

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

# **Unzufriedene Elektroinstallateur- Lernende**

**Warum sind sie unzufrieden in ihrem Beruf?  
Wie ist ihre Berufswahl und Lehrstellensuche gelaufen?**

Untersucht am Beispiel von Lernenden  
an der Berufsfachschule Bülach

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

von  
Christoph Künzli  
am  
25. April 2018

Erstbetreuung: *Stephania Steuerwald*, dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin

Zweitbetreuung: *Sarah Ellenberger*, dipl. Psychologin FH, dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin

«Diese Arbeit wurde im Rahmen der Weiterbildung an der ZHAW, **IAP Institut für Angewandte Psychologie**, Zürich verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP.»

## Abstract

Die vorliegende Arbeit untersucht, warum sehr viele Elektroinstallateur-Lernende mit ihrer Berufswahl unzufrieden sind und wie ihre Berufswahl und Lehrstellensuche gelaufen ist.

Es handelt sich um eine quantitative Arbeit. Die Daten wurden mittels Fragebogen über die Online-Plattform questionpro.com erhoben. Als Stichprobe sind sämtliche Elektroinstallateur-Lernende des vierten Lehrjahres im Februar 2018 erfasst.

Für den fachlichen Hintergrund wurden Gespräche mit dem zuständigen Berufsinspektor und dem Bildungsverantwortlichen einer grossen Elektrotechnikfirma mit Hauptsitz in Kloten geführt. Des Weiteren wird der Beruf des Elektroinstallateurs genauer beleuchtet.

Die Resultate der Befragung zeigen auf, dass viele der Befragten zuerst andere Berufe lernen wollten und Elektroinstallateur erst Plan B oder gar Plan C war. Das führt zu einer Grundunzufriedenheit, die durch das Umfeld Bau in vielen Fällen verstärkt wird.

Daraus abgeleitet zeigt die vorliegende Arbeit Handlungsmassnahmen auf, die in der Praxis angewendet werden können und so helfen sollen, die Ausstiegsrate am Ende der Berufslehre gering zu halten.

## Inhaltsverzeichnis

### Inhalt

Abstract .....	i
Inhaltsverzeichnis .....	ii
Abbildungsverzeichnis .....	iv
Tabellenverzeichnis .....	v
Abkürzungsverzeichnis .....	v
<b>I Theoretischer Teil</b> .....	<b>1</b>
1. Einleitung .....	1
1.1 Ursprung der Idee .....	1
1.2 Fragestellung .....	2
1.3 Methode .....	3
2. Die Berufswahl .....	3
2.1 Berufswahltheorie nach Donald E. Super .....	3
2.2 Berufswahlbereitschaft .....	6
2.3 Prüfen der Berufswahlbereitschaft .....	8
2.4 Förderung von Berufswahlbereitschaft .....	8
2.5 Der «ideale» Weg der Berufswahl .....	9
3. Der Beruf des Elektroinstallateurs .....	13
3.1 Allgemeines zum Beruf .....	13
3.2 Die Bildungsverordnung .....	13
3.3 Der Bildungsplan .....	16
3.4 Statistiken zum Beruf .....	17
<b>II Empirischer Teil</b> .....	<b>19</b>
4. Methode .....	19
4.1 Art der Untersuchung .....	19
4.2 Die Stichprobe .....	19
4.3 Ergebnisse .....	21

4.3.1	Allgemeines zur Ausbildung .....	21
4.3.2	Die Berufswahl.....	23
4.3.3	Schulische Voraussetzungen .....	28
4.3.4	Unterstützung im Berufswahlprozess .....	32
4.4	Fragen an Ralph Voggenhuber, Berufsinspektor.....	33
<b>III</b>	<b>Diskussion .....</b>	<b>39</b>
5.	Beantwortung der Fragestellungen .....	39
5.1	Fragestellung a .....	39
5.2	Fragestellung b .....	43
5.3	Fragestellung c .....	46
6.	Weiterführende Überlegungen/Ausblick.....	47
6.1	Gespräch mit Jörg Scherhag – Berufsbildner bei der Schibli-Gruppe.....	47
6.2	Massnahmen, um den Beruf attraktiver zu machen.....	49
6.2.1	Direktausbildner bewusst aussuchen und schulen .....	49
6.2.2	Druck wegnehmen .....	50
6.2.3	Umgangston verbessern .....	50
6.2.4	Kooperationen zwischen Firmen .....	50
6.2.5	Neuen Beruf «Gebäudeinformatiker» vorantreiben .....	51
6.2.6	Zusammenfassung.....	51
6.3	Berufswahlbereitschaft fördern in der Schule .....	51
7.	Fazit.....	53
7.1	Methodenkritik.....	55
7.2	Ablauf .....	56
7.3	Lernzuwachs.....	57
	Literaturverzeichnis .....	59
	Selbständigkeitserklärung.....	61
	Anhang.....	62

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Frage an Elektroinstallateur-Lernende im September 2017 .....	1
Abbildung 2: Ergebnis einer Elektroinstallateur-Klasse im September 2017.....	2
Abbildung 3: Lebensregenbogen nach D.E. Super, Quelle: <a href="http://career.iresearchnet.com/career-development/supers-career-development-theory/">http://career.iresearchnet.com/career-development/supers-career-development-theory/</a> .....	5
Abbildung 4: Modell der zentralen Faktoren der Berufswahlbereitschaft nach Hirschi und Läge (2006) .....	7
Abbildung 5: Übersicht über die 7 Schritte zur Berufswahl, <a href="http://www.berufsberatung.ch">www.berufsberatung.ch</a> .....	9
Abbildung 6: Screenshot von «Schritt 1: Interessen und Stärken», <a href="http://www.berufsberatung.ch">www.berufsberatung.ch</a> .....	10
Abbildung 7: Screenshot von «Schritt 2: Berufe und Ausbildungen», <a href="http://www.berufsberatung.ch">www.berufsberatung.ch</a> ..	10
Abbildung 8: Screenshot von «Schritt 3: Ich kläre die Anforderungen der interessanten Berufe», <a href="http://www.berufsberatung.ch">www.berufsberatung.ch</a> .....	11
Abbildung 9: Screenshot von «Schritt 4: Schnuppern», <a href="http://www.berufsberatung.ch">www.berufsberatung.ch</a> .....	11
Abbildung 10: Screenshot von «Schritt 5: Überprüfen und entscheiden», <a href="http://www.berufsberatung.ch">www.berufsberatung.ch</a> .....	12
Abbildung 11: Screenshot von «Schritt 6: Lehrstelle finden – Schule anmelden», <a href="http://www.berufsberatung.ch">www.berufsberatung.ch</a> .....	12
Abbildung 12: Screenshot von «Schritt 7: Vorbereiten auf die Zukunft», <a href="http://www.berufsberatung.ch">www.berufsberatung.ch</a> .....	12
Abbildung 13: Arbeitsdokumentation EI-Lernender ( <a href="http://www.vsei.ch">www.vsei.ch</a> ) .....	15
Abbildung 14: Auszug aus dem «Bildungsbericht», SDBB .....	15
Abbildung 15: Ausschnitt «Lernzielkontrolle», Arbeitsmittel zum Bildungsbericht gemäss BiVo, Art. 15.....	16
Abbildung 16: EI-Fachkompetenzen Übersicht ( <a href="http://www.vsei.ch">www.vsei.ch</a> ).....	16
Abbildung 17: Auszug aus dem Bildungsplan .....	17
Abbildung 18: Brief mit der Vorankündigung der Befragung.....	20
Abbildung 19: Berufszufriedenheit .....	21
Abbildung 20: Prognose zum Bestehen des QV.....	22
Abbildung 21: aktueller Notenschnitt.....	22
Abbildung 22: Hausaufgaben pro Tag.....	23
Abbildung 23: Berufswahlbereitschaft .....	23
Abbildung 24: Erleichterung Berufswahl.....	24
Abbildung 25: Auseinandersetzung Stärken/Schwächen .....	25
Abbildung 26: Informationsquellen .....	25
Abbildung 27: Schnupperlehre .....	26
Abbildung 28: Eindruck von der Schnupperlehre.....	26

Abbildung 29: Gründe für El.....	27
Abbildung 30: Noten Sek A, Ma .....	28
Abbildung 31: Noten Sek B, Ma .....	28
Abbildung 32: Noten Sek A, D.....	28
Abbildung 33: Noten Sek B, D.....	28
Abbildung 34: Noten Sek A, We.....	29
Abbildung 35: Noten Sek B, We.....	29
Abbildung 36: Noten Sek A, N/T .....	29
Abbildung 37: Noten Sek B, N/T .....	29
Abbildung 38: Sek A, ALS 1.....	29
Abbildung 39: Sek B, ALS 1.....	29
Abbildung 40: Sek A, ALS 3.....	30
Abbildung 41: Sek B, ALS 3.....	30
Abbildung 42: Sek A, ALS 4.....	30
Abbildung 43: Sek B, ALS 4.....	30
Abbildung 44: Sek A, ALS 5.....	30
Abbildung 45: Sek B, ALS 5.....	30
Abbildung 46: Sek A, ALS 7.....	31
Abbildung 47: Sek B, ALS 7.....	31
Abbildung 48: Sek A, ALS 8.....	31
Abbildung 49: Sek B, ALS 8.....	31
Abbildung 50: Unterstützung im Berufswahlprozess .....	32
Abbildung 51: Beratung im biz .....	32
Abbildung 52: Einschätzung Wirkungsgrad biz .....	33
Abbildung 53: Gründe für das Verzichten auf biz-Unterstützung .....	33

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Löhne in verschiedenen Berufen, auf den Seiten abgerufen am 31. März 2018 .....	40
Tabelle 2: Wunschberufe .....	46

## Abkürzungsverzeichnis

AZW	Ausbildungszentrum Winterthur (Lehrlingsverbund)
BISTA	Bildungsstatistik
BiVo	Bildungsverordnung
biz	Berufsinformationszentrum

CC&HRM	Career Counseling and Human Resources Management
D-EDK	Deutschscheizer Erziehungsdirektoren-Konferenz
EFZ	eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
EI	Elektroinstallateur
KV	Kaufmännischer Verband, synonym gebraucht für eine kaufmännische Ausbildung
KZEI	Zürcher Elektroverband, Betreiber des ÜK-Zentrums Effretikon
LAP	Lehrabschlussprüfung, neu: Qualifikationsverfahren
MAS	Master of Advanced Studies
MBA	Mittelschul- und Berufsbildungsamt
NIV	Niederspannungs-Installationsverordnung
OdA	Organisation der Arbeit
QV	Qualifikationsverfahren, früher Lehrabschlussprüfung
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SDBB	Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung
ÜK	Überbetrieblicher Kurs
VSEI	Verband Schweizerischer Elektroinstallateursfirmen



# I Theoretischer Teil

## 1. Einleitung

### 1.1 Ursprung der Idee

Als Berufs-, Studien- und Laufbahnberater im biz Kloten bin ich nicht nur für die Sekundarschulen in Kloten, sondern auch für die Berufsfachschule und das KV in Bülach zuständig. Jedes Jahr gehe ich für eine Lektion in die Abschlussklassen aller Lernenden und referiere über die Weiterbildungsmöglichkeiten nach der Lehre. Der Zeitpunkt dieser Inputs ist jeweils so gewählt, dass die Lernenden noch nicht mit den Vorbereitungen für das QV oder dem Schreiben der Vertiefungsarbeit belastet sind.

Zu Beginn dieser Veranstaltung stelle ich den Lernenden unter anderem die Frage, ob sie den gewählten Beruf wieder wählen würden, wenn sie nochmals in der Berufswahlphase stünden. Damit jeder Lernende/jede Lernende ohne den Gruppendruck der Mitlernenden antworten kann, stelle ich diese Frage jeweils digital. Das heisst, alle erhalten ein Gerät, mit dem sie ihre Meinung kundtun können, ohne den anderen zu verraten, wie sie sich äussern. Folgende Antwortmöglichkeiten standen als Ergänzung zu «Meine Berufswahl war ...» zur Verfügung: «völlig richtig», «eher richtig», «eher falsch» und «völlig falsch».

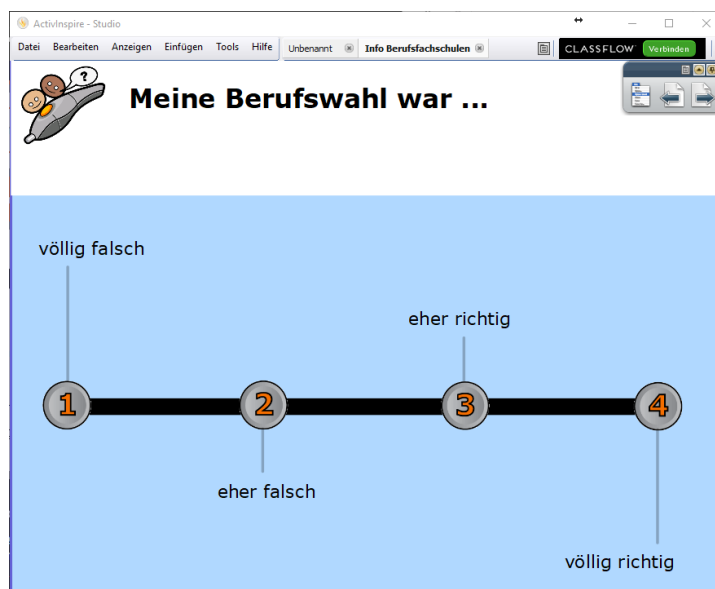


Abbildung 1: Frage an Elektroinstallateur-Lernende im September 2017

Während in fast allen Klassen (Montage-Elektriker, Automatiker, Automatik-Monteure, Kaufleute, Polymechaniker und Konstrukteure) das Ergebnis dieser Umfrage nicht auffällig war, gaben die Lernenden einer der drei besuchten Elektroinstallateur-Klassen an, dass sie den Beruf eher nicht oder auf keinen Fall mehr wählen würden:

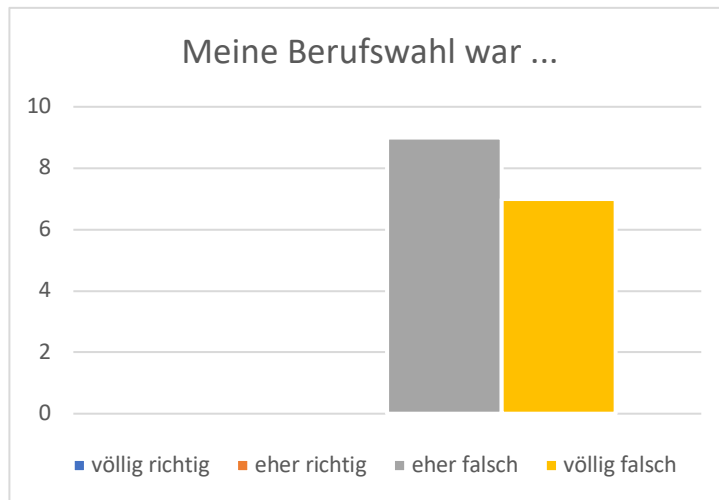


Abbildung 2: Ergebnis einer Elektroinstallateur-Klasse im September 2017

Dieses Ergebnis hätte ich in dieser Berufsgruppe nicht erwartet, deshalb fragte ich spontan nach, warum das Ergebnis so herausgekommen sei. Folgende Gründe wurden – teilweise mit viel Emotionen – genannt:

- Zu tiefer Lohn nach der Lehre für die grosse Verantwortung
- Die Berufsfachschule sei zu schwierig.
- Auf der Baustelle seien sie hauptsächlich am «Spitzen» und am Rohre einziehen.
- Das Wissen der Berufsfachschule könnten sie nicht in den Berufsalltag transferieren.
- Sie würden von den Mitarbeitenden und ihren Chefs schlecht behandelt.

Die Lernenden waren sich einig darüber, dass es nicht am jeweiligen Betrieb liege, wo sie ihre Ausbildung machten, es sei der Beruf, der von ihnen zu viel verlange.

Zurück im biz in Kloten habe ich das Resultat meiner Kurzbefragung im Team besprochen. Niemand konnte mir erklären, warum ausgerechnet als einzige die Elektroinstallateur-Lernenden sich so geäußert haben. Nun war meine Neugier geweckt, was mich dann zu dieser Masterarbeit inspiriert hat.

## 1.2 Fragestellung

Aufgrund der unter Einleitung geschilderten Begebenheit habe ich mich entschieden, den Berufswahlprozess der Elektroinstallateur-Lernenden des vierten Lehrjahres an der Berufsfachschule Bülach genauer anzuschauen und herauszufinden, warum sie diesen Beruf gewählt haben. Folgende Leitfragen haben sich bei mir herauskristallisiert und das Ziel dieser Masterarbeit ist es, Antworten darauf zu finden:

- a. Warum sind so viele Elektroinstallateur-Lernende des 4. Lehrjahres an der Berufsfachschule Bülach unzufrieden mit ihrer Berufswahl?
- b. Wie sind Berufswahl und Lehrstellensuche gelaufen?

- c. Welche Alternativberufe hatten die Jugendlichen während der Berufswahlphase?
- d. Was könnten Gründe für die hohe QV-Durchfallquote sein (2011: 17 %, 2012: 21 %, 2013: 18 %, 2014: 27 %)? (Quelle: Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Zürich, Sitzung vom 25. März 2015, KR-Nr. 12/2015)

### 1.3 Methode

Anhand einer Befragung sämtlicher Elektroinstallateur-Lernenden im vierten Lehrjahr an der Berufsfachschule Bülach werden sämtliche relevanten Fakten zusammengetragen, welche die Antworten auf obige Fragen liefern.

## 2. Die Berufswahl

### 2.1 Berufswahltheorie nach Donald E. Super

Super entwickelte 1954 seine Entwicklungstheorie (veröffentlicht in seinem Hauptwerk «Psychology and Careers», 1957), deren grosse Neuerung gegenüber anderen zu dieser Zeit etablierten Theorien es war, dass die berufliche Entwicklung des Individuums nicht auf Entscheidungen beruht, sondern vielmehr in zeitlich konkret abgegrenzten fünf Phasen verläuft. Er nannte diese Phasen: Wachstumsphase, Explorationsphase, Etablierungsphase, Erhaltungsphase und Rückzugsphase. In jeder dieser Phase sind spezifische Entwicklungsaufgaben zu lösen.

#### 1. Wachstumsphase – 4–13 Jahre

Während dieser Zeit entwickeln sich gemäss Super Interessen, Werthaltungen werden aufgebaut und Fähigkeiten werden ausgebaut. In einer tieferen Ebene wird das Selbstvertrauen (Vertrauen in sich selber und seine Fähigkeiten) entwickelt. Für die berufliche Zukunft entstehen Ideen, die aber noch sehr vage, wenig fundiert und auch wenig stabil sind. Es sind vor allem Ideen aus dem familiären und sonst näheren Umfeld, die aufgenommen werden.

#### 2. Explorationsphase – 14–25 Jahre

*Kristallisation:* In dieser Phase werden durch Freizeitaktivitäten und schulische Interessen Berufswünsche entwickelt, die über längere Zeit relativ stabil sind. Ausserdem wird das berufliche Selbstkonzept entwickelt.

*Spezifikation:* Es werden berufliche Umgebungen erkundet, ausserdem werden die eigenen Fähigkeiten und Interessen genauer angeschaut. Ziel: Erarbeitung einer Entscheidungsgrundlage.

*Aktualisierung:* Es kommt zur ersten Ausbildungs- und anschliessend ersten Berufswahl.

### 3. Etablierungsphase – 25–44 Jahre

In dieser Phase wird die getroffene Wahl durch Arbeitserfahrung bestätigt, die berufliche Weiterentwicklung und Professionalisierung beginnt. Als Young Professional hat man das erste Mal grosse Verantwortung und baut sich grosses Wissen auf. Es wird nach Möglichkeiten gesucht, nächste Karriereschritte zu machen – allenfalls auch durch einen Wechsel des Arbeitgebers.

Gegen Ende dieser Phase kann es zu einer kritischen Analyse des bisher Erreichten mit einer allfälligen Verunsicherung («Midlife Crisis») kommen, die zu einer beruflichen Neuorientierung führen kann.

### 4. Erhaltungsphase – 45–65 Jahre

In dieser Phase ist man ein anerkannter Profi in seinem Metier. Als Experte ist man gefragt. Man versucht, die erreichte Position zu erhalten. Die Bereitschaft, Neues anzugehen, schwindet. Gegen Ende dieser Phase beginnt man sich auf den anstehenden Ruhestand vorzubereiten, dabei kann es zu einer Reduktion des Arbeitspensums oder zu einer Teilpensionierung kommen.

### 5. Rückzugsphase – ab 65 Jahren

In dieser Phase nehmen die beruflichen Aktivitäten sukzessive ab. Das Alter kann sich bemerkbar machen und die Leistungsfähigkeit nimmt kontinuierlich ab. Die Pensionierung als Ende der beruflichen Tätigkeit kann zu einer Krise führen, da sich viele Menschen über ihren Beruf und das dort Erreichte definieren.

Für Super war es wichtig, dass man die berufliche Entwicklung eines Menschen immer im Zusammenhang mit der Entwicklung seines beruflichen Selbstkonzepts sieht (Super 1963).

*«Das **Selbstkonzept** umfasst die Wahrnehmung und das Wissen um die eigene Person. Dazu gehört das Wissen über persönliche Eigenschaften, Fähigkeiten, Vorlieben, Gefühle und Verhalten.»* (<https://de.wikipedia.org/wiki/Selbstkonzept>)

Jeder Mensch kann für verschiedene Lebensbereiche und Rollen auch unterschiedliche Selbstkonzepte entwickeln. So sieht man sich selber mit seinen Fähigkeiten, Eigenschaften, Vorlieben und Gefühlen anders in seiner Rolle als Kind (Sohn/Tochter), Lernender (Schüler, Lehrling, Student), Freizeittler (Sportler, Schachspieler, Gamer), Bürger (auch Freiwilligenarbeit), Arbeiter (in einem bezahlten Arbeitsverhältnis) oder Haushälter/Elternteil (kochen, putzen usw., Vater/Mutter).

Während jeder Lebensphase sind zwei, vielleicht drei Rollen und damit die entsprechenden Selbstkonzepte wichtiger als die anderen. Diese im Vordergrund stehenden

Rollen interagieren stark miteinander und tragen fundamental zur Identität einer Person bei und sind wichtig für die Lebenszufriedenheit.

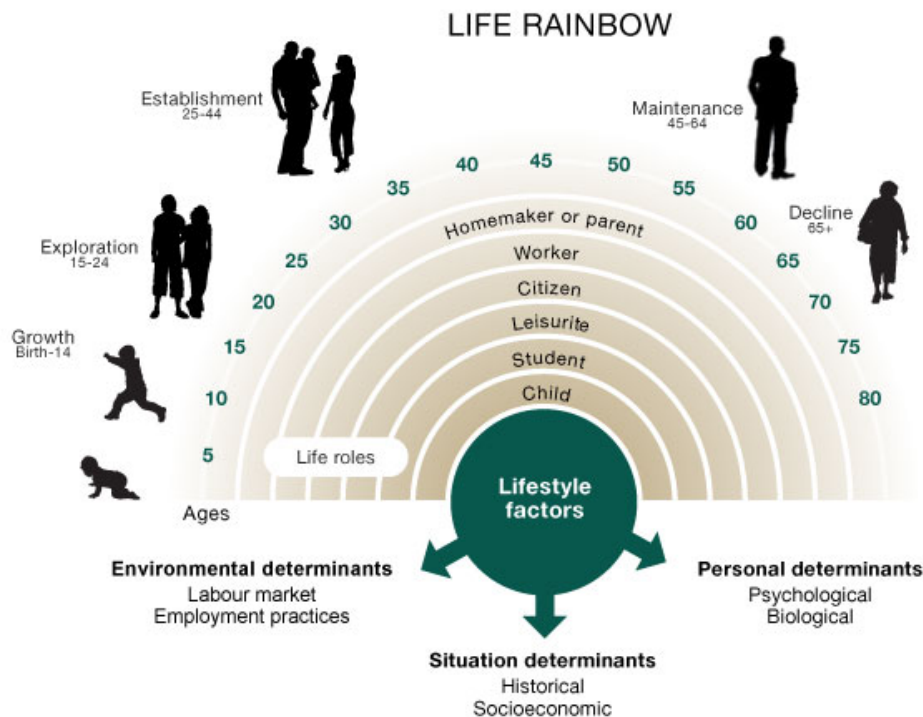


Abbildung 3: Lebensregensbogen nach D.E. Super (1990), Quelle: <http://career.iresearchnet.com/career-development/supers-career-development-theory/>

Super ging davon aus, dass das berufliche Selbstkonzept eines Menschen drei Stadien durchläuft: Das erste Stadium ist die Ausbildung im familiären Umfeld («formation»), das zweite Stadium ist die Übertragung auf berufliche Situationen («translation») und das dritte Stadium ist die Verwirklichung («implementation») beim Ankommen in einem Beruf. Menschen sind in ihren Berufen zufriedener, wenn ihr berufliches Selbstkonzept mit den individuell wahrgenommenen Merkmalen des Berufs übereinstimmt.

Zu Beginn seines Schaffens hat Super die Entwicklung einer Person in den fünf Phasen stark an die jeweilige Altersspanne gebunden gesehen. Später räumte er ein, dass die anfallenden Aufgaben im Zentrum stehen sollten und nicht das absolute Alter. Dabei anerkannte er, dass Menschen auf einmal wieder vor gleichen Aufgaben stehen können wie in einer vergangenen Phase. Man stelle sich zum Beispiel einen Arbeiter vor, der sich im Alter von 33 Jahren entscheidet, einen neuen Beruf zu erlernen, weil er im bestehenden Beruf nicht zufrieden ist. Er beginnt, ein neues berufliches Selbstkonzept aufzubauen – oder zumindest sein bestehendes zu überarbeiten. Das kann dazu führen, dass er wieder mit Aufgaben konfrontiert ist, die eigentlich in eine bereits abgeschlossene Phase gehören. Super anerkennt, dass es im grossen «Maxicycle» des Lebens immer wieder «Minicycles» in jeder der von ihm beschriebenen Phasen geben kann.

Die wichtigste Idee Supers war, dass die Berufs- und später Karrierewahl als ein sich über die Lebensspanne entwickelnder Prozess gesehen werden soll. So schrieb Seifert, dass Super der «fundamentalen Einsicht zum Durchbruch verhalf, dass Berufswahl und berufliche Entwicklung als lebenslange Prozesse anzusehen sind» (Seifert, 1977, S. 187). Interessanterweise hat sich auch Supers Theorie in verschiedenen Phasen entwickelt, was sich augenscheinlich in der Änderung des Namens über die Schaffensperiode Supers zeigt: Anfänglich hiess die Theorie «Career Development Theory», wurde zur «Developmental Self-Concept Theory» und gegen Ende seines Schaffens zur «Life-Span, Life-Space Theory» (Super, D. E., Savickas, M. L. and Super, C.M., 1996).

## 2.2 Berufswahlbereitschaft

Während Donald E. Super zu Beginn seiner Forschungstätigkeit – gleich wie andere Forscher derselben wissenschaftlichen Disziplin – davon ausging, dass die Fähigkeit, eine «gute» Berufswahl zu treffen und so den «richtigen» Beruf zu finden, vom Alter abhängig ist und somit eine stark biologische Komponente hat, kam er später zum Schluss, dass dem nicht so ist. Er relativierte in der Folge dann auch die Altersangaben in seinem 5-Phasen-Modell und räumte ein, dass die Aufgaben der fünf Phasen nicht linear erfüllt werden müssen, sondern sich teilweise auch parallel wiederholen (Stichwort «Minicycles» im «Maxicycle»).

Andreas Hirschi hat sich in seiner Dissertation (2007) der «Berufswahlreife» gewidmet und aufgezeigt, dass das Konzept der «Reife» als biologisch gegebener Faktor nicht zutreffend ist. Er prägte deshalb den Begriff der «Berufswahlbereitschaft». Während «Reife» nicht erzwungen werden kann («Das Gras wächst nicht schneller, wenn man daran zieht», afrikanisches Sprichwort, vermutlich aus Sambia), kann eine «Bereitschaft» mit Massnahmen gefördert werden.

Hirschi macht deutlich, dass für die gelungene Berufswahl nicht nur Kompetenzen wichtig sind, sondern auch das System der Wählenden, die Umwelt, Werte und Persönlichkeitsmerkmale einen wichtigen Einfluss haben können. Hirschi und Läge (2006) haben ihr Konzept der Berufswahlbereitschaft grafisch folgendermassen dargestellt:

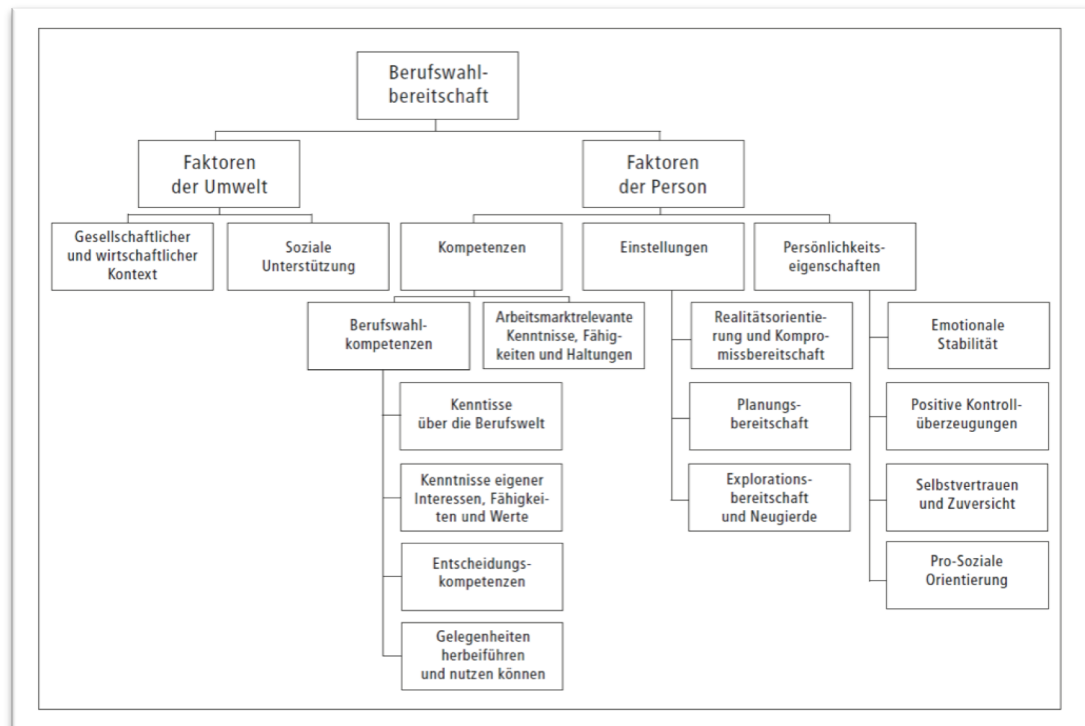


Abbildung 4: Modell der zentralen Faktoren der Berufswahlbereitschaft nach Hirschi und Läge (2006)

Das Modell unterscheidet auf der obersten Ebene die Faktoren der Umwelt und die Faktoren der Person, welche die Berufswahl beeinflussen können. Die Faktoren der Umwelt sind schwer oder gar nicht beeinflussbar und grundsätzlich unabhängig von den Faktoren der Person, die hingegen durchaus beeinflusst werden können. Nicht jeder der angegebenen Bereiche muss maximal ausgeprägt sein, damit ein Mensch berufswahlbereit ist. Es kann sein, dass jemand in einem Bereich ein Defizit, in einem anderen aber eine starke Ausprägung hat. Das kann sich kompensieren. Einfach ausgedrückt: Der Durchschnitt aller Faktoren der Person definiert, ob jemand berufswahlbereit ist oder nicht.

Um Berufswahlbereitschaft erreichen zu können, braucht es verschiedene Voraussetzungen, die wichtig sind. So sollte sich der/die Jugendliche mit seinen/ihren eigenen Interessen, Fähigkeiten, Werten, seiner/ihrer Leistungsbereitschaft und seinem/ ihrem Temperament auseinandergesetzt haben. Denn eine wichtige Aufgabe, die in der Berufswahl zu meistern ist, ist der Vergleich zwischen sich und dem angestrebten Beruf: Passt das zusammen? Dort, wo Person und die Anforderungen des Berufs weitgehend übereinstimmen, ist die Wahrscheinlichkeit am grössten, dass es zu einer Passung kommt.

Ohne Neugier und Explorationsbereitschaft wird es für Berufssuchende sehr schwierig, den passenden Beruf zu finden.

### 2.3 Prüfen der Berufswahlbereitschaft

Eine Gruppe von Studierenden des MAS-Lehrgangs CC&HRM (Master of Advanced Studies in Psychology of Career Counseling and Human Resources Management) hat unter Anleitung von Andreas Hirschi dessen Karriere-Ressourcen-Fragebogen für Jugendliche angepasst und normiert (2017, Veröffentlichung geplant auf Sommer 2018). Der so entstandene «Berufswahlbereitschafts-Test» steht zurzeit noch nicht auf der Internetseite [www.cresogo.com](http://www.cresogo.com) zur Verfügung. Da es sich hier aber um einen Fragebogen handelt, den man selber, aus dem subjektiven Selbsterleben heraus ausfüllt, kann man gespannt sein, ob er zu wertvollen Ergebnissen führt. Schliesslich ist genau die Falscheinschätzung seiner selbst ein Zeichen von nicht vorhandener Bereitschaft für die Berufswahl.

Für Erwachsene steht der Karriere-Ressourcen-Fragebogen schon länger unter der oben erwähnten Internetadresse kostenlos zur Verfügung. Bei Erwachsenen spricht man aber nicht von Berufswahlbereitschaft, sondern von «Career Adaptability», da dies der gesamten Lebensspanne gerecht wird, in der ein Mensch beruflich aktiv ist. Gemäss Savickas wird Career Adaptability folgendermassen definiert: «... the readiness to cope with the predictable tasks of preparing for and participating in the work role and with the unpredictable adjustments prompted by the changes in work and work conditions» (Savickas, 1997, S. 254).

### 2.4 Förderung von Berufswahlbereitschaft

Vor allem in der Schule können die Fähigkeiten, Persönlichkeitsmerkmale und Werte gefördert werden, die für die Berufswahl notwendig sind.

Eine schulische Aufgabe, die bestens geeignet ist, sich Kompetenzen zu erarbeiten, die für die Berufswahl wichtig sind, ist der Vortrag. Darin enthalten ist die Themensuche, die Informationssuche, das Komprimieren auf das Wesentliche in schriftlicher Form und das Präsentieren vor den anderen. Ausserdem müssen im Verlauf der Erarbeitung viele grössere und kleiner Entscheidungen getroffen werden. Sollte das Vortragsthema frei wählbar sein, kommt noch dazu, dass sich jemand mit seinen eigenen Interessen auseinandersetzt. Dabei ist nicht entscheidend, ob der Vortrag am Ende ein grosser Erfolg ist, es geht darum, sich organisatorische Kompetenzen anzueignen oder weiter zu trainieren. Der betreuende Lehrer sollte den Entstehungsprozess des Vortrages möglichst beobachten und aus seinen Beobachtungen Schlüsse daraus ziehen, welche der obgenannten Kompetenzen noch nicht erworben sind. Schwierig wird es, wenn man die Vorträge zu Hause erarbeiten lässt, denn das lenkt den Fokus von der Arbeit am Vortrag auf die Note am Ende. Nicht selten übernehmen dann die Eltern viele Aufgaben, die eigentlich die Jugendlichen erfüllen und trainieren sollten. Die Arbeit am Vortrag ist das Wichtige, nicht das fertige Resultat – anders gesagt gilt auch hier: «Der Weg ist das Ziel.» (Konfuzius)



Der Klassenrat ist eine weitere Möglichkeit, die Jugendlichen zu bewegen, sich mit sich selber und den eigenen Werten auseinanderzusetzen. Hier sollte aber nicht nur über Organisatorisches gesprochen werden. Eine grosse Chance für die Erstellung von «Lebensbereitschaft», in der die Berufswahlbereitschaft ein Teil ist, sind Diskussionen über das schulische Zusammenleben, über Regeln, die gelten sollen, über soziale Schwierigkeiten unter den Mitschülerinnen und Mitschülern – dort wird Meinungsbildung gefördert, bei der eigene Werte und Hintergründe kritisch hinterfragt werden dürfen.

Im Sprachunterricht können Zeitungsartikel gelesen und in einen grösseren Zusammenhang gestellt werden. Da sind die Recherchearbeit und das Verknüpfen der verschiedenen Informationen sehr intensiv, was den Blick für ein grösseres Ganzes schult.

Durch gezielte Unterrichtsformen, die auf selbstgesteuertem Lernen beruhen, kann die Neugier und die Explorationsbereitschaft der Jugendlichen gefördert oder wieder geweckt werden. Gerade im Naturkundeunterricht bieten sich viele Möglichkeiten, die Schülerinnen und Schüler vor spannende Probleme zu stellen, die sie in Einzel- oder Gruppenarbeiten selber lösen können. Wichtig dabei ist immer, dass man sie dabei nicht überfordert, denn das könnte dazu führen, dass das schulische Selbstkonzept ins Wanken gerät und dies einen negativen Einfluss auf das Selbstbewusstsein hat.

Bei Jugendlichen, die Probleme mit dem Selbstbewusstsein oder dem Selbstwertgefühl haben, könnte die Zusammenarbeit mit Schulsozialarbeitenden oder mit Psychotherapeuten vielversprechend sein.

## 2.5 Der «ideale» Weg der Berufswahl

Auf [www.berufsberatung.ch](http://www.berufsberatung.ch) gibt es das Tool «myBerufswahl». Dieses Tool hilft Jugendlichen dabei, die Berufswahl in der idealen Reihenfolge durchzugehen. Es sind sieben Schritte definiert und zu jedem Schritt gibt es Fragebögen, die einem helfen, sich selber besser kennenzulernen, sich zu informieren und schliesslich auch zu entscheiden.

Optisch ist das ganze attraktiv aufbereitet, so dass es den Jugendlichen bestimmt Spass macht, wenn sie mit diesem Tool arbeiten – aber Achtung: Dieses Tool ist kein Ersatz für den Berufswahlunterricht in der Schule oder eine persönliche Beratung im biz. Für viele Jugendliche sollte die Berufswahl von einem «lebendigen» Gegenüber begleitet werden, da so eine grössere Verbindlichkeit hergestellt werden kann. Mit einem Computerprogramm zu arbeiten, kann eine Bereicherung, aber kein Ersatz dafür sein.



Abbildung 5: Übersicht über die 7 Schritte zur Berufswahl, [www.berufsberatung.ch](http://www.berufsberatung.ch)

**Im ersten Schritt** geht es darum, sich selber und vor allem auch seine Interessen und Stärken kennenzulernen. Das Freizeitverhalten wird dabei genauso angeschaut wie die schulischen Präferenzen und allfällige andere Interessen. Die Bewusstwerdung der eigenen Interessen, Stärken und Schwächen ist ein nicht ganz unbelasteter Prozess, denn viele haben das Gefühl, dass eine Stärke übermässig gross sein muss, um Beachtung zu finden, bei den Schwächen ist man nicht so kritisch – da findet man rasch welche. Um gerade dieses Phänomen zu verhindern, ist es ganz wichtig, sorgfältig an die Thematik heranzugehen. Dieser Leitfaden hilft dabei, die notwendige Sorgfalt walten zu lassen.

Abbildung 6: Screenshot von «Schritt 1: Interessen und Stärken», [www.berufsberatung.ch](http://www.berufsberatung.ch)

Aus den Fragebögen wird dann ein Interessen- und Stärkenprofil erstellt, das in der «Arbeitsmappe» auf der Homepage zur weiteren Verwendung gespeichert wird.

**Im zweiten Schritt** geht es darum, sich über die Berufswelt zu informieren. Dazu gehören das Schauen der Berufsfilme auf [www.berufsberatung.ch/filme](http://www.berufsberatung.ch/filme), das Besuchen von Informationsveranstaltungen von Verbänden, Betrieben oder vom biz, Berufsbesichtigungen und natürlich das Kennenlernen des Bildungssystems mit all seinen Möglichkeiten. Folgende Unterthemen werden zu diesem Schritt in «myBerufswahl» aufgeführt:

Abbildung 7: Screenshot von «Schritt 2: Berufe und Ausbildungen», [www.berufsberatung.ch](http://www.berufsberatung.ch)

**Im dritten Schritt** geht es zunächst darum, den Unterschied zwischen einer Berufslehre und einer Mittelschule zu klären. Danach sollten die Jugendlichen dazu übergehen, die Anforderungen der Berufe zu klären, welche für sie interessant sind. «myBerufswahl» hält natürlich Ideen bereit, wie das gemacht werden kann. Die Jugendlichen werden als Erstes auf die Berufe aufmerksam gemacht, die sie im Schritt 2 aus den etwa 250 Lehrberufen herausgefiltert haben. Für die stärkeren Schülerinnen und Schüler gibt es noch einen Fragebogen, um herauszufinden, ob auch das Gymnasium eine Option ist.

**Unterschiede zwischen Berufslehre und Mittelschule klären**  
Wie unterscheidet sich die Berufslehre vom schulischen Weg über Fachmittelschule oder Gymnasium?

3.1 Ich kläre die Unterschiede zwischen Lehre und Mittelschule

**Anforderungen der Berufe klären**  
Ich kläre ab, ob ich die Anforderungen der Berufe erfülle, die mich interessieren.

3.2 Ich kläre die Anforderungen der interessanten Berufe

**Anforderungen der Mittelschule klären**  
Falls ich weiter zur Schule gehen will, eine Fachmittelschule oder das Gymnasium besuchen möchte, überprüfe ich, welche Anforderungen ich dazu benötige.

3.3 Mittelschulcheck: Ich überprüfe, ob die Mittelschule / das Gymnasium etwas für mich ist

3.4 Ich kläre die Anforderungen der Mittelschule / des Gymnasiums

Abbildung 8: Screenshot von «Schritt 3: Ich kläre die Anforderungen der interessanten Berufe», [www.berufsberatung.ch](http://www.berufsberatung.ch)

Im vierten Schritt werden die Jugendlichen ans Schnuppern – also den Praxistest eines Berufes – herangeführt. Für viele Jugendliche ist das eine grosse Hürde, weil sie das noch nie gemacht haben. Diese Schritt-für-Schritt-Anleitung nimmt sie an der Hand und führt sie so durch das Prozedere bis zur abgeschlossenen Schnupperlehre durch, dass sie das ohne weitere Unterstützung tun können. Der Punkt 4.5 ist dabei einer der wichtigsten: Es geht für die Jugendlichen darum, für sich selber die Schnupperlehre auszuwerten (Selbstbeurteilung), es geht aber auch darum, die Meinung von Experten einzuholen (Fremdbeurteilung) und Schritte daraus abzuleiten. Wenn die Selbstbeurteilung gut ist – die Arbeit hat gefallen, das Bauchgefühl stimmt, die Arbeitszeiten und das Umfeld stimmen – und auch die Fremdbeurteilung gut ist, dann hat man mit grosser Wahrscheinlichkeit eine wirkliche Option für einen Lehrberuf gefunden.

**Meine Schnupperlehren**  
So lerne ich den Berufsalltag genauer kennen.  
Ich überlege mir genau, in welchem Beruf ich schnuppern will. Ich informiere mich über das Schnuppern. Im Schnuppertagebuch halte ich meine Erfahrungen fest und werte zum Schluss meine Schnupperaktivitäten aus.

4.1 Ich informiere mich über das Schnuppern

4.2 Bin ich fit fürs Schnuppern?

4.3 Ich organisiere eine Schnupperlehre

4.4 Darauf achte ich beim Schnuppern

4.5 Ich werte meine Schnupperaktivitäten aus

Abbildung 9: Screenshot von «Schritt 4: Schnuppern», [www.berufsberatung.ch](http://www.berufsberatung.ch)

Im fünften Schritt geht es darum, alles Erfahrene und Erlebte nochmals Revue passieren zu lassen und sich dann für einen Beruf oder mehrere Berufe zu entscheiden. Ideal

ist immer, wenn man neben Plan A noch mindestens einen Plan B, allenfalls auch noch einen Plan C bereithält.

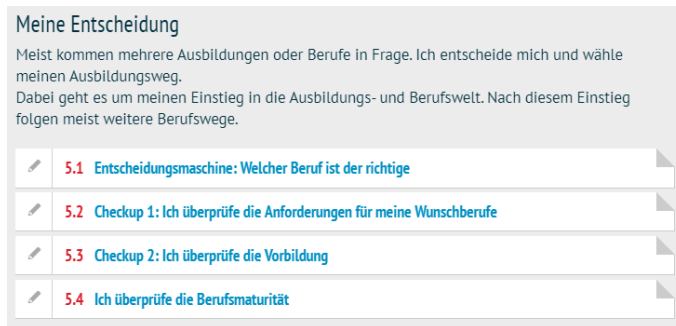


Abbildung 10: Screenshot von «Schritt 5: Überprüfen und entscheiden», [www.berufsberatung.ch](http://www.berufsberatung.ch)

**Im sechsten Schritt** werden die Jugendlichen durch die Lehrstellensuche und das Verfassen der Bewerbungsunterlagen geführt. Die künftigen Gymnasiasten werden im gleichen Schritt durch die Anmeldung an die weiterführende Schule begleitet.



Abbildung 11: Screenshot von «Schritt 6: Lehrstelle finden – Schule anmelden», [www.berufsberatung.ch](http://www.berufsberatung.ch)

**Im siebten und letzten Schritt** befassen sich die Jugendlichen mit dem Beginn der Lehre, mit dem Lehrvertrag und sogar noch mit dem ersten Lohn.

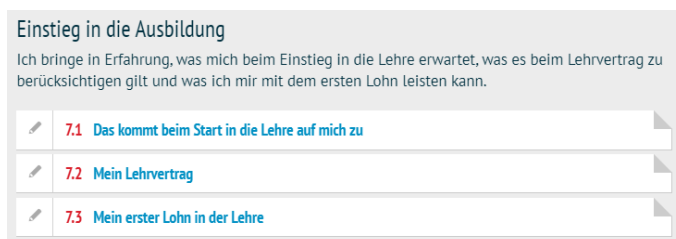


Abbildung 12: Screenshot von «Schritt 7: Vorbereiten auf die Zukunft», [www.berufsberatung.ch](http://www.berufsberatung.ch)

Diese sieben Schritte in die Zukunft sollten in dieser Reihenfolge durchlaufen werden, denn so werden die Jugendlichen sorgfältig befähigt, die anstehenden Schwierigkeiten zu meistern und immer mehr «berufswahlbereit» zu werden. Ob die Jugendlichen diesen Weg aber so sorgfältig wie hier aufgeführt gehen können, hängt nicht nur von ihnen selber, sondern

auch massgeblich von ihrem Umfeld ab. Wenn die Eltern schon seit frühester Kindheit klare Erwartungen an die Berufswahl ihrer Kinder haben, die Jugendlichen noch nicht bereit für diesen Prozess sind oder von ihren Peers gedrängt werden, dann kann das dazu führen, dass Schritte übersprungen werden und die Berufswahl mit viel Frust beladen ist. Gerade weil es für die spätere berufliche Entwicklung hinderlich sein kann, wenn die erste Berufswahl nicht erfolgreich ist, legt man sehr viel Wert auf optimale Unterstützung der Jugendlichen, sei es mit dem neuen Fach «Berufswahlkunde» in der Schule oder über die kostenlos zur Verfügung stehende Beratung durch das biz.

## 3. Der Beruf des Elektroinstallateurs

### 3.1 Allgemeines zum Beruf

Elektroinstallateur EFZ steht auf der Liste der gewählten Berufslehren im Kanton Zürich mit 290 Lehranfängern im August 2017 auf dem fünften Platz. Auf den Plätzen eins bis vier befinden sich: Kaufmann/Kauffrau EFZ (1608), Detailhandelsfachmann/-fachfrau EFZ (519), Fachmann/-frau Gesundheit (488) und Fachmann/-frau Betreuung (401). (Quelle: <https://www.bista.zh.ch>, Zugriff am 10. März 2018)

Der Beruf hat sich analog zur Technisierung der Gesellschaft in den vergangenen Jahren kontinuierlich weiterentwickelt. Die Aufgaben und die Verantwortung eines Elektroinstallateurs vor 20 Jahren (damals Elektromonteur/-in genannt) waren viel weniger umfangreich, als sie es jetzt sind. Der Beruf ist gewachsen – und damit natürlich auch die Ansprüche an die Lernenden und die Berufsleute.

### 3.2 Die Bildungsverordnung

In der seit 1. Januar 2018 gültigen Bildungsverordnung ist der Beruf neu definiert worden. Artikel 1 beschreibt grob die Kenntnisse, Fähigkeiten und Haltungen, die ein ausgebildeter Elektroinstallateur bzw. eine ausgebildete Elektroinstallateurin haben sollte:

- a. Sie erstellen elektrische Installationen und nehmen Anlagen in Betrieb.
- b. Sie instruieren Kundinnen und Kunden über die funktionelle Handhabung und den energieeffizienten Einsatz von Energieverbrauchern und Anlagen der Gebäudesystemtechnik.
- c. Sie unterhalten die elektrischen Systeme und beheben Störungen.
- d. Sie haben bezüglich ihres Arbeitsortes eine hohe Mobilitätsbereitschaft und zeichnen sich aus durch ausgeprägtes technisches Verständnis, durch ein hohes Sicherheitsbewusstsein und durch eigenverantwortliches Handeln.
- e. Sie zeichnen sich in ihrem Arbeitsbereich durch eine effiziente und zielbezogene Arbeitsorganisation aus und verfügen über eine angemessene Flexibilität und Selbständigkeit wie auch über Kompetenzen für den Umgang mit Kunden.

In der Bildungsverordnung werden in den Kapiteln 4–6 die Grobziele der beruflichen Grundbildung angegeben. Dabei werden Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen unterschieden. Es wird während der Ausbildung nicht nur Wert darauf gelegt, dass die Berufsleute nach der Ausbildung «handwerklich» gut ausgebildet sind, es sollen auch Kompetenzen wie Eigenverantwortung, Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Umgangsformen und Teamfähigkeit entwickelt werden.

Die Bildungsverordnung gibt ebenfalls Auskunft über den strukturellen Aufbau der Ausbildung. So wird in Artikel 2 die Länge der Ausbildung auf 4 Jahre festgesetzt. In dieser Zeit sollen also sämtliche aufgeführten Ziele erreicht werden.

In Artikel 8 ist des Weiteren festgelegt, dass die Lernenden durchschnittlich 3,5 Tage pro Woche im Betrieb und 1,5 Tage pro Woche in der Berufsfachschule sind. Während der ganzen Lehrzeit müssen 1'620 Lektionen an der Berufsfachschule absolviert werden – davon sind 160 Lektionen verpflichtend Sportlektionen. Neben dem Betrieb und der Berufsfachschule gibt es noch den dritten Lernort, nämlich die überbetrieblichen Kurse. Diese umfassen mindestens 38 und maximal 46 Tage zu 8 Stunden während der gesamten Lehrzeit.

Artikel 12 und 13 beinhalten die Bestimmungen, wie viele Lernende in einem Betrieb ausgebildet werden dürfen. Die Ausführungen sind nicht selbsterklärend, deshalb hat der VSEI eine Tabelle zur Bestimmung der Anzahl Lehrverhältnisse im Betrieb erstellt, wo man anhand von Beispielen sieht, wie Artikel 12 und 13 interpretiert werden. Wichtig dabei ist, dass der Betrieb im Besitz der allgemeinen Installationsbewilligung gemäss NIV ist. Ausserdem muss eine fachkundige Person gemäss NIV im Betrieb zu mindestens 40 % angestellt sein. Daneben braucht es einen Berufsbildner, der in Personalunion auch fachkundige Person sein kann – das muss aber nicht sein. Ein Beispiel: Wenn die Firma die formalen Bedingungen gemäss NIV erfüllt, eine fachkundige Person zu 100 % und eine andere Person als Berufsbildner ebenfalls zu 100 % angestellt sind und im Betrieb noch mindestens 9 beschäftigte Elektroinstallateure arbeiten, kann der Betrieb maximal 6 Lernende verteilt auf alle vier Lehrjahre ausbilden. Die Auszubildenden arbeiten nicht zwingend mit dem Berufsbildner, sondern meistens mit ausgebildeten Elektroinstallateuren – den sogenannten Direktausbildnern – zusammen und lernen von ihnen. Diese Direktausbildner brauchen keine Spezialausbildung, um diese Aufgabe zu übernehmen.

Artikel 14 der Bildungsverordnung legt fest, dass jede/r Lernende eine Lerndokumentation führen muss, in der er/sie «alle wesentlichen Arbeiten im Zusammenhang mit den zu erwerbenden Handlungskompetenzen festhält» (Art. 14, BiVo). Die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner sind verpflichtet, die Lerndokumentation mindestens einmal pro Semester mit der lernenden Person zu besprechen und zum Beweis, dass sie angeschaut wurde, zu unterzeichnen.

Der Verband Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen (VSEI) hat auf seiner Homepage verschiedene Beispiele einer solchen Lerndokumentation zur Ansicht aufgeschaltet. Ein Beispiel (Lehmann T., 2015):

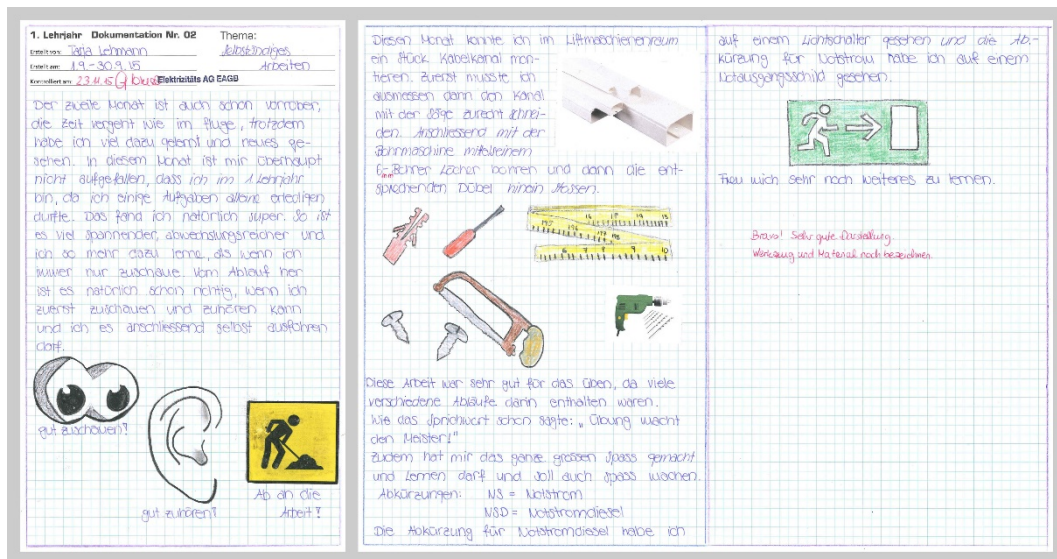


Abbildung 13: Arbeitsdokumentation EI-Lernender (www.vsei.ch)

Artikel 15 der Bildungsverordnung hält fest, in welcher Form die Leistungen der Lernenden im Betrieb besprochen werden müssen: «Die Berufsbildnerin oder der Berufsbildner hält am Ende jedes Semesters den Bildungsstand der lernenden Person in einem Bildungsbericht fest. Sie oder er stützt sich dabei auf die Leistungen in der beruflichen Praxis und auf Rückmeldungen über die Leistungen in der Berufsfachschule und in den überbetrieblichen Kursen. Sie oder er bespricht den Bildungsbericht mit der lernenden Person.» Dafür vorgesehen ist ein spezielles Formular, dessen Verwendung Pflicht ist:

(Hinweis: Die berufsspezifischen Kompetenzen sind im Abschnitt 2 der Bildungsverordnung aufgeführt.)

**1. Fachkompetenz**

**1.1 Ausbildungsstand**  
Gesamtbeurteilung gemäss den im Bildungsplan aufgeführten Bildungszielen [A][B][C][D]

**1.2 Arbeitsqualität**  
Genauigkeit/Sorgfalt [A][B][C][D]

**1.3 Arbeitsmenge, Arbeitstempo**  
Zeitaufwand für sachgerechte Ausführung der Arbeiten [A][B][C][D]

**1.4 Umsetzung der Berufskennnisse**  
Verbindung von Theorie und Praxis [A][B][C][D]

Abbildung 14: Auszug aus dem «Bildungsbericht», SDBB

Damit sowohl die Lernenden wie auch die Berufsbildner den Überblick über die bereits erreichten Lernziele nicht verlieren, gibt es vom VSEI ein Dokument («Lernzielkontrolle»), welches ermöglicht, den aktuellen Lernstand der Lernenden anhand der aufgeführten Teilziele detailliert festzuhalten. Das Ausfüllen dieses Formulars ist nicht verpflichtend, wird aber als

Ergänzung zum obligatorischen «Bildungsbericht» gemäss BiVo, Art. 15 vom Verband empfohlen:

Bearbeitungstechnik		1. Jahr		2. Jahr		3. Jahr		4. Jahr	
Ausbildungsbereich	Leistungsziel Bildungsplan	1. S	2. S	3. S	4. S	5. S	6. S	7. S	8. S
Arbeitssicherheit	2.2.1a / 2.2.3+4a / 2.2.6+7a								
Persönliche Schutzausrüstung	2.2.2a								
Notfallorganisation, Erste-Hilfe	2.2.5a								
Gefahrenstoffe, Entsorgung	2.1.4-6a								
Werkzeug- und Geräteinsatz	2.3.4a / 2.3.7a / 2.3.8a								
Mauerwerk bearbeiten	2.3.1-3a								
Installationsarbeiten	2.1.2+3a / 2.3.6a / 3.5.1a								
Instruktionserteilung an Bauhandwerker	2.3.3a								
Mechanische Werkstattarbeiten	2.3.5a								
Werkzeug- und Geräteunterhalt	2.4.1a								
Reparaturarbeiten, inkl. Geräteprüfung	2.4.2a / 2.4.3a								

*Bemerkungen:*

Abbildung 15: Ausschnitt «Lernzielkontrolle», Arbeitsmittel zum Bildungsbericht gemäss BiVo, Art. 15

### 3.3 Der Bildungsplan

Die Organisation der Berufsfachschule (Lektionentafel), die detaillierten Inhalte der Grundbildung und die Aufteilung der Lernthemen auf die Lernorte sind im Bildungsplan geregelt, der von der zuständigen «Organisation der Arbeitswelt» (OdA) erlassen und vom SBFJ (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation) genehmigt wird (Art. 10).

Der Bildungsplan umfasst 48 Seiten. Die neueste Version wurde am 25. April 2015 genehmigt. Darin werden sämtliche Lernziele als Feinziele aufgeführt und einem der Lernorte – Betrieb, Berufsfachschule, überbetriebliche Kurse – zugewiesen. Ausserdem ist festgehalten, in welchem Lehrjahr welches Ziel zu erreichen ist.

Am Anfang des Dokuments werden die Obertitel der Lerninhalte grafisch dargestellt:

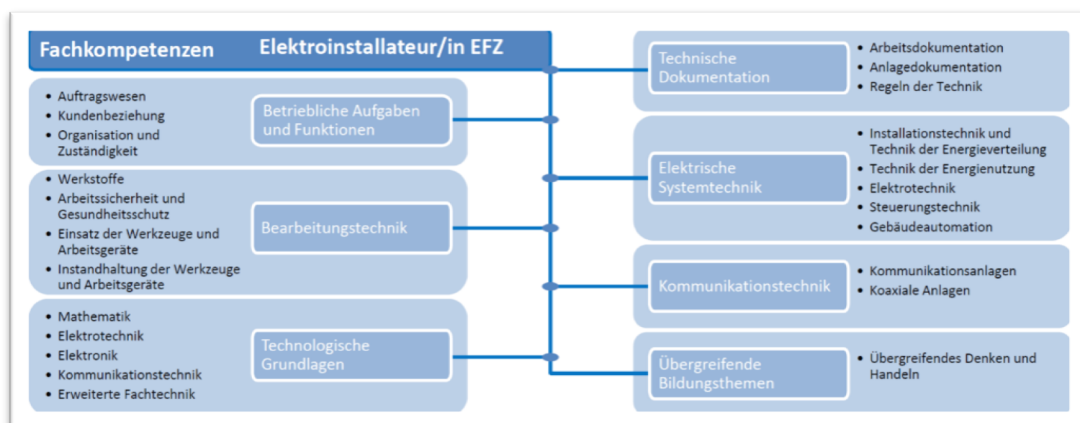


Abbildung 16: EI-Fachkompetenzen Übersicht (www.vsei.ch)

Beim Anschauen der Grafik fällt auf, dass der Beruf vielfältig ist und die Ansprüche an Elektroinstallateur-Lernende hoch sind.

Eine Detailansicht:



2.4 Instandhaltung der Werkzeuge und Arbeitsgeräte			
Elektroinstallateurinnen und Elektroinstallateure erkennen schadhafte Werkzeuge und Arbeitsgeräte und veranlassen die notwendigen Instandhaltungsarbeiten. Für den sicheren und dauerhaften Einsatz der Werkzeuge und Arbeitsgeräte führen sie Wartungsarbeiten gemäss den Angaben der Hersteller rechtzeitig aus oder veranlassen diese.			
Leistungsziele			
Betrieb	Berufsfachschule	überbetriebliche Kurse	M- und S-Kompetenzen
2.4.1a Die Lernenden inspizieren und warten das Werkzeug und die Geräte so, dass der Einsatz für saubere, fachgerechte und unfallfreie Arbeit gewährleistet ist. Sie beachten dabei die Angaben der Hersteller. (Bereich 2) [2. Jahr]	2.4.1b ----	2.4.1c Die Lernenden erklären die Methoden, um Werkzeuge und Geräte instandzuhalten und wenden sie an. (Bereich 2)	M: Arbeitstechniken S: Eigenverantwortung
2.4.2a Die Lernenden beurteilen in elektrischer Hinsicht den Zustand von Anschlusskabeln, Verlängerungskabeln, Kabeltrommeln, Einführungen, Anschlussstellen sowie Bau-stromverteiler und treffen Massnahmen. (Bereich 3) [3. Jahr]	2.4.2b ----	2.4.2c ----	M: Prozessorientierung S: Eigenverantwortung
2.4.3a Die Lernenden führen Reparaturarbeiten sachgemäss aus und überprüfen anschliessend die elektrischen Schutzmassnahmen gemäss den Regeln der Technik. (Bereich 2) [3. Jahr]	2.4.3b Die Lernenden beschreiben die Bestimmungen gemäss den Regeln der Technik bezüglich der Instandhaltung und Prüfung von elektrischen Geräten. (Bereich 1)	2.4.3c Die Lernenden wählen die Messgeräte zur Prüfung instandgestellter Geräte und protokollieren die Messresultate. (Bereich 2)	M: Arbeitstechniken S: Eigenverantwortung

Abbildung 17: Auszug aus dem Bildungsplan

Dieses sehr umfangreiche Dokument regelt die Detailinhalte der Lehre zum Elektroinstallateur/-installateurin EFZ. In der Praxis wird es aber kaum jedem Betrieb möglich sein, sämtliche Lerninhalte abzudecken. Je nach Firma hat sie eine Ausrichtung, wo bestimmte Inhalte entweder nur am Rande oder gar nicht gelernt werden können. Dort kommt der überbetriebliche Kurs ins Spiel. Hier bekommen die Lernenden allgemeine Lerninhalte vermittelt, die sie für das Bestehen des Qualifikationsverfahren (kurz: QV, früher: LAP) benötigen. Wenn dann die im ÜK erworbenen Kompetenzen bis zum QV nicht mehr trainiert werden können, besteht die Gefahr, dass die Lernenden in diesen spezifischen Bereichen ihres Berufes Schwierigkeiten haben, eine gute Note zu bekommen.

### 3.4 Statistiken zum Beruf

Im Kanton Zürich wurden im Sommer 2017 290 Lehrverträge als Elektroinstallateur unterzeichnet (Quelle: BISTA-Statistik, Sommer 2017). Das sind in etwa gleich viel wie in den Vorjahren. Elektroinstallateur ist somit einer der Berufe mit den meisten Lehrverhältnissen im Kanton Zürich.

Gemäss Auskunft von Herrn Ralph Voggenhuber, dem für die Elektroinstallateur-Lernenden zuständigen Berufsinspektor vom MBA (Mittelschul- und Berufsbildungsamt), wurden im vergangenen Sommer und im Januar 2018 nach der Ausstellung der Semesterzeugnisse jeweils etwa 30–50 Lernende in die dreijährige Montage-Elektriker-Lehre umgestuft, weil sie den Anforderungen des ursprünglichen Berufs nicht gewachsen waren. Diese Zahl beinhaltet Lernende aller Lehrjahre.

Die Betriebe sind über die Bildungsverordnung angehalten, die Fortschritte der Lernenden genau festzuhalten, damit man von Amtes wegen einschreiten kann, bevor jemand an die Abschlussprüfung geht und dort keinen Erfolg hat. Mit dieser Massnahme möchte man

die Durchfallquote beim QV reduzieren, die immer wieder für grossen Wirbel gesorgt hat. Die Aussicht, eine Lehre zum Montage-Elektriker erfolgreich abzuschliessen, ist für einen ehemaligen Elektroinstallateur-Lernenden hoch.

#### **Erfolgsquote am QV 2017:**

Von insgesamt 365 Lernenden (m: 361, w: 4) haben 303, also 83,2 %, das QV bestanden, somit sind 16,8 % durchgefallen. In diesen Zahlen sind die Repetenten, welche im Vorjahr das QV nicht bestanden haben, eingerechnet. Ohne die Repetenten sieht die Bilanz etwas besser aus:

Von insgesamt 300 Lernenden (m: 296, w: 4) haben 262, also 87,3 %, das QV erfolgreich hinter sich gebracht, die Durchfallquote verringert sich so auf 12,7 %.

Aus diesen Zahlen geht hervor, dass eine Repetition des QV zwar einigen zum EFZ (Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis) verholfen hat, die Erfolgsquote insgesamt aber sehr tief ist: 65 Lernende (m: 65, w: 0) haben als Repetenten das QV im Sommer 2017 absolviert, davon waren 23 wiederum nicht erfolgreich – das sind gut 35 % (BISTA-Statistik, Sommer 2017).

Für diejenigen, welche das QV bereits das zweite Mal nicht bestanden haben, gibt es gemäss Art. 33 Abs. 1 der Berufsbildungsverordnung noch eine letzte Chance. Bei Wiederholungen sind nur die Qualifikationsbereiche (Fächer) zu wiederholen, die beim letzten Mal nicht bestanden wurden.

# II Empirischer Teil

## 4. Methode

### 4.1 Art der Untersuchung

Der empirische Teil dieser Arbeit beruht auf einer schriftlichen Befragung mittels speziell zu diesem Zweck erstellten Online-Fragebogen. Der Zeitpunkt der Befragung war so gewählt, dass die Lernenden nach dem Semesterzeugnis kurz vor den Sportferien in einer lerntechnisch ruhigeren Phase waren – der Stress der bevorstehenden Prüfungen begann kurz nachher. Die Befragung der drei Berufsschulklassen fand an drei aufeinanderfolgenden Tagen statt. Ich war jeweils persönlich bei der Befragung zugegen, damit alle die gleichen Instruktionen bekamen.

Die Berufsfachschule Bülach ermöglichte es, dass der Fragebogen durch die Lernenden in einer Allgemeinbildungslektion (ABU) direkt im Informatikraum der Schule ausgefüllt werden konnte. Das hat zu einer Rücklaufquote von 100 % geführt, was für die weitere Arbeit von grossem Vorteil war.

Das verwendete Umfrage-Tool ist QuestionPro ([www.questionpro.com](http://www.questionpro.com)), die Auswertung der Daten folgte nach dem Rohdaten-Export mit Microsoft Excel®. Die Lernenden konnten die Befragung durch Klick auf einen Link starten, der auf der Seite [www.sikey.net](http://www.sikey.net) gepostet worden war.

Der Fragebogen bestand hauptsächlich aus Pflichtfragen, die beantwortet werden mussten, damit der Fragebogen am Ende abgeschlossen werden konnte. Nur wenige Fragen waren optional.

Es stellte sich zuerst die Frage, ob allenfalls über den öffentlich zugänglichen Link unerwünschterweise auch Leute an der Befragung teilnehmen könnten, die weder eine Ausbildung zum Elektroinstallateur machen noch zwingend in der Schweiz wohnen. QuestionPro hat eine Funktion implementiert, welche die IP-Adresse mit dem entsprechenden Ort im Log verzeichnet. Ausserdem kann der Zeitpunkt des Ausfüllens nachvollzogen werden. Es wäre also durchaus möglich gewesen, einen unberechtigten «Ausfüller» auszufiltern und aus der Datenbank zu löschen. Dies war aber nicht nötig, da kein Aussenstehender den Link für den Start des Fragebogens angeklickt und somit an der Befragung teilgenommen hat.

### 4.2 Die Stichprobe

Die Zielgruppe setzt sich zusammen aus allen am jeweiligen Befragungstag anwesenden Lernenden des vierten Lehrjahres als Elektroinstallateur an der Berufsfachschule Bülach. An den drei Befragungstagen füllten insgesamt 46 Lernende den Fragebogen auf [Questionpro.com](http://Questionpro.com) aus, alle davon waren männlich.

Die ältesten Teilnehmenden hatten den Jahrgang 1995, waren zum Befragungszeitpunkt somit 23 Jahre alt, die jüngsten hatten den Jahrgang 1999, waren somit zum Befragungszeitpunkt 19 Jahre alt.

22 der Befragten besuchten vor Lehrbeginn die Sek A (höchste Stufe der Sekundarschule), 24 die Sek B (mittlere Stufe der Sekundarschule) – niemand besuchte vorher die Sek C.

Die Lernenden wurden eine Woche vor dem Befragungszeitpunkt per Brief über die Befragung informiert. Das war unerlässlich, da die Lernenden ihre Zeugnisse aus der 2. Sekundarschule mitbringen mussten.

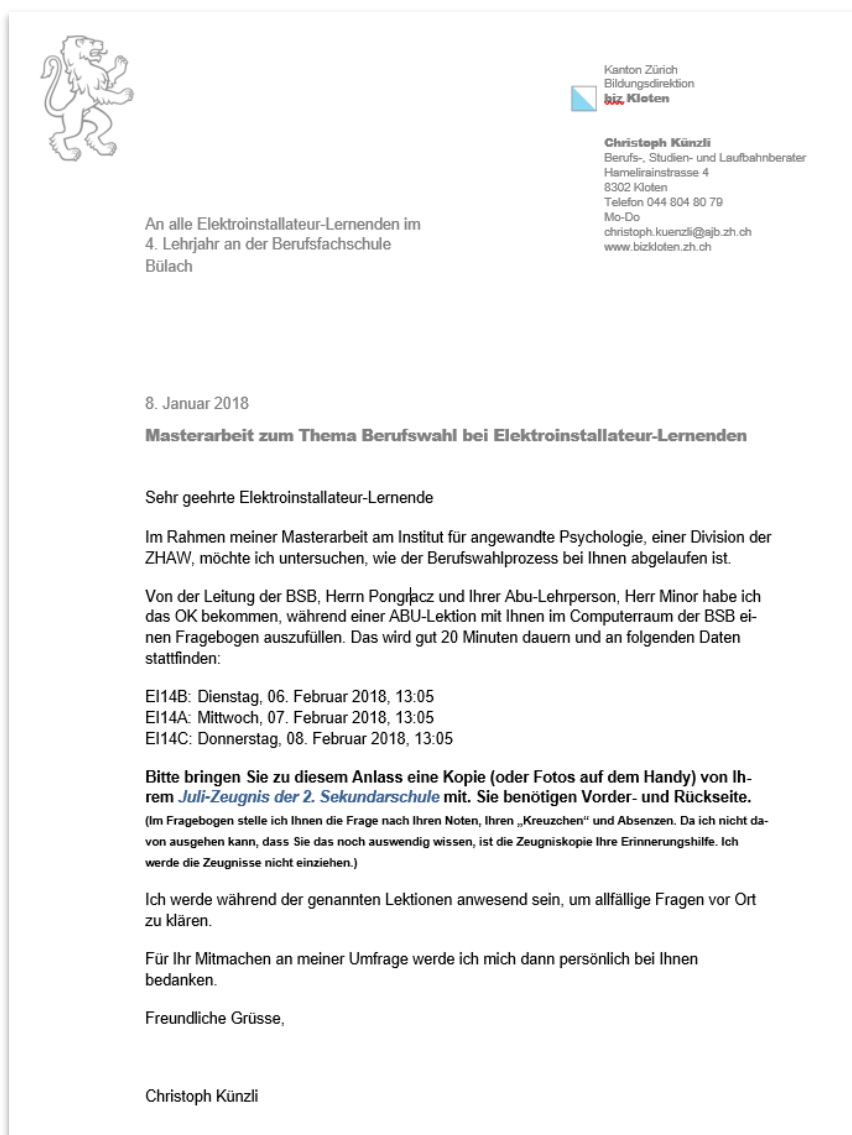


Abbildung 18: Brief mit der Vorankündigung der Befragung

## 4.3 Ergebnisse

### 4.3.1 Allgemeines zur Ausbildung

Die Befragten sind ungefähr je hälftig aus der Sek A und der Sek B in die Lehre als Elektroinstallateur eingetreten. Während der Auswertung der Daten habe ich festgestellt, dass es bei einigen Antworten markante Unterschiede zwischen den Sek-A- und den Sek-B-Schülern gibt. Deshalb habe ich mich dort, wo es aus meiner Sicht Sinn macht, entschieden, die beiden Gruppen separat auszuwerten.

Da diese Masterarbeit damit begann, dass viele der Elektroinstallateur-Lernenden sagten, sie würden sich nie mehr für diese Lehre entscheiden, wollte ich ein halbes Jahr nach dem ersten Votum wissen, ob das mehrheitlich immer noch so ist.

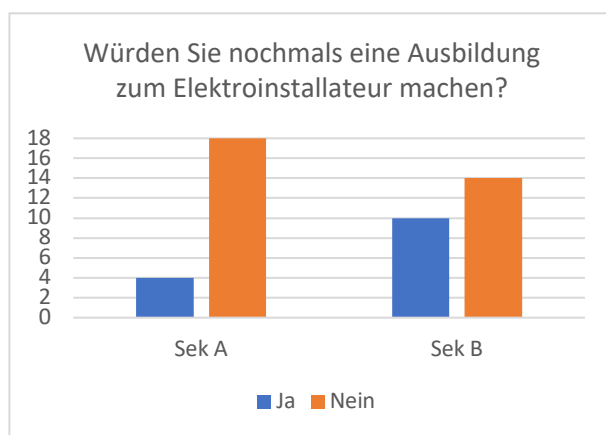


Abbildung 19: Berufszufriedenheit

Über beide Schulstufen gesehen sind es 30,43 % der Befragten, welche die Ausbildung nochmals machen würden, 69,57 % würden das nicht mehr tun.

Da knapp 70 % der Befragten den Beruf nicht mehr wählen würden, stellt sich die Frage, wie die Lernenden ihre Chancen einschätzen, das QV erfolgreich hinter sich bringen zu können. In der folgenden Grafik sieht man, dass 71,74 % aller Befragten der Meinung sind, dass sie das QV «knapp» bestehen werden, 26,09 % gehen davon aus, dass sie es «ohne Probleme» bestehen werden – lediglich ein Lernender, das sind 2,17 %, geht davon aus, dass er das QV nicht bestehen wird.

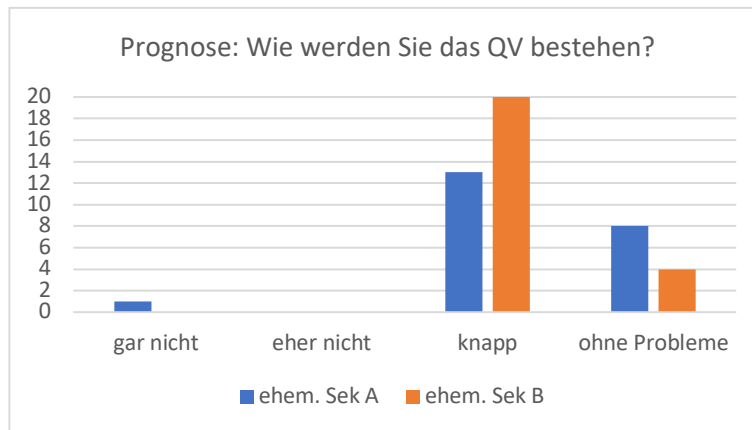


Abbildung 20: Prognose zum Bestehen des QV

Diejenige Person, die sich selber einen Misserfolg am QV prognostiziert, sagt in der Umfrage, dass es sowohl an der Theorie wie auch am Praktischen scheitern werde. Für die Schule lerne er zu wenig, und in der Praxis sei der Lehrbetrieb nicht gut – er könne dort das Notwendige nicht lernen.

Die Lernenden hatten kurz vor der Befragung das Semesterzeugnis (7. Semester) der Berufsfachschule erhalten. Die Befragten gaben grossmehrheitlich an, das QV erfolgreich hinter sich bringen zu können. Die Noten aus dem aktuellen Zeugnis würden bei einigen auch andere Schlüsse zulassen:

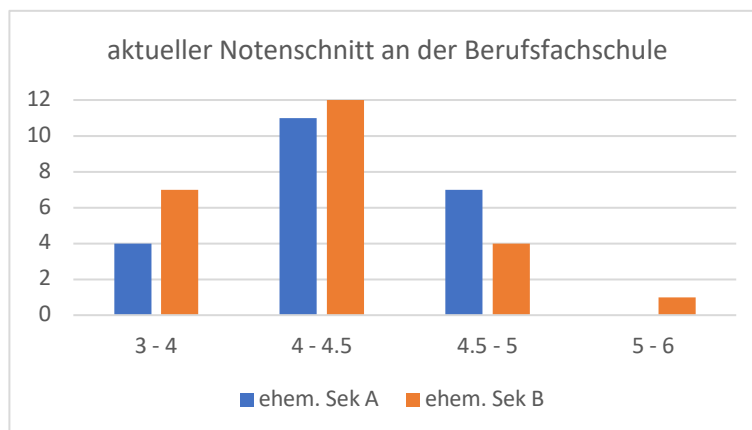


Abbildung 21: aktueller Notenschnitt

Insgesamt 11 Lernende (23,91 %) sind in der Berufsschule im Durchschnitt ungenügend. 23 (50 %) sind zwischen 4 und 4,5, 11 (23,91 %) sind insgesamt zwischen 4,5 und 5 und jemand ist im Durchschnitt über einer 5 (2,17 %).

Da das QV bevorsteht, ist es von Interesse, wie viel Aufwand die Lernenden pro Woche für die Berufsschule betreiben. Hier ist die Streuung sehr gross. Den kleinsten Aufwand von bis zu einer Stunde pro Woche treiben insgesamt 11 Lernende (23,91 %), den maximalen Aufwand von bis zu 15 Stunden treibt 1 Lernender (2,17 %). In der folgenden Grafik sind die

Durchschnittswerte der Lernenden mit den gleichen Notendurchschnitten in Stunden aufgeführt.

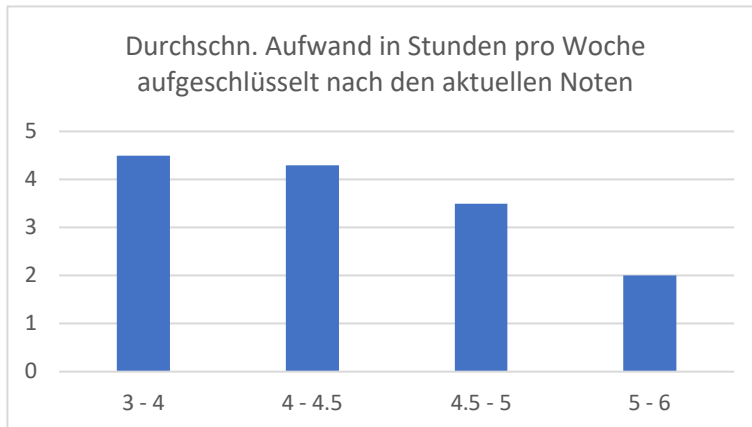


Abbildung 22: Hausaufgaben pro Tag

Je tiefer also der aktuelle Notenschnitt ist, desto höher ist der Aufwand, der für die Berufsfachschule betrieben wird.

#### 4.3.2 Die Berufswahl

Die nächste Grafik zeigt, inwiefern sich die Lernenden rückblickend in der 2. Sekundarschule bereit für die Berufswahl einstufen.

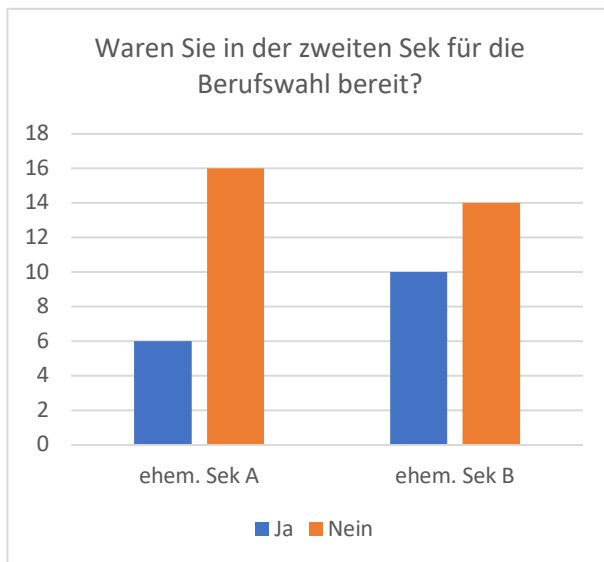


Abbildung 23: Berufswahlbereitschaft

Insgesamt 30 Lernende (65,22 %) haben angegeben, dass sie in der 2. Sek noch nicht für die Berufswahl und die damit zusammenhängenden Entscheidungen bereit waren. Lediglich 16 Lernende (34,78 %) gaben an, dass der damalige Zeitpunkt richtig für sie war, um sich mit der Berufswahl auseinanderzusetzen.

Was hätten die Jugendlichen damals aus heutiger Sicht gebraucht, um sich mit Motivation auf die Berufswahl zu stürzen? (Achtung: Die Befragten konnten mehrere Optionen wählen.)

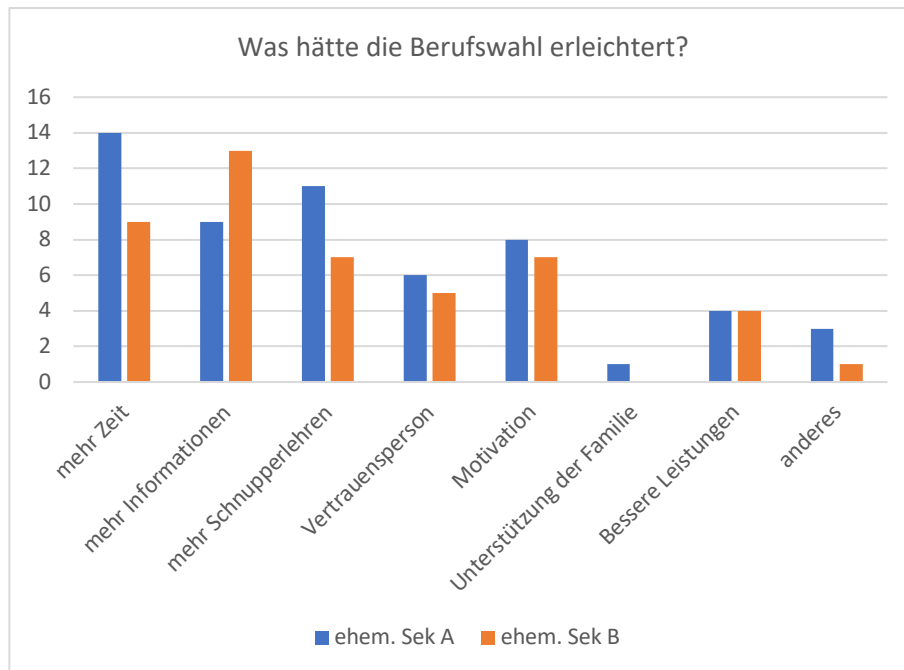


Abbildung 24: Erleichterung Berufswahl

Mit 33 Nennungen (22,55 %) ist «mehr Zeit» der Favorit. Absteigend kommen: «Mehr Informationen» (22 Nennungen, 21,57 %), «Mehr Schnupperlehren» (18 Nennungen, 17,65 %), «Mehr Motivation» (15 Nennungen, 14,71 %), «Jemanden, mit dem ich offen über die Berufswahl hätte sprechen können» (11 Nennungen, 10,78 %), «Bessere schulische Leistungen, damit ich mehr Optionen gehabt hätte» (8 Nennungen, 7,84 %), «Eine Familie, die mich hätte unterstützen können» (1 Nennung, 0,98 %). Unter «anderes» wurde noch «Mehr Lebenserfahrung» und «schneller bewerben» aufgeführt (je 1 Nennung, 0,98 %).

Wo haben sich die 2.-Sek-Schüler am meisten Gedanken zu sich selber, zu ihren eigenen Vorlieben, Interessen, Fähigkeiten und Talente gemacht?



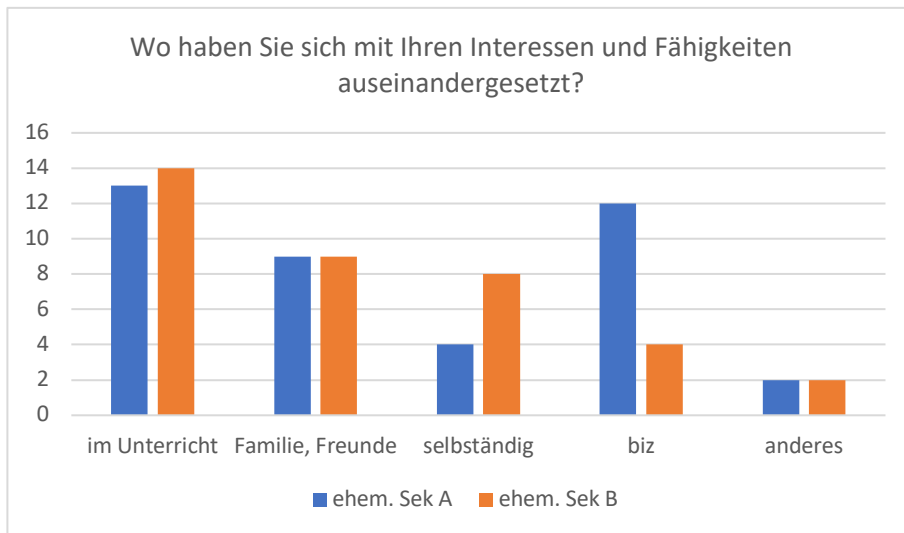


Abbildung 25: Auseinandersetzung Stärken/Schwächen

Mit 27 Nennungen (35,06 %) hat der Schulunterricht für die Auseinandersetzung mit sich selber am meisten Gewicht gehabt, gefolgt von Gesprächen mit Familie und Freunden (18 Nennungen, 23,38 %), Beratung im biz (16 Nennungen, 20,78 %), selbständiger Arbeit am Thema (12 Nennungen, 15,58 %) und anderem: Internet, Berufsmesse (4 Nennungen, 5,19 %).

In dieser Phase geht es darum, sich über Berufe zu informieren. Wie haben das die Lernenden während der 2. Sek getan?

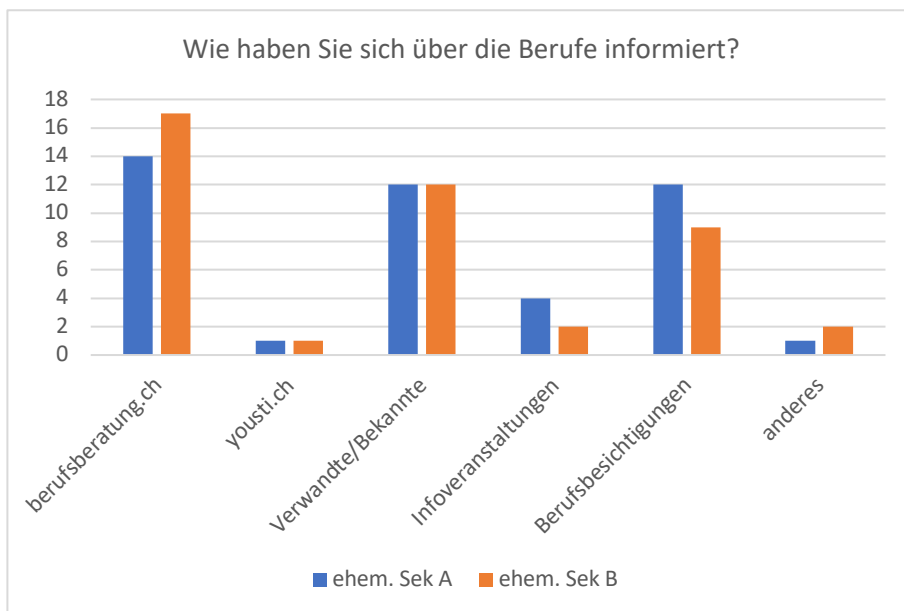


Abbildung 26: Informationsquellen

Mit 31 Nennungen (35,23 %) steht die Homepage [www.berufsberatung.ch](http://www.berufsberatung.ch) zuoberst auf der Liste der genutzten Informationsquellen über Berufe, gefolgt von Verwandten und Bekannten (21 Nennungen, 27,27 %), Berufsbesichtigungen (21 Nennungen, 23,86 %), Informationsveranstaltungen (6 Nennungen, 6,82 %), [www.yousty.ch](http://www.yousty.ch) (2 Nennungen, 2,27 %).

Unter «anderes» (4 Nennungen, 4,55 %) wurden [www.elektriker.ch](http://www.elektriker.ch), die Berufswahlschule und die Berufsmesse erwähnt.

Wenn die eigenen Interessen klar sind, man weiss, welche Berufe es gibt, Person und Berufe miteinander abgeglichen sind, dann geht es darum, den Beruf in der Praxis kennenzulernen. Wie viele der Lernenden haben in der 2. Sek als Elektroinstallateur geschnuppert?

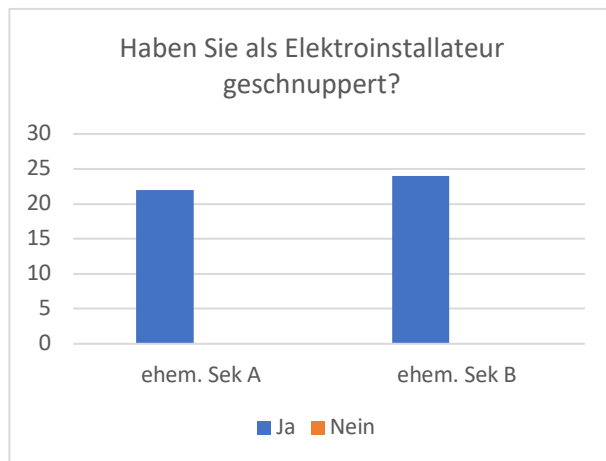


Abbildung 27: Schnupperlehre

Sämtliche Elektroinstallateur-Lernenden haben vor der Lehre geschnuppert. Nicht erhoben wurde, wie viele Tage sie schnuppern waren.

Aufgrund der grossen Berufsunzufriedenheit war es dann interessant zu erheben, ob die Schnupperlehren jeweils ein realistisches Bild vom Beruf vermittelt haben.

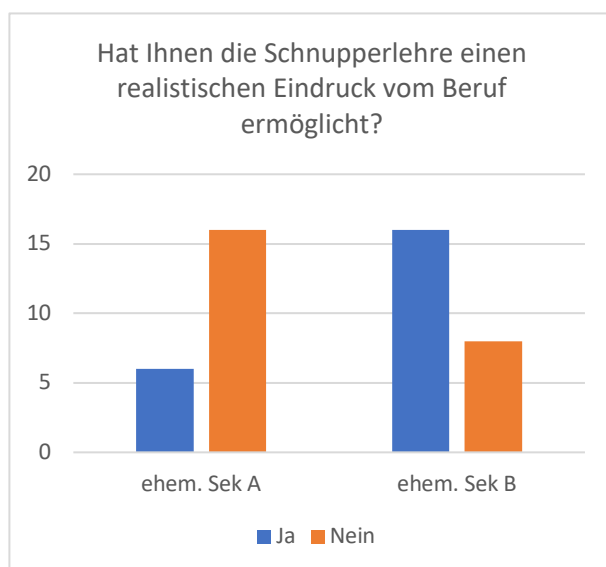


Abbildung 28: Eindruck von der Schnupperlehre

Die Frage nach einem realistischen Bild des Berufes während der Schnupperlehre haben 22 Lernende (48,89 %) mit «Ja» beantwortet, 23 (51,11 %) mit «Nein». Interessant ist,

dass es hier einen grossen Unterschied zwischen den ehemaligen Sek-A- und ehemaligen Sek-B-Schülern gibt.

Am Schluss haben sich alle Lernenden für den Beruf des Elektroinstallateurs entschieden. Warum? (Achtung: Mehrfachnennungen möglich)

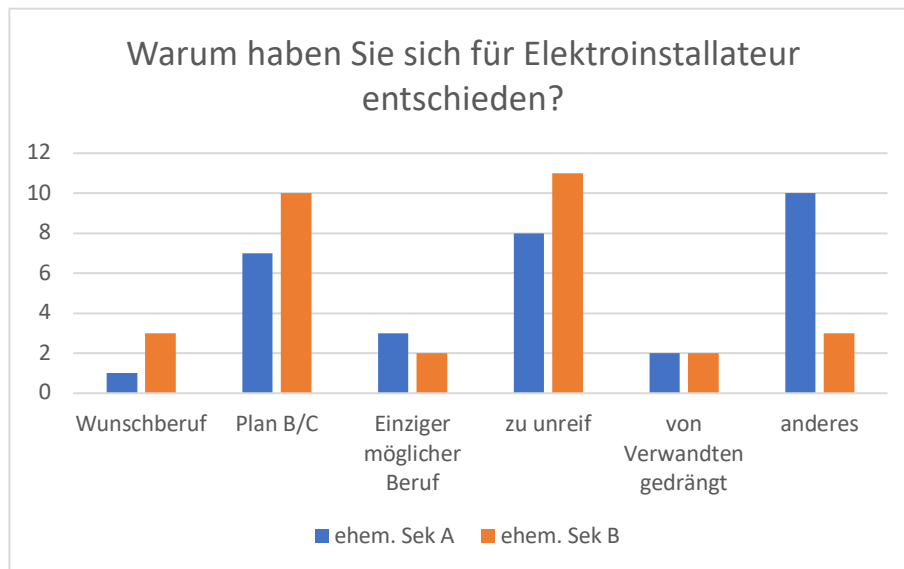


Abbildung 29: Gründe für EI

Mit 19 Nennungen steht «Ich war noch nicht bereit, um die Tragweite meiner Entscheidung abzuschätzen» (30,65 %) zuoberst auf der Liste, gefolgt von «Meinen Wunschberuf konnte ich nicht lernen, da blieb am Schluss EI» mit 17 Nennungen (27,42 %), 5 Nennungen (8,06 %) bekam «EI war der einzige Beruf, wo ich eine Lehrstelle bekommen konnte», mit 4 Nennungen (6,45 %) folgen «Es war mein Wunschberuf» und «Ich konnte mich nicht entscheiden und wurde von Verwandten gedrängt». Andere Gründe wurden 13-mal (20,98 %) genannt.

### 4.3.3 Schulische Voraussetzungen

Elektroinstallateur ist ein anspruchsvoller Beruf. Deshalb war interessant zu erfahren, welche Noten die Jugendlichen im Sommerzeugnis der 2. Sek hatten.

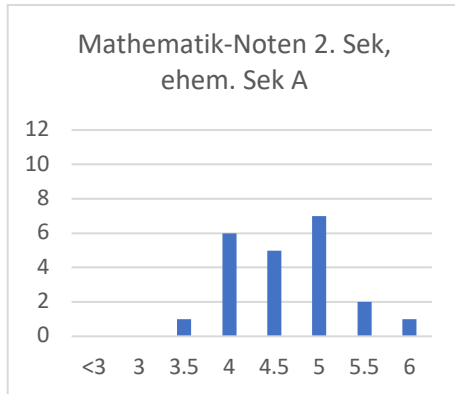


Abbildung 30: Noten Sek A, Ma

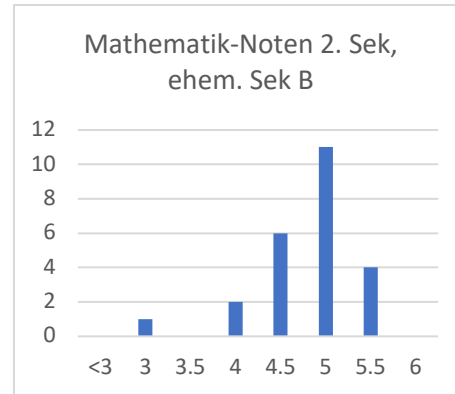


Abbildung 31: Noten Sek B, Ma

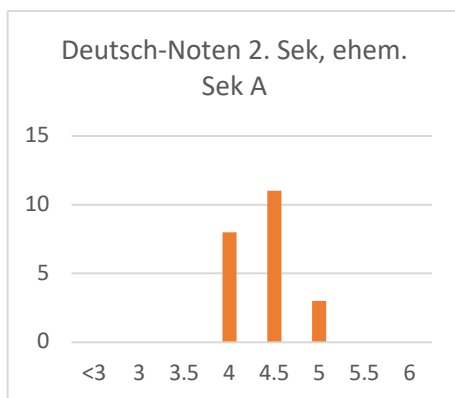


Abbildung 32: Noten Sek A, D

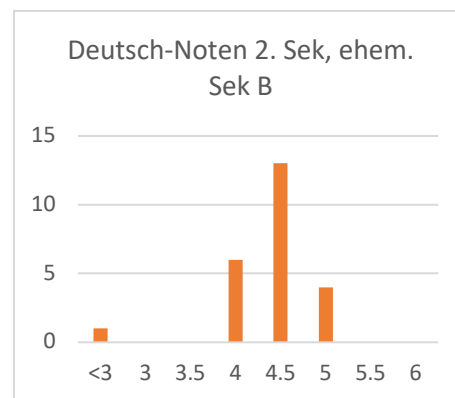


Abbildung 33: Noten Sek B, D

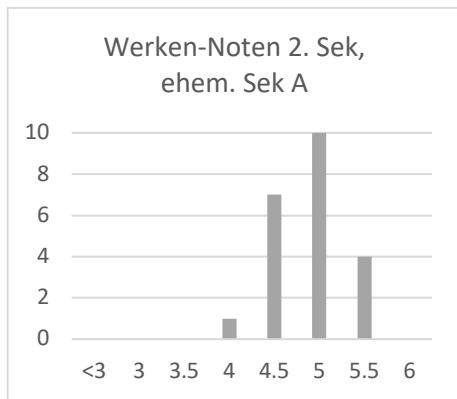


Abbildung 34: Noten Sek A, We

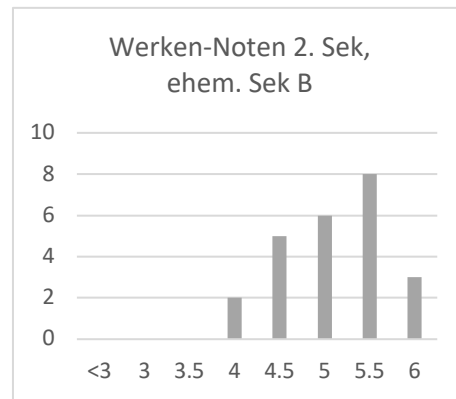


Abbildung 35: Noten Sek B, We

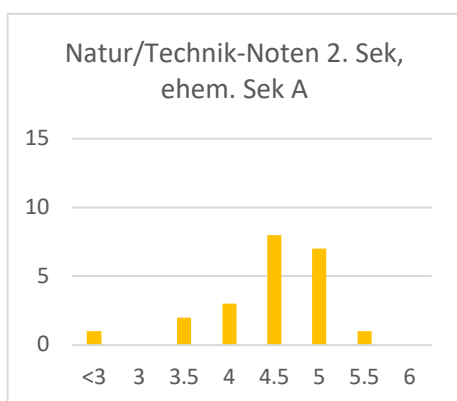


Abbildung 36: Noten Sek A, N/T

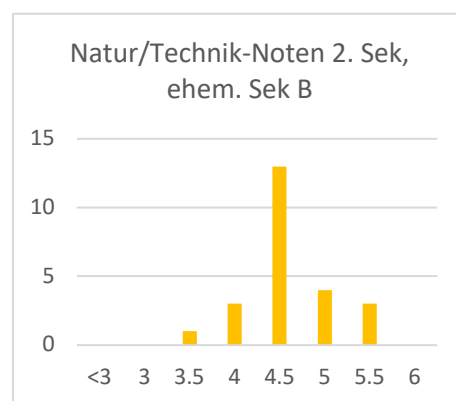


Abbildung 37: Noten Sek B, N/T

Die Zeugnisse der 2. Sek weisen notenmässig darauf hin, dass eine Lehre zum Elektroinstallateur mehrheitlich zu prästieren sein müsste. Lediglich in wenigen Fällen sind die Noten in Mathe so tief (unter 4 bei Sek A, unter 4,5 bei Sek B), dass Schwierigkeiten in der Schule und somit ein grösserer Betreuungsaufwand eingeplant werden mussten.

Im Zeugnis werden nicht nur die kognitiven Leistungen bewertet. Es kommen auf der Rückseite das Arbeits-, Lern- und Sozialverhalten dazu, die mit den «Kreuzchen» abgebildet werden.

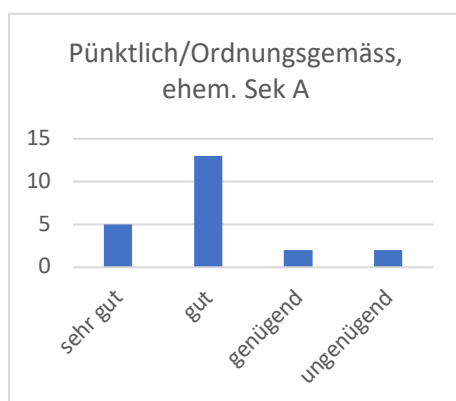


Abbildung 38: Sek A, ALS 1

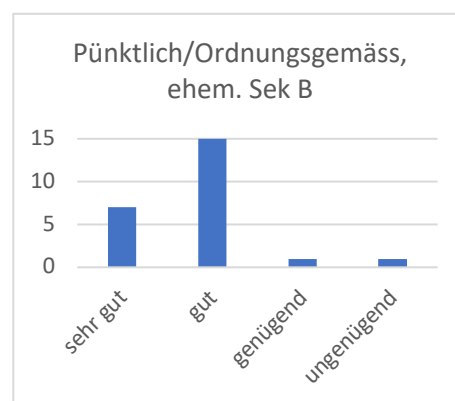


Abbildung 39: Sek B, ALS 1

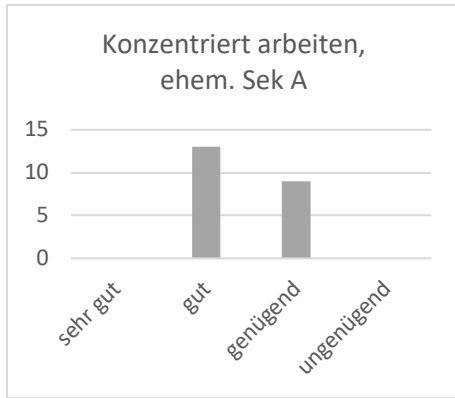


Abbildung 40: Sek A, ALS 3

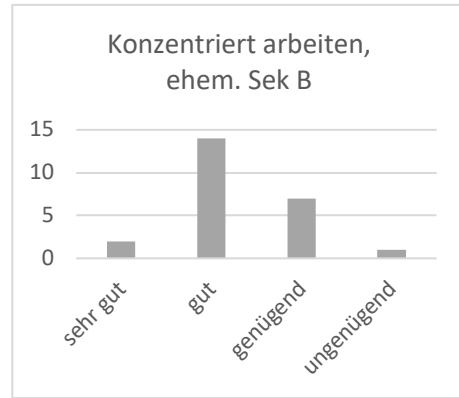


Abbildung 41: Sek B, ALS 3

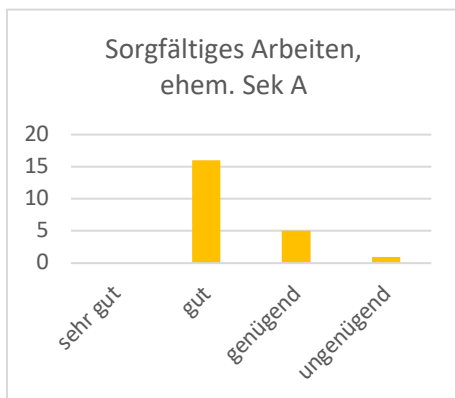


Abbildung 42: Sek A, ALS 4

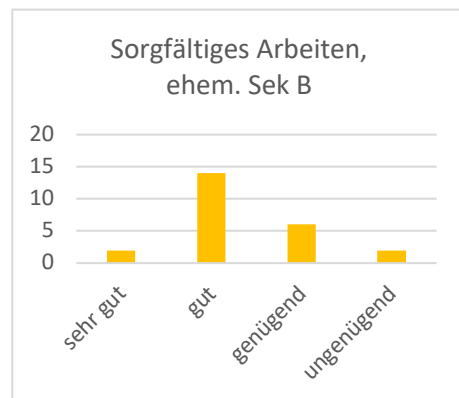


Abbildung 43: Sek B, ALS 4

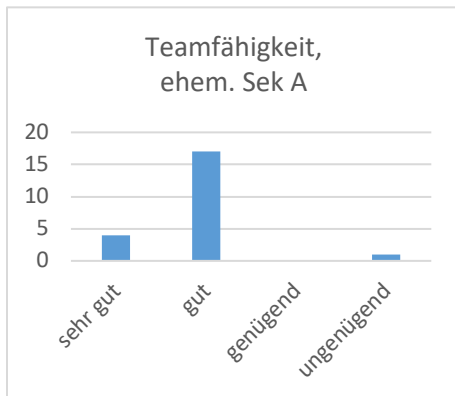


Abbildung 44: Sek A, ALS 5

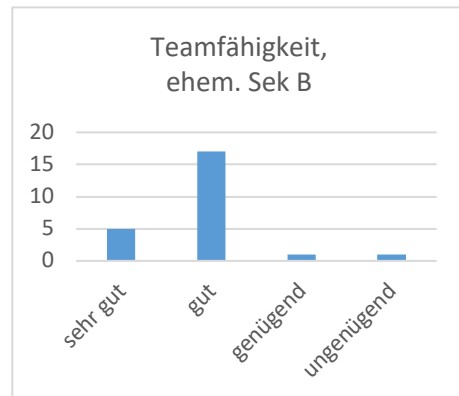


Abbildung 45: Sek B, ALS 5

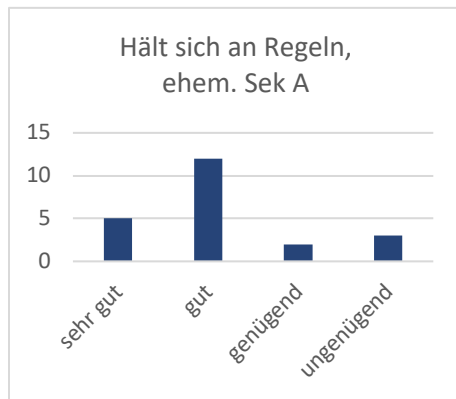


Abbildung 46: Sek A, ALS 7

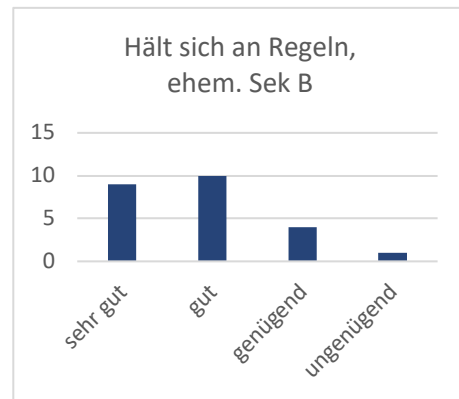


Abbildung 47: Sek B, ALS 7

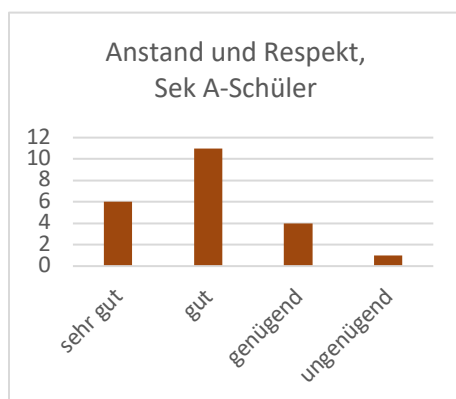


Abbildung 48: Sek A, ALS 8

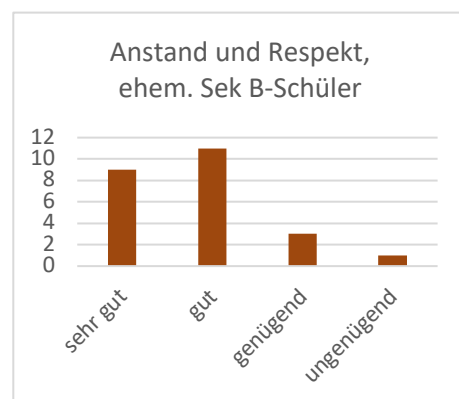


Abbildung 49: Sek B, ALS 8

Im Arbeits-, Lern- und Sozialverhalten ist ersichtlich, dass während der Sekundarschulzeit einige der Lernenden Schwierigkeiten in sehr wichtigen Bereichen des künftigen Berufs hatten. So sind das sorgfältige Arbeiten (insgesamt 14 Lernende «genügend» oder «ungenügend») und das Einhalten von Regeln (insgesamt 10 Lernende «genügend» oder «ungenügend») bei der Berufsausübung sehr wichtig.

Zwei Kategorien aus dem Zeugnis sind hier nicht abgebildet, weil sie kaum relevant sind: «Beteiligt sich aktiv am Unterricht» und «Schätzt seine Leistungsfähigkeit realistisch ein».

Eine weitere Kategorie ist in den Zeugnissen durchaus relevant, nämlich die entschuldigten und unentschuldigten Absenzen. Deren Anzahl kann für künftige Berufsbildner sehr aufschlussreich sein.

Es sind 8 Lernende (17,4 %), die in der 2. Sek keine entschuldigten Absenzen hatten, die restlichen 38 Lernenden (82,6 %) hatten zwischen 1 und 59 entschuldigte Absenzen im Zeugnis.

Bei den unentschuldigten Absenzen sieht es folgendermassen aus: 42 Lernende (91,3 %) hatten keine, 4 Lernende (8,7 %) hatten zwischen 5 und 36 unentschuldigten Absenzen im Zeugnis.

#### 4.3.4 Unterstützung im Berufswahlprozess

Die Jugendlichen stehen im Berufswahlprozess nicht alleine da. Sowohl Eltern als auch Freunde und Lehrpersonen unterstützen sie dabei. Es stellt sich die Frage, wie gross sie die Unterstützung der einzelnen Personengruppen einschätzen. Hier ging es darum, den Grad der Unterstützung auf einer Skala von 1 bis 6 festzuhalten, wobei 1 kaum vorhandene Unterstützung bedeutet, 6 wäre sehr grosse Unterstützung.

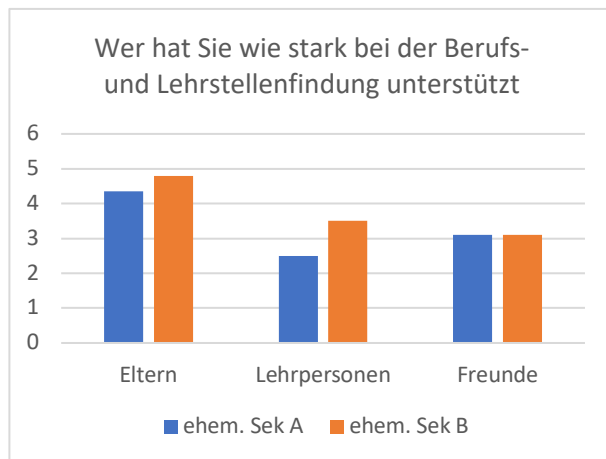


Abbildung 50: Unterstützung im Berufswahlprozess

Während die Eltern als grosse Unterstützung im Prozess der Berufs- und Lehrstellenfindung erlebt wurden (4,35, resp. 4,8), schneiden die Lehrpersonen etwas schlechter ab (2,5, resp. 3,5). Die Freunde erhalten einen Durchschnittswert von 3.

Neben den erwähnten Personen/Personengruppen gibt es noch das biz als wichtigen Player bei der Berufswahl. Wie viele der Lernenden haben sich während der Sek-Zeit im biz beraten lassen?

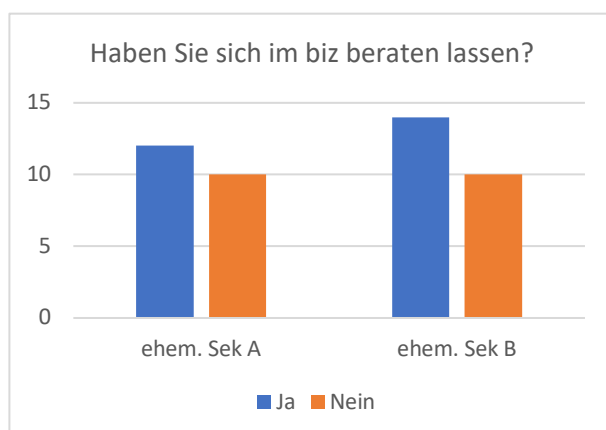


Abbildung 51: Beratung im biz

Diejenigen Lernenden, die sich im biz haben beraten lassen, haben die Unterstützung der jeweiligen Berufsberaterin/des jeweiligen Berufsberaters auf einer Skala von 1 bis 6 in



Bezug auf vier Themen beurteilt: «Suche des richtigen Berufs», «Suche nach einer Schnupperlehre», «Suche nach einer Lehrstelle» und «Beim Bewerbungen schreiben».

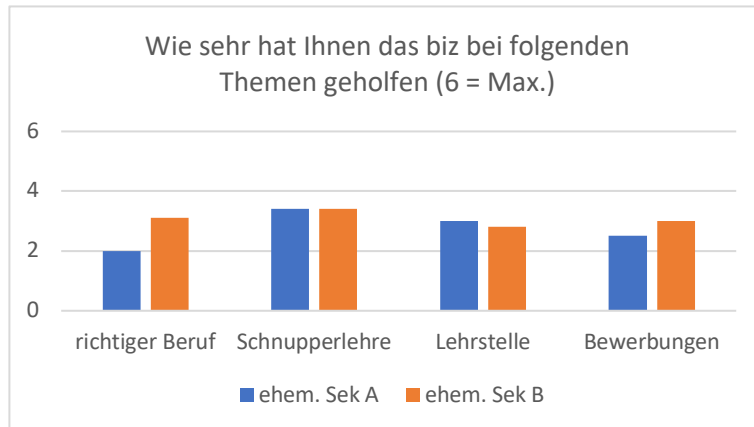


Abbildung 52: Einschätzung Wirkungsgrad biz

Diejenigen, die sich nicht im biz haben beraten lassen, haben Stellung genommen, weshalb sie diese Unterstützung nicht in Anspruch genommen haben. Hier sind die Angaben Anzahl Nennungen und nicht auf einer Skala zu verstehen.

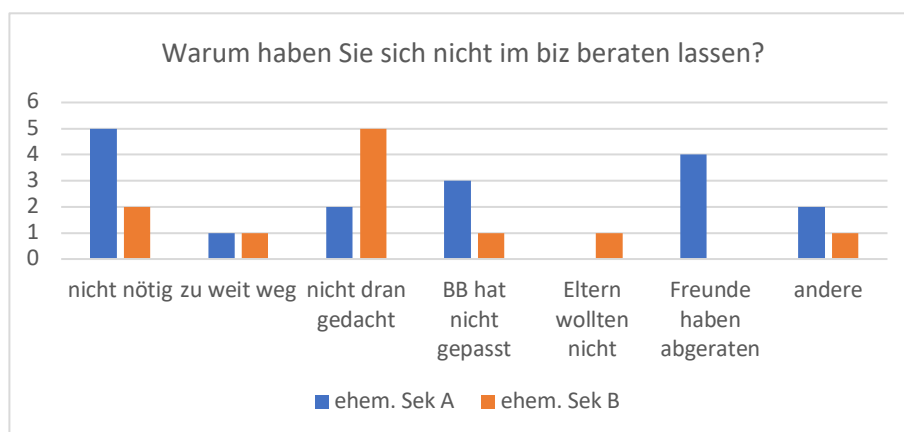


Abbildung 53: Gründe für das Verzichten auf biz-Unterstützung

#### 4.4 Fragen an Ralph Voggenhuber, Berufsinspektor

Herr Voggenhuber arbeitet für das Mittelschul- und Berufsbildungsamt (MBA) und ist dort als Berufsinspektor für sämtliche Lernenden in den Elektroberufen im Kanton Zürich zuständig. Er erteilt interessierten Betrieben die Bewilligung zur Ausbildung von Lernenden und entzieht sie bei festgestellten Misständen auch wieder. Ausserdem ist er die amtliche Instanz, wenn es um das Abschliessen oder Auflösen eines Lehrvertrags geht. Kein Vertrag erlangt ohne seine Bewilligung Gültigkeit, ausserdem wird er bei Lehrvertragsauflösungen zwingend involviert.

Dieses Berufsumfeld ermöglicht Herrn Voggenhuber, eine Gesamtschau über die Herausforderungen im Beruf des Elektroinstallateurs zu geben, weshalb er ein guter Auskunftgeber ist.

Die folgenden vier Fragen habe ich Herrn Voggenhuber telefonisch gestellt.

### Was führt Ihrer Meinung nach zur grossen Unzufriedenheit der Elektroinstallateur-Lernenden?

Das Arbeitsumfeld «Bau» ist ein besonderes. Sämtliche Tätigkeiten müssen unter Zeit- und Gelddruck, teilweise auch unter klimatisch widrigen Umständen ausgeführt werden. Es bleibt nicht genug Zeit, um qualitativ auf höchstem Niveau zu arbeiten. Da die Arbeiten rasch ausgeführt werden müssen, bleibt den Direktausbildnern kaum Zeit, um die Lernenden gut zu begleiten. Es ist dann häufig der einfachere Weg, diese als «Handlanger» zu brauchen.

Die Berufsleute unter sich verbreiten häufig schlechte Stimmung. Wie eine ansteckende Krankheit verbreitet sich das Gefühl, dass man schlecht behandelt und ausgebildet wird. Der subjektive Eindruck entsteht, dass zu wenig Zeit und Energie in die Ausbildung investiert wird. Es fehlen häufig die positiven Vorbilder auf dem Bau, die zufrieden sind. «In diesem Beruf wirst du nicht alt» – das ist etwas, das man immer wieder hört. Ausserdem haben viele Arbeiter das Gefühl, dass sie «genüsselt», also einerseits ausgenutzt und andererseits respektlos behandelt werden.

Die Arbeit mit dem Direktausbildner ist in vielen Fällen belastet, weil der Direktausbildner nicht immer motiviert ist, mit Lernenden zu arbeiten. Sie haben dann das Gefühl, der «Stift» sei ihnen aufs Auge gedrückt worden. Dies führt zu Spannungen im Direktausbildner-Lernenden-Team.

Auf der Führungsstufe läuft einiges schief, da dort der Druck nicht kleiner ist als auf der Baustelle. Mitarbeitende werden zusammengestaucht, wenn ein Ziel nicht erreicht wird oder etwas falsch gelaufen ist, anstatt dass man sich mit ihnen zusammensetzt und mit ihnen Wege für Optimierungen oder künftige Fehlervermeidungen sucht.

Bereits von den 3.-Lehrjahr-Lernenden wird erwartet, dass sie selbständig auf der Baustelle arbeiten. Sie sind selber für ihren ganzen Teil verantwortlich und werden oft dabei nicht unterstützt. Wenn dann etwas nicht optimal funktioniert, werden sie zusammengestaucht. Ein Ansatz könnte sein, dass die Vorgesetzten oder die Direktausbildner mindestens 2 Mal täglich vorbeischaun und sowohl die geplanten wie auch die erledigten Arbeiten kontrollieren/besprechen. Auch ein Projektleiter oder Bauleiter könnte das tun. So bekommt der Lernende Sicherheit, dass er alles korrekt und im richtigen Tempo macht. Ein grosser Schwachpunkt hier ist immer wieder die Kommunikation. Entweder fehlt sie gänzlich oder sie ist ungenügend.

Die Elektroinstallateure sind flexible Mitarbeitende auf dem Bau, deshalb werden sie immer herumgescheucht. Das führt zu eingeschränkter Qualität und das in der Folge zu Unzufriedenheit.

Auf höherer Ebene: Die Chefs bekommen wenig Geld für das, was zu leisten ist. So ist es nicht immer möglich, gute Qualität zu leisten, so kommt es zu Abstrichen. Das bedeutet für die Ausführenden, dass sie sehr viel in sehr kurzer Zeit leisten müssen – aber sie können nicht gemäss der gelernten Handwerkskunst arbeiten.

Diverse Betriebe machen zu wenig für die Gewinnung von guten Lernenden. Das sollte eine grosse Bedeutung haben.

Lernende kommen im Betrieb nicht in allen Bereichen zum Einsatz, um sich das gesamte Grundwissen (Bildungsinhalte) anzueignen. Eine allfällige Rotation, die in Grossbetrieben installiert werden kann, funktioniert an den meisten Orten nach Auftragslage und nicht nach Bildungsinhalten. Das heisst, wenn irgendwo jemand gebraucht wird, wird dort der Lernende eingesetzt – ungeachtet der Frage, ob er in einem anderen Bereich noch Ausbildungsbedarf hat.

Kleinere Firmen haben selten die Möglichkeit, das Rotationsprinzip für die Lernenden einzurichten, denn sie haben selten die ganzheitlichen Aufträge, die diese Ausbildungsart sinnvoll machen würde. Es sind meistens Unterhaltsarbeiten, Serviceaufträge und vielleicht einmal ein ganzes Einfamilienhaus, das von einer kleineren Firma eingerichtet wird. Grössere Aufträge gehen meistens an Firmen, die mehr Kapazität und spezialisierte Teams haben.

### Wie reagieren Betriebe, Verband, Berufsfachschulen und die Politik auf diese Situation? Sind Änderungen geplant?

Es wird grundsätzlich offen über die Missstände diskutiert, aber Veränderungen brauchen Zeit. In grösseren Betrieben werden die Lernenden teilweise aus dem Tagesgeschäft herausgelöst und in einer Laboratmosphäre geschult, damit sie sich die praktischen Kompetenzen aneignen und dann auf dem Bau zuverlässig ihre Aufgaben erfüllen können. Das «Arbeiten am Brett» ist ein probates Mittel, um den Lernenden die Möglichkeit zu geben, sich durch eine gute Aufgabenstellung und Anleitung von einem Profi Wissen selber zu erarbeiten. Natürlich macht das nur Sinn, wenn die erworbenen Kompetenzen auch in der Praxis weiter verbessert werden können. Ausserdem ist die «Arbeit am Brett» auch ein Bestandteil des QV. Kleinere Firmen können sich diese Vorgehensweise kaum leisten, oder nur in Zeiten, wenn die Auftragslage schlecht ist.

Die grossen Player in der Elektrotechnik-Branche versuchen, Direktausbildner nachzuziehen, die das Flair und die Motivation für die Arbeit mit den Lernenden haben.

Das ist ein sehr vielversprechender Ansatz. Hier zeigt sich aber auch wieder die Schwierigkeit bei Kleinbetrieben: Hier hat es nicht unbedingt die Mitarbeitenden, die befähigt sind, mit Lernenden zu arbeiten und ihnen die Grundlagen des Berufes weiterzugeben.

Die Berufsfachschulen versuchen die gegenwärtige Realität abzubilden. Sie haben sehr wenig Spielraum, um die Situation zu verändern. Die Lehrer sind sehr unter Druck, damit sie die im Bildungsplan aufgeführten Lehrziele erreichen können, was bei den Lernenden wiederum zu Stress führt. Hier hat man den Eindruck, dass das Dreieck Verband – Betriebe – Schule nicht optimal funktioniert.

Der Verband hat die Aufgabe, die Zukunft des Berufs zu gestalten. Er ist zuständig für den Inhalt der Ausbildung – natürlich in Absprache mit den Mitgliedern und der Politik. Dabei ist wichtig, dass er künftige technologische Entwicklungen erkennt und das Wissen darüber in den Bildungsplan einfließen lässt.

Als im Jahr 2014 die Durchfallquote beim QV sehr hoch war, kam es zu verschiedenen politischen Vorstössen. Die Politik hat Druck auf den Verband ausgeübt, damit die theoretische Abschlussprüfung verbessert wurde. Prüfungen mussten sprachlich optimiert werden. Es soll ausserdem keine Mehrfachproblematiken mehr in Aufgaben geben. Neu werden drei Fragen gestellt, um dasselbe in Erfahrung zu bringen wie früher mit einer einzigen Frage mit Unterfragen. Das führt dazu, dass die Lernenden step by step durch die Prüfung geführt werden. Ausserdem wird viel Wert auf Wiedererkennbarkeit der Aufgaben gelegt. So sollen Aufgabenstellungen vorher schon in der Berufsschule durchgespielt worden sein, damit die Lernenden Sicherheit haben.

Zudem wurde ein sogenanntes Einführungssemester eingeführt. Nach diesem wird mit jedem Lernenden geschaut, ob er im richtigen Beruf ist und ob er die notwendige Leistung dafür bringen kann. Eine standardisierte Standortbestimmung findet nach dem ersten Lehrjahr statt: Dazu werden alle Ergebnisse aus dem Betrieb, der Berufsfachschule und den ÜK angeschaut und ausgewertet. Sollte man zum Schluss kommen, dass ein Fortführen der Lehre keinen Sinn macht, bietet man den Lernenden die Möglichkeit, in eine Lehre zum Montage-Elektriker zu wechseln. Es kommt auch immer wieder vor, dass Jugendliche nach dem Bilanzziehen den Beruf ganz wechseln.

Der Verband der Zürcher Elektro-Installationsfirmen, KZEI, gibt sich alle Mühe, die Missstände in der Ausbildung anzugehen und auszumerzen. Er ist ein grosser Förderer der Berufslehre und macht viel dafür, dass die Umstände besser werden.

Der KZEI und das MBA (Mittelschul- und Berufsbildungsamt) veranstalten einmal jährlich die Berufsbildnerkonferenz, wo es zum einen wichtig ist, den Leuten neue Ideen und Methoden für die Ausbildung der Lernenden vorzustellen, aber auch einen Austausch über Erfahrungen geben soll. Die Veranstalter haben sich drei Jahre Zeit gegeben, in denen geklärt werden soll, ob diese Berufsbildnerkonferenz Sinn macht. Danach wird entschieden, ob und in welcher Form das Projekt weitergeführt werden soll.

### Was sind die Neuerungen im Bildungsplan 2015?

Der Bildungsplan 2015 enthält einige Lernziele mehr als der Vorgänger. Einiges, das jetzt vermittelt werden muss, ist noch Zukunftsmusik, die Lernenden können das Wissen aus der Berufsschule und den ÜK teilweise noch gar nicht anwenden. Der Lehrplan ist überfrachtet und entspricht nicht der Arbeit in der Praxis. Es gibt einen Widerspruch im System, denn es sollen «Allround-Spezialisten» ausgebildet werden – was schlicht nicht möglich ist.

Neu ist zum Beispiel der Teil der Gebäudeautomation dazugekommen, den künftig die Elektroinstallateure auf dem Bau übernehmen sollen. Immer wieder kam die Idee auf, dass es allenfalls einen neuen Beruf «Fachmann Gebäudeautomation» geben könnte. Der VSEI hat sich aus strategischen Gründen in diesem Bereich eher bedeckt gehalten und die Ausbildungsinhalte eines solchen Berufes teilweise in die Elektroinstallateur-Ausbildung gepackt. Ganz neu ist nun die Idee entstanden, einen zum Elektroinstallateur ergänzenden Beruf zu etablieren, der für die Planung und die Programmierung der Gebäudetechnik zuständig ist. Der Arbeitstitel lautet «Gebäudeinformatiker». Der VSEI ist sehr interessiert daran, diesen Beruf als Organisation der Arbeit (OdA) auszugestalten und damit sein Portfolio zu erweitern.

Die Anzahl der ÜK-Tage wurde erhöht, um dem Umstand Rechnung zu tragen, dass die Lerninhalte deutlich mehr geworden sind und nicht alle Betriebe alles abdecken können.

### Wenn Sie frei über die Ausbildung der Elektroinstallateure bestimmen könnten, was würden Sie sofort ändern?

Die Lernenden würden, wie in anderen Berufen üblich, zwischen verschiedenen Baustellen und Arbeiten rotieren, damit sie ein solides Grundwissen bekommen.

Es sollte mehr Gewicht auf die Menschen und die Kommunikation gelegt werden. Es ist nicht notwendig, dass man jemanden zusammenstaucht, weil etwas nicht gut gelaufen ist oder die Arbeiten in Verzug sind. Da macht es viel mehr Sinn, sich mit den Betroffenen hinzusetzen und die Situation kritisch zu beleuchten. Das hätte zum Ziel, dass der gleiche Fehler nicht mehr auftaucht, weil man gelernt hat, wie man ihn vermeiden kann.

Die Firmenchefs, die Bildungsverantwortlichen und auch die Direktausbilder sollten sich in Kommunikation üben. Hier steckt das Geheimnis eines guten Arbeitsklimas. Es ist wichtig, dass der Lernende Vertrauen in die Ausbilder hat und sie auch als Vorbilder sehen kann. Die Ausbildenden sollten sich ihrer Rolle bewusst sein und vermehrt darauf achten, dass sie sich korrekt verhalten (Pünktlichkeit, sich an Regeln und Abmachungen halten, Umgangston).

Im Betrieb und in der Gesellschaft sollte anerkannt werden, dass einer, der Lernende ausbildet, viel kann und viel leistet. Da kaum mehr Geld zur Verfügung steht, um die Ausbildenden monetär zu entschädigen, würde eine Anerkennung bei vielen sowieso mehr bewirken.

*Das Gespräch wurde am 14. März 2018 telefonisch geführt und am 29. März 2018 telefonisch konkretisiert.*

# III Diskussion

## 5. Beantwortung der Fragestellungen

### 5.1 Fragestellung a

---

**Warum sind so viele Elektroinstallateur-Lernende des 4. Lehrjahres an der Berufsfachschule Bülach unzufrieden mit ihrer Berufswahl?**

---

Die Elektroinstallateur-Lernenden im letzten Lehrjahr habe sich in der Umfrage sehr deutlich geäußert, warum sie unzufrieden im Beruf sind und diesen nach der Lehre grossmehrheitlich auch zu verlassen gedenken:

- 16 × wurde erwähnt, dass die Berufsschule zu schwierig sei. Ausserdem gäbe es nur wenige Möglichkeiten, das in der Schule Gelernte in der Praxis zu gebrauchen.
- 12 × wurde in der Umfrage geschrieben, dass der Lohn nach der Lehre zu tief sei für das, was man leisten müsse.
- 8 × wurde geschrieben, dass man auf der Baustelle ausgenützt werde. Ausserdem werde einem kaum Respekt entgegengebracht. Man müsse einfach tun, was gesagt wird. Der Chef höre einem auch nicht zu.
- Ebenfalls 8 × wurde geschrieben, dass das Umfeld, das der Bau bietet, kein gutes Umfeld sei. Nicht nur, dass man bei jedem Wetter draussen arbeiten müsse, es herrsche auch ein unangenehmes Klima im Umgang miteinander.
- 7 × wurde geschrieben, dass die zu erledigenden Arbeiten dreckig, anstrengend und mühsam seien – ausserdem sei man häufig auf sich alleine gestellt.
- Ebenfalls 7 × wurde erwähnt, dass die Elektroinstallateure eine sehr grosse Verantwortung tragen, was eine zu grosse Last sei – ausser, sie würde besser bezahlt.
- Auch 7 × wurde geschrieben, dass man repetitiv die gleichen Arbeiten machen müsse: Steckdosen montieren, Lampen anschliessen, Rohre einziehen und spitzen. Der Beruf bestehe aus so viel mehr.
- 6 × wurde erwähnt, dass die Arbeit als Elektroinstallateur mit grossem Stress verbunden sei.

Interessant ist, dass sich die angegebenen Gründe der Lernenden weitestgehend mit den Aussagen Herrn Voggenhubers (Berufsinspektor, MBA) decken. Das Problem ist im Amt bekannt – und gemäss Herrn Voggenhuber auch beim Verband und der Politik.

Bei Fragen zur Zufriedenheit im Beruf kommt als Erstes das Argument des tiefen Lohnes nach der Ausbildung. Wenn man den Einstiegslohn des Elektroinstallateurs nach der Lehre mit anderen Berufen vergleicht, sieht man, dass der Lohn im Durchschnitt liegt, also nicht tief ist.

### Tabellarische Übersicht über Löhne von verschiedenen Berufen

Beruf	Lohn nach der Lehre	Quelle
<b>Elektroinstallateur</b>	4'475.–	<a href="http://www.gav-service.ch">www.gav-service.ch</a>
<b>Kaufm. Angestellte</b>	4'000.–	<a href="http://www.kfmv.ch">www.kfmv.ch</a> , Salärempfehlungen 2015
<b>Koch/Köchin</b>	4'120.–	<a href="http://www.gav-service.ch">www.gav-service.ch</a>
<b>Heizungsinstallateur/-in</b>	4'000.–	<a href="http://www.gav-service.ch">www.gav-service.ch</a>
<b>Coiffeur/Coiffeuse</b>	3'800.–	<a href="http://www.gav-service.ch">www.gav-service.ch</a>
<b>Bäcker/-in</b>	4'000.–	<a href="http://www.gav-service.ch">www.gav-service.ch</a>

Tabelle 1: Löhne in verschiedenen Berufen, auf den Seiten abgerufen am 31. März 2018

Beim Vergleich der Löhne (Angabe: 0 Jahre Berufserfahrung, EFZ im erwähnten Beruf, 19 Jahre alt, Kanton ZH, ohne Kaderfunktion) von willkürlich ausgewählten Berufen sieht man, dass ein Elektroinstallateur nach der Lehre überdurchschnittlich viel verdient. Natürlich lassen sich die Berufe nicht exakt miteinander vergleichen, aber hier soll aufgezeigt werden, dass das Argument des tiefen Lohnes nicht greift.

Ein weiterer Punkt ist, dass die grosse Verantwortung, die man als Elektroinstallateur trägt, zu viel sei – zumindest für den bezahlten Lohn. Die Verknüpfung der beiden Kriterien für die Berufsunzufriedenheit *Lohn* und *Verantwortung* ist sicher nicht zulässig und scheint ein Scheinargument zu sein. Entweder man hat das subjektive Empfinden, dass die zu tragende Verantwortung zu gross ist oder nicht. Ein höherer Lohn würde daran nichts ändern. Kurzfristig gesehen könnte es sicher einen Motivationsschub geben, aber der hält nicht lange an.

Ein höherer Lohn würde den Elektroinstallateuren ermöglichen, ihr Stellenpensum zu reduzieren, um besser zu regenerieren. Das könnte durchaus eine Entlastung im Beruf bringen – wird aber nirgends als Wunsch formuliert. Alternativ könnte die wöchentliche Arbeitszeit gekürzt werden – bei gleichem Lohn, was faktisch einer Lohnerhöhung entsprechen würde. Das ist aber keine Forderung, die von den Elektroinstallateur-Lernenden in der Umfrage geäussert wurde.

Ein sehr wichtiges Argument bei der Unzufriedenheit mit der Ausbildung ist das hohe Niveau der Berufsschule. Es sind tatsächlich gemäss Umfrage 11 von 46 befragten Lernenden in der Berufsschule im 7. Semesterzeugnis ungenügend (siehe Abbildung 20). Das sind knapp 24 %. Immerhin ist es gemäss der Umfrage so, dass diejenigen mit den tiefsten Noten in der



Berufsschule durchschnittlich am meisten für die Schule arbeiten – obwohl die im Durchschnitt angegebenen 4,5 Stunden eher tief sind. Obwohl ein Viertel der Lernenden ungenügende Noten in der Schule hat, sind sie zuversichtlich, dass sie das QV bestehen werden (97,8 %), wenn auch einige angeben, dass es knapp werden wird (33 Lernende = 71,7 %).

Gemäss Aussage des Berufsinspektors, Herrn Voggenhuber, wird in der Berufsschule bereits Stoff vermittelt, der erst in der nahen Zukunft relevant für die Lernenden werden wird. Die gesamte Gebäudeautomation wird intensiv geschult, in der Praxis gibt es aber sehr wenige Firmen, die mit Gebäudeautomation arbeiten. Somit ist hier klar gegeben, dass kein Transfer des theoretisch erworbenen Wissens in die Praxis gemacht werden kann.

Gemäss Umfrage der Lernenden fühlen sich einige auf der Baustelle ausgenutzt. Sie sind als Lernende die «Zuträger» der Direktausbildner und erledigen häufig Arbeiten, die Routine, also repetitiv sind. Dazu gehören Rohre verlegen, Schalter montieren und Lampen anschliessen. Da der Beruf sehr viel mehr bietet als das, ist die Unzufriedenheit sehr gross. Es wurde die Meinung geäussert, dass diese Arbeiten auch ein Montage-Elektriker machen könnte. Hierzu gilt zu ergänzen, dass der Eindruck entstanden ist, die Elektroinstallateure schauen etwas auf die Montage-Elektriker herab. Sie haben ein zwar grosses berufliches Selbstbewusstsein (viel Verantwortung, theoretische Aufgaben auf dem Bau usw.), können aber gar nicht das machen, was ihre Aufgabe wäre.

Wenn Lernende alleine auf einer Baustelle sind, werden sie häufig durch den vorgegebenen Zeitplan gehetzt. Dabei kann es vorkommen, dass die gelieferte Qualität nicht den Ansprüchen der Bauherren oder des Architekten entspricht. Unzufriedenheit mit geleisteten Arbeiten wird auf dem Bau häufig lautstark und gespickt mit Kraftausdrücken ausgedrückt. Das ist ein weiterer Punkt, der den Lernenden missfällt. Sie fühlen sich in solchen Momenten nicht respektiert (8 Nennungen in der Umfrage). Speziell erwähnt wurde in der Umfrage, dass es immer wieder zu Gesprächen mit dem Chef über die zu erfüllenden Aufgaben kommt, dieser sich aber die Sicht des Lernenden nicht anhört. Es heisst dann: «Wenn die vorgegebene Zeit nicht reicht, dann bist du zu langsam!» Das führt dann häufig dazu, dass der Lernende abends nach dem offiziellen Feierabend noch weiterarbeitet, das aber nicht seinen Vorgesetzten meldet, weil er befürchtet, sich wieder anhören zu müssen, dass er einfach zu langsam war.

In der Umfrage wurde angegeben, dass die zu erledigenden Arbeiten dreckig, anstrengend und/oder mühsam seien (7 Nennungen). Dieses Argument deutet darauf hin, dass die Lernenden sich vor der Lehre zu wenig mit dem Beruf auseinandergesetzt haben, obwohl alle angegeben haben, sie hätten eine Schnupperlehre als Elektroinstallateur absolviert (Abbildung 26). Die befragten ehemaligen Sek-A-Schüler haben mit lediglich 27,3 % angegeben, dass ihnen die Schnupperlehre ein realistisches Bild des Berufes vermittelt hat.

Die ehemaligen Sek-B-Schüler haben mit 66,7% angegeben, dass die Schnupperlehre aufschlussreich für den Beruf war. Wie es zu diesem grossen Unterschied kommt, ist nicht aus der Umfrage abzuleiten – eine Hypothese, die zu überprüfen wäre, ist, dass die Sek-A-Schüler zum Zeitpunkt der Schnupperlehre noch weniger weit in ihrer persönlichen Entwicklung und deshalb weniger kritisch waren. Eine zweite Hypothese, die aus dem Datenmaterial der Umfrage abgeleitet werden kann, ist, dass für viele der Lernenden der Wunschberuf nicht erreichbar war und sie deshalb zum Zeitpunkt der Schnupperlehre nicht motiviert waren. Lediglich vier der Befragten haben angegeben, dass Elektroinstallateur ihr Wunschberuf gewesen sei (8,7%) – das lässt darauf schliessen, dass es auf dem Weg zur Lehre viele frustrierende Momente gegeben hat.

Was hätte es aus Sicht der Lernenden zusätzlich gebraucht, damit die Schnupperlehre ein realistisches Bild vom Beruf gegeben hätte? (Die Antworten sind unkorrigiert übernommen.)

- «Da die Firma welche ich geschnuppert hatte nur ein kleine Ecke von dem gesammte Beruf gezeigt hattet.»
- «nur schalter seckdosen montage kein kabeleinziehen spitzen zsw»
- «Habe nur die schönen Arbeiten gesehn. Kein spitzen kein einlegen usw.!»
- «einlegen und rohbau»
- «Dort musste ich nicht spitzen oder auch draussen arbeiten wenn es so kalt ist ich wusste auch nicht das die schule so schwer war»
- «Auch die nicht-schönen Seiten des Berufs z.B im Rohbau.»
- «-Den Zeitdruck - Das Team besser kennenlernen»
- «auf Neubauten zu arbeiten und den stress mitzuerleben»
- «normale Baustelle, Aufklärung dass es Repetiv ist und gar nicht so viele Weiterbildungen gibt die dann aber dirrefezierteres arbeiten bieten»
- «Spitzen schlitzen und einlagen im winter»
- «denn richtigen alltag und keine "schönen arbeiten"»
- «Es wäre gut gewesen, wenn ich eine längere Schnupperlehre auf der Baustelle geführt hätte.»
- «denn richtigen baustell umgang mit den lernenden»
- «Während der Schnupperlehre hat man nur die guten Seiten des Berufes gesehen (sind wenig) Schnupperzeit ist zu wenig (3 Tage bei mir)»

- «Die drecks Arbeiten und nicht nur die schönen Arbeiten»

In diesen Aussagen ist der Vorwurf enthalten, dass man den Schnupperlehrlingen nur die guten Seiten des Berufes gezeigt hat. Natürlich wäre es einfach gewesen, während der Berufswahlphase mit Berufsleuten ins Gespräch zu kommen und von ihnen zu hören, wie der Beruf in der Praxis «wirklich» ist. Ausserdem findet man im Internet verschiedene Unterlagen, die ergänzend zu einer Schnupperlehre sein können. Ein Beispiel ist das Interview mit einem Elektroinstallateur, der gerade die Lehre abgeschlossen hat:

<http://www.wunschberuf.ch/wunschberuf-blog/edmund-palushaj-blickt-zurueck-auf-seine-lehrzeit.html> (Zugriff am 18. März 2018).

Natürlich sind Berufsbeschreibungen Teil der Lehrlingsrekrutierung – sie sind in Berufen, wo es mehr Lehrstellen als Lehrstellensuchende hat, sicher eher positiv formuliert, weil man die Jugendlichen motivieren möchte, sich für eine Lehrstelle in diesem Beruf zu entscheiden. Auffällig ist, dass auch auf [www.berufsberatung.ch](http://www.berufsberatung.ch) der Beruf sehr positiv beschrieben wird. Es steht da:

«Das Arbeitsgebiet von Elektroinstallateuren EFZ ist abwechslungsreich: Sie wechseln häufig den Arbeitsort und arbeiten viel selbstständig, teils alleine, teils im Team. Sie üben vielseitige handwerkliche Arbeiten aus, von gröberen Tätigkeiten wie dem Verlegen von Rohren bis zu Feinarbeiten wie dem Erstellen von Kabelverbindungen der Telekommunikation.» (Quelle: <https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/1900?id=3062>, Zugriff am 18. März 2018).

## 5.2 Fragestellung b

---

### **Wie sind Berufswahl und Lehrstellensuche gelaufen?**

---

Aus der Umfrage geht hervor, dass die Befragten rückblickend den Eindruck haben, dass sie während der 2. Sekundarschule NICHT bereit für die Berufswahl waren. Auffällig ist der Unterschied zwischen den ehemaligen Sek-A- und den ehemaligen Sek-B-Schülern. Während bei den Sek-A-Schülern lediglich 27,3 % eine damalige Berufswahlbereitschaft bejahen, sind es bei den Sek-B-Schülern 41,7 %. Der Grund für diesen markanten Unterschied ist aus den Daten der Befragung nicht abzuleiten. Eine Hypothese ist, dass in den Sek-A-Klassen der Stoffdruck unvergleichlich höher ist als in den Sek-B-Klassen, was dazu führt, dass den für die Berufswahl notwendigen Kompetenzen in den Sek-A-Klassen weniger Aufmerksamkeit geschenkt wird. Ausserdem hört man von Sek-A-Lehrpersonen immer wieder den Satz: «Ein Sek-A-Schüler ist selbständig und kann das selber machen – sonst ist er bei uns am falschen Ort.» Sek-B-Lehrer gehen eher von der Annahme aus, dass ihre Schülerinnen und Schüler intensive Unterstützung auf dem Weg zur Lehrstelle brauchen, deshalb räumen sie der Berufswahl in der Schule mehr Platz ein. (In den Sek-C-Klassen wäre

das – gemäss dieser Hypothese – noch stärker ausgeprägt.) Die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Schulstufe lässt gemäss vorliegender Umfrage wenig Rückschlüsse auf die Berufswahlbereitschaft schliessen, da man die Werte von Sek-A- und Sek-B-Schülern sicher anders herum erwartet hätte.

In der Folge wurde analysiert, was die Jugendlichen damals gebraucht hätten, um leichter durch die Berufswahl zu kommen. Während bei den Sek-A-Schülern «Zeit» (14 Nennungen, Sek B: 9 Nennungen) dasjenige Element ist, das am meisten noch gebraucht worden wäre, ist es bei den Sek-B-Schülern «Informationen» (13 Nennungen, Sek A: 9 Nennungen). Die Sek-A-Schüler kommen mit dem Bedarf nach mehr Zeit unwissentlich auf den Begriff «Berufswahlreife» zu sprechen: «Die Zeit wird es schon richten.» Es scheint in den Köpfen der Menschen – vor allem von Eltern der Jugendlichen hört man das sehr oft – ein Thema der «Reife» zu sein, ob die Berufswahl gelingt oder nicht. Donald E. Super, der den Begriff «Berufswahlreife» um die Mitte des vergangenen Jahrhunderts geprägt hat, kam im Verlauf seines Schaffens davon weg. Interessanterweise ist der Begriff aber bei den Menschen – jung und alt – sehr tief verwurzelt. Die fehlende Berufswahlreife wird häufig als Begründung ins Feld geführt, wenn die Berufswahl holprig verläuft oder gar nicht erst in Schwung kommt. An der Berufswahlreife kann man nichts ändern – somit ist niemand am Unvermögen des/der Jugendlichen schuld, sich um seine Berufswahl zu kümmern. «Irgendwann stellt sich dann schon die notwendige Reife ein.» Das ist ein Irrglaube. Andreas Hirschi hat in seiner Dissertation dargelegt, dass die Biologie nicht alleine für das Vermögen eines Menschen, sich um seine berufliche Zukunft zu kümmern, verantwortlich ist. Natürlich hat die Biologie ihren Anteil, doch nicht einen so grossen, wie das landläufig immer noch angenommen wird.

Andreas Hirschi hat dann auch nachgewiesen, dass an einem einzigen Nachmittag, während dem an den notwendigen Kompetenzen für die Berufswahl gearbeitet wird, die Berufswahlbereitschaft markant gesteigert werden kann. Somit rückt das Argument der Biologie definitiv in den Hintergrund. Der Workshop dauerte 5,5 Stunden und folgende Inhalte wurden darin behandelt (Hirschi & Läge, 2008):

- Zentrale Inhalte und Prozesse einer Berufswahl
- Persönliche Interessen
- Berufliche Möglichkeiten
- Informationsbeschaffung über verschiedene Berufe
- Verschiedene Möglichkeiten systematisch vergleichen
- Vorhandene soziale Unterstützung nutzen
- Nächste Schritte in der Berufswahl

Im Zeitalter der Informationstechnologie ist es keine Frage, ob man eine Information findet, es ist lediglich die Frage, ob man sich auffinden kann, die fehlende Information zu suchen. Gerade die Kompetenz, selbständig Informationen zusammentragen zu können, ist in der Berufswahl sehr wichtig. Es ist eine Kompetenz, die durchaus bereits in jungen Jahren erworben werden kann. Diejenigen Lernenden, die angaben, sie hätten zu wenige Informationen für die Berufswahl gehabt, dürften meinen, sie hätten zu wenig Fragen gehabt. Fragen entstehen aus der Beobachtung der Welt und von sich selber. Wenn man keine Fragen entwickelt, wird man nicht nach Antworten (= Informationen) suchen. Somit ist Neugier der Grundstein, auf dem Informiertheit aufbaut.

Die Faktoren «Zeit» und «Informationen», die für eine gute Berufswahl gefehlt haben, deuten klar daraufhin, dass die Jugendlichen während der «heissen Phase der Berufswahl» mehrheitlich nicht berufswahlbereit waren. Hinweise dazu finden sich in den Antworten in Abbildung 28 und vor allem in den Begründungen, die unter «anderes» geschrieben wurden (unkorrigierte Aussagen):

- «Es war schon Mai und ich wollte nicht ins 10 Schuljahr.»
- «Ich wollte nicht ohne Lehrstelle am ende sein und habe daher die lehre angenommen gehabt.»
- «Ich hatte das Problem, Dass ich nicht ruhig sitzen konnte. Ich hatte die möglichkeit eine KV lehre.»
- «Der hauptsächliche Grund ist die grosse Weiterbildungsmöglichkeit.»
- «Notlösung»
- «Gute Grundausbildung und ich wusste noch nicht was ich machen wollte...zu jung»
- «In der Schule wird man gedrängt eine Lehre zu finden (war das erst Beste)»
- «Fand den Beruf als guete basis tue dies auch immer noch und es hat mir spass gemacht während der Schnupperlehr»
- «6 andere Berufe gesucht, als letztes installateur, und wollte kein 10. Schuljahr»
- «Erste Bewerbung und die erste Zusage»

### 5.3 Fragestellung c

#### **Welche Alternativberufe hatten die Jugendlichen während der Berufswahlphase?**

Lediglich vier Lernende (siehe Abb. 28) gaben an, Elektroinstallateur sei ihr Wunschberuf gewesen. Die anderen gaben an, dass die Bewerbung auf die Elektroinstallateur-Lehrstelle aus Pragmatismus erfolgt sei, da der angestrebte Beruf nicht klappte. In der Umfrage haben die Lernenden angegeben, welche Berufe sie eigentlich hätten lernen wollen (Mehrfachnennungen waren möglich):

Beruf	Nennungen gesamt	Nennungen Sek A	Nennungen Sek B
<b>Informatiker</b> (alle Ausrichtungen)	27	19	7
<b>Planerberufe</b>	19	13	6
<b>Kaufm. Berufe</b>	10	6	4
<b>Automatiker</b>	10	3	7
<b>Telematiker</b>	5	2	3
<b>Schreiner</b>	4	0	4
<b>Automobilmechatroniker</b>	4	3	1

*Tabelle 2: Wunschberufe*

Die Wunschberufe der befragten Jugendlichen haben ein hohes schulisches Anspruchsniveau, ausserdem gibt es dort viel Konkurrenz bei den Bewerbungen. In einigen Fällen haben die Zeugnisse/Multicheck nicht gereicht, um eine Lehrstelle zu bekommen, teilweise waren es die «Kreuzchen» oder die Absenzen. Die Jugendlichen gingen trotz ihren Zeugnissen und ihren Multicheck-Resultaten davon aus, dass sie realistische Chancen auf diese Berufe hätten. Dies führt zur Hypothese, dass sie sich während der Berufswahlphase zu wenig mit ihren eigenen Interessen/Fähigkeiten/Stärken und Schwächen und den Anforderungen der Berufe auseinandergesetzt haben und sich aus Prestigegründen, familiärem Druck, aus Bequemlichkeit oder aus Unkenntnis der Berufswelt auf diese Berufe beworben haben.

Aufgrund der Absagen ist die Motivation für die Beschäftigung mit der Berufswelt gesunken und die Jugendlichen haben sich längere Zeit auf der Stelle gedreht. Gemäss ihren Aussagen in der Befragung blieben ihnen nach einem gewissen Zeitpunkt nicht mehr viele Optionen und sie haben sich entschieden, sich noch als Elektroinstallateur zu bewerben, um immerhin eine Anschlusslösung nach der Schule zu haben.

## 6. Weiterführende Überlegungen/Ausblick

### 6.1 Gespräch mit Jörg Scherhag – Berufsbildner bei der Schibli-Gruppe

Jugendliche, die gute schulische Leistungen bringen, sind wenig geneigt, eine Ausbildung in einem Beruf zu machen, der sich hauptsächlich auf dem Bau abspielt. Warum das so ist, erklärt Herr Jörg Scherhag, der Berufsbildner der Schibli-Gruppe. Er ist verantwortlich für alle etwa 85 Lernenden der verschiedenen Firmen im Schibli-Konglomerat (Schibli Elektrotechnik, elektronorm Gebäudetechnik, ramseier Elektrotechnik, entec IT + Communication, rotula Immobilien AG). Herr Scherhag ist ausserdem im Verband Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen (VSEI) aktiv und arbeitet auf höchster Ebene mit dem Mittelschul- und Berufsbildungsamt zusammen. Somit hat er nicht nur die praktische Erfahrung eines Berufsbildners, er sieht auch, wie sich der Beruf entwickelt und wo die Schwachstellen der Ausbildung sind.

Herr Scherhag meinte, dass vor allem die Kommunikation auf dem Bau schwierig sei. Wenn Probleme auftreten, werden diese häufig nicht zielgerichtet angegangen, sondern den Emotionen werde freier Lauf gelassen. Das führe dazu, dass ein Lernender, der einen Fehler begangen habe, einen «Zusammenschiss» kassiere und ihm der Direktausbildner bei den nächsten Arbeiten weniger zutraue. Sinnvoller wäre es, zu analysieren, warum der Fehler aufgetreten ist, und dann den Lernenden so zu schulen, dass er es beim nächsten Mal besser mache. Das brauche aber motivierte Ausbilder, die sich aus Überzeugung für diesen firmeninternen «Dienst» melden und nicht Menschen, die dazu verknurrt werden, wie das in diversen Firmen üblich sei.

Ein Lernender müsse das Gefühl haben, dass er gebraucht und respektiert werde. Das seien Grundvoraussetzungen, damit eine Lehre ein Erfolg in jedem Bereich werden könne, denn nur so traue sich der Lernende etwas zu und könne zum Erfolg kommen.

Herr Scherhag meinte, dass viele kleine Firmen der Elektroinstallationsbranche gerade knapp existieren könnten: «Es ist zu viel zum Sterben, aber zu wenig zum Leben.» Diese Firmen sind darauf angewiesen, dass sie Lernende haben, die zum Überleben der Firmen beitragen. Aus finanzieller Notwendigkeit werde in der Folge den Jugendlichen zu viel Verantwortung aufgelastet, indem sie sehr früh in der Lehre Baustellen alleine bearbeiten müssten. Der enorme Zeitdruck der Branche tue dann das seinige dazu, dass die Lernenden die Freude am Beruf gänzlich verlieren.

Als Berufsbildner sei er sich bewusst, dass viele angehende Lernende nicht Elektroinstallateur werden wollten. Sie hätten versucht, in höher qualifizierten Berufen einen Ausbildungsplatz zu bekommen, das habe aber offensichtlich nicht funktioniert. Bei der Selektion nehme er sich viel Zeit, um herauszufinden, ob der Kandidat sich bewusst ist, worauf er sich bei einer Elektroinstallateur-Ausbildung einlässt. Das sei ihm sehr wichtig. Er brauche

schliesslich Leute, mit denen er – auch wenn er einiges investieren müsse – arbeiten und sie den Direktausbildnern überantworten könne. Die Motivation werde genau abgeklärt, ebenso das schulische Potenzial. Das neue Berufsreglement, das seit 2015 gilt, habe einen grossen Vorteil gegenüber vorher: Die schulische Ausbildung zum Elektroinstallateur und zum Montage-Elektriker sind im ersten Jahr identisch. Das ermögliche die Umteilung eines Lernenden aus einer Elektroinstallateur-Lehre in eine Montage-Elektriker-Lehre – oder umgekehrt. Das mache man vor allem dann, wenn man merke, dass die Motivation grundsätzlich stimme – ansonsten werde eher ein Berufswechsel angeregt.

Am Elektro-Bildungs-Zentrum (EBZ) in Effretikon gibt es einen Kurs, um künftige Elektroinstallateur-Lernende bestmöglich auf die Berufsfachschule vorzubereiten. Herr Scherhag meldet sämtliche Lernenden nach Abschluss des Lehrvertrags für diesen Kurs an. Die Kosten von Fr. 400.– pro Teilnehmendem übernehme die Firma Schibli. Der Vorteil für die Absolventen dieses «Start-up»-Kurses lägen auf der Hand: Sie repetierten die für die Lehre wichtigen Kapitel der Mathematik: Umrechnen von Grössen, Prozentrechnen, Wurzeln und Potenzen, Gleichungen lösen, Dreiecksberechnungen (Thales und Pythagoras), Terme und Termumformungen, Flächen- und Volumenberechnungen. Durch das Absolvieren dieses Kurses könne auch ein Schüler, der in der Mathematik im Zeugnis eine durchschnittliche Note habe, einen guten Start in die Lehre haben. Die Referenten, welche die Kurse anbieten – sie finden immer am Samstag entweder am Morgen oder am Nachmittag statt –, seien Unterrichtende des EBZ und der Berufsfachschule. So sei garantiert, dass der Stoff repetiert werde, der wirklich notwendig sei.

Auch während der Ausbildung sei es unabdingbar, dass er die Lernenden regelmässig zusammenrufe und mit ihnen das in der Berufsfachschule Gelernte vertiefe. Die Eigentümerfamilie der Schibli-Gruppe, vertreten durch Herrn Jan Schibli, lasse sich die Ausbildung der Lernenden einiges kosten. So unterhalte die Schibli-Gruppe am Standort Kloten einen Schulungsraum, die «Schibli-Schule», der nicht nur mit neuester Präsentationstechnik ausgerüstet sei, es seien auch diverse Materialien und Apparate dort, damit essenzielle Probleme aus der Praxis in der Theorie nachgespielt werden können. Das helfe den Jugendlichen, gewisse physikalische Phänomene zu verstehen, wenn es ihnen vorher noch nicht gelungen sei.

Die Berufsfachschule arbeite unter dem enormen Stoffdruck gleich wie die Sekundarschule: Es werde Wissen vermittelt, fürs Experimentieren bleibe zu wenig Zeit. Genau hier beginnt die «Schibli-Schule». An zwei Wänden habe es in der Schibli-Schule auch ein «Brett», an dem die Lernenden Zwischenprüfungen absolvieren, Lerninhalte vertiefen oder auch schon in der Lehrlingsselektion anpacken müssten.



In Lehrlingsverbänden wie dem AZW werden die Lernenden zwei Jahre lang in der Theorie und an Musteraufgaben an die Praxis herangeführt. Während der letzten beiden Jahre der Ausbildung sind sie dann in Betrieben und eignen sich die Praxis an. Herr Scherhag meinte, dass auch für die Elektroinstallateur-Lernenden eine solche Form der Ausbildung diskutiert worden sei. Das mache aber aus seiner Sicht keinen Sinn, da die Jugendlichen in dieser Form das Gelernte nicht gleich in die Praxis übertragen könnten. Er stehe ganz stark hinter dem bestehenden System, könnte sich aber vorstellen, dass am Anfang der Ausbildung eine kurze Sequenz «am Brett» absolviert werde, damit die Grundlagen gefestigt seien, wenn die Lernenden in die Praxis gehen.

Worauf schaut Herr Scherhag bei einer Bewerbung? Herr Scherhag sagt, dass natürlich die Noten eine Rolle spielten. Ohne gute Leistungen in Mathematik sei das Gelingen einer Elektroinstallateur-Lehre fraglich. Aber noch vor den Noten schaut Herr Scherhag das Arbeits-, Lern- und Sozialverhalten an. Sind dort die «Kreuzchen» im «Genügend» oder gar «Ungenügend», komme es für ihn nicht infrage, den Kandidaten einzustellen. Das Gleiche gilt bei den Absenzen: Zu viele entschuldigte Absenzen oder einzelne unentschuldigte führten sofort zu einer Absage. Das seien Kandidaten, die in der Lehre erfahrungsgemäss Probleme machten. Der Multicheck habe bei ihm dagegen gar keine Bedeutung, da er einfach durch eine gute Vorbereitung beeinflusst werden könne.

Herr Scherhag ist mit der Schibli-Gruppe ein Vertreter der grossen Player im Elektrotechnik-Bereich. Ihm fällt es firmenintern nicht schwer, ausgebildete Elektroinstallateure so zu fördern, dass sie gerne die Aufgabe als Direktausbildner übernehmen. Dazu gehört auch, dass er seine Leute intern schult, damit sie einen respektvollen und fairen Umgang mit den Lernenden pflegen können. Besonderes Augenmerk wird dabei auf Kommunikationsformen gelegt. Probleme sollen angesprochen und nicht totgeschwiegen werden – und genau das falle gestandenen Elektroinstallateuren schwer.

## 6.2 Massnahmen, um den Beruf attraktiver zu machen

### 6.2.1 Direktausbildner bewusst aussuchen und schulen

Lediglich die grösseren Firmen können sich den Luxus leisten, ihre Mitarbeitenden auf die Fähigkeit und die Motivation, Lernende auszubilden, zu prüfen. In kleineren Firmen muss jeder ausgelernte Elektroinstallateur seinen Teil zur Ausbildung der Lernenden beitragen. Da dies in der Regel nicht mit einem höheren Lohn oder einem Prestigegewinn einhergeht, wird diese Funktion oft gegen den Willen des Betroffenen übernommen.

Firmen, die Lernende ausbilden, sollten bei der Einstellung von neuen Mitarbeitenden ein besonderes Augenmerk auf deren Bereitschaft, mit Lernenden zusammenzuarbeiten, richten. Bei der bestehenden Mannschaft geht es darum, diejenigen Mitarbeitenden herauszukristallisieren, welche sich vorstellen können, mit Jugendlichen zu arbeiten.

Ein wichtiger Teil ist dann die Schulung der Direktausbildner. Dabei sollten folgende Fragen und Themen bearbeitet werden: Wie geht man mit einem Lernenden um? Wie reagiert man, wenn etwas schief läuft? Wie zeigt man dem Lernenden, dass er als Mitarbeiter respektiert wird? Wie gelingt es einem, eine Beziehung zum Jugendlichen herzustellen (aus der Lernforschung weiss man, dass Lernen in einer guten Lernbeziehung viel besser funktioniert)? Ausserdem könnte man einen Blick in die Psychologie der Adoleszenz werfen.

Der jährliche Austausch unter den Berufsbildnern, der von MBA und VSEI organisiert wird, könnte um lokale Austauschgruppen der Direktausbildner erweitert werden. Grössere Firmen könnten intern solche Gruppen anbieten, kleinere müssten sich organisieren.

### 6.2.2 Druck wegnehmen

Gerade wenn ein Lernender neu in einer Firma anfängt, kann er noch nicht als vollwertiger Mitarbeiter eingesetzt werden. Häufig führt das dazu, dass er lediglich als «Wasserträger» oder Hilfsarbeiter eingesetzt wird. Wenn er anspruchsvolle Aufgaben erledigen muss, braucht er viel Unterstützung. Diese dafür notwendige Zeit fehlt dem Direktausbildner häufig, da der Zeitdruck auf den Baustellen enorm ist. Jede Minute, während der er mit dem Lernenden arbeitet, bleibt seine eigene Arbeit liegen.

Es wäre sinnvoll, wenn man ein Lernenden-Direktausbildner-Gespann als maximal eine Person einplanen würde, damit genug Zeit bleibt, um den Lernenden sicher an die Aufgaben heranzuführen.

### 6.2.3 Umgangston verbessern

Die Kommunikation zwischen den einzelnen Playern auf der Baustelle sollte so stattfinden, dass man sich menschlich auf Augenhöhe begegnet. Das hinzubekommen ist sicher eine der schwierigsten Aufgaben, da sie nicht nur von den Direktbetroffenen eines Ausbildner-Lernenden-Gespanns abhängt. Eine einzelne Firma kann nur im Kleinen etwas bewirken – aber damit fangen Veränderungen bekanntlich an.

### 6.2.4 Kooperationen zwischen Firmen

Der Bildungsplan der Elektroinstallateur-Lehre ist überfrachtet. Da er nur alle paar Jahre angepasst werden kann, muss er sehr zukunftsgerichtet sein. Dabei muss die OdA dafür besorgt sein, dass neueste Technik bereits einfließt, auch wenn sie lediglich von sehr wenigen Firmen bereits angewandt oder verbaut wird. Da würde es Sinn machen, dass vor allem kleinere Firmen, die häufig nur in einem Segment der Elektroinstallation tätig sind, ihre Lernenden mit Firmen tauschen, die in einem anderen Bereich arbeiten. So könnte der Bildungsplan für den einzelnen Lernenden vollständiger abgedeckt werden. Die Bereitschaft der Firmen zu solchen Kooperationen ist aber nicht sehr gross. Ein neuer Lernender, vor allem, wenn er nur eine relativ kurze Zeit im Betrieb ist, braucht verhältnismässig viel Einarbeitungszeit. Die Direktausbildner wären in ihrem Bereich immer daran, Grundlagen-

wissen zu vermitteln – zuerst dem eigenen Lernenden, anschliessend dem Lernenden der anderen Firma. Ausserdem werden nur wenige Firmen bereit sein, indirekt die Konkurrenz zu unterstützen.

#### 6.2.5 Neuen Beruf «Gebäudeinformatiker» vorantreiben

Der VSEI möchte den neuen Beruf «Gebäudeinformatiker» etablieren. Das könnte zu einer Entlastung auf der Seite der Elektroinstallateure führen, weil dann einige Inhalte des Berufes an den neuen Beruf gehen würden.

#### 6.2.6 Zusammenfassung

Der Beruf des Elektroinstallateurs ist sehr vielfältig, anspruchsvoll, spannend und eine sehr gute Grundlage für die Zukunft. Durch die erwähnten Massnahmen, die zum Teil nicht einfach umzusetzen sind, würde der Beruf an Attraktivität gewinnen, was zur Folge hätte, dass sich Jugendliche vermehrt motiviert für den Elektroinstallateur-Beruf entscheiden und ihn nicht als pragmatische Notlösung wählen würden. Motivierte, leistungsstarke Lernende sind in der Berufsschule besser und übertragen ihr theoretisches Wissen in die Praxis. Somit können sie auch früher für komplexe Aufgaben auf dem Bau eingesetzt werden – der Direktausbildner wird mehr zum Lernpartner als zum Antreiber und Kontrolleur und der Betrieb würde früher monetär vom Lernenden profitieren. Da bei einer gesteigerten Attraktivität des Berufes alle Ebenen profitieren würden, sollten alle Player zusammenarbeiten und die Verbesserungen gemeinsam angehen.

### 6.3 Berufswahlbereitschaft fördern in der Schule

65,22% der Befragten haben angegeben, dass sie in der 2. Sekundarschule noch nicht bereit für die Berufswahl waren. Durch die Angaben, was ihnen in dieser Zeit gefehlt hat, um positiv und kompetent in die Berufswahl einzusteigen, haben die Jugendlichen eigentlich schon gesagt, wo der Hebel angesetzt werden könnte. Wie bereits erwähnt, brauchen sie nicht einfach mehr Zeit und mehr Informationen, sie müssen sich früher in ihrem Leben die Fähigkeiten aneignen, die sie für eine gelungene Berufswahl brauchen.

Der Lehrplan 21, der wegen seiner Kompetenzorientierung nicht unumstritten ist, bietet im Bereich der Berufswahl einen neuen Weg, indem er die «Berufliche Orientierung» fest verankert. Es wird darin klar gesagt, dass die Berufswahl eine «Verbundaufgabe» aller Beteiligten ist, die Schule dabei aber eine besondere Aufgabe hat:

«Auf dem Weg zu dieser Weichenstellung sind die Jugendlichen auf Unterstützung angewiesen. Diese Unterstützung ist eine Verbundaufgabe für Eltern, Bildungsinstitutionen, Berufs- und Studienberatung sowie der Wirtschaft, wobei der Volksschule eine wichtige koordinierende Aufgabe zukommt.» (Bedeutung und Zielsetzungen «Berufliche Orientierung», Lehrplan 21)

Die vier Kompetenzbereiche, an denen im neuen Gefäss «Berufliche Orientierung» gearbeitet wird, sind (Kompetenzbereiche «Berufliche Orientierung», Lehrplan 21):

- **Persönlichkeitsprofil (B0.1):**

1 «Die Schülerinnen und Schüler können ihr Persönlichkeitsprofil beschreiben und nutzen.»

- **Bildungswege, Berufs- und Arbeitswelt (B0.2):**

1 «Die Schülerinnen und Schüler können sich mit Hilfe von Informations- und Beratungsquellen einen Überblick über das schweizerische Bildungssystem verschaffen.»

2 «Die Schülerinnen und Schüler können einen persönlichen Bezug zur Arbeitswelt herstellen und Schlüsse für ihre Bildungs- und Berufswahl ziehen.»

- **Entscheidung und Umgang mit Schwierigkeiten (B0.3):**

1 «Die Schülerinnen und Schüler können Prioritäten setzen, sich entscheiden und zugleich gegenüber Alternativen offen bleiben.»

2 «Die Schülerinnen und Schüler können mögliche Herausforderungen im Bildungs- und Berufswahlprozess erkennen, Frustrationen benennen, eigene Ressourcen miteinbeziehen und Lösungsmöglichkeiten entwickeln.»

- **Planung, Umsetzung und Dokumentation (B0.4):**

1 «Die Schülerinnen und Schüler können im Rahmen des Bildungs- und Berufswahlentscheids Ziele setzen, den konkreten Bewerbungsprozess planen und nach Bedarf neue Ziele setzen sowie Alternativen planen.»

2 «Die Schülerinnen und Schüler können ihre geplanten Schritte im Hinblick auf ihre Ausbildungsziele umsetzen und den Übergang vorbereiten.»

3 «Die Schülerinnen und Schüler können ihren Berufswahlprozess nachvollziehbar dokumentieren und daraus ihre Bewerbungsunterlagen zusammenstellen.»

Die Schule hat erkannt, dass die Jugendlichen intensiv an ihren Kompetenzen für die Berufswahl arbeiten müssen, um einen guten Einstieg in die Arbeitswelt zu erhalten. Es ist sehr positiv zu werten, dass die ganze Berufswahl nicht mehr wie bisher nur im Deutschunterricht thematisiert wird – es entsteht ein neues Gefäss in der Lektionentafel. Da jeder Kanton die Freiheit hat, die Lektionenanzahl für diesen Bereich selber zu definieren («Der Kanton legt die Zeitgefässe und die schulorganisatorischen Bestimmungen des Unterrichts in Beruflicher Orientierung fest.», Lehrplan 21, Zum Modul «Berufliche Orientierung»), kann mit Spannung erwartet werden, wie viel Gewicht die Verantwortlichen der einzelnen Kantone diesem Unterrichtsinhalt geben. In Kantonen wie Graubünden, Uri oder Glarus, wo eine kleinere Anzahl Berufslehren angeboten wird als in den grossen Kantonen Zürich und

St. Gallen, könnte es durchaus sein, dass man der Erarbeitung der Berufswahlkompetenzen weniger Zeit einräumt als eben dort, wo es alle Möglichkeiten gibt.

Die Schule, und allen voran die Lehrpersonen, welche «Berufliche Orientierung» unterrichten, müssen sehr sorgfältig an dieses Fach herangehen. Die oben beschriebenen Inhalte wurden auch schon vor dem Lehrplan 21 vermittelt. Die meisten Lehrpersonen arbeiten mit dem Berufswahltagbuch (Erwin Egloff, 2018) oder dem Wegweiser zur Berufswahl (Reinhard Schmid, 2015). Diese beiden Hilfsmittel für den Unterricht sind aus meiner Sicht nicht als Lehrmittel zu verstehen, die man linear durcharbeitet und dann auf die Seite legt. Hier muss der Inhalt zusätzlich durch Gespräche und Erfahrungen zum Leben erweckt werden. Viele Jugendliche füllen die angebotenen Fragebögen mechanisch aus, wissen aber danach gar nicht mehr, was sie über sich oder die Berufswelt erfahren haben. Lehrpersonen verlangen nicht selten eine zu grosse Selbständigkeit beim Bearbeiten der Themen.

Im ersten Kapitel in beiden Hilfsmitteln geht es um den ersten Schritt der Berufswahl, um das Sich-selber-Kennenlernen. Wenn in diesem Bereich nicht schon in der Primarschule – und vielleicht vorher – gearbeitet wurde, ist es von den Jugendlichen sehr viel verlangt, dass sie am Anfang der 2. Sek auf Kommando die Fähigkeit haben sollen, sich mit sich selber in einer neutralen Weise zu beschäftigen. Die Gefahr besteht darin, dass die Aufgaben mechanisch abgearbeitet werden, wie das in der Mathematik und auch im Französisch tatsächlich auch nachhaltig sein kann – in diesem sehr persönlichen und oft mit Scham und Selbstzweifeln behafteten Thema aber sicher nicht zielführend ist.

Es darf gespannt darauf gewartet werden, ob im Zuge der Einführung des Lehrplans 21 – im Kanton Zürich ist dessen Einführung auf das Schuljahr 2018/19 geplant – ein neues Lehrmittel für die Berufswahl zur Verfügung gestellt wird.

## 7. Fazit

Zunächst ist festzuhalten, dass der Berufswahlprozess für jedes Individuum sehr komplex ist. Viele der Jugendlichen, die in der 2. und 3. Sekundarschule sind, meistern die Lebensaufgabe der ersten Berufswahl meisterhaft – teilweise ohne Unterstützung aus dem familiären und sonst nahen Umfeld. Andere tun sich sehr schwer, weil sie nur schon den Einstieg ins Thema nicht finden. Viele Player (biz, Ithaka, Impulsis, Non-Stop, Lift usw.) und viele Personen (Familie, Lehrpersonen, Schulsozialarbeitende, Sporttrainer usw.) stehen bereit, um die Jugendlichen auf ihrem Weg zu unterstützen – und trotzdem kommen sie häufig nicht weiter.

Irgendwann wird der Druck gross und die Jugendlichen fühlen sich vom Umfeld und von den Kollegen, die bereits eine Anschlusslösung an die Schule gefunden haben, gedrängt, ebenfalls Entscheidungen zu treffen. Sie entscheiden sich im schlechtesten Fall für einen

Beruf, den sie gar noch nicht wirklich erforscht haben und der allenfalls gar nicht zu ihnen passt (Persönlichkeit, schulische Leistungen, Arbeits-, Lern- und Sozialverhalten). Faktisch heisst das, dass die Jugendlichen die ersten Schritte der Berufswahl überspringen und gleich beim «Entscheiden» ankommen. So kommt es bei einigen der Jugendlichen zur Situation, dass sie lange an einem einzigen Beruf festhalten – in der Befragung der Lernenden hat sich gezeigt, dass es vor allem der Beruf des Informatikers war – und dann irgendwann ermüdet Bilanz ziehen müssen, wenn sie nur Absagen erhalten. Da das in den meisten Fällen erst spät im Jahr passiert, gibt es nicht mehr viele Optionen. Aussagen von Lehrpersonen, der Familie und auch des Berufsberaters, dass der Elektroinstallateur doch immerhin eine Verwandtschaft mit dem ursprünglich angestrebten Beruf hat, tun das Übrige: Der Jugendliche bewirbt sich um eine Lehrstelle als Elektroinstallateur.

Das Elektro-Gewerbe hat jedes Jahr Mühe, die Lehrstellen zu besetzen. Deshalb sind sie oft für jede Bewerbung dankbar und nehmen beim Zeugnis und beim Arbeits-, Lern- und Sozialverhalten Kompromisse in Kauf, damit sie immerhin einen Lernenden haben. Für kleinere Firmen ist ein Lernender – eine «günstige Arbeitskraft» – überlebensnotwendig.

In der Praxis stellt sich dann in einigen Fällen heraus, dass die Lernenden nicht unbedingt die Motivation für den Beruf oder auch nicht das Potenzial dafür haben. In der sehr anspruchsvollen Berufsschule sind sie stark gefordert und können nicht immer dem Unterricht folgen, in der Praxis können sie in der Folge die komplizierteren Aufgaben nicht erledigen, da ihnen das grundlegende Verständnis fehlt. Sie werden dann für Hilfsarbeiten eingesetzt, was wiederum verhindert, dass sie die komplexen Arbeiten lernen können, die den Beruf spannend machen und die am QV geprüft werden.

Für Berufsbildner stellt sich die Herausforderung, dass sie die zum Teil wenig motivierten Lernenden so begleiten, dass sie trotz eines Berufes, den sie nicht unbedingt lernen wollten, trotz der herausfordernden Berufsschule und trotz den teilweise repetitiven Arbeiten Motivation entwickeln können und die Chancen sehen, die sich ihnen bieten.

Damit das Elektro-Gewerbe motivierte und geeignete Elektroinstallateur-Lernende gewinnen kann, muss an verschiedenen Fronten investiert werden: Der Beruf muss an Attraktivität und Prestige gewinnen, die Kommunikation im Betrieb und auf dem Bau muss verbessert werden, der sehr grosse Zeitdruck, der wenig «Spatzig» für die sorgfältige Ausbildung der Lernenden lässt, muss überdacht werden und nicht zuletzt sollen Direktausbildner gefunden werden, die mit Leidenschaft die Jugendlichen auf ihrem Weg in den Beruf begleiten.

Doch noch bevor die Jugendlichen sich auf die Lehrstellensuche machen, müssen sie langsam an den Berufswahlprozess herangeführt werden – und das sollte in der Schule passieren. Mit dem neuen Lehrplan mit dem neuen Gefäss «Berufliche Orientierung» in der

Lektionentafel wird dem Rechnung getragen. Es wäre aber eine Illusion, wenn man davon ausgehen würde, dass das genüge. Es ist ein Schritt in die richtige Richtung. Die für die Berufswahl notwendigen Fähigkeiten sollten aber bereits viel früher in der Schule trainiert werden, ohne dabei das Wort «Berufswahl» zu nennen. Es geht darum, sich Fähigkeiten zu erschliessen, die für das Leben wichtig sind und nicht nur für den kurzen Zeitraum der ersten Berufswahl. Wenn man sich selber gut kennt, hilft einem das nicht nur bei der Lehrstellensuche, sondern ganz generell fürs Leben.

Bei den Eltern verbleibt die Verantwortung, ihren Kindern viele Erlebnisse zu ermöglichen, die sich später allenfalls zu einer Berufsvorstellung verdichten. Wenn Kinder und Jugendliche nur zu Hause am Computer oder am Handy sitzen, erleben sie nur sehr einseitig. Gehen sie nach draussen, stauen sie Bäche, machen sie eine Tannzapfenschlacht, bauen sie Schnee- oder Sandburgen, dann «erleben» sie – ganz nach Pestalozzi – mit «Körper, Seele und Geist».

Positiv stimmt, dass die Missstände sowohl im VSEI, in der Politik als auch in der Schule erkannt wurden. Der einzige Teil, der nicht durch neue Reglemente, Bildungspläne und Lektionentafeln beeinflusst werden kann, ist die Familie. Auch dort sollten vermehrt Anstrengungen unternommen werden, Eltern zu befähigen, ihre Kinder auf dem Weg ins Erwachsenenleben horizontöffnend zu begleiten.

### 7.1 Methodenkritik

Zu Beginn meiner Auseinandersetzung mit dem Thema dieser Arbeit fand ich den Weg über narrative Interviews als denjenigen an, der mir am detailliertesten Einblicke in die wirklichen Themen der Lernenden ermöglicht. Den Leitfaden für die Interviews hatte ich bereits erstellt und machte mich daran, einen Weg zu finden, um Gesprächspartner zu gewinnen. Da stellte sich die Frage, wie ich an vier Lernende komme, die repräsentativ für ihre Kolleginnen und Kollegen sprechen können, denn es ging ja um ein grundsätzliches Thema und nicht um individuelle Geschichten. Diese Schwierigkeit wäre sicher zu meistern gewesen. Den Ausschlag für einen Wechsel zum Fragebogen und somit zur quantitativen Befragung hat dann aber gegeben, dass in meinem Erstkontakt mit den Elektroinstallateur-Lernenden an der Berufsfachschule Bülach eine Klasse vollständig angab, dass sie den Beruf niemals wieder lernen würden. Der Fragebogen war nun die Chance, diese Aussage über drei Klassen hinweg zu verifizieren oder zu falsifizieren. Aufgrund meines Einsatzes an der Berufsfachschule Bülach im September 2017 wusste ich schon einigermaßen, wo bei den Lernenden «der Schuh drückt», deshalb konnte ich den Fragebogen erstellen und damit genau die ergänzenden Aussagen abholen, die ich zur Beantwortung meiner diversen Fragen brauchte.

Da mir die Berufsfachschule Bülach gestattete, die Befragung im Rahmen des allgemeinbildenden Unterrichts in den Räumlichkeiten der Schule durchzuführen, bekam ich

sämtliche Fragebögen zur selben Zeit zurück – und die Rücklaufquote war ein Thema, mit dem ich mich nicht auseinandersetzen musste.

Ein weiterer Grund, weshalb ich mich für die Fragebögen entschied, war mein grosser Respekt vor der Analyse der Interviews. Ich hatte mich zwar schon einzulesen begonnen, da ich ja ursprünglich diese Methode anwenden wollte, dann wurde mir klar, dass ich als Excel-Ausbildner keine grosse Mühe haben werde, um die grossen Datenmengen aufzuarbeiten und auszuwerten. Diese Annahme wurde dann auch bestätigt.

Der Fragebogen half auch dabei, punktgenau diejenigen Informationen abzuholen, die ich haben wollte. Dabei bestand die Gefahr, dass in der Erarbeitung der Fragen etwas vergessen wird. Ich habe den Fragebogen einige Male überarbeitet, weil die Formulierung in Fragestellungen unklar war oder weil sich Fragen als sinnlos herausstellten.

Um mich abzusichern, dass alle Lernenden über ihre Zeugnisse der 2. Sek Bescheid wussten, habe ich sie vorgängig gebeten, ihre Zeugnisse mitzubringen. Die Lehrperson für allgemeinbildenden Unterricht hat die Lernenden einmal per Email und zweimal im Klassenchat daran erinnert, dass die Zeugnisse gebraucht würden. Das hat gefruchtet.

## 7.2 Ablauf

In den Weihnachtsferien habe ich die Disposition für die Masterarbeit erarbeitet. Bis zu diesem Zeitpunkt hatte ich mich sehr schwergetan, einen Einstieg zu finden – ich habe deshalb auch alles vor mir hergeschoben. Aber irgendwann hatte ich das Gefühl, dass ich parat bin - jetzt konnte es losgehen.

Nachdem die Disposition und der Fragebogen erarbeitet und vom IAP abgesehnet worden waren, konnte ich mit der Organisation beginnen. Die Berufsfachschule Bülach signalisierte, dass ein idealer Zeitpunkt für die Befragung zwischen Zeugnisabgabe im Januar und den Sportferien sei, da dann «nicht so viel laufe». Für mich passte das, da ich auf eine Abgabe im April zielte und so genug Zeit für die Verschriftlichung der Ergebnisse war.

Um neben «offiziellen» Informationen zum Beruf und der Situation der Elektroinstallateure sowohl in der Lehre wie auch im Beruf zu erhalten, habe ich mit dem Berufsinspektor Kontakt aufgenommen. Meine Absicht war, ein paar gezielte Fragen zu stellen, um die Antworten als Ergänzung in dieser Arbeit zu präsentieren. Herr Voggenhuber stellte sich dann aber als jemand heraus, der sich extrem vertieft mit allen Aspekten des Berufs auseinandersetzt und sehr viel weiss. Deshalb fragte ich ihn spontan, ob ich mit nochmals Kontakt aufnehmen dürfte, wenn ich einen Überblick habe, auf welche Fragen ich noch keine konkreten Antworten gefunden habe. Er willigte sofort ein – machte aber auch deutlich, dass er nicht übermässig viel Zeit dafür hat.



Ein paar Tage später vereinbarten wir einen Termin für ein Telefongespräch. Meine Fragen hatte ich ihm bereits im Voraus zukommen lassen, damit ihm das Gespräch nicht mehr Zeit nimmt als notwendig. Während des Gespräch hat sich Herr Voggenhuber sehr deutlich zum Thema geäußert – so deutlich, dass ich nicht sicher war, ob ich seine Aussagen so in meiner Arbeit verwenden darf. Als ich seine Antworten auf meine Fragen ins Reine geschrieben hatte, habe ich ihn deshalb gebeten, meine Notizen durchzuschauen und mir noch ein klaren OK zu geben.

Als mich Herr Voggenhuber dann bat, ihn anzurufen, dachte ich, dass er seine Antworten zurückziehen wollte -genau das Gegenteil war der Fall. Im zweiten Telefongespräch hat er einige Aussagen konkretisiert und andere noch mehr pointiert.

Nach dem Berufsinspektor war es konsequent mit einem Berufsbildner Kontakt aufzunehmen. Da die Firma Schibli einen Sitz in Kloten hat und viele unserer Jugendlichen aus dem Bezirk Bülach dort in die Lehre gehen, war es naheliegend, den Ausbildungsverantwortlichen für ein Gespräch anzufragen. Als ich Herrn Scherhag per Email über mein Anliegen informierte, stellte ich ihm zur Auswahl, dass wir uns persönlich treffen oder ich ihm die Fragen schriftlich zukommen lasse. Er lud mich zu einem Gespräch an seinen Wirkungsort bei der Schibli AG ein und zeigte mir vor Ort die Infrastruktur, die ihm neben den Praxisorten auf dem Bau für die Ausbildung der Lernenden noch zur Verfügung steht. Gleich wie Herr Voggenhuber vom Mittelschul- und Berufsbildungsamt ist auch Scherhag dafür bekannt, dass er kein Blatt vor den Mund nimmt und sagt, was er denkt. Das sind natürlich sehr angenehme Gesprächspartner, weil man die Fragen direkt stellen kann und klare Antworten bekommt – das Zwischen-den-Zeilen-Lesen entfällt.

Für das Schreiben der Arbeit benötigte ich im Endeffekt mehr Zeit, als ich mir freigeschaufelt hatte. Nachdem sämtliche Fragebögen eingegangen und ausgewertet waren, die Theorie studiert war, veranschlagte ich zwei Wochen à je fünf Tage für das Zusammenstellen und Formulieren. Natürlich war es so, dass ich vieles noch nebenher erledigt habe, weil ich ja zu Hause war – an der Arbeit war ich zunächst nicht so konsequent, wie ich das eingeplant hatte. Als dann aber langsam die Struktur sichtbar wurde, ging es immer besser und am Schluss war ich geradezu im Flow.

### 7.3 Lernzuwachs

Für mich ist diese Arbeit die erste wissenschaftliche Arbeit, die ich verfasst habe. Bisher hatte ich zwar schon einige Arbeiten in teilweise grösserem Umfang zu gestalten, aber die waren sehr praxisorientiert. Meine Diplomarbeit für das Sekundarlehrerstudium war eine Lektionsreihe zu den USA, die vollständig mit allen Arbeitsmaterialien anderen Lehrern als Lehrmittel dienen sollte. Die Herangehensweise war damals anders: Es galt die relevanten

Themen einzugrenzen, sich einzulesen und den Inhalt zu didaktisieren. Es war einleitend ein Bezug zur verwendeten Didaktik gefragt – aber das war nur kurz.

In dieser Arbeit einen wissenschaftlicheren Weg zu beschreiten war eine grosse Herausforderung – auch am Schluss stehe ich vor meiner Arbeit und frage mich: Ist es das, was man in so einer Arbeit erwartet? Immerhin: Es hat nach einigen Anfangsschwierigkeiten angefangen Spass zu machen, als ich die Fragebögen zurück hatte. Auch die beiden Gespräche mit den Experten waren sehr aufschlussreich – abgesehen davon habe ich auch zwei sehr interessante Menschen kennenlernen dürfen.

In der Auseinandersetzung mit dem Thema habe ich viele Erkenntnisse gewonnen, die mich sehr spannend dünken. Der nächste Schritt wäre nun, dass die beteiligten Player – Firmenbesitzer, Politik, Amt und Verbände – gemeinsam die nächsten Schritte überlegen, wie die Zufriedenheit bei den Elektroinstallateurlernenden verbessert werden kann. Ich gehe davon aus, dass damit auch die Berufe der Baubranche attraktiver werden würde, wo ja auch zunehmend kognitiv starke Jugendliche für die Ausbildungen gesucht werden.

Elektroinstallateur ist ein sehr abwechslungsreicher, spannender, anspruchsvoller Beruf, der eine sehr gute Basis für viele verschiedene Weiterbildungswege ist. Vom Inhalt her hätte er das Potenzial ein Trendberuf für stärkere Schülerinnen und Schüler zu sein. Mich hat immer erstaunt, warum der Beruf unter seinem Wert gehandelt wird – jetzt habe ich einen Einblick in die Problematik erhalten.

Falls ich irgendwann wieder eine Arbeit mit ähnlichen Ansprüchen schreiben sollte, werde ich das möglichst mit jemandem zusammen machen. In der Erarbeitung des Konzepts hat mir ein Sparring-Partner gefehlt, mit dem ich hätte um Ideen, Reihenfolgen und Formulierungen ringen können. Einmal mehr habe ich festgestellt, dass ich nicht der «Brüter im stillen Kämmerlein» bin, der am besten alleine an Strategien, Plänen und Konzepten arbeitet. Das habe ich bereits vor der Masterarbeit gewusst, aber irgendwie habe ich dem damals kein Gewicht zugemessen.

## Literaturverzeichnis

- Hirschi, A. & Läge, D. (2006). Hilfreiche Faktoren zur Bewältigung von beruflichen Übergängen: Von der Berufswahlreife zur Übergangsbereitschaft. *Zeitschrift für Beratung und Studium*, 3, 70-74
- Hirschi, A. (2007). Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen: Inhalte, Entwicklung und Förderungsmöglichkeiten. *Career Choice Readiness of Adolescents: Content, Development, and Promotion Possibilities (Dissertation)*. Zürich: Universität Zürich
- Hirschi, A. & Läge, D. (2008). Increasing secondary student's career choice readiness: Evaluation of a theoretically-derived one-day career workshop. Zürich: University, Department of Psychology
- Hirschi, A. (2009), *Journal of Vocational Behavior* 74, 145–155  
Hirschi\_2009\_Career+adaptability+development+in+adolescence.pdf
- Jungo, D. & Egloff, E. (2018). *Berufswahltagbuch*. Bern: Schulverlag Plus
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247–259
- Schmid, R. (2015). *Wegweiser zur Berufswahl*. Bülach: S&B Institut für Berufs- und Lebensgestaltung AG
- Seifert, K.H. (1977). Theorien der Berufswahl und der beruflichen Entwicklung.  
In: K.H. Seifert, H.-H.Eckhardt, W. Jaide (Hrsg.): *Handbuch der Berufspsychologie*. Göttingen: Verlag für Psychologie, S. 187.
- Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper& Row.
- Super, D. E. (1963). Self-concepts in Vocational Development. Pp. 1–16 in: *Career Development: Self-concept Theory*, edited by D. E. Super, R. Starishevski, N. Matlin, and J. P. Jordaan. New York: College Entrance Examination Board.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In: D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice (2nd ed., pp. 197–262)*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Super, D. E., Savickas, M. L. and Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. Pp. 121–178 in *Career choice and development*. 3rd ed., edited by D. Brown, L. Brooks, and Associates. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

*Onlinezugriffe*

Bildungsstatistik Kanton Zürich (2017, Datenbestand 2016). Schul- und Berufswahl.

Verfügbar unter: [https://www.bista.zh.ch/\\_sbw/sbw\\_main.aspx#marke1](https://www.bista.zh.ch/_sbw/sbw_main.aspx#marke1)

D-EDK (2016). Lehrplan 21. Verfügbar unter:

<http://v-ef.lehrplan.ch/index.php?code=b|13|0&la=yes>

Laufbahnzentrum Zürich (2015). Elektroinstallateur/in EFZ. SWISSDOC 0.440.1.0. Bern:

SDBB. Verfügbar unter: <https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/1900?id=3062>

Lehmann, T. (2015). 1. Lehrjahr Dokumentation Nr. 02. Selbständiges Arbeiten.

Berufsdokumentation für Elektroinstallateur-Lernende. Zürich: VSEI.

Verfügbar unter:

[https://www.vsei.ch/fileadmin/eyebase/21\\_Berufsbildung/Grundbildungen/Elektroinstallateur%28in%29%20EFZ/\\_Dokument/DE/EI\\_1LJ\\_Arbeiten.jpg](https://www.vsei.ch/fileadmin/eyebase/21_Berufsbildung/Grundbildungen/Elektroinstallateur%28in%29%20EFZ/_Dokument/DE/EI_1LJ_Arbeiten.jpg)

SBFI (2015). Verordnung des SBFI über die berufliche Grundbildung. Verfügbar unter:

Elektroinstallateurin/Elektroinstallateur mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ), 412.101.220.45, vom 27. April 2015 (Stand 1. Januar 2018)

SDBB (2013). Bildungsbericht – berufliche Grundbildung. Verfügbar unter:

[http://lv.berufsbildung.ch/dyn/bin/22506-22531-1-bildungsbericht\\_de\\_2013\\_interaktiv.pdf](http://lv.berufsbildung.ch/dyn/bin/22506-22531-1-bildungsbericht_de_2013_interaktiv.pdf)

SDBB (2018). myBerufswahl. Verfügbar unter:

<https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/61007>

VSEI (2015). Bildungsplan Elektroinstallateurin EFZ / Elektroinstallateur EFZ. Verfügbar unter:

[https://www.vsei.ch/fileadmin/eyebase/21\\_Berufsbildung/Grundbildungen/Elektroinstallateur%28in%29%20EFZ/\\_Dokument/DE/VSEI\\_Bildungsplan\\_2015\\_EI.pdf](https://www.vsei.ch/fileadmin/eyebase/21_Berufsbildung/Grundbildungen/Elektroinstallateur%28in%29%20EFZ/_Dokument/DE/VSEI_Bildungsplan_2015_EI.pdf)

## Selbständigkeitserklärung

Zürcher Hochschule  
für Angewandte WissenschaftlerIAP  
Institut für Angewandte  
Psychologie

www.iap.zhaw.ch

## Selbständigkeits- und Herausgabeerklärung

MAS-Arbeit: Unzufriedene Elektroinstallateur-Lernende  
im Studiengang: MAS BSLB F2016

Selbständigkeitserklärung Studierende

Erklärung des MAS-Studierenden /der MAS-Studierenden Christoph Künzli

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Alle wörtlichen oder sinngemäss verwendeten Gedanken, Aussagen und Argumente sind unter Angabe der Quellen (einschliesslich elektronischer Medien) kenntlich gemacht. Die vorliegende Arbeit oder Auszüge daraus wurden in keiner anderen Prüfung vorgelegt.

Gossau, 08.04.2018 .....  
(Ort, Datum)

  
(Unterschrift des Verfassers/der Verfasserin)

Die MAS Arbeiten sind grundsätzlich öffentlich zugänglich. In begründeten Fällen können Einschränkungen der Herausgabe festgelegt werden. In einzelnen Fällen werden die MAS Arbeiten elektronisch auf der ZHAW Internetseite veröffentlicht. Diese elektronische Veröffentlichung beinhaltet jedoch keinen rechtlichen Anspruch auf eine Publikation.

Herausgabeerklärung Betreuungsperson

Die vorliegende MAS-Arbeit darf

- Uneingeschränkt herausgegeben werden  
 Nur unter Aufsicht der Betreuungsperson oder der Studiengangleitung eingesehen und nicht vervielfältigt werden  
 Nicht herausgegeben werden

Zürich, 5.6.2018 .....  
(Ort, Datum)

  
(Unterschrift der Betreuungsperson)

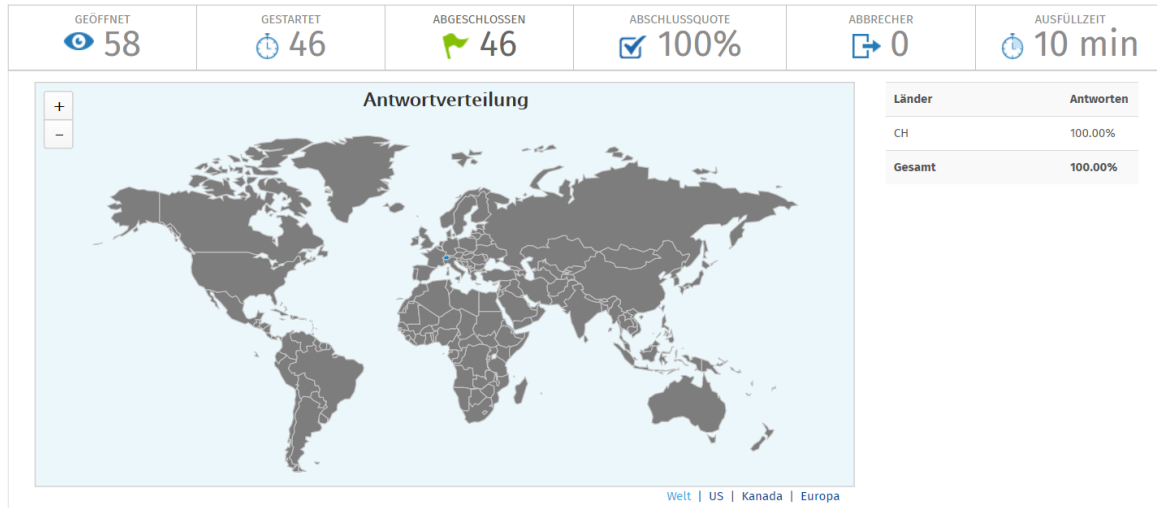
## Anhang

### Fragebogen

#### Teilnehmer-Statistik

##### Ihre Berufswahl

In einer Umfrage im Herbst 2017 haben sämtlichen Lernenden des 4. Lehrjahres Elektroinstallateur angegeben, dass sie diesen Beruf nicht mehr lernen würden. In diesem Fragen geht es darum, dem Grund dafür auf die Spur zu kommen. Bitte nehmen Sie sich die Zeit, diesen Fragebogen sorgfältig auszufüllen.



## Fragebogen mit Abhängigkeiten der Fragen (Logik)

2.4.2018

Survey : Ihre Berufswahl



Umfragen ▾

Upgrade jetzt durchführen



Validierung ▾	Separator ▾	✎ Ausgewählte Fragen aktualisieren	✎ Umfragebreite ändern	🗑️ Ausgewäh
<input type="checkbox"/>	Frage			Logik
<input type="checkbox"/>	<p>Einverständniserklärung für Arbeiten, die im Rahmen von Weiterbildungsvorhaben des IAP (Institut für Angewandte Psychologie) verfasst werden.</p> <p>Titel der Arbeit: Unzufriedene Elektroinstallateur-Lernende: Wie ist ihre Berufswahl gelaufen? Untersucht am Beispiel von Lernenden an der Berufsfachschule Bülach im Februar 2018.</p> <p>Verantwortliche Betreuerin der Arbeit: Sarah Ellenberger, Dozentin IAP, Dipl. Psychologin FH, dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin</p> <p>Beschreibung der Arbeit: Im September 2017 war ich als zugeteilter Berufsberater in den verschiedenen Elektroinstallateur-Klassen in Bülach, um über die Möglichkeiten nach der Lehre zu berichten. Meine Umfrage zur Berufszufriedenheit bei den Lernenden führte zum damaligen Zeitpunkt zu einem überraschenden Resultat: Eine grosse Zahl der Lernenden gaben in einer anonymen Befragung an, dass sie sich nicht mehr für eine Ausbildung zum Elektroinstallateur entscheiden würden. Ich möchte in dieser Masterarbeit herausfinden, warum das so ist.</p> <p>Als TeilnehmerIn dieser Umfrage ist es notwendig, dass Sie Ihr Einverständnis geben. Lesen Sie bitte vor dem Ausfüllen des Fragebogens folgende Punkte durch:            Ich nehme zur Kenntnis, dass ich an einer Weiterbildungsarbeit teilnehme.            Meine Daten werden vertraulich behandelt und anonymisiert. Mein Name wird in keiner Publikation oder andersartiger Wiedergabe der Ergebnisse erwähnt.            Die Weitergabe meiner Daten erfolgt anonym.            Die Daten, welche im Rahmen der Weiterbildungsarbeit über mich erhoben werden, dürfen für weitere Auswertungen verwendet werden.            Auch für diese weiteren Auswertungen gilt die Zusicherung der Anonymität.            Ich erkläre hiermit, dass ich über Inhalt und Zweck der Weiterbildungsarbeit informiert worden bin.</p> <p>Besten Dank für Ihre Mitarbeit.            Für Fragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung:            Christoph Künzli, christoph.kuenzli@sikey.net</p> <p style="text-align: center;">----- Seitenumbruch -----</p>			
<input type="checkbox"/>	<p>Bitte bestätigen Sie, dass Sie den Intro-Text gelesen haben und mit den Bedingungen dieser Umfrage einverstanden sind. Durch einen Klick auf die Schaltfläche "zurück" oben links, können Sie sich den Intro-Text nochmals anzeigen lassen.</p> <p style="text-align: center;">*</p>			<b>Validation</b>

<https://eu.questionpro.com/a/editSurvey.do?lcfpn=false#>

1/5

2.4.2018

Survey : Ihre Berufswahl

<input type="checkbox"/>	Wie lautet Ihre Email-Adresse? (Wird vertraulich behandelt und nur gebraucht, wenn etwas unklar ist.)	
<input type="checkbox"/>	In welchem Jahr sind Sie geboren? *	<b>Validation</b>
<input type="checkbox"/>	Welche Schulstufe haben Sie besucht? *	<b>Validation</b>
<input type="checkbox"/>	In welchem Betrieb arbeiten Sie? (freiwillige Angabe)	
<input type="checkbox"/>	Wie hoch ist Ihr gegenwärtiger Notenschnitt in der Berufsschule? *	<b>Validation</b>
<input type="checkbox"/>	Angabe in Stunden *	<b>Validation</b>
<input type="checkbox"/>	Ihre Einschätzung: Wie werden Sie das QV (LAP) bestehen? *	<b>Validation</b>
<input type="checkbox"/>	Sie haben angegeben, dass Sie das QV voraussichtlich nicht bestehen werden. An was liegt das? Sie können auch beide Möglichkeiten ankreuzen. * -----Show / Hide Logic aktiviert - Seitenumbruch nicht erlaubt -----	<b>Validation</b> <b>Show/Hide Logic</b> Prüfung nicht bestehen » Defa Hide, If Match : Show
<input type="checkbox"/>	Sie haben angegeben, dass Sie voraussichtlich die theoretische LAP (QV) nicht bestehen werden. Woran liegt das? Sie können auch beide Möglichkeiten ankreuzen. * -----Show / Hide Logic aktiviert - Seitenumbruch nicht erlaubt -----	<b>Validation</b> <b>Show/Hide Logic</b> Theorie nicht bestehen » Defa Hide, If Match : Show
<input type="checkbox"/>	Sie haben angegeben, dass Sie voraussichtlich bei der praktischen Lehrabschlussprüfung Mühe haben werden. Warum ist das so? * -----Show / Hide Logic aktiviert - Seitenumbruch nicht erlaubt -----	<b>Validation</b> <b>Show/Hide Logic</b> Praxis nicht bestehen » Defaul Hide, If Match : Show
<input type="checkbox"/>	Würden Sie sich nochmals für eine Lehre als Elektroinstallateur entscheiden? *	<b>Validation</b>
<input type="checkbox"/>	Sie haben angegeben, dass Sie nicht nochmals eine Lehre als	<b>Show/Hide Logic</b>

<https://eu.questionpro.com/a/editSurvey.do?lcfpn=false#>

2/5



2.4.2018

Survey : Ihre Berufswahl

Elektroinstallateur machen würden. Nennen Sie Gründe dafür.

Ja/Nein » Default : Hide, If Match : Show

----- Show / Hide Logic aktiviert - Seitenumbruch nicht erlaubt -----

Waren Sie während der 2. Sek bereit, sich intensiv mit der Berufswahl auseinanderzusetzen? \*

**Validation**

Was hätten Sie gebraucht, damit Ihnen die Berufswahl leichter gefallen wäre?

Die erste Phase der Berufswahl ist immer das Kennenlernen der eigenen Vorlieben, Interessen, Fähigkeiten und Talente. Wo haben Sie sich damit beschäftigt? \*

**Validation**

Wie haben Sie sich über die verschiedenen Berufe informiert? (Sie können mehrere ankreuzen.) \*

**Validation**

Haben Sie als Elektroinstallateur geschnuppert? \*

**Validation**

Haben Sie während der Schnupperlehre einen realistischen Einblick in den Beruf des Elektroinstallateurs bekommen?

**Show/Hide Logic**  
geschnutter als EI » Default : Hide, If Match : Show

----- Show / Hide Logic aktiviert - Seitenumbruch nicht erlaubt -----

Was hätten Sie in der Schnupperlehre unbedingt noch sehen/erleben müssen, damit Sie einen realistischen Einblick in den Beruf des Elektroinstallateurs erhalten hätten?

**Show/Hide Logic**  
realistischer Eindruck » Default : Hide, If Match : Show

----- Show / Hide Logic aktiviert - Seitenumbruch nicht erlaubt -----

Haben Sie sich selber um Ihre Schnupperlehren gekümmert? \*

**Validation**  
**Show/Hide Logic**  
schnuppi ja/nein » Default : Hide, If Match : Show

----- Show / Hide Logic aktiviert - Seitenumbruch nicht erlaubt -----

Warum haben Sie sich schlussendlich für eine Lehre als Elektroinstallateur entschieden? \*

**Validation**

Wenn Sie jetzt nochmals in der 2. Sekundarschule wären, welchen Beruf würden Sie wählen? \*

**Validation**

<https://eu.questionpro.com/a/editSurvey.do?lcfpn=false#>

3/5

2.4.2018

Survey : Ihre Berufswahl

<input type="checkbox"/>	Notieren Sie hier alle Berufe, für die Sie sich in der Berufswahlphase ernsthaft interessiert haben - zuoberst derjenige Beruf, für den Sie sich am meisten interessierten. *	<b>Validation</b>
<input type="checkbox"/>	Notieren Sie hier, für welche Berufe Sie sich neben dem Elektroinstallateur ebenfalls beworben haben.	
<input type="checkbox"/>	Was waren Gründe für Absagen?	
<input type="checkbox"/>	Haben Sie sich während der Berufswahlphase im biz (Berufsinformationszentrum) beraten lassen (Einzelberatung)?	
<input type="checkbox"/>	Wie fest hat Ihnen Ihr Berufsberater/Ihre Berufsberaterin im biz (Berufsinformationszentrum) in der Berufswahlphase geholfen? ACHTUNG: Der Wert -- bedeutet, dass Sie in diesem Bereich gar keine Unterstützung in Anspruch genommen haben! beim Finden des richtigen Berufes mit Tipps beim Suchen von Schnupperlehrstellen mit Tipps beim Suchen von Lehrstellen beim Schreiben von Bewerbungen ----- Show / Hide Logic aktiviert - Seitenumbruch nicht erlaubt -----	<b>Show/Hide Logic</b> nicht biz » Default : Show, If Ma Hide
<input type="checkbox"/>	Warum haben Sie sich nicht im biz (Berufsinformationszentrum) beraten lassen? ----- Show / Hide Logic aktiviert - Seitenumbruch nicht erlaubt -----	<b>Show/Hide Logic</b> nicht biz » Default : Hide, If Ma Show
<input type="checkbox"/>	Wie fest haben Ihnen Ihre Eltern/Freunde/Lehrpersonen bei der Berufswahl geholfen? Eltern Freunde Lehrpersonen	
<input type="checkbox"/>	Betreffend Sekundarschule: Sind Sie gerne in die Schule gegangen? *	<b>Validation</b>
<input type="checkbox"/>	Wie waren Ihre Leistungen im Sommer-Zeugnis der 2. Sekundarschule ("Lehrstellenzeugnis")? * Mathematik Deutsch Werken Englisch Natur & Technik	<b>Validation</b>

<https://eu.questionpro.com/a/editSurvey.do?lcfpn=false#>

4/5

2.4.2018

Survey : Ihre Berufswahl

<input type="checkbox"/>	<p>Wo waren im Arbeits- und Sozialverhalten im Sommer-Zeugnis der 2. Sekundarschule ("Lehrstellenzeugnis") Ihre "Kreuzchen"? *</p> <p>Erscheint pünktlich und ordnungsgemäss zum Unterricht          Beteiligt sich aktiv am Unterricht          Arbeitet konzentriert und ausdauernd          Gestaltet Arbeiten sorgfältig und zuverlässig          Kann mit anderen zusammenarbeiten          Schätzt die eigene Leistungsfähigkeit realistisch ein          Akzeptiert die Regeln des schulischen Zusammenlebens          Begegnet den Lehrpersonen und den Mitschülerinnen und</p>	<b>Validation</b>
<input type="checkbox"/>	<p>Wie viele ENTSCHULDIGTE Absenzen hatten Sie im Sommer-Zeugnis der 2. Sekundarschule ("Lehrstellenzeugnis")? *</p>	<b>Validation</b>
<input type="checkbox"/>	<p>Wie viele UN-ENTSCHULDIGTE Absenzen hatten Sie im Sommer-Zeugnis der 2. Sekundarschule ("Lehrstellenzeugnis")? *</p>	<b>Validation</b>
<input type="checkbox"/>	<p>Habe Sie noch einen Tipp für die Jugendlichen, die momentan in der Berufswahlphase sind? Auf was sollen sie beim Ausschuchen eines Berufes unbedingt schauen?</p>	
<input type="checkbox"/>	<p>Vielen Dank, dass Sie sich an dieser Umfrage beteiligt haben. Sobald die Masterarbeit eingereicht und angenommen ist, werde ich Ihrem Lehrer für Allgemeinbildung eine Kopie zukommen lassen.</p> <p>Ich wünsche Ihnen alles Gute fürs QV und einen spannenden beruflichen Werdegang.</p> <p>Christoph Künzli</p> <p>----- Automatische Logic Pause -----</p>	<p><b>Branching/Skip Logic</b>          Ende der Umfrage » Thank You</p>

Validierung ▾ Separator ▾ [Frage-Codierung aktualisieren](#) [Umfragebreite ändern](#) [Ausgewählte](#)

New Feature! Schedule automated deployment with the WorkForce Pulse Application

[Read More](#)

Student Research Sponsorship

© 2018 QuestionPro

<https://eu.questionpro.com/a/editSurvey.do?lcfpn=false#>

5/5