

11. AARG. BERUFSBILDUNGSTAG

«informiert bleiben»

Herzlich willkommen

11. AARG. BERUFSBILDUNGSTAG

«informiert bleiben»



Aargauischer Gewerbeverband

suva

Start



Urs Widmer

OK Präsident AB'23
Geschäftsleiter AGV

11. AARG. BERUFSBILDUNGSTAG

«informiert bleiben»

Programm

- | | | |
|-----------|---|---|
| 14.00 Uhr | Vorprogramm mit freier Besichtigung AB'23 | |
| 16.00 Uhr | Begrüssung | Regierungsrat Alex Hürzeler
Vorsteher Departement Bildung, Kultur und Sport BKS |
| | Begrüssung | Nationalrat Benjamin Giezendanner
Präsident Aargauischer Gewerbeverband AGV |
| 16.15 Uhr | Weiterbildung | Matthias Kunz
- Aktuelle Zahlen
- Lehrbetriebsportal Aargau
- Aktuelle Erkenntnisse Lehraufsicht
- Auflösung Lehrverträge |

Programm

16.30 Uhr	Referat	Désirée Eberle, JPD - Resilienz
16.45 Uhr	Referat	Nadia Lamamra, Prof. Dr., EHB - Rolle der Berufsbildner/innen in Zukunft
17.05 Uhr	Referat	Reto Kellerhals, suva - „sichere“ Lehrzeit
17.15 Uhr	Referat	Robert Ott - Berufsmarketing, Best Practice aus einem KMU-Betrieb
17.30 Uhr	Referat	Ursula Renold, Professorin für Bildungssysteme an der ETH in Zürich, Präsidentin des Fachhochschulrats FHNW
17.50 Uhr	Abschluss	Urs Widmer OK Präsident AB'23
18.00 Uhr	Apéro	

Begrüßung



Regierungsrat Alex Hürzeler

Vorsteher Departement Bildung,
Kultur und Sport BKS

11. AARG. BERUFSBILDUNGSTAG

«informiert bleiben»

Begrüßung



Nationalrat Benjamin Giezendanner

**Präsident Aargauischer
Gewerbeverband AGV**

11. AARG. BERUFSBILDUNGSTAG

«informiert bleiben»

11. AARG. BERUFSBILDUNGSTAG

«informiert bleiben»

Weiterbildung



Matthias Kunz

Leiter Betriebliche Bildung
Kanton Aargau

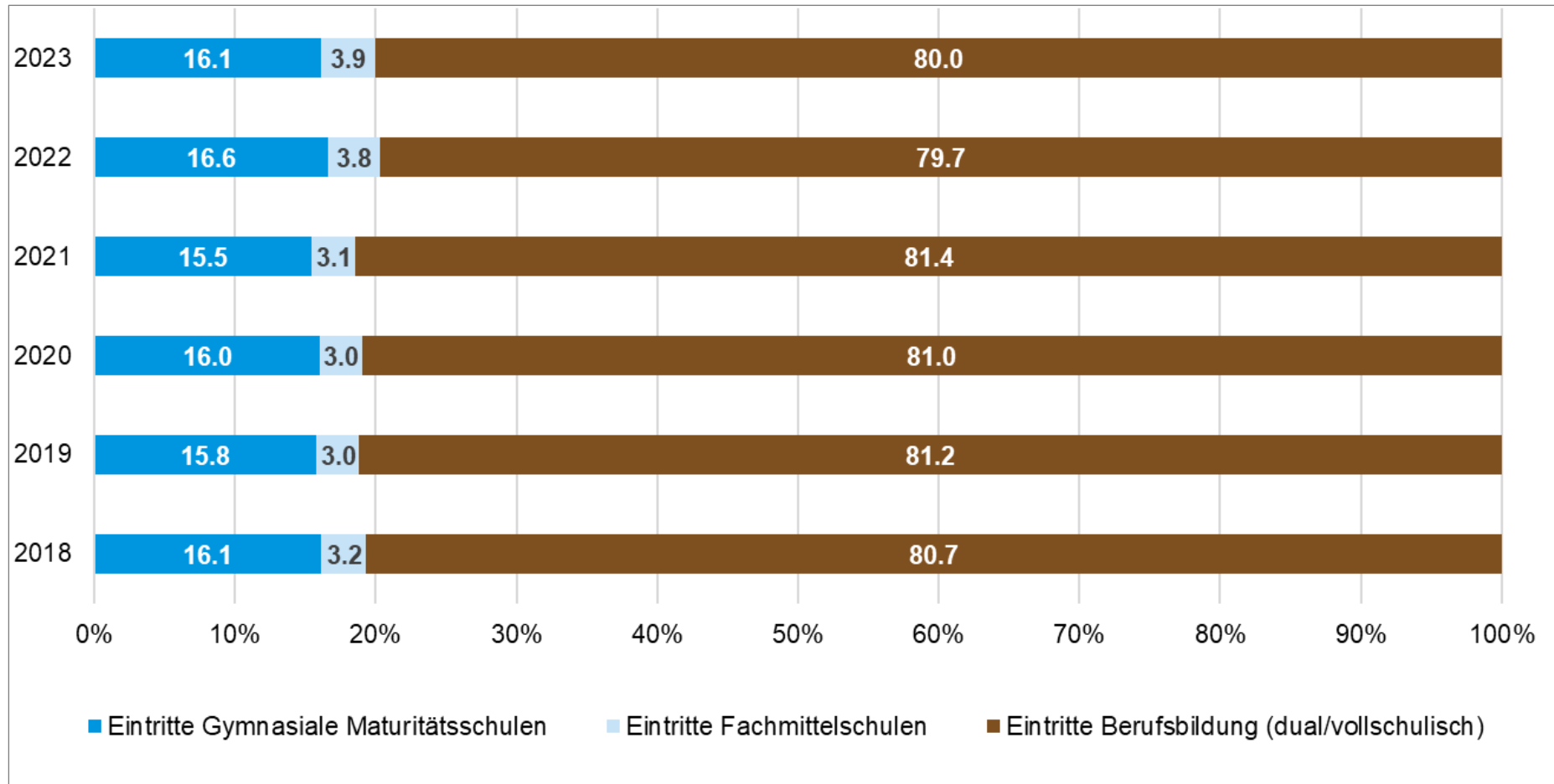
Aktuelle Zahlen per Lehrstart 2023

Eintritte Sekundarstufe II

Eintritte	2022/23	2023/24	Veränderung
Allgemeinbildung	1'605	1'555	-3.1 %
Maturitätsschulen	1'308	1'254	-4.1 %
Fachmittelschule	297	301	+1.3 %
Berufsbildung	6'285	6'224	-1 %
Duale berufliche Grundbildung	6'104	6'062	-0.7 %
<i>davon mit Berufsmaturität</i>	1'165	1'055	-9.4 %
Wirtschaftsmittelschule	107	105	-1.9 %
Informatikmittelschule	74	57	-23 %
Brückenangebote	660	642	-2.7 %

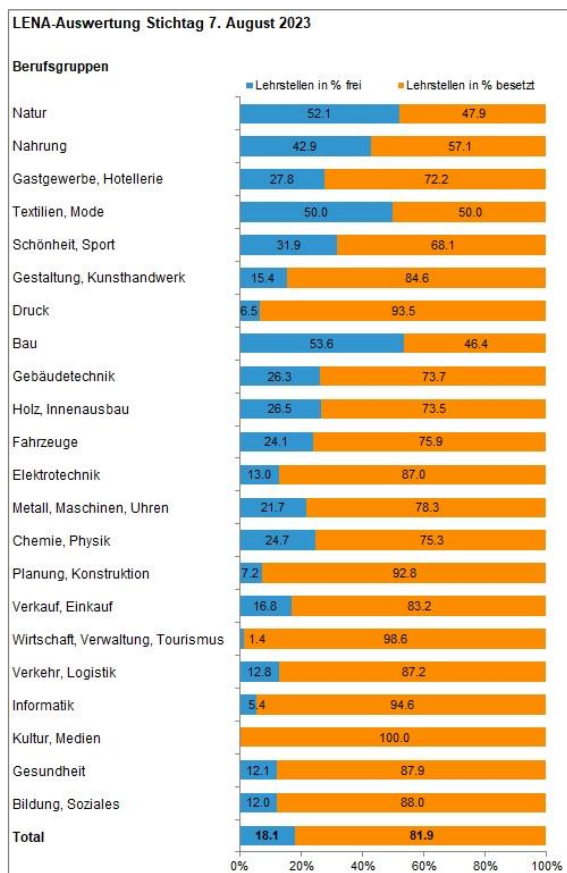
Aktuelle Zahlen per Lehrstart 2023

Verteilung Sek II 2018 bis 2023



Aktuelle Zahlen per Lehrstart 2023

Lehrstellensituation



- > 800 Lehrstellen wurden als nicht besetzt gemeldet (Vorjahr: 850)
- > Nachfrage übersteigt Lehrstellenangebot in besonders beliebten Lehrberufen (z.B. Informatik, Gestaltung, KV)
- > Lehrstellenangebot übersteigt Nachfrage in etlichen gewerblich-industriellen Berufen
- > Lehrstellensuche bleibt anspruchsvoll für Jugendliche mit sozialen oder schulischen Defiziten
- > Entwicklung im Kanton Aargau entspricht weitgehend derjenigen auf nationaler Ebene

Quelle: Kantonaler Lehrstellennachweis (LENA)
 Monatliche Auswertungen unter www.ag.ch/lena

Erfahrungen aus der Lehraufsicht

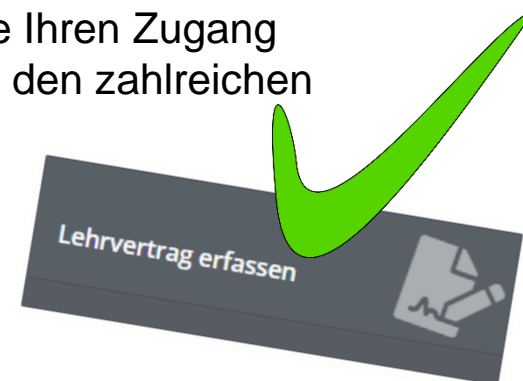
Was beschäftigt die Jugendlichen heutzutage?

- **Berufswahl und Orientierung:** Die Auswahl eines geeigneten Berufs ist aufgrund der Vielfalt an Berufen für viele Jugendliche eine Herausforderung.
- **Wettbewerb:** Jugendliche müssen in einigen Branchen gegen eine grosse Anzahl von Bewerbern konkurrieren, um einen Platz in ihrem Wunschberuf zu erhalten.
- **Zeitmanagement:** Die Balance zwischen Arbeit und Freizeit zu finden, ist für einige Lernende stressig und stellt eine Herausforderung für ihr Zeitmanagement dar.
- **Sprachbarrieren:** Lernende bekunden Schwierigkeiten, wenn ihre Muttersprache von der im Arbeitsumfeld oder in der Schule verwendeten Sprache abweicht.
- **Arbeitsplatzkultur:** Lernende müssen sich an die Arbeitsplatzkultur und die sozialen Dynamiken in ihrem Unternehmen anpassen, was eine Herausforderung sein kann.
- **Technologieabhängigkeit:** Obwohl die Jugendlichen technisch versiert ist, kann die Technologieabhängigkeit zu Ablenkungen führen, welche das Lernen beeinträchtigen.
- **Mentale Gesundheit:** Stress, Angstzustände und andere psychischen Belastungen nehmen zu. Die Anforderungen der Ausbildung führen nicht selten zu zusätzlichem Stress.
- **Aufmerksamkeitslücken:** Die Jugendlichen sind von schnellen Informationen umgeben. Dies kann zu Schwierigkeiten bei der Verarbeitung komplexer Themen führen.
- **Grundsätzlich:** "Fälle", in welche die Lehraufsicht involviert ist, wurden komplexer, anspruchsvoller, langwieriger und müssen oft von mehreren Stellen begleitet werden (Mehrfachproblematiken).

Lehrbetriebsportal

Papierloser Online-Lehrvertrag steht seit Mai 2023 zur Verfügung!

- Seit dem 23. Mai wird der Lehrvertrag über das Lehrbetriebsportal nur noch papierlos eingereicht.
- Anders wie bisher, werden nur noch die Lehrvertrags-Daten zur Kontrolle an den Kanton übermittelt.
- Nach Freigabe durch den Kanton wird der Lehrvertrag im Betrieb ausgedruckt, von den Lehrvertragsparteien visiert und anschliessend die Unterzeichnung im Lehrbetriebsportal bestätigt.
- Die Einreichung und Verwaltung von Lehrverträgen kann ab 2024 voraussichtlich nur noch über das Lehrbetriebsportal erfolgen. Lehrverträge in Papierform fallen im Kanton Aargau ab diesem Zeitpunkt weg.
- Bitte stellen Sie Ihre internen Prozesse daher rechtzeitig um und beantragen Sie Ihren Zugang unter <http://www.ag.ch/lehrbetriebsportal> noch heute, falls Sie nicht schon zu den zahlreichen Nutzern dieses Portals gehören.



Das Lehrbetriebsportal ermöglicht Ihnen als Ausbildungsbetrieb eine einfache und sichere Administration und Abwicklung der Geschäftsprozesse rund um Ihre Lernenden mit dem Kanton. Das Dienstleistungsangebot ist inzwischen umfangreich und wird laufend ergänzt.

Aufgelöste Lehrverträge

Zahlen und Fakten

- Eintrittskohorte 2017, Bildungsverläufe bis 31.12.2021:
 - Lehrvertragsauflösungsquote (LVA): 23.9%
 - Wiedereinstiegsquote: 83.1%
 - Effektive Lehrabbrüche 4.0%
- Wir haben im Kanton Aargau eine der höchsten Wiedereinstiegsquoten schweizweit!
- Die 5 häufigsten Gründe für eine LVA im Kanton Aargau sind:
 1. Falsche Berufswahl
 2. Leistungen in der Berufsfachschule
 3. Gesundheit
 4. Leistungen im Ausbildungsbetrieb
 5. Konflikt zwischen den Vertragsparteien

Wichtig:

- Nicht jede LVA ist negativ! Es gibt Situationen, in welchen dieser Schritt durchaus sinnvoll ist.
- Die Begrifflichkeiten "Lehrvertragsauflösung" und "Lehrabbruch" sind differenziert zu betrachten.

A blue document titled "Lehrvertrag" (Apprenticeship Contract) is shown at an angle. It contains various fields for personal and professional information, including name, address, date of birth, and details about the apprenticeship program and the training company. The document is partially filled out with text.

Aufgelöste Lehrverträge

Wie können Lehrvertragsauflösungen reduziert werden?

- Dem sogenannten „Matching“ – gezieltes Zusammenführen von Jugendlichen und offenen Lehrstellen – ist von Anfang an eine entsprechend hohe Bedeutung und Aufmerksamkeit beizumessen!
- Die Check S2 und S3 – Ergebnisse aus der Volksschule sind beim Bewerbungsverfahren konsequent einzufordern. Wie das genau funktioniert, erfahren Sie in Halle 3 am Stand 304.
- Schnupperbesuche (für die Berufswahl) aber insbesondere auch Schnupperlehren für Lehrstellen-Interessierte sind anzubieten. Idealerweise dauert eine Schnupperlehre länger als nur einen Tag.
- Jugendliche sollten bei der Lehrstellenausschreibung "generationengerecht" abgeholt werden:
 - Jugendliche Sprache verwenden
 - Den Menschen ins Zentrum stellen
 - Transparenz beim Bewerbungsprozess schaffen
 - Beruf, Ausbildungsbetrieb und vor allem die Mitarbeitenden/Lernenden, welche dort arbeiten, mittels Videos vorstellen
 - Mitarbeiter-Benefits und Karrieremöglichkeiten aufzeigen

einfach
mal
machen
KÖNNTE JA
GUT WERDEN

Zusammengefasst:

- Die Lehrstellensituation im Kanton Aargau entspricht den Vorjahren und darf daher als stabil bezeichnet werden.
- Versuchen Sie, in Ihrem Ausbildungsumfeld auf die Generation Z einzugehen und deren Verhalten zu verstehen. Fordern Sie zugleich ein, dass die Lernenden auch Ihnen und Ihrer Generation genügend Respekt und Verständnis entgegen bringen.
- Fokussieren Sie sich bei der Lernenden-Rekrutierung auf ein möglichst gutes "Matching". Sollte es dennoch im Verlauf der Lehrzeit zu einer Vertragsauflösung kommen, unterstützt die Lehraufsicht die Lehrvertragsparteien bei Bedarf.
- Schliessen Sie neue Lehrverträge nur noch über das kantonale Lehrbetriebsportal ab. Sie ersparen sich dadurch das Einreichen der Lehrverträge in Papierform beim Kanton (= Kosten- und Zeitersparnis).

Danke!

Resilienz bei Jugendlichen



Désirée Eberle, MSc

Teamleiterin

eidg. anerkannte Psychotherapeutin

11. AARG. BERUFSBILDUNGSTAG

«informiert bleiben»

Resilienz bei Jugendlichen

beratungsdienste.ch



Definition – was heisst Resilienz?

resilire = abprallen



«Die erhöhte psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen oder belastenden äusseren Einflüssen»

«Resilienz bezeichnet das Phänomen, dass sich Menschen trotz widriger Bedingungen positiv entwickeln, d. h. ohne psychische Probleme oder problematische Verhaltensmuster leben können.»

(FINGERLE 2011, 210)

«Resilient sind diejenigen, die in der Lage sind, trotz herausfordernder Lebensumstände die psychische Gesundheit aufrechtzuerhalten oder rasch zurückzugewinnen.»

Resilienzfaktoren

Emotionsregulation

Optimismus

Selbstwirksamkeit

Akzeptanz von Rückschlägen
und Veränderungen

Selbstwahrnehmung

Soziale

Kompetenzen

Vertrauen in sich selbst

Kreative

Problembewältigung

gesunde Ursachenzuschreibung

Soziales Netzwerk und Unterstützung

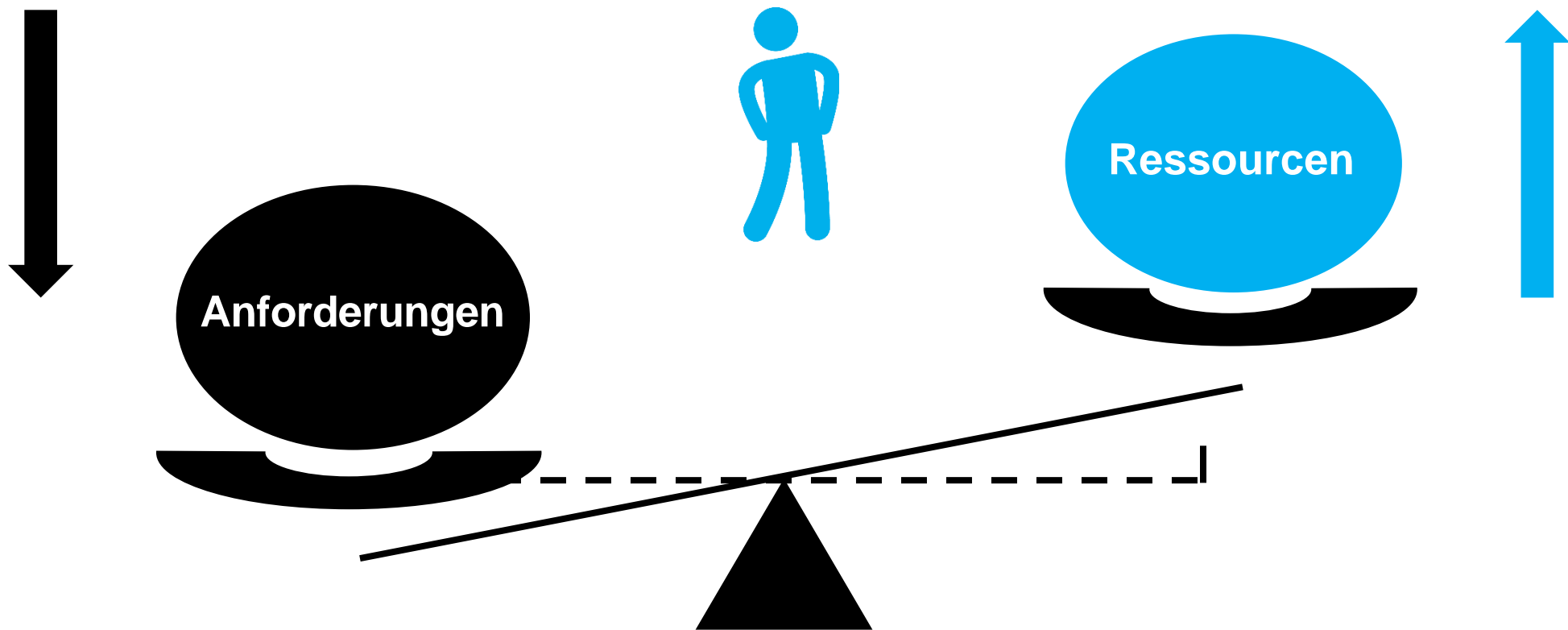
11. AARG. BERUFSBILDUNGSTAG

«informiert bleiben»

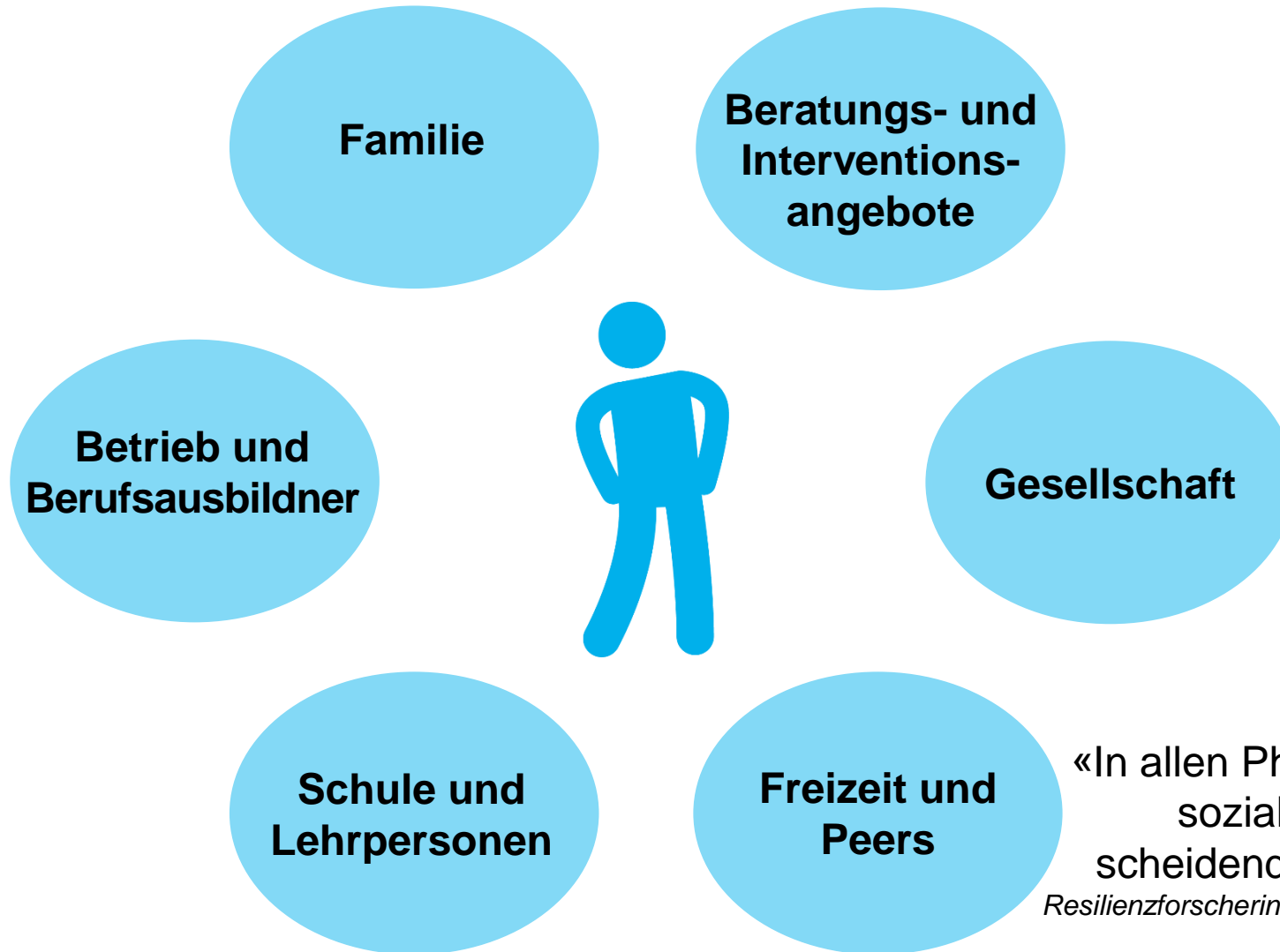
Wie wird man resilient?



Besonderheiten im Jugendalter



Erfolgsfaktoren in der Berufsbildung



«In allen Phasen des Lebens ist die soziale Unterstützung ein entscheidender Faktor für Resilienz.»
Resilienzforscherin: Isabella Helmreich, Fritz und Fränzi

Rolle der Schule

11. AARG. BERUFSBILDUNGSTAG

«informiert bleiben»



Betrieb und Berufsbildende



- Hohes berufliches Anforderungsniveau
- Spezifische Berufsgruppen
- Inhaltliche und methodische Vielseitigkeit; Handlungsspielraum
- Verkraftbare Belastung, fordernde, aber nicht überfordernde Tätigkeiten
- Gute Beziehung zu Berufsbildenden, Passung Betrieb – Jugendliche
- Pädagogische Kompetenzen der Berufsbildenden
- Soziale Unterstützung (durch Lehrmeister/in bzw. Arbeitskolleg/innen)

Unterstützungsmassnahmen zur Entwicklung von Resilienz der Lernenden

- Soziale Kontakte stärken:
Schaffen Sie für Ihre Lernenden regelmässig Gelegenheiten sich zu vernetzen.
- Soziale Unterstützung durch Betrieb:
Bleiben Sie im Gespräch!
- Familiäres Umfeld:
Suchen Sie bei Problemen mit den Lernenden das Gespräch und verweisen Sie bei Bedarf auf Beratungsangebote.
- Ermöglichen Sie den Lernenden regelmässige Erfolgserlebnisse und geben Sie dazu positives Feedback.
- Sensibilisieren Sie Ihre Lernenden für das Thema physische und psychische Gesundheit.



Zehn Tipps für mehr Resilienz

1. Soziale Kontakte aufbauen und pflegen
2. Krisen als vorübergehende Phasen betrachten
3. Veränderungen als Teil des Lebens akzeptieren
4. Realistische Ziele setzen und verfolgen
5. Entschlossen handeln und Entscheidungen treffen
6. Krisen als Chance zur Weiterentwicklung verstehen
7. Sich selbst positiv sehen und in die eigenen Stärken vertrauen
8. Den Blick in die Zukunft richten
9. Optimistisch bleiben
10. Fürs eigene Wohlbefinden sorgen

ask! – Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf

Jugendpsychologischer Dienst

Unser Angebot

Wir beraten Jugendliche/junge Erwachsene

- nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit
- im Alter von ca. 16 bis 25 Jahren
- in der Mittelschule
- in der Berufsausbildung
- in Brückenjahren
- ohne Anschlusslösung

welche

- im Kanton Aargau wohnen
- und/oder ihre Ausbildung im Kanton Aargau absolvieren

bei Bedarf auch Eltern, Lehrpersonen und Berufsbildner



11. AARG. BERUFSBILDUNGSTAG

«informiert bleiben»

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

beratungsdienste.ch



Referat



Nadia Lamamra

Leiterin des Forschungsfelds
«Integrations- und Ausschlussprozesse»



EHB

EIDGENÖSSISCHE
HOCHSCHULE FÜR
BERUFSBILDUNG

Schweizer Exzellenz in Berufsbildung

Rolle der Berufsbildner/innen in der Zukunft

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

Berufsbildungstag AG – Aarau, 06. September 2023

1. Zwei Studien zu den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern

Betriebliche Berufsbildnerinnen und Berufsbildner und ihre Schlüsselrolle bei der beruflichen Sozialisierung

Praktische Informationen

Vom Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (SNF) finanziertes Projekt

- Interviews: 80 Berufsbildner/innen
- in-situ-Beobachtung: 35 Lehrbetriebe
- Dokumentenanalyse und statistische Auswertung
- Romandie
- 2015-2019

Referentinnen/Referenten: Prof. Dr. Carmen Baumeler, Prof. Dr. Nadia Lamamra, Prof. Dr. Jürg Schweri

Projektteam: Prof. Dr. Nadia Lamamra, Dr. Barbara Duc, Roberta Besozzi, Jeanne-Marie Chabloz, Valeria A. Mellone, David Perrenoud

Hintergrund der Studie und Forschungsfragen

- Paradox: große Bedeutung des Dualsystems, aber wenig Forschung zu den Schlüsselakteuren
- Frühere Arbeiten zeigen die zentrale Rolle der BB (Vermittlung und Sozialisierung).
- Kaum Studien zu diesen Schlüsselakteuren vorhanden
- Fehlen von statistischen Daten (BFS, SBFI)

- Wie wird man BB, wie kommt man zu dieser Funktion?
- Wie sieht ihr Alltag (Aktivitäten, Belastungen) in ihrem organisatorischen Kontext aus?
- Wie bilden BB junge Lernende aus und inwiefern sozialisieren sie sie?

1. Zwei Studien zu den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern

Der Alltag und die Bedürfnisse von betrieblichen Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern (2021-2023)

Praktische Informationen

Projekt im Auftrag der Stiftung Top
Ausbildungsbetrieb (TAB)

- Interviews: OdA's
- Tiefeninterviews: 200 Berufsbildner/innen, Arbeitgeber/innen und Lernende
- Schweiz

- Quantitative Erhebung
- Online-Fragebogen
- 5'000 Berufsbildner/innen und Arbeitgeber/innen
- Schweiz

Projektteam: Prof. Dr. Nadia Lamamra, Dr. Matilde Wenger

Hintergrund der Studie und Fragestellungen

- Feststellungen: Unsichtbarkeit der BB, limitierter Zugang zu Weiterbildungsangeboten.
- Notwendigkeit, die Situation der BB in der ganzen Schweiz zu kennen und den Bedarf an Weiterbildung zu identifizieren.
- Ziel: Gezielte Weiterbildungsangebote bieten

- Welche Weiterbildungsthemen interessieren BB?
- Welche Weiterbildungsmodalitäten werden gewählt?
- Bereitschaft, an Weiterbildungsangeboten teilzunehmen?
- Gibt es Präferenzen je nach Branche, Regionen, Unternehmensgrösse, usw.?

2. Die wichtigsten Erkenntnisse

2.1 Zugang zur Funktion

- Eigene Wahl
- Ernennung
- Gelegenheit



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



2. Die wichtigsten Erkenntnisse

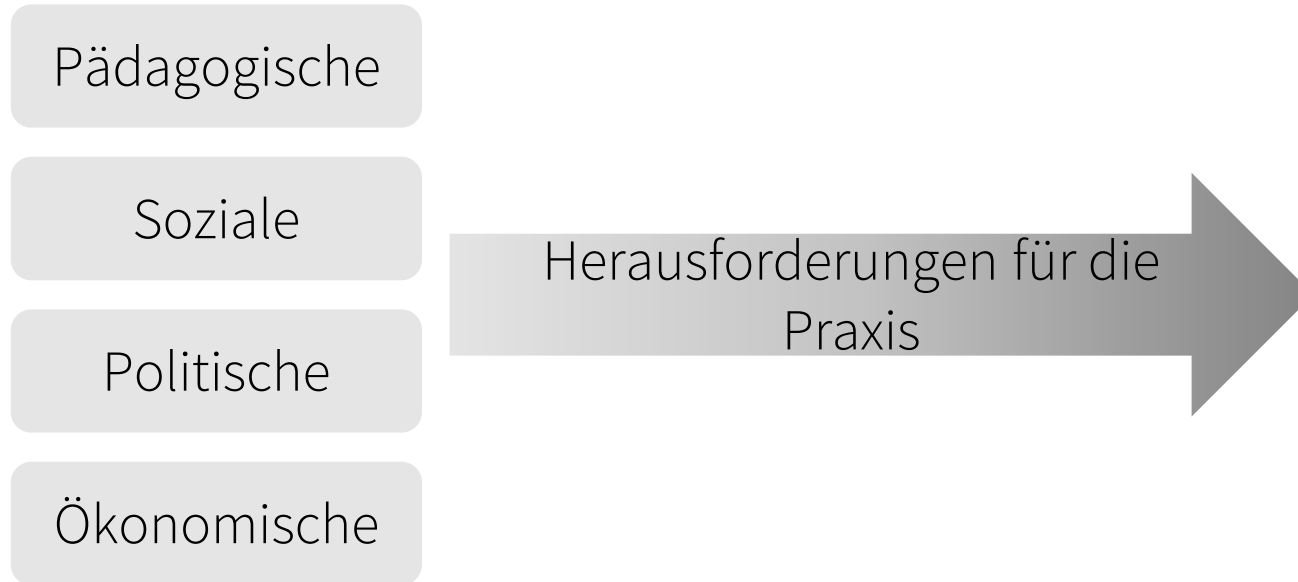
2.1 Zugang zur Funktion

«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)

2. Die wichtigsten Erkenntnisse

2.2 Gründe für die Lehrtätigkeit



Die verschiedenen Gründe der BB für die Lehrtätigkeit erkennen. Diese Vielfalt an Gründen anerkennen, um sie mit den ökonomischen Überlegungen der Betriebe zusammenbringen



2. Die wichtigsten Erkenntnisse

2.2 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)

2. Die wichtigsten Erkenntnisse

2.3 Funktion und Aufgaben der Berufsbildner/innen

Vermitteln

Organisieren /
koordinieren / verwalten

Kontrollieren

Integrieren / Begleiten

Rekrutieren

Gesundheitsvorsorge,
Sicherheit

Vernetztes Arbeiten

Herausforderungen für die
Praxis

Die BB bei der
Erfüllung ihrer
vielfältigen Aufgaben
und Rollen zu
unterstützen



2. Die wichtigsten Erkenntnisse

2.3 Funktion und Aufgaben der Berufsbildner/innen

«Also, [in meiner Funktion] organisiere ich, plane ich, bilde ich aus ... ich arbeite mit anderen, externen Betrieben, mit Schulen, mit dem Amt für Berufsberatung und Berufsbildung zusammen ...»

Serge, Elektriker und Bildungsverantwortlicher in einem grossen öffentlichen Energieversorungsbetrieb (SNF)

2. Die wichtigsten Erkenntnisse

2.4 Mehr als «nur» ausbilden... eine Rolle in der berufliche Sozialisation



2. Die wichtigsten Erkenntnisse

2.4 Mehr als «nur» ausbilden... eine Rolle in der beruflichen Sozialisation

«Ein Teil der Ausbildung umfasst nur die berufliche Ausbildung, aber machen wir uns nichts vor: ein grosser Teil der Ausbildung ist Lebensschule.»

Gary, Fleischfachmann, Berufsbildner und Ausbildungsleiter in einer kleinen Metzgerei (SNF)

2. Die wichtigsten Ergebnisse

2.5 Arbeitsbedingungen



2. Die wichtigsten Ergebnisse

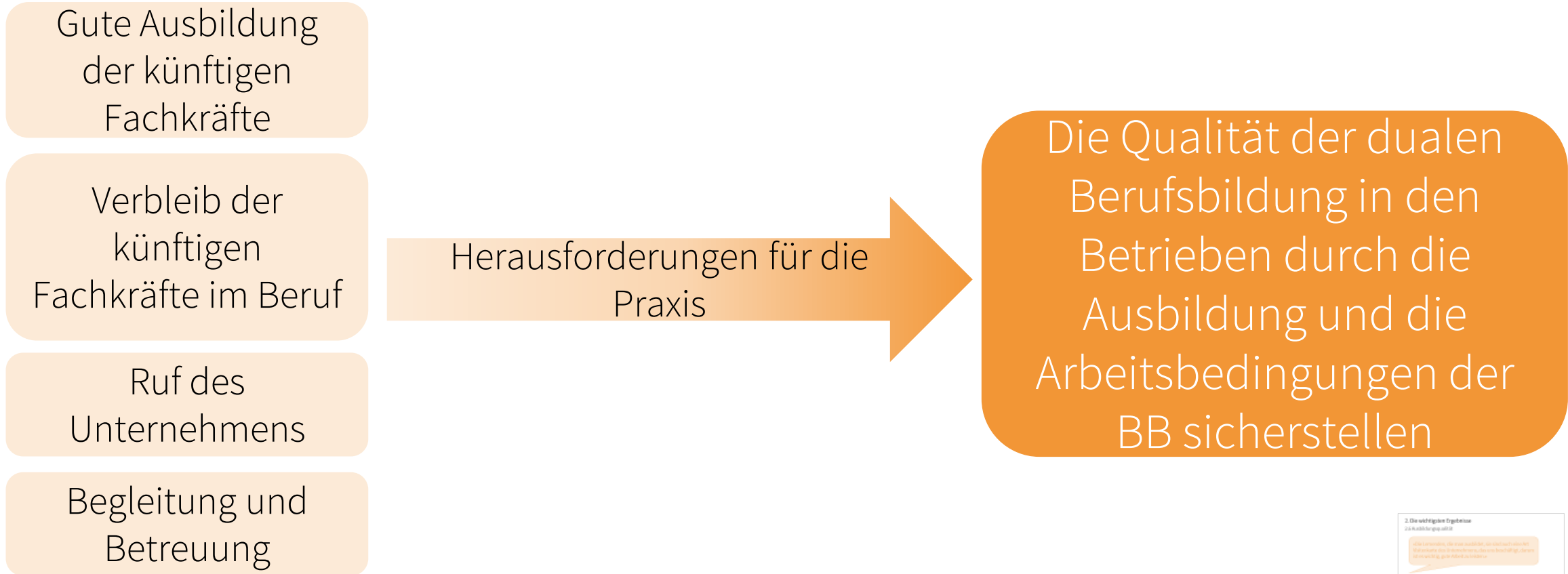
2.5 Arbeitsbedingungen

«Die BB sind immer unter Zeitdruck, sie geben alles, um sich Zeit für ihre Lernenden nehmen zu können.»

Helena, Gartenbautechnikerin und Berufsbildnerin in einem kleinen Gartenbaubetrieb (TAB)

2. Die wichtigsten Ergebnisse

2.6 Ausbildungsqualität



2. Die wichtigsten Ergebnisse

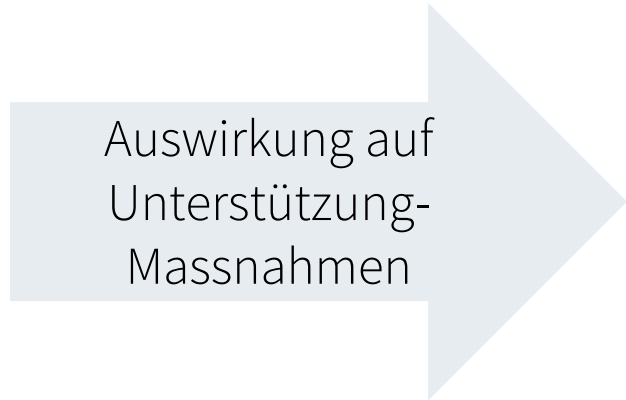
2.6 Ausbildungsqualität

«Die Lernenden, die man ausbildet, sie sind auch eine Art Visitenkarte des Unternehmens, das uns beschäftigt, darum ist es wichtig, gute Arbeit zu leisten.»

Valérie, Kauffrau und Berufsbildnerin in einem mittelgrossen Gartenbauunternehmen (TAB)

3. Entwicklung von bestmöglich auf die Bedürfnisse der BB zugeschnittenen Massnahmen

Zugang zur Funktion
Gründe für die Lehrtätigkeit
Funktion der BB
Rolle in der Sozialisation
Arbeitsbedingungen
Ausbildungsqualität



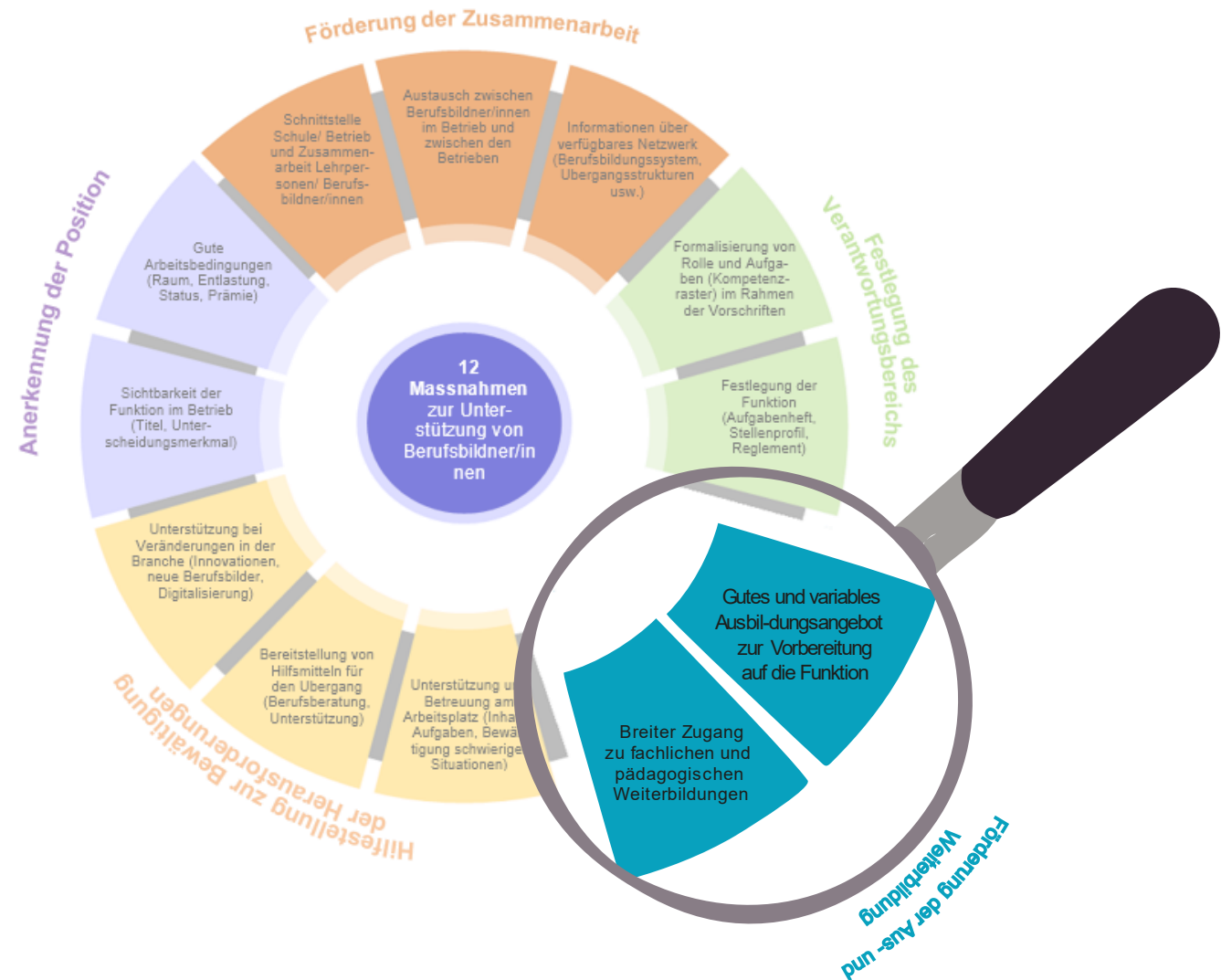
Auswirkung auf Unterstützungsmassnahmen



3. Entwicklung von bestmöglich auf die Bedürfnisse der BB zugeschnittenen Massnahmen

Fokus auf der Weiterbildungsangebot

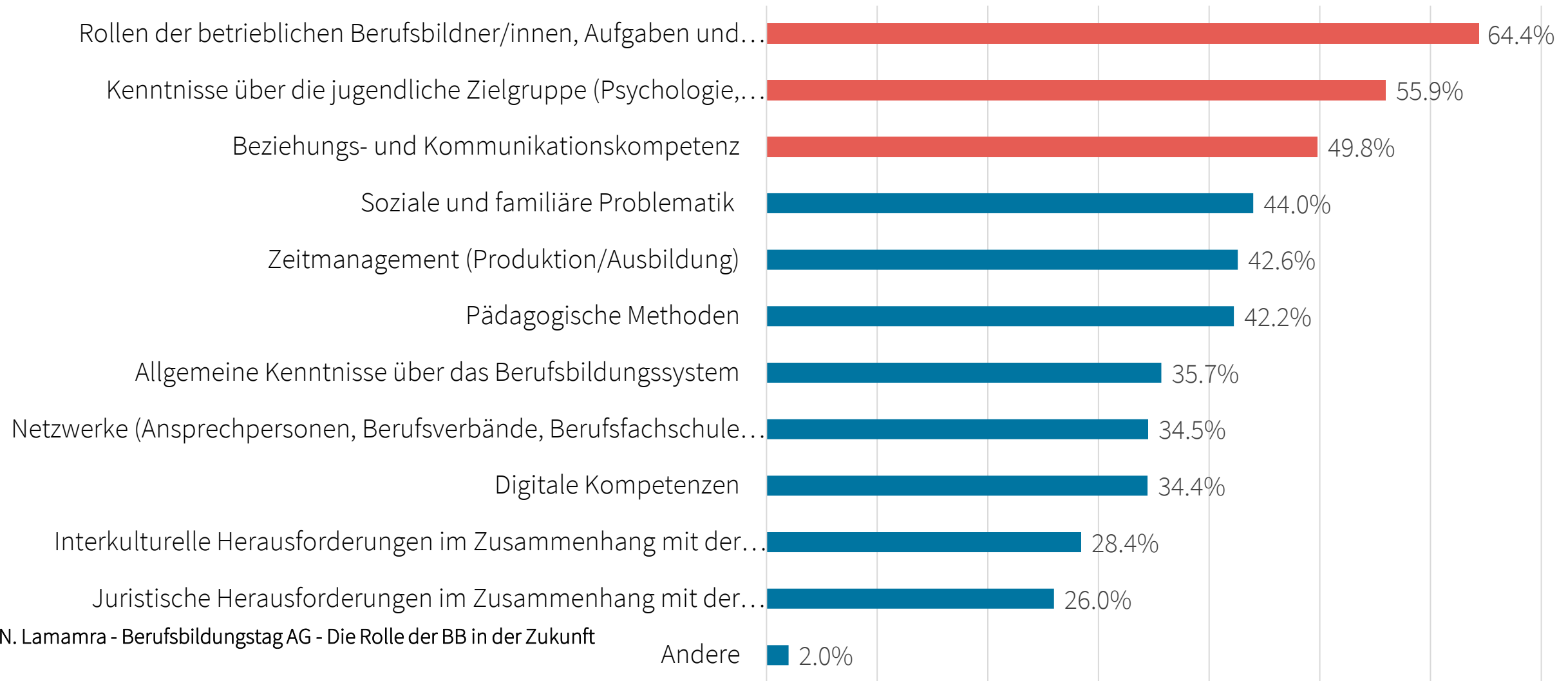
- Ein umfassendes Recht auf Weiterbildung schaffen, das berufsbezogene und pädagogische Bildungsangebote gleichermaßen umfasst
- Ausbau des funktionsbezogenen Bildungsangebots



4. Die Bedürfnisse der BB nach Weiterbildungsangeboten

4.1. Die Weiterbildungsangebote

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



5. Schlussfolgerungen

Die Themenpräferenzen

- zeugen von der Vielfalt der Profile der Berufsbildnern/innen
- zeugen von der Komplexität der Funktion
- zeugen vom Stellenwert der Beziehungs- und Begleitdimension der Funktion
- zeugen vom Engagement der Berufsbildner/innen über die rein berufliche Dimension hinaus
- deuten sie auch eine Professionalisierung der Funktion an?

Aufgrund der Resultate können wir

- Zielgerichtete Bildungsangebote schaffen → Kursthemen
- Die Bildungsinhalte anpassen → Heterogenität des Zielpublikums
- Weiterbildungsangebote bewerben → Kursmarketing
- Bildungsangebote anpassen → Umsetzung

→ Die BB unterstützen und das duale System stärken



EHB

EIDGENÖSSISCHE
HOCHSCHULE FÜR
BERUFSBILDUNG

Schweizer Exzellenz in Berufsbildung

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



«... zu sehen, dass sich Jugendliche entwickeln, dass es ihnen gut geht, sie gute Noten schreiben, darin finde ich meine Anerkennung. Ich will damit sagen, dass ich keinen Chef brauche, der zu mir sagt: <Gut gemacht!>. Meine Anerkennung finde ich in der Tatsache, dass ich meine Arbeit so mache, dass die Lernenden bestehen, dass alles gut läuft, dass sie im Betrieb glücklich sind.»

*Anne-Claire, Kauffrau und Ausbildungsleiterin
in einem grossen Nahrungsmittelunternehmen (SNF)*

Referat



Reto Kellerhals

Experte Sicherheit und Gesundheitsschutz
Kampagnenleiter «Sichere und gesunde
Lehrzeit»



suva

Lernende – die Vorbilder der Zukunft

Sichere und gesunde Lehrzeit

Reto Kellerhals, Kampagnenleiter «Sichere und gesunde Lehrzeit»

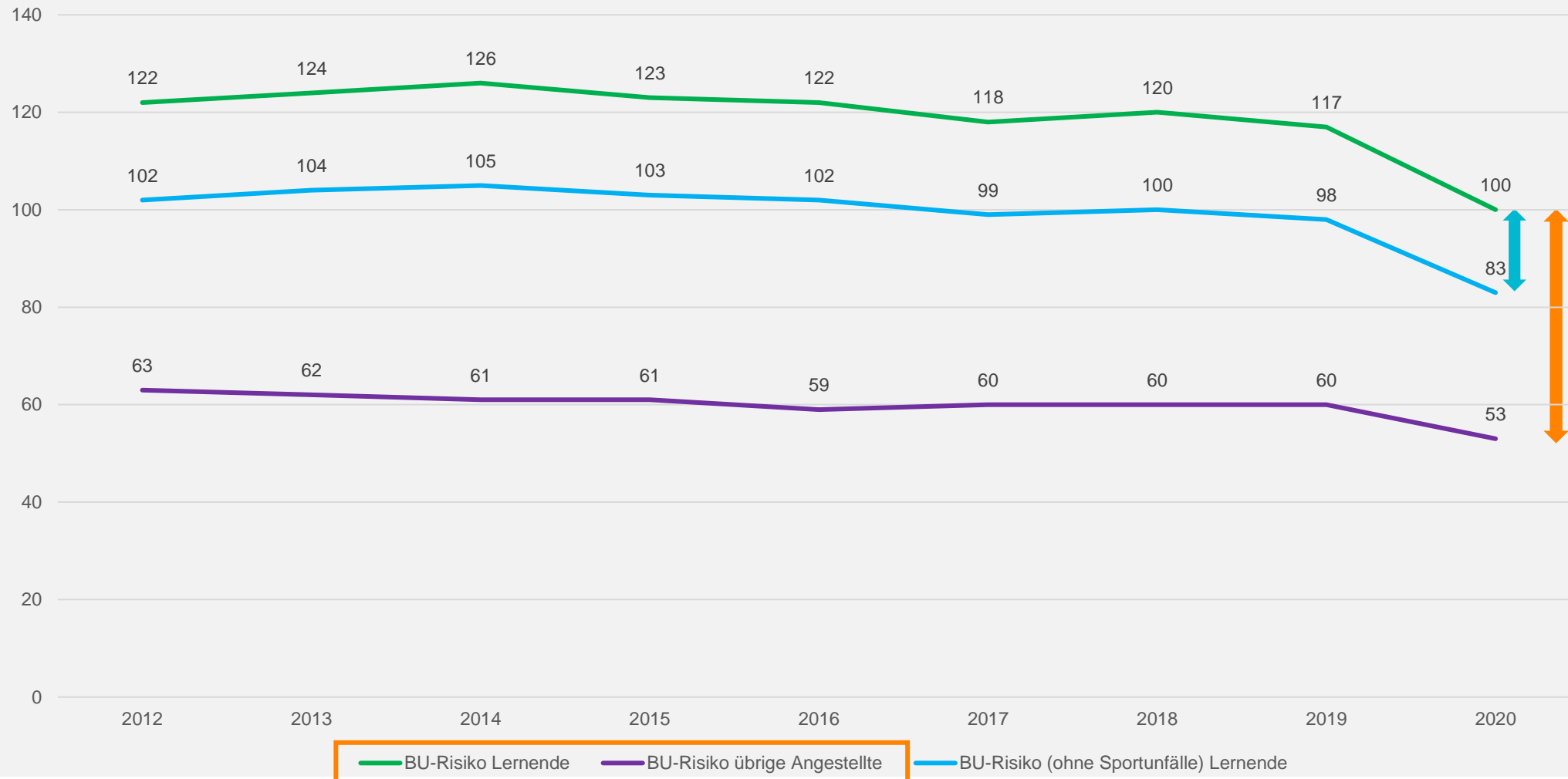


Was haben wir heute geplant

- Warum spezielle Prävention bei Lernenden
- Wie stellen wir das an?
- Vorbilder haben und Stopp-Sagen dürfen

Risiko bei Lernenden: höheres Berufsunfallrisiko

Berufsunfallrisiko von Lernenden, UVG insgesamt, 2012-2020



Hypothesen zu den Unfallursachen

Lernende ...

- kennen **Gefahren am neuen Arbeitsplatz** zu wenig und unterschätzen sie oft (mangelnde Sensibilisierung)
- überschätzen die eigenen **Fähigkeiten**
- sind nicht oder schlecht **instruiert**
- werden bei besonderen Gefahren zu wenig **überwacht**
- sind durch viele neue Informationen (Betrieb und Schule) **überfordert**
- trauen sich oft nicht **bei Unsicherheiten zu fragen**
- haben noch **keine systematische Arbeitsweise**
- haben Vorgesetzte, die unsicheres Verhalten tolerieren oder **schlechte Vorbilder sind**

Hypothesen zu den Unfallursachen

Lernende ...

- kennen Gefahren am neuen Arbeitsplatz zu wenig und unterschätzen sie oft (mangelnde Sensibilisierung)
- überschätzen die eigenen Fähigkeiten
- sind nicht oder schlecht **instruiert**
- werden bei besonderen Gefahren zu wenig **überwacht**
- sind durch viele neue Informationen (Betrieb und Schule) überfordert
- trauen sich oft nicht **bei Unsicherheiten zu fragen**
- haben noch keine systematische Arbeitsweise
- haben Vorgesetzte, die unsicheres Verhalten tolerieren oder **schlechte Vorbilder sind**

Strategie der Kampagne

- Multiplikatoren (Berufsbildner, Berufsfachschulen) → Key Player
- Bedürfnisse abholen und gemeinsam Instrumente erarbeiten
- Präventionsthemen in einen Kontext bringen
- Informationsmittel für Kunden erarbeiten
- Prävention für Lernende greifbar machen

Wo finden Sie das Material?

www.suva.ch/lehrzeit

- Nach Branchen → Präventionsberatung
- Nach Gefahren → Präventionsmodule
- Freizeit → Weiterbildung & Kurse
- Beratung, Kurse & Angebote → Baumusterprüfung
- Lebenswichtige Regeln & Bestimmungen → **Sichere Lehrzeit**
- Ribi on Tour
- Arbeitsmedizin



[Home](#) > [Prävention](#) > [Beratung, Kurse & Angebote](#) > [Sichere Lehrzeit](#)

Das wichtigste Wort für eine sichere Lehrzeit: STOPP



Jugendliche sind neugierig, wollen Dinge ausprobieren. Vorsicht ist da oft zweitrangig. Mit unseren Informationen können Sie den Übermut von Lernenden kanalisieren und Ihnen zeigen, wo die Gefahren liegen. Sorgen Sie für eine sichere Lehrzeit, damit keine Unfälle die Zukunftspläne Ihrer Schützlinge durchkreuzen.

Für den Betrieb



Arbeitsheft «10 Schritte für eine sichere Lehrzeit»



- Das Arbeitsheft «10 Schritte für eine sichere Lehrzeit» sollte gleich zu Beginn der Lehrzeit mit den Lernenden laufend besprochen werden.
- Jeder Schritt zeigt auf, worauf Lernende, Berufsbildner und Vorgesetzte achten müssen, um Unfälle zu vermeiden.
- Zu jedem Schritt gibt es zusätzliche Informationen.

Bestellnummer: 88286.d

(Berufsbildner / Vorgesetzte)

88273.d

(Lernende)

STOPP- Ausweis in «10 Schritte für eine sichere Lehrzeit»

- Im Arbeitsheft «10 Schritte für eine sichere Lehrzeit» ist ein herauslösbarer STOPP-Ausweis enthalten.
- Dieser berechtigt die Lernenden, STOPP zu sagen, wenn eine «Lebenswichtige Regel» verletzt wird oder wenn sie unsicher sind.
- Der Ausweis wird bei Lehrbeginn vom Berufsbildner unterschrieben und mit dem Lernenden besprochen.



Für Lernende



suva

**Ein bewährtes
Einsatzmittel ...
... der Erlebnis-
Parcours**

Die 8 Stationen im Detail



**Ein Helm kann
Leben retten.**



**Der lange Weg
zurück.**



**Schütze deine
Augen.**



**Sei mutig und
sage STOPP.**



Wissen sichern.



**Der richtige
Schuh zur
richtigen Zeit.**



**Unaufmerksam-
keit: Unfallur-
sache Nr. 1**



**Teste dein
Wissen.**

Fit for Work & Life

Fitness, Risiko, Schlaf, Stress und Stimmung/Verstimmung



Unsere Botschaft

«Ich lerne, sicher zu arbeiten.
Bei Gefahr sage ich STOPP.
Auch in der Freizeit!»



**Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit**



Referat



Robert Ott

**Gründer, Inhaber und Geschäftsführer
der Robert Ott AG, Seon**

Wer ist die Robert Ott AG



ROBERT OTT AG
CNC-Zerspanungstechnik

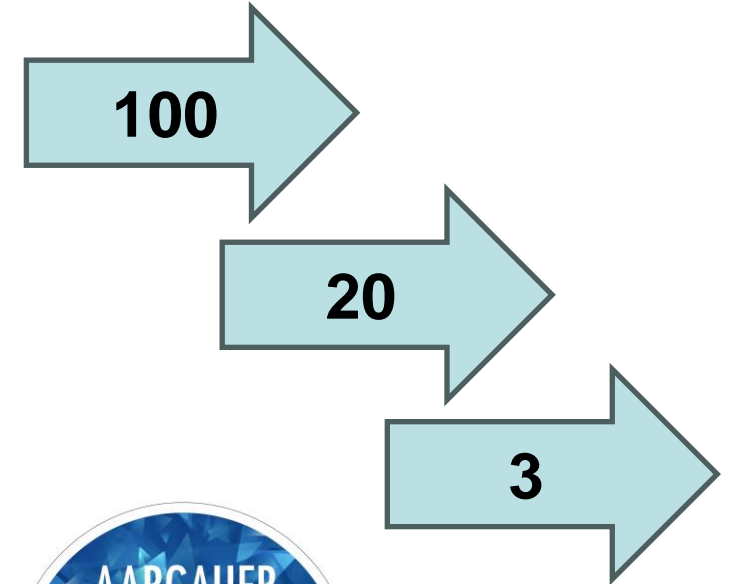


- 34 Jahre Erfahrung
- Über 120 Mitarbeitende
- 23 Mio. Umsatz
- 220'000 Prod.Std / Jahr
- ISO 13485 / ISO 9001

Ausbildung von Fachkräften

11. AARG. BERUFSBILDUNGSTAG

«informiert bleiben»



Aargauer Unternehmenspreis 2023
Gewinn Spezialpreis «Ausbildung
von Fachkräften»

11. AARG. BERUFSBILDUNGSTAG

«informiert bleiben»

Berufsmarketing



- Warum eine Ausbildung bei der Robert Ott AG
- Was können wir gegen Fachkräftemangel unternehmen



Best Practice



- Beispiele aus dem Alltag
- Ausbildungsplatz
- Digitalisierung
- Modernste Produktionsanlagen



Schlusswort



Die Ausbildung von heute, ist unsere Zukunft von morgen...!

Referat



Prof. Dr. Ursula Renold

Professorin für Bildungssysteme an der
ETH in Zürich

Präsidentin des Fachhochschulrats
FHNW

Warum ist die Berufsbildung weltweit im Trend?

Aargauische Berufsschau 2023 – 6.9.2023

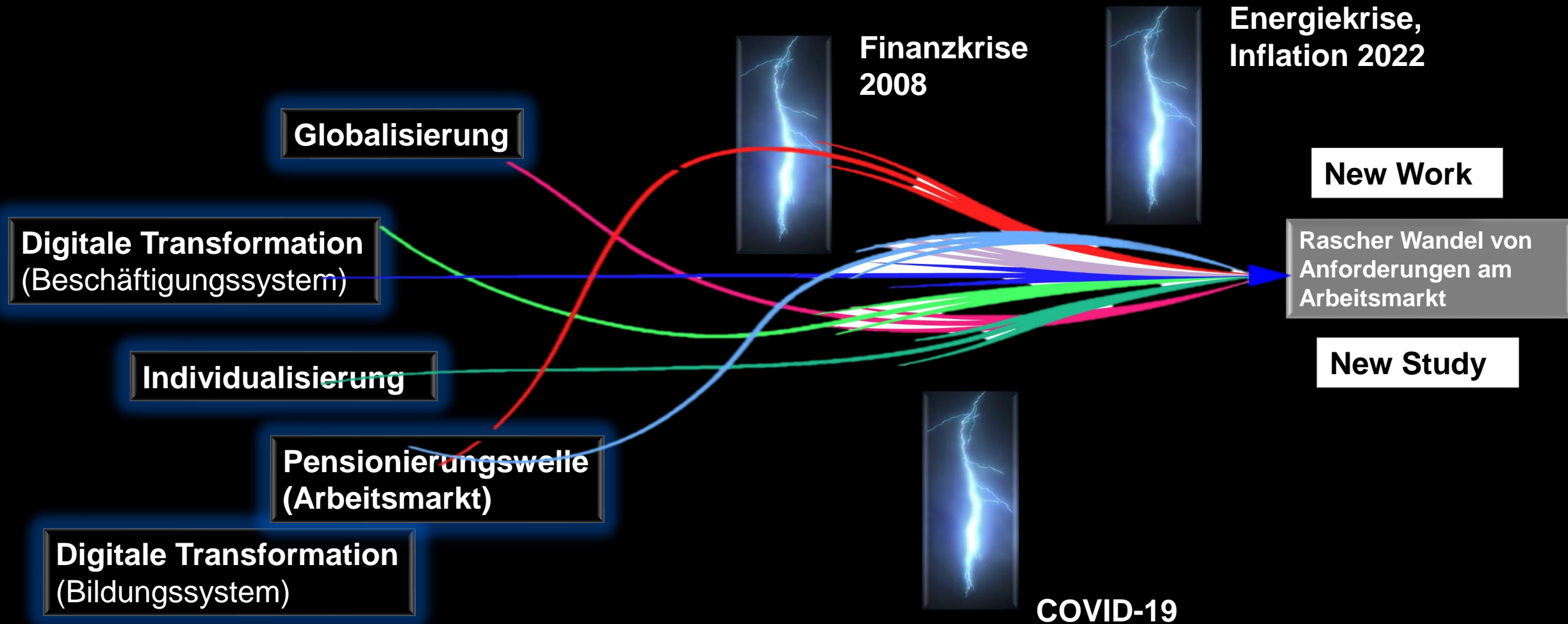
Prof. Dr. Ursula Renold



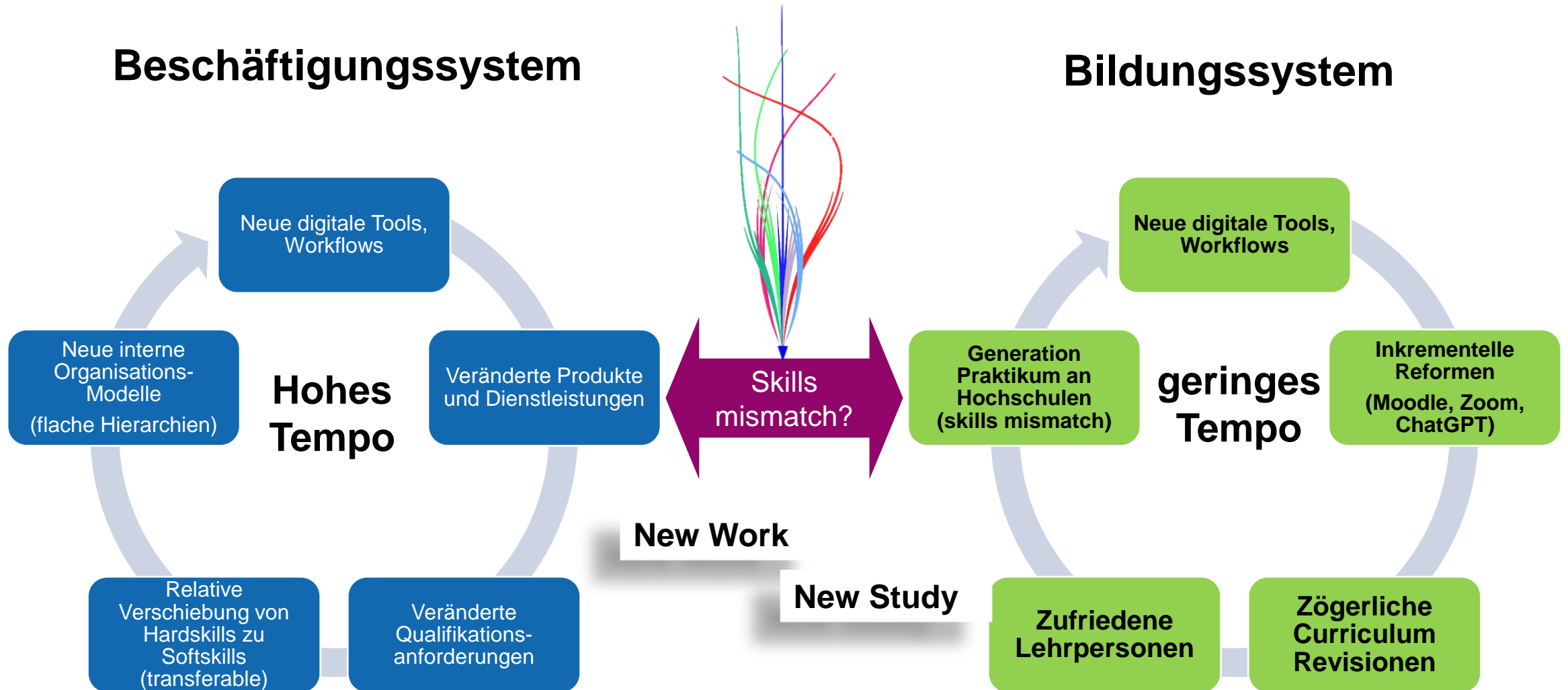
Agenda

1. **Megatrends und die Situation der Jugend im internationalen Kontext**
2. Bildungsexpansion Schweiz: Zahlen und Fakten
3. Situation im Fachkräftemarkt Schweiz und Schlussfolgerungen

Bildungssysteme kommen weltweit unter Reformdruck: Megatrends und exogene Schocks

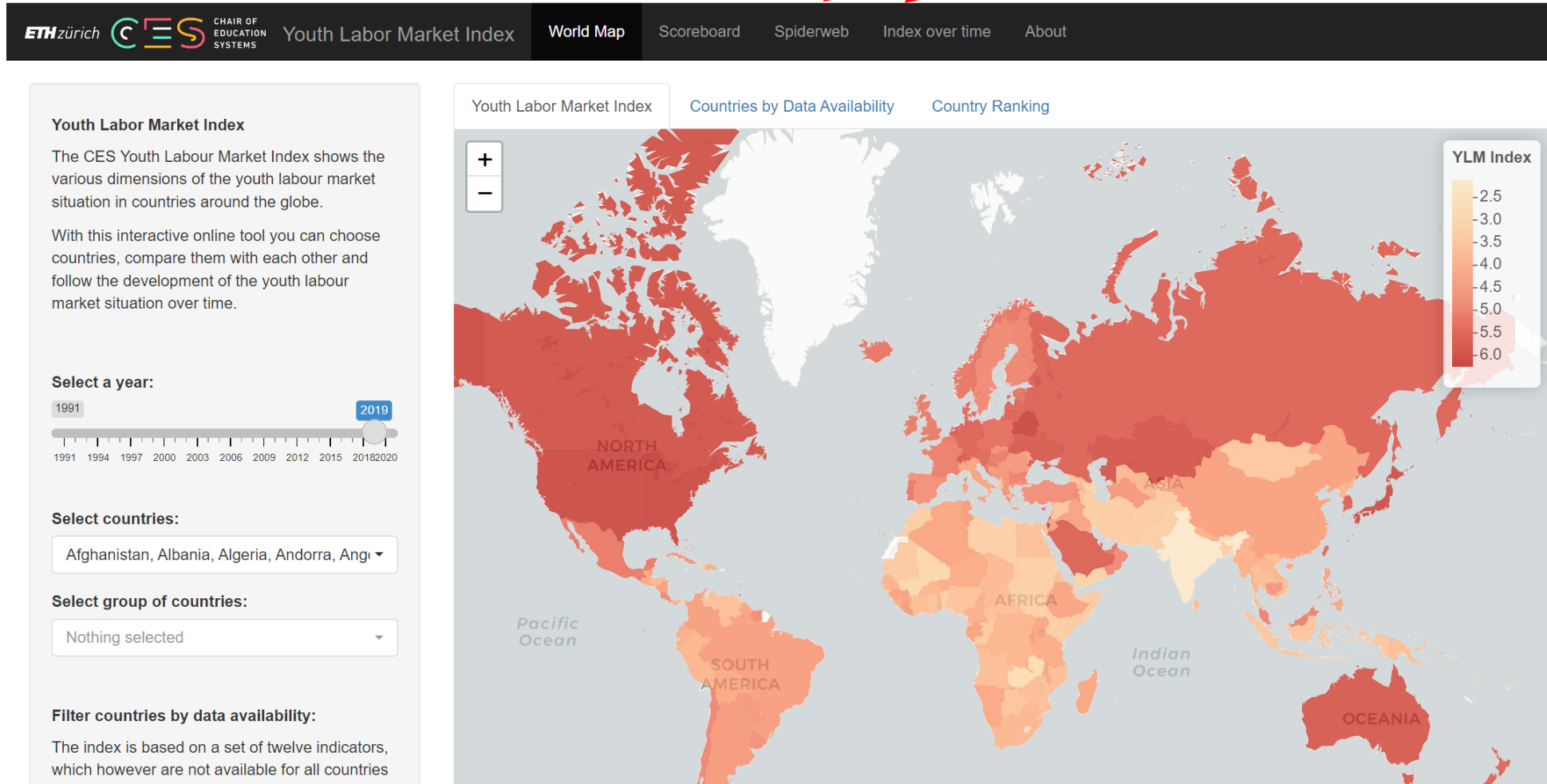


Digitale Transformation und ihre Auswirkungen auf Bildungssysteme

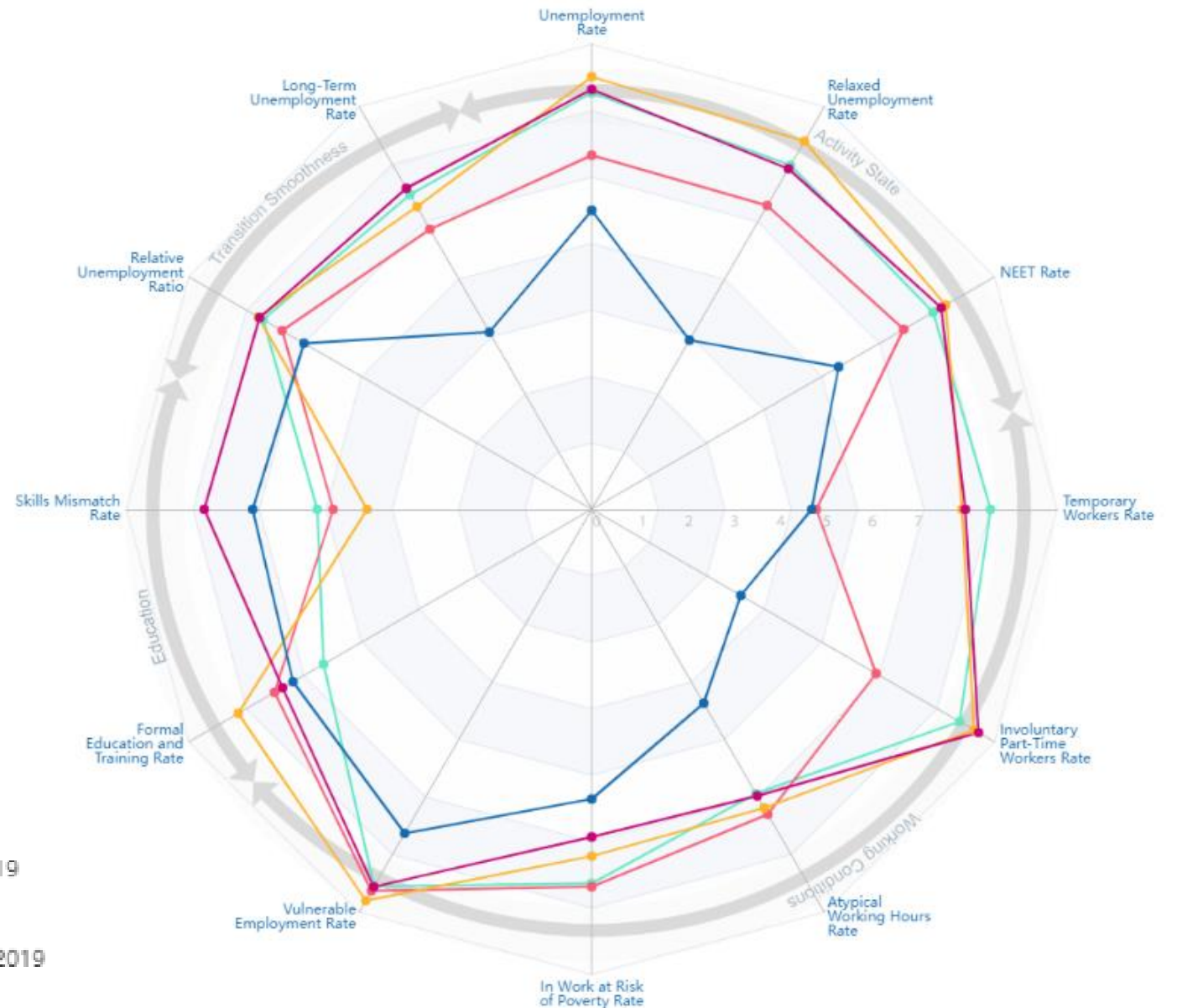


CES Jugendarbeitsmarkt-Index – interaktives Webtool

<https://apps.ces.ethz.ch/yIMI/>

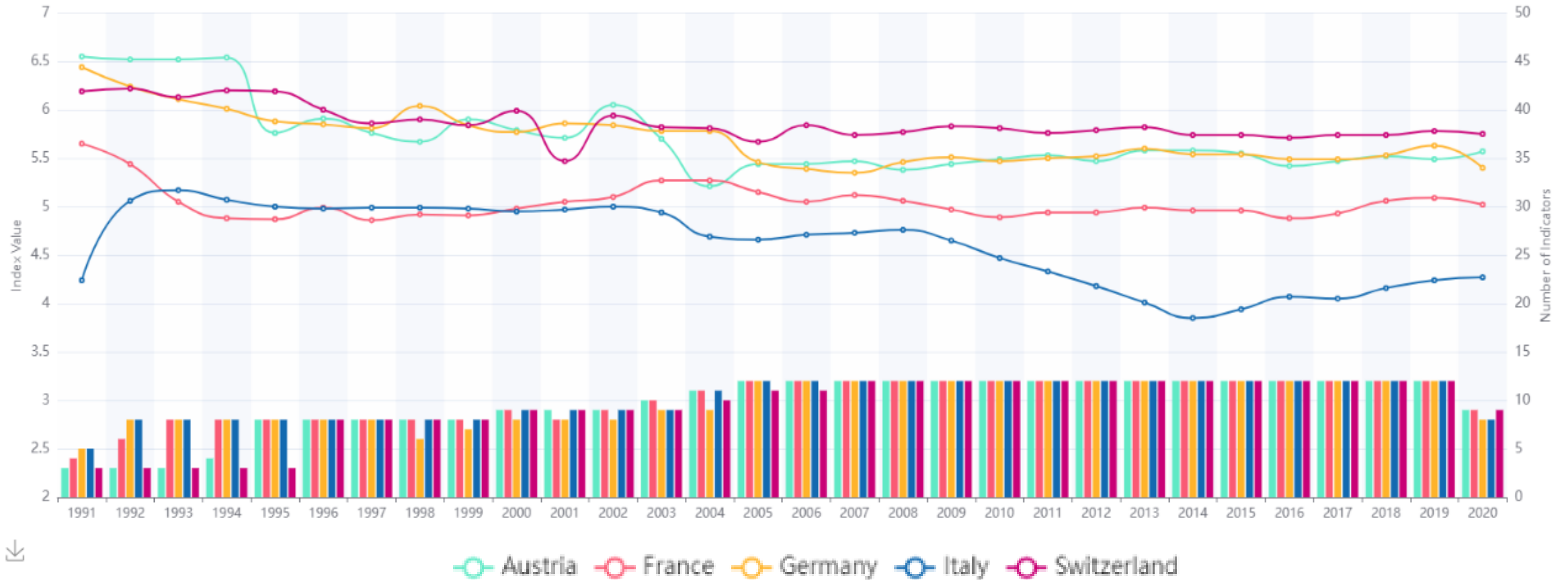


Jugendarbeitsmarkt-Index: Nachbarländer der Schweiz

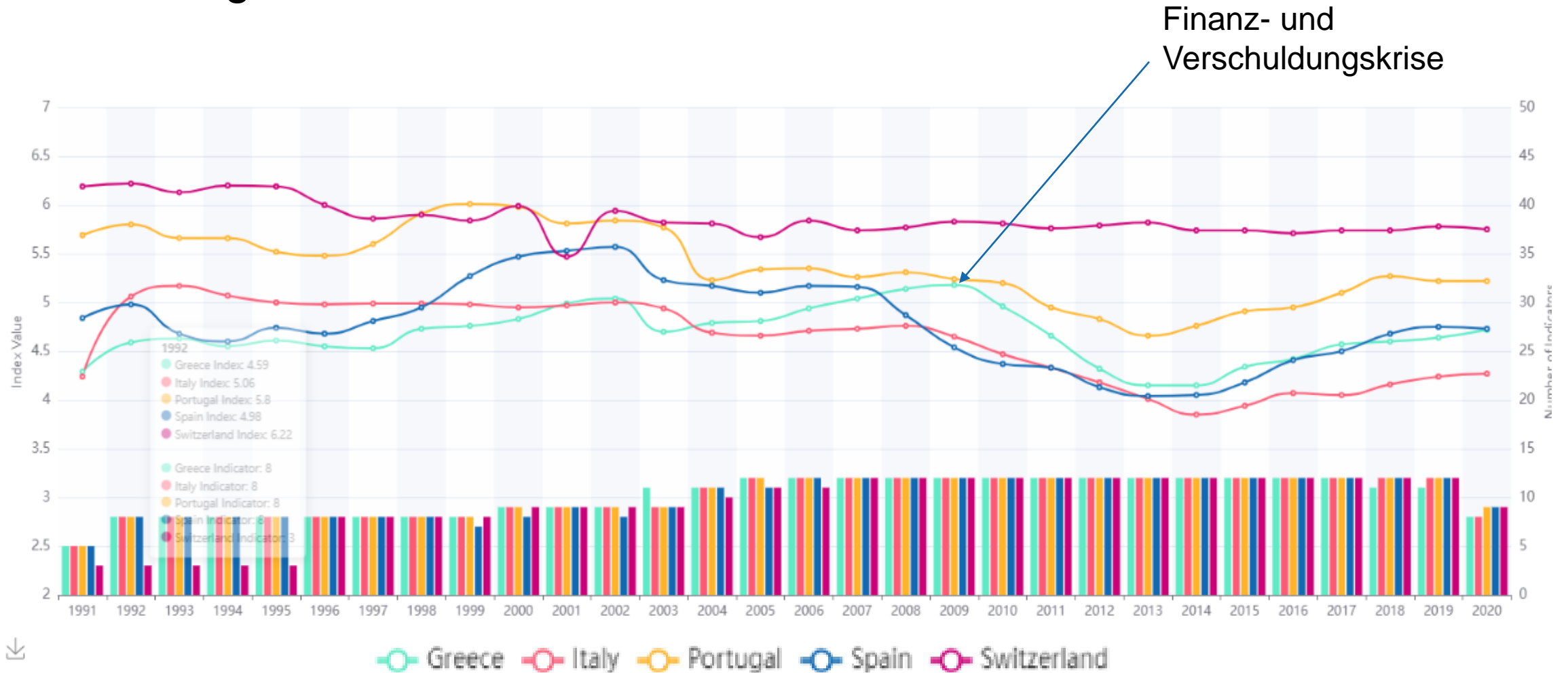


Quelle: Webtool: <https://apps.ces.ethz.ch/yIMI>
(je weiter der Wert von 0 entfernt ist, je besser die Situation der Jugend)

Jugendarbeitsmarkt-Index: Nachbarländer der Schweiz, Entwicklung über die Zeit



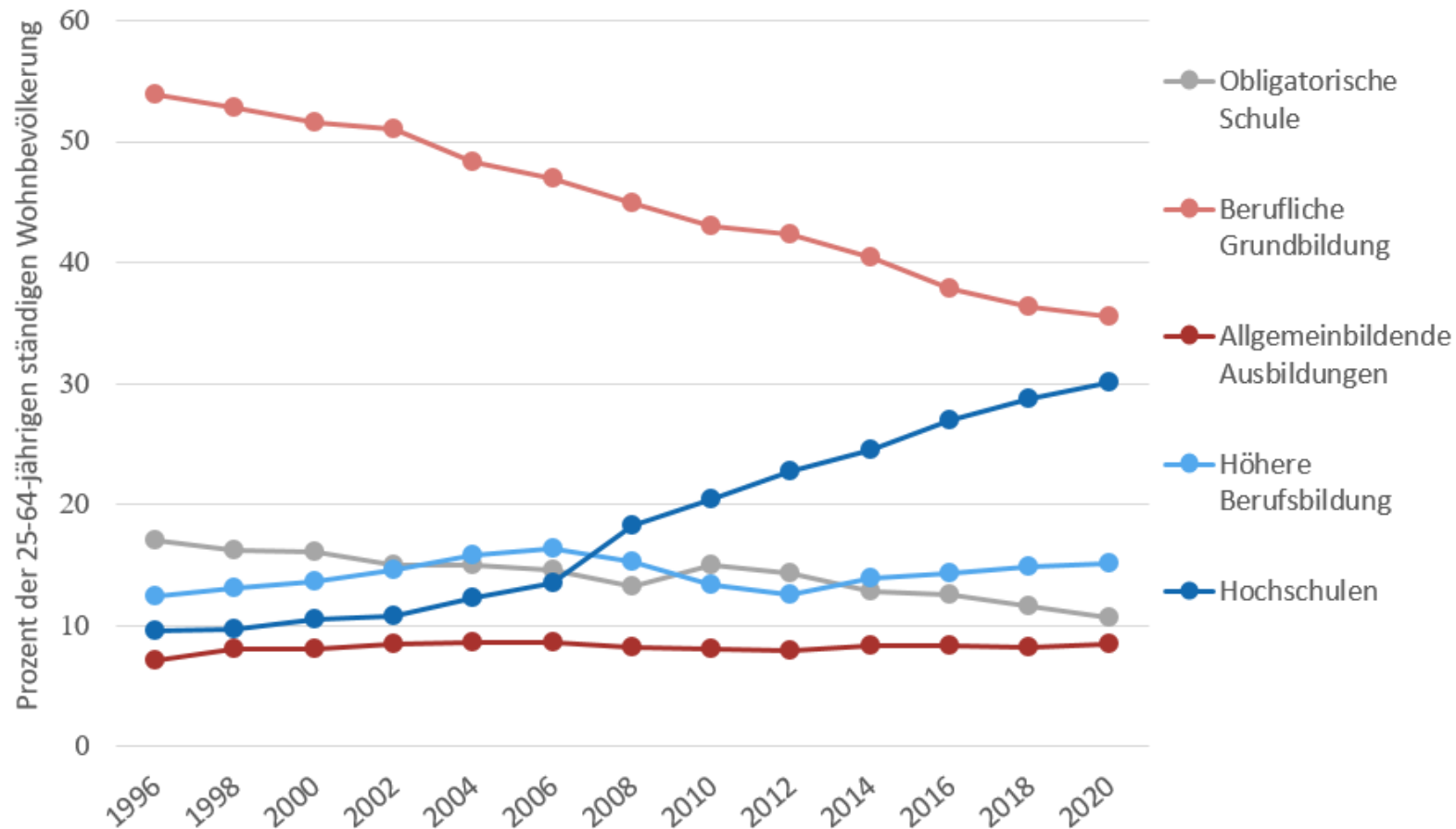
Jugendarbeitsmarkt-Index: Mittelmeerländer Europas, Entwicklung über die Zeit



Agenda

1. Megatrends und die Situation der Jugend im internationalen Kontext
- 2. Bildungsexpansion Schweiz: Zahlen und Fakten**
3. Situation im Fachkräftemarkt Schweiz und Schlussfolgerungen

Höchster Bildungsstand der **gesamten Bevölkerung** (Bildungsexpansion) (inkl. Verwaltung, Bildung und Gesundheitswesen und Personen, welche nicht arbeiten)

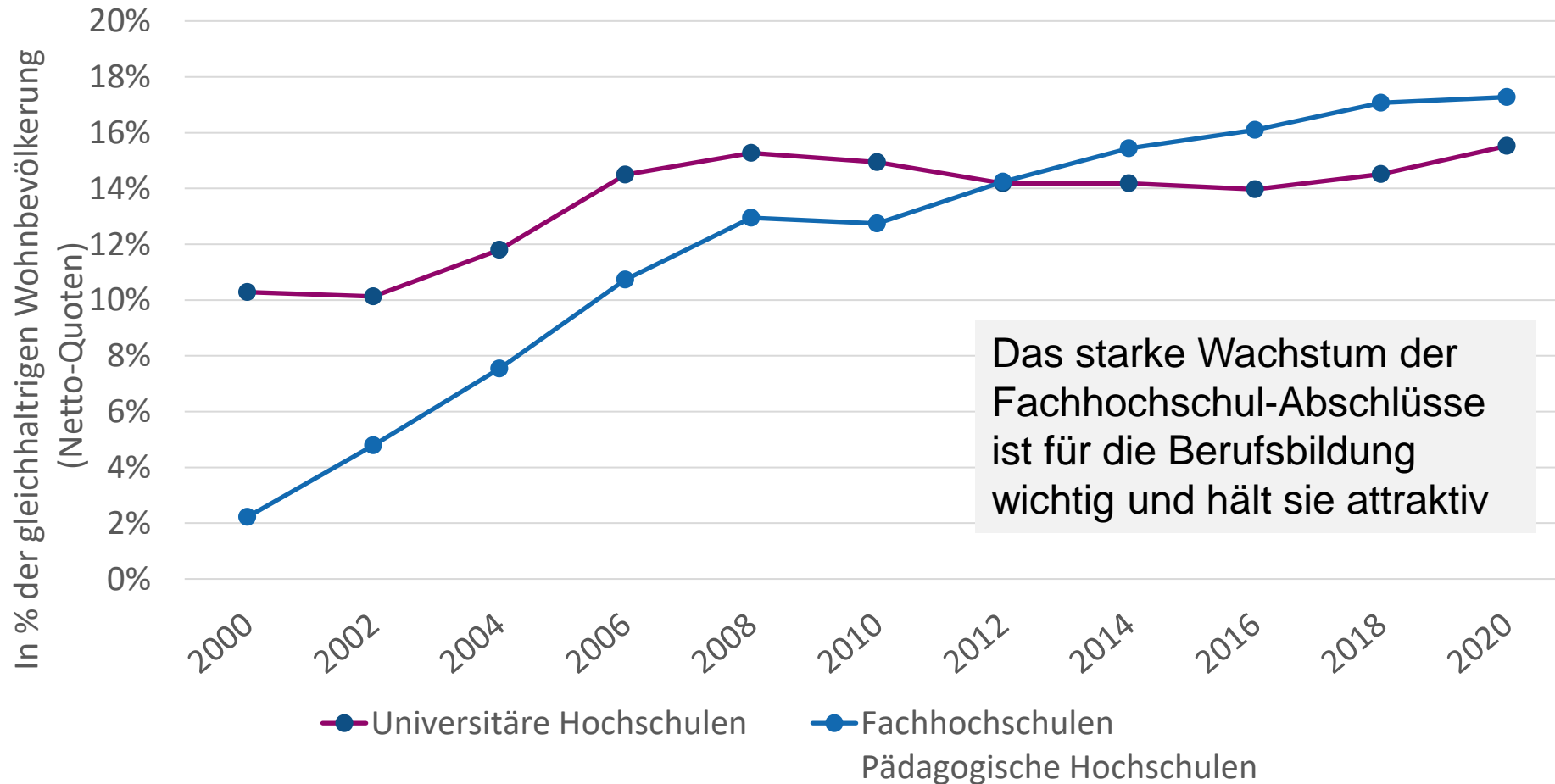


Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS) - Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), 2021

Bemerkungen

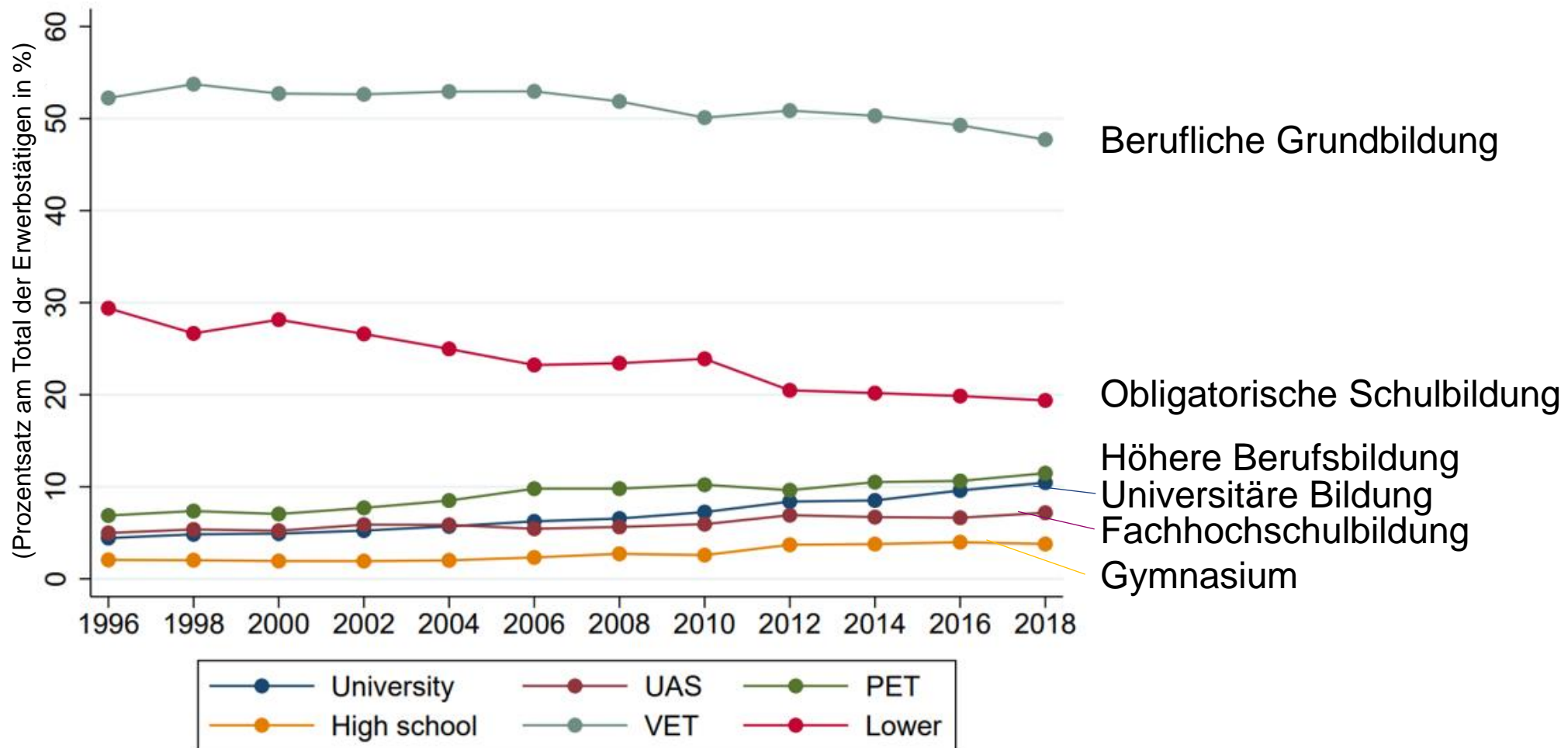
- Hochschulen umfassen FHs und Unis
- Der sinkende Trend bei den Berufsbildungsabschlüssen geht einher mit dem «upskilling» Prozess an den FHs

Abschlussquoten der Hochschulen über die Zeit



Quelle: BFS

Höchster Bildungsabschluss in der **real produzierenden Wirtschaft** (ohne Verwaltung, Bildung, Gesundheitswesen und Nicht-Erwerbstätige)



Quelle: Pusterla, Filippo, and Ursula Renold. "Does ICT Affect the Demand for Vocationally Educated Workers in Switzerland?" *CES Working Papers* 2020, no. 1 (November 2020) <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000452743>.

Treiber der «Akademisierung» sind die
öffentlichen Dienste
(Gesundheit, Bildung und Verwaltung)

Berufseinstieg für FH- bzw. Uni-Hochschulabsolventen mit unterschiedlicher Vorbildung auf Sekundarstufe II

Löhne:

Im Vergleich zum Gymnasium als Sek II-Abschluss führt die duale Berufsausbildung **zu höheren Löhnen** (zwischen 7% und 19%).

Suchzeit:

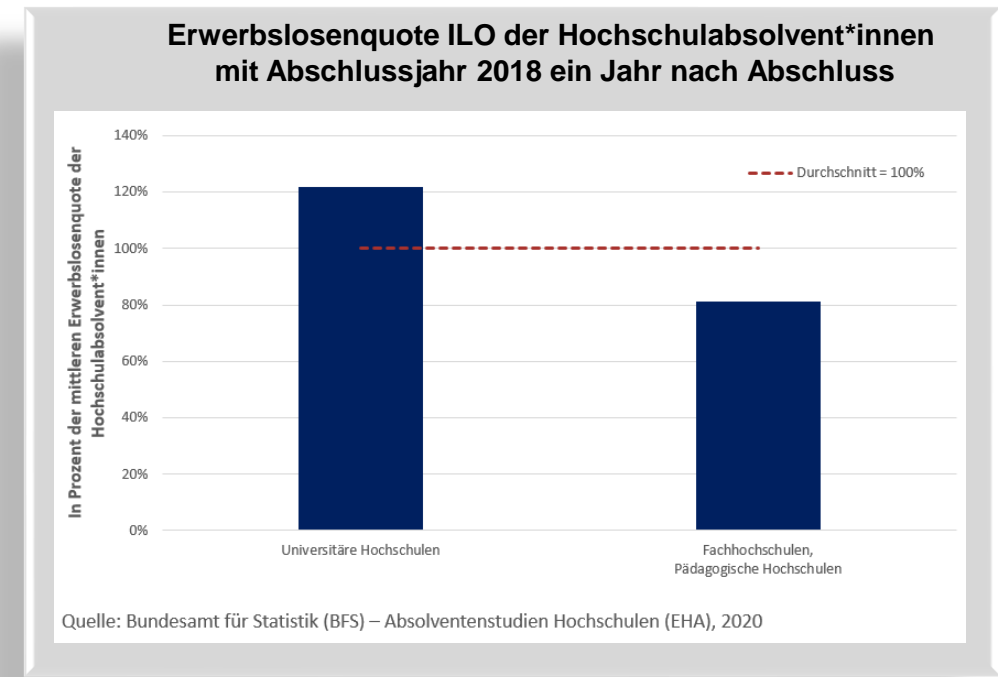
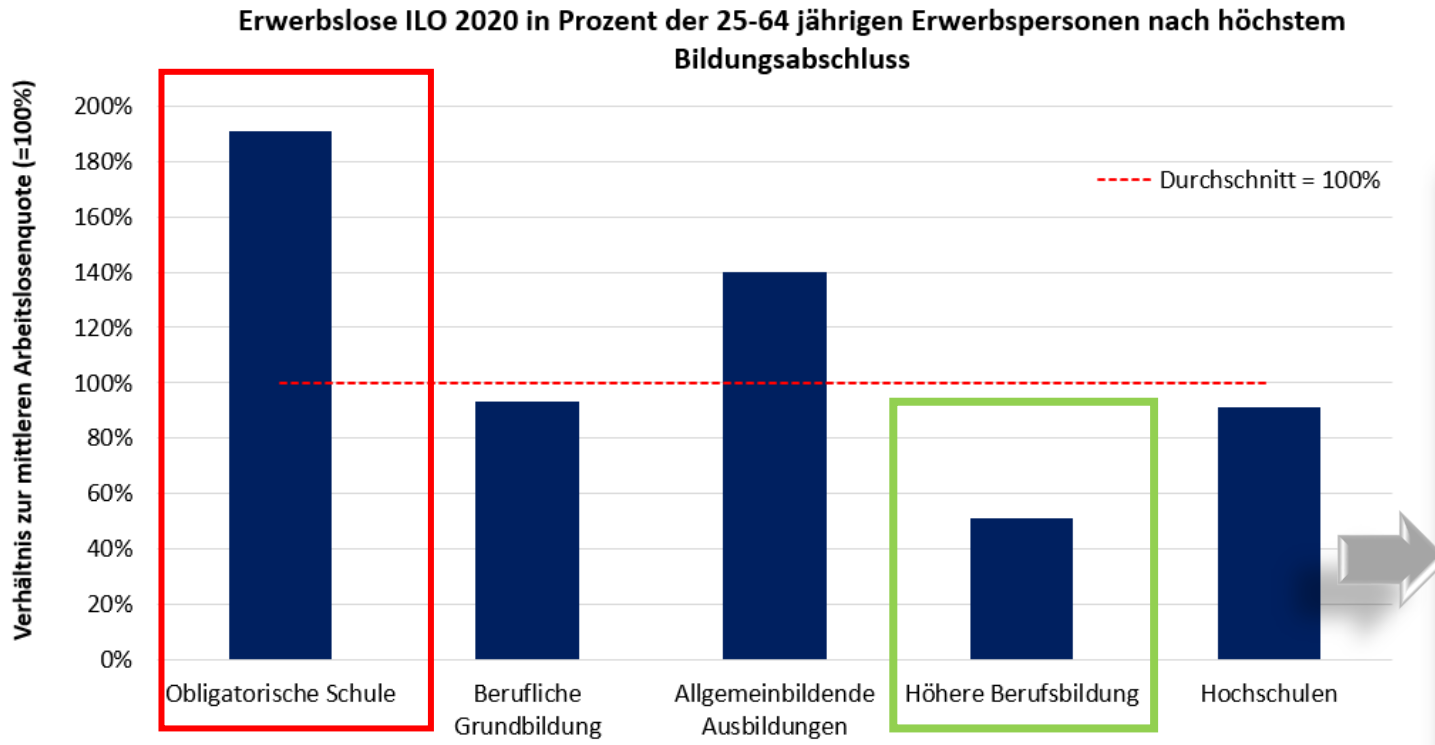
Absolvent*innen einer dualen Berufsbildung und einer Fachhochschule haben eine kürzere Suchzeit von etwa zwei Monaten im Vergleich zu Hochschulabsolventen mit gymnasialer Matura.

Praktika:

Fachhochschulabsolventen müssen **seltener Praktika absolvieren**.

Quelle: Oswald-Egg, Maria Esther, and Ursula Renold. "No Experience, No Employment: The Effect of Vocational Education and Training Work Experience on Labour Market Outcomes after Higher Education." *Economics of Education Review* 80 (February 2021). <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2020.102065>

Arbeitslosenquote nach höchstem Bildungsabschluss der Betroffenen



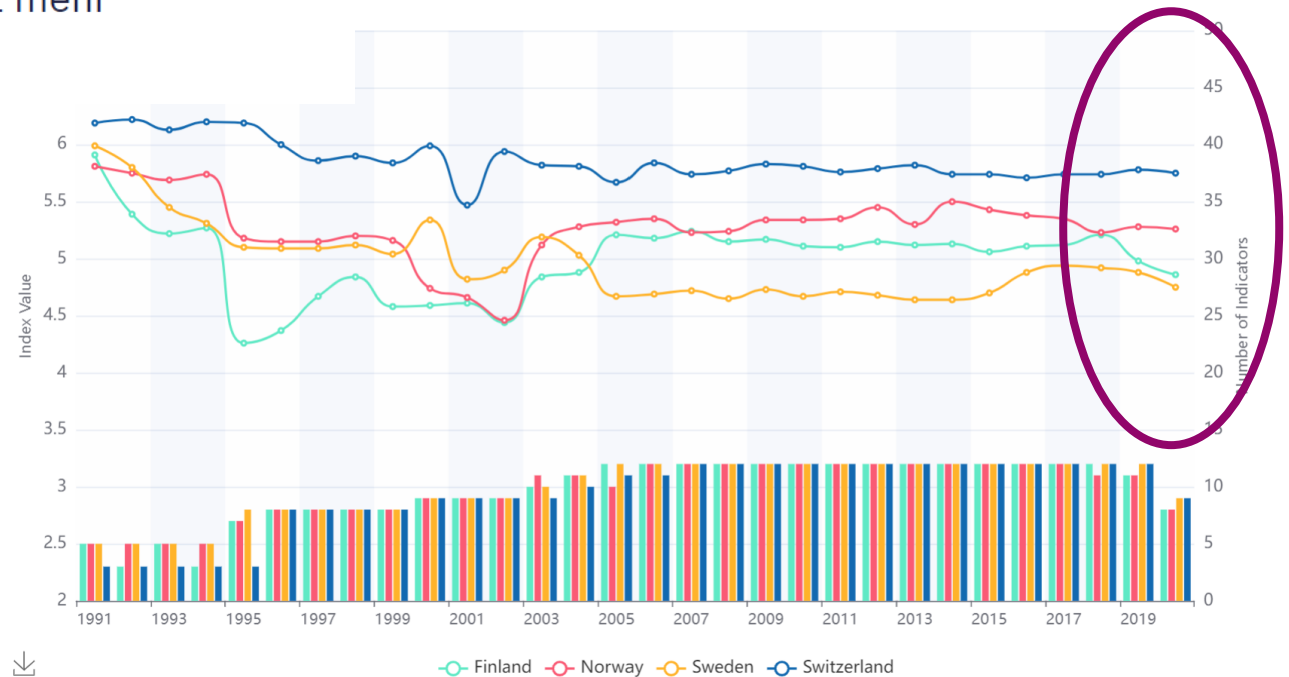
Abo Interview mit Bildungsexpertin

«Wir sollten die Leute dafür bezahlen, dass sie ins Gymi gehen»

Gita Steiner-Khamsi vergleicht Schulsysteme weltweit. Die Schweiz könne von Skandinavien lernen: Sie sollte Anreize schaffen, damit mehr Personen studieren und dann Vollzeit arbeiten.

Der skandinavischen Jugend im Alter von 15-24 geht es wesentlich schlechter als der Schweizer Jugend

Falsch!
Wissenschaft widerlegt die These von Frau Gita Steiner-Khamsi

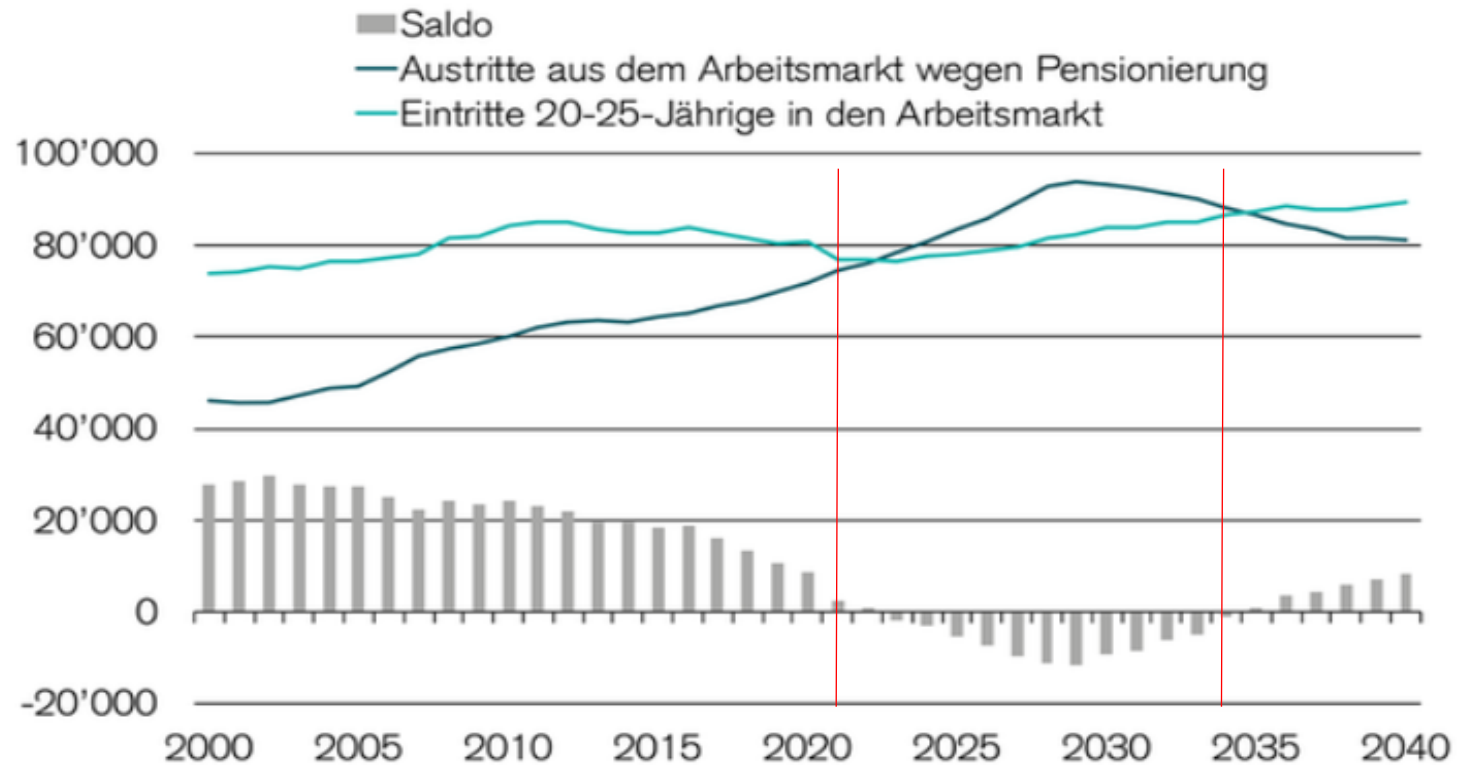


Webtool: <https://apps.ces.ethz.ch/ylmi/>

Agenda

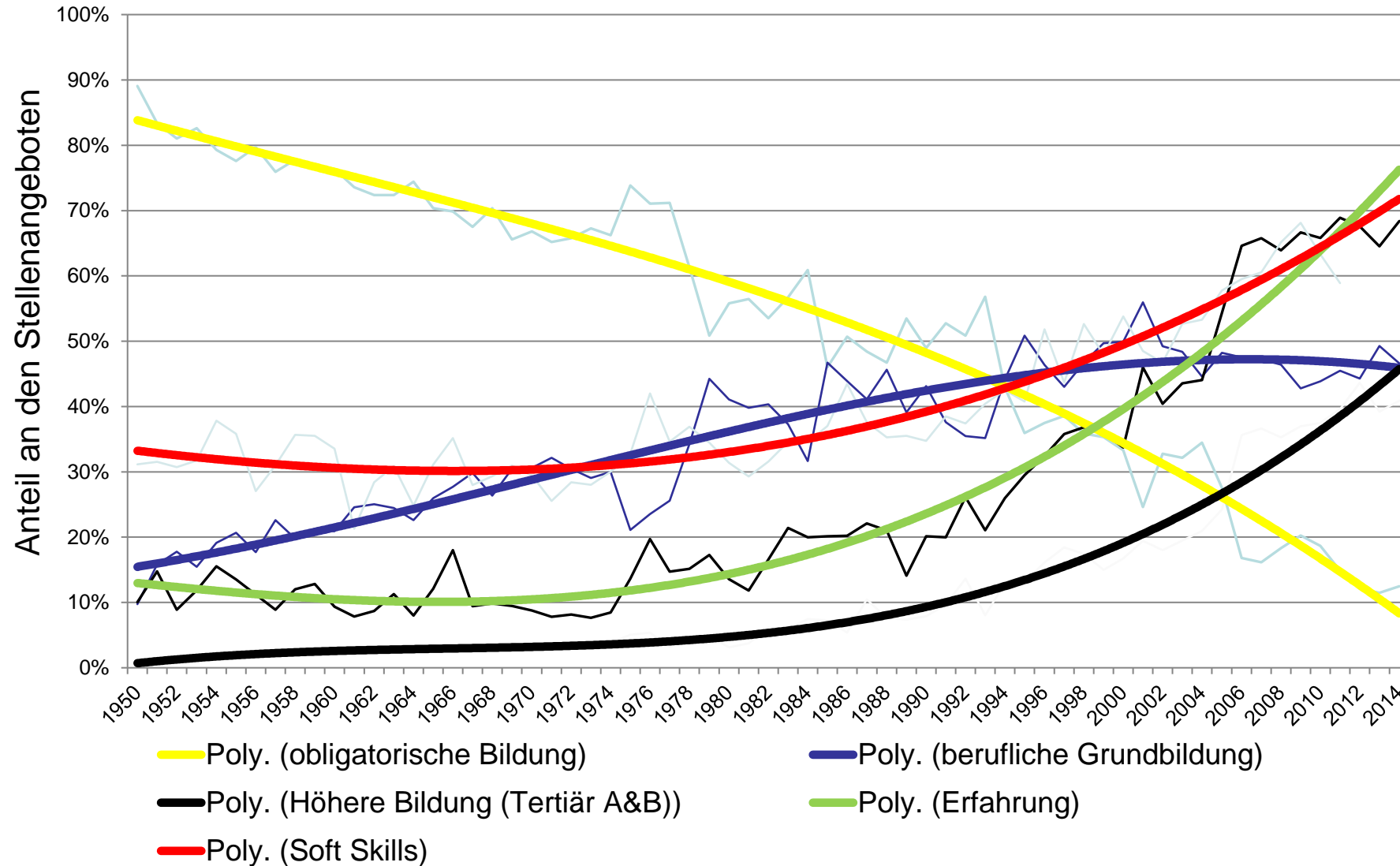
1. Megatrends und die Situation der Jugend im internationalen Kontext
2. Bildungsexpansion Schweiz: Zahlen und Fakten
- 3. Situation im Fachkräftemarkt Schweiz und Schlussfolgerungen**

Austritte aus dem Arbeitsmarkt gegenüber Eintritten in den Arbeitsmarkt überwiegen – **Fachkräftemangel hat erst begonnen!**

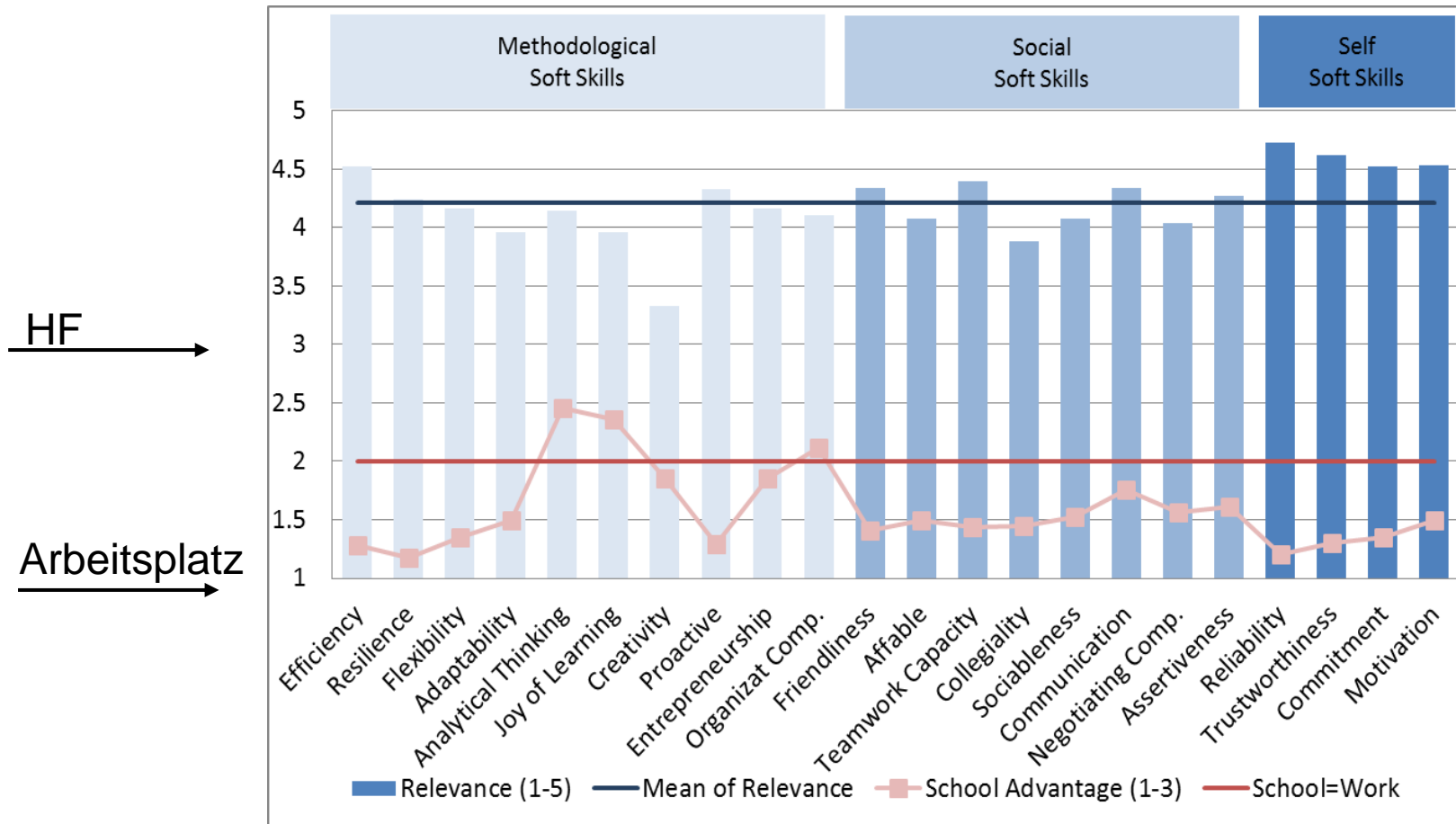


Quellen: Bundesamt für Statistik, Credit Suisse

Was sucht der Arbeitsmarkt: Stellenmarkt-Monitor Schweiz 1950-2014



Relevanz und komparativer Vorteil der Vermittlung von Soft Skills: Schweizer Arbeitgeberbefragung (und von HF-Studenten)



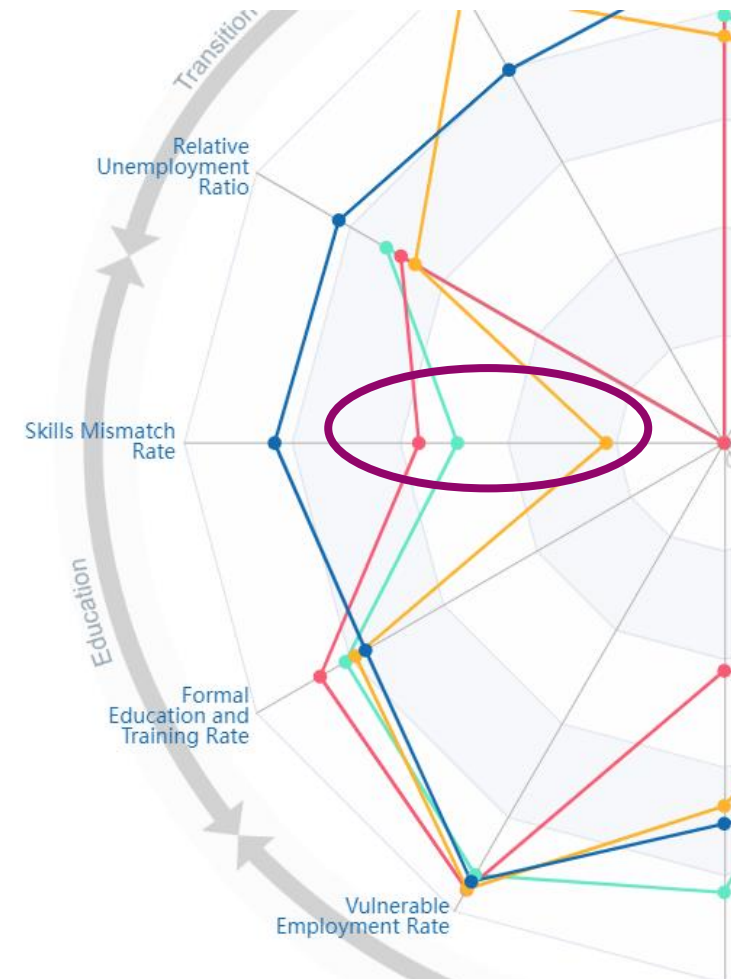
(Source: Bolli Th. and Renold, U., 2017)

**Ähnliche Resultate für US
Firmen** Renold et al. (2017)

Ohne **substanzielle Kooperation mit der Wirtschaft** wird es schwierig werden in Zukunft das **Arbeitskräftevolumen qualitativ und quantitativ zu sichern.**

Warum ist Berufsbildung das Thema des 21. Jahrhunderts?

- **Digitale Transformation** führt zu sehr raschen Veränderungen im Arbeitsmarkt; vollschulische Berufsbildung/Hochschulen können mit dem Tempo von Curriculum-Revisionen nicht mithalten → **skillsmismatch**



Skandinavische
Länder haben hohen
Skillsmismatch

Quelle: Webtool: <https://apps.ces.ethz.ch/y/mi/>
(je weiter der Wert von 0 entfernt ist, je besser die Situation der Jugend)

Warum ist Berufsbildung das Thema des 21. Jahrhunderts?

- Wegen der raschen Änderungen im Arbeitsmarkt gibt es eine relative **Verlagerung von “Hardskills” zu “Softskills”**, weil letztere von einem Job zum anderen transferierbar sind. → **diese Skills lernt man am besten am Arbeitsplatz** (*auch für Hochschulabsolventen relevant: Generation Praktikum*)
- Dieser Megatrend trifft Länder mit (voll)schulischen Bildungssystemen am meisten. Die **Schweiz** hat dank gut ausgebautem ,“dualem Bildungssystem” **(noch) keine Probleme** → aber es ist wichtig sowohl die **berufliche Grundbildung** als auch die **Höhere Berufsbildung** zu stärken
- **Teilzeit-Studiengänge auf Tertiärstufe** und **Nachholbildung für Erwachsene** mit obligatorischem Schulabschluss sind mögliche Lösungen für die Fachkräfteproblematik



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Chair of Education Systems (CES)

Prof. Dr. Ursula Renold

ETH Zurich

Professorin für Bildungssysteme

Stampfenbachstrasse 69 STB Building

8092 Zürich

www.ces.ethz.ch

ursula.renold@mtec.ethz.ch

CES Labs:

Swiss Education Lab

www.sel.ethz.ch

International Labs:

- **CEMETS Center on the Economics and Management of Education and Training Systems**
www.cemets.ethz.ch
- **LELAM-TVET4INCOME (R4D-SNSF)**
<https://r4d.tvet4income.ethz.ch/>

Abschluss



Urs Widmer

OK Präsident AB'23
Geschäftsleiter AGV

11. AARG. BERUFSBILDUNGSTAG

«informiert bleiben»

Herzlichen Dank

11. AARG. BERUFSBILDUNGSTAG

«informiert bleiben»

11. AARG. BERUFSBILDUNGSTAG

«informiert bleiben»



Aargauischer Gewerbeverband

suva