas ST and BL indicated a surplus. Acquired *written communication skills* fit the requirement in the case of HS and BL, but not in the case of MD. Acquired intellectual-scholarly abilities fit the requirements. Scientific-expert knowledge may be previously more acquired than actually required. Professional-operative skills are partly deficient, partly surplus and partly equal. Social-interactive proficiency is obviously deficient. - The next steps of my presentation deal firstly with the theoretical concept of "competency", and then with the analyses of data of the multinational project in general.

2. The concept of "competency"

According to Longman's "Dictionary of Contemporary English", competency is the "ability to do what is needed" (Longman 1987, 204). On the one hand, human beings acquire competencies through learning and specific competencies through specific education like higher education. On the other hand, appropriate acting or problem solving require competencies. Special jobs and professional work require special and professional competencies according to the increasing social division of labour. It is very important that action to meet the requirements improves simultaneously the acquisition and development of respective competencies. Also a second observation is significant: "Competency" is always connected with a meaningful connotation; its opposite is "incompetency".

I would like to add some remarks in order to qualify the already mentioned four categories of competencies:

- Intellectual-scholarly abilities refer to the cognitive domain of human beings. They are basic capabilities required for proper study and professional work. They are developed through learning and working as a student as well as a professional graduate. They are not a specific subject of a formal curriculum, but rather a part of the hidden scholarly curriculum.
- Scientific-expert knowledge also belongs to the cognitive domain. It is the essential and central subject of every formal university curriculum. It is the official matter of lectures, seminars and textbooks and it is the subject of examination and grading.
- Professional-operative skills refer to psycho-motoric or physical domains of an educated personality. They are competencies required in order to cope with specific physical and operative demands of a profession. They were acquired in exercises, training and practices contained in curricula.
- Social-interactive proficiency is connected with social and emotional competencies. It is usually not a subject of a formal curriculum. It is hard to teach because it has to be acquired by acting in adequate social situations. Guided interdisciplinary projects and scientifically controlled practical training may be components of a comprehensive curriculum that allows social-interactive proficiency to be acquired.

3. The reduction of complexity

Our joint project "Higher Education and Graduate Employment in Europe" is very complex (http://www.uni-kassel.de/wz1/tseregs.htm). It includes research teams of twelve countries, more than 35.000 questionnaires, a research instrument of 16 pages with many specific questions on ten research areas like high school education, studies, transition from the university to employment, conditions of work, continuing education, professional expectations, evaluation of higher education - not to mention acquired and required competencies. Many more variables contribute to this extreme complexity. It is evident that the reduction of the complexity is imperative. I have already introduced explicit and implicit ways of complexity reduction regarding our question in discussion.

Explicitly, I classified a long list of competencies into four main categories and a variety of different studies into four study fields. Furthermore, I reduced the number of participating countries to only four: I took Austria as an example for countries in Central Europe, Spain for countries with Romance languages, Sweden for the Scandinavian countries and Japan as a country outside Europe.

Implicitly, I used a method to reduce the variety of responses to our question. The question contains 36 terms for specified competencies. These competencies are to be assessed according to a five point scale from 1 "to a very high extent" to 5 "not at all", first, regarding the extent of acquisition at the time of graduation in the year 1994/95, secondly, regarding the work requirements approximately four years later at the time of the investigation. The objective of the method was to identify the status of the respective competency as surplus, deficient or similar in regard to competencies' acquisition and requirement. Surplus means that an individual respondent indicated the acquired competency as at least two scale points above the degree of the respective requirement. Analogically, deficient means that the required competency was at least two scale points above the respective acquisition. If the assessment between an acquired and required competency differs at most one scale point, this competency was taken as by and large similar regarding acquisition and requirement.

The next and final step in order to reduce complexity was to rank all competencies according to their status. Only those competencies that ranked on the first three positions of each of the three status rows were accepted for further analyses. (In the case of the same value for the third rank, all competencies were accepted.)

4. Status-assessment and ranking of the competencies (cf. table 2)

Let us now continue with the introduction of all 36 competencies, their status-assessments by all the approximately 35.000 graduates of all participating countries and the respective ranking of the competencies. The column "deficit" contains three types of information like the remaining two columns with their headings "surplus" and "similar": First, the percentage to which all graduates individually assessed the respective competency as deficient; secondly, the rank of all 36 competencies according to the respective percentage, and, thirdly, the minus-symbol for the first three ranks.

The highest deficient rank is held by competency no. 20 *negotiating* with 36 per cent, the lowest by no. 5, *learning abilities,* with 5 per cent, i.e. the frequencies of deficient competencies range from 5 to 36 per cent. – Like *negotiating*, about one third of all graduates felt deficiencies in *planning/co-ordinating/organizing* and *computer skills*. These three competencies are marked by the minus-symbol. – The range of frequencies regarding surplus runs from only 15 per cent to 2 per cent. The highest ranks are held equally by *field specific theoretical knowledge* and *foreign language proficiency*, the third rank by *manual skills*.

Regarding the "similar"-column, the frequencies are between 61 and 88 per cent. I.e. no fewer than 6 graduates out of 10 assessed all 36 competencies as similar in regard to the acquisition at the time of graduation and the work requirements four years later. At the top of this ranking we find *learning abilities, power of concentration, analytical competencies* and *adaptability*. – I dare to say that this is a very remarkable result. It may be unexpected for all critics of higher education. It is a real question whether or not this high extent of similarities between reported acquisition of competencies at the time of graduation and work requirements four years later, can be significantly increased. I will come back to this issue later.

5. Groupings of highly ranked competencies (cf. table 3)

In order to reduce complexity to make the data more transparent, we now apply the already introduced groupings into the four categories of competencies and the four fields of studies.

- Regarding social-interactive proficiency, four out of ten graduates of ST indicated deficiencies in *negotiating* and *planning/co-ordinating/organizing*. To a somewhat less extent graduates of HS balanced the same way, whereas graduates of MD felt a deficit in *taking responsibility/decisions*.
- Concerning scientific-expert knowledge, only three competencies were highly ranked and all three as surplus. But there is no consistent assessment: Between 13 and 19 per cent of ST, HS and BL indicated *field-specific theoretical knowledge* as surplus, *field-specific knowledge of methods* only HS with 13 per cent and *foreign languages proficiency* HS, BL and MD with 14 to 19 per cent. Whereas about a third of graduates of HS, BL and MD indicated *computer skills* as deficient, 12 per cent of BL graduates and 14 per cent graduates of ST reported *manual skills* as a surplus. Every third graduate of MD felt a deficit in *working under pressure* and every third graduate of ST saw a deficit regarding *economic reasoning*.
- Finally, regarding intellectual-scholarly abilities there is no difference between *learning abilities* and *power of concentration* - almost 9 out of 10 graduates in ST, HS, BL and MD assessed those two competencies by and large equally in acquisition and requirement. 7 per cent of graduates of MD indicated a surplus in *creativity*, 11 per cent of ST and 9 per cent of MD in *broad general knowledge*. - Again, it is amazing how many graduates of the different study fields generally assessed their intellectual-scholarly abilities as equal in acquisition and requirement.

6. Differences and similarities of competencies' status among Austrian, Spanish, Swedish and Japanese graduates (cf. table 4)

The last part of the presentation of empirical data deals with differences and similarities regarding the four main categories of competencies, the four main fields of studies and the four selected countries. The combination of all these variables makes the analysis very complex again. But I will try to point your attention to only a few findings.

First, let us look at the column with the heading "All" inside table 4. "All" means all fields of study in the country in question. I already explained the Austrian case at the beginning of this report. - Regarding Spain it may be amazing that in table 4 *critical thinking* and *working independently* as intellectual-scholarly abilities are marked with a plus-sign. In no other country do we see a similar result. Is that true or is it an effect of translation? In the category scientific-expert knowledge, *field-specific theoretical knowledge* and *knowledge of methods* are not remarkable; *foreign language proficiency* is counted as a surplus like in the other three countries. The deficiencies that were mostly indicated by the Spanish graduates were *working under pressure* and *computer skills* like in the case of Sweden and Japan, and *planning/co-ordinating/organizing* like in the Austrian and Swedish cases.

The Austrian graduates deviated from the general assessment only regarding *analytical competencies*, the Swedish in regard to *adaptability* and *working in a team* and the Japanese regarding *getting personally involved* - all three groups assessed the acquisition and the requirement of the respective competencies equally. But *economic reasoning* seems to be a significant deficit of the Japanese graduates.

The analyses of competencies' status in the combination of country and field of study reveals the following: There is no difference regarding a surplus in *foreign language proficiency* between graduates of HS, BL and MD and regarding a deficit in *negotiating* between HS and MD from Austria, Spain, Sweden and Japan. Surprisingly, Spanish graduates of BL indicated a surplus in *creativity*. The already mentioned similar case regarding *critical thinking* is due to the judgement of Spanish graduates of HS, BL and MD. The general Spanish deficiency in *working under pressure* is due to the Spanish ST, HS, BL and MD. Swedish graduates of MD indicated a surplus of *loyalty/integrity*. Only Swedish BL saw *reflective thinking*, only Swedish HS saw *adaptability* and only Swedish ST saw *problem-solving ability* at the top of similar acquisition and requirement. The general Japanese deficiency in *economic reasoning* is due to the Japanese graduates of ST, HS and MD.

Highly ranked deficiencies regarding *taking responsibility/decisions* were brought out specifically by Swedish graduates of BL and Austrian graduates of MD; Swedish graduates of ST and MD, Austrian graduates of HS and BL reported the same in regard to *leadership*. The ranking of *planning/co-ordinating/organizing* as a significant deficit by the Swedish graduates in general is due to the respective ranking of ST-graduates, HS-graduates and, remarkably, of BL-graduates.

Looking finally at the whole picture of symbols (in table 4) we can state the following: The respondents indicated deficiencies partly in regard to professional-operative skills, in general regarding social-interactive proficiency. Specifically scientific-expert knowledge - almost regardless of the country and the field of study - yielded a surplus. But obviously, the majority of acquired competencies at the time of graduation fit the work requirements four years later.

7. Employability as a new objective of higher education in Europe

On the 800th anniversary of the university of Paris on May 25, 1998, four European ministers in charge of higher education published the "Sorbonne Joint Declaration". The politicians indicated in this paper as their main objective: the harmonization of the architecture of the European higher education system in order to facilitate "student mobility as well as employability". The "Joint Declaration of the European Ministers of Education Convened in Bologna on the 19th of June 1999" continued with the formula: "Adoption of a system of degrees easily readable and comparable in order to promote the European citizens' employability and the inter-

national competitiveness of the European system of higher education." This document contains no reflection of universities' own objectives in scientific research, teaching, studying, understanding or self-organized work and life. In this Bologna process, as it came to be called later on, universities and studies became means of mobility, employability and international competitiveness. - In the following paragraph I only intend to talk about "employability" although there are also good reasons for discussions of mobility and competitiveness.

Having in mind that, e.g., more than 60 per cent of university graduates of 11 European countries and Japan assessed 36 different comprehensive competencies as more or less similar in regard to acquisition at the time of graduation and requirement four years later, no specific complaint seems to be justified. I dare to say: There is no legitimation for more disparagement of the genuine purposes of higher education as an essential task of the universities in favour of more orientation towards employability. No doubt, higher education has weaknesses like everything that human beings do and establish. It is reasonable and deeply connected with scientific thinking to aim at permanent improvements. Especially, social-interactive competencies need to be improved by more appropriate curricula and a re-organization of the studies. - One reason for the remarkable result of more or less graduates' appropriate knowledge, abilities and skills may be that the universities right from their beginning offered professional opportunities like studies in law, theology and medicine on the basis of philosophy. Experts in jurisdiction, health, religion and more fields were required to build up and maintain the functioning of the emerging civil society. In this early process philosophy can be seen as the leading discipline striving for thinking, understanding (cognition) and knowledge since the days of Socrates, Plato, Aristotle, in ancient times and many more thinkers in many more countries in many more epochs. Thus, two perspectives were connected with each other from the beginning of the universities in the 11th and 12th century - research and teaching for practical and applicable knowledge as well as for the development of individual and collective cognition in general in order to back enlightenment and emanzipation. The general purpose of all these efforts is to ensure and to improve all that human beings need for their life. In regard to this main purpose of work and education all the other aims mentioned are in fact instrumental, in no case ends in themselves.

The Bologna process is apparently one-sided in stressing only professional higher education. But even worse, the current European ministers in charge of higher education as well as the European university rectors explicitly aim at "employability" of graduates in order to promote economic competition. I like to quote Dr. Andris Barblan, Secretary General, Association of European Universities (CRE, 17. April 1999): "... a Declaration urging for the development of a European higher education space that would match and support the economic, commercial and financial markets launched by the European Union over the last forty years ... employability rather than instruction is becoming the keyword for the development of a competitive Europe." If this aim generally accepted as the basic orientation for acting in regard to higher education, the consequences for the students, the faculty as well as for the university as a whole, for science and even for the satisfaction of life for many people would be desparate. I only mention the most important reasons:

- Instead of an intrinsic motivation for research, studying, learning and understanding an extrinsic reason dominates the efforts of students and professors. As empirical studies have revealed, "flow experience" creates intrinsic motivation (Csikszentmihalyi/Schiefele 1993); flow as the feeling of being excited and deeply involved in a specific process like research and understanding. The "crowding out" of intrinsic work motivation decreases work performance (Frey 1997, 427).
- Instead of teaching that is based on scientific knowledge, faculty has to teach in favour of the interests of the external employment system with uncertain and permanently changing conditions for employment. Structural changes become a matter of individual responsibility (Plath 2000).
- Instead of being institutions with their own genuine mission in the development of science and knowledge, the universities have to become instruments for the system's development of markets, prices, profits and shareholder values. At the same time, less powerful institutions ask rectors and deans for "social learning and citizenship education in the context of contemporary changes in European society" (Children's Identity 2001). The Hague Appeal for Peace stated 1999: "The coming generation

deserves a radically different education ... Students need the skills and knowledge to create and maintain peace."

- Instead of a comprehensive understanding of science as basic research, new technical and organizational development as well as responsible application of knowledge, science is designed for pure utilisation or even exploitation (Plasonig 2001).
- Last but not least: Instead of offering joy and satisfaction for everyone who feels the need for enlightenment and intellectual discoveries, studying, research and learning in general become instrumental for competition and economic growth.

The pivotal question remains: What is all the competition and economic growth for? Are they ends in themselves? Is not life the ultimate purpose of all human efforts? - But taking into account on the one hand that universities overcome many different models of society and many historical ideologies, and on the other hand that human beings have usually a broad intellectual range for appropriate understanding, learning and acting, we may be hopeful. These capacities of universities and human beings may also explain why graduates' competencies empirically turned out as mostly adequate to everyday work requirements - almost regardless of countries and study fields. In this context, I would like to mention a study conducted by the University of Exeter, U.K., that "is seeking to gain an enhanced understanding of the acquisition and development of core and generic skills in higher education and employment against a backcloth of continued pressure for their effective delivery from employers, government departments, and those responsible for the management and funding of higher education." (Bennet/Dunne/Carré 1999, 71). Nevertheless, improvements are always needed. - Concluding my presentation, I would like to summarize.

8. Conclusions

Everyone requires competencies in order to act properly. Competencies are a person's abilities, skills and knowledge to do what is needed. Competencies are acquired through experience, more specifically through education. Higher education helps to develop special competencies. The question is whether or not university students are able to acquire those competencies they need for their professional life after graduation. - Without any doubt, the acquisition of competencies depends on the correspondence between the stimulating climate and teaching culture of the institution on the one hand, and the students' intrinsic motivation and learning style on the other. The multinational research project "Higher Education and Graduate Employment in Europe" makes it possible to compare graduates' self-reported acquired competencies at the time of graduation with required competencies that graduates feel they need four years after graduation. - It turned out that graduates have certain deficiences and, in certain respects surpluses, regarding their competencies, although acquired and required competencies are in balance to a considerable extent. - Since the declaration of Sorbonne (1998) by four ministers in charge of higher education (from Britain, France, Italy and Germany) and the subsequent documents (e.g. Bologna 1999, Prague 2001) many European countries have aimed at a comparable structure of studies. New main purposes of higher education have been proclaimed: International competitiveness of higher education and, especially, employability of graduates. The remaining question is how creativity and productivity of graduates, including their typical professional competencies, can be better achieved by the traditional means of intrinsic motivation and stimulating climates, or by the externally determined purpose of employability in order to obtain international competitiveness.

References

Andris Barblan (1999): The Sorbonne-Declaration - Follow-up and implications - A personal view, Paris.

Neville Bennett/Elisabeth Dunne/Clive Carré (1999): Patterns of Core and Generic Skill provision in Higher Education; in: Higher Education 37: 71-93.

Bologna (1999)/Joint Declaration of the European Ministers of Education convened in Bologna on the 19th of June 1999.

Children's Identity and Citizenship in Europe/European Commission Erasmus Programme - A Thematic Network Project (2001): Dissimination of European Project for Preparing Professionals in Education, Brussels.
Mihaly Csikszentmihalyi/Ulrich Schiefele (1993): Die Qualität des Erlebens und der Prozess des Lernens; in: Zeitschrift für Pädagogik 39/2, März 1993: 207-221.
Bruno S. Frey (1997): On the Relationship Between Intrinsic and Extrinsic Work Motivation; in: International Journal of Industrial Organization 15: 427-439.
Hague Appeal for Peace (1999): The Hague Agenda for Peace and Justice for the 21st Century (UN Ref A/54/98) - Global Campaign for Peace Education.
Paul Kellermann (2001): Hochschulpolitik ist Wissenschaftspolitik, Wissenschaftspolitik ist Gesellschaftspolitik - Was sollen Graduierte können und wie sehen sie ihre Kompetenzen? In: Karl Anderwald/Peter Karpf/Hellwig Valentin (Hg.): Kärntner Jahrbuch für Politik 2001, Klagenfurt: 62-93.
OECD (1993)/Organisation for Economic Cooperation and Development: From Higher Education to Employment - Synthesis Report, Paris.
Gerhard Plasonig (2001): The Role of Science and Research as a Factor for Decisions on Business Locations, paper presented at the "Wissenschaftstag", 26.10.2001, Semmering (Österr. Forschungsgemeinschaft, Wien).
Sorbonne (1998)/Sorbonne Joint Declaration - Joint Declaration on Harmonisation of the Architecture of the European Higher Education System, Paris.

Table 1: Differences and similarities between acquired and required competencies[1] - Austria (groups of study fields[2], status[3]; N = 2,312)

		AT	ST	HS	BL	MD
1 Intellectual-scholarly abilities						
	Broad general knowledge		+	=		+
	Cross-disciplinary thinking/knowledge					=
	Analytical competencies	=	=			
	Learning abilities	=	=	=	=	=
	Working independently			=		
	Power of concentration	=	=	=	=	=
	Getting personally involved					=
2 Scientific-expert knowledge						
	Field-specific theoretical knowledge	+	+	+	+	+
	Field-specific knowledge of methods	+		+	+	
	Foreign language proficiency	+		+	+	+
3 Professional-operative skills						
	Manual skills		+		+	–
	Written communication skills			=	=	+
	Economic reasoning		–			–
	Time management				–	
4 Social-interactive proficiency						
	Taking responsibility, decisions					–
	Leadership	–		–	–	
	Planning, co-ordinating and organising	–	–	–		
	Negotiating	–	–	–	–	

1) deficit: required competency at least 2 scale points higher than acquired competency, surplus: acquired competency at least 2 scale points higher than required competency, similar: difference between acquired and required competency of at most 1 scale point on the basis of each single respondent.
Accepted are only rank 1-3 of percentages in each ranking as deficit, surplus or similar In case of the same value for the third rank, all respective competencies are accepted.

2) AT = Austria (all groups of study fields)
ST = Science and Technology
HS = Humanities and Social Sciences
BL = Business and Law
MD = Medical Sciences

3) deficit - status: -
surplus - status: +
similar - status: =

Table 2: Individual differences between acquired and required competencies[1] (deficit, surplus, similar[2]; per cent, rank, top position[3]; all countries[4], N = 36,697)

Competencies	deficit			surplus			similar		
	%	rank	top	%	rank	top	%	rank	top
1 Broad general knowledge	8	34/35		9	5		83	6/7	
2 Cross-disciplinary thinking/knowledge	12	25/26		6	9-11		82	8-10	
3 Field-specific theoretical knowledge	11	27-31		**15**	1/2	+	74	26/27	
4 Field-specific knowledge of methods	17	17		10	4		74	26/27	
5 Foreign language proficiency	10	32		**15**	1/2	+	75	24/25	
6 Computer skills	31	3	-	3	25-32		66	34/35	
7 Understanding complex ... systems	20	12-14		4	18-24		77	21	
8 Planning, co-ordinating and organising	32	2	-	**2**	33-36		66	34/35	
9 Applying rules and regulations	23	9		3	25-32		73	28	
10 Economic reasoning	28	4/5		4	18-24		67	33	
11 Documenting ideas and information	20	12-14		5	12-17		75	24/25	
12 Problem-solving ability	20	12-14		2	33-36		78	17-20	
13 Analytical competencies	11	27-31		5	12-17		84	3-5	=
14 Learning abilities	5	36		8	6/7		88	1/2	=
15 Reflective thinking, assessing one's own work	16	18-20		4	18-24		80	14-16	
16 Creativity	16	18-20		7	8		78	17-20	
17 Working under pressure	26	7/8		3	25-32		71	29	
18 Accuracy, attention to detail	16	18-20		3	25-32		81	11-13	
19 Time management	28	4/5		**2**	33-36		70	30/31	
20 Negotiating	**36**	1	-	3	25-32		**61**	36	
21 Fitness for work	14	21/22		5	12-17		80	14-16	
22 Manual skills	9	33		11	3	+	80	14-16	
23 Working independently	14	21/22		4	18-24		82	8-10	
24 Working in a team	19	15/16		4	18-24		78	17-20	
25 Initiative	19	15/16		4	18-24		78	17-20	
26 Adaptability	13	23/24		3	25-32		84	3-5	=
27 Assertiveness, decisiveness, persistence	21	11		3	25-32		76	22/23	
28 Power of concentration	8	34/35		4	18-24		**88**	1/2	=
29 Getting personally involved	11	27-31		5	12-17		84	3-5	=
30 Loyalty, integrity	11	27-31		5	12-17		83	6/7	
31 Critical thinking	11	27-31		8	6/7		81	11-13	
32 Oral communication skills	22	10		**2**	33-36		76	22/23	
33 Written communication skills	12	25/26		6	9-11		82	8-10	
34 Tolerance, appreciating of different points of view	13	23/24		6	9-11		81	11-13	
35 Leadership	26	7/8		5	12-17		69	32	
36 Taking responsibility, decisions	27	6		3	25-32		70	30/31	

1) Question E1: Please, state the extent to which you had the following competencies at the time of graduation in 1994 or 1995 and to what extent they are required in your current work.
Scale of answers from 1 = ' To a very high extent' to 5 = 'Not at all'. - Individual: on the basis of each single respondent.

2) deficit: required competency at least 2 scale points higher than acquired competency - status: -
surplus: acquired competency at least 2 scale points higher than required competency - status: +
similar: difference betweeen acquired and required competency of at most 1 scale point - status: =

3) top position: rank 1-3; in case of the same value for the third rank, all respective competencies are accepted

4) Italy, Spain, France, Austria, Germany, Netherlands, United Kingdom, Finland, Sweden, Norway, Czech Republic, Japan

Table 3: Deficit, surplus, similar competencies[1] – groups of study fields[2] (status[3], per cent; N = 36,697)

		ST		HS		BL		MD		Total	
		status	%	status	%	status	%	status	%	status	%
1	**Intellectual-scholarly abilities**										
	Creativity							+	7		
	Broad general knowledge	+	11			=	85	+	9		
	Loyalty, integrity							=	86		
	Working independently			=	84						
	Getting personally involved							=	86	=	84
	Analytical competencies	=	86							=	84
	Learning abilities	=	89	=	86	=	88	=	90	=	88
	Adaptability					=	85	=	86	=	84
	Power of concentration	=	88	=	87	=	88	=	90	=	88
2	**Scientific-expert knowledge**										
	Field-specific theoretical knowledge	+	17	+	19	+	13			+	15
	Field-specific knowledge of methods			+	13						
	Foreign language proficiency			+	17	+	19	+	14	+	15
3	**Professional-operative skills**										
	Manual skills	+	14			+	12			+	11
	Computer skills			–	34	–	35	–	31	–	31
	Working under pressure							–	31		
	Economic reasoning	–	36								
4	**Social-interactive proficiency**										
	Planning, co-ordinating and organising	-	38	-	31	-	29			-	33
	Negotiating	-	40	-	34	-	39			-	36
	Taking responsibility, decisions							-	30		

1) deficit: required competency at least 2 scale points higher than acquired competency
surplus: acquired competency at least 2 scale points higher than required competency
similar: difference betweeen acquired and required competency of at most 1 scale point

2) ST = Science and Technology
HS = Humanities and Social Sciences
BL = Business and Law
MD = Medical Sciences

3) deficit - status: -
surplus - status: +
similar - status: =

Table 4: Deficit, surplus, similar competencies[1] – groups of study fields[2]; Austria, Spain, Sweden, Japan[3] (status[4])

	All				ST				HS				BL				MD				Total
	AT	ES	SE	JP	AT	ES	SE	JP	AT	ES	SE	JP	AT	ES	SE	JP	AT	ES	SE	JP	
1 Intellectual-scholarly abilities																					
Understanding complex ... systems																			-		
Creativity														+				+	+		
Broad general knowledge					+	+	+		=								+		+		
Critical thinking		+								+				+				+			
Loyalty, integrity		=	+	=		=		=+		=		=		=		=			+		
Working independently		+				+			=		=										
Cross-disciplinary thinking/know.		=					=										=	=			
Getting personally involved				=				=		=		=				=	=			=	=
Analytical competencies	=				=		=														=
Reflective thinking															=						
Learning abilities	=	=	=		=	=		=	=	=	=		=	=	=		=	=	=		=
Adaptability			=								=			=	=	=		=	=	=	=
Power of concentration	=	=			=	=		=	=			=	=		=		=		=		=
Problem-solving ability							=														
2 Scientific-expert knowledge																					
Field-specific theoretical know.	+		+	+	+		+	+	+		+	+	+		+	+	+			=	+
Field-specific knowledge of methods	+		+	+			+	+	+		+	+	+		+					+	
Foreign language proficiency	+	+	+	+		+		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
3 Professional-operative skills																					
Manual skills					+	+							+	+		+	-			+	+
Written communication skills									=	+			=				+				
Accuracy, attention to detail																				-	
Computer skills		-	-	-						-	-	-		-	-	-		-	-	-	-
Working under pressure		-				-				-				-		-		-	-		
Economic reasoning				-	-	-		-				-					-	-		-	
Time management													-		-						
4 Social-interactive proficiency																					
Working in a team			=				=				=				=				=		
Taking responsibility, decisions															-		-				
Leadership	-		-				-		-				-						-		
Planning, co-ordinating and organ.	-	-	-		-	-	-	-	-		-				-						-
Negotiating	-			-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					-

1) deficit: required competency at least 2 scale points higher than acquired competency
surplus: acquired competency at least 2 scale points higher than required competency
similar: difference betweeen acquired and required competency of at most 1 scale point

2) ST = Science and Technology
HS = Humanities and Social Sciences
BL = Business and Law
MD = Medical Sciences
All = all fields of study

3) AT = Austria
ES = Spain
SE = Sweden
JP = Japan

Total = all 12 countries

4) deficit - status: -
surplus - status: +
similar - status: =

Zur Adäquanz von Hochschulbildung und Beschäftigung

Sabina Schmidlin

Einleitung/Abstract

Die Frage nach der Adäquanz zwischen den im Studium erlernten Bildungsinhalten und den beruflichen Anforderungen an die Absolventen/innen ist wohl ein Problempunkt der hochschulpolitischen und bildungsökonomischen Diskussion.

Der schnelle Wandel und die immer kürzer werdende Halbwertszeit von Wissen - speziell von technischem Wissen - in modernen Wissensgesellschaften stellt neue Kompetenzanforderungen an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Arbeitsmarktes. Um den heutigen Anforderungsprofilen seitens des Beschäftigungssystems zu genügen, benötigen die Arbeitsmarktteilnehmer/innen sowohl spezifische Fachkompetenzen wie ausgewählte und anwendungsbezogene Situationsstrategien als auch allgemeinen Handlungskompetenzen (Problemlösungsstrategien, kritisches Denken u.a.). Beim Durchblick von Stelleninseraten fällt jedoch auf, dass Arbeitergeber/innen von ihren zukünftigen Mitarbeiter/innen vermehrt auch sogenannte Horizontalqualifikationen wie die Fähigkeit zur Informationsverarbeitung und –aneignung, oder die unter dem Begriff Methodenkompetenz zusammengefassten Fähigkeiten wie Zusammenhänge erkennen, effizientes Lernen oder disziplinübergreifendes Denken fordern. Des Weiteren verlangt das Beschäftigungssystem von seinen Beteiligten, dass sie über Sozial- und Kommunikationskompetenzen verfügen.

Es gilt daher zu fragen: Wie gut stimmen die im Studium vermittelten Kompetenzen mit den beruflichen Anforderungen an die Absolventen/innen überein? Welche Kompetenzen benötigen die Absolventen/innen bei ihrer beruflichen Tätigkeit und in welchen Kompetenzbereichen bestehen noch Defizite?

Schlüsselqualifikationen werden in unterschiedlichen gesellschaftlichen Systemen erlernt, entwickelt und vermittelt. Im Bildungssystem stehen beispielsweise die Vermittlung von Fach- und Methodenkenntnissen sowie operative Fertigkeiten im Vordergrund, während im familiären System soziale und emotionale Kompetenzen mehr Bedeutung haben. Welche im Studium nicht direkt vermittelten aber im Beruf gebrauchten Kompetenzen haben die Absolventen/innen ausserhalb des Studiums, in anderen Lebensbereichen, gelernt?

In der Absolventenbefragung von 1999 wurden die Befragten erstmals nach ihrer Einschätzung zur Adäquanz zwischen den im Studium erlernten und in der Arbeitswelt gebrauchten Kompetenzen befragt.

Die Bestimmung von benötigten Kompetenzen kann mittels zweier Zugänge geschehen. Die theoretischen Perspektive richtet den Blick auf die zu bewältigenden Handlungskontexte und formuliert im Hinblick auf diese hypothetische Konstrukte. Sie fragt nach dem Potential, das in psychischer, kognitiver und persönlicher Hinsicht mobilisiert werden muss, um die Anforderungsprofile von beruflichen Handlungsfeldern zu bewältigen. Die empirische Perspektive findet ihren Ausgangspunkt in spezifischen Handlungsfeldern und schliesst von hier auf die zu erbringenden psychischen, kognitiven oder persönlichen Leistungen. Was ist gefordert, welche Leistungen werden erwartet?[3] Um auf einem Kontinuum zwischen dem Leistungspotential der Absolventen/innen und den Anforderungen seitens der Arbeitswelt das Ausmass des Kompetenzpotentials der Arbeitsmarktneulinge zu eruieren, wurde in den Absolventenstudien der zweite, pragmatische Zugang gewählt.

Im Rahmen der Absolventenbefragung 1999 wurden den Absolventen/innen 15 Fertigkeiten vorgelegt, die sie mittels einer fünfstufigen Antwortskala (1= in sehr hohem Ausmass, 5= überhaupt nicht) unter folgenden drei Gesichtspunkten beurteilen konnten:

1. In welchem Ausmass sie die Kompetenzen in ihrer heutigen Tätigkeit brauchen.
2. In welchem Ausmass sie die Kompetenzen in ihrem Studium erworben haben.
3. In welchem Ausmass sie diese Kompetenzen ausserhalb des Studiums erworben haben.

---

3 Vgl. Trier, Uri Peter (Bern 2000): Zum Kompetenzbegriff / Eine Zwischenbilanz aus der Sicht des DeSeCo-programms. Beitrag zum DeSeCo Symposium Schweiz.

Die Beurteilung der Kompetenzen aus der Sicht der Absolventen/innen

1. Wissenschaftlich-methodische und akademisch-intellektuelle Kompetenzen

Fragen wir nach der Übereinstimmung zwischen den im Studium vermittelten und den bei der beruflichen Tätigkeit benötigten Kompetenzen, so beurteilen die Befragten hinsichtlich der beruflichen Anforderungen ihre wissenschaftlich-fachlichen Kenntnisse als durchaus genügend. Bei der Anwendung wissenschaftlicher Methoden besitzen sie sogar gewisse Ressourcen, die sie bei ihrer momentanen beruflichen Tätigkeit nicht direkt einsetzen können (vgl. Abb. 1). Die Absolventen/innen haben sich während dem Studium sowohl Methodenkenntnisse als auch spezifisches Fachwissen in einem für ihre berufliche Zukunft durchaus ausreichenden Ausmass angeeignet, was in Anbetracht dessen, dass sich das Hochschulstudium gerade durch seine wissenschaftliche, theoretische und methodische Orientierung von anderen Ausbildungsgängen unterscheidet, kaum erstaunen mag.

Aber auch andere, typisch akademisch-intellektuelle Fähigkeiten wie kritisches oder fächerübergreifendes Denken wurde den Absolventen/innen während der Studienzeit in angemessenem Ausmasse vermittelt, auch wenn sie einen Teil ihres kritischen Beurteilungsvermögens nicht alleine an der Universität, sondern auch ausserhalb von dieser, in anderen Lebenssituationen, erworben haben. Ebenso haben sich die Absolventen/innen - laut ihren eigenen Einschätzungen - ihre Fremdsprachenkenntnisse vorwiegend ausserhalb der Universität angeeignet, sei dies während einem Auslandaufenthalt, durch studentische Mobilität u.a. In Bezug auf ihre Fremdsprachenkenntnisse verfügen sie sogar über ein gewisses Ressourcenpotential, das über die benötigten Anforderungen ihrer momentanen beruflichen Tätigkeit hinausgeht (vgl. Abb. 1).

2. Instrumentelle Kompetenzen

Zur Bewältigung von Aufgaben verwenden wir entweder eine operative Fertigkeit oder ein technisches Instrumentarium. Die instrumentellen Kompetenzen beziehen sich auf unterschiedliche Fähigkeiten, die oft von spezifischen Berufsfeldern mit eigenen Kenntnisvoraussetzungen (z.B. sind EDV-Kenntnisse für manche beruflichen Tätigkeiten eine wichtige Voraussetzung) her definiert werden. Wie gut wir solche operativen Fertigkeit oder Technologien beherrschen, trägt entscheidend dazu bei, wie gut wir einzelne Handlungssituationen bewältigen und die an uns gestellten beruflichen Anforderungen meistern.

Die befragten Absolventen/innen sind der Meinung, dass die im Studium vermittelten EDV-Kenntnisse sowie die mündliche Ausdrucksfähigkeit nicht ausreichen, um entsprechende Leistungen im beruflichen Alltag zu erbringen. Nun ist es jedoch keineswegs so, dass die Absolventen/innen wegen ungenügenden EDV-Kenntnissen die an sie gestellten Aufgaben nicht meistern könnten. Vielmehr kompensieren sie einen grossen Teil der Anwendungslücken mit jenen EDV-Kenntnissen, die sie sich ausserhalb des Studiums (etwa bei einer Erwerbstätigkeit während des Studiums) geholt haben. Dasselbe gilt für die mündliche Ausdrucksfähigkeit.

Hingegen fühlen sich die Befragten in der schriftlichen Artikulation durchaus kompetent, die an sie herangetragenen Aufgaben aufgrund der im Studium entwickelten Qualifikationen zu erfüllen. Im Hinblick auf eine effiziente Bewältigung der anfallenden Arbeit haben die Absolventen/innen ein Jahr nach Studienabschluss noch leichte Defizite. Effizientes Arbeiten hängt jedoch eng mit Erfahrung und Routine zusammen, so dass diesbezüglich noch Lernpotential vorhanden ist, das die Absolventen/innen im Laufe derer beruflichen Karriere immer besser umzusetzen lernen.

Die Fähigkeit zu wirtschaftlichem Denken wird, laut den Befragten, im Studium kaum vermittelt. Jedoch gilt es zu beachten, dass wirtschaftliches Denken ein Jahr nach Studienabschluss auch nicht in erster Linie zum beruflichen Anforderungsprofil der Absolventen/innen gehört. Begegnen sie in ihrem beruflichen Alltag dennoch einer Situationen, in der wirtschaftliches Denken gefragt ist, können sie auf jenes Handlungspotential zurückgreifen, das sie ausserhalb des universitären Studiums erworben haben.

3. Sozial-interaktive Kompetenzen

Die sozial-interaktiven Kompetenzen beziehen sich auf Fähigkeiten wie Verhandlungsgeschick, Führungsqualitäten, Kommunikationsfähigkeit, Team- und Konfliktfähigkeit oder Planungs- und Organisationsfähigkeiten. Die grösste Kluft in Bezug auf die im Studium vermittelten und in der Erwerbstätigkeit gebrauchten Fähigkeiten besteht im Bereich des sozial-interaktiven Vermögens. Was jedoch kaum erstaunen mag. Es fragt sich, ob die Universität mit ihrer stark wissenschaftlichen und theoretischen Ausrichtung wirklich die richtige Institution ist, um sozial-interaktive Kompetenzen in vollem Ausmasse zu vermitteln. Es handelt sich nämlich gerade bei der Kommunikations-, der Team- und Konfliktfähigkeit um Kompetenzen, für deren Entwicklung und Einübung ein zeitlich limitierter Lebensabschnitt nicht ausreicht. Das Erlangen von sozial-interaktiven Kompetenzen steht in einem engen Zusammenhang mit dem sozialen Umfeld, in dem wir uns bewegen, und dem entsprechenden Habitus, der in diesem Umfeld vermittelt wird. Es sind also Kompetenzen, die wir einerseits von Kind auf durch Erfahrungen erlernen und entwickeln, anderseits sind sie stark von einzelnen sozialen Milieus (Familie, Universität, Freunde u.a.) und ihren agierenden Vorbildern geprägt. Daher wundert es kaum, dass die Befragten der Meinung sind, ihre sozial-interaktiven Kompetenzen in einem eher geringen Ausmass während dem Studium gelernt zu haben. Dies bedeutet jedoch keineswegs, dass die Absolventen/innen über solche Kompetenzen nicht verfügten. Im Gegenteil, einen grossen Teil des Bündels an sozial-interaktiven Fähigkeiten haben sie sich in ausseruniversitären Lebensbereichen wie Familie, Erwerbstätigkeit, freiwilligen Arbeit, Freundeskreisen u.a. angeeignet. Aus diesem Grund können sie den an sie gestellten sozialen Ansprüchen durchaus gerecht werden und sind in Bezug auf ihre Führungsqualitäten sogar in der komfortablen Lage, ein grösseres Handlungspotential zu besitzen, als es ein Jahr nach Studienabschluss von ihnen verlangt wird.

Schlussbetrachtungen

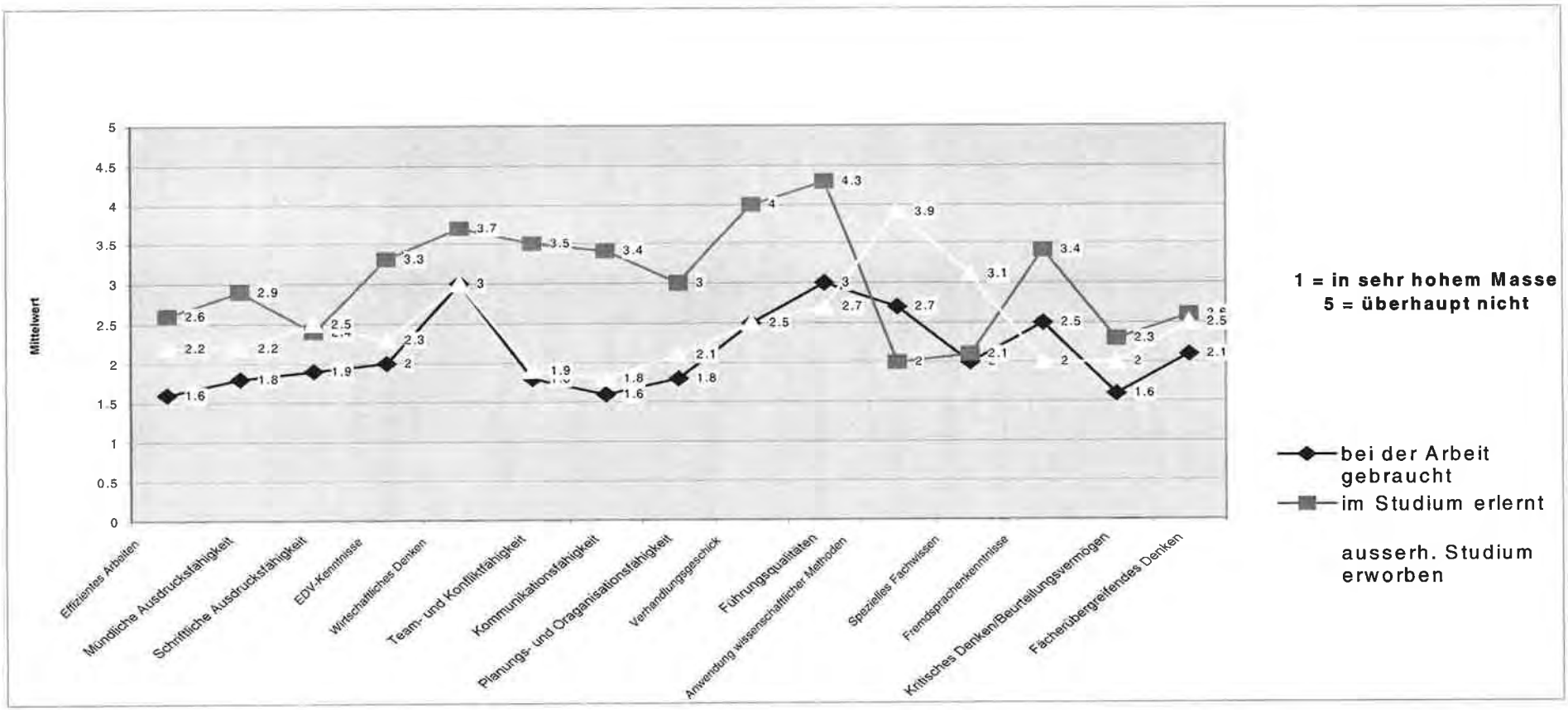
Im Hinblick auf die universitätspezifischen Kompetenzen wie wissenschaftlich-fachliche Kenntnisse oder intellektuell-akademische Kompetenzen können wir festhalten, dass diese Leistungspotentiale nach Studienabschluss bei den Absolventen/innen in einem durchaus angemessenen Ausmass vorhanden sind, um aus ihrer Sicht den Anforderungsprofilen seitens der Arbeitswelt standzuhalten. Dort, wo ein Jahr nach Studienabschluss noch Defizite bestehen, gilt es zu bedenken, dass Kompetenzen an der Bewältigung von einzelnen Aufgaben und Aufgabenbündeln geübt werden. Was auf die Tatsache verweist, dass die Absolventen/innen im Laufe ihrer beruflichen Karriere noch genügend Möglichkeiten haben werden, bestimmte Kompetenzsmankos wettzumachen.

Anhand der Frage nach der Adäquanz zwischen den im Studium erlernten und in der Erwerbstätigkeit gebrauchten sozial-interaktiven Vermögen lässt sich zeigen, dass fehlende Kompetenzvermittlung in einem sozialen Bereich noch lange nicht bedeutet, dass diese Kompetenzen nicht vorhanden sind. Vielmehr können sie unter anderen Bedingungen und in anderen Handlungskontexten erlernt worden sein. Zwar haben die Absolventen/innen ihre sozial-interaktiven Fähigkeiten nicht unbedingt innerhalb des universitären Kontextes erworben, jedoch boten sich ihnen in der ausseruniversitären Lebenswelt genügend Möglichkeiten, um sozial-interaktive Qualitäten zu entwickeln.

Allgemein können wir davon ausgehen, dass die heutigen Hochschulabsolventen/innen adäquat auf die berufliche Praxis vorbereitet sind. Kompetenzen, die während dem Studium aus unterschiedlichen Gründen in einem nicht hinreichenden Ausmasse vermittelt wurden, können durch vorhandenes Leistungspotential, das in anderen Lebensbereichen erworben wurde, kompensiert werden. Zudem dürfen ein Jahr nach Studienabschluss auch noch gewisse Leistungsdefizite vorhanden sein; diese können zu einem späteren Zeitpunkt durch die berufliche und persönliche Weiterentwicklung aufgeholt werden.

Abschliessend gilt es zu beachten, dass in der Absolventenbefragung die Einschätzungen zur Abstimmung zwischen Lerninhalten des Bildungssystems und den qualitativen Anforderungen des Erwerbssystems einseitig aus der Sicht der Berufsnovizen/innen erfolgte. Interessant wäre jedoch auch, die Beurteilung aus der Sicht der Arbeitgeber/innen zu kennen.

Abbildung 1: Verhältnis zwischen bei der Arbeit gebrauchten und erlernten Kompetenzen



THISS – Technische Hochschulen und Innovationen: Start ups und Spin offs unter besonderer Berücksichtigung von Aus- und Weiterbildung und Supportstrukturen

Adrian Berwert, Heinz Rütter, Daniel Künzle, Eva Lüthi, Andrea Leu

Abstract (Projektbeschreibung)

Das Hauptziel dieses Forschungsprojektes gilt der empirischen Untersuchung der Gründungs- und Entwicklungsphase von *Start ups und Spin offs von Hochschulabsolventinnen und -absolventen*. *Start ups* umfassen alle Gründungen aus dem Hochschulbereich. *Spin offs* konzentrieren sich auf Neugründungen, die unmittelbar aus universitären Strukturen hervorgehen. Das Projekt fokussiert auf *Fachrichtungen im Ingenieurwesen* sowie auf die Informatik, welche an der ETHZ, der EPFL und an den Fachhochschulen angeboten werden. Diese mutmasslich wissensintensiven und technologieorientierten Start ups und Spin offs stehen in engem Zusammenhang mit der *Dynamik von Innovationsprozessen* (Kommunikations- und Lernprozesse, Wissens- und Technologietransfer, Kommerzialisierungsstrategien). Sie nehmen in einem Innovationssystem eine wichtige Schnittstellen-Funktion ein (Hochschulen, Forschungsorganisationen, Wirtschaft) und sind oft in ein Netzwerk eingebunden.

Das *Projekt THISS* (*T*echnische *H*ochschulen und *I*nnovationen: *S*tart ups und *S*pin offs unter besonderer Berücksichtigung von Aus- und Weiterbildung und Supportstrukturen) konzentriert sich auf den *Beitrag der Aus- und Weiterbildung an den Hochschulen* (Bildung des Humankapitals) sowie den Einfluss weiterer Dienstleistungen der Hochschulen für Existenzgründungen. Im Rahmen der hochschulbezogenen Bildung wird auch vertieft der Frage nach der *Gründungsmotivation (Einfluss auf die Gründungswahrscheinlichkeit)* nachgegangen. Zudem werden andere Organisationen des Wissens- und Technologietransfers (z.B. Technologieparks) sowie weitere umfeld- und betriebsgebundene Faktoren der Gründungsforschung aus Sicht der Absolventen/-innen mitberücksichtigt (z.B. Branchenkenntnisse, Berufserfahrung, kognitive Faktoren, Risikobereitschaft). Der Fokus des Projekt THISS setzt sich somit von den in der Neugründungsliteratur oft betonten, personen- und betriebsbezogenen traditionellen Faktoren (z.B. Venture Capital) ab und konzentriert sich auf die Faktoren eines Innovationen begünstigenden Umfeldes im Sinne einer *Vernetzung von Kompetenzen und Wissen* (Venture Technologies).

Folgende zwei *Untersuchungsschwerpunkte* stehen im Vordergrund:

- Identifikation und Bewertung von *Erfolgs- und Misserfolgsfaktoren* von Start ups und Spin offs unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Hochschulen;
- Identifikation und Bewertung von *‚successful practices'* bei den Gründern und Gründerinnen als Basis für praxisbezogene Empfehlungen und umsetzungsorientierte Massnahmen.

Auf einer *quantitativen Untersuchungsebene* werden, mittels einer internetgestützten Befragung, gründungs- und innovationsfördernde Einflussfaktoren identifiziert und aus Sicht der Absolvierenden[4] bewertet. Auf dieser umfassenden Untersuchungsebene wird gesamthaft auf die Population der einbezogenen Fachrichtungen ungeachtet ihres Status der beruflichen Selbständigkeit zurückgegriffen.

Auf der *qualitativ orientierten Untersuchungsebene* wird die Population eingegrenzt auf Gründungspersonen von *Start ups* und *Spin offs*. Dabei wird vertieft auf relevante Unterscheidungsmerkmale zwischen Start ups und Spin offs (Gründungs- und Entwicklungsphase, Wissens- und Technologietransfer, Netzwerkbeziehungen bzw. innovative Interaktionsmuster) sowie verstärkt auf die Entwicklungsphasen erfolgreicher und nicht erfolgreicher Neugründungen eingegangen.

---

4 Ingenieurwesen (ohne Bauingenieurwesen, Architektur und Forstingenieurwesen) und Informatik mit mindestens Diplomabschluss, höchstens 15 Jahre zurückliegend.

Eine dritte Untersuchungsebene – eine sogenannte Metadiskussion mit ausgewählten Start ups, Spin offs sowie Vertreter/-innen der Projekt-Begleitgruppe – dient einer projektinternen Evaluation der Forschungsergebnisse sowie der Erarbeitung von umsetzbaren und relevanten Handlungsempfehlungen.

Das Projekt THISS berührt verschiedene Bereiche der angewandten Forschung:

- *Gründungsforschung*: Gründungsmotivation sowie Erfolgs- und Misserfolgsfaktoren von Neugründungen;
- *Wissens- und Technologietransfer:* Neugründungen an der Schnittstelle zwischen Hochschule und Wirtschaft;
- *Innovationsforschung*: wissensintensive und technologieorientierte Neugründungen sind im Kontext eines Innovationssystems zu sehen;
- *Bedeutung und Unterstützungsmöglichkeiten der Hochschulen* bei der Gründerförderung.

Bezüglich des *Nutzens und der Erarbeitung von umsetzungsorientierten Handlungsempfehlungen* erwarten wir quantitative und qualitativ vertiefte Ergebnisse über den Beitrag der ETHZ, der EPFL und der Fachschulen in Lehre, Forschung, Beratung und Dienstleistungen für die Gründungs- und Entwicklungsphase neugegründeter Unternehmen. Daraus sollen u.a. Empfehlungen ausgearbeitet werden für die zur Curriculums-Gestaltung, insbesondere im Hinblick auf nicht-technologische Kompetenzen (Methoden- und Sozialkompetenz, persönliche Kompetenz) sowie nicht-fachspezifisches Wissen (z.B. Managementwissen).

1. Einführung ins Projekt THISS

1.1 Ziele und Fragestellungen des Projekts

Das Hauptziel dieses Projekts gilt der empirischen Analyse der *Gründungs- und Entwicklungsphase von Start ups und Spin offs* von *Absolventinnen und Absolventen* der beiden Eidgenössisch Technischen Hochschulen (ETH, EPFL) und den technisch orientierten Fachhochschulen (FH ehemals HTL). Als *Start ups* werden in dieser Studie alle Unternehmensgründungen bezeichnet. Die Teilmenge der *Spin offs* konzentriert sich auf Existenzgründungen, die unmittelbar aus universitären Strukturen hervorgehen. Dabei setzen die Gründungspersonen als (ehemalige) Mitarbeiter/-innen einer Hochschule Forschungsergebnisse und innovative Problemlösungen durch die Gründung eines Unternehmens und mit der Unterstützung der Hochschulen, um.[5] Ein wichtiges Element von Spin off-Gründungen stellt der *Wissens- und Technologietransfer* (Kommerzialisierung wissensbasierter und technologischer Kompetenzen) aus dem Forschungsbereich der Hochschulen dar.

Die Studie konzentriert sich auf Absolvierende *technologieorientierter Fachrichtungen im Ingenieurbereich* (ohne Bauingenieurwesen, Architektur und Forstingenieurwesen) sowie auf die Informatik. Aus Sicht des Gründungsprozesses können sie in *vier Gruppen* unterteilt werden: 1. Absolvierende ohne erfolgte Neugründung und ohne Gründungsabsicht; 2. Absolvierende mit Gründungsabsicht (gegenwärtig oder früher), aber nichterfolgter Neugründung; 3. Absolvierende mit erfolgreicher und immer noch bestehender Neugründung oder Mehrfachgründungen; 4. Absolvierende mit Auflösung des neugegründeten Unternehmens.

Das Projekt fokussiert auf die *Rolle der Humankapitalbildung an den Hochschulen* (Aus- und Weiterbildung, Forschungsinhalt und -organisation) sowie auf die gründungsrelevante Unterstützung durch weitere Dienstleistungs- und Beratungsstellen der Hochschulen (Gründerförderung, Wissens- und Technologietransfer). In den Untersuchungsrahmen miteinbezogen werden zudem die Unterstützung durch andere Organisationen mit Schnittstellenfunktionen (Technologieparks und Gründerzentren, Wirtschaftsförderung etc.). Ebenso werden weitere personen- und betriebsgebundene Gründungsfaktoren wie Branchenkenntnisse, Berufserfah-

---

5 Definition der OECD für ‚research-based public-sector spin-offs': ‚A spin-off is any new firm, which includes a university or public sector laboratory employee as a founder. Employees include professors, post-doctoral researchers, researchers, graduate students.'

rung, kognitive Faktoren, Risikobereitschaft, Ausstattung mit Finanzkapital etc. mitberücksichtigt. Aufgrund dieses integrativen Ansatzes erwarten wir empirische Aussagen über den relativen Beitrag und die Rolle der hochschulbezogenen Aus- und Weiterbildung (Fachwissen bzw. technologisches Grundlagen- und Spezialwissen sowie nicht-technologische Kompetenzen) für Neugründungen in dynamischen Wissensgebieten. Das Projekt lässt sich in verschiedene *Forschungsleitfragen* gliedern:

- Grossräumiger und quantitativer Einblick in *erfolgte Neugründungen* und in das *Gründungspotential* an Hochschulen – aufgegliedert nach ETHZ, EPFL und den Fachhochschulen (evt. nach aggregierten Fachrichtungen).
- Identifikation, Analyse und Bewertung von *Erfolgs- und Misserfolgsfaktoren von erfolgten und nichterfolgten Neugründungen* aus den Hochschulen sowie der weiteren Entwicklung dieser Unternehmen. Folgende Gruppen von Faktoren stehen im Vordergrund:
  - an den Hochschulen erworbenes *Humankapital* (Aus- und Weiterbildung, Forschung), Unterstützung durch Supportstellen an den Hochschulen (z.B. Technologietransferstellen) und weiterer Supportorganisationen (Technoparks, Gründerzentren, Wirtschaftsförderung etc.) in Bezug auf unternehmerisches Handeln, auf das Gründungspotential und erfolgte Neugründungen,
  - im Innovationssystem relevante Austausch- und Interaktionsbeziehungen mit Zulieferern, Kunden und weiteren Forschungsorganisationen,
  - personen- und unternehmensbezogene Faktoren der traditionellen Gründungsforschung.
- Vertiefende, *qualitative Charakterisierung und Typisierung von Start ups und Spinoffs* von Absolvierenden der ETHZ, EPFL und Fachhochschulen (z.B. Gründungs- und Entwicklungsmuster, Art der Innovation, Wissens- und Technologietransfer, Bedeutung der Verflechtungs- und Interaktionsbeziehungen, Gründe für ‚gescheiterte Neugründungen' etc.).
- *Identifikation und Bewertung von ‚successful practices'* bei den wichtigsten Akteuren (Start ups und Spin offs, Hochschulen, hochschulrelevante Supportorganisationen) sowie Erarbeitung umsetzungsorientierter Handlungsempfehlungen.

Bezüglich des *Nutzens und der Erarbeitung von umsetzungsorientierten Empfehlungen* erwarten wir quantitative und qualitativ vertiefte Ergebnisse über den Beitrag der Hochschulen in Lehre, Forschung, Beratung und Dienstleistungen für die Gründungs- und Entwicklungsphase neugegründeter Unternehmen. Daraus sollen u.a. Empfehlungen ausgearbeitet werden für die Curriculums-Gestaltung der Aus- und Weiterbildung, namentlich im Hinblick auf nicht-technologische Kompetenzen. Die Empfehlungen zielen insbesondere auf diejenigen neugründungs- und innovationsfördernden Faktoren, welche nicht in erster Linie auf den in der Neugründungsliteratur betonten personen- und betriebsbezogenen Faktoren (z.B. Venture Capital) beruhen. Im Vordergrund stehen vielmehr die Faktoren eines Innovationen begünstigenden Umfeldes – insbesondere die Rolle von Aus- und Weiterbildung – im Sinne einer *Vernetzung von Kompetenzen und Wissen* (Venture Technologies). Zusätzlich werden Informationen bereitgestellt und Warnsignale identifiziert, unter welchen Bedingungen Neugründungen nicht erfolgreich sind. Ferner dienen die qualitativen Interviews mit Start ups und Spin offs der Identifikation von ‚successful practices' für Absolvierende und potentielle Neugründungen, für Hochschulen (Aus- und Weiterbildung, Forschung, Beratung und Dienstleistungen) sowie für weitere wichtige Support- und Schnittstellenorganisationen, welche die Initiierung von Veränderungsprozessen unterstützen. Schliesslich können die empirischen Ergebnisse und Empfehlungen auch vom ‚Schweizerischen Netzwerk für Innovationen (SNI)' verwendet werden.

1.2 Forschungsdesign

Die empirische Untersuchung beruht auf einem *dreistufigen, methodisch unterschiedlichen und prozessorientierten Vorgehen.* Die Thematik wird mittels eines integrativen und umfeld-

bezogenen Ansatzes – aus Sicht der Absolventinnen und Absolventen und (potentieller) Gründerpersonen – gefasst.

Die *erste quantitativ orientierte und umfassende Untersuchungsebene* dient der Identifikation und der Bewertung gründungs- und auch innovationsfördernder Erfolgs- und Misserfolgsfaktoren aus Sicht der Absolvierenden der letzten 15 Jahre. Diese umfassen auch umfeld- und hochschulbezogene Wirkungen auf den Gründungsprozess und berücksichtigen zusätzlich weitere personen- und betriebsgebundene Faktoren. Sie dient ferner einer Analyse des Gründungspotentials an den Hochschulen sowie der Entwicklung der Neugründungen (s.u. Abschnitt 2.1).

- Es wird gesamthaft auf die Population der einbezogenen Fachrichtungen[6], ungeachtet ihres Status der beruflichen Selbständigkeit, zurückgegriffen.[7]

- Die *Datenerhebung* erfolgt durch eine *Internetbefragung.* Der Fragebogen ist vorwiegend aus standardisierten Fragen zusammengestellt, die auch aufgrund von Expertengesprächen (s.u. Abschnitt 4) entwickelt wurden. Durch die lange Zeitspanne und die grossen Fachbereiche arbeitet das Projekt mit einer *Stichprobenerhebung.*[8] Um die nötige Fallzahlgrösse an Gründungspersonen zu erreichen, werden voraussichtlich zusätzliche Datenquellen (Technoparks, ‚Schnittstellenorganisationen der Hochschulen', ‚Jungunternehmer/-innen-Plattformen' etc.) berücksichtigt und nach dem ‚Schneeballprinzip' aufgespürt (vgl. auch Autio 1997).[9]

- Die *Datenanalyse* soll neben der Analyse *einzelner Einflussfaktoren auf den Gründungsprozess* auch auf einer *multivariaten Analyse beruhen:* Multiples Regressionsmodell, Discrete-Choice Analysis einer diskreten Variable (Neugründung, erwogene Neugründung, keine Neugründung) in Abhängigkeit verschiedener unabhängiger Variablen (diskret und stetig) (vgl. u.a. Ben-Akiva 1985; Maddala 1994; White 1993 – zu empirischen Anwendungen: z.B. Arvanitis, Marmet 2001; Charney, Liebecap 2000). Dabei wird implizit auch ein *Kontrollgruppen-Vergleich* – (potentielle) Gründungs- und Nichtgründungspersonen – durchgeführt. Durch dieses Vorgehen soll die empirische Signifikanz einzelner Einflussfaktoren, insbesondere der relative Beitrag der verschiedenen Aspekte der Humankapitalbildung an den Hochschulen, gegenüber anderen Variablen empirisch untersucht und herausgearbeitet werden. Die Operationalisierung der unabhängigen Variablen beruht auf der subjektiven Einschätzung (teilweise diskrete Skalenvariablen) der verschiedenen Einflussfaktoren bei den Hochschulabsolvierenden mit effektiven, geplanten oder keinen Neugründungsaktivitäten.

Auf einer *zweiten und qualitativen Untersuchungsebene* werden Start ups und Spin offs von Hochschulabsolvierenden innovationsrelevanter Technikfelder analysiert. Sie dient der Validierung und inhaltlichen Vertiefung der Erkenntnisse über Neugründungen durch eine bewusste Auswahl der Gründungspersonen von Start ups und Spin offs. Es wird vertieft auf relevante Unterscheidungsmerkmale zwischen Start ups und Spin offs (Gründungs- und Entwicklungsphase, Bedeutung des Wissens- und Technologietransfers, Netzwerke) sowie verstärkt auf die Entwicklungsphasen erfolgreicher und nichterfolgreicher Neugründungen eingegangen. Neben dem Aspekt des Humankapitals spielen hier die innovativen Netzwerke und Verflechtungsbeziehungen zwischen den verschiedenen Akteuren eine wichtige Rolle.

---

6 Bei der Eingrenzung der Fachrichtungen (Ingenieurwesen – ohne Bauingenieurwesen, Architektur und Forstingenieurwesen – sowie Informatik) wurde kein datenpragmatisches Vorgehen gewählt (nicht die Auswahl einer Grundgesamtheit mit einer hohen erwarteten Selbständigkeitsrate per se), sondern ein inhaltlich gesteuertes (Grundgesamtheit aufgrund innovationsrelevanter Technikfelder).

7 Innerhalb der Gründungsforschung leiden nach Brüderl et al. (1996) die meisten Studien daran, dass sehr kleine und auch nicht-repräsentative Stichproben gezogen werden ('survivor-Betriebe'). Aufgrund dieses ‚survivor-Bias' (häufig zu junge Unternehmen) erfolgt in der Literatur tendenziell ein zu positives Bild der Erfolgschancen neugegründeter Betriebe. Dazu kommt, dass den Analysen der Neuunternehmer/-innen oftmals ein Kontrollgruppen-Vergleich mit Nicht-Selbständigen fehlt.

8 Die Probanden werden über die FH-Vision für die Fachhochschulen, der A3E2PFL für die ETH Lausanne und die ALUMNI der ETHZ für die ETH Zürich sowie über die Hochschuldienstleistungen für die Spin offs und weiteren Plattformen ermittelt.

9 Evtl. werden diese zusätzlichen Start ups und Spin offs aufgrund einer Zufallsstichprobe ins Sample integriert.

- Im Unterschied zur Stichprobenerhebung der ersten Untersuchungsebene wird ein *qualitatives Sample* (d.h. eine bewusste kriteriengesteuerte Fallauswahl und –kontrastierung) gezogen[10] und werden 25 - 30 strukturierte Interviews durchgeführt.
- Die *Datenanalyse* erfolgt im Sinne eines qualitativ orientierten Projektteils auf einer Integration theoretischen und empirischen Vorwissens (inkl. Ergebnisse der ersten Untersuchungsebene). Die mögliche Modifizierung und Ergänzung der ersten Untersuchungsebene erfolgt durch eine weitere Strukturierung und Kategorisierung des Datenmaterials und einer darauf folgenden Dimensionalisierung der Kategorien: Dies insbesondere im Hinblick auf das Humankapital, in Bezug auf unterschiedliche Lern- und Berufsbiographien von FH- und ETH-Absolvierenden und bezüglich der Rückkoppelung zum Hochschulsystem bzw. weiteren Supportstrukturen. Es werden Mechanismen und Dimensionen eines innovationsfördernden Umfeldes beschrieben; sowie ‚successful practices' aus Sicht der Neugründungen identifiziert. Auf der Grundlage der sozialwissenschaftlichen Methodologie Max Webers (1921/72) werden die erstellten Merkmalskombinationen in ihrem Sinnzusammenhang der Gruppierung von Fällen zu Typen geführt und Typologien gebildet. Ziel ist es, eine deskriptive Strukturierungs- und Ordnungsfunktion von verschiedenen Typen von Start ups und Spin offs aufzuzeigen sowie inhaltliche Sinnzusammenhänge der erhobenen Einflussfaktoren des Gründungs- und Innovationsumfeldes zu analysieren.

Bei der *dritten Untersuchungsebene* handelt es sich um einen sogenannten *Metadiskurs* in der Phase bereits vorliegender Forschungsergebnisse und dem Ausblick auf nächstfolgende Umsetzungsschritte.

- Geplant ist ein *Workshop*, der sich aus rund sechs ausgewählten Vertreter/-innen von Start ups und Spin offs sowie der Projekt-Begleitgruppe[11] zusammensetzt.
- *Methodisch* wird wie folgt vorgegangen: Aufgrund eines Dokumentenstudiums der Projektergebnisse der vorangegangenen Untersuchungsebenen wird eine moderierte Gruppendiskussion geführt. Dabei wird erstens das Ziel einer projektinternen Evaluation der Forschungsergebnisse sowie eine inhaltliche Vertiefung und Diskussion von ‚successful practices' verfolgt. Zweitens werden mittels des strukturierten Verfahrens der Metaplan-Technik Handlungsempfehlungen abgeleitet.

2. Neugründungen von Unternehmen aus Hochschulen

Unternehmensgründungen haben in der politischen und wissenschaftlichen Diskussion seit den neunziger Jahren einen hohen Stellenwert. Sie stellen eine wichtige Quelle des wirtschaftlichen Strukturwandels und Wachstumsprozesses dar.[12] Oft wird auf die Impulse von Neugründungen zur Innovationstätigkeit und zur Wettbewerbsfähigkeit hingewiesen. Diese innovativen und dynamischen Effekte werden namentlich auch den wissensintensiven und zum Teil technologieorientierten Unternehmensgründungen aus den Hochschulen zugesprochen.

Für die Interpretation des Neugründungsphänomens werden verschiedene *Erklärungsansätze* beigezogen: Zunahme selbstbestimmter Arbeitsformen, Individuen als Lebensunternehmer, wirtschaftlicher Strukturwandel, flexible Spezialisierung und der Trend zum Outsourcing, stark wachsende Bedeutung technologie- und wissensbasierter Innovationen im Güter- und Dienstleistungsbereich etc. Sowohl von wissenschaftlicher als auch von politischer Seite wird – auch in der Schweiz – immer wieder darauf hingewiesen, dass ein *Wissensdefizit* besteht bezüglich der Analyse von Gründungsprozessen (vgl. z.B. Albach 1999; BMBF 2000a; Hotz et al. 1999). Oft wird die USA als Vorbild genannt: hohe Wertschätzung von Unternehmens- und Risikokultur, Business-Angels und Coaching-Kultur, staatliche Rahmenbedingungen bezüglich Neugründungen, Finanzierung von Risikokapital, die Rolle der Hochschulen bei Neu-

---

10 Die definitive Fallauswahl wird nach Auswertung der Daten der ersten Untersuchungsebene sowie der Integration des weiteren theoretischen Vorwissens bestimmt werden.

11 Das Projekt THISS wird von einer siebenköpfigen Begleitgruppe aus Vertreterinnen und Vertretern der Ehemaligen-Vereine der Fachhochschulen und der beiden ETH, des Stabs des ETH-Rates, der Ingenieure für die Schweiz von morgen (INGCH), der Direktorenkonferenz der Schweizer Ingenieurschule (DIS) und des Technoparks Zürich begleitet.

12 Birch (1979) vertritt die These, dass ein grosser Teil der Beschäftigungseffekte auf die Gründung kleiner und neugegründeter Unternehmen zurückgeht.

gründungen und weitere bestimmende Erfolgsfaktoren und Hemmnisse (vgl. z.B. von Waldkirch 2001; Zacharakis et al. 2000).[13]

2.1 Gründungsdynamik in der Schweiz

Birchmeier (2000) konstatiert aufgrund von Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung generell einen Anstieg der beruflichen Selbständigkeit. Dennoch wies die Schweiz im Jahr 1995 mit einem Anteil von 4.3 % der Unternehmensgründungen am Gesamtbestand der Unternehmen im europäischen Vergleich eine relativ niedrige *Gründungsrate* auf. Deutlich unter dem europäischen fällt mit 1.2 % auch der Beschäftigungsbeitrag aus (Arvanitis, Marmet 2001; Eurostat 1999).[14] Aufgrund der Daten der Betriebszählungen von 1995 und 1998 untersuchten Arvantis, Marmet (2001) einerseits die Anzahl der Betriebsgründungen für das Jahr 1995 nach Branchen, Grössenklassen und Regionen sowie deren Überlebensraten.[15] Obwohl die Gründungsrate im Industriesektor bei den technologieorientierten Hightech-Betrieben proportional deutlich höher liegt, stammen im Jahr 1995 nur rund 2.5 % aller Neugründungen aus dem industriellen Hightech-Sektor.[16] Deutlich höher ist hingegen der Anteil bei den sogenannt modernen Dienstleistungen, welche 28 % der Neugründungen umfassen.[17] Signifikant höher sind die Überlebenshäufigkeiten im Zeitraum von 1995 - 1998 mit 75.1 % sowohl bei den industriellen Hightech-Betrieben als auch bei den modernen Dienstleistungen mit 70.6 % (Gesamtdurchschnitt 68.3 %).

Neben vereinzelten und auf bestimmte Zeiträume konzentrierten Studien ist über die Gründungsdynamik in der Schweiz und deren volkswirtschaftliche Bedeutung relativ wenig bekannt. Insbesondere fehlt es an einem regelmässig durchgeführten und auch international vergleichbaren Monitoring im Rahmen einer Gründungsstatistik, wie es beispielsweise regelmässig im Rahmen des Global Entrepreneurship Monitoring durchgeführt wird (Sternberg et al. 2000; Zacharakis et al. 2000).

Daneben thematisieren verschiedene empirische Studien auch Erfolgs- und Misserfolgsfaktoren von Gründungsprozessen (Gründungsmotivation, Gründungsakt, Entwicklung neugegründeter Unternehmen). Interessante empirische Ergebnisse für das THISS-Projekt finden sich bei Arvanitis, Marmet (2001):

- 93.8 % der Gründerpersonen haben vor der eigentlichen Gründung schon Berufserfahrungen gesammelt;
- lediglich 13.6 % der Gründerpersonen bringen Managementerfahrung mit in ihre Selbständigkeit ein. Dieser Anteil ist mit 3.9 % im industriellen High-Tech Bereich besonders gering;
- 20.2 % der Gründerpersonen haben einen Universitätsabschluss vorzuweisen, 42.1 % eine andere Form höherer Ausbildung (Fachhochschule, Technikum, Ingenieurschule etc.);

---

13 Eine Übersicht über die Förderung unternehmerischer Initiative in den Mitgliedsländern der EU findet sich in Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2000).

14 Allerdings stellt das Jahr 1995 für die Schweiz einen konjunkturell ungünstigen Zeitpunkt dar.

15 Von den rund 15'000 Neugründungen im Jahr 1995 entsprechen 88.2 % unabhängigen Einzelbetrieben, welche keine rechtlichen Verbindungen zu bestehenden Unternehmen besitzen und somit einer Definition von effektiven Neugründungen relativ nahe kommen. Zu ähnlichen Grössenordnungen gelangt auch eine Studie von Harabi, Meyer (2000) für das Jahr 1998 knapp 10'300 neue Gründungen schätzt.

16 Die in dieser Studie verwendete Definition der industriellen Hightech-Branchen basiert auf einer OECD-Klassifikation, welche gleichzeitig auch eine Typologisierung der Branchen gemäss ihrer F&E-Intensität nach der NACE-Klassifikation (NOGA-Klassifikation für die Schweiz) erlaubt. Dabei werden folgende Branchen dem Hightech-Bereich zugeordnet: Chemische Industrie (24), Kunststoffindustrie (25), Maschinenbau (29), Fahrzeugbau (34, 35), Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräte und -einrichtungen (30), Herstellung von Geräten der Elektrizitätserzeugung und -verteilung (31), Herstellung von Geräten der Radio- und Fernseh- und Nachrichtentechnik (32), Herstellung von medizinischen Geräten, Präzisionsinstrumenten und optischen Geräten (33.1-33.4).

17 Diese modernen Dienstleistungen umfassen gemäss Arvanitis und Marmet (2001) die Branchen Kredit- und Versicherungsgewerbe (65, 66, 67), die Informatikdienste (72), Forschung und Entwicklung (73) und Dienstleistungen für Unternehmen (74).

- 63.9 % der Gründungspersonen erhielten im Rahmen des Gründungsprozesses Beratung und Unterstützung von sachkundigen Freunden oder Berufskollegen, 43.7 % nahmen die Hilfe eines Treuhandbüros in Anspruch. Eine geringe Rolle spielten im Jahr 1995 für den Gründungsprozess die Organisationen des Technoparkes (2.1 %), die Technologietransferstellen (1.3 %), die Start-up-Initiative des Bundes (2.8 %) sowie die Venture-Capital Gesellschaften (0.7 %). Diese Werte liegen sowohl im industriellen Hightech-Bereich als auch bei den modernen Dienstleistungen leicht höher.[18]
- Für 28.8 % der Firmen stellt der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften für die Entwicklung eines neugegründeten Unternehmens ein bedeutendes Problem dar. In der gleichen Grössenordnung liegen die Finanzierungsprobleme: 27.7 % aller Unternehmen nennen Schwierigkeiten bei der Eigenkapitalfinanzierung, 23.5 % bei der Fremdfinanzierung und 10.5 % nennen die fehlende Venture-Capital Finanzierung ein Hindernis im gesamten Gründungsprozess.[19]

Eine ökonometrische und multivariate Untersuchung verschiedener Variablen von Gründungsfaktoren und der weiteren Entwicklung von Neugründungen zeigt einen signifikanten Einfluss der Nachfrageentwicklung und des Eigenfinanzierungsgrades auf die *Gewinn- und Beschäftigungsentwicklung von Neugründungen* (Arvanitis, Marmet 2001).[20] Interessant ist die empirische Evidenz, dass sowohl der Einfluss der Hochschulausbildung als auch die Branche der innovativen Hightech-Industrien keine positiven Einflüsse auf das Wachstum zeigen. Ähnliche Ergebnisse zeigen sich für den Indikator Forschung und Entwicklung und die Integration in externe Wissensnetze. Diese Ergebnisse könnten dahingehend interpretiert werden, dass Hightech-Betriebe nicht a priori wachstumsorientierter sind.[21]

2.2 Start ups, Spin offs und Innovationsprozesse

2.2.1 Unternehmensgründungen als komplexe Gründungsprozesse

Bei Neugründungen von Unternehmen – und damit auch bei Gründungen von Start ups und Spin offs aus dem Hochschulbereich – spielt nicht nur der eigentliche Gründungsakt eine zentrale Rolle. Vielmehr ist eine Unternehmensgründung aus *Sicht der Gründerpersonen* ein *komplexer und chronologischer Entscheidungsprozess*, der sich über folgende Phasen einer Unternehmensgründung erstreckt:

- Vorgründungs- oder Motivationsphase;
- eigentliche Gründungsphase oder Gründungsakt;
- Entwicklung des neugegründeten Unternehmens (Nachgründungsphase).

Die *individuelle Entscheidung,* ein Unternehmen zu gründen, ist zudem in hohem Masse situationsbedingt, und der gesamte Entscheidungsprozess von der Motivationsphase über den eigentlichen Gründungsakt bis zur weiteren Entwicklung des neugegründeten Unternehmens wird durch verschiedene *fördernde und hemmende Einflussfaktoren* beeinflusst, die neben der Praxis auch in der Gründungsforschung empirisch und zum Teil auch theoretisch untersucht werden.

---

18 Kuipers (1990) geht in seiner Dissertation auf Erfolgs- und Misserfolgsfaktoren von Unternehmensgründern in der Schweiz ein. Die Finanzierung als Engpass von Neugründungen wird in Dette (1997), allerdings mit einer kleinen Datenbasis, empirisch untersucht. Meier (1997) fasst die Erfahrungen eines Projektes zur Förderung der beruflichen Selbstständigkeit zusammen.

19 Vgl. auch eine vom Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) in Auftrag gegebene Studie über administrative Gründungshemmnisse (seco 2000).

20 Diese Gruppen von Einflussfaktoren umfassen die Leistungsfähigkeit (Nachfrageentwicklung auf dem Markt, Humankapitalausstattung, Innovationsindikatoren, Eigenfinanzierung etc.), die Art des Wettbewerbs, die Gründungsbedingungen (externe Beratung und Unterstützung, öffentliche finanzielle Unterstützung etc.) sowie Merkmale der Gründungspersonen.

21 Allerdings zeigen empirische Studien in Deutschland, dass von wissensintensiven und technologieorientierten Gründungen, die häufiger von Hochschulabsolvierenden ausgehen, grössere Beschäftigungs- und Innovationseffekte ausgehen (Pett 1993; Scheidt 1995).

Ein bedeutender Teil der Gründungsforschung konzentriert sich auf die individuelle Disposition und die Persönlichkeitsstruktur der Gründerpersonen (Autio 1997; Brüderl et al. (1996).[22] Die darauf aufbauende *Theorie der individuellen Gründungsmerkmale* bezieht neben der Frage der *Gründungsmotivation* (vgl. z.B. Galais 1998; Kirschbaum 1990 – empirische Resultate für die Schweiz siehe Arvanitis, Marmet 2001; Harabi, Meyer 2000), insbesondere die verschiedenen Merkmale der Gründerpersonen (Alter, Berufserfahrung, familiärer Hintergrund, finanzielle Verhältnisse, Aus- und Weiterbildung etc.) mit in den Untersuchungsrahmen ein.

Andere empirische Studien berücksichtigen weitere relevante *Faktoren* des *Gründungsumfeldes*, die in das mikrosoziale Umfeld, den Gründungskontext, die Gründungsinfrastruktur sowie das Gründungsklima gegliedert werden können und in Abbildung 1 (Abschnitt 3.2.2) dargestellt sind (vgl. z.B. Brüder et al. 1996; Müller-Böling, Klandt 1990). Storey (1994) unterscheidet zwischen persönlichen Faktoren und den *Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes*, bei welchen insbesondere die Lohnhöhe und die Arbeitslosenrate wichtige Einflussfaktoren von Gründungen darstellen. Viele verschiedene Arbeiten fokussieren ferner auf die Ausstattung mit Finanzkapital und die Finanzierungsmöglichkeiten (vgl. u.a. Dette 1997; Egeln et al. 1997; Fröhlings 1990).[23]

Ein wichtiger theoretischer Bezugsrahmen, insbesondere bei hochschulbezogenen Neugründungen, bezieht sich ferner auf die *Humankapitaltheorie* (Becker 1975; für die Anwendung auf die Gründungsforschung: Schultz 1980). Der Humankapitalansatz zielt insbesondere auf die Aus- und Weiterbildung und damit auf die Eignung von (potentiellen) Gründerpersonen für eine Unternehmensgründung.[24]

Der Neugründungsprozess ist mit dem eigentlichen Gründungsakt noch nicht abgeschlossen. Bei der Frage der *Entwicklung von Neugründungen* bzw. deren Überlebenswahrscheinlichkeit, spielten neben den individuellen Gründungsmerkmalen und dem Gründungsumfeld insbesondere das Marktumfeld, die Art und Ausgestaltung der Unternehmensorganisation sowie weitere unternehmensbezogene Faktoren (Innovationsfähigkeit, F&E, Innovations- und Wissensmanagement, Finanzierung, Marketing etc.) eine wichtige Rolle (vgl. z.B. Hannan, Freman 1989).

2.2.2 Blick auf den gesamten Gründungsprozess von Hochschulabsolventinnen und -absolventen

Wie bereits ausgeführt, beruht die Gründung neuer Unternehmen auf dem Zusammenwirken verschiedener Entstehungs-, Erfolgs- und Misserfolgsfaktoren. Aus Sicht der Gründerpersonen erfolgt die effektive Entscheidung zu einer Gründung oder Nichtgründung aus einer Kette und einer Verdichtung verschiedener Ereignisse und Entscheidungsfaktoren in einem *chronologischen Prozess*, die in der Vorgründungsphase entweder die Gründungswahrscheinlichkeit oder Gründungsneigung verstärken oder vermindern (Otten 2000).

Die in Abbildung 1 aufgeführten und oben diskutierten Einflussfaktoren einer Neugründung beeinflussen somit nicht nur die effektive Gründung, sondern auch die *individuelle Neigung oder die Motivation* ein neues Unternehmen zu etablieren.

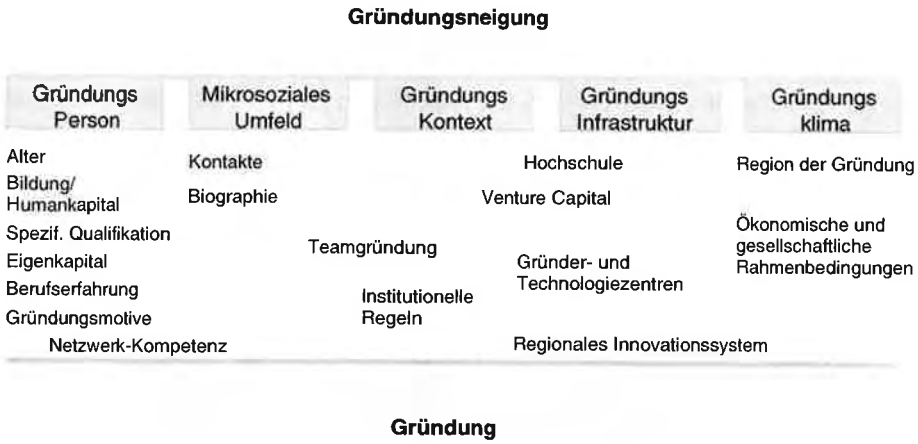
---

22 Innerhalb der Gründungsforschung wird allgemein auch ein Theoriedefizit der vorliegenden Studien diagnostiziert. Oft werden ‚common sense' zahllose Items und Kategorien erhoben, ohne auf Vollständigkeit und Überschneidungsfreiheit zu achten (Picot et al. 1989, Samson 1990, Brüderl et al. 1996). Zudem weisen viele empirische Studien eher explorativen denn analytischen Charakter auf. Sie erlauben aber dennoch gewisse Aussagen zur relativen Bedeutung verschiedener Erfolgs- und Misserfolgsfaktoren von Neugründungen, die wirtschaftspolitisch relevant sein können.

23 Im Gegensatz dazu fokussieren die *industrieökonomischen Ansätze* ganz auf das Umfeld der *Marktbedingungen* und betrachten eine Unternehmensgründung als Markteintritt eines gewinnmaximierenden Marktakteurs (vgl. zu einer kurzen Übersicht Arvanitis, Marmet 2001).

24 Weitere mögliche Theorieansätze zur Unternehmensgründung beruhen auf dem Netzwerkansatz sowie der Organisationsökologie (vgl. u.a Brüderl et al. 1996; Hannan, Freemann 1989).

Abbildung 1: Einflussfaktoren auf die Gründungsneigung und die eigentliche Gründung



Quelle: eigene Darstellung.

Im Zusammenhang mit *Hochschulgründungen* ist auf die grosse Bedeutung der *Vorgründungs- und Motivationsphase* und die Rolle der Hochschulen im Rahmen der Aus- und Weiterbildung hinzuweisen (s.u. Abschnitt 3.4). So besteht schon relativ früh im Gründungsprozess und teilweise auch während der Ausbildungszeit an der Hochschule ein bedeutender Informations- und Beratungsbedarf hinsichtlich Konzept, Finanzierung und Marktchancen von Neugründungen. Allerdings ist in der empirischen Literatur die für das THISS-Projekt relevante Fragestellung, welche Einflüsse auf die Gründungsmotivation bestehen, was die Gründungswahrscheinlichkeit von Hochschulabsolvierenden beeinflusst und was aus potentiellen dann auch tatsächliche Gründerpersonen macht, eher selten untersucht worden.

Zusätzlich steht die individuelle Gründungsmotivation auch in einem engen Zusammenhang zum *sozialen, kulturellen und politischen Kontext von Gründungen in einer Gesellschaft (start up-culture)*. Dieses Gründungsklima wirkt sich sowohl auf die allgemeinen (z.B. Finanz- und Arbeitsmärkte, institutionelle Regelungen etc.) als auch auf die gründungsbezogenen Rahmenbedingungen (politische Programme, Bildung, Infrastruktur, Wissens- und Technologietransfer, Finanzierung etc.) aus. Beide beeinflussen die *Existenz und Wahrnehmung von Gründungschancen* sowie die Steigerung der *Gründungspotentiale und der Gründungsmotivation* über unternehmerische Fähigkeiten (vgl. z.B. Sternberg et al. 2000).

Im Zusammenhang mit Hochschulgründungen weist auch Otten (2000) auf die grosse Bedeutung der *Vorgründungs- und Motivationsphase* hin. In dieser Studie über hochschulische Unternehmensgründungen in Köln wird die Theorie des geplanten Verhaltens (Ajzen 1991) angewandt: Sie umfasst die Motivationsstrukturen, die persönliche Neigung ein Unternehmen zu gründen und das Gründungsumfeld von Studierenden. Die Einflussfaktoren betreffen in dieser Studie insbesondere die persönliche Einstellung, subjektive Normen sowie die wahrgenommene Kontrolle über die Gründungsneigung. Insbesondere wird bei der wahrgenommenen Kontrolle untersucht, ob die Gründungsinfrastruktur in der Hochschule und in der Region von Studierenden mit hoher Gründungsabsicht anders wahrgenommen werden als von Studierenden mit geringer oder keiner Gründungsabsicht.

2.3 Neugründungen aus Hochschulen und Innovationsprozesse

2.3.1 Innovationsprozesse und Innovationssystem

Vor dem Hintergrund der Prämisse ‚unternehmerisches Handeln als innovatives Handeln zu verstehen' bestehen im Bereich der Gründungsforschung auch *enge Bezüge zur Innovationsforschung*. Die Determinanten für Innovationen können daher auch als Erfolgsfaktoren für

Gründungen aufgefasst werden (Wissen, Technologie, (Netzwerk-)Kompetenz). Die Konzentration des THISS-Projektes auf Absolvierende technischer Fachrichtungen lässt erwarten, dass es sich bei den Gründungen – insbesondere bei den Spin offs – mutmasslich um technologieorientierte und innovative Gründungen handelt. *Technologieorientierte und wissensintensive Start ups und Spin offs aus dem Hochschulbereich* stehen daher in engem Zusammenhang mit der *Dynamik von Innovationsprozessen in einer Volkswirtschaft oder einem Innovationssystem,* hauptsächlich bei der Umsetzung oder Kommerzialisierung von neuem Wissen und Können im Markt.

Der *Begriff der Innovationen* umfasst weit *mehr als Technologie oder technologischen Fortschritt.* Innovationsprozesse sind auch als *ökonomische und soziale Prozesse* aufzufassen: *Ein wesentliches Element von Innovationen* besteht darin, neues Wissen oder neue Technologien – von der Entwicklung einer Idee (Invention) bis zur Umsetzung in ein marktfähiges Produkt (Innovation) und zur Erzielung eines Markterfolges – zu managen. Es ist zu unterscheiden zwischen *Produktinnovationen* (Herstellung neuer Produkte/Produktqualitäten) und *Prozessinnovationen* (Einführung neuer Produktionsmethoden, Reorganisation eines Industriezweiges) bei der Herstellung und Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen. Innovative Prozesse können sich schliesslich auch auf *Managementsysteme* (Organisation, Marketing etc.) bzw. die Unternehmenskultur i.w.S. beziehen (Hotz-Hart et al. 2001). Neugründungsprozesse werden auf zwei Arten gefordert: einerseits durch den Marktdruck, eigene innovative Leistungen zu erbringen, andererseits bei der Integration externer Innovationsprozesse in die eigene Unternehmung. Diese doppelte Herausforderung von Generierung und Verarbeitung von Innovationen erfordert gut ausgebildetes Humankapital und kontinuierliche Lernprozesse.

Diese wissensintensiven und technologieorientierten Start ups und Spin offs sind in der Regel in ein *Netzwerk verschiedener Akteure* (Wissensträger) mit unterschiedlichen Austausch- und Interaktionsprozessen (Kommunikations- und Lernprozesse, Wissens- und Technologietransfer, Kommerzialisierungsstrategien) eingebunden. Diese externen Interaktionsprozesse sind *in allen Gründungsphasen* (inkl. der Nachgründungsphase) von wesentlicher Bedeutung, wobei sich je nach Phase des Gründungsprozesses das Gewicht einzelner, externer Akteure verändert. Diese aus Sicht der Gründerperson oder des gegründeten Unternehmens externen Verflechtungen bestehen insbesondere zu Kunden, Lieferanten, Wissensorganisationen (Hochschulen, Technologietransferstellen), intermediären Organisationen mit Brückenfunktionen (z.B. Technologieparks) und anderen externen Beratungs- und Unterstützungsleistungen. Eine aus Sicht eines Innovationssystems wichtige Brückenfunktion von Start ups und Spin offs liegt im Wissens- und Technologietransfer zwischen Hochschulen/Forschungsorganisationen und der Wirtschaft und steht damit mit im Zentrum der *Gründungs- wie auch der Innovationsforschung* (Autio 1997).[25]

Einen wichtigen Aspekt externer Verflechtungsbeziehungen stellen ferner die für Neugründungen und junge technologiebasierte Unternehmen *angebotenen Supportstrukturen* wie *Gründer-, Initiativ- und Technologiezentren* dar. In den achtziger Jahren durchliefen sie in Deutschland einen Boom.[26] Thierstein et al. (1999) weisen dabei darauf hin, dass die einst (zu) hohen Erwartungen an diese Zentren wie sie in Deutschland herrschten, in der Schweiz eher zurückhaltend und realitätsbezogener formuliert werden und dass vermehrt nachfragestatt angebotsorientierte Aspekte im Zentrum stehen. Im THISS-Projekt soll der Fokus eng auf die Unterstützung innovativer und technologiebasierter Neugründungen sowie der unternehmerischen Weiterentwicklung gelegt werden. Dabei spielt auch die Zusammenarbeit mit den Hochschulen (Ausbildung, Forschung, unterstützende Organisationen an der Hochschule) eine wesentliche Rolle.[27]

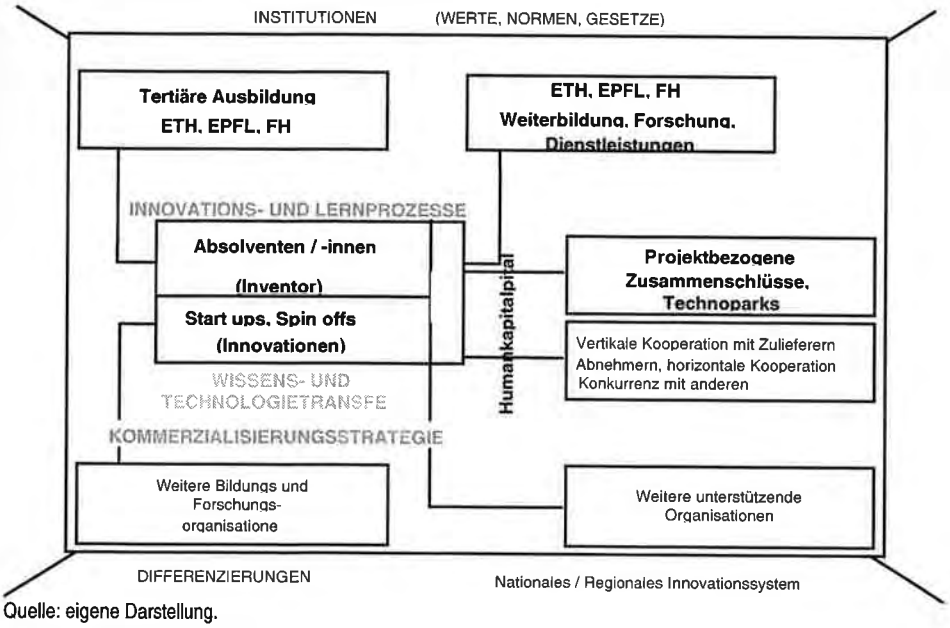
---

25 Die Studie von Picot et al. (1989) identifiziert Erfolgsdeterminanten bei innovativen Unternehmensgründungen in technisch und naturwissenschaftlich orientierten Branchen. Allerdings lässt die Studie den Aspekt der Prozessinnovationen unberücksichtigt.

26 vgl. Steinkühler (1994) und Behrendt, Tamasy (1998). Für eine Bestandesaufnahme über Gründer-, Initiativ- und Technologiezentren in der Schweiz vgl. Thierstein et al. (1999).

27 Die Analyse und die Evaluation dieser Zentren steht oft auch im Zusammenhang mit der Stärkung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit von Regionen (regionale Innovationssysteme).

Abbildung 2: Untersuchungsrahmen: Innovationssystem aus Sicht der Start ups und Spin offs



Quelle: eigene Darstellung.

Für das Verständnis dieses *komplexen Gründungs- und Innovationsprozesses* stellt der Ansatz der *Innovationssysteme*, mit innovativen Neugründungen und Unternehmen als wichtigsten Akteuren und dem Einbezug der skizzierten Austauschbeziehungen mit anderen Organisationen innerhalb von Netzwerken, ein geeigneter Analyserahmen dar (vgl. Abbildung 2; Hotz-Hart et al. 1999; Edquist 1997, OECD 1997). Autio (1997) betont, dass die Vielzahl an Neugründungen technologiebasierter und innovativer Unternehmen eines systemischen und auf innovativen Netzwerken beruhenden Erklärungsansatzes bedarf. Dabei ist auch auf die *Netzwerk-Kompetenz* hinzuweisen, als wesentlichen Einflussfaktor der unternehmerischen Innovationsfähigkeit. In eine ähnliche Richtung zielt die empirische Arbeit von Heydebreck (1995), welche zeigt, dass die unternehmensbezogene Ressourcenbasis und externe Verflechtungsbeziehungen sowie die Inanspruchnahme von externen Ressourcen komplementär sind. Wilhelm (2001) vertritt für die Schweiz die These, dass die Ausbildungsqualifikation die Kontakte zu Forschungseinrichtungen entscheidend beeinflusst.

Die oben angesprochenen Forschungsleitfragen wie auch das ganze Netzwerk angebotener Supportstrukturen und Schnittstellenorganisationen werden im THISS-Projekt aus der *Perspektive der Hochschulabsolvierenden* analysiert und bewertet. D.h. die innovationsunterstützenden Akteure, Organisationen (Technologieparks, weitere Organisationen im Bereich des Wissens- und Technologietransfers, Forschungsorganisationen etc.) werden aus *der Perzeption der Start ups und Spin offs* und damit von der 'Nachfrageseite' aus analysiert. Dabei werden auch institutionelle Regeln (z.B. Frage des geistigen Eigentums bei Technologietransfers aus dem Hochschulbereich), welche für die Wettbewerbsfähigkeit eines Innovationssystems (Entstehung, Verbreitung und Nutzung von Wissen) mitentscheidend sind, aus Sicht der Start ups und Spin offs mitberücksichtigt. Die Gründungspersonen werden, wie aus der obigen Abbildung resultiert, als *Inventor* (vgl. Invention verstanden als Nutzung einer neuen Kombination vorhandenen Wissens) und die Start ups und Spin offs als *Innovatoren* verstanden.

2.3.2 Innovationsprozesse und Gründungen aus Hochschulen

Als Erfolgsstories innovativer Unternehmensgründungen aus dem Hochschulbereich, mit einem grossen wirtschaftlichen Wachstumspotential, werden oft die Beispiele aus dem Silicon Valley (Stanford University, University of California) oder in der Boston Area (MIT) in den USA zitiert. Die von Absolvierenden des Massachusetts Institute of Technology (MIT) gegründeten

Unternehmen (4'000 Start ups and Spin offs) beschäftigen nach einer Studie der Boston Bank rund 1.1 Mio. Arbeitnehmer/-innen (Boston Bank 1998).[28]

Bezüglich der *Gründung technologieorientierter Spin offs* aus dem Hochschulbereich existieren nur wenige systematische, empirische Studien (vgl. u.a. Autio, 1997; Dahlstrand, 1997).[29] In der Schweiz ist in jüngster Zeit eine Studie über Unternehmensgründungen von Hochschulabsolvierenden der Ostschweiz – HGS St. Gallen und 5 Teilschulen FH – erschienen (Thierstein et al., in Vorbereitung). Die empirischen Arbeiten lassen sich in verschiedene Teilbereiche unterteilen:

- Bedeutung und Erklärungsfaktoren *des Initial-, Technologie- und Wissenstransfers aus dem Hochschulbereich*, insbesondere in den USA und Kanada und in nordeuropäischen Ländern (vgl. z.B. Autio 1997; Brett et al. 1991; Dôutriaux, Roberts 1991);
- *Entwicklungsphase der Technologie und der Bedeutung formeller und informeller Interaktionen.* In einigen dieser Studien werden aber nicht nur Spin offs, sondern Neugründungen aus dem akademischen Bereich insgesamt untersucht (vgl. z.B. Allen et al. 1983; Dôutriaux 1987; Rothwell 1991; Wigand, Franckwick 1989);
- Im *deutschen Sprachraum* relevant ist die empirische Studie von Szyperski et al. (1987). Analysiert werden technisch- und naturwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen von Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen (Hochschule und Privatwirtschaft) als innovative Spin-off-Gründer/-innen, v.a. in Bezug auf ihre institutionellen Rahmenbedingungen;
- Ein letzter Teilbereich schliesslich untersucht verschiedene *Kommerzialisierungsstrategien von Technologie und Wissen aus dem Hochschulbereich* (vgl. z.B. Van Dierdonck, Debackere 1988; McMullan, Melnyk 1988).

Die Bedeutung und Rolle von Hochschulabsolventinnen und -absolventen als Gründer/-innen technologieorientierter *Start ups* thematisiert Samson (1990) in einer qualitativen Beschreibung selbständiger Wissenschafter/-innen und konzentriert sich dabei auf traditionell divergierende Werthaltesysteme akademischer Kultur einerseits und unternehmerischer andererseits. Thesenartig skizziert Albach (1999) ebenfalls die Lücke kreativer Wissensarbeiter/-innen aus Hochschulen einerseits und der fehlenden Umsetzung in Unternehmensgründungen andererseits und zweifelt an der Fähigkeit und Bereitschaft der Universitäten, neben notwendigem Wissen auch Mut und Durchhaltevermögen bei potentiellen Unternehmensgründer/-innen zu entwickeln.

2.3.2 Wissens- und Technologietransfer

Die im Projekt fokussierte Wechselwirkung von Bildungs- und Beschäftigungssystem und das Interface zwischen Hochschule und Wirtschaft mündet stark in den Bereich des Wissens- und Technologietransfers (vgl. Kutruff 1994; Theis et al. 1986). Grundsätzlich geht es dabei darum einen *Austausch von technologischem und organisatorisch-technologischem Wissen zwischen verschiedenen Akteuren* in einem Innovationssystem zu vergrössern und damit auch die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit zu steigern. Wie oben erwähnt, ist es insbesondere in den USA schon lange Tradition, akademische Forscher/-innen in der Gründung und der Entwicklung junger, technologieorientierter Unternehmen direkt zu unterstützen und zu beeinflussen. Dieser Weg des Wissens- und Technologietransfers hat sich insbesondere in stark wissensbasierten und technologisch dynamischen Branchen (z.B. Software, Biotechnologie) als sehr effektiv erwiesen.

Der Wissens- und Technologietransfer darf nicht nur als einseitige Übergabe von Wissen und Technologie vom Hochschulsystem zum Wirtschaftssystem (linearer Transfer) verstanden werden, sondern als ein *wechselseitiger Austausch zwischen Wissenschaft und Wirtschaft*

---

[28] Aus der privaten Universität MIT wurde bereits 1886 die erste Spin off Firma gefolgt von weiteren namhaften Unternehmen wie 1889 Stone&Webster, 1890 Campbell Soup und 1901 Gilette u.a.m. generiert (Hersey 2000, 29). In der Literatur wird das MIT gerne als als typisches Beispiel wissensbasierter regionalökonomischer Entwicklung angefügt.

[29] Erste Forschungen in diesem Bereich führen zum MIT und auf Studien von Roberts (1968) und Cooper (1971) zurück.

mit vielfältigen Formen und Mechanismen (vgl. auch Hotz-Hart et al. 2001). Dies gilt auch für die Neugründungen aus dem Hochschulbereich und den damit verbundenen Transferbeziehungen.[30] Wissensintensive und technologieorientierte Neugründungen sind somit ein wichtiges Instrument zur Förderung von Transferleistungen, der Anwendung und auch der Kommerzialisierung von Wissen und Forschungsergebnissen aus dem Hochschulbereich. Hochschulische Unternehmensgründungen vermögen die Bedingungskette im Forschungs-Technologie-Produktelebenszyklus und auch die Übersetzung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Forschungsergebnisse in das Produktions- und Wirtschaftssystem zu stärken. Diese Überlegungen sind vor dem Hintergrund der Thesen bedeutsam, dass a) die Bedeutung der Wissenschaft für neue Technologien und für Unternehmen und Innovationsprozesse immer mehr zunimmt (‚science-based knowledge'), b) Transferdefizite zwischen den bestehenden Unternehmen und den Hochschulen bestehen und Unternehmen oft nicht darauf fokussiert sind, auf das Wissen der Hochschulen zuzugreifen, c) die Hochschulen und die Unternehmen unterschiedliche Ziele und Interessen verfolgen und d) die Hochschulen oft nicht in der Lage sind, Kommerzialisierungsmöglichkeiten und anderes marktorientiertes Wissen anzubieten. Die Stärkung der Schnittstelle zwischen den Unternehmen und den Hochschulen bedarf auch stärkerer Anstrengungen der Hochschulen, ihr Wissen auf dem Markt zur Verfügung' zu stellen.

2.4 Rolle und Beitrag der Aus- und Weiterbildung und Supportstrukturen an den Hochschulen

Die *Grundaufgaben der Hochschulen* liegen traditionellerweise in der Lehre (akademische Aus- und Weiterbildung) und in der Forschung (Produktion von Grundlagen- und umsetzungsorientiertem Wissen und Erkenntnisfortschritt); hinzu kommt der Transfer der Absolvierenden in die Volkswirtschaft (Innovationssystem). Es ist schon darauf hingewiesen worden, dass bei innovativen Neugründungen im Technologiebereich eine wachsende Bedeutung technologischer und nicht-technologischer Kompetenzen festzustellen ist. Damit ist eine der Grundaufgaben der Hochschulen angesprochen.[31]

Die Hochschulen sind in jüngerer Zeit vermehrt aktiv geworden, nicht nur Wissen zu erarbeiten oder zu vermitteln, sondern auch die *Motivation und die Fähigkeiten der Absolvierenden zu Unternehmensgründungen zu stärken* und dabei auch *erweiterte Dienstleistungen* anzubieten, welche die Schritte in die berufliche Selbständigkeit erleichtern. So titelte eine deutsche Zeitschrift vor rund vier Jahren: Gründungen sind das Aushängeschild einer jeden Hochschule' (Dohle, 1997). Dabei werden Konzepte entwickelt, um die Selbständigenquote unter den Absolvierenden zu erhöhen.[32] Unternehmensgründungen von Hochschulabsolvierenden stellen eine Form von Wissens- und Technologietransfer dar (s.u. Abschnitt 3.3.2), nämlich einen ‚*Transfer über Köpfe*'.

Im Bereich *der Aus- und Weiterbildung* hat sich für zukünftige Unternehmensgründer/-innen insbesondere im Ausland (s.u. Abschnitt 3.5) eine sogenannte *Entrepreneurship-Ausbildung* institutionalisiert (Aufbau von Gründungslehrstühlen). Sie hat sich v.a. im Bereich der Betriebswissenschaft als eigenständige wissenschaftliche Disziplin etabliert und wirkt sich auf das Selbstverständnis der Hochschulausbildung im Hinblick auf die Vermittlung von gründungsrelevanten ‚non-core competencies' aus (vgl. Pinkwart 1999). Auf der Ebene der Weiterbildung ist das Lehrangebot im Bereich ‚Unternehmertum' besonders attraktiv, da sich die Berufserfahrungen der Beteiligten integrieren lassen. Es leistet auch für Doktorierende und Assistierende in der Forschung als (potentielle) Spin-off-Gründer/-innen einen wichtigen Beitrag. Inzwischen liegen aber auch kritische Bestandesaufnahmen der Unternehmerausbil-

---

30 Es lassen sich neben der Existenzgründung weitere Möglichkeiten des Wissens- und Technologietransfers unterscheiden (Austausch von Wissen- und Information, projektgebundener Austausch, Personaltransfer, Weiterbildung) und es ist zudem zwischen formellem Wissens- und Technologietransfer (z.B. Patente, Lizenzen) und einem eher informellen Austausch zu unterscheiden.

31 Stankiewicz (1990) weist darauf hin, dass die Bedeutung der Wissenschaft für die technologische Entwicklung immer wichtiger wird (‚general scientification of technologies').

32 Die Hochschulen setzen sich vermehrt mit dem Leitbild der Unternehmer/-in auseinander. So gibt es zwar von den Ausbildungsgängen her klassische, die das Leitbild der Selbständigen haben (z.B. Architektur, Medizin), daneben aber auch eine Reihe von Ausbildungsgängen (wie z.B. Mathematik), die Unselbständige als Leitbild haben.

dung an Hochschulen in Deutschland vor, z.B. zur Entwicklung der Nachfrage nach diesen Ausbildungsgängen von Seiten der Studierenden und Absolvierenden (vgl. ISI 2001).[33]

Im *Bereich der Dienstleistungen* bieten die Hochschulen den Gründerpersonen, insbesondere den Spin offs, Unterstützung, z.B. in Bezug auf den Schutz und die Verwertung von Geistigem Eigentum (Patentierung, Publikationsrecht etc.), bei Fragen nach der Art der Zusammenarbeit (vgl. Beteiligung, Kooperation oder Auftragsforschung) sowie möglicher Infrastrukturbenützung, Verwertung eines prestigehaltigen Hochschullabels, Informationen und Beratungen.

Über die sogenannte Entrepreneurship-Ausbildung hinaus wird auch die Forderung an die Universitäten gestellt, vermehrt unternehmerisch denkende und auch handelnde Menschen auszubilden. Dabei zeichnet sich in den westlichen Gesellschaften ein *neues Bildungsziel* ab, nämlich die Sensibilisierung und Etablierung *einer Kultur unternehmerischer Selbständigkeit als Qualifikation* (vgl. BMBF 2000b).[34] Mit diesem Bildungsziel wird an den Hochschulen eine *umfassende Handlungskompetenz* mit den didaktischen Zielen wie Kreativität, Motivation, Initiative, Selbstvertrauen, Risikobereitschaft oder auch Kooperation gefordert. Sie entgegnen der gegenwärtigen Spezialisierungsfalle an Hochschulen (vgl. BMBF 2000b).[35] Dabei sind insbesondere in technisch orientierten Fachbereichen nicht-technologische Kompetenzen (Methoden- und Sozialkompetenz) sowie nicht-fachspezifisches Wissen (z.B. Managementwissen, Marketingwissen) anzueignen.

Für die Hochschulen ist die Thematik der Neugründungen aus verschiedener Sicht interessant und teilweise auch umstritten: Umorientierung und Öffnung in Richtung Marktnähe, strategische Positionierung der Hochschule, Förderung praxisnäherer Ausbildung, Drittmittelbeschaffung etc. Grundsätzlich stellt sich aber im Projekt THISS die Frage, wo und in welchem Ausmass die Bereitschaft als auch die Fähigkeiten der (technischen) Hochschulen liegen, neben oder mit der Vermittlung von Fachwissen auch unternehmerisches Denken und innovatives Handeln zu fördern bzw. zu entwickeln.

Die postulierte Annäherung von Unternehmen und Hochschulen verlangt nach *neuen Arbeitsmustern*. Sowohl für die geforderte Qualifikation ‚unternehmerischer Selbständigkeit' als auch die Unternehmensgründerausbildung müssen *‚realitätsnahe' Lernumgebungen* geschaffen werden. Die betreffenden Fähigkeiten lassen sich z.B. durch Seminare, Vorlesungen, Case-Studies aneignen; die betreffenden Fertigkeiten können durch Praktikas, Lehrprojekte, externes Coaching etc. trainiert werden und lassen sich bezüglich der persönlichen Eigenschaften der Betreffenden (modulare Qualifikations- und Motivationsprogramme) stärken. Dazu erscheinen netzwerkbasierte Lernumgebungen besonders geeignet. Erweitert werden auch die *Rollen* der Hochschul-Dozierenden, Professorinnen und Professoren als Trainer/-innen, möglichen Partner/-innen (Team-Gründer/-innen), Initiatoren/-innen, Promoter/-innen (Business Angels) oder Berater/-innen (Coach) etc.

2.5 Kurzer Überblick vorhandener Aktivitäten der Hochschulen

Wichtige *Impulse* bezüglich Gründungsaktivitäten und insbesondere Gründungen aus Hochschulen kommen *aus den USA*. Erste Programme und darauffolgende Infrastrukturkonzepte zur Gründer- und Innovationspotentialförderung wurden in den USA bereits in den fünfziger Jahren entwickelt (vgl. Katz 1999). An amerikanischen Universitäten entstanden *die ersten Gründungslehrstühle*; gegenwärtig werden dort insgesamt 300 Gründungslehrstühle gezählt

---

33 In einer Befragung von Jungunternehmer/-innen in der Schweiz wird die Weiterbildung zwar als wichtig und nützlich eingestuft, jedoch oftmals als Vorsätze für die Zukunft postuliert (vgl. Meyer et al. 2001).

34 Diese Ansprüche und das wachsende Interesse an hochschulbezogenen Neugründungen stehen auch in engem Zusammenhang mit der Neuorientierung und Dynamisierung von Hochschulen und der Bedeutung des Interfaces zwischen Hochschule und der Wirtschaft (*Wissens- und Technologietransfer*), dies insbesondere im Hinblick auf die technologieorientierten Gründungen des THISS-Projektes.

35 Die Profilerweiterung erinnert an die Debatte Ende der sechziger Jahre über den gesellschaftlichen Auftrag (praxisbezogene Ausbildung) akademischer Bildung. Gegenwärtig wird dieser Auftrag noch spezifischer auf den wirtschaftlichen Aspekt zugespitzt. Dabei gilt stets zwischen zwei traditionell divergierenden Werthaltesystemen einer akademischen Kultur einerseits (Humboldtscher Begriff von Bildung und Forschung) und einer unternehmerischen Kultur (Kommerzialisierungsgedanken) andererseits zu unterscheiden.

(vgl. exist-news 05, 2001). Des Weiteren betätigen sich Professoren in den USA häufig auch als Wagniskapital-Geber oder Business-Angels für hochschulinduzierte Gründungen (vgl. Backes-Gellner et al. 1998).

In *Europa* zeichnen sich oben beschriebene Entwicklungen und Aktivitäten zeitlich verschoben ab. Die *UK* gilt als europäische Vorreiterin. Bereits seit den siebziger Jahren erfahren die Hochschulen eine Sensibilisierung der Koppelung des Bildungs- und Beschäftigungssystems im Sinne eines verstärkten Zusammenführens von Erkenntnissen aus Forschungs-, Lehr- und Dienstleistungsbereich. In den achtziger Jahren wurden in der UK 12 Lehrstühle für Entrepreneurship gegründet und seit den neunziger Jahren bieten 86 der 200 staatlich anerkannten Einrichtungen – v.a. in forschungs-, technologiestarken Regionen und Business Schools – Ausbildungen auf höherem Niveau an (vgl. BMBF 2000b).

Im Rahmen der *Innovationspolitik der Europäischen Kommission* wurden Ende der neunziger Jahre u.a. folgende politische Prioritäten gesetzt, die zum Teil auch das THISS-Projekt direkt berühren: Einbezug eines ganzheitlichen Konzept der Innovationspolitik und die Suche nach neuen Formen der Partnerschaft zwischen öffentlichem und privatem Sektor.[36]

Seit den achtziger Jahren hat sich die Thematik ‚Entrepreneurship' auch an *Deutschen Hochschulen* zu etablieren begonnen, ausgehend vom Forschungsbereich bis zur Entwicklung erster Lehrstühle ab 1996 (im Herbst 2001 zählt der Föderkreis Gründungs-Forschung e.V. insgesamt 42 Lehrstühle an den FH und Universitäten im deutschsprachigen Raum).

Als interessanter Modellversuch ist das 1998 als Wettbewerb des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gestartete *EXIST-Programm* (Existenzgründungen aus Hochschulen, vgl. BMBF 2000) zu erwähnen. Es verfolgt das Ziel der Förderung eines regionalen Netzwerkkonzepts mit mindestens einer Hochschule. Im Rahmen dieses Wettbewerbs fördert es fünf regionale Innovationsnetzwerke[37] rund um die Gründung technologieorientierter Unternehmen aus Deutschen Hochschulen. Das Programm wird wissenschaftlich durch das Fraunhofer Institut begleitet. Ein später hinzu gekommener Bestandteil des Programms ist die Vergabe von Teilstipendien bei der Gründungsvorbereitung sowie ein interdisziplinäres Ausbildungsprogramm in bestimmten Schlüsseltechnologien, welches u.a. Auslandsaufenthalte und Kooperationen mit Technologiefirmen vorsieht. Seit April 2000 wird zudem ein dreijähriges Post-Graduierten Programm High Technology Entrepreneurship angeboten. Ihr Ziel ist es, den wissenschaftlichen Nachwuchs im Bereich Gründungsmanagement zu fördern sowie hoch qualifizierte Führungskräfte für innovative technologieorientierte Unternehmen auszubilden.[38]

Diese Aktivitäten setzten in der *Schweiz* mit einer zeitlichen Verzögerung ein.[39] Insbesondere seit Mitte der neunziger Jahren werden *Programme* im Bereich der Unternehmensgründung angeboten wie beispielsweise die seit 1995 stattfindenden Kurse ‚Lust auf eine eigene Firma!' der einstigen ETH tools (seit Herbst 2000 Spin off Business Tools AG), die bereits gegen 12'000 Teilnehmer/-innen zählen. Inzwischen sind nebst der ETH Zürich auch die Universität Zürich und die FH Winterthur an diesem Spin off beteiligt. Ebenfalls ausgehend von der ETH Zürich lancierte sie zusammen mit McKinsey 1998 in der Schweiz erstmals einen *Businessplanwettbewerb* ‚Venture'[40], welcher den Studierenden und Forschenden dazu dient, gute Ideen zu marktfähigen Produkten zu entwickeln und somit bei der Gründungsmotivation ansetzt. Dieser Wettbewerb greift weit über die ETH hinaus (andere Universitäten, Fachhochschulen, Forschungsinstitutionen); Venture 2002 steht erstmals über die Hochschulen hinaus

---

36 Von den gegenwärtig laufenden EU-Projekte sind für THISS insbesondere folgende von Interesse: BESTCOIN (best practice mechanisms for cooperation between universities, research bodies and industry), SPINNOVA (New methodology to stimulate Academic Researchers to create SPIN-OFFS and to contribute to INNOVATION by technology transfer) und USINE (University Start up of International Entrepreneur) (vgl. http://www.cordis.lu/praxis/src/home.htm).

37 In den beiden baden-württembergischen Sieger-Netzwerken P.U.S.H. (Stuttgart) und KEIM (Karlsruhe/Pforzheim) wurden bislang mehr als 100 Unternehmensgründungen initiiert und begleitet.

38 Gegenwärtig laufen in Deutschland sehr viele Forschungen und Aktivitäten im Themenkomplex Hochschule-Innovationskontext-Unternehmertum. Dabei werden auch erste Kritiken laut (vgl. ISI 2001).

39 In der Folge werden grundlegende (Hochschul-)Aktivitäten in der Schweiz erwähnt, und zwar ohne Anspruch auf eine Vollständigkeit (z.B. FH-Aktivitäten).

40 Die Idee des Business-Wettbewerbs entstand in den achtziger Jahren am Massachusetts Institute of Technology (MIT). Aus Venture 98 erfolgte die Gründung von 37 Start ups auf solider Basis (Gagnebin 2000).

allen innovativen Jungunternehmer/-innen aus der Schweiz offen. Ebenso ist die Ausgabe des Förderpreises NETS (New Entrepreneurs in Technology and Science) anzufügen, an der nicht weniger als 18 universitäre Hochschulen und FH in der Schweiz beteiligt sind (vgl. Gagnebin 2000).

Zur Gründungsunterstützung gehören auch die in diesem Bereich tätigen *‚Schnittstellenorganisationen'* (Transferstellen) insbesondere an den Hochschulen. Sie unterstützen ihre Studierenden und Absolvierenden v.a. um ihre Forschungsergebnisse nutzbar zu machen und eigene Firmen zu gründen. So wurden seit 1996 60 ETH-Spin-offs (mit rund 600 Arbeitsplätzen) gegründet; insgesamt werden rund 116 ETH-Spin-offs gezählt (Stand Frühjahr 2001).[41] Auch die EPFL erfuhr Mitte der neunziger Jahre eine Zunahme der Spin-off-Gründungen (Stand 1997/98; 23 Firmen). Erstmals in der Schweiz wurde im Jahre 1999 an der EPFL ein *Gründungslehrstuhl* entwickelt. Ausserhalb der Hochschulen gilt es die Aktivitäten der *Supportstellen* wie Technoparks und Förderprogramme, Jungunternehmer/-innen-Netzwerke u.a.m. zu beachten, auf die wir in unserem Projekt jedoch nur am Rande aus Sicht der (potentiellen) Gründerpersonen eingehen können.

Auf *Bundesebene* sind zudem die Aktivitäten der Kommission für Technologie und Innovation (KTI) zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Industrie speziell zu erwähnen, insbesondere die seit 1996 laufende Initative ‚KTI-Start-up', zur Unterstützung von Hightech-Unternehmen.

3. Projektstand

Parallel zu einer vertieften Literaturrecherche ist bis Ende 2000 ein *Fragebogenkonzept* für die definitive Ausarbeitung des Fragebogens entwickelt worden. Dabei stand im Rahmen dieses Ausarbeitungsprozesses einerseits eine theoriegeleitete Inhaltsbestimmung zur empirischen Überprüfung möglicher Gründungsypothesen sowie der weiteren Entwicklung neugegründeter Unternehmen im Vordergrund. Andererseits wurden bereits durchgeführte schriftliche Befragungen der Gründungsforschung evaluiert.

Im Frühjahr 2001 wurden ein Dutzend *Experteninterviews* realisiert. Befragt wurden Start-up- und Spin-off-Gründer/-innen aus FH und ETH, Start-up-Manager/-innen bzw. Expertinnen und Experten (aus Hochschulen und Privatwirtschaft). Diese ausführlichen, mündlichen Interviews wurden mittels einem strukturierten Gesprächsleitfaden durchgeführt. Ziel der Expertengespräche war es, das Gründungsmilieu direkt kennenzulernen und relevante Themen zu identifizieren (ergänzend zum Literaturstudium) und zusätzlich eine differenziertere Argumentation aus Sicht der Gründerpersonen, der Hochschule und der Expertinnen und Experten zu erhalten. Ebenso dienen die Interviews dazu den quantitativ orientierten Fragebogeninhalt in einer ersten Runde zu evaluieren.[42] Ausserdem sollten die Gespräche bereits dazu dienen, Anliegen für die Umsetzung der Projektergebnisse zu identifizieren.

Gegenwärtig befindet sich das THISS-Projekt in der Schlussphase der Fragebogenerstellung für die quantitative Datenerhebung. Dabei haben wir uns von der Idee einer schriftlichen Befragung auf Papier gelöst und für eine Internetbefragung entschlossen. Eine Internetlösung erscheint insbesondere bei unserem Zielpublikum – nämlich hochgebildeten, jüngeren technisch orientierten Berufsleuten – besonders effizient und für die Projektarbeit sinnvoll. Diese Lösung bedingte jedoch zusätzliche Evaluationen im Bereich der Internet-Erhebung (Server, Auswahl der Software, on-line Umsetzung des Fragebogens).

Literatur

Ajzen, I. (1991):The theory of planned behavior. In: Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol. 50. 179-211.

41 Die Überlebenschance der in den letzten zehn Jahren gegründeten ETH-Spin-offs liegt laut ETH transfer noch über 90 Prozent, während in den USA von 20 Prozent ausgegangen wird.

42 Der endgültige Pretest wird im Verlaufe des Novembers 2001 abgeschlossen sein und der Fragebogen wird Anfang 2002 online sein.

Albach, Horst (1999): Unternehmensgründungen in Deutschland. Potentiale und Lücken. In: Unternehmensgründungen. Wege in die Selbständigkeit, Chancen für innovative Unternehmen. (Hrsg.: Dietger Hahn, Klaus Esser). Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, S. 1-14.
Allen, T.J., Hyman, D.B., Pinckney, D.L. (1983): Transferring Technology to the Small Manufacturing Firm: A Study of Technology Transfer in Three Countries. In: Research Policy (9).
Autio, E. (1997): Atomistic and Systemic Approaches to Research on New, Technology-base Firms: A Literature Study. In: Small Business Economics 9.
Arvanitis, S., Marmet, D. (2001): Unternehmensgründungen in der schweizerischen Wirtschaft. Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco). Strukturberichterstattung Nr. 4. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft. Becker, G.S. (1975): Human capital. Chicago: University of Chicago Press.
Backes-Gellner, U., Demirer G., Moog, P.M., Otten, C. (1998): Unternehmensgründer aus Hochschulen als Gegenstand wissenschaftlicher Forschung – Perspektiven aus einem Forschungsbericht. http://www-f.rrz.uni-koeln.de/wiso-fak/wigeo/entrep.htm
Behrendt, H.; Tamásy, Ch. (1998): Bilanz eines Booms – Erfüllen Technologie- und Gründerzentren die politischen Erwartungen? – Deutsche Analysen im Licht anglo-amerikanischer Untersuchungen. (Balance of a boom – do technology centers and incubators fulfil the political expectations? A German analysis in comparison to anglo-american studies). In: Geographische Zeitschrift. Vol. 86. No.1.
Ben-Akiva, M. (1985): Discrete Choice Analysis – Theory and Application to Travel Demand. Cambridge, Mass. (etc.): MIT Press.
Birch, D.L. (1981): The Job Creation Process. MIT Program on Neighborhood and Regional Change. Cambridge, Mass.: MIT.
Birchmeier, U. (2000): Wachsende Bedeutung der selbständigen Erwerbstätigkeit in der Schweiz. In: Die Volkswirtschaft 10, S. 52-56.
Blanchflower, D.G., Oswald A.J (1998): What makes an Entrepreneur? In: Journal of Labour Economics 16, S. 26-60.
Brüderl, J., P. Preisendörfer und R. Ziegler (1996): Der Erfolg neugegründeter Betriebe. Eine empirische Studie zu den Chancen und Risiken von Unternehmensgründungen. Berlin: Duncker und Humblot.
BMBF (2000a): EXIST. Existenzgründer aus Hochschulen – Netzwerke für innovative Neugründungen. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
BMBF (2000b): Ausbildung zu unternehmerischer Selbständigkeit. Erfolgreiche Ansätze zur Integration unternehmerischer Selbständigkeit in unterschiedliche Ausbildungssysteme in Europa und den Vereinigten Staaten – ein Erfahrungsbericht. EXIST international, Band1. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
Boston Bank (1998): MIT: The impact of innovation. http://web.mit.edu/newsoffice/founders/summary.html
Brett, A., Gibson, D.V. und Smilor R.W. (1991): University Spin-off companies. Economic development, faculty, entrepreneurs, and technology transfer. Virgina: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
Chabbal, R. (2000): Ausbildung zu unternehmerischer Selbständigkeit. In: Ausbildung zu unternehmerischer Selbständigkeit. Erfolgreihe Ansätze zur Integration unternehmerischer Selbständigkeit in unterschiedliche Ausbildungssysteme in Europa und den Vereinigten Staaten – ein Erfahrungsbericht. EXIST, Band1. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung. S. 10-13.
Charney, A. Liebecap, G. (2000) Impact of entrepreneurship education. Insights: A Kauffman Research Series. Kansas City: Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership.
Cooper, A.C. (1971): Spin-offs and Technical Entrepreneurship. IEEE Trans. Eng. Manage. 18 (1), S. 2-6.
Dahlstrand, A. L. (1997): Growth and inventiveness in Technology-based Spin-off firms. In: Research Policy Vol. 26 /No. 3.
Dette, J. (1997): Die Finanzierung als Engpass junger Unternehmen. WWZ-Forschungsbericht 2/97. Basel: Wirtschaftswissenschaftliches Zentrum, Universität Basel.
Dohle, P.: Von der Uni in die eigene Firma. In: STERN 40/97, S. 142 ff.
Dôutriaux, J. (1987): Growth Patterns of Academic Entrepreneurial Firms, Journal of Business Venturing, 2(4).Edquist, Ch. (1997): Systems of Innovation – Technologies, Institutions and Organizations. London and Washington: Pinter.
Egeln, J., Licht, G., Steil, F. (1997): Firm Foundations and the Role of Financial Constraints. In: Small Business Economics 9/1997. 137-150.
Eurostat (1999): Entreprises in Europe, 1999. Luxemburg: Eurostat.
exist-news 05 (2001): Internationaler bizeps-Kongress an der Universität Wuppertal. In: exist-news 05/dez.00-feb.01. (Hrsg.): BMBF. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung. S. 10.
Fröhlings, J. (1990): Finanzierung innovativer Unternehmensgründungen. In: Szyperski, N., Roth, P. (Hrsg.): Entrepreneurship: Innovative Unternehmensgründungen als Aufgabe. Stuttgart: Poeschel, S. 10-25.
Gagnebin, P. (2000): Dossier: Innovation und Technologietransfer in der Schweiz. In: Vision. Das Schweizerische Magazin für Wissenschaft und Innovation, 4/2000. S. 17-31.
Galais, N. (1998): Motive und Beweggründe für die Selbständigkeit und ihre Bedeutung für den Erfolg. In: Frese, M. (Hrsg.): Erfolgreiche Unternehmensgründer. Göttingen, etc.: Verlag für angewandte Psychologie.

Hannan, M.T, Freeman, J. (1989): Organizational Ecology. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
Harabi, N., Meyer R. (2000): Die neuen Selbstständigen: Forschungsbericht. Reihe B: Sonderdruck 2000-01. Olten: Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz.
Hersey, K. (2000): M.I.T as Catalyst for High-Technology Start up Companies. In: Existenzgründer aus Hochschulen. Modelle, Praktiken und Erfahrungen aus Europa und den Vereinigten Staaten, die als erfolgreiche Ansätze zur Förderung von Existenzgründungen aus Hochschulen gelten – ein Erfahrungsbericht. EXIST, Band 2. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung. S. 29-32.
Heydebreck, P (1996): Technologische Verflechtungen – Ein Instrument zum Erreichen von Produkt und Prozessinnovationserfolg. Frankfurt (etc.): Peter Lang.
Hotz-Hart, B., Reuter, A., Vock, P. (2001): Innovationen: Wirtschaft und Politik im globalen Wettbewerb. Bern, etc.: Peter Lang.
Hotz-Hart, B., Berwert, A., Reuter, A. und P. Vock (1999): Innovationssysteme – Erfolgsmodell Niederlande!? Empfehlungen für die Schweiz. SATW-Schriften 29. Zürich: Schweizerische Akademie der technischen Wissenschaften.
Hotz-Hart, B., C. Küchler (1999): Wissen als Chance: Globalisierung als Herausforderung für die Schweiz. Chur / Zürich: Verlag Rüegger.
ISI (2001): Wissenschaft und Wirtschaft im Gründungskontext. Dritte Konferenz der Abteilung "Innovationsdienstleistungen und Regionalentwicklung" Fraunhofer-Institut für Systemtechnik und Innovationsforschung (ISI) Karlsruhe, 5. und 6. April 2001
Katz, Jerome A. (1999): A Brief History of Tertiary Entrepreneurship Education in the United States. In: Unternehmensgründungen. Wege in die Selbständigkeit, Chancen für innovative Unternehmen. (Hrsg.: Dietger Hahn, Klaus Esser). Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, S. 45-69.
Kirschbaum, G. (1990): Gründungsmotivation. In: Szyperski, N., Roth, P. (Hrsg.): Entrepreneurship: Innovative Unternehmensgründungen als Aufgabe. Stuttgart: Poeschel, S. 79-87.
Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2000): Bericht über die Umsetzung des Aktionsplans zur Förderung von unternehmerischer Initiative und Wettbewerbfähigkeit. SEC(2000) 1825 – Band III. Brüssel: Kommission der Europäischen Gemeinschaften.
Kuipers, M. (1990): Erfolgsfaktoren der Unternehmungsgründung. Eine Untersuchung erfolgreicher und erfolgloser Unternehmensgründer in der Schweiz. Bamberg: Difo-Druck.
Kuttruff, S. (1994): Wissenstransfer zwischen Universität und Wirtschaft. Modellgestützte Analyse der Kooperation und regionale Strukturierung – dargestellt am Beispiel der Stadt Erlangen. Dissertation 1994.
Maddala, G.S. (1994): Limited Dependent and Qualitative Variables in Econometrics. Cambridge, Mass. (etc.) : Cambridge University Press.
Meyer, R., Harabi, N., Niederer, R. (2001): Der Einfluss der Beratung, Weiterbildung und des Beziehungsnetzes auf den Erfolg junger Unternehmen. Reihe A: Discussion Paper 2000-01. Olten: Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz.
McKelvey, M. (1998): Evolutionary Innovations: Learning, Entrepreneurship and the Dynamics of the Firm. Evoluationary Economics Volume 8 No.2.
McMullan, W.E., Melnyk, K. (1988): University Innovation Centers and Academic Venture Formation, University of Calgary. Research & Development Management 1(18).Meier, I (1997): Erwerbslos? Selbständig! Chancen und Risiken von Unternehmensgründungen Zürich: Orell Füssli Verlag.
Moll, A. (1997): Unternehmensgründung – Motive, Rahmenbedingungen und Probleme. WWZ-Studie Nr. 51. Basel: Wirtschaftswissenschaftliches Zentrum, Universität Basel.
Müller-Böling, D, Klandt, H. (1990): Bezugsrahmen für die Gründungsforschung mit einigen empirischen Ergebnissen.
Szyperski, N., Roth, P. (Hrsg.): Entrepreneurship: Innovative Unternehmensgründungen als Aufgabe. Stuttgart: Poeschel, S. 143-170.
OECD (1997): National Innovation Systems. Paris: OECD.
Otten, C. (2000): Einflussfaktoren auf nascent entrepreneurs an Kölner Hochschulen. Working Paper No. 2000-03. Köln: Wirtschafts- und Sozialgeographisches Institut, Universität Köln.
Pett, A. (1993): Technologie- und Gründerzentren: Empirische Analyse eines Instrumentes zur Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze. Europäische Hochschulschriften, Reihe V, Bd. 1508. Mainz.
Picot, A., Laub, U. Dieter und D. Schneider (1989): Innovative Unternehmensgründungen. Eine ökonomisch-empirische Analyse. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.
Pinkwart, A. (1999): Entrepreneurship als Gegenstand wirtschaftswissenschaftlicher Ausbildung. Materialien zur Mittelstandsökonomie Nr. 2. Druck: Universität GH Siegen.
Roberts, E.B. (1991): Entrepreneurs in High Technology: Lessons from MIT and Beyond. New York: Oxford University Press.
Roberts, E.B. (1968): A Basic Study of Innovators: How to Keep and Capitalize on their Talents. Research Management 11(4).
Rothwell, R. (1991): Small and Medium-Sized Firms, Inter-Firm Relationships and Technological Change. Entrepreneurship & Regional Development (1).Samson, K.J. (1990): Scientists as Entrepreneurs. Organizational Performance in Scientist-Started New Ventures. Massachusetts: Kluwer Academic Publishers 1990.

Scheidt, B. (1995): Die Einbindung junger Technologieunternehmen in Unternehmens- und Politiknetzwerke: Eine theoretische, empirische und strukturpolitische Analyse. Volkswirtschaftliche Schriften, Heft 447, Berlin.
Schultz, T.W. (1980): Investment in entrepreneurial ability. Scandinavian Journal of Economics 82.
seco (2000): Studie Gründungsadministration. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft.
Stankiewicz, R. (1990): Basic technologies and the innovation process. In: Sigurdsson (ed.), Measuring the Dynamics of Technological Change. London: Pinter Publishers.
Sternberg, R., Otten, C., Tamasy, Ch. (2000): Global Entrepreneurship Monitor: Länderbericht Deutschland 2000. Köln: Wirtschafts- und Sozialgeographisches Institut, Universität Köln.
Storey, D.J. (1994): Unterstanding the Small Business Sector. London: Routledge.
Sturn, D. et al. (1999): Start auf dem Campus: Infrastruktur für Gründungen aus Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr. Wien und Graz: Institut für Technologie- und Regionalpolitik (InTeReg).
Szyperski, N. (1987): Wissenschaftlich-technische Mitarbeiter von Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen als potentielle Spin-off-Gründer. Eine empirische Studie zu den Entstehungsfaktoren von innovativen Unternehmensgründungen im Lande Nordrhein-Westfalen. Opladen: Westdeutscher Verlag .
Theis, A., Graumann, W. und T. Oppermann (1986): Wissenstransfer zwischen Universität und Wirtschaft. Neue Formen der Kooperation in Westeuropa. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
Thierstein, A., Wolter, S., Wilhelm, B., Birchmeier, U. (1999): Der stille Boom. Gründerzentren im Aufwind. Bern: Haupt.
Thierstein, A., Wilhelm, B., Behrendt, H. (in Vorbereitung): Gründerzeit. Unternehmensgründungen von Absolventen der Ostschweizer Hochschulen. Schriftenreihe des Instituts für Öffentliche Dienstleistungen und Tourismus der Universität St. Gallen, Beiträge zur Regionalwirtschaft 2. Bern: Haupt.
Thierstein, A., Behrendt, H., Wilhelm, B. (2001): "Das kann ich auch selbst!" Unternehmensgründungen von Hochschulabsolventinnen und –absolventen der Ostschweiz. St.Gallen: Tagung vom 23.3.2001 an der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Soziale Arbeit.
Van Dierdonck, R., Debackere, K. (1988): Academic entrepreneurship at Belgian universities. Research & Development Management 4(18).
von Waldkirch, Th. (2001): Enable our Future! Projektvorschläge aus den US-Erkenntnissen zur Umsetzung in der Schweiz. Tagungspapier zur nationalen Tagung Enable our Future. Bern: Berner Technopark und SwissParks. 26. September 2001.
Weber, M. (1921/72): Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie. 5. Revidierte Aufl., besorgt von Johannes Winckelmann, Tübingen: Mohr (zuerst erschienen 1921).
Wigand, R.T., Franckwick, G.L. (1989): Inter-Organizational Communication and Technology Transfer: Industry-government-University Linkages. International Journal of Technology Management, vol 4.White, K.E. (1993): SHAZAM – User's Reference Manual. New York (etc.): McGraw-Hill Book Company.
Wilhelm, B. (2001): Mythos "Wissenshalden Hochschulen". Zur Neuorganisation des Wissens- und Technologietransfers. In: Die Volkswirtschaft. Das Magazin für Wirtschaftspolitik 1/2001. Hsg.: Eidgenössisches Volksdepartement. Bern.
Zacharakis, A.L., Bygrave, W.D., Shepard, D.A. (2000): Global Entrepreneurship Monitor: National Entrepreneurship Assessment, United States of America – 2000 Executive Report. Grow: Entreworld, Babson College and University of Colorado.

Die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung für die Karrieren von unternehmerischen Innovationsprojekten

Hans-Martin Binder, Riccarda Schaller, Andreas Balthasar

1. Fragestellung des Projektes

Der weltweite Wettbewerb wird für Firmen der entwickelten Industriestaaten immer mehr zum Innovationswettkampf. Zahlreiche Studien der letzten Jahre haben aufgezeigt, dass die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen in Hartwährungs- und Hochlohnländern wie der Schweiz davon abhängt, in welchem Ausmass es gelingt, durch die Entwicklung neuer Produkte und die intelligente Anwendung neuer Technologien sowie Organisations- und Managementmethoden Produkt- und Prozessinnovationen zu realisieren.

Die Fähigkeit zur Innovation hängt dabei zu entscheidenden Teilen von der Verfügbarkeit notwendiger Wissens- und Fertigkeitsressourcen in verschiedenen betrieblichen Funktionsstufen ab. Bildung und Weiterbildung helfen, die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und die Innovationskraft von Unternehmen zu stärken.

Das Projekt „Die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung für die Karrieren von Innovationsprojekten" untersucht, welche Strategien innovative Unternehmen verfolgen, um notwendige Wissens- und Fertigkeitsressourcen zu beschaffen. Den empirischen Kern der Untersuchung bilden Fallstudien unterschiedlich erfolgreicher Projekte der Integration von Informations- und Kommunikations-Technologien. Zum einen sollen Produktentwicklungen verfolgt werden, welche die betreffenden Firmen bisher ohne derartigen Technologie-Einsatz hergestellt haben (Optimierung, Weiterentwicklung). Zum anderen sollen Neuentwicklungen (Innovationssprung) von Produkten und Dienstleistungen analysiert werden, in denen der Einsatz von Informations- und Kommunikations-Technologie von wesentlicher Bedeutung war. Die einzelnen Fälle werden detailliert rekonstruiert, in der Absicht, innovationsfördernde und innovationshemmende Faktoren herauszufiltern, die wesentlich mit der Frage des Erwerbs und Managements von Wissen und Kompetenzen in Zusammenhang stehen.

Aus den bisherigen Abklärungen lässt sich bereits erkennen, dass Unternehmungen verschiedene Optionen zur Mobilisierung und Sicherstellung der für Innovationsprozesse notwendigen Wissens- und Fähigkeitsressourcen zur Verfügung stehen. Idealtypisch lassen sich drei Strategien unterscheiden, welche in diesem Zusammenhang verfolgt und kombiniert werden können. Die Verfügbarkeit, Leistungsfähigkeit und Wirksamkeit der Angebote auf den verschiedenen Stufen des Bildungswesens spielen bei allen drei Strategien eine wichtige Rolle

- Unternehmungen haben erstens die Möglichkeit, fehlendes Know-how durch die Neuanstellung entsprechend qualifizierter Arbeitskräfte zu erlangen. In diesem Zusammenhang stellt sich zum Beispiel die Frage, welches Wissen und Können innovative Unternehmungen bei der Einstellung von Absolventinnen und Absolventen unterschiedlicher Bildungsgänge und Einrichtungen verlangen.
- Die zweite Strategie von Unternehmungen zur Beschaffung notwendigen Know-hows besteht im Aufbau von Wissen und Können durch entsprechende Bemühungen um firmeninterne und -externe Weiterbildung der MitarbeiterInnen. Im Rahmen unseres Projektes interessiert beispielsweise, wann und unter welchen Voraussetzungen Unternehmen auf Weiterbildung als Strategie der Beschaffung von Wissen und Können setzen.
- Die dritte Strategie des Wissenserwerbs zur Schaffung bzw. Sicherung der angestrebten unternehmerischen Innovationskraft zielt darauf ab, das notwendige Know-how im Rahmen von Kooperationsnetzwerken mit Partnern in der Industrie, im Dienstleistungssektor oder an Aus- und Weiterbildungsinstitutionen zu beschaffen. Im Rahmen einer solchen Netzwerkstrategie wird zu prüfen sein, inwieweit diese aus einer Perspektive der Flexibilität (projekt- und problemspezifische Ressourcenbeschaffung, ohne unternehmensintern Kompetenzen aufbauen zu müssen) realisiert

wird, oder ob es den Unternehmen durch die Wahl dieser Strategie – auch oder primär – darum geht, den längerfristigen Nutzen eines kooperativen Ressourcen- und Wissensmanagements anzustreben.

Es ist anzunehmen, dass in der unternehmerischen Praxis Kombinationen der drei Strategien in unterschiedlichen Ausprägungen vorherrschen. Der Frage der Komplementarität sowie der Synergien zwischen den drei Strategien werden wir deshalb in den Fallstudien besondere Aufmerksamkeit schenken.

In seiner Grundfragestellung bewegt sich das Forschungsprojekt an der Schnittstelle von unternehmerischen Innovationsprozessen und innerbetrieblichem Wissensmanagement. Ein zentraler Ansatzpunkt für die strategische und operationale Bearbeitung dieser Schnittstelle stellt die Kultur, Konzeption und Praxis des Humanressourcen-Managements eines Unternehmens dar. Die erste Phase dieses Projektes hat sich dieser Frage auf theoretischer Ebene zugewandt.

2. Disposition dieses Zwischenberichtes

Das vorliegende Forschungsprojekt vereint mit den beiden zentralen Begriffen „Innovation" und „Wissen" zwei Themenbereiche, die auch in der wissenschaftlichen Literatur über weite Strecken in voneinander unabhängigen theoretischen Ansätzen und Konzepten verortet sind. Eine erste wichtige Aufgabe dieses Projektes bestand deshalb darin, die verschiedenen Theoriekonzepte beider Ansätze offen zu legen und eine hinsichtlich der Fragestellung geeignete Verbindung auf theoretischer Ebene herzustellen. Der Aufbau des vorliegenden Papers soll – im Sinne eines Werkstattberichtes – diese erste Phase des Forschungsprozesses abbilden.

Im ersten Abschnitt wird versucht, auf der Basis einer Auswahl unter den äusserst zahlreichen theoretischen und empirisch gestützten Arbeiten im Bereich der Innovationsforschung diejeinigen Ansätze in den Vordergrund zu rücken, die Verbindungen zu lerntheoretischen Ansätzen und solchen des Wissens- und Humanressourcen-Managements ermöglichen.

In einem zweiten Abschnitt setzen wir uns mit theoretischen Konzepten des Wissensmanagements und des organisationalen Lernens auseinander.

Der dritte Abschnitt führt unter dem Titel „Innovationsstrategie und Wissens-Management" hin zur Verbindung zwischen unternehmerischer Innovation und den verschiedenen Formen der Wissensallokation. Es stellt sich hier die Frage: Welche Strategien werden in Unternehmen als Organisation formuliert und realisiert, um in verschiedenen Phasen eines Innovationsprozesses das nötige Wissen und die notwendigen Fach- und Sozialkompetenzen bereitzustellen, verfügbar zu halten und für einen erfolgreichen Innovationsprozess zur Wirkung zu bringen.

In einem letzten Abschnitt versuchen wir – gewissermassen als Schwelle zum nun folgenden empirischen Teil des Projektes – aus dem hergeleiteten Theoriekonzept Leitfragen für die Gespräche mit Unternehmensvertretern im Rahmen der Fallstudien zu formulieren.
In einem separaten Berichtsteil an den Schweizerischen Nationalfonds thematisieren wir die nächstfolgenden Arbeitsschritte in diesem Projekt. Es sind dies in erster Linie Fragen in Bezug auf das empirische Vorgehen: Mögliche Ansätze, Methoden und Vorgehensweisen bei der Auswahl der Fallbeispiele, sowie methodologische und methodische Fragen der Rekonstruktion von Innovations*geschichten*.

3. Theoretische Konzepte von Innovation

Die neueren Theorieansätze in der Innovationsforschung – ob solche mit einer stärker ökonomischen oder stärker soziologischen Prägung – gehen davon aus, dass unternehmerische Innovationsprozesse nicht als lineare, algorithmische Prozesse im Sinne der Ideenfindung –

Ideenauswahl – Ideeenumsetzung verstanden werden können, sondern als rekursiver Prozess zu begreifen sind (Asdonk 1993). Verläufe von Innovationen sind fallspezifisch an verschiedene systeminterne (Problemstellung, Ressourcen, Unternehmenskultur usw.) und systemexterne (Branchenkultur, Technikfeldkultur usw.) Faktoren gebunden. Innovationen vollziehen sich demzufolge in je spezifischen kontextuellen Rahmen. Dabei spielen auch gemeinsame „Leitbilder" (Helmers/Knie 1992) eine wesentliche Rolle. Unternehmerische Innovation kann so gesehen verstanden werden als soziale Situation, wo in kollektiver Praxis individuelles und soziales Wissen und Handeln organisiert wird und kollektive Kompetenzen zur Erzeugung, Adaptation und Umsetzung von Neuem eingesetzt werden (Heideloff/Radel 1998).

Wir verwenden für die theoretische Konzeptualisierung des Innovationsbegriffes in diesem Forschungsprojekt zwei unterschiedliche Optiken. Einerseits beziehen wir uns auf ein Gliederungsmuster, das seinen Fokus auf inner-organisationale, betriebliche *Organisations- und Prozessmerkmale* der Innovation richtet. Anderseits sollen zwei Theoriekonzepte einbezogen werden, die sich an *Input- und Kontextfaktoren* orientieren.[43]

3.1. Organisations- und Prozessmerkmale: Gliederungsmuster nach Asdonk

Asdonk (1993) entwickelte ein theoretisches Gliederungsmuster, das drei Typen von Innovationsmodellen unterscheidet.[44]

(1) Das als *„anarchisch"* bezeichnete Innovationsmodell weist eine geringe interne Differenzierung des Innovationsgeschehens, eine relativ hohe Fertigungstiefe und dadurch ein starkes Gewicht im Aufbau eigenständiger Fachkompetenzen in allen Bereichen des Betriebes auf. Innovationen sind dabei ausgesprochen kundenorientiert. In der Gesamtorganisation bestehen keine formalisierten Kooperationsbeziehungen, und die verschiedenen Unternehmensbereiche und Betriebsabteilungen werden in unterschiedlichen Phasen und in unterschiedlicher Intensität in den Innovationsprozess eingebunden. Dadurch wird dieser für die Beteiligten unüberschaubar und inkremental, also: „anarchisch".

(2) Im *„bürokratisch-phasierten"* Innovationsmodell haben Produktentwicklung und Herstellungsprozess keinen Handlungsbezug zueinander. Die Produktentwicklung erfolgt in einem phasierten, sequentiellen Verlauf. Innerbetriebliche Rückkoppelungen – und damit mögliche Innovationsbeiträge aus anderen Abteilungen – erfolgen nicht. Lösungsmuster bleiben demzufolge „konservativ". Die Gesamtorganisation zeichnet sich aus durch ausgeprägte betriebliche Hierarchie (Stichwort: Einhaltung der Dienstwege) und hohe Arbeitsteilung.

(3) Das *„systemische"* Innovationsmodell schliesslich zeichnet sich durch einen arbeitsplatz-, abteilungs- und betriebsübergreifenden Gesamtablauf des Innovationsprozesses aus. Die Wissens- und Kompetenznutzung richtet sich nach der jeweiligen Problemstellung. Lösungsansätze werden durch „Kooperation am Objekt" aufgrund gegenseitiger Verständigung zwischen Entwicklern (Entwurf) und Technikern (Umsetzung) im Team erarbeitet. Eine geeignete Organisationsform und Unternehmenskultur ermöglicht die optimale Nutzung von Wissen, Kompetenzen und Erfahrungen innerhalb des Betriebes.

Aus der Perspektive der Fragestellung dieses Forschungsprojektes – der Rekonstruktion unternehmerischer Innovationsprojekte unter Einbezug von Aspekten betrieblicher Wissens-

---

43 Es wird noch zu prüfen sein, ob es für die theoretische Konzeptualisierung dieses Forschungsprojektes noch einen zusätzlichen Aspekt abzudecken gilt über den Einbezug eines *systemtheoretischen Bezugsrahmens*. Diese Optik würde sich beispielsweise der Frage annehmen, wie es Unternehmen als geschlossene Systeme schaffen, ausseninduzierte Stimuli aufzunehmen und Innovationen zu generieren. Geschlossene Systeme müssen auf diese Problematik mit der Ausdifferenzierung von Umweltbeobachtungs- und Verbindungsfunktionen mit dem „Blick nach draussen" reagieren. Dieses „Fenster" hätte entscheidende Funktionen auch im Hinblick auf die Identifikation und den Erwerb des für das innovierende System notwendigen Wissens.

44 Asdonk, J. et al. (1993), S. 157ff.

und Kompetenzallokation – gibt die typologisierende Modellbildung von Asdonk einen brauchbaren Bezugsrahmen für das Begriffskonzept „Innovation" ab. Weil Asdonk sich aber vornehmlich auf den *innerbetrieblichen Handlungskontext* konzentriert, sollen die *ausserbetrieblichen Kontextbezüge* (Inputvariablen, Umfeldkontext) aus einer Typologisierung von Heideloff/Radel integriert werden. Diese Verbindung zweier Optiken entspricht auch der Sichtweise verschiedener neuerer Theorien aus dem Bereich des Wissens- und Humanressourcen-Managements.

3.2. Kontextbezüge: Zwei Modelltypologien nach Heideloff/Radel

Heideloff/Radel (1998) unterscheiden in ihrem forschungssynoptischen Beitrag drei Konzepte und Theorieansätze, die auch in Verbindung gebracht werden können mit neueren Mainstreams der Management-Denkrichtungen. Wir verwenden im Rahmen unseres Theorierahmens zwei Typologien, die nach unserem Dafürhalten sehr gut die unterschiedlichen Umfeldbezüge von Unternehmen und die Handlungskontexte, in denen Innovationsprozesse initiiert und realisiert werden, abbilden lassen.[45]

1) Im *voluntaristischen* Modell wird der Handlungsspielraum des innovierenden Systems ins Zentrum gerückt. Das Individuum, die Unternehmung, Kooperationen und Netzwerke oder die Branche sind Teile des Systems, in welchem das Unternehmen auf der Basis der eigenen Ressourcen – der individuellen und organisationalen Fähigkeiten und Kompetenzen – den Innovationsprozess gestalten kann. In diesem Modell kommt die Ressourcenperspektive, wie sie von Hamel/Prahalad (1989, 1995) vertreten wird, zum tragen. Derzufolge zeichnet sich die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit eines Unternehmens wesentlich durch die Fähigkeit der Bewirtschaftung seines Kompetenz-Portfolios durch ein bewusstes Ressourcen-Leverage aus. Diese Kernkompetenz stellt „die Summe des über einzelne Fähigkeitsbereiche und einzelne Organisationseinheiten hinweg Erlernten" dar.[46] Ein wesentlicher Faktor des Ressourcen-Leverage besteht in der Fähigkeit, aus angesammelten Erfahrungen zu lernen („Akkumulierung" von Wissen), sowie die Nutzung externen Wissens durch Allianzen und Kooperationen mit anderen Unternehmen („Ergänzung" von Wissen). Voluntaristische Ansätze orientieren sich an den für Innovation entscheidenden wissensorientierten organisationsinternen Prozessen. Die dazu erforderlichen unternehmerischen Strategien beziehen sich deshalb stark auf einen ressourcenorientierten Ansatz. Zu theoretischen Konzepten im Rahmen des voluntaristischen Modells können stimmige Bezüge zum Wissensmanagement einer innovierenden Organisation hergestellt werden.

2) Das *kontextualistische* Modell setzt den Fokus auf die Unterschiede und die Vielfalt des Umfeldsystems, in das das innovierende System integriert ist. Potenzielle Nutzer, Konkurrenten und Branchensysteme stellen die determinierenden Faktoren dar. Diesem Modell entspricht der Ansatz von Porter (1980), bei dem aus einer primären Perspektive des Marktes die Innovation in direkter Abhängigkeit steht zu den herrschenden Branchenverhältnissen und an den potenziellen Absatzmarkt gekoppelt ist. Innovation erhält hier den Charakter von Anpassungsleistung, ohne weitere Vorteile für das Unternehmen als innovierende Organisation. Auf der Basis von Branchenanalysen erfolgen Innovationen als Produkt aus der Wahl zwischen verschiedenen technologischen Lösungen eines Anwenderproblems – daraus resultierend dann die Auswahl eines „dominanten Designs" (Utterback 1994). In diesem Sinn sind Ansätze im Rahmen des kontextualistischen Modells von primär technokratischem Charakter, der durch seine stark aussenorientierte Prägung wenig dazu geeignet scheint, eine innovationstheoretische Ergänzung zu Fragen des Wissensmanagements und der lernenden Organisation abzugeben.

---

45 Die dritte Typologie von Heideloff/Radel – das *„interaktive"* Modell – weist einen stark innerbetrieblichen Handlungsbezug auf und müsste einem Organisationsansatz zugeordnet werden.

46 Hamel, G. , Prahalad, C.K. (1995), S. 307.

4. Wissensmanagement

In Kenntnis der Tatsache, dass auch im Themenbereich des Wissensmanagements eine umfangreiche Literatur mit zahlreichen Theoriekonzepten besteht, wollen wir uns für die Fragestellung dieses Projektes im wesentlichen auf den theoretischen Ansatz von Pawlowsky (1998) konzentrieren. Die Stärke seines Bezugsrahmens zeigt sich darin, dass das begriffliche Konzept des „Wissens" durch den Wissen generierenden Aspekt des „Lernens" erweitert wird und auch Fragen des Umgangs mit Ressourcen mit einschliesst. Dadurch – und das kommt in den von Pawlowsky entwickelten Dimensionen präzise zum Ausdruck – werden sowohl strukturelle als auch prozess-orientierte Bestimmungsfaktoren von „Lernen" in eine Gesamtsicht von Wissensproduktion und Wissensdiffusion integriert. Die von Pawlowsky unterschiedenen Dimensionen sind unseres Erachtens dazu geeignet, situative, strukturelle, organisations- wie prozess-orientierte Faktoren eines unternehmerischen Innovationsprozesses identifizieren und in der theoriegeleiteten Kategorisierung zuordnen zu können. Überdies lassen sich unternehmens- und branchenkulturelle Charakteristiken wie auch solche des Lernverhaltens von Gruppen und Individuen erfassen.

Die vier von Pawlowsky (1998) unterschiedenen Dimensionen lassen sich wie folgt zusammenfassen:[47]

(1) Unterschiedliche *Lernebenen* umfassen das *Individuum*, die (innerbetriebliche) *Gruppe*, das Unternehmen als *Organisation* sowie das interorganisationale *Netzwerk* kooperierender Gruppen oder Organisationen. Durch diese verschiedenen akteurorientierten Lernebenen wird eine Unterscheidung zwischen individuellem und organisationalem Lernen sichtbar: Unternehmen als Organisationen bilden nicht nur den systemischen Rahmen, in welchem individuelles Wissen generiert und angewendet wird. Vielmehr sind sie selber Träger organisationaler Lernprozesse, die von interpersonalen und interorganisationalen Wissens- und Kompetenzsystemen getragen und genährt werden.

(2) Unterschiedliche *Lernformen* beinhalten das (a) *kognitiv-orientierte* Lernen, das auf Veränderungen und Differenzierungen individueller kognitiver Strukturen basiert; das (b) *kultur-orientierte* Lernen auf der Basis innerorganisationaler gemeinsamer, kollektiver Interpretation von Wirklichkeit, sowie das (c) *verhaltens-orientierte* Lernen, das durch Wechselwirkung von Handlung und Erfahrungslernen zu einer Steigerung der Handlungsfähigkeit führt.

(3) Unterschiedliche *Lerntypen*: Die Differenzierung in diesem Bereich besteht in der Zielorientierung (Intentionalität) von Rückkoppelungen als Ausdruck des Lernens. So bezieht sich (a) *adaptives* Lernen als reaktive Anpassung – aufgrund negativer Feedback-Informationen – gegenüber vorgegebenen Normen und Standards mit dem Ziel der „Korrektur am Verhalten". (b) *Umwelt-orientiertes* Lernen erfolgt dagegen im Hinblick auf die „Korrektur an den Zielen" durch Modifikationen am organisationalen Handeln aufgrund von Umweltbeobachtung. Diese werden mit dem Wissenssystem und dem Handeln der Organisation konfrontiert. Im (c) *Problemlösungs-Lernen* („deutero-learning") wird die Verbesserung der Lernfähigkeit der Organisation selbst zum Gegenstand des Lernprozesses. Unternehmerische Ziele und organisationale Handlungstheorien werden durch Reflexion, Analyse und durch die Entwicklung von Einsichten möglichen Veränderungen unterworfen.

(4) Unterschiedliche *Lernphasen*: In den verschiedenen Lernphasen schliesslich drückt sich der dynamische, prozesshafte Charakter von Lernen aus. Als Teilprozesse können identifiziert werden:[48]

---

47 Pawlowsky, P. (1998), S. 17ff.

48 Ein Phasenmodell für betriebliche Innovationsprozesse in einer ähnlichen Differenzierung schlägt auch Thom (1980) vor. Seine inhaltliche Spezifizierung orientiert sich aber stärker an Fragen des innerbetrieblichen Entscheidungsprozesses. Für dieses Forschungsprojekt scheint uns aber der im Wesentlichen auf Wissenserwerb und Lernen bezogene Ansatz von Pawlowsky geeigneter zu sein.

1. Die *Identifikation* von relevanten Informationen und Wissen; dabei geht es auch um die Frage, wie Informationen in die Organisation einfliessen.
2. Die *Generierung* von Wissen im Sinne von „Erzeugen von neuem Wissen", von Kombination externen und internen wie expliziten und impliziten Wissens (Polanyi 1985); wichtig für diesen Teilprozess sind die innerbetrieblichen Voraussetzungen (Unternehmenskultur, Management- und Führungsprinzipien, Kommunikation) als „Nährboden" für die Wissensgenerierung.
3. Die *Verteilung* (Diffusion) organisationalen Wissens durch Austauschprozesse sowohl zwischen Individuen bzw. Gruppen innerhalb des Unternehmens als auch auf der Ebene der Organisation, damit Wissen verknüpft und horizontale Synergien erzeugt werden können (Osterloh et al. 1996).
4. *Bearbeitung, Integration* und *Modifikation* der Wissensbasis im Sinne von Kombination und Reorganisation vorhandener Information und verfügbaren Wissens.
5. *Umsetzung* von Wissen in Routinen, Verhalten und Strukturen: Hier geht es um den Prozess der Nutzbarmachung des Gelernten.

Der ganzheitliche Ansatz von Pawlowsky bietet zudem eine konzeptionelle Basis für die Integration von neueren theoretischen Konzeptionen von organisationalem Lernen. So lässt sich beispielsweise das von den beiden Ethnologen Lave & Wenger (1991) entwickelte Konzept des *„situated learning"* in Übereinstimmung bringen. Der Ansatz – wie er insbesondere von Baitsch (1999) übernommen und in den Ansatz des „Lernens in interorganisationalen Netzen" eingearbeitet wurde – geht aus von der Bedeutung der Person des Lernenden, betont aber dessen „kontextuelle Gebundenheit" an Aufgaben, Situationen und Handlungspraktiken. In einer systemtheoretischen Herangehensweise weist Baitsch auf die Verbindung zwischen der Ebene des Unternehmens – verstanden als soziales System – und derjenigen der Mitarbeiter hin. Unternehmensspezifische Überzeugungen über Wissensbestände, Kompetenzprofile und Möglichkeiten der Wissensgenerierung müssen unternehmensintern kommunikativ und diskursiv gemeinsam definiert und interpretiert werden. In einem solchen Kontext zeigen sich auch Kulturen und „Muster des Arbeitens und Kooperierens" als wichtige Basis unternehmerischer Innovationstätigkeit. Auch bei Baitsch wird eine starke Verbindung von Struktur, Prozess und Kontext hergestellt.

5. Innovationsstrategie und Wissensmanagement: Der Versuch einer Verbindung zweier Theoriebereiche

In der Zusammenführung der beiden Begriffs- und Theoriekonzepte von „Innovation" einerseits und „Wissensmanagement" – unter Einschluss des Aspektes von „Lernen in Organisationen" – andererseits verortet sich die Fragestellung dieses Forschungsprojektes.

Durch die empirische Rekonstruktion von unternehmerischen Innovationsprozessen muss zum einen geklärt werden können, aufgrund welcher Kontextbezüge und Situationsbeurteilungen (Markt- und Wettbewerbsparameter, Trends usw.) ein Unternehmen in einen Innovationsprozess einsteigt und in welchem kontextuellen Rahmen sich dieser vollzieht (Heideloff/Radel). Zum andern gilt es, die innerbetrieblichen Muster des Innovationsprozesses entsprechend der Modelltypen von Asdonk zu identifizieren. Aus dieser Perspektive ergeben sich die *Charakteristiken der Innovationsstrategie* eines Unternehmens. Wesentlich ist, zu berücksichtigen, dass es sich dabei um Innovationsstrategien handelt, die *nach Innen* oder *nach Aussen* gerichtet sein können.

In die Rekonstruktion und Interpretation der organisationalen Handlungsmuster im Verlauf des beobachteten Innovationsprozesses müssen – aus der zweiten Theorieperspektive – einerseits die bestimmenden Charakteristika, Orientierungen und Handlungsabläufe von Wissensgenerierung, Wissendiffusion und Wissensintegration (Pawlowsky), andererseits Verhaltens-, Handlungs- und Struktur-Merkmale des organisationalen Lernprozesses (bezugnehmend auf Pawlowsky und Baitsch) erfasst werden. In diesem Kontext ergeben sich auch

die von einem Unternehmen definierten und praktizierten *Formen des Humanressourcen-Managements*, das heisst: der Art und Weise, nach welchen Kontext-, Informations- und Beurteilungskriterien Unternehmen die Beschaffung ihrer Wissens- und Humnaressourcen planen und realisieren bzw. – für das Unternehmen unter Umständen neue – Formen des Lernens in interorganisationalen Kooperationen und Netzwerken pflegen. Die Empirie wird in diesem Zusammenhang Erkenntnisse dazu liefern, ob der Innovationsprozess tatsächlich in dieser relativ mechanistischen Rationalität abläuft, oder ob – wie insbesondere Baitsch (1998) darauf hinweist – Innovationen häufig auch durch Zufall und „glückliche Umstände" zustande kommen – dieses Zustandekommen dann allerdings im Nachhinein kunstvoll und rhetorisch eindrücklich rationalisiert wird.[49]

Im Zusammenhang mit der Ausrichtung auf Strategien und Praktiken des Humanressourcen-Managements von Unternehmen stellt sich auch die Frage des Stellenwertes von (1) Aus- und Weiterbildung von Unternehmensmitgliedern, von (2) Wissenallokation über geeignete Personalbeschaffung und Personalauswahl, sowie von (3) Auf- und Ausbau interorganisationaler Netzwerke. Diese Aspekte können wiederum in eine Verbindung zu den theoretischen Konzepten von Innovation gebracht werden.

(1) Die Strategielinie von betrieblicher *Aus- und Weiterbildung* weist einerseits Bezugspunkte zum markt- und branchenorientierten Ansatz von Porter auf. Unter der Prämisse dieses Ansatzes richtet sich Humanresourcen-Management primär aus auf die Verbesserung der Arbeitseffizienz und der technischen Fähigkeiten, was in erster Linie *individuelle Fähigkeitsförderung und Potenzialentwicklung* notwendig macht (Staffelbach/Schön 1999). Aus- und Weiterbildung kann aber andererseits auch unter dem Aspekt der *Kernkompetenz-Orientierung* (Hamel/Parahald) von Bedeutung sein. Wenn unternehmerische Innovationsprojekte wesentlich davon abhängen, wie Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen beschafft, entwickelt, diffundiert und integriert werden können, dann kann Aus- und Weiterbildung – nicht allein beschränkt auf die individuelle Fähigkeits- und Potenzialentwicklung, sondern konzipiert als Teil eines „systemischen" Innovationsmodells (Asdonk) – für die Gesamtorganisation wettbewerbsentscheidend sein. Insbesondere dann, wenn unter den Begriff der Kompetenz auch die Fähigkeit und das Einüben kooperativer Arbeitsformen und reflexiven Lernverhaltens auf Stufe Individuum, Gruppe und Organisation verstanden wird.

(2) Die Strategie der Wissensallokation über *Personalbeschaffung auf dem Arbeitsmarkt* wird sich unter dem Aspekt der innovationstheoretischen Ansätze schwergewichtig auf den kontextualistischen Markt- und Branchenansatz von Porter beziehen, in welchem das Fachpersonal wesentlich als Produktionsfaktor verstanden wird, und wo mittels effizienter und flexibler Arbeitsorganisation und Arbeitsstandardisierung match-entscheidende Kostenvorteile erzielt werden können.

(3) Die Strategie der Innovation innerhalb interorganisationaler Netzwerke bzw. unter Nutzung von *netzwerkartigen Kooperationsbeziehungen* wird am deutlichsten innerhalb eines voluntaristischen Modells zum Tragen kommen, in welchem ebenfalls die Ressourcen- und Kernkompetenzperspektive von Hamel/Prahalad ein systembestimmender Faktor darstellt. In diesem Kontext wird es für ein Unternehmen in erster Linie darum gehen, ob auf Organisations-, Gruppen- und Mitarbeiterebene sowohl die Führungs-, als auch die Kommunikations- und Kooperationskultur vorhanden ist, um die möglichen interaktiven Handlungsspielräume zu erkennen, zu evaluieren und sie projekt- und problembezogen nutzen zu können.

---

[49] Baitsch (1998) warnt vor diesen „erfundenen Geschichten", die eine Rationalität und Steuerbarkeit von Innovationen suggerieren. Der empirische Teil dieses Forschungsprojektes – die Rekonstruktion von Innovationsprozessen über die Befragung relevanter Akteure – wird sich dieser Problematik im Rahmen des interpretativen Verfahrens sehr bewusst annehmen müssen.

6. Von der Theorie zur Empirie

Wir wollen im folgenden einen Schritt von der Theorie zum empirischen Teil des Forschungsprojektes skizzieren. Ausgehend von der Frage, welcher Nutzen uns der in der ersten Projektphase definierte theoretische Bezugsrahmen bringt, lassen sich zum einen aus den theoretischen Ansätzen – sowohl aus der Optik eines Konzeptes von Innovation wie aus derjenigen des Wissensmanagements und den Bedingungen organisationalen Lernens und des Ressourcenmanagements – *Leitfragen* für die Beobachtung und Rekonstruktion des einzelnen unternehmerischen Innovationsprozesses im Rahmen der Fallstudien herleiten.

Zum anderen können durch eine Matrix, die den gesamten Theorierahmen zusammenfasst, typologische Felder zur *Charakterisierung und Zuordnung der verschiedenen Aspekte in den einzelnen Fälle* gebildet werden. Die Matrix umfasst in der einen Achse die beiden kontextbezogenen Modelltypen nach Heideloff/Radel, in der anderen Achse die Ausprägungen des organisations- und prozessbezogenen Gliederungsmusters nach Asdonk. Die Charakterisierung der einzelnen Innovationsprojekte nach den verschiedenen Dimensionen des Wissensmanagements nach Pawlowsky lässt jeden Fall bezüglich der verschiedenen Aspekte (Lernebenen, Lernformen, Lerntypen) in den verschiedenen Lernphasen idealtypisch einem der Matrixfelder beschreibend zuordnen.

	Kontextbezug	
Organisations- und Prozessmerkmale	Voluntaristisches Modell	kontextualistisches Modell
anarchisches Innovationsmodell		
bürokratisch-phasiertes Innovationsmodell		
systemisches Innovationsmodell		

Dieses Instrument der Matrix ist auch insofern von Belang, als damit – im Rahmen des *theoretical samplings* (Strauss/Corbin 1996) – festgestellt werden kann, welche Typen von unternehmerischen Handlungsmustern in Innovationsprozessen durch die erfolgte Fallauswahl abgedeckt sind, und welche bislang nicht erfassten Charakteristiken bei der Auswahl der folgenden Fälle noch zu berücksichtigen sind.

6.1. Leitfragen zur Erfassung und Rekonstruktion von Innovationsprozessen

Auf methodischer Ebene stützt sich die Rekonstruktion von Innovationsprozessen im Rahmen der Fallstudien schwergewichtig auf die Erfahrung der an diesen Prozessen beteiligten relevanten Akteure ab. Dabei wird dem Aspekt der „Mythenbildung" einerseits, der nachträglichen Rationalisierung von Zufällen und nicht gesteuerten Prozessen und Verläufen andererseits[50] Beachtung geschenkt werden müssen. Zum einen durch die Methodik der *Daten-Triangulation* (Einbezug verschiedener Datenquellen), zum anderen durch das Verfahren der *qualitativen Inhaltsanalyse* (systematisierter Ablauf der Dateninterpretation nach Mayring 1993) wird dieser Problematik zu begegnen sein.

In einem ersten Zugang sollen im folgenden die zentralen Leitfragen formuliert werden, wie sie sich im Hinblick auf die Rekonstruktion des Verlaufs eines Innovationsprozesses stellen. Für den Aufbau dieses Fragerasters beziehen wir uns auf den Ansatz der „Wissensdiagno-

---

50 Vgl. die diesbezüglichen Ausführungen in Abschnitt 5.

stik", wie er von Pawlowsky entwickelt wurde.[51] Dabei kann der Prozessverlauf in die folgenden Phasen etappiert werden:

Phase	Leitfragen
Auslösende Situation / auslösendes Moment	▯ Wie definiert sich das Umsystem der innovierenden Organisation? ▯ Welche Situation war Anlass bzw. hat den Ausschlag gegeben, dass der Innovationsprozess in Gang kam? *(→ Kontextfaktoren gemäss kontextualistischem Modell)*
Problemdefinition	▯ Wie charakterisiert sich die inhaltliche Problemstellung der Innovation?
Identifikation von Wissen	▯ Über welche Kernkompetenzen verfügt(e) das innovierende Unternehmen in den verschiedenen relevanten Funktionsbereichen? (Ressourcen, Qualifikationen, Kompetenzen) ▯ Wie, von wem und auf welcher Informationsbasis wird der Handlungsspielraum des innovierenden Unternehmens definiert? Bestimmungsfaktoren dieses Handlungsspielraumes sind: ▯ unternehmensinternes Wissens- und Kompetenzprofil, ▯ Unternehmenskultur ▯ Potenzial interorganisationaler Netzwerke und Allianzen, ▯ strategische Optionen des Wissensmanagements *(→ Kontextfaktoren gemäss voluntaristischem Modell)*
Entwicklung und Diffusion von Wissen	▯ Welches sind die Kriterien für die Wahl einer bestimmten Strategie des Wissensmanagements? ▯ Welches sind die Charakteristiken dieser Phase? ▯ Austausch und Verknüpfung von explizitem und implizitem Wissen ▯ strukturelle wie prozessuale Voraussetzungen und Gestaltungsformen bei der Entwicklung und Diffusion von Wissen: unternehmensinterne Bereichsdifferenzierung und Hierarchien, Kreis der in den Prozess Einbezogenen, Formen der interpersonalen und innerorganisationalen Kommunikation und Kooperation (horizontal und vertikal) ▯ Kommunikation und Kooperation mit externen Partnern ▯ Nutzung externen Wissens ▯ Feedbackprozesse
Integration und Nutzung von Wissen	▯ Welches sind die Prozessmerkmale, durch welche erkennbar wird, wie neues Wissen im Unternehmen im Verlauf des Innovationsprozesses integriert wurde? ▯ Gibt es strukturelle und/oder prozessuale Bedingungen, die eine Integration neuen Wissens verhindert bzw. gefördert haben? ▯ Wie erfolgte die Umsetzung neuen Wissens in Verhalten und Aktion? ▯ Hatte dieser Prozess Rückwirkungen auf bestehende Unternehmensziele, Leitbilder, Routinen?
Prozess-Reflexion	▯ Wie beurteilt das Unternehmen – bzw. Vertreter unterschiedlicher Funktionsbereiche – im Rückblick die gewählte Strategie des Wissens- und Ressourcenmanagements und seine Umsetzung im Verlauf des Innovationsprozesses?

[51] Pawlowsky (1998), S. 34ff.

Die hier formulierten Leitfragen dienen als Gerüst für die Erstellung des Gesprächsleitfadens für die Durchführung der *problemzentrierten Interviews* – eine Mischform aus leitfadenorientiertem und narrativem Interview nach Witzel (1982).

Literatur

Asdonk, J.; Bredeweg, U.; Kowo, U. (1993): Innovation, Organisation und Facharbeit: Rahmenbedingungen und Perspektiven betrieblicher Technikentwicklung, Bielefeld. (Wissenschafts- und Technikforschung, Report 40).

Baitsch, Ch. (1998): Innovation und Kompetenz – Zur Verknüpfung zweier Chimären, in: Heideloff, F.; Radel, T. (Hrsg.) (1998): Organisation und Innovation: Strukturen, Prozesse, Interventionen, München/Mering, S. 89 - 103.

Baitsch, Ch. (1999): Interorganisationale Lehr- und Lernnetzwerke, in: Kompetenzentwicklung '99, Aspekte einer neuen Lernkultur: Argumente, Erfahrungen, Konsequenzen; hrsg. von der Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management, Geschäftsstelle der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung, Berlin 1999, S. 253 - 274.

Hamel, G.; Prahalad, C.K. (1995): Wettlauf um die Zukunft, Wien (Deutsche Übersetzung des Originals: Competing for the Future, Boston 1994).

Heideloff, F.; Radel, T. (1998): Innovation in Organisationen – ein Eindruck vom Stand der Forschung, in: Heideloff, F.; Radel, T. (Hrsg.) (1998): Organisation und Innovation: Strukturen, Prozesse, Interventionen, München/Mering, S. 7 - 39.

Helmers, S.; Knie, A. (1992): Wie lernen Unternehmen bei der Entwicklung von Techniken?, in: zfo 1/1992, S. 36 - 41.

Henning, K.; Isenhardt, I.; Zweig, St. (1999): Zukunftsfähiges Wissensmanagement. Sicherung der wirtschaftlichen Entwicklungsfähigkeit in einer ungewissen Zukunft, in: Kompetenzentwicklung '99, Aspekte einer neuen Lernkultur: Argumente, Erfahrungen, Konsequenzen; hrsg. von der Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management, Geschäftsstelle der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung, Berlin 1999, S. 213 - 251.

Hofmann, J. (1993): Implizite Theorien in der Politik. Interpretationsprobleme regionaler Technologiepolitik, Opladen.

Lave, G., Wenger, E. (1991): Situated Learning. Legitimate Peripheral Participation, New York.

Mayring, Ph. (1993): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, Weinheim.

Osterloh, M.; Frost, J. (1996): Prozessmanagement als Kernkompetenz, Wiesbaden.

Pawlowsky, P. (1998): Integratives Wissensmanagement, in: Pawlowsky, P. (Hrsg.) (1998): Wissensmanagement – Erfahrungen und Perspektiven, Wiesbaden, S. 9 - 45.

Polanyi, M. (1995): Implizites Wissen, Frankfurt a/M.

Porter, M. (1980): Competitive Strategy. Techniques for Analyzing Industries and Competitors, New York.

Staffelbach, B.; Schön, R. (1999): Wertschöpfung durch Humanressourcen und Humanressourcen Management?, in: Hansen, H. et al. (1999): Bildung und Arbeit – Das Ende einer Differenz?, Aarau, S. 189 - 200.

Strauss, A.; Corbin, J. (1996): Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung, Weinheim.

Thom, N. (1980): Grundlagen des betrieblichen Innovationsmanagements, Königstein.

Thom, N. (1994): Innovationen als Gestaltungsaufgabe in einem sich wandelnden Umfeld. Überlegungen zu einem institutionalisierten Innovationsmanagement, in: Gomez, P. et al. (1994): Unternehmerischer Wandel. Konzepte zur organisatorischen Erneuerung, Wiesbaden 1994, S. 321 - 260.

Utterback, J. (1994): Mastering the Dynamics of Innovation: How Companies Can Seize Opportunities in the Face of Technological Change, Boston.

Witzel, A. (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen, Frankfurt.

Innovation, Kultur und Geschichte

Rainer Metz[52]

Die beiden hier zur Diskussion anstehenden Projekte[53] repräsentieren anspruchsvolle und ehrgeizige Unterfangen. Es handelt sich um theoretisch reflektierte und empirisch, sowohl quantitativ als auch qualitativ gestützte Analysen ausgewählter Phänomene aus dem Bereich Bildung, Wissen und Innovation auf der Ebene einzelner Unternehmen. Die Ergebnisse sollen handlungsrelevant sein, was bei einem Forschungsgegenstand, der wirtschafts-, forschungs-, technologie- und bildungspolitisch hoch aktuell ist, für sich alleine schon eine große Herausforderung darstellt. In beiden Projekten dominiert gegenwärtig, wenn ich das richtig sehe, die theoretische Konzeptualisierung. Das ist auch gut so, denn empirische Arbeit kommt ohne Theorie bekanntlich nicht aus. Ja mehr noch, sie kann nur so gut sein, wie es gelingt, forschungsleitende Fragen theoretisch zu verankern, die entscheidenden Variablen zu operationalisieren und die empirischen Ausprägungen und Relationen der Variablen in einen adäquaten Meßzusammenhang zu stellen. Nur insoweit dies gelingt, sind Rückschlüsse von der beobachteten Wirklichkeit auf die theoretischen Aussagen möglich und nur insoweit können theoretisch fundierte Handlungsempfehlungen gegeben werden. Der Vermittlung von Theorie und Empirie kommt also auch hier eine entscheidende Bedeutung zu.

In beiden Projekten vermitteln zwei zentrale Phänomene den theoretischen Hintergrund, nämlich Innovation und Wissen. Im einzelnen geht es dabei um die Identifikation typischer Einflußfaktoren, Verhaltensmuster, Strategien und Praktiken im Kontext des betrieblichen Innovations- und Wissensmanagements. Während sich das THISS-Projekt auf Start ups und Spin offs unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Hochschulen sowie einer ausgewählten Gruppe von Hochschulabsolventen beschränkt, sind es im Projekt Aus- und Weiterbildung ausgewählte Fallgruppen. Dabei geht es um die Analyse jener Strategien, die innovative Unternehmen verfolgen, um notwendiges Wissen sowie entsprechende Fertigkeitsressourcen zu beschaffen. Dabei sollen innovationsfördernde und innovationshemmende Faktoren herausgefiltert werden, die wesentlich mit der Frage des Erwerbs und Managements von Wissen und Kompetenzen in Zusammenhang stehen. Im Projektbericht spielt die theoretische Konzeptualisierung von Innovation, Wissen und Wissensmanagement eine zentrale Rolle. Bestehende Relationen werden unter den Aspekten des Lernens und des Wissens- und Humanressourcen-Managements theoretisch reflektiert. In beiden Projekten bilden - so jedenfalls die Planung - Umfragen das empirische Basismaterial. Sowohl die Konstruktion der Fragen als auch die Auswertung der Umfragen sind theoriegestützt, weshalb theoretischen Erörterungen, wie bereits erwähnt, bislang große Aufmerksamkeit geschenkt wurde. Im Projekt Aus- und Weiterbildung werden jene theoretischen Ansätze evaluiert, die die Verbindung von Innovationen zu lerntheoretischen Ansätzen und solchen des Wissens- und Humanressourcen-Managements ermöglichen.

Erlauben sie mir zunächst einige generelle Bemerkungen, bevor ich abschließend Fragen formuliere, die sich primär auf das empirische Vorgehen der Projekte beziehen. Bildung, Beschäftigung und Innovation stehen im Mittelpunkt wirtschafts- und sozialwissenschaftlicher Forschung, besonders seit mit dem ersten Ölpreisschock im Jahr 1973 das exorbitante Wachstum vieler Volkswirtschaften aus damaliger Sicht einen dramatischen und - heute kann man sagen - nachhaltigen Einbruch erfahren hat. Spätestens mit diesem Ereignis wurde klar, daß hohes Pro-Kopf-Wachstum weder eine Selbstverständlichkeit darstellt, noch wirtschaftspolitisch beliebig steuerbar ist. Hatte man bis dahin geglaubt, gestützt vor allem auf die Theorie von Keynes, mit der Steuerung der (Netto)Investitionen den entscheidenden Schlüssel für wirtschaftliches Wachstum gefunden zu haben, so zeigte sich nun, daß die verfügbaren wirtschaftspolitischen Steuerungsmechanismen nicht den gewünschten Erfolg brachten. Hohes Pro-Kopf-Wachstum stellt, wenn

---

52 Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung an der Universität zu Köln, Lilienconstr. 6, D-50931 Köln. Tel.: (0221) 47694-36; Sekr.: (0221) 47694-34; Fax: (0221) 47694-55; Mail: metz@za.uni-koeln.de. Vortrag im Rahmen des Workshops "Bildung und innovatives Verhalten" am 16. November in Bern. Ich habe, um den Charakter des Korreferates zu erhalten, darauf verzichtet, die Anmerkungen mit Literatur zu versehen und statt dessen einige Literaturempfehlungen an den Schluß gestellt.

53 Hans-Martin Binder; Riccarda Schaller; Andreas Balthasar: Die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung für die Karrieren von unternehmerischen Innovationsprojekten. Werkstattbericht zur ersten Projektphase. Adrian Berwert; Eva Lüthi: THISS - Technische Hochschulen und Innovationen: Start ups und Spin offs unter besonderer Berücksichtigung von Aus- und Weiterbildung und Supportstrukturen.

man so will, eigentlich immer eine wirtschaftsgeschichtliche Ausnahme dar. Besonders deutlich zeigt sich das an der Tatsache, daß sich im letzten Viertel des 20. Jahrhunderts in vielen Industrienationen eine durchschnittliche Pro-Kopf-Wachstumsrate etabliert hat, die mit etwa 2% auch dem säkularen Durchschnitt dieser Volkswirtschaften entspricht.[54] Mit dem Wachstumseinbruch verbunden war ein vorübergehender Anstieg der Inflationsrate und ein dramatischer und nachhaltiger Anstieg der Arbeitslosenzahlen. Beschäftigung und Wirtschaftswachstum sind daher gegenwärtig das wirtschaftspolitische Thema Nummer Eins.

Was sind nun die eigentlichen Faktoren, die ein Pro-Kopf-Wachstum sicherstellen, bei dem die Produktionsfaktoren ausgelastet sind und das zudem sozial und ökologisch verträglich ist? Die Auseinandersetzung mit dieser Frage ist gleichzeitig auch die Geschichte der neueren Innovationsforschung. Bedeutsam ist in diesem Zusammenhang die Wiederentdeckung des österreichischen Nationalökonomen Joseph A. Schumpeter, in dessen Werk die schöpferische Zerstörung durch dynamische Unternehmer als die Grundantriebskraft der kapitalistischen Entwicklung schlechthin ausgemacht wird. Mit andern Worten nicht mehr pure Kapitalakkumulation via Investitionen, sondern Innovationen stehen im Mittelpunkt des Interesses.

Innovationen sind jene Ereignisse, in denen sich das Neue und damit der historische Wandel manifestieren, oder anders ausgedrückt, Innovationen führen zu technisch-ökonomischem und institutionellem Wandel. Art, Anzahl, Intensität und strukturelle Verflechtung der Innovationen bestimmen demnach Qualität und Quantität des historisch-ökonomischen Entwicklungsprozesses. Ganz allgemein versteht man unter Innovation jedes Ereignis, mit dem eine Neuerung technischer, ökonomischer, organisatorischer, gesellschaftlicher oder institutioneller Art verbunden ist.[55] Speziell in der wirtschaftswissenschaftlichen Forschung wird der Begriff der Innovation häufig insoweit enger gefaßt, als damit jene Neuerungen gemeint sind, die in irgend einer Weise ökonomisch von Bedeutung sind, wobei das Element der Novität häufig neben das Moment der Verbesserung tritt. Meist ist auch diese Fassung noch zu weit. Im engsten Sinne wird Innovation als die Umsetzung neuen Wissens, technischer oder nicht-technischer Art, in die Produktion verstanden, wobei man eine gesamtwirtschaftliche und eine betriebswirtschaftliche Betrachtung unterscheiden kann.[56]

Eine Innovation liegt zunächst einmal als ausgearbeitete Idee oder als Wissen darüber vor, wie man etwas neues macht. Die bloße Existenz einer neuen Idee ist zwar eine wichtige, aber keine hinreichende Bedingung für eine innovative Entwicklung. Hinzukommen muß die unternehmerische Realisierung dieser Idee, wobei es durchaus sein kann, daß solche Realisierungsversuche nicht zu einem Markterfolg führen. Innovationsideen in Unternehmen können aus vielerlei Anstößen hervorgehen: Anforderungen des Absatzmarktes, wobei die Kundenorientierung eine wichtigen Aspekt darstellt, Anforderungen der Zulieferer und der Gesetzgebung (Umweltschutz), Ausweitung der Produktpalette, Erhaltung des Marktanteils sowie Erschließung neuer Märkte. Dagegen kommt der Wissenschaft als Impulsgeber gegenwärtig eine geringere Bedeutung zu. Eine wichtige Systematisierung ist die Unterscheidung von Produktinnovationen (Herstellung neuer Produkte/Produktqualitäten) und Prozessinnovationen (Einführung neuer Produktionsmethoden, Reorganisation eines Industriezweiges).

Innovationen sind offensichtlich das Ergebnis einer Reihe unternehmerischer Aktivitäten, die zu neuen Formen der Leistungserstellung führen. Eng verbunden mit diesen Aktivitäten sind Forschung und Entwicklung als zielgerichtete Ausweitung des Wissens,[57] Design und Marketing, Aus- und Weiterbildung, Investitionen in neue Anlagen sowie organisatorische Änderungen und Verbesserungen des Produktionsprozesses (Arbeitskostensenkung, Produktionsflexibilität) ein-

---

54 Angesichts solcher Evidenzen fällt es schwer, in dem amerikanischen Wirtschaftsboom der 1990er Jahre einen nachhaltigen Strukturbruch, eine New Economy mit neuen Formen von Wachstum und Konjunktur zu sehen, wie es noch bis vor kurzem vielfach geschah.

55 Vom Begriff der Innovation ist der Begriff der Erfindung (Invention) zu unterscheiden. Hierunter versteht man jede Neuerung, die die technischen Möglichkeiten des Menschen erweitert. Der Prozeß der Erweiterung technischen Wissens wird auch als technikwissenschaftlicher Erkenntnisprozeß bezeichnet.

56 Besonders in der älteren Literatur wird der Innovationsprozeß häufig gleichgesetzt mit dem technischen Fortschritt. Dieser wiederum wird definiert als die Anwendung neuen Wissens in Form neuer Produkte, Produktionsmittel und Produktionsverfahren in der Wirtschaft. Obwohl diese Definition dem Verständnis von Innovation im engsten Sinne sehr nahe kommt, ist sie für eine historische Analyse zu eng.

57 FuE wird als Leitvariable der Innovationsaktivitäten angesehen. Die innovationsfreudigsten Branchen sind gegenwärtig in der Regel auch die forschungsintensivsten.

schließlich des Managementsystems (Organisation, Marketing, etc.). Auch die Unternehmenskultur im weiteren Sinne kann davon betroffen sein. Selbstverständlich sind auch Firmengründen als Innovationen zu betrachten. Unternehmerisches Handeln spielt damit als jene Tätigkeit eine zentrale Rolle, bei der neue Ideen durch entsprechendes Handeln marktwirksam realisiert werden. Diese doppelte Herausforderung von Generierung und Verarbeitung von Ideen erfordert kontinuierliches Lernen, einen hohen Wissensstand und ein effektives Wissensmanagement. Damit wird Wissen neben Arbeit und Kapital zum strategischen Produktionsfaktor Nummer Eins. Neben Orientierungs- und Bildungswissen ist es besonders das sogenannte Anwendungswissen, dem eine bildungspolitisch zentrale Bedeutung zukommt. Sind es doch vor allem die wissensintensiven Branchen und Industrien, die in den letzten Jahren ein überdurchschnittliches Jobwachstum gezeigt haben.

Eine weitere wichtige Systematisierung ist die Einteilung von Innovationen nach ihrer Intensität, auf die aber in beiden Projekten, wenn ich das richtig sehe, nicht eingegangen wird. Häufig wird zwischen Basisinnovationen und Folgeinnovationen unterschieden. Basisinnovationen sind grundlegende Neuerungen mit gesamtwirtschaftlicher oder branchenspezifischer Wirkung. Folgeinnovationen dagegen bedeuten die Weiterentwicklung und Perfektionierung dieser Neuerungen. Ich erwähne dies deshalb, weil ich glaube, daß gegenwärtig vor allem die IuK-Technologie eine Schlüsseltechnologie darstellt, die in ihrer Wirkung mit jenen Basisinnovationen vergleichbar ist, die Schumpeter als primäre Antriebskraft der seit dem Ende des 18. Jahrhunderts zu beobachtenden gesamtwirtschaftlichen Wachstumsschwankungen ausgemacht hat und die immer mit einem tiefgreifenden regionalen und sektoralen Strukturwandel verbunden sind. Es ist ja auch vor allem dieser Strukturwandel, der es der Wissenschaft so überaus schwer macht, Verläßliches über die zukünftige Entwicklung zu sagen. Bekanntlich sind Prognosen um so treffsicherer, je weniger sich verändert, d.h. je mehr Kontinuität und je weniger Wandel eine Zeit verzeichnen.

Nicht nur das betriebliche, auch das gesamtwirtschaftliche Innovationspotential hängt von einer Vielzahl sehr unterschiedlicher Faktoren ab: so z.B. vom allgemeinen Entwicklungsstand bzw. Bildungsniveau und damit dem Bildungssystem eines Landes (Humankapital), von den vorhandenen Forschungseinrichtungen, den Forschungsgeldern und den Erfahrungen im Bereich Forschung und Entwicklung, vom know-how-Transfer und von der Bereitschaft der Gesellschaft, den technologisch-institutionellen Wandel und seine Folgen zu tragen. Eine wichtige Triebfeder des Innovationsprozesses ist auch der marktwirtschaftliche Profitmechanismus, der die Unternehmer zwingt, nicht nur auf Neuerungen zu reagieren, sondern diese auch rasch zu realisieren, d.h. sie möglichst schnell im Produktionsprozeß einzusetzen. Es sind dies jene Faktoren, die das nationale Innovationssystem konstituieren.

Es ist eine wichtige Erkenntnis, daß die ökonomische Realisierung des Neuen kein linearer, sondern ein rekursiver und vielschichtig vernetzter Prozeß ist, und daß unternehmerisches Handeln nicht nur von innerbetrieblichen, sondern auch von externen Faktoren abhängt. Diese Faktoren können Innovationen stimulieren bzw. fördern, sie können sie aber auch behindern. Unternehmerisches Handeln vollzieht sich im sozialen und kulturellen Kontext vor dem Hintergrund der je eigenen Geschichte. Daß sich dieses Handeln nicht immer auf das Rational-Kalkül des Homo Economicus reduzieren läßt, verweist in diesem Zusammenhang auf die Bedeutung der Individualität und damit auf die Historizität menschlichen Handelns. Hier kommt die Pfadabhängigkeit ins Spiel, die besagt, dass bestimmte Entwicklungen durch ihre eigene Vergangenheit bestimmt werden und nicht ohne diese versteh- oder erklärbar sind.[58]

Als Sammelbegriff für diese externen Faktoren erfahren die Institutionen im Rahmen der Institutionenökonomik seit einigen Jahren eine intensive wissenschaftliche Diskussion. Neben dem, von Ertragserwartungen und Kosteneinschätzungen bestimmten unternehmerischen Handeln spielen also die in den Institutionen zum Ausdruck kommenden kollektiven Anreizstrukturen ökonomischen Handelns eine zentrale Rolle. Die Institutionen spielen sind insofern von grundlegender Bedeutung, als sie nicht nur Orientierungskriterien für unser tägliches Leben liefern, sie

---

58 Im THISS Projekt wird dieser Aspekt unter dem Thema Dynamik des Innovationsprozesse thematisiert. Dort heißt es sehr treffend, daß der Begriff der Innovationen weit mehr umfaßt als Technologie oder technologischen Fortschritt. Innovationsprozesse sind auch als ökonomische und soziale Prozesse aufzufassen. Unternehmerisches Handeln ist damit - aus betrieblicher Sicht - auch von externen Faktoren abhängig.

vermindern auch Unsicherheiten bei Tauschbeziehungen und verkörpern die gesellschaftlich-kulturellen Leistungsanreize menschlichen und damit unternehmerischen Handelns. Institutionen sind deshalb eine zentrale Determinante der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit einer Gesellschaft. Wichtige Institutionen sind z.B. die Wirtschafts- und Sozialordnung, das Rechtssystem, die Finanz- und Eigentumsordnung, das politische System sowie religiöse und ideologische Vorstellungen. Ähnlich wie die Technologie die Produktionskosten, so determinieren die Institutionen die Transaktionskosten, worunter man ganz generell die Betriebskosten einer Volkswirtschaft verstehen kann.

Die Transaktionskosten sind zumindest in zweierlei Hinsicht von Bedeutung. Einmal ist der Effekt effizienter Institutionen gerade der, daß Transaktionskosten gesenkt werden, andererseits führen zunehmende Arbeitsteilung und Spezialisierung zu einem permanenten Anstieg der Transaktionskosten und haben damit eine wachstumslimitierende Funktion. In diesem Zusammenhang hat der amerikanische Nobelpreisträger Douglas North argumentiert, daß die technologische Entwicklung nur dann produktivitätssteigernd sein kann, wenn sie von einem effizienten institutionellen Wandel begleitet ist. Wirtschaftliches Wachstum ist also nur möglich, wenn die Produktivitätsgewinne im Transformationsbereich als Folge des technologischen Fortschritts größer sind als der Anstieg der Transaktionskosten.

Für die USA konnte man z.B. zeigen, daß sich der Anteil der privaten und öffentlichen Transaktionskosten am Bruttosozialprodukt von 1870 bis 1970 mehr als verdoppelt hat. Betrug dieser Anteil im Jahr 1870 noch etwa 26%, stieg er bis 1970 auf 54%. Die expansivste Phase lag in den Jahren von 1870 bis 1930, während er in den folgenden Jahren nur noch um etwa 8% wuchs. Von 1960 bis 1970 ist der Anteil sogar geringfügig gefallen. Leider lassen sich diese Zusammenhänge für das Wachstum der deutschen Wirtschaft im 20. Jahrhundert nicht durchgängig anhand historischer Zahlen belegen. Lediglich das Ausmaß des Wachstums des Transaktionssektors läßt sich - allerdings auch nur für den Zeitraum von 1960 bis 1990 abschätzen. So betrug der Anteil des Transaktionssektors an der gesamten Bruttowertschöpfung im Jahr 1990 etwa ein Drittel, während er 1960 noch bei 20 Prozent lag. In diesen Zahlen kommt das überproportionale Wachstum des Transaktionssektors im Vergleich zu anderen Sektoren zum Ausdruck. Von 1960 bis 1990 war der Transaktionssektor nämlich auf etwa das 3 1/2fache, der tertiäre Sektor auf das 3fache, der sekundäre auf etwas mehr als 2fache und die Gesamtwirtschaft auf gut das 2 1/2fache angewachsen. Vor diesem Hintergrund wird auch verständlich, daß ein großer Teil des gegenwärtig zu beobachtenden technologischen Fortschritts gerade die Transaktionstechnologie betrifft.

Ein wichtiges Problem, das sich in diesem Kontext ergibt, betrifft die Frage, inwieweit sich Innovationsprozesse im nachhinein tatsächlich theoretisch zufriedenstellend erklären lassen, oder ob sie lediglich von Zufälligkeiten und damit von glücklichen oder unglücklichen Umständen abhängig sind und sich damit einer generalisierenden Erklärung entziehen. Mit diesem - meines Erachtens ganz zentralen Problem - wird in dem Paper zur Aus- und Weiterbildung ausdrücklich die Frage verbunden, inwieweit die Forschung Innovationsprozesse im Nachhinein kunstvoll und rethorisch überzeugend rationalisiert, obwohl sie eigentlich nur historisch erklärt werden können. Ich möchte in diesem Zusammenhang auf das Phänomen der Pfadabhängigkeit hinweisen, das von dem in Oxford und Stanford tätigen Ökonomen Paul A. David geprägt wurde (vgl. zum folgenden Wieland 2001).

Der Begriff der Pfadabhängigkeit bezeichnet im Rahmen stochastischer Systeme eine dynamische Eigenschaft von Allokationsprozessen, die darin zum Ausdruck kommt, dass sich der Prozessverlauf dauerhaft auf spätere Zustände auswirkt. Anders formuliert: Der Verlauf eines pfadabhängigen Prozesses ist eine Funktion seiner eigenen Geschichte. Damit gewinnen zeitlich entfernte Ereignisse einen wichtigen Einfluss auf das Ergebnis derartiger Prozesse, ohne sie deshalb zu determinieren. Denn: Pfadabhängige Prozesse sind nicht nur durch individuelle Irreversibilitäten, sondern auch durch Kontingenzen gekennzeichnet. An die Stelle eines globalen und singulären Gleichgewichts, dem sich in der neoklassischen Theorie ein System ohne Störeinflüsse annähert, tritt eine Vielzahl von lokalen Gleichgewichtszuständen, die ein pfadabhängiges System einnehmen kann. Entlang eines Pfades werden zwar alternative Entwicklungsstränge ausgeschieden, der weitere Prozessverlauf bleibt jedoch offen und kann damit auch nicht vorhergesagt werden. Weshalb ein pfadabhängiges System diesen oder jenen Gleichgewichtszustand ansteuert, lässt sich also nur historisch begründen. Die biologische Evo-

lution mit ihren divergierenden Entwicklungslinien repräsentiert in geradezu idealtypischer Weise einen pfadabhängigen Prozess, der als Funktion seiner eigenen Geschichte begriffen wird.

Wodurch werden Pfadabhängigkeiten erzeugt? Es lassen sich drei miteinander verschränkte Bedingungen nennen, unter denen Prozesse pfadabhängig werden können: technischer Zusammenhang, wachsende Skalenerträge und Quasi-Irreversibilität von Investitionen. Unter technischem Zusammenhang wird die wechselseitige Abhängigkeit von Systemkomponenten verstanden, beispielsweise von Videorekordern und den dazugehörigen Kassetten. David schließt in diesem Begriff aber auch die Nutzer von Technik mit ein und postuliert etwa einen technischen Zusammenhang zwischen Schreibmaschinentastatur und einschlägig geschulten Typistinnen. Diese wechselseitige Abhängigkeit von Systemkomponenten erhöht die Schwierigkeit eines Systemwechsels. Wachsende Skalenerträge können sowohl auf Produzenten- als auch auf Konsumentenseite vorliegen. Zum Beispiel nimmt mit der Zahl eines hergestellten Guts in einem Unternehmen auch dessen Erfahrung mit dem zugrundeliegenden Produktionsprozess zu, was über entsprechende Optimierungen kostensenkende Effekte nach sich ziehen kann (Lerneffekt auf Produzentenseite). Und der individuelle Nutzungswert eines Telefons steigt mit der Zahl von Telefonbesitzern (Netzwerkeffekt auf Konsumentenseite). Quasi-Irreversibilität von Investitionen meint schließlich, dass die Kosten eines Systemwechsels, etwa die Umstellung eines Produktionsprozesses von chemischer Hochdrucksynthese auf ein biotechnologisches Verfahren, so hoch sein können, dass die damit verbundenen Risiken aus der Perspektive des Unternehmens von den vermuteten positiven Kosteneffekten nicht mehr aufgewogen werden und der Systemwechsel daher unterbleibt.

Innovationen sind, das haben unsere Überlegungen gezeigt, Ausdruck unternehmerischen Handelns in Raum und Zeit. Sie sind von subjektiven Faktoren genau so beeinflußt, wie von strukturellen Gegebenheiten und historischen Entwicklungen. Der institutionelle Kontext beeinflußt nicht nur Verhaltensmuster und Wertvorstellungen, er hat über die Transaktionskosten auch direkten Einfluß auf das Kosten-Nutzen-Kalkül und damit auf unternehmerisches Handeln. Dieses vollzieht sich als dynamisch-rekursiver Prozess, dessen eigene Geschichte, das zeigt das Konzept der Pfadabhängigkeit, Einfluß auf den Prozeßverlauf hat. Die große Herausforderung, der sich beide Projekte gegen über sehen, besteht zweifelsohne in dem Versuch, einen derart komplexen Prozeß typisierend zu beschreiben, generalisierend zu erklären und Empfehlungen für seine Steuerung auszusprechen.[59] Sei es nun bezüglich der Unternehmensgründungen, sei es bezüglich der Strategien des Innovations- und Wissensmanagements. An die empirische Realisierung dieser Vorhaben lassen sich daher folgende Fragen stellen:

- Inwieweit ist sichergestellt, daß die jeweiligen Umfragen bzw. Fälle ein repräsentatives Abbild der theoretisch fixierten Grundgesamtheit darstellen?

- Repräsentieren die Fragen bzw. Variablen des Survey eine adäquate Operationalisierung des jeweiligen theoretischen Konstrukts, ja, lassen sich diese überhaupt operationalisieren (Stichwort: implizites Wissen)? Diese Schwierigkeit ergibt sich besonders bei der Darstellung und Identifikation externer, besonders sozialer und kultureller Faktoren.

- Inwieweit ist also sichergestellt, daß die Fragen bzw. Variablen alle als relevant erachteten Ursachenkomplexe, also auch die externen Faktoren, erfassen?

- Mit welchem statistischen Modell werden Kenngrößen und funktionale Abhängigkeiten geschätzt bzw. getestet? Wird, und wenn ja wie, die empirische Relevanz der abgeleiteten statistischen Aussagen überprüft.

- Inwieweit erlaubt das empirische Material Aussagen zur Dynamik der Prozesse? Dies ist besonders dann kein triviales Problem, wenn man die Rekursivität der Prozesse im Sinne der skizzierten Pfadabhängigkeit berücksichtigt (Umfragen sind ja immer nur "Momentaufnahmen").

---

[59] Z.B. wenn es darum geht, „successful practices" bei den Gründern und Gründerinnen als Basis für praxisbezogene Empfehlungen und umsetzungsorientierte Maßnahmen zu identifizieren und zu bewerten.

- Inwieweit tragen die Untersuchungen der hohen Varianz der empirischen Phänomene Rechnung? Neugründung ist nicht gleich Neugründung, Innovation ist nicht gleich Innovation und Unternehmen ist nicht gleich Unternehmen. M.a.W. wird diese Varianz bei der Typenbildung und Generalisierung berücksichtigt und wenn ja, wie?

Neben diesen Fragen möchte ich noch zwei Empfehlungen aussprechen. Erstens sollten Pre-Tests durchgeführt werden, da diese in aller Regel zu einer Revision des Untersuchungsdesigns führen. Zweitens wäre zu überlegen, ob nicht flankierend für ausgewählte Fälle deren spezifische Innovations*geschichte* rekonstruiert werden sollte, um diese dann mit dem theoretischen Rahmen systematisch zu konfrontieren.[60]

Man darf gespannt sein, inwieweit es den Projekten gelingt, aus dem empirischen Material diejenigen Typologien und generelle Mechanismen herauszufiltern, die über den Einzelfall hinaus Gültigkeit beanspruchen und die es deshalb erlauben praxisrelevante Handlungsempfehlungen auszusprechen.

Literaturempfehlungen:

David, P. A. (1985): Clio and the Economics of QWERTY, in: American Economic Review 74, S. 332-337.
Grupp, H. (1997): Messung und Erklärung des Technischen Wandels. Grundzüge einer empirischen Innovationsökonomik. Berlin u.a.
Löchel, H. (1995): Institutionen, Transaktionskosten und wirtschaftliche Entwicklung. Ein Beitrag zur Neuen Institutionenökonomik und zur Theorie von Douglas C. North, Berlin (= Volkswirtschaftliche Schriften. 444).
Maddison, A. (1991): Dynamic Forces in Capitalist Development: A Long-Run Comparative View. Oxford u.a.
Meier, B. (1994): Kultur der Neugier. Forschung und Entwicklung in Deutschland im internationalen Vergleich, Köln.
Neirynck, J. (1995): Der göttliche Ingenieur: Die Evolution der Technik, Renningen-Malmsheim.
Nelson, R. (Hrsg.) (1993): National Innovation Systems. A Comparative Analysis. New York, Oxford.
North, D.C. (1988): Theorie des institutionellen Wandels. Eine neue Sicht der Wirtschaftsgeschichte. Tübingen.
Silverberg, G.; Soete, L. (Hrsg.) (1994): The Economics of Growth and Technical Change. Technologies, Nations, Agents. Aldershot.
Wieland, Th (2001): Pfadabhängigkeiten im deutschen Innovationssystem. Zwischenbericht. Münchner Zentrum für Wissenschafts- und Technikgeschichte. München.

[60] Ich kann hier auf Forschungen verweisen, die am Münchner Zentrum für Wissenschafts- und Technikgeschichte im Zusammenhang der Erforschung nationaler Innovationssysteme durchgeführt werden.

Eine neue Generation von Unternehmerinnen und Unternehmern? Habitusformationen, Mentalitäten und ökonomische Alltagstheorien bei jungen Selbständigen

Claudia Honegger, Peter Schallberger

1. Fragestellung und Design

Im Rahmen des Projekts werden Fallstudien zu Bottom-up-Unternehmensgründungen in der Schweiz durchgeführt. Es sollen insbesondere die folgenden Fragen beantwortet werden:

1. Welcher Art sind die Ressourcen, auf die junge Gründerinnen und Gründer beim Schritt in die wirtschaftliche Selbständigkeit zurückgreifen?
2. Auf welche latenten Motive können Unternehmensgründungen zurückgehen?
3. Gibt es idealtypische Habitusformationen, die zu (erfolgreichem) unternehmerischem Handeln disponieren? Inwiefern erleichtern diese Habitusformationen den Zugriff auf obige Ressourcen?
4. Welche sozialisatorischen und biographischen Konstellationen begünstigen oder begründen die Genese unternehmerischer Habitusformationen?
5. Gibt es neuerdings – wie etwa die Theoretiker der Individualisierung meinen – unternehmerische Lebensentwürfe, die in keiner Weise mehr an familiäre, milieu- oder handlungsfeldspezifische Traditionen anschliessen?
6. Welche Strukturtypen (jung-)unternehmerischen Handelns lassen sich unterscheiden?

Dem Projekt liegt ein interpretativer Forschungsansatz zugrunde: Die Fallanalysen sowie die Typenbildung orientieren sich am sequenzanalytischen Verfahren der objektiven Hermeneutik. Insgesamt werden zirka 20 ausführliche Fallanalysen – im Sinne von „Case Studies" – durchgeführt. Das Fallsample wird nach dem Verfahren des Theoretical Sampling zusammengestellt. Hierdurch wird sichergestellt, dass das Spektrum konstrastiver Einzelfälle möglichst breit ist. Bei der theoretischen Integration der Forschungsergebnisse wird mit dem Grounded Theory-Ansatz gearbeitet.

Die Datenbasis des Projekts besteht aus zirka 90-minütigen, nicht-standardisierten („offenen") und vollständig transkribierten Interviews mit jungen Unternehmensgründerinnen und Unternehmensgründern. Leicht objektivierbare Falldaten (Daten zur sozialen Herkunft, berufsbiographische Daten, Daten zur Struktur des gegründeten Unternehmens) werden mittels eines standardisierten Fragebogens erhoben. In die hermeneutische Analyse werden ausserdem Dokumente miteinbezogen, mittels derer sich die untersuchten Unternehmen nach aussen hin darstellen. Es sind dies: Webpages, PR-Unterlagen, Werbematerialien, Produktebeschriebe, Unternehmensleitbilder, Geschäftsberichte, Organigramme, usw.

Das Projekt befasst sich schwergewichtig mit Bottom-up-Gründungen in den folgenden vier Wirtschaftsbereichen:

1. technisch-naturwissenschaftlich qualifizierte Gründungen im High-Tech- und Informatikbereich
2. Gründungen im lifestyle-nahen und modeabhängigen Dienstleistungsbereich (Trend-Shops, In-Lokale, Graphik- und Designbetriebe, PR- und Consultingbüros, usw.)
3. Gründungen im gewerblich-handwerklichen Bereich
4. Gründungen im schwach professionalisierten Dienstleistungsbereich (Copy-Shops, Waschsalons, Express-Kurier, Party-Service, Reinigungsdienste, Manicure-Pedicure, usw.)

2. Publikationen

Die während der unlängst zu Ende gegangenen Sondierungsphase durchgeführten Recherchen erwiesen sich insgesamt als aufwendiger als im Forschungsplan vorgesehen; dies insbesondere deshalb, weil, anders als ursprünglich geplant, diverse Rechercheergebnisse frühzeitig in eine publikationsfähige Form gebracht wurden. Im Zentrum der Arbeit standen die folgenden drei Themenbereiche:

(a) *Die wirtschaftlichen Restrukturierungen in der Schweiz während der 1990er Jahre:* Anlass zu ihrer Aufarbeitung war die Überlegung, dass sie einen zentralen Hintergrund für die in diesem Zeitraum intensivierte Gründungsaktivität bildeten. Ausserdem war davon auszugehen, dass die untersuchten Fälle in ihren ökonomischen Alltagstheorien und in ihren kognitiven Positionierungen sich mit ihnen auseinandersetzen würden. Die Ergebnisse der entsprechenden Recherchen werden integral dargestellt in: Peter Schallberger, „Die Schweizer Wirtschaft: Krisen und Umbrüche in den 90er Jahren", erscheint in: Claudia Honegger/Caroline Bühler/Peter Schallberger: *Die Zukunft im Alltagsdenken. Szenarien aus der Schweiz*, Konstanz: Universitätsverlag Konstanz, Frühjahr 2002.

(b) *Neuere soziologisch-zeitdiagnostische Befunde zum Strukturwandel in der Gegenwartsgesellschaft:* Es wurden insbesondere individualisierungstheoretische Befunde aufgearbeitet, in denen eine „Fragmentierung von Identitäten" sowie die Verbreitung „selbstunternehmerischer Habitusformationen" diagnostiziert wird. Mehr oder weniger systematisch wird in diesen ein Link zwischen einem neuen „flexiblen Selbst" und neuen Formen und Praktiken „unternehmerischen Handelns" hergestellt. Die Auseinandersetzung mit diesem Befund erwies sich deshalb als unerlässlich, weil sich aus ihm die im Projekt zu überprüfende Hypothese herleitet, wir hätten es gegenwärtig mit einer „neuen Generation" von Unternehmerinnen und Unternehmern zu tun. Die Rechercheergebnisse werden dargestellt in: Peter Schallberger, „Soziologische Zeitdiagnosen. Zur Kulturbedeutung der Globalisierung", erscheint in: Claudia Honegger/Caroline Bühler/Peter Schallberger: *Die Zukunft im Alltagsdenken. Szenarien aus der Schweiz*, Konstanz: Universitätsverlag Konstanz, Frühjahr 2002.

(c) *Neuere soziologische Beiträge zur Tradierung von Habitusformationen und Bewusstseinsformen in der familialen Generationenfolge:* Da im Projekt nebst der Struktur auch die soziale Genese unternehmerischer Habitusformationen untersucht werden soll, erwies es sich als sinnvoll, in einer Art „Pilotstudie" innerfamiliale Prozesse der Herausbildung von Präferenzstrukturen sowie von habituellen Dispositionen ausführlich zu rekonstruieren. Aus einem früheren Forschungsprojekt[61] lag Analysematerial vor, das Interviews sowohl mit den Eltern als auch mit zwei Kindern der gleichen Familie umfasst und das sich deshalb für dieses Unterfangen als besonders geeignet darstellte. Bei einer der beiden durchgeführten exemplarischen Fallanalysen zeigte sich, dass die Realisierung eines unternehmerischen Lebensentwurfs etwa dann zum Scheitern verurteilt ist, wenn im Habitus des potentiellen Gründers eine zu ausgeprägt „narzisstische" Grundstruktur vorliegt. Bei der Analyse des Falles wurden die primärsozialisatorischen und biographischen Konstellationen, die zur Genese dieser narzisstischen Grundstruktur geführt hatten, detailliert rekonstruiert. In der zweiten Fallanalyse wurde der Hauptfokus auf intergenerationelle Dynamiken der Transformation ökonomischer Alltagstheorien gerichtet.
Die im Rahmen dieser „Pilotstudie" durchgeführten Analysen sind soweit abgeschlossen, dass sie – versehen mit einer noch fertigzustellenden Synthese – demnächst in monographischer Form publiziert werden können: Peter Schallberger , *Habitus und Bewusstsein in der familialen Generationenfolge. Fallrekonstruktive Beiträge zur soziologischen Transmissionsforschung* (provisorischer Titel).

---

61 Es handelt sich dabei um das Forschungsprojekt „Alltagsweltliche Szenarien für die Zukunft der Schweiz", das im Rahmen des SPP „Zukunft Schweiz" durchgeführt wurde. Die Forschungsergebnisse aus diesem Projekt werden im zweiten Teil des bereits erwähnten Buches (Claudia Honegger/Caroline Bühler/Peter Schallberger, *Die Zukunft im Alltagsdenken. Szenarien aus der Schweiz*) im Form einer Typologie alltagsweltlicher Zukunftsbilder ausführlich zur Darstellung gebracht.

3. Erste allgemeine Zwischenergebnisse

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt liegen erste Auswertungen zu den folgenden sechs Fällen vor:

- dem Fall eines Sportartikelfachgeschäfts in der Region Basel
- dem Fall eines Herstellers von Windsurfbrettern in der Region Biel/Solothurn
- dem Fall eines Film-Catering Unternehmers in der Region Zürich
- dem Fall einer selbständigen Coiffeuse in der Region Bern
- dem Fall einer selbständigen Typographin in der Region Bern
- dem Fall einer selbständigen Graphikerin in der Region Zürich

Es können hier einzig einige vorläufige Hypothesen aufgelistet werden. Sie wurden bei der Analyse der ersten Serie von Fällen gebildet und sollen anhand der weiteren Fallanalysen einer Überprüfung, Schärfung, Erweiterung und Präzisierung unterzogen werden. Die einzelnen Punkte beziehen sich auf die sechs in der Einleitung ausformulierten Fragen:

1. Ressourcen, die bei der Unternehmensgründung zum Einsatz gelangen:

In allen bisher analysierten Fällen spielten für die Unternehmensgründung soziale und kulturelle Ressourcen eine viel zentralere Rolle als ökonomische Ressourcen. Die Akkumulation von „sozialem Kapital" kann dabei bis in die Phase der primären Sozialisation zurückreichen und erfolgt meist innerhalb von szenenartigen Vergemeinschaftungsgebilden. Gründungsrelevantes kulturelles Kapital wiederum kann kulturellen Sinnsystemen entstammen, die eine unterschiedlich hohe Reichweite besitzen: Steht beispielsweise der individuelle Bewährungswille des Catering-Unternehmers noch erkennbar in der Tradition der „protestantischen Ethik" stützt sich der Erfolg der Dienstleistungserbringung beim Tennisshop-Inhaber auf ein relativ eng umgrenztes und hochgradig spezifisches „Szenen"-Wissen ab (vgl. Exurs).

Im weiteren Verlauf der Forschungen soll versucht werden, allgemeine Aussagen über den Zusammenhang zwischen gründungsrelevanten „Kapitalsorten" und der „Art der Gründung" zu generieren.

2. Latente Motive der Selbständigkeit:

Es fällt auf, dass in allen bisher untersuchten Fällen pekuniäre Anreize (Maximierung des Lebenseinkommens oder ähnlich gelagerte „ökonomische" Motive) für den Schritt in die wirtschaftliche Selbständigkeit eine eher marginale Rolle spielen. Provisorisch wurden die bislang rekonstruierten „latenten Motive" mit den folgenden Termini versehen, wobei eine präzisere und konsistentere Typologie erst im Laufe der weiteren Forschungen erstellt werden kann:

(a) Abwendung eines sozialen Anerkennungsverlusts / kompensatorisches Streben nach sozialer Anerkennung (exemplarisch: Tennisshop-Inhaber; vgl. Exkurs);
(b) erfinder-unternehmerischer Bewährungswille basierend auf der Besessenheit von einer Idee (exemplarisch: Surfbretthersteller);
(c) Fehlen einer habituskompatiblen Alternative zur Selbständigkeit im spezifischen Tätigkeitsfeld (exemplarisch: Typographin);
(d) individueller Bewährungswille qua Kultivierung von und Sensibilisierung für (beispielsweise sinnliche) Erfahrung verbunden mit einem hohen Sendungsbewusstsein (exemplarisch: Catering-Unternehmer);
(e) basales Autonomie- und Unabhängigkeitsstreben (exemplarisch: Coiffeuse).

3. Idealtypische Habitusformationen:

Die bisherigen Analysen legen den Schluss nahe, dass von *einer* idealtypischen „unternehmerischen Habitusformation" nicht gesprochen werden kann. Entscheidend für den Erfolg in der Selbständigkeit scheint weniger ein allgemein fassbares Set habitueller Dispositionen (im Sinne von „Traits") als vielmehr die Kompatiblität von „Habitus" und „feldspezifischer Handlungstypik" zu sein. So erscheint beispielsweise die eher defensive und subordinative Grund-

struktur im Habitus des Tennisshopinhabers sowie seine ausgeprägte Aversion gegen ökonomische Risiken als mit der spezifischen Struktur der von ihm erbrachten Dienstleistung (spezialisierte Beratung basierend auf persönlicher Bekanntschaft innerhalb eines partikularistischen Vertrauensverhältnisses) als durchwegs vereinbar und folglich auch erfolgsträchtig. Beim Catering-Unternehmer wiederum liegt ein ideales Passungsverhältnis zwischen der feldspezifischen Logik „kulinarischer Verfeinerung" und einem habituell ausgeprägten Willen zur Verführung vor. Die Typographin bewährt sich in ihrem Handlungsfeld nur, weil sie habituell zum einem schier bedingungslosen und die eigene Existenz gleichsam ständig von Neuem in Frage stellenden Ringen um stimmige Formen des künstlerisch-ästhetischen Ausdrucks neigt. In ähnlicher Weise basiert der an eine spezifische Szene gebundene Kultstatus (oder das „Szenencharisma") der radikal nach Autonomie und Unabhängigkeit strebenden Coiffeuse auf einer habituell tief verwurzelten Fähigkeit zu einem hochgradig konsistenten ästhetischen Stimmigkeitsurteil. Demgegenüber scheitert der ursprüngliche Wunsch des Surfbrettherstellers, in der Schweiz eine eigene Produktion aufzubauen, daran, dass er habituell zwar ein verspielt-genialer Tüftler ist, ihm indes die innere Souveränität und Überzeugungskraft des unternehmerischen Pioniers fehlt. Die unternehmerischen Bestrebungen des in der Pilotstudie ausführlich analysierten Falles scheitern daran, dass er seine narzisstische Genialitätsphantasie dadurch abzusichern versucht, dass er sich, statt sich ihr unternehmerisch zu stellen, der Konkurrenz durch andere systematisch entzieht. Das Schrumpfgebilde seiner Selbständigkeit besteht am Ende aus einer privaten Bar im Keller des eigenen Hauses.

Im Verlaufe der bisherigen Forschungen hat sich insgesamt gezeigt, dass das Verstehen unternehmerischen Erfolgs oder Misserfolgs nicht nur die Rekonstruktion von Habitusformationen sowie von Ressourcenausstattungen, sondern auch die Rekonstruktion feldspezifischer Handlungstypiken zwingend voraussetzt.

4. Idealtypische Konstellationen für die Genese unternehmerischer Habitusformationen:

Bei den erfolgreichen Gründern und Gründerinnen lassen sich hinsichtlich der Genese ihres „unternehmerischen Habitus" bislang zwei typische biographische Ausgangskonstellationen feststellen:

In der ersten Konstellation erwächst das mit dem unternehmerischen Lebensentwurf strukturell verbundene Streben nach Autonomie aus einem radikalisierten Wunsch nach sozialer Anerkennung, der eine Reaktion auf eine unsichere oder prekäre Stellung im sozialen Raum darstellt (= kompensatorisches Muster).

In der zweiten Konstellation kommt die Selbständigkeit der Weiterführung und Radikalisierung eines kulturell verankerten und individuell inkorporierten Bewährungswillens gleich (= Bewährungsmuster).

Am eindeutigsten dem „kompensatorischen Muster" lässt sich der Fall des Tennisshop-Inhabers (vgl. Exkurs) zuordnen; am eindeutigsten dem „Bewährungsmuster" der Fall des Catering-Unternehmers, der einem puritanisch-protestantischen Sozialmilieu entstammt.

5. Eine neue, „individualisierte" Generation von Unternehmerinnen und Unternehmern?

Restlos in allen Fällen erwies sich der Schritt in die wirtschaftliche Selbständigkeit als von den sozialisatorischen und biographischen Konstellationen her verstehbar, auch wenn er von ihnen her gedacht nicht in allen Fällen als zwingend erschien. Auch weist die bisherige Lebenspraxis der untersuchten Fälle eine hohe innere Kohärenz auf, so dass nicht – im Sinne der Individualisierungsthese – davon gesprochen kann, es liege bei ihnen ein beliebiges „Existenzbasteln" vor, oder ein solches bilde gar den Kern ihrer unternehmerischen Entwürfe. Dies gilt selbst für den in der Pilotstudie untersuchten Fall: Seine Lebenspraxis wird zusammengehalten durch einen ausgeprägten Hang zur narzisstischen Selbstüberhöhung, der ihn dazu veranlasst, sich kontinuierlich aus allen Tätigkeitsfeldern und Szenen zurückzuziehen, in denen er nicht kritik- und bedingungslos als der Star anerkannt wird.

Obwohl sich bereits in den bisherigen Analysen gezeigt hat, dass die Nischen und Tätigkeitsfelder für unternehmerisches Handeln in der Gegenwartsgesellschaft um vieles breiter, vielfältiger und pluraler geworden sind, lässt sich nicht davon sprechen, dass wir es gegenwärtig mit einer neuen, gleichsam voraussetzungslosen Generation von Unternehmerinnen und Unternehmern zu tun haben. Es lässt sich zwar feststellen, dass es radikalisierte Bestrebungen in Richtung „Distinktion" gibt. Freilich handelt es sich hierbei nicht wirklich um ein neues Phänomen, weil Distinktionsbemühungen genuin immer schon Voraussetzung von „Innovation" waren.

6. Strukturtypen unternehmerischen Handelns

Bei einigen Fällen lässt sich eine Struktur unternehmerischen Handelns auffinden, die bereits von Schumpeter beschrieben wurde, und die eng mit dem oben skizzierten Bewährungsmuster zusammenhängt: Ihr Handeln erscheint radikal als ein Handeln in eine offene und ungewisse Zukunft hinein. Sie unterstellen nicht, die Risiken und Chancen ihres Tuns seien ex ante bereits vollständig antizipier- oder gar kalkulierbar. Dieser unternehmerische Grundgestus erklärt denn auch, dass diese Fälle „universalistisch" ausformuliertem Rezeptwissen, wie es ihnen etwa in der Ratgeberliteratur, in Fortbildungskursen oder in der Managementliteratur entgegentritt, mit sehr viel Skepsis begegnen. Sie erleben ihr „unternehmerisches" Handeln als nicht standardisier- und unter ein allgemeines, gleichsam technokratisches Handlungswissen subsumierbar. So beklagen sie denn, dass ihnen von Seiten offizieller Stellen und von Beratungs- und Schulungsinstitutionen in der Regel ein viel zu unspezifisch auf ihren konkreten Einzelfall zugeschnittenes Wissen zur Verfügung gestellt wird. Demgegenüber wünschen sie sich „professionalisierte" Beratungsformen, in denen der Berater gleichsam als ein „sokratischer Geburtshelfer" fungiert – als jemand, der die richtigen Fragen stellt, ohne selber die Antwort im Voraus zu kennen, und der hierbei auf ein eigenes, möglichst breites Erfahrungswissen zurückgreifen kann.

Diesem „unternehmerischen" Typus unternehmerischen Handelns lässt sich ein „buchhalterischer" Typus gegenüberzustellen. Er ist tendenziell wenig dynamisch und wenig innovativ (exemplarisch: der Tennisshop-Inhaber; siehe Exkurs). Unternehmerisches Handeln erscheint hier als ein vorsichtiges Abwägen von Chancen und Risiken, wobei die individuelle Bereitschaft, gleichsam „irrational" in eine offene und ungewisse Zukunft hinein lebenspraktische Entscheidungen zu fällen, meist eher gering ist.

4. Exkurs: Eine exemplarische Fallanalyse[62]

Zwecks Bildung einer Fallstrukturhypothese werden in der objektiven Hermeneutik üblicherweise in einem ersten Schritt die objektivierbaren biographischen Falldaten einer „Sequenzanalyse" unterzogen. Anschliessend wird versucht diese Fallstrukturhypothese anhand strittiger Passagen im Interviewmaterial, die nun ihrerseits einer Feinanalyse unterzogen werden, zu falsifizieren. Die anhand der biographischen Daten zu bildende Fallstrukturhypothese soll sich im folgenden ausschliesslich auf die Frage nach der *latenten Motivierung* von Remo Fritschis Selbständigkeit beziehen.

Biographische Daten im Fall von Remo Fritschi

1966	*Geburt von Remo Fritschi in einer Agglomerationsgemeinde von Basel.* *Vater (1942): Wirtesohn, kaufmännische Lehre, eidgenössisch diplomierter Bücherexperte, tätig in der chemischen Industrie.* *Mutter (1941): kaufmännische Lehre, Mutter und Hausfrau.*
seit 1976	*Mitgliedschaft in einem Tennisclub.*
1973-82	*Primar- und Sekundarschule.*
1982-85	*Besuch der Handelsschule, eidg. Handelsdiplom.*

[62] Dieser Abschnitt enthält einen Auszug aus einem Referat, das am Kongress der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie (Atelier „Wirtschaftssoziologie") vom 19.-22. September 2001 in Genf gehalten wurde.

1985-88	*erste Anstellung als kaufmännischer Angestellter.*
1988-90	*zweite Anstellung als kaufmännischer Angestellter.*
1990-91	*Anstellung als Chauffeur bei einer Druckerei.*
1991-96	*Anstellung als Innendienstverantwortlicher eines deutschen Vertreibers von Tennisrackets in der Schweiz.*
1996	*Gründung der „Remo-Sport" als Einzelfirma (Übernahme aus Konkurs am alten Standort, Kauf der Aktiven Fr. 20'000.-), Spezialisierung auf den Verkauf von Tennis-Sportausrüstung, Agglomeration Basel.*
1999	*Beschäftigung eines festen Mitarbeiters, Einstellung des Verkaufs von Inlineskates.*

Aus den Daten geht unmittelbar hervor, dass in der Biographie von Remo Fritschi der Tennissport eine zentrale Rolle spielt: Bereits im Alter von zehn Jahren spielt er clubmässig Tennis. Mit dreissig macht er sich in diesem Bereich selbständig. Es lässt sich anhand der biographischen Daten zeigen, dass Remo Fritschi nicht zufällig oder aufgrund einer beliebigen subjektiven Wahl zum Tennissport gekommen ist, sondern dass seine Präferenz für diese Sportart durch seine soziale Herkunft in hohem Masse vorbestimmt ist:

Remo Fritschi entstammt einer Familie, die man dem Milieu des *aufgestiegenen Kleinbürgertums* zurechnen kann. Sein Vater hat in den Jahren der Hochkonjunktur einen sozialen Aufstieg vom Wirtesohn zum eidgenössisch diplomierten Bücherexperten geschafft. Die Berufstätigkeit des Vaters legt die Vermutung nahe, dass es sich bei ihm um einen äusserst gewissenhaften, seriösen und mit gewissen Neigungen zu pedantischer Strenge ausgestatteten Menschen handelt. Von Berufes wegen ist er zu Verschwiegenheit verpflichtet und ist folglich darauf bedacht, zwischen seiner Existenz als Berufsmann und seiner Existenz als Familienmensch eine strikte Trennungslinie zu ziehen. Die Mutter wiederum sieht sich trotz eigener Berufsausbildung in die kleinräumige Sphähre der Familie und des Haushalts zurückgebunden. Aufgrund des sozialen Aufstiegs *zum einen*, den Spezifika der Berufstätigkeit des Vaters *zum anderen* müssen in der Herkunftsfamilie von Remo Fritschi starke Tendenzen in Richtung *einer Kultivierung der privaten Lebensführung* vorgeherrscht haben. Hierbei zeigt man sich bestrebt, die eigene Lebensführung an den Lebensführungsidealen der *traditionell* bürgerlichen Schichten auszurichten. Nachdem man es *ökonomisch* geschafft hat, will man nunmehr auch *lebensstilmässig* in die Welt der Bürgerlichkeit vorstossen.

Weil man nun freilich habituell ein Parvenue bleibt und mangels geeigneten Wissens ins Feld der höheren Kultur nicht so leicht einen Zugang findet, neigt man zu Kompromissbildungen: Man geht nicht ins Theater und lässt die Kinder nicht Cello spielen, sondern konzentriert sich auf eine alternative, mit dem kleinbürgerlichen Habitus schon immer kompatible Kulturform: Man kultiviert den eigenen Körper und treibt Sport. Bei der Wahl der Sportart gibt man sich nun freilich distinguiert: Man lässt die Kinder nicht in proletarischer Manier einem Fussball nachrennen, sondern wählt die vom Renommee her gehobene Einzelsportart des Tennis – traditionellerweise eine Sportart gesellschaftlicher Eliten.

Aufgrund dieser Überlegungen lässt sich festhalten, dass im Herkunftsmilieu von Remo Fritschi – dem aufgestiegenen Kleinbürgertum – nicht eine zufällige sondern eine gleichsam *strukturelle* Affinität (oder Wahlverwandtschaft) zum Tennissport vorliegt. Um zu dieser Aussage zu gelangen, bedarf man nicht zwingend der Empirie. Sie lässt sich gewissermassen rein theoretisch aus der Annahme ableiten, dass sozialer Aufstieg strukturell immer mit Positionierungs- und Distinktionskämpfen verbunden ist, die insbesondere auf dem Gebiet der „Kultur" ausgetragen werden (vgl. hierzu etwa die Arbeiten von Pierre Bourdieu). Dennoch würde eine empirische Untersuchung der Tennissportszene der Region Basel wahrscheinlich bestätigen, dass sich diese relativ homogen aus aufgestiegenen Kleinbürgern zusammensetzt.)

Aufgrund seiner Herkunft aus dem aufgestiegenen Kleinbürgertum hat Remo Fritschi nunmehr die Möglichkeit, von klein auf ein spezifisches *soziales* sowie ein spezifisches *kulturelles* Kapital zu akkumulieren: Er ist zum einen als ganzer Mensch in die Tennisclubszene der Agglomeration Basel integriert – als „ganzer Mensch" deshalb, weil dieser Szene in der Region

und insbesondere innerhalb des aufgestiegenen Kleinbürgertums vermutlich auch eine „Vergemeinschaftungsfunktion" (oder eine „sozialintegrative" Funktion) zufällt. Zum anderen akkumuliert Remo Fritschi ein hochgradig spezialisiertes Wissen – also ein spezifisches kulturelles Kapital: Er entwickelt eine hohe Sensibilität für das ideale Passungsverhälnis zwischen dem Tennisracket *einerseits* und der Konstitution, der Spielweise und dem Spielniveau des einzelnen Tennisspielers *andererseits*. Es ist davon auszugehen, dass das Tennisracket, das ja so etwas wie den verlängerten Arm des Spielers darstellt, auf Tennisplätzen regelmässig zum Gegenstand von auf höchstem Niveau geführten Fachdisputen und Fachsimpeleien wird.

Wendet man sich nunmehr der *Berufskarriere* von Remo Fritschi zu, wird sichtbar, dass es ihm nicht gelingt, die von seiner Herkunftsfamilie erreichte Position im sozialen Raum zu halten. Es droht ihm akut ein *relativer* sozialer Abstieg. Während der Vater es zum höheren Buchhalter geschafft hat, verharrt er selber in der Stellung eines „einfachen" kaufmännischen Angestellten. Zwischenzeitlich droht ihm gar der dauerhafte Abstieg in die Position eines Chauffeurs. Fritschi befindet sich mit 25 also in einer höchst prekären Lage: Es droht ihm – nicht zuletzt auch innerhalb der Tennisclubszene – ein Verlust von Status und entsprechender sozialer Anerkennung. [Es ist davon auszugehen, dass gerade im Milieu von Aufsteigern mit dem Absteiger nicht gerade zimperlich umgesprungen wird – dass er der Tendenz nach sozial geächtet wird.]

Bezüglich der *latenten Motiviertheit* von Remo Fritschis Schritt in die wirtschaftliche Selbständigkeit, lässt sich aufgrund dieser Analyse die folgende *Fallstrukturhypothese* formulieren:

Remo Fritschis Schritt in die Selbständigkeit ist latent durch das Bestreben motiviert, einen drohenden Verlust sozialer Anerkennung dauerhaft abzuwenden. Zu seiner Ehrrettung setzt er äusserst geschickt die einzigen Kapitalien ein, über die er als Abkömmling des aufgestiegenen Kleinbürgertums verfügt: szeneninterne persönliche Bekanntschaften sowie ein hochgradig spezialisiertes Wissen im Bereich des Tennissports. Anders formuliert: Remo Fritschi münzt das von ihm von klein auf akkumulierte soziale und kulturelle Kapital äusserst konsequent in ökonomisches Kapital um. Ausserdem verfügt er bezüglich des Geschäfts, das er im Auge hat – auch dies lässt sich aus den obigen Daten herleiten – über „Insiderwissen". Als Angestellter bei einem Vetreiber von Tennisrackets bekommt er die Zahlungsunfähigkeit des entsprechenden Kunden wahrscheinlich frühzeitig mit.

Diese ausschliesslich aufgrund der Analyse der objektiven Daten gebildete Fallstrukturhypothese ist in einem weiteren Schritt anhand des Interviewmaterials zu überprüfen. Als ein möglicher Falsifikator bietet sich die Textstelle an, an welcher Remo Fritschi subjektiv die Motive seiner Selbständigkeit darlegt.

> *Interviewerin:* Äbä, du hast gesagt du hast schon immer eigentlich so ein wenig das im Hinterkopf gehabt selbständig zu werden //Mhm//, Was ist dann nachher gleich(wohl) also, klar hast du das billig können übernehmen nachher, aber eh ausschlaggebend gewesen für das doch, der Grund für das du es nachher gewagt hast, hast du irgendwie das Gefühl äbä gehabt, du könntest das besser oder
>
> *Remo Fritschi:* Ja, der Grund ist vielleicht auch eine gewisse Unzufriedenheit gewesen als Arbeitnehmer, also ich hab eigentlich, da hab ich auch ein wenig Pech gehabt mit meinen Jobs, die ich dazumal gemacht habe, ich habe eigentlich immer das Gefühl gehabt ich mache mehr als eigentlich honoriert wird //Mhm// oder eh bei der (Firma A) ist ja das Mutterhaus in Deutschland gewesen und ich habe einen Schweizer Chef gehabt, wo ich einfach das Gefühl gehabt habe, er fo- er fordert, das heisst ich habe selber gemerkt was ich muss machen, ich hab am Schluss, hab mir das noch aufgehalst und dies noch aufgehalst aber das Mutterhaus, der eigentliche Arbeitgeber hat es gar nicht gecheckt und das wäre an meinem Chef gewesen wäre das, das zu kommunizieren und das hat er halt dann vielleicht nicht gemacht aus irgendwelchen Gründen. Ich hab mir einfach, ich hab einfach das Gefühl gehabt, ich könnte es alleine besser //Mhm// und seit ich selbständig bin, habe ich es auch nie bereut, genau wegen dem. Oder du musst nicht die

> Faust im Sack machen, sondern wenn es gut gelaufen ist kannst du dir selber auf die Schulter klopfen und wenn es dir einen Monat lang schlecht gelaufen ist dann musst du dir halt selber einmal den Fuss hintergeben (Lärm) also, ja. Das ist sicher auch ein Grund gewesen, dass ich eigentlich in der Anstellung, im Anstellungsverhältnis nicht ganz zufrieden gewesen bin //ja// und dann halt gerade per Zufall bemerkt habe, das hier sich eine Chance ergibt //Mhm// ....

Es kann an dieser Stelle nicht auf eine sequentielle Feinanalyse dieser Textpassage eingestiegen werden. Die Ergebnisse dieser Analyse lassen sich in etwa wie folgt zusammenfassen:

Wir haben es in dieser Textpassage mit der *exemplarischen Schilderung einer Anerkennungsproblematik* zu tun, in welcher der Schritt in die Selbständigkeit als ein konversionsartiger Akt der Selbstbehauptung und folglich der Überwindung einer vorangehenden Krise erscheint. Die geschilderte Anerkennungsproblematik betrifft den Sprechenden als „ganzen Menschen", und nicht etwa nur als Kontraktpartner in einer spezifischen, formal geregelten Sozialbeziehung. Beklagt wird nicht, dass der vorherige Arbeitsgeber den im Arbeitsvertrag festgelegten Bestimmungen unzureichend nachgekommen sei, indem er dem Sprechenden beispielsweise einen unzureichenden Lohn ausbezahlte. Der Sprechende beklagt vielmehr, dass sein über das Vertragliche hinausgehende Engagement nicht richtig honoriert wurde.

Von seinem Arbeitgeber erwartet der Sprechende also nicht nur, dass ihn dieser entsprechend seinen Leistungen angemessen entlöhnt, sondern auch, dass er für seine Leistungen als ein ganzer Mensch gelobt, geschätzt – gleichsam „geadelt" wird. Er erwartet von ihm Bekundungen der Ehrerbietung und der Wertschätzung, wie sie idealtypischweise weniger für *spezifische* (geschäftliche Beziehungen, „reine" Vertragsbeziehungen) als vielmehr für *diffuse Sozialbeziehungen* (Liebesbeziehungen, Eltern-Kind-Beziehungen, enge freundschaftliche Beziehungen) konstitutiv sind. Dass der Sprechende dazu neigt, seine arbeitsweltlichen Beziehungen mit „diffusen" Erwartungen zu überfrachten, lässt darauf schliessen, dass er sich bezüglich der Wertschätzung *ausserhalb* der Arbeitswelt in einer schwierigen Lage befindet. Beim Sprechenden muss es sich um jemanden handeln, der sich der affektiven Zuwendung von Seiten anderer sowie der soziale Anerkennung als „ganzer Mensch" nie ganz sicher ist oder nie ganz sicher sein kann. Die Überfrachtung der arbeitsweltlichen Beziehungen mit „diffusen" Erwartungen scheint also einen *kompensatorischen* Charakter zu besitzen.

Damit soll nicht behauptet werden, dass in spezifischen, beispielsweise durch einen Arbeitsvertrag geregelten Sozialbeziehungen, affektive und diffuse Momente grundsätzlich keine Rolle spielten. Im vorliegendenden Fall scheint diesbezüglich indes, wie bereits erwähnt, eine „Überfrachtung" vorzuliegen. Dies äussert sich beispielweise daran, dass der Sprechende für das, was er von seinem Arbeitgeber im Grunde einfordert, den Terminus des „Schulterklopfens" verwendet – einen Terminus, der in den Kontext lebensweltlicher Freundschaften hineingehört; oder daran, dass er dieses Schulterklopfen nicht nur von seinem direkten Vorgesetzten einfordert, sondern letztlich von der obersten Führungsetage des Unternehmens in Deutschland.

Mit dem Schritt in die Selbständigkeit ist nun freilich Remo Fritschis Kampf um soziale Anerkennung noch lange nicht ausgefochten. Dank seiner exklusiven Spezialisierung auf den Tennissport (den Verkauf von Inlineskates gibt er kurz nach dessen Einführung wieder auf) und dank der Kleinheit seines Geschäfts kann er damit rechnen, dass ihm im täglichen Kontakt mit seiner Kundschaft permanent eine hohe Wertschätzung und Anerkennung widerfährt. Die für den Fall von Remo Frischi charakteristische Anerkennungsproblematik erklärt also *auch*, weshalb sein unternehmerisches Handeln nur sehr beschränkt auf Expansion ausgerichtet ist: Indem Remo Fritschi „klein" bleibt, bewahrt er sich die Chance, dass ihm von Seiten der Kundschaft im unmittelbaren Kontakt ständig von Neuem auf die Schultern geklopft wird.

Um diese Hypothese zu überprüfen, wäre nunmehr in einem weiteren Analyseschritt anhand des Interviewmaterials die spezifische Struktur der Beziehung, die Remo Fritschi zu seinen Kunden unterhält (resp. die „feldspezifische Handlungstypik"), präzise zu rekonstruieren. Des weiteren wäre zu zeigen, in welcher Weise sich die rekonstruierte Anerkennungsproblematik

in den „Habitus" von Remo Fritschi eingeschrieben hat: Es sei hier ohne Nachweis erwähnt, dass Remo Fritschi sehr ausgeprägt zu (sich haarscharf an der Grenze der Anbiederung bewegenden, diese jedoch niemals überschreitenden) prostitutionsähnlichen Akten der Zudienerschaft und der „Subordination" neigt. (Man kann in ihm einen gleichsam erwachsen gewordenen Balljungen erblicken). Gerade hierdurch gelingt es ihm, seine Kundschaft dauerhaft an sich zu binden.

Das subordinative Moment im Habitus von Remo Fritschi tritt übrigens auch in der obigen Textpassage, in der er das Verhältnis zum ehemaligen Chef thematisiert, deutlich hervor: Sein Tun erscheint als auf das Ziel ausgerichtet, auf einer möglichst hohen Hierarchieebene auf sich aufmerksam zu machen. Hierzu begibt er sich tendenziell – stark zugespitzt formuliert – in die subordinative Haltung eines nach Anerkennung flehendenen Bittstellers.

Welches Fazit lässt sich aus der bisherigen Analysearbeit am Fall Fritschi ziehen?

Erstens lässt die hier in aller Kürze vorgetragene Fallanalyse den Schluss zu, dass ein – in biographischen und sozialisatorischen Herkunftskonstellationenen begründeter – Kampf um soziale Anerkennung als ganzer Mensch, allgemein *ein* mögliches Motiv für den Schritt in die wirtschaftliche Selbständigkeit sein kann. Anhand weiterer Fallanalysen wird zu erforschen sein, welche weiteren idealtypischen Motive möglich sind.

Zweitens scheint mir der Fall deutlich zu machen, dass es sich auch in Zeiten vermeintlicher „Individualisierung" nach wie vor lohnt, nach sozialisatorischen und biographischen Begründungslinien wirtschaftlicher Selbständigkeit zu suchen – dies in einer Weise, welche über ein blosses Konstatieren unmittelbar sichtbarer Tradierungslinien (Vater selbständig > Sohn auch selbständig) hinausgeht. Entsprechende Analysen haben sich stattdessen präzise auf allfällige sozialisatorische Dramata, auf allfällige Krisen bei der individuellen Positionierung im sozialen Raum sowie auf die mit ihnen verbundenen Distinktionskämpfe einzulassen. Hierbei ist sinnvollerweise auf genuin soziologische Katogorien wie „sozialmoralisches Milieu", „soziale Anerkennung", „spezifische" und „diffuse" Sozialbeziehungen, „Distinktion", usw. zurückzugreifen.

Drittens wird aus dem Fall deutlich, dass bei der Erforschung der Ressourcen, die bei Unternehmensgründungen zum Einsatz gelangen, der Fokus sinnvollerweise nicht ausschliesslich auf ökonomisches Kapital, sondern mit gleicher Schärfe auf soziale und kulturelle Kapitalien zu richten ist.

Viertens zeigt der Fall, dass nicht *ein* gleichsam universalistisch beschreibbarer „unternehmerischer Habitus" Voraussetzung für den Erfolg einer Gründung ist, sondern dass unternehmerischer Erfolg viel eher eine möglichst „ideale Passung" habitueller Dispositionen *einerseits* und der für das Handlungsfeld charakteristischen „Handlungstypik" *andererseits* voraussetzt. Als in radikalisierter Weise anerkennungsbedürftiger Mensch und tendierend zu Akten der Subordination ist Remo Fritschi ein gleichsam idealer Agent für die Erbringung einer hochgradig partikularistischen, personenbezogenen Dienstleistung. (Fritschi ist Berater, nicht „bloss" Verkäufer!) In den weiteren Fallanalysen werden also nebst Habitusformationen auch feldspezifische Handlungstypiken zu rekonstrieren sein – dies mit dem Ziel, allfällige Passungs- und Nichtpassungsverhältnisse präzise zu benennen.

Formation et emploi dans les professions artistiques du spectacle: les figures complexes de l'intermittence et de l'intégration

Jean-Yves Pidoux, Donatella Morigi, Olivier Moeschler

Cette présentation rappelle les buts de notre projet, expose la méthode choisie, relate nos premières observations et résume l'état actuel de notre recherche, ainsi que nos perspectives d'analyse. L'accent n'a pas été mis sur la restitution des ressources théoriques et livresques que nous avons sollicitées, pas plus que sur la restitution aride de données encore provisoires; nous préférons rendre compte des démarches entreprises, de la composante encore quelque peu „artisanale" de nos pratiques et réflexions, de notre confrontation avec les aspérités du terrain, avec „die ärgerliche Tatsache der Gesellschaft". Voilà qui, à notre sens, témoigne mieux de la pratique de la recherche, et est plus favorable à la délibération et la discussion collectives. Nous sommes en phase de recueil et de constitution de données; il ne nous est donc évidemment pas encore possible de tabler sur des „résultats", pas plus nous ne pouvons procéder à des comparaisons systématiques entre divers milieux professionnels.

Notre projet de recherche: rappel des grandes lignes

Certaines professions, bien qu'à la lisière du monde du travail, semblent témoigner de l'évolution de celui-ci dans son ensemble. Ainsi le secteur des métiers du spectacle (musique et théâtre) correspond, sous plusieurs aspects, à ce qui est annoncé comme un nouveau système d'emploi: diversification des formes et des relations de travail, variété des secteurs d'activité, mobilité des employés, fréquentes interruptions de carrière, reconversions, individualisation des curricula, intensification de la concurrence, impératif de formation permanente, etc.

La compétition et la écarité qui règnent dans ces milieux sont bien connues; le dynamisme qui est exigé des professionnels de la musique et du théâtre l'est peut-être moins: la rumeur publique les suppose souvent quelque peu indolents ou narcissiques. Il s'agit pour nous de décrire et de spécifier ce dynamisme, de montrer comment il s'exerce, comment il est acquis au cours de la formation et / ou sur le tas; de spécifier aussi les modalités de la socialisation et de l'intégration, voire du succès professionnels chez ces „salariés intermittents et itinérants à employeurs multiples".

Notre étude se penche donc, comme sur un „cas critique", sur les processus de formation, la constitution de réseaux socioprofessionnels chez des étudiants en formation et des professionnels en emploi et en recherche d'emploi ; elle voudrait dégager les conditions de l'intégration socioprofessionnelle et de l'exercice du métier, chez les interprètes des arts de la scène et de la performance collective. Elle voudrait également, dans le cadre du PNR au sein duquel nous sommes insérés, donner la possibilité de construire des comparaisons, de croiser des résultats — permettant par exemple, en l'occurrence, de mettre en regard la flexibilité et la précarité attendues des, ou subies par les comédien·ne·s et musicien·ne·s, et celles d'autres milieux professionnels.

Terrain, méthode et travaux de recherche déjà effectués

Pour mener à bien ce projet, nous avons opté pour une approche longitudinale, appliquée à un échantillon raisonné. L'idée est de faire une étude compréhensive et en profondeur, afin de dégager l'articulation entre formation et emploi, le „fonctionnement" et les logiques mêmes de la recherche de travail, ainsi que les conditions de la carrière dans un environnement professionnel très concurrentiel. Qu'est-ce qui fait que quelqu'un trouve tel ou tel type d'emploi? Quelles caractéristiques des personnes et des démarches entreprises mènent-elles à quels types d'engagements? Comment les comédiens et musiciens font-ils pour se former et se préparer, puis pour vivre et survivre dans des univers professionnels où les riva-

lités *et* les solidarités sont intenses? Et s'il ne nous sera pas possible, au vu de notre échantillon, d'articuler des chiffres globaux (comme, par exemple, „55% des comédiens ne travaillent que minoritairement sur scène"), nous pourrons néanmoins assurer un traitement quantitatif interne des activités et des réseaux constitués par les interprètes pour assurer leur viabilité professionnelle (en émettant des hypothèses du genre: „ceux parmi les comédiens qui se constituent la meilleure viabilité ont construit des réseaux étendus de relations qui restent impersonnelles").

Nous avons donc constitué un *échantillon* de 112 comédien·ne·s et musicien·ne·s dans toute la Suisse. Notre population se répartit selon différentes moitiés: entre les deux domaines artistiques étudiés, entre Suisse romande et alémanique, entre hommes et femmes, entre „jeunes" (élèves en dernière année de formation) et „chevronné·e·s" (actifs et actives depuis plusieurs années); cette dernière catégorisation se référant, on l'aura compris, moins à l'âge qu'à la situation professionnelle des informateurs·trices (ainsi, les plus âgés des jeunes peuvent avoir le même âge que les plus jeunes des chevronnés). On a veillé à ce que les différents types d'instruments (à clavier, à cordes, à vent) ainsi que les secteurs d'activité des comédien·ne·s (théâtre, cinéma, TV, „voix"...) soient représentés.

Les proportions dans notre échantillon ne correspondent pas à celles qui prévalent en réalité (par exemple, dans le monde du théâtre, les comédiennes sont nettement plus nombreuses que les comédiens, même si les rôles masculins, eux, prédominent); mais notre choix devrait permettre de couvrir un éventail large de pratiques et de représentations, afin de construire une typologie qui, elle, relatera minutieusement les multiples réalités dans ces professions et permettra de procéder à des comparaisons raisonnées. Le total de répondant·e·s, relativement élevé pour une enquête de ce type, résulte de la volonté d'obtenir un nombre d'individus suffisant dans toutes les ramifications de l'arborescence; il s'agissait également de prévoir une certaine „réserve" en cas d'éventuels désistements en cours de route de la part des informateurs.

Ces informateurs/trices ont été contacté·e·s, pour ce qui est des jeunes, via les grands conservatoires de formation professionnelle des villes suisses respectivement, pour les chevronné·e·s, par les associations professionnelles concernées et les répertoires existants (annuaires des comédiens, listes de musiciens, sites Internet spécialisés) ainsi qu'en profitant de nos propres connaissances du milieu et de celles de nos interlocuteurs et interlocutrices. La constitution de l'échantillon a donc impliqué un premier travail méthodique d'exploration du paysage de la formation et de la profession des métiers du spectacle en Suisse; cette tâche nous a conduit à constituer un fichier „institutions", inédit à ce jour, indispensable pour notre recherche sur les deux domaines de la musique et du théâtre (en recoupant notamment les informations contenues dans les différents répertoires existants dans ces domaines).

Pour les jeunes, l'échantillon a été élaboré à partir des centres urbains du pays qui abritent les principales écoles. Afin d'obtenir une vue différenciée de la formation dans ces domaines en Suisse, nous avons inclus deux écoles privées reconnues et fonctionnant depuis plusieurs années, pour le théâtre („Serge Martin" à Genève et „comart" à Zurich). Nous avons retenu, pour la musique classique, les conservatoires (dans les cinq villes de Bâle, Berne, Genève, Lausanne, Zurich); nous avons également intégré, à titre comparatif et vu qu'une formation professionnelle existe en la matière, quelques élèves des écoles publiques de jazz (à Berne, Genève, Lausanne et Bâle, celle de Zurich étant en voie de reconstruction). Pour les artistes en exercice, la notion de ville n'avait pas de sens (où classer un acteur qui habite Lausanne mais travaille surtout à Genève, un musicien qui vit à Lucerne mais joue à Bâle et a été formé à Zurich, etc.?); nous avons donc ventilé nos informateurs et informatrices globalement par région linguistique.

A noter que nous nous sommes limités, dans le cas des comédien·ne·s et musicien·ne·s en formation, aux personnes qui nous ont indiqué qu'elles comptaient travailler en Suisse après l'obtention de leur diplôme, et nous n'avons pas retenu celles et ceux qui ont l'intention de démarrer ou poursuivre leur carrière à l'étranger. Il faut savoir que les élèves étrangers sont nombreux dans les conservatoires suisses de musique, qui emploient des professeurs prestigieux; parfois les élèves n'habitent même pas en Suisse et n'y viennent que pour une journée hebdomadaire de cours;

dans le cas contraire, le plus souvent ils retournent chez eux au terme de leur formation. En théâtre, c'est essentiellement en Suisse allemande que les autres pays — en l'occurrence l'aire germanophone — exercent une attraction énorme sur les comédiens helvétiques, qui y sont d'ailleurs bien accueillis. Cette décision s'est imposée à nous tant pour des raisons techniques et financières (difficulté de se déplacer à l'étranger pour des entretiens) que surtout de par notre problématique : volonté de décrire la situation suisse, donc dans un contexte professionnel et de formation plus ou moins unifié et comparable, et pertinent pour un programme de recherche portant sur formation et emploi en Suisse.

Les 112 comédien·ne·s et musicien·ne·s qui participent à notre enquête sont suivis sur une longue durée : 18 mois pour les personnes en formation, couvrant le dernier semestre de leurs études et leur première année sur le marché du travail; 12 mois pour nos interlocuteurs expérimentés, une telle période correspondant à une saison culturelle. Cette approche diachronique permet, dans le cas des jeunes, de suivre dans le détail si et comment comédiens et musiciens fraîchement diplômés s'intègrent petit à petit — ou pas — sur le marché du travail, et dans lesquels de ses secteurs centraux ou périphériques; dans le cas des chevronné·e·s, elle devrait nous donner une vue d'ensemble sur les démarches entreprises et les engagements obtenus tout au long d'une année de carrière.

*

Le recueil de données se fait de deux manières différentes. Tout d'abord via des *entretiens approfondis* (de 60 à 120 min.), menés au moyen d'une grille semi-directive. Cette grille a été élaborée à partir d'une série de pré-entretiens menés avec une quinzaine de comédien·ne·s et musicien·ne·s de tous âges, en Suisse romande et alémanique.

Pour les jeunes de notre population, nous avons prévu de faire deux entretiens: l'un au début de la période sous étude, quelques mois avant leur sortie d'école, et l'autre une année après ce moment (initialement, trois rendez-vous étaient prévus; étant donné la charge de travail pour les chercheurs, le deuxième a été transformé en un simple point de situation pour „prendre le pouls" de nos informateurs et garder le contact avec eux); pour cette première moitié de notre échantillon, ce procédé permettra d'obtenir deux „photographies", à 18 mois de distance, en vue de retracer les continuités et les changements dans les pratiques et les discours.

Pour les interprètes chevronnés, là où de grands changements ne sont plus à attendre (une sorte de „routine", dans une vie professionnelle jamais stable, ayant été atteinte et permettant la durabilité professionnelle) nous nous limiterons en principe à un entretien; dans le cas de personnes expérimentées chez lesquelles des grandes modifications ou projets d'envergure sont à l'ordre du jour, un deuxième entretien sera par contre également instructif.

Outre les entretiens, nous demandons à nos informateurs·trices de remplir un *agenda détaillé*, élaboré en deux langues pour les besoins de notre recherche et composé de rubriques éditées par nos soins. Ce compagnon permanent de nos comédien·ne·s et musicien·ne·s contient des fiches à remplir quotidiennement; il devrait permettre de retracer toutes les activités et contacts entrepris professionnellement pertinents: formation et auto-formation, démarches formelles et informelles, contrats et cachets, emplois réguliers et irréguliers, etc. Chaque informateur et informatrice reçoit un tel agenda avec une réserve de fiches pour 9 mois; à mi-chemin, nos correspondant·e·s nous renvoient les fiches remplies et en reçoivent la deuxième portion. L'agenda a également fait l'objet d'un pré-test sur deux semaines, mené par une quinzaine de personnes.

Il s'agira bien sûr de vérifier si l'idée de faire remplir un agenda aussi détaillé sur une période aussi longue s'avère réaliste. Certain·e·s professionnel·le·s chevronné·e·s se sont montré·e·s réticent·e·s à adopter cet objet, ayant développé et perfectionné une pratique propre de tenue d'agenda, de conservation et de mise à jour de „contacts" et de „carnet d'adresses". Chez les jeunes en fin de formation, le stress face aux examens et plus généralement face aux choix et aux incertitudes professionnelles imminentes ont rendu certaines des personnes contactées sceptiques face à la possibilité de tenir régulièrement un tel agenda. Mais en dehors des problèmes spécifiques liés à la connexion avec notre recherche — et donc à la familiarisation avec un format spécifique —, l'agenda s'avère dans tous les cas un outil reconnu comme im-

portant voire indispensable par ces spécialistes du jonglage continu entre différents contacts et activités. A tel point d'ailleurs que nous sommes en mesure de souligner ce que notre recherche a de formateur, pour de jeunes professionnel·le·s entrant sur le marché du travail et devant développer des compétences spécifiques dans la gestion du temps et dans la constitution de réseaux de relations.

Les agendas, du moins ceux dûment remplis sur une période prolongée, permettront de faire des analyses plus quantitatives que celles que permettent les seuls entretiens. L'examen des caractéristiques et du nombre des démarches de recherche d'emploi, des réseaux constitués à travers les contacts formels et informels, devrait conduire à l'élaboration de types de comportements et de stratégies, et de les rapporter aux succès ou aux insuccès, à la „durabilité" professionnelle.

Enfin, des *entretiens complémentaires* sont également en cours avec les responsables des écoles concernées ainsi qu'avec des représentant·e·s de syndicats et des administrations régionales s'occupant du chômage dans ces professions. Les écoles ont également été priées de nous envoyer la documentation relative à leurs cursus, aux conditions d'admission, etc. L'étude de ces documents et informations nous permettra d'esquisser le rôle des organes de formation et plus généralement le contexte institutionnel dans lequel les professionnel·le s du spectacle sont formés et effectuent leurs recherches d'emplois.

Formes d'emploi dans les arts collectifs de la performance: premier aperçu de marchés atypiques

Les premiers entretiens menés avec nos 112 informateurs et informatrices, les fiches agenda déjà retournées par certain·e·s, les entretiens complémentaires réalisés et les lectures diverses: tout cela constitue une matière assez riche pour nous permettre d'esquisser les premiers contours des univers structurels et interpersonnels dans lesquels évoluent les comédiens et musiciens en Suisse. Se dessinent des marchés atypiques, différents selon le domaine artistique et la région linguistique considérée. Nous en présentons ici quelques caractéristiques, qui déterminent largement les possibilités professionnelles des interprètes, et les stratégies qu'ils et elles pourront développer, pour durer dans le métier et pour s'assurer un revenu suffisant, voire le succès.

Relevons d'abord les différences entre régions linguistiques du pays, du moins pour le *théâtre*. En Suisse romande, comme d'ailleurs presque partout en France (l'exception mythique, qui confirme la règle, étant constituée par la Comédie-Française), les engagements de comédien·ne·s se font par projet; il n'existe donc pas de troupes professionnelles ou d'engagements réguliers et mensualisés, que ce soit dans le *in* (les grandes maisons établies) ou le *off* (le théâtre indépendant) — la différence étant que le *in* assure un revenu nettement plus élevé et parfois une certaine régularité dans les engagements: une paradoxale stabilité et sécurité dans l'intermittence. A noter que jusque dans les années 80, il y a eu en Suisse romande un certain fonctionnement par compagnie fixe, qui permettait une mensualisation des traitements (certes extrêmement bas) et une continuité dans le travail collectif (en particulier au sein du Théâtre Populaire Romand); par une certaine ironie de l'histoire, à Vidy-Lausanne par exemple, c'est Matthias Langhoff, metteur en scène d'origine allemande, qui a éliminé les derniers vestiges du système germanique de troupe régulière, souvent évoqué avec nostalgie en Suisse romande, mais jamais vraiment mis en place. Aujourd'hui les grandes scènes romandes sont plus difficilement accessibles que jamais pour les comédien·ne·s indigènes; parallèlement dans le *off* certaines compagnies indépendantes sont actives depuis plus de 10 ou 15 ans, dans une sorte de continuité précaire, et l'accès de nouvelles compagnies aux maisons qui programment le théâtre indépendant est malaisé — sans parler des tournées, très peu soutenues et qui posent à tous des casse-têtes logistiques quasi insurmontables, en termes de reconstitution des équipes de travail notamment.

En Suisse allemande par contre, subsiste une nette différence, pour ce qui est des conditions d'engagement, entre le théâtre *in*, les Stadttheater et autres grandes maisons qui engagent en géenéral pour une voire plusieurs années (autrefois il y avait même fonctionnariat, apparemment en diminution), et le *off*, où prévaut, comme en Romandie, la règle des engage-

ments par projet, à des conditions salariales en général moins bonnes que dans les théâtres „stables". Certain·e·s comédien·ne·s alémaniques relèvent toutefois (comme aussi en Suisse romande) que dans le *off* on a plus de possibilité — voire d'obligation, faute d'encadrement et de division du travail — de participer à la création du produit final; à l'inverse dans les grandes maisons la sécurité de l'emploi est souvent accompagnée d'une distribution peu transparente des rôles et de rapports très hiérarchiques, qui peuvent être vécus comme frustrants. Outre-Sarine comme en Romandie (mais peut-être avec des effets plus extrêmes), on observe actuellement un „mélange des genres" accru entre les deux pans officiel et marginal de la scène théâtrale (arrivée d'une certaine avant-garde plus „expérimentale" sur les grandes scènes reconnues), le *in* employant de plus en plus à la manière du *off*; une notable proportion des comédien·ne·s alémaniques interrogé·e·s voient dans cette alternance nouvelle, voire dans cette combinaison entre ces deux types de théâtre un aspect enrichissant (mais l'histoire ne nous dit pas encore précisément quelle sorte de composition ils visent, entre conforts et commodités statutaires et salariaux d'une part, liberté artistique et créatrice d'autre part).

Pour les comédien·ne·s des deux régions linguistiques, on notera la quasi-disparition d'une source autrefois importante de travail: les pièces radiophoniques, qui n'existent plus que résiduellement en Suisse allemande. S'apparentant au travail sur scène, en général enregistrées le matin (durant les heures libres des actrices et des acteurs, retenu·e·s par des répétitions l'après-midi et par des représentations le soir), elles s'inséraient idéalement dans l'emploi du temps des interprètes et constituaient une source de revenu intéressante. A l'inverse, d'autres secteurs — pour l'instant moins intéressants et moins valorisés, bien que souvent lucratifs, à considérer les salaires horaires qu'ils procurent — sont apparus ou se sont développés: ainsi les „petits boulots" de pubs et de bandes annonces, notamment pour les nombreuses radios privées.

*

En *musique*, les conditions du marché et de l'emploi sont à peu près les mêmes dans les deux régions linguistiques. Pour la majorité des musicien·ne·s qui ne sont pas entré·e·s dans un orchestre (avec un engagement à vie, qui relève parfois d'une chance relative, car accompagnée de routine, de frustrations conduisant certains jusqu'au désenchantement, voire à l'aigreur), la règle est l' enseignement, source importante (voire principale) de revenu. Rares sont celles et ceux qui vivent essentiellement d'une activité d'instrumentiste-soliste indépendant (cette minorité développe d'ailleurs un mépris particulier pour la majorité qui, à ses yeux, se prétend artiste mais est principalement enseignante — et qui, entrant sur le marché des concerts, casse les prix!). A côté du travail comme enseignant, dont les horaires et les revenus sont réguliers mais qui peut (avec le salaire) varier d'une année à l'autre selon le nombre d'élèves, il s'agit de trouver des engagements pour des concerts, dans des ensembles existants ou, pour certains, avec leur propre formation; cela va des duos ou des trios jusqu'aux ensembles de musique de chambre à géométrie variable. Pour une majorité de musiciens, le travail se présente par vagues (avec une concentration autour des périodes de fête): beaucoup en même temps, ou alors peu, voire rien. Les engagements pour des concerts se font à court terme (en jazz semblerait-il même à très courte échéance: un événement est mis sur pied quelques semaines à l'avance et d'ailleurs beaucoup de projets sont abandonnés en cours de route).

Chez les musicien·ne·s, le corollaire de ce type d'emploi de durée très limitée ou à temps très partiel, est une protection sociale pratiquement inexistante: dans ces métiers en apparence si „convenables" subsiste, comme le montre une recherche récente menée sur les enseignants de musique vaudois, une absence fréquente, ou une impossibilité d'affiliation aux institutions de prévoyance professionnelle, et même parfois le non-payement de cotisations AVS.

A ce propos, relevons une autre caractéristique centrale, et une différence notable, entre comédien·ne·s et musicien·ne·s. Elle concerne paradoxalement les périodes sans engagement et les possibilités de bénéficier ou non des indemnités de chômage. Dans le domaine du théâtre, il est admis que tous les professionnels qui exercent leur métier s'inscrivent au chômage en prévision de leurs périodes de non-activité. En effet, ils ne peuvent renoncer aux prestations de l'assurance chômage que s'ils exercent une activité régulière (enseignement,

services ou administration), laquelle risque fort d'être incompatible avec des engagements ultérieurs au théeâtre. En répétition, le comédien est occupé l'après-midi et le soir, le temps libre du matin étant plutôt réservé à des activités secondaires, car il est extrêmement difficile de mener plusieurs activités principales à la fois. Ceci vaut pour tous les comédiens de Suisse romande, quel que soit leur âge et succès (la première démarche professionnelle des jeunes comédien·ne·s romand·e·s consiste à s'inscrire au chômage!), et pour au moins une partie des comédiens du *off* alémanique.

> Durant les périodes sans engagement, un comédien reste toujours en activité, soit sur un projet artistique personnel, soit en recherche de projet. Ce chômage actif fait partie intégrante du métier, et c'est la raison pour laquelle, la profession revendique, en Suisse romande, la reconnaissance du „statut d'intermittent du spectacle" avec un régime spécifique au sein de l'assurance chômage; elle demande aussi la création d'un Fonds d'encouragement à l'emploi destiné principalement à faciliter les conditions de reconduction du délai-cadre (seule une minorité des comédiens professionnels qui travaillent dans le secteur du théâtre réussissent à cumuler 12 mois d'activité sur 2 ans).
>
> On l'a suggéré, les alémaniques ont davantage tendance à considérer qu'un artiste est indépendant et doit assumer les risques inhérents à sa profession. Ils semblent donc recourir moins souvent à l' assurance chômage, préférant accepter des „petits boulots", selon une logique plus individualiste du métier. Il faut se rappeler toutefois que les théâtres institutionnels offrent dans cette région des engagements pluriannuels. Il semblerait d'ailleurs que l'on observe une sorte de deuxième entrée sur le marché, au moment où les premières années d'engagements „faciles" dans des maisons sont révolues, et où le chômage devient, pour certains du moins, d'actualité. En Suisse alémanique, le *off* connaît une situation similaire à celle de la Suisse romande; les possibilités sont cependant bien plus nombreuses de travailler outre-Sarine (petits boulots, mais aussi médias, cinéma), vu une plus grande puissance de l'économie dans le secteur de la communication.

A l'inverse, le recours aux prestations de l'assurance chômage est pratiquement impossible pour les musicien·ne·s, et ce indépendamment de la région linguistique. En effet, la multiplicité d'engagements de très courte durée (2-3 jours, voire une seule soirée pour un concert) et leur enchevêtrement extrême rend les calculs habituels de taux et de périodes d'occupation très difficiles voire même impossibles; à noter comme corollaire et/ou cause de cette situation une très importante „zone grise" voire du travail au noir dans les engagements musicaux classiques, qui ajoute à la précarité, dans ces professions en apparence si légitimes et respectables.

*

Nous l'avons dit, un éventail assez large de tels secteurs s'offre, tant pour les comédien·ne·s (cinéma, TV comme secteurs relativement autonomes) que pour les musicien·ne·s (enregistrements en studio, musique d'accompagnement lors d'événements festifs, participation à des ensembles et orchestres de circonstance). Si dans le domaine du théâtre comme dans celui de la musique, on observe une opposition entre activités qui assurent un revenu régulier et correct, et activités sporadiques, on relève toutefois une différence importante entre acteurs et musiciens dans la place qu'occupent ces activités secondaires: pour les comédien·ne·s, elles sont également subalternes en terme de taux d'occupation, alors que pour les musicien·ne·s, elles représentent souvent la partie essentielle de leur salaire et de leur temps. Pour certains comédiens, participer à une *sitcom* constitue un apport financier considérable, qui va ensuite faciliter l'exercice d'activités théâtrales moins lucratives voire sous-payées, mais dévoreuses de temps. Les interprètes de théâtre parleront volontiers de distinction entre production commerciale et création, alors que la disponibilité un brin désabusée des musicien·ne·s leur fera arborer un brin de scepticisme opportuniste face à toutes sortes d'engagements et de répertoires, à l'exception peut-être d'une période artistique, d'un style, ou d'un agencement de groupe dont ils se feront les inconditionnels.

Un paradoxe des deux professions demeure: Les activités qui apportent un revenu régulier et/ou élevé (notamment enseignement pour les musicien·ne·s, pubs et télévision pour les

comédien·ne·s) sont souvent considérées comme moins valorisantes, moins intéressantes, moins motivantes. Pourtant dans les faits, il semble que la diversification des secteurs d'activité rende possible la survie dans les mondes de l'art; pour les musiciens, l'enseignement comme revenu de base permet une relative disponibilité d'interprète; pour les comédiens, ces activités secondaires sont „connectrices" de par le brassage des „mondes" et la diversification des réseaux, et elles peuvent amener des engagements sur scène. Mais il est vrai que l'incompatibilité entre ces secteurs d'activité peut aussi parfois peser lourd : d'où la nécessité, mais aussi la difficulté, de gérer les horaires (participer à un tournage nocturne après une journée de répétition et une soirée de représentations, c'est non seulement épuisant, mais difficile à organiser); et l'incompatibilité peut concerner l'image professionnelle : si la plupart des musiciens sont en mesure d'afficher un profil, des goûts et des pratiques éclectiques, mêlant „E-" et „U-Musik", la publicité est pour les comédiens un domaine presque „tabou", car elle fige leur image dans un produit; ce n'est qu'avec un profil et une identité médiatique et artistique très affirmés qu'il est possible d'en faire en en retirant une accentuation de cette image personnelle: pour devenir plus célèbre, il faut être déjà célèbre, pourrait-on dire.

Surtout, les activités liées à l'enseignement ont une place très différente dans les deux arts en question: Les comédiens sont peu connectés à la réalité scolaire (à l'exception de la situation genevoise, où la section d'art dramatique du Conservatoire les forme à donner des cours de diction pour les élèves de l'école obligatoire). Quant aux écoles de théâtre pour l'enfance et la jeunesse, elles sont peu nombreuses et constituent un mince débouché. En revanche, et au-delà des leçons de musique dispensées dans le cadre de la scolarité habituelle, les écoles de musique et les conservatoires dispensant un enseignement non professionnel aux enfants et aux adolescents sont un marché considérable pour les musiciens diplômés. L'évaluation qu'ils font de telles activités est ambiguë, même si, globalement, ces emplois sont considérés comme alimentaires: après tout, c'est bien la musique qu'ils enseignent, dans une situation individualisée de maître à élève; même si une immense majorité de ceux-ci ne deviendront pas des musiciens professionnels, les enseignants ont eu pour tâche de les familiariser avec un art, avec une pratique d'instrument qui constitue le noyau même de leur propre formation et de leur identité professionnelle.

Dans tous les cas, il s'avère impératif pour les musicien·ne·s et comédien·ne·s d'apprendre à gérer la diversité de leurs engagements, que ce soit à l'intérieur du même secteur (éviter les „collisions" entre projets; savoir dire „non", tout en évitant de dire „non" trop tôt, à cause d'une autre offre éventuellement plus intéressante mais dont il est difficile d'évaluer les chances de réalisation effectives) ou entre les différents secteurs et registres (à quel moment de sa carrière un·e comédien·ne peut-il ou elle accepter de jouer dans une *sitcom*? Un musicien doit-il réduire son taux d'enseignement, voire arrêter d'enseigner, afin de progresser dans une carrière d'instrumentiste? Inversement : à quel moment doit-il „se résigner" à prendre un poste plus important dans l'enseignement, charge horaire et hebdomadaire qui à coup sûr diminuera encore ses chances d'être intégré·e dans les secteurs plus „artistiques" de la profession).

La gestion en continu des engagements est cruciale afin de se maintenir sur ces marchés en perpétuel mouvement, et régulièrement approvisionnés en jeunes talents. En musique, on peut refuser un engagement faute de disponibilité, mais pas trop souvent et il est avisé de proposer un ou plusieurs „remplaçants"; chaque musicien·ne détient une liste de personnes jouant le même instrument dans le même genre (dans le domaine de la radiodiffusion, les comédien·ne·s ont également souvent un „alter ego"). A noter qu'il faut bien choisir ces personnes afin de ne pas nuire à sa propre carrière: un remplaçant doit être bon (se faire remplacer un mauvais interprète sera mal perçu) mais pas trop — car il pourrait, à la longue, prendre votre place ! En outre, il est important de soigner également ces secteurs dits secondaires pour s'y intégrer ou maintenir, voire s'y faire un nom (si on est apprécié, on a de fortes chances d'être appelé en priorité; on est alors devenu un embranchement essentiel dans un réseau).

Formation et emploi: titres, teneurs des formations, entrée dans les réseaux socioprofessionnels

Dans les métiers du spectacle, le rapport entre la formation, les titres obtenus et la carrière a ceci de particulier que la non-détention de diplômes ne ferme pas nécessairement l'accès à la profession. Comédien, on peut le devenir en autodidacte, les certificats sont secondaires. En revanche, pour les musiciens — et particulièrement dans l'enseignement —, le passage par un conservatoire semble obligé, même si l'engagement dans les orchestres se fait par auditions. En jazz, le titre joue sans doute un rôle moindre encore, voire même peut aller jusqu'à faire soupçonner son détenteur d'un certain académisme — bien que la légitimation des musiciens de jazz par des compétences musicales attestées semble en phase de croissance.

Mais à quoi prépare la formation? Les entretiens de recherche menés avec nos informateurs et informatrices révèlent que si les écoles de théâtre et de musique préparent au métier, les dimensions non-artistiques de l'emploi et du marché ne sont que très peu considérées durant la formation. Les jeunes en formation qui défendent ces choix pédagogiques („ce n'est pas le rôle de l'école, on apprend le reste après") sont plutôt rares; la plupart constatent et déplorent le côté „cocon" de l'institution de formation. La réalité du marché du travail filtre à travers des rumeurs ou des conversations informelles avec les enseignants; mais elle n'est que peu abordée directement par ces derniers. Par conséquent, les jeunes se montrent peu conscients de ce qui les attend dans le monde du travail, et ils sont surtout mal préparés aux démarches à entreprendre, au fonctionnement du marché du travail — et ils se montrent anxieux de cette ignorance.

En *théâtre* surtout, les élèves ne se voient pas accorder le droit d'avoir des engagements complémentaires à leur formation, ou seulement sur dérogation consentie par l'école — ce qui est assez compliqué et mal vu (souvent ces petits engagements viennent de la TV ou cinéma, toutes formes d'expression relativement discréditées dans les conservatoires...) - prévaut aussi l'idée, en soi défendable, que ces jeunes sont en formation et que des engagements extérieurs prématurés pourraient perturber leur apprentissage et leur maturation). La priorité est donnée au travail de formation qui les occupe à plein temps. Les élèves sont suivis et accompagnés de près par les professeurs durant plusieurs années; le temps leur manque dès lors pour faire des démarches de recherche d'emploi, mais aussi pour se former à ces démarches. A noter néanmoins que, bien que le règlement des conservatoires soit très strict par rapport aux engagements durant la période de formation, certains jeunes comédiens réussissent à travailler, pendant leurs vacances par exemple. Il s'avère dans la plupart des cas que ces expériences et contacts professionnels précoces ont nettement facilité leur entrée ultérieure dans le monde du travail.

En Suisse romande, les stages de dernière année, donnés par des intervenants extérieurs, constituent une préparation importante aux réalités du métier, avec en principe la possibilité de nouer des contacts; les cas où un metteur en scène externe „flashe" sur un comédien (et l'emmène parfois même avec lui, avant obtention du diplôme) existent mais semblent plutôt rares; ils participent de la mythologie du métier, axée sur la chance et fascinée par le succès foudroyant — et en ceci contraire à une bonne part de ce qui fait le concret et le quotidien de la formation et du métier.

Ces stages sont enviés par les étudiant·e·s alémaniques de théâtre, du moins par ceux qui sont au courant: c'est une expérience professionnelle de valeur, qui n'existe pas en Suisse allemande — où la mise en scène d'un invité vient couronner la dernière année de formation, mais au moment où les gens sont censés avoir déjà trouvé un engagement). Par contre, en Suisse allemande, l'entrée sur le marché est très encadrée par l'école et se déroule selon un schéma codifié, pré-établi: présentations annuelles de scènes individuelles et à deux, devant les *Intendanten* de toute l'aire germanophone, impression et diffusion par l'école d'une brochure de présentation des élèves (mais payée par les élèves, du moins à Berne!), mises en contact, etc. Le passage de la formation à l'emploi, s'il semble tout aussi peu thématisé durant la formation, se passe de manière beaucoup plus „coulée" pour les élèves alémaniques: les Conservatoires se vantent de placer 90% de leurs élèves au sortir de leur formation (pour la plupart dans les théâtres allemands). En réalité, nous l'avons dit, les difficultés apparaissent quelques années plus tard: lorsque, après les premières années

d'engagement au tarif „jeune", le contrat annuel de ces comédien·ne·s n'est plus renouvelé, et nécessite en quelque sorte une deuxième entrée dans le monde du travail; les personnes concernées sont alors souvent amenées, bon gré mal gré, à alterner entre plusieurs secteurs ou registres: *in* et *off*, scène et TV ou cinéma, etc.).

En *musique*, et dans tout le pays, les élèves travaillent dès la première année, parallèlement aux longues études qu'ils suivent (et parfois même avant leur entrée au Conservatoire). Les cours proprement dits ne se déroulant qu'à temps partiel (voire même, vers la fin du cursus, sur un seul jour par semaine), les étudiant·e·s ont beaucoup de latitude pour, avant même l'obtention du diplôme, avoir des élèves privés, obtenir des engagements avec divers ensembles, voire même déjà pour enseigner dans des écoles de musique ou auprès d'associations. A noter l'importance du professeur principal (car l'enseignement musical est très individualisé) en tant qu'intermédiaire: il ou elle peut mettre ses étudiants en contact avec tel ou tel segment du marché professionnel (écoles, organisateurs de concerts, confrères); mais ceci se passe selon son bon vouloir, et les situations sont tout sauf ressemblantes selon la situation, l'instrument, la conception du rapport entre apprentissage et exercice du métier. Il faut relever aussi que les Conservatoires — par l'intermédiaire des panneaux d'affichage dans les couloirs ou les secrétariats, mais aussi, plus activement, grâce aux services de réception et d'administration — peuvent fonctionner comme une mini-agence d'offre d'emplois, en particulier pour les engagements très ponctuels: animations, mariages ou cérémonies privées, tout ce que l'on pourrait appeler les „cachetons", et qui donnent souvent aux élèves l'occasion de travailler dans des petits ensembles montés avec des collègues se trouvant dans la même situation qu'eux.

Dans l'ensemble toutefois, les étudiant·e·s que nous avons interrogé·e·s regrettent eux aussi que la pratique professionnelle réelle du musicien ne soit guère abordée dans les cours; ils n'y apprennent pas à chercher des engagements, à écrire une lettre de candidature, à faire un budget, ils ne sont pas formés sur les aspects juridiques ni sur les stratégies ou le management d'une carrière. Un des reproches les plus fréquemment exprimés est que les conservatoires entretiennent le rêve et l'illusion quant à l'avenir professionnel de leurs élèves et ne les forme pas à la vie professionnelle. On retrouve chez eux le souhait que la formation s'ouvre vers plus de pratique et moins de style, et vers la réalité qui les attend, qui est beaucoup plus probablement le statut de musicien d'ensemble ou d'orchestre que celui de soliste. Notons au passage que le directeur du Conservatoire de Lausanne a voulu suivre cette piste, et préparer davantage les élèves au monde professionnel, en organisant par exemple des concours fictifs ; mais ce fut au prix d'une discipline plus sévère, restreignant la possibilité pour les étudiant·e·s de travailler en dehors de leur formation. Et surtout, nous ne savons pas en quoi le départ précipité du directeur concerné, en été 2001, était lié à une éventuelle impopularité (auprès de qui?) de ces nouvelles options, ni si celles-ci seront maintenues par la nouvelle structure de direction.

*

Les jeunes interprètes, qu'ils et elles soient musicien·ne·s et comédien·ne·s, ne se font guère d'illusions. Ils savent que cela ne va pas être facile, et reconnaissent ne plus être dans la situation décrite par certains anciens, qui assurent qu'autrefois la concurrence était moindre et qu'on était, au sortir des conservatoires, accueilli à bras ouverts par les orchestres, les troupes ou les théâtres.

Vrai ou enjolivé, ce souvenir montre que tous, jeunes et vieux, accordent une grande importance au début de leur carrière, au premier contrat, à la nécessité de travailler le plus vite possible après l'obtention du diplôme. En théâtre comme en musique, les jeunes doivent davantage mettre tout sur pied eux-mêmes, tandis que les chevronnés disent souvent qu'ils attendent que on les appelle (mais ils ont sans doute signalé, de manière codée, qu'ils avaient des disponibilités). Si on a la chance de travailler beaucoup tout de suite, on fait beaucoup de rencontres, les collègues, les médias, parlent de vous, etc. Un premier engagement couronné de succès constitue donc un bon capital de départ — le cas des jeunes comédien·en·s alémaniques restant réservé, puisqu'elles et ils ont, dès l'obtention de leur diplôme, la quasi-certitude de trouver un engagement de quelques années, et que la question de leurs débuts dans l'intermittence ne coïncide pas avec celle de leurs débuts dans la profession.

Les mythes et les réalités s'enchevêtrent. Les comédien·ne·s sont supposés être plus narcissiques, mais aussi plus collectivistes et les musicien·ne·s réputés travailler collectivement, tout en restant très individualistes. En fait, dans les deux professions, c'est „individuellement – collectivement" qu'on trouve du travail: via le positionnement et le maintien dans un ou plusieurs réseaux, par le démarchage individuel calculé et la capacité à être disponible pour des propositions et offres inattendues. Le réseau est bien l'enjeu principal et le maître mot dans cette recherche permanente de travail, du moins pour les chevronnés: La capacité à développer et préserver des relations personnelles et socioprofessionnelles semble jouer un rôle décisif pour la poursuite d'une carrière.

A l'inverse, les jeunes sont bel et bien des débutants en ce qu'ils ne se représentent pas encore adéquatement le milieu auquel ils se destinent; ils en ont une image assez floue, voire n'ont même pas l'idée qu'il serait crucial d'en développer une vue d'ensemble; encore moins savent-ils, au sortir de leur formation, que les contacts et réseaux seront essentiels (ce constat semblant d'ailleurs valoir beaucoup plus pour les jeunes acteurs que pour les jeunes musiciens). Il leur reste à apprendre, ce qui n'est pas simple, les différences *et* les similitudes entre sociabilité, mondanités et constitution de réseaux professionnellement rentables et efficaces. En effet, une organisation assez systématique serait utile à la gestion des nombreux contacts professionnels, souvent informels. Mais cette forme de compétence semble incompatible, pour beaucoup de jeunes comédiens, avec d'autres qualités associées au domaine artistique: Ils accolent la créativité, l'intuition avec la spontanéité, une certaine indiscipline, une instabilité... Cela semble moins problématique pour les musiciens classiques, dont l'art est davantage marqué par une rigueur immédiatement perceptible.

S'il est possible de reconstruire une différence, on pourrait faire l'hypothèse qu'en musique, les interprètes offrent des compétences, tandis qu'au théâtre ils s'offrent davantage comme des personnes. Mais quelque forme qu'il prenne, l'entretien des contacts et relations représente, dans ces métiers où la réputation joue un rôle fondamental, un travail considérable, un investissement important: valider le résultat de ses prestations scéniques auprès d'employeurs ou d'associés potentiels, aller aux spectacles, discuter avec des metteurs en scène ou des organisateurs et faire en sorte qu'ils se rappellent de vous, tout cela est astreignant, prend du temps et de l'énergie. Le plus souvent, comédiens et musiciens sont leurs propres agents et ne peuvent faire l'économie de ce travail d'auto-promotion.

Ce qu'il est crucial d'obtenir, c'est une occasion de jouer, pour donner envie aux employeurs l'occasion de „juger sur pièces". Pour le dire en une formule un brin paradoxale: pour jouer, il faut avoir déjà joué; pour continuer à jouer, il faut avoir déjà commencé à jouer. Une formule qui revient de manière récurrente, c'est: „travailler est la meilleure manière de trouver du travail". Il est essentiel de *rester* présent, d'avoir déjà été vu ou entendu. Les femmes en particulier nous ont rendu attentifs à cette problématique. Celles qui ont eu des enfants et ont interrompu leur carrière le disent sans ambages: Si tu ne joues pas pendant plusieurs mois ou années, „dann bist du weg vom Fenster".

Tout ceci montre que, si les engagements se font souvent à travers des rencontres plus ou moins fortuites, c'est dans un cadre fortement codé et normé. Une sorte de droit d'entrée conditionne l'intégration dans ce cadre. Puis les conditions pour s'y maintenir sont exigeantes, et difficilement maîtrisables; étant donné l'abondance de main d'œuvre, il n'est pas exclu que des interprètes dont les qualités sont pourtant reconnues se retrouvent éjectés des réseaux ou des cercles. Tant et si bien que pour exorciser les aléas, les superstitions, les rumeurs, les on-dit, voire les conduites magiques sont souvent prévalentes. Il existe des techniques pour influencer la notable part de hasard qui règne dans le milieu, mais, au moins en début de carrière, il faut „faire avec" une part de „jeu", de hasard et de „destin".

On comprend dès lors la difficulté des premiers pas; faute d'avoir eu l'occasion de faire concrètement état de leurs compétences, d'avoir été vus ou entendus, la plupart des jeunes musicien·ne·s et, surtout, des jeunes comédien·ne·s peinent à se lancer dans des démarches d'auto-promotion, parce qu'ils et elles ne se sont pas encore constitués un capital initial de visibilité et de réputation. Pas étonnant dès lors qu'ils y aillent bille en tête, ou alors, plus souvent, qu'ils rechignent à se montrer publiquement dans les premières, les concerts, les

soirées — sans compter que, nous l'avons dit, l'univers professionnel est complexe, et que les réseaux ne se recoupent pas nécessairement, sont caractérisés par un plus ou moins grand degré de fermeture, etc (par exemple, les réseaux de la TV et de la radio sont plus difficiles d'accès, mais, du coup, la concurrence qui y règne une fois que l'on y est inséré est moins forte; par ailleurs, si les informations sur les castings de cinéma et de télévision sont à peu près publiquement accessibles, tel n'est pas le cas pour celles qui concernent les projets de spectacles ou des concerts occasionnels: dans ce cas elles circulent via comédiens et metteurs en scène que l'on connaît, avec qui on a déjà travaillé, les copains des copains, les musiciens rencontrés dans des ensembles).

Tout cela est très difficile à décoder pour les néophytes. D'autant plus que c'est parfois des années plus tard qu'un contact porte ses fruits et procure un engagement, ce qui rend difficiles les calculs à court terme et la mise sur pied de stratégies systématiques; nous avons souvent entendu, surtout de la part des comédiens déjà bien installés dans le champ, des formules comme: „On travaille beaucoup pour obtenir tel engagement et ça ne donne rien, par contre un collègue rencontré sur une mise en scène il y a 4 ans rappelle et propose tout à coup quelque chose...".

On constatera donc une antinomie entre le court et le long terme, dans ces métiers où la présence immédiate — à tous les sens du terme — est si importante. Alors qu'ils doivent être disponibles instantanément, c'est en un long processus d'auto-définition que comédien·ne·s et musicien·ne·s doivent, petit à petit, se faire une „niche", se forger un profil d'activités et de contact spécifique qui les rend „uniques" ou du moins repérables. Ils ont à définir personnellement une „employabilité" spécifique, qui corresponde à un profil à la fois reconnaissable, „comparable-à-mais-distinct-de" celui de leurs collègues et concurrents, et mettant en évidence leurs compétences spécifiques — tout cela se produisant, pour corser le tout, dans des arts où la réalisation de l'œuvre, du produit final et fini, est un processus collectif.

Nous ferons enfin observer que la formation continue est, dans le domaine théâtral, considérée comme un utile complément, qui peut en outre constituer un outil pour entretenir le réseau. Il semblerait toutefois que cette utilité soit jugée différemment selon que l'on est romand ou alémanique. Les comédiens d'outre-Sarine sont plus ambivalents à l'égard de ces ateliers et workshops, qu'ils voient comme drainant précisément celles et ceux qui n'ont rien en ce moment, et comme témoignant donc d'une sorte de ghettoïsation des sans-emplois; à leur sens, peu de projets ou d'engagements débouchent de telles occurrences. En Suisse romande, en revanche, la renommée de ces ateliers s'inverse: Les périodes creuses faisant partie de la carrière de tout comédien, même pour ceux qui ont le plus de succès, la formation continue est vue comme un relais utile, et comme une manière indispensable de „garder la main" et de continuer à être intégré dans le milieu.

En musique, il est sans doute indispensable de distinguer entre plusieurs formes de formation continue. A une extrémité, il y aurait les cours de maîtres (Meisterkurse) prestigieux, organisés à l'échelle internationale, et qui semblent remplir une très honorable fonction de facilitations de rencontres en vue de projets. A l'autre bout de l'échelle, la „formation continue" suscite une assez grande méfiance: l'opinion commune veut que chacun est suffisamment discipliné pour maintenir ou améliorer son niveau, par l'exercice quotidien de l'instrument à domicile (la dimension technique implique là un travail immense, continu, et parfois fastidieux, en solitaire — contrairement à l'art du théâtre, qui semble devoir s'exercer en priorité de manière collective). Dans le milieu musical, l'idée circule que celle ou celui qui suit un cours a baissé de niveau, a des problèmes: Cette forme de formation continue est donc plutôt stigmatisante qu'intégratrice.

Stade actuel de la recherche, perspectives d'analyse

La réalisation des entretiens, menés dans toute la Suisse, et la gestion des contacts avec les informateurs (envoi et réception de fiches, etc.) implique des déplacements et un travail d'organisation considérable. Le recueil des données, dont la première phase (premiers entretiens et distribution des agendas) s'est achevée à la fin de l'été, traverse donc l'ensemble des

18 mois prévus entre la fin des travaux préparatoires (septembre à décembre 2000) et le début de l'analyse (dès août 2002).

Parallèlement, les données recueillies sont introduites au fur et à mesure dans une base informatique relationnelle, élaborée en interaction avec les premiers éléments reçus. Les entretiens, dont il existe une trace sonore et/ou écrite, seront transcrits de manière synthétique, à l'aide d'un masque de saisie prévu à cet effet. Celui-ci permet de stocker les principales informations transmises, des formulations prégnantes, des citations ainsi que nos commentaires, observations et, déjà, premières tentatives de typologisation. Les données issues du volet „agenda" seront traitées systématiquement dans un deuxième temps, notamment à partir des connaissances acquises dans l'analyse des réseaux, ainsi que grâce aux clés de lecture fournies par le travail sur les entretiens. Ces données, qui pourraient s'avérer assez inégales dans le temps et selon les informateurs, feront probablement l'objet d'une saisie sélective; nous privilégierons les périodes où une analyse au jour le jour semble pertinente et possible à partir du matériel reçu.

Nous retracerons et analyserons des réseaux formels et informels, constitués durant la formation et après, qui permettent l'intégration dans des métiers et des occupations marqués au sceau de la précarité. Une fois la collecte plus avancée, nous pourrons progressivement synthétiser et organiser les informations recueillies, et élaborer des modèles d'intégration socioprofessionnelle. Nous construirons une typologie qui devrait permettre de repérer et de relier les domaines d'expression et les activités, les qualifications et les compétences acquises, les diverses stratégies de recherche d'emploi et les succès et insuccès professionnels.

L'analyse de ces professions suivra globalement une double voie. Premièrement, elle aura à dégager ce qui leur est spécifique; ce volet de la recherche pourra intéresser les institutions et les milieux professionnels, les collectivités publiques en charge des subventions culturelles, voire les jeunes, très nombreux, qui ambitionnent une carrière artistique alors qu'il est, de notoriété publique, si difficile de s'y former, d'y réussir et de s'y maintenir. Remarquons à ce propos que l'écho de notre projet est très positif sur le terrain. Le recrutement des informatrices et des informateurs n'a pas posé de problèmes majeurs, malgré l'investissement en temps qui leur est demandé à titre gracieux. Nos interlocuteurs souhaitent rendre visible le „travail derrière le travail" en général méconnu, le „travail qui permet de trouver du travail" considérable dans ces professions. A leurs yeux, il est urgent de constituer des savoirs irréfutables sur la situation spécifique des métiers de la scène: Ils soulignent la nécessité de faire connaître la situation, puis d'élaborer des propositions nouvelles, sur tout ce qui touche aux questions de l'intermittence, de la précarité, de la rémunération; il s'agit pour eux de montrer la face, pas toujours riante, de professions réputées agréables voire oisives.

Deuxièmement notre recherche devrait repérer ce qui, au sein de ces professions, relève d'une configuration généralisable, témoigne d'un agencement entre formation et emploi qui renverrait à un devenir caractérisant aussi d'autres occupations. Ce volet de la recherche entre dans la perspective d'une analyse plus globale et comparative du système d'emploi. Il pourra retenir l'attention des milieux scientifiques, mais aussi économiques et politiques. C'est en entrant en relation avec d'autres équipes du PNR 43 que nous pourrons mettre en évidence convergences et divergences, et que nous caractériserons ce qui, à partir de notre objet, peut entrer dans une logique de modélisation et de comparaison. D'où l'importance que nous attachons aux rencontres périodiques comme celle pour laquelle ce rapport intermédiaire a été conçu. En tous les cas, dans le contexte en mutation de la formation tertiaire (HES, refonte institutionnelle des conservatoires musicaux et dramatiques), dans l'effervescence qui caractérise le marché des professions de la communication et de la culture, nous espérons contribuer utilement à une compréhension dynamique, à la fois empathique et critique, de situations révélatrices d'un ensemble qui les dépasse.

The Knowledge Base of Professional Work
Zur Professionalisierung des Schweizer Umweltdienstleistungsmarktes

Harald A. Mieg

Abstract

Entgegen gängigen Theorien der Moderne, die eine generelle Flexibilisierung und Individualisierung postulieren (Beck, Giddens, Baehtge) untersuchen wir ein gegenläufiges Phänomen: den Prozess der Professionalisierung eines Marktsegments. Unser Beispiel sind die Umweltdienstleistungen in der Schweiz, deren Voraussetzungen zur Professionalierung gegeben sind.

Unser Augenmerk liegt dabei auf dem konkurrenzwirksamen, tätigkeitsspezifischen Wissen. Hierzu führen wir in Anlehnung an einen Markt-Survey von 1997 eine repräsentative Befragung der Schweizer Umweltdienstleister durch. Wir untersuchen: *Welche Berufsgruppen sind mit welchem Wissen in welchen Tätigkeitsfeldern aktiv?*

In einer früheren Studie (Mieg, 1998) konnte ich nachweisen, dass Abbott's Theorie von der *Konkurrenzwirksamkeit abstrakten Wissens* für den Schweizer Dienstleistungsbereich Geltung hat. Die neue Erhebung wird zeigen, ob sich dieser Befund bekräftigen lässt (Abschluss Ende 2001). Insbesondere werden diesmal in stärkerem Mass auch die Ingenieure, die im Umweltbereich tätig sind, einbezogen.

Das Projekt steht in Kooperation mit dem derzeit laufenden ALLIUM-Projekt (Allianz Umwelt). In diesem Projekt versuchen Schweizer Umweltfach- und Umweltbranchenverbände konkrete Wege zu einer Fusion zu einem Grossverband zu finden. Eine Berufs-Verbandsbildungen gilt als Indikator für Professionalisierung.

1. Ausgangslage

Das Projekt befasst sich mit der *Professionalisierung* im Bereich der Umweltdienstleistungen. Die Entstehung einer einheitlichen Umweltprofession scheint möglich, ist aber noch nicht weit vorangeschritten (Mieg, 2001b). Derzeit werden in der Schweiz Umweltdienstleistungen vornehmlich angeboten von:
- Biologen/innen,
- Umweltnaturwissenschafter/innen und
- Umweltingenieuren/innen.

Diese Berufsgruppen bringen unterschiedliche Methoden und Ansätze ins berufliche Handeln ein. Es ist von theoretischer wie praktischer Bedeutung, die mögliche Professionalisierung dieses grossen Tätigkeitsfeldes *während* der Entstehung zu untersuchen.

Die Ausgangsfrage des Projektes war: Welche Berufsgruppen sind mit welchem Wissen in welchen Tätigkeitsfeldern aktiv? Auf diese Weise lässt sich untersuchen, welche *Qualifikationen* für die berufliche Tätigkeit im Umweltbereich relevant sind. Es erfolgt eine Befragung unter Schweizer Firmen und Berufstätigen im Umweltbereich.

Das Projekt steht im Zusammenhang mit Abbotts (1988) Theorie vom *System der Professionen*, wonach Berufsgruppen versuchen, in Konkurrenz zueinander gesellschaftlich relevante Tätigkeitsfelder zu besetzen. Dies scheint auch für den Schweizer Markt für Umweltdienstleistungen zuzutreffen (Mieg, 1998). Das Projekt soll hierzu weiteren Aufschluss bieten.

Das Projekt greift eine Befragung unter den Umweltfachleuten aus dem Jahre 1997 auf (Mieg, 2000). Neu ist der verstärkte Einbezug der *Umweltingenieure und Umweltingenieurinnen.*

2. Einbettung in die Scientific Community

Im Rahmen des Projektes fand am 9. / 10. Februar 2001 in Zürich ein *Workshop* des Arbeitskreises *Professionelles Handeln* statt. Hauptgast war Julia Evetts, Nottingham, die Leiterin des Research Committee *The Sociology of Professional Groups* der Internationalen Soziologie-Vereinigung ISA. Thema des Workshops war *Professionelle Leistung*.

In diesem Workshop ging es um die Rolle von professionellen Standards und Leistungsbewertungen. Diese können zum einen als Mittel der Konkurrenz zwischen Berufsgruppen dienen, zum anderen als Mittel innerprofessioneller Vereinheitlichung und Kontrolle. Ausserdem bietet der Leistungsbegriff Anschluss an die psychologische Expertiseforschung (Mieg, 2001a), in deren Mittelpunkt die Erforschung individuellen Spezialwissens steht.

Aus dem Workshop hat sich ein *Buchprojekt* ergeben, ein Einführungswerk in professionssoziologische Positionen, das nächstes Jahr im UVK-Verlag erscheinen soll.

3. Theorie-Praxis-Dialog

Zur Professionalisierung gehört nicht zuletzt die Verbandsentwicklung. In der Schweiz befinden sich die Berufs- und Branchenverbände im Umweltbereich derzeit im Umbruch. Die bisherige Zersplitterung soll überwunden werden. Hierzu ist das Projekt *ALLIUM* (Allianz Umwelt) gestartet worden. Hauptträger von Seiten der Berufsverbände ist der SVU (Schweizerischer Verband der Umweltfachleute), von Seiten der Branchenverbände sind es die Recyclingfirmenverbände.

Das Projekt steht in enger Kooperation mit dem ALLIUM-Projekt. Insbesondere soll die anvisierte Befragung - als eine Art Omnibusbefragung - auch dem ALLIUM-Projekt Informationen liefern. Hierzu wurde ein *Leistungsprofil* zur Bewertung der Verbandstätigkeit in den Fragebogen aufgenommen. Zudem wird untersucht, inwieweit ein Grossverband im Umweltbereich auf Akzeptanz bei den Umweltfachleuten aus verschiedenen Berufsgruppen stösst.

Ich selber bin als Berater für das ALLIUM-Projekt tätig. Am 18. Juni fand eine der ALLIUM-Koordinationssitzungen an der ETH Zürich statt. Dies diente auch als Gelegenheit, um mit dem ALLIUM-Projekt an die Öffentlichkeit zu treten.

4. Befragung: Die Stichprobe

Die Befragung findet im Oktober 2001 statt, sie soll alle Umweltdienstleister in der Schweiz erfassen. Da Umweltdienstleistungen noch nicht offiziell definiert sind (z.B. in der NOGA), ergeben sich Angrenzungprobleme, die mit der Umweltmarkt- und Umweltfachleute-Befragung von 1997 nicht geklärt wurden. Dies Befragung wurde vom SVU organisiert und über Berufs- und Fachverbände abgewickelt. Leider war auf diese Weise keine geregelte Stichprobenziehung möglich, insbesondere waren Umweltingenieure/innen unklar repräsentiert.

Grundidee der Stichprobenziehung ist es nun, alle relevanten Verbände und alle relevanten Ausbildungsstätten in der Schweiz einzubeziehen und für den Versand eine *gemeinsame Adressdatei* von Firmen und Berufstätigen zu erstellen.
Als relevante *Verbände* gelten:
- alle Berufs- und Branchenverbände (z.B. SVU)
- ausgewählte Fachverbände (z.B. SGU)

Als nicht relevant gelten die Interessen- bzw. Publikumsverbände (z.B. WWF). Die Auswahl der Verbände erfolgt über die sog. Baleco-Studie (Habegger & Fuhrer, 2000), die im Auftrag des BUWAL alle Schweizer Verbände im Umweltbereich aufgelistet hat.
Als relevante *Ausbildungsstätten* gelten alle "Umwelt"-Ausbildungen auf Hochschulebene in der Schweiz. Die Auswahl erfolgte über den Bildungsführer der Sanu (Schweizersiche Ausbildungsstätte für Natur- und Umweltschutz SANU, 2000).

Insgesamt wurden 138 Organisationen um Adressen angefragt. 72 Institutionen (darunter alle relevanten im engeren Sinn) unterstützten uns, indem sie uns die Adressen für die Befragung zur Verfügung stellten. Insgesamt wurden 16.548 Adressen gesammelt, von denen nach Überprüfung und Bereinigung unvollständiger und doppelter Adressen 15.012 Adressen für die Stichprobenziehung zur Verfügung standen. Aus forschungsökonomischen Gründen wurde auf eine Vollerhebung verzichtet und die Stichprobe nach folgendem gestaffelten Vorgehen auf eine Grösse von N = 10.000 reduziert (vgl. die Tabellen)

1. „Pflichtadressen": Hierzu gehören die Mitglieder aller Berufs- und Branchenverbände sowie die Absolventen/innen der relevanten Umweltausbildungsanbieter; insgesamt wurden aus 21 Pflichtquellen 8.454 Adressen berücksichtigt.
2. Berücksichtigung von je 10 Mitgliedern der verbleibenden Organisationen, um auch kleine Verbände einzuschliessen (404 zusätzliche Adressen).
3. Zufallsstichprobe aus den verbleibenden Adressen: 1.142 Adressen.

Adressen gesamt	16.548
Unvollständig, doppelt	- 1.536
Verfügbarer **Pool** zur Stichprobenziehung	**15.012**

Pflichtadressen (Berufs-, Branchenverbände, relevante Ausbildungsstellen)	8.454
10er Regel	404
Zufallsauswahl	1.142
Stichprobe	**10.000**

Die Stichprobe lässt sich wie folgt beschreiben:

	Deutsch	Französisch	Summe
Person	8.135	1.395	**9.530**
Firma	371	99	**470**
Summe	**8.506**	**1.494**	**10.000**

5. Befragung: Der Fragebogen

Der Fragebogen enthält neben statistischen Erhebungen Fragen zu vier Bereichen:

- Beruf und Branche
- Qualifikation
- Tätigkeit
- Verband

Die für das Projekt wichtigste Frage ist die Definition von individuellen *Tätigkeitsfeldern* und tätigkeitsfeldspezifischen Konkurrenten. Diese Frage wurde aus dem Fragebogen zur SVU-Untersuchung 1997 übernommen. Die Fragen zur Qualifikation wurden in einem Kooperationsprojekt zu *Qualifikationsprofilen* entwickelt (ETH-Projekt, Doktorandin Ute Woschnack). Im Qualifikations-Projekt werden drei Dimensionen von Qualifikationen unterschieden und untersucht:

- Berufserfahrungswissen (mit Bezug zur Expertiseforschung)
- Fachwissen
- Schlüsselqualifikationen

Diese Dimensionierung konnte anhand von drei gepoolten Datenerhebungen erfolgreich überprüft werden (Woschnack & Mieg, 2001).
Über das Qualifikations-Projekt besteht Anschluss an das *EU-Essence*-Projekt zur Erfassung und Koordination der Ausbildung im Umweltbereich in Europa (Woschnack, 2000).

Der Fragebogen enthält verschiedene Erfolgskriterien beruflicher Tätigkeit (u.a. Gehalt und Position). Neu formuliert haben wir das Kriterium Projektverantwortung: d.h. der Projektumfang (Franken/Jahr), für welchen man Verantwortung trägt.

6. Ausblick

Die Datenerhebung sollte zu Ende dieses Jahres abgeschlossen sein. Die Daten erlauben unmittelbar, den Zusammenhang von Ausbildung und Tätigkeit zu analysieren. Die nächsten Herausforderungen sind:

- dentifikation der Tätigkeitsfelder (ausgehend von den Definitionen durch die Umweltfachleute).
- Prüfung der Qualifikationsdimensionen hinsichtlich ihrer Testgüte.
- Klassifikation der Tätigkeitsfelder hinsichtlich Standardisierungsgrad der Aufgabenbewältigung und fachspezifischer "Problem-Reduktion" des zu bearbeitetenden Umweltproblems (vgl. Mieg, 1998, 2001b).

Literatur:

Abbott, A. (1988). *The system of professions.* Chicago: The University of Chicago Press.

Habegger, H., & Fuhrer, T. (2000). *Analyse der Umweltverbände Schweiz (Auswertung Grunddaten).* Thun: Baleco AG für das BUWAL Sektion Ökonomie und Technologie.

Mieg, H. A. (1998). The Swiss market for professional environmental services: A test of Abbott`s (1988) abstraction criteria for professionalization. In A. Brosziewski & C. Maeder (Hrsg.), *Organisation und Profession* (S. 100-122). Rorschach / St. Gallen: HFS Ostschweiz, Universität St. Gallen (Universitätsdruck).

Mieg, H. A. (2000). *Schlussbericht zur Umweltmarkt- und Umweltfachleute-Befragung 1997 des Schweizerischen Verbands der Umweltfachleute* (Working Paper 3). Professur für Mensch-Umwelt-Beziehungen der ETH Zürich (zugleich Bern: SVU).

Mieg, H. A. (2001a). *The social psychology of expertise.* Mahwah, NJ: Erlbaum.

Mieg, H.A. (2001b). Umwelt und Profession. *Gaia*, 10 (3).

Sanu. (2000). *Bildungsführer Umwelt 2000.* Biel: Sanu.

Woschnack, U. (2000). *Environmental Education in Switzerland - ESSENCE Report* (Working Paper 2). Zürich: Mensch-Umwelt-Beziehungen.

Woschnack, U., & Mieg, H. A. (2001). *Expertise, Schlüsselqualifikationen und Fachwissen als Dimensionen eines Generalmodells der Qualifikation für professionalisierte Dienstleistungen* (Working Paper 4). Zürich: Professur für Mensch-Umwelt-Beziehungen, ETH Zürich.

Kommentar zum Projekt von Harald Mieg „The Knowledge Base of Professional Work“

Hedwig Rudolph

1. Im Mittelpunkt des Forschungsprojekts steht die Professionalisierung des Schweizer Umweltdienstleistungsmarktes. Die Anlage des Projekts verspricht Antworten auf die Fragen,

   - ob sich dieses Berufsfeld institutionalisiert,
   - wie berufliches Wissen verfügbar gemacht wird,
   - unter welchen Voraussetzungen gfs. Aus- bzw. Weiterbildungsbedarf ermittelt werden kann, und schließlich
   - welche Rollen dabei verschiedenen Akteuren zukommen.

2. Der Zeitpunkt für diese Untersuchung ist günstig, da die Professionalisierungsprozesse parallel verlaufen zu Neuformierungen auf Verbandsebene und zur Herausbildung von „Umweltschutz“ als gesellschaftlichem Problem.

3. Insofern kommen die Interdependenzen zwischen diesen Entwicklungen in den Blick, und es kann dabei auch dokumentiert und analysiert werden, wie die Definition des „Problems“ in mehreren Arenen (Öffentlichkeit, Markt, Arbeitsplatz) und in Aushandlungen zwischen den verschiedenen Akteuren konstruiert wird.

4. Die konzeptionelle und methodische Anlage des Projekts ist breit fundiert, zumal es in erheblichen Teilbereichen auf Instrumente und Ergebnisse vorausgehender Studien aufbauen kann. Im Fragebogen wird auch dem Umstand Rechung getragen, daß das umweltbezogene Wissen vermutlich eine differenzierte epistemologische Struktur aufweist, wobei die Qualifikationen in verschiedenem Maße der Formalisierung und Standardisierung zugänglich sind und damit unterschiedliche Wege des Wissenserwerbs (und Chancen der Bedarfsprognosen) implizieren.

5. Zwei Aspekte erscheinen mir in den mir vorliegenden Papieren etwas unterbelichtet:

   a) die interne Differenzierung als Moment der Professionalisierung und

   b) die transnationale Perspektive.

   ad a) Gemeint sind horizontale und/oder vertikale Untergliederungen als Ausdruck von hierarchischen und funktionalen Arbeitsteilungen. Aufschlußreich wären die Merkmale, die aktuell solche Abgrenzungsprozesse strukturieren (Ausbildungsdisziplin, Abschlußniveau, soziale Herkunft, Alter, ethnische Gruppe, Geschlecht...). Sie würden den Modus der Leistungserbringung erhellen, aber auch soziale Exklusionsprozesse anzeigen.

   ad b) Der Bericht erwähnt zwar die Mitgliedschaft im AK „Professionelles Handeln“ und den durch Internationalisierung verschärften Wettbewerbsdruck, setzt sich aber nicht damit auseinander, was die „Internationalisierung“ für den Professionalisierungsprozeß bedeutet bzw. bedeuten kann. In den EU-Ländern hat die (2.) Richtlinie zur Dienstleistungsfreiheit Anfang der 90er Jahre das Prinzip der wechselseitigen Anerkennung der nationalen Zulassungsbedingungen zu den Märkten für professionelle Dienstleistungen verbindlich gemacht. Die Frage ist, inwieweit sich die Schweiz entziehen kann.

Professionalisierungsstrategien: Reorganisation und Feminisierung der Unternehmens-beratung

Hedwig Rudolph

Der Markt der Unternehmensberatung hat seit Jahren weltweit gute Konjunktur, angezeigt durch die überdurchschnittlichen Wachstumsraten von Umsätzen und Beschäftigten. Das steigende Auftragsvolumen verdankt sich auch neuen Kundengruppen und verändertem Beratungsbedarf. Der Markt für wissensintensive Dienstleistungen ist jedoch hart umkämpft. Die Unternehmensberater versuchen, ihre Position gegenüber „verkammerten" Berufsgruppen (vor allem Juristen und Wirtschaftsprüfern) zu sichern über die Etablierung professionsähnlicher Standards. Im Wettbewerb um die „besten Köpfe" kommen qualifizierte Frauen zunehmend in den Blick dieser männlich dominierten Branche. Inwieweit gelingt eine Integration von Frauen, und unter welchen Bedingungen resultieren Segregationen?

Die Untersuchung zur Entwicklungsdynamik im Sektor der Unternehmensberatung ist eingebunden in ein Forschungsprogramm zu Internationalisierungsprozessen. Ausgangspunkt ist eine gesellschaftstheoretische und akteurzentrierte Perspektive, d.h. die Annahme, daß Internationalisierung *produziert* wird. Indem der Modus und die Qualität der Internationalisierung selbst zum Gegenstand der Untersuchung gemacht werden, sollen Zusammenhänge geklärt werden zwischen Macht und Ressourcenzugang, Staat und Markt, Interessen und Institutionen. Die Unternehmensberatungen, die im Mittelpunkt dieses Beitrages stehen, sind einerseits Promotoren der Internationalisierung, andererseits sind sie auch Akteure in eigener Sache, denn seit den 80er Jahren restrukturieren und internationalisieren sie sich selbst. Die europäische Integration impliziert eine Erweiterung des (potentiellen) Marktes, aber auch neue Wettbewerber.

Konkurrenzintensive Märkte stellen für Unternehmen ständige Herausforderungen dar, sich mit ihren Produkten und Dienstleistungen zu profilieren, um Marktanteile zu halten bzw. zu steigern. Eine mögliche Strategie, diesen Aufwand zu reduzieren, besteht in der Sicherung eines geschützten Marktsegments. Neben Patenten und Markenzeichen ist ein Weg in Richtung „Monopol" die Professionalisierung (Kyrö 1995). Während die Zeiten der Etablierung von Professionen im engeren Sinne der Vergangenheit angehören, kann es sich heute allenfalls um die Schaffung funktional äquivalenter Rahmenbedingungen handeln (Sperling/Ittermann 1998). In Frage steht allerdings, inwiefern solche Politiken zielführend sind angesichts tiefgreifender Veränderungen der Wirtschaftsdynamik und der relevanten Arbeitsmärkte einerseits und der Tendenzen zur Deregulierung andererseits.

Der vorliegende Beitrag diskutiert diese Frage am Beispiel des Sektors Unternehmens-beratung in Europa. Als wichtige Veränderungen der Kontextbedingungen sind einerseits die Internationalisierungsprozesse und andererseits die seit den 70er Jahren steigende Zahl qualifizierter Frauen am Arbeitsmarkt von besonderem Interesse. Berichtet wird über erste Ergebnisse einer Studie zu den wechselseitigen Zusammenhängen zwischen neuen, komplexeren Berufsanforderungen und veränderten Rekrutierungspraxen. Die *theoretische Basis* bildet Abbotts Konzept von Professionalisierung als offenem Prozeß (Abbott 1988). Es gibt Anhaltspunkte dafür, daß im Zusammenhang mit den aktuellen Restrukturierungen der Branche und der Unternehmen das Potential qualifizierter Frauen nur bedingt genutzt wurde und wird. Die Argumentation ist in vier Schritten aufgebaut. Zunächst wird der Forschungs-stand zu Professionalisierung referiert. Im Anschluß daran dokumentieren wir die Restrukturierungsprozesse im Sektor Unternehmensberatung in Europa. Der nachfolgende Abschnitt thematisiert Veränderungen der Kompetenzprofile der Unternehmensberater und ihre Implikationen für Personalpolitiken. Abschließend werden Facetten des Forschungsbedarfs skizziert.

1. Professionsforschung im Wandel

Die Professionsforschung geht davon aus, daß eine Berufsgruppe, die ein angemessenes Expertenwissen für zentrale gesellschaftliche Probleme vorweisen kann, im allgemeinen auf ihre Anerkennung in der Gesellschaft durch den Status einer Profession zielt. Die Etablierung und Aufrechterhaltung einer Profession wird dabei als Prozeß der Kontrolle über ein Tätigkeitsfeld konzipiert (Freidson 1970, 1994; Johnson 1972). Während das angelsächsische Modell der Profession in erster Linie auf der Selbstkontrolle durch Berufsverbände aufbaut, hat im kontinentaleuropäischen Modell des „Bildungsbürgertums" der Staat eine zentrale Funktion bei der Durchsetzung und Kontrolle von Berufsstandards übernommen (Conze/Kocka 1985).

Abbott's (1988) Systemtheorie der Profession wählt eine dynamische Perspektive. Sie bietet damit einen konzeptuellen Rahmen für die Untersuchung von Prozessen, mit deren Hilfe „Zuständigkeiten" für bestimmte wissensintensive Dienstleistungen hergestellt und abgegrenzt werden. Im Unterschied zu den machttheoretisch ausgerichteten Professionalisierungstheorien der 70er Jahre (Freidson 1970, 1994; Johnson 1972) beschreibt Abbott den Prozeß der Professionalisierung – die angewandten Strategien wie den Erfolg – als offen und jeweils von den konkreten gesellschaftlichen Bedingungen abhängig. Abbott identifiziert drei zentrale Arenen als Orte der Auseinandersetzung um Zuständigkeit: den Arbeitsplatz, die Öffentlichkeit und das Rechtssystem. Dieser Beitrag berichtet aus den Anfangsschritten einer Studie zu den wechselseitigen Zusammenhängen zwischen Veränderungen im Tätigkeitsfeld und (evtl.) veränderten Rekrutierungspraxen. Dabei können Akteure, Legitimationsgrundlagen und Arenen eine unterschiedliche Bedeutung gewinnen. Beispielsweise hat sich in wissensintensiven Dienstleistungen der Wettbewerb zwischen Professionen vom Konflikt über gesellschaftliche Werte hin zu einem Konflikt über die Meßbarkeit der Ergebnisse und somit zu Fragen der Effizienz verschoben.

In der Regel scheinen Professionalisierungsprozesse mit der Herausbildung einer internen Hierarchie von Teil-Professionen mit abgestuftem Status einher zu gehen, die sich entlang von Kriterien wie Theorie versus Praxis, Konzeption versus Implementation, global versus national, oder Kundensegmenten mit hohem versus niedrigem Prestige strukturieren. Eine starke interne Ausdifferenzierung einer Profession kann jedoch zur De-Institutionalisierung führen und das gesamte Professionalisierungsprojekt in Frage stellen. Ebenso können externe Faktoren zur Erosion des professionellen Status einer Berufsgruppe führen. Abbott nennt als Beispiele dafür die Entstehung neuer Arbeitsaufgaben oder Organisationen sowie den Markteintritt neuer Gruppen. Damit sind Anknüpfungspunkte für eine Analyse des Einflusses der verstärkten Partizipation von Frauen in professionellen wissensintensiven Dienstleistungen markiert. Zu den Logiken der Etablierung und Weiterentwicklung von Professionen hat sich in den letzten Jahrzehnten eine umfangreiche feministische Professionsforschung etabliert, deren zentrale Ergebnisse im folgenden referiert werden.

Seit den 80er Jahren hat diese Forschungsrichtung die zentrale Rolle herausgestellt, die dem Geschlechterverhältnis bei der Stabilisierung, Transformation und Legitimation von Professionen zukam, selbst – oder gerade dann – wenn nur ein Geschlecht, das männliche, in der jeweiligen Profession repräsentiert war. Untersucht wurden die Modalitäten des historischen Ausschlusses von Frauen aus den Professionen, die Segmentierung von Tätigkeitsfeldern nach männlichen und weiblichen Arbeitsbereichen sowie - korrespondierend - die Etablierung traditioneller weiblicher Tätigkeitsfelder als Semiprofessionen (vgl. für Deutschland Wetterer 1992, 1993 und 1995). Mit einer Expansion der Profession sind i.d.R. nicht nur interne Differenzierungen verbunden, sondern auch eine Hierarchisierung von Tätigkeitsbereichen. Internationale empirische Studien stützen die Vermutung, daß diese Prozesse geschlechtsbezogen überformt sind (Witz 1992; Cyba 1995; Wetterer 1995). Dabei übernehmen gesellschaftliche Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit Zuweisungsfunktionen.

In wissensbasierten Dienstleistungssektoren gibt es zahlreiche empirische Belege dafür, daß Frauen zwar Zugang zu höher qualifizierten Tätigkeiten erhalten, aber ihnen nur begrenzte Karrieren offen stehen und selten der Status als Partnerin (McDowell 1997; Quack 1997, 1999). Die Studie von Kay und Hagan (1998) erhellt am Beispiel großer US-amerikanischer Anwaltsfirmen Prozesse der Geschlechterstratifikation. Fokussiert auf die Frage, unter

welchen Bedingungen Frauen das Angebot einer Partnerschaft in großen Kanzleien erhalten, arbeiten die Autorinnen die zentrale Rolle des bei Frauen und Männern jeweils unterstellten sozialen und kulturellen Kapitals (Bourdieu) heraus. Erkennbar wird aber auch, daß es keine Zwangsläufigkeiten gibt, daß vielmehr die konkreten nationalen, sektoralen bzw. unternehmensspezifischen Bedingungen in Rechnung zu stellen sind. Für den Bereich der Unternehmensberatungen in Europa können wir uns nicht auf solche Untersuchungen stützen.

2. Neuer Wind im Markt für Unternehmensberatung

Während alle EU-Länder seit Jahren - mehr oder weniger stark - über hartnäckige Probleme der Arbeitslosigkeit klagen, boomt die Branche Unternehmensberatung europaweit. Ihre Sorge bezieht sich allenfalls auf abflachende Wachstumsraten beim Umsatz, die aber 1999 immer noch im Durchschnitt knapp 16 % erreichten (FEACO 2000:2).[1] Dies entsprach dem weltweiten Trend, wobei die Signale aus den USA, dem mit Abstand größten Markt, schon früher eine Dämpfung anzeigten. Die Zahl der Unternehmensberater erhöhte sich (selbst wenn man Lücken der statistischen Erfassung in Rechnung stellt) um etwa 10 % zwischen 1998 und 1999 (ebenda; FEACO 1999). In Europa verfügt Deutschland über den größten Markt mit 32 % des Beratungsumsatzes 1999, auf UK entfielen 27 % (FEACO 2000:2).

Der Sektor Unternehmensberatung in Europa ist stark polarisiert: Im Jahre 1999 stellten die TOP 20 nur 0,05 % der Unternehmen, verbuchten aber 47,4 % aller Umsätze. 17,99 % der Beratungsunternehmen zählten zur mittleren Gruppe mit insgesamt 42,3 % aller Umsätze. Mit weitem Abstand die größte Gruppe (81,96 %) bildeten die kleinen Unternehmen (< 500.000 € Jahresumsatz), die zusammen jedoch nur 10,3 % der Umsätze erreichten (FEACO 2000:4).[2] Bei den kleinen Unternehmen ist die Austauschrate hoch (Kyrö 1995:185). Daß Marktzugänge leicht möglich sind, verweist auf den unvollständigen Professionalisierungsprozeß der Unternehmensberatung. Da der Titel nicht geschützt ist, kann jeder ein entsprechendes Dienstleistungsunternehmen anmelden (EK 1997:47). Die polarisierte Struktur des Beratungsmarktes ist stabil. Bei den Großen der Branche ist das Wachstum ein Muß. Einesteils dienen Unternehmenskäufe oder -zusammenschlüsse der Ergänzung des Kompetenzprofils und der Akquisition von qualifiziertem Personal, andererseits veranlassen sinkende Umsatzrenditen den Ausweg in Volumensteigerung (Kohr 2000:47). Unverkennbar hat sich das klassische Konzept der Beratung als „Problemlösung" verschoben in Richtung auf Konzepte der Organisationsentwicklung und damit der Prozessberatung (Kohr 2000:10 f.). Wegen der unabdingbaren individuellen Komponente fallen diese Dienstleistungen in der Praxis heterogen aus (Kyrö: 233 ff; Kohr 2000:159).

Die Umsatzzuwächse der letzten Jahrzehnte waren begleitet von Verlagerungen der Nachfrage nach Beratung zwischen verschiedenen Aufgabenfeldern des Managements: bis Ende der 50er Jahre ging es fast ausschließlich um Effizienzsteigerung der Produktion, in den folgenden beiden Jahrzehnten um Marketing, seit 1980 vorrangig um Produktionskonzepte (Kyrö 1995:194 ff.). Der Wachstumsschub in den 90er Jahren ist insbesondere den Internationalisierungsprozessen geschuldet und damit der Notwendigkeit für viele Unternehmen, sich neu zu positionieren (FEACO 2000:1; BDU 1999:5). Die Struktur der Umsatzanteile nach Dienstleistungsbereichen spiegelt den relativen Problemdruck in der Wirtschaft. Europaweit stand in den letzten Jahren die Strategieberatung mit etwa einem Viertel des Umsatzes an der Spitze. Faßt man allerdings die Beratung zur Systementwicklung im IT-Bereich und IT-Beratung zusammen, so entfiel darauf fast die Hälfte des Umsatzes (FEACO 2000:5). Diese europäischen Durchschnittswerte sind die Resultante aus nationalen Märkten mit sehr unterschiedlichen Nachfragestrukturen, in denen sich auch der jeweilige Entwicklungsstand der Volkswirtschaften abbildet (FEACO 2000:10). Entsprechend ist auch der Trend zum Dienstleistungssektor als Hauptnachfrager nach Beratungsdienstleistungen je nach Land unterschiedlich ausgeprägt (EK 1997:45).

---

1 Innerhalb Europas erreichten die Wachstumsraten in den skandinavischen Ländern und in Südeuropa die 20-Prozent-Marke oder überschritten sie sogar.

2 Auch die Verteilung nach Unternehmensgrößenklassen variiert beträchtlich zwischen den europäischen Ländern. Bezüglich der Anteile der kleinen Unternehmen beispielsweise markieren Spanien und Schweden mit jeweils 66,7 % und Ungarn sowie Slowenien mit je 100 % die Eckpunkte des Spektrums (ebenda: 7).

Parallel zu den Akzentverschiebungen bei den Beratungsleistungen haben sich die (vorrangigen) Qualifikationsprofile der Berater verändert. Die Dominanz technischer Fachrichtungen in den ersten Jahrzehnten der Nachkriegszeit wurde sukzessive zurückgenommen zugunsten von Ökonomie und schließlich (auch) Sozialwissenschaft, d.h. die Ausbildungsbasis des Beraterpools wurde nicht konsolidiert, sondern differenziert (Kyrö 1995:204 ff.). Kennzeichnend blieb aber weiterhin, daß – zumindest in den europäischen Ländern und in großen Unternehmen – ganz überwiegend Hochschulabsolventen rekrutiert wurden und werden (ebenda:206 f.).

Mit der ursprünglich starken technischen Orientierung der Unternehmensberatung mag es zusammenhängen, daß dieses Berufsfeld eine weitgehend männerbeherrschte Domäne ist (Sperling/Ittermann 1998:20). Obwohl im letzten Jahrzehnt Frauen zunehmend den Weg in diese Tätigkeit gefunden haben, erreichte ihr Anteil unter den angestellten Unternehmensberatern beispielsweise in Deutschland 1997 nur 22 % mit allenfalls leichter Steigerungstendenz (Parmentier et al. 1998).

Die Komplettierung des Kompetenzspektrums der Beraterfirmen über Akquisitionen und Kooperationen erfolgte auch im Hinblick darauf, den großen Kunden umfassende Problemlösungen aus einer Hand anbieten zu können. Die Begründung und Pflege langfristiger Partnerschaften vor allem mit großen Kunden hat für Firmen der Unternehmensberatung einen hohen Stellenwert.[3] Dem steht jedoch seit einiger Zeit eine tendenziell sinkende Kundenloyalität gegenüber, so daß Kundenbindung und Neukundengewinnung auch für große Beratungsunternehmen an Bedeutung gewonnen haben (Kohr 2000:39; EK 1997:46). Dem (potentiellen) Kunden muß in allen Phasen der Auftragsgewinnung und -abwicklung die Botschaft vermittelt werden, daß seine Probleme bei dem Berater in besten Händen sind (Kohr 2000:137 f.).

3. Veränderte Kompetenzprofile der Unternehmensberatung

Die Selbstverpflichtung zur Erfüllung hoher Leistungsstandards bei der Berufsausübung ist das Komplement zum Privileg des Marktmonopols für Professionen. Auch in professionsähnlichen Tätigkeitsfeldern sind Bemühungen um die institutionelle Sicherung von Vertrauensbeziehungen zu den Kunden unverkennbar und zwar einerseits durch Unternehmen der Beraterbranche, andererseits durch die standespolitischen Verbände (Kyrö 1995:155). Sie legen die Qualifikationsvoraussetzungen für die Zulassung zum Beruf fest, formulieren den Verhaltenscode und kontrollieren deren Einhaltung.

Große Beratungsunternehmen versuchen, den fehlenden Professionsstatus durch restriktive Rekrutierungskriterien und unternehmensspezifische Konzepte (denen sie jeweils größtmögliche Publizität zu verschaffen suchen) zu substituieren. Für Professionalisierungspolitiken von Verbänden wie Unternehmen ist jedoch der Umstand problematisch, daß es keinen speziellen wissenschaftlich fundierten Kanon an Expertenwissen für Unternehmensberater gibt. Vielmehr wurde jeweils eine Wissensbasis entwickelt, *nachdem* ein Problemfeld als Aufgabe von Unternehmensberatern identifiziert worden war (Kyrö 1995:202). Die Tatsache, daß viele Unternehmen (und alle Berufsverbände) zusätzlich zu oder anstelle von formalen Ausbildungsabschlüssen „Berufserfahrung" als Auswahlkriterium institutionalisiert haben, verweist ebenfalls auf die fehlende klare Ausbildungsbasis (ebenda:208).

Im Gegensatz zur Situation in einer Profession, wo das Vertrauen des Kunden auf einen bestimmten Inhalt gerichtet ist, wird in der Beraterbranche seitens einzelner Unternehmen die Zusicherung von „Qualität" der Dienstleistung gegeben, die aber von individuellen Beratern – oft in Interaktion mit den Kunden – eingelöst werden muß. Diese Gestaltungsoffenheit gewinnt durch den Umstand an Gewicht, daß Inhalt und Umfang der Beratungsleistung immer seltener von vornherein festliegen. Vielmehr sind die Identifikation des „Problems" und die Art sowie Reichweite seiner Bearbeitung typischerweise erst Ergebnisse der Eingangsphase des Beratungsprozesses. Zudem gewinnen seit Ende der 80er Jahre Formen

[3] Im Jahre 1997 z.B. waren in Deutschland 2/3 aller Beratungsgeschäfte Folgeaufträge (Sperling/Ittermann 1998).

der umsetzungsorientierten Beratung an Gewicht.[4] Diese sind in hohem Maße auf intensive Kommunikations- und Interaktionsprozesse zwischen Beratern und Kunden angewiesen. Unternehmensberater übernehmen verstärkt die Rolle als Promotoren von Veränderungen (Sperling/Ittermann 1998:63). Gefragt sind damit Expertinnen und Experten, die sowohl über große Kompetenz im Umgang mit den inhaltlichen Aspekten der zu bearbeitenden Problemstellung verfügen als auch über die Fähigkeit zur Gestaltung und Steuerung der erforderlichen Prozesse für erfolgreiche Lösungen (ebenda: 69).

Diese Erweiterung des Aufgabenprofils für Unternehmensberater, die ja als Teil der Expansionsstrategie von ihnen selbst betrieben wurde, verschärft die quantitativen und insbesondere die qualitativen Dimensionen der Personalprobleme der Beraterbranche. Durch geeignete Rekrutierungsverfahren und unternehmensbezogene Sozialisationsprozesse müssen die Unternehmensberatungen versuchen, den Risikobereich zu begrenzen, der durch die erwähnte Unbestimmtheitsmarge der Beratungsprojekte konstituiert ist. Es geht darum, nicht nur mehr, sondern die besten „Köpfe" für die Branche zu gewinnen und zwar in Konkurrenz zu den benachbarten „verkammerten" Berufsgruppen der Juristen, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer. Die großen US-amerikanischen *business consultants* haben von daher ihre Rekrutierung auf die Eliteuniversitäten konzentriert. Diese selektive Auswahl setzt nicht nur auf das erwartbare hohe Qualifikationsniveau, sondern auch auf den Korpsgeist, der in der gemeinsamen Herkunft grundgelegt wird (vgl. auch zum folgenden Kipping 1999).[5] In Deutschland, wo dieses Verfahren wegen der Massenuniversitäten nicht anwendbar war, hat beispielsweise McKinsey bereits seit den 1950er Jahren die sog. Baden-Badener Seminare unterstützt und als *Pool* genutzt. McKinsey spielte auch eine aktive Rolle bei der Gründung von INSEAD (Institut Européen d'Administration des Affaires) in Paris im Jahre 1959.

Jenseits der skizzierten inhaltlichen Veränderungen der Beratungsarbeit ist das interne Wissensmanagement auch durch Unternehmenswachstum und Personalfluktuation stark gefordert. Permanent muß das unternehmensspezifische Know-how an neue MitarbeiterInnen vermittelt werden, soll das eigene Anspruchsniveau an die Güte der Dienstleistung gewährleistet werden. Um diese Prozesse zu optimieren, haben größere Unternehmen standardisierte Beratungsprodukte (sog. *tools*) entwickelt (Kohr 2000:169). Die Praxis zeigt jedoch, daß die Standardisierung von Vorgehensweisen nicht umstandslos zu standardisierten Leistungsergebnissen umzumünzen ist - der vielzitierte subjektive Faktor.

Eine Branche, deren Geschäftserfolg so stark auf Vertrauensbeziehungen angewiesen ist wie die Unternehmensberatung, muß erst recht spezifische Politiken entwickeln, wenn die Aktivitäten erfolgreich ins Ausland ausgedehnt werden sollen, wie es derzeit als dominante Strategie der Beratungsunternehmen erkennbar ist.[6] US-amerikanische Unternehmensberater beispielsweise nutzten bei ihrer Expansion nach Europa in großem Umfang ihre internationalen Kunden in den jeweiligen Ländern als Verbindungsglieder. Zusätzlich bauten sie Netzwerke über die Platzierung ehemaliger Mitarbeiter in Führungspositionen großer Unternehmen (Kohr 2000:179). Insgesamt bedürfen offenbar transnationale Expansionsstrategien wissensintensiver Dienstleistungsunternehmen der Abfederung durch eine Kombination von intellektuellem Kapital mit Reputation und sozialen Beziehungen (Kipping 1999).

Vor diesem Hintergrund und im Interesse der notwendigen Integration wurde traditionell die größtmögliche Homogenität der Teams gefordert mit dem Ergebnis weitgehender homosozialer und „homosexueller" Kooptation in Führungsteams. Erst in neuerer Zeit gewinnt die umgekehrte Zielstellung Prominenz: Über das Management von Vielfalt die Kreativität und Effizienz bei Problemdiagnosen und -lösungen zu optimieren. Dieses Umdenken wurde auch durch politische Vorgaben befördert (insbesondere Gesetze zu *affirmative action* in den USA), die die Unternehmen nötigten, Erfahrungen mit dem Einsatz von bislang für viele Funktionen und Positionen marginalisierten Beschäftigtengruppen zu sammeln - nicht zuletzt mit Frauen.

---

4 Nach einer Studie von McKinsey scheitern zwei Drittel der Veränderungsprozesse in den beratenen Unternehmen an mangelnden Fähigkeiten zur Umsetzung (Sperling/Ittermann 1998:69).

5 Auch Amorim (2000) verweist auf die geschäftsförderliche Wirkung des Bewußtseins von Consultants und ihren großen internationalen Kunden, der gleichen Elite anzugehören.

6 Die Unternehmensberatung ist derzeit der Dienstleistungssektor mit dem höchsten Internationalisierungsgrad (Kohr 2000:177).

In welchem Umfang und zu welchen Bedingungen die Unternehmen der Beraterbranche das wachsende Potential qualifizierter Frauen in ihren Personalpolitiken berücksichtigen, ist noch kaum erforscht. US-amerikanische Studien zur Position und Rolle von Frauen in Unternehmensberatungen zeigen auf, daß Diskurse über „Gleichheit" und „Andersartigkeit" sowohl innerhalb der Beschäftigungsorganisation als auch im weiteren Kontext der Profession eine stark polarisierende Wahrnehmung der Beraterinnen als entweder „weniger kompetent" oder aber „andersartig kompetent" geschaffen haben (Covin/Harris 1996). In Europa sind die beruflichen Einsatzbedingungen und Karrierechancen von Unternehmensberaterinnen weitgehend *terra incognita*.

In unserem im vergangenen Jahr begonnenen Forschungsprojekt sollen auf der Basis von Abbotts Professionstheorie und ausgehend von den zwei zentralen Akteuren der Professionalisierung – Unternehmen (einschließlich selbständiger BeraterInnen) und Verbände – die Professionalisierungsprozesse in der Beraterbranche untersucht werden, insbesondere ihre geschlechtsbezogenen Implikationen. Vor dem Hintergrund strategischer Neupositionierungen und Restrukturierungen der Beratungsunternehmen, verbunden mit einer Expansion der Beschäftigung, sollen vor allem die Neuschneidung von Tätigkeitsfeldern, Umakzentuierung von Personalpolitiken und veränderte Darstellung der Kompetenzen gegenüber den Kunden untersucht werden. Dabei wird es unternehmensbezogen hauptsächlich um vier markante Aspekte der Professionalisierungspolitik gehen:

- Zusammenhänge zwischen Internationalisierung und Restrukturierung der Branche,
- Implikationen der Internationalisierung für die Behauptung des Zuständigkeitsanspruchs gegenüber Mitbewerbern und Kunden,
- Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie
- Transformation oder Reproduktion des Geschlechterverhältnisses.

Bezüglich der Professionalisierungspolitiken der Verbände wurden bereits die folgenden drei Dimensionen untersucht:

- Internationalisierung und Reorganisation der Verbandsarbeit,
- Qualifikationspolitik im Kontext der Internationalisierung sowie
- Neukonstitution des Geschlechterverhältnisses in den Verbänden.

Zur Veranschaulichung des Untersuchungsdesigns dient Schaubild 1.

Schaubild 1: Variablenstruktur

Empirische Erhebungen wurden bzw. werden in Verbänden und Unternehmen der Beraterbranche durchgeführt. Dabei soll auch die These einer Verschiebung des Gewichts und der Ausgestaltung professionspolitischer Strategien von Verbänden gegenüber unternehmensspezifischen Politiken überprüft werden.

Aufgrund der wichtigen Akteursrolle der Unternehmen im Internationalisierungsprozeß und wegen der in Abbotts Konzept großen Bedeutung des Arbeitsplatzes für die Professionalisierung fokussiert die Untersuchung stark auf die Unternehmen. Die Unternehmensebene ist zudem der zentrale Ort für mögliche Veränderungen oder auch Beharrungen im Geschlechterverhältnis. Der Zugang zu den Unternehmen erfolgt hauptsächlich über die Verbände, zumal dadurch auch Komplementaritäten oder Widersprüche zwischen Strategien der Verbände und ihren Mitgliedern erhellt werden können.

Die Erhebung umfaßt drei Teilschritte:

- Auswertung des Mikrozensus,
- *online*-Befragung von Beratungsunternehmen,
- Interviews mit dem Management ausgewählter Typen von Unternehmen.

4. Der soziale Ort von Frauen in der Unternehmensberatung aus Sicht der Verbände

Bereits durchgeführt sind Expertengespräche in fünf Verbänden, die nach ihrer Zielsetzung und ihrer Mitgliederstruktur differieren. Die Verbände unterscheiden sich in der Art und Intensität mit der sie den steigenden Frauenanteil in der Unternehmensberatung wahrnehmen, aber auch in der Bestimmung ihres sozialen Ortes sowohl in der Organisation als auch in der Branche. Dabei nimmt die Thematisierung der Existenz weiblicher Professionals mit dem Internationalisierungsgrad der Organisation ab (sofern überhaupt ein Bewußtsein vorhanden ist). Zwei sich ergänzende Tendenzen kommen dabei zum Ausdruck: Auch Organisationen auf kleinteiliger, regionaler Ebene lassen nicht unbedingt eine größere Sensibilität für Geschlechterfragen erkennen. Hingegen finden sich bei größeren Verbänden unter den Mitgliedern zunehmend Frauen, und diese Verbände können sich der Mitgliederlogik, die Integration nahe legt, nicht völlig entziehen. Mit steigendem Internationalisierungsgrad des Verbandes finden die auf niedrigerer Organisationsebene artikulierten Perspektiven zum Geschlechterverhältnis keinen Raum mehr. Das Spektrum der Verbandspositionen zur „Frauenfrage" entfaltet sich überwiegend traditionell, unabhängig von den mehr regional oder bundesweit ausgerichteten Domänen. Überraschend ist, daß auf Europaebene ein Problembewußtsein vollständig fehlt. So sind weder nationale noch

transnationale Verbände „Vorreiter" des geschlechterpolitischen Fortschritts, sondern eher retardierende Filter. Dabei ist die konservative Haltung sogar stärker auf europäischer als auf nationaler Ebene ausgeprägt. Im Hinblick darauf, daß nach Abbotts Konzept die Öffentlichkeit eine der zentralen Arenen darstellt, in denen die Auseinandersetzungen um Professionsprojekte stattfinden, ist die Konservierung asymmetrischer Geschlechterverhältnisse durch die Verbände kritisch einzuschätzen, ist doch der Modelleffekt für die Personalpolitik der Klientel in Rechnung zu stellen.

Der soziale Ort der Unternehmensberaterinnen in ihren Verbänden und in ihrer Branche wird – bei prinzipiell attestierter Eignung – im „zweiten Glied" definiert. Beraterinnen sind mit Stereotypisierungen wie zuarbeitend, auf das Personalwesen konzentriert und Verkörperung der klassischen Kleinunternehmerin konfrontiert. Die Mitgliederlogik der Verbände, in denen sich ganz überwiegend männliche Berater organisieren, stützt somit den asymmetrischen *status quo* des Geschlechterverhältnisses. Veränderungen des gesellschaftlichen Klimas in Hinblick auf die Zunahme qualifizierter Frauen werden auf nationaler Verbandsebene strategisch berücksichtigt. Im Sinne der Einflußlogik ist jedoch bislang keine dezidierte Orientierung an der Feminisierung der Branche festzustellen. Wie auch Abbotts (1988:362, FN 57) Vermutung nahe legt, ist „Feminisierung" nicht als unabhängige Variable im Professionalisierungsprozeß zu modellieren. Das Verbandshandeln eröffnet bislang nur eingeschränkte berufliche Perspektiven für Frauen in der Unternehmensberatung. Ob die Signale auf Europaebene, angezeigt durch den *gender-mainstreaming*-Beschluß von Amsterdam, die Verbände entsprechend der Einflußlogik zu einer Veränderung ihrer Interessenvermittlung veranlassen, ist noch offen.

5. Zusammenfassung und Ausblick

Im Zusammenhang mit Internationalisierungsprozessen hat sich der Markt für Dienstleistungen der Unternehmensberatung im letzten Jahrzehnt stark vergrößert, inhaltlich verschoben und im Anspruchsniveau gesteigert. Bemühungen, dieses Berufsfeld als Profession zu etablieren, waren nicht zielführend. Statt dessen haben Verbände einerseits und große Unternehmen andererseits Standards notwendiger Qualifikationen (und z.T. Erfahrungen) sowie Regeln professionellen Verhaltens etabliert.

Inwieweit die Beratungsunternehmen bei der Reorganisation ihrer Geschäftsfelder und bei ihrer internen Restrukturierung die gestiegene Zahl qualifizierter Frauen nutzen, bedarf der Klärung. Dabei geht es nicht zuletzt um die Frage, ob eine Annäherung der beruflichen Perspektiven von Frauen und Männern gelang oder ob die Beschäftigung von Frauen eher mit Segregation und/oder Hierarchisierung verbunden war. Da soziale und ökonomische Umbrüche wie die Internationalisierungsprozesse Raum für neues Aushandeln in Organisationen schaffen, ist nicht prognostizierbar, ob sich geschlechtsbezogene Aufgaben- und Machtverteilungen herausbilden und unter welchen Bedingungen diese mit Hierarchisierungen verknüpft sind. Berücksichtigt man zusätzlich, daß auch nationale Wirtschaftsregimes und sektorale Strukturen als „Filter" wirken, so verweist dies auf die Notwendigkeit differenzierter Analysen der Verfestigung oder aber Verflüssigung von „Geschlecht" als Stratifizierungskategorie mit präzisen raum-zeitlichen Konturen. „Professionalisierung" (bzw. ihr Äquivalent) ist nicht an sich ein erstrebenswertes Ziel, sondern nur unter Berücksichtigung der damit verbundenen gesellschaftlichen Erträge und Kosten.

Literatur

Abbott, A. (1988): The System of Professions. Chicago/London: The University of Chicago Press.

Amorim, C. (2000): Global Consultancies: Determinants of Market Entry and Strategies for Conquering Clients in Foreign Locations. Beitrag zur Konferenz "European Business in the Global Network" Maastricht, December.

BDU (Bundesverband Deutscher Unternehmensberater e.V.) (1999): Facts & Figures zum Beratermarkt 1999. Bonn.

Conze, W.; Kocka, J. (1985): Bildungsbürgertum im 19. Jahrhundert. Teil 1: Bildungssystem und Professionalisierung in internationalen Vergleichen. Stuttgart: Klett-Cotta.

Covin, T.J.; Harris, M.E: (1996): Viewpoint: Perspectives on Women in Consulting, *Journal of Organizational Change Management*, 8, S. 11-17.

Cyba, E. (1995): Grenzen der Theorie sozialer Schließung? Die Erklärung von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, in: Wetterer, A. (Hg.): Die soziale Konstruktion von Professionalisierungsprozessen. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 51-70.

Europäische Kommission (Hg.) (1997): Panorama der EU-Industrie 97, Band. 2, Luxembourg (zitiert als EK 1997).

FEACO (1999): 1998 Survey of the European Management Consultancy Market, Brussels.

FEACO (2000): 1999 Survey of the European Management Consultancy Market, Brussels.

Freidson, E. (1970): Professional Dominance: The Social Structure of Medical Care. Chicago: Aldine.

Freidson, E. (1994): Professionalism Reborn. Cambridge: Polity-Press.

Johnson, T. (1972): Professions and Power. London: Macmillan.

Kay, F.M.; Hagan, J. (1998): Raising the Bar: The Gender Stratifivation of Law-Firm Capital, *American Sociological Review*, Vol. 63, Oktober, S. 728-743.

Kipping, M. (1999): American Management Consulting Companies in Western Europe, 1920 to 1990; Products, Reputation, and Relationships, *Business History Review* 73 (summer), S. 190-220.

Kohr, J. (2000): Die Auswahl von Unternehmensberatungen. Klientenverhalten - Beratermarketing, München und Mering: Rainer Hampp.

Kyrö, P. (1995): The Management Consulting Industry Described by Using the Concept of ‚Profession', Helsinki: Yliopistopaino.

McDowell, L. (1997): Capital Culture. Gender at Work in the City. Oxford: Blackwell.

Parmentier, K.; Schade, H. ; Schreyer, F. (1998): Berufe im Spiegel der Statistik. Beschäftigung und Arbeitslosigkeit 1993-1997, *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Nr. 60/1998, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Quack, S. (1997): Karrieren im Glaspalast – Weibliche Führungskräfte in Europäischen Banken, Discussion paper FS I 97-104 des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin.

Quack, S. (1999): Unternehmensreorganisation, Karrierewege und Geschlecht. Banken im internationalen Kontext, in: Nickel, H.M.; Völker, S.; Hüning, H. (Hg.): Transformation – Unternehmensreorganisation – Geschlechterforschung. Opladen: Leske & Budrich, S. 109-130.

Rudolph, H.; Padmanabhan, M. (2001): Der soziale Ort für Frauen in der Branche Unternehmensberatung aus Sicht der Berufsverbände, *Zeitschrift für Frauenforschung/Geschlechterstudien*, 19. Jg., H. 1 + 2, S. 201-216.

Sperling, H.J.; Ittermann, P. (1998): Unternehmensberatung – eine Dienstleistungsbranche im Aufwind. München und Mering: Rainer Hampp.

Wetterer, A. (1995): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt a.M/New York: Campus.

Wetterer, A. (1995): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Einleitung, in: dies. (Hg.): Die soziale Konstruktion von Professionalisierungsprozessen. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 11-28.

Wetterer, A. (Hg.) (1992): Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. Frankfurt a.M./New York: Campus.

Wetterer, A. (Hg.) (1993): Professionalisierung und Geschlechterhierarchie. Vom kollektiven Frauenausschluß zur Integration mit beschränkten Möglichkeiten. Kassel: Jenior & Pressler.

Witz, A. (1992): Professions and Patriarchy. London/New York: Routledge.

Die 'Wissensgesellschaft' als 'Innovationsgesellschaft': Der technologische Wandel der 80er und 90er Jahre im Spiegel der Veränderungen seiner Wahrnehmung. Das Beispiel der Informations- und Kommunikations-technologie

Pietro Morandi

Einleitender Überblick

Im Mittelpunkt der im ersten Teil dieses Textes präsentierten Überlegungen steht das Interesse für eine Rekonstruktion der wichtigsten Entwicklungen und Veränderungen der Wahrnehmung technologischen Wandels seit den 80er und den 90er Jahren. Es soll auch überprüft und abgeschätzt werden, welchen Beitrag diese Rekonstruktion zur Erklärung des technologischen Wandels selbst liefern kann.

Besonderes Gewicht wurde in dieser Analyse sodann auch auf die Untersuchung des Zusammenhangs gelegt, der zwischen der Wahrnehmung des technologischen Wandels durch die Experten und der Wahrnehmung der Öffentlichkeit besteht.

Für den technologischen Wandel steht in dem hier besonders interessierenden Zeitraum der 80er und 90er Jahre in erster Linie die Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologien. Die hier präsentierte Untersuchung dieser Entwicklung ist kommunikationswissenschaftlich angelegt. Sie basiert, soweit sie sich dabei auf empirische Daten stützt, auf begriffsgeschichtlichen Datenbankrecherchen, die im wesentlichen die Karriere von Begriffen zu analysieren versuchen (d.h. den Zeitpunkt ihres Auftauchens, die Veränderungen in der Häufigkeit ihrer Verwendung und die Veränderung ihrer typischen Verwendungsweise und Stellung in Argumentationszusammenhängen; einige Resultate dieser Untersuchung sind bereits am ESA Kongress in Helsinki vom September 2001 präsentiert worden).

Der hier gewählte analytische Zugang rekonstruiert die Veränderungen des Wahrnehmungsprozesses vom Standpunkt eines Beobachters zweiter Ordnung aus, d.h. eines Beobachters, der seinerseits die Beobachtungen der Entwicklungen des technologischens Wandels beobachtet, vor allem der Informations- und Kommunikationstechnologien. Damit wird einerseits klassischen wissenssoziologischen Forschungstraditionen gefolgt, andererseits aber auch dem Ansatz der Luhmann'schen Systemtheorie.

Einige der analytischen Besonderheiten dieses analytischen Zugangs und einige Möglichkeiten, die er eröffnet, werden im letzten Kapitel erörtert. Im diesem Kapitel werden auch einige Probleme diskutiert, die die Gestaltung eines angemessenen Zukunftsverhältnisses moderner Industriegesellschaften betreffen. Behandelt wird v.a., inwiefern und wie das überlieferte sozialwissenschaftliche Instrumentarium der Zukunftsbewältigung verändert und angepasst werden könnte und müsste, um zukünftigen Entwicklungen und Bedürfnissen besser gerecht werden zu können.

Die in diesem Text präsentierten Überlegungen bilden den Kern des Interpretationsrahmens, mit dessen Hilfe insbesondere einige betriebliche Fallstudien analysiert werden, die im Rahmen des Forschungsprojektes über die Entwicklung der ICT-Technologien in der Schweiz seit den 80er Jahre durchgeführt worden sind. Im hier vorliegenden Text wird gezeigt, inwiefern moderne Industriegesellschaften Innovationsgesellschaften sind, d.h. Gesellschaften, in welchen wirtschaftliche Investitionen stets mit mehr oder weniger ausgeprägten Innovationsleistungen verbunden sein müssen. Diese Innovationsleistungen wie auch die Innovationsorientierung sind in aller Regel immer mit bestimmten Präferenzen für bestimmte Technologien verknüpft, in diesem Falle ICT.

Weiter wird gezeigt, dass sich im historischen Rückblick ein Alternieren von bestimmten Entwicklungsphasen erkennen lässt, die entweder eher Projekte und Entwicklungen begünstigen, die auf Überwindung von Barrieren des technologischen Wandels und des wirtschaftli-

chen Strukturwandels abzielen oder aber eher von der impliziten Anerkennung ihrer Berechtigung und Vernünftigkeit profitieren.

Dieser Dynamik müssen sich nun wirtschaftliche Unternehmen anpassen. Am Beispiel der Swisscom und der Grossbank UBS untersucht der Autor zur Zeit, wie sich betriebliche Innovations- und Investitionsstrategien und -Zyklen an den öffentlich kommunizierten und in der Gesellschaft zirkulierenden Wahrnehmungs- und Relevanzstrukturen ausrichten und mit ihnen ändern. Es wird untersucht, wie die Swisscom (als ehemaliger Staatsbetrieb) und die Grossbank UBS Innovations- und Investitionsstrategien seit den 80er Jahren verändert haben und wie sie auf unterschiedliche Niveaus technologischer und wirtschaftlicher Risikoaversion in der Gesellschaft und der Öffentlichkeit reagiert haben. Dabei interessiert im besonderen auch, welche Investitionen sie im personalpolitischen Bereich vorgenommen haben (bzw. auch unterlassen haben).

In einem geplanten Buch soll der hier präsentierte Text der Kern eines Kapitels sein, in welchem der Wandel der öffentlichen Wahrnehmung des technologischen Wandels rekonstruiert wird. Analog hierzu soll in einem gesonderten Kapitel die Wahrnehmungs- und Strategieveränderung dieser (und noch weiterer) Unternehmen rekonstruiert werden. Weitere Kapitel sind vorgesehen, so vor allem auch ein Kapitel, in dem die Entwicklung der Wahrnehmung des technologischen Wandels von Experten bzw. Beobachtern, die im weiteren Sinne dem Bildungssystem zugerechnet werden können, dargestellt wird.

Ein weiteres Kapitel über den neuen Steuerungsoptimismus der 90er Jahre ist bereits in Vorbereitung. Vorgetragen werden die ihm zugrunde liegenden Überlegungen an einer Organisationswissenschaftlichen Tagung der Universität Potsdam, die am 31.11./1.12.01 in Postsdam stattfinden wird.

Die Wahrnehmung des technologischen Wandels – ein historischer Rückblick

Technologischer Wandel und der Wandel des Begriffs der Industriegesellschaft

Industriegesellschaft, post-industrielle Gesellschaft, Kommunikationsgesellschaft, Informationsgesellschaft, Risikogesellschaft, Arbeitsgesellschaft oder auch *Wissensgesellschaft* sind Leitbegriffe, die für die *öffentliche* Wahrnehmung technologischen Wandels gestanden haben und oft noch immer stehen. Insofern haben sie oft auch als gesellschaftliche Selbstbeschreibungsformeln fungiert. Sie spielten und spielen aber auch eine Rolle in wissenschaftlichen Konzepten moderner Industriegesellschaften und werden auch von Experten und Angehörigen verschiedener *scientific communities* in Wirtschaft, Wissenschaft und Technik nicht selten als Fachtermini gebraucht.

Dass sich Expertendebatten und die öffentliche Debatte immer wieder wechselseitig beeinflusst und durchdrungen haben, ist ein weiterer Umstand, dem Analysen der Entwicklung öffentlicher Wahrnehmung des technologischen Wandels Rechnung zu tragen haben. In diesen Debatten, die seit dem 19. Jahrhundert geführt werden und den Begriff der Industriegesellschaft immer wieder umgeprägt und neu bestimmt haben, wiederspiegeln sich unter anderem auch Veränderungen des gesellschaftlichen wie wissenschaftlichen Verständnisses von und des Verhältnisses zu Technologien, die zu verschiedenen Zeiten die gesamtgesellschaftliche Entwicklung mehr oder weniger stark beeinflusst haben.

Nachfolgend wird es selbstverständlich nicht möglich sein, einen auch nur annährend vollständigen Überblick über diese Entwicklung geben zu können. Die Rekonstruktion einiger Grundlinien wird genügen müssen.

Der Begriff der *Industriegesellschaft*, auf den sich später viele Begriffskonstruktionen wie etwa die 'post-industrielle Gesellschaft' usw. terminologisch zurückbezogen haben, fungierte am Beginn seiner Karriere und gehäuften öffentlichen Verwendung zumindest im Frankreich des frühen 19. Jahrhunderts als ein 'Erwartungsbegriff', der mit dem starken und daher auch sehr enttäuschungsanfälligen Versprechen auf dauerhaften Frieden und Wohlstand konnotiert war. Als Gegenbegriff fungiert dabei im 19. Jahrhundert der *ordre militaire*, die militärisch-vernichtende, wirtschaftlich sterile Gesellschaft. Als Inbegriff der produktiven Potenzen

der Industriegesellschaft stand natürlich die Technik, bzw. die Technologie und das mit ihr assoziierte technologische Wissen. Vom emphatischen Erwartungsbegriff 'erkaltete' der Begriff der Industriegesellschaft zu einem weitaus weniger ambitionierten deskriptiven Begriff. Als dessen Gegenbegriff (auf der deskriptiven Ebene) liess sich dann, wie auch heute noch oft der Fall, die 'Agrargesellschaft' denken. Dieser Vorgang des 'Erkaltens' von modischen Erwartungsbegriffen zu mehr oder weniger deskriptiven Begriffen oder gar zu Fachtermini von wissenschaftlichen Diskursen ist ein Vorgang, der sich seither unzählige Male wiederholt hat.

Dies liesse sich auch am Begriff der 'post-industriellen Gesellschaft' aufzeigen. Dieser Begriff tauchte, so zumindest in Deutschland und der Schweiz, erstmals zu Beginn der 70er Jahre im Zusammenhang mit der einsetzenden Diskussion über die Krise und die offensichtlich zunehmende Disfunktionalität des Sozialstaates vermehrt auf. Häufig wurde und wird der Begriff auch explizit assoziiert mit Daniel Bells 1973 erschienenem Werk "The Coming of the Postindustrial Society".

Dass das klassische 'Proletariat' in vielen europäischen Ländern verschwunden war, wurde in der sozialwissenschaftlichen Literatur in Deutschland zu Beginn der 60er Jahre breit analysiert und auch in der öffentlichen Diskussion registriert. Die damit verbundene Vorstellung, dass sich ein Übergang von einer industriellen zu einer Dienstleistungsgesellschaft ereigne, schien gewissermassen eine Erfahrung zu wiederholen, nämlich jene des Übergangs von einer agrarischen zu einer industriell geprägten Wirtschaftsweise. Heute ist mit dem Begriff der post-industriellen Gesellschaft oft nur noch diese Dienstleistungsgesellschaft gemeint, die aber beispielsweise bei Bell noch mit reicheren Attributen ausgestattet war. Bell hatte insbesondere darauf hingewiesen, dass in dieser neuen 'Dienstleistungsgesellschaft' *Expertenwissen*, *akademische Qualifikation* und *theoretisches Wissen* in Wirtschaft, Politik und Kultur stetig wachsende Bedeutung zukommen werde. Deutungskategorien und Begriffe, die ähnliche Sachverhalte abdecken wie der heute beliebt gewordene Begriff der 'Wissensgesellschaft' standen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen ebenso wie der Öffentlichkeit zumindest potentiell bereits seit den 70er Jahren zur Verfügung. So gesehen wäre der Begriff der 'Wissensgesellschaft' auch schon in den 70er Jahren als Wort und Begriff denkbar und verständlich gewesen. Der Unterschied zu seiner heutigen Verwendung ist gleichwohl gross. Er erschliesst sich aber erst, wenn Konnotationen und seine Verwendungsweisen genauer untersucht werden. Darauf wird noch zurückzukommen sein.

Auch die Begriffe der *Kommunikations-* und *Informationsgesellschaft* haben eine bemerkenswerte Karriere durchgemacht. Sie wurden, wie eine Datenbank- und Zeitschriftenrecherche ergibt, in Deutschland und der Schweiz bereits in der zweiten Hälfte der 70er Jahre benutzt. Nicht selten wurde damit auch auf eine zunehmende wissenschaftliche Durchdringung von Wirtschaft und Gesellschaft mit neuen Informationstechniken und Informationstechnologien hingewiesen, vor allem auch auf die Transformation der *Arbeitswelt* im Zeichen dieser neuen Technologien.[7] Die Wahrnehmungen technologischen wie auch sozialen Wandels entwickelten sich seit dem Ende des Zeiten Weltkriegs in engem Zusammenhang. Auch dies spiegelt sich in der Entwicklung von Begriffen wider. Der Begriff des *sozialen Wandels* und das Bemühen, diesen zu erklären, charakterisieren bereits die Diskussion der 50er Jahre. Die bereits erwähnte Wahrnehmung eines Verschwindens des 'Proletariats' wurde oft unmittelbar zurückgeführt auf einen v.a. technologisch bedingten Wandel in der Industrie – und von hier aus ergaben sich dann vielfältige Bezüge zum Prozess des sozialen Wandels, wenn die soziale Relevanz der Veränderungen der Arbeitswelt, wenn von Prozessen der Entwertung und Neubildung von Fähigkeitskapital, dem Aufstieg neuer Berufe und Beschäftigungsformen oder von der Entstehung von mehr Freizeit und neuen Freizeitbeschäftigungen die Rede war.

Wurde der technologische Prozess hingegen im engeren Sinne erfasst und analysiert, dann ergaben sich in erster Linie Verbindungen zur Analyse von Prozessen umfassender Rationalisierung und Automatisierung industrieller Fertigungsprozesse und schliesslich, gleichsam am Ende der Kette, Bezüge zu wissenschaftlicher Forschung und Innovationsleistungen, die diese neuen technischen und technologischen Entwicklungen überhaupt möglich gemacht haben.

---

7 Z.B.: Best, Fred: Technology and the changing world of work, in: The futurist (1984) No. 2, Vol. 18, S. 61-66. Dieser Aufsatz erörtert die Möglichkeit vermehrter Heimarbeit durch neue Technologien.

So erscheint es durchaus plausibel, dass in vielen Formeln gesellschaftlicher Selbstbeschreibung wie auch in wissenschaftlichen Konzepten Namen und Begriffe einen expliziten oder zumindest einen impliziten Bezug aufweisen zur technologischen Entwicklung. Diese schien gewissermassen als zentrale Ursache oder als zentraler Transmissionsriemen, der für die Verknüpfung zwischen wissenschaftlichen und technischen Innovationsprozessen und gesellschaftlicher Entwicklung schlechthin stand.

Seit den 50er und 60er Jahren wurde diese Vermittlung sehr oft in Verbindung gebracht mit dem stürmischen Entwicklungsprozess der *Mikroelektronik*. Die Vermittlung zum sozialwissenschaftlichen Diskurs leisteten in den 50er und 60er Jahre oft kybernetische Modelle und eine kybernetisch geprägte Begrifflichkeit.

Mikroelektronik spielte nicht nur in Rationalisierungs- und Automatisierungsprozessen in der Industrie eine zentrale Rolle, sondern auch in vielen anderen Gebieten der elektronischen Datenübermittlung, einschliesslich moderner Unterhaltungs- und Nachrichtenmedien. Es erstaunt daher nicht, dass Begriffe wie '*Kommunikation*' und '*Information*' schon früh zu Leitbegriffen in der Beschreibung solcher Vorgänge wurden, oder auch in der Benennung analytischer Konzepte, mit denen solche Vorgänge analysiert wurden. Auf dieser bis heute nicht obsoleten terminologischen Grundlage, mit diesem bis heute verständlich gebliebenen begrifflichen 'Rohmaterial' wurde und wird noch immer technologischer, wirtschaftlicher und schliesslich auch sozialer Wandel beschrieben und erklärt. Somit steht diese Benennungspraxis für ein Stück reale, ausgeprägte Kontinuität in der Beschreibung der Entwicklung der modernen Industriegesellschaft seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs.

Wie bereits angesprochen, breiteten sich die Begriffe der *Kommunikationsgesellschaft* und, mehr noch, jener der *Informationsgesellschaft* im Verlauf der 80er Jahre rasch aus. Noch bis in die 80er Jahre hinein (dies ergibt eine Datenbankrecherche)[8] waren der Begriff der Informations- oder auch Kommunikationsgesellschaft weitaus häufiger anzutreffen als jener der *Wissensgesellschaft*, der gelegentlich auch schon in den 80er Jahren benutzt wurde.

In den 90er Jahren jedoch wandelte sich die Situation grundlegend: nun setzte eine geradezu explosionsartige Vermehrung der Verwendung des Begriffs 'Wissensgesellschaft' ein.

Es kann nun allgemein festgestellt werden, dass ältere Begriffe (wie 'post-industrielle Gesellschaft' 'Informationsgesellschaft' usw.) von ihren Nachfolgern (wie 'Informationsgesellschaft' und schliesslich auch 'Wissensgesellschaft') nicht einfach verdrängt, aber von dem Moment ihres Auftauchens an doch immer stärker überlagert werden. So erinnert uns heute der Begriff der post-industriellen Gesellschaft an die 50er und 60er Jahre, obwohl er durchaus noch in gelegentlichem Gebrauch steht. Auf diese Weise wird die zeitliche Dimension erfassbar und es wird möglich, eine Art Genealogie der Begriffe zu rekonstruieren.

Von der 'Rationalisierungstechnologie' der 80er zur 'Modernisierungstechnologie' der 90er Jahre

Mit diesen Bemerkungen ist nun allerdings noch fast nichts über die eigentliche Bedeutung solcher semantischer und terminologischer Begriffsveränderungen ausgesagt. Diese erschliesst sich erst, wenn Beobachtungen über Veränderungen der Begriffsverwendungen, die Häufigkeit der Benutzung, der Veränderung ihrer Konnotationen usw. genauer aufgezeichnet und systematisch ausgewertet werden. Ein knapper Überblick, wie er hier geboten werden kann, reicht bestenfalls dazu aus, wenigstens einen Eindruck davon zu vermitteln, wie technologischer Wandel im Spiegel der Veränderung seiner Wahrnehmung umfassend reflektieren werden könnte. Doch wenigstens dieser Versuch soll hier nun unternommen werden.

Es wurde bereits festgestellt, dass der Begriff der 'Wissensgesellschaft' wie auch derjenige seiner Vorläufer letztlich *abgeleitet wurde aus der Diskussion über Technologien* und deren Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Die Vorstellung, dass der soziale Wandel in modernen Industriegesellschaften in starkem Masse von technologischem Wandel bestimmt wird, fungierte in zahlreichen öffentlichen wie wissenschaftlichen Diskursen vielfach als nahezu selbstverständliche Prämisse. Die bereits angesprochenen Wahrnehmungsveränderungen in den 90er Jahren bewirkten nachgerade eine *Loslösung* des Begriffs der 'Wissensgesellschaft'

8 Diese erfolgte mit verschiedenen Suchstrategien auf den Datenbanken WISO I-III.

von der zuvor weitaus enger erscheinenden Bindung an Diskurse über Technologieentwicklungen und deren unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Ein ähnlicher Ausbruch scheint auch mit dem Begriff 'Innovation' geschehen zu sein.[9] Er scheint seit den 90er Jahren vermehrt auch in Zusammenhängen aufzutauchen, in denen er vorher kaum oder selten Verwendung gefunden hat. Insgesamt drängt sich die Schlussfolgerung auf, dass in den 90er Jahren ein über lange Zeit konstantes Wahrnehmungsmuster technologischer Entwicklung und technologischen Wandels sich aufzulösen begann. Dieser Vorgang soll nun etwas genauer beleuchtet werden.

Die Diskussion der neuen Technologien stand in den 80er Jahren oft im Schatten befürchteter, aber auch erfahrener *Massenarbeitslosigkeit*. Dies wurde in der Öffentlichkeit (gelegentlich aber auch unter Experten) vielfach als eine *Rückkehr* eines Problems wahrgenommen,[10] das zuletzt in den 30er Jahren aufgetreten war: Der Krisensturm der 30er Jahre und der Börsencrash von 1929 sind Ereignisse, die im massenmedialen Diskurs bis heute erhalten geblieben sind und auch heute noch beliebte Gegenstände wissenschaftlicher Abhandlungen sind. Sie stehen für einen zeitlichen Erinnerungshorizont, für einen historischen Referenzzeitraum, innerhalb dessen wirtschaftliche und technische Phänomene, die die Gegenwart beschäftigen, bevorzugt analysiert und situiert werden. Die Ereignisse und Daten, die sich auf diesen Refernzzeitraum beziehen, können vielfach bei Leserschaft und Fachkollegen als bekanntes Terrain vorausgesetzt werden, ohne besondere Rechtfertigungen oder erhöhten Erklärungsaufwand erforderlich werden zu lassen.

Es ist dies gleichsam ein paradigmatischer Erinnerungszeitraum, der nachgerade für die meisten gängigen Theorien und Konzepte der Industriegesellschaft massgeblich geblieben ist.

Unter dem Eindruck des vergegenwärtigten Krisensturms der 30er Jahre stand in den 80er Jahren auch die Debatte über die Erfahrung der Massenarbeitslosigkeit und, damit eng verbunden, die Debatte über die Rationalisierungswirkung insbesondere der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien.[11] Im Vergleich zu den 90er Jahren fällt auf, dass in den 80er Jahren, dem Zeitraum, in den der spektakuläre Aufstiegs des Personal Computers fiel, zumindest in Westeuropa offenbar recht wenig Anlass bestanden hatte, sich mit ausgeprägt euphorischen Stimmungen oder gar überbordender Technikbegeisterung des Publikums (aber auch der Sozialwissenschaftler) auseinanderzusetzen.[12] Als leicht messbare, signifikante Indikatoren für die Diffusion von IuK bieten sich einerseits die (rasch) wachsenden Absatzzahlen von Personal Computern im Verlauf der 80er Jahre an und auch das zwar flukturierende, insgesamt aber deutlich steigende Interesse für das neue Studienfach 'Informatik', das ab 1980 in der Schweiz neu angeboten wurde. Beide Messreihen bringen natürlich auch eine wachsende Faszination der neuen IuK-Technologie und ihrer Anwendungsmöglichkeiten zum Ausdruck. Freilich bleibt das Missverhältnis bestehen, dass deren Faszinationskraft, zumindest im Vergleich zu den 90er Jahren, wesentlich seltener öffentlich kommuniziert wurde, dass es vielmehr oft unterschwellig und unausgesprochen blieb.[13] *Faszination* und *Befürchtungen* scheinen somit gewissermassen Kehrseiten derselben Wahrnehmungs-Medaille zu sein. Diese Beobachtung wird erst möglich, wenn diachrone Vergleiche hergestellt werden.

Solche Vergleichsmöglichkeit sollen nun noch stärker ausgeschöpft werden. Das Vergleichen mit den 90er Jahren lässt auffällig werden, dass in den 80er Jahren die Wahrnehmung des technologischen Wandels (oft auch als 'Motor' des sozialen Wandels) noch enger verwoben war mit der Wahrnehmung des wirtschaftlichen Strukturwandels als in den 90ern. Es lässt sich am Beispiel der 80er Jahre aufzeigen, dass die Faszinationskraft für neue Technologien stark bestimmt bzw. beeinträchtigt wurde von der Wahrnehmung der wirtschaftlichen Entwicklung. Diese Beobachtung muss zu einer ebenso trivialen wie elementaren Erkenntnis

---

9 Die Datenbankrecherche hierzu ist noch nicht abgeschlossen.

10 Vgl. z.B.: Briefs, Ulrich: Technologische Arbeitslosigkeit. Ursachen, Folgen, Alternativen, Hamburg 1984.

11 Z.B.: Hotz, Beat: Herausforderung der Mikroelektronik. Prognose und Gestaltung der Effekte einer neuen Technologie, in: Schweizer Monatshefte für Politik, Wirtschaft und Kultur, H. 1; Jg. 61, 1981, S. 23-32. Oder: Balkhausen, Dieter: Mikroelektronik – die dritte industrielle Revolution, in: Aus Politik und Zeitgeschichte: Beilage zur Wochenzeitung: Das Parlament, 1980, B 7, S. 3-11.

12 Hingegen wurde durchaus an Entfremdungsgefahren durch IuK gedacht. Vgl.: z.B.: Rust, Holger: Technologie und Kommunikation im Jahre 2000. Elemente eines Szenarios für die Bundesrepublik, in: European journal of communication (1982), H. 1 / 2, Jg. 8, S. 3-54.

13 Gegen kulturpessimistische Tendenzen wendet sich explizit z.B.: Lutz, Jonas: Musik im Lichte 'Neuer Medien', in: Bertelsmann-Briefe (1983), H. 113, Jg. 1983, S. 4-8.

führen, nämlich, dass die Wahrnehmung des wirtschaftliche Strukturwandels ebenso wie jene des technologischen Wandels ein distinkter Gegenstand öffentlicher wie wissenschaftlicher Beobachtung darstellen können. Das Beobachten des wirtschaftlichen Strukturwandels provoziert in der Regel noch weit mehr als die Beobachtung anderer zentraler sozialer Prozesse Erwartungen, Hoffnungen, Ängste, Befürchtungen, aber auch normative Urteile in der Öffentlichkeit wie auch von der Expertenschaft. Die Wahrnehmung und die Einschätzung des wirtschaftlichen Strukturwandels prägte in den 80er Jahren gewissermassen das Klima der Wahrnehmung des technologischen Wandels, und darin liegt, historisch betrachtet, einer der zentralen Unterschiede zur Perzeption des technologischen Wandels der 30er Jahre. Letztere war weit weniger tangiert und kompromittiert von den enormen ökonomischen Schwierigkeiten der 30er Jahre. Die Massenarbeitslosigkeit der 30er Jahre galt in den Augen der Öffentlichkeit, aber auch sehr vieler Experten als Folge eines reinen *Ökonomieversagens*. Darauf wird noch näher zurückzukommen sein.

In den 80er Jahren wurden von der technologischen Entwicklung nicht selten ausgesprochen negative Auswirkungen erwartet und befürchtet. Oft wurde das Gespenst einer technologiebedingten unaufhaltsamen Zunahme der Massenarbeitslosigkeit an die Wand gemalt. Es war gelegentlich die Rede von einer unentrinnbaren 'dritten' oder, je nach zählweise, 'vierten' wissenschaftlich-technischen Revolution durch die Mikroelektronik. Vielfach wurde dann die Befürchtung geäussert, dass es selbst bei günstigen Konjunkturverläufen noch zu einer (rationalisierungsbedingten) Verschärfung der Arbeitslosigkeit kommen müsse.[14] Für den Bereich IuK im engeren Sinne relevant wie zeittypisch dürfte auch das Phänomen der Vorstellung bzw. Befürchtung einer sogenannten 'Softwarekrise' in den 80er Jahren gewesen sein, die Vorstellung also, dass die Produktion von Software und das Schaffen von neuen 'Killer-Applikationen' letztlich doch hinter den enormen Steigerungen der Leistungsfähigkeit der hardware systematisch zurückbleiben werde (die Mulitmediaanwendungen und 'Killerapplikationen' der 90er Jahre konnten diese Befürchtungen dann freilich wieder zerstreuen, während die Krise von 2001 eher wieder pessimistischere Erwartungen zu erzeugen scheint[15]).

Nun ist freilich zu betonen, dass in zahlreichen wissenschaftlichen Untersuchungen der 80er Jahre die Rationalisierungswirkungen von IuK-Technologien kritisch und differenziert analysiert worden sind. So wurde bemerkt, dass in vielen Fällen ungeklärt bleibe, ob und in welchem Masse die massierte Einführung von IuK überhaupt angemessen als Rationalisierungsprozess betrachtet werden könne. Dies vor allem aus zwei Gründen: Erstens liess sich in vielen Fällen mit guten Argumenten daran zweifeln, dass die Umstellung auf EDV-gestützte Verfahren überall dort, wo sie erfolgte, zu echten Wirtschaftlichkeitsgewinnen geführt hat. Zweitens war (und ist) die Tatsache zu berücksichtigen, dass viele 'Rationalisierungsprozesse' im Grunde oft nur wegen Anschlusszwängen in Angriff genommen worden sind, um (reale oder vermeintliche) Opportunitätskosten zu vermeiden, die durch Abseitsstehen anfallen mussten oder mit mehr oder weniger guten Gründen befürchtet werden konnten. In solchen Fällen sprach weniger der erwartete (Rationalisierungs-)Gewinn, als drohende Verluste für das Durchführen von 'Rationalisierungsmassnahmen'. Wie 'produktiv' und unerlässlich auch immer ein Internetanschluss im Einzelfall sein mochte – Computer-Arbeitsplätze ohne Internetzugang schienen zumindest zeitweise in gewissen Geschäftsfeldern aus Prinzip unverzichtbar zu werden. Solche differenzierenden Untersuchungen haben immer wieder deutlich gemacht, wie problematisch die Vorstellung ist, dass Informatisierungsprozesse schlechthin immer auch Rationalisierungsprozesse seien, die zu immer neuen 'Produktivitätswundern' führten.[16]

Hier verbirgt sich letztlich immer wieder die Frage, wie instrumentell man sich tatsächlich gegenüber dem Computerwissen und der Informatik-Anwendung verhält, bzw. in welchem Masse beides als Selbstzweck, im Namen einer Art 'Innovations-Ideologie', angestrebt wird und welche Produktivitätsgewinne auf konkrete Veränderung von Arbeitsplatzorganisation und verwendeten Instrumenten, welche auf die inspirierende 'Placebo'-Wirkung dieser 'Ideologie' auf die Arbeitsplatzinhaber zurückgeführt werden können.

---

14 Z.B. Poppe, Jürgen: Mikroelektronik – Jobkiller oder Jobknüller? Versuch einer Einschätzung für die Bundesrepublik Deutschland. Reihe Wirtschaftswissenschaften, Pfaffenweiler 1984.

15 Bezeichnenderweise tauchen nun zu Beginn der zweiten Jahreshälfte 2001 wiederum Vorstellungen eines sich verlangsamenden Innovationsprozess im Bereich der Softwareproduktion auf.

16 Sehr kritisch hierzu jüngst auch wieder die auf die USA bezogene Studie von McKinsey Global Institute: US Productivity Growth 1995 to 2000: Understanding the contribution of Information Technology relative to other factors. Washington, October 2001.

Aus kommunikationswissenschaftlicher Sicht ist jedoch letztlich etwas ganz Anderes bedeutsamer, nämlich das Faktum, dass eine öffentliche Erwartungshaltung nicht dadurch aufgelöst werden kann, dass der wissenschaftliche oder sonstige Nachweis ihrer fehlenden Berechtigung erbracht wird. Entscheidend ist vielmehr, dass solche Erwartungshaltungen nur *durch neue Erwartungshaltungen* abgelöst werden können, *nicht aber aufgelöst.* Dabei ist zu bedenken, dass es letztlich unmöglich sein dürfte, die wirtschaftlichen Auswirkungen einer in erheblichem Masse nicht-instrumentellen Haltung zu Investitionen im Bereich der Informationstechnologien exakt zu quantifizieren und zu beziffern. Vieles spricht zwar dafür, dass es letztlich der Wettbewerbsdruck bzw. eine Logik des Wettbewerbs ist, der die zentrale Priorität als Determinante von 'Produktivitätsfortschritten' eingeräumt werden sollte. Doch *ohne eine letztlich kulturell fundierte positive Einstellung zur Innovation*, die sich in aller Regel in einer bestimmten Haltung materialisiert, die die Öffentlichkeit (und teilweise auch die Experten) gegenüber einer bestimmten Technologie einnehmen, dürfte eine nachhaltige Garantie dafür nicht vorhanden sein, dass sich dieser Wettbewerbsdruck langfristig erhalten und frei entfalten kann, ohne befürchten zu müssen, von wirtschaftspolitischen oder ordnungspolitischen 'coups d'autorité' stärker behindert oder gar zur Strecke gebracht zu werden. Die Kartellisierungstendenz auf bestimmten Märkten wird nicht nur durch neue Anbieter bekämpft, sondern auch durch neue Produkte, durch faszinierende technische Einfälle und vieles mehr. Zu all dem käme es nicht, wenn das Verhältnis zu Innovationen streng instrumentell wäre. Insofern gewährleistet das in erheblichem Masse nicht-instrumentelle Verhältnis zu verschiedenen Technologien eine erhöhte Akzeptanz gegenüber höherem Wettbewerbsdruck, und dies in einem Aumass, das wohl kaum zu beziffern sein dürfte. Was auf kurze Sicht wie irrationale Verschwendung volkswirtschaftlicher Ressourcen anmuten kann (und zuweilen zweifellos auch ist), fungiert andererseits auch als eine der wohl notwendigen Voraussetzung einer funktionierenden Wettbewerbsordnung. Jedenfalls ergibt die historische Betrachtung, dass der Verlauf wirtschaftlicher Entwicklungsprozesse stets abhängig gewesen ist von der Beobachtung und Bewertung des Prozesses technologischer Entwicklung, die jeweils von ganz bestimmten Technologien massgeblich geprägt worden ist.

Erwartungshaltungen, die der wirtschaftlichen und technologischen Entwicklung gelten, können *nur* verändert werden, wenn sie sich an *Ereignissen* korrigieren, die sie entweder mehr oder weniger bestätigen oder mehr oder weniger widerlegen. Wenn von *Ereignissen* die Rede ist, dann ist immer mitzudenken, dass es sich dabei niemals um Ereignisse *an sich* handelt, also Ereignisse, die von *jedem* Beobachter und in jedem Kontext als solche erlebt werden müssten oder könnten, sondern dass diese stets nur Ereignisse *für* bestimmte konkrete Erwartungen und Erwartungshaltungen darstellen, die oft nur stillschweigend mitgesetzt werden. Das Existieren von Erwartungshaltungen produziert gleichsam die Ereignisse, die dann auf den Verlauf sozialer Prozesse, z.B. den technischen und technologischem Wandel, zurückwirken. Davon abhängig entwickeln sich auch die Relevanzstrukturen und die Aufmerksamkeitsregeln öffentlicher Wahrnehmung. Angesichts der Tatsache, dass so etwas wie eine Wahrnehmungs*ökonomie* besteht, dass also die Wahrnehmungsressourcen des Publikums begrenzt sind, lässt sich auch genauer abschätzen, *welcher Anteil* davon *welchen* sozialen Prozesse zufliesst.

Die Tatsache, dass in der Schweiz wohl die Mehrheit der Expertenschaft in den 80er Jahren der Auffassung war, dass eine langfristige technologiebedingte Massenarbeitslosigkeit in Westeuropa oder den USA kein sonderlich plausibles Zukunftszenario darstellen könne, vermochte nichts daran zu ändern, dass eine gesellschaftliche Erwartungshaltung weiterexistierte, die dies zumindest für möglich hielt oder sogar insgeheim befürchtete. Die Erwartungslage konnte sich nur durch Ereignisse ändern, die entweder die Befürchtungen bestätigten oder sie widerlegten.

Was nun die Befürchtung der Massenarbeitslosigkeit betrifft, wirkte als entscheidendes Ereignis die Tatsache, dass der wirtschaftliche Aufschwung, der sich im ersten Drittel der 90er Jahre vor allem in den USA zu entwickeln begann, die pessimistischen Erwartungen aufzulösen begann, die vor allem auch von Gewerkschaftsvertretern gehegt worden waren; darauf wird noch zurückzukommen sein.

Der Prozess des wirtschaftlichen Strukturwandels oder der technologische Prozess wird als solcher überhaupt nur wahrnehmbar für eine Öffentlichkeit und auch für Experten, weil er ganz bestimmte Erwartungshaltungen zu provozieren vermag, die nicht umhin kommen,

handlungsleitende Wirkungen zu entfalten. Auf diese Weise konstituieren sich bestimmte Handlungsfelder, die soziale, politische und wirtschaftliche Energien langfristig auf sich lenken. Dies gilt, solange die Bedeutung des wirtschaftlichen und technologischen Prozesses im Aufmerksamkeitssystem der Beobachter gesichert bleibt. Die historische Analyse zeigt, dass diese Rolle in der Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit seit dem 19. Jahrhundert intakt geblieben ist.

Weiter lässt sich zeigen, dass auch ausgesprochene *Expertendiskurse* unweigerlich mehr oder weniger synchron und zeitlich abgestimmt mit der Entwicklung von Relevanzstrukturen öffentlicher Wahrnehmung verlaufen. In dem hier aufgeführten Falle der Diskussion über Massenarbeitslosigkeit lässt sich die zeitliche Abstimmung daran erkennen, dass die Rationalisierungsproblematik den nahezu obligatorischen Ausgangspunkt von sehr vielen wissenschaftlichen Fragestellungen und von sehr vielen wissenschaftlichen Studien und Analysen gebildet hat, die bei aller Differenziertheit der Untersuchungsgegenstände, der Befunde und Resultate sowie auch der Vielfalt – zuweilen auch Gegensätzlichkeit – der wissenschaftlichen Antworten, die sie vorschlugen, doch von dieser vorgegebenen, auf die Entwicklung der Massenarbeitslosigkeit bezogenen Erwartungslage ausgingen, diese gewissermassen als Prämisse ihrer Fragestellung akzeptierten.[17] (Dies galt auch für jene Studien, die nachweisen konnten oder wollten, dass das Rationalisierungsproblem im Grunde *zu unrecht* im Mittelpunkt der öffentlichen Aufmerksamkeit stand.)

Der Vergleich mit den 30er Jahren lässt aber noch einige weitere zentrale Aspekte der Krisenerfahrung der 80er Jahre deutlicher hervortreten. Er fördert sowohl eine markante Parallele zutage als auch einige bemerkenswerte Unterschiede. Wie in den 30er Jahren wurde auch in den 80er Jahren der technologische Wandel zu einem gravierenden Problem, das öffentlich intensiv diskutiert wurde. Aus historisch vergleichender Perspektive lässt sich nun aussagen, dass dieser öffentliche Diskurs im Grunde genommen die Schwierigkeiten der Verknüpfung von technologischen Innovationen und wirtschaftlichen Investitionen thematisiert. In den 30er Jahren wurde, wie bereits angesprochen, oft ein Versagen des ökonomischen Funktionssystems der Marktwirtschaft wahrgenommen. Die 'kapitalistische' Verkehrswirtschaft schien infolge eines Systemfehlers nicht mehr richtig funktionieren und technologische Innovationen nicht mehr angemessen ökonomisch 'umsetzen' zu können. In den 80er Jahren hingegen schien geradezu das Gegenteil der Fall zu sein: technologische Innovationen wurden gleichsam 'zu gut' umgesetzt, zu radikal und zu schnell.

Das Phänomen der Massenarbeitslosigkeit breitete sich in den 80er Jahren so gesehen nicht mehr nur infolge eines ökonomischen Implementierungsversagens aus, sondern war unmittelbar auf den technologischen Innovationsprozess selbst zurückzuführen. Während sich in den 30er Jahren 'Ökonomiefeindlichkeit' (soweit es um die liberale Marktwirtschaft ging) ausbreiten konnte, war in den 80er Jahren eher Technikfeindlichkeit zu erwarten, eine Tatsache, die sich denn auch bestätigen lässt.[18]

Ein weiterer Unterschied zu den 30er Jahren bestand darin, dass in den 80er Jahren die Expertenschaft aus Technik, Wirtschaft und Wissenschaft sich im Unterschied zu den 30er Jahren mehrheitlich einig war in der Beurteilung, dass von einem eigentlichen Versagen des Funktionssystems der Wirtschaft gar nicht gesprochen werden könne. In den 30er Jahren gab es unter Ingenieuren und Vertretern der naturwissenschaftlich-technischen Intelligenz hingegen noch viel offenen und noch mehr verborgenen 'Antikapitalismus'. Damit wurde zumindest in Expertenkreisen eine Deutung der Massenarbeitslosigkeit möglich, die gleichsam die Tendenz verfolgte, die Richtung der Anklageerhebung *umzukehren*: Es mochte Anlass bestehen zum Verdacht, dass es eher ein Defizit an gesellschaftlicher und politischer Innovationsfähigkeit gebe, dass also wohl eher ein Fall von 'Gesellschafts-versagen' und 'Politikversagen' vorliege als von 'Wirtschafts-' oder 'Technikversagen' (es darf in diesem Zusammenhang auch festgestellt werden, dass auch sehr viele Experten, die sich mit Problemen des Bildungssystem beschäftigt haben, dieser Auffassung durchaus zugeneigt haben; darauf wird noch zurückzukommen sein).

---

17 So auch die DDR-Tagung über die 2/3-Gesellschaft.

18 Es mag hier genügen, auf die Diskussion von Tschernobyl und die Expertendebatten über die 'Risikogesellschaft' zu verweisen.

Gleichwohl entwickelte sich in den 80er Jahren vielerorts die Furcht und die Erwartung, Massenarbeitslosigkeit könne weit mehr sein als nur eine temporäre und konjunkturelle Erscheinung und weit mehr als eine nur vorübergehende Überforderung gesellschaftlicher Anpassungsfähigkeit, die wirtschaftlicher Strukturwandel und technologische Entwicklungen in geradezu exemplarischer Weise auf dem IuK Sektor den Arbeitnehmern und den Wirtschaftsführern abzuverlangen schienen. Daher musste auch die Vermutung eine gewisse Nahrung erhalten, der Zustand der Vollbeschäftigung könne am Ende lediglich ein Ausnahme- und Sonderfall industriegesellschaftlicher Entwicklung sein.[19] Dass in den 30er Jahren die Schwachstelle im wirtschaftlichen System vermutet worden war, erscheint aus heutiger Sicht eher befremdlich. Dieser Aspekt der Krise der 30er Jahre wird heute freilich kaum noch erinnert, während sich seit den 30er Jahren die Einschätzung unbestritten erhielt, dass Arbeitslosigkeit prinzipiell eines der bedrohlichsten sozialen und politischen Phänomene in modernen Industrie- und Arbeitsgesellschaften darstelle. Genau dieser Aspekt war es ja auch, der den Vergleich zwischen der Krise der 30er und jener der 80er Jahre immer wieder provoziert hat.

Diesmal hatte freilich, wie bereits angesprochen, gewissermassen der 'Sündenbock' gewechselt: es war nun nicht mehr die 'kapitalistische' Wirtschaftsordnung, sondern 'die Technologie' oder, wenn dem Urteil der Mehrheit der Expertenschaft gefolgt wurde, die unflexibel gewordene Gesellschaft. Auf dem Hintergrund der wenig verheissungsvoll wirkenden Entwicklungen jenseits des Eisernen Vorhangs erstaunt es ebenfalls nicht, dass Diskussionen über alternative Wirtschaftsmodelle in den 80er Jahren eher in den Hintergrund traten und statt dessen auch in wissenschaftlichen Zusammenhängen das Thema 'technologischer Wandel und Arbeitswelt', aber auch 'technologischer Wandel und sozialer Wandel' im Vordergrund standen und die Ausgangspunkte und 'Prämissen' für Debatten wie theoretische Arbeiten lieferten. Der weitere Gang der Entwicklung wurde gleichwohl in hohem Masse von zwei sich gegenüberstehenden gegensätzlichen Interpretationsmustern beeinflusst. Das eine Interpretationsmuster sah einen scheinbar ausser Kontrolle geratenen Innovations- bzw. 'Rationalisierungsprozess' und erwartete, dass Innovationszumutungen sich einer für beschränkt gehaltenen realen gesellschaftlichen Innovationsfähigkeit anpassen sollten. Das andere Interpretationsmuster sah hingegen eine verkrustete, immobil gewordene sozioökonomische Struktur, die eher von einer innovationsunwilligen denn wirklich innovationsunfähigen Gesellschaft blockiert wurde. Es galt daher, einen grossen Mobilisierungseffort zu unternehmen, in dem das Bildungswesen eine zentrale Rolle spielen sollte.

Beide Interpretationsmuster thematisierten das Problem *gesellschaftlicher Risikoaversion*. Je nach Interpretation erscheint diese entweder berechtigt und rational oder aber als grosse Gefahr, die bekämpft werden muss. Entweder ging es eher darum, Massnahmen zu ergreifen, die sich auf den Innovationsprozess irgendwie hemmend auswirken mussten – oder es galt, eine Sehweise zu vermitteln, die erkennbar werden liess, dass das Phänomen der Risikoaversion wohl selbst einen Risikofaktor darstellte.

Erneut deutlich wird hier die Bandbreite der Ambivalenz, die in den 80er Jahren gegenüber dem technologischen Wandel aufkommen konnte. Dies ist noch deutlicher zu erkennen, wenn zum Vergleich die 30er Jahre hinzugezogen werden. Im Kontext der 30er Jahre blieb Technik und der technologische Entwicklungsprozess der grosse *Sinnstifter* und der legitime Motor wirtschaftlicher Entwicklung und wirtschaftlichen Strukturwandels. Techniker und Vertreter naturwissenschaftlich-technischer Intelligenz blieben von grundsätzlicher öffentlicher Kritik weitgehend verschont. Von Kritik weitgehend verschont blieb aber auch die Gesellschaft bzw. die gesellschaftlich (und politische) Risikoaversion (wenngleich natürlich nicht die Politik, die für das Ganze Verantwortung trägt).

In den 80er Jahren blieb in vielen Debatten vielfach ungewiss und offen, ob nun die neuen Technologien in erster Linie für einen Prozess unerbittlicher 'Rationalisierung' stünden, der sich gewissermassen auf das Wirtschaftssystem wie auf ein willfähriges Instrument zu seiner Durchsetzung stützen konnte (den wirtschaftlichen und sozialen Wandel dabei unerbittlich unter seine Entwicklungslogik 'subsumierend'), oder aber eine Unfähigkeit der Gesellschaft, die grossartigen Möglichkeiten dieser neuen Technologien zu erkennen und davon einen angemessenen Gebrauch zu machen.

---

19 Vgl. hierzu: Burkart Lutz: Der kurze Traum immerwährender Prosperität, Frankfurt a.M. / New York 1984. Eine erneute Rolle spielt diese Vermutung bei: Kocka, Jürgen: Arbeit im intertemporalen Vergleich. Einleitung. S. 19-22, in: Jürgen Kocka, Claus Offe (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit, Frankfurt am Main 2000.

Eine vertiefte Analyse kann zeigen, dass die pessimistische Wahrnehmung gegenüber dem technologischen Wandel schon früher, in den späten 60er und 70er Jahren, entstand, aber zu diesem Zeitpunkt noch nicht mit dem Phänomen der Massenarbeitslosigkeit konfrontiert war. Das Auftreten der Massenarbeitslosigkeit 'weckte' dann eine latent bereits vorhandene Technikfeindlichkeit, die in den 30er und 40er Jahren so noch nicht existiert hatte. Dies machte auch die Ökologiebewegung deutlich. Die Atomreaktorexplosion von Tschernobyl beispielsweise wurde in der Öffentlichkeit nicht primär als Versagen eines bestimmten Technikmanagments wahrgenommen, das für ein bestimmtes politisches Regime typisch war, sondern als Eintreten einer durchaus atomtechnologiespezifischen Katastrophe, die deutlich zu machen schien, wie gefährlich 'Restrisiken' sein konnten. Die Massenarbeitslosigkeit der 80er Jahre brachte die technologische Entwicklung nicht nur bei Gewerkschaften in Verruf. Wurde Massenarbeitslosigkeit technologischer Entwicklung ursächlich zugeschrieben, dann bewirkte sie im Endeffekt nicht nur 'Technikfeindlichkeit' im weitesten Sinne, sondern eine zurückhaltende bis ablehnende Haltung gegen den gesellschaftlichen Innovationsprozess schlechthin.

Wer in den 80er Jahren *Massenarbeitslosigkeit* als potentiell langfristiges Problem einschätzen und erklären wollte – wie dies insbesondere auch viele gewerkschaftsnahe Beobachter taten – griff oft auf die bereits zitierte Vorstellung zurück, es existiere so etwas wie die Gefahr eines *Temposchadens* infolge eines zu raschen technologischen Wandels. Bedrohlich wirkt die Vorstellung von Temposchäden vor allem dann, wenn unterstellt wird, dass der Rhythmus sozialer Entwicklung wie auch des Wandels der Arbeitswelt vom sich gleichsam selbst irreversibel beschleunigenden Tempo wissenschaftlicher und technologischer Erkenntnis und Patentproduktion bestimmt wird.

Der gewerkschaftliche Diskurs wurde indessen genau in dem Moment 'konservativ' und innovationsfeindlich, als er vom Wahrnehmungsmuster der 30er Jahre abzuweichen begann, das noch gewissermassen im 'falschen' (bzw. nicht ausreichend veränderten) 'kapitalistischen' Wirtschaftssystem die Ursache aller Schwierigkeiten erkannt hatte.

Dass moderne Industriegesellschaften möglicherweise unter 'Temposchäden' leiden oder bald einmal leiden könnten, war und ist nun aber eine Auffassung, die auch in Expertenkreisen durchaus ernst genommen wurde und wird und namentlich bei den Experten für Probleme des Bildungswesens und von vielen LehrerInnen und DozentInnen ernst genommen wird. Diese Befürchtung konnte auch in den Augen vieler Experten gleichsam als der vernünftige Kern einer post-sozialistischen 'Kapitalismuskritik' gelten.

Die kommunikationswissenschaftliche Analyse stösst genau hier auf einen weiteren zentralen Faktor, der in die Analysen mit einbezogen werden muss, nämlich die Tatsache, dass die beobachtenden und perzipierenden Akteure auch noch über ein *politisches Gedächtnis* verfügen, bzw. dass die öffentliche Erinnerung mitbestimmt wird von Interpretationen früherer Erfahrungen. Die Erinnerung daran, wie in der Vergangenheit Massenarbeitslosigkeit bekämpft worden ist – und mit welchem Erfolg – wird von den Akteuren reaktualisiert, wenn sie aktuelle Massenarbeitslosigkeit erleben. Es entbrennt eine Debatte über die vermeintlichen und tatsächlichen Ursachen der Massenarbeitslosigkeit und weshalb sie überwunden werden konnte.
Die Berücksichtigung des politischen Gedächtnis ist notwendig, um die Durchsetzungschancen der beiden oben geschilderten konkurrierenden Wahrnehmungsmöglichkeiten und Interpretationsmuster der Ursachen von Massenarbeitslosigkeit in den 80er Jahren genauer beurteilen zu können. Es gab in den 80er Jahren ganz offensichtlich *kein* besonders resonanzträchtiges alternatives – 'technokratisches' oder 'sozialistisches' – Modell einer 'besseren' wirtschaftlich Umsetzung und 'Übersetzung' technologischen Wandels in wirtschaftlichen Strukturwandel. Die Wiederholung oder gar Radikalisierung der Reformversuche, die seit den 30er Jahren auf dem Feld der Ordnungs- Wirtschafts- und Sozialpolitik unternommen worden waren, erschien daher nicht sonderlich vielversprechend zu sein (dies galt um so mehr, wenn auch noch die Bilanz der sozialpolitischen Leistungen berücksichtigt wurde, die jenseits des Eisernen Vorgangs vollbracht worden waren).

Die Möglichkeit, technologischen Wandel als sinnerfüllten und sinnstiftenden Prozess erleben zu können, war auch in den 80er Jahren nicht verschwunden, aber sie hatte unter den technikkritischen und technikfeindlichen Diskursen der späten 60er und der 70er Jahre doch erheblich gelitten. Die in den 30er Jahren zumindest in der breiten Öffentlichkeit noch weitge-

hend intakte Bereitschaft, technologischen Wandel grundsätzlich zu bejahen und alle Schwierigkeiten auf unzulängliche ökonomische Umsetzungen abzuschieben, liess sich in den 80er Jahren nicht mehr vertreten. Genau aus diesem Grunde kam der gewerkschaftliche Diskurs gar nicht umhin, wieder gewisse technikkritische, ja zuweilen sogar technikfeindliche Obertöne zu entwickeln. Zumindest ein Hauch von 'Maschinenstürmerei' lag über dem gewerkschaftlichen Technikdiskurs, eine Maschinenstürmerei, die von den Gewerkschaften in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts noch vehement als 'rückschrittliche' Haltung in den eigenen Reihen bekämpft worden war. Doch eine Rückkehr zu dieser Bekämpfungsstrategie war in den 80er Jahren nicht mehr möglich, dazu war das politische Gedächtnis der Akteure zu gut. Auf diese Weise rückte der Innovationsprozess selbst stärker in den Mittelpunkt der Debatte und ins Zielfeld der Kritik. In dieses Bild gehört auch, dass sich die öffentliche Kritik in den 80er Jahren nicht mehr damit begnügen konnte, das Wirtschaftssystem und die (neoliberalen) Ökonomen für sämtliche tatsächlichen oder scheinbaren Dysfunktionalitäten der wirtschaftlichen und technologischen Entwicklung verantwortlich zu machen (in den 70er Jahren begann auch der Stern des Ansehens der technischen und naturwissenschaftlich-technischen Intelligenz zu sinken; Ingenieure galten nicht länger als gesellschaftliche 'Lichtgestalten', wie noch in den 50er und 60er Jahren, ein Vorgang, der sich auch im zurückgehenden Interesse für bestimmte ingenieurwissenschaftliche Studiengänge, die in den 40er und 50er Jahren noch sehr beliebt gewesen waren, widerspiegelt haben dürfte). Doch diesmal waren es ja die Experten selbst, die vielfach Anklagen formulierten und Schuldzuweisungen vornahmen: Nicht die (neo-liberalen) Ökonomen, nicht die (technokratischen) Ingenieure waren in erster Linie anzuklagen, sondern eine Gesellschaft, die unter *Risikoaversion* litt und bequem geworden war (in den 80er Jahren kam auch die Metapher der 'sozialen Hängematte' in Mode). In den 80er Jahren wurde das Problem der Risikoversion ausführlich und kontrovers thematisiert, ein Vorgang, der über kurz oder lang eine *Entscheidung* heraufbeschwören musste. Entweder wurde die Krise, namentlich auch das Problem der Massenarbeitslosigkeit, auf einen gesellschaftlich bedingten 'Innovationsstau' zurückgeführt oder aber auf die Dysfunktionalität und die unzureichende Steuerung und Regulierung von Wirtschaft, Gesellschaft und Politik. Der Diskurs produzierte einen Zwang zur Entscheidung, die letztlich von einem oder mehreren Ereignissen ausgelöst werden musste, von Ereignissen, die entweder die eine oder die andere Erwartungshaltung in dieser Frage begünstigten. Die 90er Jahre brachten diese Ereignisse und Entscheidungen: Zugespitzt lässt sich sagen, dass der innovationsfreundliche Diskurs obsiegt hat über die pessimistische Perzeption (wie sie exemplarisch, aber nicht nur, von den Gewerkschaften formuliert worden ist), nachdem deutlich wurde, dass es erneut gelungen war bzw. gelingen konnte, ein erfolgreiches Regime der Verknüpfung von Innovation und Investition herzustellen; darauf wird noch genauer zurückzukommen sein.

Doch ist an dieser Stelle zu differenzieren. Wenn in der Öffentlichkeit das Problem der Risikoaversion vermehrt thematisiert wird – sei dies explizit oder implizit – dann heisst dies freilich noch lange nicht, dass Risikoaversion (im Durchschnitt der Bevölkerung) auch wirklich zugenommen haben muss. Genauso wenig darf ja auch vermehrtes öffentliches Thematisieren von Kriminalität als Indikator für eine Zunahme von Verbrechen betrachtet werden. Es mag sogar manchmal das Gegenteil der Fall sein. So waren die 80er Jahre ja durchaus eine Zeit teilweise stürmischer Innovationsprozesse in vielen technologischen und wirtschaftlichen Gebieten. Dieses verstärkte Thematisieren bedeutet nur, dass Risikoaversion zu einem *Argument* öffentlicher wie wissenschaftlicher Debatten avanciert ist. Daraus darf nun aber nicht der Schluss gezogen werden, der Innovationsprozess vollziehe sich ohnehin mehr oder weniger unabhängig von öffentlichen Diskursen über Technologie, Risiko, sozialen Wandel oder eben von öffentlichen Diskussionen über das 'Risiko der Risikoaversion'. Vielmehr existiert sehr wohl eine Verbindung, die freilich komplexerer Natur ist. Entscheidend ist, *welche Krisenausgänge* von bestimmten Diskursen (und von den mit ihnen verbundenen Erwartungshaltungen) begünstigt werden. Daher müssen die Diskurszwänge und Diskursverläufe, die bestimmte Argumentationsweisen und eine bestimmte Meinungslogik erzeugen, näher bestimmt werden. Dies soll hier wiederum am historischen Vergleichsbeispiel der 30er Jahre anschaulich vorgeführt werden: Die durchschnittliche individuelle Risikoaversion der Bürger und Bürgerinnen in den 30er Jahren mag vielleicht viel geringer gewesen sein als in den 90er Jahren. Dort aber, wo sich in den 30er Jahren die Einsicht durchzusetzen vermochte, die liberale Marktwirtschaft hätte ihr Versage eindeutig unter Beweis gestellt, kam es zu mehr oder weniger dramatischen ordnungspolitischen Veränderungen, vor allem aber auch zum Aufbau wohlfahrtsstaatlicher Strukturen, die ein System der individuellen wie gesellschaftlichen Risikokompensation darstellen. Dazu kam es, weil die Öffentlichkeit das bereits zitierte

grosse 'Ökonomieversagen' diagnostiziert hatte und dementsprechend die Erwartung hegte, dass nun wirtschaftspolitische Aktivitäten in grossem Stile folgen müssten.

Auch der Diskurs der 80er Jahre hat Erwartungshaltungen aufgebaut, die sich in Aktionen entladen mussten. Die Diskussion des Problems der Risikoaversion in der Gesellschaft führte dazu, dass diese entweder verurteilt oder aber gerechtfertigt wurde, dass entweder ein Handlungszyklus beginnen musste, der im Zeichen des Kampfes gegen Risikoaversion geführt wurde oder Projekte in Angriff genommen wurden, die die Menschen vor weiteren (tatsächlichen oder vermeintlichen) Risiken zu schützen versuchten; eine dritte Möglichkeit konnte es nicht geben. Wäre die Antwort im Sinne der Gewerkschaften ausgefallen, hätte ein neues Regulierungsregime errichtet werden und Massnahmen im Sinne des 'Big Government' wären zu ergreifen gewesen, um das Problem der Arbeitslosigkeit (und anderer Missstände) in den Griff zu bekommen. Im umgekehrten Falle war aber das *genaue Gegenteil* fällig. Im Sinne der Vorschläge der Mehrheit der Expertenschaft (auch jener, die mit dem Bildungssektor zu tun hatten) ging es etwa darum, nachhaltige Bildungsoffensiven zu starten und ordnungspolitische Initiativen zur Beseitigung von Wettbewerbshindernissen zu ergreifen. Deregulierungsmassnahmen, vor allem auch die Privatisierung grosser öffentlicher Unternehmen wie Telekom, Post und Bahn sollten in Angriff genommen werden. Dies mochte für manche Beobachter einen 'Kampf der Ideologien' darstellen, einen Kampf zwischen 'Neoliberalismus' und 'Sozialismus'. In der Tiefenschicht handelte es sich hierbei freilich um die Frage, ob die Gesellschaft durch die Mobilisierung von Bildungsressourcen und Flexibilität der BürgerInnen und ArbeitnehmerInnen und durch die Stimulierung von Handlungsambition von Experten wie Laien erneut bereit war, auf der Grundlage eines traditionellen, für Industriegesellschaft typischen Technologievertrauens, das sich in erster Linie auf IuK bezog, das Projekt der Industriegesellschaft weiterzuführen, ein Projekt, dessen Erfolg in erster Linie von einer geglückten Verknüpfung von Investition und Innovation abhing. Oder ob von dieser klassischen 'Innovationstradition' Abstand genommen werden sollte.

Im Gegensatz zu den 30er Jahren sprach in den 80er Jahren natürlich niemand mehr von 'Reagrarisierung'. Der (etatistische) Agrarsektor in Europa und der Schweiz und die gescheiterten sozialistischen Experimente jenseits des Eisernen Vorhangs liessen nicht erkennen, welches Gegenprojekt im Zeichen gesteigerter Risikoaversion sich hätte erfolgreich öffentlich propagieren lassen. Immerhin blieb von der Planwirtschaft im Agrarsektor auch in den 90er Jahren sehr viel übrig; in Europa ist es noch immer das eigentliche materielle wirtschaftliche Fundament der Europäischen Union, wenngleich es inzwischen jede zukunftsbestimmende Kraft verloren zu haben scheint.

Es war die gesellschaftliche Innovationsorientierung in Verbindung mit dem Befürworten einer Beseitigung von Wettbewerbshindernissen, die in den öffentlichen Diskursen der 90er Jahre schliesslich als Garantie für eine bessere Zukunft betrachtet wurde und nicht die Innovationsskepsis, die seit den späten 60er Jahren sich ausgebreitet hatte. Das freundliche, ja seit der Mitte der 90er Jahre sogar heftig boomende wirtschaftliche Klima prägte weiterhin das 'Klima' der Wahrnehmung des technologischen Wandels. Die Folge war diesmal aber gleichsam eine 'Maschinenstürmerei' mit positiven Vorzeichen. Es war weniger Technikbegeisterung im klassischen Sinne, wie sie noch im 19. Jahrhundert oder zu Beginn des 20. Jahrhunderts geherrscht hatte, die sich in den 90er Jahren in der Öffentlichkeit wieder bemerkbar machte. Vielmehr war diese Begeisterung für neue Technologien in erheblichem Masse getragen von den positiven wirtschaftlichen Erfahrungen, die mit ihnen inzwischen gemacht worden waren. Das mehr oder weniger 'gewerkschaftlich' inspirierte Deutungsmuster des technologischen Wandels, das diesen als unerbittlichen Rationalisierungsprozess wahrnahm, hatte, so schien es nun, nur zum Schüren einer im Prinzip verhängnisvollen Risikoaversion beigetragen. Diese nahm nun in dem Masse ab, in dem erkennbar wurde, dass Innovation nicht nur Rationalisierung bedeutete. So verhielt sich also die Lage in den 90er gleichsam spiegelbildlich zu derjenigen in den 80ern. Genauso wie die negative wirtschaftliche Entwicklung der 80er Jahre zu einem Argument für das Bekämpfen des technologischen Wandels in den 80er Jahren hatte werden können, konnte nun die positive wirtschaftliche Wachstumserfahrung der 90er zu einem Argument der Bejahung neuer Technologien avancieren. Die Bereitschaft zur *Risikobejahung* schien in den 90er Jahren nicht länger ein Privileg derjenigen bleiben zu müssen, die sich selbst zum privilegierten Kreis der 'share holders' (und anderer 'Rationalisierungsgewinner') zählen durften, vielmehr schien der Kreis derjenigen, die sich zu den Rationalisierungsgewinnern und Modernisierungsgewinnern zählen zu können schienen, sehr stark angewachsen zu sein.

Die Gegner des 'konservativen' Gewerkschaftsdiskurses und der konservativen Legitimierung von Risikoaversion konnten so selbst einen Konservatismus für sich in Anspruch nehmen. Sie konnten sich zur *Innovationstradition* der Industriegesellschaft bekennen. *Konservativ* zu sein in bezug auf diese Innovationstradition war natürlich etwas ganz anderes als konservativ zu sein im Sinne der Hege von Risikoaversion.

Die rhetorische Position der 'Gesellschaftskritiker', also der Experten und Modernisierungsbefürworter war 'traditionalistisch' in dem Sinne, als sie auf eine Befürwortung des technologischen Wandels hinzielte. Wirtschaftlicher Wohlstand und technologische Entwicklung schienen wieder, wie schon zu Beginn des 19. Jahrhunderts, Hand in Hand zu gehen. Es gelang tatsächlich, die seit den späten 60er und den 70er Jahren entstandene skeptische bis ablehnende gesellschaftliche Tendenz gegenüber dem technologischen Wandel in den 90er Jahren weitgehend zu brechen (eine Rückkehr ins 19. Jahrhundert kann trotzdem nicht stattfinden, dies verhindert das politische Gedächtnis der Akteure bzw. der Öffentlichkeit). Die Tendenz, in der technologischen Entwicklung nicht (oder kaum mehr) eine Sinnstiftungsinstanz erblicken zu wollen, hatte noch die Regulierungsbefürworter der 80er Jahre gestärkt.[20] Aus der Sicht der modernisierungsorientierten 'Innovationstraditionalisten' der 90er Jahre ging es nun darum, das Sinnstiftungspotential der Technik erneut zu entdecken und umfassend neu zu begründen. Dies nicht nur deshalb, weil Technik für 'Risikofreudige' stets mehr materielle Chancen als Nachteile zu bieten scheint, sondern auch, weil auch deren kulturelle Sinnstiftungsmöglichkeit modernisiert und reaktualisiert werden sollten.

Es darf hier beiläufig noch daran erinnert werden, dass in den Industriegesellschaften des real existent gewesenen Sozialismus technologischer Wandel und technologische Entwicklung vielfach ein mehr oder weniger 'privates' Anliegen engagierter 'Erfinder' gewesen sind. Zwar haben viele fleissige Techniker und Wissenschaftler in F&E Abteilungen sowie in Laboratorien an technischen Universitäten den technologischen Wandel voranzubringen versucht, doch wurden dabei technische Ideen und Erfindungen gewissermassen als Art pour l'Art entwikkelt, eher im Sinne eines Hobbys der Liebhaber der Technik, das bestenfalls zu akademischen Würden führen konnte, selten jedoch zu nachhaltiger ökonomischer Implementierung in den Produktionsstätten – und schon gar nicht aber zum 'Motor' des wirtschaftlichen Strukturwandels. Unter solchen Umständen, so liesse sich vielleicht sagen, blieb die Liebe zur Technologie eher platonisch. Dass sie aber auch unter den Umständen nicht völlig erlosch, die ihren ökonomischen Sinne nahezu zerstörten, beweist nur, in welchem Masse das Verhältnis zur Technik noch immer von nicht-instrumentellen, kulturellen Einstellungen bestimmt war.

Die Bedeutung der Bildungsinitiativen und Bildungsoffensiven, die in den 80er Jahren ergriffen wurden, liegt nicht nur in ihrer offenkundigen Funktion, zukunftsfähige Qualifikation und die Bildung zukunftsfähigen Fähigkeitskapitals zu ermöglichen. Vielmehr dienten diese Initiativen auch dazu, die Innovationsneigung und die Innovationsorientierung in Gesellschaft und Politik zu erhalten. In diesem Sinne kann keine Rede davon sein, dass das Bildungswesen insgesamt 'wertneutral' und in jeder Beziehung 'laizistisch' und 'agnostisch' gewesen war oder ist, vielmehr hat es durchaus Partei ergriffen und einen eminenten kulturellen und politischen Beitrag geleistet.

Das Vermitteln von Innovationsorientierung als einer gesellschaftlichen 'Tugend' wurde – vielleicht oftmals eher implizit als explizit – vielfach als normative Aufgabe betrachtet und wahrgenommen. Angesichts der Tatsache, dass der IuK bzw. ICT-Bereich von der Öffentlichkeit als im Mittelpunkt der technologischen Entwicklung stehend perzipiert wurde, war die Frage entscheidend, ob und in welchem Ausmass es gelang, die Aufgabe der erfolgreichen Bewältigung der wirtschaftlichen wie sozialen Implementierung der IuK-Technologien als Bildungsaufgabe zu erklären und zu begreifen und, umgekehrt, die Bewältigung zentraler Bildungsaufgaben als Problem der Bewältigung der neuen IuK/ICT-Technologien.

Obwohl der demographische Aufbau der Bevölkerung bereits in den 80er Jahren ein vielbeachtetes öffentliches Thema war, das regelmässig (v.a. anlässlich der Debatten über die

20 Hier ist anzumerken, dass in den 30er bis 50er Jahren Technikfeindlichkeit oder eine ablehnende Haltung gegenüber dem technologischen Wandel nicht zu den geistigen Grundlagen der Wohlfahrts- und Sozialsstaatsentwicklung in der Nachkriegszeit gehörte.

Reform der AHV) erörtert wurde, wurden in dieser Zeit die Risiken des Altersaufbau erst ansatzweise systematisch verknüpft mit der Debatte über technologischen Wandel und Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse.[21] Die Vorstellung, eine tendentiell älter werdende Gesellschaft müsse ein ernsthaftes Innovationsproblem bekommen, wurde in den 80er Jahren erst in vergleichsweise kleinen Expertenkreisen als gravierendes Zukunftsproblem diskutiert; dies änderte sich in den 90er Jahren fundamental. In den 80er Jahren wurde der zentrale Bildungsauftrag vielfach noch nicht so radikal formuliert wie in den 90er Jahren. Er lautete, knapp zusammengefasst, folgendermassen: Sicherung der Innovationskraft der gesamten Gesellschaft; ein Vorhaben, das anscheinend nur verwirklicht werden konnte, wenn Innovationsorientierung auch in fortgeschrittenen Alter noch erhalten bzw. gefördert werden konnte.

Fazit: Das Beispiel der 80er Jahre zeigt nun exemplarisch, wie das Problem der angemessenen Verbindung von Innovations- und Investitionsverhalten sowie der gewachsenen Risikoaversion unter ganz anderen Bedingungen und Vorzeichen wieder akut werden konnte. Von der angemessenen Bewältigung dieser Verbindung schien abermals die weitere Entwicklung der gesellschaftlichen Einstellung zum technologischen Wandel entscheidend abzuhängen. Nur wenn diese Verbindung per saldo erwünschte oder zumindest akzeptable Folgen zeitigen konnte, konnte sich auch die Tätigkeit des 'Innovators' und dessen Schlüsselbedeutung für die Gestaltung von Prozessen wirtschaftlichen Strukturwandels unangefochten erhalten.

Der historische Rückblick über längere Zeiträume erlaubt immer wieder die Feststellung, dass Erschütterungen der Verknüpfung von Innovation und Investition stets deutliche Anzeichen für krisenhafte Entwicklungen der modernen Industriegesellschaft darstellten. Die Schlussfolgerung ist, dass das Schicksal industriegesellschaftlicher Entwicklung weitgehend von ihrer immer wieder erfolgreichen (und in den Konsequenzen mindestens erträglichen) Verknüpfung beruht, gleichzeitig aber offensichtlich auch vom Scheitern dessen, was man an Stelle dessen tun könnte, d.h. das Scheitern von Projekten, die nicht lanciert werden, um gesellschaftliche und wirtschaftliche Risikoaversion zu bekämpfen, sondern um die Risikoexposition der Gesellschaft zu vermindern. Dazu gehörten die Regulierungen in der Landwirtschaft, die den Landwirten langfristig nicht die erwünschte Sicherheit gebracht haben, aber auch sämtliche ordnungspolitisch und wirtschaftspolitisch begründeten Regulierungsregimes, schliesslich das katastrophale Scheitern der sozialistischen Experimente jenseits des Eisernen Vorhangs, aber auch die Schwierigkeiten und Probleme des mit Abstand noch erfolgreichsten Projekts, nämlich des Sozial- und Wohlfahrtsstaates seit der zweiten Hälfte der 70er Jahre.

Sichtbar wird auf diesem Hintergrund, dass der Aufschwung der 90er Jahre von einigen Sonderfaktoren profitieren konnte. Das Exempel der Industriegesellschaften jenseits des Eisernen Vorhangs ist nur einer davon. Daneben ist von Bedeutung, dass Weltmächte, wie z.B. die Volksrepublik China, unter Wahrung von politischer Regimekontinuität ihr Wirtschaftssystem vollständig umgebaut und marktwirtschaftlich transformiert haben.

Aus kommunikationswissenschaftlicher Sicht ist entscheidend, dass nicht nur die Wahrnehmung des Erfolgs eines Entwicklungsmodells, sondern auch die Wahrnehmung des Misserfolgs mutmasslicher Alternativen zu diesem Modell, der mutmasslichen Gegenstücke, eine entscheidende Voraussetzung dafür darstellt, dass der Entwicklungspfad der modernen Industriegesellschaften nicht verlassen worden ist. Gleichzeitig wird aber auch deutlich, wie schwierig die Aufgabe von Industriegesellschaften westlichen Typs ist, immer wieder aufs neue erfolgreiche Verbindungen und Verknüpfungen von grossen Investitions- und Innovationsvorhaben zustande bringen zu müssen, um sich als 'Innovationsgesellschaften' bewähren zu können. Soll eine Gesellschaft aus Tradition innovativ sein, dann wird das Durchhalten der Innovationstradition in vielen Bereichen traditionsbrechend und damit auch krisenträchtig sein müssen. Daher erscheint es nicht weiter erstaunlich, dass auch immer wieder nach weniger riskanten Entwicklungspfaden geforscht worden ist. Die Wahrnehmung des nachgerade totalen Scheiterns vieler mutmasslicher Alternativen zur dieser Innovationstradition gehört mit zu den Stabilitätsgrundlagen der Innovationsgesellschaft.

---

21 Dies änderte sich gründlich mit den NF-Programmen die 'Alter'-Themen abdeckten.

Das Ende des Wachstumsschubes in den späten 90er Jahren

Im August und September 2001 entwickelte sich eine starke Konkurs- oder zumindest Entlassungswelle bei vielen neu gegründeten Dot.com-Unternehmen.

Selbst grosse ICT Unternehmen sahen sich zunehmend gezwungen, optimistische Wachstumsaussichten zu begraben und Massenentlassungen anzukündigen. Ab April 2001 gingen die in grossen Schweizer Tageszeitungen ausgeschriebenen Stellenausschreibungen schlagartig zurück und bereits Ende September 2001 begannen die Klagen über Informatikermangel nahezu zu verstummen.[22] Das Krisenszenario seit dem Umschlagen der Börsenkurse im Frühjahr 2000 weist lehrbuchhafte Züge auf. Die Investitionszurückhaltung setzt ein, aber der Optimismus für die zukünftige Entwicklung bleibt hoch. Bei anhaltender und sich noch verschärfender Investitionszurückhaltung geht auch der Optimismus allmählich zurück. Es tritt immer deutlicher zutage, dass Wachstumskorrekturen, am Ende gar eine Rezession ein mögliches Szenario darstellen. Die allgemeine Investitionszurückhaltung korreliert mit einer stark anschwellenden Risikoaversion, die zu einem fundamentalen Wahrnehmungswandel Anlass gibt.

Das angemessene Erfassen der Entwicklung von Risikoaversion bei den Entscheidungs- bzw. Investitionsverantwortlichen in den Wirtschaftsunternehmen stellt eine aufschlussreiche Messgrösse dar, der in Zukunft noch grössere Bedeutung zukommen dürfte. Es existieren bereits zumindest ansatzweise etablierte und beobachtete Indizes zur Messung von 'Risiko-Appetit' bzw. Scheu – z.B. ein Index, den die Deutsche Bank seit Anfang 1995 berechnet. Dieser Index versucht gewissermassen die *Beobachtungen* der Entwicklung von Risikoscheu zu beobachten. Solche Indizes könnten auch eine sinnvolle Ergänzung des "CH-21-Barometers"[23] darstellen, das mit Hilfe eines kontinuierlichen Monitorings verschiedener Parameter Informationen liefern will über die Akzeptanz und bereits erreichte gesellschaftliche Durchdringung durch ICT.

Der Wachstumseinbruch im ICT Bereich liest sich teilweise wie ein klassischer Prozess der Erschöpfung eines Leitsektors. So ging laut "Dataquest" im zweiten Quartal 2001 erstmals seit 15 Jahren die Zahl verkaufter Personal Computer (um ca. 2 %) zurück.[24]

Wichtig ist aber auch, dass offenbar die Neigung etwas zugenommen hat, solche Einbrüche als Anzeichen einer gewissen Sättigung und nicht nur als einen vorübergehenden Unterbruch eines nach wie vor steilen Wachstumspfades zu betrachten. Wird ein solcher Einbruch als nachhaltige Zäsur betrachtet, z.B. als 'Sättigung' eines Leitsektors, dann bedeutet dies gewissermassen, dass sich ein Paradigmawechsel in der Verknüpfung von Innovation und Investition ankündigt.

Seit dem Sommer 2001 sind über geplante ICT-Investitionsvorhaben wieder vermehrt Formulierungen beliebt geworden wie z.B. die Forderung: der "Nutzen muss wieder vermehrt in Franken und Rappen definiert werden".[25] Dergleichen zeugt nicht nur von erhöhter Risikoaversion und erhöhtem Innovations- wie Investitionsüberdruss, sondern auch davon, dass ein bestimmtes Expansionsmodell an sein Ende gelangt zu sein scheint. Negativ formuliert: eine solche Formulierung besagt gerade nicht, dass inskünftig 'überflüssige' von 'notwendigen' Investitionen sorgfältiger und besser unterschieden werden müssten oder könnten, denn darum ist es Investoren zu allen Zeiten zu tun. Es wäre illusorisch, ja absurd, einen Kontrast herstellen zu wollen zwischen einem gewissermassen 'vernünftigen' Investitionsverhalten, das über überlegene Methoden verfügt, die Sicherheit von Investitionen vergleichsweise korrekt vorauszuberechnen, und einem unvernünftigen Investitionsverhalten, das systematisch dazu führt, zuwenig bzw. zu ungenau vorauszuberechnen. Daher ist ein Wachstumseinbruch eben ein Wachstumseinbruch und kein 'Zurückschwenken' auf einen irgendwie normalen Wachstumspfad. Die zyklische Natur von Wachstumsprozessen ist nichts unnormales, aber immer-

---

22 Vgl.: IT-Spezialisten schon bald keine Mangelware mehr? Markt für Informatiker in weit besserem Gleichgewicht als noch vor einem Jahr, in: Neue Zürcher Zeitung, Dienstag den 25.9.2001, B 40.

23 Vgl. www.ch21.ch.

24 Vgl. hierzu: Die IT-Branche leidet – und wird erwachsen, in: Neue Zürcher Zeitung 25.9.2001, B 1. Ein Einbruch zeigen ebenfalls die Absatzzahlen im Handy-Geschäft.

25 Ebenda, B 1.

hin lässt sich die Frage aufwerfen, wie unnötige pro-zyklische Verstärkungseffekte bereits im Investitionsverhalten vermieden oder gemildert werden können.[26]

Die Überzeugung, dass den ICT-Technologien 'die Zukunft gehöre', stützt sich auf Daten aus der Vergangenheit ab. Die Frage, in welchem Umfang der Innovations- und Investitionsprozess im ICT weitergehen bzw. wieder aufgenommen werden wird – in diesem Falle konkret, wie eng das nächste 'Innovations- und Investitionsgewitter' wieder mit ICT verbunden sein wird – hängt davon ab, in welchem Masse sich wirtschaftliche und gesellschaftliche Energien wieder für die Verbindung von Innovations- und Investitionsvorhaben gewinnen lassen werden, die mit ICT zu tun haben. Es stellt sich die Frage, ob und welche andere Technologiebereiche in den letzten Dekaden das Potential entwickelt haben, um im Zentrum einer nächsten Wachstumsexplosion stehen zu können und wie eng diese mit ICT in Verbindung stehen werden. An dieser Stelle ist erneut die Frage aufzugreifen, wie ICT als Leitsektor begriffen werden kann. Als umfassende 'Kulturtechnologie' hat ICT ja bereits nahezu jeden Bereich von Wirtschaft und Gesellschaft mehr oder weniger kapillar erfasst und wird daher in jedem künftigen Prozess wirtschaftlichen Wachstums eine wichtige Rolle spielen. Wird in der Kategorie 'Leitsektor' gedacht, ist daher die Frage nach Schwerpunktverlagerungen bei erneuten umfassenden Anstrengungen, Investition und Innovation zu verknüpfen, zu stellen. Gestiegene Risikoaversion und Zukunftsangst bzw. das Empfinden von Unsicherheit, das mehr oder weniger undifferenzierte Im-Stich-lassen von Innovationsprozessen und Investitionen, das bei solchen Einbrüchen stets (und so auch jetzt beispielsweise im Bereich des E-Commerce[27]) wieder zu beobachten ist, können aber auch Investitionen und Innovationen in ganz anderer Richtung begünstigen. Eine stark angewachsene gesellschaftliche Risikoaversion wird vermutlich nur von Anhängern und Protagonisten von 'Innovationsfeldzügen' in Wirtschaft und Gesellschaft als eine möglichst rasch zu überwindende Demoralisierungserscheinung erlebt und bewertet werden.

Doch auch andere Szenarien sind wieder denkbar geworden, so namentlich das Aufgreifen von Projekten, die eher die Vernünftigkeit von Risikoaversion unterstellen und daher ihre psychischen Energien nicht aus Innovations- sondern Sicherheitsorientierung beziehen. Big Government, Versuche politischer und militärischer Akteure, der Gesellschaft 'Sicherheit' zu verkaufen usw. gehören in diese Kategorien. Stösst ein Sicherheitsdiskurs auf öffentliche Resonanz, wird er von politischen, aber auch wirtschaftlichen Akteuren zweifellos aufgegriffen und umgesetzt werden. Ist dieser Weg einmal beschritten, kann er erst wieder über die Kommunikation von Enttäuschungen über Erwartungen oder negativen Handlungsfolgen wieder verlassen werden, also nachdem mehr oder weniger beträchtliche gesellschaftliche und wirtschaftliche Ressourcen eingesetzt worden sind.

Namentlich politische Krisen, wie sie sich auch im Gefolge des terroristischen Anschlags vom 11.September 2001 ergeben können, begünstigen in der Regel Vorhaben, denen gestiegene Risikoaversion zuarbeiten kann. Ein mehr oder weniger ausgeprägtes oder rasches Ansteigen von Staatsquoten kann zu einer bedeutenden Gewichtsverlagerung führen, öffentliche Aufmerksamkeit und kreative Energien der Gesellschaft ab- und umlenken.

Eine wesentliche Frage ist, ob und in welchem Ausmass sich die optimistische Erwartungshaltung der 90er Jahre in die erste Dekade des 21. Jahrhunderts wird hinüber retten lassen.

Zum Zukunftsverhältnis der Industriegesellschaft – theoretische und methodologische Anmerkungen

Nach diesen – notwendigerweise sehr unvollständigen – Überlegungen zum vorläufigen Ende des ICT-Boomes soll hier die Frage nicht weiter verfolgt werden, ob und wann es zu einem neuen Wachstumsschub kommen wird und mit welchen Technologien er vor allem verbunden sein wird. Immerhin sei darauf hingewiesen, dass diese Fragestelltung durchaus mit kommunikationswissenschaftlichen Mitteln bearbeitet werden kann. Zu untersuchen wäre dann, welche neuen Erwartungshaltungen und Einstellungen sich gegenüber dem technolo-

---

26 Vgl. hierzu auch: Shiller, Robert J.: Market volatility, Cambridge, Mass. 1993.

27 Vgl. hierzu: Kurth, Matthias: Erfolge erhalten, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung/Verlagsbeilage Nr. 239, 15.10.2001, S.1.

gischen Wandel zur Zeit aufbauen und wieviele Ressourcen, v.a. auch öffentliche Aufmerksamkeit, nun den konkurrierenden Projekten, die von politischen, staatlichen und militärischen Sicherheitsdiskursen geprägt werden, zufliessen.

Stattdessen sollen hier einige Anmerkungen zur langfristigen Entwicklungdynamik industriegesellschaftlicher Entwicklung erfolgen. Es liegt in der Natur der Sache, dass dabei der Betrachtungshorizont einerseits tiefer in die Vergangenheit, andererseits aber auch tiefer in die Zukunft verschoben werden muss. Dabei werden auch einige Schwierigkeiten und Probleme zu erörtern sein, die mit der Gestaltung angemessener Erwartungshorizonte verbunden sind und Publikum wie Experten gleichermassen beschäftigen können.

Wenn es zutrifft, dass sich ökonomischer Wandel und selbst die Dynamik von Konjunkturverläufen nicht unabhängig von den Wahrnehmungsstrukturen, vor allem auch der sich selbst erfüllenden Erwartungen der ökonomischen Akteure, vollziehen, dann muss dies auch für den technologischen Wandel gelten. Aus der wohl kaum umstrittenen Einschätzung, dass ökonomische und technologische Prognosen eng zusammenhängen und Erwartungen und Einschätzungen künftiger ökonomischer wie technologischer Trends sich wechselseitig stark beeinflussen können, sind bisher aber gleichwohl noch längst nicht alle Konsequenzen gezogen worden. Dies lässt sich etwa an den nach wie vor bestehenden Unterschieden der Prognosemethoden und -gewohnheiten ablesen, die im Feld ökonomischer und technologischer Prognosen vorherrschend sind. Die in jüngerer Zeit wieder verstärkt aufgebrochene Diskussion über Möglichkeiten der Verbesserung von Prognoseverfahren, die insbesondere bei der Vorhersage des technologischen Wandels praktiziert werden,[28] bietet möglicherweise eine Chance, die erkannten Stärken heute verfügbarer Prognoseverfahren in Wirtschafts- wie Sozialwissenschaften besser miteinander zu verbinden. So erscheint es beispielsweise sehr wünschenswert, auch die Möglichkeiten von Prognosetechniken, wie sie der sogenannte Delphi-Ansatz bereitstellt, konsequent mit Verfahren und Erfahrungen zu vergleichen und zu kombinieren, die auf anderen Gebieten erfolgreich gewesen sind. Dazu wäre es freilich erforderlich, die von quantitativem Methodenverständnis geprägte 'Philosophie' des Delphi-Ansatzes zu erweitern und zu öffnen.[29] Dabei kann es natürlich immer weniger darum gehen, wie noch in den 50er und 60er Jahren vielfach üblich, weiterhin 'Prognosen' erstellen zu wollen, die sich gleichsam am Ideal astronomischer Vorbilder zu orientieren versuchen.

Vielmehr geht es gewissermassen darum, das primäre Ziel jeder Beschäftigung mit der Zukunft im Auge zu behalten, nämlich eine angemessene Form der Zukunftsbewältigung zu entwickeln und zu begründen. Benötigt werden angemessene Vorstellungen über die Möglichkeiten und Grenzen von Zukunftsantizipation und ihrer Reichweite. Es geht folglich nicht darum, sich das Ziel zu setzen, die Reichweite von 'Prognosen' möglichst schlechthin zu maximieren, sondern vielmehr darum, Kriterien zu entwickeln, an denen die Angemessenheit von gehegten *Erwartungen* beurteilt werden kann. Damit ist auch gesagt, dass es eigentlich auch gar nicht um die Entwicklung und Vermittlung von 'Prognosen' auf bestimmten Gebieten geht, sondern um die Optimierung und Verbesserung von Prozessen der *Erwartungsbildung*. Wird der Erfolg einer Handlungspraxis an der Zahl der Enttäuschungen bzw. Erwartungswiderlegungen gemessen, die sie hervorgebracht hat, dann wird es möglich, Erwartungshaltungen zumindest bis zu einem bestimmten Grad gewissermassen technisch zu vergleichen und zu bewerten.

Es gibt aber auch über diese technischen Aspekte hinaus weisende Kriterien. Jeder Erwartungsbildung liegen mehr oder weniger komplexe Wirklichkeitsannahmen zugrunde, die stets interpretatives, normatives, aber auch technisch-operationales 'Wissen' verbinden. Zwar lässt sich mit guten Gründen behaupten, dass insbesondere technologische Entwicklungen immer wieder zwangsläufig auf nicht intendierte Handlungsfolgen stossen müssen. Gleichwohl ist es unmöglich, auf Intentionalität als Grundlage menschlichen Zukunftsbezugs zu verzichten. Weiter ist zu akzeptieren, dass immer wieder neue Wirklichkeitsannahmen entworfen werden müssen, selbst wenn nachgerade von vornherein feststeht, dass sich diese Wirklichkeitsannahmen immer wieder als fehlerhaft herausstellen werden. Eine andere Methode des Zukunftsbezug steht nicht zur Verfügung. Der Tatsache ist eben nicht zu entgehen, dass jede

---

28 Vgl. z.B. die Beiträge in: Michael Häder, Sabine Häder (Hrsg.): Die Delphi-Technik in den Sozialwissenschaften. Methodische Forschungen und innovative Anwendungen, Wiesbaden 2000.

29 Vgl. hierzu auch die Überlegungen von: Drilling, Matthias: Nicht-standardisierte Befragungsmethoden in der Delphi-Technik. Vorläufige Schlüsse aus einem Projekt im universitären Bildungsbereich, in: Die Delphi-Technik in den Sozialwissenschaften. Wiesbaden 2000 (S. 161-178).

Handlungsinitiative und jedes Planungsvorhaben immer wieder von mehr oder weniger spekulativen, von bestimmten Absichten und Wünschen getragenen Wirklichkeitsannahmen wird ausgehen müssen, die insgesamt keine sichere Gewähr gegen Enttäuschungsrisiken bieten können. Deswegen ist es auch sinnlos, spekulative, normative und dezisionistische Elemente minimieren oder gar eliminieren zu wollen, etwa dadurch, dass die Subjektivität und Phantasie oder das interpretative Wissen und die normative Einstellung gleichsam aus den Zukunftsantizipationen herausfiltriert werden. Ganz im Gegenteil sollte gerade bei Experteninterviews auch das interpretative Wissen von Experten gezielt ausgewertet werden.[30]

Die historische Analyse des gesellschaftlichen Zukunftverhältnisses kann aufzeigen, dass dieses selbst einem historischen Veränderungsprozess unterworfen gewesen ist und im diachronen Vergleich analysiert und bewertet werden kann. So hat etwa Frank R. Ankersmit aufgezeigt, dass sich im Übergang vom Mittelalter zur Renaissance jenes moderne Zukunftsverhältnis herauszubilden begann, dass bis heute im wesentlichen Bestand hat. Der Unterschied zum mittelalterlichen Zukunftsverhältnis besteht im wesentlichen darin, dass das handelnde Subjekt der Renaissance über eine höhere Handlungsambition verfügt. Dies bedeutet geringere Frustrationstoleranz gegenüber dem Eintreten von Erwartungswiderlegungen. Dieser erhöhten Handlungsambition dürfte es überhaupt erst zu verdanken sein, dass die Unterscheidung zwischen intendierten und nicht intendierten Handlungsfolgen einen so zentralen Stellenwert in modernen wissenschaftlichen Orientierungssystemen erlangen konnte. Die Tatsache, dass die weitere Entwicklung einen ganz anderen als den erwarteten Verlauf genommen hat oder dass eine bestimmte Massnahme neben erwünschten eben auch – diese gewissermassen in den Schatten stellende – unerwünschte Nebenwirkungen haben konnte, wurde erst skandalisierungsfähig, als die geringe Reichweite und die Fehleranfälligkeit der eigenen Zukunftserwartungen nicht mehr als selbstverständlich empfunden werden konnte. Auf diesem Hintergrund ist gewissermassen auch die Entwicklung einer "Schamkultur" zu einer "Schuldkultur" (Ruth Benedict) zu sehen, in welcher 'Prognosefehler' von Politikern oder Experten ebenso sehr intellektuelles Versagen anzeigen wie das Entstehen einer öffentlichen moralischen Schuld.

Damit stellt sich die Frage, wie unter modernen Bedingungen, in denen gleichsam maximale Handlungsambition vorherrscht, angemessenes Erwarten beschaffen sein muss.

Zu Beginn des 21. Jahrhunderts kann es bestimmt nicht mehr darum gehen, in Befolgung eines kartesischen oder positivistischen Wissenschaftsideals und in der Erhöhung der Gewissheit von Kenntnissen Prognosesicherheit steigern zu wollen.[31] Der Versuch, die Prognoseresultate sozialwissenschaftlicher Methoden etwa mit denen der Astronomie zu vergleichen, wie dies noch in den 50er und 60er Jahren unternommen worden ist, muss über kurz oder lang zu einer Diskreditierung der Sozialwissenschaften führen. Ganz im Gegenteil erscheint es notwendig, geradezu den umgekehrten Weg zu beschreiten und möglichst alle relevanten Einflussfaktoren, die die Gestaltung von Wirklichkeitsannahmen und der auf ihnen beruhenden Erwartungen beeinflussen, umfassend kennen zu lernen und zu erfassen. (Dies kann auch in der Weise erfolgen, dass der Verlauf von Erwartungshaltungen rekonstruiert wird, wie hier ansatzweise versucht).

Liegen Daten über einen längeren Zeitraum vor, könne diese nützliche Hinweise geben zum Wandel des gesellschaftlichen Zukunftsverhältnisses im allgemeinen und zur Vorgeschichte bestimmter Entwicklungen im besonderen. Insbesondere die Tatsache, dass Erwartungsbildungsprozesse stets von Gedächtnisleistungen getragen werden, von selektivem Präsenthalten bestimmter Daten und Erfahrungen der Vergangenheit, erlaubt es, die Determiniertheit von Erwartungsentwicklungen genauer zu verstehen. Dies erlaubt weniger Prognosen über künftige Wirklichkeiten als eher über bestimmte Wirklichkeitsannahmen. Angesichts der Tat-

30 Dass menschliches Zukunftsverhältnis erwartungsvermittelt ist und Erwartungen im Kern ganzheitlich und in Grenzen spekulativ sein müssen, ist eine nicht zu eliminierende, daher anzuerkennende Tatsache. Jede von Menschen für Menschen vorausgesehene oder entworfene und geschaffene Zukunft wird davon geprägt sein müssen (zu diesem Problem vgl. auch: Evers, Adalbert und Nowotny, Helga: Über den Umgang mit Unsicherheit: Die Entdeckung der Gestaltbarkeit von Gesellschaft, Frankfurt am Main 1987). Daher sollten Zukunftsprognosen diesen ganzheitlichen Charakter der Erwartungsbildung auch nicht verleugnen wollen, selbst wenn es selbstverständlich richtig und angemessen bleibt, Aussagen über gesellschaftliche Trends und Enwicklungen auf bestimmte Bereiche und Zeiträume zu beschränken und die Unterscheidung zwischen verschiedenen Graden der Sicherheit und Gewissheit eines Wissens nicht zu treffen.

31 Vgl. hierzu: Florian. Michael: Das Ladenburger 'TeleDelphi'. Nutzung des Internets für eine Expertenbefragung, in: Die Delphi-Technik in den Sozialwissenschaften. Wiesbaden 2000 (S. 195-215), S. 196f.

sache, dass sich Prognosen bevorzugt für Ereignisse interessieren, die den handelnden Akteuren nicht indifferent sind, erscheint dies aber gleichwohl relevant zu sein.

Anmerkungen zu Möglichkeiten und Problemen kommunikationswissenschaflicher Ansätze

Eine Analyse des sozialwissenschaftlichen Umgangs mit dem Begriff 'Wissensgesellschaft' offenbart, dass zumindest das Bewusstsein, dass wissenschaftliche Disziplinen reflexiv sind bzw. sein sollten, bereits weit verbreitet ist. Die Unmöglichkeit des direkten Zugriffs auf die 'Wirklichkeit' wird seit den in den 80er Jahren über 'Konstruktivismus' geführten Debatten in den Sozialwissenschaftlichen vielfach beteuert. 15 Jahre Dauerdiskurs über Relativismus, Postmoderne, Konstruktivismus und die Luhmann'sche Systemtheorie sind nicht ohne Folgen geblieben für das Selbstverständnis der Sozialwissenschaften wie der Naturwissenschaften. Gleichwohl scheint daraus aber keineswegs immer die doch naheliegende Konsequenz gezogen worden zu sein, die Kontexte von Begriffsverwendungen, die Interpretations- und Argumentationszusammenhänge von Begriffen müssten nun systematisch von jeder wissenschaftlichen Analyse mitberücksichtigt bzw. rekonstruiert werden.

Eine grosse Anzahl von Beiträgen und Theorien über die 'Wissensgesellschaft' beschäftigen sich noch immer vor allem damit, diesen Begriff mit den als mehr oder weniger revolutionär eingestuften 'objektiven' Veränderungen und Entwicklungen der letzten 10 bis 15 Jahren in Verbindung zu bringen und daraus unmittelbar zu erklären. Die Neigung, diesen Begriff wissenschaftlich zu fundieren, ist gross, ihn nur in Anführungszeichen zu setzen, eher gering. Zumindest gegenwärtig scheint er von geradezu bezwingender Evidenz und Selbstverständlichkeit zu sein.

So sehr auch dieses Vorgehen verständlich und plausibel erscheinen mag, ist es doch mit einem Problem verknüpft, dessen Tragweite vergleichsweise selten thematisiert wird. Es geht um die Tatsache, dass die Veränderung einer Begrifflichkeit, die zugleich sozialwissenschaftliche Theoriediskussionen wie auch öffentliche Debatten prägt, stets auf veränderte Erwartungslagen und Wahrnehmungsstrukturen sowohl der Öffentlichkeit als auch der Experten der 'scientific community' zurückzuführen sind, die keineswegs ignoriert werden dürfen. Diese Veränderungsprozesse der Wahrnehmung lassen sich durchaus als eigenständige Phänomene reflektieren, rekonstruieren und analysieren, und sie sind relevant: Wenn es sich beispielsweise zeigen lässt, dass die 'Karriere' des Begriffs der 'Wissensgesellschaft' eng verbunden ist mit der Widerlegung der Erwartungen bzw. der Befürchtung, technologischer Wandel (im ICT-Bereich) müsse (mehr oder weniger zwangsläufig) zu arbeitsplatzvernichtenden Rationalisierungsprozessen führen, dann ist eben weniger von Belang, was die Semantik dieses Begriffs explizit abdeckt bzw. wie gross die Arbeitslosigkeit in absoluten Zahlen in den 80er Jahren wirklich gewesen ist oder ob es technologisch bedingte Arbeitslosigkeit in klassischem Sinne wirklich jemals in einem westlichen Land in den 80er Jahren gegeben hat usw., als vielmehr die Erkenntnis der Orientierungsfunktion und der Bedeutung des Begriffs innerhalb öffentlicher Argumentationszusammenhäge. Ist die hier vorgestellte Analyse der 'Karriere' des Begriffs 'Wissensgesellschaft' korrekt, dann liegt es auch nahe, auch andere Leitbegriffe, z.B. jenen der 'Risikogesellschaft' nicht nur als Repräsentationen mehr oder weniger gehaltvoller sozialwissenschaftlicher Theorien zu betrachten, sondern als Ausdruck bestimmter Zukunftserwartungen, in denen sich bestimmte Einschätzungen, Hoffnungen und Befürchtungen in mehr oder weniger unübersichtlicher Weise mischen.

Solche Begriffe sind nicht nur den – um mit Luhmann zu sprechen – Beobachtern 1. Ordnung wichtig, sie sind es auch, und vielleicht noch mehr, einem Beobachter von Beobachtungen, also einem Beobachter 2. Ordnung. Die Rekonstruktion von Meinungslogik bzw. Erwartungslogik, von mitgedachten 'Gegenbegriffen' und anderer zentraler wahrnehmungsstrukturierender Faktoren verdient durchaus die volle Aufmerksamkeit der *scientific community* und der Expertenschaft.

Solche Rekonstruktionen von Begriffsentwicklungen können zum Beispiel sichtbar machen, dass es nicht Zufall ist, sondern nur eine Frage der Zeit, bis solche Erwartungsbegriffe wieder zu eher deskriptiven Begriffen 'erkalten'. Dieses Schicksal wird auch den Begriff der 'Wissensgesellschaft' früher oder später ereilen. Trotzdem bzw. genau deshalb sollte all dies gerade *nicht* Anlass dazu geben, sich nun möglichst nur noch dafür zu interessieren, was denn

ein Begriff gewissermassen *unabhängig* von bestimmten Konnotationen und Verwendungszusammenhängen bedeutet. Ist erst einmal akzeptiert, dass es Objektivität immer nur für einen Beobachter und damit immer nur kontextabhängig geben kann (wie in den 20er Jahren bereits Karl Mannheim und in den 90er Jahren des 20. Jahrhunderts Niklas Luhmann vorgeschlagen haben), dann lässt sich erkennen, dass die Veränderungen von Begriffsverwendungen, Begriffshäufigkeit und Begriffskonnotationen eine Veränderung von Beobachtungen anzeigen, die es Wert sind, rekonstruiert zu werden. Wer hingegen einen Begriff so prägt bzw. so umprägt, dass er fortan innerhalb der 'scientific community' ein von externen Bedeutungsfluktuationen möglichst unabhängiges Eigenleben sollte führen können, trägt mit solchem Vorgehen gerade nicht zu Steigerung der 'Wissenschaftlichkeit' der Begriffsverwendung bei, sondern bewirkt, ganz im Gegenteil, einen Erkenntnisverlust und einen Kontrollverlust über zentrale Bedeutungsaspekte solcher Leitbegriffe.

Es scheint nun aber, dass noch immer viele Sozialwissenschaftler und Sozialwissenschaftlerinnen, die neue Modebegriffe verwenden, die Tatsache gleichsam intuitiv zu antizipieren scheinen, dass diese Begriffe ihren modischen Appeal bald einmal verlieren könnten. Deshalb bemühen sie sich dann redlich, ihnen eine 'haltbarere' Bedeutung und einen 'haltbareren' analytischen Gehalt zu verschaffen, um sie gleichsam unabhängig von und indifferent und unempfindlich gegen gerade geltende Bedeutungs-Konjunkturen und Konnotationen werden zu lassen. Mit diesem sowohl Beobachter als auch Kontext eliminierenden Verfahren wird versucht, einen 'alltäglichen' Begriff zu einem 'wissenschaftlichen' Begriff zu 'adeln'. Auf diese Weise soll er gewissermassen zur Münze einer sozialwissenschaftlich anerkannten Währung umgeprägt werden. Diese kann dann nicht mehr in diejenige des alltäglichen Diskurses zwischen Nicht-Experten konvertiert werden, weil sie gewissermassen von ihrer 'alltäglichen' Bedeutung und den Kontingenzen alltäglicher Verwendungen wissenschaftlich 'gereinigt' worden ist. Werden nun Begriffe, die in der Öffentlichkeit 'Karriere' gemacht haben, von der *scientific community* auch als Fachtermini aufgegriffen und gewissermassen in sozialwissenschaftliche Theorien und Terminologien überführt, und fällt mit dieser Übernahme womöglich gar noch ein wissenschaftlicher 'Paradigmenwechsel' zusammen, dann droht unter Umständen die Gefahr einer Verwechslung und Ineinssetzung dieses 'Paradigmawandels' mit dem Wechsel des 'Epochengeistes' bzw. der Änderung einer Wahrnehmungsstruktur. Diese Illusion droht nahezu perfekt zu werden, wenn Wechsel bzw. Neuprägungen sozialwissenschaftlicher Theoriebegriffe ausschliesslich auf die 'objektiven' Veränderungen zurückgeführt werden, die sich in einer dynamisch entwickelnden Industriegesellschaften (oder wie auch immer diese genannt werde) normalerweise eben abspielen und wenn dabei der Beobachtungsstandpunkt 2. Ordnung gänzlich unbesetzt bleibt. Eine weitere mögliche negative Konsequenz ist auch, dass die theoretisch schon unzählige Male verworfene Vorstellung faktisch aufrecht erhalten bleibt, dass spätere 'Paradigmen' die früheren nicht in sich aufnehmen und 'aufheben', auch dann, wenn es zu einer rein orientierungspraktischen Ablösung, einer von äusseren Anlässen bewirkten Neuausrichtung des wissenschaftlichen Forschungsprozesses kommt, die ähnlich verläuft wie die Ablösung einer Alltagstheorie durch die nächste (manchmal kann auf diese Weise ja sogar ein Erkenntnis-Rückschritt eintreten).

Alle diese Gefahren und Risiken sind im Prinzip längst bekannt und beschrieben. Gleichwohl, und dies scheint das eigentliche Problem auch im Umgang mit dem Begriff der 'Wissensgesellschaft' zu sein, ist die tatsächliche wissenschaftliche Praxis oft weniger 'aufgeklärt' als ihre Theorie. Werden diese – zugegebenermassen ebenso trivialen wie elementaren – Grundregeln im Umgang mit wissenschaftlichen Begriffen nicht ausreichend beachtet, dann kann es auch, wie in etlichen neuerdings präsentierten Theorien der 'Wissensgesellschaft' der Fall, auch dazu kommen, dass vertraute und klassische Merkmale der Industriegesellschaft als angeblich ganz neue Eigenschaften und Qualitäten der 'Wissensgesellschaft'[32] erkannt und dieser zugeschrieben werden.

Insbesondere in der ökonomischer Literatur ist schon lange darauf hingewiesen worden, dass die *Industriegesellschaft* von Anfang an eine *Wissensgesellschaft* gewesen ist, insofern sie eben den Gang der sozioökonomischen Entwicklung direkt abhängig macht von Wissen, das mit wissenschaftlichen Methoden systematisch und kontinuierlich erzeugt wird. Nach z.B. Douglass C. North gelingt es erst in der modernen Industriegesellschaft, Wirtschaftswachstum unmittelbar von Wissensproduktion und vom Wachstum eines wissenschaftlichen (idea-

32 Ein Versuch zur umfassenden Bestimmung dieses Begriffs wurde unternommen am: Kongress der Heinrich-Böll-Stiftung, Humboldt-Universität zu Berlin, 4-6-5 2001.

lerweise kumulativen Erkenntnisgewinns) abhängig zu machen. Eine Wissensgesellschaft existiert für viele Ökonomen dann, wenn Wissenszuwachs automatisch übersetzt wird in Produktivitätszuwachs. Daher ist es sehr unbefriedigend, wenn der 'Wissensgesellschaft' typische, ja traditionelle Merkmale zugeschrieben werden, die sich ohne weiteres schon in der 'Informationsgesellschaft' oder gar der 'post-industriellen Gesellschaft', ja sogar der 'Industriegesellschaft' zuschreiben lassen.

Zu solchen Fehlzuschreibungen kann es auch dann kommen, wenn Autoren und Autorinnen, die unter dem Einfluss eines Wahrnehmungswechsels stehen, gewissermassen die Ebene des Beobachters 2. Ordnung überspringen und die Ursachen für diesen Wahrnehmungswechsel unmittelbar in Prozessen suchen, die sich in irgend einer 'objektiven' Wirklichkeit abgespielt zu haben scheinen. Angemessener wäre es daher, sich stets darüber im Klaren zu bleiben, dass auch jeder Fachbegriff ein kontingenter und 'historischer' Begriff ist, ein Begriff, dessen Kontingenz und Geschichtlichkeit erkannt werden kann, wenn die dazugehörige Geschichte des Wahrnehmungsprozesses rekonstruiert wird. Obwohl auch dies triviale und alt bekannte Erkenntnisse sind, prägen sie die wissenschaftliche Praxis oft sehr wenig.

Selbstverständlich steht auch die Abfolge von Leitbegriffen wie derjenige der 'post-industriellen Gesellschaft', der 'Informationsgesellschaft', der 'Arbeitsgesellschaft', der 'Zwei-Drittels-Gesellschaft', der 'Risikogesellschaft' und der 'Wissensgesellschaft' nicht für einen Prozess kumulativen sozialwissenschaftlichen Erkenntnisfortschritts – auch wenn nicht einfach a priori ausgeschlossen werden soll, dass diese Art von Fortschritt dann und wann eingetreten sein mag. Vielmehr ist es auch in diesem Falle angemessener, diese Abfolge mit einer Sequenz sich ablösender Alltagstheorien zu vergleichen, die eben ausrangiert werden, wenn sie ihre orientierungspraktischen Zwecke nicht mehr erfüllen zu können scheinen.

Aus diesem Grunde kann es auch immer wieder zur 'Rückkehr' von Begriffen kommen, die bereits für überwunden und vergessen gehalten worden sind. Entwickelt sich die Lage in Richtung einer Konstellation, die zumindest teilweise auch in der Vergangenheit schon einmal existiert hat bzw. existiert zu haben schien, muss es nachgerade wieder zu einer Reaktualisierung alter Begrifflichkeit kommen, mit der damalige zeitgenössische Beobachter die Lage näher zu erfassen versucht haben.

Aus kommunikationswissenschaftlicher Sicht stellen sich viele 'Begriffsüberführungen' von alltäglichen in wissenschaftliche Kontexte als Ruin jeder wissenschaftlichen Verfahrensweise dar. Der Gegensatz zum Alltagsbegriff liegt aus kommunikationswissenschaftlicher Sicht in der systematischen Reflexion auch Beobachter und Kontext und nicht in deren systematischer Eliminierung. So darf es nicht erstaunen, dass gerade die kommunikationswissenschaftliche Analyse ihre Analysen und wissenschaftlichen Untersuchungen vorzugsweise aus den 'Abfällen' und den weggeworfenen Resten dieses vermeintlichen wissenschaftlichen Reinigungsprozess gewinnt. Es erweist sich bei diesem Vorgehen oft, dass die Informationen, die aus diesen Reststücken gezogen werden, analytisch die fruchtbarsten sind. Die Tatsache, dass die Wahrnehmung von Ereignissen und Prozessen in ständiger Veränderung begriffen ist, erschwert zwar deren Rekonstruktion natürlich, verunmöglicht sie indessen nicht grundsätzlich. Deren Rekonstruktion kann methodisch kontrolliert erfolgen, sie ist nicht 'spekulativ'.

Verhält es sich so, dann ist auch zu konzedieren, dass sich Theorien zu ihrem Gegenstandsbereich eben in erheblichem Masse kontingent verhalten. Das Vermessen der möglichen 'Abstände' zwischen Theorie und Gegenstandsbereich, zwischen Begriff und Objekt, zwischen Name und Ding gehört nun aber gerade zum Aufgabenbereich der Kommunikationswissenschaften.

Die Probleme, die hier angesprochen werden, berühren natürlich einige klassische Fragen der Erkenntnistheorie und Methodologie, die hier aber nicht als solche interessieren sollen. Es geht hier lediglich darum, mit Nachdruck deutlich zu machen, dass kommunikationstheoretische Versuche, mit denen z.B. einige Elemente und Aspekte des Wandels der Wahrnehmung des technologischen Wandels rekonstruiert werden sollen, auf gewisse epistemologische und methodologische Gewohnheiten, die in den Sozialwissenschaften noch immer recht weit verbreitet sind, zwangsläufig auflaufen müssen. Es soll hier lediglich betont werden, dass durch dekontextualisierende bzw. beobachtereliminierende Verfahren kommunikationswissenschaftliche Analyse geradezu verunmöglich würden.

Es darf nicht übersehen werden, dass sich bereits seit dem 18. Jahrhundert, also seit dem Aufkommen des modernen kartesianischen Wissenschaftsideals, eine sich bis ins späte 20. Jahrhundert hinziehende Vorstellung erhalten konnte, die unterstellte, sozialer Wandel und Fortschritt, später dann technologischer Wandel, vollzögen sich mehr oder weniger autonom und 'eigenlogisch'. Die offenkundig werdende Preisgabe dieser alten Orientierungskategorie ist zumindest aus kommunikationstheoretischer Sicht nicht so sehr deshalb als bedeutender und bemerkenswerter Vorgang einzustufen, weil sie die Richtigstellung eines besonders gravierenden sachlichen 'Irrtums' bedeutete oder weil sie eine klare Absage an den Fortschrittsglaube darstellte, sondern vor allem deshalb, weil sie von einer substantiellen Veränderung des Niveaus *gesellschaftlicher Handlungsambition* zeugt.

Die Vorstellung eines eigenlogischen, autonomen, unbeeinflussbaren technologischen Wandels beschränkte noch die Handlungsambition, wenngleich sie im Vergleich zu vor-modernen Gesellschaften, die sich weniger von Naturgesetzen als von menschlichen oder göttlichen Gesetzen bestimmt und beeinflusst sahen, bereits eine mächtige Grenzerweiterung menschlichen Handelns bedeutete. Wird nun aber auch die Unterwerfung unter technische und naturwissenschaftliche Imperative, die gleichsam die einzuhaltenden Regeln für alle darstellen, die die Natur beherrschen wollen, 'entdramatisiert', wird demonstrativ auf die Plastizität und Gestaltbarkeit des technologischen Wandels verwiesen, dann kündigt sich hier erneut das Überschreiten einer bedeutenden Schwelle und ein möglicher grosser Terraingewinn ab.

Die Professionalisierung der Informatik in Deutschland

Esther Ruiz Ben, Isabelle Reiff, Britta Schinzel

Zusammenfassung

Die Professionalisierung eines Faches ist ein Prozess, in dem ein Beruf als Profession entsteht, als solche anerkannt und dadurch für eine Elite reserviert wird, welche durch Ausbildung Zugehörigkeit für dieses von anderen Berufen klar abgegrenzte Zuständigkeitsfeld erwirbt. Dieser Prozess findet auf institutioneller (Kollegenorganisationen, die die Interessen dieser Berufsgruppe vertreten) und intellektueller (wissenschaftliche Grundlagen bzw. Methoden-/Fachwissen) Ebene statt.

Die Analyse des Professionalisierungsprozesses der Softwareentwicklung in Deutschland (als massgebend für die gesamte Informatik) und dadurch die Eruierung der Chancen für die Beteiligung von Frauen in diesem Prozess sind die Hauptziele unserer Untersuchung.

Um diese Ziele zu erreichen, haben wir eine empirische Studie erstellt, in der 48 offene Interviews mit VertreterInnen des Faches in Lehre und Forschung, Personalverantwortlichen in Softwareunternehmen sowie mit SoftwareentwicklerInnen durchgeführt wurden.

In diesem Beitrag werden wir präliminare Ergebnisse bezüglich der Sicht von VertreterInnen des Faches in Wissenschaft und Forschung präsentieren.

Einleitung

Informatik wird gewöhnlich von Softwareentwicklung deutlich unterschieden: Informatik auf der einen Seite wird als die Wissenschaft gesehen, die an den Hochschulen durch Forschung und Lehre präsent ist. Die Lehre soll für Informatikberufe qualifizieren, die nicht nur den Fortbestand der Wissenschaft sichern, sondern auch die Softwareentwicklung weiterbringen sollen. Auf der anderen Seite ist Softwareentwicklung ein Praxisfeld, in dem mangels ausreichend verfügbarer ausgebildeter InformatikerInnen zu etwa 80% NichtinformatikerInnen mit den verschiedensten Ausbildungen tätig sind (Dostal, 1996)[33].

Theorie und Methoden, die der Software-Produktion – als stark diversifiziertem Bereich – dienen, können als maßgebend für den Kern der Informatik angesehen werden, da keine klare Trennung zwischen Hard- und Software gezogen werden kann[34] Daher könnte die Softwareentwicklung als primäres Berufsziel des Faches betrachtet werden.

Im Hinblick auf die Praxis klafft überdies nach wie vor eine große Lücke zwischen wissenschaftlicher Forschung und industrieller Entwicklung, die sich häufig auch im universitären Bereich reproduziert: als mangelnde Verständigung zwischen Theorie und Praxis, zwischen formal-mathematischen, ingenieurwissenschaftlichen und geistes- und sozialwissenschaftlichen Paradigmen, obwohl alle zusammen notwendig sind zur Herstellung funktionsgerechter informationstechnischer Artefakte.

Die Professionalisierung eines Faches oder der Prozess der Exklusion, der Reservierung des Berufs für eine Elite, die durch Ausbildung Zugehörigkeit erwirbt, der durch Abgrenzung der Zuständigkeitsfelder von anderen Berufsgruppen erfolgt, findet auf einer institutionellen und einer intellektuellen Ebene statt.
Während auf der institutionellen Ebene das Fach Informatik stabil verankert ist[35], zeichnet sich dieser Prozess auf der intellektuellen Ebene noch nicht so deutlich ab. Diese Instabilität hat sich in den letzten Jahren vor allem in der Kluft zwischen der großen Nachfrage nach

---

33 Dostal, W. (1996) Konsolidierung des Berufsfeldes der Computerberufe; in: http://www.informatik.uni-hamburg.de/TGI/studenten/stoerrle/veranst/PDI.html#dostal.

34 Die Unterscheidung wird unter Kostenerwägungen pragmatisch gelöst.

35 Die Gesellschaft für Informatik (GI) und das Forum InformatikerInnen für Frieden und gesellschaftliche Verantwortung (FifF), das auch Politikberatung betreibt, sind allgemein anerkannte Berufsverbände von InformatikerInnen in Deutschland.

qualifizierten Arbeitskräften auf Seiten der Softwareindustrie und dem entsprechenden Angebot von Informatik-Absolventen aus den universitären Einrichtungen gezeigt. Der Mangel an Dozenten an den Universitäten[36] und die nicht an die Praxis angepassten Curricula sind Zeichen der Krise der Informatik-Fakultäten in Deutschland.

Das Ziel unserer Untersuchung ist, den Professionalisierungsprozess der Informatik bzw. der Softwareentwicklung zu analysieren, das heißt, die Orientierung der Informatik, ihre Abgrenzung und Selbstdefinition sowohl als wissenschaftliche Disziplin als auch in ihrer beruflichen Praxis, und den Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Praxis der Softwareentwicklung. Wo werden am meisten IT-Fachkräften gebraucht und welche Perspektiven und neuen Berufsfelder eröffnen sich? Welche entsprechenden Qualifikationen und Kompetenzen werden nachgefragt? Welche Rolle werden Geisteswissenschaften im IT-Bereich spielen? Wo werden Quereinsteiger zugelassen und warum? Dies sind manche der Ausgangsfragen unserer Studie. Auf dieser Basis wollen wir eruieren, welche Chancen sich für Frauen eröffnen, um in diesem Beruf beteiligt zu sein, wo sie traditionell in der Minderheit sind[37].

1. Theoretische Basis

In allen professionellen Feldern existiert eine Herausbildung des wissenschaftlichen Habitus, in anderen Worten die Betrachtung der Praxis mit einem eingeübten teilnahmlosen analytischen Blick[38]. Dieser wissenschaftliche Blick ermöglicht den "ExpertInnen" eines bestimmten Berufes, eine distanzierte Berücksichtigung der Praxis zu haben und eine Einsicht von Zusammenhängen zu gewinnen. Bei den praktischen Handlungskompetenzen, die auch in jedem Beruf notwendig sind, lösen die ExpertInnen in Kooperation mit ihrer Klientel (Zielgruppe) bestimmte Aufgaben (Oevermann 1997). Der dynamische Prozess des Wissenstransfers zwischen Wissenschaft und Praxis, in der bestimmte Aufgaben abgegrenzt, reserviert und anerkannt werden, wird dann als Professionalisierung eines Faches in unserer Studie verstanden. Dabei entsteht eine Tendenz der Exklusion, der Reservierung des Berufs für eine Elite, die durch Ausbildung Zugehörigkeit erwirbt, und der durch Abgrenzung der Zuständigkeitsfelder von anderen Berufsgruppen erfolgt. Die Zusammenführung des o.g. wissenschaftlichen Blickes mit den praktischen Handlungskompetenzen führt in diesem Prozess zu einem "professionellen Selbst" bzw. zu der Selbstidentifikation mit beruftypischen Werten und Interessen, die in der Interaktion zwischen "ExpertInnen" einer bestimmten professionellen Gruppe ihren Ausdruck durch einen speziellen Fachjargon findet. Durch diese spezifische Fachsprache wird die Gruppe sowohl integriert als auch abgegrenzt von anderen Berufsgruppen.

Dieser Prozess findet auf einer institutionellen (Kern von Kollegenorganisationen, die die Interessen dieser Berufsgruppe vertreten) und einer intellektuellen (wissenschaftliche Vertreter des Faches Informatik in Forschung und Lehre) Ebene statt. Es ist hauptsächlich auf der intellektuellen Ebene bzw. zwischen den verschiedenen Wissensströmungen innerhalb eines Faches, wo der Machtkampf für die Zukunftsperspektiven des Faches stattfindet.

Während auf der institutionellen Ebene die Informatik bzw. die Softwareentwicklung ziemlich stabil verankert ist, ist das auf der wissenschaftliche Ebene noch nicht der Fall. Auf dieser letzten Ebene sind vor allem drei Wissensströmungen zu unterscheiden[39]:

---

36 *Computerwoche* (2000) „Personalmisere an den Hochschulen. Unis erwägen Numerus clausus für Informatik" Nr. 50 vom 15. Dezember, S. 2.

37 Insgesamt liegt der Frauenanteil in dieser Branche zwischen 14 und 22 Prozent. In der Softwareentwicklung ist diese Quote mit 14 Prozent am niedrigsten. 17,5 Prozent Frauen arbeiten als DV-Beratungs- und Vertriebsfachleute, 18,5 Prozent als DV-Organisatoren und in verwandten Berufen. Alle nicht näher charakterisierbaren IT-bezogenen Berufe sind zu sogenannten „Sonstigen Datenverarbeitungsfachleuten" zusammengefaßt und werden inklusive staatlich geprüfter und akademischer Informatiker vom Statistischen Bundesamt erhoben: 18,6 Prozent Frauen sind in dieser beruflichen Gruppierung zu finden. Knapp 20 Prozent Frauen arbeiten als Rechenzentrums- und DV-Benutzerservice-Fachleute. Den höchsten Frauenanteil verbuchen Datenverarbeitungsfachleute und Informatikerinnen ohne nähere Angaben. (Quelle: Mikrozensus 05/2000. Nach der Klassifikation des statistischen Bundesamtes 1992).

38 Oevermann, O. (1997) Theoretische Skizze einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns. In: Combe, A. & Helsper, W. (Hrsg.) Pädagogische Professionalität, Frankfurt a.M: Campus. S. 70-183.

39 Diese Tendenzen sind in der Praxis nur in einer Mischform zu finden.

- Eine mathematisch-formale Richtung, welche logische Repräsentations-, Komplexitäts- und Verifikationsprobleme als Qualitätsmerkmale für logische Widerspruchsfreiheit, Vollständigkeit und Ausführbarkeit in den Mittelpunkt stellt. Eine mathematisch-logische Ausbildungsbasis wird demgemäß als für die Praxis der Softwareentwicklung als notwendig angesehen (Dijkstra 1989)[40]. Die Verantwortung für den Einsatz von Softwareprodukten in der Gesellschaft ist dabei auf Sicherheit und Zuverlässigkeit der Computerprogramme beschränkt (Peschek 1996)[41]. Die Negation interdisziplinärer Tendenzen und das Streben nach Abgrenzung der Disziplin über Durchsetzung dieser mathematisch-logischen Basis ist Kernpunkt dieser "Wissensströmung".

- Eine ingenieurwissenschaftliche "Wissensströmung", die ihren Fokus auf die technischen Aspekte der Informatik bzw. die Softwareprodukte richtet und ingenieurwissenschaftliche Methoden für die Informatik bevorzugt (Kerner 2000)[42], Methoden und Vorgehensweisen also möglichst so auswählt, kombiniert und anwendet, daß sie zu einer optimalen Problemlösung mit den Zielfaktoren ‚Zeit' und ‚Kosten' führen. Gestaltungs- und Anwendungsbedingungen der Technik werden als sekundäre Faktoren betrachtet (Broy & Schmidt 1999)[43].

- Eine gesellschaftlich-kritische "Wissensströmung", die eine gesellschaftliche Verantwortung in den Aufgabenbereich der InformatikerInnen einbezieht. Die Orientierung an Adäquatheit, Benutzbarkeit und Alltagstauglichkeit von Systemen (Keil-Slawik 1996) oder die Betrachtung von Computerprogrammen als Werkzeuge und Arbeitsumgebung für Menschen (Floyd 1985) und die Einbeziehung der BenutzerInnen in den Softwareentwicklungsprozessen sind wesentliche Aspekte dieser Strömung. Interdisziplinarität in der Informatikausbildung ergibt sich daraus als Notwendigkeit, was eine erschwerte Abgrenzung der Informatik von konkurrierenden Disziplinen (wie Ingenieurwissenschaften, Elektrotechnik, Mediendesign etc.) bedeutet.

Die informellen sowie formellen Mechanismen, die im Laufe des Professionalisierungsprozesses für die Abgrenzung von Gruppen in einem bestimmten beruflichen Feld notwendig sind, beziehen sich auf die Kategorie Geschlecht, präsent in verschiedenen Weisen in jedem kulturellen Kontext. Diese Kategorie gewinnt ihre Bedeutung in den alltäglichen Interaktionen zwischen Menschen als ein offenes transitorisches Phänomen, die sich wiederum auf strukturelle Positionen von Frauen und Männern in bestimmten soziokulturellen Kontexten beziehen. Geschlecht wird nicht als ein statisches polarisiertes Konstrukt, sondern als ein dynamisches Element jeder Gesellschaft verstanden, das mit historisch und kulturell geprägten Strukturen in Verbindung steht. In diesem Sinne ist Geschlecht eine sozial-psychologische Kategorie, die nicht nur in bestimmten kulturellen Kontexten ihre Bedeutung hat, sondern auch in verschiedenen interaktionellen Momenten in Kommunikationsprozessen zwischen Menschen. Geschlechtsspezifische Stereotypen als multidimensionales Element[44] werden präsent in diesen Momenten, je nach dem welche Akteure an der Interaktion teilnehmen, wie ihre jeweiligen Rollen sind und welche Ziele sie in der Interaktion verfolgen aus lang- und kurzfristiger Perspektive.
Technik wird in vielen westlichen Gesellschaften mit Männlichkeit und Macht assoziiert (Cockburn 1988). Diese Konnotation bezieht sich auf die traditionelle Abwesenheit von Frauen in Machtpositionen und damit auch auf die Gestaltung von technischen Artefakten, die heutzutage entscheidende Innovationsfaktoren unserer Gesellschaft sind. Aber auch in der Gestaltung des Bildungssystems und speziell in technischen Feldern sind Frauen traditionell abwesend gewesen.

---

40 Dijkstra, E. W. (1989) On the Cruelty of Really Teaching Computer Science. in: *Communications of the ACM, Num 32: 1398-1404.*

41 Peschek, M. (1996) Ethik und Informatik. In: Ders.; Friedrich, J.; Hermann, T.; Rolf, A. (Hg.) *Informatik und Gesellschaft.* Heidelberg, Spektrum, S. 322-331.

42 Kerner, U. (2000) Das Konzept der Kernfächer in der universitären Ausbildung in Praktischer Informatik *in: Software Technik Trends – GI – Bd. 20, Heft 1, S. 7-9.*

43 Broy, M. & Schmidt, J. W. (1999) Informatik: Grundlagenwissenschaft oder Ingenieurdisziplin?. In: *Informatik-Spektrum, Num. 22: 206-209.*

44 *„Gender Stereotypes are best described in terms of a set of components. Although these components are relatively independent of one another, informationabout one component can implicate other components in systematic ways. (...)"* in: Deaux, K & Lewis, L. (1984) Structure of Gender Stereotypes: Interrelationships Among Components and Gender Label. In: *Journal of Personality and Social Psychology, Vol 46, No. 5, S. 1002.*

Als wichtigster formeller ausgrenzender Faktor für Frauen im Professionalisierungsprozess der Informatik gilt ihre defizitäre Ausbildung in technischen Bereichen[45], deren Gründe zum Teil in den männlich geprägten Gestaltungen und Inhalten technischer Fächer und Studiengänge zu finden sind. Auf der anderen Seite existieren auch informelle Mechanismen, die die Beteiligung von Frauen im Professionalisierungsprozess der Informatik prägen. Eine der wichtigsten ist die Benutzung eines spezifischen Fachjargons, der als Ausdruck einer spezifischen Kultur gilt. Dieser Fachjargon wird durch häufige Computernutzung im Laufe des Sozialisationsprozesses erworben und bewirkt Familiarität und Selbstidentifikation mit dem Gebiet. Die Computernutzung wird ins männliche Selbstbild integriert und dadurch gewinnt es an Inhalt und Stabilität. Auf der anderen Seite gerät bei Mädchen eine intensive Computernutzung mit dem sich entwickelnden weiblichen Rollenbild in Konflikt: auch wenn dadurch tatsächliche Kompetenzen und Fähigkeiten abgewertet werden, wird den Rollenerwartungen entsprechend die Rolle der „Inkompetenten" eingenommen, (Famulla et al. 1992).

Die frühe Unfamiliarität mit Computern, die mangelnde Unterstützung durch die wichtigen Referenzpersonen im Sozialisationsprozess bei der Computerbenutzung und die traditionelle Assoziation von Computer als technischer Erzeugung mit Männlichkeit beeinflusst Interesse, Werte und Selbstbewusstsein von Frauen bezüglich der Informatik und ihrer beruflichen Auswahl, wie zahlreiche Studien gezeigt haben.

Informatik, speziell Softwareentwicklung, hat sich dennoch in den letzten Jahren immer mehr zur einer kommunikationsgeprägten Disziplin verwandelt, in der gesellschaftliche Aspekte zunehmende Bedeutung gewinnen. Darüber hinaus hat sich die Benutzung von Computern durch das Internet in den letzten Jahren enorm verbreitet und ist im Alltag von jungen Menschen immer präsenter. Der Computer wird zu einem Kommunikationsmedium.

„Mensch und Computer kommunizieren über „Inhalte", die vom Computer dargestellt und zum Teil mit produziert worden sind. Der Umgang mit Computern hat sich also verändert: Er fördert, mehr als das Durchschauen der maschinellen Abläufe (dies kann im Gegenteil sogar hinderlich sein), die Fähigkeit, sich auf die Inhalte in intuitiver Weise einzulassen, sie zu interpretieren, sie in den jeweiligen Kontext einzuordnen, über Inhalte (auch mit der Maschine) zu kommunizieren.
Diese andere Art des Zugangs und Umgangs gilt jedoch nicht nur für die Benutzung. Auch die Aufgaben in der Konstruktion von Software ändern sich in ihren Anforderungen. Softwareentwicklung als Anwendungsentwicklung bewegt sich heute immer deutlicher in Bereichen, in denen weder ingenieurmäßiges noch formal-abstraktes Vorgehen alleine zum Erfolg führen.(...)"[46]
Diese neue Charakterisierung des Computers und der Softwareentwicklung kann gegen die Stereotypisierung der Informatik als ein technisches Feld wirken. Aber auch die unter Frauen verbreitete Nutzung des Internets kann ein Vorteil für die Beteiligung von Frauen in dieser Disziplin sein.

2. Empirische Untersuchung zur Professionalisierung der Informatik in Deutschland

2.1. Ziel der Untersuchung

Das Ziel unserer Untersuchung ist, den Professionalisierungsprozess der Informatik in Deutschland zu analysieren. Auf der Basis dieser Ergebnisse wollen wir eruieren, welche Chancen sich für die Frauen eröffnen, um in diesem Prozess beteiligt zu sein. Da Frauen sich traditionell von der Technik distanzieren, wäre eine gesellschaftliche oder eine mathematisch-

---

45 Das Studium der Informatik belegt im Wintersemester 1999/2000 mit knapp 19 Prozent Frauen quasi das Mittelfeld zwischen den sehr technischen Fächern und der Mathematik: Beinahe 42 Prozent weibliche Studierende kann der Mathematik-Studiengang für sich verbuchen. Den geringsten Anteil an Studentinnen weist der Studiengang Elektrotechnik mit 7,7 Prozent auf, gefolgt von Maschinenbau mit einem ebenfalls sehr geringen Wert von 9,5 Prozent. (Quelle: Statisches Bundesamt. Hochschulstatistik, 11/28/2000).

46 In: Schelhowe, H. (1999) Computer in der Informationsgesellschaft: Technologie mit neuem Gesicht – und altem Geschlecht? In: http://waste.informatik.hu-berlin.de/Schelhowe/Geschlecht+Inf98.htm.

formale Orientierung[47] des Faches eine positive Möglichkeit für die Attraktivität der Disziplin, speziell für Frauen.

2.2. Methodologie

Vor dem Hintergrund der o.g. theoretischen Basis wurden drei Gruppen von Personen ausgewählt, die wichtig im Professionalisierungsprozess der Informatik in der Bundesrepublik sind:

A) ExpertInnen bzw. VertreterInnen des Faches in Forschung und Lehre
B) Personalverantwortliche in Softwareunternehmen in Deutschland
C) SoftwareentwicklerInnen in verschiedenen Bereichen der IT-Branche.

Zur Erhebung wurde ein offenes, leitfadenstrukturiertes ExpertInneninterview verwendet. Beim ExpertInneninterview bildet *"nicht die Gesamtperson den Gegenstand der Analyse, d.h. die Person mit ihren Orientierungen und Einstellungen im Kontext des individuellen oder kollektiven Lebenszusammenhangs. Der Kontext, um den es hier geht, ist ein organisatorischer oder institutioneller Zusammenhang, der mit dem Lebenszusammenhang der darin agierenden Personen gerade nicht identisch ist und in dem sie nur einen "Faktor" darstellen"*[48]. Bei unserer Erhebung wurde daher die "Offenheit" des Interviews dadurch eingeschränkt, dass die GesprächpartnerInnen nach speziell relevanten Aspekten ihrer beruflichen Tätigkeit und nach ihrer Sicht über das Fach Informatik in ihrem wissenschaftlichen und praxisbezogenen Charakter befragt wurden.

2. 2. 1. Stichprobe

Es wurden insgesamt 48 teilstandardisierte Interviews durchgeführt. Sechs davon wurden mit VertreterInnen der Informatik in Universitäten und in der Forschung gemacht (2 Frauen und 4 Männer), die die drei o.g. Wissensströmungen vertreten. Mit PersonalmanagerInnen in der Softwareindustrie wurden 12 Interviews insgesamt durchgeführt (3 Frauen und 9 Männer). Darüber hinaus wurden 30 SoftwareentwicklerInnen interviewt, 13 davon waren Frauen und 17 Männer.

2. 2. 2. Analyse

Die Interviews wurden transkribiert und codiert. In den Leitfaden[49] wurden Fragen über drei Hauptthemen betrachtet: Die Informatikausbildung, die Informatik als Wissenschaft, die Praxis der Softwareentwicklung (Professionalität).
Die wichtigsten Kategorien, die für die Queranalyse der gesamten Gruppen (ExpertInnen, Personalverantwortliche in Softwareunternehmen und SoftwareentwicklerInnen) berücksichtigt wurden, sind:

- Qualifikation
  - Erwünschte Kompetenzen von Diplom InformatikerInnen
  - Wichtigkeit von mathematischer Basis
  - Wichtigkeit von technischer Basis
  - Wichtigkeit einer gesellschaftlichen Perspektive in der Informatikausbildung
  - Wichtigkeit von sozialen Kompetenzen in der Informatikausbildung im Hinblick auf die Praxis
  - Defizite der Diplom-InformatikerInnen am Ende ihrer Ausbildung
  - Verbindung zur Praxis
  - Rolle und Organisation von Weiterbildung
  - Berufsfeldbezogene Abgrenzung von Bildungsinstitutionen (Universitäten, Fachhochschulen, Berufsakademien, Arbeitsamt)

---

47 S. Professionalisierung der Informatik auf der intellektuellen Ebene.

48 In: Meuser, M. & Nagel, U. (1991) Experteninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht. In: D. Garz & K. Kraimer (Hg.) Qualitativ-empirische Sozialforschung. Frankfurt, Opladen. S. 442.

49 Spezifische Versionen wurden für die jeweiligen Gruppen erstellt.

- Professionalität in der Softwareentwicklung
  - Wichtigste Kriterien von Professionalität und Unprofessionalität
  - Exklusive berufliche Felder für Diplom-InformatikerInnen
  - Bevorzugte Studienfelder in der Praxis der Softwareentwicklung

- Orientierung und Innovation in der Softwareentwicklung

- Basis, Abgrenzung und Interdisziplinarität in der Informatik als wissenschaftliche Disziplin
  - Stabiler Kern der Informatik als Wissenschaft
  - Identifizierung der Informatik mit der Mathematik oder mit den Ingenieurwissenschaften
  - Abgrenzung der Informatik von anderen Disziplinen
  - Interdisziplinarität in der Informatik

2. 3. Ergebnisse der Interviewanalyse der ersten befragten Gruppe (VertreterInnen der Disziplin in der Wissenschaft und in der Forschung)

2. 3. 1. Qualifikation

Solide theoretische Kenntnisse der Informatik sind aus der Sicht der ExpertInnen sehr wichtig, aber auch der Hinweis auf Anwendungsgebiete. Aber auch die Kenntnisse von anderen Disziplinen werden von den ExpertInnen als sehr wichtiger Aspekt der Informatikausbildung zitiert, da sie die Informatik prinzipiell als eine Anwendungsdisziplin betrachten.

Von den StudentInnen sollte während der Informatikausbildung auch trainiert werden, Strukturen erkennen, abstrahieren und modellieren zu können, das heißt, komplexe Strukturen als eine Gesamtheit zu betrachten und zu verstehen, damit Lösungen für bestimmte nachgefragte Aktionen gefunden werden können.

Die sogenannten „soft skills" werden von den ExpertInnen auch als sehr wichtig betrachtet. Persönliche Kompetenzen, Kreativitäts- oder Kommunikationsfähigkeiten sollten in der Informatikausbildung stärker gefördert werden. Da Software heutzutage im Team entwickelt wird, sollen InformatikerInnen kommunizieren, moderieren, vortragen können. Darüber hinaus werden die in der Softwareentwicklung ausgeübten Tätigkeiten immer diverser und in engem Kontakt mit den Kunden vereinbart. Soziale Kompetenzen für die Kommunikation innerhalb der Gruppe der SoftwareentwicklerInnen sowie für die Kommunikation mit KundInnen werden insofern als extrem wichtig betrachtet und werden aus der Perspektive der befragten ExpertInnen immer mehr gefragt werden. Dennoch wird bei diesen Fähigkeiten von den ExpertInnen heutzutage ein Defizit bei den InformatikerInnen gesehen.

Weiterbildung ist eine Voraussetzung in der heutigen beruflichen Praxis der Softwareentwicklung. Da die Informatik als eine Disziplin verstanden wird, die in ständiger Entwicklung ist, müssen die AbsolventInnen in der Lage sein, sich in die aktuellen Trends einzuarbeiten. Das heißt, neue Tools und Programme schnell zu lernen, auf aktuellem Stand komplexe Systeme analysieren, planen und umsetzen zu können. Diese flexible Lernfähigkeit wird von den ExpertInnen als eine der notwendigsten Fähigkeiten von InformatikerInnen betrachtet.

Erfahrung wird als ein relativer Vorteil berücksichtigt: sie kann eine Hilfe für die schnellere Erkennung von Fehlern in Projekten sein, aber sie kann auch ein Nachteil sein, indem sie als Hindernis für die Suche nach neuen Lösungen wirken kann. Die Verbindung zur Praxis, die in der Informatikausbildung heutzutage stattfindet, wird von den ExpertInnen als ungenügend bezeichnet. Hier wird zwischen Universitäten und Fachhochschulen differenziert. Während an den Universitäten kein systematischer Prozess existiert, um Praktika zu vermitteln, werden in den Curricula der Fachhochschulen Semesterpraktika vorausgesetzt. Diese Variante wird von manchen Befragten als positiv betrachtet und sollte an Universitäten transferiert werden. Eine andere Möglichkeit, die von einem Befragten zitiert wurde, ist die Einstellung von ProfessorInnen an den Universitäten, die aus der Praxis kommen. Kooperationen der Lehrenden mit Firmen sollten auch als eine mögliche Verbindung zwischen Ausbildung und Praxis der Informatik betrachtet werden.

Manche Befragten bevorzugen eine solide Ausbildung in Mathematik oder mindestens die Beherrschung formaler Beschreibung von komplexen Sachverhalten ähnlich wie in der Mathematik. Die Methoden dieser Disziplin werden für die Formalisierung von Sachverhalten und ihre Strukturierung als sehr sinnvoll für die Informatikausbildung betrachtet, da diese Methodik auch in der Informatik stark verwendet wird. Die mathematische Basis wird vor allem dazu dienen, dass die Absolventen die Fähigkeit, systematisch, logisch und strukturiert zu denken und zu arbeiten üben, da diese Fähigkeit, wie schon oben erwähnt wurde, wesentlich für professionelle InformatikerInnen ist.

Ein allgemeines Verständnis von Technologie wird von manchen Befragten als sehr wichtig in der Informatikausbildung gesehen. Aber auch eine ingenieurliche Herangehensweise wird als wesentlich für die Informatikausbildung betrachtet, vor allem von denjenigen, die auch eine wichtige Rolle in der Softwareindustrie spielen. Aber nicht nur eine solide theoretische Ausbildung ist wichtig für die Informatikabsolventen, sondern auch eine solide praktische Ausbildung, die auf die Anwendungsgebiete der Informatik und den aktuellen Stand des Berufs hinweist. Eine formal-mathematische Basis und eine Orientierung im Studium über den Anwendungskontext und die Betrachtung von gesellschaftlichen Aspekten werden als sehr wichtig betrachtet, aber mit unterschiedlicher Betonung zwischen den Befragten. Während einige für die Integration dieser drei Aspekte in der Informatikausbildung plädieren, befürworten andere die Orientierung am Anwendungskontext. Das Verstehen des Charakters von Kommunikation und Interaktion zwischen Menschen wird von den Befragten als sehr wichtig betrachtet. Nicht nur für die Modellierungsaufgaben, sondern auch, um von anderen Disziplinen lernen zu können und um Wissen vermitteln zu können. Das heißt, dass in der Ausbildung interdisziplinäre Kommunikationsfähigkeit notwendig ist.

Die wichtigsten Defizite der Informatikabsolventen liegen aus der Perspektive der befragten ExpertInnen bei folgenden Punkten: das Arbeiten im Team, soziale Kompetenzen, um Motivation und Begeisterung in der Gruppe zu vermitteln, Vortragen und Präsentieren von Projekten sowie Führungsfähigkeiten, um Termine zu halten und die bestmögliche Qualität der Produkte zu erreichen. Diese Aspekte sollten in die Curricula eingebracht werden, da die Softwareentwicklung eine soziale Tätigkeit geworden ist. Software wird in der Praxis in Gruppen entwickelt und daher sind nicht nur Fachkenntnisse wichtig für die Informatik heutzutage, sondern immer mehr soziale Kompetenzen und Kommunikationsfähigkeiten.

Die ExpertInnen wurden darüber hinaus nach ihrer Meinung über Unprofessionalität in der Praxis der Softwareentwicklung gefragt. Während die weiblichen Experten Mängel in einem perspektivistischen Sinne nennen, das heißt in der Berücksichtigung von Machbarkeit oder von Wünschen der Anwender, beklagen sich die männlichen Experten über technische und organisatorische Aspekte wie mangelhaftes Design oder falsches Management. Die Vereinfachung der Disziplin und ihre Verbreitung in der nicht spezialisierten Bevölkerung wird von einem der Befragten stark kritisiert. Die Qualität der Softwareprodukte wird dadurch negativ beeinflußt.

2. 3. 2. Quereinsteiger

Der Hauptunterschied zwischen Informatikabsolventen und Quereinsteigern in diesem Berufsfeld liegt nach Meinung der befragten ExpertInnen in der Größe der Projekte, in denen sie mitarbeiten und der Komplexität ihrer Implikationen. In solchen Projekten, wo Sicherheitsanforderungen eine wichtige Rolle spielen und wo Risiken für die Menschen entstehen, wie beispielsweise in der Medizin, sollten Informatiker eingestellt werden.

Dennoch gibt es keinen klaren Konsens über die Berufsfelder, die speziell InformatikerInnen vorbehalten sein sollten. Ein Befragter nennt Betriebssysteme oder Compiler-Bau als exklusive Bereiche für InformatikabsolventInnen, während andere dies für die Firmen offen lassen. Ein sehr wichtiger Aspekt in diesem Zusammenhang ist die interne Ausbildung, die in vielen Firmen angeboten wird. Dieses interne Angebot in Firmen bedeutet auf der einen Seite einen Integrationsweg für die MitarbeiterInnen und auf der anderen Seite einen Weg für die Firmen, um dem Fachkräftemangel zu begegnen.

2. 3. 3. Institutionelle berufsfeldbezogene Abgrenzung

Im Hinblick auf den aktuellen Fachkräftemangel betrachten manche Befragten die Einführung von Bachelor-Studiengängen an Universitäten als eine positive Lösung. Andere dagegen zeigen sich skeptisch gegenüber dieser Lösung. Grenzen zu definieren ist in dieser defizitären Situation sehr schwer, da Arbeitskräfte dringend benötigt werden und darüber hinaus der Beruf sehr diversifiziert ist, dennoch unterscheidet die Mehrheit der Befragten zwischen der Ausbildung an Universitäten und an Fachhochschulen. Während in den Fachhochschulen die Absolventen für die Praxis auf einem niedrigeren Niveau vorbereitet werden, orientiert sich die universitäre Ausbildung an Leitungspositionen in der Branche, wo komplexe große Prozesse systematisiert werden müssen. Auf der anderen Seite werden nach der Meinung von manchen Befragten außeruniversitäre ausgebildete InformatikerInnen eine zunehmende Rolle in der Wirtschaft spielen.

Bezüglich der Studiendauer zeigen sich die ExpertInnen skeptisch gegenüber den sogenannten „Turbo-Studiengängen", die kürzer als 6 Semester dauern. Eine Dauer von etwa 10 Semestern wird als angemessener gesehen. Eine der Befragten plädiert in diesem Zusammenhang für eine Verkürzung der Schulzeiten, um jüngere AbsolventInnen für den Arbeitsmarkt vorzubereiten.

Weiterbildung spielt in der Softwarebranche im Hinblick auf ihre rasante Dynamik und angeforderte Flexibilität eine wesentliche Rolle. Dennoch bedauern manche ExpertInnen den Mangel an staatlichen Kapazitäten, um die Realisierung dieses wichtigen Aspektes der Informatikausbildung zu unterstützen. Der Wettbewerb zwischen den verschiedenen beteiligten Institutionen könnte die Qualität der Weiterbildungsangebote nach der Meinung einer Befragten verbessern.

2. 3. 4. Basis, Abgrenzung und Interdisziplinarität in der Softwareentwicklung

Über die Charakterisierung der Informatik als eine Wissenschaft existiert unter den Befragten kein Konsens. Während manche Befragten die Informatik als eine klar definierte Disziplin betrachten, zeigen sich andere ExpertInnen skeptisch gegenüber dieser Charakterisierung. Manche betonen den Anwendungscharakter der Disziplin und andere die Strukturierung von chaotischen Entwicklungen.

Die Nähe des Faches zur Mathematik aufgrund ihrer Suche nach guter Formalisierung und Algorithmisierung zeigt sich in diesem Zusammenhang als ein prinzipieller Aspekt. Auf der anderen Seite macht es die Diversifizierung der Informatik in allen Gebieten der Industrie, aber auch des alltäglichen Leben sehr schwer, essentielle Grundlagen zu identifizieren. Daher sprechen manche Befragten von der Anwendungsorientierung der Disziplin und ihrem Dienstleistungscharakter: die Informatik findet ihre Identität zu großem Teil in dem Anwendungskontext, wo sie eingesetzt wird. Auch bezüglich der in der Disziplin angewandten Methoden scheint es aus der Sicht der ExpertInnen nicht möglich, immer gültige Herangehensweisen zu nennen. Sichten und kontextbezogene Perspektiven sind nach Meinung von zwei Befragten in dieser Gruppe klarer als eine konzeptionelle Basis in der Informatik. Eine der Befragten verbindet diesen unverallgemeinerbaren Charakter der Disziplin in ihren theoretischen Grundlagen mit der Existenz diverser Wissenschaften in ihr aufgrund der Analyse des menschlichen Handeln, die in der Informatik sehr präsent ist.

2. 3. 5. Orientierung, Gleichgewicht, Innovation

Während eine Verknüpfung zwischen technischer, mathematisch-formaler und gesellschaftlicher Perspektive der Disziplin von fast allen befragten ExpertInnen befürwortet wird, unterscheiden sich deren Meinungen vor allem bezüglich des Gleichgewichts zwischen der technischen und der mathematisch-formalen Dimension der Informatik. Einige sehen in der technischen Machbarkeit eine geringe Bedeutung für die Informatik, während andere die Mathematik als eine Voraussetzung für das Umgehen mit formalen Strukturen betrachten. Andere ExpertInnen betonen dagegen die Wichtigkeit der technischen Machbarkeit in der Informatik im Gegensatz zur Mathematik.

Die Wichtigkeit der gesellschaftlichen Perspektive in der Softwareentwicklung ist in den Meinungen der befragten ExpertInnen nicht sehr präsent, obwohl die Wichtigkeit der Betrachtung von gesellschaftlichen Konsequenzen beim Einsatz von Informationstechnologien in die Gesellschaft als sehr wichtig angesehen wird.

Die Technik schafft nach Meinung einer der Befragten Voraussetzungen, wobei die Rolle der Gesellschaft in der Gestaltung solcher Voraussetzungen überhaupt nicht berücksichtigt wird. Die Dominanz der Technik und dazu der Informatik bezüglich dieses Aspekts wird von allen befragten ExpertInnen in den Vordergrund gestellt. Diese Orientierung ist auch bezüglich der Meinungen der ExpertInnen zum aktuellen Entwicklungsbedarf in der Software-Produktion bemerkenswert. Die Berücksichtigung der Anwendung von Software-Produkten wird eine zunehmende Bedeutung gewinnen, wird aber von den meisten ExpertInnen nicht als interaktiver Prozess zwischen den Produzenten und der Gesellschaft betrachtet, sondern aus der unidirektionalen Perspektive der Software-Produktion: die Gesellschaft wird als Anwendungsfeld betrachtet und nicht als agierender Akteur.

3. Diskussion

Die Softwareindustrie charakterisiert sich durch die Diversifizierung ihrer Tätigkeitsfelder. Die Qualifikationsanforderungen der verschiedenen Bereiche, wo Softwareentwicklung präsent ist, entwickeln sich entsprechend sehr unterschiedlich. Die Informatik als relativ neue Disziplin versucht sich an diese Anforderungen anzupassen, aber mit enormen Schwierigkeiten, denn auf der einen Seite ist der Lebenszyklus des Wissens in der Praxis sehr kurz, auf der anderen Seite ist Interdisziplinarität immer mehr gefragt, was die Stabilität des Faches gefährdet.

In unseren Interviews wurde deutlich, dass keine exklusiven Gebiete für Informatikabsolventlnnen existieren, obwohl die Komplexität der Aufgaben das Hauptkriterium für die Nachfrage von soliden Informatik-Qualifikationen sei. Ingenieurwissenschaftliche Methoden und Strukturen zu erkennen und zu beherrschen werden wichtig vor allem auf der Ebene der Softwareherstellung. Für AbsolventInnen der Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften, Mathematik oder Betriebswirtschaft ist die Anpassung an die Anforderungen in beiden Bereichen nicht problematisch. Für die AbsolventInnen von Fächern, deren spezifisches Arbeitsmarktfeld nicht sehr aufnahmefähig ist, wie Geisteswissenschaften oder Kulturwissenschaften, eröffnen sich Aufgabenbereiche in der sekundären Ebene der Softwareproduktion vor allem, wo die Nachfrage von IT-Fachkräfte am höchsten ist und wo das Niveau der IT-Fachkenntnisse niedriger ist als bei der Herstellung von Softwareprodukten.
In der Informatik sind vielfältige und neuartige Qualifikationen sowohl in der Benutzung als auch in der Konstruktion zunehmend gefordert. Softwareentwicklung wird heutzutage immer weniger mit Hardware verbunden und vielmehr zur Haupttätigkeit in dieser Branche, die ein Verständnis für Arbeits- und Lebensprozesse erkennen soll, um diese für ihre weitere maschinelle Verarbeitung zu strukturieren und zu systematisieren (Schelhowe 1997). Auf der Benutzungsbene gewinnt dann diese Tätigkeit ihre Relevanz bzw. wenn die Personen die verarbeiteten Prozesse in ihre Realität einbetten können sollen. Dafür werden aber auch Kommunikationsfähigkeiten immer wichtiger, denn die Akzeptanz der Softwareprodukte ist die Basis ihrer Existenz und deswegen wird die Verständigung zwischen BenutzerInnen und SoftwareentwicklerInnen eine Voraussetzung der Qualität von Softwareprodukten.

Diese Charakterisierung der Informatik als ein Feld, das zunehmend von Aspekten der Kommunikation und des menschlichen Zusammenlebens geprägt ist, wurde auch von unseren Befragten ausgedrückt. Dennoch ist die Orientierung der Informatik nach Meinung unserer befragten ExpertInnen vorwiegend technisch geprägt. Auf der intellektuellen Ebene beziehen sich die Veränderungen, die sich in den letzten Jahren ergeben haben, vor allem auf die Verbindung des Faches mit der Praxis, indem z.B. Kenntnisse anderer Fachgebiete in den Informatikcurricula kombiniert werden. In den Empfehlungen der Gesellschaft für Informatik zu Curricula in der Informatik wird das Fach hauptsächlich als ein ingenieurwissenschaftliches Fach betrachtet. Die Defizite dieses Studiengangs werden vor allem im Anwendungsbereich

gesehen[50], obwohl sich die Tendenz zeigt, allgemeines gesellschaftliches Verständnis in die Curricula mit einzubeziehen. Es geht nicht darum, die Konsequenzen des Einsatzes von Informationstechnologien zu betrachten, sondern vielmehr die Akzeptanz der Gesellschaft im Auge zu behalten. Das Fach Informatik richtet sich dann stärker an die Praxis und öffnet sich anderen Feldern der Gesellschaftswissenschaften mit einem interdisziplinären Akzent, der auch von unseren befragten ExpertInnen ausgedrückt wurde. Das heißt, dass die Informatik auf der einen Seite sich als ein hauptsächlich ingenieurwissenschaftliches Feld in ihrer Methodologie charakterisiert, aber auf der anderen Seite als Anwendungsdisziplin auch offen für interdisziplinäre Kombinationen bleibt (und bleiben muss).

Wie in den Worten unserer Befragten reflektiert wurde, ist eine kritisch gesellschaftliche Orientierung der Disziplin nur in Ansätzen zu finden. Dennoch bleibt die Frage offen, wie die zunehmenden interdisziplinären Kontakte des Faches sein öffentliches Bild verändern. Denn diese Veränderungen könnten die Informatik von ihrem traditionell technischen Image distanzieren, hin zu einem attraktiven Feld für Frauen: als eine Hilfswissenschaft, die Lösungen anbietet (wie in den Worten von einer unserer Befragten).
Die Ergebnisse der Gesprächsanalyse unserer anderen befragten Gruppen wird uns damit helfen, diese Frage weiter zu beantworten.

---

50 „Zusätzlich zu speziellen Informatik-Kenntnissen (detallierte Sachkenntnis, umfangreiches Wissen über und Erfahrung mit Methoden, breites Überblickswissen) und besonderen informatischen Fähigkeiten (analytische, kreative, gestalterische Fähigkeiten zur Entwicklung von Algorithmen, Problemlösungskonzepten und Softwaresystemen) benötigen Absolventen der universitären Informatikstudiengänge, die in der Wirtschaft oder Verwaltung arbeiten wollen, deshalb – wie andere Ingenieure auch – weitere Kenntnisse und Fähigkeiten:

- *spezifisches Anwendungswissen und Problemlösungsfähigkeit in wenigstens einem bestimmten Anwendungsgebiet der Informatik.*
- *Allgemeines Anwendungswissen (ökonomische, arbeitswissenschaftliche und juristische Grundkompetenz, ganzheitliches Denken).*
- *Soziale Fähigkeiten (Teamfähigkeit, Führungs- und Kommunikationskompetenz, Konflikt- und Kritikfähigkeit, Verantwortungsbewußtsein, unternehmerisches Denken, gesellschaftspolitisches Verständnis, strategische Handlungskompetenz).*" in: GI (1999) Empfehlungen der Gesellschaft für Informatik e.V. zur Stärkung der Anwendungsorientierung in Diplom-Studiengängen der Informatik an Universitäten. (www.gi-ev.de/informatik/publikationen/empfehlung_990514.shtml/), S. 2.

Literatur

Broy, M. & Schmidt, J. W. (1999) Informatik: Grundlagenwissenschaft oder Ingenieurdisziplin?. In: Informatik-Spektrum, Num. 22: 206-209.

Cockburn, C. (1988) Die Herrschaftsmaschine. Geschlechterverhältnisse und technisches Know-How. Berlin, Argument Verl.

Computerwoche (2000) Personalmisere an den Hochschulen. Unis erwägen Numerus clausus für Informatik. Nr. 50 vom 15. Dezember.

Deaux, K & Lewis, L. (1984) Structure of Gender Stereotypes: Interrelationships Among Components and Gender Label. In: Journal of Personality and Social Psychology, Vol 46, No. 5, S. 1002.

Dijkstra, E. W. (1989) On the Cruelty of Really Teaching Computer Science.In: Communications of the ACM, Num 32: 1398-1404.

Dostal, W. (1996) Konsolidierung des Berufsfeldes der Computerberufe. In: http://www.informatik.uni-hamburg.de/TGI/studenten/stoerrle/veranst/PDI.html#dostal

Famulla, G. E.; Gut, P.; Möhle, V.; Schumacher, M.; Witthaus, U. (1992) Persönlichkeit und Computer. Westdeutscher Verlag, Opladen.

C. Floyd (1985) Wo sind Grenzen des verantwortbaren Computereinsatzes? In: J. Bickenbach & R. Keil-Slawik & M. Löwe and R. Wilhelm (Hrsg.) Militarisierte Informatik, Marburg (S. 165-180).

GI (1999) Empfehlungen der Gesellschaft für Informatik e.V. zur Stärkung der Anwendungsorientierung in Diplom-Studiengängen der Informatik an Universitäten. (www.gi-ev.de/informatik/publikationen/empfehlung_990514.shtml/)

Keil-Slawik, R. (1996) Die Zukunft der Informationsgesellschaft oder: Bangemannen gilt nicht. In: Tauss, J., Kollbeck, J., Mönikes, J. (Hrsg.): Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft: Herausforderungen und Perspektiven für Wirtschaft, Wissenschaft, Recht und Politik. Baden-Baden: Nomos, S. 855-863.

Kerner, U. (2000) Das Konzept der Kernfächer in der universitären Ausbildung in Praktischer Informatik. In: Software Technik Trends – GI – Bd. 20, Heft 1, S. 7-9.

Meuser, M. & Nagel, U. (1991) Experteninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht. In: D. Garz & K. Kraimer (Hg.) Qualitativ-empirische Sozialforschung. Frankfurt, Opladen.

Oevermann, O. (1997) Theoretische Skizze einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns. In: Combe, A. & Helsper, W. (Hrsg.) Pädagogische Professionalität, Frankfurt a.M: Campus. S. 70-183.

Peschek, M. (1996) Ethik und Informatik. In: Ders.; Friedrich, J.; Hermann, T.; Rolf, A. (Hg.) Informatik und Gesellschaft. Heidelberg, Spektrum, S. 322-331.

Schelhowe, H. (1999) Computer in der Informationsgesellschaft: Technologie mit neuem Gesicht und altem Geschlecht.
In: http://waste.informatik.huberlin.de/Schelhowe/Geschlecht+Inf98.htm

The evolution of tertiary education institutions implied by the new learning technologies

Jean-Luc Gurtner, Danièle Rueger, Jean Zahnd, Jacqueline Monbaron,
Gérald Collaud, Hervé Platteaux

Context of the study

- Important reorganization of tertiary education in Switzerland
- Constant progression of tertiary education needs
- Worl wide constant progression of e-learning
  - in the literature
  - in the facts (cf. Virtual Campus)
- New technologies vs. old structures and work habits
  - teaching habits and practices developed for lecturing
  - learning strategies suited for texts and lectures
  - institutional structures with hierarchies and privileges

The tree entry points of the project

The students (axis 1)
- evolution of their work habits and learning strategies
- their adaptive processes
- their learning

The professors (axis 2)
- evolution of their roles
- their acceptance and/or reactions

The institutions (axis 3)
- possible evolutions in their infrastructures
- possible modifications in their „image“
- evolutions in their politics

Methodology

- Regular interviews of professors, selected students and other actors
- Electronic prompting
- Tests and questionnaires (work habits, learning styles and organizational aspects
- Analysis of significant evolutions in
  - students` flows
  - hiring policy
  - ressource allocations
  - new structures developed
  - course offers etc.

First year achievements

- Optimization of Learning Assistant (a web-based tool for e-learning)
- First training courses for in-service teachers
- Selection of the programs to be investigated
- Work on the theoretical framework
- Preparation of the tools and procedures for data collection

Optimization of Learning Assistant

Professor Domain

Course presentation
- Goal based units
- With Indications of time to be allocated
- Self-evaluation tools and links towards remediation units

Progress monitoring
- Access to students` study time allocation
- Access to students` learning
- Appointment calendar
- Access to discussion forums

Student Domain

Facilitates time control
- By allowing for the setting of one`s own work plan
- By making it easily revisable at any time

Promotes autonomous learning
- By offering self-evaluation facilities
- By encouraging contacts with fellow students
- By making tutors available on request

Selection of the programs to be investigated

3 criterias:

- university vs. non-university programs
- old vs. new Distance Education programs
- regular vs. further education programs

Programs selected for investigation

	Uni	HES
Licence en théologie (Uni GE)	x	
Cefoleg (Uni GE)	x	
Ens. de linguistique française (Uni GE)	x	
Ecole de français moderne	x	
Net (EPFZ)		
Mécanique des fluides (EPFL)	x	
CRED	x	x
Studienzentrum Brig	x	x
Open University GE	x	
Campus Virtuel (Unis & HES)	x	x
Net4net	x	x
CPCE		x

	DE only	trad. & DE
Licence en théologie (Uni GE)		x
Cefoleg (Uni GE)		x
Ens. de linguistique française (Uni GE)		x
Ecole de français moderne		x
Net (EPFZ)		x
Mécanique des fluides (EPFL)		x
CRED	x	
Studienzentrum Brig	x	
Open University GE	x	
Campus Virtuel (Unis & HES)		x
Net4net		x
CPCE		x

	regular educ.	further educ.
Licence en théologie (Uni GE)	x	
Cefoleg (Uni GE)		x
Ens. de linguistique française (Uni GE)		x
Ecole de français moderne		x
Net (EPFZ)	x	x
Mécanique des fluides (EPFL)	x	
CRED	x	x
Studienzentrum Brig	x	x
Open University GE	x	x
Campus Virtuel (Unis & HES)	x	
Net4net		x
CPCE		x

The students (axis 1)

Learning through media

- frees from time and space constraints
- promotes autonomous learning
- requires important self-regulation skills
- reconfigurates collaborative learning opportunities
- modifies access facilities to teachers

Our aim

Detect

- Students` conceptions of learning
- Students` use of cognitive and metacognitve strategies in e-learning environments

in order to...

Focus

Analyse individual learning styles (Q1)

To detects whether some are more adaptive than other to distant learning

And relate them with students` reactions to e-teaching or performances within such learning contexts (Q2)

So as to design help facilities for those whose learning styles are unsuited for these environements

Data collection tools

1. Learning style inventory

Adapted from J. Vermunt

Captures students`

processing strategies,
regulation strategies,
mental models of learning,
learning orientations.

2. Students` reactions to NLT

With respect to:

their own professional activities
the characteristics of the learning environments
students-teacher interactions
students-students interactions
specific tools
contextual features (optional vs. compulsory, ...)

The professors and their institutions (axes 2 & 3)

Every innovation or change in an educational setting implies a two-way recognition between the actors and their institutions (N. Alter; F. Cros; M. Crosier).

Understanding the dynamic involved in such evolutions cannot be achieved only by looking independently at the pedagogical or at the institutional level.

Features of a combined data collection tool (axes 2 & 3)

1. Basic characteristics of the program

2. History of the project of the program

3. Resources available
3.1. Functional management
3.2. Financial management
3.3. Pedagogical management

4. Institutional insertion
4.1. Officiality
4.2. Information passing
4.3. Decision levels
4.4. Partnership

5. Identification of the pedagogical functions
5.1. The „expert" components
5.2. The „tutor" components
5.3. New jobs and new status

6. Strengths ans weaknesses inventary
6.1. Detection of obstacles
6.2. Opportunities
6.3. Limits

7. The formative dimention of the projects
7.1. Role of the innovation process
7.2. Setting off of the innovation by the actors
7.3. Building of individual and collective competences

Training courses

„Diplomlehrgang für Dozenten und Dozentinnen an den Pädagogischen Hochschulen" (Module 7, Fribourg, le 3 february 2001)

„Politiques de l'enseignement supérieur et de la recherche"
(Postgraduate course organised by EPFL, the University of Berne and the University of Lausanne, Berne, le 9 february 2001)

„La formation à distance et les formateurs"
(DIFA, Fribourg, le 9 novembre 2001)

Perspectives for year 2 and 3

- New data to be collected and analysed
- Implementation of the Learning Assistant into new modules (Virtual Campus HES)
- Scientific publications and conferences

Der Lehrabschluss nach Artikel 41.1 BBG und seine Auswirkungen auf die berufliche Weiterentwicklung der Absolventinnen und Absolventen

Regula Schräder

Das Projekt untersucht die weiteren Berufsverläufe von rund 1000 Personen, die als Erwachsene einen Lehrabschluss (LAP) nach Art. 41 BBG in den 11 häufigsten Berufen nachgeholt haben.

Das Projekt wurde im Juni 2000 gestartet. Nach Präzisierung der Fragestellungen wurde der Fragebogen in einem Pretest im Kanton Basel-Land erprobt. Bereits der Pretest ergab, dass die Bereitschaft zum Ausfüllen des umfangreichen Fragebogens gross war und die ehemaligen Absolventen und Absolventinnen sehr zufrieden waren, dass sie diesen Schritt unternommen hatten.

Für die im Frühling 2001 durchgeführte Haupterhebung lagen rund 2800 Adressen von Absolventinnen und Absolventen der Jahre 1993 bis 1999 in fünf Kantonen vor. Trotz zahlreicher Adressänderungen wurde ein Rücklauf von 1067 Fragebogen erreicht, was als sehr erfreulich gewertet werden kann. Sämtliche Daten wurden in EDV erfasst und werden mit dem SPSS analysiert. Tabelle 1 zeigt die Aufteilung der Antwortenden nach Beruf und Geschlecht.

Tabelle 1: Teilnehmende nach Beruf LAP 41 und Geschlecht

Beruf LAP Art. 41	Männer	Frauen	Total
Kaufm. Angestellte	145	389	534
Büroangestellte	6	70	76
Verkäufer/in	36	62	98
Detailhandelsangestellte	27	23	50
Lagerist/in	69	2	71
Maurer	30		30
Servicefachangestellte	8	18	26
Kosmetikerin		27	27
Coiffeur/Coiffeuse	8	14	22
Koch/Köchin	36	13	49
Hauspflegerin		44	44

Die Tabelle zeigt sowohl die unterschiedlichen Frequenzen bei den verschiedenen Berufen als auch die ungleiche Zusammensetzung der Stichprobe nach Geschlecht. Da sich die Männer bei den Lehrabschlüssen nach Artikel 41 ebenso wie bei den Erstausbildungen auf wesentlich mehr Berufe verteilen als die Frauen, sind unter den 11 häufigsten LAP-41-Berufen deutlich mehr Frauen als Männer zu finden. Zudem war die Rücklaufquote bei den Frauen höher als bei den Männern. Unterschiedlich ist zudem die Verteilung nach Staatszugehörigkeit (einen hohen Ausländeranteil weisen die Berufe Koch und Maurer auf). Dies bedeutet auch, dass bei den weiteren Analysen vorwiegend von den einzelnen Berufen ausgegangen werden muss, wobei sich teilweise kleine Zellenfrequenzen ergeben.

Parallel zu den Datenanalysen finden Gespräche mit den zuständigen Berufsverbänden und Berufsbildungsämtern statt; die Rahmenbedingungen und Unterstützungsmöglichkeiten beim Nachholen eines Lehrabschlusses im Erwachsenenalter in den einzelnen Berufen werden dokumentiert.

Einige herausragende erste Gegenüberstellungen aus der Datenanalyse:

Tabelle 2: Nachobligatorische Ausbildung nach Beruf LAP 41

Beruf LAP 41	kein Abschluss		Ausb. abgeb.	Eidg.anerk. Lehre		andere Lehre
Kaufm. Angestellte	42	8 %	73	275	51 %	124
Büroangestellte	12	16 %	8	31	40 %	12
Verkäufer/in	31	32 %	20	33	34 %	13
Detailhandelsang.	2	4 %	2	34	68 %	6
Lagerist	12	17 %	14	38	54 %	10
Maurer	19	59 %	5	5	16 %	5
Servicefachangest.	3	11 %	6	7	26 %	4
Kosmetikerin	2	7 %	5	14	52 %	4
Coiffeur	2	9 %	-	10	45 %	6
Koch	16	32 %	8	12	24 %	7
Hauspflege	1	2 %	10	24	53 %	13
Total Alle Berufe	145	14 %	153	494	46 %	211

Tabelle 2 zeigt, welche Berufsausbildung die Befragten im Anschluss an die obligatorische Schulzeit absolvierten (es sind nicht alle Antworten aufgeführt: 178 Personen hatten eine weiterführende Schule abgeschlossen, 135 eine andere Ausbildung absolviert; darunter waren auch viele Mehrfachnennungen).

Die Erhebung bestätigt somit frühere Ergebnisse, wonach das eigentliche „Zielpublikum" des Artikels 41, Personen ohne Berufsabschluss, kaum erreicht wird. Vielmehr handelt es sich in den meisten Fällen und bei den meisten Berufen um Umorientierungen und nachträgliche Zertifizierungen von Berufserfahrungen.

Daraus zu schliessen, dass der Artikel 41 überflüssig sei, wäre jedoch falsch. Vielmehr war diese Möglichkeit für die erfassten Personen von grosser Bedeutung. Dies zeigen zahlreiche Bemerkungen, die den Fragebogen angefügt wurden, aber auch die Antworten auf die Frage nach der rückblickenden Beurteilung (Tabelle 3):

Tabelle 3: Wenn Sie alles in allem beurteilen: wie denken Sie heute über das Nachholen des Lehrabschlusses?

	Geschlecht	
Ich würde es:	Männer	Frauen
- sicher wieder machen	295 79 %	540 81 %
- wahrscheinlich wieder machen	59 16 %	106 16 %
- kaum mehr machen	11 3 %	16 2 %
- sicher nicht mehr machen	7 2 %	3 0,5%
	372 100 %	665 100 %

Interessant ist auch, wie die Antwortenden die Auswirkungen des Lehrabschlusses einstuften (Tabelle 4). Die grössten Auswirkungen ergaben sich bei den Frauen auf ihr Selbstwertgefühl: 56 % stuften diese Auswirkungen als sehr positiv ein. Die nächstwichtige Auswirkung liegt im Zugang zu Weiterbildung.

Eine erste Folgerung aus diesen Ergebnissen ist, dass eine Regelung wie der Artikel 41 des Berufsbildungsgesetzes für bestimmte Personengruppen sehr wichtig ist und die damit verknüpften Rahmenbedingungen verbessert werden sollten. Gleichzeitig fehlen bisher Angebote, mittels derer sich Personen ohne Berufsausbildung qualifizieren können; entsprechende niederschwelligere Angebote müssen geschaffen werden.

Tabelle 4: Auswirkungen der LAP nach Art. 41 nach Geschlecht

	Sehr positiv		zieml. Positiv		keine Auswir-kungen		negativ	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Einkommen	22 %	20 %	45 %	41 %	33 %	38 %	1 %	2 %
Arbeitsbefriedigung	32 %	31 %	39 %	37 %	28 %	31 %	1 %	1 %
Berufliche Zukunft	43 %	46 %	44 %	43 %	12 %	11 %	1 %	1 %
Zugang Weiterbildung	47 %	53 %	35 %	32 %	16 %	14 %	1 %	1 %
Arbeitsmarktchancen	40 %	46 %	45 %	43 %	13 %	11 %	2 %	1 %
Anerkennung im Beruf	26 %	31 %	48 %	42 %	24 %	26 %	2 %	1 %
Neue Kenntnisse	41 %	47 %	46 %	42 %	13 %	11 %	1 %	1 %
Selbstwertgefühl	40 %	56 %	41 %	30 %	18 %	13 %	1 %	-
Privates Umfeld	22 %	30 %	36 %	29 %	40 %	40 %	3 %	1 %

Vergleiche mit Personen, die in gleichen Berufsfeldern tätig sind und den Lehrabschluss auf dem ersten Bildungsweg erworben oder keinen entsprechenden Abschluss haben, werden durch eine Sekundäranalyse der SAKE-Daten vorgenommen. Verglichen werden u.a. Gehälter, berufliche Stellung und Weiterbildungsbeteiligung. Diese Analysen werden sehr interessante Daten liefern. Allerdings ist die Vergleichbarkeit mit den selbst erhobenen Daten beschränkt, da es sich bei der SAKE um eine seit Jahren laufende gesamtschweizerische Erhebung handelt, auf deren Fragestellungen kein Einfluss genommen werden konnte. Auch die Tatsache, dass die SAKE-Daten per Telefon erhoben werden, reduziert die Vergleichbarkeit mit unseren schriftlichen Daten.

Aktuelle Kontroversen und Systementwicklung in der schweizerischen Berufsbildung

Urs Kiener

Einleitung

Das Projekt geht den Fragen nach, in welche Richtungen die aktuellen Reformen und Reformdiskussionen weisen, wie weit sie die bestehende Berufsbildung als System transformieren und welche Alternativen in den Reformprozessen ausgeschlossen werden. Das geschieht anhand von drei ausgewählten Fallstudien von Reformprozessen.

Zur Zeit sind auch nur rudimentäre Anworten auf die Fragen noch nicht möglich - das Projekt befindet sich in der Anfangsphase. Präsentiert werden können deshalb lediglich die Fallstudien mit der Begründung ihrer Auswahl sowie einige konzeptionell-theoretische Ueberlegungen zur Möglichkeit der Bestimmung der Systementwicklung der Berufsbildung.

Dabei ist zunächst ein zentraler Ausgangspunkt zu erwähnen: Reformen und Akteure haben kaum je (hauptsächlich) die Berufsbildung als „Ganze" im Blickfeld; es ist deshalb müssig, die entscheidende Reform und den entscheidenden bzw. steuernden Super-Akteur analysieren zu wollen. Stattdessen beobachten wir unterschiedlichste Reformen in unterschiedlichen Bereichen und auf unterschiedlichen Ebenen, an denen eine Mehrzahl von Akteuren beteiligt ist. Im Vordergrund steht jeweils eine spezifische punktuelle Thematik und gerade nicht die Berufsbildung als Ganzes.

Beispiele für solche Thematiken könnten sein: die Einführung der Berufsmatur und der Fachhochschulen, die Erprobung neuer Formen der Berufsbildung (Grundausbildungsjahr, Modularisierung, Berufsfachschule), die Diskussion neuer Funktionen von Lernorten, die Schaffung neuer Berufe durch die Verabschiedung neuer Berufsreglemente (sei das in neuen Tätigkeitsfeldern, sei das durch die Zusammenlegung bestehender Berufe), die Ueberführung bestimmter Ausbildungsbereiche in die Bundeskompetenz (Gesundheit, Soziales, Kunst), die Neuorganisation von Brückenangeboten und ihre Zuordnung zur Berufsbildung, Bestrebungen zur Schaffung einer durchlässigen Sekundarstufe II etc.

Die *Ausgangsthese des Projektes* ist es, dass die Entwicklung der Berufsbildung durch das Nebeneinander bzw. das kaum koordinierte Zusammenspiel solcher punktueller oder spezifischer Prozesse und Eingriffe bestimmt wird. Die Frage nach den Entwicklungslinien ist deshalb nicht zuletzt die Frage nach den Beziehungen zwischen solchen „Teilen" und dem „Ganzen" der Berufsbildung.

Aktuelle Reformen und Kontroversen in der Berufsbildung: Die Fallstudien

Mit den Fallstudien sollen drei relevante Reformprozesse - drei relevante „Teile" - analysiert werden. Unter den angewandten Kriterien für ihre Auswahl greife ich die folgenden heraus: Die Fallstudien sollen erstens unterschiedliche Phasen von Reformprozessen bzw. Policy-Zyklen abdecken. Sie sollen zweitens Aushandlungsprozesse von gesamtschweizerischer Bedeutung zum Thema haben, was heisst, dass sie die Unterschiede in Struktur und Kultur der Bildungssysteme in den Sprachregionen reflektieren sollen. Und drittens: Sie sollen es erlauben, tatsächliche Kontroversen, also das Zusammentreffen unterschiedlicher Konzepte der Berufsbildung, zu untersuchen.

Die ausgewählten Fallstudien:

a) Programmdiskussion um die Zukunft der Sekundarstufe II

Die Arbeiten wurden von der Projektgruppe Sekundarstufe II von EDK und BBT durchgeführt und organisiert und sind mit der Publikation des Berichtes „Die Sekundarstufe II hat Zukunft" (Bern 2000: EDK) abgeschlossen. Anspruch der Projektgruppe war es, konsensual Zielsetzungen sowie Umsetzungs-Grundsätze und -Massnahmen für eine beide Bereiche integrierende Sekundarstufe II in der Schweiz zu erarbeiten. Mit dieser Fallstudie soll somit die progammatische Phase einer Reform erfasst werden.

b) Profilierung der Diplommittelschule

Mit der Einführung der Berufsmatur geriet die Diplommittelschule DMS, ein Schultyp gleichsam „zwischen" Berufs- und Allgemeinbildung (Vollzeitmittelschule ohne Maturität, die überwiegend zur Vorbereitung auf Ausbildungen im Gesundheits-, Sozialbereich u.ä. besucht wird), unter den Druck, ihr Profil neu zu bestimmen. Die Diskussion wurde in jüngster Zeit stark durch folgende Reformbewegungen geprägt:

- Der im neuen Berufsbildungsgesetz vorgesehene neue Typus der Berufsfachschule: Es wird zur Zeit verhandelt, ob bzw. wieweit die DMS sich in eine Berufsfachschule transformieren, sich also um eine vordefinierte neue Aufgabe im Berufsbildungsbereich bewerben kann und soll. Zur Diskussion stehen Fragen von Schultypen und ihrer Zugehörigkeit zu bestimmten Steuerungsfeldern.

- Der Uebergang der Berufsbildung in den Bereichen Gesundheit, Soziales, Kunst in die Bundeskompetenz: Zur Frage steht, ob die DMS ihre traditionell starke Position als vorbereitende Stufe für die (heutigen) Fachhochschulausbildungen behalten kann oder ob sie diese Position zugunsten neuer dualer Ausbildungsmodelle verliert.

Ausserdem spielt bei dieser Diskussion die Reform der Lehrerbildung in der Schweiz (Pädagogische Hochschulen) eine wichtige Rolle.

Die aktuelle Profilierungsphase der DMS erweist sich als ein bildungspolitisches Feld, auf dem unterschiedliche Konzepte und Referenzen der Berufsbildung aufeinanderprallen. Sie werden getragen von Vertretern der traditionellen dualen Berufsbildung, der traditionell „anderen" Berufsbildung (praktische Ausbildung nach Vollzeit-Mittelschule) und auch solchen der Allgemeinbildung.

Diese Fallstudie thematisiert nicht zuletzt Fragen der Identität, Zugehörigkeit, Ein- und Ausschliessung eines bestimmten Schultyps - zu welchem im übrigen anzumerken ist, dass er stark von Frauen besucht wird und in der Romandie stärker als in der Deutschschweiz verbreitet ist.

c) Konkrete Regelung von Uebertrittsbedingungen

Mit der Regelung von Uebertrittsbedingungen zwischen Ausbildungstypen innerhalb der Sekundarstufe II und von dieser in die Tertiärstufe werden die programmatischen bzw. Profilierungs-Diskussionen auf die Ebene konkreten Aushandelns der Gleichwertigkeit curricularer Einheiten und Bildungsbiographien verschoben. Ihr Ergebnis sind einerseits die Festlegung von Vergleichs- und Uebertritts-Prinzipien, gleichzeitig aber auch die Festlegung konkreter und möglicherweise quantitativer An- und Umrechnungsrelationen. Zunächst war vorgesehen, dass im Jahr 2000 die Schweizerische Maturitätskommission SMK und die Eidgenössische Berufsmaturitäts-

kommission EBMK - allenfalls mit anderen Institutionen zusammen – eine Kommission zur übergreifenden Regelung der anstehenden Fragen bilden. Stattdessen ist nun eine von zwei Departementen des Bundes und der EDK gemeinsam und direkt mandatierte Arbeitsgruppe „Passerelle Berufsmatur - Gynmasialmatur" bis Ende 2001 an der Arbeit.

Pointiert könnte man zusammenfassen: Untersucht werden Fragen und Aushandlungsprozesse um die Integration der Berufsbildung (Fallstudie a), um Inklusion und Exklusion eines Schultyps (Fallstudie b), um Schnittstellen, Uebergänge, Uebersetzungen von Bildungsabschlüssen (Fallstudie c). Daraus man könnte folgern, dass sich das Projekt vornehmlich mit Grenzen, Grenzauflösungen, Grenzziehungen, Grenzüberschreitungen befasst. Und es liesse sich fragen, ob das mit dem Anspruch vereinbar ist, die Systementwicklung zu diskutieren.

Zur Bestimmung der Entwicklungslinien der Berufsbildung

Wenn von Grenzen die Rede ist, dann ist freilich mehr impliziert als eine räumliche Linie auf einer geograpischen Karte. Grenzen im gesellschaftlichen Bereich markieren Diskontinuitäten und haben die Funktion, diese Diskontinuitäten aufrechtzuerhalten. Grenzen setzen ein Innen von einem Aussen, einem Andern, einer Umwelt ab. Durch die Grenzen definiert sich das Innen, setzt es sich mit dem Aussen auseinander. Auseinandersetzungen, Abgrenzungen und Grenzziehungen zu analysieren steht deshalb nicht im Widerspruch zum Anliegen, die Entwicklung des Innen bzw. der „Identität" der Berufsbildung zu verfolgen - im Gegenteil.

Was aber ist dieses „Innen", was macht die Berufsbildung aus, wie lässt sich die Berufsbildung als „Ganzes" konzeptionell fassen?

Selbstverständlich gibt es unterschiedliche Zugänge zur Beantwortung dieser Fragen. Man kann beispielsweise die *Organisations*struktur, das „Organigramm" des Systems Berufsbildung fokussieren; das Interesse richtet dann sich auf Strukturen, Akteure, Ressourcen, administrativ-politische Steuerung, Entscheidungsprozesse. Die kurzen Ausführungen zu den Fallstudien haben gezeigt, dass dieser Fokus zweifellos von hoher Relevanz ist. Offen bleibt aber die Frage, weshalb sich die Akteure so und nicht anders verhalten, weshalb sie bestimmten Regeln folgen und anderen nicht, weshalb ihnen dies selbstverständlich ist und nicht jenes etc. Eine Möglichkeit, sich mit diesen Fragen zu beschäftigen, besteht darin, die Berufsbildung als *Institution* zu konzipieren. Das bedeutet, das „Innen" der Berufsbildung in den Regeln, Routinen etc., die das Verhalten der Akteure regulieren, zu suchen, also einem Wissen, das den Akteuren gemeinsam, wenn auch nicht zwingend bewusst ist. Oder man kann die Sichtweise der *System*theorie einnehmen und die Berufsbildung auf die in ihr wirksamen Codes und Programme usw. untersuchen. Das sind nicht mehr als äusserst allgemeine und verallgemeinernde Hinweise. Worauf es hier ankommt ist, dass in den Sichtweisen von Institution und von System das Innen vom Aussen durch Sinn- und Wissensstrukturen unterschieden wird. In diesen Sichtweisen liegen Regeln, Routinen, Deutungsmuster, Klassifikationen, Wirklichkeitsmodelle, Codes, implizite Theorien etc. den sozialen Praktiken, Prozessen, Strukturen zugrunde. Grenzen werden durch Diskontinuitäten der Sinn- und Wissensstrukturen gebildet, Entwicklungslinien durch deren Veränderungen.

Damit sind wir erneut bei der Frage nach dem „Ganzen" und den „Teilen". Wir sind davon ausgegangen, dass Veränderungen der Berufsbildung durch das Nebeneinander bzw. das kaum koordinierte Zusammenspiel *punktueller* oder *spezifischer* Prozesse und Eingriffe bestimmt werden. Wenn wir die Fokussierung auf Sinn- und Wissensstrukturen aufrechterhalten, können wir beobachten, dass in Reformprozessen immer auch um Begriffe, Ideen, Konzepte, Bezeichnungen gestritten wird - die in einem bestimmten Rahmen (einem bestimmten „Innen") eine spezifische Bedeutung haben, in Aushandlungsprozessen aber verändert werden (zu denken ist beispielsweise an die Bedeutungsunterschiede und -veränderungen von „Allgemeinbildung", „Schlüsselqualifikation" oder „Handlungsfähigkeit"). Es ist offensichtlich, dass Wissen nicht nur sozialen Praktiken *zugrundeliegt*, sondern dass Wissen anderseits auch *Objekt* sozialer Praktiken, insbesondere von Aushandlungen und Konflikten, ist. Die

Grenzen der Berufsbildung und damit auch das „Innen" - die Sinn- und Wissensstrukturen, die Steuerungsstrukturen - sind nicht fix. Sie werden ständig relativ zur Umwelt behauptet bzw. angepasst. Beobachtbar ist das u.a. anhand der Sinn- und Wissensstrukturen.

Zusammenfassend: In der Sichtweise dieses Projektes ist die Berufsbildung nicht etwas, das „da" ist wie ein Gebäudekomplex, an den man von aussen herantreten und Umbauten durchführen kann. Sie ist kein stabiles Gehäuse, das an andere stabile Gehäuse grenzt. Die Berufsbildung wird vielmehr als etwas betrachtet, das seine Stabilität und seine Abgrenzungen ständig immer wieder neu erzeugen muss: Die Berufsbildung wird permanent durch die in ihr stattfindenden sozialen Praktiken, sozialen Prozesse (re-)konstituiert, welche ihre Grenzen gegenüber wechselnden Umwelten bekräftigen oder eben - mehr oder weniger punktuell - aufweichen und verschieben. Deshalb plädieren wir dafür, bei der Diskussion von Entwicklungslinien diesen *Prozessen der Grenzziehungen und Grenzüberschreitungen* besondere Beachtung zu schenken. Auch und gerade in Phasen grossen Wandels darf man sich dabei nicht auf den Verlauf der vermuteten „grossen Trennlinien" zwischen traditionellen Gehäusen oder „Ganzheiten" hier und dort fixieren (etwa zwischen Berufs- und Allgemeinbildung). Sondern man hat empirisch genau zu analysieren, wie in konkreten Reformprozessen bzw. Aushandlungen Diskontinuitäten aufrechterhalten bzw. neu geschaffen werden. In den Fallstudien werden wir zu diesem Zweck - auf der Basis von Struktur- und Akteuranalysen - vermittels der Analyse von Texten untersuchen, welche Wissensstrukturen aufeinandertreffen, verflüssigt, transformiert, vermischt, in Koalitionen verschmelzt, überlagert, verwoben, verschoben, erneut verfestigt werden. Auch hier: Der Grenzverlauf zwischen grossen Diskursen ist das eine; stille Grenzverlagerungen und Grenzverwischungen sind das andere.

Das Projekt versucht, die Fallstudien am Schluss zu vergleichen. Denn ein Vergleich solcher Fallstudien eröffnet die Chance zu erkennen, in welche Richtung sich zur Zeit Gemeinsamkeiten der Berufsbildung entwickeln bzw. in welche Richtung neue Grenzziehungen sich abzeichnen. Kurz: Ein Vergleich eröffnet die Chance, Aufschluss über Kontinuität und Diskontinuität in der Berufsbildung zu erhalten.

Kommentar zu den Projekten von Regula Schräder-Naef und Urs Kiener

Sylvia Rahn[1]

Das erste zu kommentierende Projekt (Schräder-Naef) über die Inanspruchnahme des Artikels 41 des schweizerischen Berufsbildungsgesetzes im Zeitraum von 1993 bis 1999 greift einen Gegenstand auf, der nicht nur im Kontext des Nationalen Forschungsprogramms "Bildung und Beschäftigung" von Interesse ist. Vielmehr tangiert die Frage, wie sich das Nachholen eines Lehrabschlusses für die berufliche Weiterentwicklung der Absolventinnen und Absolventen auswirkt, einen zentralen Aspekt berufsbildungspolitischer Modernisierungsdiskurse. Auch die bundesrepublikanische Berufsbildungsforschung stellt zunehmend die Frage, welchen gesellschaftlichen und individualbiographischen Stellenwert der Beruf angesichts der vermeintlichen Destandardisierung der Erwerbsbiographie noch beanspruchen kann. Die Entberuflichungsdiskussion der letzten Jahre schliesst an Argumente der soziologischen Modernisierungs- und Individualisierungstheorie an (Vgl. Georg 1993; Konietzka 1999; Kutscha 1992, Rahn 1999). Sie befasst sich mit der These, dass der Beruf erodiere und zukünftig die Individuen selbst seine Funktionen übernehmen müssten. Gegenwärtig ist eine zunehmend normative Wendung der Modernisierungs- und Individualisierungsdiskussion zu beobachten. Der Beruf als Medium für den konventionalisierten, institutionell gerahmten Aufbau des Arbeitsvermögens wird dabei in seiner Bedeutung für die Beschäftigung abgewertet. Statt mit institutionellen Lösungen, wie sie der Beruf darstellt, werde das Verhältnis von Bildung und Beschäftigung zukünftig ohne solche konventionalisierten Arbeitskräftemuster, im individuellen Vollzug des lebenslangen Lernens reguliert (Vgl. Kommssion für Zukunftsfragen 1997; Voß 1997; 1998; Voß/Pongratz 1998).

Im Unterschied zu solchen Argumentationen wollen Regelungen wie der Artikel 41 des schweizerischen Berufsbildungsgesetzes die Berufsbildung nicht durch die Weiterbildung substituieren. Der Artikel 41 bezieht seinen Sinn im Gegenteil aus der Vorstellung, dass der Erwerb eines Lehrabschlusses die individuelle Beschäftigungsperspektive auch bei fortgeschrittener Berufsbiographie positiv unterstützen kann. Der Beruf tritt also nicht als Konkurrenz, sondern als Input des lebenslangen Lernens in Erscheinung.

Das Projekt fügt sich in jene Forschungen ein, die den Beruf nicht per se unter Verlustgesichtspunkten wahrnehmen. Es versucht dessen nach wie vor gegebene Bedeutung für die Strukturierung des Lebenslaufs zu erhellen.

Es liegt deshalb nahe, die nach rund 16monatiger Projektdauer angedeuteten ersten Ergebnisse zumindest rudimentär in den Rahmen dieser empirischen Forschungsbefunde einzuordnen, um auf diese Weise Ansatzpunkte für eine weitere Konkretisierung der projektierten Datenanalyse zu gewinnen: Über die mitgeteilten Hinweise zur Zusammensetzung der Stichprobe nach Geschlecht und Beruf hinaus wird im vorliegenden Zwischenbericht zunächst die Vorbildung der Absolventinnen und Absolventen mitgeteilt und betont, dass Personen ohne Berufsabschluss in dem auszuwertenden Datensatz nur gering repräsentiert sind. Auf diese Weise bestätigt die Erhebung, wie es im Bericht wörtlich heißt, "frühere Ergebnisse, wonach das eigentliche ‚Zielpublikum' des Artikels 41, Personen ohne Berufsabschluss kaum erreicht wird". Insofern unterstreichen die Daten zur Inanspruchnahme des Artikels 41 die bildungsstatistisch altbekannte Vorhersagbarkeit der Weiterbildungsbeteiligung durch den Erfolg der Bildungsbeteiligung im Schulsystem und beruflichen Bildungswesen.

Auf diese Weise drückt sich die statistisch bekannte Kumulativität des Lernens und der Bildungsbeteiligung im Projektbericht zunächst unter dem damit verknüpften Selektionsaspekt aus, was dann in die Forderung mündet, "niederschwellige Angebote" für die berufliche Qualifizierung von Personen ohne Berufsabschluss" zu etablieren.

---

1 Wissenschaftliche Assistentin am Lehrstuhl für Berufs- und Wirtschaftspädagogik und der Arbeitsstelle für berufliche Aus- und Weiterbildung an der Ruhr-Universität Bochum.

Darüber hinaus wird jedoch auch die Produktivität erkennbar, die der Beruf in der Bildungs- und Beschäftigungsbiographie von Personen entfaltet: Die Probanden betrachten offenbar auch und gerade den verbesserten "Zugang zur Weiterbildung" als eine positive Auswirkung des nachgeholten Lehrabschlusses. So wie das "Sozioökonomisches Panel" in der BRD gezeigt hat, dass die Tätigkeit im erlernten Beruf, nicht aber der Berufswechsel die Weiterbildungsbeteiligung befördert (Vgl. Harney/Geselbracht/Weischet 1999), scheint das Nachholen des Lehrabschlusses die durchbrochene Kontinuität von Bildung und Weiterbildung wiederherzustellen. In dieser Perspektive erscheint die im Zwischenbericht formulierte Forderung nach "niederschwelligen Angeboten" nicht ohne weiteres plausibel bzw. der Konkretisierung bedürftig. Auch im Kontext des zu kommentierenden Projektes stellt sich nämlich erneut das Problem, ob bzw. inwieweit sich ein inklusives, d. h. Selektionseffekte des Bildungssystems aufbrechendes lebenslanges Lernen organisieren lässt, ohne die Kontinuität von (Berufs-)Bildung und Beschäftigung in Anspruch und/oder Funktionsverluste der Bildungsinstitutionen in Kauf nehmen zu müssen.

Ziel des Forschungsprojektes sollte es sein, differenzierte Hintergrundinformationen für eine solche Debatte bereitzustellen. Dies wiederum würde bedeuten, das Projekt zunächst von der Formulierung konkreter Schlussfolgerungen zu entlasten.

Stattdessen wäre es wünschenswert mehr über die Operationalisierung der beiden eher ausblickartig gegen Ende des Projektberichtes angekündigten Vergleiche zu erfahren.

Ein solches Informationsbedürfnis besteht demnach erstens in Bezug auf den geplanten Vergleich der Projektdaten mit Personen, die ihren Lehrabschluss im Anschluss an ihre Schulzeit erworben haben. Sachlich scheint es dabei um die wichtige Frage zu gehen, wie sich die Sequentialität und die Logik des Zeitverbrauches unter den Bedingungen von Beruflichkeit auf das Einkommen, die Stellung im Beruf sowie die Weiterbildungsteilnahme als abhängige Variablen auswirken.

Zweitens stellt sich die Frage nach der Operationalisierung des anvisierten Vergleiches von Artikel 41-Absolventen mit Personen ohne Lehrabschluss, mit dem der Einfluss des nachgeholten Lehrabschlusses als unabhängige Variable auf die abhängigen Variablen Einkommen und Weiterbildungsbeteiligung geprüft werden könnte.

Inwieweit die Operationalisierung beider Vergleiche mit Hilfe des vorliegenden Datenmaterials gelingen kann, ist an dieser Stelle nicht entscheidbar. Wenn Sie aber möglich ist, wäre der erzielte Informationswert zweifelsohne immens. Es liesse sich – analog zu Auswertungen des sozioökonomischen Panels (Vgl. Becker/Schömann 1999; Harney/Geselbracht Weischet 1999) – empirisch begründet etwas dazu aussagen, welche Inputbedeutung der Beruf für die Beschäftigung besitzt, was in der Debatte um die Zukunft des Berufs und des Berufsbildungssystems zweifelsohne bedeutsam wäre.

Während sich das Projekt zur Inanspruchnahme des Artikels 41 des Berufsbildungsgesetzes mit den Auswirkungen einer speziellen Regelung befasst, stellt das zweite zu kommentierende Projekt ausdrücklich auf die Analyse der Gesamtheit der Berufsbildung und ihrer aktuellen Steuerungsproblematik ab (Vgl. Harney/Rahn 2000). Das projektierte Forschungsvorhaben erhebt den Anspruch, die Leitlinien der schweizerischen Berufsbildungsreform hinsichtlich ihrer gegebenenfalls systemtransformierenden Konsequenzen aufzuklären und dabei auch die durch die Faktizität der angebahnten Reformschritte ausgeschlossenen Alternativen in den Blick zu heben. Zu diesem Zweck ist die Analyse der drei im "Zwischenbericht" erläuterten Fallstudien gedacht, die sich auf die

- "Programmdiskussion der Sekundarstufe II,
- die Profilierung der Diplommittelschule sowie
- ie Regelung von Übertrittsbedingungen beziehen.

Die Begründung einer solchen Vorgehensweise, die die Leitlinien der schweizerischen Berufsbildungsreform an drei Fallbeispielen zu charakterisieren beabsichtigt, ist durchaus plausibel. Die Forschungsstrategie basiert auf der im Vergleich mit dem affinen Berufsbildungswesen der Bundesrepublik überzeugenden Prämisse, dass es keinen berufsbildungspoliti-

schen Akteur gibt, der quasi stellvertretend für die gesamte Berufsbildung stehen könnte. Statt dessen geht das Projekt von auf der nachvollziehbaren These aus, dass sich die "Entwicklung der schweizerischen Berufsbildung" unter dem Einfluss eher unverbundener Einzelmaßnahmen vollzieht, die dementsprechend in der Politikanalyse berücksichtigt werden müssen.

Einerseits ist das Forschungsdesign unter diesem Gesichtspunkt nachvollziehbar, andererseits bietet das sich noch in der Anfangsphase befindliche Projekt Anlass für konzeptionelle Rückfragen. Sie richten sich auf ein Problem, das auch im Projektbericht selbst zurecht hervorgehoben wird. Gemeint ist die Frage, wie eine an Fallstudien orientierte Forschungspraxis, die sich "vornehmlich mit Grenzen, Grenzauflösung, Grenzziehung und Grenzüberschreitungen" befasst, mit dem Anspruch vereinbaren lässt, die gesamte "Systementwicklung" der Berufsbildung zu diskutieren. Die Antwort auf dieses Problem setzt – wie auch der Projektbericht betont – voraus, dass eine "Modellvorstellung" des zu analysierenden "Ganzen" entwickelt wird. Wenn, um an eine Kernformulierung nicht nur der Gestaltpsychologie zu erinnern, "das Ganze mehr" und anderes ist, „als die Summe seiner Teile" (Sprung/Sprung 1999, S. 80), dann bedarf es einer klaren Maßgabe, auf welche "Ganzheit" sich die Forschung kategorial beziehen soll. An dieser Stelle erscheint das Projektdesign dem hier formulierten Eindruck nach noch als zu unentschieden. So werden drei mögliche konzeptionelle Zugänge benannt: die Bezugnahme auf die Organisationsstrukur sowie der institutionen- und der systemtheoretische Zugriff. Deren jeweiliges Gewicht für das Forschungsprojekt und ihr Verhältnis zueinander bleiben ungeklärt und müssten schärfer konturiert werden. Dies würde es dann auch erlauben, die im letzten Teil des Projektberichts dominante Frage nach den Sinn- und Wissensstrukturen, die die Berufsbildungspolitik der Schweiz bestimmen, systematisch an das zu konturierende "Modell" der Berufsbildung zurück zu binden.

Die Ergebnisse, die auf der Basis eines derart ausgestalteten Forschungsdesigns erzielt werden könnten, wären dann in mehrfacher Hinsicht interessant. Sie wären nicht nur für weitere Politikanalysen zu Steuerungsproblemen der Berufsbildungspolitik von heuristischem Wert, sondern könnten auch den Akteuren der Berufsbildungspolitik selbst als Reflexionsrahmen dienen. Last but not least könnten sich internationale Vergleichsmöglichkeiten ergeben, die wiederum Rückschlüsse auf solche Steuerungsprobleme ermöglichen könnten, die sich in allen beruflich verfassten Bildungssystemen stellen, d. h. in ihrer Systemlogik selbst begründet liegen.

Nicht zuletzt aus solchen Gründen ist abschließend beiden kommentierten Forschungsprojekten sowie dem gesamten Forschungsprogramm zum Verhältnis von "Bildung und Beschäftigung" ein produktiver Fortgang und gute Ergebnisse zu wünschen, deren Kenntnis – wie bereits eingangs angedeutet – auch für die bundesrepublikanische Berufsbildungsforschung bedeutsam ist.

Literatur

Becker, Rolf/Klaus Schömann: Berufliche Weiterbildung und Einkommenschancen im Lebenslauf. Empirische Befunde für Männer und Frauen. In: Beer, Doris/Frick, Bernd/Neubäumer, Renate, und Werner Sesselmeier (Hg.), Die wirtschaftlichen Folgen von Aus- und Weiterbildung, München/Mering 1999, S. 93-122.

Georg, Walter: Verlieren Beruf und Arbeit an Bedeutung? Wertigkeit von Beruf und Arbeit für die personale Existenz. In: Verband der Lehrer an berufsbildenden Schulen und Kollegschulen in Nordrhein-Westfalen (Hg.): Berufliche Kompetenz ist Lebensperspektive. Weiterentwicklung berufsbildender Schulen und Kollegschulen. Krefeld 1993, S. 30-46

Harney, Klaus /Geselbracht, Sabine/Weischet, Markus: Der Beruf als Input der Weiterbildung. In: Harney, Klaus/ Tenorth, Heinz-Elmar (Hg.): (Hg.), Beruf und Berufsbildung. Situation, Reformperspektiven, Gestaltungsmöglichkeiten, Weinheim/Basel, S. 273-288.

Harney, Klaus/Rahn, Sylvia: Steuerungsprobleme im beruflichen Bildungswesen - Grenzen der Schulpolitik. In: Zeitschrift für Pädagogik 46 (2000), S. 731-751

Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Teil III: Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungslage. Bonn 1997

Konietzka , Dirk: Beruf und Ausbildung im Generationsvergleich. In: Harney, Klaus/ Tenorth, Heinz-Elmar (Hg.):Beruf und Berufsbildung. Situation, Reformperspektiven, Gestaltungsmöglichkeiten, Weinheim/Basel 1999, S. 289-320
Kutscha, Günter: ‚Entberuflichung' und ‚Neue Beruflichkeit' - Thesen und Aspekte zur Modernisierung der Berufsbildung und ihrer Theorie. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 88 (1992), S. 535 - 548
Rahn, Sylvia: Der Doppelcharakter des Berufs. Beobachtung einer erziehungs- und sozialwissenschaftlichen Debatte. In: Harney, Klaus/Tenorth, Heinz-Elmar (Hg.), Beruf und Berufsbildung. Situation, Reformperspektiven, Gestaltungsmöglichkeiten, Weinheim/Basel 1999, S. 85-100
Sprung, Lothar/Sprung, Helga: Die Berliner Schule der Gestaltpsychologie. In: Lück, Helmut E./Miller, Rudolf (Hg.): Illustrierte Geschichte der Psychologie. Weinheim 2. Aufl. 1999
Voß, Günter: Beruf und alltägliche Lebensführung - zwei subjektnahe Instanzen der Vermittlung von Individuum und Gesellschaft. In: Voß, Günter/Pongratz, Hans: (Hg.), Subjektorientierte Soziologie. Karl Martin Bolte zum siebztigsten Geburtstag, Opladen 1997, S. 201-222
Ders.: Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit, in: Mitteilungen zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31 (1998), S. 473-487.
Voß, Günter/ Pongratz, Hans J., Der Arbeitskraftunternehmer, Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 50 (1998), S. 131-158

Formation continue professionnelle et égalité des chances entre femmes et hommes dans l'emploi

Laurence Marti, Dominique Golay

1. Remarque préalable

Compte tenu du stade actuel de développement de la recherche (la réalisation des entretiens sur le terrain vient de se terminer), un rapport sur les résultats, même partiels, est totalement prématuré. Nous nous concentrerons donc sur une présentation des choix théoriques, méthodologiques et pratiques que nous avons été amenées à faire.

2. Clarification de l'approche et définition des concepts

L'approche par les acteurs

Cette recherche vise à mieux comprendre le processus de participation à la formation continue professionnelle (FCP) au travers d'une prise en compte de l'acteur. Nous nous rapprochons en ce sens des approches développées, entre autres, par Cl. Dubar (1998; 1994/1998), Cl. Dubar et S. Engrand (1991) ou Ch. Maroy et B. Fusulier (non daté). L'acteur n'y est pas considéré comme un poids mort, mais comme un individu pensant et agissant, et la perception de sa biographie, de sa formation, de son emploi, de son travail devient un élément déterminant qui se combine avec les variables objectives (caractéristiques de l'entreprise, qualification, etc.).

Notre ligne de réflexion consiste par conséquent à chercher à comprendre quel est le rapport à la FCP qu'entretiennent des hommes et des femmes et dans quelle mesure ce rapport permet d'expliquer une participation ou non-participation à la FCP.

Plus particulièrement, il nous importe de saisir pourquoi, au sein d'une même catégorie de travailleurs-euses et dans la même entreprise, certaines personnes plutôt que d'autres accèdent à la FCP et pourquoi, à niveau de qualification et de statut égaux, les femmes sont moins présentes dans la FCP et/ou optent pour des types de FCP différents que ceux suivis par les hommes. La compréhension d'une telle situation passe à notre sens non seulement par la saisie de données objectives caractérisant les personnes et l'entreprise dans laquelle elles travaillent, mais également par la saisie de la perception qu'elles ont de ces données.

Le but de la recherche consiste donc d'une part à saisir les différentes pratiques de FCP, mais aussi, et surtout, à comprendre en quoi les rapports qu'entretiennent les personnes à l'activité professionnelle, à l'emploi, au travail, à l'apprentissage ou à l'entreprise influencent la participation ou la non-participation à la FCP.

Partant de cette orientation générale, il convient de revenir sur la définition et l'emploi de certains concepts.

La formation continue professionnelle

L'essentiel des études réalisées sur le sujet, les études françaises en particulier, repose sur une définition plus ou moins explicite de la formation, soit la formation formelle dispensée dans le cadre de l'entreprise et financée par cette dernière. Toutes les interprétations de la participation ou de la non-participation à la FCP sont dès lors induites par cette définition. *«Suppose we define adult education to refer to all organized forms of adult learning, forms which tend to involve groups of learners, consciously constructed curricula, and so forth. Here, the question "Why do adults learn?" translates as an inquiry into the factors which facilitate or inhibit participation in organized learning activities. According to this definition, non participants will include not only those who are unable to participate, assuming that tey would be willing, but also those who do not desire to become involved in activities that smack to*

much of formality and institutionalization, which overtones of schools, exams, failure and the like. Thus, the reasons why some will not participate are already implied in the way the activity has been defined.» (Courtney: 1992)

Afin de saisir d'éventuels autres modes de formation, notre propre approche repose sur une conception plus large qui s'inspire de la catégorisation de la formation établie par Pain (1990).

Selon lui, l'éducation peut être formelle, non formelle et informelle. La différence entre les formes d'éducation réside essentiellement dans le lieu et le degré de formalisation de chacune. L'éducation formelle s'apparente à une formation scolaire typique avec suivi de cours et validation du cursus par un diplôme socialement reconnu. L'éducation non formelle fait référence au fait qu'elle est dispensée hors système scolaire, il s'agit de la formation d'adulte en général, formation continue organisée en dehors des institutions scolaires ne donnant pas accès à des diplômes reconnus. L'éducation informelle est dispensée «*par des institutions sociales que sont la famille, le couple, les groupes de pairs, les équipes de travail, ... par les médias, les organes d'information du public et les institutions culturelles*». «*Le processus d'apprentissage est en quelque sorte un processus d'osmose entre l'environnement et l'apprenant qui a rarement conscience d'être un élève en train d'assimiler de nouvelles valeurs et aptitudes* ». (Bhola in: Pain, 1990: p.138). L'éducation informelle précéderait les autres formes dans le sens où elle est partie intégrante de la socialisation des enfants et des adultes. Elle n'est pas toujours consciente, les gens apprennent parfois à leur insu sans s'en rendre compte. C'est souvent le cas lorsque la personne commence une nouvelle activité professionnelle et qu'elle cherche à comprendre et maîtriser sa nouvelle situation de travail. L'apprentissage est alors partiellement indépendant de la volonté. Mais l'éducation informelle comporte aussi un aspect volontaire, autodidacte. L'individu choisit alors d'apprendre, mais sans intermédiaire.

L'intérêt de cette dissociation entre les différentes formes que l'éducation peut revêtir est de montrer que même si les adultes ne conçoivent pas d'investir dans une pratique de formation formelle, ça ne veut pas dire qu'ils n'apprennent rien. Différentes formes d'apprentissage peuvent être valorisées et formation n'est pas nécessairement réductible à formation formelle. Par ailleurs, selon Ch. Maroy et B. Fusulier, les changements occasionnés par les nouvelles donnes industrielles rendent difficile une séparation stricte de la formation formelle et informelle, il parle de porosité entre l'aspect formel et informel de la formation. « *Au plan sémantique, une formation sur le tas, en doublure par exemple, faisant partie intégrante et explicite d'une démarche organisée par le management de l'entreprise peut-elle encore être qualifiée d'informelle? Excepté sur un plan abstrait, il n'y a sans doute pas de frontières traçables entre les formations formelles et informelles* ». (non daté: p.27). Partant de là, cet auteur propose donc une approche centrée sur les formes de transmission des savoirs et sur les processus d'apprentissage. Nous retiendrons dans notre cas cette dernière approche en distinguant néanmoins trois formes d'apprentissage:

- la formation continue formelle (par exemple suivi d'une formation en école parallèlement au travail).
- la formation continue non formelle (par ex. cours, séminaires, colloques ou formation en doublure) qui a lieu en entreprise ou hors entreprise, collectivement ou individuellement.
- la formation continue informelle: formation individuelle sur la place de travail ou hors du lieu de travail (autodidacte).

Il faut néanmoins préciser que ce qui nous intéresse n'est pas de réaliser un inventaire des différents types de formation en œuvre dans l'entreprise, mais de saisir ceux qui sont déterminants pour la personne et perçus par elle comme tels.

Non-centralité du travail et de l'entreprise et définition du processus biographique et institutionnel

L'analyse du rapport des personnes à la FCP tel que nous la concevons repose sur la distinction utilisée par Cl. Dubar (1994/1998; 1998) entre données biographiques et données institutionnelles. Les données biographiques renvoient à des données objectives telles que le

niveau de formation, les emplois occupés, la situation familiale, etc. et à la manière dont la personne analyse, perçoit ces données et les exploitent. Les données institutionnelles concernent l'environnement dans lequel évolue la personne (type d'entreprise, politique de formation, etc.) et, là encore, la manière dont elle perçoit ces données.

A partir de ces informations seront établis le rapport que la personne entretient au travail, à la formation, à l'emploi, etc.

Si dans les données retenues, comme dans le recours aux termes de rapport à l'emploi, etc., nous nous rapprochons de plusieurs études déjà existantes (p.ex: Dubar: 1994/1998; 1998, Dubar et Engrand: 1991, Maruani: 1985; 1999; 2000, Kergoat: 1992), un effort de clarification et de systématisation a cependant dû être mené, pour nous situer face aux multiples usages qui en sont faits. Précisons d'emblée que l'utilisation des termes rapport au travail, à l'emploi, à l'activité, etc. sont pour nous des catégories élaborées au travers de l'analyse, elles servent de support à l'interprétation et ne sont pas nécessairement perçues comme telles par les personnes interrogées.

Il faut également souligner que, souvent de manière implicite, les réflexions sur la FCP postulent au niveau biographique la centralité du travail dans la vie des personnes. Cette approche est limitative, dans le sens où elle exclut d'emblée toute réflexion qui placerait les priorités ailleurs que dans l'activité professionnelle. Or, on sait grâce aux études incluant le genre, que, si le travail peut être une donnée fondamentale, d'autres activités, notamment familiales, entrent aussi en considération pour les choix réalisés dans le professionnel.

Sur le plan institutionnel, ici encore, une réduction très forte intervient souvent réduisant l'environnement à la seule entreprise. Non seulement, et c'est particulièrement vrai dans le cadre de la Suisse, l'entreprise n'est pas le seul lieu où sont organisés et dispensés des cours, mais c'est d'autant plus vrai pour les femmes qui fréquemment suivent une formation hors de l'entreprise. Il devient dès lors important de prendre en compte un contexte de formation plus large. D'autre part, l'environnement professionnel et de formation n'est pas là encore le seul à influencer la participation à la formation, on sait que la famille joue également un rôle dans ce contexte. Cette dimension n'a que rarement été prise en compte.

Pour synthétiser, l'*analyse biographique* se concentrera sur quatre éléments.

- Le rapport à l'activité professionnelle.Telle que nous l'entendons, l'activité consiste en la mise en œuvre de compétences au service des fins les plus variées (économiques, religieuses, politiques, artistiques, familiales, sportives, etc.). Chaque personne au cours de sa vie est amenée à participer à plusieurs de ces activités. L'activité professionnelle est l'une d'entre elles, nous la définissons comme une activité qui consiste en la production de biens et de services considérés comme utiles, impliquant un salaire et une reconnaissance sociale.
  Le rapport à l'activité professionnelle permet de comprendre comment les acteurs/actrices articulent leur activité professionnelle avec d'autres activités, quelles sont les priorités qu'ils établissent, quelles sont les influences réciproques.
- Le rapport à l'emploi. L'emploi consiste en la modalité d'accès à l'activité professionnelle (contrat, taux d'activité, diplôme requis, etc.) et le statut qui s'ensuit: salarié/ indépendant, à plein temps/à temps partiel, avec contrat stable/instable et le type de reconnaissance sociale qui en découle. Le rapport à l'emploi devrait permettre de comprendre comment les personnes perçoivent leur insertion professionnelle: menace de licenciement, de changement de poste, précarité/sécurité, taux d'activité, type de contrat, salaire, importance du diplôme.
- Le rapport au travail. Le travail tel que nous le définissons renvoie au contenu de l'activité professionnelle et aux conditions d'exercice (nature, organisation, salaire, hiérarchie , relations sociales avec la hiérarchie, et les collègues), ainsi qu'à la représentation que les personnes se font des compétences requises et des conditions nécessaires à l'exercice de leur profession.
  Le rapport au travail touche plus particulièrement au vécu dans l'entreprise, aux représentations que les personnes ont de leur activité professionnelle, (pénibilité, intérêt, monotonie, maîtrise des tâches), aux conditions de travail et à son organisation.

Le rapport au travail engage aussi un certain nombre de relations entre collègues et avec la hiérarchie qui peuvent encourager ou freiner la participation à la formation continue.

- Le rapport à la scolarité et à l'apprentissage. La scolarité fait référence au niveau scolaire atteint et à la formation initiale, aux formations continues suivies et au vécu de ces expériences par la personne. L'apprentissage est entendu dans un sens large, comme processus d'acquisition des connaissances, et recouvre les moyens que la personne privilégie pour acquérir des connaissances (cours, formation pratique, lecture, etc).
  Le rapport à la scolarité et à l'apprentissage explicite la manière dont la personne se situe par rapport aux différents types de scolarité et d'apprentissage suivis (formel, scolaire, informel, etc.).

L'analyse institutionnelle prendra elle en compte trois aspects.

- Le contexte politico-institutionnel. En Suisse, la formation continue professionnelle ne fait pas l'objet d'une obligation de financement de la part des entreprises. La loi ne fixe pas de règles précises en matière de formation continue professionnelle. La Confédération laisse le choix aux cantons de légiférer et, de ce fait, l'offre de formation peut différer d'un canton à l'autre selon les besoins des régions. D'une manière générale, l'offre publique en Suisse reste peu développée par rapport aux initiatives privées (associations, écoles privées, etc.) et la formation continue organisée en entreprise reste peu connue et ne figure pas comme offre publique de formation.
  Cette situation est très différente du discours actuellement diffusé dans le contexte de la révision de la loi sur la formation professionnelle. La formation professionnelle n'y est plus pensée comme une formation acquise une fois pour toutes, mais comme une formation de base nécessitant des remises à jour régulières et des possibilités de spécialisation relevant de la formation continue. La formation continue à des fins professionnelles apparaît donc, dans les discours, comme une nécessité, une quasi obligation pour la population active, afin de conserver emploi et rester compétitive au niveau international.
  Il peut dès lors être intéressant de saisir au travers de la recherche jusqu'à quel point les personnes ont une connaissance de l'offre existante et sont sensibles à ce nouveau discours, comment elles le perçoivent et dans quelle mesure cela influence leurs pratiques de formation.

- L'entreprise. Parallèlement au contexte politique, il faut prendre en compte le contexte des entreprises. Dans notre cas, nous aurons deux types différents d'entreprises qui devraient illustrer deux conceptions différentes de la formation continue. Soit une entreprise mettant peu l'accent sur la formation continue de ses employé-es et une entreprise développant une structure de formation importante. La référence pour définir ces conceptions étant les typologies établies par Ch. Maroy (1996) en la matière. Il s'agira de saisir des éléments comme le nombre de cours, la variété de l'offre, le niveau de formation demandé, la sélection des salariés, le soutien des entreprises ou autres organismes, les horaires, les contenus, la prise en compte des demandes des salariés, les débouchés, la reconnaissance, etc. et cela en relation avec la manière dont les personnes perçoivent ces éléments (perception des horaires, des distances, des contenus, etc.).
- La famille. Nous retiendrons également *la famille* (situation familiale, attitude de l'entourage à l'égard de la formation, etc.) dans le contexte institutionnel dans la mesure où elle peut constituer un élément plus ou moins favorable à la formation. La famille correspond à la définition de la famille étendue telle que développée par Chaudron (1984: p.23): «Soit la famille étendue horizontalement aux consanguins et aux alliés, et verticalement aux ascendants et descendants». Une telle conception permet d'inclure toutes les personnes, hommes ou femmes, marié-e-s ou célibataire-s, avec ou sans enfants. Dans le cadre de cette recherche, nous nous attacherons essentiellement à constater la présence ou l'absence de liens familiaux et le soutien qu'ils-elles estiment pouvoir bénéficier de leur part en matière de formation.

Statut de la participation ou de la non-participation à la FCP

Plusieurs études insistent sur le caractère quasi incontournable de la FCP. Que cela soit en raison des modifications de l'organisation du travail dans les entreprises, de la situation du marché de l'emploi ou encore de l'introduction de nouvelles technologies. La FCP est devenue une forme d'antidote, de remède à l'ensemble des problèmes du travail. Si cette conception ne rejoint pas nécessairement celle des acteurs eux-mêmes, qu'il s'agisse des entreprises ou de leurs employé-es, et Schöni (1996) en a fait l'expérience, elle fait également l'impasse sur la complexité des évolutions en cours. A titre d'exemple, les changements d'organisation du travail souvent évoqués ne sont pas nécessairement qualifiants. Il suffit pour cela de penser à la situation de l'encadrement dans les processus de mise en place des groupes autonomes de production ou du team work. Il en va de même de certains ouvriers-ères dans le cadre des processus d'automatisation. De plus, certaines adaptations de compétences ne nécessitent pas nécessairement des mesures structurées de formation et s'intègrent dans les processus d'apprentissage intervenant dans n'importe quelle situation de travail. Si, pour certaines professions, le besoin en formation existe bel et bien (informatique par exemple), il n'est pas certain qu'il soit possible d'en faire une condition absolue de toute situation de travail.

Souvent, les auteurs insistent aussi sur le caractère intentionnel ou rationnel du choix de la FCP. La définition donnée par le Conseil fédéral va dans ce sens: « *La formation continue est un apprentissage intentionnel et ciblé : il va de l'autoformation avec l'appui de littérature spécialisée au cours de formation continue dans sa forme institutionnalisée*». (Gonon, Schläfli: 1998, p.15). Cl. Dubar (1994/1998) insiste lui sur le processus de transaction, de négociation entre données biographiques et données institutionnelles qui s'instaurerait en quelque sorte naturellement et nécessairement chez chaque personne préalablement au choix de se former. Du type de transaction ou de négociation, Cl. Dubar en déduit la présence chez les personnes d'identités différentes (identités de métier, de retrait, catégorielle, d'entreprise, etc.). Outre le fait que la définition des concepts utilisés n'est pas toujours très claire, le recours à ces concepts est par ailleurs relativement ambigu. La transaction, la négociation sont-elles des concepts purement analytiques résultant du travail du sociologue ou caractérisent-elles une activité effective de la personne en situation? Dans ce second cas, cela présupposerait une démarche rationnelle de la part de la personne. C'est bien dans ce sens que va Cl. Dubar: «Confrontés à des offres de formation [...], les salariés mettent en œuvre des rationalités diverses découlant à la fois de leur histoire passée et de leur position actuelle.» (Dubar, Engrand: 1991, p.95). Or, la FCP (qu'elle implique une participation ou non) ne relève pas toujours d'un choix conscient ou d'un choix tout court, une telle supposition occulterait le fait que la FCP puisse être, par exemple, une imposition ou que la formation puisse ne pas être une véritable préoccupation.

Si l'on admet qu'il s'agit de catégories d'analyse, le risque d'étiquetage est grand (cf. Barbier, 1996). Par exemple, la notion d'identité de retrait utilisée par Sainsaulieu (1985), puis par Dubar pour caractériser notamment les femmes face au travail et à la formation, véhicule toute la conception dominante de la centralité du travail.

En l'état actuel de notre réflexion, nous parlerons plutôt d'*interrelation* entre le biographique et l'institutionnel, sans pour autant préjuger du degré de rationalisation qui en découle pour la personne. Comme pour le rapport à l'emploi, au travail, etc. il s'agit d'un cadre d'interprétation qui dépasse l'opinion et la perception exprimées par les personnes. Ce que nous essayons de saisir par là se rapproche de ce Ch. Maroy et B. Fusulier appellent «logique d'action»: soit non pas «une logique purement discursive, c'est-à-dire d'une cohérence que l'acteur donne verbalement à sa pratique» mais plutôt, «une cohérence interne à l'action que l'observateur peut reconstituer ex post à partir de l'observation des pratiques et des discours d'un acteur.» (Maroy, Fusulier, non daté, p.102)

3. Sélection des entreprises et de l'échantillon, réalisation des entretiens

Selon le projet, la réalisation de l'étude devait intervenir dans deux entreprises pratiquant une politique de formation continue différente et il était souhaité que l'une se situe plutôt dans le

secteur public, l'autre dans le secteur privé, avec, dans ce cas, une priorité pour les branches qui pouvaient intéresser le syndicat FTMH (horlogerie, électronique, mécanique, etc.).

L'échantillon des personnes interrogées devait être quant à lui composé d'une soixantaine d'hommes et de femmes, trente par entreprise, détenant un CFC technique, âgés de 30 à 45 ans et n'occupant pas de fonction d'encadrement.

La définition de l'échantillon s'est révélée rapidement trop limitative. Trouver une entreprise disposant d'un échantillon de 30 personnes avec un CFC technique n'est pas évident. D'autant moins dès lors qu'il s'agit de contrôler les variables liées à la politique de formation d'une part, et celles liées au genre et à l'âge d'autre part. La division sexuelle du travail fait que la mixité peut être considérée encore maintenant dans le domaine technique comme un cas particulier. Si nous avons finalement pu respecter les critères attachés aux entreprises, nous avons donc dû revoir et assouplir une partie des critères liés à l'échantillon. Au niveau de la formation ont été pris en compte tous les titres considérés par l'entreprise comme équivalents au CFC, notamment tous les titres étrangers et les diplômes délivrés par l'entreprise. Si nous avons essayé de respecter au mieux la représentation hommes-femmes, le critère de l'âge a été revu. La limite supérieure a été abandonnée et la limite inférieure a été fixée à 25 ans.

Concrètement, les deux contextes de l'étude sont les suivants.

Entreprise 1

Une première entreprise a été relativement vite trouvée grâce à l'appui du syndicat FTMH. Il s'agit d'une entreprise privée de l'industrie horlogère située dans la Vallée de Joux (VD) et comptant environ 200 employés. Sa politique de formation peut être considérée comme peu développée (offre interne très faible, centrée sur l'encadrement, pas de responsable ou de structure spécifiques).
Dans cette entreprise, ce sont 29 horlogers-ères et bijoutiers-ères qui ont été interrogés, soit la totalité des personnes répondant aux critères fixés et ayant donné leur accord pour participer. La parité hommes/femmes a pu être respectée (14 hommes, 15 femmes).

Entreprise 2

La recherche de la seconde entreprise a été plus problématique. Des contacts avaient été noués avant même le début de la recherche avec une institution publique, ainsi que son syndicat et un accord de principe avait été donné quant à sa participation dès le mois de février 2001. Des difficultés sont cependant intervenues par la suite avec la direction de l'entreprise quant à la mise en route de la recherche: frein dans la sélection de l'échantillon, réticences sur la manière de réaliser l'information à l'interne et plus largement sur la manière de mener la recherche, volonté de contrôle absolu sur les chercheuses et le contenu de la recherche. La collaboration avec le syndicat a également été mal perçue par l'entreprise. En avril 2001, l'entreprise est finalement revenue sur sa position et a renoncé à participer. Elle nous a donc obligées à reprendre les recherches à zéro. Trois entreprises ont alors été contactées, deux du secteur public ou para-public, une du secteur privé. Sur les trois entreprises, l'une a refusé de participer, l'autre ne pouvait garantir l'échantillon souhaité et nous avons finalement pu travailler avec la troisième, une institution hospitalière publique du canton de Vaud, qui compte plusieurs centaines d'employé-es et une structure de formation continue interne particulièrement développée (structure spécifique, marché interne, etc). Au niveau des entreprises, nous avons donc pu trouver les deux contextes souhaités.

Notre travail au sein de cette entreprise s'est concentré sur un service particulier, celui de la restauration et sur une profession spécifique: celle de cuisinier-ère. A ce niveau, s'est posé le problème de la représentation féminine. Celle-ci était en effet assez faible, seulement 7 cuisinières sur un ensemble de quarante personnes exerçant cette activité. Toutes les 7 ont participé aux entretiens. Deux solutions étaient dès lors envisageables pour compléter: opter pour une homogénéité de la profession et compléter l'échantillon féminin en cherchant d'autres entreprises comparables ou opter pour une homogénéité d'entreprise, et compléter avec une autre profession en interne. C'est la seconde solution qui a été retenue. L'échantillon a été complété par des personnes exerçant l'activité la plus proche dans l'institution, celle de gou-

vernant-e de restaurant et d'économat, soit une activité qui consiste à s'occuper des commandes et du stockage de la nourriture et de l'organisation du service des repas. Ce choix nous a permis de constituer un échantillon respectant la variable sexe. 28 entretiens ont été réalisés dont 13 femmes, 15 hommes, 21 cuisinier-ères, 7 gouvernant-es.

Cette extension a introduit, en revanche, une certaine hétérogénéité quant à la nature du travail et à la qualification. Les gouvernant-es, si ils-elles travaillent parfois en cuisine, ont d'abord une activité orientée vers l'organisation et les tâches administratives liées à la cuisine, alors que les cuisiniers-ères, si ils exécutent certaines tâches de service et d'organisation, sont d'abord affectés aux travaux de cuisine. On peut néanmoins considérer que, dans des structures plus petites, ces activités sont souvent effectuées par les cuisiniers-ères eux-mêmes et qu'elles font en ce sens partie d'un même métier.

Même si c'est le cas pour certain-es d'entre elles, gouvernant-es ne sont pas nécessairement titulaires d'une formation reconnue. Pour limiter l'influence de cette variable, nous avons fait en sorte de ne prendre en considération que les personnes dont l'expérience était suffisamment importante pour être considérée, par le responsable interne de la formation, comme équivalente à ce qui est requis au niveau du diplôme officiel. Les différences introduites, même si elles ne sont pas négligeables, ne devraient donc pas perturber trop l'analyse.

Dans les deux entreprises, l'ensemble des entretiens auprès du personnel ont été réalisés. Une liste des personnes répondant aux critères a été établie par la direction et chacune des personnes a ensuite été informée personnellement des buts de la recherche et de son déroulement, au moyen d'un document écrit, rédigé par l'équipe de recherche. Pour autant que l'on ait pu en juger, il n'y a pas eu de pression effectuée par l'entreprise quant à la participation aux entretiens et quelques personnes ont effectivement refusé. Ceci étant certain-es interviewé-es nous ont fait comprendre qu'elles s'étaient senties obligées d'accepter par peur qu'un refus soit mal perçu par la hiérarchie. Ce souci était-il fondé ou non, il nous est impossible de le vérifier.

Les entretiens ont été menés sur un mode semi-directif. Une première version de cette grille a été testée auprès de 4 personnes détenant un CFC dans des professions diverses. Elle a été adaptée et corrigée sur cette base. Un entretien a également déjà eu lieu avec le responsable interne de la formation de la seconde entreprise. Ce sera le cas également prochainement pour le responsable du personnel de l'entreprise horlogère. D'autres entretiens pourront encore intervenir par la suite avec d'autres personnes de l'encadrement, en fonction des besoins de l'analyse.

Référence bibliographiques

Barbier J-M. (1996), "De l'usage de la notion d'identité en recherche, notamment dans le domaine de la formation", in: Education Permanente n°128, pp. 11-26.

Chaudron M. (1984), "Sur la trajectoire sociale des femmes et des hommes. Stratégies familiales de reproduction et trajectoires individuelles", in: *Le sexe du travail*, PUG, pp. 17-27.

Courtney S. (1992), *Towards a Theory of Participant in Adult Education*, Routledge, London/New York.

Dubar Cl. (1994/1998), "Identités collectives et individuelles dans le champ professionnel", in: *Traité de sociologie du travail*, De Boeck, Bruxelles, pp. 385-401.

Dubar Cl. (1998), "Socialisation et construction identitaire", in: L'identité, Eds Sciences Humaines, Auxerre, pp. 135-141.

Dubar Cl., Engrand S. (1991), "Formation continue et dynamique des identités professionnelles", in: Formation et Emploi n°34, pp. 87-100.

Gonon P., Schläfli A. (1998), *Formation continue en Suisse: Situation et recommandations*, Rapport à l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie et à l'Office fédéral de la culture, Zürich.

Kergoat D. (1992), "Les absentes de l'histoire", in: Autrement n°126, pp. 73-83.

Maroy Ch. (1996), "Modernisation et logiques de formation industrielle", in: Formation Emploi n°54, pp. 35-54.

Maroy Ch., Fusulier B. (non daté), Modernisation des entreprises et formation des salariés, Rapport final de recherche, Université catholique de Louvain, non publié

Maruani M., Nicole C. (1985), "Quelques réserves sur "l'armée de réserve": *(droit à l'emploi et politiques de gestion de la main d'œuvre)*", in: Revue fançaise des affaires sociales n°2, pp. 23-35.

Maruani M. (1999), "La variable sexe fait-elle mauvais genre?", in: Etudes genre, Chronos 2, pp. 95-107.

Maruani M. (2000), *Travail et emploi des femmes*, Repères, Eds La Découverte, Syros, Paris.

Pain A. (1990), *Education informelle*, L'Harmattan, Défi-formation, Paris.

Sainsaulieu R. (1985), *L'identité au travail*, Presses de la Fondation nationale des Sciences Politiques, Paris, 2e édition.

Schöni W., Wicki M., Sonntag K. (1996), *Arbeit und Bidungsqualität. Studien in der Textil-und Chemieindustrie*, Verlag Rüegger, Chur/Zürich.

Stratégies des acteurs face à la formation continue dans les services publics: analyse de l'impact des nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines et d'encadrement

Yves Emery, Samuel Budde, Martine Chuard Delaly

1. Rappel des objectifs, du cadre d'analyse théorique et de l'hypothèse principale de recherche

La recherche vise à reconstruire les stratégies des acteurs œuvrant dans un contexte générateur de tensions, lié au fait que la plupart des organisations publiques investissent massivement dans la formation continue du personnel, en l'appuyant par une politique du personnel plaçant le développement des compétences en première place (Emery/Lambelet, 2000), tout en développant des pratiques managériales axées sur la performance et produisant potentiellement au moins, une pression accrue à la performance laissant peu de place pour des actions de formation. En cela, nous rejoignons plusieurs analyses ou constats de la littérature (Hansen, 1999, Schneider, 1999, Baillod, 1999, Mc Cluskey, 1996).

En considérant les pratiques objectives de formation continue de plusieurs organisations publiques, l'équipe de recherche veut établir une typologie des «comportements de formation continue», observant en particulier l'incidence que peuvent avoir les pratiques de management, au niveau collectif et individuel, axées sur les performances (contrat de prestations, contrat de performances individuels). Elle tiendra compte de variables individuelles (notamment le niveau de formation, l'âge ainsi que des caractéristiques pertinentes de personnalité) ainsi qu'organisationnelles (caractéristiques « qualifiantes » de l'organisation, estimées par certains auteurs comme prépondérantes dans la compréhension des comportements de formation continue, Brühlmann, 1999; Meignant, 1997) pour moduler les enseignements issus des enquêtes de terrain. Contrairement à nombre de travaux antérieurs axés sur des variables explicatives de type socioculturel (enquête de l'OFS, 1997, Schräder-Naef, 1997), cette recherche considère plutôt des variables liées au contexte organisationnel et managérial au sein desquels les comportements de formation continue se développent.

Au plan pratique, notre recherche doit permettre d'identifier les freins et les moteurs les plus pertinents susceptibles d'être influencés par l'organisation pour favoriser les comportements de formation continue, et ainsi être en mesure d'élaborer des recommandations à l'attention des instances qui mettent en place des systèmes de formation continue à l'intérieur des organisations publiques.

Le cadre d'analyse théorique retenu s'inspire de l'approche stratégique développée au sein de la sociologie des organisations sous l'impulsion principale de Crozier et Friedberg (Crozier / Friedberg, 1977; Friedberg, 1997). Il s'agit donc de donner sens aux comportements de formation continue relevés auprès des personnes-cibles de cette recherche, en reconstituant leur marge de manœuvre, leurs atouts et contraintes, ainsi que leurs objectifs personnels, au sein de construits organisationnels axés de manière différenciée sur les performances individuelles et collectives à produire. Nous mettrons en particulier l'accent sur l'intégration de la logique des performances et de celle du développement des compétences.

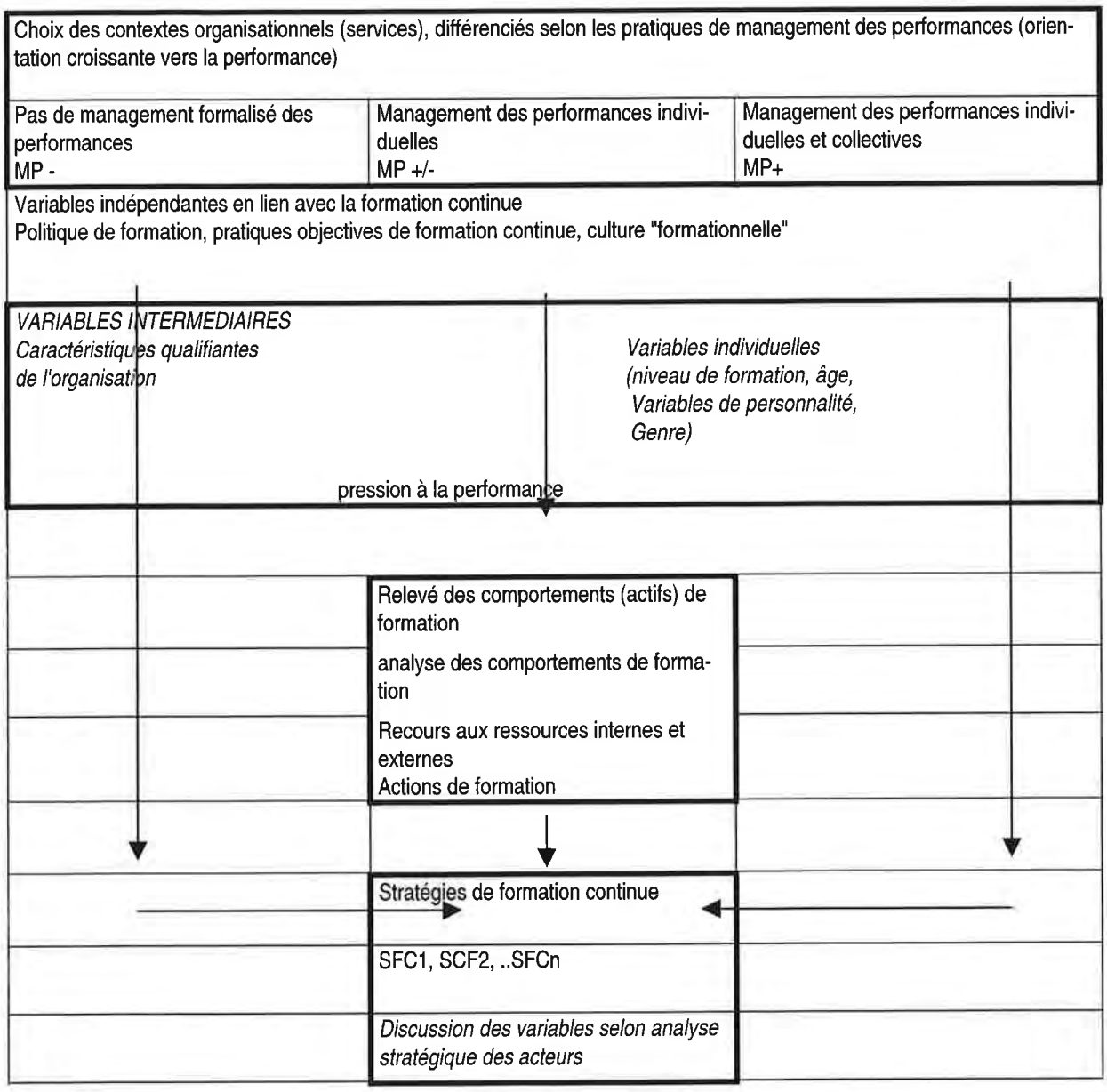
L'hypothèse principale testée consiste à postuler une corrélation négative entre l'intensité des pratiques de management des performances et le comportement actif de formation continue:

"Des pratiques managériales plus développées influencent négativement le comportement actif de formation continue."

Cette hypothèse sera testée par une approche quantitative, et affinée, quant aux logiques d'actions qui sous-tendent les comportements observés, par une analyse qualitative inspirée de l'approche stratégique.

2. Présentation de la méthodologie: démarche globale et outils d'investigation

Vue synthétique de la démarche méthodologique entreprise:



2.1 Variable dépendante: comportement (actif) de formation continue

Dans un premier temps, nous avons dû définir et délimiter la notion de formation continue, tant il est vrai que celle-ci prend des contours très différents selon les auteurs. Avec M. Feutrie (GREP, 1999), relevons que la formation continue correspond de moins en moins à un correctif d'une formation initiale, mais bien à une réelle reformation, c'est-à-dire l'acquisition

de nouvelles compétences[2], de nouveaux modèles de pensée. Pour Lichtenberger/ Méhaut (2001: 9), la formation continue "vient moins en rattrapage de l'initiale qu'en développement de nouvelles activités insérées dans l'activité professionnelle et garante des possibilités d'évolution des individus dans ou hors de l'entreprise". D'autre part, la logique des filières professionnelles tend à éclater au profit de la logique par les compétences, et cela dès la formation initiale. Dans cette optique et en considérant l'évolution rapide de l'environnement actuel, il paraît illusoire de limiter la formation continue à la seule mise à jour des compétences acquises lors d'une formation initiale. Dans le cadre de cette recherche, étant donné que notre public-cible est constitué de personnes en emploi, nous utilisons une acception large de la formation continue. La formation continue est définie comme *toute action de formation entreprise en cours d'emploi par les personnes interrogées.* Est *exclue* de notre démarche la formation professionnelle de base, telle que celle dispensée à des apprentis. Par contre, nous incluons la formation dite de développement personnel, type sur lequel nous aurons l'occasion de revenir par la suite en détaillant les finalités poursuivies par la formation continue, ainsi que les activités d'auto-formation, pour autant qu'elles aient un lien avec la sphère professionnelle.

Par comportement de formation continue, nous entendons tout comportement engagé par la personne dans le but d'acquérir de nouvelles compétences. Le critère retenu ici est celui de *l'intentionnalité* du répondant. Cette définition s'inscrit dans la même logique que celle retenue par l'OFS dans les enquêtes sur la formation continue en Suisse (OFS, 1997), soit "l'acquisition intentionnelle de connaissances". Notons cependant que cette intentionnalité formationnelle n'est pas exclusive mais peut être associée à d'autres finalités / motivations.

Le caractère actif a donné lieu à bien des discussions au sein de notre équipe de recherche, en considérant notamment l'ambiguïté liée au caractère actif :

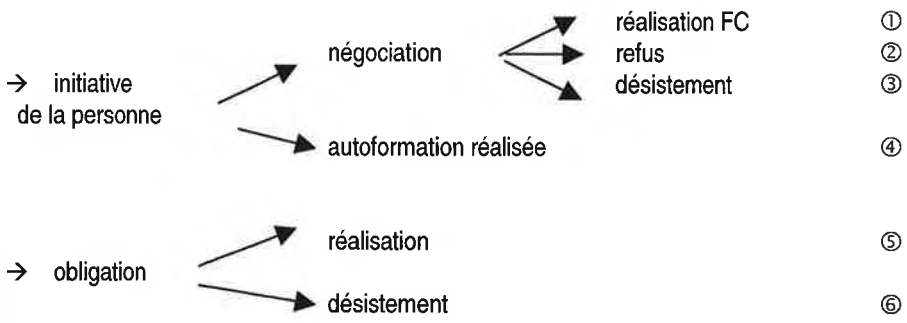
- Lors du déclenchement de l'action de formation (prise d'initiative formationnelle; cette co-construction de l'action de formation est l'un des points ressortant de l'enquête menée par le Careq et l'INSEE en 2000 (Lichtenberger/Méhaut, 2001)

- Lors de la réalisation de l'action de formation (par ex.: pendant le cours, et même si celui-ci a été imposé par ailleurs à la personne concernée)

Devant cette difficulté à réellement évaluer le caractère actif, nous nous sommes rabattu sur une définition étroite et objective du comportement actif de formation continue, soit, pour le traitement quantitatif :

Le temps investi par la personne dans des activités de formation continue non-obligatoires, pendant ou en dehors du temps de travail.

En clair, voici le détail analytique des comportements de formation continue (FC):



[2] Nous utilisons le mot compétences dans un sens large, par référence à Le Boterf (1998) notamment, comme étant un ensemble de ressources (aptitudes, connaissances, capacités, savoir-faire et savoir-être) utilisables dans la réalisation d'une mission, tâche spécifique.

A priori, nous considérerons comme comportement actif : les activités volontaires et réalisées, en unité de temps, soit ① + ④. Le temps pour ④ sera à estimer et justifier par les personnes rencontrées. Les autres activités ne sont pas gardées pour les motifs suivants:

②: les activités refusés peuvent être compensées, soit par l'autoformation (d'autant plus si le comportement de formation est lié à la personnalité), soit en proposant d'autres activités. Difficile donc de l'intégrer dans un score composite. C'est un indicateur en soi, intéressant pour plusieurs raisons: il permet de contrôler le degré d'initiative. Il pourrait aussi ce faisant indiquer la "tendance à soutenir la formation" de la part du service ou cette tendance pourrait être liée à un sentiment de pression à la performance, ou encore liée à une forme particulière de management des performances, au cas où les différences sont significatives. Nous verrons quelles explorations sont possibles en la matière.

③ et ⑥: sont des indicateurs en eux-mêmes du taux de désistement. Ils peuvent être liés à la pression à la performance ou à une forme de management des performances, voire même à la personnalité. Les résultats peuvent être intéressants pour interpréter les autres.

⑤: c'est un indicateur en soi (service sous management des performances impliquant des actions de formation continue obligatoires): participation à des activités de formation obligatoire en unité de temps. Il sera utilisé pour contrôler l'analyse principale de corrélation entre comportement actif de formation continue et management des performances, respectivement pression perçue à la performance, comme variable intermédiaire.

A noter que les comportements de formation sollicitent nécessairement *des ressources formationnelles*, explicites (prévues à cet effet) ou implicites, s'agissant en particulier des caractéristiques qualifiantes de l'organisation où la personne travaille.

Quant à la *stratégie* suivie par nos personnes-cibles en matière de formation continue, elle résulte d'une interprétation consciente de l'acteur interviewé et/ou d'une reconstruction par l'équipe de recherche, amenée à constituer une typologie émergente des stratégies de formation continue des cadres dans les services publics. La stratégie de formation continue est une logique d'action qui sous-tend les comportements de formation identifiés auprès des acteurs interrogés. Elle fait appel à des sources de pouvoir maîtrisées par les acteurs, révèle des zones d'incertitude et des enjeux pertinents au sein du service/de l'organisation, aboutissant le cas échéant à un jeu d'acteurs.

2.2 Variables intermédiaires:

2.2.1 Variables de personnalité

Différentes études descriptives ont montré un lien entre comportements de formation et des caractéristiques sociodémographiques (voir projet de recherche accepté); l'âge, la catégorie socioprofessionnelle, l'ancienneté dans l'organisation. Nous retiendrons dans le cadre de cette recherche en particulier l'âge, le niveau de formation, l'ancienneté dans l'organisation, la fonction, et le sexe.

Les traits de personnalité, autres caractéristiques individuelles, ont été l'objet de recherches dans le domaine de la formation. Une influence des traits de personnalité sur la participation à des activités de formation (par exemple : Noe & Wilk, 1993) a été constatée, de même que sur la motivation à l'apprentissage (par exemple: Colquitt & Simmering, 1998).

Notre intention initiale consistait à tenir compte des dimensions de la personnalité pouvant être liées aux comportements de formation à l'aide d'un instrument particulier : le Label, développé par l'Université de Lausanne (Gendre, Cappel). Nous avons renoncé à son utilisation et choisi de tester 2 facteurs de personnalité du modèle à 5 facteurs, plus connu sous le nom de *Big Five*. Des conditions pragmatiques et méthodologiques nous ont conduit à faire ce choix.

L'inventaire de personnalité Label mesure la plupart des traits de personnalité connus. De ce fait, le nombre de traits mesurés est important et très peu d'entre eux nous auraient intéressé. Une démarche exploratoire aurait dû être construite dans ce sens. L'échantillon envisagé n'étant que de 60 personnes et manquant d'homogénéité pour pratiquer une telle démarche, nous y avons finalement renoncé. De plus, nous savons qu'il n'est pas conseillé de "tirer à l'aveugle" avec une batterie conséquente pour la praticabilité de l'analyse (temps de passation, de traitement important), mais surtout parce qu'il est démontré que les études basées sur des hypothèses soutenues par de précédentes études ont une validité prédictive supérieure aux études exploratoires "à l'aveugle" (Tett et al, 1991).

Nous avons également écarté la possibilité de construire des hypothèses sur chaque ou une partie des traits ou dimensions du Label en se basant sur les résultats d'études de dimensions ou traits semblables. D'une part, car la démarche était hors du cadre de recherche et d'autre part, par le manque de similitude entre ces dimensions et celles décrites dans des recherches antérieurs portant sur le lien entre traits de personnalité et comportements face à la formation continue.

La variable *personnalité* n'étant pas le centre de la recherche, mais une variable de contrôle, nous pensions formuler nos hypothèses sur la base de descriptions antérieures des traits retenus et des résultats de précédentes recherches. Il était donc primordial de pouvoir bénéficier d'études indiquant la présence d'un lien entre des dimensions de la personnalité et les comportements de formation.

Nous n'avons pas pu trouver d'études investiguant spécifiquement le lien entre personnalité et comportements actifs de formation (temps investi dans des activités de formation) et pouvant à la fois nous offrir une base théorique et méthodologique fiable et valide pour notre étude. En effet, les résultats des études dont nous avons pu disposer, intègrent des modèles qui dépassent la simple mesure des liens entre traits de personnalité et comportements de formations ou l'instrument de mesure des traits de personnalité n'était pas validé en français et en allemand. Le nombre de participants étant petit et le manque d'appui empirique ou théorique sur le choix des dimensions nous encourageaient à prendre un outil qui soit validé *aussi bien en allemand qu'en français*, étant donné que nos personnes-cibles sont autant de langue maternelle française qu'allemande.

Les recherches les plus proches de notre thème concernent l'identification des facteurs qui peuvent influencer:

- la participation à des activités de développement (Noe & Wilk 1993, Tharenou, 1997),
- la motivation à l'apprentissage (Colquitt & Simmering, 1998, Martochio & Judge, 1997),
- la motivation à l'auto-développement (London & Smither, 1999...),
- ou concernent encore l'identification du rôle des traits de personnalité dans les stratégies d'apprentissage (Vermetten, Ludewijks & Vermut, 2001).

Bien qu'aucune de ces recherches ne vérifient les liens entre les facteurs de personnalité finalement choisis (conscience et ouverture, cf ci-dessous) et un comportement actif de formation, certains auteurs les supposent dans leurs conclusions.

Nous avons donc opté pour les dimensions *conscience* et *ouverture* du modèle à 5 facteurs. Un certain consensus est apparu entre psychologues concernant le modèle des Big Five. Il est considéré pertinent de décrire la personnalité par ces 5 facteurs bipolaires : extraversion, instabilité émotionnelle, agréabilité, conscience, ouverture. Ces facteurs représentent les dimensions essentielles sous-jacentes aux traits de personnalité que l'on retrouve dans beaucoup de questionnaires psychologiques plus détaillés. McCrae et Costa sont les derniers à

avoir construit et validé un instrument mesurant ces facteurs, il s'agit de l'inventaire NEO Révisé de la Personnalité *(NEO-PI-R)*[3].

Chaque facteur du NEO-PI-R est défini par un groupe de six traits corrélés entre eux. Ces traits sont appelés *facettes*. Elles permettent d'évaluer un champ de pensées, de sentiments et d'actions large, tout en permettant d'atteindre une différenciation individuelle pertinente. Il se peut que la dimension ouverture, par exemple, ne permette pas de distinguer les participants de la recherche. Les profils se répartissent généralement sur une courbe gaussienne et le champ d'exploration de la dimension est très large. L'utilisation des facettes va nous permettre d'une part de réduire ce champ afin d'obtenir une proximité avec le sujet de recherche et nous l'espérons, obtenir une discrimination plus pertinente.

D'autres avantages nous ont guidés pour le choix des dimensions conscience et ouverture et de l'utilisation de l'instrument NEO-PI-R ; cet outil a été validé en français et en allemand. Il contient un nombre restreint de facteurs, ce qui nous permet d'espérer une certaine fiabilité dans nos résultats malgré le petit nombre de participants de notre échantillon et ses caractéristiques hétérogènes. Les dimensions ouverture et conscience sont identifiées dans des recherches connexes comme étant liées aux comportements d'apprentissage et de développement.

De plus, plusieurs études ont montré que ces dimensions contribuent à prédire les performances professionnelles ou permettent d'identifier les personnes possédant des valeurs, des traits recherchés dans des postes particuliers (Costa, 1996). De ce fait, ces dimensions se retrouvent dans des tests utilisés lors du processus de recrutement. Les résultats de nos analyses sur ces dimensions pourront donc intéresser les professionnels de la gestion des ressources humaines.

L'échelle d'ouverture du NEO-PI-R couvre de nombreux éléments : l'imagination active, la sensibilité esthétique, la curiosité intellectuelle, l'intention prêtée à ses propres sentiments, la préférence pour la variété et l'indépendance de jugement (Costa & McCrae, 1985). Les personnes avec un score élevé sur cette échelle ont une curiosité importante autant pour ce qui peut provenir de leur univers interne que de leur environnement. Leur vie est en général plus riche d'expériences que les personnes avec un score plus faible. La conception d'idées nouvelles et l'adoption de valeurs non conventionnelles font partie de leur quotidien, ce qui peut supposer que ces personnes seront davantage ouvertes à connaître leurs besoins en formation, au cours proposés, aux nouveautés dans leur environnement, comme les nouvelles modes managériales ou en développement personnel.

Les individus qui obtiennent des scores bas sur l'échelle mesurant le facteur ouverture ont tendance à être conservateurs et conventionnels dans leurs opinions et leurs comportements. Ils préfèrent les situations qui leur sont familières à la nouveauté. Il semblerait qu'ils aient des centres d'intérêt moins étendus et qu'ils s'y investissent moins. Le facteur ouverture bien qu'appelé intellect dans d'autres modèles à 5 facteurs, ne semble pas ou est faiblement lié au niveau de formation et à l'intelligence (McCrae & Costa, 1997).

Les différentes facettes du facteur ouverture se distinguent selon la sphère d'expérience à laquelle l'individu peut se montrer plus ou moins ouvert. Chacune de ces facettes est une sous-échelle à la dimension ouverture. Seules les facettes les plus susceptibles d'intervenir dans notre recherche sont détaillées. Il s'agit de l'ouverture aux actions et de l'ouverture aux idées. Les autres sphères évaluées par le NEO-PI-R sont l'ouverture aux valeurs, aux sentiments, à l'esthétique et aux rêveries.

Un comportement associé à la facette ouverture aux actions est l'engagement dans des activités différentes. Il est donc possible que la participation à des activités de formation en dehors des activités professionnelles soit davantage le fait de personnes avec un score élevé sur cette sous-échelle, quelles que soient par ailleurs les motivations sous-jacentes à cette participation. En effet, les personnes avec des scores élevés préfèrent la nouveauté et la va-

---

3 A noter que la traduction du questionnaire en allemand a dû être réalisée par nos soins, car le délai annoncé par l'éditeur n'a pas été respecté. Les résultats devront donc être interprétés avec prudence.

riété à ce qui leur est familier, à la routine. Les personnes avec un score bas préfèrent s'en tenir à ce qu'elles connaissent déjà.

L'ouverture aux idées se caractérise par la curiosité intellectuelle, l'ouverture d'esprit à des idées nouvelles. Ce qui n'implique pas nécessairement une intelligence élevée. Les personnes ayant un score faible sur cette sous-échelle ont une curiosité limitée et elles ont tendance à se concentrer sur des sujets bien circonscrits (McCrae & Costa, 1985, 1997).

Les corrélations entre les scores sur le NEO-PI-R est le Personality Research Form (échelle mesurant les besoins), ont permis de constater que les personnes avec un score élevé pour le facteur ouverture apprécient la variété, la stimulation intellectuelle et les situations nouvelles (McCrae & Costa, 1997). Le facteur ouverture se définit donc par une curiosité intellectuelle et expérientielle. Ce facteur est lié à la motivation pour la formation et aux compétences de formation (Barrick & Mount, 1991). Il est susceptible d'être également un indicateur de participation à des activités de formation (Martocchio & Judge, 1997). London et Smither (1999) ont passablement confirmé cette hypothèse en avançant que le facteur ouverture serait lié à l'auto-développement, autrement dit les personnes avec un score élevé sur la dimension ouverture auraient une prédisposition à s'engager dans des activités de formation.

Nous nous permettons donc de supposer que le facteur ouverture est lié aux comportements actifs de formation; les individus avec un score élevé sur la dimension ouverture auront tendance à investir davantage de leur temps dans des activités de formation que les individus ayant un score faible.

Le facteur conscience regroupe également 6 facettes différentes appelées: compétence, ordre, sens du devoir, recherche de réussite, autodiscipline et délibération. Le sujet avec un score élevé sur la dimension de conscience est défini comme réfléchi, ayant de la volonté, déterminé, scrupuleux, ponctuel et fiable. Les individus avec un score moins élevé ne manquent pas nécessairement de principes moraux, ils les appliquent seulement avec moins d'exactitude, ils sont décrits comme plus nonchalants dans la poursuite de leurs objectifs. Un score élevé pour ce facteur serait lié aux personnes travaillant "dur", ce qui n'est pas à confondre avec les ambitieux, un trait qui n'est pas forcément lié au facteur conscience, car ce serait pour elles la juste chose à faire (Costa & McCrae, 1985).

Les personnes ayant un score élevé pour la facette compétence se sentent bien préparées pour affronter la vie. Les personnes avec un score bas par contre, n'ont pas confiance dans leurs capacités. Notons que des 30 facettes (sous-échelles) du NEO-PI-R, elle est celle ayant une corrélation positive significative avec des mesures d'estime de soi et de lieux de contrôle (Costa, McCrae & Dye, 1991), traits de personnalité dont un lien avec la participation à des activités de formation a été identifié (Noe & Wilk, 1993).

Le sens du devoir est mesuré par une autre sous-échelle. Elle donne des indications sur le caractère fiable ou désinvolte d'une personne, sur son degré d'adhésion aux principes éthiques et de réalisation de ses obligations morales. Les personnes avec un score élevé pour la facette "recherche de réussite" ont de hautes aspirations et ont tendance à travailler dur pour atteindre leurs objectifs. Elles sont décrites comme très appliquées et réfléchies. Les personnes avec un score faible semblent être nonchalantes, voire paresseuses, elles n'ont pas d'objectifs ou ne s'y accrochent pas. L'autodiscipline est la capacité à entreprendre et à terminer des tâches malgré l'ennui ou toute autre source de distraction; pour nous, l'autodiscipline pourra être interprétée dans deux directions différentes: pour atteindre leurs objectifs coûte que coûte, ou pour participer à une formation malgré les objectifs à réaliser. Les personnes avec un score élevé sur cette sous-échelle auraient la faculté de se motiver pour mener à bien des réalisations en cours. Les autres facettes du facteur conscience sont la délibération (la tendance à réfléchir avant d'agir) et l'ordre (la tendance a être organisé, soigné et ordonné).

Des méta-analyses ont mis en évidence des relations significatives et consistantes entre le facteur conscience et différents critères de performance au travail (qualité, quantité, précision et jugements de compétences) (Barrick & Mount, 1991). Les personnes avec un score élevé pour le facteur conscience auraient, en général, un haut niveau de performance. Le trait con-

science serait même le seul trait du modèle à 5 facteurs à montrer une validité consistante à travers les organisations, les activités professionnelles et les situations.

Ce lien entre la performance au travail et le facteur conscience serait lié à la prédisposition à se poser un certain nombre d'objectifs, de défis et d'être persévérant dans cet engagement (Barrick et Mount, 1991 [4]). De plus, ces individus auraient une certaine capacité à dépasser les obstacles et à s'adapter aux nouvelles demandes de travail (Costa, 1996). Ainsi nous pouvons penser que les individus avec un score élevé sur le facteur conscience ne doivent pas être hostiles à l'engagement dans une formation, si c'est un moyen pour parvenir à leur objectif.

Cette dernière proposition est soutenue par la probabilité que les individus avec un score élevé pour le facteur conscience satisfont plus facilement les attentes de leurs employeurs. Ainsi, ils prendraient plus facilement l'initiative de chercher des opportunités de formation (Martocchio &Judge, 1997). De plus, il a été constaté que les participants à une formation volontaire avaient dans la grande majorité un score élevé pour le facteur conscience. Il est donc permis de supposer que les personnes avec un score élevé auront davantage tendance à participer à une formation volontaire, que les personnes avec un score faible (Martocchio & Judge, 1997).

Colquitt et Simmering ont montré que le trait conscience est lié positivement à la motivation à apprendre dans une orientation d'acquisition de nouvelles compétences ou connaissances et négativement dans une orientation de performance. De plus, nous savons par Noe et Wilk que la motivation à l'apprentissage est une variable significative pour la participation dans des activités de formation. Il est possible de croire que les individus avec un score élevé sur cette échelle sont susceptibles de s'engager dans une formation pour d'autres motivations que la performance. Ainsi, nous supposons que le facteur conscience peut être lié aux comportements actifs de formation. Autrement dit, les individus avec un score élevé pour le facteur conscience investissent davantage de temps dans des activités de formation.

2.2.2 Variables liées aux caractéristiques qualifiantes de l'organisation

Comme le soulignent Lichterberger/Méhaut (2001: 32), "l'acte de formation est de moins en moins identifiable au face à face pédagogique", expression typique de la formation "off-the-job" se déroulant en classe. L'idée selon laquelle l'organisation, publique ou privée, pourrait en elle-même présenter des effets formateurs, ou qualifiants, a suscité de nombreux ouvrages et recherches, dans le sillage de la publication en France du rapport Riboud sur la modernisation de l'entreprise, fréquemment désigné comme le premier à parler formellement *d'organisation qualifiante* (Parlier/Perrien, Thierry, 1997). Elle se définissait par la conjonction de 3 propriétés, la capacité de l'organisation à répondre aux exigences de la compétitivité économique, à détenir un pouvoir formateur explicite et reconnu, et à permettre un meilleur niveau d'optimisation de la gestion de l'emploi et des compétences. Cette conception reposait sur *credo*: l'organisation qualifiante vise un double objectif: produire simultanément un résultat économique direct et un développement des compétences, comme le soulignent aussi Grimand/Vandangeon-Demurez (1999).
Pour ces auteurs, tentant d'opérationnaliser le concept intéressant mais demeurant souvent flou de l'organisation qualifiante, une organisation peut être considérée comme qualifiante si elle réunit les conditions de fonctionnement suivantes pour les membres qui la composent: la connaissance de la stratégie de l'entreprise et sa déclinaison au niveau de la micro-organisation, c'est-à-dire des équipes (aménager les messages pour qu'ils soient compris et traduits par tous les membres), la réactivité de chacun de ses membres à la variation d'indicateurs mis à sa disposition, une ligne hiérarchique courte, un responsable (d'équipe) convaincant et pragmatique, l'appropriation d'un référentiel commun d'action donnant une perception partagée du travail à réaliser, et la gestion du retour d'expérience, que d'autres auteurs ont défini comme l'un des éléments essentiels à l'apprentissage individuel et collectif (Dixon, 1994).

---

[4] Pour ces auteurs, un individu consciencieux pose des buts, objectifs et persiste à les atteindre, ce qui fait qu'il performe davantage à leur travail. Ainsi il planifie l'organisation de son travail, passe davantage de temps sur ses tâches et persiste à la performance

L'un des auteurs marquants de l'approche de l'organisation qualifiante, P. Zarifian (1992, 1993, 1994, 1995), a proposé quatre principes définissant l'organisation qualifiante (OrQ):

- L'OrQ doit savoir faire de tout événement une occasion d'apprentissage; "Maîtriser les événements, c'est-à-dire être capable non seulement de bien réagir aux aléas, mais d'intégrer les expériences vécues dans de véritables apprentissages, constitue alors la pierre de touche de la performance" (Zarifian/Veltz, 1995 : 64). L'on voit ici un complément idéal à la formation classique, dont l'un des facteurs de succès réside précisément dans sa mise en application dans la situation de travail, transformant les formés en acteurs de leur apprentissage dans le terrain (Thomas/Bouclet, 1999). Pour cela, il faut pouvoir disposer d'un espace de réflexion et de temps permettant ce questionnement de l'action, en-dehors des opérations de routine, une forme *d'Organisational Slack*. London/Smither (1999), ainsi que Finger (1998) développent l'importance de l'apprentissage continu, en incitant l'organisation notamment à fournir des feedbacks non menaçants, en encourageant les comportements d'apprentissage, la recherche de feedback et en récompensant la participation à des activités d'apprentissage. Il s'agit pour cela de lever un certain nombre de barrières tant personnelles qu'organisationnelles, telles que le cloisonnement organisationnel, le manque de temps, de reconnaissance, d'encouragements à l'innovation (Lawrence, 1998)

- L'OrQ doit fonder une communication active et directe autour d'une coresponsabilité sur des objectifs de performance et des évaluations d'organisation. Idée reprise par Veltz/Zarifian (1994) pour qui la collaboration, et donc la communication, redeviennent centrales pour la productivité de l'entreprise. Ces auteurs vont jusqu'à dire que l'activité elle-même consiste toujours plus à communiquer. La collaboration met également en exergue la dimension de l'équipe, permettant d'intégrer les compétences individuelles pour les transformer en compétences collectives (Amherdt et al, 2000, Collinet, 1999, Robert/Haspel, 1996)

- L'OrQ doit permettre de développer un espace autonome d'explicitation de la stratégie de l'entreprise. Dans ce contexte, Zarifian souligne l'importance d'une gestion par processus, qui permet aux acteurs de se situer dans un enchaînement, donc de visualiser la performance globale du système; en cela, elle participe aux dimensions de l'organisation qualifiante, puisqu'elle va dans un sens de lisibilité de la stratégie globale à tous les niveaux, donc qu'elle rend la question du sens du travail (ou de la valeur prônée par l'organisation) plus accessible. Cest dire que l'acteur doit savoir et pouvoir élaborer le sens de son action et l'inscrire dans le cadre général des buts de l'organisation. Pour Robert/Haspel (1996), il s'agit même que l'acteur puisse se fixer lui-même ses objectifs, dans le cadre d'un professionnalisme affirmé.

- L'OrQ doit permettre aux salariés de s'investir dans des projets d'amélioration permanente de leur outil ou de leur sphère de travail. Cette idée est renforcée par Mack (1995), précisant que dans un processus où l'idée nouvelle perçue par un acteur peut se développer, trouver un terrain favorable afin d'être codifiée et diffusée, puis intégrée, l'acteur apprend et enseigne à l'organisation qui l'instruit en retour. Cette idée encourage autant un degré élevé de participation qu'une ouverture à l'expérimentation (Grimaud / Vandangeon-Demurez, 1999).

Cette conception qualifiante de l'organisation reprend une vision déjà présente dans l'approche sociotechnique du travail selon laquelle l'organisation est conçue davantage en fonction des compétences de ceux qui y travaillent que selon une logique préexistante réalisée sans le personnel (Amadieu/Cadin, 1996). Ainsi, "l'organisation qualifiante est évolutive et se reconfigure au fur et à mesure de l'évolution du développement des compétences de ceux qui y travaillent" (ibid., p.36). Plus que cette organisation calquée sur les compétences, le mode de définition des emplois (enrichissement des emplois, Robert/Haspel, 1996), la pluri- et polyvalence ainsi que la mobilité entre emplois contribuent sensiblement à l'aspect qualifiant de l'organisation, révélant la dimension structurelle de ce concept (voir aussi Darvogne/Noyé, 1993). Il est difficile de traiter de l'organisation qualifiante sans aborder un concept connexe, et souvent mélangé au plan conceptuel: celui de *l'organisation apprenante* (ou en apprentissage

permanent), tant il est vrai que, à l'image de l'idée de Mack présentée ci-dessus, il y a une boucle d'apprentissage entre l'individu et l'organisation, qui s'enrichissent mutuellement. Ainsi, pour Wick/Stanton Léon (1995), les 5 éléments essentiels d'une organisation apprenante sont un leader avec une vision, une planification d'objectifs pouvant être évaluée et mesurée, le partage et le traitement des informations provenant de l'intérieur comme de l'extérieur, l'inventivité et l'implémentation. L'on y perçoit plusieurs points communs avec les éléments mentionnés pour l'organisation qualifiante. Un accent particulier est mis sur le traitement de l'information, notamment celles provenant des clients et de la concurrence, mais aussi de l'organisation interne. En interne, la connaissance de son organisation, la circulation et le partage des informations sont nécessaires à la construction d'une organisation apprenante. L'inventivité implique que les problèmes ne sont pas niés ou rejetés, mais vus comme des opportunités d'apprendre et de se développer, ce qui suppose une forme de leadership facilitateur, orienté plus sur le coaching que l'autorité hiérarchique (Finger/Rey, 1996, Darvogne/Noyé, 1993).

Forts de ces développements, nous avons regroupé les éléments les plus marquants de l'organisation qualifiante en quatre catégories de facteurs, présentant les éléments suivants, dans le but de déterminer un index de l'organisation qualifiante:

Facteurs principaux	Items à évaluer par les membres de l'unité analysée
1. Leadership développeur	1. Aplatissement de la hiérarchie 2. Responsabilisation, délégation, autonomie 3. Style de direction développeur (coach) 4. Attitude positive face aux erreurs 5. Attitude ouverte face aux propositions innovatrices
2. Structuration qualifiante du travail	6. Organisation souple selon les compétences, utilisation des compétences 7. Polyfonctionnalité (job enlargement, découpage du travail) 8. Traitement événementiel de l'activité possible 9. Rotation entre fonctions différentes du même service 10. Mobilité inter-service
3. Communication et partage des savoir-faire	11. Interactions qualifiantes avec acteurs du même processus / métier 12. Interactions qualifiantes au sein de la même unité de travail 13. Partage formalisé des savoir-faire et expériences acquises 14. Existence de système expert de type "base de connaissances" 15. Flux communicationnel géré par l'organisation (fonction "communication interne" performante)
4. Changement et apprentissage organisationnel	16. Représentation de sa fonction en terme de finalité (et non d'activité) 17. Participation à la réélaboration des logiques d'action 18. Implication dans les projets de changement 19. Transformation du service (unité organisationnelle) ou domaine d'activité 20. Transformation de l'organisation toute entière

Ces éléments ont été repris pour développer un indicateur de l'organisation qualifiante, basé sur les vingt items à évaluer sur une échelle de Likert à 5 niveaux. L'indicateur agrégé par unité organisationnelle est influencé par le degré de concordance des réponses obtenues par les acteurs répondant au questionnaire (personnes-cibles, chef de service, responsable de formation). Plus précisément, moins les réponses concordent, moins les aspects qualifiants de l'unité organisationnelle sont valorisés.

L'annexe 2 reproduit le questionnaire utilisé dans notre recherche, dans le but de déterminer l'index des caractéristiques qualifiantes de l'organisation.

2.2.3 La pression à la performance

Le management de performances exige des collaborateurs d'atteindre des objectifs et de rendre compte de résultats. Nous pensons que ce type d'attentes institutionnalisées peut engendrer chez le collaborateur une *pression à la performance*. Selon son importance cette pression peut conduire le collaborateur à s'investir totalement dans la réalisation des objectifs

de l'organisation à court terme au détriment des objectifs individuels ou organisationnels de formation. Nous demanderons aux personnes-cible d'évaluer cette pression. Notons que d'autres facteurs peuvent être à l'origine d'une pression à la performance, parmi lesquels :

- la pression issue du style de management de la hiérarchie au sein du service
- l'adéquation "moyens alloués/tâches à réaliser"
- la facilité à remplacer la personne (remplaçabilité de l'acteur)
- la facilité à déléguer ses tâches sur d'autres personnes
- le degré de maîtrise des processus de travail touchant la personne (imprévisibilité du travail, dépendance face à d'autres acteurs/services).

2.3 Variables indépendantes

2.3.1 Variables liées à la formation continue

Ces variables façonnent peu ou prou ce que l'organisation investiguée pratique en matière de formation continue. Ainsi, sur la base d'une politique de formation documentée, ces pratiques correspondent à des ressources formationnelles imposées ou proposées au personnel, ainsi que des règles d'accès correspondantes, qui sont elles-mêmes plus ou moins transformées par la culture formationnelle caractérisant l'organisation.

Politique de formation

Dans le cadre de la politique du personnel, l'organisation peut définir une politique de formation, un ou plusieurs documents écrits (statuts du personnel, principes de formation, règlement, etc.) qui présentent les principes et les pratiques officielles de formation existant en son sein. Ces pratiques officielles se manifestent par un soutien organisationnel, en particulier financier. Le but de la politique de formation est de communiquer les pratiques officielles de formation aux différentes catégories de personnel, et d'en préciser les règles d'accès, notamment les droits et ou devoirs de formation continue, les instances de proposition et de décision.

Pratiques de formation continue des organisations

Cette variable fait référence à des pratiques de formation continue existant officiellement au sein de l'organisation, par opposition à des pratiques "clandestines". Ces pratiques, découlant le cas échéant de la politique de formation mais *pouvant être présentes même en l'absence d'une politique explicite*, visent *intentionnellement et principalement* à transmettre des compétences aux personnes visées. Ainsi, elles sont :

- décrites, même succinctement, dans le cadre des documents présentant les processus de formation et les outils (descriptif, catalogue, etc.) utilisés pour la formation
- généralement communiquées aux catégories concernées de personnel, dans le but de les informer sur ce que l'organisation a choisi de mettre en place pour favoriser la formation continue du personnel. Le degré de communication et la qualité réelle de celle-ci ne sont toutefois pas toujours optimaux, c'est-à-dire que l'ensemble du personnel n'a pas toujours connaissance des possibilités offertes par l'organisation. C'est notamment le cas lorsque la hiérarchie "bloque" les informations y relatives
- soutenues, en conséquence, par l'organisation. Un bon indicateur permettant d'apprécier ces pratiques est le soutien apporté par l'organisation. En effet, ces pratiques

représentent autant de ressources formationnelles *financées, en partie au moins*, par l'organisation, que le financement provienne de l'unité de formation (financement centralisé) ou des différents services (financement décentralisé). Le soutien peut également s'exprimer par le fait que le temps nécessaire à leur utilisation est en principe imputable sur le temps de travail. Ainsi, l'effort global que l'organisation consacre à ces pratiques peut-il être apprécié par des indicateurs qui combinent les éléments suivants :

- pourcentage du budget de formation continue[5] (centralisée et décentralisée) par salarié
- pourcentage du budget formation continue (centralisée et spécifique) par rapport à la masse salariale
- nombre moyen de jours de formation continue (centralisée et spécifique) suivis par personne.

Ainsi, les pratiques objectives comprennent des ressources formationnelles proposées par l'organisation et ses services, ainsi que d'autres ressources proposées par les individus, et supportées par l'organisation (typiquement: un cours proposé, ne figurant pas dans le programme a priori).

Notons que la réalisation concrète des pratiques objectives de formation ne fait pas nécessairement appel à des forces internes, puisque la sous-traitance est fréquente pour la formation continue (formateurs et animateurs professionnels).

Les règles d'accès aux ressources formationnelles montrent que les actions de formation sont parfois imposées, parfois négociées, parfois libres. L'utilité des compétences acquises n'est pas forcément directement en relation avec la fonction assumée, ni même avec le service ou l'organisation au sein de laquelle la personne travaille. Dans le cas du développement personnel, le lien est même assez ténu, et nous dirons que la finalisation de la formation, du point de vue de l'organisation, est faible.

La culture formationnelle: nous entendons ici l'attitude, les normes, les règles informelles perçues par nos interlocuteurs, au sein du service où ils travaillent, en ce qui concerne la formation continue. Cette attitude est-elle favorable ou défavorable à la formation continue, quels sont les messages véhiculés en relation avec la formation continue, quelles sont les valeurs associées à la formation continue et ainsi, l'éventuel soutien apporté aux comportements de formation continue ? Nous ne nous intéressons ici guère à l'origine et au développement de cette facette de la culture d'entreprise, mais bien à ses effets au moment de notre enquête, en particulier par le relais de la hiérarchie immédiate encadrant nos interlocuteurs et incarnant ces valeurs, facteur important mis en exergue par d'autres recherches (Foucher, 2000, Finger/Rey, 1996)

2.3.2 Management des performances individuelles et collectives

Nous appelons management des performances les pratiques officielles, et donc documentées, qui permettent de fixer des objectifs et d'en suivre la réalisation. L'appropriation de cet outil par les acteurs concernés, chefs de service, cadres et collaborateurs concernés, sera investiguée lors de nos entretiens. Il se peut donc que la pratique réelle diffère sensiblement de la pratique prévue.
Nous distinguons dans le cadre de cette recherche:

- *Le management des performances collectives*
  Cycle de management au niveau du service, concrétisé par un contrat ou un mandat de prestations, assorti d'objectifs à atteindre, d'indicateurs et de tableaux de bord permettant le suivi, ainsi que de conséquences associées à l'atteinte des objectifs (incitations et/ou sanctions).

---

5 budget de formation continue incluant si possible toutes dépenses, y compris la structure interne et les personnes gérant la formation (service de formation)

- *Le management des performances individuelles*
  Cycle de management orienté vers les personnes, permettant de fixer des objectifs individuels puis d'en suivre la réalisation lors d'un entretien d'évaluation, généralement annuel. De même, des incitations et/ou sanctions sont liées à l'atteinte des objectifs.

L'existence officielle de ces deux niveaux de pilotage, collectif et individuel, sont pris comme indicateurs d'un contexte axé sur la performance. Le management des performances, collectives ou individuelles, est complet si tous ces éléments sont présents; lorsque certains manquent, nous dirons qu'il est partiel.

2.4 Choix des unités organisationnelles et des acteurs-cibles

2.4.1 Choix des unités organisationnelles

En fonction des unités organisationnelles susceptibles de participer à notre recherche, nous avons retenu trois domaines d'activités, qui se retrouvent typiquement dans les services publics :

- Domaine administratif / financier : l'activité est centrée sur le traitement de dossiers provenant des administrés (analyse, prise de décision, suivi).
- Domaine technique / ingénieurs : l'activité a une forte composante technique / technologique et consiste à étudier, mettre en œuvre ou superviser la mise en œuvre de systèmes.
- Domaine terrain" : l'activité est centrée sur la réalisation, supervision de travaux de construction ou d'entretien dans le terrain.

Unités organisationnelles finalement retenues dans le cadre de cette recherche (anonymisées selon l'engagement pris de notre part):

Unités organisationnelles	**Domaine Administratif / financier**	**Domaine technique / ingénieurs**	**Domaine terrain / CFC**
MP collectif et individuel	**ORGANISATION 1** **Impôts** Responsables de taxation Formation: CFC commercial	**ORGANISATION 4** **Infrastructures / entretien** Chefs de groupe Formation: ingénieur	**ORGANISATION 4** **Infrastructures / entretien** Chefs d'équipe Formation: CFC arts et métiers
MP individuel	**ORGANISATION 2** **Impôts** Responsables de taxation Formation: CFC commercial	**ORGANISATION 5** **Infrastructures / entretien** Chefs de groupe Formation: ingénieur	**ORGANISATION 5** **Infrastructures / entretien** Chefs d'équipe Formation: CFC arts et métiers
Pas de MP formalisé	**ORGANISATION 3** **Impôts** Responsables de taxation Formation: CFC commercial	**ORGANISATION 6** **Infrastructures / entretien** Chefs de groupe Formation: ingénieur	**ORGANISATION 6** **Infrastructures / entretien** Chefs d'équipe Formation: CFC arts et métiers

2.4.2 Choix des acteurs-cibles

Une soixantaine de personnes-cibles, soit quelque 6 par unité organisationnelle analysée. Nous avons prévu une population homogène en terme de fonction et de responsabilités exercées : il s'agit de cadres de premier niveau depuis le bas de la hiérarchie ayant achevé leur formation interne obligatoire. Ce choix permet en outre de limiter l'influence trop forte, dans notre analyse, de variables individuelles fortement corrélées avec les comportements de formation, à savoir le niveau de formation de base et l'âge, cette population présentant, nous l'espérons, une bonne homogénéité à cet égard. Dans la mesure du possible, nous retien-

drons des personnes cadres ayant le même niveau de formation de base, afin d'exclure la perturbation liée à cette variable. Dans le même sens, le choix des personnes interviewées inclura dans la mesure du possible la variable genre.

D'autres acteurs pertinents, représentant la hiérarchie, seront choisis dans chacune des organisations retenues pour l'enquête, afin de comprendre les pratiques prônées et réelles, la culture organisationnelle face à la formation continue. Il s'agit de prescripteurs de formation continue, les chefs de service et responsables de formation interne aux services. Nous avons finalement renoncé à rencontrer des représentants du personnel du fait que cette fonction n'est pas toujours formalisée dans les unités de service public retenues, qu'il y a une confusion possible entre représentants du personnel provenant des syndicats, des associations de fonctionnaires ou encore des commissions (internes) de personnel, et qu'il y a de ce fait un problème de représentativité de l'avis que nous aurions pu récolter auprès d'une personne choisie dans ce rôle.

2.5 Traitement des données

2.5.1 Traitements quantitatifs prévus

Dans une première partie, nous comparerons les scores aux indicateurs de formation de notre population avec les résultats d'études à plus large spectre (OFS, par exemple). Nous nous pencherons plus particulièrement sur le temps investi dans des activités de formation obligatoires ou non, sur le temps investi pour l'auto-formation.

La seconde partie sera consacrée à la vérification du lien entre la variable "comportement actif de formation continue" (variable dépendante) et la présence vs absence de management de performance (variable indépendante). Nous contrôlerons également les interactions possibles notamment avec la personnalité, le caractère qualifiant de l'organisation et le domaine d'activité, ainsi qu'avec d'autres variables individuelles ou environnementales ; "pratiques objective de formation", "pression à la performance", l'âge, l'ancienneté dans l'organisation et la fonction, le niveau de formation, le sexe, et le domaine d'activité (OFS, 1997, Grossenbacher, 1991, Gasser, 1989, Tharenou, 1997).

Le recueil systématique des comportements de formation doit nous permettre d'attribuer aux personnes un "score" (temps investi dans des activités de formation non-obligatoires) évaluant la caractéristique "actif" de leurs comportements de formation. La durée des activités de formation soutenues par l'organisation non-obligatoire additionné à la durée des activités d'autoformation.

L'indicateur d'un management de performance est l'existence formelle la mise en pratique d'outils, de procédures visant un management des performances collectives (contrat ou mandat de prestations), et individuelles (système d'évaluation individuelle du travail) L'indicateur signalera trois types d'environnement, comme l'illustre le résumé méthodologique: MP - ; MP +/- et MP +.

Nous rappelons l'hypothèse testée:
La caractéristique active du comportement de formation est liée à la nature du management appliqué dans le service: plus le management est axé sur les performances, moins le comportement de formation continue est actif.

La perception de la pression à la performance, PPP, sera mesurée de manière subjective. Nous traiterons un score établi sur une échelle allant de 1, aucune pression perçue, à 10, pression extrême perçue.

Sous l'angle quantitatif, les pratiques objectives de formation, POF sont évaluées au moyens d'un indicateur agrégé traduisant le budget moyen par personne utilisé pour des actions de formation centralisées et décentralisées au sein du service analysé.

Le caractère qualifiant des unités organisationnelles est évalué au moyen de notre index agrégé. Nous pensons que plus l'aspect qualifiant de l'unité est développé, moins le comportement actif de FC est important.

2.5.2 Traitements qualitatifs prévus

D'une manière générale, nous voulons reconstituer les stratégies des personnes-cibles en matière de formation continue, *puis analyser en particulier l'influence des pratiques de management des performances, et la pression perçue à la performance*, sur les comportements de formation continue, ainsi que les différents paramètres qui conditionnent les stratégies de formation continue adoptées.

Remarque liée à l'a priori que les personnes-cibles ont une stratégie en matière de FC: l'idée de mettre en œuvre une "stratégie en matière de formation continue" n'implique pas forcément que la personne cherche à maximiser ses activités de formation continue et à tirer le plus parti de ses atouts en exploitant ses marges de manœuvre. Nous aurons selon toute vraisemblance un éventail de stratégies qui, selon l'importance que la personne accorde à la formation et selon ses objectifs, iront d'une approche très passive/minimaliste jusqu'à une approche très active. Dans le même ordre d'idée, l'utilité immédiate (acquisition de compétences nouvelles) et médiate des actions de formation continue (promotion, augmentation de rémunération, développement de l'employabilité interne ou externe, autres motivations) n'est pas nécessairement en adéquation avec les objectifs de l'organisation (alignement des stratégies de FC sur le développement de l'organisation). L'annexe 3 donne un aperçu du processus formationnel du point de vue de nos acteurs-cibles. Nous verrons quels sont les éléments les plus pertinents en fonction des informations réellement disponibles.

A. Reconstitution des stratégies FC

A partir des comptes-rendus des entretiens, nous procédons:

- à une analyse du discours général relatif à la FC, au moyen de l'analyse sémantique conceptuelle simplifiée (Mucchielli, 1991); le but consiste à identifier le fil rouge de la personne, qui nous aidera à qualifier sa stratégie FC (cf. ci-dessous)
- à une analyse des stratégies des personnes-cibles, *par personne, puis par unité organisationnelle*, en procédant à deux niveaux :
  - *variables contextuelles* de l'unité organisationnelle, selon les variables que nous avons retenues à ce jour, soit : politique / règles de formation, POF / ressources formationnelles, caractéristiques qualifiantes de l'Unité organisationnelle, culture / attitude de soutien pour la FC, pratiques de Management des performances et pression perçue à la performance. Pour chacun de ces thèmes, nous synthétisons les éléments ressortant des interviews des différents acteurs-cibles, responsables de service et de formation, en soulignant les éventuelles divergences importantes de perception
  - stratégies individuelles des personnes-cibles qui, évoluant dans la même unité, poursuivent cependant, par hypothèse, des stratégies individuelles différentes de FC. Nous prenons ici les variables stratégiques crozériennes pour reconstituer les stratégies, à savoir essentiellement les objectifs poursuivis, marges de manœuvre, atouts / ressources, limites / contraintes. Selon l'importance des enjeux liés à la formation, il se peut qu'un jeu d'acteurs se développe spécifiquement autour de la FC, et donne lieu à diverses manœuvres (par ex. coalition) susceptibles d'infléchir les stratégies individuelles.
  - En intégrant l'analyse du discours général FC et les stratégies mises en exergue, nous voulons faire émerger une *typologie générale* des stratégies FC relevées.

B. Analyses spécifiques portant sur les influences du type de management des performances (MP), et de la pression perçue à la performance (PPP), sur les comportements de formation continue

Sur cette base, nous poursuivons l'analyse à un niveau global, c'est-à-dire pour l'ensemble des unités organisationnelles (10) et des personnes rencontrées (60), afin d'analyser l'influence des pratiques de MP et PPP les comportements FC et les paramètres qui les conditionnent.

B.1 Analyses portant sur les variables contextuelles (10 contextes d'analyse), différenciées selon les pratiques de MP

Liens à discuter	Commentaires
Lien entre MP et politique de formation	La littérature parle du management des performances d'une part, et du management des compétences d'autre part, comme deux paradigmes opposés. Que montre notre recherche sur ce point ?
Lien entre MP et POF/ressources formationnelles	Le MP aboutit-il à un accroissement ou à une diminution des POF? La littérature est ici partagée, en ce sens que le MP peut limiter les ressources à celles qui sont directement opérationnelles pour atteindre les objectifs. Un autre point de vue consiste à dire que le MP, par le cycle d'évaluation qu'il introduit, favorise une réflexion sur les compétences et serait donc susceptible d'accroître les POF. Analyse couplée avec un traitement quantitatif (cf. ci-dessus)
Lien entre MP et caractéristiques qualifiantes de l'UO	Le MP laisse-t-il moins de place à des caractéristiques qualifiantes, qui correspondent à des formes *d'organizational slacks* a priori non productives ?
Lien entre MP et culture formationnelle	Quel lien entre MP et soutien réel, importance réelle accordée à la formation ? La culture formationnelle dépend plutôt, selon la littérature, du domaine d'activité et de la "culture professionnelle" qui légitime plus ou moins les activités de FC. Est-ce que nous trouverons également un lien avec MP ?
Lien entre MP et PPP	Y a-t-il un lien (traitement quantitatif possible). Si oui, quels sont les mécanismes qui y conduisent? Si non, d'où vient en réalité la PPP ?

B.2 Analyses portant sur les variables stratégiques (~60 individus). Ici, regroupement des individus selon le type de management des performances (MP), mais également selon la pression perçue à la performance (PPP, qui aboutit selon toute probabilité à un regroupement différent)

Liens à discuter	Commentaires
Lien MP/PPP et objectifs, utilités attendues des activités de FC	Dans l'esprit d'un *managérialisme* introduit au sein des services publics, et fortement critiqué par de nombreux auteurs traitant d'ailleurs autant du management privé que public, les pratiques MP conduisent-elles à focaliser sur des résultats / utilités à court terme, au détriment de perspective à plus long terme, nécessaire dans une vision organique et développementale tant de l'organisation que des individus ? La formation est-elle perçue comme "récompense" en elle-même, découlant de l'atteinte des objectifs, ou encore comme moyen d'accéder à d'autres "récompenses" (impacts de 2e niveau) ?
MP/PPP vu comme ressources (externe) ou comme contraintes par les acteurs ? MP influence comment la marge de manœuvre pour la FC ?	Élément essentiel de la recherche. En effet, la logique d'action introduite à travers un MP, qui a priori réduit la marge de manœuvre de l'acteur puisqu'il doit rendre compte d'objectifs fixés avec sa hiérarchie, peut très bien, comme le montre Friedberg (1997), aboutir à une marge de manœuvre accrue, notamment en lien avec FC !
Lien MP/PPP et comportements actifs de formation, refus, désistements, autoformation	Traitement quantitatif avant tout. Au niveau qualitatif, comprendre les arguments, les motifs réels. Est-ce lié à la pression du temps comme certains auteurs le soulignent ? Les pratiques de MP ou la PPP aboutissent-elles à une forme d'abaissement du niveau des attentes destinée à réduire la dissonance cognitive issue d'une faible accessibilité à la FC ? Y a-t-il au contraire un phénomène compensatoire entre un faible accès aux ressources formationnelles de l'organisation et les activités d'auto-formation (ce qui supposerait le besoin de formation comme une "quantité constante" que l'individu cherche absolument à satisfaire)?
Lien MP et jeu d'acteurs /coalition constatée	Le MP introduit, selon de nombreux auteurs, une forme de compétition entre les personnes. Cette compétition se retrouve-t-elle en ce qui concerne les activités de FC ?
Lien entre MP et typologie des stratégies FC établie ? Entre PPP et typologie ?	Il s'agit de l'objectif initialement indiqué dans le design. Il devra être atteint à travers l'élaboration d'une typologie des stratégies de FC mises en exergue dans le cadre de cette recherche.

3. Premiers résultats issus des entités organisationnelles analysées

Les analyses quantitatives, nécessitant la disponibilité de l'ensemble des données (10 unités organisationnelles, 60 entretiens avec les personnes-cibles, quelque 20 entretiens supplémentaires avec des acteurs "périphériques"), n'ont pu encore être réalisées à ce jour, étant donné que les entretiens ne sont complètement achevés.

Une des approches initiales a consisté à évaluer les ressources formationnelles des organisations potentiellement visées par la recherche. Ci-dessous, un tableau synoptique comparant les ressources de formation continue au sein de différentes organisations:

	canton 1	canton 2	ville 1	canton 3	ville 2	canton 4	entreprise publique
Formations centralisées et spécifiques gérées séparément	oui	oui (en partie)	oui	oui	non (finances)	oui	oui
Budget de formation continue (centralisée et spécifique) par salarié	948.40 CHF	330.00 CHF	429.46 CHF	*332.33 CHF*	627.87 CHF	440.00 CHF	1'221.01 CHF
Budget de formation continue centralisée par salarié	72.09 CHF	290.00 CHF	240.27 CHF	80.79 CHF	250.37 CHF	160.00 CHF	845.50 CHF
Budget de formation continue (centralisée et spécifique) en pourcents de la masse salariale	1.389%	0.317%	0.504%	*0.327%*	0.910%	0.489%	1.25%
Budget de formation continue centralisée en pourcents de la masse salariale	0.106%	0.279%	0.282%	0.080%	0.363%	0.178%	0.87%
Jours par an dont disposent les salariés pour se former (norme ou droit)	-	2 j. (droit)	~3 – 5 j. (norme)	2 demandes, 1 acceptée	~5 jours (norme)	6 j.	ni norme, ni droit, mais au besoin
Jours de formation continue (centralisée et spécifique) suivis par salarié en 2000 en moyenne	-	-	-	-	-	-	1.5 - 2.5
Jours de formation continue centralisée suivis par salarié en 2000 en moyenne	0.2	1.18	~0.1	2.3	1.07	1	1.6
Pourcentage du personnel ayant suivi une formation continue (centralisée et spécifique) en 2000 ?	-	-	-	-	-	-	25 - 30%
Pourcentage du personnel ayant suivi une formation continue centralisée en 2000 ?	9.8%	29.60%	participation = 88%	-	29.04%	participation = 25%	20 - 25%

Données provisoires en *italique*

Il apparaît que les informations que les organisations contactées sont en mesure de fournir, sur la base de leurs systèmes de comptabilité, sont peut nombreuses et n'englobent guère l'ensemble des actions de formation. Il ne sera ainsi pas possible d'obtenir des informations précises, cela nécessiterait des recherches que nous ne sommes pas en mesure "d'exiger" des organisations ayant accepté de participer à notre enquête.

N.B. Le "Budget de formation continue" correspond au montant budgété ou aux dépenses effectives; il comprend les salaires du personnel en charge de l'organisation et de la coordination de la formation continue. Tout ce qui concerne la formation des apprentis, en revanche, en a été exclu, étant donné que nous considérons celle-ci comme de la formation professionnelle.

Pour ce qui est des analyses qualitatives (reconstitution de la stratégie des acteurs en matière de formation continue), certaines données et analyses sont disponibles.

Dans le cadre de ce rapport intermédiaire, nous présentons un exemple de synthèse du fonctionnement du système de formation continue au sein d'une unité organisationnelle analysée (3.1), ainsi qu'un exemple d'analyse stratégique individuelle visant à reconstituer la stratégie suivie en matière de formation continue (3.2)

3.1 Exemple de représentation globale de la formation continue au sein d'une unité organisationnelle analysée, valable pour les personnes-cibles rencontrées

Attitudes/actions de l'employeur, de la hiérarchie en terme de formation continue	**Types d'actions de formation au sein de l'unité organisationnelle analysée**	**Attitudes / actions des personnes-cibles**
Exige (cahier des charges) Soutient passivement Moyens financiers suffisants	**Formation à caractère technique, visant l'excellence du domaine de spécialisation** Forte autonomie des personnes-cibles, dans le cadre du plan de travail à réaliser Le travail lui-même et la fonction exercée sont très qualifiants (vers la spécialisation) Il ne s'agit pas d'actions de formation continue classiques (cours)	Prend des initiatives Se développe en tant que scientifique conscient de l'évolution de sa discipline Forme d'auto-obligation Ambition élevée dépassant le cadre de l'organisation
Selon les objectifs du mandat de prestations, et les projets qui en découlent, des formations sont nécessaires, consécutives à une identification des besoins	**Formation-moyens pour les objectifs à atteindre, les projets en cours** Directement "amarrés" à des objectifs du mandat de prestations	Projet obligatoire de formation, organisé par la direction
Pas de concept prévisionnel des compétences non-liées au domaine de spécialisation Peu de possibilités d'évolution professionnelle non-liée au domaine de spécialisation Organisation collective pour gagner en efficacité	**Formation continue non-liée au domaine de spécialisation, collective** Répondant à des problèmes/besoins collectifs détectés	Utilise les possibilités offertes par la direction, si le temps le permet
Attend les demandes Pas de politique du personnel ou de formation Application des directives du service centralisé du personnel	**Formation continue non-liée au domaine de spécialisation, individuelle**	Prise d'initiative, si pas retenue par la culture en place (autolimitation), très finalisée (cela doit rapporter à l'employeur) Offre du service centralisé du personnel essentiellement Difficulté à acquérir des compétences pas directement utiles dans le poste actuel (et faible employabilité des personnes-cibles ailleurs...)

Les six personnes-cibles rencontrées présentent de nombreux points communs dans leur perception de la formation, les comportements adoptés, et ressources mises en œuvre. Une observation plus fine des stratégies reconstituées montre des différences quant aux objectifs poursuivis, en lien notamment avec les souhaits de carrière à plus long terme, la formation non liée au domaine de spécialisation, à la perception des pratiques de management (collectives et individuelles), ainsi qu'à la légitimation mise en avant (excellence dans le domaine de spécialisation, réalisation des projets, investissement dans le travail, etc.).

Le caractère officiellement attendu (dans le cahier des charges) des actions de formation liées au domaine de spécialisation, ainsi que le consensus apparent sur les actions de formation non liées à ce domaine, qui passent après le travail, et souvent en-dehors comme une affaire personnelle, le tout associé à des moyens financiers suffisants, contribuent à positionner la formation continue comme un *enjeu secondaire* au sein de l'unité organisée, et ainsi, à

ne pas donner lieu à un jeu d'acteurs, les stratégies mises en évidence révélant une logique formationnelle essentiellement individuelle. Seuls interviennent quelques arrangements au sein des sections pour la participation à des événements internationaux.

3.2 Exemple de synthèse individuelle liée aux comportements de formation continue et à la stratégie reconstituée

A noter que cette synthèse opère sur la base d'une analyse préalable de plusieurs variables contextuelles:

- Politique et règles formelles de formation
- Pratiques de formation continue, et ressources formationnelles
- Culture / attitude face à la formation continue
- Caractéristiques qualifiantes de l'unité organisationnelle
- Pratiques de management des performances (collectives et individuelles)
- Pression à la performance

ainsi que du relevé individuel des actions de formation entreprises pendant la période d'analyse 2000.

Personne-cible no 1	
Domaine de responsabilité et remplaçabilité	Responsable d'une unité d'analyse technique, dans un domaine devenu en plein développement, y compris au plan international Le principe serait d'avoir un remplaçant, mais ce n'est pas le cas actuellement
Définition et objectifs associés à la formation continue	La formation continue est centrée sur le travail, il s'agit de se spécialiser pour devenir expert. En effet, pour le domaine de spécialisation, cela appartient à son travail; pour le reste, de la "vraie" formation continue, les possibilités sont très grandes, mais cela doit lui apporter quelque chose pour son travail. Ceci par rapport à l'objectif plus général, cela doit contribuer à être reconnu au niveau international Pas d'attente en terme de promotion, rémunération
Ressources formationnelles	- Forte composante qualifiante du travail, essentiellement sur des projets nouveaux - Présence de nombreuses compétences spécialisées au sein de l'unité organisationnelle - Pas de cours en tant que tel dans sa discipline - Cours internes à l'unité organisationnelle, obligatoires si liés à un projet transversal, proposés autrement - Brochure du service centralisé du personnel, accessible - Abonnements à des revues spécialisées

Marge de manœuvre	Importante pour le domaine de spécialisation de son travail, car : - travaille surtout sur des projets de développement, largement autodéterminés - est le seul dans son domaine de spécialisation Faible pour la dimension non liée à son domaine de spécialisation car : - culture perçue comme défavorable à cela - doit convaincre les niveaux supérieurs de la hiérarchie L'absence de politique de formation et de règles précises contribue à accroître sa marge de manœuvre dans le domaine de spécialisation, et la restreint en-dehors de ce domaine. Les seules formations obligatoires sont liés à des projets transversaux
Atouts / ressources	- Principal atout : les projets dans son domaine, qui légitiment toute action de formation les supportant - Bonne connaissance des compétences des collègues - Apparemment peu ou pas de problèmes budgétaires
Contraintes / limites	- Forte pression du temps, accrue par les travaux administratifs liés à la gestion du mandat de prestations, et management de la qualité - Vision instrumentale à court terme de la formation continue, rendant difficile toute demande qui sort de ce cadre - Pas de droit (par ex. nombre de jours) à la formation autre que liée au domaine de spécialisation - Arrangement nécessaire avec le supérieur hiérarchique direct lorsque plusieurs veulent participer au même événement (conférence)
Stratégie actuelle et degré de satisfaction	Autogestion de la formation continue, axée sur l'excellence du domaine de spécialisation. Il s'agit de se fixer essentiellement soi-même ses objectifs de travail, puis de prendre ses responsabilités et aller de l'avant, chercher soi-même les ressources formationnelles, puis prendre l'initiative. Très satisfait pour le domaine de spécialisation Neutre pour le reste, ne sait pas s'il a le droit d'attendre quelque chose, la culture n'y est pas favorable
Souhaits et projets d'avenir	Pour l'instant, se voit rester dans sa fonction.

4. Perspectives de recherche et questions émergentes

Il est trop tôt, en fonction des données actuellement en notre possession, pour dégager de véritables perspectives de recherche future. Cependant, plusieurs constats peuvent d'ores et déjà être posés:

- Les organisations publiques ne disposent que d'une vue très partielle des actions de formation ayant réellement lieu en leur sein. Et cela n'est pas forcément dû à une forte décentralisation des ressources/budgets formationnels, comme c'est le cas dans certains de nos sites. En effet, alors que la disponibilité de ces données paraîtrait relever de la bonne gestion, il ressort clairement que les statistiques sont minimales, limitées le plus souvent aux éléments financiers, et encore ceux-ci sont-ils incomplets. Ce caractère incomplet est lié d'une part à l'absence d'un controlling systématique des actions de formation continue, aux rapports pas toujours clairement définis entre

le service central de la formation et les services opérationnels, mais également à une complexification et une diversification des actions relevant, peu ou prou, de la formation continue, confirmant en cela les tendances observées en France par exemple (Lichterberger/Méhaut, 2001).

- Dans le même ordre d'idées, les contours précis de ce qu'il convient désormais de placer sous "formation continue" évoluent fortement et rendent difficile une quantification précise des efforts formationnels. Ceci n'est pas seulement lié aux actions de formation continue réalisées en-dehors du temps de travail, relevant surtout de l'autoformation, laquelle ne peut que se développer sous l'impulsion conjointe des nouvelles technologies informationnelles, de la flexibilisation des temps de travail et d'un leadership favorisant autonomie et prise de responsabilité (Albero, 2000). Pour Foucher (2000:7), "s'autoformer, c'est agir comme chef d'orchestre de sa propre formation, c'est s'ouvrir sur soi-même et sur le monde en se servant des moyens appropriés pour apprendre". Il s'agit également, dans le cadre des nouvelles formes d'organisation du travail, de questionner le caractère d'*intentionnalité* que nous avons retenu, avec l'OFS notamment, pour définir la formation continue. En effet, dans de nombreuses situations (participer à des groupes de projet, remplacer des acteurs ayant des rôles spécifiques, etc.) la dimension formationnelle n'est certes pas au premier plan, mais elle joue toutefois un rôle éminemment important et peut se trouver au cœur de la stratégie poursuivie par l'acteur. Cette perspective appelle également à systématiser la prise en compte des caractéristiques qualifiantes des situations et contextes de travail, un vecteur formationnel souvent cité dans la littérature mais qu'il est difficile d'opérationnaliser, tout comme l'apprentissage organisationnel d'ailleurs (Uebelhart, 2001) .

- Au moment où la littérature spécialisée exhorte littéralement tant les organisations, leurs managers, que les collaborateurs à prendre en main leur avenir professionnel, et donc, en partie au moins, leur formation continue, les premières tendances ressortant de nos entretiens montrent le rôle absolument prédominant d'adaptation à l'emploi actuel et aux objectifs immédiatement opérationnels. L'on peut se demander alors si le caractère anticipateur prôné par la gestion des ressources humaines et la formation en particulier (voir par ex.: Meignant, 1997) ne relèvent pas, en l'état actuel, de vœux pieux très difficilement concrétisables, ou alors laissé à d'autres logiques formationnelles que celles de la formation continue disponibles au sein des organisations. Cette question sera naturellement largement débattue dans le cadre de notre recherche, avec un accent particulier mis sur les pratiques de management des performances.

Bibliographie

Adler, S.. Personality and work behaviour: Exploring the linkages. *Applied Psychology: an International Review. Vol 45(3), Jul 1996, 207-224.*

Amadieu, J.-F., Cadin, L., (1996). *Compétence et Organisation qualifiante*, Economica, Paris,

Amherdt C.-H., Dupuich-Rabasse F., Emery Y., Giauque D. (Eds) (2000). *Compétences collectives dans les organisations. Emergence, gestion et développement.* Québec : Les Presses de l'Université Laval,

Baillod J. (1999). Personalentwicklung in den KMU. *Persorama*, no 1, printemps 1999, pp. 57-61

Brühlmann J. (1999). "Lernen am Arbeitsplatz": berufliches Lernen als gemeinsame Erfahrungsreflexion in einem organisationalen Kontext. In: Hansen et al. *Bildung und Arbeit. Das Ende einer Differenz?/Formation et travail. La fin d'une distinction?* Aarau: Sauerländer, pp. 235-244

Collinet L. (1999). *Innover par l'organisation qualifiante.* GRETA de Saint–Die, Chantier 2000.

Colquitt, J. A.; Simmering, M. J. Conscientiousness, goal orientation, and motivation to learn during the learning process: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology. Vol 83(4), Aug 1998, 654-665.*

Costa, P. T. Jr. Work and personality: Use of the NEO-PI-R in industrial/organisational psychology. *Applied Psychology: an International Review. Vol 45(3), Jul 1996, 225-241.*

Crozier M./Friedberg E. (1977). *L'Acteur et le Système.* Paris: Seuil
Darvogne C., Noyé D., (1993). *Organiser le travail pour qu'il soit formateur - 12 dispositifs à mettre en œuvre.* INSEP éd, Paris.
Deluga, RJ & Mason, S. Relationship of resident assistant conscientiousness, extraversion, and positive affect with rated performance. *Journal of Research in Personality. Vol 34(2), Jun 2000, 225-235.*
Dixon N. (1994). *The organizational learning cycle, (How we can learn collectively).* London: McGraw-Hill
Emery Y. / Lambelet Rossi L. (2000). *Les politiques du personnel dans les administrations publiques en Suisse,* rapport de recherche à paraître, Cahier de l'Idheap, Chavannes-près-Renens, 2000
Finger M. (1998). The concept of the "learning organization" applied to the public sector – conceptual contributions for theory development (avec Silvia Bürgin). In: Easterby-Smith, M. (ed.) (1998). *Learning around organizations: developments in theory and practice.* London: Sage.
Friedberg E. (1997). *Le pouvoir et la règle: dynamiques de l'action organisée.* Paris: Seuil
Gasser B. (pour OFES) (1989). L'analyse de données portant sur la formation continue. *Politique de la science,* supplément 41, Berne, pp. 45-88
GREP (1999). *La formation professionnelle continue "revisitée",* Paris, no 162
Grimand A., Vandangeon-Derumez I. (1999) L'organisation qualifiante entre autonomie et contrôle: vers une nouvelle conduite des processus de changement. *Revue de Gestion des Ressources Humaines,* n° 32, pp. 108-126.
Grossenbacher S., (1991). Attitude face à la formation continue: facteurs d'influence individuels et structurels. *Vie Economique,* 10, pp. 54-58.
Hansen H./Sigrist B./Goorhuis H./Landolt H. (1999). *Bildung und Arbeit. Das Ende einer Differenz?/Formation et travail. La fin d'une distinction?* Aarau: Sauerländer
Hogan, J & Ones, D S. Conscientiousness and integrity at work. [Chapter] *Hogan, R (Ed), Johnson, John A. (Ed), et al. (1997). Handbook of personality psychology. (pp. 849-870). San Diego, CA, USA: Academic Press, Inc. xxiv, 987 pp.*
Judge, T A; Martocchio, Joseph J & Thoresen, Carl J. Five-factor model of personality and employee absence. *Journal of Applied Psychology. Vol 82(5), Oct 1997, 745-755.*
Lawrence E., (1998). *Réflexions sur la transformation d'une organisation gouvernementale en organisation axée sur l'apprentissage.*
Lichtenberger Y./Méhaut P. (2001) : *Les enjeux d'une refonte de la formation professionnelle continue : bilan pour un futur,* rapport Céreq établi pour la discussion entre partenaires sociaux, Paris
London M./Smither J.W. (1999). Empowered self-development and continuous learning. *Human Resource Management,* vol 38, no1, pp.3-15
Mack M. (1995). L'organisation apprenante comme système de transformation de la connaissance en valeur. *Revue française de gestion.* Paris, n° 105(1995), pp. 43-48
McCluskey A. (1996). *Learning technologies in companies and administrations in Switzerland.* Tecfa, Université de Genève
McCrae, R R & Costa, P. Jr. Conceptions and correlates of openness to experience. *Hogan, R (Ed), Johnson, John A. (Ed), et al. (1997). Handbook of personality psychology. (pp. 825-847). San Diego, CA, USA: Academic Press, Inc. xxiv, 987 pp.*
Martocchio, JJ; Judge, T A. Relationship between conscientiousness and learning in employee training: Mediating influences of self-deception and self-efficacy.
Meignant A. (1997). *Manager la formation.* Paris, Ed. Liaisons (4e Ed.)
Mucchielli R. (1991). *L'analyse de contenu,* ESF Editeur, Paris
Noe, R A & Wilk, S L. Investigation of the factors that influence employees' participation in development activities. *Journal of Applied Psychology. Vol 78(2), Apr 1993, 291-302.*
OFS (1997). *La formation continue en Suisse. Une analyse de l'enquête suisse sur la population active de 1996.* Berne: OFS
Parlier, M., Perrien, C., Thierry, D. (1997). L'organisation qualifiante et ses enjeux dix ans après, *Revue française de gestion,* Paris, No 116, pp. 4-17
Ropert G./Haspel R. (1996). *Construire des organisations qualifiantes ou comment concilier compétitivité et solidarité.* Paris: Les Editions d'Organisation
Schneider U. (1999). Die Wissensgesellschaft weiss nicht, was sie weiss. In: Hansen et al. *Bildung und Arbeit. Das Ende einer Differenz?/Formation et travail. La fin d'une distinction?* Aarau: Sauerländer, pp. 291-302

Seibert S. E., & Kraimer M. L., The five- factor model of personnality and career success *Journal of vocational behavior, 58, 2001, pp. 1-21.*
Tharenou, P. Organisational, job, and personal predictors of employee participation in training and development. *Applied Psychology: an International Review. Vol 46(2), Apr 1997, 111-134.*
Thomas D. / Bouclet M. (dir.). (1999). *L'organisation du travail et la formation.* Collection "Agir sur..." Paris: Editions Liaisons
Veltz, P., Zarifian, P. (1994). De la productivité des ressources à la productivité par l'organisation, *Revue française de gestion*, Paris, No 97, pp. 59-66
Vermetten Y.J., Lodewijks H.G. & Vernut J.D., The role of personality and doal orientations in strategy use. IN : *Contemporary Educational Psychology, 26, 2001, 149-170.*
Wick C.W., L. Stanton Leon. (1995). From ideas to action : creating a learning organisation. *Human Ressource Management*, vol. 34, (2), pp. 299-311.
Zarifian P. (1994). Compétences et organisation qualifiante en milieu industriel. In: Minet F. / Parlier M. / De Witte S. (1994). *La compétence, mythe, construction ou réalité.* Paris: Ed. de l'Harmattan.
Zarifian P. (1995). La gestion par activités et par processus à la croisée des chemins. G*érer et comprendre,* Annales des Mines, 1995, n° 38, pp. 80-91
Zarifian P. (1992). Acquisition et reconnaissance des compétences dans une organisation qualifiante. *Education permanente*, 1992, n° 112, pp. 15-22
Zarifian P./ Veltz P. (1995). De la productivité des ressources à la productivité par l'organisation. *Revue française de gestion*, No 97, pp.59-66
Zarifian, P. (1993). *Quels modèles d'organisation pour l'industrie européenne ? L'émergence de la Firme coopératrice*, L'Harmattan, Paris

Recherche sur les coûts, les avantages et le financement de la formation professionnelle continue dans les entreprises en Suisse

Siegfried Hanhart, Hans-Rudolf Schulz, Soledad Perez, Djily Diagne, Caroline Meier, Olivia Strobel

Il convient d'emblée de souligner qu'en Suisse la recherche économique sur la formation professionnelle continue (FPC) en entreprise est encore peu développée. S'il existe un consensus sur la nécessité de mieux connaître les dépenses de FPC dans les entreprises publiques et privées, l'expérience que nous avons accumulée depuis presque une année montre que les firmes participent avec beaucoup de réticence à des enquêtes scientifiques. Nous avançons deux explications à ce constat: d'une part les PME ne disposent généralement pas de données sur leurs coûts de formation (absence de comptabilité analytique des dépenses de formation); d'autre part il s'avère que les directions d'entreprises sont fréquemment sollicitées pour remplir des questionnaires à des fins administratives ou statistiques (par exemple en septembre 2001 a eu lieu le recensement fédéral des entreprises); aussi les firmes sont-elles peu enclines à participer à des enquêtes scientifiques à caractère non contraignant. Aux deux obstacles susmentionnés, nous ajouterons une carence dans la coordination des projets de recherche scientifiques fondées sur des enquêtes à l'échelle nationale par questionnaires en entreprises[6]. Les contraintes découlant des constats précédents nous ont contraints à des ajustements méthodologiques que nous présenterons par la suite.

Nous commencerons par rappeler l'objectif de notre projet et par présenter un questionnement de recherche. Puis nous décrirons succinctement la démarche initialement envisagée, et les modifications introduites en cours de route. Enfin nous esquisserons les premiers tendances dégagées des entretiens en entreprises[7] .

1. Objectif et questionnement de recherche

La recherche vise à mieux connaître le comportement des entreprises publiques et privées en Suisse en matière de formation continue de leurs collaborateurs, et à estimer les dépenses de FPC assumées par les firmes.

A partir de l'énoncé de l'objectif de la recherche, nous formulons le questionnement suivant[8] :

- Pour les entreprises qui investissement dans la formation continue de leurs collaborateurs:

---

6 A titre d'illustration, une recherche consacrée aux dépenses de formation professionnelle initiale des entreprises en Suisse à débuté pratiquement en même temps que la nôtre. Cette recherche prévoyait notamment une vaste enquête dans des entreprises réparties dans tout le pays. Soulignons que le projet précité bénéficie également d'un financement public de la Confédération!

7 A la date de rédaction du présent texte – 5 semaines avant le workshop - l'analyse des données collectées lors des entretiens en entreprise est encore insuffisamment avancée pour que nous puissions intégrer dans ce papier les analyses des données collectées à ce jour.

8 La présente recherche s'appuie sur la théorie du capital humain (Becker, 1975) appliquée aux décisions d'investissement en formation dans les entreprises. Dans cette perspective, la force de travail humaine est considérée comme un facteur de production au même titre que le capital et le sol. De même que l'entrepreneur peut augmenter le stock de capital physique par des investissements, il peut décider d'accroître le capital humain de la firme; de la sorte, il devrait implicitement ou explicitement fonder son choix sur des critères de rentabilité, en comparant les coûts de formation (monétaires et manque à gagner) aux profits escomptés de l'investissement (par ex. sous la forme d'un différentiel de productivité). Wüst (1998), dans ses travaux sur les dépenses de formation continue en entreprises industrielles, a recouru à un modèle de prise de décision directement inspiré de la théorie du capital humain; l'auteur précitée met en relation les coûts assumés par l'entreprise avec les avantages qu'elle escompte en retirer.

a) Quelles sont les raisons d'investir (notamment les avantages escomptés de la formation)?
b) Quel est le volume des dépenses annuelles (p. ex. en relation avec la masse salariale) et comment se répartissent les dépenses selon leur nature économique (dépenses salariales, non salariales, ...) et selon leur finalité (p. ex. par domaine de formation)?
c) Quels sont les mécanismes d'allocation des ressources(modalités de financement)?
d) Existe-t-il des dispositifs d'évaluation de l'impact des dépenses (modalités éventuelles)?
e) Comment les entreprises choisissent-elles les collaborateurs/trices dont elles soutiennent la FPC?
f) Comment les entreprises choisissent-elles d'éventuels prestataires externes de FPC (connaissance du marché de la FPC)?

- Pour les entreprises qui ne soutiennent pas la formation continue de leurs collaborateurs:

g) Quelles sont les raisons de ne pas investir?

2. Démarche de recherche initiale et réajustements

Dans notre requête, nous avions prévu en premier lieu une enquête par questionnaire auprès de 8000 entreprises réparties dans toute la Suisse. Puis nous avions l'intention de procéder à des études de cas d'approfondissement à l'aide d'entretiens dans 25 entreprises en Suisse.

Nous avons dû réviser le calendrier de la recherche, car notre envoi de questionnaires, prévu initialement au cours du premier semestre 2001 se serait déroulée simultanément à une autre enquête par questionnaires sur le financement et les avantages de la formation professionnelle en entreprises en Suisse[9]. De surcroît, l'Office fédéral de la statistique a organisé en septembre 2001 le recensement fédéral des entreprises. Dans ces conditions, nous avons décidé de reporter l'enquête par questionnaire en mars 2002, et avons opté pour mener les entretiens préalablement à l'enquête par questionnaire, au cours du 2e semestre 2001. Les entretiens, destinés initialement à approfondir les résultats de l'enquête par questionnaire, ont été conçus comme un moyen de pré-tester le questionnaire.

3. Les études de cas: aspects méthodologiques et premières tendances

Rappelons que les études de cas ont débuté en juillet et se termineront à la fin de l'année 2001. Aussi ne sommes-nous pas encore en mesure de proposer des résultats précis; nous présenterons la méthodologie de recherche et les principales tendances qu'il est possible de dégager sur la base d'une douzaine d'études de cas.

Univers de référence et stratification de l'échantillon

Selon les chiffres provisoires du recensement des entreprises 1998 (OFS, 1998)[10]. La Suisse comptait 312'000 entreprises en Suisse, employant environ 3'400'000 salarié(e)s. La stratification de nos échantillons (en vue des entretiens en entreprise et de l'enquête par questionnaires) a été opérée selon trois dimensions:

---

9 Projet «Kosten und Nutzen der Berufsbildung» sous la direction de R. E. Leu (Université de Berne), financé par la Commission pour la Technologie et l'Information (CTI).

10 Données les plus récentes en automne 2000, lorsque nous préparions l'échantillon d'entreprises de notre enquête. Ces chiffres n'ont sans doute pas connu de variations significatives jusqu'à aujourd'hui.

- Le secteur économique
- La taille des entreprises[11]
- La région linguistique

Précisons d'emblée que nous avons été confrontés à une difficulté en relation avec la taille des entreprises: Selon le recensement des entreprises de 1995, 88 % des entreprises en Suisse sont des micro- et petites entreprises, qui emploient 27 % des personnes actives. Nous savons par expérience (Cf. Hanhart, Schulz et Bossio, 1998, p. 61) que le taux de réponse des micro- et petites entreprises est plus faible que celui des moyennes et grandes entreprises. De même, l'utilisation des informations émanant des micro- et petites entreprises peut s'avérer plus problématique (qualité, précision des informations, ...). Dans l'organisation des entretiens, il est rapidement apparu que les micro- et petites entreprises refusaient plus fréquemment de remplir les questionnaires et de participer à des entretiens. Nous ne pourrons donc respecter strictement la stratification de l'univers de référence dans l'échantillon d'entreprises participant à la phase d'entretiens.

En ce qui concerne la répartition des entreprises selon la région linguistique, nous avons opté pour 25 entretiens en Suisse alémanique et 25 en Suisse romande; nous avons dû renoncer à inclure le Tessin dans l'échantillon, en raisons de contraintes budgétaires et temporelles.

Choix des entreprises et prise de contact

Les entreprises ont été sélectionnées selon les critères susmentionnées à partir de listes sur le «CD-Rom des plus grandes entreprises suisses 2000», ainsi que d'informations recueillies sur Internet. Les entreprises ont été sollicitées par téléphone. Dans les grandes et moyennes entreprises, nous avons établi un premier contact avec les responsable des ressources humaines ou de la formation, et dans les petites firmes avec le directeur. Souvent, confrontés à la difficulté de joindre ces personnes, nous avons envoyé par courrier postal ou par courriel, une description de notre étude, en invitant l'entreprise à participer à l'enquête. Quelle que fût la modalité de prise de contact, nous avons essuyé un taux de refus élevé (près de 90 %). Deux éléments sont susceptibles d'expliquer ce taux de refus: d'une part les entreprises ont souvent considéré notre requête comme un surplus de travail administratif, et d'autre part elles n'ont pas perçu les avantages qu'elles pouvaient retirer d'une telle étude. Nous avons également recouru à des contacts personnels dans les entreprises, afin de convaincre des responsables de formation, voire des directeurs de firmes à prendre part à l'étude.

Les contacts téléphoniques ont montré qu'une grande partie des refus était motivée par une surcharge de travail dans les entreprises. En outre, nos interlocuteurs saisissaient difficilement ce que l'étude pouvait leur apporter.

Déroulement des études de cas

A ce jour, nous avons procédé à une quinzaine d'entretiens en entreprises tant en Suisse alémanique, et qu'en Suisse romande.

Environ un mois avant l'interview, les entreprises participant aux études de cas reçoivent une lettre expliquant les objectifs, les intérêts de l'étude, et un questionnaire à remplir; lors des

---

11 L'OFS prend en compte 4 catégories d'entreprises; nous avons regroupé les catégories micro- et petites entreprises dans notre enquête, considérant comme peu pertinente la distinction entre micro- et petites entreprises pour notre recherche:

- micro et petites entreprises: 1 à 49 salariés
- moyennes entreprises: 50 à 249 salariés
- grandes entreprises: ≥ 250 salariés

entretiens, les réponses aux différents items du questionnaires sont précisées, voire approfondis.
Par la suite, une personne responsables des ressources humaines et/ou de la formation, ainsi que deux collaborateurs[12], participent à des entretiens individuels. L'interview de l'employeur dure 45 minutes, et ceux des collaborateurs environ 15 minutes. Les entretiens avec les collaborateurs visent à connaître le point de vue des employés face à la formation continue et aux possibilités offertes par l'employeur (ou l'absence de possibilités), et permettent aussi de compléter certaines informations fournies par l'employeur dans le questionnaire. Les entretiens sont structurés par un guide d'entretiens comportant des questions fermées et ouvertes

La saisie des données collectées lors des études de cas s'effectue sur deux plans : quantitativement pour les indications chiffrées et pour les autres questions fermées; qualitativement pour les questions ouvertes.

Les premières tendances

Bien que nous n'ayons pas encore terminé la phase des études de cas, nous pouvons déjà dégager quelques tendances des entretiens menés à ce jour. Il convient cependant de considérer avec prudences ces premières tendances qui reposent sur une quinzaine d'études de cas.

Seule une minorité de grandes entreprises ont un responsable de formation, et aucune entreprise dans le secteur privé a un service spécifique de FPC.

Les entreprises ne disposent pas de données comptables précises sur leurs dépenses de FPC; de même elles ne sont pas en mesure de fournir un nombre d'heures précises de FPC de leurs collaborateurs (heures dégagées du temps de travail). Par ailleurs, les entreprises ne procèdent pas une évaluation systématique des effets de la FPC.

La plupart des firmes déterminent les besoins en compétences lors d'entretiens de qualification avec leurs collaborateurs.

Une grande partie des collaborateurs prennent eux-mêmes l'initiative de proposer une FPC, initiative à laquelle, en règle générale, l'entreprise souscrira pour autant qu'il y ait un lien entre la demande et le cahier des charges du collaborateur concerné. Par ailleurs, les entreprises déclarent n'appliquer aucun critère spécifique (âge, sexe, niveau de formation, ...) dans l'appréciation d'une demande de FPC.

La plupart des cours de FPC sont financés par l'entreprise. Pour des formations durant deux ou trois ans (par exemple des brevets fédéraux), la firme couvre en général une partie des frais, et accorde une décharge en heures de travail au collaborateur. Plusieurs entreprises, lorsqu'elles financent tout ou partie de la FPC de leurs collaborateurs, obligent ceux-ci à rester un ou deux ans après la FPC; si le collaborateur s'en va avant l'échéance, il devra rembourser une partie du coût de sa formation. Cette clause a pour but de prévenir le risque de départs prématurés de collaborateurs et la non-rentabilisation des dépenses.

Les entreprises évoquent les arguments suivants pour justifier un financement de la FPC. La FPC:

- améliorera l'efficacité des collaborateurs,
- induira une meilleure connaissance des processus de production et des produits,
- favorisera une meilleure connaissance des nouvelles technologies de l'information,

---

12 Un homme et une femme; l'une des deux personnes doit avoir suivi une activité de formation professionnelle continue au cours des deux dernières années.

- permettra le maintien du niveau de compétences des collaborateurs.

Notons encore que les administrations et entreprises publiques, sont généralement soumises à des directives en matière de FPC. De ce fait, un budget est allouée à la FPC, et il existe souvent dans les administrations publiques cantonales un centre de formation pour les collaborateurs des différents services. Les entreprises privées ne sont pas soumises à de telles directives, et de ce fait semblent s'organiser différemment pour assurer la FPC de leurs collaborateurs.

Enfin, la plupart des entreprises prennent connaissance de l'offre des prestataires de FPC par la publicité qu'elles reçoivent, ainsi que par recommandations de leur(s) association(s) professionnelle(s).

Comme nous l'avons mentionné précédemment, le changement du calendrier de la recherche nous permet de pré-tester le questionnaire que nous utiliserons au printemps 2002. Nous y avons déjà apporté d'importantes modifications, notamment en ce qui concerne la partie des dépenses. Etant donné que la grande majorité des entreprises ne dispose ni de comptabilité analytique en matière de FPC, ni de données précises concernant la répartition des participants à des activités de FPC (selon le genre d'activité, le domaine, et les heures de travail consacrées à la FPC), nous avons simplifié les parties du questionnaire traitant de ces aspects. Ainsi nous espérons par une simplification et un raccourcissement du questionnaire inciter les firmes à remplir le questionnaire.

Bibliographie indicative

Alt, C, Sauter, E. & Tillmann, H., 1993. *Berufliche Weiterbildung in Deutschland. Strukturen und Entwicklungen.* Berlin et Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

v. Bardeleben, R., Beicht, U., Herget, H. & Krekel, E. M., 1996. *Individuelle Kosten und individueller Nutzen beruflicher Weiterbildung.* Berlin et Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Barrett, A., Hövels, B. et al., 1998. *Exploring the returns to continuing vocational training in enterprises. A review of research within and outside of the European Union.* Thessaloniki : CEDEFOP.

Bassanini, A., Scarpetta, S. & Visco, I., 2000. *Knowledge, technology and economic growth: recent evidence from OECD countries. Economics Department Working Papers no. 259.* Paris: OCDE.

Bassanini, A. & Scarpetta, S., 2001. *Does human capital matter for growth in OECD countries? Evidence from pooled mean-group estimates. Economics Department Working Papers no. 282.* Paris: OCDE.

Bayer, M., 2000. *Weiterbildungspolitik heute — Modernisierung wohin?* http://www.erzwiss-uni-hamburg.de/Personal/Lohmann/Materialien/bayer.htm.

Becker, G. S., 1975. *Human capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education.* Chicago et Londres: The University of Chicago Press.

Bodart Senn, J. & Schräder-Naef, R., 2000. *La formation des adultes en Suisse. Rapport de base.* Paris: OCDE. http://www.oecd.org/els/paper/papers.htm.

Burke, G., Long, M. & Wurzburg, G., 2000. *Reducing the risk of under-investment in adults.* Conférence de l'OCDE "Lifelong learning as an affordable investment", Ottawa, Canada, 6-8 décembre 2000. http://www.ocde.org/els/pdfs/EDSFLLDOCA029.pdf.

Commission européenne, 1999. *Formation continue en entreprise: faits et chiffres. Rapport sur les résultats de l'enquête sur la formation professionnelle continue en entreprise dans les Etats membres de l'Union européenne en 1994.* Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes.

Commission européenne, 2000. *Continuing vocational training survey (CVTS). European Union manual.* Luxembourg: Eurostat.

Secrétariat général de la Conférence suisse des Directeurs Cantonaux de l'Instruction Publique, 1996. *Développement de l'éducation. Rapport national de la Suisse pour la Conférence Internationale de l'Education.* Berne : CDIP.
http://www.ibe.unesco.org/Inf_Doc/Dossiers/rswitzer.htm.

Conseil fédéral, 2000. *Eléments de réflexion pour une politique fédérale en matière de formation continue*. Berne: Conseil fédéral, 18.9.2000.
Crédit Suisse, 2000. «A quand l'homme figurant au bilan?». *Bulletin*, 5/2000.
Crowley-Bainton, T., 1997. *United Kingdom: encouraging employer investment*. http://www.oit.org/public/english/employment/skills/training/publ/uk.htm.
Deloitte, Haskins & Sells, 1989. *Training in Britain. Vol. 1: employers' activities*. Londres: Her Majesty's Stationary Office.
De la Fuente, A. & Donénech, R., 2000. *Human capital in growth regressions: how much difference does data quality make? Economics Department Working Papers no. 262*. Paris: OCDE.
De Sélys, G., 1998. *Un rêve fou des technocrates et des industriels. L'école, grand marché du XXI siècle*. http://www.monde-diplomatique.fr/1998/06/DE_SELYS/10584.html.
Duranleau, F., 2000. *Quebec's experience in the development of workplace training*. Conférence de l'OCDE "Lifelong learning as an affordable investment", Ottawa, Canada, 6-8 décembre 2000. http://www.ocde.org/els/pdfs/EDSFLLDOCA027.pdf
Eurostat, 1996. *Enquête "Formation professionnelle continue" dans les entreprises 1994 (CVTS). Méthodes et définitions*. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes.
Flückiger, Y., 1997. *La formation continue face aux mutations économiques actuelles*. Université de Genève: manuscrit.
Freeman, R. B., 2000. *Gold or porzelan? The American alchemists' formula for full employment*. Présentation lors de la Internationale Arbeitsmarktkonferenz Wege zu mehr Beschäftigung, 5.9.2000, Hannovre. http://www.iab.de/iab/grauepapiere/expo.htm.
Géhin, J-P. & Méhaut, P., 1995. *Apprentissage ou formation continue. Stratégies éducatives des entreprises en Allemagne et en France*. Paris: L'Harmattan.
Geldermann, B., 2000. *Lern- und Karriereberatung als Support für selbstorganisierte Qualifikationsprozesse — die neue Aufgabe der Bildungsdienstleister*. http://www.arbeitsamt.de/laa-bb/international/InhaltKongressB/B23GeldermannBerlin2000Text.pdf.
Goux, D & Maurin, E., 1997. «Les entreprises, les salariés et la formation continue». *Economie et statistique* (306): 41-51.
Grimme Institut, 2000. *Daten, Fakten & Trends*. http://www.lernfest.de/scripts/hintergr/da_u_za1.html.
Grünewald, U. & Moraal, D., 1996. *Betriebliche Weiterbildung in Deutschland: Gesamtbericht. Ergebnisse aus drei empirischen Erhebungsstufen einer Unternehmensbefragung im Rahmen des EG-Aktionsprogramms FORCE*. Berlin et Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
Grünewald, U., Sauter, E. & Zimmer, G., 1997. *La place de l'entreprise dans les processus de production de la qualification. Effets formateurs de l'organisation du travail – Allemagne*. Thessalonique: CEDEFOP.
Guerrero, I. «Traiter sur un plan égal l'investissement physique et l'investissement en formation». *Formation professionnelle — Revue européenne* (14): 62-68.
Hanhart, S., Schulz, H.-R. & Bossio, S., 1998. *La formation des apprentis en Suisse. Coûts et financements*. Paris: Delachaux et Niestlé.
Interkantonale Konferenz der Beauftragten für Erwachsenenbildung (IKEB), 1999. *Erwachsenenbildung in den Kantonen. Materialien, Vorschläge und Anträge der IKEB. Studienbericht*. Berne: Interkantonale Konferenz der Beauftragten für Erwachsenenbildung.
Kailer, N., 1990. *Betriebliche Weiterbildung in Österreich. Band I: Empirische Ergebnisse und Schlussfolgerungen*. Wien: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft.
Kailer, N., 1991. *Kostenermittlung, Evaluierung und Mitarbeiterbeteiligung als Probleme betrieblicher Weiterbildung*. Wien: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft.
Kohler, A. . «Investir dans les ressources humaines — un dilemme?» In *Formation professionnelle — Revue européenne* (14): 24-29.
Krekel, E. M. & Beicht, U., 1999. «Welchen Stellenwert hat Bildungscontrolling in der betrieblichen Weiterbildung?». *Ökonomische Aspekte beruflicher Bildung. Kosten, Nutzen, Finanzierung, Bildungscontrolling*. Berlin et Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
Loewestein, M. A., Spletzer J. R, 1998. «Dividing the costs and returns to general training». *Journal of Labor Economics*, 16(1): 142-171.
Madsen, P. K., 2000. *The Danish "job miracle". A flexible road to full employment. Présentation lors de la Internationale Arbeitsmarktkonferenz Wege zu mehr Beschäftigung, 5.9.2000, Hannovre*. http://www.iab.de/iab/grauepapiere/expo.htm.

O'Connell, P. J., 1999. *Adults in training: an international comparison of continuing education and training.* Paris: OECD. http://www.oecd.org/els/papers/papers.htm.
Office d'orientation et de formation professionnelle, 2000. *Le paysage de la formation continue à Genève.* Genève: Office d'orientation et de formation professionnelle.
Office fédéral de la statistique, 1997. *La formation continue. Une analyse de l'enquête suisse sur la population active de 1996.* Berne: Office fédéral de la statistique.
Office fédéral de la statistique, 1998. *Les indicateurs du capital humain en Suisse.* Berne: Office fédéral de la statistique.
Office fédéral de la statistique, 2000a. *Hauptergebnisse der Betriebszählung 1995.* http://www.statistik.admin.ch/stat_ch/ber03/bz95.htm.
Office fédéral de la statistique, 2000b. *Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE 99. Vademecum.* http://www.statistik.admin.ch/stat_ch/ber03/sake/dsake.pdf.
Orivel, F., 1995. «Planification et coûts: la construction des politiques d'éducation et de formation». In Charlot, B. & Beillerot, J. (Ed.), *La construction des politiques d'éducation et de formation.* Paris: Presses Universitaires de France: 69-77.
Panorama, 2000. *Zusammenfassungen.* http://www.panorama.ch/pages/05/zus.html.
Perez, S. & Strobel, O., 2001. *Education et travail. Divorce ou entente cordiale? Actes du colloque international de l'Association Francophone d'Education Comparée, Genève, 25-27 mai 2000.* Paris: L'Harmattan.
Sauter, E., 1999. «Finanzierung der beruflichen Weiterbildung». In *Workshop Kosten, Finanzierung und Nutzen beruflicher Bildung. Hochschultage Berufliche Bildung, Dresden 1998.* Neusäss: Kieser Verlag.
Schettkat, R., 2000. *Makro-ökonomischer Kontext: der Zusammenhang zwischen Produkt- und Arbeitsmärkten. Présentation lors de la Internationale Arbeitsmarktkonferenz Wege zu mehr Beschäftigung, 5.9.2000, Hannovre.* http://www.iab.de/iab/grauepapiere/expo.htm.
Stankiewicz, F., 1995. «Choix de formation et critères d'efficacité du travail. Adaptabilité et financement de la formation générale par l'entreprise». *Revue économique* 5 (46): 1311-1331.
Suter, C. (Ed.), 2000. *Sozialbericht 2000.* Zurich: Seismo.
Temple, J., 2000. *Growth effects of education and social capital in the OECD countries. Economics Department Working Papers no. 263.* Paris: OCDE.
van Leeuwen, M. J., 1999. *The costs and benefits of lifelong learning: the case of the Netherlands. Présentation lors de la «European Conference on Educational Research», 22-25-9.1999.* http://brs.leeds.ac.uk/cgi-bin/brs_engine.
Verry, D., 2000. *Financial resources for lifelong learning: evidence and issues.* Conférence de l'OCDE "Lifelong learning as an affordable investment", Ottawa, Canada, 6-8 décembre 2000. http:/www.ocde.org/els/pdfs/EDSFLLDOCA030.pdf.
Villeval, M.-C., 1996. *La place de l'entreprise dans les processus de production de la qualification. Effets formateurs de l'organisation du travail – France.* Thessalonique: CEDEFOP.
Walsh, K, Green, A. & Steedman, H., 1996. *La place de l'entreprise dans les processus de production de la qualification. Effets formateurs de l'organisation du travail – Royaume-Uni.* Thessalonique: CEDEFOP.
Weber, B. A., 2001. *Private rates of return to education in Switzerland in the 90'2: methodology and results.* Manuscrit.
Westphalen, S., 1999. *Reporting on human capital at enterprise level; interests and conflicts. Présentation lors de la 3ième Conférence internationale «Researching vocational education and training», 14.7.1999.* http://brs.leeds.ac.uk/cgi-bin/brs_engine.
Winch, C., 1998. «Two rival conceptions of vocational education: Adam Smith and Friedrich List». *Oxford Review of Education* 24 (3): 365-378.
Wüst, P., 1998. *Betriebliche Weiterbildung in der Schweizer Industrie. Ausgeschöpfte Möglichkeiten oder brachliegendes Potential?* Zürich et Chur: Rüegger.

Determinanten und Auswirkungen der beruflichen Weiterbildung in der Schweiz

Robert E. Leu, Michael Gerfin

1. Aim of the study

The aim of this study is to analyse the effect of vocational training on wages and labour turnover. The empirical analysis will be based on the Swiss Labour Force Survey (SLFS). Furthermore, we will confront our empirical findings with predictions of the classical theoretical model of human capital accumulation and training (Becker, 1964) and modern extensions of this model (Acemoglu and Pischke, 1999a,b)

The only other related Swiss study so far is by Bänziger (1999). She used the 1996 wave of the SLFS to estimate the effect of vocational training on wages. Her study serves as a reference point for our study. However, there are several major shortcomings in her study: she completely ignores self selection problems, she does not use the panel information available in the data, and she does not allow for heterogeneity of the effect of training (except by gender). Taking account of these issues will be a major contribution of the present analysis.

2. What have we done so far

We employ data from the Swiss Labour Force Survey (SLFS). The SLFS is designed as a rotating panel, i.e. individuals are interviewed at most in 5 consecutive years. In the years 1996 and 1999 there were special questions relating to vocational training. These questions are used to determine who received what kind of vocational training in the past 12 months.

The main work so far consists of preparing the data for the empirical analysis. We constructed two 3-years panels centered at the 1996 and the 1999 wave of the SLFS, respectively. These two short panels cover the years 1995-1997 and 1998-2000. There is no overlap in these panels due to the rotating design. The main purpose of this exercise is to obtain wage data prior to the training we analyse. Furthermore, the data for 1995 and 1999 provide information on the determinants of vocational training (remember that the training questionnaire relates to training in the previous 12 months). The data for the third period contain information on wages and job changes one year after training is completed.

These two panel data sets are pooled for the empirical analysis, yielding a sample size of 2326. So far only full-time working men are included in the sample. Vocational training is defined as employer-financed training in the past 12 months. Table 1 displays descriptive statistics of some important variables for participants and nonparticipants in vocational training. Table 2 shows the values of the outcome variable *Monthly Earnings* for the three time periods before training, right after training and one year after training and the corresponding growth rates of monthly earnings.

Table 1 clearly shows substantial differences between the participants and the nonparticipants. Participants are better educated, more skilled and have longer tenure. This evidence suggests that allocation to training is not random implying potential selection bias problems.

Tabelle 1: Deskriptive Auswertung nach sozioökonomische Eigenschaften

	Insge-samt	Bildungsstufe			Alter (in Jahren)			Betriebszugehörigkeit (in Jahren)		
		Sek I	Sek II	Tertiär	25-35	35-45	45-55	0-10	10-20	20+
Bevölkerungsanteil		8	59	33	42	35	23	64	24	12
Mit Weiterbildung	**38**	**14**	**43**	**50**	**36**	**40**	**40**	**36**	**41**	**44**

	ISCO Skill Level			Firmengrösse		Ausländer	Position	
	Profess-ional	Skilled	Un-skilled	0-10	100+		Ohne Vorge-setztenfunktion	Mit Vorgesetzten-funktion
Bevölkerungsanteil	26	48	3	16	43	14	49	29
Mit Weiterbildung	**52**	**30**	**14**	**27**	**47**	**22**	**27**	**50**

Quelle: SAKE 1995, 1996, 1998, 1999, eigene Berechnungen

Table 2 reveals an interesting finding. Wages of participants are higher after training by about 16% but to a large degree this has been the case already *before* training. This finding implies that a cross-sectional analysis of the effect of training based on post-training wages will overestimate the effect of training. Indeed, preliminary regression results suggest that we can explain about 12 %-points of the pre-training wage difference between participants and nonparticipants by human capital endowment. The reminder will be attributed to training by simple OLS regressions when we include a training indicator in the set of regressors. It turns out that the coefficient for vocational training in an OLS regression of a human capital wage equation is 0.04 (this findings corresponds to Bänziger, 1999). Of course, it would not be correct to interpret this as the effect of training given the wage difference before training.

The panel structure of the data helps to take account of the pre-training wage difference. A simple estimator using the panel structure is the so-called difference-in-differences estimator. The idea is straightforward: compute the difference between pre-training and post-training wages for participants and nonparticipants. Under certain assumptions the difference of these two wage growth rates can be interpreted as the effect of training. Using the data in Table 2 this yields an effect of 1.03 for the period one year after training is completed (3.02 – 1.99 = 1.03). Taken at face value this implies that training increased the wage growth rate by 1 %-point. However, this type of analysis can be improved by controlling for human capital endowment and self-selection. This will be the central part of our empirical analysis.

Table 2: Deskriptive Statistics of Real Monthly Earnings

	Before Training (Period 0)	After Training (Period 1)	1 Year after Training (Period 2)	Change between Periods 0 and 1 (in %)	Change between Periods 0 and 1 (in %)
Training	7475	7594	7701	1.59	3.02
No Training	6288	6375	6413	1.38	1.99

Source: SAKE 1995-2000, own calculations

3. What are the next steps

The next steps will be the empirical analysis of the effects of vocational training. Starting point is the observation that this is a classical *treatment effect* problem. To estimate a treatment effect we compare the value of some outcome variable (e.g. wages) for the treated individuals with the value the outcome variable would have taken in case of nontreatment. This hypothetical value is usually called *counterfactual*. It must be estimated using the group on the nontreated since we never observe anyone both as treated and nontreated. In order to get an unbiased estimate there must be no systematic differences between the treatment group and the control group selected from the nontreatment group.

In social sciences most treatment effect problems are affected by selectivity. Individuals are not allocated randomly into the treatment. Rather, they are selected or select themselves based on observable and unobservable characteristics. If we do not control for this selection the estimates of the treatment effect are likely to be biased. A major shortcoming of the study by Bänziker (1999) lies in the neglect of this selection problem.

In the past ten years the literature on estimating treatment effects using nonexperimental data has increased substantially. Several estimators have been proposed in order to deal with the selection problem. These include

- Classical selection model (Heckman)
- Matching
- Instrumental Variables (IV)
- Fixed Effects
- Difference-in differences
- Difference in differences Matching

The last three approaches require panel data. We will not go into any detail regarding these approaches to estimate the treatment effects. These are summarised e.g. in Heckman et al (1999) or Blundell and Costas Dias (2000). Given that we have panel data at hand we will concentrate on methods exploiting the additional information and possibilities of panel data. A very attractive estimator in this respect is the difference-in-differences matching estimator as it combines the advantages of both difference-in-differences and matching. Matching removes all observable differences between the group of participants and the control group by appropriate econometric methods. Hence matching will yield unbiased estimates of the treatment effect when selection is only on observable factors. The major criticism against matching is that it may be hard to justify that there is no selection on unobservable factors like ability or motivation. As long as these unobservable factors are constant over time they can be eliminated by differencing over time. In this sense difference-in-differences matching corrects for both selection on observables and on unobservables.

Finally, we will confront our empirical findings with theory. The classical model of training by Becker (1964) has recently be extended by Stevens (1994), Acemoglu and Pischke (1999a,b) and Booth and Zoege (2001). These extensions deal with the empirical observations that firms pay for general training (this is ruled out in the classical model).

Literature

Acemoglu, D. und J-S Pischke (1999a), „The Structure of wages and Investment in General Training", *Journal of Political Economy* 107,.539-572.
Acemoglu, D. und J-S Pischke (1999b), „Beyond Becker: Training in imperfect labor markets, *Economic Journal*, 109, F112-F142
Angrist, J. D., und A. B. Krueger (1999): "Empirical Strategies in Labor Economics", in O. Ashenfelter und D. Card (Hrsg.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. III A, Kapitel 23, 1277-1366.
Bänziger, A, (1999), *Weiterbildung und Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern*, Chur/Zürich: Verlag Rüegger.
Becker, G. (1964), *Human Capital,* Chicago: University of Chicago Press
Booth, A. and G. Zoega (2001), "Is Wage Compression a Necessary Condition for Firm-Financed General Training?", CEPR Discussion Paper 2845.
Blundell, R., L. Dearden, and C. Meghir (1996), *The Determinants of Work-Related Training in Britain,* London: Institute for Fiscal Studies
Blundell, R. and M. Costa Dias (2000), "Evaluation methods for non-experimental data", *Fiscal studies* 21, 427-468.
Heckman, J. J., R. J. LaLonde, and J. A. Smith (1999): "The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs", in O. Ashenfelter and D. Card (eds.): *Handbook of Labor Economics*, Vol. III A, 1865-2097, North-Holland, Amsterdam.
Stevens, M. (1994), „A theoretical model of on-the -job training with imperfect competition", *Oxford Economic Papers,* 46, 537-562.

Notes for the Autumn Workshop PNR 43 'Formation et Emploi'

Pat Davies

1. Preliminary points:

My comments are based only on the papers prepared for this workshop. I do not have the original proposals in their final version so that I am reading the interim reports as stand alone papers. Some of the papers have been written on that assumption with a lot of background details, others have not and therefore it is sometimes difficult to follow a particular argument. Unless the rationale, aims and objectives were set out in the paper, I did not know what they were.

The papers seem to be very varied and it was not clear to me what had been requested; and it may be helpful in the future if that is made more explicit to the research teams.

My comments should be read with these points in mind.

2. Laurence Marti and Dominique Golay – Formation continue professionelle et égalite des chances entre femmes et homes dans l'emploi

It is interesting to note that the Pain definition of formal, non-formal and informal learning used here has now been adopted as the 'official' EU definition and so if used more widely by researchers should begin to offer the possibility of international comparisons.

The paper has a useful account of the individual and institutional elements of the analysis and there is a clear relationship between that and the questions in the interview schedule. It will be interesting to see if the data allows us to distinguish between 'alliés', which I take to mean friends and peers, and immediate family members. In UK research at least, some studies have shown that the friendship group is sometimes extremely important.

There is an interesting account of the problems of selection of and access to the enterprises – this is very common but seldom admitted in the public reports of research. I welcome a more open approach to this. It does not surprise me that the transcription of the interview data has been more expensive and has taken longer than anticipated – it always does. The interview schedule is also very open ended and therefore likely to produce very interesting data but nonetheless data that is very time consuming to transcribe and to analyse.

How will the analysis of the interviews be done? Are the researchers using any software for this? If so, it would be interesting to know if the research team find the software effective and efficient for 60 interviews.

3. Yves Emery and team – Stratégies des acteurs face à la formation continue dans les services publics: analyse de l'impact des nouvelles pratiques de gestion des resources humaines and d'encadrement

The paper has a very clear and detailed analysis and justification of the various definitions and variables and the way they have been operationalised. Thus the framework of analysis that is being employed is clearly explicit and well researched ahead of the fieldwork

The intermediate variables were discussed at some length but it is not clear to me how the personality traits – 'ouverture' and 'conscience' – are to be investigated. Where do they feature in the instruments? How are they being taken into account in the sample and in the analysis?

[Note: In the discussion during the workshop, it became evident that there is copyright on this instrument. This raises an interesting problem for the academic community: how can work be criticised (in the best sense of the word) if the instruments cannot be openly examined.]

There are interesting emerging points: that public organisations are not able to provide clear analysis of expenditure on training activity (although in other project reports there is a suggestion that it is better in the public sector); that the definition of FC is not easy to pin down and this problem is likely to become more rather than less difficult in the future.

4. Siegfried Hanhart and team – Recherche sur les coûts, les avantages et le financement de la formation professionelle continue dans les entreprises en Suisse

I welcome the discussion of the 'burden' of research on enterprises, particularly on PME – there is a need for more debate on this topic in all countries. Some national co-ordination would clearly be useful if the research community is to gain and retain the cooperation of companies but at the same time such coordination is a complex affair if it is not to constrain research agendas and activities. I also welcome the frankness concerning the difficulties in gaining access to the enterprises for the interviews. As I said above, this is common and often disappears from official reports of research – it should be openly discussed and written about in research methods articles and books much more than it is.

The team nevertheless have 'rescued' the project and turned the problems to their advantage with considerable skill and imagination.

It is not clear to me how are the research team intending to 'reveal the economic advantage of CVT', particularly given the absence of clear data in the enterprises that they report?

This was the only project that appears to have made use of the web – it was useful to have the definitions and FAQs on the website. It would also have been interesting to see the interview schedule and/or questionnaire. I hope that the research team will be able to report on how the enterprises and individuals involved in responding to questionnaire and interviews made use of this.

5. Robert Leu and Michael Gerfin – Determinanten und Auswirkungen der beruflichen Weiterbildung in der Schweiz

(Please note that my preliminary comments above apply particularly to this paper)

Since readers may not be familiar with the SLFS, it would have been helpful to have a short summary of the information collected and the means of collection, even if only a summary as an annexe, especially since it is the only source of data. It might have been useful also to have a note of any strengths and weaknesses of the SLFS (I know there are problems with using the UK equivalent for research purposes).

It would have been helpful to have a diagram of the panel datasets at the various points in time so that the sample was clearly set out. There seems to be a difference of terminology in the text, which talks about a third period (under paragraph 2 on page 2) and the table 2, which refers to periods 0, 1, and 2. On table 1: these are percentages? Of what?

It would also have been helpful to have some discussion about why the focus so far is only on men working full-time and about the definition of vocational training that has been used.

Table 2 seems to show a feature that the researchers do not explore: the difference in wage rates between the participants and the non–participants in training at period 1 is actually

lower than at period 0. So the effect of training might be to narrow wage differentials before it widens them. It might be worth doing some more analysis to find out if this is significant.

On the next steps, I have some more questions. How will the matching be done? What 'observable differences' are available in the SFLS data for this purpose? How will the researchers deal with the problem that unobservable factors like motivation are not constant over time?

6. General points and common themes:

I hope that the methodological problems of access and agreement will not be forgotten when the full results of these projects are known. The projects have a good deal of experience of these problems and ways in which they can be overcome which should not be lost. It might be useful to produce a collection of papers on this topic drawing on all the projects.

It would be interesting to set up a dialogue between the various results at a later stage since it seems to me that the projects are likely to produce some results which may contradict each other and/or provide different perspectives on similar issues and/or complement each other in interesting and perhaps challenging ways.

It is clear from the projects that the definition of 'formation continue' is breaking down and that the 'informal' is growing in importance and becoming more clearly acknowledged as such, just at a time when authorities of various sorts are taking more interest in measuring 'formation continue classique'. The projects are thus producing results that have policy implications for federal and cantonal governments and it will be important for the teams and the Research Council to ensure that the dissemination strategy includes these audiences. These kinds of findings and the evidence of the importance of internal and external mobility as a vehicle for 'formation continue' throw into sharp relief the tensions between the perspectives of the individual and the employer, and society more generally since it raises important questions about who should pay. So there will also be interesting results for private and public sector organisations and it will present a particular challenge, given the reluctance to participate shown by some (especially perhaps in the Hanhart et al project), to engage them in the dissemination process.

There was one notable absence from both the research questions and the emerging responses: the issue of the accreditation of experiential and/or work based learning (validation des acquis). Since this is a major area of discussion in most European countries, it was interesting that this does not appear to be so in Switzerland. It might be interesting for some of the projects to ask if there is any discussion going on in the enterprises about this, particularly given the clear growth of the importance of 'informal learning'.

Jugendliche zwischen Schule und Berufsbildung. Qualifikationen und Berufsperspektiven Jugendlicher am Ende der Volksschule im Vergleich zu Erwartungen und Anforderungen von Berufsschulen und Betrieben

Urs Moser, Heinz Rhyn, Sarah Tresch

1. Ausgangslage

Der erfolgreiche Übergang von der Sekundarstufe I in die Berufsbildung hängt von verschiedenen Kriterien ab. Nebst den wirtschaftlichen Faktoren spielen die Anforderungen der Betriebe an die Qualifikationen der Schulabgängerinnen und -abgänger eine wichtige Rolle. Dabei ist unklar, ob die Anforderungen der Betriebe mit dem fachlichen Wissen der Schülerinnen und Schüler am Ende der Sekundarstufe I übereinstimmen oder ob sie divergieren. Aufgrund einzelner Klagen von Wirtschaftsvertretern über das sinkende Niveau der Leistungen von Schülerinnen und Schülern am Ende der Sekundarstufe I scheint das schulische Wissen nicht mehr in jeder Hinsicht den Erwartungen und Anforderungen von Betrieben zu entsprechen (Kuratle, 1999; Stalder, 1999).

In bisherigen Studien zum Thema Erwartungen der Wirtschaft an die zukünftigen Lehrlinge sind verschiedene Qualifikationen oder Kompetenzen in einer sehr allgemeinen Form beschrieben worden (Seitz, 1988; Geser, 1998; 1999), so dass daraus kaum konkrete Konsequenzen für das Bildungssystem gezogen werden konnten. Die Diskussion um die Koordination von Schule und Beruf wird vorwiegend anhand von so genannten Schlüsselqualifikationen geführt (Gonon, 1996). Der Begriff «Schlüsselqualifikationen» ist arbeits- und wirtschaftspolitischen Ursprungs und subsumiert Eigenschaften beziehungsweise Kompetenzen, die in fast allen Berufen wichtig sind (Dörig, 1994). Dazu gehören sowohl das einwandfreie Beherrschen der Kulturtechniken (wie der sichere Umgang mit Zahlen oder die Fähigkeit, sich mündlich und schriftlich in der Standardsprache auszudrücken) als auch Kompetenzen und Eigenschaften wie Teamfähigkeit, Selbständigkeit, Zuverlässigkeit, Genauigkeit oder Pünktlichkeit (Reisse, 1996; Zihlmann, 1999).

Trotz der zunehmenden Bedeutung von sozialen und kommunikativen Kompetenzen wird auf die Überprüfung des Wissens in den einzelnen Schulfächern bei der Lehrlingsselektion nicht verzichtet. Dabei verlassen sich die Betriebe nur noch am Rande auf Schulnoten. Wer eine Lehre absolvieren möchte, muss heutzutage in den meisten Fällen seine schulischen Leistungen in einem Test ausweisen. Weil die Schule keine einheitliche und somit für die Arbeitswelt verbindliche Leistungsmessung vollzieht und die Schulzeugnisse zu wenig Auskunft über den erreichten Leistungsstand geben, stützen sich die Betriebe bei der Lehrlingsselektion auf eigene Tests.

Die in der Lehrlingsselektion eingesetzten Testverfahren sind bislang noch nicht in einer öffentlich zugänglichen Art wissenschaftlich untersucht worden. Grosse Betriebe arbeiten zwar zwecks Selektionsinstrumenten mit Universitäten zusammen, wissenschaftliche Untersuchungen zum Stellenwert der Testverfahren und entsprechende Erkenntnisse über deren Anforderungen liegen allerdings noch nicht vor. Eine unvollständige Übersicht über betriebsinterne Selektionsverfahren von Lehrlingen hat Huwyler Vosse (1999) vorgelegt. Dabei wird die Unübersichtlichkeit und die Disparität der verschiedenen Verfahren deutlich. In der Regel ist aber das Schulwissen – vorwiegend die Prüfung von Deutsch und Mathematik – fester Bestandteil dieser Verfahren.

Dass Kompetenzen in Deutsch und Mathematik von Schule und Wirtschaft immer noch als zentral betrachtet werden, beweist auch das von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) lancierte «Programme for International Student Assessment» (PISA) (OECD, 1997, 1999). Mit diesem Programm werden alle drei Jahre die Leistungen in Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften am Ende der Volksschule untersucht

und international verglichen. Das Projekt «Jugendliche zwischen Schule und Berufsbildung» benutzt die unter Einbezug von Bildungs- und Wirtschaftsvertretern definierten Standards für Deutsch und Mathematik am Ende der Sekundarstufe I. Die Leistungsmessung des OECD-Programms PISA richtet sich nicht direkt an die spezifischen Curricula einzelner Länder, sondern erfasst, wie intelligent und verknüpfend grundlegendes Wissen angewendet wird.

2. Zielbereiche

Mit dem Projekt «Jugendliche zwischen Schule und Berufsbildung» wird das schulische Wissen der Jugendlichen am Ende der Volksschule mit den fachlichen Anforderungen von ausgewählten Grossbetrieben verglichen. Ausserdem wird die Bedeutung der Schullaufbahn, des schulischen Wissens in Deutsch und Mathematik, der fachlichen Anforderungen von Grossbetrieben, der Berufsperspektiven sowie weiterer (Schlüssel-)Kompetenzen der Jugendlichen für Erfolg und Misserfolg bei der Lehrstellensuche bestimmt. Es werden fünf Zielbereiche bearbeitet:

(1) Prüfung der Übereinstimmung des Wissens der Jugendlichen am Ende der Sekundarstufe I mit den Erwartungen von Berufsschulen und Betrieben

(2) Analyse standardisierter Tests für Lehrlinge von ausgewählten Betrieben

(3) Prüfung der Übereinstimmung des Wissens der Jugendlichen am Ende der Sekundarstufe I mit den Anforderungen von ausgewählten Betrieben

(4) Erfassung des Berufswahlverhaltens und der Berufsperspektiven Jugendlicher auf dem Lehrstellenmarkt

(5) Bestimmung von Prädiktoren für Erfolg oder Misserfolg Jugendlicher bei der Lehrstellensuche

3. Datengrundlage

3.1 Übereinstimmung von Wissen und Erwartungen

In der Schweiz haben sich im Jahr 2000 rund 9000 Schülerinnen und Schüler am Ende der Sekundarstufe I (9. Klassenstufe) an PISA beteiligt und Testaufgaben in Leseverständnis, Mathematik und Naturwissenschaften gelöst. Die Ergebnisse der Schweizer Jugendlichen werden mit den Erwartungen von Betrieben und Berufsschulen verglichen. Die Einschätzung der Erwartungen an das schulische Wissen erfolgt über die Beurteilung der PISA-Testaufgaben durch Expertinnen und Experten aus Berufsschulen und Betrieben. Dadurch wird es möglich sein, das von den Volksschulen vermittelte Wissen mit den Erwartungen von Berufsschulen und Betrieben zu vergleichen.

3.2 Analyse standardisierter Tests von ausgewählten Betrieben

Der bisherige Kontakt mit Lehrlingsverantwortlichen hat gezeigt, dass eine Vielzahl standardisierter Testverfahren bei der Lehrlingsselektion eingesetzt wird. In der Schweiz werden einerseits wenige hoch entwickelte Testverfahren (beispielsweise Profil Zug, Basic Check, Multi Check) von verschiedenen Firmen eingesetzt. Andererseits setzten viele Firmen betriebseigene Tests ein, die zum Teil ebenfalls hoch entwickelt sind. Die Informationen über die verschiedenen Tests und die geprüften Kompetenzen werden gesammelt und systematisiert.

3.3 Übereinstimmung von Wissen und Anforderungen

Mit einer Datenerhebung bei rund 6000 angehenden Lehrlingen, die sich zwischen August 2001 und März 2002 bei ausgewählten Schweizer Grossbetrieben bewerben, wird geprüft, wie das schulische Wissen in Deutsch und Mathematik von Jugendlichen am Ende der Sekundarstufe I mit den Anforderungen der ausgewählten Betriebe übereinstimmt. Das schulische Wissen der Kandidatinnen und Kandidaten wird mit dem PISA-Kurztest erfasst. Dieser Test enthält eine Auswahl der im Jahr 2000 international eingesetzten Testaufgaben und

wurde speziell für dieses Projekt zusammengestellt. Zur Beurteilung der Anforderungen von Betrieben an die fachlichen Leistungen in Deutsch und Mathematik werden zudem die Ergebnisse der bewerbenden Kandidatinnen und Kandidaten im betriebseigenen Test benutzt. Die Ergebnisse im PISA-Kurztest und in den betriebseigenen Tests werden in verschiedener Hinsicht verglichen. Zum einen interessiert der Zusammenhang zwischen den Ergebnissen im PISA-Kurztest und im betriebseigenen Test. Zum anderen werden auch die Anforderungen, die die ausgewählten Betriebe an verschiedene Berufsgruppen stellen, miteinander verglichen.

3.4 Berufsperspektiven und Prädiktoren für Erfolg oder Misserfolg bei der Lehrstellensuche

Im Anschluss an den PISA-Kurztest werden mittels Fragebogen Informationen zu den Berufsperspektiven, zum Berufswahlverhalten und zur Schullaufbahn erfasst. Ausserdem werden die Kandidatinnen und Kandidaten anhand von zwanzig Schlüsselkompetenzen von den zuständigen Lehrlingsverantwortlichen eingeschätzt. Zur Bestimmung der Prädiktoren für Erfolg oder Misserfolg bei der Lehrstellensuche werden die Schullaufbahn, die Schulnoten, das schulische Wissens in Deutsch und Mathematik, der Erfolg in betriebseigenen Tests, die eingeschätzten Schlüsselkompetenzen und weitere ausgewählte Persönlichkeitsmerkmale wie Geschlecht oder Muttersprache einbezogen.

4. Selektionsverfahren von Schweizer Grossfirmen

Die Konzeption des Projekts ist eng an die Selektionsverfahren der beteiligten Firmen gebunden. Erfreulicherweise wird in den meisten Schweizer Grossfirmen das Selektionsverfahren gleich oder ähnlich gestaltet. Nach einer eingehenden Prüfung des Bewerbungsschreibens werden ausgewählte Kandidatinnen und Kandidaten zu einem betriebsinternen Test eingeladen (erste Selektionsrunde). In allen Tests werden sprachliches und mathematisches Wissen getestet. Kandidatinnen und Kandidaten, die den Test bestanden haben, werden zu einem Gespräch eingeladen (zweite Selektionsrunde). Diese Gespräche sind darauf angelegt, weitere Kompetenzen zu beurteilen. Die im Projekt geplante Einschätzung der Schlüsselkompetenzen deckt sich in den meisten Fällen mit den üblichen Beurteilungskriterien.

Einige Betriebe führen die standardisierten Tests nicht selbst durch, sondern lassen diese extern durchführen. Die Ergebnisse in diesen Tests müssen in diesem Fall den Bewerbungsunterlagen beigelegt werden und ersetzen die übliche erste Selektionsrunde[13].

5. Stichproben

Die in Kapitel 2 erwähnten Zielbereiche werden mit Hilfe von zwei verschiedenen Stichproben bearbeitet. Zielbereich (1) wird aufgrund der repräsentativen Stichprobe der Schweizer Beteiligung an PISA im Jahr 2000 bearbeitet. Diese Stichprobe umfasst Daten zu den Leistungen in Deutsch und Mathematik von rund 9000 Schülerinnen und Schülern der 9. Klassenstufe aus der ganzen Schweiz. Die Stichprobe lässt Auswertungen nach verschiedenen Merkmalen der Jugendlichen wie Geschlecht, Immigrationsstatus, Muttersprache und Verweildauer im Sprachgebiet zu. Es können Angaben darüber gemacht werden, welcher Anteil der unterschiedlichen Gruppen, beispielsweise Knaben und Mädchen, welche Erwartungen erfüllen.

Die Zielbereiche (3), (4) und (5) werden aufgrund einer Stichprobe von rund 6000 Kandidatinnen und Kandidaten bearbeitet, die sich für eine Lehrstelle in der Deutschschweiz beworben haben. Die Stichprobe wurde durch die am Projekt teilnehmenden Betriebe bestimmt. Die Untersuchung beschränkt sich zudem auf fünf Berufsfelder: kaufmännische Berufe, Informatik, Verkauf, Technik und Werkstatt sowie Labor.

---

13 Wer sich beispielsweise bei der ABB bewerben möchte, muss zuerst einen Test ablegen und dessen Testresultate dem Bewerbungsschreiben beilegen.

In Tabelle 1 sind die teilnehmenden Firmen mit der geschätzten Anzahl einbezogener Kandidatinnen und Kandidaten nach Selektionsrunde angegeben. Tabelle 1 macht deutlich, dass die Stichprobe entsprechend dem Selektionsverfahren in zwei Gruppen unterteilt wird. Kandidatinnen und Kandidaten, die aufgrund ihrer Bewerbungsunterlagen in die erste Selektionsrunde gelangen, und Kandidatinnen und Kandidaten, die aufgrund der Ergebnisse im betriebseigenen Test in die zweite Selektionsrunde gelangen. Um differenzierte Analysen über die Selektionsverfahren machen zu können, wird der PISA-Kurztest in der ersten Selektionsrunde durchgeführt. Die Beurteilung der Schlüsselkompetenzen ist Bestandteil der zweiten Selektionsrunde.

Tabelle 1: Stichprobe der Kandidatinnen und Kandidaten für eine Lehrstelle

Firma (Kanton)	Berufsgruppen	1. Selektionsrunde (Test des Betriebs, PISA-Kurztest)	2. Selektionsrunde (Gespräch, Beurteilung der Schlüsselkompetenzen)	Anzahl Lehrstellen
Novartis (BS)	Kaufmännische Berufe, Labor, Technik und Werkstatt	400	200	100
Swisscom (ZH)	Informatik, kaufmännische Berufe	2500	700	180
Swissair (ZH)	Technik und Werkstatt	300	150	50
	Informatik	80	40	8
	Kaufmännische Berufe	160	80	20
Migros (LU)	Verkauf	160	130	90
SBB (BE, BS, FR)	Kaufmännische Berufe, Informatik, Technik und Werkstatt	400	200	100
ABB (ZH, AG)	Werkstatt, kaufmännische Berufe	300	200	30
UBS (LU, AG, ZG)	Informatik	150	70	30
Zuger Firmen (ZG)	Kaufmännische Berufe, Informatik und Technik	1500	400	300
Total		5950	2170	908

6. Methoden der Skalierung und Auswertung der Daten

Die Bearbeitung der verschiedenen Zielbereiche erfordert unterschiedliche methodische Zugänge. Indem die Erwartungen an das schulische Wissen in Deutsch und Mathematik aufgrund der PISA-Testaufgaben eingeschätzt werden, können die PISA-Daten der Schweiz dem vorliegenden Forschungsinteresse entsprechend analysiert werden. Die Ergebnisse der Schweizer Schülerinnen und Schüler in Deutsch und Mathematik werden im Vergleich zu den Erwartungen der Betriebe und Berufsschulen beurteilt. Durch die Verbindung der Ergebnisse im PISA-Kurztest mit den Ergebnissen im betriebseigenen Test werden die effektiven Anforderungen der Betriebe an das schulische Wissen in Deutsch und Mathematik eruiert. Erwartungen wie Anforderungen werden mit Hilfe der Schwierigkeitsparameter (Itemcharakteristika) der PISA-Testaufgaben auf der internationalen PISA-Skala abgebildet.

Dieses Vorgehen erfordert die Anwendung moderner Skalierungstechniken nach der probabilistischen Testtheorie, insbesondere mit dem Rasch-Modell beziehungsweise mit der Item-Response-Theory (Rost, 1996; Hambleton & Swaminathan, 1985). Die Bildung von Erwartungs- und Anforderungsniveaus kann entweder mit Hilfe der Itemcharakteristika (Lösungswahrscheinlichkeit) oder aufgrund der Einschätzungen der Aufgaben durch Expertinnen und Experten vorgenommen werden (Schulz, Kolen & Nicewander, 1999, S. 349). Die Anordnung der Aufgaben nach der Lösungswahrscheinlichkeit zeigt, wo die Erwartungen oder Anforderungen auf der internationalen Skala liegen. Die Standardisierung von Daten aus verschiedenen Quellen erfordert die Verwendung der internationalen Itemparameters als so genannte «anchor parameters» (Wu, Adams & Wilson, 1998, S. 172).

Zur Bestimmung der Prädiktoren für Erfolg und Misserfolg bei der Lehrstellensuche werden insbesondere die logistische Regression – eventuell unter Verwendung theoretisch begründeter Strukturgleichungen – angewendet.

7. Stand der Arbeiten und Ausblick

Schwerpunkte im ersten Projektjahr bildeten (1) die Feinkonzeption des Projekts entsprechend den praktischen Gegebenheiten bei der Selektion von Lehrlingen, was zuerst das Kennenlernen des Feldes verlangte, (2) die Anfrage Schweizer Grossfirmen zur Beteiligung, was sich als eine langwierige Angelegenheit herausstellte und viel Verhandlungsgeschick erforderte, ist die Teilnahme für die Betriebe doch mit erheblichem Mehraufwand[14] und auch mit Mehrkosten verbunden, (3) die Konzeption des PISA-Kurztests, des Fragebogens zur Erfassung von Berufsperspektiven, Berufswahlverhaltens und Schullaufbahn sowie des Beurteilungsbogens zur Einschätzung der Kandidatinnen und Kandidaten anhand einer Liste von 20 Schlüsselkompetenzen, und (4) die Feinplanung der Erhebung in den einzelnen Betrieben sowie die Planung der Integration der Ergebnisse der Kandidatinnen und Kandidaten in den betriebseigenen Tests in Form von differenzierten Individualdaten.

Die Erhebungen in den Betrieben haben Ende August 2001 begonnen und dauern bis Ende März 2002. Anfang 2002 wird zudem die Einschätzung der PISA-Testaufgaben durch Expertinnen und Experten von Betrieben und Berufsschulen organisiert, so dass Mitte 2002 die Datenerfassung abgeschlossen sein sollte.

Ende 2002 erhalten die beteiligten Firmen einen firmenspezifischen Bericht über die gestellten Anforderungen an die fachlichen Leistungen der Kandidatinnen und Kandidaten im betriebseigenen Test. Der Bericht enthält den Schwierigkeitsgrad des betriebseigenen Tests im Vergleich zu Tests der anderen beteiligten Betriebe sowie im Vergleich zu von der OECD international festgelegten Standards an fachliche Leistungen.

Der Schlussbericht des Projekts in Form einer Buchpublikation mit Ergebnissen über Erwartungen und Anforderungen der Wirtschaft an schulisches Wissen am Ende der Sekundarstufe I sowie mit einer detaillierten Informationen über den Stand der Lehrlingsselektion in der Schweiz ist auf das Frühjahr 2003 geplant.

Literatur

Dörig, R. (1994). Das Konzept der Schlüsselqualifikationen. Ansätze, Kritik und konstruktivistische Neuorientierung auf der Basis der Erkenntnisse der Wissenspsychologie. Dissertation. Hochschule St. Gallen.

Geser, H. (1998). Qualifikationsbedarf und Beschäftigungswandel. Eine prospektive Untersuchung in Industrie-, Gewerbe und Dienstleistungsbetrieben der Schweiz. Zürich: Soziologisches Institut der Universität Zürich.

Geser, H. (1999). Trends toward organizational flexibility in Swiss Firms: causal antecendents and consequences for role qualifications. Zürich: Soziologisches Institut der Universität Zürich.

Gonon, Ph. (1996). (Hrsg.). Schlüsselqualifikationen kontrovers. Aarau: Sauerländer.

Hambleton, R. K. & Swaminathan, S. (1985). Item Response Theory: Principles and Applications. Boston: Kluwer Nijhoff Publishing.

Huwyler Vosse, D. (1999). Unterschiedliche Selektionsmodelle – ein Querschnitt. Panorama, 46-48.

---

14 Von den Betrieben wurde erwartet, dass sie uns (1) bei der Durchführung des PISA-Kurztests und des Fragebogens mit den Kandidatinnen und Kandidaten für eine Lehrstelle unterstützen oder diese mit den Kandidatinnen und Kandidaten selber durchführen (die Befragungszeit beträgt rund 60 Minuten), (2) die differenzierten Ergebnisse der Kandidatinnen und Kandidaten im betriebsinternen Test zur Verfügung stellen, insbesondere die Ergebnisse der fachlichen Leistungen in Mathematik und Deutsch und (3) dass sie die Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten für eine erfolgreiche Lehre anhand von rund 20 Schlüsselkompetenzen einschätzen. Die Beurteilung pro Kandidat bzw. pro Kandidatin nimmt maximal zwei Minuten in Anspruch.

Kuratle, R. (1999). Was müssen Schülerinnen und Schüler am Ende der obligatorischen Schulzeit können? Solothurn: Erziehungs-Departement des Kantons Solothurn.
OECD, siehe Organisation for Economic Co-Operation and Developement
(1997). Literacy Skills for the Knowledge Society. Further Results from the Adult Literacy Study. Paris: OECD.
Organisation for Economic Co-Operation and Developement (1999). Measuring Student Knowledge and Skills: A New Framework for Assessment. Paris: OECD.
Reisse, W. (1996). Die Prüfbarkeit von Schlüsselqualifikationen. In Gonon, Ph. (Hrsg.), Schlüsselqualifikationen kontrovers. (S. 123-128). Aarau: Sauerländer.
Rost, J. (1996). Lehrbuch Testtheorie und Testkonstruktion. Bern: Hans Huber.
Schulz, E. M., Kolen, M. J. & Nicewander, W. A. (1999). A Rational for Defininig Achievement Levels Using IRT-Estimated Domain Scores. Applied Psychoolgical Measurement, 23 (4), 347-362.
Seitz, H. (1988). Entwicklung der Qualifikationsanforderungen in kaufmännischen Berufen – Konsequenzen für das kaufmännische Bildungswesen. Zürich: Verlag des Schweizerischen Kaufmännischen Verbandes.
Stalder, B. E. (1999). Warum Lehrlinge ausbilden? Ausbildungsbereitschaft, Lehrstellenangebot und Bildungsreformen aus der Sicht von Lehrbetrieben des Kantons Bern. Bern: Amt für Bildungsforschung der Erziehungsdirektion des Kantons Bern.
Wu, M. L., Adams, R. J. & Wilson M. R. (1998). ACER ConQuest. Generalised Item Response Modelling Software. Melbourne: Acer Press.
Zihlmann, R. (1998). (Hrsg.). Berufswahlvorbereitung in Theorie und Praxis. Zürich: Sabe.

Jugendliche Migrantinnen und Migranten – Behinderte Berufsausbildung?

Susi Stieger

1. Kurzvorstellung Projekt

Ausgehend von der Feststellung, dass überdurchschnittlich viele adoleszente Migrantinnen und Migranten die Berufsausbildungsform der Anlehre besuchen, welche 1978 für lernbehinderte Jugendliche eingeführt und 2000 im Rahmen des neuen Berufsbildungsgesetzes in eine zweijährige „berufspraktische Ausbildung" mit einem eidgenössisch anerkannten Abschluss umgewandelt wurde, stellt sich die Frage nach deren besonderen Problemen und Ressourcen. Die Ziele dieser Arbeit bestehen darin, aus unterschiedlichen Perspektiven, insbesondere aus derjenige der Adoleszenten selber, zu beschreiben und mittels ausgewählter Theorieansätze zu erklären, aufgrund welcher Kriterien der Besuch der Berufsausbildung erfolgte und wie diese von den jeweiligen Akteuren gedeutet wird.

Der „soziale Raum" des Berufsbildungssystems wird in Anlehnung an Pierre Bourdieus handlungs- und strukturtheoretische Überlegungen konstruiert (vgl. Darstellung Seite 4). Diese Konstruktion ermöglicht die Untersuchung der Produktion von sozialer Ungleichheit, indem die Deutungen der Akteure zu ihrer jeweiligen sozialen Situation erstens verstehend rekonstruiert und zweitens mittels theoriengeleiteter sowie während des Forschungsprozesses generierter Kategorien vergleichend analysiert werden. Folgende übergeordnete Arbeitshypothesen, die sowohl Mehrfachbedingtheit als auch Kontextabhängigkeit berücksichtigen, leiten die Untersuchung:

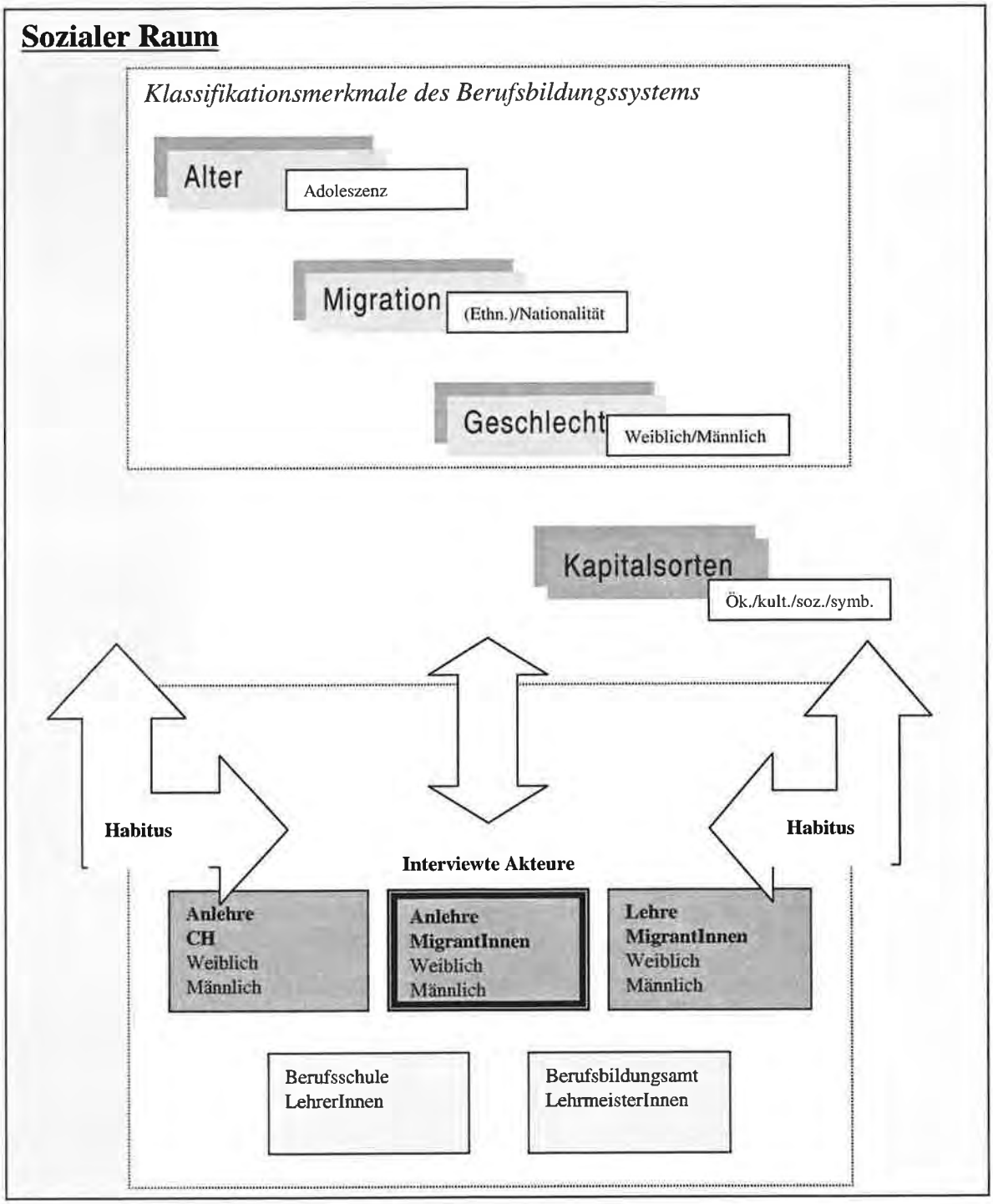
Arbeitshypothese für die Beschreibungsebene:

> Wenn Entwicklungsaufgaben der Adoleszenz im Rahmen von Migration so xxx gelöst werden und Geschlecht so xxx gedeutet wird, dann haben Migrantinnen, resp. Migranten Erfolg (Verweis auf Ressourcen), resp. Misserfolg (Verweis auf Probleme) in der Berufsausbildung.

Arbeitshypothese für die Erklärungsebene:

> Die Art der Lösung von Entwicklungsaufgaben der Adoleszenz sowie die Deutung der Geschlechterverhältnisse im Rahmen von Migration sind durch den Zugang zu und die Verfügbarkeit über Kapitalsorten bedingt.

Die Untersuchung versteht sich als ethnologische, insofern mit dem gewählten qualitativen Ansatz die von der Interaktion der Befragten abgehobene Bedeutungsstruktur „fremder" sozialer Situationen ermittelt und dargestellt wird.



2. Erste Resultate aus Theorie, Fallbeispiel und Kurzfragebogen

(Konstruktion der Untersuchungsgruppe und Kategoriensystem)

Vor dem Hintergrund der Vorstellung des sozialen Raums des Berufsbildungssystems wurde geklärt, welche Akteure sich zur Hauptfragestellung „Welches sind die besonderen Probleme und Ressourcen adoleszenter MigrantInnen bei der Berufsausbildung?" vernehmen lassen. Staatliche Institutionen wie das Bundesamt für Statistik oder von der EDK beauftragte AutorInnen äussern sich in Texten zu ähnlichen Fragestellungen. Diese Texte und deren Kategorisierungen werden als dominanter Diskurs gewertet, da sie Öffentlichkeit erreichen und staatlich sowie wissenschaftlich legitimiert sind. Andere Akteure wie die adoleszenten MigrantInnen selber oder auch deren LehrmeisterInnen und schulischen Lehrkräfte haben weniger Zugang zur Veröffentlichung ihrer Deutungen. Deshalb kommen sie in dieser Untersuchung zu Wort, wobei insbesondere die Deutungen der adoleszenten MigrantInnen interessieren. Nach der Sichtung der statistischen Angaben und der vorhandenen Literatur sowie

nach Gesprächen mit VertreterInnen der Berufsschule wurden mittels des Kurzfragebogens InformantInnen rekrutiert. Die quantitativ orientierte Auswertung der Fragebogen führte zur Konstruktion der Untersuchungsgruppe: Das Primat der Relationen bestimmt nicht nur die Datenaufbereitung und –analyse, sondern schon die Konstruktion der Untersuchungsgruppe. Folgende InformantInnen wurden ausgewählt: Erstens Adoleszente, die vor nicht länger als einem Jahr eine Anlehre oder Lehre in einem Beruf des Dienstleistungs- oder Bausektors abgeschlossen haben, zwischen 5 und 12 Jahren in der Schweiz leben und aus dem Gebiet des ehemaligen und noch bestehenden Jugoslawien eingewandert sind; zweitens SchweizerInnen, die eine Anlehre im Dienstleistungs- oder Bausektor gemacht haben; drittens einzelne Lehrpersonen und LehrmeisterInnen.

Anlehre MigrantInnen (AL M)

Geschlecht	Beruf	Herkunft	Alter	Aufenthaltsdauer in der CH	Bewilligung	Tätigkeit nach der Berufsausbildung
Weiblich	Coiffeuse-Assistentin	Serbien	18 Jahre alt	10 Jahre	C	Neue Lehre
Weiblich	Coiffeuse-Assistentin	Mazedonien	19 Jahre alt	12 Jahre	B	Arbeitslos
Männlich	Sanitärmonteur	Kosovo	18 Jahre alt	5 Jahre	C	Neue Lehre
Männlich	Bodenleger	Serbien	19 Jahre alt	7 Jahre	C	Verlängerte Anlehre

Lehre MigrantInnen (L M)

Geschlecht	Beruf	Herkunft	Alter	Aufenthaltsdauer in der CH	Bewilligung	Tätigkeit nach der Berufsausbildung
Weiblich	Coiffeuse	Bosnien	19 Jahre alt	8 Jahre	F	Beruf
Weiblich	Servicefach-angestellte	Kroatien	18 Jahre alt	11 Jahre	C	Beruf
Männlich	Servicefach-angestellter	Kosovo	20 Jahre alt	10 Jahre	C	Lagerist, Vermittler
Männlich	Koch	Kosovo	20 Jahre alt	6 Jahre	C	Beruf

Anlehre SchweizerInnen (AL CH)

Geschlecht	Beruf	Herkunft	Alter	Tätigkeit nach der Berufsausbildung
Weiblich	Textilassistentin	CH	21 Jahre alt	Arbeitslos
Weiblich	Küchenassistentin	CH	19 Jahre alt	Beruf
Männlich	Spengler	CH	19 Jahre alt	Temporär als Zimmermann
Männlich	Sanitärmonteur	CH	18 Jahre alt	Beruf

Die transkribierten halbstandardisierten Interviews (Mischung aus Leitfaden und narrativen Komponenten) werden mittels eines Kategoriensystems rekonstruiert und analysiert. Das Kategoriensystem setzt sich aus den Kategorien der (Berufs)bildungsstatistik, der Theorie und meines Vorwissens (Fallbeispiel) zusammen und wird mit aus den Interviews generierten Kategorien erweitert. Somit bilden sowohl die Kategorien der Struktur (Bildungssystem und Theorie) wie auch die sozial bedeutenden Alltagskategorien der beteiligten Akteure den Rahmen des Kategoriensystems. Durch die computerunterstützte Kodierung der Interviews unter Einbezug des Kategoriensystems zeigen sich Deutungen und daraus abgeleitete Handlungsstrategien der Akteure, welche vergleichend analysiert werden.

Fragen für den Workshop zu Methode: Datenbearbeitung

Welches sind Chancen und Schwierigkeiten bei der Arbeit mit atlas/ti? Wie werden die einzelnen Interviews bearbeitet, um Schlüsselkategorien und neue Konzepte, d.h. sinnvolle, in den Daten begründete Ergebnisse zu produzieren?

Chancen: Gründliches, effizientes Kodieren und Memo-Schreiben.

Schwierigkeiten: Query-Tool bietet zu viele Möglichkeiten, wird zu abstrakt, d.h. Subjekte und ihre zusammenhängenden Deutungen verschwinden, insbesondere weil die Untersuchungsanlage stark vorstrukturiert ist.

Gewählte Option: Kodierte Textstellen nach Kodes – mit Memos – ausdrucken, Fragestellungen zu einzelnen Kategorien und entsprechendes Beschreibungskonzept formulieren, zurück zu Original-daten, um Kontext im Auge zu behalten, Text verfassen aus den am dichtesten kodierten Stellen im Rahmen des Beschreibungskonzeptes.

3. Erste Resultate aus der Rekonstruktion der Interviews mit der Gruppe AL M

Die Darstellung der Resultate orientiert sich an der ethnologischen Tradition. Es geht darum, die „fremden" Subjekte, deren partikulare Leben strukturelle - d.h. auch ausserlokale und langzeitliche - Prozesse hervorbringen, welche in Übereinstimmung mit dem Forschungsinteresse beschrieben und analysiert werden, nicht zum Verschwinden zu bringen.

Im Hinblick auf die übergeordnete Frage nach den besonderen Problemen und Ressourcen der adoleszenten MigrantInnen werden vorerst Aussagen der vier InformantInnen, welche eine Anlehre absolvierten, verstehend beschrieben, komparativ analysiert sowie nach neuen Konzepten befragt. Das Ziel besteht darin, die Ergebnisse sowie neue Konzepte so zu formulieren, dass sie im Folgenden mit den Aussagen der adoleszenten MigrantInnen, welche eine Lehre absolvierten, mit denjenigen der adoleszenten Schweizerinnen, welche auch eine Anlehre besuchten und mit denjenigen der Lehrpersonen und der Lehrmeisterin verglichen werden können.

Die vier InformantInnen weisen einerseits gleiche Merkmale auf:

Alle haben ihre Anlehre im Sommer 2000 abgeschlossen. Alle sind zum Zeitpunkt des Interviews 18 oder 19 Jahre alt. Alle sind aus dem Gebiet des ehemaligen oder noch bestehenden Jugoslawien eingewandert. Alle besuchten einen Teil ihrer Schulzeit im Herkunftsland, d.h. den Erstspracherwerb haben sie in der Muttersprache abgeschlossen.

Andererseits weisen die Befragten unterschiedliche Merkmale auf:

Zwei InformantInnen sind weiblichen, zwei männlichen Geschlechts. Drei InformantInnen haben eine C-Aufenthaltsbewilligung in der Schweiz, eine hat eine B-Bewilligung. Zwei Befragte sprechen als Muttersprache serbokroatisch und sind Angehörige des orthodoxen Katholizismus, zwei sprechen als Muttersprache albanisch und gehören zur Religion des Islam. Besonders interessant sind die beruflichen Tätigkeiten zum Zeitpunkt des Interviews (Herbst 2000 bis Frühjahr 2001). Zwei InformantInnen stehen am Anfang einer neuen dreijährigen Berufslehre, eine ist arbeitslos und einer befindet sich in einer Verlängerungsphase der Anlehre. Während also zwei der Befragten in dem Sinn „erfolgreich" sind und über bestimmte Ressourcen verfügen müssen, dass sie jetzt eine Lehre absolvieren, können die zwei anderen bezüglich der Berufsausbildung vorerst als „erfolglos" und mit besonderen Problemen belastet beurteilt werden. Bemerkenswert ist, dass keine der befragten Personen nach der Berufsausbildung im gelernten Beruf arbeitet.

In Übereinstimmung mit dem Kategoriensystem stelle ich die Zusammenfassungen der Darstellung der Deutungen und daraus abgeleiteter Handlungsstrategien sowie gebildete Hypothesen zur übergeordneten Kategorie Alter vor, welche entsprechend den Entwicklungsaufgaben der Adoleszenz in die Subkategorien „Integration erwachsenes Körperkonzept: Selbstdarstellung", „Berufsrolle", „Bezug zu Familie und Gesellschaft" unterteilt ist.

Frage für den Workshop zu Methode: Datenrekonstruktion, -analyse und -darstellung

Wie werden bestehende und generierte theoretische Ansätze in die Darstellung der Ergebnisse miteinbezogen, d.h. welche Beschreibungs- und Erklärungskonzepte bestimmen die Darstellung?

Gewählte Option: Trennung: Vorerst nur Beschreibungskonzepte, in deren Rahmen bestehende und generierte theoretische Ansätze als Hypothesen formuliert werden. Die Erklärungsebene wird zu einem späteren Zeitpunkt behandelt und betrifft die zusammenfassenden Hypothesen der Beschreibungsebene.

3.1 Integration erwachsenes Körperkonzept: Selbstdarstellung

Die beiden jungen Frauen deuten ihre Selbstdarstellung im Zusammenhang mit Erfolgsgeschichten im öffentlichen Raum. Dabei orientieren sie sich an den oppositionellen Konzepten Natur und Kultur.

Die erfolgreiche Migrantin assoziiert Natur mit Herkunft, Genügen und Freizeit. Daraus leitet sie die effektive Strategie ab, sich im transnationalen Raum zu präsentieren. Negativen Erfahrungen im beruflichen Alltag begegnet sie mit der Strategie der Rationalisierung. Die gewählten Strategien (Transnationalität und Rationalisierung) erlauben ihr einen unbelasteten Bezug zu Werten der Herkunfts- und der Ankunftsgesellschaft.

Die erfolglose Migrantin assoziiert Natur mit Herkunft und Ungenügen. Daraus leitet sie die Strategie ab, ihre Selbstdarstellung mittels industriellen, kulturellen Mitteln zu bestimmen. Diese Strategie (schminken, Haare färben, fotografieren) bedeutet einerseits Widerstand gegen Werte der Herkunftsgesellschaft und andererseits Anpassung an solche der Ankunftsgesellschaft.

Die Deutung der Selbstdarstellung der beiden jungen Männer unterscheidet sich vorerst durch deren Gewichtung.

Der erfolgreiche Migrant misst der Selbstpräsentation grundsätzlich kaum Bedeutung zu. Die aus diesem ungebrochenen männlichen Selbstverständnis abgeleitete Strategie zielt auf Anpassung an unterschiedliche soziale Felder in der Ankunftsgesellschaft. Das Unterlassen der jeweils entsprechenden individuellen Selbstdarstellung, das mit einer kulturellen Vorgabe seiner Herkunftsgesellschaft korrespondiert, lässt ihn sofort als Ausländer erkennbar werden.

Für den erfolglosen Migranten ist die Selbstdarstellung wichtig. Er orientiert sich an kulturellen Werten einer jugendlichen Subkultur der Ankunftsgesellschaft, womit er explizit Widerstand gegen Werte der Herkunftsgesellschaft, aber auch gegen solche der Ankunftsgesellschaft leistet. Diese Strategie der Darstellung bedingt tägliche Auseinandersetzung mit Werten der Herkunftsgesellschaft und verhindert die Integration eines erwachsenen Körperkonzeptes in die Persönlichkeit.

Hypothesen bezüglich Ressourcen und Problemen bei der Berufsausbildung:

Je unauffälliger („natürlicher") und flexibler bezüglich der sozialen Felder die Selbstdarstellung ist und je mehr die kulturellen Vorgaben der Herkunftsgesellschaft dabei berücksichtigt werden, desto grösser ist der Erfolg in der Berufsausbildung.

Je stärker die Beschäftigung mit der Selbstdarstellung ist und je mehr die kulturellen Vorgaben der Herkunftsgesellschaft abgelehnt werden, desto weniger Erfolg in der Berufsausbildung.

3.2 Berufsrolle

Beide adoleszente Migrantinnen wählen den Beruf der Damencoiffeuse, was einer der häufigst gewählten Berufe von Migrantinnen überhaupt ist. Mit diesem Berufsbild werden geschlechtsspezifische Attribute wie Beziehungsfähigkeit und Dekorationslust assoziiert, welche sowohl in der symbolischen Ordnung des Herkunfts- als auch des Ankunftskontextes als weibliche gelten.

Die erfolgreiche Migrantin begegnet dem strukturellen Widerstand bei der Lehrstellensuche mit der Strategie der Anpassung an das vorhandene Angebot. Während des Haushaltlehrjahrs lernt sie nicht nur den Alltag im Ankunftsland besser kennen, sondern baut gleichzeitig eine vertrauensvolle Beziehung zur zukünftigen Chefin auf, welche die Rolle der Eltern bei der Berufswahl teilweise übernimmt. Diese Unterstützung durch die Chefin und negative Erfahrungen mit der hierarchischen Struktur im Berufsalltag, die sie als Fremdenfeindlichkeit deutet, sind die Ursachen für eine Orientierung an Mustern des Ankunftslandes: Sie setzt auf

Identifikation mit der Berufsrolle, auf individuelle Leistung und Weiterbildung, welche sie mittels der verlängerten Berufsausbildung umsetzt.
Für die erfolglose Migrantin steht die Berufsausbildung im Spannungsfeld zwischen Herkunfts- und Ankunftskontext. Fehlende weibliche Vorbilder und mangelnde familiäre Unterstützung kennzeichnen Berufswahl und Lehrstellensuche. Massive Probleme mit der Familie und Orientierungslosigkeit im öffentlichen Raum beeinflussen die Berufsausbildung in negativer Weise. Die Erfahrung des Rückfalls in eine Anlehre verhindert eine Identifikation mit der Berufsrolle. Die aus den Misserfolgen abgeleitete Strategie besteht in der Flucht in von Medien favorisierte Phantasien.

Die adoleszenten Migranten wählten Berufe im Bausektor, bei denen körperliche Kraft und Ausdauer Voraussetzung sind. Diese Eigenschaften sind in der symbolischen Ordnung sowohl des Herkunfts- wie auch des Ankunftskontextes mit Männlichkeit assoziiert.

Der erfolgreiche Migrant orientiert sich bei der Berufswahl an transnationalen, medial vermittelten kulturellen Mustern. Aufgrund struktureller Bedingungen und dem Einfluss des Vaters entscheidet er sich gegen seinen eigenen Wunsch für einen handwerklichen Beruf. Mit dem Ausbruch des Krieges im Herkunftsland erklärt er sein Versagen während der Berufsausbildung. Seine Ausrichtung an und sein Gehorsam gegenüber autoritären Vaterfiguren verhindern ein kommunikatives Problemlöseverhalten, ermöglichen aber gleichzeitig das Weiterführen der Berufsausbildung. Durch die Identifikation mit der neuen Firma und den Chefs übernimmt er seine Berufsrolle und erkennt – unterstützt durch seinen familiären Hintergrund – die Relevanz von Bildung im Ankunftsland. Diese Erkenntnis setzt er um, indem er eine zweite, jetzt dreijährige Berufsausbildung macht.
Der erfolglose Migrant erfährt bei der Berufswahl keine Unterstützung durch die Eltern, obwohl sie gerade die Berufsausbildungschancen als Migrationsmotiv für ihn geltend machen. Die mangelnde persönliche Unterstützung erlebt er nicht nur bei der Berufswahl, sondern auch bei seinen schulischen Schwierigkeiten, welche seine Abwehrhaltung gegenüber Bildung begründen. Diese Abwehrhaltung korrespondiert mit den Erfahrungen des Vaters als Arbeitsmigrant und mit denjenigen in seinem Herkunftsland. Die daraus abgeleitete Strategie besteht in einer starken Identifikation mit der praktischen, körperlichen Seite der Berufsrolle.

Hypothesen bezüglich Ressourcen und Problemen bei der Berufsausbildung:

Die Berufswahl erfolgt aufgrund geschlechtsspezifisch sozialisierter Vorstellungen, die sich bezüglich Herkunfts- und Ankunftskontext nicht stark unterscheiden.

Je klarer der in der Ankunftsgesellschaft geltende Zusammenhang zwischen Bildung und Erwerbschancen erkannt und umgesetzt wird (und werden kann), desto erfolgreicher ist die Berufsausbildung.

Wenn die Berufsrolle aus bestimmten Gründen (aktueller Lehrstellenmarkt, bestimmte kulturelle Vorstellungen des Berufsbildes, Probleme in anderen Lebensbereichen) nicht übernommen werden kann – oder ev. auch zu stark übernommen wird – ist eine erfolgreiche Berufsausbildung gefährdet.

3.3 Bezug zur Familie und zur weiteren Gesellschaft

Die beiden jungen Frauen deuten ihre Familie aufgrund des erlebten Erziehungsstils unterschiedlich und wählen als Folge unterschiedliche Strategien, um die Beziehung zu ihr und zur weiteren Gesellschaft neu zu gestalten, d.h. die „2. Chance" der Adoleszenz zu ergreifen. Der Erziehungsstil korrespondiert in beiden Beispielen mit der nationalen und kulturellen Zugehörigkeit.

Um den Einfluss des Erziehungsstils zu verdeutlichen, ziehe ich die Untersuchung von Bernstein (1965) heran, der aufzeigt wie in der Familie gelernte Sprachsysteme die Erfahrungen der in einem solchen System Sprechenden und Lebenden transformieren. Bernstein unterscheidet zwei Kategorien von sozialen Systemen: solche, die sich in räumlich begrenzten Gesellschaften finden, in denen die Sprechenden von gleichen Grundannahmen ausgehen;

und solche, in denen der Sprechende die Grundannahmen des anderen nicht teilt oder kennt. Diesen sozialen Systemen ordnet er Sprachcodes zu: den restringierten und den elaborierten Code. Die Unterschiede dieser Codes werden ausschliesslich durch ihr Verhältnis zu einem sozialen Kontext bestimmt. Bernstein untersuchte Londoner Familien und Schulen und stellte fest, dass der jeweilige Code schon sehr früh durch die Mutter vermittelt wird. Er erkannte, dass den jeweiligen Sprachcodes bestimmte Familienkontrollsysteme korrespon-dieren: das positionale und das personale Familiensystem. Im positionalen Familiensystem wird die Sprache als Trägerin von kulturellen Ordnungsschemata gelernt, hier wird der restringierte Code vermittelt. Das Kind wird in diesem System immer wieder auf seine Alters-, Geschlechtsrolle etc. hingewiesen. Der restringierte Code ist nicht primär ein Weg, um über die Sprache zum andern zu finden, sondern es geht um die Erhaltung der Gruppensolidarität, um das Einüben sozialer Rollen. Wenn ein Kind dagegen rebelliert, fordert es letztlich die Kultur heraus.

Im personalen Familiensystem wird der elaborierte Code gelernt. Die Sprache dient der Fähigkeit, Kausalbeziehungen herzustellen, Konsequenzen des Verhaltens einzuschätzen etc. Das Kind steht in Beziehung zum regelgebenden Elternteil oder zur Bedeutung der Handlung und lernt, seine sprachliche Ausdrucksfähigkeit zu entwickeln. In diesem System kann die Rechtfertigung nicht durch die Erfüllung der Rollenansprüche erfolgen, sondern muss im persönlichen Erfolg oder in der Betätigung zum Wohle der Menschheit liegen.

Dass der restringierte, in positionalen Familiensystemen vermittelte Code die Umstrukturierung der Beziehungen zur Familie und zur weiteren Gesellschaft während der Adoleszenz erschwert und mit dem Konzept der „kalten" Gesellschaft verbunden werden kann, zeigt sich an beiden Beispielen der Adoleszenten aus islamischen Herkunftskulturen. Der Umgang mit diesem hierarchisch strukturierten, auf Erhaltung bedachten Familiensystem unterscheidet sich geschlechtsspezifisch.

Die erfolgreiche, in einem personalen Familiensystem aufgewachsene Migrantin erlaubt sich Probeidentifikation mit Familien des Ankunftslandes, welche ihre Beziehungen zur Herkunftsfamilie verändern. Ohne sich begrifflich festzulegen, konstruiert sie ihre Familie neu in Abgrenzung zum Konzept „MigrantInnenfamilie" und orientiert sich an Mustern der Ankunftsgesellschaft. Es werden ihr von der Familie keine Übergangsriten angeboten, sondern sie kann ihre verlängerte Adoleszenz ausleben und neue Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmuster im Rahmen des ihr von der Familie entgegengebrachten Vertrauens entwickeln. Abgrenzungsversuche gegenüber den Eltern, welche ein Konfliktpotenzial enthalten, finden in ausserfamiliären Räumen statt und werden verheimlicht.

Die erfolglose Migrantin leidet unter dem positionalen System ihrer Herkunftsfamilie, dessen Inhalte im Gegensatz zu den Anforderungen der Ankunftsgesellschaft stehen. Aufgrund des in der Familie herrschenden restringierten Codes ist ihre Auflehnung und ihr Anspruch auf eine verlängerte Adoleszenz nicht sprachlich kommunizierbar, sondern nur durch einen radikalen Bruch zu vollziehen, wenn sie dem Übergangsritus einer arrangierten Heirat entgehen will. Mit dem Verlust ihrer Rolle als Tochter konfrontiert, fehlen ihr die Möglichkeiten zu Probeidentifikationen mit Figuren des Ankunftslandes. Das Veränderungspotenzial der „2. Chance" bewirkt einen Bruch mit der Familie, der als Herausforderung an die Herkunftskultur verstanden wird, insbesondere wegen ihren Kontakten zu sozialen Institutionen der Ankunftsgesellschaft; ihre Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmuster richten sich jedoch weiterhin an einer Person der Familie – ihrer in die USA migrierte Cousine – aus.

Auch die beiden jungen Männer unterscheiden sich stark in ihrem Bezug zur Familie und zur weiteren Gesellschaft, obwohl beide die ältesten Söhne sind. Die Differenz ihrer Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmuster ist weniger in ihrer nationalen und kulturellen Zugehörigkeit begründet als in ihrer spezifischen Migrationsgeschichte.

Der erfolgreiche Migrant identifiziert sich beinahe ungebrochen mit den Rollenanforderungen, die das positionale Familiensystem von ihm erwartet. Er wurde von der Mutter alleine aufgezogen, von der er den restringierten Sprachcode der Herkunftskultur lernte und idealisiert jetzt den Vater und die von ihm gesetzten Werte. Die Übernahme der Rolle als ältester Sohn impliziert eine veränderte Beziehung zur Familie, die traditionell festgeschrieben und nicht durch das – jeweils durch die individuelle Biografie bedingte – Potenzial der Adoleszenz aus-

gelöst ist. Weil in dieser Rolle Grössen- und Allmachtsphantasien sowie Privilegien, die auch in der Ankunftsgesellschaft einlösbar sind, enthalten sind, gibt es kaum Konflikte mit der Familie.

Wegen seiner spezifischen Migrationsgeschichte konnten beim erfolglosen Migranten keine Familiarisationsprozesse während der Kindheit stattfinden, was sich hemmend auf die Enkulturation während der Adoleszenz auswirkt. Die Übergangsriten einer jugendlichen Subkultur intensiv nützend grenzt er sich gegen die Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmuster der Erwachsenenwelt seiner Herkunfts- sowie derjenigen der Ankunftsgesellschaft ab und lebt eine verlängerte Adoleszenz. Gegenüber seiner Familie wie auch gegenüber der weiteren Gesellschaft entwickelt er aufgrund seiner gebrochenen Grössen- und Allmachtsphantasien kaum Veränderungsstrategien, sondern schliesst sich in der Sicherheit und Zugehörigkeit bietenden Rolle als Mitglied einer Subkultur ein.

Hypothesen bezüglich Ressourcen und Problemen bei der Berufsausbildung:

Je grösser die Akzeptanz der Familie bei den Enkulturationsprozessen – egal ob sich diese an Repräsentationen der Ankunfts- oder der Herkunftskultur orientieren –, desto grösser ist der Erfolg bei der Berufsausbildung.

Konflikthafte Abgrenzung gegen von der Familie vertretene kulturelle Repräsentationen der Herkunftsgesellschaft verhindern die Entwicklung von Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmustern, die für eine erfolgreiche Berufsausbildung im Ankunftsland gefordert sind.

Frage für den Workshop: Inhalt

Sind die Hypothesen sinnvoll formuliert bezüglich ihrer Eignung zur weiteren Überprüfung?

Gewählte Option: Datennahe Formulierung, die von definierten Kategorien ausgeht. An der vergleichbaren Praxis (Berufswahl; erfolgreiche, nicht erfolgreiche Berufsausbildung; Übernahme der Berufsrolle) wird der Einfluss der unterschiedlichen Deutungen von sozial relevanten Alltagskategorien – als Ressource oder Problem – gemessen.

Die Analyse der Realisierung und Reproduktion von Strukturen sozialer Ungleichheit, d.h. die verursachenden Faktoren für die formulierten Hypothesen, erfolgt später mittels Bourdieus kapital-theoretischen Überlegungen.

Die Zeitbombe des "dummen" Schülers: Eine Interventionsstudie zur Erhöhung von Resilienz bei drohender oder erfahrener Erwerbslosigkeit von unterqualifizierten Jugendlichen

Fritz Oser, Elke Gamboni, Jonas Masdonati

In diesem Projekt geht es wesentlich um die Frage, ob junge Arbeitslose oder von Erwerbslosigkeit Bedrohte durch bestimmte Interventionen „resilienter" bezüglich Abweisungen, Widrigkeiten, Selbstwertverlust, Sinnlosigkeit und Zukunftsangst bei der Lehrstellensuche gemacht werden können. In der Tat ist beides notwendig, das Messen der Nichtresilienz und der entsprechenden Resilienzzunahme und die Entwicklung einer Intervention, die diese Zunahme ermittelt.

Die Resilienz

Wichtig bei dieser Arbeit ist das Konzept der Resilienz. Dieses Konstrukt ist definitionsgemäss weitreichend und ungenau. Es liegt in der Natur der Resilienz, dass nicht generalisierend festgelegt werden kann, welche spezifischen persönlichen oder externalen Bedingungen, Ressourcen, Lebensumstände und Erfahrungen verantwortlich für die Entwicklung von Resilienz in einem Individuum zu einem bestimmten Zeitpunkt angesichts einer bestimmten widrigen Situation sind und diese immer zwingend zu Folge haben.

Es wurde daher als notwendig erachtet, den Begriff für die weitere Arbeit am Projekt als „Resilienz bezüglich Ablehnungserfahrung bei der Lehrstellensuche" einzugrenzen.

Eine zentrale Fragestellung betraf die projektspezifische Definition der Resilienz und die Dimensionen, durch die sie förderbar und messbar wird. Gestützt auf bereits vorhandene wissenschaftliche Literatur und Erkenntnisse zur Entstehung und zur Bedeutung von Resilienz, sowie aufgrund projektspezifischer Überlegungen zum Umgang mit „Ablehnungserfahrungen bei der Lehrstellensuche" und der Bedeutung der Resilienz in diesem Bereich und unter der Berücksichtigung der Möglichkeit der Einflussnahme, wurden einige protektive Faktoren (aus den Bereichen Persönlichkeitsmerkmale, Familienzusammenhalt und Wärme, Verfügbarkeit externaler Unterstützungssysteme) als Resilienz-Dimensionen ausgewählt. Diese mussten einerseits mittels eines Messinstrumentes erfassbar sein und solchermassen indirekt Aussagen über die Resilienzentwicklung zulassen, andererseits sollten spezielle Übungen zu diesen protektiven Faktoren im Rahmen eines Interventionsprogramms möglich sein, damit sie die zur Entwicklung von Resilienz notwendigen, individuellen Schutzprozesse aktivieren und unterstützen können.

Die theoretische Schwierigkeit liegt darin, dass laut dem Verständnis des Konstruktes der Resilienz nicht vorhersagbar ist, ob diese Schutzprozesse überhaupt angeregt werden können und letztendlich auch nicht, welche Aktivitäten dafür verantwortlich sind. Denn ob sich ein Individuum angesichts eines widrigen Lebensumstandes resilient gezeigt hat (also Schutzprozesse aktiviert, vorhandene internale und externale Ressourcen genutzt hat und somit die Widrigkeit überwinden konnte, obwohl dies im Vorfeld eher unerwartet war), wird immer erst durch einen biografischen Rückblick deutlich.

Das Messinstrument

Vor diesem Hintergrund wurde das Messinstrument entwickelt. Ein Grossteil der Items wurde selbst formuliert, da es sich um einen relativ neuen Forschungsbereich handelt und es keine passenden Skalen gab. Lediglich bei allgemein gehaltenen Fragestellungen konnte auf bereits vorhandene Skalen zurückgegriffen werden. Im Juni 2001 fand die Überprüfung der Re-

liabilität und der Validität des Messinstrumentes mit 290 deutschsprachigen und 60 französischsprachigen im Mittel 16-jährigen Jugendlichen statt. Die Stichprobe setzte sich aus Schulabgängern ohne Lehrstelle der Kantone Freiburg und Bern, sowie aus Werk- und Realschülern der 8. und 9. Klassen Freiburgs zusammen.

Bei der Erstellung der Items wurde darauf geachtet, dass folgende, von den angegebenen Autoren als für Resilienz wichtig erachtete Kennzeichen und Qualitäten inhaltlich zum Ausdruck kommen, die in drei Kategorien eingeteilt sind (Auswahl gestützt auf Werner & Smith, 1982; Garmezy, 1985; Rutter, 1989; Seligman, 1995; Cowen, 1997; Noam et al., 1999; Masten, 1999; Wolin & Wolin, 1999; Cyrulnik, 1999; Luthar et al., 2000, Vanistendael & Lecomte, 2000):

1. *Kategorie Persönlichkeitsmerkmale*: Selbstwirksamkeitsüberzeugung/Selbst-konzept, Kausalattribution/Optimismus, Kreativität, Zielgerichtetheit/Motivation, Kommunikationsfähigkeit

2. *Kategorie Familienzusammenhalt und Wärme*: familiäre Unterstützung

3. *Kategorie Verfügbarkeit externaler Unterstützungssysteme*: soziale Unterstützung, Zugehörigkeit

Die Auswertung und Skalenbildung erfolgt zur Zeit.

Die Zielgruppe

Im Projektantrag waren drei Zielgruppen angegeben, mit denen die Intervention vorgesehen war. Die erste Intervention (Beginn Herbst 2001) findet mit der Zielgruppe „Schulabgänger ohne Lehrstelle" statt. Diese Jugendlichen nehmen zur Zeit an einem Motivationssemester (Angebot des Freiburger Berufsschulprogramms „Brücken zur Lehre") teil. Organisatorisch vorteilhaft ist diese Entscheidung, da die Räumlichkeiten und die Ausstattung des Motivationssemesters genutzt werden können. Zeitlich passt die Situation der Teilnehmer mit dem Projektverlauf gut zusammen. Die deutschsprachige Gruppe setzt sich zusammen aus 8 Personen, davon 1 Schweizer, die französischsprachige Gruppe ebenfalls aus 8 Personen, davon 1 Schweizer.

Die Bedingungen für die Durchführung einer Intervention im Jahr 2002 mit Werk- und Realschülern der 8. Klasse, sowie leistungsschwachen Lehrlingen, welche vor einer unsicheren Zukunft stehen, werden gegenwärtig abgeklärt.

Die Intervention

Die Entwicklung der Intervention war die zweite Hauptaufgabe der Berichtsperiode. Da das Konstrukt der Resilienz als Resilienzstimulatoren „Stress und Risiko" voraussetzt, stellte sich die Frage, wie diese erzeugt werden könnten und ob es überhaupt ethisch vertretbar sei, dies zu tun. Nun ist die Situation der Jugendlichen bereits stressbelastet und Risikofaktoren gibt es genug: sie haben keine Lehrstelle und somit eine unsichere Zukunft, sie haben während der Suche eine Reihe von Misserfolgen erlebt. Bei vielen kommt noch der Ausländerstatus und mangelnde Sprachkenntnisse hinzu, teilweise auch familiäre Probleme.

Des weiteren kam und kommt es zur Auseinandersetzung mit Fragen nach didaktischen Verfahren, nach Materialien und nach Übungen, um „Herausforderungen" zu erzeugen, und um positiv auf die o.a. protektiven Faktoren zu wirken. Wie z.B. (realistische, nicht überzogene) Selbstwirksamkeitsüberzeugungen, an denen Kausalattributionen und optimistisches Verhalten entstehen, initiiert werden können, stellt sich im Endeffekt nicht bloss als eine Arbeit an Defiziten dar, sondern bezieht sich auch auf Stärken und Fähigkeiten, die genutzt werden müssen.

Zusätzlich musste in der Planung berücksichtigt werden, dass sich die Arbeit an den protektiven Faktoren und die dazu entwickelten Übungen (bei denen die Jugendlichen einerseits ihre Stärken und Fähigkeiten einsetzen können, andererseits auf Widersprüche aufmerksam und kognitiv angeregt werden) nach der Thematik der „Lehrstellensuche/Berufseinstieg" ausrichten muss, aber dabei keine Aktivitäten geplant werden, die so ähnlich in diesem Bereich bereits von anderen Programmen (insbesondere dem Motivationssemester selbst) durchgeführt werden.

Das Resultat ist ein Programm, in welchem die Teilnehmer ein Projekt selbst gestalten müssen (Herausforderung, Selbstwirksamkeit, Kreativität, Erfolgserfahrung, Umgang mit Misserfolg, Einbringen von eigenem „Expertenwissen" etc.). Es werden auch Übungen wie Kompetenzbilanz, Vorstellungsgespräche, Interviews mit Chefs von Betrieben, Geschichten und Bildergeschichten zum optimistischen Verhalten und zur Kausalattribution durchgeführt. Videos zu den verschiedenen protektiven Faktoren sollen Denkprozesse stimulieren und Ressourcenaufbau ermöglichen. Auch Widersprüche und problematische Lösungswege sollen überwunden werden.

Die Planung der Intervention sieht vor, den Pretest und die Einführung in der 41. Woche (Oktober 2001) stattfinden zu lassen. Die eigentliche Intervention beginnt drei Wochen später, da die Herbstferien und eine Schnupperwoche einen früheren Beginn verunmöglichen. Die Dauer beläuft sich auf 12 Wochen à 1/2 Tag und endet somit voraussichtlich Ende Januar 2002 mit dem Posttest. Im Anschluss daran wird die Intervention mit der Kontrollgruppe aus ethischen Gründen wiederholt. Ein Follow-up-Test ist drei Monate nach Beendigung der Intervention vorgesehen. Die Intervention wird jeweils mit einer deutsch- und einer französischsprachigen Gruppe durchgeführt.

Schwierige Übergänge von der Schule in die Ausbildung[15]

Udo Witthaus

Die Steuerungsgruppe des Nationalen Forschungsprogramms 43 hat sich dazu entschieden, dass Forschungsprojekte im Rahmen dieses Programms nach einer ersten Arbeitsphase ihre methodischen Konzeption vorlegen, um sie koreferieren zu lassen. Indem Sie mich als deutschen Berufsbildungsforscher und Bildungsökonomen für eines dieser Koreferate eingeladen haben, holen Sie sich einen distanzierten Beobachter auf Ihre Szene ins Haus. Mir ist bereits im Laufe der Projektberichte des Vormittags klargeworden, dass trotz aller Ähnlichkeiten vom schweizerischen und deutschen Berufsbildungssystem eine erhebliche Distanz zwischen beiden besteht. Diese Distanz erlaubt es mir, die mir vorliegenden Projektskizzen unvoreingenommen von den schweizerischen Besonderheiten zu kommentieren.

Die drei Forschungsvorhaben sind allesamt interessante Projekte, die wichtige Aspekte im Übergang von der Schule in die Ausbildung thematisieren. Sie sind also an dem Ort plaziert, für den wir uns angewöhnt haben, ihn als „erste Schwelle" des Übergangs aus dem Bildungssystem in das Beschäftigungssystem zu benennen. Allerdings wissen wir inzwischen, dass diese Übergänge nicht nur für Benachteiligte sich zu längeren Passagen ausgeweitet haben. Die Anlage der Projekte lässt erwarten, dass die mit diesen Passagen verbundenen Prozesse erhellt werden.

Für mich als deutschen Berufsbildungsforscher sind die Projekte auch interessant, weil sie eine doch deutliche Differenz markieren zur deutschen Forschungs- und Förderungslandschaft. Die in Deutschland existenten massiven Einmündungsprobleme von Jugendlichen in das Berufsbildungssystem seit den frühen 90er Jahren – nicht nur in den neuen Bundesländern - wurden in der jüngsten Vergangenheit nur zum Teil gemildert. Das JUMP-Sofortprogramm der rot-grünen Bundesregierung setzt daher andere Akzente als das nationale Forschungsprogramm in der Schweiz. Diese Akzente gehen deutlich in Richtung der Bereitstellung unterschiedlicher Qualifizierungsangebote für nicht mit Ausbildungsstellen versorgte Bewerber. Daneben ist vom Bundesministerium für Bildung und Forschung seit zwei Jahren ein Förderprogramm mit dem Namen „Schule, Wirtschaft, Arbeitsleben" aufgelegt worden. Auch dieses Programm ist eher gestaltungsorientiert, d.h. im Vordergrund stehen konkrete Entwicklungsprojekte zur Verbesserung der Berufs- und Arbeitsweltorientierung von Schülerinnen und Schülern in den Sekundarstufen I und II. In diesen beiden großen gestaltungsorientierten Programmen spielen Forschungsaspekte allenfalls im Sinne von Begleitforschung eine Rolle. Insofern finde ich den in der Schweiz gewählten Ansatz attraktiv, forschungsorientiert an die Übergangsproblematik und –prozesse der ersten Schwelle heranzugehen. Nunmehr zu den Projekten im einzelnen.

1. Jugendliche zwischen Schule und Berufsbildung – Qualifikation und Berufsperspektiven Jugendlicher am Ende der Volksschule im Vergleich zu Erwartung und Anforderung von Berufsschulen und Betrieben (Urs Moser, Heinz Rhyn und Sarah Tresch)

Klagen der Betriebe über mangelnde Ausbildungsfähigkeit sind in Deutschland ebenso präsent wie in der Schweiz und werden häufig mit zwei Stoßrichtungen vorgetragen. Zum Einen wird bemängelt, dass grundlegende Kulturtechniken bei den Schulabsolventen nicht vorhanden sind; zum Zweiten werden auch fehlende Schlüsselqualifikationen wie Teamfähigkeit, Kreativität u.ä. beklagt.

Erlauben Sie mir, mit einer Nebenbemerkung daran zu erinnern, dass noch in den siebziger Jahren, als die Schlüsselqualifikationen in der Nachfolge von Mertens erstmals thematisiert wurden, von Seiten großer Teile der Arbeitgeberschaft dieses Konzept eher kritisch und distanziert aufgenommen wurde. Reformpädagogische Anstrengungen in den Schulen zur

---

15 Koreferat im Rahmen des Workshops „Zukunft der beruflichen Bildung" an der Universität Bern am 23. November 2001.

Entwicklung solcher Qualifikationen durch z.B. Projektunterricht wurden als hinderlich für die und sekundär bei der Entwicklung von Fachwissen kritisiert. Mit dieser Nebenbemerkung möchte ich verdeutlichen, dass die uns heute nahezu selbstverständlich, weil alltäglich gewordenen Klagen immer in aktuelle spezifische politische und soziale Kontexte eingebunden sind, die man kennen sollte, um die Aussagen richtig deuten zu können. Insofern ist es an der Zeit, durch ein Forschungsprojekt zu klären, wieviel die jeweiligen Klagen über die Wirklichkeit der Schulabsolventen und wieviel sie über die Wirklichkeit(swahrnehmung) der Arbeitgeber aussagen. Weil solche Klagen in der Regel eher gebetsmühlenartig und pauschal vorgetragen werden, ist es ein verdienstvoller Ansatz, in dem Projekt von Moser, Rhyn, Tresch die allgemeinen Klagen zu operationalisieren und ihnen genauer nachzuspüren. Das methodisch anspruchsvolle wie komplexe Projekt ist angetreten, wichtige Informationen über die Praxis der Selektion von Bewerbern auf Ausbildungsplätze herauszubekommen. Ich möchte dem Forschungsteam mit einer Reihe von Nachfragen dabei behilflich sein, ihre Arbeit noch präziser zu fassen.

Aufgrund der mir vorliegenden Projektskizze habe ich mich gefragt, inwiefern man von den Designs der betrieblichen Auswahltests auf die Anforderungen in der betrieblichen Ausbildung bzw. sogar an den betrieblichen Arbeitsplätzen schließen kann. Erfahrungen mit Auswahltests in deutschen Unternehmen lassen mich diesbezüglich eher zu einer skeptischen Haltung kommen. Meine Skepsis wird noch durch ein Beispiel untermauert. In Deutschland haben wir seit vielen Jahren eine Debatte über adäquate Abschlussprüfungen am Ende der Ausbildung. In der wird allgemein beklagt, dass die Prüfverfahren keinesfalls die komplexen Anforderungssituationen in modernen Berufen widerspiegeln, sondern sich auf abfragbares Wissen und damit nur einen schmalen Teil in der Kompetenzpalette beschränken. Insofern ist zunächst einmal genauer zu klären, welche Kompetenzbereiche aus der Ausbildungssituation bzw. den Arbeitsplätzen in die Tests eingegangen sind. Dies legt nahe, auch eine Analyse der Genese dieser Auswahltests vorzunehmen.

Aufgrund der von der Projektgruppe festgelegten Stichprobe rücken nahezu ausschließlich Großbetriebe in den Fokus der Untersuchung (Novartis, Swisscom, Swissair, Migros, SBB, ABB, UBS). Hier bleibt zu fragen, inwiefern die Großbetriebe die Interessen bzw. die Anforderungssituationen der Wirtschaft insgesamt adäquat abbilden. Ohne die Schweizer Statistik zu kennen, vermute ich aber, dass ähnlich wie in Deutschland der überwiegende Teil der Ausbildungsleistungen durch kleine und mittelständische Betriebe erbracht wird. Hier wäre dann wiederum zu prüfen, inwiefern die Klagen über die mangelnde Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen auch von diesen Bereichen geteilt werden.

Ich möchte weiterhin darauf aufmerksam machen, dass aufgrund der gewählten Stichprobe ein doppelter Creaming-Effekt vermutet werden kann. So dürften bereits vor der Durchführung der Auswahltests zwei Selektionsprozesse abgelaufen sein. Zum Einen wurden für das Projekt hochwertige Berufe ausgewählt, die an der Spitze der Attraktivitätsskala von Jugendlichen stehen. Diese hohe Attraktivität dürfte dazu führen, dass bestimmte Gruppen von Jugendlichen mit schlechten oder auch nur durchschnittlichen schulischen Bildungsleistungen sich aufgrund der Aussichtslosigkeit ihrer Bewerbungssituation erst gar nicht um diese Positionen bzw. Berufe bemühen. Zum Zweiten wurden nach meiner Einschätzung auch hochattraktive Schweizer Unternehmen ausgewählt, die wiederum für Jugendliche mit durchschnittlichen, zumindest aber schlechten schulischen Abschlüssen nicht realistisch erreichbar sein dürften.

Und inwiefern spielen bei der Auswahl der Großbetriebe weitere Prädikatoren eine entscheidende Rolle? Mir ist aus Deutschland nicht nur über Einzelfälle bekannt, dass bei der Zuweisung von Ausbildungsplätzen auch andere Kriterien eine Rolle spielen können als die bloße Orientierung an in Tests bewiesenen Leistungsfähigkeiten. So ist es bei Großunternehmen durchaus üblich, dass bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen Kundenkinder (sog. KuKis) und Mitarbeiterkinder (sog. MiKis) bevorzugt eingestellt werden. Dieser andere Typus von Zuweisung wird häufig besonders dann relevant, wenn es zu Verknappungen des Angebotes von Ausbildungsstellen kommt. Daher ist in den konkreten Fällen zu überprüfen, ob und wenn ja, in welchem Ausmaß, Prädikatoren in die Vergabepraxis von Ausbildungsplätzen hineinspielen, die in den Tests nicht abgebildet werden.

Mir scheint zudem, dass in dem Projekt den zukunftsweisenden Schlüsselqualifikationen vergleichsweise wenig Aufmerksamkeit zukommt, denn vorwiegend werden Wissensaspekte abgefragt. Weiterhin wäre kritisch zu überprüfen, ob nicht generell stärker versucht werden sollte, performanzorientiert in den Testverfahren vorzugehen. Dies hätte den Vorteil, dass weniger die Kompetenz als subjektive Disposition überprüft wird sondern die Möglichkeit, diese Disposition in bestimmten Situationen auch zu realisieren.

2. Jugendliche Migrantinnen und Migranten – behinderte Berufsausbildung? (Susi Stieger, Universität Zürich)

Das von Frau Stieger verfolgte Projekt zeichnet sich dadurch aus, dass es die in der Regel problemorientierte Sicht auf bestimmte Gruppen von Jugendlichen ergänzt um eine ressourcenorientierte Sicht, d.h. an den jeweiligen besonderen Fähigkeiten von jungen Menschen anknüpft. Daher formuliert sie in Anlehnung an Bourdieu den Anspruch, den von staatlichen Berufsbildungsinstitutionen dominierten Diskurs um die Berufsbildung von Benachteiligten zu erweitern durch eigene Deutungen der Akteure im Feld. Dazu wird über einen methodisch-qualitativen Zugriff eine Studie mit explorativem Charakter angefertigt.

Das Projekt ist für mich auch interessant, weil in der Bundesrepublik Deutschland seit vielen Jahren immer wieder eine Debatte geführt wird über die Etablierung von Berufen für bestimmte Gruppen von Benachteiligten. Diese Berufe sind ein Politikum, was sich auch darin ausdrückt, dass die in konjunkturellen Wellen verlaufende Debatte solchen Berufen immer wieder neue Attribute anhängt. So ist mal von theoriegeminderten Berufen die Rede, mal von Berufen für praktisch Begabte usw. Die spezifischen Stärken der Jugendlichen werden aber in diesen Debatten in der Regel nicht zum Ausgangspunkt für Lösungsvorschläge gemacht.

Aufgrund des akteursorientierten Ansatzes von Frau Stieger verwundert es mich jedoch, dass dem Projekt ein für meine Begriffe recht enger Erfolgsbegriff zugrunde gelegt wird. Als Erfolg wird nämlich die Einmündung in eine Lehre bzw. in ein Beschäftigungsverhältnis verstanden. Nun ist aber in der Tat zu fragen, ob es aus der Perspektive der Migranten nicht andere Erfolgsparameter gibt. Hier wäre konkret herauszufinden, inwiefern die durchlaufene Berufsbildungsmaßnahme bei diesen Jugendlichen zum Aufbau von wichtigen Ressourcen geführt hat, die sie in der Selbstdefinition als Erfolge werten. Dabei sollte sich die Ressourcenanalyse nicht ausschließlich auf die Verwertungsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt beziehen, sondern auch danach gefragt werden, inwiefern über die Maßnahme bestimmte Handlungskompetenzen für Bereiche jenseits des Arbeitsmarktes entwickelt werden konnten.

Es fällt weiterhin auf, dass das Projekt mit einer normativ hoch positiv besetzten Berufsrolle operiert. Hier ist zu überlegen, inwiefern die These von dem Verschwinden bzw. der Auflösung des Lebensberufs für die genannte Gruppe von Jugendlichen eine sehr konkrete Option für den weiteren Lebensweg darstellt. Wenn sich diese Migranten darauf einstellen müssen, möglicherweise dauerhaft zwischen Kern- und Randbelegschaft von Betrieben zu pendeln, dann stellt sich fast zwangsläufig die Frage, ob eine starke Orientierung an einer Berufsrolle für die Bewältigung solcher Pendelbewegungen nicht kontraproduktiv ist.

Bisher ist für mich nicht erkennbar, inwiefern die Rolle der Peers im Berufswahl- bzw. Berufsbildungsprozess aufgegriffen wird. Bisher fällt eher auf, dass das Projekt sich stark an familialen Unterstützungssystemen ausrichtet. Gerade für Migranten stellen jedoch Peers eine wichtige außerfamiliale Unterstützungsgruppe dar und sollten daher in jedem Fall (sozialer Raum) einbezogen werden.

Die Erfolgsaussichten der Migranten im Hinblick auf die Besetzung einer Ausbildungsstelle dürften auch davon abhängig sein, ob und in welchem Ausmaß Ausbildungsbetriebe perspektivisch weniger die qualitativen Rückstände solcher Jugendlichen gegenüber inländischen Jugendlichen in den Blick nehmen, sondern u.a. auch deren kulturell bedingte besondere Kompetenzen anerkennen. Im Rahmen von Konzepten wie Managing Diversity könnte der Effekt eintreten, dass diese Jugendlichen Kompetenzen mitbringen, die sie für bestimmte Arbeitsbereiche sogar besonders attraktiv machen.

3. Interventionsstudie zur Erhöhung von Resilienz bei drohender und erfahrener Erwerbslosigkeit von Jugendlichen (Fritz Oser, Elke Gamboni, Jonas Masdonati, Universität Fribourg)

Ich muss vorausschicken, dass ich kein Experte im Bereich Resilienzforschung bin. Das ist auch nicht weiter verwunderlich, weil meines Wissens mit der vorliegenden Studie erstmals für den Bereich der Berufsbildung das Thema Resilienz aufgegriffen wird. Insofern können mit diesem Projekt erste wichtige Einsichten darüber gewonnen werden, wie für bestimmte Problemgruppen des Ausbildungsmarktes stabilisierende Interventionen bereitgestellt werden können. Der innovative Ansatz dieses Konzepts scheint mir darin zu liegen, dass mit ihm eine Ressourcenorientierung einhergeht, d.h. der Blick weggeführt wird von einer Defizitbeschreibung und Risikobelastung hin zu ressourcenbasierten Sichtweisen. Das ist wichtig, weil damit perspektivisch eine psychische Stärkung der Jugendlichen einhergehen könnte.

Resilienz wird allgemein begriffen als flexible, den jeweiligen Situationsanforderungen angemessene elastische Widerstandskraft und –fähigkeit, internale und externale Ressourcen für die Bewältigung von Entwicklungsaufgaben erfolgreich zu nutzen. Meine weiteren Bemerkungen hinsichtlich des Projektes hängen überwiegend mit den offenbar grundsätzlichen Problemen zusammen, die sich in der Resilienzforschung derzeit zeigen.

Das Projekt hat den Resilienzbegriff konkretisiert als „Resilienz bezüglich Ablehnungserfahrungen bei der Lehrstellensuche". Das ist eine deutliche Eingrenzung gegenüber sehr weiten Auffassungen von Resilienz. Dennoch bleibt für mich die Frage offen, inwiefern die in der Literatur diskutierten theoretischen und methodischen Probleme damit hinreichend in den Griff bekommen worden sind. Ich habe mich in der Resilienzforschungslandschaft etwas umgesehen und bin auf drei Problemfelder gestoßen:

I. Definitionsprobleme

a) *relativ stabiles* Persönlichkeitsmerkmal versus *relationales* Merkmal, das erst in spezifischen Beeinträchtigungs-Ressourcen-Konstellationen aufscheint;
b) bio-psycho-sozialer Anpassungs*prozess* versus *Ergebnis* eines solchen Anpassungsprozesses

II. Abgrenzungsproblem

c) Keine klare Abgrenzung vom Konzept der Selbstwirksamkeit, die zum Teil als Bestimmungsstück in der Kategorie Persönlichkeitsmerkmale auftaucht.

III. Mess- und Zurechnungsproblem

d) Resilienz indirekt messen über Indikatoren von Person und Umwelt
e) Resilienz direkt messen per Resilienzskala

Im Hinblick auf diese drei Probleme geht die Studie von einer relationalen Auffassung aus. Deswegen werden ja auch u.a. zu Messzwecken Beeinträchtigungs-Ressourcen-Konstellationen konzipiert. Weiterhin ist eher eine ergebnisorientierte Auffassung vorzufinden. Selbstwirksamkeitsüberzeugung ist beim Projekt ein Bestandteil der Kategorie der Persönlichkeitsmerkmale, ohne dass die beiden Konzepte methodisch abgegrenzt werden.

Welche Daten werden gewonnen? Das Resilienzkonzept legt es nahe, sich methodisch auf eine langfristige Perspektive auszulegen. Eine solche Langfristigkeit kann am ehesten mit Längsschnitt-Designs eingeholt werden. In der Studie dürften aber Querschnittsdaten für verschiedene Gruppen erhoben werden. Es ist zudem fraglich, ob der insgesamt viermal eingesetzte Fragebogen die gewünschten Effekte messen kann. Angesichts des Umfangs dieses Fragebogens (23 Seiten) ist kritisch zu fragen, ob die Gruppe der Befragten damit nicht überfordert ist; eine Kürzung scheint angeraten.

Im Untersuchungsdesign beliebt unklar, inwiefern die in dem Projekt geplanten Interventionsmaßnahmen von weiteren Interventionsmaßnahmen abgegrenzt werden, die im Rahmen des sog. Motivationssemesters regulär für die untersuchte Pilotgruppe bereitgestellt werden. Es handelt sich bei dem Interventionsprogramm (Projektaufgabe) um einen Interventionskontext, der in einen anderen Interventionskontext (eben das Motivationssemester) eingebaut wird. Diese komplexe Interventionsstruktur erschwert u.U. die Zurechenbarkeit von bestimmten Effekten, die im Rahmen der Untersuchung ermittelt wurden.

4. Schlussbemerkung

Die Projekte sind vielversprechend angelegt und lassen erwarten, dass in den nächsten beiden Jahren wichtige Erkenntnisse zu Übergangsprozessen vorgelegt werden. Für die bis dahin anstehende Arbeit wünsche ich den Projekten viel Energie und guten Erfolg. Ich hoffe, dass meine Bemerkungen sich als nützlich für die Vorhaben erweisen werden.

Zwischen Karriere und Sackgasse
Formen der Müttererwerbstätigkeit und ihre Veränderungen im Lebenslauf

A. Doris Baumgartner

Kurzbeschreibung

Zwar leisten immer mehr Frauen Erwerbsarbeit parallel zur Familienarbeit. Wenig bekannt ist jedoch, wie die Erwerbsverläufe ausgestaltet sind vom Zeitpunkt an, wo Frauen Mütter werden, und wovon ihr weiterer Karriereverlauf abhängt.

Ausgehend von differenzierten Lebenslaufdarstellungen, welche deskriptiv die Bedeutung der Teilzeitarbeit für Frauen mit Kindern hervorheben sowie die unterschiedliche Bedeutung der Erwerbsarbeit je nach Bildungsstand thematisieren, wird in einem zweiten Teil das Hauptaugenmerk auf die Teilzeitarbeit gelegt. Um die Qualitäten von Teilzeitarbeit zu erfassen und das Spezifische der Teilzeitarbeit von Müttern herauszuarbeiten, ist es nötig, eine konzeptionelle Erweiterung der Teilzeitarbeit auf beide Geschlechter und unabhängig von Kindern vorzunehmen. Es werden drei Typen von Teilzeitarbeit differenziert, welche unterschiedliche Auswirkungen auf die Laufbahngestaltung haben. Dabei zeigt sich, dass Frauen mit Kindern keine einheitliche Gruppe darstellen.

Bildung, Bildungsressourcen und -erfahrungen, wird insgesamt als wichtiger Erklärungsfaktor für das Erwerbsverhalten generell und den Teilzeiterwerbstyp im Speziellen aufgefasst.

Einleitung

Lange Zeit waren verheiratetete Frauen und Mütter kaum sichtbar auf dem Arbeitsmarkt. Besonders für Schweizerinnen galt, dass die Heirat mit der Aufgabe der Erwerbstätigkeit gleichbedeutend war. Im letzten Viertel des 20. Jahrhunderts hat sich dies merklich verändert. Wir wissen[1], dass

- nahezu alle Frauen der Nachkriegsjahrgänge jemals erwerbstätig gewesen sind.
- die Erwerbstätigkeit der Frauen seit Mitte der siebziger Jahre markant zugenommen hat[2], egal ob die Erwerbstätigkeit an allen Frauen oder an allen Erwerbstätigen gemessen wird (Fleury et al. 1997, Gilliand 1991, SAKE 2000a).
- die Mehrheit der zusätzlichen Arbeitskräfte verheiratete Frauen mit Kindern sind (SAKE 2000c, bereits Borkowsky, Streckeisen 1989).
- 1994 80 % aller Frauen ohne Kinder der Jahrgänge 1945 – 1974 kontinuierlich erwerbstätig waren. Bei den Männern derselben Geburtskohorten lag die Erwerbsquote im gleichen Zeitraum bei 90 %.
- aber bis heute von allen Müttern nur ein Sechstel kontinuierlich erwerbstätig bleibt[3].
- der endgültige Ausstieg aus dem Erwerbsleben seltener geworden ist, auch wenn nach wie vor die meisten Frauen bei der Ankunft von Kindern[4] aus dem Erwerbsleben

---

1 Die Belege stammen - soweit nicht anders erwähnt - aus früheren Auswertungen des Mikrozensus Familie, die von verschiedenen AutorInnen durchgeführt wurden (Baumgartner 1998, Gabadinho 1998, Le Goff 1998).

2 Datenquelle: Volkszählungsdaten 1960 - 1990

3 Der Unterschied zwischen kinderlosen Frauen und Frauen mit Kindern ist augenscheinlich. Während viele Frauen mit Kindern ihre Rolle als Eltern und Betreuende zur Haupttätigkeit erklären, bezeichnen sich Frauen ohne Kinder in ihrer überwiegenden Anzahl als erwerbstätig.

ausscheiden, und dass sich der Anteil an Wiedereinsteigerinnen vergrössert hat und die Unterbrechungsdauer abnimmt.

Dennoch ist wenig geklärt über den Erwerbsverlauf und die Erwerbsform vom Zeitpunkt der Mutterschaft an. Eine erste Annäherung soll mit der folgenden Darstellung der Erwerbsformen vom 15. Lebensjahr an geleistet werden.

Erwerbsverläufe nach Bildungsstand

Die Verlaufsdarstellungen stellen für jedes Lebensjahr die Anteile der verschiedenen Aktivitäten dar, aggregiert über die gesamte Gruppe von Frauen mit Kindern. Die drei Darstellungen (Abbildung 1 im Anhang) zeigen die Tätigkeiten untergliedert nach dem höchsten Bildungsabschluss der Person. Wir fassen die Aussagen, die aus der Grafik herausgelesen werden können, wie folgt zusammen:

1. Der nahezu klassische Ausstieg aus dem Erwerbsleben bei Ankunft von Kindern bleibt weiterhin von Bedeutung.

   Der Anteil ausschliesslich Familienarbeit verrichtender Frauen ist nach dem dem 30. Lebensjahr recht bedeutend. Er umfasst je nach Bildungsstand fast die Hälfte aller Aktivitäten und geht auch im Laufe der Zeit nicht wesentlich zurück, wenn nach Geburtskohorten differenziert wird.

2. Es lassen sich beträchtliche Bildungsunterschiede feststellen, welche sowohl mit der Erwerbsform wie auch mit dem Anteil Unterbrechungswilliger korrespondieren.

   Mit 20 Jahren sind noch über vier Fünftel der Frauen, die über einen höheren Bildungsabschluss verfügen, in nachobligatorischen Bildungsinstitutionen anzutreffen. Während des dritten Lebensjahrzehnts nimmt der Anteil von Frauen, welche Bildungseinrichtungen besuchen, ab, so dass kurz vor dem 30. Geburtstag nur noch knapp 20 % aller Frauen in Ausbildung sind. Frauen mit tieferem Bildungsstand erleben einen viel schnelleren Abgang aus den Bildungsinstitutionen, der zudem auch viel umfassender alle Personen des Bildungsniveaus umfasst. An diesen Darstellungen lässt sich zeigen, dass sich die Adoleszenzphase für die meisten Personen mit höherem Bildungsabschluss bis weit ins dritte Lebensjahrzent ausweitet und das Erwachsenenalter, verstanden auch als bildungsmässig vollzogene Statuspassage, zurückgedrängt wird. Wie schon in anderem Zusammenhang mehrfach belegt worden ist (vgl. Buchmann et al. 1999, Bundesamt für Statistik 1985) geht aus den vorliegenden Daten ebenfalls hervor, dass die Bedeutung von Weiterbildung für Frauen mit Kindern relativ bescheiden ist. Lebenslanges Lernen trifft höchstens auf die gut Ausgebildeten zu. Aber auch bei ihnen liegen die Anteile in den Bildungsinstitutionen nach dem 30. Geburtstag unter 5 %[5]. Auch bei den jüngsten Befragten werden Bildungsentscheidungen früh im Lebenslauf getroffen.

3. Die Erwerbstätigkeit nach der Geburt des ersten Kindes konzentriert sich auf Teilzeitarbeit.

   Vollzeitige Erwerbstätigkeit geht bei allen Frauen zwischen 20 und 30 drastisch zurück. Das heisst, der Rückzug geschieht in dem Zeitraum, in dem ein Grossteil der Frauen ihr erstes Kind erwartet. Während der Rückzug aus den Vollzeitbeschäftigungen bei allen drei Bildungsgruppen etwa ähnlich verläuft, sind sowohl die Anteile als auch die zeitliche Situierung zwischen den Bildungsgruppen verschieden. Der Anteil Vollzeit tätiger Frauen ist bei tiefen und mittleren Bildungsabschlüssen in jungen Jahren beträchtlich höher als bei den höher Gebildeten. Ab etwa 30 Jahren bleibt aber der Anteil Vollzeit arbeitender Frauen mit mittlerem Bildungsabschluss auf tiefem Niveau beinahe konstant, während der Anteil bei den höher gebildeten Frauen nie so stark abfällt.

---

4 Während die ältesten Kohorten den Ausstieg aus dem Erwerbsleben als Folge der Heirat vornehmen, ist der Unterbrechungszeitpunkt und die Begründung dafür für die nach 1955 geborenen Frauen in den Kindern zu suchen.

5 Nicht berücksichtigt sind hier alle berufsbegleitenden und berufsfernen Kurse, die weniger als 1 Tag pro Woche umfassen.

Bei Frauen mit einem obligatorischen Schulabschluss nimmt die Teilzeitarbeit parallel zur Familiengründung zu, bleibt aber bis kurz vor dem 30. Lebensjahr recht bescheiden; dann nimmt sie in höherem Umfang zu bis gegen 30 %. Bei den mittleren Bildungsniveaus verläuft die Entwicklung – leicht zeitverschoben – ähnlich, umfasst aber einen deutlich höheren Anteil Mütter. Von diesen beiden Gruppen unterscheidet sich das Erwerbsverhalten der höher gebildeten Frauen markant. Eine erste Teilzeitarbeit wird häufig vor der Familiengründung aufgenommen und von da an steigen die Anteile sukzessiv an.

4. Die Art der Teilzeitarbeit sowie die Höhe des damit verbundenen beruflichen Sozialprestiges ist stark bildungsabhängig.

   Es fällt auf, dass kombinierte Familien- und Berufsarbeit vor allem von Frauen mit mittlerem Bildungsniveau geleistet wird, während Frauen mit tieferem oder höherem Bildungsabschluss reine Teilzeitarbeit[6] oder Vollzeittätigkeit bevorzugen. Bei den Frauen mit höherem Bildungsabschluss übt überdies ein nicht geringer Anteil Frauen Tätigkeiten mit hohem Berufsprestige aus. Besonders häufig kommen prestigehohe Berufstätigkeiten im Zusammenhang mit Teilzeittätigkeiten vor.

Um Erwerbsverläufe von Frauen richtig zu interpretieren, ist es absolut notwendig, nach Kindern zu differenzieren. Während sich die Erwerbsverläufe jüngerer Frauen ohne Kinder den männlichen Erwerbsverläufen angenähert haben, steigt noch immer ein wesentlicher Anteil Frauen rund um die Geburt ihres ersten Kindes temporär aus dem Erwerbsleben aus. Die sogenannte Unterbrechungsnorm ist auch heute noch ungebrochen (vgl. Borkowsky, Ley, Streckeisen 1985). Und dieser Zustand wird vermutlich noch geraume Zeit andauern, solange Frauen allein nach individuellen Lösungen suchen müssen und die öffentlichen Betreuungsangebote für Säuglinge und Kleinkinder nur sehr bescheiden sind. Hingegen erfolgt der berufliche Wiedereinstieg – in unterschiedlichen Formen – nach einer kürzeren Babypause. Die Erwerbsformen von Frauen mit Kindern unterscheiden sich stark nach Bildungsniveau. Dadurch kommt der Teilzeitarbeit, welche seit geraumer Zeit die typische Verknüpfung von Familie und Erwerbstätigkeit darstellt, unterschiedliche Funktion zu. Sie kann nicht eindimensional als Sackgasse für eine Erwerbskarriere beschrieben werden. Es gibt sogar einen nicht unbedeutenden und wachsenden Anteil Frauen, die aufstiegsorientierte Karrieren beschreiten. Solche Karrieren sind nicht ausschliesslich an Vollzeitbeschäftigungen geknüpft, sondern erscheinen auch mit Hilfe von Teilzeitarbeit möglich. Auf der andern Seite kann Teilzeitarbeit kaum zur Verbesserung der Lage von bildungsfernen Schichten beitragen. Im Gegenteil ist zu vermuten, dass die besseren Chancen der einen die Erwerbschancen der anderen beeinträchtigen.

Aus diesen grafischen Darstellungen lassen sich demnach recht unterschiedliche Erwerbsverläufe herauslesen, wobei „Verläufe"[7] von bestimmten Frauengruppen (hier unterteilt nach Bildungsniveau) beschrieben werden. Man gewinnt aber aufgrund der Darstellungen den Eindruck, dass Teilzeitarbeit noch stark unterdifferenziert ist, trotz Unterscheidung nach Berufsprestige und der Erfassung kombinierter Tätigkeiten. Deshalb verfolge ich im zweiten Teil dieses Zwischenberichts zwei Ziele: einerseits Teilzeitarbeit weiter zu differenzieren und andererseits auf der Ebene des Individuums Entscheidungen für den einen oder anderen Typ zu erklären.

Theoretische Ansätze zur Teilzeitarbeit

Es gibt viele Theorieansätze, die zu erklären versuchen, weshalb Frauen überhaupt erwerbstätig, resp. nicht erwerbstätig sind, aber die theoretische Auseinandersetzung mit Teilzeitarbeit ist nicht sehr weit gediehen.

---

6 Ich unterscheide je nach Selbstdeklaration zwischen kombinierter Familien- und Berufsarbeit und „reiner" Teilzeitarbeit, d.h. einer Teilzeitarbeit ohne Erwähnung gleichzeitiger weiterer Aktivitäten. Die meisten Frauen haben indes nebst der Berufsarbeit noch Familienarbeit zu leisten, auch wenn sie dies nicht deklarieren.

7 Genau genommen handelt es sich um kumulierte Anteile einer bestimmten Tätigkeit nach Lebensalter, die nicht den individuellen Uebergang von einer Phase zur nächsten repräsentieren, sondern die kollektiven Unterschiede zwischen den Bildungsstufen wiedergeben.

Aus ökonomischer Sicht stellt sich für das Individuum das Problem einer Nutzenmaximierung unter Zeitbudgetrestriktionen. Die optimale Arbeitsstundenzahl hängt von den Präferenzen *und* vom Lohnniveau ab. Es gibt Präferenzen für mehr freie Zeit oder für mehr Konsumation. Für die Nachfrage nach Teilzeittätigkeiten ist die Zugehörigkeit des Betriebs zum wirtschaftlichen Sektor und die konjunkturelle Phase entscheidend (vgl. Falter et al. 2001). Das bedeutet, dass die Zahl der Arbeitsstunden selten allein von den Vorlieben einer Person bestimmt wird, sondern eine Abwägung verschiedener Interessen darstellt. Dieser ökonomische Ansatz gibt aber keine befriedigende Antwort darauf, weswegen vor allem Frauen Teilzeitarbeit anstreben und Männer Vollzeitjobs bevorzugen. Ebensowenig genügen präferenztheoretische Annahmen, welche Frauen als einzig nach ihren Präferenzen Handelnde darstellen (Hakim 2000).

In der Humankapitaltheorie wird von der Annahme ausgegangen, der Einzelne entscheide unter Abwägung von Kosten und Nutzen über seine Bildung und den beruflichen Werdegang. „Da der Ertrag der Investition in eine Fertigkeit umso grösser ist, je mehr Zeit auf die Ausübung der Fertigkeit verwendet wird, dürfte – nach Ansicht Beckers – ein Ehepaar aus einer strengen Arbeitsteilung grossen Gewinn ziehen, weil sich auf manche Arten von Humankapital der Mann und auf andere die Frau spezialisieren kann" (Becker 1993, 397). Teilzeit zu arbeiten, bedeutet im Vergleich zu Vollzeitarbeit weniger Berufserfahrung und damit eine geringere Akkumulation von Humankapital. Deshalb arbeiten Männer seltener Teilzeit, während für Frauen der Anreiz bestehe, eine zur Kinderbetreuung komplementäre Beschäftigung auszuüben. Teilzeitarbeit wird demnach gewählt, um eine Nutzenmaximierung für verschiedene Ziele gleichzeitig anzustreben, resp. konkurrierende Ziele zu vereinbaren. Weshalb aber auch Männer – wenn auch in geringerem Ausmass – Teilzeit arbeiten[8], darauf gibt dieser Theorieansatz keine befriedigende Erklärung.

Die soziologische Erklärung für Teilzeitarbeit setzt zumeist auf individuellem Niveau an. Sozialisationstheorien können erklären, weshalb vor allem Frauen Teilzeit arbeiten, während Männer Vollzeitbeschäftigungen vorziehen. Differenzierte Geschlechterrollen und mit ihnen verbunden die doppelte Lebensperspektive von Frauen sind verantwortlich für das unterschiedliche Verhalten. Entscheidend sind aus einer soziologischen Warte nicht so sehr die Präferenzen, sondern die Rollenperzeptionen. Wer sich primär in der Rolle als Mutter und/oder Partnerin versteht, wird eher auf eine ausserhäusliche Aktivität verzichten. Wer andererseits daneben oder hauptsächlich auf die Erwerbstätigkeit ausgerichtet ist, wird versuchen, beide Rollen zu vereinbaren. Macht- und Ressourcentheorien haben die Ungleichheit hervorgehoben, welche Frauen dazu zwingt, Kompromisse beim Erwerbsverhalten einzugehen. Teilzeitarbeit ist deshalb eine Strategie, um die doppelte Arbeitsbelastung in den Griff zu bekommen.

Selbst die makrosoziologischen Ansätze verweisen auf die Vereinbarungsproblematik im Haushalt, welche primär von den Frauen gelöst werden muss, wobei dem Staat oftmals die Rolle eines „Dekommodifizierers" (Lessenich und Ostner 1998, Ostner und Langan 1991) zukommt. Teilzeitarbeit wird dann als Effekt des dominanten Geschlechterarrangements (Pfau-Effinger 1998, 2000) oder als Folge eines bestimmten Regimetyps (Esping-Andersen 1993, Blossfeld und Hakim 1997) verstanden.

Oekonomische wie soziologische Ansätze tragen zur Erklärung bei, weshalb Frauen unter Berücksichtigung ihrer Familiensituation teilzeitlich tätig sind. Jedoch antizipieren alle erwähnten Theorieansätze eine Einheitlichkeit der Teilzeitarbeit. Unter gegebener Familiensituation wird angenommen, dass Teilzeit gearbeitet wird, und die Homogenität der Familiensituation wird ebenfalls nicht hinterfragt. Auch wenn unbestritten grosse Uebereinstimmung zwischen Teilzeitarbeit und dem Familienzyklus besteht, bleiben folgende Probleme bestehen:

- Kinder allein erklären nicht vollumfänglich die Wahl des Teilzeittyps.
- Die Ausrichtung auf Kinder bestimmt nicht die Motivation zur Teilzeitarbeit.

---

8 Nach letzten Angaben der SAKE (2001) ist jeder zwölfte Mann (8,3 %) teilzeitlich tätig, das entspricht einem Fünftel aller Teilzeiterwerbstätigen.

- Schliesslich bilden Frauen mit Kindern keine homogene Gruppe. Es ist daheranzunehmen, dass auch die geleistete Teilzeitarbeit unterschiedliche Qualitäten aufweist.

In den meisten Studien wird ausserdem behauptet, dass Teilzeitarbeit und Karriere sich gegenseitig ausschliessen. Ich vertrete die Ansicht, dass Frauen zwar unterschiedliche Präferenzen bezüglich Erwerbsarbeit haben, welche hingegen weitgehend von ihrer sozialen Position abhängen, dass es aber gleichzeitig verschiedene Typen von Teilzeitarbeit gibt, welche selektiv eingegangen werden.

Gestützt wird diese These einerseits durch die wenigen Untersuchungen, die sich auf die männliche Teilzeitarbeit konzentriert haben (Dellsperger 1995, Delsen 1998, Van Emmerik und Hermkens 1999). Hier wird festgestellt, dass Teilzeitarbeit vor allem im jungen Erwachsenenalter beim Uebergang von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit, in neuerer Zeit auch kurz vor der Pensionierung (zwischen dem 55. und dem 65. Lebensjahr) geleistet wird (vgl. Falter et al. 2001). Andererseits kann Teilzeit als Teil eines breiteren Trends zu verschiedenen Formen von unstandardisierten oder atypischen Vertragsformen und Arbeitszeiten von Erwerbsarbeit im Zuge von Individualisierungstendenzen auf dem Arbeitsmarkt gesehen werden.

Teilzeitarbeit umfasst in der Tat eine Vielzahl verschiedener Arbeitsformen mit unterschiedlichen Arbeitsbedingungen (vgl. Gallie et al. 1998), und verweist dadurch auch auf verschiedene Motivationen, Teilzeit zu leisten. Zunehmende Teilzeitarbeit bedeutet zwar den Rückgang von „Normalarbeitsverhältnissen" (vgl. Bolte et al. 1998), aber keine Bedeutungsabnahme der Erwerbsarbeit. Im Gegenteil, die Ausbreitung der Teilzeitarbeit ist mit der Diversifizierung von Arbeit Hand in Hand gegangen. Im Lebenslauf werden somit Arbeitsverhältnisse zu jedem Zeitpunkt flexibel genutzt und damit die Grenzen der Erwerbstätigkeit erweitert. Zusätzlich zu Aufgaben in Haus und Familie, einer Hobbybeschäftigung, einer Ausbildung oder einem weiteren starken Engagement werden flexible Arbeitsverhältnisse gesucht und Multirollen ausgeübt. Auf diese Weise stärkt die Flexibilisierung sogar die Erwerbszentriertheit des Lebenslaufs (vgl. Ostner 2000). Flexible Arbeitszeiten stehen aber nicht ausserhalb der Normalarbeit, sie betreffen die Beschäftigungsform, keineswegs aber den Charakter der Arbeit. Flexibilisierung heisst zwar mehr Teilzeitarbeit sowohl für Frauen wie für Männer, aber über die Qualität der Teilzeitarbeit ist nichts gesagt.

Obwohl häufig argumentiert wird, dass Teilzeitarbeit unvereinbar sei mit Führungsaufgaben, gelingt es offenbar einem nicht geringen Teil Frauen, auch als Führungskräfte teilzeitlich tätig zu sein. Halten wir uns ausserdem vor Augen, dass es unter den AkademikerInnen, in den Sozial- und Unterrichtsberufen besonders viele Teilzeitbeschäftigte (Männer und Frauen) gibt, scheint ein Karriereausschluss nicht gegeben sein. Solche Berufe bieten nicht nur breite Gestaltungsmöglichkeiten, sondern ihre Funktionsträger tragen ebenso wichtige Verantwortung, auch wenn sie mehr intellektuell als hierarchisch ist. Die Frage wäre demnach eher zu stellen, unter welchen Bedingungen bieten auch Teilzeitstellen Karrierechancen.

Aufgrund dieser verschiedenen und teilweise widersprüchlichen Charakterisierung von Teilzeitarbeit sind verschiedene Typen von Teilzeitarbeit zu erwarten. Durch die Bildung dreier Typen sollen die Bedingungen der Teilzeitarbeit vereinheitlicht werden.

Vorübergehende Teilzeittätigkeit beim Eintritt oder Verlassen des Arbeitsmarktes

Ich betrachte vorübergehende Teilzeitarbeit primär als Uebergangstätigkeit, die zu keinem Zeitpunkt als längerfristiges Arbeitsverhältnis gedacht ist, resp. dass bereits bei Aufnahme ein anderer Zustand antizipiert wird. Dies schliesst jenen Teil Frauen aus, die nach der Kindererziehung wieder in das Erwerbsleben einsteigen, jedoch keine Vollzeitarbeit mehr aufnehmen wollen. Andererseits schliesst Teilzeitarbeit als Uebergangstätigkeit sowohl Personen mit ein, die am Ende oder am Anfang ihres Erwerbslebens stehen. Für die einen bedeutet Teilzeiterwerbstätigkeit einen weniger abrupten, gemächlicheren Uebergang in die Pensionierung, für die andern den stufenweisen Einstieg ins Erwerbsleben, welcher in der Regel ökonomisch bedingt ist. Es ist zu vermuten, dass beim Uebertritt ins Erwerbsleben Teilzeitarbeit gleichermassen von Männern wie von Frauen geleistet wird. Denn zum einen wissen wir, dass sich

Bedingungen zum Zeitpunkt des Erwerbseintritts zwischen den Geschlechtern mittlerweile stark angeglichen haben (Baumgartner 1998, Blossfeld 1989, 1991). Zum andern geht mit einem erweiterten Bildungsangebot auf höherer Stufe ein erhöhter Bedarf an finanzieller Unterstützung einher. Während eines Studiums ist die Ausübung einer Teilzeitarbeit eine verbreitete Form der Mittelbeschaffung (vgl. Tilly 1992), weil Studierende oftmals mindestens für einen Teil der Ausbildungs- und Lebenskosten selber aufkommen müssen. Dies betrifft Männer und Frauen etwa in gleichem Ausmass.

Teilzeitarbeit als kontinuierliche, qualifizierte Berufsarbeit

Zum zweiten kann Teilzeiterwerbstätigkeit als Wahl erfolgen, die meist kontinuierlich – über einen längeren Zeitraum hinweg – geleistet wird, ohne Absicht zu wechseln. Ob daneben Kinder betreut werden oder andere Aktivitäten (z.B. Partnerschaft, Hobby) im Vordergrund stehen, ist weniger wichtig. Dagegen ist die Ausrichtung der Erwerbstätigkeit, die sich nicht an der Vollzeiterwerbstätigkeit orientiert und Erwerbstätigkeit nicht über das Arbeitspensum definiert, entscheidend. Hintergrund bilden veränderte Arbeits*zeit*präferenzen, die im Zuge der Umgestaltung des Arbeitsmarktes und verbesserten Bildungsvoraussetzungen wichtiger werden. Personen mit guter Ausbildung, welche bewusst teilzeitlich erwerbstätig sein wollen, verfügen über Bildungsressourcen, die es ermöglichen, auch mit einem Teilpensum einen gesicherten Lebensstandard zu behaupten, zum andern auf diese Weise die Ressource Zeit zu erkaufen. Diese Form der Teilzeitarbeit ist nicht primär als Uebergangszeit gedacht (z.B. bis die Ausbildung abgeschlossen ist, bis die Kinder grösser sind), sondern auf Kontinuität hin angelegt (vgl. Eckart 1990), auch wenn sie nicht über das gesamte Erwerbsleben ausgeübt wird. Ich vermute, dass die meisten Männer – gehören sie nicht der Teilgruppe der transitorischen Teilzeitarbeit an – dieser Kategorie zuzuordnen sind. Die Bildungsressourcen ermöglichen, Karriere anzustreben. Die Ausrichtung auf eine kontinuierliche Erwerbstätigkeit lässt weiterreichende Perspektiven zu und verbessert somit auch die Chancen, an Weiterbildungsaktivitäten teilzunehmen. In diesen Berufsfeldern dürfte die Diskriminierung eine weit geringere Rolle spielen als bei der Teilzeitarbeit, die primär der Vereinbarkeit dient.

Teilzeitarbeit als Anpassungsstrategie

Bei der dritten Kategorie, die sowohl auf Dauer als auch als Uebergang angelegt sein kann, ist der entscheidende Punkt, dass die Erwerbstätigkeit anderen Faktoren angepasst wird. Dies ist sowohl bei konkurrierenden Ansprüchen als auch bei klaren Prioritäten, die ausserhalb der Erwerbsarbeit liegen, der Fall. Typischerweise steht hier die Vereinbarkeitsproblematik der Mütter, die gleichzeitig Berufsfrauen sind, im Vordergrund. Die Anpassung kann aufgrund harter Faktoren wie finanzieller Notwendigkeit, fehlender oder ungenügender Fremdbetreuungseinrichtungen für Kinder erfolgen. Oder sie kann in der steten Ueberprüfung der momentanen Situation und entsprechend häufigen Wechseln (des Arbeitsplatzes, des Beschäftigungsausmasses und des Rückzugs) bestehen. Grundsätzlich wird die Beschäftigung den Bedürfnissen gemäss ausgerichtet, mit mehr oder weniger Arbeitsstunden, mit mehr oder weniger anspruchsvollen Tätigkeiten. Verbessern sich die Rahmenbedingungen, erfolgt entweder ein vollständiger Rückzug aus dem Erwerbsleben oder der Wechsel zur Vollzeitarbeit. Um den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nicht zu verpassen während der Jahre der Kindererziehung, behalten viele Frauen einen Fuss in der Erwerbswelt (vgl. Baumgartner 1999). In dieser Kategorie werden in der Regel aber alle Frauen mit Kindern subsumiert, obwohl nur ein Teil davon ihre Erwerbstätigkeit von strukturellen Hindernissen abhängig macht.

Aufgrund des bisher Gesagten sind die drei Typen von Teilzeitarbeit je unterschiedlich geschlechtersegregiert. Sozialstrukturell unterscheiden sich Uebergangsteilzeit und kontinuierliche, qualifizierte Teilzeitarbeit von Teilzeitarbeit als Anpassungsstrategie, welche primär erzwungen ist. Beide gewünschten Typen sind Effekte der Bildungsexpansion. Im ersten Fall erfordern längerdauernde, weit ins Erwachsenenleben hinein ragende Ausbildungsgänge eine von den Eltern unabhängige oder teilweise unabhängige Finanzierung. Mit der Verbreitung solcher Ausbildungsgänge steigt die Chance für eine solche Erwerbsaufnahme, resp. für eine nicht vollständige Absorption der Universitätsabgänger. Die kontinuierliche Teilzeitarbeit ist

oftmals Folge der Praxis einer zuvor transitorischen Variante. Man ist sich an Teilzeitarbeit gewohnt, das Lohnniveau ist hoch genug, um den Lebensunterhalt zu bestreiten. Ausserdem gibt es andere Aktivitäten neben der Erwerbsarbeit, die ebenfalls grosse Anziehungskraft haben. Für eine solche Lebensweise sind Bildungsressourcen, in seltenen Fällen Herkunftsressourcen, wichtig. Wenn diese Voraussetzung erfüllt ist, kann in der kontinuierlichen Variante eine Karriereaspiration erwartet werden.

Drei Typen von Teilzeiterwerbstätigkeit

Auf die Bildung der Typen möchte ich aus Zeitgründen nur summarisch eintreten. In einem ersten Schritt wurden mittels Faktoranalyse die relevanten Dimensionen ermittelt. Mit drei Faktoren und insgesamt 7 Variablen lassen sich distinkte Typen konstruieren[9]. Nahezu alle der 5028 Teilzeitepisoden[10] können mit diesen drei Typen abgedeckt werden. Ein Mittelwertvergleich zwischen den Erwerbstypen zeigt bezüglich Ausbildungsdauer, Berufserfahrung zum Zeitpunkt des Stellenantritts und nach Berufsprestige deutliche Unterschiede (Tabelle 1) sowohl untereinander als auch im Vergleich zur Vollzeitarbeit. Die drei Typen verteilen sich wie erwartet ungleich auf die beiden Geschlechter (Tabelle 2). Männer sind bei der Uebergangsteilzeit übervertreten, ebenso bei der kontinuierlichen, qualifizierten Arbeit, Frauen sind proportional nur in der Kategorie Teilzeitarbeit als Anpassungsstrategie übervertreten. Trotzdem lässt sich Teilzeitarbeit von Frauen nicht auf Teilzeitarbeit als Veinbarungsproblem reduzieren. Mit einer multinomialen logistischen Regression wurde das sozio-strukturelle Profil ermittelt. Zusammenfassend lassen sich die drei Typen folgendermassen charakterisieren.

Uebergangsmässige Teilzeitarbeit wird von jüngeren kinderlosen Personen am Uebergang ins Erwerbsleben ausgeführt und ist meist an längere Ausbildungszeiten geknüpft. Sie wird bevorzugt von Männern ausgeübt, dennoch kommt sie auch unter Frauen vor. Das sozialstrukturelle Profil ist dasselbe für beide Geschlechter. Frauen und Männer mit gutem schulischen Rucksack und einer nicht abgeschlossenen Ausbildung versuchen mithilfe von Teilzeitarbeit mindestens finanzielle Teilautonomie zu erreichen. Der Job ist entweder instrumentell wichtig und/oder er ist mit Ausbildungsinhalten verknüpft und erhält dadurch inhaltliche Bedeutung. Im Vergleich zu den anderen Erwerbstypen ist Flexibilität weniger wichtig.

Kontinuierliche, qualifizierte Teilzeitarbeit wird ebenfalls von Männern wie von Frauen ausgeübt. Weit über die Vorgaben hinaus leisten hochqualifizierte Personen Arbeit dieses Typs. Frauen entscheiden sich zu diesem Erwerbstyp primär, wenn sie gleichzeitig Kinder haben, Männer sind hingegen häufiger kinderlos. Bei einem Wechsel der Arbeitsstelle wird oftmals ein erneutes Teilzeitarrangement gesucht, so dass die Kontinuität wächst. Dem Beruf wird ein grosser Stellenwert im Leben zugemessen. Dies zeigt sich an einer grossen Opferbereitschaft und daran, dass der Beruf als zentral anerkannt wird oder generell eine hohe Arbeitsbindung besteht.

Teilzeitarbeit als Anpassungsstrategie kann als Negativfolie zur kontinuierlichen, qualifizierten Teilzeitarbeit gelesen werden. Die Opferbereitschaft für den Beruf ist gering, und die Arbeitsstellen, die häufig in Berufen ausgeübt werden, welche über kein hohes Sozialprestige verfügen, werden ohne Karriereabsichten verfolgt. Vereinbarungs-Teilzeitlerinnen sind in der Regel familienorientiert und üben Teilzeitarbeit eher instrumentell aus. Sie binden sich kaum an den Beruf. Trotzdem lässt sich diese Form der Teilzeitarbeit nicht auf unterprivilegierte Frauen reduzieren, da sie in den meisten Berufsklassen ähnlich verbreitet ist.
Wir können demnach festhalten, dass Teilzeitarbeit keine homogene Kategorie darstellt. Je nach Ausformung weist sie verschiedene Qualitäten auf und spricht unterschiedliche Personengruppen an. Während Uebergangsteilzeit vorwiegend im Verlaufe von höheren Ausbildungen geleistet wird und von jungen kinderlosen Personen ausgeübt wird, sind beide anderen Formen von Teilzeit stärker an die Präsenz von Kindern gebunden. Sie unterscheiden sich aber im besonderen nach der Opferbereitschaft für den Beruf. Teilzeitarbeitende, welche

---

9 Präzisere Angaben zur Konstruktion und Abgrenzung der drei Typen siehe Baumgartner 2001.

10 Basis ist der Mikrozensus Familie aus den Jahren 1994/95. Aus Interviews mit rund 4000 Frauen und 2000 Männern sind die Erwerbsbiographien aller Personen ab dem 15. Geburtstag bekannt. Daraus resultieren über 5000 Teilzeitepisoden.

kontinuierlich und qualifiziert tätig sind, verfügen generell über gute bis sehr gute persönliche Ressourcen. Insbesondere ihr Bildungsniveau ist deutlich höher und einheitlicher im Vergleich zu den Teilzeitarbeitenden, welche Beruf und Familie zu vereinbaren suchen.

Karriere und Typ der Teilzeitarbeit

Ich wende mich nun der Frage zu: Schliessen sich Karriere und Teilzeitarbeit per se aus oder wohnen bestimmten Erwerbstypen Karriereaspekte inne?

Dabei muss vorgängig eine Begriffsklärung durchgeführt werden. Karriere umfasst zwei Aspekte, es interessiert sowohl die Laufbahngestaltung als auch die damit verbundene berufliche Mobilität. Unter dem Aspekt der Laufbahngestaltung steht die Abfolge von aufeinander bezogenen Stationen, welche die Individuen in geordneter institutionalisierter Sequenz durchlaufen, im Zentrum des Interesses. Dabei sollen das Einstiegsniveau eines Berufs (AkademikerInnen steigen in der Regel mit einem höheren Berufsprestige ins Erwerbsleben ein) und die Gestaltungsmöglichkeiten in einem Berufsfeld als Karrierebestandteil mitbedacht werden. Gleichzeitig ist jedem Abfolgemuster berufliche Mobilität inhärent. Diese umfasst sowohl horizontale Mobilität zwischen verschiedenen Berufen, als auch vertikale Mobilität innerhalb eines Berufs. Im weiteren hängt die Bewertung der Karrieremöglichkeiten ganz entscheidend von der Vergleichsgruppe ab. Es dürfte angezeigt sein, Karrieren von vollzeitlich tätigen Müttern mit denen von teilzeitlich tätigen Müttern zu vergleichen, um einen echten Vergleich zu erzielen.

Da uns der Verlauf der Berufslaufbahn interessiert, genügt es, wenn eine Person mindestens ein Mal im Leben eine Führungsposition eingenommen hat, resp. als Selbständigerwerbende gearbeitet hat, aktuell in bestimmten Berufsklassen, welche einzig hochqualifizierte Personen offenstehen, arbeitet oder eine akademische Ausbildung abgeschlossen hat und momentan erwerbstätig ist, um als Person mit Karriereperzeption zu gelten. Wir operationalisieren Karriere daher über drei verschiedene Pfade. Neben der Statuszuschreibung und deren Veränderung (Prestigezuwachs) sind Führungsverantwortung und das kulturelle Kapital in Form eines prestigehohen Einstiegs ins Erwerbsleben entscheidend. Ist eines dieser Kriterien im Lebenslauf erfüllt, kann eine Karriereaspiration angenommen werden.

Die logistische Regression zeigt eine erhöhte, resp. reduzierte Wahrscheinlichkeit für eine gewählte, kontinuierliche Teilzeitarbeit im Vergleich (a) zu Teilzeitarbeit als Anpassungsstrategie und (b) zu Vollzeitarbeit (Tabelle 3). Zur Eruierung der relevanten Einflussgrössen gehen nebst der Karrieredimension allgemeine Merkmale, persönliche Ressourcen, Haushaltsressourcen, Berufscharakteristika, Einstellungen und Kontextvariablen in die Analyse ein. Es stellt sich heraus, dass sich sämtliche Haushaltsressourcen als nicht signifikant erweisen, weshalb sie aus der Analyse entfernt werden. Der Vergleich zur Teilzeitarbeit als Anpassungsstrategie zeigt deutlich unterschiedliche Karriereperzeptionen. Frauen mit Karriereabsichten, resp. welche daran sind, eine solche zu verwirklichen, haben eine um 40 % erhöhte Chance, qualifizierte, kontinuierliche Teilzeitarbeit zu leisten. Noch stärker ausgeprägt ist ihre Opferbereitschaft für den Beruf. Daneben zählen persönliche Ressourcen wie die Schul- und Berufserfahrung. Jedes Jahr Berufserfahrung erhöht die Wahrscheinlichkeit für gewählte, kontinuierliche Teilzeitarbeit um 13 %.

Für die Wahl des Teilzeittyps als Anpassungsstrategie oder als qualifizierte, kontinuierliche Teilzeit ist der Einstiegsberuf meist weniger entscheidend. Nur der Berufseintritt ins Gastgewerbe erschwert es später, eine gewählte, qualifizierte Teilzeitarbeit aufzunehmen. Universitäre Abschlüsse in Sozial- und Geisteswissenschaften erhöhen andererseits äusserst stark die Wahrscheinlichkeit einer qualifizierten, kontinuierlichen Teilzeitarbeit. Wichtiger sind aber die aktuellen Berufe. Wer als Medienschaffende ihr Brot verdient, führt mit grösster Wahrscheinlichkeit gewählte Teilzeitarbeit aus. Umgekehrt sind Frauen, die im Gastgewerbe arbeiten, selten freiwillig teilzeitlich tätig. Sie tun dies, um verschiedene Ziele nebeneinander zu verfolgen. Der Wechsel von einem frauendominierten Berufsfeld zu einem nicht segregierten oder männlich dominierten Beruf hat keinen Einfluss auf den Teilzeittyp.
Nebst diesen individuellen Einflüssen gibt es auch Makrofaktoren, welche sich auf die Wahl des Erwerbstyps auswirken. In Zeiten erhöhter Arbeitslosigkeit sinkt die Wahrscheinlichkeit

beträchtlich (um über 50 %), kontinuierlich teilzeitlich tätig zu sein, während die Modernisierung einzelner Berufsklassen sich nicht auf die Wahl des Teilzeittyps niederschlägt. Ein hoher Frauenanteil in einer Berufsklasse erhöht sogar die Wahrscheinlichkeit für gewählte Teilzeit eher. Dieses Resultat ist zwar nicht mehr signifikant auf 5%-Niveau, jedoch liegt der Frauenanteil bei jeder Analyse nahe des Schwellenwertes. Das heisst, ein frauensegregiertes Berufsfeld wirkt sich nicht unbedingt nachteilig auf die Wahl des Erwerbstyps aus.

Das Profil der beiden Teilzeittypen unterscheidet sich demnach deutlich. Insbesondere ist die Karrieredimension bei den Frauen, die kontinuierlich qualifizierte Teilzeitarbeit leisten, sehr entwickelt.

Abschliessend dient ein Vergleich zwischen Vollzeit und kontinuierlicher, qualifizierter Teilzeitarbeit der Prüfung, ob sich diese beiden Erwerbstypen bezüglich der Karrieredimension unterscheiden. Ein erster Blick auf die Tabelle (Tabelle 3) macht deutlich, dass sich beide Erwerbstypen weder bezüglich der Opferbereitschaft für den Beruf, noch bezüglich der angestrebten Karriere unterscheiden. In der Analyse fallen beide erklärenden Faktoren als nichtsignifikant heraus. Vollzeittätige unterscheiden sich von den Teilzeitlerinnen bezüglich des Alters und der Berufserfahrung. Zudem senkt eine frühe Mutterschaft die Wahrscheinlichkeit, teilzeitlich tätig zu sein. Hingegen sind beide Erwerbstypen etwa gleichmässig auf die einzelnen Berufsgruppen verteilt. Im Vergleich zur Vollzeitanstellung eignet sich nur gerade die Arbeit als Medienschaffende und im Bildungswesen stärker, teilzeitlich tätig zu sein. Umgekehrt sind Tätigkeiten in Fürsorge und Erziehung und im Gastgewerbe prädestiniert für Vollzeitarbeit. Auch bei diesem Vergleich fällt auf, dass kontinuierliche Teilzeitarbeit in Zeiten erhöhter Arbeitslosigkeit einen schweren Stand hat.

Zusammenfassend lassen sich keine grossen Unterschiede zwischen Frauen mit Kindern, welche sich für kontinuierliche Teilzeitarbeit entscheiden, und solchen, welche eine vollzeitliche Erwerbstätigkeit ausüben, erkennen. Zwar befördern bessere Bildungs-voraussetzungen stärker Teilzeit, aber es lassen sich keine bemerkenswerten Unterschiede bezüglich der Karriereaspirationen feststellen.

Schlussfolgerungen und offene Fragen

Obwohl Müttererwerbstätigkeit zur Hauptsache aus Teilzeitarbeit besteht, ist das Erwerbsverhalten der Mütter recht verschieden. Teilzeitarbeit selbst weist sehr unter-schiedliche Facetten auf, die mit der Bildung dreier Typen jedoch gut homogenisiert werden kann.

Alle Teilzeitarbeitstypen bieten eine Lösung, um verschiedenen Ansprüchen nebeneinander gerecht zu werden, seien es Berufsbildungswünsche und ökonomische Notwendigkeiten oder Beruf und Familie zu vereinbaren oder generell fehlende Zeitressourcen zu kompensieren. Dabei sind die einen Frauen eher berufsorientiert und streben mit Teilzeitarbeit nicht seltener Karriere an als mit Vollzeitarbeit; die anderen sind tatsächlich eher familienorientiert und ordnen die Erwerbstätigkeit der Familie unter. Wir haben gesehen, dass sich Frauen mit Kindern in Bezug auf die Arbeitsbindung, ob sie Vollzeit tätig sind oder qualifizierte, kontinuierliche Teilzeitarbeit ausüben, nicht unterscheiden. Daher lassen sich Teilzeitbeschäftigungen nicht generell als Sackgassenkarrieren ohne Entwicklungspotential oder als „verlängerten Wiederholungskursus" (Myrdal / Klein 1968) beschreiben. Im Gegensatz dazu verringern sich die Chancen zur Karriere nicht im Vergleich zur Vollzeitbeschäftigung. Diese Form der Teilzeit geht in Richtung Gleichstellung. Die Bedingungen für Männer und Frauen haben sich angenähert, und Kinder scheinen bei diesem Erwerbsmodell kein übermässiges Hindernis darzustellen. Auf der andern Seite findet sich unter den familienorientierten Teilzeitfrauen ein grösserer Anteil unterprivilegierter Frauen, die Teilzeitarbeit eher instrumentell nutzen müssen. Wichtig ist, dass kontinuierliche, qualifizierte Teilzeitarbeit und Teilzeitarbeit als Anpassungsstrategie zwei grundlegend verschiedene Typen von Teilzeitarbeit darstellen, die primär auf sozio-strukturellen Sachverhalten basieren, welche dann unterschiedliche Präferenzen begründen.
Zudem kann die Wahl der Teilzeit-Erwerbstypen weder auf das Arbeitsausmass, noch auf die Familiensituation oder die Arbeitsteilung im Haushalt reduziert werden. Sämtliche Haushaltsressourcen, wie Einkommen, Hilfe des Partners oder sein berufliches Sozialprestige haben

keinen Effekt auf die Typenwahl. Ebensowenig determiniert das Vorhandensein von Kindern den Teilzeittyp.

Diese Differenzierungen sind sehr wichtig, wenn es im Anschluss an diese Analysen darum geht, den individuellen Erwerbsverlauf der Mütter darzustellen. Während ich mich bislang auf die Betrachtung aller Erwerbsepisoden als voneinander unabhängige konzentriert habe, sollen nun verschiedene Pfade im Vordergrund stehen. Die unterschiedlichen Teilzeittypen könnten ein gutes Analyseraster abgeben, um die einzelnen Pfade des Erwerbsverlaufs voneinander abzugrenzen. In diesem Zusammenhang interessiert, ob Durchlässigkeit zwischen den einzelnen Typen vorhanden ist, oder ob aufgrund der vorhandenen Ressourcen der Weg vorgezeichnet ist, entweder Vollzeit, kontinuierliche, qualifizierte Teilzeitarbeit oder Teilzeitarbeit als Anpassungsstrategie auszuüben. Als mögliche Determinante der einzelnen Pfade wird dann erneut die familiale Situation detailliert einbezogen.

Literatur

Baumgartner, A. Doris (1998) Erwerbsverläufe von Frauen: Homogenisierung und Diskontinuitäten, in Beat Fux, Baumgartner, A. Doris, *Wandel von familialen Lebensformen: Lebensverläufe – Lebensentwürfe*, 147-208, Zürich: mimeo.

Baumgartner, A. Doris (1999) Occupational Integration of Women: An Analysis of different Patterns, paper presented at the 4th ESA Conference, Amsterdam 18 – 21, 1999.

Baumgartner, A. Doris (2001) Part-time Work and Career: a Vision? paper presented at the 5th Conference of the European Sociological Association, Helsinki, August 28 – September 1, 2001.

Becker, Gary S. (1993) Nobel Lecture: The Economic Way of Looking at Behavior, *Journal of Political Economy* 101(3): 385-409.

Blossfeld, Hans-Peter (1989) *Kohortendifferenzierung und Karriereprozess der Bildungs- und Berufschancen im Lebenslauf*, Frankfurt a.M.: Campus.

Blossfeld, Hans-Peter (1991) Der Wandel von Ausbildung und Berufseinstieg bei Frauen, in Karl Ulrich Mayer, Allmendinger, Jutta, Huinink, Johannes (Hrsg.) *Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie*, 1-22, Frankfurt a.M.: Campus.

Blossfeld, Hans-Peter, Hakim, Catherine (1997) *Between Equalization and Marginalization. Women Working Part-Time in Europe and the United States of America*, Oxford: Oxford University Press.

Bolte, Karl Martin, et al. (Hrsg.) (1998) *Wandel der Organisationsbedingungen von Arbeit*, Stuttgart Berlin Köln Mainz: W. Kohlhammer.

Borkowsky, Anna, Ley, Katharina, Streckeisen, Ursula (1985) *Strukturelle und subjektive Aspekte von Arbeitsbiographien, Erwerbsverläufen und Berufslaufbahnen von Frauen*, Bern.

Borkowsky, Anna, Streckeisen, Ursula (1989) *Arbeitsbiographien von Frauen*, Vol. 12, Grüsch: Rüegger.

Buchmann, Marlis, König, Markus, Li, Jiang Hong, Sacchi, Stefan (1999) *Weiterbildung und Beschäftigungschancen*, Chur / Zürich: Rüegger.

Bundesamt, für Statistik (Hrsg.) (1995) *Weiterbildung in der Schweiz*, Bern: Bundesamt für Statistik.

Dellsberger, Christine (1995) *Le travail des femmes en Suisse*, Genève: mimeo (Schlussbericht an den NF.

Delsen, Lei (1998) When do Men Work Part-time?, in Jacqueline O'Reilly, Fagan, Colette (Hrsg.) *Part-time Prospects: an International Comparison of Part-time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, 57-76, London, New York: Routledge.

Eckart, Christel (1990) *Der Preis der Zeit. Eine Untersuchung der Interessen von Frauen an Teilzeitarbeit*, Frankfurt a.M.

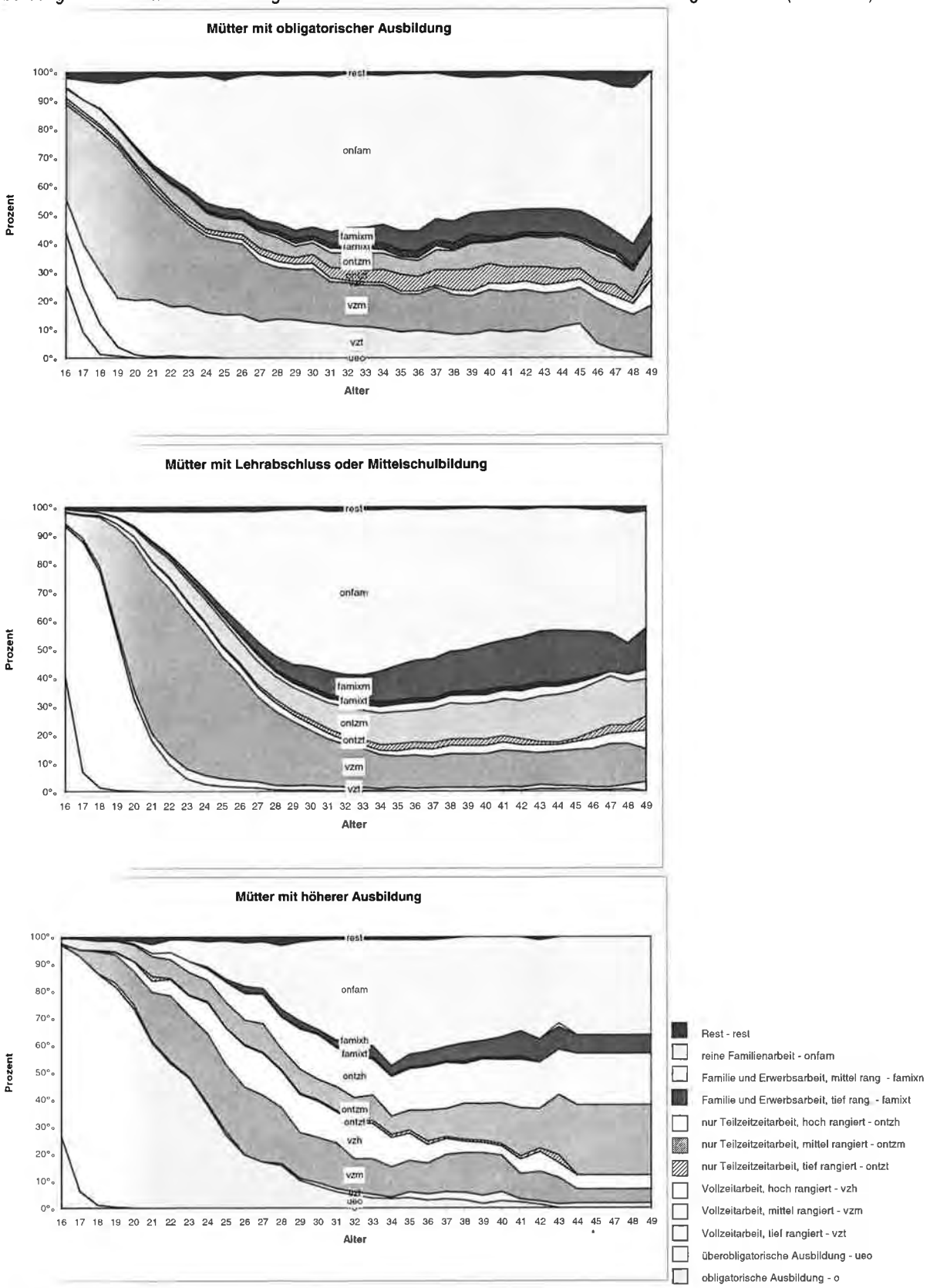
Esping-Andersen, Gøsta (1993) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: Polity Press.

Falter, Jean-Marc, Ferro Luzzi, Giovanni, Flückiger, Yves (2001) Le travail à temps partiel: Charactéristiques et développement prévisible, Lausanne.

Fleury, Stéphane, Weygold, Serge-Alexandre, Ballin, Gian Nicola, Schneiter, Antony (1997) *La population face au travail: disparités socio-démographiques et régionales*, Berne: Office fédéral de la statistique.

Fux, Beat, Baumgartner, A. Doris (1998) *Wandel von familialen Lebensformen: Lebensverläufe – Lebensentwürfe*, Zürich: Schlussbericht an den Nationalfonds (mimeo).
Gabadinho, Alexis (1998) *Mikrozensus Familie in der Schweiz 1994/95*, Bern: Bundesamt für Statistik.
Gallie, D., White, M., Cheng, Y., Tomlinson, M. (1998) *Restructuring the Employment Relationship*, Oxford: Oxford Univesity Press.
Gilliand, Pierre (1991) Population active en Suisse. Situation des femmes, in Despland, Beatrice *Femmes et travail. Enjeux et perspectives de l'activité féminine en Suisse*, Lausanne: Réalités Sociales
Hakim, Catherine (2000) *Work-lifestyle choices in th 21st century: preference theory*, Oxford: Oxford University Press.
Le Goff, Jean-Marie (1998) Cheminements professionnels et constitution de la famille, in Claudine Sauvain-Dugerdil, et al. (Hrsg.) *Parentalité et parcours de vie*, Genève: mimeo.
Lessenich, Stephan, Ostner, Ilona (Hrsg.) (1998) *Welten des Wohlfahrtskapitalismus: der Sozialstaat in vergleichender Perspektive*, Frankfurt a.M.: Campus.
Maruani, Margaret (1995) Frauenbeschäftigung als Herausforderung für die Industriesoziologie, in Sabine Erbès-Seguin (Hrsg.) *Beschäftigung und Arbeit*, 38-48, Berlin: edition sigma.
Myrdal, Alva, Klein, Viola (1968 2nd ed.) *Women's two roles: Home and work*, 1st edition 1956 Edition, London: Routledge.
Ostner, Ilona (2000) Was heisst hier normal? Normalarbeit, Teilzeit, Arbeit im Lebenszyklus, in Hans G. Nutzinger, Held, Martin (Hrsg.) *Geteilte Arbeit und ganzer Mensch. Perspektiven der Arbeitsgesellschaft*, 173-189, Frankfurt a.M.: Campus.
Ostner, Ilona, Langan, Mary (1991) Geschlechterpolitik im Wohlfahrtsstaat: Aspekte im internationalen Vergleich, *Kritische Justiz*.
Pfau-Effinger, Birgit (1998) Arbeitsmarkt- und Familiendynamik in Europa – Theoretische Grundlagen der vergleichenden Analyse, in Birgit Geissler, Maier, Friederike, Pfau-Effinger, Birgit (Hrsg.) *FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung*, Berlin: Sigma.
Pfau-Effinger, Birgit (2000) *Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa*, Opladen: Leske+Budrich.
SAKE (1999) Pressemitteilung SAKE 1999: Positiver Trend auf dem Arbeitsmarkt setzt sich fort, *Sake-News* 5.
SAKE (2000a) Auszug aus der Publikation "Arbeitsmarktindikatoren 1999". Kommentierte Ergebnisse für die Periode 1996 – 2000, *Sake-News* 10.
SAKE (2000b) Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 1991 – 1999: Immer mehr Frauen kombinieren Beruf und Familie, *Sake-News* 3.
SAKE (2000c) Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 1991 – 2000: Neue Frauen auf dem Arbeitsmarkt, *Sake-News* 14.
SAKE (2001) Auszug aus der Publikation "Arbeitsmarktindikatoren 2001". Kommentierte Ergebnisse für die Periode 1997 – 2001, *Sake-News* 10.
Straumann, Leila D., Hirt, Monika, Müller, Werner R. (1996) *Teilzeitarbeit in der Führung. Perspektiven für Frauen und Männer in qualifizierten Berufen*, Zürich, Basel: vdf, wwz.
Tilly, C. (1992) Short Hours, Short Shift: The Causes and Consequences of Part-time Employment, in V. du Rivage (Hrsg.) *New Policies for the Part-time and Contingent Workforce*, 15-44, New York: Sharpe.
Van Emmerick, Hetty, Hermkens, Piet (1999) When are Men going to Work Less, in *4Th European Conference of Sociology of the European Sociological Association*, Amsterdam.
Wegener, Bernd (1988) *Kritik des Prestiges*, Opladen: Westdeutscher Verlag.

Abbildung 1: Frauenerwerbstätigkeit zwischen 16 und 49 Jahren nach höchstem Bildungsabschluss (nur Mütter)



* von diesem Alter an sind die Werte nur noch fortgeschrieben

Datenquelle: Mikrozensus Familie, Bundesamt für Statistik, Neuchâtel/Schweiz

Tabelle 1: Mittelwerte für vier verschiedene Erwerbsformen

		Vollzeit	Teilzeit als Anpassungs- strategie	Uebergangs-Teilzeit	Kontinuierliche, qualifizierte Teilzeitarbeit
Dauer der letzten Ausbildung in Monaten	M	33,4	36,1	45,6	41,5
	F	25,7	28,6	45,9	32,7
Berufserfahrung in Monaten	M	86,1	50,8	54,7	106,8
	F	55,1	50,2	49,2	84,3
Berufsprestige*	M	63,7	70,2	80,9	81,6
	F	60,1	64,7	67,9	72,7

* Berufsprestige nach Magnitude Prestigeskala mit Skalenrange von 20 – 186.8 (Wegener 1988).

Datenquelle: Mikrozensus Familie, Bundesamt für Statistik, Neuchâtel/Schweiz

Tabelle 2: Teilzeittypen nach Geschlecht, in Prozent

	Männer	Frauen	Total
Uebergangsteilzeit	5.6	3.5	4.1
Teilzeitarbeit als Anpassungsstrategie	46.8	56.3	53.8
Kontinuierliche, qualifizierte Teilzeitarbeit	47.6	40.1	42.1
N; Phi = 0.09 ***	1312	3717	5028

Datenquelle: Mikrozensus Familie, Bundesamt für Statistik, Neuchâtel/Schweiz

Tabelle 3: Vergleich der odds-ratio für gewählte kontinuierliche Teilzeitarbeit im Vergleich zur Teilzeitarbeit als Anpassungsstrategie und zur Vollzeitarbeit

	Kontinuierliche, qualifizierte Teilzeitarbeit Im Vergleich zur Teilzeit als Anpassungsstrategie		Im Vergleich zur Vollzeiterwerbstätigkeit	
	e^{β}	*p*	e^{β}	*p*
Konstante	**.034**	**.000**	**.016**	**.000**
Momentanes Alter			**1.005**	**.000**
Bildung der Eltern	1.021	.331	1.023	.281
Ausbildungslänge	**1.086**	**.006**	**1.099**	**.002**
Berufserfahrung	**1.130**	**.000**		
Einstiegsberuf in:		**.012**		.186
Industrie	.603	.222	1.007	.986
Handel und Verkauf	1.123	.439	.921	.577
Banken und Versicherungen	**1.707**	**.045**	1.017	.948
Organisation und Verwaltung	1.109	.430	1.086	.523
Kommunikationsberufe	.814	.531	.821	.513
Medien	.846	.585	.964	.913
Gastgewerbe	**.701**	**.034**	.945	.749
Reinigung	.938	.807	**.507**	**.007**
Gesundheitswesen	.842	.448	1.371	.184
Fürsorge	.802	.143	.823	.201
Bildungswesen	**1.522**	**.048**	1.493	.105
Sozial- u. Geisteswiss.	**1.800**	**.007**	1.542	.060
Übrige Berufe	.694	.138	.900	.652
1. Kind vor 25	**1.369**	**.004**	**.664**	**.000**
Berufe in:		**.015**		**.000**
Industrie	.931	.896	.778	.656
Handel und Verkauf	.740	.141	.881	.511

Banken und Versicherungen	.802	.448	.916	.752
Organisation und Verwaltung	.942	.682	.948	.707
Kommunikationsberufe	1.382	.348	1.434	.248
Medien	**2.462**	**.002**	1.997	**.022**
Gastgewerbe	**.587**	**.044**	**.367**	**.000**
Reinigung	1.398	.260	**2.124**	**.007**
Gesundheitswesen	.792	.447	.787	.366
Fürsorge	.944	.845	**.487**	**.006**
Bildungswesen	1.136	.499	**1.678**	**.007**
Sozial- u. Geisteswiss.	.776	.691	1.215	.768
Übrige Berufe	.706	.430	.833	.680
Frauenanteil in Berufsklasse	1.014	.076	1.012	.065
Opferbereitschaft	**1.747**	**.000**		
Karriere	**1.435**	**.001**		
Arbeitslosigkeit	**.413**	**.000**	**.786**	**.019**
Gemeindegrösse			**1.048**	**.037**
N (Anzahl Episoden)	2036		2017	
-2LL	2416.8		2478.5	
Chi^2	382.3		298.0	
df	34		33	
Nagelkerke R^2	22.9		18.4	
Richtige Klassierung in %	69.1 %		65.4 %	

Datenquelle: Mikrozensus Familie, Bundesamt für Statistik, Neuchâtel/Schweiz

Die Auswirkungen von Umbrüchen in der Arbeitswelt auf Identität und Arbeitsethik junger Erwerbstätiger

Caroline Bühler

1. Einleitung

Der arbeitsmarktliche Strukturwandel der 90er Jahre hat in fast allen Berufen und Wirtschaftssektoren zu tiefgreifenden Veränderungen geführt. Es wird diagnostiziert, dass als eine Folge dieser „Krise der Arbeit" der Beruf als lebenslanges Orientierungsmuster erodiert und Berufswechsel oder diskontinuierliche Erwerbsbiografien zum Normalfall werden. Trotzdem ist zu beobachten, dass Erwerbstätige heute in ihrem beruflichen Handeln nach wie vor hohe und stabile berufsethische Standards entwickeln, die über die Erwerbsarbeit hinaus von Bedeutung sind.[11]

Vor diesem Hintergrund untersuche ich in meinem Projekt die folgenden Fragen:

a) *Wie wirken sich die Umbrüche in der Arbeitswelt sowie die Veränderungen von Ausbildungsgängen auf die Identität junger Erwerbstätiger aus?*

b) *Welchen Stellenwert nimmt der Beruf für das individuelle Selbstverständnis ein?*

c) *Gibt es Restbestände oder neue Formen von Arbeitsethiken, die für das berufliche Handeln von Bedeutung sind?*

In einem ersten Schritt habe ich mittels eines sequenzanalytischen Verfahrens rekonstruiert, welches Verhältnis die Erwerbstätigen in den untersuchten Bereichen zu ihrem Beruf unterhalten und welchen Stellenwert dieser Bezug für die Identität und den Habitus des Falles insgesamt einnimmt. Diese Einzelfallanalysen habe ich anhand von nicht-standardisierten Interviews mit 20-30jährigen Erwerbstätigen sowie mit deren Eltern durchgeführt. In einem zweiten Schritt sollen nun mögliche *Typen* beruflicher Selbstverständnisse und Arbeitsethiken gebildet werden. Dazu habe ich eine fallvergleichende und fallkontrastierende Vorgehensweise gewählt. Ich orientiere mich dabei an der *Methode der Typenbildung*, wie sie in der qualitativen Sozialforschung angewandt wird.[12] Forschungsleitend ist dabei die Annahme, dass dem familiären und sozialen Herkunftsmilieu, der Generations- und Geschlechtszugehörigkeit sowie dem Berufsfeld und den Eigenheiten beruflichen Handelns eine entscheidende Bedeutung für das berufliche Selbstverständnis zukommen. Diese und andere aus dem Material abgeleitete Merkmale, Kategorien und Vergleichsdimensionen dienen der Kontrastierung des Interviewmaterials und der Bildung und Charakterisierung der Typen.

In den bisherigen Analysen hat sich gezeigt, dass sich die Fälle hinsichtlich ihrer Strategien, berufliche Umbrüche zu bewältigen, hinsichtlich ihrer Identifikation mit der Berufsarbeit und in Bezug auf die berufsethischen Standards, die für das berufliche Handeln massgebend sind, deutlich unterscheiden. Anhand einer provisorischen Typologie können einstweilen einige diesbezügliche Tendenzen beschrieben werden.

---

11 Vgl. dazu die Ergebnisse aus dem SPP-Projekt „Alltagsweltliche Szenarien der Schweiz. Soziale Handlungsfelder, subjektive Lebensentwürfe und kulturelle Deutungsmuster" (Leitung: Prof.Dr. Claudia Honegger; Mitarbeit: Caroline Bühler und Peter Schallberger), in: Claudia Honegger / Caroline Bühler / Peter Schallberger: Die Zukunft im Alltagsdenken. Szenarien aus der Schweiz, Konstanz: UVK (erscheint im Frühjahr 2002).

12 Vgl. dazu: Kluge, Susann (1999): Empirisch begründete Typenbildung. Zur Konstruktion von Typen und Typologien in der qualitativen Sozialforschung, Opladen: Leske+Budrich; Kelle, Udo / Susann Kluge (1999): Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung, Opladen: Leske+Budrich.

2. Zeitplan und Ziele

Für das Forschungsprojekt konnte weitgehend auf bereits vorhandenes Datenmaterial zurückgegriffen werden.[13] Eine erste Phase der Datenerhebung war zu Projektbeginn (1. 8. 2000) bereits abgeschlossen. Das bestehende Material (insgesamt 80 Interviews) habe ich seither auf die hier interessierende Fragestellung hin gesichtet und geordnet. Auf eine Auswertungsphase im ersten Halbjahr folgte eine weitere Erhebungsphase, wobei diese Arbeitsschritte nicht nacheinander, sondern parallel erfolgten. Die Beschaffung zusätzlichen Fallmaterials (5 Interviews) sowie von Materialien zu den Berufsfeldern steht kurz vor dem Abschluss. Das erhobene Datenmaterial wird jeweils unmittelbar ausgewertet und mit den bisherigen Ergebnissen verglichen. Einige Dokumente, vornehmlich feldspezifische Informationen, die für die Studie benötigt werden, müssen noch beschafft oder ausgewertet werden. Zudem werden – falls es sich als erforderlich erweisen sollte – noch ein bis zwei Interviews hinzukommen. Die Erhebung und Analyse des Materials sollte aber, wie im Zeitplan angekündigt, bis Ende 2001 zum Abschluss kommen.

3. Ergebnisse

3.1 Allgemeine Befunde

a) Strukturelle Umbrüche in der Arbeitswelt

Wirtschaftliche Konzentrationsprozesse und die verschärfte Konkurrenz wirken sich in vielen Branchen massiv auf die unmittelbare Arbeitssituation Einzelner aus. In den im Projekt vertretenen Berufsfeldern sind durchgängig Spuren der Umbrüche der 90-er Jahre festzustellen.

Die Fälle sind mehrheitlich in den folgenden sechs Bereichen angesiedelt:

- gewerblich-industrielle Berufe (Handwerk; Chemie-Laboranten)
- Gesundheitsbereich (Krankenpflege)
- Dienstleistungsbereich (Administration; Versicherung; Banken; Telekommunikation)
- Grafisches Gewerbe/Internet-Design
- Tourismus (Gastgewerbe; Hotellerie)
- Landwirtschaft

Die Veränderungen in diesen Bereichen werden – soweit vorhanden – mittels Strukturdaten dokumentiert. Allfällige Reformen der zugehörigen Ausbildungsgänge werden ebenfalls aufgearbeitet. Dieser Materialkorpus befindet sich im Aufbau. Zum Teil kann dabei auf die im Rahmen eines früheren Projekts erhobenen Strukturdaten zurückgegriffen werden.[14] Aus dieser Studie übernommen wird auch das Feld „Haushalt". Es hat sich gezeigt, dass für eine umfassende Beurteilung der wirtschaftlichen Umbrüche auch dieser Bereich beleuchtet werden muss, da sich die interviewten Frauen in der eigenen Wahrnehmung häufig schon zum

---

13 Das SPP-Projekt „Alltagsweltliche Szenarien der Schweiz" wurde vom 1.3.1997 - 31.5.2000 durchgeführt. Dabei interessierte vor allem die Art und Weise, wie ‚Laien' die momentanen Entwicklungen auf den verschiedensten gesellschaftlichen Ebenen deuten. Die Frage nach der Zukunft des Nationalstaates, nach der Zukunft der Schweiz stand dabei im Vordergrund. Ausgehend von der Annahme, dass sowohl in der Eigenwahrnehmung wie in der Fremdzuschreibung bestimmte Tätigkeitsbereiche eng mit der Schweiz verknüpft sind, haben wir fünf Branchen bestimmt, in denen wir nach InterviewpartnerInnen suchten. Da wir zudem die heikle Frage nach Transmissionen und Tradierungen von Deutungsmustern in Zeiten der Individualisierung angehen wollten, haben wir uns für das Forschungsdesign des Familienkaros entschieden. Das heisst, wir haben den Einstieg über den in einem Bereich tätigen, etwa 50- bis 60jährigen Familienvater gesucht, der zwei oder mehr Kinder im jungen Erwachsenenalter haben sollte. Anschliessend wurde mit den vier Familienangehörigen separat ein offenes Interview über ihre Biografie und ihren Beruf sowie ihre Ansichten über die Zukunft der jeweiligen Branche und der Schweiz allgemein geführt. Die Forschungsergebnisse aus diesem Projekt erscheinen in Form einer Typologie alltagsweltlicher Zukunftsvorstellungen im zweiten Teil des Buches „Die Zukunft im Alltagsdenken" (siehe Anm. 11).

14 Peter Schallberger und Caroline Bühler: Die Schweizer Wirtschaft: Umbrüche und Krisen der 1990er Jahre, in: Honegger / Bühler / Schallberger 2002.

Zeitpunkt der Berufswahl in einer Zwischenposition zwischen dem Arbeitsmarkt und dem reproduktiven Feld befinden.

Das dem Vorläuferprojekt zugrundeliegende Design des Familienkaros[15] brachte es mit sich, dass die Berufs- und Branchenzugehörigkeit der jüngeren Generation dem Zufall überlassen war. Trotzdem ist das Spektrum der Berufe und die Verteilung der Fälle auf die oben genannten Branchen insgesamt befriedigend. Der Bereich Grafik/Internet Design kam ergänzend hinzu – vor allem, weil es sich dabei um eine Branche handelt, in der sich die Berufe sowie die Arbeitsinhalte und Hilfsmittel im letzten Jahrzehnt noch radikaler als in den übrigen Bereichen verändert haben.

Auch hinsichtlich des Ausbildungsniveaus ist das Material relativ ausgewogen. Gegebenenfalls werden diejenigen Fälle, die über einen akademischen Abschluss verfügen, etwas in den Hintergrund rücken.

Obwohl die Interviews nicht streng nach dem Vorgehen des Theoretical Samplings ausgewählt wurden, ist also eine Materialbasis vorhanden, auf deren Grundlage sich die Fragestellung angemessen bearbeiten lässt. Sollte sich jedoch noch zeigen, dass das Material in bestimmten Fragen keine „Sättigung" der empirischen Befunde zulässt, weil Kontrastfälle fehlen, werden entsprechende Aussagen relativiert oder vermieden.

b) Berufliche Handlungsmuster und Arbeitsethiken

In der klassischen Berufssoziologie, aber auch im alltagsweltlichen Denken ist das Ideal der Beruflichkeit zentral – verstanden nicht nur als Mittel zur Existenzbewältigung, sondern als „Berufung" und „Selbstverwirklichung", mit einer damit verbundenen, für die Alltagspraxis verbindlichen Ethik. Ausgehend von der alltäglichen Berufspraxis werden die massgebenden moralischen Prinzipien entwickelt, auf denen ein jeweiliger Denkstil aufbaut. Wenn nun aber der Beruf als Quelle der moralisch-ethischen Achtung und Selbstachtung dient, kann dessen Veränderung zu einer Erosion grundlegender Orientierungen führen, weil das Arbeitsethos nicht mehr in angemessener Weise umgesetzt werden kann. Bei Personen, welche über ein ausgeprägtes Arbeitsethos verfügen, können Prozesse, in deren Verlauf sich ihr Beruf völlig wandelt, zum Rückzug führen. Sei es, dass sich diese der Kultivierung ihres ‚vergangenen' Berufs im Privaten zuwenden, sei es, dass sie sich in eine alternative Sphäre zurückziehen und ihre Berufsarbeit nur noch leidenschaftslos als Broterwerb betreiben. Es sind vornehmlich Exponentinnen und Exponenten der älteren Generation von Interviewten, bei denen eine solche Tendenz wiederholt festgestellt werden konnte.

Sowohl bei jüngeren, als auch bei älteren Berufstätigen ist zudem zu beobachten, dass ausgehend von den jeweiligen Arbeits- und Berufsethiken häufig eine starke Neigung zur Distinktion entwickelt wird: Gegenüber nicht- oder schlechter Qualifizierten im eigenen Handlungsfeld; gegenüber anderen, meist weniger traditionsreichen Betrieben; gegenüber dem angeblich nicht qualitätsbewussten Ausland; gegenüber neuen Unternehmensphilosophien, durch welche auf Erfahrung basierende Kenntnisse im Beruf entwertet und durch ein beliebiges ‚Kochbuchwissen' ersetzt würden. Diese Personen nehmen das alles dominierende Effizienzgebot sowie den zunehmenden Zeit- und Preisdruck als Tendenzen wahr, die sich auf die Qualität der beruflichen Arbeit schädlich auswirken. Häufig wird dabei festgestellt, dass sich der eigene Beruf bis hin zur Unkenntlichkeit verändert, weil jetzt ganz andere Kriterien für den Wert der Arbeit entscheidend werden. Eine solche Tendenz in Richtung einer ‚Entberuflichung' wird vor allem in handwerklich-gewerblichen Bereichen festgestellt. Aber auch Personen, die in Dienstleistungsberufen tätig sind, schildern, wie sich das in der Regel zentrale Verhältnis zum Kunden, Gast oder Klienten in bisweilen geradezu dramatischer Weise verändert. So muss in der Bank ein vormals auf Gewissenhaftigkeit und Verantwortlichkeit gründendes ‚Ethos des Dienstleistens' einem auf kurzfristigen Gewinn ausgerichteten kaufmännischen Handeln weichen.

Ähnliche Tendenzen wie im Bankenbereich und im gewerblich-industriellen Sektor werden auch im Gesundheitsbereich beobachtet. Die Kostendiskussion im Gesundheitswesen hat ei-

15 Vgl. Anm. 11.

nen Rationalisierungsprozess ins Rollen gebracht, der sich besonders gravierend in den Spitälern auswirkt. Die Sparmassnahmen und die Durchsetzung effizienter Bettenbelegung erhöhen den Betreuungsaufwand für das Personal. In dieser Branche Tätige erwarten, dass der Druck, der aus den gegenwärtigen Umstrukturierungen folgt, vermehrt dazu führen wird, dass für die Pflege und Betreuung der Patienten und Patientinnen nicht mehr genug Zeit übrig bleibt. Das in diesen Berufen handlungsleitende ‚Ethos der Pflege' wird durch diese Entwicklungen zusehends in Frage gestellt.

c) Handlungsfeld, Betrieb

In Zeiten, in denen von einer zunehmenden „normativen Subjektivierung der Arbeit" die Rede ist, stellt sich die Frage, inwiefern gegenseitige Anerkennung- und Loyalitätsverhältnisse im Betrieb noch tragfähig sind. In meinem Projekt hat sich gezeigt, dass die Bindung an den Betrieb eine wichtige Dimension zu sein scheint, wenn von beruflicher Identität die Rede ist. Vor allem kleinere und mittlere Betriebe, aber auch grössere Schweizer Unternehmen verfügten in der Vergangenheit traditionellerweise über eine paternalistische Führungsstruktur.[16] In der Bankenbranche, aber auch in der Uhren- und in der chemischen Industrie ist der Geist dieser Unternehmenskultur lange haften geblieben, selbst wenn in der Realität nichts mehr an den väterlichen Firmeninhaber erinnerte. Das paternalistische Treuebündnis, welches vom Angestellten Loyalität und vom Chef die langfristige Garantie von Sicherheiten verlangt, ist lange Zeit integraler Bestandteil dieser Unternehmenskultur geblieben. Insbesondere im Bankenbereich war diese Kultur eng verknüpft mit der Handlungsweise gegenüber den Kunden und Kundinnen, die geprägt ist durch ein tiefes Verantwortungsbewusstsein. Im Zuge der Umbrüche im Bankensektor der 90er Jahre wurde diese Unternehmenskultur weitgehend durch eine neue abgelöst. Das Verhältnis der Angestellten zum Betrieb ist jetzt vermehrt durch Leistungs- und Konkurrenzdruck gekennzeichnet, das Verhalten gegenüber den Kunden erscheint als ‚ausschliesslich' gewinnorientiert.

Auch jüngere Handwerker oder in industriellen Berufen Tätige verfügen zuweilen über ausgesprochen starke betriebliche Bindungen: Die Abteilung, die Gruppe oder das Team nehmen in ihrem beruflichen Selbstverständnis einen zentralen Stellenwert ein. Das Modell der Lebensstelle, das für die ältere Generation von Männern häufig unhinterfragt galt, dient auch bei jungen Handwerkern häufig als Orientierung für ihre Lebenspläne. Verbunden mit dieser starken Bindung an den Betrieb ist ein geringes Mass an Mobilität sowie die starke Verwurzelung in der Region oder im Heimatdorf. Wenn all dies aufgrund der Umbrüche ins Wanken gerät, droht ein Zustand ‚existentieller' Orientierungslosigkeit.

d) Geschlechtspezifische Berufswahl, geschlechtspezifische Segregation

Es wird im Rahmen des Projekts nicht möglich sein, die Gründe, weshalb auch von den im Fallsample enthaltenen Fällen sehr häufig ein geschlechtstypischer Beruf gewählt wurde, abschliessend zu klären. Meist liefert jedoch das familiäre und soziale Herkunftsmilieu wichtige Anhaltspunkte. Die familiären Transmissionslinien verlaufen mehrheitlich innerhalb desselben Geschlechts. Überraschend viele Söhne üben den gleichen Beruf aus wie ihre Väter. Dass die Töchter seltener den Beruf ihrer Mütter wählen, liegt vor allem an deren ‚Berufslosigkeit' und ist somit tatsächlich strukturell bedingt. Falls sie ursprünglich einen Beruf hatten, haben Frauen aus der älteren Generation ihn im Laufe ihres Hausfrauenlebens buchstäblich verloren. Der Wiedereinstieg erfolgt meist in einem neuen Feld. Bei den Töchtern sind verschiedene Strategien zu beobachten: Einige emanzipieren sich von Beginn weg von ihrer Herkunftsfamilie und wählen einen ganz anderen Beruf als den des Vaters und, falls vorhanden, den der Mutter. Diese Strategie ist auch bei Töchtern aus Familienbetrieben zu beobachten, in denen ein Sohn für die Nachfolge bestimmt ist. Eine anderer Weg führt in Richtung der haushaltsnahen Berufe; ein weiterer in Richtung Haushalt und Mutterschaft.

Bezieht sich das Konzept auf die Rolle der Erzieherin und Hausfrau, kann ‚Mütterlichkeit' auch als Berufsethos gefasst werden. Dieses Ethos verlangte von vielen Frauen der älteren Generation, dass sie sich ausschliesslich um die Erziehung der Kinder kümmerten und die

16 Schallberger / Bühler 2002.

Pflege der familiären und nachbarschaftlichen Bande als ‚Ehrensache' ansahen. Demgegenüber kommt für sie die familienexterne Betreuung von Kindern einer Verletzung der Berufspflicht der Mütter gleich. Insgesamt ist das Streben nach Selbständigkeit und Selbstverwirklichung der junger Frauen für sie Ausdruck des Verrats am ‚Ethos der Mütterlichkeit'.

Aber auch bei Frauen der jüngeren Generation können Varianten oder Restbestände des ‚Ethos der Mütterlichkeit' rekonstruiert werden. Zum einen taucht es – bei Frauen beider Generationen – in gleichsam professionalisierter Gestalt als ‚Ethos der Sorge' oder ‚Ethos der Pflege' wieder auf. Zum Anderen ist eine ‚Schrumpfform' bei jungen Frauen anzutreffen, die eine traditionelle Lebensführung explizit bevorzugen würden. Das ungeborene Kind, die zukünftige Familie und meist auch das ersehnte Eigenheim sind feste Bestandteile ihrer Vorstellung von individueller Selbstverwirklichung. Es handelt sich hierbei um eine ‚individualisierte' Form des Mütterlichkeitsethos, die mit dem individualistischen Bezug zur Erwerbsarbeit vergleichbar ist.

e) Generationenlagerung, familiäre und soziale Herkunft

Bislang hat sich gezeigt, dass es nicht angemessen wäre, von einem Alterseffekt auszugehen, wenn von einer Erosion von Arbeitsethiken die Rede ist: Es ist nicht allein der Bedeutungsverlust von langjähriger Erfahrung im Beruf, der zu Irritationen führt. Auch erweist sich die Rede von einer allgemein zu beobachtenden „normativen Subjektivierung" der Arbeit bei der jüngeren Generation als nicht durchgängig zutreffend. Dennoch lassen sich einige generationsspezifische Unterschiede beobachten: Wer in der Hochkonjunktur in einen Betrieb einstieg und diesem über lange Zeit treu blieb, entwickelte ein stabileres und stärkeres Arbeitsethos als jemand, der von Beginn weg mit erhöhten Flexibilitätsanforderungen konfrontiert ist. Folglich ist die jüngere Generation auch stärker verunsichert. Weder die Lebensstelle des Vaters noch die Berufslosigkeit der Mutter können als Orientierungshilfe dienen. Trotz dieser Umbrüche und Individualisierungsschübe unterhalten die jüngeren Personen nicht ein rein instrumentelles Verhältnis zu Arbeit und Beruf. Ethische Standards im Beruf zu entwickeln, scheint in vielen Bereichen eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche berufliche Sozialisation zu sein.

Die Fälle stammen mehrheitlich aus einem aufsteigenden Arbeiter- und kleinbürgerlichem Milieu oder aus der Mittelschicht. Der Elterngeneration ist gemeinsam, dass ihre berufliche Sozialisation in den goldenen 60er Jahren erfolgte. Dieser Umstand führt zu einer gewissen Homogenisierung der Erfahrungshintergründe und zu einer relativen Nivellierung der Möglichkeiten. Hinsichtlich des Berufs ist jedoch auch von zentraler Bedeutung, über welche ‚Familientradition' ein Fall verfügt.

3.2 Von Einzelfallanalysen zur Typenbildung

Um ausgehend von Einzelfallanalysen generalisierbare Aussagen über die Varianten und Formen von beruflichen Selbstverständnissen machen zu können, greife ich auf das Verfahren der empirisch begründeten Typenbildung zurück. Dieses Verfahren, das in der qualitativen Forschung mittlerweile eine wichtig Rolle spielt, ermöglicht es, die komplexen Zusammenhänge zwischen sozialer Herkunft, Berufsidentität und wirtschaftlichem Wandel zu beschreiben und zugleich deutend zu ordnen und darzustellen. Darüber hinaus kann die empirische Typenbildung dazu dienen, aus dem Material Hypothesen über kausale Beziehungen und Sinnzusammenhänge abzuleiten und theoretische Aussagen mittlerer Reichweite zu formulieren.

In diesem Prozess der Typenbildung befinde ich mich zur Zeit in einer Phase, in der die Erarbeitung relevanter Vergleichsdimensionen im Zentrum steht. Die bei der Analyse vorgenommenen Kodierungen sollen nunmehr gebündelt werden. So kann ein Überblick über die für das Verhältnis zum Beruf relevanten Kategorien und Dimensionen gewonnen und somit der „Merkmalsraum" abgesteckt werden, in dessen Rahmen sich die Fälle vergleichen lassen. Durch weitere, fallvergleichende und fallkontrastierende Analyseschritte können Kombinationen und Ausprägungen von Merkmalen ermittelt werden, die eine Gruppierung der Fälle erlauben. Diese Gruppen oder Merkmalskomplexe bilden die Grundlage der Typen, die soweit

charakterisiert werden, dass eine verständliche und gleichzeitig differenzierte Typologie entsteht.

Obwohl der Prozess der empirischen Typenbildung noch nicht abgeschlossen ist, lassen die bisherigen Ergebnisse doch einige – vorsichtige und eher schematische – Aussagen über die zu erwartende Typologie zu. Es zeichnen sich die folgenden fünf Typen ab:

1.) Ein *erster Typus* zeichnet sich aus durch eine flexible und *spielerische Anpassung* an die Veränderung im Feld und durch einen lustvollen Drang, sich im harten Konkurrenzkampf qua *Leistung zu bewähren.* Umtriebige Karrieristen sind hier anzutreffen – jene jungen, flexiblen und gutausgebildeten Kräfte, die im Zuge der Krise, im Windschatten der ins Outsourcing oder in den Ruhestand geschickten Fusions- und Restrukturierungsopfer in deren Positionen nachrückten.

2.) Ein *zweiter Typus* begegnet Strukturumbrüchen mit *offensivem Pragmatismus* und verfügt über ein Arbeitsethos, das sich durch *Verantwortlichkeit* und zugleich *Faszination* auszeichnet. Es sind von einem strukturellen Optimismus getragene Männer und Frauen aus einem ursprünglich kleinbürgerlichen Milieu der städtischen Ballungszentren, die sich diesem Typus zuordnen lassen. Sie sind flexibel genug, um wechselnden Herausforderungen im Beruf relativ gelassen begegnen zu können. Gleichzeitig identifizieren sie sich soweit mit den Arbeitsinhalten und ihrem Feld, dass die Bindung an den Beruf, ungeachtet der Flexibilitätsanforderungen, erhalten bleibt. Entscheidend für diesen Typus ist, dass es junge Berufstätige gibt, die ihr Streben nach Selbstbehauptung und Autonomie im Arbeitsleben erfolgreich durchsetzten können, selbst wenn sie über einen durchschnittlichen Bildungsabschluss und eine eher marginale berufliche Position verfügen.

3.) Ein *dritter Typus* reagiert mit *Verunsicherung* auf die Krise, weil durch sie ein ausgeprägter *Berufsstolz und Gemeinschaftssinn* tangiert wird. In diesem Typus vertreten sind einerseits junge Männer aus einem eher ländlichen, tendenziell bildungsfernen Milieu, zuweilen aus einer Handwerker- oder Arbeitertradition stammend, die als Facharbeiter in hochsegregierten Berufen des gewerblich-industriellen Sektors tätig sind. Andererseits sind es im Gesundheitswesen tätige Frauen, die ein starkes Ethos der Pflege entwickelt haben.

4.) *Viertens* gibt es einen *Typus*, der den veränderten wirtschaftlichen Bedingungen mit *Resignation* begegnet und auch innerlich eine *Distanzierung* vollzieht. Zu diesem Typus gehören junge Männer aus Familienbetrieben, deren berufliche Laufbahn durch eine traditionale Normalitätserwartung vorgespurt ist. Konnten sich ihre Väter noch ohne subjektive Begründungsverpflichtung in ihre Bestimmung fügen, haben sie mit der Diskrepanz zwischen Betriebstradition und veränderten Anforderungen des Feldes zu kämpfen. Vielfach resultiert daraus eine Überforderung und Resignation. Die fehlende Identifikation mit dem Beruf wird schliesslich durch eine verstärkte Freizeitorientierung kompensiert. Vergleichbares ist in Bereichen zu beobachten, in denen die Standardisierung von Arbeitsgängen zu einer ‚Entberuflichung' von Tätigkeiten führt.

5.) Ein *fünfter Typus* zeichnet sich durch *passive Gleichgültigkeit* gegenüber Umbrüchen im Berufsfeld aus. Sie gründet meist auf einen *Primats von Freizeit oder Familie.* Dieser Typus unterscheidet sich vom vorangehenden vor allem dadurch, dass schon bei der Berufswahl Argumente im Vordergrund standen, die sich auf die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie oder von Erwerbsarbeit und Sport richteten. Ein instrumentelles Verhältnis zum Beruf unterhalten junge Frauen, die (wie im Abschnitt 3.1d) beschrieben), einem traditionellen Frauenbild zuneigen. Identifikation und Selbstverwirklichung suchen sie nicht im Beruf, sondern in der zukünftigen Familie.

4. Umsetzung

Bisher wurden in Form von *Referaten* einem wissenschaftlichen oder wissenschaftlich interessierten Publikum vorläufige Ergebnisse aus dem Projekt vorgestellt:

6.) „Hochqualifiziert, aber ohne ‚Beruf'. Eine Fallstudie zu den Auswirkungen von Prozessen der ‚Entberuflichung' auf Selbstverständnis und Arbeitsethik junger Erwerbstätiger", Referat am Kongress der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie SGS („Interpretative Soziologie") am 1. Oktober 1999.

7.) „'Fürsorglichkeit' – alltagsweltliches oder wissenschaftliches Konzept?", Referat im Workshop „Wissenschaftliches vs. alltägliches Wissen", im interdisziplinären Graduiertenkolleg „Wissen-Gender-Professionalisierung" der Universitäten Basel, Bern, Genf und Zürich, 19. Januar 2001.

8.) „Das „männliche" Berufsprinzip und die Selbstverwirklichung der Frauen. Referat im Rahmen des Kolloquium Gender Studies an der Universität Bern, 9. Juni 2001.

Erste Ergebnisse der Studie sind in folgende *Publikationen* eingeflossen:

- „Man profitiert, wenn die Leute dankbar sind", in: Eckart, Christel/Eva Senghaas Knobloch (Hrsg.): *Fürsorge – Anerkennung – Arbeit, Sonderheft Feministische Studien*, 18. Jg. extra/2000, 93-101.
- „Die ‚Branche' Haushalt und Mutterschaft: Selbstaufgabe oder Berufung?", in: *Die Zukunft im Alltagsdenken. Szenarien aus der Schweiz.* (Hrsg. Claudia Honegger), Konstanz: UVK (erscheint im Frühjahr 2002).
- „Die Bedrohung der Solidargemeinschaft", in: *Die Zukunft im Alltagsdenken.*
- „Die individualistische Reduktion von Zukunft", in: *Die Zukunft im Alltagsdenken.*

5. Ausblick

Vorgesehen ist eine Darstellungsform der Forschungsergebnisse, in der exemplarisch anhand einer Kurzbeschreibung oder eines Porträts eines konkreten Falles illustriert wird, welche Merkmale des Typus im empirischen Einzelfall zum Tragen kommen können. Zusätzlich sollen auch die entsprechenden Berufsfelder und Branchen kurz charakterisiert und die wichtigsten Daten aufgeführt werden. In synthetisierenden Kapiteln sollen anschliessend die Strukturmerkmale der einzelnen Typen in allgemeiner Form expliziert werden.

Eine umfassende Darstellung der Untersuchungsergebnisse wird als Dissertation eingereicht werden. Ausserdem sind kürzere Berichte und vertiefende Artikel zu einzelnen Aspekten der Studie geplant – so etwa ein Beitrag in der Abschlusspublikation des interdisziplinären Graduiertenkollegs „Wissen – Gender – Professionalisierung" (Frühjahr 2002).

Qualifications, Dynamics of Skill Demand, and Career Outcomes

Marlies Buchmann, Stefan Sacchi, Irene Kriesi

1. Fragestellung und Ziel des Projektes

Wir untersuchen in unserem Projekt die Wirkungen des qualifikatorischen Wandels in der Arbeitswelt auf individuelle Berufsverläufe. Im Mittelpunkt unseres Interesses steht die Frage, inwiefern sich *Veränderungen* in der Nachfrage von Firmen nach Arbeitskräften mit bestimmten Qualifikationen und anderen arbeitsmarktrelevanten Merkmalen auf die Mobilitätschancen von Individuen mit gegebenen Bildungszertifikaten auswirken. Dabei unterscheiden wir zwischen drei Mobilitätstypen im Berufsverlauf, die wir mit Ereignisanalysen einzeln analysieren werden:

- *Horizontale Mobilität.* Dazu zählen wir Berufs-, Branchen- und Stellenwechsel sowie Wechsel in die Selbständigkeit
- *Vertikale Mobilität*: Dazu gehören Veränderungen bezüglich des Berufsstatus, des Einkommens und der formalen Autoriät
- *Weiterbildung oder Umschulung*

Von besonderem Interesse ist unsere Fragestellung vor dem Hintergrund der starken Segmentation des schweizerischen Arbeitsmarktes. Der Zugang zu spezifischen Segmenten bzw. Berufen erfolgt mehrheitlich über institutionalisierte Bildungszertifikate und Berufsausbildungen. Die enge Verknüpfung zwischen Bildung und Berufszugang bringt immer auch ein gewisses Ungleichgewicht zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage mit sich, welches durch den schnellen technologischen Wandel innerhalb der letzten Jahrzehnte noch verschärft worden ist. Die Folgen davon sind bekannt: Einerseits strukturelle Arbeitslosigkeit, und andererseits in gewissen Bereichen ein Mangel an hochqualifizierten Arbeitskräften.

Das Hauptziel unserer Analysen besteht denn auch darin, für die Schweiz Grundlagenwissen zu erarbeiten über das *Zusammenspiel* zwischen der Nachfrage nach Arbeitsqualifikationen und der qualifikatorischen Ausstattung von Individuen sowie dessen Bedeutung für die Mobilitätschancen im Berufsverlauf. Die Ergebnisse sollen Antworten liefern auf die Frage, welche beruflichen Qualifikationen auch bei veränderten Arbeitsmarktbedingungen Segments- und Berufswechsel erleichtern, und welche Ausbildungen berufliche Veränderungen erschweren, so dass die Erwerbsmöglichkeiten mit der Zeit immer mehr eingeschränkt werden.

2. Daten und Vorgehensweise

Für unsere Analysen stützen wir uns auf zwei Datensätze, die wir miteinander verknüpfen. Der erste besteht aus der Schweizerischen Berufsverlaufsstudie von Marlis Buchmann und Stefan Sacchi. Darin enthalten sind Informationen zu den Bildungs-, Berufs- und Familienlaufbahnen von zwei Geburtskohorten schweizerischer Nationalität mit den Jahrgängen 1949-51 und 1959-61. Die Daten wurden 1989 in einer retrospektiven schriftlichen Befragung erhoben.

Für die Messung des Arbeitsmarktkontextes benützen wir zweitens das Schweizerische Stelleninserateprojekt. Es besteht aus einer repräsentativen Zufallsstichprobe aller Stelleninserate, die zwischen 1950 und 2000 in deutschschweizer Zeitungen und Anzeigern publiziert worden sind.

Die beiden Längsschnittdatensätze erlauben uns, die Nachfrage von Firmen nach Arbeitskräften mit bestimmten Qualifikationen und Merkmalen mit den individuellen Berufsverläufen zu verknüpfen. Wir können für jedes Jahr und für jedes Individuum bestimmen, wie die Arbeitsmarktsituation für Personen mit bestimmten Qualifikationen ausgesehen hat.

3. Stand der Arbeit

Wir werden in unserem Workshop-Beitrag noch keine Resultate zur Hauptfragestellung vorstellen, sondern unsere ersten Arbeitsschritte und Zwischenergebnisse präsentieren. Wir befinden uns noch in der Anfangsphase des Projekts und haben gemäss dem Zeitplan die Literaturrecherche, die Formulierung des theoretischen Rahmens und die Indikatorkonstruktion der Beschäftigungschancen abgeschlossen. Für die Indikatorkonstruktion mussten wir umfangreiche statistische Analysen durchführen, deren Ergebnisse wir im folgenden vorstellen wollen.

4. Indikatorkonstruktion

Die Messung der Kontextbedingungen beziehungsweise der Beschäftigungschancen ist eines der zentralen Probleme innerhalb der soziologischen Arbeitsmarktforschung. Die bestehenden Forschungstraditionen haben bisher immer nur mit eindimensionalen sowie mit indirekten Konzepten von Beschäftigungschancen gearbeitet, indem beispielsweise der Einfluss der Branchenzugehörigkeit, der Firmengrösse oder der Anzahl Firmengründungen untersucht worden ist. Wir schlagen nun vor, die Opportunitätsstrukturen direkt über die Anzahl an ausgeschriebenen Stellen für Personen mit einem bestimmten Qualifikations- und Merkmalsprofil zu erfassen. Dies ermöglicht eine mehrdimensionale und zeitabhängige Messung individueller Beschäftigungschancen.

Um dieses Ziel zu erreichen, müssen wir unsere zwei Längsschnittdatensätze – wie bereits erwähnt – miteinander verknüpfen. Dieses Vorgehen setzt allerdings voraus, dass wir wissen, welche Personen mit welchen Qualifikationen (und anderen Merkmalen) sich *aussichtsreich* um die ausgeschriebenen Stellen bewerben können. Eine unserer Grundannahmen besteht darin, dass der schweizerische Arbeitsmarkt im Sinne Sengenbergers entlang von berufsfachlichen Linien hochsegmentiert ist. Dabei können Berufe, die sich aus denselben Berufsausbildungen rekrutieren, zu Teilarbeitsmärkten zusammengefasst werden, die für Personen ohne die fragliche Ausbildung relativ unzugänglich bleiben. Daneben lässt sich ein Jedermannssegment identifizieren, welches keine besonderen Qualifikationen erfordert und in welchem der Anteil an Personen ohne Berufsausbildung entsprechend hoch ist. Ausserhalb eines begrenzten "Jedermannsarbeitsmarktes" haben Bewerbungen ohne eine spezifische Berufsausbildung im allgemeinen nur sehr geringe Chancen. Um geeignete Opportunitätsindikatoren zu konstruieren, müssen wir nun Informationen darüber haben, welche Ausbildungen den Zugang zu welcher Berufstätigkeit eröffnen.

4.1. Methodisches Vorgehen

Allein auf der Basis der Inserate ist es nicht möglich zu entscheiden, welche Ausbildungen vorausgesetzt werden, um eine Stelle zu bekommen. In vielen Berufen wird eine spezifische Ausbildung so selbstverständlich vorausgesetzt, dass sie in den Stelleninseraten gar nicht mehr erwähnt wird. Die Konstruktion von Opportunitätsindikatoren auf der Basis von Inseratedaten setzt deshalb voraus, dass wir externe Informationen über qualifikatorische Barrieren heranziehen. Dafür eigenen sich die Ausbildungs-Berufsmatrizen der Volkszählung. Diese bestehen aus Informationen über die Ausbildungs- sowie die ausgeübten Berufe der schweizerischen Wohnbevölkerung. Die Matrizen können als Wahrscheinlichkeit interpretiert werden, mit welcher Personen mit bestimmten Ausbildungen bestimmte Berufe ausüben.[17] Dabei gibt es – neben häufigen Übergängen – 'unmögliche' Übergänge (strukturelle Nullen), da gewisse Berufe nur von Personen mit ganz bestimmten Ausbildungen ausgeübt werden dürfen (vollständige Segmentation). Andere Übergänge sind zwar möglich, faktisch aber relativ un-

---

[17] Bei einer solchen Interpretation müssen wir im Auge behalten, dass die Verteilung einer Ausbildungs-Berufsmatrize nicht nur durch die Fremdselektion der Arbeitgeber zustande kommt (Segmentation), sondern auch durch Prozesse der Selbstselektion der Erwerbstätigen (individuelle Präferenzen von bestimmten Berufen). Die Übergangswahrscheinlichkeiten von Ausbildung a in Beruf b kann also einerseits infolge fehlender Nachfrage der Arbeitgeber, andererseits aber auch infolge fehlenden Angebots der Erwerbstätigen, für welche bestimmte Übergänge unattraktiv scheinen, gering sein. Wünschenswert wäre eine Kontrolle dieser beiden Effekte, was allerdings methodisch schwer durchführbar ist.

wahrscheinlich, da die Arbeitgeber Personen mit bestimmten Ausbildungen bevorzugen (partielle Segmentation).

Wir haben nun zwei verschiedene Möglichkeiten für die Konstruktion der Opportunitätsindikatoren. Wir können die Inseratedaten auf der Ebene der Einzelberufe oder auf der Ebene von Teilarbeitsmärkten mit den Individualdaten verknüpfen. Im ersten Fall werden die Arbeitsmarktchancen einer Person nach folgendem Ausdruck berechnet:

$$O_{iaj} = (w_{ob} \cdot n_{bj}) + \sum_{b=1}^{B} (w_{ab} \cdot n_{bj})$$

wobei:

O_{iaj} Mit den individuellen Bewerbungschancen von Person i mit der Ausbildung a gewichtete Anzahl an offenen Stellen im Jahre j

w_{ob} Geschätzte Übergangsrate für Personen ohne Ausbildungsabschluss in Beruf b

w_{ab} Geschätzte Übergangsrate von Ausbildung a in Beruf b

n_{bj} Auf den Arbeitsmarkt hochgerechnete Anzahl an im Jahr j ausgeschriebenen Stellen in Beruf b, für die sich Person i aufgrund ihrer individuellen Charakteristika (Geschlecht, Alter, Berufserfahrung) bewerben kann.

Vorteile einer solchen Indikatorbildung sind erstens der sehr fein abgestimmte Match mit den Individualdaten und zweitens die lückenlose Ausschöpfung der vorhandenen Informationen.

Die Berechnung der Opportunitätsstrukturen auf der Ebene von Teilarbeitsmärkten erfolgt gleich, ausser dass wir anstelle der Einzelberufe b auf die Teilarbeitsmärkte t abstellen.[18] Forschungsleitend ist dabei – wie bereits erwähnt – die Vorstellung, dass Berufe, die sich aus denselben Berufsausbildungen rekrutieren, zu Teilarbeitsmärkten zusammengefasst werden können.

Um solche Segmente abzugrenzen, haben wir mit den knapp dreihundert Berufsarten der Volkszählung von 1970, 1980 und 1990 eine hierarchische Clusteranalyse durchgeführt. Dabei bilden die Berufe zu den drei Zeitpunkten die Beobachtungseinheit, womit wir für jedes Jahr 267 Berufe ins Modell integrieren (3x267 = 801).[19] Mit dieser Vorgehensweise erhalten wir auch Aufschluss über die Frage, inwiefern sich die Arbeitsmarktsegmentation über die Zeit verändert hat.
Die Clusteranalyse, die auf dem Distanzmass Phi beruht, erfasst die Ähnlichkeit der Ausbildungsverteilung der Berufe.[20] Als Agglomerationsalgorithmus verwenden wir Ward. Die sich ergebenden Clusterlösungen haben wir anhand der Kennwerte BIC, Pseudo R^2 und Tau evaluiert.[21] Das Ziel bestand dabei darin, jene Clusterlösungen zu finden, die im Verhältnis zur Clusterzahl eine möglichst gute "Vorhersage" der Ausbildung ermöglichte. Dafür haben

---

18 $$O_{iaj} = (w_{ot} \cdot n_{tj}) + \sum_{t=1}^{T} (w_{at} \cdot n_{tj})$$

wobei:

O_{iaj} Mit den individuellen Bewerbungschancen von Person i mit der Ausbildung a gewichtete Anzahl an offenen Stellen im Jahre j

w_{ot} Geschätzte Übergangsrate für Personen ohne Ausbildungsabschluss in Teilarbeitsmarkt t

w_{at} Geschätzte Übergangsrate von Ausbildung a in Teilarbeitsmarkt t

n_{tj} Auf den Arbeitsmarkt hochgerechnete Anzahl an im Jahr j ausgeschriebenen Stellen in Teilarbeitsmarkt t, für die sich Person i aufgrund ihrer individuellen Charakteristika (Geschlecht, Alter, Berufserfahrung) bewerben kann.

19 Wir haben die ca. 380 Berufe für unsere Analysen auf 267 reduziert, indem wir erstens mit den Supracodes gearbeitet haben und zweitens kleine Berufe mit weniger als 400 Personen mit anderen Berufen zusammengefasst haben. Ersteres war zwingend, um die Vergleichbarkeit über die drei Jahrzehnte zu gewährleisten. Da wir Daten für drei verschiedene Jahrzehnte haben (1970, 1980, 1990), integrieren wir gesamthaft 801 Berufskategorien in unsere Modelle (3 x 267).

20 Da Phi grössenabhängig ist und und die einzelnen Berufe im Modell sehr unterschiedlich gross sind, haben wir zuerst eine Grössenkorrektur durchgeführt, indem wir die Predicted Values einer WLS-Regression von Phi abgezogen haben.

21 Die Ergebnisse dazu befinden sich im Anhang.

wir anhand dieser Kennwerte lokale Optima auf zwei verschiedenenen Aggregatsebenen bestimmt: Die erste besteht aus einer stark aggregierten Lösung mit nur noch wenigen Hauptsegmenten. Auf der zweiten Ebene haben wir eine disaggregierte Lösung gesucht, bei der nur Kategorien mit sehr ähnlichen Rekrutierungsprofilen aggregiert werden und welche die zahlreichen berufsfachlichen Teilarbeitsmärkte gegeneinander abgrenzt.

4.2 Resultate

Sengenberger (1987) unterscheidet in seiner Theorie des dreigeteilten Arbeitsmarktes zwischen einem unstrukturierten 'Jedermannsarbeitsmarkt' für Ungelernte, einem fachspezifischen Segment sowie den betriebsinternen Arbeitsmärkten grosser Unternehmen. Letztere können mit der von uns gewählten Methode nicht erfasst werden, da wir über keine Betriebsinformationen verfügen. Deshalb ist zu erwarten, dass die untersuchten Berufe in ein unstrukturiertes Jedermannssegment sowie in zahlreiche berufsfachliche Teilarbeitsmärkte zerfallen. Die Resultate unserer Clusteranalysen ergeben nun ein etwas differenzierteres Bild, auf welches wir im folgenden näher eingehen werden.

Nach den BIC-Kennwerten in Tabelle 1 im Anhang ist das Modell mit 114 Clustern den anderen überlegen.[22] Unter den niederrangigen Lösungen schneidet jene mit 8 Clustern am vorteilhaftesten ab (vergleiche Delta-Pseudo R^2 und Delta Tau in Tabelle 1 im Anhang).[23] Davon ausgehend können wir den schweizerischen Arbeitsmarkt also in *114 Teilsegmente* einteilen, welche zu *8 Hauptsegmenten* zusammengefasst werden können. Diese acht Hauptsegmente können wiederum drei *theoretischen Typen* zugeordnet werden:

1. Unstrukturierter 'Jedermannsarbeitsmarkt'
2. Halbstrukturierte Arbeitsmärkte
3. Berufsfachliche Arbeitsmärkte

Wir werden die drei theoretischen Typen mit den dazugehörigen acht Hauptsegmenten und 114 Teilarbeitsmärkten im folgenden näher beschreiben und auflisten, welche Berufe dazu gehören. Teilarbeitsmärkte, welche auf dem Modell mit 114 Clustern beruhen, sind jeweils mit einem Rechteck ▯ gekennzeichnet. Die Zahlen in den Klammern (hinter den Berufsbezeichnungen) beziehen sich auf das Jahr, in welchem sich ein Beruf in einem bestimmten Cluster befindet.

---

22 *BIC* ist eine bayes'sche Statistik, welche darauf abzielt, das schlankste Modell zu wählen, welches die vorhandenen Informationen am effizientesten verdichtet (Vermunt, 1997, 22; Hagenaars, 1990, 67f.). Ein tieferer BIC indiziert dabei einen überlegenen Fit. Im Unterschied zu den Likelihood-Ratio-Stastiken werden Modelle bestraft, die bei gegebener Samplegrösse im Verhältnis zum Fit viele Freiheitsgrade aufweisen. BIC ist auch zum Vergleich von nicht-geschachtelten Modellen geeignet und hat die interessante Eigenschaft, dass Modelle mit negativem BIC dem saturierten Modell vorzuziehen sind (Hagenaars, Seite 68).

23 Das *Pseudo-R^2* eignet sich bei grossen Samples, um die Verbesserung der Modellanpassung durch eine Modellerweiterung zu beurteilen, für die ansonsten auch sehr kleine, nicht substantielle Unterschiede als signifikant nachgewiesen werden (Knoke & Burke, 1980, 40f.).
Goodman und Kruskals Tau ist ein Mass für die 'Predictive Efficacy' eines Modells. Es kann als die prozentuale Reduktion der Fehlklassifizierungen auf der abhängigen Variablen dank einer gegebenen Modellerweiterung interpretiert werden (Demaris, 1992, 26f.). Tau ist ein sogenanntes PRE-Measure (Proportional Reduction in Error), das einige der Schwächen von χ^2-basierten Massen (Abhängigkeit von Randverteilungen & Sampleumfang; keine eindeutig interpretierbare Anzeige der Stärke des Zusammenhangs) vermeidet. Für die vorliegende Anwendung ist zu beachten, dass Tau nur dann einen Wert von 1 (perfekte Korrelation) erreichen kann, wenn die unabhängige Variable mindestens so viele Kategorien hat wie die Abhängige (siehe Reynolds, 1984, S. 49 und 57-60). Allgemein ist die Obergrenze von Tau von der Zahl und der Randverteilung der unabhängigen Variablen abhängig.

1. Typ: Unstrukturierter Arbeitsmarkt

In diesem Arbeitsmarkt befinden sich vor allem Berufe, die von Beschäftigten ohne Berufsausbildung ausgeübt werden. Unsere Resultate zeigen nun, dass innerhalb dieses Segments drei Subsegmente beziehungsweise Teilarbeitsmärkte unterschieden werden können. Das erste besteht aus unqualifizierten Berufen des Industrie- und Dienstleistungssektors, welche vor allem von Männern ausgeübt werden. Die Berufe im zweiten Teilarbeitsmarkt gehören entweder zum Dienstleistung- oder zum Leichtindustriesektor und sind zahlenmässig frauendominiert. Im dritten Teilarbeitsmarkt befinden sich vor allem unqualifizierte Berufe des Baugewerbes.

1. Hauptsegment: 'Jedermannsarbeitsmarkt'

- **Unqualifizierter (Männer)-Arbeitsmarkt im Dienstleistungs- und Industriesektor**

  Lebensmittel- und Getränkeherstellung und -verarbeitung (70-80)
  Betonbauer und Zementer (70)
  Stein- und Mineralgewinnung, Bergleute (80)
  Spanlose Metallverformungsberufe (70-90)
  Sonstige MetalverarbeiterInnen (70-80)
  Tankwarte und Autoserviceleute (70)
  ChemikantInnen, ChemistInnen und übrige Chemieberufe (70-80)
  KunststoffherstellerInnen und -verarbeiterInnen (70-80)
  GummiverarbeiterInnen (70-80)
  Sonstige MaschinistInnen (80)
  Sonstige Verkaufsberufe (70)
  Stellwerkbeamte, Seilbahnberufe und übrige Bahnberufe (70)
  Streckenarbeiter und Gleismonteure (70)
  Depot- und Rangierangestellte (70)
  SpediteurInnen und Transportpersonal (70-80)
  Chauffeure und Chauffeusen (70-80)
  AusläuferInnen und KurierelInnen (70-80)
  ZustellbeamtInnen (70-80)
  Empfangspersonal und Portiere (70)
  HauswartInnen und RaumreinigerInnen (70-90)
  Übrige Reinigungsberufe (70-90)
  Abfallensorgung und -verwertung (70-80)
  Übrige öffentliche Hygiene und Reinigungsberufe (70-80)
  WarennachseherInnen und SortiererInnen (70-80)
  MagazinerInnen und LageristInnen (70-80)

- **Unqualifizierter Frauenarbeitmarkt im Dienstleistungs- und Leichtindustriesektor**

  GarnherstellerInnen (70-80)
  StoffherstellerInnen (70-90)
  Übrige Textilherstellungsberufe (70-90)
  Stickerinnen (70-80)
  Sonstige Uhrenindustrieberufe (70-90)
  Papierverarbeitungsberufe (70-80)
  Sonstige Buchbinderberufe (70-80)
  Servicepersonal (70-80)
  Etagen- und Wäschereipersonal (70-80)
  Andere Gastgewerbeberufe (79)
  Hauswirtschaftliche Angestellte (70-90)
  Büglerinnen, TextilpflegerInnen und chemische ReinigerInnen (70-90)
  VerpackerInnen (70-90)
  LandwirtInnen (80)
  TabakwarenherstellerInnen und -verarbeiterInnen (79-80)
  Nicht bestimmbare Berufstätigkeiten (70-80)

- **Unqualifizierte Bauberufe**

  Strassen- und Tunnelbauberufe (70-80)
  Maurer (70-90)
  Betonbauer und Zementer (80)
  Stein- und Mineralgewinnung, Bergleute (70)
  Ziegeleiarbeiter, Kunststein- und Zementhersteller (70-80)
  Schmelzer und sonstige Metallerzeugungsberufe (70-80)
  Baumaschinisten (70-80)
  Kranführer (70-80)

2. Typ: Halbstrukturierte Arbeitsmärkte

Dieser Arbeitsmarkttyp besteht aus berufsfachlichen Märkten, welche aber einen relativ hohen Anteil an Ungelernten aufweisen. Eine Berufsausbildung ist darin von Vorteil aber nicht zwingend. Sie stellen eine Art Mischform zwischen Jedermanns-und berufsfachlichen Arbeitsmärkten dar. Wir können zwei Hauptsegmente unterscheiden: Das erste besteht aus den Teilsegmenten Transport/Verkehr, Metallbau- und -bearbeitung, Landwirtschaft, sowie Verkauf/Gastgewerbe/Pflege (Hauptsegment 2). In diesen Bereichen kann eine Ausbildung relativ problemlos durch Branchenerfahrung ersetzt werden, weshalb man auch von *halbstrukturierten Branchenmärkten* sprechen könnte. Das zweite Segment umfasst zahlreiche berufsfachliche Einzelmärkte aus den Bereichen Nahrung, Bau, Schreinerei und Verkehr (Hauptsegment 3). Dabei handelt es sich mehrheitlich um relativ prestigearme manuelle Berufe, die zeitweise unter Arbeitskräftemangel leiden und sich deshalb auch für Ungelernte partiell öffnen müssen.

2. Hauptsegment: Halbstrukturierte Branchenmärkte

- **Transport/Verkehr**

Strassen-/Tunnelbauberufe (90)
Betonbauer/Zementer (90)
Isolierer (70-90)
Stein-/Mineralgewinnung, Bergleute (90)
Ziegeleiarbeiter, Kunststein- /Zementhersteller (90)
Schmelzer / sonstige Metallerzeugungsberufe (90)
Metallschleifer/-polierer (90)
Sonstige spanende Metallverformer (90)
Tankwarte / Autoserviceleute (80/90)
Sonstige Buchbinderberufe (90)
Kunststoffhersteller und -verarbeiter (90)
Baumaschinisten (90)
Kranführer (90)
Sonstige Maschinisten (90)
Stellwerkbeamte / übrige Bahnberufe (80/90)
Streckenarbeiter / Gleismonteure (80/90)
Depot- und Rangierangestellte (80/90)
ZugsbegleiterInnen (70/80)
Chauffeure (90)
Übrige Transport- und Verkehrsberufe (70/80)
Übrige Post- und Fernmeldeberufe (90)
Jagd- und Sicherheitsberufe (70)
Wächter, Aufseher, übrige Körperpflegeberufe (70)
Warennachseher und -sortierer (90)
Magaziner / Lageristen (90)
Sonstige be- und verarbeitende Berufe (80/90)
Sonstige landwirtschaftliche Berufe/Fischereiberufe (70/80)

- **Landwirtschafts- und verwandte Berufe**

LandwirtInnen (70/80)
Obstbauern (70-90)
Rebbauern (70-90)
Gemüsebauern (70-90)
Geflügel- / Grossviehzüchter (70-90)
Kleintierzüchter/-pfleger (70-90)
FörsterInnen (70)
Forstwarte und Waldarbeiter (70)
GärtnerInnen (70-90)
Sonstige landwirtsch. Berufe/Fischereiberufe (90)
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung (90)
Tabakwarenherstellung (90)
Stickerinnen (90)
Papierverarbeitungsberufe (90)
Polizei (90)
Hauswirtschaftliche BetriebsleiterInnen (70/80)
Berufs- und FachschullehrerInnen (70)

Metallbau und -bearbeitung

Stein- und Glasbearbeitungsberufe (70-90)
Giesser (70-90)

Kernmacher/Gussformer (70-90)
Metallschleifer/-polierer (70/80)
Fräser/Hobler (70-90)
Metallbohrer (70/80)
Sonstige spanende Metallverformer (70/80)
Schweisser/Löter (70-90)
(Konstruktions-) Schlosser/Spengler (70-90)
Sonstige Maschinisten (70)
Heizer (70)

- **Verkaufs-, Gastgewerbe und andere Dienstleistungsberufe**

Garnherstellerlnnen (90)
Verfielfältiger/Photokopierer (80/90)
Verkäuferlnnen/Detailhandelsangestellte (70/80)
Sonstige Verkaufsberufe (80)
Übrige DL-Kaufleute und Bankberufe (70)
Geschäftsführer Hotels und Restaurants (70-90)
Empfangspersonal/Portiere (80)
Servicepersonal (90)
Etagen- und Wäschereipersonal (90)
Andere Gastgewerbeberufe (80/90)
Berufe der Hand- und Fusspflege (70)
Sonstige Pflegberufe / Hilfsschwestern (70-90)
Dienstleistungsberufe wna (70)

- Schneiderlnnen (70-90)
  Näherlnnen (70-90)
- Dreherlnnen (70-90)

- **Methodisches Artefakt**[24]

Brauer/Mälzer/Getränketechnologen/Weinküfer (70-90)
Textilveredler und -färber (70-90)
Leder- und Fellverarbeitungsberufe (70-90)
Schuhmacher / -hersteller (70-90)
Metallische Oberflächenveredelungsberufe (70-90)
Elektrowickler (70-90)
Drechsler/Beizer/Holzverarbeiter (70-90)
Säger/Holzmaschinisten (70-90)
Küchenpersonal (70-90)

3. *Hauptsegment: Halbstrukturierte Fachmärkte Handwerk, Gewerbe und Transport*

- Metzgerlnnen und Fleischverarbeiterlnnen (70-90)
- Bäckerlnnen, Konditorlnnen und Confiseure/Confiseusen (70-90)
- Käserlnnen und Molkeristlnnen (70-90)
- Müllerlnnen (70-90)
- Zimmerleute (70-90)
- Boden- und Plattenlegerlnnen (70-90)
- Glaserlnnen (70-90)
- Dachdeckerlnnen (70-90)
- Verputzerlnnen und Stuckateurlnnen (70-90)
- Malerlnnen und Tapeziererlnnen (70-90)
- Heizung- und Lüftungsinstallateurlnnen (70-90)
- Bauspenglerlnnen (70-90)
- Sanitärinstallateurlnnen (70-90)
- Steinmetze und Steinhauerlnnen (70-90)
- Decolleteurlnnen und Schraubenmacherlnnen (70-90)
- Schmiedlnnen (70-90)
- Metallbauschlosserlnnen (70-90)
- Berufe des Fahrzeugbaus (70-90)
- Lackiererlnnen (70-90)
- Mobelschreinerlnnen (70-90)
- Bauschreinerlnnen und sonstige Schreinerlnnen (70-90)
- Bahnhofvorstände, Betriebsdisponentlnnen und -sekretärlnnen (70-90)

- Posthalterlnnen und Betriebssekretärlnnen PTT (70-80)
  Übrige Post- und Fernmeldeberufe (70-80)

---

[24] Der Zusammenschluss dieser Berufsgruppen beruht vermutlich auf einem methodischen Artefakt. Dieses dürfte zustande gekommen sein, weil Berufe mit einem ähnlichen Ausbildungsprofil wie dem Küchenpersonal andersweitig gekoppelt wurden, so dass das Küchenpersonal mangels Alternativen mit den Textilveredlerlnnen und Färberlnnen zusammengeschlossen wurde.

ForsterInnen (80)
ForstwartInnen und WaldarbeiterInnen (80-90)

LaborantInnen und LaboristInnen (70-90)
Medizinische LaborantInnen (70,90)
MusikinstrumentebauerInnen und -stimmerInnen (70-90)[25]

Methodisches Artefakt

DruckerInnen (70-90)
VerfielfältigerInnen und PhotokopiererInnen (70)
ChemikantInnen, ChemistInnen und übrige Chemieberufe (90)
FotolaborantInnen (70-90)
ZugsbegleiterInnen (70)
Wasserverkehrsberufe (70-90)
PosthalterInnen und BetriebssekretärInnen PTT (90)
ZustellbeamtInnen (90)
Übrige SchmuckherstellerInnen (70-90)
TöpferInnen und Keramikberufe (70-90)

3. Typ: Berufsfachliche Arbeitsmärkte

Arbeitsmärkte dieses Typs weisen einen geringen bis sehr geringen Anteil Ungelernter auf. Sie bestehen vor allem aus qualifizierten Fach- und Spezialistenberufen, wobei wir zwischen fünf Segmenten unterscheiden: Das erste Segment kann als *Fachmarkt für Büro- und Dienstleistungsberufe* bezeichnet werden (Hauptsegment 4). Es besteht aus einem konsistenten Aggregat der Arbeitsmärkte für Informatikfachleute, Dienstleistungskauf- und -fachleute, Aussendienst- und anderen Dienstleistungsberufe sowie Büro- und Handelsberufe. Im zweiten Segment, welches als *Fachmarkt für technische Fachkräfte* beschrieben werden kann, befinden sich die berufsfachlichen Märkte für Elektriker, Mechaniker, Techniker, Werkmeister, Monteure, Betriebsfachleute u.a. (Hauptsegment 5). Drittens kann das Segment mit den *Fachmärkten für Gestaltungs-, Medien-, Unterrichts- und Sozialberufe* identifiziert werden. Dieses besteht aus einem eher heterogenen Konglomerat zahlreicher fachlicher Einzelmärkte aus dem graphischen Gewerbe, Gestaltung/ Kunst, Medien, Unterricht/Erziehung sowie dem Sozial- und Gesundheitsbereich (Hauptsegment 6).

Die letzten zwei Segmente können als *qualifizierte Spezialistenmärkte* bezeichnet werden. Ersteres besteht aus einem eher heterogenen Konglomerat sehr qualifizierter berufsfachlicher Einzelmärkte der Bereiche Wissenschaft/Hochschule, Ingenieurwesen/Architektur, Techniker sowie einzelnen Berufslehren (Hauptsegment 7). Zweiteres umfasst die drei juristischen Berufe (Hauptsegment 8). Der Zugang dazu setzt zwingend die entsprechenden Qualifikationen voraus, womit dieses Segment gegen aussen fast vollständig abgeschottet ist.

4. *Hauptsegment: Fachmärkte für Büro- und Dienstleistungsberufe*

Dienstleistungsfachleute und Informatik

EinkäuferInnen, DegustiererInnen und LebensmitteltesterInnen (70-80)
TierhändlerInnen sowie übrige HändlerInnen und Kaufleute (90)
PR-, Werbe- und Marketingfachleute (70-80)
VermittlerInnen und MaklerInnen (80)
InformatikerInnen und AnalytikerInnen (70-80
ProgrammiererInnen (70-80)
Andere Informatikberufe (70-80)
PilotInnen und FluglehrerInnen (70-80)

Aussendienst und sonstige Dienstleistungsberufe

VertreterInnen und Handelsreisende (70-80)
VersicherungsagentInnen und -inspektorInnen (70-80)
Übrige Dienstleistungskaufleute und Bankberufe (80)
TierhändlerInnen sowie übrige HändlerInnen und Kaufleute (70-80)
VermittlerInnen und MaklerInnen (70)
InformatikoperateurInnen (70-80)

---

25 Die Koppelung der Musikinstrumentenbauer- und stimmerInnen muss auch wieder als methodisches Artefakt bezeichnet werden. Die Ausbildungsverteilung rechtfertigt den Zusammenschluss mit den Laborberufen in keiner Weise.

Andere Luftverkehrsberufe (70)
Jagd- und Sicherheitsberufe (80)
ArtistInnen, Photomodelle, andere darstellende Berufe (70)
SchauspielerInnen (70)
WächterInnen, AufseherInnen (80)
Sonstige SeelsorgerInnen (70)
Seelsorge- und KulturhelferInnen (80)
Sportberufe (70)
Nicht bestimmbare Tätigkeiten (90)

Büroberufe

KassiererInnen (70-90)
Reisebüroangestellte, ReiseleiterInnen und Tourismusfachleute (70-80)
Büroberufe inkl. mittleres Kader onA (70-80)
BuchhalterInnen (70-80)
Kabinenpersonal (70-80)
ArtistInnen, Photomodelle, andere darstellende Berufe (80)
TänzerInnen, TanzlehrerInnen und ChoreographInnen (70)
Empfangspersonal und Portiere (90)
KosmetikerInnen (70)
Dienstleistungsberufe wna (80)

Hochqualifizierte Dienstleistungskaufleute

TreuhänderInnen, SteuerberaterInnen und Immobilienfachleute (70-90)
BücherexpertInnen und RevisorInnen (70-90)
Übrige Dienstleistungs- und Bankberufe (90)
UnternehmerInnen und DirektorInnen (70-80)
Leitende BeamtInnen des öffentlichen Dienstes (70-80)
Organisations- und VerbandsfunktionärInnen (70-80)
Personalfachleute (70-80)
BuchhalterInnen (90)

Dienstleistungsfachleute

UnternehmerInnen und DirektorInnen (90)
Leitende BeamtInnen des öffentlichen Dienstes (90)
Organisations- und VerbandsfunktionärInnen (90)
PR-, Werbe- und Marketingfachleute (90)
VersicherungsagentInnen und -inspektorInnen (90)
VermittlerInnen und MaklerInnen (90)
Personalfachleute (90)
EinkäuferInnen, DegustiererInnenund LebensmitteltesterInnen (90)
Reisebüroangestellte, ReiseleiterInnen und Tourismusfachleute (90
Kabinenpersonal (90)
FlugverkehrsleiterInnen (70-80)
Dienstleistungsberufe wna (90)
Andere Luftverkehrsberufe (80-90)
Sonstige SeelsorgerInnen (90)
Seelsorge- und KulturhelferInnen (90)
Sportberufe (80-90)
Berufs- und FachschullehrerInnen (90)
Übrige Lehrkräfte und InstruktorInnen (70-90)

TelefonistInnen und Teleoperatricen (70-90)

Artefakt?

GummiverarbeiterInnen (90)
VerkäuferInnen und Detailhandelsangestellte (90)
Sonstige Verkaufsberufe (90)
VertreterInnen und Handelsreisende (90)
Büroberufe und mittleres Kader onA (90)
InformatikoperateurInnen (90)
SpediteurInnen und Transportpersonal (90)
AusläuferInnen und KurierInnen (90)
Übrige Transport- und Verkehrsberufe (90)
Jagd- und Sicherheitsberufe (90)
ArtistInnen, Photomodelle und andere darstellende Berufe (90)
Abfallensortgung und -verwertung (90)
Übrige öffentliche Hygiene und Reinigungsberufe (90)
WächterInnen, AufseherInnen (90)

5. *Hauptsegment: Fachmärkte für technische Fachkräfte*

- ElektromonteurInnen und -installateurInnen (70-90)
  Telefon- und TelegraphenhandwerkerInnen (90)

Mechaniker und verwandte Berufe

MechanikerInnen und WerkzeugmaschinistInnen (70-90)
Sonstige MechanikerInnen (70-90)
MetallbohrerInnen (90)
HeizerInnen (90)
Lokomotiv- und TramführerInnen (70-90)
Maschinen- und AnlagewärterInnen sowie TankrevisorInnen (90)

Fein- und MikromechanikerInnen (70-90)

MaschinenmonteurInnen und -schlosserInnen (70-90)

Monteure, Werkmeister und andere technische Fachkräfte

Sonstige MonteurInnen (70-90)
Sonstige MetallverarbeiterInnen (90)
Telefon- und TelegraphenhandwerkerInnen (70-80)
Werkmeister onA (70-90)
HeizerInnen (80)
Maschinen- und AnlagewärterInnen sowie TankrevisorInnen (70-80)
Sonstige technische Fachkräfte und BedienerInnen (70-80)
FahrlehrerInnen und AutoexpertInnen (70-80)
Polizei (70-80)
Feuerwehr und Zivilschutz (70-80)
Seelsorge- und KulturhelferInnen (70)
Sonstige be- und verarbeitende Berufe (70)

- AutoelektrikerInnen (70-90)
- ElektromechanikerInnen (70-90)
- UnterhaltungselektronikerInnen (70-90)
- ElektronikerInnen und FEAM (70-90)
- AutomechanikerInnen (70-90)
- Motorrad- und FahrradmechanikerInnen (70-90)
- Land- und BaumaschinenmechanikerInnen (70-90)
- Verschiedene ZeichnerInnenberufe (70-90)

Techniker und Betriebsfachleute

Technische BetriebsleiterInnen onA
Betriebsfachleute (70-90)
Sonstige technische Fachkräfte und -BedienerInnen (90)
Feuerwehr und Zivilschutz (90)
Berufsmilitär (70-90)
Textil- und übrige TechnikerInnen (90)

Übrige Technikerberufe

Elektro(nik)-TechnikerInnen (80-90)
MaschinentechnikerInnen (80-90)
Textil- und übrige TechnikerInnen (80)

6. *Hauptsegment: Fachmärkte für Gestaltung, Medien, Unterricht, Soziales*

- TypographInnen (70-90)
- KorrektorInnen und LektorInnen (70-90)

- LitographInnen (70-90)
- ReprofotographInnen (70-90)
- LayouterInnen und übrige Druckvorbereitungsberufe (70-90)
- VerlegerInnen und BuchhändlerInnen (70-90)

Medien und Bibliothek

JournalistInnen, RedaktorInnen sowie Bild, Wort- und Bühnenberufe (70-90)
ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen (70-90)
BibliothekarInnen und ArchivarInnen (70-90)
RegisseurInnen, ProduzentInnen und SpielleiterInnen (70,90)

Musik und Theater

MusikerInnen, KomponistInnen und DirigentInnen (70-80)
SängerInnen (70-80)
RegisseurInnen, ProduzentInnen und SpielleiterInnen (80)
SchauspielerInnen (80)
TänzerInnen, TanzlehrerInnen und ChoreographInnen (80)
Berufs- und FachschullehrerInnen (80)
Musik- und GesangslehrerInnen (70-80)

Gestaltung

KunstmalerInnen und -zeichnerInnen (70-80)
GraphikerInnen, DesignerInnen und ModeschöpferInnen (70-90)
HolzschnitzerInnen, Keramik- und GlasmalerInnen sowie andere Kunsthandwerksberufe (70-90)
Zeichen- und WerklehrerInnen (70-80)

FotographInnen, KameraleuteundBildtechnikerInnen (70-90)
SteinbildhauerInnen (70-90)
DekorateurInnen (70-80)
InnenarchitektInnen und -dekorateurInnen (70-90)
Arzt-, Dental- und Tierarzthilfen (70-90)
Medizinische LaborantInnen (80)

HeilpraktikerInnen und übrige Berufe der Medizintechnik (70-90)
PhysiotherapeutInnen und Masseure/Masseusen (70-90)

Medizinisch-technische AssistentInnen (70-90)

Krankenschwestern und -pfleger (70-90)
Kinderkrankenschwestern und -pfleger (70)
HauspflegerInnen, Gemeindekrankenschwestern und übrige Pflegeberufe (70-90)

PsychiatriepflegerInnen (70-90)

SozialarbeiterInnen (70-90)
ErzieherInnen (70-90)
Heim- und KrippenleiterInnen (70-90)

PfarrerInnen und angehörige geistlicher Orden (70-90)
Sonstige Seelsorgeberufe (90)

PrimarlehrerInnen (70-90)
SonderschullehrerInnen und HeilpädagogInnen (70-90)
KindergärtnerInnen (70)

Wirtschaftswissenschaftsberufe

Kosmetikerinnen (80-90)
Berufe der Hand- und Fusspflege (80-90)

Kinderkrankenschwester (80-90)

Ausbildungs- und Erziehungsberufe + Artefakt?

FahrlehrerInnen und AutoexpertInnen (90)
PilotInnen und FluglehrerInnen (90)
Flugverkehrsleiterinnen (90)
FörsterInnen (90)
MusikerInnen, KomponistInnen und DirigentInnen (90)
SängerInnen (90)
SchauspielerInnen (90)
TänzerInnen, TanzlehrerInnen und ChoreographInnen (90)
KunstmalerInnen und -zeichnerInnen (90)
Hauswirtschaftliche BetriebsleiterInnen (90)
Kindergärtnerinnen (80-90)
Musik- und GesangslehrerInnen (90)
Zeichen- und WerklehrerInnen (90)

7. *Hauptsegment: Qualifizierte Spezialistenmärkte*

ForstingenieurInnen und AgronomInnen
ArchitektInnen und BauingenieurInnen (70-90)

Hoch-/TiefbautechnikerInnen, Bauführer (70)
IT- und Elektroingenieure (70-90)
Elektrotechniker (70)

Kultur- und VermessungsingenieurInnen, Geometer (70-90)

- Chemie- und LebensmittelingenieurInnen, ChemikerInnen (70-90)
- Übrige IngenieurInnen, Maschinen-/Verfahren- und Heizungsingenieurlnnen (70-90)
  TextiltechnikerInnen und übrige TechnikerInnen (70)
  MaschinentechnikerInnen (70)
- Hoch- und TiefbautechnikerInnen, Bauführer ((80-90)
  Hoch- und TiefbauzeichnerInnen (70-90)
- VermessungszeichnerInnen (70-90)
- ÄrztInnen (70-90)
- ApothekerInnen (70-90)
- ApothekenhelferInnen (70-90)
- Instrumente- und AugenoptikerInnen (70-90)
- ZahnärztInnen (70-90)
- ZahntechnikerInnen (70-90)
- TierärztInnen (70-90)
- Hebammen (70-90)
- Wiss. AssistentInnen und naturwissenschaft. Berufe (70-90)
- HochschullehrerInnen (70-90)
- Berufe der Sozial- und Geisteswissenschaften (70-90)
  MittelschullehrerInnen (70)
- MittelschullehrerInnen (80-90)
  OberstufenlehrerInnen (70-90)
  MathematikerInnen (80-90)
- BiologInnen und Umweltschutzfachleute (70-90)
- PhysikerInnen (70-90)
  MathematikerInnen (70)
- FloristInnen (70-90)
- SattlerInnen (70-90)
- Hafner/Plattenleger/Ofenbauer 870-90)
- UhrmacherInnen (70-90)
- BuchbinderInnen (70-90)
- DrogistInnen (70-90)
- EdelmetallschmiedInnen (70-90)
- Kaminfeger (79-90)
- Coiffeure und Coiffeusen (70-90)

8. Hauptsegment: Qualifizierter Spezialistenmarkt: Recht

- RichterInnen und StaatsanwältInnen (70-90)
  RechtsanwältInnen und NotarInnen (70-90)
  Übrige Rechtsberufe und GerichtsschreiberInnen (70-90)

5. Schlussbemerkungen

Die vorliegenden Resultate unserer Clusteranalysen zeigen, dass sich das theoretische Konzept von Sengenberger (1987) zur Struktur des deutschen Arbeitsmarktes auch für die Schweiz bewährt. Allerdings scheint es sinnvoll, gewisse Verfeinerungen vorzunehmen. Auf theoretischer Ebene kann neben einem Jedermanns- und einem berufsfachlichen Segment auch ein Segment unterschieden werden, welches wir als halbstrukturiert bezeichnet haben und das eine Zwischenstellung zwischen den ersten zwei Arbeitsmarkttypen einnimmt. Empirisch lassen sich diese drei Arbeitsmarkttypen – je nach Aggregatsebene – in 8 beziehungsweise 114 Subsegmente einteilen, welche gegen aussen in unterschiedlichem Ausmass abgeschottet sind.

Unsere Befunde weisen ebenfalls darauf hin, dass die Segmentation des schweizerischen Arbeitsmarktes über die Zeit relativ stabil geblieben ist. Dies gilt vor allem für die berufsfachlichen Segmente, welche die Beschäftigten aus den klassischen Lehrberufen rekrutieren. Bei Berufen, welche zwischen 1970 und 1980 in andere Arbeitsmarktsegmente wechseln, kann oft eine Professionalisierung beobachtet werden.

Literatur

Demaris, Alfred (1992). *'Logit Modeling. Practical Applications'*. Bd. 86 der Reihe 'Sage University Paper Series on Quantitative Applications in the Social Science', hg. von John L. Sullivan. Sage: Beverly Hills.

Hagenaars, Jacques A. (1990). *'Categorical Longitudinal Data. Log-Linear Panel, Trend, and Cohort Analysis'*. Sage: Newbury Park.

Knoke, David & Peter J. Burke (1980). *'Log-Linear Models'*. Bd. 20 der Reihe 'Sage University Paper Series on Quantitative Applications in the Social Science', hg. von John L. Sullivan. Sage: Beverly Hills.

Reynolds, H. T. (1984). *'Analysis of Nominal Data'*. Bd. 7 der Reihe 'Sage University Paper Series on Quantitative Applications in the Social Science', hg. von John L. Sullivan. Sage: Beverly Hills (2. Auflage).

Sengengerger, Werner (1987). *'Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich'*. Frankfurt/New York: Campus.

Vermunt, Jeroen K. (1997). *'Log-Linear Models for Event Histories'*. Thousands Oaks: Sage.

Anhang

Tabelle 1: Kennwerte für den Vergleich der verschiedenen Clusterlösungen

	CHISQ	LGLHD	df	lghd-ratio	Df	P	Pseudo-R2	TAUFEHL	Tau	BIC	Pseudo-R2 (Baseline)	Tau (Baseline)	Anzahl Cluster	Delta Pseudo-R2	Delta Tau
Baseline	361000000	22316778	640000					6455398		12190220					
clu2	218000000	18419047	215730	3897731	424270	0.0000000000	0.175	6150111	0.04729	15005606	0.174655	0.047292	2		
clu3	130000000	16120638	215460	2298409	270	0.0000000000	0.125	6072516	0.01262	12711469	0.277645	0.059312	3	0.102990	0.012020
clu4	118000000	14741024	215190	1379614	270	0.0000000000	0.086	5993709	0.01298	11336127	0.339465	0.071520	4	0.061820	0.012208
clu5	99610452	14301942	214920	439082	270	0.0000000000	0.030	5898321	0.01591	10901317	0.359139	0.086296	5	0.019675	0.014776
clu6	78918541	13409348	214650	892594	270	0.0000000000	0.062	5874985	0.00396	10012995	0.399136	0.089911	6	0.039997	0.003615
clu7	77852045	13252102	214380	157246	270	0.0000000000	0.012	5860499	0.00247	9860022	0.406182	0.092155	7	0.007046	0.002244
clu8	57341694	12570720	214110	681382	270	0.0000000000	0.051	5822862	0.00642	9182912	0.436714	0.097986	8	0.030532	0.005830
clu9	54938472	12356070	213840	214650	270	0.0000000000	0.017	5811617	0.00193	8972534	0.446333	0.099728	9	0.009618	0.001742
clu10	51868619	11743997	213570	612073	270	0.0000000000	0.050	5791724	0.00342	8364733	0.473759	0.102809	10	0.027427	0.003082
clu11	49378680	11683406	213300	60591	270	0.0000000000	0.005	5771181	0.00355	8308415	0.476474	0.105991	11	0.002715	0.003182
clu12	47271512	11299515	213030	383891	270	0.0000000000	0.033	5741375	0.00516	7928795	0.493676	0.110609	12	0.017202	0.004617
clu13	43911245	10857983	212760	441532	270	0.0000000000	0.039	5731758	0.00168	7491536	0.513461	0.112098	13	0.019785	0.001490
clu14	42058815	10577920	212490	280063	270	0.0000000000	0.026	5703623	0.00491	7215745	0.526010	0.116457	14	0.012549	0.004358
clu15	39428983	10302626	212220	275294	270	0.0000000000	0.026	5683037	0.00361	6944723	0.538346	0.119646	15	0.012336	0.003189
clu16	35282637	9930137	211950	372489	270	0.0000000000	0.036	5676819	0.00109	6576506	0.555037	0.120609	16	0.016691	0.000963
clu17	34368822	9527866	211680	402271	270	0.0000000000	0.041	5662474	0.00253	6178507	0.573063	0.122831	17	0.018025	0.002222
clu18	31961961	9340670	211410	187196	270	0.0000000000	0.020	5630142	0.00571	5995583	0.581451	0.127840	18	0.008388	0.005009
clu19	31526536	9191072	211140	149598	270	0.0000000000	0.016	5602539	0.00490	5850257	0.588154	0.132116	19	0.006703	0.004276
clu20	29915637	8907286	210870	283786	270	0.0000000000	0.031	5582598	0.00356	5570743	0.600870	0.135205	20	0.012716	0.003089
clu21	29708313	8784282	210600	123004	270	0.0000000000	0.014	5577226	0.00096	5452012	0.606382	0.136037	21	0.005512	0.000832
clu22	26706189	8316362	210330	467920	270	0.0000000000	0.053	5566040	0.00201	4988364	0.627349	0.137770	22	0.020967	0.001733
clu23	26587046	8254087	210060	62275	270	0.0000000000	0.007	5556206	0.00177	4930361	0.630140	0.139293	23	0.002791	0.001523
clu24	26454416	8177707	209790	76380	270	0.0000000000	0.009	5554025	0.00039	4858253	0.633562	0.139631	24	0.003423	0.000338
clu25	24415799	7972692	209520	205015	270	0.0000000000	0.025	5532474	0.00388	4657510	0.642749	0.142969	25	0.009187	0.003338
clu26	22913618	7756790	209250	215902	270	0.0000000000	0.027	5508679	0.00430	4445880	0.652423	0.146655	26	0.009674	0.003686
clu27	22832562	7729229	208980	27561	270	0.0000000000	0.004	5504723	0.00072	4422591	0.653658	0.147268	27	0.001235	0.000613
clu28	22781348	7686635	208710	42594	270	0.0000000000	0.006	5492682	0.00219	4384270	0.655567	0.149133	28	0.001909	0.001865
clu29	22073169	7358155	208440	328480	270	0.0000000000	0.043	5487253	0.00099	4060062	0.670286	0.149974	29	0.014719	0.000841
clu30	22022527	7318402	208170	39753	270	0.0000000000	0.005	5478053	0.00168	4024580	0.672067	0.151400	30	0.001781	0.001425
clu31	22003471	7528976	207900	-210574	270	#ZAHL!	-0.029	5472021	0.00110	4239427	0.662632	0.152334	31	-0.009436	0.000934
clu32	21013997	7269311	207630	259665	270	0.0000000000	0.034	5460780	0.00205	3984034	0.674267	0.154075	32	0.011635	0.001741
clu33	20837655	7120634	207360	148677	270	0.0000000000	0.020	5456041	0.00087	3839629	0.680929	0.154810	33	0.006662	0.000734
clu34	20756907	7172308	207090	-51674	270	#ZAHL!	-0.007	5452796	0.00059	3895575	0.678614	0.155312	34	-0.002315	0.000503
clu35	20155869	6943671	206820	228637	270	0.0000000000	0.032	5419765	0.00606	3671211	0.688859	0.160429	35	0.010245	0.005117
clu36	20055573	6861597	206550	82074	270	0.0000000000	0.012	5407458	0.00227	3593409	0.692536	0.162335	36	0.003678	0.001906
clu37	19482359	6843564	206280	18033	270	0.0000000000	0.003	5400836	0.00122	3579648	0.693344	0.163361	37	0.000808	0.001026
clu38	19334833	6753312	206010	90252	270	0.0000000000	0.013	5389354	0.00213	3493668	0.697389	0.165140	38	0.004044	0.001779
clu39	19296914	6726186	205740	27126	270	0.0000000000	0.004	5384440	0.00091	3470814	0.698604	0.165901	39	0.001215	0.000761
clu40	19232075	6738688	205470	-12502	270	#ZAHL!	-0.002	5380473	0.00074	3487588	0.698044	0.166516	40	-0.000560	0.000615

Tabelle 1: Fortsetzung

	CHISQ	LGLHD	df	lghd-ratio	Df	P	Pseudo-R2	TAUFEHL	Tau	BIC	Pseudo-R2 (Baseline)	Tau (Baseline)	Anzahl Cluster	Delta Pseudo-R2	Delta Tau
clu60	12810180	5364456	200070	1374232	5400	0.0000000000	0.204	5218699	0.03007	2198799	0.759622	0.191576	60	0.061578	0.025060
clu80	9771314	4516327	194670	848129	5400	0.0000000000	0.158	5125455	0.01787	1436113	0.797626	0.206020	80	0.038004	0.014444
clu100	7927951	3757666	189270	758661	5400	0.0000000000	0.168	5028310	0.01895	762894	0.831621	0.221069	100	0.033995	0.015049
clu110	6767572	3215030	186570	542636	2700	0.0000000000	0.144	4953844	0.01481	262980	0.855937	0.232604	110	0.024315	0.011535
clu112	6343012	3027507	186030	187523	540	0.0000000000	0.058	4940877	0.00262	84001	0.864339	0.234613	112	0.008403	0.002009
clu113	6277993	2971916	185760	55591	270	0.0000000000	0.018	4930997	0.00200	32682	0.866830	0.236144	113	0.002491	0.001531
clu114	6599272	2904208	185490	67708	270	0.0000000000	0.023	4930041	0.00019	**-30754**	0.869864	0.236292	**114**	0.003034	0.000148
clu115	6500461	2892296	185220	11912	270	0.0000000000	0.004	4923972	0.00123	-38393	0.870398	0.237232	115	0.000534	0.000940
clu120	6164667	2799493	183870	92803	1350	0.0000000000	0.032	4908622	0.00312	-109835	0.874557	0.239610	120	0.004158	0.002378
clu140	4636304	2382789	178470	416704	5400	0.0000000000	0.149	4862774	0.00934	-441096	0.893229	0.246712	140	0.018672	0.007102
clu160	3926433	2041054	173070	341735	5400	0.0000000000	0.143	4832984	0.00613	-697389	0.908542	0.251327	160	0.015313	0.004615
clu180	3246281	1683526	167670	357528	5400	0.0000000000	0.175	4793535	0.00816	-969474	0.924562	0.257438	180	0.016021	0.006111
clu200	2239091	1345339	162270	338187	5400	0.0000000000	0.201	4744030	0.01033	-1222219	0.939716	0.265107	200	0.015154	0.007669
clu220	1943204	1203082	156870	142257	5400	0.0000000000	0.106	4734571	0.00199	-1279032	0.946091	0.266572	220	0.006374	0.001465
clu240	1795513	1098724	151470	104358	5400	0.0000000000	0.087	4726675	0.00167	-1297947	0.950767	0.267795	240	0.004676	0.001223
clu260	1518060	979227	146070	119498	5400	0.0000000000	0.109	4720637	0.00128	-1332002	0.956122	0.268730	260	0.005355	0.000935
clu280	1309485	864636	140670	114591	5400	0.0000000000	0.117	4711883	0.00185	-1361150	0.961256	0.270086	280	0.005135	0.001356
clu300	1198851	790525	135270	74111	5400	0.0000000000	0.086	4708727	0.00067	-1349818	0.964577	0.270575	300	0.003321	0.000489
clu320	1068442	691151	129870	99374	5400	0.0000000000	0.126	4700125	0.00183	-1363749	0.969030	0.271908	320	0.004453	0.001333
clu330	1023354	656305	127170	34846	2700	0.0000000000	0.050	4698035	0.00044	-1355874	0.970591	0.272232	330	0.001561	0.000324
clu331	1022944	655375	126900	930	270	0.0000000000	0.001	4697970	0.00001	-1352532	0.970633	0.272242	331	0.000042	0.000010
clu332	955379	604230	126630	51145	270	0.0000000000	0.078	4693059	0.00105	-1399405	0.972925	0.273002	332	0.002292	0.000761
clu333	928314	584661	126360	19569	270	0.0000000000	0.032	4691340	0.00037	-1414701	0.973802	0.273269	333	0.000877	0.000266
clu334	927712	583494	126090	1167	270	0.0000000000	0.002	4691206	0.00003	-1411596	0.973854	0.273289	334	0.000052	0.000021
clu335	925995	581668	125820	1826	270	0.0000000000	0.003	4691172	0.00001	-1409150	0.973936	0.273295	335	0.000082	0.000005
clu336	917637	579374	125550	2294	270	0.0000000000	0.004	4691159	0.00000	-1407172	0.974039	0.273297	336	0.000103	0.000002
clu337	914429	576152	125280	3222	270	0.0000000000	0.006	4690302	0.00018	-1406122	0.974183	0.273429	337	0.000144	0.000133
clu338	913716	574918	125010	1234	270	0.0000000000	0.002	4690178	0.00003	-1403084	0.974238	0.273449	338	0.000055	0.000019
clu339	911753	572946	124740	1972	270	0.0000000000	0.003	4690153	0.00001	-1400784	0.974327	0.273453	339	0.000088	0.000004
clu340	908435	569310	124470	3636	270	0.0000000000	0.006	4690091	0.00001	-1400147	0.974490	0.273462	340	0.000163	0.000010
clu341	899247	561662	124200	7648	270	0.0000000000	0.013	4689996	0.00002	-1403523	0.974832	0.273477	341	0.000343	0.000015
clu345	879604	542627	123120	19035	1080	0.0000000000	0.034	4688953	0.00022	-1405469	0.975685	0.273638	345	0.000853	0.000162
clu346	870652	529531	122850	13096	270	0.0000000000	0.024	4688890	0.00001	-1414294	0.976272	0.273648	346	0.000587	0.000010
clu347	869369	527555	122580	1976	270	0.0000000000	0.004	4688830	0.00001	-1411997	0.976361	0.273657	347	0.000089	0.000009
clu348	868130	526278	122310	1277	270	0.0000000000	0.002	4688755	0.00002	-1409002	0.976418	0.273669	348	0.000057	0.000012
clu350	865427	523712	121770	2566	540	0.0000000000	0.005	4688669	0.00002	-1403024	0.976533	0.273682	350	0.000115	0.000013
clu355	855931	511762	120420	11950	1350	0.0000000000	0.023	4688111	0.00012	-1393613	0.977068	0.273769	355	0.000535	0.000086
clu360	853749	499975	119070	11787	1350	0.0000000000	0.023	4687834	0.00006	-1384040	0.977596	0.273812	360	0.000528	0.000043
clu380	779498	445474	113670	54501	5400	0.0000000000	0.109	4685494	0.00050	-1353098	0.980039	0.274174	380	0.002442	0.000362
clu400	673253	359020	108270	86454	5400	0.0000000000	0.194	4677809	0.00164	-1354108	0.983913	0.275365	400	0.003874	0.001190
clu420	619456	283827	102870	75194	5400	0.0000000000	0.209	4675475	0.00050	-1343859	0.987282	0.275726	420	0.003369	0.000362
clu440	536868	296182	97470	-12356	5400	#ZAHL!	-0.044	4674019	0.00031	-1246061	0.986728	0.275952	440	-0.000554	0.000226
clu460	504170	256412	92070	39770	5400	0.0000000000	0.134	4671251	0.00059	-1200388	0.988510	0.276381	460	0.001782	0.000429
clu480	441773	220001	86670	36411	5400	0.0000000000	0.142	4669596	0.00035	-1151357	0.990142	0.276637	480	0.001632	0.000256
clu500	412688	184501	81270	35500	5400	0.0000000000	0.161	4667957	0.00035	-1101414	0.991733	0.276891	500	0.001591	0.000254

Berufliche Identität in Wechselwirkung mit den Anforderungen von Arbeitsflexibilisierung und kontinuierlicher Bildung

Gudela Grote, Sabine Raeder

1 Einleitung

Insgesamt entspricht das Vorgehen im Forschungsprozess dem im Gesuch vorgeschlagenen, daher wird das dort geplante Vorgehen in diesem Zwischenbericht nicht nochmals dargelegt. Falls das Gesuch erweiternde Konkretisierungen vorgenommen wurden, wird darauf hingewiesen und die dazugehörige Theorie wird ergänzt. Die beiden ersten Projektetappen werden nachfolgend einzeln vorgestellt.

2 1. Etappe

2.1 Forschungsfragestellung

Zielsetzung der ersten Etappe ist es, den Zusammenhang zwischen Arbeit und Identität fallspezifisch aus individuellen Berufsbiographien zu erarbeiten und die fallspezifischen Auswertungen dann zu Typen zu aggregieren. Im Vordergrund stehen dabei persönliche Identitätskonstruktionen, Begründungsmuster beruflicher Entscheidungen, zur Verfügung stehende Ressourcen sowie Kompetenzen und Metakompetenzen.

2.2 Theorieergänzung

Zur Erhebung und Bearbeitung der in der ersten Etappe gewonnen Daten wurde es notwendig, die Begriffe Selbstwert und Kompetenzen/Metakompetenzen über die im Forschungsgesuch genannte Theorie hinaus zu konkretisieren. Diese beiden Theoriebausteine, die im Gesuch noch nicht genannt wurden, durch die jedoch wesentliche Entscheidungen im methodischen Vorgehen begründet werden, werden der Methodik vorangestellt.

2.2.1 Identität: Selbstwert

Zur Erhebung individueller Identitätskonstruktionen wird das Modell von Hausser (1995) verwendet, das sich aus den Bausteinen Selbstkonzept, Selbstwertgefühl und Kontrollüberzeugung zusammensetzt. In Haussers Modell werden sowohl Selbstwert als auch das Erleben von Gleichwertigkeit mit anderen Menschen als Aspekt des Selbstkonzeptes aus einem Prozess der Selbstbewertung abgeleitet. In der Konsequenz stehen sich diese beiden Aspekte des Modells sehr nahe und würden sich in der Auswertung der Interviews teilweise auf gleiche Zitate beziehen. Gleichzeitig fehlt eine übergeordnete, aber persönliche Bewertung der eigenen Identitätskonstruktion, wie sie beispielsweise in den Interviews der vorangegangenen Machbarkeitsstudie (Raeder & Grote, 2000) zum Ausdruck kam. Mit Bezug auf Häfeli, Kraft und Schallberger (1988) wurde daher Selbstwert als Bewertung der Kontrollüberzeugungen sowie des Selbstkonzeptes eingeführt. Die Einführung dieser Bewertungsdimension erlaubte es auch, jede individuelle Identitätskonstruktion aus übergeordneter Perspektive zu betrachten.

Zur Begründung wird ausserdem das Modell von Greve (2000, S. 20) herangezogen. Gemäss diesem steht einer deskriptiven Perspektive, die die biographische Erzählung und die individuelle Identitätskonstruktion umfasst, eine bewertende Perspektive gegenüber, die alternative Möglichkeiten der eigenen Biographie sowie ein ideales Selbstmodell mit einbezieht. Der Prozess der Selbstbewertung hängt dann nicht direkt vom sozialen Umfeld ab, sondern nimmt Bezug auf ein ideales Selbst oder alternative Wege der eigenen Biographie (vgl. Kanning, 2000).

2.2.2 Kompetenzen und Metakompetenzen

Es kann angenommen werden, dass die Anwendung bereits bestehender Kompetenzen in neuen Tätigkeitsgebieten zusätzlich zur Aneignung neuer berufsspezifischer Kompetenzen berufliche Flexibilität unterstützt. In Zusammenhang mit der Übertragbarkeit und flexiblen Verwendbarkeit von Kompetenzen wird vielfach von Metakompetenzen gesprochen. Eine häufig zu findende, aber recht allgemein gehaltene Definition von Metakompetenzen schreibt diese als „Lernen zu lernen" (vgl. Weinert, 1999) fest. Diese Definition steht jedoch der einer methodischen Kernkompetenz sehr nahe. Im Gegensatz dazu bietet das Dimensionsmodell von Frei, Duell und Baitsch (1984) die Möglichkeit der Definition von Metakompetenzen als Fähigkeit, bestehende Kompetenzen zu strukturieren.

In der Anwendung des Modells von Frei, Duell und Baitsch sind Metakompetenzen gekennzeichnet als:

- Übertragen von Kompetenzen in andere Arbeitstätigkeiten, andere Berufe oder Lebensbereiche (Extension),
- Sinnhaftigkeit bzw. persönliche Relevanz von Kompetenzen (Intension),
- Schaffen von Verbindungen zwischen Kompetenzen (Reflexion).

Somit können Metakompetenzen von methodischer Kernkompetenz unterschieden werden und eine Verbindung zwischen bestehenden Kompetenzen und dem Prozess des Kompetenzerwerbs kann geschaffen werden. Diese drei Dimensionen gehen in Form von Fragen in den Interviewleitfaden ein (siehe Anhang).

2.3 Methode

2.3.1 Stichprobe

Befragt werden insgesamt 60 Personen, davon 30 mit einer nicht-kontinuierlichen beruflichen und bildungsbezogenen Laufbahn sowie 30 mit einer kontinuierlichen Laufbahn. Um die Vergleichbarkeit der Rahmenbedingungen wie Anstellungsbedingungen, Arbeitsmarkt, Gestaltung von Arbeitstätigkeiten sowie Aus- und Weiterbildung zu gewährleisten, wurde das Alter der Stichprobe auf 40 - 50 Jahre festgelegt. Gleichzeitig steht dadurch eine ausreichend lange Lebensspanne zur Verfügung, um in verschiedenen Berufen gearbeitet zu haben.

Die Interviewpartner werden über Ausbildungsinstitutionen, die eine Zweitausbildung anbieten wie Fachhochschulen, Universitäten, Fachschulen, über Berufsberatungen, über den privaten Bekanntenkreis sowie über Informationen in den Medien gesucht. Zunächst wurden die Interviewpartnerinnen und -partner mit nicht-kontinuierlicher Berufsbiographie ausgewählt. Ziel war es dabei, möglichst verschiedene Berufe aus den Sektoren Industrie und Dienstleistung zu berücksichtigen. Dafür wurde die Klassifikation des deutschen Statistischen Bundesamtes (Statistisches Bundesamt, 1996) herangezogen, da diese Berufe differenzierter und vollständiger zuordnet als die schweizerische Klassifikation (BIGA, 1996; Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, 2001), die zwar gesetzlich geregelte Berufe aufnimmt, jedoch dort weniger stark differenziert, wo diese Regelungen nicht vorliegen. Da die Systematisierung der industriellen bzw. Lehrberufe sehr ausführlich geschieht, die von Hochschulausbildungen jedoch sehr grob zusammengefasst werden, sind die Häufigkeiten mit Bezug auf die Kategorien ungleich verteilt (z.B. Psychologe und Theologe fallen in die gleiche Kategorie).

Mit der Zielsetzung, die beiden Teilstichproben möglichst zu parallelisieren, werden in einem zweiten Schritt die Interviewpartner mit kontinuierlicher Biographie ausgewählt. Die zunächst erprobte Strategie, Personen mit dem jeweils ersten oder jeweils zweiten bzw. letzten von den Nicht-Kontinuierlichen ausgeübten Beruf zu wählen, wurde wieder verworfen. Denn dann wären in der zweiten Teilstichprobe einige Berufe nicht vertreten gewesen, die ausschliesslich als Erst- oder Zweitberuf bzw. letzter Beruf erlernt wurden (z.B. Informatiker). Zudem würden Möglichkeiten und Grenzen des Schweizerischen Bildungssystems sehr deutlich abgebildet, wie die Beeinflussung der Berufswahl durch Berufsberatung, Finanzierungsmöglichkeiten einer Zweitausbildung etc. Daher bildet die zweite Teilstichprobe nun die Berufsstruktur in der Stichprobe der Nicht-Kontinuierlichen möglichst ab. Dies wird dadurch erreicht, dass

das Verhältnis der Berufe in den Dimensionen Sektor (Industrie/Dienstleistung) sowie Ausbildungsniveau (Sekundarstufe II/Tertiärstufe nicht-universitär/Tertiärstufe universitär) berücksichtigt wird und aus jedem dieser sechs Felder möglichst charakteristische Berufe ausgewählt werden. Die Verteilung von Geschlecht und Familienverhältnissen (Kinder ja/nein) wird für die zweite Teilstichprobe identisch gewählt.

Die Stichprobe unterliegt jedoch folgenden Einschränkungen:

- Aufgrund der geschlechtsspezifischen Berufswahl der gewählten Kohorte sind Frauen in sozialen Berufen stark vertreten ebenso wie Männer mit technisch-naturwissenschaftlicher Hochschulausbildung.
- Da die Eingangsvoraussetzungen zu Ausbildungen in HTL bzw. Technikum insofern restriktiv sind, als sie eine Weiterqualifikation einer in einer Lehre eingeschlagenen Ausbildungsrichtung ermöglichen, aber keinen Wechsel der Berufsfelder zulassen, sind Personen mit Ausbildungen in HTL und Technikum nur gering vertreten.
- Der Anteil von Befragten, die eine Ausbildung der Tertiärstufe abgeschlossen haben, ist relativ gross, da die Institutionen, über die Interviewpartner gesucht wurden, Ausbildungen der Tertiärstufe anbieten.
- Da die Interviewpartner und -partnerinnen mehr oder weniger kontinuierlich berufstätig sein sollten, sind besonders die interviewten Frauen überdurchschnittlich oft kinderlos.
- Dienstleistungsberufe sind im Vergleich zur gesamtschweizerischen Statistik etwas übervertreten. Dies zeigt sich auch in der Richtung der Berufswechsel, die nur in 4 Fällen von Dienstleistung zu Industrie stattfanden, und in 2 Fällen davon wechselten die Interviewpartner wieder zurück in einen Dienstleistungsberuf.

Die Stichprobe wird durch die folgenden Tabellen charakterisiert, ohne die Identität der Interviewpartnerinnen und -partner aufzudecken.

	Anzahl Personen	davon Frauen	davon Männer
Sekundarstufe II	**9**	**5**	**4**
Tertiärstufe: Höhere Berufsbildung	**11**	**6**	**5**
Tertiärstufe: Universität / ETH	**10**	**3**	**7**
Summe	**30**	**14**	**16**

Tab. 1: Bildungsniveau (jeweils höchster Bildungsabschluss) für die Teilstichprobe der Personen mit nicht-kontinuierlichem Berufsverlauf

	Erstausbildung	Weitere Ausbildungen
Sekundarstufe II	**23**	**6**
Tertiärstufe: Höhere Berufsbildung	**2**	**18**
Tertiärstufe: Universität / ETH	**5**	**6**
Firmeninterne Ausbildung	**-**	**7**
Berufstätigkeit ohne formale Ausbildung	**-**	**10**
Summe	**30**	**47**

Tab. 2: Niveau der Erstausbildung und der folgenden Ausbildungen für die Teilstichprobe der Berufswechsler

	Industrie	davon Männer	Dienstleistung	davon Frauen
Sekundarstufe II	**3**	**2**	**6**	**4**
Tertiärstufe: Höhere Berufsbildung	**1**	**1**	**10**	**6**
Tertiärstufe: Universität / ETH	**2**	**2**	**8**	**3**
Summe	**6**	**5**	**24**	**13**

Tab. 3: Verteilung nach Industrie/Dienstleistung und Bildungsniveau für die geplante Teilstichprobe der Personen mit kontinuierlichem Berufsverlauf

2.3.2 Datenerhebung und -auswertung

Es werden halbstrukturierte biographische Interviews von ca. 1,5 h Dauer geführt, in denen neben den biographischen Ereignissen nach Begründungen für berufliche Wechsel, Kompetenzen, Metakompetenzen sowie Erleben, Ressourcen und Gewicht des Berufes gefragt wurde. Die Interviews wurden auf Tonband aufgezeichnet, vollständig transkribiert und dabei vom Schweizer Dialekt ins Hochdeutsche übertragen.

Die Auswertung der Interviews erfolgte inhaltsanalytisch (strukturierende Inhaltsanalyse) mit einem theoretisch definierten Kategoriensystem.

Angewendet wurden folgende Kategorien:

1 Dimensionen des Identitätsmodells von Hausser (Hausser, 1995)
1.1 Selbstkonzept in den Integritätsaspekten
1.1.1 Biographische Kontinuität
1.1.2 Ökologische Konsistenz
1.1.3 Konsequenz in der Einstellungs-Verhaltens-Relation
1.1.4 Individualität
1.1.5 Gleichwertigkeit
1.2 Selbstwertgefühl (nur in Auswertung der kommunikativen Validierung, s.u.)
1.3 Kontrollüberzeugungen
2 Berufliche Biographie
3 Begründungen für berufliche Wechsel
4 Kompetenzen / Metakompetenzen
4.1 Kompetenzen
4.2 Metakompetenzen
4.2.1 Intension
4.2.2 Extension
4.2.3 Reflexion
5 Ressourcen

Die Kategorien 3, 4 und 5 wurden aus der vorangegangenen Machbarkeitsstudie abgeleitet (Raeder & Grote, 2000). Als Analyseeinheiten wurden Satzteile, Sätze oder aus mehreren Sätzen bestehende Textpassagen gewählt. Die Mehrfachkodierung von Analyseeinheiten ist möglich. Die Strukturierung des den Kategorien zugeordneten Datenmaterials erfolgte durch Subkategorien, die datengeleitet gebildet wurden.

Um zu überprüfen, inwieweit die durch Auswertung gewonnenen individuellen Identitätskonstruktionen der Selbstwahrnehmung der Befragten entsprechen, wird in einem zweiten Gespräch eine kommunikative Validierung durchgeführt, deren Ergebnisse in die Auswertung eingehen. Als Problem stellte sich bei der kommunikativen Validierung heraus, wie den Interviewpartnerinnen und -partnern einerseits Ergebnisse rückgemeldet werden können und ihnen andererseits genügend Freiraum gelassen werden kann, das Präsentierte entsprechend ihrer Selbstwahrnehmung zu korrigieren. Es wurde daher folgendes Vorgehen gewählt: Alle Kategorien zugeordneten paraphrasierten Aussagen der Befragten wurden auf Kärtchen (A7) geschrieben, die dann auf der zu jeder Kategorie zugehörigen Dimension angeordnet werden konnten. Die Aussagen konnten auch aussortiert oder ergänzt werden. Somit wurde die Entscheidung über die individuelle Ausprägung der Identität den Befragten überlassen, und gleichzeitig konnte eine lebenslaufüberspannende Perspektive eingenommen werden. Die abschliessende Bewertung der gewählten Ausprägungen resultierte dann in der Selbstbewertung.

2.4 Zwischenergebnisse

Die inhaltliche Darstellung der Ergebnisse beschränkt sich auf einen Überblick über die fallspezifischen Auswertungen der Berufswechsler, da die Typenbildung, durch die die Einzelfälle zusammengeführt werden, sowie die Interviews mit den Personen mit kontinuierlichem Berufsverlauf noch nicht abgeschlossen sind (vgl. Kap. 4). Nachfolgend wird eine Auswahl der Ergebnisse präsentiert.

Die Erkenntnisse aus der kommunikativen Validierung haben gezeigt, dass es für die Interviewpartnerinnen und -partner plausibel war, Identität aus der beruflichen Biographie abzuleiten. Einzelne Aussagen wurde ergänzt, gestrichen oder anders zugeordnet, die Ergebnisse insgesamt wurden jedoch nicht in Frage gestellt.

Biographische Kontinuität

Die von den Interviewpartnerinnen und -partnern wahrgenommene biographische Kontinuität steht nicht in direktem Zusammenhang mit der Wechselhaftigkeit biographischer Ereignisse. Dabei ordnen sich alle Interviewpartner auf einem Kontinuum zwischen Kontinuität und Nicht-Kontinuität ein, sie ordnen sich aber nicht – auch nicht in der kommunikativen Validierung – ausschliesslich dem kontinuierlichen oder dem nicht-kontinuierlichen Pol zu. Biographische Kontinuität wird in der Regel nicht aus der beruflichen Entwicklung abgeleitet, sondern durch abstrakte Begründungen hergestellt. Beispielsweise werden Bilder einer kontinuierlichen Entwicklung gewählt, z.B. „die Schule des Lebens" als stetiger Lernprozess in humanistischem Sinne oder „jeder Schritt macht den nächsten möglich, den ich noch nicht sehen konnte". Gleichzeitig werden Brüche beschrieben und betont. Beispielsweise äussert ein Interviewpartner, dass eine ökonomische Lebensphase eine idealistische ablöste, und beschreibt dies als „extremen Wechel". Eine andere Interviewpartnerin stellt zwei Eigenschaften dar, die sie jeweils in verschiedenen Berufen nacheinander auslebte: „Ich bin eine sehr bodenständige Person." vs. „Ich musste nach Passion gehen." Die in der kommunikativen Validierung dargestellte Selbstwahrnehmung biographischer Kontinuität kann sich von der Fremdwahrnehmung (hier: Ergebnis der Auswertung) unterscheiden.

Beispiel 1: Eine Interviewpartnerin kommentiert, dass sie sich insgesamt als viel weniger kontinuierlich sieht, als dies die Auswertung nahelegt. Immer wieder genannte Muster wie ihr Drang nach Freiheit und Selbständigkeit oder ihr Interesse am Gestalten und Visualisieren bewertet sie als weniger wichtig, da sie aus ihrem Lebenslauf Wechselhaftigkeit ableitet.

Beispiel 2: Ein Interviewpartner verschiebt nur einige seiner Aussagen vom nicht-kontinuierlichen zum kontinuierlichen Pol und stellt damit optisch ein Gleichgewicht der beiden Pole her. In einer übergeordneten Erklärung findet er dafür jedoch eine andere Gewichtung: Einzelereignisse sind Diskontinuität zugeordnet und alles, was sich später wiederholte, Kontinuität. Da er diese längerfristigen Entwicklungen stärker gewichtet, sieht er sich als weitgehend kontinuierlich.

Ökologische Konsistenz

Das Erleben von Konsistenz wird beispielsweise dadurch begründet, dass im Arbeitskontext persönliche Talente oder Kindheitsträume umgesetzt werden können, der Beruf Raum zur Selbstverwirklichung bietet oder berufliche Entscheidungen vom familiären Kontext abhängen. Selten wird fehlende Konsistenz bemerkt, weil dem Beruf ein deutliches Übergewicht zukommt: „dass ich diese Balance zwischen Arbeit und Freizeit immer wieder verliere ... das ist unausgewogen". Aus Forschungsperspektive fällt jedoch die Widersprüchlichkeit von Selbst- und Fremdwahrnehmung auf in Anbetracht der Wichtigkeit, die dem Beruf zugemessen wird, und der Zeit, die dafür aufgewendet wird.

Konsequenz in der Einstellungs-Verhaltens-Relation

Die Befragten stellen sich eher als konsequent, denn als inkonsequent dar. Dennoch äussern einige von ihnen Beispiele für inkonsequentes Verhalten, die sich zum Teil sogar auf gleiche Einstellungen beziehen wie Beispiele für konsequentes Verhalten dieser Befragten. Eine Interviewpartnerin beispielsweise teilt mit, dass sie nicht ohne die Arbeitswelt sein könne, aber eine bessere berufliche Basis brauche und daher berufsbegleitend die Matura nachhole. Diese Einstellung hatte sie bereits früher dazu bewogen, eine Ausbildung an einem Abendtechnikum zu beginnen. Der Abbruch der Ausbildung am Abendtechnikum ist schliesslich konsequent bezüglich ihrer Einstellung gegenüber der Arbeitswelt, nicht aber bezüglich ihrer Einstellung, eine beruflich bessere Basis anzustreben.

Kontrollüberzeugungen und Begründungen für berufliche Wechsel

Die Interviewpartner und -partnerinnen äussern interaktionistische Kontrollüberzeugungen, da sie insgesamt sowohl personale als auch situative Faktoren zur Erklärung biographischer Ereignisse heranziehen. Von einigen wird die Unerklärbarkeit oder Zufälligkeit der Ereignisse hinzugefügt, die jedoch nie zur alleinigen Erklärung dient. Das explizite Zusammenspiel personaler und situativer Faktoren wird im Sinne von ‚Gelegenheiten wahrnehmen' oder ‚aus ungünstigen Situationen das Beste machen' ausgeführt. Die kommunikative Validierung zeigt, dass sich einige Personen selbst mehr Kontrolle zuschreiben, als durch die Auswertung des jeweils ersten Interviews angenommen. Sie nehmen an, dass ihre beruflichen Schritte planbar sind, dass sie selbst Gelegenheiten schaffen oder, dass sie trotz ungünstiger Situationen handlungsfähig sind. Dies ist häufiger bei den Personen der Fall, die ihre berufliche Biographie als Karriere verstehen. Vergleichbare Ereignisse werden dabei von verschiedenen Personen unterschiedlich interpretiert.

Beispiel 1: Eine frühere Grafikerin berichtet, dass sie ihren Ex-Freund bei einem Segeltörn kennenlernte, da er als Skipper auf diesem Schiff arbeitete. Er plante damals ein Boot zu kaufen und sich damit selbständig zu machen. Sie entschied, sich mit 20% an diesem Boot zu beteiligen und dieses gemeinsam zu segeln. Im Interview kommentiert sie: „auf jeden Fall habe ich die Gelegenheit sehr gerne wahrgenommen damals". In der kommunikativen Validierung bestätigt sie diese Sichtweise, indem sie äussert, dass andere „Personen schon eine grosse Rolle gespielt" haben.

Beispiel 2: Eine frühere Coiffeuse nimmt die Gelegenheit wahr, ihren Mann zu begleiten, der aus beruflichen Gründen nach Paris geht. Im Interview stellt sie dies folgendermassen dar: „bin ich sofort angesprungen, ich habe gefunden, das ist die Lösung, die Gelegenheit, komm das machen wir doch. Das ist ja dann auch wie eine Begründung, ich breche ab, ich höre den Beruf auf, weil ich auf Paris gehe, oder. Es ist eben mir sehr gelegen gekommen." In der kommunikativen Validierung interpretiert sie das Zustandekommen der Entscheidung ihres Mannes, die für sie voller Konsequezen steckte neu: „von mir aus geschürt, gesteuert oder geschürt".

Die Ergebnisse zu Kontrollüberzeugungen werden auch durch die Begründungsmuster für berufliche Wechsel/Entscheidungen gestützt. Insgesamt nennen die Befragten vielfältige Kombinationen von personalen und situativen (beruflichen und nicht-beruflichen) Gründen. Ausserdem wird gelegentlich auf den Einfluss von anderen Personen sowie auf Zufall verwiesen. An die eigene Person gebundene Begründungen stehen jedoch an oberster Stelle.

Ressourcen

Die Befragten setzten für berufliche Wechsel eigene oder familiäre Ressourcen ein. Unterstützung durch Arbeitgebende erhielten sie zur Vertiefung bestehender beruflicher Kompetenzen, zur Verfolgung eines Karriereziels (z.B. Nachdiplomstudium Wirtschaftswissenschaften) sowie für den Berufseinstieg und zur Vertiefung bestehender Kompetenzen in Arbeitstätigkeiten in der Informatik.

Die Ergebnisse der im nächsten Schritt vorzunehmenden Typenbildung, die die Einzelauswertungen integriert, fliessen in die Konstruktion des Fragebogens für die Mitarbeiterbefragung ein und können dort validiert werden (s.u.).

3 2. Etappe

3.1 Forschungsfragestellung

Die zweite Etappe beabsichtigt die Erweiterung des Fokus auf Organisationen, indem deren Rolle bei der Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen und den dabei erforderlichen individuellen Wahl- und Anpassungsprozessen untersucht wird. Neben Massnahmen der Erhaltung und Steigerung der Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden stehen Inhalt und Qualität des psychologischen Kontraktes im Vordergrund. Die Validierung der in der ersten Etappe ge-

wonnenen Ergebnisse und ihre Integration mit den Inhalten der zweiten Etappe wird durch eine Mitarbeiterbefragung erreicht.

3.2 Methode

3.2.1 Stichprobe

Die Wahl der Unternehmensstichprobe berücksichtigte die Sektoren Dienstleistung und Industrie, verschiedene Branchen sowie verschiedene Unternehmensgrössen. Bisher wurde mit 13 Unternehmen eine Zusammenarbeit vereinbart. Diese Unternehmen gehören zu den Dienstleistungsbranchen (Information und Telekommunikation, Verkehr, Beratung, Gesundheitswesen) und den Industriebranchen (Maschinenindustrie, Apparatebau). Bei drei weiteren Unternehmen (Branchen: Banken und Versicherungen, chemische-pharmazeutische Industrie), die aufgrund ihrer Unternehmenssituation für das Projekt sehr interessant wären, steht eine Ab-/Zusage noch aus. Ausserdem wird von einigen Kontaktpersonen in den Unternehmen eine möglichst baldige Umsetzung der Mitarbeiterbefragung sowie eine umgehende Rückmeldung der Ergebnisse gewünscht. Aufgrund begrenzter personeller Kapazitäten bietet sich daher eine Staffelung der Befragungen an.

Bei der Suche der Unternehmen zeigte sich, dass kleine Unternehmen (KMUs), Unternehmen in wirtschaftlich schwieriger Lage sowie Industrieunternehmen eher absagen als Unternehmen, die im weiteren Sinne im Informatikbereich tätig sind und die Problematik, Mitarbeitende ans Unternehmen zu binden, als Anliegen formulieren. Insgesamt acht angefragte Unternehmen konnten nicht gewonnen werden (davon 6 KMUs): aus den Industriebranchen: Nahrungsmittel, Bau, Bekleidung, Sportartikel, Maschinenbau. Aus der Informations- und Kommunikationsindustrie bzw. den Dienstleistungsbranchen: Gesundheitswesen, Medien.

	Dienstleistung	Industrie
grosses Ausmass der Arbeitsflexibilisierung	3	1
moderate Arbeitsflexiblisierung	4	2
keine / geringe Arbeitsflexibilisierung	2	-

Tab. 4: Stichprobe nach Sektoren

	KMUs	Konzerne, Konzernbereiche
grosses Ausmass der Arbeitsflexibilisierung	-	5
moderate Arbeitsflexiblisierung	2	4
keine / geringe Arbeitsflexibilisierung	2	-

Tab. 5: Stichprobe nach Unternehmensgrösse

Die Auswahl der Interviewpartner für Experteninterviews innerhalb der Unternehmen erfolgte unternehmensspezifisch in Absprache mit einer Kontaktperson, in der Regel einem Personalverantwortlichen. In jedem Unternehmen wurden abhängig von der Unternehmensgrösse bzw. dem ausgewählten Unternehmensbereich insgesamt 3-5 Personen befragt. In einem Unternehmen wurden insgesamt 10 Personen befragt, da dort die Befragung aller Mitarbeitenden (s.u.) in einem Bereich geplant ist und die Projektfragestellung sich teilweise mit einem bereichsinternen Programm überschneidet. Die Interviewpartnerinnen und -partner in den Unternehmen werden als Experten für organisationale Prozesse (Personalleiter, oberes Kader) oder als Experten aufgrund ihrer Erfahrung in der Organisation verstanden. Geplant ist je nach Vereinbarung mit den Kontaktpersonen der jeweiligen Unternehmen die schriftliche Befragung von mehreren einzelnen Arbeitsgruppen bis hin zu einem ganzen Bereich mit über 1000 Mitarbeitenden.

3.2.2 Datenerhebung und -auswertung

Die Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen und der psychologische Kontrakt in Unternehmen wird durch Experteninterviews erfragt. Die Themen der Befragung wurden aus der vorangegangenen Machbarkeitsstudie (Raeder & Grote, 2000) abgeleitet. Pro Unternehmen wurde jeweils eine Person, in der Regel ein Personalverantwortlicher oder Bereichs- bzw.

Unternehmensleiter, mit dem vollständigen Interviewleitfaden (Dauer 1,5 h) befragt. Mit den anderen Interviewpartnern wurden verkürzte Interviews (Dauer 1 h).

Die Interviews wurden auf Tonband aufgenommen und mit einer vereinfachten Form der Inhaltsanalyse ausgewertet. Es wurde auf eine wörtliche Transkription verzichtet, und die Daten wurden direkt vom Tonband den Kategorien zugeordnet. Da die Kategorien durch die Fragen des Interviews vorgegeben waren, war dies problemlos möglich. Aufgrund der Übereinstimmung von Interviewleitfaden und Kategoriensystem erübrigt sich die ausführliche Dokumentation des letzteren.

Die Fragestellung wird ausserdem anhand von in den Unternehmen bestehenden Dokumenten untersucht, die für Mitarbeitende zugänglich sind. Das Vorhandensein und die Ausführlichkeit von Dokumenten unterscheiden sich abhängig von der Unternehmensgrösse sehr. Zudem haben in den Unternehmen, die sich gerade in einem Wandelprozess befinden, alte Dokumente ihre Gültigkeit verloren, aber neue sind noch nicht formuliert worden.

Die Umsetzung der gewonnenen Ergebnisse und deren Integration in die Ergebnissen der ersten Etappe wird durch eine schriftliche Mitarbeiterbefragung erfolgen. Die Inhalte der Mitarbeiterbefragung sollen eine Bewertung der organisationsspezifischen Bedingungen aus Perspektive der Mitarbeitenden ermöglichen und werden aus den Ergebnissen der Experteninterviews abgeleitet (s.u.). Die in der ersten Etappe gewonnen Typen des Zusammenspiels von Arbeit und Identität fliessen in Form von Fragen ein. Überprüft werden soll insbesondere, inwieweit der Arbeitgeber das für die Arbeitnehmenden notwendige Bildungsangebot zur Verfügung stellt, ihnen einen Arbeitsplatz bietet, der ihre Qualifikation erhält bzw. erweitert, den Prozeß durch Information unterstützt und in der Folge eigenverantwortliches Handeln ermöglicht. Ausserdem soll abgeschätzt werden, inwieweit Prozesse der Flexibilisierung durch die Mitarbeitenden mitgetragen werden können und welche Unterstützung diese brauchen, um entsprechende Schritte zu bewältigen. Diagnostiziert werden soll ausserdem, inwieweit die in der ersten Phase gewonnen Typen in einer grösseren Grundgesamtheit vertreten sind und welcher Zusammenhang zwischen den Typen und der Bewertung organisationsspezifischer Bedingungen besteht. Für die Befragung der Typen sollen dabei die in der Auswertung der biographischen Interviews verwendeten Dimensionen genutzt werden (vgl. Kap. 2), durch deren spezifische Konstellationen diese Typen untersucht werden können. Im Sinne einer vorläufigen Konkretisierung der Fragenkonstruktion sollen mögliche Dimensionen beispielhaft aufgezeigt werden, deren Extrempunkte in Kombination jeweils auf zwei mögliche Typen verweisen (in Stichworten):

- beruflich hohe Flexibilität vs. kontinuierliche berufliche Entwicklung,
- eigenverantwortlicher Kompetenzerwerb vs. von Arbeitgebenden unterstützte Aus- und Weiterbildung,
- ausgeprägte Metakompetenzen vs. Konzentration auf erlernte Fertigkeiten,
- deutlich interaktionistische Kontrollüberzeugung vs. Annahme der Planbarkeit und Steuerbarkeit beruflicher Situationen und Entscheidungen,
- aktive Konstruktion biographischer Kontinuität vs. durch kontinuierlichen Berufsverlauf begründete Kontinuität.

3.3 Zwischenergebnisse

Bisher wurden ca. 2/3 der Experteninterviews geführt. Da eine unternehmensspezifische Integration der Daten (einschliesslich Dokumentenanalyse) noch nicht vorliegt, kann nur über vorläufige Zwischenergebnisse berichtet werden. Die abschliessende Datenanalyse sowie Schlussfolgerungen stehen noch aus. Tendenzen, die sich bei der Durchsicht der Daten abzeichnen, werden in der Reihenfolge der Frageblöcke des Interviewleitfadens dargestellt.

Allgemein zeigte sich in den Interviews, dass die Aussagen deutlich von der Funktion und Position der Mitarbeitenden abhängen. In den zehn Interviews, die in einem Unternehmen quer über verschiedene Hierarchiestufen und Regionen geführt wurden, wurde dies besonders deutlich. Es ist jedoch anzunehmen, dass sich die Situation in den anderen Unterneh-

men ähnlich darstellt, obwohl dies durch die geringere Zahl von Interviews nicht nachgeprüft werden kann. In der Regel stellten Teamleiter Probleme dar, die sie und ihre Mitarbeitenden betrafen. Personalverantwortliche und Mitglieder des höheren Kaders präsentierten Konzepte und Programme, die sie entwickelt haben und einsetzen.

Zu Flexibilisierung/organisationale Veränderung

In den befragten Grossunternehmen werden Massnahmen der Arbeitsflexibilisierung, die eine gravierende Veränderung der Beschäftigungsverhältnisse nach sich ziehen (z.B. befristete Beschäftigung), zu vermeiden versucht. Eine Ausnahme stellt dabei das Insourcing in Informatikunternehmen dar. Moderate Formen der Arbeitsflexibilisierung werden bewusst angewendet oder ihre Anwendung ist geplant (z.B. flexible Lohnmodelle, flexible Arbeitszeit, Telearbeit). Unsicherheit von Beschäftigungsverhältnissen entsteht jedoch durch unternehmensweite Reorganisationen sowie den Verkauf von Bereichen.

Die befragten KMUs wenden je nach Notwendigkeit Massnahmen der Flexibilisierung an. In einem KMU werden alle Möglichkeiten zeitlicher Flexibilität ausgeschöpft, um Ansprechbarkeit rund um die Uhr zu gewährleisten. In einem anderen KMU werden unterschiedlichste Massnahmen der Arbeitsflexibilisierung angeboten, die die Mitarbeitenden in Absprache mit der Unternehmensleitung nützen können. Flexible Teilzeitmodelle mit fester Anstellung bis hin zu Projektkooperationen mit ehemaligen Mitarbeitenden, die nun selbständig arbeiten, sind möglich. Diese Massnahmen dienen jedoch dazu, eine langfristige Zusammenarbeit zu sichern. Ein weiteres KMU bietet mit der gleichen Zielsetzung nur sehr geringe Flexibilität (tageweise Telearbeit, flexible Zeiteinteilung bei 100%-Anstellung), jedoch einen sehr hohen Partizipationsgrad. Die Zielsetzung, Mitarbeitende dauerhaft zu binden, wird damit erreicht.

Zu Unternehmens- und Personalstrategie

Abschliessende Aussagen zur Bedeutung der Personalstrategie für Arbeitsflexibilisierung und psychologischen Kontrakt können noch nicht getroffen werden. Bisher zeigt sich folgendes Bild: In den KMUs existiert keine Personalstrategie, die die Umsetzung strategischer Entscheidungen auf Unternehmensebene unterstützt, jedoch eine sehr konsequent umgesetzte Personalpolitik. In zwei der untersuchten Konzernbereiche werden als Folge von Reorganisationen sowohl Unternehmens- als auch Personalstrategie überarbeitet.

Als zentraler Diskussionspunkt stellt sich die Planung des qualitativen Personalbedarfs heraus. Besonders in einem Unternehmen herrschte Unklarheit darüber, welche Arbeitstätigkeiten in welchem Ausmass in Zukunft ausgeübt werden und welche Kompetenzen Mitarbeitende daher erwerben sollten. Problemlos scheint dieser Prozess einzig in den Unternehmen, die eine sehr hohe funktionale Flexibilität durch eine permanente Qualifizierung der Mitarbeitenden, begleitet durch interne Stellenwechsel und Job Rotation, erreichen.

Dem internen Arbeitsmarkt kommt in den befragten Firmen weiterhin grosse Bedeutung zu besonders dann, wenn berufsspezifische Kompetenzen auf dem externen Arbeitsmarkt schwer zu finden sind. In den Grossunternehmen besteht Transparenz über offene Stellen durch interne Stellenbörsen. Je nach Unternehmen gelten hier verschiedene Regeln (auch in Kombination): 1. Be- und Abwerben ist unter Einhaltung der Rahmenbedingungen erwünscht; 2. interne Wechsel sind möglich, interne Bewerber erhalten aufgrund ihrer Kompetenzen eher den Vorzug; 3. interne Bewerbungen sind ungern gesehen, da der Betrieb in bestimmten Abteilungen sichergestellt werden muss. In den KMUs findet ein Wechsel des Aufgabenfeldes durch einen Wechsel von Projekt zu Projekt statt, da bedingt durch die Organisationsstrukturen interne Stellenwechsel im eigentlichen Sinn nicht notwendig sind.

Trotz der ausgeprägten Bedeutung der internen Arbeitsmärkte besteht Konsens darüber, dass unternehmensinterne Laufbahnen nicht garantiert werden können und immer weniger geplant werden. Begründet wird dies durch die geringere Planbarkeit des Geschäfts und daher häufigere Anpassung der Organisationsstruktur sowie die flache Hierarchie. Statt dessen verfolgt die Mehrzahl der Unternehmen eine explizite Qualifizierungsstrategie, wobei die Mitarbeitenden permanent neue Kompetenzen erwerben und Optionen für ihren jeweils näch-

sten Schritt entstehen. Der Quereinstieg aus anderen Berufen bleibt dabei jedoch ein Ausnahmefall.

Insgesamt sind nach Aussagen der Befragten umfassende Informationen für Mitarbeitende verfügbar, z.B. via Intranet. Der Umgang damit liegt in der Verantwortung der Mitarbeitenden. Gezielt wird nur in bestimmten Fällen informiert, wie z.B. in einem KMU mit ausgeprägt partizipativer Struktur, innerhalb bestimmter Programme oder bei festgelegten Abläufen (z.B. vor dem Insourcing).

Zu Inhalt des psychologischen Kontrakts

An dieser Stelle werden die Inhalte der Kontrakte genannt, die besonders häufig oder kontrovers diskutiert wurden. Insgesamt divergieren die Aussagen zu den Inhalten in Abhängigkeit von Funktion und Hierarchiestufe der Befragten. Beispielsweise wird auf höheren Hierarchiestufen grundsätzlich verneint, dass Arbeitsplatzsicherheit als Angebot des Unternehmens bestehe. Auf niedrigeren Hierarchiestufen wird dies mit Blick auf die in den vergangenen Jahren bestehende Kontinuität in der Beschäftigung eher bejaht.

Loyalität bleibt ein zentraler Diskussionspunkt. Dabei entscheiden sich alle Befragten für ein Mittelmass an Loyalität, und die Überlegungen konzentrieren sich darauf, wie Loyalität der Mitarbeitenden sichergestellt werden kann, worin sich bestehende Loyalität des Unternehmens zeigt und wie diese kommuniziert werden kann.

Konsens besteht über die Wichtigkeit von Eigenverantwortung. In vielen Aussagen wurde dabei eine Spezifizierung der Eigenverantwortung abgelehnt, da diese für verschiedenste Situationen notwendig sei. Einigkeit besteht auch über die zunehmende Erwartung der Ziel- und Leistungsorientierung, die durch Instrumente wie Mitarbeiterbeurteilungen und -gespräche unterstützt wird.

In verschiedenen Firmen zeigte sich eine teilweise geringe Vereinbarkeit von Spezialisierung und Erweiterung der Fähigkeiten im Sinne der Arbeitsmarktfähigkeit. Besonders dort, wo unternehmensspezifische Kompetenzen überwiegend gefordert werden, kann der Beitrag zur Arbeitsmarktfähigkeit nur auf einem abstrakten, übergeordneten Niveau definiert werden.

Weitere Inhalte des Kontraktes wie Flexibilität, Unterstützung der Arbeitsmarktfähigkeit und Entwicklungsperspektive wurden bereits weiter oben genannt.

Zu Struktur des psychologischen Kontrakts

Der Kontrakt wird von den Befragten als fair bewertet. Einige meinen sogar, dass die Gesamtheit der Angebote des Unternehmens die von den Mitarbeitenden erfüllten Erwartungen übertreffe, z.B. in Abwägung des Weiterbildungsangebotes und der von den Mitarbeitenden erreichten Arbeitsleistung. In der Regel wird nur eine geringe Zahl von Inhalten des psychologischen Kontrakts bewusst gestaltet (z.B. abnehmende Arbeitsplatzsicherheit, zunehmende Eigenverantwortung, Zielorientierung). Diese sind Gegenstand formeller Kommunikation und werden wenn möglich durch Prozesse (z.B. Zielvereinbarung) unterstützt. Von den Vorgesetzten werden Mitarbeitergespräche gezielt zum Austausch über wechselseitige Angebote und Erwartungen genutzt. Weniger offensichtliche Inhalte, wie z.B. die Unsicherheit über zukünftige Veränderungen oder Optionen in Härtefällen, werden gelegentlich zu Inhalten informeller Kommunikation. Nur die befragten Vorgesetzten, bei denen der persönliche Wunsch nach Transparenz besteht, kommunizieren Angebote und Erwartungen explizit und vollständig.

Zu Massnahmen

Die Unterstützung des Kompetenzerwerbs durch die Arbeitgebenden wird in allen Unternehmen als gut bis sehr gut eingeschätzt. Ob dabei zukunftsfähige Kompetenzen erworben werden können, wird jedoch nur von den Interviewpartnern eines Unternehmens, das funktional äusserst flexibel ist, eindeutig bejaht. In einem weiteren Unternehmen divergieren die Aussa-

gen aus verschiedenen Abteilungen und es wird die Problematik aufgezeigt, einerseits die Zukunftsfähigkeit von Kompetenzen abschätzen und andererseits einer grossen Zahl von Mitarbeitenden entsprechende Massnahmen garantieren zu können.

4 Einhaltung des Forschungsplanes

Die Durchführung und Auswertung der biographischen Interviews in der ersten Projektetappe verzögerte sich, da der Zeitbedarf sowohl für die Suche der Interviewpartnerinnen und -partner mit dem Ziel, eine sinnvolle Stichprobe zusammenzustellen, sowie für die Auswertung der Daten grösser war als geplant. Bei der Auswertung erforderte insbesondere die Korrektur des Vorgehens betreffend der Auswertung der selbstwertrelevanten Aussagen sowie der kommunikativen Validierung Zeit. Bis jetzt wurden Interviews mit den Berufswechslern und mit wenigen Nicht-Wechslern durchgeführt. Ca. die Hälfte der Interviews wurde validiert.

Die für die 2. Etappe gewonnen Unternehmen teilen die langfristige forschungsorientierte Perspektive nicht, sondern erwarten möglichst unmittelbar eine Rückmeldung der Ergebnisse. Daher wurden bisher in zehn Unternehmen insgesamt 45 Interviews geführt und zu grossen Teilen ausgewertet. Die Interviews in weiteren fünf Firmen wurden bewusst auf einen späteren Zeitpunkt verschoben. Da die 2. Etappe zudem früher als geplant begonnen wurde, wurde die 1. Etappe im zeitlichen Ablauf ausgedehnt.

Literatur

BIGA, Bundsamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit. (1996). *Berufsverzeichnis.* Bern: EDMZ, Eidgenössische Drucksachen und Materialzentrale.

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, BBT. (2001). *Berufsverzeichnis.* Bern: BBL/EDMZ.

Frei, F., Duell, W. & Baitsch, C. (1984). *Arbeit und Kompetenzentwicklung: theoretische Konzepte zur Psychologie arbeitsimmanenter Qualifizierung.* Bern: Huber.

Greve, W. (2000). Die Psychologie des Selbst – Konturen eines Forschungsthemas. In W. Greve (Hrsg.), *Psychologie des Selbst* (S. 15-36). Weinheim: Beltz.

Häfeli, K., Kraft, U. & Schallberger, U. (1988). *Berufsausbildung und Persönlichkeitsentwicklung. Eine Längsschnittstudie.* Bern: Huber.

Hausser, K. (1995). *Identitätspsychologie.* Berlin: Springer.

Kanning, U. P. (2000). *Selbstwertmanagement. Die Psychologie des selbstwertdienlichen Verhaltens.* Göttingen: Hogrefe.

Raeder, S. & Grote, G. (2000). *Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen und psychologischer Kontrakt – Neue Formen persönlicher Identität und betrieblicher Identifikation* (Projektbericht). Zürich: Institut für Arbeitspsychologie der ETH Zürich.

Statistisches Bundesamt. (1996). Klassifizierung der Berufe, Ausgabe 1992, Berufsbereiche, Berufsabschnitte, Berufsgruppen, Berufsordnungen. In Statistisches Bundesamt (Hrsg.), *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen 1995 (Ergebnisse des Mikrozensus)* (S. 317-323). Stuttgart: Metzler-Poeschel.

Weinert, F. E. (1999). *Concepts of Competence* (Expertenbericht im OECD Projekt "Definitions and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations (DeSeCo)"). Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.

Modalités de reconfiguration et de pilotage du rapport formation-emploi dans l'histoire de vie

Pierre Dominicé, Celine Merad, Sylvie Mezzena, Myriam Vandamme

Avertissement au(x) lecteur(s)

Ce rapport intermédiaire présente les enjeux posés par cette recherche, dont la nature est essentiellement exploratoire et heuristique, et relate la démarche adoptée pour la conduire depuis qu'elle a débuté en octobre 2000.

Il s'agit donc principalement de faire part de l'état d'avancement de nos questions, hypothèses de travail, options méthodologiques et de la phase de recueil de données. Il convient de dire d'emblée que la deuxième année de cette recherche, consacrée au traitement et à l'analyse des données, aura pour principal objectif la présentation et la discussion des résultats.

Il va donc sans dire qu'il convient de lire ce rapport comme un «arrêt sur image», provisoire et non définitif, qui ne prendra tout son relief qu'en fonction des développements et approfondissements à venir et de leur inscription dans la totalité de la recherche.

1. Introduction: rappel des antécédents

Plusieurs raisons ont concouru au désir de s'engager dans une recherche relevant de la question de l'articulation de la formation à l'emploi, en particulier celle des effets d'une formation continue certifiante sur les parcours professionnels et de vies d'adultes. L'accès privilégié à la population de recherche, à savoir des adultes en emploi qui suivent pour eux-mêmes ou poussés par leurs employeurs une formation continue universitaire à caractère certifiant, est un premier facteur. En effet, l'inscription de plusieurs centaines/milliers d'adultes à une offre de formation universitaire soulève des interrogations sur l'identité de ce public et les raisons de cette entrée massive à l'université. Comprendre ce phénomène est une préoccupation centrale du Professeur P.Dominicé qui est, depuis plus de dix ans, Délégué du rectorat de l'université de Genève à la formation continue. Ce phénomène a également interpellé deux des membres[26] de l'équipe de recherche qui ont collaboré à la conception scientifique et à l'organisation pratique de sessions et certificat de formation continue délivrés par cette même université.

Néanmoins, la base de connaissances de ce public qui vient en formation, telle qu'elle est aujourd'hui disponible au Service de la formation continue de l'Université – le SFCU (ci-après) – (agissant comme interface entre l'offre et la demande de formation), apparaît encore, après une décennie, lacunaire et peu systématisée. La seule actualisation des adresses des participants, pour ne mentionner qu'un exemple, ne se fait pas en permanence. Les fiches d'inscription à des sessions, certificats ou diplômes offerts par l'Université ne sont pas encore établies de manière telle qu'elles puissent fournir des données socio-démographiques pertinentes. D'autres exemples peuvent venir appuyer ce constat. Si les mesures d'impulsion fédérales pour la formation continue, lancées au début des années nonante, ont été principalement allouées au développement d'une offre de formation considérable, elles n'ont pas entrainé d'intérêt suffisant en direction de l'évaluation et du développement d'outils permettant de générer des informations pertinentes et précises du public entrant en formation. Or, il est inutile de souligner combien les données importent pour des responsables de formation souhaitant mieux comprendre la demande de ses «clients».

L'accès privilégié à une population adulte d'un côté et, en contrepoint, l'insuffisante base d'informations sur ce public de l'autre, ont indubitablement nourri notre intérêt de connaissance. Celui-ci a également résulté de la présentation du travail de fin d'études mené par deux membres de l'équipe de recherche pour l'obtention de la licence en sciences de

---

26 Céline Merad-Malinverni et Myriam Vandamme

l'éducation (Option éducation des adultes)[27]. En effet, les auteures de ce mémoire ont exploré la question de la place du travail en regard des cursus de formation, et par conséquent des cheminements professionnels, chez de jeunes adultes ayant acquis déjà une solide formation de base[28].

Ces intérêts ont, dès lors, conduit au désir de soumettre un projet de recherche, dans le cadre du PNR 43, et si l'une des questions centrales du PNR touche bien à celle des liens et des effets que la formation peut avoir avec l'emploi, notre questionnement relève lui en particulier de la problématique évoquée sous le thème des interactions entre systèmes de formation et marché du travail.

2. Contexte et questions de recherche

Les changements qui s'opérent à différents niveaux sur le plan socio-économique tels que la perte de la stabilité de l'emploi, la précarisation – flexibilisation accrue des conditions de travail, les modifications constantes se déroulant dans l'activité professionnelle elle-même, ou de manière plus globale, ce que l'on nomme par le développement de l'économie des services avec le caractère intangible de ceux-ci, l'accroissement de l'abstraction des contenus de travail et les exigences toujours plus fortes de qualifications, etc., – requièrent des individus non seulement qu'ils apprennent ou ré-apprennent mais surtout qu'ils puissent anticiper et faire face constamment aux éventuels changements, en sachant où et quand se former.

Les résultats des recherches entreprises depuis de nombreuses années dans le domaine de l'histoire de vie appliquée à la formation d'adultes mettent aussi clairement en évidence la place encore centrale que le travail occupe dans la construction de l'existence, et cela quelque soit la dimension considérée (travail vs non-travail, activité rémunérée vs activité bénévole, etc.). Ce qui semble plus aigu pour les générations actuelles par rapport à la génération précédente, c'est la nécessaire exigence de recomposer ou de réajuster cette place, certes, en fonction des évènements professionnels et personnels de chacun/e – ceci n'est pas nouveau – mais, plus inédit, dans un cadre d'incertitudes, notamment socio-économiques plus grandes.

Ces facteurs contextuels nous ont amenés à émettre l'idée selon laquelle la formation, et la formation continue en particulier semblait avoir un effet de bouleversement sur les biographies d'adultes. Nous avons fait l'hypothèse d'une reconfiguration biographique du rapport formation-emploi, suite à une formation continue suivie.

Le projet de recherche de 2 ans sur lequel nous travaillons depuis octobre 2000 tente, ainsi, de saisir, à partir d'une lecture biographique exploratoire, comment des adultes qui ont suivi une formation continue universitaire certifiante reconfigurent et pilotent leur rapport «formation-emploi». Nous désirons comprendre si et comment les parcours professionnels sont pensés dans le contexte de signification de l'histoire de vie, et s'il existe des expériences et ressources particulières qui facilitent cette construction de sens.

Les principales questions de recherche sont donc les suivantes:

- La formation continue a-t-elleun impact sur les parcours professionnels d'adultes, et dans quelle mesure?
- Quels usages de la formation continue les adultes font-ils pour opérer les éventuels changements?
- Quelles sont les modalités de pilotage biographique qu'ils mettent en œuvre? Et,
- Quelle est la dimension sexuée de cette possible reconfiguration biographique et de ses modalités de mises en œuvre.

---

27 Céline Merad-Malinverni et Sylvie Mezzena

28 Encore plus en amont, mentionnons juste que l'une des personnes de l'équipe de recherche (Myriam Vandamme) a également travaillé plusieurs années au sein du Département Formation du Bureau International du Travail sur les questions d'accès et de particpation d'adultes, en particulier des femmes, à des programmes de formation et d'emploi.

3. Problématique générale

Le Service de la formation continue de l'Université de Genève a connu un accroissement considérable d'offres de formations certifiantes émanant des diverses Facultés. Après une décennie de développement, il est devenu urgent de mieux situer ces offres dans le marché actuel de la formation continue, ceci tant au plan local que régional. L'articulation avec les programmes provenant de la structure des Hautes Ecoles Spéciales, les HES, rend même ce travail impératif. Une meilleure connaissance de l'effet général des programmes offerts à travers un échantillon significatif de certificats et de participants s'avère indispensable à la réflexion à mener en vue des stratégies de développement à adopter pour les années à venir. De manière plus générale, les conclusions de plusieurs rencontres avec des partenaires privés ou services publics impliqués en matière de formation continue (Ecole club Migros, Union de Banques Suisses, Office d'Orientation et de Formation Professionnelle, Hôpitaux Universitaires de Genève) font part des carences existantes dans le domaine de l'analyse socio-démographique des publics de formation continue et proposent de mettre en place un "observatoire" pour pallier à ces carences.

Conjointement à ces préoccupations, il est frappant de constater que l'augmentation du volume de l'offre entraîne une difficulté de choix pour l'adulte soucieux ou contraint à poursuivre sa formation. L'inscription à une activité de formation continue renvoie à la question de la place que celle-ci va occuper dans la trajectoire de l'apprenant. L'interrogation biographique devient donc nécessaire à l'usager qui est conduit à se situer comme client face au marché de la formation continue. Nous retrouvons, avec des dimensions socio-économiques plus marquées, la perspective ouverte naguère par la centration sur l'apprenant et la volonté d'articulation entre formation continue et autoformation (cf. les travaux anglo-saxons du «Self-directed Learning»). Une telle optique fait également écho aux recommandations émanant de l'Union européenne concernant l'horizon du «Lifelong Learning».

4. Les perspectives théoriques de la recherche

4.1 La pertinence théorique de notre questionnement

La lecture biographique exploratoire que nous souhaitons mener pour comprendre si et comment les parcours professionnels d'adultes qui suivent une formation continue sont pensés dans le contexte de signification de leur histoire de vie, et s'il existe des expériences et ressources particulières qui facilitent cette construction de sens, est centrale dans l'épistémologie de la formation d'adultes. Cette posture postule en effet l'historicité de l'adulte en formation, à la fois être et acteur historique. Saisir comment des adultes transforment une obligation d'apprendre en un réel processus d'apprentissage, explorer les phénomènes de résistance, tenter d'élucider le fait que des adultes sortent «transformés» suite à une formation suivie alors qu'ils y allaient contraints sont des questions majeures en éducation des adultes. Ces questions ont fait l'objet de plusieurs études en France, en Belgique francophone, en Allemagne, pour ne citer que quelques pays, depuis de nombreuses années. Elles mettent l'accent sur la question du sujet en formation ou de l'adulte apprenant ainsi que, notamment, du rapport entre acquis scolaires et expériences de vie qui caractérisent la compréhension des processus de formation. Dans le champ de la formation formelle ou expérientielle, les méthodologies développées par l'ensemble des approches biographiques (large spectrum allant d'enquêtes ethnométhodologiques à la conduite d'entretiens non-directifs et aux récits de vie) viennent appuyercette centralité du questionnement.

Mais phénomène intéressant, on le sait, la question du sujet et la nécessité de le saisir par des approches compréhensives a fait son retour dans l'ensemble des sciences humaines et sociales, depuis les années 80s. On retrouve ce questionnement en sociologie, en psychologie, voire même dans des disciplines et pratiques professionnelles telles que la médecine qui utilisent aujourd'hui les approches biographiques, cliniques et narratives pour penser leurs interventions.

La question centrale du sujet en formation, qui fonde notre objet de recherche, s'avère ainsi complètement pertinente: les référentiels théoriques consultés jusqu'à présent sont par conséquent à situer dans le souhait d'enrichir notre perspective théorique des avancées pluridisciplinaires récentes.

En ce qui concerne la revue de la littérature à proprement dit menée jusqu'à ce jour, mentionnons le recours à quelques cadres théoriques clés. Nous pensons d'abord aux travaux de Claude Dubar sur les processus de socialisation professionnelle et de construction identitaire, et sur l'intérêt de sa posture méthodologique «relationniste» pour traiter, dans plusieurs recherches longitudinales, le quantitatif et le qualitatif. Nous nous sommes aussi penchés sur la perspective renouvelée des aspects dynamiques de l'entrée ou du retour en formation d'adultes, en particulier sur les questions de la motivation (travaux de P. Carré),de l'engagement et du sens de cet engagement (cf. E. Bourgeois) et, du sens de cette formation au regard d'une adultité à construire (J-P. Boutinet). Enfin, dans la poursuite des travaux théoriques en matière d'histoires de vie et des approches biographiques en formation, nous avons lu la remarquable synthèse publiée récemment par C. Delory-Momberger. Le point de vue socio-historique, la mise en contexte internationale des approches et pratiques en histoires de vie, et l'accent porté sur l'herméneutique historique de W. Dilthey, adoptés par cette auteure, offrent une perspective revisitée de la place de la construction de soi comme sujet, par la médiation du récit de sa formation. Nous poursuivrons dans la deuxième année de la recherche cette revue de la littérature, notamment par un détour sur les apports des approches psychosociales de la question de la transition (cf. travaux de D. Riverin-Simard, Baubion-Broye, etc.)

4.2 La visée heuristique de notre objet

L'hypothèse de l'adulte recomposant biographiquement sa trajectoire professionnelle, à l'issue d'une formation continue certifiante a émergé non seulement en regard des facteurs contextuels mentionnés plus haut (cf. point 2), mais aussi parce qu'elle constitue, à-priori, un résultat de recherche majeur de plusieurs études sociologiques menés par différents auteurs sur les cheminements professionnels de jeunes sans qualification, de jeunes et adultes confrontés au chômage, d'une part et sur les changements dans les trajectoires familiales, d'autre part. Ces travaux qui concluent pour les uns à la fin de la linéarité des parcours et qui dessinent l'avenir de ceux-ci en forme de «patchwork» et qui perçoivent, pour les autres,dans l'éclatement des trajectoires familiales, des nouvelles dynamiques de recomposition ont pour la plupart utilisé l'approche biographique pour comprendre leur objet.

Fort de ces résultats, nous avons posé quelques hypothèses de travail autour du rôle que joue la formation continue, notre approche inductive nous faisant osciller entre des fonctions diverses de la formation continue: fonction de bouleversement, d'orientation, de bilan et/ou de quête d'une adultité toujours inachevée.

Concernant plus précisément la question du pilotage du rapport formation emploi, nous avons assez vite constaté le peu d'élaboration théorique et la pauvreté de recherches. Après la consultation de cinq revues francophones du champ de la formation[29] dans les cinq dernières années, il s'avère que s'il est fait mention des travaux sur les nouvelles formes d'identités professionnelles et sociales, il n'existe pas d'études qui portent effectivement sur l'impact de la formation continue sur les biographies professionnelles d'adultes et sur la conséquente reconfiguration du rapport formation emploi. Rien ne nous dit aujourd'hui si le pilotage relève d'une compétence, d'un savoir biographique ou d'une aptitude, et quelles sont les dimensions de ce pilotage. A nouveau, c'est par une piste provisoire et puis par une autre que nous avançons.

Pendant la deuxième année d'exécution du projet, il est prévu d'aller rechercher et deremonter le plus possible aux origines de plusieurs notions utilisées dans notre recherche,

---

29 Cinq revues ont été examinées au cours des 5 dernières années: Education permanente 4 nos/an, 20 numéros consultés), Formation-emploi (4 nos/an, donc 20 numéros consultés), Entreprises-formation (30 numéros), Actualité de la formation permanente (6 nos/an, donc 30 numéros revus), Revue française de pédagogie (17 numéros).

comme celles de «trajectoire», «cheminement», «parcours», par exemple, ou encore celles de «configuration» et de «pilotage».

4.3 La dimension du genre

Notre investigation, à partir d'une lecture biographique, d'un type d'apprentissage adulte, à savoir essayer de comprendre si et comment les parcours professionnels d'adultes qui suivent une formation continue sont pensés dans le contexte de signification de leur histoire de vie, et s'il existe des expériences et ressources particulières qui facilitent cette construction de sens, nous est apparu comme une occasion intéressante d'envisager cette question sous l'angle du genre (des rapports sociaux de sexe).

Dans le cadre de ce projet de recherche, nous avons formulé d'emblée l'hypothèse d'un impact différencié selon le genre de la formation continue sur les trajectoires professionnelles d'hommes et de femmes, de même que des modalités de pilotage. Nous souhaitons identifier s'il existe des facteurs pouvant «expliquer» ces différences.

A la base de cette hypothèse de la sexuation, il y a bien sûr plusieurs conclusions de recherches sur les rapports sociaux de sexe et le marché du travail et de pratiques pédagogiquement sensibles à cette dimension en formation d'adultes. Elles pointent, en général vers la constatation de nouvelles inégalités entre les sexes.

Pour résumer, les grandes lignes de force de ces travaux disent que :

- les biographies masculines et féminines sont non seulement différentes mais aussi inégales et fortement ancrées dans des modèles socio-culturels stéréotypés;
- l'accès, la participation et les raisons de participer à des formations continues diffèrent entre hommes et femmes, même à niveau égal de formation;
- la détention d'un diplôme d'études supérieures par les femmes réduit assez fortement les différences sexuées sur le marché du travail et déplace la différence sexuée sur le terrain de l'usage et de la manière de faire valoir le titre obtenu;
- les femmes en général, les femmes cadres moyens et supérieurs (notre population de recherche) en particulier ont plusieurs obstacles spécifiques à leur genre à franchir pour parvenir à des échelons supérieurs de la hiérarchie;
- parallèllement à la division sexuelle du travail, il importe de saisir l'importance de ladivision socio-sexuée du savoir, socialement et psychiquement construite depuis la petite enfance;
- les femmes apprennent différemment des hommes.

L'intérêt pour interroger la dimension du genre dans ce projet de recherche relève d'un double objectif. L'identification de facteurs expliquant un éventuel pilotage sexué du rapport formation-emploi poursuit un objectif théorique destiné à saisir si la production d'un savoir enrichi ou nouveau dans ce domaine contribue à mieux comprendre les apprentissages adultes. L'autre objectif est de nature méthodologique et consiste à voir comment on peut produire des connaissances intéressantes du point de vue du genre, et comment on doit s'y prendre dans l'approche et le développement des outils de recueil de données (cf. point V.5 ci-dessous).

5. Le corpus et les enjeux méthodologiques du projet de recherche

5.1 Population retenue dans le projet de recherche

La population de notre recherche est constituée d'adultes ayant suivi, dans les années nonante, un certificat de formation continue universitaire (CFCU ci-après), délivré par l'Université de Genève.

Quatre (4) CFCU ont été retenus dans ce cadre, issus du secteur tertiaire: deux associés au secteur privé de l'économie, à savoir la gestion des ressources humaines (GRH ci-après) et

la gestion quantitative de portefeuille (GQP ci-après) et, les deux autres en lien plus étroit avec le secteur public ou semi-privé d'ordre socio-sanitaire. Il s'agit du certificat sur les droits humains (DH ci-après) et de celui en gérontologie (Géronto/CEFEG ci-après).

Ces certificats ont été choisis pour diverses raisons: leur appartenance au secteur des services, leur représentation de professions en restructuration ou de nouveaux métiers en émergence, l'existence de plusieurs volées (6 en GRH, 4 en GQP, 4 en Gérontologie et 2 en DH), etc.

Sur le plan ingéniérie, ces certificats se déroulent sur un an minimum, représentant un volume d'heures conséquent (minimum 150 heures jusqu'à 240 heures). Ils se déroulent en journée (1 sem/tous les 2 mois ou 3 jours par mois), pour environ une vingtaine (20) de participants par année et par CFCU. S'ils ont des critères d'entrée en formation et d'évaluation pédagogiques similaires, ils diffèrent, par contre, entre eux sur le plan des contenus, méthodes et supports pédagogiques.

Cette population partage ensemble les caractéristiques suivantes:

- des adultes en emploi avant le CFCU;
- une fourchette d'âge allant de 30 ans jusqu'à 60 ans;
- une représentation a-priori presqu'équilibrée d'hommes et de femmes;
- pour la plupart des cadres moyens, voire des employés, même s'il y a aussi des cadres supérieurs;
- travaillant au sein d'entreprises privées (banques, PME, multinationales), d'administrations publiques ou parapubliques (Etat de Genève, hôpitaux, établissements médico-sociaux (EMS), associations, organisations non-gouvernementales;
- possédant, pour la majorité, une formation initiale non-universitaire.

Lorsque nous avons demandé au SFCU ou aux coordinateurs de certificats les fiches d'inscription des participants, nous avons fait quelques constats:

- un décalage sur le plan des informations demandées entre les fiches des premières volées par rapport aux dernières – les premières sont assez minimalistes par rapport aux dernières;
- des informations peu homogénéisées entre fiches d'inscription aux certificats: l'une exige de mentionner les adresses professionnelle et privée alors que d'autres n'exigent de ne mentionner que l'adresse de contact, une fiche d'un CFCU demande d'inscrire la date de naissance, des fiches d'autres CFCU ne le précisent pas, etc.;
- une gestion (réception, traitement et archivage, ...) des fiches d'inscription et des dossiers des participants pas toujours systématisée et coordonnée: cette gestion est faite soit par la faculté(centre ou école) responsable de tel certificat avec tel logiciel, soit par le SFCU utilisant un autre logiciel. Savoir qui détient, comment les fiches sont organisées et où sont détenus les dossiers des participants n'est pas toujours facile à identifier.

5.2 Les options méthodologiques de la recherche

Dès lors que la revue de la littérature menée jusqu'à présent nous indique la rareté, voire l'inexistence d'études portant sur la question du pilotage du rapport formation-emploi et du rôle de la formation continue dans ce pilotage, dès lors que les données de nature socio-démographiques existantes concernant notre population de recherche sont pauvres et, dès lors que l'intention de notre recherche tente d'élucider/d'explorer, au travers d'une lecture biographique, les usages que les adultes font de la formation continue universitaire, il nous est apparu clair que notre posture de chercheur ne pouvait être que constructiviste et inductive. A l'appui de cette posture, il y a la référence à la «grounded theory».

Dans cette perspective, l'objet de notre recherche se précise et se clarifie dans et par la recherche, chemin faisant, sans hypothèse clé dont nous cherchons la confirmation ou

l'infirmation. Nous avons avancé, depuis une année, en progressant et en revenant en arrière, alternant lectures théoriques multiréférentielles et développement de nos instruments de recueil de données.A la base de notre fil conducteur – la question de la reconfiguration biographique –, il y a quelques observations et constats issus de la vie réelle d'adultes venant en formation que nous pourrions résumer en disant que les adultes poursuivant une formation (continue) bénéficient de transformations, que ce soit sur le plan subjectif et/ou objectif.Ce qui nous importe est double. Nous désirons effectuer une récolte de données, construite de manière plus systématique et, après analyse, être en mesure de pouvoir soutenir la validité de certaines de nos hypothèses sur le rôle de la formation continue dans la recomposition biographique du parcours professionnel. En même temps, le caractère exploratoire de cette recherche constituera peut-être une contribution au débat récurrent sur l'autoformation des adultes.

5.3 L'élaboration des instruments de recueil de données et le statut actuel de ce recueil

Parallèlement aux lectures et aux revues de la littérature, nous avons assez vite commencé la discussion sur la conception de nos instruments d'enquête et, dans un premier temps, sur le questionnaire.
Rappelons brièvement que notre méthodologie opère dans deux directions conjointes, l'une structurelle et quantitative, basée sur les données d'inscription aux CFCU retenus, et l'autre qualitative, orientée vers le recueil de données de nature subjective sur la façon dont des adultes pilotent leur rapport formation emploi dans l'histoire de vie.

C'est uniquement sur la base des fiches d'inscription des participants que nous avons établi la liste des personnes auxquelles nous adressions le questionnaire. Après la production de plusieurs versions du questionnaire et sa phase de test, l'équipe de recherche l'a envoyé en mai 2001 à environ 330 ex-participants des 4 CFCU retenus. Les 62 questions posées, de nature descriptive, qualitative et évaluative, devraient nous permettre de savoir ce qui a bougé objectivement pour les répondants – soit d'obtenir une photographie des changements – et de dresser des profils de trajectoires. En même temps, cet instrument nous fournira des informations de nature subjective quant aux perceptions et attitudes face à l'obligation actuelle pour les adultes de recomposer le projet professionnel et quant au soutien que peut offrir, dans ce contexte, la formation continue universitaire certifiante.

Le questionnaire contient cinq volets dont trois sont structurés temporellement: avant, pendant et après le CFCU. Les deux autres reprennent pour l'un, la rubrique «Données personnelleset historique du parcours professionnel» et pour l'autre, une rubrique essentiellement évaluative concernant les facteurs – autant d'ordre professionnel qu'extra-professionnel – qui facilitent ou non la gestion du parcours professionnel. Le volet «Avant le CFCU» contient des questions sur la formation de base, le parcours suivi en matière de formation continue, soit les éléments concourant à un rapport dynamique à la formation. La rubrique «Pendant le CFCU» reprend les questions associées aux CFCU: comment le répondant en a entendu parler, quel financement, les raisons de le suivre, les difficultés éprouvées et les stratégies mises en œuvre pour les résoudre, soit l'expérience vécue pendant la formation. Enfin, le volet «Après le CFCU» contient plusieurs questions sur les apports objectifs et subjectifs de la formation continue.

A la date de rédaction de ce rapport intermédiaire, une centaine de questionnaires nous est revenue. La simple consultation des questionnaires semble faire apparaître une majorité de répondants masculins, une dominante des dates de naissance qui se situe dans les années 50s et 60s et un grand nombre de réponses affirmatives ou négatives (plutôt que «ne sais pas») sur les facteurs facilitant la gestion du parcours professionnel. La saisie est en cours. *Son traitement et son analyse sont prévus dans les premiers mois de la deuxième année d'exécution de la recherche.*

La stratégie qualitative a également fait l'objet de plusieurs réunions d'équipe. S'il va sans dire que notre souhait était à-priori de mener des entretiens biographiques, voire de récolter des récits d'expériences (et donc indirectement de vies) de la manière dont des adultes reconfigurent et pilotent leur rapport à l'emploi, le manque de disponibilité de notre population –

il faut rappeler qu'il s'agit de professionnels en emploi – nous a rendu attentif au fait que nous ne pouvions pas exiger plusieurs rencontres ou des temps prolongés d'échange. De plus, pour répondre au désert de données socio-démographiques concernant nos questions de recherche, d'une part, tout en restant cohérent par rapport à nos options méthodologiques (l'induction et le biographique), d'autre part, nous avons conclu à la nécessité dans les entretiens d'aborder un ensemble de questions. Nous avons donc opté pour des entretiens semi-directifs et avons adopté un canevas commun de questions. Cette deuxième étape de recueil de données s'est déroulée entre juin et septembre. 27 entretiens ont été menés.

Si la modalité pratique pour conduire les entretiens (menés pendant l'été en tenant compte à la fois des disponibilités de nos interlocuteurs et de chacune des nôtres), n'a pas concrètement permis une construction inductive de notre échantillon (principe du «theoretical sampling», propre à la grounded theory), elle a néanmoins fourni l'occasion, outre d'une rencontre à chaque fois singulière avec un interlocuteur, d'obtenir un corpus de singularités uniques et diverses, atteignant probablement un niveau de saturation et/ou d'indices intéressants non négligeable. Il convient à présent de retranscrire les entretiens (activité en cours) et d'en faire l'analyse.

5.4 La question du matching

Dans sa réponse à l'esquisse présentée en juillet 1999, la Division des Programmes Nationaux de recherche (PNR) demandait expressément que 1) la requête se concentre sur l'articulation des données socio-démographiques à disposition au SFCU avec les données biographiques à élaborer et 2) que, par conséquent, le croisement des deux lectures, quantitative et qualitative, devienne un objectif même de notre recherche. Rappelons néanmoins que cet objectif de nature méthodologique est secondaire par rapport à l'objectif théorique de compréhension dusujet en formation (cf. ci-avant le point 4), même s'il soulève un réel défi: le «matching».

Si ce défi n'a, semble-t-il, pas été mené de manière explicite, dans plusieurs recherches relevant de la formation dont nous avons pris connaissance – recherches passées en Suisse, recherches menées en Belgique francophone et en Allemagne et résultats de travaux consultés ici et là –, il a suscité questionnements et réflexions au sein de notre équipe.

Après lectures[30] et échanges avec plusieurs personnes ressources, nous pouvons dire aujourd'hui à titre provisoire, que nous avons essayé de nommer ce «matching» et de déterminer quelques conditions pour une possible opérationnalisation de ce rapprochement dans le cadre de notre recherche. A cette fin, le rapprochement de deux types de recueil de données:

- semble se situer davantage dans la confrontation-comparaison des résultats, au risque d'une mise en évidence forte de différences, voire de contradictions, que dans la production de données qualitatives venant restituer ou illustrer la photographie quantitative;
- exige de mener deux études distinctes – le questionnaire, d'un côté, les entretiens semi-directifs, de l'autre, la portée épistémologique se situant peut-être, dans un deuxième temps, dans la discussion de ces deux «packages» de données, produits de manière autonome; et,
- requière, par conséquent, le respect des conditions suivantes:
  - l'anonymat du questionnaire;

---

30 Pour aborder la question du «matching», deux lectures importantes parmi d'autres nous ont aidé au début de la recherche, à savoir celui de DUBAR C. (1998). *Trajectoires sociales et formes identitaires: clarifications conceptuelles et méthodologiques.* In Sociétés contemporaines, no 29, pp. 73 – 85, et celui de BATTAGLIOLA (F), BERTAUX-WIAME (I), FERRAND (M), IMBERT (F) (199 ?). *A propos des biographies: regards croisés sur questionnaires et entretiens.* In Population, no? , pp. 325 – 346. Il y a aussi les travaux de recherche de P. Alheit portant sur l'articulation du biographique avec la question de la structure.. Il est clair que la réflexion se poursuit, avec notamment l'ouvrage de POURTOIS J-P., DESMET H. (2è édition, 1997). *Epistémologie et instrumentation en sciences humaines.* Liège: Mardaga. Et la référence de ces auteurs à la notion de «triangulation».

- une auto-sélection des personnes à interroger[31];
- une conduite des entretiens qui se fait sans connaître la nature des réponses de nos interlocuteurs au questionnaire; et,
- un canevas d'entretien qui recouvre les questions-clés du questionnaire, ceci en vue de pouvoir comparer les deux sources de données.

L'enjeu posé par l'appariement de nos données (le «matching»), l'une quantitative et l'autre qualitative, réside ainsi, selon nous, non dans la reconnaissance d'une approche plus informative que l'autre mais dans l'apport mutuel des deux démarches qui, soumises à comparaison, confrontation et discussion (même si conflictuelle), nous permettront de produire une lecture biographique enrichie de notre objet.

Au cours de l'année écoulée, nous nous sommes également dit qu'il pouvait peut-être exister un autre niveau de «matching»: une sorte de «matching contextuel» à penser sous l'angle de l'homogénéité sectorielle. A ce niveau, il s'agirait de rapporter les données de chaque CFCU retenu à celles du secteur économique de référence, dans un premier temps, pour comparer les secteurs dans un deuxième temps.[32]

Ainsi, si nous avons avancé sur cette question sur le plan de possibles mises en œuvre, nous ne pouvons encore rien dire quant à la réelle faisabilité de cet acte méthodologique: celui-ci sera posé dans la deuxième année de la recherche puisque nous venons de terminer la phase de récolte de données. Nous allons poursuivre la réflexion, en rappelant toutefois que, par rapport à notre objet, nous sommes dans un désert de données, à la fois sur le plan peu systématique de celles-ci et sur le plan des façons de relever opérationnellement un défi qui, bien que de nature méthodologique, pourrait avoir une portée innovatrice sous l'angle épistémologique. Enfin, indépendamment de savoir si ce rapprochement est faisable, la commande d'une articulation offre un espace pour une discussion sur la pertinence et l'efficacité d'un tel rapprochement du point de vue de la production de connaissances.

5.5 Le défi méthodologique posé par la question du genre

Quand bien même l'hypothèse d'une sexuation de la recomposition biographique, telle qu'esquissée dans la requête, apparaît comme une variable secondaire sur le plan théorique (et non centrale comme celle de la formation), il importe de pouvoir y répondre. Or, cet exercice est peu aisé à mettre en oeuvre, dans la mesure où peu de recherches en formation rendent compte jusqu'à présent de manières de faire pour intégrer ce facteur, si ce n'est celles qui mettent la question des rapports sociaux de sexe au centre de leur questionnement. Il s'agit donc d'intégrer dans la conception des instruments de recueil de données, les éléments qui permettront de récolter des informations précises et intéressantes.

Dans notre projet de recherche, nous avons essayé de combiner plusieurs éléments. Dans le questionnaire, par exemple, nous avons tenté de formuler l'ensemble des questions de manière à ce qu'elles puissent rendre compte des évènements et facteurs autres que professionnels (dynamique familiale et extra-professionnelle) qui infléchissent les parcours de vies d'adultes.Plusieurs questions à choix multiples sont conçues dans ce sens.En outre, si nous pensons que les questions de nature subjective fourniront sans doute des informations différenciées selon le genre, elles nous apparaissent insuffisantes pour réfléchir à l'hypothèse d'une reconfiguration sexuée du rapport formation-emploi. Nous avons donc voulu faire un pas de plus et, c'est dans cette optique, que nous avons décidé de spécifier, dans le dernier volet du questionnaire, des items mettant particulièrement en évidence des facteurs responsables d'une gestion sexuée, facilitante ou contraignante, de son parcours professionnel.

---

31 Pour garantir l'anonymat et cette auto-sélection des personnes à interroger, nous avons procédé de la manière suivante: lors de l'envoi du questionnaire, nous avons glissé un «talon-réponse» avec petite enveloppe affranchie, différente de celle utilisée pour le renvoi du questionnaire, par lequel des répondants confirmaient leur disponibilité pour se prêter à un entretien. Nous avons reçu 29 talons-réponse et avons pu mener 27 entretiens.

32 Stade de l'hypothèse qui nécessiterait, s'il fallait la discuter un prolongement de la recherche au-delà des 2 ans et de nouvelles ressources.

Dans le canevas d'entretiens, nous avons également repris la question d'une sexuation de la reconfiguration biographique.

Interroger cette dimension ne fut pas sans heurts. Au stade actuel de la réflexion, on peut invoquer deux raisons à cela. D'une part, des équipes de recherche n'ont pas encore assez pris l'habitude d'interroger la dimension de genre dans un projet dont l'objet est d'abord autre, alors qu'elles sont sensibilisées à la question des rapports sociaux de sexe. D'autre part, la conception et la construction d'instruments de recueil de données renvoient à de réels débats de fond théoriques, épistémologiques, voire politiques sur les rapports sociaux de sexe.

6. En guise de conlusion

6.1 Des constats ou observations

Une première conclusion que nous pouvons tirer dès à présent est le service rendu par cette recherche aux coordinateurs de CFCU et au Service de la formation continue de l'Université de Genève. En effet, l'envoi des questionnaires a permis d'actualiser les données de base des participants, telles que des changements d'adresse, d'employeur, adresses erronées, nouveaux numéros de téléphone... Or, les prestataires de formation le savent: détenir une base actualisée et améliorée de ses clients est un préalable indispensable pour garantir une offre de formation de qualité.

Lors de certains entretiens, on a pu constater que la semi-directivité que peut représenter un canevas d'entretien n'empêche en fait nullement un entretien d'être biographique et narratif. De plus, il est également apparu que chaque entretien est avant, pendant et après le temps de l'interaction source d'un travail théorique.

Adresser la question du genre dans les entretiens, c'est entrer, malgré toutes les précautions, dans la sphère «privée/personnelle» des personnes et cela même avec une formulation de la question des plus respectueuses. Ce fut donc une question difficile à poser à notre interlocuteur, qu'il soit un homme ou une femme, et d'autant plus difficile à poser que cet interlocuteur était du sexe opposé à l'interviewer. Comment faire pour savoir est une question soulevée par ce projet!

6. 2 Résumé des activités menées et produits dérivés

Après une année de mise en œuvre de la recherche, nous pouvons ajouter à la réalisation d'activités proprement dites de recherche, celle de la présentation de notre projet de recherche à différents acteurs ou forums intéressés.

En les récapitulant brièvement, nous voudrions faire part:

- de l'organisation d'une séance d'information et de sensibilisation, organisée en novembre 2000 par l'équipe de recherche et le SFCU, à destination des directeurs et coordinateurs des quatre CFCU retenus;
- de la rencontre spécifique avec chaque directeur ou coordinateur des CFCU retenus;
- de la présentation du projet de recherche aux membres du GRAPA/FPSE (Groupe de recherche sur l'adulte et les apprentissages) en décembre 2000;
- de la participation de trois membres de l'équipe de recherche (Pierre Dominicé, Sylvie Mezzena et Myriam Vandamme) à la Conférence de l'ESREA[33] Biography and Life History Network, en mars 2001 à Bad Bederkesa, Allemagne, autour du thème «Research meets practice – Biographical Approaches in Adult Learning» avec une comunication;

---

[33] ESREA stands for the European Society for Research in the Education of Adults, réseaux de chercheurs et de praticiens crée dans les années 90s. Ce réseau a plusieurs groupes de travail («network») dont celui sur la Biographie et l'histoire de vie.

- de la participation d'une membre de l'équipe (Myriam Vandamme) à la deuxième rencontre de l'ESREA Gender Network[34], en avril 2001 à Genève, autour du thème «Challenging gender», avec une communication[35];
- de la participation de deux membres de l'équipe (Pierre Dominicé et Sylvie Mezzena) à la Conférence de l'ensemble du réseau ESREA, en septembre 2001, à Lisbonne, autour du thème «Wider Benefits of Learning»;
- de la communication prévue d'une membre de l'équipe (Myriam Vandamme) au Congrès 2001 de la SSRE/CCRE sur le thème des «Transitions», en octobre 2001, à Aarau.

Le projet de recherche a produit les documents suivants:

- Dix PV rendant compte de nos réunions de travail (21 réunions) à 4, 3 ou 2;
- Quatre à cinq CR de rencontres, de consultations et de contacts pris avec différentes personnes extérieures à l'équipe de recherche;
- Une version (inachevée) d'un Aide-Mémoire pour le questionnaire;
- Un questionnaire envoyé à 330 ex-participants à 4 CFCU;
- Un Dossier – Guide d'entretien pour les membres de l'équipe de recherche;
- 27 cassettes (90 min) d'entretiens semi-directifs enregistrés;
- Deux communications pour les deux conférences du réseau ESREA, présentées par Myriam Vandamme:
  - Paper présentant le projet et ses enjeux dans le working group 4 de ESREA Biography and Life History Network dont le thème portait sur «Biographical impact on professional learning and training»;
  - Paper pour ESREA Gender Network: «The gender dimension in an adult education research project: a preliminary state of the art»
- Une communication pour le Congrès 2001 de la SSRE/CSRE, à Aarau en octobre sur le thème des transitions.

---

34 Autre groupe de travail au sein de ESREA

35 En juin 2000, et en vue du projet de recherche, Myriam Vandamme a également participé à une journée d'études du MAGE (Marché du travail et genre), sur le thème des mobilités, Paris.

Sociologie des diplômes et pratiques de recrutement. Aspects méthodologiques et premiers résultats pour l'architecture

Mathieu Carnal, Pasqualina Cavadini, Jean-Philippe Leresche, Christian Marazzi, Philippe Sormani, Muriel Surdez

1. Développement de la problématique générale: sociologie des diplômes et sociologie du recrutement

Rappelons que notre recherche cerne l'articulation entre formation et emploi à travers un objet particulier: les diplômes. Définis généralement, les diplômes sont des documents certificatifs délivrés par des institutions de formation, publiques ou privées, qui attestent le suivi d'une formation de tel ou tel type et de tel ou tel niveau. Selon les périodes et les secteurs professionnels, chaque certification est plus ou moins demandée sur le marché de l'emploi. Les certifications dans leur ensemble servent à des degrés divers à établir une hiérarchisation des tâches, des fonctions et des salaires dans l'organisation du travail. Elles sont plus ou moins centrales dans les procédures de recrutement. C'est sur ces différents plans que les diplômes opèrent une liaison pratique et concrète entre les institutions de formation et le marché de l'emploi et qu'ils sont un objet d'investigation pertinent.

L'intérêt de notre étude empirique consiste plus précisément à examiner la teneur et les modifications de cette liaison. Ainsi, elle analyse dans quelle mesure et à travers quelles logiques les diplômes régulent les rapports entre formation et emploi. Elle met en évidence les pratiques à travers lesquelles la hiérarchie et la valeur des diplômes sont construites et transformées par les acteurs économiques, politiques ou éducatifs. Pour saisir ces processus de manière fine, l'enquête se concentre sur deux diplômes: sur les diplômes d'architectes dans une première phase dont nous rendons compte dans cette présentation, et sur les diplômes d'économistes dans une deuxième étape qui débutera en décembre.[36]

Notre recherche se focalise sur la construction de la valeur des diplômes par les acteurs économiques. Si elle procède à une analyse introductive succincte des transformations institutionnelles qui affectent les structures de formation et les marchés professionnels pour les deux diplômes concernés, son objectif principal est de rendre compte des pratiques de recrutement des employeurs. Elle vise à expliciter comment ceux qui engagent les diplômés prennent en compte les différents diplômes et formations disponibles sur le marché, à travers une série d'entretiens réalisés dans des bassins d'emplois situés dans les trois régions linguistiques (une soixantaine pour l'architecture).

Nous avons établi cette connexion entre sociologie des diplômes et sociologie du recrutement pour plusieurs raisons.

Le recrutement est un moment-clé et une pratique-clé dans lesquels les employeurs font ou non des distinctions entre niveaux de diplômes et de formation. Mener des entretiens approfondis sur les modalités de recrutement dans différents secteurs d'emploi permet par conséquent de mieux comprendre comment se forme "la valeur" des certifications scolaires sur le marché du travail. Le concept de "valeur des diplômes" renvoie ici à plusieurs dimensions: les significations que les employeurs leur attribuent, les fonctions et les usages qu'ils en font, l'importance et la légitimité qu'ils leur accordent. Nous reconstituons donc les «logiques internes» des recrutements (Teichler, Buttgereit, Holtkamp, 1984) pour montrer que les discours que tiennent les employeurs sur les formations, les opinions générales qu'ils émettent sur leur qualité, s'ancrent sur des expériences pour eux significatives. La recherche et la sélection de collaborateurs est l'une de ces pratiques essentielles. Dans une perspective sociologique, il

---

36 Sans revenir ici en détail sur le choix des diplômes d'architectes et d'économistes, signalons qu'un des critères principaux est l'existence dans ces secteurs de diplômes de niveaux concurrents qui font actuellement l'objet de réformes.

s'agit d'éviter de recueillir des appréciations et des jugements sur la formation déconnectés du contexte professionnel et temporel dans lequel ils sont émis, mais au contraire de mettre en évidence que les discours sont toujours situés et relatifs à des pratiques.

Afin de dégager *"la valeur des diplômes dans la phase de recrutement"*, nous n'étudions pas les diplômes dans leur sens strict et restrictif de "documents". Au cours des interviews avec les employeurs qui engagent des jeunes diplômés, nous nous intéressons à reconstituer la place des diplômes dans l'entier des modalités du recrutement. Par "modalités de recrutement", nous entendons les procédures auxquelles recourent les employeurs, les critères sur lesquels ils s'appuient pour sélectionner les candidats, ainsi que les circonstances et les finalités dans lesquelles a lieu le recrutement. Nous leur posons des questions sur les thèmes suivants: cherchent-ils un type particulier de diplômés pour une fonction bien déterminée ou envisagent-ils plusieurs types de diplômés pour des tâches relativement similaires? Par quels biais reçoivent-ils des offres de candidature et comment procèdent-ils au tri des dossiers? Comment le poste est défini avant et pendant le recrutement?

Ces interrogations sont d'autant plus intéressantes dans le secteur de l'architecture où nous constatons que les patrons-recruteurs ne cherchent pas prioritairement des qualifications précises qui correspondraient à une hiérarchie stricte des rôles dans leurs entreprises. Dans ce contexte, il importe de saisir comment les employeurs établissent tout même des préférences et des hiérarchies entre les diplômes et les formations, en l'occurrence EPF et ETS/HES.

Faire la connexion entre la sociologie des diplômes et la sociologie du recrutement dans une étude empirique des pratiques de recrutement permet d'approfondir un certain nombre d'hypothèses ou d'affirmations autour desquelles se focalisent les travaux académiques et les débats publics à propos du rôle des diplômes dans la période actuelle (Kogan, Brennan,1993; Teichler, 1999; Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, 1998) et de la politique de qualification des entreprises (Paradeise, 1997; Penn, Rose, Rubery, 2000; Reynaud, 1987; Stroobants, 1993; Window, 1992). Nous les résumons sous forme d'arguments simplifiés et parfois antithétiques.

Premier argument: *l'hypothèse de l'élévation du niveau global des diplômes et de l'inflation des diplômes* (Passeron, 1982). D'une part, les diplômes perdent une bonne part de leur valeur du moment que plus d'individus en possèdent et que la structure des diplômes détenus par l'ensemble des classes d'âge se translatent vers le haut de la hiérarchie scolaire. D'autre part, il devient de plus en plus difficile d'accéder à un emploi sans diplômes de degré de plus en plus élevé car les employeurs recherchent les niveaux supérieurs de qualification qui sont produits par le système scolaire. Cette "spirale inflationniste" accroît la concurrence entre des diplômes toujours plus nombreux. Tout le *design* de notre enquête vise à voir comment les responsables des bureaux d'architecture sont confrontés à ces processus lorsqu'ils sélectionnent leurs jeunes collaborateurs.

Deuxième argument: *la question de "l'adéquation-non-adéquation" entre certifications produites par les institutions scolaires et certifications demandées par les employeurs* (Teichler, 1998; Penn, Rose, Rubery, 2000). Dans la perspective adéquationniste, la hiérarchie des diplômes et des filières de formation produite par les institutions scolaires correspond ou devrait correspondre à une hiérarchie des compétences et des fonctions au sein des entreprises. Par conséquent, la transformation du contenu et des niveaux de formation répond à un besoin socio-économique de connaissances et de compétences plus poussées. Pour les non-adéquationnistes, qui insistent sur les tensions entre système scolaire et marché du travail, la hiérarchie des diplômes traduit avant tout des dynamiques de sélection et de différenciation des filières internes au système scolaire. De plus, les certifications ne peuvent pas avoir une rationalité et une fonction exclusivement économiques par rapport à la division du travail, puisqu'elles sont par ailleurs des pièces essentielles dans la constitution d'avantages sociaux, de prestige et de reconnaissance pour certains groupes socioprofessionnels.

À partir de nos entretiens avec les recruteurs-architectes, nous examinons s'ils opèrent une différenciation entre diplômes basée effectivement sur les spécificités des cursus de formation qu'ils estiment pertinentes, s'ils emploient très souvent les diplômés EPF/ETS à des tâ-

ches non-identiques et pas valorisées au même degré. Il apparaît déjà que les diplômes, couplés avec d'autres facteurs, engendrent et légitiment des inégalités au sein de l'organisation des entreprises.

Troisième argument: *l'hypothèse du rôle accordé aux diplômes par les employeurs dans l'accès à l'emploi et dans l'affectation des postes* (Bourdieu, Boltanski, 1975; Bourdieu, de St-Martin, 1978; Vinokur, 1995). Lorsqu'ils engagent, certains employeurs considèrent les diplômes comme des indicateurs fiables des connaissances et des qualités scolaires, professionnelles et personnelles des diplômés. Ils placent ainsi une certaine confiance dans le système scolaire ou ils considèrent la mise en place d'autres moyens d'évaluation comme trop contraignante. D'autres employeurs au contraire dénient tout rôle prédictif aux diplômes; ils les dévalorisent parce qu'ils ne renseignent qu'imparfaitement sur les savoirs acquis et les capacités professionnelles des diplômés et parce qu'ils ne diraient rien sur la personnalité du diplômé. Notre étude montre que ce clivage existe mais elle le relativise: le diplôme intervient sous de multiples aspects, pas toujours perçus par les employeurs, au cours des pratiques de recrutement.

En reconsidérant ces questionnements à travers une approche qualitative des pratiques de recrutement et du rôle des diplômes, notre travail étend aussi les analyses sociologiques portant sur le recrutement proprement dit. Alors que le recrutement apparaît comme une pratique centrale qui régit la distribution des emplois, les recherches bibliographiques et les lectures que nous avons effectuées pendant cette première phase de l'enquête indiquent que les approches sociologiques sont encore peu nombreuses. La majorité des travaux ont été menés à partir des années 1980 par les économistes et les psychologues, chercheurs les plus impliqués dans la production de savoir-faire et de connaissances théoriques en matière de recrutement (Barber, 1998; Eymard-Duvernay, 1997). Ils tendent à autonomiser le recrutement de l'ensemble de la gestion du personnel et à se concentrer sur une phase particulière du recrutement (par exemple la sélection des annonces, le déroulement des entretiens, plus rarement la définition préalable du poste). Ils privilégient l'étude des choix individuels des recrutés par rapport à celle de l'organisation du recrutement par les entreprises. Selon Barber, il est donc important de développer des programmes de recherche qui restituent les pratiques de recrutement dans le contexte interne (organisation et normes de l'entreprise) et externe (marché du travail et réglementations légales).

2. Apports d'une analyse des schèmes de discours, des schèmes d'action et des logiques de raisonnement des recruteurs pour saisir la construction de la valeur des diplômes sur le marché du travail

L'objectif de cette présentation est de discuter les principaux apports d'une démarche qui analyse les rapports entre formation-emploi et la structuration du marché de l'emploi dans plusieurs champs professionnels à travers une enquête par entretiens auprès d'employeurs recrutant des jeunes diplômés. Nous n'insistons pas ici, faute de place, sur les données complémentaires qui servent à cadrer et à alimenter les entretiens.

A) Apports théoriques et méthodologiques d'une approche qualitative par entretiens

Étudier la sélection des diplômes et les modalités de recrutement à travers une approche qualitative par entretiens signifie que nous utilisons les entretiens comme un véritable matériel d'enquête et pas uniquement comme une source primaire d'informations (Henne, Rehbock, 1979 ; Holstein, Gubrium, 1999). Notre analyse prend en effet pour objet la structure thématique et formelle des discours que les responsables du recrutement tiennent sur leurs pratiques d'engagement. Nous partons d'un constat: les employeurs effectuent bien une appréciation des diplômés et des filières de formation au cours de leurs pratiques de recrutement. Cette pratique est plus ou moins formalisée et ponctuée par des documents écrits et par des discours (interview entre recruteur et candidats, réflexions entre responsables du bureaux d'architectes).
À partir de là, nous rendons compte des schèmes d'action (manières dont ils procèdent, procédures et normes récurrentes ou exceptionnelles qu'ils engagent dans leur action) qu'ils

mettent en œuvre quand ils recrutent. Dans ce dessein, nous leur demandons de décrire en détail les modalités de recrutement. Ce qui nous permet aussi d'analyser leurs schèmes de discours: les manières dont ils parlent de leurs façons de faire, dont ils expriment leurs expériences et les conceptions qu'ils ont des formations et des diplômés. Nous mettons en évidence les logiques de leurs pratiques et les logiques de leur raisonnement (type d'argumentation et de justification qu'ils développent, réactions que suscitent nos questions): justifient-ils leurs visions et leurs manières de faire, celles-ci leurs semblent-elles naturellement adéquates ou leur posent-elles des problèmes? Nous remarquons alors que nos interlocuteurs ont des opinions clairement arrêtées ou peu assurées sur les filières de formation, qu'ils tiennent des discours et ont des pratiques plus ou moins congruentes (cf. infra, l'analyse des extraits d'entretiens)

Travailler sur ces différents plans d'analyse permet une compréhension et une explication approfondies des logiques des employeurs à l'égard des diplômes et de la formation.

Un des points forts de cette démarche qualitative est de considérer que la valeur accordée aux diplômes est une affaire de confiance et de croyance collectivement entretenue. Les diplômes en tant que "papier-valeur" que "monnaie de transaction" sont des normes collectives dont la valeur d'échange se fixe au cours de processus symboliques et discursifs. Ce qui est raconté, colporté sur chaque diplôme compte beaucoup dans son appréciation (Bourdieu, Boltanski, 1975). En faisant expliciter avec précision aux employeurs les usages qu'ils font des diplômes et les perceptions qu'ils en ont, on cerne cette dynamique.

On apporte ainsi un complément aux approches quantitatives des certifications et des recrutements qui viseraient trop exclusivement à décrire et à hiérarchiser les critères et les préférences des employeurs en matière de formation de manière parfois abstraite et artificielle. En effet, lorsque l'on demande par questionnaire aux recruteurs d'établir une liste de critères qu'ils estiment prioritaires, on risque de mal interpréter leurs réponses et la rationalité de leurs pratiques (Teichler, 1984). Considèrent-ils les critères qu'ils placent en tête de liste comme les plus importants dans l'absolu ou parce qu'ils renvoient aux compétences les plus difficiles à obtenir à un moment donné? Lorsqu'ils recrutent, ils portent un jugement d'ensemble sur les candidats, sans forcément établir et respecter un ordre de critères rigoureux similaire dans toutes les phases de la procédure de recrutement (Eymard-Duvernay, 1997). C'est bien cet enchevêtrement qui apparaît dans nos entretiens.

Alors que la plupart des enquêtes par questionnaires recueillent les opinions des employeurs en les assimilant à leurs pratiques réelles ou à un discours vrai sur ces pratiques, notre démarche examine précisément comment s'articulent les schèmes d'action, les schèmes de discours et les logiques de raisonnement des employeurs, comment s'agencent ces différentes expressions qui participent à la construction de la réalité.[37] De là découle une série de points forts ayant des incidences concrètes.

Nous cernons l'existence d'une adéquation ou d'une non-congruence entre d'une part les opinions générales émises par les recruteurs sur les diplômes et les filières de formation et d'autre part, la façon dont ils définissent les postes de travail et les tâches attribuées à chaque diplômé dans le travail quotidien. Sur ces deux plans, nous avons rencontré des employeurs qui différencient plus ou moins fortement les formations EPF/ETS, qui les hiérarchisent plus ou moins explicitement, qui les trouvent plus ou moins fonctionnelles. Il est par conséquent nécessaire de saisir l'articulation entre ces deux niveaux pour décoder les "besoins", les "attentes" que les employeurs adressent au système de formation, pour mieux mesurer le degré de confiance qu'ils portent aux institutions scolaires. Nous pouvons ainsi rendre compte des expériences, des connaissances, des contingences en fonction desquelles ils construisent leurs appréciations du système de formation afin de mieux comprendre la teneur et l'origine de ces appréciations.
L'intérêt de cette approche qualitative par entretien est aussi de tester la solidité et la stabilité des schèmes de discours et d'action des employeurs-recruteurs plutôt que de faire état de

37 Ces questions renvoient à des problèmes méthodologiques et théoriques essentiels pour les disciplines des sciences sociales, à savoir l'analyse des rapports entre discours et pratiques, entre action et langage, entre réalité subjective et réalité objective (Bourdieu, 1981, Lahire, 1997, Quéré, 1995).

leurs opinions momentanées. En leur posant des questions sur la manière dont ils procèdent au recrutement habituellement et dans des cas particuliers, sur les circonstances dans lesquelles ils engagent (stages, concours, départs de collaborateurs), sur les changements qui ont affecté l'organisation et le profil de leur bureau, nous établissons dans quelle mesure ils sont prêts à transformer leurs pratiques de recrutement à l'égard des différents types de diplômés dans une période de réformes des filières scolaires.

Nous mentionnerons un dernier point fort de cette démarche qui tient au fait qu'elle analyse un ensemble de discours, en l'occurrence une soixantaine de discours d'architectes implantés dans trois bassins d'emplois situés dans trois régions linguistiques (VD-GE/ZH/TI).

En confrontant ces discours, nous dégageons à la fois leurs topiques communs et leurs singularités, nous comparons ce qu'ils doivent à leur appartenance régionale. Nous montrons quelles logiques ces employeurs partagent parce qu'elles relèvent de la structure du marché de l'emploi dans le secteur architectural et comment ils se distinguent par des logiques spécifiques liées à la position particulière de leur entreprise (Bourdieu, De Saint-Martin, 1978). Nous préférons donc problématiser ce qui engendre les similitudes et les divergences plutôt que de quantifier exactement la fréquence de telle ou telle opinion ou pratique parmi les recruteurs (Window, 1992). À travers cette pluralité de discours qui décrivent et explicitent les modalités de recrutement, notre enquête parvient à reconstituer les contraintes conjoncturelles et structurelles auxquelles les responsables de bureaux d'architecture et d'entreprises générales sont confrontés dans la sélection de leurs collaborateurs parce qu'ils sont actifs dans ce secteur professionnel particulier qu'est l'architecture. Par des entretiens approfondis, nous ne saisissons donc pas des discours déconnectés du contexte professionnel dans lequel ils sont émis. Bien au contraire, nous mettons en évidence les ressources et les stratégies différenciées dont les architectes disposent pour attirer des employés dotés des compétences qu'ils souhaitent et pour planifier les recrutements dans le temps.

B) Résultats de cette démarche. Analyse d'extraits d'entretiens et établissement d'une typologie des modalités de recrutement des diplômés

Pour concrétiser les résultats de cette démarche qualitative, nous présentons un aperçu de l'analyse des entretiens et la manière dont nous construisons une typologie des modalités de recrutement.

Au vu des remarques précédentes concernant l'analyse des schèmes d'actions, des schèmes de discours et des logiques de raisonnement, précisons d'abord que l'entretien n'a, pour nous, ni un statut de matériau secondaire servant à "illustrer" ou à confirmer/infirmer des hypothèses préconstituées, ni le statut d'une parole privilégiée que le chercheur vise avant tout à interpréter dans des termes similaires aux acteurs, mais qu'il se situe entre ces deux pôles (Demazière, Dubar 1997). Dans une approche interprétative des pratiques (Giddens, 1993 ; Quéré, 1999), il nous intéresse de repérer lors de séances collectives d'interprétation (Molitor 1990) les principales séquences/tournants de l'interview qui signalent la récurrence d'une manière de dire, d'un argument (par exemple les jugements sur les diplômes ETS et EPF) ou qui présente le contexte et le déroulement d'une pratique (les modalités de recrutement). Sur des fiches individualisées pour chaque entretien, nous découpons en sous-thèmes ces schèmes de discours et d'action. À partir de cette cartographie, nous menons à la fois une analyse longitudinale d'entretiens singuliers et nous construisons une typologie transversale (Demazière, Dubar, 1997) qui rend compte des différentes dimensions à partir desquelles les recruteurs contribuent à fixer la valeur des diplômes.

Les deux entretiens et les extraits qui suivent ont été choisis parce qu'ils représentent deux pôles et plusieurs aspects de la différenciation entre diplômes EPF et HES: une différenciation et une hiérarchisation soit nettement établie soit plus floue. Ces positions renvoient à la facilité ou à la difficulté qu'ont l'un et l'autre responsables de bureau à attirer des employés. Sur la base du contraste entre ces deux discours, seront spécifiés les axes sur lesquels nous construisons notre typologie de synthèse.

Commençons par le début de l'entretien avec un architecte lausannois EPF responsable d'un bureau fondé il y a une vingtaine d'années et employant 11 personnes (actuellement 3 architectes EPF et 3 ETS)

Entretien F2

(...)
Nous ce qui nous intéresse, c'est surtout les deux formations d'architecte, on va se centrer là-dessus. Donc pour le dernier engagement, c'était un EPF, un...

Oui

On va parler de l'autre après. Quel était le poste à repourvoir, quelles étaient les tâches?

Ben, c'est-à-dire que évidemment c'est pas la même chose. Si vous voulez, si vous cherchez un architecte pour faire du développement de projet, ben c'est un EPF, par contre si vous cherchez un architecte pour l'exécution, c'est un ETS. C'est simple.

Dans ces échanges initiaux, l'interlocuteur établit clairement, sans même qu'on le lui ait suggéré, la spécificité de chaque diplôme et distingue les fonctions qui lui correspondent dans l'organisation du travail. Par rapport à la concurrence entre les deux niveaux de diplômes, on pourrait penser que l'entretien peut s'arrêter là! Pourtant, la suite de l'interview nous permet d'examiner si l'architecte a une vision aussi tranchée du profil de ceux qui sortent des deux filières sur d'autres plans: le type de diplômés qui proposent des candidatures spontanées, l'évolution des carrières au sein du bureau, la manière dont le diplôme est pris en compte lors du recrutement ou encore la réforme des filières de formation.

(...)
Et là, est-ce qu'il y a une différence au niveau des offres spontanées entre les ETS ou EPF ou bien ça marche à peu près la même chose? Ou vous procédez différemment?

Long silence
Non, il y a plus d'offres spontanées EPF parce que les ETS sont plus recherchés. Il y a moins d'offres spontanées ETS, me semble-t-il, et puis eux ils ont une palette très large. Maintenant par exemple, je cherche un chef de chantier, il y a des architectes ETS qui répondent.

Parce que cela entre dans leurs compétences?

Bon, pour moi l'architecte ETS en fait il est pas très bon en projet, donc il est pas bon en projet. On prend un architecte ETS pour faire de l'exécution parce qu'il y a quand même une sensibilité meilleure qu'un dessinateur, mais disons qu'il est pas comparable à l'EPF.

Et au niveau de l'évolution du poste, est-ce que dans votre bureau, les responsabilités, les tâches changent ou bien les gens sont engagés et restent plus ou moins dans...

Non, non ça change. Ca change en fonction de l'évolution du projet et en fonction du caractère des gens. Parce qu'il faut pas oublier que le papier, c'est un début, après c'est fini. Après c'est l'homme qui compte. C'est ce qu'il a envie de faire, ce qu'il a dans le ventre. S'il a faim, si c'est un bosseur, si c'est un glandeur, si c'est ((incompréhensible)) un moment , on arrête. Donc ça, c'est vraiment, c'est l'homme qui sort. Le papier c'est une affaire de quelques mois, après c'est le bonhomme qui sort. Le papier c'est bien parce qu'il faut bien une base, mais vous savez, moi, avec les années, les papiers... euh... ben faut bien démarrer de quelque chose n'est-ce pas.

(...)

Vous sentez là qu'avec...

Ah, maintenant avec l'HES, ils sont en train de faire que... ils font des projeteurs, puis ils sont mauvais parce qu'ils ne sont pas du même niveau que les EPF, il n'y a rien à faire. Il faut une culture générale qui manque ((incompréhensible)), alors pour finir, ils font des mauvais projeteurs. Donc moi, je prends des ETS que quand il s'agit de gars qui acceptent d'avoir un rôle important de constructeur. Pour moi, c'est clair. Avec l'expérience, c'est comme ça que j'agis.

Ce qui caractérise la logique de raisonnement de cet interlocuteur est la forte cohérence de ses propos. Pendant tout l'entretien, il affirme sur la base de son expérience une vision clairement distincte et hiérarchisée des profils ETS/EPF, qualifications employées à des fonctions de projet ou de conception dans l'organisation du bureau. Un des seuls moments où il relativise cette conception est lorsqu'il fait remarquer que le diplôme compte surtout dans le recrutement proprement dit, mais qu'ensuite l'attribution des tâches peut évoluer en fonction de la personne et que les diplômés ETS sont parfois mieux payés que les EPF. Il reconnaît au diplôme la fonction de repère à l'entrée dans le bureau mais minimise son rôle dans l'avancement de la carrière dans la mesure où il considère le monde professionnel comme autonome du monde de la formation. Il reconfirme la distinction des filières de formation en fin d'entretien pour déplorer que la réforme des HES conduise à une confusion des compétences et des rôles peu favorable aux futurs diplômés HES.

Comme l'indique l'ensemble de l'entretien, les pratiques de recrutement de l'interviewé et l'assurance de ses propos renvoient à ce qu'il dirige un bureau "polyvalent" d'une relative grandeur qui a réussi à se maintenir comme l'un des plus importants à Lausanne. Son marché est aussi bien de la construction neuve que de la rénovation, de la commande publique que privée, et il ne sous-traite pas la direction des chantiers. Dans de telles structures, l'emploi différencié des diplômés ETS et EPF est une pratique que l'on a souvent retrouvée, d'autant plus s'il s'agit d'un bureau établi depuis un certain temps. Le patron l'estime toutefois typique d'une génération peut-être appelée à disparaître... De plus, comme le bureau est assez reconnu et qu'il engage des collaborateurs, le responsable reçoit suffisamment d'offres intéressantes EPF et ETS pour ne pas devoir rechercher des collaborateurs et se rabattre sur l'un des deux diplômes.

Au terme d'une analyse complète des schèmes structurant ce discours, nous le classons comme "différentialiste bien établi", c'est-à-dire mettant en avant une différenciation des filières de formation – aussi bien le contenu des formations que le profil professionnel et social des diplômés – et une division "traditionnelle" des fonctions au sein de son bureau.

Voyons maintenant un entretien avec le responsable d'un bureau de Winterthur dont la position à l'égard des types de formation est plus incertaine.[38] Nous le remarquons dès le début de l'entretien où l'interlocuteur décrit le bureau et les collaborateurs.

Entretien D 12

(...)
Und das Profil der Mitarbeiter, oder Anzahl ?

Anzahl, haben wir jetzt etwa, sind wir neun... euh... wir haben oben eine Etage, eine Entwurfsetage, von drei Architekten, also einer HTL, einer ETH, und dann ich auch ETH. Der Herr K., mein Partner, der hat Innenarchitektur studiert, über Hochbauzeichner und die Kunstgewerbeschule, also in einer Architektur- und Werkausbildung dort.

---

38 Ce terme et plus généralement les qualificatifs que nous utilisons ne signifie pas un jugement de valeur négatif de notre part.

Eine Entwurfsetage und dann Ausführung?

Ja, ja. Ausführung haben wir im Moment zwei Zeichner, also jetzt gerade auch eine Architektin, die in Deutschland ausgebildet wird, die wir jetzt als Praktikantin haben; und ein Zeichner, ja.

Ja ((attente))

Und dann zwei Stifte

OK

Wieviele sind wir da ? ((regarde le calcul de l'intervieweur))

(...)
Pour ce responsable d'un bureau existant depuis quatorze ans qui a connu il y a deux ans une restructuration avec le départ d'un des associés accompagné d'un déménagement dans de nouveaux locaux, la division du travail et des fonctions semble hiérarchisée au point de se découper dans les étages du bâtiment : "Entwurf" en haut, "Ausführung" en bas par ailleurs encore vide... Cette logique de raisonnement se brouille si l'on considère les formations et fonctions des employés: l'associé a une formation d'arts appliqués, l'ancien stagiaire EPF a pris beaucoup de responsabilité, une architecte stagiaire est momentanément engagée comme dessinatrice et l'on cherche à se débarrasser du dessinateur récemment recruté parce qu'il ne maîtrise pas suffisamment la CAO. Cette organisation marque la situation incertaine du bureau, qui tente de développer son offre et d'investir dans les secteurs les plus marchands de l'architecture en devenant une entreprise générale. Se soldant jusqu'ici plutôt par des pertes financières et de collaborateurs, ce redéploiement nécessite aux yeux du patron une équipe plus innovante, plus performante, plus soudée, avec des profils de formation diversifiés mais au sein de laquelle chacun est capable d'assumer un peu toutes les tâches. L'extrait qui suit précise ses visées parfois incompatibles:

(...)
Ja , ja. Wir versuchen da, zu einem Team zu werden, dass eine gewisse Schlagkräftigkeit und Aufgabenteilung, oder, hinbringt ; dass man da... ja..all den Ansprüchen da genügen kann.

Und der zweite HTL, war das auch ein Studienabgänger, also: den, den sie für den Entwurf eingestellt haben?

Nein. Der hat schon... das ist der Herr W. oder... Er ist der einzige HTL oder... also ((strikte)) ja, genau, richtig... und er ist über Hochbauzeichner, er hat HTL gemacht, und ist gestalterisch sehr versiert, und auch konstruktiv...

Das ist jemand, den Sie schon länger gekannt haben ?

Nein, den haben wir... also, einfach so aus dem Bekanntkreis, aus dem Kollegenkreis.

Sonst für die Ausführung, haben Sie, HTL haben Sie eigentlich niemanden ? Es sind einfach Zeichner und ?

Eh, also, jetzt Ausführung, tendenziell sind wir alle ein bisschen Allrounder oder... und packen alles ein bisschen an... sicher, wenn sich jetzt da noch ein paar Aufträge gut entwickeln, wäre schon Bedarf an Bauleitung, oder...

Dann würden Sie auch die Ausführungsetage mehr ausbauen im Prinzip...

Ja, ja.

Würden Sie denn dann auch an der HTL, an der ETH, oder doch je nachdem also suchen ?

Ja, ja, also, da, nein gut, da wären sicher auch HTL-Leute gut, wobei dort draussen wird natürlich auch zunehmend auf dem Entwurf gearbeitet. Also, wo wir gute Erfahrungen gemacht haben, oder zumindenstgehört haben: eben, die Technikerschule. Das solche Leute, oder einfach Leute, die sich weitergebildet haben in Bauleitung, oder ja, wenn man einfach Bauleiter sucht.

Cette catégorisation peu rigide des diplômes et des formations est avant tout engendrée par la spécificité des modalités de recrutement de ce bureau. Ces dernières sont moins orientées par la recherche planifiée de qualifications précises que par les "hasards" des offres peu nombreuses que le bureau reçoit aux périodes où il a besoin de collaborateurs. Le patron-recruteur constate que cette pratique peut amener quelques dysfonctionnements, mais il ne semble pas envisager la mise en place de procédures plus actives, ayant intégré le fait que son bureau n'est pas un bureau qui attire et que le recrutement est une affaire difficile à maîtriser de bout en bout.

Dans ce cas, les logiques des rapports à la formation sont caractérisées par un intérêt, une connaissance et une distance éloignés: le bureau ne cultive pas les relations avec les écoles (bien qu'un des employés enseigne dans une Technikerschule) et il ne considère pas former les diplômés qui arrivent, ceux-ci devant pouvoir se débrouiller. Dans ce contexte, l'interlocuteur ne porte pas d'appréciations tranchées sur la valeur des différentes filières.

Pour mettre en exergue les propriétés de l'ensemble des discours et des pratiques que nous analysons et dont nous n'avons bien évidemment montré ici qu'une ébauche, nous établissons une *typologie des entretiens.* Dans ce dessein, nous découpons les schèmes et les séquences qui les structurent selon *trois axes* qui s'affinent au fur et à mesure de la recherche:

Le premier axe saisit *l'éventail des modalités de recrutement* que les architectes mettent en pratique. Il catégorise:

- les *procédures* (déroulement du recrutement, moyens d'accès aux diplômés);
- les *repères* auxquels se fient les employeurs (dossier de présentation de projets réalisés, notes, etc.);
- les *caractéristiques de l'offre des diplômés* dont dispose le bureau;
- *les circonstances* pour lesquelles a lieu l'engagement d'un nouveau collaborateur;

Le deuxième axe porte sur les *catégories et les appréciations à travers lesquelles les interviewés perçoivent et utilisent la formation.*

Il se centre sur:

- *le parcours de formation* du recruteur et de ses collaborateurs;
- les catégorisations des niveaux de diplômes mises en œuvre lors du recrutement (connaissance des contenus des filières de formation, justifications des choix de l'un ou l'autre type de diplôme);
- *les rapports du bureau à la formation* (bureau qui forme ou non les nouveaux diplômés à leur arrivée, proximité ou non avec les institutions scolaires);
- *la transformation des ETS en HES*;

Le troisième axe, le plus englobant, examine *la valeur des diplômes* en insistant sur:

- les différenciations et les hiérarchisations faites entre les diplômes au niveau de l'employabilité des jeunes diplômés, des tâches/des postes, des possibilités de carrières, des salaires;
- le rôle et la légitimité accordés aux diplômes.

3. Première synthèse des spécificités des pratiques de recrutement et de l'articulation entre formation et emploi dans le champ architectural

L'articulation entre ces trois axes et la typologie que nous avons établies à ce stade de la recherche, nous permet de saisir les façons dont les patrons d'entreprises architecturales construisent la relation formation-emploi et les logiques spécifiques au champ architectural selon lesquelles se constitue la valeur accordée aux diplômes. A partir de cette systématisation des analyses d'entretiens, nous avançons les résultats qui suivent et nous caractérisons les logiques de recrutement dans le champ de l'architecture à partir de la notion de réseau.

Des procédures de recrutement et un marché de l'emploi structurés par réseaux

Pour l'analyse de l'articulation formation-emploi, l'intérêt du champ architectural est d'être un secteur où comparativement à d'autres les petites organisations sont très présentes. En Suisse en tout cas où les processus de concentration ou de nouvelle division du travail n'ont pas encore consacré la prédominance des entreprises de construction générale.[39] Il est donc intéressant d'y étudier les modalités de recrutement, selon l'hypothèse que les procédures doivent y être moins formalisées et plus "informelles" que dans les grandes entreprises qui ont été jusqu'alors le terrain privilégié des études sur les trajectoires et le recrutement des diplômés.[40] Il nous semble en effet pertinent d'étudier plus précisément le fonctionnement des mécanismes sociaux et professionnels de régulation dans un univers où les procédures formelles, organisationnelles et institutionnelles de recrutement ne prévalent pas.[41] La problématique consiste à expliciter comment s'opèrent les choix fondés sur les réseaux de relation, de quel type et de quelle étendue sont ces réseaux, pourquoi ils sont particulièrement usités dans certains secteurs d'activité professionnelle. Pour la constitution de la valeur des diplômes, est-ce que les pratiques de sélection des collaborateurs non-professionnalisées et l'organisation du travail peu formalisée tendent nécessairement à ce que les employeurs attachent une importance secondaire aux diplômes pour favoriser des appréciations plus personnelles sur la personne des diplômés?

Pour approfondir ces interrogations, nous avons repris les travaux menés par Pierre-Michel Menger et son équipe sur les marchés de l'emploi dans les professions artistiques (Menger, 1997). Dans ces secteurs d'activités, les réseaux de relations ont leur rationalité propre qui peut être résumée par le concept "d'appariement". Celui-ci signifie que l'accès à l'emploi suit le principe des "affinités électives", de la recommandation des pairs appartenant à une même communauté artistique, partageant les mêmes valeurs artistiques. La rencontre entre l'offre et la demande de postes de travail s'effectue par interconnaissance, par familiarité, plutôt que

---

39 Selon les statistiques de l'OFS 1995, il y avait 9'031 bureaux d'architectes occupant 34'352 personnes. En 1998, ils étaient même 9'667 (+8 %) mais n'occupaient plus que 31'519 personnes (-8 %). Quant aux entreprises générales, elles ont fortement diminué en raison de la crise et des concentrations d'entreprises passant de 645 en 1995 à 229 en 1998 (-65 %). Dans le même temps, leurs employés passaient de 12'098 à 8'495 (-30 %). Pour la France, Tapie note qu'entre 1985 et 1991, le taux de pénétration de l'activité du bâtiment par les architectes passe de 25 à 37 % mais qu'il rebaisse depuis 1991 pour atteindre environ 30 % (Tapie, 2000, p. 136-137. Sur les environ 40 milliards de chiffre d'affaire de la construction en Suisse environ 4 milliards (10 %) sont générés par les entreprises générales selon les chiffres de l'OFS et de la SSE.

40 Teichler et son équipe (1984) ont étudié exclusivement des grandes entreprises où il existe un service en charge du personnel et du recrutement séparé des services techniques de production. Il signale que ces services ont des conceptions divergentes du recrutement et des diplômés. Cette division n'existe pas dans les bureaux d'architecture ou les entreprises générales où la plupart des patrons cumulent les fonctions de recherche et de conception de projets et les fonctions administratives, gestionnaires, managériales.

41 On retrouve ici une division centrale qui structure le champ patronal: les entreprises qui basent leur fonctionnement sur une logique de reproduction familiale, impliquant des modalités de recrutement peu formalisées et des entreprises organisées autour de la reconnaissance des titres scolaires et des procédures de recrutement formalisées (Bourdieu, De Saint-Martin, 1978).

dans une logique de marché anonyme et transparente. Se constitue ainsi un marché du travail à la fois protégé et cloisonné.

Les modalités de recrutement des architectes et de sélection des jeunes diplômés sont, elles aussi, marquées par cette importance des réseaux de relation et des affinités électives qui se fondent sur deux aspects complémentaires.

Premièrement, le marché de l'emploi est structuré par une imprévisibilité et une instabilité de la main-d'œuvre et des relations de travail de courte durée. L'obtention des projets architecturaux est relativement aléatoire, pas forcément continue et les jeunes diplômés tentent de s'installer en indépendants, opportunité qui ne paraît pas complètement utopique dans un environnement professionnel de toute façon peu assuré (Bourdieu, De Saint-Martin, 1978). Dans ce contexte, les employeurs sont souvent obligés d'engager leurs collaborateurs dans des délais très rapprochés. Cette temporalité organisée sur le court terme favorise les modalités de recrutement "bricolées" et contraint le choix de diplômés, sans pour autant que les diplômes fonctionnent comme des repères auxquels on s'accrocherait avec conviction.

En effet, un deuxième aspect vient brouiller leur rôle. Les recruteurs cherchent des employés qui "aient une idée" des conceptions et écoles architecturales distinguant les styles des bureaux, qui soient motivés par l'adhésion à une pratique particulière de l'architecture.[42] Qu'ils recrutent des compétences de projection/conception ou des compétences plus techniques de suivi de chantiers, les responsables de bureau expriment leurs préférences pour des collaborateurs qui "parlent le même langage", c'est-à-dire qui partagent un même univers de référence et qui comprennent rapidement que tel choix architectural correspond au style du bureau (Champy, 2001).

Selon cette même logique, les réseaux fonctionnent sur des relations de réciprocité dans lesquelles se mêlent étrangement collaboration et concurrence. Ainsi, les responsables de bureaux qui s'estiment mutuellement se transmettent du personnel pour en quelque sorte équilibrer les périodes fastes ou difficiles qu'ils traversent. Lorsqu'ils recrutent, ils regardent attentivement auprès de quels professeurs les jeunes diplômés ont fait leur stage pratique et suivi des ateliers. Il faut toutefois noter que ces critères entrent plus en ligne de compte pour les diplômés EFP que pour les diplômés HES: les professeurs EPF sont plus connus et reconnus dans l'ensemble de la profession que les professeurs HES; les diplômés EPF ont l'obligation d'effectuer un stage pendant les études alors que pour les diplômés ETS le stage se déroule généralement sous forme d'un apprentissage avant l'entrée dans l'école. Ces éléments sont constitutifs du diplôme compris comme objet multidimensionnel qui certifie aussi la capacité de «parler un même langage» et «d'avoir des idées».

Bénéficier ou non d'un réseau

Tous les architectes ne peuvent cependant pas activer des réseaux d'égale puissance. On peut ainsi différencier entre les architectes qui reçoivent beaucoup d'offres spontanées, qui peuvent faire appel à des collègues qui leur recommandent des collaborateurs ou qui ont un accès privilégié aux institutions de formation – qu'ils y enseignent eux-mêmes ou qu'ils aient des liens avec des enseignants – et les architectes qui sont contraints de mettre des annonces, surtout lorsqu'ils recherchent des compétences spécifiques. Ces différences correspondent d'abord à des différences de réputation architecturale dans le milieu (dont une mesure est l'apparition dans les revues spécialisées) plutôt qu'aux conditions de travail offertes par l'entreprise en tant qu'employeur.

Ces oppositions signalent aussi un rapport particulier entre les institutions de formation et le marché de l'emploi dans le champ architectural. Globalement, nous avons été surpris que la grande majorité de nos interlocuteurs considèrent comme "normal" que la formation délivrée soit dans les EPF soit dans les HES ne soit pas directement axée sur la pratique professionnelle. Ils approuvent que le temps d'apprentissage scolaire soit un moment privilégié de ré-

42 Les architectes que nous avons interviewés déclarent écarter résolument les lettres de candidature stéréotypées qui ignorent la particularité de leur bureau.

flexion et de culture à cultiver puisqu'il disparaîtra après. C'est la proximité de l'architecture à un pôle artistique et culturel qui apparaît là. En revanche, selon leurs trajectoires et le temps dont ils disposent, ils ne sont pas tous également prêts à considérer leur bureau comme un lieu de formation, à s'investir pendant quelques années dans la formation de leurs jeunes collaborateurs. Ceux qui adoptent cette posture espèrent élargir le spectre de jeunes diplômés dans lequel ils peuvent recruter et disposer d'une main-d'œuvre formée à leur main, innovatrice et motivée et bon marché. En outre tous les chefs de bureaux n'ont pas une même proximité aux institutions de formations, même si presque tous les professeurs qui enseignent dans les écoles polytechniques ou HES dirigent parallèlement un bureau. Cette double position est loin d'être aussi généralisée dans d'autres disciplines techniques. L'analyse des pratiques de ces patrons-enseignants semble indiquer qu'ils peuvent avoir des appréciations différenciées des formations en tant que recruteurs et en tant que professeurs/assistants.

Les réseaux impliquent-ils une prime à l'offre locale de diplômés?

Une dimension centrale que notre enquête cherche à dégager est la structuration spatiale des marchés de l'emploi, à travers deux hypothèses. Premièrement, les responsables des bureaux ont des perceptions différenciées de la hiérarchie des diplômes en fonction de l'environnement scolaire (présence d'institutions scolaires, offres de diplômés) et économique (structuration légale et économique des marchés locaux de la construction) dans lequel ils se trouvent. Parallèlement, ils ont des réseaux de recrutement plus ou moins étendus.

Lorsque l'on analyse selon nos trois axes les entretiens réalisés dans les trois régions linguistiques, il n'apparaît pas que les recruteurs accordent une importance primordiale à la proximité géographique des diplômés qu'ils engagent. S'ils recrutent plus fréquemment des diplômés en provenance des institutions scolaires de la région, c'est pour des raisons évidentes de disponibilités de l'offre et par les connexions qu'ils ont avec les écoles du lieu plutôt que pour la connaissance du marché local que pourraient avoir des diplômés «indigènes». Lorsqu'ils embauchent des diplômés d'écoles plus lointaines, notamment étrangères, c'est le plus souvent qu'ils ont reçu des offres spontanées. Dans cette logique, ils ne mettent pas en avant une hiérarchie très stricte entre les différentes écoles (par exemple entre les deux écoles polytechniques ou entre les HES): si celle-ci est prise en compte à l'engagement, c'est de manière plus implicite qu'explicite. Par contre, les réseaux de recrutement international semblent fonctionner assez différemment dans les trois régions linguistiques.

Plus étonnamment, les logiques de raisonnement, les catégorisations des employeurs concernant la valeur accordée aux diplômes et aux filières de formation EPF/ETS ne semblent pas varier prioritairement en fonction des bassins d'emploi. En tout cas, les différenciations, les préférences et les usages qui sont faits dans les bureaux de notre échantillon des deux types de formation et de diplômés sont nettement moins marqués que ne le laisserait supposer le taux de diplômés ETS engagés par les entreprises qui est plus important en Suisse alémanique qu'en Suisse romande ou au Tessin.[43] Un des buts que doit encore poursuivre notre recherche est d'éclairer plus avant cette discrépance. L'analyse qualitative détaillée des modalités de recrutement doit confirmer ou infirmer si les recruteurs-architectes s'alignent sur l'offre de diplômes disponibles, s'ils ont besoin de tout l'éventail des diplômés en fonction de

43 Selon les statistiques SIA, parmi les architectes déclarés les diplômes se répartissent comme tel: sur l'ensemble de la Suisse: 5083 sans formation académique, 6784 avec une formation d'une école technique supérieure et 4840 d'une Haute Ecole/Uni. Pour les cantons qui sont compris dans nos bassins d'emploi, ces chiffres respectifs sont les suivants: VD: 351, 424, 623; GE: 304, 400, 583; ZH: 994, 1534 et 1425; TI : 138, 407 et 339. Autre indicateur intéressant: sur les 225 architectes ETS interrogés par l'enquête sur la situation des diplômés des écoles supérieures sur le marché de l'emploi (OFS, Martinez, 1999), 69,6 % sont domiciliés en Suisse alémanique, 20,1 % en Suisse romande et 6,3 % au Tessin, le reste à l'étranger; en outre une année après leur sortie d'études, 88,2 % des Alémaniques exerçaient une activité professionnelle contre 59,6 % des Romands et Tessinois. Des données similaires ne sont pas disponibles pour les architectes EPF/ETH car les enquêtes statistiques disponibles ne distinguent pas les architectes de l'ensemble des ingénieurs (pour l'ensemble des ingénieurs, si en Suisse alémanique ETS et EPF se retrouve dans des situations très similaires par rapport à l'obtention d'un emploi, en Suisse romande, il semble qu'au delà des fluctuations périodiques, les ingénieurs EPF trouvent plus facilement une place (OFS, Martinez, pp. 111-112).

l'organisation de leurs bureaux ou s'ils sélectionnent la main-d'œuvre possédant le niveau de diplôme le plus élevé.

4. Conclusion

La suite de la recherche vise à consolider ces premiers résultats théoriques, méthodologiques et empiriques. Pour le futur rapport intermédiaire, il s'agit de stabiliser notre typologie et ses trois axes (modalités de recrutement/ catégorisation et appréciations de la formation/ valeur générale accordée aux diplômes) sur la base d'une analyse exhaustive de l'ensemble des entretiens. En cernant ainsi les pratiques et les conceptions des employeurs-architectes à l'égard de la formation, nous serons en mesure de mettre en perspective la transformation des modalités de concurrence des niveaux de diplômes dans le secteur de l'architecture. Dans un deuxième temps, nous développerons les apports de la démarche qualitative en la poursuivant pour les diplômes d'économistes. L'enjeu de l'étude de terrain se situe à deux niveaux. Premièrement, éprouver la validité et les résultats de l'analyse des entretiens sur un second secteur professionnel, celui des banques et fiduciaires. Nous verrons de la sorte ce qu'elle produit dans un secteur où les pratiques de recrutement et la gestion du personnel sont plus spécialisées et professionnalisées, l'objectif étant de mettre en évidence l'articulation entre logiques formelles et informelles. Deuxièmement, voir sur quels plans les recruteurs de diplômés économistes appréhendent la différenciation et la concurrence entre niveaux de diplômes d'une manière similaire ou non aux patrons architectes. L'étude vise ici à expliciter leurs rapports à la formation, en tenant compte du fait que les institutions bancaires proposent de nombreuses filières de formation et diplômes internes. Le rapport final insistera donc particulièrement sur la comparaison entre les deux champs puisque le rapport intermédiaire aura posé le cadre d'analyse général et synthétisé l'étude sur la situation de l'architecture.

Références bibliographiques

Nous mentionnons ici les travaux sur lesquels nous avons particulièrement travaillé dans cette première phase de la recherche et qui élargissent la bibliographie fournie comme base du projet.

BARBER A. E., 1998: *Recruiting Employees. Individual and Organizational Perspectives*, London : Sage.

BOLTANSKI P., BOLTANSKI L., 1975: "Le titre et le poste. Rapports entre le système de production et le système de reproduction", *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 2, pp. 95-107.

BOURDIEU P., DE SAINT-MARTIN M., 1978: "Le patronat", *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 20-21, pp. 3-82.

BOURDIEU P., 1980: *Le sens pratique*, Paris: Ed. de Minuit.

CENTRE EUROPEEN POUR LE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, 1998: *L'augmentation des niveaux de diplômes et sa diffusion sur le marché du travail,* Thessalonique.

CHAMPY F., 2001: *Sociologie de l'architecture*, Paris: La Découverte.

EYMARD-DUVERNAY F., MARCHAL E., 1997: *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris: Métaillé.

GIDDENS A., 1993 (1976): *New Rules of Sociological Method*, Cambridge: Polity Press.

HENNE H., REHBOCK H., 1979: *Einführung in die Gesprächsanalyse*, Berlin, New York: Walter de Gruyter.

HOLSTEIN J.-A., GUBRIUM J.-F., 1999: ˝Active Interviewing˝, in *Qualitative research: methods of qualitative research*, London: SAGE Publications, pp. 105-121.

KOGAN M. BRENNAN J., 1993: "Higher Education and the World of Work: an Overview", *Higher Education in Europe,* vol. 18, pp. 2-23.

LAHIRE B., 1997: *L'homme pluriel. Les ressorts de l'action*, Paris: Nathan.

MENGER P.-M., 1997: "L'activité du comédien. Liens, indépendances et micro-organisations", *Réseaux*, 86, pp. 59-75.

MENGER P.-M., 1997: *La profession de comédien. Formations, activités et carrières dans la démultiplication de soi*, Paris: La Documentation française.

MOLITOR M., 1990: ″L'herméneutique collective″, *Méthodes d'analyse de contenu et sociologie,* sous la dir. de J. Remy et D. Ruquoy, Bruxelles : Facultés universitaires Saint-Louis, pp. 19-35.
PARADEISE C., 1987: "Des savoirs aux compétences: qualification et régulation de marchés du travail", *Sociologie du travail*, pp. 35-47.
PASSERON J.-C., 1982: "L'inflation des diplômes. Remarques sur l'usage de quelques concepts analogiques en sociologie", *Revue française de sociologie*, 23, pp. 551-584.
PENN R., ROSE M., RUBERY J., 2000: *Skill and occupational Change*, Oxford: Oxford University Press.
QUERE L., 1999: *La sociologie à l'épreuve de l'herméneutique: essais d'épistémologie des sciences sociales*. Paris: L'Harmattan.
QUERE L., 1993: ″Langage de l'action et questionnement sociologique″, *La théorie de l'action. Le sujet pratique en débat*, Paris: Ed. du CNRS, pp. 53-83.
REYNAUD J.-D., 1987: "Qualification et marché du travail", *Sociologie du travail*, pp. 86-109.
STROOBANTS M., 1993: *Savoir-faire et compétences au travail. Une sociologie de la fabrication des aptitudes*, Bruxelles: Ed. de l'Université de Bruxelles.
TAPIE G., 2000: *Les architectes: mutations d'une profession*, Paris: L'Harmattan.
TEICHLER U., BUTTGEREIT M., HOKAMP R., 1984: *Hochschulzertifikate in der betrieblichen Einstellungspraxis*, Bad Honnef: Bock Verlag.
TEICHLER U., 1998: *Répondre aux exigences du monde du travail*, Conférence mondiale sur l'enseignement supérieur, Paris, UNESCO.
TEICHLER U., 1999: "Higher Education policy and the world of work: changing conditions and challenges", *Higher Education Policy*, vol. 12, pp. 285-312.
VINOKUR A., 1995: "Réflexions sur l'économie du diplôme", *Formation-Emploi*, 52, pp. 151-183.
WINDOW P., 1982: *Recruitment and Selection in Enterprises. A comparative View on Britain and Germany*, Discussion papers, Wissenschaftszentrum, Berlin, International Institut of Management Labour Market Policy.

Stand des Berufswahlprozesses bei verschiedenen Gruppen von Jugendlichen

Walter Herzog, Markus Neuenschwander, Evelyne Wannack

1 Einleitung

Ziel der Studie ist, den Übergang vom Kontext allgemeinbildender Schulen in die Sekundarstufe II resp. Tertiärstufe unter dem Gesichtspunkt der Berufswahl vergleichend zu untersuchen. Der vorliegende Werkstattbericht stellt Ergebnisse aus der ersten Befragung dar, die vor allem den Stand des Berufswahlprozesses zu Beginn des letzten Schuljahrs im aktuellen Schultyp ins Zentrum rücken. Eingeleitet werden diese Ergebnisse durch das Kapitel 2, das aufzeigt, auf welcher Grundlage u. a. die Messinstrumente (vgl. Kapitel 3.2) entwickelt worden sind. Angaben, welche Schülerinnen und Schüler im Rahmen dieser Studie befragt werden, finden sich in Kapitel 3.1 zusammengestellt. Erste Ergebnisse zum Stand des Entscheidungsprozesses werden im 4. Kapitel näher ausgeführt.

2 Grundlagen

Als Grundlage dient uns ein Modell von Heinz (1984), das in seiner ursprünglichen Fassung 4 Phasen (Traumberuf, Berufssuche, Berufsausbildung, Einstieg ins Erwerbsleben) postuliert. Vor allem die Phase „Berufssuche" trägt dem Umstand kaum Rechnung, dass das Finden einer Lehrstelle je nach Arbeitsmarktsituation und damit Arbeitskräftenachfrage mitunter starken Schwankungen unterliegt. Das führt dazu, dass Jugendliche u. U. ihren eigentlichen Berufswunsch auf Grund des Lehrstellenangebots revidieren und anpassen müssen. Deshalb haben wir das ursprüngliche Modell von Heinz (1984) auf fünf Phasen erweitert und unterscheiden zwischen 2. *Konkrete Suche eines Berufs* und 3. *Suche einer Ausbildungsinstitution*. Damit ist ein reziproker Prozess angedeutet, indem Jugendliche ihren Berufswunsch mit den effektiven Möglichkeiten des Bildungsangebots in Übereinstimmung bringen müssen.

Ressourcen im Allgemeinen	**Individuelle Ressourcen**		**Soziale und kulturelle Ressourcen**		**Belastungen**
Phasen der Berufswahl	***1 Traumberufe***	***2 Suche eines Berufs***	***3 Suche einer Ausbildungsinstitution***	***4 Berufs-, Schulausbildung***	***5 Eintritt ins Erwerbsleben***
Ressourcen berufsbezogen	**Individuelle Ressourcen**		**Soziale und kulturelle Ressourcen**		**Belastungen**

Abbildung 1: Phasen der Berufswahl und Ressourcen zur Bewältigung

In der Regel verläuft der Entscheidungsprozess auf Grund individueller und sozialer Ressourcen ohne grössere Belastungen. Wie bereits angetönt, können aber z. B. situative Bedingungen wie ein ausgetrockneter Lehrstellenmarkt oder limitierte Ausbildungsplätze an weiterführenden Schulen dazu führen, dass der Berufswahlprozess erschwert wird und Belastungen erfährt, zu deren Bewältigung zusätzliche Ressourcen nötig sind.

Aus den theoretischen Grundlagen wurde ein Modell erarbeitet, das in knapper Art und Weise als Gerüst für die Forschungsphasen, u. a. für die Entwicklung der Messinstrumente wegleitend ist (vgl. Abbildung 1).

3 Methode

3.1 Stichprobe

Die Stichprobe setzt sich aus 47 Schulen mit insgesamt 91 Klassen der Sekundarstufen I und II aus den Kantonen Basel-Landschaft, Bern, Luzern und Solothurn zusammen. Die Anzahl der befragten Schülerinnen und Schüler teilt sich wie folgt auf die verschiedenen Schultypen auf:

Tabelle 1: Zusammensetzung der Stichprobe nach Schultyp und Geschlecht der Jugendlichen

Schultyp	Abkürzung	Häufigkeiten	Anz. Schüler	Anz. Schülerinnen
Sekundarstufe I: Grundansprüche	SI GA	190	100	90
Sekundarstufe I: Erweiterte Ansprüche	SI EA	295	147	148
Pilotprojekt 9. Schuljahr Kt. Bern: Grundansprüche	PP9 GA	178	97	81
Pilotprojekt 9. Schuljahr Kt. Bern: Erweiterte Ansprüche	PP9 EA	100	44	56
10. Schuljahr	10. Sj	178	91	87
Diplommittelschulen	DMS	173	11	162
Gymnasium	Gym	185	89	96
Lehrerinnen- und Lehrerseminar	sLLB	169	48	121
Summe		1468	627	841

In die Untersuchung sind ebenfalls Klassen aus dem Pilotprojekt 9. Schuljahr des Kantons Bern (PP9 GA und PP9 EA) einbezogen worden. In diesem Pilotprojekt geht es darum, das letzte obligatorische Schuljahr besser mit den nachfolgenden Berufslehren und weiterführenden Schulen zu verbinden und dem individuellen Stand der Schülerinnen und Schüler hinsichtlich ihrer Berufs- und Schulwahl Rechnung zu tragen. Der Einbezug der 9. Klassen PP9 ermöglicht den Vergleich zu 9. Klassen des Kantons Bern, die nicht im Pilotprojekt involviert sind.

Tabelle 2 gibt einen Überblick über die Staatsangehörigkeiten je Schultyp. Wie zu erwarten ist, finden sich an den Schulen der Sekundarstufe II (DMS, Gym, sLLB) am wenigsten Jugendliche mit anderer Staatsangehörigkeit.

Wie aus Tabelle 1 ersichtlich ist, umfasst die gesamte Stichprobe 1468 Jugendliche. Die Differenzen der Summenwerte in den nachfolgenden Tabellen und Abbildungen ergeben sich durch fehlende Angaben (missing-values) bei den jeweiligen Fragen.

Tabelle 2: Zusammensetzung der Stichprobe nach Schultyp und Staatsangehörigkeit der Jugendlichen

Schultyp	Abkürzung	Staatsangehörigkeit CH	Andere Staatsangehörigkeit	Häufigkeiten
Sekundarstufe I: Grundansprüche	SI GA	137	47	184
Sekundarstufe I: Erweiterte Ansprüche	SI EA	256	36	292
Pilotprojekt 9. Schuljahr Kt. Bern: Grundansprüche	PP9 GA	135	41	176
Pilotprojekt 9. Schuljahr Kt. Bern: Erweiterte Ansprüche	PP9 EA	89	11	100
10. Schuljahr	10. Sj	138	35	173
Diplommittelschulen	DMS	156	11	167
Gymnasium	Gym	175	5	180
Lehrerinnen- und Lehrerseminar	sLLB	167	2	169
Summe		1253	188	1441

Insgesamt 1253 Schülerinnen und Schüler geben an, dass sie Schweizer Bürgerinnen und Bürger sind und rund 188 Schülerinnen und Schüler besitzen eine andere Staatsangehörigkeit. Die Frage nach Doppelbürgerschaft bejahen 102 Personen. Es finden sich sowohl Jugendliche mit einer Schweizer und einer weiteren Staatsbürgerschaft wie auch Jugendliche mit zwei anderen Staatsbürgerschaften darunter.

In der Stichprobe finden sich 41 Jugendliche schweizerischer Staatsangehörigkeit und 111 Jugendliche anderer Staatsangehörigkeit, die nicht in der Schweiz geboren sind.

Betrachten wir die Anzahl Jahre, während denen diese Jugendlichen in der Schweiz leben, so ergibt sich folgendes Bild:

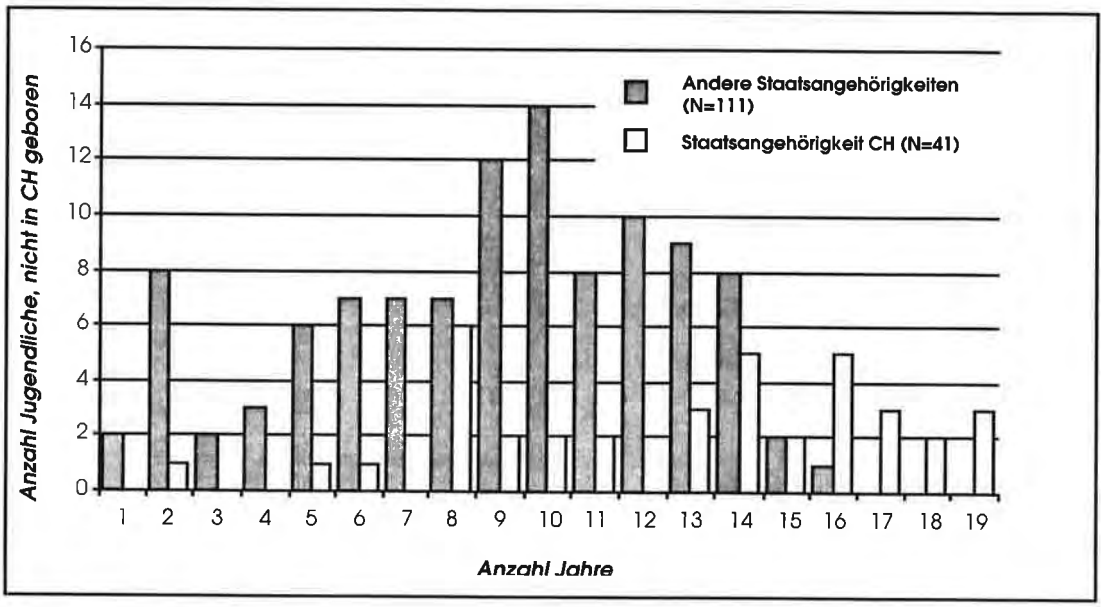


Abbildung 2: Anzahl Jahre in der Schweiz (nur ausserhalb der Schweiz Geborene)

Rund die Hälfte der 111 Jugendlichen anderer Staatsangehörigkeit, die nicht in der Schweiz geboren sind, leben zwischen 6 und 11 Jahren in der Schweiz, während 30 Jugendliche länger als 11 Jahre und 21 Jugendliche kürzer als 6 Jahre in der Schweiz leben. Die Jugendlichen mit Schweizer Staatsangehörigkeit leben mit Ausnahme von 3 Jugendlichen meist bereits längere Zeit (≥ 8 Jahre) in der Schweiz.

Tabelle 3: Alter der Schülerinnen und Schüler

Alter	Häufigkeiten
14 Jahre	106
15 Jahre	513
16 Jahre	279
17 Jahre	146
18 Jahre	156
19 Jahre	48
20 Jahre	112
21 Jahre	57
22 Jahre	25
23 Jahre	6
24 Jahre	2
25 Jahre	1
30 Jahre	1
Summe	1442

Die Altersspanne (vgl. Tabelle 3) der Schülerinnen und Schüler erstreckt sich von 14 bis 30 Jahren, wobei die Altersgruppe der 14- bis 16-jährigen am stärksten vertreten ist. Die über 22-jährige Personen finden sich im Schultyp sLLB, da es je nach Vorbildung möglich ist, lediglich die Phase der Berufsausbildung, die rund 2 Jahre dauert, zu besuchen.

3.2 Erhebungsinstrumente

Die Befragung der Jugendlichen erfolgt mittels standardisierten Fragebogen. Zu deren Entwicklung wird das Modell „Berufswahl und Ressourcen zur Bewältigung" (vgl. Abbildung 1) als Gerüst für die Operationalisierung verwendet. Grundsätzlich weisen die Fragebogen 2 Teile auf. In einem ersten Teil des Fragebogens werden Fragen zu den allgemeinen Ressourcen (wie schulische Selbstwirksamkeit, persönliche Wertvorstellungen, allgemeine Interessen, soziales Netzwerk usw.) und zu den berufsbezogenen Ressourcen (berufliche Einstellungen und Werthaltungen, berufliche Interessen, Suchstrategien etc.) gestellt. Da der Entscheidungsstand der Jugendlichen stark variieren dürfte und auch vom besuchten Schultyp abhängig ist, wurde der zweite Teil des Fragebogens zum Verlauf der Berufswahl differenziert gestaltet, so dass je 1 Fragebogen für 9./10. Schuljahre, DMS und Gymnasium sowie Seminar resultiert und die Jugendlichen ihrem persönlichen Entscheidungsstand entsprechende Varianten angeben können.

Die Fragebogen werden jeweils in einem mehrstufigen Verfahren mit den Schritten Itemsuche, Expertinnen- und Expertenurteil und Pretest entwickelt.

4 Ergebnisse

Die nachfolgend präsentierten Ergebnisse resultieren aus der ersten Befragung, die zu Beginn des jeweils letzten Schuljahres im entsprechenden Schultyp im November / Dezember 2000 (vgl. Abbildung 3) stattgefunden haben.

<table>
<tr><td colspan="2">Sekundarstufe I</td><td colspan="5">Sekundarstufe II</td><td></td></tr>
<tr><td>8.</td><td>9.</td><td colspan="2">10.</td><td>11.</td><td>12.</td><td>13.</td><td>14.</td><td>Schuljahr</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td colspan="4">Lehrerinnen- und Lehrerseminar</td><td>❶ ❷</td><td>❸</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td colspan="3">Gymnasium</td><td>❶ ❷</td><td>❸</td><td></td><td rowspan="3">Berufsbildung
Tertiäre Bildung
Berufstätigkeit</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td colspan="3">Diplommittelschule</td><td>❶ ❷</td><td>❸</td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td colspan="2">10. Schuljahre
❶ ❷</td><td>❸</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td>9. Klasse*
❶ ❷</td><td colspan="3">Berufsbildung
❸</td><td></td><td></td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td colspan="2">1.</td><td>2.</td><td>3.</td><td>4.</td><td colspan="2">Lehrjahr</td></tr>
</table>

Legende:
- ❶ 1. Befragung im 1. Semester (Diese Daten sind Grundlage für Ergebnisdarstellung),
- ❷ 2. Befragung vor Ende 2. Semester
- ❸ 3. Befragung ca. 6 Monate nach Abschluss der Schule
- * 9. Klasse: darunter sind zu subsumieren: 9. Klassen mit Grundanspruch sowie erweitertem Anspruch und 9. Klassen des Pilotprojekts PP9 im Kanton Bern, ebenfalls mit Grund- sowie erweitertem Anspruch

Abbildung 3: Befragungszeitpunkte

Um zu bestimmen, wo die Jugendlichen hinsichtlich der 5 Phasen zum 1. Befragungszeitpunkt stehen, wurden sie mit der Frage konfrontiert, wie der aktuelle Entscheidungsstand in ihrer Berufs-, Schul- oder Studienwahl aussieht. Von den 1468 Jugendlichen geben 1250 Jugendliche an, dass sie bereits eine konkrete Vorstellung haben, was sie nach Abschluss ihrer aktuellen Schule machen. 175 Jugendliche hingegen sind in dieser Frage noch völlig unent-

schieden und 43 Jugendliche haben keine Angaben zu dieser Frage gemacht. Aus welchen Jugendlichen sich die Gruppe der „Unentschiedenen" zusammensetzt, wird hinsichtlich des Schultyps, des Geschlechts und der Nationalität beschrieben.
Nehmen wir als erstes Kriterium den Schultyp, dann finden sich mit 18.9% die meisten „Unentschiedenen" im Gymnasium, gefolgt von den Jugendlichen der 10. Schuljahre mit 18.5% und den Seminaristinnen und Seminaristen mit 17.2%. Am wenigsten „Unentschiedene" (3.0%) weisen die 9. Klassen PP9 EA auf.

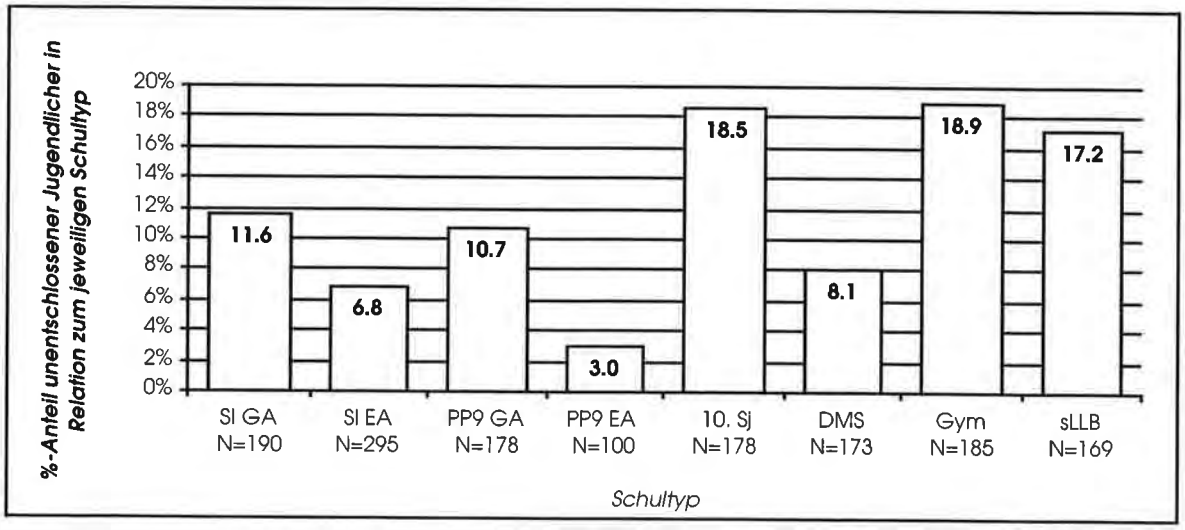
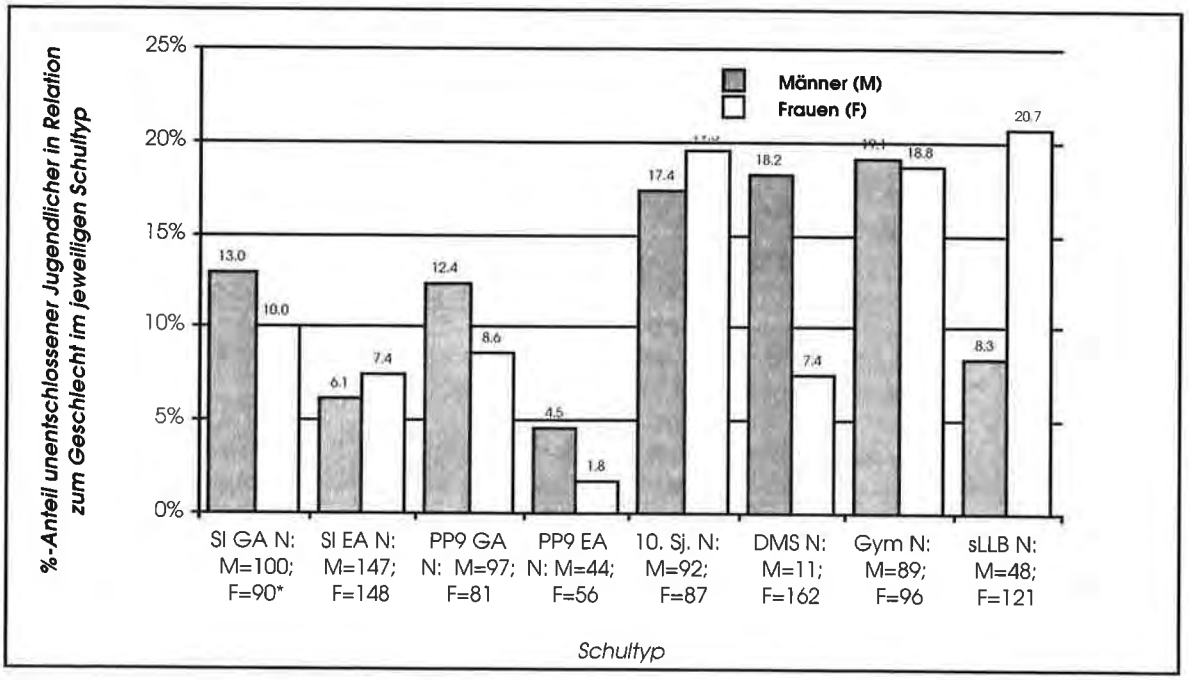


Abbildung 4: Unentschiedene Jugendliche nach Schultyp

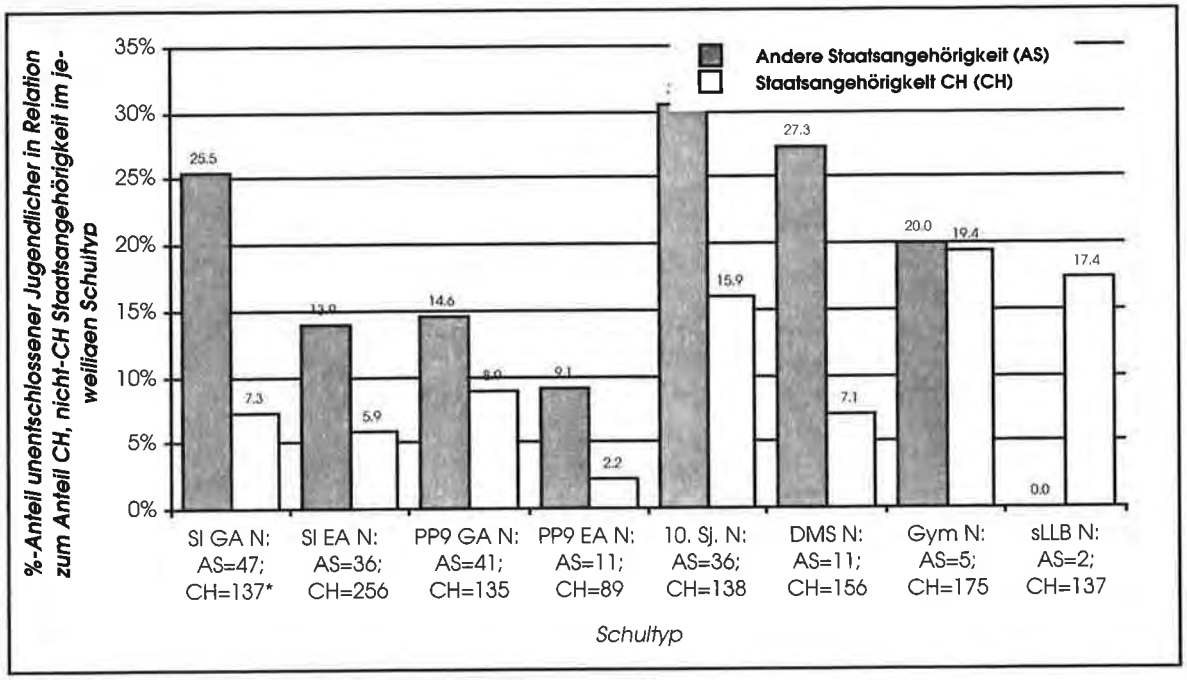
In der Gruppe der „Unentschiedenen" finden sich 100 weibliche und 75 männliche Jugendliche. Setzen wir die Schülerinnen und Schüler in Bezug zur jeweiligen Anzahl weiblicher resp. männlicher Jugendlicher pro Schultyp, finden sich in 5 der 8 definierten Schultypen mehr unentschlossene Schüler als Schülerinnen.



* Grundgesamtheit pro Schultyp und Geschlecht

Abbildung 5: Unentschiedene Jugendliche nach Schultyp und Geschlecht

Setzen wir die jeweils unentschiedenen Schülerinnen und Schüler in Beziehung zur Anzahl Jugendlicher mit bez. ohne Schweizer Staatsangehörigkeit pro Schultyp, so sind mehr Jugendliche ohne Schweizer Staatsangehörigkeit in der Gruppe der „Unentschiedenen" zu finden (Ausnahme: sLLB).



* Grundgesamtheit pro Schultyp für Staatsangehörigkeit

Abbildung 6: Unentschiedene Jugendliche nach Schultyp und Staatsangehörigkeit

Im Gegensatz zur Gruppe der unentschiedenen Jugendlichen gibt der Grossteil der Jugendlichen an, konkrete Vorstellungen resp. bereits Entscheidungen gefällt zu haben, was sie nach der aktuellen Schule machen werden. Die Jugendlichen hatten die Möglichkeit, mehrere Varianten anzugeben, was sie konkret machen bzw. in Betracht ziehen.

Vorerst wird der Entscheidungsstand der Jugendlichen der 9. und 10. Klassen vorgestellt und anschliessend die Ergebnisse der Sekundarstufe II (DMS, Gym, sLLB). Die Jugendlichen haben, um ihre konkreten Vorstellungen oder Entscheidungen am Anfang des letzten Schuljahres am jeweiligen Schultyp anzugeben, sämtliche vorgegebenen Optionen benutzt. Die Prozentzahlen zeigen jeweils an, wie gross der Anteil der Jugendlichen im Verhältnis zur entsprechenden Gruppe der Entschlossenen pro Schultyp ist.

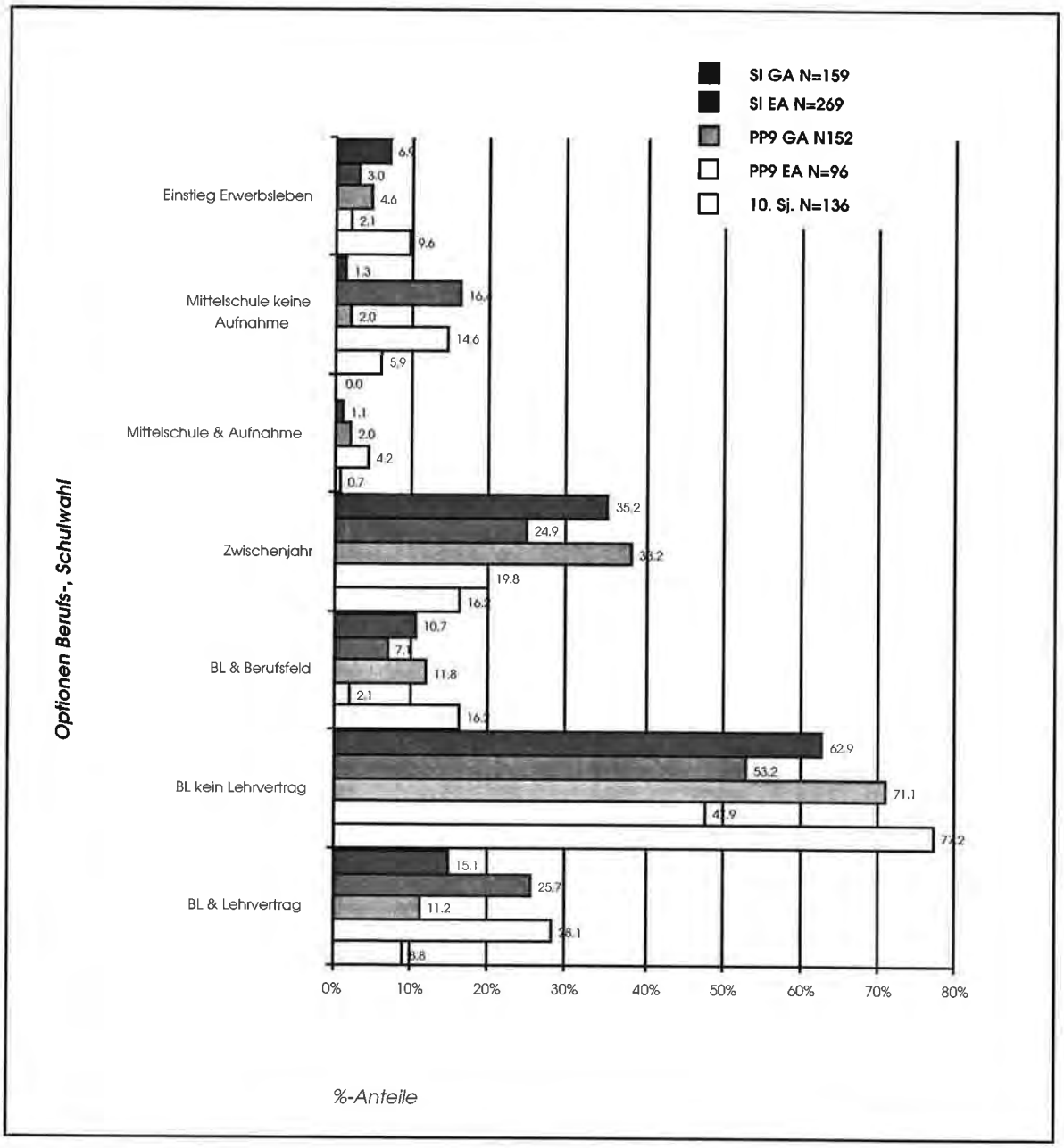
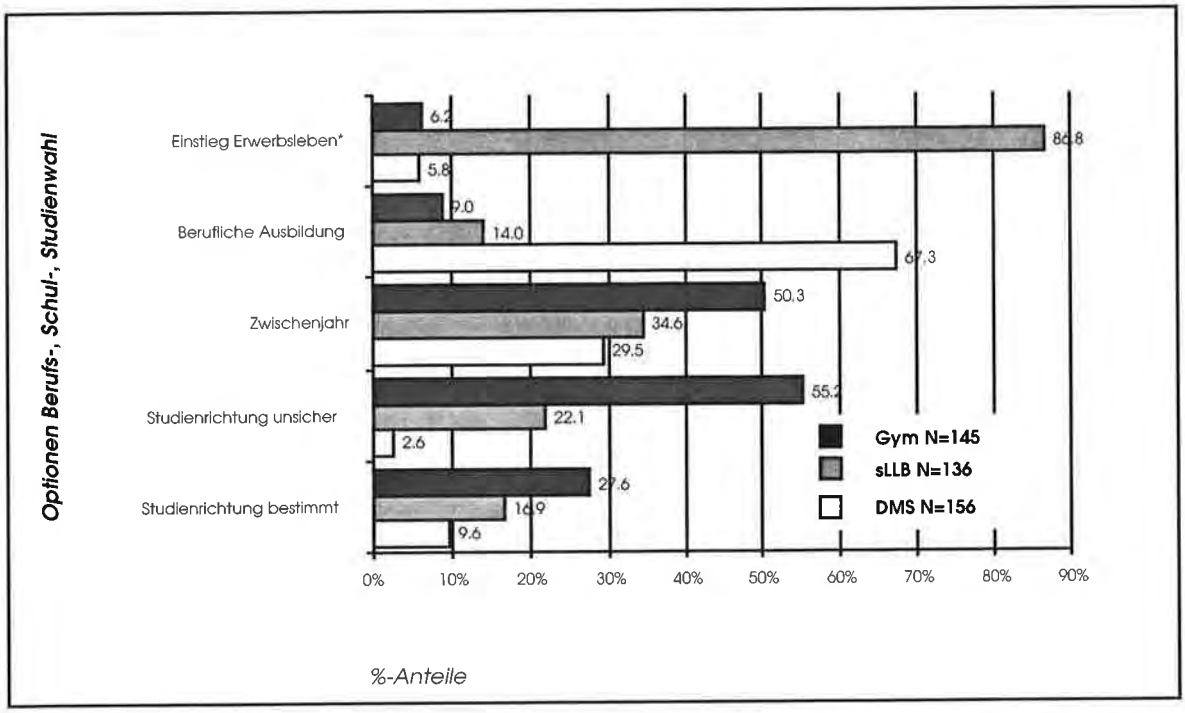


Abbildung 7: Konkrete Vorstellungen und Entscheidungen der Jugendlichen Sekundarstufe I und 10. Schuljahre (Mehrfachantworten möglich)

Die Option Berufslehre steht für die Jugendlichen der Sekundarstufe I und den 10. Schuljahren an erster Stelle. Vor allem Jugendliche des Schultyps 9. Klasse erweiterte Ansprüche (SI EA und PP9 EA) geben an, dass sie bereits den Lehrvertrag unterschrieben haben (BL & Lehrvertrag), während die Jugendlichen der anderen Schultypen angeben, eine Berufslehre machen zu wollen, aber noch keinen Lehrvertrag unterschrieben haben (BL kein Lehrvertrag). Eine dritte Gruppe gibt an, die Berufslehre als eine Möglichkeit in Betracht zu ziehen, aber die Ausrichtung erfolgt eher in einer offeneren Form an einem Berufsfeld und nicht an einer konkreten Berufslehre (BL & Berufsfeld). Ein Zwischenjahr einzuschalten ist für die Schülerinnen und Schüler eine valable Option und erstreckt sich über alle Schultypen. Deutlich weniger Jugendliche fassen den Besuch einer Mittelschule im Vergleich zur Berufslehre in Betracht. Die Interessentinnen und Interessenten am Besuch einer Mittelschule rekrutieren sich zudem vor allem aus den Schultypen SI EA, PP9 EA und den 10. Schuljahren. Auch der direkte Einstieg ins Erwerbsleben nach der aktuellen Schule wird zumindest als Möglichkeit ins Auge gefasst. Diese Entscheidung wird vor allem von Schülerinnen und Schüler der 10. Schuljahre favorisiert.

Auch hier werden die Antworten der Jugendlichen in Relation zur jeweiligen Gruppe der „Entschiedenen" pro Schultyp gesetzt (vgl. %-Anteile).



* „Einstieg ins Erwerbsleben" bedeutet bei den Seminaristinnen und Seminaristen sowohl den Einstieg in den Lehrberuf wie auch den Einstieg in ausserschulische Berufsfelder

Abbildung 8: Konkrete Vorstellungen und Entscheidungen der Jugendlichen Sekundarstufe II (Mehrfachantworten möglich)

Erwartungsgemäss optieren Schülerinnen und Schüler des Gymnasiums vor allem für ein Studium und bereits 27.6 % wissen, welche Studienrichtung sie wählen und an welchem Ort sie studieren. 16.9 % der Seminaristinnen und Seminaristen geben an, ebenfalls diese Option zu wählen und
22.1 % ziehen es in Betracht, ein Studium zu ergreifen. Die tiefsten Prozentzahlen in diesen Bereichen weisen die Schülerinnen und Schüler der DMS auf. Wie bereits in den anderen 5 Schultypen wird auch hier das Zwischenjahr als valable Lösung angesehen.

Für eine berufliche Ausbildung optieren vor allem Jugendliche an der DMS. Erstaunlich ist, dass diese Variante von Seminaristinnen und Seminaristen mit immerhin 14 % im Entscheidungsprozess berücksichtigt wird, wohingegen lediglich 9 % der Gymnasiastinnen und Gymnasiasten sich diesbezüglich Gedanken machen.

Jugendliche der DMS und des Gymnasiums können sich auch vorstellen, vorerst ohne spezifische Berufsausbildung ins Erwerbsleben einzusteigen. Etwas anders zeigt sich die Ausgangslage bei den Seminaristinnen und Seminaristen, da sie mit Abschluss des Seminars eine abgeschlossene Berufsbildung aufweisen. 5.9 % erachten es als Möglichkeit, einer Arbeit in ausserschulischen Berufsfeldern nachzugehen und 80.9 % geben an, den Einstieg in den erlernten Beruf in ihre Entscheidungsfindung miteinzubeziehen.

Der Wechsel an eine Mittelschule ist eine spezifische Lösung, die sich für die Absolventinnen und Absolventen der DMS anbietet. Diese Variante wurde von 10.9 % der DMS-Schülerinnen und Schüler in Betracht gezogen.

5 Diskussion

Die Auswertungen zum aktuellen Stand der Berufswahlentscheidung und die Angaben, welche Optionen nach der zum Erhebungszeitpunkt besuchten Schule in Betracht gezogen werden resp. der Anteil der bereits gefällten Entscheide (z. B. Lehrvertrag unterschrieben, Studienrichtung und –ort bestimmt) zeigen, dass, obwohl an verschiedenen Schultypen die Berufswahlvorbereitung von längerer Hand vorbereitet wird, doch die wesentlichen Schritte zur Entscheidungsfindung im letzten Jahr vor dem bevorstehenden Übertritt gemacht werden. Insofern wurden die Befragungszeitpunkte zu Beginn und zu Ende des letzten Schuljahres vor dem Übertritt (vgl. auch Abbildung 3) richtig gewählt.

Ein besonderes Augenmerk verlangt die Gruppe der unentschiedenen Schülerinnen und Schüler. Dass Jugendliche des Gymnasiums mit relativ hohen Prozentzahlen in dieser Gruppe vertreten sind, entspricht unseren Erwartungen und spiegelt sich im recht hohen Anteil der Schülerinnen und Schüler, die sich für verschiedene Optionen wie z. B. ein Zwischenjahr (rund 50 %) entschieden haben. Schon etwas mehr erstaunt der relativ hohe Anteil an Seminaristinnen und Seminaristen, die über ihre Zukunft unentschieden sind, handelt es sich im Falle der Lehrerseminare doch um eine Ausbildung für ein spezifisches Berufsfeld. Die folgenden Untersuchungen werden zeigen, ob die in jüngster Zeit oft geübte Kritik zutrifft, wonach die Seminarien zu allgemeinbildenden Mittelschulen geworden sind, was gelegentlich auch als Grund für deren Ablösung durch Pädagogische Fachhochschulen genannt wurde.

Etwas anders sieht es bei den unentschiedenen Schülerinnen und Schülern der 9. und 10. Klassen aus. Jugendliche in Schultypen mit Grundansprüchen (SI GA, PP9 GA) und aus 10. Schuljahren weisen einen Anteil von > 10 % „Unentschiedenen" auf. In diesen Schultypen wie auch den 9. Klassen mit erweiterten Ansprüchen sind vor allem Jugendliche nichtschweizerischer Staatsangehörigkeit stark vertreten. Es wird sich aufgrund des längsschnittlich erhobenen Daten zeigen, ob die unentschiedenen Jugendlichen ihren Berufswahlprozess erfolgreich weiterführen können oder ob ihr Berufswahlprozess mit Risiken behaftet ist. Welche Ressourcen die Jugendlichen und insbesondere die Gruppe der „Unentschiedenen" genutzt wurden, sind zentrale Fragen der weiteren Auswertungen der 1. und 2. Befragung.

Literaturnachweis

Heinz, Walter R.: Der Übergang von der Schule in den Beruf als Selbstsozialisation. Bremen, Universität 1984.

Wie weiter nach der Schule? Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben

Thomas Meyer, Barbara E. Stalder , Jacques Amos, Mario Donati

Kontext

Mit ihrer thematischen Untersuchung zu den Übergängen zwischen Erstausbildung und Erwerbsleben (1996-2000) trug die OECD wesentlich dazu bei, dass die Transitionsthematik an prominente Stelle der gesellschafts- und forschungspolitischen Agenda ihrer Mitgliederländer aufrückte (*OECD, 2000*). Vierzehn OECD-Mitgliedstaaten, darunter auch die Schweiz, beteiligten sich an der Untersuchung. Der Länderbericht zur Situation in der Schweiz (*Galley & Meyer, 1998*), vom Hauptantragsteller des Projekts TREE mitverfasst, zeigte, dass sich die Rahmenbedingungen dieser Übergänge im Laufe der 90er Jahre auch hier zu Lande grundlegend verändert hatten. Der Länderbericht machte auch deutlich, wie dürftig die Datengrundlagen zur Beschreibung und Analyse der Transitionsprozesse in der Schweiz sind – nota bene einer der Umstände, der zur Lancierung des NFP 43 „Bildung und Beschäftigung" beitrug.

Das Projekt TREE in diesem Kontext

Für das Projektdesign von TREE (Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben) waren vor diesem Hintergrund folgende Faktoren und Rahmenbedingungen ausschlaggebend (Meyer, Amos, Donati, Stalder, 2000):

- Die weitgehende Abwesenheit von (Längsschnitt-)Daten, insbesondere national und sprachregional repräsentativen, welche die Übergangsprozesse nach Austritt aus der obligatorischen Schulzeit in ihrer ganzen Vielfalt und Komplexität adäquat zu beschreiben in der Lage sind.
- Der Fokus auf den „Verlierer/innen" auf dem nachobligatorischen Ausbildungsmarkt, das heisst jungen Menschen, welche ohne abgeschlossene (mehrjährige) Ausbildung auf Sekundarstufe II bleiben.

Die Möglichkeit, die im Rahmen von PISA[44] 2000 in der Schweiz untersuchten Jugendlichen längsschnittlich nachzubefragen, eröffnete sowohl projektökonomisch als auch vom analytischen Potential her spannende Forschungsperspektiven, denen zwei Hauptforschungsfragen zu Grunde liegen:

1) Darstellung und Typologisierung von Ausbildungs- und Erwerbsverläufen nach der obligatorischen Schulzeit unter Berücksichtigung möglichst aller „erfolgsrelevanten" Merkmale;

1) Analyse der Entstehungsbedingungen, Prozessmerkmale und Wirkungen eines frühzeitigen Ausstiegs aus der Bildungslaufbahn und weiterer "kritischer Wechsel".

Unter „kritischen" Ausbildungsverläufen verstehen wir Verläufe von Personen, welche zwischen zwei Beobachtungszeitpunkten entweder nicht in Ausbildung sind, Zwischenlösungen gewählt oder die laufende Ausbildung abgebrochen oder gewechselt haben.

Zur Zeit existiert kein übergreifendes theoretisches Modell, das Transitionsprozesse bzw. deren Bestimmungsfaktoren im allgemeinen und in ihrer ganzen Komplexität zu beschreiben oder zu erklären im Stande ist (*Feij, 1998*). Unter Einbezug verschiedener theoretischer Ansätze soll im Rahmen von TREE versucht werden, ein Erklärungsmodell zu entwickeln. Im Rahmen eines erweiterten Belastungs- und Ressourcen-Ansatzes werden Ausbildungs- und Erwerbsverläufe in ihrer Abhängigkeit von individuellen, organisationalen/institutionellen und gesellschaftlichen Faktoren dargestellt. Nur unter Berücksichtigung einer Vielzahl von Bedingungsfaktoren kann den verschiedenen Ausbildungssituationen der Jugendlichen und den

---

44 Programme for International Student Assessment

unterschiedlichen Ausbildungsverläufen nach der obligatorischen Schulzeit Rechnung getragen werden. Bei der Modellentwicklung stützen wir uns auf neuere Konzepte und Ansätze aus der Übergangs- und Sozialisationsforschung (*Brock, 1991; Heinz, 2000, 1999; Hurrelmann, 1995*) und insbesondere der Arbeitssozialisation (*Feij, 1998*), der Stressforschung (*Buunk, de Jonge, Ybema, & de Wolff, 1998; Semmer & Mohr, 2001*), der Analyse kritischer Lebensereignisse aus entwicklungspsychologischer Perspektive (*Filipp, 1995*) und der Leistungs- und Lernmotivation (*Prochaska, 1998; Schlag, 1995; Schuler & Prochaska, 2000*).

Methodisch ist TREE als Längsschnittuntersuchung konzipiert. Das Erhebungsdesign (vgl. Anhang I) sieht für die im Jahr 2000 aus der obligatorischen Schule ausgetretene Kohorte bis 2003 drei Nachbefragungen im Jahresrhythmus vor. Das Projekt ist grundsätzlich über diesen Zeithorizont hinaus angelegt, erfolgt doch die letzte Stufe der Transition, der Einstieg in die Erwerbslaufbahn, für das Gros der Kohorte erst nach Abschluss einer Ausbildung auf Sekundarstufe II oder Tertiärstufe. Die materiellen Voraussetzungen (Anschlussfinanzierung) für eine Ausdehnung des Längsschnitts bis ca. 2010 sind jedoch zur Zeit noch nicht gegeben.

Jede der Nachbefragungen erfolgt ein- bis dreistufig.

Stufe 1: Die Hauptbefragungen der gesamten Stichprobe basieren auf einem standardisierten schriftlichen Fragebogen.

Stufe 2: Da zu erwarten ist, dass das schriftliche Instrument bei der eigentlichen Zielpopulation von TREE, jungen Menschen mit „kritischen" Ausbildungsverläufen, einen negativen Selektionseffekt hat, wird für Nicht-Antwortende der Fragebogen auch in telefonischer Form angeboten.
Dieses kombinierte Verfahren hat sich bei der ersten Nachbefragung gut bewährt. Die „kritischen" Fälle waren in der Antwortstichprobe der schriftlichen Befragung erwartungsgemäss substanziell untervertreten. Dank der telefonischen Intervention bei den Nicht-Antwortenden konnte dieser Bias jedoch massiv korrigiert werden. So waren unter den telefonisch Antwortenden Jugendliche mit „kritischen" Ausbildungsverläufen vier mal stärker vertreten als unter den schriftlich Antwortenden.

Stufe 3: Jugendliche mit „kritischen" Ausbildungsverläufen werden zusätzlich zur Hauptbefragung telefonisch interviewt. Anhand eines strukturierten Gesprächsleitfadens werden die „kritischen" Verläufe detailliert (Monat für Monat) nachgezeichnet, und die Betroffenen zu Begleitumständen, Beweggründen und Auswirkungen von Ausbildungsverzicht, -abbruch oder -wechsel befragt.

Anhang II zeigt eine Übersicht der mittels der drei Instrumente (PISA 2000-Erhebung, TREE-Haupterhebung und TREE-Interviews mit „kritischen" Fällen) erhobenen Merkmalsdimensionen.

Aktueller Stand des Projekts

Die erste Welle der Hauptbefragung erfolgte zwischen April und Juli. Dank des erwähnten Verfahrens und einer engmaschigen individuellen Rücklaufkontrolle konnte eine Antwortquote von annähernd 90 Prozent der erreichbaren TREE-relevanten PISA Stichprobe erzielt werden. Damit liegen uns nach Abschluss der Haupterhebung 2001 fast 6'000 auswertbare Fälle vor. Eine erfreuliche Bilanz insbesondere,

- weil der bereits erwähnte Verzerrungseffekt zu Ungunsten der kritischen Fälle substanziell korrigiert werden konnte;
- weil das Erhebungsinstrument auch bei denjenigen auf eine hohe Akzeptanz gestossen ist, welche mit solchen Erhebungen sonst nicht viel „am Hut" haben. Es scheint, als hätten wir die Sprache und Anliegen der befragten Jugendlichen einigermassen getroffen.

Gegenwärtig laufen die letzten Vorbereitungsarbeiten zur Durchführung der telefonischen Interviews mit Jugendlichen mit einem „kritischen" Ausbildungsverlauf. Parallel dazu werden Datenkontroll- und
-plausibilisierungsarbeiten durchgeführt. Anschliessend folgt die komplexe Koppelung der durch TREE erhobenen Daten der Hauptbefragung mit denjenigen von PISA 2000. Der voll-

ständige kombinierte PISA/TREE-Datensatz sollte für erste Zwischenauswertungen gegen Ende Jahr zur Verfügung stehen.

Spannungsfelder

Das bezüglich Design, Grösse und Zeithorizont für schweizerische Verhältnisse ambitiöse Projekt TREE ist einer Reihe von Spannungsfeldern konzeptueller, methodischer und forschungspolitischer Ordnung ausgesetzt, die es immer wieder vor – zuweilen existenzielle – Herausforderungen stellen. Nachstehend seien die wichtigsten kurz skizziert.

TREE als Folge-/Anschlussprojekte von PISA 2000: Synergie vs. Unvereinbarkeit

TREE wäre als *stand alone*-Projekt – zumindest im Kontext des NFP 43 – aus zeitlichen und projektökonomischen Gründen nicht realisierbar gewesen. Die Konzeption von TREE als Folgeprojekt von PISA 2000 ermöglichte es,

- bezüglich Konzeptualisierung, Methodologie, Stichprobendesign, Messinstrumentarium etc. auf mehrjährige Vorarbeiten von PISA sowohl auf internationaler als auch auf nationaler Ebene zurückzugreifen[45];
- die aufwendige Basisbefragung durch PISA mit relativ bescheidenem Aufwand für TREE nutzbar zu machen;
- Den Längsschnitt bereits 2000, also zu Beginn des NFP 43 beginnen zu lassen.

Den Vorteilen der materiellen und inhaltlichen Synergien stehen allerdings auch Nachteile gegenüber, insbesondere derjenige der geringen Abstimmungsmöglichkeiten zwischen PISA und TREE, da PISA zum Zeitpunkt der Konzeption von TREE bereits kurz vor der Feldphase stand. Immerhin konnte TREE im Schüler/innen-Kontextfragebogen von PISA einige verlaufsrelevante Items zu Ausbildungsabsichten und -ambitionen sowie zur Einschätzung von deren Realisierungschancen platzieren.

Projektdesign und –methodologie

- *Theoretische Kohärenz vs. „best practice"*
- *Breite vs. Tiefe*
- *Beschreiben vs. Erklären*

TREE hat den Anspruch, postobligatorische Ausbildungsverläufe nicht nur zu beschreiben, sondern auch zu erklären, welche Faktoren deren „Gelingen" begünstigen bzw. behindern. Dies ist aus folgenden Gründen eine äusserst spannungsreiche Ambition:

- Ein theoretisches Erklärungsmodell, das Transitionsprozesse bzw. deren Bestimmungsfaktoren und „kritische" Ausbildungsverläufe in ihrer ganzen Komplexität fassen kann, muss noch entwickelt werden.
- TREE fusst auf einer Basiserhebung (PISA, s.o.), auf deren theoretische Prämissen es keinen Einfluss nehmen konnte.
- TREE muss verlaufsstatistische Daten selber erheben, die in anderen Ländern zum Basisinstrumentarium gesellschaftlicher Dauerbeobachtung gehören. Die dazu notwendige Breite des Instrumentariums geht zwingend auf Kosten der analytischen Tiefe.
- Fehler und Unterlassungen haben bei längsschnittlichen Projekten naturgemäss ausgesprochene Langzeitwirkung, da sie aus Gründen der längsschnittlichen Vergleichbarkeit nur schwer korrigiert werden können.

---

45 vgl. www.pisa.oecd.org/ sowie
www.statistik.admin.ch/stat_ch/ber15/pisa/pisa1500-frd.htm

Aus dieser Konstellation heraus ist die Operationalisierung bzw. Instrumentierung von TREE ein delikater Prozess von Güterabwägungen und *search for best practice.*

Gesellschaftliche Dauerbeobachtung vs.institutionelle und materielle Diskontinuität

Es besteht heute Konsens darüber, dass wissenschaftlich fundierte (längsschnittliche) Dauerbeobachtungsinstrumente für moderne Gesellschaften unverzichtbar sind (vgl. hiezu etwa *Farago, 1996, 1999*). Voraussetzung für eine seriöse Entwicklung und Anwendung solcher Instrumente ist allerdings eine minimale Stabilität und Kontinuität in institutioneller und materieller Hinsicht. Nationale Forschungsprogramme können hier Anschubhilfe leisten, aber durch ihre Befristung diese Kontinuität naturgemäss nicht sicherstellen. Insofern ist der adäquate institutionelle Rahmen für einen allfälligen zukünftigen Jugend-Längsschnittsurvey nach dem Modell von TREE noch zu entwickeln bzw. zu finden.

Literatur

Brock, D. (1991). Übergänge. In D. Brock & B. Hantsche & G. Kühnlein & H. Meulemann & K. Schober (Eds.), *Übergänge in den Beruf. Zwischenbilanz zum Forschungsstand.* München: Verlag Deutsches Jugendinstitut.

Buunk, B. P., de Jonge, J., Ybema, J. F., & de Wolff, C. J. (1998). Psychosocial aspects of occupational stress. In P. J. D. Drenth & H. Thierry & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology. Volume 2: Work psychology* (2 ed.). Hove: Psychology press.

Farago, P. (Ed.). (1996). *Gesellschaftliche Dauerbeobachtung im SPP Zukunft Schweiz.*: Schweizerischer Nationalfonds, Schwerpunktprogramm Zukunft Schweiz.

Farago, P. (Ed.). (1999). *Comparative Analysis of Longitudinal Data. Accessing and Using International Data Bases in the Social Sciences. Working Paper 4.* Bern: Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung.

Feij, J. a. (1998). Work socialisation of young people. In P. J. D. Drenth & H. Thierry & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology. Volume 3: Personnel psychology* (2 ed.). Hove: Psychology press.

Filipp, S.-H. (Ed.). (1995). *Kritische Lebensereignisse* (3. Auflage ed.). Weinheim: Psychologie Verlags Union.

Galley, F., & Meyer, T. (1998). *Übergänge (Transitionen) zwischen Erstausbildung und Erwerbsleben. Länderbericht Schweiz zuhanden der OECD.*
Internet: http://www.bwa.ch/oecd/d_rap.html: Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK); Bundesamt für Bildung und Wissenschaft (BBW); Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT).

Heinz, W. R. (2000). Selbstsozialisation im Lebenslauf. Umrisse einer Theorie biographischen Handelns. In E. M. Hoerning (Ed.), *Biographische Sozialisation.* Stuttgart: Lucius & Lucius Verlagsgesellschaft mbH.

Heinz, W. R. (Ed.). (1999). *From education to work. Cross-national perspectives.* Cambridge: Cambridge university press.

Hurrelmann, K. (1995). *Lebensphase Jugend: Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Jugendforschung* (4 ed.). München: Weinheim.

Meyer, T., Amos, J., Donati, M., & Stalder, B. E. (2000). *Wie weiter nach der Schule? Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben (TREE). Längsschnittuntersuchung Jugendlicher in der Schweiz unter besonderer Berücksichtigung von frühzeitigem Ausbildungsabbruch. Forschungsgesuch Nr. 4043-058357 im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms 43 "Bildung und Beschäftigung".*

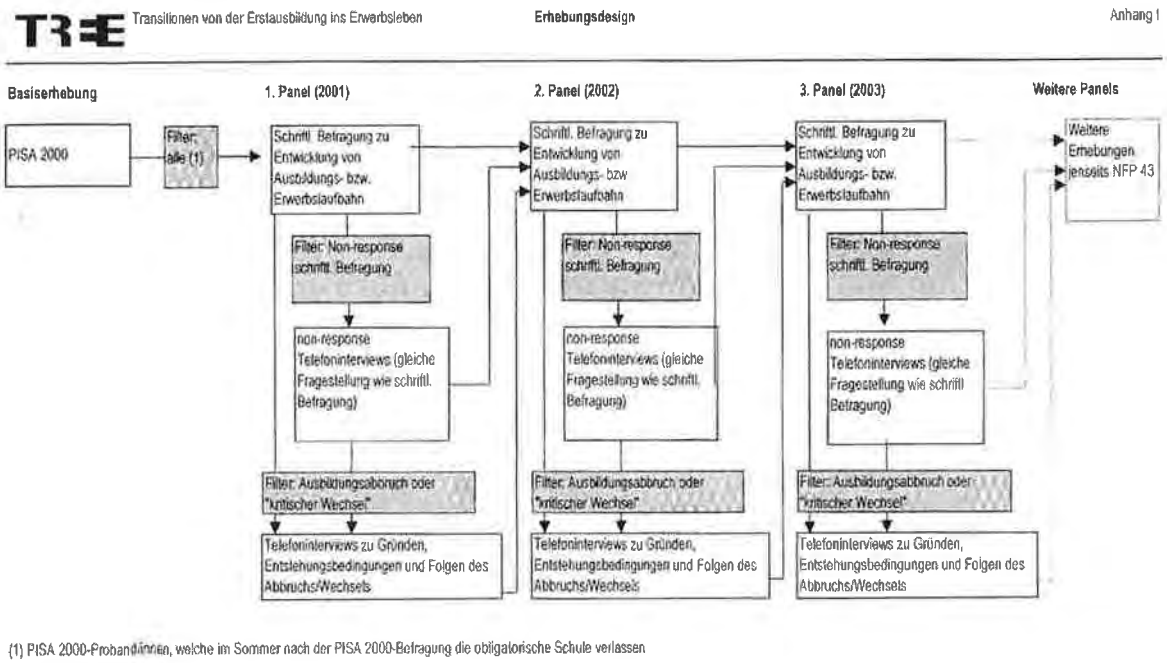
OECD (Ed.). (2000). *From Initial Education to Working Life. Making Transitions Work.* Paris: OECD.

Prochaska, M. (1998). *Leistungsmotivation: Methoden, soziale Erwünschtheit und das Konstrukt: Ansatzpunkte zur Entwicklung eines neuen eignungsdiagnostischen Verfahrens.* Frankfurt am Main: Peter Lang.

Schlag, B. (1995). *Lern- und Leistungsmotivation.* Opladen: Leske und Budrich.

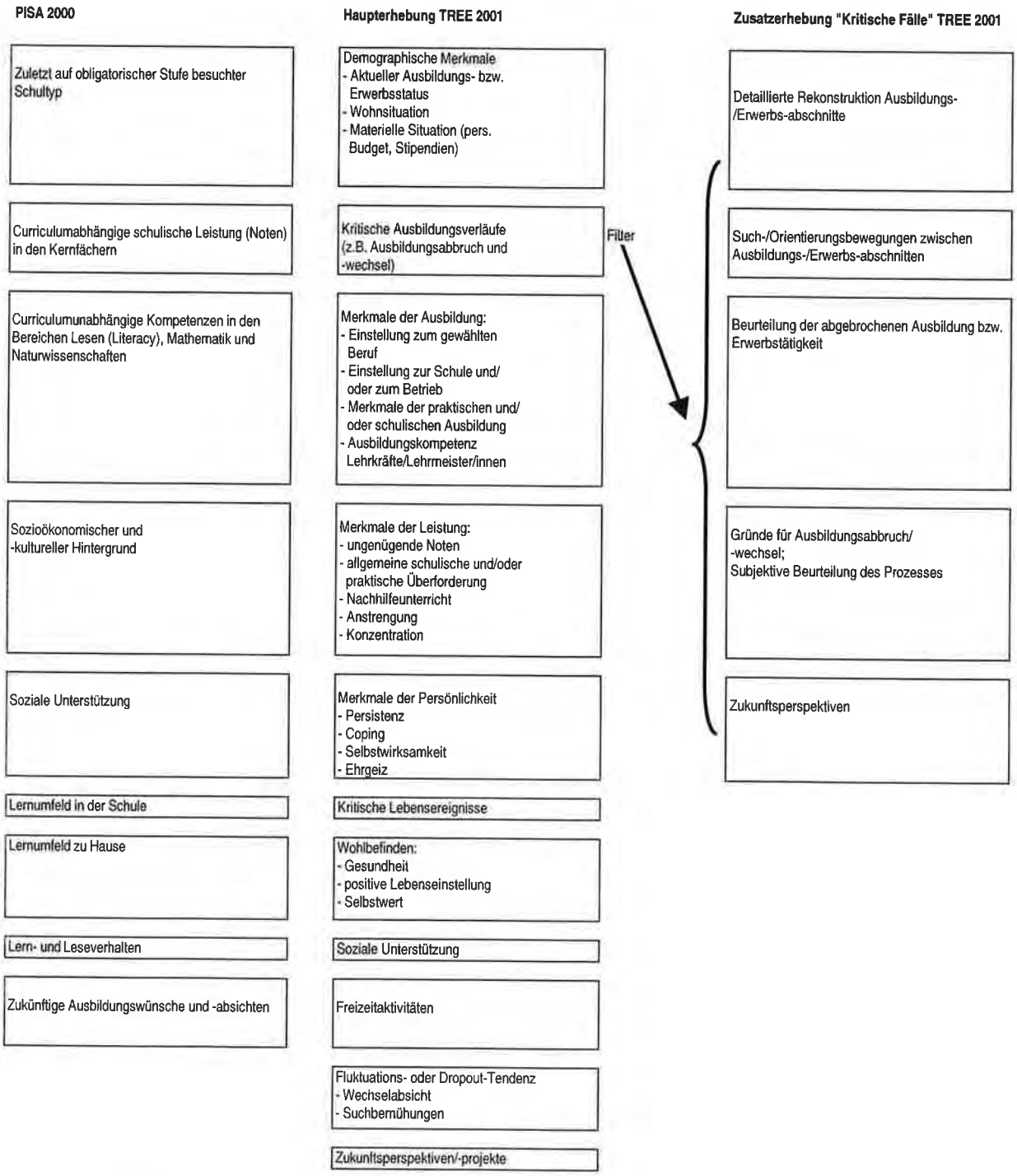
Schuler, H., & Prochaska, M. (2000). Entwicklung und Konstruktvalidierung eines berufsbezogenen Leistungsmotivationstests. *Diagnostica, 46*(2), 61-72.

Semmer, N. K., & Mohr, G. (2001). Arbeit und Gesundheit: Konzepte und Ergebnisse der arbeitspsychologischen Stressforschung. *Psychologische Rundschau, 52*(3), 150-158.



(1) PISA 2000-Probandinnen, welche im Sommer nach der PISA 2000-Befragung die obligatorische Schule verlassen

Anhang II: Erhobene Merkmalsdimensionen nach Erhebungstyp



Die Bedeutung formaler und inhaltlicher Bildungsqualifikationen für die Lehrstellensuche von in- und ausländischen Jugendlichen – unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechts

Urs Haeberlin, Winfried Kronig, Christian Imdorf

Kurzbeschreibung der Problemstellung

Bildungs- und arbeitsmarktstatistische Analysen zeigen, dass es ausländische Jugendliche schwerer haben, sich über Bildung und Arbeit in unsere Gesellschaft zu integrieren, als ihre Schweizer Kolleginnen und Kollegen. Auf der Sekundarstufe I sind sie in den Schulzügen mit tieferem Niveau (Realschule) im Vergleich zu ihrem Bevölkerungsanteil teilweise massiv übervertreten. Nach Abschluss der Sekundarstufe I (obligatorische Schulzeit) nehmen sie oft berufliche Ausbildungen in Angriff, welche ein geringeres berufliches Prestige und begrenztere Aufstiegsmöglichkeiten erwarten lassen, als dies bei Ausbildungsgängen der Fall ist, in welche Schweizer Jugendliche drängen (*Imdorf*, 2001). Generell sind Personen mit einem niedrigen Bildungsabschluss einem höheren Risiko ausgesetzt, keine Lehrstelle zu finden. Da Jugendliche ausländischer Herkunft in dieser Personengruppe übervertreten sind, treten sie im Vergleich zum Durchschnitt der Jugendlichen schweizerischer Herkunft mit geringeren Aussichten in den Lehrstellenmarkt ein. Dementsprechend ist eine Konzentration der Jugendarbeitslosigkeit bei Schulabgängern aus spezifischen nationalen Herkunftsländern zu beobachten.

Es gibt empirische Hinweise dafür, dass die formalen Bildungsqualifikationen (Schultyp und Zeugnisnoten) die schulische Leistungsfähigkeit nicht adäquat abbilden. Insbesondere scheint die formale Bildungsqualifikation von Schülern ausländischer Herkunft im Verhältnis zu ihrer effektiven Leistungsfähigkeit im Durchschnitt tiefer zu liegen als bei den Schülern schweizerischer Herkunft. Derartige inadäquate Formalqualifikationen lassen zweierlei Folgen vermuten: Sie können einerseits die ohnehin geringeren Beschäftigungsmöglichkeiten ausländischer Schulabgänger weiter schmälern. Andererseits können die beruflichen Aspirationen der Jugendlichen bereits im Rahmen des Berufsfindungsprozesses gedämpft werden.

Das Forschungsinteresse gilt den beschriebenen Zusammenhängen zwischen den Prädiktoren Nationale Herkunft, Geschlecht sowie Bildungsabschluss einerseits und den Chancen auf einen Ausbildungsplatz andererseits. Vorausgehend werden mit Hilfe eines Konzeptes der (positiven und negativen) schulischen Fehleinschätzung die formalen Bildungsqualifikationen auf ihre Zuverlässigkeit hin überprüft. Es soll untersucht werden, welche Bedingungen Unterschiede in den Formalqualifikationen – nach Abzug der schulischen Leistungsfähigkeit – zwischen Schülergruppen erklären können. Weiter wird überprüft, inwiefern schulische Formalqualifikationen die Entwicklung beruflicher Aspirationen mitbedingen.

A.1) Bildung der Stichprobe

Ab November 2000 wurden die Erziehungsdirektionen aus sieben Deutschschweizer Kantonen um ihre Einwilligung für die Durchführung der Untersuchung gebeten. Die Kantone (AG, BE, FR, LU, SG, VS, ZH) wurden nach bestimmten Merkmalen ausgewählt, die in ihrer Gesamtschau für die Deutschschweiz repräsentativ sind. Bei den Merkmalen handelt es sich u.a. um die geografische Lage und um Stadt-Land-Charakteristika. Weitere Auswahlkriterien waren vergleichbare Berufsbildungssysteme sowie die Existenz von relativ differenzierten Lehrplänen für die Selektionsfächer Mathematik und Deutsch. Aus den sieben Kantonen wurden schliesslich 56 Schulklassen unterschiedlicher Heterogenität rekrutiert. Bei der erreichten Stichprobe handelt es sich somit um eine geschichtete Klumpenstichprobe mit total 1038 Individuen. Die Schülerinnen und Schüler schlossen im Untersuchungszeitraum des laufenden Projekts das neunte Schuljahr ab. Sie besuchten zu ähnlich grossen Anteilen eine Realschul-

klasse mit Grundansprüchen (25 Klassen) bzw. eine Sekundarschulklasse mit mittleren Ansprüchen (23 Klassen). Progymnasiale Klassen sowie Schulzüge mit einem Spezialprogramm (Hilfsschulklassen, Werkschulklassen, Klassen für Fremdsprachige etc.) fanden keinen Eingang in die Stichprobe. Die Realschul- bzw. Sekundarschulklassen wurden jedoch ergänzt durch Klassen mit gemischten Ansprüchen (8 Klassen). Die Stichprobe umfasst für das Selektionsfach Deutsch 476 (47%) Sekundarschüler und 519 (51%) Realschüler. *Tabelle 2* zeigt die erreichten Schüler bzgl. Nationalitätszugehörigkeit und Geschlecht nach Niveau im Fach Deutsch.

Tabelle 1: Prozentuale Verteilung der Stichprobe nach Geschlecht und Nationalitätszugehörigkeit und nach Niveau.

		Deutsch Sekundar	**Deutsch Real**	**Total** (niveauunabhängig)
Geschlecht	männl.	44.1 %	55.3 %	49.3 %
	weibl.	55.9 %	44.7 %	50.7 %
	Total	100 %	100 %	100 %
Nationalität	CH	82.5 %	64.8 %	71.7 %*
	Ausland	17.5 %	35.2 %	28.3 %
	Total	100 %	100 %	100 %

*Von den SchülerInnen mit Schweizer Pass sind 11.8% Doppelbürger.

Die Schweizer sind sowohl in den Klassen mit erweiterten Ansprüchen als auch in Klassen mit Grundansprüchen im Vergleich zum gesamtschweizerischen Mittel um ca. zwei Prozentpunkte unterrepräsentiert. In der Gesamtstichprobe sind die Schweizer Schüler mit 71.7% um ca. 9% unterrepräsentiert, was durch die ähnlich grossen Gruppen von Sekundar- und Realschülern in der Stichprobe bedingt ist. In Wirklichkeit beträgt das Verhältnis zwischen Sekundar- und Realschülern ca. 2 : 1. Damit sinnvolle statistische Auswertungen möglich sind, durfte die Gruppe der Realschüler jedoch nicht zu klein konzipiert werden.

A.2) Auswahl und Konstruktion der Messinstrumente

Für die Konstruktion der Leistungstests in Mathematik und Deutsch (zur Erhebung der schulischen Leistungsfähigkeit) wurden die Lehrpläne der beteiligten Kantone, schweizerische Schulmittel sowie bestehende Verfahren konsultiert. Es wurden Aufgabentypen zusammengestellt, die in allen Kantonen Gegenstand des vorgeschriebenen Lernstoffs für Schulzüge *mit Grundansprüchen* sind. Die Instrumente wurden im März 2001 in einem Pretest (N = 128) erprobt und aufgrund der errechneten Testgütekriterien bezüglich Schwierigkeitsgrad, Trennschärfe, innerer Konsistenz sowie der Vergleichbarkeit zwischen den Testformen (A/B) überarbeitet. Die analysierten Testgütewerte der überarbeiteten Instrumente für die Untersuchungsstichprobe (N = 1038) entsprechen unseren Anforderungen. Die Testwertverteilungen in Mathematik und Deutsch sind entsprechend des getesteten Lernstoffs für die Gruppe der Realschüler erwartungsgemäss symmetrisch normalverteilt und für die Sekundarschüler leicht linksschief verteilt. Die Instrumente vermögen aber auch bei den Sekundarschülern im oberen Leistungsbereich hinreichend zu differenzieren.

Für die Erhebung von Kontroll- und von Prädiktorvariablen wurden Fragebogenverfahren unter Einbezug bekannter Items neu entwickelt. Auch diese Verfahren wurden dem Pretest unterzogen und entsprechend modifiziert. Für die Messung der Intelligenzleistung wurde auf ein bestehendes Verfahren zurückgegriffen (CFT 20). In Bezug auf die Prädiktorvariable Nationale Herkunft habe wir unterschiedliche Merkmale erhoben: die Staatszugehörigkeit der Schüler sowie eine differenzierte Erhebung der nationalen Herkunftsländer ihrer Elternteile. Wir erhoffen uns daraus eine umfassendere Konzeptionalisierung der nationalen Herkunft, als sie i.d.R. über die Staatszugehörigkeit der Schüler erfasst wird. Die Formalqualifikationen der Schüler in den Selektionsfächern Deutsch und Mathematik wurden über die Lehrpersonen für die vergangenen zwei Schuljahre (8. und 9. Schuljahr) mit differenzierten Erhebungsbögen vollständig erhoben. Bei der Frage nach spezifischen Einflüssen auf die interessierenden Variablen (Formalqualifikationen, schulische Fehleinschätzung, Chancen auf dem Berufsbildungsmarkt, Entwicklung beruflicher Aspirationen) wurde mit Schülerfragebogen eine Serie

von individuellen Kontrollvariablen erhoben, die sich aufgrund der Forschungslage aufdrängen und die zwischen den Schülern ausreichend streuen. Im Hinblick auf eine mehrebenenanalytische Auswertung der Daten wurden zusätzlich über Lehrerfragebogen theoretisch relevante Kontextvariablen erhoben.

A.3) Datenerhebungen

Sämtliche Messungen der interessierenden Variablen wurden im Mai 2001 in den 56 Schulklassen mit Unterstützung der Lehrpersonen realisiert. In *Tabelle 2* sind die durchgeführten Erhebungen sowie die an den Messungen beteiligten Akteure aufgeführt.

Tabelle 2: Erhobene Variablen, Instrumente und Messakteure

Variable	Instrument	Messakteure
Effektive Schulleistung in Mathematik und Deutsch	Leistungstest Mathematik Leistungstest Deutsch	Fachlehrkräfte
Einschätzung der Testleistung in Deutsch und Mathematik durch die Fachlehrer	Mathematikranking Deutschranking	Fachlehrkräfte
Individuelle schulische Formalqualifikationen (8./9. Schuljahr)	Notenbogen	KlassenlehrerIn
Intelligenz	Intelligenzmessverfahren CFT 20	TestleiterInnen
Individuelle Prädiktor- und Kontrollvariablen	Schülerfragebogen zu persönlichem und familiärem Hintergrund	Schüler unter Anleitung des Klassenlehrers
Individuelle Variablen zur Berufsfindung	Schülerfragebogen zur Berufsfindung	Schüler unter Anleitung des Klassenlehrers
Kontextvariablen auf den Ebenen Klasse und Schule	Lehrerfragebogen	Alle involvierten Lehrkräfte

Die Erhebung der Intelligenzleistung wurde von Testleiterinnen und Testleitern durchgeführt, die zu diesem Zweck geschult worden sind. Für die Durchführung der übrigen Verfahren wurden den Lehrpersonen detaillierte Instruktionen mitgegeben.

Um die Kooperation der Schüler zugunsten einer möglichst validen Messung zu erhöhen, wurde die durch die Schüler erbrachte Sorgfalt bei der Absolvierung der Leistungstests sowie beim Ausfüllen der Fragebogen durch eine Wettbewerbsteilnahme verstärkt. Unter Berücksichtigung dieser Massnahme zeigten sich 98 % der 1166 an der Untersuchung (inkl. Pretest) beteiligten SchülerInnen als kooperativ. Die Wettbewerbspreise im Gesamtwert von Fr. 5'500.- wurden durch ein externes Sponsoring organisiert.

A.4) Einhaltung des Zeitplans und Stand der Arbeiten

Die Haupttätigkeiten im ersten Berichtsjahrs (01.09.2000 – 31.08.2001) lagen in der Organisation der Stichprobe, der Operationalisierung der Fragestellungen und der Konstruktion der Messinstrumente, der Durchführung der Messungen sowie in der Eingabe der Rohdaten. Für die Dateneingabe konnten studentische Hilfskräfte verpflichtet werden, die ihre Arbeit sehr gewissenhaft durchgeführt haben. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt liegen noch keine Ergebnisse vor, welche die Fragestellungen betreffen. Hingegen wurden nach Klassen gesplittete Rückmeldungen zu den Testleistungen mit Begleitkommentaren an die beteiligten Lehrpersonen verschickt.

Bis heute gab es keine Abweichungen vom Zeitplan für das laufende Projekt. In den nächsten Monaten steht der Abschluss der Dateneingabe und die Aufbereitung der Daten, insbesonde-

re die Erstellung und Überprüfung von Messmodellen für einzelne komplexere Variablen, im Zentrum der Tätigkeiten. Im kommenden Winter kann mit ersten Zwischenberechnungen begonnen werden. Für die Datenanalyse und Modellprüfung bzw. -bildung ist die Anwendung von Methoden für die Entwicklung von mehrebenenanalytischen Modellen und von Strukturgleichungsmodellen vorgesehen.

Anlässlich des Kongresses SGBF/SGL 2001 wird das laufende Projekt Anfang Oktober in Aarau zum ersten Mal einer interessierten Öffentlichkeit vorgestellt.

Das Projekt wird von lic. phil. Christian Imdorf (Assistent am Heilpädagogischen Institut) bearbeitet. Dr. phil. Winfried Kronig (SNF Forschungsassistent) ist für die Projektberatung zuständig. Winfried Kronig ist an allen projektbezogenen Entscheidungen beteiligt; ihm oblag ferner die Planung des Untersuchungsdesigns. Christian Imdorf führt alle wissenschaftlichen und administrativen Arbeiten im wesentlichen selbständig durch. Er ist auch für die Wahrnehmung der Aussenkontakte zuständig. Herr Imdorf hat zudem während den letzten Monaten anlässlich der Essex Summer School (UK) und der Swiss Summer School in Lugano an Weiterbildungen teilgenommen, um die Anwendung von Mehrebenenanalysen (MLA) sowie von Strukturgleichungsmodellen (LISREL) zu erlernen.

B) Publikationen, die im Rahmen des Forschungsprojektes erstellt wurden

Imdorf, Christian (2001). Von der Schulbank in die Berufswelt. Ungleiche schulische und berufliche Integration von in- und ausländischen Jugendlichen auf den Sekundarstufen I und II. In: *Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete 70 (3)*, 256 – 267.

Berufseintritt als Übergang und Sequenz. Methodische und theoretische Überlegungen*

Reinhold Sackmann

Bei Berufseintrittsprozessen handelt es sich um komplexe soziale Phänomene, die in den letzten Jahrzehnten aufgrund von sozialen Problemen wie Diskriminierung und Jugendarbeitslosigkeit verstärkt Gegenstand soziologischer Forschung geworden sind. Da mit dem Berufseintritt auch eine Verbindung von Bildungs- und Berufsverläufen hergestellt wird, die in leistungsbezogenen Statusallokationssystemen von zentraler Bedeutung sind, nehmen Berufseintritte auch in empirischen und theoretischen Modellen des institutionalisierten Lebenslauf einen wichtigen Platz ein (Blossfeld 1989; Kohli 1986).

Die folgenden Abschnitte beschäftigen sich a) mit Anforderungen an das Datenmaterial bei der Berufeintrittsforschung, b) theoretischen Erklärungsmodellen von Berufseintrittsprozessen, c) vorhandenen Auswertungsmethoden und d) Perspektiven des internationalen Vergleichs, die insbesondere durch eine stärkere Berücksichtigung der spezifischen Bedingungen in der Schweiz gegeben sind.

1. Datengrundlagen und Erhebungsmethoden

Bei Berufseintritten handelt es sich um Prozesse, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken. Deshalb hat sich in den letzten Jahrzehnten die Verwendung von Längsschnitten in diesem Forschungsfeld zunehmend durchgesetzt.

Welche Daten benötigt man für eine adäquate Analyse des Berufseintrittsprozesses? Grundsätzlich ist ein Mehrebenendesign bei diesem Forschungsgegenstand sinnvoll, da es sich beim Berufseintritt um ein Zusammenspiel von Individualprozessen, Organisationsentscheidungen und makrosozialen Rahmenbedingungen handelt. Erhebungen und Daten werden deshalb auf verschiedenen Ebenen benötigt.

Abbildung 1: Datengewinnung zur Analyse von Berufseintrittsprozessen

Ebene	**Erhebung/ Datenform**	**Untersuchungsgegenstand**
Individuum	Quantitatives Verlaufspanel	(repräsentativ für Schweiz; nationale Kohortenstudie)
Individuum	Qualitatives Mikropanel	Entscheidungskalküle und Situationsdefinitionen
Meso	Schuldaten/ Klassendaten	Selektionskriterien. Schulfaktoren
Meso	Qualitative oder quantitative Betriebsbefragungen	Selektionskriterien. Betriebsfaktoren
Makro	Sekundärdaten	Strukturfaktoren: - Betriebsgründungen/-schließungen - Arbeitsmarktdaten - Kohortenstärken

Den Kern der Daten bilden standardisiert erhobene, individuenbezogene quantitative Verlaufsdaten in Form von mehrwelligen Panelerhebungen, mit retrospektiven Elementen zur Erfassung der Verläufe zwischen den Erhebungsintervallen. Als vorbildlich hat sich dabei die National Longitudinal Study (NLS) erwiesen, bei der in den USA eine Jugendkohorte in ihrem Bildungs- und Berufsweg verfolgt wurde. Dabei handelte es sich um eine für die Nation repräsentative Stichprobe, deren Daten verschiedenen Forscherteams zugänglich gemacht wurde. Der Vorteil dieser ressourcenaufwändigen Studie war, dass der Datensatz relativ schnell für verschiedene Fragestellungen zur Verfügung stand. Durch die lange Laufzeit dieser Studie

* Für die Hilfe bei der Literaturrecherche und der Erstellung der Abbildungen danke ich Dipl. cand. Christine Hauschild.

konnte zudem gewährleistet werden, dass der komplexe Datensatz Auswertungen zu verschiedenen Themenbereichen ermöglichte (z.B. Rindfuss et al. 1987; Rindfuss 1991).
In der Lebenslaufforschung hat sich zudem bewährt, ergänzend zu quantitativen Daten qualitative Mikropanel zu erheben. Dadurch konnte ein besseres Sinnverständnis der Handlungsmotive der Akteure erzielt werden. Insbesondere Entscheidungskalküle und Verschiebungen individueller Situationsdefinitionen konnten besser in Erklärungsmodelle subjektiver Handlungen eingefügt werden (vgl. Kluge/ Kelle 2001).

Zu den Zielen einer soziologischen Erklärung von Berufseintrittsprozessen gehört auch die Berücksichtigung von organisationalen Kontexten für individuelle Handlungen. Seit den späten 1980er Jahren stehen statistische Methoden der Mehrebenenanalyse zur Verfügung, die eine genauere Spezifizierung des Kontextes „Schule" für Bildungserfolge ermöglichen (vgl. Bryk/ Raudenbush 1992; Sörensen/ Morgan 2000).

Abgesehen von einigen Studien zu den Entscheidungskalkülen von Betrieben bei der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen (vgl. Bardeleben et al. 1994) gibt es bisher nur wenige Studien, die individuelle Berufseintrittsprozesse mit der organisationalen Dynamik von Betrieben in Zusammenhang bringen (vgl. Bender et al. 2000). Da es sich bei Betrieben um einen für Berufseintrittsprozesse bedeutsamen organisationalen Kontext handelt, bestehen in diesem Bereich noch Datenlücken.

Ein Ziel moderner Verlaufsdatenanalysen ist es neben der individuellen Dynamik von Berufseintrittsprozessen auch dynamische Veränderungen des gesamtgesellschaftlichen Kontextes in die Erklärungen mit einzubeziehen (Blossfeld/ Rohwer 1995). Zu diesem Zweck ist es sinnvoll, Sekundärdaten zur Spezifizierung von Veränderungen der Gelegenheitsstrukturen in der Analyse zu verwenden, z.B. in Form von Zeitreihen, mit denen man die Dynamik von Betriebsschließungen und –gründungen (vgl. Windzio 2001), Arbeitsmarktdaten oder Kohortenstärken (Sackmann 1998) berücksichtigen kann, um nur drei Beispiele für makrosoziale Gelegenheitsstrukturen von Berufseintrittsprozessen zu benennen. Entsprechende Daten können als zeitveränderliche Variablen in den individuellen Verlaufsanalysen Berücksichtigung finden.

Das optimale Datenmaterial für eine adäquate Untersuchung von Berufseintrittsprozessen würde im Kern individuelle Verlaufsdaten enthalten, die einerseits verknüpfbar sind mit qualitativen Erhebungen zur Spezifizierung subjektiver Handlungsmotive und andererseits verbindbar sind mit organisationalen Elementen des Bildungs- und Beschäftigungssystems zur Abbildung institutioneller Rahmenbedingungen individuellen Handelns. Übergeordnet sind variable gesamtgesellschaftliche Gelegenheitsstrukturen, die zur Erklärung individueller und organisationaler Dynamiken hinzugezogen werden können. Ein Ziel künftiger Berufseintrittsforschung ist es, arbeitsteilig derartig komplexe Datensätze zu erheben.

2. Theoretische Erklärungsmodelle

Neben guten Daten braucht eine Berufseintrittsforschung erhellende theoretische Erklärungsmodelle. Die wohl vorrangigste Frage bei der Erstellung entsprechender Erklärungsmodelle ist, was man als abhängige Variable des Berufseintrittsprozesses betrachtet. M.E. bieten sich drei mögliche zu erklärende Variablen an: a) Platzierung. Welcher Platz im Positionssystem der Schichtung des Arbeitsmarktes wird am Ende des Berufseintrittsprozesses erreicht? B) Übergang. Wie lange dauert es, bis das Ereignis Berufseintritt stattfindet? Bei einer Übergangsbetrachtung ist zu bestimmen, ob das Ereignis „Berufseintritt" die erste Aufnahme einer Erwerbstätigkeit umfasst oder ein bestimmtes Intervall kontinuierlicher Beschäftigung (z.B. zwei Jahre). Von Interesse könnte auch der Eintritt des Ereignisses Arbeitslosigkeit vor einem Berufseintritt sein oder die Verweildauer in Arbeitslosigkeit vor einem Berufseintritt. C) Sequenz. Welche Pfade von Statusabfolgen im Bildungs- und Beschäftigungssystem gibt es beim Berufseintritt?

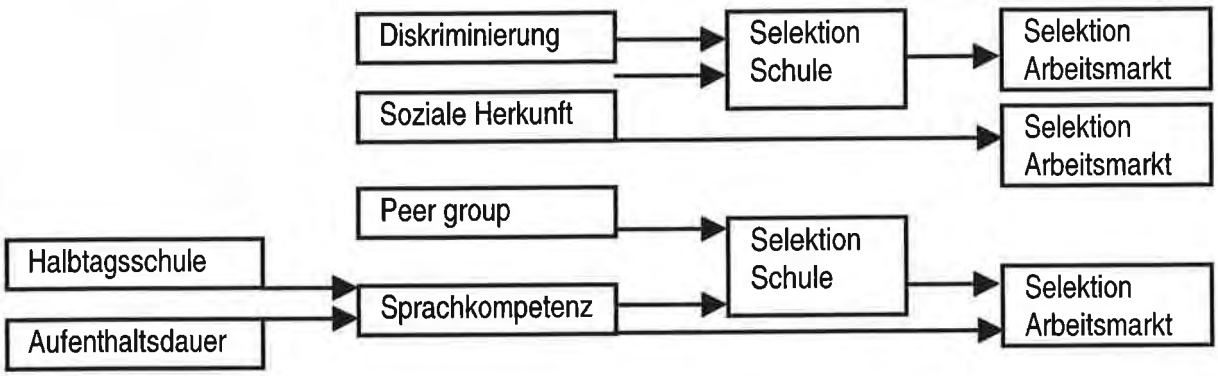
Die im folgenden diskutierten Projekte des NFP 43 wählen unterschiedliche Schwerpunkte, die z.T. kombiniert werden. Sie greifen damit auf vorhandene Erklärungsmodelle zurück.

2.1. Ausländerplatzierung

Der Ansatz des Projektes von Haeberlin kann an die elaborierte Tradition der Statuserwerbsforschung anknüpfen, die seit den 1960er Jahren einen festen Platz insbesondere in der amerikanischen Soziologie einnimmt (vgl. Hopf 1992). Das zu erklärende Phänomen ist die soziale Platzierung von Personen in einem gegebenen Schichtungssystem als Resultat der Verknüpfung von Herkunftsfaktoren, Bildungsleistungen und Berufsaufnahme. In diesem Kontext war es immer auch wichtig, das Gewicht askriptiver im Unterschied zu meritokratischen Statuszuweisungskriterien zu ermitteln. In dieser Tradition untersucht Haeberlin den Stellenwert von ethnischer Herkunft und Geschlecht im Statuszuweisungsprozess der Schweiz. Die Arbeitsgruppe geht davon aus, dass bereits in der Schule eine Diskriminierung zu ungunsten ausländischer Jugendlicher auftreten kann, die Langzeitwirkungen auf den Berufseintritt hat.

Im Kontext der Statuserwerbsforschung hat es sich als ergiebig erwiesen, möglichst viele Kontrollvariablen zu berücksichtigen, um den zu erklärenden Prozess der Statuszuweisung in Form beeinflussbarer kausaler Mechanismen zu verdeutlichen. Das folgende Modell gibt eine grobe Annäherung an einige evtl. relevante Mechanismen.

Abbildung 2: Erklärungsfaktoren für die Unterplatzierung ausländischer Jugendlicher

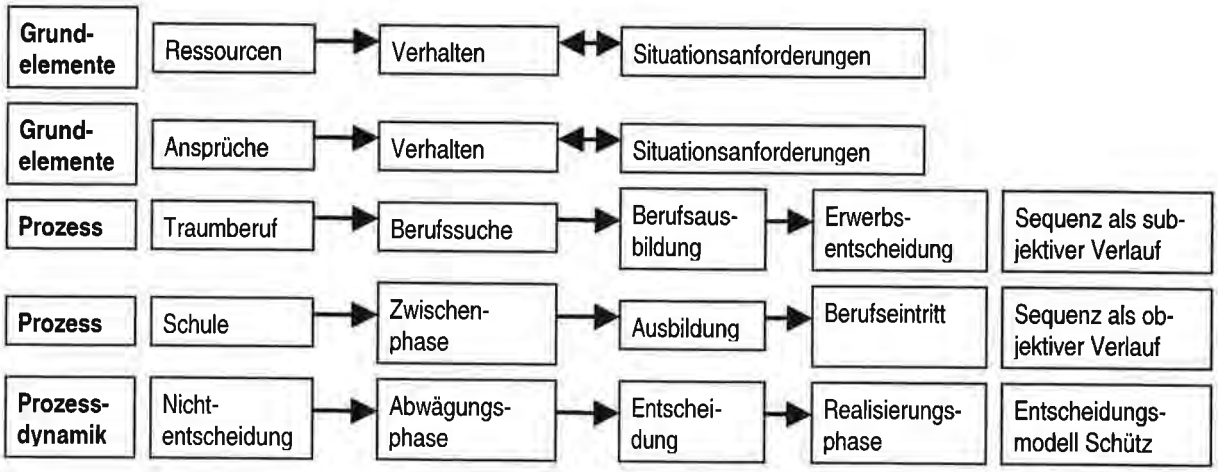


In den letzten Jahren haben Phänomene der Ungleichheit ethnischer Gruppen (bzw. Ungleichheiten zwischen Einwanderern und Autochthonen) verstärkt Aufmerksamkeit gefunden, da einerseits große Unterschiede in den Bildungserfolgen dieser Gruppen vorhanden sind und man andererseits davon ausgehen kann, dass die langfristigen Integrationschancen von Einwanderern maßgeblich durch Berufseintrittsprozesse determiniert werden. Trotz der Bedeutung dieser Fragestellung wissen wir bisher sehr wenig über die hierfür relevanten Prozesse. Neue Fragen zu den Mechanismen ethnischer Ungleichheit beim Berufseinstieg werfen Vergleiche zwischen den Bildungserfolgen von ausländischen Jugendlichen in Frankreich und Deutschland auf. Nach einer Kontrolle von sozialen Herkunftsvariablen sind die Bildungserfolge ausländischer Jugendlicher in Frankreich – im Unterschied zu ausländischen Jugendlichen in Deutschland – nicht schlechter als die Erfolge entsprechender französischer Jugendlicher (vgl. Müller et al. 1997: 222f.). Mögliche Erklärungsfaktoren sind Unterschiede im Umfang der in der Schule verbrachten Zeit, die sich aus der Form von Halbtagsschulen im Unterschied zu Ganztagsschulen ergeben. Ein zweiter Faktor betrifft die u.a. vom Einwanderungsrecht beeinflussten Aufenthaltsdauern von Jugendlichen im Einwanderungsland. Beides wirkt sich auf die Sprachkompetenzen aus, die sowohl auf den Bildungserfolg als auch direkt auf den Arbeitsmarkterfolg einen Einfluss ausüben können. Die bisherigen Forschungsergebnisse in diesem Bereich sind allerdings noch nicht gefestigt, da es noch wenige Studien gibt, die mit ausreichend großen Datensätze multivariate Analysen durchführen. Inwieweit derartige Überlegungen für Schweizer Verhältnisse relevant sein können, wäre zu prüfen.

2.2. Berufswahl

Das Erklärungsziel der Arbeitsgruppe Herzog ist das Berufswahlverhalten von Jugendlichen. In Anlehnung an Walter Heinz wird dabei ein Prozess unterstellt. Heinz et al. (1987) haben gezeigt, dass es sich bei einer Berufswahl um einen längeren Zeitraum der Anpassung an erreichbare Berufsangebote handelt, für die das Subjekt Motive sucht. Allgemein könnte man vielleicht sagen, dass es sich beim verwendeten Modell der Erklärung von Berufswahlverhalten um eine sozialpsychologische Erklärung von Coping-Verhalten handelt, also dass die Umgangweisen von aktiv realitätsverarbeitenden Individuen mit objektiven Situationsanforderungen im Zentrum des Interesses stehen.

Abbildung 3: Berufswahl als Coping-Verhalten



Das Grundmodell beruht auf der Annahme, dass Ressourcen im Berufswahlprozess verhaltenssteuernd wirken, dass sie aber auch im Prozess der Auseinandersetzungen mit der objektiven Lage auf dem Bildungs- und Arbeitsmarkt subjektiv redefiniert werden, bzw. neue Ressourcen erworben werden. Allgemein hat Glen Elder gezeigt (vgl. Elder 1990), dass in Coping-Prozessen Kontrollzyklen ablaufen, bei denen die Individuen durch Ressourcen- und Anspruchs-Veränderungen ein situationsgerechtes Gleichgewicht von Ressourcen und Ansprüchen anstreben. Eine zweite Dimension der Analyse der Arbeitsgruppe Herzog beruht auf der Rekonstruktion des Prozesses der Berufswahl, der in Anlehnung an Heinz in fünf Phasen unterteilt wurde. Dabei wird eine Sequenz eines subjektiven Verlaufs rekonstruiert. Parallel dazu könnte man auf einer stärker strukturellen Ebene untersuchen, wie sich dieser Prozess an institutionellen Vorgaben orientiert. Offene Fragen betreffen z.B. die Bedeutung der institutionellen Ausdifferenzierung von „Zwischenphasen" bzw. die Bedeutung von institutionellen Bindegliedern, wie sie etwa im Projekt mit dem Modellvergleich verschiedener Formen der Berufseinbindung in der Schule verfolgt werden. Für eine soziologische Betrachtungsweise erscheint die stärkere Ausarbeitung der formalen Elemente der Verknüpfung von Institutionen des Bildungs- und Berufssystem ein wichtiger Vergleichsgesichtspunkt zu sein, der mit der subjektiven Verlaufsdynamik kombiniert werden kann (vgl. Rosenbaum et al. 1990; Sackmann/ Wingens 2001).

Wenn man eher abstrakt die subjektive Verlaufsdynamik als Prozessdynamik analysiert, gibt es die Möglichkeit, den Entscheidungsprozess bei Berufswahlen an das Modell der rationalen Wahl von Schütz anzulehnen. Der Vorteil des Schützschen Modells ist, dass hier stärker als in Rational choice-Theorien der Faktor Zeit bei Entscheidungsprozessen thematisiert wird. Er unterscheidet Nicht-Entscheidungsphasen von Abwägungsphasen vor der eigentlichen Entscheidung, die man wiederum von der Realisierungsphase differenzieren kann (Schütz 1971).

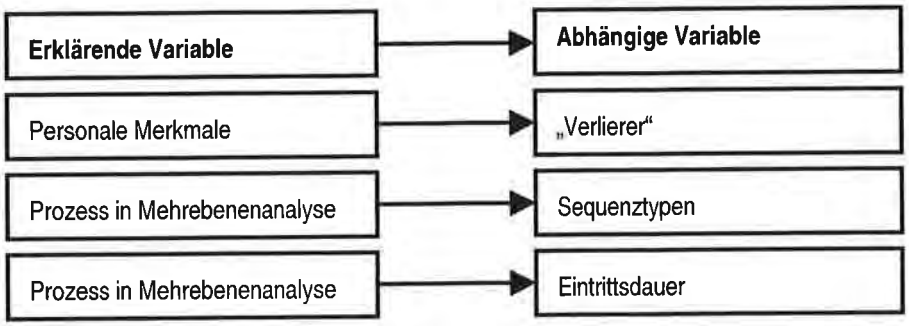
Allgemein ist bei der Untersuchung von Berufswahlprozessen zu klären, ob die zu erklärende Variable die Wahl selbst ist; oder ob es der Übergang zum Ereignis Berufseintritt ist; oder ob es die Sequenz des subjektiven bzw. objektiven Verlaufes ist. Die Forschungen von Heinz et al. (1987) haben auch belegt, dass der Selbstsozialisation von Subjekten in diesem Prozess

ein großes Gewicht zukommt. Prozesse der Selbstsozialisation können Gegenstand qualitativer Forschung sein.

2.3. Bildungs-Berufs-Übergang

Das Projekt der Arbeitsgruppe Meyer reiht sich ein in eine seit den 1980er Jahren im OECD Kontext geführte Diskussion über Bedingungen des Auftretens von Jugendarbeitslosigkeit, auch in Relation zu den Arbeitslosigkeitsraten anderer Bevölkerungsgruppen. In ihrem OECD-Bericht haben sie umfangreich den Sachstand des Wissens über Berufseintrittsprozesse in der Schweiz mitsamt ihren Lücken zusammengetragen (Galley/ Meyer 1998). Der Sachstand der Erklärungsmodelle von Berufseintrittsprozessen im Umkreis der OECD ist nicht leicht zusammenzutragen, weshalb die Formulierung eines Erklärungsmodells von der Arbeitsgruppe Meyer auch als offene Frage benannt wird.

Abbildung 4: Bildungs-Berufs-Übergang



Allgemein kann man vielleicht sagen, dass die Suche nach personalen Merkmalen von „Problemgruppen" oder „Verlierern" in den Hintergrund getreten ist, da das institutionelle Umfeld eine wesentliche Rolle dabei spielt, ob eine „Problemgruppe" in einem gegebenen Kontext Probleme beim Berufseintritt hat. Ein zweiter Vorbehalt gegenüber einem „Problemgruppen"-Ansatz besteht darin, dass in einer Längsschnittperspektive auch offen bleibt, wie lange die Auswirkungen von Problempositionen, wie z.B. Arbeitslosigkeit, einen Einfluss auf Erwerbsverläufe haben (vgl. Baker/ Elias 1991).

Da gleichzeitig der Verlauf von Berufseintrittsprozessen unübersichtlich geworden ist, hat sich eine neutralere Bestimmung von abhängigen Variablen in Form von Sequenztypen bzw. verschiedenen Eintrittsdauern als zweckmäßig erwiesen. Als erklärende Variablen dienen dann nicht nur personale Merkmale sondern Prozesse, die in einer Mehrebenenanalyse bestimmt werden können.

3. Auswertungsmethoden

Unter der Vielfalt der Auswertungsmethoden bei Daten zu Berufseintrittsprozessen sind drei hervorzuheben. Als zentrales Analyseinstrument für Verlaufsdaten haben sich in den letzten beiden Jahrzehnten Ereignisdatenanalysen erwiesen (vgl. Blossfeld/ Rohwer 1995; Yamaguchi 1991). Als zweites, jüngeres Verfahren ist die Sequenzmusteranalyse von Andrew Abbott zu nennen, bei der längere Verläufe – und nicht nur einzelne Ereignisse – im Mittelpunkt des Interesses stehen (vgl. Abbott/Hrycak 1990; Aisenbrey 2000). Scherer (1998) und Schaeper (1999) haben entsprechende Analysen zu Berufseintrittsprozessen vorgelegt. Als dritte ebenfalls wertvolle Methode sei auf Mehrebenenmodelle hingewiesen (vgl. Windzio 2001).

4. Ausblick: Internationaler Vergleich

Eine große Forschungslücke besteht nach wie vor im internationalen Vergleich von Berufseintrittsprozessen. Diskriminierungsprozesse, Berufswahlprozesse und Berufseintrittsprozesse weisen eine Reihe von Ähnlichkeiten in verschiedenen Ländern auf. Wir können deshalb relativ abstrakte Erklärungsmodelle dieser Prozesse entwickeln. Die institutionellen Ord-

nungen des Bildungs- und Beschäftigungssystems variieren aber auch stark zwischen verschiedenen Ländern gleichen Entwicklungsniveaus (z.B. innerhalb der OECD-Länder). So zeichnet sich die Schweiz durch das Vorhandensein eines umfangreichen, prestigereichen dualen Ausbildungssystems, frühe Dreigliedrigkeit der Schulwahl, ein besonders geringes Niveau an Hochschulabschlüssen und einen weitgehend liberalisierten Arbeitsmarkt (OECD 1999) aus. Diese Kombination ist einmalig in der OECD-Welt. Zu jedem dieser Punkte gibt es Theorien der Wirkung dieser institutionellen Strukturen auf Berufseinstiegspfade (Sackmann 1998; 2001; Müller/ Shavit 1998; Kerckhoff 2000; OECD 1998): Bisherige Analysen weisen darauf hin, dass in Ländern mit einem dualen Ausbildungssystem, die relationalen Jugendarbeitslosigkeitsraten geringer sind als in anderen Ländern. Meist wurde allerdings nur die Bundesrepublik Deutschland als Beispiel für ein etabliertes prestigereiches duales Ausbildungssystem betrachtet, während kleinere Länder wie die Schweiz, Dänemark oder Österreich nicht systematisch in die Analyse einbezogen wurden. Gleichzeitig lassen Insider-Outsider-Theorien (Lindbeck/ Snower 1988) und Hysteresis-Theorien (Blanchard/ Summers 1986) erwarten, dass in Ländern mit einer geringeren Regulierung des Arbeitsmarktes Outsider, zu denen auch junge Berufseinsteiger zählen, stärkere Probleme beim Berufseintritt haben sollten, und die Persistenz von Arbeitslosigkeit größer sein sollte.

Die Daten dieses Forschungsprogramms 43 ermöglichen uns erstmals den „Fall Schweiz" bei der Formulierung dieser Theorien zu berücksichtigen. Da es sich bei der Schweiz um eine singuläre Institutionenkombination handelt, ist es wahrscheinlich, dass mit dem Studium dieses Falls ein Erkenntnisgewinn verbunden ist. Dieser Erkenntnisgewinn kann allerdings nur erreicht werden, wenn im Forschungsprogramm bereits früh bzw. eventuell auch spezialisiert in einem Projekt der internationale Vergleich von Berufseinstiegsprozessen unter besonderer Berücksichtigung der Schweiz behandelt wird. Ein entsprechendes Vergleichsprojekt weist auch den Vorteil auf, dass man im internationalen Vergleich besser bestimmen kann, welche institutionellen Mechanismen in der Schweiz vorteilhaft sind und welche nicht.

Literatur

Abbott, Andrew/ Hrycak, Alexandra (1990): Measuring resemblance in sequence data: an optimal matching analysis of musicians' careers. In American Journal of Sociology 96: 144-185.

Aisenbrey, Silke (2000): Optimal Matching Analyse. Leske + Budrich: Opladen.

Baker, Meredith/ Elias, Peter (1991): Youth unemployment and work histories. In Dex, Shirley (ed.): Life and Work History Analyses: Qualitative and Quantitative Developments. London: Routledge. S. 214-244.

Bardeleben, Richard von/ Beicht, Ursula/ Fehér, Kálmán (1994): Bildungsökonomische Betrachtung der betrieblichen Berufsausbildung. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.): Perspektiven der dualen Berufsausbildung. Bielefeld: Bertelsmann. S. 43-62.

Bender, Stefan/ Konietzka, Dirk/ Sopp, Peter (2000): Diskontinuität im Erwerbsverlauf und betrieblicher Kontext. In Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 52: 475-499.

Blanchard, Olivier J./ Summers, Lawrence H. (1986): Hysteresis and the European unemployment problem. In Fischer, Stanley (Hg.): NBER Macroeconomics Annual 1986. Cambridge: MIT.

Blossfeld, Hans-Peter (1989): Kohortendifferenzierung und Karriereprozeß. Frankfurt/M.: Campus.

Blossfeld, Hans-Peter/ Rohwer, Götz (1995): Techniques of Event History Modeling. Hillsdale: Lawrence Erlbaum.

Bryk, Anthony/ Raudenbush, Stephen W. (1992): Hierarchical linear models : applications and data analysis methods. Newbury Park: Sage.

Elder, Glen H. Jr./ Caspi, Avshalom (1990): Persönliche Entwicklung und sozialer Wandel. In Mayer, Karl Ulrich (Hg.): Lebensverläufe und sozialer Wandel. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 31: 22-57.

Galley, Françoise/ Meyer, Thomas (1998): Schweiz. Übergänge (Transitionen) zwischen Erstausbildung und Erwerbsleben. Bern. Ms.

Heinz, Walter R./ Krüger, Helga/ Rettke, Ursula/ Wachtveitl, Erich/ Witzel, Andreas (1987): „Hauptsache eine Lehrstelle". Weinheim: Deutscher Studien Verlag.

Hopf, Wulf (1992): Ausbildung und Statuserwerb. Ffm.: Campus.

Kerckhoff, Alan C. (2000): Transition from School to Work in Comparative Perspective. In Hallinan, Maureen T. (Hg.): The Handbook of the Sociology of Education. New York: Kluwer. S. 453-474.
Kluge, Susann/ Kelle, Udo (Hg.) (2001): Methodeninnovation in der Lebenslaufforschung : Integration qualitativer und quantitativer Verfahren in der Lebenslauf- und Biographieforschung. Weinheim: Juventa.
Kohli, Martin (1986): Gesellschaftszeit und Lebenszeit. In Berger, Johannes (Hg.): Die Moderne – Kontinuitäten und Zäsuren. Sonderband 4 der Sozialen Welt: 183-208.
Lindbeck, Assar/ Snower, Dennis J. (1988): The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment. Cambridge: MIT.
Müller, Walter/ Shavit, Yossi (1998): The institutional embeddedness of the stratification process. In Shavit, Yossi/ Müller, Walter (Hg.): From school to work. Oxford: Clarendon. S. 1-48.
Müller, Walter/ Steinmann, Susanne/ Schneider, Reinhart (1997): Bildung in Europa. In Hradil, Stefan/ Immerfall, Stefan (Hg.): Die westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich. Opladen: Leske + Budrich. S. 177-245.
OECD (Hg.) (1998): Unterstützung der Jugendlichen auf ihrem Weg von der Schule ins Berufsleben. In dies.: Bildungspolitische Analyse. Paris. S. 47-63.
OECD (Hg.) (1999): Beschäftigungsschutz und Arbeitsmarktergebnisse. In dies.: Beschäftigungsausblick. Paris. S. 51-142.
Rindfuss, Ronald R./ Swicegood, C. Gray/ Rosenfeld, Rachel A. (1987): Disorder in the life course: How common and does it matter? In American Sociological Review 52: 785-801.
Rindfuss, Ronald R. (1991): The young adult years: Diversity, structural change, and fertility. In Demography 28: 493-512.
Rosenbaum, James E./ Kariya, Takehiko/ Setterstein, Rick/ Maier, Tony (1990): Market and Network Theories of the Transition from High School to Work. In Annual Review of Sociology 16: 263-299.
Sackmann, Reinhold (1998): Konkurrierende Generationen auf dem Arbeitsmarkt. Altersstrukturierung in Arbeitsmarkt und Sozialpolitik. Opladen: Westdeutscher.
Sackmann, Reinhold (2001): Regulierung, Deregulierung oder regulierte Flexibilisierung der Arbeitsmärkte? Folgen alternativer Optionen der Lösung von Exklusionsproblemen. In Bolder, Axel/ Heinz, Walter R./ Kutscha, Günter (Hg.): Jahrbuch Bildung und Arbeit 1999/ 2000. Deregulierung der Arbeit – Pluralisierung der Bildung? Opladen: Leske + Budrich. S. 54-72.
Sackmann, Reinhold/ Wingens, Matthias (2001): Theoretische Konzepte des Lebenslaufs: Übergang, Sequenz, Verlauf. In dies. (Hg.): Strukturen des Lebenslaufs. München: Juventa. S. 17-48.
Schaeper, Hildegard (1999): Erwerbsverläufe von Ausbildungsabsolventinnen und –absolventen – eine Anwendung der Optimal-Matching-Technik. Arbeitspapier 57 des Sonderforschungsbereiches 186 an der Universität Bremen.
Scherer, Stefani (1998): Early career patterns – a comparison of the United Kingdom and Germany. Mannheim. Ms.
Schütz, Alfred (1971): Das Wählen zwischen Handlungsentwürfen. In ders.: Gesammelte Aufsätze. Bd. 1. Den Haag: Nijhoff. S. 77-110.
Sørensen, Aage B./ Morgan, Stephen L. (2000): School Effects. In Hallinan, Maureen T. (Hg.): The Handbook of the Sociology of Education. New York: Kluwer. S. 137-160.
Windzio, Michael (2001): Organisationsökologie und Arbeitsmarktmobilität im sozialen Wandel. In Zeitschrift für Soziologie 30: 116-134.
Yamaguchi, Kazuo (1991): Event history analysis. Newbury Park: Sage.

Korrespondenzanschrift: Reinhold Sackmann, Institut für empirische und angewandte Soziologie, Universität Bremen, Postfach 330440, 28334 Bremen. Sackm@sfb186.uni-bremen.de

Ausländerinnen und SchweizerInnen in Zwischenlösungen

Josef Martin Niederberger

1. Zum Hintergrund des Projekts

Den Hintergrund für das vorliegende Projekt bildete die Rezession der neunziger Jahre und die damit einhergehende Verknappung des Lehrstellenangebots. Eine vom BBT in Auftrag gegebene Evaluationsstudie zum Lehrstellenbeschluss II, die auch die so genannten Zwischenlösungen einbezog, hatte ergeben, dass 11% der Absolventen dieser schulischen Kategorie unmittelbar vor Schulabschluss keine Anschlusslösung sahen; also weder über eine Lehrstelle verfügten noch sonst irgendwie mittelbar oder unmittelbar den Eintritt ins Berufsleben geregelt hatten (Gertsch et al., 1999). Dies obwohl ja gerade der Besuch eines zusätzlichen Schuljahres die Chancen bei der Lehrstellensuche, die Berufswahlreife und die Beherrschung des Schulstoffes verbessern sollte.

Während in der genannten Studie die Frage nach der Wirksamkeit von Zwischenlösungen, differenziert nach den unterschiedlichen Angebotstypen, im Vordergrund stand, sollte die hier vorgestellte Studie einzelne Faktoren genauer unter die Lupe nehmen, von denen vermutet werden kann, dass sie die Chancen der beruflichen Integration beeinflussen. Anlass zu diesem Untersuchungsinteresse hatte unter anderem die von Gertsch et al. (1999) gemachte Beobachtung gegeben, dass unter den anschlusslos gebliebenen Absolventen Frauen sowie Schüler und Schülerinnen mit ausländischer Herkunft übervertreten waren. Als chancenbestimmende Faktoren wurden nun im Anschlussprojekt in erster Linie die Intensität sowie die eingeschlagene Strategie der Lehrstellensuche einbezogen; ebenso das Ausmass und die Art der Unterstützung durch die Familie, das elterliche Anspruchsniveau und bei AusländerInnen zusätzlich die erworbene sprachliche Kompetenz und die gegebene Remigrationsbereitschaft beim Befragten und dessen Eltern.

2. Zur Operationalisierung

Da zum vorneherein feststand, dass nur eine standardisierte Befragung im Klassenraum mittels eines einfachen, schnell zu durchlaufenden Messinstruments in Frage kommen würde, konnten die interessierenden Variablen nur mit einer einfachen Anlage operationalisiert werden. Die sprachliche Kompetenz wurde z.B. mit einer schlichten Selbsteinstufung ermittelt. Intensität, Strategien und helfende Akteure bei der Lehrstellensuche wurden mit Hilfe eines ausgedehnten Schemas abgefragt, welches für eine sehr grosse Zahl möglicher Vorgehensweisen wie Briefe an potentielle Lehrmeister schreiben, Informationen einholen u.a.m. die Häufigkeit erhob, und zwar getrennt für die Akteure Vater, Mutter, weitere Familienangehörige, „Andere" und für den Befragten selber.

Die nachstehenden Kantone wurden einbezogen: Zürich, Bern (nur deutschsprachige Gebiete), Aargau, Basel-Land, St.Gallen, Glarus, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden, Luzern. Folgende Kantone wurden ebenfalls mit der Bitte um Adressenzustellung angeschrieben, aber nicht berücksichtigt, weil die Antworten zu spät eintrafen: Zug, Solothurn, Schaffhausen. Ohne Antwort blieb der Kanton Thurgau, wogegen Basel-Stadt geantwortet hatte, aber wegen starker Inanspruchnahme durch eine selber in Auftrag gegebene Evaluation nicht berücksichtigt werden wollte. Nicht angefragt: wurden beide Appenzell (zu klein), sowie Graubünden, Wallis, die Westschweiz und der Tessin. Von den 145 angeschriebenen Klassen nahmen 95 an der Befragung teil, das entspricht einem Rücklauf von rund 65%. 1442 Fragebogen erwiesen sich als brauchbar (die formale Qualität der Antworten war fast durchwegs gut bis sehr gut). Über die Ausfallquote und die schliesslich erzielte Repräsentativität lassen sich kaum Aussagen machen, da die Zahl der ausgeteilten Fragebogen willkürlich war (pro Klasse 15 in Deutsch und vier in Fremdsprachen; viele Lehrer behalfen sich mit Fotokopien), und da die Parameter der Population als unbekannt gelten müssen. (Beim Bundesamt für Statistik sind zwar Angaben erhältlich, doch besteht definitorische Unklarheit – so figuriert dort z.B. der Aargau mit null Schülern im Zwischenbereich, weil sie in diesem Kanton nach Auskunft des BFS einem andern Bereich zugezählt werden). Es kommt dazu, dass – nach Aussage von Schulleitern – die Klassenbestände in diesem Sektor auch unter dem Schuljahr stark fluktuie-

ren, da die Schüler oft Mehrfachanmeldungen tätigen und dann nach angelaufenem Schuljahr zu einer attraktiveren Einrichtung wechseln, oder dass sie unter dem Jahr eine Lehrstelle antreten können, oder von der Schulleitung intern in einen andern Angebotstyp versetzt oder auch von der Schule weg gewiesen werden – was in einer nicht-obligatorischen Schule ohne weiteres möglich ist.

3. Resultate

Die Anzahl der Absolventen ohne gesicherten Anschluss bewegte sich in derselben Grössenordnung wie in der oben erwähnten Untersuchung (9.4%), zeigt jedoch beachtliche Unterschiede zwischen SchweizerInnen (4.1%) und AusländerInnen (18.1%). Letzterer Wert muss noch nicht unbedingt als alarmierend bezeichnet werden, da unter Ausländerinnen auch Absolventen von Integrationsklassen aufgeführt sind, die grossenteils erst seit ein oder zwei Jahren in der Schweiz weilen. Einige von diesen werden sich möglicherweise noch zu einer „zweiten Runde" in der Integrationsklasse entschliessen, wie das KollegInnen von ihnen schon getan haben, die in unserer Studie unter den Absolventen mit Anschlusslösung figurieren. Mehr Aufmerksamkeit verdient der Umstand, dass auch Ausländerinnen, die ganz in der Schweiz aufwuchsen, sich von den Schweizern unterscheiden (12.6% gegenüber 4.1% für Letztere; p nach Fisher's Exact Test =.000. Für die grossenteils im Ausland aufgewachsenen beträgt der Wert 28.4%).

Die Thematisierung der Rückkehr in der Familie und die eigene Einstellung zur Rückkehrfrage zeigte keinen Einfluss auf die Anschlusschancen, hingegen tun dies die selbsteingeschätzten Deutschkenntnisse (r=.159 für Frauen, p=.007; r=.234 für Männer, p=.000). Die Intensität des Suchverhaltens zeigte weder global noch in den einzelnen Teilvariablen einen Einfluss. Allerdings hätten sich von den SchweizerInnen 84.5% *nicht* mehr Unterstützung gewünscht, von den AusländerInnen jedoch nur 60.2% (Chi-Square 102.9, df=1, p=.000). Mehr Support hätten die ausländischen SchülerInnen vor allem vom Lehrer gern entgegen genommen (17.0% im Vergleich zu 6.5% bei den SchweizerInnen), ebenso vom Vater (13.3% für AU; 4.1% für CH). Die berichteten Differenzen sind alle höchst signifikant, jedoch im Ausmass nicht gerade dramatisch. Interessanterweise und mindestens vordergründig im Widerspruch zum obigen Resultat geben Ausländerinnen auch seltener an, *nicht* zu sehr gedrängt worden zu sein (66.5% für AU versus 80.7% für CH; Chi-Square = 34.8, df=1, p=.000). Zu sehr gedrängt fühlten sie sich vor allem durch den Vater (15.6% für AU gegenüber 8.1% für CH) und die Mutter (15.5% für AU gegenüber 10.4% für CH; alle Vergleiche p=.000). Dies darf als ein Hinweis darauf gedeutet werden, dass die Frage der elterlichen Unterstützung bei ausländischen Absolventen von Zwischenlösungen irgendwie kritisch ist. Dabei ist es möglicherweise weniger das Ausmass der gewährten Unterstützung (zuviel vs. zuwenig), sondern eher die Adäquatheit und Instrumentalität derselben. Das Geschlecht spielt bei allen in diesem Abschnitt diskutierten Beziehungen keine Rolle.

Anders verhält es sich mit dem tatsächlichen Ausmass der Unterstützung. Hier findet sich ein signifikanter Unterschied bei der Unterstützung durch den Vater. Diese fiel offenbar bei den männlichen Befragten stärker aus (p=.000 nach T-Test). Doch erweist sich auch beim Mass der erfolgten Unterstützung der Nationalitätenunterschied als viel gewichtiger. Bei allen erfragten Akteuren findet sich ein hochsignifikanter Unterschied (p=.000, T-Test); jedoch nicht immer in derselben Richtung. Die Hilfe durch den Lehrer, den Bruder und durch „Andere" fällt bei Ausländern stärker aus (beim Lehrer nur geringfügig), jene durch Vater und Mutter sowie die Eigeninitiative durch die Befragten bei Schweizern. Vor allem die Mutter erweist sich als engagierte Helferin, die bei SchweizerInnen das Mass der väterlichen Hilfe übersteigt, bei Ausländerinnen jedoch schwach hinter diesem zurück bleibt (Signifikanz nicht ermittelt). Hinter diesen Differenzen dürfen zweifellos Unterschiede in der sprachlichen und der kontextbezogenen Kompetenz vermutet werden. Ausländische Väter und Mütter dürften sich eher behindert fühlen, wenn es um die Hilfe beim Briefe Schreiben oder um ein Telefon an einen möglichen Lehrmeister geht – die Mütter vielleicht noch mehr als die Väter, weil diese eher ins Berufsleben involviert und möglicherweise bei Emigranten aus dem jugoslawischen Kontext schon länger in der Schweiz anwesend sind als die Mütter. Die Lehrer erkennen dann ihre Aufgabe in einer kompensatorischen Unterstützung, die jedoch das Defizit an familiärem Support nicht auszugleichen vermag.

Die obengenannten Resultate zum Suchverhalten dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, dass dessen Intensität und weitere Charakteristika keine statistische Beziehung zum Vorhandensein oder Fehlen einer Anschlusslösung zeigen. Da diese Situation des nicht vorhandenen Anschlusses aber insgesamt Ausnahmecharakter hat (was ja gerade die vorliegenden Resultate zeigen; s. oben), muss unsere Analyse der beruflichen Integrationschancen sich auch jenen zuwenden, die am Ende des absolvierten Brückenangebots eine Lehrstelle antreten können. Die Analyse stösst hier allerdings auf eine grundlegende Schwierigkeit, fehlt doch ein allgemein anerkannter Indikator für die Güte oder das Ausmass der beruflichen Integration. Zwar bestehen im Alltag durchaus Vorstellungen von einem Statusgefüge, in das Berufe eingereiht werden könnten. Diese Rangierung erweist sich jedoch bei näherer Betrachtung als rudimentär und inkonsistent, zudem dürfte das Mass des unterstellten Konsens wohl beträchtlich überschätzt werden. Einzelne Berufsgruppen dürften ihren kollektiven Selbstwert höher einschätzen und die prestigemässige Distanz zu andern Gruppen geringer, als diese umgekehrt es ihnen gegenüber tun. Von der Frage der Konsensualität abgesehen stellt die überaus grosse und ständig im Wandel begriffene Zahl der Berufe jeden wissenschaftlichen oder alltäglichen Rangierungsversuch vor schier unüberwindbare Konsistenzprobleme. Um aus diesem Dilemma einen operationalen Ausweg zu finden, haben wir kurzerhand die Anzahl der verlangten Lehrjahre zum Kriterium der beruflichen Integration gemacht. Unnötig beizufügen, dass dieses Vorgehen diskutabel ist.

Die Intensität der Stellensuche zeigt in ihrer globalen Operationalisierung (summativer Index gebildet aus allen Strategietypen sämtlicher Akteure) nicht die geringste Beziehung zur mit der gefundenen Lehrstelle verbundenen Ausbildungsdauer. Das ändert sich vorerst auch dann nicht, wenn man die Ergebnisse nach Geschlecht oder nach Nationalität aufbricht. Nur in Kombination der beiden Merkmale, nämlich unter den Schweizer Frauen, findet sich eine sehr schwache Beziehung ($r=.109$, $p=.043$). Die Beziehung unter den Ausländerinnen ist nicht signifikant. Allerdings steht die Hilfe der Mutter bei den Frauen in positiver Beziehung zur Dauer der Lehre ($r=.148$; $p=.001$). Das Gegenteil gilt für die Hilfe durch den Lehrer; diese Beziehung ist schwach negativ ($r=-.109$; $p=.017$). Das heisst nichts anderes, als dass die Hilfeleistung des Lehrers auch hier kompensatorisch erfolgt; bei Frauen, für die schwächere Integrationschancen zu antizipieren sind, intensiviert der Lehrer seinen Support.

Das Geschlecht selber bildet jedoch den stärksten gefundenen Overall-Faktor, der das Mass der in unserem Sinn gemessenen beruflichen Integration bestimmt ($r=.350$, $p=.000$; Frauen haben geringere Anteile in zeitlich anspruchsvolleren Ausbildungsgängen). Die Nationalität leistet hingegen nur einen Beitrag in der Höhe von $r=.118$ ($p=.000$; Schweizer in längeren Lehren). Innerhalb der schweizerischen Subgruppe sagt das Geschlecht die gewählte Ausbildungsdauer mit einem Koeffizienten von $r=.294$ ($p=.000$) voraus; innerhalb der ausländischen mit $r=.482$ ($p=.000$). Dies heisst, dass vor allem in der Interaktion von Geschlecht und Nationalität ein bedeutender Voraussagewert zustande kommt. Explizit formuliert: Frauen aus Zwischenlösungen strömen vor allem dann in kurze berufliche Ausbildungsgänge, wenn sie ausländischer Herkunft sind; oder umgekehrt: Für Absolventen ausländischer Herkunft gilt dies vor allem dann, wenn sie weiblich sind.

Über alles betrachtet steht an zweiter Stelle (nach dem Geschlecht) in der Reihenfolge der integrationsbestimmenden Faktoren der Typ der zuletzt besuchte Schule ($r=.143$; $r=.000$). Dass das Anforderungsniveau des letzten obligatorischen Schuljahrs die beruflichen Einstiegschancen (im Sinne der Dauer der Ausbildung) mitbestimmt, ist an sich ein erwartbares Ergebnis. Erstaunlich ist, dass dem Geschlecht dennoch die stärkere Vorhersagekraft zukommt. Dabei darf nicht vergessen werden, dass Zwischenlösungen einen kompensatorischen Sinn haben. Erfüllen sie diese Zweckbestimmung, so muss das die Korrelation mit der zeitlich (und in gewissem Sinne auch kausal) hinter der Zwischenlösung zurückliegenden Variable „Schulniveau" mindern. Wir heben uns diese Erkenntnis auf, um später in erweitertem Zusammenhang weitere Einsichten zu gewinnen.

Der Weg dorthin führt über eine eher harmlos scheinende Beziehung, die auf der unabhängigen Seite eine hier erst einzuführende Variable verwendet, bestehend im Kontext, worin die Schulzeit grösstenteils verbracht wurde. Als Ausprägungen verwenden wir: „Schweizer und ganze Schulzeit in der Schweiz verbracht"; „Ausländer und ganze Schulzeit in CH"; „Ausländer und Schulzeit hauptsächlich in CH", „Ausländer und Schulzeit hauptsächlich im Ausland

verbracht". Der Zusammenhang mit der Dauer der Lehre ist über alles berechnet r= -.105; p=.001. Das heisst: Je grösser der Anteil der im Ausland verbrachten Schulzeit, umso kürzere Lehren werden ergriffen. Dabei unterscheiden sich schon jene Ausländer, die ganz in der Schweiz zur Schule gingen, von den Schweizern, indem letztere bloss zu 14.2% eine ein- oder zweijährige Lehre ergreifen, die Ausländer aber zu 24.5% (Chi-Square=9.199, df=2, p=.010). Der *break down* nach Geschlecht ergibt nun, dass nur die weiblichen Ausländer auch dann kürzere Lehren ergreifen, wenn sie ganz in der Schweiz geschult wurden; während die ausländischen Männer unter dieser Bedingung den Schweizer Männern nicht nachstehen. Dies soll hier ausschnittsweise dargestellt werden:

Tabelle 1: Dauer der Lehre in Abhängigkeit vom Kontext der Schulzeit.

Schulzeit verbracht in...				
	FRAUEN		MÄNNER	
Dauer der Lehre	Schweizer	Ausländerinnen ganz in CH geschult	Schweizer	Ausländer ganz in CH geschult
Ein oder zwei Jahre	**20.1** *68*	**40.0** *32*	7.9 *25*	3.4 *2*
Drei Jahre	**71.4** *242*	**56.3** *45*	56.2 *177*	61.0 *36*
Vier Jahre	**8.6** *29*	**3.8** *3*	35.9 *113*	35.6 *21*
	Chi Square = 14.905, df=2, p=.001 Spearman r= -.188; p=.000		Chi Square = 1.627; df=2, p=.443 Spearman r= -.019; p=.712	

Dieser Zusammenhang hat seine Vorgeschichte. Wie Tabelle 2 zeigt, sind auch ganz in der Schweiz aufgewachsene Ausländerinnen schon insofern benachteiligt, als sie im Vergleich zu den Schweizerinnen häufiger die Real- und seltener die Sekundarschule absolvieren. Ebenfalls sieht man, dass diese Benachteiligung wiederum für die Männer nicht gilt.

Tabelle 2: Schultyp, in Abhängigkeit vom Kontext der Schulzeit

	Schulzeit verbracht in...			
	FRAUEN		MÄNNER	
Schultyp in CH	Schweizer	Ausländerinnen, ganz in CH	Schweizer	Ausländer, ganz in CH
Ober	**7.5** *33*	**8.2** *10*	11.8 *40*	16.9 *15*
Real	**54.1** *238*	**67.2** *82*	58.5 *199*	53.9 *48*
Sek	**38.4** *169*	**24.6** *30*	29.7 *101*	29.2 *26*
	Chi-Square = 8.100; df=2; p = .017 Spearman = -.107 p = .011		Chi-Square = 1.690; df = 2; p =.430 Spearman = -.032 p = .510	

4. Interpretation: *gender role* als diskriminierender Faktor bei der ausländischen Population

Würde vom schweizerischen Schulsystem her eine Diskriminierung ausgehen, so wäre schwer einzusehen, warum diese, sofern sie die Frauen betrifft, nur bei *Ausländerinnen* erfolgen sollte, beziehungsweise – wenn sie die Ausländer betrifft, warum sie dann nur bei den ausländischen *Frauen* geschieht. (Soziologische Erklärungen für einen solchen Sachverhalt wären allerdings nicht undenkbar.) Naheliegender scheint uns jedoch eine Interpretation, die auf der Ebene der *gender role* Vorstellungen ansetzt. Wir nehmen an, dass bei grossen Teilen der in der Schweiz ansässigen ausländischen Bevölkerung noch ein traditionelles Frauenbild vorhanden und wirksam ist, dessen Überwindung in der schweizerischen Bevölkerung schon weiter fortgeschritten ist. Dabei darf angenommen werden, dass diese Diskrepanz in der Elterngeneration ausgeprägter ist als unter den von uns untersuchten Schülerinnen. Gerade die elterlichen Vorstellungen dürften aber bei Entscheidungen, die die berufliche Integration betreffen, auf diffusem Wege doch noch wirksam werden, und zwar, wie wir annehmen, vor allem auf der schwer fassbaren Ebene der Motivierung durch die Eltern, der Ansetzung eines beruflichen Aspirationsniveaus und der Intensität sowie auch der Instrumentalität

der Verfolgung dieses Niveaus. Zwar kommt der Hilfe bei der Stellensuche in der von uns operationalisierten Form nur geringe statistische Erklärungskraft zu (zur Erinnerung: r=.103 für väterliche Suchintensität in der gesamten Stichprobe und r=.148 für mütterliche Suchintensität bei Frauen). Diese Variable „Suchintensität" erfasst aber vermutlich nur einen sehr geringen – und wahrscheinlich einen eher unwichtigen – Ausschnitt aus dem gesamten Komplex der elterlichen Unterstützung in der Berufswahl- und Berufszielverfolgungsfrage. Verwenden wir unsere Variable „Suchintensität" in diesem Sinne als Indikator, so gelangen wir zu einer konsisten Interpretation (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Mütterliche Suchintensität bei der Lehrstellensuche

	SchweizerInnen	Ausländerinnen, ganz in der CH geschult	Ausländerinnen, ganz oder überw. im Ausl. geschult
Frauen	**20.23**	18.01	17.73
Männer	20.02	**18.19**	17.78

In der obigen Tabelle zeigt sich eine Zunahme der mütterlichen Suchintensität mit zunehmender sozialer Nähe zur Schweiz. Interessanterweise verhalten sich die nach Geschlecht unterschiedenen Werte in der ausländischen und der schweizerischen Population genau umgekehrt. Dies fällt vor allem im Vergleich der Gruppe „AusländerInnen, ganz in der Schweiz geschult" und „SchweizerInnen" auf (in der Tabelle hervorgehoben). Über die ganze Tabelle betrachtet lässt sich spekulativ eine Entwicklungslinie feststellen, die – in der Tabelle – von rechts nach links führt. Von einem Ausgangspunkt der nicht diskriminierenden (der Unterschied ist zu gering, um eine Interpretation zu erlauben) und vergleichsweise tiefen Unterstützung herkommend fördern ausländische Mütter, die in die Schweiz immigrieren, zunächst die berufliche Integration ihres Sohnes, während Schweizer Frauen, in emanzipatorischer Absicht, mehr Unterstützung ihrer Tochter angedeihen lassen. Letzteres geschieht in gewisser Hinsicht auch von der tatsächlichen Integrationslage der Mädchen her betrachtet zu recht. Denn – wie oben berichtet – stellt das Geschlecht den am stärksten diskriminierenden Faktor in der beruflichen Integration dar (immer mit unserem Indikator der Dauer der Lehre gemessen). Auch unter den Schweizer Zwischenjahr-Absolventinnen ergreifen 20.1% eine ein- oder zweijährige Lehre im Vergleich zu den Männern, wo dies nur 7.9% tun, während umgekehrt die Schweizer Männer zu 35.9% in eine vierjährige Lehre streben, was von den Schweizer Frauen nur 8.6% tun. (Die vierjährige Lehre stellt allerdings eine etwas spezielle, vor allem auch stark techniklastige Berufswahl dar, die von daher nicht linear in unsere Skala der beruflichen Integration hineinpasst).

5. Diskussion und Schluss

Es wurde oben verschiedentlich angedeutet, dass die verwendeten Indikatoren problematisch sein mögen. Indessen dürften alles in allem betrachtet im erhobenen Material doch starke Hinweise auf eine berufliche Segregation der weiblichen zweiten Ausländergeneration vorhanden sein – einer Segregation, die möglicherweise weniger „vom System" ausgeht, sondern ihre Wurzeln vielmehr im kulturellen Hintergrund der Immigranten hat und in gewisser Weise als „selbst gewählt" bezeichnet werden könnte. Dass wir – in Ermangelung eines Besseren – die Dauer der beruflichen Grundausbildung als Massstab für die beruflichen Integrationschancen eingesetzt haben, erweist sich in diesem Licht und im Nachhinein besehen als nicht ganz so problematisch, wie das zunächst ausgesehen haben mag, dürfte doch die Dauer der gewählten Lehre ihrerseits ein Mass für den Wert darstellen, den man der beruflichen Rolle im Rahmen seiner gesamten Identität zumisst. Gerade diese Gewichtung dürfte aber in unterschiedlichen Kulturen unterschiedlich ausfallen – insbesondere in Kombination mit dem Geschlecht.

6. Literatur

Gertsch, Marianne; Gerlings, Alexander & Modetta, Caterina: Der Lehrstellenbeschluss. Evaluation. Studie über Brückenangebote. Im Auftrag von Budnesamt für Berufsbildung und Technologie BBT. Arbeitsbericht 25 der Koordinationsstelle für Weiterbildung der Universität Bern. Bern 1999.

La suisse connait-elle un phénomene de discrimination à l'embauche des jeunes issus de la migration?

Rosita Fibbi, Bülent Kaya, Etienne Piguet

Cet article présente un projet de recherche qui se trouve dans la phase initiale de sa réalisation. L'étude vise à mesurer l'ampleur de l'éventuelle discrimination dont seraient victimes les jeunes en raison exclusivement de leur origine étrangère: pour ce faire, on compare l'accueil réservé à deux jeunes, un suisse et un étranger, candidats à un emploi qui ont strictement les mêmes profils professionnels. La méthodologie employée est reprise d'un projet lancé par le Bureau International du Travail; expérimentée dans divers pays elle a permis de mettre en exergue un phénomène largement sous-estimé jusqu'ici dans les études européennes sur l'insertion des jeunes issus de la migration.

La question de la discrimination à l'embauche des étrangers constitue un champ traditionnel de recherche étudié aux Etats-Unis. Une situation qui contraste vivement avec celle des pays européens où le thème a été négligé, notamment parce que les difficultés des étrangers sur le marché du travail étaient considérées comme "explicables" par l'absence ou l'insuffisance de qualification, surtout dans le cas des primo-migrants. Pour les jeunes issus de la migration cette question a, par contre, été jusqu'ici un tabou. Le voile commence cependant à se lever. Qu'en est-il des jeunes étrangers scolarisés en Suisse et présentant donc des niveaux de qualification directement comparables à ceux des autochtones ?

Notre projet de recherche entend contribuer à mieux comprendre les difficultés rencontrées sur le marché du travail suisse par une partie de la population active d'origine étrangère, difficultés qui peuvent se manifester soit par des taux de chômage élevés en période de crise soit par une plus grande difficulté à faire valoir l'acquis scolaire sur le plan professionnel en période de reprise économique. Il s'agit en particulier d'évaluer si certains étrangers sont victimes de discriminations lorsqu'ils cherchent à obtenir un emploi.

Pour ce faire nous allons reprendre en Suisse une méthode de recherche sur la discrimination mise au point par le Bureau International du Travail et éprouvée au cours de ces dernières années par plusieurs équipes de recherche internationales : le "*practice testing*". En réponse à des offres d'emploi parues dans la presse, deux, voire trois postulations seront envoyées pour des candidats fictifs ne différant que par leur pays d'origine. La qualification, l'expérience, le sexe, l'âge et tous les autres critères d'employabilité sont identiques. Si l'un des candidats est rejeté, tandis que l'autre se voit proposer un entretien, voire un emploi, on pourra conclure à un cas de discrimination. Un nombre suffisant de postulations sera envoyé pour exclure l'effet du hasard. L'anonymat le plus strict sera conservé au sujet des entreprises ayant fait l'objet de l'enquête, seule l'ampleur du phénomène de discrimination présentant ici un intérêt. L'étude de la discrimination comportera la comparaison entre des jeunes suisses et des jeunes étrangers, tous porteurs d'un permis C qui les met sur pied d'égalité avec les autochtones en ce qui concerne le marché du travail, originaires de Turquie, du Portugal et de l'ex-Yougoslavie ce qui permettra de comparer l'accueil réservé aux jeunes issus d'un pays de l'Union européenne à celui réservé à ceux issus d'autres pays. Une extension à d'autres origines sera envisagée le cas échéant. Nous mènerons l'étude pour deux niveaux de qualification, Certificat fédéral de capacité (CFC) et formation tertiaire – universitaire et non – et ce dans les deux principales régions linguistiques du pays, plus précisément dans l'arc lémanique et la région zurichoise.

Les résultats permettront de vérifier plusieurs hypothèses. Du point de vue de la politique de l'éducation et du lien formation-emploi, ils fourniront une réponse à la question de savoir si – comme on le suppose généralement – une égalité des chances dans l'accès à la formation est suffisante pour assurer ensuite l'équité sur le marché du travail et si les efforts des jeunes issus de la migration sur le plan scolaire sont reconnus et validés par le marché du travail au même titre que les jeunes d'origine suisse. La mesure d'une éventuelle discrimination sur le marché du travail helvétique n'est pas le seul intérêt de la présente recherche. Les résultats obtenus permettront en effet une analyse de plusieurs des facteurs ayant une influence sur la

discrimination. Existe-t-il des différences en fonction des branches économiques? De la taille des entreprises? De la région? Du fait que l'employé soit appelé à entretenir des contacts avec le public? Du statut public ou privé de l'employeur?

L'exemple de plusieurs pays (Belgique, Allemagne, Pays-Bas, Espagne[46] etc.) montre que les discriminations à l'embauche ne sont pas rares: à qualification équivalente, un candidat d'origine étrangère, surtout s'il vient d'un pays du Sud, à moins de chance de se voir offrir un emploi. Le phénomène présente une ampleur non négligeable: aux Pays-Bas par exemple, les postulations fictives ont permis de mesurer l'écart séparant jeunes Néerlandais d'origine marocaine et jeunes Néerlandais "de souche" dans la course aux emplois présentant un niveau de qualification comparable à celui du CFC suisse. Les chercheurs aboutissent à un premier constat de discrimination dans 23% des cas aux dépens des jeunes d'origine marocaine, cette proportion augmentant cependant, à mesure que l'on avance dans la procédure de recrutement, pour atteindre le 36% en fin de parcours ! Ce taux est identique à celui observé auprès des jeunes Néerlandais d'origine surinamienne, un groupe présentant une plus grande ancienneté d'immigration que les Marocains. Même chez les porteurs d'une qualification universitaire la discrimination est un fait avéré, bien que d'ampleur moindre: les jeunes universitaire dont le nom à une consonance surinamienne subissent un traitement différentiel dans 18% des cas (Bovenkerk et al. 1995).

En Belgique, également on a comparé l'accueil réservé aux jeunes Marocains avec celui réservé aux nationaux: la discrimination frappe 19% des candidatures des jeunes Marocains au premier stade de la procédure d'embauche et grimpe à 33% au dernier stade de cette procédure. En Espagne, la discrimination frappe 25% des candidatures des jeunes marocains au premier stade de la procédure d'embauche et culmine à 36% en fin de procédure de recrutement. En Allemagne, finalement, les chercheurs observent un taux de discrimination à l'embauche de 19% pour les jeunes Turcs par rapport aux autochtones candidats à un emploi de niveau semi-qualifié et un taux de presque 10% pour les candidats à un poste exigeant une qualification de niveau tertiaire. On le voit clairement: si les taux varient quelque peu d'un pays à l'autre, l'inégalité de traitement subie par les jeunes issus de la migration est flagrante et présente de profondes implications sociales.

En fournissant une meilleure connaissance scientifique de phénomènes jusqu'ici négligés, cette étude permettra de se confronter ouvertement à une question largement taboue en Suisse. Elle constituera ainsi une base fiable pour initier un débat public et envisager, le cas échéant, des actions de prévention.

Afin de préparer le terrain d'une telle réflexion, le projet inclut, indépendamment du financement FNRS et sur mandat de la Commission fédérale contre le racisme, un tour d'horizon de la situation de la lutte contre la discrimination sur le marché du travail au niveau international et un bilan des expériences dans le domaine de la législation, de la formation, etc. Il comprendra aussi une présentation de la situation actuelle en Suisse en matière de protection contre la discrimination sur le marché du travail.

Références

Zegers de Beijl, Roger. 2000. *Documenting dicrimination against migrants workers in the labour market. A comparative study of four European countries.* Geneva: ILO.

Une présentation des différentes méthodes de mesure de la discrimination sur le marché du travail a été effectuée par Etienne Piguet « Approches méthodologiques de la discrimination sur le marché du travail » Discussion paper no. 6, Forum suisse pour l'étude des migrations (http://www.unine.ch/fsm/publicat/discussion_papers.html)

---

46 Contrairement à notre projet qui comporte des candidatures par correspondance, les études menées dans ces pays ont eu recours à des personnes jouant le rôle de candidats: ils postulaient par téléphone, ils se présentaient à l'entretien d'embauche, qui aboutissait, le cas échéant, sur une offre d'emploi, une période d'essai ou une proposition de formation. Notre dispositif d'observation fournira des résultats analogues à ceux de la première phase de la procédure de recrutement analysée dans d'autres pays, donc une estimation minimale du taux de discrimination.

Mikroökonometrische Evaluation aktiver Arbeitsmarktpolitik

Michael Lechner, Markus Frölich, Heidi Steiger

Ein Jahr nach Beginn des Projekts ist es noch schwierig, bereits inhaltliche Ergebnisse vorzulegen. Der erste Schwerpunkt galt in dieser Zeit der gründlichen Aufbereitung der Daten. Der Datenaufbereitung haben wir deshalb einen ausführlichen Abschnitt (1) gewidmet. Ein zweiter Schwerpunkt lag in der methodischen Entwicklung geeigneter ökonometrischer Verfahren (Abschnitt 2). Weitere empirische Teilprojekte, in welchen dann später sowohl Daten als auch Methoden genutzt werden, können erst skizziert werden. Wir arbeiten mit international anerkannten Fachleuten aus diesem Gebiet zusammen.

In Abschnitt 3 ist beschrieben, wie wir die Resultate eines nichtparametrischen mit denjenigen eines parametrischen Schätzverfahrens bei der Evaluation aktiver Arbeitsmarktpolitik in der Schweiz vergleichen möchten. Abschnitt 4 skizziert ein Projekt, bei dem wir ein einzelnes Instrument der Schweizerischen Arbeitsmarktpolitik, den Zwischenverdienst, herauspicken und die institutionelle Abgrenzung zu ähnlichen Programmen sowie dessen Effekte auf Subgruppen näher untersuchen werden. Abschnitt 5 beschreibt, wie wir uns näher mit der Rolle der RAV-Berater/innen bei der Allokation von arbeitsmarktlichen Massnahmen befassen wollen.

1 Datenaufbereitung

Eine gute Datenbasis ist für das Projekt unabdingbar. Das *seco* stellt uns dafür administrative Daten zur Verfügung. Es handelt sich um einen Auszug aus den AVAM/ASAL-Datenbanken, in denen detaillierte Informationen über arbeitslose Personen, deren Programmteilnahme und die an sie ausbezahlten Gelder enthalten sind. Ergänzt werden diese Angaben durch Informationen der AHV-Kasse.

Die vom *seco* gelieferten Rohdaten dienen allerdings vorrangig administrativen Zwecken und sind deshalb nicht direkt für wissenschaftliche Zwecke verwendbar. Sie enthalten zum Teil widersprüchliche oder fehlende Angaben. Wir widmeten deshalb der Aufarbeitung dieser Daten sehr viel Aufmerksamkeit und versuchten, deren administrativen Generierungsprozess möglichst gut zu verstehen. Diese Phase des Projekts hat schlussendlich mehr Zeit beansprucht, als ursprünglich geplant war, was unter anderem auch auf Verspätungen bei der Datenlieferung von Seiten der AHV-Stelle in Genf zurückzuführen ist.[47]

Beschreibung des Datensatzes

Es handelt sich um einen Datensatz, wie er bereits von Gerfin/Lechner (2000) verwendet wurde. Enthalten sind alle Personen in der ganzen Schweiz, die am 31.12.1997 als stellensuchend gemeldet waren. Das *seco* verlängerte uns diese ursprüngliche Datenbasis um 15 Monate, womit wir über einen Zeitraum von *Januar 1997 bis Juni 2000* verfügen. Die Anbindung dieses Daten-Updates an den ersten Datensatz kostete sehr viel Zeit, weil die Rohdaten zum ersten Datensatz verloren gegangen waren und nicht mehr reproduziert werden konnten.

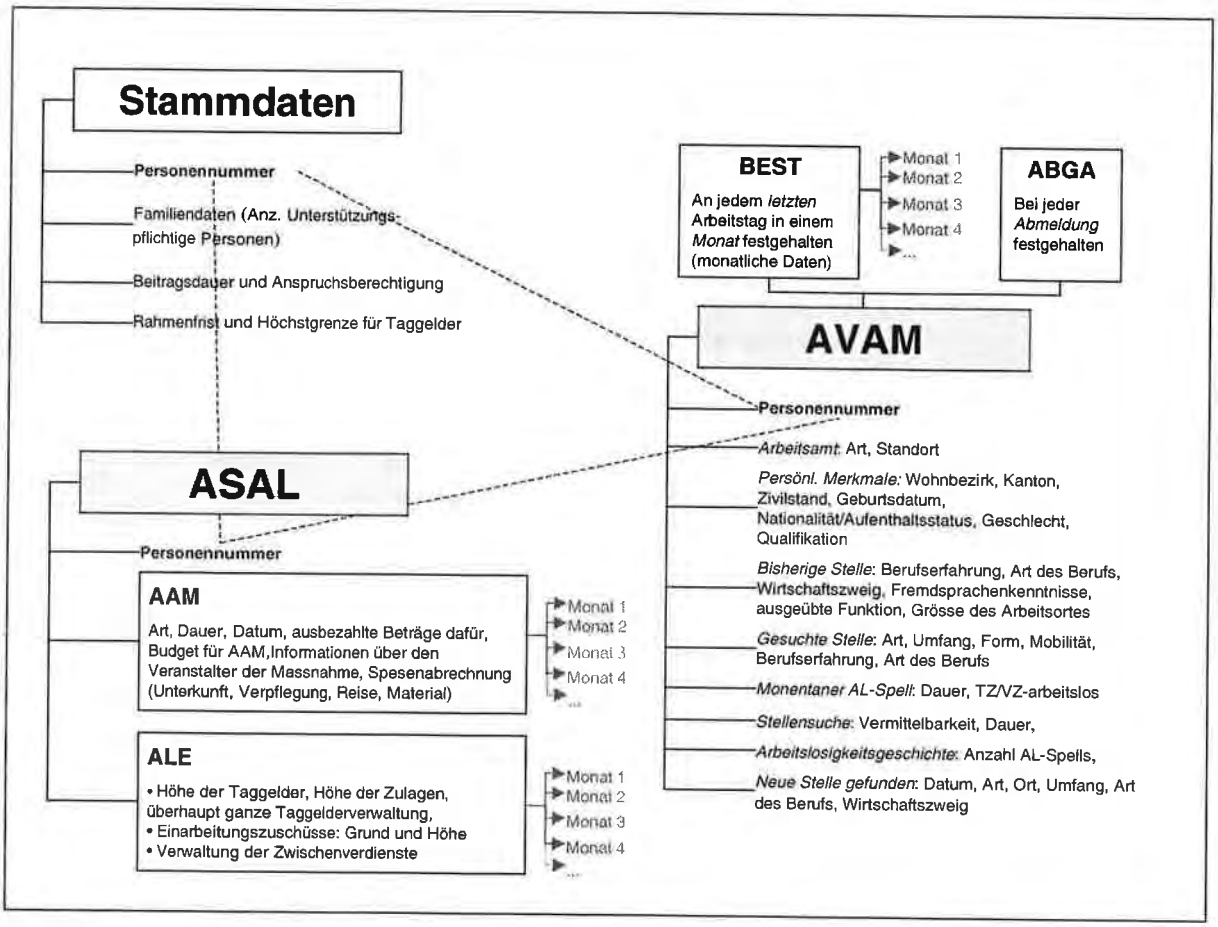
- *AVAM/ASAL-Daten* enthalten Informationen über: zuständiges Arbeitsamt, Wohnverhältnisse, persönliche Verhältnisse der arbeitslosen Person, bisherige Stelle, gesuchte Stelle, Dauer der Arbeitslosigkeitsepisode, Teilnahme an aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen, Zwischenverdienste, Einarbeitungszuschüsse sowie über sämtliche Geldflüsse von der Arbeitslosenkasse an die versicherte Person.
  Die Daten erhielten wir unterteilt in vier verschiedene Datensätze: STAMM, BEST, ABGA, ALE, AAM (Beschreibung vgl. Abbildung 9)

---

47 Es ist zu beachten, dass die Daten auch für ein anderes vom Nationalfonds gefördertes Projekt verwendet werden und die Datenaufbereitung zusammen mit einer Person aus diesem Projekt erfolgte. Die Informationen in diesem Abschnitt dürften zum grossen Teil deckungsgleich sein im Bericht dieser Gruppe.

- *AHV-Daten* enthalten Informationen über Gelder, die im Namen der versicherten Person an die AHV-Kasse einbezahlt wurden.

Abbildung 9 ***Bedeutung und Zusammensetzung der AVAM/ASAL-Datensätze***



Datenlieferung

Die Datenlieferung erfolgte in folgenden Schritten:

17. Oktober 2000	Datenlieferung des seco mit dem Update bis Juni 2000 für die AVAM/ASAL-Daten
15. Dezember 2000	Lieferung der AHV-Daten des ZAS für das Jahr 1997
16. Juli 2001	Nachlieferung von Variablen durch das seco (auf Anfrage)
11. September 2001	Lieferung der AHV-Daten des ZAS für das Jahr 1998

Datenaufbereitung

Grob könnte man die Datenaufbereitung in die in Tabelle 1 beschriebenen Schritte aufteilen.

Tabelle 1 Schritte in der Datenaufbereitung

Schritt	*Datensatz*	*Vorgehen*
1	ABGA	▪ Anbindung an ersten Datensatz vornehmen
	BEST	▪ Arbeitslosigkeits-Spells rekonstruieren; Fehler in den Daten beheben
2	BEST	▪ Anbindung an vorhergehende Daten vornehmen
		▪ Anbindung an Abgangsdaten herstellen
		▪ Konsistenz mit Abgangsdaten herstellen
3	AAM	▪ Anbindung an ersten Datensatz vornehmen
		▪ Definition der arbeitsmarktlichen Massnahmen; Fehler in den Daten beheben
4	ALE STAMM	▪ Zwischenverdienste definieren
5	STAMM	▪ Rahmenfristen rekonstruieren
6	AHV-Daten	▪ zusammenfügen einzelner Datensätze, Berechnung von neuen Variablen
7	alle	▪ alle Teildatensätze zusammenfügen

ABGA-Daten

Der ABGA-Datensatz sammelt alle abgeschlossenen Spells; er speichert einen Record ab pro Person, sobald ein Abmeldedatum eingegeben worden ist. Fehler entstehen dadurch, dass bei Änderung des Abmeldedatums ein zweiter Record abgespeichert wird, der erste aber ebenfalls im Datensatz bleibt.

Es ist immer ein Anmelde- und ein Abmeldedatum vorhanden. Es wurden alle Records aus den Bestandesdaten, welche ein Abmeldedatum enthalten, mit dem ABGA-Datensatz vereinigt, um eine abschliessende Liste aller abgeschlossenen Spells zu erhalten. Dabei sind wir auf fünf Fehlertypen gestossen, die in Tabelle 2 zusammen mit unseren vorgenommenen Korrekturen beschrieben sind.

Der Datensatz enthält nicht nur arbeitslose, sondern auch als stellensuchend gemeldete Personen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. Für die Definition der Arbeitslosigkeitsepisoden muss man Arbeitslosigkeit zuerst definieren.

Als *arbeitslos* wurde jemand definiert, wenn
seine SITUA-Variable (Erwerbssituation) gleich A, B, C, D, E oder F ist.

(A:„vorher erwerbstätig", B: „erstmals auf Stellensuche", C: „Wiedereintritt ins Erwerbsleben", D: „Zwischenverdienst", E: „Beschäftigungsprogramm", F:„Umschulung/Weiterbildung")

Tabelle 2 Fehler in den Abgangs- und Bestandesdaten

	Total Anzahl Records		401'100
	Total Anzahl Personen		240'230
1. Fehler	Anmelde- oder Abmeldedatum nicht vorhanden oder nur ‚0'.	→ löschen	4 Rec.
2. Fehler	Das Abmeldedatum ist früher als die uns interessierende Periode, also vor Januar 1996 oder nach dem Stichtag am Ende der Beobachtungsperiode (September 2000)	→ löschen	119 Rec.
3. Fehler	Ein Spell wurde in der Datenbank **doppelt** geführt (Anmelde- = Abmeldedatum)	→ einen davon löschen	576 Rec.
4. Fehler	gleiches Anmelde- und Abmeldedatum	→ löschen	5'684 Rec.
5. Fehler	späterer Spell liegt ganz vor dem früheren Spell (Abmeldedatum kleiner als Anmeldedatum des früheren Spells)	→ löschen	19 Rec.
		Total	6'402 Rec.
	Verbleibende Records		**394'698**
	Verbleibende Personen		**239'508**

Im Folgenden haben wir die Konsistenz in den Daten selber sichergestellt und überlappende Spells eliminiert. In Appendix 1 sind die weiteren Fehlertypen und deren Korrekturen dargestellt. Aufgrund des darin beschrieben Vorgehens wurden **24'739 Records** aus den Daten **gelöscht**.

BEST-Daten

Die Abgangs-Daten werden zu den Bestandes-Daten hinzugefügt. Insgesamt ergeben sich 5'725'296 Records. In den Daten wurden die in Tabelle 3 aufgeführten Fehler definiert und korrigiert.

Tabelle 3 Fehler in den BEST-Daten

Typ	*Fehler*	*Korrektur*
1	Für eine Person gibt es kein Abgangsdatum, aber Abgang erfolgt vor dem Ende der Beobachtungsperiode (Aug. 2000)	Abgangsdatum definieren als letzter Tag des letzten Beobachtungsmonats
2	Abgangsdatum vorhanden, aber bereits vorher wieder angemeldet	Abgangsdatum wird gelöscht, Anmeldedatum rückdatiert
3	Abmeldedatum aus Abgangs-Daten und Abmeldedatum aus Bestandes-Daten zu einem verschiedenen Zeitpunkt	Erstes Abmeldedatum löschen
4	Lücken in der Beobachtungsperiode	• falls nur ein Monat: auffüllen und Anmeldedatum gleichsetzen • falls mehr als ein Monat: vorherigen Spell abmelden

Aufgrund dieser Prozedur wurden 527 Records gelöscht.

Es verbleiben *5'724'769 Records* für *247'565 Personen.*

AAM-Daten

Die verschiedenen gelieferten AAM-Datenfiles werden zusammengefügt und mit ihrer Hilfe einzelne Massnahmen definiert. Dabei werden Fehler gemäss Tabelle 4 korrigiert.

Tabelle 4 Fehler in den AAM-Daten

Typ	*Fehler*	*Korrektur*
1	Massnahme hat kein Enddatum	Löschen
2	Massnahmenart ist nicht definiert	Löschen

Die Informationen über Massnahmen werden in jeden einzelnen Monat übertragen, den sie überdecken.
Beispiel: Wenn eine Massnahme vom 3.7.1999 bis 1.10.1999 dauert, dann soll sie in 199907, 199908, 199909 und 199910 vorhanden sein.
Die Massnahmen werden nun pro Monat nummeriert von 1 - 5 (maximal 5 Massnahmen, die in einem Monat stattfinden) und die Variablen entsprechend gekennzeichnet mit einer Endziffer 1 - 5.

Zwischenverdienste

Für uns ist der Zwischenverdienst als ein weiterer Bestandteil der aktiven Arbeitsmarktpolitik der Schweiz von erhöhter Bedeutung, zumal Gerfin/Lechner (2000) für ihn besonders positive Effekte finden, die es noch genauer zu untersuchen gilt.

Es gibt mehrere Variablen bezüglich Zwischenverdienste. Keine davon ist allerdings richtig brauchbar und zuverlässig.

- *BEST*: Variable SITUA, als ‚D' codiert, falls Zwischenverdienst vorhanden ist
- *ALE*: Variablen ZVERT (Tage mit Zwischenverdiensten)
  ZVERS (Zwischenverdienst-Ersatzeinkommen)

Die beiden Variablen sind allerdings zum Teil widersprüchlich (dies drückt sich in einer negativen Korrelation aus).

Wir berechnen eine Variable *ZVINT*, welche die Intensität eines Zwischenverdienstes in einem Monat angibt, wie sie aus ZVERT berechnet werden kann.

Stamm-Daten

Stammdaten haben wir nicht in monatlichen Records erhalten, sondern nur für zwei Zeitpunkte. Falls sich mehrere Records pro Person finden liessen, wurden die jeweiligen Variablen am entsprechenden Zeitpunkt angepasst.

AHV-Daten

Die Aufarbeitung der AHV-Datenbasis ist immer noch im Gang, weil bei der Datenlieferung Verzögerungen aufgetreten sind. Wir haben eine Vergrösserung der AHV-Stichprobe um 50'000 Personen beantragt.

Zusammenfügen der Datensätze

Zuletzt werden die verschiedenen Datensätze zusammengefügt und für jede Person für den Zeitraum Januar 1998 - Juni 2000 ein kontinuierliches Profil erstellt.

Schlussendlich ergibt sich ein Datensatz mit ca. *9 Millionen Records* für *247'565 Personen.*

2. Methodische Entwicklungen

Im Projektjahr 2000/2001 konnten auch Fortschritte in der Weiterentwicklung von Methoden zur Programmevaluation erzielt werden:

Paar-Matching

Eine umfangreiche Simulationsstudie zum Vergleich traditioneller Paarvergleich- (Paar-Matching-) Methoden zu anderen nichtparametrischen Verfahren wurde weitestgehend abgeschlossen. Im weitverbreiteten Paarvergleichsverfahren wird jedem Teilnehmer ein Nichtteilnehmer mit möglichst identischen Charakteristiken zugeordnet und die realisierten Ergebnisse der zugeordneten Personen werden miteinander verglichen und liefern eine Schätzung des durchschnittlichen Programmeffekts. Aufgrund der hohen Dimensionalität bei einer Vielzahl relevanter Charakteristiken wurde in einem Papier von Rosenbaum und Rubin (1983) (bzw. Imbens (2000) und Lechner (2001a) für die Evaluation multipler Programme) gezeigt, dass eine konsistente Schätzung des Programmeffekts auch erzielt werden kann, wenn Paare mit gleichen Teilnahmewahrscheinlichkeiten (engl. propensity score matching) gebildet werden. Da die Teilnahmewahrscheinlichkeit eindimensional ist und im Intervall [0,1] liegt, kann somit die Dimensionalität des Schätzproblems reduziert werden.

Statt jedem Teilnehmer einen Nichtteilnehmer zuzuordnen, wäre es auch denkbar, stattdessen mehrere Nichtteilnehmer zuzuordnen bzw. diese gemäss ihrer Ähnlichkeit zum Teilnehmer zu gewichten. Hierzu stehen eine Vielzahl nichtparametrischer Regressionsverfahren bereit, die effizienter als die Paarvergleichsmethode sind. Da allerdings die Paarvergleichsmethode immer noch in vielen Evaluationsstudien Anwendung findet, erschien es einmal angebracht, die Grössenordnung der Ineffizienz dieser Methode in endlichen Stichproben zu quantifizieren. Hierzu musste auch beachtet werden, dass alle nichtparametrischen Regressionsverfahren die Wahl eines geeigneten Glättungsparameters (Bandbreite) erfordern.

Diese Fragestellungen werden im Papier „Nonparametric Covariate Adjustment: Pair-matching versus Local Polynomial Matching" (Frölich, 2001a) mittels Monte Carlo Simulationsstudien untersucht. Es stellte sich heraus, dass gängige Glättungsparameterselektionsverfahren zwar nicht effizient sind, aber trotzdem recht gute Ergebnisse in kleinen Stichproben hervorbringen. Insgesamt zeigte sich, dass nichtparametrische Regressionsverfahren ca. 20 - 40 % präzisere Schätzergebnisse als die Paarvergleichsmethode liefern. Insbesondere eine von Seifert und Gasser (1996, 2000) entwickelte Variante der lokalen linearen Regression erzielte sehr gute Ergebnisse, während die unmodifizierte lokal lineare Regressionsmethode eher mässig abschnitt. Ein weiteres interessantes Ergebnis ist, dass die Grössenord-

nung dieser relativen Effizienzgewinne gegenüber der Paarvergleichsmethode von der Stichprobengrösse weitestgehend unabhängig zu sein scheint, so dass die weitere Verwendung traditioneller Paarvergleichsmethoden für Evaluationsstudien nicht empfohlen werden kann. Nichtparametrische Regressionsverfahren können sowohl für die Evaluation von binären als auch von multiplen Programmen eingesetzt werden.

Nichtparametrische Verfahren

In einer weiteren Studie wird die nichtparametrische Regression in höheren Dimensionen untersucht. Die nichtparametrische Regression auf eine Vielzahl an Charakteristiken wird allgemein als sehr unpräzise und unzuverlässig eingeschätzt, so dass stattdessen oft parametrische Methoden eingesetzt werden. In dieser Studie wird untersucht, ob höher-dimensionale nichtparametrische Regression möglich ist, wenn die zu erklärende Variable im Intervall [0,1] liegt, z.B. eine Wahrscheinlichkeit oder eine binäre Variable (arbeitslos/nicht-arbeitslos). In diesem Fall kann die Varianz nichtparametrischer Verfahren durch die Intervallgrenzen der zu erklärenden Variablen eingegrenzt werden, so dass der Verzerrung parametrischer Verfahren eine relativ grössere Bedeutung zukommt. Die Ergebnisse deuten soweit an, dass nichtparametrische Regressionsverfahren unter Umständen auch in höheren Dimensionen erfolgreich eingesetzt werden können, allerdings auch deutlich höhere Rechenzeiten erfordern. Das entwickelte *lokale Logit* Verfahren wird in der geplanten Instrumentalvariablen-Evaluation der arbeitsmarktlichen Massnahmen Anwendung finden.

Statistisch assistierte individuelle Programmauswahl

Des Weiteren wurde mit der Entwicklung einer Methode für die Schätzung von Programmeffekten auf individueller Ebene für eine statistisch assistierte *individuelle Programmauswahl* begonnen. Im Gegensatz zu üblichen Evaluationsstudien, die sich zumeist darauf beschränken, *durchschnittliche* Programmeffekte für die gesamte Population oder für grobe Subpopulationen zu schätzen, ist das Ziel dieser Forschungsrichtung, auf individueller Ebene möglichst gute Vorhersagen zu treffen, welche Erfolge bei Teilnahme an einem bestimmten Programm zu erwarten wären. Dies würde eine optimale individuelle Programmauswahl (engl. Treatment Choice) ermöglichen und könnte einerseits dazu eingesetzt werden, um ex post die Selektionseffizienz der RAV zu bewerten (unter der Fragestellung, ob es den RAV gelingt, die Stellensuchenden in die geeignetsten Massnahmen zu alloziieren), andererseits auch dahingehend weiterentwickelt werden, um als zusätzliche Informationshilfe dem Mitarbeiter im RAV unmittelbare Hilfestellung bei der Auswahl einer geeigneten Massnahme für seine Klienten zu dienen.

Die Motivation zu der sich in der Entwicklung befindenden Schätzmethode basiert auf der Überlegung, dass nichtparametrische Methoden zur Schätzung von durchschnittlichen Programmeffekten für grössere Bevölkerungsgruppen sehr erfolgreich angewendet werden konnten, aber in Dimensionalitätsprobleme geraten, wenn auf einen sehr feinen Vektor an Charakteristiken konditioniert wird (siehe oben). Parametrische Verfahren hingegen sind weniger anfällig gegenüber diesem Dimensionalitätsproblem, führen allerdings zu verzerrten Schätzergebnissen im Falle der Fehlspezifikation. Die Idee des neuen Schätzverfahrens ist, eine parametrische Spezifikation mit für grössere Subpopulationen nichtparametrisch geschätzten Programmeffekten zu kombinieren, um einerseits die Verzerrung der parametrischen Schätzung zu reduzieren und andererseits die Validität der parametrischen Spezifikation anhand eines Spezifikationstests zu testen.

Bislang wurden die theoretischen (ökonometrischen) Eigenschaften für dieses Schätzverfahren hergeleitet. Erste Simulationsstudien zur Analyse des Schätzverfahrens in endlichen Stichproben laufen derzeit, sowie eine Anwendung auf einen Testdatensatz. Die Zwischenergebnisse werden auf der Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik in Magdeburg (28.9.2001) vorgestellt.

Teile der Forschungsergebnisse wurden in Seminaren an den Universitäten Bern (6.2.2001, Brown Bag Workshop), Strasbourg (20.6.2001, Ökonometrieseminar) und Konstanz (28.6.2001, Ökonometrieseminar) vorgestellt.

Weitere methodische Entwicklungen

Weitere Forschungen zur Methodik der Politikevaluation wurden auch von Prof. Dr. Michael Lechner und Ruth Miquel unternommen. Hier standen insbesondere praktische Aspekte bei der Schätzung von Programmeffekten und grundlegende Fragen bei der Evaluation sequentieller Programme im Vordergrund. In Lechner und Miquel (2001) wird untersucht, welche Programmeffekte bei sequentiellen Mehrfachteilnahmen unter welchen Annahmen und Anforderungen an die Daten überhaupt identifizierbar (schätzbar) sind. Denn wenn die Entscheidung zur Teilnahme an einer zweiten Massnahme davon abhängt, wie der Erfolg der ersten Massnahme war, können die herkömmlichen Methoden nicht zur Evaluation des zweiten Programms angewendet werden. Aus diesem Grunde beschränken sich bislang die meisten Evaluationsstudien auf die Evaluation der zeitlich ersten Massnahme. Allerdings ist die mehrfache Teilnahme an arbeitsmarktlichen Massnahmen ein häufig anzutreffendes Phänomen (so treten „Massnahmenkarrieren" z.B. bei Langzeitarbeitslosen oder in schwierigen Arbeitsmarktzeiten auf) und die Evaluation sequentieller Massnahmen ist somit von besonderer Bedeutung. Nachdem in Lechner und Miquel (2001) die grundlegenden Fragen zur Identifikation geklärt wurden, ist nun die Anwendung auf die Schweizerischen arbeitsmarktlichen Massnahmen geplant.

Die Papiere Lechner (2001b, c, 2002) beschäftigen sich mit praktischen Problemen und Fragen, die bei der Schätzung von Programmeffekten auftreten können. So wird in Lechner (2001b) untersucht, wie bedeutsam ein gemeinsamer Stützbereich der Teilnehmer- und der Kontrollgruppe ist, d.h. wie wichtig es ist, dass es für jeden Teilnehmer auch einen ähnlichen Nichtteilnehmer gibt. In Lechner (2001c, 2002) wird unter anderem die Sensitivität des Paar-Matching gegenüber dem Verfahren zur Schätzung der Teilnahmewahrscheinlichkeiten untersucht. Verglichen werden das multinomiale Logit- (MNL) und das multinomiale Probit-Verfahren (MNP) sowie binäre Probit-Verfahren. Diese Verfahren werden in Lechner (2001c) auf den Kanton Zürich angewendet.

3. Vergleich verschiedener Schätzer für Programmeffekte im Vergleich

Hierbei handelt es sich um eine Skizze eines gemeinsamen Teilprojekts mit Michael Gerfin, Universität Bern, Josef Zweimüller und Rafael Lalive vom Institut für Empirische Wirtschaftsforschung der Universität Zürich sowie Jan van Ours vom CentER an der Universität Tilburg, Holland.

Lalive/van Ours/Zweimüller (2000) erhalten in einer ebenfalls im Rahmen der gesamtschweizerischen Evaluation der Arbeitsmarktpolitik erarbeiteten Evaluationsstudie zum Teil sehr unterschiedliche Ergebnisse zu denjenigen in Gerfin/Lechner (2000).

Hauptgründe für diese Unterschiede könnten sein:

A. *unterschiedliche Modellannahmen und Schätzmethodik*: Lalive/van Ours/Zweimüller (2000) wurde ein parametrisches multivariates Duration-Modell zugrunde gelegt, Gerfin/Lechner (2000) arbeiten nichtparametrisch mit der Conditional Independence Assumption und Propensity Score Matching.

B. *unterschiedliche Datenbasis:* Grundsätzlich liegen beiden Untersuchungen AVAM/ASAL- und AHV-Daten zugrunde. Verschieden ist aber die verwendete Stichprobe. In den Daten von Lalive/van Ours/Zweimüller (2000) sind es Personen, die sich im Zeitraum Dezember 1997 bis März 1998 bei einem RAV als stellensuchend gemeldet haben, also eine Zugangsstichprobe. Bei unserem Datensatz handelt es sich um eine Querschnitts-Stichprobe mit allen Personen, die am 31.12.1997 als stellensuchend gemeldet waren.

Das Projekt strebt einen Vergleich der beiden Schätzverfahren an, wenn man sie auf die gleichen Daten anwendet. Mittels Matching-Verfahren werden die Effekte der aktiven Arbeitsmarktprogramme im Datensatz mit der *Zugangsstichprobe* geschätzt und untersucht, ob sich

die unterschiedlichen Resultate auf Punkt A oder B zurückführen lassen. Weiter werden die Eigenschaften der beiden Schätzverfahren bei unterschiedlicher Informationslage untersucht. Im Moment befinden wir uns in der Datenaufbereitungsphase, die aber bis Ende November 2001 abgeschlossen sein wird. Erste Resultate werden für 2002 erwartet.

4. Zwischenverdienst: empirische Analyse eines aussergewöhnlich erfolgreichen Arbeitsmarktprogrammes

Dieses Teilprojekt erfolgt in Zusammenarbeit mit Michael Gerfin von der Universität Bern.

Gerfin/Lechner (2000) sind bei der Evaluation der Arbeitsmarktpolitik in der Schweiz auf sehr positive Effekte des Zwischenverdienstes auf die Wiederbeschäftigung der Arbeitslosen gestossen. Der Zwischenverdienst scheint in der europäischen Landschaft ein einzigartiges Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik darzustellen. Wenn die Wiedereingliederung der Erwerbslosen mit dieser Massnahme tatsächlich erheblich gesteigert werden kann, wäre dies ein guter Grund, auch in anderen Ländern dafür Aufmerksamkeit zu wecken.
Es handelt sich beim Zwischenverdienst um eine Lohnsubvention beim vorübergehenden Antritt einer Stelle, für welche die arbeitslose Person eigentlich überqualifiziert ist oder deren Umfang in Anzahl Stunden für die entsprechende Person zu gering ist. Dem Stellensuchenden werden 70 bzw. 80 Prozent der Differenz zwischen seinem vorher (bei regulärer Beschäftigung) erzielten versicherten Verdienst und dem Lohn aus dem Zwischenverdienst vergütet, womit er sich auf jeden Fall finanziell besser stellen kann, als wenn er diese Stelle nicht annehmen würde. Dieses Instrument ist aber auch für die Arbeitslosenversicherung finanziell attraktiv, weil sie weniger Versicherungsgelder ausbezahlen muss.

Der Zwischenverdienst ist ein sehr verbreitetes Instrument in der schweizerischen Arbeitsmarktpolitik. Rund 20 Prozent aller Erwerbslosen haben mindestens einen Zwischenverdienst. Die Initiative dazu kann entweder vom Arbeitslosen selber kommen, oder er kann vom Arbeitsamt vermittelt werden. Beim *seco* geht man davon aus, dass rund 20 Prozent vom RAV vermittelt werden.

Weshalb findet man so positive Effekte für diese Massnahme? Als Vermutung liegt nahe, dass Erwerbslose mit einem Zwischenverdienst ihrem zukünftigen Arbeitgeber eine hohe Motivation und Leistungsbereitschaft signalisieren. Weiter könnte er aber auch als eine Art Probezeit missbraucht werden, um einen Bewerber für eine Stelle genauer zu testen. Die Gewerkschaften fürchten, dass Zwischenverdienste wegen ihrer Flexibilität (es müssen keine fixen Arbeitsverträge abgeschlossen werden) dazu eingesetzt werden könnten, die Tarifverträge zu unterminieren. Insbesondere besteht die Gefahr, dass Personen von ihren Arbeitgebern übergangsmässig entlassen werden, um in Form eines Zwischenverdienstes wieder eingestellt zu werden, um für eine gewisse Zeit eine Lohnsubvention zu erhalten.

Wir werden zuerst eine Analyse der institutionellen Unterschiede zwischen Beschäftigungsprogrammen und Zwischenverdienst vornehmen. In einem zweiten Schritt werden wir mit dem verlängerten Datensatz langfristige Effekte des Zwischenverdienstes schätzen, wobei wir diesmal aufgrund der besseren Datenbasis als Erfolgsvariable nicht nur die Wiederbeschäftigung, sondern auch die Stabilität des Beschäftigungsverhältnisses und die Einkommensentwicklung berücksichtigen können. Ergebnisse sind für Januar 2002 geplant.

5. Die Rolle von RAV-Berater/innen bei der Zuteilung von arbeitsmarktlichen Massnahmen

Bei dieser Untersuchung handelt es sich um ein gemeinsames Teilprojekt mit Prof. Jeffrey Smith von der University of Maryland (USA).

In diesem Papier soll die Zuteilung der Erwerbslosen in die arbeitsmarktlichen Massnahmen etwas genauer betrachtet werden. Insbesondere ist die Frage von Interesse, ob die RAV-Berater/innen ihre Klienten in dasjenige Programm schicken, für das sie den höchsten Nutzen

(hier in Form von Wiederbeschäftigung) erwarten. Eine ökonometrische Analyse mit den AVAM/ASAL- und AHV-Daten soll hier Antworten liefern. Als Schätzmethode wird Matching im Fall von mehreren Programmen verwendet.

Erste Resultate lassen vermuten, dass die Berater/innen die Selektion tatsächlich nicht effizient vornehmen im Sinne einer Verbesserung der schnellen Wiederbeschäftigung. Zunächst werden nun aber die Analysen verfeinert und eventuell mit der erweiterten Datenbasis, wo die Subgruppen noch enger definiert werden können, wiederholt. Sollten die ersten Ergebnisse bestätigt werden, stellt sich tatsächlich die Frage, ob die Berater/innen allenfalls ein „falsches Modell" für die Vorhersage des Programmerfolgs haben, oder aber ob sie andere Ziele verfolgen, zum Beispiel sozialpolitische, obwohl dies nicht explizit im Gesetz vorgesehen ist. Eine andere Erklärung könnten auch bundesweit festgeschriebene Vorgaben an die Kantone über eine Mindestteilnehmerzahl in jedem Programm bilden.

Was die Schätzungen der Programmeffekte auf Individualebene angeht, wird dieses Forschungsvorhaben momentan noch mit herkömmlichen Methoden durchgeführt. Bei Anwendung der in Abschnitt 2 beschriebenen methodischen Neuentwicklungen und Erweiterungen dürfte die Genauigkeit aber noch verbessert werden können: einerseits durch die Berücksichtigung der Dynamik, andererseits durch die Kombination von parametrischen und nichtparametrischen Verfahren, wie sie für die statistisch assistierte Programmselektion entwickelt wurden.

Erste Ergebnisse wurden bereits an der an der Universität Tilburg (26. Juni 2001) und an der Universität St. Gallen (2. Juli 2001) präsentiert. Sie liegen aber noch nicht in schriftlicher Form vor.

Literatur

Eigene Papiere

(aktuelle Versionen unter http://www.siaw.unisg.ch/lechner herunterladbar)

FRÖLICH, M. (2001a); Nonparametric Covariate Adjustment: Pair-matching versus Local Polynomial Matching, *Diskussionspapier* 2000-17, Volkswirtschaftliche Abteilung, Universität St. Gallen

FRÖLICH, M. (2001b); Applied higher-dimensional nonparametric regression, *Diskussionspapier* 2001-12, Volkswirtschaftliche Abteilung, Universität St. Gallen

FRÖLICH, M. (2001c); Treatment Choice based on semiparametric evaluation methods, *mimeo*, Volkswirtschaftliche Abteilung, Universität St. Gallen

GERFIN, M. und M. LECHNER (2000); Microeconometric Evaluation of the Active Labour Market Policy in Switzerland, *Diskussionspapier* 2000-10, Volkswirtschaftliche Abteilung, Universität St. Gallen

LECHNER, M. (2001a); Identification and Estimation of Causal Effects of Multiple Treatments under the Conditional Independence Assumption, in M. Lechner and F. Pfeiffer (eds.) *Econometric Evaluation of Labour Market Policies*, Physica/Springer: Heidelberg

LECHNER, M. (2001b); A note on the common support problem in applied evaluation studies, *Diskussionspapier* 2001-01, Volkswirtschaftliche Abteilung, Universität St. Gallen

LECHNER, M. (2001c); Programme Heterogeneity and Propensity Score Matching: An Application to the Evaluation of Active Labour Market Policies, forthcoming in: *Review of Economics and Statistics* (2001)

LECHNER, M. (2002); Some practical issues in the evaluation of heterogeneous labour market programmes by matching methods, forthcoming in: *Journal of the Royal Statistical Society – Series A*

LECHNER, M. und R. MIQUEL (2001); A Potential Outcome Approach to Dynamic Programme Evaluation – Part I: Identification, *Diskussionspapier* 2001-07, Volkswirtschaftliche Abteilung, Universität St. Gallen

Andere

IMBENS, G. (2000); The Role of the Propensity Score in Estimating Dose-Response Functions, *Biometrika*, 87, 706-710

LALIVE, R., J.C. VAN OURS and J. ZWEIMÜLLER (2000); The Impact of Active Labor Market Programs and Benefit Entitlement Rules on the Duration of Unemployment, *Working Paper* No. 41, Institute for Empirical Research in Economics, University of Zurich (unter http://www.iew.unizh.ch/wp herunterladbar)

ROSENBAUM, P. und D. RUBIN (1983); The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects, *Biometrika*, 70, 41-55
SEIFERT, B. und T. GASSER (1996); Finite-Sample Variance of Local Polynomials: Analysis and Solutions", *Journal of American Statistical Association*, 91, 267-275
SEIFERT, B. und T. GASSER (2000); Data Adaptive Ridging in Local Polynomial Regression, *Journal of Computational and Graphical Statistics*, 9, 338-360

Appendix 1 ***Fehler in den Abgangs- und Bestandesdaten – Korrektur der Spelllängen***

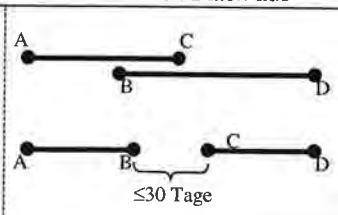
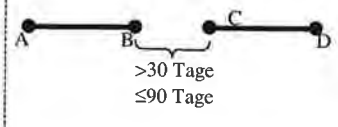
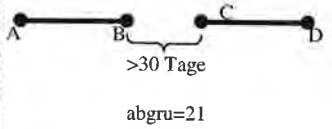
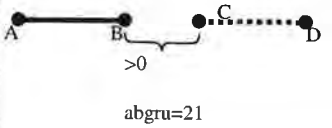
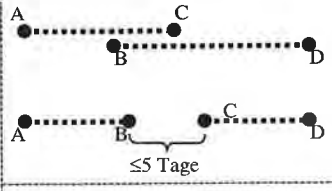
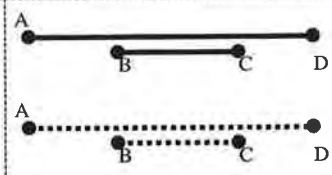
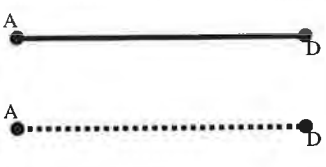
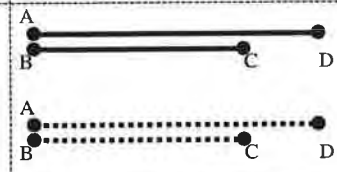
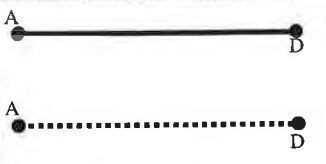
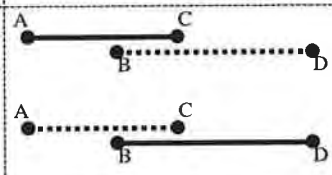
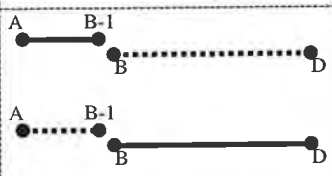
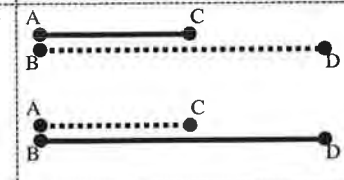
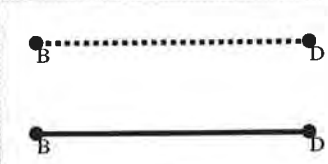
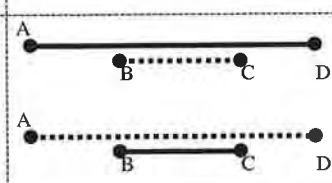
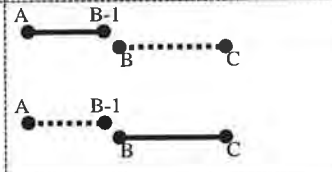
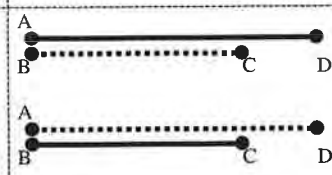
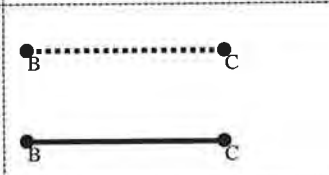
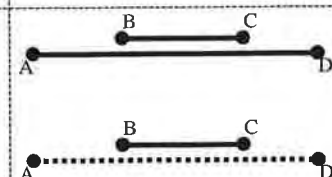
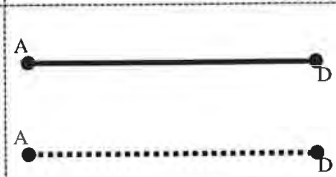
Typ	*Beschreibung*	*so sieht es in den Daten aus*	*Korrektur*	*Anz.*
10	▪ Zwei Spells, in beiden arbeitslos ▪ Differenz zwischen auseinanderliegenden Spells ist nicht grösser als 30 Tage (willkürlich festgelegte Zahl; sinnvoll könnte auch 90 Tage sein, weil Probezeit nach OR so lange geht und Anstellung deshalb noch nicht definitiv ist) → einen Spell daraus machen			20'969
11	▪ von zwei aufeinander folgenden Spells hat der erste einen Abmeldegrund, der >=22 ist (keine Stelle gefunden) ▪ in beiden Spells arbeitslos ▪ Zeit zwischen den Spells <=90 Tage und >30 Tage Das Problem ist hier, dass die Leute zwischen den beiden Spells eigentlich keine Arbeit gefunden haben.			3'459
12	▪ von zwei aufeinander folgenden Spells hat der erste einen Abmeldegrund, der =21 ist (keine Stelle gefunden) ▪ in beiden Spells arblos=1 ▪ Zeit zwischen den Spells >30 Tage Das Problem ist hier, dass man nicht weiss, aus welchem Grund die Leute die Kontrollpflicht verletzt und sich mehr als einen Monat nicht mehr gemeldet haben.		keine	5'579
13	▪ von zwei aufeinander folgenden Spells hat der erste einen Abmeldegrund, der =21 ist (keine Stelle gefunden) ▪ in beiden Spells arblos=1 ▪ Zeit zwischen den Spells >30 Tage Das Problem ist hier, dass man nicht weiss, aus welchem Grund die Leute die Kontrollpflicht verletzt und sich mehr als einen Monat nicht mehr gemeldet haben.		keine	0

Tabelle wird auf der nächsten Seite fortgesetzt

Fortsetzung von Appendix 1

Typ	*Beschreibung*	*so sieht es in den Daten aus*	*Korrektur*	*Anz.*
20	▪ zwei Spells, in denen die Person nicht arbeitslos ist Differenz zwischen auseinanderliegenden Spells ist nicht grösser als 5 Tage (Grund: Wartezeit entspricht 5 Tagen). → einen Spell daraus machen			198
30	▪ ein Spell wird vom anderen vollständig überlappt und Status ist in beiden Spells gleich; ungleiches Anfangsdatum ▪ kürzerer Spell ist wahrscheinlich ein Fehler → kurzen Spell löschen, nur längeren übernehmen			69
31	▪ gleich wie 30, aber gleiches Anfangsdatum ▪ erster Spell ist wahrscheinlich ein Fehler → nur zweiten Spell übernehmen			43
40	▪ Arbeitslosigkeits-Status verschieden ▪ überlappende Spells mit verschiedenem Anfangsdatum → zwei Spells belassen, der weniger aktuelle wird an den aktuelleren angepasst			274
41	▪ gleich wie 40, aber gleiches Anfangsdatum der beiden Spells → ersten Spell löschen			53
50	▪ ein Spell wird vom anderen vollständig überlappt und Status in beiden Spells ist verschieden ▪ kürzerer Spell ist aktueller als langer Spell → langen Spell kürzen			3
51	▪ gleich wie 50, aber gleiches Anfangsdatum der beiden			0
60	▪ ein Spell wird vom anderen vollständig überlappt ▪ Abmeldedatum kann gleich sein ▪ kürzerer Spell ist älter als länger Spell → ganze Person löschen			46
			Total	**30'693**

—▯—▯—▯—▯— arbeitslos ---------- als stellensuchend gemeldet, aber nicht arbeitslos

What is the value added by case workers?

Michael Lechner, Jeff Smith

1 Abstract

We investigate the allocation of unemployed individuals by the case workers at local employment offices to different subprograms of the active labour policy in Switzerland 1998. We are particularly interested whether the case workers choose unemployed with the highest expected gains in terms of program induced changes of employment probabilities. Our econometric analysis uses unusually informative data originating from Swiss administrative unemployment and social security records. For most of the estimation we apply matching estimators adapted to the case of multiple programs. The number of observations in this database is sufficiently high to allow for this nonparametric analysis to be conducted in narrowly defined subgroups. Our preliminary results indicate that indeed the case workers do not select effectively in terms of the effect of the various programs of improving subsequent employment prospects.

2 Introduction

- Switzerland introduced substantial active labour market policy in 1997/1998
- Evaluation studies got access to a very rich data set that could be used to identify program effects by taking account of observables only
- Here: Use that information to investigate 'success' of case workers actual allocation of unemployed to programs
- 'Method': Use results of previous study by Gerfin and Lechner (2000) for counterfactual situations and predict total employment that would have occurred if case workers would have used different allocation rules

3 Programs

COURSES		Necessary and adequate for improving individual employment chances, duration: 1 day to 3 months
	BASIC	Short courses given some basic skills not necessarily related to occupation (*basic program, courses to promote self-esteem and personality, courses for acquiring basic skills,...*)
	LANGUAGE	Language course
	COMPUTER	General computer course, specific computer course
	FURTHER VOCATIONAL	Business and trade training Manufacturing and technical training
	OTHER	Practice firms, practical courses for young unemployed, courses for jobs in the tourism sector, courses for jobs in the health sector, other courses
EMPLOYMENT PROGRAMS (EP)		Goal: Work practise. EP should be similar to regular employment, but *extraordinary*, i.e. EP should not be in competition with other firms. EP are offered by both public and private institutions. The unemployed has to continue job search and must accept any suitable job offer. EP usually last for six months.
	PUBLIC	within the public sector
	PRIVATE	within the private sector
TEMPORARY WAGE SUBSIDY (TEMP)		Objective is to encourage job seekers to accept job offers that pay less than their UE benefit by compensating the difference with additional payments. Income generated is larger than UE benefits.

Note: Only treatments having a duration of more than two weeks are considered.

4 Rich data

- **Registrar data of labour offices, 1/'96 –3/'99 (daily)**
- **Social security records, 1/'88 – 12/'97 (monthly)**
  - Sociodemographics (age, gender, marital status, native language, nationality, type of work permit, language skills, ...)
  - Region (town/village, labour office in charge)
  - Subjective valuations of case worker (qualifications, chances to find job), fines
  - Previous job and desired job: occupation, sector, position, earnings, ...
  - Short history of labour market status on a daily basis
  - Employment status and earnings for the last ten years

Group		obs.	duration of progr. mean days	unemployment before progr.		qualification mean	foreign share in %	employed 3/'99
					share of duration < 150 d.			
NONPARTICIPATION	(NONP)	6918	0	240		1.8	47	39
BASIC	(BAC)	1491	46	236	36	1.8	45	32
LANGUAGE COURSES	(LAC)	1719	71	225	36	2.2	72	29
COMPUTER COURSES	(COC)	1394	36	214	40	1.3	22	44
FURTHER VOCATIONAL TRAIN	(FVT)	424	74	231	35	1.6	38	42
OTHER TRAINING COURSES	(OTC)	497	94	263	23	1.8	43	42
EP (PUBLIC)	(EP-PU)	1124	153	302	18	1.7	41	28
EP (PRIVAT)	(EP-PR)	1349	142	299	18	2.0	51	25
TEMPORARY WAGE SUBSIDY	(TEMP)	4390	114	228	35	1.7	46	48

Note: Qualification is measured as skilled (1), semiskilled (2), and unskilled (3).

5 Previous results → Gerfin, Lechner (2000)

Matching on propensity scores in multiple treatment framework
(details see Lechner, 2001, RESTAT, related: Imbens, 2000, Biometrica)

- \+ Correction of effects due to selection on observables
- \+ Informative data reduce the impact of statistical assumpt.
- \+ Individual effect heterogeneity unrestricted
- \+ ...

***Average** potential employment rates one year after the program starts in %-points relative to observed state*

Program (l) / Populat.(m)	Nonpart.	courses					employment p.		temp. wage subsidy
		basic	language	computer	vocat. train	other	public	private	
$EY^l \mid S = m$									
NONP	41.3	*-9.9*	-2.8	-3.1	-3.4	4.0	-8.8	-8.9	**7.3**
BAC	9.3	**35.7**	4.4	0.2	11.2	**17.7**	3.3	0.9	14.2
LAC	9.4	-3.0	**31.1**	2.6	12.4	**17.2**	*-11.4*	2.2	16.7
COC	6.8	*-12.0*	-0.7	**45.6**	6.4	**16.5**	0.0	-1.6	9.7
FVT	-3.0	-12.2	4.5	-2.0	**44.7**	8.4	*-12.6*	-11.8	**10.7**
OTC	-4.0	*-11.4*	-4.6	-7.4	-9.5	**44.2**	-8.9	-10.0	**8.3**
TE-PU	6.8	*-4.0*	3.8	5.2	10.3	13.1	**32.9**	5.8	**13.7**
TE-PR	7.3	-0.7	-1.4	2.0	-0.4	15.1	*-1.1*	**30.9**	**19.5**
TEMP	-5.7	*-16.6*	-9.1	-9.7	-2.8	**4.6**	-16.7	-12.5	**51.2**
All (levels)	42.9	*32.2*	38.8	38.6	42.3	50.0	33.2	35.4	**50.0**

Note: Employment rate at day 365 after the begin of the program. Results are based on matched samples. The value for the state with largest expected outcome for the particular population is in **bold** letters, the one with the smallest expected outcome is in *italics*.

- Population: Unemployed in 12/'97, May enter program between 1/98 and 1/'99.

6 Population most likely to participate in program

- Use 20% of observation having the largest probabilities to be in the specific program

Average employment rates one year after the start in %-points

Program (l) / Pop. (m)	Nonpart.	BAC	LAC	COC	FVT	OT	EP public	EP priv.	TEMP
$E[Y^l \mid S=m, P(S=m \mid x) > a^m]$									
NONP	33.4	*-11.6*	1.1	-7.9	-0.4	-6.6	-1.1	-9.6	**16.1**
BAC	10.5	*37.5*	6.2	-2.6	-0.9	**16.8**	8.2	*-9.0*	10.6
LAC	9.2	-0.9	25.8	3.6	19.6	**24.4**	*-12.8*	8.9	22.3
COC	8.2	*-7.2*	3.9	48.3	6.8	**23.2**	2.0	-2.6	14.0
FVT	5.1	-11.2	5.6	-7.9	45.8	**14.7**	*-18.6*	-14.5	12.0
OTC	4.3	-1.8	5.2	*-11.6*	-6.1	37.1	8.1	-4.5	10.5
TE-PU	4.3	8.9	8.9	10.3	4.4	**31.4**	*29.4*	4.8	11.8
TE-PR	8.3	1.7	*-1.9*	5.6	-1.4	**31.4**	-2.8	22.9	28.9
TEMP	-3.3	-14.0	-5.6	-7.5	9.0	**11.5**	*-18.4*	-1.3	52.2

Note: Population is defined by individuals above the 80% quantile (in the population) of the distribution of the marginal probability for being in that particular treatment.

- OT is estimated fairly unprecisely ➔ TEMP still tends to be the superior program for almost all

7. Differences between those people most likely to be allocated to specific program and actual allocation

Program (l) / Pop. (m)	Nonpart.	BAC	LAC	COC	FVT	OT	EP public	EP priv.	TEMP
NONP	-	-1.7	3.9	-4.8	3.0	-10.6	7.7	-0.7	8.8
BAC	1.2	-	1.8	-2.8	-12.1	-0.9	4.9	-9.9	-3.6
LAC	-0.2	2.1	-	1.0	7.2	7.2	-1.4	6.7	5.6
COC	1.4	4.8	4.6	-	0.4	6.7	2.0	-1.0	4.3
FVT	8.1	1.0	1.1	-5.9	-	6.3	-6.0	-2.7	1.3
OTC	8.3	9.6	9.8	-4.2	3.4	-	17.0	5.5	2.2
TE-PU	-2.5	12.9	5.1	5.1	-5.9	18.3	-	-1.0	-1.9
TE-PR	1.0	2.4	-0.5	3.6	-1.0	16.3	-1.7	-	9.4
TEMP	2.4	2.6	3.5	2.2	11.8	6.9	-1.7	11.2	-

- Positive number indicates that for those most likely to be in the program denoted in the row the effect of the alternative program (column) is larger than for the average (bad news for selection rule used by case workers)

8. Allocation of participants using different assignment rules: Total employment rates

Assignment		Mean
Random assignment in existing treatment proportions		42.2
Actual case worker assignment		41.5
Assignment of everyone to	NONP	42.9
	BAC	32.2
	LAC	38.8
	COC	38.6
	FVT	42.3
	OTC	50.0
	TE-PU	33.2
	TE-PR	35.4
	TEMP	50.0
Assignment to treatment based on **largest predicted gross impact** for each person		55.5
Assignment to treatment based on **smallest** predicted gross impact for each person		25.7

Note: Type I to III relates to a classification by Atag Ernst & Young Consulting (1999).

- Results obtained by predicting individual employment probabilities using a probit model estimated in the subpopulations with all marginal participation probabilities | X as regressors (plus a few other exogenous variables)

9. Preliminary conclusions

- Case workers did **not** better than random assignment
- Case workers could have done much better
- Case workers could have done much worse

Modes of Cantonal Implementation of the Federal Law on Mandatory Unemployment Insurance and Insolvency Compensation (LACI): Between Reintegration and Control

Dietmar Braun, Ioannis Papadopoulos, Olivier Giraud, Monica Battaglini, Robert Ayrton, Virgile Perret

1. Introduction

This paper focuses on the issue of what is known as "executive federalism" (also known as "administrative federalism") in Switzerland, which has already been the object of a number of studies[48]. Most of these analyse the degree of intensity to which cantons implement federal laws. Our project goes a step further, combining this aspect with the *orientation* of implementation: in other words, not only *how far* do the cantons implement, but also *along which lines*?

The 1995 Federal Law on Mandatory Unemployement Insurance and Insolvency Compensation (LACI) constitutes a particularly good object of investigation as regards this issue. The LACI law follows the usual configuration of multilevel governance in Switzerland: the federal government, owing to its limited administrative resources, needs to rely on the cantonal public employment service for the implementation of its strategies. The LACI provides stringent measures aimed at monitoring cantonal implementation. However, in spite of these, various studies set on assessing implementation in this field have highlighted important cantonal disparities between the cantons in the actual modes of implementation (Curti 1999). Disparities in implementation may in fact even be more pronounced in this domain than in others, since the LACI resulted from a compromise between Swiss political Left and Right, with subsequent juxtaposition of instruments which reflect expectations on both sides. The LACI law indeed combines on the one hand active labour market programmes (ALMPs) aimed at supporting the reintegration of the unemployed with measures of control set on preventing "abuse" of unemployment benefits on the other. The LACI therefore provides for different potentialities in implementation. First, when focusing on degree of implementation, it is quite possible to imagine that some cantons implement the law in a more intensive fashion than others. Second, one may envisage that some cantons may use primarily instruments set on improving reintegration of unemployed persons in the labour market, while others may be more intent on preventing unemployment benefit abuse.

Our aim is to essentially measure possible disparities between cantons in LACI implementation, and to explain these disparities or differences. The actual measuring procedure is set on two axes simultaneously, one axis being implementation *intensity*, the other being implementation *orientation*.

In this paper we attempt to present our research design by three different means.

First, we will focus on the main objective of our research, which is to determine whether the juxtaposition, within the LACI, of instruments aiming at the reintegration of job-seekers into employment and instruments more designed for control over job-seekers may lead to different modes of LACI implementation at the cantonal levels. This first part will enable us to discuss more precisely the contents of these two main implementation strategies, to present the criteria of empirical testing we have chosen, and also to present results of this first part of our investigation. We shall thus highlight different "groups" of cantons depending on the modes of LACI implementation they have sought to follow.

The rest of this paper concerns itself with the second phase of our research, viz., to explain these cantonal differences in LACI implementation. We shall start with an overview of the

---

48 For a recent synthetic overview of these studies, see Kissling-Näf, Ingrid, and Sonja Wälti, (1999), "Der Vollzug öffentlicher Politiken", in: Klöti, Ulrich et al. (Hrsg.), Handbuch der Schweizer Politik, Zürich, NZZ Verlag, 652-689.

main theoretical standpoints and the hypotheses which have served us as a set of guidelines for our research. We shall then go on to present certain preliminary results which, however, do not proceed from what is to be the most important part of our research, namely the case studies, since these have not yet been completed. These results, therefore, may be subject to later qualification. Our main working hypothesis here is that of *policy styles* in cantonal public policy.

2. Cantonal strategies of LACI implementation

2.1 Two main strategies

The following are elements which explain more precisely what LACI entails, and deliver more details as to how implementation disparities between cantons may actually be measured according to the aforementioned axes.

As a reminder, unemployment policy should, according to the LACI, focus on *two main sets of measures:*

a. More social oriented reintegration measures:
   - To improve placement capability (employability) ;
   - To fill in various gaps in the qualifications of the unemployed through vigorous training programmes, and to help them reintegrate in the labour market;
   - To diminish negative consequences of unemployment on the social and professional level.

b. Measures more aimed towards control over the unemployed:
   - To diminish abuse of the unemployment insurance benefit system.

These two sets of measures correspond to different views of labour policy:

1. Policies focused on production: They rest on the idea that the labour market is potentially in an equilibrium as a result of multiple optimisation strategies decided by the employers on the one hand and the job-seekers on the other. In this case, "active unemployment policy is generally undesirable since it disturbs the workings of the Invisible Hand, interfering with people's free choices to remain unemployed" (Snower 1997). The objective is to provide the economy with the workforce it needs, a workforce prepared to accept jobs at market-set conditions (market wages, statuses, etc.). Thus, only an "activation" policy aimed both at stimulating job-seekers in their quest for work and controlling them by making sure they actually *are* looking for jobs and are ready to accept these at market conditions may be consistent with this rationale.

2. Policies focused on human resources: they are rooted both in a social and economic terrain. From the economic standpoint, they proceed from the assumption that modern economy is rests essentially on "human capital". Today's economic system values much more the design of a product than its manufacturing process. As a consequence, it is necessary that the economy is provided with sufficient "human capital" in order to be competitive and to survive. We therefore shift from the idea of man as a factor of production to man as a *subject* of production, in other words what Roger Sue (2001) calls the "production of the individual". Employment policies are thus invested with the aim or the function to preserve human capital from the degrading effects which may be produced by a prolonged estrangement from the labour market. From the social point of view, they are aimed at limiting the "human cost of unemployment", in other words the degradation of professional skills, health, living conditions and the social and family relations of unemployed people (Frayssinet 1998).

Following these premises, there are basically *two questions* which may highlight the modes of implementation of the LACI:

1. Is the LACI implemented *entirely*, viz., in a way that all goals are reached? In other words, to what degree of intensity is the law actually implemented?

2. If not, what path or orientation is the implementation actually following?

Concerning the first question, a basic assumption is that all Swiss cantons are implementing the LACI. However, the various cantonal administrations may be applying it in ways which may or may not be in full accordance to the LACI prescriptions, and with different degrees of intensity. Implementation in full accordance to the LACI comprises all the items inherent to the two sets of measures mentioned above, viz. *reintegration* and *control*. Implementation which covers only one of these sets is not in full accordance with the LACI. Finally, implementation which covers both, but only partially, is consequently only partially in accordance with the LACI, with a low degree of intensity in implementation.

By combining these two factors, intensity and accordance, one may bring out a typology comprising three different categories of cantons in terms of LACI implementation:

1. "Maximalist" cantons, which implement the LACI to a higher-than-average degree of intensity and in full accordance to its prescriptions.

2. "Partial" implementation cantons, in which implementation focuses only on one of both sets of LACI measures.

3. "Minimalist" cantons, where implementation covers both sets of LACI measures, but to a low degree of intensity.

One may summarise these categories as follows:

Table 1: modes of implementation

		Reintegration	
		High	Low
Control	High	"Maximalist" implementation	Control-oriented "partial" implementation
	Low	Reintegration-oriented "partial" implementation	"Minimalist" implementation

2.2 Choice of significant variables

Not only does the LACI provide the cantons with a substantial room for manoeuvre in implementation, but also ties together two objectives – reintegration and control – traditionally associated with contending political forces. This flexibility in LACI implementation, combined with its political ambivalence, offers cantons the opportunity to stand out politically. Our typology rests as if it were on the hypothesis that cantons will use, so to speak, this opportunity locus – viz., this room for manoeuvre in LACI implementation in order to carry out labour market policies in directions which may or may not privilege either one of these two objectives, reintegration and/or control. Our assumption is that cantons with prevailing conservative political forces will lean towards control, while more leftist cantons will focus more on the reintegration side of the LACI. In order to test this hypothesis, the reintegration/control dichotomy has been broken down into four different indicators relative to the LACI implementation.

2.2.1 Why certain indicators and not others?

In order to assess LACI implementation, the State Secretariat for Economic Affairs (SECO) gathers data and statistics from the cantons from which indicators of results or returns and service provision are built. Indicators of returns may include, for instance, placement rate per unemployed person, placement rate per counsellor/placement officer, placement rate of long-term unemployed per counsellor/placement officer, and so forth. Indicators of service provision may include the number of counselling interviews per job-seeker or per counsellor/placement officer.

While these indicators may be of some use to the SECO for its own purpose, they do not say much in relation to our reintegration/control dichotomy. First, knowing the number of counselling interviews per job-seeker does not tell us whether these interviews are more set on reintegration or on control (since they serve in fact both purposes). Furthermore, the rate of placement pertaining to any given regional placement office (RPO) depends to a large degree on the actual structure of the labour market. An RPO situated in a labour market with a high degree of labour demand will not need to be as active in seeking vacancies as an RPO situated in a labour market where labour demand is scarce. Consequently, the rate of placement per RPO *per se* tells us more about the structure of labour market than it does as regards the actual *orientation* of LACI implementation.

2.2.2 The choice of indicators

2.2.2.1 Indicators of reintegration

In order to bypass the difficulties mentioned above and to find a proper means to measure the tendency towards reintegration in LACI implementation, attention has been drawn to three *structural* indicators: (a) the level of development of the ALMP logistic; (b) experimental programmes or cantonal initiatives; and (c) the cantonal fulfilment rate of ALMPs demanded by the Confederation for the year 1999.

a. The ALMP logistic is a LACI-specific organisational device set up by the cantons with the aim to analyse systematically on the one hand the needs of employers and the skills or qualifications of job-seekers on the other, and to set up accordingly various ALMPs including training – or retraining – measures. The level of development of ALMP logistics differs considerably from one canton to the other, and therefore may suit our purposes in measuring the degree to which LACI implementation is oriented towards reintegration.

b. The LACI (Art. 110a) law enables cantons to set up provisional experimental programmes or cantonal ALMP initiatives which may depart from the federal law while still being funded by the Confederation. Such "trials" which are considered effective may be included in the existing ALMPs for a maximum period of four years. Some cantons even finance themselves certain ALMPs not included in the LACI. One may safely presume that the presence of such programmes in a given canton is an indication of a certain amount of diligence as regards unemployment policy, meaning a clear orientation towards reintegration of job-seekers. However, the *absence* of such "experimental" programmes in a given canton *does not* mean that the latter has greater inclination for the control side of LACI implementation.

c. The LACI law obliges the cantons to set up more ALMPs than before the law was amended in 1995. This extension of ALMP supply seeks to improve placement capability of job seekers and to ease their access to employment. Here again, cantons differ in the way they carry out these programmes. Measuring the cantonal fulfilment rate of ALMPs demanded by the Confederation for the year 1999 may give a clear indication whether a canton has an inclination towards active reintegration of job-seekers or not.

2.2.2.2 Indicators of control

Structural indicators do not provide a proper means to assess the "control" inclination of a given canton, since there is no specific control structure. However, provision of service indicators deliver a clear picture of control, through the number of "penalties" per job-seeker decided by the cantonal Public Employment Service (PES).

As mentioned above, the LACI law requires that the counsellor/placement officer verities that job-seekers find and *accept* as soon as possible what is to be considered "suitable work" (as defined precisely by Article 16 of the LACI law). Indeed, there are instances where job-seekers are normally entitled to unemployment benefits refuse unjustifiably a job on the grounds that a better job may be found. They may also be found to not have made enough efforts to find a suitable job, or to have abused the system in some other way. In theses cases, they may be subject to "penalties", namely by a reduction of transfer payments.

2.3 Classification of cantons

According to the indicators mentioned above, close investigation based cantonal data enables us to sketch a first classification of cantons in terms of modes of LACI implementation. In the following table, cantons above average for each of the depicted indicators are market with 1, while cantons below average are marked by 0.

Table 2: Preliminary classification of cantons according to LACI implementation programs

	Structure of ALMP logistic	Experimental programmes or cantonal initiatives	Cantonal fulfilment rate of ALMPs (1999)	Number of penalties
1	SZ, JU, VS, TI, FR, VD, ZH, GE, GR, AG, BS, BE, ZG,LU, SO	(Evidence of) GL, GE, JU, FR, NE, TI, VS, VD, SG, GR, BL, BS, ZG, LU, SO	SZ, VD, SH, TI, FR, JU, VS, NE, LU, SO, TG, BE, BS	GL, UR, SZ, NW, OW, GR, AG, SG, BL, SO, BE, LU, TG, BS
0	AR, OW, NW, UR,GL, AI, NE, SG, BL	(Absence of) AR, OW, NW, UR, AI, SZ, ZH, AG, BE	AI, OW, AR, NW, UR, GL, GE, ZH, GR, AG, SG, BL, ZG	AR, AI, VD, SH, TI, FR, JU, VS, NE, GE, ZH, ZG

From here, we may apply this classification to our "maximalist" vs. "minimalist" dichotomy discussed above:

Table 3: Coding of LACI implementation

		Reintegration	
		High	Low
Control	High	"Maximalist" implementation 1111	Control-oriented "partial" implementation 0001
	Low	Reintegration-oriented "partial" implementation 1110	"Minimalist" implementation 0000

2.3.1 "Ideal cases"

The four categories above are, so to speak, "ideal" cases in the methodological sense:

- *1111: "Maximalist" implementation.* Cantons in this category show above average values for all indicators, meaning also penalties. The cantons of Basle, Lucerne and Solothurn fit presumably into this category.

- *1110: Reintegration-oriented "partial" implementation.* Cantons here show partial to high evidence for reintegration measures in LACI implementation, but low or non-existent evidence for penalties. Such cantons include Jura, Valis, Fribourg, Vaud and Ticino (in other words, most Latin cantons of the southern part of the country).

- *0001: Control-oriented "partial" implementation.* Cantons in this category show a clear leaning for control measures (penalties), but low (or non-existent) evidence for reintegration measures in LACI implementation. Such cantons include, according to our criteria, Uri or the two half-cantons of Obwald and Nidwald.

- *0000: "Minimalist" implementation.* These cantons are below average in LACI implementation on all accounts, whether for reintegration programmes or for penalties.

2.3.2 "hybrid cases"

These cases include cantons tagged with other combinations:

- *"Partial" implementation cantons with reintegration leanings.* In such cantons – namely Zug and Geneva (1100), Neuchâtel (0100) and, to a certain extent, Zurich (1000) – implementation covers only the reintegration side of the LACI law, yet to a low degree of intensity since not all reintegration programmes are carried out.

- *"Maximalist hybrid cases".* Here, cantons are termed "maximalist" since both aspects of the LACI law are present (viz., reintegration and control), but only partially. Such cantons include Graubunden (1101), Schwyz and Bern (1011). In this category one may include other "maximalist" cantons – in the sense that both aspects of the LACI are covered by the PESs – depicting however only one aspect of reintegration, such as Glarus, Basle-Country and Sankt Gallen (all three with 0101) and Aargau (1001).

This classification may be provisional since closer empirical scrutiny needs yet to be done. It may turn out that certain cantons need to be classified in a different category. Moreover, some cantons (such as Thurgau and Schaffhausen) do not seem to fit in any of the above-mentioned categories. These caveats notwithstanding, we consider this typology to constitute a clear analytical framework for further study on cantonal variance in LACI implementation. Table 4 gives a preliminary classification of the Swiss cantons according to our coding system discussed above. In the next section we discuss other theoretical aspects of our research.

Table 4: Coding and typology of Swiss cantons according to LACI implementation[49]

		Reintegration			
		High			Low
Control	High	**BS 1111** **LU 1111** **SO 1111**	GR 1101 SZ 1011 BE 1011	*AG 1001* *GL 0101* *BL 0101* *SG 0101*	**UR 0001** **OW 0001** **NW 0001**
	Low	**JU 1110** **VS 1110** **TI 1110** **FR 1110** **VD 1110**	GE 1100 NE 0110 ZG 1100 *ZH 1000*		**AR 0000** **AI 0000**

[49] Bold letters correspond to "ideal" cases according to our typology. Non-bold letters correspond to less clear-cut cases, and letters in italics refer to cases even more ambiguous (with the special case of Zurich, where apparently the municipality, and not the *cantonal* administration, is invested with the main responsibility of unemployment policy.

3. Research design

Up to now we have only presented the general outline of our research, namely the investigation into the causes for cantonal disparities in LACI implementation. We need to go somewhat into more details.

Our research aims to understand the process by which federal LACI legislation, meaning more or less explicit legal and administrative norms, is appropriated by actors who intervene on the level of implementation in the cantonal decision-making arenas[50]. These actors may differ substantially by their organisational locus, by their status or more generally by their positioning or function vis-à-vis public policy. The theoretical framework of this research is linked to the more general theoretical framework of political regulation in the realm of policy analysis. According to this framework, public policy programmes are studied through the interactions between various political and administrative actors on the one hand and actors of the civil society on the other whom these programs concern (Commaille 1998). Depending on the regulatory capacities of the political and administrative actors and the self-regulatory capacities of private actors on certain fields, but also on institutions which provide action opportunities or impose constraints, different sectors of public policy may be prone to different regulatory regimes (Mayntz 1995).

More precisely, within the framework of regulation theories, policy norms decided in the specialised political arenas (parliamentary or executive), have an influence on various societal problems or issues only when field-level actors, administrative, political or private appropriate re-translate these abstract norms – these often being formulated in an administrative language – into norms of action which make sense as regards of their activity. These actors interact within a locus of action structured by power relations and resources (financial, material, relational, and so forth) on a more local level (Friedberg 1997; Scharpf 1997) which have a very strong influence on the way different programs are acknowledged, interpreted and in the end implemented by them.

The *steering and implementation networks* constitute the notion, at the same time on the theoretical and empirical levels, which enables to capture this process of appropriation and re-translation of policy norms by actors, or more precisely, by actor constellations on a regional and/or a local level. These networks include various officials from the legislative and executive cantonal arenas – specialised commissions –, officials from the relevant administrative bodies, partners in the public sector – communes or districts –, actors invested with the task of implementing LMPs such as those who provide services in training or representatives of potential beneficiaries of unemployment policies – trade-unions, employers' associations, consular chambers and the like. Such networks are constituted by actors who are represented in various institutions, but also of the main organised sectorial actors. Our definition of policy network remains thus quite flexible in spite of its institutional foundations, and includes dimensions of conflict and co-operation inherent to public policy (Knoke 1996).

The underlying analytical design to our research is what is known as Actor-centred Institutionalism (Mayntz/Scharpf 1997; Scharpf 1997). To this approach, which has not been very much developed on the level of actual implementation in public policy, we add another, namely the *Organisational State* approach (Knoke, 1996). We believe that the latter is indeed quite compatible with our general theoretical framework: its theoretical aim is to explicitly link analysis on the macro level of institutional rationales, influence or constraints with analysis on the micro level of concrete interactions of actors on the implementation level (Knoke, 1996). In this sense our approach is very close to those pertaining to political regulation theory which connect analysis of policymaking with that of policy implementation (Jobert, 1998).

---

50 We use here the term "arena" in close semantic relation to the "Institutional Analysis and Development Approach" (Ostrom 1992; Ostrom 1994), which seeks, in contrast to economic rational choice analyses, to analyse to take into account the "frames of action", in other words the structural situation of a given situation in which the actor's choice is embedded. This approach is close to, and compatible with, that of Actor-Centred Institutionalism (Scharpf 1997).

Furthermore, on the basis of these theoretical approaches, we intend to develop during the course of our research the general notion of *steering and implementation networks* (réseaux de pilotage et de mise en œuvre), which proceeds from the *Organisational State* theory and rests on a methodological framework specific network analysis. This notion combines the following theoretical dimensions:

- Analysis of both political regulatory capacity and societal self-regulatory capacity;
- Analysis of institutional constraints and the regulatory capacity of actors in the field (namely on the level of policy implementation), within the fabric of their interactions.

Such a notion also enables us to integrate a number of analytical dimensions inherent to the public policy. These dimensions are the following:

- Centre/periphery;
- Public actors/private actors;
- Policy decision making/ policy implementation.

We believe that the orientation of LACI implementation, whether it be geared on the reintegration or the control side of the federal law, may be explained by the different power constellations or configurations which may exist within steering and implementation networks as defined in our study.

3.1 Factors and explanatory variables

It is now possible for us to be more explicit in setting forth what we consider to be the main factors which account for the observed differences in LACI implementation in various cantonal arenas. These factors may be divided into two main groups: (1) factors which are linked to political-institutional frameworks or constraints, and (2) those inherent to interrelations between actors.

1. The analysis of the relationship between on the one hand political regulation and on the other societal self-regulation seeks to understand how power is distributed between public actors and those of the civil society. Power is distributed according both to institutional constraints and to regulatory capacity to which actors are confronted with a given social sphere may seek access. There are basically three ways actor-centred institutionalism envisages institutions: (a) institutions are constraints, in other words guidelines and limitations to actors' behaviour; (b) they are also action opportunities, in the sense that they allot power resources and create power positions or arenas; (c) they are, more generally, envisaged as power issues. In this last sense, institutions are not immutable and intangible norms, since their workings reflect power relations between actors pertaining to a given sector, and are prone to reassessment and reinterpretation.

2. To be more specific, our study being focused on cantonal implementation of federal legislation, we believe the following aspects to be central to the analysis of sectoral regulation regimes: (a) power distribution amongst actors entrusted with implementation; (b) the room for manoeuvre of actors on that level; and (c) the favoured means or routes by which are conveyed interpretations given by actors on that same level to norms to be implemented[51]. As mentioned above, these different elements are analysed on the basis of the methodological framework pertaining to the *Organisational State* theory, which for this matter centres on four important elements:

---

51 This last dimension points to the role of ideas in policy analysis (Braun 1999). Of particular interest to us is the role of ideas as the link between contending interpretations opposing political actors on one hand and guidelines set by these actors for those on the field (or implementation) level on the other (Muller 1995).

- The identification of the relevant actors in the implementation phase and the constraints and opportunities to which they are subject or which are offered to them respectively by the institutional setting;
- The identification of coalition networks which take shape between implementation level actors in a given sector of public policy. Given the assumption that conflicts may arise between actors over power issues or over the correct interpretation to be given to the means or objectives of implementation, the *Organisational State* theory indeed envisages on an analytical level the existence of actor coalitions which may or may not be opposed to each other within the same implementation arena, in our case on the cantonal level.
- The support actors may bring to each other is the first key factor in the constitutive process of power networks which shape actor coalitions;
- Information exchange, meaning also the sharing of interpretative formats, constitutes the second key factor in coalitions of implementation-level actors. This dimension is of particular importance, since it leads to the diffusion of action guidelines or instructions intended for actors on that level.

* * *

The theoretical framework presented above enables us to proceed to a two-step analysis of the capacity different actors or actor networks possess to intervene within the steering and implementation networks previously mentioned. The first step concerns the analysis of the political-institutional frameworks or settings (institutions, policy styles); the second step focuses on the interrelations between relevant actors. Two series of hypotheses are drawn from these two different dimensions. These are discussed in the next section.

3.2 Research hypotheses

3.2.1 Analysis of the political-institutional settings

Two elements may be added to the analysis of the political-institutional settings relative to LACI implementation in the Swiss cantons:

1. The analysis of partisan power relations within the cantonal arenas provides an important source of hypotheses, owing to the fact that the LACI is an example of a federal law having resulted form intense negotiations between different political groups holding contending and even incompatible outlooks on labour market policies.

   First hypothesis: Where the LACI is concerned, the conservative parties have advocated primarily a reinforcement of the control over job-seekers, whereas more leftist political groups have put forth the necessity to reinforce active measures aimed at the reintegration of job-seekers into employment. On the cantonal level, power relations between conservative parties on the one hand and leftist parties on the other have a bearing on LACI implementation which reflects this contention.

2. The notion of *policy styles* covers time analysis of partisan orientation in policymaking – in our case on the cantonal level – and analysis of policy structure in the cantons (Richardson 1982; van Waarden 1997), at the same time meaning for instance the intensity of public spending, the rate of public employment, and so forth. This notion thus also constitutes a relevant analytical device in the study of cantonal political-administrative contexts or settings. In literature, basically three main forms of policy traditions have been highlighted: first, one speaks often of the *interventionist* tradition, which goes generally with a strong administration such as, typically in France; second, one may mention a more *liberal* tradition such as in the United Kingdom, with a rather limited central administration; third, one may note the existence of a *neo-corporatist* tradition along with a central administration which tends to delegate to or-

ganised groups (such as interest associations) an important number of tasks. In this last group one may typically mention the Netherlands or Germany.

Second hypothesis: The Swiss cantons, which enjoy a particularly high degree of sovereignty and autonomy, and are intented on preserving their political and administrative traditions, may also be categorised according to different policy styles. Moreover, different kinds of policy styles may have different impacts on LACI implementation. Policy styles influenced by leftist political forces and which are highly developed are more susceptible to orient labour-market policy implementation towards reintegration. On the other hand, policy styles influenced by conservative or neo-liberal political forces and which portray a low level of development are more prone to drive labour-market policy implementation towards control.

3.2.2 Analysis of interrelations between relevant actors in the steering and implementation networks

The second series of hypotheses follow two general issues; first, the level of consensus between actors within the cantonal arenas on the one hand, and between these and the federal arena on the other; second, as mentioned previously, actor coalitions may have an important bearing on LACI implementation.

1. According to previous research on policy implementation in the Swiss federalist context (Linder 1999), taking into account, during the decision-making phase of a political programme, the degree of consensus which may exist between actors within cantonal networks who are implicated in the aforesaid programme on the one hand, and the degree of consensus which may exist between the cantons and the Confederation concerning this same programme on the other, enables us to sketch this time a series of hypotheses on the actual process of implementation in the cantonal arenas.

   Third hypothesis: The higher the degree of consensus between relevant actors, the greater the chances that the federal law is carried out in a clear and homogeneous manner according to the federal intentions. This means that either LACI implementation follows an "orthodox" path, or on the contrary a "heterodox" path relative to federal intentions.

   Fourth hypothesis: The higher the consensus between the relevant cantonal actors and the Confederation during the decision-making phase of the policy process, the higher the chances that implementation on the cantonal level is conform with federal intentions.

2. The notion of *steering and implementation network*, linked as we have seen to the *Organisational state* theory, suggests that actor coalitions, potentially contending with each other, may take shape within the network of relevant actors concerned with the policy implementation.

   Fifth hypothesis: Such coalitions, formed as they were through information exchange and shared implementation conceptions and political support, are likely to have an impact on LACI implementation. Actor coalitions may form relative to schemes aiming a reinforcement of the control side of LACI implementation, or they may likewise form in relation to schemes which aim to orient LACI implementation more towards reintegration.

4. Other preliminary results

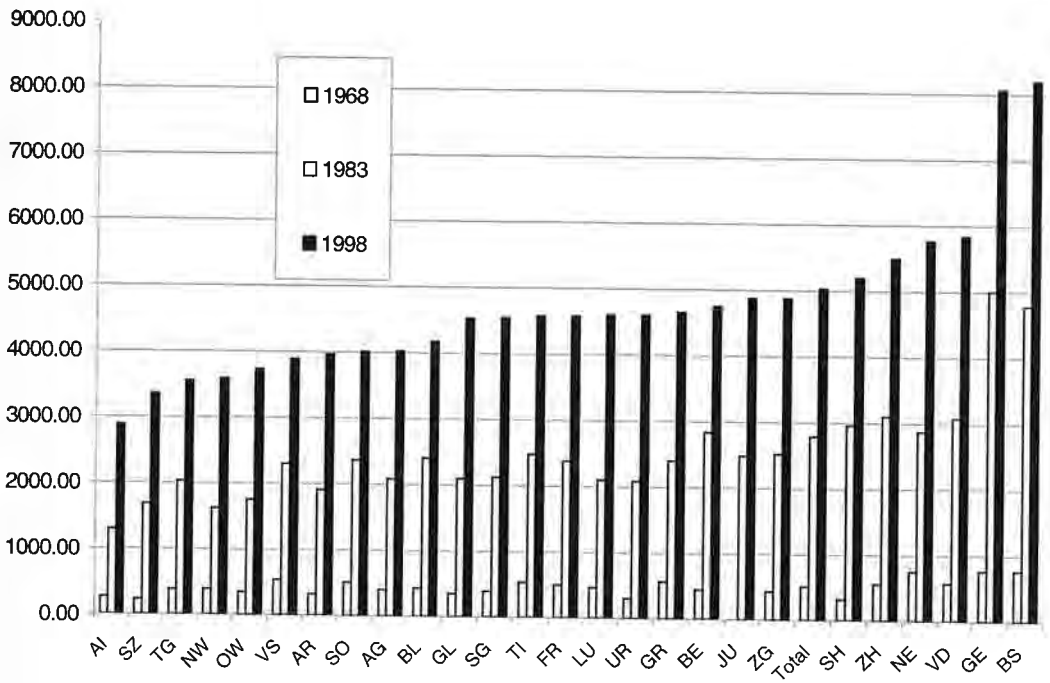
The preliminary results we may present at this stage are those obtained outside the case-studies we are still in the process of conducting. They are linked to the second hypothesis we set forth in this research, namely that which refers to the explicative factor of policy style.

A tradition of policy style analysis has been developed within the context of the nation-state. Policy styles are characterised by diverse modes of public intervention – preventive or reactive – and by variance in the nature of public intervention –authoritarian, or closer to consultation (Richardson 1982). Studies on convergence or divergence of political systems on a national scale within the context of European integration, conducted notably by van Waarden (1997) or Ferrera (1996), show national resistance to convergence linked as it were to policy style. Van Waarden has thus shown that within certain national traditions – namely in France – public policy rests primarily on a powerful administrative apparatus. In the case of Germany or the Netherlands, the state rests rather on well-organised and autonomous interest associations. As for the configuration characteristic of what is observed in the United Kingdom, policy style is influenc by the weakness of the state, the latter being itself imbedded in a political tradition of a liberal tenure. For the time being, with the exception of a few other studies which share certain common points with this type of approach (Urio 1986; Germann 1986), analysis in terms of *policy style* has not been applied in the context of Swiss federalism.

In Switzerland, however, there are marked disparities in political traditions between cantons. Inequalities in cantonal administrative capacity or in the levels of cantonal welfare spending[52], for instance, do not only reflect structural or economic disparities, but also proceed from long-term political choices. To give an example, the contrast between the high levels of welfare (and more generally public) spending in the canton of Geneva and the extremely low levels of spending in the cantons of central Switzerland may lead one to the conclusion that in Geneva political tradition is of a more interventionist type whereas in the cantons of central Switzerland political tradition is of a more liberal standing.

However, the poor level of development in cantonal statistics does not enable one to work with longitudinal data spread out on a sufficiently long time-span and on a large enough volume of public spending to compare in a convincing way the precise orientations in policy styles in different cantons. This hindrance notwithstanding, one may find some means of comparison by selecting, as we have done in the chart below, an indicator which points at the level of cantonal spending in public employment per capita (cantonal population). This ratio may provide us with a synthetic indicator as to the level of public (or administrative) interventionism in each canton.

Table 5: Cantonal and municipal spending in public employment per capita (cantonal population)



Source: Administration fédérale des finances

[52] Annuaire statistique de la Suisse 2000

This indicator comprises both communal and cantonal spending since the policy style approach rests primarily on the assumption that political traditions or idiosyncrasies – in our case on a more regional level – matter, and are likely to produce more or less the same effects on both cantonal and communal actors[53]. This may be particularly obvious when dealing with town-cantons such as Geneva or Basle-Town. With this caveat in mind, data in table 6 shows the "ranks" between cantons:

Table 6 : Cantons according to levels of spending in public employment

Cantons	Rank 1968	Rank 1983	Rank 1998	Average variation
Zurich	20	24	22	2
Bern	14	20	18	3,6
Lucerne	15	9	15	3,46
Uri	3	7	16	6,66
Schwyz	1	3	2	1
Obwald	6	4	5	1
Nidwald	9	2	4	3,61
Glarus	7	10	11	2,08
Zug	12	19	20	4,36
Fribourg	16	14	14	1,15
Solothurn	17	13	8	4,51
Basle-Town	24	25	26	1
Basle-Country	13	16	10	3
Schaffhausen	4	22	21	10,11
Appenzell Inner-Rhodes	5	5	7	1,15
Appenzell Outer-Rhodes	2	1	1	0,58
Sankt Gallen	10	11	12	1
Graubunden	21	15	17	3,06
Aargau	11	8	9	1,53
Thurgovia	8	6	3	2,52
Ticino	18	17	13	2,65
Vaud	22	23	24	1
Valis	19	12	6	6,51
Neuchâtel	23	21	23	1,16
Geneva	25	26	25	0,58
Jura		18	19	0,71

First, one may observe a certain stability in the ranking of cantons over the time-period shown in table 6: With the exception of outstanding cases the positioning of which has changed considerably – the case of Zug is in this respect quite interesting[54] –, the relative positioning (or "ranking") of nearly all Swiss cantons, from 1968 to 1998, is indeed very stable. This first observation in itself gives credence to the applicability of the policy style theory in the case of the Swiss cantons.

---

53 Besides, a comparative study of public spending in the Swiss cantons show different rates of centralisation or decentralisation between cantons which, however, have the same level of overall public spending (the rate of centralisation or decentralisation in any given canton is obtained by calculating the respective weight or percentage of strictly cantonal and communal spending in the overall public spending in the canton).

54 The situation of Zug may be explained, however, if one takes into account the modification of its urban structure.

Table 7 : Average ranking in cantonal spending in public employment and modes of LACI implementation

Cantons	Average ranking 1968-1998	Modes of LACI implementation[55]
Appenzell Inner-Rhodes	1,33	**MINIMALIST**
Schwyz	2	MAXIMALIST
Obwald	5	**PARTIAL/CONTROL**
Nidwald	5	**PARTIAL/CONTROL**
Appenzell Outer-Rhodes	5,67	**MINIMALIST**
Thurgovia	5,67	
Uri	8,67	**PARTIAL/CONTROL**
Glarus	9,33	Maximalist
Aargau	9,33	Maximalist
Sankt Gallen	11	Maximalist
Valis	12,33	**PARTIAL/REINTEGRATION**
Solothurn	12,67	**MAXIMALISTE**
Lucerne	13	**MAXIMALISTE**
Basle-Country	13	Maximalist
Fribourg	14,67	**PARTIAL/REINTEGRATION**
Schaffhausen	15,67	
Ticino	16	**PARTIAL/REINTEGRATION**
Zug	17	PARTIAL/REINTEGRATION
Bern	17,33	MAXIMALIST
Graubunden	17,67	MAXIMALIST
Jura	18,5	**PARTIAL/REINTEGRATION**
Zurich	22	PARTIAL/REINTEGRATION
Neuchâtel	22,33	PARTIAL/REINTEGRATION
Vaud	23	**PARTIAL/REINTEGRATION**
Basle-Town	25	**MAXIMALIST**
Geneva	25,33	PARTIAL/REINTEGRATION

Table 6 clearly shows a link between traditions of interventionism on the part of cantonal and municipal administrations and modes of LACI implementation. Indeed, beneath the eleventh rank (Valis), and then the fifteenth rank (Fribourg), no canton shows orientation in LACI implementation set *only* on reintegration. In those cantons, interventionism tends to be low. The clear link between LACI implementation focused primarily on reintegration of job-seekers into employment is visible insofar as one may observe this mode of implementation in eight different instances amongst the twelve cantons depicting more interventionist traditions in policy styles, the three other cantons in this group being more oriented towards a "maximalist" mode of LACI implementation.

55 Bold letters indicate cantons which correspond to the "ideal" combinations in our typology. Indications in non-bold letters correspond to classifications for which a smaller number of indicators are valid. Maximalist modes of LACI implementation in small letters on the contrary correspond to the less clear-cut classifications in our typology. Those cases which comprise only one element of reintegration in LACI implementation measures are indeed quite close to the "partial/control" cases.

5. Conclusions

In this paper we have sought to present the main theoretical guidelines and preliminary results of our present research, which focuses on cantonal modes of implementation of the Federal Law on Mandatory Unemployment Insurance and Insolvency Compensation (LACI). More generally, the focal point of this research is to reach a better understanding of the workings of what is known as "executive federalism", a process by which federal legislation and policy is implemented by the member states, in our case the cantons, and in being so, is re-appropriated and re-translated by actors on the cantonal level. This leads to observe disparities in the modes of implementation of federal policy, in other words to differences both in the degree and in the orientation of cantonal implementation of federal legislation.

What makes the study of LACI implementation by the cantons of particular interest in this respect is the fact that the LACI in its latest version (1995) is the result, broadly speaking, of a political compromise between the left and the right: The political left has a tendency to favour instruments of reintegration of the unemployed into the workforce whereas the political right favours more instruments of control over job-seekers aimed primarily at preventing abuse of the unemployment benefit system. Both sets of instruments have been integrated in the LACI, which is why it may indeed be considered as a form of political compromise. At the same time, it offers a certain leeway in interpretation, since actors entrusted with implementation may give more weight to one or the other of these sets of instruments.

And indeed, initial observation shows differences in LACI implementation on the cantonal level: some cantons seem to be more oriented towards modes of implementation which comprise both sets of instruments – reintegration *and* control – while others implement primarily along the lines of *only one* of both sets; others still seem to show a low degree of LACI implementation altogether, whether it is on the angle of reintegration or of control. These observations were made possible by selecting a number of indicators such as the cantonal fulfilment rate of labour-market programmes required by the Confederation (indicator of reintegration) or the number of "penalties" per job-seeker decided by the cantonal administration (indicators of control). Subsequently it was possible to construct a typology of cantons according to their modes of LACI implementation.

The next step was to explain these differences, in other words, to understand how and why federal legislation with explicit legal and administrative norms may be re-appropriated and re-translated by cantonal actors. This phase required the use of an adequate theoretical framework and a number of testable hypotheses. One important analytical framework proceeds from the political regulation theory, according to which public policy programmes may be studied through the interactions between political-administrative actors and actors of the civil society directly or indirectly concerned by these programs, while taking into account the regulatory capacities of the former and the self-regulatory capacities of the latter. A second important theoretical framework which served us a research guideline is that of Actor-centred Institutionalism, which highlights the weight of institutional configurations on actors' choices and preferences. A third important theoretical framework, namely the Organisational State approach, helps us to understand the links between macro-institutional rationales and concrete interactions on the micro level, between policymaking and policy implementation respectively. To this framework we integrated the notion of steering and implementation networks, which helps to capture actor constellations especially on the implementation level and to understand how this constellation may influence the process of re-appropriation and re-translation on the regional and local levels of federal legislation. Finally, one main hypothesis is that modes implementation may be strongly influenced by policy styles, consistent with political traditions and idiosyncrasies on the cantonal and municipal levels. Indeed, by selecting, here again, a number of clear-cut indicators, it is possible to determine quite accurately whether a given cantonal administration is oriented towards interventionism, or on the contrary, towards a political form of "laissez-faire". One of our contentions is that policy styles influenced by interventionist traditions and leftist political forces are more prone, in the case of LACI implementation, to give way to the use of job-seeker reintegration instruments, while policy styles influenced by more liberal, "residual" traditions and conservative political forces favour more instruments of control.

Although this research is still in the process of being completed, and case studies have yet to be finalised, it has been possible to produce preliminary results from available data and statistics. Although certain of our contentions – as well as our typology of cantonal LACI implementation – may need to be somewhat qualified, it seems at this stage that most of our working hypotheses may be corroborated. Cantons which are known to belong to a rather interventionist, leftist tradition seem to show a higher propensity to have recourse to unemployment programs which focus primarily on the reintegration of job-seekers into employment. Cantons which apparently belong to a less interventionist and more conservative tradition of policy styles show on the contrary a higher propensity to use instruments of control. But this (provisional) conclusion is only half of the story. There are many cantons which show ambiguous results. And what can be said, for instance, of cantons which show a high degree of LACI implementation both on the angle of reintegration and of control? Such questions will hopefully be given an answer once our case studies have been finalised.

References

Braun, Dietmar (1999), « Interests or Ideas ? An Overview of Ideational Concepts in Public Policy research », in : Braun, Dietmar, and Andreas Busch (eds.), *Public Policy and Political Ideas*, Cheltenham, Edward Elgar, pp. 11-29.

Commaille, Jacques (1998), « La régulation politique : l'émergence d'un nouveau régime de régulation », in : Commmailes, Jacques, Bruno Jobert, *Les métamorphoses de la régulation politique*, Paris, LGDJ, pp. 11-32.

Curti, Monica, Erika Meins (1999), « Politiques suisses du marché du travail – Différences résultant de sa mise en application au niveau du service de l'emploi », *La Vie Economique*, 2/99, pp. 64-70.

Ferrera, Maurizio (1996), « Modèles de solidarité, divergences, convergences : perspectives pour l'Europe », in : *Revue Suisse de Science Politique*, 2/1, pp. 55-72.

Frayssinet, Jacques (1998), *Le chômage*, Paris, La Découverte.

Friedberg, Erhard (1997), *Le pouvoir et la règle – Dynamique de l'action organisée*, Paris, Points.

Germann, Raimund E. (1986), « Die Beziehungen zwischen Bund und Kantonen im Verwaltungsbereich », in : Germann, Raimund E., Ernest Weibel (eds.), *Manuel système politique de la Suisse/Fédéralisme*, Berne, Haupt, Vol. 3, pp. 343-369.

Jobert, Bruno (1998), « La régulation politique : le point de vue d'un politiste », in : Commaille, Jacques, Bruno Jobert (eds.), *Les métamorphoses de la régulation politique*, Paris, LGDJ, pp. 119-144.

Kissling-Näf, Ingrid, and Sonja Wälti (1999), "Der Vollzug öffentlicher Politiken", in: Klöti, Ulrich et al. (Hrsg.), Handbuch der Schweizer Politik, Zürich, NZZ Verlag, 652-689.

Knoke, David, et al. (1996), *Comparing Policy Networks. Labour Politics in the US, Germany and Japan*, Cambridge University Press.

Linder, Wolf (1999), *Schweizerische Demorkatie : Institutionen – Prozessse – Perspektiven*, Bern, Haupt.

Mayntz, Renate (1995), « Politische Steuerung Anstieg, Niedergang und Transformation einer Theorie », in : Politische Vierteljahresschrift, Sonderheft 26, pp. 148-168.

Richardson, Jeremy, et al. (1982), « The Concept of Policy Style », in : Richardson, Jeremy, *Policy Styles in Western Europe*, Londres, George Allen & Unwin, pp. 1-16.

Scharpf, Fritz W. (1997), *Games Real Actors Play. Actor-Centred Institutionalism in Policy Research*, Boulder, Westview Press.

Snower, Dennis J. (1997) « Evaluating Unemployment Policies : What Do the Underlying Theories Tell Us ? », in : Snower, Dennis J., and Guillermo de la Dehesa, *Unemployment Policy. Government Options for the Labour Market*. Cambridge, Cambridge University Press, pp. 15-53.

Sue, Roger (2001), « Renouer le lien social », in : *Partage*, n°149, pp. 28 et ss.

Urio, Paolo (1986), « Les administrations cantonales », in : Germann, Raimund E., Ernest Weibel (eds.), *Manuel système politique de la Suisse/Fédéralisme*, Berne, Haupt, Vol. 3, pp. 107-134

Van Waarden, Frans (1997), « Persistance of National Policy Styles. A study of their Institutional Foundations », in : Unger, Brigitte, and Frans van Waarden, *Convergence or Diversity ? Internationalisation and Economic Policy Response*, Aldershot, Averbury, pp. 333-372.

Kommentare zu den Projekten von Michael Lechner et al. und Dietmar Braun et al.

Bernd Fitzenberger

Projekte „Mikroökonometrische Evaluation aktiver Arbeitsmarktpolitik“ und „What is the Value Added by Care Workers?“

AVIG 1997: Aktivierende AMP

- Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung nach 7 Monaten von Massnahmenteilnahme abhängig (bis 24 Monate) → New Deal.
- 20 % der Arbeitslosen in typischen AMP-Massnahmen.
- 20 % im Zwischenverdienst (temporäre Lohnsubvention).

Möglichkeiten und Grenzen einer mikroökonomischen Evaluation

- „Zwangscharakter“: Automatismus im Zugang.
- Vergleichsgruppe? Sind Nichtteilnehmer endogen selektiert, so dass sie schnell einen Job gefunden haben ???
- „Threat of training“ Effect?
- Antizipationseffekte schon vor „offizieller Allokation“ in Programm?

Trotz ausergewöhnlich detaillierter Daten muss CIA nicht erfüllt sein.

- Gegensatz zu Lalive / van Ours / Zweimüller.

  Geplanter Vergleich sehr positiv!!!

Einige kurze methodische Anmerkungen:

- Matching auf Basis von Kernregressionen liefert bessere Ergebnisse als die in der Vergangenheit verwendete Paarvergleichsmethode.
  - Wissenschaftliche Redlichkeit lobenswert.
  - Simulationen leiden etwas darunter, dass nicht unbedingt realistische Datensituationen aus Evaluationsstudien verwendet wurden: In unserer Studie Bergemann / Fitzenberger / Speckesser (2001) spielt das gewählte Matchingverfahren nahezu keine Rolle.
  - Schätzfehler in Propensity Score spielt bei uns keine Rolle (Bootstrap!).

  → Problem bei Paarvergleichsmethode.
- Lokaler ML-Schätzer existiert schon in Literatur.
- Interessant, dass vieldimensionale nichtparametrische Regression gut funktionieren kann.
  - Link zu IV-Schätzungen unklar.

Sequentielle Programmteilnahmen (aus Sicht eines Wirtschaftswissenschaftlers)

- Lechner / Miquel (2001) zeigen Bedingungen auf, die Evaluation bei CIA ermöglichen.
  - Realistisch, wenn (Miss-)Erfolg der 1. Massnahme, die weitere Teilnahme beeinflusst??? (stetiger Informationsfluss)
    Umsetzung? Endogene Länge von Programmteilnahme?
  - Kombinierter versus inkrementeller Effekt von Massnahmensequenzen in unserer Studie BFS zu heuristischen Abgrenzungen. (vermutlich Bounds!)

Zwischenverdienst:

- Job bei zukünftigem Arbeitgeber? Mitnahmeeffekte, Signaleffekte ...??
- Ein solcher Job kann nicht automatisch durch AMP generiert werden.
  - Analyse, ob Problem der Selektion auf Ergebnisvariable

Rolle der RAV-Berater („What ist the value added?")

- Effizienzziel (Maximale Beschäftigungssteigerung) versus Verteilungsziele (Zielgruppenorientierung).
- Mikroökonometrische Evaluation als Basis von Profilierung und Steuerung (Controlling).
  - „Computerprogramm" statt RAV-Berater (Entscheider?)
- Entscheidungsautnomie der Berater (Teilnehmercraming) und Erfolgskontrolle der Berater.
  - Deutschland: Eingliederungsbilanzen als Controllinginstrument?
- Restriktionen im Programmangebot lokal und Anbieterheterogenität.
  - Andere Zuweisungen sind unter Umständen gar nicht möglich.

Fazit: Trotz aller Kritik bemerkenswertes und innovatives Forschungsprogramm, das internatioal am aktuellen Forschungsstand anzusiedeln ist!!!

Projekt „Modes of Cantonal Implementation ..."

- Fussnote 3: Widerspruch zu „economic rational choice analysis"
  Richtig: Komplexität des institutionellen und politischen Rahmen (Arena) sowie Interaktionen / Netzwerke zwischen Akteuren berücksichtigen
  Trotzdem: Handlungsmotive (Interessen) bleiben in der Analyse aussen vor.

Moderne Wirtschaftstheorie ist nicht bei eindimensionalen Medianwählertheorie und der Theorie der selbstsüchtigen Bürokratie stehengeblieben
→ Strategische Situationen (Spieltheorie)
→ Theorien (z.B. der Fairness), die über enge Sicht des selbstsüchtigen Homo Ökonicus hinausgehen.

Typologie von Reintegration und Kontrolle

- Bei funktionierender AAMP kann Reintegration mit weniger Humankapitalverlust verbunden sein und daher auch jenseits von Verteilungszielen ökonomisch effizient sein.
- Eine an Verteilungszielen orientierte AAMP kann sehr wohl auf Kontrolle abzielen, damit Zielgruppe in besonderem Masse in Genuss der AAMP kommt (Beispiele: Schröders „Faulenzerdebatte", Schweden).
  Zielkonflikt: Zielgruppenorientierung versus Auswahl der Teilnehmer mit höchstem persönlichen „Ertrag" (Effizienz)

Typologie zur Implementation der Bundespolitik auf Kantonalebene

Indikatoren:

Reintegration
- i) Entwicklung der AAMP Logistik
- ii) Experimentierfreudigkeit / Initiativen auf Kantonalebene
- iii) Erfüllungsgrad des AVIG-95

Kontrolle
- iv) Reduktionen in Transferzahlungen pro Arbeitssuchenden
  Relative Masse (über- / unterdurchschnittlich)

- Diese Indikatoren variieren ebenso mit der Lage am lokalen Arbeitsmarkt.
- Multivariable Analyse!

Analyse der politischen und institutionellen Rahmenbedingungen

- Grundhypothese: Langfristige politische Ausrichtung ist relativ konstant.
  → Geplant sind Fallstudien
- Operationalisierung: Rangskala in Ausgaben für öffentlich geförderte Beschäftigung durch Kanton pro Kopf
  → Grad an „interventionistischer Neigung"
- Auch dieses Mass hängt vermutlich von Lage und lokalem Arbeitsmarkt ab.
  - Rangkorrelation über Zeit!!!
  - Basel-Stadt / Basel-Land: Integrierter Arbeitsmarkt und unterschiedliche politische Ausrichtung oder Strukturunterschiede Stadt-Land
- Bivariater Zusammenhang zur Implementationstypologie: Hohe Ausgaben korrespondieren mit Höherer Neigung zur Reintegration.
  - Statistischer Test des Zusammenhangs
  - Multivariate Analyse
  - Politische Ausrichtung nicht direkt verwendet

TeilnehmerInnenliste / Liste des participant(e)s

Ayrton, Robert, Université de Lausanne, Robert.Ayrton@iepi.unil.ch
Bach, Regula, Asyl-Organisation, Zürich, Regula.Bach@ao.stzh.ch
Baethge, Martin, Universität Göttingen, Soziologisches Seminar, mbaethg1@gwdg.de
Balthasar, Andreas, INTERFACE, Institut für Politikstudien, Luzern, balthasar@interface-politikstudien.ch
Baumgartner, A. Doris, a.d. baumgartner sozialforschung, Zürich, ad.baumgartner@swissonline.ch
Becker, Michael, Berufsschule für Gesundheits- und Krankenpflege, Chur, beckermichael@hotmail.com
Berwert, Adrian, Rütter + Partner, Rüschlikon, adrian@ruetter.ch
Binder, Hans-Martin, INTERFACE, Institut für Politikstudien, Luzern, binder@interface-politikstudien.ch
Borkowsky, Anna, BA für Statistik, Neuchâtel, Anna.Borkowsky@bfs.admin.ch
Buchmann, Marlis, Professur für Soziologie ETH Zürich, Zürich, buchmann@soz.gess.ethz.ch
Budde, Samuel, IDHEAP, Chavannes-près-Renens, samuel.budde@idheap.unil.ch
Bühler, Caroline, Institut für Soziologie, Universität Bern, caroline.buehler@soz.unibe.ch
Carnal, Mathieu, Observatoire EPFL, Science politique et société, Ecublens, MATHIEU.CARNAL@EPFL.CH
Cavadini, Pasqualina, SUPSI, Canobbio, pasqualina.cavadini@dls.supsi.ch
Chaponnière, Martine L., Genève, martine.chaponniere@bigfoot.com
Davies, Patricia, University of Sheffield, School of Education, pat.davies@sheffield.ac.uk
de Jong, Willemijn, Ethnologishes Seminar, Universität Zürich, w.de.jong@access.unizh.ch
Demazière, Didier, Laboratoire Printemps, Université de Versailles Saint-Quentin, Didier.Demaziere@printemps.uvsq.fr
Denzler, Stefan, SKBF, Aarau, stefan.denzler@swissonline.ch
Dominicé, Pierre, Université de Genève, FAPSE, Pierre.Dominicé@pse.unige.ch
Emery, Yves, IDHEAP, Chavannes-près-Renens, samuel.budde@idheap.unil.ch
Fibbi, Rosita, Schweiz. Forum für Migrationsstudien (FSM/SFM), Neuchâtel, rosita.fibbi@unine.ch
Fitzenberger, Bernd, Fachbereich Volkswirtschaftslehre, Universität Mannheim, bernd.fitzenberger@vwl.uni-mannheim.de
Flückiger, Yves, Université de Genève, Département d'Economie Politique, fluck@ibm.unige.ch
Forrer, Barbara, Hochschule für Heilpädagogik, Zürich, Barbara.forrer@hfh.ch
Gamboni, Elke, Departement Erziehungswissensch., Universität Freiburg, Freiburg, Elke.Gamboni@unifr.ch
Gerfin, Michael, Volkswirtschaftliches Institut, Universität Bern, michael.gerfin@vwi.unibe.ch
Giraud, Olivier, Université de Lausanne, Olivier.Giraud@iepi.unil.ch
Golay, Dominique, Université de Lausanne, SSP / ISCM, Dominique-Golay@iscm-unil.ch
Gonon, Philipp, Fachbereich Pädagogik, Universität Trier, gonon@uni-trier.de
Haeberlin, Urs, Heilpädagisches Institut, Universität Freiburg, Freiburg, urs.haeberlin@unifr.ch
Häfeli, Kurt, Schweiz. Institut für Berufspädagogik, Zollikofen, kurt.haefeli@bbt.admin.ch
Hanhart, Siegfried, Université de Genève, FPSE, Siegfried.Hanhart@pse.unige.ch
Hedinger, Sandra, Rehaklinik, Bellikon, franco.lanfranchi@rehabellikon.ch
Helg, Barbara, Pressebüro Index, Zürich, barbara.helg@gmx.ch
Herzog, Walter, Universität Bern, Institut für Pädagogik, Bern, herzog@sis.unibe.ch
Horváth, Franz, Universität Bern, Koordinationsstelle für Weiterbildung, franz.horvath@kwb.unibe.ch
Hotz, Hans-Peter, SVEB, Zürich, hans-peter.hotz@alice.ch
Imdorf, Christian, Heilpädagogisches Institut, Universität Freiburg, Freiburg, christian.imdorf@unifr.ch
Jeannin, Christophe, HES-SO, Delémont, christophe.jeannin@hes-so.ch
Jörg, Ruedi, Zürich, ruedi.joerg@bluewin.ch
Kalbermatter, Martin, DIHA / LAM, Sion, martin.kalbermatter@admin.vs.ch
Kellermann, Paul, Universität Klagenfurt, paul.kellermann@uni-klu.ac.at
Kiener, Urs, Kiener Sozialforschung, Winterthur, ukiener@ksfw.ch

Krebs, Werner, Schulamt der Stadt Bern, Erwachsenenbildung, Bern, madeleine.renner@bern.ch
Kriesi, Irene, Universität Zürich, Soziologisches Institut, kriesi@soziologie.unizh.ch
Kronig, Winfried, Heilpädagogisches Institut, Universität Freiburg, winny.kronig@unifr.ch
Lanfranchi, Franco, Rehaklinik, Bellikon, franco.lanfranchi@rehabellikon.ch
Lechner, Michael, Universtiät St. Gallen, SIAW, michael.lechner@unisg.ch
Leresche, Jean-Philippe, Observatoire EPFL, Science politique et société, jean-philippe.leresche@epfl.ch
Lieberherr, Renaud, TREE-ABF, Bern, renaud.lieberherr@erz.be.ch
Lischer, Rolf, Bundesamt für Statistik, Rolf.Lischer@bfs.admin.ch
Lurvink, Benni, Coop, Lehrlingsausbildung, Basel, benni.lurvink@coop.ch
Lüthi, Eva, Zentrum für Weiterbildung ETH, Zürich, luethi@zfw.ethz.ch
Marti, Hans, Volkswirtschaftsdirektion Kt. Zug, Kontaktstelle Wirtschaft, Zug, hans.marti@vd.zg.ch
Marti, Laurence, Aubonne, marti-luthi@bluewin.ch
Masdonati, Jonas, Departement Erziehungswissensch., Universität Freiburg, Jonas.Masdonati@unifr.ch
Meier, Felix, Schulinspektorat BL, Liestal, felix.meier@ekd.bl.ch
Metz, Rainer, Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung, Universität zu Köln, metz@za.uni-koeln.de
Meyer, Thomas, Projekt TREE, Amt für Bildungsforschung, Bern, thomas.meyer@erz.be.ch
Mezzena, Sylvie, Université Genève, FAPSE, Genève,
Moeschler, Olivier, Université de Lausanne, ISCM, olivier-moeschler@iscm-unil.ch
Morandi, Pietro, Università della Svizzera Italiana/Universität Potsdam, pietromorandi@netscape.net
Morigi, Donatella, Université de Lausanne, ISCM, donatella-morigi@iscm-unil.ch
Moser, Urs, Kompetenzzentrum für Bildungsevaluation und Leistungsmessung, Zürich, Urs.Moser@access.unizh.ch
Mottas, Christian, Schweizerischer Nationalfonds, Bern, cmottas@snf.ch
Mühlethaler, Susanna, Präsidialamt der Stadt Langenthal, Fachbereich Bildung, susanna.muehlethaler@langenthal.ch
Müller, Monika, Berufs- und Laufbahnberatung, Spiez, Monika.Mueller@erz.be.ch
Nadai, Eva, Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz, eva.nadai@fhso.ch
Neuenschwander, Markus, Abt. Pädagogische Psychologie, Jegenstorf, neuensch@sis.unibe.ch
Niederberger, Josef Martin, FSM, Neuchâtel, mnbw@bluewin.ch
Osterwalder, Fritz, Pädagogisches Institut, Universität Bern, osterwa@sis.unibe.ch
Perren, Isabelle, SICT / LMMT, Sion
Pidoux, Jean-Yves, Université de Lausanne, ISCM, jean-yves-pidoux@iscm-unil.ch
Raeder, Sabine, Institut für Arbeitspsychologie, ETH Zürich, Zürich, raeder@ifap.bepr.ethz.ch
Rahn, Sylvia, Arbeitsstelle für berufliche Aus- und Weiterbildung, Ruhr-Universität Bochum, Sylvia.Rahn@ruhr-uni-bochum.de
Rappl, Brigitte, Schule für Gesundheits- und, Krankenpflege / Abt. Pädagogik, Basel, Brigitte.Rappl@bs.ch
Rhyn, Heinz, Kompetenzzentrum für Bildungsevaluation und Leistungsmessung, Zürich, Heinz.Rhyn@access.unizh.ch
Romano, Massimo, Volkshochschule, Solothurn, massimo.romano@vhs.so.ch
Rudolph, Hedwig, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, rudolph@medea.wz-berlin.de
Ruiz Ben, Esther, Institut für Informatik und Gesellschaft , Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, ruizben@modell.iig.uni-freiburg.de
Schafroth, Kathrin, Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen, Zürich, kathrin.schafroth@ji.zh.ch
Schaller, Riccarda, Interface Institut für Politikstudien, Luzern, schaller@interface-politikstudien.ch
Schlapbach, Hannes, Hinterkappelen
Schmidlin, Sabina, Bundesamt für Statistik, Sabina.Schmidlin@bfs.admin.ch
Schorno, Gabrielle, LWB Luzern, Luzern, gabrielle.schorno@lwbluzern.ch
Schräder-Naef, Regula, Zürich, regula.schraeder@active.ch

Schucan, Luzi, MBA Kanton Zürich / LSBZ - ZH, Zentralstelle für Berufsberatung, Zürich, lschucan@schulnetz.ch
Seebacher, Werner, Asyl-Organisation TAST, Tagesstruktur für Jugendliche, Zürich,
Seliner, Gaby, Fachstelle für Schulevaluation, Luzern, gseliner@ekdluzern.ch
Sheldon, Georg, Universität Basel, WWZ-FAI, sheldon@ubaclu.unibas.ch
Silberschmidt, Catherine, Direktion des Innern des Kt. Zürich, Fachstelle für Gleichberechtigung, Zürich, catherine.silberschmidt@ji.zh.ch
Sormani, Philippe, Observatoire EPFL, Science politique et société, Ecublens, philippe.sormani@epfl.ch
Stalder, Barbara, ERZ, Amt für Bildungsforschung, Bern, barbara.stalder@erz.be.ch
Steiger, Heidi, Universität St. Gallen, SIAW, St. Gallen, heidi.steiger@unisg.ch
Stemmer, Gabriele, Fachstelle für Schulevaluation, Luzern, gstemmer@ekdluzern.ch
Stieger, Susi, Ethnologisches Seminar, Universität Zürich, susistieger@dplanet.ch
Stricker, Marco, Direktion für Soziale Sicherheit, Bereich Weiterbildung, Bern 11, marco.stricker@bern.ch
Strobel, Olivia, Université Genève, FPSE, Carouge, Olivia.Strobel@ecopo.unige.ch
Surdez, Muriel, Observatoire EPFL, muriel.surdez@epfl.ch
Tresch, Sarah, Universität Zürich, Kompetenzzentrum für Bildungsevaluation, Zürich, Sarah.Tresch@kbl.unizh.ch
Vandamme, Myriam, Université de Genève, FAPSE, St. Jean de Benville
Vollmer, Peter, ELAZ, Effretikon, info@elaz.ch
Wannack, Evelyne, Institut für Pädagogik, Universität Bern, wannack@sis.unibe.ch
Weber, Karl, Koordinationsstelle für Weiterbildung, Universität Bern, karl.weber@kwb.unibe.ch
Weisskopf, F. Madeleine, KIGA BL, Pratteln, madeleine.weisskopf@vki.bl.ch
Witthaus, Udo, Universität Bielefeld, Fakultät für Pädagogik, udo.witthaus@uni-bielefeld.de
Zumstein, Christine, Volkshochschule Solothurn, Solothurn, christine.zumstein@vhs-so.ch
Zürcher, Boris, seco, Bern, boris.zuercher@seco.admin.ch

Arbeitsberichte

Herausgeber: Prof. Dr. Karl Weber, Direktor Koordinationsstelle für Weiterbildung
Die inhaltliche Verantwortung für die Berichte liegt bei den Autorinnen und Autoren.

Seit 1995 erschienene Arbeitsberichte (ältere Ausgaben auf Anfrage):

15	Valentin Küng	Konzept für ein Weiterbildungsangebot im Spannungsfeld Wissenschaft-Technik-Gesellschaft	1995	Fr. 14.–
16	Karl Weber	Modulare berufliche Weiterbildung	1995	vergr.
17	Koordinationsstelle für Weiterbildung	Symposium 1996: Universitäre Weiterbildung	1997	Fr. 38.–
18	Martin Wicki, Christian Hofer	Potentiale der Nachdiplomanbieter im Wirtschaftsraum Mittelland	1997	Fr. 20.–
19	Jan Weisser, Martin Wicki	Die Wirksamkeit universitärer Weiterbildungsveranstaltungen aus der Perspektive der Teilnehmenden	1997	vergr.
20	Martin Wicki	Qualifikationsbedarf auf dem Arbeitsmarkt	1998	Fr. 26.–
21	Marianne Gertsch, Caterina Modetta, Karl Weber	Der Lehrstellenbeschluss – Evaluation : 1. Zwischenbericht	1998	Fr. 26.–
21	*Marianne Gertsch, Caterina Modetta, Karl Weber*	*L'arrête fédéral sur les places d'apprentissage – Evaluation : Premier rapport intermédiaire*	*1998*	*Fr. 26.–*
22	Marianne Gertsch, Karl Weber	Der Lehrstellenbeschluss - Evaluation : 2. Zwischenbericht	1999	Fr. 26.–
22	*Marianne Gertsch, Karl Weber*	*L'arrête fédéral sur les places d'apprentissage – Evaluation : Deuxième rapport intermédiaire*	*1999*	*Fr. 26.–*
23	Josef Martin Niederberger Karl Weber	LEONARDO DA VINCI – Evaluation der Schweizerischen Beteiligung am Berufsbildungsprogramm der EU	1999	vergr.
24	Marianne Gertsch, Hans-Peter Hotz	Der Lehrstellenbeschluss : Evaluation Studie zum Lehrstellenmarketing	1999	Fr. 26.–
24	*Marianne Gertsch, Hans-Peter Hotz*	*L'arrêté fédéral sur les places d'apprentissage : Evaluation, Le marketing des places d'apprentissage*	*1999*	*Fr. 26.–*
25	Marianne Gertsch, Alexander Gerlings, Caterina Modetta	Der Lehrstellenbeschluss : Evaluation Studie über Brückenangebote	1999	Fr. 26.–
25	*Marianne Gertsch, Alexander Gerlings, Caterina Modetta*	*L'arrêté fédéral sur les places d'apprentissage : Evaluation, Etude sur les offres passerelles*	*1999*	*Fr. 26.–*
26	Marianne Gertsch	Der Lehrstellenbeschluss : Evaluation Ausbildungsverbünde	1999	Fr. 14.–
26	*Marianne Gertsch*	*L'arrêté fédéral sur les places d'apprentissage : Evaluation, Les structures communes de formation*	*1999*	*Fr. 14.–*
27	Marianne Gertsch, Alexander Gerlings, Karl Weber	Der Lehrstellenbeschluss 1: Evaluation Schlussbericht	2000	Fr. 20.–
27	*Marianne Gertsch, Alexander Gerlings, Karl Weber*	*L'arrêté fédéral sur les places d'apprentissage 1: Evaluation, Rapport final*	*2000*	*Fr. 20.–*
27	*Marianne Gertsch, Alexander Gerlings, Karl Weber*	*Primo decreto sui posti di tirocinio Valutazione, Rapporto finale*	*2000*	*Fr. 20.–*
28	Marianne Gertsch, Alexander Gerlings	Der Lehrstellenbeschluss 2: Evaluation der Startphase	2001	Fr. 20.–
28	*Marianne Gertsch, Alexander Gerlings*	*L'arrêté fédéral sur les places d'apprentissage 2: Evaluation de la phase initiale*	*2001*	*Fr. 20.–*
29	Franz Horvàth (Hrsg.)	Forum Bildung und Beschäftigung	2001	Fr. 30.–

sinkl. 2.3 % MWST

Die Arbeitsberichte können bezogen werden bei:
Koordinationsstelle für Weiterbildung, Falkenplatz 16, 3012 Bern
Telefon 031 631 33 61, Fax 031 631 33 60, E-Mail mariann.kuenzi@kwb.unibe.ch

Universität Bern
Koordinationsstelle für Weiterbildung
Falkenplatz 16, CH-3012 Bern
Tel. 031 631 33 59, Fax 031 631 33 60
www.kwb.unibe.ch