

Wie berufliche Identität im Betrieb gefördert wird

Wer einen Beruf lernt, möchte sich als vollwertige Mitarbeiterin oder vollwertiger Mitarbeiter an den betrieblichen Tätigkeiten beteiligen. Der Eindruck, selbstständig zu werden und Fortschritte zu machen, trägt entscheidend zur Entwicklung der beruflichen Identität bei. Aber diese Teilnahme wird nicht von allen Betrieben genügend gefördert. Welche Mechanismen sich dahinter verbergen, bildet den Gegenstand einer Studie des EHB, die vom Schweizerischen Nationalfonds unter dem Titel «Entwicklung beruflicher Identitäten» bei Maurer- und Automatiklernenden gefördert wird. Dabei zeigt sich unter anderem, dass es gut ist, wenn die betriebliche Ausbildungsverantwortung nicht bei einer einzigen Person liegt; vielmehr sollte die ganze Belegschaft ein Bewusstsein für die Betreuung der Lernenden entwickeln.



Von Dr. Alexandra Felder, Prof. Dr. Isabelle Caprani, Dr. Kerstin Duemmler

Dr. Alexandra Felder ist Senior Researcher, Prof. Dr. Isabelle Caprani ist Leiterin des Forschungsfelds «Integration in die Berufsbildung und den Arbeitsmarkt» und Dr. Kerstin Duemmler ist Senior Researcher. Sie sind in der Sparte «Forschung und Entwicklung» am EHB in Lausanne tätig.

Lernende erwerben im Laufe ihrer beruflichen Grundbildung das handwerkliche Knowhow und die Sozial- und Selbst-Kompetenzen, die für ihren Beruf wichtig sind. In dieser Übergangszeit zwischen Schule und Arbeitswelt entwickelt sich auch das Selbstbild der jungen Menschen. In der vorliegenden Studie wurde untersucht, wie Maurer- und Automatik-Lernende während ihrer Lehrjahre auf dem Weg von Neulingen im Beruf (Lave & Wenger, 1991) zu jungen Fachleuten ihre berufliche Identität formen und festigen. Die Literatur zeigt, wie wichtig die konkrete Praxis für die Herausbildung der beruflichen Identität ist (Billett, 2001; Saboya, 2008), da die Lernenden dabei in die berufliche Gemeinschaft aufgenommen werden und selbstständiges Arbeiten erlernen.

In der beruflichen Praxis eignen sich die jungen Menschen die Aufgaben an, welche ihnen von ihrer Arbeitsgruppe überwiesen werden. Indem sie einem Team angehören, entwickeln sie das Gefühl, eine «zielgerichtete Arbeit» auszuüben, die Teil der betrieblichen Tätigkeit ist und damit Sinn macht. Das

«Zusammenarbeiten» und die Einbindung in die gemeinsame Produktion (Lhuilier, 2007) können dazu beitragen, dass sich die Lernenden stärker mit dem Beruf und ihrer beruflichen Rolle identifizieren.

Viele Lernende akzeptieren zu Beginn zwar den Status als Hilfskraft, mit fortschreitender Ausbildung genügt er jedoch nicht mehr.

Möglichkeiten der Beteiligung an den betrieblichen Tätigkeiten

Um den Beruf zu erlernen und ihren Beitrag im Betrieb zu leisten, werden die künftigen Fachleute von Anfang an einem Team und einem Arbeitsplatz zugewiesen. Dennoch werden Lernende nicht von allen Betrieben in gleicher Weise in die Tätigkeiten und die berufliche Gemeinschaft eingebunden. Die jungen Personen, mit denen wir gesprochen haben, berichten von drei Arten von Aufgaben, die sie ausführen.

Sogenannte «periphere» Aufgaben (Fuller & Unwin, 2003) werden im Betrieb oft als die «schmutzige Arbeit» bezeichnet und haben meist nicht direkt mit dem Beruf zu tun. Manchmal heisst es, das seien eben «Lehrlingsjobs». Am Anfang ihrer Ausbildung akzeptieren viele Lernende solche Arbeiten, und dies umso besser, wenn auch Kolleginnen und Kollegen diese verrichten und sie von Anfang an auch andere Aufgaben übernehmen können.

Die zweite Art umfasst «Produktionsaufgaben», die direkt mit der Produktionstätigkeit des Betriebs zu tun haben. Im Maurerberuf sind dies Tätigkeiten in den Bereichen Baustellenvorbereitung, Erdarbeiten, Verschalen/Entschalen, Mauern, Armierungen, Messen und Betongiessen. Bei Automatikern sind dies beispielsweise Verdrahtung, Fertigung von Maschinenbauteilen,

elektrische und elektronische Kontrolle usw. Produktionsaufgaben sind besonders wichtig, um ein Gefühl zu entwickeln, etwas Nützliches zu tun und zur Berufsgemeinschaft dazuzugehören.

Auch hier gibt es Arbeiten, die als untergeordnet betrachtet werden. Bei Maurerinnen und Maurern sind dies Vorbereitungs- und Unterstützungsarbeiten wie etwa das Anmischen des Mörtels. Präzisions- und Konstruktionsaufgaben wie das Aufziehen einer Ziegelsteinmauer oder das Bedienen von Maschinen haben dagegen ein höheres Ansehen. Deshalb versuchen die Lernenden, im Verlauf ihrer Ausbildung, immer komplexere und höher geschätzte Aufgaben zu übernehmen.

Die dritte Art – die **«Ausbildungsaufgaben»** – weist Überschneidungen mit der zweiten auf. Dabei handelt es sich um grundlegende Tätigkeiten für die Ausübung eines Berufs, die für die erfolgreiche Entwicklung der jungen Menschen zu Fachleuten von entscheidender Bedeutung sind.

Die Analyse zeigt, dass es für Lernende wichtig ist, dass sie an möglichst vielen Produktions- und Ausbildungstätigkeiten teilnehmen können. Dennoch werden die Lernenden in einigen Betrieben nicht mit dem gesamten Tätigkeitsspektrum vertraut gemacht. Dies hat hauptsächlich zwei Gründe.

- Entweder ist der Betrieb nur in einem beschränkten Bereich der beruflichen Tätigkeit aktiv. Im Fall von Automatikerinnen und Automatikern haben sich zum Beispiel zahlreiche Unternehmen auf einen bestimmten Industriezweig wie Stromproduktion, Lüftungssysteme oder Haustechnik spezialisiert. Die Lernenden beteiligen sich dann an beschränkten Tätigkeiten wie der Produktion von Schalttafeln und elektrischen Schaltschränken oder der Installation von Lüftungs- oder Haustechnikanlagen in Gebäuden. Diese Unternehmen sind jedoch kaum in den Bereichen Programmierung, Mechanik, Hydraulik und Pneumatik tätig, die auch zu den Lehrfächern der Automatik gehören (siehe [Bildungsplan](#)). Im Maurerhandwerk sind dies oft Unternehmen, die einen Teil der Produktion wie Mauern, Verschalen oder Armieren an spezialisierte Unternehmen mit hoher Produktivität auslagern. Diese Tätigkeiten können von den Lernenden also nicht geübt werden, da sie im Unternehmen nicht (mehr) durchgeführt werden. Dennoch schaffen einige Betriebe Gelegenheiten, dass die Lernenden trotzdem üben können. So kann es sein, dass lernende Maurern/innen im Lager des Betriebs mit Backsteinen eine Übungsmauer errichten können und dabei von den anderen Produktionsaufgaben befreit werden. Oder sie werden in einer kleinen Gruppe für einige Tage auf eine besondere Baustelle entsandt, wo sie an der Produktion teilnehmen und dabei Wichtiges für ihre Ausbildung lernen können. Im Fall der Automatik verfügen einige Betriebe auch über praktische Übungen oder Softwareprogramme, mit denen sich die Lernenden auf die Prüfungen vorbereiten können.

Verschiedene Lernende ziehen gegen Ende ihrer Lehre Bilanz, dass zu wenig Zeit für Ausbildungsaufgaben aufgewendet wurde.

«Bei uns, einem mittleren Unternehmen, werden weder Decken noch Wände verschalt. Wir verschalen nur die Mauerabdeckung, die Fenster und Türen, und wir betonieren. Mehr nicht. Wir ziehen keine Mauern hoch, wir stellen keine Schalungen auf. » (Marina, lernende Maurerin, 3. Jahr)

«Heute zum Beispiel habe ich am Morgen Aufgaben gemacht, denn am Ende des zweiten Jahres haben wir Zwischenprüfungen, praktische Prüfungen. Darum habe ich begonnen zu üben, für eine Zwischenprüfung. Mein Chef ist nämlich Prüfungsexperte. Er hat deshalb viele Übungen, die wir machen können. » (Kenzo, lernender Automatiker, 2. Jahr)

- Ein zweiter Grund, warum Lernende sich oft nicht an vielen unterschiedlichen Aufgaben beteiligen können, besteht in einem fehlenden Einbezug in die Tätigkeiten des Betriebs. Entweder ist die für die Berufsbildung im Betrieb verantwortliche Person nicht präsent genug, um eine vielfältige Ausbildung zu organisieren, und überlässt daher die Lernenden dem, was die Kollegen anbieten und weitergeben möchten. Oder, wie einige berichten, werden die Lernenden aufgrund des hohen Drucks durch Abgabefristen insbesondere im Maurerberuf als Hilfskräfte eingesetzt, die periphere Arbeiten und weniger zentrale Produktionsaufgaben übernehmen, anstatt voll eingebunden zu werden und die elementaren Handlungskompetenzen ihres Berufs zu erlernen. .

«Innerhalb des Betriebs ist das bei so einem Grossunternehmen halt schwierig, sie haben nicht wirklich viel Zeit für die Lernenden, und was wir tun, das hat nicht immer wirklich mit der Lehre zu tun. Von Zeit zu Zeit hat der [der Berufsbildner] Automatik-Aufgaben, wo etwas neu verdrahtet werden muss, aber häufig müssen wir nur Möbel verschieben, Löcher in den Boden bohren, um Schränke zu verankern, das sind eher Bausachen, und nach drei Monaten kann das schon ziemlich langweilig werden. » (Nils, lernender Automatiker, 3. Jahr)

Vielfältige Aufgaben und Entwicklung selbstständigen Arbeitens

Für die Entwicklung einer beruflichen Identität ist ein weiteres Moment bei der Ausübung der praktischen Tätigkeit entscheidend: Die jungen Menschen entwickeln dabei das Gefühl, bei der Arbeit selbständiger zu werden. Selbstständiges Arbeiten heisst hier, selbst zu

verstehen, was getan werden muss und nicht nur auf die Vorgaben von Vorgesetzten angewiesen zu sein. Die Lernenden erschliessen die Bedeutung der Tätigkeit (Ryan, 1991). Aus der Analyse geht eindeutig hervor, dass ein breites Aufgabenspektrum den Lernenden ermöglicht, Fortschritte zu machen und selbstständig zu werden.

Die allgemeine Tendenz zeigt, dass die lernenden Maurerinnen und Maurer schon ab dem ersten Jahr in Produktionsaufgaben aller Art eingebunden werden. Dadurch fühlen sie sich ernst genommen und sind stolz darauf, eine gewisse Autonomie erreicht zu haben.

«Messlinien zeichnen kann ich jetzt. Auch mit den Plänen geht es allmählich. Aber Verschalen, das stimmt, das ist schon schwierig, da muss man schnell rausfinden, was getan werden muss, und da fehlt mir halt noch die Erfahrung. Aber der Blick dafür, was getan werden muss, das kommt jetzt langsam. Wenn man am Anfang nicht weiterkommt, dann steht man halt eine Stunde da und überlegt. Aber mittlerweile verliere ich immer weniger Zeit, weil ich nicht weiterkomme. » (Antoine, lernender Maurer, 1. Jahr)

Unsere Beobachtungen bei den Lernenden im letzten Jahr deuten darauf hin, dass sich das Gefühl, in die Arbeit eingebunden zu werden, manchmal im Verlauf der Ausbildung abschwächt. Verschiedene Lernende ziehen gegen Ende ihrer Lehre Bilanz, dass zu wenig Zeit für Ausbildungsaufgaben aufgewendet wurde. Dass sie sich kaum an den beruflichen Kernaufgaben beteiligen können, ist in ihren Augen hauptsächlich auf den Produktionsdruck zurückzuführen, der effizientes Arbeiten verlangt. Und wenn sie kaum zum Zug kommen, dann bleiben sie für die Arbeitsgemeinschaft nur Handlanger. Sie haben das Gefühl, ineffizient zu sein, und es fehlt ihnen an Selbstvertrauen, um im Team Verantwortung zu übernehmen.

«Sie vertrauen mir halt nicht richtig, und drum lassen sie mich Sachen machen wie wischen und so. So bin ich eigentlich eher Hilfsarbeiter als Maurer. » (Liam, lernender Maurer, 3. Jahr)

Automatikerinnen und Automatiker werden hingegen oft langsam und schrittweise in verschiedene Arbeiten eingeführt. Dies hat laut einigen Lernenden vor allem mit dem komplexen Berufsbild zu tun sowie mit den Gefahren des elektrischen Stroms. Erwähnt werden muss aber auch, dass die Automatik-Ausbildung so gegliedert ist, dass die überbetrieblichen Kurse vor allem auf das erste Jahr (und je nach Kanton auch auf das zweite) fallen. Mehrere Lernende fühlen sich deshalb frustriert, weil sie nach den überbetrieblichen Kursen schneller verschiedene Aufgaben übernehmen wollen, sowohl aus Neugier als auch weil sie «verstehen wollen, was sie da tun». Aber sie müssen sich oft mit Aufgaben, die ihnen zugewiesen werden und der Zeit, die für sie aufgewendet wird, zufriedengeben.

«Sie sagen uns eben: Macht das dort. Wir machen es und kommen zurück, aber sie sind in einer Sitzung. Und wir warten vor dem Computer. Wir haben nichts zu tun. ... Am Anfang waren wir immer alle zusammen, damit wir keine Dummheiten machen. Denn es ist schon gefährlich in diesem Beruf. Mein Chef ist oft dabei, wenn wir an offenen Leitungen arbeiten, weil das das Gefährlichste ist. Für die Mechanik dann geben sie uns Pläne, was wir tun müssen, das ist einfacher. Aber es ist schon so, in letzter Zeit sind wir häufig allein.» (Kenzo, lernender Automatiker, 2. Jahr)

Trotz dieser Aussagen gibt es viele Lernende, die angeben, dass sie schneller arbeiten und vor allem die Abläufe «besser verstehen» und «den eigenen Arbeitstag selber gestalten». Dieser Wille ist bei praktisch allen Lernenden vorhanden, aber vor allem in der Automatikausbildung, da ihr Beruf wie erwähnt einen hohen Abstraktionsgrad aufweist (elektrische Vorgänge, Magnetismus, Pneumatik, Hydraulik, Elektronik).

Für viele Lernende ist es also wichtig, selbstständiges Arbeiten zu entwickeln, so dass sie früh Verantwortung übernehmen können, aber sie wollen auch Teil der Arbeitsgemeinschaft sein und sich während ihrer Ausbildung einbringen. Im Verlauf der Lehre ergreifen einige Lernende daher die Initiative und versuchen, stärker auf die möglichen Tätigkeiten Einfluss zu nehmen.

Schlussfolgerung

In der Untersuchung hat sich gezeigt, wie wichtig es ist, die Bedürfnisse der Lernenden zu berücksichtigen und ihnen möglichst viele praktische Tätigkeiten ihres Berufs anzubieten. Die Lernenden möchten sich als vollwertige Mitarbeitende an den betrieblichen Tätigkeiten beteiligen, denn das Eindruck, selbstständig zu arbeiten und Fortschritte zu machen, trägt entscheidend zur Entwicklung ihrer beruflichen Identität bei. So finden sie nicht nur Anerkennung innerhalb der Arbeitsgemeinschaft, sondern sie erlernen auch die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, entwickeln Selbstvertrauen und übernehmen häufiger Verantwortung. Es ist nicht nur wichtig zu lernen, sondern auch die Arbeit als sinnvoll wahrzunehmen und für sich im Beruf eine Zukunft zu sehen. Dabei gilt es stets, ein Gleichgewicht zwischen Produktionsaufgaben und Ausbildungsaufgaben zu wahren, da beide zum Aufbau einer beruflichen Identität beitragen.

Es kommt also vor allem darauf an, dass die Berufsbildungsverantwortlichen in den Betrieben auf die Bedürfnisse der Lernenden eingehen, sie in die betrieblichen Tätigkeiten einbinden und ihnen Gelegenheiten für das Erlernen beruflicher Fertigkeiten bieten. Anstatt diese Verantwortung einer einzigen Person zu übertragen – dem oder der Ausbildungsverantwortlichen – wäre es besser, dieses Bewusstsein auf allen Ebenen des Betriebs zu verankern, von der Direktion bis hin zu den einzelnen Arbeitsgruppen. Dies würde dem Anliegen Rechnung tragen, diese Vermittlung nicht nur auf eine einzelne Person zu stützen, sondern auch die Rolle der

Belegschaft bei der alltäglichen Ausbildung anzuerkennen. Denn wenn die Lernenden vielfältige Aufgaben ausführen sollen, dann muss auch eine entsprechende Betreuungsstruktur aufgebaut werden.

Bibliographie

- Billett, S. (2001). Learning through work: Workplace affordances and individual engagement. *Journal of Workplace Learning*, 13 (5), 209-214.
- Fuller, A., & Unwin, L. (2003). Learning as Apprentices in the contemporary UK workplace: creating and managing expansive and restrictive participation. *J Educ Work*, 16. doi:10.1080/1363908032000093012
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lhuillier, D. (2007). *Cliniques du travail*. Toulouse, Frankreich: Érès.
- Ryan, R. M. (1991). The Nature of the Self in Autonomy and Relatedness. In N. Y. Springer, NY (Hrsg.), *The Self: Interdisciplinary Approaches*. (Strauss J., Goethals G.R. Hrsg.).
- Saboya, F. (2008). Analyse de pratiques et identité professionnelle. *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, 41(1), 161-170. doi:10.3917/nras.041.0161

Langtext in Französisch

Quell-URL: <https://www.sgab-srpf.ch/de/newsletter/wie-berufliche-identitaet-im-betrieb-gefoerdert-wird>