



HEFP

HAUTE ÉCOLE FÉDÉRALE
EN FORMATION
PROFESSIONNELLE

*L'excellence suisse
en formation professionnelle*

Die Rolle der Berufsbildner-innen bei der Übergangsprozess ins Berufsleben

Prof. Nadia Lamamra | Responsable du champ de recherche «Processus d'intégration et d'exclusion»

nadia.lamamra@hefp.swiss

OrTra santé-social Fribourg | 3 avril 2025 | Grangeneuve

Als Input

Die Rolle der Berufsbildner-innen (BB) bei der Übergangsprozess

- BB sein: Arbeiten an Vertragsauflösungen, Übergang und Qualität in der Berufsbildung:
 - Erster Kontakt mit der Arbeitswelt, mit dem Unternehmen
 - BB spielen eine entscheidende Rolle bei der Betreuung, auch im Prozess, der zu einer Unterbrechung führt
 - Die Beziehungsdimension ist zentral bei den Gründen für eine Lehrvertragsauflösung und stark mit der Wissensvermittlung verbunden
 - Die Beziehung zur Ausbilderin bzw. zum Ausbilder ist entscheidend für den Wissenserwerb und die Qualität der Ausbildung.
 - Die Auszubildenden müssen viele Rollen übernehmen, die weit über die mit der Funktion verbundenen Rollen hinausgehen: Bezugsperson, Bezugs-Erwachsener, manchmal auch Elternfigur.
 - Eine wichtige Ressource im beruflichen Netzwerk, auch nach einem Abbruch.

→ Die BB sind das Kernelement beim Übergang zwischen Schule und Beruf...

Als Input

Zugang zur Funktion

Eigene Wahl	45%
Ernennung	13%
Gelegenheit	37%

Herausforderungen für die Praxis

Die Funktion würdigen, um
Personen zu gewinnen, die
die Funktion nicht selbst
gewählt haben

Als Input

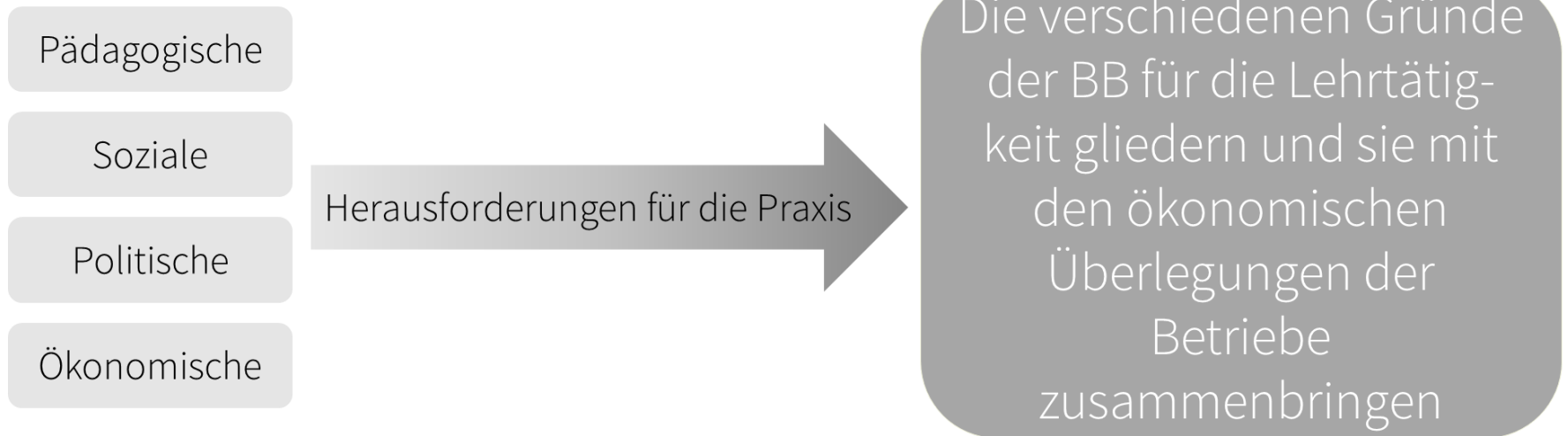
Zugang zur Funktion

«Am Anfang war es eine Belastung, es war nicht einfach, aber mit der Zeit lernte ich es [das Ausbilden] zu schätzen und jetzt mache ich es gerne.»

Michele, Automobildiagnostiker und Berufsbildner in einer mittelgrossen Garage (TAB)

Als Input

Gründe für die Lehrtätigkeit



Als Input

Gründe für die Lehrtätigkeit

«Zum Wissen beitragen, etwas übermitteln, das ist mir wichtig. Sieht man in ihren Augen, dass sie etwas verstanden haben, ist das wirklich ein Geschenk. Und es geht nicht nur um berufliches Wissen, es handelt sich auch um eine Lebensschule ...»

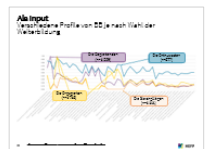
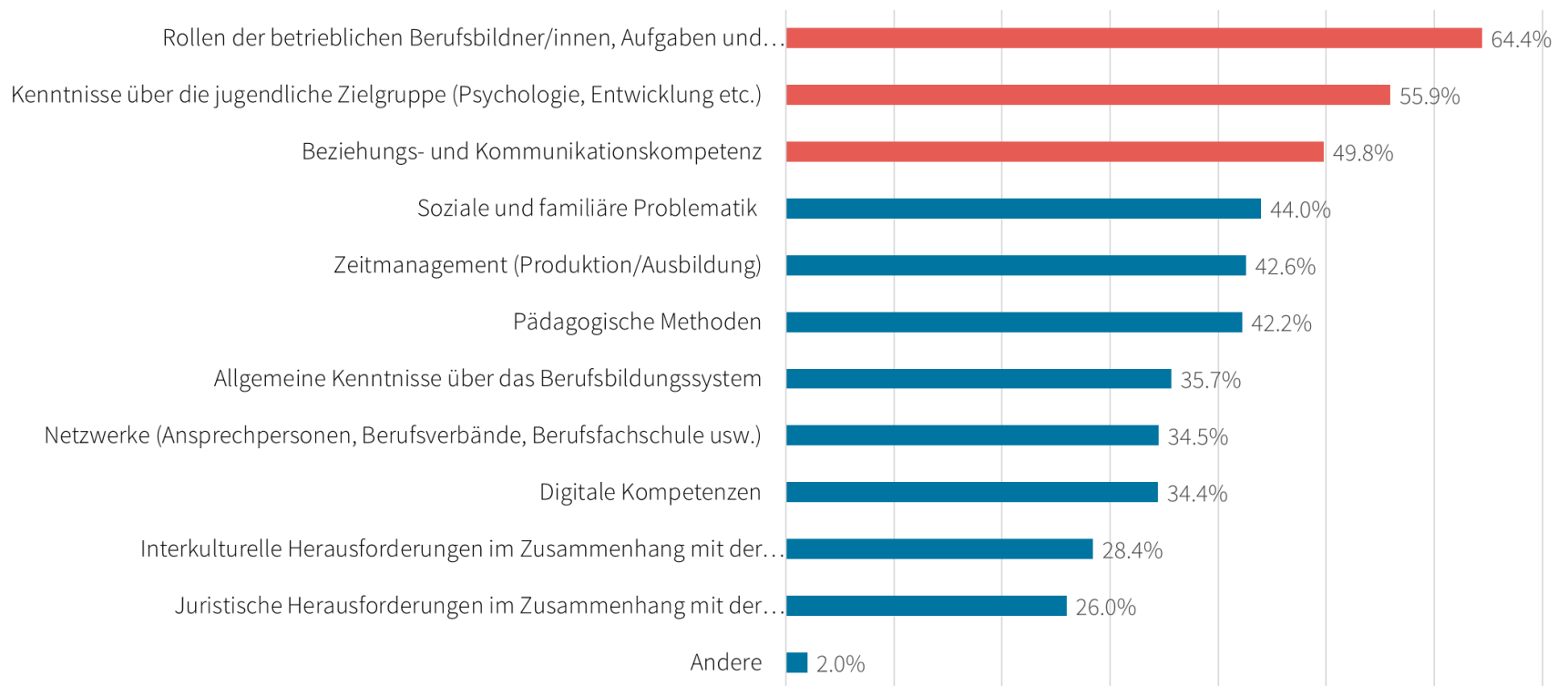
Claudine, Chemielaborantin und Bildungsverantwortliche in einem grossen Unternehmen der Agrar- und Nahrungsmittelindustrie (SNF)

Als Input

Die bevorzugten Themen für die Weiterbildung

Anerkennung der Funktion durch vielfältige Weiterbildungsangebote

Die Umfrageteilnehmer/innen (N=5'295) wählten im Durchschnitt 4.5 Angebote



Als Input

Verschiedene Profile von BB je nach Wahl der Weiterbildung

Verhältnis zur Weiterbildung

Die Enthusiasten

n=877

Die Gleichgültigen

n=1'111

Verhältnis zur Funktion

Die Begleitenden

n=1'559

Die Engagierten

n=1'748

Überrepräsentation
von:

- BB
- Teilzeitarbeit
- Frauen
- Mittlere und große Unternehmen

Überrepräsentation
von:

- Arbeitgeber/innen
- Vollzeit
- Männer
- 35-44 Jahre alt
- Kleinstunternehmen

Überrepräsentation
von:

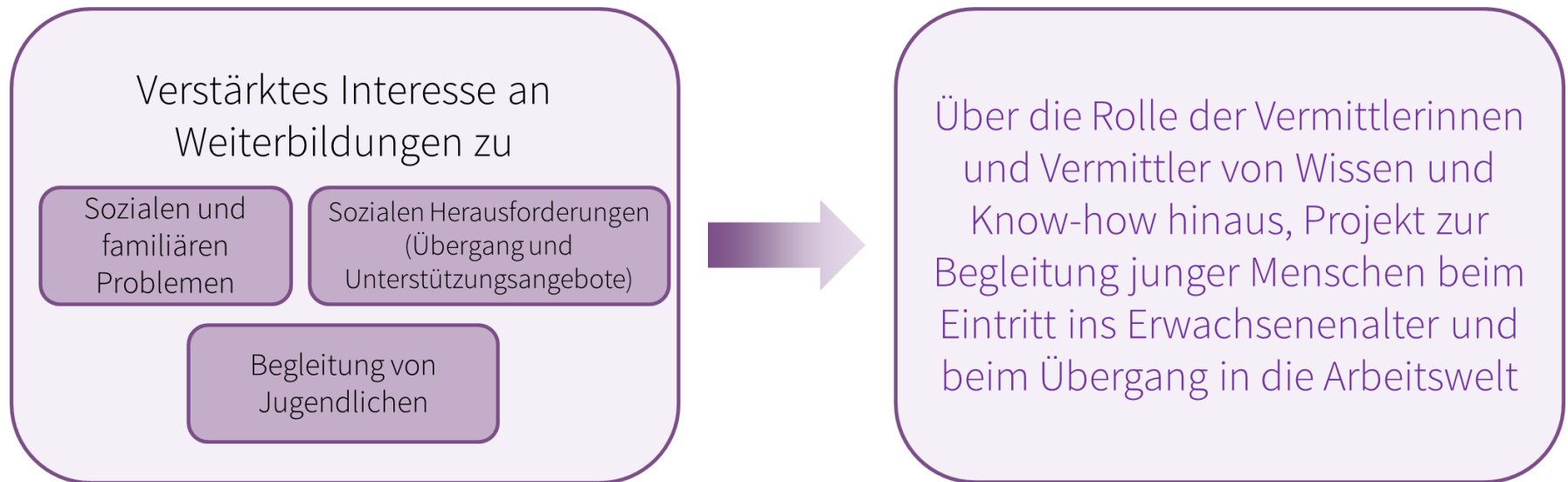
- 17-34 Jahre alt

Überrepräsentation
von:

- 45-65+ Jahre alt
- Kleinstunternehmen

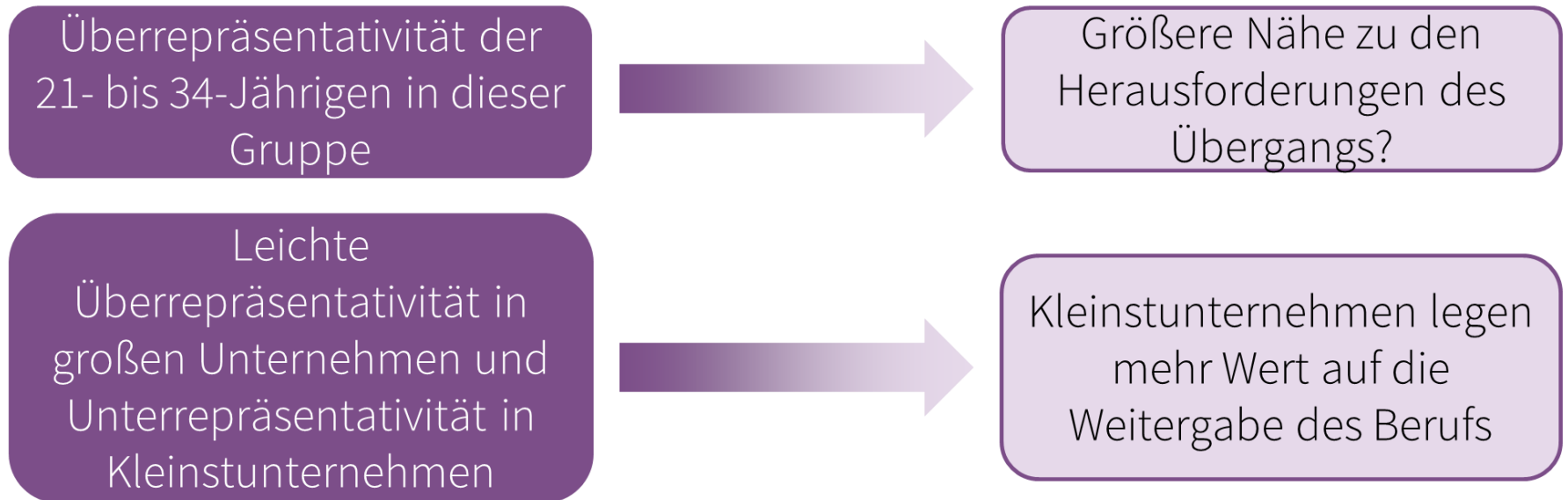
Als Input

Verschiedene BB Profile: Fokus auf die Begleitenden



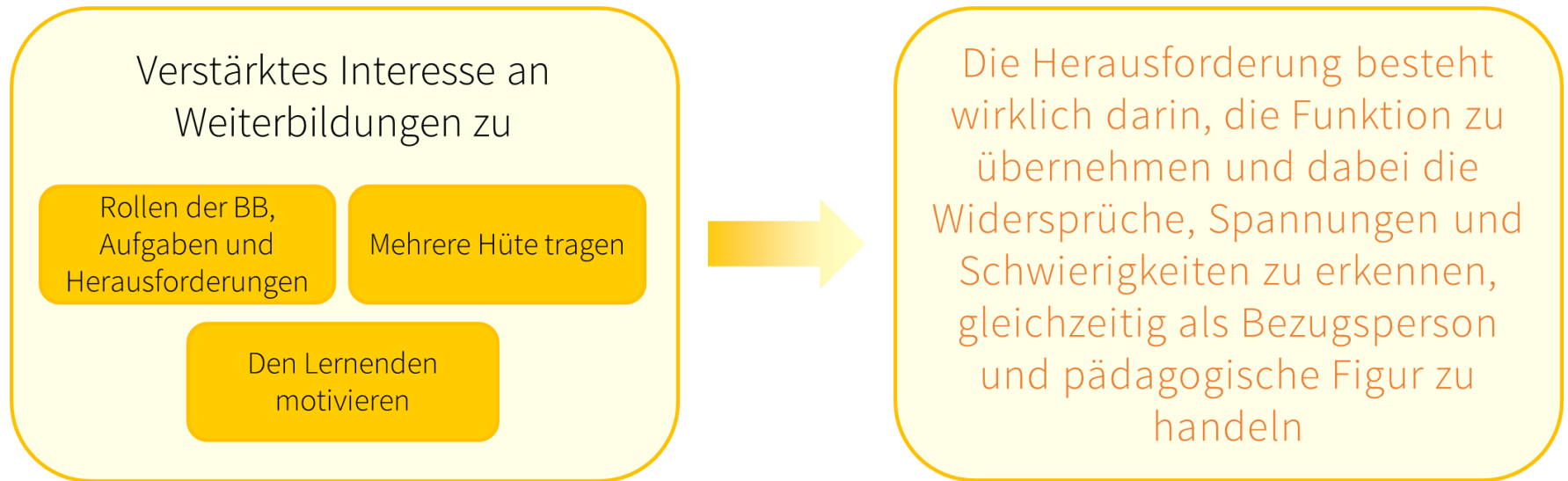
Als Input

Verschiedene BB Profile: Fokus auf die Begleitenden



Als Input

Verschiedene BB Profile: Fokus auf die Engagierten



Als Input

Verschiedene BB Profile: Fokus auf die Engagierten

Überrepräsentativität der
45- bis 65-Jährigen in dieser
Gruppe



- Erfahrung und bessere Kenntnis der Herausforderungen?
- Engagement sowohl als Fachmann/frau als auch als Pädagog-in?

Überrepräsentativität in
kleinen Unternehmen



Weniger FEE in der Hauptbeschäftigung, der Druck der Doppelrolle ist größer, die Herausforderungen der Rolle sind ausgeprägter