

Masterarbeit im Rahmen des
Masters of Advanced Studies ZFH in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

**Faktoren, welche die erfolgreiche Lehrstellensuche trotz hohem Engagement seitens
der Schüler gefährden können**

Welche Rolle spielen bei der Lehrlingsselektion die Motivation, Noten, Vorbereitung, Persön-
lichkeit und Unterstützung der Schüler während der Lehrstellensuche?

Eingereicht dem IAP Institut für Angewandte Psychologie,
Departement Angewandte Psychologie der ZHAW

von
Ann-Kathrin Fehr
MAS BSLB 2015F

am
29. April 2020

Referent: Susanna Borner, Beraterin und Dozentin, Studiengangleitung MAS ZFH in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, ZHAW Angewandte Psychologie

Co-Referent: Raymond Müller, Berufs-, Studien- und Laufbahnberater, BIZ Schaffhausen

„Diese Arbeit wurde im Rahmen der Ausbildung an der ZHAW, IAP Institut für Angewandte Psychologie, Zürich verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP“.

Gender: Aus Gründen der Lesbarkeit wird ausschliesslich die männliche Schreibweise verwendet. Sämtliche Begriffe gelten für weibliche und männliche Personen in gleicher Weise.

Management Summary

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Frage, weshalb Jugendliche in den Kantonen Schaffhausen und Zürich trotz aktiver Bemühungen nach der 3. Oberstufe keine Lehrstelle finden. Der Fokus bei der Befragung liegt darin, zu ergründen, welche Rolle während der Lehrstellensuche die Faktoren Motivation, Noten, Vorbereitung, Persönlichkeit und Unterstützung spielen.

Um die Forschungsfrage zu beantworten, wurden 5 Recruiter befragt, welche in einem Unternehmen für die Lehrlingsselektion mitverantwortlich sind. Die Datengewinnung dieser Masterarbeit basiert auf halbstrukturierten, qualitativen Befragungen in Form von problemzentrierten Interviews. Für die Datenauswertung wurde eine qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring durchgeführt.

Die Studie zeigt, dass die Recruiter sicherstellen wollen, dass ihre Lernenden die Berufsschule problemlos meistern können. Deshalb legen sie grossen Wert darauf, dass die Bewerber das «passende» Schulniveau für den entsprechenden Lehrberuf mitbringen. Dafür sind sie bei den Noten grosszügiger und es werden häufig während des Bewerbungsprozesses Leistungstests eingesetzt. Es ist entscheidend, dass die Jugendlichen ihre Motivation während dem Vorstellungsgespräch, dem Assessment und / oder der Bewerbungsschnupperlehre zum Ausdruck bringen können und sie sich ausreichend auf die Gespräche vorbereiten. Die Recruiter sind bestrebt, die ausgeschriebenen Lehrstellen mit den «passenden» Kandidaten zu besetzen. Die Kriterien sind je nach Lehrberuf und Ausbildungsbetrieb unterschiedlich. Die Unterstützung der Eltern und weiterer Dritten während der Lehrstellensuche ist für die meisten Jugendlichen enorm wichtig. Weiter hat die Befragung ergeben, dass es ratsam ist, wenn sich die Schüler frühzeitig bewerben. Nicht selten spielt bei der Endauswahl auch das Bauchgefühl der Entscheidungsträger mit. Dies vor allem dann, wenn mehrere Kandidaten die vordefinierten Kriterien erfüllen. Am Ende wird die Lehrlingsselektion stark vom Angebot und der Nachfrage beeinflusst. Die Jugendlichen müssen in gewissen Situationen kompromissbereit sein, damit sie gleich nach der obligatorischen Schulzeit eine Berufslehre beginnen können oder sie entscheiden sich für ein Zwischenjahr.

Vorwort

Während meiner Tätigkeit im BIZ Schaffhausen als Berufs-, Studien- und Laufbahnberater durfte ich mit verschiedenen Jugendlichen zusammenarbeiten, welche trotz aktiven Bemühungen und soliden Schulnoten Mühe hatten eine Lehrstelle zu finden. Mir war es ein persönliches Anliegen aus erster Hand sprich von den Entscheidungsträgern zu erfahren, welche Faktoren bei der Lehrlingsselektion entscheidend sein können. Dieses Wissen und die Erkenntnisse aus den Gesprächen möchte ich in den zukünftigen Beratungen weitergeben.

Mein erster grosser Dank geht an meinen Ehemann Keyvan Schokoofh Fehr und meine Tochter Emilie Mahin. Ihr habt mich stets moralisch Unterstützt und mir die nötige Zeit eingeräumt, um diese Arbeit zu verfassen. Weiter bedanke ich mich bei meiner Betreuerin Susanna Borner für ihre Geduld. Ein herzliches Dankeschön geht auch an meinen Co-Referenten Raymond Müller, der sich trotz viel Arbeit bereit erklärte, die Studie zu betreuen und mich vor allem bei der Themenfindung intensiv begleitete. Weiter bedanke ich mich bei meinem liebevollen Vater Jürg Fehr, der sich einmal mehr als Lektor zu Verfügung stellte. Zuletzt auch ein Dankeschön an die Interviewpartner, welche sich für die aufschlussreichen Gespräche Zeit nahmen sowie an meine Studienkollegin Barbara Coray für den regelmässigen Austausch.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Ausgangslage	1
1.2	Fragestellung und Zielsetzung	2
1.3	Vorgehensweise und Aufbau	2
1.4	Abgrenzung.....	3
2	Theoretische Grundlagen	3
2.1	Berufswahl als Prozess.....	3
2.2	Berufswahlbereitschaft.....	4
2.3	Das Pyramidenmodell der Berufswahlbereitschaft	4
2.3.1	Ich - Bildung	5
2.3.2	Umweltfaktoren	5
2.3.3	Selbstbild.....	6
2.3.4	Arbeits- und Berufswelt	6
2.3.5	Passung	6
2.3.6	Entscheidung	6
2.3.7	Realisierung	7
2.4	Das Kooperationsmodell in der Berufswahlvorbereitung	7
2.4.1	Eltern.....	8
2.4.2	Berufsberatung.....	8
2.4.3	Wirtschaft	9
2.4.4	Schule	9
2.5	Entwicklungspsychologische Aspekte in der Adoleszenz.....	9
2.5.1	Entwicklungsaufgaben in der Adoleszenz.....	10
2.5.2	Identität als zentrale Entwicklungsaufgabe in der Adoleszenz	11
2.6	Beruflicher Übergang – Zahlen und Fakten	12
2.6.1	Ausgangslage und Chancen für Jugendliche beim Übergang I	12
2.6.2	Bildungsentscheide der Jugendlichen an der Nahtstelle I	13
2.6.3	Situation Schweizer Lehrstellenmarkt	14
2.7	Berufe mit Zukunft.....	18
3	Methode	20
3.1	Studiendesign	20
3.2	Stichprobe	20
3.3	Datengewinnung	21
3.4	Aufbereitung und Auswertung der Interviews	23

4	Darstellung der Ergebnisse	23
4.1	Marketingmassnahmen und Lehrlingssuche.....	23
4.1.1	Marketingmassnahmen als Ausbildungsbetrieb.....	23
4.1.2	Stellenausschreibung	25
4.2	Ablauf und Vorbereitung des Rekrutierungsprozesses.....	26
4.2.1	Ablauf des Rekrutierungsprozesses	26
4.2.2	Vorbereitung Rekrutierung	26
4.3	Prüfung der Bewerbungsunterlagen	26
4.3.1	Zeitpunkt des Bewerbungseingangs	26
4.3.2	Bewerbungsdossier.....	27
4.3.3	Schulniveau und schulische Leistungen	28
4.3.4	Bewertung der Sozialkompetenzen im Zeugnis und Absenzen.....	29
4.3.5	Beurteilung der Orientierungsschnupperlehre	29
4.4	Auswahlkriterien bei persönlichen Kontakten	30
4.4.1	Kognitive Leistung.....	30
4.4.2	Persönlichkeit.....	30
4.4.3	Vorbereitung und Unterstützung	33
4.4.4	Eignung der Kandidaten.....	34
5	Diskussion und Ausblick	35
5.1	Beantwortung der Fragestellungen	35
5.1.1	Welche Rolle spielen bei der Selektion die Noten?	35
5.1.2	Welche Rolle spielt bei der Selektion die Motivation?.....	38
5.1.3	Welche Rolle spielt bei der Selektion die Vorbereitung?	39
5.1.4	Welche Rolle spielt bei der Selektion die Persönlichkeit?.....	40
5.1.5	Welche Rolle spielt bei der Selektion die Unterstützung?.....	41
5.1.6	Weitere Einflussfaktoren	43
5.2	Handlungsempfehlungen für die Praxis	44
5.3	Kritische Reflexion der Arbeit.....	51
5.4	Ausblick.....	52
	Literaturverzeichnis.....	53
	Abbildungsverzeichnis.....	56
	Tabellenverzeichnis.....	56
	Anhang.....	57

1 Einleitung

Als Berufs-, Studien- und Laufbahnberater am Berufsinformationszentrum (BIZ) des Kantons Schaffhausen informierte und beriet ich Jugendliche und junge Erwachsene in allen Fragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Für Jugendliche gehört der Übergang Schule - Beruf und die „Berufsorientierung“ zu einer wichtigen Entwicklungsaufgabe und ist mit persönlichen wie auch wirtschaftlichen Herausforderungen verbunden. Während meiner Tätigkeit im BIZ Schaffhausen durfte ich mit Jugendlichen zusammenarbeiten, welche Schwierigkeiten hatten, eine Lehrstelle zu finden. Diese Ratsuchenden konnten ein solides Sekundarschulzeugnis sowie vollständige und bereinigte Bewerbungsunterlagen vorweisen. Sie waren aktiv und haben sich auf mehrere Lehrstellen beworben. Häufig wurden sie auch für ein Erstgespräch eingeladen, konnten jedoch den Rekrutierungsprozess nicht erfolgreich bewältigen und erhielten am Ende keine Zusage.

1.1 Ausgangslage

Jugendliche, die sich nicht für das Gymnasium oder eine weiterführende Schule interessieren oder aufgrund ihrer schulischen Leistungen diesen Schritt trotz Interesse, nicht machen können, sind in der Oberstufe mit der Berufswahl und der Lehrstellensuche konfrontiert. „Der Übertritt von der Schule in den Beruf ist eine der wichtigsten Entwicklungsaufgaben für Jugendliche, da eine erfolgreiche Bewältigung zentral für eine positive Integration in die Arbeitswelt und Gesellschaft ist“ (Hirschi, 2007, S. 30). Dabei sehen sich die Jugendlichen mit einer Vielfalt von Möglichkeiten konfrontiert, was ihre berufliche Zukunft anbelangt. Entsprechend schwierig gestaltet sich die Wahl des für sie passenden Berufes, und nicht alle Jugendlichen sind in der Lage, sich für einen Beruf zu entscheiden. Hinzu kommt, dass der Berufswunsch realistisch und umsetzbar sein sollte. Die Jugendlichen müssen die nötigen Fähigkeiten mitbringen und es muss eine entsprechende Lehrstelle vorhanden sein. Bei gefragten Lehrstellen kann die Konkurrenz gross sein. Auch der Zeitfaktor beziehungsweise der Zeitdruck spielt bei der Lehrstellensuche häufig eine zentrale Rolle. Bereits ein Jahr vor Lehrbeginn werden die offenen Lehrstellen publiziert. Das bedeutet für die Schüler, dass sie sich ab Beginn der 3. Oberstufe bewerben können. Wenn die erste Hürde gemeistert

wurde und die jungen Bewerber von den Unternehmen zu einem persönlichen Gespräch eingeladen werden, müssen sie in der Regel noch einen Rekrutierungsprozess durchlaufen.

1.2 Fragestellung und Zielsetzung

Ziel dieser Arbeit ist es, mittels qualitativer Interviews zu ergründen, weshalb Jugendliche in den Kantonen Schaffhausen und Zürich trotz aktiver Bewerbungsbemühungen nach der 3. Oberstufe keine Lehrstelle finden. Der Fokus bei der Befragung liegt darin, zu ergründen, welche Rolle folgende Faktoren während der Lehrstellensuche spielen:

- Motivation
- Noten
- Vorbereitung
- Persönlichkeit
- Unterstützung

1.3 Vorgehensweise und Aufbau

Die Arbeit gliedert sich in einen theoretischen und einen empirischen Teil. Im Theorieteil (Kapitel 2) wird die Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen sowie das Kooperationsmodell von Egloff und Jungo beschrieben. Die Adoleszenz als Lebensphase mit ihren spezifischen Entwicklungsaufgaben bildet einen weiteren Abschnitt. Am Ende des Theorieteils werden Zahlen und Fakten zum beruflichen Übergang dargelegt.

Im empirischen Teil dieser Arbeit (Kapitel 3) wird auf die Erhebungsmethode eingegangen, mit welcher die theoretischen Überlegungen in der Praxis überprüft werden. Als Methode dient eine qualitative Untersuchung in Form von Interviews über den Rekrutierungsprozess. Erfragt werden die Faktoren, welche bei der Selektion eine Rolle spielen. Die Ergebnisse werden im Kapitel 4 dargestellt. Im Kapitel 5 werden die Ergebnisse interpretiert und auf die Fragestellungen eingegangen. Weiter werden Handlungsempfehlungen für die Praxis formuliert und ein Fazit abgeleitet. Im Rückblick wird die Arbeit kritisch reflektiert. Abschliessend werden im Ausblick weiterführende Forschungsfelder aufgezeigt.

1.4 Abgrenzung

Die qualitativen Interviews konnten mit Vertretern aus Unternehmen durchgeführt werden, welche ihre Niederlassungen in den Kantonen Schaffhausen und Zürich haben. Der Lehrstellenwettbewerb ist kantonal unterschiedlich. Es lässt sich nicht ausschliessen, dass auch der Rekrutierungsprozess in den Kantonen unterschiedlich gestaltet wird beziehungsweise relevante Faktoren wie Motivation, Noten, Vorbereitung, Persönlichkeit sowie Unterstützung durch die Berufsberatung, die Eltern und die Schule verschieden gewichtet werden. Die Ergebnisse aus den qualitativen Interviews beziehen sich deshalb auf die Kantone Schaffhausen und Zürich. Des Weiteren wird in dieser Arbeit davon ausgegangen, dass sich die Jugendlichen aktiv um eine Lehrstelle bemühen. Auf die Lehrstellensuche von Jugendlichen mit Mehrfachbelastungen oder einem Migrationshintergrund wird in dieser Arbeit nicht eingegangen.

2 Theoretische Grundlagen

Im theoretischen Teil werden zuerst die Begriffe Berufswahl (2.1) und Berufswahlbereitschaft (2.2) definiert. Anhand des Pyramidenmodells von Egloff & Jungo wird die Berufswahlbereitschaft beschrieben (2.3). Im Kooperationsmodell von Egloff & Jungo werden des Weiteren die Beteiligten, welche im Berufswahlprozess involviert sind, dargelegt (2.4). Die Adoleszenz als Lebensphase mit ihren spezifischen Entwicklungsaufgaben bildet einen weiteren Abschnitt (2.5). Am Ende des Theorieteils werden die Ausgangslage und die Chancen für Jugendliche beim Übergang I aufgezeigt (2.6.1). Es folgen eine Statistik über die Bildungsentscheide der Jugendlichen an der Nahtstelle I (2.6.2) sowie ein Überblick über den Lehrstellenmarkt in der Schweiz (2.6.3). Im letzten Abschnitt (2.7) wird auf die Berufe mit Zukunft eingegangen.

2.1 Berufswahl als Prozess

Die Berufswahlvorbereitung an der Sekundarschule ist als komplexer, über zwei bis drei Jahre dauernder Prozess zu verstehen, welcher der Förderung der Berufswahlbereitschaft dient (Egloff & Jungo, 2012). Im Rahmen dieser Arbeit wurden qualitative Interviews mit Vertretern von Unternehmen durchgeführt, welche in den Kantonen Schaffhausen und Zürich Niederlassungen haben. In beiden Kantonen wird an den Schulen mit dem Arbeitsheft «Berufswahltagbuch» von Egloff und Jungo (Egloff & Jungo, 2015a) gearbeitet. Das Arbeitsbuch zielt darauf ab, dass die Jugendlichen unter anderem ihre Lernfortschritte kontinuierlich protokollieren und Gedanken zu ihrem

Berufswahlprozess notieren. Das Arbeitsmittel wird jährlich aktualisiert und neu aufgelegt.

2.2 Berufswahlbereitschaft

Hirschi bezeichnet die Berufswahlbereitschaft als «bis heute ein zentrales und viel diskutiertes Konstrukt in der Berufs- und Laufbahnpsychologie» (Hirschi, 2008, S. 156). Der Begriff ist aus früheren Modellen entstanden, in welchen die Berufswahlreife als biologischer Reifeprozess bezeichnet wurde und sich als Funktion des Alters mit der Zeit automatisch einstelle. Der Begriff «Reife» wird jedoch heute als unpassend angesehen, da sich aus entwicklungspsychologischer Sicht die physische Reife nicht automatisch einstellt, sondern eine fortlaufende Entwicklung aus Interaktion von Individuum und Umwelt darstellt. Aus diesem Grund entstand der Begriff der Berufswahlkompetenzen von Schneider (1984). Dieser Begriff wurde jedoch von Egloff (1985) kritisiert, da sich dieser zu einseitig auf kognitive Komponenten beschränke und affektive Komponenten sowie auch Einstellungen und Umweltfaktoren nicht miteinbeziehe. Diese Begriffe greifen gemäss Hirschi (2008) auch zu kurz, denn berufliche Entwicklung wird als dynamischer Prozess verstanden, in dem Person und Umwelt interagieren. In Anlehnung an Savickas (2001) beschreibt Hirschi (2007) heute die Berufswahlreife als ein Konstrukt aus vielen Facetten, welches gezielt gefördert werden kann und mit dem Lebensalter nur wenig zusammenhängt. Hirschi (2008) verwendet deshalb für die Berufswahl von Jugendlichen den Begriff der Berufswahlbereitschaft (career choice readiness), welcher Faktoren der Umwelt wie auch Kompetenzen und Persönlichkeitsmerkmale der Person beinhaltet.

2.3 Das Pyramidenmodell der Berufswahlbereitschaft

Die Berufswahlvorbereitung wird von Egloff und Jungo (2015a) übersichtlich im Pyramidenmodell dargestellt (Abbildung 1). Die fünf Felder innerhalb der Pyramide entsprechen den fünf Schritten der Berufswahlvorbereitung, die in den Schulen mit Hilfe des Berufswahltagbuchs erarbeitet werden:

1. Ich lerne mich selbst kennen.
2. Ich lerne die Berufswelt kennen.
3. Ich vergleiche mich mit der Berufswelt.
4. Ich erkunde Berufe und entscheide.
5. Ich verwirkliche meine Entscheidung.

Im folgenden Kapitel werden die Personenfaktoren sowie der Berufsfindungsprozess nach Egloff und Jungo näher erläutert. Auf die Umweltfaktoren wird im Kapitel 2.4 ausführlich eingegangen.

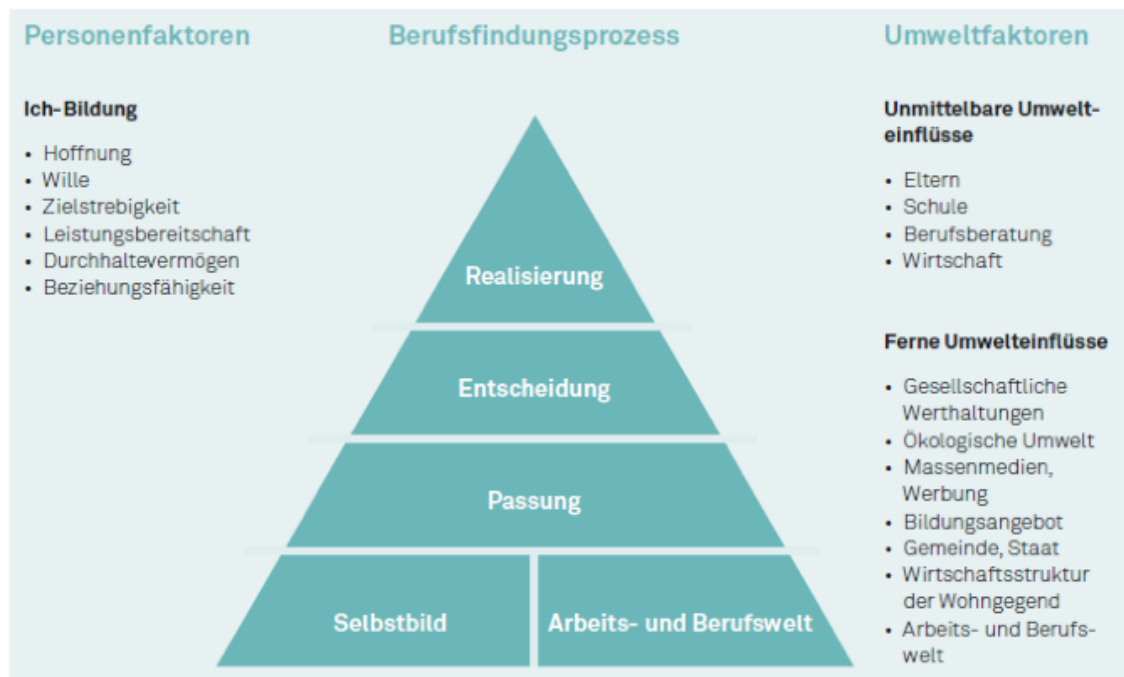


Abbildung 1: Pyramidenmodell der Berufswahlbereitschaft nach Egloff und Jungo (2015a)

2.3.1 Ich - Bildung

Die Persönlichkeitsbildung (Ich-Bildung) ist die Grundlage der Berufswahlvorbereitung in der Schule und daher auch Grundlage aller übrigen Themenkreise. Hier wird thematisiert, unter welchen Voraussetzungen Jugendliche in der Lage sind, sich auf Berufswahlfragen einzulassen.

Ich - Schwächen können zum Beispiel Ziellosigkeit, Passivität oder Entscheidungsunfähigkeit sein. In der Schule kann die Ich - Haltung gefördert werden durch Veranschaulichung, das Schaffen von Erlebnissen (Gefühle wecken, Freude fördern) und Verinnerlichung (keine Hast im Unterricht, schrittweise Einsichten aufbauen, Ziele klären usw.) (Egloff & Jungo, 2015b, S. 148).

2.3.2 Umweltfaktoren

Die Umweltfaktoren werden in unmittelbare Umwelteinflüsse und ferne Umwelteinflüsse unterteilt. Die unmittelbaren Umwelteinflüsse werden im Kooperationsmodell in

dieser Arbeit näher erklärt und veranschaulicht (Egloff & Jungo.2015b, S.150). Die fernen Umwelteinflüsse betreffen Rahmenbedingungen wie gesellschaftliche Werthaltungen, ökologische Umwelt, Massenmedien und Werbung oder das Bildungsangebot. Auf diese Themen wird nicht näher eingegangen, da dies den Rahmen der vorliegenden Arbeit sprengen würde.

2.3.3 Selbstbild

Damit sich Jugendliche auf Berufswahlfragen einlassen, müssen sie daran interessiert und offen für die Auseinandersetzung mit sich selbst und der Umwelt sein. Den Personenfaktoren und der Ich – Bildung mit den Kräften Hoffnung, Selbstvertrauen, Wille, Zielstrebigkeit, Leistungsbereitschaft, Durchhaltevermögen und Beziehungsfähigkeit kommen daher als Voraussetzung eine grosse Bedeutung zu. Um zu einem klaren Selbstbild zu gelangen, müssen sich die Jugendlichen differenzierter wahrnehmen und ihre Erwartungen, Interessen, Fähigkeiten und Charakterstärken für die anstehende Berufswahl besser kennen lernen (Egloff & Jungo, 2012, S. 112 - 113).

2.3.4 Arbeits- und Berufswelt

Die Jugendlichen müssen die Möglichkeit haben, die Realität der Arbeits- und Berufswelt kennenzulernen. So macht es Sinn, dass sie lernen Informationsangebote wie beispielsweise berufskundliche Literatur zu kennen und zu nutzen lernen. Sie werden zu selbständiger Berufserkundung und Schnupperlehren angeleitet und können Angebote der Berufsberatung in Anspruch nehmen. Bei den praktischen Arbeitserfahrungen erkennen sie die Bedeutung menschlicher Arbeit und gemeinsame Strukturen, welche allen Berufen zugrunde liegen (Egloff & Jungo, 2012, S.113).

2.3.5 Passung

Ziel dieses Themenkreises ist die klare, fundierte, einfache und transparente Zuordnung der Person zur Berufswelt anhand einer sinnvollen Gliederung durch die Berufsinteressenfelder und Niveaus der Ausbildungsabschlüsse (Egloff & Jungo, 2012, S. 113).

2.3.6 Entscheidung

Bei den Entscheidungsphasen werden die Ausbildungs-, Berufs- und Laufbahnalternativen verglichen und eine Entscheidung gefällt. Alle bisher erwähnten Lernschritte,

Anleitungen und Übungen bezwecken die Förderung der Entscheidungsfähigkeit der Jugendlichen (Egloff & Jungo, 2012, S. 113)

2.3.7 Realisierung

Um ihre Entscheidung zu realisieren, schreiben Jugendliche Bewerbungen und absolvieren Eignungstests. Sie müssen geeignete Lehrbetriebe finden, Vorstellungsgespräche meistern und lernen, auch mit Absagen umzugehen. Mit solchen Alltagsrealitäten konfrontiert, müssen sie allenfalls Kompromisse eingehen oder Alternativen suchen. Die Realisierungsphase stellt hohe Anforderungen an die Jugendlichen. Die Unterstützung der Kooperationspartner ist insbesondere bei weniger leistungsstarken oder fremdsprachigen Jugendlichen von hoher Wichtigkeit (Egloff & Jungo, 2012, S. 113).

2.4 Das Kooperationsmodell in der Berufswahlvorbereitung

Eine koordinierte Zusammenarbeit aller am Berufswahlprozess Beteiligten soll zum Ziel haben, eine Verbesserung der Berufswahlsituation für die Jugendlichen herbeizuführen und die Qualität der Berufswahlvorbereitung zu sichern. Der Berufsfindungsprozess ist immer auch eine wechselseitige Beeinflussung von Personen- und Umweltfaktoren. Im Kooperationsmodell nach Egloff und Jungo (2015a) werden die relevanten Kooperationspartner für die Unterstützung der Jugendlichen im Berufswahlprozess unter Umweltfaktoren abgebildet. Dabei steht der Jugendliche im Zentrum und übernimmt in allen Berufsfindungsphasen Mitverantwortung und Initiative. Die wichtigsten Kooperationspartner als unmittelbare Umwelteinflüsse sind die Eltern, die Schule, die Berufsberatung und die Wirtschaft. Wie bereits im Abschnitt 2.3.2 ausgeführt, werden die «ferneren Umwelteinflüsse» in dieser Arbeit nicht weiter behandelt.

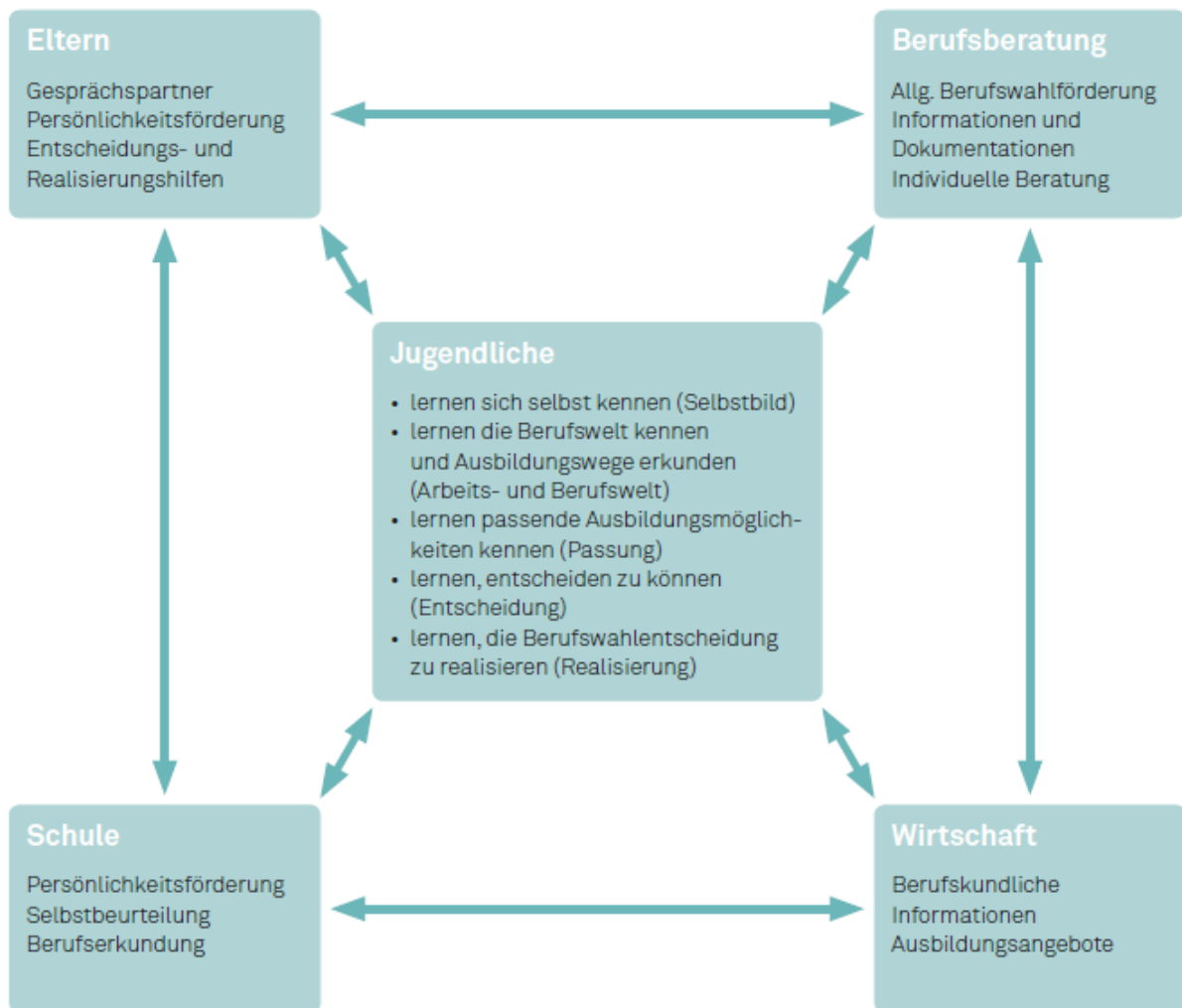


Abbildung 2: Kooperationsmodell (Egloff & Jungo, 2015a)

2.4.1 Eltern

Die Eltern sind einerseits vom Gesetz her wie auch auf Grund ihrer Beziehungsnähe gegenüber ihren Kindern verpflichtet und eingebunden. Sie sind für alle Entscheidungen im Berufswahlprozess und für die Wahl des Berufes zuständig. Dabei sind offene und partnerschaftliche Gespräche für die Unterstützung der Jugendlichen von grösster Wichtigkeit. Es wird davon abgeraten, die Jugendlichen zu lenken oder gar zu dirigieren oder mit wohlgemeinten Ratschlägen zu überhäufen (Egloff & Jungo, 2012, S. 204).

2.4.2 Berufsberatung

Die Berufsberatung unterstützt die Jugendlichen mit ihren zahlreichen freiwilligen Angeboten, ihren Informationshilfen und der Begleitung im individuellen Berufsfindungsprozess sowie bei der Realisierung der getroffenen Berufswahl. Die neutrale Rolle der

Beratenden und die Freiwilligkeit der Angebote fördern ein Zustandekommen eines partnerschaftlichen Verhältnisses zu den Jugendlichen (Egloff & Jungo, 2012, S. 203)

2.4.3 Wirtschaft

Die Wirtschaft hält berufskundliche Informationen und Ausbildungsangebote bereit. Die aktive Beteiligung der Wirtschaft im dualen Bildungssystem ist zentral und unabdingbar. Sie führt die Jugendlichen zur Arbeits- und Berufswelt hin. Sie stellt für die Jugendlichen bei deren Berufserkundung oder Schnupperlehren die Alltagswirklichkeit dar. Es sollte nicht ausser Acht gelassen werden, dass die Bedürfnisse der Wirtschaft jenen der Berufswähler gegenüberstehen. Es darf nicht sein, dass die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes den Berufswahlprozess von Jugendlichen beeinflussen. Als eine der Aufgaben in der Berufswahlvorbereitung wird daher unter anderem die Information der Ausbildungsverantwortlichen über die Ziele der Berufswahlvorbereitung gesehen (Egloff & Jungo, 2012, S. 204).

2.4.4 Schule

Die Lehrpersonen sind mit der Berufsvorbereitung, insbesondere der Persönlichkeitsförderung in der Schule und der Heranführung zur Arbeits- und Berufswelt durch Berufserkundungen und Schnupperlehren, beauftragt. Der Berufswahlunterricht kann Bedingungen schaffen, welche die Bereitschaft und Motivation zur Berufswahl fördern und Fortschritte im sozialen Lernen sowie in der Beziehungs- und Entscheidungsfähigkeit der Jugendlichen begünstigen (Egloff & Jungo, 2012, S. 203).

2.5 Entwicklungspsychologische Aspekte in der Adoleszenz

In den folgenden Abschnitten wird als erstes auf den Begriff der Adoleszenz eingegangen. Es folgen im Kapitel 2.5.1 Ausführungen über Entwicklungsaufgaben, mit denen sich Heranwachsende konfrontiert sehen. Im Kapitel 2.5.2 wird auf die Identität als zentrale Entwicklungsaufgabe in der Adoleszenz näher eingegangen.

Die Adoleszenz beginnt (individuell unterschiedlich) mit dem Einsetzen der Pubertät (= biologisch – geschlechtliche Reifung) und endet (ebenfalls individuell unterschiedlich) mit dem Erreichen einer relativ autonomen Lebenssituationen wie wir sie für Erwachsene hierzulande als typisch oder normal annehmen (Flammer & Alsaker, 2002, S. 34). „Die Adoleszenz beginnt mit der Biologie und endet in der Kultur“ (Herbert,

1987, dt. 1989, S. 15). Nach Flammer und Alsaker gehört zum Erwachsensein insbesondere eine gewisse emotional – soziale Unabhängigkeit von Eltern und Autoritätspersonen und eine (immer wieder neu zu definierende) ökonomische Selbständigkeit. Kriterien, die nicht nach dem Alles – oder – Nichts – Prinzip, sondern graduell erreicht werden (Jugendliche werden teilerwachsen). Feinere Unterscheidungen innerhalb der Adoleszenz kennzeichnen Flammer und Alsaker mit den Ausdrücken frühere, mittlere und spätere Adoleszenz. Die frühere Adoleszenz (10 – 13 Jahre) ist gekennzeichnet durch die Pubertät. Die mittlere Adoleszenz (14 – 16 Jahre) ist am deutlichsten gekennzeichnet durch das geläufige adoleszente Erscheinungsbild (jugendlicher Lebensstil, Kleider, Frisur). Die späte Adoleszenz (17 – 20 Jahre) zeigt Übergangsphänomene zum Erwachsenenstatus (Berufsorientierung, erste Freundschaften mit Perspektiven auf Lebenspartnerschaft, erste Übernahme von ökonomischer Verantwortung). Die Altersbindungen der Entwicklung sind von Individuum zu Individuum verschieden und unterscheiden sich vor allem auch je nach Berufsausbildungsweg und Geschlecht (Flammer & Alsaker, 2002, S. 34).

2.5.1 Entwicklungsaufgaben in der Adoleszenz

Ein erstes Konzept der Entwicklungsaufgaben wurde vom Pädagogen Havighurst Ende der 1940er Jahre veröffentlicht. Im Folgenden sind die Entwicklungsaufgaben im Lebenslauf für die Jugendphase (13 bis 22 Jahre) nach Havighurst aufgeführt:

- Neue und reifere Beziehungen zu Gleichaltrigen beider Geschlechter
- Erlangen der Geschlechterrolle
- Akzeptieren des eigenen Körpers und seine effektive Nutzung
- Emotionale Unabhängigkeit von Eltern und anderen Erwachsenen
- Zuversicht, dass ökonomische Unabhängigkeit eintreten wird
- Vorbereitung beruflicher Arbeitsfähigkeit
- Vorbereitung auf Heirat und Familiengründung
- Entwicklung interkultureller Fertigkeit und ziviler Kompetenz
- Entwicklung interkultureller Fertigkeit und ziviler Kompetenz
- Wünschen und Erreichen von sozial verantwortlichem Verhalten
- Erwerb eines Werte- und Ethik – Systems als Verhaltensleitfaden

Fend beschreibt, dass in der Adoleszenz Entwicklungsaufgaben in drei Bereichen anstehen, die von Heranwachsenden bewältigt werden sollen (Fend, 2003, S. 211):

- Den **intrapersonalen Bereich** mit seinen inneren (biologischen bzw. psychischen) Veränderungen
- Den **interpersonalen Bereich** (gesamtes soziales Beziehungsgefüge einer Person)
- Den **kulturell-sachlichen Bereich** mit der Gesamtheit von kulturellen Ansprüchen, Vorgaben und Entwicklungsmöglichkeiten

Flammer und Alsaker beschreiben, dass Entwicklungsaufgaben Herausforderungen darstellen, die gelegentlich schwierig zu lösen sind. Es braucht dazu den Willen und die Bereitschaft, sich mit den gestellten Problemen auseinanderzusetzen sowie die Kenntnisse, wie diese Probleme gelöst werden können. In der Fachliteratur wird in diesem Zusammenhang von Bewältigungsstrategien oder Coping – Strategien gesprochen. Lösbare Aufgaben werden am besten mit aktiven und durchdachten Strategien angegangen (Flammer & Alsaker, 2002, S. 63 – 64). In der Zürcher Adoleszenten-Psychologie- und Psychopathologie-Studie (ZAPPS) wurden anhand des Coping-Fragebogens von Seiffge – Krenke (1989a) Bewältigungsstrategien bei 10- bis 17-jährigen Probanden untersucht und zu einer Reihe ebenfalls erhobener Daten in Beziehung gesetzt. Es wurden unabhängig von der Problemsituation *zwei Komponenten des Bewältigungsverhaltens* - aktive Bewältigungsstrategien unter Nutzung sozialer Ressourcen inklusive internaler Strategien sowie problemmeidendes Verhalten – identifiziert.

2.5.2 Identität als zentrale Entwicklungsaufgabe in der Adoleszenz

Die Frage «Wer bin ich?», also die Frage nach der eigenen Identität, beschäftigt die Menschen nicht nur im Jugendalter. Das Thema ist über die gesamte Lebensspanne von hoher Bedeutung. Aber aufgrund der zahlreichen körperlichen, sozialen und kognitiven Veränderungen, mit denen Jugendliche konfrontiert werden, spielt der Aufbau der eigenen stabilen Identität in diesem Alter eine besondere Rolle (Grob & Jaschinski, 2003, S. 41). Eine bedeutsame Theorie hat Erikson (1950, 1968) formuliert. Er beschreibt darin acht Lebensphasen mit jeweils typischen Krisen und Konflikten. Dabei

ist die positive Bewältigung einer früheren Krise förderlich für eine Lösung der folgenden Krise. Ist dies nicht der Fall, wird der gesamte weitere Lebensweg beeinträchtigt (Fend, 2015).

Erikson nannte die fünfte Phase «Identität versus Identitätsdiffusion». Sie tritt im Jugendalter auf. In dieser Zeit geht es darum, eine Antwort auf die Frage «Wer bin ich?» zu finden und stellt dabei eine Integration vergangener und gegenwärtiger Erfahrungen mit Zukunftserwartungen dar. Diese Integration von Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft vermittelt die Erfahrung von Kontinuität des eigenen Selbst. Die Antwort auf die Identitätsfrage wird durch eine realistische Einschätzung der eigenen Person erreicht. Auf kultureller Ebene sind einerseits Ideologien und Erwartungen der Gesellschaft an die eigene Person bedeutsam. Andererseits werden gesellschaftliche Erwartungen von Jugendlichen kritisch hinterfragt und überprüft. Wenn der Prozess des Hinterfragens und der Integration nicht erfolgreich verläuft, kommt es zur Identitätsdiffusion (Grob & Jaschinski, 2003, S. 43). Für den Berufsbildungsprozess ist es wichtig, dass die Jugendlichen ihre Identität gefunden sowie ein klares Selbstbild erarbeitet haben (siehe Kapitel 2.1).

2.6 Beruflicher Übergang – Zahlen und Fakten

Im folgenden Kapitel wird auf den ersten beruflichen Übergang von der Sekundarstufe I in die Sekundarstufe II eingegangen. Im Kapitel 2.6.1 werden die Ausgangslage und Chance für Jugendlichen dargelegt. Des Weiteren werden im Kapitel 2.6.2 die Bildungsabsichten von Jugendlichen beschrieben. Es folgen im Abschnitt 2.6.3 Abschlusserhebungen in der Schweiz aus dem Jahre 2018 und im letzten Kapitel 2.6.4 werden die Berufe der Zukunft vorgestellt.

2.6.1 Ausgangslage und Chancen für Jugendliche beim Übergang I

In den Jahren 2001 bis 2007 hat die Wirtschaft in der Schweiz eine starke Wachstumsphase erlebt, welche ein abruptes Ende fand. Die Finanz- und Wirtschaftskrise von 2009 verkräftete die Schweiz besser als die USA und die Eurozone, allerdings bewegt sich das Pro – Kopf – Wachstum seither nicht zuletzt wegen der starken Aufwertung des Schweizer Frankens und der stetigen Zunahme der Bevölkerung auf sehr tiefem Niveau. Trotz des schwierigen wirtschaftlichen Umfelds ist die Erwerbslosenquote im Durchschnitt in der Schweiz nur geringfügig angestiegen. Die Situation am Arbeitsplatz hat sich primär für Personen verschlechtert, die nicht über eine nachobligatorische

Ausbildung verfügen. Daraus lässt sich schliessen, dass eine Ausbildung auf Sekundarstufe II unabdingbar ist, damit die Jugendlichen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt bestehen können. Hingegen sind die Erwerblosenquoten für Personen mit einem Abschluss auf Sekundarstufe II nicht merklich höher als für Personen mit einem tertiären Bildungsabschluss. Demzufolge stellt ein Bildungsabschluss auf der Sekundarstufe II einen genügend hohen Schutz vor Arbeitslosigkeit dar (Bildungsbericht Schweiz, 2018, S. 23 – 26).

2.6.2 Bildungsentscheide der Jugendlichen an der Nahtstelle I

Im Schuljahr 2017/18 absolvierten rund 365 000 Lernende eine Ausbildung auf der Sekundarstufe II. Ihr Anteil belief sich auf 62% in der beruflichen Grundbildung und auf 27% in den allgemeinbildenden Ausbildungen, die mit einer gymnasialen Maturität, einem Fachmittelschulabschluss oder einer Fachmaturität abgeschlossen werden. Die übrigen 11% absolvierten die Vorbereitung auf eine Berufsmaturität nach der Lehre (BM2), eine Übergangsausbildung oder eine Zusatzausbildung. Die Bestände der Sekundarstufe II nahmen zwischen 2000/01 und 2017/18 um 16% zu. Ihre Verteilung auf die verschiedenen Bildungswege blieb in diesem Zeitraum jedoch stabil (zwei Drittel in der beruflichen Grundbildung, knapp ein Viertel in allgemeinbildenden Ausbildungen und die restlichen 10% in der Vorbereitung auf eine BM2 oder in einer Übergangs- oder Zusatzausbildung). Die Bildungslandschaft auf der Sekundarstufe II variiert je nach Kanton (BSF, 2017/18).

Die Zahl der Sofortübertritte nach der obligatorischen Schule, sei es in eine allgemeinbildende Schule (Gymnasium oder Fachmittelschule) oder in eine berufliche Grundbildung, sind seit Anfang der 1990er Jahre kontinuierlich zurückgegangen. Während 1990 noch über 83% der Jugendlichen sofort in eine zertifizierte Ausbildung auf Sekundarstufe II übertraten, waren es zehn Jahre später nur noch 74%. Bis 2018 ist die Quote nochmals auf leicht über 70% gesunken. Das Bundesamt für Statistik (BSF) rechnet in seinen Prognosen bis 2024, dass die Zahl bestehen bleibt (Bildungsbericht, 2018, S. 105). Die verschiedenen Zwischenlösungen sollten ursprünglich einer eng definierten Gruppe von Jugendlichen mit Schwierigkeiten an der Nahtstelle I den Übergang die nachobligatorische Ausbildung erleichtern. Inzwischen wurde der Zugang in vielen Kantonen auf weitere Anspruchsgruppen ausgeweitet, womit die Zwischenlösungen praktisch in das Regelangebot des Bildungswesens überführt wurden (Landert

& Eberli, 2015). Neuere Forschungsarbeiten deuten darauf hin, dass mittlerweile viele Jugendliche schon zu Beginn des letzten obligatorischen Schuljahres eine Zwischenlösung anpeilen, also lange bevor sie nach einer Lehrstelle oder einer Ausbildungsmöglichkeit im allgemeinbildenden Bereich gesucht haben (Jaik & Walter, 2016).

2.6.3 Situation Schweizer Lehrstellenmarkt

Wie bereits im obigen Abschnitt erwähnt, treten rund zwei Drittel der Jugendlichen in der Schweiz nach der Sekundarstufe I (obligatorische Schule) in die Berufsbildung ein. Diese ermöglicht den Jugendlichen durch eine arbeitsmarktbezogene berufliche Qualifikation den Einstieg in die Arbeitswelt. Ausserdem ist die berufliche Grundbildung Basis für lebenslanges Lernen und eröffnet vielfältige Berufsperspektiven (SKBF 2018, S. 116).

Im Rahmen der beruflichen Grundbildung stehen rund 230 Lehrberufe zur Auswahl. Es können zwei verschiedene Abschlüsse erreicht werden (SBFI, 2018, S. 4 - 7):

- Das **eidgenössische Fähigkeitszeugnis (EFZ)** wird nach einer 3- oder 4-jährigen Lehre erlangt. Es qualifiziert zur Ausübung eines bestimmten Berufs und ermöglicht den Zugang zur höheren Berufsbildung.
- **Die Berufsmaturität** ergänzt das EFZ mit einer erweiterten Allgemeinbildung und ermöglicht leistungsstarken Jugendlichen den Zugang zu einem Studium an einer Fachhochschule.
- **Das eidgenössische Berufsattest (EBA)** ermöglicht überwiegend praktisch begabten Jugendlichen nach 2-jähriger Lehrzeit einen anerkannten Abschluss mit einem eigenständigen Berufsprofil. Es erlaubt den Zugang zu einer EFZ-Grundbildung.

In der Schweiz findet die berufliche Grundbildung an drei Lernorten statt. Im Lehrbetrieb werden die berufspraktischen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt. Die Berufsfachschule fördert an ein bis zwei Tagen pro Woche die Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz durch die Vermittlung der theoretischen Grundlagen zur Berufsausübung und durch Allgemeinbildung. In den überbetrieblichen Kursen finden häufig in brancheneigenen Zentren die Vermittlung und der Erwerb grundlegender praktischer Fertigkeiten statt. Die drei Lernorte, welche einen direkten Bezug zur Arbeitswelt

garantieren, sind ein Markenzeichen und eine Stärke der Berufsbildung in der Schweiz (SBFI, 2018, S. 10).

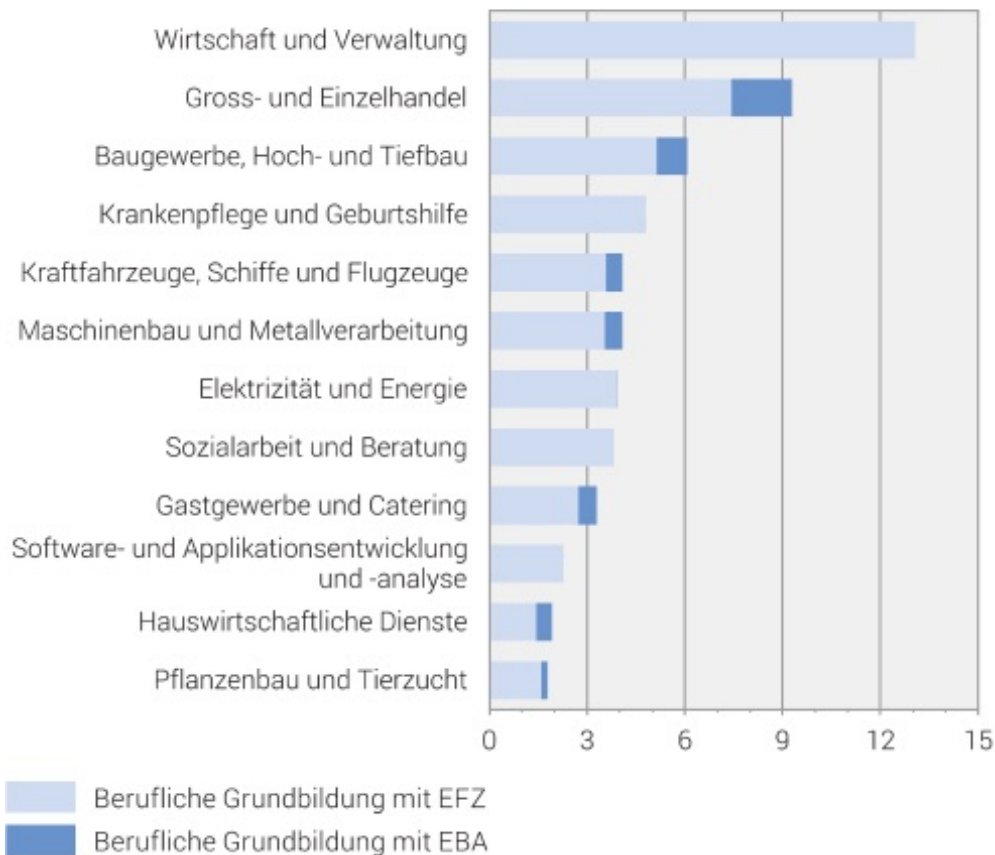
Auf dem Lehrstellenmarkt treffen sich die Angebote der Unternehmen und die Nachfrage der Jugendlichen. Der Staat sorgt für optimale Rahmenbedingungen für die Unternehmen, fördert das Lehrstellenangebot und unterstützt die Jugendlichen im Berufswahlprozess. Verschiedene Faktoren beeinflussen das Angebot und die Nachfrage auf dem Lehrstellenmarkt. Auf der Angebotsseite sind es die strukturellen Veränderungen und konjunkturellen Schwankungen wie auch die Ausbildungsfähigkeit der Unternehmen. Auf der Nachfrageseite haben die demografische Entwicklung und die Interessen der Jugendlichen Einfluss auf den Lehrstellenmarkt (SBFI, 2018, S. 12).

Das Bundesamt für Statistik registrierte 2018 rund 215'000 Lehrstellenverhältnisse. Rund 201'567 Jugendliche begannen eine Grundbildung mit EFZ. Dies sind ca. 95% aller Lehrverhältnisse. Lediglich 5% der Lernenden nahmen eine Grundausbildung mit EBA in Angriff. Noch im Jahr 2000 lag der Anteil der EFZ erst bei rund 85%, die EBA-Stufe existierte damals noch nicht. Die anderen Kategorien (Handels- und Informatikmittelschule, nicht BBG – reglementierte berufliche Grundbildungen sowie Anlehre) sind in der Periode 2000-2018 stark zurückgegangen. Diese Entwicklung ist auf die Erweiterung des Berufsbildungsgesetzes (BBG) auf die Bereiche Landwirtschaft und Gesundheit zurückzuführen. Zudem wurden die Handelsmittelschulausbildungen nach der Revision 2010 vollständig in die beruflichen Grundbildung integriert und schliessen seit 2014 ebenfalls mit einem EFZ ab. Der Rückgang der Anlehen ist damit zu erklären, dass diese fortlaufend durch die berufliche Grundbildungen mit EBA ersetzt wurden. Der Frauenanteil beträgt 2018 bei der beruflichen Grundbildung 41%; er hat sich insgesamt seit 2000 kaum verändert (BFS, 2018, berufliche Grundbildung - Lehrverhältnisse).

Die folgende Abbildung zeigt die Eintritte der Jugendlichen in die berufliche Grundbildung nach den Ausbildungsfeldern ISCED (International Standard Classification of Education) im Sommer 2018.

Eintritte in die berufliche Grundbildung nach Ausbildungsfeld ISCED, 2018

In Tausend



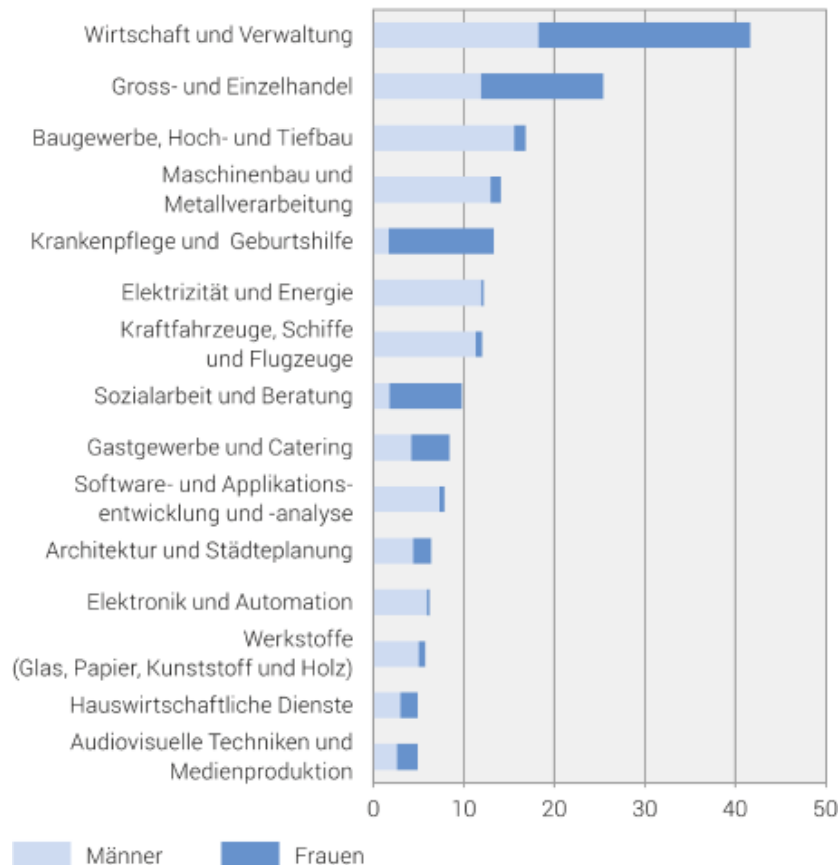
Bemerkung: Die nicht aufgeführten Ausbildungsfelder repräsentieren 23% der Eintritte.

Abbildung 3: Eintritte in die berufliche Grundbildung nach Ausbildungsfeld ISCED 2018 (BFS – Statistik der Lernenden (SDL), 2018)

Die Ausbildungsfelder, in denen die meisten Lernenden in ihre berufliche Grundbildung eintreten, sind Wirtschaft und Verwaltung (kaufmännische Berufe), Gross- und Einzelhandel (Verkaufsberufe) und das Baugewerbe. Der 2001 neu eingeführte Ausbildungstyp „berufliche Grundbildung mit Eidg. Berufsattest“ (EBA) erreichte 2018 einen Anteil von rund 10% aller Eintritte in die berufliche Grundbildung. Die EBA-Ausbildungen sind nicht in allen Branchen gleich stark vertreten. Der höchste Anteil ist im Ausbildungsfeld Hauswirtschaftliche Dienste (19% des Gesamtbestands) zu finden (BSF, 2018).

Lernende der beruflichen Grundbildung nach häufigsten Ausbildungsfeldern und Geschlecht, 2017 / 18

In Tausend



Bemerkung: Die nicht aufgeführten Ausbildungsfelder repräsentieren 15% der Studierenden.

Abbildung 5: Lernende der beruflichen Grundbildung nach häufigsten Ausbildungsfeldern und Geschlecht (BFS – Statistik der Lernenden (SDL), 2017 / 18)

Einige Ausbildungsfelder werden stark von einem Geschlecht dominiert. Die kaufmännische Grundausbildung sowie die Lehre zur Detailhandelskauffrau beziehungsweise zum Detailhandelskaufmann sind bei beiden Geschlechtern sehr beliebt. Berufe, welche die Mädchen häufig wählen, sind Fachfrau Gesundheit und Fachfrau Betreuung. Die Jungen entscheiden sich dafür vielfach für eine Ausbildung im Baugewerbe / Hoch- und Tiefbau, Maschinenbau / Metallverarbeitung sowie Elektrizität / Energie.

Eine weitere Umfrage wurde im Auftrag des Staatssekretariats für Forschung, Bildung und Innovation (SBFI) im August 2018 bei Jugendlichen und Unternehmen durchgeführt. Es stellte sich heraus, dass bis zu diesem Zeitpunkt bei den befragten Unterneh-

men rund 86% der ausgeschriebenen Stellen besetzt werden konnten. 14% der angebotenen Lehrstellen konnten (noch) nicht besetzt werden. Als Hauptgründe dafür geben die Unternehmen mitunter an, nur ungeeignete oder gar keine Bewerbungen erhalten zu haben. In den Branchen Verkehr, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Kunst, Unterhaltung, Erholung und im Bergbau konnten alle angebotenen Lehrstellen besetzt werden. Offengeblieben sind dagegen relativ viele Stellen im Baugewerbe sowie in der Land- und Forstwirtschaft (Kurzbericht «Nahtstellenbarometer 2018», S. 8).

2.7 Berufe mit Zukunft

Mit der Digitalisierung kommen viele neue Herausforderungen auf die Gesellschaft zu. Vor allem junge Menschen, die erst ins Berufsleben eingestiegen sind oder dies noch vor sich haben, müssen mit diesen Veränderungen umgehen können. Dr. Jakub Samochovec, Senior Researcher am Gottlieb Duttweiler Institut in Rüschlikon, erklärt im Dossier «Bildung», einer gemeinsamen Beilage der Berner Zeitung, dem Langenthaler Tagblatt, Thurner Tagblatt, Berner Oberländer und Der Bund, wie sich dieser Wandel auf bestehende Tätigkeiten auswirken kann. Bei der technologischen Entwicklung schreitet die Software viel schneller voran als die Hardware. Mentale Routinehandlungen in einem klar definierten Arbeitsbereich, wie beispielsweise in der Buchhaltung, kann die Software zunehmend besser übernehmen. Menschen können aber mit Computern zusammenarbeiten, da Menschen und Computer andere Fehler machen und sich dadurch ergänzen. Was komplexe Handgriffe erfordert, wird seiner Meinung nach auch in unmittelbarer Zukunft nicht durch Roboter ersetzt. Es wird beispielsweise noch lange dauern, bis ein Roboter eine Heizung reparieren kann. Auch soziale oder kreative Leistungen werden eher vor der Digitalisierung verschont bleiben. Beispielsweise wird die Pflege immer wichtiger, weil es mehr alte Menschen gibt. Gemäss Dr. Jakub Samochovec wird sich die Tätigkeit aber zukünftig zunehmend mit technischem Support überschneiden, da immer mehr Patienten technologische Hilfsmittel benutzen. Der Trendforscher bestätigt, dass neue Berufe sowie Berufsausbildungen entstehen werden und es wichtig sei, dass die jungen Menschen eine gute Ausbildung absolvieren («Bildung», 2019, S. 12 – 13). Das Unternehmen Cognizant, das Firmen im Bereich Business- und Technologiedienstleistungen berät, stellt in einem neuen Bericht 21 Berufe vor, die in den kommenden zehn Jahren für neue Beschäftigung sorgen könnten. Die Tätigkeiten lassen sich unter den Schlagworten Coachen, Umsorgen und

Vernetzen zusammenfassen. Genannt werden unter anderem folgende Berufe (Jobs of the future, 2017):

- **Datendetektiv:** Recherchiert in den betriebsinternen Daten und arbeitet anhand der untersuchten Informationen Vorschläge aus.
- **Persönlicher Gedächtniskurator:** Unterstützt ältere Kunden mit Gedächtnisverlust darin, virtuelle Umgebungen zu erschaffen, in denen sie sich aufhalten können.
- **Digitaler Schneider:** Besucht Kunden zu Hause, um online bestellte Kleidung auf Mass anzupassen und fertigzustellen.
- **Spaziergänger/Gesprächspartner:** Unterhält sich mit älteren Menschen und begleitet sie auf Spaziergängen. Er vernetzt sich mit den Senioren über eine Internetplattform.
- **Fitness-Commitment-Counselor:** Bietet als Fitness-Beauftragter oder Diät-Coach Beratungen aus der Ferne an und überwacht digital die körperliche Aktivität der Kunden.

In der Schweiz ist man bestrebt, die Berufsbildungen stetig anzupassen. Laut Jürg Schweri, Professor am Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung, ist es eine Stärke der dualen Berufsbildung, neue Entwicklungen in der Wirtschaft direkt aufnehmen zu können. Die Ausbildungsbetriebe sowie Berufsverbände sind stark in das System der Berufsbildung eingebunden und liefern die nötigen Informationen aus der Praxis. Die Berufsbildung in der Schweiz hat sich zum Ziel gesetzt, die neuen Bedürfnisse, welche durch die Digitalisierung entstehen, zu berücksichtigen. Einerseits durch die Schaffung von neuen Ausbildungsangeboten und andererseits indem die Lerninhalte sowie didaktischen Konzepte bei den bestehenden Berufslehren angepasst werden (NZZ, 2019).

Eine weitere Erscheinung des digitalen Zeitalters sind die sozialen Medien. Durch sie entstehen neue Traumberufe. Immer mehr Jugendliche wollen Influencer, Youtuber oder "Profi - Gamer" werden. Sie haben die Vorstellung, dass sie mit wenig Aufwand schnell und viel Geld verdienen können. Dies entspricht jedoch meist nicht der Realität. In einem Artikel der Hochschule Luzern äussert sich Michèle Krüsi, eine der Top-Influencerin der Schweiz, zu ihrer Tätigkeit. Sie berichtet, dass sie viele Stunden

am PC arbeiten müsse, und dies auch in ihrer Freizeit oder in den Ferien. Sie rät allen Jugendlichen, zuerst eine klassische Ausbildung zu absolvieren (Hochschule Luzern, 2019).

3 Methode

3.1 Studiendesign

In der vorliegenden Arbeit wurden Einzelfallanalysen mit Personen durchgeführt, welche im Rekrutierungsprozess von Lehrlingen involviert sind. Die Fallanalysen stellen eine entscheidende Hilfe dar bei der Suche nach relevanten Einflussfaktoren und bei der Interpretation von Zusammenhängen. Die Fallgeschichten der befragten Personen sollen in ihrer Ganzheitlichkeit und Komplexität möglichst detailliert erfasst werden, um so zu genaueren und tiefgreifenden Erkenntnissen zu gelangen (Mayring, 2002, S. 42 – 43). Die Rekrutierungsprozesse sowie die Selektionskriterien sind in jedem Unternehmen etwas anderes gestaltet. Deshalb war es wichtig, dass die Abläufe und Auswahlverfahren individuell analysiert werden konnten.

3.2 Stichprobe

Der Lehrstellenmarkt ist kantonal unterschiedlich. Damit am Ende der Interviews ein Vergleich möglich ist, konzentrierte sich die Suche nach Interviewpartnern auf die Region Schaffhausen. Drei von fünf Interviews wurden bei Unternehmen durchgeführt, welche im Kanton Schaffhausen ansässig sind, zwei Interviews wurden im Kanton Zürich durchgeführt. Bei der ersten Kontaktaufnahme wurde abgeklärt, dass bei der der Lehrlingsselektion auch Bewerbungen aus dem Kanton Schaffhausen berücksichtigt werden. Weiter war bei der Auswahl der Interviewpartner relevant, dass der Selektionsprozess professionell gestaltet ist und jährlich mehrere Lehrstellen angeboten beziehungsweise besetzt werden. Es war wünschenswert, dass die Unternehmen verschiedene Lehrstellen anbieten, um auch die unterschiedlichen Selektionskriterien nach Branchen herausfiltern zu können. Weiter wurde darauf geachtet, dass weibliche wie auch männliche Interviewpartner vertreten sind.

Tabelle 1 gibt eine Übersicht zum Geschlecht der Probanden, zu den Unternehmen in denen sie tätig sind, ihre Funktion, welche sie im Unternehmen innehaben und für welche Lehrstellen die Probanden in der Suche involviert sind. Des Weiteren wird

die Anzahl der genannten Lehrstellen in Klammern aufgeführt, welche für Sommer 2018 ausgeschrieben wurden:

Proband Nr.	Geschlecht	Branche	Kanton	Funktionsbezeichnung im Unternehmen	Angebote Lehrstellen, welche vom Proband rekrutiert werden
P1	w	Öffentliche Verwaltung	SH	Recruiter KV Lernende	KV (15)
P2	w	Betreiben von sonstigen Schulen auf Sekundarstufe (Ausbildungsbetrieb)	SH	Recruiter	Automatiker (3) Informatiker (2) KV (2) Konstrukteur (3) Kunststofftechnologen (3) Logistiker (3) Mediamatiker (2) Polymechaniker (5)
P3	m	Pharma	SH	Lehrlingskoordinator	Chemie- / Pharmatechnologen (3) Anlageführer (3)
P4	w	Dienstleistung und Administration	ZH	Lehrlingsbetreuerin	KV (11))
P5	m	Personen- und Güterbeförderung	ZH	Leiter Basisausbildung	Automatiker (4) Polymechaniker (5)

Tabelle 1: Stichprobe der befragten Personen

3.3 Datengewinnung

Die Datengewinnung dieser Masterarbeit basiert auf halbstrukturierten, qualitativen Befragungen in Form von problemzentrierten Interviews. Diese Interviewform lässt den Befragten möglichst frei zu Wort kommen, um einem offenen Gespräch nahe zu kommen. Es ist aber zentriert auf eine bestimmte Problemstellung, die der Interviewer einführt und auf die er immer wieder zurückkommt (Mayring, 2002, S. 67). Die Interviewform ermöglichte es, dass die Probanden frei schildern konnten, wie der Rekrutierungsprozess in ihrem Unternehmen gestaltet ist und welche Auswahlkriterien für sie von Bedeutung sind. Gleichzeitig wurden die zentralen Aspekte in einem Interviewleitfaden zusammengestellt. Darin sind die einzelnen Thematiken des Gesprächs in einer sinnvollen Reihenfolge mit entsprechenden Einstiegsfragen enthalten. Folgende Themenbereiche wurden im Rahmen des Interviews angesprochen:

1. Lehrlingssuche
 - a) Anwerben Bewerber
 - b) Ablauf des Rekrutierungsprozesses
2. Prüfung der Bewerbungsunterlagen
 - a) Selektionskriterien für das erste Vorstellungsgespräch
 - Darstellung / Inhalt Bewerbungsdossier
 - Vorbildung (Noten, Stellwerktest, weitere)
 - Beurteilung Schnupperlehren
 - Andere / weitere Kriterien
 - b) Merkmale eines «guten» Lehrlings auf den ersten Blick
3. Selektionskriterien während des Vorstellungsgesprächs / Assessments
 - a) Gestaltung des Interviews
 - b) Zentrale Fragen
 - c) Entscheidende Selektionskriterien
 - Kognitive Leistungen (Noten, Leistungstests)
 - Motivation
 - Vorbereitung
 - Persönlichkeit
 - Unterstützung
 - Andere / weitere Kriterien
4. Endauswahl
 - Kognitive Leistungen (Noten, Leistungstests)

Die erste Kontaktaufnahme erfolgte telefonisch. Es wurden die Termine festgelegt, welche in den Büroräumlichkeiten der Probanden stattfanden. Auf Wunsch wurde der Interviewleitfaden im Vorfeld via Email zugestellt. Zu Beginn der Befragungen stellte sich der Interviewer kurz vor. Anschliessend wurden den Interviewten der Inhalt und die Ziele der Masterarbeit erläutert, die Vertraulichkeit der Interviewten gewonnen, Daten zugesichert sowie das Einverständnis für die eine digitale Tonaufnahme eingeholt. Die Interviews wurden zwischen dem 16. Mai und 25. Juni 2019 durchgeführt und dauerten zwischen 50 und 70 Minuten. Alle Gespräche wurden in schweizerdeutsch durchgeführt und nach den Interviews ins Standarddeutsch transkribiert.

3.4 Aufbereitung und Auswertung der Interviews

Für die Datenauswertung wurde eine qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring durchgeführt, sprich das Material wurde schrittweise analysiert. Zu Beginn wurden deduktive Kategorien gebildet, die Kategorien kurz beschrieben (definiert) und typische Textstellen als Ankerbeispiele den einzelnen Kategorien zugeordnet (siehe Anhang B). Anschliessend wurde das gesamte Material mit den angelegten Kategorien kodiert. Aspekte, welche während der Kodierung auffielen, wurden induktiv – aus dem Material heraus – in neuen Subkategorien hinzugefügt. Die so gekennzeichneten Textstellen wurden schliesslich herausgefiltert, zusammengefasst und aufbereitet (Mayring, 2002, S. 120).

Zur weiteren Auswertung wurden auf der Basis der kategorisierten Textsammlungen die für die Fragestellung relevanten Textstellen ausgesucht und zusammengefasst. Einige Aspekte wurden durch Originalzitate der Interviewpartner illustriert und belegt. Die Ergebnisse werden im darauffolgenden Kapitel präsentiert.

4 Darstellung der Ergebnisse

4.1 Marketingmassnahmen und Lehrlingssuche

4.1.1 Marketingmassnahmen als Ausbildungsbetrieb

Homepage, Instagram und Facebook

Alle fünf befragten Personen geben an, ihre Webseite zu nutzen, um die Firma als Ausbildungsbetrieb zu präsentieren. Auf der Firmenwebseite finden die Besucher Informationen zu den Lehrstellen, welche die Betriebe jeweils anbieten. Auf allen Webseiten werden die aktuellen Daten der Aktivitäten publiziert, welche Interessenten nutzen können, um den Betrieb sowie den Lehrberuf besser kennenzulernen (Informationsnachmittage, Orientierungsschnuppertage). Zwei Firmen werben mit Kurzportraits von aktuellen Lernenden, welche über ihre Tätigkeiten berichten (P2 und P3). Bei einer Firmenwebseite kann ein Video abgerufen werden, bei dem gezeigt wird, welche Tätigkeiten die Ausgelernten ausführen können.

Eine Firma nutzt den Account auf Instagram sowie Facebook, um sich als Ausbildungsbetrieb zu präsentieren. Der Auftritt wird von den aktuellen Lernenden unterhalten. Die befragte Person sieht folgenden Nutzen:

Auf Instagram geht es vor allem darum, für uns als Ausbildungsbetrieb Werbung zu machen, so im Stil «Hey wir bilden Mediamatiker aus, komm doch vorbei». "Facebook verliert zunehmend an Bedeutung. Die Jungen lachen darüber. Unser Auftritt ist eher für die Eltern gedacht, welche noch häufiger unser Facebook Profil besuchen". Der Aufwand, um die Accounts zu pflegen ist gross. Aber wir haben zum Glück unsere Lernenden, die sich darum kümmern (P2).

Drei Interviewpartner geben an, dass die Firmen über Accounts auf Instagram und Facebook verfügen, auf diesen Kanälen jedoch nicht explizit für die Firmen als Ausbildungsbetriebe werben (P3, P4 und P5). Ein Interviewpartner gibt an, dass sie als Firma weder auf Instagram noch auf Facebook vertreten sind (P1). Grund dafür sei der zu hohe Aufwand für die Pflege der Accounts.

Veranstaltungen für Klassen und Elternabende

Drei Personen geben an, dass sie regelmässig Schulklassen im Betrieb empfangen (P2, P3, P5). Die Veranstaltungen dienen dazu, das Unternehmen zu präsentieren und den Jugendlichen die Gelegenheit zu bieten, sich über die verschiedenen Lehrberufe zu informieren. Eine Person äussert sich dazu wie folgt:

Klassen und Schulbesuche sind für uns sehr attraktiv. Ich bin überzeugt, dass es den Jungen hilft, wenn sie etwas schon kennen oder gehört haben. Im Rahmen der Veranstaltungen müssen die Jugendlichen auch total langweilige Arbeiten machen. Sie sollen erfahren, dass solche Aufgaben in der Lehre auf sie zukommen werden (P2).

Ein Unternehmen kann aus organisatorischen Gründen die Schulklassen nicht vor Ort empfangen. Dafür halten sie regelmässig in Schulklassen Workshops zum Thema Beriberberben ab (P1).

Auftritt an der Berufsmesse

Vier der befragten Personen geben an, dass ihr Unternehmen an den Berufsmessen Schaffhausen (P1, P2, P3) oder Zürich (P5) mit einem Stand vertreten sind. In beiden Kantonen findet die Messe jeweils im Herbst statt und gilt als «Startschuss» für den Berufswahlunterricht in der zweiten Oberstufe. Im Rahmen der Veranstaltung leisten

die Aussteller einen Beitrag, dass sich die Jugendlichen und die Eltern über die verschiedenen Lehrberufe informieren können. Gleichzeitig nutzen sie die Messe als Werbeplattform, um ihre Unternehmen zu präsentieren.

Informationsnachmittage / Orientierungsschnupperlehren

Drei der Interviewpartner (P1, P2 und P3) geben an, dass sie regelmässig sogenannte Orientierungsnachmittage organisieren. Das Angebot richtet sich primär an Schüler aus der zweiten Oberstufe. Die Veranstaltungen finden jeweils am Mittwochnachmittag statt und erfordern im Vorfeld eine Anmeldung. Die Veranstaltungen sind rein informativ. Am Ende wird keine Bewertung abgegeben. Auf den Firmenhomepages werden die Veranstaltungsdaten jeweils publiziert. Des Weiteren veröffentlicht das BIZ Schaffhausen jeweils Ende August das Programmheft «Berufe stellen sich vor». Darin sind alle Informationsveranstaltungen, welche in den nächsten zwölf Monate im Kanton Schaffhausen stattfinden, aufgeführt.

Drei Interviewpartner (P2, P4, P5) führen Orientierungsschnupperlehren beziehungsweise Orientierungsschnuppertage durch. Die Interessenten müssen sich im Vorfeld via Homepage anmelden (P2) oder bereits eine kurze Bewerbung einsenden (P4, P5). Sie werden in der Regel von Januar bis Mai durchgeführt. Das Angebot ist für Schüler aus der zweiten Oberstufe gedacht. In zwei Unternehmen dauert die Orientierungsschnupperlehre zwei Tage. In einem Betrieb können die Jugendlichen einen halben Tag schnuppern. Zum Abschluss erhalten die Schnupperlernenden vom Ausbildungsbetrieb eine Rückmeldung betreffend Eignung. Die Bewertungsformulare werden von den kantonalen Berufsbildungszentren zur Verfügung gestellt. Zwei Unternehmen (P4, P5) bestätigen, dass während der Orientierungsschnupperlehre die Rekrutierung bereits beginnt. Die Teilnehmenden werden nach deren Einverständnis im Bewerbungstool erfasst und beurteilt.

4.1.2 Stellenausschreibung

Alle Interviewpartner geben an, dass sie die Lehrstellen auf ihrer Webseite wie auch im Lehrstellennachweis (LENA) ausschreiben. Die Vertreter der Schaffhauser Unternehmen (P1, P2, P3) haben die Erfahrung gemacht, dass die Jugendlichen vor allem via BIZ APP auf die offenen Lehrstellen aufmerksam werden und am Ende auf die

betreffenden Webseiten gelangen. Zusätzlich werden die Lehrstellen im Intranet aufgeschaltet. Ein Unternehmen schaltet Onlinewerbung (P4) und von zwei Unternehmen werden Stelleninserate in lokalen Zeitungen geschaltet (P1, P3).

4.2 Ablauf und Vorbereitung des Rekrutierungsprozesses

4.2.1 Ablauf des Rekrutierungsprozesses

Alle Befragten sind bei der Prüfung der Bewerbungsunterlagen involviert. Zusätzlich werden die Bewerbungsdossiers von den Berufsbildnern gesichtet. In zwei Unternehmen werden in einem weiteren Schritt Assessments in Gruppen durchgeführt und es finden Einzelgespräche statt (P1 und P4). Zwei Unternehmen führen weiterhin Bewerbungsschnupperlehren durch, und es finden Einzelgespräche statt. Ein Unternehmen (P2) organisiert Bewerbungsschnupperlehren, wenn es um handwerkliche Lehrstellen geht, sowie Assessments, wenn Bewerber für die Lehrberufe Informatik, Mediamatiker und KV rekrutiert werden. Bei beiden Verfahren werden zusätzlich Einzelgespräche geführt. Drei Interviewpartner (P2, P3, P4) geben an, dass sie Leistungstests durchführen. Ein Befragter (P1) erklärt, dass man auf Leistungstests verzichtet, dafür müssen die Kandidaten im Vorfeld etwas erarbeiten und das Resultat im Rahmen des Assessments präsentieren. Lediglich in einem Unternehmen (P5) findet eine zweite Runde in Form eines weiteren Einzelgesprächs statt und die Bewerber müssen einen Werkstatttest (Eignungstest) ablegen.

4.2.2 Vorbereitung Rekrutierung

Vier Interviewpartner (P2, P3, P4, P5) geben an, dass sie mit einem E – Recruiting – System arbeiten, welches es ermöglicht, die Bewertungen digital zu erfassen. Eine befragte Person erklärt, dass sie bis auf Weiteres ihre Bewertungen via Excel erfassen und auswerten. Alle Recruiter erstellen im Vorfeld einen Fragenkatalog. Die Fragen sind aber sehr offen formuliert und es müssen keinesfalls alle beantwortet werden. Er dient eher als Gedankenstütze, wenn die Gespräche in Stocken geraten.

4.3 Prüfung der Bewerbungsunterlagen

4.3.1 Zeitpunkt des Bewerbungseingangs

Alle Interviewpartner bestätigen, dass sie nach dem Prinzip “Fist-come-first served“ rekrutieren. Offiziell werden die Stelleninserate jeweils Mitte August aufgeschaltet. Regelmässig erhalten die Betriebe aber schon vorher Bewerbungen. Diese werden auch

schon geprüft, jedoch werden die Kandidaten erst nach dem offiziellen Start eingeladen. Die Assessments finden im Herbst statt. Wenn sie für die Recruiter optimal verlaufen, sind bis Ende Jahr alle Stellen besetzt. Die Bewerbungsschnupperlehren werden solange durchgeführt, bis alle Lehrstellen besetzt sind. Der organisatorische Aufwand ist gross. Deshalb dauert es in der Regel länger, bis der Lehrlingsbedarf gedeckt ist. Alle befragten Personen haben schon die Erfahrung gemacht, dass eine Lehrstelle vergeben wurde und der Bewerber nachträglich wieder absagte. Deshalb kann es vorkommen, dass auch Bewerbungen, welche später eintreffen noch berücksichtigt werden.

4.3.2 Bewerbungsdossier

Lebenslauf

Alle Recruiter prüfen den Lebenslauf auf Vollständigkeit und erwarten eine saubere Darstellung. Zusätzlich sollte das Bewerbungsfoto angemessen sein. Ein Interviewpartner gibt an, dass er besonders darauf achtet, welches Hobbies ein Bewerber angibt. Man ist sich einig, dass die Angaben unbedingt korrekt sein sollten. Falls es zu einem Gespräch kommt, wird in der Regel der Kandidat aufgefordert, mehr über das angegebene Hobby zu erzählen.

“Ich achte darauf, ob und welche Hobbies ein Bewerber angibt. Ein Pluspunkt ist es, wenn der Kandidat sich in einer Organisation (Pfadi, Sportverein o.ä.) engagiert oder ein Instrument spielt. Dies suggeriert, dass der Jugendliche den Biss hat, etwas über längere Zeit durchzuziehen“. (P3)

Bewerbungsschreiben

Alle Recruiter äusserten, sehr viele Standardbewerbungsschreiben zu erhalten. Es ist ein grosser Pluspunkt, wenn die Jugendlichen sich Zeit nehmen und im Schreiben auf das Unternehmen eingehen und begründen, weshalb sie gerade in ihrem Betrieb eine Lehre machen möchten. Die Interviewpartner erwähnten alle, dass ein Fehler in der Anschrift schlimm ist. Es suggeriert, dass der Jugendliche nicht konzentriert an der Bewerbung gearbeitet hat.

Es ist ein Pluspunkt, wenn der Bewerber auf die Verwaltung eingeht und seine Motivation ausdrücken kann. Beispielsweise in dem er über seine Erfahrungen aus den

Schnupperlehren berichtet oder im Vorfeld Recherchen über unsere Tätigkeiten betreibt und seine Erkenntnisse in das Schreiben einfließen lässt. (P1)

Mir graust es vor diesen fehlerfreien Copy / Paste Vorlagen, welche gespickt sind mit unpersönlichen Sätzen und nichtssagenden Floskeln. Lieber nehme ich einige Schreibfehler in Kauf. Dafür sind die Briefe selbst verfasst worden. (P2)

Wir möchten keine 0815 Bewerbungen. Im Schreiben sollten sich die Jugendlichen auf die Firma beziehen und begründen, warum sie die KV Lehre interessiert. (P4)

Ein Fehler in der Anschrift ist schlimm. Es suggeriert, dass der Jugendliche nicht konzentriert an der Bewerbung gearbeitet hat und stellt seine Motivation in Frage. (P1)

4.3.3 Schulniveau und schulische Leistungen

Die Interviewpartner sind sich einig, dass für eine Kaufmännische Lehre mit E-Profil (erweiterte Grundbildung) eine Schulbildung auf Sekundarniveau A nötig ist. Für eine Kaufmännische Lehre B-Profil (Basisgrundbildung) berücksichtigen sie auch gute Schüler auf dem Sekundarniveau B. Die Lehrstellen für Informatiker, Mediamatiker und Pharmatechnologen werden grundsätzlich ebenfalls nur an Sekundarschüler aus dem Niveau A vergeben. Bei der Auswahl für die Lehrstellen als Polymechaniker, Automatiker, Konstrukteure und Kunststofftechnologen spielt die Schulstufe keine Rolle.

Vier Recruiter (P1, P2, P4, P5) sind der Meinung, dass die Noten zweitrangig sind. Es muss aber gewährleistet sein, dass die angehenden Lernenden die Berufsschule meistern können. Weiter achten zwei Interviewpartner (P1 und P3) darauf, dass sich die schulischen Leistungen in der zweiten Oberstufe im Vergleich zur ersten Oberstufe steigern. Weiter wird der Stellwerttest begutachtet. Die Befragten sind sich aber einig, dass dieses Resultat abhängig ist von der Tagesform.

Fakt ist, dass die guten Schüler nach der Lehre oft weiterziehen und ein Studium in Angriff nehmen. Deshalb schauen wir, dass auch schwächere Schüler bei uns eine Lehre machen. Dort ist die Chance grösser, dass sie nach der Ausbildung im Lehrbetrieb bleiben. (P2)

Unser Ziel besteht darin, die "besten" Kandidaten zu rekrutieren mit den besten Noten. Es ist aber ein Fakt, dass der Trend Richtung Tertiärstudium geht. Sehr gute Schüler streben meist die Matura an. Dafür haben wir mehr Jugendliche, welche in Deutschland das Abitur absolviert haben und danach in der Schweiz eine Berufslehre in Angriff nehmen möchten. Diese Kandidaten sind bei uns sehr gefragt. (P3)

Grundsätzlich bin ich der Meinung, dass die Noten nicht so aussagekräftig sind. Jeder Lehrer beurteilt es anderes. Aber ich habe interne Vorgaben. Die Deutschnote sollte gut sein. Die Noten in Französisch und Englisch müssen mindestens mittelmässig sein. Die Mathematiknote interessiert mich weniger. Weiter achte ich darauf, welche Freifächer und Wahlpflichtfächer ein Bewerber gewählt hat. Mir ist es wichtig, dass die Jugendlichen nicht nur Malen und Tanzen belegen, sondern auch Wirtschaft, eine Vertiefung der Fremdsprachen und Tastaturschreiben. (P4)

4.3.4 Bewertung der Sozialkompetenzen im Zeugnis und Absenzen

Alle Interviewpartner bestätigen, dass die Beurteilungen der Sozialkompetenzen, welche die Lehrer im Zeugnis festhalten, bei der ersten Rekrutierung enorm wichtig sind. Alle achten auch darauf, wie viele Absenzen im Zeugnis ausgewiesen werden.

Die Bewertungen der Sozialkompetenzen sind bei der ersten Rekrutierung zentral. Die Jugendlichen müssen im Team arbeiten sowie Regeln befolgen können. Weiter sollten sie bereits eine gewisse Selbstständigkeit erlangt haben. (P5)

Viele Absenzen geben kein gutes Bild ab. Wenn es zu einem ersten Gespräch kommt, wird sicherlich nach den Gründen gefragt. (P4)

Mein Vorgesetzter und ich kommen immer wieder in Versuchung, auch Bewerber einzuladen, welche eine negative Beurteilung vorweisen. Aber meistens bewahrheiten sich die Einschätzungen der Lehrer. Wir mussten sogar schon Schnupperlehren wegen des Verhaltens abbrechen. (P2)

4.3.5 Beurteilung der Orientierungsschnupperlehre

Alle Interviewpartner achten darauf, dass sich die Jugendlichen über den Beruf, für den sie sich bewerben, bereits informieren haben. Dazu eignen sich eine Schnupper-

lehre oder der Besuch einer Informationsveranstaltung sehr gut. Es ist ein klarer Vorteil, wenn sie eine positive Beurteilung beilegen, beziehungsweise vorweisen können, wonach sie für den Beruf geeignet sind. Wie bereits im Kapitel 4.1.1 erwähnt, geben zwei Interviewpartner an (P4 und P5), dass sie bereits während den Schnupperlehren mit der Rekrutierung beginnen.

Jugendlichen, welche während dem Schnuppertag überzeugen, schreiben wir nach der Veranstaltung eine E-Mail, wonach wir uns über ihre Bewerbung sehr freuen würden. Damit machen wir gute Erfahrungen. Von den elf Lehrlingen welche wir für Lehrbeginn 2019 ausgesucht haben, konnten wir acht auf diesem Wege finden. (P4)

4.4 Auswahlkriterien bei persönlichen Kontakten

Zu den persönlichen Kontakten zählen in dieser Arbeit die Vorstellungsgespräche, die Assessments sowie die Bewerbungsschnupperlehren. Die Experten nannten folgende Aspekte, welche bei diesem Zusammentreffen beobachtet beziehungsweise beurteilt werden:

4.4.1 Kognitive Leistung

Drei Befragte (P2, P3 und P4) berichten, dass sie mit allen Bewerbern einen Leistungstest durchführen. Pro Lehrberuf existiert eine Bewertungsskala und es ist definiert, wie viele Punkte mindestens erreicht werden müssen. Wenn das Resultat im Vergleich zu den Zeugnisnoten sowie Stellwerttest stark abweicht, wird im Rahmen des Vorstellungsgespräches nach den Gründen gefragt.

4.4.2 Persönlichkeit

Teamfähigkeit

Zwei befragte Personen schildern, dass die Jugendlichen im Rahmen der Assessments Gruppenarbeiten durchführen müssen. Es wird stark darauf geachtet, wie die Teilnehmenden beim Bewältigen der Aufgabe vorgehen und wie sie sich den anderen gegenüber verhalten. Wie bereits erwähnt, führen zwei Unternehmen Bewerbungsschnupperlehren durch. Dabei wird ebenfalls stark darauf geachtet, wie sich die Bewerber gegenüber dem Vorgesetzten und den Lernenden verhalten und einbringen können.

Reife, Selbständigkeit, Zuverlässigkeit

Alle Recruiter achten darauf, dass die Bewerber wirklich reif genug sind für eine Berufslehre. Sie müssen den Bewerbungsverlauf ernst nehmen und sich Mühe geben. Es wird vorausgesetzt, dass die Kandidaten pünktlich erscheinen und die übertragenen Aufgaben zuverlässig ausführen. Bei Unklarheiten oder Unsicherheiten sollten die Anwärter in der Lage sein, ihren Vorgesetzten oder einen Lernenden um Hilfe zu bitten. Drei Personen (P2, P3, P4) erwähnen, im Rahmen der Einzelgespräche nachzufragen, wie die Bewerber mit schwierigen Situationen oder Menschen umgehen. Alle Interviewpartner bestätigten, es stelle sich während dem Rekrutierungsprozess regelmässig heraus, dass die Jugendlichen noch nicht reif genug sind für den Übertritt in die Berufswelt.

Einige Kandidaten finden die Aufgaben während dem Assessment doof. Entweder beteiligen sie sich nicht oder machen dumme Kommentare. Es ist spürbar, dass die Jugendlichen das Ganze nicht ernst nehmen und demzufolge auch nicht bereit sind für die Lehre. (P1)

Ich hatte schon Jugendliche im Gespräch, die alles Negative ihren Lehrern zuwiesen. Das zeigte mir, dass die Kandidaten noch sehr kindlich sind und noch nicht bereit für eine Berufsausbildung. (P4)

Flexibilität / Selbsteinschätzung

Drei Interviewpartner (P1, P2 und P4) geben an, dass die Jugendlichen während der Ausbildung die Abteilungen mehrmals wechseln und dadurch verschiedene Ansprechpersonen haben. Deshalb achten sie darauf, dass die Jugendlichen flexibel genug für einen Abteilungswechsel sind. Dazu folgende Äusserung:

Die Lernenden müssen während der Ausbildung dreimal die Abteilung wechseln. Es fordert von den Jugendlichen eine gewisse Flexibilität und Anpassungsfähigkeit. Manchmal stellen wir fest, dass die Bewerber durchaus für die kaufmännische Lehre geeignet sind, doch wären sie in einem kleinen Betrieb oder KMU besser aufgehoben. Dort haben sie während der gesamten Ausbildung die gleichen Betreuungspersonen. (P1)

Unsere Lernenden müssen bereit sein, Schichtarbeit zu leisten. Für Jugendliche, welche täglich um 18:00 Uhr ins Fussballtraining müssen, ist eine Ausbildung bei uns weniger geeignet. (P5)

Alle Interviewpartner bestätigen, dass sie vor allem während den Einzelgesprächen darauf achten, ob sich die Bewerber mit ihren Stärken und Schwächen auseinandergesetzt haben. Mit dieser Frage setzen sich die Schüler während dem Berufswahlunterricht auseinander und es wird erwartet, dass sie auf die Frage eine Antwort haben. Es ist aber wichtig, dass die Antworten auch glaubwürdig sind.

Motivation / Interesse

Die Recruiter sind sich einig, dass die Motivation nicht nur im Bewerbungsschreiben spürbar sein muss. Es ist wichtig, dass die Bewerber während den Einzelgesprächen sowie Bewerbungsschnupperlehren zum Ausdruck bringen können, dass ihnen der Beruf gefällt und sie ihre Ausbildung im entsprechenden Unternehmen machen möchten.

Die Kandidaten müssen bei uns im Vorfeld, sprich zu Hause, eine Aufgabe vorbereiten. Ihre Resultate präsentieren sie während dem Assessment in Kleingruppen. Bei einigen Bewerbern ist es spürbar, dass sie einen grossen Aufwand betrieben haben und kreativ sind. Dies signalisiert uns, dass die Jugendlichen interessiert und motiviert sind. (P1)

Die Motivation sollte glaubhaft sein! Es bringt nichts, wenn die Jugendlichen Antworten auswendig lernen. Gerade die Antworten zu ihren Beweggründen müssen die Kandidaten auch so spüren / erleben. (P4)

Ich freue mich, wenn die Jugendlichen Fragen stellen. Bewerber, welche keine Frage stellen, wirken eher desinteressiert. (P5)

Kommunikationsfähigkeit / Selbstmarketing

Die befragten Personen geben an, es sei ein Pluspunkt, wenn die Bewerber gerade bei den Einzelgesprächen von sich aus viel über sich erzählen und in diesem Sinne für sich werben. Wenn die Lernenden keinen Kundenkontakt haben, ist es jedoch nicht

entscheidend. Es muss einfach spürbar werden, dass die Jugendlichen in der Lage sind, während der Ausbildung «aufzutauen».

4.4.3 Vorbereitung und Unterstützung

Gesprächsvorbereitung

Alle Recruiter bestätigen, grossen Wert darauf zulegen, dass sich die Jugendlichen auf die Vorstellungsgespräche beziehungsweise Assessments oder Bewerbungsschnupperlehren ausreichend vorbereiten. Sie sollten sich ausführlich über die Firma informieren und entsprechende Fragen vorbereiten.

Die Bewerber bekommen vor dem Assessment eine Aufgabe zugeteilt. Diese können sie zu Hause vorbereiten. Sie müssen in der Regel ein Thema aus Politik / Verwaltung auf einem A4 - Blatt zusammenfassen. Wir erwarten, dass sich die Jugendlichen engagieren und Zeit investieren. Die Resultate präsentieren die Bewerber in Gruppen während dem Assessment. Die Unterschiede der Ergebnisse sind enorm gross. (P1)

Mir ist es wichtig, dass die Kandidaten nicht ihre auswendiggelernten Antworten abspulen. Ich möchte im Einzelgespräch etwas über sie als Person erfahren. (P2)

Es ist ratsam, wenn sich die Jugendlichen schon vor dem Bewerbungsprozess vorbereiten, indem sie den Beruf schnuppern oder eine Informationsveranstaltung besuchen. Im Vorstellungsgespräch sollten die Kandidaten beantworten können, was ihnen an dem Lehrberuf besonders gut gefällt und was ihnen weniger gefällt. (P3)

Wir erwarten, dass sich die Bewerber im Vorfeld über unsere Firma informiert haben und sie sollten entsprechende Fragen formuliert haben. Wenn mich ein Kandidat mit meinem Nachnamen begrüsst, ist es schon ein erster Pluspunkt. (P4)

Äusseres Erscheinungsbild

Ein Interviewpartner (P4) legt grossen Wert darauf, dass die Kandidaten angemessen gekleidet und dezent geschminkt sowie frisiert sind. Die Lernenden haben in einigen Abteilungen Kundenkontakt. Eine Person gibt an (P1), dass es in die Gesamtbeurteilung einfließt, jedoch nicht ausschlaggebend ist. Wenn die Kandidaten sehr auffällig

zum Assessment beziehungsweise zum Gespräch erscheinen, wird darauf hingewiesen, dass sie bereit sein müssen, sich während der Arbeitszeit dezenter zu kleiden. Für drei Gesprächspartner spielt es keine grosse Rolle. Die Mitarbeitenden sowie Lehrlinge tragen grösstenteils Arbeitskleidung oder haben kaum direkten Kundenkontakt.

Unterstützung

Alle befragten Personen geben an, dass sie während den Einzelgesprächen erfragen, wie der Berufswahlprozess verlaufen ist. Aus Erfahrung können die Recruiter bestätigen, dass eine Beratung beim Berufsberater von Vorteil ist. Weiter zeigen die absolvierten Schnupperlehren sowie Infoveranstaltungen, ob sich ein Jugendlicher intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt hat.

Ich möchte erfahren, wie die Berufswahl verlaufen ist. Ich lege grossen Wert darauf, dass die Jugendlichen in der Berufsberatung waren und ausreichend geschnuppert haben. (P4)

Wir achten auch darauf, dass die Kandidaten ein stabiles familiäres Umfeld haben. Wir möchten wissen, mit wem wir zusammenspannen können beziehungsweise müssen, wenn es während der Ausbildung zu einer Krise kommt. (P5)

Die Eltern sollten sich nicht zu sehr einmischen. Mich hat schon ein Vater angerufen, der für seinen Sohn die Bewerbung persönlich bei mir vorbeibringen wollte. Das ist ein No - Go. (P4)

4.4.4 Eignung der Kandidaten

Alle Recruiter prüfen ergänzend zu den schulischen Leistungen die «handwerklichen» Eignungen der Bewerber für den Beruf. Bei den handwerklichen Berufen geschieht dies während der Bewerbungsschnupperlehre in der Werkstatt oder im Labor. Die Interviewpartner, welche die Kandidaten für die Lehrberufe Kaufmann, Informatiker und Mediamatiker auswählen, versuchen im Rahmen des Assessments herauszufinden, ob die Bewerber für den Beruf geeignet sind. Sie müssen beispielsweise im Umgang mit dem Computer versiert sein, eine rasche Auffassungsgabe haben und kleinere Texte formulieren können. Die Recruiter sind sich aber einig, dass vieles während der

Ausbildung erlernt werden kann. Es ist aber zentral, dass sich die Anwärter ernsthaft für den Beruf begeistern können und an der Thematik interessiert sind.

5 Diskussion und Ausblick

Im letzten Kapitel der vorliegenden Arbeit werden die im empirischen Teil dargestellten Ergebnisse mit Bezug zur Fragestellung interpretiert und mit der Theorie in Verbindung gebracht. Es folgt die Beantwortung der Fragestellung(en). Weiter werden Erkenntnisse und Handlungsansätze formuliert. Den Schluss der Arbeit bilden eine kritische Reflexion der Arbeit sowie ein Ausblick auf weitere Entwicklungs- und Untersuchungsfelder.

5.1 Beantwortung der Fragestellungen

Jugendliche, die sich nicht für das Gymnasium oder eine weiterführende Schule interessieren oder aufgrund ihrer schulischen Leistungen diesen Schritt trotz Interesse nicht machen können, setzen sich in der Oberstufe mit der Berufswahl und der Lehrstellensuche auseinander. Während dem letzten Schuljahr sollten sie sich auf die offenen Lehrstellen bewerben. Bis definitiv ein Lehrvertrag unterzeichnet werden kann, müssen die jungen Anwärter einige Hürden überwinden. Das Forschungsziel bestand darin, zu ergründen, weshalb Jugendliche trotz aktiver Bewerbungsbemühungen nach der 3. Oberstufe keine Lehrstelle finden konnten. Der Fokus der Befragung lag darin, herauszufinden, welche Rolle während der Lehrstellensuche die Motivation, Noten, Vorbereitung, Persönlichkeit sowie Unterstützung durch Dritte spielen. Im folgenden Kapitel wird auf diese Fragestellungen Bezug genommen. Vorausgehend soll erwähnt werden, dass aufgrund der begrenzten Anzahl interviewter Personen keine verallgemeinernden Schlüsse und Empfehlungen abgeleitet werden können. Weiter ist zu beachten, dass die Befragungen mit Vertretern von Unternehmen durchgeführt wurden, welche in den Kantonen Schaffhausen und Zürich tätig sind. Die Ergebnisse beziehen sich deshalb auf diese zwei Kantone. Die ausgewählten Personen konnten interessante und wertvolle Hinweise liefern, welche Faktoren bei der Lehrlingsselektion von Bedeutung sind.

5.1.1 Welche Rolle spielen bei der Selektion die Noten?

Im Rahmen der Befragung hat sich herausgestellt, dass die Recruiter klare interne Richtlinien haben, welche Vorbildung die Bewerber für die verschiedenen Lehrberufe

mitbringen sollten. Im Pyramidenmodell von Egloff und Jung (2015a) in Kapitel 2.3 wird beschrieben, dass sich die Jugendlichen während des Berufswahlprozesses mit der Passung auseinandersetzen. Ziel dieses Themenkreises ist die klare, fundierte, einfache und transparente Zuordnung der Person zur Berufswelt anhand einer sinnvollen Gliederung durch die Berufsinteressenfelder und Niveaus der Ausbildungsabschlüsse. Es ist wichtig, dass die Jugendlichen die nötigen schulischen Anforderungen erfüllen. Die Recruiter müssen sicherstellen können, dass ihre Lernenden die Berufsschule problemlos meistern können. Zusammengefasst sind folgende Mindestanforderungen empfehlenswert:

Berufslehren	Empfohlenes Schulniveau
4-jährige Berufslehren mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ)	Sekundarstufe A (Bezirksschule)
Kaufmann / Kauffrau erweiterte Grundbildung (E – Profil) EFZ	Sekundarstufe A (Bezirksschule)
3-jährige Berufslehren EFZ	Sekundarstufe B (Realschule)
2-jährige Berufslehren mit Berufsattest (EBA)	Sekundarstufe C (Oberschule)

Tabelle 2: Empfohlene Mindestanforderungen für die Berufslehren

Bei den Schulnoten sind die befragten Recruiter grosszügiger. Vier der befragten Personen sind sich einig, dass die Schulnoten bei der Rekrutierung durchaus eine Rolle spielen, aber bei Weitem nicht alleine. Aus Erfahrung konnten alle Interviewpartner bestätigen, dass die Jugendlichen in der Berufsschule, zumindest zu Beginn der Ausbildung, eine halbe Note schlechter werden in Bezug zur 3. Oberstufe. Deshalb ist es wünschenswert, wenn die angehenden Lernenden im Zeugnis ein «Polster» vorweisen können. Bei der Prüfung der Bewerbungsunterlagen werden deshalb die Noten begutachtet und können als «Türöffner» angesehen werden, damit ein Bewerber sich persönlich vorstellen darf. In der Regel bekommen auch einige Schüler eine Chance, welche mittelmässige Leistungen haben. Zum einen haben sie diese verdient, zum anderen ist es eine strategische Entscheidung. Fakt ist, dass die (sehr) guten Schüler beziehungsweise Lernenden direkt oder bald nach der Ausbildung eine Weiterbildung in Angriff nehmen. Bei den Lernenden, welche schulisch etwas schlechter sind, ist die

Chance grösser, dass sie nach dem Lehrabschluss noch einige Jahre im Ausbildungsbetrieb oder zumindest weiter auf dem erlernten Beruf arbeiten.

Drei Interviewpartner berichteten, dass die kognitiven Leistungen der Bewerber zusätzlich anhand von internen Leistungstest überprüft werden. Wenn die Kandidaten zu einem persönlichen Gespräch und / oder zu einer Bewerbungsschnupperlehre eingeladen werden, müssen sie den Test ablegen. Wenn das Resultat schlechter ausfällt als die Noten im Zeugnis, wird in einem Gespräch mit dem Bewerber nach den Gründen gefragt. Gemäss Experten sind die Ergebnisse häufig deckungsgleich mit den schulischen Noten. Zwei Experten stehen dem Vorgehen kritisch gegenüber und wünschten sich, dass der Leistungstest durch einen Interessenstest ersetzt wird.

Im Rahmen der Befragung hat sich auch herausgestellt, dass konstante Leistungen ein Zeichen dafür sind, dass die Jugendlichen eine gewisse Reife erlangt haben und grundsätzlich für die Schule beziehungsweise für eine anschliessende Ausbildung motiviert sind. Weiter wird eine Steigerung der schulischen Leistungen während der Oberstufe als grosses Plus gewertet. Gleichzeitig macht es einen negativen Eindruck, wenn sich die Noten im Verlauf der Oberstufe verschlechtern. Der «Stellwerktest» und / oder «Multicheck» wird ebenfalls bei der ersten Prüfung der Unterlagen begutachtet. Die Resultate sind abhängig von der Tagesverfassung der Schüler. Deshalb sind sich die befragten Personen einig, dass die Zeugnisnoten aussagekräftiger sind.

Im Kapitel 2.5 werden die entwicklungspsychologischen Aspekte in der Adoleszenz beschrieben. Flammer und Alsaker erklären, dass einige Jugendlichen Mühe haben, die Entwicklungsaufgaben zu lösen. Dies kann unter anderem dazu führen, dass es in der Schule zu einem Leistungseinbruch kommt, welcher nicht auf die kognitiven Fähigkeiten zurückzuführen ist. Es wäre sicherlich wünschenswert, wenn auch diese Schüler eine Chance auf dem Lehrstellenmarkt bekämen. Im Kapitel 2.6.3 wird aber auch erwähnt, dass sich auf dem Lehrstellenmarkt die Angebote der Unternehmen und die Nachfrage der Jugendlichen treffen. Die befragten Personen bestätigten, dass beispielsweise die Resonanz auf ausgeschriebene Lehrstellen zur Kauffrau, zum Informatiker sowie Mediamatiker in der Regel sehr gross ist. Die Recruiter können unter vielen Bewerbern auswählen. Diese Situation verleitet dazu, jenen Kandidaten den

Vorrang zu gewähren, welche notentechnisch ein solides und konstantes «Polster» vorweisen können.

5.1.2 Welche Rolle spielt bei der Selektion die Motivation?

Die Umfrage hat ergeben, dass die spürbare Motivation der Kandidaten bei der Rekrutierung zentral ist. Eine Möglichkeit, um diese zum Ausdruck zu bringen, bietet sich im Motivationsschreiben. Die Recruiter erhalten viele Standardbewerbungsschreiben, welche auf verschiedenen Onlineplattformen kostenlos zur Verfügung stehen. Es ist ein klarer Pluspunkt, wenn sich die Jugendlichen beim Verfassen des Schreibens Zeit nehmen und ein individuelles Bewerbungsschreiben aufsetzen. Die Experten erkennen sehr schnell, wenn jemand eine Copy / Paste Vorlage beilegt, bei der lediglich der Firmenname abgeändert wurde. Im schlimmsten Fall unterläuft dem Bewerber sogar beim Überschreiben der Anschrift oder bei der Anrede ein Fehler. Dies wurde von allen Interviewpartnern als «Killerkriterium» eingestuft. Es wird geraten, unpersönliche Floskeln und Sätze wegzulassen, wie beispielsweise «ich bin kommunikativ, motiviert und teamfähig».

Auch während dem persönlichen Gespräch wird von den Recruitern erwartet, dass die Kandidaten motiviert sind und dies auch zum Ausdruck bringen können. Zu den Standardfragen gehören beispielsweise «warum möchtest du den Beruf erlernen?» oder «warum möchtest du gerade bei uns eine Lehre machen?». Es ist wichtig, dass die Antworten auf solche Fragen glaubhaft sind. Im Pyramidenmodell von Egloff und Jungo (2015a) in Kapitel 2.3 wird unter anderem beschrieben, dass die Jugendlichen verschiedene Berufe erkunden und sich klar werden sollten, welche Berufe sie interessieren und welche Berufe zu ihnen passen. Eine intensive Auseinandersetzung hilft den Jugendlichen, sich für den passenden Beruf zu entscheiden und fördert die Motivation. Wie im Kapitel 4.2.1 erwähnt, werden in einigen Unternehmen zusätzlich Bewerbungsschnupperlehren durchgeführt. Für die weitere Auswahl ist es entscheidend, dass sich die Anwärter während ihren praktischen Einsätzen engagieren und ihr Bestes geben. Dazu gehört auch, dass die Kandidaten Fragen stellen. Wenn ein Jugendlicher eine praktische Aufgabe nicht optimal meistern kann, ist dies in den meisten Fällen kein Absagegrund. Hingegen wird ein passives, gelangweiltes und / oder unan-

gemessenes Verhalten kaum toleriert und führt in der Regel zu einer Absage. Die Bewerber müssen die Recruiter und / oder Berufsbildner überzeugen, dass sie den Bewerbungsprozess ernst nehmen.

5.1.3 Welche Rolle spielt bei der Selektion die Vorbereitung?

Die Befragung hat ergeben, dass sich die Jugendlichen ernsthaft auf die Vorstellungsgespräche, Assessment und / oder Bewerbungsschnupperlehren vorbereiten sollten. Der Fragekatalog, welcher häufig genutzt wird, lässt sich in etwa wie folgt gruppieren:

1. Fragen zum Unternehmen

- Was weißt du über unsere Firma und Produkte / Dienstleistungen

2. Fragen zur Person und zum Beruf

- Was sind deine Stärken / Schwächen?
- Wie gehst du mit schwierigen Situationen um?
- Was gefällt dir an diesem Beruf?
- Warum möchtest du den Beruf erlernen?
- Wie würden dich deine Eltern / Freunde beschreiben?
- Was machst du in deiner Freizeit?

Damit die Jugendlichen die aufgeführten Fragen glaubhaft beantworten können, müssen sie bereit sein, sich mit sich selbst auseinander zu setzen. Im Kapitel 2.5.2 wird auf die Identität als zentrale Entwicklungsaufgabe in der Adoleszenz eingegangen. Für den Berufsbildungs- und Bewerbungsprozess ist es bedeutend, dass die jungen Menschen ihre Identität gefunden und ein klares Selbstbild erarbeitet haben (siehe Kapitel 2.1). Die Experten sind sich einig, dass sich die Bewerber im Vorfeld mit den Fragen auseinandersetzen sollten, jedoch dürfen die Fragen nicht auswendig gelernt werden. Die Bewerber sollten in der Lage sein, die Fragen frei, aber mit einer bestimmten Struktur zu beantworten. Sie müssen natürlich und sich selbst sein. Es ist ratsam, wahrheitsgetreu Aussagen zu machen und nicht zu übertreiben. So wirken die Kandidaten überzeugend und schaffen keine unnötig hohen Erwartungen, welche sie unter Druck setzen würden. Weiter wurde von den Experten mehrfach genannt, dass der erste Eindruck wichtig ist. Es wird beispielsweise geschätzt, wenn die Jugendlichen ihr Gegenüber mit Namen begrüßen können. Genauso wichtig ist ein guter Abschluss. Am

Ende des Gesprächs haben die Anwärter meist noch die Möglichkeit, Fragen zu stellen. Diese sollte unbedingt genutzt werden. Es wird eher als Desinteresse ausgelegt, wenn ein Bewerber keine Fragen hat. Man sollte sich vor dem Vorstellungsgespräch, dem Assessment oder der Bewerbungsschnupperlehre überlegen, was man wissen möchte, sodass zumindest eine Frage gestellt werden kann. Während dem Gespräch ergeben sich allenfalls weitere Fragen.

Es kann auch vorkommen, dass die jungen Anwärter einen Teil des Assessments im Vorfeld vorbereiten dürfen. Dadurch haben auch jene Kandidaten eine Chance, welche eher schüchtern und nicht schlagfertig sind. Mit einer guten Vorbereitung der Präsentation, welche sie während dem Assessment vortragen dürfen, können die Kandidaten Sicherheit gewinnen. Mit diesem Vorgehen kann auch getestet werden, wie viel Zeit die Bewerber bereit sind für die Vorbereitung zu investieren.

5.1.4 Welche Rolle spielt bei der Selektion die Persönlichkeit?

Neben den schulischen Anforderungen gibt es auch persönliche Eigenschaften, welche für eine Ausbildung wichtig sind. Die Kriterien sind je nach Lehrberuf und Ausbildungsbetrieb unterschiedlich und die Recruiter sind bestrebt, die ausgeschriebenen Lehrstellen mit möglichst «passenden» Kandidaten zu besetzen. Wie im Kapitel 2.3 beschrieben, ist es wichtig, dass sich die Jugendlichen im Rahmen der Berufswahl mit sich selbst auseinandersetzen und ihre Charakterstärken kennen. Um Absagen und somit Misserfolge zu verringern, lohnt es sich, wenn sie die Stelleninserate genau studieren und für sich abwägen, ob sie auf das Anforderungsprofil passen, bevor sie die Bewerbung verfassen. Wenn beispielsweise im Inserat erwähnt wird, dass die Lernenden täglich Kundenkontakt haben, wird erwartet, dass die Bewerber kommunikativ sind und auf Menschen zugehen können. Meistens wird bereits in der Ausschreibung erwähnt, wenn die Lehrlinge während der Ausbildung verschiedene Abteilungen kennenlernen dürfen. Dies setzt voraus, dass die Anwärter mit Veränderungen umgehen können. Sie haben in der Regel mehrere Betreuungspersonen und müssen in der Lage sein, in verschiedenen Teams mitzuwirken. Introvertiertheit oder das Bedürfnis nach Beständigkeit sind per se keine negativen Eigenschaften. Es ist in diesem Falle aber ratsam, sich einen Ausbildungsplatz in einem kleineren oder mittleren Unternehmen zu suchen und darauf zu achten, dass man kaum oder wenig Kundenkontakt hat.

Die Umfrage hat weiter ergeben, dass gewisse Eigenschaften für alle Experten wichtig sind und von den Bewerbern unbedingt erfüllt werden müssen. Die Kandidaten müssen für eine Berufsausbildung eine gewisse Reife mitbringen. Im Kapitel 2.5.1 wurden die Entwicklungsaufgaben in der Adoleszenz näher beschrieben. Flammer und Alsaeker beschreiben, dass Entwicklungsaufgaben Herausforderungen darstellen, die gelegentlich schwierig zu lösen sind. Es braucht den Willen und die Bereitschaft, sich mit den sich stellenden Problemen auseinanderzusetzen und auch die Kenntnisse, wie die Probleme gelöst werden können. Während der Ausbildung werden die jungen Menschen mit schwierigen Situationen konfrontiert, und sie müssen in der Lage sein, Bewältigungsstrategien zu entwickeln und anzuwenden. Weiter wird von den Bewerbern eine gewisse Selbständigkeit sowie Zuverlässigkeit erwartet, und sie müssen Eigenverantwortung übernehmen können. Die Experten sind sich auch einig, dass Teamfähigkeit in der Arbeitswelt eine wichtige Sozialkompetenz darstellt, welche sich die Arbeitgeber von den Arbeitnehmenden wünschen. Es ist entscheidend für den Erfolg, dass die gemeinsamen Ziele des Teams schnellst- und bestmöglich erreicht werden. Die Beurteilungen der Sozialkompetenzen im Zeugnis werden deshalb von allen befragten Recruitern begutachtet. Eine positive Bewertung ist in der Regel ein «Muss», damit die Bewerbung weiter berücksichtigt wird. Auch die Anzahl Absenzen wird geprüft. Wenn ein Bewerber häufig im Unterricht fehlt, ist dies noch kein Absagegrund. Aber wenn es zu einem persönlichen Gespräch kommen sollte, wird nach den Gründen gefragt.

5.1.5 Welche Rolle spielt bei der Selektion die Unterstützung?

Im Kapitel 2.4 wird das Kooperationsmodell der Berufsvorbereitung von Egloff und Jungo (2015a) beschrieben. Gemäss diesen beiden Autoren ist die Unterstützung der Kooperationspartner während der Realisierung, sprich dem Bewerbungsprozess insbesondere bei weniger leistungsstarken oder fremdsprachigen Jugendlichen von hoher Wichtigkeit (Egloff & Jungo, 2012, S. 113). Diese Ansicht teilen die Experten, welche im Rahmen dieser Arbeit interviewt wurden.

In den Kantonen Schaffhausen und Zürich unterstützt die Berufsberatung die Jugendlichen mit zahlreichen, freiwilligen Angeboten, ihren Informationshilfen und der Begleitung im individuellen Berufsfindungsprozess sowie bei der Realisierung der getroffenen Berufswahl. In den Vorstellungsgesprächen wird oft danach gefragt, ob und welche Unterstützung die Kandidaten in Anspruch genommen haben. Ein Besuch im BIZ

und / oder eine Einzelberatung bei einem Berufsberater ist nicht Pflicht. Die Recruiter raten jedoch dazu, bei Unsicherheiten oder Schwierigkeiten diese Möglichkeit zu nutzen. Ein Besuch lohnt sich auch dann, wenn der Bewerbungsprozess bereits im Gange ist, sprich die Jugendlichen sich für einen Beruf entschieden haben und Bewerbungen versenden. Sie können mit einer neutralen und unvoreingenommenen Person ihre Ideen besprechen und allenfalls gemeinsam neue Optionen und Alternativen erarbeiten. Das BIZ bietet auch verschiedene Unterstützungsangebote, um die Bewerbungsunterlagen zu erstellen oder zu aktualisieren und hilft den Jugendlichen, sich auf bevorstehende Vorstellungsgespräche, Assessments und / oder Schnupperlehren vorzubereiten.

Im Kapitel 2.4.1 wird auf die Rolle der Eltern im Berufsfindungsprozess eingegangen. Die Recruiter teilen die Ansicht von Egloff und Juno (2012), wonach offene und partnerschaftliche Gespräche während dem Berufsfindungs- und Bewerbungsprozess von grösster Wichtigkeit sind. Die Ausbildungsbetriebe erhoffen sich, dass die Eltern ihre Schützlinge auch während der Ausbildung moralisch unterstützen. Ein Interviewpartner erwähnte, er achte bei der Auswahl darauf, dass die Bewerber ein stabiles familiäres Umfeld haben. Falls es während der Lehre zu einer Krise kommen sollte will er wissen, an wen er sich wenden kann. Wenn dies nicht gegeben ist, möchte der Experte gewährleisten haben, dass der Lernende anderweitig Unterstützung bekommt. Die Umfrage hat aber auch ergeben, dass davon abgeraten wird, dass die Eltern ihre Kinder von ihren Ideen überzeugen oder sich zu sehr in den Bewerbungsprozess einmischen, beispielsweise indem sie sich telefonisch über die ausgeschriebene Lehrstelle informieren oder das Bewerbungsschreiben verfassen.

Im Kapitel 2.4.4 wird die Rolle der Lehrpersonen beschrieben. In der Umfrage wurde nicht explizit beschrieben, welche Unterstützungen ihnen zugeordnet werden. Es wurde jedoch von drei befragten Experten erwähnt, dass sie häufig am Ende des Rekrutierungsprozesses Referenzauskünfte einholen. In der Regel wird der Klassenlehrer und / oder ein Fachlehrer angegeben. Die Recruiter legen grossen Wert darauf, dass die Selbsteinschätzung der Kandidaten mit den Einschätzungen der Bewerber übereinstimmt. Es ist hilfreich, wenn die Lehrpersonen im Vorfeld mit den Jugendlichen besprechen, welche Stärken und Schwächen sie in ihnen erkennen.

5.1.6 Weitere Einflussfaktoren

Der Zeitpunkt des Bewerbungseingangs ist ein wichtiger Faktor. Die Stelleninserate werden ein Jahr vor dem Lehrbeginn, sprich jeweils Mitte August, aufgeschaltet. Gerade in grösseren Unternehmen, welche mehrere Lehrstellen zu besetzen haben, ist der Aufwand für die Rekrutierung gross und sie müssen die personellen Ressourcen einplanen. Weiter möchten sie sicherstellen, dass die anderen Ausbildungsbetriebe nicht schneller sind und ihnen die "Wunschkandidaten wegschnappen". Deshalb planen viele Grossbetriebe die Durchführung der Assessments oder Bewerbungsschnupperlehren jeweils im Herbst, mit dem Ziel, bis Ende Jahr die Lehrstellen zu besetzen. In diesem Sinne gibt es einen Stichtag. Bewerbungen, welche danach eintreffen, werden vorerst nicht mehr berücksichtigt. Selbstverständlich sind auch im Januar bis teilweise August noch Lehrstellen offen, aber die Auswahl nimmt zunehmend ab und die Jugendlichen müssen allenfalls bereit sein, einen Kompromiss einzugehen.

Weiter hat die Umfrage ergeben, dass bei der Endauswahl nicht selten das eigene Bauchgefühl als Entscheidungsträger mitspielt, gerade dann, wenn mehrere Kandidaten die vordefinierten Kriterien erfüllen. Es können kleine Finessen sein, welche am Ende über eine Zu- oder Absage entscheiden. Beispielsweise wird darauf geachtet, welcher Bewerber vom Charakter her am besten in ein bestehendes Team passt, oder die Sympathie entscheidet. Es ist nachvollziehbar, dass solche Absagen den Betroffenen besonders grosse Mühe bereiten und zu Frustrationen führen können.

Vor allem für die Besetzung von handwerklichen Berufsausbildungen ist entscheidend, dass die Kandidaten geeignet sind. Gewisse Fertigkeiten sollten bei den Jugendlichen vorhanden sein. Andernfalls kann es schwierig werden, das betreffende Handwerk zu erlernen.

Thematisiert wurde von einigen Experten auch das äussere Erscheinungsbild. Wenn die Lernenden persönlichen Kundenkontakt haben, wird in der Regel erwartet, dass sie sich während der Arbeitszeit angemessen kleiden. Von den Mädchen wird beispielsweise erwartet, dass sie nur ein dezentes Makeup auftragen und auf aufreizende Kleidung verzichten. Bei den Knaben achten die Recruiter unter anderem darauf, dass sie keine Kappen tragen, nicht zu sportlich erscheinen, sprich keine Trainer tragen, und / oder auffällige Frisuren haben. Wenn die Bewerber beim Vorstellungsgespräch,

Assessment oder Bewerbungsschnuppern nicht angemessen gekleidet sind, ist dies kein Absagegrund, aber es wird angesprochen. Die Kandidaten müssen bereit sein, das äussere Erscheinungsbild während der Arbeitszeit dem internen Reglement des Unternehmens anzupassen.

5.2 Handlungsempfehlungen für die Praxis

Zusammengefasst werden einige Handlungsempfehlungen für die Praxis formuliert, welche positiv dazu beitragen können, dass die Jugendlichen nach der Sekundarstufe I eine Lehrstelle oder eine passende Zwischenlösung finden.

Berufswahlbereitschaft fördern

Die Schulen haben erkannt, dass die Jugendlichen intensiv an ihren Kompetenzen für die Berufswahl arbeiten müssen, damit sie eine nachhaltige Entscheidung treffen können und einen positiven Einstieg in die Arbeitswelt haben. Der Lehrplan 21 bietet im Bereich der Berufswahl einen neuen Weg, bei dem die «Berufliche Orientierung» fest verankert ist. Das Thema wird nicht mehr wie bisher lediglich im Deutschunterricht behandelt. Die vier Kompetenzbereiche, an denen im neuen Gefäss «Berufliche Orientierung» gearbeitet wird, sind folgende (Modullehrplan «Berufliche Orientierung», Lehrplan 21, 2016):

1. Persönlichkeitsprofil

- Die Schüler können ihr Persönlichkeitsprofil beschreiben und nutzen

2. Bildungswege, Berufs- und Arbeitswelt

- Die Schüler können sich mit Hilfe von Informations- und Beratungsquellen einen Überblick über das schweizerische Bildungssystem verschaffen
- Die Schüler können einen persönlichen Bezug zur Arbeitswelt herstellen und Schlüsse für ihre Bildungs- und Berufswahl ziehen

3. Entscheidung und Umgang mit Schwierigkeiten

- Die Schüler können Prioritäten setzen, sich entscheiden und zugleich gegenüber Alternativen offen bleiben

- Die Schüler können mögliche Herausforderungen im Bildungs- und Berufswahlprozess erkennen, Frustrationen benennen, eigene Ressourcen miteinbeziehen und Lösungsmöglichkeiten entwickeln

4. Planung, Umsetzung und Dokumentation

- Die Schüler können im Rahmen des Bildungs- und Berufswahlentscheides Ziele setzen, den konkreten Bewerbungsprozess planen und nach Bedarf neue Ziele setzen und Alternativen planen
- Die Schüler können ihren Berufswahlprozess nachvollziehbar dokumentieren und daraus ihre Bewerbungsunterlagen zusammenstellen

Jeder Kanton hat die Freiheit, die Anzahl der Lektionen für diesen Bereich selber zu definieren. In den Kantonen Schaffhausen und Zürich gilt der Lehrplan 21 ab dem Schuljahr 2019/20. Im Kanton Schaffhausen ist vorgesehen, dass in der 2. Klasse und 3. Klasse der Sekundarstufe neu eine Lektion für das Fach «Berufliche Orientierung» zur Verfügung steht (Lehrplan 21, Kanton Schaffhausen, 2018). Im Kanton Zürich wird das Fach ebenfalls einmal pro Woche ab der 2. Sekundarstufe unterrichtet und in der 3. Sekundarstufe wird es als Wahlfach angeboten (Kanton Zürich, Bildungsdirektion Volksschulamt, Pädagogisches, Lehrplan 21, 2019). Es ist sicherlich eine positive Entwicklung, wenn die Klassenlehrer zukünftig mehr Zeit haben, um das Thema im Unterricht zu behandeln. Nichts desto trotz ist weiterhin die Unterstützung aller Kooperationspartner wichtig, sprich der Eltern, Berufs- und Studienberatung sowie der Wirtschaft. Es ist sicherlich ein Mehrwert, wenn die Lehrkräfte intensiv mit Fachpersonen zusammenarbeiten und diese zu Gastreferaten einladen.

Eltern in den Berufswahlprozess involvieren

Damit die Eltern ihre Schützlinge tatkräftig unterstützen können, sollten sie sich möglichst früh und umfassend über die Berufswahl und das Bildungssystem informieren. Neben den Elternabenden, welche von den BIZ zu Beginn der 2. Oberstufe organisiert werden, existieren weitere Angebote. Im Kanton Zürich wird mehrmals pro Jahr das Elternseminar «Fit für die Berufswahl» durchgeführt. Die Teilnehmenden erhalten wichtige Informationen über die zentralen Themen des Berufswahlprozesses. Dadurch können sie Sicherheit gewinnen, um ihre Kinder in dieser wichtigen Phase aktiv zu unterstützen. Weiter gibt es auch Literatur zu diesem Thema. Wie bereits im Kapitel

2.1 erwähnt, arbeiten in beiden Kantonen die Lehrpersonen häufig mit dem Lehrmittel «Berufswahltagbuch» von Egloff und Jungo. Ergänzend wird von den Autoren auch ein Elternheft herausgegeben, welches in dieser Phase unterstützend sein kann.

Klares Ich – Bild

Wie im obigen Abschnitt beschrieben, ist im Lehrplan 21 vorgesehen, dass die Jugendlichen im Rahmen des Faches «Berufliche Orientierung» ihr Persönlichkeitsprofil erarbeiten. Die Auseinandersetzung mit sich selbst ist die Grundlage, damit sie sich für eine passende Lehrstelle entscheiden können und für die bevorstehenden Vorstellungsgespräche, Assessments und / oder Bewerbungsschnupperlehren gut vorbereitet sind. Wie bereits im obigen Abschnitt erwähnt, ist es erfreulich, dass den Lehrkräften beziehungsweise den Schülern für diese wichtige Phase mehr Unterrichtszeit zur Verfügung steht.

Schnupperlehren absolvieren und Gespräche mit Berufsleuten führen

Die Lehrkräfte können individuell entscheiden, in welcher Form sie den Schülern Zeit einräumen, um ihre Schnupperlehren zu absolvieren. In einigen Schulklassen ist es keine Pflicht. Es ist ratsam, wenn die Lehrkräfte alle Jugendlichen dazu bewegen können, für einige Tage in die Arbeitswelt einzutauchen. Beispielsweise indem die Lehrkräfte den Unterricht während einer Woche einstellen und die Schüler «verpflichtet» sind, für diese Zeit eine oder mehrere Schnupperlehre(n) zu suchen beziehungsweise zu absolvieren. Die Rückmeldungen aus den Schnupperlehren geben unter anderem Aufschluss über die Motivation und Reife der einzelnen Schüler. Diese können hilfreich sein, damit sich die Jugendlichen auf die bevorstehenden Bewerbungsgespräche und / oder Bewerbungsschnupperlehren optimal vorbereiten können.

Weiter sollten alle Kooperationspartner die Jugendlichen bestärken, Gespräche mit Personen zu führen, welche den Wunschberuf bereits ausüben. Dabei sollten den Ideen keine Grenzen gesetzt werden. Im Gegenteil: Wenn ein junger Mensch den Traum hat, als Influencer sein Geld zu verdienen, kann ein persönliches Gespräch sehr aufschlussreich sein. Die Jugendlichen haben dadurch die Chance, sich ein realistisches Bild zu machen, wie der Berufsalltag aussehen könnte.

Fokussiertes und frühzeitiges Bewerben

Es empfiehlt sich, dass die Jugendlichen gleich zu Beginn der 3. Oberstufe mit dem Bewerbungsprozess starten. Zu diesem Zeitpunkt sind die meisten Lehrstellen noch nicht besetzt. Weiter sollte die Qualität und nicht die Quantität im Vordergrund stehen. Es lohnt sich, die Stelleninserate beziehungsweise die Anforderungsprofile genau zu studieren und sich auf Stellen zu bewerben, welche auf das Profil der Jugendlichen passen.

Sauberes Bewerbungsdossier und aussagekräftige Motivationsschreiben

Wie im obigen Abschnitt erwähnt, ist im Lehrplan 21 vorgesehen, dass die Jugendlichen ihre Bewerbungsunterlagen zusammenstellen können. Somit sollte jeder Schüler einen vollständigen Lebenslauf inklusive der erforderlichen Beilagen als Vorlage im Unterricht erstellen können. Weiter stehen verschiedene Vorlagen im Internet zur Verfügung, wie beispielweise auf der Internetseite www.berufsberatung.ch. Gewöhnlich können die Jugendlichen zu diesem Zeitpunkt erst die Schulzeit vorweisen. Es empfiehlt sich deshalb, auch die Hobbies im Lebenslauf aufzuzählen und die eigenen Kompetenzen zu erwähnen. Es sollte aber bedacht werden, dass Fernsehen, Gamen oder Internetsurfen keine Tätigkeiten sind, welche im Lebenslauf erwähnt werden sollten. Es geht darum, den Recruitern aufzuzeigen, inwiefern die eigenen Interessen mit der Lehrstelle zusammenpassen. Das kann beispielsweise eine Sportart sein, die man regelmässig ausübt, erste Leitungserfahrungen (Pfadfinderleiter) aber auch, dass man gerne Freunde trifft, also kommunikativ und gesellig ist. Das passende Design für den Lebenslauf zu finden, hängt etwas von der Branche ab. Es ist ratsam, vorgängig die Webseite des Unternehmens zu besuchen und die Bewerbung gestalterisch darauf anzupassen.

Die Jugendlichen sollten sich auch bewusst sein, dass sie sich mit einem individuellen und aussagekräftigen Motivationsschreiben von den Mitbewerbern abheben können. Dadurch erhöht sich die Chance, zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch, Assessment und / oder Bewerbungsschnuppern eingeladen zu werden. Die Lehrkräfte und Eltern sollten die Jugendlichen darin bestärken, sich für das Motivationsschreiben genügend Zeit zu nehmen und den Text selbständig zu verfassen. Weiter ist es empfehlenswert, wenn die Verfasser ihre Briefe jemandem zum Gegenlesen unterbreiten,

um Schreibfehler zu minimieren. Schüler, welche bei diesem Schritt grosse Mühe haben, können in den Kantonen Schaffhausen und Zürich Unterstützung in Anspruch nehmen. Die Möglichkeiten werden im nächsten Abschnitt beschrieben.

Unterstützungsangebote während der Bewerbungsphase nutzen

Im BIZ Schaffhausen und BIZ Zürich wird eine sogenannte Bewerbungswerkstatt angeboten. Die Veranstaltungen finden in der Regel am Mittwochnachmittag statt. Die Kursleitenden unterstützen die Teilnehmenden beim Erstellen der Bewerbungsunterlagen und geben Tipps, worauf bei einer Bewerbung geachtet werden sollte. Weiter helfen die Fachpersonen bei der Vorbereitung auf die Vorstellungsgespräche. Es wird auch besprochen, wie sie mit Absagen umgehen sollten. Während den Einzelgesprächen mit Berufsberatern können bei Bedarf auch zusätzliche Unterstützungsangebote, welche in den Kantonen zur Verfügung stehen, besprochen werden. Im Kanton Zürich besteht die Möglichkeit, sich für ein Coaching («Coaching 16:25») anzumelden. Fachpersonen begleiten Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 16 und 25 Jahren, bei denen die üblichen Angebote zur beruflichen Integration keinen nachhaltigen Erfolg zeigen. Im Kanton Schaffhausen gibt es das sogenannte «Case Management Berufsbildung». Dieses Angebot ist ebenfalls für junge Menschen gedacht, welche mit vielfältigen sowie komplexen Schwierigkeiten kämpfen und vor sowie während der beruflichen Ausbildung Unterstützung benötigen.

Gefährdete Jugendliche für ein Unterstützungsangebot verpflichten

Alle Unterstützungsangebote, welche in diesem Kapitel erwähnt werden, sind freiwillig. Es könnte in Zukunft sinnvoll sein, wenn die Lehrkräfte die Möglichkeit hätten, gewisse Schüler zu verpflichten, ein Unterstützungsangebot in Anspruch zu nehmen. Dies ist der Fall, wenn sich während der obligatorischen Schulzeit abzeichnet, dass ein Jugendlicher Mühe hat bei der Berufswahl und / oder beim Bewerbungsprozess. Es könnte hilfreich sein, wenn sie frühzeitig eine Einzelberatung beim Berufsberater besuchen würden und / oder an einem passenden Workshop teilnehmen müssten. Danach könnte gemeinsam mit dem Jugendlichen und dem Klassenlehrer das weitere Vorgehen besprochen werden. Bei Bedarf müssten verpflichtende Folgetermine vereinbart werden, welche allenfalls auch während der Unterrichtszeit stattfinden dürften. Die Beratungsperson sollte die Möglichkeit haben, den Ratsuchenden «Hausaufgaben» aufzugeben, welche bis zum nächsten Beratungstermin bearbeitet werden müs-

sen. Dieses Vorgehen kann hilfreich sein, um den Berufswahl- und / oder Bewerbungsprozess in Bewegung zu bringen. Dasselbe gilt für Schüler, welche ein 10. Schuljahr besuchen. Dort ist zu überlegen, alle Schüler zu Beginn des 1. Semesters zu verpflichten, eine Beratung zu konsultieren; danach wäre dann das weitere Vorgehen individuell zu gestalten.

Ausreichende Vorbereitung auf das bevorstehende Vorstellungsgespräch, Assessment und / oder die Bewerbungsschnupperlehre

Die Vorbereitung auf die Vorstellungsgespräche, Assessments und / oder Bewerbungsschnupperlehre beginnt indirekt schon zum Zeitpunkt, an dem sich die Jugendlichen mit sich selbst auseinandersetzen und sie sich über ihre Stärken und Schwächen bewusst werden. Weiter wird verlangt, dass sich die Kandidaten über den gewünschten Lehrberuf informieren und etwas darüber erzählen können. Es ist deshalb empfehlenswert, wenn die Jugendlichen während der 2. Oberstufe zumindest bei denjenigen Berufen schnuppern, für die sie sich am Schluss bewerben wollen.

Lernen mit Absagen umzugehen

Viele Jugendliche müssen heutzutage mehr als eine Bewerbung verfassen, damit sie eine Zusage für eine Lehrstelle bekommen. Häufig bewerben sich auch mehrere Schüler aus einer Klasse auf dieselbe Lehrstelle. Mit einer Absage umzugehen, ist nicht einfach. Aber es ist wichtig, dass die Schüler ihre Motivation und den Mut nicht verlieren. Es lohnt sich, wenn sie den Bewerbungsprozess reflektieren beziehungsweise ihr Vorgehen optimieren. Beispielsweise können sie eine Zweitmeinung einholen, sprich das Bewerbungsdossier neben der Lehrperson sowie allenfalls den Eltern einer weiteren Person zur Prüfung vorlegen. Wenn die Absage nach einem Vorstellungsgespräch, Assessment und / oder einer Bewerbungsschnupperlehre erfolgt, können die Kandidaten im Unternehmen beziehungsweise bei den zuständigen Personen nach den Gründen fragen. Manchmal sind es Kleinigkeiten, welche über eine Zu- oder Absage entscheiden. In solchen Fällen ist ein negativer Bescheid besonders hart. Es ist wünschenswert, wenn die Jugendlichen in einem guten Umfeld eingebettet sind, welches sie auffängt und aufmuntert. Auch hier haben die Eltern eine wichtige Funktion.

Plan B erstellen

Viele Jugendliche versuchen auch bei erschwerter Lehrstellensuche ihre beruflichen Interessen zu wahren und eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf zu finden. Es ist

empfehlenswert, wenn sie frühzeitig eine Einzelberatung im BIZ in Anspruch nehmen und zusammen mit der Beratungsperson einen «Plan B» ausarbeiten. Es sollte dabei nicht primär darum gehen, eine Ausweichmöglichkeit auf alternative Berufe zu finden, sondern alternative Wege zum gewünschten Beruf oder Berufsfeld.

Positive Einstellung

Die Einstellung und Haltung gegenüber einem möglichen Lehrberuf ist während dem gesamten Bewerbungsprozess wichtig. Auch wenn die Jugendlichen einige Misserfolge hinnehmen mussten, ist es wichtig, positiv zu bleiben. Vor allem bei den Vorstellungsgesprächen, Assessments und / oder Bewerbungsschnupperlehren müssen sie über ihre Motivation sprechen und dieses Gefühl der positiven Grundhaltung auch ausstrahlen können.

Reife

Bei der Selektion achten die Recruitern sehr darauf, dass die Bewerber wirklich reif sind für eine Berufslehre. Dies beginnt schon beim Erstellen oder Einreichen der Bewerbung. Erwin Egloff und Daniel Jungo beschreiben in ihrem Elternratgeber für die Berufswahl, dass sie ihre Kinder nicht unterstützen, indem sie verwöhnen und Schritte abnehmen, welche sie selbst erledigen können. Vielmehr sollten die Eltern die Selbstständigkeit ihrer Schützlinge unterstützen und fördern (Egloff & Jungo, 2010, S. 22). Dazu gehört unter anderem, dass die Jugendlichen selbst beim Unternehmen nachfragen, ob die ausgeschriebene Lehrstelle noch frei ist. Während den Vorstellungsgesprächen, Assessments und / oder Bewerbungsschnupperlehren wird das Verhalten der Kandidaten beobachtet. Engagement, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Höflichkeit, Selbstständigkeit, Durchhaltevermögen und Kritikfähigkeit sind Faktoren, welche erfüllt werden sollten. Einige Jugendliche sind zum Zeitpunkt des Bewerbungsprozesses einfach noch nicht bereit für die Berufswelt und haben aufgrund der schulischen Leistungen nicht die Möglichkeit, eine weiterführende Schule zu besuchen. In diesem Falle ist es ratsam, eine Zwischenlösung anzustreben. Wie im Kapitel 2.6.2 erwähnt, wurde der Zugang zu den Zwischenlösungen in den letzten Jahren in vielen Kantonen erleichtert, sodass beispielsweise das 10. Schuljahr praktisch in das Regelangebot des Bildungswesens überführt wurde. Der Entscheid sollte aber trotzdem gut überlegt sein. Es ist ratsam, vorgängig mit einem Berufsberater die Situation zu besprechen. In den Kantonen Zürich und Schaffhausen wird ein Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) angeboten,

welches öffentlich finanziert wird. Eine frühzeitige Anmeldung bis jeweils im Frühling ist erforderlich und die Interessenten müssen die angegebenen Anforderungen erfüllen.

5.3 Kritische Reflexion der Arbeit

Bei der Themenfindung benötigte die Autorin einige Anläufe, bis die Disposition erstellt war. Während der Tätigkeit im BIZ Schaffhausen durfte sie die Klassen des 10. Schuljahrs betreuen und realisierte, dass einige Jugendliche grosse Mühe beim Bewerbungsprozess hatten. Es war ihr ein Anliegen, sich mit dieser Thematik vertieft auseinanderzusetzen. Ursprünglich sollten neben den Experteninterviews auch Schüler befragt werden, welche trotz Bemühungen keine Lehrstelle finden konnten und sich schlussendlich für eine Zwischenlösung entscheiden mussten. Dies hätte jedoch den Rahmen dieser Arbeit gesprengt. Es war auch sinnvoll und hilfreich, im Vorfeld die Einflussfaktoren zu definieren, welche genauer untersucht werden sollten. Entsprechend wurde ein Interviewleitfaden erstellt. Gleichzeitig sollten die Experten die Möglichkeit haben, über ihre individuellen Erfahrungen, Ansichten und Vorgehensweisen zu berichten. Die hier angewandte qualitative Erhebungsmethode mit dem problemzentrierten Interview hat sich bewährt. Die Befragten kamen frei zu Wort und es kam einem offenen Gespräch nahe. Die Auswertung der Daten war aber eine Herausforderung. Die Experten erwähnten verschiedene Aspekte, welche neben den vordefinierten Einflussfaktoren bei der Selektion ebenfalls eine zentrale Rolle spielen. Es war notwendig, während der Auswertung fortlaufend neue Subkategorien zu bilden, um auch diese Faktoren zu berücksichtigen.

Geeignete Interviewpartner zu finden, war schwierig. Es war geplant, zwei weitere Befragungen mit Experten durchzuführen, welche in den Berufsfeldern «Gesundheit» und «Gastgewerbe» tätig sind. Trotz grosser Bemühungen wurden jedoch keine entsprechenden Interviewpartner gefunden. Der Zeitpunkt der Befragung war gut gewählt. In den Monaten Mai / Juni war es bei allen Recruitern im Vergleich zu den anderen Monaten etwas ruhiger. Die Rekrutierung der Lernenden, welche im Sommer 2019 die Ausbildung begannen, war grösstenteils abgeschlossen und der nächste Bewerbungsprozess für Lehrbeginn 2020 begann erst Mitte August 2019.

Im Allgemeinen war es für die Autorin herausfordernd, die Fragestellung zielgerichtet anzugehen. Vor allem beim Verfassen der Handlungsempfehlungen für die Praxis tat sich die Schreibende schwer. Die Ergebnisse können nicht als repräsentativ angesehen werden, weil sich die Untersuchung einerseits auf Unternehmen beschränkt, welche in den Kantonen Schaffhausen sowie Zürich ansässig sind. Weiter sollten die Vorgaben des IAP eingehalten werden und 4 – 6 Interviews durchgeführt werden. Durch die Befragungen können aber sicherlich Tendenzen aufgezeigt werden, welche Einflussfaktoren beim Bewerbungsprozess entscheidend sind. Abschliessend kann festgehalten werden, dass die Untersuchung für die Autorin zufriedenstellend verlief und sie Erkenntnisse gewinnen konnte, welche für ihre Tätigkeit als Berufsberaterin wertvoll sein werden.

5.4 Ausblick

Aus den gewonnenen Erkenntnissen dieser Untersuchung über die Einflussfaktoren, welche bei der Lehrlingsselektion eine Rolle spielen, ergeben sich neue Fragen und Themen. Nachfolgend sind einige Themenvorschläge für weitere mögliche Forschungsarbeiten aufgeführt:

- Welchen Einfluss haben die verschiedenen Kooperationspartner in der Förderung der Berufswahlbereitschaft der Jugendlichen?
- Wie können Eltern von Schülern, welche bei der Berufswahl und / oder beim Bewerbungsprozess Mühe haben, stärker in den Berufswahlprozess ihrer Kinder eingebunden werden?
- Sollten die Lehrkräfte die Möglichkeit haben, gefährdete Schüler zu verpflichten, frühzeitig ein Unterstützungsangebot in Anspruch zu nehmen?
- Aus welchen Gründen entscheiden sich Jugendliche nach der Sekundarstufe I für ein Brückenangebot? Wie sind der Berufswahlprozess und Bewerbungsprozess verlaufen und welche Unterstützung hätten sich die Jugendlichen in dieser Phase gewünscht?

Literaturverzeichnis

«Bildung» - Beilage der Berner Zeitung, Langenthaler Tagblatt, Thuner Tagblatt, Berner Oberländer und Der Bund (2019). *Neue Berufe: ein Blick in die Kristallkugel*. Zugriff am 28. November 2019 unter <https://files.newsnetz.ch/upload//2/6/266525.pdf>

BSF - Bundesamt für Statistik (2018). *Berufliche Grundbildung – Lehrverhältnisse*. Zugriff am 5. September 2019 unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/personen-ausbildung/sekundarstufe-II/berufliche-grundbildung-lehrverhaeltnisse.html>

BSF - Bundesamt für Statistik (2018). *Sekundarstufe II*. Zugriff am 5. September 2019 unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/personen-ausbildung/sekundarstufe-II.html>

BSF – Bundesamt für Statistik (2018). *Berufliche Grundbildung*. Zugriff am 9. September 2019 unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsabschluesse/sekundarstufe-II/berufliche-grundbildung.html>

Cognizant. *Jobs of the future – a guide to getting and staying employed over the next 10 years*. Zugriff am 28. November 2019 unter <https://www.cognizant.com/whitepapers/21-jobs-of-the-future-a-guide-to-getting-and-staying-employed-over-the-next-10-years-codex3049.pdf>

D – EDK – Deutschschweizer Erziehungsdirektoren – Konferenz (2016). *Lehrplan 21*. Zugriff am 5. Dezember 2019 unter https://v-ef.lehrplan.ch/container/V_EF_DE_Modul_BO.pdf

Egloff, E. (1985). *Berufswahlreife und Berufswahlkompetenz – Ein Diskussionsbeitrag*. Berufsberatung und Berufsbildung. S. 90 – 94.

Egloff, E. & Jungo D. (1999). *Interessenfragebogen und Interessenkompass. Anregungen für die Anwendung*. SVB - Thema 10, Zürich

Egloff, E. & Jungo D. (2010). *Elternratgeber Berufswahl (3. Auflage)*. Bern: Schulverlag plus.

Egloff, E. & Jungo, D. (2012). *Berufswahltagbuch. Kommentar für Lehrpersonen. Kooperationsmodell Berufswahlvorbereitung (4. Aufl.)*. Bern: Schulverlag plus.

Egloff, E. & Jungo, D. (2015a). *Berufswahltagbuch. Praxisheft*. Bern: SDBB

Egloff, E. & Jungo, D. (2015b). *Das Kooperationsmodell der Berufswahlvorbereitung*. In R. Zihlmann & D. Jungo (Hrsg.), *Berufswahl in Theorie und Praxis (4. Aufl., S. 127-145)*. Bern: SDBB.

Egloff, E. & Jungo, D. (2015c). *Berufswahltagbuch. Arbeitsheft (7. Auflage)*. Bern: Schulverlag Plus.

Erkison, E. (1950 / 1968). *Kindheit und Gesellschaft* (3. Auflage). Stuttgart: Ernst Klett Verlag.

Fend, H. (2003). *Entwicklungspsychologie des Jugendalters* (3. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Fend, H. (2005). *Entwicklungspsychologie des Jugendalters* (Nachdruck 3., durchgesehene Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Flammer, A. & Alsaker, f.D. (2002). *Entwicklungspsychologie der Adoleszenz. Die Erschliessung innerer und äusserer Welten im Jugendalter*. Bern: Hans Huber.

Grob, A. & Jaschinski, U. (2003). *Erwachsen werden. Entwicklungspsychologie des Jugendalters*. Weinheim, Basel, Berlin: Belz Verlag.

Herbert, M. (1987). *Living with teenagers*. New York: Blackwell (dt. *Ich bin kein Kind mehr!* Bern: Huber, 1989).

Hirschi A. (2007). *Abklärung und Förderung der Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen*. Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik, 11 – 12 /07, S. 30 – 35. Zugriff am 9. September unter https://static1.squarespace.com/static/559a865ae4b00d130d5f6e4f/t/559ec6a8e4b04a424239e002/1436468904287/Hirschi+_2007_Abklärung+Berufswahlbereitschaft+SzfH.pdf

Hirschi, A. (2008). Die Rolle der Berufswahlbereitschaft für eine erfolgreiche Berufswahl. In: Läge, D. & Hirschi, A. (Hrsg.). *Berufliche Übergänge – Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung* (S. 155 – 172) Zürich: LIT – Verlag.

Hochschule Luzern (2019). *Wenn ich gross bin möchte ich YouTube – Star werden*. Zugriff am 28. November 2019 unter <https://blog.hslu.ch/diginect/2019/06/11/wenn-ich-gross-bin-moechte-ich-youtube-star-werden/>

Jai, K. & Wolter, S. C. (2016). Lost in translation: *The influence of locus of control on delaying educational descision* (IZA Discussion Paper No. 10191). Bonn: IZA

Kanton Zürich, Bildungsdirketion Volksschulamt, Pädagogisches, Lehrplan 21 (2019). *Lektionentafel Sekundarschule* (3. Zyklus). Zugriff am 5. November 2019 unter https://vsa.zh.ch/content/dam/bildungsdirektion/vsa/projekte/lehrplan_21/lektionentafel_sek.pdf

Landert, C. & Eberli, D. (2015). *Bestandsaufnahme der Zwischenlösungen an der Nahtstelle I*. Zürich: Landert Brägger Partner.

Lehrplan 21 Kanton Schaffhausen (2019). *Lektionentafel Sekundarstufe I* (3. Zyklus). Zugriff am 5. November 2019 unter https://273093fb-dddb-444d-a459-f2615193fd4a.filesusr.com/ugd/9cc369_37989f7da3db4838ae042909b3b8801c.pdf

Loser, G. (2013). *Fit für die Lehre* (2. Auflage). Zürich: Orell Füssli Verlag.

Mayring, P. (2002). *Einführung in die qualitative Sozialforschung* (6. Auflage). Weinheim und Basel: Belz Verlag

Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (12. überarbeitete Aufl.) Weinheim. Beltz Verlag.

Nückles, M., Hardy I., Kessels U., Kunter M. & Zmyj N. (2018). Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie (Jahrgang 50 / Heft 1). Zugriff am 9. September 2019 unter <https://issuu.com/hogrefegroup/docs/zep.2018.50.issue-1?e=9315568/66462997>

NZZ Online (2019). Wie die Digitalisierung die Berufsbildung verändert. Zugriff am 28. November 2019 unter <https://jobs.nzz.ch/news/18/news-trends/artikel/374/wie-die-digitalisierung-die-berufsbildung-verandert>

Savickas, M. L. (2001). Toward a comprehensive theory of career development: Dispositions, concerns, and narratives. In Leong, F. T. L. & A. Barak (Eds.). *Contemporary models in vocational psychology: A volume in Honor of Samuel H. Osipow* (S. 295 – 320). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Schneider, H.-D. (1984). Berufswahlkompetenz als Schlüsselbegriff der Berufsberatung. *Berufsberatung und Berufsbildung*. S. 3, 117 – 124.

Schreiber, M. (2008). Ausbildungs- und Berufswahl als Entscheidung. Vier verschiedene Entscheidungsstile und deren Zusammenhang mit einer erfolgreichen Ausbildung- und Berufswahl bei Jugendlichen. In: Läge, D. & Hirschi, A. (Hrsg.). *Berufliche Übergänge - Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung* (S. 173 - 188) Zürich: LIT - Verlag

Siefert, K.H. (1977). *Theorien der Berufswahl und der beruflichen Entwicklung*. In: K.H. Seifert, H.-H. Eckhardt, W. Jaide (Hrsg.): *Handbuch der Berufspsychologie*. Göttingen: Verlag für Psychologie, S. 187.

SBFI Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2018). *Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen*. Zugriff am 9. September 2019 unter [https://educodoc.ch/record/131679/files/Fakten_Zahlen_BB2018_dt\(1\).pdf](https://educodoc.ch/record/131679/files/Fakten_Zahlen_BB2018_dt(1).pdf)

SKBF (2018). *Bildungsbericht Schweiz 2018*. Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Pyramidenmodell der Berufswahlbereitschaft.....	5
Abbildung 2: Kooperationsmodell.....	8
Abbildung 3: Eintritte in die berufliche Grundbildung nach Ausbildungsfeld.....	16
Abbildung 5: Lernende der beruflichen Grundbildung nach häufigsten Ausbildungsfeldern und Geschlecht.....	17

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Stichprobe der befragten Personen.....	21
Tabelle 2: Empfohlene Mindestanforderungen für die Berufslehren.....	36

Anhang

Anhang A: Interviewleitfaden Privatwirtschaft (Ausbildnern, Lehrlingsrekrutierenden etc.)

Arbeitstitel:

Faktoren, welche die erfolgreiche Lehrstellensuche trotz hohem Engagement seitens der Schüler gefährden können

Welche Rolle spielen bei der Lehrlingsselektion die Motivation, Noten, Vorbereitung, Persönlichkeit und Unterstützung während der Lehrstellensuche?

Ziel des Interviews:

Mittels einer Analyse qualitativer Interviews soll erhoben werden, welche Faktoren bei der Rekrutierung der Lehrlinge ausschlaggebend sind / waren. Im Rahmen der Interviews soll primär ergründet werden, welche Faktoren beim Vorstellungsgespräch und / oder während der Bewerbungsschnupperlehre für das Weiterkommen bzw. bei der Lehrstellenvergabe entscheidend waren. Die befragten Personen sind im Rekrutierungsprozess von Lernenden involviert und können bei der Selektion (mit)entscheiden. Die Interviewpartner haben ihren Arbeitsort im Kanton Schaffhausen.

Anzahl Interviews: Geplant sind 4 - 6 Befragungen

Freiwilligkeit: Möchten die Interviewpartner eine Frage nicht beantworten, müssen Sie dies zu keiner Zeit tun. Auch können Sie das Interview jederzeit unter- oder abbrechen, wenn Sie sich nicht wohl fühlen.

Anonymität: Das Interview wird zu Auswertungszwecken aufgezeichnet und anschliessend verschriftlicht. Selbstverständlich werden Ihre Angaben vertraulich behandelt und anonymisiert.

Einverständniserklärung unterzeichnen lassen

Erfassen der soziodemografischen Daten

Alter:	
Geschlecht:	
Position	

Arbeitgeber / Branche	
Ort und Datum:	

Fragen zum Verlauf bei der Selektion bei der Lehrstellenvergaben

Der Interviewleitfaden besteht aus offenen Fragen. Er lässt Rückfragen zu, um gegebenenfalls noch detailliertere Antworten und Informationen zu erhalten. Die Fragen lassen sich in Faktoren kategorisieren, welche im Rahmen des Interviews näher untersucht werden.

Faktor 1	Suche
<i>Frage 1)</i>	Wie suchen und finden Lehrbetriebe ihre Lehrlinge?
<i>Frage 2)</i>	Wie ist in Ihrer Firma der Bewerbungsablauf definiert (Bewerbungsgespräch, Bewerbungsschnuppern etc.)?
Faktor 2	Prüfung der Bewerbungsunterlagen
<i>Frage 1)</i>	<p>Welches waren die entscheidenden Selektionskriterien, den Jugendlichen zum Vorstellungsgespräch einzuladen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Darstellung / Inhalt Bewerbungsbrief • Darstellung / Inhalt Lebenslauf • Noten (welche Fächer?) • Beurteilung Schnupperlehre(n) • Andere / weitere Kriterien?
<i>Frage 2)</i>	Mit welcher Vorbildung haben Jugendliche überhaupt eine Chance, für eine Lehrstelle in einem bestimmten Beruf in die engere Auswahl zu kommen?
<i>Frage 3)</i>	Welche Merkmale zeichnen einen „guten“ Lehrling aus?
Faktor 3	Vorstellungsgespräch bzw. zweite Selektion (für ein Bewerbungsschnuppern und / oder 2. Vorstellungsgespräch)
<i>Frage 1)</i>	Wie gehen Sie beim Interview vor? Ist das Interview offen oder strukturiert gestaltet?

<i>Frage 2)</i>	Welche Frage(n) sind für Sie am Wichtigsten und weshalb (was möchten Sie damit herausfinden)?
<i>Frage 3)</i>	<p>Welches der folgenden Selektionskriterien war für Sie entscheidend, einen Jugendlichen für die zweite Runde zu berücksichtigen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Noten / weitere Eignungstests • Persönlichkeit (Selbst- und Sozialkompetenzen) • Empfehlungen (Referenzauskünfte) • Äussere Erscheinung
<i>Faktor 4</i>	"Endauswahl" vom Lehrenden nach dem Bewerbungsschnuppern und / oder 2. Vorstellungsgespräch
<i>Frage 1</i>	Wie ist das Bewerbungsschnuppern organisiert? (Dauer, Betreuung, Aufgaben / Aufträge der Kandidaten etc.)
<i>Frage 2)</i>	Worauf achten Sie beim Bewerbungsschnuppern und / oder 2. Vorstellungsgespräch?
<i>Frage 3)</i>	Welche Faktoren müssen zusammenfassend erfüllt / vorhanden sein, damit Sie die Lehrstelle vergeben?

Anhang B: Kategoriensystem

Kategorie	Subkategorie	Definition / "Kodierregel" Aussagen zu:	Ankerbeispiele
Marketingmassnahmen als Ausbildungsbetrieb	Digitale Medien	Facebook, Instagram, Homepage, Intranet	Wir nutzen Facebook und Instagram nicht. Die Betreuung ist ein grosser Aufwand, der sich für uns nicht wirklich lohnt. (P1) Auf Instagram geht es vor allem darum für uns als Ausbildungsbetrieb Werbung zu machen so im Still "Hey wir bilden Mediamatiker aus, komm doch vorbei". (P2) Facebook verliert zunehmend an Bedeutung. Die Jungen fassen darüber. Unser Auftritt streht für die Eltern gedacht, welche noch häufiger unser Profil besuchen. (P2) Der Aufwand, um die Accounts zu pflegen ist gross. Aber wir haben zum Glück unsere Lernenden, welche sie darum kümmern. (P2) Wir haben Accounts auf Facebook & Instagram, nutzen diesen aber nicht intensiv. Auf unserer HP haben stellen wir uns als Ausbildungsbetrieb vor. (P4)
	Veranstaltungen für Schulklassen und Elternabende		Auf Anfrage organisieren wir gerne Workshops rund um die Bewerbung für Schulklassen. Diese Veranstaltungen geben uns unter anderem die Möglichkeit für uns als Ausbildungsbetrieb zu werben. (P1) Klassen und Schulbesuche sind für uns sehr attraktiv. Ich bin überzeugt, dass es dem Jungen hilft, wenn sie etwas schon kennen oder gehört haben. (P2) Im Rahmen der Veranstaltungen müssen die Jugendlichen auch total langweilige Arbeiten machen. Sie sollen erfahren, dass solche Aufgabe in der Lehre auf sie zukommen werden. (P2) Wir empfangen regelmässig Schulklassen und organisieren Informationsveranstaltungen am Mittwochnachmittag. Damit haben wir sehr gute Erfahrungen gemacht. (P3) Wir empfangen regelmässig Schulklassen und versuchen die jungen Menschen für die Avanti! zu begeistern. (P5) Wir sind an Elternabenden im BIZ-Kloster anwesend. (P5) Wir haben uns bewusst dagegen entschieden. Der Aufwand ist sehr gross. Des weiteren unterlegen wir als Firma einem strengen Datenschutz. Deshalb möchten wir nicht ganze Schulklassen im Haus haben. (P4) Wir sind jedes Jahr an der Berufsmesse SH vertreten. Darauf legen wir grossen Wert. (P1) Wir sind jedes Jahr an der Berufsmesse SH vertreten. (P2) Wir sind jedes Jahr an der Berufsmesse SH vertreten. (P3) Wir sind jedes Jahr an der Berufsmesse SH vertreten. (P5)
	Messeauftritte		Wir organisieren Orientierungsnachmittage (Gruppen) sowie Schnupperlehren. (P2) Die Orientierungsnachmittage dauern bei uns zwei Tage. Die Berufsleiter übernehmen die Betreuung. Die Jugendlichen dürfen in der Werkstatt mitwirken. Sie sollen ein möglichst realistisches Bild vom Beruf erhalten, welche sie schnuppern. (P2) Wir organisieren Orientierungsnachmittage (Gruppen) sowie Schnupperlehren. (P3) Wir organisieren regelmässig Schnupperitage. (P5) Die Schnupperitage dauern bei uns zwei Tage. Die Betreuung übernimmt der Klassenlehrer (Berufsbildner). Die Jugendlichen dürfen in der Werkstatt mitwirken und sie sollen die Lernenden mit Fragen "löchern". (P5) Wenn jemand bei der Schnupperlehre überzeugend war und sich bei uns bewirbt, wird er sicherlich zu einem Erstgespräch eingeladen. (P5) Wir organisieren Schnupperitage (1/2 Tag) jeweils von Januar bis Mai. (P4) Wir empfangen die Schnupper in der Gruppe. Zuerst stellen wir ihnen unsere Firma vor sowie unsere Produkte. Nach dem Rundgang wird jeder Schnupper einem KV Lernenden zugeleitet. Dieser berichtet von seiner Arbeit und beantwortet alle Fragen. Unsere KV Lernenden geben mir am Ende eine Bewertung über den Schnupper ab. (P4)
	Schnupperitage / Informationsanlässe		Jugendliche, welche während dem Schnupperitag überzeugen schreiben wir nach der Veranstaltung eine Email, dass wir uns über ihre Bewerbung sehr freuen würden. Damit machen wir gute Erfahrungen. Von den elf Lehrlingen welche wir für Lehrling 2018 ausgesucht haben, konnten wir acht auf diesem Wege finden. (P4)

Kategorie	Subkategorie	Definition / "Kodierregel" Ausgaben zu:	Ankerbeispiele
Stellenausschreibung	Onlineplattformen, Instate, Homepage, BIZ App		<p>Homepage, Intranet, Homepage BIZ (LEA) BIZ App, Schaffhauser Nachrichten, Landbote. (P1)</p> <p>Homepage, Intranet, Homepage BIZ (LEA) BIZ App (P2)</p> <p>Homepage, Intranet, Homepage BIZ (LEA), BIZ App, Schaffhauser Nachrichten, Landbote, Yousiy (P3)</p> <p>Wir nutzen stark das Intranet. Über Mund zu Mund Propaganda wird oft informiert, dass wir wieder Lehrstellen ausschreiben (P3)</p> <p>Homepage, Intranet, Homepage BIZ (LEA) (P4)</p> <p>Via Intranet informieren wir die Mitarbeitenden, sobald die neuen Lehrstellen ausgeschrieben werden. (P4)</p> <p>Wenn sich die Jugendlichen im Hauptbahnhof Zürich ins SBB Netz einloggen und das passende Alter haben, bekommen sie von uns eine Nachricht, dass wir offene Lehrstellen haben</p>
		Ablauf Rekrutierungsprozess im Unternehmen	<p>Homepage, Intranet, Homepage BIZ (LEA)</p> <p>Ich prüfe alle eingehenden Bewerbungsdossiers für unsere KV Lehrstellen. Nach eingehender Prüfung beziehungsweise Bewertung werden die geeigneten Kandidaten zu einem Assessment eingeladen. Das Assessment wird in Gruppen durchgeführt. Während diesem halben Tag finden zusätzlich kurze Einzelgespräche statt. Am Ende wird eine Entscheidungssitzung einberufen. Dort geben alle Experten, welche beim Assessment anwesend waren, ihre Beurteilungen zu den Kandidaten ab und schildern ihre Eindrücke. Zusammen entscheiden wir, welchen Bewerbern eine Lehrstelle angeboten wird. (P1)</p> <p>Vorselektion (HR & Berufsbildner), Bewerbungspraktikum (2 Tage) (Berufsbildner) inkl. Eignungstest (HR) und Einzelgesprächen (HR), Entscheidungssitzung (HR, Berufsbildner), Auswahl. Bei den Informatikern, Mediamarkern sowie KV organisieren wir anstelle des Bewerbungspraktikums eine Assessment (HR). (P2)</p> <p>Vorselektion (HR/ Berufsbildner), Bewerbungsschnuppertage (Berufsbildner) inkl. Eignungstest (HR) und Einzelgesprächen (Berufsbildner / Ev. HR), finale Selektion (Berufsbildner, Abteilungsleiter, ev. HR). (P3)</p> <p>Vorselektion (Leiter Basisausbildung & Berufsbildner), 1. Bewerbungsgespräch (Berufsbildner) inkl. Werkstatttest, 2. Bewerbungsgespräch (Leiter Basisausbildung & HR), Entscheidungssitzung, Medical Test. (P5)</p> <p>Vorselektion (Leiterin Bildung & Training / Lernende), Bewerbungsgespräch inkl. Leistungstest & praktischer Einsatz (Leiterin Bildung & Training / Lernende), finale Selektion (Leiterin Bildung & Training / HR). (P4)</p> <p>Wir arbeiten mit einem Excel Sheet. Jede Bewertung wird dort nachgetragen. Die Bewertungen aus der Vorselektion ergibt eine Durchschnittsnote. Diese Note muss genügend sein, damit der Kandidat weiter kommt. (P1)</p> <p>Wir können unsere Bewertung im Bewerbungstool festhalten. Ich arbeite hier nicht mit Skalen oder Noten, sondern mit Kommentaren. (P2)</p> <p>Wir können unsere Bewertung im Bewerbungstool festhalten. Ich arbeite hier nicht mit Skalen oder Noten, sondern mit Kommentaren. (P3)</p> <p>Wir können die Bewertung im Bewerbungstool festhalten. Wir können den Kandidaten pro Entscheidungskriterium bewerten ("sehr gut", "gut", "genügend", "ungenügend"). Wir haben aber auch die Möglichkeit Kommentare einzutragen. (P5)</p> <p>Wir können im Bewerbungstool unsere Bewertungen in Form von Kommentaren festhalten. (P4)</p> <p>Ich arbeite mit einem Fragekatalog. Diese sind aber sehr offen formuliert. Ich möchte, dass die Jugendlichen von sich aus erzählen. (P2)</p> <p>Ich arbeite mit einem Fragekatalog. Ich gehe aber nicht streng nach den Fragen. (P3)</p> <p>Uns steht ein Fragekatalog zur Verfügung. Wir müssen aber nicht alle Fragen beantwortet haben. Einige Kandidaten erzählen sehr frei von sich. Bei anderen müssen wir etwas mehr nachhaken bzw. kitzeln. Wichtig istes für uns, dass wir im Rahmen der Gespräche darauf eingehen, dass die Jugendlichen bereit sind Schichtarbeit zu leisten. (P5)</p> <p>Ich arbeite mit einem Fragekatalog. (P4)</p>
Vorbereitung Rekrutierung	Bewertungstools		
		Fragekatalog Interviews	

Kategorie	Subkategorie	Definition / "Kodierregel" Ausgaben zu:	Ankerbeispiele
Prüfung der Bewerbungsunterlagen	Zeitpunkt des Bewerbungseingangs		<p>Wir starten mit der Rekrutierung gleich nach den Sommerferien und versuchen das Assesment im Herbst durchzuführen. Bewerbungen, welche nach dem Assesment eintreffen haben kaum eine Chance. (P1)</p> <p>Bewerbungen, welche gleich nach den Sommerferien eintreffen haben einen klaren Vorteil. Die "begehrten" Lehrstellen sind in der Regel bis Ende Jahr vergeben. (P2)</p> <p>Wir arbeiten nach dem Prinzip "First come - first served". Wenn wir genügend interessierte Bewerbungen erhalten haben, unterbrechen wir die Prüfung. Nur wenn wir nicht alle Stelle besetzen konnten, schauen wir den Stapel an Bewerbungen noch einmal durch und prüfen die Dossiers, welche später eingetroffen sind. (P3)</p> <p>Der Zeitpunkt des Bewerbungseinganges ist zentral. Wir erhalten schon vor dem offiziellen Rekrutierungsstart (mitte August) Bewerbungen. Diese werden gesammelt. Nach den Sommerferien geben wir "voligas" und starten die Prüfung. Bewerbungen, welche im Dezember eintreffen haben kaum eine Chance. (P4)</p> <p>Wir starten die Rekrutierung nach den Sommerferien. In der Regel sind die Lehrstellen aber bis mitte Frühling noch nicht alle besetzt. (P5)</p>
	Lebenslauf	Inhalt / Darstellung	<p>Die Bewerbung wird zunehmend schwieriger, da 95% der Bewerbungen online passendes Titelblatt gestaltet. (P1)</p> <p>Ein sauberes, einheitliches Layout wird erwartet. Auch das Foto sollte angemessen sein (Qualität, Erscheinung). Weiter Prüfen wir die Vollständigkeit (Angaben zur Person, Referenzen, Hobbies). (P1)</p> <p>Ich achte darauf, ob und welche Hobbies ein Bewerber angibt. Ein Pluspunkt ist es, wenn der Kandidat sich in einer Organisation (Prädi, Sportverein o.ä.) engagiert oder ein Instrument spielt. Dies suggeriert, dass der Jugendliche Biss hat etwas über längere Zeit durchzuziehen. (P3)</p> <p>Ein Kandidat, welcher sich ausserhalb von der Schule engagiert (Prädi, Sportverein, Instrument) hat einen klaren Vorteil. Das Hobby muss einfach mit der Ausbildung zu vereinbaren sein. (P3)</p> <p>Der Lebenslauf muss komplett und sauber gestaltet sein. Das Foto sollte angemessen sein (Qualität, Pose, Kleidung, keines oder dezentes Makeup). (P4)</p> <p>Der Lebenslauf muss komplett und sauber gestaltet sein. Bei der Selektion ist dieser Punkt aber nicht so entscheidend. (P5)</p> <p>Ein Fehler in der Anschrift ist schlimm. Es suggeriert, dass der Jugendliche nicht konzentriert an der Bewerbung gearbeitet hat und stellt seine Motivation in Frage. (P1)</p> <p>Es ist ein Pluspunkt, wenn der Bewerber auf die Verwaltung eingeht und seine Motivation ausdrücken kann. Beispielsweise in dem er über seine Erfahrungen aus den Schnupperlehren berichtet oder im Vorfeld Recherchen über unsere Tätigkeiten betreibt und seine Erkenntnisse in das Schreiben einfließen lässt. (P1)</p> <p>Es ist ein klarer Pluspunkt, wenn der Bewerber im Motivationsschreiben auf unseren Betrieb eingeht und seine Motivation ausdrücken kann. (P2)</p> <p>Mir grautes vor diesen fehlerfreien Copy/Paste Vorlagen, welche gesprochen sind mit unpersönlichen Sätzen und nichtssagenden Floskeln. Lieber nehmen ich einige Schreibfehler in Kauf. Dafür sind die Briefe selbst verfasst worden. (P2)</p> <p>Die meisten Bewerbungsschreiben sind einwandfrei aber wurden nicht selbst formuliert. Deshalb gewichte ich das Schreiben bei der Vorselektion kaum. (P3)</p> <p>Wir möchten keine 0815 Bewerbungen. Im Schreiben sollten sich die Jugendlichen auf die Firma beziehen und begründen, warum sie die KV Lehre interessiert. (P4)</p> <p>Es kommt oft vor, dass die Anschrift im Bewerbungsschreiben falsch ist. Ein absolutes No-Go! (P4)</p> <p>0815 Bewerbungsschreiben sind "langweilig": Wir wollen spüren, dass der Bewerber von der AvantiK fasziniert ist. (P5)</p>
	Bewerbungsschreiben		

Kategorie	Subkategorie	Definition / "Kodierregel" Ausgaben zu:	Ankerbeispiele
Prüfung der Bewerbungsunterlagen	Vorbildung (Schulniveau)		<p>KV E - Profil (= SEK A (Durchschnitt 4.5)) (P1)</p> <p>KV B - Profil (= SEK B (Durchschnitt 4.7)) (P1)</p> <p>Informantiker, Mediamatiker, KV (= SEK A (P2))</p> <p>Polymechaniker, Automatiker, Konstrukteuren, Kunststofftechnologien (= Schulstufe spielt keine grosse Rolle (P2))</p> <p>Laboranten, Informatiker und KV (E Profil) (= SEK A (P3))</p> <p>Anlagenführer, Logistikler (= SEK B (P3))</p> <p>KV Profil E (= SEK A (Durchschnitt 4.5)) B Profil/ wird nicht angeboten (P4)</p> <p>Folymechaniker, Automatiker (= SEK B (Mature mind: 4.5)) (P5)</p>
	Schulische Leistungen	Noten, Stellwerttest	<p>Bei den technischen Berufen schauen wir auf die Note in der Mathematik. (P2)</p> <p>Fakt ist, dass die guten Schüler nach der Lehre oft weiterziehen und ein Studium in Angriff nehmen. Deshalb schauen wir, dass auch schwächere Schüler bei uns eine Lehre machen. Dort ist die Chance grosser, dass sie nach der Ausbildung im Lehrbetrieb bleiben. (P2)</p> <p>Die Noten sind ein "Türöffner", dass es zu einem Vorstellungsgespräch kommt, aber nicht Matchentscheidend. (P2)</p> <p>Unser Ziel besteht darin, die "besten" Kandidaten zu rekrutieren mit den besten Noten. Es ist aber ein Fakt, dass der "Trend Richtung tertiary Studium geht. Sehr gute Schüler streben meist die Matura an. Wir haben dafür immer mehr Jugendliche, welche in Deutschland das Abitur absolviert haben und danach in der Schweiz eine Berufslöhre machen möchten. Diese Kandidaten sind bei uns sehr gefragt. (P3)</p> <p>Wenn der Bewerber seine schulischen Leistungen von der 1. in die 2. Oberstufe nicht steigern konnte, werne ich es als minus. (P5)</p> <p>Ich schaue zuerst die Noten in den Hauptfächern an. Wenn jemand in den Hauptfächern nur knapp genügend ist, berücksichtige ich auch die Leistungen in den Nebenfächern. Wenn diese konstant gut sind, bleibt der Kandidat im Rennen. (P3)</p> <p>Grundsätzlich bin ich der Meinung, dass die Noten nicht so aussagekräftig sind. Jeder Lehrer beurteilt es anders. Aber ich habe interne Vorgaben. Die Note in Deutsch sollte gut sein, Franz und Englisch muss mindestens mittelmässig sein. Die Note in der Mathe interessiert mich weniger. (P4)</p> <p>Ich achte nicht nur auf die Noten, sondern auch darauf, welche Freifächer und Wahlpflichtfächer ein Bewerber gewählt hat. Mir ist es wichtig, dass die Jugendlichen nicht nur Malen und Tanzen belegen, sondern auch Wirtschaft, Vertiefung der Fremdsprachen und Tesisurschreiben. (P4)</p> <p>Wir müssen einfach sicher sein, dass die Bewerber die Berufsschule meistern können. Dazu braucht es eine solide Leistung in der Mathe. In der Aviatik ist es auch wichtig, dass die Jugendlichen keine Mühe mit Englisch haben. (P5)</p> <p>Die Bewertungen der Sozialkompetenzen können vor allem dann entscheidend sein, wenn die Noten nicht ganz überzeugen. (P1)</p> <p>Main Vorsetzter und ich kommen immer wieder in Versuchung, auch Bewerber einzuladen, welche eine negative Beurteilung vorweisen. Aber meistens bewzweifeln sich die Einschätzungen der Lehrer. Wir mussten sogar schon Schnupperleihen wegen den Verhalten abbrechen. (P2)</p> <p>Ich lege grossen Wert auf die Einschätzungen der Sozialkompetenzen, welche im Zeugnis ausgewiesen werden. (P2)</p> <p>Die Bewertungen der Lehrer betreffend Sozialkompetenzen berücksichtige ich sehr stark. Die Einschätzungen sind gerade bei schwächeren Schülern entscheidend. (P3)</p> <p>Ich achte sehr auf die Bewertung der Sozialverhaltens. Die Jugendlichen müssen Regeln akzeptieren und im Team arbeiten können. Viele Absenzen geben auch kein gutes Bild ab. Wenn es zu einem ersten Gespräch kommt, wird sicherlich nach den Gründen gefragt. (P4)</p> <p>Die Bewertungen der Sozialkompetenzen sind bei der Rekrutierung zentral. Die Jugendlichen müssen im Team arbeiten sowie Regeln befolgen können. Weiter müssen sie bereits eine gewisse Selbstständigkeit erlangt haben. (P5)</p>
	Bewertung Sozialkompetenzen im Zeugnis		

Kategorie	Subkategorie	Definition / "Kodierregel" Ausgaben zu:	Ankerbeispiele
Prüfung der Bewerbungsunterlagen	Beurteilung Schnupperlehre		Der Punkt wird nicht separat beurteilt. Es kann aber ein Pluspunkt sein, damit die Motivation im Bewerbungsschreiben und / oder im Bewerbungsgespräch spürbar wird. (P3)
			Wenn ein Bewerber bereits geschnuppert hat ist es ein Pluspunkt. Es ist ein Indiz, dass die Berufswahl statgefunden hat. (P2)
Auswahlkriterien 2: Selektion (während dem Vorstellungsgespräch / Assessment)	Kognitive Leistungen	Leistungsstest	Ich möchte sehen, dass der Bewerber geschnuppert hat bzw. sich mit der Berufswahl auseinandergesetzt hat. (P4)
			Bewerber, welche bei uns eine Schnupperlehre absolviert und dabei eine gute Bewertung erhalten haben, sind klar im Vorteil. Diese Kandidaten werden sicherlich zum 1. Vorstellungsgespräch eingeladen. (P5)
Persönlichkeit	Teamfähigkeit	Gruppenarbeiten	Generell achten wir sehr darauf, dass die Bewerber in Betrieben geschnuppert haben. Es zeigt uns, dass die Berufswahl statgefunden hat. (P5)
			Es ist wichtig, dass die Jugendlichen neben der Schule / Arbeit einen Ausgleich haben. (P5)
Persönlichkeit	Reife / Selbständigkeit / Zuverlässigkeit		Wir führen mit allen Bewerbern einen Leistungsstest durch (STT). Ich persönlich wünsche mir, dass wir einen Interessens- und Neigungsstest durchführen würden. (P1)
			Pro Lehrberuf existiert eine Bewertungsskala. Es gibt ein MUSS an Punkten, welche erreicht werden müssen. Wenn das Resultat stark von den Zeugnisnoten sowie dem Stellwerkest abweicht, erfragen wir die Gründe im Bewerbungsgespräch (Nervosität, schlechter Tag). (P1)
Persönlichkeit	Gruppenarbeiten		Seit Jahren führe den selben Leistungsstest durch, welche wir selbst "kreiert" haben. Das Resultat ist für die Auswahl entscheidend. Die Leistungsstest sowie die Bewertungsskala ist pro Berufslernre angepasst. (P3)
			Wir haben die interne Vorgabe, dass wir mit jedem Kandidaten einen Leistungsstest (STT) durchführen müssen. (P4)
Persönlichkeit	Teamfähigkeit		Während dem Assessment müssen die Kandidaten in Gruppen ein Bauset zusammensetzen. Hier beurteilen wir primär, das Verhalten in einer Gruppe (P1)
			Die Bewerber müssen in Teams eine Brücke bauen. Diese Aufgabe zeigt, wie sich die Jugendlichen innerhalb einer Gruppe verhalten. (P2)
Persönlichkeit	Reife / Selbständigkeit / Zuverlässigkeit		Einige Kandidaten finden die Aufgaben während dem Assessment doof. Entweder beteiligen sie sich nicht oder machen dumme Kommentare. Es ist spürbar, dass die Jugendlichen das Ganze nicht ernst nehmen und dem zu Folge auch nicht bereit sind für die Lehre. (P1)
			Wir wollen herausfinden, wie die Jugendlichen mit schwierigen Situationen umgehen. (P2)
Persönlichkeit	Gruppenarbeiten		Wir müssen spüren, dass die Bewerber reif sind für eine Lehre. Bei einigen Jugendlichen ist dies noch nicht der Fall. Dort empfehlen sich, dass sie ein 10. Schuljahr einlegen. (P3)
			Ich frage bei jedem Bewerbungsgespräch, wie jemand mit Misserfolg umgeht. Das ist für mich eine zentrale Frage. (P3)
Persönlichkeit	Reife / Selbständigkeit / Zuverlässigkeit		Ich hatte schon Jugendliche im Gespräch, die alles negative ihren Lehrern zuweisen. Das zeige mir, dass die Kandidaten noch sehr kindisch sind und nicht bereit für die Lehre. (P4)
			Ich möchte von jedem Jugendlichen erfahren, wie er mit schwierigen Situationen oder Menschen umgeht. Wir haben am Telefon häufig Kunden, die verärgert sind. Aber auch im Team oder in einer Abteilung kann es zu Konflikten kommen. (P4)
Persönlichkeit	Gruppenarbeiten		Während der Bewerbungsschnupperlehre achten wir darauf, dass sich die Kandidaten anständig verhalten und zuverlässig sind. Dazu gehört das pünktliche Erscheinen und das Befolgen der Regeln / Anweisungen (P5)

Kategorie	Subkategorie	Definition / "Kodierregel" Aussagen zu:	Ankerbeispiele
Persönlichkeit	Flexibilität / Anpassungsfähigkeit		<p>Die Lernenden müssen während der Ausbildung 3 mal die Abteilung wechseln. Dies erfordert eine gewisse Flexibilität und Anpassungsfähigkeit. Manchmal stellen wir fest, dass die Jugendlichen durchaus für die kaufmännische Lehre geeignet sind, aber dass sie in einem kleinen Betrieb oder KMU besser aufgehoben sind. Dort haben sie während der gesamten Ausbildung die gleichen Betreuungspersonen. (P1)</p> <p>Im Vorstellungsgespräch möchte ich herausfinden, ob sich die Jugendlichen in einer Grossfirma zurecht finden. Sie haben mehrere Ansprechpersonen und wechseln die Abteilungen. Dies erfordert eine gewisse Reife. (P2)</p> <p>Während der Ausbildung wechseln die Lernenden mehrmals die Abteilung. Sie müssen in der Lage sein, sich rasch in einem neuen Umfeld zurecht zu finden. (P4)</p> <p>Ein zentrales Thema: Die Jugendlichen müssen bereit sein Schichtarbeit zu leisten. (P5)</p>
	Selbst einschätzung		<p>Im Rahmen der Einzelgespräche fragen wir die Jugendlichen nach ihren Stärken und Vorlieben</p> <p>sowie Schwächen. Wir legen Wert darauf, dass sich die Jugendlichen auf diese Frage eine Antwort haben. (P1)</p> <p>Die Kandidaten müssen sich realistisch einschätzen können. Darauf achten wir. (P2)</p> <p>Ich achte sehr darauf, dass die Jugendlichen ihre Stärken und Schwächen kennen. (P3)</p> <p>Mir ist es wichtig, dass sich die jungen Menschen mit sich auseinandergesetzt haben. Sie sollen ihre Stärken und Schwächen kennen. (P5)</p>
	Motivation / Interesse		<p>Die Kandidaten müssen bei uns im Vorfeld sprich zu Hause eine Aufgabe vorbereiten. Ihre Resultate präsentieren sie während dem Assessment in Kleingruppen. Bei einigen Bewerbern ist es spürbar, dass sie einen grossen Aufwand betrieben haben und sind kreativ. Dies signalisiert und, dass die Jugendlichen interessiert und motiviert sind. (P1)</p> <p>Beim den Einzelgesprächen geht es primär darum, etwas über den Jugendlichen zu erfahren und seine Motivation zu spüren. Ich möchte auch etwas über die Frustrationstoleranz herausfinden. (P2)</p> <p>Ich erwarte, dass die Jugendlichen im Bewerbungsgespräch aktiv sind und Fragen stellen. (P3)</p> <p>Die Berufsbildner müssen während der Schnupperlehre spüren, dass ein Interesse vorhanden ist. (P3)</p> <p>Die Motivation sollte glaubhaft sein! Es bringt nichts, wenn die Jugendlichen Antworten auswendig lernen. Gerade die Antworten zu ihren Beweggründen müssen die Kandidaten auch so spüren / erleben. (P4)</p> <p>Ich freue mich, wenn die Jugendlichen Fragen stellen. Bewerber, welche keine Frage stellen wirken eher Desinteressiert. (P5)</p> <p>Wir erwarten, dass die Bewerber während dem Assessment sowie den Einzelgesprächen für sich Werbung betreiben. (P1)</p> <p>Kandidaten, welche offen und kommunikativ sind haben beim Bewerbungsgespräch sicherlich einen Vorteil. Sehr introvertierte Bewerber kann ich nicht einschätzen. Das ist sicherlich ein Nachteil. (P3)</p> <p>Wenn die Jugendlichen von sich aus viel erzählen ist das sehr schön. Bei introvertieren Kandidaten bohren wir nach. Am Ende "taunenen" die meisten Gesprächspartner auf. (P5)</p>
	Kommunikationsfähigkeit / Selbstmarketing		

Kategorie	Subkategorie	Definition / "Kodierregel" Aussagen zu:	Ankerbeispiele
Vorbereitung & Unterstützung	Gesprächsvorbereitung		<p>Das Resultat aus den Einzelarbeiten zeigt uns, wie viel Zeit ein Bewerber im Vorfeld investiert hat. Dieses Kriterium ist enorm wichtig. (P1)</p> <p>Die Bewerber bekommen vor dem Assessment eine Aufgabe zugeleitet. Diese können sie zu Hause vorbereiten. Sie müssen in der Regel ein Thema aus Politik / Verwaltung auf einem A4 Blatt zusammenfassen. Wir erwarten, dass die Jugendlichen sich engagieren. (P1)</p> <p>Mir ist es wichtig, dass die Kandidaten nicht ihre auswendig gelernten Antworten abspulen. Ich möchte im Einzelgespräch etwas über sie als Person erfahren. (P2)</p> <p>Es ist ratsam, wenn sich die Jugendlichen schon vor dem Bewerbungsprozess vorbereiten, in dem sie den Beruf schnuppern oder eine Informationsveranstaltung besuchen. Im Vorstellungsgespräch sollten die Kandidaten beantworten können, was ihnen an dem Lehrberuf besonders gut gefällt und was ihnen weniger gut gefällt. (P3)</p> <p>Wir erwarten, dass sich die Bewerber im Vorfeld über unsere Firma informiert haben und sie sollten entsprechende Fragen formuliert haben. Wenn mich ein Kandidat mit meinem Nachnamen begrüsst, ist es schon ein erster Pluspunkt. (P4)</p> <p>Darauf legen wir sehr grossen Wert. Die Kandidaten müssen etwas über die SWISS und / oder Aviatik wissen. Sonst ist es nicht glaubwürdig, dass sie der Bereich fasziniert. (P5)</p> <p>Ist nicht machbar/entscheidend aber fliesst in die Gesamtbeurteilung. Die Lernenden haben in einigen Abteilungen Kundenkontakt. (P1)</p> <p>Weniger wichtig. In der Werkstatt tragen die Lehrlinge Arbeitskleidung und im Büro haben die Jugendlichen wenig bis keinen persönlichen Kundenkontakt. (P2)</p> <p>Nicht so wichtig. Wir tragen alle Arbeitskleidung</p> <p>Ist uns sehr wichtig. Die Lernenden haben Kundenkontakt. (P4)</p> <p>Ist weniger wichtig. Die Lernenden bekommen eine Uniform. (P5)</p> <p>Der KV Beruf muss zum Jugendlichen passen. Es ist wichtig, dass sie sich mit der Berufswahl auseinandergesetzt haben. Eine Einzelberatung im BIZ ist empfehlenswert. (P1)</p> <p>Während den Besuchen raten wir den Jugendlichen, dass sie während der Berufsvorbereitung eine Einzelberatung im BIZ in Anspruch nehmen. (P2)</p> <p>Ich möchte erfahren, wie die Berufswahl verlaufen ist. Ich legen grossen Wert darauf, dass die Jugendlichen in der Berufsberatung waren und ausreichend geschnuppert haben. (P4)</p> <p>Die Eltern sollten sich nicht zu sehr "einmischen". Mich hat schon ein Vater angeregt, der für seinen Sohn die Bewerbung persönlich bei mir vorbeibringen wollte. Das ist ein No - Go.</p> <p>Wir achten auch darauf, dass die Kandidaten ein stabiles familiäres Umfeld haben. Wir möchten wissen, mit wem wir zusammenspannen können / müssen, wenn es während der Ausbildung zu einer Krise kommt. (P5)</p>
		Unterstützung	Berufsberatung

Kategorie	Subkategorie	Definition / "Kodierregel" Aussagen zu:	Ankerbeispiele
Empfehlungen (Referenzen)			Wenn wir bei einem Kandidaten unsicher sind, kontaktieren wir die Referenzen. Meist wird der Klassen- oder ein Fachlehrer angegeben. (P1)
			Wir holen bei allen interessanten Kandidaten zuerst die Referenzen ein, bevor wir uns definitiv entscheiden. (P4)
Hobbies / Freizeit			Darauf achte ich. Wenn jemand über längere Zeit ein Hobby ausübt oder sich sogar in einem Verein engagiert, zeigt es mir, dass er / sie biss hat. (P3)
			Teamsport macht sich natürlich gut. Ebenfalls ein Plus haben die Jugendlichen, wenn sie sich in einem Verein engagieren und dort sogar eine leitende Funktion haben. (P4)
Eignung für den Lehrberuf (handwerklich)			Es ist wichtig, dass die Jugendlichen neben der Schule / Arbeit einen Ausgleich haben. (P5)
			Dieser Punkt wird beim Bewerbungsschnuppern geprüft und muss unbedingt erfüllt sein. (P2)
Bauchgefühl			Im Rahmen des Werkstatttests wird das räumliche Vorstellungsvermögen sowie die Fingerfertigkeit geprüft. Diese Kriterien müssen unbedingt erfüllt sein. (P3)
			Wir versuchen alle Kriterien am Ende zusammenzufassen. Ein Teil ist aber auch einfach "Bauchgefühl". (P2)
Fazit			Es gibt immer wieder Kandidaten, bei denen wir unsicher sind. Am Ende spielt auch das "Bauchgefühl" mit. (P5)
			Es ist ein Fakt, dass die guten Bewerber oftmals mehrere Lehrstellenangebote vorliegend haben. Deshalb müssen wir auch "Ersatzkandidaten" haben. (P1) Am Ende ist es eine Frage von Angebot und Nachfrage. Wenn wir viele "gute" Bewerber haben, können wir auswählen. Wenn wir Mühe haben die Stellen zu besetzen, geben wir auch "Wackelkandidaten" eine Chance. (P3)