



Bienvenue à l'atelier 3

Réussir son apprentissage – comment faire ?

Berne, 27 novembre 2023

Freddy Moret

Responsable du secrétariat romand, suissetec

Nadia Lamamra

Prof. HEFP



HEFP

HAUTE ÉCOLE FÉDÉRALE
EN FORMATION
PROFESSIONNELLE

*L'excellence suisse
en formation professionnelle*

Le rôle et l'importance des formateurs et formatrices en entreprise

Prof. Dr^e Nadia Lamamra | nadia.lamamra@hefp.swiss

Bildungsoffensive Gebäude – Berne, 27 novembre 2023

Présentation des deux recherches

R1: Les formateurs et formatrices en entreprise, personnes-clefs de la socialisation professionnelle

Projet financé par le Fonds national suisse de la recherche scientifique (FNS)

- 80 entretiens avec personnes formatrices + observations *in situ* de 35 entreprises
- Analyses documentaires et statistique
- Suisse romande ; 2015-2019

- Comment devient-on FEE? Quelle est leur trajectoire?
- Quelle est leur quotidien (activités, contraintes) dans leur contexte organisationnel?
- A quoi les FEE forment-elles ou ils les jeunes? En quoi les socialisent-elles ou ils?

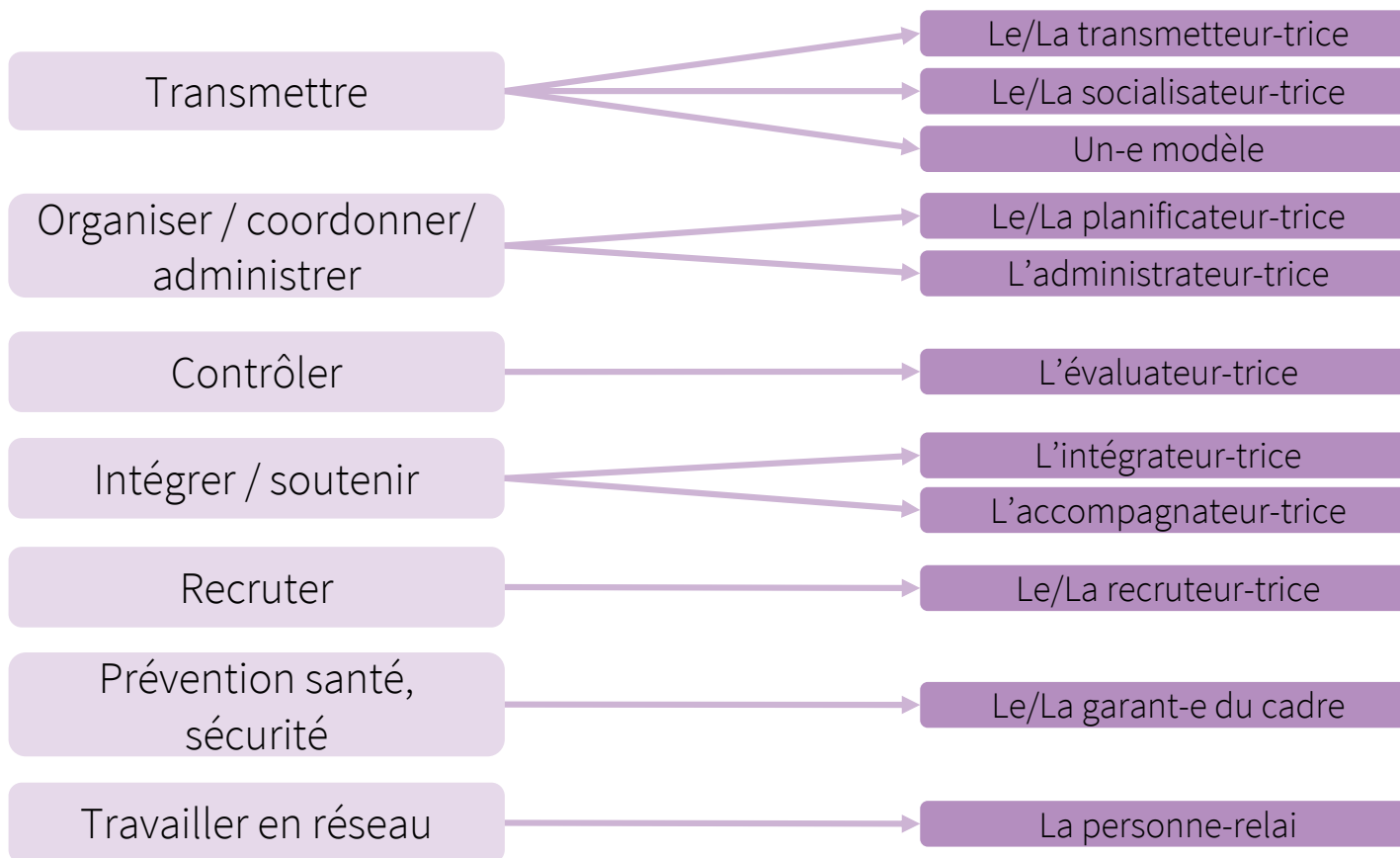
R2: Le quotidien et les besoins des formateurs et formatrices en entreprise

Projet mandaté par la Fondation TOP entreprises formatrices (TAB)

- 1^{er} volet : 200 entretiens avec FEE, employeurs/euses, apprenti-e-s + entretiens exploratoires avec Ortra
- 2^e volet : questionnaire en ligne, >5'000 personnes formatrices et employeurs/euses
- Suisse; 2021-2023

- Quels sont les thématiques de formations hors perfectionnement professionnel qui intéressent les FEE?
- Quelles modalités de formation sont privilégiées?
- Quelle disponibilité à se former ou à libérer les FEE?
- Y a-t-il des préférences selon les secteurs, tailles d'entreprise, etc.?

Tâches et rôles des formateurs et formatrices en entreprise



Reflètent différentes compétences



Compétences des formateurs et formatrices en entreprise

Compétences professionnelles I (métier)

Savoirs théoriques
Savoir-faire manuels
Expérience
Amour du métier
Sens des responsabilités
Capacité à prendre du recul

Compétences professionnelles II

Compétences de gestion et d'administration

Compétences sociales

Écoute, patience, empathie, enthousiasme
Disponibilité, accessibilité
Capacité à créer du lien, à communiquer, à transmettre le respect réciproque

Compétences pédagogiques

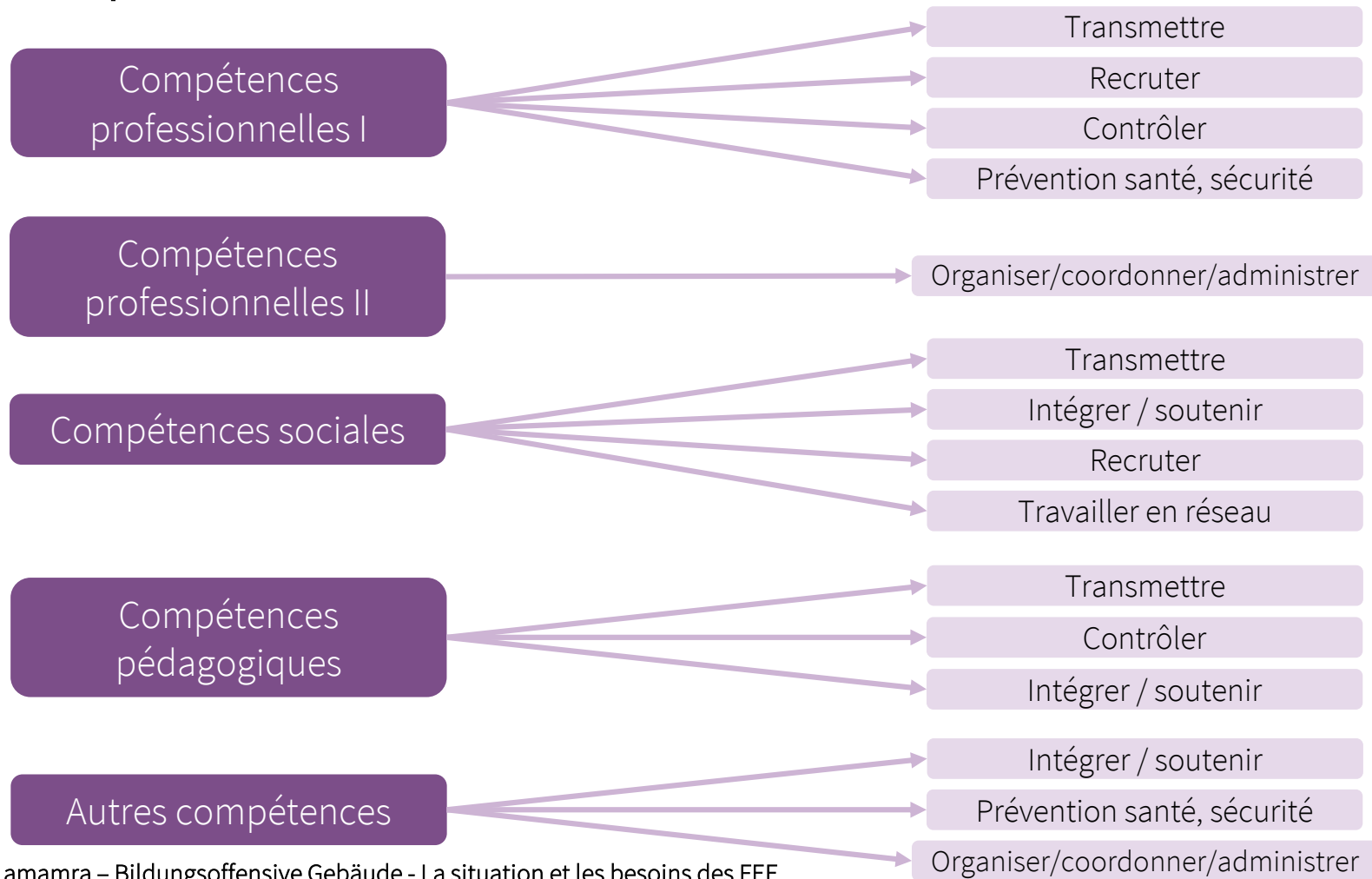
Savoir transmettre, expliquer, dégager du temps, motiver
Être disponible
Faire un accompagnement étayé
Trouver la bonne posture pédagogique et distance
Soutenir et accompagner

...

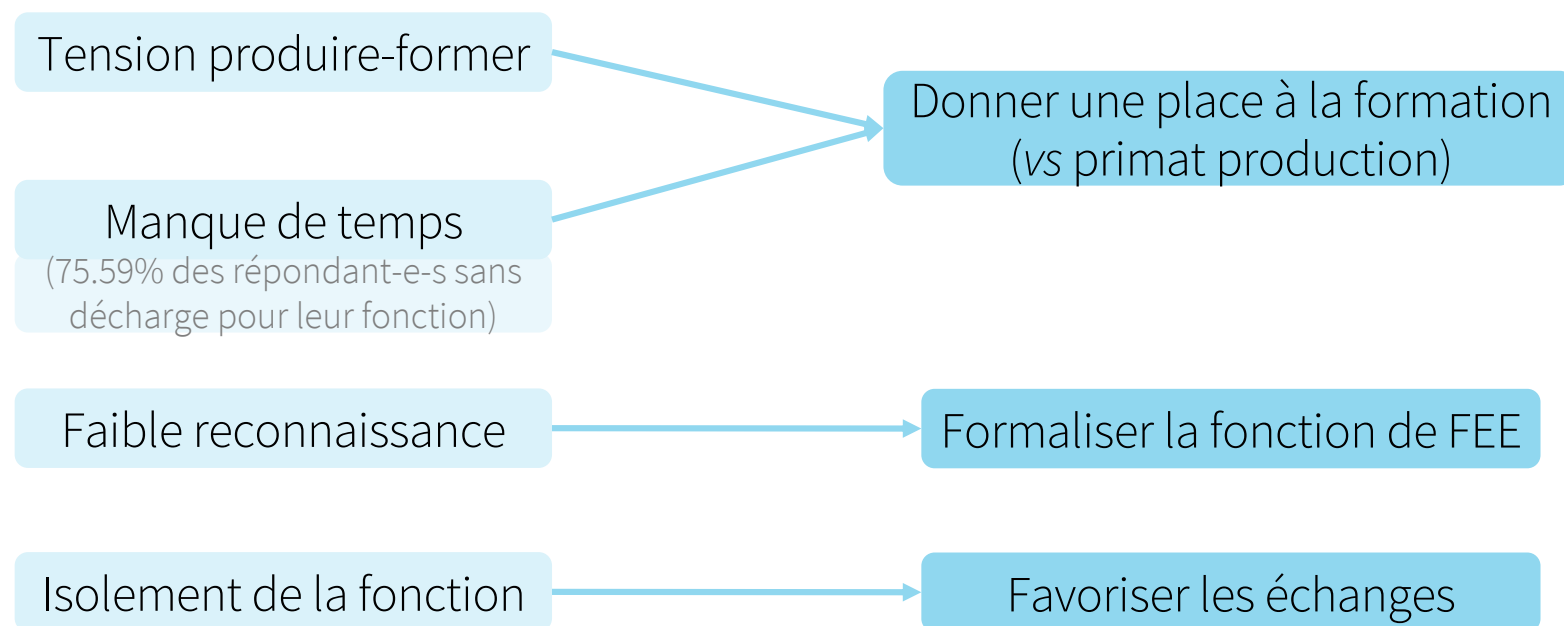
Autres

Savoirs spécifiques
Compétences managériales
Bonne santé mentale

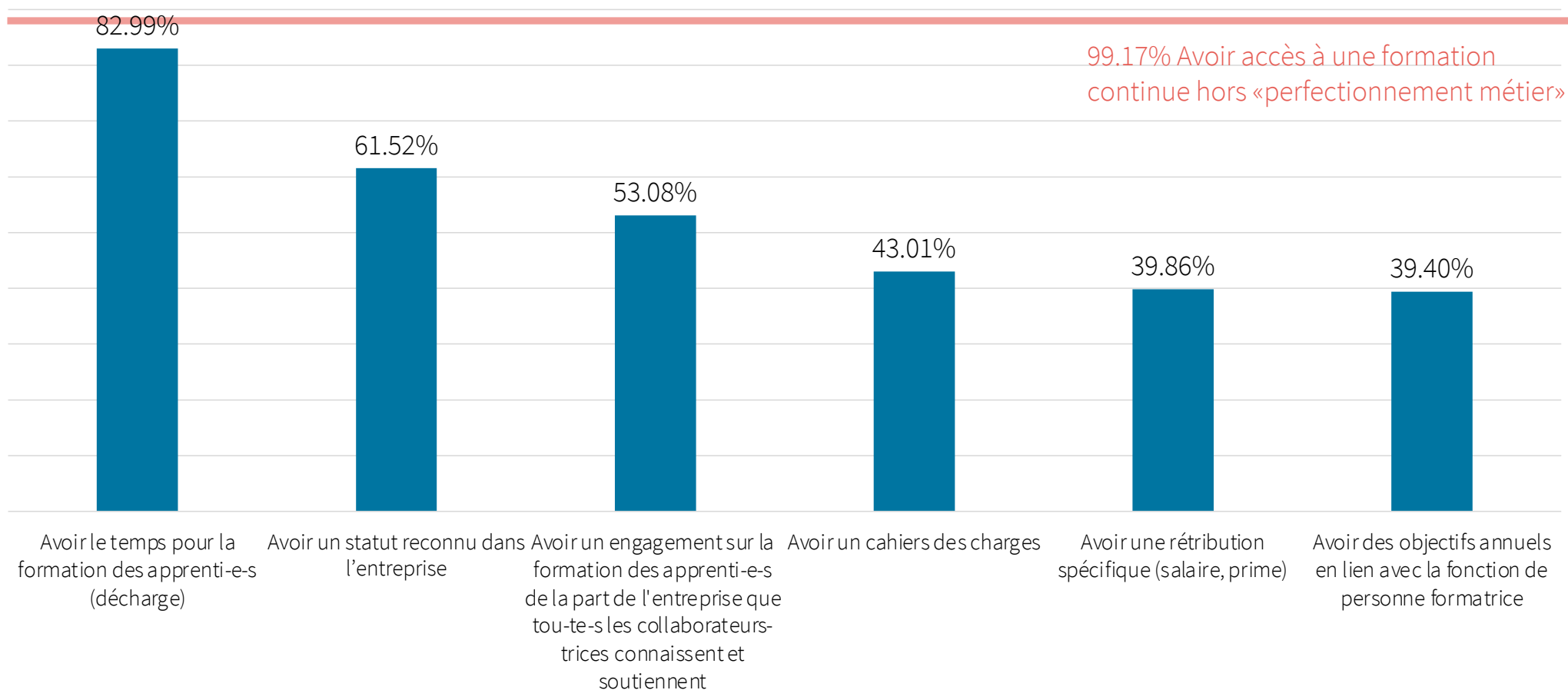
Compétences et tâches des formateurs et formatrices



Des conditions d'exercice des FEE aux conditions-cadres



Les conditions-cadres souhaitées par les FEE



En guise de conclusion

Les résultats mettent en avant que :

- Compte tenu de la multiplicité des tâches effectuées par les FEE, et les nombreux rôles qu'elles et ils endossent, une hétérogénéité de compétences sont nécessaires à l'exercice de la fonction (professionnelles, sociales, pédagogiques, etc.)
- Il s'agit de reconnaître la complexité de la fonction et le haut niveau de compétence nécessaire à son exercice
- Il s'agit de permettre aux FEE un accès plus aisé aux formations pédagogiques pour maintenir et développer les différentes compétences
- Derrières les conditions d'exercice apparaissent les conditions-cadres nécessaires à la fonction, notamment la nécessité de formaliser la fonction (statut, cahier des charges, objectifs);
- Le temps à disposition est omniprésent dans le discours des FEE, une des conditions-cadres est donc une décharge pour cette fonction;
- Le besoin de reconnaissance ne passe pas par la rémunération, mais par une reconnaissance statutaire et symbolique de la fonction, l'argent n'est donc pas l'aspiration première pour les FEE;
- Professionnaliser la fonction de FEE pour plus de reconnaissance et de meilleures conditions-cadres

En guise de conclusion

- Faut-il indemniser les FEE ?
 - **NON**, pas nécessairement, mais formaliser leur fonction: reconnaître statutairement la fonction (titre ou nom de fonction, cahier des charges, objectifs annuels en lien avec la formation)
 - La reconnaissance symbolique peut aussi passer par un droit élargi à la formation continue
- Comment une entreprise peut-elle vérifier que les FEE ont assez de temps?
 - Profiter des entretiens d'objectifs et d'évaluation pour discuter du temps nécessaire à la formation des apprenti-e-s, ré-évaluer régulièrement si cela est suffisant
 - S'engager en tant qu'entreprise pour une formation des apprenti-e-s de qualité
 - L'engagement de l'entreprise peut passer par une mise sur pied de conditions-cadres et par un soutien à la formation des FEE

« Pour être une bonne FEE, il faut avoir du temps à disposition »

Inès, responsable du secteur hôtelier-intendance et formatrice dans une moyenne entreprise publique sportive

«Alors, [dans ma fonction, je fais] de l'organisation, de la planification, de l'enseignement... de la collaboration avec d'autres entreprises externes, de la collaboration avec les écoles, avec l'office de l'orientation et de la formation professionnelle...»

Serge, électricien et responsable de formation dans une grande entreprise publique de distribution de ressources énergétiques

Merci de votre attention !

«...on m'a dit qu'ils voient positivement cette formation [...] j'aurais quand même pu la faire, mais sans le soutien de l'entreprise t'as une autre pression »

Jessika, responsable de magasin et formatrice dans une moyenne entreprise privée de commerce de détail

Thomas Rentsch

Geschäftsführer Stiftung TOP-Ausbildungsbetrieb

Mit Lernbegleitung gewinnen wir die
heutigen Jungen zu einem motivierenden
Miteinander im Betrieb

**Thomas Rentsch, Geschäftsführer
Stiftung TOP-Ausbildungsbetrieb**





SONNTAGSZEITUNG

Abo Auszubildende fehlen

Zum Lehrbeginn sind mehr als 12'500 Stellen noch unbesetzt

Blick

Jede fünfte Lehre wird abgebrochen



ÜBERBEHÜTETE KINDER

Publiziert 23. Mai 2023, 04:33

Schweizer Schulen sind überfordert mit Quengelkindern



SONNTAGSZEITUNG

Abo Bis zu 42 Prozent Durchfallquote

Wenn Lehrlinge reihenweise durch die Prüfung rasseln

TOP
Ausbildungsbetrieb



Fachkräftemangel in der Schweiz

Q1 2018	Q1 2018	Rang	Entwicklung
Q1 2017	Q1 2018 - Q1 2017		
Treuhandwesen	1	1	-
Techniker/innen	2	2	-
Ingenieurwesen	3	3	-
Humanmedizin und Pharmazie	4	4	-
Berufe der Informatik	5	5	+
Technische Zeichenberufe	6	6	+

Können wir es uns leisten über die Jugend zu jammern? Oder sollten wir nicht agieren? Und wie?

4 Erfolgsfaktoren für nachhaltige Ausbildung



1. Sich als Betrieb zu nachhaltiger Ausbildung bekennen und diese mit entsprechenden Strukturen umsetzen
2. Ausbilden im Kontext von Gesellschaft und Arbeitsmarkt
3. Die Generation Z und die Jugendlichen verstehen
4. Lernende zeitgemäss führen und begleiten
- Lernbegleitung anstatt Lehrmeisterei

1. Unser Versprechen an die Jugendlichen = unsere Leitlinien!



- erlebst du einen guten Start ins Berufsleben
- erwartet dich kein(e) Lehrmeister(in), sondern ein(e) Lernbegleiter(in)
- wirst du auf dem Weg zur selbständigen und eigenverantwortlichen Person begleitet
- **wirst du als Mensch wahrgenommen und gefördert**
- darfst du mitdenken und du wirst auf Augenhöhe behandelt
- kannst du dich entfalten und neue Stärken entdecken
- herrscht ein wertschätzendes Klima
- wachst du als Persönlichkeit
- erlebst du Lebensschule



«Miteinander zum Ziel»

Resultate Befragung von 5068 Betrieben

Berufsbildung **2030**
 Formation professionnelle
 Formazione professionale

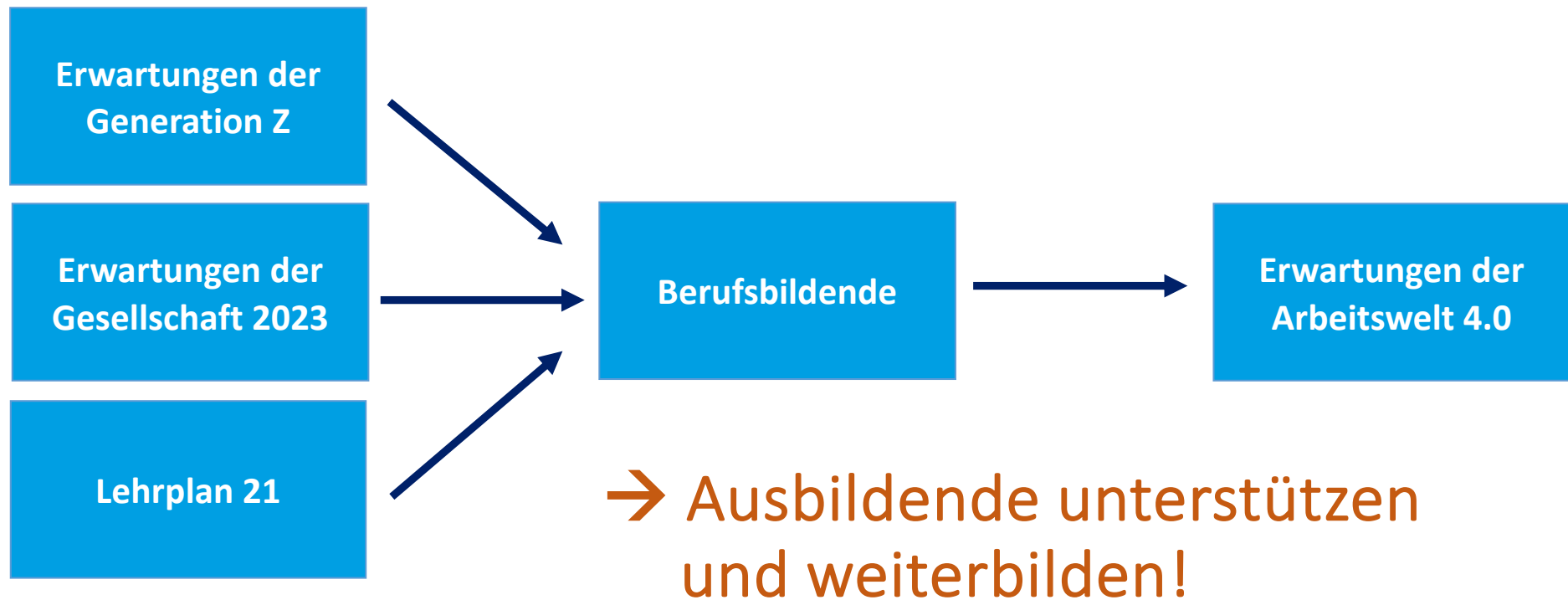
Rahmenbedingungen	Mitarbeiter	%
Ein Engagement des Unternehmens für die Ausbildung von Lernenden, das alle Mitarbeiter/innen kennen und unterstützen.	2690	53.08
Ein Pflichtenheft/einen Stellenbeschrieb haben	2180	43.01
Einen anerkannten Status im Unternehmen haben	3118	61.52
Zeit für die Ausbildung der Lernenden haben (Entlastung)	4206	82.99
Jährliche Ziele in Bezug auf die Funktion der Ausbilderin/des Ausbilders haben	1997	39.40
Eine bestimmte Vergütung (Gehalt, Bonus) haben	2020	39.86
Andere	114	2.25

Tabelle 7: Anzahl und prozentuale Anteile der Rahmenbedingungen, die für eine gute Ausbildung notwendig wären

<u>Entlastung</u>	<u>Mitarbeiter</u>	<u>%</u>
Nicht	3601	75.59
Ja	1163	24.41

Tabelle 8: Anzahl und Prozentsätze der Entlastungen, um auszubilden

2. Ausbilden im Kontext von Gesellschaft & Arbeitsmarkt



3. Die Generation Z und die Jugendlichen verstehen

DIE GEN Z ZU EIGENLEISTUNG BRINGEN



Bedürfnis nach Selbstverwirklichung



Streben nach Sinn & Inspiration



Flexibilität



Die Gen Z möchte für Visionen arbeiten,
nicht an Geschäftsplänen



Klare & kürzer gesteckte Zielvorgaben + Instant-Feedback

Quelle: Yannik
Blättler, Neoviso

4. Lernende zeitgemäss führen und begleiten - Lernbegleitung anstatt Lehrmeisterei



- Lernbegleiter sind zusammen mit den Lernenden ein **Team** und begleiten sie zum gemeinsam vereinbarten Ziel. Lernende übernehmen einen grossen Teil der Verantwortung für den Lernprozess und sich, weil sie damit auch ihre Ziele erreichen!
- **Menschen zu mögen und Empathie** sind die Basis für diese Rolle!
- **Individuen dort abholen, wo sie stehen** und dorthin begleiten, wo sie für die Arbeitsmarktfähigkeit sein müssen: Es geht um Entwicklungsbegleitung. **Erfolgserlebnisse arrangieren** ist eine Hauptaufgabe der Lernbegleitung.
- Das Team LN und LB betrachtet **Fehler als Lernchancen**, an denen man wächst und welche einen motivieren, besser zu werden!
- **Win-win** für Lernende und Betrieb: Gemeinsame Perspektiven als Ziel formulieren
- Anstatt ständigen Vormachen-Nachmachen **Raum für entdeckendes Lernen** und problemlösendes Lernen geben → nicht nur Mitarbeiter sondern auch Mitdenker sein!
- **Augenhöhe und gemeinsame Ziele mit unterschiedlichen Rollen verfolgen anstelle von Lehrmeisterei**

Sind unsere Erwartungen an die Jugendlichen realistisch? Was ist unsere Aufgabe?

Was wünscht sich ein Betrieb von Lernenden?

- Zuverlässigkeit (An Regeln halten, Pünktlichkeit, Verlässlichkeit)
- Sorgfalt
- Anstand
- Ehrlichkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- Lernbereitschaft
- Fähigkeit zur Selbstreflexion
- Engagement
- Flexibilität
- Stressbewältigung - Belastbarkeit
- Entscheidungsfähigkeit
- Eigenverantwortung
- Kundenorientierung

Mehrwert der Lernbegleitung

1. Teamspirit – gemeinsame Ziele – gemeinsamer Weg – Motivation
2. Wachsen lassen anstatt zurechtbiegen → schafft Identität
3. Mitdenken – Mitwirken – Selbstwirksamkeit – Sinnhaftigkeit
4. Kultur des Lernens und nicht der Schuldzuweisung: Fehler als Lernchancen
5. Individuelle Förderung
6. Hohe Selbstverantwortung der Lernenden
7. Win-Win
8. Erfolgserlebnisse, hohes Selbstbewusstsein, Mut Neues selbständig zu lösen → hohe Selbständigkeit und hohe Leistungsbereitschaft

TOP-Ausbildungsbetrieb ist für alle Betriebe da!



Instrument zur Entwicklung
und **Unterstützung** der
betrieblichen
Ausbildungsqualität

Gutes tun

und



Instrument zur
Sichtbarmachung der
gelebten Ausbildungsqualität

davon sprechen

*Einzigste Bedingung, ins
System einzusteigen, ist
der Wille, an der
gelebten
Ausbildungskompetenz
zu arbeiten!*

TOP
Ausbildungsbetrieb

**Neue Adresse ab 1. Januar 2024:
Geschäftsstelle TOP-Ausbildungsbetrieb**

Henzmannstrasse 20

4800 Zofingen

Tel. 062 745 02 20

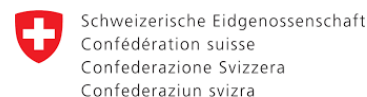
info@topausbildungsbetrieb.ch

***Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!***

www.topausbildungsbetrieb.ch



Berufsbildung **2030**
Formation professionnelle
Formazione professionale



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Staatssekretariat für Bildung,
Forschung und Innovation SBF



EHB

EIDGENÖSSISCHE
HOCHSCHULE FÜR
BERUFSBILDUNG

Schweizer Exzellenz in Berufsbildung



SBBK | CSFP |

GASTRO SUISSE

carrosserie suisse

HotellerieSuisse

Jardin Suisse

florist.ch

kv bern
Ihr Kompetenzzentrum
Votre centre de compétence



**majer
glpser**

Die Kreativen am Bau.

**holzindustrie schweiz
industrie du bois suisse**

Markus Lisebach

Leiter Qualitätssicherung Bildung, suissetec



**WIR, DIE
GEBÄUDETECHNIKER**

Projekt Bildungscoach

Nationale Netzwerktagung der Bildungsoffensive Gebäude

**WIR, DIE
GEBÄUDETECHNIKER**

Warum führt suissetec den Bildungskoach ein?

28 / 21



Florin Ayer
Allenwinden ZG

Janine Jander
Hinwil ZH

Philosophie

«Wenn du die **Ausbildungskultur** in der Gebäudetechnik-branchen **verbessern** willst, dann trommle nicht Gebäudetechniker/-innen zusammen, um Konzepte zu erstellen, Aufgaben zu vergeben und die Arbeit einzuteilen, sondern lehre die Gebäudetechniker/-innen die Sehnsucht nach genügend und sehr guten Gebäudetechniker/-innen.»

Wir, die Gebäudetechniker in Anlehnung an Antoine de Saint-Exupéry

Audit-Coaching Bildungscoach

Unter dem Begriff «Auditcoaching Bildungscoach» verstehen wir einen interaktiven, personenzentrierten Beratungs- und Begleitungsprozess, der auf die Ausbildungskultur des Unternehmens definiert ist.

Die Ansprechpartner des Bildungscoach sind **primär** die Betriebe, die Berufsbildner/-innen und die Ausbildungsverantwortlichen.

Es ist wichtig zu beachten, dass ein Coach kein Experte der Gebäudetechnik sein muss. Stattdessen bringt er seine Fähigkeiten im Bereich des Coachings ein.

Vision

In der Gebäudetechnikbranche wird eine gute und langfristig erfolgreiche Ausbildungskultur etabliert.



Mission

- Die Gebäudetechnikbranche verfügt bis im Jahr 2035 über genügend qualifiziertes Fachpersonal.
- Jeder Ausbildungsbetrieb bildet die Lernenden so aus, dass er sie nach der Lehre behalten will und erfolgreich einsetzen kann.



Grundsatz



Der Bildungscoach baut auf Freiwilligkeit und überzeugt durch gute Leistungen sowie den entsprechenden Resultaten.

Grundsätze Umsetzung

- Die suissetec Sektionen bestimmen den Bildungscoach und stellen ihn ein.
- Die suissetec Geschäftsstelle (Zentralverband) koordiniert die Weiterbildung der Bildungscoachs, verantwortet den Funktionsbeschreibung, organisiert den ERFA-Austausch, entwickelt und betreibt eine Datenbank für die Administration, Datenerfassung, Datenauswertung ...
- Die Qualitätssicherung der Audits und der Bildungscoachs wird durch die suissetec Geschäftsstelle (Zentralverband) wahrgenommen.

Kontinuierlicher Verbesserungsprozess

- Jede Sektion bestimmt selbst, auf welcher Stufe (basic oder advanced) sie einsteigen will und kann.
- Langfristiges Ziel: Bis im Jahr 2028 haben alle Sektionen die Umsetzungsvariante advanced – aus Überzeugung und weil es funktioniert.
- Kontinuierlicher Fortschritt:
 - Start im Jahr 2024
 - basic bis im Jahr 2024
 - advanced fakultativ

**WIR, DIE
GEBÄUDETECHNIKER**

Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec)
Auf der Mauer 11, Postfach, CH-8021 Zürich, +41 43 244 73 00, [suissetec.ch](https://www.suissetec.ch)



Beat Hanselmann

Leiter Bildung, Polybau



NACHHALTIGE BERUFSBILDUNG POLYBAU

VERBLEIB IM BERUFSFELD

LEHRVERTRAGSAUFLÖSUNG

Die verschiedenen Gespräche mit Bildungsfachleuten sowie die gewonnenen Erkenntnisse aus der gesamten Masterarbeit führen zu folgender Aussage:

Das Baugewerbe ist in grossem Masse für die gelungene Sozialisierung und Integration von schwierigen Jugendlichen oder Migranten verantwortlich. Dies wird weder gewürdigt noch unterstützt.

Quelle: Masterarbeit B. Hanselmann 2018

LEHRVERTRAGSAUFLÖSUNG

LVA Kohorte 2012-2016 / 2013-2017 / 2014-2018 / 2015-2019

	2012-2016			2013-2017			2014-2018			2015-2019		
	Total Lernende	Total LVA	LVA Quote	Total Lernende	Total LVA	LVA Quote	Total Lernende	Total LVA	LVA Quote	Total Lernende	Total LVA	LVA Quote
EFZ 3 Jahre												
Plattenleger/in EFZ	109	44	40.4	87	39	44.8	98	39	39.8	92	36	39.1
Gipser/in-Trockenbauer/in EFZ	102	38	37.3	105	40	38.1	76	41	53.9	80	44	55.0
Boden-Parkettleger/in EFZ	133	47	35.3	132	56	42.4	104	45	43.3	97	34	35.1
Montage-Elektriker/in EFZ	519	165	31.8	549	193	35.2	544	187	34.4	538	172	32.0
Maler/in	735	212	28.8	684	211	30.8	633	208	32.9	588	194	33.0
Metallbauer/in EFZ	445	125	28.1	457	111	24.3	380	124	32.6	388	111	28.6
Spengler/in EFZ	234	64	27.4	228	70	30.7	198	62	31.3	177	47	26.6
Schreiner/in EFZ	1'242	338	27.2	1125	296	26.3	1125	294	26.1	1081	305	28.2
Sanitärinstallateur/in EFZ	699	184	26.3	652	195	29.9	631	190	30.1	614	176	28.7
Maurer/in EFZ	950	249	26.2	889	235	26.4	784	192	24.5	717	177	24.7
Heizungsinstallateur/in EFZ	360	92	25.6	319	81	25.4	306	91	29.7	296	95	32.1
Polybauer/in EFZ	221	54	24.4	218	58	26.6	195	55	28.2	186	52	28.0
Gärtner/in EFZ	1001	243	24.3	879	174	19.8	834	191	22.9	752	173	23
Lüftungsanlagenbauer/in EFZ	38	9	23.7	29	*	*	35	12	34.3	32	15	46.9
Strassenbauer/in EFZ	263	51	19.4	251	33	13.1	223	26	11.7	213	30	14.1
Zimmermann/Zimmerin EFZ	952	163	17.1	906	185	20.4	820	180	22	814	196	24.1
Gleisbauer/in EFZ	53	9	17	32	5	15.6	41	6	14.6	39	4	10.3

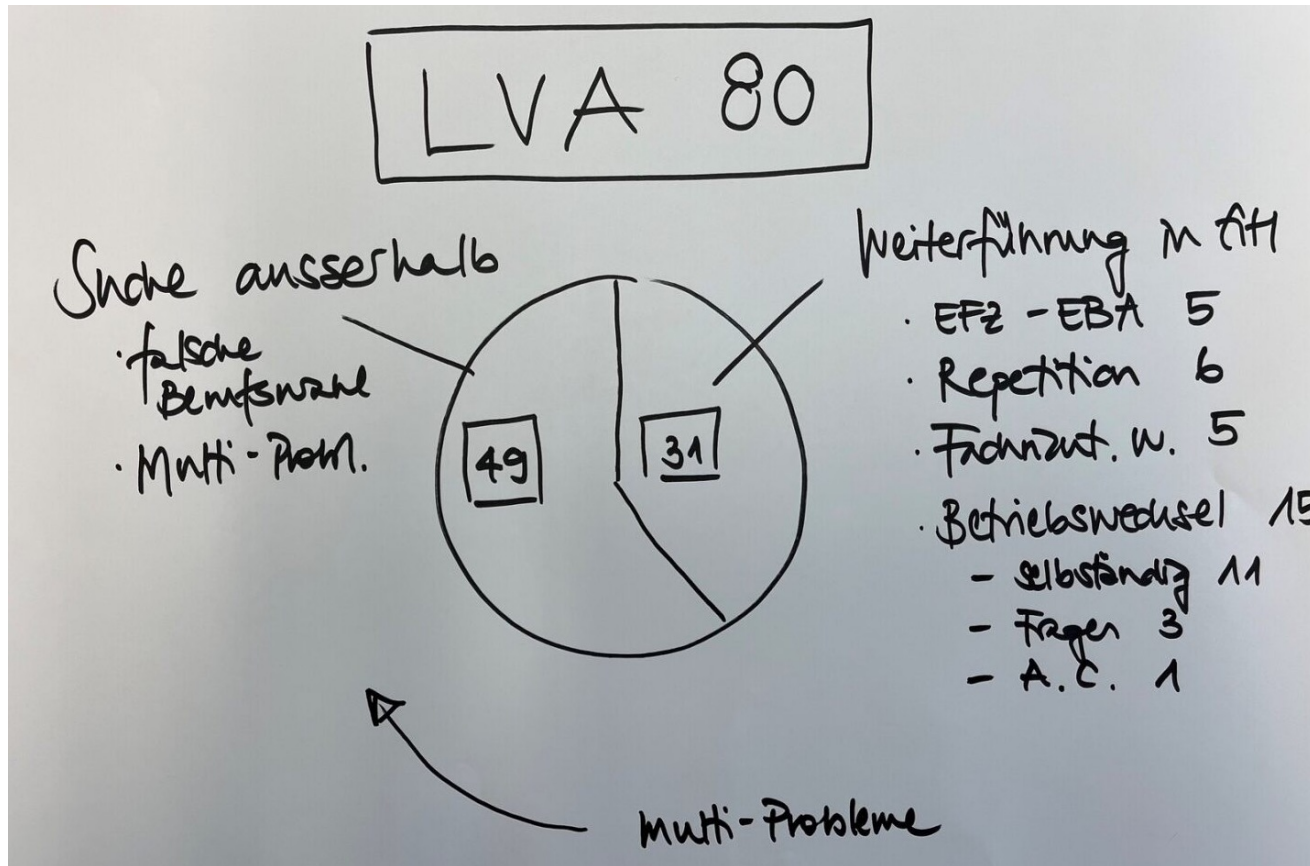
LEHRVERTRAGSAUFLÖSUNG

Ergebnis der Befragung von Lernenden und Berufsbildner

Ursachen	Werte Verursacher	Werte für Diagramm	Zusammengefasste Gründe
falsche Berufswahl	12 %	49 %	Berufswahl, schulische und persönliche Gründe
persönliche Probleme	17 %		
gesundheitliche Probleme	13 %		
schulische Probleme	7 %		
Probleme mit der Arbeit	6 %	23 %	Arbeits- und Ausbildungsbedingungen
Probleme mit Arbeitskollegen	11 %		
Probleme mit Ausbildner	6 %		
Probleme mit der Pünktlichkeit	13 %	28 %	Leistungen und Verhalten im Betrieb
Überforderung im Beruf	1 %		
Probleme mit dem Betriebsklima	6 %		
Unterschiedliche Erwartungshaltung	8 %		
Total	100 %		

Quelle: Masterarbeit LVA Beat Hanselmann 2018

LEHRVERTRAGSAUFLÖSUNG



Quelle: Schulsozialdienst Bildungszentrum Polybau Uzwil 2023

LEHRVERTRAGSAUFLÖSUNG

Das Baugewerbe ist in grossem Masse für die gelungene Sozialisierung und Integration von schwierigen Jugendlichen oder Migranten verantwortlich. Dies wird weder gewürdigt noch unterstützt.

Quelle: Masterarbeit B. Hanselmann 2018

VERBLEIB IM BERUFSFELD

Die Tabelle 9 zeigt, dass fast die Hälfte der 96 befragten Lernenden im dritten Lehrjahr ihren Lehrberuf nicht mehr wählen würde, wenn sie die Möglichkeit hätten

Tabelle 9: Kreuztabelle zu Ausbildungsjahr und mögliche Wiederwahl des Berufes

		Wenn du die Möglichkeit hättest den Lehrberuf nochmals auswählen zu dürfen, würdest du den gleichen nehmen, den du gerade ausübst?		
		Ja	Nein	Gesamt
In welchem Ausbildungsjahr (Lehrjahr) bist du zur Zeit?	1. Lehrjahr	41	11	52
	2. Lehrjahr	29	11	40
	3. Lehrjahr	53	43	96
Gesamt		123	65	188

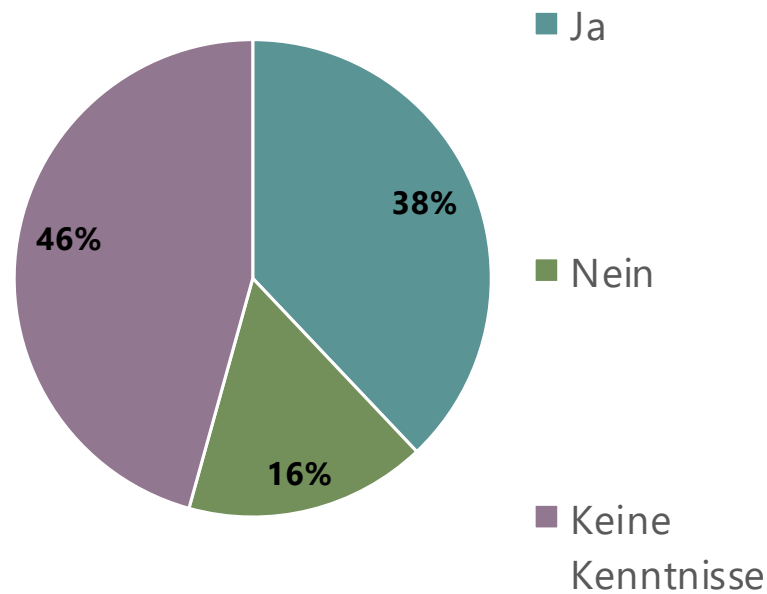
Quelle: Eine Analyse zwischen Ressourcen und Arbeitszufriedenheit von Lernenden der Berufe im Berufsfeld Gebäudehülle, Dragica Vrhovac 2023

QV-QUOTEN DEUTSCHSCHWEIZ

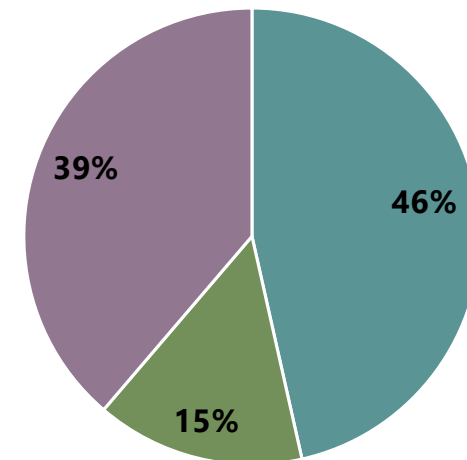
QV Jahr	alle Fachrichtungen	Abdichten	Dachdecken	Fassadenbau	Sonnenschutz	Gerüstbau
2019	19.55%	27.54%	18.37%	23.08%	5.56%	9.09%
2020	16.43%	14.04%	19.80%	46.67%	0.00%	0.00%
2021	24.86%	41.30%	20.69%	40.00%	6.25%	0.00%
2022	19.62%	18.18%	23.47%	12.50%	13.64%	16.67%
2023	26.18%	37.84%	29.29%	14.29%	14.29%	10%

VERBLEIB IM BERUFSFELD

Verbleib im Berufsfeld / Abschlussklassen 2016



Verbleib im Berufsfeld / Abschlussklassen 2017

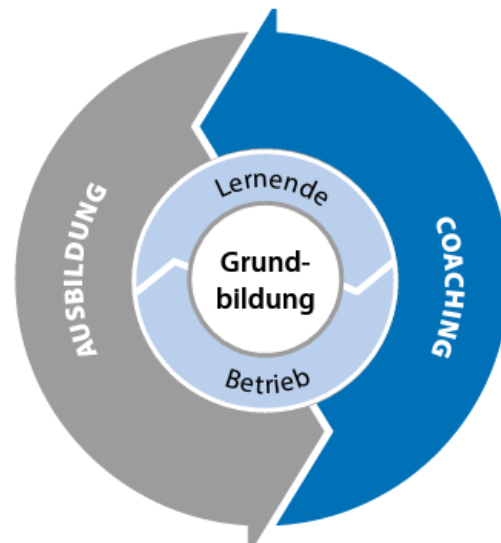


VERBLEIB IM BERUFSFELD

Die Berufsbildner fragen nicht nach Unterstützung

NACHHALTIGE BERUFSBILDUNG

ERFOLGREICH DURCH DIE LEHRZEIT



KOORDINATIONSTELLEN



LINDA HÖIN

linda.hoein@polybau.ch
079 254 03 63

COACHING

Wir suchen gemeinsam nach Lösungen bei Konflikten:

- Lernende werden in privaten und beruflichen Anliegen unterstützt
- Betriebe werden bei Anliegen mit Lernenden unterstützt



BEAT HANSELMANN

beat.hanselmann@polybau.ch
071 955 70 41

AUSBILDUNG

Wir unterstützen Betriebe berufspraktisch bei Themen wie:

- Ausbildungsprogramm
- Lerndokumentation
- Bildungsbericht
- Qualifikationsverfahren

VERBLEIB IM BERUFSFELD

Massnahmen:

- Berufsbildner befähigen besser auszubilden
- Praxisbildner befähigen besser auszubilden

- Es muss gelingen adressatengerechte Angebote anzubieten, welche besucht werden (Thema, Zeitaufwand, Kosten, Ort)
- Telefonische Umfrage bei den Berufsbildnern Dez. 23 bis Feb. 24

Schlüsselbotschaft

Schlüsselbotschaften Teil 1

- Eine handlungsorientierte Ausbildung soll angestrebt und auch gelebt werden (vgl. Beispiel der Strassenbauer/in).
- Es ist wichtig, die Ausbilder/innen darauf aufmerksam zu machen, sich Zeit für die Lernenden und deren Ausbildung zu nehmen.
- Angebote bereitstellen, damit die Ausbilder/in ihre Lernende besser ausbilden können, z.B. Ausbildungscoach.
- Es braucht keine spezifischen Zeitfenster, um die Lernenden auszubilden, dies soll «on the job» geschehen. Es braucht jedoch spezifische Zeitfenster, um das Gelernte zu besprechen, analysieren, bewerten etc.
- Die Zeit, die man hat, muss optimal genutzt werden (Gespräche während Autofahrt zur Baustelle, etc.).
- Es braucht mehr Unterstützung für die Ausbilder/innen, um die Jugendlichen zu verstehen.

Schlüsselbotschaften Teil 2

- Unternehmen müssen sensibilisiert werden, um zu verstehen, was es heisst und bedeutet, Lernende auszubilden.
- Die Leistung der Baubranche, Jugendlichen mit einem schwierigen oder Migrationshintergrund eine Chance zu geben, wird zu wenig gewürdigt.
- Es muss innerhalb der Branche mehr miteinander gearbeitet werden.
- Der Ausbildungscoach ist nicht nur für die «schlechteren» Unternehmen da, sondern insbesondere auch für jene, die bereits gut aufgestellt sind.
- Die guten Betriebe sollen besser gemacht und die ganze Branche so angehoben werden.
- Die Voraussetzungen, um Lernende ausbilden zu können, sind innerhalb der Branche nicht überall gleich → eine Anpassung ist in Arbeit.