



# Lehrlingsmangel in der Schweiz – Strategien zur Rekrutierung der Besten

Referat am Ausbildneranlass der Förderstiftung polaris,  
20.06.2018, Luzern

**Prof. Dr. Margrit Stamm**

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



## **These**

**Die Berufsbildung kann einen grossen Wertbeitrag für Rekrutierung von Lernenden leisten und damit dem Nachwuchsmangel begegnen. Aber der Tunnelblick auf bestimmte Adressatengruppen verdeckt Potenzialreserven. Es braucht:**

- (a) einen Perspektivenwechsel in der Selektion und Rekrutierung**
- (b) ein Talentmanagement\*.**

\* Talentmanagement meint die systematische Suche und Nutzung von Begabungs- und Talentreserven.



# Aufbau des Referats

- Problematik: Attraktivität der Berufsbildung und ihre Sorgenkinder
- Wo liegen Potenzialreserven und was bedeutet dies für die Rekrutierung?
- Der harte Weg zum Erfolg
- Fazit: Lehrlingsmangel und Talentförderung: die zwei Seiten der Medaille!



# Problematik

## Attraktivität der Berufsbildung und ihre Sorgenkinder



## Problematik I: Attraktivität der Berufsbildung

- Forderung nach mehr gymnasialer Bildung (Sarasin, Tagi, 08.10.2016; Schweizerischer Wissenschaftsrat, 2013; Schönenberger NZZ, 09.06.2018).
- OECD-Studie (2015): «Bildungsabstieg», wenn von zwei Kindern eines Akademikerpaares eines studiert und eines ‚nur‘ eine Berufslehre macht.
- Gymnasium und Berufsbildung nicht gegeneinander ausspielen!
- **Degradiert diese Akademisierungstendenz die Berufsbildung zu einem System zweiter Klasse?**



- **Nein:** weil die Wirtschaft erkannt hat, dass die berufliche Ausbildung eine lohnende Investition ist und sie ein enormes **(auch internationales)** Innovationspotenzial hat und allgemein als die grosse Integriererin gilt.
- **Ja:** wenn man ihren Attraktivitätsverlust berücksichtigt. In den letzten zehn bis zwanzig Jahren sind ihr – neben der demografischen Entwicklung – die 10% bis 15% potentiell besten Auszubildenden an die Gymnasien verloren gegangen.
- **Ja:** weil sich die Berufsbildung zu wenig als Talentschmiede versteht und dem Begriff «Elite» oft kritisch gegenüber steht.



## Problematik II: Die Sorgenkinder

- Skeptischer Blick auf die Jugendlichen, welche sich qualitativ schlecht bewerben oder die «nötigen Voraussetzungen» nicht haben.
- Schlechte Sekundärtugenden: Fehlender Leistungsmotivation, Zuverlässigkeit, Fleiss, Ordnungssinn.
- Förderung am «oberen Ende der Skala» ist keine Selbstverständlichkeit. Gute Ansätze, aber selektiv und unsystematisch.

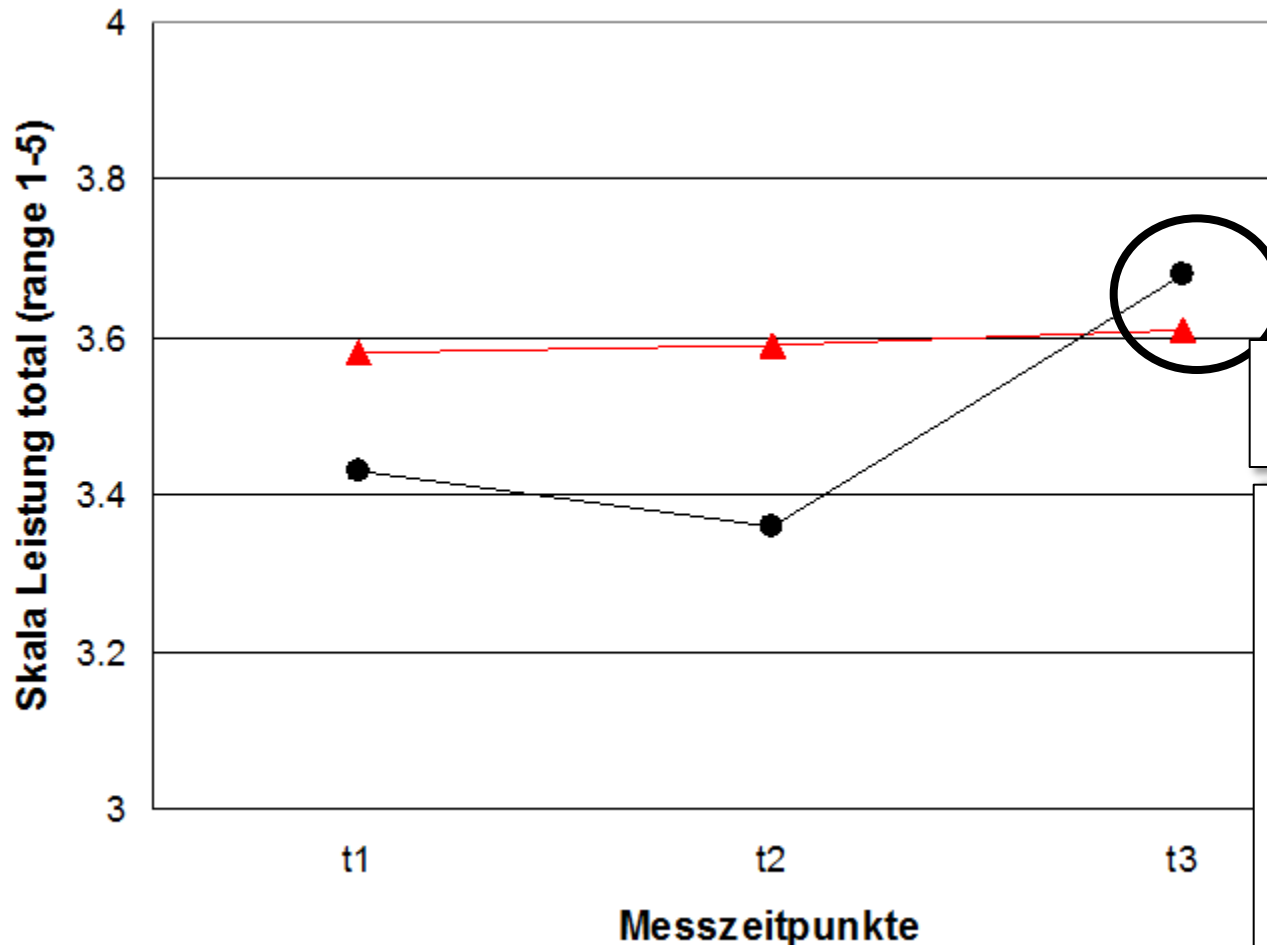


# Wo liegen die Potenzialreserven und was bedeutet dies für die Selektion?



# Studie «Leistungsentwicklungen von begabten Auszubildenden»\* (N=2'701)

## Einschätzung der Schlüsselqualifikationen durch Berufsbildende



**Talentpool  
N=292**

**Vergleichs-  
gruppe  
N=281**

**Wer sind die  
Leistungsbesten?**

- Persönlichkeitsmerkmale schlagen Intelligenz (Arbeitsmotivation, Wille, Beharrlichkeit)
- 33% Realschule, 35% Klassenwiederholung
- Grosse Bedeutung von Betrieben / Berufsfachschulen

\*2005-2011; finanziert vom SBFJ



## Empirische Erkenntnis I: Intelligenz wird überbewertet!

**Unsere Studie belegt: Es wäre schwierig gewesen, das Potenzial vieler dieser jungen Menschen mittels Schulnoten, Leistungstests und des Schulabschlusses zu erkennen!!**

## Empirische Erkenntnis II: Mit dem Talentpool stimmt etwas nicht ...

- Feste Leistungsobergrenzen? starke Teamorientierung? Motivationsmittelmass? Potenzial nicht erkannt oder nicht «förderwürdig?»

**Unsere Studie belegt auch: Potenzial muss erwartet, erwünscht, erkannt und gefördert werden. Aus dem Talentpool hätte man mehr herausholen können.**

# Die Erstplatzierten der SwissSkills 2014 (Stamm, 2017)

## Vom mittelmässigen Sek I-Schüler zu den Top 200

64% aus sozial einfachen Familien; 60%  
mittleren/bescheidenen Schulabschluss; 33% schlechte  
Schüler

## Der harte Weg zum Erfolg

300-600 Std.; 85% Vorbereitung am Wochenende, 31% nicht  
während der Arbeitszeit; 43% Ferientage, 24%  
Lohneinbussen

## Betriebe – und Eltern: die Unterstützungssysteme

Gesamtes Umfeld als externer Motivationsfaktor; am  
wichtigsten: Betrieb (45%), Eltern (47%; Mutter!)



# Fazit

## Lehrlingsmangel und Talentförderung: die zwei Seiten der Medaille!



- Neue Perspektive: Kultur des positiven Blicks und der Innovation: 94-86-73.
- Veränderung der Selektions- und Rekrutierungspraxen (geringere Gewichtung von Schulnoten, Multi-/Basic-Checktests, schriftlichen Bewerbungsunterlagen, stärkere Gewichtung der Persönlichkeitsmerkmale und des ausserschulischen Engagements).
- Frühere und bessere Information der Eltern (Entscheid des Bildungsweges spätestens in der 5./6. Klasse (Neuenschwander, FASE-Studie; Fend, LiFE-Studie; Mütter als der Faktor bei Laufbahnentscheidungen, Stamm, 2015)
- Fokus auf gute Schnupperlehren.
- Kampagnen, welche personalisierte Rollenmodelle einschliessen.

# Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

[www.margritstamm.ch](http://www.margritstamm.ch)

Dossiers: -> Forschung -> Publikationen -> Dossiers

