



## WIE LERNENDE IN DER BERUFSBILDUNG IHRE BERUFLICHE IDENTITÄT ENTWICKELN

### ZUSAMMENFASSUNG DER FORSCHUNGSERGEBNISSE

Alexandra Felder, Isabelle Caprani, Kerstin Duemmler

Januar 2022

#### **Zusammenfassung**

Der Übergang von der Schule in die Berufswelt während der dualen Berufsausbildung stellt eine wichtige Phase dar: die Lernenden eignen sich berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten an und entwickeln in diesem Zusammenhang ihre ersten beruflichen Identitäten. Das vom Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung finanzierte EHB-Forschungsprojekt «Aushandlung beruflicher Identitäten: Lernende Detailhandelsfachleute, Automatiker/innen und Maurer/innen» hat die Identitätsfindungsprozesse junger Menschen in der Ausbildung untersucht.

Die Entwicklung der beruflichen Identität wird vom sozialen Kontext beeinflusst. Einige Kontexteinflüsse wurden im Rahmen dieses Forschungsprojekts analysiert: das Ansehen des Berufs, die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen sowie die Begleitung der Lernenden im Betrieb. Diese Elemente beeinflussen die Beziehung, die Lernende zu ihrem Beruf aufbauen, sowie die Strategien, die sie anwenden.

Es wurden zwei zentrale Herausforderungen identifiziert: Auf der einen Seite sind sich Lernende ihren Ausbildungsbedingungen und dem mitunter negativen Ansehen ihres Berufs, das ihnen von Mitmenschen gespiegelt wird, bewusst und wirken aktiv darauf ein. Deshalb ist es wichtig, diese Fähigkeiten nicht nur wahrzunehmen, sondern auch zu stärken. Auf der anderen Seite messen die Lernenden einer adäquaten Begleitung ihrer Ausbildung im Betrieb eine zentrale Bedeutung bei. Deshalb sollten Massnahmen zur Förderung der Qualität der betrieblichen Ausbildung ergriffen werden.

Zur Bewältigung dieser Herausforderungen werden Empfehlungen formuliert, die sich an die Akteure der Berufsbildung wie Berufsverbände, Unternehmen, Kantone und vor allem an die Verantwortlichen für die Qualität, Aufsicht und Begleitung der betrieblichen Berufsbildung richten.

Diese Empfehlungen betreffen die Anerkennung des Status von Lernenden und ihrer Ausbildungsbedürfnisse, aber auch der Rolle von Berufsbildner/innen unter Schaffung von Rahmenbedingungen, die eine bessere Betreuung von Lernenden ermöglichen. Eine Empfehlung sieht zudem einen stärkeren Einbezug des Teams in die betriebliche Ausbildung vor.



## Einleitung

Der Einstieg in die Berufswelt im Rahmen der dualen Berufsausbildung stellt einen wichtigen Entwicklungsabschnitt dar, in dem sich die Lernenden praktische berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten aneignen und gleichzeitig einen Identitätswandel erleben. Forscherinnen der EHB haben die Entwicklung der beruflichen Identität von Lernenden im Rahmen des Forschungsprojekts «Aushandlung beruflicher Identitäten: Lernende Detailhandelsfachleute, Automatiker/innen und Maurer/innen» untersucht.

Dieser Bericht gibt eine Übersicht über die zentralen Studienergebnisse und richtet sich an unterschiedliche Akteure der Berufsbildung: betriebliche Berufsbildnerinnen und Berufsbildner, Berufsfachschullehrpersonen, Organisationen der Arbeitswelt, Verantwortliche für Aufsicht und Begleitung der Berufslehre sowie Lernende und Eltern. Mit Blick auf die Entwicklung der beruflichen Identität im Kontext der betrieblichen Ausbildung besteht das Hauptziel darin, die Akteure für die Sichtweisen der Lernenden und die Bedeutung einer lernförderlichen Kultur zu sensibilisieren. Das zweite Ziel besteht darin, die Fähigkeiten der Lernenden aufzuzeigen und zu fördern, positiv auf die Ausbildungsbedingungen einzuwirken, um ihren Platz innerhalb ihrer beruflichen Praxisgemeinschaft zu finden.

Im Rahmen ihrer Ausbildung gehen die Lernenden ihre ersten Schritte in der Arbeitswelt, beteiligen sich an Tätigkeiten innerhalb eines Betriebs und entwickeln Stück für Stück eine Beziehung zu ihrem Beruf. Dies ist ein langer Prozess, bei dem sie ihren Platz in Teams sowie gegenüber Berufsbildungsverantwortlichen aushandeln und versuchen, ihren Erfahrungen Sinn zu verleihen: Ihre berufliche Identität entwickelt sich daher in verschiedenen Lern- und Arbeitskontexten.

Dieser Prozess findet in einem sozialen Kontext statt und wird dadurch beeinflusst. Einige Elemente dieses Kontextes hat das Forschungsprojekt als bedeutsam identifiziert und diese werden in diesem Bericht näher beleuchtet. Zunächst gehen wir aber auf die Entwicklung der beruflichen Identität von Lernenden ein, bevor wir aufzeigen, wie verschiedene Faktoren wie das Ansehen eines Berufs, Arbeits- und Ausbildungsbedingungen sowie die Begleitung der Lernenden im Betrieb ihre Beziehung zu ihrem Beruf beeinflussen, und welche Strategien sie entwickeln, um diesen zu begegnen.

### Studienkontext

Dieser Bericht bezieht sich auf ein vom Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung finanziertes Forschungsprojekt (Nr. 10001A\_172858), das die Aushandlung beruflicher Identitäten durch lernende Detailhandelsfachleute, Automatiker/innen und Maurer/innen unter Berücksichtigung der Anforderungen ihres Berufs und der Arbeitswelt untersucht. Die Studie wurde an sieben Berufsfachschulen der französischen und deutschen Schweiz durchgeführt. Anhand von 92 Interviews mit Lernenden, 37 Interviews mit Expert/innen der Berufsbildung und 16 Gruppendiskussionen mit Lernenden untersuchte die Studie die Erfahrungen der Lernenden während der Ausbildung sowie ihre Entwicklung einer beruflichen Identität.



## 1. Stellenwert der beruflichen Identität

**Wird heutzutage ein Beruf erlernt, bedeutet dies nicht mehr, dass dieser das ganze Leben lang ausgeübt wird. Vielmehr ist er für Lernende ein Ausgangspunkt für erste Berührungspunkte mit den Erwartungen der Arbeitswelt und der beruflichen Praxis (seitens Kollegschaft, Berufsbildenden oder Kundschaft). Fragen nach Identität - «Wer bin ich?» und «Wer möchte ich sein?» - drängen sich auf und verlangen nach neuen Antworten.**

Während der Berufsausbildung ist die Entwicklung einer beruflichen Identität besonders virulent. In einem neuen Kontext muss auch ein neuer Sinn gefunden werden, wobei neue soziale Rollen innerhalb einer beruflichen Praxisgemeinschaft ausgehandelt und berufliche Fertigkeiten erworben werden. In diesem Prozess muss ein Gleichgewicht zwischen den Wünschen und Prioritäten der Lernenden und den Anforderungen der Arbeits- und Ausbildungswelt gefunden werden (Abels & König, 2010; Dubar, 1998). Das soziale Prestige eines Berufs vermittelt den Lernenden mitunter ein Fremdbild, das ihrem Selbstbild nicht gerecht wird. Zudem führen die konkreten Arbeits- und Ausbildungsbedingungen sowie die Begleitung der Lernenden im Betrieb zum Teil zu Spannungsfeldern zwischen Ausbildung und Produktion (Lamamra et al. 2019), zwischen den Erwartungen der Lernenden und denen der Betriebe. Auf diese Spannungen müssen Lernende reagieren, um ihren Platz als zukünftige Berufsleute zu finden.

Um diesen Prozess zu begleiten, sollte das Ausbildungsumfeld auf die besondere Übergangssituation der Lernenden achten und sie bei diesem Übergang durch die Vermittlung von beruflichem Wissen und Fertigkeiten unterstützen, wobei die bereits erworbenen Kompetenzen und die Sozialisationsbedürfnisse zu berücksichtigen sind (Duemmler et al., 2017).

Die Zusammenstellung der Forschungsergebnisse liefert ausserdem Erkenntnisse über die Strategien von Lernenden, die sie als Reaktion auf ihre Ausbildungssituationen und auf Herausforderungen der Identitätsbildung entwickeln.

## 2. Soziales Prestige der Berufsausbildung und Identitätsstrategien

**Um ein positives berufliches Selbstbild zu entwickeln, brauchen Lernende soziale Anerkennung. Doch manchmal erfährt die eingeschlagene Berufsausbildung nicht die gesellschaftliche Wertschätzung, die sich Lernende seitens ihrer Mitmenschen wünschen. Sie müssen dann eigene berufliche Identitätsstrategien entwickeln, um ein positives Selbstwertgefühl zu entwickeln.**

Die duale Berufsausbildung geniesst in der Schweiz im Vergleich zu anderen Ländern eine hohe gesellschaftliche Anerkennung. Das gilt aber nicht für alle Berufsausbildungen gleichermassen und kann sich auch je nach sozialem Kontext unterscheiden, zum Beispiel zwischen Menschen aus der Stadt oder vom Land. Lernende im Detailhandel berichteten generell öfter mit Vorurteilen kämpfen zu müssen, beispielsweise seitens Gleichaltriger oder Kundinnen und Kunden, wonach ihre Berufsausbildung und Arbeit wenig anspruchsvoll seien. Die angehenden Maurer/-innen machten dagegen im Austausch mit Mitmenschen manchmal die Erfahrung, dass vor allem ihre physische Einsatzkraft, aber weniger ihre kognitiven und



mentalene Arbeitsleistungen wahrgenommen und wertgeschätzt würden. Einige Automatiklernende erzählten hingegen, dass Eltern oder Lehrpersonen sie lieber im Gymnasium statt in einer Berufsausbildung sehen würden.

In ihrer beruflichen Identitätsarbeit müssen Lernende ein für sie stimmiges berufliches Selbstbild entwickeln. Ihre eigenen Ansprüche, Sichtweisen und Ambitionen müssen dabei mit den Wahrnehmungen wichtiger Bezugspersonen ins Gleichgewicht gebracht werden. **Ein mangelndes gesellschaftliches Prestige ihrer Berufsausbildung stellt für sie eine Herausforderung, wenn nicht gar eine Bedrohung dar.** Identitätsstrategien können Lernenden helfen, ihre Arbeitsleistung, ihren Beruf und ihr berufliches Selbstbild wertzuschätzen.

Eine erste wichtige Identitätsstrategie der Lernenden ist, sich den **beruflichen Kompetenzen** bewusst zu werden, die sie im Laufe ihrer Berufsausbildung erwerben müssen, um ihren Beruf professionell auszuüben. Die wenigsten Lernenden übernehmen abwertende Fremdbilder, sondern identifizieren sich mit dem beruflichen Know-how und werten es zudem auf. Maurerlernende hoben angesichts des verzerrten und teils negativen Berufsimages beispielsweise besonders den Erwerb handwerklicher Kompetenzen hervor, für die es auch kognitive und mentale Fähigkeiten braucht. Lernende im Detailhandel dagegen betonten das so wichtige Produktwissen und die sozialen Kompetenzen bei der Beratung ihrer Kundschaft.

Eine zweite wichtige Strategie der Lernenden ist, ihre **beruflichen Arbeitserfahrungen** positiv wahrzunehmen und wertzuschätzen. Die Lernenden identifizieren sich mit ihrem Beruf, wenn sie auf ihre je eigene Art in ihrem beruflichen Tun **Freude und Sinn finden**. Automatiklernende schätzen besonders die hohe Diversität und Komplexität ihrer Arbeitsaufgaben. Maurerlernende können sich mit ihrem Beruf identifizieren, weil sie im Handwerk etwas Bleibendes erschaffen, das sichtbar und nützlich ist.

Eine dritte durchweg zentrale Identitätsstrategie der Lernenden ist, mit der Berufsausbildung **persönliche Entwicklungswünsche** zu verbinden. Berufliche Identität entwickelt sich immer auch im Dialog mit beruflichen Zukunftsperspektiven. Existieren diese kaum oder sind sie für die Lernenden wenig attraktiv, so werden sie sich auf lange Sicht eher nicht im Beruf sehen. Während Maurer- und Automatiklernende viele positive Entwicklungsperspektiven im Beruf sehen, wünschten mehrere Lernende im Detailhandel die Branche eines Tages zu verlassen. Insbesondere die Arbeitsbedingungen wurden als wenig attraktiv eingeschätzt (siehe unten). Ihre beruflichen Identitäten blieben denn auch durchweg ambivalent.

Ob sich Lernende mit beruflichen Kompetenzen und Zukunftsperspektiven identifizieren und in ihren ersten Arbeitserfahrungen einen persönlichen Sinn finden, ist von weiteren Faktoren abhängig, die in den nächsten Kapiteln diskutiert werden.

### 3. Strategien angesichts schwieriger Arbeitsbedingungen

**In der dualen Berufsausbildung werden Lernende unmittelbar mit der Realität ihres Berufs konfrontiert. Je nach Berufsfeld können sie die Arbeitsbedingungen im Betrieb vor Herausforderungen stellen. Die Art und Weise, wie Lernende diese Bedingungen begreifen und aushandeln, ist für die Beziehung zu ihrem Beruf von entscheidender Bedeutung.**



Mit Beginn der Ausbildung werden Lernende **mit unterschiedlichen Anforderungen und Arbeitsintensitäten konfrontiert, was zu Stress führen kann**. In manchen Berufen wie im Detailhandel stellen vor allem langes Stehen und Gehen eine Belastung dar, während in anderen Berufen wie im Bauwesen die körperliche Beanspruchung oft zu Schmerzen und Erschöpfung führt. Darüber hinaus spielen auch andere Faktoren wie Witterungsverhältnisse, Sicherheitsprobleme, Schmutz und Lärm eine Rolle. Intensität und Schwere der Arbeit sind von Lernenden häufig angeführte Punkte und können zum Abbruch der Ausbildung führen. Gleichzeitig gibt die duale Ausbildung Lernenden die Möglichkeit, die reale Arbeitswelt und die Eigenarten des Berufs kennenzulernen, was sie – wenn sie ihre Aufgaben bewältigen – mit Stolz erfüllen und ihnen ein Zugehörigkeitsgefühl zur Berufsgruppe vermitteln kann.

Der Übergang in die Arbeitswelt erfordert zudem die Gewöhnung an **feste Arbeitszeiten**. Flexible und lange Arbeitszeiten werden beispielsweise von Lernenden im Detailhandel insbesondere zu Beginn der Ausbildung als schwierig erlebt, da sie das soziale und familiäre Leben der Lernenden beeinträchtigen.

Auch die **Lohnbedingungen** während und nach der Ausbildung haben Auswirkungen auf die Beziehung zum Beruf. Lernende Maurer/innen profitieren bereits mit Ausbildungsbeginn von attraktiven Lohnbedingungen, die in der Branche durch einen Gesamtarbeitsvertrag besiegelt sind. Zudem sind sie motiviert, in ihrem Beruf Karriere zu machen (als Vorarbeiter/in, Polier/in etc.). Dies gilt auch für lernende Automatiker/innen – im Gegensatz zu Lernenden im Detailhandel, für die zudem die niedrigen Löhne die berufliche Identifikation eher hemmen.

Die **sozialen Beziehungen** zu Kolleg/innen im Betrieb und zu den Ausbildungsverantwortlichen<sup>1</sup> spielt für die Anerkennung als vollwertiges Mitglied des Arbeitskollektivs eine entscheidende Rolle. In einem eingeschworenen Team sind gegenseitige Unterstützung und die Integration der Lernenden eher verbreitet. Die Arbeitsumgebung kann so zu einer Motivationsquelle werden und berufliche Belastungen und Zwänge abmildern. Dürfen Lernende Verantwortung übernehmen, weil Kolleginnen und Kollegen ihnen vertrauen, dann nehmen sie ihre Arbeitsbedingungen häufiger als Lernchance und sich selbst als Fachkraft wahr, und können so das notwendige Selbstvertrauen entwickeln.

Bei Berufen **mit direktem Kundenkontakt** wie im Detailhandel wird dieser zum Gradmesser für berufliche Anerkennung: So begünstigt positiver Kundenkontakt einen guten Verlauf der Ausbildung und kann Lernende in ihrer Berufswahl bestärken. Wiederholte negative Erfahrungen mit der Kundschaft können hingegen die wahrgenommene Schwere der Arbeit verstärken und die Identifikation mit dem Beruf verhindern.

Wenngleich sich einige der oben aufgeführten Arbeitsbedingungen nicht beeinflussen lassen, entwickeln Lernende als Reaktion verschiedene Strategien, um ihren Berufsalltag besser bewältigen zu können: Die **Strategie des Widerstandes** äussert sich vor allem in der Weigerung, sich einer als ungerecht empfundenen Behandlung zu unterwerfen, wie die Bedienung eines Kunden, der sich unangebracht verhält, oder die Ausführung von Aufgaben, bei denen die Sicherheit nicht ausreichend gewährleistet ist. Bei der **Strategie der Passivität** werden hingegen schwierige Arbeitsbedingungen relativiert und hingenommen, um die Ausbildung wenigstens zum Abschluss zu bringen. Hierbei handelt es sich um eine Form des Selbstschutzes angesichts einer als nicht veränderbar wahrgenommenen Situation (z. B.

---

<sup>1</sup> Im Abschnitt zur Begleitung von Lernenden wird auf die Rolle der Berufsbildner/innen eingegangen.



unangemessenes Verhalten von Vorgesetzten, Kolleginnen oder Kunden wie Anschreien oder Wutausbrüche). Das Risiko besteht hierbei darin, dass Lernende sich zu sehr distanzieren, eine Art Gleichgültigkeit entwickeln und sich letztlich in ihrer Berufswahl nicht mehr wiederfinden. Andere Lernende wenden angesichts schwieriger Bedingungen die **Strategie der Autonomie** an und konzentrieren sich dabei auf Lernchancen und ihre persönliche und berufliche Entwicklung. Indem sie Schwierigkeiten als Herausforderungen begreifen, verleihen sie der Ausbildungserfahrung Sinn und versuchen, sich als vollwertige Mitglieder des Arbeitskollektivs zu etablieren. Ergreifen Lernende angesichts einer unzureichenden Betreuung selbst die Initiative, können sie die notwendigen Voraussetzungen schaffen, um ihre praktischen Fähigkeiten zu verbessern. Diese Strategie begünstigt eine positive Beziehung zum Beruf und kann ihre Stellung im Team verbessern. Wie wir in den nächsten Kapiteln sehen, hat diese Strategie gewisse Grenzen, da die berufliche Entwicklung eng mit den Bedingungen verknüpft ist, die Lernende während der betrieblichen Ausbildung vorfinden.

#### 4. Strategien von Lernenden als Reaktion auf Ausbildungsbedingungen

**Unser Forschungsprojekt hat gezeigt, dass sich eine gute Betreuung und die expansive Beteiligung an den Tätigkeiten des Betriebs nicht nur positiv auf Lernprozesse auswirken, sondern Lernenden zudem mehr Selbstvertrauen vermittelt und eine stärkere Identifikation mit dem Beruf ermöglichen.**

Die Lernchancen und die Entwicklung der beruflichen Identität hängen stark von den Ausbildungsbedingungen ab, die Lernende im Betrieb vorfinden. Laut Fuller und Unwin (2011) kann der Kontext der betrieblichen Ausbildung anhand von zwei Extremen beschrieben werden – dem expansiven und dem restriktiven Lernkontext: So eignen sich Lernende in ersterem eine grosse Bandbreite beruflicher Qualifikationen an. Sie nehmen an verschiedenen Arbeitsgruppen teil, welche idealerweise über Ausbildungserfahrung und Berufsexpertise verfügen. Sie erhalten auch Zugang zu immer anspruchsvolleren beruflichen Tätigkeiten. In einem expansiven Kontext werden Lernende und Bildungsverantwortliche in ihren jeweiligen Rollen anerkannt und unterstützt, indem ihnen die erforderlichen Ressourcen insbesondere mit Blick auf die zur Betreuung von Lernenden bzw. zum Lernen erforderlichen Zeit zur Verfügung gestellt werden.

Unser Forschungsprojekt hat verschiedene geeignete **Betreuungsformen** aufgezeigt, wie die Vermittlung beruflicher Praktiken oder die Anregung, gemeinsam Lösungen für komplexe Arbeitsprozesse zu erarbeiten. Lernende werden auch ermutigt, selbst nach Informationen zu suchen, oder ihnen wird im Laufe ihrer Ausbildung immer mehr Verantwortung übertragen. Die Integration von Lernenden im Betrieb kann auch verbessert werden, wenn ihre Betreuung durch ein motiviertes Team übernommen wird.

Eine auf diese Weise an die Bedürfnisse der Lernenden und ihre bereits erworbenen Kompetenzen angepasste Betreuung ermöglicht eine expansive Beteiligung an den Tätigkeiten des Betriebs und somit den Zugang zu einer grossen Bandbreite an komplexer werdenden Aufgaben. Die Lernenden entwickelten ein **grosses Selbstvertrauen** in ihre Fähigkeiten als Fachkraft und zumeist eine **starke Identifikation mit ihrem Beruf**. Sie entwickelten



**Strategien, um ihre Kompetenzen weiter auszubauen**, und waren motiviert, mehr Verantwortung und komplexere Aufgaben zu übernehmen.

Eine unzureichende Betreuung zeichnet sich dadurch aus, dass Ausbildungsverantwortliche nur begrenzt intervenieren, beispielsweise bei der didaktischen Vermittlung. So gibt es Berufsbildner/innen, die berufliche Praktiken kaum erläutern. In einigen Fällen war der Lernprozess zwar strukturiert, die zugewiesenen Aufgaben wurden mit Fortschreiten der Ausbildung jedoch nicht komplexer. In seltenen Fällen erhielten Lernende überhaupt keine Betreuung oder wurden ihres Erachtens ungerecht behandelt.

Häufig geht eine mangelnde Betreuung der Lernenden mit einer **begrenzten Beteiligung an den beruflichen Tätigkeiten** einher: Lernende sollen so schnell wie möglich produktiv werden, weshalb ihnen im Interesse der betrieblichen Produktivität eher einfache Tätigkeiten zugeteilt werden. Viele Lernende bedauerten in diesem Fall, dass ihre Lernbedürfnisse und ihr Interesse an der Ausbildung in den Hintergrund gerieten.

### **Der Einfluss des Kontextes der Berufsbranche auf die Lernbedingungen**

Auch betriebsübergreifende Bedingungen, zum Beispiel branchenspezifische Entwicklungen, können die betrieblichen Ausbildungskontexte stark beeinflussen. Insbesondere hoher Stress und Rentabilitätsdruck, wie dies beispielsweise für die Baubranche oder den Detailhandel typisch ist, können dazu führen, dass Lernende eher für einfache produktive Arbeiten eingesetzt werden, bei denen sie wenig Fehler machen und die Produktionsziele des Unternehmens wenig gefährden. Das Risiko besteht, dass auch fortgeschrittenen Lernenden in solchen Kontexten weniger Möglichkeiten geboten werden, sich sukzessive in anspruchsvollen Tätigkeiten weiterzuentwickeln. Zudem wird von ihnen häufig erwartet, dass sie schnell selbstständig werden, ohne dass sie dafür auf eine umfassende Betreuung zählen können.

Aber auch branchentypische Trends zu einer starken beruflichen Spezialisierung entweder des ganzen Betriebes oder einzelner Arbeitsgruppen, können den Erwerb umfassender beruflicher Fähigkeiten und die Entwicklung einer positiven beruflichen Identität begrenzen. Maurerlernende aus Betrieben, die für bestimmte Tätigkeiten wie das Mauern Akkordarbeit einsetzen, beklagten sich bspw., dass ihnen genau deshalb diese Lerngelegenheiten vorenthalten werden. Eine starke Spezialisierung auf bestimmte Tätigkeiten ist auch typisch für viele Industriebetriebe (z.B. Gebäudeautomatisierung), in denen Automatiklernende beschäftigt sind. Auch sie machen unter Umständen die Erfahrung, ihren Beruf nicht so zu lernen, wie er laut Bildungsplan gelernt werden sollte.

Die Folgen einer inadäquaten Betreuung und begrenzte Beteiligung an den Tätigkeiten eines Betriebs zeigen sich vor allem durch Lernende, die Ängste vor der praktischen Abschlussprüfung und das Gefühl haben, ihren Beruf nicht richtig erlernt zu haben. Dies betrifft insbesondere Maurer- und Automatiklernende, die es bedauern, dass sie bestimmte Tätigkeiten des Berufs im Laufe ihrer Ausbildung nicht ausreichend ausüben konnten. Oftmals mangelt es ihnen an Selbstvertrauen, sodass sie fürchten, Fehler zu machen und die Erwartungen ihrer Kollegen und Kolleginnen nicht zu erfüllen. Sie **identifizieren sich weniger mit ihrem Beruf** als Lernende, die eine angemessene Betreuung erfahren.





Die von den Lernenden entwickelten Strategien zielten in diesem Fall vor allem auf die **Verbesserung der Ausbildungsbedingungen** im Betrieb ab, indem diese eine bessere Betreuung durch Berufsbildner/innen, und manchmal Unterstützung durch die Lehraufsicht einforderten. Dies führte teilweise zu einer Verbesserung ihrer Ausbildungssituation, in vielen Fällen hat sich jedoch an dem Umstand, dass sie nur begrenzt in Tätigkeiten einbezogen und ihnen in nur unzureichendem Masse Lerngelegenheiten geboten wurden, wenig geändert. Teilweise entschieden sich insbesondere lernende Automatiker/innen dafür **sich auf die praktischen Kurse an der Berufsfachschule oder überbetriebliche Kurse zu fokussieren**, weil sie davon überzeugt waren, dort gute Ausbildungsbedingungen vorzufinden. Andere hingegen **suchten sich eine neue Lehrstelle** oder brachen ihre Ausbildung ab.

Unser Forschungsprojekt konnte also einen klaren Zusammenhang zwischen Ausbildungsbedingungen im Betrieb und den von Lernenden entwickelten Strategien aufzeigen: Während die einen handeln, um ihre Kompetenzen zu verbessern, bleibt den anderen nur die Möglichkeit, zunächst ihre Ausbildungsbedingungen zu verbessern, auch wenn sie letztlich manchmal resignieren müssen.

#### **Die Betreuung von Lernenden in betrieblichen Bildungszentren**

Die von einigen grösseren Unternehmen eingerichteten Bildungszentren ermöglichen Lernenden eine besondere Form der Betreuung. In diesen Betrieben werden sie ein oder zwei Jahre ihrer Ausbildung gemeinsam mit anderen Lernenden durch eine/n Ausbildungsverantwortliche/n angeleitet. Sie erhalten dabei die Möglichkeit, nach und nach die verschiedenen Tätigkeiten ihres Berufs zu erlernen, ohne in die Produktionsteams integriert zu werden. Die Ausbildungsbedingungen sind für die Lernenden äusserst förderlich. Dennoch ist die Einbindung in ein Team und die Beteiligung an produktiven Tätigkeiten im Rahmen der «klassischen» dualen Ausbildung wichtig für die Sinnstiftung und Identifikation mit dem Beruf. Folglich fehlte manchen Lernenden in Bildungszentren der direkte Bezug zum Sinn ihrer Arbeit, während es anderen im letzten Ausbildungsjahr schwerfiel, sich in das Produktionsteam zu integrieren, da die Erwartungen an ihr Können in keinem Verhältnis zu ihren bis dahin gesammelten praktischen Erfahrungen standen.

## **5. Schlussfolgerungen**

Die berufliche Entwicklung der Lernenden und die Entwicklung ihrer beruflichen Identität unterliegen einer Vielzahl an Einflussfaktoren. Das Augenmerk dieser Studie liegt vor allem auf drei Faktoren: mangelndes soziales Prestige der Ausbildung, schwierige Ausbildungsbedingungen und eine unzureichende Betreuung der Lernenden im Betrieb.

Die Lernenden suchen nach den Gründen für diese Probleme und bemängeln vor allem die fehlende Betreuung, die auch auf strukturelle Gründe im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Entwicklung und dem Druck auf die Unternehmen zurückzuführen ist.

Diese Zusammenstellung von Ergebnissen legt den Schwerpunkt auf die Erfahrungen der Lernenden und die Bedeutung, die diese ihren Erfahrungen zuschreiben. Die Analysen zeigen ihre Fähigkeit, die Ausbildungsbedingungen und das zum Teil negative Berufsimago, das ihnen von Mitmenschen gespiegelt wird, zu begreifen und darauf einzuwirken.





Ein zentraler Punkt ist die Bedeutung, die Lernende einer adäquaten Begleitung im Betrieb einräumen. Aus unserem Forschungsprojekt lassen sich vor diesem Hintergrund folgende zentrale Herausforderungen ableiten:

- Umsetzung von Massnahmen zur Verbesserung der Qualität der betrieblichen Ausbildung und Sicherstellung einer geeigneten Begleitung von Lernenden.
- Berücksichtigung und Stärkung der Fähigkeit von Lernenden, ihre Ausbildungsbedingungen positiv zu beeinflussen.

Zur Bewältigung dieser Herausforderungen können Empfehlungen formuliert werden, die sich an die Akteure der Berufsbildung wie Organisationen der Arbeitswelt, Unternehmen, Kantone und nicht zuletzt an die Verantwortlichen für die Qualität, Aufsicht und Begleitung der beruflichen Bildung in Betrieben richten. Diese Empfehlungen zielen auf eine ausbildungsförderliche Kultur ab, die die berufliche Entwicklung der Lernenden und den qualifizierten Nachwuchs für die Unternehmen sicherstellt. Eine solche Kultur sollte:

- Den Status der Lernenden und ihre Lernbedürfnisse anerkennen.
- Bildungsverantwortlichen ermöglichen, ihrer Rolle gegenüber Lernenden vollumfänglich nachzukommen, indem ihnen ausreichend Zeit eingeräumt wird.
- Bildungsverantwortlichen Zugang zu Weiterbildung insbesondere mit Blick auf pädagogische Aspekte bieten.
- Alle Mitarbeitenden für die Schaffung einer lernförderlichen Umgebung und die Integration von Lernenden sensibilisieren.
- Die Fähigkeiten der Lernenden zur Analyse ihrer Ausbildungssituation und positiven Einflussnahme fördern.

## Literaturverzeichnis

- Abels, H., & König, A. (2010). Lothar Krappmann: Balancierende Identität und identitätsfördernde Fähigkeiten. In *Sozialisation* (pp. 149-155). VS Verlag für Sozialwissenschaften. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-92024-5\\_11](https://doi.org/10.1007/978-3-531-92024-5_11)
- Dubar, C. (1998). *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Armand Colin.
- Duemmler, K., Caprani, I., & Felder, A. (2017). *Identité professionnelle des apprenti-e-s dans le commerce de détail. Résultats d'une étude et conclusions pour la formation professionnelle. Guide destiné aux enseignant-e-s et aux formatrices et formateurs en entreprise*.
- Lamamra, N., Duc, B. & Besozzi, R. (2019). Au cœur du système dual : les formateurs et formatrices en entreprise. Résultats d'une recherche et pistes d'action pour les acteurs de la formation professionnelle. Renens: Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP.
- Fuller, A., & Unwin, L. (2011). Workplace learning and the organization. In M. Malloch, L. Cairns, K. Evans, & B. N. O'Connor (Eds.), *The sage handbook of workplace learning* (pp. 46-59). Sage. <https://doi.org/10.4135/9781446200940.n4>



## Wissenschaftliche Publikationen zum Forschungsprojekt

1. Duemmler, K., Felder, A. & Caprani, I. (in press). Aktuelle Arbeits- und Produktionsbedingungen im Schweizer Maurerhandwerk. Einflüsse auf die betrieblichen Ausbildungsbedingungen aus Sicht von Lernenden. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik.
2. Felder, A., Caprani, I. & Duemmler, K., « L'accompagnement de l'apprentissage en entreprise et développement de l'agentivité. Le cas des apprenti-e-s en automatisation en Suisse », Éducation et socialisation [Online], 62 | 2021. URL: <http://journals.openedition.org/edso/17010> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/edso.17010>
3. Caprani, I., Duemmler, K., & Felder, A. (2020). Les stratégies déployées par les apprenti-e-s en commerce de détail pour faire face aux conditions de travail difficiles en Suisse. Nouveaux cahiers de la recherche en éducation, 22, 1-20.
4. Duemmler, K., Caprani, I., & Felder, A. (2020). The Challenge of Occupational Prestige for Occupational Identities: Comparing Bricklaying and Automation Technology Apprentices in Switzerland. Vocations and Learning, 13(3), 369–388.
5. Felder, A., Duemmler, K., & Caprani, I. (2020). Restrictive and Expansive Participation in Companies' Activities: A Case Study of Bricklaying and Automation Technology Apprentices in Switzerland. Journal of Education and Work, 1-14.
6. Caprani, I., Duemmler, K. & Felder, A. (2019). Construire une identité professionnelle malgré des conditions de travail difficiles : les apprenti-e-s en commerce de détail en Suisse. Éducation et socialisation [Online], 53, 1-20.
7. Duemmler, K., Felder, A. & Caprani, I. (2018). Ambivalent occupational identities under modern workplace demands: The case of Swiss retail apprentices. Journal of vocational education and training, 70(2), 278-296.

## Publikationen des Forschungsprojektes für die Praxis

8. Caprani, I., Felder, A., & Duemmler, K. (2021). Schritt für Schritt trainieren. Skilled 2, 14-15. <https://www.ehb.swiss/skilled>.
9. Felder, A., Caprani, I., & Duemmler, K. (2020). Die Bedeutung der betrieblichen Berufspraxis. Wie berufliche Identität im Betrieb gefördert wird. SGAB Newsletter, 1. <https://sgab-srfp.ch/wie-berufliche-identitaet-im-betrieb-gefoerdert-wird/>.
10. Caprani, I., Duemmler, K. & Felder, A. (2020). Schwierige Arbeitsbedingungen als Herausforderung. Eine Lehre als Maurer/in. Skilled 1, 25. <https://www.ehb.swiss/skilled-1-2020>.
11. Duemmler, K., Caprani, I. & Felder, A. (2019). «Kein Tag ist wie jeder andere», Ausbildung als Maurer/in. Skilled, 1, 8. <https://www.ehb.swiss/skilled-1-2019>.