



Lehrlingsmangel, Generation Z und die Rolle der Eltern

Referat an der Tagung der CSS, Hotel Bern, 21. April
2016

Prof. Dr. Margrit Stamm

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



These 1: Der Lehrlingsmangel gründet oft in der fehlenden «Ausbildungsreife» der Generation Z.

These 2: Eltern können die Fähigkeiten ihrer Kinder relativ gut einschätzen.

These 3: Trotz der guten Information über das Berufsbildungssystem haben Eltern nur das Gymnasium im Kopf.

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



Aufbau des Referats

- Herausforderung: Die Betriebe und «die Generation Z»
- Ein Perspektivenwechsel für die Rekrutierung!
- Black Box: Eltern als heimliche Meinungsmacher
- Fazit: Was könnte getan werden?



Herausforderung Die Betriebe und «die Generation Z*»

* Personen, jünger als 19 Jahre, aufgewachsen mit Smartphone und anderen mobilen Technologien (Post-Millennials)



- Gründe für unbesetzte Lehrstellen: (1) Mangel an qualifizierten BewerberInnen; (2) schwache Nachfrage nach Lehrstellen (Lehrstellenbarometer 2015)
- Skeptischer Blick auf die heutige Jugend: «Fehlende Ausbildungsreife», schlechte Sekundärtugenden (=Leistungsmotivation, Zuverlässigkeit, Fleiss, Ordnungssinn).
- enorm multitaskingfähig, weniger konzentriert, kurzes Durchhaltevermögen.
- Von «Helikopter-Eltern» behütet, kontrolliert, gefördert und gefeiert; geringe Konfliktfähigkeit und Frustrationstoleranz, hohe Ich-Zentriertheit, starke Familienorientierung (Rolle der Mütter!)
- Ablehnung der emotionalen Bindung an den Betrieb; klare Trennung zwischen Beruf und Privat (geregelte Arbeitszeiten, klar definierte Strukturen).



Konsequenzen für die Betriebe

- Selbstbewusste Generation mit hohen Ansprüchen (73% erwarten, dass Betriebe darauf eingehen); Eltern spielen bedeutsame Rolle.
- 88% der Betriebe: Furcht vor Spannungen aufgrund der Generation Z.
- 65%: Fundamentale Unterscheidung der Arbeitsweisen der Generationen (Face-to-Face-Kommunikation der Babyboomer vs mobiles und grenzenloses Arbeiten der
- Anpassung von Unternehmen zur erfolgreichen Integration der Generation Z.

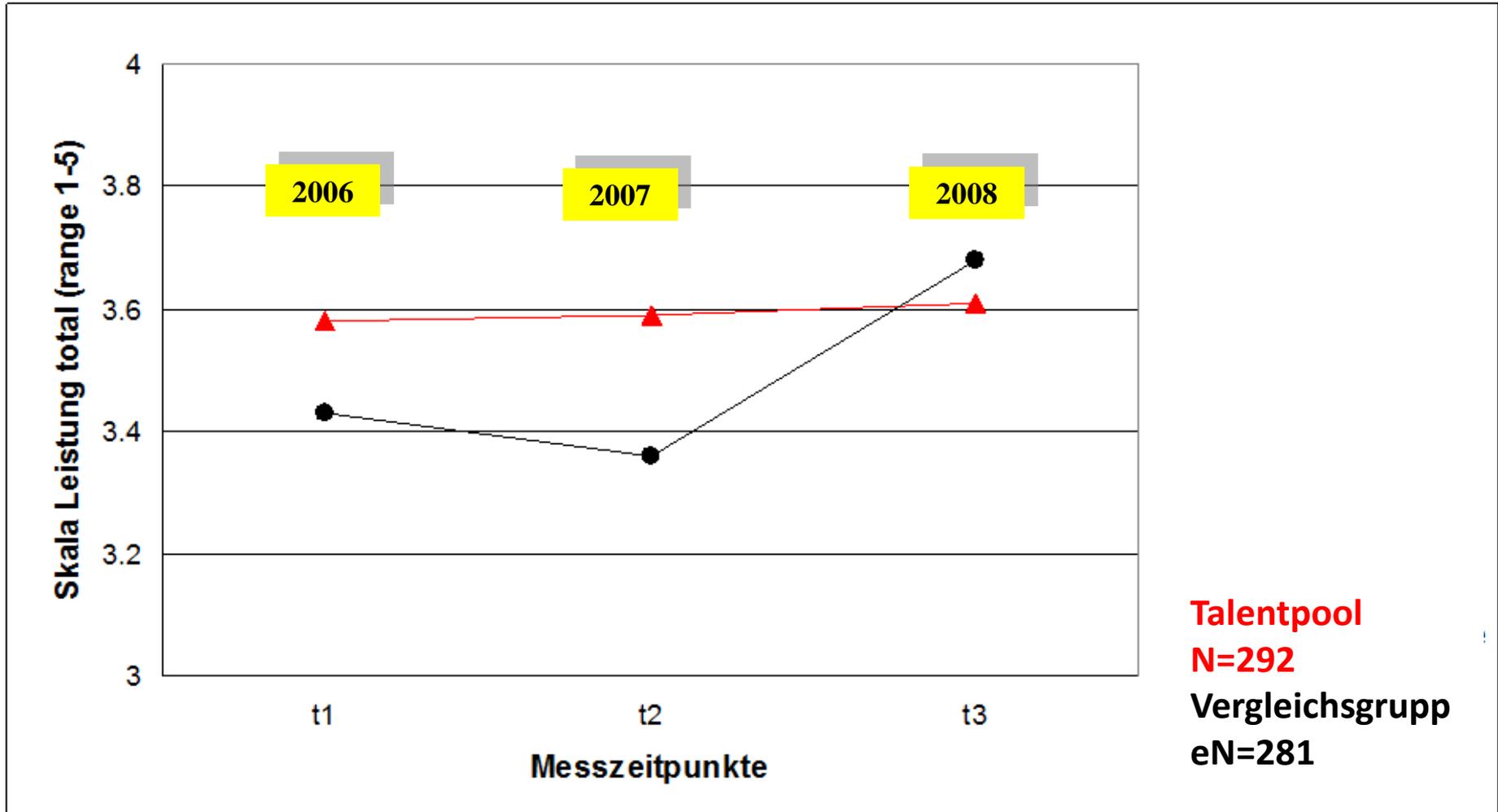


Ein Perspektivenwechsel für die Rekrutierung!



Studie «Leistungsentwicklungen von begabten Lernenden»

Einschätzung der Schlüsselqualifikationen durch BerufsbildnerInnen

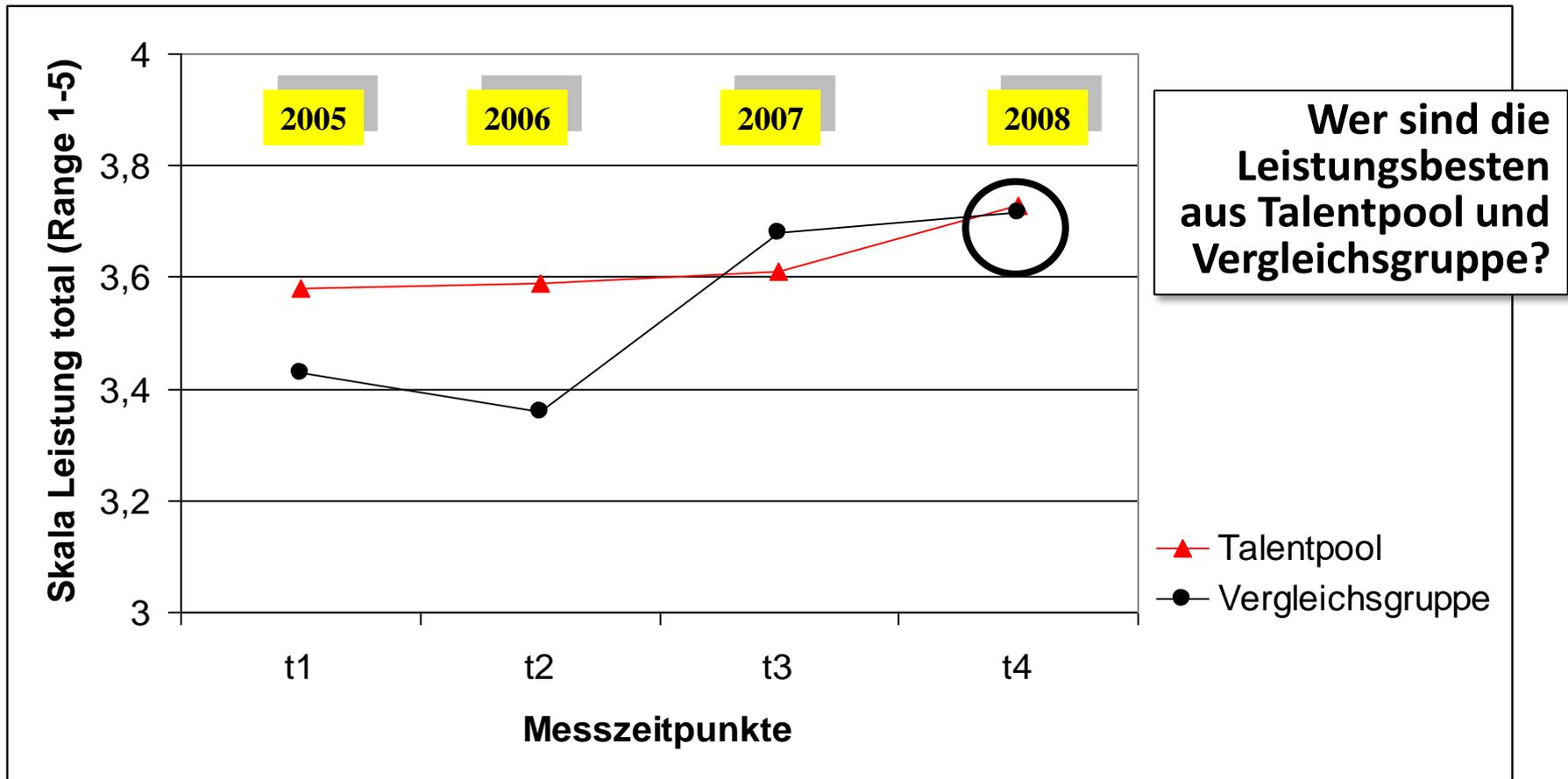


*2005-2010; finanziert vom SBFI



Leistungsentwicklungen von begabten Lernenden

Basis: Einschätzung der Schlüsselqualifikationen durch BerufsbildnerInnen



These 1: Der Lehrlingsmangel gründet oft in der fehlenden «Ausbildungsreife» der Generation Z.



- 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.

Schwierigkeit, das Potenzial junger Menschen mittels Schulnoten, Tests und Schulabschluss zu erkennen. Not tut eine Veränderung der Selektionspraxen.



Black Box: Eltern als heimliche Meinungsmacher



- **Unrealistische elterliche Vorstellungen von den Fähigkeiten des Nachwuchses:** Akademikereltern überschätzen diese oft, Eltern aus einfachen Sozialschichten unterschätzen oder würdigen sie nicht.

These 2: Eltern können die Fähigkeiten ihrer Kinder relativ gut einschätzen.

- **Grosse Anziehungskraft des Gymnasiums:** Hype um Exzellenz und Wettbewerb (Konkurrenzfähigkeit als Erziehungsziel).
- **Entscheid des Bildungsweges ca. in der 4. Primarschule** (Neuenschwander, FASE-Studie; Fend Life Studie); **Gymnasium 3.8-mal häufiger bei Eltern höherer als niedrigerer Sozialschichten:**

Eltern höherer Sozialschichten	Eltern niedrigerer Sozialschichten
höhere Bildungsmotivation, hohes Prestige des Gymnasiums	Negative Gewichtung der erwarteten Kosten; keine eigenen Erfahrungen mit dem Gymnasium
Früher Entscheid zu Gunsten des Gymnasiums	Frühe Ablehnung des Gymnasiums
Schlechte Noten: Bildungsinvestitionen (privat, Nachhilfe, Lernstudio)	Schlechte Noten: Hilflosigkeit; fehlende Finanzen und fachliches Know How für Unterstützung
Vermehrter Druck; Rekurse etc.	Resignation, Rückzug

These 3: Trotz der guten Information über das Berufsbildungssystem haben Eltern nur das Gymnasium im Kopf.



● Organisation der Berufswahl durch die Eltern:

- Eltern als wichtigster Faktor bei Laufbahnentscheidungen: v.a. Mütter als Coaches und Ratgeber.
- Berufsorientierung nicht als Prozess, sondern als Umsetzungsphase der eigenen Vorstellungen (Bevorzugung von Berufen mit Image-Faktor).
- Ausblendung der realistischen Fähigkeiten und Interessen, der Schulmüdigkeit, der handwerklichen Talente des Nachwuchses.
- «Scheuklappenperspektive»: Konzentration auf ein Maximum von ca. vier Berufen.
- Geschlechtsspezifisches Coaching: Unterstützung traditionell männlicher resp. weiblicher Berufe.

These 4: In der Berufswahl sind die Peers der Generation Z ebenso bedeutsam wie die Eltern.



Fazit

Was könnte getan werden?

- Neue Perspektive: Kultur des positiven Blicks!
- Veränderung der Selektions- und Rekrutierungspraxen (geringere Gewichtung von Schulnoten, Multi-/Basic-Checktests, schriftlichen Bewerbungsunterlagen, stärkere Gewichtung der Persönlichkeitsmerkmale)
- proaktive und frühe Zusammenarbeit mit Schulen
- direkte Kontaktaufnahme mit potenziellen Bewerbern
- Fokus auf **gute** Schnupperlehren
- Eltern früh ansprechen und ins Boot holen.
- **Frühe** und vereinfachte Informationen (keine Fachbegriffe, kein Amtsdeutsch ...).
- Ausgewogenere Darstellung der Vor- und Nachteile von Gymnasium und Berufsbildung.
- Kampagnen, welche positive Rollenmodelle einschliessen (Vorbildlernen!)

Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

www.margritstamm.ch

Dossiers: -> Forschung -> Publikationen -> Dossiers



UMSCHLAG «GOLDENE HÄNDE» | 135 X 200 mm | Entwurf 1



**Erscheint im
Spätsommer 2016
bei hep**