



Masterarbeit im Rahmen des Master of Advanced
Studies ZFH in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

**Möglichkeiten und Grenzen eines Mentorats bei schu-
lisch schwächeren Jugendlichen**

Eine quantitative Untersuchung der Mentorate von Sek C –
Schülern auf Lehrstellensuche

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

vorgelegt von

Kathrin Bucher

am

27. Februar 2015

Referentin: Barbara Nikles, Sozialarbeiterin BSc., dipl.
Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin

„Diese Arbeit wurde im Rahmen der Ausbildung an der ZHAW, **IAP
Institut für Angewandte Psychologie**, Zürich verfasst. Eine Publi-
kation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP“.

Abstract

Seit Juli 2006 gibt es im Kanton Zürich das Mentoringangebot ‚Ithaka‘, bei dem Jugendliche von Freiwilligen begleitet werden bei ihrer Lehrstellensuche. Dieses Angebot richtet sich an Jugendliche, die wenig oder keine Unterstützung erhalten von ihren Eltern oder andern ihnen nahe stehenden Bezugspersonen, jedoch auf Unterstützung angewiesen sind. Das Angebot ist ursprünglich als Projekt gestartet und ist seit Januar 2012 vom Regierungsrat in ein festes Angebot der kantonalen Berufsberatung überführt worden. Kürzlich wurde ebenfalls vom Regierungsrat die weitere Finanzierung zugesichert bis Ende 2018. Aktuell beteiligen sich knapp 200 Freiwillige als Mentorinnen und Mentoren.

Obwohl es seit zwei Jahren wieder mehr Lehrstellen gibt als früher gelingt es dennoch einigen Jugendlichen nicht, eine Lehrstelle zu bekommen. Gemäss dem Bundesamt für Statistik hatten im Juli 2014 von 12'400 Schulabgänger/innen 510 noch keine Anschlusslösung. Ein möglicher Grund dafür, der auch in der Literatur wissenschaftlich belegt ist, könnten schlechte schulische Leistungen sein, so dass diese Jugendlichen den Anforderungen der Berufsfachschulen nicht genügen würden. In dieser Arbeit wird mit einer quantitativen Erhebung untersucht, welches die Möglichkeiten und Grenzen eines Mentorats sind bei schulisch schwächeren Jugendlichen. Dabei wird untersucht, welche Ressourcen der Jugendlichen sich positiv auf die Lehrstellensuche ausgewirkt haben und welches eher Misserfolgskfaktoren darstellten. Dazu wurden 20 Mentorinnen und Mentoren mittels Onlinefragebogen befragt.

Die Ergebnisse zeigen, dass es einerseits tatsächlich Ressourcen gibt, die sich positiv auswirken bei der Lehrstellensuche und somit zum Erfolg beitragen. Primär sind dies Persönlichkeitseigenschaften wie Motivation und Zuverlässigkeit.

Andererseits hat sich gezeigt, dass schlechte Noten (neben andern Faktoren) die Lehrstellensuche tatsächlich erschweren oder sogar verunmöglichen. Diese Ergebnisse können allerdingst nur als Tendenzen betrachtet werden da die Stichprobe mit $N=20$ nicht repräsentativ ist. Trotzdem sind die erhaltenen Resultate dank standardisiertem Fragebogen miteinander vergleichbar. Dadurch können trotzdem Aussagen gemacht werden zu Möglichkeiten und Grenzen eines Mentorats bei schulisch schwächeren Jugendlichen.

Inhaltsverzeichnis

ABSTRACT	1
1. EINLEITUNG	4
1.1 Zielsetzung und Fragestellung	4
1.2 Inhaltliche Eingrenzung	5
1.3 Aufbau der Arbeit	6
2. THEORETISCHER HINTERGRUND	7
2.1 Berufsbildung in der Schweiz	7
2.2 Übergang I – von der Schule in die Berufsbildung	8
2.2.1 Welche Rolle spielen Schulnoten bei der Lehrstellensuche?	10
2.2.2 Schwächere Schulleistungen als Risiko bei der Lehrstellensuche?	11
2.2.3 Schwächere Schulleistungen als relatives Ausschlusskriterium am Ausbildungsmarkt	15
2.3 Mentoring in der Berufsbildung	17
2.3.1 Chancen von Mentoringangeboten	21
2.3.2 Grenzen von Mentoringangeboten	21
2.3.3 Auszug aus dem Konzept Mentoring ‚Ithaka‘	22
3. METHODE	23
3.1 Auswahl der Erhebungsmethode sowie der Stichprobe	23
3.2 Gestaltung des Fragebogens und Zeitraum der Befragung	24
3.3 Aufbereitung der Daten	24
3.4 Kritische Hinterfragung der Methode	25

4. ERGEBNISSE	26
4.1 Allgemeine Daten und Ergebnisse	26
4.2 Ressourcen der Jugendlichen	28
4.3 Erfolgsfaktoren für die Lehrstellensuche	31
4.4 Schwierigkeiten der Jugendlichen	32
4.5 Erschwerende Faktoren für die Lehrstellensuche	34
4.6 Mögliche Faktoren, wenn keine Lehrstelle gefunden wurde	35
5. DISKUSSION UND AUSBLICK	37
5.1 Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse	37
5.2 Weiterführende Überlegungen	45
5.3 Handlungsempfehlungen für die Praxis	46
5.4 Ausblick auf weitere Forschungsthemen	48
5.5 Methodenkritik	49
6. ZUSAMMENFASSUNG	50
LITERATURVERZEICHNIS	52
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	54
ANHANG	55
Konzept Mentoring ‚Ithaka‘	
Fragebogen	
Selbständigkeits- und Herausgabeerklärung	

1 Einleitung

„Der Übergang von der obligatorischen Schule in die Sekundarstufe II (Übergang I) stellt eine sensible und wichtige Phase in der Entwicklung der Jugendlichen dar. Diese Phase entscheidet über ihren weiteren Ausbildungsweg und stellt damit eine erste Weiche für die Zukunft. Entsprechend wichtig ist eine Begleitung und Unterstützung von Bezugspersonen oder Fachleuten“ (Bericht des Bundesrates, 2013).

An Jugendliche in diesem Übergang, die keine oder fast keine Unterstützung bekommen von den Eltern oder von andern Bezugspersonen richtet sich seit Sommer 2006 das Mentoringangebot der Berufsberatung des Kantons Zürich. Ehrenamtlich tätige Erwachsene mit Berufserfahrung begleiten und unterstützen diese Jugendlichen als Mentor oder Mentorin bei der Lehrstellensuche.

Es wurden in einer Überblickstudie verschiedene Faktoren und Einflüsse untersucht, die beim Übergang I bedeutend sind. Ein Faktor betrifft die Persönlichkeit der Jugendlichen. Dazu gehören auch die Schulleistungen und der Schultyp (Häfeli & Schellenberg, 2009)

Es ist zudem bekannt und durch verschiedene Untersuchungen belegt (s. Theoretischer Teil), dass sich dieser Übergang für schulisch schwächere Jugendliche schwierig gestalten kann und sie in Fachkreisen als sogenannte Risikoschüler/innen bezeichnet werden (Moser & Lanfranchi, 2008).

Genau hier setzt diese Arbeit an. Mittels quantitativer Erhebung wird differenziert untersucht, welche Faktoren bzw. Ressourcen von Jugendlichen und/oder welche Unterstützungsmöglichkeiten eines Mentorats sich positiv ausgewirkt haben und welche Faktoren sich als eher erschwerend erwiesen haben.

Nachfolgend werden Zielsetzung und Fragestellung (1.1), die inhaltliche Eingrenzung (1.2) sowie der Aufbau der Arbeit (1.3.) thematisiert.

1.1 Zielsetzung und Fragestellung

In vorliegender Arbeit werden die Möglichkeiten und Grenzen eines Mentorats bei schulisch schwächeren Jugendlichen untersucht. Dazu sind Mentor/innen mittels Online-Fragebogen befragt worden, die eine/n Jugendliche/n aus der 3. Sek C bei der Lehrstellensuche begleitet haben.

Folgende Fragestellungen werden gestellt und werden aufgrund der erhaltenen Ergebnisse beantwortet:

- 1. Welche Ressourcen begünstigen eine erfolgreiche Lehrstellensuche bei schulisch schwächeren Jugendlichen?**
- 2. Was konnte ein Mentorat beitragen zum Erfolg?**
- 3. Welche Faktoren erschwerten die Lehrstellensuche?**
- 4. Was waren mögliche Gründe, wenn keine Lehrstelle gefunden werden konnte?**

1.2 Inhaltliche Eingrenzung

Ob Jugendliche eine Lehrstelle bekommen oder nicht hängt nicht nur von ihren schulischen Leistungen oder dem besuchte Schultyp ab. Es ist wissenschaftlich belegt, dass neben andern Einflüssen Faktoren wie Selbst- und Sozialkompetenzen (z.B. Motivation, Zuverlässigkeit, Teamfähigkeit, Interesse usw.) auch eine grosse Rolle spielen. Ebenfalls durch verschiedene wissenschaftliche Untersuchungen belegt ist die Tatsache, dass sich ein Migrationshintergrund in vielen Fällen als nachteilig für das Erhalten einer Lehrstelle auswirkt (s. Theoretischer Teil).

In vorliegender Arbeit werden bewusst schulisch schwächere Jugendliche fokussiert. Konkret sind dazu Schüler/innen ausgewählt worden die die tiefste Stufe der Sekundarschule, die Sek C besucht haben. Im Gegensatz zu schulisch stärkeren Jugendlichen in der Sek B (= mittlere Stufe) oder Sek A (= höchste Stufe) verfügen sie häufig über weniger Ressourcen als schulisch stärkere Jugendliche und haben dadurch ein erhöhtes Risiko, bei der Lehrstellensuche keinen Erfolg zu haben. Somit können sich zahlreiche erschwerende Einflüsse summieren. Das führt einerseits dazu, dass die Lehrstellensuche für schulisch schwächere Jugendliche mit besonderen Herausforderungen verbunden ist, andererseits kann dadurch die Mentoratsarbeit umso anspruchsvoller sein. Diese Tatsachen und Überlegungen gaben den Ausschlag für die Themenwahl der vorliegenden Arbeit. Dabei bezieht sich die inhaltliche Eingrenzung darauf, dass lediglich Schüler/innen aus der Sek C untersucht wurden um den Rah-

men der Arbeit nicht zu sprengen. Grundsätzlich werden auch Jugendliche aus der Sek B und der Sek A in ein Mentorat aufgenommen.

1.3 Aufbau der Arbeit

Vorliegende Arbeit gliedert sich in einen theoretischen und einen empirischen Teil. Im Theoretischen Hintergrund (Kapitel 2) werden Untersuchungsergebnisse diverser Studien aus den letzten zehn Jahren aufgezeigt zu Themen, die für die Arbeit relevant sind: Berufsbildung in der Schweiz, Untersuchungen zum Übergang von der Schule in die Berufsbildung, sowie verschiedene Beiträge zum Thema Mentoring in der Berufsbildung.

Im empirischen Teil (Kapitel 3) wird auf die Methode der Datenerhebung eingegangen, das Vorgehen sowie die Stichprobe werden beschrieben und die Datenaufbereitung wird beleuchtet.

In Kapitel 4 werden dann die Untersuchungsergebnisse vorgestellt und münden in Kapitel 5 in eine Interpretation und Diskussion der Ergebnisse sowie in einen Ausblick mit weiteren möglichen Forschungsthemen und mit (Handlungs)empfehlungen für die Mentoratsarbeit mit schulisch schwächeren Jugendlichen. Mit einer Zusammenfassung in Kapitel 6 wird die vorliegende Arbeit abgeschlossen.

2 Theoretischer Hintergrund

In diesem Kapitel wird unter 2.1 zunächst auf die Berufsbildung in der Schweiz eingegangen. Danach folgen Ergebnisse aus verschiedenen Untersuchungen zum Thema „Übergang I – von der Schule in die Berufsbildung“ unter 2.2. Nachfolgend wird beleuchtet, welche Rolle Schulnoten bei der Lehrstellensuche spielen (2.2.1). In verschiedenen Studien wird der Einfluss der Schulnoten auf die Lehrstellensuche kontrovers diskutiert: Es folgen daher zuerst einige Studienergebnisse zum Thema „Schwächere Schulleistungen als Risiko bei der Lehrstellensuche“ unter 2.2.2. Als Kontrapunkt folgen anschliessend Studienergebnisse zum Thema „Schwächere Schulleistungen als relatives Ausschlusskriterium am Ausbildungsmarkt (2.2.3). Abschliessend folgt das Unterkapitel „Mentoring in der Berufsbildung“ unter 2.3 und darunter je ein Abschnitt zum Thema „Chancen von Mentoringangeboten (2.3.1), Grenzen von Mentoringangeboten (2.3.2) sowie das Konzept Mentoring ‚Ithaka‘ unter 2.3.3.

2.1 Berufsbildung in der Schweiz

Der Bericht des Bundesrats hält fest (2013):

In der Schweiz entscheiden sich zwei von drei Jugendlichen nach Abschluss der obligatorischen Schule für die Berufsbildung (Lehre EFZ = Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis oder Eidgenössisches Berufsattest EBA). Sie stellt damit die bedeutendste Erstausbildung dar, ermöglicht den Jugendlichen den Einstieg in die Arbeitswelt und versorgt die Wirtschaft mit qualifiziertem Nachwuchs an Fach- und Führungskräften.

Für die berufliche und soziale Integration ist ein nachobligatorischer Abschluss von grösster Bedeutung. Die Erhöhung der Abschlussquote auf Sekundarstufe II gehört deshalb zu den bildungspolitischen Zielen, die Bund und Kantone 2011 gemeinsam festgelegt haben. (S. 4)

Zu den Hilfestellungen, die für Jugendliche im Prozess der Berufswahl, bei der Lehrstellensuche oder während der Ausbildung zur Verfügung stehen, gehören Berufsberatung, Brückenangebote, Coaching- und Mentoringprogramme, das Case Management Berufsbildung oder die fachkundige individuelle Begleitung. Auch individuelle Lehrverlängerungen sind möglich. Mit dem aktuel-

len Berufsbildungsgesetz wurde 2004 zudem die zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) eingeführt. (S. 5)

Häfeli und Schellenberg (2009) erwähnten, dass 95% der Jugendlichen bis zum Jahre 2020 einen Abschluss in der Sekundarstufe II erreichen sollen. Sie beschrieben, dass dies die Leitlinien deklarierten, die im Oktober 2006 gemeinsam von den Kantonen, den Spitzenverbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer und den zuständigen Bundesämtern verabschiedet wurden. Dieser Zielsetzung liege die Überlegung zugrunde, dass ohne einen allgemein bildenden und / oder berufsqualifizierenden Abschluss auf der Sekundarstufe II die Chancen für eine erfolgreiche berufliche Entwicklung und eine gute gesellschaftliche Integration deutlich vermindert seien.

2.2 Übergang I – von der Schule in die Berufsbildung

Grütter (2003) stellt Folgendes fest:

Die Weichen für eine nachobligatorische Ausbildung werden im schweizerischen Bildungssystem früh gestellt, nämlich bereits beim Übertritt von der Primarschule in die gegliederte Sekundarstufe. Wer eine Sekundarstufe mit Grundanforderungen besucht (Sek C) hat es unabhängig von individuellen Fähigkeiten und Leistungen sehr viel schwieriger, einen Ausbildungsplatz zu finden und trifft auf stark eingeschränkte Wahlmöglichkeiten.

Bei der Zuweisung der Kinder in unterschiedliche Sekundarschultypen spielt die soziale Herkunft eine entscheidende Rolle. Schülerinnen und Schüler aus einem Elternhaus mit schwachem sozioökonomischen Status sowie Migrantinnen und Migranten sind im Grundniveau deutlich übervertreten. Seit PISA ist bekannt, dass die Schweiz zu denjenigen Ländern gehört, in denen die Herkunft grossen Einfluss auf den Schulerfolg ausübt. Die Wahrscheinlichkeit, einem höheren oder tieferen Schultyp zugewiesen zu werden, hängt in unserem Land signifikant vom familiären Hintergrund ab. Sozial schwache und viele ausländische Jugendliche haben somit stark eingeschränkte Chancen, sich gute Ausgangspositionen für die Berufswahl zu sichern. (S. 36)

Im Bericht des Bundesrates (2013) ist nachzulesen, dass grundsätzlich der Faktor Bildung immer mehr an Bedeutung gewinnt. Dies infolge der gesellschaftlichen Wandlungsprozesse, der Globalisierung und des internationalen Wettbewerbs. Der Abschluss einer Sekundarstufe II – Ausbildung gelte in den OECD-Ländern inzwischen als Standard, vor allem in Deutschland und der Schweiz mit Abschlussquoten von ca. 90% (OECD 2008). Schliesslich sei ein reibungsloser Übergang in die Berufsbildung und in den Arbeitsmarkt auch aus volkswirtschaftlicher Sicht von grösster Bedeutung, damit das Fachkräftepotenzial bestmöglich ausgeschöpft und der Jugendarbeitslosigkeit vorgebeugt werden könne. (S. 7)

Angesichts der steigenden Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt werde ein nachobligatorischer Bildungsabschluss für die soziale und berufliche Integration zunehmend wichtiger. Wie bereits oben beschreiben hätten sich Bund und Kantone zum Ziel gesetzt, dass bis 2020 95% aller 25-Jährigen über einen Abschluss auf Sekundarstufe II verfügen. (S. 8)

In der Überblicksstudie von Häfeli und Schellenberg (2009) ist folgende Fragestellung untersucht worden: „**Welches sind die personalen und strukturellen Erfolgsfaktoren, die Jugendliche dabei unterstützen, den Übergang von der obligatorischen Schule ins Erwerbsleben erfolgreich zu absolvieren?**“

Zur Beantwortung dieser Frage sind in der Überblicksstudie 58 ausgewählte Schweizer Untersuchungen und Projekte der letzten fünf bis zehn Jahre zum Übergang von der obligatorischen Schule in die Berufswelt einer gezielten, vergleichenden Analyse unterzogen worden. Im Fokus sind Längsschnittuntersuchungen zur Übergangsproblematik gestanden, welche sich insbesondere bei potenziell gefährdeten Jugendlichen (z.B. mit schulischen Schwächen, ungünstigen familiären Verhältnissen) als besonders relevant erwiesen haben.

In der Überblicksstudie sind die zentralen Resultate aus den rund sechzig aufgeführten Studien und Projekten analysiert und zu einer Synthese zusammengetragen worden. Die Ergebnisse werden unten nach den wichtigsten Einflussbereichen gegliedert:

- Person
- Familie und sozialer Hintergrund
- Schulen und Schulnoten

- Freizeit und Peers
- Beratungs- und Interventionsprogramme
- Betriebe und Berufsbildende
- Gesellschaft (Demografie, Wirtschaft, Sozialraum, Politik, Verwaltung)

In dieser Überblicksstudie lässt sich festhalten, dass alle sieben Bereiche mit jeweils verschiedenen Faktoren eine wichtige Rolle spielen. Am meisten Erfolgsfaktoren wurden bei der Person, bei der Schule und auf der gesellschaftlichen Ebene gefunden. Fast so viele Faktoren finden sich beim Betrieb und bei der Familie. Etwas weniger Faktoren sind es bei den Beratungs- und Interventionsangeboten und deutlich am wenigsten bei der Freizeit oder Peer-Einflüssen.

2.2.1 Welche Rolle spielen Schulnoten bei der Lehrstellensuche?

Da in der Vorliegenden Arbeit schulisch schwächere Jugendliche fokussiert werden folgt nun Beiträge aus der Fachliteratur zu Schüler/innen mit eher tiefen Schulnoten und deren Auswirkungen auf die Lehrstellensuche. Dazu hält Stalder (2011) fest, dass auf den ersten Blick die kognitiven und fachlichen Kompetenzen eine zentrale Rolle einnehmen würden beim Übertritt von der Sekundarstufe I in weiterführende Ausbildungen. Unser Ausbildungssystem sei dem Leistungsprinzip, also dem „meritokratischen“ Prinzip verpflichtet. Selektionsentscheide bei Übergängen würden primär an schulische Leistungen geknüpft. Allerdings zeige sich bei einer genaueren Analyse verschiedener Studien, dass dieser Zusammenhang nicht so eindeutig sei und häufig nur indirekt spiele. Mindestens so wichtig wie Leistungen und Kompetenzen seien der familiäre Hintergrund und der besuchte Oberstufenschultyp.

Die oft als wenig objektiv kritisierten Schulnoten seien mindestens indirekt relevant, weil sie beim Übertritt von der Primarschule in die Sekundarstufe I eine (mit-)entscheidende Rolle spielen würden; der dort besuchte Schultyp (Grund- oder erweiterte Ansprüche bzw. Sek A, B oder C) werde dann wichtig bei der betrieblichen Selektion. Die Schulnoten der Sekundarstufe I (speziell Mathematik- und Deutschnoten) spielten gemäss verschiedenen Untersuchungen eine gewisse Rolle bei der betrieblichen Selektion, auch wenn Noten in vielen Lehrbetrieben als wenig aussagekräftig bezeichnet würden. Viele Lehrbetriebe setzten daher immer häufiger auf Eignungstests (speziell Grossbetriebe und verschiedenen Berufsverbände). Im Unterschied

dazu würden sich Klein- und Mittelbetriebe eher auf die Schnupperlehre oder das persönliche Gespräch abstützen. Lediglich sehr schlechte Schulnoten würden als mögliches Indiz für Schwierigkeiten beim Berufsfachschulbesuch prognostiziert; während allzu gute Noten als mögliches Anzeichen für nur kurzfristiges Berufsendagement angesehen würden. (S. 31)

„Noten sind denn auch in der Berufsfachschule direkt relevant für den Ausbildungserfolg. Schlechte Leistungen in der Berufsfachschule gelten als einer der wichtigsten Gründe für eine Lehrvertragsauflösung“ (Stalder, 2011, S. 4).

2.2.2 Schwächere Schulleistungen als Risiko bei der Lehrstellensuche

Moser (2004) hat eine Evaluation bei Schweizer Grossunternehmen unter Berücksichtigung des internationalen Schulleistungsvergleichs PISA durchgeführt zum Thema „Jugendliche zwischen Schule und Berufsbildung“. Daraus einige wichtige Ergebnisse:

Der Übergang von der obligatorischen Schulbildung in die berufliche Grundbildung sei durch zwei unterschiedlich organisierte und inhaltlich wenig aufeinander abgestimmte Bildungssysteme gekennzeichnet. Nach neun Jahren obligatorischer Schulbildung im Rahmen der staatlichen Volksschule folge der Wechsel ins staatlich-privatwirtschaftlich organisierte Berufsbildungssystem. Dass zwischen den beiden Bildungssystemen ein Graben bestehen würde, habe sich auch in der vorliegenden Untersuchung gezeigt. Dieser sei einerseits auf die ungenügenden Qualifikationen der Jugendlichen und die hohen Anforderungen der Unternehmen zurückzuführen. Andererseits spiele die obligatorische Schule bei der Lernenden-Selektion eine (vor)entscheidende Rolle: Entschieden werde aber nicht am Ende der Sekundarstufe I, sondern am Ende der Primarschule.

Wie gut den Jugendlichen der Übergang von der obligatorischen Schulbildung in die berufliche Grundbildung gelingen würde, hänge aber auch vom Gleichgewicht zwischen Lehrstellenangebot und Lehrstellennachfrage ab. Weil Schüler/innen mit schwachen schulischen Leistungen Schwierigkeiten hätten, eine Lehrstelle zu finden, werde häufig kritisiert, das Lehrstellenangebot sei zu gering. Dabei seien bis zum heutigen Zeitpunkt nachweislich jedes Jahr mehr Lehrstellen angeboten als verge-

ben worden. Die Forderung nach mehr Lehrstellen sei verständlich. Sie führe aber kaum dazu, dass der Übergang von der obligatorischen Schulbildung in die berufliche Grundbildung entschärft werde. Zu gross sei der Anteil der Jugendlichen mit rudimentären Lesekompetenzen und geringer mathematischer Grundbildung, die eine Berufslehre anstreben würden, die auf Grund ihrer schulischen Fähigkeiten weit über ihren Möglichkeiten liege.

Der Mehrheit der Realschüler/innen würden auch für Berufe mit eher geringen Anforderungen (Verkauf und Logistik) die ausreichende Grundbildung fehlen: So würden nur knapp 20 % der Lernenden dieser Berufe die durchschnittlichen Lesekompetenzen und nur knapp 30 % die durchschnittlichen Mathematikkenntnisse mitbringen. Die Anforderungen seien allgemein gestiegen: Der Arbeitsmarkt verlange besser qualifizierte Jugendliche. Bei modernen Dienstleistungsberufen seien weniger handwerkliche Fähigkeiten als vielmehr theoretische Kenntnisse und Qualifikationen im High-Tech-Bereich gefragt. Die Stellensituation für weniger qualifizierte Arbeitskräfte hingegen habe sich in der Schweiz – wie in den meisten westeuropäischen Ländern – in den letzten 20 Jahren verschlechtert. Schliesslich seien diese Arbeitnehmer in weniger entwickelten Ländern reichlich vorhanden und preiswerter.

Rund der Hälfte der Jugendlichen mit Sekundarschulabschluss würden die von den Unternehmen geforderten fachlichen Qualifikationen fehlen. Dank der gewaltigen Nachfrage können Grossunternehmen aber dennoch auswählen. Für kleinere und mittlere Unternehmen ist die Situation anders: Sie können nicht zwischen den Bestqualifizierten auswählen, weil viele Jugendliche die gestiegenen Ansprüche an die Grundbildung nur mangelhaft erfüllen würden oder gut qualifizierte Jugendliche durch Grossbetriebe bereits abgeworben worden seien.

In einer Studie von Haeberlin, Imdorf & Kronig (2004) wurde untersucht, wie die schulische Qualifizierung und der Erfolg beim Suchen einer Lehrstelle zusammenhängen. Im Zentrum stand die Frage, ob der Erfolg wirklich nur von der Begabung und der Leistung abhängt oder ob die Jugendlichen unterschiedlicher Herkunft und infolge ihres Geschlechts benachteiligt werden.

Die Ergebnisse belegen beim Übergang von der Schule in die Berufsbildung eine Benachteiligung ausländischer Jugendlicher und der Mädchen allgemein und der ausländischen Jugendlichen im Besonderen.

Die Hälfte der ausländischen Jugendlichen besuche den Sekundarschulzug mit den tiefsten Anforderungen. Sie seien dort gegenüber den schweizerischen Jugendlichen

massiv übervertreten. Die schulische Selektion achte stark auf die lokalsprachlichen Fähigkeiten. Andere Fächer wie die Mathematik hätten weniger Gewicht. Deshalb würden die ausländischen Jugendlichen vor dem Übertritt in die Berufsausbildung in Schulen gehen, die ihre Fähigkeiten auf anderen Gebieten als der Sprache – etwa in Mathematik, die sich bei der Lehrstellenselektion als besonders wichtig erwiesen hat – wenig fördern würden.

Aus den schulischen Leistungen von Schülerinnen und Schülern lasse sich am Ende der Primarstufe die Zuweisung zu einem Sekundarschultyp nur eindeutig voraussagen, wenn die Leistungen über- oder unterdurchschnittlich seien. Der mittlere Leistungsbereich gehöre hingegen zu einer „Grauzone“. Folglich habe bei zwei Dritteln der Population die Zuweisung nicht nur mit ihrer Leistung zu tun. So würden etwa schweizerische Mädchen mit durchschnittlichen Schulleistungen mehr als doppelt so oft (83%) in anforderungsreiche Sekundarschulzüge gehen als ausländische Jungen (37%).

Mit oben angeführten Studienergebnissen wird aufgezeigt, dass die Lehrstellensuche durch verschiedene Faktoren wie bspw. ein Migrationshintergrund oder den Besuch eines tiefen Sekundarschultyps erschwert wird.

Gemäss Haerberlin, Imdorf und Kronig (2004) scheinen, anders als bei der schulischen Selektion, die Sprachkenntnisse (zumindest die schulisch zertifizierten) bei der Entscheidung, ob jemand eine Lehrstelle bekommt, eine untergeordnete Rolle zu spielen. Von grosser Bedeutung seien vielmehr der Sekundarschultyp, den man besucht hat, und die Mathematiknote. Am meisten gelte dies für ausländische Jugendliche der ersten Generation. Diese hätten allgemein die schlechtesten Karten bei der Lehrstellensuche; über die besten verfügten die männlichen schweizerischen Jugendlichen. Die Schwierigkeiten jugendlicher Ausländer der ersten Generation würden damit zusammenhängen, dass sie weniger Vertrauensvorschuss geniessen würden und selten gute Beziehungen hätten. Kontakte zu Leuten, die persönlich einen Lehrmeister kennen, seien bei der Lehrstellensuche zentral. Zur Berufsberatung würden offenbar vor allem jene gehen, die weniger soziale Beziehungen hätten. Empfehlungen für die pädagogische und die politische Praxis seien u.a. Mentoring-Angebote.

Gemäss Hirschi (2007) benötigten gerade Jugendliche mit besonderen Bildungsbedürfnissen beim Übergang von der Schule in den Beruf gezielt Unterstützung. Ein wichtiger Ansatz für die pädagogische Praxis sei dabei die gezielte Förderung der Berufswahlbereitschaft eines Jugendlichen. Hirschi nennt verschiedene zentrale Faktoren der Berufswahlbereitschaft und unterteilt diese in Faktoren der Umwelt (gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Kontext sowie soziale Unterstützung) und der Person (Kompetenzen, Einstellungen sowie Persönlichkeitseigenschaften). Er beschreibt in seinem Artikel, wie Jugendliche in diesen Bereichen gestärkt und unterstützt werden können damit sie den Übergang möglichst erfolgreich bewältigen können. Bezüglich der Kompetenzen ist bspw. die Auseinandersetzung mit folgenden Fragen zentral: Ist sich die Person über ihre persönlichen Interessen, Fähigkeiten und Werte im Klaren? Da die beiden Bereiche „Umwelt“ und „Person“ tendenziell unabhängig voneinander sind kann eine mangelnde Bereitschaft aufgrund von Defiziten in einem Bereich auch durch Steigerung der Bereitschaft in dem andern Bereich teilweise kompensiert werden. (S. 31)

Moser und Lanfranchi (2008) kommen in ihrer Studie zum Thema „Ungleich verteilte Bildungschancen“ zu folgenden Ergebnissen:

Die OECD bezeichnet sie als Risikoschüler, deren Übergang ins Erwerbsleben nicht ohne Probleme stattfinden wird. Ihr Anteil liegt in der Schweiz zwischen 15 und 20%, in den führenden OECD-Ländern deutlich unter 10%. Der markante Risikoschüler-Anteil der Schweiz lässt sich auf die sehr hohen Quoten von Schulkindern mit Migrationshintergrund zurückführen: 13,6% der in PISA 2000 getesteten Kinder und 19,1% der Eltern sind im Ausland geboren. Im Vergleich dazu sind es bspw. in Kanada lediglich 6,4% der Kinder und 12,4% der Eltern. Dies ist für die Schweiz insofern ein besonderes Problem, als sich die Nachfrage nach wenig qualifizierten Arbeitskräften und die Arbeitssituation für Ungelernte in der Schweiz wie in den meisten westeuropäischen Ländern verschlechtert hat. (S. 12)

„Inwiefern gestalten sich Übergangswege bildungsbenachteiligter Jugendlicher in Deutschland und der Schweiz ähnlich?“ Diese Fragestellung wurde in einer Studie von Hupka-Brunner (2011) zum Thema „Chancen bildungsbenachteiligter Jugendlicher: Bildungsverläufe in der Schweiz und in Deutschland“ untersucht. Um dies zu

prüfen wurden Daten deutscher Hauptschüler sowie deutsch-schweizer Jugendlichen von Schultypen mit Grundanforderungen des TREE-Surveys in den ersten drei Jahren nach Ende der Pflichtschulzeit analysiert. Die Schweizer Jugendlängsschnittstudie TREE läuft seit 2000 und wurde bisher durch den Schweizerischen Nationalfonds, die Universität Basel, die Bundesämter für Berufsbildung und Technologie bzw. Statistik sowie die Kantone Bern, Genf und Tessin finanziert. (S. 5)

Regressionsanalytisch wurde geprüft inwiefern **Schulleistungen, Geschlecht, Sozialstatus, Migrationshintergrund und regionale Arbeitsmarktlage** die Zugehörigkeit zu den verschiedenen Verlaufstypen vorhersagen.

Fazit: Während sich die Ausbildungsverläufe der Jugendlichen in den beiden Ländern deutlich unterscheiden, finden sich starke Ähnlichkeiten in den Mustern der Wirkungen der fünf untersuchten Einflussfaktoren. Besonders deutlich wird dies, wenn man die Parameter der beiden Regressionsmodelle des direkten Übergangs mit dem des „nicht erfolgreichen Übergangs in die Sek II“ vergleicht: In beiden Ländern zeigen **Geschlecht, Migrationshintergrund und Schulleistungen** einen Effekt. Junge Frauen, Jugendliche mit Migrationshintergrund und Jugendliche mit schlechteren Schulnoten haben ein höheres Risiko für einen nicht erfolgreichen Übergang. (S. 16)

Die Tatsache, dass die diskutierten Ungleichheitsfaktoren auch in der Schweiz wirksam sind, einem Land, in dem die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sogar noch günstiger sind als in Deutschland, verweist grundsätzlich auf die Notwendigkeit für weitere bildungspolitische Überlegungen und Strategien, um bildungsbenachteiligte Jugendliche in dieser zentralen Phase ihres Lebens zu unterstützen. (S. 17)

2.2.3 Schwächere Schulleistungen als relatives Ausschlusskriterium am Ausbildungsmarkt

Imdorf (2007) hat die betriebliche Verwertung von Schulzeugnissen bei der Ausbildungsstellenvergabe untersucht. Dazu wurde eine Arbeitgeberbefragung in 70 Klein- und Mittelbetrieben der Deutschschweiz durchgeführt. Es wurde untersucht, wie Schulzeugnisse bei der Ausbildungsstellenvergabe verwertet werden.

Da in der Schweiz annähernd 90% und damit die grosse Mehrheit der Lehrstellen von Klein- und Mittelunternehmen (KMUs) zur Verfügung gestellt werden konzentriert sich die Untersuchung auf diese Betriebe. Es hat sich gezeigt, dass Soft Skills relevanter waren für kleine und mittlere Betriebe als Schulqualifikationen.

Einzig für Grossbetriebe ist belegt, dass Schulqualifikationen eine entscheidende Bedeutung bei der Vorselektion haben. Schulzeugnisse sind in der Regel also daher selektionsrelevant, da sie die Antizipation von Problemen im Rahmen der berufsschulischen Qualifizierung ermöglichen, welche in der Regel nicht ohne betriebliche Folgen bleiben. Da sich angesichts eines berufsschulbedingten Ausbildungsmisserfolgs betriebliche Ausbildungsinvestitionen nicht lohnen, selektieren Betriebe stellvertretend für die Berufsschule, indem sie schulische Minimalkriterien voraussetzen, die ein Scheitern in der Berufsschule möglichst ausschliessen. (S. 191)

Eine Längsschnittanalyse zur beruflichen Qualifizierung von Jugendlichen mit geringen kognitiven Kompetenzen (Buchholz, 2012) hat untersucht, ob leistungsschwache Jugendliche tatsächlich nicht ausbildungsfähig sind. Dazu wurden Daten aus der schweizerischen TREE-Studie (TREE=Transitionen von der Erstausbildung ins Erwachsenenleben) zurückgegriffen, mit denen Jugendliche aus Deutschland und aus der Schweiz mit geringen Kompetenzen identifiziert wurden und ihre (Ausbildungs) – Übergänge nach Ende der Schulpflicht nachgezeichnet wurden. Dabei hat sich gezeigt, dass sich in der Schweiz auch Jugendliche mit geringen kognitiven Kompetenzen erfolgreich in den beruflichen Ausbildungsmarkt integrieren können. Im Gegensatz zu Deutschland sei die Schweiz erfolgreicher, auch schwächeren Jugendlichen eine Ausbildungschance zu bieten. Die gute Arbeitsmarktlage in der Schweiz dürfte die Chancen von leistungsschwachen Jugendlichen deutlich verbessern.

Weiter wurde festgehalten (Buchholz, 2012):

Die Analysen zeigen auch, dass sich leistungsschwache Jugendliche häufiger als leistungsstarke Jugendliche in Ausbildungen mit nur niedrigen intellektuellen Anforderungen wieder finden. Die Bedeutung von Ausbildungen in Berufen mit nur niedrigen Anforderungen darf jedoch nicht überschätzt werden, denn betrachtet man die tatsächliche Verteilung von leistungsschwachen Jugendlichen auf Ausbildungen mit geringen, mittleren und hohen Anforderungen, so

kann auch der Grossteil der Jugendlichen mit geringen Kompetenzen, nämlich zwei Drittel, den Übergang in einen Ausbildungsberuf mit nur niedrigen intellektuellen Anforderungen vermeiden. Vor allem gelingt ihnen dies durch die Aufnahme einer Ausbildung mit mittleren Anforderungen, teilweise aber sogar durch die Aufnahme einer Ausbildung mit hohen intellektuellen Anforderungen. Was ist aber das Erfolgsrezept dahinter? Die Ergebnisse bestätigen durchgängig, dass die Beteiligung von Mikro- und Kleinbetrieben am Ausbildungsmarkt die Ausbildungschancen von leistungsschwachen Jugendlichen signifikant verbessern. Die Erklärung hierfür ist, dass in Mikro- und Kleinbetrieben Kompetenz- und Leistungskriterien bei der Auswahl von Auszubildenden weit weniger Gewicht haben. Diese Betriebe sind offensichtlich viel eher bereit, auch leistungsschwachen Jugendlichen eine Chance auf eine berufliche Ausbildung (mit erfolgreichem Abschluss!) zu geben. (S. 721)

Das geringe Leistungsniveau von Jugendlichen wäre entsprechend diesen Argumentationen also kein absolutes sondern ein relatives Ausschlusskriterium am Ausbildungsmarkt.

2.3 Mentoring in der Berufsbildung

In diesem Abschnitt wird zunächst erklärt, woher der Begriff „Mentoring“ stammt. Anschliessend wird auf den Ursprung und die Weiterentwicklung vom Mentoring sowie dessen Bedeutung eingegangen. Danach wird aufgezeigt, welchen Stellenwert bzw. welche Relevanz Mentoring in der Berufsbildung hat. In den Kapiteln 2.4.1 und 2.4.2 werden Chancen und Grenzen von Mentoringangeboten aufgezeigt. Da für diese Arbeit die Datenerhebung im Rahmen des Mentoringangebots ‚Ithaka‘ erfolgt, wird abschliessend dessen Konzept vorgestellt.

Um die Herkunft und den Begriff ‚Mentoring‘ zu erklären wird auf ein Dokument aus den Arbeitsunterlagen zu Mentoring ‚Ithaka‘ (2006) zurückgegriffen und daraus zitiert: „Der Begriff 'Mentoring' stammt aus der griechischen Mythologie. In der 'Ilias' beschrieb Homer die Abenteuer des Odysseus. Während seiner jahrelangen Abwesen-

heit überliess Odysseus den Sohn Telemach seinem Freund Mentor. Mentor ist also eine Figur aus der griechischen Sagenwelt, die als Symbol für einen väterlichen, erfahrenen, vertrauten Berater steht.

In den 1970er Jahren wurde in den USA Mentoring als Methode zur Karriereförderung in der Wirtschaft, der Wissenschaft und in der Politik eingesetzt. Bald wurde Mentoring 'als Motor menschlicher Entwicklung' angesehen. Besonders in den angelsächsischen Ländern hat sich Mentoring bewährt und etabliert. Vielerorts wurden Mentoringprojekte neu zur Gleichstellung sozial benachteiligter Gruppen eingesetzt. Ende der 1990er Jahre hat Mentoring auch in Europa Fuss fassen können.

Vor diesem Hintergrund entwickelte sich Mentoring nun auch bei uns zu einer Methode, die zur Vorbeugung resp. Früherkennung von Risiken eingesetzt werden kann. Als erfolgreiches Fördermodell trägt Mentoring zunehmend zur sozialen Integration gefährdeter Gruppen bei.

Mentoring ist eine Förderbeziehung, die Mentor/innen und Mentees bewusst eingehen, um ein gemeinsam gestecktes Ziel zu erreichen. Mentoring kann Gespräche, konkrete Anleitungen, Vermittlung von Kontakten und Gelegenheiten beinhalten. Im Gegensatz zu Coaching ist Mentoring eine ehrenamtliche Tätigkeit. Dementsprechend unterscheiden sich die beiden Methoden in den Rahmenbedingungen.

Die individuelle Förderung von Jugendlichen durch Mentoring zählt – nebst Lehrstellenmarketing, Schaffung von Lehrbetriebsverbänden, Optimierung der Brückenangebote – zu den wichtigen Massnahmen seitens Bund und Kantone, um Jugendarbeitslosigkeit bereits im Frühstadium zu bekämpfen.

In diesem Sinn ist die individuelle Begleitung von Jugendlichen bei der Lehrstellensuche durch eine/n Mentor/in eine viel versprechende Massnahme zur Prävention von Jugendarbeitslosigkeit.

Gleich einer 'Initiation' begleiten beim Mentoring berufserfahrene Erwachsene junge Ratsuchende beim Übertritt ins Berufsleben. Dabei geht es in erster Linie um:

- die Erhöhung der Chancen auf eine Lehrstelle
- das Vermitteln von Spielregeln des Arbeits- und Berufslebens
- die Festigung von Selbstvertrauen.“

In seinem Bericht hat der Bundesrat (2013) zum Thema Mentoring folgendes festgehalten:

Ebenfalls während der obligatorischen Schulzeit setzen (kantonale oder private) Coaching- und Mentoringprogramme an. Sie beinhalten eine individuelle Begleitung der Jugendlichen mit dem Ziel, berufsrelevante und soziale Kompetenzen zu fördern oder die Bewerbungsunterlagen zu optimieren....Ziel muss es sein, den Anteil jener Jugendlichen zu erhöhen, denen ein direkter Übergang in die nachobligatorische Bildung gelingt. (S. 25)

Verschiedene Autoren stellen fest, dass für einen erfolgreichen Übergang auf die Sekundarstufe II informelle Netzwerke wichtig sind, denn Angehörige, Lehrpersonen und Bekannte können Zugang zu „Insiderinformationen“ über offene Lehrstellen erleichtern. Wer nicht über solche Netze verfüge, sei oftmals auf institutionalisierte Netzwerke der Berufs- und Laufbahnberatung oder auf Mentoring-Angebote angewiesen (Häberlin, 2004).

Wie im Theorieteil dargelegt wurde, sind ungleiche Ausbildungschancen auch in der Schweiz ein Thema. Ledergerber (2008) hat u.a. darauf hingewiesen, dass vor allem junge Migrantinnen und Migranten aus sozioökonomisch benachteiligten Familien sowie schwächere Schülerinnen und Schüler teilweise Mühe hätten, den Anschluss an eine Berufsausbildung zu finden. Es handle sich dabei in erster Linie um Jugendliche, deren Eltern aus jüngsten Einwanderungsländern zugezogen seien, und durchgängig stünden die jungen Frauen schlechter da als die vergleichbare Gruppe der jungen Männer. Diese Ungleichheiten beim Übergang Schule – Beruf liessen sich nicht vereinbaren mit den hierzulande deklarierten demokratischen Grundwerten wie Chancengleichheit und Gleichstellung der Geschlechter.

Mentoring sei nicht nur eine individuelle Angelegenheit der direkt Betroffenen, sondern auch eine Sache von übergreifender gesellschaftlicher Bedeutung. In diesem Sinn habe Mentoring auch eine doppelte Funktion. Auf der individuellen Ebene verleihe ein Mentorat den Menschen, die sich in einer unsicheren Übergangssituation befinden, eine gewisse Verhaltenssicherheit. Umgekehrt diene ein Mentoring-Programm auf der Ebene der Gesellschaft dazu, soziale Ausgrenzungstendenzen zu verhindern und auf diese Weise den gesellschaftlichen Frieden zu sichern.

Walter (2009) hält fest:

Gesellschaftliche Integration von benachteiligten Gruppen via Mentoring ist ein Modell, das seit den 90er-Jahren vom anglo-amerikanischen Raum aus erfolgreich verbreitet und propagiert wird. In der klassischen Form sind Mentoring-Programme vor dem Hintergrund einer intergenerationalen Förderbeziehung konzipiert: Der Statuswechsel von der Schule in die nachschulische Lebensphase wird von einem/einer – zum Teil deutlich älteren Mentor/in, der/die diesen Statuswechsel erfolgreich bewältigt hat, begleitet. Dabei legitimiert sich der/ die Mentor/in über angeeignete Kompetenzen und öffnet für den Mentee im Idealfall den Zugang zu Netzwerken und Ressourcen. Mentoring-Ansätze versprechen Unterstützung, soziale Teilhabe und Ressourcenanbindung jenseits professionell institutionalisierter Angebote und fungieren als eine Antwort auf den Bedarf an Handlungs- und Orientierungswissen. Mentoringprojekte verheissen die Erweiterung und Ermöglichung von Karrieremöglichkeiten bzw. Optionen auf soziale Integration, die durch den Zugang zu Netzwerken jenseits professionalisierter Beziehungen ermöglicht werden sollte.

Die individuelle Begleitung durch ehrenamtliche Mentorinnen und Mentoren im Rahmen des Übergangs von der Schule in Arbeit, Ausbildung bzw. Bildung ist eine der vielversprechenden Massnahmen zur Minimierung von Risiken der Jugendarbeitslosigkeit bzw. - „Sackgassenkarrieren“.

Zum Thema Mentoring äussert sich Ledergerber (2003) folgendermassen: Die meisten Mentoring-Programme im Berufsbildungsbereich wurden und würden im Rahmen von staatlichen Förder- und Innovationsprogrammen zur Verwirklichung von Chancengleichheit und Gleichstellung lanciert und finanziert. Der dringende Handlungsbedarf werde von den Mentorinnen und Mentoren denn auch als eines der wichtigsten Motive für ihr Engagement genannt. (S.71)

Ein integrierender Staat braucht integrierende Menschen. Gerade an Grundwerten wie Chancengleichheit, Gleichstellung und Integration wird deutlich, dass der Staat nicht alles „richten“ kann und dass die Umsetzungspotenz wesentlich in den Händen jeder/s Einzelnen liegt.

Die individuelle Begleitung von jungen Frauen und Männern im Rahmen von Mentoren bietet eine Qualität und Reichweite, die kein Amt in dieser Weise leisten oder erreichen könnte. (S. 72)

2.3.1 Chancen von Mentoringangeboten

Zu den Chancen von Mentoringangeboten führt Ledergerber (2003) weiter aus:

Mentoringpersonen unterstützen eine gerechtere Verteilung von Ressourcen wie Wissen, Erfahrungen, teilweise auch ökonomische Güter, Netzwerke und Beziehungen.

Die Begegnung mit Mentor/innen und deren Wertschätzung stärkt die Jugendlichen und hilft ihnen, an sich und ihre Zukunft zu glauben.

Im Glücksfall werden durch den persönlichen Kontakt Praktikums- oder Lehrstellen geschaffen von Leuten, die über die „staatlichen“ Kanäle nicht zu erreichen wären.

Mentor/innen wirken in vielerlei Hinsicht als Vorbilder und Orientierungshilfen. (S. 72)

2.3.2 Grenzen von Mentoringangeboten

Neben den Chancen von Mentoringangeboten bestehen auch Grenzen. Dazu äußert sich Ledergerber (2003) folgendermassen: „Wenn Fachleute nicht mehr weiterwissen, ist es verfehlt, die missliche Situation mit einem Mentoring retten zu wollen. Mentoringpersonen ersetzen keine Fachleute.

Mentoring kostet Geld. Die Nutzbarmachung des Mentoringpotenzials ist nicht zum Nulltarif zu haben. Der Strukturwandel in der Freiwilligenarbeit fordert ein bezahltes und professionelles Management, das die Freiwilligen rekrutiert, ausbildet und betreut. Es gilt, die Qualität zu sichern und die Einhaltung der Standards in der Freiwilligenarbeit zu wahren.

Strukturelle Grenzen: Der hohe Grad der Individualisierung im Mentoring entfaltet auf der Ebene der Einzelpersonen seine Wirksamkeit. Dort sind aber auch die Grenzen. Strukturelle Fragen sind nicht mit einem Mentoring lösbar. Wo es zu wenige Lehrstellen hat können Mentor/innen nur mithelfen, persönliche Rückschläge aufzufangen. Ebenso gibt es auch bei aufenthaltsrechtlichen Vorgaben, die einer Lehre im Wege stehen, kaum Handlungsspielraum.

Individuelle Limiten: Mentoring ist weder für alle Freiwilligen der „richtige“ Einsatz noch für alle Jugendlichen die „richtige“ Lösung. Ein sorgfältiger Programmeinstieg ist zur Klärung nötig. (S. 73-74)

2.3.3 Auszug aus dem Konzept Mentoring ‚Ithaka‘

Da die vorliegende Arbeiten auf Daten von Jugendlichen basiert, die im Rahmen des Mentoringangebots ‚Ithaka‘ begleitet worden sind, erfolgt nun ein Auszug aus dessen Konzept (Konzept Mentoring ‚Ithaka, 2006):

„Im Auftrag der Bildungsdirektion Kanton Zürich erbringt die kantonale Berufsberatung in sämtlichen Berufsbildungszentren des Kantons Zürich das Mentoringangebot ‚Ithaka‘. Das kantonale Mentoringangebot unterstützt Jugendliche, den Einstieg ins Berufs- und Arbeitsleben mit Erfolg zu meistern: Dabei werden qualifizierte Berufspersonen rekrutiert, geschult und befähigt, die ihnen anvertrauten Jugendlichen auf ehrenamtlicher Basis beim Finden einer Lehrstelle zu begleiten.

Mentoring ‚Ithaka‘ realisiert Mentoringplätze mit dem Ziel, Jugendlichen den Einstieg in die Berufsbildung zu ermöglichen. Jugendliche, die aus verschiedenen Gründen Probleme haben, eine Lehrstelle zu finden, erhalten Förderung und Unterstützung durch ehrenamtlich tätige Mentorinnen und Mentoren. Der zeitliche Aufwand beträgt ca. 8 Std. / Mt. während 4 – max. 12 Monaten. Aktuell schliessen mehr als 60% der Jugendlichen das Mentorat erfolgreich mit einem Lehrvertrag ab.

Mentoring ‚Ithaka‘ richtet sich an Jugendliche Ende 2. Sek, in der 3. Sek oder im Berufsvorbereitungsjahr (10. Schuljahr), die trotz Motivation und Eignung für die Berufsbildung aus unterschiedlichen Gründen Probleme haben, eine Lehrstelle oder Attestausbildung zu finden.

‚Ithaka‘ ist demnach ein Angebot zur beruflichen Integration von Jugendlichen, das sich gleichermassen für die Wahrung der Chancengleichheit von Schweizer wie auch ausländischer Jugendlicher einsetzt. Das Mentoringangebot setzt sich für die Prävention von Jugendarbeitslosigkeit ein und fördert damit die Arbeitsmarktfähigkeit der betroffenen jungen Menschen.

Finanziert wird Mentoring ‚Ithaka‘ durch die Bildungsdirektion Kanton Zürich, Amt für Jugend und Berufsberatung“.

3 Methode

In diesem Kapitel wird unter 3.1 aufgezeigt und begründet, mit welcher Methode (qualitativ oder quantitativ) die Daten erhoben wurden. Es wird auf die Stichprobe eingegangen sowie unter 3.2 auf die Art des Fragebogens und dessen Befragungszeitraum. Anschliessend wird im Unterkapitel 3.3 auf die Aufbereitung der Daten kurz eingegangen. Den Abschluss dieses Kapitels bildet eine kritische Hinterfragung der gewählten Methode (3.4).

3.1 Auswahl der Erhebungsmethode sowie der Stichprobe

Für die Datengenerierung der vorliegenden Arbeit wurde eine quantitative Erhebung gewählt mit dem Ziel, mit einer möglichst grossen Stichprobe die Fragestellungen möglichst zahlreich, breit und differenziert untersuchen zu können.

Weiter sollten die Daten so aktuell wie möglich sein um zeitgemässe Aussagen machen zu können. Da in vorliegender Arbeit jedoch die Situation von schulisch schwächeren Jugendlichen näher beleuchtet wird wurden ausschliesslich Jugendliche ausgewählt, die die Sek C besuchten und von einem Mentor oder einer Mentorin auf ihrer Lehrstellensuche begleitet wurden. Diese Eingrenzung verkleinert die Stichprobe relativ stark, da sich das Mentoringangebot auch an Schüler/innen aus der Sek B und der Sek A richtet. Um dennoch eine grössere Datenmenge zu erhalten, wurden insgesamt 41 Mentoren und Mentorinnen befragt, welche Jugendliche aus der Sek C während den letzten drei Schuljahren, d.h. während den Schuljahren 2011/12, 2012/13 oder 2013/14 auf ihrer Lehrstellensuche begleitet hatten.

Die Rücklaufquote betrug knapp 50%; konkret bedeutet dies, dass auf 20 valide Fragebogen zurückgegriffen werden konnte. Mit $N=20$ ist die Stichprobe allerdings nicht repräsentativ, so dass bei den Ergebnissen lediglich Tendenzen aufgezeigt werden können.

3.2 Gestaltung des Fragebogens und Zeitraum der Befragung

Für die Gestaltung des Fragebogens wurde ein Online-Fragebogen entworfen mit einer Internetvorlage um professionelle Umfragen elektronisch versenden zu können. Das hier verwendete Online-Tool basiert auf der Internet-Vorlage für Fragebogen „Survey Monkey“.

Der Fragebogen beinhaltet insgesamt 17 Items. Neben ein paar demographischen Angaben enthält er u.a. Items zu Ressourcen und Schwierigkeiten der Jugendlichen, zu den Hauptarbeiten während einem Mentorat sowie zu Erfolgsfaktoren bzw. erschwerenden Faktoren für die Lehrstellensuche. Um Items zu beantworten mit nur einer möglichen Antwort konnten diese in Felder eingetippt werden. Häufiger wurden jedoch viele verschiedene Kategorien angeboten bei den einzelnen Items, die dann ausgewählt werden konnten. Es waren also Mehrfachantworten möglich. Dies erlaubte eine möglichst differenzierte Beantwortung der Items.

Die für die vorliegende Arbeit wichtigsten gewonnenen Daten werden unten im Ergebnisteil angeführt und kommentiert werden.

Die Online-Umfrage wurde zusammen mit einem Begleitbrief per E-Mail versendet, drei Wochen später ist noch ein Reminder verschickt worden.

Die Befragung erfolgte im Zeitraum von Anfangs Oktober bis Ende November 2014.

3.3 Aufbereitung der Daten

Die Aufbereitung der Daten, bei denen Mehrfachantworten möglich waren, erfolgte deskriptiv, was bedeutet, dass die von den Mentor/innen angegebenen Kategorien ausgezählt und in verschiedenen Diagrammen je nach Häufigkeit dargestellt wurden. Dies erlaubt eine optisch ansprechende und rasche Übersicht über die gewonnenen Ergebnisse.

Einige Daten wurden zusätzlich noch unterteilt in Jugendliche, die eine Lehrstelle bekommen haben und in diejenigen, denen dies nicht gelang. Dadurch können spannende Unterschiede prägnant und übersichtlich dargestellt werden.

3.4 Kritische Hinterfragung der Methode

Statt einer quantitativen Erhebung wäre für die Beantwortung der Fragestellung auch eine qualitative Erhebung mittels Interviews möglich gewesen. Der Vorteil dieser Methode hätte bspw. darin bestanden, dass der Interviewer oder die Interviewerin hätte nachfragen können bei einigen Fragen, damit die Antworten differenzierter und ev. aufschlussreicher gewesen wären. Ein weiterer Vorteil hätte darin bestanden, dass die befragte Person noch eigene Ergänzungen hätte anbringen können. Auch das könnte eine Bereicherung der gewonnen Daten darstellen. Bei diesen beiden Möglichkeiten wäre einerseits das Individuelle der einzelnen Jugendlichen unterstrichen sowie der breiten Erfahrung der Mentorin oder des Mentors Rechnung getragen worden.

Der Vorteil der quantitativen Erhebung wird darin gesehen, dass die gewonnen Daten miteinander verglichen werden können, da alle Mentor/innen denselben Fragebogen mit den genau gleichen Items beantwortet haben. Obwohl die Umfrage nicht repräsentativen Charakter hat, lassen diese vergleichbaren Ergebnisse dennoch Rückschlüsse auf eine grössere Gruppe zu. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse könnten dazu beitragen, schulisch schwächere Jugendliche noch gezielter und optimaler zu unterstützen und ihnen damit zu grösserem Erfolg bei der Lehrstellensuche zu verhelfen. Dazu folgen noch weiterführende Überlegungen und Gedanken in Kapitel 5. Doch zunächst wird auf die Ergebnisse eingegangen.

4 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse aus der quantitativen Erhebung präsentiert und die wichtigsten Ergebnisse werden kommentiert. Zuerst erfolgen einige allgemeine Ergebnisse unter 4.1. Danach werden die wichtigsten Ergebnisse zur Beantwortung der Fragestellung in Abbildungen veranschaulicht und kommentiert. Thematisch werden die Ergebnisse in die folgenden fünf Unterkapitel gegliedert: 4.2. Ressourcen der Jugendlichen, 4.3. Erfolgsfaktoren, 4.4. Schwierigkeiten der Jugendlichen, 4.5. Erschwerende Faktoren für die Lehrstellesuche sowie 4.6. Mögliche Gründe und Faktoren, wenn keine Lehrstelle gefunden wurde (wobei der Begriff Lehrstelle auch Attestausbildungen beinhaltet). Die Unterteilung in diese Kapitel hat sich aus der Fragestellung ergeben.

Die Ergebnisse stellen die Grundlage für die anschliessende Diskussion und den Ausblick in Kapitel 5 dar.

4.1. Allgemeine Daten und Ergebnisse

Mittels Online-Fragebogen sind insgesamt 41 Mentoren und Mentorinnen befragt worden, die während der letzten drei Schuljahre Jugendliche aus der Sek C aus dem Kanton Zürich begleiteten auf der Suche nach einer Lehrstelle oder einer Attestausbildung. Der Rücklauf hat knapp 50% betragen, das bedeutet, dass die nachfolgenden Ergebnisse auf Daten aus insgesamt 20 Fragebogen basieren. Konkret heisst das, dass die Stichprobe und somit auch die Ergebnisse nicht repräsentativ sind, sondern dass lediglich Tendenzen aufgezeigt werden können.

Von den Jugendlichen kommen sechs aus der Schweiz, vierzehn haben ein anderes Herkunftsland (Sri Lanka, Serbien, Dominikanische Republik, Italien, Albanien, Mazedonien, Philippinen, Deutschland, Kosovo und Spanien).

Bezüglich der Anschlusslösung nach dem Mentorat konnten neun Jugendliche in die Berufsbildung integriert werden: zwei Jugendliche haben eine Lehrstelle EFZ angetreten (Bodenplattenleger und Sanitär-Installateur). Weitere sieben Jugendliche hatten als Anschlusslösung eine EBA-Ausbildung (zwei Küchenassistentinnen, ein Be-

triebspraktiker, ein Haustechnikpraktiker, ein Plattenleger, eine Assistentin Gesundheit und Soziales sowie eine Detailhandels-Assistentin).

Die restlichen elf Jugendlichen absolvierten folgende Zwischenlösungen: Drei Jugendliche besuchten ein Motivationssemester oder ein Praktikum, fünf traten in ein Berufsvorbereitungsjahr ein.

Von den Jugendlichen, die eine Lehrstelle oder eine Attestausbildung bekommen haben sind drei Schweizer, sechs stammen aus einem andern Herkunftsland. Von den Jugendlichen, die nicht in die Berufsbildung integriert werden konnten sind drei Schweizer und Acht haben ein anderes Herkunftsland.

Die durchschnittliche Mentoratsdauer betrug fünf Monate, wobei sich die Zeitspanne der einzelnen Mentorate über zwei bis zu dreizehn Monate erstreckte.

In unten stehender Abbildung werden die Hauptarbeiten während einem Mentorat je nach ihrer Häufigkeit grafisch in einer Tabelle dargestellt. Im Fragebogen waren Mehrfachnennungen möglich. Die Mentor/innen wählten aus insgesamt vierzehn Tätigkeiten diejenigen aus, die sie hauptsächlich zusammen mit dem /der Jugendlichen erledigten während dem Mentorat.

Aus Abbildung 1 wird ersichtlich, dass von 20 Jugendlichen praktisch alle, nämlich 18 Hilfe brauchten beim Verfassen des Bewerbungsbriefs. Am zweithäufigsten wurden Telefongespräche geübt, an dritter Stelle steht das Üben vom Vorstellungsgespräch. Danach wurde das Zusammenstellen des Bewerbungsdossiers angeführt, gefolgt von Aufmuntern, Motivieren und Trösten bei Absagen sowie von Informations- und Internetsuche. Am wenigsten brauchten die Jugendlichen Unterstützung privater oder schulischer Art.

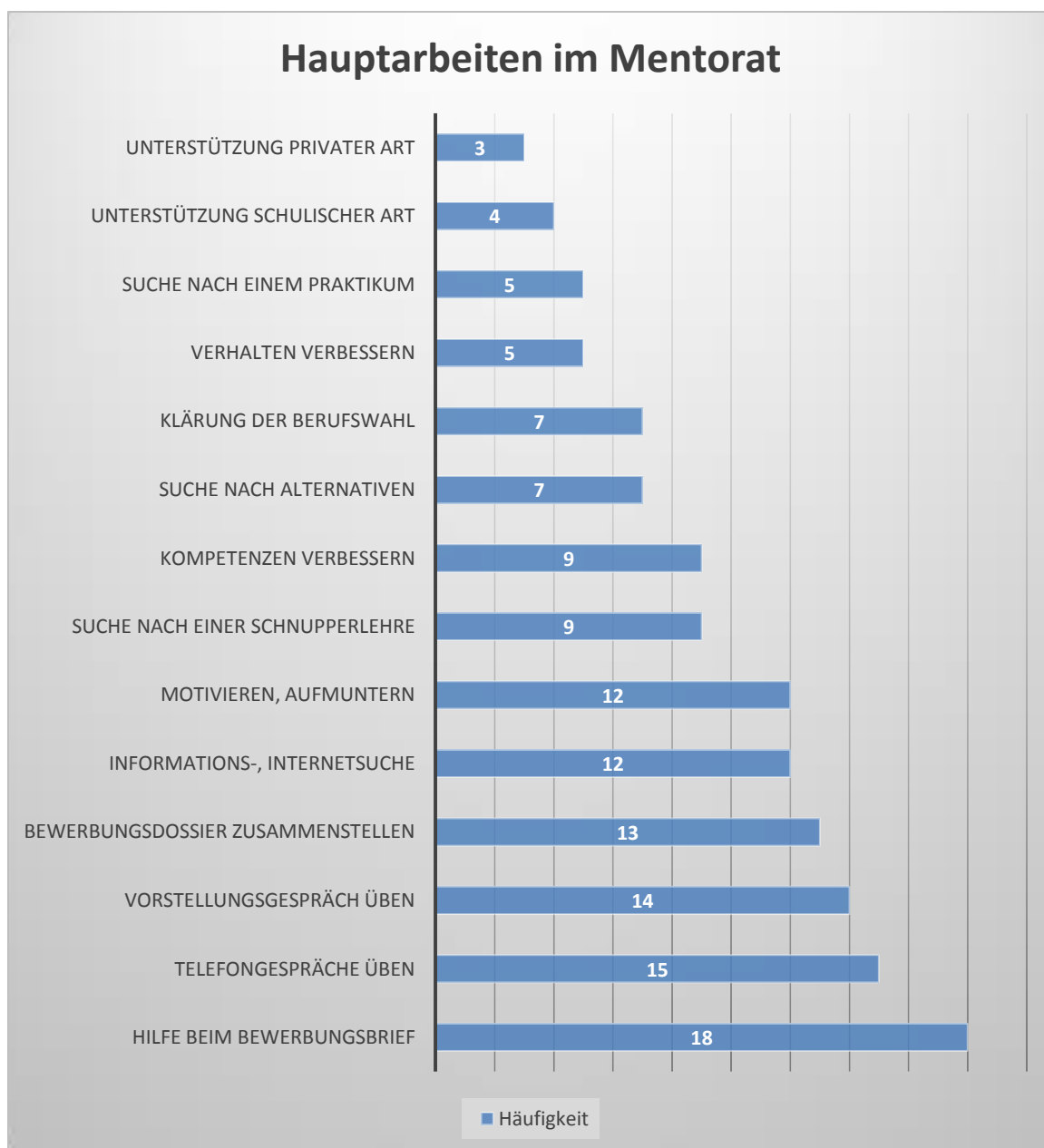


Abbildung 1: Hauptsächliche Arbeiten während einem Mentorat aus Sicht der Mentoren

4.2 Ressourcen der Jugendlichen, welche hilfreich waren für die Lehrstellensuche

Hier wurde nach den Ressourcen gefragt, die die Jugendlichen hatten und die sich erfahrungsgemäss positiv auswirkten bei der Lehrstellensuche. Als Ressource gelten bspw. Persönlichkeitseigenschaften, gute Schulleistungen, eine gute familiäre Situation und / oder eine gepflegte Erscheinung.

Obenstehende Abbildung veranschaulicht einige wichtige Ressourcen und Fähigkeiten über die die Jugendlichen verfügten zu Beginn des Mentorats. In der Grafik steht der grüne Balken für die Häufigkeit der vorhandenen Ressourcen bei der Gesamtstichprobe von 20 Jugendlichen. Die am häufigsten vorkommende Ressource war Freundlichkeit (bei insgesamt 15 Jugendlichen). An zweiter Stelle folgten Höflichkeit und gute Umgangsformen, an dritter Stelle steht die Motivation. Am seltensten wurden gute Schulnoten erwähnt.

In einem zweiten Schritt wurde diese Stichprobe unterteilt in diejenigen neun Jugendlichen, die eine Lehrstelle (oder Attestausbildung) gefunden hatten (roter Balken) und in diejenigen elf Jugendlichen, die eine andere Anschlusslösung hatten (blauer Balken). Dabei fällt auf, dass sich bis auf vier Ausnahmen die Ressourcen zwischen Jugendlichen mit und ohne Lehrstelle nicht gross unterscheiden. Die erste Ausnahme ist zu sehen bei der Motivation: Bei allen Jugendlichen, die eine Lehrstelle bekommen haben, ist die Motivation als Ressource genannt worden. Hingegen wurde die gleiche Ressource bei den Jugendlichen ohne Lehrstelle nur vier Mal genannt (von insgesamt elf Jugendlichen).

Die zweite Ausnahme ist zu sehen bei der Zuverlässigkeit: Sieben von insgesamt neun Jugendlichen mit Lehrstelle waren zuverlässig. Bei den elf Jugendlichen ohne Lehrstelle wurden lediglich drei als zuverlässig eingestuft. Weiter gibt es relativ grosse Unterschiede bei der realistischen Selbsteinschätzung der eigenen Fähigkeiten: Bei den Jugendlichen mit einer Lehrstelle verfügt mehr als die Hälfte über eine realistische Selbsteinschätzung, bei denjenigen ohne Lehrstelle ist es nur eine/r von elf. Und zu guter Letzt zeigen sich deutliche Unterschiede bei der familiären Situation: Zwei Drittel der Jugendlichen mit einer Lehrstelle hatten eine gute familiäre Situation, wohingegen bei den Jugendlichen ohne Lehrstelle nur bei einer jungen Person angegeben wurde, sie habe eine gute familiäre Situation.

Ressourcen

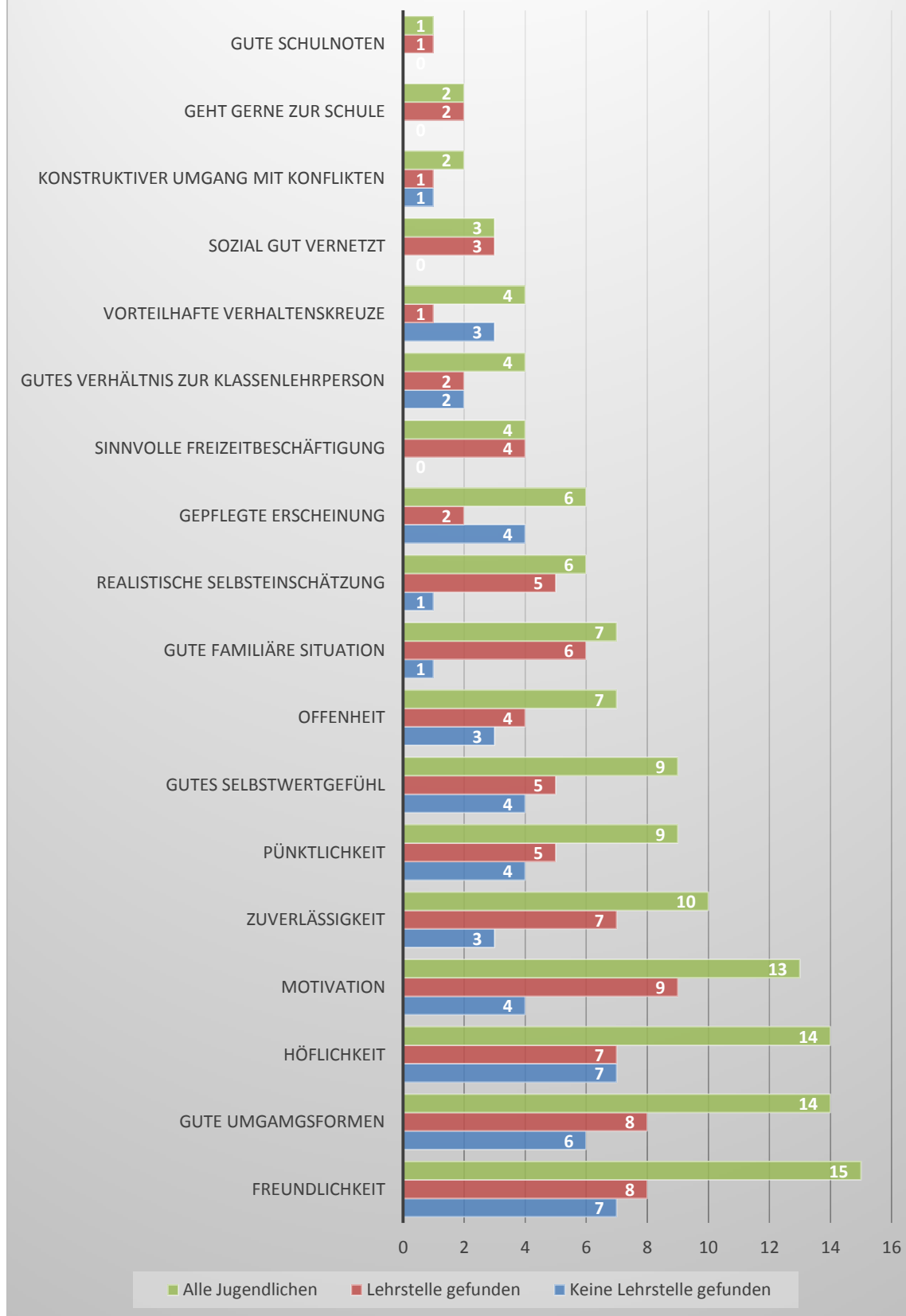


Abbildung 2: Ressourcen der Jugendlichen, die hilfreich waren für die Lehrstellensuche

4.3 Faktoren, die zum Erfolg beigetragen haben wenn eine Lehrstelle gefunden wurde

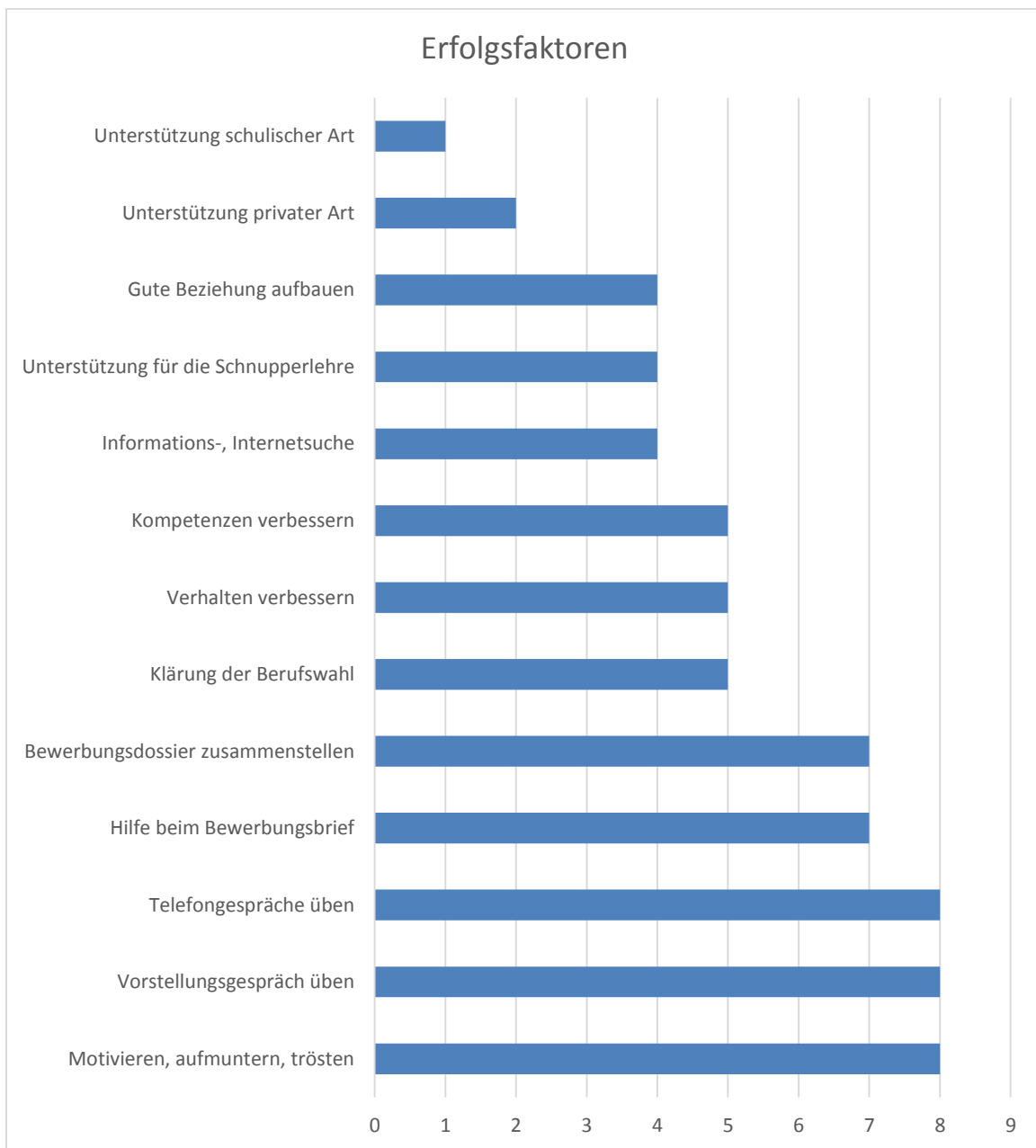


Abbildung 3: Erfolgsfaktoren bei erfolgreicher Lehrstellensuche nach ihrer Häufigkeit

In dieser Abbildung wurden nur diejenigen neun Jugendlichen erfasst, die Erfolg hatten bei der Lehrstellensuche. Es wurde gefragt, welche Tätigkeiten zum Erfolg der Jugendlichen beigetragen haben. Auch bei dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich.

Am meisten zum Erfolg beigetragen haben das Üben von Telefongesprächen und vom Vorstellungsgespräch sowie das Motivieren, Aufmuntern und Trösten bei Absagen.

Am zweithäufigsten wurden das Zusammenstellen des Bewerbungsdossiers sowie die Hilfe beim Bewerbungsbrief angegeben. Danach folgen das Verbessern der Kompetenzen und des Verhaltens sowie die Klärung der Berufswahl.

Am wenigsten zum Erfolg beigetragen haben die allgemeine Unterstützung schulischer oder privater Art.

4.4 Schwierigkeiten der Jugendlichen

Hier wurde gefragt, welche Schwierigkeiten die Jugendlichen hatten, die von einem Mentor oder einer Mentorin begleitet wurden. In unten stehender Abbildung 4 sind diese Schwierigkeiten je nach aufgetretener Häufigkeit aufgelistet.

Bei der Gesamtstichprobe wurden die Schulnoten als häufigste Schwierigkeit genannt. Am zweithäufigsten wurden diejenigen Jugendlichen genannt, die keine oder sehr wenig Unterstützung von den Eltern bekommen hatten. Als dritthäufigste Schwierigkeit wurde der späte Zeitpunkt des Mentoratsbeginns genannt.

Wie oben wurde auch bei dieser Frage die Gesamtstichprobe unterteilt in Jugendliche mit sowie Jugendliche ohne eine Lehrstelle. Relativ grosse Unterschiede zeigen sich bei den beiden Untergruppen bezüglich den unrealistischen bzw. unklaren Berufswünschen: Während dieses Kriterium bei Jugendlichen mit Lehrstelle nie genannt wurde, waren unrealistische Berufswünsche bei vier Jugendlichen ohne Lehrstelle ein Thema. Ebenfalls ein recht grosser Unterschied zeigt sich bezüglich der Unterstützung von den Eltern: bei den Jugendlichen mit einer Lehrstelle hatten lediglich drei nur wenig oder keine Unterstützung während dem bei sieben Jugendlichen ohne Lehrstelle angegeben wurde, dass sie keine bzw. sehr wenig Unterstützung von den Eltern bekommen hätten.

Schwierigkeiten

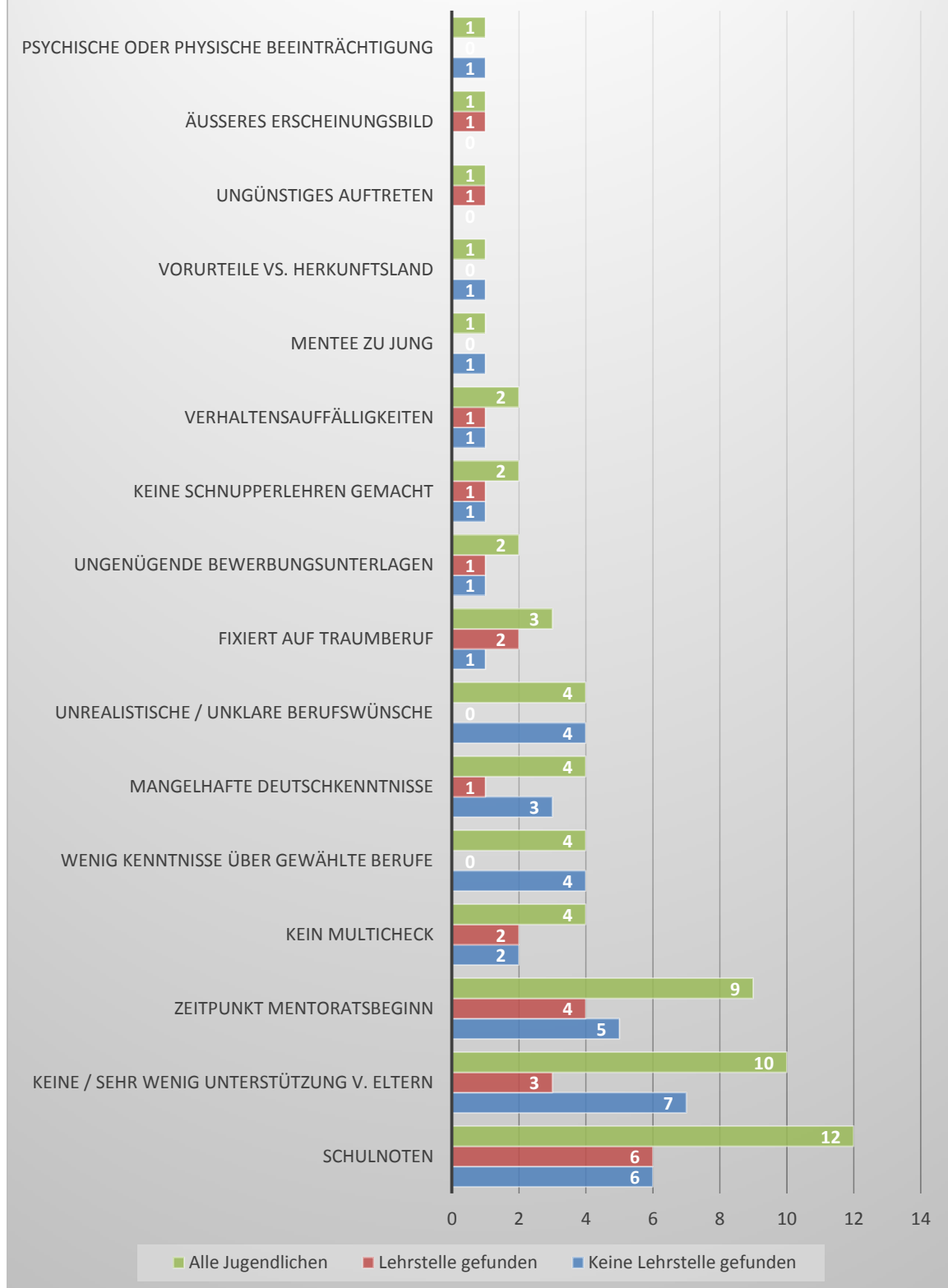


Abbildung 4: Anzahl Schwierigkeiten der Jugendlichen nach ihrer Häufigkeit

Ebenfalls ein relativer grosser Unterschied zwischen diesen beiden Gruppen zeigt sich beim Item „Wenig Kenntnisse über die gewählten Berufe“: Bei Jugendlichen mit Lehrstelle wurde dieser Faktor kein einziges Mal genannt, bei denjenigen ohne Lehrstelle hingegen vier Mal.

Bei den übrigen Items sind keine grösseren Unterschiede zwischen den beiden Gruppen feststellbar.

4.5 Erschwerende Faktoren für die Lehrstellensuche

Bei dieser Frage wurde versucht zu erheben, welche Faktoren sich als erschwerend erwiesen für die Lehrstellensuche. Dabei wurden lediglich diejenigen elf Jugendlichen erfasst, die keine Lehrstelle gefunden haben.

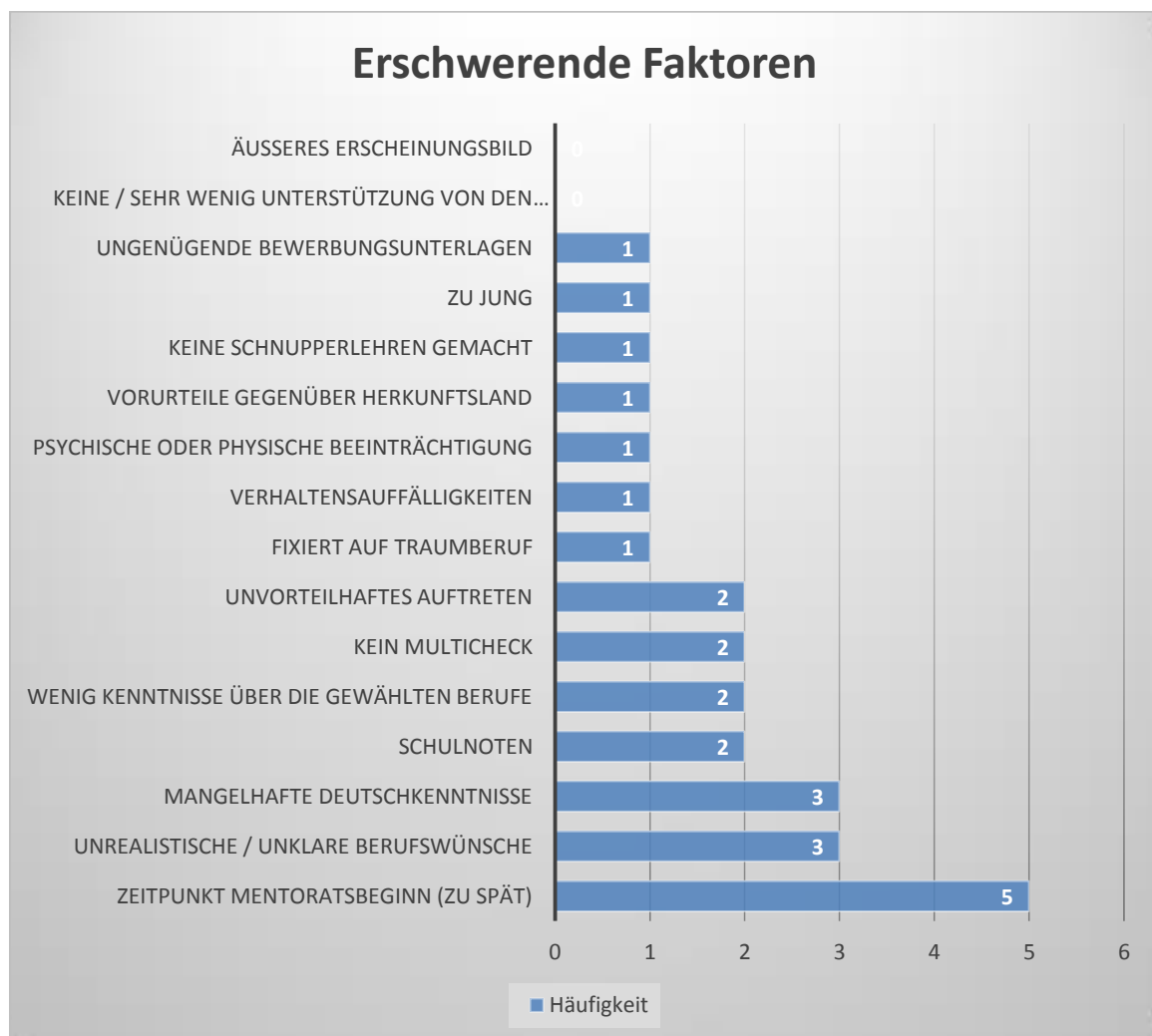


Abbildung 5: Erschwerende Faktoren für die Lehrstellensuche

Die Ergebnisse präsentieren sich in Abbildung 5: Am häufigsten, nämlich bei 5 Jugendlichen, wurde der späte Mentoratsbeginn als erschwerend genannt. Auf dem zweithäufigsten Platz fungieren unrealistische bzw. unklare Berufswünsche sowie mangelhafte Deutschkenntnisse. Danach folgen der fehlende Multicheck, wenig Kenntnisse über die gewählten Berufe, unvorteilhaftes Auftreten sowie die Schulnoten. Das äussere Erscheinungsbild sowie die mangelnde Unterstützung der Eltern wurden kein einziges Mal angegeben.

4.6 Mögliche Gründe und Faktoren wenn keine Lehrstelle gefunden wurde

Zuletzt wurde noch erhoben, was mögliche Gründe sein könnten, wenn keine Lehrstelle gefunden wurde. Dazu werden in unten stehender Abbildung wiederum lediglich die Ergebnisse derjenigen Jugendlichen angeführt, die keine Lehrstelle erhalten haben.

Als häufigster Grund wurde angegeben, dass die Jugendlichen zu wenig Fragen gestellt hätten beim Schnuppern oder beim Vorstellungsgespräch. Am zweithäufigsten, nämlich je fünf Mal, wurden zu wenig Eigeninitiative sowie der späte Mentoratsbeginn angeführt. An dritter Stelle folgen die Schulnoten und eine allgemeine Überforderung von der Situation. Anschliessend wurden die Items „zu unselbständig“, „zu wenig kommunikativ“ sowie „fehlender Multicheck“ genannt. Unvorteilhaftes Auftreten oder das Fehlen von Schnupperlehren wurden nie angeführt.

Mögliche Misserfolgsfaktoren

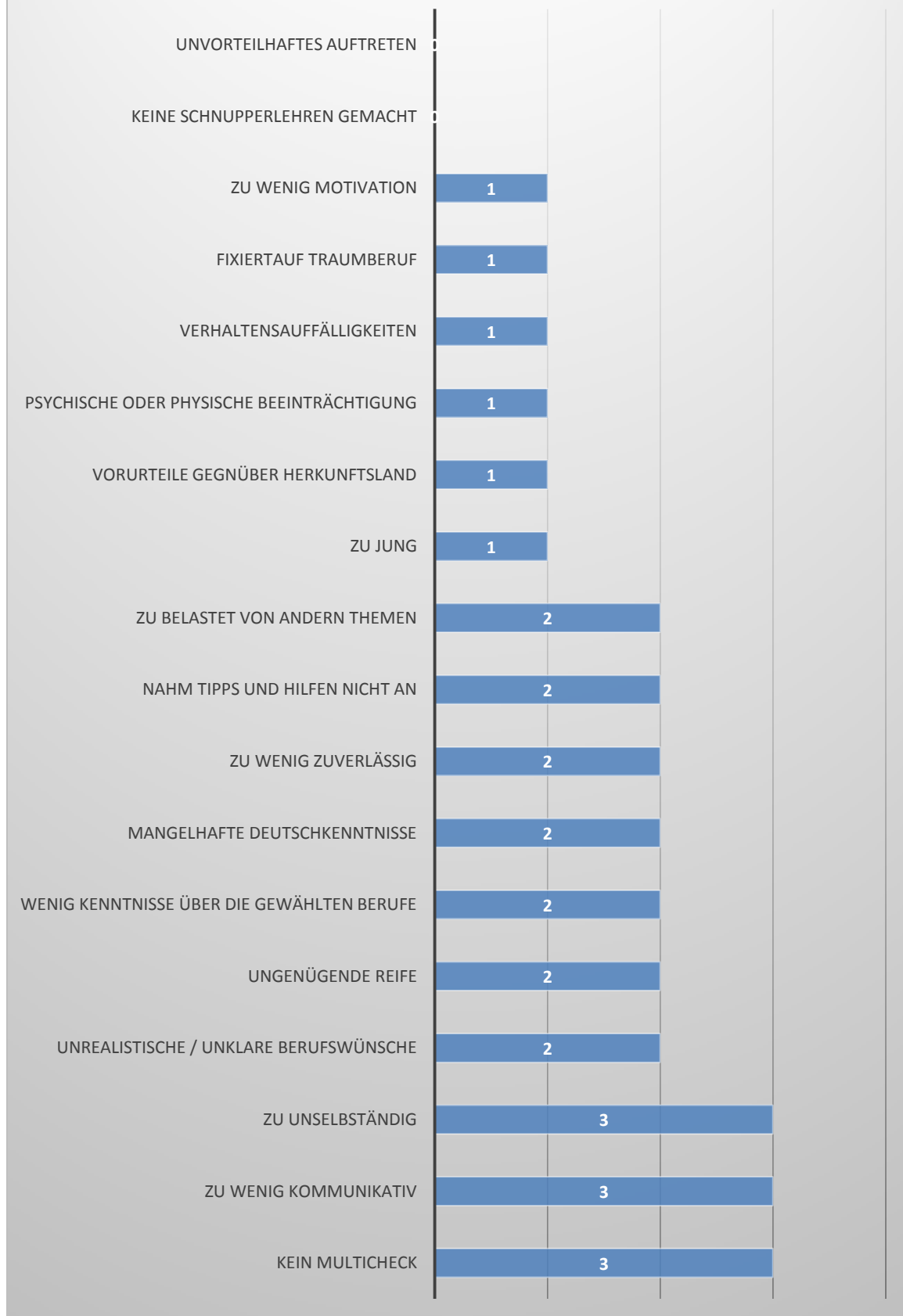


Abbildung 6: Mögliche Gründe und Faktoren wenn keine Lehrstelle gefunden wurde

5 Diskussion und Ausblick

Anschliessend an den Ergebnisteil werden in diesem Kapitel die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst und hinsichtlich der Forschungsfragen interpretiert (5.1). Dabei wird auf den Theorieteil Bezug genommen.

Danach erfolgen weiterführende Überlegungen in Unterkapitel 5.2. und anschliessend Handlungsempfehlungen für die Praxis in 5.3. Abgeschlossen wird dieses Kapitel mit einem Ausblick auf weitere Forschungsthemen (5.4).

5.1 Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse

„Zu den Hilfestellungen, die für Jugendliche im Prozess der Berufswahl, bei der Lehrstellensuche oder während der Ausbildung zur Verfügung stehen, gehören Berufsberatung, Brückenangebote, Coaching- und Mentoringprogramme, das Case Management Berufsbildung oder die fachkundige individuelle Begleitung.“ Dies schreibt der Bundesrat in seinem Bericht von 2013, S. 24.

Mentor/innen, die sich freiwillig engagieren beim Mentoringangebot ‚Ithaka‘ wurden u.a. danach befragt, welche hauptsächliche Tätigkeiten waren während eines Mentorats (s. Abb.1). Als die weitaus häufigste Tätigkeit gaben sie die Hilfe beim Bewerbungsschreiben an. Danach folgten das Üben von Telefon- und knapp dahinter das Üben von Bewerbungsgesprächen. Ebenfalls häufig wurde das Zusammenstellen des Bewerbungsdossiers, das Motivieren, Aufmuntern und Trösten nach Absagen sowie die Informations- bzw. Internetsuche genannt.

Im Gegensatz dazu wurden folgende Tätigkeiten nur wenig oft angeführt: Die Unterstützung privater und schulischer Art, das Verhalten verbessern sowie die Suche nach einem Praktikum.

Insgesamt überraschen diese Ergebnisse wohl kaum – einzig vielleicht die Tatsache, dass dem Motivieren, Aufmuntern und Trösten als sogenannte weiche Faktoren oder „soft skills“ eine recht hohe Bedeutung zukommen neben den üblichen konkreten Tätigkeiten bzw. dem „Handwerkszeug“ für die Lehrstellensuche.

Ebenfalls als wenig überraschend sind diejenigen Tätigkeiten anzusehen, die nur wenig oft genannt wurden wie z.B. die Unterstützung privater oder schulischer Art. Mentoren und Mentorinnen werden in einem zweitägigen Seminar dazu ausgebildet, Jugendliche bei ihrer Lehrstellensuche zu unterstützen. Um schulische oder private

Anliegen sollten sie sich dabei höchstens am Rande noch kümmern da dies nicht zu ihren Kernaufgaben gehört. Auch die Suche nach einem Praktikum sollte keine allzu grosse Priorität haben, da das erklärte Ziel das Finden einer Lehrstelle ist. Sollte sich dies als schwierige oder als nicht realisierbare Aufgabe herausstellen, wird zusammen mit der Berufsberatung und der Verantwortlichen Mentoring nach einer geeigneten Zwischenlösung gesucht, natürlich in Zusammenarbeit mit den Jugendlichen.

1. Frage: Welche Ressourcen begünstigen eine erfolgreiche Lehrstellensuche bei schulisch schwächeren Jugendlichen?

Bei dieser Frage beurteilten Mentor/innen, über welche Ressourcen die Jugendlichen verfügten, die bei der Lehrstellensuche hilfreich waren (s. Abb. 2).

In der Überblicksstudie von Häfeli (2009) wurde u.a. analysiert, welche Einflussbereiche zentral sind bei der Lehrstellensuche. Die Ergebnisse wurden nach den wichtigsten Einflussbereichen folgendermassen gegliedert:

- Person
- Familie und sozialer Hintergrund
- Schulen und Schulnoten
- Freizeit und Peers
- Beratungs- und Interventionsprogramme
- Betriebe und Berufsbildende
- Gesellschaft (Demografie, Wirtschaft, Sozialraum, Politik, Verwaltung)

Es liess sich festhalten, dass alle sieben Bereiche mit jeweils verschiedenen Faktoren eine wichtige Rolle spielen. Am meisten Erfolgsfaktoren wurden bei der Person, bei der Schule und auf der gesellschaftlichen Ebene identifiziert. Fast so viele Faktoren finden sich beim Betrieb und der Familie. Etwas weniger Faktoren sind es bei den Beratungs- und Interventionsangeboten und deutlich am wenigsten bei der Freizeit oder bei Peer-Einflüssen (s. 2.2).

Gemäss der Beurteilung der befragten Mentor/innen aller 20 Jugendlichen wurde als häufigste Ressource „Freundlichkeit“ angegeben. An zweithäufigster Stelle fungieren „Gute Umgangsformen“ und „Höflichkeit“, gefolgt von „Motivation“. Etwas weniger häufig wurden „Pünktlichkeit“ und „Zuverlässigkeit“ genannt. All diesen Ressourcen

ist gemeinsam, dass sie der **Person** zugeschrieben werden können. Dieses Ergebnis bestätigt die oben geschilderten Befunde aus der Überblicksstudie von Häfeli.

Wird bei der Gesamtgruppe der Jugendlichen unterschieden in Jugendliche mit und ohne Lehrstelle treten folgende Unterschiede zu Tage: Schüler/innen, die eine Lehrstelle gefunden hatten waren bedeutend motivierter und zuverlässiger als junge Menschen, die keine Lehrstelle gefunden hatten. In die gleiche Richtung gehen die Ergebnisse bezüglich der realistischen Selbsteinschätzung der Jugendlichen. Über diese Ressource verfügten Jugendliche mit einer Lehrstelle bedeutend häufiger als solche ohne Lehrstelle.

Bezüglich dem Einflussbereich „**Familie und sozialer Hintergrund**“ sind ebenfalls Unterschiede feststellbar bei Jugendlichen mit und ohne Lehrstelle: Während zwei Drittel der Jugendlichen mit Lehrstelle eine gute familiäre Situation hatten war dies lediglich bei einem einzigen Jugendlichen ohne Lehrstelle der Fall. Ein Drittel der Jugendlichen mit Lehrstelle waren sozial gut vernetzt, bei den Jugendlichen ohne Lehrstelle war dies bei keinem der Fall. Auch dieses Ergebnis stützt die gefundenen wichtigen Einflussbereiche der Überblicksstudie für eine erfolgreiche Lehrstellensuche.

Der Bereich „**Schule und Schulnoten**“ wird in vorliegender Untersuchung kaum als Ressource angegeben. Das erstaunt kaum, da nur schulische schwächere Jugendliche befragt wurden von denen angenommen werden kann, dass sie eher wenige Erfolgserlebnisse hatten aufgrund ihrer eher tiefen schulischen Leistungen und daher auch nicht gerne die Schule besuchten. Zudem wurde nur bei einem Fünftel der jungen Menschen angegeben, dass sie eine gute Beziehung zur Lehrperson hätten.

Beim Einflussbereich „**Freizeit und Peers**“ treten wiederum deutliche Unterschiede auf zwischen Jugendlichen mit und ohne Lehrstelle: Bei den Schülern mit Lehrstelle gingen knapp die Hälfte einer sinnvollen Freizeitbeschäftigung nach, bei den Jugendlichen ohne Lehrstelle war es kein einziger.

Die zwei letzten oben genannten Einflussbereiche „**Betriebe und Berufsbildende**“ sowie „**Gesellschaft**“ wurden für die vorliegende Arbeit nicht erhoben. Die Ergebnisse zum Bereich „**Beratungs- und Interventionsprogramme**“ werden im Rahmen der zweiten Frage präsentiert und diskutiert, da das Mentoringangebot zu diesem Bereich gehört.

2. Frage: Was konnte ein Mentorat beitragen zum Erfolg?

Um diese Frage beantworten zu können wurde erhoben, welche Tätigkeiten während einem Mentorat zum Erfolg, d.h. zum Finden einer Lehrstelle beigetragen haben. Es wurden deshalb lediglich diejenigen Jugendlichen berücksichtigt, die erfolgreich waren bei ihrer Lehrstellensuche (s. Abb. 3). Am häufigsten wurden das Üben von Telefon- und Vorstellungsgesprächen sowie das Motivieren, Aufmuntern und Trösten bei Absagen angeführt. Dicht dahinter fungieren das Zusammenstellen des Bewerbungsdossiers sowie die Hilfe beim Bewerbungsbrief. Ebenfalls häufig wurden das Verbessern der Kompetenzen sowie des Verhaltens und die Klärung der Berufswahl genannt. Am wenigsten zum Erfolg beigetragen hat die Unterstützung schulischer Art.

Werden diese Tätigkeiten verglichen mit den Hauptarbeiten während eines Mentorats in Abbildung 1, wo die Gesamtstichprobe einbezogen wurde, also auch die Jugendlichen ohne Lehrstelle, zeigt sich lediglich ein einziger Unterschied. Neben den oben angeführten häufigen Tätigkeiten wurde noch die Informations- und Internetsuche als häufige Tätigkeit angegeben. Ansonsten zeigten sich kaum nennenswerte Unterschiede, auch bei den wenig ausgeführten Tätigkeiten. Das legt den Schluss nahe, dass für eine erfolgreiche Lehrstellensuche die Tätigkeiten während einem Mentorat deutlich weniger ausschlaggebend sind als Persönlichkeitseigenschaften wie bspw. Motivation oder Zuverlässigkeit.

Grundsätzlich muss an dieser Stelle noch angeführt werden, dass die Literatur übereinstimmend darüber berichtet, dass sich die Begleitung von Jugendlichen durch ein Mentorat sehr positiv auswirkt und in vielen Fällen zu Erfolgen beiträgt (s. dazu Kap. 2.3).

3. Frage: Welche Faktoren erschweren die Lehrstellensuche?

Um dieser Frage nachgehen zu können wurde zunächst erhoben, welche Schwierigkeiten die Lehrstellensuchenden hatten (s. Abb. 4). Wird die Gesamtstichprobe betrachtet, werden als grösste Schwierigkeit die Schulnoten angegeben. Danach folgen keine bzw. wenig Unterstützung von den Eltern sowie der späte Zeitpunkt des Mentoratsbeginns. Deutlich weniger häufig wurden unrealistische oder unklare Berufswünsche, mangelhafte Deutschkenntnisse, wenig Kenntnis über die gewählten Berufe sowie der fehlende Multicheck genannt. Je nur ein Mal wurde u.a. die psychische oder physische Beeinträchtigung, Vorurteile gegenüber dem Herkunftsland sowie das junge Alter angegeben.

Auch an dieser Stelle wird die Gesamtstichprobe unterteilt in eine Untergruppe Jugendlicher mit und in eine ohne Lehrstelle. Dabei fällt ein recht grosser Unterschied auf zwischen diesen beiden Gruppen bezüglich der mangelnden Unterstützung der Eltern: Jugendliche ohne Lehrstelle hatten bedeutend häufiger wenig Unterstützung von den Eltern als diejenigen mit einer Lehrstelle. Ein zweiter relativ grosser Unterschied zeigt sich beim Faktor „Unrealistische bzw. unklare Berufswünsche“: Kein/e einzige/r Schüler/in, der/die eine Lehrstelle bekommen hatte schien unrealistische Berufswünsche zu haben im Gegensatz zu denjenigen Jugendlichen, die keine Lehrstelle bekamen. Weiter fällt auf, dass einige Jugendliche ohne Lehrstelle über wenige Kenntnisse der gewählten Berufe verfügten. Bei Jugendlichen mit Lehrstelle wurde dieses Kriterium kein einziges Mal angeführt. Bei allen andern Faktoren zeigten sich keine nennenswerten Unterschiede.

In einem zweiten Schritt wurde versucht zu erheben, welche Faktoren die Lehrstellensuche erschweren, wenn keine Lehrstelle gefunden werden konnte. Zur Beantwortung dieser Frage wurde nur die Untergruppe der Jugendlichen ohne Lehrstelle berücksichtigt (s. Abb. 5).

Mit Abstand am Häufigsten wurde hier der späte Beginn des Mentorats angegeben. Ebenfalls häufig wurden unrealistische oder unklare Berufswünsche genannt. Am dritthäufigsten wurden die Schulnoten, unvorteilhaftes Auftreten, das Fehlen des Multichecks sowie wenig Kenntnisse über die gewählten Berufe angeführt. Keinen Ein-

fluss scheinen die Unterstützung der Eltern sowie das äussere Erscheinungsbild zu haben. Als überraschend kann die Aussage bewertet werden, dass die Unterstützung der Eltern kein einziges Mal als erschwerenden Faktor genannt wurde. Konträr dazu wurde die mangelnde Unterstützung der Eltern sehr häufig genannt bei den Schwierigkeiten, die Jugendliche hatten bei ihrer Lehrstellensuche. Eine mögliche Erklärung dafür wäre, dass sich die mangelnde Unterstützung nicht konkret als Erschwerung erwiesen hatte da sie in den meisten Fällen vermutlich einfach nicht vorhanden war. Hingegen war der späte Mentoratsbeginn dann deutlich spürbar, wenn der Eindruck entstand, dass mehr hätte erreicht werden können, wenn mehr Zeit zur Verfügung gestanden hätte für die Begleitung der Jugendlichen.

Bezüglich der Schulnoten zeigt sich ebenfalls ein nennenswerter Unterschied bei der Betrachtung dieser beider Tabellen: Bei den Schwierigkeiten der Gesamtstichprobe wurden sie am häufigsten angegeben, bei der Untergruppe der Jugendlichen ohne Lehrstelle fungieren sie erst an dritter Stelle. Dies lässt folgern, dass einige Jugendliche trotz schlechter Schulnoten eine Lehrstelle gefunden haben. Offenbar fielen hier andere Kriterien wie z.B. positive Persönlichkeitseigenschaften mehr ins Gewicht als nicht gute Noten. Umgekehrt sind bei der Untergruppe der Jugendlichen ohne Lehrstelle die schulischen Leistungen etwas in den Hintergrund getreten im Gegensatz zu grösseren Schwierigkeiten wie der späte Mentoratsbeginn, die unrealistischen Berufswünsche sowie die mangelhaften Deutschkenntnisse.

Im Theorieteil unter Kapitel 2.2.2 werden hauptsächlich folgende Faktoren als erschwerend für die Lehrstellensuche angeführt: Schwächere schulische Leistungen bzw. eher tiefe Schulnoten und dadurch zu geringe Qualifikationen für den Arbeitsmarkt, mangelnde Unterstützung durch das Elternhaus, das Geschlecht (wobei das weibliche Geschlecht das grössere Risiko darstellt) und ein Migrationshintergrund. Mangelhafte Deutschkenntnisse werden nicht als zentrales Hindernis bei der Lehrstellensuche angesehen.

Die oben angeführten Ergebnisse zu den Schwierigkeiten der Jugendlichen bestätigen weitgehend diese Befunde – werden die tiefen Schulnoten am häufigsten als schwieriger Faktor und die mangelnde Unterstützung durch die Eltern am zweithäufigsten genannt. Bei der Untergruppe der Jugendlichen ohne Lehrstelle kommt den Schulnoten allerdings eine weniger zentrale Bedeutung zu.

Bezüglich des Migrationshintergrunds hat sich in vorliegender Arbeit gezeigt, dass lediglich 27,5% der Schweizer Jugendlichen keine Lehrstelle bekommen hatten im Gegensatz zu 72,5% der Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Auch dies bestätigt die Befunde in der oben erwähnten Literatur. Zum Geschlecht lassen sich leider keine Aussagen machen da dieses nicht erhoben wurde.

Mangelhafte Deutschkenntnisse fungieren in beiden Abbildungen (4 und 5) lediglich in der Mitte und scheinen somit keinen wesentlichen Nachteil darzustellen. Auch das bestätigt die gefundenen Ergebnisse der erwähnten Literatur.

4. Frage: Was waren mögliche Gründe, wenn keine Lehrstelle gefunden werden konnte?

Hier wurde erhoben, was mögliche Gründe gewesen sein könnten, wenn die Lehrstellensuche nicht gelang (s. Abb. 6). Dafür wurde wiederum nur diejenige Untergruppe berücksichtigt, die keine Lehrstelle gefunden hat.

Als häufigster Grund wurde genannt, dass die Jugendlichen zu wenig Fragen gestellt hätten beim Schnuppern und/oder beim Vorstellungsgespräch. Erfahrungsgemäss wird dies von Berufsbildnern und Berufsbildnerinnen als mangelndes Interesse interpretiert, was sich natürlich auswirkt auf die Lehrstellensuche.

Am zweithäufigsten wurde einerseits der späte Mentoratsbeginn erwähnt. Dieser Befund korrespondiert insofern mit den Ergebnissen aus Abbildung 5 als der späte Mentoratsbeginn dort als häufigster Faktor genannt wurde, weshalb die Lehrstellensuche nicht erfolgreich war. Andererseits wurde ebenfalls am zweithäufigsten angeführt, dass die Jugendlichen zu wenig Eigeninitiative gehabt hätten. Dies wirkt sich natürlich insofern negativ aus für die Lehrstellensuche, als von den Jugendlichen erwartet wird, dass sie so selbständig und so motiviert wie möglich an die Lehrstellensuche herangehen sollten. Eine Erklärung für die häufig genannte fehlende Eigeninitiative könnte sein, dass die Mentor/innen viel übernehmen mussten bei der gemeinsamen Mentoratsarbeit und die Jugendlichen sehr viele Anleitungen und Unterstützung brauchten, dass wenig von ihnen selber kam.

Eine mögliche weitere Erklärung dafür könnte der nächsthäufig genannte Faktor sein, nämlich die allgemeine Überforderung der Jugendlichen von ihrer Situation. Ge-

rade für schulisch eher schwache Schüler/innen kann die Lehrstellensuche in der Tat zu anspruchsvoll sein, da heutzutage erwiesenermassen Einiges abverlangt wird von den Jugendlichen. So sollten sie bspw. Interesse zeigen am Beruf, motiviert und selbständig agieren, über gute Umgangsformen verfügen, möglichst gute Schulnoten und Eignungstest habe, ein vollständiges und sauberes Bewerbungsdossier haben und dazu noch über eine vorteilhafte Auftrittskompetenz verfügen. Eine solche Überforderung kann sich lähmend auswirken und dazu führen, dass die Jugendlichen praktisch nichts mehr selber in die Hand nehmen.

Ein weiterer Faktor wurde ebenfalls so häufig genannt wie die allgemeine Überforderung, nämlich die Schulnoten. Interessant daran ist, dass bei dieser Fragestellung die Schulnoten wie bei den anderen früher erwähnten Fragestellungen relativ häufig als Grund dafür angeführt werden, dass die Lehrstellensuche nicht erfolgreich war. Dieser Befund stützt wie oben bereits erwähnt die angeführte Literatur unter dem Kapitel 2.2.2.

Im Gegensatz zu diesen häufig oder ziemlich häufig genannten Faktoren gibt es zwei Faktoren, die offenbar überhaupt keine Rolle gespielt haben: einerseits die fehlenden Schnupperlehrern und andererseits unvorteilhaftes Auftreten. Dabei ist sicher eher überraschend, dass es kaum ins Gewicht zu fallen scheint, wenn keine Schnupperlehren absolviert wurden, da immer wieder betont wird, wie wichtig das Schnuppern sei. Gerade bei schulisch schwächeren Schülern wird häufiges Schnuppern sehr empfohlen von Fachleuten wie der Berufsberatung, damit die Jugendlichen sich ein besseres Bild machen können von einem Beruf und erfahrungsgemäss eher über gute praktische Fähigkeiten verfügen und diese dann im Schnupperbericht auch attestiert bekommen. Werden solch gute Schnupperberichte einem Bewerbungsdossier beigelegt, ist das natürlich eine Aufwertung.

Hingegen kann relativ gut nachvollzogen werden, dass sich unvorteilhaftes Auftreten weniger stark auswirkt bei der Lehrstellensuche. Die Jugendlichen befinden sich zum Zeitpunkt der Lehrstellensuche noch stark in ihrer Entwicklung und sind noch keine „perfekten“ Erwachsenen. Das könnte eine Erklärung dafür sein, dass man für ihr noch nicht so professionelles Auftreten Verständnis aufbringt.

Zum Schluss dieses Kapitels soll noch kurz auf Unterkapitel 2.2.3 aus dem Theorie- teil eingegangen werden. Dort werden verschiedene Studien und Untersuchungen angeführt, deren Ergebnisse belegen, dass tiefe Schulnoten keine tragende Rolle

spielen würden bei einer erfolgreichen Lehrstellensuche. Diese Befunde können mit den Ergebnissen der vorliegenden Arbeit nicht unterstützt werden, kommt doch den tiefen Schulnoten bei praktisch allen Fragestellungen eine relativ grosse Rolle zu. An dieser Stelle soll aber nochmals betont werden, dass die Stichprobe in dieser Arbeit und v.a. die Untergruppe der Jugendlichen ohne Lehrstelle nicht repräsentativ sind und daher lediglich als Tendenz angesehen werden können.

5.2 Weiterführende Überlegungen

In diesem Unterkapitel werden noch weiterführende Überlegungen angeführt zu den Fragestellungen und zu den oben diskutierten Ergebnissen.

Zunächst wurde nach den Ressourcen der Jugendlichen gefragt, die eine erfolgreiche Lehrstelle begünstigten. Im Fragebogen für die Mentor/innen wurden insgesamt 18 verschiedene Ressourcen vorgegeben, die sie dann ankreuzen konnten. Eine Möglichkeit wäre hier gewesen, dass die Mentor/innen die Ressourcen selber hätten anführen können ohne Vorgaben. Vielleicht wären noch weitere, hier nicht erwähnte Ressourcen angeführt worden, so dass diese Frage noch differenzierter hätte beantwortet werden können.

Die nächste Frage bezieht sich darauf, was ein Mentorat beitragen konnte zum Erfolg. Weiter oben wurde aufgezeigt, welches die Haupttätigkeiten waren während eines Mentorats und welche Tätigkeiten konkret zum Finden einer Lehrstelle beigetragen haben. An dieser Stelle wäre es sicher spannend, die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit mit einer Gruppe von ebenfalls schulisch schwächeren Jugendlichen zu vergleichen, die kein Mentorat hatten. Betrachtet man die Prozentzahlen der Stichprobe aus der vorliegenden Arbeit haben lediglich 45% der Jugendlichen eine Lehrstelle bekommen – und dies trotz Begleitung durch eine/n Mentor/in. Einerseits wäre es nun interessant, zu erheben, wieviele Jugendliche mit gleichen oder zumindest ähnlichen Voraussetzungen, aber ohne ein Mentorat, eine Lehrstelle gefunden hätten.

Andererseits geht eine weitere Überlegung dahin, dass bei Mentoring ‚Ithaka‘ die Erfolgsquote bedeutend höher liegt. In den letzten vier Jahren bewegte sie sich zwischen 64% und 73%. Allerdings wurden nicht nur Sek C – Schüler/innen begleitet, sondern auch leistungsmässig stärkere Jugendliche aus der Sek B und A. Der eher

tiefe Wert der Stichprobe dieser Arbeit deutet darauf hin, dass es für schulisch eher schwächere Jugendliche zumindest in den letzten drei Jahren deutlich schwieriger war, eine Lehrstelle zu finden als für schulisch stärkere junge Leute.

Weiter wurde gefragt, welche Faktoren bzw. Schwierigkeiten die Lehrstellensuche erschwerten. Neben den genannten tiefen Schulnoten wurde häufig der späte Mentoratsbeginn angeführt. Hier wäre es natürlich spannend, zu untersuchen, ob sich ein früherer Mentoratsbeginn, mehr Zeit zu haben für die Begleitung der Jugendlichen, tatsächlich positiv ausgewirkt hätte. In der Praxis zeigt es sich recht häufig, dass Lehrpersonen oder Berufsberater/innen relativ früh erkennen, dass ein/e Jugendliche/r ein Mentorat brauchen würde. Allerdings sind die Jugendlichen selber aber noch nicht so weit. Sie haben den Eindruck, die Lehrstellensuche auch alleine zu schaffen und realisieren erst nach einigen Misserfolgserlebnissen, dass eine Hilfe vielleicht doch angezeigt wäre. Oftmals sind sie aber erst dann zu einer zuverlässigen Zusammenarbeit mit dem Mentor oder der Mentorin bereit.

Zuletzt wurde noch die Frage in den Raum gestellt, was mögliche Gründe waren, wenn keine Lehrstelle gefunden werden konnte. Als häufigster Grund wurde genannt, dass die Jugendlichen keine oder zu wenig Fragen gestellt hätten beim Schnuppern oder beim Vorstellungsgespräch. Hier stellt sich die Frage, ob die Jugendlichen gut genug vorbereitet worden sind. Konkret liesse sich das Fragenstellen z.B. mit einem Rollenspiel üben. Hier könnte bspw. untersucht werden, ob das Mentorat erst nach dem Schnuppern eingerichtet wurde oder ob solche Rollenspiele fürs Vorstellungsgespräch durchgeführt wurden und wenn ja, mit welchem Erfolg.

5.3 Handlungsempfehlungen für die Praxis

Die Ergebnisse vorliegender Arbeit lassen den Schluss zu, dass mit recht hoher Wahrscheinlichkeit schlechte Schulnoten die Lehrstellensuche erschweren.

Erfahrungsgemäss zeigt es sich in der Praxis häufig, dass sich relativ viele Jugendliche während ihrer Schulzeit, insbesondere während der Oberstufe nicht bewusst sind, welche Relevanz den Noten zukommt bei ihrer Lehrstellensuche. Nicht wenige erwachen erst, wenn es bereits zu spät ist, nämlich in der dritten Oberstufe, wenn es wichtig wäre, gute Zeugniskopien zu haben fürs Dossier. Sie realisieren, dass sie

z.B. ihren Traumberuf nicht lernen können weil ihre Schulnoten dazu einfach nicht ausreichend sind. Es ist wissenschaftlich belegt, dass unser Schulsystem dazu beiträgt, dass Jugendliche demotiviert sind am Ende der Schulzeit (aus dem Bildungsbericht 2014). Hier könnte insofern angesetzt werden, dass den jungen Menschen noch vermehrt und v.a. früh genug aufgezeigt wird, dass es sich lohnt, sich in der Schule anzustrengen, weil mit besseren Noten auch attraktivere Berufe gewählt werden können. Natürlich trifft dies nicht für alle Jugendlichen zu, und vermutlich gibt es viele Eltern und Lehrpersonen die dahingehend bereits aufklären. Dennoch würden sich hier weitere Bemühungen lohnen.

Weiter hat sich in vorliegender Arbeit gezeigt, dass sich Mentor/innen einen früheren Mentoratsbeginn wünschen würden, um mehr Zeit zu haben für die Begleitung der Jugendlichen. Ein Ansatz dafür könnte sein, Jugendliche früher auf das Mentoringangebot aufmerksam zu machen und sie dafür zu sensibilisieren und zu gewinnen. Das könnte einerseits durch die Berufsberatung geschehen, andererseits aber auch durch die Oberstufenlehrpersonen oder die Eltern.

Als weiterer Knackpunkt hat sich herausgestellt, dass Jugendliche oftmals zu wenig fragen bei Schnupperlehren oder Vorstellungsgesprächen. Auch hier könnte ein Ansatz sein, den Jugendlichen die Wichtigkeit des Fragen-Stellens aufzuzeigen. Gute Erfahrungen werden bspw. damit gemacht, dass andere Jugendliche, die bereits eine Lehrstelle haben, davon berichten, oder dass Berufsbilder/innen an Veranstaltungen für die Jugendlichen eingeladen werden, um ihre Sicht und ihre Erwartungen darlegen. Eine weitere Zielgruppe wären hier sicher auch die Eltern.

Ein interessantes Ergebnis in dieser Arbeit ist dahingehend, dass Jugendliche, die trotz ihren schulischen Schwächen eine Lehrstelle bekommen hatten, bedeutend zuverlässiger und motivierter waren. Neben den bereits oben erwähnten Bezugspersonen wäre hier ein Ansatz, dass Mentoren und Mentorinnen die Jugendlichen in ihrer Zuverlässigkeit und Motivation unterstützen könnten. Einerseits könnte mit den Jugendlichen z.B. auf eine zuverlässige Zusammenarbeit Wert gelegt werden, indem im gegenseitigen Dialog verbindliche Regeln aufgestellt werden zu diesem Thema sowie auch Konsequenzen, falls es nicht klappen sollte. Um die Motivation zu erhöhen könnten bspw. immer wieder kleine Erfolgserlebnisse angestrebt werden, kleine

Aufträge, die die Jugendlichen bewältigen können und die sie bestärken und ihnen Selbstvertrauen geben.

Zu guter Letzt soll noch ein erfolgreiches Projekt erwähnt werden, das sich v.a. an schulisch schwächere Jugendliche im Kanton Zürich richtet und dessen Ausbau sich lohnen würde. Das Projekt heisst „Lift“ und ermöglicht schwächeren Schülern der Oberstufe, jede Woche ein paar Stunden in einem Betrieb zu arbeiten. Dadurch lernen die jungen Leute einerseits verschiedene Berufe besser kennen und können sich andererseits durch gute praktische Arbeiten bewähren. Das stellt häufig sowohl für die Jugendlichen als auch für Betriebe eine „Win-win-Situation“ dar.

5.4 Ausblick auf weitere Forschungsthemen

Interessant wäre eine Untersuchung der gleichen Fragestellung, allerdings mit einer repräsentativen Stichprobe. Vermutlich könnte damit die Rolle der tiefen Schulnoten noch genauer beleuchtet und es könnten aussagekräftigere Ergebnisse erzielt werden.

Ebenfalls spannend wäre die Frage nach Geschlechtsunterschieden bei schulisch schwächeren Jugendlichen und deren Erfolge bei der Lehrstellensuche. In der aktuelleren Literatur wird weibliches Geschlecht als Risikofaktor angesehen für den Einstieg in die Berufsbildung.

Weiter könnte von Interesse sein, ähnliche Fragestellungen zu untersuchen bei Jugendlichen aus allen Oberstufentypen, die ein Mentorat hatten: Welches wären die Ressourcen der Jugendlichen für eine erfolgreiche Lehrstellensuche? Welches wären Risikofaktoren, die eine Lehrstellensuche erschwerten oder gar verunmöglichten?

Spannend wäre sicher auch eine Langzeiterhebung mit folgenden Fragestellungen: Wie geht es schulisch schwächeren Jugendlichen während der Lehre? Gibt es Unterschiede zwischen Jugendlichen, die ein Mentorat hatten und denjenigen ohne ein Mentorat, z. B. hinsichtlich eines Lehrabbruchs? Wie gelingt der Übergang II, d.h. der Übertritt ins Berufsleben? Gibt es hier allenfalls Unterschiede zwischen Jugendlichen mit und ohne Mentorat?

Zum Schluss könnte eine Fragestellung auch dahin gehen, ob genug Jugendliche erreicht werden, die ein Mentorat brauchen. Dabei sollten v.a. schulisch schwächere

Jugendliche fokussiert werden da sie mehr Risikofaktoren zu haben scheinen als schulisch stärkere.

5.5 Methodenkritik

In vorliegender Arbeit wird die Frage nach den Möglichkeiten und Grenzen eines Mentorats bei schulisch schwächeren Jugendlichen gestellt. Die Autorin entschied sich, diese Fragestellung mit einem quantitativen Verfahren durch einen standardisierten Fragebogen zu untersuchen. Befragt wurden 41 Mentor/innen, die in den letzten drei Schuljahren Sek C-Schüler/innen bei ihrer Lehrstellensuche begleiteten. Da die Rücklaufquote nahezu 50% betrug, standen genau 20 Fragebogen für die Auswertung zur Verfügung. Obschon die Ergebnisse nicht repräsentativ sind aufgrund der eher kleinen Stichprobe mit $N=20$ können dennoch Tendenzen aufgezeigt werden. Auch können die Ergebnisse der verschiedenen Fragebogen miteinander verglichen werden da sie standardisiert sind.

Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit bestätigen Befunde in der Literatur, welche wissenschaftlich belegen, dass tiefe Schulnoten ein Risiko darstellen für die erfolgreiche Lehrstellensuche. In verschiedenen Fragestellungen wurde dieser Befund von den Mentor/innen bestätigt, z.B. bei der Frage nach den Schwierigkeiten der Jugendlichen oder danach, was mögliche Gründe sein könnten, wenn keine Lehrstelle gefunden wurde. In diesem Sinn wird die Wahl nach einer quantitativen Erhebung von der Autorin als erfolgreich bewertet, da einige interessante und auch überraschende Aussagen gemacht werden konnte (s. Ergebnisteil).

6 Zusammenfassung

Um unterstützungsbedürftige Jugendliche bei ihrer Lehrstellensuche zu begleiten gibt es seit Juni das Mentoringangebot ‚Ithaka‘. Ursprünglich als Projekt gestartet im Sommer 2006, wurde es dank Regierungsratsentscheid im Januar 2012 in ein festes Angebot der Berufsberatung des Kantons Zürich überführt. Seit kurzem wurde die weitere Finanzierung bis Ende 2018 ebenfalls durch den Regierungsrat beschlossen. Das Angebot wurde von der Hochschule für Heilpädagogik zwei Mal evaluiert, nämlich in den Jahren 2009 und 2011. Dabei wurde dem Mentoringangebot beide Male eine hohe Erfolgsrate attestiert.

Zielgruppe für dieses Angebot sind Jugendliche aus der Oberstufe (2. oder 3. Sek.) oder aus dem Berufsvorbereitungsjahr, die von ihren nächsten Bezugspersonen zu wenig Unterstützung bekommen für die Lehrstellensuche, aber auf eine gute Begleitung angewiesen sind. Dazu wurden knapp 200 ehrenamtlich tätige Mentorinnen und Mentoren selektioniert und ausgebildet. Pro Jahr können somit rund 160 Jugendliche aus dem Kanton Zürich bei ihrer Lehrstellensuche professionell unterstützt werden. Trotz eines derzeitigen Überangebots an Lehrstellen gibt es Jugendliche, denen es am Ende ihrer obligatorischen Schulzeit nicht gelingt, eine Lehrstelle, Attestausbildung oder eine andere Anschlusslösung zu bekommen. Im Juli 2014 war dies für 510 Schulabgänger/innen der Fall. Eine mögliche Begründung dafür liegt bei den tiefen Schulnoten der Jugendlichen, was auch in der Literatur wissenschaftlich bestätigt ist. In vorliegender Arbeit wird deshalb untersucht, welche Möglichkeiten und Grenzen eines Mentorats sind bei schulisch schwächeren Jugendlichen. Dazu wurden insgesamt 41 Mentor/innen mit einem standardisierten Fragebogen befragt, die während der letzten drei Schuljahre eine/n Jugendliche/n aus der Sek C begleitet haben. Die Rücklaufquote betrug knapp 50%, so dass genau 20 Fragebogen ausgewertet werden konnten. Allerdings sind die Ergebnisse nicht repräsentativ, da die Stichprobe mit $N=20$ zu klein war. Dennoch konnten die gemachten Aussagen der Mentor/innen miteinander verglichen werden und es konnten Tendenzen aufgezeigt werden bezüglich den Ergebnissen.

Konkret wurde untersucht, welches die Hauptarbeiten während eines Mentorats waren und welche Ressourcen der Jugendlichen die Lehrstellensuche begünstigten. Weiter wurde untersucht, was ein Mentorat beitragen konnte zum Erfolg. Umgekehrt wurde auch gefragt, welche Faktoren die Lehrstellensuche erschwerten und was mögliche Gründe sein könnten, wenn keine Lehrstelle gefunden wurde.

So hat sich bspw. gezeigt, dass Jugendliche, die eine Lehrstelle gefunden hatten, bedeutend öfter über die Persönlichkeitseigenschaften „Zuverlässigkeit“ und „Motivation“ verfügten als die Jugendlichen, die keine Lehrstelle bekommen hatten.

Bezüglich der tiefen Schulnoten hat sich gezeigt, dass diese oft einen Risikofaktor darstellten für die Lehrstellensuche. Diese Aussagen bestätigen die Befunde in der Literatur, die schwache schulische Leistungen ebenfalls als Risikofaktoren für die Lehrstellensuche ansehen. Somit wird auch davon ausgegangen, dass mit der quantitativen Erhebung, die für die vorliegende Arbeit durchgeführt wurde, aussagekräftige Ergebnisse erzielt werden konnten. Allerdings wird in der Literatur der Einfluss von tiefen Schulnoten kontrovers diskutiert, da auch einige Untersuchungen und Studien belegen, dass die Lehrstellensuche trotz tiefer Schulnoten gelingen kann.

Für eine weiterführende Forschungsarbeit wäre es natürlich spannend, die gleiche Fragestellung mit einer repräsentativen Stichprobe untersuchen zu können. Interessant wären auch Geschlechtsunterschiede, da in der Literatur weibliches Geschlecht als Risikofaktor angesehen wird. Ebenfalls spannend könnte eine Langzeit-Untersuchung darüber sein, wie es schulisch schwächeren Jugendlichen während der Lehre geht (bspw. bezüglich Lehrabbruch) und wie ihnen der Übergang II ins Berufsleben gelingt.

Literaturverzeichnis

Bericht des Bundesrates (2013). *Gezielte Förderung und Unterstützung von Jugendlichen mit unterschiedlichen Begabungspotenzialen an der Nahtstelle I und in der Berufsbildung* [On-line].

Available: <http://www.sbf.admin.ch/bericht-jugendliche.pdf>

Bildungsbericht (2014). [On-line].

Available: <http://www.skbf-csre.ch>

Buchholz, S., Imdorf, C., Hupka-Brunner, S. & Blossfeld, H-P. (2012): Sind leistungsschwache Jugendliche tatsächlich nicht ausbildungsfähig? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. 64, 701-727.

Grütter, K. (2003). Nach den Sternen greifen – wie Herkunft und Geschlecht die Wahl der Sterne beeinflussen. In B. Ledergerber & R. Ettlín (Hrsg.), *Mentoring für Jugendliche zwischen Schule und Beruf* (S. 36 – 42). Dübendorf: Schweizerischer Verband für Berufsberatung (SVB).

Haeberlin, U., Imdorf, C. & Kronig, W. (2004). *Chancenungleichheit bei der Lehrstellensuche. Der Einfluss von Schule, Herkunft und Geschlecht* [On-line].

Available: <http://www.nfp43.unibe.ch>

Häfeli, K. & Schellenberg, C. (2009). *Erfolgsfaktoren in der Berufsbildung bei gefährdeten Jugendlichen*. Bern: Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren.

Hirschi, A. (2007). Abklärung und Förderung der Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, 11-12, 30-35.

Hupka-Brunner, S., Gaupp, N., Geier, B., Lex, T. & Stalder, B. (2011). Chancen bildungsbenachteiligter Jugendlicher: Bildungsverläufe in der Schweiz und in Deutschland. *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 31, 62-78.

Imdorf, C. (2009). Die betriebliche Verwertung von Schulzeugnissen bei der Ausbildungsstellenvergabe. *Empirische Pädagogik*, 23, 392-409.

Kantonales Mentoringangebot ‚Ithaka‘ (2006). Konzept: Zürich.

Ledergerber, B. (2003). Chancen und Grenzen im Mentoring. In B. Ledergerber & R. Ettlín (Hrsg.), *Mentoring für Jugendliche zwischen Schule und Beruf*. (S. 71 – 74). Dübendorf: Schweizerischer Verband für Berufsberatung (SVB).

Moser, U. (2004). *Jugendliche zwischen Schule und Berufsbildung. Eine Evaluation bei Schweizer Grossunternehmen unter Berücksichtigung des internationalen Schul Leistungsvergleichs PISA* [On-line].

Available: <http://www.nfp43.unibe.ch>

Moser, U. & Lanfranchi, A. (2008). Ungleich verteilte Bildungschancen. In Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen EKFF (Hrsg.), *Familien – Erziehung – Bildung* (S. 10-21). Bern: Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen (EKFF)

SBW Abschlusserhebung Juli 2014. [On-line].
http://www.bista.zh.ch/sbw/sbw_akt.aspx.

Sempert, W. (2008). Fachkundige individuelle Begleitung: Thesen aus einer Evaluation in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Land. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, 14, 18 – 23.

Stalder, B. E. (2011). Das intellektuelle Anforderungsniveau beruflicher Grundbildungen in der Schweiz. Ratings der Jahre 1999-2005. Basel: Institut für Soziologie der Universität Basel/TREE.

Walter, S., Bub, E. & Bolay, E. (2009). Freunde schaffen Erfolg. Peer-Mentoring im Übergang Hauptschule – Beruf. Caritasverband für Stuttgart e.V. Stuttgart.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Hauptarbeiten im Mentorat.....	28
Abbildung 2: Ressourcen der Jugendlichen.....	30
Abbildung 3: Erfolgsfaktoren für die Lehrstellensuche.....	31
Abbildung 4: Schwierigkeiten der Jugendlichen.....	33
Abbildung 5: Erschwerende Faktoren für die Lehrstellensuche.....	34
Abbildung 6: Mögliche Misserfolgskfaktoren.....	36

Anhang

Konzept Mentoring 'Ithaka'

1. Auftrag, Ziel und Zweck

Im Auftrag der Bildungsdirektion Kanton Zürich erbringt die kantonale Berufsberatung in sämtlichen Berufsbildungszentren des Kantons Zürich das Mentoringangebot ‚Ithaka‘.

Das kantonale Mentoringangebot unterstützt Jugendliche, den Einstieg ins Berufs- und Arbeitsleben mit Erfolg zu meistern: Dabei werden qualifizierte Berufspersonen rekrutiert, geschult und befähigt, die ihnen anvertrauten Jugendlichen auf ehrenamtlicher Basis beim Finden einer Lehrstelle zu begleiten.

Mentoring ‚Ithaka‘ realisiert Mentoringplätze mit dem Ziel, Jugendlichen den Einstieg in die Berufsbildung zu ermöglichen. Jugendliche, die aus verschiedenen Gründen Probleme haben, eine Lehrstelle zu finden, erhalten Förderung und Unterstützung durch ehrenamtlich tätige Mentorinnen und Mentoren. Der zeitliche Aufwand beträgt ca. 8 Std. / Mt. während 4 – max. 9 Mte. Aktuell schliessen mehr als 60% der Jugendlichen das Mentorat erfolgreich mit einem Lehrvertrag ab.

Mentoring ‚Ithaka‘ richtet sich an Jugendliche Ende 2. Sek, in der 3. Sek oder im Berufsvorbereitungsjahr (10. Schuljahr), die trotz Motivation und Eignung für die Berufsbildung aus unterschiedlichen Gründen Probleme haben, eine Lehrstelle oder Attestausbildung zu finden.

„Ithaka“ ist demnach ein Angebot zur beruflichen Integration von Jugendlichen, das sich gleichermassen für die Wahrung der Chancengleichheit von Schweizer wie auch ausländischer Jugendlicher einsetzt. Das Mentoringangebot setzt sich für die Prävention von Jugendarbeitslosigkeit ein und fördert damit die Arbeitsmarktfähigkeit der betroffenen jungen Menschen.

Finanziert wird Mentoring ‚Ithaka‘ durch die Bildungsdirektion Kanton Zürich, Amt für Jugend und Berufsberatung.

2. Mentoringkonzept

Bei 'Ithaka' wird unter 'Mentoring' eine Förderbeziehung zwischen einer erwachsenen Berufsperson und einer resp. einem Jugendlichen verstanden, die grundsätzlich auf die arbeitsmarktorientierte Integration des 'Mentees' in die Berufsbildung zielt.

Dabei orientiert sich 'Ithaka' an der These, dass Mentoring in der Tandembeziehung Ressourcen zur Resilienzentwicklung mobilisieren kann, nämlich Optimismus, Bewältigungsstrategien, Zielorientierung und positive Einstellung gegenüber der Wirksamkeit eigenen Handelns.

Folglich ist das Konzept von 'Ithaka' weniger auf die 'schnelle Vermittlung' einer Lehrstelle durch einen Mentor ausgerichtet, als vielmehr auf die gezielte, umfassende und zeitintensive

Begleitung eines Mentees in den für ihn geeigneten Lehrbetrieb und in das für ihn geeignete Berufsfeld.

3. Angebot

1. Mentorinnen und Mentoren

Die Zielgruppe der Mentorinnen und Mentoren ist vielseitig. Allen gemeinsam ist die starke Motivation, Jugendliche beim Übergang Sekundarschule – Berufsbildung wirksam zu unterstützen.

Ausgebildet werden Männer und Frauen, die bereit und gewillt sind, auf ehrenamtlicher Basis, eine/n Jugendliche/n auf dem Weg ins Berufsleben zu begleiten. Für diese Tätigkeit sind im Allgemeinen eine breite Lebens- und Berufserfahrung erforderlich, soziale und kommunikative Kompetenzen, Offenheit und Respekt gegenüber jungen Menschen. Mentoren und Mentorinnen vertrauen dem Entwicklungspotenzial ihrer Mentees und sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst. Die Zeitressourcen für ein Mentorat betragen 8 – 10 Stunden monatlich, während durchschnittlich 3 – 9 Monaten.

2. Schulung der Mentorinnen und Mentoren

An einem 2-tägigen Seminar werden neue Mentorinnen und Mentoren durch die Verantwortlichen Mentoring in ihre Aufgabe eingeführt. Die Teilnahme am Seminar ist kostenlos und für alle obligatorisch.

Es werden folgende Inhalte vermittelt:

- Mentoringangebot ‚Ithaka‘ und Umsetzung
- Entwicklungsphasen der Jugendlichen und Haltung der Mentor/innen ihnen gegenüber
- Informationsbeschaffung rund um die Lehrstellensuche
- Bewerbungsdossier
- Vor- und Nachbereitung Vorstellungsgespräch und Schnupperlehre
- Telefonieren
- Fallarbeit und Erfahrungsaustausch

3. Zielgruppe Jugendliche

Das Mentoringangebot richtet sich grundsätzlich an Jugendliche Ende 2. Sek, in der 3. Sek oder im Berufsvorbereitungsjahr, die aus persönlichen oder sozialen Gründen Probleme haben, einen Ausbildungsplatz zu finden und daher auf die Begleitung von Mentorinnen oder von Mentoren angewiesen sind. Es ist an dieser Stelle zu ergänzen, dass junge Männer von Mentoren begleitet werden, junge Frauen von Mentorinnen.

Es handelt sich um Jugendliche, bei denen sich folgende Faktoren – oftmals kumuliert – als Belastung auswirken:

- tiefer sozioökonomischer Status der Familie
- schwache Bildungsorientierung
- familiäre Spannungen (Scheidung der Eltern, Aufwachsen mit einem Elternteil etc.)
- kritische Lebensereignisse (Tod eines Elternteils, Krieg oder weitere Traumata)

- stigmatisierte Herkunft (Balkan, Irak, F-Ausweis etc.)
- schwache Schulleistungen oder schwacher Multicheck
- einseitige Berufswahl (KV, Detailhandel, Autoberufe etc.)
- schwache soziale Kompetenzen

Die Jugendlichen erfüllen die Voraussetzungen für eine Berufsbildung. Ihre Berufswahl wurde in der Berufsberatung abgeklärt. Sie ist realistisch und von Vorteil auch realisierbar. Die Jugendlichen sind motiviert, eine Lehrstelle zu finden und am Mentoring mitzumachen. In der Regel sind sie ihrem Alter entsprechend fähig, Abmachungen und Termine einzuhalten. Die Jugendlichen melden sich freiwillig ins Mentoring an.

4. Aufnahmeverfahren

Die Empfehlung, sich ins Mentoring anzumelden, erfolgt durch den Berufsberater / die Berufsberaterin. Die regionale Verantwortliche Mentoring entscheidet über die Aufnahme ins Mentoring. Bei einem Einstiegsgespräch werden Eignung fürs Mentoring, familiäres Umfeld, Probleme bei der Lehrstellensuche und das Bewerbungsdossier besprochen. Jede Nicht-Aufnahme ist zu begründen, sei es bei den betroffenen Jugendlichen, bei der Berufsberatung, evtl. bei der Lehrperson.

5. Bildung der Tandems

Nach der Aufnahme ins Mentoring und vor der Zusammenführung mit einem Mentor oder einer Mentorin stellt sich grundsätzlich die Frage, was das künftige Mentee mit Unterstützung erreichen kann oder soll. Die Vorbereitung des sogenannten *Matchings* erfordert fachliches Know-how und Fingerspitzengefühl. Es ist ein Vorteil, dass die Verantwortlichen Mentoring ihre Mentorinnen und Mentoren zuerst während des Seminars und später während des Mentorats kennen gelernt haben.

6. Mentoringtätigkeit, Mentoringverlauf und Mentoratsdauer

Mentoring ist eine anspruchsvolle Methode, sei es für die Jugendlichen wie auch für Mentorinnen und Mentoren. Beim Mentoring erwerben die Jugendlichen zunächst Bewerbungstechniken und Bewerbungsstrategien, kommunikative und soziale Kompetenzen. Sie lernen und üben mit Unterstützung eines Mentors oder einer Mentorin die wichtigsten Gepflogenheiten in Berufs- und Arbeitsleben. Sie bewerben sich um Lehrstellen, gehen an Schnupperlehren und an Vorstellungsgespräche. Schliesslich lernen sie Durchhaltevermögen zu entwickeln, Ziele zu verfolgen, Krisen zu bewältigen und sie lernen, Erfolg zu haben.

Mentoren und Mentorinnen schlüpfen dabei in verschiedene Rollen: Mal motivieren sie, mal trösten sie, mal begleiten, beraten und ermuntern sie ihre Mentees. Wichtig ist der Aufbau einer von Vertrauen getragenen Beziehung, um Krisen und Durststrecken durchzustehen.

Lehrbetriebe stellen an Lehrstellensuchende hohe Anforderungen, selbst was die Einstiegsbedingungen anbetrifft. Das Bewältigen der Lehrstellensuche ist nun auch in emotionaler Hinsicht eine Bewährungsprobe: Jugendliche durchlaufen während dieser Phase auch die Phasen von Pubertät und Adoleszenz. Stimmungsschwankungen, Depressionen, Überforderung bewirken Selbstzweifel oder Orientierungslosigkeit. Es ist zu bedenken, dass junge Menschen, die bei der Lehrstellensuche viele Absagen erhalten haben oder aus Angst gar keine Bewerbungen mehr abschicken, in ihrem Selbstwert zutiefst verunsichert werden.

Bei jedem Mentorat stellt sich also die Frage, welche Bewältigungsstrategien der/die Jugendliche individuell mobilisieren kann, um die Lehrstellensuche auch gefühlsmässig gut zu meistern.

Der 'emotionale' Verlauf des Mentorats ist dabei angesprochen. Die Welle von der anfänglichen 'Euphorie' über die 'Krise' zum 'Erfolg' ist ein Leitmotiv: Wenn sich bei den Jugendlichen insbesondere nach einer Krise Steigerung von Motivation, von Ausdauer und Optimismus erkennen lassen, ist der Erfolg in Sichtweite!

Die Tandems werden von den zuständigen regionalen Verantwortlichen Mentoring gezielt begleitet und gecoacht. Jede regionale Verantwortliche Mentoring steht während des Mentorats jederzeit ihren Mentorinnen und Mentoren – bei Bedarf auch deren Mentees – für Fragen, Anregungen, Unterlagen, Coachings, Standort- oder für Krisengespräche zur Verfügung. Die Eltern werden in Krisensituationen oft beigezogen.

Die Dauer eines Mentorats kann von mindestens 3 bis maximal 18 Monaten variieren, wobei sich die Mentoratsdauer von 6 Monaten als Durchschnittswert herausgestellt hat.

4. Positives Echo

Die berufliche Integration von ca. 60% junger Menschen mit Startschwierigkeiten in die Berufsbildung ist ein Erfolg.

Zu verdanken ist die positive Resonanz des Mentoringprogramms dem Amt für Jugend und Berufsberatung Kanton Zürich und vielen weiter beteiligten Akteuren, Institutionen und Mitarbeitenden, die die Entwicklung des Angebotes Mentoring ‚Ithaka‘ stets gefördert haben.

Abschliessend sei nochmals das vorbildliche Engagement der Mentorinnen und Mentoren erwähnt, die ihre Zeit, ihre Erfahrung und ihr Know-how für diese anspruchsvolle Aufgabe zur Verfügung stellen. Mit ihrem Tun vermitteln sie in der Gesellschaft zwischen wenig privilegierten Jugendlichen und Wirtschaft hohe menschliche und kulturelle Werte.

Fragebogen Mentor/innen

1. Aus welcher Gemeinde stammte Ihr Mentee?

2. Was war das ursprüngliche Herkunftsland des Mentees (auch wenn es einen Schweizer Pass hatte und / oder in der Schweiz geboren wurde)?

Schweiz

Weiss nicht

Anderes Herkunftsland (bitte angeben)

3. Was für eine Anschlusslösung hatte Ihr Mentee? Bitte möglichst genau bezeichnen, z.B. Attestausbildung als Automobilassistent

4. Wann (in welchem Monat und Jahr) startete das Mentorat?

5. In welcher Klasse war Ihr Mentee beim Start vom Mentorat (z.B. 3. Sek C)?

6. Wie lange dauerte das Mentorat?

7. Welche Stärken / Ressourcen vom Mentee waren hilfreich für die Lehrstellensuche? (Mehrfachantworten möglich)

Motivation

Zuverlässigkeit

Pünktlichkeit

Höflichkeit

- Freundlichkeit
- Offenheit
- Gute Umgangsformen
- Gepflegte Erscheinung
- Gute Schulnoten
- Verhaltenskreuze am richtigen Ort
- Realistische Selbsteinschätzung der eigenen Kompetenzen und / oder Lücken
- Gute familiäre Situation
- Sozial gut vernetzt
- Geht gerne zur Schule
- Gutes Verhältnis zur Klassenlehrperson
- Gutes Selbstwertgefühl
- Konstruktiver Umgang mit Konflikten
- Sinnvolle Freizeitbeschäftigung

8. Welche Schwierigkeiten hatte Ihr Mentee? (Mehrfachnennungen möglich)

- Unrealistische / unklare Berufswünsche
- Keine / sehr wenig Unterstützung von den Eltern
- Fixiert auf Traumberuf
- Ungünstiger Aufenthaltsstatus (z.B. "F")
- Mangelhafte Deutschkenntnisse
- Schulnoten

- Verhaltensauffälligkeiten
- Psychische oder physische Beeinträchtigung
- Äusseres Erscheinungsbild
- Ungünstiges Auftreten
- Bestehende Vorurteile gegenüber dem Herkunftsland / Name vom Mentee
- Keine Schnupperlehren oder Praktika besucht
- Zu jung
- Zu alt
- Zeitpunkt vom Mentoratsbeginn (z.B. zu spät)
- Wenig Kenntnisse über die gewählten Berufe
- Ungenügende Bewerbungsunterlagen
- Kein Multicheck

Anderes: (bitte angeben)

9. Was war Ihre Hauptarbeit beim Mentorat? (Mehrfachnennungen möglich)

- Kompetenzen verbessern
- Verhalten verbessern
- Suche nach einer Lehrstelle oder Attestausbildung
- Suche nach einer Schnupperlehre
- Suche nach einem Praktikum
- Klärung der Berufswahl
- Hilfe beim Bewerbungsbrief

- Bewerbungsdossier zusammenstellen
- Telefongespräche üben
- Vorstellungsgespräch üben
- Suche nach Alternativen (Infos zu Schulen, weitere Anschlussmöglichkeiten)
- Informationssuche, Internetsuche
- Motivieren, aufmuntern, trösten nach Absagen
- Allgemeine Unterstützung schulischer Art (Deutsch- oder Mathekenntnisse, Prüfungsvorbereitungen)
- Allgemeine Unterstützung privater Art

Sonstiges (bitte angeben)

10. Sahen Sie Veränderungen beim Mentee, die Sie auf das Mentorat zurückführen? Wenn ja, welche?



11. Bitte schätzen Sie auf der folgenden Skala ein, wie nützlich Ihre Hilfe für das Mentee war:

- Sehr nützlich
- Nützlich
- Teils - teils
- Wenig nützlich
- Unnützlich

12. Was meinen Sie, wie gut wird Ihr Mentee in der Arbeitswelt zurecht kommen?

- Sehr gut
- Gut
- Teils - teils
- Eher weniger gut
- Nicht gut

13. Wie beurteilen Sie die Methode des Mentoring als Instrument zur Berufsintegration?

- Sehr gut
- Gut
- Teils - teils
- Wenig nützlich
- Unnützlich

14. Falls Ihr Mentee eine Lehrstelle oder Attestausbildung gefunden hat: Was hat Ihrer Meinung nach zum Erfolg beigetragen? (Mehrfachnennungen möglich)

- Kompetenzen verbessern
- Verhalten verbessern
- Gute, vertrauensvolle Beziehung aufbauen zum Mentee
- Unterstützung für die Schnupperlehre
- Klärung der Berufswahl
- Bewerbungsdossier zusammenstellen

- Hilfe beim Bewerbungsbrief
- Telefongespräche üben
- Vorstellungsgespräch üben
- Informationssuche, Internetsuche
- Motivieren, aufmuntern, trösten nach Absagen
- Allgemeine Unterstützung schulischer Art
- Allgemeine Unterstützung privater Art

Sonstiges (bitte angeben)

15. Falls Ihr Mentee keine Lehrstelle oder Attestausbildung gefunden hat: Welche Faktoren erschweren die Lehrstellensuche? (Mehrfachantworten möglich)

- Unrealistische / unklare Berufswünsche
- Fixiert auf Traumberuf
- Ungünstiger Aufenthaltsstatus
- Mangelhafte Deutschkenntnisse
- Schulnoten
- Verhaltensauffälligkeiten
- Psychische oder physische Beeinträchtigung
- Äusseres Erscheinungsbild
- Unvorteilhaftes Auftreten
- Vorurteile gegenüber dem Herkunftsland / Name vom Mentee
- Keine Schnupperlehren / Praktika besucht
- Zu jung

- Zu alt
- Zeitpunkt des Mentoratsbeginn (z.B. zu spät)
- Wenig Kenntnisse über die gewählten Berufe
- Ungenügende Bewerbungsunterlagen
- Kein Multicheck

Sonstiges (bitte angeben)

16. Was waren mögliche Gründe, dass die Lehrstellensuche / Suche nach einer Attestausbildung nicht gelang? (Mehrfachantworten möglich)

- Zu wenig Motivation
- Zu unselbständig
- Zu wenig Eigeninitiative
- Unrealistischer Berufswunsch
- Schulnoten zu tief
- Verhaltenskreuze am falschen Ort
- Schlechter oder fehlender Multicheck
- Zu wenig zuverlässig
- Zu wenig Fragen gestellt beim Schnuppern oder beim Vorstellungsgespräch
- Ungepflegte Erscheinung
- Mangelnde sprachliche Kompetenzen / nicht gut genug Deutsch gekonnt
- Zu wenig kommunikativ
- Schlechte Arbeitsorganisation / chaotisch
- Zu starker bzw. negativer Einfluss der Eltern (zu hohe Erwartungen an ihr Kind)

wie z.B. unrealistische Berufswünsche)

- Mangelhafte Auftrittskompetenz
- Nicht freundlich, unhöflich
- Allgemein überfordert von der Situation
- Dossier war zu wenig gut
- Mentee nahm Tipps und Hilfen nicht an
- Mentee war zu belastet von anderen Themen und / oder Schwierigkeiten
- Ungenügende Reife
- Vorurteile gegenüber dem Herkunftsland / Name vom Mentee
- Zu jung
- Zu alt
- Ungünstiger Aufenthaltsstatus (z.B. "F"-Status)
- Wenig Kenntnisse über die gewählten Berufe
- Zeitpunkt des Mentorats (z.B. später Beginn)
- Keine Schnupperlehren gemacht
- Verhaltensauffälligkeiten
- Psychische oder physische Beeinträchtigungen
- Fixiert auf Traumberuf

Sonstiges (bitte angeben)

17. Falls Sie wieder einmal ein Mentee aus der Sek C begleiten, würden Sie wieder alles gleich machen? Wenn nein, was würden Sie anders machen?

Selbständigkeits- und Herausgabeerklärung

Masterarbeit: Möglichkeiten und Grenzen eines Mentorats bei schulisch schwächeren Jugendlichen.

Im Studiengang: Master of Advanced Studies ZFH in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Selbständigkeitserklärung Studierende

Erklärung der MAS-Studierenden Kathrin Bucher

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

Rapperswil, 9. Februar 2015

K. Bucher

Kathrin Bucher, Verfasserin

Herausgabeerklärung Studierende

Die vorliegende Arbeit darf uneingeschränkt herausgegeben werden.

Rapperswil, 9. Februar 2015

K. Bucher

Kathrin Bucher, Verfasserin

Herausgabeerklärung IAP Vertretung

Die vorliegende Masterarbeit darf

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

Zürich, 26.5.15

L. Schmitt

(Ort, Datum)

(Unterschrift IAP Vertretung)