

# GATEWAY Berufsbildungsstudie 2014

Eine Bestandesaufnahme zum Verhalten, zu den Vorlieben und den Vorstellungen von Schweizer Jugendlichen im Berufswahlprozess

**GATEWAY Berufsbildungsstudie 2014**

# **Impressum**

## **Herausgeberin**

GATEWAY Solutions AG  
Zentweg 9  
3006 Bern  
Tel. +41 31 336 66 33  
[www.gateway-solutions.org](http://www.gateway-solutions.org)  
[info@gateway-solutions.org](mailto:info@gateway-solutions.org)

## **Wissenschaftliche Begleitung**

[gfs-zürich, www.gfs-zh.ch](http://gfs-zuerich.ch)

## **Autor**

Martin Süess, lic. phil., Psychologe, Multicheck AG Bern

Titelbild: iStockphoto

Satz und Layout: CrossDesign GmbH, Bern

Druck: Dietschi AG Druck & Medien, Olten

© Copyright by GATEWAY Solutions, Bern 2014.

Jegliche Reproduktion oder Weitergabe der vorliegenden Studie «GATEWAY Berufsbildungsstudie 2014» ist verboten.

Im Sinne der Fairness werden wir bei Nichtbeachtung juristisch aktiv werden.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Editorial .....</b>	<b>5</b>
<b>Zusammenfassung .....</b>	<b>7</b>
<b>1. Vorgehen bei der Berufsbildungsstudie 2014 und Stichprobe .....</b>	<b>8</b>
1.1 Ausgangslage und Fragestellungen .....	8
1.2 Methodische Umsetzung .....	8
1.3 Zusammenfassung des Studiendesigns .....	9
<b>2. Schule/Ausbildung .....</b>	<b>12</b>
2.1 Vorlieben, Relevanz und Stärken in den verschiedenen Schulfächern .....	12
<b>3. Orientierung .....</b>	<b>16</b>
3.1 Kanäle der beruflichen Orientierung .....	16
3.2 Bewertung der verschiedenen Kanäle .....	17
3.3 Kenntnisse der eigenen Interessen und Stärken sowie der verschiedenen Berufsumwelten .....	18
3.4 Die Schnupperlehre .....	20
<b>4. Lehrstellensuche .....</b>	<b>22</b>
4.1 Unterstützung bei der Lehrstellensuche .....	22
4.2 Die Vorbereitung und Unterstützung der Lehrperson bei der Lehrstellensuche .....	23
4.3 Kanäle der Lehrstellensuche .....	25
4.4 Internetplattformen .....	26
<b>5. Bewerbungsprozedere .....</b>	<b>28</b>
5.1 Verschiedene Formen der Bewerbung: Kenntnisse und Erfahrung .....	28
5.2 Anzahl Bewerbungen bis zu einer Zusage .....	30
5.3 Zufriedenheit mit dem Berufsbild und der Lehrstelle .....	31
5.4 Der Bewerbungsprozess .....	34
<b>6. Arbeitgeber .....</b>	<b>35</b>
6.1 Die beliebtesten Branchen und Berufe .....	35
6.2 Beliebte Berufe .....	37
6.3 Das Image verschiedener Arbeitgeber .....	38
6.4 Der Lehrbetrieb .....	42
<b>7. Arbeit .....</b>	<b>47</b>
7.1 Einstellung zur Arbeit .....	47
7.2 Aspekte der Arbeit .....	48
<b>8. Ausblick .....</b>	<b>50</b>



## Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser

2014, wir schreiben das Jahr der Berufsbildung. Sowohl in der Schweiz wie auch in Deutschland rücken öffentliche und private Stellen das duale Berufsbildungssystem ins Zentrum ihrer Aktivitäten: Unser Wirtschaftsminister Johann Schneider-Ammann reist durchs Land und streicht bei jeder Gelegenheit die gesellschaftlichen Vorteile der hiesigen Berufsbildung hervor. Der Ökonom und ehemalige Preisüberwacher Rudolf Strahm veröffentlicht ein viel beachtetes — und lesenswertes — Buch zur «Akademisierungsfalle» und tritt damit eine längst überfällige Debatte los. Und last but not least beginnen in wenigen Tagen auf dem Berner Expo-Areal die SwissSkills Bern 2014, die «ersten Schweizer Berufsmeisterschaften an ein und demselben Ort». Die Organisatoren erwarten über 200 000 Besucherinnen und Besucher, die den jungen Nachwuchstalenten über die Schulter schauen und damit hautnah mitbekommen, was es heisst, eine Mediamatikerin EFZ oder ein Polymechaniker EFZ zu sein.

Wir von GATEWAY begrüssen diese grosse Aufmerksamkeit. Die duale Berufsbildung ist unserer Ansicht nach ein gesellschaftlich und volkswirtschaftlich wichtiger Pfeiler, der diese Beachtung zweifellos verdient. Aufgrund demografischer und gesellschaftlicher Veränderungen wird dieses System gerade in naher Zukunft auf eine harte Probe gestellt. Wir gehen daher noch einen Schritt weiter und wünschen uns, dass das hiesige Berufsbildungssystem auch in den kommenden Jahren einen ähnlich hohen Stellenwert geniesst.

Seit fast 20 Jahren stehen wir sowohl mit den Jugendlichen wie auch mit den Ausbildungsverantwortlichen in diesem Land im engen Kontakt. Unsere Instrumente und Verfahren helfen mit, Jugendliche und Unternehmen möglichst passgenau miteinander zu verbinden. Dazu gehört insbesondere der Betrieb des landesweit ersten interaktiven Lehrstellenportals GATEWAY ([www.gateway-junior.org](http://www.gateway-junior.org)) sowie dessen Weiterentwicklung zum umfassenden «Servicecenter für die junge Karriere». Dazu gehört aber auch die vorliegende Studie. Inzwischen zum fünften Mal durchgeführt ist die GATEWAY Berufsbildungsstudie eine der bedeutendsten Erhebungen zum Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. Die Studie dient mittlerweile zahlreichen Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern als Kompass in einer dynamischen Zeit. Denn in unserer Befragung haben die Jugendlichen das Wort. Wir haben sie nach ihren bevorzugten Branchen und nach ihren beruflichen Perspektiven befragt. Wir haben aber auch ihre Wünsche an die Arbeitgeber, ihre Erwartungen an die Berufswelt sowie ihre Strategien bei der Berufswahl und der Bewerbung untersucht. Die gewonnenen Erkenntnisse sind für die Ausbildungsverantwortlichen bei der Auswahl von Lernenden von entscheidender Bedeutung: Wie sollen die Jugendlichen von heute angesprochen werden? Welche Informationskanäle finden Beachtung und wie wird den jungen Leuten das vielfältige Aus- und Weiterbildungsangebot des eigenen Unternehmens präsentiert?

Mit der vorliegenden Studie und dem eindrücklichen Datenkranz über das Verhalten, die Vorstellungen und die Erwartungen der Schülerinnen und Schüler wollen wir also in erster Linie die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner bei ihrer täglichen Arbeit unterstützen. Sie, die seit Jahren hervorragende Arbeit leisten und junge Menschen zu wertvollen Fachkräften formen, werden in ihrer Arbeit zunehmend verunsichert. Kaum ein Tag vergeht, ohne dass ein selbst ernannter Experte oder eine Bloggerin «ein neues Modell für die Berufsbildung» oder «die Geheimnisse der Gen Y» propagiert. Mit den hier vorliegenden repräsentativen Aussagen direkt von der Zielgruppe erhalten Sie, liebe Leserin und lieber Leser, eine wichtige Entscheidungsgrundlage.

Einmal mehr sind wir von der grossen Teilnahmebereitschaft der Schweizer Jugendlichen begeistert und sagen herzlichen Dank. Ein grosses Dankeschön geht auch an die zahlreichen Lehrpersonen und Schulen, die unser Anliegen nun bereits zum fünften Mal tatkräftig unterstützt und die Schülerinnen und Schüler zur Teilnahme animiert haben. Sie leisten mit ihrem Engagement einen wichtigen Beitrag zur sachlichen und faktenbasierten Diskussion über die Berufsbildung.

Nun wünsche ich Ihnen, liebe Leserin und lieber Leser, viel Vergnügen bei der Lektüre der «GATEWAY Berufsbildungsstudie 2014».

Herzliche Grüsse

Adrian Krebs, Geschäftsführer GATEWAY Solutions AG  
Bern, 15. September 2014



## Zusammenfassung

Wie schon in den Vorjahren werden in der GATEWAY Berufsbildungsstudie auch in diesem Jahr spannende Ergebnisse zum Berufsorientierungs- und Berufsfindungsverhalten, zum Bewerbungsprozess und zu Wünschen und Einstellungen von Schweizer Jugendlichen präsentiert. Die letzten Jahre lag der Fokus ausschliesslich auf den Schülerinnen und Schülern. Dieses Jahr allerdings kommen auch die Lernenden zu Wort und wir erfahren, wie zufrieden sie mit ihrer Arbeit und dem Lehrbetrieb sind.

Während im ersten Kapitel das methodische Vorgehen, die Stichprobe und die verschiedenen Untergruppen beschrieben werden, setzt sich das zweite Kapitel mit der schulischen Situation der Befragten auseinander. Englisch ist hierbei das beliebteste Schulfach, gefolgt von Mathematik und Sport. Auffällig ist, dass Informatik im Vergleich zum Vorjahr an Beliebtheit verloren hat. Während die Schülerinnen sprachliche und musische Fächer sowie Hauswirtschaft bevorzugen, präferieren die Schüler Mathematik und Naturwissenschaften. Bei der Selbsteinschätzung der Leistungen in den verschiedenen Schulfächern zeichnet sich ein ähnliches Bild ab. Als wichtigste Schulfächer in Bezug auf den zukünftigen Beruf sind Mathematik, Englisch, Deutsch und Französisch angegeben worden.

Im dritten Kapitel werden die berufliche Orientierung und die Berufswahl behandelt. Die Jugendlichen informieren sich primär über Schnupperlehrten (die auch als am hilfreichsten für die Berufentscheidung bewertet werden), Gespräche mit Eltern und Informationsplattformen im Internet. Sie sind jedoch noch weit davon entfernt, das gesamte Spektrum an zur Verfügung stehenden Informationskanälen auszunützen. Die Schüler und Schülerinnen stufen sich als gut oder sogar sehr gut informiert über die verschiedenen Ausbildungen und Berufe sowie die eigenen Stärken, Schwächen und Interessen ein. Trotzdem muss von jährlich 25 000 Personen in der Schweiz ausgegangen werden, die mangelhaft informiert in die berufliche Zukunft gehen.

In Kapitel vier und fünf geht es primär um die Lehrstellensuche. Hierbei werden die Jugendlichen vor allem durch ihre Eltern unterstützt, die Unterstützung durch Lehrpersonen ist unterschiedlich hoch. Das am weitesten verbreitete Medium bei der Suche nach einem Lehrbetrieb ist das Internet. Die Schüler und Schülerinnen werden jedoch in der Schule nach wie vor primär darauf vorbereitet, eine klassische Bewerbungsmappe auf Papier zu erstellen und zu versenden. Über 90 Prozent der Jugendlichen haben diese konventionelle Bewerbung schon genutzt, deutlich mehr, als sich bereits online, per E-Mail oder anderweitig beworben haben. Die Hälfte der Jugendlichen schreibt zwischen einer und zehn, ein Viertel zwischen elf und dreissig und ein weiteres Viertel mehr als dreissig Bewerbungen bis zur Stellenzusage. Die meisten Schüler und Schülerinnen, die bereits eine Lehrstelle gefunden, jedoch noch nicht angetreten haben, sind mit dem gefundenen Berufsbild zufrieden. Vergleicht man sie allerdings mit denjenigen Personen, welche die Lehre bereits begonnen haben, so fällt auf, dass deren Zufriedenheit deutlich tiefer liegt. Ähnlich sieht es auch betreffend den konkreten Arbeitgeber aus: Zwei Drittel der Befragten sind diesbezüglich voll und ganz zufrieden, die Zahl der Unzufriedenen verdoppelt sich allerdings bei denjenigen Personen, welche die Lehre bereits begonnen haben. Der Bewerbungsprozess wird als teilweise unbefriedigend beschrieben, was auf Verbesserungspotenzial und einen gewissen Handlungsbedarf bei den Arbeitgebern hinweist.

Schliesslich äussern die Jugendlichen in Kapitel sechs und sieben ihre Berufs- und Branchenwünsche. Besonders beliebt sind die Berufsfelder Wirtschaft und Verwaltung, Verkauf sowie Gesundheit. Den Jugendlichen erscheint die soziale und zwischenmenschliche Komponente eines Betriebes als zentral. Nach dem Lehreintritt scheint es jedoch eine leichte Verschiebung der Wichtigkeit des sozialen Faktors hin zum wirtschaftlichen, direkteren Nutzen zu geben. Besonders wichtig ist den Jugendlichen das Arbeitsklima im Betrieb. Die Motivation und Leistung in einem Betrieb hängt auch von der allgemeinen Einstellung zur Arbeit ab. Diese hat bei den Jugendlichen einen hohen Stellenwert, sie streben jedoch gleichzeitig ein ausgeglichenes Verhältnis von Arbeit und Freizeit an. Die Bereitschaft zu Weiterbildungen und zur Karriere ist vorhanden, Familie und Freizeit sollten aber unter der Arbeitsbelastung nicht allzu stark leiden.

# 1. Vorgehen bei der Berufsbildungsstudie 2014 und Stichprobe

## 1.1 Ausgangslage und Fragestellungen

Die GATEWAY Berufsbildungsstudie 2014 gibt Ihnen erneut einen aktuellen und vertieften Einblick in das Berufsorientierungs- und das Berufsfindungsverhalten sowie den Bewerbungsprozess bei der Lehrstellensuche von Schweizer Jugendlichen. Bei der diesjährigen Befragung wurden im Gegensatz zu der letztjährigen Studie ergänzend auch Personen angeschrieben und befragt, die sich bereits in der Lehre befinden (in der Folge Lernende genannt). Diese gaben Auskunft darüber, wie gut ihnen der Beruf und der Ausbildungsplatz gefallen und welche Einstellung sie zur Arbeit haben. Dazu wurden anhand einer umfassenden und repräsentativen Online-Befragung von Januar bis März 2014 über 5 700 Schülerinnen, Schüler und Lernende zu ihren Erfahrungen als Lehrstellensuchende und Berufseinsteigerinnen und -einstieger befragt. Um die Vergleichbarkeit der Fragen auch über die Jahre zu gewährleisten und bald auch Trends und Entwicklungen abbilden zu können, haben wir weitestgehend auf die Fragen des letzten Jahres zurückgegriffen, diese jedoch bei Bedarf optimiert und ergänzt. Aus diesem Grund bleiben der Aufbau und die Themenschwerpunkte nahezu identisch mit der Schülerumfrage 2013:

Im ersten Kapitel werden einerseits das methodische Vorgehen und andererseits die Stichprobe und die verschiedenen Untergruppen detailliert beschrieben. Wie alt sind die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, welche Klassen und Schulniveaus besuchen sie, welchen Abschluss streben sie an und wo stehen sie aktuell im Übergang zwischen Schule und Beruf?

Das Kapitel 2 setzt sich mit der schulischen Situation der Befragten auseinander. Welches sind die beliebtesten Schulfächer und welche werden als wichtig für die gewünschte Ausbildung erachtet?

Die berufliche Orientierung und die Berufswahl werden in Kapitel 3 behandelt. Wie und wo orientieren sich die Schülerinnen und Schüler über die verschiedenen Berufe und als wie hilfreich erleben sie die verschiedenen Quellen? Wer unterstützt sie dabei? Wie gut kennen sie sich selber und wie sicher sind sie bei der getroffenen Entscheidung?

Die Kapitel 4 und 5 drehen sich um die Lehrstellensuche: Auf wie viele verschiedene Berufsbilder bewerben sich die Schweizer Schülerinnen und Schüler und wie viele Bewerbungen schreiben sie gesamthaft? Falls sie die Zusage für eine Lehrstelle haben: Wie zufrieden sind sie mit dem Ausbildungsberuf und dem Betrieb?

Schliesslich äussern die Jugendlichen in den Kapiteln 6 und 7 ihre Berufs- und Branchenwünsche. Welche Branchen sind beliebt, welche Eigenschaften machen einen Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin attraktiv? Und welche Einstellungen haben die Schülerinnen und Schüler zur Arbeit und unterscheiden sich diese im Vergleich zu Jugendlichen, die bereits mit der Lehre begonnen haben?

## 1.2 Methodische Umsetzung

Wie in den vergangenen Jahren wurde die Studie als Online-Befragung durchgeführt, was für die computererprobte Zielgruppe der Jugendlichen als ideale Methodik betrachtet wird. Alle Schülerinnen und Schüler, die im Zeitraum vom von Juni 2010 bis Dezember 2013 eine Multicheck® Eignungsanalyse oder die GATEWAY Berufswahlanalyse absolviert haben, wurden via E-Mail zur Teilnahme an der Umfrage eingeladen. Überdies wurden über 700 Schulen in der Schweiz mit der Bitte angeschrieben, ihre Schülerinnen und Schüler zur Teilnahme an der Umfrage zu bewegen. Auf der Website der Firma Multicheck wurde zusätzlich ein Banner geschaltet, das die jugendlichen Besucherinnen und Besucher aufforderte, an der Befragung teilzunehmen. Somit war die Umfrage grundsätzlich zwar für alle interessierten Personen offen, das Vorgehen zielte aber auf eine Stichprobe ab, welche in der Sekundarstufe II eine Berufslehre angehen will oder schon in eine Lehre eingetreten ist. Die Multicheck® Eignungsanalysen werden überwiegend im kaufmännischen und technischen Bereich, im Detailhandel und der Gesundheitsbranche eingesetzt, weshalb Interessentinnen und Interessenten aus diesen Bereichen überwiegend an der Befragung teilnehmen.

ressenten dieser Berufsfelder in der Stichprobe überproportional vertreten sein können. Um die Stichprobe mit Lernenden anzureichern, wurde auch auf ältere E-Mail-Adressen zurückgegriffen. Die gymnasiale und die akademische Bildung wurden in der vorliegenden Studie ausgeklammert. Die Teilnahme an der Studie war freiwillig und die Jugendlichen wurden für die Teilnahme nicht entlohnt. Allerdings hatten sie die Möglichkeit, eine Sprachreise, Eintrittsgutscheine für Erlebnisbäder und Museen und Weiteres zu gewinnen. Insgesamt wurden unter allen Teilnehmenden zehn Wettbewerbspreise verlost.

Mittels Filterfragen wurden den Jugendlichen ihrer persönlichen Situation angepasste Fragen gestellt. So resultierten vier Befragungsstränge: a) Personen, die noch nicht wussten, welchen Beruf sie ergreifen wollen, b) Personen, die den Beruf schon gewählt, aber noch keine Lehrstelle hatten, c) Personen, die bereits eine Lehrstelle gefunden hatten, aber zum Befragungszeitpunkt noch in der Schule waren, und schliesslich d) Personen, die mit der Lehre schon begonnen hatten. Da durch dieses Vorgehen nicht alle Fragen von allen Teilnehmenden beantwortet wurden, reduzierte sich die Anzahl Antworten pro Frage. Im Gegenzug konnte verhindert werden, dass den Antwortenden Fragen gestellt wurden, die nicht auf ihre aktuelle Situation zutrafen und die für sie deshalb nicht beantwortbar waren. So wurde beispielsweise die Frage zur Zufriedenheit mit der Lehrstelle nur gestellt, wenn der oder die Antwortende tatsächlich bereits eine Lehre begonnen hat, oder die Frage nach den beliebtesten Schulfächern nur den Schülerinnen und Schülern in der obligatorischen Schulzeit. Dank diesem Vorgehen konnten auch die Abbruchquote (35 %) deutlich verringert und die Antwortqualität verbessert werden.

Überdies wurden den Teilnehmenden einige Frageblöcke zufällig zugespielt, insbesondere zu Imagefragen oder Fragen zu spezifischen Firmen. So konnten der Aufwand und die Ausfülldauer für die Teilnehmenden minimiert werden. Je nach gestellten Fragen dauerte das Ausfüllen des Fragebogens zwischen 10 und 25 Minuten.

## 1.3 Zusammenfassung des Studiendesigns

### Zielgruppe

Alle Jugendlichen, die zwischen Juni 2010 und Dezember 2013 eine Multicheck® Eignungsanalyse (Deutschschweiz und Westschweiz) oder seit August 2012 die Berufswahlanalyse in der Schweiz durchgeführt haben, wurden per E-Mail zur Teilnahme eingeladen. Einige E-Mail-Adressen waren nicht mehr gültig. Zudem war auf der Website von Multicheck ein Link zur Umfrage platziert.

### Stichprobe

Den Fragebogen komplett abgeschlossen haben 3714 Personen von 5726 Personen, welche mindestens eine Frage beantwortet haben. Dies macht die Studie unseres Wissens zur grössten Schweizer Studie dieser Zielgruppe. Die verschiedenen Fragestränge wurden von unterschiedlich vielen Schülerinnen und Schülern bearbeitet.

### Rekrutierung

Online-Befragung: Multicheck hat von sämtlichen Absolventinnen und Absolventen eines Eignungstests sowie der Berufswahlanalyse eine E-Mail-Adresse. Mittels eines Informationsschreibens wurden Anfang Januar 2014 alle zur Teilnahme an der Online-Befragung im Auftrag von gfs-zürich und Multicheck eingeladen. Im Verlauf des Februars 2014 wurde allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern ein kombiniertes Dankes-/Reminder-Mail geschickt. In diesem wurde allen gedankt, die bereits mitgemacht hatten, und alle anderen nochmals gebeten, an der Umfrage teilzunehmen.

### Gewichtung

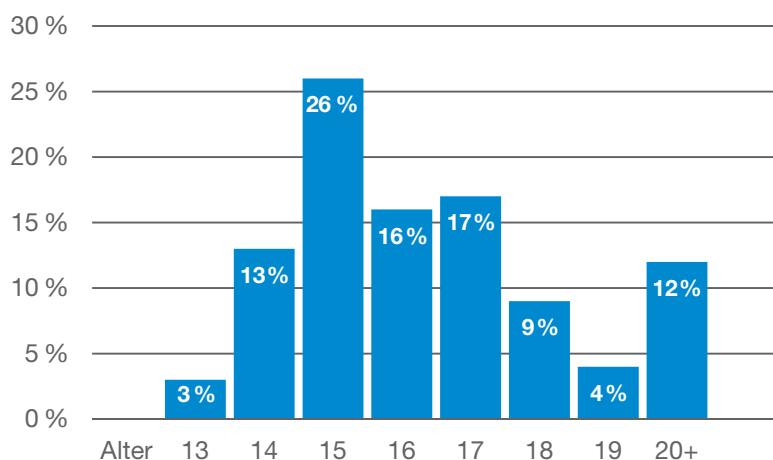
Um eine repräsentative Aussage für die Schweizer Lehrstellenlandschaft machen zu können, wurden die Daten nach Regionen (77% Deutschschweiz, 23% Westschweiz) und Geschlecht (je 50%) gewichtet. Basis bildeten dabei die offiziellen Zahlen des Bundesamtes für Statistik (2011).

Die Stichprobe setzt sich wie folgt zusammen:

	Vor Gewichtung			Nach Gewichtung		
	Deutschschweiz	Westschweiz	Total	Deutschschweiz	Westschweiz	Total
Männlich	1 834	211	2 045	2 203	658	2 861
Weiblich	3 313	363	3 676	2 203	658	2 861
Total	5 147	574	5 721	4 406	1 316	5 722

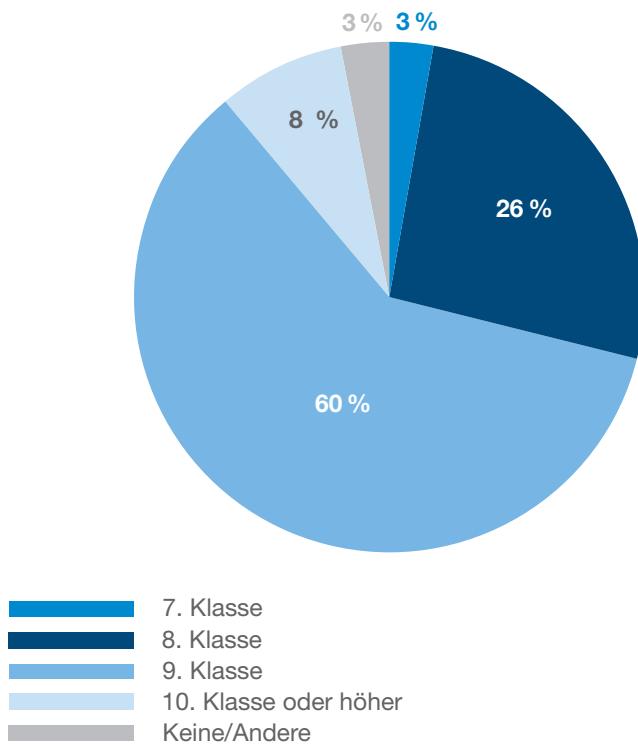
Tabelle 1. Zusammensetzung der Stichprobe nach Region und Geschlecht.

Die Stichprobe umfasst vor allem den Altersbereich von 15 bis 18 Jahre. Die meisten sind somit Schülerinnen und Schüler am Ende der obligatorischen Schulzeit oder zu Beginn der Lehre. Die über 20-Jährigen sind vor allem Lernende, denen auf sie zugeschnittene Fragen gestellt wurden.



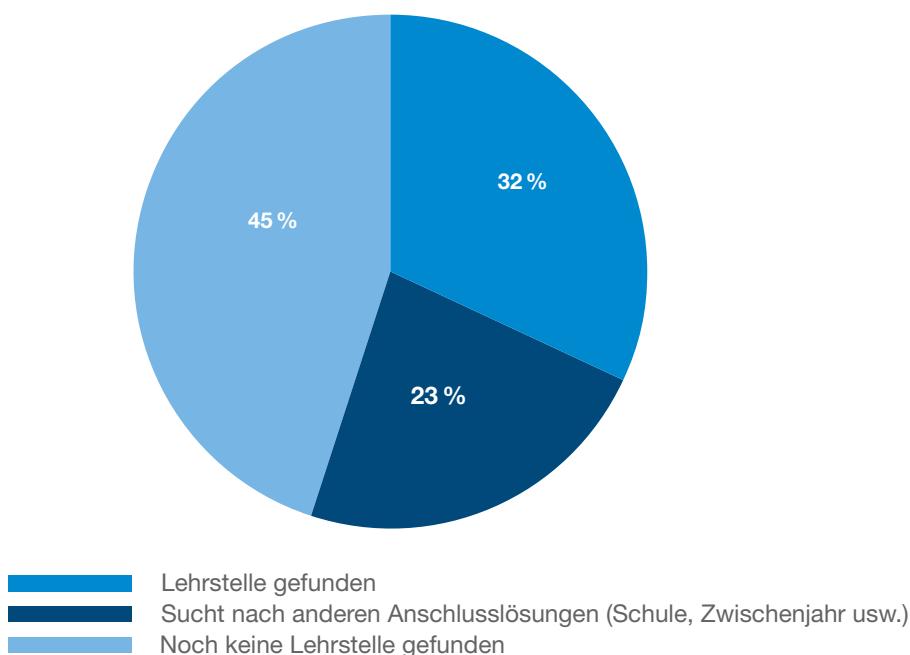
Grafik 1. Altersstruktur der Gesamtstichprobe. N=5 718.

Die Personen, welche noch keine Ausbildung angetreten haben, befinden sich fast ausschliesslich (85 %) in der achten oder neunten Klasse.



Grafik 2. Teilstichprobe (nur Personen, die noch in der Schule sind) charakterisiert nach Klasse. N=2872.

Status Lehrstellensuche:



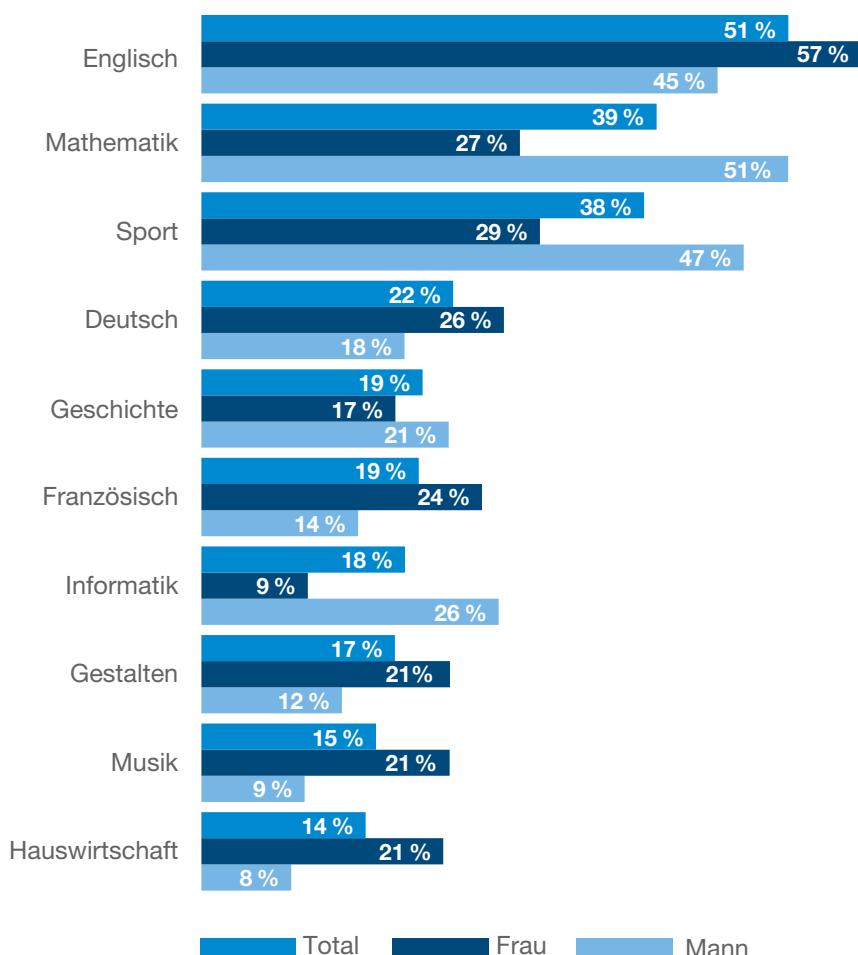
Grafik 3. Charakterisierung der Teilstichprobe anhand Anschlusslösung in Prozent. N=3556.

Nur Personen, die noch in der Schule sind.

## 2. Schule/Ausbildung

### 2.1 Vorlieben, Relevanz und Stärken in den verschiedenen Schulfächern

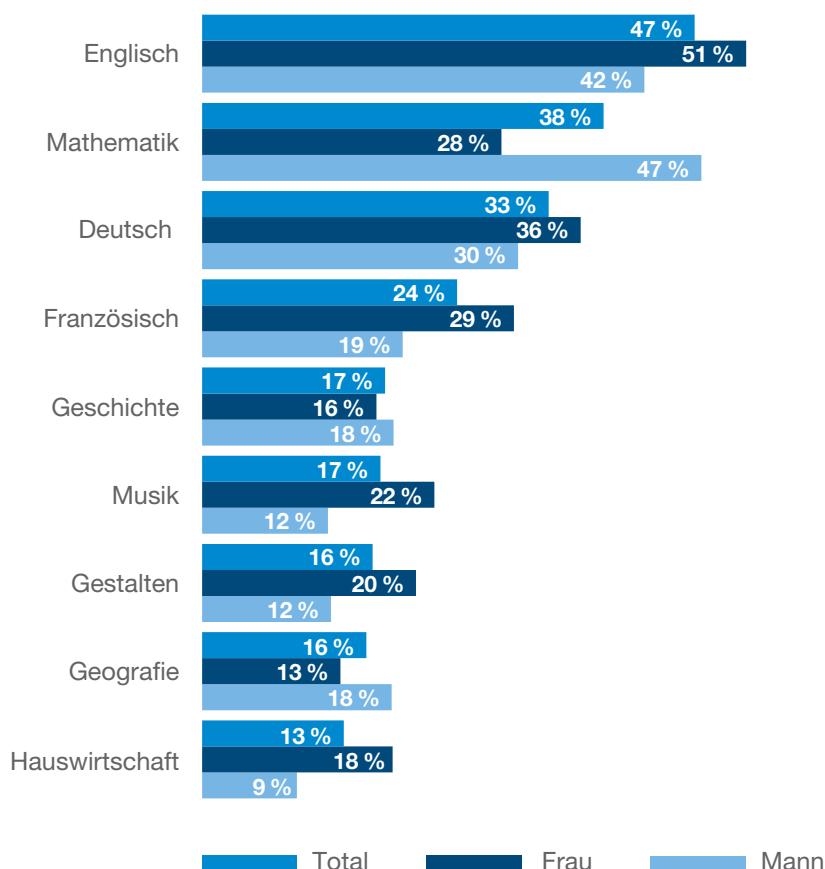
Bei der Berufswahl lassen sich die Schülerinnen und Schüler vor allem durch ihre schulischen Interessen und Fähigkeiten leiten. Basierend auf der Annahme, dass die Zufriedenheit und die berufliche Stabilität steigen, je besser die Passung der individuellen Stärken und Interessen einerseits und der beruflichen Anforderungen und dem beruflichen Umfeld andererseits sind, formulierte und bestätigte John Holland seine weit verbreitete Berufswahltheorie. Daher beginnen wir unsere Untersuchung mit dem genauen Betrachten der Vorlieben und selbst eingeschätzten Stärken der Jugendlichen, denn dies sind die Faktoren, welche die Berufswahl und die berufliche Laufbahn massgeblich beeinflussen.



Grafik 4. Beliebteste Schulfächer gesamthaft und nach Geschlecht in Prozent. N=2594.  
Nur Personen, die noch keine Lehre begonnen haben.

Wie bereits in den letzten Jahren rangiert als beliebtestes Schulfach Englisch auf dem ersten Platz: Die Hälfte der Befragten (51 %) zählte es zu einem der drei beliebtesten Schulfächer (Schülerinnen 57 %, Schüler 45 %). Mit einem Abstand von 12 Prozentpunkten liegt Mathematik mit 39 % auf dem zweiten Platz, knapp vor dem Unterrichtsfach Sport, das von fast vier von zehn Befragten (38 %) als eines der beliebtesten Fächer angesehen wird. Sowohl die Reihenfolge der Fächer als auch die Prozentanteile haben sich im Vergleich zum vergangenen Jahr kaum geändert. Ein augenfälliger Unterschied besteht allerdings bei der Informatik: Der Anteil an Personen, die dieses Jahr die Informatik zu den drei beliebtesten Fächern zählten, sank gegenüber 2013 von 24 % um 6 Prozentpunkte auf 18 %. Damit fällt sie hinter die Landessprachen Deutsch und Französisch sowie Geschichte zurück. Dies deutet darauf hin, dass das Fach Informatik, ähnlich wie Gestalten oder Musik, nur ein kleines Segment mit relativ spezifischen Interessen anspricht, wovon nur jede vierte Person (Schülerinnen: 9 %, Schüler: 26 %) weiblich ist. Der Geschlechterunterschied ist auch bei anderen Fächern auffällig: Die Schülerinnen bevorzugen – ganz geschlechterstereotyp – eher sprachliche und musicale Fächer sowie die Hauswirtschaft, während die Schüler häufiger Mathematik und naturwissenschaftliche Inhalte präferieren.

Bei der Selbsteinschätzung der Leistungen in den verschiedenen Schulfächern zeichnet sich ein ähnliches Bild ab:



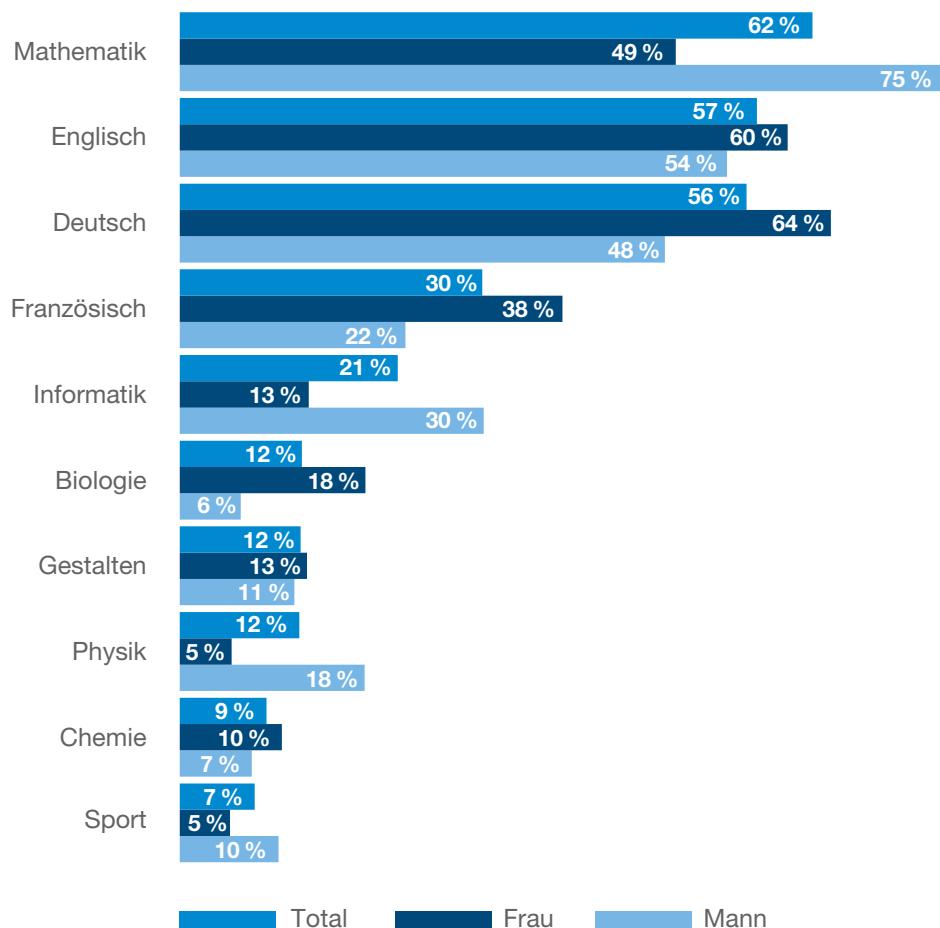
Grafik 5. Beste Schulfächer gesamthaft und nach Geschlecht in Prozent. N=2554.

Nur Personen, die noch keine Lehre begonnen haben.

Dass Schülerinnen und Schüler ihre Leistung bei den sie interessierenden Fächern auch höher einschätzen, deutet darauf hin, dass Fächer und Themen, welche die Jugendlichen besonders interessieren, diese zu einer höheren Leistung anspornen. Aber auch die umgekehrte Schlussfolgerung ist plausibel: Fähigkeiten, die bei den Jugendlichen hoch ausgeprägt sind, werden als spannend und befriedigend erlebt und daher wohl als interessant bewertet.

Letztlich spielt es hier eine untergeordnete Rolle, was Ursache und Wirkung ist: Wichtig ist die Tatsache, dass Interesse, Potenzial und Motivation bei der Berufswahl sowohl von den Jugendlichen selber als auch von den Ausbildungsverantwortlichen bei der Stellenvergabe berücksichtigt werden. Vor allem die Fähigkeiten und Stärken der Jugendlichen fallen in jüngeren Beratungskonzepten (siehe z.B. Kompetenzbilanzierung) glücklicherweise vermehrt Aufmerksamkeit zu. Ressourcenorientierte Beratungsmodelle rücken neben den persönlichen Interessen dementsprechend ebenfalls die Fähigkeiten einer Person, aber auch Umweltfaktoren wie Eltern, Bildungsangebote und wirtschaftliche Faktoren in den Fokus einer umfassenden Berufsberatung.

Wenn die Jugendlichen gefragt werden, welche Fächer sie für ihre berufliche Zukunft als am wichtigsten empfinden, ergeben sich einige Veränderungen in der Reihenfolge der am häufigsten genannten Schulfächer:



Grafik 6. Die für den künftigen Beruf wichtigsten Schulfächer gesamthaft und nach Geschlecht in Prozent. N=2519. Nur Personen, die noch keine Lehre begonnen haben.

Als wichtigste Schulfächer in Bezug auf den gewünschten Beruf gelten Mathematik (62 %) und die Sprachen Englisch (57 %), Deutsch (51 %) und Französisch (30 %).

Während Mathematik von drei von vier Schülern (75 %) als wichtiges Fach für den Wunschberuf bewertet wird und damit bei diesen an erster Stelle steht, ist es bei den Schülerinnen nur jede zweite (49 %). Wie bei den beliebten und besten Fächern werden von den Schülerinnen wiederum die Sprachen höher bewertet als mathematische und naturwissenschaftliche Disziplinen. Wir werten dies als einen Hinweis darauf, dass bereits in der obligatorischen Schulzeit zwischen Schülerinnen und Schülern bezogen auf die Berufswahl unterschiedliche, geschlechterspezifische Berufswünsche vorherrschen, also Schüler bereits andere Berufe im Kopf haben, wenn sie sich überlegen, welche Fächer für ihre berufliche Zukunft wichtig sind, als die Schülerinnen.

Möglicherweise wird die Bedeutung des Faches Informatik, das hier lediglich an fünfter Stelle steht, von den Schülerinnen und Schülern unterschätzt. Eine Studie des BITKOM (Deutscher Hightech-Verband) aus dem Jahr 2010 zeigte nämlich eindrücklich, dass in Deutschland 61% aller Berufstätigen bei der Arbeit regelmäßig einen PC benutzen. Der PC gewinnt dementsprechend auch jenseits der typischen Bürojobs immer mehr an Bedeutung, da er unabhängig von der Branche die Produktivität und Effizienz der Unternehmen erhöht. Andererseits wird verkannt, dass die Landessprachen Deutsch und Französisch wohl bei jeder Ausbildung in der Schweiz wichtiger sind als Englisch. Natürlich nimmt Englisch in bestimmten Berufen (z. B. Informatik) einen hohen Stellenwert ein, aber der sichere und korrekte Gebrauch der Muttersprache dürfte wohl die Grundlage für jede erfolgreiche Ausbildung sein.

Neuere wissenschaftliche Untersuchungen (siehe z.B. die Publikationen rund um das Nationale Forschungsprojekt 60 [NFP60], das sich mit Geschlechterunterschieden und Chancengleichheit beschäftigt) legen nahe, dass die unterschiedliche Kompetenz- und Interessenstruktur zwischen den Geschlechtern nur in geringem Mass angeboren ist und die zum Teil deutlichen Unterschiede zwischen den Schülerinnen und den Schülern nicht erklären können. Vielmehr sind es Verhaltensweisen und Interessen, die in unserer Kultur als typisch weiblich oder typisch männlich gelten und so bereits Kleinkinder in für sie geschlechtertypische Bahnen lenken und sie dort prägen und bestärken. Sollte es ein Ziel sein, die Geschlechterstereotypen in der Berufsbildung zu minimieren und beispielsweise mehr Schülerinnen für technische Berufe zu begeistern, müssen erstens bereits Eltern, Betreuungs- und Beratungspersonen sowie Lehrpersonen aller Schulstufen Knaben und Mädchen ermutigen, ihre Interessen und Stärken auch dann zu verfolgen, wenn sie für das eigene Geschlecht als untypisch gelten. Den Eltern, Lehrpersonen und Berufsberaterinnen und Berufsberatern muss zweitens überdies bewusst sein, dass ihr Verhalten und ihre Einstellung, ob ein Schulfach oder Beruf als typisch weiblich oder männlich gilt, einen starken Einfluss auf die Schülerinnen und Schüler hat und dass diese nicht unterschätzt werden dürfen.

Dass schliesslich oft eine «geschlechtertypische Berufswahl» getroffen wird, begründen die Jugendlichen zwar am Ende mit persönlichen Interessen, die eigentlichen Ursachen allerdings sind struktureller Natur und lassen sich nicht in einem Jahr der Berufsfindung «korrigieren». Dies ist insbesondere wichtig im Hinblick auf den Fachkräftemangel, der in den vorwiegend typisch männlichen Berufen herrscht. Eine nachhaltige Strategie, diesem entgegenzuwirken wäre es, bereits bei jungen Schülerinnen vermehrt das technische Interesse zu fördern oder zu bestärken und ihnen aufzuzeigen, dass es auch für sie passend ist, sich für solche Tätigkeiten und Berufe zu interessieren.

### 3. Orientierung

#### 3.1 Kanäle der beruflichen Orientierung

Die Berufswahl ist ein komplexer Prozess, der eine prägende Auswirkung auf das gesamte Erwerbsleben hat. Umso wichtiger ist eine sorgfältige und genaue Orientierung über mehrere und wenn möglich unabhängige Kanäle. Das Berufsorientierungsverhalten soll daher der Gegenstand der näheren Betrachtung dieses Kapitels sein.

Von neun möglichen Kanälen der beruflichen Orientierung konnten die Befragten bei jedem jeweils angeben, ob er genutzt worden ist. Diese Frage wurde nur Personen gestellt, die sich schon orientiert haben und während der Befragungsperiode eine Lehrstelle gesucht, aber noch keine gefunden haben, sich also mitten im Berufsfundungsprozess befinden. Durchschnittlich wurden beinahe vier Antwortmöglichkeiten gewählt, was deutlich aufzeigt, dass die Jugendlichen die verschiedenen Informationsangebote nutzen. Gleichzeitig fällt aber auch auf, dass die Jugendlichen nicht das gesamte Potenzial an zur Verfügung stehenden Informationskanälen ausnützen.



Grafik 7. Für die berufliche Orientierung genutzte Kanäle in Prozent. N=928.

Nur Personen, die eine Lehrstelle gesucht, aber noch keine gefunden haben.

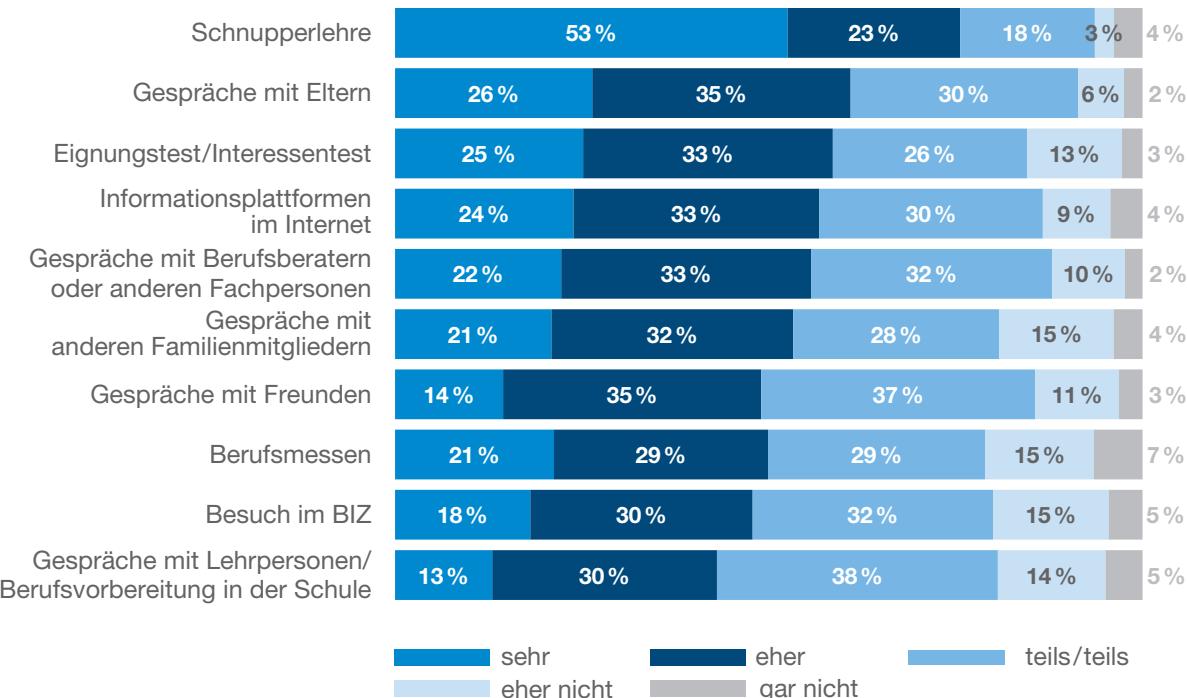
Zwei von drei Jugendlichen (65 %) nutzen die Schnupperlehre, um einen Beruf besser kennenzulernen und herauszufinden, ob ein bestimmter Beruf zu ihnen passt. Jede zweite Person (47 %) bespricht die verschiedenen beruflichen Optionen mit den Eltern und vier von zehn (41 %) informieren sich über das Internet. Ungefähr der selbe Prozentsatz profitiert vom Berufswahlunterricht in der Schule und/oder von Gesprächen mit Lehrpersonen (40 %) und Freunden (38 %).

Je ein Drittel der Befragten gibt an, sich im Gespräch mit Berufsberatenden (34 %), an Berufsmessen (33 %) und mittels Berufswahlanalysen (31 %) orientiert zu haben.

Im Vergleich zu den Schülern bevorzugen Schülerinnen tendenziell häufiger Orientierungshilfen mit einer sozialen Interaktion wie Schnupperlehren (+9 Prozentpunkte verglichen mit den Schülern) und Gesprächen mit Eltern (+6 Prozentpunkte) oder Beraterinnen und Beratern (+5 Prozentpunkte). Dafür gaben sie seltener an, sich über das Internet (-6 Prozentpunkte) oder mit einer Berufswahlanalyse (-5 Prozentpunkte) orientiert zu haben. Die unterschiedliche Rate der Inanspruchnahme ist ein deutlicher Hinweis, dass verschiedene Anspruchsgruppen sich über verschiedene Kanäle orientieren und es wichtig ist, dass den Jugendlichen die unterschiedlichen Orientierungshilfen angeboten werden, sodass diese die ihnen am besten entsprechenden Hilfen selbst wählen können.

### 3.2 Bewertung der verschiedenen Kanäle

Äusserst spannend ist die Frage, als wie hilfreich die verschiedenen Kanäle von den Schülerinnen und Schülern bewertet werden. Die Frage wurde so programmiert, dass die Befragten nur diejenigen Orientierungshilfen bewerten konnten, die sie auch tatsächlich benutzt hatten.



Grafik 8. Für die berufliche Orientierung genutzte Kanäle in Prozent. N=586.

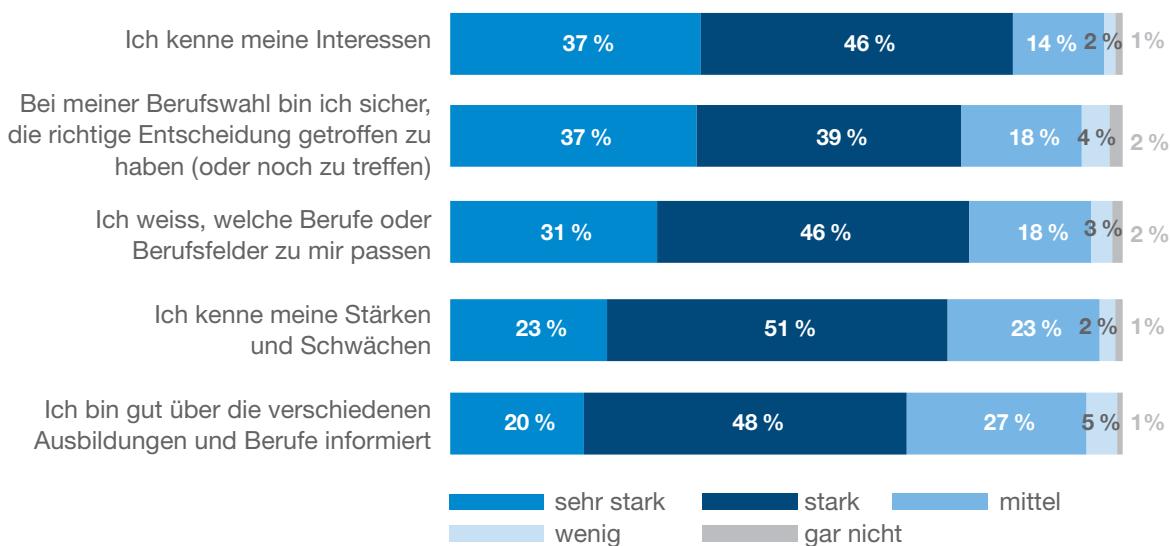
Nur Personen, die eine Lehrstelle gesucht, aber noch keine gefunden haben.

Mit einem Mittelwert von  $m = 4.2$  schneidet hier wiederum die Schnupperlehre deutlich am besten ab und wird somit zur Orientierung von den Jugendlichen nicht nur am häufigsten gewählt, sondern auch als am hilfreichsten bewertet. Dieser hohe Mittelwert lässt sich als «sehr gut» interpretieren, so geben drei von vier Personen (76 %) an, dass die Schnupperlehre sehr hilfreich oder eher hilfreich bei der beruflichen Orientierung war. Das Gespräch mit den Eltern folgt auf dem zweiten Platz; der Mittelwert von  $m = 3.8$  unterscheidet sich allerdings signifikant vom ersten Platz und kann als zufriedenstellend beurteilt werden. Ebenfalls als zufriedenstellend werden verschiedene Testverfahren, Informationsplattformen auf dem Internet und Beratungsgespräche von Fachpersonen beurteilt. Die Gespräche mit anderen Familienmitgliedern ausser den Eltern, mit Freunden oder Lehrpersonen sowie die Besuche an Berufsmessen und auf dem BIZ werden bei Mittelwerten von  $m = 3.5$  und tiefer als wenig hilfreich wahrgenommen.

Betrachtet man die Ergebnisse der vorherigen Frage, fällt auf, dass die Position der Informationskanäle nicht immer übereinstimmt. So werden zum Beispiel Tests und Analysen recht selten eingesetzt, obwohl solche Verfahren als zufriedenstellend bewertet werden. Umgekehrt verhält es sich bei den etablierten Orientierungshilfen wie Berufsberatungsgespräche, Besuche auf dem BIZ und an Berufsmessen: Diese werden recht häufig in Anspruch genommen, die Bewertungen fallen zum Teil aber ungenügend aus. Die Lehrpersonen und Beratenden sollten also je nach Fragestellung geeignete Mittel und Instrumente einsetzen und regelmässig überprüfen, ob diese noch zeitgemäss sind und von den Jugendlichen als hilfreich erachtet und geschätzt werden.

### 3.3 Kenntnisse der eigenen Interessen und Stärken sowie der verschiedenen Berufsumwelten

Der Lehrberuf sollte nicht nur zu den Interessen, sondern auch zu den Fähigkeiten der zukünftigen Lernenden passen. Um zu erkennen, ob dies der Fall ist, müssen die Jugendlichen sowohl die eigenen Interessen und Potenziale gut erkunden wie auch Informationen über alle möglichen Berufe einholen. Schliesslich müssen die Anforderungen der Berufe auch mit dem eigenen Interessen- und Fähigkeitsprofil abgeglichen und für jeden Beruf eine Passung hergestellt werden. Wie gut glauben die Schülerinnen und Schüler, diese einzelnen Teilschritte bewältigt zu haben?



Grafik 9. Kenntnisse der eigenen Interessen und Stärken und der verschiedenen Berufe in Prozent. N=1 746. Nur Personen, die eine Lehrstelle gesucht haben.

Sieben von zehn Befragten (68 %) geben an, sehr gut oder gut über die verschiedenen Ausbildungen und Berufe informiert zu sein. Gut jede vierte befragte Person (27 %) erachtet die persönliche Informiertheit als mittelmässig und sechs von hundert Befragten (6 %) stufen sich als wenig oder gar nicht über die verschiedenen Ausbildungen und Berufe informiert ein. Relativ betrachtet scheint diese Zahl klein. Nimmt man aber an, dass von ca. 80000 Schulabgängerinnen und -abgängern jährlich (Stand 2012) ein Drittel (33 %) nur mittelmässig oder schlecht über die verschiedenen Berufsoptionen Bescheid weiss und die in dieser Studie befragten Jugendlichen repräsentativ sind, gibt es jährlich rund 25000 Personen, die mangelhaft informiert in die berufliche Zukunft gehen. Der Mittelwert von  $m=3.8$  bei dieser Frage deutet sogar darauf hin, dass die durchschnittliche Informiertheit nur knapp genügend oder gar mangelhaft ist. Besonders die Schnupperlehre, Analysen und Tests sowie ansprechende und qualitativ hochwertige Informationen im Internet werden von den Jugendlichen als hilfreich bewertet und sollten eine noch breitere Verwendung finden. Für manche Jugendlichen bedeutet dies, dass eine sorgfältigere Auseinandersetzung mit den verschiedenen Berufen und Berufsfeldern stattfinden sollte und sie nicht zu früh im Berufswahlprozess nur noch eine Richtung verfolgen, sondern stets auch andere Berufsfelder im Auge behalten sollten. Für die Unternehmen kann dies bedeuten, dass sie vor allem während der Schnupperlehre ein realistisches Berufsbild zu vermitteln versuchen, aber auch Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu anderen Berufen und Berufsfeldern herausstreichen sollten. Auch eine offene Rückmeldung nach der Schnupperlehre und Empfehlungen der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner können für viele Jugendliche sehr wertvoll sein.

Besser als die verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten und Berufe scheinen die Jugendlichen die eigenen Stärken, Schwächen und Interessen zu kennen. So geben fünf von sechs der Befragten (83 %) an, die eigenen Interessen gut oder sehr gut zu kennen. Drei von vier (76 %) sind sich sicher, die richtige Berufswahl getroffen zu haben oder noch zu treffen. Anders formuliert bedeutet das aber auch, dass jede und jeder Vierte nur teilweise sicher oder gar unsicher ist bezüglich der Berufswahl. In absoluten Zahlen entspricht das in der

Schweiz ca. 20000 Personen jährlich. Auch drei von vier (77 %) geben an zu wissen, welche Berufsfelder zu ihnen passen und meinen, ihre eigenen Stärken und Schwächen zu kennen (74 %). Die Mittelwerte dieser Fragen liegen zwischen  $m=3.8$  und  $m=4.0$  und dürfen als ausreichend bis gut interpretiert werden.

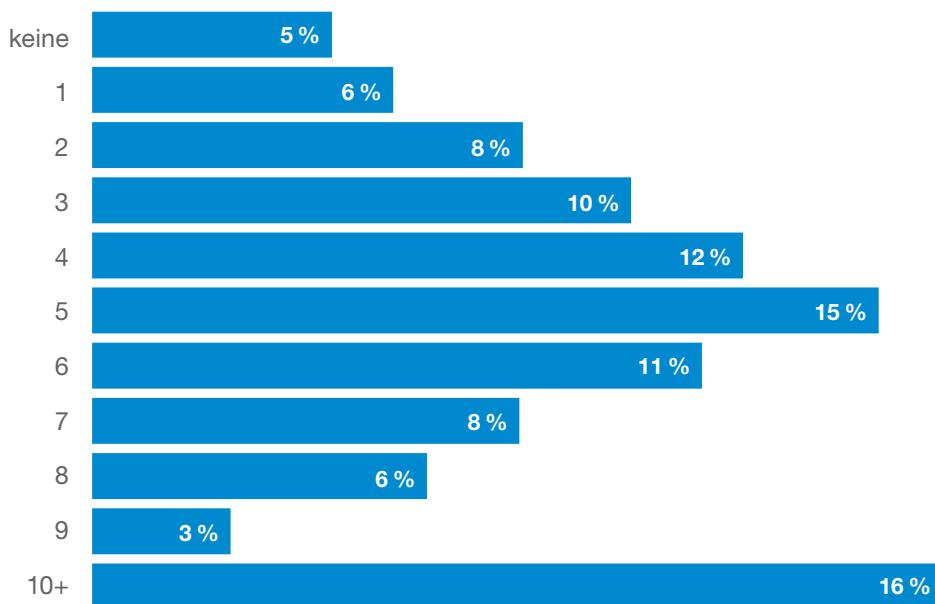
Dass die Zustimmung zu den Kenntnissen der eigenen Interessen und der Sicherheit der Ausbildungswahl am höchsten ist, mag auf den ersten Blick erfreulich sein. Auffällig ist jedoch, dass die Informiertheit über die eigenen Stärken und Schwächen und über die verschiedenen Ausbildungen und Berufe sowie das Wissen, welche Berufe zu einem passen, eine tiefere Zustimmung erfahren. Oder anders gesagt: Die Jugendlichen scheinen sich fast ausschliesslich von ihren Interessen leiten zu lassen. Grundsätzlich erscheint es aber für einen erfolgreichen Berufsfindungsprozess ebenso wichtig, das eigene Potenzial und die dazu passenden Berufe zu kennen. Die Informiertheit über die Fähigkeiten und Anforderungen in bestimmten Berufen sollte für die ideale Passung von Tätigkeit und Person mindestens so penibel geprüft werden wie das Interesse. Denn nur mit Interesse alleine kann eine Lehre nicht erfolgreich abgeschlossen werden; ein Mindestmass an kognitiven Fähigkeiten und schulischem Grundwissen ist zwingende Voraussetzung.

Bezogen auf diese innere und äussere Exploration sind einige der Befragten dieses Jahres bedeutend unsicherer als die Befragten des letzten Jahres. Die Zustimmung zu den einzelnen Fragen sank zum Teil markant, was dazu führt, dass die letztjährige Aussage, wonach es sich um gut informierte und orientierte Jugendliche handelt, dieses Jahr etwas relativiert werden muss. Da wir diesbezüglich allerdings erst über Daten des laufenden und des vergangenen Jahres verfügen, darf aber noch nicht von einer Entwicklung oder einem Trend gesprochen werden und der Unterschied sollte nicht überbewertet werden.

Tendenziell scheinen sich die Schüler etwas sicherer zu sein als die Schülerinnen, wenn es um die Erkundung der eigenen Interessen und Fähigkeiten und der verschiedenen beruflichen Umwelten geht. Der Unterschied ist allerdings relativ gering.

### 3.4 Die Schnupperlehre

Für die berufliche Orientierung ist die Schnupperlehre nicht nur das meistgewählte (65 %, siehe oben), sondern auch das als am hilfreichsten bewertete Instrument. Den Arbeitgebenden dient sie zur Beurteilung der Jugendlichen (Selektionsinstrument), den Jugendlichen selber nicht nur zur Orientierung, sondern auch zur Lehrstellensuche. Aus diesen Gründen ist sie sowohl für die Schülerinnen und Schüler wie auch für die Arbeitgebenden ein zentrales Element im Berufsfindungs- resp. Rekrutierungsprozess. In der folgenden Grafik sind die Resultate dargestellt zur Frage, wie viele Schnupperlehrten diejenigen Befragten absolviert haben, welche bereits eine Lehrstelle gesucht haben.

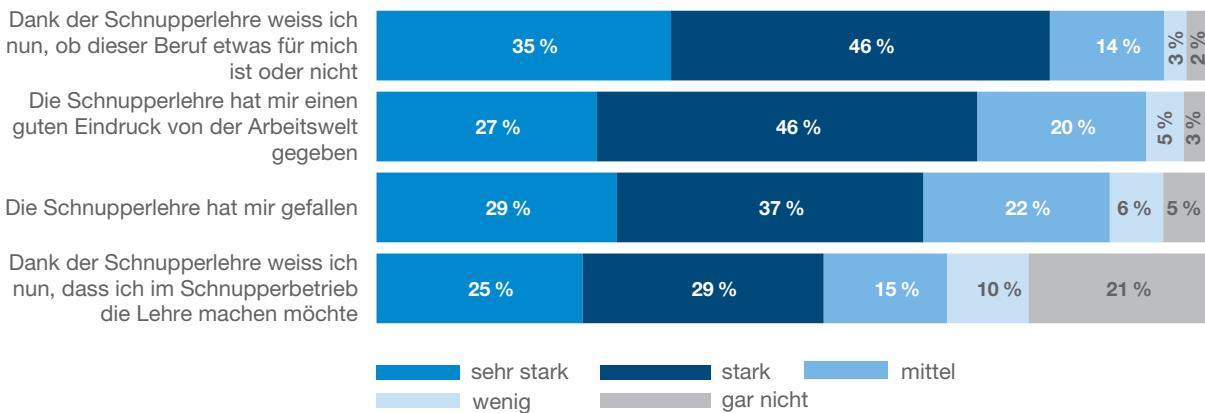


Grafik 10. Anzahl absolviert Schnupperlehrten in Prozent. N=1722.

Nur Personen, die eine Lehrstelle gesucht haben.

Im Durchschnitt absolvieren diese Jugendlichen sechs bis sieben Schnupperlehrten. Dieser leicht nach oben verzerrte Mittelwert kommt zustande, weil einige wenige Personen sehr viele Schnupperlehrten machen. Denn die meisten Jugendlichen (15 %) machen fünf Schnupperlehrten, fünf von sechs (84 %) zwischen null und neun. Jede sechste Person gab also an, zehn oder mehr Schnupperlehrten absolviert zu haben. Der Durchschnitt der absolvierten Schnupperlehrten unterscheidet sich zwischen den Schultypen (10. Schuljahr: 8,0 Schnupperlehrten, Realschule: 7,4, Sekundarschule 6,1, Gymnasium: 5,2). Es zeigt sich, dass die Anzahl steigt, je tiefer das Schulniveau ist, wobei bei den Gymnasiastinnen und Gymnasiasten nur diejenigen in die Befragung einfließen, die eine Lehre machen wollen und eine Lehrstelle suchen. Es gibt auch einen leichten Unterschied zwischen den Geschlechtern (weiblich: 7,2 Schnupperlehrten, männlich: 6,1) und den Sprachregionen (Deutschschweiz: 6,2 Schnupperlehrten, französische Schweiz: 9,8). Die hohe Zahl der Schnupperlehrten beruht wohl nicht darauf, dass die Jugendlichen planlos in viele Berufe hineinschnuppern, sondern dass sie den Unternehmen als Selektionsinstrument dient. So müssen die Jugendlichen in verschiedenen Unternehmen wiederholt denselben Beruf schnuppern, weil die Unternehmen die Jugendlichen kennenlernen wollen.

Die Jugendlichen, welche mindestens eine Schnupperlehre besucht haben, wurden zu ihrer ersten Schnupperlehre befragt.



Grafik 11. Bewertung der ersten Schnupperlehre in Prozent. N=1019.

Nur Personen, die eine Lehrstelle gesucht und eine Schnupperlehre absolviert haben.

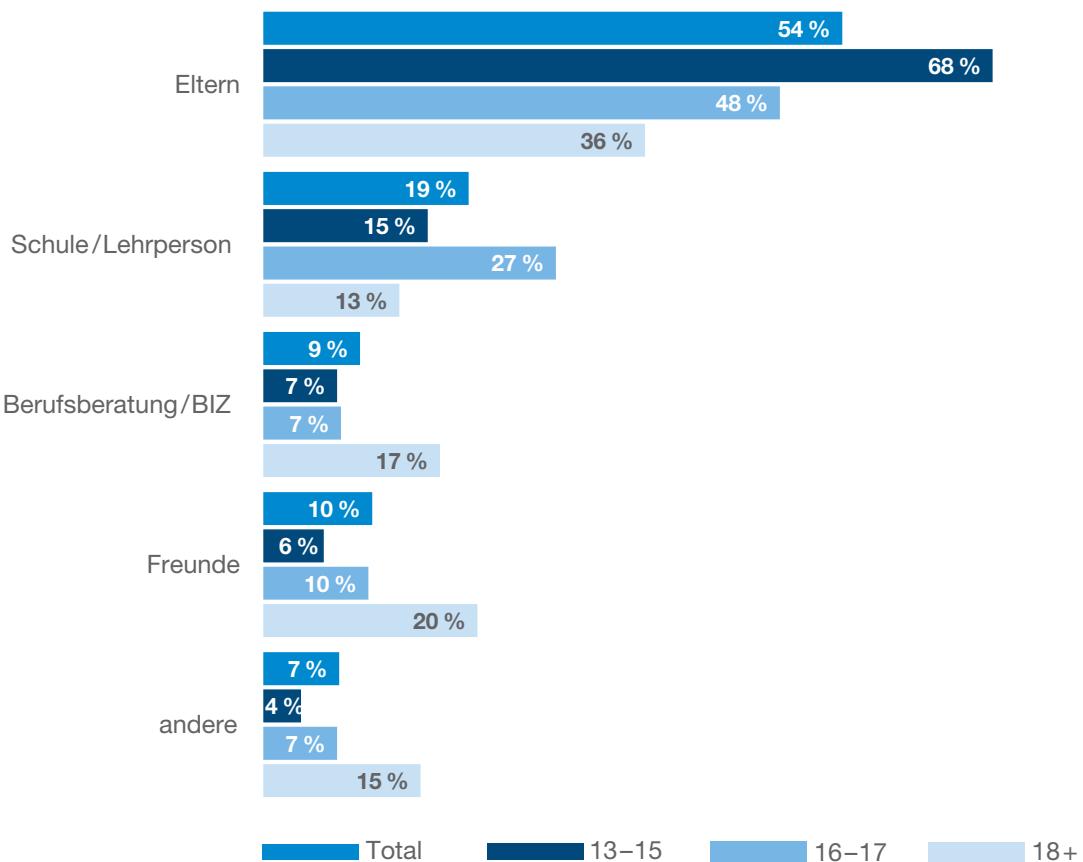
Zwei von drei der Befragten (66 %) geben an, dass ihnen die erste Schnupperlehre gut gefallen hat. Der Mittelwert liegt hier bei  $m=3.8$  und kann als genügend beurteilt werden. Denn immerhin jeder fünften Person (22 %) hat die Schnupperlehre nur teilweise gefallen und jeder neunten Person (11 %) hat dieser erste direkte Kontakt mit der Arbeitswelt wenig oder gar nicht gefallen.

Das eigentliche Ziel der Jugendlichen – herauszufinden, ob der Beruf zu ihnen passt – erreichen sie mit der ersten Schnupperlehre schon sehr gut: Acht von zehn Schülerinnen und Schülern (81 %) glauben nämlich danach zu wissen, ob der beschnupperte Beruf etwas für sie ist oder nicht. Jede siebte befragte Person (14 %) ist sich teilweise sicher und nur jede zwanzigste (5 %) wenig oder gar nicht. Der Mittelwert liegt bei  $m=4.1$  und kann als gut interpretiert werden. Bei einem Mittelwert von  $m=3.9$  schätzen die Jugendlichen ihren Eindruck der Berufswelt im Allgemeinen (im Gegensatz zum Beruf im Speziellen) etwas schlechter ein. Drei von vier (73 %) sind der Meinung, einen guten Eindruck der Arbeitswelt erhalten zu haben. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten (54 %) weiss nach der Schnupperlehre, ob sie sich im Betrieb auch bewerben will. Das Hauptziel der Jugendlichen, nämlich den Beruf (und nicht die Arbeitswelt im Allgemeinen oder den Betrieb im Speziellen) kennenzulernen, wird also sehr gut erreicht. Da die Schnupperlehre von den Jugendlichen auch als sehr hilfreich (siehe oben) eingestuft wird, ist es wohl das wichtigste und beste Berufsorientierungsinstrument überhaupt und es sollte sichergestellt sein, dass alle Jugendlichen auch die Gelegenheit erhalten, ohne Barrieren in die verschiedenen Berufsbilder und beruflichen Umwelten hineinzuschauen.

## 4. Lehrstellensuche

### 4.1 Unterstützung bei der Lehrstellensuche

Gefragt nach der Person bzw. den Personen, die den Jugendlichen bei der Lehrstellensuche am meisten Unterstützung geboten haben, gibt mehr als die Hälfte der Schülerinnen und Schüler (54 %) die Eltern an. Ein Fünftel der Befragten (19 %) hat am meisten Unterstützung von der Lehrperson erhalten. Wie zu erwarten, sinkt der Einfluss der Eltern mit dem Alter der Schülerinnen und Schüler. Bei den 13- bis 15-Jährigen bieten die Eltern in sieben von zehn Fällen (68 %) die grösste Unterstützung bei der Suche nach einer Lehrstelle, bei den 16- und 17-Jährigen trifft dies noch auf jede zweite (48 %) und bei den über 18-Jährigen nur noch auf jede dritte Person (36 %) zu. Umgekehrt verhält es sich mit den Freunden: Deren Bedeutung steigt mit zunehmenden Alter. In der jüngsten Alterskategorie nehmen 6 % (ca. jede oder jeder siebzehnte Befragte) diese als wichtigste Unterstützung wahr, bei den 16- und 17-Jährigen sind das bereits 10 % und ab 18 Jahren schon jede und jeder fünfte Befragte (20 %).

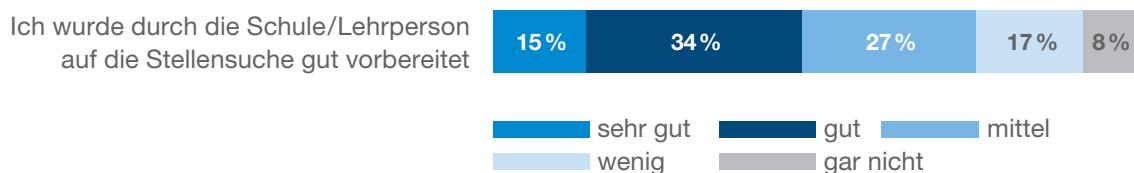


Grafik 12. Unterstützende Personen bei der Lehrstellensuche gesamt und nach Alter in Prozent. N= 884.  
Nur Personen, die schon eine Lehrstelle gefunden haben.

Auch zwischen der Deutsch- und der Westschweiz gibt es Unterschiede bezüglich der wahrgenommenen Unterstützung. In der französischen Schweiz ist die Lehrperson nur in 7 % der Fälle diejenige Person, welche die wichtigste Unterstützung bietet, in der Deutschschweiz trifft dies in 21 % der Fälle zu. Die Eltern hingegen bieten in der Romandie bei sieben von zehn Jugendlichen (71 %) die wichtigste Unterstützung, in der Deutschschweiz nur bei der Hälfte (52 %).

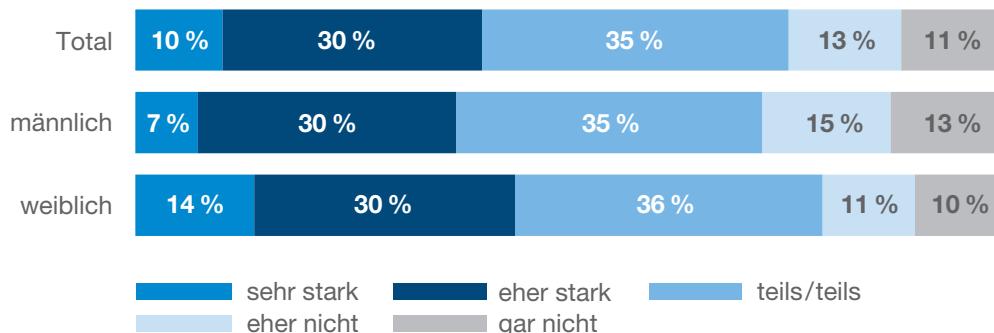
## 4.2 Die Vorbereitung und Unterstützung der Lehrperson bei der Lehrstellensuche

Die Suche nach der geeigneten Lehrstelle dürfte für viele Schülerinnen und Schüler eine intensive und zuweilen belastende Zeit sein. Umso wichtiger ist eine gute Vorbereitung auf die Lehrstellensuche.



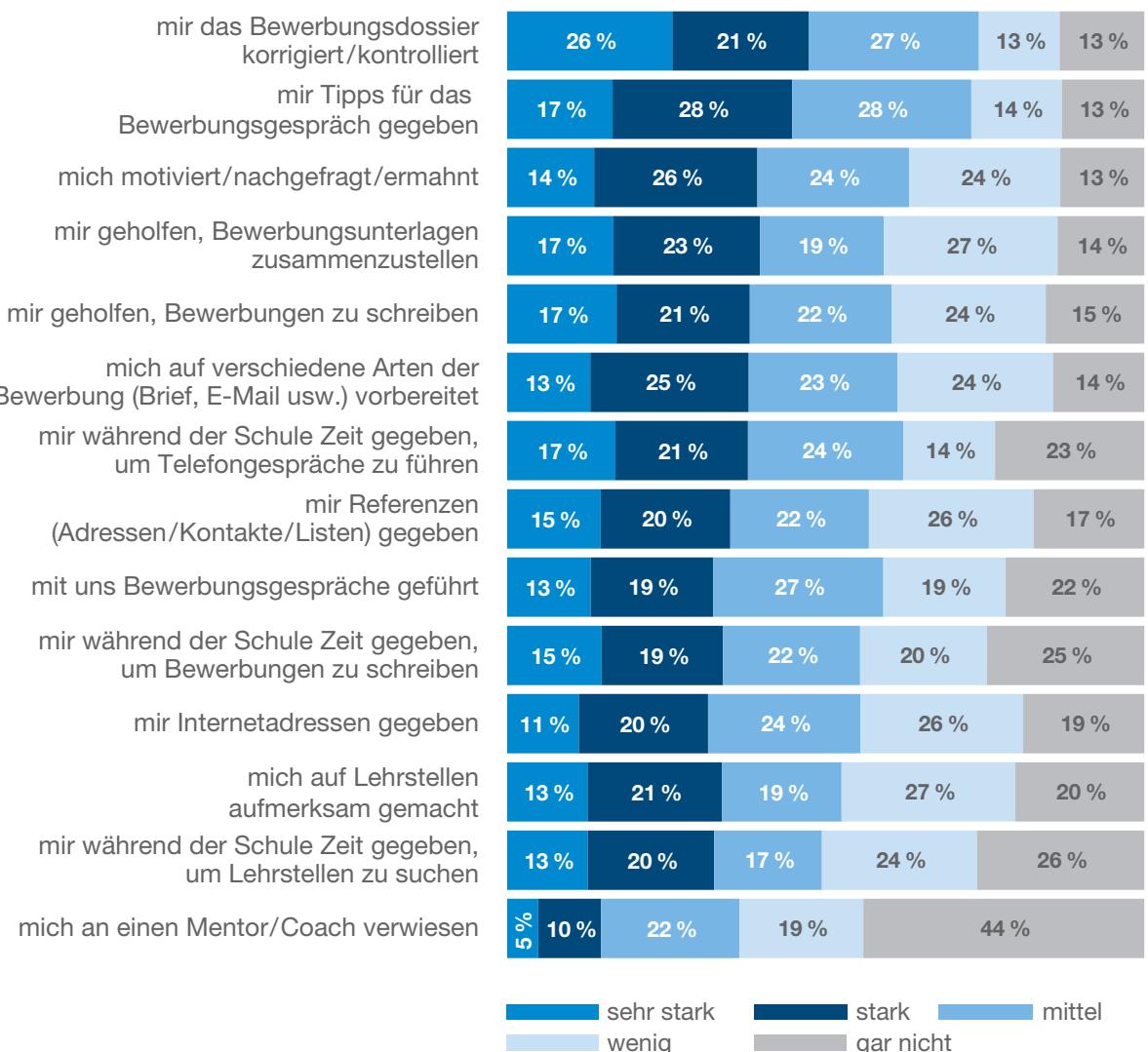
Grafik 13. Vorbereitung bei der Lehrstellensuche durch die Lehrperson in Prozent. N = 1 746.  
Nur Personen, die schon eine Lehrstelle gesucht haben.

Danach gefragt, wie gut sie die Lehrperson auf die Lehrstellensuche vorbereitet hat, gibt die Hälfte (49 %) an, sehr gut oder gut auf die Suche vorbereitet worden zu sein. Gut ein Viertel (27 %) erachtet die Vorbereitung als mittelmässig und ein Viertel als eher oder gar nicht gut (25 %). Anders formuliert bedeutet dies auch: Rund die Hälfte der Schülerinnen und Schüler wurde ihrer Meinung nach von den Lehrpersonen nur knapp ausreichend oder gar ungenügend auf die Lehrstellensuche vorbereitet. Dies legt auch ein als ungenügend zu interpretierender Mittelwert von  $m=3.3$  nahe. Auch hier findet sich der sprachregionale Unterschied: In der Romandie liegt der Mittelwert gar bei  $m=3.0$ .



Grafik 14. Unterstützung bei der Lehrstellensuche durch die Lehrkraft in Prozent. N=872.  
Nur Personen, die schon eine Lehrstelle gefunden haben.

Vier von zehn Befragten (40 %) geben an, dass die Lehrperson sie stark oder sehr stark bei der Lehrstellensuche unterstützt hat, eine von drei Personen (35 %) nahm die Unterstützung als mittelmässig wahr und jede vierte Person (24 %) fühlte sich eher nicht oder gar nicht unterstützt. Relativ deutliche und statistisch signifikante Unterschiede zeigen sich zwischen den Geschlechtern: Als sehr gut nimmt die Unterstützung jede siebte Schülerin (14 %) wahr, bei den Schülern sind es nur halb so viele (7 %). Umgekehrt sagen fast drei von zehn Schülern (28 %), dass die Unterstützung mangelhaft gewesen sei, bei den Schülerinnen meint dies nur jede fünfte (21 %). Der Mittelwertunterschied dieser Frage bestätigt denn auch, dass die Schüler bei einem Mittelwert von  $m=3.0$  die Unterstützung signifikant schlechter bewerten als die Schülerinnen ( $m=3.3$ ). Ob diese zwischen den Geschlechtern subjektiv erlebte Ungleichbehandlung Ausdruck der beklagten «Verweiblichung» des Schulunterrichts ist oder ob die Schüler im Gegensatz zu den Schülerinnen weniger Unterstützung einfordern und erhalten, kann hier nicht geklärt werden.



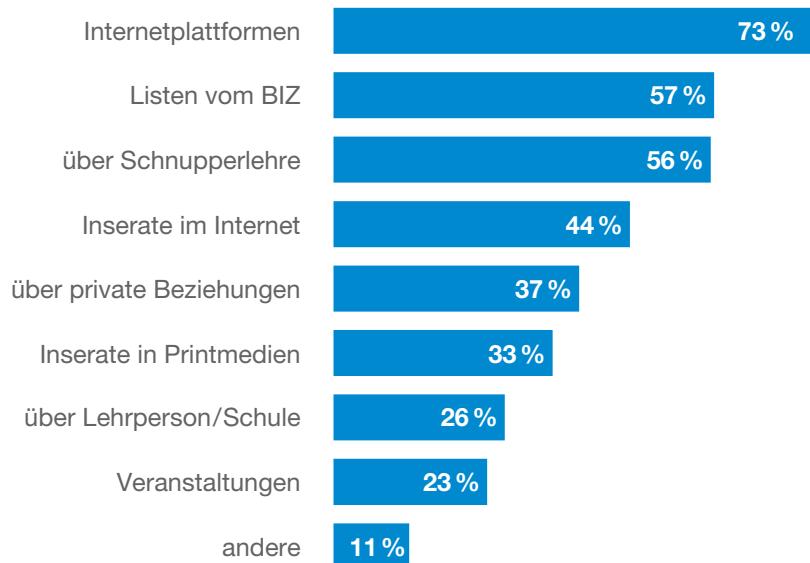
Grafik 15. Art der Unterstützung durch die Lehrperson in Prozent. N=1997.

Nur Personen, die eine Lehrstelle gesucht haben.

Die häufigste Art der konkreten Unterstützung durch die Lehrperson besteht darin, das Bewerbungsdossier zu kontrollieren und zu korrigieren. Drei von vier der Befragten (74 %) gaben an, hier zum Teil bis sehr stark unterstützt worden zu sein. Die Antwortliste mit den Unterstützungsarten ist vor allem das Resultat der letztjährigen Umfrage. Dort wurde neben einigen bereits formulierten Items die offene Frage gestellt, was die Lehrperson sonst noch getan hat oder hätte tun sollen. Sehr häufig als positiv und erwünscht eingetragen wurde das stetige Motivieren und Nachfragen durch die Lehrperson. Im Nachhinein scheinen viele Jugendliche froh zu sein, dass sie während der Orientierungsphase und der eigentlichen Lehrstellensuche ständig ermahnt und vorangetrieben wurden.

### 4.3 Kanäle der Lehrstellensuche

Unterstützung bei der Lehrstellensuche kann durch verschiedene Kanäle und Medien in Anspruch genommen werden. Diese werden jedoch unterschiedlich stark genutzt. Deshalb wurde gefragt, welche Medien am aktivsten genutzt worden sind.



Grafik 16. Genutzte Medien bei der Lehrstellensuche in Prozent. N=1 960.

Personen, die eine Lehrstelle gefunden oder gesucht haben.

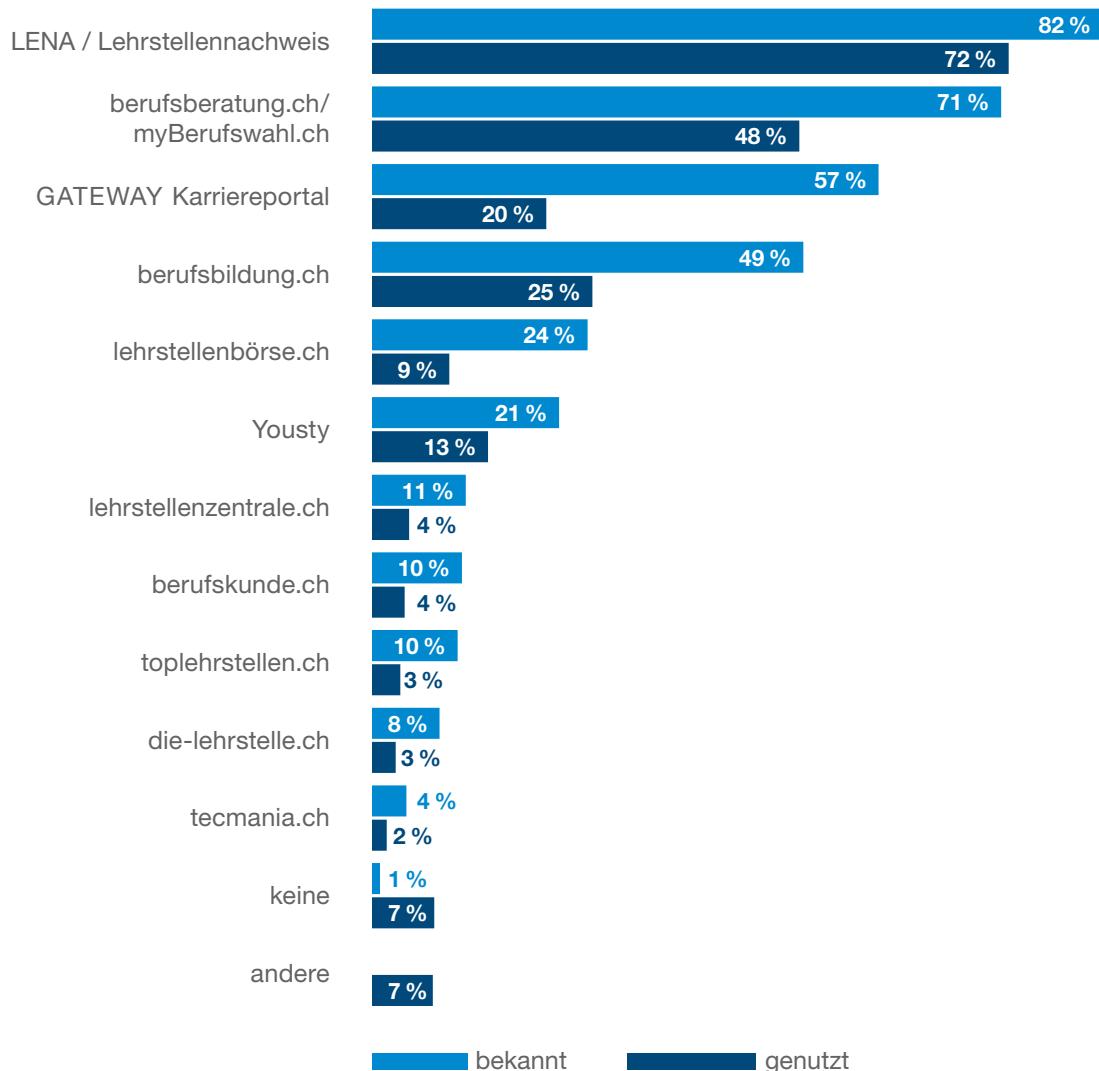
Das am weitesten verbreitete Medium bei der Suche nach einem Lehrbetrieb ist wie schon im vergangenen Jahr das Internet. Drei von vier Jugendlichen (73 %) geben an, auf Internetplattformen nach offenen Lehrstellen gesucht zu haben. Noch erstaunlicher als die Höhe dieser Zahl ist der Anstieg seit dem vergangenen Jahr. Damals gab erst gut die Hälfte (53 %) an, über Internetplattformen gesucht zu haben. Das ist ein Anstieg von 20 Prozentpunkten innerhalb eines Jahres. Die Erreichbarkeit der potenziellen Lernenden ist also über das Internet am besten gewährleistet. Der Anstieg bei den Internetplattformen ist zwar am deutlichsten, doch auch die meisten anderen Medien haben etwas zugelegt. Während im letzten Jahr pro Person durchschnittlich 2,4 Kanäle genannt wurden, sind es in diesem Jahr schon 3,6. Die Schülerinnen und Schüler informieren sich also etwas breiter über offene Lehrstellen als im vergangenen Jahr.

Je zwischen fünf und sechs von zehn Personen (57 % bzw. 56 %) suchen mögliche Lehrstellen über die Listen vom BIZ beziehungsweise über die Schnupperlehre. Etwas weniger als jede zweite Person (44 %) sucht nach Inseraten im Internet, vier von zehn (37 %) versuchten auch private Beziehungen zu nutzen und jede dritte Person suchte konventionell im Stellenanzeiger nach Inseraten.

Interessant sind die recht deutlichen Unterschiede zwischen den Landesteilen: In der Westschweiz sind im Unterschied zur deutschen Schweiz die Listen vom BIZ nicht nur verbreiteter (Romandie: 72 %, Deutschschweiz: 53 %, +19 Prozentpunkte), sondern nehmen damit den Spitzenplatz vor den Internetplattformen ein. Auch den Inseraten in den Printmedien kommt in der Romandie eine wesentlich wichtigere Rolle zu als in der Deutschschweiz (+17 Prozentpunkte).

## 4.4 Internetplattformen

Die verschiedenen Internetplattformen sind demnach der Kanal, der die meisten Jugendlichen erreicht. In der Deutschschweiz sind es drei von vier (76 %) und in der Westschweiz sechs von zehn (61 %), die über Internetplattformen eine Lehrstelle suchen. Nun stellt sich hier die Frage, welche Plattformen die bekanntesten sind und welche am häufigsten genutzt werden. Da eine Auswertung dieser Frage über beide befragten Landesteile aufgrund unterschiedlicher Namen und Angebote wenig sinnvoll ist, stellen wir an dieser Stelle nur die Resultate aus der deutschsprachigen Schweiz dar.



Grafik 17. Bekanntheit und Nutzung von Internetplattformen in Prozent. N=601.  
Nur Personen, die schon eine Lehrstelle gefunden oder gesucht haben.

Wie im vergangenen Jahr sind die kantonalen Lehrstellennachweise (LENA) die bekanntesten Datenbanken zur Lehrstellensuche: Gut acht von zehn der befragten Lehrstellensuchenden (82 %) kennen die Plattform und sieben von zehn (72 %) nutzen diese auch. Die Seite berufsberatung.ch kennen sieben von zehn der Befragten (71 %), benutzt zur Lehrstellensuche wird sie von der Hälfte (48 %) der Befragten (wobei die Lehrstellensuchenden über diese Seite direkt auf LENA weitergeleitet werden). An dritter Stelle folgt GATEWAY, der bei sechs von zehn (57 %) bekannt ist und von jeder fünften befragten Person (20 %) zur Lehrstellensuche hinzugezogen wurde. Diese Zahl dürfte allerdings die wahre Bekanntheit dieses Portals etwas überschätzen,

da die Stichprobe vorwiegend Personen umfasst, die via Multicheck schon auf GATEWAY aufmerksam gemacht worden sind.

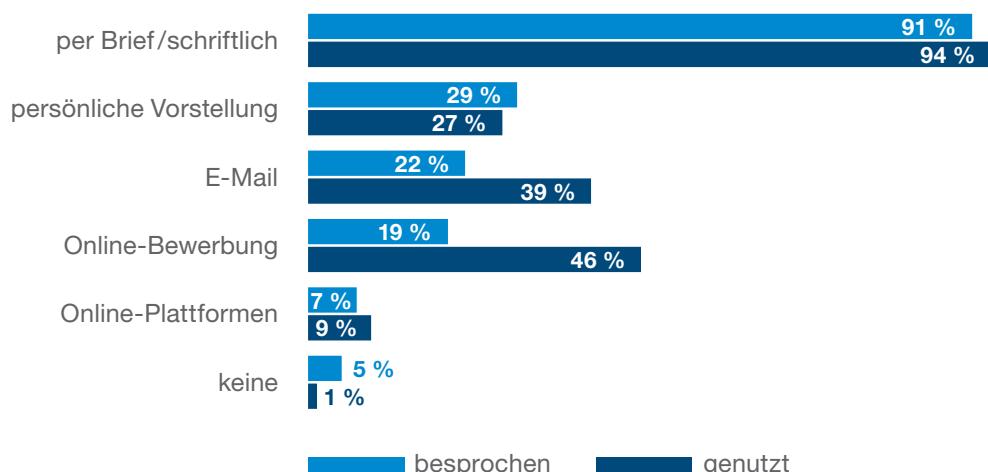
Interessant ist hier auch der Vergleich zum vergangenen Jahr: Die Seiten berufsberatung.ch und berufsbildung.ch wurden erst dieses Jahr in die Umfrage aufgenommen, da sie im letzten Jahr mehrfach unter «andere, nämlich:» genannt wurden. Streng genommen sind dies auch keine Plattformen zur Lehrstellensuche, sondern zur beruflichen Orientierung, denn Lehrstellen werden dort keine angeboten.

LENA hat in der Bekanntheit verglichen mit dem vergangenen Jahr von 78 auf 82 % (+ 4 Prozentpunkte) leicht zugelegt, während es bei der Nutzung kaum einen Unterschied gibt (-1 Prozentpunkt). Die beiden Portale lehrstellenbörse.ch und lehrstellenzentrale.ch nahmen bezogen auf die Bekanntheit um je 6 Prozentpunkte ab, der Rückgang bezogen auf die Nutzung dieser beiden Seiten ist prozentual sogar noch grösser. Gewonnen haben vor allem die Plattformen GATEWAY und Yousty. Während der massive Zuwachs bei GATEWAY bezogen auf Nutzung (+10 Prozentpunkte) und Bekanntheit (+37 Prozentpunkte) auch auf die Stichprobenselektion zurückgeführt werden kann und eine Interpretation daher schwierig ist, legte Yousty bei den Jugendlichen vor allem in der Bekanntheit (von 14 auf 21%, + 7 Prozentpunkte) zu, kaum aber in der Nutzung (von 10 auf 13%, + 3 Prozentpunkte).

## 5. Bewerbungsprozedere

### 5.1 Verschiedene Formen der Bewerbung: Kenntnisse und Erfahrung

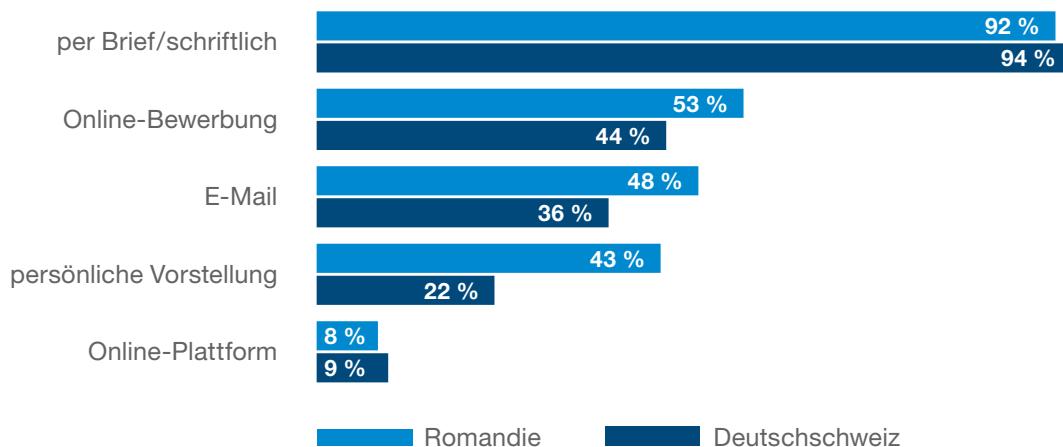
Wie es verschiedene Möglichkeiten gibt, eine Lehrstelle zu suchen, so gibt es auch verschiedenste Arten, sich darauf zu bewerben. Die Schülerinnen und Schüler, welche sich schon auf eine Lehrstelle beworben hatten, wurden gefragt, welche Arten der Bewerbung sie in der Schule genauer angeschaut und besprochen haben und welche sie schon genutzt haben.



Grafik 18. Kenntnisse, Erfahrung und Vorlieben verschiedener Bewerbungsformen in Prozent. N = 1954.  
Nur Personen, die schon eine Lehrstelle gesucht haben.

Wie im vergangenen Jahr gaben neun von zehn Befragten (91 %) an, in der Schule darauf vorbereitet worden zu sein, eine klassische Bewerbungsmappe auf Papier zu erstellen und zu versenden. Drei von zehn (29 %) wurden auch auf die Möglichkeit hingewiesen, persönlich in einem Betrieb vorbeizugehen, um sich zu bewerben. Mit jeder fünften Person wurde die Möglichkeit einer Bewerbung per E-Mail (22 %) oder per Kontaktformular (19 %) direkt auf der Website des Unternehmens genauer angeschaut. Verglichen mit letztem Jahr sind diese Werte der elektronischen Bewerbung gesunken (–3 bzw. –9 Prozentpunkte). Obwohl die Wirtschaft vermehrt auf Online-Bewerbungen setzt, scheinen die Jugendlichen wenig auf diese Möglichkeit der Bewerbung hingewiesen und vorbereitet zu werden. Schliesslich gibt es auch in der Schweiz schon erste Unternehmen, die auch Lehrstellenbewerbungen ausschliesslich auf elektronischem Weg akzeptieren und weiterbearbeiten.

Gut neun von zehn der Befragten (94 %) haben die konventionelle Bewerbung auch schon genutzt. Von fast der Hälfte (46 %) wurden elektronische Kontaktformulare auf dem Internet (Online-Bewerbungen) und von vier von zehn (39 %) Bewerbungen via E-Mail genutzt. Interessant ist hier, dass diese Möglichkeiten rege benutzt werden, obwohl sie in der Schule kaum besprochen werden. Die Jugendlichen scheinen also im Umgang mit neuen Medien und neuen Arten der Bewerbung nicht nur offen, sondern auch kompetent. Immer noch auf tiefem Niveau, aber in der Tendenz steigend, befinden sich Online-Plattformen wie GATEWAY und Yousty. 7 % haben diese Möglichkeit in der Schule besprochen, 9 % haben sie bereits genutzt. Letztes Jahr waren es 4 %, die Online-Portale genauer besprochen und 5 %, die sie schon genutzt haben.



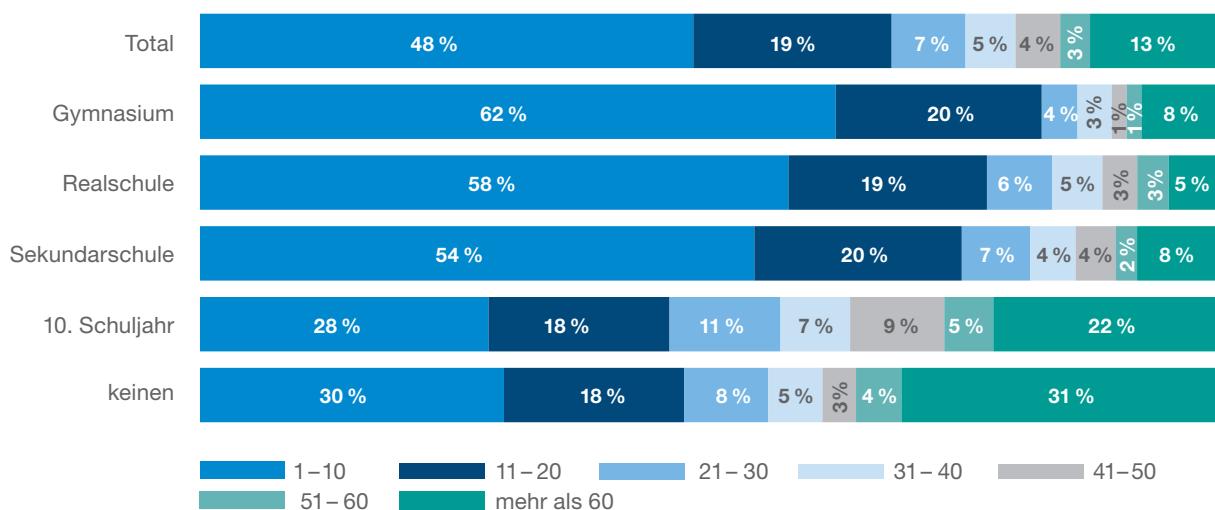
Grafik 19. Nutzung der verschiedenen Bewerbungsarten nach Sprachregion. N=1948.

Nur Personen, die schon eine Lehrstelle gesucht haben.

Geschlechterunterschiede treten im Umgang mit Bewerbungsarten kaum auf. Auffällig hingegen ist der Vergleich zwischen der deutschen und der französischen Schweiz. Während sich bei den Online-Plattformen und den konventionellen schriftlichen Bewerbungen die Landesteile ungefähr die Waage halten, dominieren die Online-Bewerbung, die Bewerbung per E-Mail und das persönlichen Vorstellen im Betrieb in der Romandie. Diese Arten der Bewerbung sind daher dort nicht nur verbreiteter, es nutzen die Personen in der Westschweiz auch mehr verschiedene Kanäle als die Befragten in der Deutschschweiz. Wahrscheinlich hängt das auch damit zusammen, dass die Jugendlichen häufiger diejenigen Formen der Bewerbung anwenden, welche sie in der Schule genauer besprochen haben. So werden in der Romandie nicht nur mehr verschiedene Arten der Bewerbung praktiziert, sondern es werden schon in der Schule mehr solcher Bewerbungsmöglichkeiten besprochen. Ein weiterer möglicher Grund, warum die Westschweizerinnen und Westschweizer ein breiteres Bewerbungsrepertoire aufweisen, wird im nächsten Abschnitt diskutiert.

## 5.2 Anzahl Bewerbungen bis zu einer Zusage

Alle Personen, die bereits eine Lehrstelle zugesagt bekommen oder die Lehre schon begonnen haben, wurden nach der Anzahl Bewerbungen gefragt, die sie bis zur Zusage einer Lehrstelle geschrieben haben. Wie bereits im letzten Jahr gab ca. die Hälfte (48 %) der Befragten an, zwischen einer und zehn Bewerbungen geschrieben zu haben, ein Viertel (26 %) schrieb zwischen elf und 30 Bewerbungen. Jede achte Person (12 %) musste sich zwischen 31 und 60 Mal und ebenso viele (13 %) mehr als 60 Mal bewerben. Damit unterscheiden sich die Zahlen kaum von der letztjährigen Befragung. Vereinfacht und zusammengefasst: Die Hälfte schreibt zwischen einer und zehn, ein Viertel zwischen elf und dreissig und ein Viertel mehr als dreissig Bewerbungen bis zur Stellenzusage.

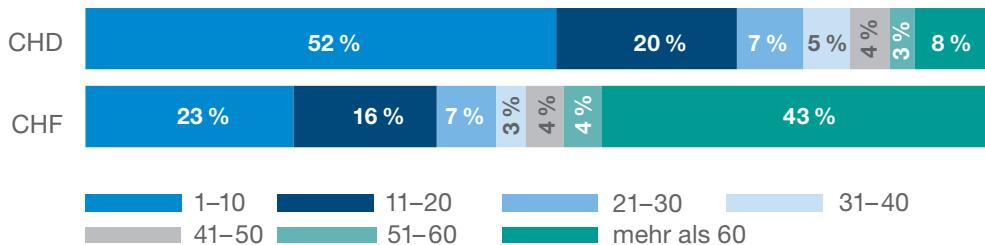


Grafik 20. Anzahl versendeter Bewerbungen gesamt und nach Schulniveau in Prozent. N=1651.

Nur Personen, die eine Lehrstelle gefunden haben.

Wiederum deutliche Unterschiede sind zwischen den verschiedenen Schulniveaus beziehungsweise -stufen auszumachen. Gymnasiastinnen und Gymnasiasten schreiben am wenigsten Bewerbungen: Etwas mehr als sechs von zehn (62 %) finden eine Lehrstelle bei zehn oder weniger Bewerbungen und nur jede fünfte Person gab an, mehr als 30 Bewerbungen geschrieben zu haben. Real- und Sekundarschülerinnen und -schüler müssen mehr Bewerbungen schreiben: Nur noch knapp sechs von zehn (58 bzw. 54 %) schreiben unter elf Bewerbungen, ein Viertel (25 bzw. 27 %) zwischen elf und 30. Prekärer sieht es bei den Personen nach der obligatorischen Schulzeit aus. Schülerinnen und Schüler in einem zehnten Schuljahr und Personen, die zum Befragungszeitpunkt keine Schule besuchten, schreiben in sechs von zehn Fällen bis zu 30 Bewerbungen. Erinnern wir uns, dass unter den Real- und Sekundarschülerinnen und -schülern derselbe Prozentsatz nur gerade eine bis zehn Bewerbungen versendet.

Diese Zahlen zeigen eindrücklich, dass ein einzelner Mittelwert der Anzahl Bewerbungen (z. B. «Durchschnittlich werden 16 Bewerbungen geschrieben») eine wenig aussagekräftige und sogar verwirrende Darstellung ist. Bei der Betrachtung müssen spezifische Gruppenzugehörigkeiten (z. B. Schulniveau, Region) berücksichtigt und auf die Verteilung eingegangen werden. So zeigen sich zum Beispiel auch sehr starke Unterschiede zwischen den verschiedenen Landesteilen:



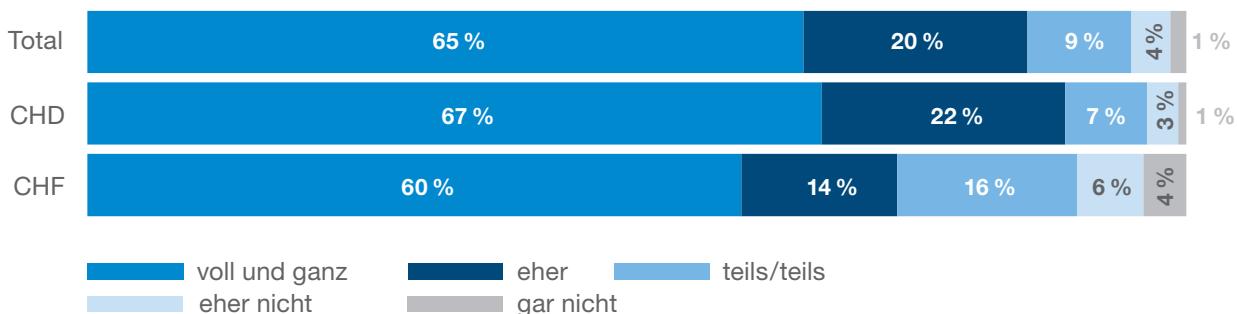
Grafik 21. Anzahl versendeter Bewerbungen nach Sprachregion in Prozent. N = 1 651.

Nur Personen, die schon eine Lehrstelle gefunden haben. CHD = Deutschschweiz, CHF = Romandie.

Bereits im letzten Jahr gaben die Befragten aus der Romandie an, bedeutend mehr Bewerbungen schreiben zu müssen als ihre Deutschschweizer Kolleginnen und Kollegen. Der Unterschied fällt in diesem Jahr allerdings noch deutlicher aus. So kann man sagen, dass in der deutschsprachigen Schweiz etwa die Hälfte der Jugendlichen eine bis zehn Bewerbungen schreibt, die andere Hälfte elf oder mehr. In der Westschweiz allerdings schreibt die Hälfte zwischen einer und 40, die andere Hälfte mehr als 41 Bewerbungen.

### 5.3 Zufriedenheit mit dem Berufsbild und der Lehrstelle

Wie im letzten Abschnitt aufgezeigt wurde, gibt es Personen, die eine Vielzahl an Bewerbungen verschicken müssen, bis ihnen eine Lehrstelle zugesagt wird. Mit der steigenden Anzahl Bewerbungen steigt natürlich auch die Gefahr, eine Lehrstelle anzutreten, die dann nicht dem Wunschberuf oder dem Wunscharbeitgeber entspricht, nicht optimal passt und auch nicht sonderlich gefällt.

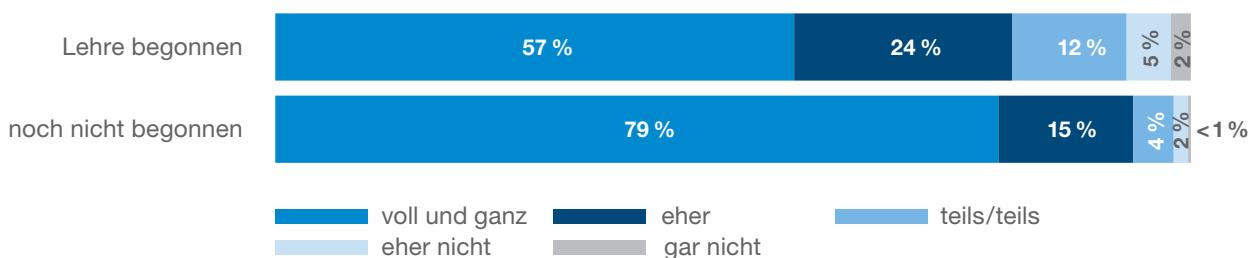


Grafik 22. Zufriedenheit mit dem gefundenen Berufsbild gesamt und nach Alter in Prozent. N = 2661.

Nur Personen, die eine Lehrstelle gefunden haben.

Fünf von sechs Jugendlichen (85 %), die bereits eine Lehrstelle gefunden haben, sind mit dem Berufsbild eher zufrieden oder voll und ganz zufrieden, eine oder einer von zehn (9 %) ist teilweise zufrieden und nur jede zwanzigste Person (5 %) gibt an, eher nicht oder gar nicht zufrieden zu sein. Der überwiegende Teil der Jugendlichen scheint also eine Ausbildung im gewünschten Berufsbild antreten zu können, während von 5 % der Jugendlichen angenommen werden muss, dass sie eine Notlösung verfolgen müssen und die Lehre nicht auf dem Wunschberuf angetreten werden konnte. Der Mittelwert von  $m=4.4$  kann als sehr gut interpretiert werden.

Aufgeteilt nach Sprachregion verändert sich das Bild etwas: Während in der Deutschschweiz nur eine von 25 Personen (4 %) eher nicht oder gar nicht zufrieden ist mit dem Berufsbild, ist es in der Romandie jede zehnte Person (10 %). Auch hier liegt die Schlussfolgerung nahe, dass der Lehrstellenmarkt in der Westschweiz etwas angespannter ist als in der deutschen Schweiz. Jugendliche aus der Romandie bewerben sich nicht nur öfter, sondern wohl auch breiter und sind vermutlich zum Teil gezwungen, bei einer Zusage auch eine Lehre zu absolvieren, die nicht unbedingt ihrem Wunschberuf entspricht. Der Mittelwert von  $m=4.2$  darf wie jener aus der Deutschschweiz ( $m=4.5$ ) aber immer noch als sehr gut interpretiert werden. Am zufriedensten mit dem gefundenen Berufsbild sind die Schülerinnen und Schüler aus der Real- und Sekundarschule ( $m=4.8$ ).

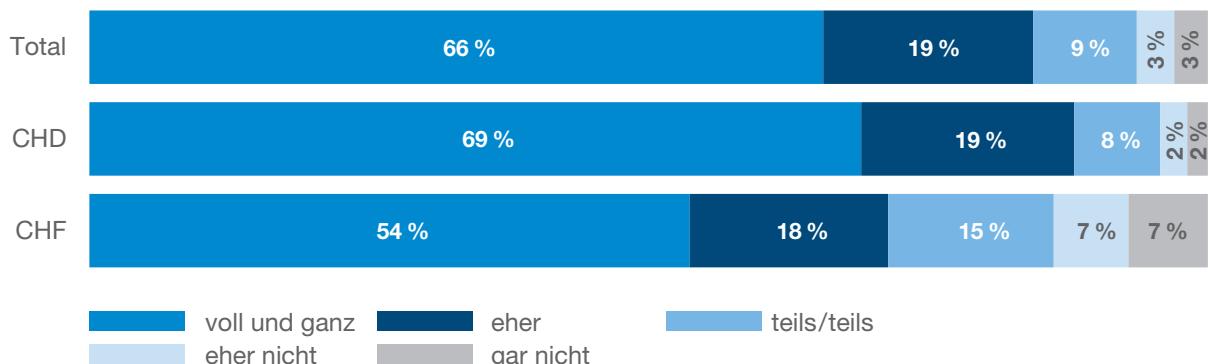


Grafik 23. Zufriedenheit mit dem gefundenen Berufsbild in Prozent nach Stand der Ausbildung. N=2 629.

Nur Personen, die eine Lehrstelle gefunden haben.

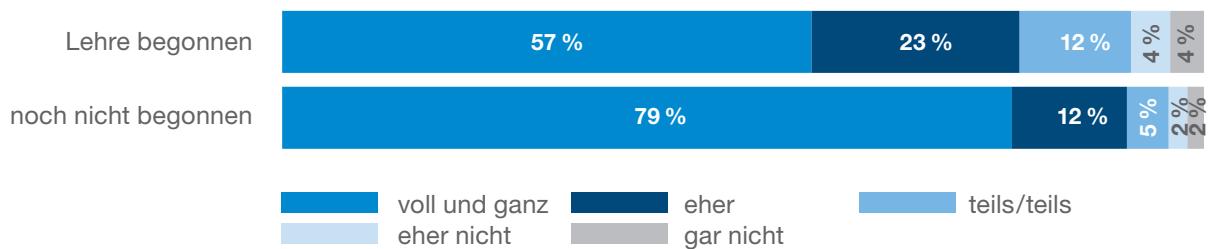
In der diesjährigen Umfrage haben wir erstmals auch Personen befragt, welche die Lehre schon begonnen haben. Vergleicht man diese mit den Schülerinnen und Schülern, welche die Lehrstelle erst zugesagt, aber noch nicht begonnen haben, so fällt auf, dass die Zufriedenheit mit dem gefundenen Berufsbild deutlich abnimmt, wenn die jungen Leute in die Lehre eintreten. Von den Schülerinnen und Schülern (noch nicht begonnen) sagen vier von fünf (79 %), dass sie voll und ganz zufrieden seien mit dem angestrebten Lehrberuf, eine oder einer von 50 Befragten (2 %) ist eher nicht zufrieden, gar nicht zufrieden ist niemand. Von den Lernenden allerdings sagen nur noch knapp sechs von zehn (57 %), dass sie voll und ganz zufrieden seien (–22 Prozentpunkte im Vergleich zu den Schülerinnen und Schülern), eher nicht oder gar nicht zufrieden ist nach Lehrbeginn schon jede vierzehnte Person (7 %). Der Mittelwert sinkt nach Lehrbeginn von  $m=4.7$  auf  $m=4.3$  und kommt wohl auch dadurch zustande, dass die Schülerinnen und Schüler nicht umfassend über das Berufsbild informiert waren und dieses nicht (ganz) ihren Vorstellungen und Erwartungen entspricht. Es muss daher Teil der Schnupperlehre und des Bewerbungsgesprächs sein, offen und realistisch über die Nachteile und Schwierigkeiten eines bestimmten Berufsbildes zu informieren. Aufgrund des demografischen Wandels, der dazu führt, dass immer mehr Firmen um die Lernenden werben müssen, dürfte für die Arbeitgebenden der Spagat zwischen realistischer Berufsbeschreibung und der damit verbundenen potenziellen Abschreckung mancher Interessierten einerseits und der Anwerbung der bestgeeigneten Jugendlichen andererseits nicht einfacher werden.

Jugendliche bewerben sich allerdings nicht nur auf ein spezifisches Berufsbild, sondern auch bei einem konkreten Arbeitgeber. So ist durchaus denkbar, dass jemand den Wunschberuf gefunden hat, allerdings nicht bei der Traumfirma. Gesamthaft betrachtet sind zwei von drei der Befragten mit dem gefundenen Arbeitgeber voll und ganz zufrieden. Der Mittelwert liegt wie beim Beruf bei  $m=4.4$  und deutet auf eine sehr grosse Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber hin. Nur ungefähr jede sechzehnte Person (6 %) ist mit dem Arbeitgeber eher nicht oder gar nicht zufrieden. Wie in der letzten Frage betreffend die Zufriedenheit mit dem Berufsbild sind auch hier die Westschweizer Befragten etwas weniger zufrieden. Jede siebte Person (14 %) ist mit dem Arbeitgeber eher nicht oder gar nicht zufrieden.



Grafik 24. Zufriedenheit mit dem gefundenen Arbeitgeber gesamthaft und nach Region in Prozent. N=2633.  
Nur Personen, die eine Lehrstelle gefunden haben.

Auch bei der Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber sind deutliche Unterschiede zwischen den Personen, welche die Lehre schon angetreten und Personen, welche die Lehre noch nicht angetreten haben, auszumachen. Während von den Schülerinnen und Schülern (noch nicht begonnen) nur eine von 25 Personen (4 %) sagt, eher nicht oder gar nicht zufrieden mit dem gefundenen Arbeitgeber zu sein, sind es nach Lehrbeginn schon doppelt so viele (8 %). Hier werden wohl auch erst nach Lehrbeginn die Erwartungen und Wünsche der Lernenden mit dem realen Bild des Arbeitgebers konfrontiert, sodass die Zufriedenheit von  $m=4.7$  vor Lehrbeginn auf  $m=4.3$  nach Lehrbeginn deutlich sinkt. Vor allem Betriebe, die auf eine langjährige Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbindung abzielen, sollten schon während der Bewerbungsphase transparent und realistisch über die Firmenkultur und die konkreten Arbeitsinhalte informieren. Was einen Arbeitgeber für die Jugendlichen attraktiv macht, wird weiter unten besprochen.

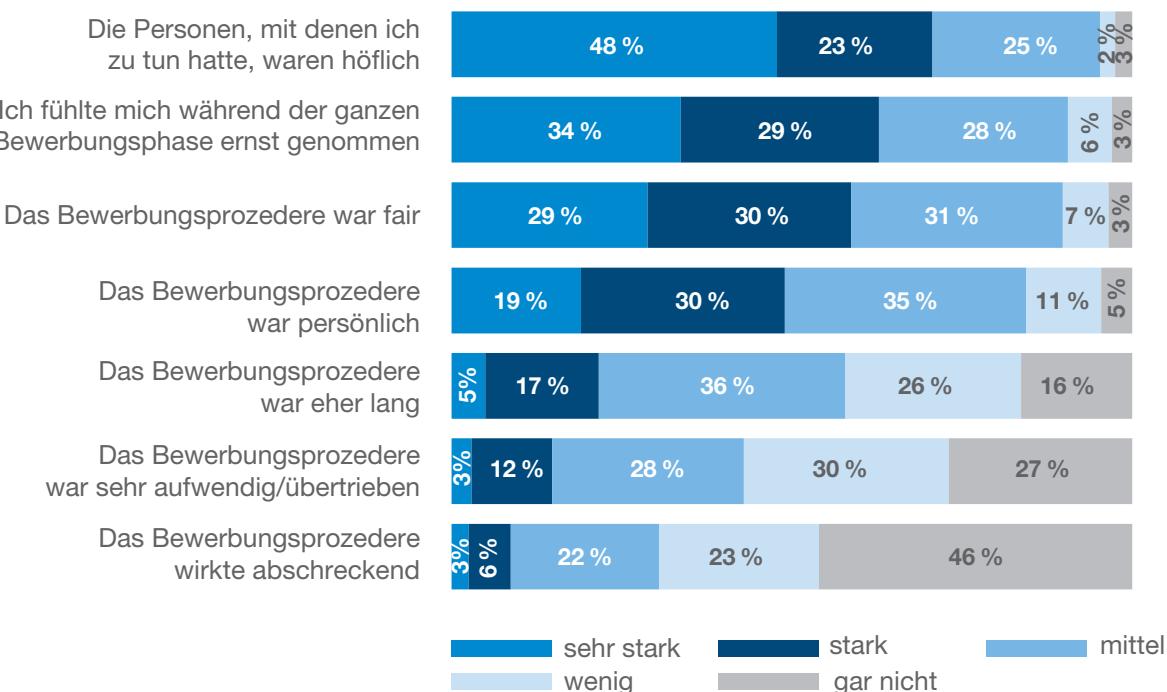


Grafik 25. Zufriedenheit mit dem gefundenen Arbeitgeber in Prozent nach Stand der Ausbildung. N=2659.  
Nur Personen, die eine Lehrstelle gefunden haben.

## 5.4 Der Bewerbungsprozess

Die Schülerinnen und Schüler, welche bereits eine Lehrstelle gefunden haben, wurden nach der Wahrnehmung und Bewertung des letzten Bewerbungsprozesses gefragt. Alles in allem stellen sie den Personalverantwortlichen ein mässiges Zeugnis aus.

Sieben von zehn (71 %) Befragten haben die Personen, mit denen sie zu tun hatten, als eher oder sehr höflich wahrgenommen. Der Mittelwert liegt bei  $m=4.1$  und kann als gut interpretiert werden. Sechs von zehn (63 %) gaben an, sich während der ganzen Bewerbungsphase ernst genommen gefühlt zu haben. Hier liegt der Mittelwert knapp genügend bei  $m=3.8$ . Knapp sechs von zehn (59 %) beurteilen das Bewerbungsprozedere als fair, demzufolge empfinden es aber vier von zehn (41 %) als nur teilweise bis gar nicht fair. Der Mittelwert von  $m=3.7$  ist daher auch knapp ungenügend. Mit  $m=3.5$  wird es auch nicht als besonders persönlich wahrgenommen. Dieser ungenügende Wert zeigt ein Verbesserungspotenzial und auch einen gewissen Handlungsbedarf auf.



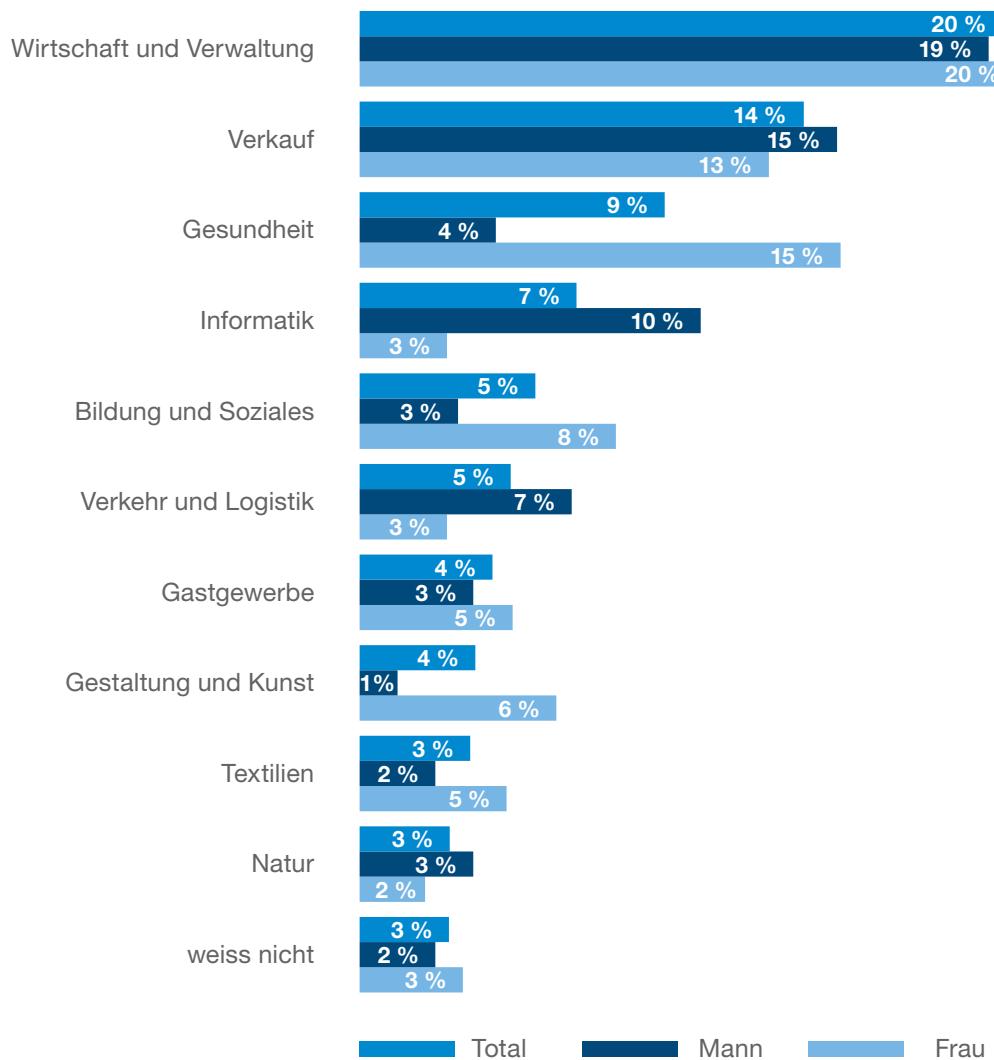
Grafik 26. Bewertung des letzten Bewerbungsprozederes in Prozent. N=650.

Nur Personen, die eine Lehrstelle gefunden haben.

Dass das Bewerbungsprozedere grundsätzlich überarbeitet werden müsste, kann aus den Daten aber nicht geschlussfolgert werden, denn es wird weder als zu lang noch als zu aufwendig oder abschreckend beschrieben. Die Mittelwerte sind im Vergleich zur letztjährigen Umfrage gesunken. Da allerdings kaum davon ausgegangen werden kann, dass sich binnen eines Jahres die Selektionsformen derart stark verändern, ist der Unterschied wohl eher auf die Wahrnehmung und die Massstäbe der Jugendlichen zurückzuführen. Vielleicht widerspiegelt sich hier ein neues Selbstbewusstsein der Jugendlichen, das auf das Überangebot an Lehrstellen und die grosse Nachfrage an Lernenden zurückzuführen ist. Eine Umfrage eines deutschen Verlages hat aufgezeigt, dass sich die Jugendlichen der Nachfrage bewusst sind und sich auf Augenhöhe und als gleichberechtigte Verhandlungspartner mit den Unternehmen sehen. Aus diesem Grund lohnt es sich für die Unternehmen sicherlich, den Jugendlichen das Gefühl zu vermitteln, ernst genommen zu werden – nicht nur, weil dieser Wert nur knapp genügend ist, sondern auch, weil die Jugendlichen diesen Anspruch klar äussern (siehe unten).

## 6. Arbeitgeber

### 6.1 Die beliebtesten Branchen und Berufe

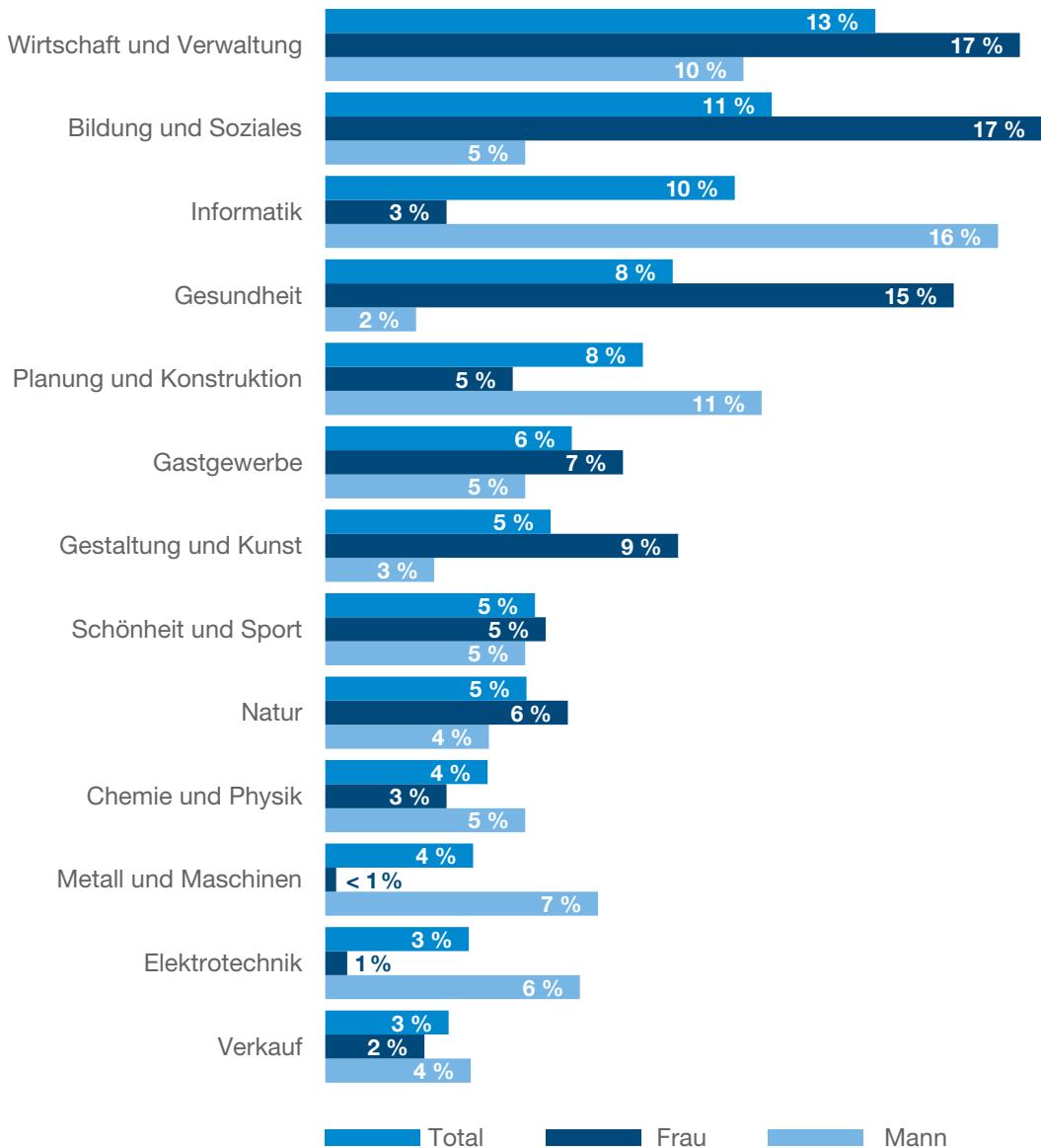


Grafik 27. Beliebteste Branchen gesamthaft und nach Geschlecht in Prozent. N=202.

Nur Personen, die bereits eine Lehrstelle gesucht haben.

Erneut ist das beliebteste Berufsfeld (abgefragt nach den Schülerinnen und Schülern bekannten Klassifikation nach René Zihlmann) Wirtschaft und Verwaltung, das von jeder fünften Person (20%) gewählt wurde. Dies entspricht einem leichten Rückgang (-3 Prozentpunkte) verglichen mit dem letzten Jahr. Markant zugelegt hat das Berufsfeld Verkauf. Während dieses im letzten Jahr von jeder vierzehnten Person (7%) als Favorit genannt worden ist, rangiert es heuer auf Platz 2 und wird von jeder siebten Person (14%) angestrebt. Die Stärke der Berufsfelder Wirtschaft und Verwaltung sowie Verkauf lässt sich auch darauf zurückführen, dass sie von beiden Geschlechtern gleichermassen gewählt werden; es treten also keine geschlechterspezifischen Unterschiede auf. Würden wie bei anderen Berufsfeldern nur Männer oder nur Frauen angesprochen, wären diese Spitzenplätze kaum möglich. Auf dem dritten und vierten Platz folgen dann Gesundheit und Informatik. Die Reihenfolge auf den vordersten Rängen hat sich im Vergleich zum vergangenen Jahr bis auf die markante Steigerung des Verkaufs vom vierten auf den zweiten Platz nicht verändert.

Auch die Jugendlichen, die noch keine Lehrstelle gesucht haben, wurden gefragt, wie sie die verschiedenen Branchen bewerten.



Grafik 28. Beliebteste Branchen gesamthaft und nach Geschlecht in Prozent. N=524.  
Nur Personen, die noch keine Lehrstelle gesucht haben.

Fragt man die Schülerinnen und Schüler, die noch keine Lehrstelle gesucht haben und im Berufsfindungsprozess noch nicht so weit fortgeschritten sind, bietet sich ein leicht verändertes Bild. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Berufsfeldern sind weniger gross, was bedeutet, dass sich die Interessen etwas gleichmässiger verteilen. In dieser Phase lassen sich die Jugendlichen wohl stärker nur von den Interessen und noch weniger vom Angebot, fremden Erwartungen und den realistischen Anforderungen des Berufes leiten. Fragt man die Jugendlichen nach den bevorzugten Branchen, während sie bereits auf Lehrstellensuche sind, ist es denkbar, dass sich ein leicht verzerrtes Bild ergibt. Das Beispiel Verkauf zeigt deutlich, dass es wohl Jugendliche gibt, die sich vor allem für den Verkauf interessieren, weil es dort ein grosses Angebot an Lehrstellen hat und ihre Chancen dementsprechend grösser sind. So waren am 2. Juli 2014 auf dem Lehrstellennachweis des Kantons Bern noch 88 freie Lehrstellen im Verkauf mit Lehrbeginn 2014 ausgeschrieben. In

Verkehr und Logistik gab es am selben Stichtag nur noch gerade elf freie Lehrstellen, obwohl das Berufsfeld bedeutend unbeliebter ist als der Verkauf. Die Anzahl der Lehrstellen im Berufsfeld Verkehr und Logistik ist zwar tiefer als im Verkauf, aber nicht im Verhältnis der noch offenen Lehrstellen. Gerade dieses Überangebot an Lehrstellen kann zu einem späten Zeitpunkt der Lehrstellensuche sehr attraktiv auf diejenigen Jugendlichen wirken, die noch keine Anschlusslösung haben.

## 6.2 Beliebte Berufe

Den Jugendlichen, die noch keine Lehrstelle gesucht haben, wurde die Frage nach dem Lieblingsberuf und möglichen Alternativen offen gestellt. Die Befragten konnten in ein leeres Eingabefeld den Wunschberuf und andere Berufe eingeben, die sie sich vorstellen konnten. Somit wurden also nicht nur Lehrberufe, sondern auch Studienberufe (z. B. Psychologe, Anwältin), Weiterbildungsberufe (z. B. Biomedizinischer Analytiker) oder Funktionen ohne formalisierten Abschluss (z. B. Flight Attendant, Detektivin, Reiseleiter) genannt. Nachträglich wurden diese Berufe und Funktionen Kategorien zugeordnet.

Rang	Berufe	Anteil/Nennungen
1	Pflege-/Gesundheits-/Therapieberufe	16 %
2	Büroberufe/Management	15 %
2	Mechanik-/Technische Berufe	15 %
4	Handwerkliche-/Gewerbliche-/Bauberufe	14 %
5	Detailhandels-/Gastroberufe	13 %
6	Informatik-/Mediamatik-/Multimediaberufe	8 %
7	Andere Berufsnennungen	6 %
8	Laborberufe/Naturwissenschaften	5 %
9	Lehrberufe/Bildung/Betreuung	4 %
10	Kunst/Kultur	3 %
11	Recht/Polizei	1 %

Tabelle 2. Lieblingsberufe offen abgefragt. Anzahl Nennungen insgesamt = 1742.

An erster Stelle stehen dieses Jahr Berufe aus dem Gesundheitswesen, jede sechste Person gibt einen Beruf aus diesem Berufsfeld als Wunschberuf oder mögliche Alternative an. Die häufigsten Nennungen waren hier Fachperson Gesundheit, Fachperson Betreuung und medizinische/r Praxisassistent/in. Fast dieselben Anteile entfallen auf die Büroberufe (Kauffrau/Kaufmann) und die technischen Berufe (je 15 %). Von den technischen Berufen wurde Zeichner/in am häufigsten gewählt. Nur ganz leicht dahinter folgen handwerklich-gewerbliche Berufe (14 %) und Detailhandels- und Gastronomieberufe (13 %), die von ca. jeder siebten Person gewählt wurden. Unter den gewerblichen Berufen wurde Schreiner und Koch sehr häufig genannt, bei den Detailhandels- und Gastronomieberufen vor allem die/der Detailhandelsfachfrau/-fachmann.

Die genannten und beliebten Berufe verteilen sich relativ gut auf die verschiedenen Berufsfelder und es gibt kein Gebiet, das sich extrem von den anderen abhebt.

Die befragten Schülerinnen und Schüler zeichnen ein sehr realistisches Bild und nennen vor allem existierende Berufe, die meistens mit einer Berufslehre erlernt werden können. Relativ wenige genannte Berufe erfordern eine Maturität und ein Studium, auch der Anteil an Weiterbildungsberufen ist gering. Dies bedeutet allerdings nicht zwingend, dass die Befragten sich nicht später weiterbilden oder einen akademischen Berufsweg einschlagen wollen. Viel wahrscheinlicher ist, dass sie erreichbare und realistische Ziele verfolgen und sich wohl erst nach der Zielerreichung das nächste Ziel stecken.

### 6.3 Das Image verschiedener Arbeitgeber

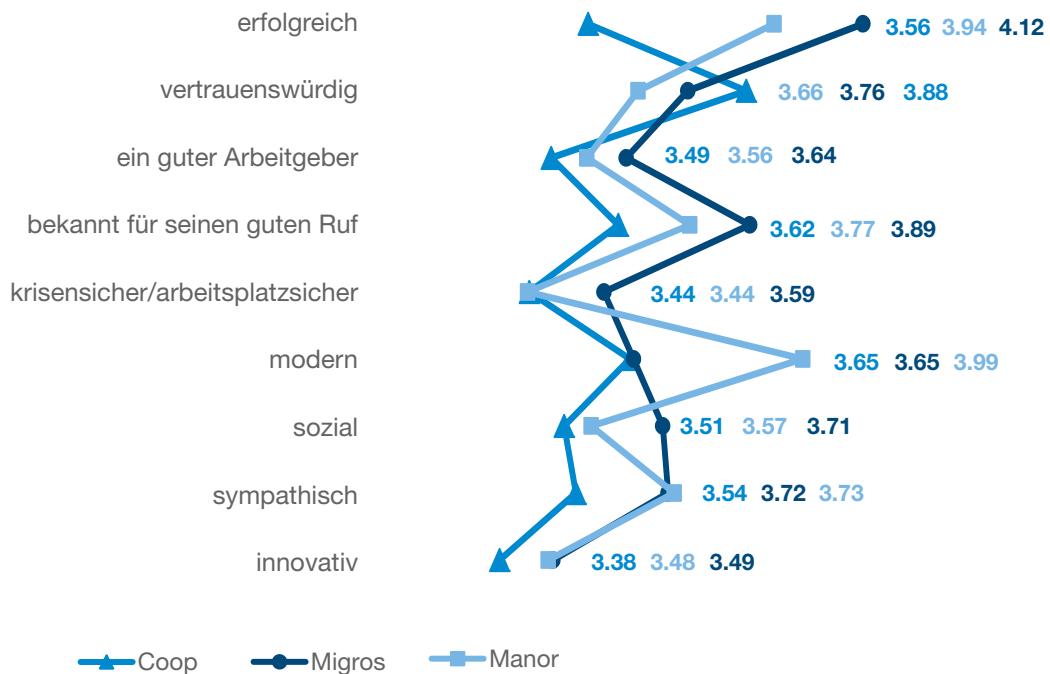
Anhand neun verschiedener Beurteilungskriterien (siehe Diagramme unten) wurden 16 grosse Arbeitgeber in der Schweiz miteinander verglichen. Der in der unten stehenden Tabelle aufgeführte Wert ist der Durchschnittswert aller Items und widerspiegelt das allgemeine Image des Unternehmens. Seit dem letzten Jahr hat sich an der Reihenfolge wenig geändert, den Spitzensplatz erreicht weiterhin die Swatch, während die UBS den Schlussplatz belegt. Hier zeigt sich deutlich, dass eine Imagekorrektur eine schwierige und langwierige Angelegenheit ist.

Auf den ersten Blick scheinen die Mittelwertunterschiede sehr gering. Allerdings sind bei der grossen Anzahl Befragter aber auch kleine Unterschiede von  $d=0.1$  nicht nur statistisch bedeutsam, sondern zeugen auch von einem gewissen Effekt. Aufgrund langjähriger Erfahrung des Forschungsinstituts gfs-zürich müssen Werte unter  $m=3.5$  als deutlich ungenügend interpretiert werden und zeigen einen Handlungsbedarf auf. Werte von  $m=3.5$  bis 3.79 gelten als ungenügend, der Wertebereich von  $m=3.8$  bis 3.99 als genügend, Werte von  $m=4.0$  bis 4.19 als gut und Werte ab  $m=4.2$  als sehr gut. Hier zeigt sich deutlich, dass die numerisch kleinen Unterschiede inhaltlich bedeutsam sind. Es fällt auch auf, dass die Bewertungen verglichen mit dem letzten Jahr durchwegs schlechter sind. Der Mittelwert heuer liegt bei  $m=3.71$ , während er letztes Jahr noch bei  $m=3.8$  lag.

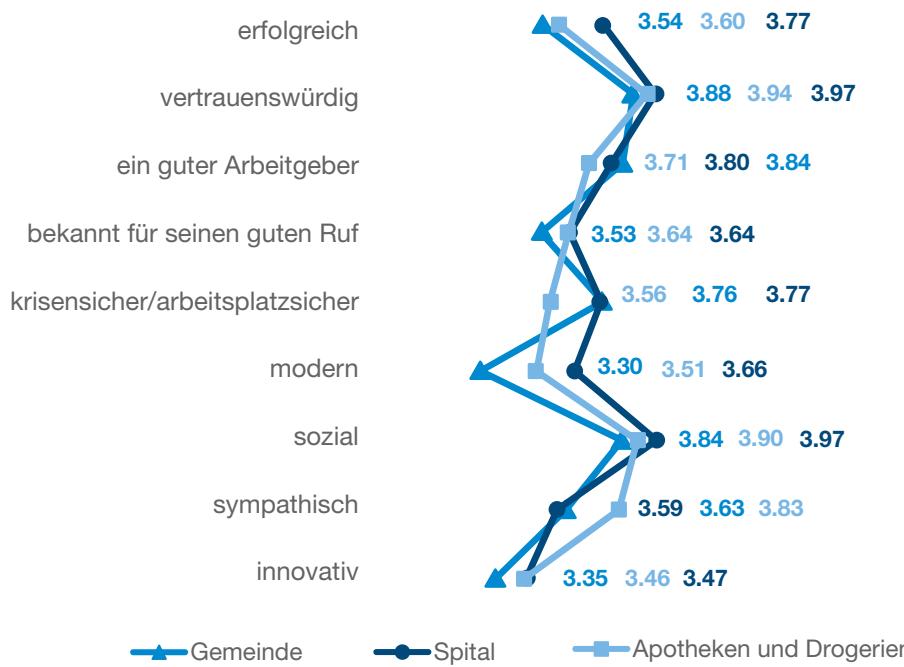
Rang	Unternehmen	Rang 2013	Mittelwert
1	Swatch	1 (=)	4.00
2	Swisscom	4 (+2)	3.84
3	Post	2 (-1)	3.83
4	Zurich Versicherung	6 (+2)	3.76
5	Roche	7 (+2)	3.75
6	Spitäler	3 (-3)	3.74
7	Migros	8 (+1)	3.73
8	SBB	13 (+5)	3.69
9	Apotheken und Drogerien	5 (-4)	3.68
9	Manor	8 (-1)	3.68
11	Credit Suisse	10 (-1)	3.67
12	Siemens	10 (-1)	3.66
13	Gemeinden	11 (-2)	3.63
14	Novartis	15 (+1)	3.61
15	Coop	14 (-1)	3.56
16	UBS	16 (=)	3.46

Tabelle 3. Gesamtindex Image verschiedener Firmen. N=961.

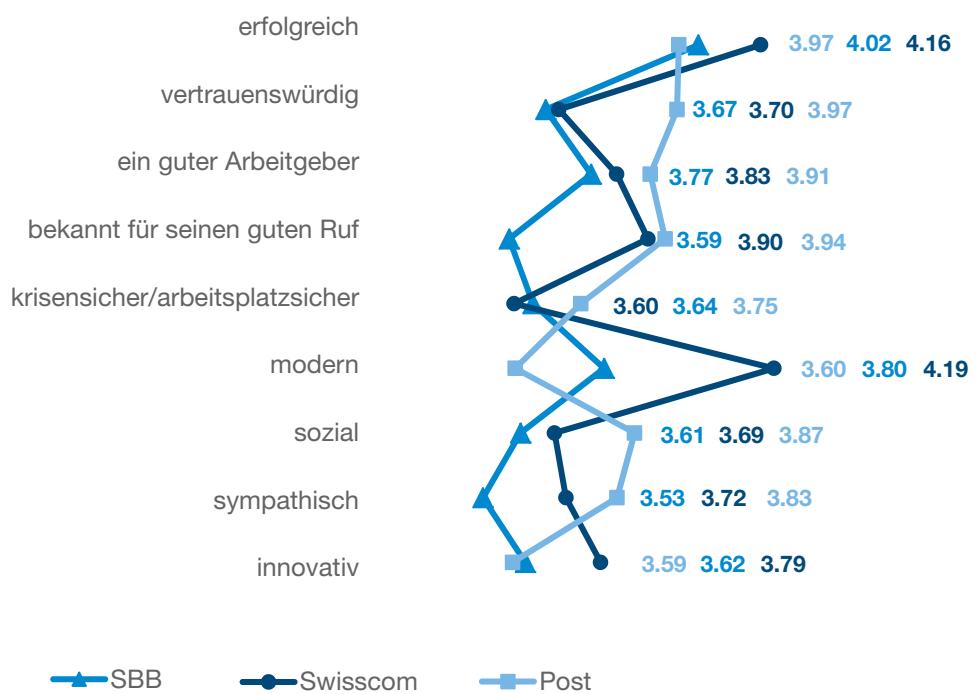
In den unten stehenden Grafiken 29 bis 33 werden verschiedene Arbeitgeber miteinander verglichen. Sie wurden möglichst inhaltsnahe gruppiert. Es ist jedoch auch möglich, Betriebe aus unterschiedlichen Grafiken miteinander zu vergleichen. Die Anzahl Antworten variiert zwischen N=963 und N=1197.



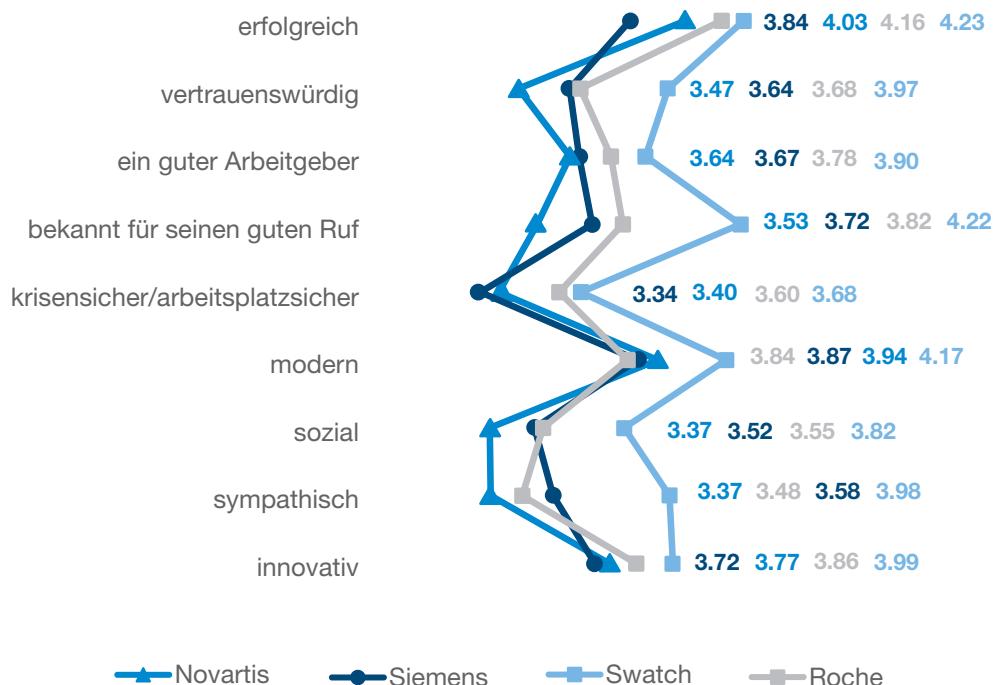
Grafik 29. Detailhändler. N≈1000



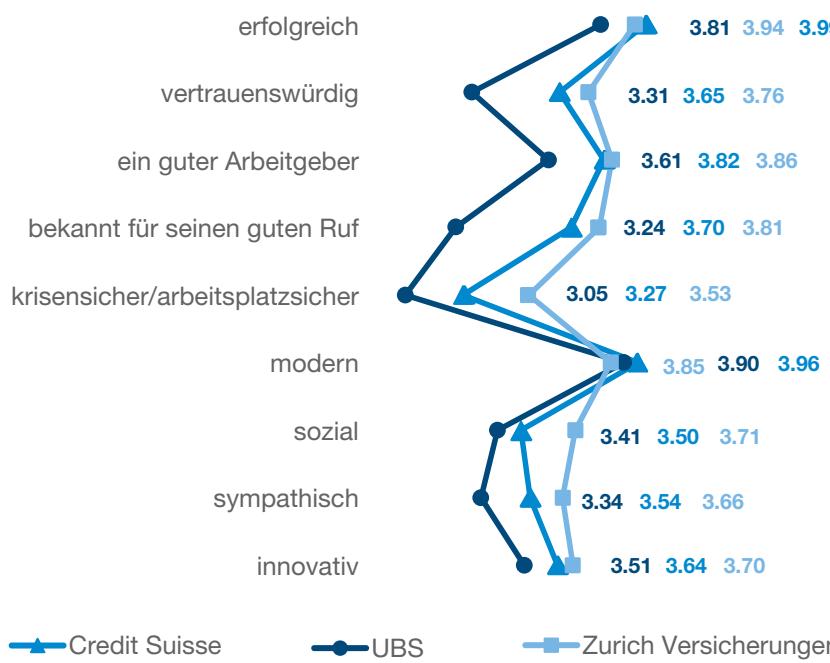
Grafik 30. Öffentliche und Gesundheitsdienste. N≈1000.



Grafik 31. Staatsnahe Betriebe. N≈1000.



Grafik 32. Industriebetriebe. N≈1000.

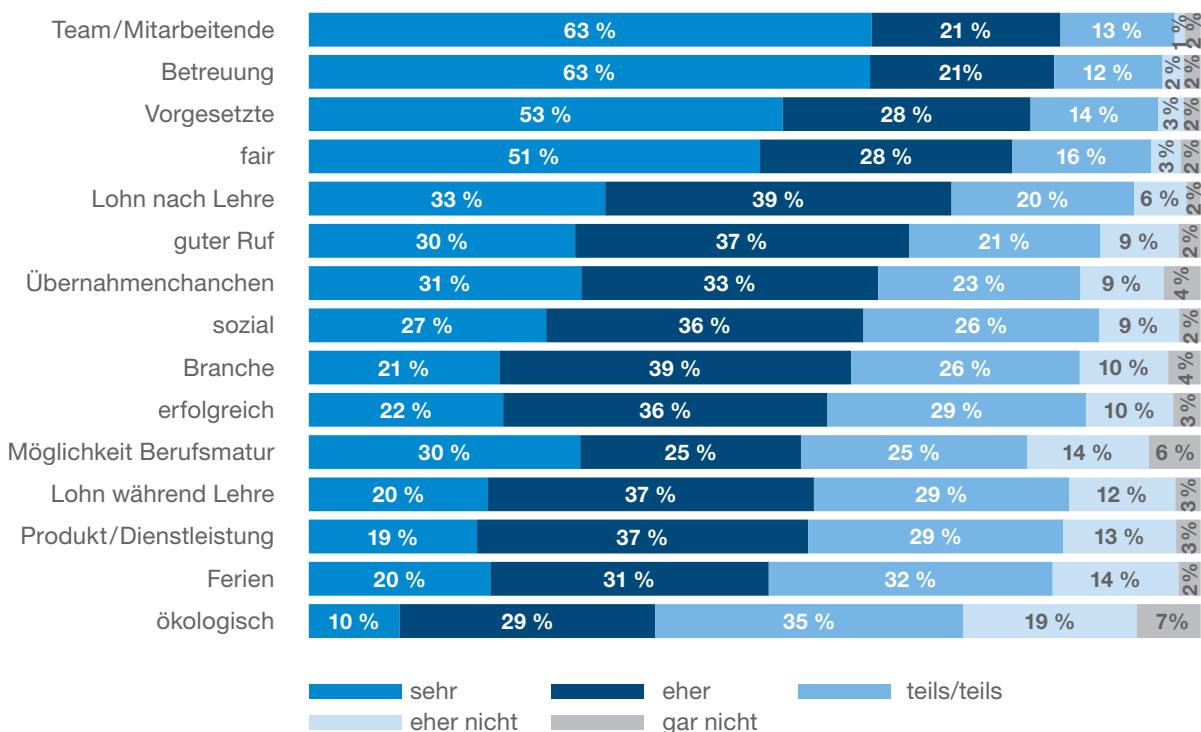


Grafik 33. Finanzdienstleister. N≈1000.

## 6.4 Der Lehrbetrieb

Nach der Entscheidung für einen spezifischen Beruf müssen sich die Schülerinnen und Schüler auch entscheiden, bei welchem Lehrbetrieb sie sich bewerben wollen, und falls sie mehrere Zusagen erhalten, bei welchem Lehrbetrieb sie ihre Lehre absolvieren möchten.

Aufgrund des demografischen Wandels können Jugendliche vermehrt zwischen verschiedenen konkreten Lehrstellenangeboten auswählen. Welche Kriterien sind den Schülerinnen und Schülern bei der Entscheidungsfindung wichtig?



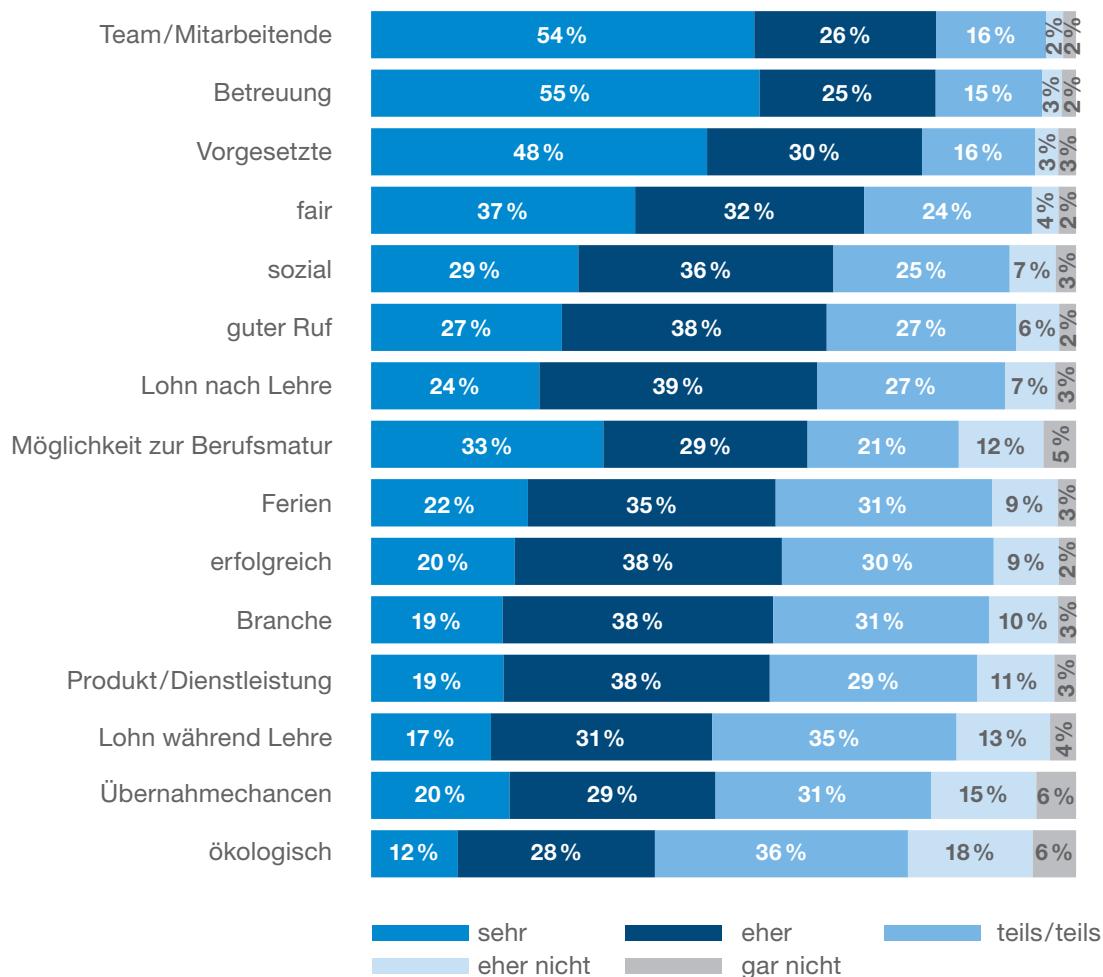
Grafik 34. Wichtigkeit verschiedener Eigenschaften beim Lehrbetrieb in Prozent. N=685.

Nur Personen, die schon eine Lehrstelle gesucht haben, aber noch nicht mit der Lehre begonnen haben.

Zentral ist bei den Jugendlichen die soziale und zwischenmenschliche Komponente eines Ausbildungsbetriebes. Sie wünschen sich ein gutes Team (Mittelwert = 4.4), eine gute und persönliche Ausbildung und Betreuung ( $m=4.4$ ), gute Vorgesetzte ( $m=4.3$ ) und dass der Lehrbetrieb als fair gilt ( $m=4.2$ ). Dieses Bündel könnte als sozialer Faktor bezeichnet werden und ist das bedeutendste Eigenschaftsbündel bei der Bewertung des Lehrbetriebes.

Erst danach – und zum Teil mit deutlichem Abstand – kommen Faktoren, die einen eher wirtschaftlichen oder materiellen Nutzen für die Jugendlichen haben: der Lohn nach der Lehre ( $m=4.0$ ) oder während der Ausbildung ( $m=3.6$ ), gute Übernahmehancen nach der Ausbildung ( $m=3.8$ ), die Möglichkeit zur Berufsmaturität ( $m=3.6$ ) oder die Ferien ( $m=3.5$ ).

Um das Unternehmen attraktiv für potenzielle Lernende zu machen, lohnt es sich also, auf die sozialen Vorteile wie gute Betreuung, angenehmes Arbeitsklima und die gute Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen sowie den Vorgesetzten aufmerksam zu machen. Denn materielle Faktoren wie Ferien und Lohn werden von den Jugendlichen weniger stark gewichtet. Ebenfalls eine untergeordnete Rolle spielen die wirtschaftlichen Faktoren wie die Branche ( $m=3.6$ ), das Produkt oder die Dienstleistung ( $m=3.6$ ) und ob das Unternehmen wirtschaftlich erfolgreich ist ( $m=3.6$ ).

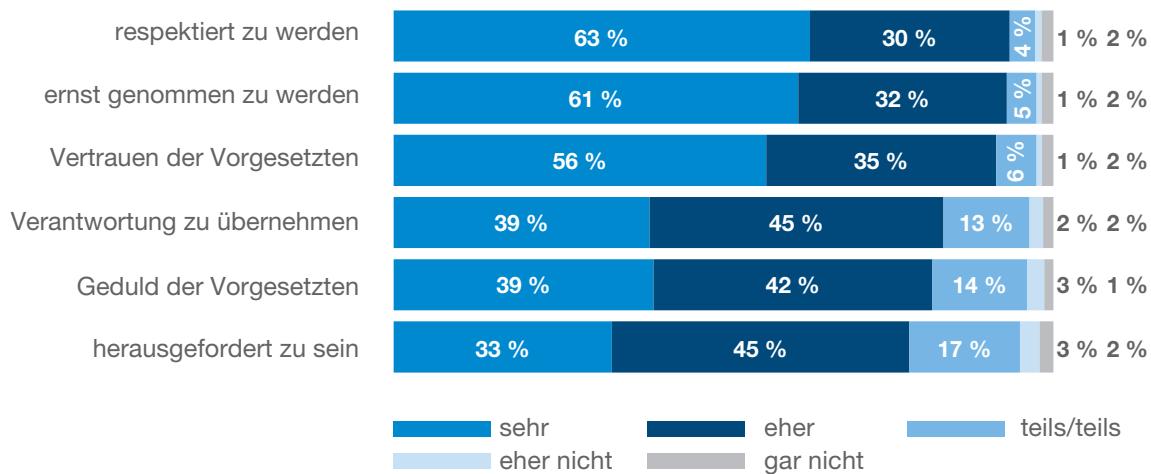


Grafik 35. Wichtigkeit verschiedener Eigenschaften beim Lehrbetrieb in Prozent. N=1376.

Nur Personen, die bereits mit der Lehre begonnen haben.

Befragt man die Lernenden (und nicht die Schülerinnen und Schüler), so bleibt das Bild etwa dasselbe. Einige wenige Unterschiede sind dennoch auszumachen. Die Schülerinnen und Schüler gewichten den sozialen Faktor und den Lohn etwas stärker, die Übernahmehancen nach der Lehre sind ihnen sogar deutlich wichtiger als den Lernenden. Den bereits in die Lehre eingetretenen Jugendlichen sind dafür die Möglichkeit zur Berufsmatur und die Ferien wichtiger. Es scheint also nach dem Lehreintritt eine leichte Verschiebung der Wichtigkeit des sozialen Faktors hin zu dem wirtschaftlichen, direkteren Nutzen zu geben.

Aus den offenen Antworten der letzten Befragung ging auch hervor, was den Lernenden in der alltäglichen Arbeitsausübung wichtig ist. Es wurden vor allem Eigenschaften genannt, welche die Beziehung zu den vorgesetzten Personen beschreiben, was wieder als Hinweis darauf gedeutet werden kann, wie wichtig den Jugendlichen die soziale Komponente und das Betriebsklima im Lehrbetrieb sind. Dieses Jahr konnten die Lernenden die am meisten genannten Antworten bezüglich ihrer Wichtigkeit bewerten.

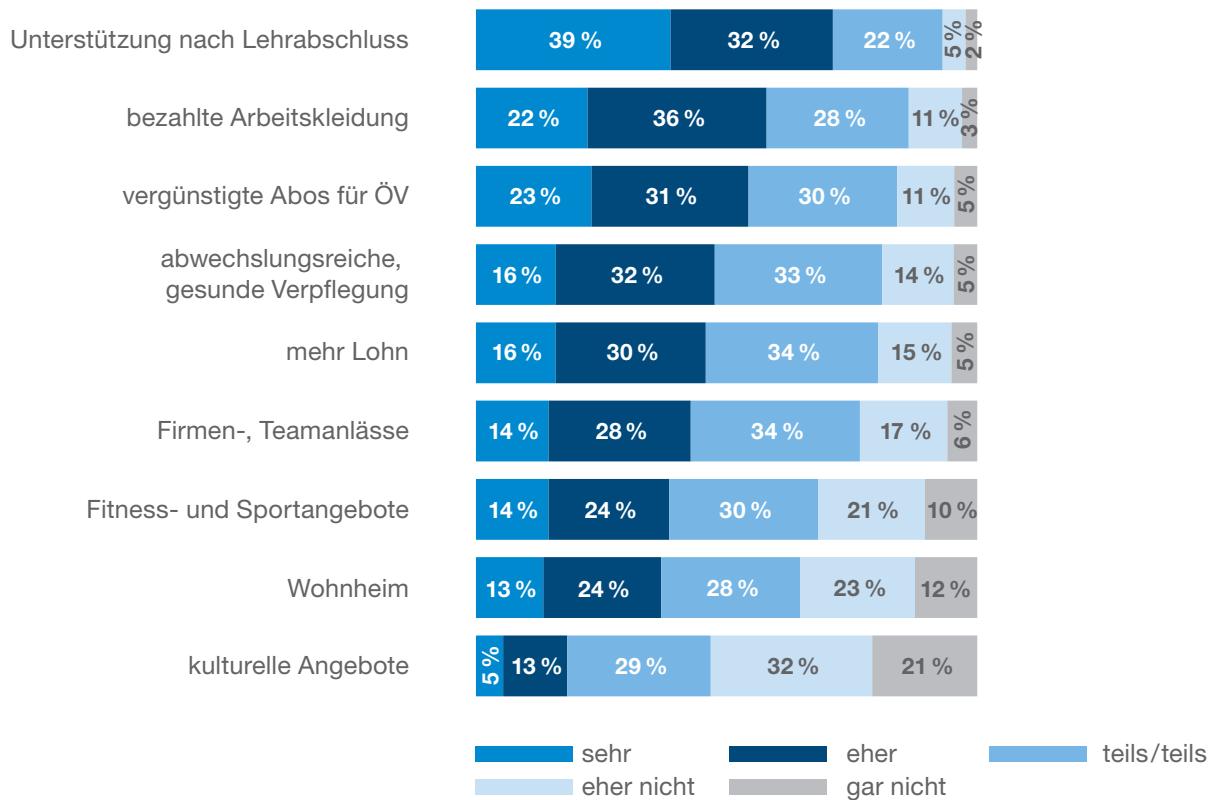


Grafik 36. Wichtigkeit verschiedener Eigenschaften im Umgang mit den Vorgesetzten in Prozent. N = 1979.

Nur Personen, die bereits mit der Lehre begonnen haben.

Wie auch beim Bewerbungsgespräch fordern die Jugendlichen in der Lehre, dass sie respektiert und ernst genommen werden. Die Mittelwerte von  $m=4.5$  sprechen hier eine deutliche Sprache. Auch einen sehr hohen Stellenwert hat das Vertrauen der Vorgesetzten ( $m=4.4$ ). Neun von zehn Befragten (91 %) ist das Vertrauen eher oder sehr wichtig. Ähnlich verhält es sich mit der Geduld der Vorgesetzten: Acht von zehn Jugendlichen (81 %) ist es eher oder sehr wichtig, geduldig begleitet zu werden ( $m=4.2$ ).

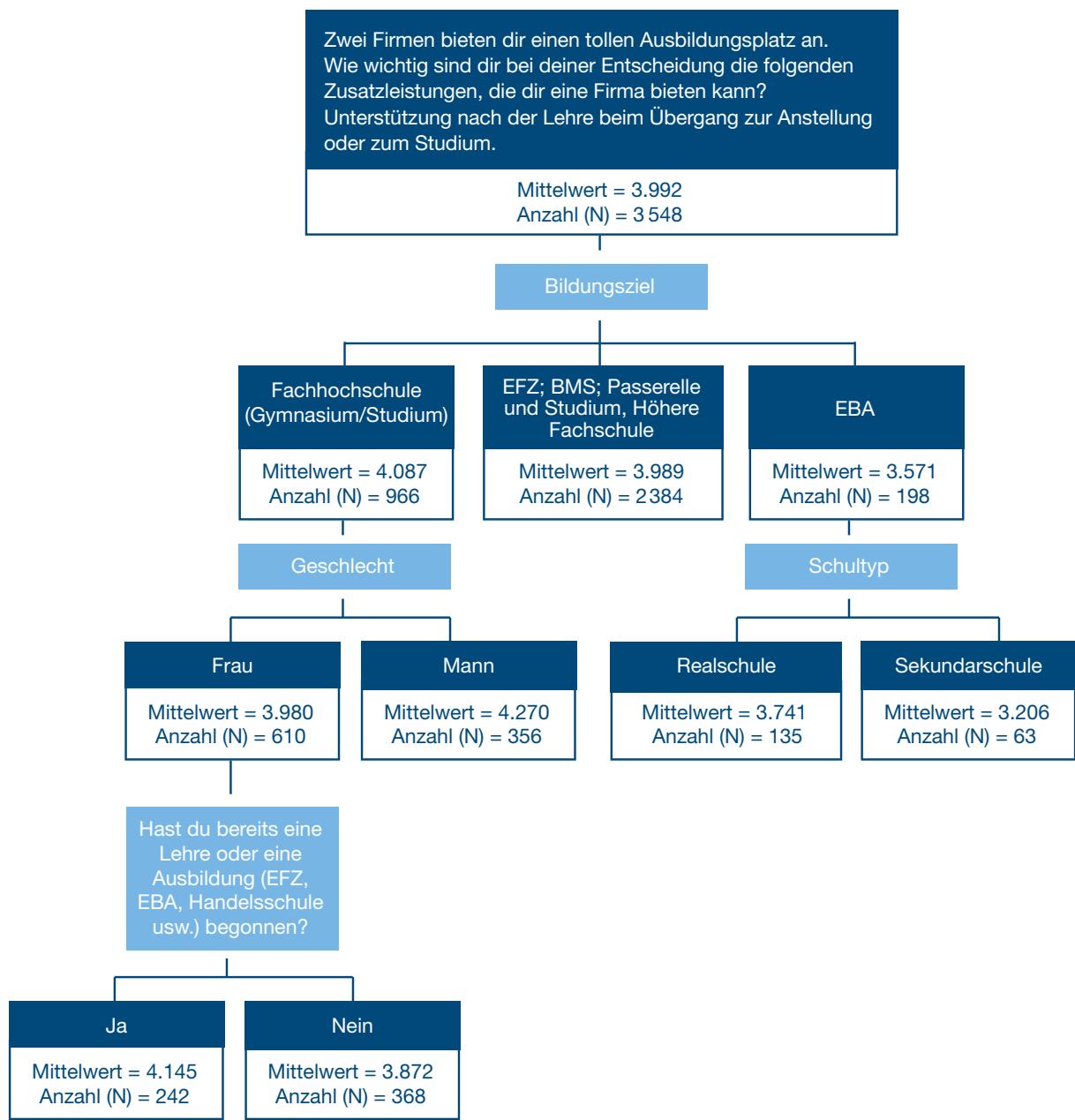
Die Jugendlichen sind aber auch bereit, eine gewisse Verantwortung zu übernehmen ( $m=4.2$ ) und Herausforderungen gegenüberzutreten ( $m=4.0$ ). Die Zustimmung bei diesen zwei letztgenannten Aussagen ist aber leicht tiefer als bei den ersten. Das heisst, dass die Jugendlichen vom Arbeitgeber mehr einfordern (Respekt, Vertrauen, Geduld), als sie zu geben bereit sind (Verantwortung tragen, Herausforderungen angehen). Auch hier spiegelt sich wohl ein neues Selbstbewusstsein der Jugendlichen wider, das darauf fußt, dass diese wissen, dass sie gefragt sind und sich bei guter Qualifikation auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber sehen.



Grafik 37. Wichtigkeit verschiedener Eigenschaften beim Lehrbetrieb in Prozent. N=3095.

Eine letzte Frage zur Attraktivität des Ausbildungsbetriebes betraf konkrete Zusatzleistungen, die dazu dienen können, bei der Entscheidung für oder gegen den Betrieb das Zünglein an der Waage zu sein. Mit einem Mittelwert von  $m=4.0$  und damit als wichtig zu interpretieren wurde an erster Stelle die Unterstützung nach Lehrabschluss beim Übergang in eine Festanstellung oder ein Studium genannt. Sieben von zehn (71 %) finden das sehr oder eher wichtig und nur jede vierzehnte Person (7 %) sagt, dass ihr dies eher nicht oder gar nicht wichtig sei, womit erneut die Wichtigkeit der unterstützenden und sozialen Komponente des Lehrbetriebes herausgestrichen wird. Mit Mittelwerten von je  $m=3.6$  fallen die monetären Anreize wie bezahlte Arbeitskleidung oder Beiträge an Bahn- und Busabonnemente deutlich tiefer aus, nur noch zwischen fünf und sechs von zehn Personen (58 % bzw. 54 %) erachten diese finanziellen Zusatzleistungen als sehr oder eher wichtig. Mit Mittelwerten unter  $m=3.4$  sind die gesunde Verpflegung, mehr Lohn als bei der Konkurrenz, gemeinsame Firmen- oder Teamanlässe, Fitness- und Sportangebote, ein kostenloses Wohnheim für Auswärtige und Vergünstigungen für kulturelle Anlässe für einige wenige zwar wichtig, die tiefen Mittelwerte deuten aber darauf hin, dass diese Massnahmen kaum geeignet sind, um möglichst viele Jugendliche anzusprechen. Ähnlich wie bei den letzten Fragen werden die Anreize mit finanziellem Nutzen – wie die Beiträge an die öffentlichen Verkehrsmittel oder Beiträge an Arbeits- und Schulmaterial – von den Lernenden als deutlich wichtiger beurteilt ( $m=3.7$  bzw. 3.8) als noch von den Schülerinnen und Schülern ( $m=je 3.5$ ).

Deutliche und/oder systematische Geschlechterunterschiede treten bei diesen Fragen keine auf. Grundsätzlich kann man aber sagen, dass in der Westschweiz alle (ausser die gesunde Verpflegung) diese Zusatzleistungen etwas höher bewertet werden als in der Deutschschweiz.



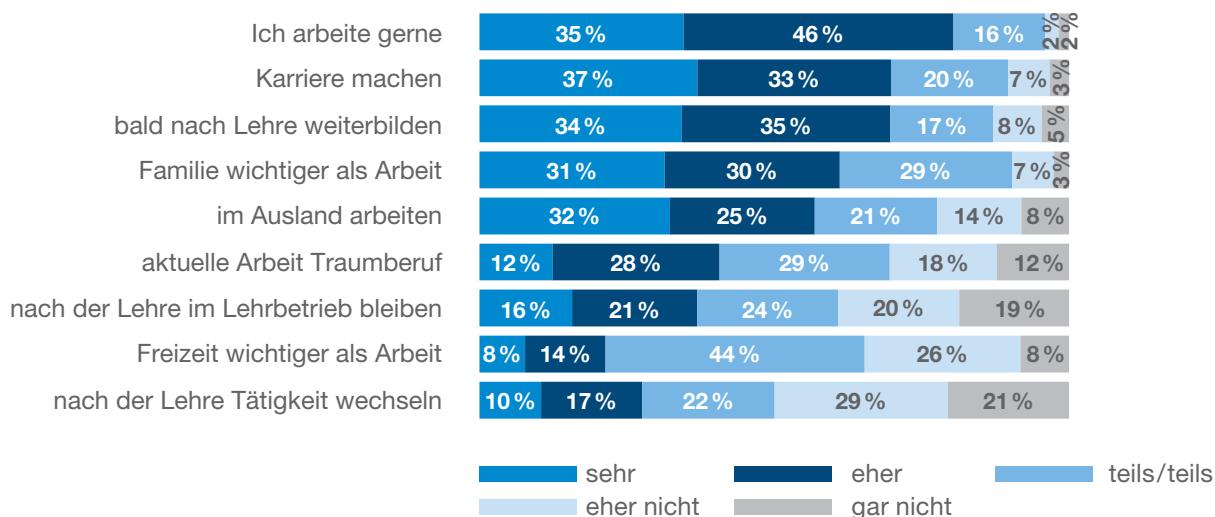
Grafik 38. Baumdiagramm der Wichtigkeit der Unterstützung beim Übergang in Festanstellung oder Studium. N=3547.

Von den einzelnen Aussagen kann auch ein differenzierteres Bild gezeichnet werden. Aus der obigen Abbildung geht hervor, dass der Unterschied bezüglich der Unterstützung nach der Lehre beim Übergang in eine Festanstellung oder ein Studium am besten mit dem Bildungsziel erklärt werden kann: Wer Gymnasium und Studium oder Fachhochschule als Bildungsziel angegeben hat, stimmt dieser Aussage mehr zu ( $m=4.1$ ) als wer EFZ, BMS, Höhere Fachschule oder weiß nicht angegeben hat ( $m=4.0$ ). Personen, die als Bildungsziel EBA gewählt haben, ist diese Unterstützung am wenigsten wichtig ( $m=3.7$ ). Manche Gruppen lassen sich dann weiter unterteilen. So haben bei der Gruppe mit dem höchsten Bildungsziel die Männer wiederum einen höheren Mittelwert als die Frauen ( $m=4.27$  vs.  $3.89$ ). Wieder eine Ebene tiefer zeigt sich, dass allerdings den Frauen mit hohem Bildungsziel, welche die Lehre schon begonnen haben, diese Unterstützung wichtig ist. Der Mittelwert liegt mit  $m=4.15$  über dem Gesamtmittelwert.

## 7. Arbeit

### 7.1 Einstellung zur Arbeit

Wie die Motivation und Leistung in einem Betrieb sein wird, hängt nicht nur von der Tätigkeit und dem direkten betrieblichen Umfeld, sondern auch von der allgemeinen Einstellung zur Arbeit ab.



Grafik 39. Einstellung zur Arbeit in Prozent. N=2830.

Die Arbeit im Allgemeinen hat bei allen Befragten (Schülerinnen und Schüler sowie bereits in die Lehre Eingetretene) einen hohen Stellenwert. Die Aussage «Ich arbeite gerne» erfährt bei einem Mittelwert von  $m=4.1$  eine hohe Zustimmung. Acht von zehn Jugendlichen stimmen ihr eher oder stark zu, nur jede sechste Person (16%) stimmt nur teilweise zu und eine von zehn (4%) lehnt die Aussage eher oder bestimmt ab. Sieben von zehn Jugendlichen (70%) möchten überdies Karriere machen, zwei von zehn (20%) sind noch unentschlossen und jede zehnte Person (10%) sagt heute, dass sie keine Karriere machen will. Der Wunsch nach Karriere wird grösser mit steigendem Bildungsniveau: Die höchsten Werte haben Gymnasiastinnen und Gymnasiasten ( $m=4.3$ ), gefolgt von Sekundarschülerinnen und -schülern ( $m=4.0$ ) und Schülerinnen und Schülern der Realklassen ( $m=3.8$ ). Für die Karriere sind die Jugendlichen auch bereit, sich weiterzubilden: Ebenfalls sieben von zehn (69%) geben an, dass sie bald nach der Lehre eine Weiterbildung in Angriff nehmen.

Die Aussage «Die Familie ist mir wichtiger als die Arbeit» erfährt eine mittlere Zustimmung ( $m=3.8$ ). Sechs von zehn Personen (61%) geben der Familie den Vorrang, der Anteil der Unentschlossenen ist bei drei von zehn Personen (29%) aber relativ hoch. Jede zehnte Person (10%) beurteilt allerdings die Arbeit wichtiger als die Familie. Anders sieht es mit der Freizeit aus: Hier ist die Zustimmung mit  $m=2.9$  bedeutend tiefer und der Familie wird verglichen mit der Freizeit der Arbeit gegenüber deutlich mehr Bedeutung beigemessen. Jede fünfte Person (22%) stimmt aber der Aussage «Meine Freizeit ist mir wichtiger als meine Arbeit» eher zu oder stark zu. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Jugendlichen ein ausgeglichenes Verhältnis von Arbeit und Freizeit anstreben. Die Arbeit ist ihnen wichtig und die Bereitschaft zu Weiterbildungen und zur Karriere ist vorhanden. Der private Bereich (Familie und Freizeit) sollte aber unter der Arbeitsbelastung nicht zu stark leiden, die Karriere darf also nicht auf Kosten von Familie und Freizeit gehen. Wie im vergangenen Jahr kann man aus diesen Resultaten weiter schlussfolgern, dass die Jugendlichen davon ausgehen, dass Beruf und Karriere mit Familie und Freizeit vereinbar sind, denn all diese Bereiche sind den Jugendlichen relativ wichtig.

Es treten bei dieser Frage keine systematischen und Geschlechtsunterschiede auf. Einzig bei der geografischen Bindung unterscheiden sich die männlichen von den weiblichen Befragten: Während erstere nach der

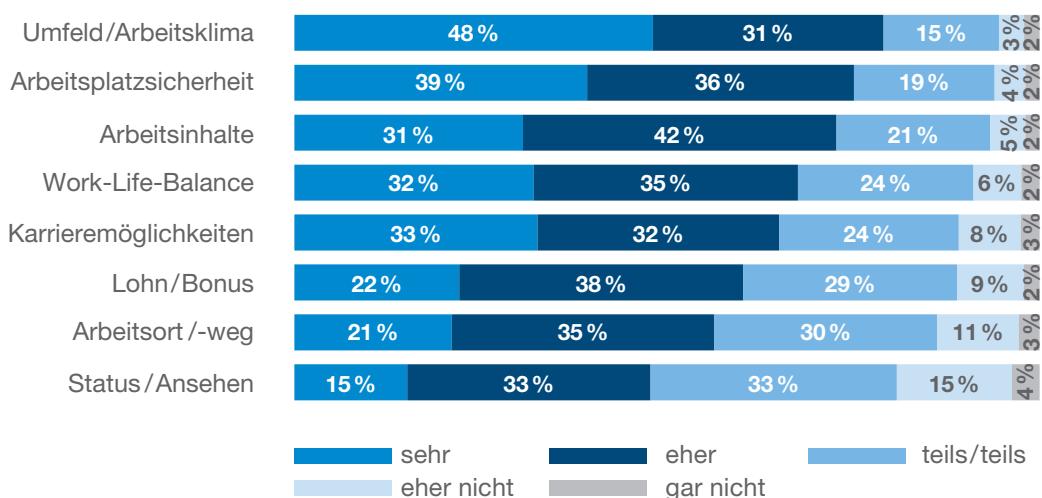
Lehre häufiger im Lehrbetrieb bleiben möchten (Männer:  $m=3.1$ , Frauen:  $m=2.8$ ), geben die Frauen häufiger an, auch mal im Ausland arbeiten zu wollen (Frauen:  $m=3.7$ , Männer:  $m=3.5$ ).

Nach dem Eintritt in die Lehre verändert sich die Einstellung zur Arbeit nicht erheblich. Einen spannenden Punkt allerdings lohnt es sich hervorzuheben: Die Freizeit erhält einen höheren Stellenwert, nachdem die Jugendlichen in die Lehre eingetreten sind. Während die Zustimmung zur Aussage «Die Freizeit ist mir wichtiger als die Arbeit» in der Schulzeit noch einen Mittelwert von  $m=2.7$  aufweist, steigt sie nach Lehrbeginn statistisch signifikant auf  $m=3.0$ .

Nicht alle bereits in die Lehre eingetretenen Jugendlichen sind mit ihrer Situation zufrieden: Drei von zehn Personen (30 %) bezeichnen die aktuelle Tätigkeit eher nicht oder gar nicht als Traumberuf, fast derselbe Prozentsatz (27 %) will daher nach der Lehre den Beruf oder die Tätigkeit wechseln.

## 7.2 Aspekte der Arbeit

Welche Anforderungen haben die Jugendlichen an die Arbeit im Allgemeinen?



Grafik 40. Wichtigkeit verschiedener Aspekte der Arbeit in Prozent. N=2009.

Nur Personen, die bereits eine Lehrstelle gesucht oder gefunden haben.

Am wichtigsten scheint den Befragten das Arbeitsklima zu sein. Nur jede zwanzigste Person (5 %) gibt an, dass eine angenehme Atmosphäre am Arbeitsplatz eher nicht oder gar nicht wichtig sei. Der Mittelwert von  $m=4.2$  zeigt auf, dass die Jugendlichen dieses Kriterium als sehr wichtig bewerten. Als wichtig zu interpretieren ( $m=4.1$ ) ist die Arbeitsplatzsicherheit und das damit verbundene gesicherte Einkommen. Es folgen an dritter und vierter Stelle bei Mittelwerten um  $m=3.9$  die Arbeitsinhalte und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit. Mit Mittelwerten unter  $m=3.8$  werden erst jetzt Karrieremöglichkeiten, Lohn, Arbeitsort und Status des Berufs genannt. Erneut zeigt sich in dieser Priorisierung die Generation Y: Geld und Status sind untergeordnete Faktoren. Den Jugendlichen ist die Arbeit wichtig, aber nicht so wichtig, dass sie ihr alles unterordnen wollen. Die Arbeit dient zwar auch dem gesicherten Gelderwerb, soll aber sinnvoll und befriedigend sein.

Unterscheidet man wiederum die Schülerinnen und Schüler von den Lernenden, treten Unterschiede zutage. So sind es genau der Status, der Lohn und die Karrieremöglichkeiten, die von den Schülerinnen und Schülern noch als wichtiger eingestuft werden als von den Lernenden.

Die Hypothese allerdings, wonach die Schülerinnen und Schüler den Beruf vorrangig nach dem Status des Berufs auswählen, findet hier dennoch keine Bestätigung. Wichtiger als Faktoren wie Status und Lohn sind

sowohl den Schülerinnen und Schülern wie auch den Lernenden Faktoren wie Arbeitsklima, Arbeitsumfeld, Arbeitsplatzsicherheit, ein gutes Verhältnis von Beruf und Freizeit und die Arbeitsinhalte. Angesichts dieser Liste und der Reihenfolge sollten sich Unternehmen die Frage stellen, ob die Jugendlichen bei ihrer Bewerbung nicht in erster Linie das Unternehmen anstelle des Berufs wählen. Für grosse Unternehmen mit vielen Lehrberufen könnte es allenfalls ein fruchtbare Weg (wenn auch mit grossem experimentellem Charakter) sein, das Unternehmen selbst sowie dessen Kultur und Vorzüge hervorzuheben und so die Jugendlichen anzusprechen. Wenn zum Unternehmen passende Jugendliche gefunden sind, kann nach genauer Prüfung der Interessen und Fähigkeiten jeder Person die ideal passende Tätigkeit und Laufbahn angeboten werden.

## 8. Ausblick

Die vorliegende Publikation bietet Ihnen, geschätzte Berufsbildungsfachleute, erneut aktuelle, verständliche und praxisrelevante Informationen. Wir sind überzeugt, Ihnen damit erneut einen wertvollen Einblick in das Berufsfindungsverhalten der Jugendlichen an der Schwelle zum Berufsleben gegeben zu haben. Gerne unterstützen wir Sie bei der Integration der gewonnenen Erkenntnisse im Rahmen Ihrer Kommunikations- und Personalgewinnungsprozesse.

Dank unserer Expertise und der engen Partnerschaft mit Multicheck und CrossDesign stehen wir jährlich mit 30 000 bis 40 000 Jugendlichen an der Nahtstelle Schule-Beruf sowie deren Ansprechpersonen direkt im Kontakt. Wir sind überzeugt, dass wir mit dieser Nähe zur Zielgruppe sowie der damit verbundenen Kenntnis über deren Interessen, Fähigkeiten, Wünsche und Vorstellungen für Sie bestimmt auch ein interessanter Kommunikationspartner sind.

Gerne weisen wir in diesem Zusammenhang bereits auf die GATEWAY Berufsbildungsstudie 2015 hin, welche wiederum Anfang Jahr durchgeführt wird. Sie haben die Möglichkeit, für Ihre individuelle Situation spezifische Fragestellungen einfließen und für Sie persönlich auswerten zu lassen. Gerne nehmen wir hierzu Ihre Wünsche entgegen und freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme – auf dass die GATEWAY Berufsbildungsstudie mit Ihrer Mithilfe noch wertvoller wird.

