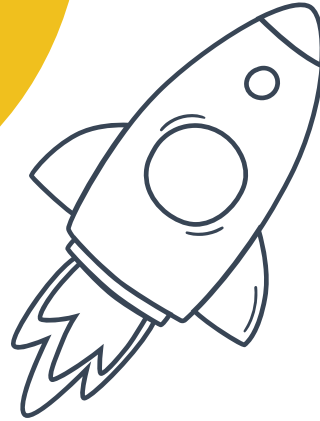


WHITE PAPER

ATTRAKTIVE LEHRBETRIEBE DER ZUKUNFT

Was die Generation Alpha erwartet –
und was die Unternehmen heute
verändern müssen



UM WAS GEHT ES?

Die Arbeitswelt verändert sich zunehmend, ebenso wie die Erwartungen junger Menschen an ihre Ausbildung. Die Generation Alpha wächst in einem digitalen Umfeld auf und bringt neue Anforderungen an Lern- und Arbeitsformen mit. Seit Sommer 2025 sind die Ersten dieser Generation in die Berufslehre und somit den Arbeitsmarkt eingetreten. Dadurch stehen Unternehmen vor neuen Herausforderungen, aber auch Chancen in der Berufsbildung. Für Lehrbetriebe ergibt sich daraus die Aufgabe, ihre Rolle kontinuierlich weiterzuentwickeln, um auch künftig qualifizierte Lernende zu gewinnen, zu fördern und langfristig an das Unternehmen zu binden.

WER SIND WIR?

Als Kompetenzzentrum für Berufsbildung der Wirtschaftskammer Baselland engagieren wir uns mit Leidenschaft und Fachkompetenz für die duale Berufsausbildung. Dabei begleiten und fördern wir junge Menschen gezielt auf ihrem Weg zu einer erfolgreichen beruflichen Zukunft. In enger Zusammenarbeit mit Bildungsbehörden und Wirtschaftsverbänden leisten wir einen nachhaltigen Beitrag zur Stärkung der Berufsbildung.

Inhaltsverzeichnis

WHITE PAPER

01

Einleitung

02

Berufswahl im Wandel

03

Generation Alpha und ihre Erwartungen an die Arbeitswelt

- Berufswahl aus Sicht der Generation Alpha
- Erwartungen an Lehrbetriebe

04

Attraktiver Lehrbetrieb der Zukunft

- Kultur & Arbeitsklima: Wertschätzung, Vertrauen, Team
- Ausbildung neu denken: praxisnah, individuell, verantwortungsvoll
- Betreuung als Schlüssel: Coaching statt Kontrolle
- Perspektiven aufzeigen: Sinn, Beitrag und Entwicklung

05

Handlungsempfehlungen

- Generation Alpha aktiv einbeziehen und verstehen
- Praxisnahes und individuelles Lernen
- Beziehung stärken
- Sinn vermitteln
- Neue Technologien sinnvoll integrieren

06

Best Practices: Genossenschaft Migros Basel

07

Fazit

01 | Einleitung

Schon heute kämpfen viele Unternehmen mit sinkenden Bewerberzahlen in der Berufsbildung, was den bestehenden Fachkräftemangel zusätzlich verschärft. Steigende Ansprüche der Jugendlichen an Sinnhaftigkeit, Flexibilität, zeitgemässe Technologien und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten tragen wesentlich zu dieser Entwicklung bei. Attraktive Lehrbetriebe der Zukunft sind deshalb nicht nur ein „Nice-to-have“, sondern ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Wer die Erwartungen der Generation Alpha versteht und frühzeitig darauf reagiert, sichert sich langfristig motivierte Fachkräfte und bleibt als Arbeitgeber relevant.

Dieses White Paper wird zusätzlich durch praktische Einblicke der Genossenschaft Migros Basel ergänzt. Als einer der grössten Ausbildungsbetriebe der Region bietet sie konkrete Beispiele dafür, wie Unternehmen bereits heute auf die Erwartungen der Generation Alpha reagieren und moderne Berufsbildung aktiv gestalten. Die entsprechenden Einblicke sind durch eine gelbe Markierung am linken Rand gekennzeichnet und ergänzen die theoretischen Inhalte um eine betriebliche Perspektive.

02 | Berufswahl im Wandel

Die Berufswahl hat sich in den letzten Jahren stark verändert und ist heute von neuen Dynamiken geprägt. Einerseits steigen die Erwartungen der Arbeitgeber an die Bewerbenden: Neben schulischen Leistungen werden vermehrt auch Selbstständigkeit, digitale Kompetenzen, Sozialverhalten und Motivation vorausgesetzt. Jugendliche sollen früh wissen, was sie wollen, und sich gezielt auf eine zunehmend anspruchsvolle Arbeitswelt vorbereiten.

Andererseits haben auch die Jugendlichen selbst höhere Erwartungen an ihren Beruf und ihren Arbeitgeber. Sie suchen nicht nur Sicherheit, sondern auch Sinn, Entwicklungsmöglichkeiten, ein gutes Arbeitsklima und eine ausgewogene Work-Life-Balance. Ein Beruf soll zu den eigenen Werten passen und persönliche Entfaltung ermöglichen.

Zusätzlich wird die Berufswahl heute stark von externen Einflüssen geprägt – insbesondere durch Social Media. Plattformen wie TikTok oder Instagram vermitteln bestimmte Berufsbilder und Images, die die Wahrnehmung von Berufen beeinflussen. Dadurch gewinnen Image und Sichtbarkeit von Unternehmen zunehmend an Bedeutung.

Insgesamt zeigt sich: Die Berufswahl ist komplexer geworden. Sie entsteht im Spannungsfeld zwischen steigenden Anforderungen, individuellen Erwartungen und äusseren Einflüssen – und stellt sowohl Jugendliche als auch Unternehmen vor neue Herausforderungen.

Die Migros Basel beobachtet insbesondere, dass sich Jugendliche heute bewusster mit ihrer beruflichen Zukunft auseinandersetzen. Themen wie langfristige Perspektiven, persönliche Entwicklung und ein passendes Arbeitsumfeld gewinnen zunehmend an Bedeutung. Gleichzeitig stellt die grosse Vielfalt an Berufen viele Jugendliche vor Herausforderungen bei der Entscheidung. Auch der Bewerbungsprozess hat sich verändert: Bewerbungen werden heute deutlich häufiger digital eingereicht und digitale Hilfsmittel sowie KI unterstützen Jugendliche zunehmend bei der Erstellung ihrer Unterlagen. Für Lehrbetriebe bedeutet dies, sich stärker sichtbar zu machen und Jugendlichen Orientierung im Berufswahlprozess zu bieten.

03 | Generation Alpha und ihre Erwartungen an die Arbeitswelt

Die Generation Alpha – geboren ab 2010 – ist die erste Generation, die vollständig in einer digitalen und zunehmend KI-geprägten Welt aufwächst. Digitale Technologien, Sprachassistenzsysteme und personalisierte Algorithmen gehören für sie selbstverständlich zum Alltag. Als sogenannte „AI Natives“ sind sie es gewohnt, Informationen schnell, visuell und jederzeit verfügbar zu erhalten. Dadurch entwickeln sie andere Lerngewohnheiten als frühere Generationen: Sie bevorzugen interaktive, praxisnahe und abwechslungsreiche Lernformen, bei denen sie aktiv eingebunden sind. Gleichzeitig wachsen sie in einer Welt auf, die stark durch Social Media, permanente Vernetzung und globale Krisen geprägt ist. Diese Einflüsse prägen nicht nur ihr Lernverhalten, sondern auch ihre Werte, Erwartungen und Zukunftsvorstellungen.

Neben den veränderten Lernformen zeigt sich deshalb auch ein deutlicher Wertewandel. Die Generation Alpha legt grossen Wert auf Sinnhaftigkeit, persönliche Entwicklung und Mitgestaltung. Arbeit soll nicht nur Sicherheit bieten, sondern auch zu den eigenen Überzeugungen passen und persönlich erfüllend sein. Themen wie Nachhaltigkeit, Fairness, Diversität und mentale Gesundheit gewinnen zunehmend an Bedeutung. Gleichzeitig wird Flexibilität als selbstverständlich angesehen – sowohl in Bezug auf Arbeitszeiten als auch auf Arbeitsmodelle. Unternehmen und Lehrbetriebe stehen dadurch vor der Herausforderung, nicht nur moderne Ausbildungsformen anzubieten, sondern auch ein Arbeitsumfeld zu schaffen, mit dem sich junge Menschen identifizieren können.

Die Migros Basel beobachtet, dass Jugendliche ihre Erwartungen heute deutlich klarer formulieren als frühere Generationen. Besonders wichtig sind ihnen ein respektvoller Umgang auf Augenhöhe, Wertschätzung sowie eine gute Balance zwischen Arbeit und Freizeit. Auch flexible Arbeitszeiten und ein abwechslungsreicher Berufsalltag gewinnen zunehmend an Bedeutung.

Digital Natives

Die Generation Z wird häufig als „Digital Natives“ bezeichnet, da sie mit Internet, Smartphones und Social Media aufgewachsen ist. Digitale Technologien gehören für sie selbstverständlich zum Alltag und prägen Kommunikation, Lernen und Freizeit.

AI Natives

Die Generation Alpha gilt zunehmend als „AI Natives“, da sie zusätzlich mit künstlicher Intelligenz, Sprachassistenten und personalisierten Algorithmen aufwächst. KI wird von jungen Jahren an als normaler Bestandteil des Alltags erlebt und beeinflusst Lernen, Informationsbeschaffung und Kommunikation.

Kurzvergleich

Generation Z – Digital Natives

- Mit Internet & Social Media aufgewachsen
- Digitalisierung prägt den Alltag
- Nutzt digitale Technologien selbstverständlich
- Fokus auf digitale Vernetzung

Generation Alpha - AI Natives

- Mit KI & intelligenten Systemen aufgewachsen
- KI prägt Alltag, Lernen und Kommunikation
- Erwartet intelligente und personalisierte Technologien
- Fokus auf digitale Vernetzung & KI-Unterstützung

Berufswahl aus Sicht der Generation Alpha

Die Berufswahl gestaltet sich für die Generation Alpha zunehmend komplex. Einerseits eröffnet die moderne Arbeitswelt eine grosse Vielfalt an Möglichkeiten, andererseits verändern sich Berufe ständig durch Digitalisierung, künstliche Intelligenz und gesellschaftliche Entwicklungen. Dadurch wird es schwieriger, langfristige Entscheidungen zu treffen, da heute oft noch unklar ist, wie einzelne Berufe in einigen Jahren aussehen werden. Im Unterschied zur Generation Z wächst die Generation Alpha bereits mit KI-Technologien auf und erlebt schon früh, wie künstliche Intelligenz Arbeitsprozesse und Berufsbilder verändert.

Auch Image und digitale Sichtbarkeit beeinflussen die Wahrnehmung von Berufen zunehmend. Unternehmen müssen sich deshalb nicht nur als Ausbildungsort, sondern auch als attraktive und moderne Arbeitgeber präsentieren.

Erwartungen an Lehrbetriebe

Für Lehrbetriebe bedeutet dies einen grundlegenden Wandel. Die Generation Alpha erwartet mehr als eine klassische Ausbildung – sie sucht ein Umfeld, in dem sie sich entwickeln, einbringen und wohlfühlen kann.

- **Sinn & Identifikation:** Die Arbeit soll als sinnvoll erlebt werden und mit persönlichen Werten übereinstimmen.
- **Entwicklungsmöglichkeiten:** Klare Perspektiven, Weiterbildungsmöglichkeiten und individuelle Förderung sind zentral.
- **Mitgestaltung:** Jugendliche möchten ernst genommen werden, mitreden und aktiv zum Unternehmen beitragen.
- **Moderne Arbeitswelt:** Digitale Tools, innovative Arbeitsweisen und flexible Strukturen werden vorausgesetzt.

04 | Attraktiver Lehrbetrieb der Zukunft

Die Anforderungen an Lehrbetriebe haben sich in den letzten Jahren deutlich verändert. Der Wandel der Berufswahl, steigende Erwartungen der Jugendlichen sowie der Fachkräftemangel führen dazu, dass Unternehmen ihre Rolle als Ausbildungsbetrieb neu definieren müssen. Attraktive Lehrbetriebe der Zukunft zeichnen sich dabei nicht nur durch fachlich gute Ausbildung aus, sondern vor allem durch eine moderne Haltung gegenüber Lernenden und deren Bedürfnissen.

Kultur & Arbeitsklima: Wertschätzung, Vertrauen, Team

Ein entscheidender Faktor ist die Unternehmenskultur. Jugendliche achten heute stark auf das Arbeitsklima und darauf, wie sie im Betrieb behandelt werden. Eine wertschätzende Haltung, gegenseitiger Respekt und ein funktionierendes Team sind zentrale Voraussetzungen für eine erfolgreiche Ausbildung. Lernende möchten nicht nur „mitlaufen“, sondern sich als Teil des Unternehmens fühlen.

Gerade weil die Berufswahl in einem Umfeld von Unsicherheit und steigenden Anforderungen stattfindet, gewinnen solche Faktoren zusätzlich an Bedeutung. Studien zeigen, dass Jugendliche ihre Entscheidung zunehmend unter anspruchsvolleren Bedingungen treffen und sich bewusst für Betriebe entscheiden, die ihnen Sicherheit und Unterstützung bieten. Ein positives Arbeitsklima wird damit zu einem klaren Wettbewerbsvorteil im Kampf um Nachwuchskräfte.

Ausbildung neu denken: praxisnah, individuell, verantwortungsvoll

Die klassische Ausbildung, bei der Lernende vor allem zuschauen und Anweisungen ausführen, entspricht immer weniger den Erwartungen der jungen Generation. Stattdessen wünschen sich Jugendliche praxisnahes Lernen, bei dem sie aktiv eingebunden sind und echte Aufgaben übernehmen.

Gleichzeitig wird die individuelle Förderung immer wichtiger. Lernende bringen unterschiedliche Stärken, Interessen und Lerntempi mit – darauf müssen Betriebe flexibel reagieren. Wer Lernenden Verantwortung überträgt und ihnen zutraut, eigene Aufgaben zu übernehmen, stärkt nicht nur ihre Kompetenzen, sondern auch ihre Motivation und Identifikation mit dem Beruf.

Die Migros Basel setzt gezielt auf praxisnahe Lernformen und Verantwortung im Berufsalltag. Besonders sichtbar wird dies im Lernendenprojekt zur Produktentwicklung. Dabei entwickeln Lernende aus verschiedenen Berufen gemeinsam ein neues Produkt – von der ersten Idee bis zur Markteinführung. Das Projekt wird im Kapitel „Best Practice: Genossenschaft Migros Basel“ ab Seite 10 genauer vorgestellt.

Betreuung als Schlüssel: Coaching statt Kontrolle

Ein zentraler Erfolgsfaktor moderner Lehrbetriebe ist die Art der Betreuung. Während früher Kontrolle und klare Hierarchien im Vordergrund standen, entwickelt sich die Rolle der Berufsbildenden zunehmend hin zu einer coachenden Begleitung.

Lernende erwarten heute regelmässiges Feedback, Unterstützung bei Herausforderungen und eine offene Kommunikation. Sie möchten ernst genommen werden und auf Augenhöhe angesprochen werden. Eine solche Betreuung fördert Selbstständigkeit und stärkt das Vertrauen zwischen Lernenden und Betrieb. Gleichzeitig hilft sie, Unsicherheiten im Berufswahlprozess zu reduzieren und die Lernenden gezielt zu fördern.

Im Lernendenprojekt Produktentwicklung der Migros Basel wird bewusst auf eine coachende Begleitung gesetzt. Jedem Projektteam steht ein Coach zur Seite, der unterstützt, berät und bei Herausforderungen begleitet. Regelmässige Gespräche, offene Kommunikation und eine gute Fehlerkultur werden dabei als zentrale Erfolgsfaktoren angesehen.

Perspektiven aufzeigen: Sinn, Beitrag und Entwicklung

Ein weiterer zentraler Punkt ist die Frage nach dem „Warum“. Jugendliche möchten verstehen, welchen Beitrag ihre Arbeit leistet und welchen Sinn ihre Tätigkeit für das Unternehmen hat. Sie suchen Orientierung und möchten wissen, welche Möglichkeiten sich ihnen nach der Lehre eröffnen. Lehrbetriebe, die klare Perspektiven aufzeigen – sei es durch Weiterbildungsmöglichkeiten, interne Karriereschritte oder Einblicke in verschiedene Bereiche – können sich deutlich besser positionieren. Gerade in einer sich wandelnden Arbeitswelt, in der Berufe nicht mehr statisch sind, wird diese Orientierung immer wichtiger.

Mit dem Förderprogramm „Lernende mit Potenzial“ unterstützt die Migros Basel leistungsstarke Lernende gezielt bei ihrer Weiterentwicklung. Die Teilnehmenden absolvieren zusätzliche Einsätze in anderen Filialen, erhalten Einblicke ins Marketing und begleiten Führungspersonen im Arbeitsalltag. Nach erfolgreichem Abschluss erhalten sie direkt nach der Lehre die Möglichkeit, eine weiterführende Funktion im Unternehmen zu übernehmen. Ziel des Programms ist es, Nachwuchstalente frühzeitig zu fördern und langfristig im Unternehmen zu halten.

05 | Handlungsempfehlungen

Um den Anforderungen der Generation Alpha gerecht zu werden und langfristig als attraktiver Lehrbetrieb zu bestehen, braucht es konkrete Anpassungen in der Berufsbildung. Die folgenden Handlungsempfehlungen zeigen auf, wie Unternehmen ihre Ausbildung zukunftsorientiert gestalten können.

Generation Alpha aktiv einbeziehen und verstehen

Der erste Schritt besteht darin, die Bedürfnisse und Erwartungen der Generation Alpha ernst zu nehmen. Lehrbetriebe sollten den Austausch mit Jugendlichen aktiv suchen – beispielsweise durch Feedbackgespräche, Umfragen oder die Einbindung von Lernenden in Projekte. Wer versteht, wie junge Menschen denken, lernen und arbeiten möchten, kann seine Ausbildungsangebote gezielt darauf ausrichten.

Die Migros Basel empfiehlt Unternehmen, offen für neue Generationen zu bleiben und bestehende Arbeitsmodelle regelmässig zu hinterfragen. Lernende sollten ernst genommen, aktiv eingebunden und frühzeitig mit Verantwortung ausgestattet werden. Gerade Mitgestaltung und Vertrauen werden als wichtige Faktoren für Motivation und persönliche Entwicklung angesehen.

Praxisnahes und individuelles Lernen

Die Ausbildung sollte stärker praxisnah, flexibel und individuell gestaltet werden. Lernende wollen aktiv mitarbeiten, Verantwortung übernehmen und ihre eigenen Stärken einbringen. Moderne Ausbildungsmodelle setzen deshalb auf projektbasiertes Lernen, abwechslungsreiche Aufgaben und die Förderung individueller Kompetenzen. Ziel ist es, Lernen nicht nur als Pflicht, sondern als sinnvolle und motivierende Erfahrung zu gestalten.

Laut der Migros Basel fördern projektbasierte Lernformen nicht nur fachliche Kompetenzen, sondern auch Selbstständigkeit, Organisationsfähigkeit und Auftreten. Besonders die aktive Mitarbeit an realen Projekten motiviert Lernende und stärkt ihre Identifikation mit dem Unternehmen.

Beziehung stärken

Eine gute Beziehung zwischen Lernenden und Berufsbildenden ist ein zentraler Erfolgsfaktor. Anstelle von Kontrolle steht heute die Begleitung im Vordergrund. Offene Kommunikation und ein respektvoller Umgang schaffen Vertrauen und fördern die persönliche Entwicklung. Eine starke Beziehung erhöht zudem die Zufriedenheit und Bindung der Lernenden an den Betrieb.

Sinn vermitteln

Die Generation Alpha legt grossen Wert auf Sinnhaftigkeit. Lehrbetriebe sollten daher klar aufzeigen, welchen Beitrag die Arbeit der Lernenden zum Unternehmen und zur Gesellschaft leistet. Wenn Lernende verstehen, warum ihre Tätigkeit wichtig ist, steigt ihre Motivation und Identifikation mit dem Beruf deutlich. Transparenz und Einblicke in Zusammenhänge spielen dabei eine entscheidende Rolle.

Neue Technologien sinnvoll integrieren

Da die Generation Alpha digital aufgewachsen ist, sollten moderne Technologien gezielt in die Ausbildung integriert werden. Digitale Lernplattformen, interaktive Tools oder simulationsbasierte Trainings können das Lernen abwechslungsreicher und effizienter gestalten. Wichtig ist jedoch, dass Technologie sinnvoll eingesetzt wird und einen echten Mehrwert bietet – sie soll das Lernen unterstützen, nicht ersetzen.

06 | Best Practices: Genossenschaft Migros Basel

Die Genossenschaft Migros Basel zeigt mit verschiedenen Projekten und Förderprogrammen, wie moderne Berufsbildung heute gestaltet werden kann. Dabei stehen insbesondere Verantwortung, Mitgestaltung, persönliche Entwicklung und praxisnahes Lernen im Mittelpunkt. Die folgenden Beispiele verdeutlichen, wie Lernende aktiv eingebunden und gezielt auf die Anforderungen der zukünftigen Arbeitswelt vorbereitet werden.

Lernendenprojekt „Himbeer-Pluffin“ – Verantwortung von der Idee bis zum Verkauf



Bildquelle: Michelle Weber | Genossenschaft Migros Basel

Ein besonders praxisnahes Beispiel ist das Lernendenprojekt zur Produktentwicklung. Dabei entwickeln Lernende aus verschiedenen Lehrberufen gemeinsam ein neues Produkt – von der ersten Idee bis zur Einführung im Verkauf. Ziel des Projekts ist es, Lernende aktiv einzubinden, Verantwortung zu fördern und sie auf zukünftige Anforderungen in der Arbeitswelt vorzubereiten.

Im Jahr 2026 entstand so der sogenannte „Himbeer-Pluffin“ – eine Kombination aus Muffin und Plundergebäck. Lernende aus unterschiedlichen Bereichen arbeiteten gemeinsam an der Produktidee, organisierten Musterproduktionen, nahmen an Sortimentssitzungen teil, führten Kalkulationen durch und begleiteten die Markteinführung. Sie waren dadurch nicht nur in unterstützenden Rollen tätig, sondern aktiv in Entscheidungsprozesse eingebunden.

Besonders wertvoll am Projekt ist der hohe Praxisbezug. Die Lernenden übernehmen echte Verantwortung, arbeiten abteilungsübergreifend zusammen und erleben reale Herausforderungen aus dem Berufsalltag. Gleichzeitig sammeln sie wichtige Erfahrungen in Bereichen wie Organisation, Kommunikation, Präsentation und Projektmanagement. Laut Migros Basel stärkt dies nicht nur die fachlichen Kompetenzen, sondern auch Motivation, Selbstständigkeit und Identifikation mit dem Unternehmen.

Ein weiterer zentraler Bestandteil des Projekts ist die coachende Begleitung. Jedem Projektteam steht ein Coach zur Seite, der die Lernenden unterstützt und beratend begleitet. Offene Kommunikation, Vertrauen und eine gute Fehlerkultur werden dabei bewusst gefördert.

Für die Migros Basel bietet das Projekt nicht nur Vorteile für die Lernenden, sondern auch für das Unternehmen selbst. Neue Perspektiven, frische Ideen und die aktive Mitgestaltung durch junge Mitarbeitende tragen dazu bei, Prozesse weiterzuentwickeln und die Attraktivität als Lehrbetrieb zu stärken.

Programm „Lernende mit Potenzial“ – Nachwuchsförderung mit Perspektive



Bildquelle: Luzia Schmid-Zuberbühler | Genossenschaft Migros Basel

Neben praxisnahen Projekten setzt die Migros Basel auch gezielt auf die Förderung leistungsstarker Lernender. Das Programm „Lernende mit Potenzial“ richtet sich an Jugendliche im Detailhandel, die während ihrer Ausbildung besonders gute Leistungen zeigen.

Die ausgewählten Lernenden erhalten zusätzliche Entwicklungsmöglichkeiten und Einblicke in verschiedene Unternehmensbereiche. Dazu gehören unter anderem Einsätze in anderen Filialen, Einblicke ins Marketing sowie Begleitungen von Führungspersonen im Arbeitsalltag. Ziel ist es, den Lernenden frühzeitig Perspektiven aufzuzeigen und sie gezielt auf zukünftige Führungsaufgaben vorzubereiten.

Ein Beispiel dafür ist die Entwicklung von Shahd Akili, die sich innerhalb weniger Jahre von der Lernenden zur stellvertretenden Filialleiterin entwickelte. Durch das Förderprogramm konnte sie bereits während der Lehre zusätzliche Erfahrungen sammeln und früh Verantwortung übernehmen. Die Migros Basel sieht solche Programme als wichtigen Bestandteil ihrer Nachwuchsstrategie und möchte talentierte Lernende langfristig im Unternehmen halten.

Das Beispiel zeigt deutlich, wie wichtig Entwicklungsmöglichkeiten und klare Perspektiven für junge Menschen geworden sind. Gleichzeitig verdeutlicht es, dass moderne Berufsbildung heute weit über die reine Vermittlung fachlicher Inhalte hinausgeht. Lernende möchten gefördert, ernst genommen und aktiv in ihre berufliche Zukunft eingebunden werden.

Was andere Lehrbetriebe daraus lernen können

Die Praxisbeispiele der Migros Basel zeigen, dass attraktive Berufsbildung vor allem dort entsteht, wo Lernende aktiv eingebunden werden und Verantwortung übernehmen dürfen. Besonders wichtig sind dabei:

- praxisnahe und projektbasierte Lernformen
- Mitgestaltung und Eigenverantwortung
- coachende Betreuung statt reine Kontrolle
- klare Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten
- eine wertschätzende Unternehmenskultur

Damit wird deutlich: Moderne Berufsbildung bedeutet nicht nur Wissen zu vermitteln, sondern Lernende als wichtigen Teil des Unternehmens ernst zu nehmen und aktiv in die Arbeitswelt von morgen einzubinden.

07 | Fazit

Die Berufsbildung steht vor einem grundlegenden Wandel. Mit der Generation Alpha trat ab Sommer 2025 erstmals eine Generation in die Lehre ein, die vollständig digital und zunehmend KI-geprägt aufgewachsen ist. Ihre Erwartungen an Ausbildung, Arbeitsumfeld und Arbeitgeber unterscheiden sich deutlich von früheren Generationen. Sinnhaftigkeit, Mitgestaltung, persönliche Entwicklung, moderne Technologien und ein wertschätzendes Umfeld gewinnen zunehmend an Bedeutung. Gleichzeitig verändern Digitalisierung, künstliche Intelligenz und Social Media die Berufswahl und machen sie komplexer denn je.

Für Lehrbetriebe bedeutet dies: Eine gute fachliche Ausbildung allein reicht künftig nicht mehr aus. Attraktive Lehrbetriebe der Zukunft zeichnen sich durch eine moderne Unternehmenskultur, praxisnahe Lernformen, individuelle Förderung und eine coachende Begleitung aus. Jugendliche möchten nicht nur lernen, sondern aktiv mitgestalten, Verantwortung übernehmen und sich mit ihrem Ausbildungsbetrieb identifizieren können.

Ein besonderer Dank gilt der Genossenschaft Migros Basel für die praxisnahen Einblicke in ihre Berufsbildung. Die Beispiele zeigen eindrücklich, wie moderne Lehrbetriebe bereits heute Verantwortung, Mitgestaltung und individuelle Förderung aktiv in ihre Ausbildung integrieren – und damit wichtige Voraussetzungen schaffen, um auch für die Generation Alpha attraktiv zu bleiben.

Das wichtigste Take-away für Unternehmen lautet deshalb:

Lehrbetriebe müssen sich künftig genauso bei den Jugendlichen bewerben wie Jugendliche bei den Unternehmen. Wer attraktiv bleiben will, muss sichtbar, modern und nahbar sein – und Lernenden echte Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Unternehmen, die frühzeitig auf diese Veränderungen reagieren, schaffen nicht nur bessere Ausbildungsbedingungen, sondern sichern sich langfristig motivierte und qualifizierte Fachkräfte.

Quellen:

- <https://transfer.vet/worauf-jugendliche-bei-ihrer-ersten-berufswahl-achten/>
- <https://www.arbeitgeber.ch/klarsicht-wirtschaft/ein-land-mit-fachkraeftemangel-und-zunehmend-arbeitslosen-akademikern/>
- <https://dievolkswirtschaft.ch/de/2025/06/berufe-wandeln-sich/>
- <https://www.simon-schnetzer.com/wissen/generation-alpha>
- Genossenschaft Migros Basel