



KANTON
NIDWALDEN

GESUNDHEITS- UND
SOZIALDIREKTION

GESUNDHEITSFÖRDERUNG UND
INTEGRATION

Marktgasse 3, Postfach 1244, 6371 Stans
Telefon 041 618 75 90, www.nw.ch

JUGENDLICHE AM ÜBERGANG INS ERWERBSLEBEN

**Situationsanalyse und Bedarfsabklärung in Bezug auf
Unterstützungsangebote für Jugendliche im Berufswahl-
prozess und beim Einstieg ins Erwerbsleben im Kanton
Nidwalden**

Stans, August 2021

Kanton Nidwalden

Gesundheits- und Sozialdirektion
Sozialamt / Gesundheitsförderung und Integration

Pim Sarah Krongrava
Fachverantwortliche Kind/Jugend

Mit Unterstützung von:



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

Inhalt

Danksagung	4
1 Abstract	4
2 Einleitung	6
3 Methode	7
4 Lehrvertragsauflösung oder Lehrabbruch?	7
5 Gesellschaftliche Relevanz der Thematik	10
6 Berufsbildung in der Schweiz	11
6.1 Bedeutung von Übergangsphasen	11
6.2 Grundzüge der beruflichen Grundbildung auf Sekundarstufe II	13
6.3 Bund, Kanton und Organisationen der Arbeitswelt	15
6.4 Berufliche Grundbildung im Kanton Nidwalden.....	16
7 Entwicklungsaufgaben im Jugendalter vor dem Hintergrund schulischer Bildung nach Quenzel (2010)	16
8 Mögliche Einflussfaktoren auf die berufliche Grundbildung von Jugendlichen	18
8.1 Individuelle Einflussfaktoren	19
8.1.1 Individuelle und soziale Ressourcen	19
8.1.2 Wesentliche Entwicklungsschritte.....	20
8.1.3 Psychisch beeinträchtigte Jugendliche	20
8.2 Schulische Einflussfaktoren.....	20
8.3 Betriebliche und berufliche Einflussfaktoren	22
8.4 Strukturelle Einflussfaktoren.....	24
9 Unterstützungsangebote im Kanton Nidwalden	25
9.1 Unterstützungsangebote im Berufswahlprozess.....	25
9.2 Unterstützungsangebote nach der obligatorischen Schule	28
9.3 Unterstützungsangebote während der beruflichen Grundbildung	30
9.4 Unterstützungsangebote beim (Wieder-)Einstieg in die Arbeitswelt.....	31
10 Einschätzung kantonaler Fachpersonen zum Bedarf an Unterstützungsangeboten für Jugendliche am Übergang ins Erwerbsleben	33
10.1 Präventive Massnahmen in der Volksschule	34
10.1.1 Achtsame Begleitung der Jugendlichen durch Bezugspersonen	34
10.1.2 Reflektierte Auseinandersetzung im Berufswahlprozess	34
10.1.3 Das soziale Umfeld als Ressource	35
10.1.4 Individuelle Ausgangslagen der Jugendlichen.....	35
10.1.5 Kompetenzförderung und Informationsabgabe durch die Schule	35
10.1.6 Lehrbetriebe in der Verantwortung	36
10.2 Zwischenlösungen nach der obligatorischen Schule	37
10.2.1 Koordinierte Zusammenarbeit zwischen den involvierten Akteuren	37

10.3	Unterstützung während der beruflichen Grundbildung.....	38
10.3.1	Die Familie als soziale Ressource.....	38
10.3.2	Berufsbildnerin/Berufsbildner als wichtige Bezugsperson.....	38
10.3.3	Bedarfsgerechte und niederschwellige Unterstützungsangebote für Jugendliche.....	39
10.3.4	Regelmässige Überprüfung der Ausbildungsgänge.....	40
10.4	Unterstützung beim Wiedereinstieg ins Erwerbsleben.....	40
10.4.1	Mehrfachbelastete Jugendliche.....	40
10.4.2	Lückenlose Beratungs- und Förderketten.....	41
11	Schlussfolgerungen und Empfehlungen.....	42
11.1	Unterstützung im Berufswahlprozess und bei der Lehrstellensuche.....	42
11.1.1	Herausforderung: Rahmenbedingungen schaffen, die Jugendliche darin unterstützen, fundierte Entscheide zu treffen.....	42
11.1.2	Herausforderung: Stärkung und Einbezug der Bezugspersonen sowie Aufgaben- und Rollenklärung.....	42
11.1.3	Herausforderung: Stärkung der Lebenskompetenzen der Jugendlichen.....	43
11.1.4	Mögliche Lösungsansätze und Projekte zu Kapitel 11.1.....	43
11.2	Herausforderung: Bedarfsgerechte Beratungs- und Unterstützungsangebote bereitstellen.....	44
11.2.1	Mögliche Lösungsansätze und Projekte zu Kapitel 11.2.....	45
11.3	Herausforderung: Belastende Situationen in der beruflichen Grundbildung frühzeitig erkennen.....	46
11.3.1	Mögliche Lösungsansätze und Projekte zu Kapitel 11.3.....	46
11.4	Ausbildungsqualität und pädagogische Begleitung in Lehrbetrieben.....	47
11.4.1	Herausforderung: Sensibilisierte und informierte Lehrbetriebe.....	47
11.4.2	Herausforderung: Als Berufsbildnerin/Berufsbildner auf die herausfordernde Aufgabe der Lehrlingsausbildung gut vorbereitet sein.....	47
11.4.3	Herausforderung: Partizipativ gestaltete Lehrlingsausbildung.....	47
11.4.4	Mögliche Lösungsansätze und Projekte zu Kapitel 11.4.....	47
11.5	Herausforderung: Koordinierte interinstitutionelle Vernetzung und lückenlose Begleitung.....	48
11.5.1	Mögliche Lösungsansätze und Projekte.....	48
12	Ausblick.....	49
13	Literaturverzeichnis.....	50
14	Anhang.....	55
14.1	Bildung der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner.....	55
14.2	Lehrplan21 Kanton Nidwalden.....	55
14.3	Checkliste für niederschwellige Zugänge zu Angeboten.....	56

Danksagung

Ein besonderer Dank geht an dieser Stelle an die verschiedenen Fachpersonen, die sich für ein Interview zur Verfügung gestellt haben. Ihnen ist es zu verdanken, dass die Thematik aus so vielen Perspektiven beleuchtet werden konnte. Weiter möchte ich mich herzlich bei der Berufs- und Studienberatung Nidwalden des Amts für Berufsbildung und Mittelschule bedanken. Die Leiterin Sandra Portmann leistete mit ihrem fachlichen Wissen und ihren Erfahrungen einen grossen Beitrag zur Fertigstellung der Analyse.

1 Abstract

Die vorliegende Situationsanalyse und Bedarfsabklärung bietet Fachpersonen und politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern eine Wissensgrundlage in Bezug auf eine bedarfsgerechte Unterstützung von Jugendlichen beim Erwerb eines Abschlusses auf Sekundarstufe II. Das Ziel der Analyse ist eine Übersicht über die bestehenden Unterstützungsangebote im Kanton Nidwalden für Jugendliche und ihre Bezugspersonen in dieser Übergangsphase. Weiter soll der Bedarf an zusätzlichen Unterstützungsangeboten eruiert werden, und es sollen mögliche Lücken in der Angebotskette und Lösungsansätze aufgezeigt werden. Die Analyse soll den Diskurs und die Vernetzung unter den involvierten Akteurinnen und Akteuren fördern, indem sie Synergien sowie bestehende Herausforderungen benennt.

Die Analyse umfasst zunächst eine Literaturrecherche zu nationalen und kantonalen Daten. Weiter wurden elf qualitative Experteninterviews mit kantonalen Fachpersonen aus den Bereichen Berufswahlprozess, berufliche Grundbildung, Berufsintegration und Beratung durchgeführt. Die Ergebnisse wurden an zwei Workshops von einem Gremium von Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern aus den genannten Bereichen diskutiert und priorisiert. Der Ergebnisteil (Kapitel 11) beinhaltet einerseits verschiedene Herausforderungen, die sich bei der Begleitung und Unterstützung von Jugendlichen beim Übergang von der obligatorischen Schule ins Erwerbsleben ergeben können. Andererseits umfasst die Analyse Anregungen, wie den Herausforderungen begegnet werden kann. Diese Ideensammlung enthält unter anderem Projekte und Massnahmen, die sich in anderen Kantonen und/oder im Ausland bewährt haben. Eine mögliche Umsetzung dieser Massnahmen muss vor dem Hintergrund des Nidwaldner Kontexts diskutiert und angepasst werden. Die Überprüfung der Umsetzbarkeit und die Einschätzung hinsichtlich der Wirksamkeit der verschiedenen Projekte, die in dieser Analyse erwähnt werden, muss durch die jeweiligen Fachpersonen aus den betreffenden Bereichen geschehen. Gewisse Projekte oder strukturelle Veränderungen von Prozessabläufen, Vernetzungstätigkeiten und/oder Massnahmen, die zur Bekanntheit von Angeboten beitragen, lassen sich allenfalls im Rahmen des bestehenden Auftrags umsetzen. Für einige Veränderungsprozesse sind jedoch politische Entscheidungen vonnöten, damit Ressourcen zur Umsetzung gesprochen werden können. Der Anstoss zum (politischen) Diskurs kann von verschiedenen Akteuren – Fachpersonen, Politikerinnen und Politikern, Betroffenen, Angehörigen usw. – initiiert werden.

Die Ergebnisse der Analyse werden in fünf Themenbereichen erläutert:

1. **Begleitung von Jugendlichen:** Damit Jugendliche ihre berufliche Orientierung konkretisieren können, müssen sie nicht nur die berufsspezifischen Anforderungen kennen, sondern sich auch mit ihren eigenen Vorstellungen über den Wunschberuf, ihren Fähigkeiten und Interessen auseinandersetzen, diese in der Praxis erproben und sich mit Vertrauenspersonen austauschen können. Dazu benötigen sie genügend Raum sowie Kompetenzen zur (Selbst-)Reflexion und Entscheidungsfindung. Die Schaffung von Rahmenbedingungen, die den Schülerinnen und Schülern diese Auseinandersetzung ermöglichen und einen fundierten Entscheid fördern, ist eine Verbundaufgabe

von Volksschule, Erziehungsberechtigten und Gewerbe. Eine gute Vernetzung und ein entsprechender Dialog zwischen der Volksschule, dem Gewerbe und den Erziehungsberechtigten tragen dazu bei, dass die jeweiligen Bedürfnisse wahrgenommen und aufeinander abgestimmt werden können.

Spezielle Unterstützung für Jugendliche in Belastungssituationen: Betroffene Jugendliche sind darauf angewiesen, dass sie in ihrer persönlichen Entwicklung unterstützt und begleitet werden. Dazu braucht es achtsame Bezugspersonen wie Eltern, Lehrpersonen und weitere Fachpersonen sowie Vertrauenspersonen aus dem Freizeitsetting, die Unterstützung und professionelle Hilfe ermöglichen. Der Übergang von der Sekundarstufe I in die Sekundarstufe II ist besonders kritisch und verlangt eine gute Absprache beziehungsweise Übergabe zwischen den involvierten Akteurinnen und Akteuren.

2. **Bedarfsgerechte Beratungs- und Unterstützungsangebote:** Jugendliche in Belastungssituationen benötigen professionelle Unterstützungsangebote, die ihren Bedürfnissen entsprechen. Belastend können sowohl persönliche als auch schulische oder betriebliche Probleme sein. Da im Jugendalter (und auch später) Belastungssituationen und die Annahme von Hilfe oft mit Scham verbunden sind, ist es besonders wichtig, dass Beratungs- und Unterstützungsangebote für Jugendliche leicht zugänglich und nicht stigmatisierend sind. Diejenigen zu erreichen, die der Begleitung und Unterstützung bedürfen, ist ein zentrales Element der Förderung von Chancengleichheit und stellt gleichzeitig eine grosse Herausforderung dar.
3. **Früherkennung von Belastungssituationen in der beruflichen Grundbildung:** Die Früherkennung von Lernenden in Belastungssituationen stellt eine wichtige Massnahme in der Prävention von Lehrvertragsauflösungen dar. Dabei ist eine enge Zusammenarbeit der drei Lernorte Berufsfachschule, Lehrbetrieb und überbetriebliche Kurse vonnöten. Ein Früherkennungskonzept umfasst bestenfalls alle drei Lernorte und erfasst systematisch alle Lernenden.
4. **Begleitung der Jugendlichen in Lehrbetrieben:** Die Ausbildung von Jugendlichen in Lehrbetrieben umfasst oftmals nicht nur eine fachliche Anleitung und Begleitung, sondern verlangt von den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern – aber auch von den anderen Mitarbeitenden – teilweise auch, dass sie ihre Schützlinge in ihrer Persönlichkeitsentwicklung unterstützen und begleiten. Dies kann sehr herausfordernd sein. Eine gute Vorbereitung beziehungsweise Sensibilisierung des Betriebs für diese herausfordernde Aufgabe der Lehrlingsausbildung sowie Anlaufstellen für Mitarbeitende, die bei der Begleitung an ihre Grenzen stossen, können unterstützend sein. Die Festlegung betriebsinterner Abläufe und Anlaufstellen kann zudem helfen, schwierige Situationen mit Lernenden zu entschärfen, sodass sie ihre Berufsausbildung fortsetzen.
5. **Koordinierte interinstitutionelle Vernetzung:** Eine koordinierte interinstitutionelle Vernetzung der verschiedenen Institutionen und Settings ist wichtig, um Jugendliche beim Einstieg ins Erwerbsleben zu unterstützen. Regelmässige Austauschgefässe verbessern die interdisziplinäre Zusammenarbeit und das gegenseitige Verständnis. Aufgabenbereiche, Zuständigkeiten und Prozesse können so besser koordiniert und Problemstellungen frühzeitig identifiziert werden. In diesem Rahmen ist es wichtig, auch die Perspektive der Lernenden zu berücksichtigen. Grundsätzlich sind Austauschgefässe, die in bestehende Prozesse integriert werden, punktuellen Vernetzungsveranstaltungen vorzuziehen. Durch die institutionelle und prozessuale Verankerung kann ein nachhaltiger Diskurs stattfinden.

2 Einleitung

Zwei Drittel der Jugendlichen in der Schweiz absolvieren eine berufliche Grundbildung (SBFI, 2021). In der Schweiz wird jeder vierte bis fünfte Lehrvertrag vorzeitig aufgelöst – das hat eine vom Bundesamt für Statistik in Auftrag gegebene Längsschnittstudie ergeben (Kriesi et al., 2016). Dabei stellen Lehrvertragsauflösungen für Jugendliche und junge Erwachsene das grösste Risiko dar, längerfristig ohne Abschluss auf der Sekundarstufe II zu bleiben (Kriesi, 2015). Durch eine Lehrvertragsauflösung steigt die Wahrscheinlichkeit, langzeitarbeitslos zu werden oder gar keinen Ausbildungsabschluss zu erlangen (Schmid, 2015). Dies hat wiederum zur Folge, dass die Betroffenen längerfristig im Niedriglohnsektor tätig sind oder Sozialhilfe beziehen müssen (Lüscher, 2017).

Jugendliche und junge Erwachsene haben laut der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) zahlreiche Übergangsprozesse zu bewältigen. Insbesondere der Übergang von der obligatorischen Schule ins Erwerbsleben ist für die Jugendlichen von zentraler Bedeutung, um längerfristig finanziell unabhängig zu werden und ein selbständiges Leben als Erwachsene zu führen. Aufgrund der Herausforderungen, die diese Übergangsprozesse mit sich bringen, besteht für Jugendliche und junge Erwachsene ein erhöhtes Armutsrisiko. Dieses Risiko zu senken und den Berufseinstieg bestmöglich zu unterstützen, besitzt daher tiefgreifende sozialpolitische Relevanz. Dies nicht zuletzt deshalb, weil bei einem missglückten Eintritt ins Erwerbsleben hohe Folgekosten für die Gesellschaft entstehen können (SKOS, 2021).

Über die Hälfte der Lehrvertragsauflösungen erfolgen im ersten Ausbildungsjahr, davon rund 5% während der Probezeit (Deppierraz et al., 2017). Nur ein geringer Teil der Betroffenen (2 bis 3%) tritt gar nicht erst eine berufliche Grundbildung an (Schmid, 2015). Lehrvertragsauflösungen sind meist nicht auf eine einzige, sondern auf viele verschiedene Ursachen zurückzuführen. Einflussfaktoren lassen sich im individuellen, schulischen, betrieblichen und familiären Bereich finden. Sie können sowohl in der Zeit vor Lehrstellenantritt als auch während der beruflichen Grundbildung verortet werden (Schmid, 2008).

Für die betroffenen Jugendlichen bedeutet ein aufgelöster Lehrvertrag immer eine Veränderung in ihrem Ausbildungsverlauf, die oft mit einer tiefgreifenden psychischen Belastung einhergeht (Stalder und Schmid, 2016). Wie einschneidend eine Lehrvertragsauflösung ist, hängt von der jeweiligen Anschlusslösung ab. Gelingt es, die Ausbildung nach einer Lehrvertragsauflösung rasch wiederaufzunehmen, wird dieser Moment häufig als wenig belastend oder sogar als positive Korrektur der früheren Ausbildungsentscheidung empfunden. Jugendliche, die jedoch über längere Zeit ohne Ausbildung auf der Sekundarstufe II bleiben, sind neben der psychischen Belastung auch von einschneidenden wirtschaftlichen Einbussen betroffen (Kriesi et al., 2016).

Im Kanton Nidwalden lag die durchschnittliche personenbezogene Lehrvertragsauflösungsquote in den Jahren 2015 bis 2019 bei 16,9%. Damit liegt Nidwalden deutlich unter dem Schweizer Durchschnitt von 21,3% (BFS, 2020). Dennoch ist der Prävention von Lehrvertragsauflösungen sowohl aus bildungs- als auch aus sozialpolitischer Perspektive ein hoher Stellenwert beizumessen (Schmid, 2008). Das Amt für Berufsbildung und Mittelschule – namentlich die Lehraufsicht und die Berufsberatung – und die Abteilung «Jugend, Familie, Sucht» des Sozialamts haben sich 2017 gemeinsam der Thematik «schwierige Lehrverhältnisse» angenommen mit dem Bestreben, die Früherkennung von Lehrvertragsauflösungen sowie die Unterstützungsangebote zu optimieren und damit ein schnelles Handeln zu ermöglichen. Dabei hat sich die Arbeitsgruppe hauptsächlich die bessere Vernetzung und Zusammenarbeit der beteiligten Akteure zum Ziel gesetzt.

Basierend auf diesen Bemühungen und auf Anregung der Abteilung «Jugend, Familie, Sucht» (Sozialamt Nidwalden) soll nun die vorliegende Situationsanalyse und Bedarfsabklärung die vorhandenen Unterstützungsangebote sowie die präventiven Massnahmen für Jugendliche am Übergang ins Erwerbsleben eruieren und mögliche Lücken in der Angebotskette erfassen. Die Bedarfsabklärung findet mit Fokus auf eine bedarfsgerechte Unterstützung für Jugendliche

in dieser Übergangsphase statt. Die Abteilung «Gesundheitsförderung und Integration» des Sozialamts Nidwalden nimmt diese Analyse im Rahmen ihres Gesundheitsförderungsauftrags wahr. In der Strategie «Gesundheitsförderung und Integration 2017–2021», die vom Regierungsrat verabschiedet wurde, wird für die Lebensphase Jugend/Adoleszenz die Stärkung der Schutzfaktoren und die Reduktion von Risikofaktoren für einen möglichst gelingenden Übergang ins Erwachsenenalter definiert (Sozialamt Nidwalden, 2016).

3 Methode

Die Situation von Jugendlichen am Übergang ins Erwerbsleben wurde zunächst anhand einer Analyse nationaler und kantonaler Literatur untersucht. Als Teil dieser Ist-Analyse wurden die bestehenden kantonalen Unterstützungsangebote sowohl im Berufswahlprozess als auch während der beruflichen Grundbildung und im Falle einer Lehrvertragsauflösung aufgezeigt. Anhand qualitativer Experteninterviews (N=11) wurde im Anschluss daran der Bedarf an weiteren Unterstützungsangeboten am Übergang ins Erwerbsleben eruiert. Die Expertinnen und Experten stammen unter anderem aus den Bereichen Bildung, Beratung, Sozialversicherung und Gewerbe. Ein Grossteil der kantonalen Expertinnen und Experten sind in der kantonalen Verwaltung tätig. Der kleinere Teil der interviewten Fachpersonen stammt aus dem Freizeitsetting oder aus der Privatwirtschaft. Die halbstrukturierten Interviews wurden inhaltsanalytisch nach Mayring (2000) ausgewertet. Auf Wunsch der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner wurden ihre Aussagen in der Analyse anonymisiert dargestellt. Die Interviews wurden in einem Zeitraum von eineinhalb Jahren durchgeführt und fanden im Rahmen von Einzelgesprächen statt. Die Ergebnisse der Literaturrecherche und der Expertinnen- und Experteninterviews wurden im Rahmen von zwei Workshops mit verschiedenen Fachpersonen und Entscheidungsträgerinnen und -trägern diskutiert und priorisiert.

4 Lehrvertragsauflösung oder Lehrabbruch?

Eine Lehrvertragsauflösung ist nicht gleichzusetzen mit einem Lehrabbruch, auch wenn die beiden Begriffe umgangssprachlich oft als Synonyme verwendet werden. Treten Lernende in eine betrieblich organisierte Grundbildung ein, schliessen sie zu Beginn mit dem Ausbildungsbetrieb einen Lehrvertrag ab. Dieser ist auf das Ende der Ausbildungszeit befristet. Wird dieser Vertrag vor Beendigung der vertraglich festgelegten Zeit aufgelöst, spricht man von einer Lehrvertragsauflösung. Dieser Begriff wird sowohl verwendet, wenn Lernende einen Ausbildungsbetrieb verlassen, als auch, wenn der Ausbildungsberuf oder das Ausbildungsniveau gewechselt werden. Ein Lehrvertrag gilt deshalb auch als vorzeitig aufgelöst, wenn die Ausbildung unmittelbar nach der Auflösung im selben oder in einem anderen Betrieb fortgesetzt wird. Der Begriff Lehrabbruch kommt erst dann zum Tragen, wenn Lernende nicht wieder in eine berufliche Grundbildung oder eine andere Ausbildung auf Sekundarstufe II eintreten und es folglich zu keinem Abschluss auf Sekundarstufe II kommt (Kriesi, 2016).

Ein Lehrvertrag kann von beiden Vertragsparteien in den folgenden Fällen aufgelöst werden (Berufsbildung.ch, 2021):

- a. *Sowohl Arbeitgeber/innen als auch Lernende können während der Probezeit den Lehrvertrag jederzeit kündigen, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 7 Tagen.*
- b. *Beide Parteien können während der ganzen Dauer der beruflichen Grundbildung den Vertrag jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen auflösen.*
- c. *Sowohl Arbeitgebende als auch Lernende haben das Recht, den Lehrvertrag vorzeitig und einseitig aufzulösen, wenn – streng zu beurteilende – wichtige Gründe vorliegen [...] (Berufsbildung.ch, 2021).*

Die oben genannten «wichtigen Gründe» liegen insbesondere dann vor, wenn die Berufsbildnerin beziehungsweise der Berufsbildner fachlich oder persönlich nicht in der Lage ist, die

Vermittlung der beruflichen Grundbildung zu gewährleisten. Ebenso liegen «wichtige Gründe» vor, wenn die lernende Person körperlich oder geistig überfordert, gesundheitlich oder sittlich gefährdet ist oder die Ausbildung nicht oder nur unter wesentlich veränderten Bedingungen zu Ende geführt werden kann. Wenn die eine Partei dies wünscht, muss die kündigende Partei die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen (Berufsbildung.ch, 2021). Die Pflichten der lernenden Person und des Arbeitgebers sind derweil im Obligationenrecht festgehalten und beschreiben die Faktoren für einen gelingenden Lehrabschluss.¹

Wird ein Lehrvertrag aufgelöst, muss der Betrieb die kantonale Lehraufsicht über den Vorgang informieren. Diese versucht nach Möglichkeit die Verständigung zwischen den beiden Vertragsparteien herzustellen oder die Weiterführung des Lehrverhältnisses in einem anderen Betrieb zu erwirken. In der Regel kann die Berufsfachschule nach einer Lehrvertragsauflösung während dreier Monate weiterhin besucht werden. Dies ergibt insbesondere dann Sinn, wenn die Lehre im gleichen Beruf fortgesetzt wird (Berufsbildung.ch, 2021).

Lehrvertragsauflösungsquote (LVA-Quote)

Die LVA-Quote unterscheidet zwischen einer vertragsbezogenen Perspektive, bei der es um den Anteil aufgelöster Verträge geht, und einer personenbezogenen Perspektive, bei der die von einer Auflösung betroffenen Personen beziffert werden. Da einige Lernende im Verlauf ihrer Berufsausbildung mehrere Vertragsauflösungen erleben, ist die Anzahl betroffener Personen tiefer als die Anzahl aufgelöster Verträge (BFS, 2020). Die folgende Darstellung zeigt die personenbezogenen LVA-Quoten des Kantons Nidwalden und der gesamten Schweiz im Zeitraum von 2015 bis Ende 2019.

			Personenbezogene LVA-Quote in %			
			Ausbildung			
	Total Lernende	Anzahl Lernende mit LVA	Alle Ausbildungsgänge	EBA ²	EFZ (3 Jahre) ¹	EFZ (4 Jahre)
Nidwalden	331	56	16,9	keine Angabe möglich	19,5	12,1
Schweiz	54 799	11 652	21,3	22,0	20,4	23,2

Tabelle 1: Personenbezogene Lehrvertragsauflösungsquote. Eintrittskohorte 2015, Bildungsverläufe bis 31.12.2019 (BFS, 2020).

Abbruchquote

Neben der Lehrvertragsauflösungsquote ist für die Bildungspolitik vor allem die Zahl jener ausschlaggebend, welche das Berufsbildungssystem insgesamt verlassen haben und folglich ohne einen formalen Abschluss aus der Berufsbildung austreten. Dazu gehören sowohl diejenigen, welche nach einer Lehrvertragsauflösung nicht wieder in eine zertifizierende Ausbildung auf Sekundarstufe II eintreten, als auch solche, welche das Qualifikationsverfahren (QV) nicht bestehen oder gar nicht erst antreten. Für die Erhebung der sogenannten «Abbruchquote» werden folgende Daten benötigt:

¹ Obligationenrecht, Art. 345: 1) Die lernende Person hat alles zu tun, um das Lehrziel zu erreichen. 2) Die gesetzliche Vertretung der lernenden Person hat den Arbeitgeber in der Erfüllung seiner Aufgabe nach Kräften zu unterstützen und das gute Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und der lernenden Person zu fördern. Art. 345a: 1) Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die Berufslehre unter der Verantwortung einer Fachkraft steht, welche die dafür nötigen beruflichen Fähigkeiten und persönlichen Eigenschaften besitzt.

² EBA: Eidgenössisches Berufsattest, EFZ: Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (berufsberatung.ch).

1. Wiedereinstieg- beziehungsweise Nichtwiedereinstiegsquote:

Wie viele Personen steigen innerhalb eines bestimmten Zeitraums nach einer Lehrvertragsauflösung wieder in eine Ausbildung auf der Sekundarstufe II ein? Für wie viele Personen bedeutet die Vertragsauflösung den endgültigen Ausstieg aus dem Bildungssystem?

2. QV-Erfolgs-³ beziehungsweise Misserfolgsquote:

Wie viele Personen verlassen das Bildungssystem nach mehrmaligem Scheitern im QV oder aufgrund von Nichtantreten zu den Prüfungen oder Wiederholungen?

3. Abbruchquote Berufsbildung:

Wie viele Personen verlassen das Bildungssystem insgesamt, ohne einen formalen Abschluss erworben zu haben?

(Schmid und Kriesi, 2016)

Zusätzlich zur Abbruchquote Berufsbildung ist auch die Abschlussquote Sekundarstufe II zu berechnen, welche auch diejenigen Personen berücksichtigt, die gar nie in eine Ausbildung auf Sekundarstufe II eingetreten sind (Schmid und Kriesi, 2016). Bisher liegt keine Studie vor, die Abbrüche unter Berücksichtigung der notwendigen Quoten in der beruflichen Grundbildung untersucht hat.

Diejenigen Personen, die die Berufsbildung ohne zertifizierenden Abschluss verlassen (die gesuchte Abbruchquote), sind Teil der Anzahl Personen, die keinen Abschluss auf Sekundarstufe II erlangen. In dieser Quote sind allerdings diejenigen nicht enthalten, die gar nie in eine Ausbildung auf der Sekundarstufe II eingestiegen sind, sowie diejenigen, die eine allgemeinbildende Ausbildung vorzeitig beendet haben und in keine neue berufliche Grundbildung oder eine allgemeinbildende Schule eingetreten sind (Schmid und Kriesi, 2016).

Das Bundesamt für Statistik (BFS) schätzt jedoch regelmässig die Abschlussquote auf der Sekundarstufe II. Dies jedoch ohne Berücksichtigung derjenigen, welche nicht in eine Ausbildung auf Sekundarstufe II eingetreten sind.

Die folgende Tabelle vergleicht die gesamtschweizerischen und die kantonalen Daten mit Fokus auf diejenigen Jugendlichen, welche entweder das Qualifikationsverfahren der beruflichen Grundbildung bestanden/nicht bestanden haben, sich noch in Ausbildung befinden oder im Rahmen des Untersuchungszeitraums aus dem System der beruflichen Grundbildung ausgetreten sind (BFS, 2020).

Gesamte Eintrittskohorte	Qualifikationsverfahren (%)		noch in Ausbildung (%)	Aus dem System der beruflichen Grundbildung ausgetreten (%)
	bestanden	nicht bestanden		
Nidwalden	95,9	**	1,7	2,0
Schweiz	89,5	1,3	2,9	6,2
EBA (2 Jahre)	Qualifikationsverfahren (%)		noch in Ausbildung (%)	Aus dem System der beruflichen Grundbildung ausgetreten (%)
	bestanden	nicht bestanden		
Nidwalden	**	**	**	**
Schweiz	84,6	1,6	2,4	11,4

³ Qualifikationsverfahren (QV) (Schmid und Kriesi, 2016).

EFZ (3 Jahre)	Qualifikationsverfahren (%)		noch in Ausbildung (%)	Aus dem System der beruflichen Grundbildung ausgetreten (%)
	bestanden	nicht bestanden		
Nidwalden	96,8	**	2,7	1,9
Schweiz	90,4	1,1	2,5	5,9
EFZ (4 Jahre)	Qualifikationsverfahren (%)		noch in Ausbildung (%)	Aus dem System der beruflichen Grundbildung ausgetreten (%)
	bestanden	nicht bestanden		
Nidwalden	94,6	0	**	**
Schweiz	88,9	1,7	4,1	5,3

Tabelle 2: Berufliche Grundbildung: Zertifikationsstatus: Eintrittskohorte 2014, Bildungsverläufe bis 31.12.2019, ** Quote aufgrund von zu tiefen Fallzahlen nicht aussagekräftig (BFS, 2020)

Ebenso liegen dem BFS Daten zur **Wiedereinstiegsquote** nach Kanton und Ausbildungsform im Rahmen der beruflichen Grundbildung vor. Dabei wurde gemessen, wie viele Personen im Beobachtungszeitraum von 2015 bis am 31. Dezember 2019 den Lehrvertrag aufgelöst und in diesem Zeitraum ihre Berufsausbildung wiederaufgenommen haben. Über die verschiedenen Ausbildungsformen der beruflichen Grundbildung hinweg sind im Kanton Nidwalden rund 85,7% der Jugendlichen nach einer Lehrvertragsauflösung wieder in ein Lehrverhältnis eingestiegen. Der Schweizer Durchschnittswert beträgt 79,3% (BFS, 2020).

Die TREE-Studie, eine gesamtschweizerische Kohortenuntersuchung der Universität Bern, untersucht die Ausbildungs- und Erwerbsverläufe von Jugendlichen nach dem Austritt aus der obligatorischen Schule. Die Studie ist auf nationaler und sprachregionaler Ebene repräsentativ für rund 80 000 Jugendliche in der Schweiz. Die Teilnehmenden wurden zwischen 2001 und 2014 insgesamt neun Mal befragt. Zum Zeitpunkt der letzten Befragung waren die Teilnehmenden durchschnittlich dreissig Jahre alt. Die Studie kommt zu folgenden Ergebnissen: Ungefähr ein Fünftel der Stichprobe findet keinen direkten Zugang zu einer nachobligatorischen Ausbildung und absolviert zunächst eine Zwischenlösung wie beispielsweise ein oder zwei «Brückenjahr/e» (Meyer, 2018). Ebenso augenfällig ist die Tatsache, dass sich fünf bis sieben Jahre nach Erfüllung der obligatorischen Schulpflicht immer noch 8 bis 18% der Jugendlichen in einer beruflichen Grundbildung befinden. Dem liegen gemäss Meyer die bereits erwähnten Zwischenlösungen, aber auch Lehrvertragsauflösungen, Unterbrüche, Repetitionen und Neuorientierungen zugrunde. Die Ergebnisse zeigen, dass im Alter von 30 Jahren rund ein Zehntel der Kohorte keinen nachobligatorischen Abschluss erworben hat. Zu berücksichtigen gilt, dass diese Zahl auch Jugendliche beinhaltet, welche sich noch in Ausbildung auf Tertiärstufe befinden. Die Abschlussquote dürfte sich gemäss Meyer auf dieser Stufe in den kommenden Jahren noch um einige Prozentpunkte erhöhen, da einige der betreffenden Personen noch ihren Abschluss auf Tertiärstufe erlangen werden (Meyer, 2018).

5 Gesellschaftliche Relevanz der Thematik

Meyer beschreibt in seiner Analyse der Ausbildungs- und Erwerbsverläufe junger Erwachsener (2018) die nachobligatorische Bildung als eine Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe und insbesondere für einen erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsmarkt. Gelingt dieser Übergang aus verschiedenen Gründen nicht, zieht dies weitreichende Folgen nach sich, nicht nur für das Individuum selbst, sondern auch für die Gesellschaft. Gemäss einer Studie über die gesellschaftlichen Kosten der Ausbildungslosigkeit in der Schweiz, die von Travail.Suisse in Auftrag gegeben wurde (Fritschi et al., 2012), entstehen, neben den individuellen Nachteilen der Arbeitslosigkeit, folgende messbare gesellschaftliche Kosten:

- **Erwerbsintegration:** Auswirkungen der Ausbildungslosigkeit auf den individuellen Erwerbsumfang (Erwerbsquote und Beschäftigungsgrad) und die Lohnhöhe sowie auf die individuelle Wahrscheinlichkeit der Erwerbslosigkeit.
- **Steuern:** Abhängig von der Auswirkung auf die Arbeitsmarktbeteiligung sollen die Kosten der öffentlichen Hand in Form von entgangenen Steuereinnahmen durch die geringere Erwerbsbeteiligung und die tieferen Durchschnittslöhne gemessen werden. [...]
- **Sozialtransfers:** Dazu kommen die Belastung der Sozialversicherungen ALV und IV sowie der Sozialhilfe sowie die entgangenen Sozialversicherungsbeiträge von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden. [...]
- **Gesundheitswesen:** Bei der Frage nach den Kostenwirkungen im Gesundheitswesen können auf Basis der verwendeten SAKE-Daten [...] keine monetären Resultate berechnet werden. Die gesundheitlichen Aspekte können nur als qualitative Unterschiede im Sinne von gesundheitlichen Belastungen erfasst werden. [...]
(Fritschi et al., 2012)

Eine vom Büro BASS durchgeführte Studie beziffert die durchschnittlichen Kosten der Ausbildungslosigkeit für Personen, die in der Schweiz die obligatorische Schule absolviert haben, in der Gesamtbetrachtung auf 8069 Franken (Mittelwertschätzung der Minimalvariante) bis 11 201 Franken (Mittelwertschätzung der Maximalvariante) pro Person und Jahr. Daraus ergibt sich ein Betrag von rund 10 000 Franken an gesellschaftlichen Kosten, die pro Person und Jahr eingespart werden können, wenn diese Person einen Abschluss auf Sekundarstufe II erlangt. Im Laufe eines Lebens addieren sich diese jährlichen Kosteneinsparungen für die Jahre der Erwerbstätigkeit einer Person auf eine erhebliche Summe. Dabei hat die Gesellschaft als Ganzes die Kosten einer Person zu tragen, die keinen Abschluss auf Sekundarstufe II erreicht. Diese setzen sich zusammen aus den entgangenen Steuereinnahmen und Sozialversicherungsbeiträgen, aus nicht generierter Wertschöpfung und der Inanspruchnahme verschiedener Sozialversicherungssysteme (Fritschi et al., 2012). Im Kanton Nidwalden haben in den letzten drei Jahren insgesamt 19 Personen zwischen 18 und 26 Jahren Sozialhilfe bezogen (Sozialdienst Nidwalden, 2020).

6 Berufsbildung in der Schweiz

Die duale Berufsbildung, also die Bildung in Lehrbetrieb und Berufsschule, ist in der Schweiz stark verwurzelt und wird trotz zeitweiliger Kritik im In- und Ausland als Erfolgsmodell gelobt (Stalder und Schmid, 2016). Als positiv gilt das Bildungsmodell unter anderem wegen seiner hohen Durchlässigkeit. Im schweizerischen Bildungswesen gibt es verschiedene Wege, in eine Ausbildung oder Schule ein- oder überzutreten oder eine Ausbildung nachzuholen (EDK, 2019). Die Mehrheit der Jugendlichen in der Schweiz, rund zwei Drittel, entscheiden sich für eine berufliche Grundbildung. Das **Schweizer Berufsbildungssystem** ist geprägt durch die Dualität von Theorie und Praxis. Die häufigste Form der dualen Bildung ist die Kombination von Berufspraxis in Lehrbetrieben und Schulunterricht in Berufsfachschulen. Neben dieser Form kann auch eine rein schulisch organisierte Ausbildung, wie beispielsweise in einer Handelsmittelschule oder einer Lehrwerkstätte, gewählt werden. Das duale Bildungssystem findet sich auch auf der Tertiärstufe wieder. Dabei werden in der höheren Berufsbildung ebenfalls Unterricht und Berufspraxis miteinander kombiniert (SBFI, 2020).

Nachfolgend wird zunächst die Relevanz der beiden Übergänge I und II für die berufliche Zukunft von Jugendlichen aufgezeigt. Weiter werden die Systematik der beruflichen Grundbildung sowie das Zusammenspiel der verschiedenen Akteure in diesem Bereich veranschaulicht.

6.1 Bedeutung von Übergangsphasen

Für die berufliche Zukunft von Jugendlichen sind zwei Übergänge zentral: Im Anschluss an die obligatorische Schule findet normalerweise der Übergang 1 in die Berufsbildung oder eine weiterführende Schule der Sekundarstufe II statt. Den zweiten Übergang gilt es beim Übertritt

von der Berufsbildung in den Arbeitsmarkt zu bewältigen. Weber (2005) konkludiert gar: «*Jugend Arbeitslosigkeit lässt sich als Problem der Übergänge erklären [...]*»

Doch bereits vor Eintritt in die Berufsbildung – beim Übergang zur Sekundarstufe I – findet im Rahmen der Niveauunterscheidung ein bedeutender Übergang statt. Gemäss Meyer (2018) führt die weitgehend irreversible Zuteilung der Schülerinnen und Schüler in getrennte Leistungsniveaus auf Sekundarstufe I dazu, dass junge Menschen ihr Begabungspotenzial häufig nicht genügend ausschöpfen können. Dies hat nachhaltige Folgen für ihre nachobligatorische Ausbildung und den Einstieg ins Erwerbsleben. Jugendliche, die auf der Sekundarstufe I eine Ausbildung mit «Grundanforderungen» absolvieren, haben reduzierte Chancen, ihr Potenzial auf der Sekundarstufe II und darüber hinaus zu verwirklichen (Meyer, 2018).

Bildungspolitische Ziele für den Übergang in die berufliche Grundbildung

Für die berufliche Integration ist aber auch der Übergang von der obligatorischen Schulzeit in die nachobligatorische Ausbildung auf der Sekundarstufe II entscheidend. Ein Abschluss ist demnach gleichbedeutend mit einem guten Start ins berufliche Leben. Im Jahr 2006 wurde der Bedeutung dieser Nahtstelle zwischen obligatorischer und nachobligatorischer Schulzeit Rechnung getragen, indem sich auf Einladung der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) Bund und Organisationen der Arbeitswelt (OdA) auf gemeinsame Ziele verständigt haben. Die Zahl der Abschlüsse auf der Sekundarstufe II sollte demnach von 90% auf 95% erhöht werden. In einem weiteren Schritt wurde dieses Commitment von 2006 im Jahr 2015 erneuert. Neben den Verbundpartnern der Berufsbildung haben nun auch die Dachverbände der Lehrerschaft, Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH) und Dachverband der Lehrpersonen in der Romandie (SER), die Erklärung unterzeichnet. Die EDK hat in der Folge zur genannten Zielsetzung im Oktober 2011 Empfehlungen zur Nahtstelle zwischen obligatorischer Schule und Sekundarstufe II verabschiedet. Im Rahmen dessen wurden die Funktion und die Rolle von Brückenangeboten neu diskutiert und konkretisiert (EDK, 2019). Dabei handelt es sich um Bildungsangebote für Schülerinnen und Schüler, die nach der obligatorischen Schulzeit keine Anschlusslösung haben. Diese praxis- und arbeitsbezogenen Angebote ergänzen das Programm der obligatorischen Schulzeit und sind auf die Anforderungen der beruflichen Grundbildung ausgerichtet (SBFI, 2020).

Auch die Daten der TREE-Studie (Meyer, 2018, S. 8) zeigen die Relevanz von Übergängen für die berufliche Integration von Jugendlichen auf. Demnach sind die Übergänge nach der obligatorischen Ausbildung und die Ausbildungsverläufe auf der Sekundarstufe II stark von Diskontinuitäten, Brüchen, Neuorientierungen und Umwegen geprägt. So tritt nur die Hälfte aller Jugendlichen nach der obligatorischen Schulzeit direkt in eine zertifizierende Ausbildung auf Sekundarstufe II ein und schliesst diese in der vorgesehenen Regelzeit ab (Meyer, 2018, S. 8). Die nachfolgende Abbildung veranschaulicht die beiden Übergänge I und II exemplarisch am Bildungssystem des Kantons Nidwalden (Bildungsdirektion Kanton Nidwalden, 2020).

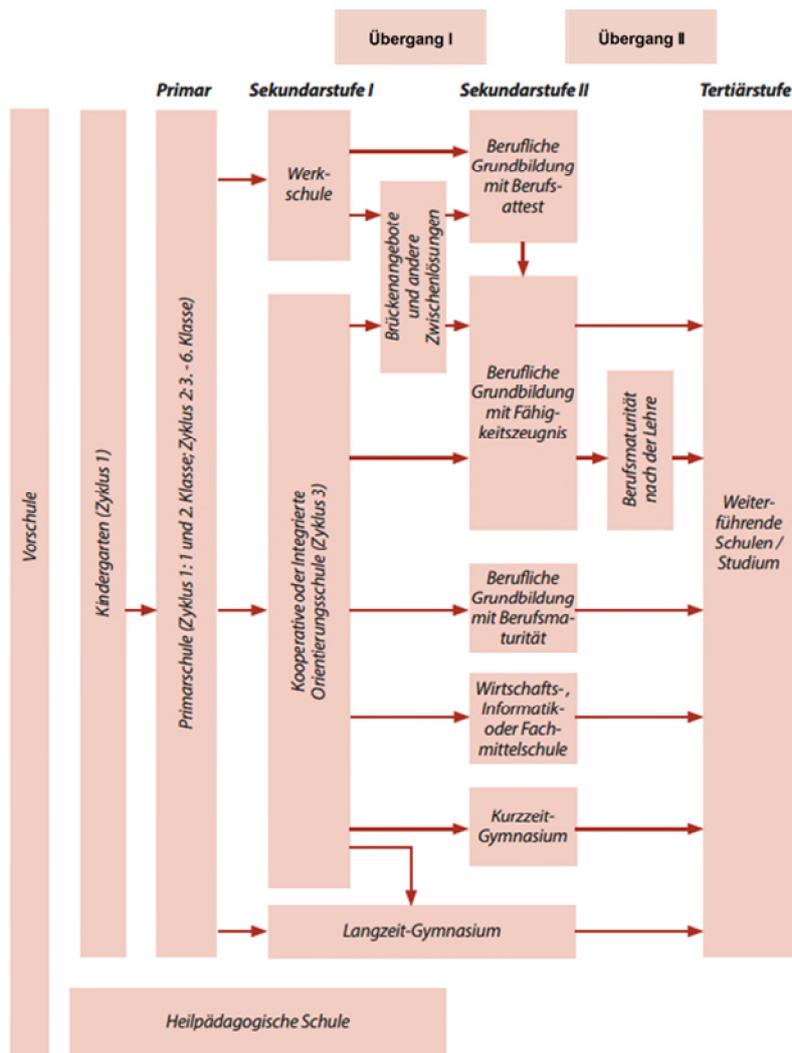


Abbildung 1: Bildungssystematik. Orientierung in der Nidwaldner Bildungslandschaft (Bildungsdirektion Kanton Nidwalden, 2020).

6.2 Grundzüge der beruflichen Grundbildung auf Sekundarstufe II

Das folgende Kapitel skizziert die Grundzüge der beruflichen Grundbildung. Diese umfasst drei Lernorte: den Lehrbetrieb, die überbetrieblichen Kurse und die Berufsfachschule. Der Lehrbetrieb vermittelt den Lernenden den praktischen Teil der beruflichen Grundbildung. Die verantwortlichen Berufsbildnerinnen und Berufsbildner im Betrieb setzen sich für die praktische Bildung der Lernenden auf der Basis der Bildungsverordnung⁴ und des Bildungsplans⁵ ein und überprüfen periodisch den Lernerfolg. Die Planung der praktischen Bildung im Lehrbetrieb wird unter Einbezug der Lerninhalte der Berufsfachschule und der überbetrieblichen Kurse vollzogen (SDBB, 2018). Die Akkreditierung zur/zum Berufsbildungsverantwortlichen und die Erteilung der Bildungsbewilligung erfolgen durch das Bildungsamt des Arbeitskantons. Die fachlichen Anforderungen an Berufsbildnerinnen und Berufsbildner sind in der jeweiligen Bildungsverordnung der verschiedenen Ausbildungsberufe festgehalten:

⁴ Für jeden durch das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) anerkannten Beruf sind die wesentlichen Vereinbarungen in einer Bildungsverordnung geregelt (SDBB, 2018).

⁵ Der Bildungsplan enthält sämtliche Angaben zu den Qualifikationsbereichen, zur Dauer des Qualifikationsverfahrens und die nötigen Vorgaben für die korrekte Beurteilung und Benotung und ergibt zusammen mit der Bildungsverordnung eine sich ergänzende Einheit (SDBB, 2018).

Berufsbildungsverordnung, Art. 44: Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in Lehrbetrieben

(Art. 45 Berufsbildungsgesetz)

1. *Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in Lehrbetrieben verfügen über:*
 - a. *ein eidg. Fähigkeitszeugnis auf dem Gebiet, in dem sie bilden, oder über eine gleichwertige Qualifikation;*
 - b. *zwei Jahre berufliche Praxis im Lehrgebiet;*
 - c. *eine berufspädagogische Qualifikation im Äquivalent von 100 Lernstunden.*
2. *Anstelle der Lernstunden nach Absatz 1 Buchstabe c können 40 Kursstunden treten. Diese werden durch einen Kursausweis bestätigt.*

(Berufsbildung.ch, 2021)

Die Berufsbildnerin oder der Berufsbildner verfügen über ein Fähigkeitszeugnis EFZ des entsprechenden Berufs oder eine vergleichbare Ausbildung. Zudem können berufsbildende Personen in den allermeisten Fällen eine minimale Berufserfahrung von zwei Jahren vorweisen und bringen eine entsprechende pädagogische Qualifikation mit. Diese Qualifikation kann über zweierlei Wege erlangt werden: Entweder wird der Kurs für Berufsbildner/innen in Lehrbetrieben (KBB) im Umfang von 40 Kursstunden oder der Kurs «Bildung für Berufsbildner/innen in Lehrbetrieben» (BBB) im Umfang von 100 Lernstunden besucht. Beide Ausbildungen werden mit einem eidgenössisch anerkannten Diplom abgeschlossen (berufsbildung.ch, 2021a).

Die überbetrieblichen Kurse (üK) ergänzen als zweiter Lernort die Bildung in Betrieb und Berufsfachschule. In diesen Kursen werden grundlegende berufsbezogene Fertigkeiten vermittelt. Für die Lerninhalte und die Durchführung dieser Kurse sind die Berufsverbände verantwortlich (SDBB, 2018). Der dritte Lernort ist die Berufsfachschule. In der Berufsfachschule werden schulische Inhalte in den berufskundlichen und den allgemeinbildenden Fächern sowie im Sport vermittelt. Diese theoretischen Kenntnisse bilden die Grundlage, die zur Berufsausübung befähigen. Der Besuch der Berufsfachschule ist während der ganzen Lehrzeit obligatorisch. Dabei zählt die Schulzeit als Arbeitszeit und ist vom Lehrbetrieb ohne Lohnabzug zu gewähren (SDBB, 2018).

Die berufliche Grundbildung (Sekundarstufe II) führt zu ausgewiesenen beruflichen Qualitäten. Auf dieser Stufe sind verschiedene Ausbildungsarten möglich. Die drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) befähigt zur Ausübung eines bestimmten Berufs und ebnet damit gleichzeitig den Zugang zu einer höheren Berufsbildung. Währenddessen bietet die zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) überwiegend praktisch begabten Jugendlichen einen anerkannten Abschluss mit einem eigenständigen Berufsprofil. Dabei besteht die Möglichkeit, nach erfolgreichem Abschluss in eine Grundbildung mit EFZ einzutreten. Die Berufsmaturität ergänzt die berufliche Grundbildung mit EFZ durch eine erweiterte Allgemeinbildung. Absolventinnen und Absolventen der eidgenössischen Berufsmaturität wird der prüfungsfreie Zugang zu einem Studium an einer Fachhochschule ermöglicht. Die Option eines Studiums an einer Universität oder einer eidgenössischen Technischen Hochschule (ETH) bleibt den Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch die Ergänzungsprüfung «Berufsmaturität – universitäre Hochschulen» (Passerelle) weiterhin offen (SBFI, 2020).

Mit der Einführung der zweijährigen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) im Jahr 2004 beabsichtigte der Bund, die Durchlässigkeit zu weiterführenden Ausbildungen und die Arbeitsmarktfähigkeit der Absolventinnen und Absolventen zu verbessern (Häfeli et al., 2019). Als weitere Massnahme lancierte der nationale Branchenverband der Institutionen für Menschen mit Behinderung (INSOS) die praktische Ausbildung (PrA). Diese richtet sich an Jugendliche, die die Anforderungen eines EBA nicht erfüllen können (INSOS, 2019). Untersu-

chungen im Rahmen des Projekts LUNA, das von der interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik (HfH) und dem eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) lanciert wurde, zeigen, dass die Erfahrungen mit den beiden Ausbildungsgefässen positiv sind. Die Autoren weisen jedoch darauf hin, dass der Anteil der (vorzeitig) aufgelösten Lehrverträge beim EBA und PrA höher ist als bei den drei- bis vierjährigen Grundbildungen mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ). Ausserdem hegen manche Branchen Vorbehalte gegenüber den beiden Ausbildungsgängen. Diese gehen sowohl von den Betrieben als auch von den Jugendlichen aus und beziehen sich auf die Arbeitsmarktfähigkeit der Absolventinnen und Absolventen. Diesbezüglich gewinnen die Durchlässigkeit zur EFZ-Ausbildung und die Abstimmung der Bildungspläne der EBA und der EFZ an Bedeutung (Hofmann et al., 2016).

6.3 Bund, Kanton und Organisationen der Arbeitswelt

Die Berufsbildung obliegt der Verantwortung des Bundes, der Kantone und der Organisationen der Arbeitswelt. Der Bund ist für die strategische Steuerung und Entwicklung im Sinne einer qualitativ hochstehenden Berufsbildung, ein ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen und Bildungsgängen zuständig. Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) ist das Kompetenzzentrum des Bundes für national und international ausgerichtete Fragestellungen im Bereich der Bildungs-, Forschungs- und Innovationspolitik. Die Aus- und die Weiterbildung von Berufsbildungsverantwortlichen und Prüfungsexpertinnen und -experten obliegen derweil der Verantwortung des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung (EHB IFFP IUFP) (SBFI, 2020). Die Organisationen der Arbeitswelt definieren einerseits die Bildungsinhalte und kümmern sich um deren Weiterentwicklung; andererseits stellen die Unternehmen im Rahmen ihrer Möglichkeiten Ausbildungsplätze für die berufliche Praxis bereit (SBFI, 2020). Schliesslich übernehmen die Kantone die Verantwortung zur Umsetzung der Berufsbildung und deren Aufsicht. Die 26 kantonalen Berufsbildungsämter stellen die Vollzugorgane der Berufsbildung auf kantonaler Ebene dar. National sind die Kantone im Bereich «Schule und Bildung» über die Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) vernetzt. Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsstellen unterstützen die Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Informationen und Beratung bei der beruflichen Grundbildung. Die Berufsfachschulen wiederum vermitteln die schulische Bildung sowohl für die betrieblich als auch für die schulisch organisierte Grundbildung und den Berufsmaturitätunterricht (SBFI, 2020). Die nachfolgende Tabelle fasst die Verbundaufgaben von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt zusammen.

Bund	Kantone	Organisationen der Arbeitswelt
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Qualitätssicherung und Weiterentwicklung des Gesamtsystems ▪ Vergleichbarkeit und Transparenz der Angebote im gesamtschweizerischen Rahmen ▪ Erlass der rund 230 Verordnungen über die berufliche Grundbildung ▪ Genehmigung der rund 400 Prüfungsordnungen eidgenössischer Prüfungen und der 35 Rahmenlehrpläne für höhere Fachschulen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vollzug des Berufsbildungsgesetzes ▪ Aufsicht über die Lehrverhältnisse, die Berufsfachschulen und die höheren Fachschulen ▪ Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung ▪ Bereitstellung von Angeboten zur Vorbereitung auf die berufliche Grundbildung ▪ Erteilen von Bildungsbewilligungen für Betriebe ▪ Lehrstellenmarketing 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definition der Bildungsinhalte der beruflichen Grundbildung und der Bildungsgänge an höheren Fachschulen ▪ Definition der nationalen Qualifikationsverfahren der beruflichen Grundbildung, der Berufsprüfungen und der höheren Fachprüfungen ▪ Bereitstellung von Ausbildungsplätzen ▪ Vermittlung der Berufsqualifikationen in der höheren Berufsbildung

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien an höheren Fachschulen ▪ Anerkennung von Bildungsgängen für Berufsbildungsverantwortliche und Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterinnen und -berater ▪ Anerkennung ausländischer Diplome ▪ Übernahme von einem Viertel der Gesamtkosten der öffentlichen Hand ▪ Förderung von Innovationen und Unterstützung von besonderen Leistungen im öffentlichen Interesse 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausbilden von Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern in Lehrbetrieben 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklung neuer Bildungsangebote ▪ Organisation von überbetrieblichen Kursen ▪ Führen von Berufsbildungsfonds
--	--	---

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, SBFI (2021b): Berufsbildungssteuerung und Berufsbildungspolitik, Verbundpartnerschaft.

6.4 Berufliche Grundbildung im Kanton Nidwalden

391 Schülerinnen und Schüler haben im Kanton Nidwalden im Jahr 2021 die obligatorische Schule abgeschlossen. Rund 65% (254 Personen) dieser Jugendlichen sind in eine berufliche Grundbildung eingetreten. Davon haben 246 eine Ausbildung mit EFZ und 8 Personen eine Attestausbildung (EBA) gestartet. 28,1% der Schülerinnen und Schüler haben ihre Ausbildung in einer weiterführenden Schule fortgesetzt, und 6,4% haben ein Brückenangebot genutzt oder eine andere Form der Zwischenlösung angetreten. Der Anteil an Jugendlichen, die nach der obligatorischen Schule keine Anschlusslösung gefunden haben, hat sich in den letzten vier Jahren zwischen 0,5 und 1,1% bewegt (Bildungsdirektion Kanton Nidwalden, 2021b).

Schulend- erhebung	Grundgesamt- heit	Berufliche Grundbildung		Weiterführende Schulen		Zwischenlösun- gen		Ohne An- schlusslösung	
		absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
2021	391	254	65,0	110	28,1	25	6,4	2	0,5
2020	370	234	63,2	94	25,4	38	10,3	4	1,1
2019	399	250	62,7	106	26,5	39	9,8	4	1,1
2018	361	225	62,3	92	25,5	42	11,6	2	0,6

Bildungsdirektion Kanton Nidwalden, 2021b.

7 Entwicklungsaufgaben im Jugendalter vor dem Hintergrund schulischer Bildung nach Quenzel (2010)

Das folgende Kapitel geht auf den Zusammenhang zwischen der Bewältigung von Entwicklungsaufgaben im Jugendalter und dem schulischen Bildungserfolg ein. Gudrun Quenzel – Professorin für Bildungssoziologie an der Pädagogischen Hochschule Vorarlberg –, zeigt auf, wie Kinder aus unteren und oberen Schichten zur Statusreproduktion neigen. Dabei seien insbesondere die Risiken, im untersten Quintil der sozialen Hierarchie zu verbleiben, sehr hoch und hätten im Verlauf der letzten Jahre gar zugenommen. In ihrem Fachartikel zum Konzept

von Entwicklungsaufgaben im Jugendalter geht Quenzel insbesondere auf die Benachteiligung von jungen Männern ein. Diese Tendenz verschärfe sich, wenn die jungen Männer einen niedrigen sozioökonomischen Status und Migrationshintergrund aufweisen (Quenzel, 2010). Quenzel bringt schulischen Misserfolg in einen direkten Zusammenhang mit der Bewältigung von Entwicklungsaufgaben und zeigt auf, dass das Phänomen zudem mit einer Reihe anderer Merkmale korreliert. So können geringe schulische Leistungen unter anderem «[...] mit einer negativen Einstellung der Peers zur Schule, geringen schulischen Unterstützungsressourcen der Eltern, hohem Medienkonsum, gesundheitlichem Risikoverhalten, geringem sozialem Engagement, niedrigem politischem Interesse und einem erhöhten Kriminalitätsrisiko [...]» (Quenzel, 2010) in Zusammenhang gebracht werden. Bildung findet zudem vor dem Hintergrund individueller Sozialisationsprozesse statt, die bereits im Kleinkindalter beginnen. Sowohl das Geschlecht als auch die soziale Schicht sind in unserer Gesellschaft dominante kulturelle Zuordnungs- und Unterscheidungsmerkmale. Daher ist es kaum verwunderlich, dass auch die Sozialisationsprozesse stark geschlechts- und schichtspezifisch geprägt sind. Erfahrungen, die in der Schule gemacht werden, müssen daher vor dem Hintergrund primärer Sozialisationserfahrungen interpretiert werden, die bereits im Vorschulalter in den Familien stattfinden (Quenzel, 2010, S. 124).

Das Konzept der Entwicklungsaufgaben wurde erstmals von Havinghurst 1946 veröffentlicht und beschreibt, wie gesellschaftliche Normen und Rollenvorschriften Entwicklungsziele und -aufgaben in den verschiedenen Lebensbereichen definieren. Da diese gesellschaftlichen Erwartungen und die Lebensphasenziele dermassen tief kulturell verankert sind, können Individuen sich ihnen kaum entziehen und müssen auf sie reagieren. Sie können entweder versuchen, den Erwartungen zu entsprechen, oder sie finden einen Weg, damit umzugehen, den Anforderungen nicht zu entsprechen. Insbesondere Jugendliche, die aus verschiedenen Gründen mehrere Entwicklungsaufgaben auf einmal zu bewältigen haben, hätten Mühe, den Anforderungen gerecht zu werden (Quenzel, 2010).

Diese sogenannten «Entwicklungsaufgaben» gliedert Quenzel (2010) in vier Cluster:

1. **Entwicklungsaufgabe «Qualifikation»:** Hier geht es um die Entfaltung einer intellektuellen und sozialen Kompetenz, um selbstverantwortlich schulischen und anschließenden beruflichen Anforderungen nachzukommen mit dem Ziel, eine berufliche Erwerbsarbeit aufzunehmen und dadurch die eigene ökonomische Basis für die selbständige Existenz als Erwachsener zu sichern. Aus gesellschaftlicher Sicht handelt es sich hierbei um die Übernahme einer Mitgliedschaftsrolle in der Leistungsgesellschaft und die Vorbereitung auf die Übernahme der Verantwortung für ihre «ökonomische Reproduktion».
2. **Entwicklungsaufgabe «Ablösung und Bindung»:** Hier geht es um das Akzeptieren der veränderten körperlichen Erscheinung, die soziale und emotionale Ablösung von den Eltern, den Aufbau einer Geschlechtsidentität und von Bindungen zu Gleichaltrigen des eigenen und des anderen Geschlechts sowie um den Aufbau einer [...] Paarbeziehung, welche potenziell die Basis für eine Familienplanung [...] bilden kann. [...]
3. **Entwicklungsaufgabe «Regeneration»:** Hier geht es um selbständige Handlungsmuster für die Nutzung des Konsumwarenmarkts, einschliesslich der Medien, um die Fähigkeit zum Umgang mit Geld mit dem Ziel, einen eigenen Lebensstil [...] zu entwickeln.
4. **Entwicklungsaufgabe «Partizipation»:** Hier geht es um den Aufbau einer autonomen Werte- und Normenorientierung und eines ethischen und politischen Bewusstseins [...]

Quenzel, 2010, S. 126/127.

Quenzel zufolge haben der ökonomische Wandel, die Globalisierung, die rasante Entwicklung des Konsum- und Freizeitmarkts sowie die Öffnung von Werte- und Normensystemen dazu beigetragen, dass die Bewältigung der Entwicklungsaufgaben für viele Jugendliche zu einer grossen Herausforderung geworden ist. Durch die gestiegene Optionenvielfalt reagieren Jugendliche zunehmend mit Überforderungsreaktionen und kämpfen mit Zukunftsängsten (Quenzel, 2010).

Insbesondere für junge Männer mit niedrigem sozioökonomischem Status und einer Einteilung in einen eher schwachen schulischen Leistungszug stellt die Bewältigung der Entwicklungsaufgaben eine besondere Herausforderung dar. Die Peer-Kultur ist in diesem Kontext durch eine eher geringe Anerkennung schulischer Erfolge und schulischer Leistungsbereitschaft geprägt. Zudem werden schulisches Engagement und Leistungsbereitschaft von den Peers tendenziell eher «weiblich» konnotiert. Da in dieser Lebensphase die Akzeptanz und die Zustimmung gleichaltriger Kolleginnen und Kollegen zentral sind, erstaunt es kaum, dass junge Erwachsene sich an Handlungen orientieren, die bei Ihren Peers auf Wohlwollen stossen. Die schulische Leistung gehört gemäss Quenzel jedoch oftmals nicht dazu (Quenzel, 2010). Die Erfolgchancen für die Bewältigung der Entwicklungsaufgaben haben sich in den letzten 20 bis 30 Jahren zugunsten der jungen Frauen und tendenziell zuungunsten der jungen Männer verschoben. Dies nicht zuletzt, weil sich die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen gewandelt haben. Das Rollenspektrum hat sich für die Frauen deutlich erweitert. Auch die Männer profitieren von flexibleren gesellschaftlichen Rollen – jedoch nicht in gleicher Masse wie die Frauen. Davor liegt eine Zeit, in der die Frauen sehr starren gesellschaftlichen Anforderungen ausgesetzt waren. Weiter bewegt sich die ökonomische Entwicklung tendenziell weg von Produktionsberufen und hin Richtung Dienstleistungsberufe. Diese Berufssparte kommt wiederum eher den weiblichen Berufsvorstellungen entgegen (Quenzel, 2010). Die Autorin postuliert insbesondere für Jugendliche aus bildungsfernen Elternhäusern, die auf vergleichsweise geringe elterliche Ressourcen zurückgreifen können, individuelle Unterstützung durch Fachpersonen. Ebenso plädiert sie für die Gleichbehandlung aller Schülerinnen und Schüler, unabhängig von Geschlecht und sozioökonomischem Status (Quenzel, 2010).

8 Mögliche Einflussfaktoren auf die berufliche Grundbildung von Jugendlichen

Schon seit den 1950er-Jahren beschäftigt sich die Forschung mit Fragen rund um eine gelingende berufliche Grundbildung. Im Zentrum stehen die Einflussfaktoren auf einen gelingenden formalen Abschluss auf Sekundarstufe II und im Zuge dessen die Verminderung von Lehrvertragsauflösungen. Während in früheren Jahren die Gründe für eine Lehrvertragsauflösung hauptsächlich auf der individuellen Ebene untersucht wurden, sind in den 1990er-Jahren vermehrt strukturelle und institutionelle Determinanten in den Fokus der Wissenschaft gerückt (Stalder und Schmid, 2016). Neuere Untersuchungen tragen diesem systemischen Ansatz Rechnung und beleuchten die unterschiedlichen Perspektiven der Akteure. So können die Ursachen von Lehrvertragsauflösungen vielfältig sein und werden von Lernenden, Lehrpersonen und Berufsbildnerinnen und -bildner oftmals ganz unterschiedlich hergeleitet und begründet. Die diversen Erklärungsversuche für eine Lehrvertragsauflösung lassen sich gemäss Schmid (2008) in individuelle, betriebliche und strukturelle Gründe unterteilen. Dies verdeutlicht auch das Modell von Kriesi et al. (2016), das eine ähnliche Einteilung der Einflussfaktoren für Lehrvertragsauflösungen vornimmt (vgl. Abbildung 2). Sowohl Lernende als auch Berufsbildnerinnen und -bildner geben gemäss einer Längsschnittstudie zu Lehrvertragsauflösungen im Kanton Bern (Schmid, 2008) von 2004 bis 2008 mangelnde Leistungen in der Berufsfachschule und/oder dem Lehrbetrieb an. Darüber hinaus werden von den Lernenden jedoch auch mangelhafte Ausbildungsbedingungen und Konflikte im Betrieb, vorwiegend mit den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern, als Gründe für eine Lehrvertragsauflösung genannt. Die richtige Berufs- und Lehrstellenwahl finden sowohl Lernende als auch Auszubildende wichtig um einer Lehrvertragsauflösung vorzubeugen. Die Berufsbildnerinnen und -bildner nennen zusätzlich die fehlende Berufsreife und fehlende Vorkenntnisse über den Beruf der Lernenden als Gründe für eine vorzeitige Auflösung des Lehrvertrags (Schmid, 2008). In den folgenden Kapiteln wird auf diese Einflussfaktoren für die berufliche Grundbildung von Jugendlichen eingegangen. Die vorgestellten Theorien umfassen eine Auswahl an Modellen und Erklärungsversuchen und sind nicht abschliessend zu verstehen.



Abbildung 2: Einflussfaktoren auf eine LVA (Kriesi et al., 2016).

8.1 Individuelle Einflussfaktoren

Im Verlauf des Lebens erlebt jeder Mensch eine Vielzahl von verschiedenen Übergängen, sei dies im privaten oder beruflichen Bereich. Jeder Übergang bedeutet gleichzeitig einen Abschied von Vertrautem und eine Auseinandersetzung mit Neuem. Das kann unter Umständen als Stressor empfunden werden. Übergänge sind labile Phasen, denn vorhandene Routinen, Gewohnheiten und Handlungsmuster verlieren in ihrer vertrauten Form an Gültigkeit und Funktionalität. Gleichzeitig sind jedoch noch keine hinreichenden Bewältigungsstrategien für die neuen Herausforderungen verfügbar (Oerter und Montada, 2008). Was für einige Jugendliche als emotionaler Verlust von Sicherheit empfunden wird, kann von anderen als stimulierende Herausforderung wahrgenommen werden. Dementsprechend können Übergänge als Entwicklungsanlass oder als Entwicklungshemmer interpretiert werden (Neuenschwander, 2006).

8.1.1 Individuelle und soziale Ressourcen

Ausschlaggebend für die erfolgreiche Bewältigung solcher Übergänge sind die individuellen und sozialen Ressourcen. Verlässliche Bezugspersonen spielen für Jugendliche in Übergangsprozessen eine zentrale Rolle, um Orientierung und Halt zu finden (Neuenschwander et al., 2012). Damit Jugendliche die berufliche Sozialisation erfolgreich meistern können, sind sie auf den Rückhalt und die Unterstützung der Familie und der Schule angewiesen. Auch Freunde und Bekannte, öffentliche Jugendtreffs und das soziale Umfeld in Vereinen können Ressourcen darstellen (Cassée, 2010). Im Gegenzug können sich belastende Beziehungen im nahen Umfeld auch auf andere Lebensbereiche auswirken und eine schwierige Situation in der Lehre noch verschärfen (Neuenschwander et al., 2012). Neben den sozialen Ressourcen sind die individuellen Kompetenzen und Ressourcen für einen gelingenden Einstieg in die Arbeitswelt von grosser Relevanz. Gemäss Stalder und Stricker (2009) sind klassische Grundtugenden wie Pflichtbewusstsein, Sorgfalt und Pünktlichkeit hinsichtlich der Aufrechterhaltung des Lehrverhältnisses relevanter als Fachkenntnisse, praktische Fertigkeiten oder das Arbeitstempo. Jugendliche mit Verhaltensauffälligkeiten wie beispielsweise Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörungen (ADHS) oder mit psychischen Problemen haben es daher schwerer, sich in der Arbeitswelt zu integrieren (Flammer, 2016). Neben individuellen Bewältigungsstrategien braucht es gemäss Cassée (2010) die Bereitschaft, sich mit Problemen und Herausforderungen auseinanderzusetzen. Werden die Herausforderungen erfolgreich bewältigt, führt dies meist zum Erwerb von Fähigkeiten, die im Umgang mit künftigen Entwicklungsaufgaben und Herausforderungen nützlich sind. Im Umkehrschluss kann die direkte Lebensumwelt mit

negativen Reaktionen oder gar Sanktionen auf ein Scheitern bei der Bewältigung von Entwicklungsaufgaben reagieren (Cassée, 2010).

8.1.2 Wesentliche Entwicklungsschritte

Im Jugendalter finden viele wesentliche Entwicklungsschritte parallel statt (Schuhmann, 2015). Die jungen Erwachsenen sind einer Vielzahl von Anforderungen aus den verschiedenen Lebenswelten ausgesetzt, wobei nicht alle Jugendlichen diese passgenau bewältigen können (Hurrelmann, 2012). Sie sind stark gefordert, den Fokus auf bestimmte Entwicklungsaufgaben zu setzen und die vorhandenen Freiräume produktiv zu nutzen. Gemäss Hurrelmann (2012) ist jedoch gut ein Fünftel der Jugendlichen mit diesen Anforderungen überfordert. Die Situation wird zusätzlich durch die frühe Einschulung verschärft, da sich dadurch auch der Zeitpunkt der Berufswahl nach vorne verschiebt. Insbesondere für Jugendliche mit Entwicklungsverzögerungen kann sich die frühe Auseinandersetzung mit der Berufswahl negativ auf die BerufsinTEGRATION auswirken (Neuenschwander et al., 2012). Die These wird unter anderem von Fritschi et al. (2012) gestützt, wonach die Bereitschaft und die Kompetenz, den Übergang von der Schule in die Berufswelt erfolgreich zu meistern, mit zunehmendem Alter zunehmen.⁶

8.1.3 Psychisch beeinträchtigte Jugendliche

Gemäss einer Studie von Baer et al. (2015) ist in den vergangenen zwanzig Jahren die Zahl an Neurenten in der Invalidenversicherung (IV), die an psychisch beeinträchtigte Jugendliche zwischen 18 und 19 Jahren ausgerichtet wurden, um 6% gestiegen. Die Studie kommt zum Schluss, dass Jugendliche und junge Erwachsene, die eine IV-Rente beziehen, oftmals bereits während der Schulzeit Probleme hatten. Häufig hätten diese Jugendlichen ihre Ausbildung unter- oder gar ganz abgebrochen, hätten Sonderschulen besucht oder seien aus belasteten Familienverhältnissen gekommen (Baer et al., 2015). Psychische Belastungen im Jugendalter schmälern gemäss der Studie die Chancen, eine nachobligatorische Ausbildung abzuschliessen, und erhöhen dadurch auch das Risiko, längerfristig von Sozialleistungen abhängig zu werden. Die Studie empfiehlt deshalb, in die Früherkennung zu investieren und den Einsatz beruflicher Massnahmen wie Aus- und Weiterbildungen oder Umschulungen zu verstärken (Baer et al., 2015).

Die Angst, den Übergang in die Arbeitswelt nicht zu bewältigen, führt bei einigen Jugendlichen dazu, dass sie einen verfügbaren Ausbildungsplatz annehmen, obwohl ihr Wunschberuf ein anderer wäre. Dies kann die Ausbildungszeit erschweren und schlimmstenfalls zu einem vorzeitigen Abbruch des Lehrverhältnisses führen. Weitere Gründe für eine Lehrvertragsauflösung sind laut Jugendlichen ein schlechtes Arbeitsklima, Scheitern beim Erlernen des Berufes, gesundheitliche Probleme oder äussere Zwänge wie Prioritäten oder Schwierigkeiten in anderen Lebensbereichen, welche eine Fortsetzung der Ausbildung verhindern (Lamamra und Masdonati, 2008). Auch mangelnde Vorkenntnisse über den Betrieb oder verlorenes Interesse am Lehrberuf können zu einer vorzeitigen Auflösung des Vertrags führen (Stalder und Schmid, 2006).

8.2 Schulische Einflussfaktoren

Ein direkter kausaler Zusammenhang zwischen Einflussfaktoren während der obligatorischen Schulzeit und einer späteren Lehrvertragsauflösung kann bisher keine Studie aufzeigen. Jedoch gibt es während der Schulzeit deutliche Determinanten, welche die Schülerinnen und Schüler beim Eintritt in den Arbeitsmarkt positionieren und damit die spätere Berufslaufbahn

⁶ Dieser Problematik hat sich der Kanton Nidwalden angenommen: Durch eine Teilrevision des Volksschulgesetzes (VSG) – Beschluss per 23. Oktober 2019 – wird das Schuleintrittsalter um vier Monate vorverlegt (VSG, NG 312.1, Art. 33). Dadurch wird rund ein Drittel aller Kinder ein Jahr später eingeschult. Damit erhofft sich die Regierung, dass die negative Wirkung des Altersunterschieds in den Klassen abgeschwächt wird und reifere Berufswahlentscheide am Ende der Schulzeit ermöglicht werden (Bildungsdirektion Kanton Nidwalden, 2019).

beeinflussen. Ebenso können Versäumnisse im Berufswahlprozess dazu führen, dass keine gute Passung zwischen Lernender/Lernendem und dem Lehrberuf erreicht wird.

Schulische Selektion

Der Schulerfolg bestimmt massgeblich die berufliche Zukunft von Schülerinnen und Schülern. Er manifestiert sich durch die Einteilung in Leistungszüge, welche sich entsprechend den Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler auf den Erwerb inhaltlicher und formaler Qualifikation ausrichtet. Neuenschwander (2014) beschreibt diese Selektion folgendermassen: «*Mit der Selektion werden [also] Legitimationen zu bestimmten Ausbildungsgängen verteilt, die als Signal und Label den Kindern einen gewissen Status erteilen.*» Gemäss der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF) besteht zwischen der Einteilung der Schülerinnen und Schüler hinsichtlich des leistungsbezogenen Schulerfolgs und dem sozioökonomischen Hintergrund der Jugendlichen ein deutlicher Zusammenhang (Hofstetter, 2017). Darüber hinaus wirken sich die Erwartungshaltung und die Werte sowohl der Eltern als auch der Lehrpersonen auf die Leistungsbeurteilung der Schülerinnen und Schüler aus. Der Selektionsentscheid geschieht hauptsächlich aufgrund der Notengebung. Die Noten werden zwar in hohem Masse von den Leistungen und dem Intelligenzquotienten der Schülerinnen und Schüler bestimmt, hängen jedoch neben der sozialen Herkunft auch vom Elternengagement und der Familienunterstützung ab. Neben all diesen Faktoren beeinflussen auch soziale Vergleichsprozesse innerhalb der Schulklasse die Leistungsbeurteilung durch die Lehrperson (Neuenschwander, 2014).

Berufswahlprozess

Die Wahl eines möglichst passenden Berufs ist nach Stalder und Schmid (2016) eine wichtige Voraussetzung für eine gelingende organisationale Anpassung an den späteren Lehrbetrieb und damit auch für eine erfolgreiche berufliche Integration. Ob jedoch Jugendliche den zu ihren Fertigkeiten und Interessen passenden Beruf ergreifen, ist von verschiedenen Faktoren abhängig. Der Berufswahlprozess wird unter anderem von den Jugendlichen selber, dem Bildungssystem, dem Lehrstellenangebot, der Schule sowie den Eltern, den Lehrpersonen und weiteren Bezugspersonen beeinflusst (Stalder und Schmid, 2016). Herzog et al. (2004) beschreiben den Berufswahlprozess anhand von sechs Phasen:

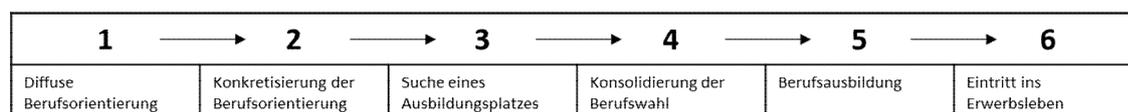


Abbildung 3: Phasen der Berufswahl (Herzog et al., 2004)

In der ersten Phase haben die Jugendlichen meist noch keine konkreten Berufswünsche, sondern höchstens Traumberufe. Diese Phase endet mit der Entscheidung, sich mit der Berufswahl ernsthaft auseinanderzusetzen. Die zweite Phase ist geprägt von der Konkretisierung der jeweiligen beruflichen Orientierung. Jugendliche wählen in dieser Phase eine Anschlusslösung an die obligatorische Schule. Je nach Leistungszug entscheiden sich Jugendliche zwischen einer Berufslehre, einer Mittelschule oder einem Zwischenjahr. Diese Phase wird durch eine konkrete berufliche Entscheidung abgeschlossen. In der dritten Phase suchen die Jugendlichen einen Ausbildungsplatz. Je nachdem kann der Ausbildungsplatz eine Lehrstelle, eine weiterführende Schule oder ein Studienplatz sein. In der vierten Phase kann sich der Berufsentscheid aufgrund von Erfahrungen weiter verfestigen oder aber gänzlich verändern. Diese Phase bezeichnen Herzog et al. (2004) als Konsolidierung der Berufswahl. Das Ende dieser Phase wird angezeigt durch den Übertritt in die Berufsausbildung, die weiterführende Schule oder allenfalls den direkten Einstieg ins Berufsleben. In der fünften Phase wird die berufliche oder schulische Ausbildung durchlaufen und der Ausbildungsentscheid umgesetzt. Der sechste und letzte Schritt des Modells thematisiert den Eintritt ins Erwerbsleben.

Verschiedene Aspekte können in diesem Kontext die Wahl eines passenden Berufs oder Betriebs erschweren. Unsicherheiten bezüglich der Leistungsmotivation, der eigenen Interessen, Wünsche und Fertigkeiten und die noch zu entwickelnde Selbst- und Sozialkompetenz sowie

ungenügende Informationen über den gewünschten Beruf oder Lehrbetrieb, eine fehlende Unterstützung durch Lehrpersonen, Eltern oder andere Bezugspersonen sowie die Auswahl und Anzahl an freien Lehrstellen können einer gelingenden Berufswahl im Weg stehen (Stalder und Schmid, 2016). In diesem Kontext betonen Herzog et al. (2004) einerseits die Wichtigkeit des Berufsfeldkontakts, also die Auseinandersetzung, Exploration und Tuchfühlung mit der Berufswelt während Schnupperlehren oder Praktika; andererseits sei es für die Jugendlichen wichtig, Fragen zur Berufswahl in formellen und informellen Gesprächen mit ihren Lehrpersonen und weiteren Bezugspersonen zu klären (Herzog et al., 2004).

Jugendliche müssen sich mit der Tatsache abfinden, dass sie sich möglicherweise nicht mit allen Berufen, die sie interessieren, auseinandersetzen können. Bei der Selektion der zur Verfügung stehenden Berufe lassen sich die meisten Jugendlichen von intrinsischen beruflichen Werten wie Attraktivität der Arbeit, Befriedigung durch die Arbeit, Arbeitsklima und allenfalls Weiterbildungsmöglichkeiten und Stellenchancen nach Lehrabschluss leiten (Neuenschwander und Hartmann, 2011). Im Gegensatz dazu geht die Berufsberatung systematisch vor, indem sie einerseits standardisierte Interessentests verwendet; andererseits unterstützt die Berufsberatung durch das persönliche Gespräch – begleitet durch passende Instrumente, Verfahren und Arbeitsmittel – und/oder unter Einbezug weiterer Beteiligter wie Eltern, Lehr- und Bezugspersonen. Dabei werden gemeinsam konkrete Realisierungshilfen und nächste Schritte erarbeitet. Die Eltern und weitere den Jugendlichen nahestehende Bezugspersonen haben meist einen grossen Einfluss auf den Berufswahlentscheid, indem sie den spezifischen Beruf mit positiven oder negativen Emotionen konnotieren. Gemäss Neuenschwander und Hartmann (2011) ist es daher wichtig, dass ein Beruf «geföhlt» und mit sozialen Erfahrungen geföhlt wird. Eine Schnupperlehre oder ein persönliches Gespräch mit einer Berufsbildnerin oder einem Berufsbildner können daher helfen, die notwendigen Informationen für eine Entscheidungsfindung zu sammeln. Auf mögliche strukturelle Hindernisse im Berufswahlprozess wird weiter im Kapitel 8.4 eingegangen.

8.3 Betriebliche und berufliche Einflussfaktoren

Jugendliche, die in eine berufliche Grundbildung eintreten, unterscheiden sich in vielerlei Merkmalen von erwachsenen Stellensuchenden. Meist haben diese Jugendlichen die Volljährigkeit noch nicht erreicht, besitzen noch keinerlei Arbeitserfahrung und stehen vor der Herausforderung, ihre beruflichen Interessen erst zu ergründen. Ausserdem wird ihnen vom Bildungssystem vorgegeben, in welchem Zeitrahmen dieser Übergang zu bewältigen ist. In diesem Kontext gibt es einige entscheidende Einflussfaktoren, die die berufliche Integration von Jugendlichen begünstigen oder eben erschweren können. In der Folge werden einige davon erläutert.

Betriebliche Selektion

Gemäss Stalder und Schmid (2016) setzen Betriebe verschiedene Selektionsinstrumente und -kriterien ein, um eine gute Auswahl unter den angehenden Lernenden zu treffen. Anders als bei der Selektion von erwachsenen potenziellen Mitarbeitenden können die Betriebe bei der Auswahl der jugendlichen Bewerbenden nicht auf Arbeitserfahrungen zurückgreifen. Selektionsentscheide müssen daher auf der Basis schulischer Leistungsnachweise, Beurteilungen und Einschätzungen im Rahmen von Schnupperlehren und des allgemeinen Eindrucks aus dem Bewerbungsprozess gefällt werden (Stalder und Schmid, 2016). Häufige Selektionsinstrumente der Betriebe sind neben den genannten Vorgehensweisen branchenspezifische Eignungstests, Einstellungsinterviews und Eindrücke, die während der Schnupperlehre gesammelt wurden. Teilweise schliessen die Betriebe jedoch auch aufgrund äusserlicher Merkmale wie Geschlecht oder soziokulturelle Herkunft auf die Passung der Jugendlichen zu einem Beruf oder Betrieb. Jugendliche mit Migrationshintergrund werden gemäss Stalder und Schmid (2016) aufgrund solcher Merkmale teilweise früher aus dem Bewerbungsprozess ausgeschlossen. Wichtige Determinanten, die in die Selektion durch die Betriebe einfliessen, sind ausserdem die Leistungsmotivation, das Sozialverhalten und die Sozialkompetenz der Lernenden. Neuenschwander (2014) führt aus: *«Einerseits müssen die Jugendlichen mit einer hohen Leistungsmotivation im Bewerbungsgespräch überzeugen, andererseits gilt eine hohe*

Leistungsmotivation im Betrieb als Erfolgsfaktor und unabdingbare Bedingung für Produktivität» (Neuenschwander, 2014, S. 94). Das Risiko von Lehrvertragsauflösungen stehe jedoch nicht im direkten Zusammenhang mit der Art und der Anzahl der Selektionsinstrumente der Betriebe, sondern sei eher mit dem Lehrstellenmarkt und der Qualität der Selektionsverfahren in Verbindung zu bringen. Lehrvertragsauflösungen kommen demnach häufiger vor, wenn der Lehrstellenmarkt für die Lernenden günstig ist und die Lehrbetriebe Mühe haben, ihre freien Lehrstellen zu besetzen (Stalder und Schmid, 2016).

Passung

Im folgenden Kapitel werden die Bedeutung der Passung einer lernenden Person zum Betrieb und die Konsequenzen für die arbeitsbezogene Einstellung und das Verhalten erörtert. Eine gute Passung impliziert im Arbeitskontext, dass die Eigenschaften von Mitarbeitenden und deren Arbeitsumwelt gut aufeinander abgestimmt sind. Die Arbeitsumwelt umfasst derweil verschiedene Ebenen, welche in Bezug auf die Passung von Relevanz sind. Stimmen die individuellen Fähigkeiten, Interessen und Fertigkeiten einer Person mit den Anforderungen und Merkmalen eines bestimmten Berufs überein, spricht man von einer hohen Passung von Person und Beruf. Die Passung kann jedoch auch auf der Ebene «Individuum und Betrieb» betrachtet werden. In diesem Kontext bedeutet eine gute Passung, dass sich die arbeitnehmende Person gut mit den Werten und Zielen der Organisation identifizieren kann. Die dritte Ebene der Passung beschreibt die Kongruenz zwischen dem Individuum und der Arbeitstätigkeit in einem bestimmten Beruf. Stimmen die Anforderungen dieser Tätigkeit mit den Fähigkeiten und Bedürfnissen der arbeitnehmenden Person überein, ist die Passung hoch. Im Unterschied zur Passung Person - Beruf, welche die Passung aus einer übergeordneten Perspektive betrachtet, berücksichtigt die Passung Person - Arbeit, dass in einem gleichen Beruf je nach Stellenprofil unterschiedliche Tätigkeiten ausgeübt werden können und unterschiedliche Arbeitsbedingungen herrschen. Die vierte Ebene der Passung beschreibt die Übereinstimmung der Person mit der Arbeitsgruppe und der/dem Vorgesetzten. Auch hier wird wiederum eine hohe Passung erreicht, wenn die betreffenden Personen ähnliche Werte, Ziele und Persönlichkeitsmerkmale aufweisen (Stalder und Schmid, 2016, S. 24–27). Die verschiedenen Ebenen der Passung wirken sich unterschiedlich auf die Arbeitsleistung, das Kündigungsverhalten und die arbeitsbezogene Einstellung aus. So steht die Passung des Individuums mit der Organisation, der Arbeit und der/dem Vorgesetzten in einem starken Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit und der Verbundenheit mit der Organisation. Eine genauere Betrachtung der Datelage zeigt, dass es vor allem die Übereinstimmung zwischen persönlichen Bedürfnissen und deren Befriedigung durch die Arbeitstätigkeit ist, welche eine hohe Zufriedenheit bei einer arbeitnehmenden Person schafft. In Bezug auf die Fluktuationstendenz wirken am stärksten die beiden Faktoren «Passung zur Arbeit» und «Passung zur Organisation» (Stalder und Schmid, 2016, S. 28). Die möglichst passende Berufswahl der Lernenden ist eine wichtige Voraussetzung für eine gelingende Ausbildungstätigkeit (Stalder und Schmid, 2016, S. 52). Jugendliche, die auf den genannten Ebenen eine hohe Passung mit dem gewählten Beruf aufweisen, sind insgesamt nach Lehreintritt zufriedener und haben eher die Absicht, die Ausbildung abzuschliessen, als Jugendliche mit einer niedrigen Passung (Nägele und Neuenschwander, 2015).

Organisationale Sozialisation

Berufliche Sozialisation beschreibt einen andauernden Prozess der Anpassung, bei dem sich das Individuum mit den materiellen und sozialen Bedingungen seiner Arbeitssituation auseinandersetzt (Elbe, 2016). Der Sozialisationsprozess dient letztlich dazu, neue Mitarbeitende zu vollwertigen Mitgliedern eines Betriebs zu machen. Auch wenn der Sozialisationsprozess als interaktiver Prozess verstanden werden kann, den Lernende aktiv mitgestalten, sind sie dennoch nicht im gleichen Masse handlungsfähig, wie dies erwachsene, unbefristet angestellte Mitarbeitende sind. Lernende tragen nicht die gleiche Verantwortung für ihre Arbeitsergebnisse und können Arbeitsinhalte und -prozesse nicht im gleichen Masse mitbestimmen und -gestalten. Diese Bedingungen stellen die Lernenden vor gewisse Herausforderungen und können ein Lehrverhältnis nachhaltig beeinflussen (Stalder und Schmid, 2016). Der Sozialisationsprozess wird von den Betrieben auf zwei Arten vollzogen: durch individualisierte und/oder

institutionalisierte Sozialisationstaktiken. Bei der erstgenannten Taktik erlernen neue Mitarbeitende individuell neue Kompetenzen in ihrer täglichen Arbeit. Im Gegensatz dazu lernen Lernende bei der institutionalisierten Sozialisationstaktik in der Gruppe mit anderen neuen Mitarbeitenden in formalem Rahmen und nach einem festgelegten Zeitplan neue Kompetenzen (beispielsweise Trainingssequenzen, Einführungs- und Orientierungsprogramme). Solche Einführungsprogramme dienen dazu, neue Mitarbeitende willkommen zu heissen, ihnen einen Überblick über ihr Tätigkeitsfeld zu geben, sie mit der neuen Organisationsstruktur vertraut zu machen und in das künftige Team einzuführen (Stalder und Schmid, 2016, S. 39). Gemäss Stalder und Schmid (2016, S. 38) führen institutionalisierte Sozialisationstaktiken insbesondere bei Mitarbeitenden, die ihre erste Stelle antreten, zu einer effektiveren Anpassung an die Organisation, als es individualisierte Sozialisationstaktiken vermögen. Neuen Mitarbeitenden wird durch die institutionalisierte Sozialisationstaktik die Interpretation neuer Erfahrungen erleichtert, was Unsicherheiten in Bezug auf Rollen- und Aufgabenklärung reduziert. Im Gegensatz dazu fördern individualisierte Taktiken die Eigeninitiative und Kreativität des/der neuen Mitarbeitenden, regen sie/ihn zu eigenverantwortlichen Handlungen an und geben Raum, Aufgaben gemäss individuellen Fähigkeiten und Interessen zu lösen. Gemäss Stalder und Schmid (2016, S. 50) ist davon auszugehen, dass die Passung zu Beruf, Betrieb, Ausbildungstätigkeit und Vorgesetzten für eine gelingende Sozialisation von zentraler Bedeutung ist. Gleichermassen beeinflusst die Passung des/der Jugendlichen zur schulischen Ausbildung das Sozialisationsergebnis und damit den Ausbildungsverlauf.

8.4 Strukturelle Einflussfaktoren

Spät eingereiste Jugendliche

Spät eingereiste Jugendliche und junge Erwachsene im Alter zwischen 16 und 25 Jahren haben es gemäss Stübi und Bielser (2017) besonders schwer, auf dem Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Dabei gilt es zu bemerken, dass mit der Formulierung «spät eingereiste junge Erwachsene» verschiedene Personengruppen zusammengefasst werden können. Unter diese Bezeichnung fallen Personen mit einer N-Bewilligung als Asylsuchende, einer vorläufigen Aufnahme F oder auch solche mit Aufenthaltsstatus B. Ebenso umfasst sie Jugendliche, die im Rahmen des Familiennachzugs zu ihren in der Schweiz erwerbstätigen Eltern gekommen sind (Swissfoundations, 2019).

Stübi und Bielser (2017) führen aus, dass für diese Personen aufgrund der erschwerten Berufsintegration das Risiko erhöht ist, längerfristig arbeitslos oder von Sozialhilfe abhängig zu werden. Spät eingereiste Jugendliche bilden jedoch keine homogene Gruppe, wodurch ihre Erreichbarkeit über Ausbildungs- und Unterstützungsangebote erschwert wird. Eine Analyse von Stutz et al. (2016), «Bestandsaufnahme zur Bildungsbeteiligung von spät eingereisten Jugendlichen und jungen Erwachsenen», weist dabei auf die Verantwortung der Kantone hin. Demnach gilt es folgende Schwierigkeiten bei der Bildungsintegration von spät eingereisten Jugendlichen zu bewältigen: Erstens erweisen sich die Grenzen der Integrationspolitik als hemmende strukturelle Bedingung. Personen mit dem Zuwanderungszweck Erwerb verlieren bei Verlust der Anstellung auch die Aufenthaltsbewilligung. Viele Kantone vermeiden deshalb grössere Bildungsinvestitionen für diese Gruppe. Zweitens fehlt die Erfassung des jeweiligen Ausbildungsbedarfs, da die Erfragung dieser Daten nicht zum Anmeldungsablauf bei der Einwohnerkontrolle der Gemeinde oder dem Kanton gehört. Drittens fehlt bei Betroffenen oft das Wissen über die Abläufe und die Struktur des Schweizer Bildungssystems. Ebenso erweist sich der Zugang zu Unterstützungsmöglichkeiten für die genannte Zielgruppe häufig als zu wenig niederschwellig. Von den betroffenen Jugendlichen wird erwartet, dass sie sich grösstenteils selber zurechtfinden. Einige Unterstützungsangebote sind jedoch nur finanziert, wenn eine Teilnahme an einem Sozialprogramm vorliegt. Schliesslich stellt der Spracherwerb bis zu einem Niveau, das eine Berufsausbildung möglich macht, die Hauptherausforderung für spät eingereiste Jugendliche dar (Stutz et al., 2016).

Auch eine im Auftrag des Staatssekretariats für Migration (SEM) durchgeführte Studie sieht die wichtigsten Kompetenzen für die Bildungsintegration von spät Eingereisten auf der Ebene der Kantone. Die Studie kommt zum Schluss, dass hauptsächlich fünf Behörden oder Stellen

die Verantwortung für die einzelnen Integrationsschritte tragen: die Bildungsbehörden, die Integrationsdelegierten oder -fachstellen, die Unterstützungsstrukturen im Asylbereich sowie die Arbeitsmarktbehörden, die regionalen Arbeitsvermittlungszentren und die Sozialhilfe (Stutz et al., 2016). Stutz et al. betonen dabei die Schwierigkeit der Kooperation und Koordination zwischen den involvierten Stellen sowie der Gestaltung von Übergängen zwischen Unterstützungs- und Beratungsangeboten. Eine zentrale Rolle kommt deshalb der interinstitutionellen Zusammenarbeit zu. Eine einheitliche Anlauf- und Zuweisungsstelle, die spät eingereisten Jugendlichen und jungen Erwachsenen aufzeigt, welche auf sie zugeschnittenen Bildungsangebote und Zwischenlösungen es gibt, und sie zu den entsprechenden Stellen triagierte, existiert in den wenigsten Kantonen (Stutz et al., 2016).

Migrationshintergrund als Einflussfaktor für die Übergangsphase

Eine biografische Längsschnittstudie zuhanden des Bundesamts für Migration aus dem Jahr 2010 beschäftigt sich unter anderem mit den Prozessen des Übergangs von der obligatorischen Schule in das nachobligatorische Ausbildungs- und Berufssystem von Jugendlichen mit Migrationshintergrund (Mey und Rorato, 2010). Jugendliche mit Migrationshintergrund hätten eine deutlich schlechtere Bildungsbeteiligung und schlechtere Aufstiegschancen als gleichaltrige Einheimische. Für die Schweiz seien deutliche Unterschiede zwischen den bereits länger anwesenden Herkunftsgruppen (Italiener/innen, Spanier/innen), die besser positioniert seien, und den vergleichsweise schlecht positionierten Angehörigen neuerer Einwanderungsgruppen (Serbinnen/Serben, Kosovarinnen/Kosovaren, Portugiesinnen/Portugiesen) festzustellen. Für die schlechteren Bildungsverläufe machen die Autoren Mey und Rorato unter anderem gesellschaftliche Ausgrenzungsmechanismen verantwortlich. Diese schlugen sich beispielsweise in der diskriminierenden Vergabe von Lehrstellen nieder, wie Fibbi et al. (2003) mit fiktiven Bewerbungsschreiben für den Schweizer Kontext nachweisen konnten. Weitere Hinweise auf ungleiche Bildungsverläufe liefern Ansätze die sich mit der Segregation des Arbeitsmarkts oder den Aspirationen der Jugendlichen selber beschäftigen (Mey und Rorato, 2010, S. 14). Auch die bereits erwähnte TREE-Studie weist darauf hin, dass die Weichenstellung nach der Primarschule in Bezug auf den beruflichen Werdegang häufig zuungunsten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund geschieht. So würden Lehrbetriebe oftmals ein spezifisches Anforderungsniveau und damit den Besuch einer Schule mit erweiterten Anforderungen von den Lernenden verlangen. Lehrbetriebe würden bei der Auswahl der Lernenden stark auf schulische Leistungsnachweise fokussieren. Diese würden jedoch nicht unbedingt mit den faktischen Leistungen der Jugendlichen übereinstimmen. Weiter hätten Migrantinnen und Migranten oft nicht nur grosse Probleme, eine Lehrstelle zu finden, sondern kämen aufgrund des absolvierten Schultyps nur für ein eingeschränktes Berufsspektrum infrage. Dieses Spektrum beinhalte insbesondere Berufe mit einem erhöhten Risiko der Erwerbslosigkeit und geringeren Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten (Mey und Rorato, 2010).

9 Unterstützungsangebote im Kanton Nidwalden

Die folgenden Kapitel geben einen Überblick über die verschiedenen Unterstützungsangebote und Anlaufstellen für Jugendliche im Kanton Nidwalden, die sich im Berufswahlprozess oder in der beruflichen Grundbildung befinden oder sich mit einer Lehrvertragsauflösung und/oder einem Wiedereinstieg in die berufliche Grundbildung auseinandersetzen.

9.1 Unterstützungsangebote im Berufswahlprozess

Gemäss dem Lehrplan21, der im Kanton Nidwalden seit dem 1. August 2017 in Kraft ist (Amt für Volksschulen und Sport, 2021), stellt die berufliche Orientierung auf der Sekundarstufe I ein zentrales Thema dar. Die Schülerinnen und Schüler entwickeln Kompetenzen zur Gestaltung ihrer Lebenswelt und zur beruflichen und gesellschaftlichen Orientierung. Die Jugendlichen erarbeiten die Voraussetzungen für die Wahl ihres zukünftigen Bildungs- und Berufsziels. Dies ist ein komplexer Prozess, der eine Abgleichung zwischen den eigenen Interessen und Fähigkeiten und dem Angebots- und Anforderungsprofil der Bildungs-, Berufs- und Arbeitswelt

verlangt. Im Modulbeschrieb wird festgehalten: *«Auf dem Weg zu dieser Weichenstellung sind die Jugendlichen auf Unterstützung angewiesen. Diese Unterstützung ist eine Verbundaufgabe für Eltern, Bildungsinstitutionen, Berufs- und Studienberatung sowie der Wirtschaft, wobei der Volksschule eine wichtige koordinierende Aufgabe zukommt»* (D-EDK, 2016).

Die Bildungsdirektion des Kantons Nidwalden gibt den Volksschulen mittels einer Musterjahresplanung die Leitplanken für das Schulprogramm vor. Gemäss dieser Jahresplanung sind von der 1. bis zur 3. Orientierungsschule (ORS) zwischen 10 und 20 Lektionen pro Semester für die berufliche Orientierung vorgesehen. In der Wegweisung zur Musterjahresplanung heisst es, dass die Akzentuierung der beruflichen Orientierung meistens im zweiten Semester der ersten ORS beginnt und je nach Niveau im ersten Semester der dritten ORS abgeschlossen wird. Je nach Bedarf kann die berufliche Orientierung noch bis in das zweite Semester der dritten ORS ausgeweitet werden (Pädagogische Hochschule Luzern, 2018). Der Modullehrplan «Berufliche Orientierung» des Lehrplans21 unterscheidet vier Kompetenzbereiche: 1. Persönlichkeitsprofil, 2. Bildungswege, Berufs- und Arbeitswelt, 3. Entscheidung und Umgang mit Schwierigkeiten sowie 4. Planung, Umsetzung und Dokumentation (EDK, 2021). Die berufliche Orientierung fällt dabei in die thematische Perspektive «Lebenskunde», die sich neben anderen Themen dem Fachbereich Natur, Mensch, Gesellschaft (NMG) zuordnen lässt. Der Berufswahl-Fahrplan Nidwalden (vgl. Abbildung 4) bietet eine detaillierte Übersicht über die Lernziele im Rahmen der beruflichen Orientierung von der ersten bis zur dritten ORS. Dieser Berufswahlprozess beinhaltet die Themen Persönlichkeitsfindung, Berufskunde, Passung, Schnupperlehren/Entscheidung, Realisierung/Bewerbung (Berufs- und Studienberatung Nidwalden, 2021a). Als Basis für die Vermittlung dieser Inhalte dient das obligatorische Lehrmittel «Berufswahltagbuch, Auflage 2020»⁷ (Bildungsdirektion Kanton Nidwalden, 2021a).

Die Umsetzung des Berufswahlprozesses kann sich im Detail je nach Schule und Lehrperson leicht unterscheiden. Nachfolgend werden exemplarisch am Beispiel der Schule Stans die Aktivitäten im Berufswahlprozess beschrieben. In der 1. ORS setzen sich die Schülerinnen und Schüler mit ihren eigenen Interessen, ihren Fähigkeiten, Stärken und Schwächen auseinander. Eine praktische Arbeit, inklusive Planung, Durchführung, Dokumentation und Präsentation, gibt Aufschluss darüber, welche Tätigkeiten den Schülerinnen und Schülern liegen und welche weniger. Im Frühjahr der 1. ORS lädt die Berufs- und Studienberatung die Jugendlichen zu einer Klassenorientierung und einem Workshop im BIZ ein. Die Eltern werden über das Bildungssystem und den bevorstehenden Berufswahlprozess orientiert (Berufs- und Studienberatung Nidwalden, 2021).

In der 2. ORS gehen die Schülerinnen und Schüler ihren konkreten Berufswünschen auf den Grund. Sie lernen verschiedene Berufe kennen, üben die berufsbezogene Recherche, begeben sich auf Lehrstellensuche, durchlaufen die verschiedenen Bewerbungsschritte, erfahren, worauf es bei einem Vorstellungsgespräch ankommt und welche Elemente einen Lehrvertrag ausmachen. Ebenso wird erklärt, welche Anschlusslösungen nach der obligatorischen Schule neben der beruflichen Grundbildung sonst noch zur Auswahl stehen. Die Schule, die Berufsberatung, die Eltern und die Jugendlichen sind in den Berufswahlprozess involviert und tragen gemeinsam zu einem gelingenden Berufswahlprozess bei. Um Jugendliche in ihrer Berufswahl zu unterstützen, regt die Schule zur Teilnahme an verschiedenen Veranstaltungen an. In den Herbstferien finden die Berufsinformationstage (BIT) statt, die von der Berufs- und Studienberatung organisiert werden. Diese können von den Jugendlichen auf freiwilliger Basis besucht werden. Nach den BIT finden zwei schulinterne Projektwochen unter der Bezeichnung «koordinierte Schnupperlehre» statt. Diese dienen der intensiven Auseinandersetzung mit den eigenen Berufswünschen. Die Jugendlichen absolvieren in diesen Wochen verschiedene Schnuppertage. Wenn dies den Schülerinnen und Schülern nicht möglich ist, können sie die Zeit nutzen, um das Angebot der Berufs- und Studienberatung in Anspruch zu nehmen, Recherchen zu bestimmten Berufen anzustellen und Interviews mit Fachpersonen zu führen. Ebenfalls im Herbst wird zur Teilnahme am nationalen Zukunftstag angeregt. Dabei können Schülerinnen und Schüler eine verwandte oder bekannte Vertrauensperson einen Tag lang

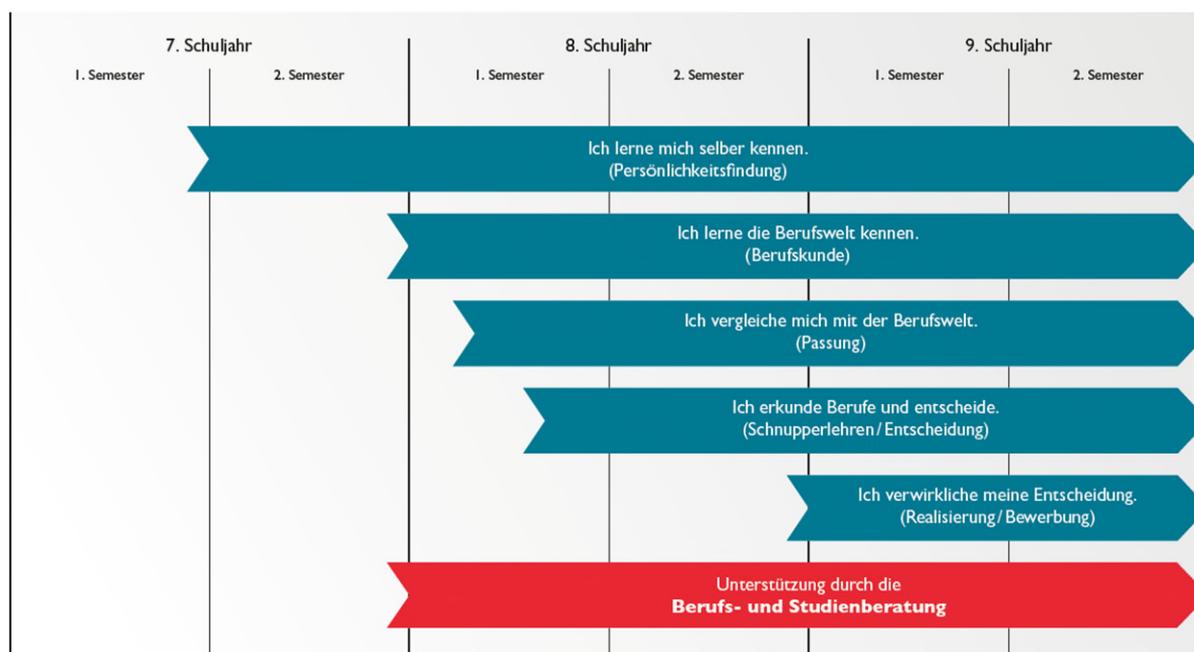
⁷ Eglhoff, E. und Jungo, D. (2009): Berufswahltagbuch. Schulverlag plus.

bei der Arbeit begleiten und erhalten dadurch einen Einblick in einen konkreten Beruf. Üblicherweise wird dieser Tag von Schülerinnen und Schülern ab der 5. Primarschule bis zur 1. ORS genutzt. Jeweils im November wird mit den 2.-ORS-Schülerinnen und -Schülern die Zentralschweizer Bildungsmesse (ZeBi) besucht. Über 160 Berufsverbände, Schulen und Unternehmen präsentieren dort ihre Aus- und Weiterbildungsangebote. Der Besuch der ZeBi ist für die Schülerinnen und Schüler obligatorisch und findet im Rahmen der Unterrichtszeit statt. Die Aktion «Berufsbildung öffnet Türen» – organisiert durch das Amt für Berufsbildung und Mittelschule und den Gewerbeverband – bietet verschiedene Möglichkeiten, in einen Beruf «reinzuschnuppern». Die eintägige Veranstaltung findet jeweils im Mai statt und ist für Schülerinnen und Schüler über eine freiwillige Anmeldung zugänglich. Zum zweiten Mal haben ausserdem die Stanser 2.-ORS-Schülerinnen und -Schüler die Veranstaltung «SwissSkills» besucht. «SwissSkills» fördert in enger Zusammenarbeit mit den Verbundpartnern die Durchführung und Weiterentwicklung von Berufsmeisterschaften in der Schweiz und ermöglicht jungen Berufsleuten die Teilnahme an Berufsmeisterschaften im Ausland.

Jugendliche, die im Berufswahlprozess weitere Unterstützung benötigen, können ab der 2. Orientierungsschule bei der Berufs- und Studienberatung Nidwalden ein **persönliches Beratungsgespräch** vereinbaren. Auch die Eltern oder Angehörige können ein solches Gespräch initiieren. Das Beratungsgespräch steht allen Jugendlichen ab dem 8. Schuljahr und allen Erwachsenen mit Wohnsitz im Kanton Nidwalden offen, ist kostenlos und freiwillig. Die Dauer der Beratungsgespräche und die Anzahl Beratungssitzungen richten sich nach der Fragestellung (Berufs- und Studienberatung Nidwalden, 2021).

Werden bei einer Schülerin oder einem Schüler Entwicklungsverzögerungen vermutet, erfolgt eine Abklärung durch den **Schulpsychologischen Dienst**. Dieser berät sowohl Kinder/Jugendliche, Eltern, Lehrpersonen, Schulleitungen, weitere Fachpersonen und Schulbehörden als auch andere an der Entwicklung des Kindes beteiligte Fachpersonen und Institutionen. Die Leistungen werden auf Initiative der genannten Akteure in Anspruch genommen und sind kostenlos. Abklärungen durch den Schulpsychologischen Dienst finden oftmals in den frühen Primarschuljahren statt. Auf Sekundarstufe II gibt es im Kanton Nidwalden keine entsprechende Beratungs- und Abklärungsstelle (Schulpsychologischer Dienst Nidwalden, 2018).

Die folgende Grafik der Berufs- und Studienberatung bietet eine detaillierte Übersicht über die verschiedenen Schritte im Berufswahlprozess von der 1. bis 3. Orientierungsschule (Berufs- und Studienberatung Nidwalden, 2021).



Quelle: In Anlehnung an das Berufswahltagbuch, Schulverlag plus AG

Abbildung 4: Berufswahl-Fahrplan, Berufs- und Studienberatung Nidwalden, 2021a.

9.2 Unterstützungsangebote nach der obligatorischen Schule

Einigen Jugendlichen gelingt der Schritt von der obligatorischen Schule in die berufliche Grundbildung nicht direkt. Sie benötigen eine schulische und/oder praktische Vorbereitung. In dieser vertiefen sie ihre erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse oder eignen sich neue berufsbezogene Kompetenzen an (Berufs- und Studienberatung Nidwalden, 2021). Es gibt viele Möglichkeiten, wie die Zeit zwischen der obligatorischen Schule und einer beruflichen Grundbildung genutzt werden kann. Nachfolgend sind die verschiedenen Möglichkeiten, die im Kanton Nidwalden zur Verfügung stehen, beschrieben.

Kantonale Brückenangebote

Brückenangebote leisten Jugendlichen, die nach Beendigung der obligatorischen Schulzeit keine Anschlusslösung gefunden haben, Unterstützung bei der Berufsfindung, der Ausbildungsplatzsuche, der Festigung von schulischen Kompetenzen, der Persönlichkeitsentwicklung und der gesellschaftlichen und beruflichen Integration. Im Kanton Nidwalden stehen zwei Arten von Brückenangeboten zur Verfügung: das kombinierte Brückenangebot (KBA) und das integrative Brückenangebot (IBA). Für Jugendliche, die bereits eine Berufsausbildung begonnen haben, diese jedoch abbrechen, besteht die Möglichkeit eines Quereinstiegs in die Brückenangebote. So gibt es Jugendliche, die im Verlauf der dreimonatigen Probezeit den Lehrvertrag auflösen und in ein Brückenangebot wechseln. Die Brückenangebote sind bis auf eine Anmeldegebühr kostenlos (Berufs- und Studienberatung Nidwalden, 2021).

Die folgende Tabelle enthält einen Auszug aus der Bildungsstatistik des Kantons Nidwalden betreffend das Schuljahr 2019/20 und veranschaulicht die Inanspruchnahme der Brückenangebote. Dargestellt werden die Laufbahnverläufe nach der obligatorischen Schule in absoluten Zahlen (Bildungsdirektion Nidwalden, 2021).

Jahr	Anzahl Eintritte in Brückenangebote	Einstieg in berufliche Grundbildung	Anschlusslösung an die Brückenangebote	
			Weiterführende Schule	Keine Anschlusslösung
2018	42	225	92	2
2019	39	250	106	4
2020	38	235	93	4

Das **kombinierte Brückenangebot (KBA)** wendet sich an diejenigen Jugendlichen, welche sich bereits erfolglos um die Berufsfindung und Ausbildungsplatzsuche bemüht haben. Ebenso ist das KBA für Jugendliche gedacht, die bereits eine Lehrvertragsauflösung durchlaufen haben. Das KBA bereitet den Einstieg in die berufliche Grundbildung durch Berufspraktika vor, schliesst schulische Lücken und fördert die Persönlichkeitsentwicklung. Lernende absolvieren das einjährige kombinierte Brückenangebot mit zwei Unterrichts- und drei Praktikumstagen pro Woche. Das schulische Angebot umfasst die Fächer Deutsch, Mathematik, Lernstrategien, Berufswahlkunde (inkl. Schnupperlehren), Lebenskunde, Informatik und Sport. Das KBA ist denjenigen Jugendlichen vorbehalten, die die dritte Klasse der Orientierungsschule absolviert sowie realistische und aktive Berufswahlbemühungen unternommen haben. Ausserdem muss der/die Jugendliche ein schulisches Niveau im unteren oder mittleren Bereich aufweisen und über genügend Deutschkenntnisse verfügen, um dem Unterricht folgen zu können (Berufs- und Studienberatung Nidwalden, 2021).

Das **integrative Brückenangebot (IBA)** richtet sich an Jugendliche, die aufgrund ihres Alters (in der Regel zwischen 15 und 20 Jahren) nicht mehr den Unterricht an der Orientierungsschule besuchen und wegen fehlender Sprachkompetenz keine berufliche Grundbildung antreten können. Im IBA werden allgemein schulische Lücken, mit besonderem Fokus auf die deutsche Sprache, aufgearbeitet. Insgesamt ist das IBA darauf ausgerichtet, die Voraussetzungen für den Einstieg in die berufliche Grundbildung zu ermöglichen. Das einjährige integrative Brückenangebot beinhaltet schulischen Unterricht an fünf Tagen pro Woche in den Fächern Deutsch, Mathematik, Lernstrategien, Berufswelt, Persönlichkeitsentwicklung, Informatik, Sport, kulturelle Projekte und Schnupperlehren. Voraussetzungen für die Inanspruchnahme des Angebots sind, neben einem Alter zwischen 15 und 25 Jahren sowie Motivation und Lernbereitschaft, grundlegende Deutschkenntnisse (Niveau A2 nach ESP). Als Nachweis für die notwendige Motivation und Lernbereitschaft sind dem Aufnahmegesuch ein Zeugnis der zuletzt besuchten Schule sowie ein Empfehlungsschreiben dieser Schule oder einer anderen Institution beizulegen. Zudem führt die Berufs- und Studienberatung im Rahmen der Integrationsagenda seit August 2020 im Auftrag des Amtes für Asyl und Flüchtlinge kognitive Potenzialabklärungen für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene durch. Sie ersetzen die früheren kognitiven Leistungstests beim Eintritt in das integrative Brückenangebot (Berufs- und Studienberatung Nidwalden, 2021).

Grundsätzlich steht Jugendlichen bei Gefährdung eines erfolgreichen Berufseinstiegs, die auf mehrere Ursachen zurückzuführen ist, ein **Case-Management Berufsbildung (CMBB)** zur Verfügung. Eine Case-Managerin oder ein Case-Manager koordiniert die Prozesse zwischen den beteiligten Akteuren sowohl über institutionelle Grenzen als auch über die Dauer der Berufswahl und der Grundbildung hinweg. Zudem klärt sie/er die Rollen der Beteiligten und leitet nach Bedarf weitere passende Massnahmen ein. Ein CMBB kann grundsätzlich von verschiedenen Personen initiiert werden. Dies kann eine Klassenlehrperson, der Schulpsychologische Dienst, die Hauptlehrperson an der Berufsfachschule oder eine involvierte Beratungsstelle sein. Ein CMBB-Prozess wird jedoch nur in Gang gesetzt, wenn mindestens drei verschiedene Parteien in den Prozess involviert sind und alle Beteiligten ihr schriftliches Einverständnis dazu erteilt haben. Das CMBB endet mit einer erfolgreichen Integration in die Berufsbildung beziehungsweise dem Abschluss der Sekundarstufe II oder spätestens mit dem Erreichen des 25. Altersjahres und ist für die Betroffenen kostenlos.

Für die Inanspruchnahme eines Case-Managements ist der Wohnortskanton (ohne Lehrvertrag) oder der Lehrortskanton (mit Lehrvertrag) zuständig. Für die Umsetzung des CMBB im Kanton Nidwalden besteht eine pragmatische Lösung.

Private Anbieter von Zwischenlösungen

Im Bereich der privaten Anbieter von Zwischenlösungen gibt es zahlreiche Angebote mit unterschiedlichen Schwerpunkten sowohl auf der Ebene von allgemeinen sprachlichen als auch berufsbezogenen Kompetenzen. Die Berufs- und Studienberatung bietet auf ihrer Website eine aktuelle Übersicht über die bestehenden Angebote (Berufs- und Studienberatung Nidwalden, 2021). Dabei wird in der Auflistung zwischen privaten Zwischenlösungen, die eine allgemeinbildende schulische Vertiefung oder eine berufsbezogene schulische Vertiefung anbieten, und privaten Zwischenlösungen, die mit schulischen Inhalten verknüpft sind, unterschieden. Letztere enthalten verschiedene Varianten eines Hauswirtschafts- oder Sozialjahres, bei dem zusätzlich die Sprachkompetenzen erweitert werden können. Ebenso fällt das Angebot eines gestalterischen Vorkurses, der auf eine gestalterische berufliche Grundbildung vorbereitet, in diese Kategorie (Berufs- und Studienberatung Nidwalden, 2021).

Lehrstellennachweis und Berufsinformationen

Jugendliche, welche nach der obligatorischen Schulzeit eine Lehrstelle suchen, können sich unter anderem auf der Website www.berufsberatung.ch informieren. Die Website bietet die Möglichkeit, offene Lehrstellen anhand verschiedener Kriterien ausfindig zu machen (Amt für Berufsbildung und Mittelschule Nidwalden, 2021).

Berufs- und Studienberatung Nidwalden

Bei der Berufs- und Studienberatung Nidwalden können Jugendliche, Lernende, Schülerinnen und Schüler ab dem 8. Schuljahr individuelle Gespräche in Anspruch nehmen, um sich bei der Erarbeitung der nächsten Schritte in der beruflichen Entwicklung beraten zu lassen.

Wer berufs-, laufbahn- oder studienbezogene Fragen hat, kann sich zudem im **Berufsinformationszentrum (BIZ)** über aktuelle Medien (Broschüren, Fachbücher, Merkblätter und Filme) selbständig informieren. Ebenso bietet das BIZ Informationsgespräche, wenn Hilfe beim Recherchieren von Informationen benötigt wird oder Fragen zu Voraussetzungen für bestimmte Aus- und Weiterbildungen, zum Bildungssystem der Schweiz oder Unklarheiten bezüglich spezifischer Ausbildungswege bestehen (Berufs- und Studienberatung Nidwalden, 2021).

9.3 Unterstützungsangebote während der beruflichen Grundbildung

Nicht immer läuft alles rund während der beruflichen Grundbildung. Verschiedene Gründe können dazu führen, dass das Lehrverhältnis entweder vom Lehrbetrieb oder von der/dem Lernenden aufgelöst wird. Damit es gar nicht erst dazu kommt, führt das Amt für Berufsbildung und Mittelschule verschiedene Beratungs- und Unterstützungsangebote.

Lehraufsicht

Die Lehraufsicht ist die zentrale Anlaufstelle sowohl für Lernende in der beruflichen Grundbildung als auch für Erziehungsberechtigte und Lehrbetriebe. Wie es der Name bereits verdeutlicht, nimmt die Lehraufsicht die Aufsicht über die berufliche Grundbildung wahr und begleitet die Lehrvertragsparteien auf dem gesamten Ausbildungsweg. In diesem Rahmen koordiniert die Lehraufsicht neben der Beratung und Begleitung der Lehrvertragsparteien die berufliche Grundbildung der Beteiligten. Darüber hinaus nimmt die Lehraufsicht folgende Aufgaben wahr (Amt für Berufsbildung und Mittelschule Nidwalden, 2020):

- Sicherstellung der Qualität der schulischen Bildung und der Bildung in beruflicher Praxis, einschliesslich der überbetrieblichen Kurse und vergleichbarer dritter Lernorte
- Ausarbeitung der Prüfungen und anderer Qualifikationsverfahren
- Prüfung der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen im Lehrvertrag
- Prüfung der Einhaltung des Lehrvertrags durch die Vertragsparteien

Zudem ist die Lehraufsicht zuständig für:

- Erteilung der Bildungsbewilligung für Anbieter der Bildung in beruflicher Praxis
- Genehmigung der Lehrverträge

- Durchführung der Qualifikationsverfahren in Zusammenarbeit mit den Organisationen der Arbeitswelt

Besteht die Gefahr, dass der Lehrvertrag aufgrund schulischen oder betrieblichen Leistungsmangels oder zwischenmenschlicher Differenzen aufgelöst wird, bietet die Lehraufsicht Ausbildungsberatungen an. Im Sinne einer Mediation helfen sie, gute Lösungen zu finden, oder verweisen bei Bedarf an spezialisierte Fachstellen (Amt für Berufsbildung und Mittelschule Nidwalden, 2020).

Berufs- und Studienberatung Nidwalden

Jugendliche in der beruflichen Grundbildung können die Dienste der Berufs- und Studienberatung Nidwalden in Anspruch nehmen, um sich in Bezug auf ihre berufliche Entwicklung beraten zu lassen und sich vertieft mit der aktuellen persönlichen Situation und der beruflichen Zukunft auseinanderzusetzen. Dieses Angebot ist kostenlos und freiwillig (Berufs- und Studienberatung Nidwalden, 2021).

Individuelle Begleitung

Die Fachkundige individuelle Begleitung (FiB) ist eine vom Kanton finanzierte Hilfestellung für Lernende der zweijährigen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA). Das Ziel der FiB ist die Unterstützung der Lernenden auf dem Weg zu einem erfolgreichen Lehrabschluss. Dabei wird zwischen der schulischen Begleitung (SB) und der individuellen Begleitung (IB) unterschieden. Die schulische Begleitung unterstützt den regulären Berufsfachschulunterricht mit gezielten Massnahmen (Bildungsregion Zentralschweiz, 2015) wie beispielsweise wöchentlichen Team-Teachings oder in Form von Zusatzunterricht in den verschiedenen Lernbereichen (Amt für Berufsbildung und Mittelschule Nidwalden, 2021a). Die individuelle Begleitung (IB) kann von Jugendlichen beantragt werden, wenn die Unterstützung in der Schule, im überbetrieblichen Kurs (üK) oder im Betrieb nicht ausreicht, um den Berufsabschluss zu erreichen. Mit Unterstützung durch Begleitpersonen können schulische Lücken, persönliche Defizite oder Lern- und Arbeitstechniken aufgearbeitet werden (Bildungsregion Zentralschweiz, 2015). Die Initiative zur IB-Antragstellung kann von allen Ausbildungspartnern (Lernende, gesetzliche Vertretung, Berufsbildner/in oder Klassenlehrperson) ergriffen werden. Dabei ist die Unterschrift aller Ausbildungspartner für die Gültigkeit des Antrags erforderlich. Ein Antrag auf individuelle Begleitung kann erst während der zweijährigen Grundbildung mit eidgenössischem Attest gestellt werden. Zudem startet die individuelle Begleitung frühestens mit dem vertraglich definierten Lehrbeginn und endet spätestens mit dem Ende der beruflichen Grundbildung (Amt für Berufsbildung und Mittelschule Nidwalden, 2021a).

Jugendberatung

Die Abteilung «Jugend, Familie, Sucht» (JFS) des Sozialamtes Nidwalden bietet Jugendlichen zwischen 12 und 22 Jahren in Bezug auf verschiedene Themen des Erwachsenwerdens Einzelberatung, Begleitung, Coaching sowie telefonische Kurzberatungen an. Neben spezifischen Fragestellungen zur Lehrstellensuche und zum Lehrstellenabbruch können in den Beratungen familiäre, Umfeldbezogene und persönliche Anliegen zu Rechten, Pflichten, Autonomie, Freundschaft, Liebe, Sexualität und Weiteres besprochen werden. Die Abteilung JFS übernimmt bei Mehrfachproblematiken das Case- Management, indem sie eng mit dem RAV, der IV und involvierten Ärzten/Kliniken zusammenarbeitet. Daraus kann eine mehrjährige Unterstützung resultieren, in welcher die/der Jugendliche in Sozial- oder Suchttherapien eng von der Jugendberatung begleitet wird (Jugend, Familie, Sucht Kanton Nidwalden, 2021).

9.4 Unterstützungsangebote beim (Wieder-)Einstieg in die Arbeitswelt

Finden die Vertragsparteien, der/die Lernende und der Lehrbetrieb trotz Gesprächen und Vermittlung der kantonalen Behörden keine gemeinsame Basis und bleiben auch privat unternommene Bemühungen um eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses ergebnislos, so kann das Lehrverhältnis aufgelöst werden (SDBB, 2018).

Während der Probezeit ist eine einseitige Auflösung mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen jederzeit möglich. Nach Ablauf der Probezeit kann das Lehrverhältnis mit beidseitigem Einverständnis oder bei wichtigen Gründen auf einseitige Initiative aufgelöst werden (vgl. Kapitel 4). Bei einer Lehrvertragsauflösung muss der Lehrbetrieb umgehend die kantonalen Behörden und gegebenenfalls die Berufsfachschule benachrichtigen (SDBB, 2018).

Ein Grossteil der Lernenden mit Lehrvertragsauflösung treten im Verlauf der ersten vier Jahre nach Auflösung des Lehrvertrags wieder in eine berufliche Grundbildung ein. Der Kanton Nidwalden erreicht dabei eine Quote von 88,9% über die verschiedenen Ausbildungswege hinweg. Damit erreicht Nidwalden im Vergleich zur gesamtschweizerischen Wiedereinstiegsquote von 78,9% einen vergleichsweise hohen Wert (BFS, 2019).

	Ausbildung			
	Durchschnitt gesamte Eintrittskohorte	EBA	EFZ (3 Jahre)	EFZ (4 Jahre)
Wiedereinstiegsquote Nidwalden in %	88,9	keine Angabe möglich	90,6	keine Angabe möglich
Wiedereinstiegsquote Schweiz in %	78,9	60	79,8	83,2

Tabelle 3: Wiedereinstiegsquote: Eintrittskohorte 2014: Bildungsverläufe bis 31.12.2018 (BFS, 2019).

Nachfolgend werden verschiedene Angebote vorgestellt, die Jugendlichen zur Verfügung stehen, die eine Lehrvertragsauflösung durchlaufen haben.

Lehraufsicht

Wie bereits in Kapitel 9.3 erläutert, begleitet die Lehraufsicht die Lehrvertragsparteien auf dem gesamten Ausbildungsweg. Besteht die Gefahr, dass ein Lehrvertrag aufgelöst wird, werden die Vertragsparteien durch die Lehraufsicht beraten. Ein unmittelbarer Wiedereinstieg in ein Lehrverhältnis wird dabei von der Lehraufsicht nach Möglichkeit gefördert und unterstützt (Amt für Berufsbildung und Mittelschule Nidwalden, 2020).

Jugendberatung

Die in Kapitel 9.3 erwähnte Jugendberatung der Abteilung «Jugend, Familie, Sucht» ist auch im Falle einer Lehrvertragsauflösung beziehungsweise eines Lehrabbruchs und damit zusammenhängender Herausforderungen eine Anlaufstelle für Jugendliche und Familienangehörige (Jugend, Familie, Sucht Kanton Nidwalden, 2021).

Berufs- und Studienberatung

Ein Beratungsgespräch bei der Berufs- und Studienberatung bietet eine vertiefte Auseinandersetzung mit der aktuellen persönlichen Situation und der beruflichen Zukunft. Ein persönliches Beratungsgespräch steht allen Jugendlichen ab dem achten Schuljahr und allen Erwachsenen mit Wohnsitz im Kanton Nidwalden offen. Die Beratung ist kostenlos und kann auf Eigeninitiative mit Voranmeldung genutzt werden. Das Angebot, das auch unter der Bezeichnung Coaching bekannt ist, ist primär für bestimmte Phasen beziehungsweise für eher kurzfristige Problemstellungen gedacht. Länger währende Prozesse werden idealerweise durch ein Case-Management begleitet. Jugendlichen mit einer Lehrvertragsauflösung stehen auch die Brückenangebote zur Verfügung (Berufs- und Studienberatung Nidwalden, 2021).

Arbeitslosenversicherung (ALV)

Die Arbeitslosenversicherung (ALV) bietet jungen Arbeitslosen Beratung, Vermittlung und arbeitsmarktliche Massnahmen zur raschen und dauerhaften Eingliederung in den Arbeitsmarkt (SECO, 2019). Finden Jugendliche nach Beendigung der obligatorischen Schulzeit keine Lehrstelle, gelten sie als arbeitslos. Wenn betroffene Personen Leistungen von der Arbeitslosenversicherung beziehen wollen, müssen sie sich bei ihrer Wohngemeinde als arbeitslos melden (RAV, 2018). Sämtliche Schul- und Studienabgängerinnen und -abgänger, die noch keine Bei-

träge an die Arbeitslosenversicherung bezahlt haben, sind in der Schweiz gegen Arbeitslosigkeit versichert und bekommen von der ALV Taggelder. Vor dem Taggeldbezug müssen Schulabgängerinnen und -abgänger jedoch eine Wartezeit von rund 120 Tagen überbrücken und aktiv eine Stelle suchen. Während dieser Wartezeit können Betroffene ein Motivationssemester besuchen, ein Berufspraktikum absolvieren oder an Praxisfirmen teilnehmen (SECO, 2018). Über die Registrierung bei der Gemeinde läuft parallel die Anmeldung beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Obwalden Nidwalden (RAV). Dieses lädt die betroffene Person zu einem Erstgespräch ein. Der/die Jugendliche wird dabei über seine/ihre Rechte und Pflichten aufgeklärt. Das Arbeitslosenversicherungsgesetz besagt, dass in den drei Monaten vor der Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung pro Monat mindestens acht bis zwölf Bewerbungen erfolgt sein müssen. Die Arbeitslosenversicherung kann betroffene Jugendliche durch das Programm «**Kompass**» unterstützen. Dieser Kurs ist ein Vollzeitprogramm, das während fünf Tagen in der Woche schulische Inhalte und Praxiserfahrung vermittelt. Hinzu kommt eine intensive Begleitung bei der Lehrstellensuche (RAV, 2018). Personen, die Dienstleistungen durch das RAV in Anspruch nehmen, werden nach Bedarf von der Berufs- und Studienberatung – im Auftrag des RAV Obwalden Nidwalden – beraten. Die Anmeldung erfolgt über das RAV (Berufs- und Studienberatung Nidwalden, 2021).

Im Auftrag des kantonalen Arbeitsamts ist unter anderem auch **job-vision Ob-/Nidwalden** für die berufliche Integration von Erwerbslosen zuständig. Das Programm wird primär durch Beiträge der Arbeitslosenversicherung und durch Eigenleistungen beziehungsweise durch die zuweisenden Stellen wie das RAV, die Invalidenversicherung (IV) oder das Sozialamt finanziert. Job-vision bietet Unterstützung bei der **professionellen Bewerbung** auf dem Arbeitsmarkt (job-vision, 2019). Ähnliche Leistungen bietet das Unternehmen Job Energy, das ebenfalls eine Leistungsvereinbarung mit dem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Obwalden Nidwalden unterhält (Job Energy, 2019). Eine Anlaufstelle für Langzeitstellensuchende ist zudem die **Kontaktstelle Arbeit ow/nw**, welche sich auf die Beratung, Begleitung und Vermittlung von Langzeitstellensuchenden spezialisiert hat. Für Stellensuchende aus Obwalden und Nidwalden, welche keine Unterstützung der Arbeitslosenversicherung beziehen und beim Sozialdienst angemeldet sind, werden die Kosten für diese Dienstleistungen von der anmeldenden Institution übernommen (Kontaktstelle Arbeit ow/nw, 2019).

10 Einschätzung kantonalen Fachpersonen zum Bedarf an Unterstützungsangeboten für Jugendliche am Übergang ins Erwerbsleben

Die Situation von Jugendlichen im Kanton Nidwalden, die sich in der Übergangsphase von der obligatorischen Schule ins Erwerbsleben befinden, wurde anhand von elf qualitativen Interviews mit kantonalen Fachpersonen eruiert. Diese stammen unter anderem aus den Bereichen Bildung, Beratung, Sozialversicherung und Gewerbe. Die Erhebung umfasst Fragen zur Relevanz der Thematik, zu bestehenden Unterstützungsangeboten und dem Zugang zu ihnen, möglichen Lücken in der Angebotskette sowie zur Vernetzung der Fachpersonen untereinander und zur Koordination der Angebote. Ebenso wurden Inhalte zur Elternzusammenarbeit und zur Sicherung der Ausbildungsqualität, Früherkennungsmassnahmen und ein möglicher Bedarf an zusätzlichen Unterstützungsangeboten im Bereich der beruflichen Grundbildung erhoben.

In den folgenden Kapiteln werden die Ergebnisse der Experteninterviews dargelegt. Die Äusserungen sind eine Momentaufnahme und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die Formulierungen können sich sowohl aus Einzelaussagen als auch durch Mehrfachnennungen ergeben und wurden in der folgenden Darstellung nicht gewichtet. Die Ergebnisse wurden in die vier Bereiche «obligatorische Schule», «Zwischenlösungen», «berufliche Grundbildung» und «Wiedereinstieg» gegliedert.

Insgesamt beurteilen die kantonalen Fachpersonen die Thematik als relevant. Jeder verzögerte Eintritt ins Erwerbsleben oder ein frühzeitig aufgelöster Lehrvertrag bergen das Risiko für eine längerfristige Arbeitslosigkeit. «*Jeder Jugendliche, der eine Lehrstelle verloren hat und*

irgendwo rumsitzt, ist einer zu viel», fasst eine Fachperson zusammen. Allerdings wird von verschiedenen Interviewpartnern darauf hingewiesen, dass Nidwalden eine sehr kleine Fallzahl an Jugendlichen aufweist, denen ein Abschluss auf Sekundarstufe II nicht gelingt. Zudem gebe es eine Vielzahl an Unterstützungsangeboten und Massnahmen, um Jugendliche am Übergang ins Erwerbsleben zu unterstützen. Die Fach- und Beratungspersonen sowie zahlreiche Lehrbetriebe würden viel persönliches Engagement für eine gelingende berufliche Grundbildung der Jugendlichen aufbringen.

10.1 Präventive Massnahmen in der Volksschule

10.1.1 Achtsame Begleitung der Jugendlichen durch Bezugspersonen

Lehrvertragsauflösungen sind gemäss Einschätzung der kantonalen Fachpersonen meist die Folge eines längeren Prozesses, der häufig nicht erst in der beruflichen Grundbildung ihren Ursprung hat. So bietet bereits die obligatorische Schulzeit das Potenzial, spätere Lehrvertragsauflösungen zu verhindern. Individuelle und/oder schulische Belastungssituationen können sich – insbesondere, wenn sie unbemerkt bleiben – verfestigen und sich negativ auf die persönliche und schulische Entwicklung der Jugendlichen auswirken. Eine achtsame Begleitung der Jugendlichen durch Eltern, Bezugs-, Lehr- und weitere Fachpersonen kann dazu beitragen, dass Jugendliche bei Bedarf frühzeitig Unterstützung und professionelle Hilfe erfahren. Diesbezüglich sei es wichtig, dass bedarfsgerechte, niederschwellige Unterstützungsangebote zur Verfügung ständen und diese bei den Zielgruppen auch bekannt seien. Weiter seien eine offene Kommunikation und ein koordiniertes Vorgehen unter den involvierten Akteuren essenziell, damit Jugendliche mit Bedarf lückenlos begleitet werden können. Eine kantonale Fachperson weist darauf hin, dass der Übergang von der Sek I in die Sek II für Jugendliche in Belastungssituationen besonders kritisch sei. Wenn sie bereits professionelle Unterstützung erhalten würden, sei es wichtig, dass diese Hilfe beim Übergang nicht abbreche, sondern eine Übergabe in ein weiterführendes Angebot stattfinde.

10.1.2 Reflektierte Auseinandersetzung im Berufswahlprozess

Ebenso zentral ist eine reflektierte Auseinandersetzung der Jugendlichen mit den eigenen Fähigkeiten, Interessen, Bedürfnissen und Erwartungen an einen Beruf. Wird der Berufswahlprozess mangelhaft durchlaufen, kann dies zu einer schlechten Passung im späteren Lehrberuf sowie zu Enttäuschungen und Überforderung führen. Laut den interviewten Fachpersonen unterstützen verschiedene Massnahmen die Jugendlichen dabei, einen möglichst fundierten Entscheid für ihre berufliche Laufbahn zu treffen.

Für eine umfassende Auseinandersetzung mit der Berufswahl benötigen Jugendliche genügend Raum und Anregungen sowie die Möglichkeit, praktische Erfahrungen und Informationen zu sammeln und sich mit Vertrauenspersonen auszutauschen. Dies setzt voraus, dass der Berufswahlprozess neben den Leistungsfächern ausreichend berücksichtigt wird. Im Interview stellt eine Fachperson fest: *«Der Lehrplan21 gesteht der beruflichen Orientierung und den damit verbundenen notwendigen Kompetenzen einen zu geringen Stellenwert zu.»* Schliesslich liege es jedoch auch an den Jugendlichen, den Berufswahlprozess ernst zu nehmen und sich auch im ausserschulischen Setting damit auseinanderzusetzen. Die Volksschule stelle eigens dafür sowohl zeitliche Ressourcen als auch Informationen für weitere Recherchen zur Verfügung.

Sowohl seitens der Volksschule als auch des Gewerbes werden in den Interviews Vernetzungsbemühungen begrüsst. Für einen fundierten Entscheid sei es wichtig, dass die Jugendlichen einen potenziellen Beruf praktisch erfahren können. Auch das Gewerbe sei daran interessiert, dass Jugendliche einen Beruf wählen, der ihren Interessen, Vorstellungen und Fähigkeiten entspricht. Zudem gebe es auch Branchen, die jeweils Mühe hätten, ihre Lehrstellen zu besetzen. Neben dem persönlichen Kontakt des Gewerbes zur Volksschule sei auch der frühzeitige Kontakt zu den Jugendlichen und deren Eltern wichtig. Bildungsmessen ermöglichen den direkten Austausch mit interessierten Jugendlichen sowie Eltern und helfen, Fragen

zu klären und Vorurteile gegenüber dem Lehrberuf auszuräumen. Ebenso können unrealistische Vorstellungen über einen Lehrberuf richtiggestellt werden. Sowohl Volksschul- als auch Gewerbevertreter betonen die Bedeutung von Schnupperlehren für die Meinungsbildung der Jugendlichen. Zudem sei es wichtig, dass Jugendliche über ihre Perspektiven in einem spezifischen Beruf Bescheid wüssten. An dieser Stelle seien die Lehrbetriebe gefragt, die einen wichtigen Einblick in die Zukunftsperspektiven eines bestimmten Berufs geben können.

10.1.3 Das soziale Umfeld als Ressource

Auch das soziale Umfeld und insbesondere die Eltern tragen wesentlich dazu bei, dass sich Jugendliche umfassend mit der Berufswahl auseinandersetzen. Letztlich liege die Verantwortung bei den Eltern, welchen Weg der/die Jugendliche nach der obligatorischen Schule einschläge. Der Entscheid sollte jedoch wenn immer möglich beim Jugendlichen liegen. Die Schule könne dabei nur unterstützend wirken, Entscheidungsgewalt habe sie jedoch nicht. Es bestehe die Gefahr, dass Eltern die Verantwortung rund um die Lehrberufswahl ihrer Kinder immer mehr an die Schule delegieren. Dieser Entwicklung gilt es aus Sicht kantonaler Fachpersonen im Diskurs mit den Eltern entgegenzuwirken. Denn ohne die Unterstützung der Eltern könne die Schule ihre Begleitungs- und Förderaufgabe im Berufswahlprozess nicht optimal wahrnehmen. Oftmals fehle den Eltern jedoch das Wissen, wie die Informationsbeschaffung zu den verschiedenen Lehrberufen gelingt und welche Unterstützungsangebote zur Verfügung stehen. Diesbezüglich seien Familien mit Migrationshintergrund besonders vulnerabel. Die fehlenden Informationen dürften laut den Fachpersonen auch der Grund dafür sein, dass Familien mit Migrationshintergrund teilweise ein starkes Misstrauen gegenüber staatlichen Institutionen hegen. So bestehe teilweise die Angst, dass dem eigenen Kind bewusst Möglichkeiten verwehrt bleiben und/oder eine strukturelle Benachteiligung bestehe. Familiäre Werte und Normen und damit auch genderspezifische Vorstellungen und Vorurteile prägen die Berufswahl von Jugendlichen sowohl mit als auch ohne Migrationshintergrund stark und können die Berufswahl damit auch einschränken.

10.1.4 Individuelle Ausgangslagen der Jugendlichen

Die kantonalen Fachpersonen weisen jedoch darauf hin, dass oftmals auch individuelle Gründe die Berufswahl der/des Jugendlichen erschweren. Zum Reifeprozess im Jugendalter gehöre es dazu, Kompetenzen im Umgang mit schwierigen Situationen zu erwerben. Im Laufe der obligatorischen Schulzeit sind immer mehr Kompetenzen wie Verantwortungsbewusstsein, Reflexionsfähigkeit, lösungsorientierte Konfliktstrategien, kritische Fremd- und Selbstwahrnehmung sowie Selbstbewusstsein gefragt. Diese Erwartungen an die Jugendlichen nehmen in der beruflichen Grundbildung noch einmal zu, was zu Überforderung und Versagensängsten führen kann. Eine solche Situation werde zusätzlich verschärft, wenn die Eltern versuchen würden, der/dem Jugendlichen die Verantwortung abzunehmen und damit ihr Kind von der aktiven Auseinandersetzung mit der entsprechenden Herausforderung zu entbinden. Es sei jedoch auch eine Tatsache, dass längst nicht alle Jugendlichen auf die elterliche Unterstützung zählen können. Für viele Eltern habe der Abschluss eines Lehrvertrags oberste Priorität. Ob es für die Tochter oder den Sohn der passende Beruf ist, rückt zuweilen in den Hintergrund. Die Angst davor, das Kind könnte letztlich ohne Anschlusslösung aus der obligatorischen Schulzeit austreten, überwiegt. Dabei sei eine aktive Auseinandersetzung mit dem Berufswunsch essenziell, damit eine gute Passung zwischen Lernender/Lernendem und dem Lehrberuf stattfinden kann. Einige Eltern berichten über eine belastete Beziehung zu ihren Kindern oder einen fehlenden Zugang zu ihnen. Auch finanzielle Gründe können Eltern dazu bewegen, ihren Kindern eine möglichst rasche Zusage zu einer Lehrstelle ans Herz zu legen.

10.1.5 Kompetenzförderung und Informationsabgabe durch die Schule

Die Informationsabgabe durch die Schule an Schülerinnen und Schüler sowie an die Eltern sei im Kanton Nidwalden ausreichend, sind sich die interviewten Fachpersonen sicher. So besu-

chen alle Schülerinnen und Schüler während der Sekundarstufe I das Berufsinformationszentrum (BIZ) in Stans. Ebenso werden die Eltern zu Beginn der 8. Klasse über die jeweiligen Schritte des Berufswahlprozesses anhand des Berufswahl-Fahrplans informiert. Das Amt für Volksschulen und Sport Nidwalden gibt ausserdem das Berufswahltagbuch als obligatorisches Lehrmittel im Berufswahlprozess vor. Die genaue Umsetzung der Inhalte obliege jedoch der zuständigen Lehrperson und könne daher variieren. Das Engagement einer Lehrperson könne einen grossen Einfluss auf das Gelingen des Berufswahlprozesses einer Schülerin oder eines Schülers haben. Aus der Sicht einer interviewten Fachperson wäre ein eigenständiges Schulfach zur beruflichen Orientierung wünschenswert. Dieses Begehren wurde von der Interessengemeinschaft der Berufsberatung Zentralschweiz formuliert – jedoch stiess man mit dem Anliegen bei den Verantwortlichen des Lehrplans²¹ nicht auf offene Ohren. Die berufliche Orientierung bleibt daher dem Fach «Lebenskunde» zugeordnet.

Das RAV versendet jeweils Informationsmaterial zu ihren Angeboten im Berufswahlprozess an alle Orientierungsschulen des Kantons. Ebenso lernen die Schülerinnen und Schüler im Verlauf der Sekundarstufe I das Angebot der Lehraufsicht und der Berufsberatung kennen. Die Berufs- und Studienberatung des Kantons Nidwalden führt im Laufe der Sekundarstufe I zudem zwei Befragungen durch mit dem Ziel, Jugendliche ohne Anschlusslösung an die obligatorische Schule frühzeitig zu erfassen und ihnen die zu Verfügung stehenden Beratungs- und Begleitungsangebote nahezulegen.

10.1.6 Lehrbetriebe in der Verantwortung

Nicht zuletzt nehmen die interviewten Fachpersonen in diesem Prozess auch die Lehrbetriebe in die Verantwortung. Gewisse Lehrstellen würden bereits eineinhalb Jahre vor Ende der obligatorischen Schulzeit an die Jugendlichen vergeben. Zu diesem Zeitpunkt sei der Berufswahlprozess bei den meisten Jugendlichen noch nicht abgeschlossen und eine differenzierte Entscheidungsfindung daher erschwert. Der Druck einer verfrühten Lehrstellenvergabe werde aus verschiedenen Gründen aufgebaut. Einerseits wollten die Betriebe die besten Schülerinnen und Schüler für ihre offenen Lehrstellen verpflichten. Je länger die Betriebe zuwarten würden, desto eher hätten diese Jugendlichen bereits bei einem anderen Lehrbetrieb zugesagt. Andererseits falle die Besetzung gewisser Lehrstellen aufgrund von geburtenschwachen Jahrgängen und der Interessenschwerpunkte der Jugendlichen schwer. Das Überangebot an Lehrstellen in gewissen Branchen bewirke, dass Lehrbetriebe sich gegenseitig übertrumpfen wollen und die Lehrstellen immer früher ausgeschrieben und vergeben würden. Hinzu komme, dass einige Eltern ihre Kinder zu einer schnellen Zusage zu einer Lehrstelle drängen. Dies geschehe aus Sorge, dass das eigene Kind allenfalls ohne Anschlusslösung an die obligatorische Schule bleibe. Der Druck verlagere sich immer weiter nach vorne im Berufswahlprozess. Dies führte teilweise zu Anpassungen des an Nidwaldner Schulen umgesetzten Berufswahl-Fahrplans. Die ORS in Stans habe beispielsweise 2019 erstmals die Lerninhalte rund um das Thema «Schnupperlehren» im Jahresplan der 2. ORS vorgezogen. Diese Massnahme habe man getroffen, damit die Schülerinnen und Schüler nicht unvorbereitet schnuppern gehen. Es sei wichtig, sich vorgängig darüber Gedanken zu machen, in welchen Beruf man reinschnuppern möchte, wie man sich genau bewerbe und wie man die nötigen Schlüsse aus einer Schnupperlehre ziehe.

Diese Entwicklungen bewirken, dass Jugendliche bei der Berufswahl immer jünger sind. Dem sei unbedingt entgegenzuwirken, betont eine interviewte Fachperson. Die Auswirkungen der immer früheren Berufswahl auf einen gelingenden Abschluss der beruflichen Grundbildung sei nicht zu unterschätzen. Für einige Jugendliche sei der Zeitpunkt der Berufswahl definitiv zu früh. Die Einführung eines freiwilligen 10. Schuljahres könnte diesen Jugendlichen die nötige Zeit verschaffen, sich auf den Berufseinstieg vorzubereiten. Der Zugang zu diesem Angebot müsste jedoch unabhängig vom Notendurchschnitt gewährleistet werden. Dadurch hätten auch Schülerinnen und Schüler mit guten Noten die Möglichkeit, den Zeitpunkt der Berufswahl nach ihrer individuellen Entwicklung zu richten.

10.2 Zwischenlösungen nach der obligatorischen Schule

Jugendliche, die nach der obligatorischen Schulzeit keine Lehrstelle finden, können verschiedene Zwischenlösungen in Anspruch nehmen. Die wohl bekanntesten Angebote in diesem Bereich sind im Kanton Nidwalden das kombinierte und das integrierte Brückenangebot (vgl. Kapitel 9.2). Für eine optimale Wirksamkeit dieser Angebote müssen diese auf die individuellen Bedürfnisse der Jugendlichen ausgerichtet sowie möglichst passgenau auf den künftigen Lehrberuf abgestimmt sein, erklärt eine Fachperson im Interview. Sie spricht sich daher für eine grössere Fragmentierung und Individualisierung der Module und damit für eine bessere Anpassung an die individuellen Bedürfnisse, Fähigkeiten und Stärken der Schülerinnen und Schüler aus. Damit Jugendliche mit Bedarf von den Brückenangeboten Gebrauch machen können, müssen sie vorgängig über diese Optionen informiert und beraten werden. In diesem Zusammenhang ist die Früherkennung von Jugendlichen, die allenfalls für dieses Angebot infrage kommen könnten, wichtig, damit ein nahtloser Übergang stattfinden kann. Erfahrungen von Fachpersonen zeigen, dass viele der betroffenen Jugendlichen nicht aus Eigeninitiative von den Beratungs- und Begleitungsangeboten Gebrauch machen. Eine Fachperson weist zudem darauf hin, dass junge Erwachsene ab dem 25. Altersjahr nicht mehr in das Programm einsteigen können. Der Bedarf für eine Teilnahme am Programm bestehe aber teilweise auch ab 25 Jahren.

Gemäss Einschätzung einer kantonalen Fachperson besteht eine Angebotslücke in Bezug auf die inhaltliche Ausrichtung der Brückenangebote. Bis vor wenigen Jahren gab es noch ein schulisches Brückenangebot, das sich an Jugendliche richtete, die gute schulische Leistungen erbrachten, aber noch nicht «reif» für die Berufswahl und die berufliche Grundbildung waren. Da dieses Angebot abgeschafft wurde, fehlt für diese Jugendlichen heute ein entsprechendes Angebot. Das kombinierte Brückenangebot richtet sich nämlich gezielt an Jugendliche mit schulischen Leistungen im unteren und mittleren Bereich. So dürfen Jugendliche im kombinierten Brückenangebot höchstens eines der vier Leistungsfächer (Deutsch, Mathematik, Französisch und Englisch) im Niveau A besuchen.

Jugendliche, die eine Attestlehre absolvieren, seien ebenfalls mit verschiedenen Herausforderungen konfrontiert. So lege die Attestlehre im Gegensatz zur früheren Anlehre ein stärkeres Gewicht auf die schulischen Leistungen. Jugendliche, die tendenziell eher Mühe hätten, die schulischen Anforderungen zu erfüllen, fänden im heutigen Bildungssystem kaum alternative Möglichkeiten. Wer in der Attestlehre überfordert sei, lande nicht selten ohne Abschluss auf dem ersten Arbeitsmarkt. Wem auch dies nicht gelinge, laufe Gefahr, von der Sozialhilfe abhängig zu werden.

10.2.1 Koordinierte Zusammenarbeit zwischen den involvierten Akteuren

Bleibt nach der obligatorischen Schulzeit eine Anschlusslösung aus, kommt es gemäss den interviewten Fachpersonen auf eine gute Zusammenarbeit zwischen den involvierten Institutionen an. In diesem Zusammenhang wird auf die Schwierigkeit hingewiesen, ohne klar definierte Prozessabläufe und Zuständigkeiten interdepartemental zusammenzuarbeiten. Durch den Mangel an etablierten interdisziplinären Austauschgefässen, die in regelmässigen Abständen stattfinden, werden die Kommunikation und die Arbeitsprozesse erschwert. Dabei sei es essenziell, dass die involvierten Institutionen von den jeweiligen Angeboten anderer Institutionen wissen, um sie den Jugendlichen zugänglich zu machen. Hinzu komme, dass betroffene Jugendliche oftmals lange gar keine Unterstützungsangebote in Anspruch nähmen und daher bestimmte Bereiche und Zielgruppen in den vorhandenen Strukturen vergessen gehen würden.

Die Berufs- und Studienberatung Nidwalden, die Beratungsfachstelle «Jugend, Familie, Sucht» sowie die Lehraufsicht unterhalten regelmässige Austauschtreffen, die den gegenseitigen Wissenstransfer und die Vernetzung zum Ziel haben. Durch die Austauschsitungen sind den beteiligten Institutionen die Angebote besser bekannt und die kollegiale Zusammenarbeit wird gefördert. Die betreffenden Fachpersonen bestätigen in dieser Hinsicht eine Verbesserung der fachübergreifenden Zusammenarbeit. Die Austauschgruppe weist darauf hin, dass eine Ausweitung der Gruppe auf weitere wichtige Akteure in diesem Bereich sinnvoll wäre.

Dies betreffe beispielsweise die Integration des RAV oder der IV-Berufsberatung in die Austauschgruppe.

10.3 Unterstützung während der beruflichen Grundbildung

10.3.1 Die Familie als soziale Ressource

Lernende haben in der beruflichen Grundbildung verschiedene Herausforderungen zu bewältigen. Es gilt Vertrautes loszulassen, Neues zu lernen und persönliche Ressourcen zur Bewältigung der Herausforderungen zu mobilisieren. Aus Sicht der kantonalen Fachpersonen mangelt es teilweise an diesen individuellen Ressourcen und Fertigkeiten – dies erschwere eine erfolgreiche berufliche Sozialisation. So wird in einem Interview betont: «*Wenn es zu schwierigen Situationen kommt, fehlt es den Lernenden oftmals an Durchhaltewillen.*» Auch die Rolle der Eltern wird thematisiert. Einige Eltern würden versuchen, die Herausforderungen für ihre Kinder zu meistern. Stattdessen empfehlen kantonale Fachpersonen, Jugendliche darin zu bestärken, sich den Problemen zu stellen, und allenfalls gemeinsam Handlungsoptionen auszuloten. Es wird moniert, dass die Zuständigkeiten bei den Fachpersonen im Falle von belasteten Jugendlichen nicht abschliessend geklärt seien. Dies wiederum erschwere die Erreichbarkeit der Betroffenen. Es sei dabei wichtig, dass sowohl Jugendliche als auch deren Eltern bei Bedarf Unterstützung erhalten würden. Dabei stehe die Beziehung zwischen den Eltern und dem/der Lernenden im Fokus. Sie sei häufig durch Schwierigkeiten in der Lehre belastet. Damit gemeinsam auf das Ziel eines Lehrabschlusses hingearbeitet werden könne, müsse zwischen Eltern und Kind wieder eine Annäherung stattfinden und die Kommunikation wieder aufgenommen werden. Die systemische Beratung, die auch die familiären Strukturen miteinbezieht, werde in diesem Kontext noch zu wenig angewendet. Dabei könnten die Familie und insbesondere die Eltern für Jugendliche eine wichtige Ressource darstellen.

Weiter seien die Erwartungen der Eltern an die Kinder oftmals sehr hoch. So empfinden es Beratungspersonen teilweise als grosse Herausforderung, nicht nur die Motivation der Jugendlichen für die Lehrstellensuche zu erhalten, sondern auch mit der Enttäuschung der Eltern umzugehen. Einer niederschwelligeren Ausbildung für ihre Kinder würden die Eltern häufig nicht zustimmen, da sie dadurch die Chancen ihres Kindes auf dem ersten Arbeitsmarkt vermindert sähen. Die Interessen und das Wohlergehen des/der Jugendlichen müssten in diesem Fall sichtbar gemacht und ins Zentrum der Bemühungen gestellt werden.

Eine koordinierte Beratungssituation von Jugendlichen mit Mehrfachbelastungen, die sich das Case-Management Berufsbildung zur Aufgabe gemacht hat, wird teilweise auch durch das Schwellenalter der Jugendlichen am Übergang zum Erwachsenenalter beeinträchtigt. So müsse ein Jugendlicher/eine Jugendliche ab 18 Jahren das schriftliche Einverständnis für den Datenaustausch zwischen den involvierten Akteuren geben oder könne dies auch verweigern. Allerdings gäbe es auch zahlreiche Beispiele von Eltern-Kind-Beziehungen, die intakt und der Ausbildung des Kindes sehr zuträglich seien. Viele Eltern würden sich sehr für die berufliche Grundbildung des Nachwuchses interessieren und mit den Betrieben im Austausch stehen. Der Austausch zwischen Betrieb und Eltern habe sich in den letzten Jahren grundsätzlich intensiviert. In aussergewöhnlichen Situationen, beispielsweise bei einem medizinisch bedingten Ausfall, kann dieser Austausch von beiden Seiten als wertvoll empfunden werden. Es gäbe jedoch auch hier wieder Ausnahmen, wenn Betriebe diese Beziehungspflege und den Austausch mit den Eltern als störenden Zusatzaufwand wahrnähmen.

10.3.2 Berufsbildnerin/Berufsbildner als wichtige Bezugsperson

Grosse Bedeutung bei der Begleitung von jungen Menschen auf ihrem Weg ins Berufsleben kommt auch den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern zu. Sie sind nicht nur zentrale Akteure für die praktische Ausbildung der Lernenden im Lehrbetrieb, sondern begleiten, unterstützen und fördern sie auch in ihrer persönlichen Entwicklung. Eine interviewte Fachperson weist allerdings auf das Entwicklungspotenzial hinsichtlich der Sozial- und Selbstkompetenzen der

Berufsbildenden hin. Diese seien in gewissen Fällen mit der komplexen Aufgabe der Lehrlingsbetreuung und -ausbildung überfordert und wüssten nicht, wie mit Problemen und Frustrationen der Lernenden umzugehen sei. An dieser Stelle könnte ein kostenloses Kursangebot für Berufsbildnerinnen und Berufsbildner helfen, kompetent mit schwierigen Situationen in der Betreuung und Begleitung von Lernenden umzugehen, Ressourcen zu stärken, Anlaufstellen zu kennen und bei den Lernenden bekannt zu machen. Dabei sei eine sehr praxisnahe Schulung zu priorisieren, da häufig der Transfer von der Theorie in die Alltagssituationen eine Herausforderung darstelle. Die befragte Fachperson ist überzeugt, dass auch der Lehrbetrieb als Ganzes für die anspruchsvolle Aufgabe der Lehrlingsausbildung sensibilisiert werden muss. Sie spricht sich dafür aus, dass Lehrbetriebe sich vermehrt für den Erwerb von Sozialkompetenzen ihres Teams und ihrer Lernenden einsetzen sollten. Dazu fehle momentan noch der entsprechende Anreiz. Dem könnten jedoch eine Zertifizierung, eine obligatorische Weiterbildung oder eine finanzielle Unterstützung entgegenwirken. Weiter wird darauf hingewiesen, dass zuweilen Differenzen zwischen Teammitgliedern und Lernenden aufgrund unterschiedlicher Sozialisation und eines grossen Altersunterschieds entstehen. Auch hier können entsprechende Fachinputs in Weiterbildungen helfen, das gegenseitige Verständnis zu fördern. Gleichzeitig betont eine kantonale Fachperson, dass die Anforderungen an die Berufsbildenden in den letzten Jahren stetig gestiegen seien. Es wird vermutet, dass nicht zuletzt der zunehmende Leistungsdruck in der Gesellschaft eine Ursache für die Belastungssymptome der Lernenden sein könnten. Dies führe dazu, dass Berufsbildnerinnen und Berufsbildner immer mehr Aufgaben übernehmen, die der Sozial- und Jugendarbeit nahekommen. Eine Aufgabe, die mit Zusatzaufwand verbunden sei. Dem solle folglich auch mit einer entsprechenden Kompetenzerweiterung beziehungsweise einem Kompetenzerwerb begegnet werden. Eine weitere gesellschaftliche Entwicklung, die sowohl angehende Lernende als auch Berufsbildnerinnen und Berufsbildner sowie ganze Betriebe vor Herausforderungen stellt, ist der Digitalisierungsprozess. Persönliche Vorlieben bezüglich analoger oder digitaler Kommunikation können den Bewerbungs- und Akquiseprozess erschweren. Dadurch sind auch keine generalisierenden Ratschläge im Bewerbungsprozess mehr möglich. Insbesondere Branchen, welche Mühe haben, ihre Lehrstellen zu besetzen, müssen in Bezug auf die Kommunikation kreativ werden, um Jugendliche zu erreichen.

10.3.3 Bedarfsgerechte und niederschwellige Unterstützungsangebote für Jugendliche

Weiter empfehlen die interviewten Fachpersonen ein niederschwelliges Angebot, das Jugendliche bei verschiedenen Herausforderungen rund um die berufliche Grundbildung unterstützt. Einen entsprechenden Vorstoss unternahm eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe aus den Bereichen Berufsberatung, Lehraufsicht und «Jugend, Familie, Sucht»-Beratung. Ein sogenannter «Help-Point» könnte von Jugendlichen bei verschiedenen Problemstellungen wie zwischenmenschlichen Konflikten, mangelhaften schulischen Leistungen, familiären Problemen usw. konsultiert werden. Das Vorhaben wurde schliesslich aus verschiedenen Gründen eingestellt. Einerseits fehlte den involvierten Stellen der Auftrag zur Umsetzung. Andererseits wurde der Bedarf der Jugendlichen an einem solchen Angebot infrage gestellt. Eine direkte Triage der Jugendlichen über einen solchen Help-Point wurde unter anderem auch wegen der unklaren Übernahme von Leistungskosten, welche ausserkantonale Schülerinnen und Schüler betreffen, nicht weiterverfolgt. In diesem Zusammenhang blieb eine klare Auftragserteilung der involvierten Stellen in Bezug auf den Help-Point aus. Die Arbeitsgruppe betont jedoch, aufgrund der Austauschsitungen – trotz Projektabbruch – einen besseren Kontakt zu pflegen. An dieser Stelle gelte es darauf hinzuweisen, dass bereits mehrere Anlaufstellen für Jugendliche, Eltern und Lehrbetriebe bestünden. Sowohl die Lehraufsicht als auch die Berufs- und Studienberatung und die «Jugend, Familie, Sucht»-Beratung bieten Unterstützung an. Kantonale Fachpersonen weisen jedoch darauf hin, dass die bestehenden Angebote zum Teil einen eher hochschwelligem Zugang aufweisen, bei dem ein hohes Mass an Eigeninitiative erwartet wird. Aus der Sicht einiger kantonalen Fachpersonen mangelt es an einem niederschwelligen – vielleicht sogar aufsuchenden – Beratungs- und Begleitungsangebot für Jugendliche in Belastungssituationen. Ein solches könnte allenfalls auch präventiv und nicht nur intervenierend

wirken. Fachpersonen regen zudem an, in Nidwalden ein Netzwerk aus Akteuren aus dem Bereich «Lehrlingsberatung, -betreuung und -ausbildung» zu gründen, um den bestehenden Austausch zwischen den Stellen zu intensivieren. Wichtige Partnerorganisationen in diesem interinstitutionellen Netzwerk wären die Sozialhilfe Nidwalden, das regionale Arbeitsvermittlungszentrum Obwalden Nidwalden, die Lehraufsicht, die Berufs- und Studienberatung, die Berufsschule, der Schulpsychologische Dienst, die «Jugend, Familie, Sucht»-Beratung und die Invalidenversicherung Nidwalden. Ein solches Netzwerk könnte die Bedürfnisse und Problemstellungen von Lernenden aufzeigen und thematisieren sowie untereinander die Zusammenarbeit und den Austausch fördern.

10.3.4 Regelmässige Überprüfung der Ausbildungsgänge

Ein weiterer Aspekt, der einer Überprüfung und allenfalls Weiterentwicklung bedürfe, betreffe die verschiedenen Ausbildungsgänge. So seien teilweise Lehrberufe einseitig aufgebaut, und die verschiedenen Belastungssituationen würden sich ungleich über die Lehrjahre verteilen. Dies habe zur Folge, dass einige Jugendliche bereits zu Beginn einer Lehre den Vertrag wieder auflösen, obwohl die Inhalte sich im zweiten oder dritten Lehrjahr massgeblich ändern würden. Eine Pauschalaussage sei an dieser Stelle natürlich nicht angebracht. Allerdings sei es wichtig, dass auch jahrelang gleichbleibende Ausbildungsabläufe und -inhalte eine regelmässige Qualitätskontrolle und Weiterentwicklung durchlaufen, um sich verändernden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Prozessen anzupassen. Die Bestimmung der Ausbildungsinhalte sowie deren Überprüfung finden momentan im Fünf-Jahre-Turnus statt und werden durch den Bund, die Kantone und die Organisationen der Arbeitswelt (OdA) vollzogen.

10.4 Unterstützung beim Wiedereinstieg ins Erwerbsleben

Die Problematik rund um die Auflösung von Lehrverhältnissen wird nicht von allen interviewten Fachpersonen als gleich dringlich erachtet. Gerade in Bezug auf die Wiedereinstiegsquote vertreten einige die Meinung, dass der Kanton Nidwalden mit einer Wiedereinstiegsquote von knapp 85,7% im Untersuchungszeitraum von 2015 bis Ende 2019 einen vergleichsweise guten Wert erzielt hat. Diejenigen Betroffenen, denen über mehrere Jahre der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nicht gelingt, seien oftmals mehrfach belastet und ihre Problemstellungen sehr komplex. Einige Fachpersonen finden, dass die Bildungsverläufe dieser wenigen Personen zwar sehr bedauerlich seien, ihnen jedoch im Verhältnis zur Mehrheit, die erfolgreich eine Lehre abschliessen, eine eher marginale Bedeutung zukomme.

10.4.1 Mehrfachbelastete Jugendliche

Mehrere Fachpersonen beschreiben derweil ein relativ ähnliches Profil der Betroffenen. Jugendliche, denen der Wiedereinstieg misslingt, hätten durch ihre Erfahrungen häufig ein sehr tiefes Selbstwertgefühl und seien kaum motiviert, es ein weiteres Mal zu versuchen. Zu gross sei die Angst, abermals zu scheitern. Charakteristisch für die Betroffenen sei auch eine eher tiefe Frustrationstoleranz. Wer es mit Herausforderungen zu tun bekomme, weiche diesen aus, statt sich ihnen zu stellen. Oftmals fehle den betroffenen Jugendlichen die familiäre Unterstützung. Hinzu komme eine teilweise realitätsferne Selbst- und Fremdwahrnehmung der Jugendlichen. Bei Konflikten sähen sie sich meist im Recht. Sie hätten nicht gelernt, für ihr Handeln Verantwortung zu übernehmen. Dies sei jedoch durchaus nicht nur das Verschulden der Jugendlichen, sondern habe auch mit ihrer Sozialisierung und Erziehung zu tun. Jugendliche, die in ihrer Kindheit kaum Verantwortung für ihr Handeln übernehmen mussten, suchen automatisch die Fehler bei jemand anderem. Die Erziehungsberechtigten in die Pflicht zu nehmen oder sie für diese Themen zu sensibilisieren, sei jedoch sehr schwierig. Fachpersonen empfinden es als grosse Herausforderung, Erziehende und weitere Bezugspersonen zu erreichen und auf die Problematik aufmerksam zu machen. Auch Nähe und Distanz seien ein Thema, mit dem Jugendliche in der beruflichen Grundbildung oft zu kämpfen hätten. So würden teilweise die nötige Distanz und die Fähigkeit fehlen, sich gegen Belastungen des Arbeitsalltags abzugrenzen. Komme es zu Konflikten, seien betroffene Jugendliche häufig distanzlos und

würden eine sehr niedrige Hemmschwelle im zwischenmenschlichen Umgang an den Tag legen. Zusammenfassend könne man sagen, dass es den Betroffenen häufig an Sozialkompetenzen und an Möglichkeiten, diese zu entwickeln, mangle. So seien überwiegend Jugendliche betroffen, die aus vulnerablen Familienverhältnissen (sozioökonomisch schwierige Verhältnisse, Migrationshintergrund, Lernschwäche, alleinerziehender Elternteil) kommen. Unterstützungsangebote müssten demnach bei diesen Problemstellungen ansetzen. Die Unterstützung betroffener Familien müsse darauf ausgerichtet sein, Lösungswege aufzuzeigen, die Motivation für Veränderung wiederherzustellen und die Hilflosigkeit und Überforderung zu überwinden. Die Betroffenen sähen sich oftmals mit Gefühlen des Versagens konfrontiert. In dieser Gefühlslage bei einem potenziellen Lehrbetrieb vorstellig zu werden, sei sehr schwierig und brauche viel Mut. Arbeitgebende seien von vornherein vorsichtig, wenn sich eine junge Person bewerbe, die zuvor ein Lehrverhältnis aufgelöst habe. Diese Unsicherheit und Stigmatisierung biete ein grosses Frustrationspotenzial für die Betroffenen. Sich in dieser Situation zum Handeln zu motivieren, sei sehr herausfordernd. Scham sei auch teilweise der Grund dafür, dass die Unterstützungsangebote nicht beansprucht würden. Eine Fachperson ergänzt, zur Unterstützung der beschriebenen Zielgruppe müsse ein besonderes Augenmerk auf die Nahtstellen zwischen ORS, kombiniertem Brückenangebot und beruflicher Grundbildung gelegt werden. Gerade Jugendliche mit Mehrfachbelastungen erleben solche Übergänge – und den damit einhergehenden Verlust von Bezugspersonen und bekannten Strukturen – als besondere Herausforderung. An dieser Stelle ist ein gut etabliertes Case-Management Berufsbildung besonders wertvoll.

10.4.2 Lückenlose Beratungs- und Förderketten

Insbesondere diejenigen Massnahmen, die die intrinsische Motivation der/des Jugendlichen sowie ihr Selbstvertrauen stärkten, würden sich positiv auf die Situation der Jugendlichen auswirken. Zudem sei es wichtig, die eigenen Bedürfnisse und Stärken zu kennen und die Angst vor dem Scheitern zu überwinden. Es wäre zu begrüssen, dass Jugendliche unmittelbar nach einer Lehrvertragsauflösung in eine Anschlusslösung überführt werden könnten. Wer erst noch mehrere Monate überbrücken muss, bis er/sie beispielsweise in ein Brückenangebot eintreten kann, sei eher gefährdet, ohne berufliche Grundbildung zu bleiben. Es sei deshalb zentral, dass die Beratungs- und Förderkette, die bei Jugendlichen nach einer Lehrvertragsauflösung zum Tragen komme, ohne Unterbruch verlaufe. Die Lehraufsicht führe standardmässig ein Beratungsgespräch mit der/dem Jugendlichen durch, um die weiteren Optionen zu besprechen. Auch zusätzliche Beratungs- und Begleitungsangebote seien möglich. Werde auf das Angebot eines Beratungsgesprächs nicht eingegangen, frage die Lehraufsicht aktiv bei der/dem Jugendlichen nach. Die Erstkontaktstelle im Falle einer Lehrvertragsauflösung könne jedoch variieren. Gerade weil die Inanspruchnahme der Angebote stark auf Freiwilligkeit und Eigeninitiative der Jugendlichen basiere. So könne es beispielsweise sein, dass ein persönliches Gespräch mit der Lehraufsicht oder der Berufsberatung von der/dem Jugendlichen abgelehnt werde. Melde der/die Jugendliche im Anschluss seine/ihre Arbeitslosigkeit auf der Gemeinde an, könne auch die Gemeinde oder die RAV zur Erstkontaktstelle werden. Daher sei es umso wichtiger, dass die Vernetzung und Kommunikation unter den Fachstellen optimal funktioniere. Ebenso wird darauf hingewiesen, dass die Unterstützungsangebote für die Jugendlichen möglichst niederschwellig sein müssen. Grundsätzlich sei es eine grosse Herausforderung, Betroffene in dieser Situation zu erreichen und sie bei ihrem Berufseinstieg zu unterstützen.

Wichtig sei auch, dass es immer wieder Fachpersonen gebe, die bereit seien, Jugendlichen, die durch die Maschen der Bildungsinstitutionen und Unterstützungsangebote gefallen sind, eine zweite Chance zu geben. Eine tragfähige und verlässliche Beziehung könne helfen, dass Jugendliche wieder Mut fassen, um ihre Zukunft eigenverantwortlich zu gestalten. Dabei müsse man sich bewusst sein, dass Betroffene häufig viele Enttäuschungen und Misserfolge durchlebt haben und darauf mit einer Distanziertheit reagieren können, die ihnen als fehlende Motivation ausgelegt werden kann. In Wahrheit sei dies jedoch häufig eine tiefgreifende Ver-

unsicherung und eine Art von Schutzmechanismus – Erwartungen an sich selber und das Umfeld werden tief gehalten, damit die Enttäuschungen nicht zu gross sind. Die Arbeit mit solchen Jugendlichen verlange viel Sensibilität und Geduld.

11 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Auf der Basis der Literaturrecherche und der kantonalen Experteninterviews werden Herausforderungen formuliert, die sich bei der Begleitung und Unterstützung von Jugendlichen in der Übergangsphase von der obligatorischen Schule ins Erwerbsleben ergeben können. Diese Herausforderungen wurden an zwei Workshops von einem Gremium von Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern aus den Bereichen Berufswahlprozess, berufliche Grundbildung, Berufsintegration und Beratung diskutiert und priorisiert. Nachfolgend sind die priorisierten Herausforderungen rot hinterlegt. Im Anschluss an jedes Kapitel zu den verschiedenen Herausforderungen werden nationale und internationale Projekte sowie Möglichkeiten thematisiert, wie diesen Herausforderungen begegnet werden könnte. Diese Auswahl an Projekten und Massnahmen erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Eine Priorisierung der Massnahmen sowie eine Prüfung zur Umsetzbarkeit im Nidwaldner Kontext wurden nicht vorgenommen. Diese Überprüfung sowie eine mögliche Umsetzung müssen durch Fachpersonen aus den jeweiligen Fachbereichen erfolgen.

11.1 Unterstützung im Berufswahlprozess und bei der Lehrstellensuche

11.1.1 Herausforderung: Rahmenbedingungen schaffen, die Jugendliche darin unterstützen, fundierte Entscheide zu treffen

Damit Jugendliche ihre berufliche Orientierung konkretisieren können, müssen sie nicht nur die berufsspezifischen Anforderungen kennen, sondern sich auch mit ihren eigenen Vorstellungen über den Wunschberuf, ihren Fähigkeiten und Interessen auseinandersetzen, diese in der Praxis erproben und sich mit Vertrauenspersonen austauschen können. Dazu benötigen sie genügend Raum sowie Kompetenzen zur (Selbst-)Reflexion und Entscheidungsfindung. Die Schaffung von Rahmenbedingungen, die den Schülerinnen und Schülern diese Auseinandersetzung ermöglichen und einen fundierten Entscheid fördern, ist eine Verbundaufgabe der Volksschule, der Erziehungsberechtigten und des Gewerbes.

Eine gute Vernetzung und ein entsprechender Dialog zwischen der Volksschule, dem Gewerbe und den Erziehungsberechtigten tragen dazu bei, dass die jeweiligen Bedürfnisse wahrgenommen und aufeinander abgestimmt werden können. So kann allenfalls einem verfrühten Berufswahlentscheid entgegengewirkt und ein reflektierter Berufswahlentscheid getroffen werden.

Jugendliche in Belastungssituationen sind darauf angewiesen, dass sie im Berufswahlprozess und in ihrer persönlichen Entwicklung unterstützt und begleitet werden. Dazu braucht es achtsame Bezugspersonen wie Eltern, Lehrpersonen und weitere Fachpersonen sowie Vertrauenspersonen aus dem Freizeitsetting, die Unterstützung und professionelle Hilfe ermöglichen. Insbesondere der Übergang von der Sekundarstufe I in die Sekundarstufe II ist kritisch und verlangt eine gute Absprache zwischen den involvierten Akteurinnen und Akteuren.

11.1.2 Herausforderung: Stärkung und Einbezug der Bezugspersonen sowie Aufgaben- und Rollenklärung

Der Austausch über die berufliche Zukunft mit Bezugspersonen aus dem familiären, schulischen oder sonstigen sozialen Umfeld ist für Jugendliche von zentraler Bedeutung und kann eine wichtige persönliche Ressource darstellen. In dieser Hinsicht ist der systematische Einbezug der Erziehungsberechtigten in den Berufswahlprozess der Jugendlichen wichtig. Damit die Eltern ihre Kinder im Berufswahlprozess unterstützen können, müssen sie selbst

über das Berufsbildungssystem Bescheid wissen sowie Unterstützungsangebote und Anlaufstellen kennen.

Eine klar kommunizierte Rollen- und Aufgabenteilung zwischen der Schule und den Erziehungsberechtigten ist im Berufswahlprozess der Jugendlichen zentral, damit Erwartungen und Pflichten offengelegt und wahrgenommen werden können. Können Erziehungsberechtigte diese Orientierungshilfe ihren Kindern nicht bieten, müssen diese die Möglichkeit haben, mit einer anderen verlässlichen Bezugsperson ihre beruflichen Möglichkeiten und Wünsche zu reflektieren. Dabei ist die Bedeutung einer Schulsozialarbeit oder die Rolle von Klassenlehrpersonen und anderen Fachlehrpersonen hervorzuheben.

Die Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten kann jedoch herausfordernd sein. So teilen die Eltern und die Jugendlichen nicht immer dieselben Interessen, was die Zusammenarbeit mit den Eltern unter Umständen erschwert. Ebenso können sich die Empfehlungen der Schule von den Erwartungen der Eltern unterscheiden. In diesem Spannungsfeld ist es eine Herausforderung, Jugendliche bestmöglich zu begleiten und zu unterstützen.

11.1.3 Herausforderung: Stärkung der Lebenskompetenzen der Jugendlichen

Im Lehrplan21 sind die Lebenskompetenzen als Fertigkeiten beschrieben, die es einer Person ermöglichen, effektiv mit Herausforderungen und Belastungen aus dem alltäglichen Leben umzugehen. So sind zum Beispiel die verschiedenen Formen der Selbst- und Sozialkompetenzen für eine erfolgreiche berufliche Integration von grosser Bedeutung. Ansätze, die eine möglichst individualisierte Förderung und Begleitung zulassen, erweisen sich am wirkungsvollsten. Die Förderung von Lebenskompetenzen ist eine gemeinsame Aufgabe der Volksschule und der Erziehungsberechtigten und erfordert sowohl Zeit als auch genügend Raum, um Erfahrungen zu machen und aus Fehlern zu lernen.

11.1.4 Mögliche Lösungsansätze und Projekte zu Kapitel 11.1

Nachfolgend werden verschiedene Lösungsansätze und Projekte aus anderen Kantonen sowie nationalen und internationalen Studien beschrieben, die als Anregungen für die im Kapitel 11.1 genannten Herausforderungen dienen können. Die Liste der Projekte ist nicht abschliessend und muss von den entsprechenden Fachpersonen im Kanton Nidwalden auf ihre Umsetzbarkeit und Adaptierbarkeit für den Kanton Nidwalden geprüft werden.

- Die Schulsozialarbeiterin/der Schulsozialarbeiter kann für Jugendliche im Berufswahlprozess eine verlässliche Bezugsperson sein, die hilft, fundierte Entscheidungen zu treffen und mit schwierigen Situationen im Berufswahlprozess umzugehen. Ebenso wertvoll ist die Beratung der Erziehungsberechtigten durch die Schulsozialarbeit in Bezug auf Herausforderungen im Berufswahlprozess, die verschiedenen Handlungsmöglichkeiten und Anlaufstellen.⁸ Ähnliche Unterstützung ist möglich durch die Arbeit der schulischen Heilpädagogik. Ihre Fachpersonen sind für Jugendliche oftmals nicht nur bei Lernschwierigkeiten und Verhaltensauffälligkeiten eine Anlaufstelle, sondern bieten auch Unterstützung bei persönlichen Fragen, Fragen zur Arbeitsorganisation oder zu zwischenmenschlichen Herausforderungen.
- Die Förderung überfachlicher Kompetenzen, die einen Beitrag zur körperlichen und psychischen Gesundheit der Schülerinnen und Schüler leisten, ist das Kerngeschäft verschiedener Programme im Bereich der Gesundheitsförderung für den Schulkontext. Ein Projekt, das bereits im Kindergarten und auf der Primarstufe ansetzt, ist das «Denk-Wege-Programm zur Förderung personaler und sozialer Kompetenzen»⁹. Weitere An-

⁸ Amrein Schnyder, K. und Egli Felber, V. (2017): Lehrvertragsauflösungen und Lehrabbrüche vermindern. Das Potenzial der Sozialen Arbeit an Berufsfachschulen, Bachelor-Thesis der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.

⁹ Denk-Wege: URL: <https://gesundheitsfoerderung.ch/kantonale-aktionsprogramme/projektfoerderung-kap/geofoerderte-projekte/denk-wege.html> [11.12.2019]

gebote wie «Mindmatters» oder «Wetterfest» können der Website der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz oder jener der Pädagogischen Hochschule Zürich entnommen werden.¹⁰

- Die Pädagogische Hochschule Zürich bietet eine Planungshilfe für Lehrpersonen, die in ihrem Unterricht überfachliche Kompetenzen, namentlich Lebens- und Gesundheitskompetenzen, fördern wollen. Dabei stehen Interessierten verschiedene Lehrmittelempfehlungen und Unterrichtshilfen zur Verfügung.¹¹
- LIFT ist ein Integrations- und Präventionsprogramm an der Nahtstelle zwischen der Volksschule (Sek I) und der Berufsbildung (Sek II) für Jugendliche ab der 7. Klasse mit erschwerender Ausgangslage bezüglich der späteren direkten Integration in die Arbeitswelt. Kernelemente sind regelmässige Kurzeinsätze, sogenannte «Wochenarbeitsplätze», in Gewerbebetrieben der jeweiligen Region. Die Einsätze in den lokalen Betrieben erfolgen auf freiwilliger Basis in der schulfreien Zeit. Die Jugendlichen werden durch die zuständigen Lehrpersonen nach LIFT-Kriterien ausgewählt und durch Fachpersonen der Schule auf ihre Einsätze in den Betrieben vorbereitet und begleitet. Die Organisation und Durchführung des LIFT-Projekts vor Ort sowie die Finanzierung übernimmt eine lokale Trägerschaft – meist koordiniert durch die örtlichen Gemeinde- oder Schulbehörden und in Zusammenarbeit mit dem lokalen Gewerbe. Die Geschäftsstelle LIFT unterstützt und begleitet diese Trägerschaften kontinuierlich.¹²
- Die (Weiter-)Entwicklung sozialer Kompetenzen wie Verantwortungsübernahme, Konflikt- und Kommunikationskompetenzen sowie die Stärkung des Selbstwertgefühls werden von verschiedenen privaten Leistungserbringern für den ausserschulischen Bereich angeboten. Ein entsprechendes Angebot ist beispielsweise «valiente – zusammen stark».¹³
- In Bezug auf die Begleitung der Jugendlichen durch eine Vertrauensperson bietet der Kanton Zug ein Tandem an, bei dem Jugendliche, die im letzten Schuljahr noch keine Anschlusslösung gefunden haben, intensiv von Serviceclubs wie Kiwanis und Business Professional Women unterstützt werden.¹⁴

11.2 Herausforderung: Bedarfsgerechte Beratungs- und Unterstützungsangebote bereitstellen

Jugendliche in Belastungssituationen benötigen professionelle Unterstützungsangebote, die ihren Bedürfnissen entsprechen. Belastend können sowohl persönliche als auch schulische oder betriebliche Probleme sein. Da im Jugendalter (und auch später) Belastungssituationen und das Annehmen von Hilfe oft mit Scham verbunden sind, ist es besonders wichtig, dass Beratungs- und Unterstützungsangebote für Jugendliche leicht zugänglich und nicht stigmatisierend sind.

Nicht nur Jugendliche und deren Eltern, sondern auch Berufsbildnerinnen und Berufsbildner, Teamkolleginnen und Teamkollegen oder ganze Lehrbetriebe benötigen zuweilen Beratung und Unterstützung in Bezug auf die Begleitung und Ausbildung von Jugendlichen. Kommt es zu zwischenmenschlichen Differenzen zwischen Lernender/Lernendem und den verschiedenen Mitgliedern des Lehrbetriebs, kann eine vermittelnde Instanz im Sinne einer

¹⁰ Gesundheitsförderung Schweiz: URL: <https://gesundheitsfoerderung.ch/kantonale-aktionsprogramme/projektfoerderung-kap/geofoerderte-projekte.html> [11.12.2019]
https://phzh.ch/de/Dienstleistungen/materialien-fuers-schulfeld/planungshilfen-gesundheit-praevention/ueberfachliche_kompetenzen/#ICHDUWIR [11.12.2019]

¹¹ Überfachliche Kompetenzen: Lebenskompetenzen und Gesundheitskompetenz: URL: https://phzh.ch/de/Dienstleistungen/materialien-fuers-schulfeld/planungshilfen-gesundheit-praevention/ueberfachliche_kompetenzen/# [11.12.2019]

¹² LIFT – von der Schule in die Berufswelt, URL: <https://jugendprojekt-lift.ch/ueber-lift/>

¹³ valiente – zusammen stark: URL: <https://www.valiente.ch/team.html> [11.12.2019]

¹⁴ Tandem/Help. Quelle: https://www.zg.ch/behoerden/direktion-fur-bildung-und-kultur/amt-fur-berufsberatung/erste_berufswahl/eine-lehrstelle-finden

Ombudsstelle, die frühzeitig involviert wird und niederschwellig zugänglich ist, eine Konfliktsituation entschärfen. Eine solche Anlaufstelle kann helfen, Differenzen frühzeitig auszuräumen, Kompromisse aufzugleisen und eine Fortführung des Lehrverhältnisses zu erreichen. Die Niederschwelligkeit der Unterstützungsangebote sowie die Erreichbarkeit der Zielgruppe sind die zentralen Herausforderungen in diesem Handlungsfeld.

11.2.1 Mögliche Lösungsansätze und Projekte zu Kapitel 11.2

- Ein gut strukturiertes und vernetztes Case-Management Berufsbildung kann Jugendliche in anspruchsvollen Situationen über die verschiedenen Übergänge hinweg professionell zu einem Sekundarstufe-II-Abschluss führen. Dafür muss diese Stelle mit den nötigen Ressourcen ausgestattet sein. Eine solche Stelle kann wesentlich zu einer guten Vernetzung beitragen.
- Ein niederschwelliges Beratungsangebot, das in der Lebenswelt der Jugendlichen angesiedelt ist, könnte eine Schulsozialarbeit in der Berufsfachschule sein. Diese kann die wichtige Aufgabe übernehmen, Jugendliche, Eltern und Lehrpersonen in Belastungssituationen zu beraten und zu begleiten. Durch die Vermittlung von Konfliktlösungsstrategien und Kommunikationskompetenzen kann die Schulsozialarbeit Lernende dabei unterstützen, zwischenmenschliche Differenzen im Lehrbetrieb zu überwinden und konstruktive Lösungen zu finden. Ausserdem werden die Förderung der kritischen Selbstwahrnehmung und die Stärkung des Selbstwertgefühls der Jugendlichen als wichtige Elemente einer solchen Beratung erachtet.¹⁵
- Für eine lückenlose Begleitung von Jugendlichen mit erhöhtem Bedarf könnte eine institutionalisierte und frühzeitige Übergabe der Schulsozialarbeit der Volksschule an das Case-Management Berufsbildung förderlich sein. Durch die nahtlose Begleitung wird dem Risiko vorgebeugt, dass Betroffene mit Bedarf nach der obligatorischen Schule kein Unterstützungsangebot mehr in Anspruch nehmen und mit ihren Herausforderungen auf sich gestellt sind.
- Ein vielversprechender Ansatz, der in der Arbeit mit Jugendlichen zunehmend an Bedeutung gewinnt, ist die sogenannte «Peer Education». Bei dieser Methode wird das Wissen von Jugendlichen an Gleichaltrige vermittelt. Durch das ähnliche Alter, die gleiche Umgangssprache und zuweilen auch ähnliche Erfahrungen geschieht die Wissensvermittlung auf Augenhöhe. Dadurch können Stigmatisierungen und Schamgefühle vermindert werden, und es lässt sich ein Vertrauensverhältnis schaffen. Als Beispiel ist hier der Verein inTeam zu nennen, der mittels Peer Education Jugendlichen praxisnah den Erwerb von Schlüsselqualifikationen wie Verantwortung übernehmen, Auftrittskompetenzen und Teamarbeit ermöglicht.¹⁶
- Ein ähnlicher Ansatz kommt unter anderem beim Projekt «Patensystem - von Lehrlingen – für Lehrlinge» zum Tragen. Bei diesem Konzept aus Österreich übernehmen Lernende im letzten Ausbildungsjahr die Patenschaft für junge Menschen bei ihrem Einstieg in den Betrieb und in das Berufsleben. Nicht nur die Berufseinsteiger profitieren von dieser Kooperation, auch der Pate oder die Patin sammelt wertvolle Erfahrungen und kann an der verantwortungsvollen Aufgabe wachsen. Wichtig ist dabei eine entsprechende Schulung des Paten oder der Patin.¹⁷
- Die dreitägige Fortbildung MOVE unterstützt Fachpersonen durch Kurzinterventionen, mit wenig motivierten Eltern und Jugendlichen im Gespräch zu bleiben. Dieses Pro-

¹⁵ Amrein Schnyder, K. und Egli Felber, V. (2017): Lehrvertragsauflösungen und Lehrabbrüche vermindern. Das Potenzial der Sozialen Arbeit an Berufsfachschulen, Bachelor-Thesis der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.

¹⁶ inTeam: URL: <https://www.inteam-basel.ch/berufsintegration.html> [11.12.2019]

¹⁷ Patensystem von Lehrlingen – für Lehrlinge: URL: <https://christinegreunz.wordpress.com/2014/11/10/der-lehrling-als-coach/> [11.12.2019]

gramm wird von «akzent luzern», der Fachstelle für Prävention und Suchttherapie, angeboten. Fachpersonen kennen nach dieser Fortbildung verschiedene Strategien und Interventionsmöglichkeiten der motivierenden Gesprächsführung. Zudem lernen sie, Eltern, Kinder und Jugendliche in Veränderungsprozessen zu begleiten sowie ihre Eigenverantwortung zu stärken.¹⁸

- Ein Projekt, das durch seinen niederschweligen Zugang besticht, ist die Coaching-App «ready4life». Die App ist ein Gesundheitsförderungsprojekt der Lungenliga, das spezifisch für Berufslernende entwickelt wurde. Die Lernenden werden von einem virtuellen Coach (Avatar) durch das Programm und die verschiedenen Fragestellungen begleitet. Gemäss den Entwicklern werden dadurch die Selbst- und Sozialkompetenz sowie die Widerstandsfähigkeit gegenüber Suchtmitteln gestärkt.¹⁹
- In Bezug auf die Bereitstellung niederschwelliger Angebote für verschiedene Zielgruppen und Settings wird auf die «Checkliste für niederschwellige Zugänge zu Angeboten» der Gesundheits- und Sozialdirektion Nidwalden hingewiesen (vgl. Anhang).
- Die fachkundige individuelle Begleitung steht zum heutigen Zeitpunkt im Kanton Nidwalden nur Lernenden in einer EBA-Ausbildung zur Verfügung. In Belastungssituationen könnten jedoch auch EFZ-Lernende von einer individuellen Begleitung profitieren. Dazu müsste das Angebot dementsprechend für eine breitere Zielgruppe geöffnet werden.

11.3 Herausforderung: Belastende Situationen in der beruflichen Grundbildung frühzeitig erkennen

Die Früherkennung von Lernenden in Belastungssituationen stellt eine wichtige Massnahme in der Prävention von Lehrvertragsauflösungen dar. Sie erfordert eine enge interprofessionelle Zusammenarbeit zwischen den drei Lernorten Berufsfachschule, Lehrbetrieb und überbetriebliche Kurse. Ein Früherkennungskonzept umfasst bestenfalls alle drei Lernorte und erfasst systematisch alle Lernenden. Die Koordination der drei Lernorte obliegt der kantonalen Lehraufsicht.²⁰

11.3.1 Mögliche Lösungsansätze und Projekte zu Kapitel 11.3

- Wie frühzeitige Interventionen zu Beginn der beruflichen Ausbildung Lehrvertragsauflösungen verhindern können, zeigt ein Autorenteam im Buch «Gemeinsam zum Erfolg» auf.²¹ Das Konzept basiert auf drei Säulen:
 - Mit einer systematischen Früherfassung wird im ersten Lehrjahr die Passung zwischen Lernender/Lernendem und den Ausbildungsanforderungen systematisch und ganzheitlich beurteilt.
 - Jugendliche, die anhand der Befragung eine schlechte Passung aufweisen, werden mittels individueller Lernförderung und Beratung unterstützt.

¹⁸ MOVE – Motivierende Gesprächsführung, URL: <https://www.akzent-luzern.ch/kurse/move> [12.12.2019]

¹⁹ ready4life: URL: <https://www.lungenliga.ch/de/die-lungen-schuetzen/projekte-und-anlaesse/tabakpraeventionsprojekte/ready4life.html> [11.12.2019]

²⁰ Bereits heute sind durch die Verordnung über die berufliche Grundbildung, die vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) erlassen wurden Mechanismen zur Früherkennung von Belastungssituationen installiert. Diese umfassen unter anderem den Bildungsbericht, der am Ende jedes Semesters von der Berufsbildnerin oder dem Berufsbildner verfasst wird und den Bildungsstand der lernenden Person festhält. Wenn nötig werden Massnahmen zur Erreichung der Bildungsziele definiert. Ist der Ausbildungserfolg trotz dieser Massnahmen weiterhin gefährdet, werden die kantonalen Behörden schriftlich informiert (Art. 12 und Art. 13 der Verordnung des SBFI über die berufliche Grundbildung) (SBFI, 2021a).

²¹ «Gemeinsam zum Erfolg»: URL: <https://www.ehb.swiss/fe-projekte-lehrvertragsaufloesung> [11.12.2019]

- Lernende mit einer schlechten Passung werden gemeinsam mit allen Ausbildungsbeteiligten an einen runden Tisch eingeladen. Dabei wird gemeinsam nach Lösungen gesucht. Lehrbetriebe werden ausserdem über die Ergebnisse der Befragung und die Unterstützungsmassnahmen informiert.
- Der Datenschutz kann sich bei der Früherkennung von belastenden Situationen in der beruflichen Grundbildung als hinderlicher Faktor erweisen. Das standardisierte Einholen der Einverständniserklärung zum Datenaustausch zwischen den drei Lernorten Berufsfachschule, Lehrbetrieb und überbetriebliche Kurse kann helfen, negative Tendenzen frühzeitig zu erkennen. Die Einwilligung zum Datenaustausch müsste jedoch reglementiert werden und für die Lernenden oder deren Eltern auf freiwilliger Basis stattfinden.

11.4 Ausbildungsqualität und pädagogische Begleitung in Lehrbetrieben

11.4.1 Herausforderung: Sensibilisierte und informierte Lehrbetriebe

Die Ausbildung von Jugendlichen in Lehrbetrieben umfasst oftmals nicht nur eine fachliche Anleitung und Begleitung, sondern verlangt von den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern – aber auch von den anderen Mitarbeitenden – teilweise auch, dass sie ihre Schützlinge in ihrer Persönlichkeitsentwicklung unterstützen und begleiten. Dies kann sehr herausfordernd sein. Eine gute Vorbereitung beziehungsweise Sensibilisierung des Betriebs für diese herausfordernde Aufgabe der Lehrlingsausbildung sowie Anlaufstellen für Mitarbeitende, die bei der Begleitung an ihre Grenzen stossen, können unterstützend sein. Die Festlegung betriebsinterner Abläufe und Anlaufstellen kann zudem helfen, schwierige Situationen mit Lernenden zu entschärfen und die Berufsausbildung fortzusetzen.

11.4.2 Herausforderung: Als Berufsbildnerin/Berufsbildner auf die herausfordernde Aufgabe der Lehrlingsausbildung gut vorbereitet sein

Auf die berufliche Grundbildung von Jugendlichen haben die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner einen grossen Einfluss. Deshalb ist ein besonderes Augenmerk auf die Stärkung der pädagogischen Fähigkeiten von Berufsbildnerinnen und Berufsbildner zu legen. Der Ausbau des Aus- und Weiterbildungsangebots für diese Zielgruppe sowie die Etablierung entsprechender Anreize für Betriebe können dabei unterstützend wirken. Die gesetzlichen Grundlagen und Bestimmungen auf nationaler sowie kantonaler Ebene müssten dahingehend überprüft werden. Dies stellt sowohl eine politische wie auch administrative Herausforderung dar. Aus- und Weiterbildungen werden von der Berufsbildner AG und den Organisationen der Arbeitswelt (OdA) angeboten.

11.4.3 Herausforderung: Partizipativ gestaltete Lehrlingsausbildung

Institutionalisierte Gefässe zur aktiven Beteiligung und Mitbestimmung von Lernenden sowie Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern fördern die Ausbildungsqualität. Durch die Schaffung solcher Austauschgefässe können die verschiedenen Interessen aktiv eingebracht werden, und die Ausbildung lässt sich bei Bedarf anpassen und weiterentwickeln. Gerade für kleinere Betriebe mit wenigen oder nur einer Lernenden/einem Lernenden können solche institutionalisierten Gefässe jedoch mit grossem Aufwand verbunden sein.

11.4.4 Mögliche Lösungsansätze und Projekte zu Kapitel 11.4

Zur stetigen Weiterentwicklung von Ausbildungsgängen und zur aktiven Partizipation von Lernenden und Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern bieten einige Firmen gezielte Austauschgefässe an. Als Beispiel können die institutionalisierten Gefässe der Pilatus Flugzeugwerke AG mit Hauptsitz in Stans genannt werden. Sie umfassen einerseits eine aus Berufsbildnern aller Lehrberufe und dem Verantwortlichen der Berufsbildung bestehende

Lernendenkommission (LEKO), welche die Ausbildung überwacht und weiterentwickelt. Andererseits unterhält die Firma eine Lernendenorganisation (LEORG), die sich für die Belange der jungen Berufsleute einsetzt. Bei Interesse können Lernende im Vorstand mitwirken und sich aktiv einbringen.

11.5 Herausforderung: Koordinierte interinstitutionelle Vernetzung und lückenlose Begleitung

Eine koordinierte interinstitutionelle Vernetzung der verschiedenen Institutionen und Settings ist wichtig, um Jugendliche beim Einstieg ins Erwerbsleben zu unterstützen. Regelmässige Austauschgefässe verbessern die interdisziplinäre Zusammenarbeit und das gegenseitige Verständnis. Aufgabenbereiche, Zuständigkeiten und Prozesse können so besser koordiniert und Problemstellungen frühzeitig identifiziert werden. In diesem Rahmen ist es wichtig, auch die Perspektive der Lernenden zu berücksichtigen. Grundsätzlich sind Austauschgefässe, die in bestehende Prozesse integriert werden, punktuellen Vernetzungsveranstaltungen vorzuziehen. Durch die institutionelle und prozessuale Verankerung kann ein nachhaltiger Diskurs stattfinden. Vernetzungstätigkeiten sind in folgenden Settings und zwischen folgenden Akteuren besonders wichtig.

Berufswahlprozess: Der Kontakt zwischen der Volksschule und den Betrieben ist im Berufswahlprozess zentral. Ein unbürokratischer Austausch in Bezug auf das aktuelle Lehrstellenangebot, Anforderungsprofile und konkrete Lehrstellenbewerbungen von Jugendlichen können helfen, eine gute Passung zwischen Jugendlicher/Jugendlichem und einer potenziellen Lehrstelle zu gewährleisten. Damit die Aufgaben und Rollen der verschiedenen Akteure im Berufswahlprozess klar kommuniziert und wahrgenommen werden können, muss der Austausch zwischen den Eltern, der Volksschule, den Lehrbetrieben, der Berufsberatung und der Lehraufsicht strukturell etabliert werden.

Berufliche Grundbildung: Im Setting der beruflichen Grundbildung ist eine koordinierte Zusammenarbeit – mit dem Lead bei der Lehraufsicht – zwischen den drei Lernorten Berufsfachschule, Lehrbetrieb und überbetriebliche Kurse, aber auch mit Beratungsstellen, wichtig, um frühzeitig belastete zwischenmenschliche Beziehungen, ungenügende praktische oder schulische Leistungen, Überforderungssituationen oder persönliche Probleme zu thematisieren. Dadurch können Betroffene frühzeitig professionell unterstützt werden.

Wiedereinstieg ins Erwerbsleben: Kommt es zu einer Lehrvertragsauflösung, ist die koordinierte interinstitutionelle Vernetzung und Kommunikation ebenso wichtig, um Jugendliche beim Wiedereinstieg ins Erwerbsleben bestmöglich zu unterstützen. Ein strukturiertes, institutionalisiertes und etabliertes Case-Management kann die Zusammenarbeit zwischen den Akteuren der beruflichen Grundbildung, der Sozialversicherungssysteme, der Beratungsfachstellen und der Gesundheitsversorgung koordinieren.

Vernetzungs- und Austauschgefässe müssen aktiv von den verschiedenen Akteurinnen und Akteuren gepflegt werden. Bei der täglichen Arbeit dafür Zeit zu finden, ist eine grosse Herausforderung und erfordert die nötigen Ressourcen.

Weiter müssen gesetzliche Grundlagen geschaffen werden, die die interinstitutionelle Zusammenarbeit – zum Beispiel in Form des Case-Managements – stärken und die Bereitstellung der nötigen Ressourcen ermöglichen.

11.5.1 Mögliche Lösungsansätze und Projekte

- Die nationale Dachorganisation Interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ) hat die Förderung, Optimierung und Durchführung der Zusammenarbeit zwischen Institutionen, die sich für die Eingliederung von erwerbslosen Personen einsetzen, zum Ziel. Das IIZ Obwalden/Nidwalden steht für die interinstitutionelle Zusammenarbeit zwischen Regionaler Arbeitsvermittlung (RAV), Sozialhilfe und IV-Stelle. Die gut etablierten Vernetzungsakti-

vitäten fanden bisher hauptsächlich im Rahmen der beruflichen Integration von Erwachsenen statt und könnten künftig vermehrt noch auf die Bedürfnisse von Jugendlichen und jungen Erwachsenen ausgerichtet werden.

- In Bezug auf die Begleitung von Jugendlichen im Berufswahlprozess und während der beruflichen Grundbildung ist es wichtig, dass die involvierten Akteure eine gemeinsame Haltung und ein koordiniertes Vorgehen entwickeln. Im Zuge dessen können gemeinsame Ziele, Aufgaben und Rollen definiert und Schnittstellen geklärt werden. Diesbezüglich sind der regelmässige Austausch und die Vernetzung zentral.
- Die Schaffung entsprechender gesetzlicher Grundlagen und die Bereitstellung der nötigen Ressourcen stärken die interinstitutionelle Zusammenarbeit und erhöhen deren Wirksamkeit und Reichweite.

12 Ausblick

Jugendliche am Übergang ins Erwerbsleben befinden sich in einer verletzlichen Phase. Wem dieser Einstieg misslingt, ist gefährdet, längerfristig arbeitslos oder prekären Arbeitssituationen ausgesetzt zu sein. Ebenso steigt dadurch das Risiko, längerfristig im Niedriglohnsektor zu verbleiben. Die gelingende berufliche Integration von jungen Erwachsenen ist daher von grosser sozialpolitischer Relevanz. Drei Aspekte sind dabei besonders zentral:

1. **Stärkung der Zusammenarbeit:** Damit dieser Übergang gelingt, ist eine Stärkung der Zusammenarbeit der Akteure aus den Bereichen Volksschule, berufliche Grundbildung, Verwaltung, Beratungsinstitutionen, Sozialversicherung, Gesundheitsversorgung sowie kantonaler und privater Anbieter von Übergangslösungen vonnöten.
2. **Koordinierte Herangehensweise:** Eine gemeinsame Haltung sowie eine koordinierte Herangehensweise politischer und privatwirtschaftlicher Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger sind auf nationaler, kantonaler sowie kommunaler Ebene essenziell.
3. **Bedarfsgerechte Unterstützungsangebote:** Die Unterstützungsangebote an den verschiedenen Schnittstellen müssen aufeinander abgestimmt und niederschwellig sein. Angebote lassen sich zudem gezielter auf die Zielgruppe zuschneiden, wenn entsprechende Daten vorliegen. Daher ist die standardisierte Datenerhebung bei den relevanten Zielgruppen zentral. Es gilt zu prüfen, in welchen Bereichen Datenlücken bestehen und ob deren Schliessung für die bedarfsgerechte Unterstützung von Jugendlichen relevant ist.

Die vorliegende Analyse wurde unter Einbezug verschiedenster Akteure aus den oben genannten Bereichen erarbeitet. Diesen Akteurinnen und Akteuren soll sie als Wissensgrundlage für eine koordinierte Herangehensweise bei der bedarfsgerechten Unterstützung von Jugendlichen am Übergang ins Erwerbsleben dienen. Die betreffenden Akteurinnen und Akteure müssen die Erkenntnisse und möglichen Lösungsansätze prüfen und bei Bedarf Massnahmen daraus ableiten. Es wird empfohlen, dass die Fachpersonen dabei in interprofessionellen Teams vorgehen. Schnittstellen können so bestmöglich koordiniert werden.

Die Abteilung Gesundheitsförderung und Integration (GFI) setzt sich im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrags für die Ressourcenstärkung von Jugendlichen in Übergangsphasen ein. In diesen Bereichen unterstützt die GFI durch Prozessbegleitungen und Beratung. Unter Berücksichtigung der thematischen Ausrichtung «Gesundheitsförderung und Integration» können in Zusammenarbeit koordinative und vernetzende Aufgaben übernommen werden. In diesem Sinne sind eine Weiterführung der Gespräche und die aktive Pflege entstandener Kontakte ein erster Schritt zur Veränderung.

13 Literaturverzeichnis

Amrein Schnyder, K. und Egli Felber, V. (2017): Lehrvertragsauflösungen und Lehrabbrüche vermindern. Das Potenzial der Sozialen Arbeit an Berufsfachschulen, Bachelor-Thesis der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.

Amt für Berufsbildung und Mittelschule Nidwalden (2021): Lehrstellennachweis, URL: <https://www.nw.ch/amtberufmsdienste/511> [09.06.2021]

Amt für Berufsbildung und Mittelschule Nidwalden (2021a): Fachkundige individuelle Begleitung FiB, URL: <https://auf.netwalden.ch/eidgenoessisches-berufsattest/articles/fachkundige-individuelle-begleitung-fib.html> [23.07.2021]

Amt für Berufsbildung und Mittelschule Nidwalden (2021b): Schulerhebung 2021, URL: <https://www.netwalden.ch/news-reader/schulendumfrage-2021.html> [28.07.2021]

Amt für Berufsbildung und Mittelschule Nidwalden (2020): Lehraufsicht, URL: <https://www.netwalden.ch/beratung-und-begleitung.html> [05.10.2020]

Amt für Volksschulen und Sport (AVS) (2021): Einführung Lehrplan21, URL: <https://www.nw.ch/amtschulesportdienste/4248> [23.07.2021]

Baer, N. et al. (2015): Profile von jungen IV-Neurentenbeziehenden mit psychischen Krankheiten [Bern: BSV]. Beiträge zur Sozialen Sicherheit, Forschungsbericht Nr. 19/15: www.bsv.admin.ch.

Berufsbildung.ch (2021): Rechtliche Grundlagen. Berufsbildungsgesetz. URL: https://www.berufsbildung.ch/dyn/bin/25855-25857-1-11130-11144-1-download-rechtliche-grundlagen_d_120625_formatiert.pdf [04.06.2021]

Berufsbildung.ch (2021a): Bildung von Berufsbildner/innen in Lehrbetrieben, URL: <https://zh.berufsbildung.ch/dyn/25833.aspx> [23.07.2021]

Berufs- und Studienberatung Nidwalden (2021): Willkommen bei der Berufs- und Studienberatung Nidwalden, URL: <https://www.netwalden.ch/startseite.html> [23.07.2021]

Berufs- und Studienberatung Nidwalden (2021a): Berufswahl-Fahrplan Nidwalden, URL: https://www.netwalden.ch/files/BSB/Berufswahlfahrplan2020_Neu.PDF [07.04.2021]

BFS (2020): Lehrvertragsauflösung, Wiedereinstieg, Zertifikationsstatus – Ergebnisse zur beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) und mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ).

Bildungsdirektion Kanton Nidwalden (2021): Bildungsstatistik, Schuljahr 2020/21, URL: https://www.netwalden.ch/files/BSB/Bildungsstatistik_20_21_Web.pdf (nw.ch) [07.04.2021]

Bildungsdirektion Kanton Nidwalden (2021a): Lehrmittel und Drucksachen. Schuljahr 2021/22.

Bildungsdirektion Kanton Nidwalden (2021b): Schulerhebung 2021, URL: https://bwz.ch/files/BSB/Resultate_Schulerhebung_2021.pdf [29.07.2021]

Bildungsdirektion Kanton Nidwalden (2020): Schulendumfrage 2020, URL: https://www.netwalden.ch/files/BSB/Schulerhebung_2020.pdf [05.10.2020]

Bildungsdirektion Kanton Nidwalden (2020a): Orientierung in der Nidwaldner Bildungslandschaft. Informationsbroschüre über das Schulsystem im Kanton Nidwalden.

Bildungsdirektion Kanton Nidwalden (2019): Höheres Schuleintrittsalter, Schulblatt Nidwalden, 5. Juni 2019.

Bildungsregion Zentralschweiz (2015): Zweijährige berufliche Grundbildung. Mit Erfolg zum eidgenössischen Berufsattest EBA.

Cassée, K. (2010): Kompetenzorientierung: Eine Methodik für die Kinder- und Jugendhilfe. Ein Praxisbuch mit Grundlagen, Instrumenten und Anwendungen (2., überarb. Aufl.). Bern: Haupt.

Deppierraz, R., Laganà, F. und Rudin, A. (2017): Lehrvertragsauflösung, Wiedereinstieg, Zertifikationsstatus. Resultate zur dualen beruflichen Grundbildung (EBA und EFZ), 2017. Bundesamt für Statistik.

Deutscheschweizer Erziehungsdirektoren-Konferenz (D-EDK) (2016): Berufliche Orientierung. Bedeutung und Zielsetzung. URL: <https://nw.lehrplan.ch/index.php?code=e|13|2> [23.07.2021]

Egloff, E. und Jungo D. (2009): Berufswahltagbuch. Schulverlag Plus.

Elbe, M. (2016): Sozialpsychologie der Organisation, Springer-Verlag, Berlin, Heidelberg.

Fibbi, Rosita, Bülent Kaya und Piguët Etienne (2003). Le passeport ou le diplôme? Etudes des discriminations à l'embauche des jeunes issus de la migration. Rapport de recherche 31 du Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population. Neuchâtel: SFM.

Flammer, L. (2016): Jugendliche mit Rucksäcken. St. Galler Tagblatt online. Gefunden unter <http://www.tagblatt.ch/ostschweiz/ostschweiz/tb-os/Jugendliche-mit-Rucksaecken;art120094,4546252> [29.07.2021]

Flammer, A. und Alsaker F. D. (2002): Entwicklungspsychologie der Adoleszenz. Die Erschliessung innerer und äusserer Welten im Jugendalter. Bern: Huber.

Fritschi, T., Bannwart, L., Hümbelin, O. und Frischknecht, S. (2012): Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit mit Fokus auf Validierung und Ausbildungsabbrüche. Schlussbericht im Auftrag von Travail.Suisse. Bern: Berner Fachhochschule.

Häfeli, K., Hofmann, C., Duc, B. und Lamamra N. (2019): Situation der Lernenden und Bewältigung von Übergängen im niederschweligen Ausbildungsbereich (LUNA), Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik HfH und Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB (Hrsg.)

Herzog, W., Neuenschwander, M. P. und Wannack, E. (2004): In engen Bahnen: Berufswahlprozess bei Jugendlichen, Nationales Forschungsprogramm Bildung und Beschäftigung, NFP Nr. 43, Bern.

Hofmann, C. et al. (2016): Lernende in Übergangssituationen im niederschweligen Ausbildungsbereich (LUNA): Vorstudie, URL: https://www.hfh.ch/de/forschung/projekte/lernende_in_uebergangssituationen_im_niederschweligen_ausbildungsbereich_luna_vorstudie/ [23.07.2021]

Hofstetter, Daniel (2017): Die schulische Selektion als soziale Praxis. Aushandlungen von Bildungsentscheidungen beim Übergang von der Primarschule in die Sekundarstufe I, Weinheim: Beltz Juventa.

Hurrelmann, K. (2012): Jugendliche als produktive Realitätsarbeiter: Zur Neuausgabe des Buches «Lebensphase Jugend». In: Diskurs Kindheits- und Jugendforschung, Ausgabe 7, S. 89–100.

INSOS (2019): Dokumente zur Praktischen Ausbildung PrA nach INSOS, URL: <https://www.insos.ch/praktische-ausbildung/dokumentation/> [07.03.2019]

Job Energy (2019): Job-Energy-Angebot, URL: <https://www.jobenergy.ch/> [27.02.2019]

Job-vision ob-/nidwalden. Zentrum für berufliche Integration. Über uns. URL: <https://www.jobvision.ch/Ueber-uns/> [27.02.2019]

Jugend, Familie, Sucht Kanton Nidwalden (2021): Jugendberatung, URL: <https://www.nw.ch/sozialamtdienste/1172> [04.06.2021]

Kontaktstelle Arbeit ow/nw. Vermittlung von Langzeitstellensuchenden (2019): URL: <https://kontaktstellearbeit-ownw.ch/fuer-stellensuchende> [17.07.2019]

Kriesi, I. et al. (2016): «Bleiben? Gehen? Neu beginnen? Häufigkeit, Ursachen und Folgen von Lehrvertragsauflösungen», Trendbericht 1 des Schweizerischen Observatoriums für die Berufsbildung, Zollikofen: Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB.

Kriesi, I. (2015): Berufliche Grundbildung – Lehrvertragsauflösungen mit und ohne Wiedereinstieg, Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB, URL: <https://www.ehb.swiss/project/berufliche-grundbildung-lehrvertragsaufloesungen-mit-und-ohne-wiedereinstieg> [09.06.2021]

Lamamra, N. und Masdonati, J. (2008): Wer eine Lehre abbricht, hat dafür oft mehrere Gründe. In: Panorama, 6, S. 13–14.

LIFT – von der Schule in die Berufswelt, URL: <https://jugendprojekt-lift.ch/ueber-lift/> [05.10.2020]

Lüscher, A. (2017): Lehrabbrecher sind zu Niedriglohnarbeit verdammt, Schweizer Radio und Fernsehen SRF, URL: <https://www.srf.ch/news/schweiz/lehrabbrecher-sind-zu-niedriglohnarbeit-verdammt> [09.06.2021]

Mayring, Philipp (2000): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Forum Qualitative Sozialforschung, Band 1, Nr. 2.

Mey, Eva und Rorato, Miriam (2010): Jugendliche mit Migrationshintergrund im Übergang ins Erwachsenenalter – eine biographische Längsschnittstudie. Schlussbericht zuhanden des Praxispartners Bundesamt für Migration, Luzern.

Meyer, T. (2018): Von der Schule ins Erwachsenenleben: Ausbildungs- und Erwerbsverläufe in der Schweiz, Universität Bern.

Nägele, C. und Neuenschwander, M. P. (2015): Passt der Beruf zu mir? Determinanten und Konsequenzen wahrgenommener Passung mit dem Lehrberuf beim Übergang in die Berufsbildung. In: Häfeli, K., Neuenschwander M. P. und Schumann S. (Hrsg.): Berufliche Passung im Lebenslauf, S. 49–74). Wiesbaden: Springer VS.

Neuenschwander, M. P. et al. (2018): Institutionelle und kontextuelle Bedingungen der Berufsfindung und des Eintritts in die berufliche Grundbildung (WiSel II). Dokumentation der Welle 4, 2015/2016, Fragebogen für Schülerinnen und Schüler, Solothurn/Konstanz.

Neuenschwander, M. P. (2014): Selektionsentscheidungen beim Übergang in die Sekundarstufe I und in den Arbeitsmarkt im Vergleich. In: Neuenschwander, M. P. (Hrsg.): Selektion in Schule und Arbeitsmarkt, S. 63–98). Zürich: Rüegger.

Neuenschwander, M. P., Gerber, M., Frank, N. und Rottermann, B. (2012): Schule und Beruf. Wege in die Erwerbstätigkeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Neuenschwander, M. P. und Hartmann, R. (2011): Entscheidungsprozesse von Jugendlichen bei der ersten Berufs- und Lehrstellenwahl, Bildungsinstitut für Berufsbildung.

Neuenschwander, M. P. (2006): Entwicklungsanlass oder Entwicklungshemmer? Schulübergänge und Selbstkonzepte im Jugendalter. In: PH akzente, 13(3), S. 9–11.

Oerter, R. und Montada, L. (Hrsg.) (2008): Entwicklungspsychologie (6., vollständig überarbeitete Auflage). Weinheim: Beltz.

Pädagogische Hochschule Luzern (2018): Vorschlag für die Jahresplanung Lebenskunde (ERG und BO) – 3. Zyklus.

Quenzel, Gudrun (Hrsg.) (2010): Bildungsverlierer. Neue Ungleichheiten. VS Verl. für Sozialwissenschaften, S. 123–136.

RAV (2019): Für Arbeitnehmende, URL: <https://www.rav-ownw.ch/arbeitnehmer/> [13.05.2019]

RAV (2018): Nach der Schule – arbeitslos? Informationen für Jugendliche mit Schulaustritt. Mai 2018.

SBFI (2021): Berufliche Grundbildung, URL: <https://www.sbf.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/berufliche-grundbildung.html> [11.07.2021]

SBFI (2021a): Verordnung des SBFI über die berufliche Grundbildung Augenoptikerin/Augenoptiker mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ), vom 14. Juni 2021.

SBFI (2021b): Berufsbildungssteuerung und Berufsbildungspolitik, Verbundpartnerschaft, URL: <https://www.sbf.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und--politik/verbundpartnerschaft.html> [03.08.2021]

SBFI (2020): Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen 2020.

Schmid, E. und Kriesi, I. (2016): Indikatoren zu Verläufen in der beruflichen Grundbildung. Berechnung einer Lehrvertragsauflösungsquote, einer Wiedereinstiegsquote, einer Erfolgsquote beim Qualifikationsverfahren und einer Abbruchquote, EHB, Zollikofen.

Schmid, E. (2015): Lehrvertragsauflösungen – Immer belastend, meist befreiend. In: Panorama, Ausgabe 5, 2015, S. 8–9.

Schmid, E. (2008): Wie weiter nach der Lehrvertragsauflösung? Ergebnisse einer Längsschnittstudie im Kanton Bern. Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB, Ausgabe 6, S. 41–44.

Schuhmann, S. (2015): Von Auf- und Abbrüchen. URL: http://www.panorama.ch/dyn/3053.aspx?id_article=1523 [09.04.2019]

Schulpsychologischer Dienst Nidwalden (2018): Schulpsychologischer Dienst, URL: <https://www.nw.ch/spd/1084> [08.06.2021]

Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) (2021): Berufliche Orientierung. URL: <https://nw.lehrplan.ch/index.php?code=e|13|1> [09.06.2021]

Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) (2019): Bildungssystem Schweiz, URL: <http://www.edk.ch/dyn/14798.php> [01.03.2019]

Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) (2015): Übergang obligatorische Schule – Sekundarstufe II. Commitment-Erklärung, Bern.

Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung | Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SDBB) (2018): Wegweiser durch die Berufslehre, Bern.

SECO (2019): Jugendarbeitslosigkeit, URL: <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/arbeitslosigkeit/Jugendarbeitslosigkeit.html> [13.05.2019]

SECO (2018): Faktenblatt: Wie die Arbeitslosenversicherung junge Arbeitslose unterstützt, SECO (Hrsg.).

SECO (2016): Ein Leitfaden für versicherte Arbeitslosigkeit.

SKOS (2021): SKOS-Richtlinien. H: Praxishilfen. H.11: Junge Erwachsene in der Sozialhilfe.

Sozialamt Nidwalden (2016): Strategie 2017–2021. Gesundheitsförderung, Prävention und Integration.

Stalder, B. E. und Schmid, E. (2016): Lehrvertragsauflösung und Ausbildungserfolg – kein Widerspruch. Wege und Umwege zum Berufsabschluss, 1. Auflage.

Stalder, B. E. und Stricker, C. (2009): Traditionelle Arbeitstugenden sind nach wie vor zentral. In: Panorama, 12 (5), S. 13–14.

Stalder, B. E. und Schmid, E. (2006): Lehrvertragsauflösungen, ihre Ursachen und Konsequenzen, Ergebnisse aus dem Projekt LEVA. Bern. Bildungsplanung und Evaluation der Erziehungsdirektion.

Stübi, S. und Bielser, F. (2017): Ausbildung und berufliche Integration, Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI). In: Soziale Sicherheit, CHSS Nr. 3, 2017.

Stutz, H. et al. (2016): Bestandsaufnahme zur Bildungsbeteiligung von spät eingereisten Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Schlussbericht. Staatssekretariat für Migration (Hrsg.), Bern.

Universität Bern (2019): Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben, Beschreibung, URL: http://www.tree.unibe.ch/das_projekt/beschreibung/index_ger.html [06.03.2019]

Weber, M. (2005): Jugendarbeitslosigkeit – Analyse und Massnahmen zur Bekämpfung, URL: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Jugendliche_Arbeitsmarkt/die-volkswirtschaft--12-05---jugendarbeitslosigkeit---analyse-un.html [10.12.2019]

KANTON
NIDWALDENGESUNDHEITS- UND
SOZIALDIREKTIONGESUNDHEITSFÖRDERUNG UND
INTEGRATIONMarktgasse 3, Postfach 1244, 6371 Stans
Telefon 041 618 75 90, www.nw.ch

Checkliste für niederschwellige Zugänge zu Angeboten

Die Checkliste soll interessierten Fachpersonen helfen ihr Angebot in Bezug auf seine Niederschwelligkeit zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Nicht alle Kriterien sind für die unterschiedlichen Angebote (Beratung, Veranstaltung, Treff etc.) anwendbar. Deshalb sollen die relevanten Kriterien dem Angebot entsprechend ausgewählt werden.

Für eine bessere Übersichtlichkeit werden die Kriterien zur Niederschwelligkeit in die vier Abschnitte «zeitliche Aspekte», «räumliche Aspekte», «Struktur und Inhalt» und in «soziale Aspekte» unterteilt. Die Abschnitte sind jedoch nicht trennscharf, sondern teilweise eng miteinander verbunden.

Zeitliche Aspekte

<input type="checkbox"/> Öffnungs- und Durchführungszeit	Dauer und Häufigkeit sind den Bedürfnissen und Anforderungen der Zielgruppe angepasst
<input type="checkbox"/> Einfache Erreichbarkeit	Telefon, Mail, SMS, Chat, Zielgruppe direkt aufsuchend
<input type="checkbox"/> Verfügbarkeit	zeitnahe Termine, keine oder kurze Wartezeiten, 24 Stunden
<input type="checkbox"/> Zeitnahe Erinnerung	Mail, SMS, App, Telefon
<input type="checkbox"/> Schnupperangebote	

Räumliche Aspekte

<input type="checkbox"/> Bekanntmachung	geeignetes Medium, direktes Ansprechen
<input type="checkbox"/> Erreichbarkeit und Lage	Nähe zu Wohnort der Zielgruppe, aufsuchend, geringe Kosten und Zeit für Anreise, mit ÖV erreichbar, Fahrdienst, leicht zu finden
<input type="checkbox"/> Ausgestaltung Örtlichkeit	offen, transparent, mit Werten der Zielgruppe vereinbar, verschiedene Angebote vor Ort, einladende und zielgruppenspezifische Einrichtung
<input type="checkbox"/> Mobilität	rollstuhlgängig, kinderwagentauglich
<input type="checkbox"/> Angebot einer Kinderbetreuung	
<input type="checkbox"/> Online Angebot	überall abrufbar

Struktur und Inhalt

<input type="checkbox"/> Preis	kostenlos, finanzielle Tragbarkeit
<input type="checkbox"/> Anmeldeformalität	anonymer Zugang, keine Anmeldung nötig, keine Vorbedingungen, Vertrauensfördernd
<input type="checkbox"/> Anreiz	Gutschein
<input type="checkbox"/> Bekanntheit	geeignete Infokanäle verwenden, Multiplikatorinnen/Multiplikatoren einbeziehen
<input type="checkbox"/> Unbürokratisch	positives Image, keine Kontrolle
<input type="checkbox"/> Neutralität	Trägerschaft, Leitbild, Religion, Politik
<input type="checkbox"/> Transparenz	Möglichkeiten und Grenzen der Unterstützung aufzeigen, Datenschutz/Vertraulichkeit
<input type="checkbox"/> Information über das Angebot	zielgruppenspezifisch, verständlich, Social Media, übersetzte Infos
<input type="checkbox"/> Bedürfnisorientiert	auf die Themen/Wünsche/persönliche Verfassung der Zielgruppe ausgerichtet
<input type="checkbox"/> Mitgestaltung/Selbstbestimmung	flexible Zielsetzung
<input type="checkbox"/> Unverbindlichkeit	Kontaktaufbau als Ziel, nicht an Ziele oder Erfolge gebunden
<input type="checkbox"/> Förderung Kohärenzsinn	sinnhaft, verstehbar, handhabbar
<input type="checkbox"/> Vernetzung und Koordination	Triage, Angebote sind aufeinander abgestimmt, Förderketten
<input type="checkbox"/> Qualifikation, Flexibilität und Hintergrund der Mitarbeitenden	Ausbildung, Fremdsprachenkenntnisse, transkulturelle Kompetenz, Verfügbar für Einsätze am Abend/Wochenende

Soziale Aspekte

<input type="checkbox"/> Willkommenskultur	aktive Begrüssung, Personen miteinander in Kontakt bringen, familiäre, freundschaftliche Atmosphäre
<input type="checkbox"/> Freiwilligkeit	unverbindliche Besuche, offene Tür
<input type="checkbox"/> Multiplikatorinnen/Multiplikatoren, Peer to Peer	Mund zu Mund Propaganda, gezielte Unterstützung um Zugang zu finden, Begleitung zum Angebot
<input type="checkbox"/> Offenheit	unvoreingenommen, respektvoll, bewusster Umgang mit eigenen Sichtweisen und persönlichen Werten, nicht stigmatisierend, reflektiertes Kulturverständnis
<input type="checkbox"/> Haltung	ressourcenorientiert, wertschätzend, auf Augenhöhe, Nähe und Distanz
<input type="checkbox"/> Alltags- und Bedürfnisorientiert	Mitgestaltung, Selbstbestimmung
<input type="checkbox"/> Vertraulichkeit/Verschwiegenheit	geschützter Rahmen, Anonymität möglich
<input type="checkbox"/> Verständlichkeit	einfache Sprache, Fremdsprache, Dolmetschende/ Vermittelnde, transkulturelle Kompetenz

Quellen:

Bundesamt für Sozialversicherungen BSV (2014). Jugend und Gewalt.ch. Factsheet. Präventionsangebote für alle Familien.

Fachverband Sucht (2014). Expertise zum Thema «Schwer erreichbare Zielgruppen».

Hochschule Luzern (2016). Projektbericht. Erforschung der zentralen Faktoren der Niederschwelligkeit für die Beratungsangebote der Caritas Aargau

Mayrhofer, Hemma (2012). Niederschwelligkeit in der sozialen Arbeit. Funktionen und Formen aus soziologischer Perspektive. Wiesbaden: Springer VS

Stans, 30. Januar 2018