

# Transformation der höheren Berufsbildung in der Bauführung

## Erster Bericht: Einschätzungen von Organisationen der Arbeitswelt und Bildungsanbietern

**Report**

**Author(s):**

[Renold, Ursula](#) ; [Bolli, Thomas](#) ; [Dändliker, Lena](#) 

**Publication date:**

2024-03

**Permanent link:**

<https://doi.org/10.3929/ethz-b-000665497>

**Rights / license:**

[In Copyright - Non-Commercial Use Permitted](#)

**Originally published in:**

CES Studien 43



# Transformation der höheren Berufsbildung in der Bauführung

Erster Bericht:

Einschätzungen von Organisationen der Arbeitswelt und  
Bildungsanbietern

**Autor:innen:**

Renold Ursula

Bolli Thomas

Dändliker Lena

CES Studien Nr. 43, März 2024

## **Danksagung**

Wir bedanken uns beim Schweizerischen Baumeisterverband, welcher die Arbeiten für diese Studie finanziert und inhaltlich unterstützt hat. Wir danken den Vertretern von Organisationen der Arbeitswelt sowie Bildungsanbietern für die Beantwortung der Befragung. Wir danken zudem den Personen, welche an einem Testinterview teilgenommen haben.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Executive Summary</b>	<b>5</b>
<b>1 Einleitung</b>	<b>13</b>
1.1 Ausgangslage	13
<b>2 Forschungsdesign</b>	<b>14</b>
2.1 Daten	14
2.2 Methodik	15
<b>3 Ergebnisse</b>	<b>16</b>
3.1 Gegenwärtiger Stand der Transformation	16
3.1.1 Planung und Erstellung der HFP-Vorbereitungskurse	16
3.1.2 Bewerbungsprozess	19
3.2 Treiber und Hindernisse der Transformation	23
3.2.1 Erfolgsaussichten	23
3.2.2 Analytischer Rahmen	24
3.2.3 Engagement	26
3.2.4 Kapazität	29
3.2.5 Rollenverteilung	30
3.2.6 Inhalt	32
3.2.7 Kontext	34
3.2.8 Synthese	36
<b>4 Schlussfolgerungen</b>	<b>40</b>
4.1 Zusammenfassung und Interpretation	40
4.2 Einschränkungen und Ausblick	42
<b>Quellenverzeichnis</b>	<b>44</b>
<b>Anhang</b>	<b>45</b>
<b>Informationen zu den Autor:innen</b>	<b>59</b>

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Herausforderungen bei der Planung und Erstellung von HFP-Vorbereitungskursen .....	17
Abbildung 2: Häufigkeit von uneindeutigen Fällen bei der Zulassungsentscheidung zur HFP-Prüfung	18
Abbildung 3: Zufriedenheit der Bildungsanbieter mit der Menge und Qualität der Bewerbungen .....	19
Abbildung 4: Veränderung der Menge und Qualität der Bewerbungen .....	20
Abbildung 5: Hindernisse für potenzielle Bewerbende der HFP-Vorbereitung .....	21
Abbildung 6: Detaillierte Hindernisse der HFP-Vorbereitung für potenzielle Bewerbende .....	22
Abbildung 7: Erfolgsaussichten der Transformation .....	24
Abbildung 8: Analytischer Rahmen der Treiber und Hindernisse der Transformation.....	26
Abbildung 9: Zufriedenheit mit der Bauführungs-HFP für verschiedene Akteur-Typen .....	27
Abbildung 10: Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit .....	29
Abbildung 11: Ressourcen der Bildungsanbieter und Arbeitgeber .....	30
Abbildung 12: Qualität der Rollenverteilung .....	32
Abbildung 13: Sicherstellung der Qualität der HFP-Vorbereitung.....	34
Abbildung 14: Ausmass der Veränderung für verschiedene Akteur-Typen .....	36
Abbildung 15: Treiber und Hindernisse der Transformation aus der Perspektive der Befragten insgesamt .....	37
Abbildung 16: Treiber und Hindernisse der Transformation aus der Perspektive der einzelnen Akteur-Typen.....	38
Abbildung 17: Streuung der Antworten bei den Herausforderungen der Planung und Erstellung von HFP-Vorbereitungskursen .....	46
Abbildung 18: Streuung der Antworten bei der Häufigkeit von uneindeutigen Fällen bei der Zulassungsentscheidung zur HFP-Prüfung.....	47
Abbildung 19: Streuung der Antworten bei der Zufriedenheit der Bildungsanbieter mit der Menge und Qualität der Bewerbungen.....	48
Abbildung 20: Streuung der Antworten bei der Veränderung der Menge und Qualität der Bewerbungen .....	49
Abbildung 21: Streuung der Antworten bei den Hindernissen für potenzielle Bewerbende der HFP-Vorbereitung .....	50
Abbildung 22: Streuung der Antworten bei den Erfolgsaussichten der Transformation .....	51
Abbildung 23: Streuung der Antworten bei der Zufriedenheit mit der Bauführungs-HFP für verschiedene Akteur-Typen .....	52
Abbildung 24: Streuung der Antworten bei der Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit.....	53
Abbildung 25: Streuung der Antworten bei den Ressourcen der Bildungsanbieter und Arbeitgeber ...	54
Abbildung 26: Streuung der Antworten bei der Qualität der Rollenverteilung.....	55
Abbildung 27: Streuung der Antworten bei der Sicherstellung der Qualität der HFP-Vorbereitung .....	56
Abbildung 28: Streuung der Antworten beim Ausmass der Veränderung für verschiedene Akteur-Typen .....	57
Abbildung 29: Streuung der Antworten bei den Treibern und Hindernissen der Transformation .....	58

# Executive Summary

## Ausgangslage, Relevanz und Fragestellung

Das Bauhauptgewerbe sieht sich mit vielzähligen demographischen, gesellschaftlichen, technologischen und konjunkturellen Entwicklungen konfrontiert. Diesen Entwicklungen wird in der höheren Berufsbildung in der Bauführung anhand von inhaltlichen und systemischen Veränderungen Rechnung getragen (Renold et al., 2023a, 2023b). Neben der Aktualisierung des Handlungskompetenzportfolios wird die höhere Berufsbildung in der Bauführung **von einem Diplom einer höheren Fachschule in eine eidgenössisch höhere Fachprüfung** transformiert. Die Transformation soll innerhalb der nächsten Jahre umgesetzt werden.

Die Transformation eines Bildungsprogramms benötigt Zeit und ist mit vielen **Herausforderungen** verbunden. Dabei erfordern nicht nur die **Einführung der eidgenössisch höheren Fachprüfung** (im Folgenden **HFP-Prüfung** genannt), sondern auch die **Vorbereitung darauf** (im Folgenden **HFP-Vorbereitung** genannt), fundamentale Änderungen der Akteure der Transformation. Die **Vorbereitungskurse bei den Bildungsanbietern** (im Folgenden **HFP-Vorbereitungskurse** genannt) und die Bereitstellung von **qualifizierender Praxis durch die Arbeitgeber** (im Folgenden **HFP-qualifizierende Praxis** genannt) sind zwei wichtige Bestandteile der HFP-Vorbereitung. Verschiedene Akteure wie Organisationen der Arbeitswelt, Bildungsanbieter, Arbeitgeber und Studierende sind in den Prozess involviert. Diese Akteure begegnen alle verschiedenen Herausforderungen und müssen sich auf unterschiedliche Art und Weise auf die Transformation einstellen.

Um diese Herausforderungen zu identifizieren, ist es wichtig, diese Transformation wissenschaftlich zu begleiten. Deshalb analysieren wir, das Swiss Education Lab der Professur für Bildungssysteme der ETH Zürich, diese Transformation. Im Rahmen unserer Zusammenarbeit mit dem Schweizerischen Baumeisterverband (SBV) bauen wir ein Frühwarnsystem für Herausforderungen der Transformation auf. Damit möchten wir die Herausforderungen und Chancen der Transformation sichtbar machen. Das Ziel besteht also darin, alle Akteure dazu zu befähigen, die entstehenden Herausforderungen optimal bewältigen und die Chancen der Transformation nutzen zu können – und so zu einem guten Gelingen der Transformation beizutragen.

Mit diesem Bericht liefern wir erste Evidenz zur Transformation der höheren Berufsbildung in der Bauführung. Dazu untersuchen wir die folgenden zwei Fragestellungen:

- 1) Wie ist der gegenwärtige Stand der Transformation?
- 2) Welches sind die Treiber und Hindernisse der Transformation?

## Forschungsdesign

Um zeitnah Informationen zum Stand der Transformation zu erhalten, führen wir regelmässig **Online-Befragungen** mit den verschiedenen **Akteuren der Transformation** durch. In diesem Bericht analysieren wir die Einschätzungen von Personen, welche bei den **Organisationen der Arbeitswelt** und den **Bildungsanbietern** in die Transformation involviert sind. Diese Personen haben unterschiedliche Funktionen und arbeiten zum Beispiel in der Projekt- oder Kampagnenleitung, Zentral-/Prüfungskommission, in der Geschäftsleitung, der Programmkoordination oder als Ausbilder/Coaches. 45 von insgesamt 64

in die Transformation involvierten Personen haben die Befragung zumindest teilweise ausgefüllt. Daraus ergibt sich eine gute Rücklaufquote von 70%.

Die Bildungsanbieter sind alle unterschiedlich weit in ihrer Umsetzung der HFP-Vorbereitungskurse und schätzen den aktuellen Stand und die Zukunftsaussichten der Transformation womöglich verschieden ein. Deshalb unterscheiden wir in unseren Analysen zwischen Bildungsanbietern, welche bereits mit den HFP-Vorbereitungskursen begonnen haben (im Folgenden: **Bildungsanbieter mit Kursbeginn**) und Bildungsanbietern, welche noch keine HFP-Vorbereitungskurse anbieten (im Folgenden: **Bildungsanbieter ohne Kursbeginn**).

## Ergebnisse

Als Erstes schauen wir uns an, wie der gegenwärtige Stand der Transformation aussieht. Dabei liegt ein besonderes Augenmerk auf der Planung und Erstellung der HFP-Vorbereitungskurse der Bildungsanbieter und dem Bewerbungsprozess. Bildungsanbieter, welche mit dem Bewerbungsprozess begonnen haben, haben bereits erste Anmeldungen für die HFP-Vorbereitungskurse erhalten und die eingereichten Unterlagen geprüft. Die Bildungsanbieter können deshalb Aussagen über die Qualität und die Menge dieser Bewerbungen machen, was wichtige Frühindikatoren für den Erfolg der HFP-Vorbereitungskurse sind – und damit auch für den Erfolg der Transformation. Als Zweites analysieren wir die Treiber und Hindernisse der Transformation. Dadurch erhalten wir erste Hinweise darauf, ob sich die Transformation auf einem guten Weg befindet.

### Gegenwärtiger Stand der Transformation

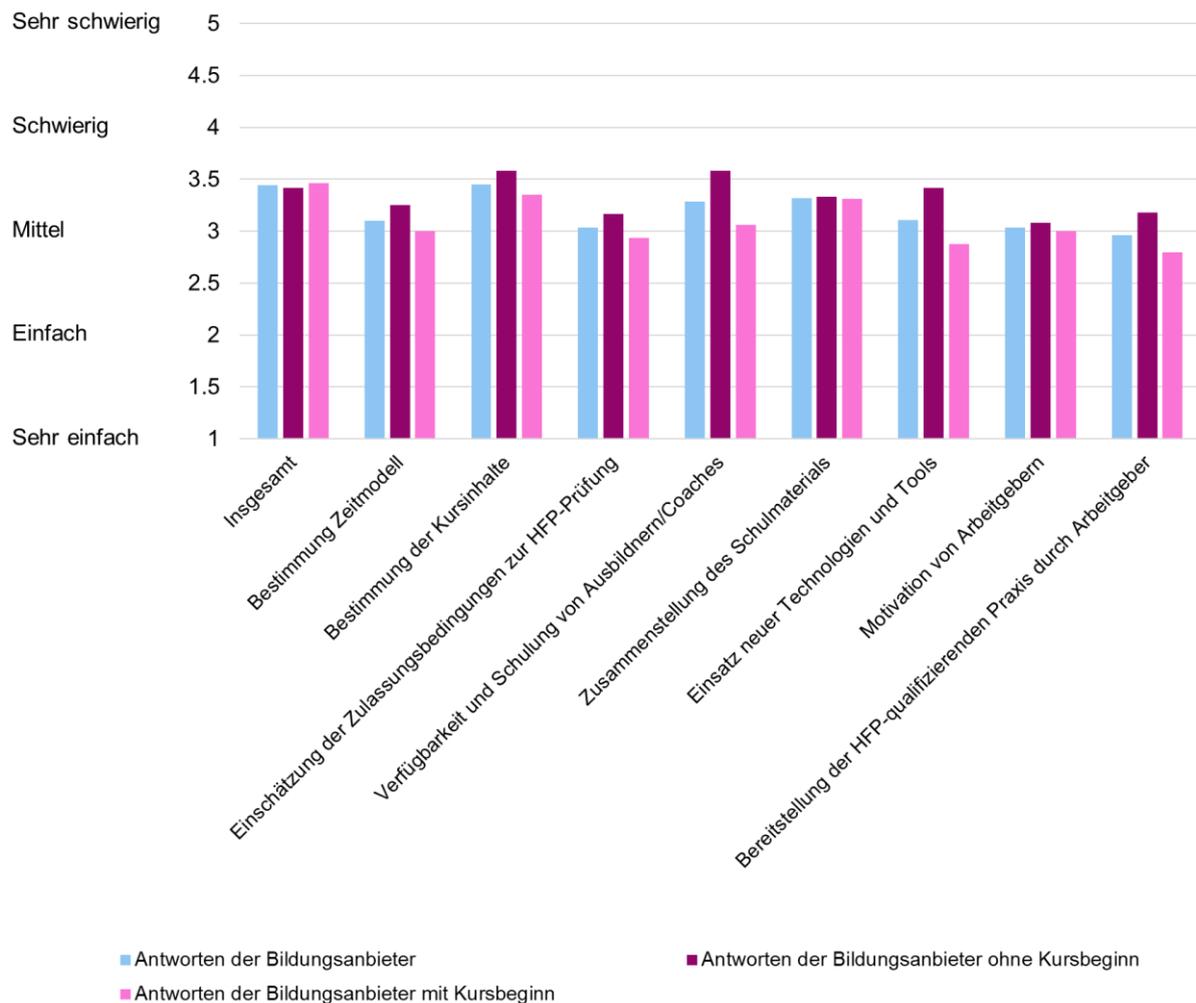
Die Ergebnisse zur Planung und Erstellung der HFP-Vorbereitungskurse verdeutlichen, dass die Transformation die Bildungsanbieter vor vielfältige Herausforderungen stellt. Die Bildungsanbieter können die Schwierigkeiten bei der Planung und Erstellung der HFP-Vorbereitungskurse von allen Akteuren am besten einschätzen, da sie sich aktiv damit beschäftigen. Daher haben wir dazu nur die Bildungsanbieter befragt, und nicht die Organisationen der Arbeitswelt. Abbildung ES1 zeigt, dass die Bildungsanbieter die Planung und Erstellung der HFP-Vorbereitungskurse insgesamt mittelschwierig bis schwierig finden. Am schwierigsten sind die Bestimmung der **Kursinhalte**, die Zusammenstellung des **Schulmaterials** sowie die Organisation und Schulung von **Ausbildnern und Coaches**. Die Bildungsanbieter ohne Kursbeginn kämpfen insgesamt etwas mehr mit den vielfältigen Herausforderungen bei der Planung und Erstellung der HFP-Vorbereitungskurse als die Bildungsanbieter mit Kursbeginn. Deshalb vermuten wir, dass Bildungsanbieter ohne Kursbeginn die Bewältigbarkeit der noch anstehenden Herausforderungen womöglich etwas überschätzen.

Auch die Einschätzung der **Zulassungsbedingungen zur HFP-Prüfung** ist eine mittelschwierige Herausforderung bei der Planung und Erstellung der HFP-Vorbereitungskurse. Als Zulassungsbedingungen zur HFP-Prüfung bezeichnen wir die Richtlinien und Regeln (z.B. benötigte Ausbildungen und Berufserfahrung), welche in der Prüfungsordnung festgelegt sind, damit HFP-Studierende die zukünftigen HFP-Prüfungen ab dem Jahr 2026 ablegen dürfen. Ein Grund ist, dass besonders die Bildungsanbieter teils unsicher darüber sind, ob die HFP-Studierenden am Ende auch an die erste HFP-Prüfung zugelassen werden. Denn sie denken, dass **uneindeutige Fälle bei der Zulassungsentscheidung zur ersten HFP-Prüfung** im Jahr 2026 mittelhäufig sind. Deshalb empfehlen wir, dass die Organisationen der Arbeitswelt zusammen mit den Bildungsanbietern möglichst zeitnah Prozesse definieren, um solche Unsicherheiten reduzieren zu können und damit Hindernisse der Transformation abzubauen.

Die Resultate zum **Bewerbungsprozess** zeigen erfreulicherweise, dass die Bildungsanbieter mit der Menge und Qualität der Bewerbungen für die HFP-Vorbereitungskurse zufrieden sind. Dennoch bestehen teils Hindernisse für potenzielle Bewerbende, die gerne mit der HFP-Vorbereitung starten würden. Hierzu haben wir nicht nur die Bildungsanbieter, sondern auch die Organisationen der Arbeitswelt befragt. Dabei schätzen die Befragten die zeitliche Belastung als ein wichtiges Hindernis ein. Das grösste Problem sehen die Befragten darin, dass die HFP-Vorbereitungskurse oft nur schwierig mit der Arbeit und dem Privatleben vereinbar sind. Die Befragten denken auch, dass die mangelnde Unterstützung durch die Arbeitgeber ein Hindernis sein könnte. Ihre grösste Sorge ist, dass die Arbeitgeber ihren HFP-Studierenden womöglich ungenügende HFP-qualifizierende Praxis bereitstellen. Eine weitere Sorge der Befragten ist, dass die Arbeitgeber unflexibel darin sein könnten, den Beschäftigungsgrad der HFP-Studierenden anzupassen, was möglicherweise auch mit dem gegenwärtigen Fachkräftemangel zu tun hat.

Bei den Ergebnissen zu den Hindernissen für potenzielle Bewerbende müssen wir beachten, dass es sich um die Einschätzungen der Organisationen der Arbeitswelt und der Bildungsanbieter handelt, welche aus der Perspektive der HFP-Studierenden antworten. Damit zeigen unsere Analysen eine Fremdeinschätzung und wir müssen die Ergebnisse vorsichtig interpretieren. Im Frühling 2024 finden weitere Befragungen mit den HFP-Studierenden und ihren Arbeitgebern statt. Anhand dieser Befragungen werden wir ein umfassenderes Bild der Hindernisse für Bewerbungen erhalten.

Abbildung ES1: Planung und Erstellung der HFP-Vorbereitungskurse



**Bemerkungen:** Die Abbildung zeigt den Durchschnittswert der Einschätzungen, wie schwierig verschiedene Aspekte der Planung und Erstellung der HFP-Vorbereitungskurse für die Bildungsanbieter sind. N=27/12/16. Siehe Details dazu in Kapitel 3.1.1.

**Lesehilfe:** Die hellblauen Balken zeigen zum Beispiel, dass die Bildungsanbieter die Planung und Erstellung der HFP-Vorbereitungskurse mittelschwierig bis schwierig finden. Dabei weisen Bildungsanbieter ohne Kursbeginn (pinke Balken) höhere Werte auf als Bildungsanbieter mit Kursbeginn (rosa Balken).

## Treiber und Hindernisse der Transformation

### Wie haben wir die Treiber und Hindernisse der Transformation untersucht?

Um die Treiber und Hindernisse der Transformation zu identifizieren, verwenden wir einen **analytischen Rahmen**, der in Abbildung ES2 dargestellt ist. Damit erhalten wir erste Hinweise dazu, ob sich die Transformation auf einem guten Weg befindet. Wir unterscheiden fünf Dimensionen: **Engagement, Kapazität, Rollenverteilung, Inhalt und Kontext**. Die Abbildung zeigt in den Boxen für jede Dimension spezifische Schlüsselaspekte, die wichtig sind für den Erfolg einer Transformation (Caves et al., 2021). Zudem zeigen wir in Grün die Fragen, die wir den Befragten zu den jeweiligen Schlüsselaspekten gestellt haben.

Zur **Synthese** der Ergebnisse haben wir für jede der fünf Dimensionen einen Durchschnitt der darin enthaltenen Indikatoren berechnet. Die schwarzen, miteinander verbundenen Eckpunkte im Netzdiagramm zeigen diese Durchschnittswerte für jede Dimension. Die Skala beginnt ganz innen im Netz mit 1 «starkes Hindernis» und endet ganz aussen mit 5 «starker Treiber». Dabei gilt: Je weiter aussen sich ein Eckpunkt im Netzdiagramm befindet, desto eher ist die jeweilige Dimension ein Treiber der Transformation.

### Was treibt die Transformation voran?

Unsere Ergebnisse zeigen, dass drei der fünf Dimensionen – Engagement, Rollenverteilung und Inhalt – dazu beitragen, dass sich die Transformation auf einem guten Weg befindet, und damit Chancen der Transformation sind.

- **Engagement:** Damit eine Transformation gut voranschreitet, ist es wichtig, dass die Akteure motiviert sind und die Veränderungen guthessen. Wir wollten deshalb wissen, ob die Befragten die Transformation unterstützen und ob sie zufrieden mit der Zusammenarbeit der anderen Akteure sind. Denn eine gemeinsame Lösungssuche ist für den Erfolg der Transformation zentral. Wir sehen ein positives Ergebnis: Die Befragten sind sowohl mit der eidgenössisch höheren Fachprüfung in der Bauführung als Ganzes – also mit sämtlichen Aspekten der HFP-Vorbereitung inklusive HFP-Prüfung; im Folgenden Bauführungs-HFP genannt – als auch mit der Zusammenarbeit mit anderen Akteuren zufrieden. Mit 3.6 von 5 Punkten auf der Skala ist die Dimension Engagement ein schwacher Treiber der Transformation.
- **Rollenverteilung:** Rollen können passend oder unpassend sein und sich bei einer Transformation verändern. Wer von den Akteuren welche Aufgabenbereiche mit welcher Intensität übernimmt, ist zudem nicht immer klar festgelegt und oftmals subjektiv. Die Befragten denken, dass die Rollenverteilung mittelgut bis gut ist – und sind damit optimistisch. Dennoch sind sich die Befragten einig, dass die Rollen aller Akteure in der Bauführungs-HFP noch verbessert werden könnten. Anhand unserer Befragungen mit den HFP-Studierenden und ihren Arbeitgebern im Frühling 2024 werden wir mehr zu dieser Dimension erfahren – und damit, welche Rollen wie angepasst werden könnten. Mit 3.7 von 5 Punkten auf der Skala ist auch die Dimension Rollenverteilung ein schwacher Treiber der Transformation.
- **Inhalt:** Eine gründliche Vorbereitung ist entscheidend für die Zulassung und den erfolgreichen Abschluss der HFP-Prüfung. Die Qualität der HFP-Vorbereitung muss daher gewährleistet sein. Wir haben uns bei den Befragten erkundet, wie gut die Qualität bei den HFP-Vorbereitungskursen, der HFP-qualifizierenden Praxis und beim Transfer zwischen HFP-Vorbereitungskursen und HFP-qualifizierender Praxis sichergestellt ist. Auch hier sind die Befragten zuversichtlich und denken, dass insbesondere die Qualität der HFP-Vorbereitungskurse gut sichergestellt ist. Allerdings sind sie bei der Qualität der HFP-qualifizierenden Praxis und beim Transfer etwas weniger positiv eingestellt und schätzen die Sicherstellung als mittelgut bis gut ein. Mit 3.6 von 5 Punkten auf der Skala ist die Dimension Inhalt ein weiterer schwacher Treiber der Transformation.

Diese Einschätzungen finden zu einem frühen Zeitpunkt statt, weil viele Bildungsanbieter noch nicht mit den HFP-Vorbereitungskursen gestartet haben und sich erst im Aufbau befinden. Folglich sind die Ein-

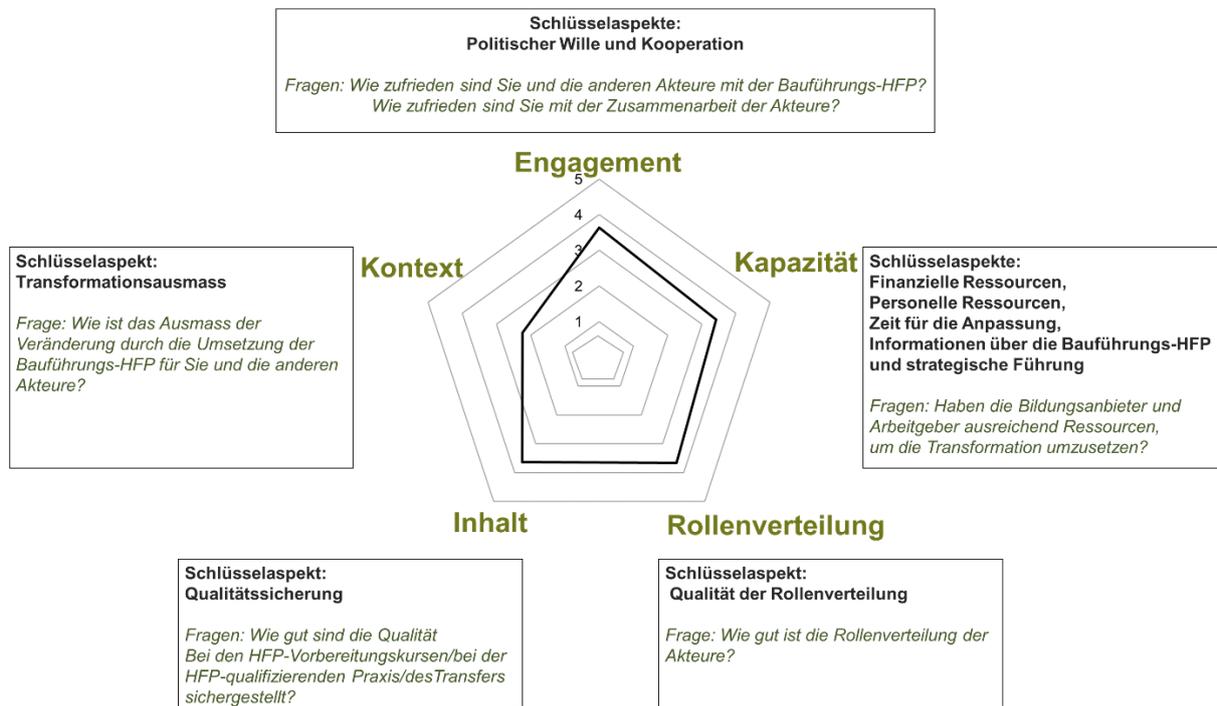
schätzungen der Akteure in verschiedener Hinsicht nicht in Stein gemeisselt, sondern reflektieren Erwartungen, welche sich erfüllen können oder aber nicht. Dies gilt insbesondere für die Rolle der Arbeitgeber und damit auch für die Einschätzung der Qualität der HFP-qualifizierenden Praxis sowie des Transfers. Anhand der Befragungen mit HFP-Studierenden und ihren Arbeitgebern im Frühling 2024 werden wir mehr über diese Aspekte erfahren. Dennoch geben uns diese erfreulichen, aber verbesserungsfähigen Werte erste Hinweise darauf, dass die drei Dimensionen Engagement, Rollenverteilung und Inhalt zwar Treiber der Transformation sind, dass die Unsicherheiten und Herausforderungen der Transformation aber nicht unterschätzt werden sollten.

### **Wo bestehen Hindernisse bei der Transformation?**

Unsere Untersuchungen zeigen, dass die Dimension Kapazität eine neutrale Dimension ist und einzig die Dimension Kontext ein Hindernis für die Transformation darstellt.

- **Kapazität:** Wir haben uns angeschaut, ob die Akteure über genügend Ressourcen verfügen, um die notwendigen Veränderungen der Transformation umzusetzen. Dabei handelt es sich zum Beispiel um die Verfügbarkeit von Personal, finanziellen Mitteln, aber auch darum, ob genügend Zeit für die Anpassungen vorhanden ist. Unsere Ergebnisse zeigen, dass die finanziellen Ressourcen sowohl bei den Bildungsanbietern als auch bei den Arbeitgebern vorhanden sind. Allerdings ist die Zeit für die Anpassung nur knapp ausreichend. Zudem müssen wir die vorhandenen Ressourcen der Arbeitgeber weiter beobachten, da die Organisationen der Arbeitswelt und die Bildungsanbieter diese als leicht weniger ausreichend einschätzen als bei den Bildungsanbietern. Die Dimension Kapazität ist mit 3.4 von 5 Punkten auf der Skala weder ein Hindernis noch ein Treiber der Transformation.
- **Kontext:** Je grösser das Ausmass der Transformation ist, desto eher stellen sich den Akteuren Hindernisse in den Weg. Unsere Ergebnisse zeigen, dass die Veränderung durch die Transformation gross ist. Somit verlangt die Transformation von allen involvierten Akteuren eine umfassende Anpassung. Die Befragten denken, dass die Organisationen der Arbeitswelt und Bildungsanbieter am meisten von der Veränderung betroffen sind, womit für sie die grösste Anpassung notwendig ist. Bildungsanbieter ohne Kursbeginn sehen in der Transformation eine deutlich grössere Veränderung als Bildungsanbieter mit Kursbeginn – besonders für die (potenziellen) HFP-Studierenden und Arbeitgeber. Das Ergebnis könnte darauf hindeuten, dass sich das Ausmass der Veränderung bei der Umsetzung der Bauführungs-HFP als kleiner herausstellt, als befürchtet. Mit 2.2 von 5 Punkten auf der Skala ist die Dimension Kontext ein Hindernis.

Abbildung ES2: Analytischer Rahmen und Synthese der Treiber und Hindernisse der Transformation



**Skala:**  
5 = starker Treiber  
4 = Treiber  
3 = neutral  
2 = Hindernis  
1 = starkes Hindernis

**Bemerkungen:** Das Spinnennetz zeigt für jede der fünf Dimensionen den Durchschnittswert der darin enthaltenen Indikatoren auf einer Skala von 1 «starkes Hindernis» (ganz innen) bis 5 «starker Treiber» (ganz aussen). Die Abbildung zeigt in den Boxen die Schlüsselaspekte der fünf Dimensionen. In Grün werden die entsprechenden Fragen der Befragung gezeigt. N=44. Siehe Details dazu in Kapitel 3.2.2 und Kapitel 3.2.8. Die Abbildung zeigt die Einschätzung aller Befragten – also der Organisationen der Arbeitswelt und der Bildungsanbieter zusammen.

**Lesehilfe:** Die Abbildung zeigt zum Beispiel, dass die Dimension Kontext als einzige Dimension ein Hindernis der Transformation ist.

## Schlussfolgerungen

Auch wenn die Planung und Erstellung der HFP-Vorbereitungskurse aktuell herausfordernd ist, zeigen die Ergebnisse der Treiber und Hindernisse der Transformation **insgesamt ein optimistisches Bild**, was die Überwindung dieser Herausforderungen betrifft.

Drei der fünf Dimensionen – Engagement, Rollenverteilung und Inhalt – sind schwache Treiber der Transformation. Dennoch lassen sich diese positiven Resultate verbessern: Die Befragten sind sich einig, dass die Rollen aller Akteure – und insbesondere der Arbeitgeber – noch verbessert werden können. Passend dazu müssen wir auch die Qualitätssicherung im Auge behalten. Bei der HFP-Vorbereitung spielt die HFP-qualifizierende Praxis am Arbeitsplatz eine zentrale Rolle. Damit verbunden ist die Optimierung des Lerntransfers. Wer keine HFP-qualifizierende Praxis bei der Arbeit sammeln kann, wird im Lerntransfer eingeschränkt. Die Qualität dieser neuen Elemente ist nach Angaben der Befragten

noch nicht gleichermaßen sichergestellt wie die Qualität der HFP-Vorbereitungskurse bei den Bildungsanbietern. Diese ist nach Angabe der Befragten bereits gut sichergestellt. Die Qualität der neuen Elemente kann optimiert werden, wenn HFP-Studierende entsprechende Einsatzgebiete bei der Arbeit erhalten, die die HFP-qualifizierende Praxis sowie den Transfer fördern. Die Dimension Kapazität ist eine neutrale Dimension, also weder Treiber noch Hindernis. Lediglich der Kontext stellt ein Hindernis für die Transformation dar – wobei das Ausmass der Veränderung durch die Transformation von den Bildungsanbietern ohne Kursbeginn womöglich überschätzt wird.

Deshalb schlussfolgern wir, dass sich die Transformation auf einem guten Weg befindet. Unser Stimmungsbarometer zu den Erfolgsaussichten der Transformation bestätigt dieses Ergebnis: Die Befragten sind optimistisch und denken, dass die Transformation wahrscheinlich erfolgreich sein wird.

In diesem Bericht liefern wir erste Evidenz zur Transformation der höheren Berufsbildung in der Bauführung. Die Ergebnisse zeigen, dass die Transformation gut voranschreitet. Aus der Perspektive der Organisationen der Arbeitswelt schreitet die Transformation etwas weniger gut voran als aus der Perspektive der Bildungsanbieter. Insgesamt beobachten wir allerdings erstaunlich wenige Unterschiede in den Einschätzungen. Sowohl die Organisationen der Arbeitswelt als auch die Bildungsanbieter ohne und mit Kursbeginn begegnen denselben Treibern und Hindernissen der Transformation in einer leicht unterschiedlichen Intensität. Dass alle Befragten die Situation ähnlich wahrnehmen, ist ein erfreuliches Resultat. Es bedeutet, dass die Befragten die Situation der anderen Akteure relativ gut einschätzen können. Das erleichtert die Kommunikation und macht es damit einfacher, dass alle Akteure an einem Strick ziehen können.

Allerdings können wir die Ansichten der HFP-Studierenden und ihren Arbeitgebern nicht durch eine Fremdeinschätzung der Befragten ersetzen. Deshalb werden wir die HFP-Studierenden und die Arbeitgeber im Frühling 2024 direkt befragen. Damit können wir die Antworten der verschiedenen Akteuertypen spiegeln und so noch mehr über die Transformation erfahren.

# 1 Einleitung

## 1.1 Ausgangslage

Das Bauhauptgewerbe befindet sich im Wandel und die Anforderungen an Kompetenzen in Bauberufen verändern sich unter anderem im Zuge des technologischen Fortschritts und der Digitalisierung (Renold et al., 2023a, 2023b). Aus dem Trendradar des Schweizerischen Baumeisterverbands (SBV) geht beispielsweise hervor, dass «Building Information Modelling» und «IT & Data Security» zu den wichtigsten Trends im Bauhauptgewerbe gehören. Allerdings zeigen Studien, dass die Digitalisierung in der schweizerischen Baubranche defizitär ist (Baldegger et al., 2021). Um solchen Defiziten entgegenzuwirken, will der SBV mit dem Masterplan «SBV-Berufsbildung 2030»<sup>1</sup> einer neuen Kultur des Bauens Rechnung tragen. So sollen moderne Technologien vermehrt in der Entwicklung von zukünftigen Ausbildungen berücksichtigt werden. Dabei sind die Pflege und Modernisierung bestehender Berufsabschlüsse sowie die Schaffung neuer Bildungsabschlüsse zentrale Themen. Teil dieses Masterplans ist die Transformation der höheren Berufsbildung in der Bauführung. Diese wird von einer höheren Fachschule mit Titel «dipl. Techniker:in HF Bauführung» in eine eidgenössisch höhere Fachprüfung mit Titel «Bauführer:in im Bauhauptgewerbe mit eidgenössischem Diplom» transformiert. Die Transformation soll innerhalb der nächsten Jahre umgesetzt werden. Ab dem 1. Januar 2026 wird der Abschluss der höheren Berufsbildung in der Bauführung ausschliesslich über die eidgenössische höhere Fachprüfung erlangt werden können. Die erste Prüfung wird voraussichtlich im Frühling 2026 stattfinden.<sup>2</sup>

Die Transformation eines Bildungsprogramms benötigt Zeit und ist mit vielen **Herausforderungen** verbunden. Dabei erfordert nicht nur die **Einführung der eidgenössisch höheren Fachprüfung** (im Folgenden **HFP-Prüfung** genannt), sondern auch die **Vorbereitung darauf** (im Folgenden **HFP-Vorbereitung** genannt) fundamentale Änderungen der Akteure der Transformation. Die **Vorbereitungskurse bei den Bildungsanbietern** (im Folgenden **HFP-Vorbereitungskurse** genannt) und die Bereitstellung von **qualifizierender Praxis durch die Arbeitgeber** (im Folgenden **HFP-qualifizierende Praxis** genannt) sind zwei wichtige Bestandteile der HFP-Vorbereitung. Verschiedene Akteure wie die Organisationen der Arbeitswelt, Bildungsanbieter, Arbeitgeber und Studierende sind in den Prozess involviert. Diese Akteure sind mit verschiedenen Herausforderungen konfrontiert und müssen sich alle auf unterschiedliche Art und Weise auf die Transformation einstellen. Um diese Herausforderungen zu identifizieren, ist **es wichtig, diese Transformation wissenschaftlich zu begleiten**. Deshalb analysieren wir, das Swiss Education Lab der Professur für Bildungssysteme der ETH Zürich, diese Transformation. Im Rahmen unserer Zusammenarbeit mit dem SBV bauen wir ein Frühwarnsystem für Herausforderungen der Transformation auf. Damit möchten wir die Herausforderungen und Chancen der Transformation sichtbar machen. Das Ziel besteht also darin, alle Akteure dazu zu befähigen, die entstehenden Herausforderungen optimal bewältigen und die Chancen der Transformation nutzen zu können – und so zu einem guten Gelingen der Transformation beizutragen. Wir untersuchen folgende zwei Fragestellungen:

1. Wie ist der gegenwärtige Stand der Transformation?
2. Welches sind die Treiber und Hindernisse der Transformation?

<sup>1</sup> <https://baumeister.swiss/bildung/masterplan-2030/>

<sup>2</sup> [https://shop.baumeister.swiss/shop/document\\_download.php?document=23-12-15+Informationsblatt+neue+eidg.+HFP+Bauf%C3%BChrerIn.pdf](https://shop.baumeister.swiss/shop/document_download.php?document=23-12-15+Informationsblatt+neue+eidg.+HFP+Bauf%C3%BChrerIn.pdf)

## 2 Forschungsdesign

Im Folgenden erläutern wir das Forschungsdesign dieses Berichts. Zunächst beschreiben wir die Daten, die wir für die Analysen heranziehen. Anschliessend beschreiben wir die Methodik, die wir anwenden. Unsere Analysen haben zwei grundlegende Ziele:

- 1) **Identifikation von Herausforderungen und Chancen:** In einem ersten Schritt wollen wir die Herausforderungen und Chancen der Transformation sichtbar machen. Wir wollen herausfinden, wo bei der Transformation die grössten Herausforderungen bestehen und wo Chancen vorhanden sind, welche die Akteure nutzen können.
- 2) **Befähigung zur Bewältigung der Herausforderungen und Nutzung der Chancen:** Indem die Herausforderungen und Chancen der Transformation transparent werden, wollen wir alle Akteure dazu befähigen, die entstehenden Herausforderungen optimal bewältigen und die Chancen der Transformation nutzen können.

### 2.1 Daten

Um zeitnah Informationen zum Stand der Transformation zu erhalten, führen wir regelmässig Online-Befragungen mit den verschiedenen Akteuren der Transformation durch. In diesem Bericht analysieren wir die Einschätzungen von Vertretern der Organisationen der Arbeitswelt und von Bildungsanbietern, die in die Transformation involviert sind. Damit gewinnen wir wichtige Hinweise zur Transformation. Allerdings zeigt dieser Bericht erst die Ansicht von zwei der vier wichtigsten Akteure der Transformation. Somit handelt es sich bei sämtlichen Einschätzungen betreffend HFP-Studierenden und Arbeitgeber um Fremdeinschätzungen der Organisationen der Arbeitswelt und der Bildungsanbieter.

Die Online-Befragungen standen auf Deutsch und Französisch zur Verfügung. Den Inhalt und die Sprache der Befragungen haben wir durch vier Online-Interviews mit involvierten Personen der Transformation getestet.

In einem ersten Schritt haben wir die Grundgesamtheit der Akteure der Transformation bestimmt. Dazu haben uns Kontaktpersonen der Organisationen der Arbeitswelt und der Bildungsanbieter alle Personen in ihrer Institution angegeben, die in die Transformation involviert sind. Bei den Organisationen der Arbeitswelt sind die involvierten Personen einerseits Vertreter des SBV und von Infra Suisse. Diese Vertreter arbeiten in verschiedenen Bereichen, wie zum Beispiel in der Projekt- oder Kampagnenleitung. Andererseits bestehen die involvierten Personen aus Mitgliedern der Zentral- und der Prüfungskommission. Bei den Bildungsanbietern sind die involvierten Personen Vertreter der folgenden acht von insgesamt zehn kontaktierten Bildungsanbietern: Association professionnelle des entreprises du bâtiment et génie civil du canton du Valais, Baukaderschule St. Gallen, Campus Sursee Bildungszentrum Bau, CPNE Centre de formation professionnelle neuchâtelois, École de la construction – Vaud, Haute école d'ingénierie et d'architecture de Fribourg, ipso! Bildung AG und Schweizerische Bauschule Aarau AG. Die Vertreter der Bildungsanbieter haben unterschiedliche Funktionen und arbeiten zum Beispiel in der Geschäftsleitung, der Programmkoordination oder als Ausbilder/Coaches.

Tabelle 1 zeigt, dass 45 von insgesamt 64 in die Transformation involvierten Personen die Befragung zumindest teilweise ausgefüllt haben. Daraus ergibt sich eine Rücklaufquote von 70%. Die Rücklaufquote unterscheidet sich nach Akteur-Typ: Bei den **Organisationen der Arbeitswelt** liegt sie mit 78% (14 von 18 involvierten Personen) etwas höher als bei den **Bildungsanbietern** mit 67% (31 von 46 involvierten Personen). Bei den Bildungsanbietern ergibt sich die hohe Anzahl an involvierten Personen insbesondere durch die vielen Ausbilder und Coaches. Bei den Organisationen der Arbeitswelt machen Vertreter der Zentral- und Prüfungskommission einen hohen Anteil der Personen aus, die in die Transformation einbezogen sind.

Die Bildungsanbieter sind alle unterschiedlich weit in ihrer Umsetzung der HFP-Vorbereitungskurse und schätzen den aktuellen Stand und die Zukunftsaussichten der Transformation womöglich verschieden ein. Deshalb unterscheiden wir in unseren Analysen zwischen **Bildungsanbietern ohne Kursbeginn** und **Bildungsanbietern mit Kursbeginn**. Als Bildungsanbieter mit Kursbeginn bezeichnen wir alle Bildungsanbieter, welche bereits mit Unterrichtsstunden im Zusammenhang mit den HFP-Vorbereitungskursen begonnen haben. Dabei ist die Rücklaufquote mit 93% für Bildungsanbieter ohne Kursbeginn höher als für Bildungsanbieter mit Kursbeginn (56%). Bei den Bildungsanbietern ohne Kursbeginn (14) sind deutlich weniger Personen in die Transformation involviert als bei den Bildungsanbietern mit Kursbeginn (32). Dieser Unterschied entsteht dadurch, dass Bildungsanbieter mit Kursbeginn mehr Personal benötigen. Ein Beispiel sind Coaches und Ausbilder, welche in der Planungsphase der HFP-Vorbereitungskurse mehrheitlich noch nicht involviert sind.

Tabelle 1: Grundgesamtheit, Stichprobe und Rücklaufquote nach Akteur-Typ

	Grundgesamtheit	Stichprobe	Rücklaufquote
<b>Akteure insgesamt</b>	64	45	70%
<b>Organisationen der Arbeitswelt</b>	18	14	78%
<b>Bildungsanbieter</b>	46	31	67%
<b>Bildungsanbieter ohne Kursbeginn</b>	14	13	93%
<b>Bildungsanbieter mit Kursbeginn</b>	32	18	56%

## 2.2 Methodik

In diesem Bericht wenden wir eine **deskriptive Methode** an. Das bedeutet, wir berechnen Anteile oder Durchschnitte und veranschaulichen die Ergebnisse anhand von Grafiken. Der grosse Vorteil der deskriptiven Methode ist, dass wir die Ergebnisse einfach interpretieren und anschaulich darstellen können. Ein Nachteil der deskriptiven Methode ist, dass wir ohne zusätzliche Analysen nicht definitiv sagen können, ob die Durchschnitte, welche wir vergleichen, sich statistisch gesichert voneinander unterscheiden. Zudem können wir die deskriptiven Ergebnisse auch nicht kausal interpretieren. Das bedeutet, wir wissen nicht eindeutig, ob A zu B führt, da andere Einflüsse, welche wir nicht in Betracht ziehen, ebenfalls einen Einfluss auf diese Beziehung haben könnten. Kausale Analysen wären im Rahmen eines Projektes, das sich mit einer Transformation beschäftigt, auch nicht sinnvoll. Deskriptive Statistik hilft, die Transformation optimal zu begleiten und notwendigen Handlungsbedarf früh zu erkennen.

## 3 Ergebnisse

### 3.1 Gegenwärtiger Stand der Transformation

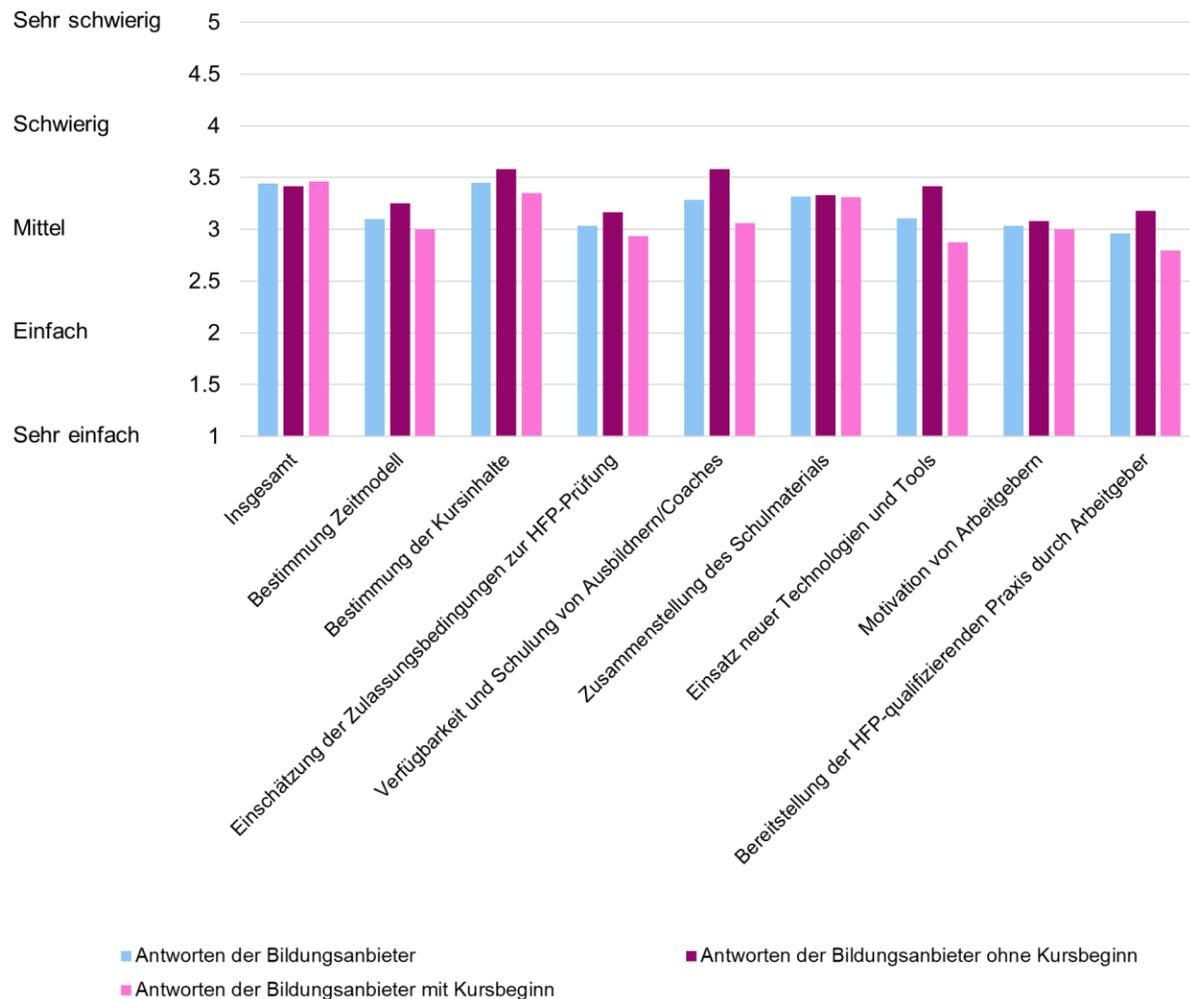
In diesem Kapitel untersuchen wir die erste Fragestellung und zeigen die Ergebnisse zum gegenwärtigen Stand der Transformation aus der Sicht der Organisationen der Arbeitswelt und der Bildungsanbieter. Dafür schauen wir uns in einem ersten Schritt an, welche Erfahrungen die Bildungsanbieter aktuell mit der Planung und Erstellung der HFP-Vorbereitungskurse und dem Bewerbungsprozess machen. Bildungsanbieter, welche mit dem Bewerbungsprozess begonnen haben, haben bereits erste Anmeldungen für die HFP-Vorbereitungskurse erhalten und die eingereichten Unterlagen geprüft. Die Bildungsanbieter können deshalb Aussagen über die Qualität und die Menge dieser Bewerbungen machen, was wichtige Frühindikatoren für den Erfolg der HFP-Vorbereitungskurse sind – und damit auch für den Erfolg der Transformation.

#### 3.1.1 Planung und Erstellung der HFP-Vorbereitungskurse

Die Bildungsanbieter befinden sich momentan mitten in der **Planung und Erstellung der HFP-Vorbereitungskurse** oder haben die Kurse bereits gestartet. Die Bildungsanbieter können die Schwierigkeiten bei der Planung und Erstellung der HFP-Vorbereitungskurse von allen Akteuren am besten einschätzen, da sie sich aktiv damit beschäftigen. Daher haben wir zu diesem Thema nur die Bildungsanbieter befragt, und nicht die Organisationen der Arbeitswelt. Um den gegenwärtigen Stand zu analysieren, haben wir die Bildungsanbieter gefragt, wie einfach für sie verschiedene Aspekte der Planung und Erstellung der HFP-Vorbereitungskurse sind. Die hellblauen Balken in Abbildung 1 zeigen, dass die Planung und Erstellung der HFP-Vorbereitungskurse insgesamt mittelschwerig bis schwierig ist (3.4 auf einer 5-Punkte-Skala von 1 «sehr einfach» bis 5 «sehr schwierig»). Dies trifft auf alle untersuchten Aspekte zu. Die grössten Schwierigkeiten haben die Bildungsanbieter bei der Bestimmung der Kursinhalte (3.4), der Zusammenstellung des Schulmaterials (3.3) und der Verfügbarkeit und Schulung von Ausbildnern und Coaches (3.3). Erfreulicherweise erweisen sich die Motivation von Arbeitgebern (3.0) und die Bereitstellung der HFP-qualifizierenden Praxis durch die Arbeitgeber (3.0) als etwas einfacher, aber immer noch als mittelschwerig.

Die Bildungsanbieter ohne Kursbeginn (3.4; pinke Balken) und die Bildungsanbieter mit Kursbeginn (3.5; rosa Balken) beurteilen den gegenwärtigen Stand bei der Planung und Erstellung der HFP-Vorbereitungskurse ähnlich. Allerdings geben die Bildungsanbieter ohne Kursbeginn bei den einzelnen Aspekten grössere Schwierigkeiten an als die Bildungsanbieter mit Kursbeginn. Dieses Ergebnis könnte darauf hindeuten, dass die Bildungsanbieter ohne Kursbeginn die Herausforderungen bei der Planung und Erstellung der HFP-Vorbereitungskurse potenziell überschätzen bzw. wegen der fehlenden Erfahrung eher skeptisch sind. Dies trifft insbesondere auf den Einsatz neuer Technologien und Tools (3.6 und 3.1), die Bereitstellung der HFP-qualifizierenden Praxis durch Arbeitgeber (3.2 und 2.8), sowie die Verfügbarkeit und Schulung von Ausbildnern und Coaches zu (3.6 und 3.1).

Abbildung 1: Herausforderungen bei der Planung und Erstellung von HFP-Vorbereitungskursen



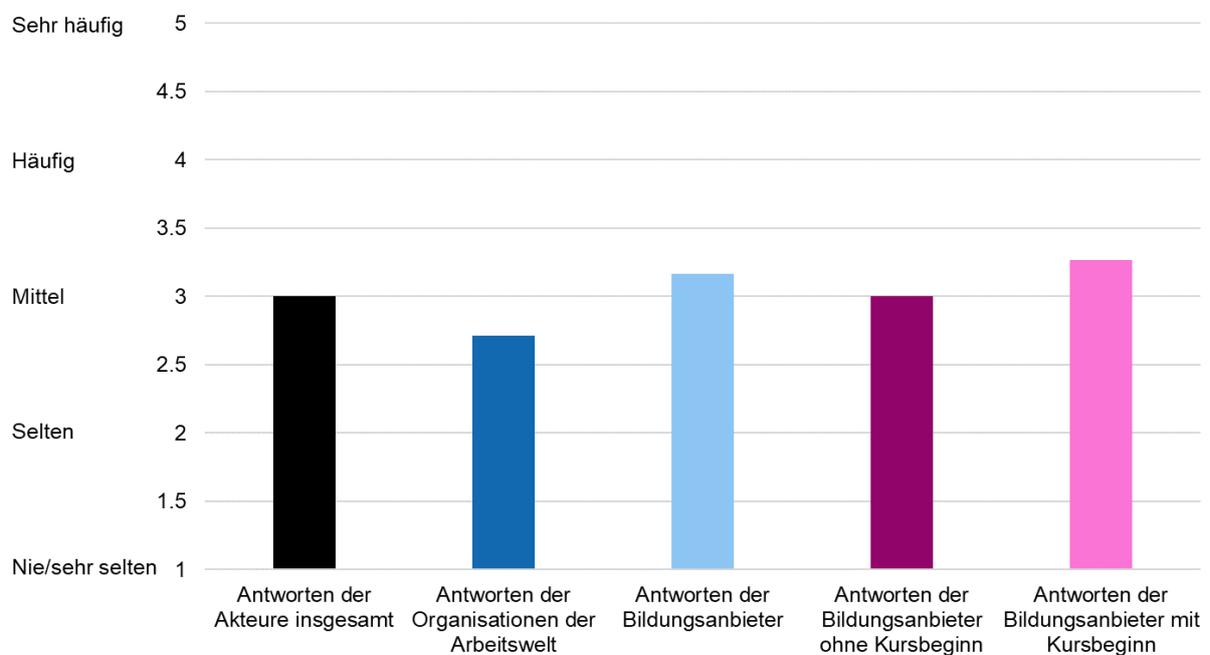
**Bemerkungen:** Die Abbildung zeigt, wie schwierig die Bildungsanbieter die Planung und Erstellung der HFP-Vorbereitungskurse in Bezug auf verschiedene Aspekte einschätzen. Die Abbildung zeigt den Durchschnitt der 5-Punkte Likert Skala von 1 «sehr einfach» bis 5 «sehr schwierig». Wir unterscheiden zwischen den Antworten einzelner Akteur-Typen: Bildungsanbieter (N~27, hellblaue Balken), Bildungsanbieter ohne Kursbeginn (N~12, pinke Balken) und Bildungsanbieter mit Kursbeginn (N~16, rosa Balken). Abbildung 17 im Anhang zeigt neben dem Durchschnitt die Standardabweichung als Mass für die Streuung der Antworten.

**Lesehilfe:** Die Abbildung zeigt zum Beispiel, dass die Bildungsanbieter die Planung und Erstellung der HFP-Vorbereitungskurse mittelschwerig bis schwierig finden. Dabei weisen Bildungsanbieter ohne Kursbeginn höhere Werte auf als Bildungsanbieter mit Kursbeginn.

Die **Einschätzung der Zulassungsbedingungen zur HFP-Prüfung** ist ein wichtiger Aspekt bei der Planung und Erstellung der HFP-Vorbereitungskurse. Als Zulassungsbedingungen zur HFP-Prüfung bezeichnen wir die Richtlinien und Regeln (z.B. benötigte Ausbildungen und Berufserfahrung), welche in der Prüfungsordnung festgelegt sind, damit HFP-Studierende die zukünftigen HFP-Prüfungen ab dem Jahr 2026 ablegen dürfen. Ob die HFP-Studierenden an die HFP-Prüfung zugelassen werden, kann mit Unsicherheit verbunden sein. Diese Unsicherheit widerspiegelt sich in den Antworten der Bildungsanbieter: Sie schätzen die Zulassungsbedingungen zur HFP-Prüfung als mittelschwerigen Aspekt bei der Planung und Erstellung der HFP-Vorbereitungskurse ein (3.0). Um diese Unsicherheit besser verstehen zu können, haben wir die Akteure gefragt, wie häufig es ihrer Ansicht nach zu uneindeutigen Fällen bei der Zulassungsentscheidung zur ersten HFP-Prüfung im Jahr 2026 kommen wird. Wie die schwarzen

Balken in Abbildung 2 zeigen, denken die Befragten, dass es mittelhäufig zu solchen Fällen kommt (3.0 auf einer 5-Punkte-Skala von 1 «nie/sehr selten» bis 5 «sehr häufig»). Die Organisationen der Arbeitswelt (2.7; dunkelblauer Balken) schätzen die Häufigkeit tiefer ein als die Bildungsanbieter (3.2; hellblauer Balken). Bildungsanbieter ohne Kursbeginn (3.0; pinker Balken) haben allerdings etwas weniger Bedenken als Bildungsanbieter mit Kursbeginn (3.3; rosa Balken). Dies könnte darauf hindeuten, dass zunehmende Erfahrung beim Prüfen von Bewerbungsunterlagen die Unsicherheit bei der Zulassungsentscheidung zur HFP-Prüfung erhöht. Die Bildungsanbieter ohne Kursbeginn würden somit die Häufigkeit von uneindeutigen Fällen leicht unterschätzen. Allerdings bleibt die Einschätzung der Zulassungsbedingungen zur HFP-Prüfung für alle Bildungsanbieter eine mittelgrosse Herausforderung bei der Planung und Erstellung der HFP-Vorbereitungskurse. Zudem sind insbesondere die Bildungsanbieter teils unsicher darüber, ob die HFP-Studierenden am Ende auch an die erste HFP-Prüfung zugelassen werden. Dies hat möglicherweise mit der noch nicht eingespielten Zusammenarbeit zwischen den Bildungsanbietern und der dafür verantwortlichen Prüfungskommission zu tun.

Abbildung 2: Häufigkeit von uneindeutigen Fällen bei der Zulassungsentscheidung zur HFP-Prüfung



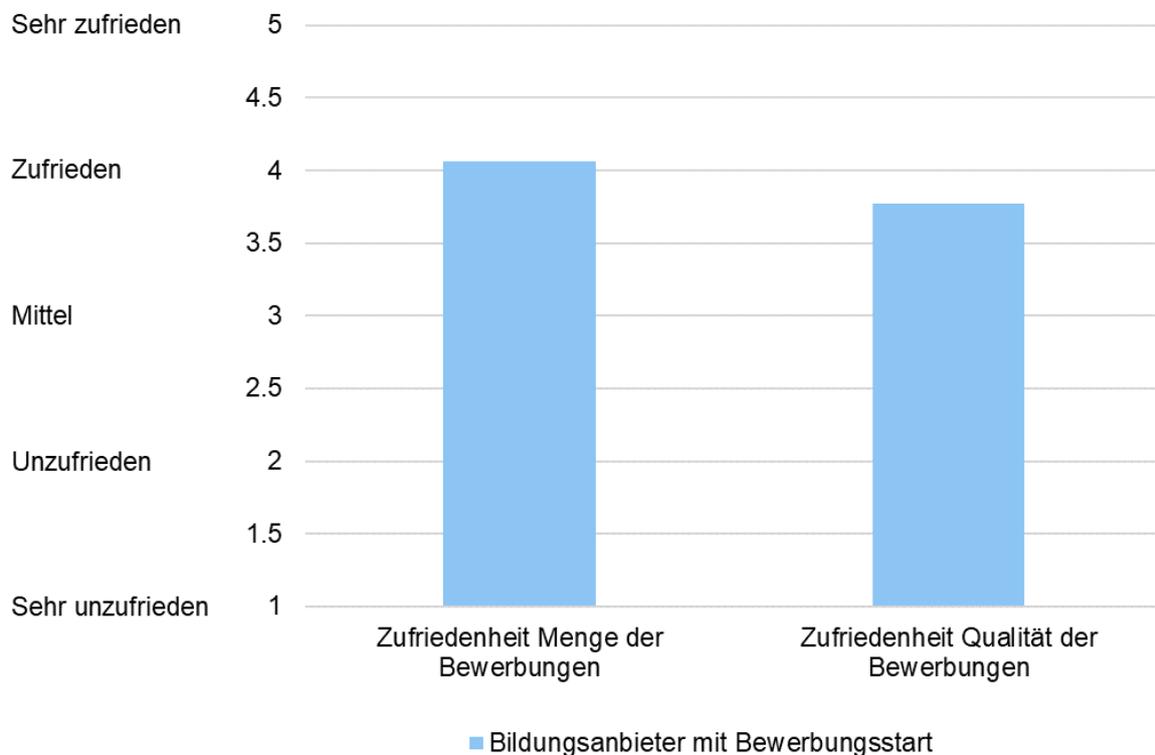
**Bemerkungen:** Die Abbildung zeigt, wie häufig es nach gegenwärtigem Wissensstand der Befragten zu uneindeutigen Fällen bei der Zulassungsentscheidung zur HFP-Prüfung im Jahr 2026 kommt. Die Abbildung zeigt den Durchschnitt der 5-Punkte Likert Skala von 1 «Nie/sehr selten» bis 5 «sehr häufig». Wir unterscheiden zwischen den Antworten der Akteure insgesamt (N=38, Schwarz) und den Antworten einzelner Akteur-Typen: Organisationen der Arbeitswelt (N=14, Dunkelblau), Bildungsanbieter (N=24, Hellblau), Bildungsanbieter ohne Kursbeginn (N=9, Pink) und Bildungsanbieter mit Kursbeginn (N=15, Rosa). Abbildung 18 im Anhang zeigt neben dem Durchschnitt die Standardabweichung als Mass für die Streuung der Antworten.

**Lesehilfe:** Die Abbildung zeigt zum Beispiel, dass die Befragten insgesamt denken, dass es mittelhäufig zu uneindeutigen Fällen bei der Zulassungsentscheidung zur HFP-Prüfung 2026 kommen wird. Die Bildungsanbieter sind in dieser Einschätzung etwas pessimistischer als die Organisationen der Arbeitswelt.

### 3.1.2 Bewerbungsprozess

Viele Bildungsanbieter haben bereits mit dem **Bewerbungsprozess** der HFP-Studierenden begonnen. Bildungsanbieter, welche mit dem Bewerbungsprozess begonnen haben, haben bereits erste Anmeldungen für die HFP-Vorbereitungskurse erhalten und die eingereichten Unterlagen geprüft. Wir haben die Bildungsanbieter in einem ersten Schritt gefragt, wie zufrieden sie mit der Menge und der Qualität der Bewerbungen für die HFP-Vorbereitungskurse sind. Abbildung 3 zeigt, dass die Bildungsanbieter mit der Menge der Bewerbungen zufrieden sind (4.1 auf einer 5-Punkte-Skala von 1 «sehr unzufrieden» bis 5 «sehr zufrieden»). Die Zufriedenheit mit der Qualität der Bewerbungen liegt leicht tiefer (3.8).

Abbildung 3: Zufriedenheit der Bildungsanbieter mit der Menge und Qualität der Bewerbungen

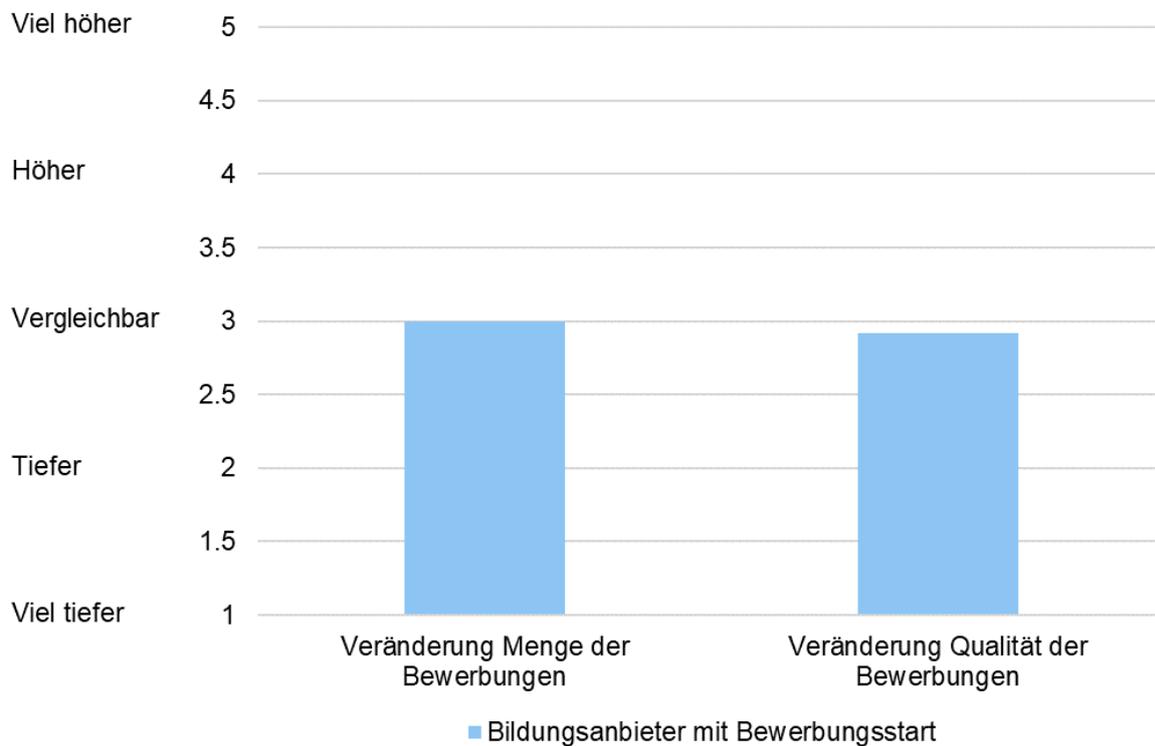


**Bemerkungen:** Die Abbildung zeigt, wie zufrieden die Bildungsanbieter mit der Menge und Qualität der Bewerbungen für die HFP-Vorbereitungskurse sind. Die Abbildung zeigt den Durchschnitt der 5-Punkte Likert Skala von 1 «sehr unzufrieden» bis 5 «sehr zufrieden» (N=16/13). Dargestellt sind die Antworten der Bildungsanbieter, welche den Bewerbungsprozess bereits begonnen haben. Abbildung 19 im Anhang zeigt neben dem Durchschnitt die Standardabweichung als Mass für die Streuung der Antworten.

**Lesehilfe:** Die Abbildung zeigt zum Beispiel, dass die Bildungsanbieter mit der Menge und Qualität der Bewerbungen zufrieden sind.

In einem zweiten Schritt wollten wir von den Bildungsanbietern mehr über die Veränderung der Menge und Qualität der Bewerbungen wissen. Abbildung 4 zeigt, wie sich die Menge und Qualität der Bewerbungen seit letztem Jahr verändert haben. Die Ergebnisse zeigen, dass die Bewerbungen sowohl hinsichtlich Menge (3.0) als auch Qualität (2.9) weder zu noch abgenommen haben, sondern etwa gleichgeblieben sind.

Abbildung 4: Veränderung der Menge und Qualität der Bewerbungen



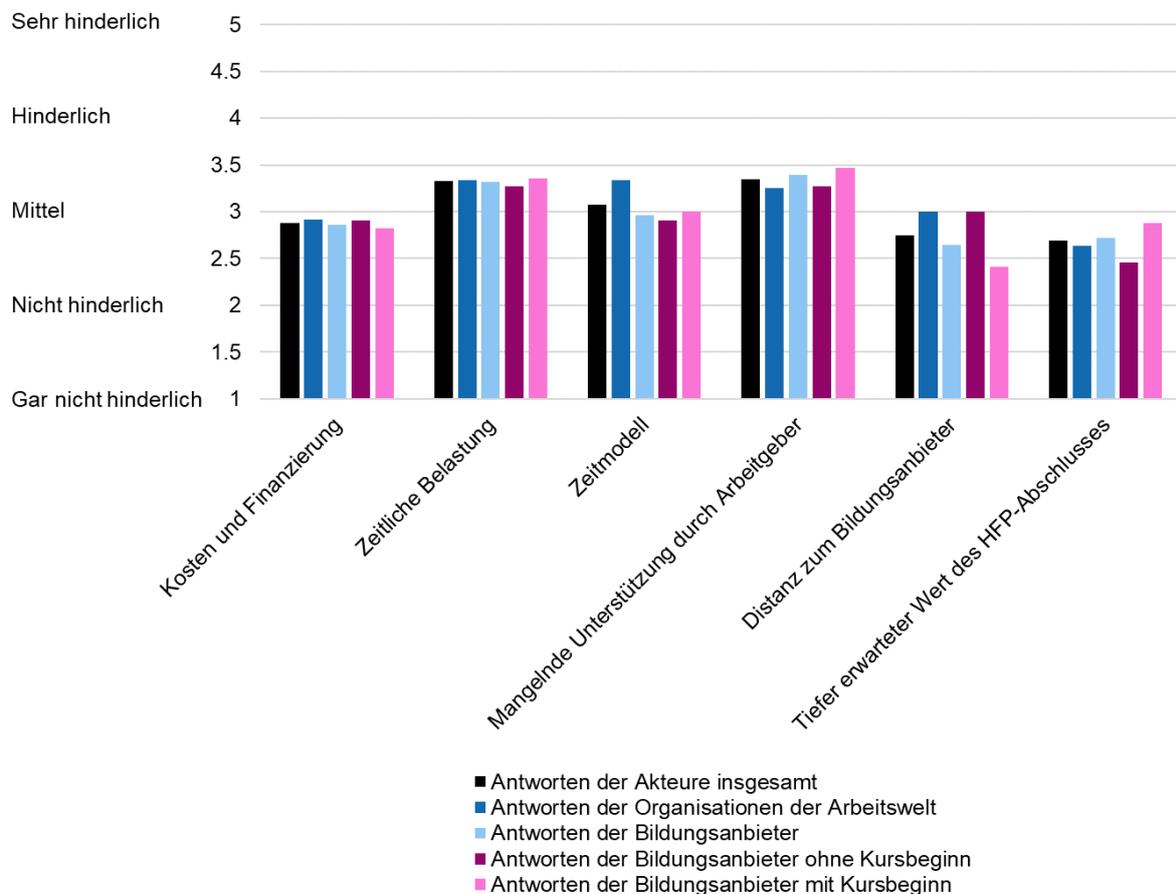
**Bemerkungen:** Die Abbildung zeigt die Veränderung der Menge und Qualität der Bewerbungen für die HFP-Vorbereitungskurse im Vergleich zum letzten Jahr. Die Abbildung zeigt den Durchschnitt der 5-Punkte Likert Skala von 1 «viel tiefer» bis 5 «viel höher» (N=12/12). Dargestellt sind die Antworten der Bildungsanbieter, welche den Bewerbungsprozess bereits begonnen haben. Abbildung 20 im Anhang zeigt neben dem Durchschnitt die Standardabweichung als Mass für die Streuung der Antworten.

**Lesehilfe:** Die Abbildung zeigt zum Beispiel, dass die Menge und Qualität der Bewerbungen vergleichbar sind zum letzten Jahr.

Die Ergebnisse zum Bewerbungsprozess zeigen grundsätzlich ein positives Bild. Allerdings können gewisse Aspekte der HFP-Vorbereitung auch **Hindernisse** für **potenzielle Bewerbende** darstellen. Hierzu haben wir nicht nur die Bildungsanbieter, sondern auch die Organisationen der Arbeitswelt befragt. Dabei schätzen die Befragten Wir wollten von den Organisationen der Arbeitswelt und den Bildungsanbietern wissen, was mögliche Kandidierende daran hindern könnte, sich für die HFP-Vorbereitungskurse zu bewerben. Abbildung 5 zeigt mögliche Hindernisse bei der HFP-Vorbereitung als Ganzes – also sowohl bei den HFP-Vorbereitungskursen als auch bei der HFP-qualifizierenden Praxis – und die Einschätzung der Organisationen der Arbeitswelt und Bildungsanbieter dazu. Die Antworten der Befragten zeigen, dass die beiden wichtigsten Hindernisse die mangelnde Unterstützung durch den Arbeitgeber (3.4 auf einer 5-Punkte-Skala von 1 «gar nicht hinderlich» bis 5 «sehr hinderlich»; schwarze Balken) und die zeitliche Belastung sind (3.3). Ein weiterer wichtiger Hinderungsgrund ist das Zeitmodell (3.1).

Die Unterschiede zwischen den Einschätzungen der Akteur-Typen sind relativ gering. Die grössten Unterschiede bestehen bei der Distanz zum Bildungsanbieter als Hinderungsgrund für Bewerbende. Bei diesem Aspekt sind die Organisationen der Arbeitswelt (3.0; dunkelblaue Balken) etwas pessimistischer eingestellt als die Bildungsanbieter (2.6; hellblaue Balken). Zudem sind auch die Bildungsanbieter ohne Kursbeginn (3.0; pinke Balken) diesem Aspekt gegenüber pessimistischer eingestellt als die Bildungsanbieter mit Kursbeginn (2.4; rosa Balken).

Abbildung 5: Hindernisse für potenzielle Bewerbende der HFP-Vorbereitung



**Bemerkungen:** Die Abbildung zeigt die Einschätzungen der Organisationen der Arbeitswelt und Bildungsanbieter dazu, wie hinderlich verschiedene Aspekte der HFP-Vorbereitung für potenzielle Bewerbende sind. Die Abbildung zeigt den Durchschnitt der 5-Punkte Likert Skala von 1 «gar nicht hinderlich» bis 5 «sehr hinderlich». Wir unterscheiden zwischen den Antworten der Akteure insgesamt (N~40, Schwarz) und den Antworten einzelner Akteur-Typen: Organisationen der Arbeitswelt (N~12, Dunkelblau), Bildungsanbieter (N~28, Hellblau), Bildungsanbieter ohne Kursbeginn (N~11, Pink) und Bildungsanbieter mit Kursbeginn (N=17, Rosa). Abbildung 21 im Anhang zeigt neben dem Durchschnitt die Standardabweichung als Mass für die Streuung der Antworten.

**Lesehilfe:** Die Abbildung zeigt zum Beispiel, dass die Befragten die zeitliche Belastung und die mangelnde Unterstützung durch Arbeitgeber als wichtigste Hindernisse für potenzielle Bewerbende erachten.

Damit wir diese **Hindernisse** noch besser verstehen können, haben wir unsere **Analyse vertieft** und für manche Aspekte von Abbildung 5 detailliertere Fragen gestellt. Die detaillierten Fragen erhielten nur jene Befragten, die einen jeweiligen Aspekt als mindestens mittelhinderlich einschätzten. Abbildung 6 zeigt die tiefergehende Analyse zu den zwei hinderlichsten Aspekten zeitliche Belastung und mangelnde Unterstützung durch Arbeitgeber und die Einschätzung der Organisationen der Arbeitswelt und Bildungsanbieter dazu.

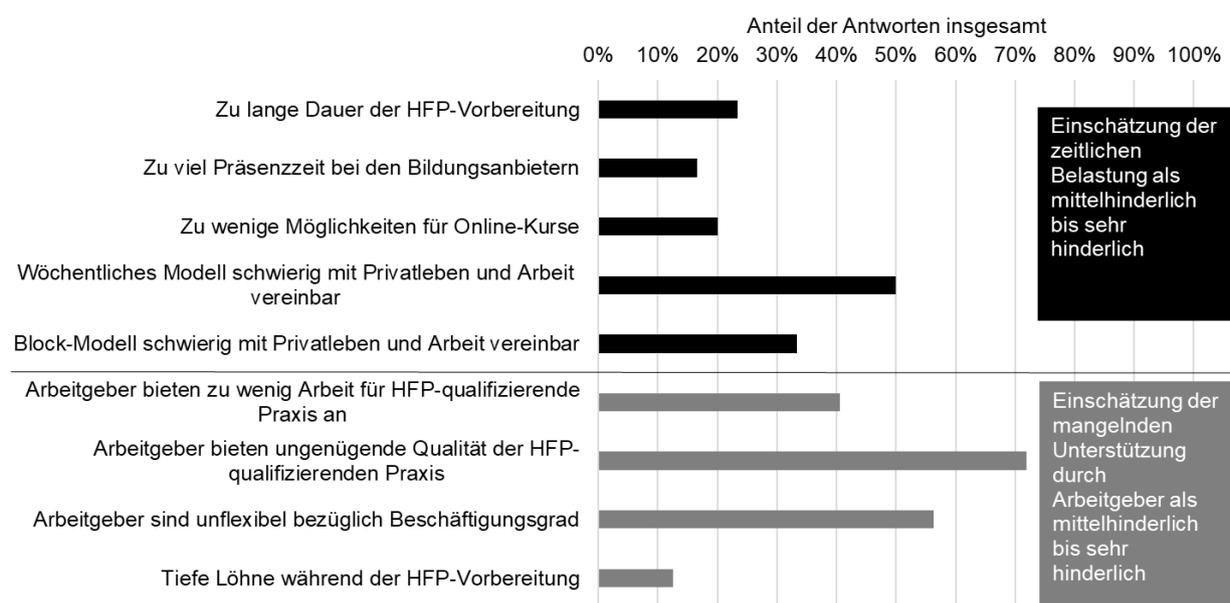
Wenn wir uns die **zeitliche Belastung** genauer anschauen, sehen wir, dass insbesondere die Vereinbarkeit von Privatleben und HFP-Vorbereitung eine Herausforderung darstellt. Dies kann sowohl im wöchentlichen Modell (50% der Befragten) als auch im Block-Modell (30%) vorkommen. Mit dem wöchentlichen Modell meinen wir HFP-Vorbereitungskurse, die regelmässig jede Woche stattfinden, z.B. zweimal pro Woche à zwei bis drei Stunden. Als Block-Modell bezeichnen wir HFP-Vorbereitungskurse, welche unregelmässig stattfinden und als Block über einen längeren Zeitraum stattfinden, z.B. dreimal

im Jahr à drei Wochen am Stück. Hingegen werden die Dauer der HFP-Vorbereitung, die hohe Präsenzzeit bei den Bildungsanbietern und die Möglichkeiten für Online-Kurse je nur von rund 20% der Befragten genannt.

Bei der **mangelnden Unterstützung durch die Arbeitgeber** beobachten wir, dass die Organisationen der Arbeitswelt und die Bildungsanbieter die ungenügende Qualität der notwendigen HFP-qualifizierenden Praxis am häufigsten nennen (72%). Dies ist ein wichtiger Hinweis darauf, dass es nicht sicher ist, ob die HFP-Studierenden genügend qualifizierende Praxis bei der Arbeit erwerben, die sie benötigen, um an die HFP-Prüfung zugelassen zu werden und diese zu bestehen. Weiter nennen die die Organisationen der Arbeitswelt und die Bildungsanbieter häufig, dass die Arbeitgeber unflexibel sind, was den Beschäftigungsgrad betrifft (56%) und zu wenig Arbeit bieten können, damit die HFP-Studierenden die notwendige HFP-qualifizierenden Praxis erwerben (41%).

Bei den Ergebnissen zu den Hindernissen für potenzielle Bewerbende müssen wir beachten, dass es sich um die Einschätzungen der Organisationen der Arbeitswelt und der Bildungsanbieter handelt, welche aus der Perspektive der HFP-Studierenden antworten. Damit zeigen unsere Analysen eine Fremdeinschätzung und wir müssen wir die Ergebnisse vorsichtig interpretieren. Im Frühling 2024 finden weitere Befragungen mit den HFP-Studierenden und ihren Arbeitgebern statt. Anhand dieser Befragungen werden wir ein umfassenderes Bild der Hindernisse für Bewerbungen erhalten.

Abbildung 6: Detaillierte Hindernisse der HFP-Vorbereitung für potenzielle Bewerbende



**Bemerkungen:** Die Abbildung zeigt die Anteile der Organisationen der Arbeitswelt und Bildungsanbieter insgesamt, welche die Aspekte zeitliche Belastung oder mangelnde Unterstützung der Arbeitgeber als mittelhinderlich bis sehr hinderlich für die HFP-Vorbereitung potenzieller Bewerbender beurteilen (N=30/32).

**Lesehilfe:** Die Abbildung zeigt zum Beispiel, dass die Befragten die Vereinbarkeit der HFP-Vorbereitung mit dem Privatleben am häufigsten als Hinderungsgrund bei der zeitlichen Belastung nennen. Bei der mangelnden Unterstützung durch Arbeitgeber nennen die Befragten die ungenügende Qualität der HFP-qualifizierenden Praxis am häufigsten, gefolgt von fehlender Flexibilität in Bezug auf den Beschäftigungsgrad.

## 3.2 Treiber und Hindernisse der Transformation

In diesem Kapitel beschäftigen wir uns mit der zweiten Fragestellung, den Treibern und Hindernissen der Transformation. Dazu analysieren wir in einem ersten Schritt die generelle Stimmung der Befragten anhand der Erfolgsaussichten der Transformation. In einem zweiten Schritt untersuchen wir die Treiber und Hindernisse der Transformation anhand eines analytischen Rahmens. Dadurch erhalten wir erste Hinweise darauf, ob sich die Transformation auf einem guten Weg befindet.

Um mehr über die Treiber und Hindernisse der Transformation zu erfahren, haben wir die Akteure nach der **Selbsteinschätzung zu ihrer eigenen Situation** gefragt und teils auch nach ihrer **Fremdeinschätzung zur Situation anderer Akteure**. Damit haben die Vertreter von Organisationen der Arbeitswelt teilweise die Situation der Bildungsanbieter eingeschätzt und umgekehrt haben die Bildungsanbieter die Situation der Organisationen der Arbeitswelt eingeschätzt. Zudem haben die Befragten teilweise die Situation der (potenziellen) Studierenden und deren Arbeitgebern eingeschätzt.

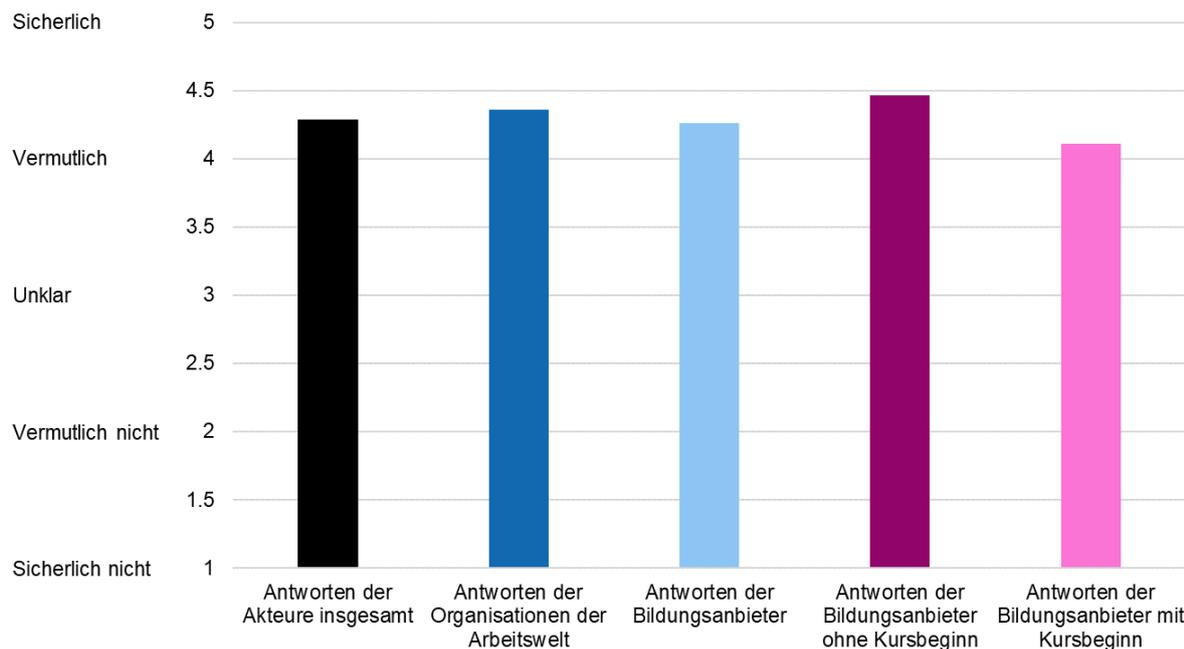
Damit erfahren wir mehr darüber, ob die Befragten ihre Situation gegenseitig gut einschätzen können. Zudem erhalten wir erste Hinweise dazu, welche Herausforderungen auf (potenzielle) HFP-Studierende und Arbeitgeber zukommen könnten.

### 3.2.1 Erfolgsaussichten

Um mehr über die generelle Stimmung zu erfahren, wollten wir wissen, ob die Befragten denken, dass die Transformation erfolgreich sein wird. Abbildung 7 zeigt das Ergebnis zu diesem Stimmungsbarometer. Wir sehen ein positives Bild. Die Befragten denken insgesamt, dass die Transformation vermutlich bis sicherlich erfolgreich sein wird (4.3 auf einer 5-Punkte-Skala von 1 «sicherlich nicht» bis 5 «sicherlich»; schwarze Balken).

Die Organisationen der Arbeitswelt (4.4; dunkelblaue Balken) und die Bildungsanbieter (4.3; hellblaue Balken) sind dabei ähnlich optimistisch. Allerdings gibt es leichte Unterschiede innerhalb der Bildungsanbieter: Die Bildungsanbieter ohne Kursbeginn (4.5; pinke Balken) sind etwas optimistischer als die Bildungsanbieter mit Kursbeginn (4.1; rosa Balken), dass die Transformation gelingt. Das könnte bedeuten, dass die Bildungsanbieter im Vorbereitungsprozess die noch kommenden Herausforderungen etwas unterschätzen.

Abbildung 7: Erfolgsaussichten der Transformation



**Bemerkungen:** Die Abbildung zeigt, ob die Befragten denken, dass die Transformation erfolgreich sein wird. Die Abbildung zeigt den Durchschnitt der 5-Punkte Likert Skala von 1 «sicherlich nicht» bis 5 «sicherlich». Wir unterscheiden zwischen den Antworten der Akteure insgesamt (N=45, Schwarz) und den Antworten einzelner Akteuertypen: Organisationen der Arbeitswelt (N=14, Dunkelblau), Bildungsanbieter (N=31, Hellblau), Bildungsanbieter ohne Kursbeginn (N=13, Pink) und Bildungsanbieter mit Kursbeginn (N=18, Rosa). Abbildung 22 im Anhang zeigt neben dem Durchschnitt die Standardabweichung als Mass für die Streuung der Antworten.

**Lesehilfe:** Die Abbildung zeigt zum Beispiel, dass die Befragten optimistisch sind und denken, dass die Transformation vermutlich bis sogar sicherlich Erfolg haben wird.

### 3.2.2 Analytischer Rahmen

Damit wir die Treiber und Hindernisse der Transformation identifizieren können, verwenden wir einen analytischen Rahmen. Der analytische Rahmen hat fünf Dimensionen, die in Abbildung 8 dargestellt sind: **Engagement, Kapazität, Rollenverteilung, Inhalt und Kontext**. In jeder Dimension untersuchen wir spezifische Schlüsselaspekte, die wichtig sind für den Erfolg einer Transformation (Caves et al., 2021). Um herauszufinden, ob diese Schlüsselaspekte Treiber oder Hindernisse der Transformation sind, haben wir die Akteure dazu befragt. Dabei haben wir die Akteure häufig nach ihrer Einschätzung **zur höheren Fachprüfung als Ganzes gefragt** (im Folgenden **Bauführungs-HFP** genannt). Damit schliessen wir sämtliche Aspekte der HFP-Vorbereitung inklusive HFP-Prüfung ein.

In der Dimension **Engagement** erfassen wir, ob die Akteure die Transformation gutheissen und unterstützen. Der erste Schlüsselaspekt ist der **politische Wille**. Er bezieht sich auf das Ausmass, in dem die Akteure die mit der Transformation einhergehenden Veränderungen fordern oder sich ihnen widersetzen. Dabei wollten wir von den Befragten wissen, wie zufrieden sie mit der HFP-Bauführung – also mit der HFP-Vorbereitung inklusive HFP-Prüfung – insgesamt sind genannt. Zudem haben wir ihre Fremdeinschätzung erhoben und gefragt, als wie zufrieden sie die anderen Akteure einschätzen (potenzielle Studierende, potenzielle Arbeitgeber, für Bildungsanbieter: Organisationen der Arbeitswelt und für Organisationen der Arbeitswelt: Bildungsanbieter). Der zweite Schlüsselaspekt ist die **Kooperation**, da eine gemeinsame Lösungssuche der Akteure für eine erfolgreiche Transformation wichtig ist. Um

diesen Schlüsselaspekt zu messen, gaben die Befragten an, wie zufrieden sie mit der Zusammenarbeit mit den anderen Akteuren sind.

Bei der Dimension **Kapazität** untersuchen wir, ob die Akteure über genügend Ressourcen verfügen, um die notwendigen Veränderungen umzusetzen. Sie enthält fünf Schlüsselaspekte: Erstens müssen die Akteure über genügend **personelle Ressourcen** verfügen, wie zum Beispiel Lehrkräfte oder Fachwissen in Leitungsgremien. Zweitens müssen die **finanziellen Ressourcen** vorhanden sein. Drittens erfordert eine Transformation ausreichend **Zeit für die Anpassung**. Viertens braucht es gute **strategische Führungsressourcen** – also Führungspersönlichkeiten, die die Verantwortung übernehmen und notwendige Umstellungen vorantreiben. Als letztes sollten die Akteure über ausreichend **Informationen über die Transformation** verfügen. Zum Beispiel könnten diese nicht gut genug informiert worden sein. Oder die Informationen wurden noch gar nicht aufbereitet und zusätzliche Nachforschungen, Recherchen und Forschungsprojekte sind notwendig. Die Befragten gaben ihre Einschätzungen dazu sowohl zu den Ressourcen der Bildungsanbieter als auch zu jenen der Arbeitgeber. Dabei haben wir gefragt, ob die Befragten die Ressourcen bei den Bildungsanbietern und Arbeitgebern als ausreichend einschätzen, um die HFP-Vorbereitung umzusetzen.

Bei der Dimension **Rollenverteilung** erfassen wir, wie gut die Akteure in die Bauführungs-HFP – also in sämtliche Aspekte der HFP-Vorbereitung inklusive HFP-Prüfung – eingebunden sind. Wir fokussieren dabei auf den Schlüsselaspekt **Qualität der Rollenverteilung**. Alle Akteure der Transformation hatten in der Vergangenheit eine Rolle, haben gegenwärtig eine Rolle und werden in der Zukunft eine Rolle haben. Diese Rollen können passend oder unpassend sein und sich bei einer Transformation verändern. Wer von den Akteuren welche Aufgabenbereiche mit welcher Intensität übernimmt ist zudem nicht immer klar festgelegt und oftmals subjektiv. Wenn die Rollen gut verteilt und alle passend in die Bauführungs-HFP eingebunden sind, erhöht das die Qualität und damit die Erfolgswahrscheinlichkeit der Transformation. Um diesen Schlüsselaspekt zu messen, haben wir die Befragten gebeten, uns zu sagen, wie gut die Rollenverteilung der Akteure ist und welche Rollen angepasst werden sollten.

Bei der Dimension **Inhalt** untersuchen wir den Schlüsselaspekt **Qualitätssicherung**. Damit die HFP-Studierenden an die HFP-Prüfung zugelassen werden und diese auch bestehen, ist eine gute Vorbereitung wichtig. Bei der HFP-Vorbereitung unterscheiden wir zwischen der Qualität der HFP-Vorbereitungskurse bei den Bildungsanbietern, der HFP-qualifizierende Praxis bei der Arbeit und dem Transfer zwischen den HFP-Vorbereitungskursen bei den Bildungsanbietern und der HFP-qualifizierenden Praxis bei der Arbeit. Dazu wollten wir von den Befragten wissen, wie gut die Qualität in den genannten Aspekten sichergestellt ist.

Die letzte Dimension, **Kontext**, beinhaltet den Schlüsselaspekt **Transformationsausmass**. Dieser Schlüsselaspekt könnte auch der Dimension Inhalt zugeordnet werden, da das Ausmass einer Transformation stark an die inhaltlichen Anpassungen gekoppelt ist. Je kleiner das Ausmass der Transformation ist, desto weniger müssen sich die Akteure anpassen und können die Transformation deshalb einfacher vorantreiben. Ist das Ausmass der Transformation hingegen gross, stellen sich den Akteuren grössere Hindernisse in den Weg. Hier untersuchen wir, wie die Befragten das Ausmass der Veränderung durch die Umsetzung der Bauführungs-HFP wahrnehmen. Dazu haben wir gefragt, wie klein diese Veränderung für die Befragten selbst und für die anderen Akteure ist.

Abbildung 8: Analytischer Rahmen der Treiber und Hindernisse der Transformation



**Bemerkungen:** Die Abbildung zeigt den analytischen Rahmen für die Analyse der Treiber und Hindernisse der Transformation. Die fünf Dimensionen Engagement, Kapazität, Rollenverteilung, Inhalt und Kontext werden in die untersuchten Schlüsselaspekte heruntergebrochen. In den Boxen werden in Grün die entsprechenden Fragen der Befragung gezeigt.

**Lesehilfe:** Die Abbildung zeigt zum Beispiel, dass die Dimension Engagement aus zwei Schlüsselaspekten besteht: politischer Wille und Kooperation. Den Schlüsselaspekt Kooperation haben wir anhand der Frage untersucht, wie zufrieden die Akteure mit der Zusammenarbeit sind.

### 3.2.3 Engagement

Die Dimension Engagement hat zwei Schlüsselaspekte: politischer Wille und Kooperation.

Abbildung 9 zeigt die Ergebnisse zum Schlüsselaspekt **politischer Wille**. Wir messen den politischen Willen anhand der Frage, wie zufrieden die Akteure mit der Bauführungs-HFP – also mit sämtlichen Aspekten der HFP-Vorbereitung inklusive HFP-Prüfung – sind. Die Befragten gaben ihre Selbst- respektive Fremdeinschätzung für folgende Akteur-Typen an: Organisationen der Arbeitswelt, Bildungsanbieter, (potenzielle) HFP-Studierende und (potenzielle) Arbeitgeber. Da wir in diesem Bericht vorerst nur die Organisationen der Arbeitswelt und die Bildungsanbieter befragt haben, handelt es sich bei der Zufriedenheit der (potenziellen) HFP-Studierenden und potenziellen (Arbeitgebern) um Fremdeinschätzungen. In unseren Befragungen mit den HFP-Studierenden und ihren Arbeitgebern im Frühling 2024 werden wir mehr über die Zufriedenheit dieser Akteure erfahren.

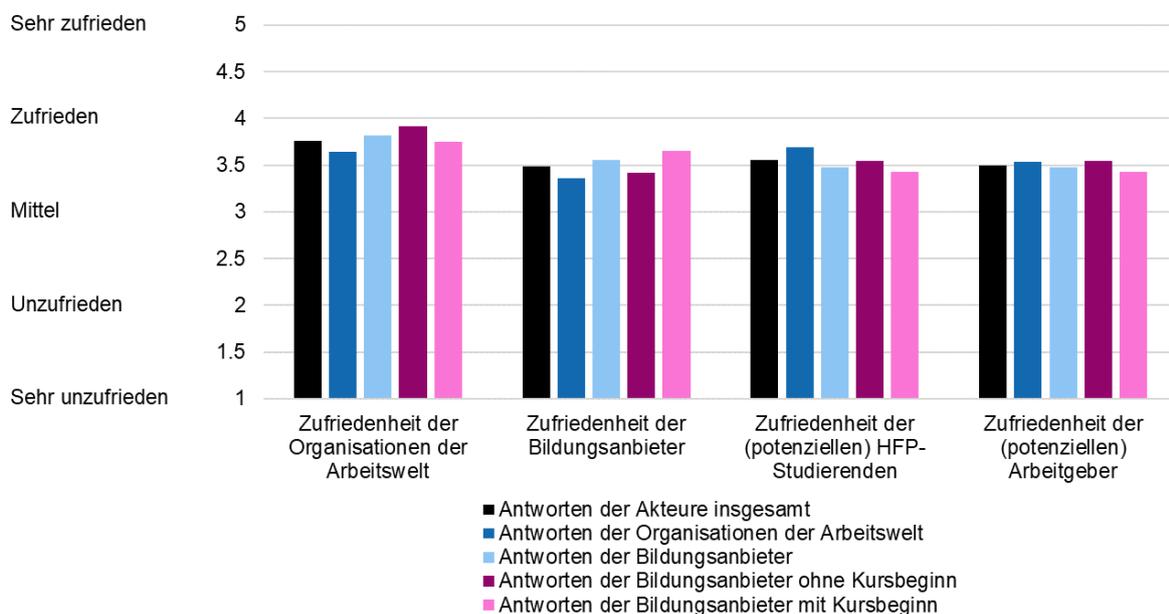
Die schwarzen Balken zeigen die Antworten der Befragten **insgesamt**. Wir beobachten, dass die Befragten alle Akteur-Typen insgesamt als mittel-zufrieden bis zufrieden einschätzen. Die Werte liegen zwischen 3.5 und 3.8 auf einer 5-Punkte-Skala von 1 «sehr unzufrieden» bis 5 «sehr zufrieden». Sie

schätzen die Zufriedenheit der Organisationen der Arbeitswelt (3.8) als etwas höher ein als die Zufriedenheit der Bildungsanbieter (3.5). Potenzielle HFP-Studierende und (3.6) und potenzielle Arbeitgeber (3.5) sind nach den Einschätzungen der Befragten insgesamt ebenfalls mittel-zufrieden bis zufrieden.

Wenn wir uns die **Antworten der einzelnen Akteur-Typen** anschauen, sehen wir nur kleine Unterschiede. Ein Vergleich der dunkelblauen und hellblauen Balken zeigt, dass die Organisationen der Arbeitswelt die eigene Zufriedenheit (3.6) sowie die Zufriedenheit der Bildungsanbieter (3.4) als leicht tiefer einschätzen als die Bildungsanbieter (Zufriedenheit der Organisationen der Arbeitswelt: 3.8, eigene Zufriedenheit der Bildungsanbieter: 3.6). Im Gegensatz dazu sind die Organisationen der Arbeitswelt leicht optimistischer als die Bildungsanbieter, was die Zufriedenheit (potenzieller) HFP-Studierender betrifft (3.7 vs. 3.5).

Die **Antworten der Bildungsanbieter** zeigen, dass die Bildungsanbieter ohne Kursbeginn etwas positiver gestimmt sind als die Bildungsanbieter mit Kursbeginn, dass die anderen Akteur-Typen zufrieden sind (Organisationen der Arbeitswelt: 3.9 vs. 3.8; potenzielle HFP-Studierende: 3.5 vs. 3.4; potenzielle Arbeitgeber: 3.5 vs. 3.4). Eine Ausnahme ist die Selbsteinschätzung: Bildungsanbieter ohne Kursbeginn (3.4) sind selbst etwas weniger zufrieden als Bildungsanbieter mit Kursbeginn (3.6). Diese Unterschiede sind insgesamt allerdings relativ klein.

Abbildung 9: Zufriedenheit mit der Bauführungs-HFP für verschiedene Akteur-Typen



**Bemerkungen:** Die Abbildung zeigt, wie zufrieden die Befragten mit der Bauführungs-HFP sind. Die Befragten gaben ihre Selbst- respektive Fremdeinschätzungen für folgende Akteur-Typen an: Organisationen der Arbeitswelt, Bildungsanbieter, (potenzielle) HFP-Studierende und (potenzielle) Arbeitgeber. Die Abbildung zeigt den Durchschnitt der 5-Punkte Likert Skala von 1 «sehr unzufrieden» bis 5 «sehr zufrieden». Wir unterscheiden zwischen den Antworten der Akteure insgesamt (N=45, Schwarz) und den Antworten einzelner Akteur-Typen: Organisationen der Arbeitswelt (N=14, Dunkelblau), Bildungsanbieter (N=31, Hellblau), Bildungsanbieter ohne Kursbeginn (N=13, Pink) und Bildungsanbieter mit Kursbeginn (N=18, Rosa). Abbildung 23 im Anhang zeigt neben dem Durchschnitt die Standardabweichung als Mass für die Streuung der Antworten.

**Lesehilfe:** Die Abbildung zeigt zum Beispiel, dass die Antwortenden insgesamt angeben, dass alle Akteur-Typen mittel-zufrieden bis zufrieden sind. Die Unterschiede zwischen den Akteur-Typen sind relativ klein.

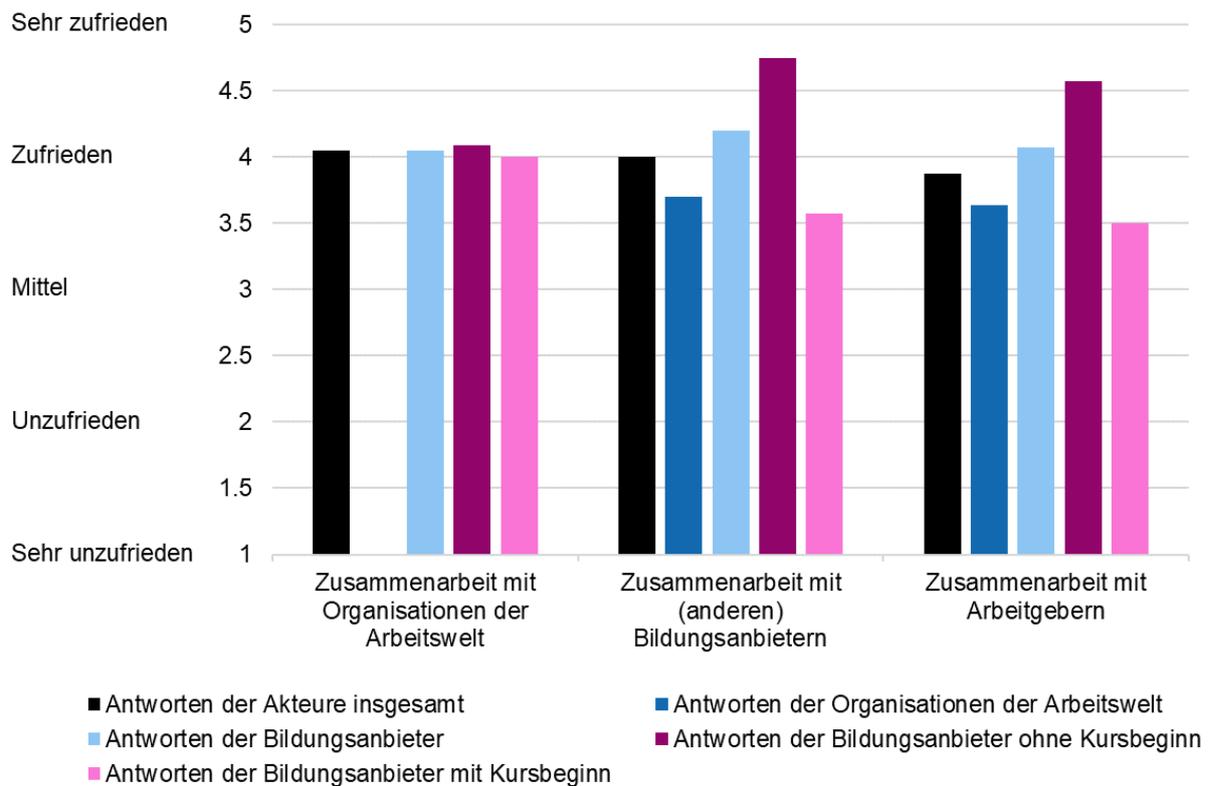
Der zweite Schlüsselaspekt der Dimension Engagement ist die **Kooperation** zwischen den Akteuren. Bei diesem Schlüsselaspekt haben wir gefragt, wie zufrieden die Befragten mit der Zusammenarbeit mit den anderen Akteuren sind. Die Befragten gaben ihre Einschätzung zur Zusammenarbeit mit drei Akteur-Typen an: Organisationen der Arbeitswelt (für Bildungsanbieter), (andere) Bildungsanbieter und Arbeitgeber. Die Analyse der Zusammenarbeit findet noch zu einem sehr frühen Zeitpunkt in der Transformation statt. Deshalb beschränken wir die Analyse auf die Zufriedenheit und zeigen vorläufig keine Ergebnisse dazu, wie häufig die Akteure zusammenarbeiten. Das bedeutet, dass die Ergebnisse in Abbildung 10 auf den Antworten von Befragten basieren, die bereits mit den jeweiligen anderen Akteur-Typen zusammenarbeiten.

Die schwarzen Balken zeigen, dass die **Befragten insgesamt** zufrieden mit der Zusammenarbeit sind. Die Werte liegen zwischen 3.9 und 4.1 auf einer Skala von 1 «sehr unzufrieden» bis 5 «sehr zufrieden». Am zufriedensten sind die Befragten mit der Zusammenarbeit mit den Organisationen der Arbeitswelt (4.1). Da die Organisationen der Arbeitswelt diese Frage nicht beantwortet haben, handelt es sich dabei um die Antworten der Bildungsanbieter. Auch die Zusammenarbeit mit den (anderen) Bildungsanbietern (4.0) und den Arbeitgebern (3.9) ist zufriedenstellend.

Bei den **Antworten der einzelnen Akteur-Typen** sehen wir, dass die Bildungsanbieter in Hellblau insgesamt etwas zufriedener sind als die Organisationen der Arbeitswelt in Dunkelblau – sowohl mit der Zusammenarbeit mit den (anderen) Bildungsanbietern (4.2 vs. 3.7) als auch mit der Zusammenarbeit der Arbeitgeber (4.1 vs. 3.6).

Die Ergebnisse zeigen zudem deutliche Unterschiede **zwischen den Antworten der Bildungsanbieter** ohne Kursbeginn in Pink und der Bildungsanbieter mit Kursbeginn in Rosa. Zwar sind beide ähnlich zufrieden, was die Zusammenarbeit mit den Organisationen der Arbeitswelt betrifft (4.1 vs. 4.0). Aber die Bildungsanbieter ohne Kursbeginn sind deutlich zufriedener mit der Zusammenarbeit mit den anderen Bildungsanbietern (4.8) als die Bildungsanbieter mit Kursbeginn (3.6). Auch die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern ist für die Bildungsanbieter ohne Kursbeginn (4.6) deutlich zufriedenstellender als für die Bildungsanbieter mit Kursbeginn (3.5). Eine Möglichkeit ist, dass die Bildungsanbieter ohne Kursbeginn die Schwierigkeiten, die bei der Zusammenarbeit entstehen, noch unterschätzen. Diese Beobachtungen müssen wir allerdings vorsichtig interpretieren, da die Zusammenarbeit sich im Verlauf der Transformation noch entwickeln muss und wir vorerst nur wenige Beobachtungen zur Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit haben. Eine weitere mögliche Erklärung dafür könnte auch sein, dass die «Pionier-Bildungsanbieter», d.h. jene welche früh mit den HFP-Vorbereitungskursen begonnen haben, auch weniger Zeit hatten, sich auf die Umstellung vorzubereiten und deshalb relativ weniger Zeit in die Zusammenarbeit investieren konnten.

Abbildung 10: Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit



**Bemerkungen:** Die Abbildung zeigt, wie zufrieden die Befragten mit der Zusammenarbeit mit den Organisationen der Arbeitswelt, den (anderen) Bildungsanbietern und Arbeitgebern sind. Die Abbildung zeigt den Durchschnitt der 5-Punkte Likert Skala von 1 «sehr unzufrieden» bis 5 «sehr zufrieden». Wir unterscheiden zwischen den Antworten der Akteure insgesamt (N=24, Schwarz) und den Antworten einzelner Akteur-Typen: Organisationen der Arbeitswelt (N=11, Dunkelblau), Bildungsanbieter (N=13, Hellblau), Bildungsanbieter ohne Kursbeginn (N=7, Pink) und Bildungsanbieter mit Kursbeginn (N=6, Rosa). Abbildung 24 im Anhang zeigt neben dem Durchschnitt die Standardabweichung als Mass für die Streuung der Antworten.

**Lesehilfe:** Die Abbildung zeigt zum Beispiel, dass die Akteure insgesamt zufrieden sind mit der Zusammenarbeit mit den anderen Akteuren.

### 3.2.4 Kapazität

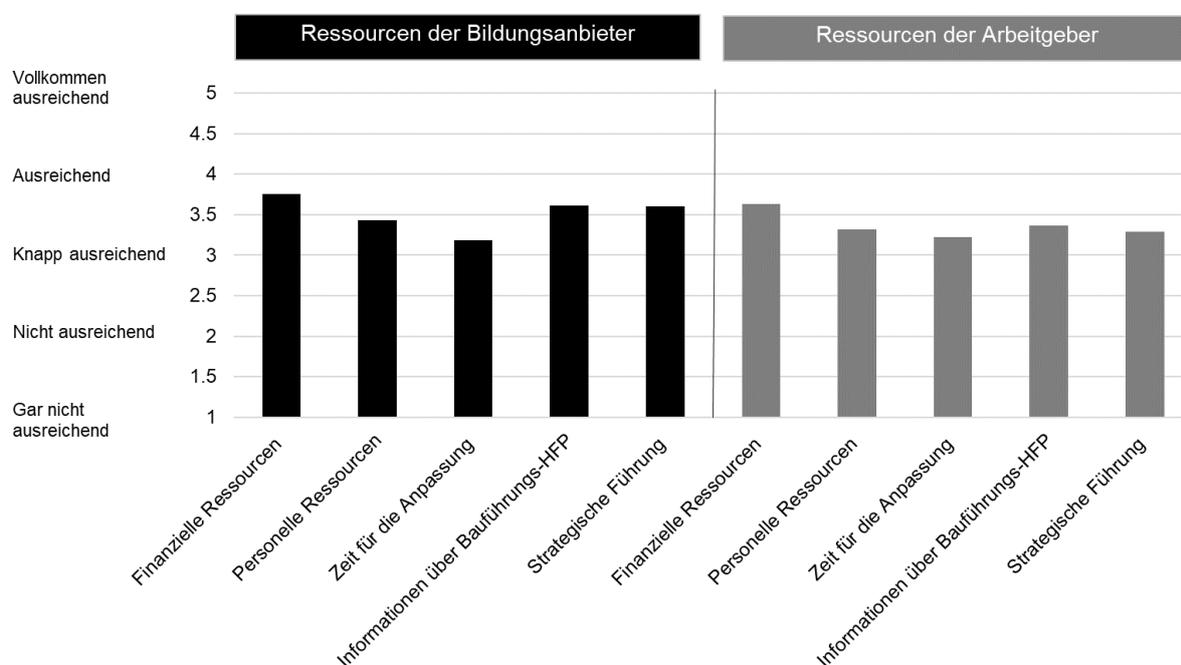
Die Dimension Kapazität hat **fünf Schlüsselaspekte**: finanzielle Ressourcen, personelle Ressourcen, Zeit für die Anpassung, Informationen über die Bauführungs-HFP und strategische Führungsressourcen. Diese fünf Schlüsselaspekte sind wichtige Ressourcen, welche die Bildungsanbieter und Arbeitgeber benötigen, um die Transformation erfolgreich umzusetzen.

Abbildung 11 zeigt, ob die Befragten denken, dass diese **Ressourcen bei den Bildungsanbietern und Arbeitgebern** ausreichend vorhanden sind. Da wir in diesem Bericht vorerst nur die Organisationen der Arbeitswelt und die Bildungsanbieter befragt haben, handelt es sich bei der Einschätzung zu den Ressourcen der Arbeitgeber um Fremdeinschätzungen. In unseren Befragungen mit den Arbeitgebern von HFP-Studierenden im Frühling 2024 werden wir mehr Informationen dazu erhalten. Wir sehen, dass die Befragten alle fünf untersuchten Arten von Ressourcen als lediglich knapp ausreichend bis ausreichend einschätzen. Die Werte liegen zwischen 3.2 und 3.8 auf einer Skala von 1 «gar nicht ausreichend» bis 5 «vollkommen ausreichend».

Ein Vergleich der **verschiedenen Ressourcenarten** zeigt, dass die Bildungsanbieter (3.8) und die Arbeitgeber (3.6) am besten mit den finanziellen Ressourcen ausgestattet sind. Somit sind die Herausforderungen der Transformation nicht in erster Linie eine Frage der Finanzen. Im Gegensatz dazu schätzen die Befragten die Zeit für die Anpassung als grösstes Problem der fünf gezeigten Ressourcen ein: Sowohl für die Bildungsanbieter als auch für die Arbeitgeber ist die Zeit nur knapp ausreichend, um die Transformation umzusetzen (3.2).

Wenn wir die vorhandenen Ressourcen der Bildungsanbieter **und Arbeitgeber** miteinander vergleichen, sehen wir, dass die Befragten die Situation der Bildungsanbieter als etwas besser beurteilen (3.5 vs. 3.4 im Durchschnitt über alle fünf Arten von Ressourcen).

Abbildung 11: Ressourcen der Bildungsanbieter und Arbeitgeber



**Bemerkungen:** Die Abbildung zeigt, ob die Befragten die verschiedenen Arten von Ressourcen der Akteur-Typen Bildungsanbieter (schwarz) und Arbeitgeber (Grau) als ausreichend beurteilen. Die Abbildung zeigt den Durchschnitt der 5-Punkte Likert Skala von 1 «gar nicht ausreichend» bis 5 «vollkommen ausreichend». Dargestellt sind die Antworten der Akteure insgesamt (N ~41). Abbildung 25 im Anhang zeigt neben dem Durchschnitt die Standardabweichung als Mass für die Streuung der Antworten.

**Lesehilfe:** Die Abbildung zeigt zum Beispiel, dass die Ressourcen der Bildungsanbieter und Arbeitgeber insgesamt knapp ausreichend bis ausreichend sind. Die Ressourcenknappheit ist bei der Zeit für die Anpassung am grössten.

### 3.2.5 Rollenverteilung

Die Dimension Rollenverteilung enthält den Schlüsselaspekt **Qualität der Rollenverteilung**.

Wir wollten erforschen, wie die Organisationen der Arbeitswelt und Bildungsanbieter über die Rollenverteilung in der HFP-Bauführung denken. Wir haben deshalb gefragt, als wie gut die Befragten die Rollenverteilung in der Bauführungs-HFP – also in sämtlichen Aspekten der HFP-Vorbereitung inklusive HFP-Prüfung – beurteilen. Der schwarze Balken in Abbildung 12 zeigt, dass diese **insgesamt** mittelgut

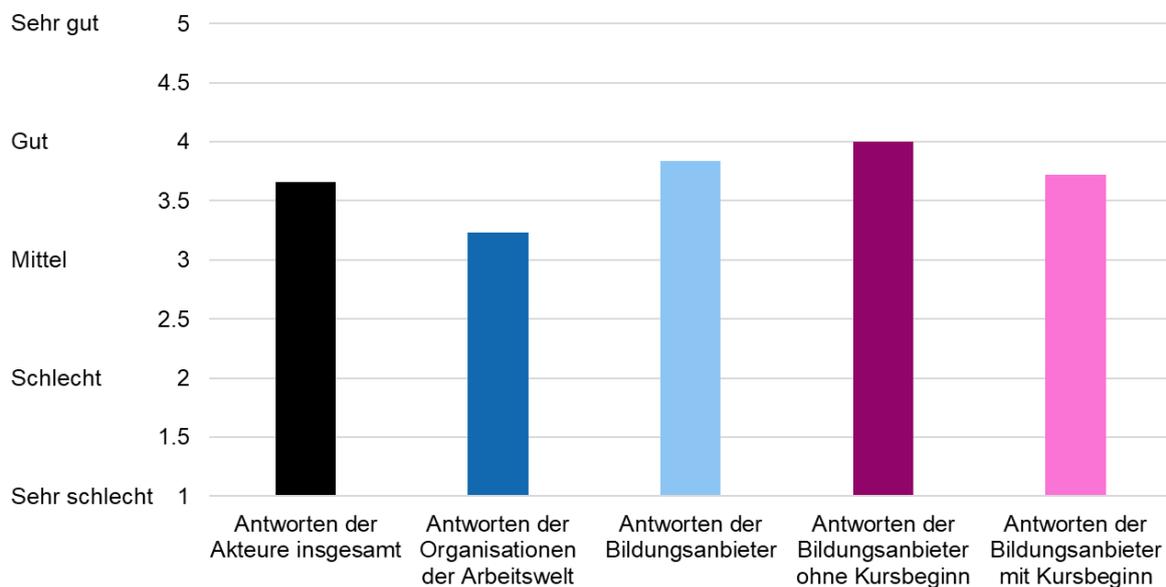
bis gut ist. Der Wert liegt bei 3.7 auf einer Skala von 1 «sehr schlecht» bis 5 «sehr gut». Wenn wir uns die **Antworten der einzelnen Akteur-Typen** anschauen, beobachten wir, dass die Organisationen der Arbeitswelt (3.2; dunkelblauer Balken) weniger optimistisch sind als die Bildungsanbieter (3.8; hellblauer Balken). Zudem sehen wir, dass die Bildungsanbieter ohne Kursbeginn (4.0; pinker Balken) etwas positiver über die Rollenverteilung denken als die Bildungsanbieter mit Kursbeginn (3.7; rosa Balken).

Damit wir herausfinden können, wo der grösste Anpassungsbedarf besteht, haben wir gefragt, wessen Rolle die Befragten anpassen würden. Hier müssen wir beachten, dass diese Einschätzungen zu einem frühen Zeitpunkt stattfinden, weil viele Bildungsanbieter noch nicht mit den HFP-Vorbereitungskursen gestartet haben und sich erst im Aufbau befinden. Somit können wir noch wenige Aussagen darüber machen, wie die Akteure über die Rollenverteilung denken und welche Rollen wie angepasst werden sollten. Dies gilt insbesondere für die Rolle der Arbeitgeber, über welche wir anhand der Befragungen mit HFP-Studierenden und ihren Arbeitgebern im Frühling 2024 mehr erfahren werden.

Allerdings erhalten wir bereits erste Hinweise dazu, ob und wie die **Rolle der Organisationen der Arbeitswelt** angepasst werden könnte. Dabei denken einige der Befragten, dass die **Rolle der Organisationen der Arbeitswelt** angepasst werden sollte (41% der Befragten). Dies könnte reflektieren, dass die Prozesse zur Einschätzung der Zulassungsbedingungen zur HFP-Prüfung noch verbessert werden sollten. Zudem wünschen sich von den Organisationen der Arbeitswelt einige der Befragten klarere Angaben zur neuen HFP-Prüfung und eine stärkere Sensibilisierung der Arbeitgeber.

**Zusammenfassend** zeigen diese Ergebnisse, dass die Rollen aller Akteure in der Bauführungs-HFP noch verbessert werden können. Am wenigsten zufrieden mit der aktuellen Situation sind die Organisationen der Arbeitswelt. Diese sehen somit den grössten Bedarf nach einer Anpassung der Rollen.

Abbildung 12: Qualität der Rollenverteilung



**Bemerkungen:** Die Abbildung zeigt, als wie gut die Befragten die Rollenverteilung in der Bauführungs-HFP beurteilen. Die Abbildung zeigt den Durchschnitt der 5-Punkte Likert Skala von 1 «sehr schlecht» bis 5 «sehr gut». Wir unterscheiden zwischen den Antworten der Akteure insgesamt (N=44; Schwarz) und den Antworten einzelner Akteur-Typen: Organisationen der Arbeitswelt (N=13; Dunkelblau), Bildungsanbieter (N=31; Hellblau), Bildungsanbieter ohne Kursbeginn (N=13; Pink) und Bildungsanbieter mit Kursbeginn (N=18; Rosa). Abbildung 26 im Anhang zeigt neben dem Durchschnitt die Standardabweichung als Mass für die Streuung der Antworten.

**Lesehilfe:** Die Abbildung zeigt zum Beispiel, dass alle Befragten die Rollenverteilung mittel bis gut finden. Die Organisationen der Arbeitswelt sind etwas weniger zufrieden als die Bildungsanbieter damit, wie die Rollen verteilt sind.

### 3.2.6 Inhalt

Die Dimension Inhalt enthält den Schlüsselaspekt Qualitätssicherung.

Damit die HFP-Studierenden an die HFP-Prüfung zugelassen werden und diese auch bestehen, ist eine gute Vorbereitung wichtig. Wir wollten von den Befragten wissen, wie gut die **Qualität der HFP-Vorbereitung insgesamt sichergestellt** ist. Abbildung 13 zeigt die Einschätzungen der Befragten dazu. Wir unterschieden zwischen der Qualität der HFP-Vorbereitungskurse bei den Bildungsanbietern, der Qualität der HFP-qualifizierenden Praxis und der Qualität des Transfers zwischen den HFP-Vorbereitungskursen und der HFP-qualifizierenden Praxis.

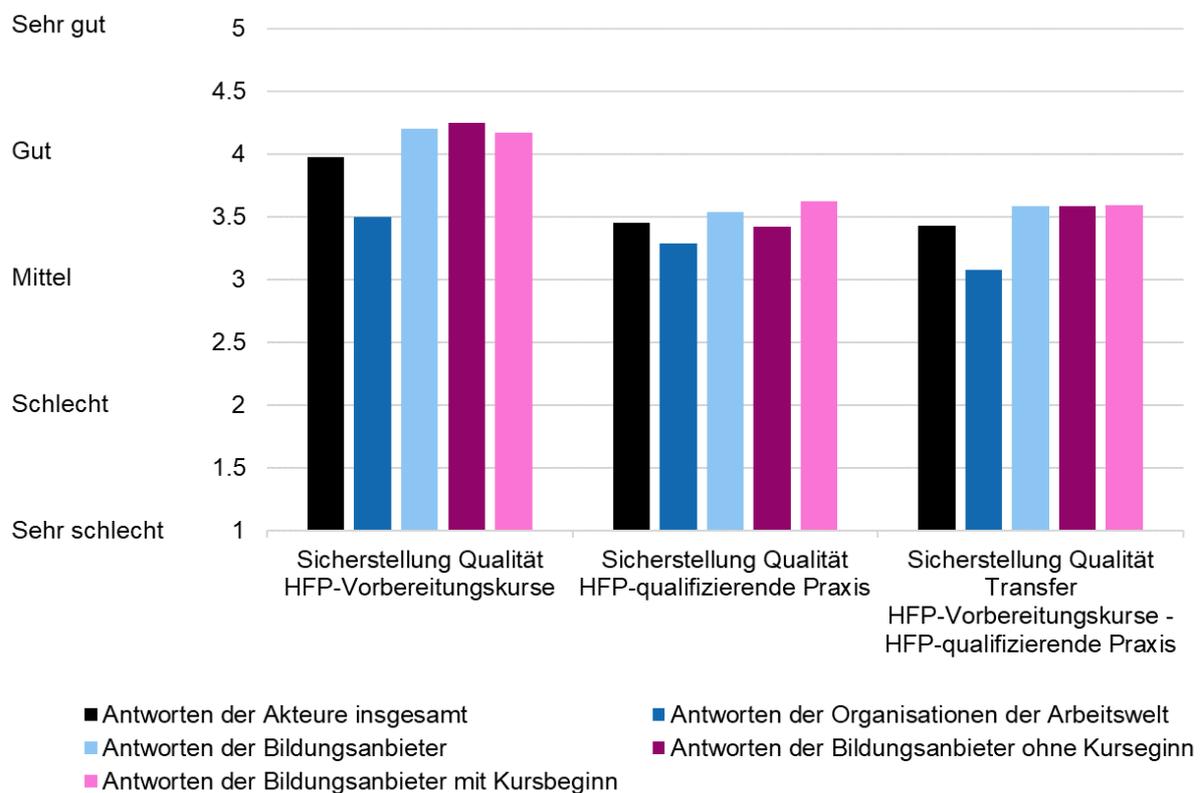
Die Resultate zeigen, dass die **Qualität der HFP-Vorbereitungskurse** insgesamt gut sichergestellt ist (4.0 auf einer Skala von 1 «sehr schlecht» bis 5 «sehr gut»; schwarzer Balken). Bei den einzelnen Akteur-Typen gibt es leichte Unterschiede: Die Organisationen der Arbeitswelt (3.5; dunkelblauer Balken) sind im Vergleich zu den Bildungsanbietern (4.2; hellblauer Balken) etwas weniger überzeugt davon, dass die Qualität in den HFP-Vorbereitungskursen gewährleistet ist. Die Bildungsanbieter ohne Kursbeginn (4.3; pinker Balken) sehen die Situation ähnlich wie die Bildungsanbieter mit Kursbeginn (4.2; rosa Balken).

Bei der **Qualität der HFP-qualifizierenden Praxis** (3.4; schwarzer Balken) und der **Qualität des Transfers** zwischen den HFP-Vorbereitungskursen und der HFP-qualifizierenden Praxis (3.4; schwarzer Balken) sind die Befragten insgesamt etwas weniger optimistisch eingestellt. Erneut denken die Organisationen der Arbeitswelt in Dunkelblau etwas kritischer über die Sicherstellung der Qualität als die Bildungsanbieter in Hellblau – sowohl bei der HFP-qualifizierenden Praxis (3.3 vs. 3.5) als auch beim Transfer zwischen den HFP-Vorbereitungskursen und der HFP-qualifizierenden Praxis (3.1 vs. 3.6). Die Bildungsanbieter ohne Kursbeginn in Pink und die Bildungsanbieter mit Kursbeginn in Rosa beurteilen die Situation bei der HFP-qualifizierenden Praxis (3.5 vs. 3.6) und beim Transfer gleich (3.6 vs. 3.6).

**Zusammenfassend** zeigen diese Ergebnisse wichtige Unsicherheiten und Herausforderungen der Transformation auf. Wir beobachten, dass die Qualität der HFP-qualifizierenden Praxis und des Transfers zwischen den HFP-Vorbereitungskursen und der HFP-qualifizierenden Praxis noch nicht gleichermaßen sichergestellt ist wie bei den HFP-Vorbereitungskursen bei den Bildungsanbietern. In der HFP-Vorbereitung spielen die HFP-qualifizierende Praxis bei der Arbeit und der Transfer zwischen den HFP-Vorbereitungskursen und der HFP-qualifizierenden Praxis eine wichtige Rolle. Die Qualität dieser neuen Elemente kann optimiert werden, wenn HFP-Studierende entsprechende Einsatzgebiete bei der Arbeit erhalten, die die HFP-qualifizierende Praxis sowie den Transfer fördern.

Da die Transformation erst begonnen hat und wir uns in einem frühen Stadium befinden, können wir diesen Unterschied erwarten. Die Befragung findet zu einem Zeitpunkt statt, in welchem noch nicht alle Bildungsanbieter mit den schulischen HFP-Vorbereitungskursen im Hinblick auf die HFP-Prüfung gestartet haben. Folglich sind die Einschätzungen der Akteure in verschiedener Hinsicht nicht in Stein gemeißelt, sondern reflektieren Erwartungen, welche sich erfüllen können oder aber nicht. Anhand der Befragungen mit HFP-Studierenden und ihren Arbeitgebern im Frühling 2024 werden wir mehr Details zur Qualität der HFP-qualifizierenden Praxis und des Transfers erfahren. Dennoch ist dies ein wichtiges Ergebnis, welches zeigt, dass wir die Entwicklung weiter beobachten müssen.

Abbildung 13: Sicherstellung der Qualität der HFP-Vorbereitung



**Bemerkungen:** Die Abbildung zeigt die Sicherstellung der Qualität der HFP-Vorbereitung für die HFP-Vorbereitungskurse bei den Bildungsanbietern, die HFP-qualifizierende Praxis bei der Arbeit und den Transfer zwischen HFP-Vorbereitungskursen und HFP-qualifizierender Praxis. Die Abbildung zeigt den Durchschnitt der 5-Punkte Likert Skala von 1 «sehr schlecht» bis 5 «sehr gut». Wir unterscheiden zwischen den Antworten der Akteure insgesamt (N=44; Schwarz) und der Antworten einzelner Akteur-Typen: Organisationen der Arbeitswelt (N=14; Dunkelblau), Bildungsanbieter (N=30; Hellblau), Bildungsanbieter ohne Kursbeginn (N=12; Pink) und Bildungsanbieter mit Kursbeginn (N=18; Rosa). Abbildung 27 im Anhang zeigt neben dem Durchschnitt die Standardabweichung als Mass für die Streuung der Antworten.

**Lesehilfe:** Die Abbildung zeigt zum Beispiel, dass die Qualität der HFP-Vorbereitungskurse gut sichergestellt ist. Hingegen ist die Qualität der HFP-qualifizierenden Praxis und des Transfers zwischen den HFP-Vorbereitungskursen und der HFP-qualifizierenden Praxis nur mittel-gut bis gut sichergestellt.

### 3.2.7 Kontext

Die Dimension Kontext enthält den Schlüsselaspekt **Transformationsausmass**. Hier untersuchen wir, wie die Befragten das Ausmass der Veränderung durch die Umsetzung der Bauführungs-HFP – also die Umsetzung sämtlicher Aspekte der HFP-Vorbereitung inklusive HFP-Prüfung – wahrnehmen. Die Befragten gaben ihre Selbst- respektive Fremdeinschätzungen für folgende Akteur-Typen an: Organisationen der Arbeitswelt, Bildungsanbieter, (potenzielle) HFP-Studierende und (potenzielle) Arbeitgeber.

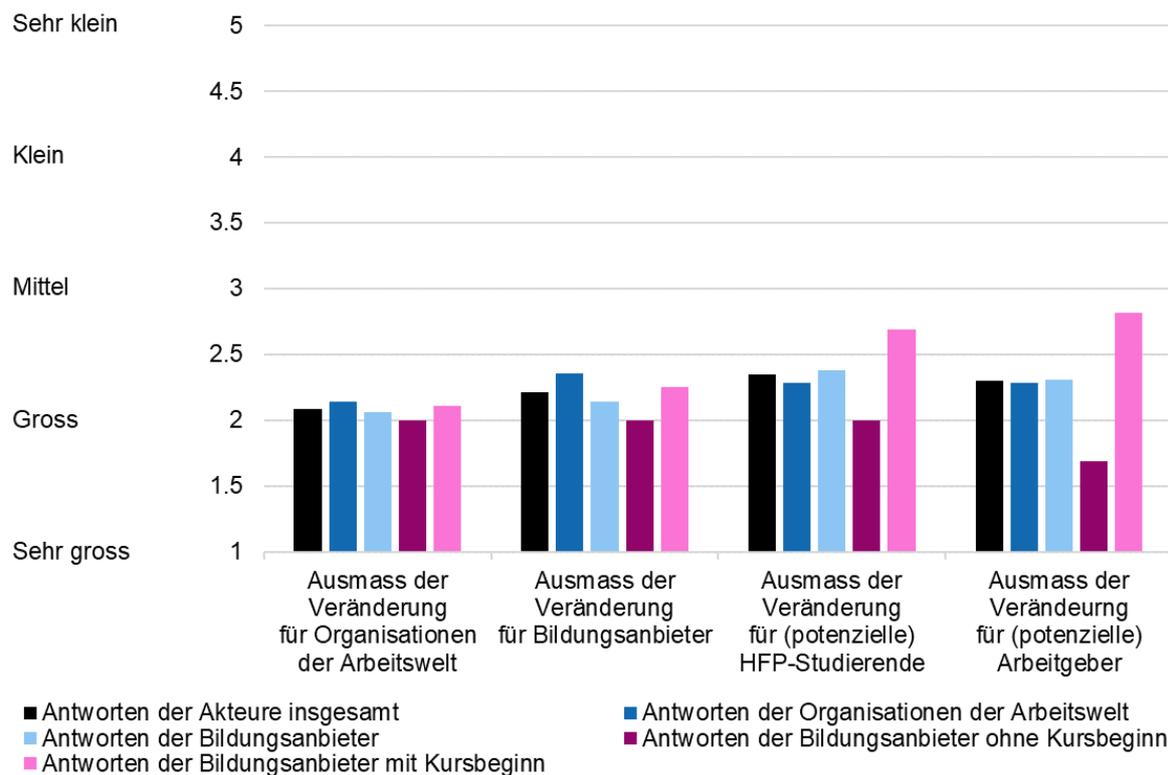
Abbildung 14 zeigt, dass die Befragten die Veränderung für alle vier Akteur-Typen **insgesamt** als gross ein (2.1 bis 2.3 auf einer Skala von 1 «sehr gross» bis 5 «sehr klein»; schwarze Balken). Somit sind für alle Akteur-Typen grosse Anpassungen für die Transformation notwendig. Die Befragten denken, dass die Veränderung für Organisationen der Arbeitswelt (2.1) und Bildungsanbieter (2.2) am grössten ist.

Aber auch (potenzielle) HFP-Studierende (2.3) und (potenzielle) Arbeitgeber (2.3) werden nach den Einschätzungen der Befragten Vieles umstellen müssen.

Wenn wir uns die **Antworten der einzelnen Akteur-Typen** anschauen, sehen wir, dass diese grösstenteils ähnlicher Meinung sind. Sie sind sich beispielsweise ohne grosse Abweichungen einig, dass die Veränderung für die **Organisationen der Arbeitswelt** gross ist (Werte zwischen 2.0 und 2.1). Die Veränderung für die Bildungsanbieter schätzen die Organisationen der Arbeitswelt in Dunkelblau als leicht kleiner ein als die Bildungsanbieter selbst in Hellblau (2.4 vs. 2.1). Auch innerhalb der Antworten der Bildungsanbieter gibt es leichte Unterschiede: Die Bildungsanbieter ohne Kursbeginn in Pink schätzen die Veränderung für sich selbst als etwas grösser ein als die Bildungsanbieter mit Kursbeginn in Rosa (2.0 vs. 2.3).

Das Ausmass der Veränderung für die **(potenziellen) HFP-Studierenden** und für die **Arbeitgeber** nehmen die Organisationen der Arbeitswelt und die Bildungsanbieter ähnlich als mittelgross bis gross wahr (Werte zwischen 2.3 und 2.4). Allerdings beobachten wir grosse Unterschiede innerhalb der Antworten der Bildungsanbieter: Die Bildungsanbieter ohne Kursbeginn schätzen die Veränderung durch die Transformation sowohl für potenzielle HFP-Studierende (2.0 vs. 2.7) als auch für potenzielle Arbeitgeber (1.7 vs. 2.8) als deutlich grösser ein als die Bildungsanbieter mit Kursbeginn. Dieses Ergebnis könnte darauf hindeuten, dass sich das Ausmass der Veränderung für potenzielle HFP-Studierende und Arbeitgeber bei der Umsetzung als kleiner herausstellt, als befürchtet.

Abbildung 14: Ausmass der Veränderung für verschiedene Akteur-Typen



**Bemerkungen:** Die Abbildung zeigt das Ausmass der Veränderung durch die Transformation für die Akteure. Die befragten gaben ihre Selbst- respektive Fremdeinschätzungen für folgende Akteur-Typen an: Organisationen der Arbeitswelt, Bildungsanbieter, (potenzielle) HFP-Studierende und (potenzielle) Arbeitgeber. Die Abbildung zeigt den Durchschnitt der 5-Punkte Likert Skala von 1 «sehr gross» bis 5 «sehr klein». Wir unterscheiden zwischen den Antworten der Akteure insgesamt (N=43; Schwarz) und der Antworten einzelner Akteur-Typen: Organisationen der Arbeitswelt (N=14; Dunkelblau), Bildungsanbieter (N=29; Hellblau), Bildungsanbieter ohne Kursbeginn (N=13; Pink) und Bildungsanbieter mit Kursbeginn (N=18; Rosa). Abbildung 28 im Anhang zeigt neben dem Durchschnitt die Standardabweichung als Mass für die Streuung der Antworten.

**Lesehilfe:** Die Abbildung zeigt zum Beispiel, dass das Ausmass der Veränderung durch die Transformation für Organisationen der Arbeitswelt und Bildungsanbieter gross ist.

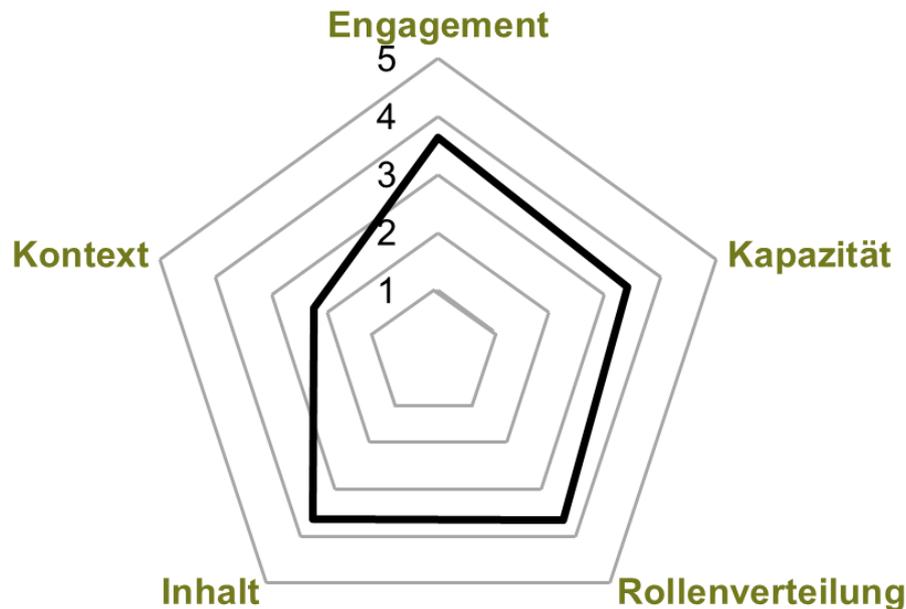
### 3.2.8 Synthese

Mit der Hilfe des analytischen Rahmens können wir herausfinden, ob sich die Transformation auf einem guten Weg befindet. Die Analyse der fünf Dimensionen dieses Rahmens liefern uns wichtige Hinweise über die **Treiber und Hindernisse** der Transformation. Um eine bessere Übersicht zu erhalten, bilden wir in diesem Kapitel eine **Synthese**.

Das Spinnennetzdiagramm in Abbildung 15 fasst die Ergebnisse der Treiber und Hindernisse für die Befragten insgesamt zusammen. Wir haben für jede der fünf Dimensionen einen Durchschnitt der darin enthaltenen Indikatoren berechnet. Bei der Dimension Kapazität ergibt sich dieser Wert zum Beispiel aus dem Durchschnitt der Verfügbarkeit der fünf Ressourcenarten für Bildungsanbieter und Arbeitgeber. Die schwarzen, miteinander verbundenen Eckpunkte zeigen diese Durchschnittswerte für jede Dimension. Die Skala beginnt ganz innen im Netz mit 1 «starkes Hindernis» und endet ganz aussen mit 5 «starker Treiber». Somit gilt: Je weiter aussen sich ein Eckpunkt im Netzdiagramm befindet, desto eher ist die jeweilige Dimension ein Treiber der Transformation.

Die **Ergebnisse** zeigen ein optimistisches Bild. Die Antworten der Befragten zeigen, dass drei der fünf Dimensionen schwache Treiber der Transformation sind: Engagement (3.6) Rollenverteilung (3.7) und Inhalt (3.6). Kapazität ist eine neutrale Dimension, also weder ein Treiber noch ein Hindernis (3.4). Lediglich der Kontext stellt ein Hindernis für die Transformation dar (2.2).

Abbildung 15: Treiber und Hindernisse der Transformation aus der Perspektive der Befragten insgesamt



Skala:  
 5 = starker Treiber  
 4 = Treiber  
 3 = neutral  
 2 = Hindernis  
 1 = starkes Hindernis

**Bemerkungen:** Die Abbildung zeigt die Synthese der fünf Dimensionen des analytischen Rahmens für Treiber und Hindernisse der Transformation. Die Abbildung zeigt für jede der fünf Dimensionen den Durchschnittswert der darin enthaltenen Indikatoren auf einer Skala von 1 «starkes Hindernis» (ganz innen) bis 5 «starker Treiber» (ganz außen). Die schwarzen, miteinander verbundenen Eckpunkte zeigen die Durchschnittswerte jeder Dimension für die Antworten der Akteure insgesamt (N ~44). Abbildung 29 im Anhang zeigt neben dem Durchschnitt die Standardabweichung als Maß für die Streuung der Antworten.

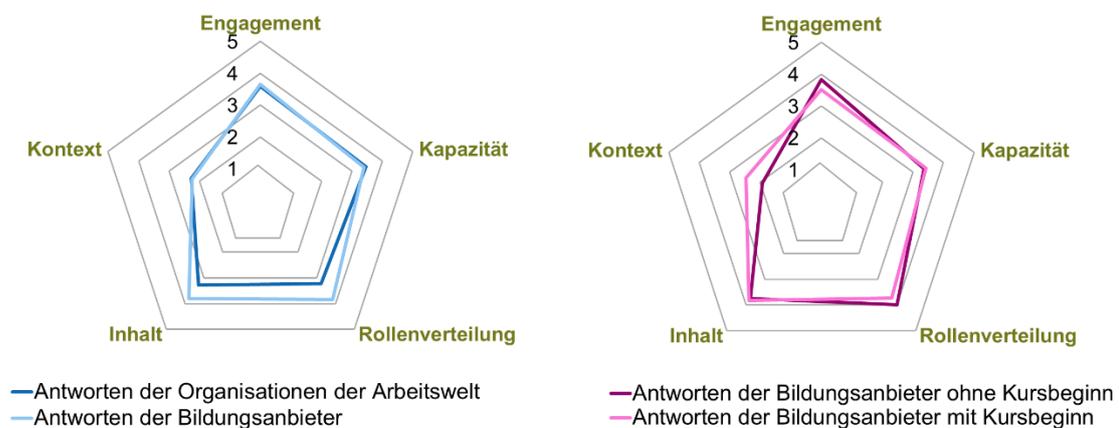
**Lesehilfe:** Die Abbildung zeigt zum Beispiel, dass die Dimension Kontext als einzige Dimension ein Hindernis in der Transformation ist.

Abbildung 16 zeigt die Synthese zu den Treibern und Hindernissen für die Antworten der einzelnen **Akteur-Typen**.

Auf der linken Seite der Abbildung sehen wir, dass die **Organisationen der Arbeitswelt** in Dunkelblau und die Bildungsanbieter in Hellblau die Treiber und Hindernisse in der Transformation ähnlich einschätzen. Die Dimension Engagement ist für beide Akteur-Typen ein schwacher Treiber (3.6 für Organisationen der Arbeitswelt vs. 3.7 für Bildungsanbieter), die Dimension Kapazität ist neutral (3.5 vs. 3.4) und die Dimension Kontext ist ein Hindernis (2.2 vs. 2.3). Allerdings sind die Dimensionen Rollenverteilung (3.3 vs. 3.8) und Inhalt (3.2 vs. 3.8) für die Organisationen der Arbeitswelt neutral, während sie für die Bildungsanbieter Treiber sind.

Auf der rechten Seite der Abbildung sehen wie die Ergebnisse zu den Treibern und Hindernissen aus der Sicht der Bildungsanbieter **ohne Kursbeginn** in Pink und der Bildungsanbieter **mit Kursbeginn** in Rosa. Für beide Akteur-Typen ist die Dimension Inhalt ein Treiber (je 3.8) und die Dimension Kapazität neutral (je 3.4). Allerdings sind die Dimensionen Engagement (3.8 für Bildungsanbieter ohne Kursbeginn vs. 3.5 für Bildungsanbieter mit Kursbeginn) und Rollenverteilung (4.0 vs. 3.7) für die Bildungsanbieter ohne Kursbeginn ein Treiber, während sie für die Bildungsanbieter mit Kursbeginn nur ein schwacher Treiber sind. Am grössten ist der Unterschied in der Dimension Kontext. Diese Dimension ist für Bildungsanbieter ohne Kursbeginn ein Hindernis und für Bildungsanbieter mit Kursbeginn ein schwaches Hindernis (1.9 vs. 2.5).

Abbildung 16: Treiber und Hindernisse der Transformation aus der Perspektive der einzelnen Akteur-Typen



Skala:  
 5 = starker Treiber  
 4 = Treiber  
 3 = neutral  
 2 = Hindernis  
 1 = starkes Hindernis

**Bemerkungen:** Die Abbildung zeigt die Synthese der fünf Dimensionen des analytischen Rahmens aus der Perspektive der einzelnen Akteur-Typen. Die Abbildung veranschaulicht, ob die einzelnen Dimensionen für die Akteur-Typen Treiber oder Hindernisse in der Transformation darstellen. Die linke Seite der Abbildung zeigt die Ergebnisse aus der Perspektive der Organisationen der Arbeitswelt (N ~14) und der Bildungsanbieter (N ~30). Die rechte Seite der Abbildung zeigt die Ergebnisse aus der Perspektive der Bildungsanbieter ohne Kursbeginn (N ~13) und der Bildungsanbieter mit Kursbeginn (N ~18). Die Abbildung zeigt für jede der fünf Dimensionen den Durchschnittswert der darin enthaltenen Schlüsselaspekte auf einer Skala von 1 «starkes Hindernis» (ganz innen) bis 5 «starker Treiber» (ganz aussen). Abbildung 29 im Anhang zeigt neben dem Durchschnitt die Standardabweichung als Mass für die Streuung der Antworten.

**Lesehilfe:** Die Abbildung zeigt zum Beispiel, dass die Dimension Inhalt für Organisationen der Arbeitswelt neutral ist, während sie für Bildungsanbieter ein Treiber ist. Für Bildungsanbieter ohne Kursbeginn ist die Dimension Kontext ein Hindernis und für die Bildungsanbieter mit Kursbeginn nur ein schwaches Hindernis.

**Zusammenfassend** zeigen die Ergebnisse, dass sich die Transformation auf einem guten Weg befindet. Das sehen wir noch besser, wenn wir uns den Gesamtdurchschnitt über alle fünf Dimensionen anschauen. Aus der Perspektive der Befragten insgesamt sind die fünf Dimensionen zusammen schwache Treiber der Transformation (3.3). Aus der Perspektive der Organisationen der Arbeitswelt (3.2; «neutrale Dimensionen») schreitet die Transformation etwas weniger gut voran als aus der Perspektive

der Bildungsanbieter (3.4; «schwach treibende Dimensionen»). Trotz den Unterschieden in den einzelnen Dimensionen ist das Gesamtbild bei den Bildungsanbietern ohne Kursbeginn und den Bildungsanbietern mit Kursbeginn dasselbe (je 3.4; schwach treibende Dimensionen). Die einzelnen Dimensionen heben sich bei einer Gesamtbetrachtung also gegenseitig auf.

## 4 Schlussfolgerungen

### 4.1 Zusammenfassung und Interpretation

In diesem Bericht präsentieren wir erste Ergebnisse zur Transformation der höheren Berufsbildung in der Bauführung. Unsere Analyse basiert auf strukturierten Online-Befragungen mit Personen, die in die höhere Berufsbildung in der Bauführung involviert sind. Dabei handelt es sich um eine Befragung von Personen der Organisationen der Arbeitswelt und der Bildungsanbieter im Herbst 2023. Mit diesem Bericht liefern wir erste Evidenz zur Transformation. Dazu haben wir zwei Fragestellungen untersucht:

- 1) **Wie ist der gegenwärtige Stand der Transformation?** Mit der Analyse der Planung und Erstellung der HFP-Vorbereitungskurse und des Bewerbungsprozesses haben wir uns dabei zwei wichtige Frühindikatoren für den Erfolg der HFP-Vorbereitungskurse angeschaut.
- 2) **Welches sind die Treiber und Hindernisse der Transformation?** Anhand unsers analytischen Rahmens erhalten wir erste Hinweise darauf, ob sich die Transformation auf einem guten Weg befindet.

#### Gegenwärtiger Stand der Transformation

Wir beobachten, dass die **Planung und Erstellung der HFP-Vorbereitungskurse** in verschiedenster Hinsicht herausfordernd ist für die Bildungsanbieter. Die Bildungsanbieter finden die Planung und Erstellung der HFP-Vorbereitungskurse insgesamt mittelschwerig bis schwierig. Besonders schwierig sind die Bestimmung der Kursinhalte, die Zusammenstellung des Schulmaterials sowie die Organisation und Schulung von Ausbildnern und Coaches. Die Bildungsanbieter ohne Kursbeginn kämpfen insgesamt etwas mehr mit den vielfältigen Herausforderungen bei der Planung und Erstellung der HFP-Vorbereitungskurse als die Bildungsanbieter mit Kursbeginn. Deshalb vermuten wir, dass Bildungsanbieter ohne Kursbeginn die Bewältigbarkeit der noch anstehenden Herausforderungen womöglich etwas überschätzen, zumal sie nun auf die Erfahrung der anderen Bildungsanbieter in einem Erfahrungsaustausch zurückgreifen können.

Auch die Einschätzung der **Zulassungsbedingungen zur HFP-Prüfung** ist eine mittelschwierige Herausforderung bei der Planung und Erstellung der HFP-Vorbereitungskurse. Insbesondere die Bildungsanbieter sind teils unsicher darüber, ob die HFP-Studierenden am Ende auch an die erste HFP-Prüfung zugelassen werden. Denn sie denken, dass **uneindeutige Fälle bei der Zulassungsentscheidung zur ersten HFP-Prüfung** im Jahr 2026 mittelhäufig sind. Deshalb empfehlen wir, dass die Organisationen der Arbeitswelt zusammen mit den Bildungsanbietern möglichst zeitnah Prozesse definieren, um solche Unsicherheiten reduzieren zu können und damit Hindernisse der Transformation abzubauen.

Der **Bewerbungsprozess** verläuft weitgehend positiv. Die Menge und Qualität der Bewerbungen sind zufriedenstellend und vergleichbar zum Vorjahr. Dennoch bestehen teils Hindernisse für potenzielle Bewerbende, die gerne mit der HFP-Vorbereitung starten würden. Die Einschätzungen der Organisationen der Arbeitswelt und Bildungsanbieter zeigen, dass die zeitliche Belastung ein wichtiges Hindernis ist. Das grösste Problem sehen die Befragten darin, dass die HFP-Vorbereitungskurse oft nur schwierig mit

der Arbeit und dem Privatleben vereinbar sind. Die Befragten denken auch, dass die mangelnde Unterstützung durch die Arbeitgeber ein Hindernis sein könnte. Ihre grösste Sorge ist, dass die HFP-Studierenden zu wenig geeignete Einsatzgebiete bei der Arbeit erhalten, um die HFP-qualifizierende Praxis zu erwerben. Eine weitere Sorge der Befragten ist, dass die Arbeitgeber unflexibel darin sein könnten, den Beschäftigungsgrad der HFP-Studierenden anzupassen.

Bei den Ergebnissen zu den Hindernissen für potenzielle Bewerbende müssen wir beachten, dass es sich um die Einschätzungen der Organisationen der Arbeitswelt und der Bildungsanbieter handelt, welche aus der Perspektive der HFP-Studierenden antworten. Damit zeigen unsere Analysen eine Fremdeinschätzung und wir müssen die Ergebnisse vorsichtig interpretieren. Im Frühling 2024 finden weitere Befragungen mit den HFP-Studierenden und ihren Arbeitgebern statt. Anhand dieser Befragungen werden wir ein umfassenderes Bild der Hindernisse für Bewerbungen erhalten.

### Treiber und Hindernisse der Transformation

Bei unserem Stimmungsbarometer zu den **Erfolgsaussichten** der Transformation sehen wir ein optimistisches Bild. Die Befragten gehen davon aus, dass die Transformation wahrscheinlich erfolgreich sein wird. Positiv sind auch unsere Analysen zu den **Treibern und Hindernissen** anhand des **analytischen Rahmens**.

Die Ergebnisse zeigen, dass drei der fünf untersuchten Dimensionen Transformationstreiber sind: Engagement, Rollenverteilung und Inhalt. Bei der Dimension **Engagement** sehen wir, dass die Befragten zufrieden sind mit der Bauführungs-HFP – also mit sämtlichen Aspekten der HFP-Vorbereitung inklusive HFP-Prüfung – und der Zusammenarbeit mit den anderen Akteuren. Auch wenn die **Rollenverteilung** mittelgut bis gut ist, könnten die Rollen aller Akteure in der Bauführungs-HFP noch verbessert werden. Dennoch sind sich die Befragten einig, dass die Rollen aller Akteure in der Bauführungs-HFP noch verbessert werden könnte. In unseren Befragungen mit den HFP-Studierenden und ihren Arbeitgebern im Frühling 2024 werden wir mehr dazu erfahren, welche Rollen wie angepasst werden sollten.

Passend zu diesem Ergebnis müssen wir auch die Qualitätssicherung der Dimension **Inhalt** weiter beobachten. In der schulischen Vorbereitung auf die HFP-Prüfung spielt die HFP-qualifizierende Praxis bei der Arbeit eine zentrale Rolle. Damit verbunden ist die Optimierung des Lerntransfers. Wer keine HFP-qualifizierende Praxis bei der Arbeit sammeln kann, wird im Lerntransfer eingeschränkt. Die Qualität dieser neuen Elemente ist nach Angaben der Befragten momentan mittelgut bis gut sichergestellt. Somit ist die Qualität der neuen Elemente noch nicht gleichermassen sichergestellt wie die Qualität der HFP-Vorbereitungskurse bei den Bildungsanbietern, die bereits gut sichergestellt ist. Die Qualität der neuen Elemente kann optimiert werden, wenn HFP-Studierende entsprechende Einsatzgebiete bei der Arbeit erhalten, die die HFP-qualifizierende Praxis sowie den Transfer fördern. Diese positiven, aber verbesserungsfähigen Werte bestätigen, dass diese Dimensionen zwar Treiber der Transformation sind, dass aber die Unsicherheiten und Herausforderungen der Transformation nicht unterschätzt werden sollten.

Diese Einschätzungen finden zu einem frühen Zeitpunkt statt, weil viele Bildungsanbieter noch nicht mit den HFP-Vorbereitungskursen gestartet haben und sich erst im Aufbau befinden. Folglich sind die Einschätzungen der Akteure in verschiedener Hinsicht nicht in Stein gemeisselt, sondern reflektieren Erwartungen, welche sich erfüllen können oder aber nicht. Dies gilt insbesondere für die Rolle der Arbeitgeber und damit auch für die Einschätzung der Qualität der HFP-qualifizierenden Praxis sowie des

Transfers. Anhand der Befragungen mit HFP-Studierenden und ihren Arbeitgebern im Frühling 2024 werden wir mehr über diese Aspekte erfahren. Dennoch geben uns diese erfreulichen, aber verbesserungsfähigen Werte erste Hinweise darauf, dass diese drei Dimensionen zwar Treiber der Transformation sind, dass aber die Unsicherheiten und Herausforderungen der Transformation nicht unterschätzt werden sollten.

Die Dimension **Kapazität** ist weder ein Treiber noch ein Hindernis. Die finanziellen Ressourcen sind zwar sowohl bei den Bildungsanbietern als auch bei den Arbeitgebern vorhanden. Allerdings ist die Zeit für die Anpassung nur knapp ausreichend. Zudem müssen wir die vorhandenen Ressourcen der Arbeitgeber weiter beobachten, da die Befragten diese als weniger ausreichend einschätzen als bei den Bildungsanbietern. Da wir in diesem Bericht vorerst nur die Organisationen der Arbeitswelt und die Bildungsanbieter befragt haben, handelt es sich bei der Einschätzung zu den Ressourcen der Arbeitgeber um Fremdeinschätzungen. In unseren Befragungen mit den Arbeitgebern von HFP-Studierenden im Frühling 2024 werden wir mehr Informationen dazu erhalten.

Nur eine der fünf untersuchten Dimensionen stellt ein Hindernis dar. Die Dimension **Kontext** zeigt, dass die Veränderung der Transformation gross ist, und damit von allen involvierten Akteuren ein grundlegendes Umdenken und eine umfassende Anpassung verlangt. Die Befragten denken, dass die Organisationen der Arbeitswelt und Bildungsanbieter besonders von der Veränderung betroffen sind, womit für sie die grösste Anpassung notwendig ist. Bildungsanbieter ohne Kursbeginn sehen in der Transformation eine deutlich grössere Veränderung als Bildungsanbieter mit Kursbeginn – besonders für die (potenziellen) HFP-Studierenden und Arbeitgeber. Dieses Ergebnis könnte darauf hindeuten, dass sich das Ausmass der Veränderung bei der Umsetzung der Bauführungs-HFP als kleiner herausstellt, als befürchtet.

**Zusammenfassend** Ergebnisse zeigen, dass sich die Transformation auf einem guten Weg befindet. Aus der Perspektive der Organisationen der Arbeitswelt schreitet die Transformation etwas weniger gut voran als aus der Perspektive der Bildungsanbieter. Insgesamt beobachten wir allerdings erstaunlich wenige Unterschiede in den Einschätzungen. Alle Befragten schätzen die Treiber und Hindernisse der Transformation nur leicht unterschiedlich ein. Dass sowohl die Organisationen der Arbeitswelt als auch die Bildungsanbieter ohne und mit Kursbeginn die Situation ähnlich wahrnehmen, ist ein positives Resultat. Es bedeutet, dass die Befragten die Situation der anderen Akteure gut einschätzen können. Das erleichtert die Kommunikation und macht es damit einfacher, dass alle Akteure an einem Strick ziehen können.

## 4.2 Einschränkungen und Ausblick

Mit den Analysen dieses Berichts liefern wir wissenschaftliche Evidenz zur Transformation der höheren Berufsbildung in der Bauführung. Auch wenn wir für die Analysen die bestpassenden Methoden und Annahmen treffen, bringen diese dennoch Einschränkungen mit sich.

Die Befragung findet zu einem frühen Zeitpunkt statt, in welchem noch nicht alle Bildungsanbieter mit den schulischen HFP-Vorbereitungskursen im Hinblick auf die HFP-Prüfung gestartet haben. Folglich sind die Einschätzungen der Akteure in verschiedener Hinsicht nicht in Stein gemeisselt, sondern reflektieren Erwartungen, welche sich erfüllen können oder aber nicht. Das gilt besonders für die Rolle der Arbeitgeber, der in Zukunft noch mehr Beachtung geschenkt werden muss.

In diesem Bericht zeigen wir, wie die Organisationen der Arbeitswelt und Bildungsanbieter über die Transformation denken. Damit gewinnen wir wichtige Hinweise zur Transformation. Allerdings können wir durch eine Fremdeinschätzung die Ansichten der HFP-Studierenden und Arbeitgeber nicht ersetzen. Deshalb finden im Frühling 2024 Befragungen mit den HFP-Studierenden und ihren Arbeitgebern statt. Damit können wir die Antworten der verschiedenen Akteur-Typen spiegeln und so mehr über die Transformation lernen. Die Ergebnisse dazu werden voraussichtlich im Herbst 2024 publiziert. Zudem werden wir durch die anstehende Zweitbefragung der Organisationen der Arbeitswelt und der Bildungsanbieter im Herbst 2024 erste Erkenntnisse zum Verlauf der Transformation erhalten. Dann wird sich zeigen, ob die Akteure aktuelle Hindernisse überwinden und Chancen der Transformation nutzen konnten.

Dieser Bericht wurde von der Professur für Bildungssysteme im Auftrag des Schweizerischen Baumeisterverbandes verfasst. Bei Fragen können sich Interessierte an die folgenden Kontaktadressen wenden:

Professur für Bildungssysteme ETH Zürich:

Lena Dändliker  
Forschungsmitarbeitende  
STB J 16, Stampfenbachstrasse 69  
8092 Zürich  
+41 44 632 51 68  
[lena.daendliker@mtec.ethz.ch](mailto:lena.daendliker@mtec.ethz.ch)  
[www.ces.ethz.ch](http://www.ces.ethz.ch)

Schweizerischer Baumeisterverband SBV:

Curdin Pfister  
Projektleiter Bildung  
Weinbergstrasse 49  
8042 Zürich  
+41 58 360 76 94  
[curdin.pfister@baumeister.ch](mailto:curdin.pfister@baumeister.ch)  
[www.baumeister.ch](http://www.baumeister.ch)

# Quellenverzeichnis

- Adobe Stock (2023). Concept architecture engineering blueprints side building outdoors working inspecting engineer architect civil Smart construction blueprint project plan business industrial professional men at work. Datei Nr.670306777. [Bauführer Stock-Fotos, lizenzfreie Bilder, Vektorgrafiken und Videos \(adobe.com\)](#)
- Baldegger, J., Gehrler, I., Ruppel, R., & Wolters, K. (2021). *Digitalisierung der Bau- und Immobilienwirtschaft. 6. Digital Real Estate Umfrage 2021*. pom+Consulting AG, Zürich; Bauen digital Schweiz / buildingSMART Switzerland, Zürich. [Digital Real Estate Index 2021 - Digital Real Estate by pom+](#)
- Caves, K. M., Baumann, S., & Renold, U. (2021). Getting there from here: A literature review on vocational education and training reform implementation. *Journal of Vocational Education & Training*, 73(1), 95-126.
- Renold, U., Bolli, T., & Dändliker, L. (2023a). *Arbeitsmarkt- und Bildungsmobilität in der Bauführung: Analyse von ehemaligen Studierenden mit Abschluss zum/zur diplomierten Techniker: in HF Bauführung*. CES Studien, 37. <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000614292>
- Renold, U., Bolli, T., & Dändliker, L. (2023b). Mobilité sur le marché du travail et mobilité en matière de formation dans la conduite de travaux: Analyse de parcours d'anciens étudiants titulaires du diplôme de Technicien/technicienne ES en conduite de travaux. *CES Studies*, 38. <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000620301>

# Anhang

Im Folgenden zeigen wir für jede Abbildung im Bericht zusätzlich die Standardabweichungen.

## Was ist die Standardabweichung und wie unterscheidet sie sich zum Mittelwert?

Die Standardabweichung ist ein **Mass für die Streuung** der Antworten. Mit dem Mittelwert können wir zwar sehen, wie die Befragten im Durchschnitt geantwortet haben. Allerdings können wir nicht sehen, wie stark sich die **einzelnen Antworten voneinander unterscheiden**. Ein Mittelwert von 4 könnte zum Beispiel dadurch zustande kommen, dass alle Befragten sich einig sind und die Zahl 4 angeben. Ein Mittelwert von 4 ergibt sich aber auch, wenn die Hälfte der Befragten die Zahl 5 und die Hälfte der Befragten die Zahl 3 angeben. Die Standardabweichung liefert uns also zusätzliche Informationen zum Mittelwert. Wir können damit sehen, ob die Befragten sehr ähnlich geantwortet haben oder sehr verschieden.

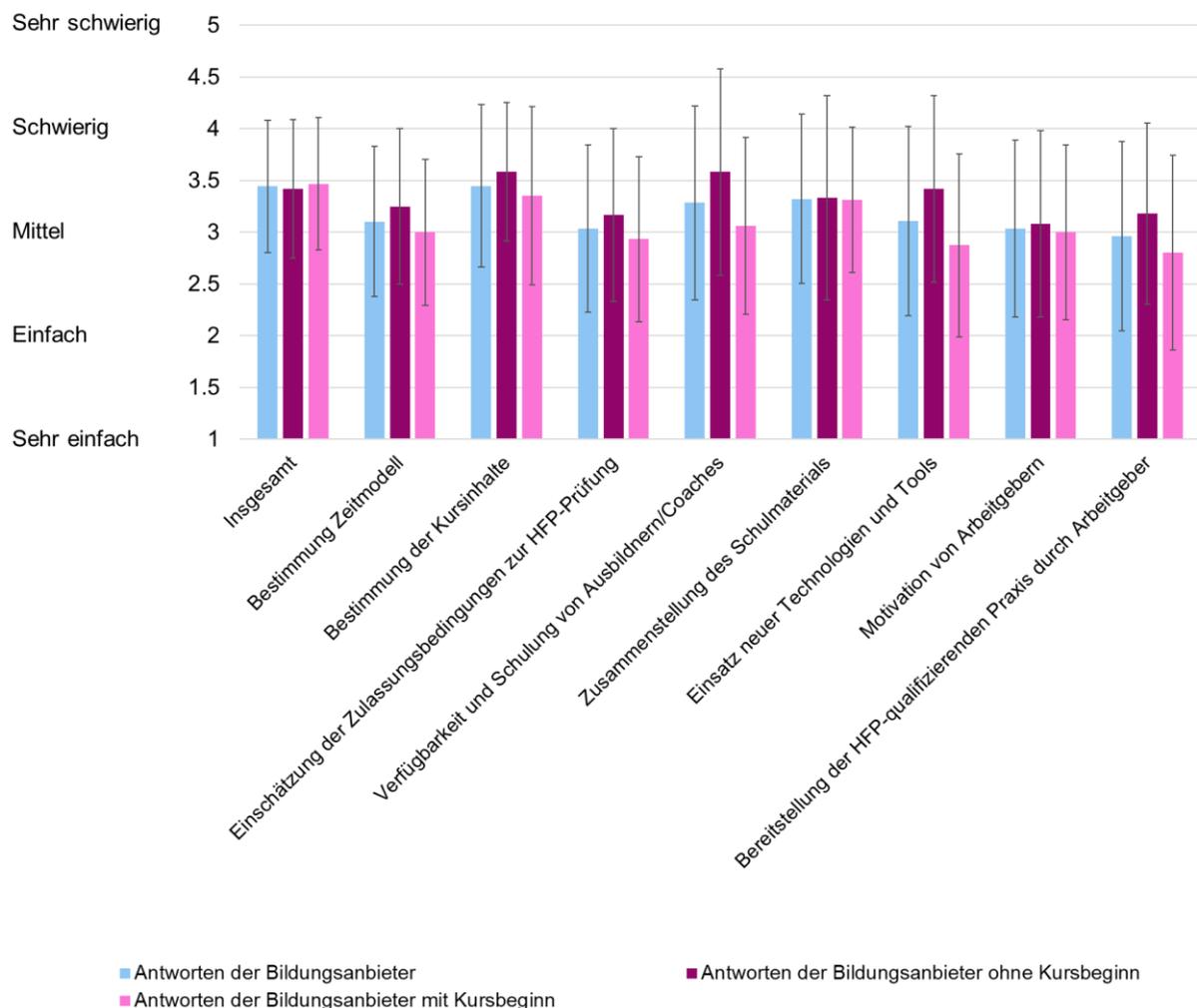
## Wie stellen wir die Standardabweichung dar?

Die Standardabweichung stellen wir anhand der schwarzen, dünnen Balken in den Abbildungen dar. Dabei gilt: je **länger ein schwarzer Balken** ist, desto **weiter auseinander liegen die Antworten** der Befragten. Der Balken liefert uns Hinweise dazu, wie die Antworten rund um den Mittelwert herum verteilt sind. Der Balken schliesst ein Intervall nach oben und nach unten zum Mittelwert ein. Die Länge dieses Intervalls zeigt uns, wie gross die **Spanne ist, in welcher sich rund zwei Drittel der Antworten** befinden. Wenn das Intervall sich zum Beispiel über zwei Punkte auf der Skala erstreckt, bedeutet das, dass zwei Drittel der Antworten zwei Punkte oder weniger voneinander abweichen. Wenn der Mittelwert sehr hoch auf der Skala ist und dennoch einige Personen tiefe Werte angeben, ist es deshalb möglich, dass das Intervall über die Abbildung hinausgeht und der Endpunkt den Wert 5 übersteigt.

## Was sagt uns die Standardabweichung über die Transformation?

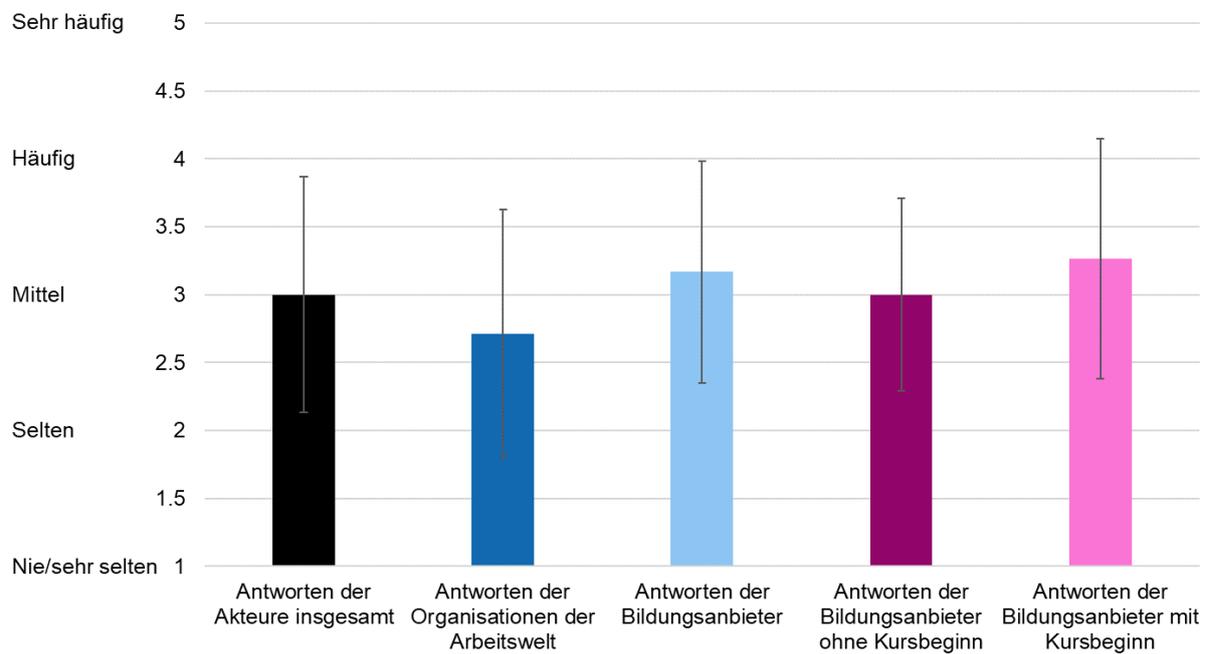
Die Standardabweichung kann Informationen dazu liefern, in welchen Aspekten der Transformation sich die Befragten uneinig sind. Wenn zum Beispiel die Organisation und Schulung von Ausbildnern und Coaches für einige Bildungsanbieter sehr schwierig ist und für andere Bildungsanbieter sehr einfach ist, könnte ein **Wissenstransfer** bei diesem Teil der Planung und Erstellung der HFP-Vorbereitungskurse besonders hilfreich sein. Dabei könnten insbesondere die Bildungsanbieter mit grösseren Schwierigkeiten von jenen lernen, die das Problem allenfalls schon gelöst haben.

Abbildung 17: Streuung der Antworten bei den Herausforderungen der Planung und Erstellung von HFP-Vorbereitungskursen



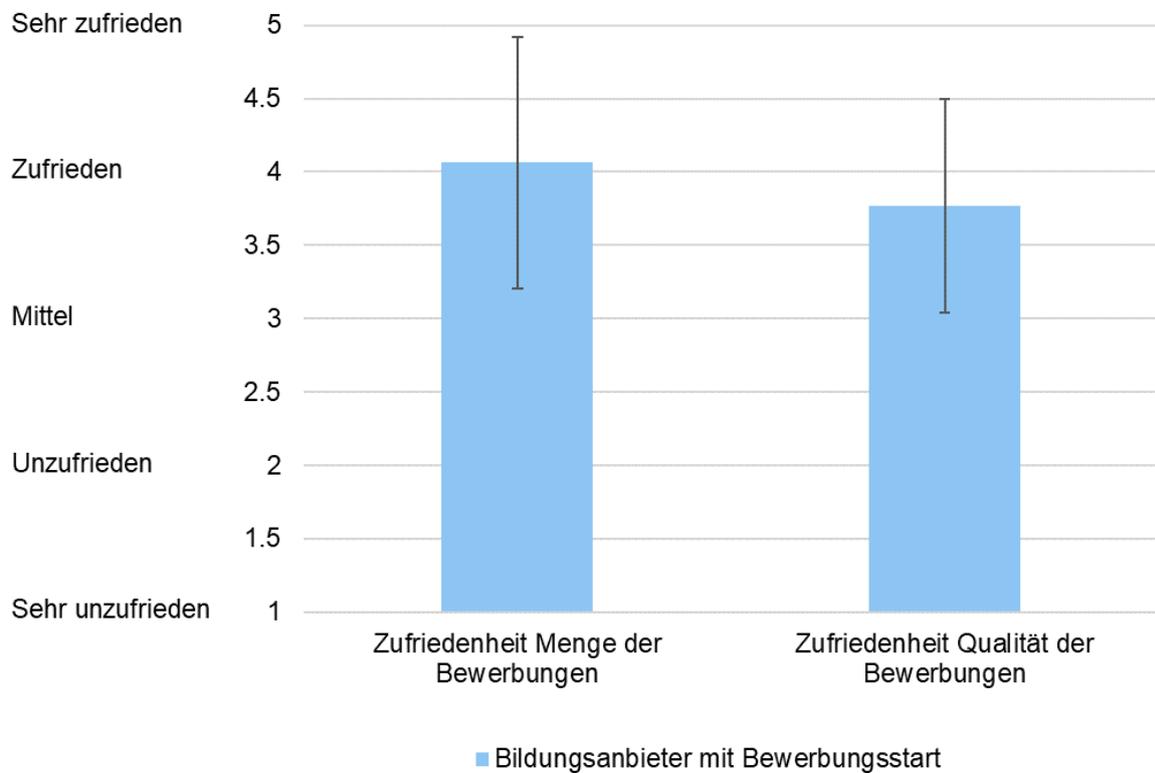
**Bemerkungen:** Die Abbildung zeigt, wie schwierig die Bildungsanbieter die Planung und Erstellung der HFP-Vorbereitungskurse in Bezug auf verschiedene Aspekte einschätzen. Die Abbildung zeigt den Durchschnitt der 5-Punkte Likert Skala von 1 «sehr einfach» bis 5 «sehr schwierig» sowie die Standardabweichung. Wir unterschieden zwischen den Antworten einzelner Akteur-Typen: Bildungsanbieter (N~27, hellblaue Balken), Bildungsanbieter ohne Kursbeginn (N~12, pinke Balken) und Bildungsanbieter mit Kursbeginn (N~16, rosa Balken).

Abbildung 18: Streuung der Antworten bei der Häufigkeit von uneindeutigen Fällen bei der Zulassungsentscheidung zur HFP-Prüfung



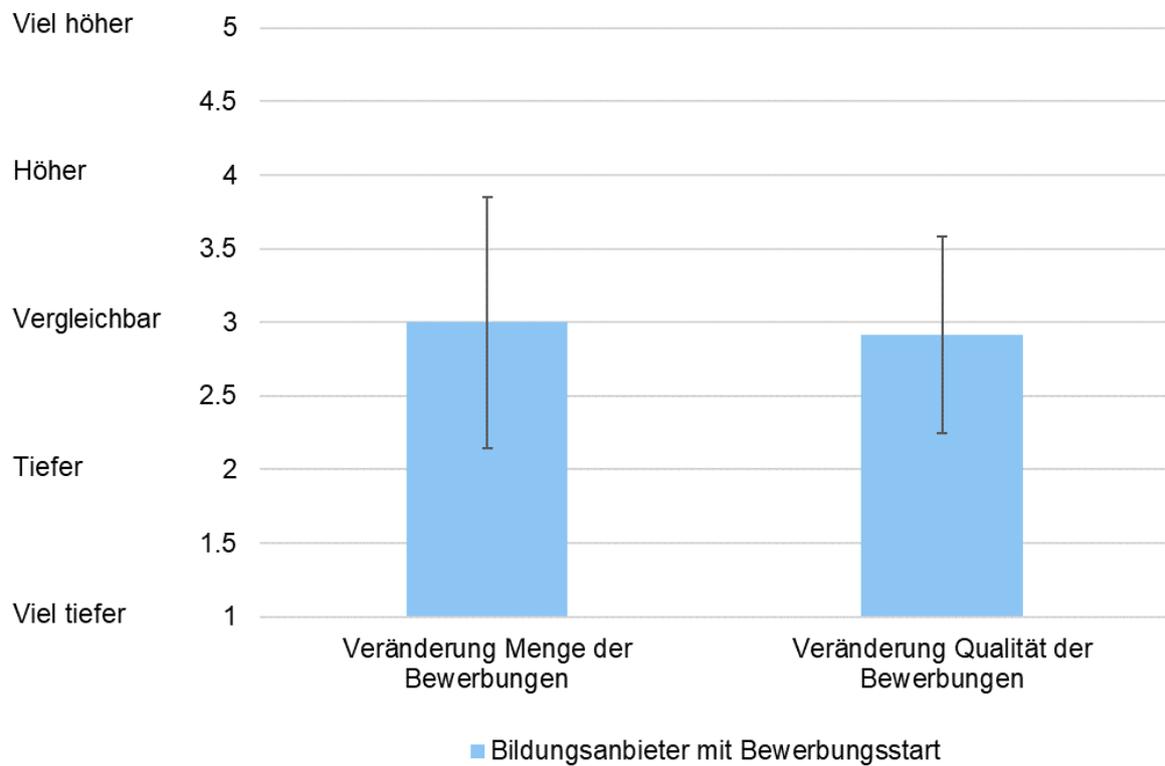
**Bemerkungen:** Die Abbildung zeigt, wie häufig es nach gegenwärtigem Wissensstand der Befragten zu uneindeutigen Fällen bei der Zulassungsentscheidung zur HFP-Prüfung im Jahr 2026 kommt. Die Abbildung zeigt den Durchschnitt der 5-Punkte Likert Skala von 1 «Nie/sehr selten» bis 5 «sehr häufig» sowie die Standardabweichung. Wir unterscheiden zwischen den Antworten der Akteure insgesamt (N=38, Schwarz) und den Antworten einzelner Akteur-Typen: Organisationen der Arbeitswelt (N=14, Dunkelblau), Bildungsanbieter (N=24, Hellblau), Bildungsanbieter ohne Kursbeginn (N=9, Pink) und Bildungsanbieter mit Kursbeginn (N=15, Rosa).

Abbildung 19: Streuung der Antworten bei der Zufriedenheit der Bildungsanbieter mit der Menge und Qualität der Bewerbungen



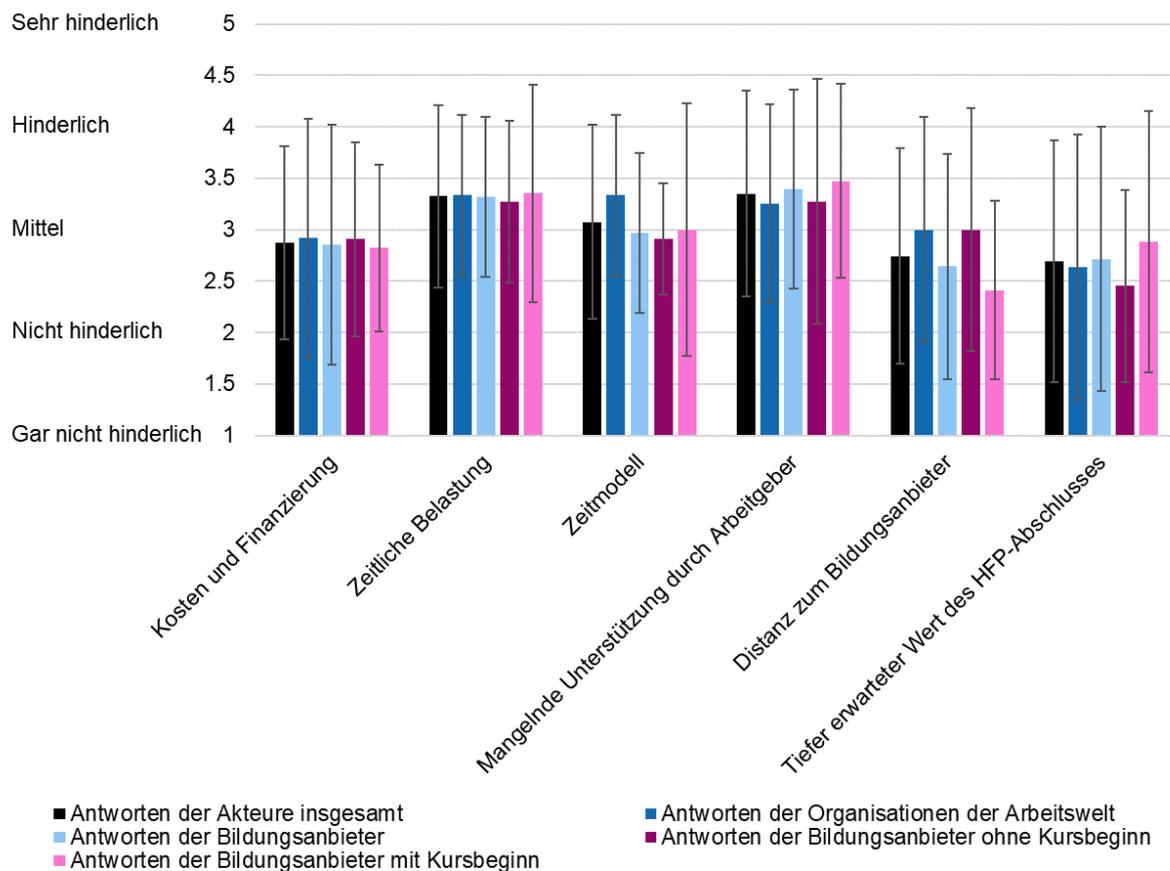
**Bemerkungen:** Die Abbildung zeigt, wie zufrieden die Bildungsanbieter mit der Menge und Qualität der Bewerbungen für die HFP-Vorbereitungskurse sind. Die Abbildung zeigt den Durchschnitt der 5-Punkte Likert Skala von 1 «sehr unzufrieden» bis 5 «sehr zufrieden» sowie die Standardabweichung (N=16/13). Dargestellt sind die Antworten der Bildungsanbieter, welche den Bewerbungsprozess bereits begonnen haben.

Abbildung 20: Streuung der Antworten bei der Veränderung der Menge und Qualität der Bewerbungen



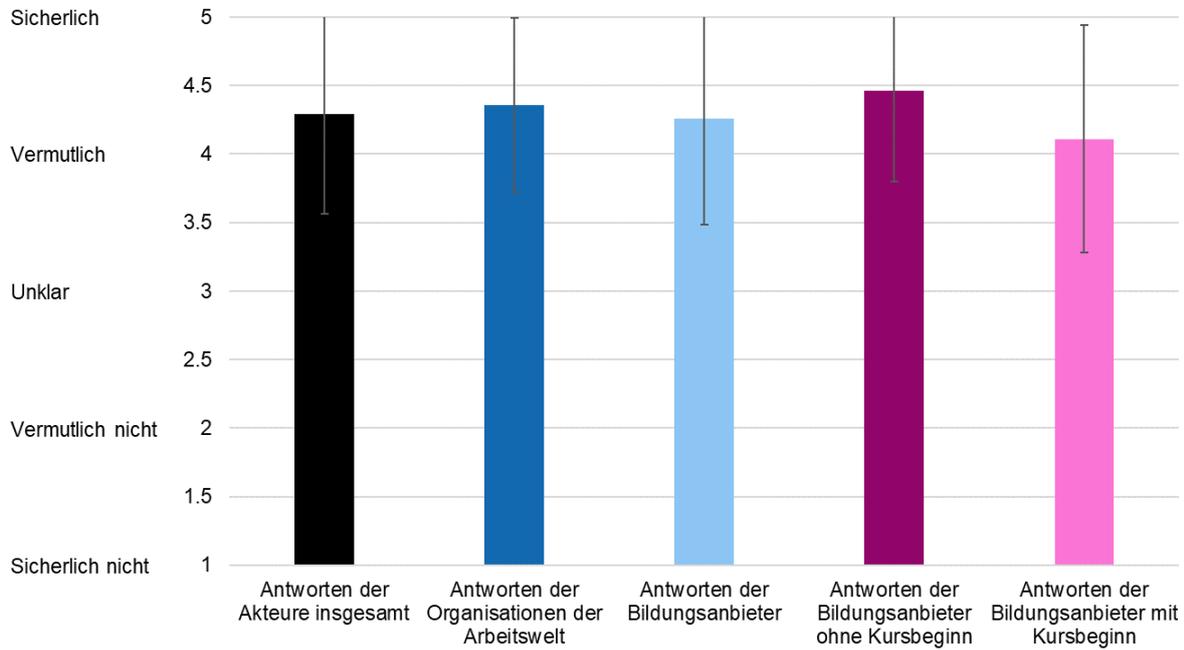
**Bemerkungen:** Die Abbildung zeigt die Veränderung der Menge und Qualität der Bewerbungen für die HFP-Vorbereitungskurse im Vergleich zum letzten Jahr. Die Abbildung zeigt den Durchschnitt der 5-Punkte Likert Skala von 1 «viel tiefer» bis 5 «viel höher» sowie die Standardabweichung (N=12/12). Dargestellt sind die Antworten der Bildungsanbieter, welche den Bewerbungsprozess bereits begonnen haben.

Abbildung 21: Streuung der Antworten bei den Hindernissen für potenzielle Bewerbende der HFP-Vorbereitung



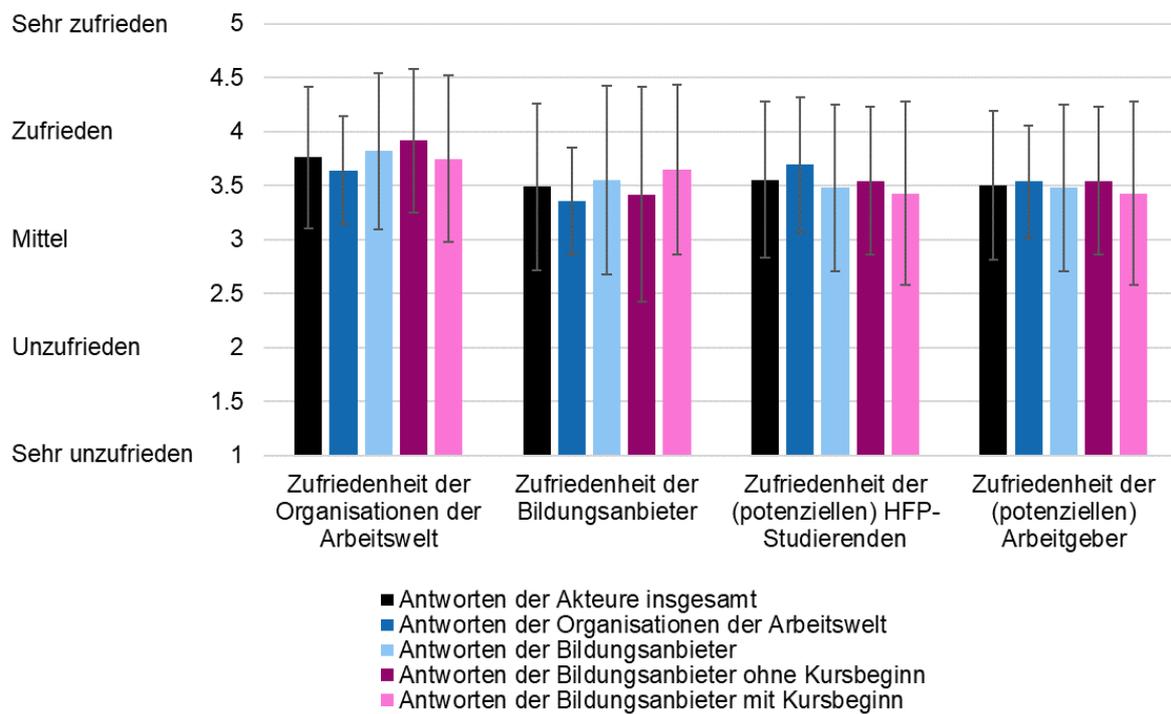
**Bemerkungen:** Die Abbildung zeigt die Einschätzungen der Befragten dazu, wie hinderlich verschiedene Aspekte der HFP-Vorbereitung für potenzielle Bewerbende sind. Die Abbildung zeigt den Durchschnitt der 5-Punkte Likert Skala von 1 «gar nicht hinderlich» bis 5 «sehr hinderlich» sowie die Standardabweichung. Wir unterscheiden zwischen den Antworten der Akteure insgesamt (N=40, Schwarz) und den Antworten einzelner Akteur-Typen: Organisationen der Arbeitswelt (N=12, Dunkelblau), Bildungsanbieter (N=28, Hellblau), Bildungsanbieter ohne Kursbeginn (N=11, Pink) und Bildungsanbieter mit Kursbeginn (N=17, Rosa).

Abbildung 22: Streuung der Antworten bei den Erfolgsaussichten der Transformation



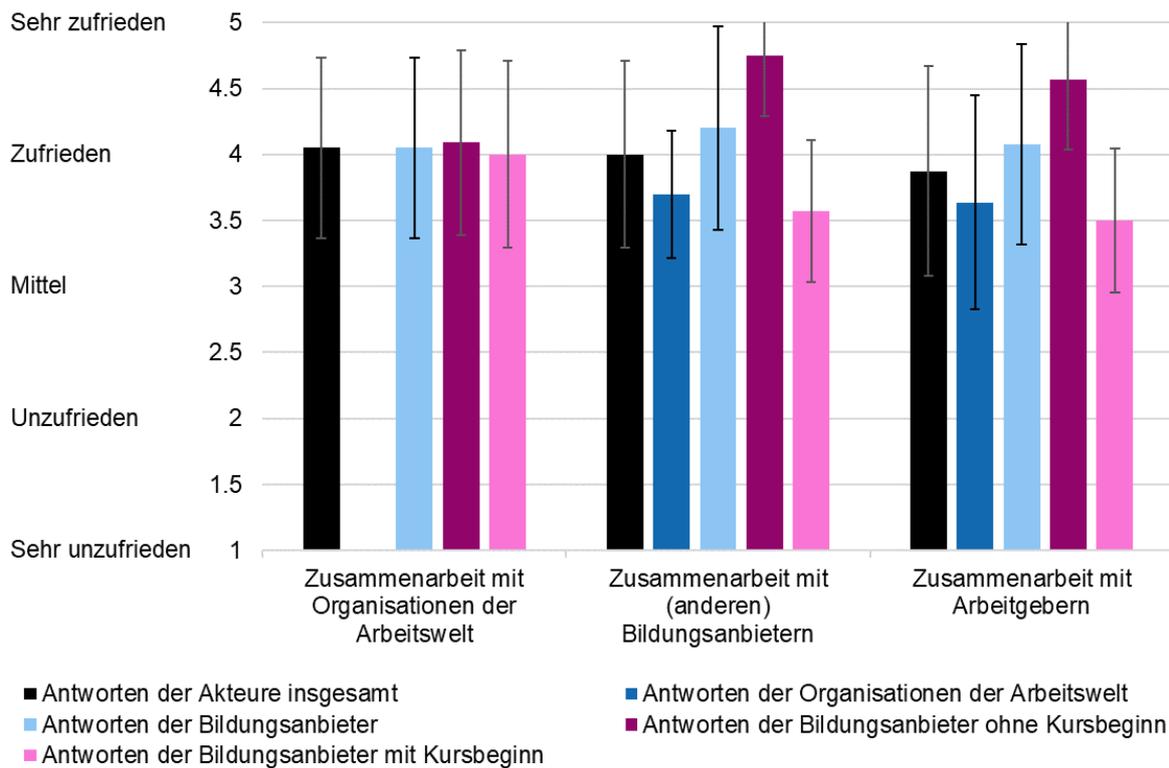
**Bemerkungen:** Die Abbildung zeigt, ob die Befragten denken, dass die Transformation erfolgreich sein wird. Die Abbildung zeigt den Durchschnitt der 5-Punkte Likert Skala von 1 «sicherlich nicht» bis 5 «sicherlich» sowie die Standardabweichung. Wir unterscheiden zwischen den Antworten der Akteure insgesamt (N=45, Schwarz) und den Antworten einzelner Akteur-Typen: Organisationen der Arbeitswelt (N=14, Dunkelblau), Bildungsanbieter (N=31, Hellblau), Bildungsanbieter ohne Kursbeginn (N=13, Pink) und Bildungsanbieter mit Kursbeginn (N=18, Rosa).

Abbildung 23: Streuung der Antworten bei der Zufriedenheit mit der Bauführungs-HFP für verschiedene Akteur-Typen



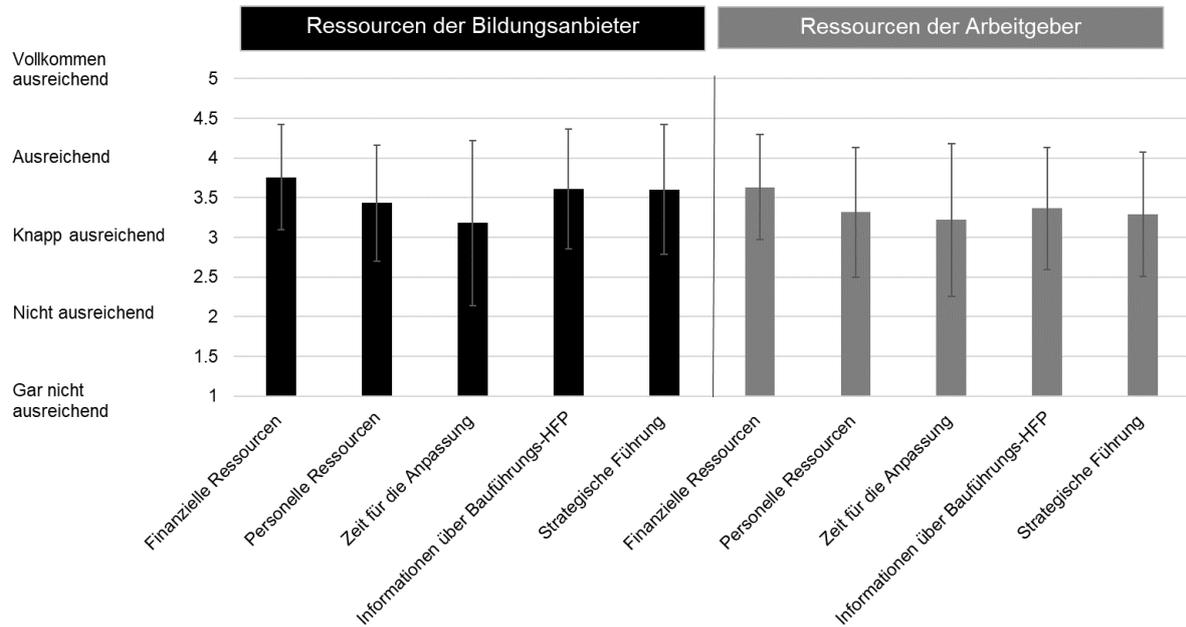
**Bemerkungen:** Die Abbildung zeigt, wie zufrieden die Akteure mit der Bauführungs-HFP sind. Die Akteure gaben Selbst- respektive Fremdeinschätzungen für folgende Akteur-Typen an: Organisationen der Arbeitswelt, Bildungsanbieter, (potenzielle) HFP-Studierende und (potenzielle) Arbeitgeber. Die Abbildung zeigt den Durchschnitt der 5-Punkte Likert Skala von 1 «sehr unzufrieden» bis 5 «sehr zufrieden» sowie die Standardabweichung. Wir unterscheiden zwischen den Antworten der Akteure insgesamt (N=45, Schwarz) und den Antworten einzelner Akteur-Typen: Organisationen der Arbeitswelt (N=14, Dunkelblau), Bildungsanbieter (N=31, Hellblau), Bildungsanbieter ohne Kursbeginn (N=13, Pink) und Bildungsanbieter mit Kursbeginn (N=18, Rosa).

Abbildung 24: Streuung der Antworten bei der Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit



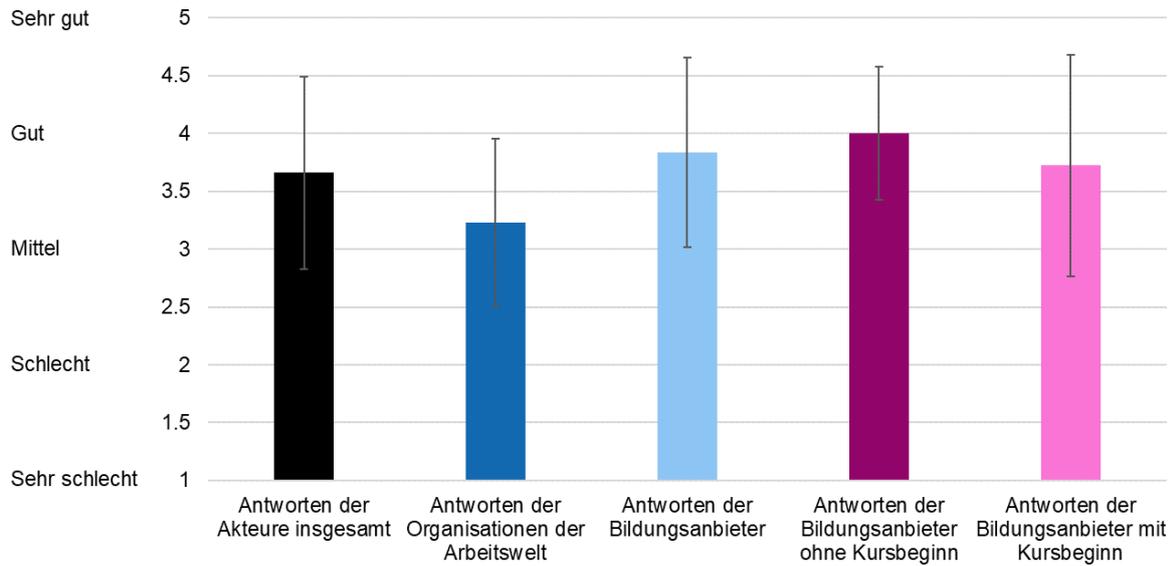
**Bemerkungen:** Die Abbildung zeigt, wie zufrieden die Befragten mit der Zusammenarbeit mit den Organisationen der Arbeitswelt, den (anderen) Bildungsanbietern und Arbeitgebern sind. Die Abbildung zeigt den Durchschnitt der 5-Punkte Likert Skala von 1 «sehr unzufrieden» bis 5 «sehr zufrieden» sowie die Standardabweichung. Wir unterscheiden zwischen den Antworten der Akteure insgesamt (N~24, Schwarz) und den Antworten einzelner Akteur-Typen: Organisationen der Arbeitswelt (N~11, Dunkelblau), Bildungsanbieter (N~13, Hellblau), Bildungsanbieter ohne Kursbeginn (N~7, Pink) und Bildungsanbieter mit Kursbeginn (N~6, Rosa).

Abbildung 25: Streuung der Antworten bei den Ressourcen der Bildungsanbieter und Arbeitgeber



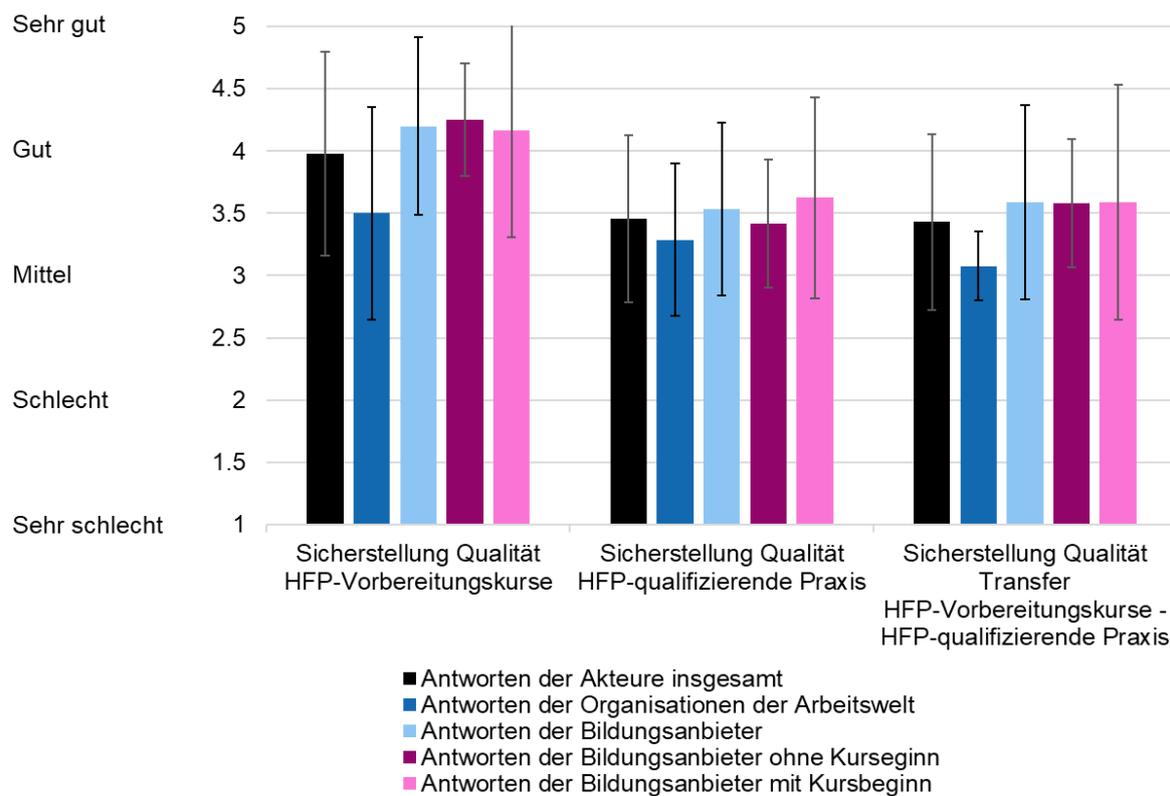
**Bemerkungen:** Die Abbildung zeigt, ob die Befragten die verschiedenen Arten von Ressourcen der Akteur-Typen Bildungsanbieter (schwarz) und Arbeitgeber (Grau) als ausreichend beurteilen. Die Abbildung zeigt den Durchschnitt der 5-Punkte Likert Skala von 1 «gar nicht ausreichend» bis 5 «vollkommen ausreichend» sowie die Standardabweichung. Dargestellt sind die Antworten der Akteure insgesamt (N ~41).

Abbildung 26: Streuung der Antworten bei der Qualität der Rollenverteilung



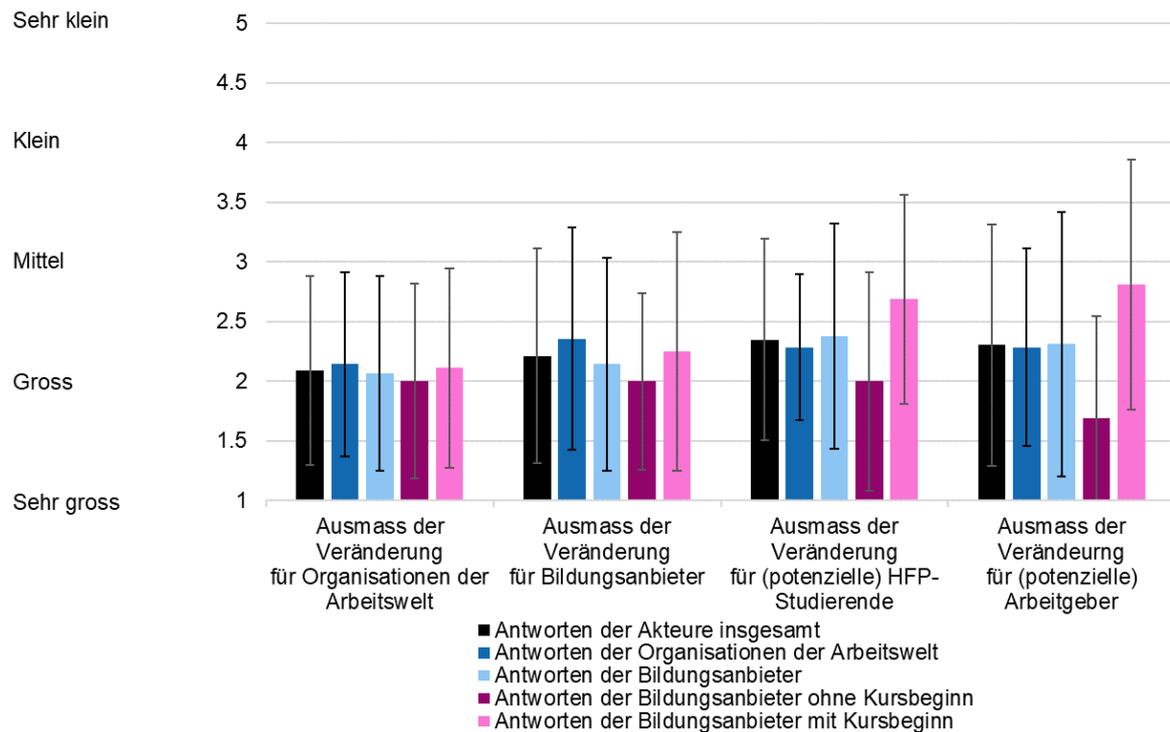
**Bemerkungen:** Die Abbildung zeigt, als wie gut die Befragten die Rollenverteilung in der Bauführungs-HFP beurteilen. Die Abbildung zeigt den Durchschnitt der 5-Punkte Likert Skala von 1 «sehr schlecht» bis 5 «sehr gut» sowie die Standardabweichung. Wir unterscheiden zwischen den Antworten der Akteure insgesamt (N=44; Schwarz) und den Antworten einzelner Akteur-Typen: Organisationen der Arbeitswelt (N=13; Dunkelblau), Bildungsanbieter (N=31; Hellblau), Bildungsanbieter ohne Kursbeginn (N=13; Pink) und Bildungsanbieter mit Kursbeginn (N=18; Rosa).

Abbildung 27: Streuung der Antworten bei der Sicherstellung der Qualität der HFP-Vorbereitung



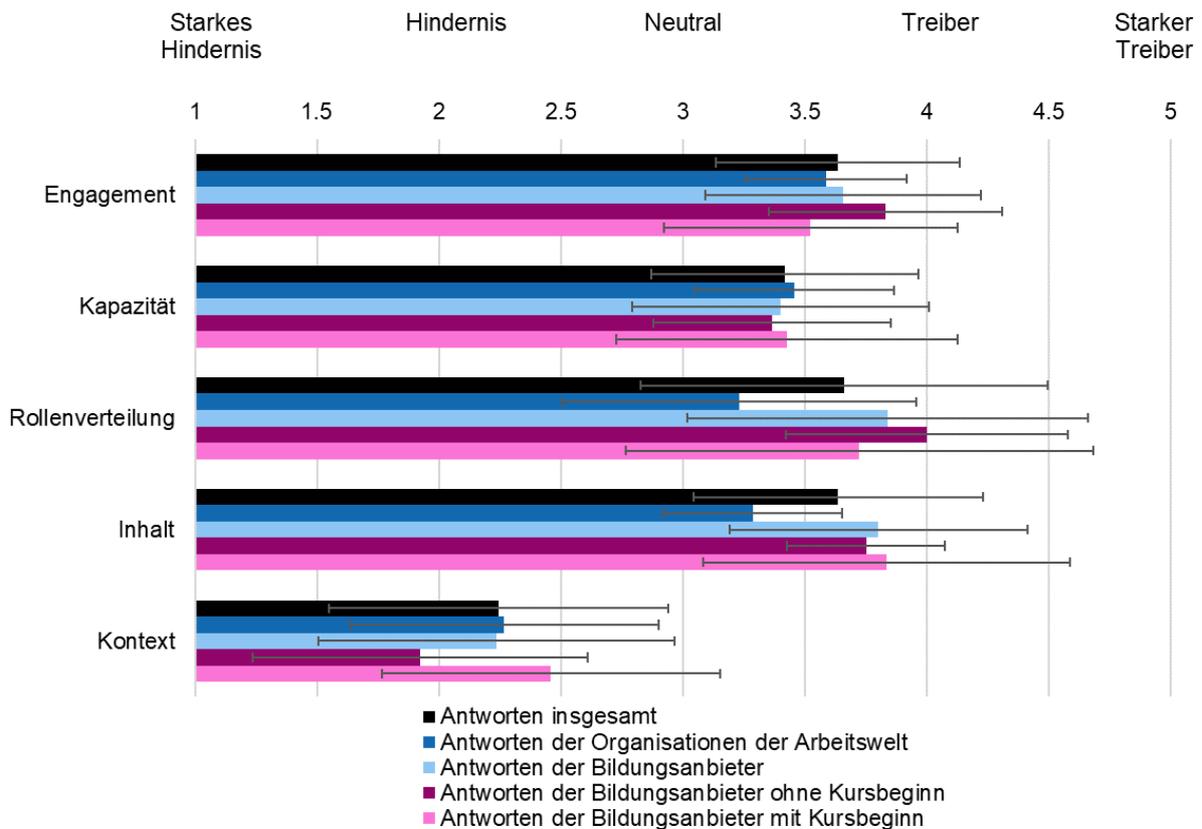
**Bemerkungen:** Die Abbildung zeigt die Sicherstellung der Qualität der HFP-Vorbereitung für die HFP-Vorbereitungskurse bei den Bildungsanbietern, die HFP-qualifizierende Praxis bei der Arbeit und den Transfer zwischen HFP-Vorbereitungskursen und HFP-qualifizierender Praxis. Die Abbildung zeigt den Durchschnitt der 5-Punkte Likert Skala von 1 «sehr schlecht» bis 5 «sehr gut» sowie die Standardabweichung. Wir unterscheiden zwischen den Antworten der Akteure insgesamt (N=44; Schwarz) und der Antworten einzelner Akteur-Typen: Organisationen der Arbeitswelt (N=14; Dunkelblau), Bildungsanbieter (N=30; Hellblau), Bildungsanbieter ohne Kursbeginn (N=12; Pink) und Bildungsanbieter mit Kursbeginn (N=18; Rosa).

Abbildung 28: Streuung der Antworten beim Ausmass der Veränderung für verschiedene Akteur-Typen



**Bemerkungen:** Die Abbildung zeigt das Ausmass der Veränderung durch die Transformation für die Akteure. Die befragten gaben ihre Selbst- respektive Fremdeinschätzungen für folgende Akteur-Typen an: Organisationen der Arbeitswelt, Bildungsanbieter, (potenzielle) HFP-Studierende und (potenzielle) Arbeitgeber. Die Abbildung zeigt den Durchschnitt der 5-Punkte Likert Skala von 1 «sehr gross» bis 5 «sehr klein» sowie die Standardabweichung. Wir unterscheiden zwischen den Antworten der Akteure insgesamt (N=43; Schwarz) und der Antworten einzelner Akteur-Typen: Organisationen der Arbeitswelt (N=14; Dunkelblau), Bildungsanbieter (N=29; Hellblau), Bildungsanbieter ohne Kursbeginn (N=13; Pink) und Bildungsanbieter mit Kursbeginn (N=18; Rosa).

Abbildung 29: Streuung der Antworten bei den Treibern und Hindernissen der Transformation



**Bemerkungen:** Die Abbildung zeigt die Synthese der fünf Dimensionen des analytischen Rahmens aus der Perspektive der Akteure insgesamt und der einzelnen Akteur-Typen. Die Abbildung veranschaulicht, ob die einzelnen Dimensionen für die Akteure Treiber oder Hindernisse in der Transformation darstellen. Die Abbildung zeigt die Ergebnisse aus der Perspektive Akteure insgesamt (N ~44; Schwarz), der Organisationen der Arbeitswelt (N ~14; Dunkelblau), der Bildungsanbieter (N ~30; Hellblau), der Bildungsanbieter ohne Kursbeginn (N ~13; Pink) und der Bildungsanbieter mit Kursbeginn (N ~18; Rosa). Die Abbildung zeigt für jede der fünf Dimensionen den Durchschnittswert der darin enthaltenen Schlüsselaspekte auf einer Skala von 1 «starkes Hindernis» (ganz links) bis 5 «starker Treiber» (ganz rechts). Die Abbildung zeigt zudem die Standardabweichung.

# Informationen zu den Autor:innen

Ursula Renold, Prof. Dr.

Professur für Bildungssysteme, Departement Management, Technologie und Ökonomie, ETH Zürich  
STB J 16, Stampfenbachstrasse 69, 8092 Zürich

[ursula.renold@mtec.ethz.ch](mailto:ursula.renold@mtec.ethz.ch)

+41 44 632 53 29

Thomas Bolli, Dr.

Professur für Bildungssysteme, Departement Management, Technologie und Ökonomie, ETH Zürich  
STB J 16, Stampfenbachstrasse 69, 8092 Zürich

[thomas.bolli@mtec.ethz.ch](mailto:thomas.bolli@mtec.ethz.ch)

+41 44 632 61 08

Dändliker Lena, MA.

Professur für Bildungssysteme, Departement Management, Technologie und Ökonomie, ETH Zürich  
STB J 16, Stampfenbachstrasse 69, 8092 Zürich

[lena.daendliker@mtec.ethz.ch](mailto:lena.daendliker@mtec.ethz.ch)

+41 44 633 85 01

## Kontakt

ETH Zürich

Departement MTEC

Professur für Bildungssysteme

STB J 16, Stampfenbachstrasse 69

8092 Zürich

[www.ces.ethz.ch](http://www.ces.ethz.ch) →

Herausgeber: Departement MTEC

Redaktion: Autor:innen

Gestaltung: Autor:innen

Fotos: Shutterstock

© ETH Zürich, März 2024