

OdA-Dialogforum der Arbeitgeber-Dachverbände mit der TBBK

16. Juni 2026, 9.15-11.45 Uhr

Agenda

- Begrüssung / Einleitung – 9.15-9.30 Uhr
 - Aktueller Stand der Arbeiten «Attraktivität der Berufsbildung»
 - Ziel OdA-Dialogforum AG
- Einführung in die Themenfelder «Berufsentwicklung», «Ausbildungsbereitschaft» und «Qualität in der Berufslehre» – 9.30-10.15 Uhr
 - Brancheninputs
 - Thesen
- Diskussion der Themenfelder – 10.15-11.15 Uhr (je 20 Min)
- Fragen / Inputs der Branchen – 11.15-11.40 Uhr
- Abschluss / weiteres Vorgehen – 11.40-11.45 Uhr

Projekt «Attraktivität der Berufsbildung»

Projekt «Attraktivität der Berufsbildung»

Stand der Arbeiten seitens der Wirtschaftsverbände / Organisationen der Arbeitswelt

- OdA-Konferenz Januar 2026 – Schwerpunkte erläutert und Mitwirkung der OdA sichergestellt
- Einzelne Kick-Off-Sitzungen haben stattgefunden (insb. Förderschwerpunkt betriebliche Bildung)
- Aufruf Dialogforum - Branchenbeispiele

Projekt «Attraktivität der Berufsbildung»

Herausforderungen / Kritik / Lösungsansätze

- Themenkreise sind bekannt und nicht überraschend.
- Komplexität mit Verbundpartnerschaft, Föderalismus und Berufs- und Branchenprinzip als Herausforderung und Chance
- Sichtbarkeit und Wirkung der Betriebs- und Brancheninitiativen soll erhöht werden.
- Gefahr von primär staatlichen und semi-staatlichen Lösungen sowie Regulierungen ist hoch.
- Wirkungsmessung und Evaluation von Massnahmen bleiben oftmals aus.
- Betriebe und Branchen brauchen Bekenntnis zum dualen Berufsbildungssystem und Flexibilität / Vertrauen.

Dialogforum AG

Dialogforum AG

Ziele

- Förderung der Diskussionen auf einer «tieferen», greifbareren Flughöhe
- Branchenbeispiele, um Sichtbarkeit von Massnahmen zu erhöhen, aber auch um Heterogenität der Ausgangslagen und Massnahmen verständlich zu machen
- Thesen als Ausgangslage, um Diskussion zu fördern

Berufsentwicklung

Berufsentwicklung als **kritischer Prozess** der dualen Berufsbildung

- Sicherstellung Passung der Inhalte auf den Arbeitsmarkt
→ Förderung der Ausbildungsbereitschaft und Anerkennung der Qualifikation für die anschliessende Beschäftigung.
- Rasch wandelnde Anforderungen an bestehende Handlungskompetenzen (*wie*) und an die Handlungskompetenzen (*was*) selbst
→ Prozesse müssen effizient sein und (rasche) Anpassungen ermöglichen, nicht verhindern.

In der Praxis sind die Organisationen der Arbeitswelt oft konfrontiert mit..

- ..langwierigen Prozessen, die die Weiterentwicklung der Berufe erschweren. Je nach Gremium sind OdA mit unterschiedlichen Argumentarien konfrontiert. Der Prozess verkommt zu einem Ping-Pong-Spiel, ohne effektivem Entscheid-Gremium.
→ Insb. die Rolle und das Zusammenspiel zwischen KBE / SBBK / Anhörung / Politik wird zunehmend zur Herausforderung.
- ..dem Ruf in der Wirtschaft, dass Anpassung der Berufe mittlerweile 10 Jahre dauert.

Berufsentwicklung

- Herausforderung:
Die OdA erarbeiten unter engem Einbezug der B&Q-Kommission Lösungen, um anschliessend in der KBE ablehnende Rückmeldungen zu erhalten. Wenn Kompromisse gefunden werden, urteilt die SBBK teilweise die Situation nochmals anders und in der Anhörung gibt es wieder Einzelrückmeldungen, die dem Kompromiss nicht gerecht werden und den Prozess verzögern.
- Lösungsansatz:
Es muss gelingen, dass die Bildungssachverständigen und die KBE gestärkt werden und die gefundenen Lösungen in der SBBK und in den Anhörungen getragen werden.

Die KBE sollte aus Mitgliedern der relevanten Kommissionen (KQV, KBGB und KFB) sowie auch aus berufsspezifisch zugewiesenen SBBK-Mitgliedern bestehen, um sicherzugehen, dass die Konsolidierung und Rückkoppelung zu den anderen Kommissionen und der SBBK gelingt.

Ausbildungsbereitschaft

Förderung der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe nicht ohne weiteres möglich

- Finanzielle Anreize bleiben oft ohne Wirkung
- Projektförderungen zeigen Schwierigkeiten bei der Abgrenzung und der Zuwendung an private Betriebe
- Bemühungen seitens der Branchen sind kostspielig und Wirkung nicht umgehend messbar

Ausbildungsbereitschaft



Verband Schweizer Goldschmiede und Uhrenfachgeschäfte VSGU
Association Suisse des maisons spécialisées en Horlogerie et Bijouterie ASHB

Praxisbeispiel:

OdA Schmuck- und Objektegestaltung

- Ziel: 5-10 Ausbildungsbetriebe gewinnen
- Schritte: Finanzierung sicherstellen (insb. kantonale Projektförderung Kanton Zürich), potenzielle Ausbildungsbetriebe identifizieren, Leitfaden für Ausbildner erstellen, Rekrutierung Berufsbildungscoachs (Peer-to-Peer). 50 Betriebe besucht.
- Projektsteuerung und -eigabe: OdA Schmuck- und Objektegestaltung
Projektleitung: Bruno Monjonier, Mojo Design, Vorstandsmitglied VSGU-ASHB
- Wirkung: 3-5 neue Lehrstellen geschaffen

Ausbildungsbereitschaft



Verband Schweizer Goldschmiede und Uhrenfachgeschäfte VSGU
Association Suisse des maisons spécialisées en Horlogerie et Bijouterie ASHB

Würdigung:

- **Riesenaufwand**, der aber nötig ist, um schon nur den Bestand an Lehrstellen zu erhalten.
- Verständnis gewonnen, weshalb nicht ausgebildet wird: **Infrastruktur** (zusätzliche Arbeitsplätze fehlen), **Verantwortung** zu gross, **Nachfolgeregelungen**, **aufwändige Lehre** mit grossen Investitionen (insbesondere zu Beginn).
- **Nachfolgearbeiten mit Berufsbildungscoachs**, um Peer-to-Peer Koordination und Austausch zu fördern und Ausbildungsqualität zu steigern.
- **Finanzierung** solcher Massnahmen alleine durch Mitgliederbeiträge **schwierig**, gerade wenn es um die Initialkosten geht.

Ausbildungsbereitschaft

- Lösungsansatz:

Um die Ausbildungsbereitschaft zu fördern ist es wichtig, dass die relevanten Branchen aktiv werden und Schwerpunkte bei der Rekrutierung und Begleitung von potenziellen Lehrbetrieben und den Erhalt von aktiven Lehrbetrieben setzen. Die Rolle der Branchenverbände, OdA und aktiven Betriebe ist branchen- und berufsspezifisch. Teilweise müssen die Branchen auch regional starten und ein Pilot initiieren, um es überhaupt ausrollen zu können.

Die Projektförderung des Bundes und Branchen- sowie kantonale Fonds müssten bewusst OdA-Initiativen unterstützen (können), ohne dass gleich zu Beginn eine mögliche Skalierung nachgewiesen werden muss.

Auch regionale Pilote und / oder eine Skalierung als Schritt müsste finanzierbar sein und der Erfahrungsaustausch intern sowie auch unter den Branchen.

Bei den Projekteingaben sollen Monitoring und Wirkungsmessungen (ohne Anspruch auf Monokausalität) mitgedacht und –finanziert werden.

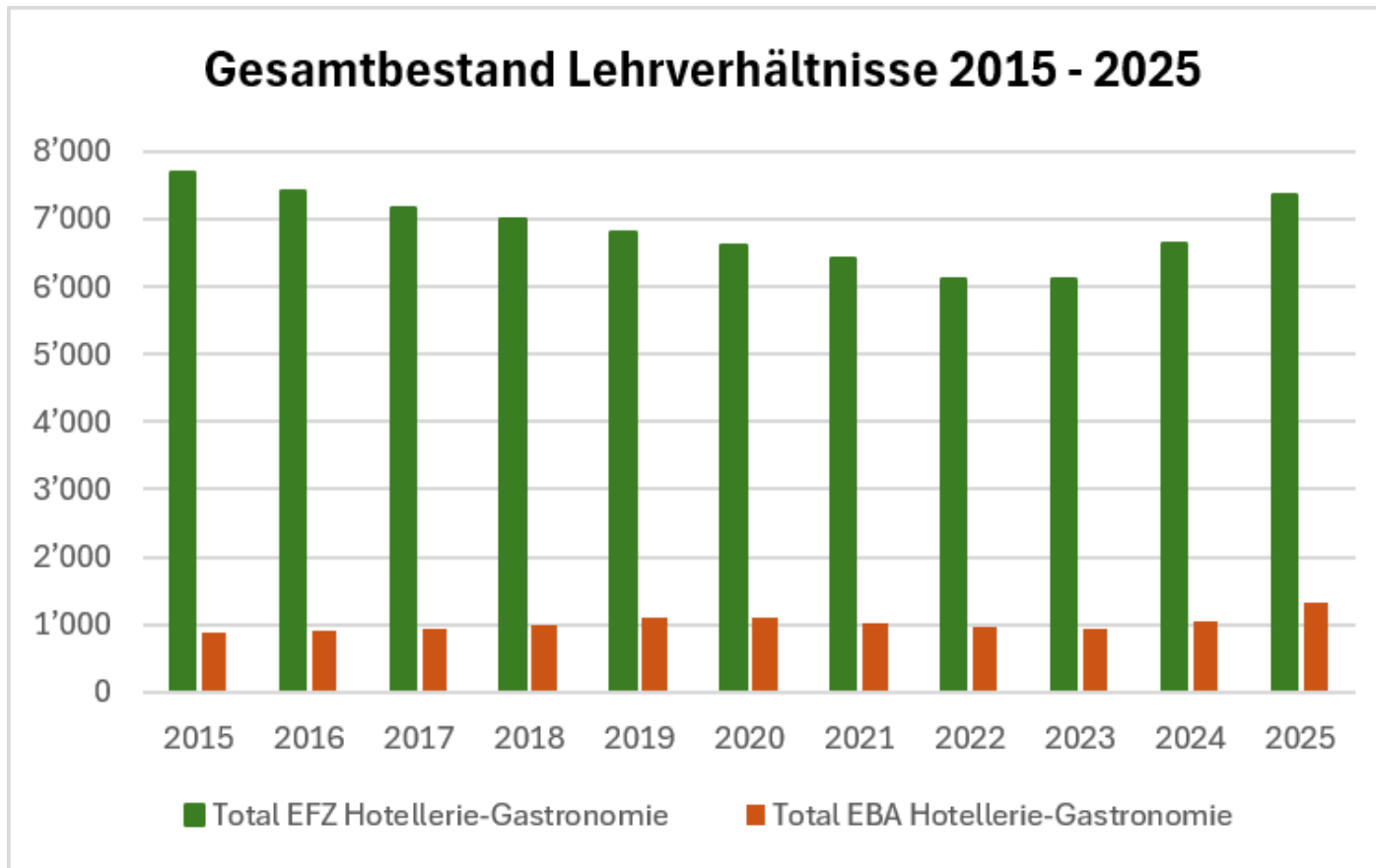
Qualität in der Berufsbildung

- Qualität in der Berufsbildung ist vielschichtig und betrifft alle Akteure. In den aktuellen Diskussionen haben sich seitens der OdA folgende Fragestellungen herauskristallisiert:
 - Übergang: Stand der Kompetenzen und Umgang mit Lücken (allfällige Begleitmassnahmen)
 - Lehrvertragsauflösungen <-> Lehrabbrüche <-> QV-Abschlussquoten:
Rolle der Branche bei der Begleitung von Lehrbetrieben, Lehrmittel und Rolle der Lehrbetriebsaufsicht
 - Kompetenzen, Kompetenzaufbau und Wertschätzung Berufsbildnerinnen und Berufsbildner
- **Praxisbeispiele:**
 - HotellerieSuisse «Betreuung Ausbildungsbetriebe»
 - SavoirSocial «digital.SOCIAL» (Kompetenzprofile Berufsbildner)

Together for tomorrow: Betreuung Ausbildungsbetriebe

Oda-Dialogforum – Jeannine Büchel
Bern, 16. Juni 2026

Berufliche Grundbildung Gesamtbestand: Jahrelange Talfahrt gestoppt



Quelle: BFS

Lehrvertragsauflösungen (Quelle: BFS)

- 38% EFZ und 34% EBA-Lehrvertragsauflösungen im 2024
- Rund 2/3 steigen innerhalb der Branche wieder ein, 1/3 wechseln die Branche

Verbleib in der Branche nach der Lehre (Quelle: Lernendenbefragung Hotel Gastro Union 2025)

- 61% der Lernenden möchte nach der Lehre im Beruf weiterarbeiten
- 3 Topgründe die Branche zu verlassen: Arbeitszeiten, schwierige Arbeitsbedingungen und fehlende Wertschätzung.

Der USP für «die Tiefe»: Der persönliche Besuch

90 Minuten Round Table: Alle zwei Jahre Besuch
direkt im Betrieb

30 Minuten Sprechstunde im Zwischenjahr

Das begleitende Angebot für «die Breite»

- Online Cafés zu aktuellen Themen
- Update-Anlässe mit Speakern und Networking
- Spezielles Programm am Hospitality Summit
- Hotline zusammen mit dem Nachwuchsmarketing
- Loginbereich



Die Herausforderungen der Ausbildungsbetriebe

- Ressourcen/Qualifikationen seitens Berufsbildner:innen
- Daily Business
- Werte- und Strukturwandel
- Anforderungen NextGen
- Revisionen der Berufe
- Anpassungen der Umsetzungsdokumente

Sensibilisierungsthemen:

Mentale Gesundheit, Motivation, Kommunikation, Förderung Generationendialog und Verständnis NextGen, Wertschätzung, Jugendschutz, “Lehrmeister:in vs. Lernbegleiter:in”, Fehler-/ Lernkultur, Rekrutierung und Förderung





www.hotelleriesuisse.ch/ausbildungssupport

Herzlichen Dank!

- Schweizerischer Dachverband für die Berufsbildung im Sozialbereich

- Organisation faîtière suisse pour la formation professionnelle du domaine social

- Organizzazione mantello svizzera per la formazione professionale nel settore sociale

**SAVOIR
SOCIAL**

Projekt digital.SOCIAL – Ausbildungsqualität stärken ***Projet digital.SOCIAL - Renforcer la qualité de la formation***

OdA Dialogforum, 16. Juni 2026
Olivia Thoenen, Projektleiterin



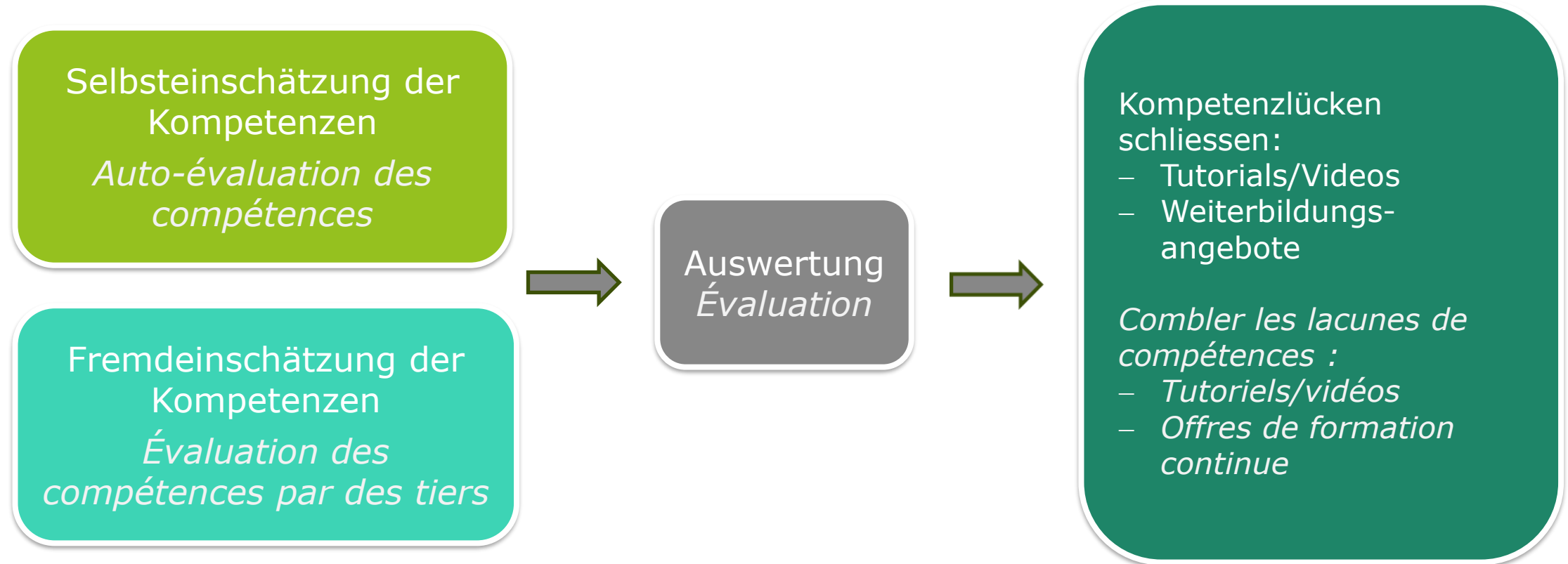
Ausbildungsqualität im Betrieb stärken
Renforcer la qualité de la formation en entreprise



Berufsbildner*innen/Praxisausbildner*innen in ihrer Rolle stärken.
Renforcer les formateur-trices en entreprise ou les formateur-trices pratiques dans leur rôle

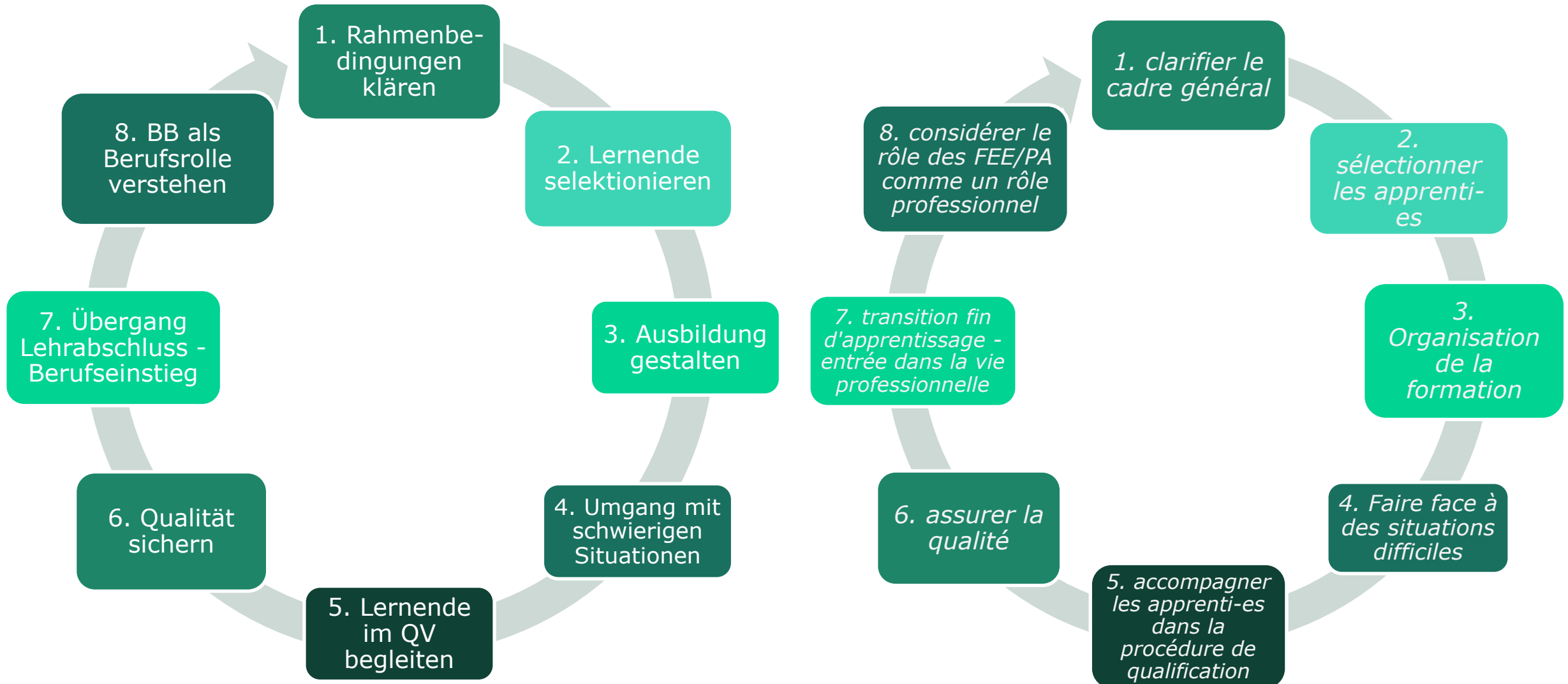


Verweildauer im Betrieb/Arbeitsfeld erhöhen
Augmenter le durée de présence dans le domaine d'activité



Kompetenzprofil: 8 Dimensionen

Profil de compétences : 8 dimensions



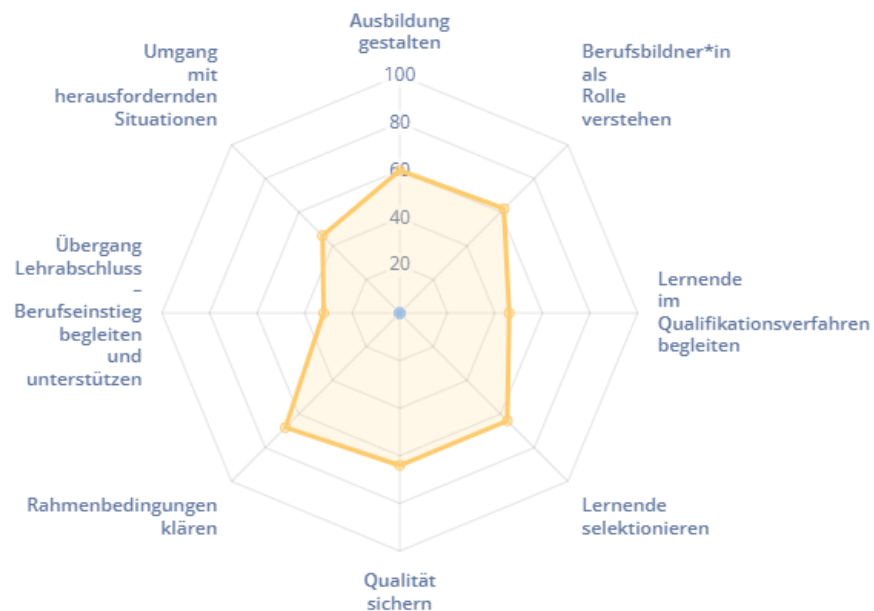
Kompetenzspider + Empfehlungen von Lerninhalten

Spider de compétences + recommandations relatives aux offres de formation

Berufsbildner*innen

Meine Kompetenzen

○ Selbsteinschätzung



Stärken Schwächen

Erkenntnisse aus Selbst- und Fremdeinschätzung berücksichtigen.

● Stark ● Durchschnittlich ● Schwach

- 100% Erstellt und aktualisiert Ausbildungspläne.
- 100% Organisiert und verwaltet den Ablauf der Ausbildung.
- 80% Entwickelt die eigene fachliche und pädagogische Kompetenzen und berufl. Weiterbildung regelmässig weiter (Weiterbildungen)
- 80% Erklärt die Vorgaben und QV-Richtlinien.
- 80% Fördert aktiv den Austausch und die Zusammenarbeit mit der Ausbildung.
- 80% Kennt den betrieblichen Selektionsprozess für Lernende.
- 80% Kennt geeignete Qualitätsinstrumente für die Berufsbildung.
- 80% Nimmt die Vorbildfunktion als Fachperson aktiv wahr.



- Kompetenzen von BB/PA sichtbar machen
- Individualisierte Kompetenzentwicklung trotz begrenzter Ressourcen
- Personalführungs- und Entwicklungstool für Betriebsleitung
- Stärkung der Rolle BB/PA im Betrieb
- *Valoriser et Rendre visibles les compétences propres de FEE/PA*
- *Développement individualisé des compétences malgré des ressources limitées*
- *Outil de développement du personnel*
- *Renforcement du rôle des FEE/PF au sein de l'entreprise*



- Praxistransfer bleibt Eigenverantwortung der BB/PA
- Wirkung steht und fällt mit der Nutzung des Angebots
- *Le transfert dans la pratique reste de la responsabilité des FEE/PF*
- *L'impact dépend fortement de l'utilisation de l'offre*

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Merci pour votre attention !

Qualität in der Berufsbildung

- Der Übergang von der Volksschule in die Berufsbildung wird zunehmend kritisch, mangelnde Kompetenzen führen zu kostspieligen Begleitmassnahmen seitens der Kantone und / oder der Betriebe.

Es darf nicht dazu verkommen, dass die Berufsbildung vermehrt zum «Lückenfüller» von fehlenden Grundkompetenzen wird. Wie schafft es die Volksschule in Zukunft den veränderten gesellschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden und den Erwerb der Kompetenzen im erforderlichen Zeitraum sicherzustellen?

- *Lehrvertragsauflösungen und Lehrabbrüche sind unterschiedliche Phänomene mit unterschiedlichen Ursachen und Verläufen. Eine unzureichende Differenzierung sowie eine zu geringe Berücksichtigung der branchenspezifischen Realitäten verzerrt das Bild und schadet dem Ansehen der Berufsbildung. Wie schaffen wir es, dass Lehrvertragsauflösungen auch im Gesamtbild der Bildungsverläufe themengerecht positioniert wird?*

Qualität in der Berufsbildung

- Bei den Berufsbildnerinnen und Berufsbildner steht politisch insb. die Weiterbildung der Berufsbildenden im Fokus. Die Wirkung dieser Massnahme und die berufsspezifische Begleitung der Jugendlichen (Rolle der Berufsbildner vs. Praxisbildner etc.) werden weniger thematisiert.

Welche Rolle spielen explizit die Weiterbildungen von Berufsbildenden aber auch branchenspezifische Angebote (Lehrbetriebsbesuche, Praxisbildnerkurse) sowie die Lehrmittel und Lern- und Leistungsdokumentation?

Diskussion

Diskussion

10.15 - 11.15 Uhr

Vorgehen: 3-mal je 20 Minuten

- Rotation bei OdA
- Verbundpartner können (entsprechend der Zuständigkeit) beim Themenfeld bleiben und die Diskussion weiter vertiefen.

Berufsentwicklung

- Herausforderung:

Die OdA erarbeiten unter engem Einbezug der B&Q-Kommission Lösungen, um anschliessend in der KBE ablehnende Rückmeldungen zu erhalten. Wenn Kompromisse gefunden werden, urteilt die SBBK teilweise die Situation nochmals anders und in der Anhörung gibt es wieder Einzelrückmeldungen, die dem Kompromiss nicht gerecht werden und den Prozess verzögern.

- Lösungsansatz:

Es muss gelingen, dass die Bildungssachverständigen und die KBE gestärkt werden und die gefundenen Lösungen in der SBBK und in den Anhörungen getragen werden.

Die KBE sollte aus Mitgliedern der relevanten Kommissionen (KQV, KBGB und KFB) sowie auch aus berufsspezifisch zugewiesenen SBBK-Mitgliedern bestehen, um sicherzugehen, dass die Konsolidierung und Rückkoppelung zu den anderen Kommissionen und der SBBK gelingt.

Ausbildungsbereitschaft

- Lösungsansatz:

Um die Ausbildungsbereitschaft zu fördern ist es wichtig, dass die relevanten Branchen aktiv werden und Schwerpunkte bei der Rekrutierung und Begleitung von potenziellen Lehrbetrieben und den Erhalt von aktiven Lehrbetrieben setzen. Die Rolle der Branchenverbände, OdA und aktiven Betriebe ist branchen- und berufsspezifisch. Teilweise müssen die Branchen auch regional starten und ein Pilot initiieren, um es überhaupt ausrollen zu können.

Die Projektförderung des Bundes und Branchen- sowie kantonale Fonds müssten bewusst OdA-Initiativen unterstützen (können), ohne dass gleich zu Beginn eine mögliche Skalierung nachgewiesen werden muss.

Auch regionale Pilote und / oder eine Skalierung als Schritt müsste finanzierbar sein sowie der Erfahrungsaustausch intern sowie auch unter den Branchen.

Bei den Projekteingaben sollen Monitoring und Wirkungsmessungen (ohne Anspruch auf Monokausalität) mitgedacht und –finanziert werden.

Qualität in der Berufsbildung

- Der Übergang von der Volksschule in die Berufsbildung wird zunehmend kritisch, mangelnde Kompetenzen führen zu kostspieligen Begleitmassnahmen seitens der Kantone und / oder der Betriebe.

Es darf nicht dazu verkommen, dass die Berufsbildung vermehrt zum «Lückenfüller» von fehlenden Grundkompetenzen wird. Wie schafft es die Volksschule in Zukunft den veränderten gesellschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden und den Erwerb der Kompetenzen im erforderlichen Zeitraum sicherzustellen?

- *Lehrvertragsauflösungen und Lehrabbrüche sind unterschiedliche Phänomene mit unterschiedlichen Ursachen und Verläufen. Eine unzureichende Differenzierung sowie eine zu geringe Berücksichtigung der branchenspezifischen Realitäten verzerrt das Bild und schadet dem Ansehen der Berufsbildung. Wie schaffen wir es, dass Lehrvertragsauflösungen auch im Gesamtbild der Bildungsverläufe themengerecht positioniert wird?*

Qualität in der Berufsbildung

- Bei den Berufsbildnerinnen und Berufsbildner steht politisch insb. die Weiterbildung der Berufsbildenden im Fokus. Die Wirkung dieser Massnahme und die berufsspezifische Begleitung der Jugendlichen (Rolle der Berufsbildner vs. Praxisbildner etc.) werden weniger thematisiert.

Welche Rolle spielen explizit die Weiterbildungen von Berufsbildenden aber auch branchenspezifische Angebote (Lehrbetriebsbesuche, Praxisbildnerkurse) sowie die Lehrmittel und Lern- und Leistungsdokumentation?

Aktuelle Themen und Fragestellungen, die die OdA und die anderen Verbundpartner bewegen

11.15 - 11.40 Uhr

Weiteres Vorgehen und Abschluss

11.40 - 11.45 Uhr

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!