

Konzeptpapier

Umgang mit Arbeits- und Werterhaltung der Lernenden

1. Ursachenforschung	2
1.1. James-Studie ZHAW 2020	2
1.2. JAMESfocus, Mediennutzung & Gesundheit, ZHAW 2020	3
1.3. Global Gen Z & Millennial Survey 2022	4
1.4. Jugendbarometer 2020	5
1.5. Lernendenbarometer 2021	6
1.6. YASS – Young Adult Survey Switzerland 2022	7
1.7. Studie «Psychisch belastete Lernende 2022»	8
1.8. Befragung der ICT-Lernenden im ersten Lehrjahr	9
1.9. Interviews und Zeitungsartikel	9
2. Analyse	13
2.1. Werte	13
2.2. Gesundheit	14
2.3. Berufsumfeld	16
3. Lösungsvorschläge	18
3.1. Wie integriert man die Mediennutzung der Lernenden sinnvoll in die Ausbildung?	18
3.2. Wie fördert man Sozial- & Selbstkompetenzen der Lernenden in der Ausbildung?	20
3.3. Wie unterstützt man Lernenden bei psychischen Problemen während der Ausbildung?	22
3.4. Wie zieht man Lernende mehr in betriebliche Entscheidungen mit ein?	24
3.5. Wie setzt man hybride Arbeitsmodelle in der Ausbildung um?	25
3.6. Wie steigert man das Sicherheitsgefühl der Lernenden bezüglich beruflicher Zukunft?	26

1. Ursachenforschung

1.1. James-Studie ZHAW 2020

JAMES steht für Jugend, Aktivitäten, Medien – Erhebung Schweiz und wird alle zwei Jahre repräsentativ durchgeführt. Es werden jeweils über 1'000 Jugendliche im Alter von 12 bis 19 Jahren aus den drei grossen Sprachregionen der Schweiz befragt.

https://www.zhaw.ch/storage/psychologie/upload/forschung/medienpsychologie/james/2020/ZHAW_Bericht_JAMES_2020_de.pdf

- › Über den Zeitraum der letzten zehn Jahre haben publizistische Angebote stetig an Bedeutung verloren.
 - › Jugendliche lesen immer weniger Zeitungen und Zeitschriften– sowohl online als auch in gedruckter Version.
 - › Auch andere klassische Medienangebote wie Radio und Fernsehen werden immer seltener genutzt.
- › In drei Vierteln der Haushalte mit Jugendlichen ist heute ein (Streaming-)Abonnement vorhanden.
- › Drei Viertel aller Jugendlichen verfügen heute über einen TikTok Account.
 - › 2018 waren es lediglich 40 %.
- › Fotos und Videos werden im Alltag der Jugendlichen immer wichtiger.
 - › Einen Bedeutungszuwachs verzeichnet das Erstellen von digitalem Bildmaterial.
- › Der Stellenwert von anderen Medientätigkeiten seit zehn Jahren unverändert geblieben.
- › Die **Internetnutzung** ist eine der wichtigsten medialen Freizeitaktivitäten
 - › 87 % nutzen es täglich und weitere 10 % mehrmals pro Woche.
 - › Am häufigsten werden soziale Netzwerke (z.B. Instagram, Snapchat oder TikTok), Videoportale (z.B. YouTube) oder Suchmaschinen (z.B. Google) zu Unterhaltungszwecken genutzt.

Tabelle 2: Selbst eingeschätzte Internetnutzungsdauer

Internetnutzungsdauer	Median (MD)	Mittelwert (MW)
an einem Wochentag	2 Std. 00 Min.	2 Std. 44 Min.
an einem Tag am Wochenende	3 Std. 00 Min.	3 Std. 59 Min.

- › Die Zeit, die Jugendliche am **Handy** verbringen, hat im Vergleich zur letzten Erhebung insbesondere am Wochenende nochmals stark zugenommen.
 - › Das Handy wird am häufigsten zum Chatten, Surfen oder für Soziale Netzwerke genutzt.

Tabelle 3: Selbst eingeschätzte Handynutzungsdauer

Handynutzungsdauer	Median (MD)	Mittelwert (MW)
an einem Wochentag	3 Std. 10 Min.	3 Std. 47 Min.
an einem Tag am Wochenende	5 Std. 00 Min.	5 Std. 16 Min.

- › Zunahme **sexueller Belästigung** im Internet sind augenfällig. → 44 % der Jugendlichen geben an, bereits einmal ungewollt von einer fremden Person mit sexuellen Absichten kontaktiert worden zu sein.
 - › Hier gilt es Jugendliche zu sensibilisieren und im Umgang mit solchen Erlebnissen zu schulen.
 - › Zugleich sollte der Jugendmedienschutz verstärkt werden.

1.2. JAMESfocus, Mediennutzung & Gesundheit, ZHAW 2020

Der vorliegende JAMESfocus-Bericht gibt einen Einblick in mögliche Zusammenhänge zwischen der Freizeitgestaltung und der Gesundheit von Jugendlichen

https://www.zhaw.ch/storage/psychologie/upload/forschung/medienpsychologie/james/jamesfocus/2020/JAMES-focus_Medien_Gesundheit.pdf

- › Allgemeiner Gesundheitszustand
 - › Der Grossteil der Jugendlichen in der Schweiz (89 %) schätzt den eigenen Gesundheitszustand als positiv ein
 - › 54 % bewerten ihren allgemeinen Gesundheitszustand als gut und 35 % als ausgezeichnet.
 - › 10 % empfinden ihren Gesundheitsstatus als einigermaßen gut
 - › lediglich 1 % der Schweizer Jugendlichen bewerten ihre Gesundheit als schlecht
- › Körperliche Beschwerden
 - › Am häufigsten werden regelmässige Rückenschmerzen (17 %) und Kopfschmerzen (16 %) berichtet.
 - › Unter regelmässig auftretenden Nackenschmerzen leiden 13 % aller Jugendlichen.
 - › Regelmässige Augen- und Schulterschmerzen treten bei etwa jeder zehnten Person auf.
 - › Die kleinste Prävalenz haben Bauchschmerzen (8 %).
 - › Insgesamt berichteten 19 % der Jugendlichen über zwei oder mehr regelmässige körperliche Beschwerden.
- › Psychische Beschwerden
 - › Mehr als die Hälfte aller Jugendlichen (53 %) gibt an, regelmässig unter Müdigkeit zu leiden.
 - › An zweiter Stelle stehen Konzentrationsprobleme, von denen gut jede fünfte Person betroffen ist.
 - › Es folgen Gereiztheit oder schlechte Laune (18 %), Nervosität (18 %) und Verärgerung oder Wut (16 %).
 - › Negative Gefühle wie Angst oder Trauer erleben 14 % bzw. 13 % aller Jugendlichen regelmässig.
 - › Insgesamt zeigen 36 % der Jugendlichen zwei oder mehr regelmässige psychische Symptome.
- › Mediennutzungsdauer und gesundheitliche Beschwerden
 - › Es ergeben sich kleine Zusammenhänge zwischen medialen und nonmedialen Freizeitbeschäftigungen und der Prävalenz verschiedener körperlicher, psychischer und schlafbezogener Beschwerden.
 - › Es zeigt sich aber auch, dass neben einer grossangelegten repräsentativen Befragung weitere Studiendesigns notwendig sind, um Chancen und Risiken der Mediennutzung für die Gesundheit vertieft zu analysieren.
 - › Sowohl Aspekte der Mediennutzung und Freizeitgestaltung als auch der Gesundheit wurden in der vorliegenden Form zu wenig differenziert abgebildet, so dass mögliche Zusammenhänge nicht abschliessend beurteilt werden können.
 - › Aus dem Überblick zum bisherigen Forschungsstand geht zudem hervor, dass gesundheitliche Risiken der Mediennutzung bis heute viel besser beforscht sind als potenzielle Chancen.
 - › Mit zukünftigen Studien sollte diesem Ungleichgewicht entgegengewirkt werden. Insbesondere ist ein Blick auf den gesunden Medienumgang wichtig: Wie gelingt es, Medien gewinnbringend und positiv im Alltag einzusetzen?

1.3. Global Gen Z & Millennial Survey 2022

Deloitte erhebt seit elf Jahren mit dem „Global Gen Z & Millennial Survey“ weltweit, darunter auch in der Schweiz, die Stimmung unter jungen Menschen.

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/human-capital/at-gen-z-millennial-survey-2022.pdf>

Ängste

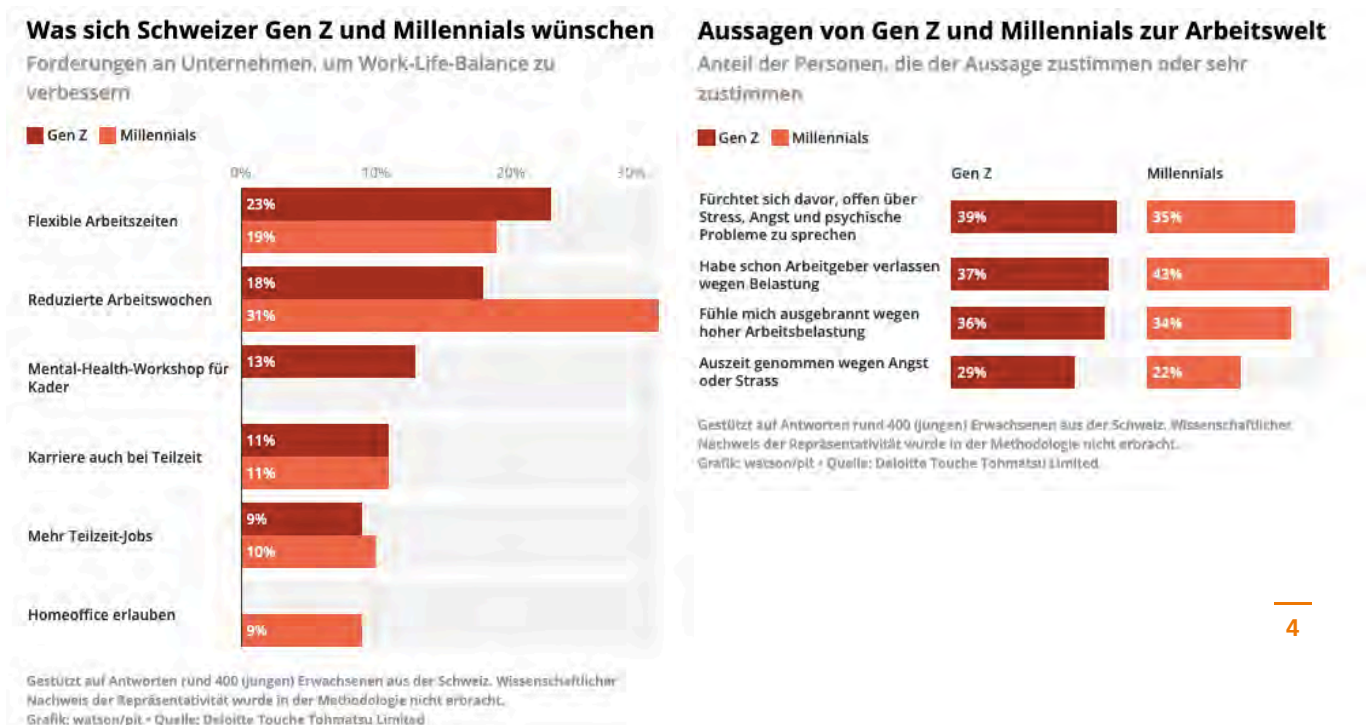
- › Dieses Jahr zeigt sich, dass vor allem finanzielle Sorgen in den Mittelpunkt rücken.
 - › Steigende Lebenshaltungskosten und das Gefühl der Ungleichheit wirken sich negativ auf die Zukunftserwartungen aus.
- › Klimawandel, Krieg und Pandemie verstärken diese Entwicklung.
 - › Die Jungen sind bereit, sich zu engagieren, etwa für Klimaschutz und Nachhaltigkeit zu tun.

Arbeitswelt

- › Jugendliche und junge Erwachsene wünschen sich von Unternehmen:
 - › Mehr Anreize für ökologisches Verhalten, Verbot von Einwegmaterialien
 - › Weiterbildungsmassnahmen und Benefits für ökologisches Verhalten.
- › Was kann am Arbeitsumfeld verändern werden, um die «Work-Live-Balance» zu verbessern.
 - › Zwei Drittel möchten lieber in hybriden Arbeitsmodellen einer Lohnarbeit nachgehen.
 - › Eine kleine Minderheit bevorzugt die reine Homeoffice-Arbeit oder die Arbeit vom Büro aus.

Gesundheit

- › Die eigene psychische Gesundheit ist für die Generation Z wichtiger geworden
 - › Arbeitgeber müssen sich dieses Themas seriös annehmen.
 - › Sprich: Unternehmen, die mehr in diesem Bereich machen würden, seien «sehr viel attraktiver»
- › Ein Drittel Jugendlichen in der Schweiz stehen laut einer wissenschaftlich begleiteten Studie der Pro Juventute tatsächlich unter hohem Stress.
 - › Eine weitere Umfrage der Gewerkschaft Travailsuisse und der Berner Fachhochschule (<https://www.nzz.ch/wirtschaft/die-schweizer-melden-mehr-stress-am-arbeitsplatz-und-die-nachteile-der-heimarbeit-sind-im-zweiten-corona-jahr-grosser-als-zu-beginn-ld.1652114>) berichtet von einem generellen Anstieg des Stress-Gefühls unter der arbeitenden Bevölkerung.



1.4. Jugendbarometer 2020

Das CREDIT SUISSE JUGENDBAROMETER 2020 gibt einen Einblick in die Lebensweise und Ansichten der Jugend in den USA, in Brasilien, Singapur und der Schweiz. Es werden 16- bis 25-Jährige zu ihren Hoffnungen und Zukunftswünschen, ihren Sorgen und zu ihrem sozialen Umfeld befragt.

<https://www.credit-suisse.com/media/assets/about-us/docs/reports-research/studies-publications/youth-barometer/jugendbarometer-2020.pdf>

- › Die Jugend wird politischer und sind regierungskonform. Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen sind zentral.
- › Die Hälfte der Jugendlichen in der CH bezeichnet sich als "eher zuversichtlich" in Bezug auf die eigene Zukunft.
- › Die grösste Sorge junger Schweizer und Schweizerinnen ist die Zukunft der Altersvorsorge.
 - › Weiter folgen die Bewältigung der Corona-Pandemie und der Umwelt- und Klimaschutz.
- › Lehren aus der Corona-Krise
 - › Weniger Konsum und weniger Angst, etwas zu verpassen – Vorsätze, die sich viele Jugendliche nach den Monaten des Lockdowns setzen.
 - › Die Pandemie hat den Jungen globale Abhängigkeiten vor Augen geführt und den Wunsch nach mehr Eigenversorgung auf nationaler Ebene gestärkt.
 - › Jugendliche wünschen sich starke Führungsfiguren, die Massnahmen notfalls auch gegen Widerstand durchsetzen.
 - › Verschlechterung der eigenen privaten oder finanziellen Situation.
 - › Doppelt so viele Jugendliche (CH) fühlen sich der Klimabewegung zugehörig, als dass sie sich als Teil einer Religionsgemeinschaft sehen.
- › Zukunft der Arbeitswelt:
 - › Junge empfinden einen guten Chef, angemessenen Lohn und Toleranz auch in diesem Jahr als wichtig.
 - › Die Hälfte der Jugendlichen in der Schweiz will auch in Zukunft regelmässig im Home-Office arbeiten.
- › Mediennutzung
 - › Mehrheit der Jugendlichen informieren sich mehrmals täglich in diversen Medien über das Geschehen im eigenen Land und auf der Welt.
 - › Es wird immer schwieriger, junge Leute über klassische Kanäle wie Zeitungen, Radio oder Fernsehen zu erreichen.
 - › Das Leben von Jugendlichen ist geprägt durch Trends im Bereich der digitalen Kommunikation und Unterhaltung.
 - › Das gesteigerte Bedürfnis der Jugendlicher nach bildbasierten Inhalten von und für das eigene Zielpublikum führt zu neuen Höchstwerten in der Mediennutzung.

Gewünschte Eigenschaften Arbeitgeber nach Geschlecht

"Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Eigenschaften bei einem Arbeitgeber"
in % EinwohnerInnen der Schweiz zwischen 16 und 25 Jahren, Anteil sehr/ eher wichtig



1.5. Lernendenbarometer 2021

Der Lernendenbarometer ist eine Langzeitstudie von professional.ch zur Lernendenzufriedenheit in der Schweiz. Rund 1'203 Lernende nahmen im Frühling 2021 daran teil. Die Studie wurde bereits in den Jahren 2015, 2016 und 2019 durchgeführt.

<https://recruiting.professional.ch/blog/lernendenbarometer2021>

- › Die Lernendenzufriedenheit ist höher denn je.
 - › Auf einer Skala von 1 bis 5 ist die Lernendenzufriedenheit mit einem Wert von 4.15 im Jahr 2021 höher denn je. Seit der ersten Messung im Jahr 2015 ist die Zufriedenheit der Lernenden kontinuierlich angestiegen und hat sich verglichen zur letzten Messung im Jahr 2019 um 0.34 Skalenpunkte verbessert.
- › Corona hatte keinen negativen Einfluss auf die Lernendenzufriedenheit.
 - › Wider Erwarten hatte die Covid-Pandemie keinen negativen Einfluss auf die Zufriedenheit der Lernenden. Diese geben an, dass sich das selbständige Arbeiten sowie das Engagement der Berufsbildenden positiv entwickelt hat und sie mehr respektiert werden.
- › Die Elektrobranche trägt den 1. Platz davon.
 - › Die in den letzten Jahren kontinuierlich auf Platz 1 der Lernendenzufriedenheit stehende Branche der Banken und Versicherungen wurde im Jahr 2021 von der Elektrobranche auf den zweiten Platz verwiesen. Auf dem dritten Rang ist in diesem Jahr die Branche Gesundheit, Soziales & Schönheit.
- › Lernende brauchen Aufmerksamkeit, Unterstützung und Betreuung.
 - › Auch 2021 hat sich der Trend der letzten Jahre bestätigt: Je grösser der Lehrbetrieb, desto zufriedener sind die Lernenden. Dies liegt vor allem an den Ressourcen, die für die Ausbildung der Lernenden aufgewendet werden können.
- › Die Generation Z möchte Sicherheit.
 - › Lernende, die nach Abschluss der Lehre im Betrieb bleiben können oder sich bereits für eine Anschlusslösung in Form eines Studiums oder einer Weiterbildung entschieden haben, sind zufriedener. Die Unsicherheit, was nach der Lehre passiert, löst bei den Lernenden Unmut aus.
- › Zufriedene Lernende bleiben im Beruf.
 - › Die Anzahl der Lernenden, die den Beruf auch nach der Lehre weiter ausüben möchten, hat sich gegenüber den Vorjahren gesteigert. Weiterhin hoch im Kurs sind Weiterbildungen.
- › Die Schule legt den Grundstein für die Lernendenzufriedenheit.
 - › Rund 65% der Lernenden fühlten sich von der Schule gut auf die Lehre vorbereitet. Dieser Wert ist im Vergleich zu 2019 um fast 6% gestiegen. Jugendliche, die sich in der Schule gut informiert gefühlt haben, sind in der Lehre zufriedener.
- › Lernende wollen ernstgenommen und respektiert werden.
 - › Für die Lernendenzufriedenheit sind nicht etwa ein guter Lohn (Rang 7 von 13) oder Zusatzleistungen wie z. B. Vergünstigungen (Rang 13 von 13) ausschlaggebend. Top 3 der Zufriedenheitsfaktoren während der Lehre sind: Ernstgenommen und respektiert werden, gutes Arbeitsklima und abwechslungsreiche Tätigkeiten.

1.6. YASS – Young Adult Survey Switzerland 2022

Die YASS-Studie (Young Adult Survey Switzerland) der Eidgenössischen Jugendbefragungen ch-x kann als bedeutendstes Instrument für ein systematisches Langzeitmonitoring von jungen Erwachsenen bezeichnet werden. Die Studie befasst sich mit folgenden Bereichen: «Bildung, Arbeit und Beruf», «Gesundheit und Sport», «Politik und zivile Verantwortung» sowie «Werte» und «Fähigkeiten».

https://www.researchgate.net/profile/Marianne-Mischler-2/publication/360774272_ch-x_YASS_Band_3/links/628a198f8ecbaa07fccbb5a3/ch-x-YASS-Band-3.pdf

Werte und Wertorientierungen

Die jungen Schweizer Erwachsenen setzen sich mit aktuellen gesellschaftlichen Themen und Problemen wie Umweltschutz, Fremdenfeindlichkeit oder Homosexualität auseinandersetzen. Sie sind bereit, nach Lösungen zu suchen und eine vielfältige Schweizer Gesellschaft zu akzeptieren.

- › Die Wertorientierungen der jungen Schweizer Erwachsenen sind zu einem grossen Teil stabil geblieben.
- › Gleichbleibende sehr wichtige Wertorientierungen:
 - › gute Freundinnen oder Freunde
 - › einen verlässlichen Partner bzw. eine verlässliche Partnerin.
 - › gutes Familienleben.
 - › gesundheitsbewussten Leben.
- › Wertorientierungen, welche an Bedeutung verloren haben:
 - › Macht und Einfluss
 - › hohen Lebensstandard
 - › viele Kontakte zu anderen Menschen
 - › Traditionelle Werte verlieren
 - › sich Anpassen an andere
- › Wertorientierungen, welche wichtiger wurden:
 - › Sich umweltbewusst zu verhalten und ein gesundes Leben zu führen.
 - › Sich pflichtbewusst zu verhalten und sozial Benachteiligten zu helfen.
- › Die grössten Veränderungen zeigen sich, wie die Wertedimensionen Materialismus und Idealismus in ihrer Kombination jeweils individuell gewichtet werden.
 - › Es kommt zu einer Zunahme an Zögerlichen. Zögerliche schätzen ihre Selbstwirksamkeit niedriger ein als Macher. Das bedeutet, dass sie stärker als die Vergleichsgruppen das Gefühl haben, den Ausgang einer Situation nicht durch ihr Verhalten beeinflussen zu können.

Entwicklungen und Veränderungen in der Corona-Pandemie.

- › Manche reflektieren intensiver ihre Lebensperspektiven, -ziele und Wertorientierungen.
- › Viele zeigen solidarische Verhaltensweisen.
- › Andere wiederum erleben vermehrt negative Stimmungen.
 - › Planungsunsicherheiten.
 - › Konflikte unter Freunden und in Familien, die letztlich die individuelle Lebenszufriedenheit beeinflussen.

1.7. Studie «Psychisch belastete Lernende 2022»

Das Gesundheitsdepartement Basel-Stadt hat gemeinsam mit dem Kompetenzzentrum WorkMed der Psychiatrie Baselland und in Zusammenarbeit mit dem Bereich Mittelschulen und Berufsbildung BS, dem Gewerbe- und Arbeitgeberverband sowie der Stiftung Rheinleben im Frühjahr 2021 Berufsbildnerinnen und Berufsbildner der Deutschschweiz zum Thema «psychische auffällige Lernende im Betrieb» befragt.

https://www.bs.ch/dam/jcr:f44e3814-6f28-41ec-a840-2dad2fd3c660/2022_03_30_Summary%20Studienbericht.pdf
https://sgg-ssup.ch/wp-content/uploads/2022/06/2022_03_30_vollsta%CC%88ndiger-Studienbericht-2.pdf

- › Psychische Auffälligkeiten bei Lernenden sind häufig.
 - › 59 Prozent weisen einen problematischen Lehrverlauf auf.
 - 33 Prozent von ihnen gelingt es, die Schwierigkeiten während der Ausbildung zu lösen.
 - Bei 26 Prozent bleiben die Probleme bis zum Schluss ungelöst.
 - In über einem Drittel (35 Prozent) erfolgt ein Lehrabbruch.
 - › 40 bis 50 Prozent der Lernenden mit Problemen sind zumindest vorübergehend wegen psychischer Probleme in Behandlung.
- › Jugendliche profitieren von einem unterstützenden Umfeld
 - › Profitieren von unterstützendem und funktionierendem familiärem Umfeld, das Orientierung gibt.
 - › Gute Freunde und eine aktive Freizeit haben einen deutlichen positiven Einfluss auf den Lehrverlauf.
 - › Jugendliche, welche sich an Regeln halten können, pünktlich sind und gut ins Team integriert sind, haben eine grosse Chance für einen unproblematischen Lehrverlauf.
- › Je mehr Defizite Lernende haben, desto höher ist das Risiko für Probleme in der Lehre.
 - › Einen besonders grossen Einfluss haben Defizite im zwischenmenschlichen Bereich.
 - › Diese Defizite sind oft schon während der Schulzeit bekannt, die Informationen fliessen jedoch nicht weiter, was eine gezielte Unterstützung von Beginn weg verhindert.
- › Weibliche und männliche Lernende unterscheiden sich im Umgang mit Defiziten.
 - › Männliche Lernende zeigen in vielen Bereichen mehr Defizite auf als ihre weiblichen Kolleginnen.
 - Allerdings haben männliche Lernende weniger Angst, Fehler zu machen.
 - › Männliche Jugendliche sind eher passiv, suchen seltener professionelle Unterstützung und neigen zu übermässigem Konsum von Suchtmitteln wie Alkohol oder Cannabis.
 - › Weibliche Jugendliche sprechen Probleme häufiger an, halten sich häufiger an Abmachungen, weisen seltener Suchtprobleme auf.
- › Berufsbildner:innen sind oft sehr engagiert und bieten viel Unterstützung.
 - › Bei Schwierigkeiten wird jedoch häufig zu lange gewartet, bis externe Stellen beigezogen werden.
 - › Dabei verstreicht wertvolle Zeit für gezielte Unterstützung, während sich die Schwierigkeiten verstärken und allenfalls chronifizieren.
- › Grosses Engagement, jedoch Unsicherheiten bei psychischen Themen.
 - › Berufsbildner:innen fühlen sich in Themen rund um psychische Schwierigkeiten nicht sicher.
 - › Berufsbildner:innen mit zunehmender Berufserfahrung sowie solche aus kleineren bis mittlere Unternehmen wünschen eher eine Zusammenarbeit mit Dritten.
 - › Für die Zukunft ist eine Sensibilisierung und Befähigung durch mehr Wissen zum Thema psychische Gesundheit von Lernenden zu empfehlen.
 - › Entwicklung von gut zugänglichen und spezifischen Angeboten für Berufsbildnerinnen und Berufsbildner.

1.8. Befragung der ICT-Lernenden im ersten Lehrjahr

ICT-Berufsbildung Schweiz hat die ICT-Lernenden drei Monate nach Beginn des ersten Lehrjahres über ihre Berufswahl und ihre Zufriedenheit befragt. Vertreten waren die EFZ-Berufe Informatiker, Betriebsinformatikerin, Mediamatiker, ICT-Fachfrau und Gebäudeinformatiker

https://www.ict-berufsbildung.ch/resources/Auswertung_Lehrabschluss_2022_DE.pdf

- › 97% der befragten Lehrbeginner:innen gaben an, eher bis sehr zufrieden mit ihrer Berufswahl zu sein.
- › Der am meisten (77%) genannte Beweggrund für die Berufswahl ist die Wichtigkeit der ICT für die Zukunft.
- › Die Familie ist beim Entscheid noch wichtiger geworden: Mit 54% gaben 2021 9% mehr Lernende als im Vorjahr an, dass die Familie eine wichtige Rolle gespielt habe.
- › Mager bleibt gemäss den Zahlen des BFS der Frauenanteil in den Berufen (14%).

1.9. Interviews und Zeitungsartikel

SRF Interview mit E. Hubschmid-Vierheilig über die Erwartungen der jungen Generationen

Elena Hubschmid-Vierheilig von der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) hat die Erwartungen der jungen Generationen untersucht: Sinnstiftender Job, flexible Arbeitsmodelle und vor allem: Arbeit ist nicht alles. So sehen die Jungen ihre Zukunft.

<https://www.srf.ch/news/schweiz/so-ticken-die-jungen-arbeit-soll-sinn-machen-aber-nicht-sinn-des-lebens-sein>

In unseren Befragungen drückten die Jugendlichen den Wunsch aus, flexibel arbeiten zu können und Familie und Beruf in Einklang zu bringen. Oder auch, Teilzeit zu arbeiten und nicht das ganze Leben dem Job zu widmen.

- › Die heutigen Jugendlichen legen das Gewicht bewusst auf die Sozial- und Führungskompetenzen.
 - › Fachkompetenzen allein reichen nicht. Das war bei früheren Generationen etwas anders.
 - › Kommunikation basiert für sie nicht auf reinem Austausch von Informationen, sondern auf Dialog.
 - › Das «Ellbogen-Ausfahren» verliert für sie an Bedeutung.
- › Die junge Generation möchte...
 - › Chefs mit Sozialkompetenzen und nicht solche, die sich allein auf die hierarchische Überlegenheit berufen.
 - › dass Chefs als Mentoren und Vorbilder wirken und die persönliche Weiterentwicklung unterstützen.
 - › in die Entscheidungen von Führungskräften miteinbezogen werden.
 - › flexible Arbeitsbedingungen wie Home-Office.
 - › flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit zu Teilzeitarbeit.
 - › keinen zu hohen Stresslevel durch die Arbeit. (Streben nicht so oft Führungspositionen an.)
 - › von der Arbeit leben können. (Wichtiger ist aber die Freude daran.)
 - › Menschen helfen und etwas bewirken können.
 - › ein gutes Fix-Salär. (Fördert das Miteinander und nicht das Gegeneinander.)

Wie tickt die Generation Z? Firmen tappen im Dunkeln und holen sich Generationen-Berater ins Haus

Unternehmen buhlen um die junge Generation der Berufseinsteiger und umgarnen sie. Die Integration der technikaffinen Generation Z, die auf eine strikte Trennung von Arbeits- und Privatleben pocht, ist allerdings alles andere als einfach. Wie Arbeitgeber damit umgehen. Nicole Rütli 19.06.2022

<https://www.nzz.ch/wirtschaft/generation-z-firmen-holen-sich-generationen-berater-ins-haus-ld.1686557>

- › Kriterien für die junge Generation bei der Auswahl ihres Arbeitgebers ausschlaggebend sind:
 - › «Nachhaltigkeit, Ethik, Gerechtigkeit und flache Hierarchien».
- › Eine der wohl prominentesten Vertreterinnen der Generation Z, Yaël Meier, die Firmen beibringt, wie die neue Generation des Jahrtausends tickt, meint:
 - › «Arbeitgeber nehmen uns Jungen nicht ernst genug»
 - › «Die meisten Firmen sprächen über die Jungen, aber nicht mit ihnen. Sie verstünden weder die Werte noch das Verhalten dieser Zielgruppe oder welche Trends sie bewege.»
 - › «Wir wollen unsere Zukunft selbst in die Hand nehmen und nicht tatenlos zusehen, wie die Welt vor die Hunde geht.» Bester Ausdruck dafür seien «Fridays for Future» oder «Black Lives Matter».
- › Die Gen Z seien sehr anspruchsvoll, bestätigen verschiedene Personalverantwortliche.
 - › Es falle der Gen Z schwerer, sich langfristig auf ein Unternehmen einzulassen. Loyalität sei kaum vorhanden.
 - › Ausserdem verlangten viele Jugendliche eine klare Trennung zwischen Privatleben und Beruf.
 - › Grössten Herausforderungen der Firmen, die sich für die junge Generation fit trimmen wollen
 - Sie sollten offener kommunizieren und es brauche ein neues Führungsverständnis
 - Zler schätzten eine klare Führung, Vorgesetzte, die sich im Team involvierten und mit den Mitarbeitern den regelmässigen Austausch pflegten.
- › Oftmals höre ich, die Jungen sollten nicht so viele Ansprüche stellen, sondern erst mal liefern.
 - › Die Arbeitswelt und die Nachfragesituation am Arbeitsmarkt hat sich geändert.
 - › «Die Jungen wollen heute nicht weniger arbeiten. Sie wollen anders arbeiten, einen gewissen Freiraum sowie Flexibilität haben und etwas tun, was sie begeistert»

Die Arbeitsmoral der heutigen Jugend

Die heutige Jugend ist faul. Diesen Satz musste ich mir bereits vor 25 Jahren anhören, und irgendwie bekomme ich ihn immer wieder zu hören, wenn es ums Thema Beruf & Karriere geht. Fabian Dütschler unterteilt junge Menschen in drei Kategorien (die Ambitionierten, diejenigen mit Potenzial und die Faulen). Fabian Dütschler, 26.02.2022

https://www.itmagazine.ch/artikel/76601/Die_Arbeitsmoral_der_heutigen_Jugend.html

- › Die Ambitionierten
 - › Ambitionierte und disziplinierte Personen, die nach Erfolg und persönlicher Weiterentwicklung streben.
 - › Sie sind oft radikal aufgeschlossen und sehr offen für Input.
- › Junge Personen mit Potenzial
 - › Zuhören fällt diesen Leuten zuerst etwas schwer. Statt zuzuhören reden sie drauflos.
 - › Recht zu haben ist ihnen oft wichtiger, als die Wahrheit herauszufinden.
 - › Sie haben oft das Gefühl, bereits alles zu wissen.
- › Faule Young Professionals
 - › Oft hört man nachgesprochene Floskeln wie zum Beispiel: Du bist ja dumm, wenn du hart arbeitest, ich will nur einen Easy-Job. Work smart not hard, oder Erfolg ist Ansichtssache.

- › Meiner Meinung nach hat sich in den letzten 20 Jahren im Thema Fleiss oder Faulheit der jungen Personen nicht viel geändert.

Generationen-Clash: So ticken Junge und Alte in der Schweiz

Fünf Generationen leben zum gegenwärtigen Zeitpunkt in der Schweiz zusammen: Die so genannten Maturists oder Traditionalisten, Babyboomer, X, Y und Z. Wir haben zehn interessante Generationen-Unterschiede in der Schweiz gesammelt: Wie ticken Junge im Unterschied zu Älteren? Sibilla Bondolfi, 18.03.2019

https://www.swissinfo.ch/ger/-lebeninderschweiz_generationen-clash--so-ticken-junge-und-alte-in-der-schweiz/44803476

- › Autofahren? Nein, danke!
- › Junge wollen (oder müssen) Teilen statt Besitzen.
- › Zuwanderung? Homo-Ehen? Die Jungen sind da offen.
- › Eigenheim? Vielleicht später...
- › Junge sind die grösseren Food-Waster.
- › Junge sorgen sich um Klima und Umwelt.
- › Junge sind leistungsbereiter als Ältere.
- › Junge sorgen sich um die Altersrente.

Interview mit Detlef Träbert, Buchautor und Schulberater zur Frage, dass sich Kinder und Jugendliche "heute gar nicht mehr richtig konzentrieren können".

«Die Befundlage ist leider nicht so eindeutig, wie man sich das wünschen würde. Das liegt daran, dass die verschiedensten Institutionen Befunde erheben, die den Begriff „Konzentration“ entweder unterschiedlich oder gar nicht definieren. Aber wenn man deren Ergebnisse in einer Zusammenschau interpretiert, kann man von rund 40 Prozent Jugendlichen in der Sekundarstufe (Jahrgänge 5-10) ausgehen, deren Konzentrationsvermögen stark beeinträchtigt ist. Solche Durchschnittswerte sagen jedoch nichts aus über die Situation in bestimmten Stadtvierteln und ihren Schulen. In sozialen Brennpunkten fallen die Quoten wesentlich höher aus als in sozial bevorzugten Gegenden.»

<https://www.mit-kindern-lernen.ch/lernen-kinder/konzentration-und-aufmerksamkeit/358-erwachsene-konzentrationsvorbilder-interview>

«Sie, ich küss Ihres Härz!» – Wie schlimm ist es, Lehrerin zu sein?

Das Schweizer Schulsystem sucht verzweifelt neue Lehrpersonen, der Mangel ist prekär. Wie schlimm ist es wirklich im Schulzimmer? Eine Quereinsteigerin berichtet. Gabi Schwegler, 11.06.2022

<https://magazin.nzz.ch/empfehlungen/sie-ich-kuess-ihres-haerz-wie-schlimm-ist-es-wirklich-im-schulzimmer-ld.1688408>

- › Das heisst nicht, dass es nicht streng war, dass ich nicht öfter sehr an meine Grenzen gekommen bin und dass ich nicht ab und zu alles hinterfragt habe.
- › Denn Lehrerin zu sein bedeutet so viel mehr, als einfach Wissen zu vermitteln. Z.B. die emotionale Belastung.

- › Ich erlebe Kinder und Jugendliche, die für ihr Alter einen viel zu schweren Rucksack zu tragen haben, gefüllt mit belastenden Fluchtgeschichten, Eltern, die nicht präsent sind, einer sexuellen Orientierung, die vom Umfeld nicht akzeptiert wird, oder Mobbing on- und offline.
- › Als Lehrerin kann, muss und darf ich nicht versuchen, all diese Probleme zu lösen. Natürlich kann ich sensibilisieren, aufklären und unterstützen. Aber ich muss mich dort abgrenzen, wo es mich zu sehr mitnimmt und wo es schlicht nicht mehr um mein Aufgabenheft geht.
- › All dies absorbiert viel Zeit und Energie:
 - › hohe Administrationsaufwand, das Absenzenwesen, das Eintragen von Beobachtungen, die später Einfluss auf das Zeugnis haben, die viele Sitzungen oder der Austausch mit sozialpädagogischen Fachpersonen und Elterngespräche.

Viele Lehrer schmeissen wegen hoher Belastung hin

Nach wie vor fehlen der Schweiz Lehrpersonen. Ein Grund: Der Job fordert dem Personal einiges ab, wie die Branche klagt. Doch der Lohn lässt zu wünschen übrig. Rowena Goebel, 12.06.2022

<https://www.nau.ch/news/schweiz/viele-lehrer-schmeissen-wegen-hoher-belastung-hin-66196547>

- › Der Lehrermangel in der Schweiz bleibt Thema.
 - › Eine Zürcher Schule hat zuletzt in ihrer Verzweiflung gar einen Finderlohn für Personal ausgesetzt.
- › Ein Grund, warum der Lehrberuf für einige zu wenig attraktiv ist, ist die Belastung im Job.
 - › Dass man nie richtig abschalten könne, sei psychisch sehr belastend.
- › Weitere «Gründe für einen Berufswechsel sind Überlastung, fehlende Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten, Löhne, die den hohen Anforderungen des Berufs zu wenig entsprechen.»
- › Belastend seien Überstunden, zu grosse Klassen und fehlende Ressourcen für Kinder mit hohem Unterstützungsbedarf.

Der Lehrermangel sollte Lehrpersonenverdross heissen

Diskussionen über Lohnunterschiede kratzen bloss an der Oberfläche. Drei Thesen zum immensen Missstand. Pascal Sigg, 15.06.2022

<https://www.infosperber.ch/bildung/der-lehrermangel-sollte-lehrpersonenverdross-heissen/>

1. Es mangelt nicht an Lehrpersonen – sondern an bezahlter Arbeit.
2. Lehrpersonen reduzieren zur Vermeidung einer zeitlichen Überlastung eher ihr Arbeitspensum, als dass sie den Beruf verlassen.
3. Die Dimensionen des Missstands sind schwer zu erfassen.

2. Analyse

Die Untersuchungsforschung aus dem Kapitel 1 widerspiegelt ein differenziertes Bild, welche unterschiedliche Aspekte in verschiedenen Bereichen der Jugendlichen beleuchten. Die nachfolgende Analyse wird deshalb in drei Kategorien unterteilt. Werte, Gesundheit und Berufsumfeld. Zuerst werden die Aussagen aus der Untersuchungsforschung zusammengefasst, anschliessend werden die Punkte mit der Situation des ZLI ICT Basislehrjahres MED 21-22 verglichen und am Ende erfolgt eine Analyse der jeweiligen Herausforderungen.

2.1. Werte

Die Wertorientierungen der jungen Schweizer Erwachsenen sind zu einem grossen Teil stabil geblieben. (YASS-Studie)

2.1.1. Zusammenfassung

- › Die Wertorientierungen der jungen Schweizer Erwachsenen sind zu einem grossen Teil stabil geblieben.
- › Wertorientierungen, welche für Jugendliche wichtiger wurden:
 - › Sich umweltbewusst zu verhalten und ein gesundes Leben zu führen.
 - › Sich pflichtbewusst zu verhalten und sozial Benachteiligten zu helfen.
- › Das Leben von Jugendlichen ist geprägt durch Trends im Bereich der digitalen Kommunikation und Unterhaltung.
 - › Das Bedürfnis nach bildbasierten Inhalten von und für das eigene Zielpublikum führt zu neuen Höchstwerten in der Mediennutzung.
 - › Die Zeit, die Jugendliche am Handy verbringen hat nochmals stark zugenommen (ca. 3h 10min pro Wochentag / ca. 5h an einem Tag am Wochenende).
- › Materialismus und Idealismus in ihrer Kombination werden jeweils individuell gewichtet.
 - › Es kommt zu einer Zunahme an Zögerlichen, welche ihre Selbstwirksamkeit niedrigere schätzen.

2.1.2. Situation ICT Basislehrjahr (MED 21-22)

- › Im ICT Basislehrjahr MED 21-22 machte sich vor allem die starke Zunahme der Handynutzung bemerkbar.
 - › Der Blick aufs Handy prägte den Berufsalltag.
 - › Auch das BYOD, also ihr Arbeitsnotebook, wurde während der Arbeitszeit rege zur privaten Kommunikation sowie Unterhaltung genutzt.
- › Etwa ein Viertel der Lernenden konnten sich bis ans Ende des BLJ nicht an die Betriebsregeln halten.
 - › Missachtung der Kleiderregeln, Essen in den Büroräumlichkeiten und Liegenlassen der Abfälle (PET).
 - › Das mit dem Pflichtbewusstsein war dieses Jahr etwas schwierig.
- › Eine weitere Auffälligkeit war, dass sich die männlichen und weiblichen Lernenden dieses Jahr nicht durchmischten.
- › Des Weiteren wurden schwächere Lernende ausgegrenzt bzw. nicht integriert.
- › Es machte den Anschein, dass sich die Lernenden lieber gegenseitig demotivierten als motivierten.
 - › Fleissige Lernende wurden ausgelacht («Wieso gibst's du dir solche Mühe?»)

2.1.3. Herausforderungen

Nach der Recherche der Werte und dem Situationsbeschrieb im BLJ sticht besonders die hohe Medien- & Handynutzung auf. Das BAG schreibt dazu: «Die grosse Mehrheit der Jugendlichen in der Schweiz hat ein gesundes Verhältnis zu den digitalen Medien», «Rund 7 Prozent der 15- bis 19-Jährigen weisen jedoch eine problematische Internetnutzung auf (Suchtmonitoring Schweiz 2015)», «Symptome für eine problematische Mediennutzung sind unter anderem Schwierigkeiten offline zu gehen und die Vernachlässigung von Schlaf, Schulaufgaben und Familienleben. Weiter spielt die Motivation für den Konsum bestimmter Medieninhalte eine Rolle. Ein hohes Suchtpotenzial haben insbesondere Mehrspieler-Online-Rollenspiele, soziale Netzwerke, Geldspielangebote sowie Porno-Websites – unter anderem aufgrund der rasch verfügbaren, konstanten Reize und der in Aussicht gestellten Belohnungen.» <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/gesund-leben/sucht-und-gesundheit/verhaltenssuechte/medienkonsument-chen.html>. Das Suchtmonitoring ist jedoch auch schon etwas älter. Die Frage bleibt also, ob die vermehrte Mediennutzung Auswirkungen auf die Lernbereitschaft/Aufmerksamkeit der Lernenden hat. Oder besser gefragt:

- › Wie integriert man die Mediennutzung sinnvoll in die Ausbildung?

Obwohl der Wert «Pflichtbewusstsein» in der Young Adult Survey Switzerland 2022 bei den Jugendlichen stärker gewichtet wurde, war dies im Arbeitsalltag des BLJ 21-22 nicht immer bemerkbar. Laut dem Jugendbarometer 2020 der Credit Suisse, wünschen sich Jugendliche «starke Führungsfiguren, die Massnahmen notfalls auch gegen Widerstand durchsetzen». Dieser Wunsch bezog sich jedoch auf Lehren aus der Corona-Krise. Allenfalls könnte dies aber auch eine Lehre für das Basislehrjahr sein. Die Coaches sollten verstärkt Massnahmen, z.B. bei Missachtung der Regeln, durchsetzen. Ein junger Lernender äusserte so auch gegenüber einem Coach «Er hätte strenger sein sollen». Ein weiterer Jugendlicher zeigte sich ebenfalls dankbar gegenüber «harten Worten». Ein anderer Punkt, welcher im Basislehrjahr 21-22 der Mediamatik-Lernenden aussergewöhnlich war, war die schlechte Gruppendynamik und die teilweise fehlenden Sozial- & Selbstkompetenzen. Hier hätte man allenfalls früher eingreifen dürfen. Aber wann ist der richtige Zeitpunkt dafür? Und wie können fehlende Kompetenzen am besten angeeignet werden? Es stellt sich also die folgende Frage:

- › Wie fördert man Sozial- & Selbstkompetenzen der Lernenden in der Ausbildung?

2.2. Gesundheit

«Ein Drittel der Jugendlichen in der Schweiz stehen laut einer wissenschaftlich begleiteten Studie der Pro Juventute tatsächlich unter hohem Stress.»

2.2.1. Zusammenfassung

- › Die eigene psychische Gesundheit ist wichtiger geworden.
- › Der Grossteil der Jugendlichen in der Schweiz (89 %) schätzt den eigenen Gesundheitszustand als positiv ein.
- › Insgesamt berichteten 19 % der Jugendlichen über zwei oder mehr regelmässige körperliche Beschwerden.
- › Mehr als die Hälfte aller Jugendlichen (53 %) gibt an, regelmässig unter Müdigkeit zu leiden.
 - › An zweiter Stelle stehen Konzentrationsprobleme, von denen gut jede fünfte Person betroffen ist.
 - › Insgesamt zeigen 36 % der Jugendlichen zwei oder mehr regelmässige psychische Symptome.
 - › Ein Drittel Jugendlichen in der Schweiz stehen laut einer wissenschaftlich begleiteten Studie der Pro Juventute unter hohem Stress.

- › 59 Prozent weisen einen problematischen Lehrverlauf auf.
 - › Grosses Engagement von Berufsbilder:innen, jedoch Unsicherheiten bei psychischen Themen.
 - › 40 bis 50 Prozent der Lernenden mit Problemen sind zumindest vorübergehend wegen psychischer Probleme in Behandlung.
- › Zunahme sexueller Belästigung im Internet sind augenfällig.
- › Auch Lehrpersonen kommen öfters an Ihre Grenzen.
 - › Als Lehrperson kann man nie richtig abschalten, dass ist psychisch sehr belastend.

2.2.2. Situation ICT Basislehrjahr (MED 21-22)

- › Der Anstieg von psychischen Symptomen ist auch im BLJ bemerkbar.
- › Einige Jugendliche sind in Therapie/Behandlung (ca. 3-4 von 31).
- › Die Jugendlichen geben an über Stress und «Druck» zu leiden.
- › Sexuelle Belästigungen (in der Freizeit) sind ebenfalls ein Thema (ca. 1-2 Fälle pro 30 Jugendliche)
- › Die Coaches im BLJ zeigen Unsicherheiten bei psychischen Themen.
 - › Ansprechpersonen/Prozesse sind nicht klar geregelt.
- › 20 Krankheits-Tage und Mehr waren im BLJ 21-22 keine Seltenheit.
 - › Jedoch hat hier die Corona-Pandemie einen Einfluss. Es gab viele Infektionen (Und somit Isolation & Quarantäne)

2.2.3. Herausforderungen

Laut der Untersuchungsforschung fühlen sich die Mehrheit der Jugendlichen gesund. Sie sind aber viel Müde, haben Konzentrationsschwierigkeiten und Stress. Die Befragung der Berufsbildner:innen in der Deutschschweiz zum Thema «psychische auffällige Lernende im Betrieb» zeigt den gesellschaftlichen und politischen Handlungsbedarf, um negativen Tendenzen entgegenzuwirken und gefährdete junge Erwachsene zu stützen, auf. Berufsbildende mit zunehmender Berufserfahrung sowie solche aus kleineren bis mittlere Unternehmen wünschen eher eine Zusammenarbeit mit Dritten zu diesen Themeninhalten. Beratungsangebote – im Hinblick auf Schule, Übergang, Entwicklung von Lebensperspektiven sowie auch von Persönlichkeit – sollten laut der Befragung erhöht werden. Ein weiteres Problem ist, dass die Defizite oft schon während der Schulzeit bekannt sind, die Informationen jedoch nicht weiter fliessen, was eine gezielte Unterstützung von Beginn weg verhindert. Aber nicht nur die Lernenden sind gestresst, auch die Lehrer haben vermehrt psychische Probleme. Eine Themen- und Bedarfsanalyse im Auftrag der DROSOS STIFTUNG über Jugendliche in der Schweiz (<https://drosos.org/cms/media/drosos-stiftung-themen-und-bedarfsanalyse-zu-den-jugendlichen-aus-der-schweiz.pdf>) sprach von den Herausforderungen als Folge von gesellschaftlichen Entwicklungen und meint damit, dass der rasche gesellschaftlicher Wandel einen klaren Zukunftsplan verunmöglicht. Die Angst um berufliche Zukunft führt zu erhöhtem Leistungsdruck, dieser wiederum führt zu vermehrt psychischen Problemen und einem Mangel an (kreativer) Freizeit. Wie können nun all diese Herausforderungen gemeistert werden? Folgende Fragestellung lassen sich aus der Analyse ableiten

- › Wie können Jugendliche in der Ausbildung lernen, besser mit Stress/Druck umzugehen?
- › Wie unterstützt man Lernenden bei psychischen Problemen während der Ausbildung

2.3. Berufsumfeld

«Die Arbeitswelt und die Nachfragesituation am Arbeitsmarkt hat sich geändert – Die Jungen wollen heute nicht weniger arbeiten. Sie wollen anders arbeiten, einen gewissen Freiraum sowie Flexibilität haben und etwas tun, was sie begeistert»

2.3.1. Zusammenfassend

- › Die Lernendenzufriedenheit ist höher denn je.
 - › Die Covid-Pandemie hat keinen negativen Einfluss auf die Zufriedenheit der Lernenden.
- › Top 3 der Zufriedenheitsfaktoren während der Lehre sind:
 - › Ernstgenommen und respektiert werden.
 - › Gutes Arbeitsklima.
 - › Abwechslungsreiche Tätigkeiten.
- › Die Generation Z wünscht sich:
 - › Hybriden Arbeitsmodellen mit flexiblen Arbeitsbedingungen wie Home-Office.
 - › In Entscheidungen miteinbezogen werden.
 - › Mehr Sicherheit.
 - › Mehr Anreize für ökologisches Verhalten.
 - › Weiterbildungsmassnahmen.
- › Die Generation Z ist anspruchsvoll:
 - › Es fällt ihnen schwerer, sich langfristig auf ein Unternehmen einzulassen. Loyalität ist kaum vorhanden.
 - › Viele Jugendliche verlangen eine klare Trennung zwischen Privatleben und Beruf.

2.3.2. Situation ICT Basislehrjahr (MED)

- › Zu Beginn (Herbst 21) wurde häufig im Homeoffice gearbeitet.
 - › Ca. ¼ der Lernende hatte Schwierigkeiten mit dem Pflichtbewusstsein.
 - Verschlafen
 - Keine Reaktionen
 - Technische Probleme
 - › Die grosse Mehrheit der Lernenden schätzten das Homeoffice.
 - Einige äusserten jedoch, dass sie im Büro konzentrierter arbeiten können. Im Homeoffice seien sie zu oft abgelenkt.
 - › Viele hatten Schwierigkeiten mit der Distanz. So wurde bei Unklarheiten weniger nachgefragt und die Jugendlichen tauschten sich weniger mit den Coaches aus.
 - z.B. wurden keine Arbeitsschritte (Skizze etc.) gezeigt, oder nach einem Feedback gefragt.
- › Hybride Arbeitsmodelle gestalten sich mit über 80 Lernenden schwierig.
 - › Die nötige Selbstständigkeit dafür besitzen noch nicht alle Lernenden.
- › Das Basislehrjahr erfüllte laut Bildungsbericht die Erwartungen.
- › Die Jugendlichen sind mit ihrer Berufswahl mehr als zufrieden.
- › Für einige Jugendliche könnte die persönliche Förderung besser gestaltet werden.
 - › Mit ca. 15 Lernende pro Gruppe ist es etwas schwieriger. Die individuelle Förderung erfolgt später.
- › Die Lernenden im BLJ werden nicht direkt in die Entscheidungen der Coaches/Teamleitung/GL miteinbezogen.
 - › Sie können sich jedoch in den Fachgruppensitzung engagieren.

2.3.3. Herausforderungen

Die NZZ schreibt, dass die grössten Herausforderungen für Firmen, die sich für die junge Generation fit trimmen wollen, das neue Führungsverständnis der Jugendlichen ist. «Zler schätzten eine klare Führung, Vorgesetzte, die sich im Team involvierten und mit den Mitarbeitern den regelmässigen Austausch pflegten.» Firmen sollen offener kommunizieren. Jugendliche wollen ernstgenommen und respektiert werden sowie in Entscheidungen miteinbezogen werden. «Zentral ist für die heutigen Berufseinsteiger eine Stelle, die sie gerne ausüben und als sinnvoll empfinden», sagt Jan Burckhardt (20), Präsident der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände. 40 Prozent wären lieber arbeitslos als unglücklich im Job. Des Weiteren werden hybriden Arbeitsmodellen mit flexiblen Arbeitsbedingungen geschätzt. Diese Forderungen lassen sich aber – besonders in der Grundausbildung - nicht immer einfach umsetzen. Im Basislehrjahr 21-22 war das Arbeiten im Homeoffice mit der Lernenden eine Herausforderung. Die Selbstdisziplin fehlt bei einigen Jugendlichen noch. Laut dem Lernendenbarometer 2021 ist auch die Unsicherheit gross, was nach der Lehre passiert. Dies löst bei den Lernenden Unmut aus. Die Jugendlichen wünschen sich mehr Sicherheit. Zusammenfassend stellen sich folgende Fragen:

- › Wie zieht man Lernende mehr in betriebliche Entscheidungen mit ein?
- › Wie setzt man hybride Arbeitsmodelle in der Ausbildung um?
 - › Wie kann die Selbstdisziplin von Lernenden gefördert werden?
- › Wie steigert man das Sicherheitsgefühl der Lernenden bezüglich beruflicher Zukunft?

3. Lösungsvorschläge

Im Kapitel 3. Lösungsvorschläge werden die beschriebenen Fragestellungen aus dem Kapitel 2. Analyse genauer beleuchtet und mögliche Antworten bzw. Lösungsvorschläge ausgearbeitet. Da die vollständige Beantwortung aller Fragen den Rahmen dieses Konzept sprengen würde, werden die Lösungsvorschläge nur angedeutet. Die Frage «Wie kann die Selbstdisziplin von Lernenden gefördert werden?» in der Kategorie «Berufsumfeld» wird mit der Frage «Wie fördert man Sozial- & Selbstkompetenzen der Lernenden in der Ausbildung?» aus der Kategorie «Werte» beantwortet werden. Selbstdisziplin ist eine Selbstkompetenz. Und auch die Frage «Wie können Jugendliche in der Ausbildung lernen, besser mit Stress/Druck umzugehen?» wird in die Frage nach den Förderungen von den Sozial- und Selbstkompetenzen integriert. Zusammengefasst ergeben sich folgende zu beantwortende Fragen.

- › Wie integriert man die Mediennutzung der Lernenden sinnvoll in die Ausbildung?
- › Wie fördert man Sozial- & Selbstkompetenzen der Lernenden in der Ausbildung?
- › Wie unterstützt man Lernenden bei psychischen Problemen während der Ausbildung?
- › Wie zieht man Lernende mehr in betriebliche Entscheidungen mit ein?
- › Wie setzt man hybride Arbeitsmodelle in der Ausbildung um?
- › Wie steigert man das Sicherheitsgefühl der Lernenden bezüglich beruflicher Zukunft?

3.1. Wie integriert man die Mediennutzung der Lernenden sinnvoll in die Ausbildung?

Der Medienkonsum wird wohl in nächster Zeit nicht sinken und in einem kreativen Umfeld sind Inspirationsquellen wie Pinterest, YouTube und Instagram zur Gewohnheit geworden. Berufsschulen und Ausbildungsstätten sind bereits in der Digitalisierung angekommen. Viele Lerninhalte sind (nur noch) elektronisch via Lernplattform (z.B. Moodle) verfügbar, es gibt spielebasierte Lernplattform (z.B. Kahoot!), digitale Kanban-Boards (z.B. Trello) und kommuniziert wird via Emoji-Reaktion oder Online-Videotelefonie (z.B. Slack/Teams). In der ICT-Welt, besonders im Bereich der Mediamaik, sind digitale Medieninhalte nicht mehr weg zu denken. Trend- und Zukunftsforscher Tristan Horx meint in einem Interview mit der trend.digital «Es gilt, Kommunikation wieder als Kulturform zu erlernen. Da geht es um digitale Bildung, und die muss früh etabliert werden. Aber Eltern sind oft überfordert, den Kindern Medienkonsum beizubringen. Dabei wäre es nicht so kompliziert: Wie funktionieren Algorithmen, wie Appification? Warum bekommt man bei Likes und bestimmten Notifications ein Glücksgefühl? Wie macht man Digital Detox, wann dreht man abends sein Smartphone ab, wie lernt man wieder schlafen in der Moderne?».

Im Lernplan 21 sind die Medienkompetenzen unter dem Punkt «Medien und Informatik» integriert. Eine Kompetenz dabei ist «Die Schülerinnen und Schüler können benennen, welche unmittelbaren Emotionen die Mediennutzung auslösen kann (z.B. Freude, Wut, Trauer). (<https://zh.lehrplan.ch/index.php?code=a|10|0|1|0|2>). Es scheint jedoch, dass die Kompetenzen zu den Medien nach der obligatorischen Schule nochmals gefördert werden müssen. Beziehungsweise die Kompetenzen sollten erweitert werden. Besonders ICT Lernende sollten die Funktionsweise von Algorithmen kennen und nicht nur wissen, welche Emotionen beim Medienkonsum ausgelöst werden, sondern auch wieso. Auch auf die Risiken (Cybermobbing, Belästigung, Sucht etc.) und Chancen (Networking, Kollaboratives Arbeiten) sollte hingewiesen werden. Um dieses Wissen anzueignen, gibt es verschiedene Angebote wie Literatur, Workshops, Ratgeber etc.

Angebote zum Umgang der Medienkompetenzen

Titel	Beschreibung	Weitere Informationen
Die nationale Plattform «Jugend und Medien»	<p>Jugend und Medien ist die nationale Plattform des Bundesamts für Sozialversicherungen zur Förderung von Medienkompetenzen. Sie verfolgt im Auftrag des Bundesrats das Ziel, dass Kinder und Jugendliche sicher und verantwortungsvoll mit digitalen Medien umgehen.</p> <p>Die nationale Plattform Jugend und Medien gibt eine Reihe von Broschüren zum Thema Medienkompetenz sowie Flyer in 17 Sprachen heraus und bietet auch diverse Workshops und Fachseminare zum Thema an.</p>	<p>https://www.jugendund-medien.ch/angebote-beratung/bestellung-publikationen</p> <p>https://www.jugendund-medien.ch/angebotsdatenbank</p>
<p>Jugend und Medien, ZHAW</p> <p>Broschüre «Medienkompetenz im Schulalltag»</p>	<p>Die Broschüre wurde im Rahmen der nationalen Plattform Jugend und Medien zusammen mit der ZHAW entwickelt. Sie möchte Schulleitenden, Lehrpersonen und weiteren Fachpersonen im Schulbereich helfen, Antworten im Bereich der Medienkompetenz zu finden.</p> <p>Die Broschüre möchte zudem zu einer vertieften Auseinandersetzung mit dem Thema anregen und konkrete Tipps geben, wie Medienkompetenz im Schulalltag gefördert und wie kompetent mit Risiken und Krisen umgegangen werden kann</p>	<p>https://www.jugendund-medien.ch/fileadmin/PDFs/Broschueren/Brosch_Medienkompetenz_ZHAW_0919_DE_bf.pdf</p>
ZHAW Angewandte Psychologie, Fachgruppe Medienpsychologie	Forschungsprojekte im Bereich der Medien, welche hauptsächlich das Mediennutzungsverhalten von Kindern und Jugendlichen untersuchen. So bildet die JAMES-Studien z.B. den Medienumgang von Jugendlichen in der Schweiz ab und wird alle zwei Jahre repräsentativ durchgeführt.	<p>https://www.zhaw.ch/de/psychologie/forschung/medienpsychologie/mediennutzung/</p>
Stelle für Suchtprävention im Kanton Zürich	Die Stelle für Suchtprävention im Kanton Zürich unterstützen Schulen bei der Umsetzung von wirkungsvoller Suchtprävention. Von Online-Sucht spricht man, wenn die Online-Nutzung übermässig und unkontrolliert ist, wenn offline Nervosität und ähnliche Entzugserscheinungen auftreten, wenn man trotz negativer Auswirkungen den Konsum nicht reduziert. Suchtprävention ist in Berufs- und Mittelschulen eine pädagogische Aufgabe und Teil einer fächerübergreifenden Gesundheitsförderung.	<p>https://suchtpraevention-zh.ch/suchtpraevention-fur/schulen/berufs-und-mittelschulen/</p> <p>https://suchtpraevention-zh.ch/safer-use-und-sucht/verhaltenssuchte/online-konsum/</p>

3.2. Wie fördert man Sozial- & Selbstkompetenzen der Lernenden in der Ausbildung?

Die Sozial und Selbstkompetenzen werden im Bildungsbericht folgendermassen zusammengefasst:

Sozialkompetenz

- › Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit
Beitrag zum Betriebsklima / Ehrlichkeit / Umgang mit Kritik
- › Zusammenarbeit
Verständnis für andere / Sich in andere einfühlen
- › Information und Kommunikation
Sich verständlich ausdrücken / Berücksichtigen der Sichtweise anderer / Informationsprozesse kennen und entsprechend handeln
- › Kundenorientiertes Handeln
Umgang mit Kunden / Kundenbedürfnisse erfassen / Hilfsbereitschaft / Freundlichkeit

Selbstkompetenz

- › Selbstständigkeit, eigenverantwortliches Handeln
Eigeninitiative / Verantwortungsbewusstsein / Eigene Beiträge leisten
- › Zuverlässigkeit, Belastbarkeit
Pünktlichkeit / Termineinhaltung / Durchhaltewillen
- › Umgangsformen
Situationsgerechtes Verhalten und Auftreten / Freundlichkeit / Äussere Erscheinung
- › Motivation
Einstellung zum Beruf / Begeisterungsfähigkeit / Lernbereitschaft

Um die Sozial- und Selbstkompetenzen zu fördern, gibt es verschiedene Mittel und Methoden. Als hilfreiches Mittel erscheinen mir dabei Einhaltung der Benimmregeln für die Arbeitswelt von Knigge. (<https://www.beobachter.ch/bildung/lehre-studium/berufseinstieg-schnoddrigkeit-liegt-nicht-drin>):

- › **Höflichkeit:** Sei höflich zu Kunden, Mitarbeitern und Vorgesetzten. Schnoddrige, vorlaute Lehrlinge kommen schlecht an. Aber: Bring Ideen ein - viele Betriebe verstehen Junge als Chance für frischen Wind.
- › **Pünktlichkeit:** Erscheine pünktlich zur Arbeit. Unpünktlichkeit fällt negativ auf.
- › **Dresscode:** Kleide dich so, wie es dein Job und der Umgang mit Kunden erfordert.
- › **Zuverlässigkeit:** Chefs schätzen Schludrigkeit nicht. Zuverlässige Lehrlinge dagegen werden geschätzt und erhalten mehr Freiraum und Selbständigkeit.
- › **Nachfragen:** Frag nach, wenn dir etwas nicht klar ist. Du bist in der Ausbildung, es ist also normal, dass du einiges noch nicht weisst. Aber: Notier dir die Informationen, die du erhältst. Denn wenn du immer wieder dieselben Fragen stellst, glaubt dein Chef, du nähmest deine Arbeit nicht ernst genug.
- › **Betriebs-Reglement:** Mach dich vertraut mit den Reglementen deines Lehrbetriebs. Darfst du während der Arbeitszeit private Telefongespräche führen? Wie ist der Gebrauch des Internets geregelt? Sind Handys am Arbeitsplatz überhaupt erlaubt?
- › **Durchhaltevermögen:** Hab Geduld - auch bei Arbeiten, die dir weniger Spass machen. Du musst anfangs vieles lernen - aber mit der Zeit bekommst du interessantere Aufträge.
- › **Probleme ansprechen:** Such das Gespräch mit dem Lehrlingsverantwortlichen, wenn dir etwas Probleme bereitet. Bereite dich gut auf das Gespräch vor und trage deine Anliegen ruhig und höflich vor.
- › **Zeiteinteilung:** Nimm dir etwas Zeit, um einen seriösen Wochenplan aufzustellen. Definiere darin die Zeiten, in denen du nach Feierabend für die Berufsschule lernen musst und wann du deinen Freizeitbeschäftigungen nachgehst, und deine Freunde triffst - denn trotz der Lehre muss stets auch Zeit für dein Privatleben bleiben.

Vor allem beim Start in die Berufslehre, kennen die jungen Lernenden die Benimmregeln der Arbeitswelt teilweise noch nicht. Dies ist auch kaum verwunderlich, da die meisten zuvor noch nicht in einem Unternehmen als Arbeitsnehmende tätig waren. Es ist also unerlässlich, diese Werte/Benimmregeln mit den Lernenden am Beginn der Lehre gemeinsam anzuschauen und allenfalls auf die jeweilige Situation/das jeweilige Unternehmen anzupassen. Am besten zieht man die Lernenden gerade in die Entscheidung mit ein, welche Unternehmenswerte als besonders wichtig erachtet werden.

Um die Selbstkompetenzen zu fördern, ist erstmals eine grundlegende Selbstbeobachtung erforderlich. Die Frage stellt sich, ob junge Lernende überhaupt über genügend «Reife» verfügen, um sich selbst erfolgreich zu führen. Bei der Selbstführung geht es nach Furtner (2017) im Kern darum, die eigenen Gedanken, Emotionen und das Verhalten zielorientiert zu beeinflussen und in eine positive Richtung zu lenken. Um Selbstführung zu erlernen, gibt es verschiedene Methoden, Trainings und Workshops. Die bislang durchgeführten Selbstführungs-Trainings- und Interventionsstudien zeigen positive Effekte zur Steigerung der persönlichen Effektivität und Leistung (vgl. Furtner und Baldegger 2016).

Modelle zur Erlernung von Selbstführung/Selbstmanagement/Self-Leadership

Titel	Beschreibung	Weitere Informationen
Selbstmanagementkompetenz in Organisationen stärken von Anita Graf, 2019	Ein Modell zur Förderung der Selbstführung, welches neun Bausteine umfasst. Jeder Baustein stellt einen Bereich dar, welcher für eine effektive Selbstführung wichtig ist. Für jeden Baustein lassen sich Verhaltensindikatoren ermitteln, die erforderlich sind, um über die entsprechende selbstmanagementbezogene Kompetenz zu verfügen. Ziel ist es, die zentralen Handlungsfelder zu identifizieren und die notwendige Entwicklungsschritte gezielt einzuleiten und umzusetzen.	https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-22866-8
Self-Leadership – Praxis und Anwendung von Marco Furtner, 2018	Das Modell ist in drei Strategien (kognitivbasiert, natürliche Belohnung und Soziales Self-Leadership) nach der klassischen Self-Leadership-Konzeption von Manz (1986) unterteilt. So können unterschiedliche Aspekte der Selbstführung beleuchtet werden. Das Self-Leadership-Trainingsprogramm von Furtner verfolgt ein zweifaches Ziel: Erhöhung und Training der individuellen Self-Leadership-Fähigkeiten und die direkte Anwendung von Self-Leadership bezogen auf ein persönlich relevantes (berufliches oder privates) Ziel.	https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-20053-4
Das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM)	Der ressourcenorientierter Selbstmanagement Ansatz von Storch/Krause wurde in den 1990er-Jahren an der Universität Zürich entwickelt. «ZRM» beruht auf neuesten neurowissenschaftlichen Erkenntnissen zum menschlichen Lernen und Handeln. Durch eine abwechslungsreiche Folge von systemischen Analysen, Coaching, theoretischen Impulsreferaten und interaktiven Selbsthilfetechniken unterstützt das ZRM Menschen dabei, Klarheit über ihre persönlichen Ziele zu gewinnen, die eigene Motivation zu steigern sowie die Fähigkeit zu erlangen, die für zielorientiertes Handeln notwendigen Ressourcen zu aktivieren.	https://zrm.ch/

3.3. Wie unterstützt man Lernenden bei psychischen Problemen während der Ausbildung?

Die Befragung von Berufsbildenden zum Umgang mit psychisch belasteten Lernenden (siehe Kapitel 1.7) zeigte, dass «Hilfsangebote für Berufsbildende wenig bekannt sind respektive genutzt werden und Zuständigkeiten weitgehend unklar sind. Spezialisierte Stellen wie psychiatrische Dienste oder die IV-Stelle werden (sehr) selten kontaktiert und sehen sich auch nicht primär in der Verantwortung. Es bestehen Hemmungen, Lernende vorschnell oder unnötig zu pathologisieren. Dies führt dazu, dass Berufsbildende alleingelassen werden und bei jungen Menschen ggf. Chancen verpasst werden, sie in ihrer Entwicklung zu unterstützen und die psychische Problematik früh und gezielt anzugehen.»

Aufgrund der Ergebnisse leitet die Studie folgende **mögliche Ansätze** ab, wie den Herausforderungen begegnet werden könnten:

- › Entwicklung/Adoleszenz und psychische Auffälligkeiten und möglicher Umgang damit sowie Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Stellen als fester Bestandteil in der Ausbildung.
- › Weiterbildungsangebote für die verschiedenen involvierten Akteure (Berufsfachschullehrpersonen, Lehraufsicht, Behandelnde, Case Manager:innen, Coaches etc.).
- › Leicht zugängliche und spezialisierte Angebote schaffen: z.B. Fachinputs zu verschiedenen Schwerpunktthemen betreffend psychische Auffälligkeiten und möglichem Umgang damit oder Kontakt mit Dritten.
- › Kampagne zur Sensibilisierung der verschiedenen Akteure in der Berufsbildung. Dabei kann einerseits auf bestehende, etablierte und neue Angebote aufmerksam gemacht werden und gleichzeitig dazu motiviert werden, dass sich Berufsbildende oder andere Involvierte frühzeitig Beratung resp. Unterstützung holen.
- › Erarbeitung von Informationsbroschüren und Instrumente (z.B. Leitfäden) zum Thema psychische Auffälligkeiten bei Lernenden und Umgang mit ebendiesen.

Angebote zur Unterstützung von Lernenden bei psychischen Problemen

Titel	Beschreibung	Weitere Informationen
Prävention und Gesundheitsförderung Kanton Zürich	Die Prävention und Gesundheitsförderung des Kanton Zürich setzt sich im Auftrag der Gesundheitsdirektion für die Gesundheit der Zürcherinnen und Zürcher ein, koordinieren die Suchtprävention im Kanton und informieren die Bevölkerung mit Broschüren, Webseiten, Kampagnen und Veranstaltungen. Dabei wird eng vernetzt mit verschiedenen Fachstellen und Berufsgruppen, mit Gemeinden, Schulen, nationalen Institutionen und anderen kantonalen Direktionen gearbeitet. Die Angebote für Mittel- und Berufsschulen 2021–2024 werden von der Prävention und Gesundheitsförderung des Kanton Zürich koordiniert. Die Anmeldung erfolgt über das Mittelschul- und Berufsbildungsamt.	https://www.gesundheitsfoerderung-zh.ch/ https://www.gesundheitsfoerderung-zh.ch/Resources/Persistent/7/1/8/a/718ab128f746a6e93f0afa4a608fb64203083341/PsychG_Mittel-%20und%20Berufsschulen%202021-24.pdf
Friendly Work Space (FWS)	Friendly Work Space (FWS) Apprentice ist ein Angebot für Berufsbildende zur Förderung der psychischen Gesundheit von Lernenden. FWS Apprentice unterstützt Berufsbildungsverantwortliche dabei: › Eine gesunde Entwicklung der Lernenden zu ermöglichen. › Probleme frühzeitig zu erkennen und mit den Herausforderungen von Lernenden altersgerecht umzugehen. › Verständnis aufzubringen, wie sich Lernende in gewissen Situationen verhalten.	https://fws-apprentice.ch

	<ul style="list-style-type: none"> › Den Übergang der Lernenden ins Arbeitsleben erfolgreich zu begleiten. › Verantwortungs- und Selbstbewusstsein der Lernenden zu fördern. 	
Kampagne «Wie geht's dir?»	<p>Über psychische Gesundheit zu sprechen, lohnt sich! Die Kampagne «Wie geht's Dir?» sensibilisiert dafür und vermittelt ganz konkrete Tipps.</p> <p>Wie geht's dir?» wurde 2014 von den Kantonen Zürich, Schwyz, Luzern und Bern sowie der Stiftung Pro Mente Sana ins Leben gerufen. Ab 2018 wird die Kampagne im Auftrag von Gesundheitsförderung Schweiz durchgeführt.</p>	https://www.wie-gehts-dir.ch
Die Beratung + Hilfe 147	<p>Die Beratung + Hilfe 147 unterstützt junge Menschen, wenn sie kleine oder grosse Sorgen, Probleme oder Fragen haben. Die Beratung + Hilfe 147 ist eine Dienstleistung der Stiftung Pro Juventute.</p> <ul style="list-style-type: none"> › Kontakt ist kostenlos und vertraulich. (Per Telefon, Chat, SMS oder E-Mail) › Gemeinsame Analyse der Stärken und was man dazu braucht. › Anregungen, andere Sichtweise oder konkrete Tipps für die nächsten Schritte. › Unterstützung, um Kontakt mit Fachstellen aufzunehmen. 	https://www.147.ch
Netzwerk feel-ok.ch	<p>feel-ok.ch ist eine Facheinheit der Schweizerischen Gesundheitsstiftung RADIX und ein internetbasiertes Interventionsprogramm für Jugendliche. feel-ok.ch bündelt in einer kohärenten Intervention und jugendgerechten Sprache das Fachwissen eines institutionellen Netzwerkes. Das Konzept zeichnet sich durch folgende Vorteile aus:</p> <ul style="list-style-type: none"> › Reihe von didaktischen Materialien › Die einzelnen Programme werden von renommierten Institutionen fachlich begleitet. › Die Jugendlichen erhalten eine zuverlässige Quelle an Informationen zu Themen, welche die Gesundheitsförderung, Prävention und Wohlbefinden betreffen. 	https://www.feel-ok.ch
Plattform «Dureschnufe»	<p>Die Website „dureschnufe.ch“ bündelt Angebote zur Förderung der psychischen Gesundheit der Schweizer Bevölkerung während der Coronakrise: Ideen für Eltern und Jugendliche in der neuen Familiensituation, Tipps fürs Homeoffice, Wie gehe ich mit Sorgen und Ängsten um, wo finde ich Hilfe.</p> <p>Angestossen wurde das Kooperationsprojekt dureschnufe.ch von Ronia Schifitan, MSc Medien- und Ernährungspsychologin. Zahlreiche Partnerorganisationen und Fachexpert:innen haben sich für die Plattform zusammengeschlossen.</p>	https://dureschnufe.ch
Online-Erstberatung Belästigt.ch	<p>belästigt.ch bietet professionelle und vertrauliche Online-Erstberatung, für diejenigen, welche in der Deutschschweiz erwerbstätig sind. Falls sinnvoll, leitet das Team den Ratsuchenden an eine andere Stelle weiter. Auf dem Portal sind auch wichtige Informationen zum Thema, Videos, Fallbeispiele, Tipps und Adressen. Die Informationen sind auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wertvoll.</p> <p>Initiiert und realisiert wurde belästigt.ch von vier Trägerorganisationen, der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich (strategische Projektleitung), dem Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner, der Frauenberatung sexuelle Gewalt Zürich und der Gewerkschaft Unia.</p>	https://belaestigt.ch

3.4. Wie zieht man Lernende mehr in betriebliche Entscheidungen mit ein?

In einem Interview von SRF meint E. Hubschmid-Vierheilig über die Erwartungen der jungen Generationen: «Kommunikation basiert für sie nicht auf reinem Austausch von Informationen, sondern auf Dialog. Das wollen die Jugendlichen auch im Beruf leben. Ihre Meinungen sollen in die Entscheidungen von Führungskräften miteinbezogen werden.» Wie aber zieht man Lernende in Entscheidungen mit ein? Ein gutes Beispiel ist dafür die Fachgruppe U25 vom ZLI. Yannik Blättler, von der Beratungsfirma Neoviso, liefert ein weiteres Beispiel. Er rät Unternehmen, gemischte Teams zu bilden, in denen sich die verschiedenen Generationen austauschen könnten, und den Jungen mehr Verantwortung zu übertragen. Partizipation benötigt erfahrene und kompetente Lernende und trägt zur Entwicklung der Lernenden bei. Partizipation birgt aber auch das Risiko der Überforderung, wenn Lernende nicht dazu bereit sind.

Im Fachartikel «Partizipation im Unternehmen» auf [business-wissen.de](https://www.business-wissen.de) werden verschiedene Ansätze zur Partizipation erläutert und wie man Mitarbeiterbeteiligung initial einführt.

1. Prozess vorbereiten

Der Prozess muss richtig vorbereitet sein. Ausgangssituation und die generelle Zielrichtung müssen herausgearbeitet werden:

- › Wobei genau sollen die Mitarbeitenden beteiligt werden?
- › Ist die Mitarbeiterbeteiligung der Situation überhaupt angemessen?
- › Was spricht dafür und was dagegen?
- › In welcher Form kann und soll das geschehen?
- › Was soll am Ende als Ergebnis stehen?
- › Was passiert, wenn Mitarbeitende anders entscheiden als man selbst entschieden hätte?

2. Fahrplan aufstellen

Zur Prozessvorbereitung gehört auch ein klarer Fahrplan. Der Startschuss sollte wohlüberlegt sein und ins Umfeld des Unternehmens passen; der Zeitpunkt muss gut gewählt sein. Ausserdem sollte im Fahrplan berücksichtigt werden, dass Mitarbeiterbeteiligung ein Change-Projekt ist, das Zeit braucht.

3. Entscheidungsregeln festlegen

Entscheidungsmodus und Entscheidungsregeln müssen von Beginn an festgelegt werden. Die Geschäftsleitung nennt die wichtigen Kriterien, die dabei beachtet werden müssen. Gegebenenfalls behält sie sich ein Veto-Recht vor.

4. Beteiligung aller sicherstellen

Der Prozessverlauf muss sicherstellen, dass sich alle einbringen können, dass laufend über den Stand der Arbeiten berichtet wird und Platz für rationale Argumente, aber auch für Emotionen ist.

5. Prozess begleiten und reflektieren

Der Prozess wird sorgfältig begleitet und reflektiert. Hier sind erfahrene Projektmanagerinnen oder Moderatoren gefragt. Sie sind die Schnittstelle zwischen dem einzelnen Mitarbeiter und den Führungskräften.

<https://www.business-wissen.de/artikel/partizipation-im-unternehmen-wie-sie-mitarbeiter-einbeziehen/>

3.5. Wie setzt man hybride Arbeitsmodelle in der Ausbildung um?

Hybrid employees tend to outperform office-only employees, and are far happier. The reason is that flexibility is a huge benefit for them—they get to do activities they really value while outperforming at work.” – Professor Nicholas Bloom of Stanford University.

Ein hybrides Arbeitsmodell ist ein flexibles Arbeitsmodell, das ortsunabhängige Arbeit und Büroarbeit miteinander kombiniert. COVID-19 hat den Wandel von Arbeitsmodellen massiv beschleunigt. Der Hybrid Work Compass (<https://novuoffice.com/hybrid-work-compass>), eine Gemeinschaftsstudie der Universität St. Gallen, Novu Office und HR Campus, zeigt, dass in Zukunft 77% der Unternehmen in der Schweiz hybrid arbeiten werden und gibt den Unternehmen datengestützte Insights und Guidance rund um die Entwicklung und Implementierung von hybriden Arbeitsmodellen. Laut dem Credit Suisse Jugendbarometer 2020 möchten die Hälfte der Jugendlichen in der Schweiz auch in Zukunft regelmässig im Homeoffice arbeiten. Weltweit sind es laut der Global Gen Z & Millennial Survey sogar zwei Drittel der Jugendlichen. Doch kann eine Ausbildung aus dem Homeoffice überhaupt funktionieren? «Sofern die Voraussetzungen gegeben sind, ja», sagt Nicole Cornu, Fachverantwortliche Grundbildung und Jugendberatung des kaufmännischen Verbands. «Homeoffice für Lernende ist möglich, aber sicher nicht ideal, um junge Leute beim Einstieg ins Berufsleben zu begleiten. Komplettes Homeoffice sollte die letzte Lösung für die Lernenden sein und muss von den Berufs- und Praxisbildnern eng begleitet werden.» Ob und wie viele Tage in der Woche Lernende im Homeoffice arbeiten, muss letztendlich die Unternehmungsführung entscheiden. Wie eine Umfrage des Kaufmännischen Verbands Schweiz bei 721 Ausbildnern und Ausbilderinnen ergab, empfanden 66 Prozent die Betreuung der Lernenden im Homeoffice als Herausforderung. Homeoffice werde in kaufmännischen Berufen aber auch in Zukunft gefragt sein, teilt der Branchenverband (KV) mit. Das betreffe auch die Lehrlinge. Für diese seien aber Betreuung und Schutz besonders wichtig. Deshalb fordert der Verband auch für Lehrlinge einen Tag Homeoffice pro Woche. Allerdings sei Homeoffice erst ab dem zweiten Lehrjahr zu empfehlen, «wenn ein gewisses Vertrauensverhältnis zwischen Berufsbildnern und Lehrlingen besteht», sagt der Lehrbetriebs- und Lehrlingsberater Peter Heiniger. Eine Firma habe letztes Jahr einen Versuch mit Erstjahr-Lernenden mit ernüchterndem Ergebnis gemacht: «Viele der jungen Menschen waren überfordert oder nutzten die Situation zu ihren Gunsten aus». Die EB Zürich hilft z.B. mit ihrem Angebot «Lernende digital führen» Berufsbildende zu entlasten und bietet auch weitere individuelle Dienstleistungen an.

Regeln und Strategien des KV-Verband zum Thema Homeoffice bei Lernenden

- › Klare Rahmenbedingungen für Arbeitszeit, Erreichbarkeit, zu nutzende Tools usw.
- › Regelmässiger Austausch zwischen Lernenden und Ausbildenden etwa mit einem Videocall bei Beginn und gegen Ende der Arbeit.
- › Einhaltung der üblichen Arbeitszeiten, wie im Büro.
- › Besonders auf das Wohlbefinden der Lernenden achten. Sollten Lernende sich im Homeoffice nicht wohlfühlen, müssen sie die Möglichkeit haben, regulär im Büro zu arbeiten.
- › Lehrlinge sollen PC etc. wie bei allen Arbeitnehmenden vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt bekommen. Dafür sollen Ausbilder vor dem ersten Tag im Homeoffice die Infrastruktur prüfen und auch Tipps fürs ergonomische Arbeiten geben.

<https://www.kfmv.ch/news-detail/homeoffice-in-die-ausbildung-der-lernenden-integrieren>

Das hilft beim Führen von Lernenden im Homeoffice laut der Swisscom

- › Gemeinsam Wochenziele, feste Arbeitszeiten und Sitzungstermine vereinbaren und Einhaltung überprüfen.
- › Guten, regelmässigen Kontakt mit Videocalls pflegen.
- › Die Lernenden ein Arbeitsjournal führen lassen und dieses regelmässig überprüfen.
- › Die digitalen Kanäle kreativ nutzen, um junge Menschen zu motivieren.

3.6. Wie steigert man das Sicherheitsgefühl der Lernenden bezüglich beruflicher Zukunft?

Als ich die Studienergebnisse betreffend Sorgen und Ängsten der Lernenden studierte, kam mir spontan der Begriff «VUCA» in den Sinn. Die Abkürzung VUCA beschreibt unsere zunehmend volatilere (volatility), unsicherere (uncertainty), komplexere (complexity) und mehrdeutigere (ambiguity) Welt. Konzepte wie New Work sprechen davon wie sich die Arbeitswelt der heutigen Zeit verändert, etwa durch Homeoffice oder die 4-Tage-Woche. Die Digitalisierung und/oder die Globalisierung stellen die Unternehmen vor viele Herausforderungen. Prozesse und Projekte werden komplexer, die Branchen unsicherer. So wie es scheint, spüren aber nicht nur Manager:innen und Führungskräfte die Unsicherheit in Bezug auf die neue Arbeitswelt, sondern auch die Lernenden in der Schweiz. «Wenn man sich die Auswirkungen der VUCA-Welt ansieht, scheint es oft schwer, als Unternehmen heute noch langfristig erfolgreich zu bleiben. Dennoch gibt es Unternehmen, die sich bereits seit vielen Jahrzehnten an der Spitze Ihrer Branchen halten und die erfolgreich den Wandel der Zeit bestehen. Hierzu haben sich diese Unternehmen einige Kompetenzen angeeignet, die für die VUCA-Welt wichtig sind.» Zu diesen Kompetenzen zählen unter anderem die Agilität, die Vision, das Verständnis und die Unternehmensstruktur (<https://asana.com/de/resources/vuca>). Ein anderes Stichwort ist «Lernende Organisation». Darunter versteht man einen Ort, an dem Mitarbeitende ihre Fähigkeiten kontinuierlich einsetzen, ihre wahren Ziele erreichen, an dem neue Denkweisen unterstützt und neue gemeinsame Hoffnungen gesetzt werden, also Organisationen, in denen Menschen lernen gemeinsam zu lernen. Die VUCA-Welt bietet also eine grosse Chance für Innovation, Wachstum und Weiterentwicklung auch in Zeiten von Unsicherheiten. Wie kann nun aber ein Modell für Führungskräfte und Manager:innen auf Lernende in der Schweiz abgewälzt werden, um Ihnen mehr Sicherheit zu bieten? Marina Weisband, eine engagierte deutsche Bildungspolitikerin, sagte kürzlich in einem Interview: «Was Kinder lernen müssten, ist, sich auf Dinge vorzubereiten, die es noch gar nicht gibt. Wir sollten sie zum Beispiel auf Berufe vorbereiten, die heute noch gar nicht existieren. Wir müssen Kompetenzen schulen wie Kommunikation, Zusammenarbeit, kritisches Denken, Persönlichkeitsentwicklung und Selbstwirksamkeit ... Das Schulsystem ist sehr, sehr stark auf Selektion ausgelegt. Ich kann nicht von Schülern im heutigen Schulsystem erwarten, dass sie ihr gestalterisches Potenzial für diese Gesellschaft verinnerlicht haben, weil sie in ihrem schulischen Umfeld so wenig gestalten können.» Bevor aber das ganze Schulsystem umgekrempelt wird (ebenfalls ein interessanter Artikel: <https://www.marcojakob.blog/schule-in-einer-vuca-welt>), folgen ein paar schnellerumsetzbare Tipps:

- › Den Lernenden die Schweizer Bildungslandschaft näherbringen.
 - › Man hat immer eine Möglichkeit sich weiterzubilden oder die Branche/den Job zu wechseln.

- › Personen aus der Wirtschaft sprechen lassen / zu einem Vortrag einladen.
 - › Z.B. Zukunfts- & Trendforscher sprechen davon, was man in der Zukunft erwarten kann, welche Kompetenzen es braucht etc.
 - › Z.B. Start-Up Gründer, Junge:r CEO, junge Teilzeit-Führungskräfte sprechen darüber, wie Sie es geschafft haben, ihre Unsicherheiten zu überwinden.

- › Den Lernenden ihre Chancen aufzeigen. Motto: «Wenn eine Tür sich schliesst, öffnet sich eine Neue».
 - › Durch die Digitalisierung entstehen neue Arbeitsplätze.
 - › Geschäftsbeziehungen aufbauen und pflegen. Z.B. mittels LinkedIn, XING etc.
 - › Nach der Ausbildung ist es besser, in einem neuen Unternehmen tätig zu sein. Man lernt neue Sichtweisen und auch neue Personen kennen.
 - Häufig wird man im Unternehmen, bei dem man die Ausbildung abgeschlossen hat, auch nach der Ausbildung noch als «Lernende:r» angesehen.