



# Herausforderungen der Inklusion von Lernenden mit Beeinträchtigungen in der beruflichen Ausbildung:

Eine Mixed-Methods-Studie in Schweizer Betrieben

Claudia Hofmann, Dr. phil. &  
Claudia Schellenberg, Prof. Dr.

Project funded by



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Swiss Confederation

Federal Department of Economic Affairs,  
Education and Research EAER  
**State Secretariat for Education,  
Research and Innovation SERI**

**HfH**

---

# Zitat eines Jugendlichen zum Einstieg

„Es ist nicht mehr Schule, sondern es ist jetzt Arbeit, (...). Aber zum Glück habe ich gute Mitarbeiter und die haben mir geholfen, jeder so Step by Step geholfen. Und ich bin zufrieden. Aber ich war sehr nervös am Anfang.“

*(Lernender, WIB-Studie («Weiterentwicklung inklusive Berufsbildung»))*

---

# Jugendliche beim Übergang Schule-Beruf

- **23%** der Auszubildende fühlen sich dauerhaft **gestresst** (Grebner et al, 2010; Galliker et al., 2020)
- **20%** der Jugendlichen auf Sekundarstufe II mit **Auffälligkeiten** in sozio-emotionalen Bereichen (Klipker et al., 2018; Schellenberg, Pfiffner, Krauss, Georgi-Tscherry, 2020)
- Zunehmende Zahl von Gesuchen für Nachteilsausgleiche an Berufsfachschulen (insb. auch für Lernbeeinträchtigungen (Schellenberg et al., 2017; 2020))
- Risiko für verzögerte Ausbildungseintritte, instabile Ausbildungsverläufe und Lehrvertragsauflösungen (Schellenberg et al., 2020; Schmocker et al., 2025)

→ **Zusätzliche Anforderungen an Begleitung und Unterstützung im Lehrbetrieb**

# Programm - Überblick

Hintergrund:  
Forschungsstand

WIB:  
Fragestellungen/  
Methoden

Ergebnisse der  
Teilstudien

Synthese, Fazit  
& Ausblick

- Lernende mit Beeinträchtigungen/besonderen Bedürfnissen in der Berufsausbildung & Rolle der Betriebe
- Ziele und Fragestellungen der WIB-Studie (Weiterentwicklung inklusive Berufsbildung (unterstützt durch das SBFI))
- Überblick über das methodische Vorgehen
- Quantitative Teilstudie (Befragung von Branchenverbänden)
- Qualitative Teilstudie (Interviews mit Berufsbildenden/Job Coaches).
- Synthese Ergebnisse
- Handlungsempfehlungen und Schlussfolgerungen
- Transfer: Interaktive Workshops mit Berufsbildenden
- Diskussion

# Rolle der Lehrbetriebe in der Berufsausbildung



- Berufsbildende gestalten Ausbildungsbedingungen und begleiten Lern- und Entwicklungsprozesse der Lernenden (Bonoli & Wilson, 2019; Hofmann et al., 2014)
  - Institutioneller Sozialisationstaktiken (z.B. gute Strukturierung der Ausbildung, Feedback) und gute Beziehungen erleichtern die soziale Integration und die Aufgabenerfüllung (Nägele & Neuenschwander, 2014)
  - «Gute Ausbildungsprozesse» (zeitliche Ressourcen, Konkretisierung von Ausbildungsplänen, abwechslungsreiche Aufgaben) wirken sich auf den Ausbildungserfolg aus (Schweri & Buren, 2024)
- Perspektive der Betriebe/Berufsbildner:innen bei der Ausbildung von Jugendlichen mit besonderen Bildungsbedürfnissen bislang wenig untersucht (Enggruber & Rützel, 2014; Jansen et al., 2021)

---

# Inklusives Handeln im Lehrbetrieb

- **Wissen und Ressourcen** (Antera, 2021)  
Wissen und geeignete Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit Lernenden mit besonderen Herausforderungen
- **Erfahrungen und Handlungssicherheit:** bisherige Ausbildungserfahrung mit Lernenden mit besonderen Herausforderungen (Nägele & Neuenschwander, 2014)
- **Einstellungen und Haltungen** (Antera, 2021)  
Haltungen, Erwartungen und Offenheit gegenüber inklusiver Ausbildung
- **Unterstützung und Kooperation** (Pool Maag & Friedländer, 2013; Hofmann, 2025)  
Verfügbare Fachpersonen, klare Zuständigkeiten und externe Unterstützung erweitern betriebliche Handlungsmöglichkeiten

# Inklusive Berufsbildung – wo stehen wir? Einblicke in die Studie „Weiterentwicklung inklusive Berufsbildung, WIB“



Project funded by



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

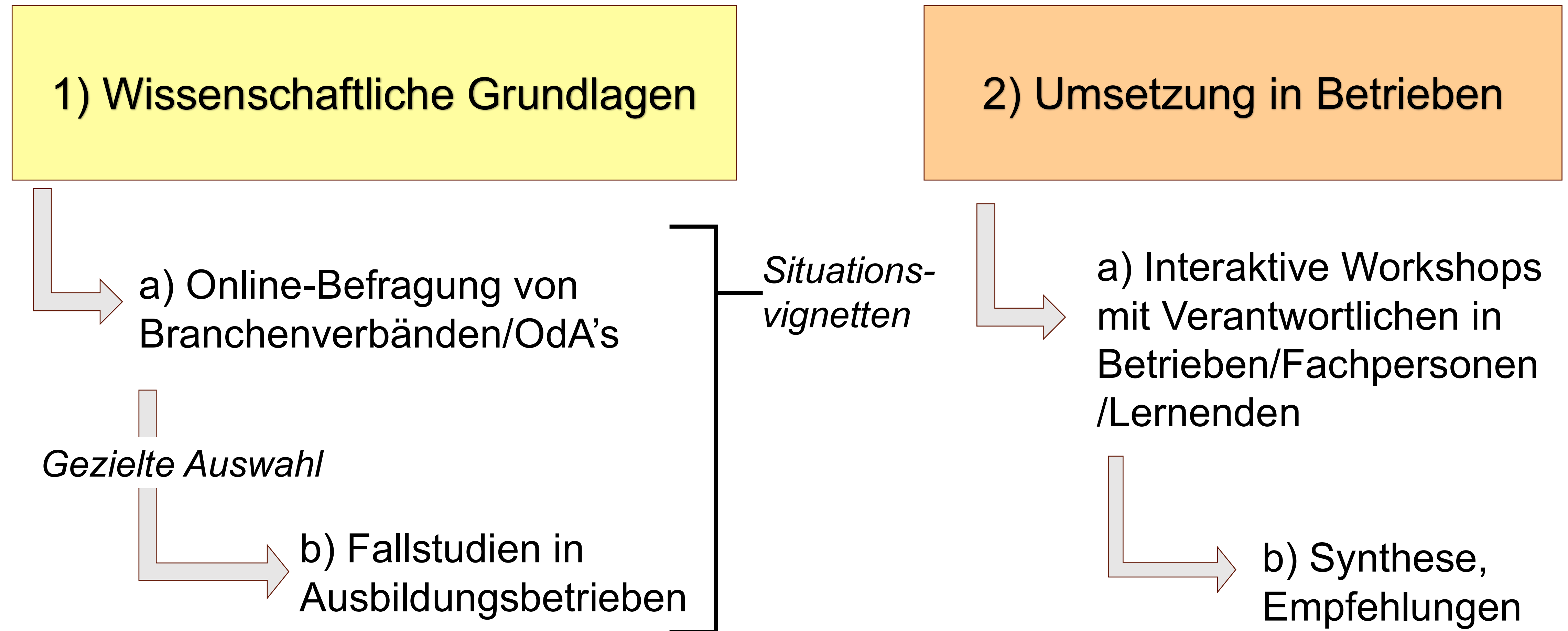
Swiss Confederation

Federal Department of Economic Affairs,  
Education and Research EAER  
**State Secretariat for Education,  
Research and Innovation SERI**

# Fragestellungen

- Welche Faktoren beeinflussen den Ausbildungserfolg im ersten Arbeitsmarkt bei Lernenden mit einer Beeinträchtigung? (Rahmenbedingungen, Ressourcen, Voraussetzungen auf Seiten der Lernenden)
  - Was sind mögliche Stolpersteine bei der Inklusion von Jugendlichen mit Beeinträchtigungen in Betrieben auf dem ersten Arbeitsmarkt?
- Welche Handlungsansätze sind im Hinblick auf eine verbesserte Inklusion in den Betrieben im ersten Arbeitsmarkt erfolgsversprechend?

# Überblick über das methodische Vorgehen von WIB



# Fragestellungen Teilstudien:

## **Quantitative Perspektive – betriebliche Inklusionspraxis aus Sicht der Branchenvertreter**

- Wie werden Ressourcen, Erfahrungen, Einstellungen und Unterstützungsbedarf eingeschätzt?
- Unterscheiden sich die Einschätzungen je nach Art der Beeinträchtigung? (Sozial-emotionale bzw. psychische Problemlagen vs. Lernbeeinträchtigungen)
- Welche Muster betrieblicher Inklusionspraxis lassen sich identifizieren?

## **Qualitative Vertiefung – konkrete betriebliche Praxis**

- Welche betrieblichen und organisationalen Bedingungen beeinflussen, wie herausfordernd Inklusion erlebt wird?
- Welche Funktionen übernimmt externe Unterstützung durch Jobcoaching bei der Gestaltung und Stabilisierung inklusiver Ausbildungsprozesse?

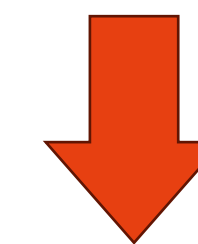
# Methode: Mixed-methods

## **Quantitative Teilstudie: Umfrage bei Branchenverbänden**

- Online-Umfrage (teilstandardisiert)
- N=176 nationale und regionale Branchenverbände (Rücklauf: 40%)
- Deskriptive Auswertungen, Clusteranalyse
- Vermittlung von Kontaktadressen von Betrieben

## **Qualitative Teilstudie: Interviews mit Berufsbildenden und Lernenden in Betrieben**

- Leitfadengestützte Interviews
- 14 Betriebe (Berufsbildende, Lernende)



Situations-  
vignetten

Workshops mit Berufsbildenden/Lernenden

# Ergebnisse quantitative Teilstudie



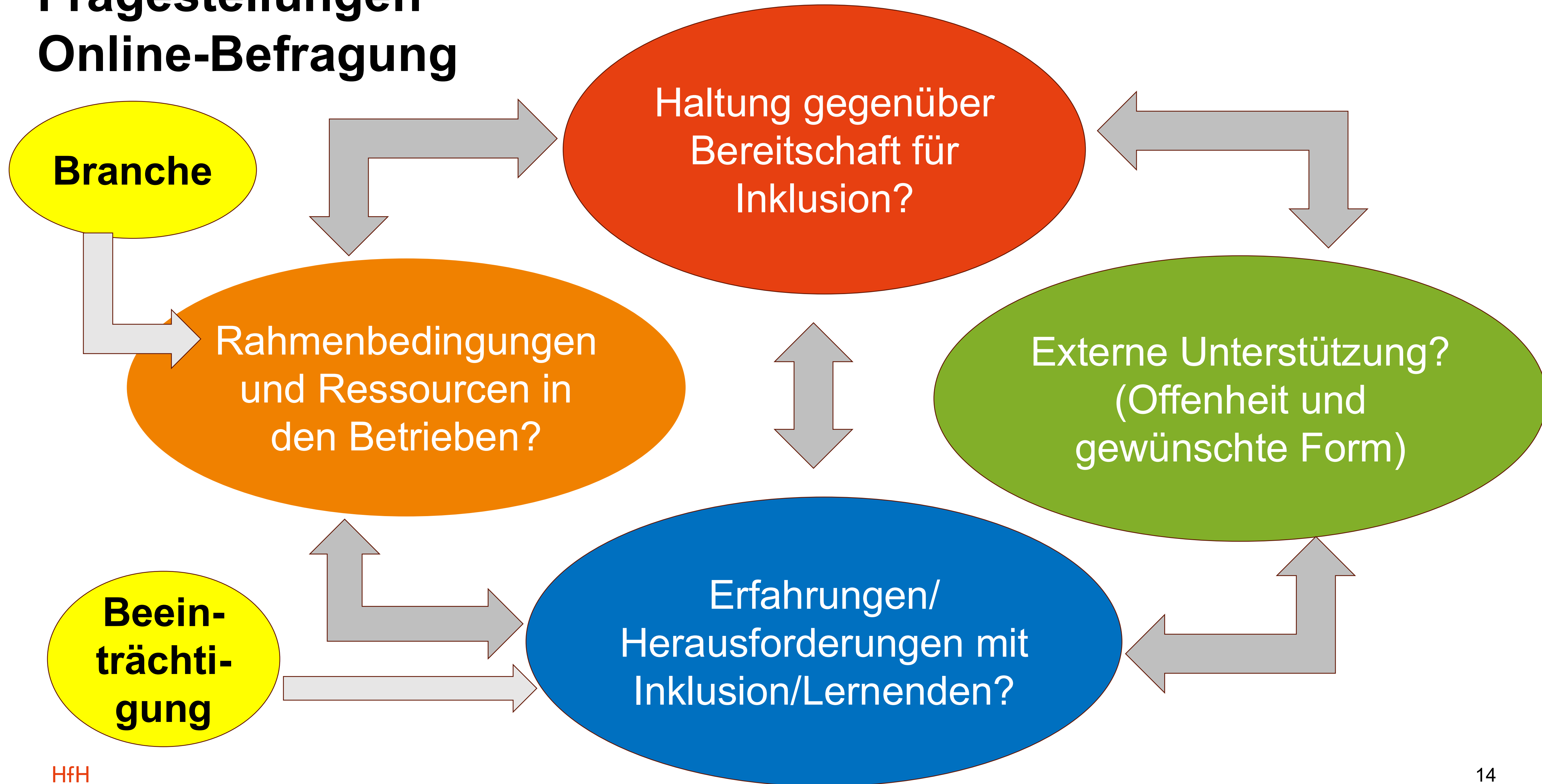
# Methodisches Vorgehen

**Stichprobe: 176 Branchenverbände/OdA**  
(Rücklauf: rund 40%)



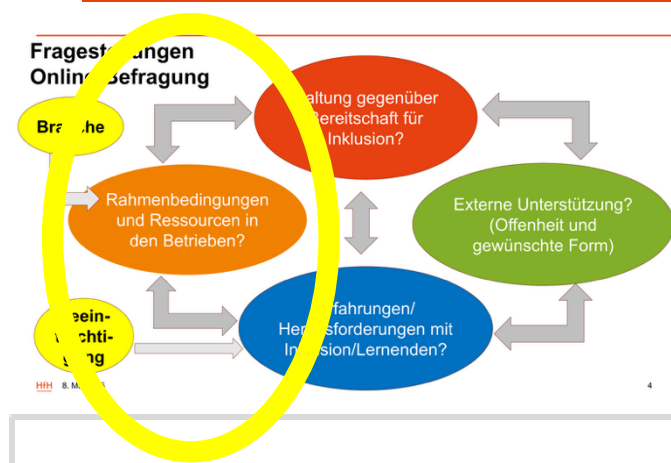
| Branche nach Egloff-Systematik                                                | Anzahl | Prozent |
|-------------------------------------------------------------------------------|--------|---------|
| Im Freien, naturbezogen arbeiten                                              | 24     | 13.6%   |
| Mit Nahrungs- oder Genussmitteln arbeiten                                     | 23     | 13.1%   |
| Gestalten, verschönern, zeichnen                                              | 17     | 9.7%    |
| Handwerklich, körperlich arbeiten, bauen, einrichten, montieren               | 51     | 29.0%   |
| praktisch zu tun haben mit Apparaten, Maschinen, Fahrzeugen                   | 15     | 8.5%    |
| Waren und Dienstleistungen einkaufen, verkaufen, vermitteln, verwalten        | 17     | 9.7%    |
| Mit Menschen zu tun haben, anleiten, beraten, betreuen, pflegen, unterrichten | 16     | 9.1%    |
| Andere: Mit Sprache arbeiten; Planen, berechnen                               | 6      | 3.4%    |
| Total                                                                         | 169    | 100.0%  |

# Fragestellungen Online-Befragung

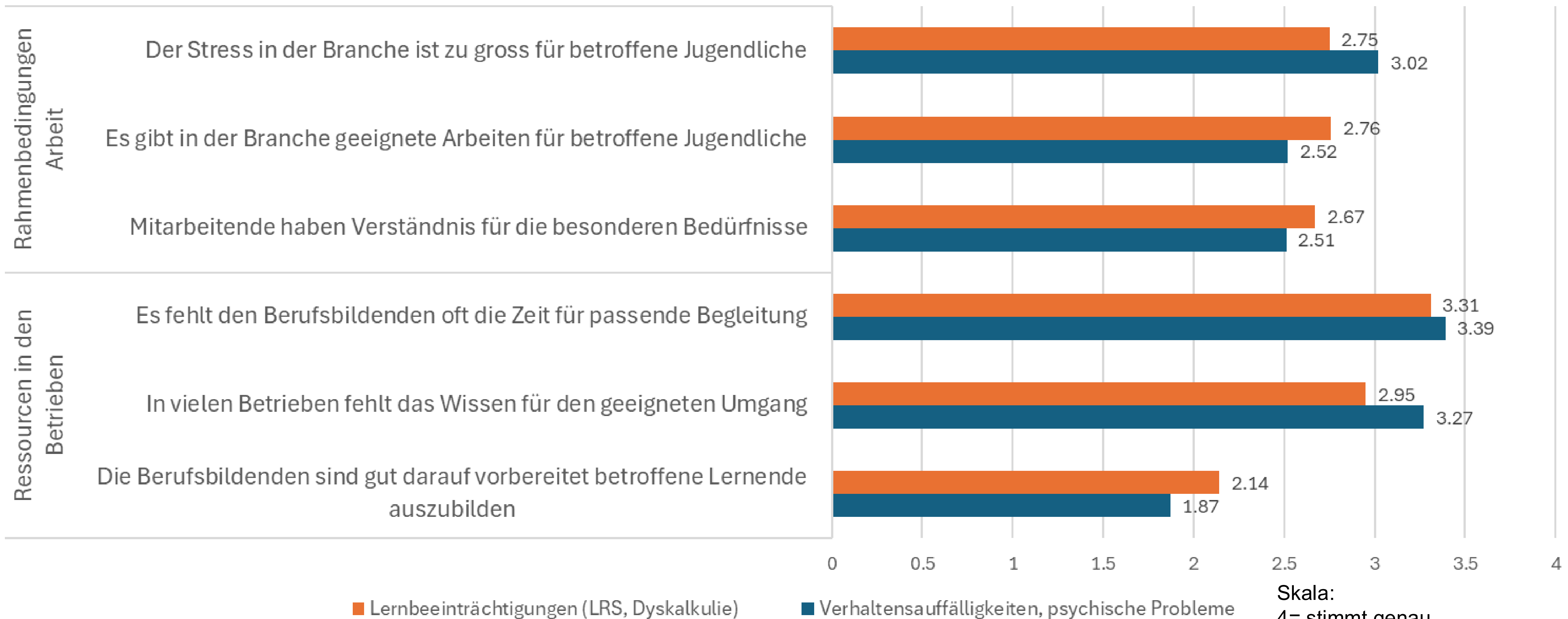


# Erhebungsinstrument: Items/Skalen

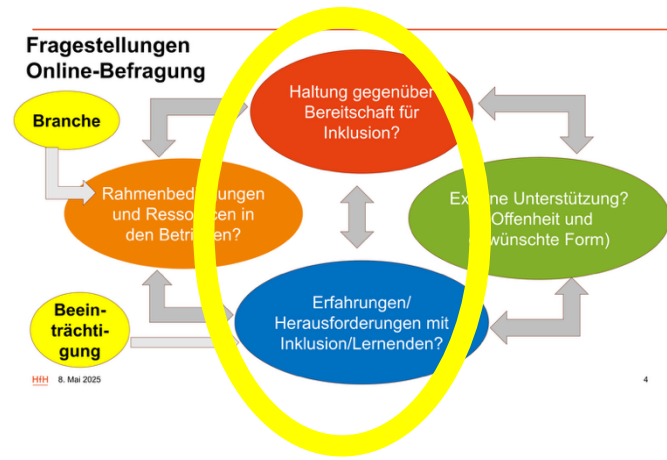
- Ressourcen im Betrieb (6 Items, z. B. *„In vielen Betrieben fehlt das Wissen, um angemessen mit den Problemen betroffener Lernender umzugehen“*,  $\alpha = .83$ ),
- Erfahrungen mit betroffenen Jugendlichen (8 Items, z. B. *„Andere Mitarbeitende im Betrieb haben Verständnis für die besonderen Bedürfnisse betroffener Lernender“*,  $\alpha = .73$ ),
- Inklusionseinstellungen (6 Items, z. B. *„Betriebe in unserer Branche sind eher skeptisch bezüglich der Ausbildung betroffener Jugendlicher“*,  $\alpha = .70$ ),
- Unterstützungsoffenheit (7 Items, z. B. *„Es sollte zu diesem Thema mehr Weiterbildungsangebote für unsere Betriebe geben“*,  $\alpha = .67$ ).



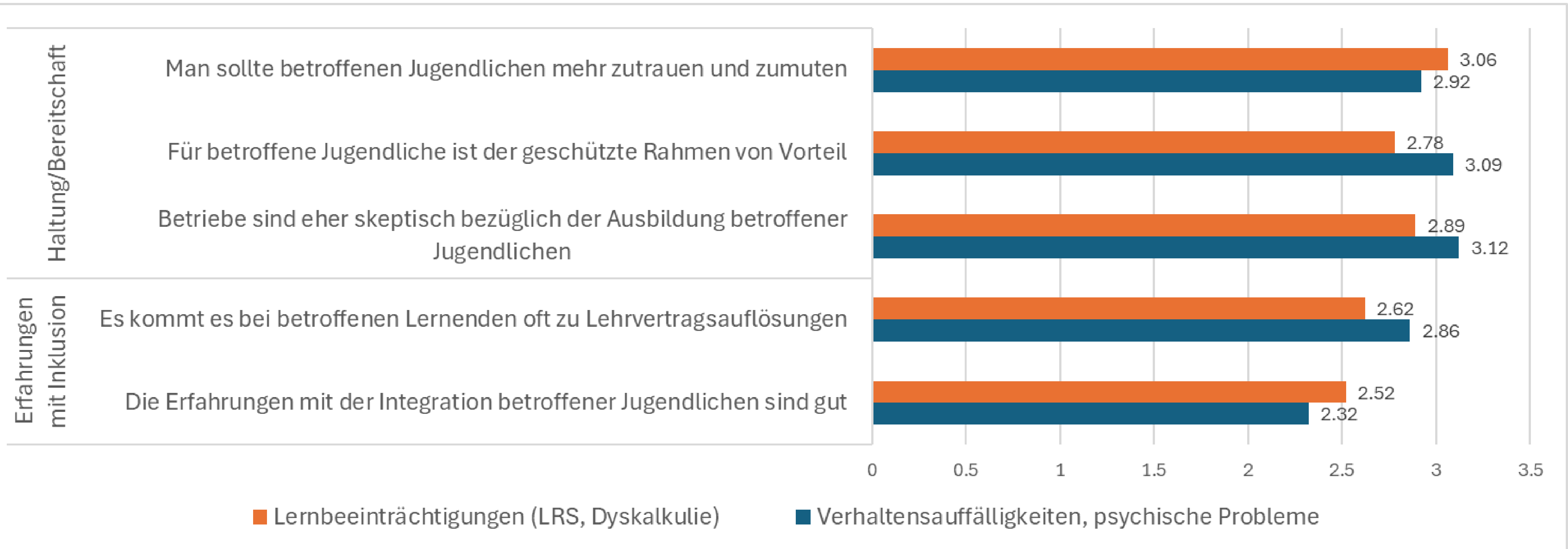
# Rahmenbedingungen und Ressourcen (Mittelwerte)



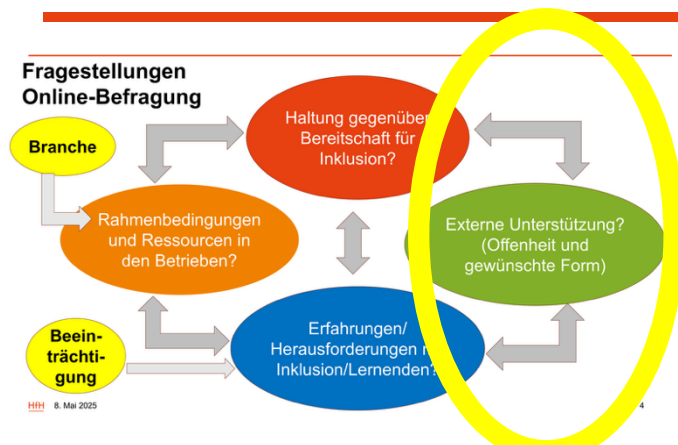
Skala:  
 4= stimmt genau  
 3= stimmt eher  
 2= stimmt eher nicht  
 1= stimmt überhaupt nicht



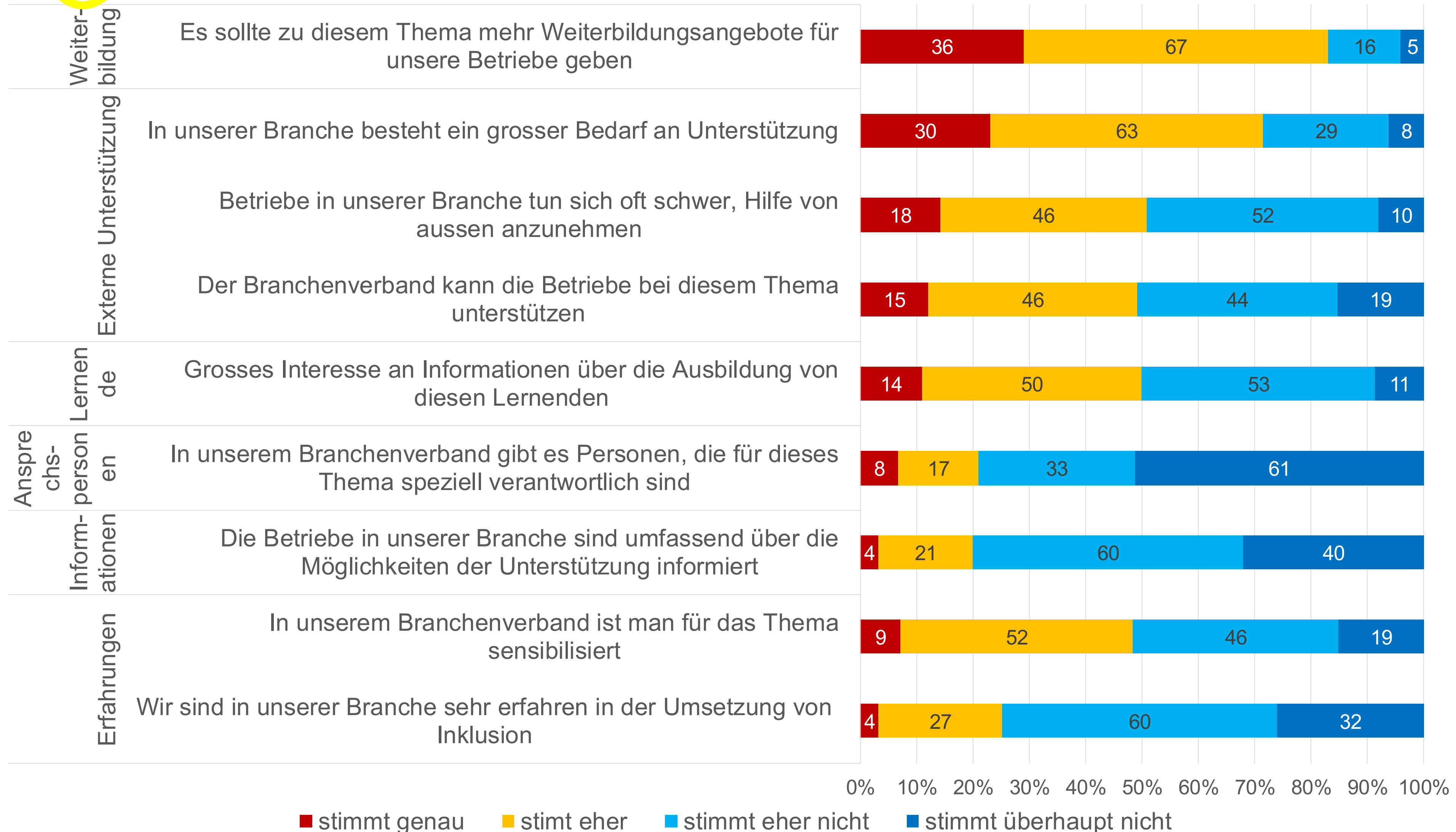
# Haltung gegenüber und Erfahrungen mit Inklusion



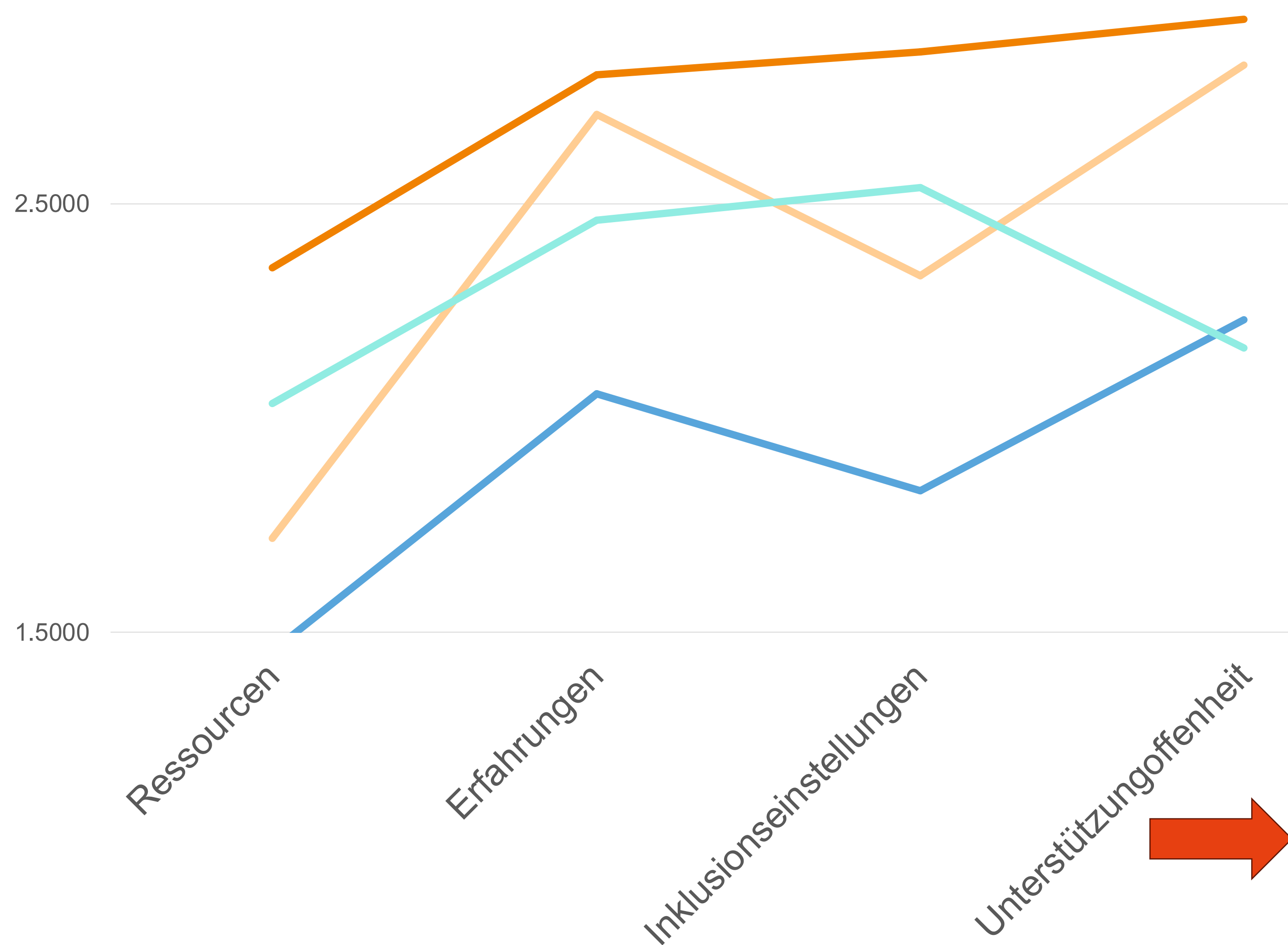
Skala:  
 4= stimmt genau  
 3= stimmt eher  
 2= stimmt eher nicht  
 1= stimmt überhaupt nicht



# Unterstützungsbedarf



# Muster betrieblicher Inklusionspraxis



C4: «good practice», dennoch offen für Unterstützung/Weiterentwicklung

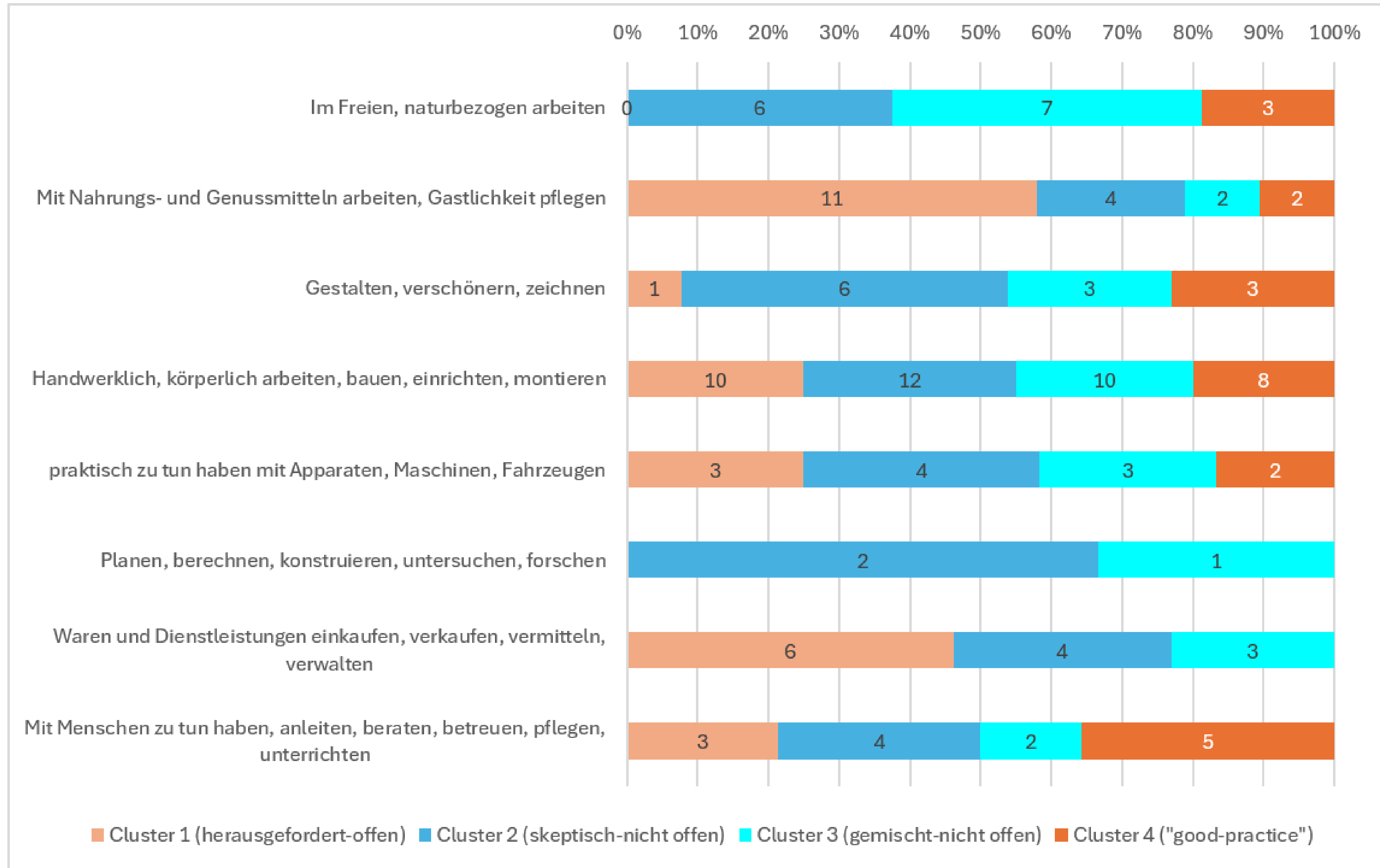
C1: Herausgefordert, aber positiv und offen für Unterstützung

C3: Gemischte Erfahrungen/  
Einstellungen, eher nicht offen

C2: Eher skeptisch bez. Ressourcen  
und Erfahrungen, eher nicht offen

„Was könnte hinter diesen Mustern stehen? → Vertiefende Interviews in unterschiedlichen betrieblichen Kontexten“

# Cluster nach Branchen (N=126)



---

# Zwischenfazit quantitative Teilstudie

- 75% schätzen sich als „**wenig erfahren** in der Umsetzung von Inklusion“ ein.
- Die Situation von Lernenden mit Verhaltensauffälligkeiten/psychischen Beeinträchtigungen wird im Vgl. mit Lernbeeinträchtigungen kritischer beurteilt
- (Häufige Schwierigkeiten werden bei den **emotionalen** (oft beim Thema „Selbstkontrolle“) und **sozialen Kompetenzen** (Zusammenarbeit im Team) gesehen.)
- Grosse Mehrheit wünscht sich **mehr Unterstützungsangebote**, mehr Weiterbildungen und konkrete Ansprechpersonen (bei Branchen/Im Betrieb) bezüglich Inklusion
- Unterschiedliche **Mustern** bezüglich Inklusion in Betrieben: von skeptisch bis positiv & erfahren  
→ Was könnte hinter diesen Mustern stehen? → Vertiefende Interviews (qualitative Teilstudie)

# Ergebnisse qualitative Teilstudie



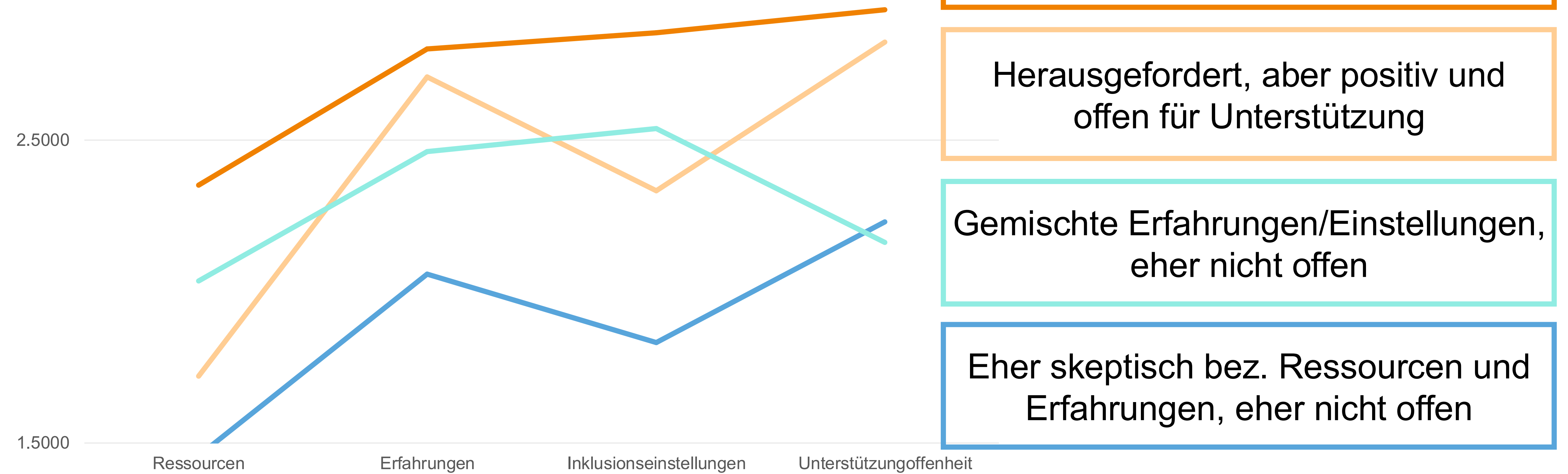
# Methodisches Vorgehen und Stichprobe

- **14 Berufsbildende, Ausbildungsverantwortliche und Jobcoaches** aus unterschiedlichen betrieblichen bzw. institutionellen Kontexten (Gastgewerbe / Hotellerie · Automobil- und Fahrzeugtechnik · Betriebsunterhalt · Gesundheit und Soziales · Baugewerbe · personenbezogene Dienstleistungen · handwerklich-technische Berufe), Durchschnittsalter: rund 43 Jahre
- **Datenerhebung:** Leitfadengestützte Interviews. Kernthemen: Inklusive Berufsbildung, Herausforderungen, betriebliche Anpassungen, Kommunikation und externe Unterstützung.
- **Auswertung:** qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz & Rädiker (2024), Auswertung mit MAXQDA

# Methode

| Dimension                                       | Kategorie                                         | Anzahl Codierungen |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------|
| <b>Betriebliche Ressourcen und Strukturen</b>   | Betriebliche Rahmenbedingungen und Arbeitsabläufe | 121                |
|                                                 | Anpassungsaufwand                                 | 52                 |
|                                                 | Anpassungen im Betrieb                            | 79                 |
|                                                 | Kommunikation und Zusammenarbeit                  | 213                |
|                                                 | Fachwissen / Vorbereitung / Weiterbildung         | 66                 |
|                                                 | Konflikte und Überforderung im Team               | 60                 |
| <b>Erfahrungen mit inklusiver Berufsbildung</b> | Positive und bisherige Erfahrungen                | 61                 |
|                                                 | Passung Jugendliche – Betrieb                     | 51                 |
|                                                 | Behinderungsspezifische Herausforderungen         | 52                 |
|                                                 | Voraussetzungen der Jugendlichen                  | 79                 |
| <b>Einstellungen gegenüber Inklusion</b>        | Offenheit, Haltung und Einstellung im Betrieb     | 101                |
|                                                 | Erfolgsfaktoren für Inklusion                     | 359                |
| <b>Unterstützung und Jobcoaching</b>            | Betriebliche Unterstützung                        | 44                 |
|                                                 | Soziale Unterstützung                             | 42                 |
|                                                 | Externe Unterstützung und Kooperation             | 154                |
|                                                 | Ausbildungsbegleitende Massnahmen                 | 149                |
|                                                 | Jobcoaching                                       | 101                |
|                                                 | Grenzen des Jobcoachings                          | 36                 |

# Typologisierung bez. Inklusion



„Was könnte hinter diesen Mustern stehen? → Vertiefende Interviews in unterschiedlichen betrieblichen Kontexten“

# Kategorie: Betriebliche Struktur und Ressourcen

Unterschiedliche betriebliche Ausgangslagen. Als entlastend werden insbesondere beschrieben:

- klare Arbeitsabläufe
- verbindliche Ansprechpersonen
- transparente Erwartungen

*«... was mir wirklich extrem hilft, wenn man von vorne rein Karten auf den Tisch legt.»  
(Ausbildungsverantwortliche)*

- ausreichende zeitliche Ressourcen
- Fachwissen zu Unterstützungsbedarfen

## Verbindung zu den Clustern

**Cluster 2:** fehlende Ressourcen + Unsicherheit + unklare Zuständigkeiten

**Cluster 4:** klare Strukturen + verlässliche Personen + unterstützende Leitung

---

# Kategorie: Einstellungen gegenüber Inklusion

- Insgesamt zeigt sich eine positive und ressourcenorientierte Grundhaltung (oft Bestandteil der Betriebskultur und von Führungspersonen unterstützt).

*«... Und sonst sind die Teams auch wirklich bereit, Zeit zu investieren und wirklich auch mit den Jugendlichen zu arbeiten.» (Ausbildungsverantwortliche)*

- Zentral: Respekt, Vertrauen und offene Kommunikation.
- Grenzen einer positiven Haltung: Wenn Zeit, Fachwissen oder klare Zuständigkeiten fehlen.

## Verbindung zu den Clustern

**Cluster 4** macht deutlich, dass positive Einstellungen nicht isoliert auftreten, sondern mit Betriebskultur, Strukturen, Erfahrungen und Unterstützung zusammenspielen.

# Kategorie: Erfahrungen mit inklusiver Berufsbildung

Als Bedingungen gelingender Ausbildungsprozesse nennen die Befragten:

- verlässliche Beziehungen
- klare Strukturen
- transparente Kommunikation

*«Kommunikation ist natürlich das Wichtigste. Wenn man kommuniziert, versteht man sich oder kann Konflikte auch abbauen (...).» (Ausbildungsverantwortlicher)*

- Geduld und realistische Erwartungen
- schrittweise Übernahme von Verantwortung
- gute Passung zwischen Lernendem, Tätigkeit und Betrieb.

## Verbindung zu den Clustern

Beziehung und Kommunikation wirken als „Puffer“, um Belastungen aufzufangen. Sichtbar der Gegensatz zwischen Cluster 2 (belastete Ausgangslage) und Cluster 4 (tragfähige inklusive Strukturen).

# Kategorie: Unterstützung und Netzwerk

- Die Interviews zeigen unterschiedliche Grade der Unterstützungsoffenheit. Manche Betriebe holen externe Unterstützung aktiv hinzu, andere bevorzugen interne Lösungen.
- Als bedeutsam wird die Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Berufsfachschule beschrieben.  
*«... ich finde den Austausch zwischen Berufsschule und Lehrbetrieb sehr wertvoll. Weil es gibt Sachen, die uns als Lehrbetrieb nicht auffallen. Und es gibt vielleicht Sachen, die der Schule nicht auffallen.» (Ausbildungsverantwortlicher)*
- Besonders an Übergängen besteht erhöhter Koordinationsbedarf.

## Verbindung zu den Clustern

**Cluster 1:** Externe Unterstützung kompensiert bzw. ergänzt begrenzte eigene Ressourcen.

**Cluster 3:** Interne Lösungen dominieren trotz vorhandener Erfahrung.

**Cluster 4:** Externe Unterstützung wird nicht erst bei Defiziten genutzt, sondern ist Teil professioneller Inklusionspraxis.

# Kategorie: Externe Unterstützung (Job Coaching)

Jobcoaching wird nicht nur als Krisenintervention verstanden, sondern als präventive und stabilisierende Begleitung.

*«Ich habe so wie gewusst, ahh, da ist ja noch ein Coaching dahinter. (...) wenn ich nochmals Fragen habe oder irgendwie Situationen auftauchen, da ist nochmals auf der anderen Seite jemand dabei, der auf das gleiche Ziel hinarbeiten will.» (Arbeitgebender)*

Unterschiedliche Funktionen der Job-Coaches:

- zwischen Perspektiven vermitteln und „übersetzen“
- Erwartungen klären
- Lern- und Entwicklungsziele abstimmen, Fortschritte begleiten
- bei Konflikten vermitteln
- Betriebe bei Anpassungen von Rahmenbedingungen und Arbeitsabläufen unterstützen

**Bezug zu den Clustern:** Cluster 1 und 4: Höhere Offenheit gegenüber externer Unterstützung;  
Cluster 2 und 3: Deutlich geringere Unterstützungsoffenheit

# Diskussion (Synthese Quanti-Quali)



# Diskussion (Synthese Quanti-Quali)

- **Inklusion ist ein Passungs- und Kontextgeschehen.** Ob Ausbildung gelingt, hängt davon ab, wie gut individuelle Voraussetzungen, betriebliche Anforderungen und Unterstützungsstrukturen aufeinander abgestimmt sind.
- **Haltung allein reicht nicht**  
Entscheidend sind Zeit, Wissen, klare Zuständigkeiten und unterstützende Führung.
- **Betriebe haben unterschiedliche Ausgangslagen**  
Betriebliche Inklusionspraxis ist nicht einheitlich: Ressourcen, Erfahrungen, Inklusionseinstellungen und Offenheit für externe Unterstützung treten in unterschiedlichen Kombinationen auf (unabhängig von der Betriebsgrösse)
- **Wunsch nach externer Unterstützung**  
Sie ist nicht nur Defizitkompensation, sondern Teil inklusiver Ausbildungsstrukturen.

*(Nägele & Neuenschwander, 2014; Schmocker et al., 2025; Pool Maag & Friedländer, 2013; Hofmann, 2025; Fasching & Tanzer, 2022)*

# Handlungsempfehlungen

- **Unterstützung passgenau gestalten**  
je nach Ressourcen und Entwicklungsstand des Betriebs und der Lernenden bzw. den Schwierigkeiten, die sich in Kombination mit den betrieblichen Anforderungen ergeben
- **Berufsbildende qualifizieren**  
zu sozial-emotionalen Problemlagen, Kommunikation und Konfliktbearbeitung
- **Klare Strukturen schaffen**  
verlässliche Ansprechpersonen und transparente Zuständigkeiten: Gibt Handlungssicherheit sowohl für Lernende als auch für Berufsbildende.
- **Kooperation verbindlich organisieren**  
Betrieb – Berufsfachschule – Fachstellen – Jobcoaching. Regelmässiger Austausch und abgestimmte Zuständigkeiten können Übergänge stabilisieren.
- **Externe Unterstützung früh und langfristig anbieten**  
Jobcoaching sollte flexibel, leicht zugänglich und bedarfsorientiert sein – nicht nur als Krisenhilfe. Kontinuität besonders bei psychischen Belastungen.

# Schlussfolgerungen für schulische Heilpädagog:innen

- **Passung zum Betrieb gezielt vorbereiten**  
Nicht nur Berufswunsch klären, sondern auch Anforderungen, Arbeitsweise, Teamkultur und Unterstützungsbedarf mitdenken.
- **Betriebliche Anforderungen früh einüben**  
Kommunikation, Selbstorganisation, Umgang mit Rückmeldungen und schrittweise Eigenverantwortung vorbereiten.
- **Zusammenarbeit frühzeitig aufbauen**  
Schule, Betrieb und weitere Fachpersonen sollten möglichst vor bzw. zu Beginn der Ausbildung miteinander in Kontakt kommen und Zuständigkeiten klären.
- **Handlungsrelevante Informationen weitergeben**  
Betriebe profitieren davon zu wissen, was unterstützt, wo Schwierigkeiten auftreten können und welche Strategien sich bewährt haben – abgestimmt mit den Jugendlichen.

# Ausblick auf Teil II der Studie: Interaktive Workshops

Nach der Methode «Reflecting Teams» (Rühl et al., 2021, adaptiert für «WIB»):  
Das Reflecting Team als Ort der gemeinsamen Generierung von „Input“

## Fallvignette

Fallvignetten Gastgewerbe, Hotellerie «LEONIE»

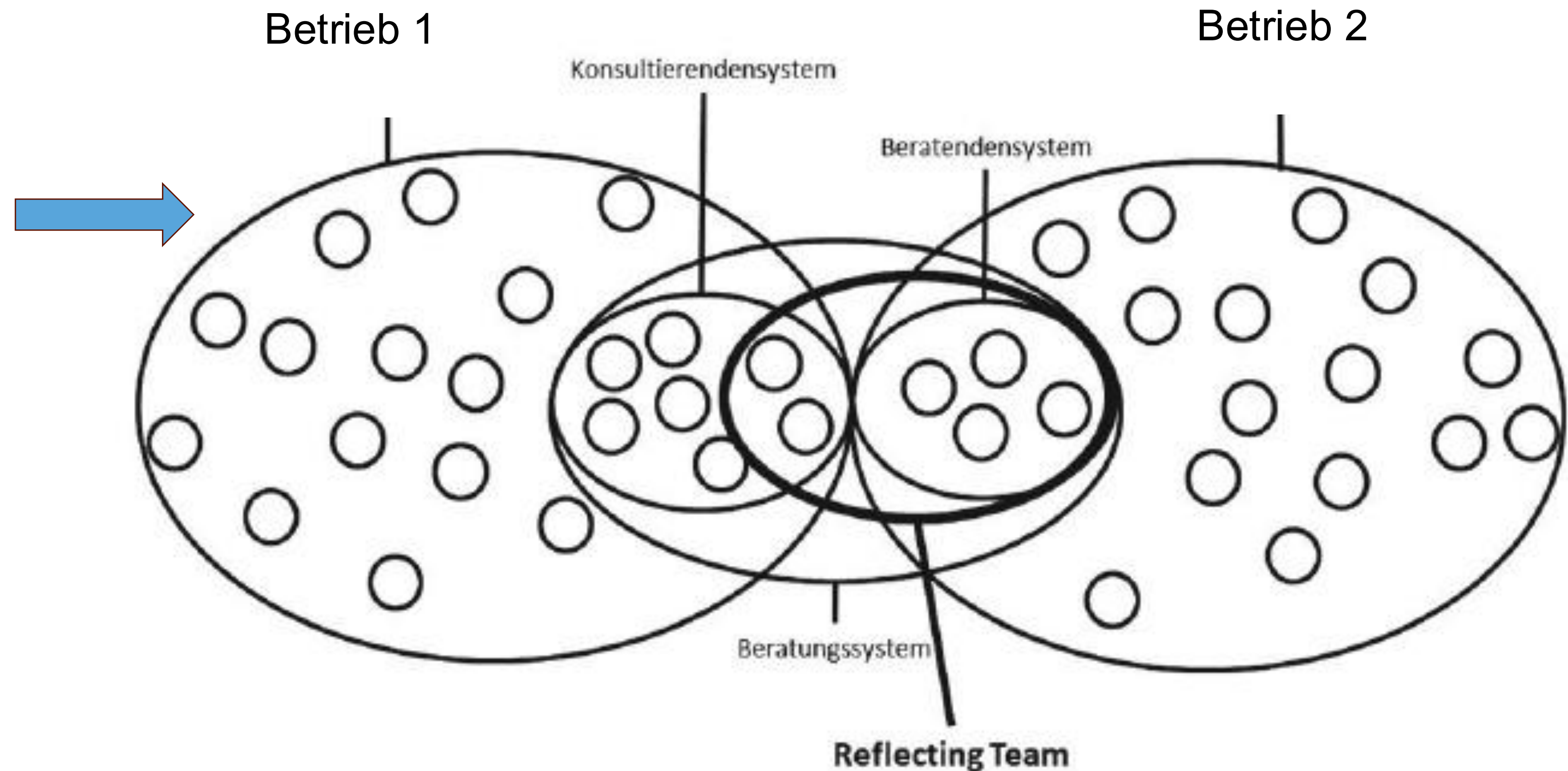
Leonie macht die Ausbildung zur Fachfrau Hotellerie-Hauswirtschaft EBA in einem Alters- und Pflegeheim. Die Arbeit fällt ihr grundsätzlich sehr gut, da sie gerne mit Menschen und in einem Team arbeitet. Zudem gefällt ihr die Abwechslung und auch in die Schule geht sie grundsätzlich gerne. Gemäss ihrem Berufsbildner ist sie bei den Bewohner:innen und Mitarbeiter:innen beliebt und verfügt über hohe Sozialkompetenzen. Im Laufe des ersten Ausbildungsjahres fällt jedoch im Betrieb auf, dass sie Mühe hat sich Dinge zu merken. Zudem vergisst sie öfters wichtige Arbeitsutensilien.

Im Betrieb häufen sich Flüchtigkeitsfehler von Leonie. Beispielsweise hat sie stets sehr grosse Schwierigkeiten sich beim Service zu merken, welche:r Bewohner:in was zu Trinken bekommt. Auch vergisst sie ÜK-Termine und die Aufgaben für den ÜK. Ihr Berufsbildner merkt zunehmend, dass sie situationsübergreifend grosse Organisationsschwierigkeiten hat.

Auch in der Schule fällt auf, dass sie sich den Stoff nur viel langsamer einprägen kann als die Mitschüler:innen und Hausaufgaben und Bücher für die Schule häufig vergisst.

Dem Berufsbildner ist bekannt, dass sie wenig Unterstützung vom Elternhaus bekommt. Er gibt ihr Tipps, wie sie sich besser organisieren kann. So installiert sie beispielsweise zu Hause eine Pinnwand, auf der sie wichtige Termine, und Aufgaben für Schule und Betrieb festhält. Trotzdem hat sie weiterhin grosse Mühe mit organisatorischen Belangen.

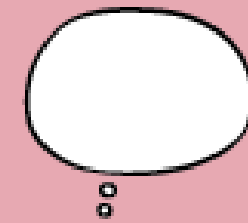
Die Organisationsschwierigkeiten von Leonie führen vermehrt zu Schwierigkeiten im Betrieb. Es kommt immer häufiger vor, dass sie übermüdet in den Betrieb kommt oder sich krank meldet. Darauf angesprochen sagt sie, dass sie für schulische Prüfungen viel mehr Zeit ins Auswendiglernen als ihre Mitschüler:innen investieren muss und daher immer knapp mit der Zeit dran sei. Sie möchte sich verbessern, aber sie weiss nicht wie. Der Berufsbildner weiss nicht weiter.



# Phase A

## PHASE A: RESSOURCEN

### WAS FUNKTIONIERT BEREITS?



**1 Minute still überlegen.**



**Think, pair, share oder kurze  
Austauschrunde**



**Keine Diskussion.**

## PHASE A: RESSOURCEN

### WAS FUNKTIONIERT BEREITS?

#### Leitfragen

Was ist mir Positives aufgefallen?

Welche Ressourcen erkenne ich?

Was gelingt den Beteiligten bereits?

Welche Stärken zeigen die Jugendlichen?

Welche Stärken zeigen die Berufsbildenden?

Was sollte unbedingt erhalten bleiben?

#### Satzanfänge

Mich hat beeindruckt ...

Positiv aufgefallen ist mir ...

Eine Stärke könnte sein ...

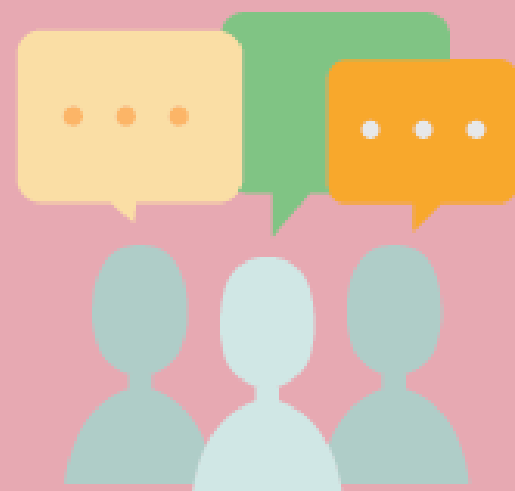
Gut gelungen scheint mir ...

# Phase B

## PHASE B: REFRAMING

### NEUE PERSPEKTIVEN SUCHEN

**Perspektiven  
zusammenbringen.**



## PHASE B: REFRAMING

### NEUE PERSPEKTIVEN SUCHEN

#### Leitfragen

Was verstehen wir an dieser Situation?

Was verstehen wir noch nicht?

Welche Sichtweisen fehlen möglicherweise?

Welche Bedürfnisse könnten dahinterstehen?

Welche Annahmen machen wir vielleicht?

Wann tritt das Problem möglicherweise nicht auf?

Welche Informationen würden wir gerne noch haben?

#### Satzanfänge

Ich habe verstanden, dass ...

Ich frage mich noch ...

Ich könnte mir vorstellen, dass ...

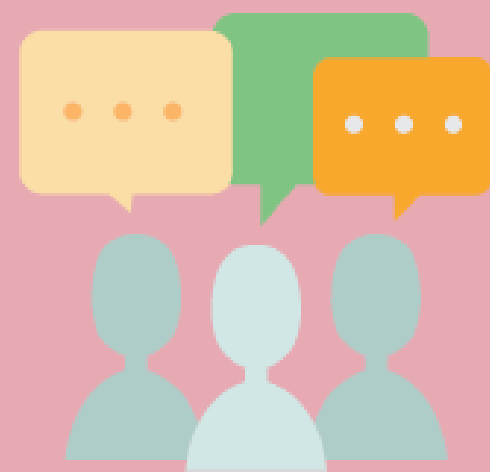
So ganz verstanden habe ich noch nicht ...

Eine weitere Erklärung könnte sein ...

# Phase C

## PHASE C: EMPFEHLUNGEN

### SCHRIFTLICH FESTHALTEN



## PHASE C: EMPFEHLUNGEN

### Auftrag

Was könnte helfen?

Welche kleinen Schritte wären denkbar?

Was könnte morgen ausprobiert werden?

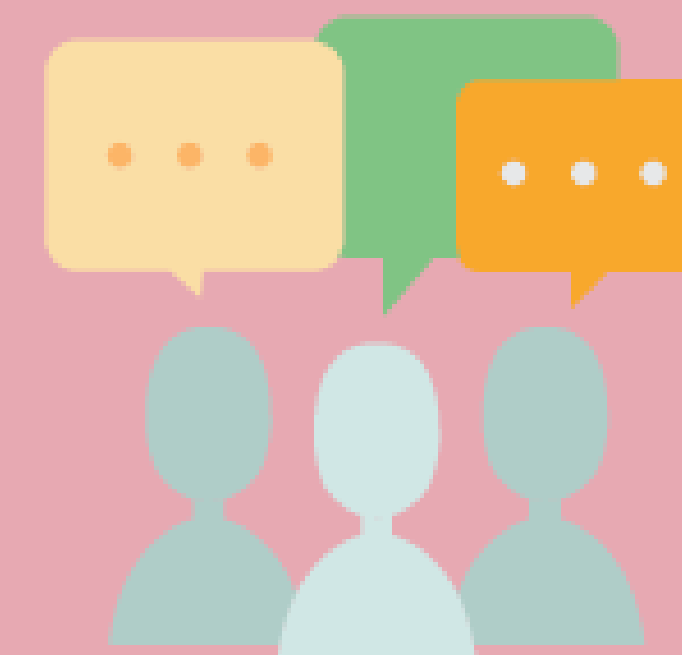
### Satzanfänge

Ich würde empfehlen ...

Hilfreich könnte sein ...

Ein erster Schritt wäre ...

Vielleicht könnte man ...



# Ergebnis aus dem Workshop: Empfehlungen

## HÖCHSTE PRIORITÄT

**4** Pkt. **Gespräche führen / runder Tisch**  
*Eltern einbeziehen*

**4** Pkt. **Methodische Unterstützung**  
*z. B. Checkliste*

**4** Pkt. **Fokus auf Stärken legen & nutzen**

**3** Pkt. **Druck reduzieren**

**3** Pkt. **Lehrlingsorientierte Lösungen**

**3** Pkt. **Sensibilisierung von Mitarbeitenden**

**3** Pkt. **MBA / Coaching einbeziehen**

## WEITERE PRIORISIERTE MASSNAHMEN

**2** Pkt. **Diagnosen nachfragen / Wege einleiten**

**2** Pkt. **Ausbildungskompetenzen BB / PB stärken**

**2** Pkt. **Austausch mit Berufsschule**  
*Ressourcen aktivieren*

**1** Pkt. **Erwartungen transparent machen**

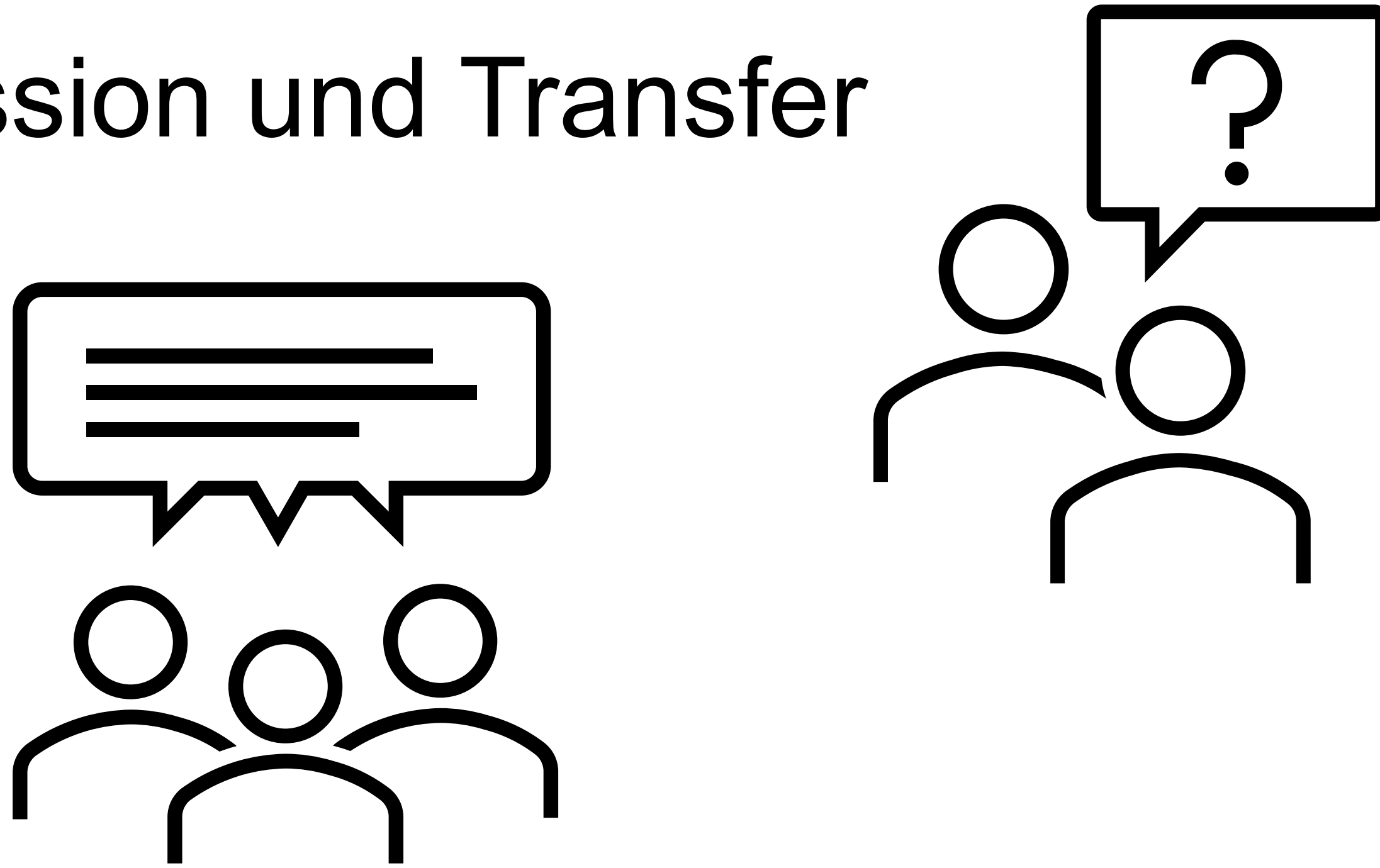
**1** Pkt. **Lernende einbeziehen**

**1** Pkt. **Externe Möglichkeiten nutzen**

**1** Pkt. **Lernzeit im Betrieb ermöglichen**  
*für Schule / Aufgaben*

**1** Pkt. **Fehlerkultur etablieren**  
*Schwächen akzeptieren*

# Diskussion und Transfer



- Wie könnten solche Workshop-Ergebnisse genutzt werden?
- Transfer und Bedeutung für die Arbeit mit den Jugendlichen
- Methode „Reflecting Teams“: Einschätzungen und Rückmeldungen?

---

# Herzlichen Dank für die Aufmerksamkeit!

Informationen zu den Projekten  
→ [www.hfh.ch](http://www.hfh.ch) → Forschung → Projekte

„Weiterentwicklung inklusive Berufsbildung“ (WIB)

<https://www.hfh.ch/projekt/weiterentwicklung-inklusive-berufsbildung-wib>

KONTAKT: [claudia.hofmann@hfh.ch](mailto:claudia.hofmann@hfh.ch)  
[claudia.schellenberg@hfh.ch](mailto:claudia.schellenberg@hfh.ch)

---

# Literatur

- Antera, S. (2021). Professional Competence of Vocational Teachers: A Conceptual Review. *Vocations and Learning*, 14(3), 459–479.  
<https://doi.org/10.1007/s12186-021-09271-7>
- Baumert, J., & Kunter, M. (2006). Stichwort: Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 9(4), 469–520.  
<https://doi.org/10.1007/s11618-006-0165-2>
- Bonoli, G., & Wilson, A. (2019). Bringing firms on board. Inclusiveness of the dual apprenticeship systems in Germany, Switzerland and Denmark. *International Journal of Social Welfare*, 28(4), 369–379. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12371>
- Enggruber, R., & Rützel, J. (2014). *Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen*.
- Fasching, H., & Tanzer, L. (2022). *Inklusive Übergänge von der Schule in Ausbildung und Beruf* (1. Aufl.). W. Kohlhammer GmbH.  
<https://doi.org/10.17433/978-3-17-035710-5>
- Hofmann, C., Stalder, B. E., Tschan, F., & Häfeli, K. (2014). Support from teachers and trainers in Vocational education and training: The pathways to career aspirations and further career development. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 1(1), 1–20.  
<https://doi.org/10.13152/IJRVET.1.1.5>
- Hofmann, C. (2025). *Evaluation AxisBildung. Schlussbericht*. Zürich: Hochschule für Heilpädagogik.
- Jansen, J., Van Ooijen, R., Koning, P. W. C., Boot, C. R. L., & Brouwer, S. (2021). The Role of the Employer in Supporting Work Participation of Workers with Disabilities: A Systematic Literature Review Using an Interdisciplinary Approach. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 31(4), 916–949. <https://doi.org/10.1007/s10926-021-09978-3>

# Literatur

- Knispel, J., Wittneben, L., Slavchova, V., & Arling, V. (2021). *Skala zur Messung der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung (BSW-5-Rev). Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS)*. <https://doi.org/10.6102/ZIS303>
- Nägele, C. & Neuenschwander, M.P. (2014) Adjustment processes and fit perceptions as predictors of organizational commitment and occupational commitment of young workers. *Journal of Vocational Behavior* 85, 385-393. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.011>
- Pool Maag, S., & Friedländer, S. (2013). Auf eine gelingende Kooperation im Netzwerk kommt es an! Herausforderungen und Bedingungen inklusiver Berufsbildung. *Journal für Schulentwicklung*, 17(4), 33–37. <https://doi.org/10.5167/UZH-88898>
- Rühl, J., Schreier, P., Blatz, S., & Stein, R. (2021). aRT – ein Ansatz zur wissenschaftlich gestützten Schulberatung. *Emotionale und Soziale Entwicklung (ESE)*, 3(3), 128–140. <https://doi.org/10.35468/5903-10>
- Schellenberg, C., Krauss, A., Pfiffner, M., & Georgi-Tscherry, P. (2020). *Inklusive Didaktik und Nachteilsausgleich an Berufsfachschulen und Gymnasien*.
- Schmocker, B., Schmaeh, N., Anastasiou, K., Bonfadelli, L., Heimgartner, D., Hool, J., Krause, A., Kuhn, S., Steiner, M., Weber, N., & Baer, N. (2025). *Biografie, Belastung, Wachstum und Erfolgsfaktoren von Lernenden in der dualen Berufsbildung in der Schweiz*.