



Berufliche Grundbildung und Fachkräftesituation — und was zu tun ist

Tag der Schweizer Garagisten, 19. Januar 2016

Meine Botschaft:

Ihr Verhalten als Garagisten hat einen entscheidenden Einfluss auf die Rekrutierung der Jugendlichen – und auch darauf, dass sie später als Fachkräfte in Ihrem Betrieb bleiben!

Prof. Dr. Margrit Stamm

Professorin em. für Erziehungswissenschaft der Universität Fribourg-CH
Direktorin des Forschungsinstituts Swiss Education, Bern



These 1: Der Lernendenmangel gründet oft in der fehlenden «Ausbildungsreife» der Jugendlichen.

These 2: Eltern können die Fähigkeiten ihres Kindes relativ gut einschätzen.

These 3: In der Berufswahl sind die Peers (Gleichaltrigen) ebenso bedeutsam wie die Eltern.

These 4: Um junge Berufsleute zu halten, braucht es vor allem ein gutes Salär.



Problematik: Die Garagisten und «die heutige Jugend»



- Skeptischer Blick auf die heutige Jugend: «Fehlende Ausbildungsreife», schlechte Sekundärtugenden (=Leistungsmotivation, Zuverlässigkeit, Fleiss, Ordnungssinn).
- Von «Helikopter-Eltern» behütet, kontrolliert, gefördert und gefeiert; geringe Konfliktfähigkeit und Frustrationstoleranz, hohe Ich-Zentriertheit.
- Konsequenzen für die Garagisten: Selbstbewusste Generation mit hohen Ansprüchen; Eltern spielen bedeutsame Rolle.

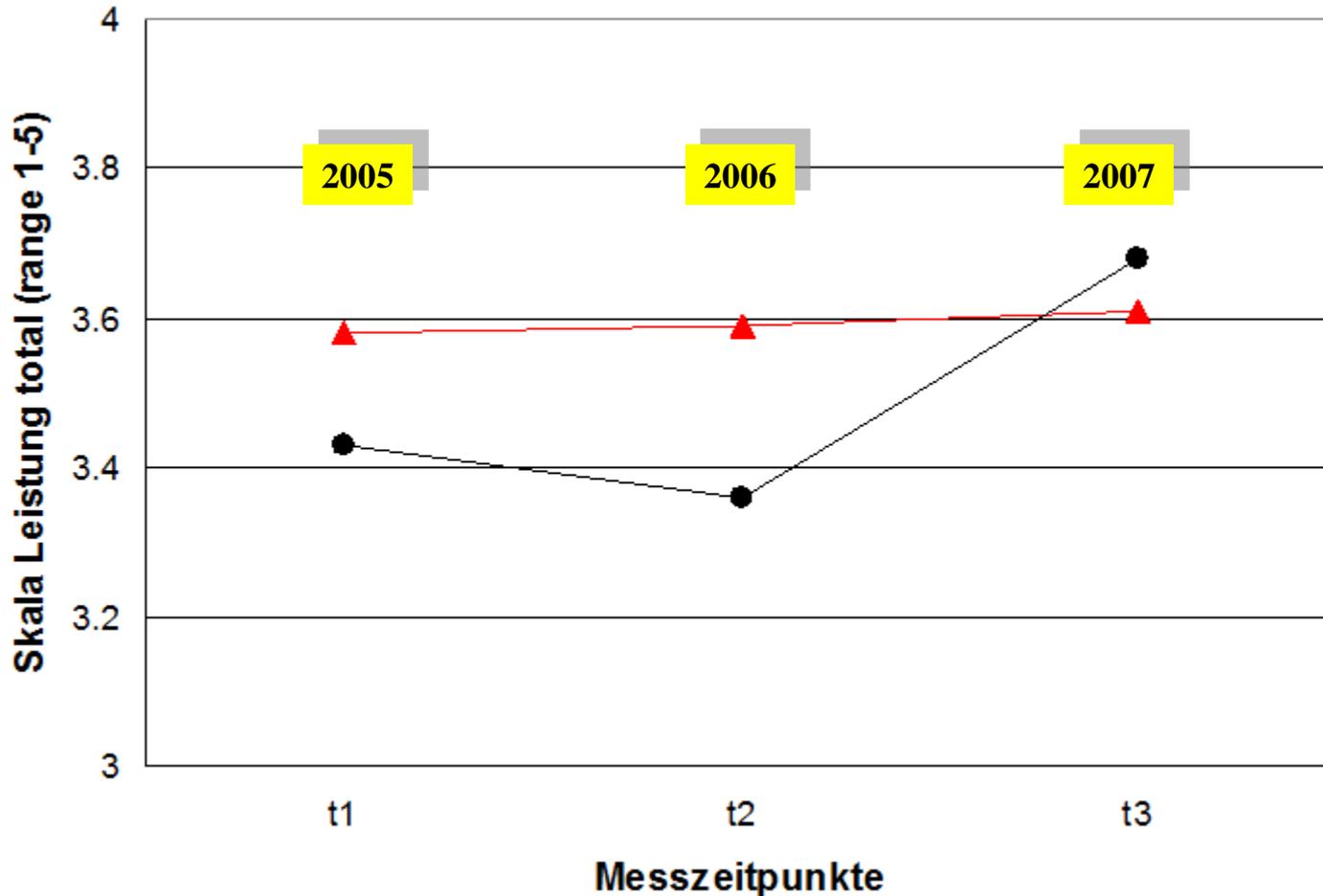


Begabungsreserven und die Folgen für die Rekrutierung



Studie «Leistungsentwicklungen von begabten Lernenden»

Einschätzung der Schlüsselqualifikationen durch BerufsbildnerInnen

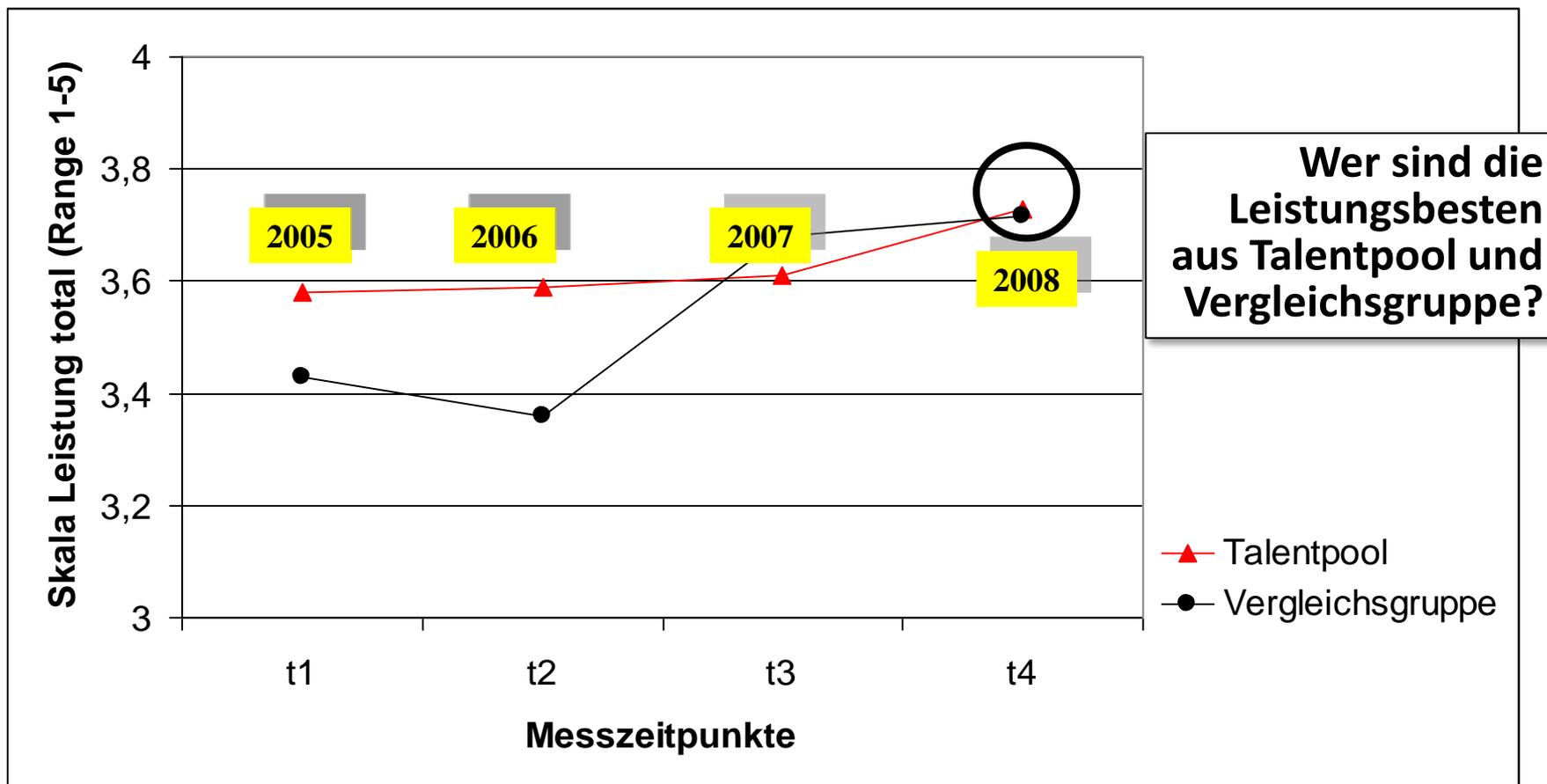


Talentpool
N=292
Vergleichsgruppe
N=281



Leistungsentwicklungen von begabten Lernenden

Einschätzung der Schlüsselqualifikationen durch BerufsbildnerInnen



These 1: Der Lernendenmangel gründet oft in der fehlenden «Ausbildungsreife» der Jugendlichen.



- Keine notwendig überdurchschnittliche Intelligenz; oft wenig erfolgreiche Schullaufbahnen (33% Realschule, 35% Klassenwiederholungen).
- Arbeitsmotivation und -identifikation, Stressresistenz, Fleiss, Beharrlichkeit: Persönlichkeitsmerkmale schlagen Intelligenz.
- Grosse Bedeutung von Betrieben / Berufsfachschulen: Klima, herausfordernde und anerkennende Haltungen; Fokus auf Training und Übung.

Fazit: Das Potenzial junger Menschen kann kaum nur mittels Schulnoten, Tests und Schulabschluss erkannt werden. Not tut eine Veränderung der Rekrutierungspraxen.



Black Box: Eltern als heimliche Meinungsmacher

- **Unrealistische elterliche Vorstellungen:** Akademikereltern überschätzen die Fähigkeiten ihrer Sprösslinge oft, Eltern aus einfachen Sozialschichten unterschätzen oder würdigen sie nicht.
- **Eltern = wichtigster Berufswahlfaktor:** Entscheid ca. in 4.Klasse (Studie Neuenschwander, Fend).
- **Eltern und Image-Faktor:** Berufsorientierung als Umsetzungsphase der eigenen Vorstellungen.
- **«Scheuklappenperspektive»:** Konzentration auf ein Maximum von ca. vier (Image-)Berufen.
- **Geschlechtsspezifisches Coaching:** Unterstützung traditionell männlicher resp. weiblicher Berufe.

These 3: Eltern können die Fähigkeiten ihres Kindes gut einschätzen.

These 4: In der Berufswahl sind die Peers (Gleichaltrigen) ebenso bedeutsam wie die Eltern.



Fazit I

Wo kann man ansetzen?



- Neue Perspektive: Kultur des positiven Blicks und der Innovation
- Veränderung der Selektions- und Rekrutierungspraxen (geringere Gewichtung von Schulnoten, Multi-/Basic-Checktests, schriftlichen Bewerbungsunterlagen, stärkere Gewichtung der Persönlichkeitsmerkmale)
- Eltern früh ansprechen und ins Boot holen
- Proaktive und frühe Zusammenarbeit mit Schulen
- Direkte Kontaktaufnahme mit potenziellen Bewerbern
- Fokus auf **gute** Schnupperlehren
- Kampagnen, welche positive Rollenmodelle einschliessen



Fazit II

Wie kann man junge Berufsleute halten?



- Frühe Standortbestimmung und Laufbahnplanung, Auslandsaufenthalte ermöglichen
- Mit Branchenprominenz und Expertenteams zusammenbringen
- Bald Führungserfahrung erwerben lassen
- Swiss Skills – Euro Skills – World Skills
- Zusatzförderung: z.B. Projekt «Junior Car Crack»
- Problematische Lockvogel-Strategien (gratis SMS- oder Handy-Minuten, iPhone etc.; eher: Abos für Fachzeitschriften, Fachexkursionen, Weiterbildungsgutschriften).
- Rollenmodelle für die Tradition des Betriebes sowie die Schaffung eines guten Rufes am Arbeitsmarkt einsetzen; eng an den Betrieb binden («Face-to-Face-Betriebsklima»).

These 5: Um junge Berufsleute zu halten, braucht es vor allem ein gutes Salär.



Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

www.margritstamm.ch