

Die SwissSkills 2018 als Sprungbrett?

Teilnehmende, Erfolg, Auswirkungen

Dossier Berufsbildung 20/1

Prof. Dr. Margrit Stamm



Swiss Education

Prof. Dr. Margrit Stamm
Professorin em. für Erziehungswissenschaften und Pädagogische Psychologie
der Universität Fribourg
Forschungsinstitut Swiss Education
Aeschbachweg 12
CH-5000 Aarau
031 311 69 69
margrit.stamm@unifr.ch
margritstamm.ch

Inhalt

Vorwort.....	- 5 -
Ziele, Hintergründe und Einschränkungen des Dossiers	7
Management Summary	9
Schlüsselbotschaften	12
Briefing Paper 1: Unsere SwissSkills-Studie «Die Top 200»	16
Briefing Paper 2: Die SwissSkills-Studie 2018	18
Briefing Paper 3: Wie viel Schulerfolg steckt hinter den Teilnehmenden?	21
Briefing Paper 4: Das Tor zu den SwissSkills	23
Briefing Paper 5: Wege an die Spitze	25
Briefing Paper 6: Eine Typologie der Medaillengewinnerinnen und -gewinner	27
Briefing Paper 7: Die SwissSkills als Sprungbrett?	30
Briefing Paper 8: Empfehlungen.....	32

Vorwort

In keinem anderen Bereich hat die Schweiz in Wettbewerben so viele Medaillen gewonnen wie in der Berufsbildung. Und letztes Jahr war es wieder so weit: Unsere Delegation holte im russischen Kazan insgesamt 16 Medaillen. 1354 junge Berufsleute aus 63 Staaten hatten in 56 Berufen um Medaillen gekämpft. Die Schweizer Bilanz ist wiederum eine Genugtuung für die Berufsbildung, welche mit Attraktivitätsproblemen und Schwierigkeiten zu kämpfen hat, gute Lernende zu finden. Doch auch die internationale Konkurrenz wird stärker, dies hat sich gerade in Kazan gezeigt.

Umso mehr erstaunt, dass Berufsmeisterschaften bisher nur selten als Ausbildungselemente für die berufliche Laufbahn genutzt werden und Lehrlinge geschweige Jugendliche, die auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind, sie oft gar nicht kennen. Zwar sind seit 2014 die SwissSkills eine bekannte Marke geworden, doch gerade in der akademischen Welt ausserhalb der Berufsbildung weiss kaum jemand etwas über diese Praktikerelite.

Was steckt hinter den Teilnehmenden? Solchen Fragen sind wir erstmals an den SwissSkills 2014 nachgegangen. An den SwissSkills 2018 hat der Verein SwissSkills zusammen mit Franziska Templer und Larissa Kalisch erneut eine Befragung bei den Teilnehmenden durchgeführt, in identischer Form wie 2014, jedoch mit verkleinertem Fragebogen und weiteren Fragestellungen.

Die SwissSkills sind ein Sprungbrett für die Berufskarriere, gerade auch für so genannte Spätzünder. Männer finden sie vor allem wegen der Möglichkeit zum Wettkampf attraktiv, Frauen eher wegen dem Teamerlebnis. Die Vorbereitung erweist sich als besonders wichtiger Erfolgsfaktor. Je intensiver sie ist, desto höher wird die Chance auf eine Medaille.

Dies sind hervorstechende Ergebnisse der Untersuchung. Wer es an die Spitze seiner Berufsbranche schafft, ist in der obligatorischen Schule (Sek I) längst nicht immer ein guter Schüler oder eine gute Schülerin gewesen. Ein Viertel war lediglich mittelmässig oder gar

schlecht. Und viele Befragte können auch mit keinem hohen Schulabschluss punkten. 51% haben nur einen mittleren, 19% sogar einen niedrigen Abschluss. Empirisch gesichert ist nun die Aussage, dass Schulnoten oder ein hoher Schulabschluss wenig über das Entwicklungspotenzial eines jungen Menschen aussagen. Die Befragten der SwissSkills 2018 – wie schon der SwissSkills 2014 – sind das beste Beispiel dafür.

Sind Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie diejenigen, welche eine Medaille gewonnen haben, somit Glückspilze, denen alles in die Wiege gelegt worden ist? Wer so denkt, liegt falsch. Der Weg zur Praktikerelite ist enorm zeitintensiv, entbehrungsreich und erfordert ein hohes persönliches Engagement. Für die Medaillengewinnerinnen und -gewinner trifft dies in besonderem Ausmass zu.

Die in diesem Dossier präsentierten Ergebnisse sind für die Qualität, die Attraktivität und die Zukunft der Berufsbildung bedeutsam. Wer eine Berufslehre macht und sich dann auf eine Berufsmeisterschaft konzentriert und viel investiert, hat die Karriere fast auf sicher. 85% der Befragten sind überzeugt, dass der Nutzen der Teilnahme an den SwissSkills 2018 wie erwartet ausfiel oder sogar deutlich höher.

Die SwissSkills-Teilnehmenden, insbesondere auch die Erstplatzierten, sind besondere Werbepotschafterinnen und -botschafter. Mit ihrem Erfolg können sie zu wichtigen Modellen für junge Menschen – und auch für ihre Eltern – werden, die sich überzeugen lassen, dass die berufliche Grundbildung ihnen Vieles ermöglicht. Dass sie z.B. eines Tages auch einmal dastehen können, wo diese jungen Berufsleute heute stehen.

Aarau, im Frühling 2020



Prof. Dr. Margrit Stamm
Professorin em. der Universität Fribourg
Swiss Education Bern

Ziele, Hintergründe und Einschränkungen des Dossiers

Das Dossier ist den SwissSkills 2018 gewidmet. Es baut auf dem Dossier «Die Top 200 des beruflichen Nachwuchses» auf (17/1), das den ersten SwissSkills von 2014 gewidmet war. Die nachfolgend dargestellten Ergebnisse basieren auf der Befragung der Teilnehmenden durch den Verein SwissSkills im Herbst 2018 und 2019.

Die Ergebnisse lassen nicht nur einen Vergleich mit den Daten unserer SwissSkills-Studie von 2014 (Stamm, 2017) zu, sondern führen uns vor allem auch zu einem neuen Verständnis dessen, was hinter beruflicher Leistungsexzellenz steckt, wie sie aussieht und wie sie entwickelt werden kann. Und vor allem stellen die Daten die beeindruckende Wirksamkeit der SwissSkills unter Beweis. Die beiden Studien sind die ersten dieser Art in der Schweiz.

Die Befunde der beiden Studien unterstreichen, dass Berufswettbewerbe ein besonders wichtiges Förderinstrument sind, sowohl für die Attraktivität der Berufsbildung inklusive die Berufsorientierung als auch für die Förderung der Leistungsexzellenz und Karriereentwicklung junger Menschen. Sie sind aber auch die beste Werbung

- für die Berufsbildung generell und spezifisch für die Anwerbung eines geeigneten Nachwuchses;
- für die Motivierung von Berufsfachschulen und Betrieben, dass sich ein Engagement für die besondere Förderung leistungsstarker Berufslernender und damit des Fachkräftenachwuchses langfristig auszahlt;
- und Informations- resp. Überzeugungsgrundlage für Eltern, die ihren Nachwuchs eigentlich lieber im Gymnasium sehen würden;

Das Dossier ist wie folgt aufgebaut: Briefing Paper 1 und 2 geben einen kurzen Überblick über die beiden Studien. Briefing Paper 3 bis 7 präsentieren die wichtigsten Ergebnisse. In Briefing Paper 8 werden ein paar Empfehlungen formuliert.

Bei der Lektüre ist Folgendes zur Kenntnis zu nehmen:

- dass sich das Dossier ausschliesslich auf die Daten abstützt, die im Bericht von Franziska Templer zusammengestellt sind und die sich auf unseren Fragebogen von 2016 beziehen;
- dass es sich durchgehend um selbstberichtete Daten der Teilnehmenden handelt;
- dass die Interpretationen meine persönliche Ansicht darstellen und von Interpretationen des Vereins SwissSkills abweichen können.

Folgende Dossiers können gratis von der Website heruntergeladen werden:

- Talentmanagement in der beruflichen Grundbildung. Dossier 12/2. Universität Fribourg: Departement Erziehungswissenschaften.
- Migranten mit Potenzial. Begabungsreserven in der Berufsbildung ausschöpfen. Dossier 12/4. Bern: Forschungsinstitut Swiss Education.
- Lehrlingsmangel. Strategien für die Rekrutierung des Nachwuchses. Dossier 13/2. Bern: Forschungsinstitut Swiss Education.
- Nur (k)eine Berufslehre. Eltern als Rekrutierungspool. Dossier 14/4. Bern: Forschungsinstitut Swiss Education.
- Praktische Intelligenz: Ihre missachtete Rolle in der beruflichen Ausbildung. Dossier 15/2. Bern: Forschungsinstitut Swiss Education.
- Die Top 200 des beruflichen Nachwuchses: Was hinter Medaillengewinnern an Berufsmeisterschaften steckt. Dossier 17/1. Bern: Forschungsinstitut Swiss Education.
- Die Berufslehre hat ein Geschlecht. Deshalb es weibliche Talente schwer haben. Unter Mitarbeit von Dr. Michael Niederhauser. Dossier 18/1. Bern: Forschungsinstitut Swiss Education.
- Top und Flop an der Lehrabschlussprüfung. Qualifikationsverfahren unter der Lupe. Dossier 19/1. Aarau: Forschungsinstitut Swiss Education.

Management Summary

Briefing Paper 1: Unsere SwissSkills-Studie «Die Top 200»

Will man eine Praktikerelite fördern, muss der Fokus in erster Linie auf intrinsisch motivierte junge Berufsleute gesetzt werden, die eine hochstehende, d.h. anstrengungsorientierte Ausbildung erhalten. Berufswettbewerbe sind hierfür ein ideales Feld für die Entwicklung von Leistungsexzellenz.

• Briefing Paper 1 Seite 16

In unserer Studie «Die Top 200» haben wir die Medaillengewinnerinnen und -gewinner der SwissSkills 2014 nach den Hintergründen befragt, welche sie an die Spitze ihrer Branche geführt hatten. Die Untersuchungsergebnisse lassen sich zu fünf Hauptaussagen verdichten:

- Ein gutes Drittel der Medaillengewinnerinnen und -gewinner hat es vom mittelmässigen Sek I-Schüler an die Leistungsspitze der Berufsbildung gebracht.
- Der Weg an die Spitze war für die Befragten überaus zeitintensiv und entbehrungsreich. Vieles kam zu kurz, insbesondere auch das Privatleben.
- Während dem Wettkampf hat es den Befragten am meisten Mühe bereitet, stressresistent zu sein, das Selbstvertrauen zu behalten und Durchhaltevermögen zu zeigen.
- Das Umfeld spielte als Motivationsfaktor eine zentrale Rolle, vor allem Betriebe, Berufsfachschullehrkräfte und Familie (insbesondere die Mutter).
- Die Medaille war ein Tor zur Berufskarriere, hat doch mehr als die Hälfte einen markanten beruflichen Aufstieg zu verzeichnen oder Weiterbildungen in Angriff genommen, teilweise auch ein Studium an einer Hochschule oder Universität.

Briefing Paper 2: Die SwissSkills-Studie 2018

Die SwissSkills 2018 bieten wiederum ein ideales Feld, um Spitzenleistungen genauer zu untersuchen und sie mit unseren «Top 200» - Ergebnissen zu vergleichen resp. empirisch abzusichern.

• Briefing Paper 2 Seite 18

Die Studie basiert auf einer zweimaligen Onlinebefragung der Teilnehmenden, d.h. unmittelbar nach der Meisterschaft im Herbst 2018 sowie im Herbst 2019. Sie wurde von Dr. Franziska Templer und Msc Lisa Kalisch im Auftrag des Vereins SwissSkills durchgeführt. Die Befragung erreichte eine Rücklaufquote von 68.6% (2018; N=632) resp. 38.4% (2019; N=354).

Das Alter der Befragten schwankt zwischen 19 und 26 Jahren. Die Sprachregionen sind sehr ungleichmässig vertreten. Weitaus am meisten Befragte stammen aus der deutschsprachigen (84%), 14.6% aus der französischsprachigen und lediglich 1.4% aus der italienischsprachigen Schweiz.

In der Stichprobe sind 184 Medaillengewinnerinnen und -gewinner vertreten (76.6% Männer, 23.4% Frauen). Mit Fokus auf die Geschlechterquote sind die Goldmedaillengewinnerinnen nahezu gleich erfolgreich wie die Goldmedaillengewinner (34.9% vs 35.5%). Silbermedaillen haben sie sogar deutlich öfters gewonnen (46.5% vs 32.6%), lediglich in den Bronzemedailles werden sie von ihren Kollegen «geschlagen» (18.6% vs 31.9%).

Briefing Paper 3: Wieviel Schulerfolg steckt hinter den Teilnehmenden?

Grundlegend ist die Frage nach der schulischen Herkunft und dem Schulerfolg in der Sekundarstufe I: Woher kommen die Teilnehmenden und welche Merkmale zeichnen sie aus?

Briefing Paper 3 Seite 21

Die Daten der neuen Studie bestätigen weitgehend diejenigen unserer «Top 200»-Studie: 51% verfügen über einen mittleren (Sek B), 19% einen bescheidenen (Sek C) und 29% einen hohen Schulabschluss (Sek A). 25% bezeichnen sich in der Rückschau als mittelmässige oder schlechte, 75% als gute Schülerinnen oder Schüler.

Somit lässt sich die Aussage empirisch legitimieren, dass die Berufsausbildung für etwa einen Viertel der Befragten zur zweiten Chance

geworden ist, die sie auch gepackt und es zu den Besten ihres Fachbereichs geschafft haben. Gleichzeitig wird deutlich, dass für einen bemerkenswerten Anteil der Befragten (ca. 29%) auf Grund ihrer Schulleistungen auch das Gymnasium als Ausbildungsalternative möglich gewesen wäre, sie jedoch den berufsbildenden Weg gewählt haben.

Briefing Paper 4: Das Tor für die SwissSkills

Eine zweite Frage beleuchtet die Motive, welche hinter der Anmeldung zu den SwissSkills stecken: Warum haben die Befragten an den SwissSkills teilgenommen, und wer oder was hat sie zur Anmeldung motiviert?

Briefing Paper 4 Seite 23

Ausschlaggebend für eine Anmeldung an die SwissSkills sind in der Tendenz eher persönliche Motive (allen voran das Berufsinteresse) als äussere Motive (Information, Besuch von Veranstaltungen). Am weitaus wichtigsten ist das Interesse am Berufsfeld, gefolgt vom Wunsch, den Teamgeist erleben zu wollen, die Teilnahme mit besseren Zukunftschancen verbinden zu können und sich messen zu wollen.

Von grossem Interesse sind die Geschlechtsunterschiede in der Einschätzung der anmeldungsrelevanten Motive. Männer setzen in ihren Anmelde-motiven andere Prioritäten als Frauen, d.h. ihr Hauptmotivator ist vor allem die Möglichkeit, sich im Wettbewerb zu messen. Frauen setzen hingegen eher auf das gemeinsame Erlebnis im Team. Gleiches gilt auch für die Personen, welche für eine Anmeldung ausschlaggebend waren: Für Frauen ist die Mutter eine besonders wichtige Person, für Männer Auszubildende im Betrieb sowie Berufsfachschullehrkräfte.

Briefing Paper 5: Der Weg an die Spitze

Die dritte Frage beschäftigt sich mit den Wegen, die zum Erfolg an den SwissSkills führen. Wie gross war ihr Aufwand für diese Leistung, und wie erklären sie ihren Erfolg?

Briefing Paper 5 Seite 25

Der Weg an die Spitze ist kein Spaziergang. Die Liste der Entbehungen und Hürden, welche die Befragten berichten, ist lang und vermittelt eindrücklich, welchen Herausforderungen sie sich während der Vorbereitung stellen muss-

ten. Die lange Vorbereitungszeit und die privaten wie auch beruflichen Verzichte (Lohnausfall, Wochenendarbeit etc.) bilden konzentrierte Phasen der Mehrfachbelastung, die herausfordernd waren.

Auch die Wege an die Spitze sind von Geschlechtsunterschieden gepflastert. Frauen berichten über alle Antwortmöglichkeiten hinweg, häufiger als die Männer auf vieles verzichtet und grössere Belastungsgefühle zu erlebt haben.

Auf die Frage nach den wichtigsten Erfolgsfaktoren während der Meisterschaft nennt fast die Hälfte die persönliche Tagesform, während etwa ein Drittel den Grund in den optimalen Wettbewerbsbedingungen sieht. Lediglich ein Viertel schreibt ihren Erfolg der guten Vorbereitung zu. Die Vorbereitungszeit erweist sich aber als besonders wichtiger Faktor: Wer sich intensiver vorbereitet, hat höhere Chancen auf einen Medaillenplatz.

Briefing Paper 6: Eine Typologie der Medaillengewinnerinnen und -gewinner

Die vierte Frage konzentriert sich auf die Frage, welche Merkmale Teilnehmende von Medaillengewinnerinnen und -gewinnern unterscheiden und welche Profile diese Erstplatzierten vorweisen.

Briefing Paper 6 Seite 27

In Bezug auf die schulische Herkunft gibt es keine Unterschiede zwischen den beiden Gruppen: Auch Erstplatzierte haben teilweise lediglich mittlere oder tiefe Sek I-Abschlüsse, und manche waren auch schlechte Schüler gewesen. Deshalb gilt die Aussage auch für diese Untersuchung erneut, dass eine berufliche Grundbildung eine zweite Chance sein kann, die bis zur Leistungsspitze führt. Von besonderer Bedeutung für einen Medaillengewinn ist aber die Vorbereitungszeit und -qualität. Die übrigen drei Unterscheidungsmerkmale (hohe Einschätzung des Nutzens der SwissSkills, Wichtigkeit der Teilnahme für die berufliche Entwicklung sowie Pläne für eine Berufsmaturität oder ein Studium dürften wohl (auch) mit dem Medaillengewinn zusammenhängen.

Anhand einer Clusteranalyse konnten drei Typen von Erstplatzierten eruiert werden: «Die erfolgshungrigen Strategen», «die zukunftsori-

entierten Konkurrenten» und «die expertisorientierten Neugierigen».

Briefing Paper 7: Die SwissSkills als Sprungbrett? Auswirkungen und Nutzen der Teilnahme

Die fünfte Frage betrifft Auswirkungen und Nutzen der Teilnahme: Was brachte der Meisterschaftserfolg den Befragten für die weitere Laufbahn? Wie beurteilen sie den persönlichen Nutzen?

🔹 Briefing Paper 7 Seite 30

Im Urteil der Befragten ist die Teilnahme an den SwissSkills ein grosser Erfolg, der viele positive Auswirkungen auf die Berufslaufbahn hat. Für 41% fällt die Bilanz wie erwartet aus. 44% bezeichnen sie etwas oder viel grösser als erwartet. Die Teilnahme hat ihnen unter anderem weitere Auszeichnungen und einen markanten Aufstieg auf eine höhere oder sogar leitende Funktion gebracht. Zudem haben 60% neue Weiterbildungen in Angriff genommen, teilweise auch ein Studium an einer Hochschule oder Universität.

Im Rückblick ist für die Befragten der Vergleich mit anderen Berufsleuten der Branche (31%) am wichtigsten, gefolgt von der Herausforderung, neue Kompetenzen entwickeln zu müssen (28%) sowie vom Umstand, ein fachliches Feedback zu bekommen (21%) sowie der Möglichkeit, ein berufliches Netzwerk aufbauen zu können (20%).

Briefing Paper 8: Vier Empfehlungen

Um die SwissSkills in ihrem berufspädagogischen und pädagogisch-psychologischen Wert angemessen zu würdigen und sie als Instrument zur Förderung der Leistungsexzellenz weiterzuentwickeln, braucht es gezielte Massnahmen. Der Verein SwissSkills hat in dieser Hinsicht bereits grundlegende Arbeit geleistet.

🔹 Briefing Paper 8 Seite 32

Im abschliessenden Briefing Paper werden vier Empfehlungen formuliert. Die erste Empfehlung betrifft die Rekrutierungspraxen bei der Suche nach «guten» Lernenden. Diese muss wegkommen vom alleinigen oder zumindest sehr starken Fokus auf Schulniveau und Noten

und sich stärker auf überfachliche Kompetenzen konzentrieren. Die zweite Empfehlung schlägt einen Einbau der «SwissSkills» in Prozesse der beruflichen Orientierung vor. Tatsache ist, dass Spitzenleistungen nicht von einem Tag auf den anderen entstehen, sondern in einem langsam fortschreitenden Prozess. Die Förderung von Leistungsexzellenz braucht deshalb eine Entwicklungsperspektive. Die dritte Empfehlung basiert auf der Erkenntnis, dass der Weg an die SwissSkills mit einem grossen Vorbereitungsaufwand und mancher persönlichen Verzichtsleistung verbunden ist. Es braucht deshalb Massnahmen, welche diesen entbehrungsreichen Weg honorieren und dadurch auch Anreize für junge Talente bieten. Die vierte Empfehlung betrifft die Erkenntnis der enorm hohen Bedeutung des Elternhauses, sowohl im Hinblick auf die Anmeldung als auch die Begleitung während der Vorbereitung. Der Fokus auf die Arbeit mit Müttern und Vätern beim Aufbau der Praktikerelite muss deshalb zum Ziel haben, ihre bedeutsame Rolle als berufliche Weichensteller und Motivatoren zu integrieren. Die vierte Empfehlung betrifft schliesslich die systematische Vertiefung des Ambassadorsprogramms, welches der Verein SwissSkills bereits lanciert hat und damit auf einem guten Weg ist. Die Modell- und Vorbildwirkung ehemaliger Medaillengewinnerinnen und -gewinner resp. Teilnehmenden kann nicht genug gewürdigt werden.

Schlüsselbotschaften

Briefing Paper 1: Unsere SwissSkills-Studie «Die Top 200»

- Die Untersuchungsergebnisse unserer «Top 200»-Studie werden mit gewissen Abweichungen in der neuen SwissSkills-Untersuchung von 2018 repliziert.
- Der geringe Schulerfolg, die zeitintensive Vorbereitung, die grosse Bedeutung des Umfelds sowie der grosse selbstberichtete Nutzen der Teilnahme sind der gemeinsame Nenner der beiden Untersuchungen.

Briefing Paper 2: Die SwissSkills-Studie 2018

- An der SwissSkills-Studie 2018 beteiligten sich N=632 Personen (2018) resp. N=354 Personen (2019).
- Das Alter der Befragten schwankte zwischen 19 und 26 Jahren. Die Sprachregionen sind sehr ungleichmässig vertreten. Deutschsprachige Schweiz: 84%; Romandie: 14.6%; italienischsprachige Schweiz: 1.4%.

Briefing Paper 3: Wieviel Schulerfolg steckt hinter den Teilnehmenden?

- Gemessen am Teilnahmeerfolg an den SwissSkills 2018 ist die Berufsausbildung für etwa einen Viertel der Befragten zur zweiten Chance geworden.
- Mehr als ein Viertel der Befragten hätte aufgrund ihrer Schulleistungen auch das Gymnasium als Ausbildungsalternative wählen können.

Briefing Paper 4: Das Tor an die SwissSkills

- Ausschlaggebend für eine Anmeldung an die SwissSkills sind eher persönliche Motive als äussere Motive.
- Es gibt deutliche Geschlechtsunterschiede in den anmeldungsrelevanten Motiven. Männer setzen vor allem auf das Motiv des Wettbewerbs, Frauen eher auf das gemeinsame Erlebnis im Team.

Briefing Paper 5: Der Weg an die Spitze

- Der Weg an die Spitze ist anforderungsintensiv, v.a. im Hinblick auf die Vorbereitung und die Bereitschaft, Kontakte im sozialen Umfeld zu reduzieren.

- Frauen berichten durchgehend, häufiger als die Männer auf vieles verzichtet und grössere Belastungsgefühle erlebt zu haben.
- Die Vorbereitungszeit erweist sich als besonders wichtiger Faktor: Wer sich intensiver vorbereitet, hat höhere Chancen auf einen Medaillenplatz!

Briefing Paper 6: Eine Typologie der Medaillengewinnerinnen und -gewinner

- Auch Erstplatzierte weisen teilweise eine mittlere oder eher bescheidene schulische Herkunft auf.
- Medaillengewinnerinnen und -gewinner zeichnen sich durch eine besonders intensive Vorbereitungszeit aus.
- Es lassen sich drei Typen von Erstplatzierten unterscheiden: «Die erfolgshungrigen Strategen», «die zukunftsorientierten Konkurrenten» und «die expertiseorientierten Neugierigen».

Briefing Paper 7: Die SwissSkills als Sprungbrett? Auswirkungen und Nutzen der Teilnahme

- Im Urteil der Befragten ist die Teilnahme an den SwissSkills ein grosser Erfolg, welcher viele positive Auswirkungen auf die Berufslaufbahn hat.
- Die Bilanz fällt für die Teilnehmenden gut aus. 44% bezeichnen sie etwas oder viel grösser als erwartet.

Briefing Paper 8: Empfehlungen

- Empfehlung 1: Stärkere Ausrichtung der Rekrutierungsverfahren von Auszubildenden auf überfachliche Kompetenzen anstatt lediglich auf Schulnoten.
- Empfehlung 2: Einbau der «SwissSkills» in Prozessen der beruflichen Orientierung
- Empfehlung 3: Würdigung des Vorbereitungsaufwands durch die Betriebe
- Empfehlung 3: Integration der Arbeit mit Eltern in den Aufbau der Praktikerelite (als Weichensteller und Motivatoren)
- Empfehlung 4: Systematische Vertiefung des Ambassadorsprogramms

Die SwissSkills als Sprungbrett?

Teilnehmende, Erfolg, Auswirkungen

Dossier Berufsbildung 20/1

Prof. Dr. Margrit Stamm

Briefing Paper 1: Unsere SwissSkills-Studie «Die Top 200»

Der Drang, sich auszuzeichnen – den Körper zu stählen, den Geist zu trainieren und Technologien erfolgreich zu entwickeln – hat Menschen schon immer herausgefordert. Auch Kinder und Jugendliche demonstrieren ihre Hingabe für Exzellenz, zeigen Anstrengung und Investitionswille, um ihre Ziele zu erreichen – wenn ihre Motivation nicht unterdrückt oder fremdgesteuert wird.

Leistungswettbewerbe, die allerdings freiwilliger Art sein müssen (Stamm, 2017b), gelten deshalb als Förderinstrument, um die berufliche Entwicklung und damit die Leistungsexzellenz zu unterstützen.

Grundlagen unserer Studie

Für die vom Forschungsinstitut Swiss Education finanzierte und vom Schweizerischen Arbeitgeberverband sowie von Bildung Detailhandel Schweiz mit einem Geldbetrag unterstützte Studie, wurden im Sommer 2016 200 Männer und Frauen befragt, welche an den SwissSkills 2014 oder an einer anderen Berufsmeisterschaft («EuroSkills», «WorldSkills») einen der drei ersten Plätze belegt hatten. Untersucht wurden die Hintergründe, welche diese Berufsleute an die Spitze geführt haben. Die Studienteilnehmenden (zwischen 19 und 26 Jahre alt) beantworteten einen Online-Fragebogen, der Erkenntnisse darüber liefert, was hinter ihren Spitzenleistungen steckt, welche Rolle das Umfeld spielte und wie sich der Erfolg auf ihre berufliche Laufbahn auswirkte.

Die Untersuchung räumt mit mindestens zwei Vorurteilen auf: Erstens waren die Medaillengewinnerinnen und -gewinner während der obligatorischen Schulzeit keinesfalls immer gute Schüler mit einem anforderungshohen Schulabschluss. Zweitens war es auch nicht nur «das goldene Händchen», das sie an die Spitze der Berufsbildung geführt hat (Stamm, 2017a).

Die Hauptergebnisse

- **Vom mittelmässigen Sek I-Schüler zu den Top 200:** Die Top 200 stammen zu 64% aus sozial einfach gestellten und zu 22% aus

Familien der Mittelschicht, 15% aus Akademikerfamilien. 36% der Befragten haben einen mittleren, 20% einen bescheidenen und 44% einen hohen Schulabschluss. Zudem waren sie in der Oberstufe (Sek I), bei weitem nicht immer gute Schülerinnen und Schüler. Jede dritte Person bezeichnet sich im Rückblick als lediglich mittelmässig oder gar schlecht in den schulischen Leistungen.

- **Der harte Weg zum Erfolg:** Der Weg an die Spitze war für die Teilnehmenden überaus zeitintensiv und entbehrungsreich. In der Vorbereitungszeit kam vieles zu kurz. Über 85% der Befragten haben sich auch während den Wochenenden vorbereitet. Für 31% durfte dies nicht während der Arbeitszeit geschehen, weshalb rund 43% Ferientage bezogen oder gar unbezahlte Ferien im Ausmass von einem Monat bis über ein halbes Jahr machten. Es erstaunt deshalb nicht, dass ein Viertel (24%) über Lohneinbussen berichtet. Auch soziale Kontakte litten während der Vorbereitungszeit.
- **Die grösste Hürde: sich selbst organisieren und an sich glauben:** Um an die Leistungsspitze zu gelangen, braucht es spezifische Persönlichkeitsmerkmale. Dazu gehören ehrgeizig und selbstständig sein, präzise arbeiten können, Ausdauer und Disziplin haben, aber auch ein hohes Ausmass an überfachlichen Kompetenzen wie Stressresistenz, Selbstvertrauen, Durchhaltevermögen etc.
- **Betriebe, Berufsfachschulen – und Eltern: die wichtigsten Unterstützungssysteme:** Persönlichkeitsmerkmale der Top 200 und ihre intrinsische Motivation sind zwar bedeutsamer als alle anderen Faktoren. Trotzdem spielt das Umfeld als Motivationsfaktor eine ganz zentrale Rolle, vor allem Betriebe, Berufsfachschullehrkräfte, Experten und Familie. Gerade Betriebe sowie überbetriebliche Kurse (Üks), Ausbildungszentren und Berufsfachschulen sind in der Vorbereitung auf den Wettbewerb zentrale Faktoren.
- Die absolut wichtigsten Unterstützungspersonen – sowohl bei der Motivierung für die Teilnahme als auch bei der Wettbe-

werbsvorbereitung – sind die Eltern, vorab die Mutter.

- **Die Erstplatzierung als Tor zur herausragenden Berufskarriere:** Im Urteil der Top 200 ist die Teilnahme an der Berufsmeisterschaft ein grosser Erfolg, welcher viele positiven Auswirkungen auf die Berufslaufbahn hat. Für 66% ist der Nutzen viel grösser als erwartet, für mehr als 30% so wie erwartet. Der Erfolg hat 32% der Befragten weitere Auszeichnungen und 57% einen markanten beruflichen Aufstieg gebracht. Etwas mehr als ein Drittel (35%) sind bereits in einer leitenden Position. Zudem haben mehr als 80% neue Weiterbildungen in Angriff genommen, teilweise auch ein Studium an einer Hochschule oder Universität.

Weiterführende Literatur

Stamm, M. (2017a). Der harte Weg nach oben. Was hinter den Besten unseres beruflichen Nachwuchses steckt. Aargauer Zeitung / Die Nordwestschweiz, 06.02., 16.

Stamm, M. (2017b). Die Top 200 des beruflichen Nachwuchses: Was hinter Medaillengewinnern an Berufsmeisterschaften steckt. Dossier 17/1. Bern: Forschungsinstitut Swiss Education.

Stamm, M. (2018). Berufsmeisterschaften als Exzellenzförderung. Begabt & exzellent, 1, 41-45.

Templer, F. (2020). Bericht zur Teilnehmendenbefragung SwissSkills 2018. Bern.

Briefing Paper 2: Die SwissSkills-Studie 2018

Die SwissSkills bieten ein ideales Feld, um Spitzenleistungen genauer zu untersuchen. Dies war die Hauptmotivation für unsere Studie «Die Top 200» gewesen. Das Gleiche gilt für die SwissSkills-Studie 2018, die der Verein SwissSkills durchgeführt und die Daten von Dr. Franziska Templer und Msc Lisa Kalisch hat aufbereiten und auswerten lassen. In diesem und den folgenden Briefing Papers diskutiere ich die aus meiner persönlichen Sicht wichtigsten Ergebnisse, die auf den mir zur Verfügung gestellten Daten basieren.

Modell und Fragestellungen

Im Mittelpunkt des Erkenntnisinteresses der SwissSkills-Studie steht die Untersuchung der Faktoren, welche die Teilnehmerinnen und Teilnehmer charakterisieren und der damit verbundene Erfolg an den Meisterschaften inklusive dessen Auswirkungen. Das Arbeitsmodell in Abbildung 1 bildet diese Annahme ab.

Wir gehen davon aus, dass Leistungsexzellenz, operationalisiert als Platzierung, das Ergebnis eines multifaktoriellen Bedingungsgefüges ist. Die drei Kreise verdeutlichen, dass die Teil-

nehmenden anhand von drei Merkmalskategorien beschrieben und diskutiert werden können. Personenmerkmale (Motivation, Anstrengung und Begabung, Stressresistenz, Fleiss), Kontextmerkmale (Unterstützung, Einflüsse, Wettbewerbsbedingungen) sowie Merkmale der Herkunft inklusive Noten, Schulabschluss sowie Vorbereitung auf den Wettkampf. Im Ergebnis führen diese drei einander überlappenden Merkmalsbereiche idealtypisch zu einer guten Platzierung oder sogar zu einem Medaillenrang. Dieser Erfolg hat wiederum bestimmte Folgewirkungen auf ihre weitere Laufbahn.

Auf dieser Basis interessieren folgende Fragen:

- Woher kommen die Teilnehmenden und welche Merkmale zeichnen sie aus?
- Warum haben die Befragten an den SwissSkills teilgenommen, und wer oder was hat sie zur Anmeldung motiviert?
- Wie gross war ihr Aufwand für diese Leistung und wer hat sie dabei unterstützt? Wie erklären sie ihren Erfolg?
- Was brachte ihnen der Meisterschaftserfolg für die weitere Laufbahn?

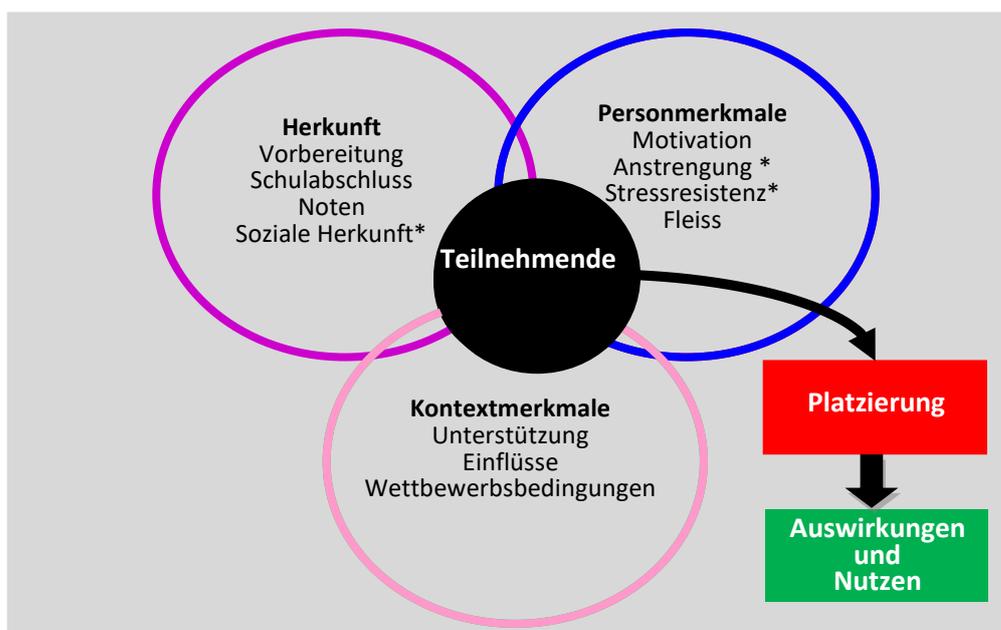


Abbildung 1: Das theoretische Arbeitsmodell der SwissSkills-Studie 2018¹

¹ Die mit (*) gekennzeichneten Faktoren wurden in der vorliegenden Studie nicht erhoben.

Methode

Die Studie basiert auf einer zweimaligen Onlinebefragung der Teilnehmenden, d.h. unmittelbar nach der Meisterschaft im Herbst 2018 sowie im Herbst 2019. Der Fragebogen enthält geschlossene (Antworten zum Anklicken) und offene Fragen (eigene Formulierung). Zudem konnten die Befragten in zwei offenen Fragen ihre persönlichen Erfahrungen schildern.

Stichprobe

Die Befragung von 2018 erreichte eine Rücklaufquote von 68.6% (N=632), diejenige von 2019 eine Rücklaufquote von 38.4% (N=354).

Das Alter der Befragten schwankte zwischen 19 und 26 Jahren. Über die Hälfte war zum Zeitpunkt der Befragungen zwischen 20 und 24 Jahre alt, gut 43% zwischen 16 und 19 Jahre. Nur 3.5% waren älter als 25 Jahre. In der Stichprobe sind deutlich mehr Männer (72%) als Frauen

(28%) vertreten. Dieses Verhältnis repräsentiert aber ziemlich genau die Geschlechterverteilung von allen Teilnehmenden der SwissSkills 2018: 71.1% Männer und 28.9% Frauen.

Die Sprachregionen sind sehr ungleichmässig vertreten. Weitaus am meisten Befragte stammen aus der deutschsprachigen (84%), 14.6% aus der französischsprachigen und lediglich 1.4% aus der italienischsprachigen Schweiz.

Medaillen und Geschlecht

In der Stichprobe sind 184 Medaillengewinnerinnen und -gewinner vertreten (76.6% Männer, 23.4% Frauen). Verglichen mit der Grundgesamtheit (N=222 Medaillen), in der 73% Medaillen an Männer und 27% an Frauen verteilt wurden, haben sich 83% an der Befragung beteiligt.

Tabelle 1 gibt Auskunft über die Verteilung der 184 Medaillen nach Geschlecht sowie der Medaillenquote nach Geschlecht.

Tabelle 1: Verteilung der Medaillen unter den Befragten

	Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen
				Basis = N Medaillen der Befragten (N=184)			Basis: N Medaillen pro Geschlecht (*N=141 M., N=43 F.)	
Gold	50	15	65	27%	8.2%	35.3%	35.5%	34.9%
Bronze	45	8	53	24.5%	4.3%	28.8%	31.9%	18.6%
Silber	46	20	66	25.0%	10.9%	35.9%	32.6%	46.5%
Total	141	43	184	76.6%	23.4%	100.0%	100.0%	100.0%
*M.= Männer; F.=Frauen								

- **Medaillen nach Geschlecht (am Beispiel der Goldmedaillen):** In der Stichprobe finden sich von den insgesamt N=184 Medaillen 65 Personen mit einer Goldmedaille (35.5% aller Medaillen in der Stichprobe). Die Goldmedaillen gingen an 27.2% an Männer und an 8.2% Frauen.
- **Medaillenquote nach Geschlecht (am Beispiel der Goldmedaillen):** 141 Männer und 43 Frauen haben eine Medaille gewonnen. Die 15 Frauen, die eine Goldmedaille gewonnen haben, machen 34.9% aller Frauen in der Stichprobe aus, die 50 Männer mit Goldmedaille einen Anteil von 35.5% aller Männer.

Diese Unterscheidung ist für die Interpretation zentral: Betrachtet man nur die absoluten Zahlen, sind die Männer insgesamt dreimal erfolgreicher

als die Frauen. Mit Blick auf die Geschlechterquote sind die Goldmedaillengewinnerinnen nahezu gleich erfolgreich wie die Goldmedaillengewinner (34.9% vs 35.5%. Silbermedaillen haben sie sogar deutlich öfters gewonnen (46.5% vs 32.6%), lediglich in den Bronzemedailles werden sie von ihren Kollegen «geschlagen» (18.6% vs 31.9%).

Vertretene Ausbildungsberufe

Die 74 beteiligten Ausbildungsberufe sind alle in der Stichprobe vertreten. Nach Branche gebündelt sind die meisten Befragten aus der Branche Technische Berufe (27.2%) sowie Architektur und Baugewerbe (20.9%) Die Einteilung der Ausbildungsberufe in die Branchen erfolgte nach dem Lehrstellenbarometer.

Tabelle 2: Ausbildungsberufe nach Branche
(N=632)

Branche	Anteil
Druck, Design und Kunstgewerbe	2.4%
Gesundheits- und Sozialwesen	4.1%
Verkauf	7.1%
Verarbeitendes Gewerbe	7.8%
Informatik	9.0%
Landwirtschaft	9.7%
Dienstleistungen	11.9%
Architektur und Baugewerbe	20.9%
Technische Berufe	27.2%
Total	100.0%

Weiterführende Literatur

Stamm, M. (2017). Die Top 200 des beruflichen Nachwuchses: Was hinter Medaillengewinnern an Berufsmeisterschaften steckt. Dossier 17/1. Bern: Forschungsinstitut Swiss Education.

Briefing Paper 3: Wieviel Schulerfolg steckt hinter den Teilnehmenden?

«Die SwissSkills haben mein Leben verändert.» (Teilnehmerin, 21 J.).

In diesem Briefing Paper werden die schulische Herkunft und der Schulerfolg in der Sekundarstufe I der Teilnehmerinnen und Teilnehmer unter die Lupe genommen. Verschiedene unserer bisherigen Studien (z.B. Begabung und Leistungsexzellenz in der Berufsbildung, Stamm et al., 2009; SwissSkills-Studie, Stamm, 2017) haben die bemerkenswerte Erkenntnis zutage gefördert: dass leistungsstarke Lehrlinge oft aus relativ einfachen Familien stammen und nicht besonders erfolgreiche Schülerinnen oder Schüler gewesen waren. Inwiefern sind solche Erkenntnisse auch in der SwissSkills 2018-Untersuchung zu finden?

Schulische Herkunft und Noten

Zunächst ist die Frage nach dem Niveau des Schulabschlusses von Interesse. Im Hinblick auf den Lehrlingsmangel beklagen viele Betriebe, dass sie nicht genügend gute Auszubildende mit einem hohen Schulabschluss finden. Abbildung 2 stellt diese Klage in ein anderes Licht.

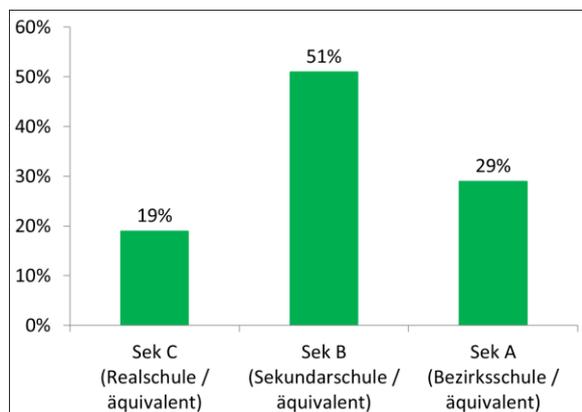


Abbildung 2: Niveaus der Schulabschlüsse auf Sekundarstufe I

50% der Befragten haben in der Oberstufe (Klasse 7, 8 und 9) der Sekundarstufe I eine Sekundarschule mit mittlerem Anforderungsniveau (B) besucht, 29% einen Schultyp mit einem hohen Anforderungsniveau (A) und 19% einen Schultyp mit tiefem Anforderungsniveau. Im Vergleich zu unserer SwissSkills-Studie von 2014 (Stamm, 2017) sind diese Ergebnisse ähnlich (Sek A: 28%; Sek B: 54%, Sek C: 18%), wes-

halb sie als besonders aussagekräftig gelten können: Es ist eine empirische Tatsache, dass es junge Menschen auch mit einem lediglich bescheidenen Schulabschluss zu den Schweizer Berufsmeisterschaften schaffen oder sogar eine Medaille gewinnen.

Damit stellt sich auch die Frage, wie sich die Befragten im Rückblick als Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe I einschätzen. Abbildung 3 verdeutlicht, dass sich drei Viertel ein «gute bis sehr gut» geben würden, 22% ein «mittelmässig» und 3% ein «ungenügend». Insgesamt bezeichnet somit im Rückblick jede vierte befragte Person ihre Schulleistungen als «mittelmässig» oder «schlecht». Ferner haben während der obligatorischen Schulzeit 13% einmal ein Schuljahr repetiert, und 3% ein Schuljahr übersprungen. Fast identische Ergebnisse finden sich in unserer SwissSkills-Studie (2014).

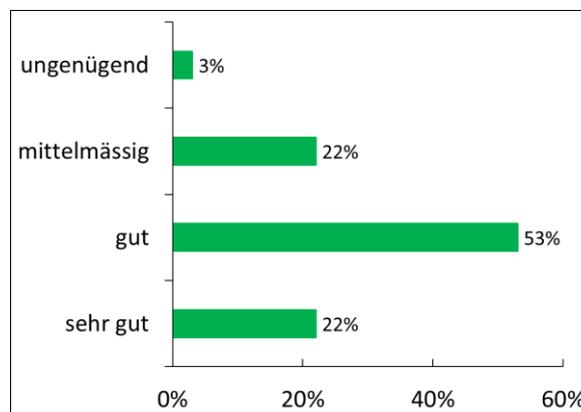


Abbildung 3: Schulnoten in der Sekundarstufe I

Fazit

Auf der Basis dieser Daten zur schulischen Herkunft und zum Schulerfolg kann davon ausgegangen werden, dass die Berufsausbildung für etwa einen Viertel der Befragten zur zweiten Chance geworden ist, die sie auch gepackt und es zu den Allerbesten ihres Fachbereichs geschafft haben. Gleichzeitig wird deutlich, dass für einen bemerkenswerten Anteil der Befragten (ca. 29%) auf Grund ihrer Schulleistungen auch das Gymnasium als Ausbildungsalternati-

ve möglich gewesen wäre, sie jedoch den berufsbildenden Weg gewählt haben.

Weiterführende Literatur

Stamm, M., Niederhauser, M. & Müller, R. (2009). Begabung und Leistungsexzellenz in der Berufsbildung. Eine empirische Studie zu den Ausbildungsverläufen besonders befähigter Ju-

gendlicher im Schweizer Berufsbildungssystem. Schlussbericht zuhanden der Berufsbildungsforschung des BBT. Fribourg: Departement für Erziehungswissenschaften.

Stamm, M. (2017). Die Top 200 des beruflichen Nachwuchses: Was hinter Medaillengewinnern an Berufsmeisterschaften steckt. Dossier 17/1. Bern: Forschungsinstitut Swiss Education.

Briefing Paper 4: Das Tor für die SwissSkills

**«Die SwissSkills waren ein geniales Erlebnis und förderten mich persönlich enorm.»
(Teilnehmer, 21 J.)**

Briefing Paper 3 hat verdeutlicht, dass lange nicht alle jungen Spitzenberufsleute, welche an den SwissSkills 2018 teilgenommen haben, einen sehr gut gepackten Rucksack aus der Sekundarstufe I in die berufliche Ausbildung mitgebracht hatten. Offenbar haben recht viele ihre Potenziale erst in der Berufslehre so entwickelt, dass die SwissSkills eine Option wurden. Deshalb sind folgende Fragen zentral: Warum haben sie sich angemeldet? Wer war dafür ausschlaggebend? Dieses Briefing Paper berichtet darüber.

Die wichtigsten Motive zur Anmeldung

Um zu erfahren, welche Motive für eine Anmeldung ausschlaggebend waren, wurden den Teilnehmenden sechs Antwortmöglichkeiten vorgelegt:

Äussere Motive

- Information oder Werbung durch einen Berufsverband/OdA²
- Besuch von Veranstaltungen, an denen Talente meines Berufsbereichs vorgestellt wurden.

Innere Motive

- Mein Interesse am Berufsfeld
- Mich mit anderen messen zu wollen
- Aussicht auf bessere Arbeitschancen für die Zukunft
- Mit Gleichgesinnten zusammen sein und Teamgeist erleben können

In Abbildung 4 sind die Motive dargestellt und nach Geschlecht differenziert. Ein erster Blick in das Diagramm verdeutlicht, dass die äusseren Motive für die Befragten weniger wichtig sind als die persönlichen Motive. Am weitaus wichtigsten ist das Interesse am Berufsfeld, gefolgt von Teamgeist erleben wollen, die Überzeugung mit einer Teilnahme bessere Zukunftschancen zu haben und sich messen zu wollen.

Von grossem Interesse sind allerdings die Geschlechtsunterschiede in der Einschätzung der anmeldungsrelevanten Motive. In vier der

sechs abgefragten Motive sind diese Unterschiede signifikant (*). Beide äusseren Motive sind für Frauen deutlich wichtiger als für Männer (Informationen OdA [MW: 2.4 vs. 2.2] sowie Veranstaltungen an denen Talente des eigenen Berufes vorgestellt werden [MW: 2.2 vs. 1.9]), während bei den inneren Motiven der Wettbewerb, d.h. die Möglichkeit, sich mit anderen messen zu können, für die Männer am anspornendsten ist [MW: 3.0 vs. 2.6]. Frauen melden sich häufiger als Männer aus der Motivation an, mit Gleichgesinnten zusammen zu sein und Teamgeist erleben [MW: 3.3 vs. 2.9] zu können.

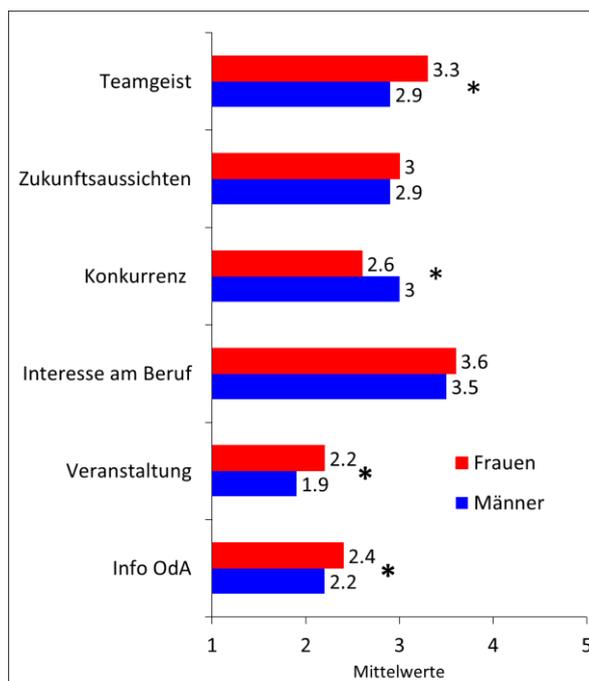


Abbildung 4: Motive zur Anmeldung, differenziert nach Geschlecht (Mittelwerte: MW)

Motivierende Personen

Auch das Umfeld hat einen entscheidenden Einfluss auf die Anmeldung. In Abbildung 5 ist dargestellt, wie oft eine Person resp. eine Personengruppe als zu den drei wichtigsten Motivatoren gehörend bezeichnet wurde. In der Abbildung zeigen sich einerseits erwartete, andererseits eher unerwartete Ergebnisse, differenziert nach Geschlecht.

² Die Rolle der Berufsfachschule wurde leider nicht erfragt.

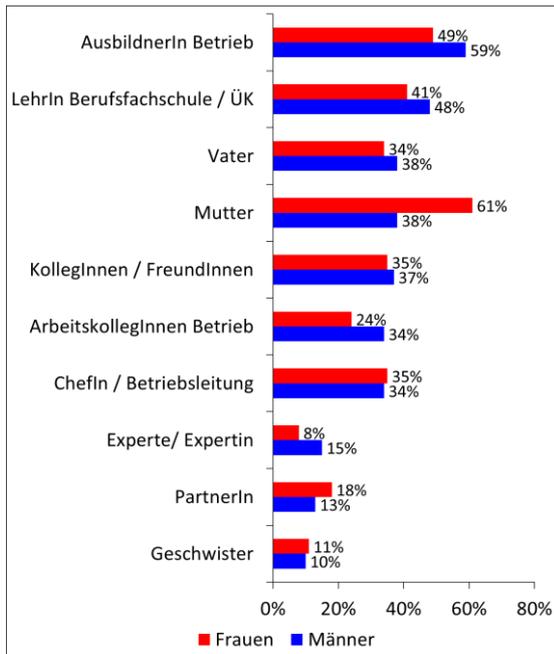


Abbildung 5: Zentrale Personen für die Anmeldung, differenziert nach Geschlecht

Betrachtet man zunächst lediglich die Länge der Balken, werden die – erwarteten – Ergebnisse schnell ersichtlich: Der betriebliche Ausbilder resp. die betriebliche Ausbilderin ist eine der drei wichtigsten Personen beim Teilnahmeentscheid, gefolgt von den Lehrpersonen aus der Berufsfachschule. Eher unerwartet ist die Tatsache, dass die Eltern so weit vorne in der Liste anzutreffen sind.

Werden die Ergebnisse nach Geschlecht differenziert, ergeben sich bedeutsame Unterschiede. Für Frauen sind Mutter (61%) und betriebliche Ausbilderinnen und -ausbilder (49%) besonders wichtige motivierende Personen. Letzteres trifft besonders für die Männer zu (59%), ebenso sind es Lehrpersonen der Berufsschule oder überbetrieblicher Kurse (48%). Im Mittelfeld liegen für beide Geschlechter Kollegen und Kolleginnen resp. Freundinnen und Freunde sowie Chefin oder Chef (Betriebsleitung, zwischen 24% und 37%).

Somit spielt das Elternhaus eine wichtige Rolle für den Anmeldeentscheid. Für Männer sind Väter und Mütter gleichermaßen wichtig (je 38%), währendem die Väter für Frauen weniger entscheidend sind als die Mütter (34% resp. 61%). Dieses Ergebnis ist nicht erstaunlich, hat sich dies doch schon bei der letzten SwissSkills-Studie (Stamm, 2017) sowie unseren früheren Studien herausgestellt (zusammenfassend: Stamm, 2013; 2014).

Fazit

Ausschlaggebend für eine Anmeldung an die SwissSkills sind in der Tendenz eher innere Motive (allen voran das Berufsinteresse) als äussere Motive (Information, Besuch von Veranstaltungen). Auffallend sind die Geschlechtsunterschiede. Männer setzen in ihrem Anmeldeverfahren andere Prioritäten als Frauen, d.h. Hauptmotivator ist vor allem die Möglichkeit, sich im Wettbewerb zu messen, währendem Frauen eher auf das gemeinsame Erlebnis im Team setzen. Gleiches gilt auch für die Personen, welche für eine Anmeldung ausschlaggebend waren: Für Frauen ist die Mutter eine besonders wichtige Person, für Männer Ausbildende im Betrieb sowie Berufsfachschullehrkräfte.

Weiterführende Literatur

- Stamm, M. (2013). Lehrlingsmangel. Strategien für die Rekrutierung des Nachwuchses. Dossier 13/2. Bern: Forschungsinstitut Swiss Education.
- Stamm, M. (2014). Nur (k)eine Berufslehre. Eltern als Rekrutierungspool. Dossier 14/4. Bern: Forschungsinstitut Swiss Education.
- Stamm, M. (2017). Die Top 200 des beruflichen Nachwuchses: Was hinter Medaillengewinnern an Berufsmeisterschaften steckt. Dossier 17/1. Bern: Forschungsinstitut Swiss Education.

Briefing Paper 5: Wege an die Spitze

«Einmal im Team, immer im Team!» (Teilnehmer, 21 J.)

In diesem Briefing Paper geht es um die Frage, wie die Wege zur Meisterschaft ausgesehen haben. Wie haben sich die Teilnehmenden vorbereitet? Wie erklären sie ihren Erfolg?

Die SwissSkills2018: Eine Meisterschaft, die auch Verzicht erfordert

Obwohl die beeinflussenden Anmeldefaktoren eindrücklich sind und die intrinsische Motivation der Befragten hoch ist, erweist sich der Weg zum Erfolg in der Selbsteinschätzung der Befragten als hart. Davon zeugen sowohl die zeitlichen Aufwendungen als auch die Entbehrungen, welche die Teilnehmenden während der Vorbereitungszeit auf sich genommen haben.

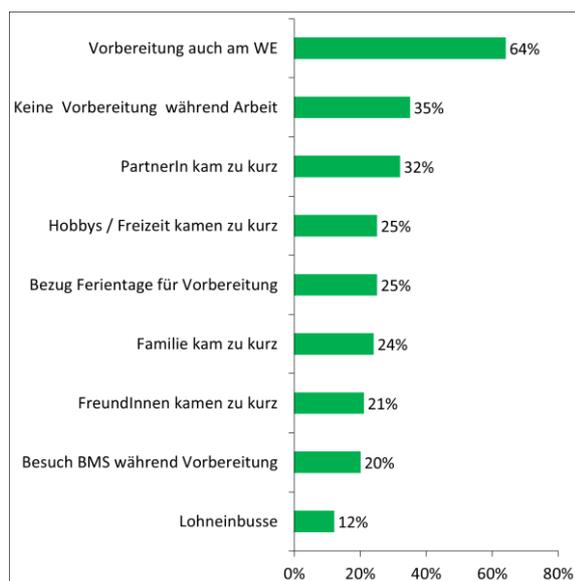


Abbildung 6: Verzicht und Belastung während Vorbereitung (Mehrfachantworten)

Abbildung 6 verdeutlicht, wie Verzicht und Belastung in der Vorbereitungszeit wahrgenommen worden sind. 64% haben sich auch an Wochenenden den Vorbereitungen gewidmet, insbesondere jene, die sich nicht während der Arbeitszeit vorbereiten durften (35%). Einschneidend war zudem für 25% der teilweise Verzicht auf Freizeit und Hobby und für 25% die Tatsache, dass sie Ferientage beziehen mussten. Auch die sozialen Beziehungen wie Familie (24%) oder Freunde/Freundinnen (21%) kamen zu kurz. Für 20% war zudem der gleichzeitige Besuch der Berufsmaturitätsschu-

le (BMS) belastend. Etwas über 12% haben eine Lohneinbusse zugunsten der Vorbereitung in Kauf genommen. Knapp 16% der Befragten geben jedoch an, dass gar nichts zu kurz gekommen sei.

In geschlechtsspezifischer Perspektive (hier nicht dargestellt) fällt vor allem auf, dass die Frauen über alle Antwortmöglichkeiten hinweg häufiger als die Männer auf anderes verzichtet und deutlich grössere Belastungsgefühle erlebt haben.

Tabelle 3 verdeutlicht, wie gross die aufgewendete Zeit für die Vorbereitung in der Selbstwahrnehmung für Männer und Frauen war.

	Stichprobe N=581	Frauen N=165	Männer N=416
M	57.4	69.5	52.6
Md	30.0	30.0	52.6
SD	88.5	115.0	75.1
Min.	1	1	1
Max.	960	960	640

M=Mittelwert; Md=Median; SD=Standardabweichung³

Tabelle 3: Selbstberichtete Vorbereitungszeit in Stunden

Im Durchschnitt haben sich die Befragten 57.4 Stunden für den Wettbewerb vorbereitet. Auch hier zeigt sich wiederum ein Geschlechtergraben: Frauen wendeten durchschnittlich 69.5 Stunden auf, während es bei den Männern lediglich 52.6 Stunden waren.

Einschränkend müssen allerdings die grossen Differenzen zwischen dem Mittelwert und dem Median (Md) sowie die recht hohen Standardabweichungen (SD) berücksichtigt werden. Dies bedeutet, dass die selbstberichteten Unterschiede im Vorbereitungsaufwand sowohl

³ Der Median sagt aus, welcher Aufwand die 50%-Grenze ist, d.h. 50% haben mehr Zeit und 50% weniger Zeit aufgewendet. Die Standardabweichung gibt Auskunft über die Homogenität des Zeitaufwandes. Ist er ähnlich oder schwankt er stark? Um dies festzustellen, braucht es eine Berechnung zur Streuung der Daten.

innerhalb als auch zwischen den Geschlechtern markant sind.

Das Herzstück des Erfolgs

Viele Teilnehmende berichten über den Druck, während der Berufsmeisterschaft, Durchhaltevermögen entwickeln zu müssen. Unter Erfolgsdruck zu arbeiten und unter Dauerbeobachtung zu stehen ist für sie neu und besonders herausfordernd.

Somit ist nachvollziehbar, dass 47% auf die Frage nach den wichtigsten Erfolgsfaktoren während der Meisterschaft die persönliche Tagesform nennen, während 30% den Grund in den optimalen Wettbewerbsbedingungen sehen. Nur 23% schreiben ihren Erfolg der guten Vorbereitung zu.

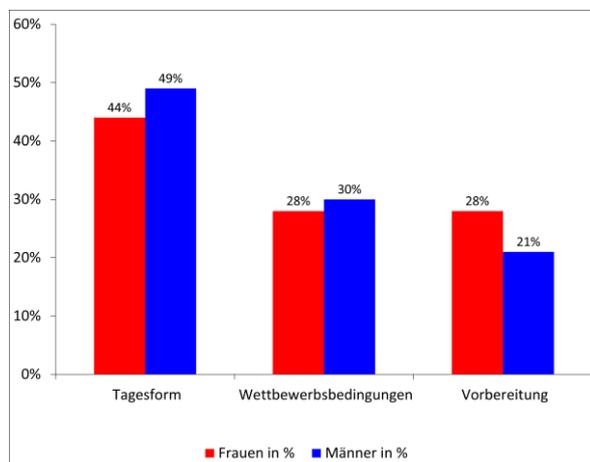


Abbildung 7: Erklärung des persönlichen Erfolgs, differenziert nach Geschlecht

Differenziert man diese Ergebnisse nach Geschlecht, wird die Kluft in Abbildung 7 offen-

sichtlich. Die Männer schreiben ihren Erfolg deutlicher als die Frauen der Tagesform zu (49% vs 44%) und deutlich seltener der guten Vorbereitung (21% vs 28%).

Diese Ergebnisse entsprechen den Erkenntnissen der Attributionsforschung (Lazarus, 2007). Demnach erklären Männer ihre Erfolge bevorzugt mit ihrer Begabung, Frauen hingegen mit Anstrengung oder Zufall. Andererseits werden Misserfolge vom männlichen Geschlecht eher mit Zufall begründet, vom weiblichen Geschlecht vor allem mit mangelnder Fachkompetenz.

Fazit

Der Weg an die Spitze ist kein Spaziergang. Die Liste der Entbehrungen und Herausforderungen ist lang und vermittelt eindrücklich, welchen Herausforderungen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vor dem Wettkampf stellen mussten. Die Vorbereitungszeit und die privaten wie auch beruflichen Verzicht (Lohnausfall, Wochenendarbeit etc.) bilden konzentrierte Phasen der Mehrfachbelastung, die auch herausfordernd sind. Vor diesem Hintergrund kann die Bedeutung dieses Unterstützungsnetzwerks nicht überschätzt werden.

Weiterführende Literatur

Lazarus, S. (2007). Motivation und Leistung. Die Bedeutung von Bewertung, Attribution und Zielorientierung. Universität München: Dissertation.

Briefing Paper 6: Eine Typologie der Medaillengewinnerinnen und -gewinner

«Ich würde es toll finden, wenn man weiterhin etwas vom Sieg hat.» (Teilnehmer, 23 J.)

Die Personen, welche eine Medaille gewonnen haben, sind die Besten der Besten. Die Expertiseforschung spricht in diesem Zusammenhang von Leistungsexzellenz oder Könnerschaft. Deshalb ist von Interesse, wer diese Erstplatzierten sind, was sie auszeichnet und inwiefern sie sich von den übrigen Teilnehmerinnen und Teilnehmern unterscheiden. In diesem Briefing Paper werden die wichtigsten Ergebnisse dargestellt.

Fünf Unterscheidungsmerkmale

Erstplatzierte unterscheiden sich von den übrigen Teilnehmenden in den folgenden fünf Merkmalen signifikant:

- Aufgewendete Stunden für die Vorbereitung
- Optimale Vorbereitung als Hauptgrund für den Erfolg
- Hohe positive Einschätzung des Nutzens der Meisterschaftsteilnahme
- Wichtigkeit der Teilnahme für die persönliche berufliche Entwicklung
- Pläne in Richtung Berufsmatura und/oder Studium.

Offenbar spielt die optimale Vorbereitung für die Erstplatzierten eine besonders wichtige Rolle. In Abbildung 8 werden deshalb die Ergebnisse zum Vorbereitungsaufwand, differenziert nach Geschlecht, dargestellt.

Im Vergleich zu den übrigen Teilnehmenden (M=46.9, SD=72.8) haben sich Erstplatzierte länger und intensiver vorbereitet (M=69.4, SD=91.4). Insgesamt machen die Unterschiede fast zwei Wochen aus⁴. Somit gilt: Wer sich intensiver vorbereitet, hat höhere Chancen auf einen Medaillenplatz.

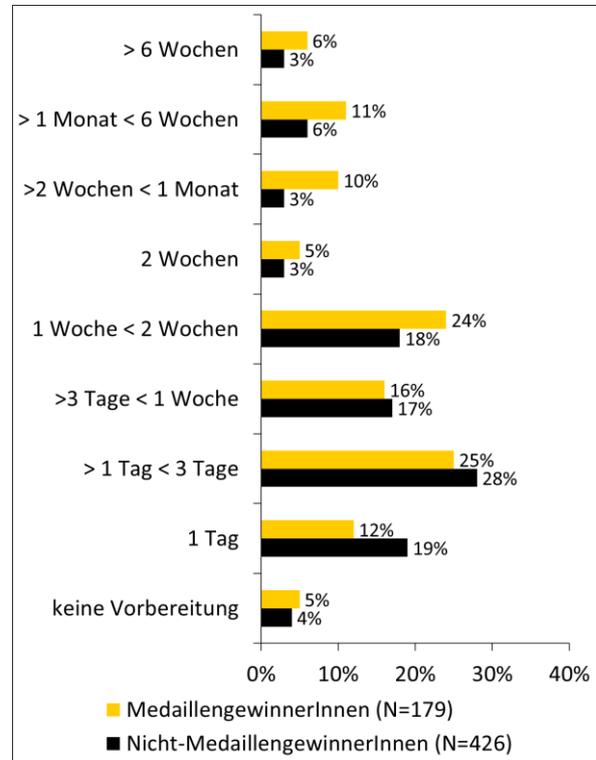


Abbildung 8: Vorbereitungsaufwand, differenziert nach Medaillengewinn und Teilnahme

Ein wichtiges Signal: Die Ähnlichkeiten von Erstplatzierten und übrigen Teilnehmenden

Personen, die eine Medaille gewonnen haben, unterscheiden sich in ihrer Selbsteinschätzung weder in der Schullaufbahn noch in den Schulleistungen. Dieses wichtige Ergebnis lässt den Schluss zu, dass auch Erstplatzierte zu einem nicht kleinen Anteil lediglich einen Sek B- oder Sek C-Abschluss vorweisen können und lange nicht immer gute Noten hatten.

Auch im Hinblick auf die Erklärung des eigenen Erfolgs, auf Verzicht und Belastung während der Vorbereitung oder auf die Motive, welche für die Anmeldung entscheidend waren, gibt es keine überzufälligen Unterschiede. Das ist ein wichtiges Signal für die Qualität der Berufsmeisterschaften: Es ist weder das Glück noch das Motiv oder die Belastung, welche zu einer Medaille führen, sondern in erster Linie die Anzahl der Vorbereitungsstunden und die Vorbereitung als Ganzes.

⁴ Ein binäre logistische Regressionsanalyse zeigt, dass die Anzahl Vorbereitungsstunden den Medaillengewinn vorhersagen (Exp(B)=1.00, p=.002).

Die feinen Unterschiede zwischen den Medaillengewinnerinnen und -gewinnern

Obwohl sich die Befragten auf dem Weg zum Wettkampf in vielerlei Hinsicht ähnlich sind, gibt es deutliche Unterschiede zwischen ihnen. Dies verdeutlicht die Clusteranalyse⁵ in Abbildung 9. (N=99; 68 Männer, 31 Frauen). Zur Clusterung wurden die folgenden vier Variablen verwendet:

Zwei innere Motive für die Anmeldung

- Sich mit anderen messen wollen
- Die Erwartung, bessere berufliche Aussichten zu haben

Zwei Gründe für die Teilnahme

- Erfolg haben wollen
- Neue Dinge lernen wollen

Auf diese Weise liessen sich drei Typen unterscheiden. Abbildung 9 zeigt die drei Profile anhand z-standardisierter Werte.

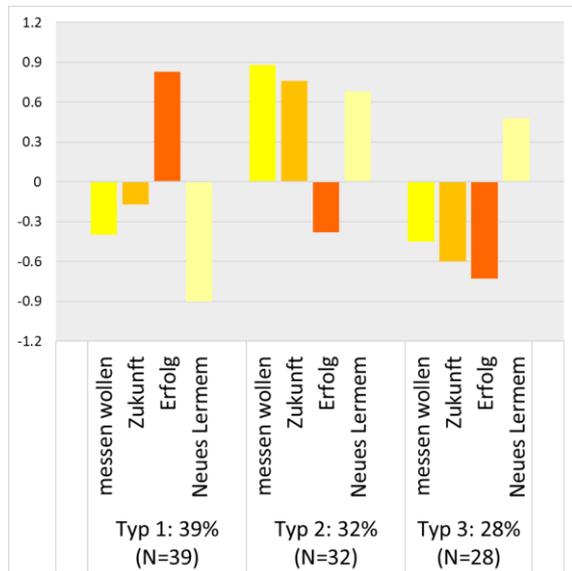


Abbildung 9: Die drei Typen

Typ 1: Die erfolgshungrigen Strategen (39%)

Erstplatzierte dieses Typs (N=27 Männer, 23 Frauen) haben sich für eine Teilnahme entschieden, einzig weil sie Erfolg haben wollten. Alle drei anderen Motive, insbesondere das Motiv, etwas Neues lernen zu wollen, standen nicht in ihrem Fokus. Erstaunlicherweise ist die Vorbereitungszeit dieses Typs mit 63.6 Stunden gegenüber den beiden anderen Clustern am niedrigsten. In Kombination mit dem deutlichen Erfolgsstreben wirkt ihr Verhalten wie ei-

ne Strategie, weshalb diese Gruppe als «Erfolgshungrige Strategen» etikettiert werden. Fast 60% geben ferner an, sie seien positiv überrascht vom Nutzen der SwissSkills, der für sie grösser oder viel grösser sei, als sie erwartet hätten.

Typ 2: Die zukunftsorientierten Konkurrenten (32%)

Typ 2 (N=21 Männer, 11 Frauen) fällt im Vergleich zu den beiden anderen Typen durch den am stärksten ausgeprägten Wunsch, sich an der Berufsmeisterschaft mit anderen messen zu können. Dazu kommen die Absicht, die Teilnahme für die zukünftige Berufskarriere nutzen zu wollen und Neues lernen zu können. Darauf basierend bekommt dieser Typ die Bezeichnung «Die zukunftsorientierten Konkurrenten». Durchschnittlich wurden 72.6 Stunden für die Vorbereitungszeit investiert, was einem mittleren Wert entspricht. Mit 35% beurteilt diese Gruppe den Nutzen grösser oder viel grösser als sie erwartet hat.

Typ 3: Die expertisorientierten Neugierigen (28%)

Wer zu diesem Typ gehört (N=20 Männer, 8 Frauen), hat sich zur Meisterschaftsteilnahme entschieden, weil er oder sie etwas Neues lernen will. Im Vergleich zu den erfolgshungrigen Strategen und den zukunftsorientierten Konkurrenten stehen alle drei anderen Motive deutlich im Hintergrund. Mit 85.7 Stunden haben sich Angehörige dieses Typs weitaus am intensivsten vorbereitet. Weil eine intensive Vorbereitung als wesentliches Merkmal auf dem Weg zur Expertise gilt und die Lernneugier besonders hervorsticht, werden sie «die expertisorientierten Neugierigen» genannt. Mit 78.5% ist diese Gruppe auch weitaus am stärksten und positivsten vom Nutzen der SwissSkills überzeugt.

Fazit

Viele würden wahrscheinlich erwarten, dass sich Personen, die eine Medaille gewonnen haben, von den anderen Teilnehmenden vor allem in ihrer schulischen Laufbahn unterscheiden. Dem ist aber nicht so. Auch Erstplatzierte haben teilweise lediglich mittlere oder tiefe Sek I-Abschlüsse, und manche waren auch schlechte Schüler gewesen. Deshalb gilt die Aussage auch für diese Untersuchung, dass eine berufliche Grundbildung eine zweite Chance

⁵ Empirisches Analyseverfahren, das eine Menge von Merkmalen in Gruppen («Cluster») unterteilt. Die Säulen der einzelnen Typen in stehen für die vier ausgewählten Merkmale. Dargestellt ist jeweils die Abweichung vom durchschnittlichen Wert für die ganze Gruppe (Nulllinie) anhand standardisierte Werte (Z-Transformation).

sein kann, die bis zur Leistungsspitze führt. Von besonderer Bedeutung für einen Medaillengewinn ist aber die Vorbereitungszeit und -qualität. Dieses Ergebnis widerspiegelt exakt das, was die Expertiseforschung postuliert: Hochstehende und intensive Übung für exzellente Leistungen ist wichtiger als eine hohe Intelligenz (Stamm, 2014).

Weiterführende Literatur

Stamm, M. (2014). Praktische Intelligenz und Expertise. In A. Ziegler & E. Zwick (Hrsg.), *Theoretische Perspektiven der modernen Pädagogik* (S. 73-84). Münster: Lit.

Briefing Paper 7: Die SwissSkills als Sprungbrett? Auswirkungen der Teilnahme

«Nach den SwissSkills ist sehr viel passiert.» (Teilnehmer 23 J.)

Unser Arbeitsmodell (Briefing Paper 2) geht davon aus, dass drei Merkmalsbereiche idealtypisch ineinandergreifen müssen, damit positive Wirkungen entstehen können: eine gute Vorbereitung, bestimmte Persönlichkeitsmerkmale sowie eine unterstützende und fördernde Umgebung.

In diesem Briefing Paper wird über drei Wirkungsbereiche berichtet: über die aktuelle berufliche Situation, weitere Auszeichnungen, Weiterbildungsaktivitäten und Auslandsaufenthalte sowie über den persönlichen Nutzen der Teilnahme.

Die aktuelle berufliche Situation

36% der Befragten berichten seit den SwissSkills 2018 über einen beruflichen Aufstieg. 67% arbeiten als Angestellte, 14% sind angestellt mit einer leitenden Position und 3% haben sich selbständig gemacht. Fast drei Viertel der Befragten sind aktuell Vollzeit angestellt, lediglich 8% arbeiten Teilzeit. 17% absolvieren zurzeit eine Ausbildung oder ein Praktikum. 58% machen zudem eine berufliche Weiterbildung oder haben diese abgeschlossen.

Es gibt aber auch eine wichtige Gruppe, die aktuell nicht im Erwerbsprozess ist (N=56). Von dieser Gruppe sind 23% noch in einer beruflichen Grundbildung, 61% absolvieren ein Studium, 7% sind in einer Vollzeit-Matura-Ausbildung und 9% im Militär-/Zivildienst.

Ferner hat rund die Hälfte der Befragten (N=176) den Betrieb gewechselt, währenddem die andere Hälfte (N=178) noch im Ausbildungsbetrieb angestellt ist. 12% haben den Beruf gewechselt⁶.

Weitere Auszeichnungen und Auslandsaufenthalte

Ein wichtiger Faktor, um die qualitativen Wirkungen der SwissSkills beurteilen zu können, ist die Frage nach weiteren Auszeichnungen. Ge-

mäss Abbildung 10 trifft letzteres für N=69 zu. 38% von ihnen waren an den WorldSkills in Kazan und haben dort eine Medaille oder ein Diplom erhalten. 25% sind in ihren Kantonen und/oder Gemeinden geehrt worden, 10% resp. 11% von Berufsschule oder Betrieb, und 16% nennen weitere Auszeichnungen.

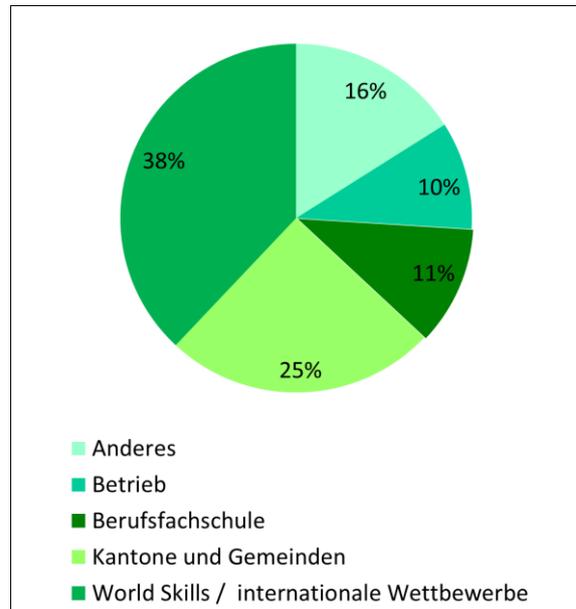


Abbildung 10: Weitere Auszeichnungen im Anschluss an die SwissSkills (N=69; 11%)

Ferner spielen Auslandsaufenthalte eine bemerkenswerte Rolle. 23% der Befragten haben einen beruflich motivierten Auslandsaufenthalt hinter sich. Am häufigsten sind es eine Arbeitsstelle (43%), ein Sprachaufenthalt (42%) oder ein Praktikum (15%).

Die wichtigsten persönlichen Erfahrungen

Die Ergebnisse zur Frage, wie die Teilnehmenden für sich persönlich den Nutzen der SwissSkills 2018 im Rückblick einschätzen, beruhen auf folgenden Antwortmöglichkeiten:

- Ich wollte ein Feedback zur Qualität meiner Arbeit erhalten
- Ich musste neue Kompetenzen entwickeln
- Ich bekam einen Vergleich zu den anderen in meiner Branche

⁶ Durchschnitt CH: 21.5%; Bundesamt für Statistik (2019). Längsschnittanalysen im Bildungsbereich. Neuenburg: BFS.

- Ich habe ein Netzwerk von Kontakten geknüpft, das auch heute noch wichtig ist.

Am wichtigsten, so Abbildung 11, ist für die Befragten der Vergleich mit anderen Berufsleuten der Branche (31%), gefolgt von der Herausforderung, neue Kompetenzen entwickeln zu müssen (28%) sowie der Möglichkeit, ein fachliches Feedback zu bekommen (21%) und ein berufliches Netzwerk aufbauen zu können (20%).

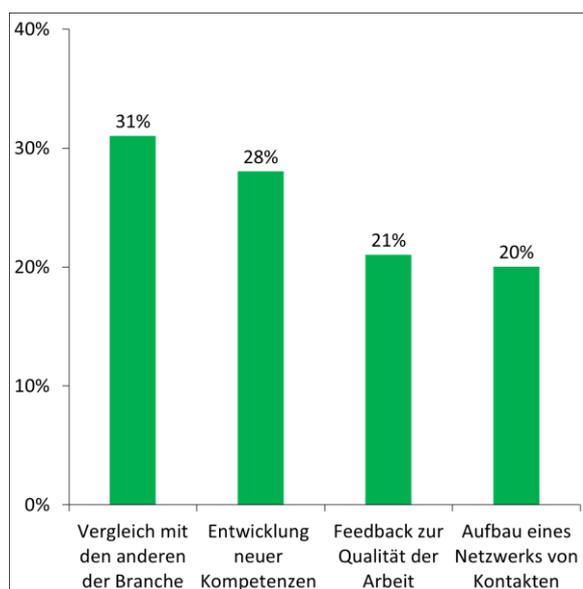


Abbildung 11: Die wichtigsten persönlichen Erfahrungen

In einer geschlechterdifferenzierenden Perspektive fallen wiederum die Unterschiede auf. Während Frauen vor allem auf das Feedback grossen Wert legen (33% vs 14% der Männer) und auf das Netzwerk (24% vs 18% der Männer), ist es für die Männer am häufigsten der (kompetitive) Vergleich mit den anderen der Branche (38% vs 18% der Frauen).

Der persönliche Nutzen

Die Ergebnisse zur Frage, wie die Teilnehmenden für sich persönlich den Nutzen der Berufsmeisterschaft einschätzen, sind in Abbildung 12 visualisiert.

15% zeigen sich sehr oder etwas enttäuscht, währenddem die Bilanz für 41% wie erwartet ausfällt. 44% bezeichnen den persönlichen Nutzen etwas oder viel grösser als erwartet⁷.

⁷ Damit fällt diese Wirksamkeitseinschätzung ein wenig schlechter aus als in unserer Befragung von 2017. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass unsere Einschätzungsvarianten anders benannt worden waren: «sehr/etwas enttäuschend; so wie erwartet; grösser als erwartet, viel grösser als erwartet».

23% der Befragten würden laut Abbildung 12 wieder an Schweizer Berufsmeisterschaften teilnehmen, weil die letzte Teilnahme eine aussergewöhnlich positive Erfahrung war, sie dabei viel gelernt haben und es in einem grossen persönlichen Fortschritt gemündet hat. Dass sich die restlichen 77% nicht noch einmal anmelden würden, hat kaum etwas mit der Qualität der Veranstaltung, sondern mit ihren realistischen Argumentationsmustern zu tun. Erstens seien sie zu alt, weshalb sie lieber jüngeren den Platz überlassen würden, und zweitens sei eine einmalige Teilnahme genug. Drittens – und allein dieses Argumentationsmuster sollte

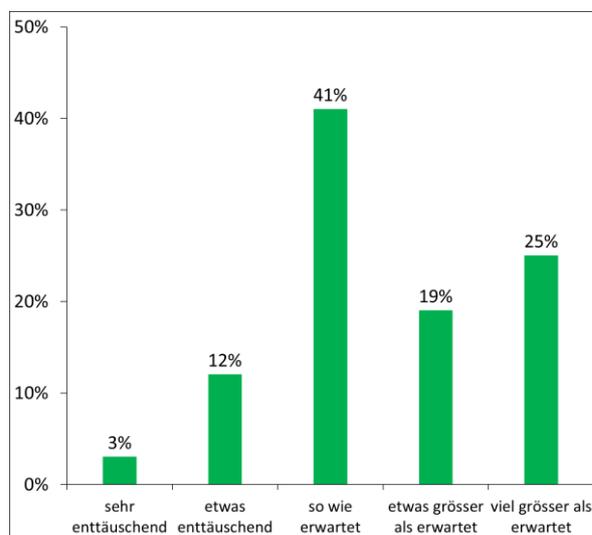


Abbildung 12: Persönlicher Nutzen der Teilnahme

Fazit

Die Teilnahme an den SwissSkills bringt positive Effekte mit sich. Sie zeigen sich auf persönlicher, strategischer und beruflicher Ebene. Im Mittelpunkt stehen die Möglichkeit zum Vergleich mit anderen Berufsleuten der Branche, die Entwicklung neuer fachlicher und anderer Fähigkeiten, die Chance für den Aufbau eines Netzwerks sowie Karrierechancen. Diese Karrierechancen manifestieren sich in beruflichen Aufstiegen, in überdurchschnittlich häufigen Weiterbildungen sowie in weiteren Auszeichnungen. Entsprechend hoch ist der Nutzen der Befragten für sie selbst: Mehr als die Hälfte bezeichnet ihn höher resp. viel höher als erwartet.

Briefing Paper 8: Empfehlungen

*«Ich finde es super, dass der Bund dies unterstützt und so viele Verbände mitarbeiten.»
(Teilnehmer, 22 J.)*

Das vorliegende Dossier «Die SwissSkills als Sprungbrett? Teilnehmende, Erfolg, Auswirkungen» hat die Ergebnisse der beiden Onlinebefragungen zu den SwissSkills 2018 zusammengestellt, welche der Verein SwissSkills durchgeführt hat. Die im Dossier verwendeten Daten stammen aus dem Bericht von Dr. Franziska Templer zuhanden des Vereins SwissSkills (Templer, 2020).

Nachfolgend wird zuerst ein zusammenfassendes Fazit gezogen und die Hauptergebnisse mit denen unserer SwissSkills-Studie 2014 verglichen. Auf dieser Basis werden abschliessend ein paar auf die Ergebnisse bezogenen Empfehlungen formuliert. Die Tatsache, dass sich viele Ergebnisse aus der vorliegenden Studie mit derjenigen von 2014 deutlich überschneiden, hat zur Folge, dass einige Empfehlungen ähnlich geblieben sind.

Zusammenfassung

Wer sind die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der SwissSkills 2018? Welche schulischen Laufbahnen weisen sie auf? Und wie ist der Weg an die Leistungsspitze verlaufen? Mit welcher Unterstützung war dies verbunden, und welche Auswirkungen hat ihr Erfolg auf die berufliche Laufbahn?

Zusammenfassend fördert die Studie folgende Ergebnisse zu Tage: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gehörten in der Sekundarstufe I nur zum Teil zu den guten Schülerinnen und Schülern. 70% haben einen mittleren oder niedrigen Schulabschluss (Sek B oder Sek C), und 25% sagen von sich, sie seien sehr schlechte oder lediglich mittelmässige Schülerinnen oder Schüler gewesen. Demzufolge wurde für nicht wenige die berufliche Ausbildung zur zweiten Chance, die zu einer Leistungsexplosion geführt und sich in der Teilnahme an den SwissSkills 2018 oder sogar einem Medaillengang manifestiert.

Andererseits gibt es einen Pool an Teilnehmenden, die einen progymnasialen Schulabschluss haben und grossenteils gute bis sehr

gute Schülerinnen und Schüler gewesen sind. Diese Tatsache verweist darauf, dass an den SwissSkills auch junge Berufsleute vertreten sind, die möglicherweise eine Berufslehre dem Gymnasium vorgezogen haben.

Dass sich die Befragten überhaupt an die SwissSkills angemeldet haben, hängt viel mit ihrer intrinsischen Motivation zusammen, aber ebenso mit der Unterstützung vom betrieblichen, berufsfachschulischen Umfeld, genauso vom Elternhaus – für Frauen ist es ganz ausgeprägt die Mutter. Zudem haben auch der Freundeskreis sowie Arbeitskolleginnen und -kollegen eine nicht zu unterschätzende Bedeutung. Jenseits der anmeldungsrelevanten Personen sind intrinsische Motive (v.a. Berufsinteresse) bedeutsamer als extrinsische Motive (Informationen, Besuche von Veranstaltungen). Am bedeutsamsten sind für die Frauen das Motiv mit Gleichgesinnten zusammen zu sein und Teamgeist zu erleben. Für Männer ist es vor allem die Möglichkeit, sich mit anderen Teilnehmenden der Branche konkurrenzieren zu können.

Wer davon ausgeht, die Befragten seien mit goldenen Händen als Glückspilze Geborene, denen alles in die Wiege gelegt worden ist, liegt falsch. Der Weg an die Spitze ist überaus zeitintensiv, entbehrungsreich und erfordert ein enormes persönliches Engagement und viel Unterstützung durch das Umfeld. Allerdings darf man nicht von dem Weg an die Spitze sprechen. Die SwissSkills-Befragten sind keine homogene Gruppe. Sie unterscheiden sich enorm in der Intensität der Vorbereitung, sowohl zwischen den Geschlechtern als auch innerhalb. Besonders auffallend ist die Tatsache, dass Frauen während der Vorbereitungsphase häufiger als die Männer auf anderes verzichten und ebenso grössere Belastungsgefühle erlebt haben.

Auch zwischen Personen mit und ohne Medaille zeigen sich bestimmte Unterschiede. Der wichtigste Unterschied sind Vorbereitungsintensität und -qualität. Ein Medaillengewinn ist

mit signifikant intensiverer Vorbereitungszeit verbunden. Trotzdem gibt es innerhalb der Gruppe der Erstplatzierten Unterschiede, die in drei Typen sichtbar werden: »die «erfolgsung- rigen Strategen», «die zukunftsorientierten Konkurrenten» und «die expertiseorientierten Neugierigen».

Im Urteil der Befragten ist die Teilnahme an den SwissSkills ein grosser Erfolg, der positive Auswirkungen auf die Berufslaufbahn hat, mit Berufsaufstiegen, Auslandsaufenthalten, Weiterbildungen sowie weiteren Auszeichnungen verbunden ist. Mehr als 70% bezeichnen den Nutzen so wie erwartet, grösser oder sogar viel grösser als erwartet.

Vergleich der Ergebnisse der beiden Studien

Die Tatsache, dass unser Fragebogeninstru- mentarium von 2014 auch in der vorliegenden

Studie teilweise verwendet worden ist, aller- dings mit gewissen sprachlichen Veränderun- gen, bietet er die Möglichkeit, die Hauptergeb- nisse zu vergleichen. Zu berücksichtigen ist da- bei allerdings, dass die Stichproben nicht iden- tisch sind. Waren es in unserer «Top 200- Studie» ausschliesslich Medaillengewinnerin- nen und -gewinner den SwissSkills sowie inter- nationaler Wettbewerbe, handelt es sich in dieser Studie vor allem um Teilnehmende res- pektive um Personen, die eine Medaille ge- wonnen haben. Trotzdem kann ein Vergleich der Hauptbefunde beider Studien aufzeigen, inwiefern die Ergebnisse tendenziell ähnlich sind und deshalb als empirisch glaubhaft ein- gestuft werden können. Tabelle 5 bestätigt, dass die Hauptbefunde trotz einiger Abwei- chungen als Basis für die Grundlage von weite- ren Überlegungen gewertet werden können.

Tabelle 5: Vergleich der Hauptbefunde der SwissSkills 2014 und 2018

SwissSkills 2014	SwissSkills 2018
Vom mittelmässigen Sek I-Schüler an die SwissSkills 36% mit mittlerem, 20% mit bescheidenen und 44% mit hohem Schulabschluss. 33% mittelmässige oder schlechte, 67% gute Schü- lerInnen.	Mit Abweichungen bestätigt 51% mit mittlerem, 19% mit bescheidenen und 29% mit hohem Schulabschluss. 25% mittelmässige oder schlechte, 75% gute Schü- lerInnen* ⁸ .
Die Vorbereitung als harter Weg zum Erfolg 85% Vorbereitung auch während den Wochenen- den, 31% nicht während der Arbeitszeit; 43% Be- zug von Ferientagen, 24% Lohneinbussen; 50% feh- lende soziale Kontakte.	Mit Abweichungen bestätigt 64% Vorbereitung auch während den Wochenen- den, 35% nicht während der Arbeitszeit; 25% Be- zug von Ferientagen, 12% Lohneinbussen; 46% feh- lende soziale Kontakte.
Das Umfeld als zentraler Motivationsfaktor für die Anmeldung Persönliche Motive relevanter als äussere Motive: Interesse am Berufsfeld (73%), Teamgeist erleben, Zukunftschancen (34%), sich messen wollen (44%). Wichtigste Personen für Anmeldung: AusbilderIn- nen in den Betrieben (46%), Berufsfachschullehr- kräfte (36%) sowie Vater (45%) und Mutter (47%).	Mit Abweichungen bestätigt Persönliche Motive relevanter als äussere Motive: Interesse am Berufsfeld (60%), Teamgeist erleben (35%), Zukunftschancen (33%), sich messen wollen (31%). Wichtigste Personen für Anmeldung: AusbilderIn- nen in den Betrieben (54%), Berufsfachschullehr- kräfte (44%), Vater (36%), Mutter (49%); grosse Unterschiede zwischen den Geschlechtern.
Erfolgsfaktoren Tagesform (35%), Wettbewerbsbedingungen (20%), Vorbereitung (45%).	Mit Abweichungen teilweise bestätigt Tagesform (47%), Wettbewerbsbedingungen (30%), Vorbereitung (23%).
Die Erstplatzierung als Tor zur Berufskarriere⁹ 66%: Nutzen viel grösser, 34% so wie erwartet. 32% mit weiteren Auszeichnungen; 57% markanter beruflicher Aufstieg. 35% in leitender Position. 80% mit neuen Weiterbildungen, teilweise Studium an einer Hochschule oder Universität.	Mit Abweichungen teilweise bestätigt 44%: Nutzen viel grösser, 41% so wie erwartet. 10% mit weiteren Auszeichnungen; 36% markanter beruflicher Aufstieg. 14% in leitender Position. 58% mit neuen Weiterbildungen, teilweise Studium an einer Hochschule oder Universität.

⁸ Alle mit * bezeichneten Daten sind mit Vorsicht zu interpretieren, weil die Formulierung der Frage nicht identisch mit dem Fragebogen von 2017 war

⁹ Dass die Einschätzung der Auswirkungen der SwissSkills 2014 im Urteil der Befragten etwas günstiger ausfallen als 2018, hat den Hauptgrund darin, dass sich die Stichprobe nicht nur aus SwissSkills-Teilnehmenden zusammensetzte, sondern auch aus solchen, welche bereits an internationalen Meisterschaften teilgenommen hatten.

Der Vergleich der Hauptergebnisse fördert viele Übereinstimmungen zu Tage, welche als Grundlage für die Formulierung von vier Empfehlungen dienen kann.

Empfehlung 1: Stärkere Ausrichtung der Rekrutierungsverfahren von Auszubildenden auf überfachliche Kompetenzen

Auch diese SwissSkills-Studie unterstreicht das, was wir schon in früheren Studien festgestellt haben: Ein nicht kleiner Teil der Befragten verfügt über einen mittleren oder sogar bescheidenen Schulabschluss. Und manche waren auch lediglich mittelmässige Schülerinnen oder Schüler gewesen. Genauso ist auf den Anteil der jungen Spitzenberufsleute zu verweisen, die einen progymnasialen Sek I-Abschluss vorweisen und dank guter bis sehr guter Noten ins Gymnasium hätten wechseln können.

Diese, die erste Gruppe betreffende und inzwischen mehrfach empirisch belegte Tatsache legitimiert die Empfehlung, die gängigen Rekrutierungsmassnahmen bei der Lehrlingssuche (Fokus auf hohes Schulniveau, gute Schulnoten und Bewerbungsunterlagen) zu überdenken und durch eine Kultur des positiven Blicks zu ergänzen. Dazu gehört auch der Fokus auf überfachliche Kompetenzen wie Stressresistenz, Selbstvertrauen oder Durchhaltevermögen. Wer solche Kompetenzen im Verlaufe der beruflichen Grundbildung sowie in der Vorbereitung für die SwissSkills erwerben und im intensiv vorbereiteten Wettkampf anwenden kann, hat die grössten Chancen, seine Leistungsexzellenz unter Beweis stellen zu können. Im Rahmen eines traditionellen beruflichen Rekrutierungsverfahrens bei der Lehrlingssuche wird das Entwicklungspotenzial solcher Kompetenzen zu selten identifiziert.

Empfehlung 2: Einbau der «SwissSkills» in Prozesse der beruflichen Orientierung

Tatsache ist, dass Spitzenleistungen nicht von einem Tag auf den anderen entstehen, sondern in einem langsam fortschreitenden Prozess. Die Förderung von Leistungsexzellenz braucht deshalb eine Entwicklungsperspektive. Demzufolge sollten die SwissSkills möglichst früh in den Prozess der beruflichen Orientierung eingebaut werden.

Gleiches gilt für ihre Einbindung ins betriebliche und berufsfachschulische Talentmanage-

ment. Auch hier sollte die Strategie früh einsetzen, nicht erst gegen Ende der Berufsausbildung. Auf all diesen Ebenen können ehemalige erfolgreiche SwissSkills- und WorldSkills Teilnehmende als Modelle eingesetzt werden.

Empfehlung 3: Würdigung des Vorbereitungsaufwands durch die Betriebe

Die Studienergebnisse belegen, wie hart und entbehrungsreich der Weg an die Spitze für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist. Einerseits stehen die Befunde dafür, dass diese jungen Menschen sehr belastbar und zielstrebig sind – und entlarven damit die vielen Negativberichte über die heutige Jugend. Verstärkt wird diese Tatsache durch den Studienbefund, dass ein höherer Vorbereitungsaufwand auch die Chance auf eine Medaille wahrscheinlicher macht.

Betriebe und allenfalls Berufsfachschulen, die den Aufwand für eine Teilnahme an den SwissSkills würdigen und entsprechende Zeitgefässe bereitstellen, wirken als wichtige Plattformen. Sie präsentieren sich als Institutionen, die nicht nur über Leistungsexzellenz sprechen, sondern auch entsprechend handeln. Und sie zeigen auf, dass sie für eine gute Ausbildung sorgen und für Berufswettbewerbe begeistern wollen. Dadurch wertschätzen und belohnen sie die Bereitschaft zu aussergewöhnlichem Einsatz. Dies sind vielversprechende Signale, um vermehrt junge Menschen mit Potenzial (und ihre Eltern!) für eine berufliche Grundbildung zu begeistern.

Sicher ist, dass ein leistungsexzellenter Nachwuchs den Betrieben viel zurückbringt: Neben dem hohen Niveau an Fachkompetenz bleiben SwissSkills-Teilnehmende im Durchschnitt ihrem Betrieb länger treu als vergleichbare Berufsleute ihrer Branche.

Empfehlung 3: Integration der Elternarbeit in den Aufbau der Praktikerelite (als Weichensteller und Motivatoren)

Berufsmeisterschaften können ein bedeutsames Instrument werden, um die Attraktivität der Berufsbildung gerade für an sich motivierte (aber vielleicht schulmüde) Jugendliche herauszustreichen. Auch sind Akademikereltern in den Blick zu nehmen, welche den gymnasialen Weg oft wegen dem Vorurteil wählen, die Karrieremöglichkeiten seien dann besser.

Die Werbung für eine Berufslehre sollte nicht – wie üblich – ausschliesslich auf die Berufsmatura als Möglichkeit fokussieren, um «doch noch eine Hochschule in den Blick nehmen zu können», sondern ebenso auf den Impact von Berufsmeisterschaften. Diese schaffen Chancen, die eigenen Kompetenzen bis auf ein höchstes Niveau zu erweitern, ein berufliches Netzwerk zu entwickeln und schon in jungen Jahren Karriere machen zu können. Auf einer solchen Basis ist der einseitige Verweis auf die Berufsmatura eher ein Tunnelblick. Deshalb ist er auf die Möglichkeiten der Höheren Berufsbildung auszuweihen.

Solche Strategien sollten auch die Eltern erreichen. Die vorliegende Untersuchung verdeutlicht erneut, dass Väter und Mütter neben den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern resp. den Lehrkräften der Berufsfachschulen wichtige Unterstützer und Meinungsmacher sind. Für 61% der jungen Frauen und für 38% der jungen Männer hat die Mutter, für 34% der jungen Frauen und für 38% der jungen Männer hat der Vater die wichtigste Bedeutung für die Anmeldung an die SwissSkills. Deshalb sollte diese Erkenntnis nicht nur für die Anwerbung von SwissSkills-Teilnehmenden genutzt werden, sondern genauso für die Wahl einer Berufslehre – möglicherweise in einer geschlechtsatypischen Branche. Eltern sind bedeutsame Meinungsmacher und Motivatoren.

Empfehlung 4: Systematische Vertiefung des Ambassadorsprogramms

Eine Teilnehmerin hat im Fragebogen 2019 in der Rubrik «Möglichkeit zum Feedback» geantwortet: «Nach den SwissSkills ist sehr viel passiert, ich würde es toll finden, wenn man weiterhin etwas vom Sieg hat. Eventuell einige Aufgaben bei den nächsten Meisterschaften oder so».

Das «SwissSkills Ambassador Programm»¹⁰ des Vereins SwissSkills verfolgt eine zukunftssträchtige Perspektive. Es vereint die Schweizer Praktikerelite, fördert die Vernetzung und bietet den erfolgreichen Medaillengewinnerinnen und -gewinnern, aber auch den Expertenpersonen von nationalen und internationalen Berufsmeisterschaften, attraktive Weiterbildungs-

und Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Diese Strategie sollte die Berufsbildung grundsätzlich in ihr Talentmanagement einbauen. Vorbildlernen respektive Modelllernen ist ein wichtiger Faktor auf dem Weg zu Leistungsexzellenz und Könnerschaft.

¹⁰ [https://www.swiss-skills.ch/swissskills-summit/ambassadors/](https://www.swiss-skills.ch/swisskills-summit/ambassadors/)

