



HERAUSFORDERUNGEN BERUFSBILDUNG 2026

Gemeinsam hinschauen – konkret verbessern

AGVS Zentralschweiz | Februar 2026 | Jörg Merz



ALS MITGLIED DES AGVS VERPFLICHTEN WIR UNS...

...gegenüber unseren Kundinnen und Kunden

- durch stetige Weiterbildung die nötige Fachkompetenz zu erlangen.
- uns als Vertrauenspartner mit Fairness und Ehrlichkeit gegenüber Dritten einzusetzen.
- uns an Qualitätsversprechen zu halten.
- uns als Mobilitätsdienstleister für die individuelle Mobilität einzusetzen.
- bei Meinungsverschiedenheiten die vom AGVS und den Automobilclubs ACS und TCS geschaffenen Schlichtungsstellen anzurufen.

...gegenüber unseren Mitarbeitenden

- ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und zeitgemässe sowie sichere Anstellungs- und wertschätzende Arbeitsbedingungen zu ermöglichen.
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz aktiv umzusetzen.
- für die stetige Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden zu sorgen.
- transparent zu informieren und offen zu kommunizieren.
- wertschätzend zu sein und den gegenseitigen Respekt zu wahren.

...gegenüber der Umwelt

- uns zu deren Schutz zu engagieren und mit Ressourcen sorgsam umzugehen.
- Kunden und Mitarbeitende zu einer umweltschonenden Mobilität und Arbeitsweise zu motivieren.
- fachgerecht zu entsorgen, was sich nicht recyceln lässt.
- die Betriebssicherheit und die Umweltkonformität unserer Fahrzeuge sicherzustellen.

...gegenüber der Branche

- uns fair und loyal gegenüber Mitbewerbern zu verhalten.
- das Ansehen der Branche positiv voranzutreiben.
- Beziehungen in der Branche aktiv zu pflegen.
- aktiv am Verbandsleben teilzunehmen.



UMFRAGE 2025

Was junge Fachkräfte wirklich sagen



AGVS | UPSA

WIE SIE URTEILEN

SYMBOLBILD



**MADE
WITH AI**

UMFRAGE NACH AUSBILDUNG

1. Hohe Zufriedenheit – aber nicht automatisch langfristige Bindung

Die Mehrheit der Lernenden ist mit ihrer Ausbildung **eher bis sehr zufrieden** und würde die Lehre grundsätzlich weiterempfehlen (ZS 86.2 % - CH 82.2 %).

Trotzdem sagt ein relevanter Teil, dass sie **den Beruf nicht nochmals wählen** würden. (ZS 32.8 % - CH 27.1 %)

Kernaussage:

Die Ausbildung gefällt, aber der Beruf verliert direkt nach dem QV zu viele junge Leute.

UMFRAGE NACH AUSBILDUNG

2. Jeder fünfte Absolvent verlässt die Branche

18.6 % (18.5 %) der Lernenden planen **direkt nach dem QV** den Wechsel in eine andere Branche. Weitere **10.2 %** (16.7 %) suchen zwar eine Stelle, möchten aber **nicht zwingend im Autogewerbe bleiben**.

Gründe für den Ausstieg:

- Lohn wird am häufigsten genannt (ZS 58.3 % - CH 54.4 %)
- War eine gute Grundbildung, möchte aber in einer anderen Branche Erfahrungen sammeln (37.5 % - 38.8 %)
- Aufstiegschancen zu gering (25.0 % - 14.9 %)
- Team/Betrieb passte nicht (25.0 % - 22.0 %)
- Körperliche Belastung (20.8 % - 21.6 %)
- Arbeit entspricht nicht meinen Vorstellungen (12.5 % - 26.7 %)

Kernaussage:

Der Fachkräftemangel wird **nicht** nur durch fehlende Lernende verursacht, sondern auch durch die **Abgänge nach dem QV**.

UMFRAGE NACH AUSBILDUNG

3. Betrieb ist schwächster Lernort bei der QV-Vorbereitung

Berufsfachschule und ÜK werden überwiegend **gut** bewertet.

Der **Betrieb** hingegen erhält deutlich schlechtere Werte – besonders bei:

- QV-Vorbereitung
- Zeit & Begleitung durch Berufsbildner
- Lernzielorientierte Arbeiten
- Strukturierung der Ausbildung

Kernaussage:

Viele Lernende fühlen sich im Betrieb **nicht genügend betreut und angeleitet** und das ist der grösste Hebel für Verbesserungen.

UMFRAGE NACH AUSBILDUNG

4. Erwartungsmanagement ist ein grosses Thema

Ein relevanter Anteil (ZS 13.3 % - CH 14.1 %) sagt, das Berufsbild habe **nicht der Realität entsprochen**.

Hauptgründe:

- Der Druck ist zu gross/Stress/zu anspruchsvoll (52.9 % - 30.1 %)
- Der Betrieb oder das Team passte nicht zu mir (29.4 % - 24.8 %)
- zu viel monotone Arbeit (17.6 % - 36.2 %)
- Körperlich zu anstrengend (17.6 % - 13.0 %)
- zu wenig Förderung oder Perspektiven (11.8 % - 23.1 %)

Kernaussage:

Ein Teil der Jugendlichen hat eine **falsche Vorstellung** vom Beruf und hier müssen wir in Schnupperlehre und Rekrutierung ehrlicher und klarer kommunizieren.

UMFRAGE NACH AUSBILDUNG

5. Wer oder was hat die Berufswahl besonders beeinflusst?

Auf die Frage «*Wer oder was hat Ihre Berufswahl besonders beeinflusst?*» zeigen die Antworten deutlich: **Am stärksten wirken reale Menschen und echte Erfahrungen im Betrieb.**

- An erster Stelle (ZS 75.0 % - CH 73.3 %) steht die **Schnupperlehre in der Garage**, sie entscheidet oft, ob Jugendliche sich den Beruf wirklich vorstellen können.
- Danach folgen vor allem **Eltern** (35.0 % - 28.3 %) **und Familie** (23.3 % - 14.8 %) als wichtige Ratgeber, ergänzt durch **Freunde** (25.0 % - 21.0%).
- **Berufsmessen** (6.7 % - 10.9 %) unterstützen die Entscheidung, weil dort verschiedene Betriebe und Berufe direkt erlebt und verglichen werden können.
- **Internetplattformen, Social Media und Eignungs-/Interessentests** (10.0 % - 10.8 %) sind zwar präsent, wirken aber meist eher als **Bestätigung einer bereits bestehenden Tendenz** und weniger als eigentliche Auslöser der Berufswahl.

Kernaussage:

Die Berufswahl wird primär durch **Schnupperlehren und das unmittelbare Umfeld** geprägt, d.h. digitale Kanäle sind wichtig, aber die Entscheidung fällt dort, wo Jugendliche **echte Menschen und echten Werkstattalltag erleben**.

UMFRAGE NACH AUSBILDUNG

6. Betriebsklima wichtiger als Marke

Für die Wahl des Lehrbetriebs zählen:

- Team & Klima
- Abwechslungsreiche Tätigkeiten
- Benutzung der Werkstatt und Werkzeug für eigenes Fahrzeug
- Nähe zum Wohnort
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Image des Betriebes
- Entwicklungsperspektiven nach der Ausbildung

Die **Marke** (z.B. Mercedes, BMW, VW etc.) ist hingegen **deutlich weniger entscheidend**.

Kernaussage:

Jugendliche wählen nicht die Marke, sie wählen das **Team**.

UMFRAGE NACH AUSBILDUNG

7. Rekrutierung läuft über Social Media & Berufsmessen

Die wichtigsten Kanäle, über die Jugendliche auf die Lehre aufmerksam werden:

- TikTok (ZS 56.7 % - CH 34.8 %)
- Instagram (51.7 % - 53.8 %)
- Lehrstellenplattform Yousty (40.0 % - 28.1 %)
- Berufsmessen (ZEBI) (36.7 % - 46.1 %)
- Plakate/Flyer (21.7 % - 21.9 %)

Kernaussage:

Wer sichtbar sein will, muss dort präsent sein, wo Jugendliche wirklich hinschauen.



UMFRAGE NACH AUSBILDUNG

8. Weiterbildung ist bekannt – aber nicht entscheidend für Bindung

Die AGVS-Weiterbildungen sind den meisten bekannt und werden gut bewertet.

ABER: Sie verhindern **nicht automatisch**, dass die Fachkräfte die Branche verlassen.

Kernaussage:

Weiterbildung ist ein Plus, aber der wichtigste Bleibefaktor bleibt das **Arbeitsumfeld**.

UMFRAGE NACH AUSBILDUNG

9. Berufsfachschule: anspruchsvoll, aber nicht immer nah genug an der Werkstatt

Die Berufsfachschule wird von den Lernenden insgesamt **gut bewertet**:

- Inhalte gelten mehrheitlich als **aktuell und fachlich solide**
- das Niveau als **anspruchsvoll**,
- die Stoffmenge von vielen als „gerade richtig“, von einem relevanten Teil aber als „**zu viel**“ und **teilweise zu theoretisch**.
- Im Vergleich zu ÜK und Betrieb wird der **Praxisbezug schwächer erlebt**, vieles wird verstanden, aber nicht immer klar, **wo und wie es konkret im Garagenalltag gebraucht wird**.

Kernaussage:

Die BFS legt ein stabiles theoretisches Fundament, muss aber den **Transfer in die Praxis und den Fokus auf das Wesentliche** sichtbarer und erlebbarer machen.

UMFRAGE NACH AUSBILDUNG

10. Überbetriebliche Kurse: praxisnaher Anker mit Optimierungspotenzial im Detail

Die überbetrieblichen Kurse schneiden in der Umfrage **gut** ab:

- Sie werden als **praxisnah, konkret und gut organisiert** wahrgenommen
- Lernzielniveau und Stoffmenge sind für die grosse Mehrheit „**gerade richtig**“
- Besonders geschätzt wird, dass man dort **typische Arbeiten, Messungen und Diagnosen** unter guten Rahmenbedingungen üben kann
- Kritik gibt es punktuell an **sehr spezifischen oder stark theoretisch geprägten Posten** sowie daran, dass bei schwierigen Aufgaben nicht immer genug Zeit oder Unterstützung vorhanden ist.

Kernaussage:

Die ÜK sind der **starke Praxisanker** der Ausbildung; sie gewinnen weiter, wenn sie Inhalte noch konsequenter auf **Alltags- und QV-Kompetenzen** ausrichten und bei komplexen Posten für **klare Anleitung und Betreuung** sorgen.



UMFRAGE NACH AUSBILDUNG

Fazit in einem Satz

Die Lernenden sind mit der Lehre zufrieden, **doch Betriebsklima, Lohn, Belastung und eine zu schwache Begleitung im Betrieb** führen dazu, dass viele direkt nach dem QV abspringen. Genau hier müssen wir ansetzen.

Und jetzt?



AGVS | UPSA



**FACHKRÄFTE FALLEN
NICHT VOM HIMMEL**

SYMBOLBILD



**MADE
WITH AI**



HUMAN RESOURCES

Vom Inserat zur Arbeitgeberrealität

HERAUSFORDERUNGEN HR

Rekrutierung: weniger passende Bewerbungen, mehr Aufwand in der Selektion

Handwerkliche Betriebe finden nicht genügend Nachwuchs. Für das HR bedeutet das: mehr Marketing, mehr Präsenz, mehr „Erstkontakt“-Formate, mehr Abklärung der realistischen Berufsvorstellung (sonst steigen Abbrüche und Unzufriedenheit während oder nach der Ausbildung).

Fachkräftemangel verschärft die Lage: Ausbildung konkurriert mit Produktivität

Der Fachkräftemangel erzeugt im Alltag einen Zielkonflikt: Ausbilden kostet Zeit, aber die Werkstatt steht unter Auslastungsdruck (Umsatzstunden, Durchlaufzeiten).

Ausbildungsqualität: Erwartungen der jungen Leute versus Realität im Betrieb

Der Schlüssel sind gute Ausbildungsbedingungen mit Berufsbildner, die Zeit haben und Lernende „auf Augenhöhe“ begleiten. Das HR als Stabstelle ist der „Controller“: Rollendefinition, Zeitbudgets, Ansprechpersonen, Eskalationswege, ansonsten wird Ausbildung zur Nebenaufgabe.

Gründe für Schwierigkeiten und Abbrüche sind oft „klassisch“

Typische Problemfelder sind u. a. Schwierigkeiten in der Berufsschule, Konflikte im Ausbildungsbetrieb (Ausbilder/Team) und falsche Berufswahl. Nicht nur „Leistung“, sondern auch Passung/Erwartungsmanagement und Beziehungsarbeit sind zentrale HR-Hebel.

HERAUSFORDERUNGEN HR

Der Wohnort prägt den Lehrstellenmarkt massiv: Je nach Wohnort ist der „Suchraum“ (ÖV-Erreichbarkeit $\leq 1h$) und damit die Auswahl an Betrieben, Lehrstellen, Berufen sehr unterschiedlich, also von sehr breiter Auswahl bis hin zu sehr wenigen Optionen. Das kann zu Selektionseffekten führen: In Regionen mit weniger Alternativen landen Lernende öfter in „handwerklichen“ Berufen, während in urbanen Räumen mehr Ausweichmöglichkeiten bestehen.

Ländliche Lehrbetriebe haben im Schnitt eine höhere Ausbildungsintensität: In ländlichen Betrieben sind Lernende oft noch stärker Teil des Systems, was eine eingespieltere Ausbildungskultur begünstigen kann oder im Positiven auch früh mehr Verantwortungsübernahme. Ländliche Lernende kommen auch eher in Betriebe, die regelmässig ausbilden, weil das im lokalen Arbeitsmarkt stärker als „normal“ gilt. Auch Freiwilligenarbeit wird in geringbesiedelten Gebieten überdurchschnittlich häufig geleistet.

Berufsbildung verliert besonders in städtischen Gebieten: Das kann ebenfalls Selektion verstärken: Wo das „Gymnasium“ sozial stärker normiert sind, wählen diejenigen die Berufsbildung, die sehr klar wollen oder diejenigen, die keinen Wunschausbildungsplatz gefunden haben. In städtischen Regionen treffen häufiger sehr unterschiedliche Bildungswege, Sprachprofile und Migrationshintergründe zusammen. Das kann Werte- und handwerkliche Grundfertigkeiten-Spannweiten grösser wirken lassen.

Nicht der Wohnort macht Werte sondern Erfahrungsräume: zu Hause mithelfen, Vereinsleben, Nebenjobs, frühe Verantwortungsübernahme, klare Grenzen, ehrliches Feedback. Stadtjugendliche können das genauso mitbringen, nur ist die Streuung oft sichtbarer



BERUFSBILDUNGSPERSONEN

Warum Ausbildung heute mehr Führung braucht



HERAUSFORDERUNGEN BERUFSBILDNER

Rolle ist anspruchsvoller als „fachlich gut sein“

Berufsbildner brauchen neben Fachkompetenz auch berufs- und arbeitspädagogische Fähigkeiten. Im Alltag bedeutet das: Berufsbildner müssen anleiten, beobachten, Feedback geben, bewerten, dokumentieren, Konflikte führen und dies zusätzlich zu ihrer Tätigkeit in der Werkstatt.

Zeit, Konsequenz, Einheitlichkeit – besonders in grossen Unternehmens-Gruppen

Je grösser die Organisation, desto eher passiert:

- unterschiedliche Standards je Standort/Team
- „das macht jeder anders“ (Lernende spielen Systeme gegeneinander aus)
- zu wenig konsequente Rückmeldung an Betrieb/HR, wenn Lernende im ÜK/Schule auffallen

Herausforderung Motivation und Gruppendynamik in Teams: einzelne ziehen viele mit

Typisch für Gruppeneffekte (reinreden, Sprüche, Kurs nicht ernst nehmen): In Klassen oder ÜK bekommt der Lauteste schnell Aufmerksamkeit, andere ziehen mit, und Stören wird normal. Das kippt erst wieder, wenn Lehrkräfte/Berufsbildner früh klare Leitplanken setzen: Fokuszeiten, Rollen, Feedback und konsequente Regeln.



HERAUSFORDERUNGEN BERUFSBILDNER

Die 10 Skills wirksamer Berufsbildner *(Teil 1)*

- 1. Geduld:** Halte das Lerntempo aus, wiederhole ruhig und bleibe konsequent, auch wenn es länger dauert als wenn du es selber machst.
- 2. Empathie:** Erkenne Unsicherheiten, nimm sie ernst und schaffe Sicherheit, ohne Ansprüche zu senken.
- 3. Hartnäckigkeit:** Bleibe dran, auch wenn die Entwicklung nicht linear ist, Rückschritte sind Teil des Lernens, nicht das Ende.
- 4. Natürliche Autorität:** Gib Orientierung durch Klarheit, Fairness und Fachlichkeit, nicht durch Lautstärke oder Druck.
- 5. Gesprächsklarheit:** Sprich Schwieriges respektvoll an, benenne Fakten, Wirkung und Erwartungen und zwar ohne Umwege.
- 6. Erwartungen verständlich machen:** Formuliere Ziele, Standards und „so machen wir's hier“ konkret, prüfbar und stufengerecht.
- 7. Feedback geben und annehmen:** Gib zeitnahes, konkretes Feedback (was hast du beobachtet → wie hat es gewirkt → was ist der nächste Schritt) und nimm Rückmeldungen ernst.



HERAUSFORDERUNGEN BERUFSBILDNER

Die 10 Skills wirksamer Berufsbildner *(Teil 2)*

8. **Reflexion:** Prüfe dein eigenes Handeln: Was hat geholfen? Was war zu viel? Was ändere ich beim nächsten Mal?
9. **Situationsgerechtes Führen:** Steuere je nach Lernstand: vormachen – gemeinsam – begleiten – kontrollieren – loslassen.
10. **Didaktisches Grundverständnis:** Strukturiere Lernprozesse: kleine Schritte, klare Lernaufträge, Übung, Transfer, Kontrolle der Kompetenz.

HERAUSFORDERUNGEN BERUFSBILDNER

Trend im Autogewerbe: schnelle Weiterentwicklung?

Das Bedürfnis für eine schnelle Weiterentwicklung, also direkt nach der Lehre, ist kein reines Branchenphänomen, sondern ein breiter Arbeitsmarkt-Trend: Gen Z gewichtet Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten hoch und nennt diese häufig als zentralen Grund für Arbeitgeberwahl bzw. Arbeitgeberwechsel.

Im Autogewerbe wird dieser Trend aber verstärkt durch:

- **Fachkräftemangel & frühe „Karrieresprünge“** (Betriebe geben schneller Verantwortung).
- **Hohe Veränderungsdynamik** (Diagnose, Software, ADAS, HV-Sicherheit, Herstellerprozesse) → Gefühl: „Ich muss schnell aufsteigen, sonst bin ich bald nicht mehr up to date.“
- **Viele kleine/mittlere Betriebe:** weniger Kapazität für strukturierte Begleitung, Lernzeit, Coaching.
- **Betriebliche Unterstützung** bei Vorbereitungskursen ist in kleineren Betriebsgrößen eher tiefer

HERAUSFORDERUNGEN BERUFSBILDNER

Erwartung versus Realität

Viele starten eine Weiterbildung „im Flow“ nach der Lehre, unterschätzen aber:

- **Zeitbudget** (Arbeit, Schule, Privatleben)
- **Lernmethodik** (Selbststudium, Prüfungstrainings)
- **Frustrationstoleranz** bei Rückschlägen (erste ungenügende Prüfungen/Module)
- **Kosten** (Kurskosten, Prüfungskosten, Einbusse reduziertes Pensum, Spesen)

Zu wenig betriebliche „Tragstruktur“

Wenn Betriebe **wenig Lernzeit**, **wenig Coaching** und **wenig Schutz vor Überlast** bieten, steigt das Abbruchrisiko.

„Rolle“ kommt schneller als „Reife“

Der Schritt vom Lernenden zur (angehenden) Führungsperson/Berufsbildner passiert sehr früh. Fachlich klappt's oft, aber:

- **Feedback geben, Konflikte lösen, Grenzen setzen**
- **Vorbildfunktion** (Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, Umgangston, Sicherheitskultur)
- **Didaktik im Alltag** (Lernaufgaben, Beobachten, korrigieren, motivieren)



HERAUSFORDERUNGEN BERUFSBILDNER

Gesetz erfüllt ≠ pädagogisch bereit für Führung

Rechtlich ist klar geregelt, was eine Berufsbildnerfunktion im Lehrbetrieb mindestens mitbringen muss (EFZ bzw. gleichwertig, Praxis, berufspädagogische Qualifikation (Kurs Berufsbildner) 40 Kursstunden).

Diese Mindestanforderung ist wichtig, aber sie ist **keine Garantie** für:

- Führungsreife
- Kommunikationsstärke
- Wertehaltung im Alltag
- Ausbildungskompetenz unter Druck

Wichtig: Weiterbildung von Berufsbildungsverantwortlichen ist explizit Teil von Qualitätsentwicklung.

HERAUSFORDERUNGEN BERUFSBILDNER

Was hat sich verändert

Früher hat die formale Rolle, als Vorgesetzter oder Berufsbildner oft gereicht, um Gehorsam zu erzeugen. Heute ist Autorität stärker „**verliehen**“ und entsteht durch **Kompetenz, Fairness, Transparenz und Beziehung**.

Das bedeutet für uns: Lernende und auch alle anderen Mitarbeitende folgen weniger „weil du Chef bist“, sondern eher „weil du plausibel bist“ – also: du erklärst das *Warum*, entscheidest fair, bist konsistent, kannst fachlich helfen und behandelst respektvoll.

Die „alte“ Logik war: **Rolle → Autorität → Erfahrung wächst mit der Zeit**. Heute ist es oft umgekehrt nötig: **Erfahrung und stabile Beziehung → Akzeptanz → Rolle wirkt**.

Typische Herausforderung bei jungen Berufsbildnern:

- **Konflikt- und Grenzsetzungskompetenz** (klar sein, ohne zu eskalieren)
- **Feedback geben, ohne zu beschämen** (Kritik wird schneller als Angriff erlebt)
- **Vorbildfunktion durch Verhalten** (Pünktlichkeit, Sorgfalt, Ordnung, Disziplin, Umgangston)
- **Führen ohne Statusbonus:** Der Titel allein trägt nicht. Wer kaum älter ist als die Lernenden und im Team auch von Älteren beobachtet wird, muss Autorität jeden Tag über Verhalten, Haltung und Klarheit verdienen.

HERAUSFORDERUNGEN BERUFSBILDNER

Konsequenz: Autorität muss neu gedacht werden

In der Berufsbildung funktioniert Autorität heute stabiler über eine Kombination aus:

Fachliche Glaubwürdigkeit, aber ohne Arroganz: Sofort helfen können: Messlogik, Diagnoseweg, Sicherheit

Beziehungsautorität: Konsequent fair, ansprechbar, ruhig, berechenbar. Hier wird Vorbild sichtbar.

Prozess- und Werteautorität: nicht „ich will das“, sondern „wir arbeiten so“, also Standards (Sicherheit, Qualität, Umgang, Vorbereitung) sind transparent, gelten für alle, werden eingeübt und nachgehalten.

Psychologische Sicherheit als Leistungsbedingung: Fehler und Unsicherheit dürfen früh benannt werden → dadurch weniger Fehlerfolgen, bessere Lernkurve

HERAUSFORDERUNGEN BERUFSBILDNER

Das Thema **Zeitressourcen für Betreuung, Ausbildung** und damit auch die maximal betreubare **Zahl Lernender pro Berufsbildner** wird aus folgenden Gründen deutlich relevanter:

- 1. Recht & Sicherheit:** Betreuung ist Aufsichtspflicht. Lernende sind nachweislich besonders unfallgefährdet. Das macht Instruktion + Überwachung im Alltag zwingend und das kostet Zeit. Je mehr Lernende eine Person parallel betreut, desto schwieriger wird es, diese Aufsichts- und Sicherheitslogik real einzuhalten.
- 2. Mehr Komplexität in der Ausbildung:** Das sind Inhalte, die man nicht „nebenbei“ vermittelt: Sie erfordern strukturierte Fehlersuche, Messkonzepte, Prozessdisziplin, Sicherheitsroutinen und oft engere Begleitung.
- 3. Dokumentations- und Qualitätsanforderungen brauchen Zeit:** Wenn Betriebe mehrere Lernende haben, steigt dieser Aufwand in der Praxis eher überproportional, weil Gespräche, Zielkorrekturen, Nachführen, Konflikte etc. dazukommen.
- 4. Struktur der Betriebe mit wenig Puffer:** Je knapper die Ressourcen, desto schneller kippt das System: Entweder Produktivität oder Ausbildungsqualität leidet, aber beides führt zu Spannungen.
- 5. Führungsrealität entsteht heute über Beziehung & Klarheit:** Das ist zeitintensiver und gerade bei jungen Berufsbildnern ohne Führungserfahrung steigt der Betreuungsbedarf zusätzlich.
- 6. Höchstzahl Lernender im Betrieb wird Schlüsselthema:** Der Gesetzgeber macht damit klar: Ausbildung ist betreuungsintensiv und braucht echte Präsenz-/Zeitressourcen.

HERAUSFORDERUNGEN BERUFSBILDNER

Ausbildungszeit in der Realität

Zeit für Ausbildung wird zur **knappsten Ressource** und zwar aus einer Mischung aus Fachkräftemangel und Produktionsdruck, wachsenden Ausbildungs- und Sicherheitsanforderungen und veränderten Erwartungen an Arbeitszeit und Work-Life-Balance.

- In vielen Betrieben ist die Berufsbildnerrolle zwar formal definiert, aber **Zeit** dafür **ist nicht** institutionell **geschützt**. Das ist Zeit, die im Tagesgeschäft leicht „wegoptimiert“ wird, aber mit Qualitätsrisiken.
- Der **Fachkräftemangel verschiebt die Kapazität** des Berufsbildners in die Produktivität, während Dokumentation, Sicherheitsanforderungen und Komplexität steigen. Je weniger Zeit im Moment vorhanden ist, desto höher das Risiko, dass Unterweisung und Überwachung nicht konsequent genug passiert. Auch Konflikte werden vertagt und Lernende erleben dies als Inkonsequenz.
- Die Annahme „macht man halt nach Feierabend“ verliert Akzeptanz, weil heute **Balance/Belastung arbeitsmarktweit höher gewichtet** wird. Wenn Ausbildung systematisch in Randzeiten verschoben wird, steigt das Risiko, dass es entweder nicht passiert oder zu Überlast führt. Ausbildung und Betreuung soll im bezahlten Arbeitskontext Platz haben und nicht als „Selbstverständlichkeit“ obendrauf.



BERUFSLEHRKRÄFTE

Die «Schere» im Klassenzimmer wird grösser

HERAUSFORDERUNGEN LEHRKRÄFTE

Grössere Leistungs- und Motivationsspanne in einer Klasse („Schere“)

Lehrpersonen erleben Heterogenität (Leistung, Lernverhalten, Motivation, Sozialverhalten, Sprache) als eine der grössten Alltags-Herausforderungen und sie wird eher grösser als kleiner. Konsequenz für Lehrpersonen:

- Differenzierung wird schwieriger, d.h. die „guten“ Lernenden können sich unterfordert fühlen, während schwächere oder unmotivierte Lernende viel Steuerungs- und Unterstützungszeit benötigen.
- Mehr Unterrichtszeit geht in Disziplin und Klassenführung statt in Lernen.
- Gruppendynamik: Störung wird sozial „belohnt“! Wenn in einer Gruppe Störung Aufmerksamkeit bringt (Lachen, Status, Sprüche), verstärkt sich das Verhalten. Störungen hängen stärker mit dem Anteil leistungsschwächerer Lernender zusammen als z. B. mit der Klassengrösse. Dies erklärt, warum die „Schere“ oft mit mehr Unruhe einhergeht.
- Immer mehr „Erziehungsarbeit“ trifft auf weniger akzeptierte Autorität.
- Zusätzlich zu klassischen Störungen kommt in vielen Klassen „digitale Unruhe“, also die Ablenkung über digitale Geräte, das bedeutet, wenn Aufmerksamkeit ständig konkurriert, sinkt die Frustrationstoleranz und die Impulskontrolle.



LERNENDE

Erwartung trifft Werkstattrealität

HERAUSFORDERUNGEN BERUFE

2-jährige Lehre (EBA): Beziehung und Begleitung stehen im Vordergrund; häufig zusätzlicher Unterstützungsbedarf (Sprache/Umfeld/Lebensfragen).

3-jährige Lehre (Automobil-Fachmann EFZ): grösste Leistungs- und Motivationsspanne, Unterricht anspruchsvoll durch starke Heterogenität. *In dieser Berufsgruppe sind die grössten Herausforderungen für den Unterricht in Berufsfachschule und überbetrieblichen Kursen.*

4-jährige Lehre (Automobil-Mechatroniker EFZ): stärker über Leistung/Noten steuerbar; Lernende oft neugieriger und lernorientiert.

Kernaussage: Wenn die „Schere“ grösser wird, braucht es mehr Verbindlichkeit, d.h. klare Erwartungen, gelebte Bildungsberichte und eine gemeinsame Lern- und Arbeitskultur, damit die motivierten Lernenden nicht zu kurz kommen.

Warum Bildungsbericht & Ausbildungskontrolle jetzt zentral sind!

Der Bildungsbericht ist Pflicht und muss mindestens einmal pro Semester mit dem Lernenden besprochen werden. Er ist das zentrale Instrument, um Leistung, Verhalten, Ziele und Massnahmen verbindlich festzuhalten.



AGVS | UPSA



WIE SIE SICH SEHEN

SYMBOLBILD



**MADE
WITH AI**

LERNENDE UND FACHKRÄFTE FÜHLEN SICH UNANTASTBAR

Dies ist ein gesamtwirtschaftlicher Trend im Handwerk, aber oft besonders spürbar durch den Wettbewerb um Nachwuchs und dem demografischer Druck. Damit ist selten „Frechheit“ gemeint, sondern ein **verschobenes Machtgefühl** im Alltag:

- Lernende nehmen wahr: „**die Betriebe brauchen uns**“ (Fachkräftemangel, unbesetzte Stellen) und sie sehen, dass Konflikte ausgesessen werden, weil Kapazitäten fehlen.
- Daraus entsteht bei einem Teil: **geringere Angst vor Konsequenzen** → mehr Risikoverhalten:
 - unpünktlich, unvorbereitet, Handy, Widerstand gegen Regeln
 - geringere Bereitschaft zu Extra-Anstrengung („ist nicht mein Problem“)
 - schnelleres „Abschalten“ bei Kritik („dann geh ich halt“)

Wichtig: Das ist **nicht die Mehrheit**, aber es prägt die Stimmung, weil es den **Ausbildungsalltag** stark belastet.



LERNENDE UND FACHKRÄFTE FÜHLEN SICH UNANTASTBAR

Warum der Fachkräftemangel dieses Gefühl verstärkt

Knappheit verschiebt Verhandlungsmacht, auch ohne dass Lernende es „böse“ meinen.

Wenn Betriebe Personal suchen, wirkt das bis zu den Lernenden:

- Sie hören im Betrieb „wir finden niemanden“.
- Sie erleben, dass jede Arbeitskraft zählt.
- Sie sehen, dass Probleme „geschluckt“ werden, weil Kapazität fehlt.

Das führt zu einer stillen Botschaft: „**Ich bin systemrelevant, also mir passiert nichts.**“

Ausbildungsqualität gerät unter Druck

- Fachkräftemangel bedeutet oft: Berufsbildner müssen stärker in die Produktivität → Ausbildung wird zur Nebensache
- weniger Zeit für klare Regeln, Feedback, Nachverfolgung
- Konflikte werden vertagt („jetzt nicht“, „später“) → Lernende erleben das als Inkonsequenz.

Und Inkonsequenz ist der stärkste Beschleuniger für „Unantastbarkeit“: *Wenn Regelverstöße nicht zeitnah Konsequenzen haben, wird die Regel als unverbindlich interpretiert.*

LERNENDE UND FACHKRÄFTE FÜHLEN SICH UNANTASTBAR

Kurzfristige Betriebsabläufe dominieren

Unter Druck entscheiden Betriebe häufiger:

- „Hauptsache der Lernende bleibt, sonst fehlen uns Leute“
- „Wir können uns keinen Abbruch leisten“
- „Wir wollen keinen Ärger mit Eltern oder Behörden“ → Das ist nachvollziehbar, aber es untergräbt langfristig die Lernkultur.

Praxisrealität – warum handeln wir nicht?

Betriebe verzichten oft, nicht weil es rechtlich unmöglich wäre, sondern wegen:

- **Aufwand & Unsicherheit** (Dokumentation, Gespräche, Behörde, Emotionen)
- **Reputationsangst** (Eltern, Schule, Social Media, „der Betrieb ist streng“)
- **Kostenlogik** (neue Rekrutierung/Schnuppern/Einarbeitung)
- **Hoffnung auf Besserung** („wird schon“)
- **Fehlende Standards** (kein sichtbarer, definierter Eskalationsprozess)

Ergebnis: Es entsteht **eine gefühlte Kündigungshemmung**, die Lernende spüren.



LERNENDE UND FACHKRÄFTE FÜHLEN SICH UNANTASTBAR

Typische Muster, die „Unantastbarkeit“ im Betrieb erzeugen

Wenn mehrere Punkte zutreffen, läuft systemisch etwas falsch:

- 1. Regeln sind bekannt, aber werden nicht konsequent durchgesetzt**
- 2. Kritik kommt spät** (erst wenn es eskaliert) statt früh in kleinen Korrekturen
- 3. Zu viel reden, zu wenig dokumentieren** (keine nachvollziehbaren Vereinbarungen)
- 4. Uneinheitlichkeit im Team:** Einer ist streng, der andere lässt alles durch
- 5. Betrieb schützt Berufsbildnerzeit nicht** → Ausbildung wird „nebenbei“ gemacht
- 6. Keine echten Konsequenzstufen** (z. B. Nacharbeit, Aufgaben wiederholen, Zusatzaufträge, Gespräch, Dreiergespräch, etc.),,
- 7. Falsche Belohnung:** Wer stört, bekommt am meisten Aufmerksamkeit oder wird geschont



LERNENDE UND FACHKRÄFTE FÜHLEN SICH UNANTASTBAR

„Unantastbarkeit“ ist oft ein Symptom von fehlender Führung, nicht fehlender Moral

Junge Menschen testen Grenzen. Wenn Grenzen fehlen oder schwammig sind, wird getestet, dies ist ganz normal.

Es ist auch ein Kommunikationsproblem

Viele Lernende interpretieren Kritik als „Du willst mich nicht“ und gehen in Abwehr.

Wenn Betriebe aber die Linie klar machen:

- „Du bist willkommen“ + „Dieses Verhalten geht so nicht“ + „So geht’s konkret besser“... funktioniert es deutlich besser.

„Fachkräftemangel macht Lernende nicht schlechter, aber er erhöht den Druck auf die Betriebe, Konflikte zu schlucken. Wenn Regeln nicht konsequent und früh geführt werden, entsteht das Gefühl: Mir passiert nichts. Das ist weniger ein Rechtsproblem als ein Führungs- und Prozessproblem.“



LERNENDE ERWARTEN ERLEBNISQUALITÄT

«Ich bin da und du musst liefern», sind aber unvorbereitet in Unterricht und Betrieb

Dies ist ein **gesellschaftlicher Generationen-Trend** durch die Erwartung an Service, Tempo, Individualisierung) und betrifft **fast alle Branchen**. Junge Arbeitnehmende (Gen Z) denken stärker in Erlebnisqualität (sinnvolle Arbeit, Fairness, persönliche Entwicklung) und erwarten sichtbare Unterstützung durch Schule und Betrieb, und sie sind auch eher bereit, bei enttäuschten Erwartungen mental oder real durch einen Wechsel abzurechnen.

Schweizer Jugendliche sind online und am Smartphone sehr intensiv unterwegs. Das senkt die Hürde für „schnelle Lösungen“ und erhöht die Erwartung an Sofort-Erklärungen, also auch im Unterricht und im Betrieb. Der Effekt: Die Toleranz für „erst denken, dann vorbereiten, dann üben“ sinkt, insbesondere, wenn Lernende aus ihrem Alltag gewohnt sind, dass Antworten jederzeit verfügbar sind.

Für die Gen Z ist das **Arbeitsklima und das Team** zentral; Wertschätzung, Respekt und sinnvolle Arbeit werden stark gewichtet, gleichzeitig erwarten viele klare Führung und Entwicklung.

Lösungsansatz:

«**Doppelter Vertrag**» sichtbar machen: Rechte UND Pflichten als schriftliche Lernkultur-Vereinbarung (Vorbereitung, Pünktlichkeit, Umgangston, Feedbackregeln, u.s.w.). Was liefern wir als Ausbildungsbetrieb, was lieferst du als Lernender. Erwartungs-Realitätslücke früh schliessen!

VOM SPORTWAGEN-TRAUM ZUR WERKSTATTREALITÄT

Fehlendes Benzin im Blut

Die Beobachtung „Lernende interessieren sich eher fürs Fahren (idealerweise Sportwagen) als für anspruchsvolle Werkstattaufgaben“ beschreibt meist keinen generellen **Mangel an Interesse**, sondern eine **Verschiebung des Interessensfokus**: weg von technischer Neugier hin zu **Nutzung, Erlebnis, Image und Status**.

Gerade für Lernende, die „Auto“ primär als **Fahr- und Lifestyle-Objekt** sehen, kann das zur **Erwartungs- und Realitätslücke** führen: Der Arbeitsalltag besteht nicht laufend aus spektakulären Fahrzeugen oder „Tuning-Momenten“, sondern in hohem Anteil aus strukturierter Fehlersuche, Messungen, Dokumentation, Routinearbeiten und zunehmend aus Themen wie Fahrassistenz, Datenbus, Hochvolt-Sicherheit und Herstellerprozessen.

Dass ein Teil der Nachwuchskräfte „zu viele Routinetätigkeiten“ und „mangelnde Abwechslung“ als Kritikpunkt nennt, passt zu diesem Mechanismus: Nicht unbedingt die Branche ist „unattraktiv“, aber der erwartete „Auto-Content“ stimmt bei einigen weniger gut mit der Realität überein. Vor diesem Hintergrund kann „zu wenig Benzin im Blut“ auch als **Passungsproblem** interpretiert werden. D.h. **Schnuppern ist** nicht nur Rekrutierungsinstrument, sondern **das wichtigste „Realitätsfenster“**. Wenn Schnuppern hauptsächlich aus Zuschauen oder aus „coolen“ Tätigkeiten besteht, wird das Fahr-/Image-Interesse verstärkt. Wenn Schnuppern dagegen eine **kleine, echte Diagnosegeschichte** enthält, wird das Interesse auf Technik umgelenkt.

VOM SPORTWAGEN-TRAUM ZUR WERKSTATTREALITÄT

Unterschiede nach Ausbildung und warum das fürs Matching zählt

Die „Lücke“ wirkt je nach Ausbildungsweg anders:

- **Automobil-Assistent EBA (2 LJ):** viel Standard-/Service-/Pflege, Verschleissteile, einfache Kontrollen – Realität ist repetitiv und braucht Sorgfalt.
- **Automobil-Fachmann EFZ (3 LJ):** breite Basis, grosse Heterogenität – hier ist das Matching besonders kritisch
- **Automobil-Mechatroniker EFZ (4 LJ):** stärker in Richtung Diagnose und grösserer Komplexität – für Technik-Neugierige am motivierendsten.

Konsequenz: Beim Automobil-Fachmann treffen wir eher auf eine **breitere Eingangspopulation**, aber die Fahrzeugrealität verlangt dennoch **Methodik, Mess-/Diagnoseverständnis und Prozessdisziplin**. Das produziert die „Schere“: von sehr starken Lernenden bis zu Lernenden, die mit Basisanforderungen kämpfen.

Kernaussage: Je höher die Grundbildung, desto stärker rückt der Alltag Richtung systematische Diagnose + Prozessdisziplin und damit wächst das Risiko der Enttäuschung bei Lernenden, die „Auto“ primär als Lifestyle- und Prestige-Objekt sehen. Lernende AMP und AMN profitieren oft von hoher Technikmotivation, aber beim Automobil-Fachmann entscheidet sich der Erfolg über Matching, Grundlagenführung und konsequente Lernkultur.



VOM SPORTWAGEN-TRAUM ZUR WERKSTATTREALITÄT

Hebel während der Lehre

Wenn Lernende im ersten Jahr sehr viele Routinetätigkeiten erleben und anspruchsvolle Diagnose erst viel später, entsteht leicht eine Erzählung wie „eigentlich mache ich nur Service und spannend ist nur, wenn ich fahren kann“. Dem lässt sich mit einem relativ kleinen didaktischen Schachzug entgegenwirken: **frühe, kleine Diagnosekompetenz** statt später „Diagnose-Schock“.

Zusammengefasst ist „zu wenig Benzin im Blut“ damit in weiten Teilen ein allgemeiner Jugend- und Kulturtrend (Auto als Erlebnis/Status/Mobilitätsoption statt als Technikobjekt), der im Autogewerbe aber zum Branchenproblem wird, weil der Beruf stärker als viele andere Berufe eine hohe, zunehmend digitale Diagnose- und Sicherheitstiefe verlangt.



AUSBILDUNGSBETRIEB

Hier entscheidet sich Bindung – oder Abgang



AGVS | UPSA

WAS WIR ERWARTEN

SYMBOLBILD





WANTED: THE BEST

Du bist bereit, **Vollgas** zu geben? Hier startest du nicht nur durch, sondern du wirst **Teil eines starken Teams**, das dich auf die **Pole Position** bringt. Denn bei uns findest du nicht nur einen Job, sondern eine **Ausbildung auf Spitzenniveau**. Wir gehen immer eine **Extrameile**: Für deine berufliche Zukunft, in unseren Geschäftsfeldern, für unsere Kundinnen und Kunden.

Bereit? Dann steig ein und komm ins Team Zukunft der Mobilität!



WAS WIR ERWARTEN UND WAS ES BEWIRKT

Erwartungen im Autogewerbe: Anspruch, Realität, Konsequenzen

«Du bist bereit, Vollgas zu geben? Starkes Team, Ausbildung auf Spitzenniveau, Extrameile... Klingt nach toller Zukunft und wirkt wie ein Versprechen! Aber: **Erwartung ohne erlebbare Realität führt zu Enttäuschung mit Folgen.**

Was wir erwarten dürfen, weil diese Basics den Alltag erst möglich machen:

- **Pünktlichkeit & Verlässlichkeit** (Werkstatt ist stark getaktet)
- **Sorgfalt & Sicherheitsbewusstsein** (Fehler kosten und gefährden Menschen)
- **Lernbereitschaft & Durchhaltevermögen** (viel Routine, aber auch Komplexität)
- **Teamfähigkeit & respektvolle Kommunikation**
- **Akzeptanz von Feedback und Umsetzung von Korrekturen**
- **Prozess- & Dokumentationsdisziplin** (strukturierte Diagnoseabläufe, saubere Berichte, Einhaltung von Standards)



WAS WIR ERWARTEN UND WAS ES BEWIRKT

Was wir oft zusätzlich «versprechen»

- «Spitzenniveau-Ausbildung»
- «Starkes Team, familiäres Klima»
- «Perspektiven & Entwicklung»
- «Wertschätzung»
- «Wir investieren in dich»

Das ist nicht nur Marketing, denn es setzt klare Erwartungen!

Der **psychologische Vertrag**, unausgesprochen, aber wirksam:

- **Lernende hören:** „Wenn ich Vollgas gebe, bekomme ich Top-Begleitung.“
- **Betriebe denken:** „Wenn wir die Stelle bieten, kommt Motivation von selbst.“
- **Ergebnis:** Beide Seiten starten mit einem Deal, ohne ihn miteinander zu klären



WAS WIR ERWARTEN UND WAS ES BEWIRKT

Was vielfach nur auf Papier existiert

Papier ist geduldig, aber der **Alltag gnadenlos**:

- «Spitzenniveau» aber keine Struktur: keine Lernplanung, keine Rotation, wenig Feedback
- «Starkes Team» aber ohne Führung: Konflikte ungelöst, Wertschätzung zufällig
- «Förderung» aber ohne Zeit: Berufsbildner im Produktivitätsdruck
- «Perspektiven» aber ohne Pfade: nach der Lehre keine klare Zukunft im Betrieb
- «Digitalisierung» aber ohne Kultur: viele Tools verstärken Probleme, sie lösen sie nicht



WAS WIR ERWARTEN UND WAS ES BEWIRKT

Wie Lernende merken: «das ist nur auf Papier»

- «Schau jetzt selber und mach vorwärts» statt anleiten
- Lernen passiert «Zwischen zwei Aufträgen»
- Feedback nur, wenn etwas schief läuft
- Zuständigkeiten unklar: «Frag mal...»
- Versprechen werden verschoben: «Wir schauen später einmal...»
- QV-Vorbereitung zufällig oder gar nicht, statt systematisch



WAS WIR ERWARTEN UND WAS ES BEWIRKT

Was dies bei Lernenden bewirkt, wenn Anspruch und Realität auseinanderdriften

- **Motivation kippt:** von „ich will“ zu „ich halte durch“
- **Vertrauen sinkt:** „Worte zählen nicht“
- **Rückzug:** Dienst nach Vorschrift, weniger Eigeninitiative
- **Zynismus:** „Extrameile? Für wen?“
- **Wechselabsicht:** nach QV weg aus Betrieb oder sogar aus Branche



WAS WIR ERWARTEN UND WAS ES BEWIRKT

Für den Betrieb kommt die Rechnung später, aber sie kommt:

- **Produktivität leidet** durch Nacharbeit, Fehler, Konflikte
- Berufsbildnerinnen und Berufsbildner werden „**Feuerwehr**“ statt **Coach**
- **Teamklima sinkt** und führt zu weiteren Abgängen
- **Kosten steigen**: Rekrutierung, Einarbeitung, Qualitätsverluste
- „Fachkräftemangel“ wird selbst gemacht: **Ausbildung ohne Bindung**



WAS WIR ERWARTEN UND WAS ES BEWIRKT

Kernpunkt: Was wir in Realität bieten, entscheidet

Arbeitgeberattraktivität entsteht durch:

- Haltung & Sinn
- Gute Führung
- Entwicklungsmöglichkeiten
- Verlässliche Ausbildung im Alltag

Wichtig: Inserate und Videos können unterstützen, aber die **Realität im Betrieb** nicht ersetzen



WAS WIR ERWARTEN UND WAS ES BEWIRKT

Erwartungen sind nur fair, wenn sie gegenseitig sind.

Wir erwarten von Lernenden:

- Einsatz, Zuverlässigkeit, Lernhaltung

Lernende erwarten von uns:

- Begleitung, Struktur, Respekt, Perspektive

So wird „Spitzenniveau“ sichtbar:

- Struktur: Lernplan, Rotation, Abwechslung, klare Lernaufträge, QV-Fahrplan
- Führung: kurze, regelmässige Feedbacks, Konflikte aktiv lösen
- Perspektive: konkrete Entwicklungspfade bereits während der Lehrzeit sichtbar machen

Merke: Erwartungen wirken immer. Wenn Versprechen nicht gelebt werden, verlieren wir die Fachkräfte genau dann, wenn sie gut werden.



AGVS | UPSA

WAS SIE ERLEBEN

SYMBOLBILD





AGVS | UPSA

WAS SIE ERLEBEN

SYMBOLBILD





AGVS | UPSA

WAS SIE ERLEBEN

SYMBOLBILD





AGVS | UPSA



WAS SIE ERLEBEN

SYMBOLBILD



**MADE
WITH AI**

ERLEBTE REALITÄT IM ALLTAG

Tatort Werkstatt: zwischen Aufträgen und eng getaktetem Betrieb

- Der tägliche Ablauf ist geprägt von Zeitdruck, vielen Kundenaufträgen, Kennzahlen, Fehlerkosten, Sicherheitsvorgaben
- Ausbildung wird zugunsten der Produktivität «wegoptimiert», gleichzeitig steigt die Komplexität mit begrenzter Zeit für Begleitung. Die Lernenden werden als Entlastung genutzt und erledigen die Aufgaben, aber **ohne Lernziel** (warum mache ich was, worauf muss ich achten, was muss ich dokumentieren?)
- Monotone Routinearbeiten, fehlende Abwechslung und Herausforderungen führen zu Frust, weil eine grosse Erwartungslücke zum «coolen Autoimage» entsteht.
- Feedback nur wenn etwas schiefgeht in Form von Ärger (Du bist das Problem), statt als Lernchance zu nutzen
- Konflikte werden aus Zeit- und Kapazitätsgründen geschluckt, statt gemeinsam umgehend zu verarbeiten. Dies führt zu mehr Grenztests (wie weit kann ich gehen, bis wirklich was passiert), mehr Widerstand, weniger Extra-Effort und die Erwartung «starkes Team» wird zunehmend entwertet.
- **Folgegefühle:** «Ich als Lernender muss funktionieren, aber ich werde nicht weiterentwickelt»
- Der Stress erhöht sich und senkt die Bindung, weil die Realität nicht den Erwartungen entspricht



HANDLUNGSOPTIONEN

Von der Diagnose zur Massnahme



AGVS | UPSA

WAS IHNEN FEHLT

SYMBOLBILD



AUSBILDUNGSQUALITÄT MUSS STIMMEN

Was die Industrie und grosse Konzerne wahrscheinlich besser machen!

Die Realität zeigt, dass „die Jugend“ nicht das Problem sein muss, wenn Rahmen, Auswahl und Ausbildungsqualität stimmen. Die Grundlogik ist plausibel beschreibt ziemlich klar, wie sie Ausbildung attraktiv und wirksam machen:

- **Eigene, modern ausgestattete Ausbildungsinfrastruktur**, gut geschulte Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte, also nicht nur „Ausbildung nebenbei“.
- **Strukturiertes Onboarding** mit Einführungsprogramm, Produktschulungen, Training im Ausbildungszentrum, plus Teamentwicklung (z. B. mit Outdoor-Seminaren).
- **Breites Portfolio** mit mehreren Ausbildungsberufen und Studiengänge, also klare Perspektiven für Schüler und Lernende. Ihr gutes Ausbildungssystem wirkt als Wettbewerbsvorteil.

Kurz: Die Industrie und grossen Konzerne „gewinnen“ nicht, weil Jugendliche plötzlich anders sind, sondern weil die Unternehmen als Lernort professionell organisiert sind.



AUSBILDUNGSQUALITÄT MUSS STIMMEN

Was wir besser machen können!

Beobachtungen zeigen sich als typische Systemfehler, die in vielen KMU-Werkstätten häufiger auftreten als in grossen Betrieben und Konzernen:

Ausbildung ist formal definiert, aber zeitlich nicht geschützt: Wenn Berufsbildner im Tagesgeschäft „untergehen“, wird die Ausbildung reaktiv (Fehler passieren → ausrufen → schnell weiter), statt proaktiv (Anleiten → prüfen → Routine aufbauen).

Falsche Erwartungslogik – Kleinbetrieb versus Grossbetrieb: Viele gute Bewerber bevorzugen Grossbetriebe und meiden kleinbetrieblich geprägte Lernumgebungen, obwohl dort im gleichen Beruf ausgebildet wird. Wenn wir hier als Branche nicht aktiv gegensteuern (Attraktivität, Struktur, Lernkultur), bleiben uns häufiger diejenigen, die weniger passen und dann wirkt es wie ein Jugendproblem.

Selektion von Lernenden ohne Realitätscheck: Grosse Unternehmen bauen oft einen klaren, realistischen Berufseinblick (Ausbildungszentrum, definierte Einstiegsprogramme). In Werkstätten wird die Schnupperlehre zu oft als „mitlaufen“ organisiert. Ergebnis: **Erwartungs-Realitätslücke!**

Berufsbildnerrolle: Mindestanforderungen zwar erfüllt, aber keine Führungskompetenz. Wenn junge Fachkräfte sehr früh Berufsbildner werden, fehlt häufig die Kompetenz für **Grenzen setzen, Feedback, Konflikte, Lernaufträge planen**. Das ist kein Charakterfehler, sondern fehlendes Coaching, fehlende Weiterbildungen und vor allem fehlende Zeit.



AGVS | UPSA

WAS IHNEN FEHLT

SYMBOLBILD



**MADE
WITH AI**



GRUNDKOMPETENZEN KOMMEN MIT IN DIE WERKSTATT

Nicht jede Lernende oder jeder Lernende startet mit den gleichen Voraussetzungen.

- Schweiz (ÜGK 2023): 18 % erreichen die Grundkompetenzen im Lesen am Ende der obligatorischen Schule nicht
- Schweiz (PISA 2022): 2 5% der 15-Jährigen liegen unter dem Mindestniveau im Lesen und 19 % in Mathematik

Wichtig: Das ist selten „fehlender Wille“. **Es sind unterschiedliche Lernvoraussetzungen**, die im Betrieb im Alltag sichtbar werden und zwar **bei Aufträgen, Anleitungen, Diagnosewegen und Dokumentation.**



GRUNDKOMPETENZEN KOMMEN MIT IN DIE WERKSTATT

Beispiele Schreibkompetenzen:

Guten tag Herr ...

Ich bin ein Schuler im erstem Lehrjahr und habe ein Problem mit dem 2 Faktor Anmeldung. Wo ich mir ein neues Handy gekauft habe, habe ich das 2 Faktoren code nicht mehr im Authenticator nicht mehr. Da ich auch nicht mehr denn Wiederherstellcode habe wehre es sehr nett wenn wir ein mal telefonieren könnten oder irgendwie lösen können.

Freundliche grüsse ...

Guten Tag ich habe bereits schon einen bildungsbericht vom Betrieb aus erstellt und abgegeben.

Guten tag, Ich bräuchte die zugangsdaten für das sephir Habe sie nie bekommen, oder finde sie nicht mehr. Lg

Guten Tag Kast du mein Saphir zurücksetzen weil ich ein neues Handy hab. Den Widerherstellungscode habe ich nicht. LG



LESEKOMPETENZEN

In den Betrieben, in der Berufsfachschule und in den überbetrieblichen Kursen zeigen sich die **fehlenden Lesekompetenzen** in Lerndokumentationen, Aufträgen, Diagnoseprotokollen und in Anleitungen:

- **Anleitungen werden gescannt statt verstanden:** Überschriften und erste Zeilen reichen „gefühl“ aus.
- **„Habe es verstanden“, aber ohne Verständnis-Check:** gestartet wird zu früh, Rückfragen kommen erst bei Problemen.
- **Unklarheit führt zu Stopp oder Fehlern:** nicht aus Faulheit, sondern weil Strategien fehlen, Fragen zu klären.
- **Zeitdruck führt zu Überfliegen statt lesen:** Bild, Symbole, erste Worte → kritische Details gehen verloren.
- **Folgen im Werkstattalltag:** mehr späte Rückfragen, mehr Nacharbeit, mehr Qualitäts- und Sicherheitsrisiko.



LESEKOMPETENZEN

Warum das im Werkstattalltag immer kritischer wird!

Der Alltag wird deutlich **textlastiger**:

- digitale Rapporte, Herstellerprozesse, Prüfanweisungen
- HV-Sicherheitsvorgaben, Diagnoseschemata
- Messprotokolle und Dokumentationspflichten

Wenn Anweisungen **nicht korrekt verstanden** werden, entstehen:

- **Qualitätsprobleme** (Nacharbeit, Reklamationen)
- **Sicherheitsrisiken** (falsche Reihenfolge, fehlende Checks)
- **Mehrbelastung** für Teamleitende (Erklären, Übersetzen, Kontrollen)

Fazit: „Sauber lesen“ wird zur **Sicherheits- und Qualitätskompetenz** und nicht zur Schulfrage.



AGVS | UPSA



WERTE - FREMDBILD

SYMBOLBILD





EIGENBILD VERSUS FREMBILD

Aussagen von Lernenden in ihrem Umfeld beeinflussen das Branchenimage

- Die Vorgabezeiten für einen Service erreiche ich ohne Probleme, wenn ich das Getriebeöl nicht ablasse, das ist ja meist noch gut und es macht keinen Sinn!
- In unserem Betrieb «fuuschten» alle!
- Der Praxisbildner: wir haben keine Zeit mehr alle Zündkerzen zu wechseln, das Fahrzeug muss in die Aufbereitung und der Kunde kommt schon bald. Wirf die letzte neue Zündkerze in den Abfall, das merkt keiner!



AGVS | UPSA

SELBSTKRITIK

SYMBOLBILD



MADE
WITH AI

FRAGEN, DIE WIR UNS STELLEN MÜSSEN

Selektion & Einstieg

- Wie prüfen wir realistische Berufsvorstellungen? (Werkstattalltag, Lernaufwand, Verhalten)
- Haben wir Schnuppertage mit klaren Kriterien?
- Wie erkennen wir früh „Marken-Faszination ohne Berufs-Passung“?

Ausbildungsorganisation

- Hat jeder Lernende einen Hauptverantwortlichen und eine Stellvertretung?
- Gibt es ein Rotation-/Kompetenzraster, das sicherstellt, dass QV-/ÜK-relevante Arbeiten im Betrieb geübt werden?
- Zeitbudget: Wieviel Zeit pro Woche ist „geschützt“ fürs Anleiten/Feedback?

Führungs- und Lernkultur

- Was sind nicht verhandelbare Standards (Pünktlichkeit, respektvolle Sprache, Handy-Regel, Kleidung)?
- Welche Konsequenzkette gilt (Hinweis → Gespräch → Vereinbarung → HR/Betriebsmassnahme)?
- Wie werden Rückmeldungen aus ÜK/Berufsschule in den Betrieb zurückgespielt?

gateway.one



AGVS | UPSA

**NUTZEN WIR DEN
EIGNUNGSTEST RICHTIG**

RAISED IN THE
BLACK SQUAD
PROJECTS



AGVS | UPSA

BILDUNGSBERICHTE

SYMBOLBILD




BILDUNGSBERICHT ALS KONTROLLINSTRUMENT


- **Pflicht & Führungsinstrument:** Der Bildungsstand muss mindestens 1 × pro Semester besprochen und **schriftlich** in einem **Bildungsbericht** festgehalten werden.
- **Kontrollinstrument für beide Seiten:**
- **Lernende:** wissen verbindlich, **wo sie stehen** und **welche Ziele** gelten.
- **Berufsbildner:** haben einen nachvollziehbaren Nachweis über **Leistung, Verhalten, Ziele, Vereinbarungen**.
- **Selbstbeurteilung stärkt Verantwortung:** Die Einschätzung der lernenden Person gehört dazu – das Gespräch wird **nicht einseitig**, sondern **gemeinsam** geführt.
- **Laufend statt „Endspurt“:** Nicht am Semesterende „alles nachschreiben“, sondern **unter dem Semester kurz dokumentieren**, das spart Zeit und wirkt als Frühwarnsystem.
- **Delegation möglich (SEPHIR):** Die Erfassung kann an eine geeignete **Fachkraft/Stellvertretung** delegiert werden, **aber:** Die Fachkraft muss im Lehrbetriebsportal in **SEPHIR** durch den Berufsbildner **angelegt** und der entsprechende **Lernende zugewiesen** werden.




BILDUNGSBERICHTE – SO NICHT!

Beruf	LE	Lernende/r ▾	Firma	Ort	Semester								
					1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	
AFM	2026				✓	✗	✗	✗	✗	---			
AFM	2026				✗	✗	✗	✗	✗	---			
AFM	2028				✗	---	---	---	---	---			
AME	2026				✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	---	
AME	2029				✗	---	---	---	---	---	---	---	
AME	2028				✗	✗	✗	---	---	---	---	---	
AFM	2026				✗	✗	✗	✗	✗	---			

 Noch nicht abgeschlossen

 Noch nicht besprochen

 Bildungsbericht vorhanden

BILDUNGSBERICHTE – SO IST ES RICHTIG

Beruf	LE	Lernende/r ▾	Firma	Ort	Semester							
					1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
AME	2027									---	---	---
AME	2026											---
AME	2028							---	---	---	---	---
AFM	2028					---	---	---	---	---	---	---
AFM	2027							---	---	---	---	---
AFM	2028					---	---	---	---	---	---	---

Noch nicht abgeschlossen

Noch nicht besprochen

Bildungsbericht vorhanden

FRAGEN, DIE WIR UNS STELLEN MÜSSEN

Unterstützung der Berufsbildner

- Wie werden die Berufsbildner ausgewählt und qualifiziert
- Findet ein Coaching im Alltag statt?
- Gibt es eine Community für die Berufsbildner in der Gruppe (Austausch, gemeinsame Standards, gemeinsame Fälle)?

Früherkennungssystem

- Werden Warnsignale genutzt (z. B. Noten/Verhalten/Fehlzeiten) → sofort kurzes Dreiergespräch Lernender–Berufsbildner–HR?

Praxisplan

- Können die Lernenden die prüfungsrelevanten Basics im Betrieb wirklich ausführen (Messübungen, Schaltpläne, Servicearbeiten), also nicht nur „zuschauen“?



FEEDBACK ÜBERBETRIEBLICHE KURSE

- **ÜK-Bewertungen aktiv nutzen:** Ergebnisse und Bemerkungen anschauen und bei Unklarheiten direkt beim Kursleiter nachfragen.
- **Werte & Verhalten klären:** Pünktlichkeit, Respekt, Mitarbeit, Ordnung, Sorgfalt, so benimmt man sich im ÜK.
- **ÜK ist Arbeitszeit und teuer:** ÜK ist Arbeitszeit, bindet Ressourcen und kostet den Betrieb viel Geld (Kurskosten, Lohn, fehlende Ressourcen durch Abwesenheit).
- **Erwartungen sichtbar machen:** Vor dem ÜK Zielvereinbarung und Erwartungen kurz besprechen.
- **Ausblick:** Vor- und Nachaufträge zu ÜK sind in Planung, u.a. zur besseren Vorbereitung und für den Transfer in den Betrieb.

CHANCEN REPETITIONSKURSE

- **Sicherheit gewinnen:** Lernende klären Unsicherheiten, trainieren Prüfungssituationen und gehen mit mehr Selbstvertrauen und ruhiger in die QV.
- **Lücken gezielt schliessen:** Fokus auf typische Schwachstellen (Diagnoseweg, Messstrategie, Systemverständnis, Dokumentation).
- **Standard statt Zufall:** QV-Vorbereitung wird planbar und ist nicht abhängig vom Tagesgeschäft im Betrieb.
- **Qualität erhöhen:** Saubere Arbeitsweise, Prüfschritte, Sorgfalt und Sicherheitsroutine werden gefestigt.
- **Gleiche Chancen für alle:** Unterschiede zwischen Betrieben (Zeit, Betreuung, Auftrags- und Fahrzeugmix) werden reduziert.
- **Motivation & Bindung stärken:** Lernende erleben echte Investition → mehr Loyalität und weniger „Abrechnung“ nach der Lehre.
- **Entlastung für Berufsbildner:** Klarer Rahmen, konkrete Rückmeldungen und Lernziele statt „Feuerwehübung“ kurz vor der Prüfung.
- **Früherkennung von Risiko:** Wer noch ein Manko hat, wird sichtbar und zwar mit Massnahmen vor der QV statt Überraschung beim QV-Resultat.

LEHRAUFSICHT – WENN AUSBILDUNGSQUALITÄT NICHT STIMMT

Die kantonale Lehraufsicht hat den gesetzlichen Auftrag, die Qualität der betrieblichen Ausbildung sicherzustellen. Sie berät und begleitet Lehrbetriebe und greift ein, wenn der Ausbildungserfolg gefährdet ist.

Abklären & begleiten: Betriebsbesuch, Gespräche, Prüfung der Ausbildungsqualität

- Gespräche mit Lernenden, Berufsbildnern, Betrieb
- Prüfung, ob Ausbildung bildungsplan-konform und systematisch erfolgt (Nachweise, Ausbildungsplanung, Betreuung, Lerndokumentation etc.)

Verbessern lassen: Massnahmenplan und Vereinbarung mit Frist, sowie Nachkontrolle, oder Auflagen zur Bildungsbewilligung

- Betreuungskapazität erhöhen
- Qualifikationen sicherstellen
- Zahl der Lernenden begrenzen

Lernende schützen: Lehrvertrag anpassen/Wechsel unterstützen; im Extremfall Widerruf der Bildungsbewilligung bzw. Auflösung



QV 2025 – BERICHT AN DIE AUSBILDUNGSBETRIEBE

Das Qualifikationsverfahren 2025 liegt hinter uns: In einem Jahrgang, der von vielen engagierten, motivierten und praxisorientierten jungen Berufsleuten geprägt war, wollen wir, neben der Anerkennung des Erreichten, auch einen **kritischen Blick auf wiederkehrende Herausforderungen** werfen. Ziel dieses Berichts ist es, Ausbildungsbetrieben eine **fundierte Grundlage** zu bieten, **um die Ausbildungsqualität weiter zu stärken** und künftige Lernende gezielter auf das QV vorzubereiten.

[Bericht_Rückblick_QV_2025.pdf](#)



AGVS | UPSA



**WAS KÖNNEN WIR
BESSER MACHEN**

SYMBOLBILD





HANDLUNGSVORSCHLÄGE IM BETRIEB

Ausbildungsmodell an den Arbeitsmix anpassen

- EBA-Lehrstellen gezielt ausbauen: Bieten Sie dort, wo der Arbeitsalltag stark standardisiert ist, bewusst Reifenpraktiker EBA oder Automobil-Assistent EBA an.
- EFZ-Lehrstellen nur dort, wo Lernbreite realistisch ist: EFZ (Automobil-Fachmann/Mechatroniker) nur, wenn Sie über das Jahr genügend Diagnostik-, Service-, Reparatur- und Systemarbeiten abdecken können.

Klare Einsatzlogik: EBA trägt Saison und EFZ lernt Breite

- **Saisonale Peaks** (Reifenwechsel, Räderwaschen, Einlagern) werden **primär durch EBA-Lernende**, Praktikanten oder temporäre Kräfte abgedeckt.
- **EFZ-Lernende** erhalten parallel einen **Rotationsplan**, der sicherstellt, dass sie jede Woche an **mindestens 1–2 anspruchsvolleren Lernfeldern** arbeiten (z. B. Service, Bremsen, Fahrwerk, Diagnose, Hochvolt je nach Betrieb).



HANDLUNGSVORSCHLÄGE IM BETRIEB

Verantwortung: „*Ich repräsentiere Betrieb, Beruf und die Menschen, die hinter mir stehen*“

Gemeinsam klären: was ist meine Rolle als angehende Fachperson.

- Was heisst Verantwortung bei der Marke XYZ und im Betrieb XYZ konkret? (Sicherheit, Dokumentation, Aussenwirkung)

Ziel: 5 Leitsätze auf 1 Seite (unterschrieben, im Ausbildungsdossier).

Verantwortungs-Moment nach sicherheitsrelevanten Arbeiten

1. „Würdest du mit deiner Familie in dieses Auto steigen?“
2. „Was wäre die Konsequenz eines Fehlers?“

Aussenwirkung als Teil von Verantwortung und Professionalität

- Klare Linie: kein unnötiger Lärm, keine Show, keine Provokation im Umfeld von Betrieb, Berufsschule, ÜK und Öffentlichkeit, erst recht nicht in gebrandeter Kleidung.



HANDLUNGSVORSCHLÄGE IM BETRIEB

Biss: *vom Abwarten ins Machen, von Zufall zu Übungskultur*

Wöchentliche rotierende Training-Slots:

- Multimeter (Spannung/Widerstand/Spannungsabfall)
- Beleuchtung (Systematik, Lampentypen, Fehlerbild)
- Schema lesen

Sprache standardisieren

Statt „ich kann nicht – ich weiss nicht“:

1. Was ist mein nächster Schritt?
2. Welche Reihenfolge: Versorgung – Masse – Signal – Aktor?



HANDLUNGSVORSCHLÄGE IM BETRIEB

Respekt & Lernlust: *Feedback annehmen, ohne Sprüche, ohne Verteidigung*

Einheitliche Feedback-Regel im Betrieb

Standardfrage nach Feedback: „Was genau soll ich ändern, damit es besser wird?“ So wird Feedback praktisch und umsetzbar.

- Statt zu diskutieren, ob die Kritik stimmt, geht es sofort darum, was verbessert werden soll
- Der Berufsbildner kann konkret zeigen oder vormachen, wie es richtig geht
- Der Lernende hat einen klaren nächsten Schritt und kann es gleich nochmals üben

Gegenseitiges Lernen aktiv nutzen

Nutzt bewusst, dass alle unterschiedliche Stärken haben und macht daraus einen Lernvorteil für das ganze Team:

- Lernende sind oft schnell bei neuen Themen wie Software oder Bedienung Diagnose-Tools
- Erfahrene Fachkräfte haben dafür die Routine: Diagnose-Logik, typische Fehlerbilder, saubere Handgriffe und Qualitätsgefühl

Die Idee ist: Beide Seiten geben ihr Wissen weiter, ohne dass jemand „den Chef spielt“ oder sich beweisen muss.



HANDLUNGSVORSCHLÄGE IM BETRIEB

Professionalität & Fairness: *Fokuszeiten schützen und Gruppendynamik entschärfen*

Fokuszeiten als „Betriebsstandard“ definieren

- Auftragserteilung: kein Reinreden, Fragen notieren und im passenden Moment klären
- Mobiltelefon: nur auftragsbezogen, sonst weg
- Humor: ja, aber nicht als Störaktion

Konsequenzkette transparent machen

1. Kurzer Hinweis/Ermahnung
2. Gespräch unter 4-Augen, Ziel definieren
3. schriftliche Vereinbarung
4. HR/Standortleitung involvieren

Ziel: Planbarkeit und Fairness für alle.



HANDLUNGSVORSCHLÄGE IM BETRIEB

Fehlerschlau: *Fehler melden, korrigieren und Standard ableiten*

Fehler-Debriefing („Was ist passiert und wie verhindern wir es in Zukunft?“)

Nach jedem relevanten Fehler:

1. Ursache in einem Satz
2. Korrekturmassnahme
3. 1 Standard (Checkliste, Markierung, Vier-Augen-Prinzip, Hinweis, u.s.w.)

Messungen reproduzierbar dokumentieren als Qualitätsstandard

- Nicht nur Ergebnis, sondern Messpunkt/Referenz/Bedingungen kurz notieren. Das macht QV/ÜK und Werkstattqualität gleichzeitig besser und reduziert „Glückstreffer-Diagnosen“.



HANDLUNGSVORSCHLÄGE IM BETRIEB

Freude & Stolz: Anerkennung für Fortschritt

Fortschritt sichtbar machen (auch die Kleinen, dafür konsequent)

- 1 Lob pro Woche für saubere Arbeit / Fokus / Teamverhalten
- Nicht „Show“ belohnen, sondern Qualität und Haltung

«Unsere Werte» (*hier klicken*)



AGVS | UPSA



WIE FÖRDERN WIR SIE

SYMBOLBILD



MADE
WITH AI

WORKSHOP-FORMAT

Wir wollen Lernende, die...

- im Alltag wirtschaftlich handeln
- Verbesserungen aktiv miteinbringen
- sauber arbeiten
- sich professionell verhalten
- Ausbildung wieder als ernsthaften Schritt zur Fachkraft verstehen



Sektion Zentralschweiz - Section Suisse Central - Sezione Svizzera Centrale

AGVS | UPSA

KONZEPT

Von Chaos zu Klarheit – effizient und wirtschaftlich in der Werkstatt arbeiten

Auto Gewerbe Verband Schweiz (AGVS)
Sektion Zentralschweiz
Ebenaustrasse 14, CH-6048 Honne
Telefon +41 (0)41 349 00 00
info@agvs-zs.ch, www.agvs-zs.ch



TALENTFÖRDERUNG

Talente halten: Entwicklung statt Zufall



AGVS | UPSA



WIE FÖRDERN WIR SIE

SYMBOLBILD



**MADE
WITH AI**

TALENTFÖRDERPROGRAMM – SEKTION ZENTRALSCHWEIZ

Talentförderprogramm technische Autoberufe – 1. bis 4. Lehrjahr

Ziel:

- Motivation, Kompetenzvertiefung und Netzwerkaufbau für talentierte Lernende in den technischen Automobilberufen
- Sichtbare, exklusive Belohnung mit Signalwirkung für Lernende, Eltern, Ausbildungsbetriebe und Öffentlichkeit

Wirkung:

- Motivation steigern (durch exklusive Anerkennung)
- Image stärken (technische Berufe als attraktiv, anspruchsvoll und wertschätzend positionieren)
- Loyalität zur Branche fördern (durch Bindung an AGVS-Mitgliedsbetriebe)

Rahmenbedingungen:

- Notenschnitt ≥ 5.25 in Berufsschule & ÜK (mind. 5.0)
- Gruppengrösse: max. 6 – 20 Lernende pro Jahrgang
- Kostenübernahme: AGVS in Kooperation mit Sponsoren

TALENTFÖRDERPROGRAMM – SEKTION ZENTRALSCHWEIZ

1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	4. Lehrjahr
<i>Automobiltechnik gestern, heute, morgen</i>	Team-Technik-Challenge & Wettbewerb	Fahrwerk & Rennsport	Vorbereitung SwissSkills durch fachliche & mentale Exzellenz
Lernende verstehen besser, warum sie bestimmte Techniken und Fertigkeiten erlernen, wenn sie den historischen Hintergrund und die Entwicklung der Automobiltechnik kennen. Das schafft Identifikation und Stolz für den Beruf.	Die Talente werden mit einer realitätsnahen, komplexen technischen Problemstellung aus der Automobilbranche konfrontiert, z.B. eine Fehlerdiagnose an einem modernen Fahrzeug mit elektronischen Steuergeräten oder die Entwicklung eines Konzeptes für einen nachhaltigen Werkstattprozess. Durch die Einbettung in einen praxisnahen Kontext erkennen sie die Relevanz ihrer Kompetenzen und werden motiviert, gemeinsam Lösungen zu erarbeiten.	Die Talente werden mit den spezifischen Anforderungen und Herausforderungen des Fahrwerks im Rennsport konfrontiert. Die Aufgabe, ein Fahrwerk für maximale Performance zu optimieren, schafft einen direkten Bezug zur Praxis und zeigt, wie wichtig präzise Arbeit und technisches Verständnis im Motorsport sind. Die Nähe zum Profisport motiviert die Lernenden, ihr Bestes zu geben und sich mit der Materie zu identifizieren.	Im 4. Lehrjahr wird das Talentförderprogramm zum Sprungbrett für die Besten der Besten. Lernende, die im Talentprogramm herausragen, werden für die Teilnahme an den SwissSkills in ihrer Berufsdisziplin selektioniert. Dies stellt die höchste Anerkennung und Zielstufe im Talentförderprogramm dar, mit entsprechender Vorbereitung.

TALENTFÖRDERPROGRAMM – SEKTION ZENTRALSCHWEIZ



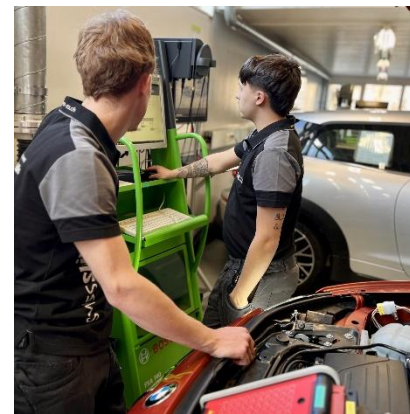
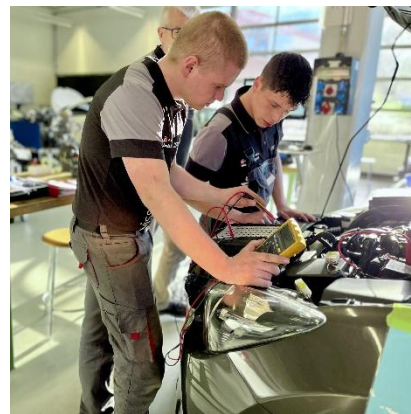
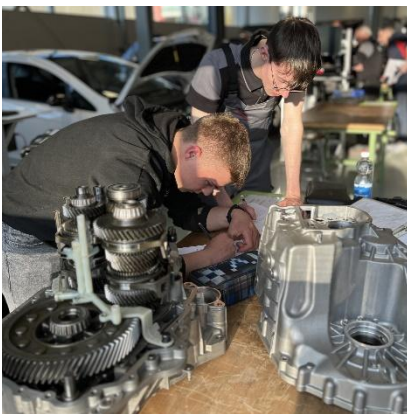
3. Lehrjahr – Fahrwerk & Rennsport



TALENTFÖRDERPROGRAMM – SEKTION ZENTRALSCHWEIZ



4. Lehrjahr – Vorbereitung SwissSkills durch fachliche & mentale Exzellenz



swisskills
2025



SHANGHAI

Leonie Tieber

Janik Schumacher

Christian Cloppenburg

Jörg Merz

Alina Knüsel