



Wir wollen die Besten. Wer sind die Besten?

Erkenntnisse zur Rekrutierung von Lernenden

Referat OdA Gesundheit beider Basel, 12.09.2017

Prof. Dr. Margrit Stamm

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

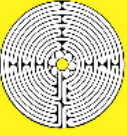


These

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

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

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



Aufbau des Referats

- Problematik: Attraktivität der Berufsbildung und ihre Sorgenkinder
- Faktoren erfolgreicher Lehrstellenbesetzungen
- Wo liegen Potenzialreserven und was bedeutet dies für die Rekrutierung im Gesundheitsbereich?
- Fazit I: Was könnte getan werden?
- Fazit II: Lehrlingsmangel und Talentförderung: die zwei Seiten der Medaille!



Problematik

Attraktivität der Berufsbildung und ihre Sorgenkinder



Problematik I: Attraktivität der Berufsbildung

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



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



Problematik II: Die Sorgenkinder

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



Faktoren erfolgreicher Lehrstellenbesetzungen



7 Merkmale «erfolgreicher» Lehrbetriebe (=alle Stellen besetzt)

1. Starke Gewichtung von Schnupperlehre
2. Fokus auf Persönlichkeitsmerkmale
3. Kooperation mit Schulen in Form von Veranstaltungen
4. Präsenz auf Berufsmessen
5. Berücksichtigung aller Schulniveaus
6. Geringe Absenzenbasis- / Multichecks, schonungslosere Bewerbungsunterlagen, Absenzen
7. Direkte Kontaktaufnahme potenzieller Bewerber

Betriebe machen einen Unterschied!

Betriebe ohne besetzte (N=67) und mit unbesetzten Lehrstellen (N=47); vgl. Dossier Lehrlingsmangel, Stamm 2013

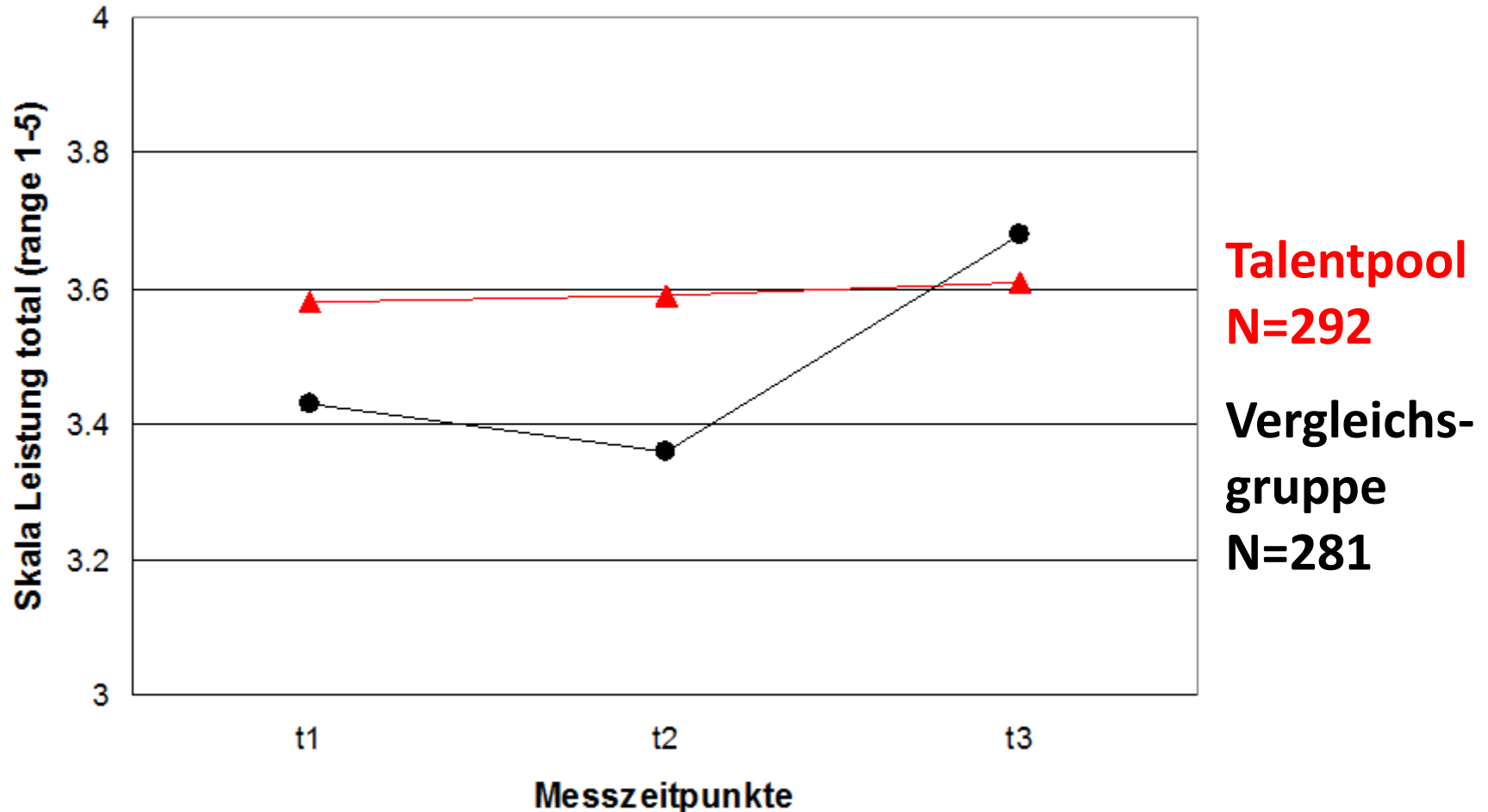
**Betriebe machen einen
Unterschied!**



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

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

Einschätzung der Schlüsselqualifikationen durch Berufsbildende

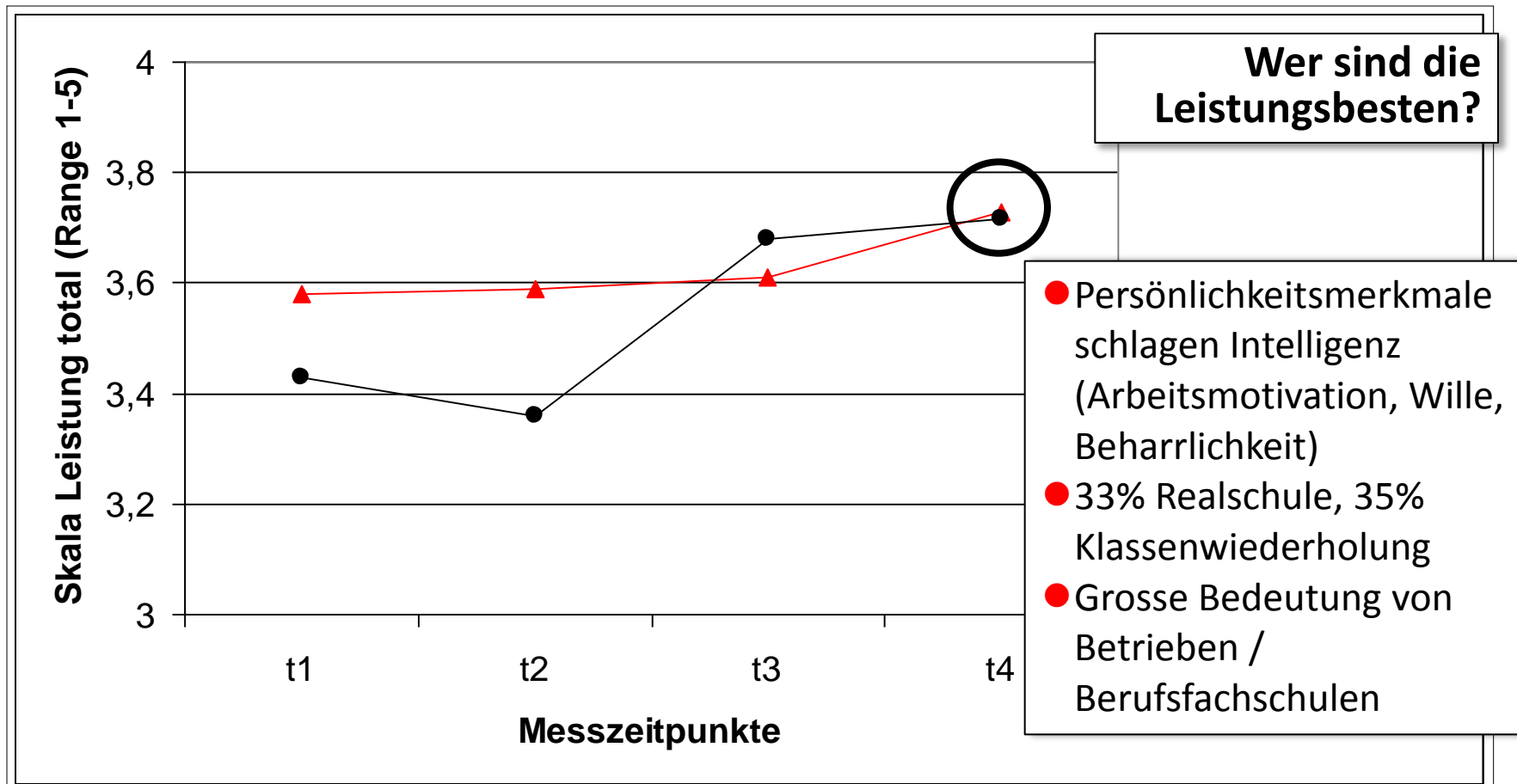


*2005-2009; finanziert vom SBFI



Leistungsentwicklungen von begabten Lernenden

Basis: Einschätzung der Schlüsselqualifikationen durch Berufsbildende





Empirische Erkenntnis I: Intelligenz wird überbewertet!

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

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

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

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

Die Erstplatzierten der SwissSkills 2014 (Stamm, 2017)

Vom mittelmässigen Sek I-Schüler zu den Top 200

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

Der harte Weg zum Erfolg

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

Betriebe – und Eltern: die Unterstützungssysteme

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



Fazit

Was könnte getan werden?



- Neue Perspektive: Kultur des positiven Blicks und der Innovation.
- Veränderung der Selektions- und Rekrutierungspraxen (geringere Gewichtung von Schulnoten, Multi-/Basic-Checktests, schriftlichen Bewerbungsunterlagen, stärkere Gewichtung der Persönlichkeitsmerkmale)
- proaktive und frühe Zusammenarbeit mit Schulen
- direkte Kontaktaufnahme mit potenziellen Bewerbern
- Fokus auf **gute** Schnupperlehren
- Kampagnen, welche positive Rollenmodelle einschliessen
- (Nicht konsumorientierte) Anreizsysteme zur Bindung der potenziellen Auszubildenden an den Betrieb.



Fazit II

Lehrlingsmangel und Talentförderung: die zwei Seiten der Medaille!



Die Suche nach Potenzialen braucht auch das Commitment der Auszubildenden!

- **Herausforderung für die Auszubildenden, Jugendliche mit Potenzial fit zu machen für die Talententwicklung!**
 - Hochstehende Übungs-/Trainingsprozesse einrichten;
 - Individuell erreichbare, aber etwas über dem aktuellen Leistungsniveau angelegte Ziele setzen;
 - Allen Auszubildenden etwas zutrauen und sie herausfordern (keine «caritativen» Haltungen).

Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

www.margritstamm.ch

Dossiers: -> Forschung -> Publikationen -> Dossiers

