

BERUFSBILDUNG IM WANDEL – CHANCEN ERKENNEN

Datum: 07. Oktober 2025 // JM

Summary

In den letzten 20 Jahren hat sich die Berufsbildung grundlegend verändert. Lernende sind heute digitaler, selbstbewusster und reflektierter, aber auch schneller überfordert und weniger belastbar. Die Unterschiede zwischen den Jugendlichen sind grösser geworden: Ein Teil ist hochmotiviert und leistungsbereit, ein anderer Teil braucht mehr Führung, Struktur und Orientierung.

Die gute Nachricht: Betriebe, die Klarheit, Haltung und Beziehung verbinden, gewinnen an Vertrauen, Motivation und Qualität in der Ausbildung. Gefragt sind: Führung mit Herz, klare Werte, echte Vorbilder und Geduld.

Es ist nicht die Generation, die anders ist, es ist **unsere Zeit**, die neue Formen des Lernens und Führens verlangt.

1. Realität in der Berufsbildung

Die Welt der Jugendlichen hat sich verändert: Smartphones, Social-Media, ständige Erreichbarkeit, neue Familienmodelle und ein enormer Informationsfluss prägen ihren Alltag.

Das wirkt sich auf Aufmerksamkeit, Kommunikation und Motivation aus. Gleichzeitig sind die Lernenden doch neugierig, technikaffin, an vielem interessiert und sie bringen Potenzial mit, das gefördert werden will.

- **Früher** genügte Fachwissen und eine klare Ansage
- **Heute** braucht es **Beziehung, Sinn und Dialog**

Und genau hier liegt die Chance: Gute Ausbildungsbetriebe können durch ihre Haltung und Kultur entscheidend prägen, wie junge Menschen in die Arbeitswelt hineinwachsen.

2. Was sich verändert hat

Führung und Kommunikation

- **Früher:** Anweisungen, klare Hierarchie, „erst arbeiten, dann reden“
- **Heute:** Jugendliche erwarten rasches Feedback, Mitgestaltungsmöglichkeiten und Sinn in ihrer Tätigkeit
→ Führung gelingt heute über Beziehung, nicht über Anordnung

Motivation und Werte

- **Früher:** Sicherheit, Einkommen und Status waren Haupttreiber
- **Heute:** Wichtig sind Teamgefühl, Entwicklungsmöglichkeiten und «Work-Life-Balance»
→ Ein fairer Lohn bleibt Voraussetzung, doch echte Bindung entsteht durch Anerkennung, Teamkultur und Entwicklungsperspektiven

Disziplin und Eigenverantwortung

- **Früher:** Strenge und Routine kamen oft schon von zu Hause oder aus der Schule

- **Heute:** Viele Jugendliche bringen weniger Alltagserfahrung in Selbstorganisation mit, denn vieles wurde ihnen bisher abgenommen. Pünktlichkeit, Prioritätensetzung und eigenständiges Planen müssen heute in der Berufsausbildung oft erst wieder erlernt werden

→ Struktur, Geduld und konsequente Begleitung sind zentral

Rolle der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner

- **Früher:** Fachlich stark, kontrollierend, klar führend
- **Heute:** Coach, Mentor und Vertrauensperson, aber trotzdem mit Rückgrat
→ Lernende brauchen Nähe **und klare Grenzen**

Gesellschaft und Umfeld

- **Früher:** Lehrstellenmangel, Wettbewerb um Ausbildungsplätze. Wir konnten die Lernenden noch aussuchen
- **Heute:** Fachkräftemangel, die Betriebe müssen um Lernende werben
→ Ausbildung ist heute auch **Arbeitgebermarketing**

3. Die Realität: Nicht alle sind gleich und das war nie so

Manchmal entsteht der Eindruck, „die Jugend von heute“ sei weniger belastbar oder respektvoll.

Doch genauer betrachtet stimmt das nur teilweise. Viele Unterschiede sind **Zeiteffekte**, keine „Generationsprobleme“. Hätten wir selbst mit 17 Jahren in einer Welt voller Smartphones, Sofort-feedback (likes) und Dauervernetzung gelebt, wir hätten uns bestimmt ähnlich verhalten.

Die Jugendlichen heute sind nicht schwieriger, sie wachsen in einer **komplexeren, lautereren und schnelleren Welt** auf. Ihre Energie und ihr kritischer Blick sind Ressourcen, wenn wir sie richtig führen.

Deshalb ist heute wichtiger denn je:

- **Orientierung geben, ohne zu bevormunden**
- **Grenzen setzen, ohne Beziehung zu verlieren**
- **Vorleben, was man erwartet**

4. Zentrale Herausforderungen für Ausbildungsbetriebe

1. Anspruchsdenken und Ungeduld

Viele Lernende und junge Mitarbeitende formulieren heute früh Erwartungen, nach mehr Lohn, Freizeit oder Verantwortung, noch **bevor** sie Leistung gezeigt haben.

Was früher als Überheblichkeit gewertet wurde, ist heute oft gesunde Selbstsicherheit. Diese Selbstsicherheit ist eine Chance, wenn sie in Verantwortung gelenkt wird. Junge Menschen sind es gewohnt, Fragen zu stellen, ihre Meinung einzubringen und mitzugestalten, das ist eine Chance, kein Problem.

Was hilft:

- Klare Regeln: „*Erst zeigen, dann erweitern.*“

- Leistungskoppelung: z.B. „Wenn du dieses Zwischenziel erreichst, dann erhältst du mehr Verantwortung.“
- Gespräche über Motivation: Frage immer „Warum ist dir das wichtig und was bist du bereit, dafür zu tun?“

2. Konzentration und Durchhaltevermögen

Dauernde Reize, ständige Benachrichtigungen und der Wunsch, überall zu genügen, führen dazu, dass viele Jugendliche schneller an ihre Grenzen kommen. Die permanente Reizüberflutung lässt kaum Raum für Erholung oder Konzentration und die Folge ist eine geringere psychische Belastbarkeit.

Was hilft:

- Kurze, strukturierte Lernsequenzen mit sichtbaren Ergebnissen
- Feste Routinen (*Check-in, Auftragsbesprechung, Rückblick)
- Feedback direkt nach der Arbeit – kurz, ehrlich, konkret

*Was ist ein Check-in?

Ein Check-in ist eine kurze, aber bewusste Einweisung zu Beginn des Arbeitstages oder einer Ausbildungseinheit.

Er dauert meist nur **wenige Minuten**, hat aber grosse Wirkung.

Ziele:

- Orientierung schaffen: *Was steht heute an?*
- Verantwortung klären: *Wer übernimmt welche Aufgabe?*
- Sicherheit gewährleisten: *Sind Werkzeuge, Fahrzeuge und Ersatzteile bereit?*
- Beziehung stärken: *Wie geht's dir heute? Gibt's Fragen oder Unsicherheiten?*

Beispiel aus der Werkstattpraxis:

07:30 Uhr, Berufsbildner und Lernende, kurze Runde in der Werkstatt:

„Guten Morgen zusammen, kurzer Check-in: Heute arbeiten wir an drei Fahrzeugen.“

- *Luca*, du beginnst mit dem MFK-Check beim MAN TGX
- *Selina*, du startest den Öl- und Filterwechsel am Ersatzfahrzeug 7.
- *Marco*, du unterstützt Luca bei der Bremsenprüfung und misst die Belagsstärke

Am Nachmittag besprechen wir gemeinsam die Messwerte und dokumentieren sie richtig. Gibt's noch offene Fragen oder braucht jemand Unterstützung bei der Vorbereitung?“

Wirkung:

Ein Check-in gibt dem Tag Struktur, stärkt die Eigenverantwortung der Lernenden oder Fachkräften und zeigt Wertschätzung.

Er signalisiert: „*Wir starten gemeinsam und jeder weiss, was zu tun ist.*“

3. Fehlende Verbindlichkeit und Selbstorganisation

In vielen Lebensbereichen von Jugendlichen sind **Grenzen und Verbindlichkeiten weicher geworden**.

Wir Eltern, die Schulen und die Freizeitangebote agieren häufig flexibel, um mögliche Überforderung zu vermeiden, mit der Folge, dass Jugendliche weniger Gelegenheit haben, die Bedeutung von Termintreue, Pünktlichkeit und verbindlichem Handeln zu erfahren. **Im Berufsalltag** trifft diese Gewohnheit auf klare Strukturen und Erwartungen und dort **zählt Verlässlichkeit**.

Was hilft:

- 30-Tage-Challenge: Gemeinsam mit den Lernenden wird ein Ziel gesetzt: 30 Tage lang pünktlich erscheinen, vorbereitet (Werkzeug, Material, Informationen) sein und die Arbeit sauber dokumentieren. Durch die tägliche Reflexion und ein kurzes Feedback entsteht Routine und Verlässlichkeit wird zur Gewohnheit.
- Verantwortung stufenweise übertragen und sichtbar für alle
- Erfolg durch Lob und Vertrauen würdigen, nicht nur durch Kontrolle

4. Selbständigkeit fördern, aber mit klaren Rahmenbedingungen

Selbständiges Arbeiten ist kein Selbstläufer. Viele Jugendliche sind es gewohnt, in Teams zu agieren, Entscheidungen gemeinsam zu treffen oder Unterstützung sofort zu erhalten. Eigenverantwortliches Arbeiten muss deshalb gezielt **aufgebaut** und **begleitet** werden.

Selbständigkeit fördern heisst nicht, Lernende allein zu lassen, sondern ihnen **bewusst Verantwortung zu übergeben**, klare Ziele zu setzen und **Zeitgrenzen zu definieren**.

Denn: Wer weiss, **bis wann** eine Aufgabe erledigt sein soll, lernt Prioritäten zu setzen und Zeit einzuteilen. So lernen Lernende und auch Fachkräfte, wirtschaftlich zu denken, im Kleinen wie im Grossen.

Was hilft:

- Aufgaben klar formulieren, aber den Lösungsweg offenlassen
- Zeitrahmen verbindlich festlegen („bis 17 Uhr ist der Auftrag abgeschlossen“)
- Nachbesprechung nutzen: Was lief gut? Wo fehlte Vorbereitung oder Planung?
- Selbständigkeit sichtbar machen, z.B. durch Wochenziele oder kleine Verantwortungsbereiche (Werkzeug- oder Betriebsmittelorganisation, Ersatzfahrzeuge, Organisation von Team-Events)

Selbständiges Arbeiten **stärkt das Selbstvertrauen**, das **Verantwortungsbewusstsein** und die **Wertschätzung**, ein aktiver Teil des Teams zu sein.

5. Vorbilder im Alltag

Junge Menschen übernehmen das, was sie täglich sehen. Wer als Vorgesetzter selbst unpünktlich ist, laut schimpft oder Sicherheitsregeln ignoriert, lehrt genau das.

Was hilft:

- Bewusstsein: Jeder Mitarbeitende ist Vorbild, ob er will oder nicht.
- Einheitliche Werte (Team-Codex) gemeinsam mit Lernenden definieren. Er beschreibt, wie im Betrieb miteinander umgegangen wird, respektvoll, zuverlässig, hilfsbereit und verantwortungsbewusst. Wenn Lernende aktiv **an** der Definition dieser **Werte beteiligt sind**, entsteht echtes Verständnis, statt blosses Befolgen. Der Codex wird zu etwas Eigenem, auf das sich alle berufen können, also vom ersten Lehrjahr bis zur Geschäftsleitung.
- Positive Vorbilder sichtbar machen – z. B. „Lernende oder Lernender des Monats“.

5. Was bleibt: Beziehung, Struktur, Wertschätzung

Die Formel erfolgreicher Ausbildung ist zeitlos:

Klarheit + Beziehung + Konsequenz = Vertrauen.

- **Klarheit:** Regeln, Erwartungen und Entwicklungspfade sind transparent für alle
- **Beziehung:** Interesse zeigen, zuhören und Humor behalten
- **Konsequenz:** Was gilt, gilt, und zwar für alle gleich

Damit entsteht ein Klima, in dem junge Menschen Verantwortung übernehmen, sich entwickeln und bleiben wollen.

6. Handlungsoptionen für die Praxis

Thema	Herausforderung	Praxisansatz
Motivation	Fehlender Sinn, geringes Engagement	Das <i>Warum</i> jeder Arbeit erklären; Aufgaben mit Kundennutzen verknüpfen
Disziplin	Unzuverlässigkeit, Ablenkung	Routinen und Checklisten einführen, kleine Zielvereinbarungen treffen
Kommunikation	Missverständnisse, Konflikte	Regelmässig kurze Feedbacks geben, klar, ehrlich, lösungsorientiert
Forderungen	„Ich will...“ vor Leistung	Erwartungen an Bedingungen knüpfen, Dialog statt Abwehr
Führungskultur	Uneinheitliche Vorbilder	Gemeinsamer Team-Codex, Schulung für Berufsbildnerinnen und Berufsbildner
Bindung	Abwanderung nach Lehrende	Entwicklungspfade aufzeigen und festhalten, Weiterbildungszusagen, RS-Vereinbarungen
Selbstständigkeit	Warten auf Anweisungen, statt selbst aktiv zu werden	Kleine Aufgaben mit Ziel und Zeitrahmen übergeben, danach reflektieren

Praxisimpuls: Machen Sie mit Ihrem Team eine 30-minütige Reflexionsrunde! **Was erwarten wir von unseren Lernenden und was können sie von uns erwarten?**
 So entsteht gegenseitiges Verständnis und eine gemeinsame Haltung.

7. Fazit

Die nächste Generation braucht keine strengere Erziehung, sondern kluge, zugewandte Führung. Die Jugend von heute ist nicht schlechter, aber sie wächst nun in einer anderen Welt auf:

- Sie will lernen, aber verstehen
- Sie will Leistung zeigen, aber den Sinn sehen
- Sie braucht Regeln, aber auch Vertrauen

Wer diese Balance schafft, wird belohnt, mit engagierten Lernenden, die stolz sind auf ihren Beruf und den Betrieb als echten Partner erleben.

Führung bedeutet heute: **zuhören, fordern, fördern, und selbst Vorbild sein.**

„Es ist nicht die Generation, die sich verändert hat, es ist die Zeit. Und wir gestalten sie gemeinsam.“

Wir danken allen Ausbildungsbetrieben, Berufsbildnerinnen und Berufsbildner, die täglich Geduld, Leidenschaft und Herzblut investieren. Euer und unser Engagement entscheidet, wie stark unsere Branche morgen ist. Denn jede Investition in die Jugend ist eine Investition in die Zukunft unserer Branche und in die Zukunft der Mobilität.

AGVS Sektion Zentralschweiz