



**Evaluationsbericht  
„QualiGastro“**

**Ein Qualitätsförderungsprojekt  
in der beruflichen Grundbildung  
des Hotellerie- und Gastron-  
miegewerbes des Kantons Bern**

**Im Auftrag des MBA der Erzie-  
hungsdirektion des Kantons  
Bern**

**Corina T. Ulshöfer  
Karin Weber**

**November 2016**

Erziehungsdirektion des Kantons Bern  
Generalsekretariat  
Abteilung Bildungsplanung und Evaluation  
Sulgeneckstrasse 70  
3005 Bern  
Tel.: +41 31 633 85 07  
Fax: +41 31 633 83 55  
[evaluation@erz.be.ch](mailto:evaluation@erz.be.ch)  
<http://www.erz.be.ch/biev>  
DM 746 893 v4

## Management Summary

Die hohen Lehrvertragsauflösungsquoten sowie die zu niedrigen Erfolgsquoten in den Qualifikationsverfahren im Hotellerie- und Gastronomiegewerbe im Kanton Bern waren die Gründe, warum ein Qualitätsförderungsprojekt namens QualiGastro von der Abteilung Betriebliche Bildung (ABB) des Mittelschul- und Berufsbildungsamts (MBA) des Kantons Bern mit verschiedenen Organisationen der Arbeit konzipiert und von 2012 bis 2016 durchgeführt wurde. Durch Weiterbildungskurse rund um das Thema Ausbildung sowie durch Betriebsbesuche, die als Coaching gestaltet wurden, sollten die Berufsbildner in den Fokus gerückt werden, damit sie für die Lernenden gute Ausbilder sein konnten. Die Evaluation hat primär den Zweck, Rechenschaft gegenüber den Geldgebern, dem Staatsekretariat für Bildung, Forschung und Innovation sowie dem Kanton Bern, abzulegen und sekundär Ansatzpunkte für eine Weiterführung des Projekts zu identifizieren. Durch qualitative Leitfaden-Interviews mit Berufsbildenden und Durchführenden, qualitativen Kurzbefragungen per E-Mail von Durchführenden anderer Kantone und Branchen sowie einem quantitativem Online-Fragebogen für Berufsbildende wurden die Daten zur Beantwortung der Hauptfragestellungen nach Umsetzung, Wirkung, Übertragbarkeit und Optimierungsmöglichkeiten erhoben. Sowohl das 18%-Kriterium für Lehrvertragsauflösungen als auch die 90%-Marke für Qualifikationsverfahren, die die Abteilung Betriebliche Bildung gesetzt hatte, wurden erreicht. Die Quoten unterlagen Schwankungen und weichen vor allem bei den zweijährigen Attest-Lehren häufig von den gesetzten Zielkriterien ab. Die Arbeitsbelastung der Ausbildungsberatenden im MBA nahm zu Beginn des Projekts noch einmal zu, bevor eine merkliche Verlagerung stattfand, die eine qualitativ hochwertigere Beratung bei Problemfällen in Betrieben zuließ. Die Wirkung der Projektmassnahmen zeigt sich vor allem im besseren Verständnis der Berufsbildenden für die Bildungsunterlagen, aber auch für die Lernenden selbst. Eine direkte Wirkung auf die Vermeidung von Lehrvertragsauflösungen sowie auf die Steigerung der Erfolgsquoten bei den Qualifikationsverfahren wird von den Durchführenden von QualiGastro vermutet, von den Betroffenen, den Berufsbildenden, jedoch eher abgelehnt. Die Weiterbildungen kamen bei den Berufsbildenden durchgehend gut an, waren jedoch nicht allen von Beginn des Projekts an bekannt. Die Betriebsbesuche wurden sehr unterschiedlich beurteilt. Das Ziel, die Besuche als Coaching und nicht als Kontrolle zu etablieren, wurde nicht überall erreicht. Unterstützungsmöglichkeiten sehen die Berufsbildenden vor allem bei der Vereinfachung und besseren Anpassung der Bildungsunterlagen, einem breiten und leicht zugänglichem Weiterbildungsangebot sowie in Unterstützung bei Probekochen, Standortbestimmungen oder Semesterarbeiten. Die Übertragung auf andere Kantone und Branchen hat begonnen und zeigt positive Ergebnisse.

Vorgeschlagene Handlungsfelder der Evaluation sind die Steigerung der Bekanntheit eventueller Nachfolgeprojekte, einen möglichen Fokus auf Weiterbildungen für Berufsbildende zu setzen, eine sehr bedachte Ankündigung der Betriebsbesuche gegenüber den Berufsbildenden und ein früher Einbezug der Evaluation, wenn das Projekt weitergeführt werden soll.

## Inhaltsverzeichnis

<b>Management Summary .....</b>	<b>3</b>
<b>1 Einleitung.....</b>	<b>6</b>
1.1 Ausgangslage.....	6
1.2 Zweck und Fragestellungen.....	7
1.3 Gesetzliche Grundlagen .....	8
<b>2 Methodisches Vorgehen .....</b>	<b>8</b>
2.1 Stichproben & Erhebungsmethoden .....	9
2.1.1 Zielgruppen von QualiGastro .....	9
2.1.2 Planende und Durchführende der Intervention.....	12
2.2 Auswertungsverfahren.....	14
<b>3 Ergebnisse.....</b>	<b>15</b>
3.1 Lehrvertragsauflösungen .....	15
3.2 Erfolgsquote Qualifikationsverfahren .....	16
3.3 Gründe für Nicht-Erreichen der Kriterien.....	17
3.4 Belastung der Ausbildungsberatenden .....	17
3.5 Umgang mit Bildungsunterlagen.....	18
3.5.1 Wirkung der Projektmassnahmen auf Verständnis der Bildungsunterlagen .....	19
3.6 Wirkung der Projektmassnahmen .....	20
3.6.1 Weiterbildungen .....	20
3.6.2 Betriebsbesuche .....	22
3.6.3 Wirkung auf Lehrabschlussprüfungen und Lehrvertragsauflösungen .....	26
3.6.4 Übertragbarkeit auf andere Branchen .....	27
3.6.5 Regionale und kantonale Übertragbarkeit .....	27
3.7 Optimierungsmöglichkeiten.....	28
3.7.1 Bekanntheit des Projekts .....	31
3.7.2 Themen für Weiterbildungen .....	33
3.8 Nachhaltigkeit von QualiGastro .....	34
<b>4 Einschränkungen der Evaluation.....</b>	<b>34</b>
<b>5 Fazit &amp; Handlungsfelder .....</b>	<b>35</b>
5.1 Bekanntheit .....	35
5.2 Weiterbildungen.....	36
5.3 Kommunikation Betriebsbesuche .....	36
5.4 Einplanung der Evaluation .....	36

<b>6</b>	<b>Danksagung</b> .....	<b>36</b>
<b>7</b>	<b>Verzeichnisse</b> .....	<b>37</b>
7.1	Literaturverzeichnis .....	37
7.2	Abbildungsverzeichnis .....	37
7.3	Tabellenverzeichnis .....	37
7.4	Abkürzungsverzeichnis .....	37

# 1 Einleitung

Nach einer Beschreibung der Ausgangslage sowie des Evaluationsgegenstands werden Zweck und Fragestellungen der Evaluation erläutert und die gesetzlichen Grundlagen kurz skizziert.

## 1.1 Ausgangslage

Der Evaluationsgegenstand ist das Projekt QualiGastro. Es handelt sich dabei um ein Projekt der Abteilung Betriebliche Bildung (ABB) des Mittelschul- und Berufsbildungsamts (MBA) der Erziehungsdirektion des Kantons Bern in Zusammenarbeit mit mehreren Organisationen der Arbeit (OdA)<sup>1</sup>, das zur Qualitätsförderung der beruflichen Grundbildung im Gastgewerbe und in der Hotellerie<sup>2</sup> im Kanton Bern konzipiert wurde. QualiGastro wurde 2012 gestartet und wird Ende 2016 abgeschlossen. Sowohl der Kanton als auch das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) finanzieren dieses Projekt.

Zu Beginn des Projekts stellte sich die Lage wie folgt dar:

- Mehr als 30 Prozent aller neu abgeschlossenen Lehrverträge im Kanton Bern in den gastgewerblichen Berufen wurden vorzeitig aufgelöst. Circa zehn Prozent davon setzten ihre Ausbildung im Gastgewerbe fort.
- Die Quote der nicht bestandenen Qualifikationsverfahren in den Berufen des Hotellerie- und Gastronomiegewerbes lag bei über 12 Prozent.
- Gesetzliche Bestimmungen wurden oft nicht eingehalten.
- Zum Teil bestand seitens der Berufsbildenden Lernbedarf im Umgang mit schwierigen und leistungsschwachen Jugendlichen.
- Lernende kehrten nach Abschluss der Ausbildung dem Gastgewerbe den Rücken und wanderten in ein anderes Berufsfeld ab, was wiederum einen Mangel an Fachkräften auslöste.

Das Projekt setzte sich die folgenden Ziele:

- Senkung der Lehrvertragsauflösungen unter 18 Prozent
- Senkung der Quote nicht bestandener Qualifikationsverfahren unter 10 Prozent
- Reduktion der FiB (Fachkundige individuelle Begleitung auf der Abteilung)
- weniger Telefongespräche und Aussprachen, dadurch mehr Zeit für weitere intensive all-gemeine Qualitätssicherung

---

<sup>1</sup>Hotel & Gastroformation Bern, GastroBern, Hotel und Gastro Union Bern, Hotellerie Bern + Mittelland, Hotellerie Bern Oberland, Hotel & Gastroformation Weggis und Hotelleriesuisse. Verbundpartner sind das Office des apprentissages de la République et Canton de Neuchâtel und das Office de l'enseignement secondaire du 2ème degré et de la formation professionnelle - section francophone in Tramelan.

<sup>2</sup>Darunter fallen die Ausbildungen Koch/Köchin EFZ, Küchenangestellte/-r EBA, Hotelleriefachfrau/-mann EFZ, Hotelleriefachangestellte/-r EBA, Restaurationsfachfrau/-mann EFZ, Restaurationsfachangestellte/-r EBA.

- Verständnis für Bildungsunterlagen fördern
- Bildungsunterlagen sind vertraut und werden genutzt
- Pilotprojekt kann Massstab für andere Berufsfelder und andere Kantone sein
- (Strukturierte und verankerte Ausbildung)<sup>3</sup>
- (Erhalt der Lehrstellen)
- (Begleitung von schwachen Lernenden optimieren)
- (Vermittlung von schwachen Jugendlichen)

Die Massnahmen des Projekts setzten bei den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern an. So wurden Weiterbildungskurse zu drei verschiedenen Themen der Ausbildung zwischen fünf- und zehnmal angeboten und zwischen 2012 und 2016 von 683 Teilnehmenden besucht. Darüber hinaus wurden 862 Lehrbetriebe und deren Berufsbildnerinnen und Berufsbildner von sogenannten Fachpersonen von QualiGastro insgesamt 1081-mal besucht, um sie in ihrer Ausbildungsarbeit zu coachen. Die ABB des MBA der Erziehungsdirektion des Kantons Bern gab die Evaluation beim Fachbereich Evaluation der Abteilung Bildungsplanung und Evaluation (BiEv) des Generalsekretariats der Erziehungsdirektion am 24. November 2015 in Auftrag.

### 1.2 Zweck und Fragestellungen

Der Evaluationszweck liegt primär in der Rechenschaftslegung vor den Geldgebern und sekundär in der Entwicklung von Ideen zur Weiterführung des Projekts QualiGastro.

Die Haupt- und Nebenfragestellungen der Evaluation richten sich an den im Projekt gesetzten Zielen aus (siehe Ausgangslage) und lauten wie folgt:

1. Wie haben sich die Lehrvertragsauflösungen (LVA) entwickelt?
  - a. Wurde der Anteil der LVA unter 18 Prozent gesenkt?
  - b. Wenn ja, gilt dies insgesamt und auch für jeden Ausbildungsberuf im Einzelnen?
  - c. Wenn nein, warum nicht?
  - d. (Haben sich die Gründe für LVA vor und nach QualiGastro verändert?)<sup>4</sup>
2. Wie hat sich die Erfolgsquote der Qualifikationsverfahren entwickelt?
  - a. Hat sich die Erfolgsquote der Qualifikationsverfahren insgesamt auf über 90 Prozent erhöht?
  - b. Wenn ja, gilt dies für jeden einzelnen Ausbildungsberuf?
  - c. Wenn nein, warum nicht?
3. Wie hat sich die Belastung der Ausbildungsberatenden entwickelt?
  - a. Erhalten die Ausbildungsberatenden weniger Telefonanrufe von Betrieben?

---

<sup>3</sup> Die Ziele in Klammern sind nach Absprache mit dem Auftraggeber nicht Teil dieser Evaluation.

<sup>4</sup> Erst nach Auftragserteilung konnten die quantitativen Daten analysiert werden, aus denen hervorging, dass die Bezeichnung der Auflösungsgründe vor und nach QualiGastro unterschiedlich waren und somit keine sinnvolle Beantwortung dieser Frage aus den quantitativen Daten heraus möglich war.

- b. Haben sie für eine intensive allgemeine Qualitätssicherung mehr Zeit?
- 4. Wie hat sich der Umgang mit den Bildungsunterlagen in den Betrieben entwickelt?
  - a. Wurde das Verständnis für die Bildungsunterlagen bei den Berufsbildenden gefördert?
  - b. Sind die Berufsbildenden vertrauter damit?
  - c. Werden die Unterlagen häufiger genutzt?
- 5. Wie ist die Wirkung der Projektmassnahmen einzuschätzen?
  - a. Inwiefern sind die Erfolge in den jeweiligen Bereichen auf die Massnahmen von QualiGastro (Betriebsbesuche und Weiterbildungsmassnahmen) zurückzuführen?
  - b. Welche Projektmassnahmen können auch auf andere Gewerbe sinnvoll übertragen werden?
  - c. Was halten Verantwortliche anderer Berufe im MBA von einer möglichen Übertragung?
  - d. Inwiefern können die Projektmassnahmen auch auf andere Kantone übertragen werden?
- 6. Welche Probleme sind noch zu lösen?
  - a. aus Sicht der Ausbildungsberatenden
  - b. aus Sicht der Berufsbildenden
  - c. aus Sicht der Lernenden
  - d. Wie können weitere Massnahmen aussehen, um die jeweiligen Ziele noch besser zu erreichen?
- 7. Wie nachhaltig zeigt sich das Projekt QualiGastro?<sup>5</sup>
  - a. Wie entwickeln sich die LVA-Quoten und die Erfolgsquote der Qualifikationsverfahren in den Jahren 2017 bis 2019?

### 1.3 Gesetzliche Grundlagen

Im Gesetz über die Berufsbildung, die Weiterbildung und die Berufsberatung (BerG, 2005) wird festgehalten, dass die kantonale Berufs- und Weiterbildungspolitik sich auch „der Erhöhung der Qualität und Förderung der Innovation in der Berufs- und Weiterbildung“ verschreibt (Art.2 litt. g). Darüber hinaus kann der Kanton „Massnahmen zur Erhaltung und zur Schaffung von Ausbildungsplätzen in beruflicher Praxis ergreifen, wenn sich ein Ungleichgewicht auf dem Markt für berufliche Grundbildung abzeichnet.“ (Art. 8).

## 2 Methodisches Vorgehen

Zuerst werden die Stichproben der verschiedenen Datenerhebungen und die dazugehörigen Erhebungsmethoden näher beschrieben, gefolgt von den Beschreibungen der Auswertungsmethoden.

---

<sup>5</sup> Diese Fragestellung kann noch nicht beantwortet werden und ist Teil einer zukünftigen Evaluation.



## 2.1 Stichproben & Erhebungsmethoden

Zu Beginn wurden quantitative, schon vorhandene Daten des MBA analysiert, um einen Überblick über die Entwicklung der LVA und der nicht bestandenen Qualifikationsverfahren zu bekommen. Darüber hinaus wurde versucht, die Daten von Betriebsbesuchen und Weiterbildungen mit jenen der Lehrvertragsauflösungen und der Qualifikationsverfahren zu verbinden, was jedoch auf Grund einer fehlenden, allen Dateien gemeinsamen Variable nicht möglich war.

Aus den Analysen ergaben sich weitere Fragen und zusammen mit den Hauptfragestellungen wurden Leitfäden für qualitative Interviews mit den Zielgruppen sowie den Planenden und Durchführenden des Projekts QualiGastro entwickelt.

### 2.1.1 Zielgruppen von QualiGastro

Insgesamt fanden **zehn qualitative Leitfaden-Interviews** mit *fünf Berufsbildnerinnen und fünf Berufsbildnern* im Zeitraum vom 22. März bis 18. April 2016 statt. Sie dauerten zwischen 45 und 70 Minuten. Die Berufsbildenden wurden danach ausgewählt, ob sie an einer Weiterbildung von QualiGastro teilgenommen hatten, ob ihr Betrieb von einer Fachperson QualiGastro besucht wurde und ob sie Lehrvertragsauflösungen im Betrieb hatten. Darüber hinaus wurde darauf geachtet, dass alle Berufsgruppen in der Stichprobe für die Interviews vertreten waren (Koch/Köchin n = 4; Restauration n = 3; Hotellerie n = 3) sowie vier der fünf Verwaltungsregionen des Kantons (ohne Jura bernois, Oberland n = 4; Bern Mittelland n = 3; Emmental-Oberaargau n = 2; Biel Seeland n = 1). Alle Leitfäden wurden von der Evaluations-Projektleiterin erstellt und im Fachbereichskollegium auf methodische sowie von der Auftraggeberin auf sachliche Richtigkeit überprüft. Ebenso wurden die Leitfäden in einem Pretest auf ihre Verständlichkeit und Länge getestet.

Anhand der inhaltsanalytischen Auswertung dieser Interviews und der Fragestellungen der Evaluation wurde ein **quantitativer Online-Fragebogen** auf dem kantonalen Online-Umfragetool cont@xt (v1.3.1, 2008) erstellt, um die Aussagen der Interviews auf einer grösseren Evidenz basieren zu lassen. Ein Pretest des Online-Fragebogens wurde von fünf der zehn schon befragten Berufsbildnerinnen und Berufsbildner ausgefüllt und anhand des Feedbacks geringfügig verändert.

Der Link zum Fragebogen wurde mit einem Anschreiben des Projektleiters am 03. Juni 2016 an 750 Betriebe per E-Mail versendet. Eine Erinnerungs-E-Mail am 20. Juni sollte nochmals zum Ausfüllen des Fragebogens animieren. Bis zum 06. Juli haben von circa 750 angeschriebenen Betrieben (Angabe MBA) *192 Berufsbildnerinnen und Berufsbildner*<sup>6</sup>, davon 58 Frauen (30.2%), an der Umfrage teilgenommen. Da QualiGastro zuerst nur im deutschsprachigen Teil des Kan-

---

<sup>6</sup> Eine Rücklaufquote lässt sich hier nicht berechnen, da die Gesamtzahl der Berufsbildenden in den 750 Betrieben nicht bekannt ist.

tons durchgeführt wurde, waren keine Betriebe aus dem Jura bernois in der Stichprobe. Die Verteilung auf die anderen vier Regionen des Kantons ist in Abbildung 1 dargestellt<sup>7</sup>.

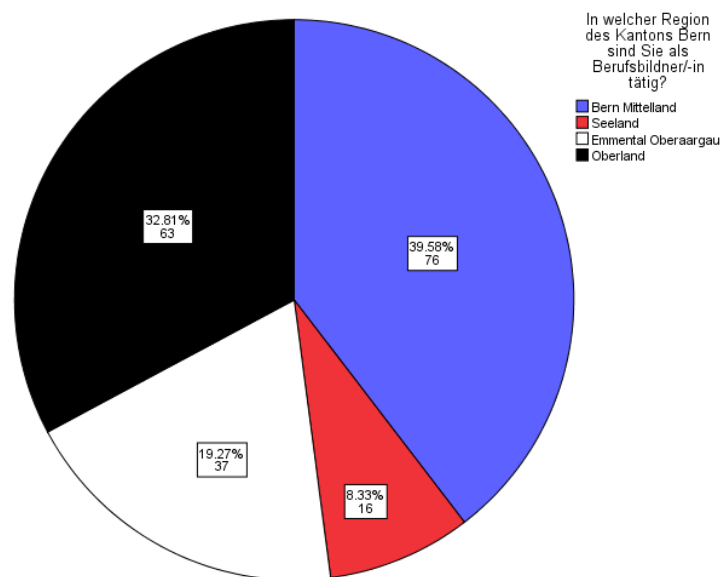


Abbildung 1 Prozentualer Anteil und absolute Anzahl der Stichprobe des Online Fragebogens nach Region ihres Ausbildungsbetriebs N=192

Das Alter der Berufsbildenden in der Stichprobe lag durchschnittlich bei 48.3 Jahren ( $SD^8=66.0$ ) mit einer Spannweite von 24 bis 65 Jahren. Über zwei Drittel der antwortenden Berufsbildenden (69.3%, 133 Personen) haben Koch/Köchin als Beruf erlernt. 16.1 Prozent (31) machten eine Ausbildung zur/zum Restaurationsfachfrau/-mann oder Hotelfachfrau/-mann (9.9%, 16). Mehr als 15 Prozent (30) bildeten sich zum/zur Diätkoch/-köchin aus. Ein Drittel (63) erlernte keinen der zur Auswahl stehenden Berufe, sondern war Quereinsteiger/-in, hatte ausländische Qualifikationen oder andere Aus- und Weiterbildungen der Hotellerie- und Gastronomiebranche absolviert wie beispielsweise Spital- und Heimkoch, Hotelière oder Bäcker/-in/Konditor/-in.

Insgesamt bilden

- 70.3% (135) Köche und Köchinnen EFZ,
- 25.5% (49) Küchenangestellte EBA,
- 28.1% (54) Restaurationsfachfrauen und -männer EFZ,
- 11.5%(22) Restaurationsfachangestellte EBA,
- 20.3% (39) Hotelfachfrauen und -männer EFZ und
- 8.3% (16) Hotelfachangestellte EBA aus.

<sup>7</sup> Die Beschreibung der Stichprobe erfolgt schon im Methodenteil, da die Ergebnisse nach den Hauptfragestellungen dargestellt werden und die Daten der qualitativen und quantitativen Methoden zusammengefasst präsentiert werden.

<sup>8</sup> SD ist die Abkürzung für standard deviation und ist im Deutschen die Standardabweichung. Sie ist ein Wert, der angibt, wie stark die einzelnen Werte der Verteilung vom Mittelwert abweichen.

Im Durchschnitt sind die befragten Berufsbildenden seit circa 25 Jahren (SD= 10.77) in der Gastronomie/Hotellerie und im Mittel seit 12 Jahren als Berufsbildende in der Branche tätig (Abbildung 2 und Abbildung 3).

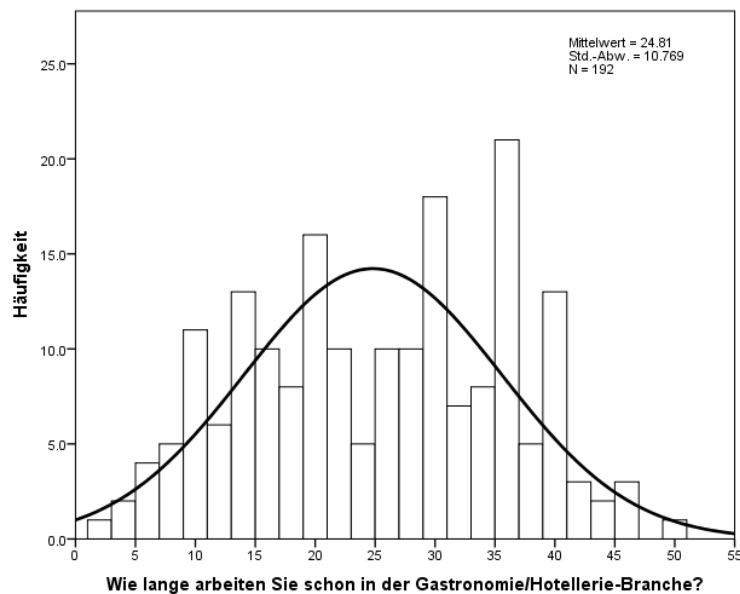


Abbildung 2 Häufigkeitsverteilung nach Dauer der Tätigkeit in der Gastronomie/Hotellerie-Branche

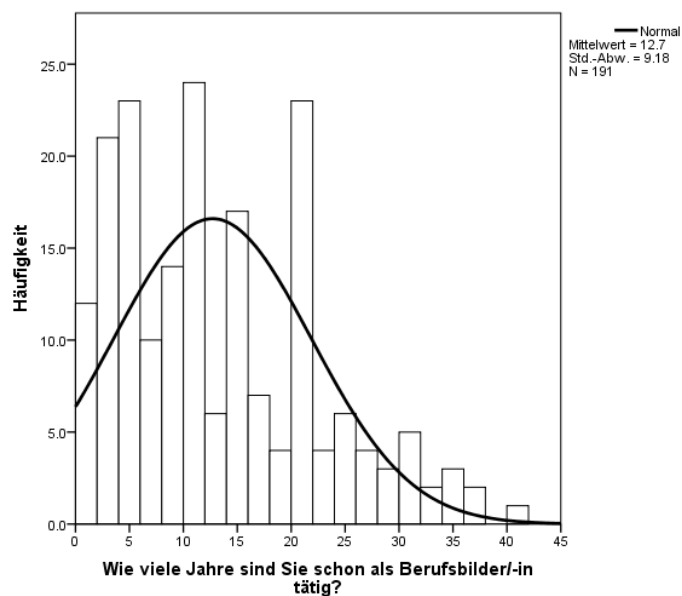


Abbildung 3 Häufigkeitsverteilung nach Dauer der Tätigkeit als Berufsbilder/-in

Da bisher noch kein Feedback von Lernenden zu den Betriebsbesuchen erfolgte, wurden **Kurzbefragungen** mit *Lernenden* durchgeführt. Die Lernenden gaben Auskunft, wie hilfreich sie die Besuche einschätzten und ob es aus ihrer Sicht noch Verbesserungsmöglichkeiten in ihrer Ausbildung gibt. Die Antworten der befragten Lernenden erwiesen sich jedoch als wenig informativ,

so dass nach der Befragung von zwei Lernenden (1 Hotelfachfrau-Lernende; 1 Kochlernender) darauf verzichtet wurde.

### 2.1.2 Planende und Durchführende der Intervention

Zu Beginn der Datenerhebung wurden **qualitative Leitfaden-Interviews** mit *zwei Ausbildungsberatenden des MBA*, zuständig für die Gastronomie- und Hotellerieberufe sowie mit einer *Fachperson von QualiGastro*, die für Betriebsbesuche zuständig war, durchgeführt. Gegen Ende des Datenerhebungszeitraums wurde das Interview mit dem *Projektleiter* durchgeführt, um eine möglichst gesamthafte und abschliessende Beurteilung des Projekts erhalten zu können.

Zur Einschätzung der Übertragbarkeit auf andere Kantone und Berufsfelder wurden **Kurzbefragungen per E-Mail** durchgeführt. Die offen formulierten Fragen zur Übertragbarkeit auf *andere Regionen und Kantone* wurden von dem Zuständigen des MBA bei der Section Francophone sowie von der Zuständigen im Kanton Solothurn beantwortet. Im Kanton Zürich wurde das Projekt vorerst sistiert und somit wurden die Fragen nicht beantwortet (vgl. Kapitel 3.6.2). Zur Einschätzung der Übertragbarkeit auf *andere Berufsfelder* wurde ebenfalls eine Kurzbefragung mit dem Verantwortlichen des Projekts QualiBoden in der Branche der Bodenleger per E-Mail durchgeführt. In Tabelle 1 ist verzeichnet, welche Fragestellung durch welche Datenquelle beantwortet werden soll.

**Tabelle 1 Fragestellungen und die Datenquellen zu ihrer Beantwortung**

Legende: INT BB = Interviews Berufsbildner/-in; KB LL = Kurzbefragung Lernender; INT AB QG = Interview Ausbildungsberatende/-r QualiGastro; INT FP QG = Interview Fachperson QualiGastro; KB AB B = Kurzbefragung Ausbildungsberatung Bodenleger; KB SO/ZU = Kurzbefragung Solothurn/Zürich; FB BB = Fragebogen Berufsbildner/-innen; INT PL = Interview Projektleiter; MBA = Mittelschul- und Berufsbildungsamt; DM 725 289

	Daten MBA bis 2016	INT BB	KB LL	INT AB QG	INT FP QG	KB AB B	KB SO/Z U	FB BB	INT PL	Daten MBA ab 2017
1. Wie haben sich die Lehrvertragsauflösungen (LVA) entwickelt?	X	X		X	X		X	X	X	X
a. Wurde der Anteil der LVA unter 18 Prozent gesenkt?	X			X					X	X
b. Gilt dies insgesamt und auch für jeden Ausbildungsberuf im Einzelnen?	X			X					X	X
c. Wenn nein, warum nicht?		X		X	X			X	X	
2. Wie hat sich die Erfolgsquote der Qualifikationsverfahren entwickelt?	X	X		X	X		X	X	X	X
a. Hat sich die Erfolgsquote der Qualifikationsverfahren insgesamt über 90 Prozent er-	X			X					X	X

Evaluationsbericht „QualiGastro“

	Daten MBA bis 2016	INT BB	KB LL	INT AB QG	INT FP QG	KB AB B	KB SO/Z U	FB BB	INT PL	Daten MBA ab 2017
hört?										
b. Für jeden einzelnen Ausbildungsberuf?	X			X					X	X
c. Wenn nein, warum nicht?		X		X	X			X	X	
3. Wie hat sich die Belastung der Ausbildungsberatenden entwickelt?				X					X	
a. Erhalten die Ausbildungsberatenden weniger Telefonanrufe von Betrieben?				X					X	
b. Haben sie für eine intensive allgemeine Qualitätssicherung mehr Zeit?				X					X	
4. Wie hat sich der Umgang mit den Bildungsunterlagen in den Betrieben entwickelt?		X	X	X	X			X		
a. Wurde das Verständnis für die Bildungsunterlagen bei den Berufsbildenden gefördert?		X		X	X			X		
b. Sind die Berufsbildenden vertrauter damit?		X		X	X			X		
c. Werden die Unterlagen häufiger genutzt?		X		X	X			X		
5. Wie hat sich die Situation von schwachen Lernenden entwickelt?		X		X				X		
a. Wurde die Begleitung von schwachen Lernenden optimiert?		X		X				X		
6. Wie ist die Wirkung der Projektmassnahmen einzuschätzen?	X	X	X	X	X			X	X	X
a. Inwiefern sind die Erfolge in den jeweiligen Bereichen auf die Massnahmen von QualiGastro (Betriebsbesuche und Weiterbildungsmassnahmen) zurückzuführen?	X	X		X	X			X	X	X
b. Welche Projektmassnahmen können auch auf andere Gewerbe sinnvoll übertragen werden?				X		X			X	
c. Was halten Verantwortliche anderer Berufe im MBA von einer möglichen Übertragung?				X		X			X	
d. Inwiefern können die Projektmassnahmen auch auf andere Kantone übertragen werden?				X			X		X	
7. Welche Probleme sind noch zu lösen?	X	X	X	X	X	X		X	X	X

	Daten MBA bis 2016	INT BB	KB LL	INT AB QG	INT FP QG	KB AB B	KB SO/Z U	FB BB	INT PL	Daten MBA ab 2017
a. aus Sicht der Ausbildungsberatenden				X		X				
b. aus Sicht der Berufsbildenden		X						X	X	
c. aus Sicht der Lernenden			X							
d. Wie können weitere Massnahmen aussehen, um noch mehr die jeweiligen Ziele zu erreichen?		X	X	X	X			X	X	
8. Wie nachhaltig zeigt sich das Projekt QualiGastro?	X									X
a. Wie entwickeln sich die LVA-Quoten und die Erfolgsquote der Qualifikationsverfahren in den Jahren 2017 bis 2019?										X

Abbildung 4 zeigt das daraus resultierende Evaluationsdesign im Zeitverlauf.

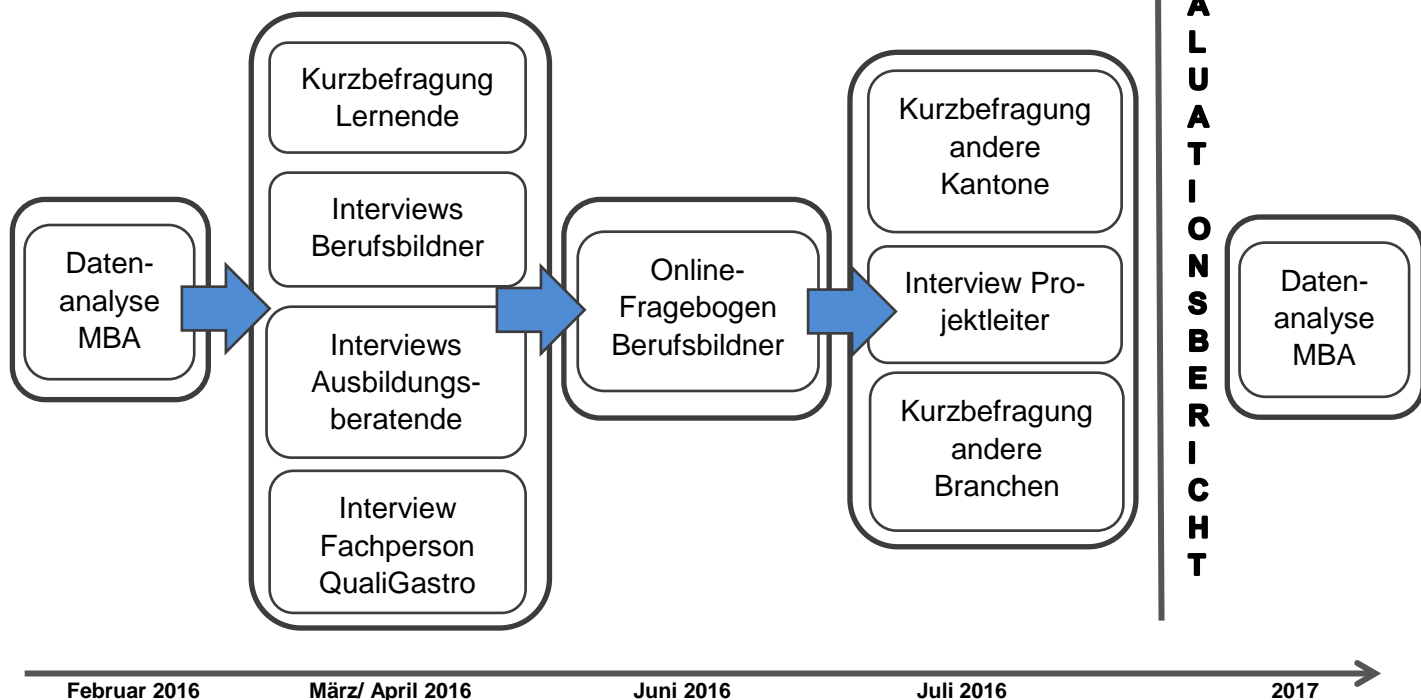


Abbildung 4 Evaluationsdesign QualiGastro

## 2.2 Auswertungsverfahren

Die qualitativen Interviews wurden mit einer Inhaltsanalyse nach Mayring (2000) mit Hilfe des Programms MAXQDA 2007 ausgewertet. Die quantitativen Fragebögen wurden mit SPSS, Version 23 ausgewertet. Dabei wurden deskriptiv statistische (die Stichproben beschreibende) Verfahren angewendet.

### 3 Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse in der Reihenfolge der Hauptfragestellungen dargestellt. Die Antworten der unterschiedlichen Datenquellen auf die verschiedenen Fragestellungen werden, wenn möglich, zusammengefasst. Wenn es für das Verstehen der Antwort notwendig ist, wird die Funktion der Person angegeben, die zu dieser Antwort massgeblich beigetragen hat, bei Zitaten wird sie immer angegeben.

#### 3.1 Lehrvertragsauflösungen

Das erklärte Zielkriterium von maximalen 18 Prozent Lehrvertragsauflösungen konnte während der Laufzeit von QualiGastro (2012-2016<sup>9</sup>) in allen Jahren, ausser 2013, unterschritten oder erreicht werden (Abbildung 5)<sup>10</sup>. Der Wert unterlag und unterliegt auch weiterhin Schwankungen, die zwischenzeitlich zu einem Anstieg führen können, jedoch sind die Projektverantwortlichen zuversichtlich, diese Marke halten zu können, wenn weiterhin in die Aus- und Weiterbildung sowie in die Betreuung der Berufsbildenden investiert wird.

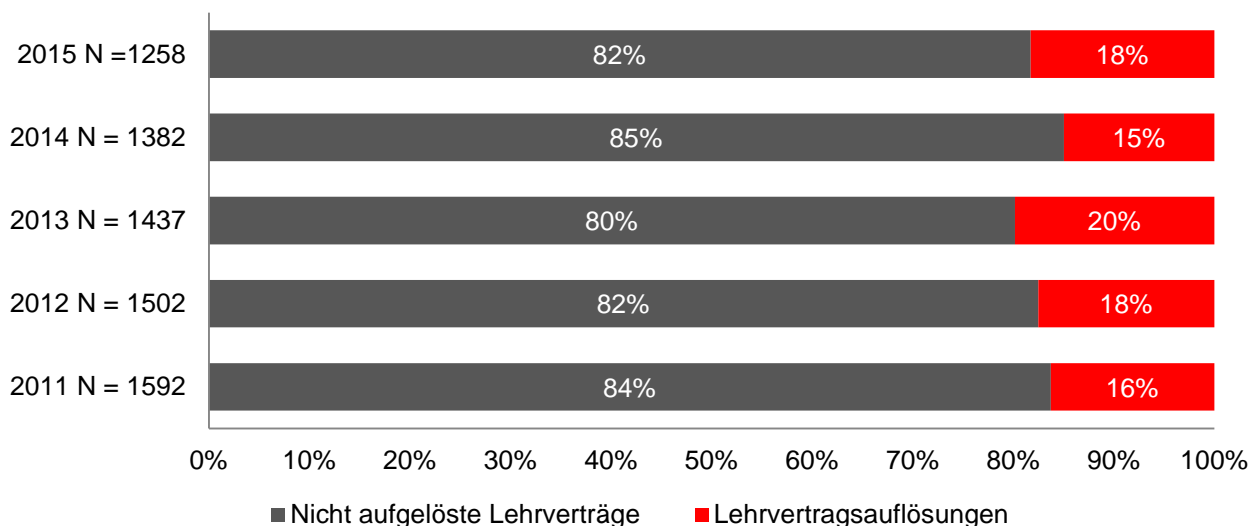


Abbildung 5 Prozentuales Verhältnis von nicht aufgelösten zu aufgelösten Lehrverträgen in den Jahren 2011 bis 2015

Bei den sechs Ausbildungsberufen zeigen sich Unterschiede in den Lehrvertragsauflösungsquoten (Abbildung 6). Die Auflösungsquoten bei den zweijährigen Ausbildungen zur/zum Hotelleriefachangestellten (29%), zur/zum Küchenangestellten (32%) und zur/zum Restaurationsangestellten (50%) liegen deutlich über der anvisierten 18%-Quote.

In absoluten Häufigkeiten stellt es sich wie folgt dar: Im Jahr 2015 existierten beispielsweise 73 Lehrverträge für die Ausbildung zur/zum Küchenangestellten, davon wurden 23 aufgelöst. Für die Ausbildung zur/zum Restaurationsangestellten wurden von 28 Lehrverträgen 14 aufgelöst.

<sup>9</sup> Die Daten für 2016 sind noch nicht vollständig vorhanden und gehen nicht in die Berichterstattung ein.

<sup>10</sup> Es sind die Angaben der sechs Ausbildungsberufe *Koch/Köchin EFZ, Küchenangestellte/-r EBA, Hotelleriefachfrau/-mann EFZ, Hotelleriefachangestellte/-r EBA, Restaurationsfachfrau/-mann EFZ, Restaurationsfachangestellte/-r EBA* eingegangen. Nicht dabei *Diätköchin/-koch, Koch/Köchin (alte Ausbildung) und Systemgastronom/-in*.

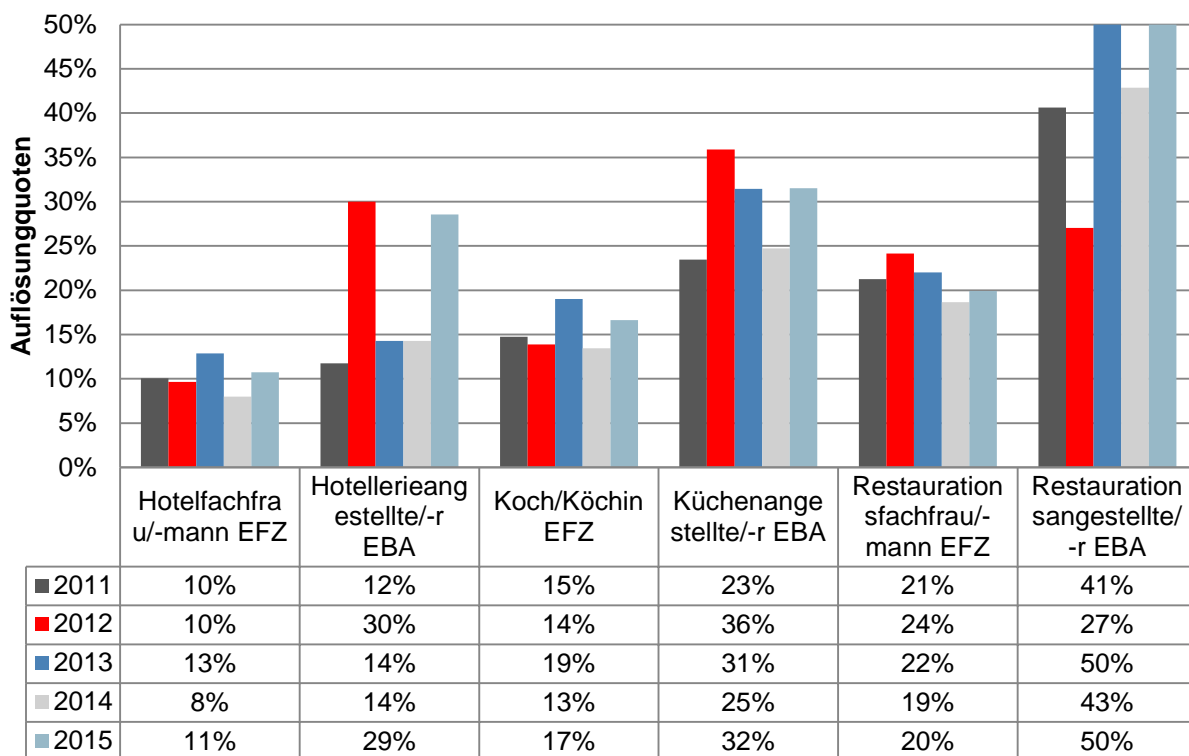


Abbildung 6 Prozentuale Anteile der Lehrvertragsauflösungen in den QualiGastro-Berufen der Jahre 2011 bis 2015

### 3.2 Erfolgsquote Qualifikationsverfahren

Die Erfolgsquoten der Qualifikationsverfahren bei allen sechs Ausbildungsberufen stiegen an. Einzig bei den Küchenangestellten wurde das Kriterium einer 90%-Erfolgsquote im Jahr 2015 nicht erreicht, im Jahr 2016 lag sie jedoch wieder bei 92.8 Prozent (Abbildung 7).

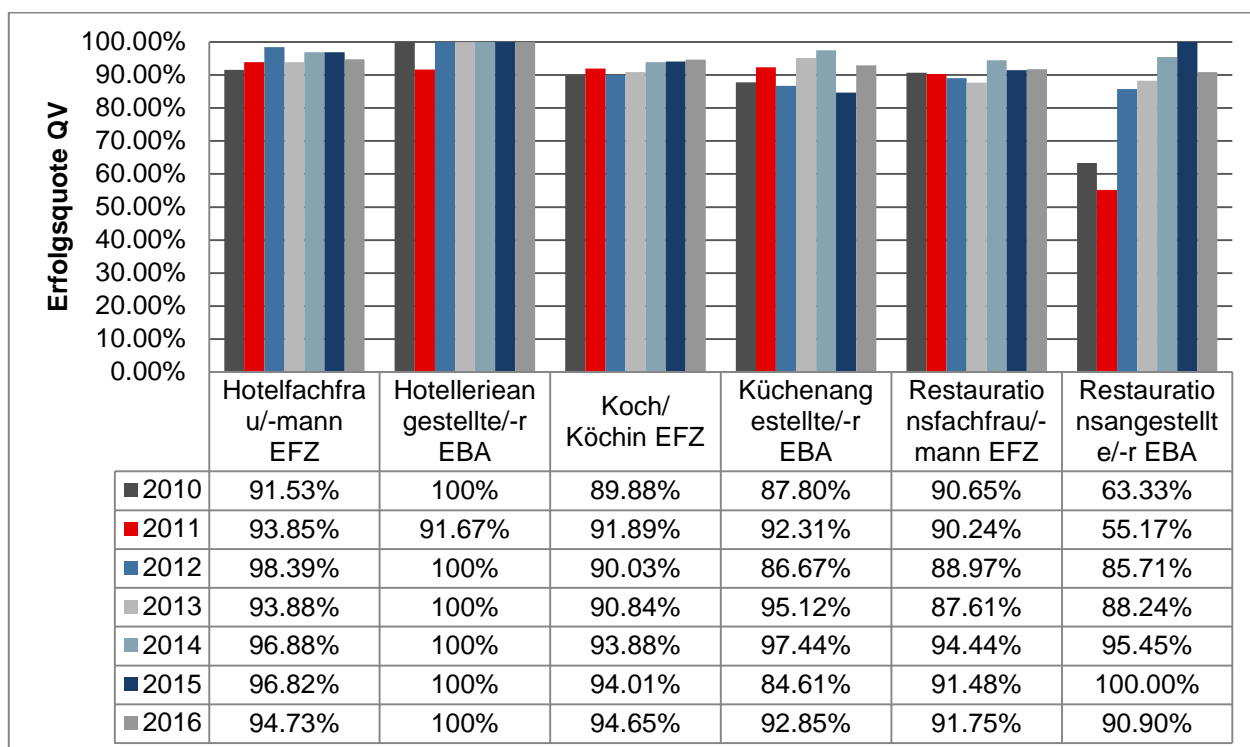


Abbildung 7 Prozentuale Erfolgsquoten der Qualifikationsverfahren in den QualiGastro-Berufen der Jahre 2010 bis 2016



### 3.3 Gründe für Nicht-Erreichen der Kriterien

Die Gründe für diese immer noch hohen Abbruchquoten in den zweijährigen Ausbildungen sowie die zeitweise Unterschreitung der 90%-Erfolgsquote bei manchen Berufen sehen die Verantwortlichen von QualiGastro in verschiedenen Bereichen: Beispielsweise befänden bei den Lernenden zur/zum Küchenangestellten überdurchschnittlich viele Lernende mit Migrationshintergrund und einem schlechten Sprachstand in der deutschen Sprache. Dies führt häufiger zum Nicht-Bestehen einer Prüfung.

Auch zeige sich grundsätzlich das Phänomen, dass schwache Berufsbildende schwache Lernende einstellen, worauf das Berufsbildungsamt zunächst keinen Einfluss nehmen kann. Schwache Lernende jedoch „bräuchten Berufsbildner mit Verständnis“ (*Leiterin Steuergruppe*). Wenn ein solches Lehrverhältnis scheitere, achten die Ausbildungsberatenden darauf, dass der oder die schwache Lernende bei einem/einer geschulten und erfahrenen Berufsbildenden seine/ihre Lehre fortsetzen kann.

Auch wenn schwache Lernende Berufsbildende mit Verständnis hätten, könnten sie immer noch scheitern, erklärt ein Ausbildungsberatender. Manche Lernende würden in eine EBA-Lehre aufgenommen, beispielsweise von Stiftungen, obwohl man sich bei ihnen nicht sicher sei, ob sie es schaffen können oder eher eine IV- Ausbildung anstreben sollten. So nehme man sie zuerst in die reguläre Attestlehre auf, aber manche schafften es dann nicht und ihr Vertrag wird in eine IV- Ausbildung umgewandelt.

„Bei KÜAN<sup>11</sup> ist es (das Niveau) tiefer, deshalb versucht man es. Und wenn es nicht geht, gibt's einen Abbruch. Das ist eigentlich nicht eine schlechte Vertragsauflösung. Wenn es nicht geht, ist ja dann die IV da für die IV-Ausbildung. Aber in der Zahl ist sie drin.“  
(*Ausbildungsberatende/-r MBA*)

Darüber hinaus gäbe es manchmal Schülerinnen und Schüler in einer Berufsfachschulklasse, die sich in ihren Einstellungen gegenüber ihren Ausbildungen gegenseitig ansteckten. Dies gilt zwar auch für das positive Anstecken, funktioniert aber auch im Negativen, so dass gilt: „Wenn einer auflöst, ziehen andere mit, die diesen Gedanken auch schon gehabt haben. Wie eine Negativspirale innerhalb der Klasse.“ (*Ausbildungsberatende/-r MBA*)

### 3.4 Belastung der Ausbildungsberatenden

Vor Beginn von QualiGastro schildern die Ausbildungsberatenden ihre Arbeitsbelastung als Zuständige für die Gastronomie- und Hotelleriebranche wie folgt:

„... war im ersten halben Jahr von morgens bis abends nur am Telefon. Ich hatte unzufriedene Eltern, unzufriedene Berufsbildner, unzufriedene Lernende. Das konnte es ja nicht sein.“ (*Ausbildungsberatende MBA, Leiterin Steuergruppe*)

---

<sup>11</sup> KÜAN = Küchenangestellten

Dann mit Beginn von QualiGastro nahm die Belastung der Ausbildungsberatenden im MBA, die für die Gastronomie- und Hotelleriebranche zuständig sind, sogar noch weiter zu.

„Zuerst gab's mal ganz viel mehr zu tun. Viel Klärungsbedarf, viel mehr Aufwand, bis die Informationen in der Qualität geflossen sind, in der sie fließen mussten. In den ersten anderthalb Jahren gab's sehr viel zusätzlichen Aufwand. Sei's mit den Partnern zusammen, Schulung von den Fachpersonen.“ (*Ausbildungsberatende/-r MBA*)

In der zweiten Hälfte des Projekts nahm die Belastung ab. Weniger Lernende meldeten sich auf Grund eines Problems im Betrieb. Auch mit Eltern der Auszubildenden und den Betrieben der Branche müssen laut Aussagen der Ausbildungsberatenden weniger Aussprachen geführt werden und den Ausbildungsberatenden stehen wieder mehr Ressourcen für die weiteren Berufe zur Verfügung, die unter der bisherigen Auslastung der Beratenden durch die Gastronomie- und Hotelleriebranche „ziemlich gelitten“ hatten.

Somit sind die Beratenden weiterhin ausgelastet, die Aufteilung ihrer Ressourcen auf die verschiedenen Ausbildungsberufe jedoch ist optimaler und sie können sich intensiver um die Problemfälle kümmern.

### 3.5 Umgang mit Bildungsunterlagen

Neben der Senkung der Lehrvertragsauflösungen, der Erhöhung der Erfolgsquoten der Qualifikationsverfahren sowie der Reduktion der Belastung der Ausbildungsberatenden war auch der bessere Umgang mit den diversen Bildungsunterlagen in den sechs Ausbildungsberufen ein erklärtes Ziel. Immer wieder hatten die Ausbildungsberatenden Klagen über die Komplexität und Praxisfeindlichkeit der Unterlagen gehört. Das habe sich geändert. Die Bildungsunterlagen kämen ihnen nicht mehr vor, wie ein Berg, der auf sie zukommt: „Sie wissen, wie damit umgehen.“ (*Ausbildungsberatende MBA, Leiterin Steuergruppe*). Von den zehn in qualitativen Interviews befragten Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern wurde mehrheitlich bestätigt, dass sie nach Weiterbildungen und Betriebsbesuchen die Unterlagen häufiger nutzen und besser mit ihnen zurechtkommen. Allerdings wurde immer wieder die komplizierte Sprache bemängelt, die es Berufsbildnern und Lernenden schwer macht, schnell und ohne Hindernisse mit den Unterlagen effizient arbeiten zu können.

„Das ist in so einem Deutsch formuliert, dass es der Lehrling gar nicht versteht. Die Berufsbildnerin liest es dreimal und fragt sich, was sie jetzt genau wollen. Es ist auch für mich zwei Stufen zu hoch formuliert. Das ist nicht mehr auf der gleichen Ebene wie diejenigen, die die Lehre machen. Es müsste auf einer Ebene sein, damit es diejenigen, die es brauchen, auch verstehen.“ (*Berufsbildner/-in Hotellerie*)

Die Angaben aus den qualitativen Befragungen bestätigen sich nur zum Teil in der Auswertung der Fragen zu den Bildungsunterlagen in der quantitativen Befragung (N = 192). Mehr als 60

Prozent sind nach ihrer Selbsteinschätzung voll und ganz vertraut mit den Unterlagen<sup>12</sup>. 59 Prozent halten sie für leicht verständlich und 53 Prozent stimmen der Praxisrelevanz der Unterlagen zu (Abbildung 8, siehe auch für weitere Ergebnisse zu Aussagen über die Bildungsunterlagen).

Die Bildungsunterlagen ...

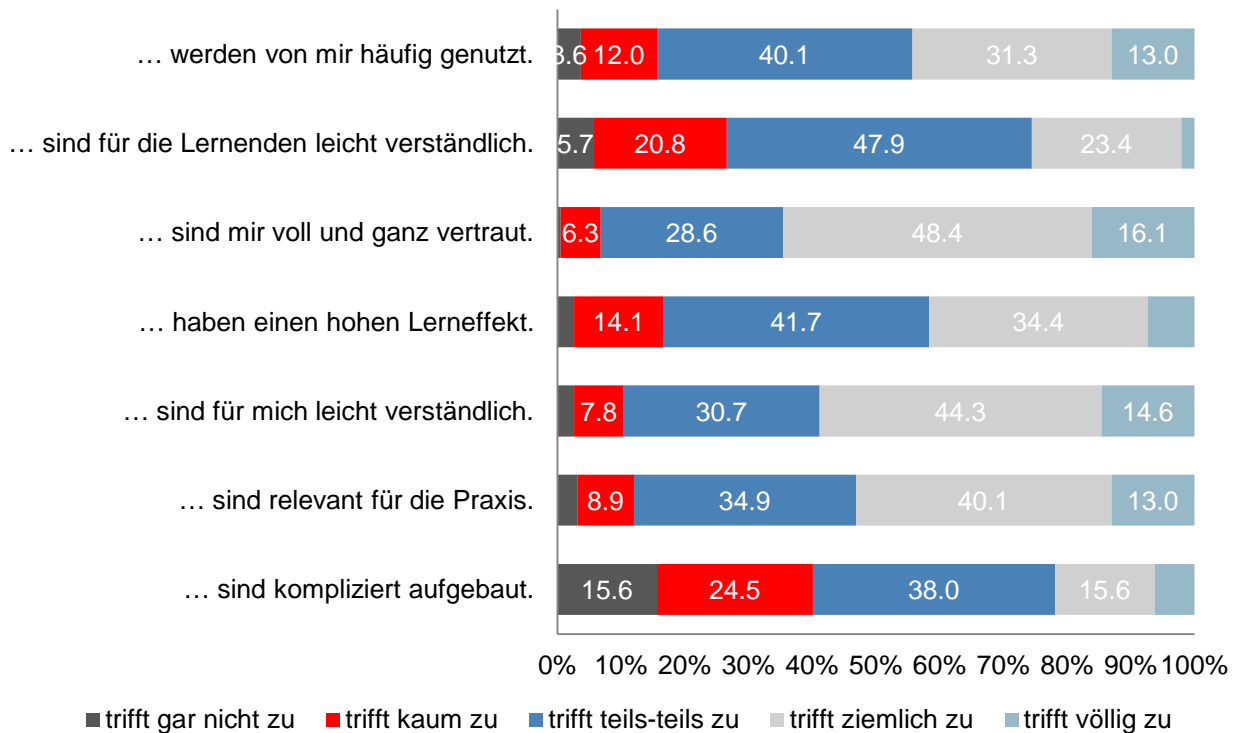


Abbildung 8 Prozentuales Verhältnis der Bewertungen des Zutreffens der Aussagen über Bildungsunterlagen

### 3.5.1 Wirkung der Projektmaßnahmen auf Verständnis der Bildungsunterlagen

Inwiefern nun die Projektmaßnahmen auf das Verständnis der Bildungsunterlagen Einfluss hatten, ist anhand der vorhandenen Daten anzunehmen, jedoch nicht nachzuweisen. Die befragten Personen, im Interview oder auch im Fragebogen, bestätigten zumeist die Funktion des Besuchs und/oder der Weiterbildungen als Hilfestellung (im Fragebogen circa 44%, respektive 47%, Abbildung 9).

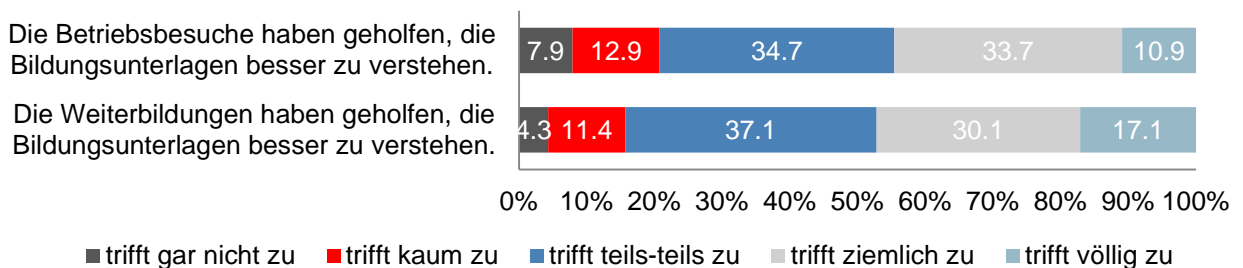


Abbildung 9 Prozentuale Verteilung der Zustimmung zu Aussagen, ob Betriebsbesuche (n = 101) und Weiterbildungen (n = 70) Hilfestellung für das Verständnis von Bildungsunterlagen waren

<sup>12</sup> Bei Angaben der Prozentwerte im Text werden stets die Prozente von „trifft völlig zu“ und „trifft ziemlich zu“ sowie die Prozente von „trifft gar nicht zu“ und „trifft kaum zu“ addiert angegeben.

### 3.6 Wirkung der Projektmassnahmen

Die Wirkung der Projektmassnahmen wurde einerseits in den qualitativen Interviews bei den Durchführenden sowie andererseits bei den Betroffenen, den Berufsbildenden, im quantitativen Fragebogen erfragt. Eine tatsächliche Messung des Einflusses kann nicht vorgenommen werden, da die Evaluation erst zum Ende des Projekts in Auftrag gegeben wurde und somit keine unabhängige Messung des vorherigen Zustands möglich war.

Darüber hinaus wurden auch die Aspekte der Bekanntheit des Projekts, der Massnahmen sowie die Beurteilung der Betriebsbesuche und Weiterbildungen untersucht und dienen zur Annäherung an die Beantwortung der Wirkungsfrage.

#### 3.6.1 Weiterbildungen

Insgesamt wurden im Projektzeitraum fünf Weiterbildungen mit 683 Teilnehmenden bis zu zehn Mal durchgeführt. Kursevaluationen im jeweiligen Kurs waren vor Ort nicht möglich. Somit wurden Planende und Durchführende sowie die Zielgruppe des Projekts im Allgemeinen über die Weiterbildungen im Nachhinein direkt befragt.

Die Planenden und Durchführenden von QualiGastro bekamen zu den Weiterbildungen gutes bis sehr gutes Feedback von den Berufsbildenden.

„Positiv. Wir hatten immer sehr gute Referenten oder Referentinnen. Sie (die Berufsbildenden) schätzten es. Wir haben auch gesehen, dass Leute, die einmal an einer Weiterbildung gewesen waren, auch das nächste Jahr wieder gekommen sind.“ *(Projektleiter QualiGastro)*

„Direkt, was ich am Telefon gehört habe von gut bis sehr gut. Sie konnten alle etwas mitnehmen, hatten viel Neues gehört, auch im Umgang mit schwierigen Jugendlichen. Sie schätzten auch die Infos, wie sie sich abgrenzen können, wie weit ihre Funktion als Berufsbildner geht und wo sie jemand anderem übergeben können.“ *(Leiterin Steuergruppe, Ausbildungsberatende MBA)*

Dies stimmt mit den Aussagen der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner überein. Auch bei der Zielgruppe der Massnahmen von QualiGastro kamen die Weiterbildungen überwiegend gut an. Sowohl die zehn Berufsbildnerinnen und Berufsbildner der qualitativen Interviews wie auch die 70 Teilnehmenden (36.5%, siehe Verteilung auf die Kurse in Abbildung 10), die in der Stichprobe (N = 192) des Online-

Fragebogen waren, befanden die Weiterbildung(-en) weitgehend für gut.

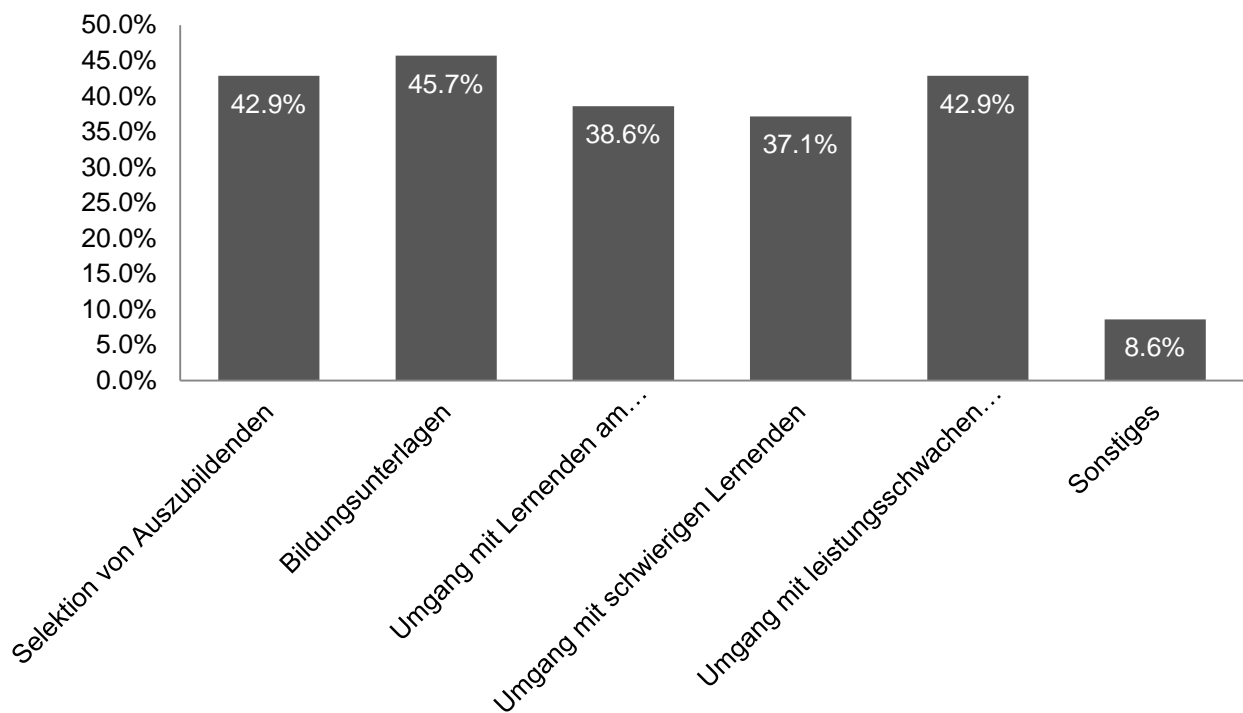


Abbildung 10 Prozentualer Anteil der besuchten Kurse, Mehrfachantworten enthalten

Gefragt, was die Berufsbildenden für ihren Berufsalltag mitnehmen konnten, wurde häufig das bessere Verständnis für die Jugendlichen genannt.

Verstehen, wie die Jungen heute ticken. Ich bin selber auch Mutter, habe auch 2 Kinder aufwachsen sehen. Die ticken anders als wir. Man muss lernen, sie zu respektieren. Und nicht sagen, dass man es früher anders gemacht hat. Auf sie eingehen, ob sie eine Idee haben, Änderungen sehen. Sie auch machen lassen. *(Berufsbildner/-in Restauration)*

„Im letzten Kurs mit den Leistungsschwachen, da habe ich gut zugehört. Viele Sachen habe ich nicht gekannt. Borderline habe ich 1:1 erlebt. ... Nach dem Kurs war mir alles klar, wie sie reagieren. Ich bin voll reingelaufen, weil ich etwas gesagt habe, das ich nicht hätte sagen sollen.“ *(Berufsbildner/-in Restauration)*

„Was ich gut gefunden habe, man kann auch seine Wünsche einbringen, worüber man in QualiGastro themenbezogen ... was man mal besuchen möchte. Es werden immer wieder Feedbacks eingeholt, was Themen für QualiGastro-Kurse wären. Dann konnte man sich einschreiben und seine Inputs reingeben. Es fällt mir nichts Negatives ein.“ *(Berufsbildner/-in Koch/Köchin)*

Auch im Online-Fragebogen wurde auf offene Fragen geantwortet, wie sich das im Kurs Gelernte im Alltag bewähre. Es zeige sich durch ein besseres Verständnis für die Jugendlichen und deren Situation. Auch sei die eigene Rolle als Berufsbildner und die damit einhergehende Verantwortung manchen wieder bewusster geworden. Der Wissenszuwachs wird unterschiedlich beurteilt: Für einige sei nichts Neues dabei gewesen, andere hätten viel Neues gelernt. Als unerwartete Erkenntnisse nannten die Befragten oft sehr kleine Details, so beispielsweise die Wichtigkeit der Schriftlichkeit in der Ausbildung oder aber die Kenntnis über die Möglichkeit eines Nachteilsausgleichs, den es nun auch in der Berufsbildung gibt.

### 3.6.2 Betriebsbesuche

Insgesamt wurden im Projektzeitraum 1081 Betriebsbesuche bei 862 Lehrbetrieben durchgeführt. Ein Betriebsbesuch konnte durch unterschiedliche Mechanismen ausgelöst werden: Ein Viertel der Besuche wurde wegen lückenhafter Unterlagen bei einer Kontrolle der überbetrieblichen Kurse ausgelöst. Zehn bzw. elf Prozent der Besuche wurden wegen fehlenden Bildungsberichten oder wegen Coachings neuer Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in die Wege geleitet (Abbildung 11).

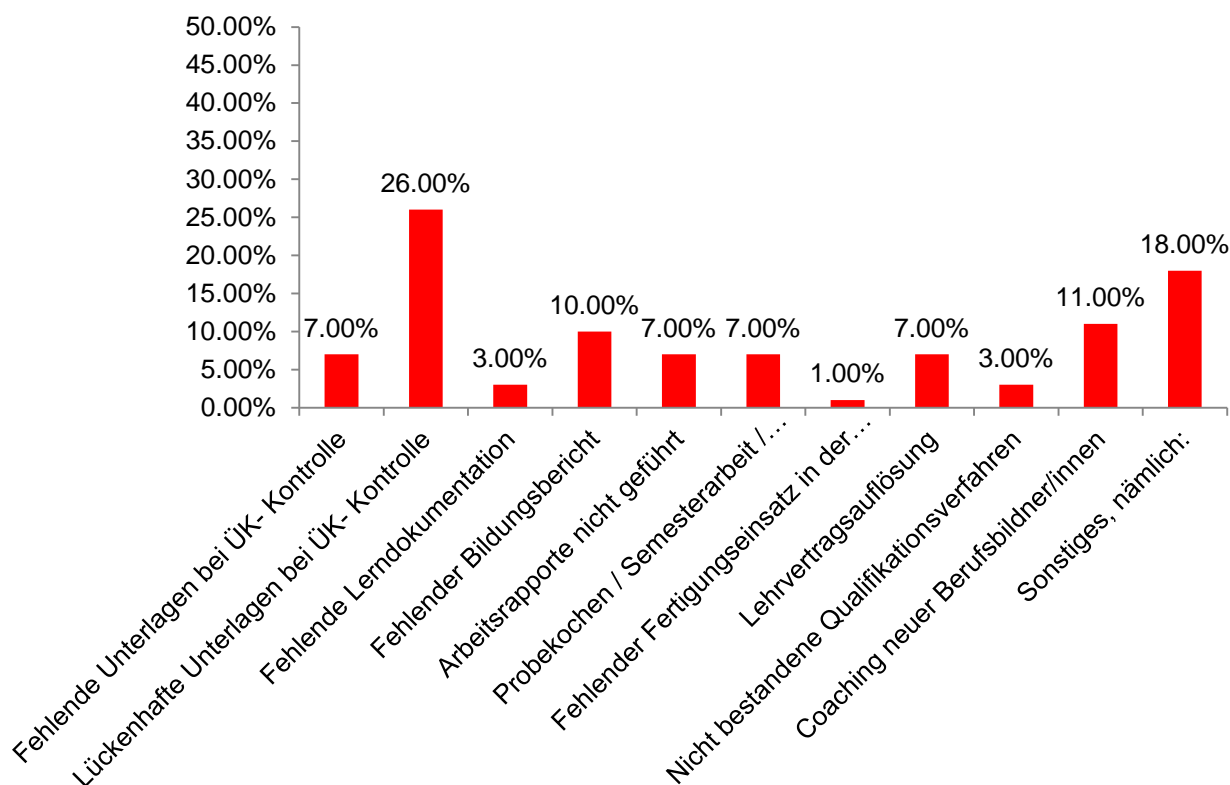


Abbildung 11 Prozentualer Anteil der Gründe für den ersten Betriebsbesuch von QualiGastro, Prozentbereich zwischen 0 und 50%

Die Fachpersonen von QualiGastro waren spezifisch in den jeweiligen Ausbildungsberufen ausgebildet und wurden mehrheitlich als kompetent wahrgenommen. Grundsätzlich fanden die Besuche immer mit Berufsbildenden und Lernenden statt. Viele Betriebe wurden gar nicht besucht, einzelne andere jedoch über fünfmal. Dies zeigte sich auch in der Stichprobe der Online-

Umfrage (Abbildung 12).

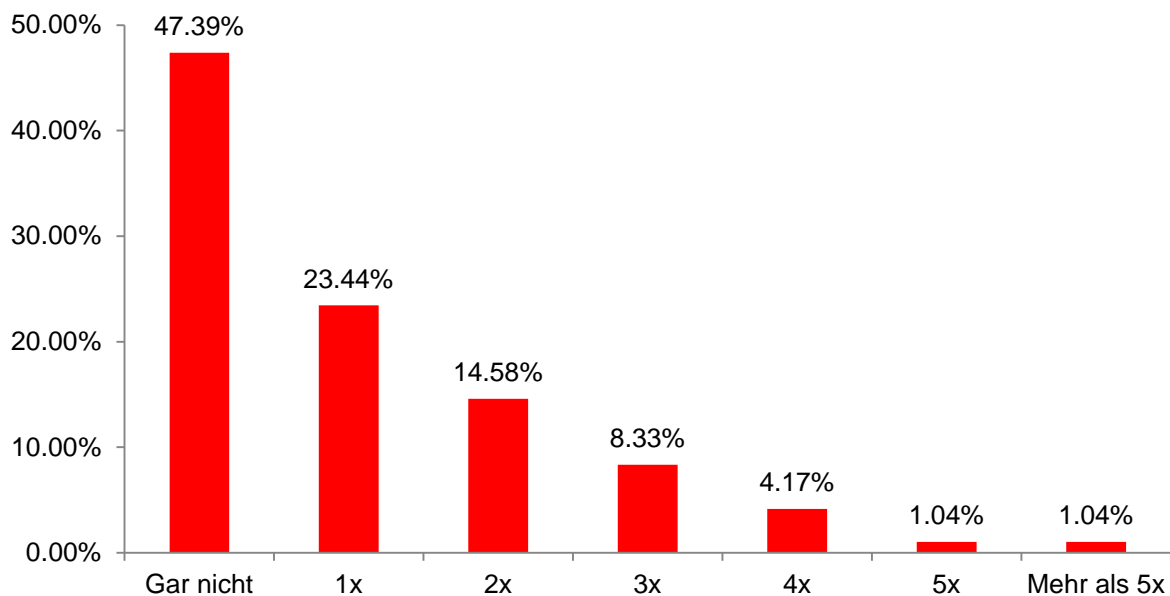


Abbildung 12 Prozentualer Anteil der Anzahl der Betriebsbesuche pro Betrieb seit August 2012, n = 101, Prozentbereich zwischen 0 und 50%

Die Bewertung der Besuche fiel meist positiv aus.

„Was man in den Ordnern besser machen kann, anders auf die Aufgaben eingehen, andere Darstellung, fokussiert auf den Betrieb, das hat mir eigentlich gefallen. Es ist nicht in dem Sinne eine Kontrolle. Wenn jemand kommt und sagt, das sei nicht gemacht, das sei nicht gut usw., dann fühlen sich die Leute angegriffen. Bei mir ist es nicht so rübergekommen, deshalb habe ich es als gut empfunden.“ (Berufsbildner/-in Restauration)

„Im ersten Moment ist es natürlich nicht lustig dazusitzen, weil man den Spiegel vorgehalten erhält. Aber es war nicht im Tonfall wie Polizei und Strafmasskatalog. Sondern es war konstruktiv.“ (Berufsbildner/-in Hotellerie)

Bei manchen erzeugten die Besuche jedoch Druck, da es auch darum ging, ob sie im nächsten Jahr noch ausbilden durften. Auch verlief die Ankündigung eines Besuchs durch das Amt nicht immer optimal, so dass sie zuerst als Angriff auf die eigene Arbeit verstanden wurde, was sich aber beim Besuch selbst meistens zum Positiven wendete:

„Wenn der erste Kontakt (von QualiGastro) am Telefon informativer gewesen wäre und nicht so angriffig, wäre es sicher besser gegangen. ... Die von QualiGastro konnte es (beim Besuch) so drehen, dass das mir den Wind aus den Segeln genommen hat und die Lehrtochter geholt und ihr gesagt hat, wie ich sie denn ausbilden könne. ... Also, sie hat wirklich die

richtigen Worte gefunden und brachte sie so weit, dass sie immer noch da ist und schulisch alles top macht und Einsatz zeigt.“ (*Berufsbildner/-in Restauration*)

Zudem fühlte sich der eine oder die andere Berufsbildende gegängelt, da bisherige gute Leistungen in der Ausbildung von Lernenden nicht beachtet wurden und Kleinigkeiten zu Besuchen führten oder wertvolle Zeit kosteten.

„Ich hatte dann etwas Mühe, weil es mir zu schulmeisterlich vorkam. Es war für mich nicht so gut rübergekommen. Aber rein die Infos haben mich gut gedünkt. Ich habe es etwas empfunden, dass sie aus meiner Sicht auf Kleinigkeiten rumgeritten ist, weil ich hatte in der Hauswirtschaft immer Abschlüsse über einer 5. Das hat mich persönlich getroffen, oder ich habe den Sinn nicht ganz eingesehen, was man jetzt noch alles müsste und sollte.“ (*Berufsbildner/-in Hotellerie*)

„Dann musste ich sagen, wegen einem ÜK-Ordner kostete mich das 3 Stunden Zeit. Ich muss mich vorbereiten, nehme den Ordner von ihm, den ich unterschrieben habe, nehme noch ein Muster mit, vereinbare einen Termin, also es kostet mich 3 Stunden für etwas, von dem sie wissen, dass es läuft.“ (*Berufsbildner/-in Koch/Köchin*)

Betrachtet man jedoch die Aussagen der Stichprobe des quantitativen Fragebogens, relativieren sich diese negativen Aussagen. Die Anzahl der Besuche wurde von der grossen Mehrheit (84%) als genau richtig empfunden (Abbildung 13, n = 100).

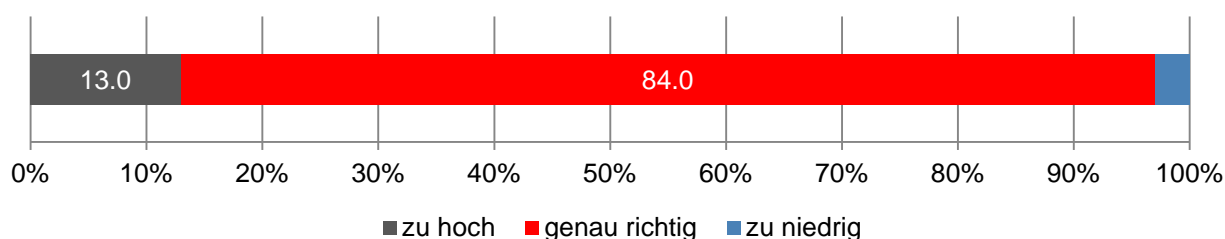


Abbildung 13 Prozentuales Verhältnis der Beurteilungen der Anzahl erhaltener Betriebsbesuche

Auch die Effektivität der Besuche wurde als durchschnittlich bis sehr effektiv eingeschätzt (Abbildung 14, n = 100).



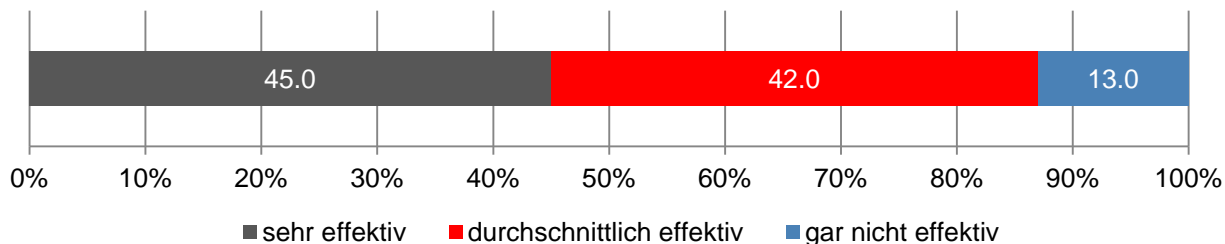


Abbildung 14 Prozentuales Verhältnis der Beurteilungen zur Effektivität der Betriebsbesuche

Siebzig Prozent der Befragten ordneten den Betriebsbesuch als Hilfestellung ein und nahmen ihn als sehr konstruktiv wahr (68%). Über die Hälfte bestätigte die Aussage, dass der Betriebsbesuch ihnen Verbesserungsmöglichkeiten aufgezeigt hatte (59%), sie es wertschätzte, dass die Lernenden nochmals eine Meinung von aussen vermittelt bekommen hätten (66%) und sie sich durch den Besuch in ihrer Meinung über die spezifische Lage des Lernenden bestätigt gefühlt hatte (55%) (Abbildung 15).

Der Betriebsbesuch...

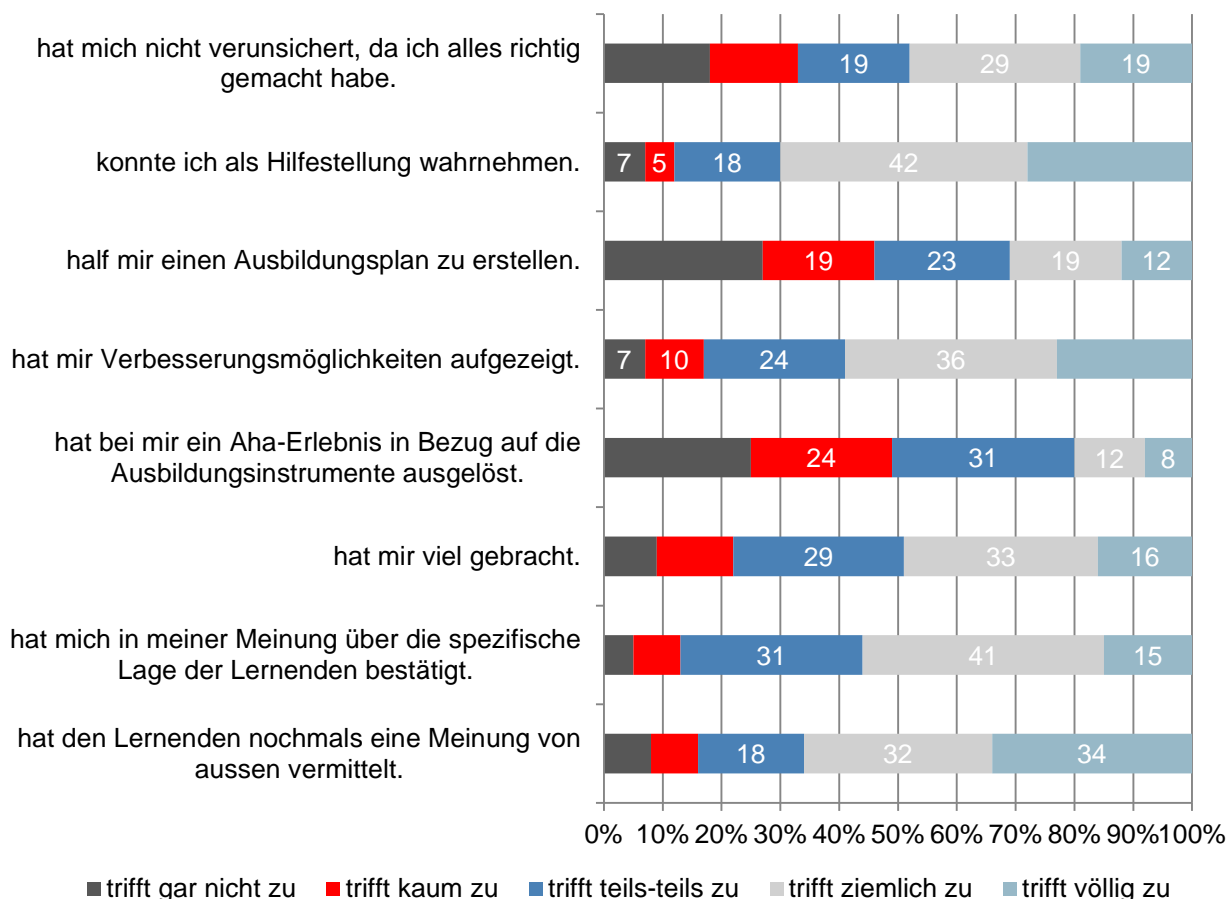


Abbildung 15 Prozentuales Verhältnis der Beurteilungen positiver Aussagesätze über die Betriebsbesuche

Ein wichtiges Anliegen der Projektplanenden und Durchführenden war die Wahrnehmung der Fachpersonen als Coach und nicht als Kontrolle. Jeweils über die Hälfte lehnten die negativen

Aussagen mit „trifft gar nicht zu“ oder „trifft kaum zu“ weitgehend ab (siehe Abbildung 16). Die Aussage, der Betriebsbesuch habe sich wie eine Kontrolle angefühlt, wird nur von 43 Prozent abgelehnt (22% trifft gar nicht zu, 21% trifft kaum zu), von 30 Prozent jedoch als ziemlich oder völlig zutreffend bezeichnet; ein Viertel (27%) sieht es teilweise als Kontrolle, teilweise jedoch auch nicht (Abbildung 16).

Der Betriebsbesuch ...

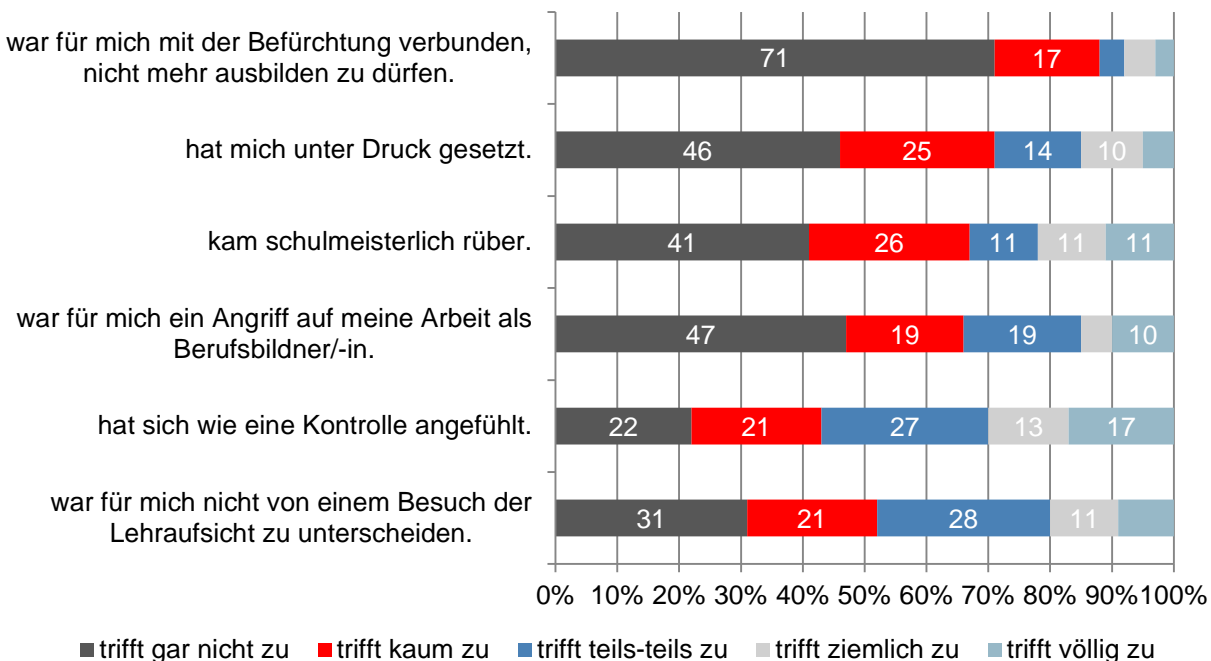


Abbildung 16 Prozentuales Verhältnis der Beurteilungen negativer Aussagesätze über die Betriebsbesuche

### 3.6.3 Wirkung auf Lehrabschlussprüfungen und Lehrvertragsauflösungen

Die Wirkung der Betriebsbesuche und Weiterbildungen auf die Lehrvertragsauflösungen und Qualifikationsverfahren wird von Planenden und Durchführenden vermutet, jedoch ist sie nicht nachweisbar. Unter den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern wird diese direkte Wirkung dagegen eher verneint. Nach der Meinung der Berufsbildenden habe bei ihnen der Betriebsbesuch weder zum Bestehen der Lehrabschlussprüfungen (82%) noch zur Nicht-Auflösung des Lehrvertrags (71%) wesentlich beigetragen (Abbildung 17).

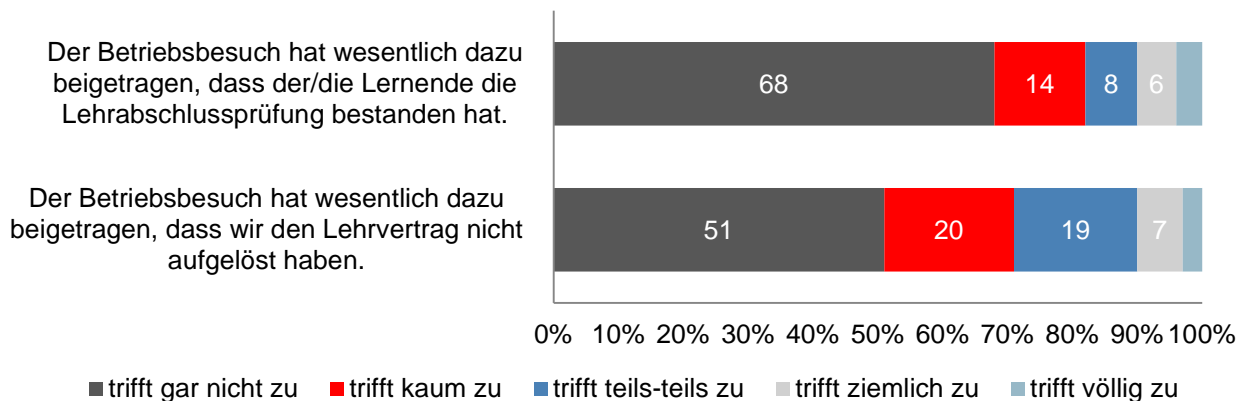


Abbildung 17 Prozentuales Verhältnis der Beurteilungen der Wirkung des Betriebsbesuchs

### 3.6.4 Übertragbarkeit auf andere Branchen

Sowohl der Projektleiter als auch die Ausbildungsberatenden befinden, dass die Massnahmen von QualiGastro auf andere Gewerbe übertragbar seien. Einige Ausbildungsberufe haben schon mit dem Übertragen auf ihre Branche begonnen. Beispielsweise der Beruf des Bodenlegers, der Spengler oder im Gesundheitswesen. Letzteres ist jedoch von der Gesundheits- und Fürsorgedirektion zu verantworten.

Besonders Branchen, deren Ausbildung ähnlich strukturiert ist wie die Ausbildung in der Gastronomie und Hotellerie, werden als mögliche Branchen zur Ausweitung dieser Qualitätsförderungsprojekte genannt. Kleinere Berufe mit weniger Struktur müssten vielleicht ein leicht abgeändertes Konzept verfolgen. Fraglich ist auch, ob es beispielsweise in den kaufmännischen Ausbildungen möglich wäre, die Massnahmen von QualiGastro umzusetzen.

Die Ausbildungsverantwortlichen für das Handwerk der Bodenleger beschreiben die Ausgangslage in der Branche ähnlich wie vor Beginn von QualiGastro in der Gastronomie- und Hotelleriebranche. Vor allem bei den Qualifikationsverfahren und hier insbesondere im praktischen Teil werden ungenügende Noten und somit geringe Erfolgsquoten erreicht (2014 = 80%/ 2015= 72%). Das positive Feedback von QualiGastro hat die Verantwortlichen im MBA ermuntert, auch bei den Bodenlegern auf die betriebliche Unterstützung zu zählen und sie mit Besuchen, bei denen die Amtsvertretung als Coach und nicht als Kontrolle auftritt, zu fördern.

Im Vergleich zu QualiGastro wurde das Projekt QualiBoden zuerst nur in Betrieben durchgeführt, die Lernende im letzten Lehrjahr hatten. Nun werden auch Betriebe besucht, deren Lernende im zweiten Lehrjahr sind. Neben den Betriebsbesuchen fand eine Weiterbildung für Berufsbildende und eine Informationsveranstaltung für Lernende im Prüfungsjahr statt. Die Übertragbarkeit auf die Branche der Bodenleger ist den Zuständigen im MBA für diese Branche gelungen. Bisher wurde nur positives Feedback erteilt.

### 3.6.5 Regionale und kantonale Übertragbarkeit

Noch bevor andere Kantone das Projekt QualiGastro übernahmen, sollten zuerst auch im frankophonen Teil des Kantons Bern die Massnahmen von QualiGastro durchgeführt werden, da sich dort die Ausgangslage mit der des deutschsprachigen Teils vergleichen liess.

Im Frühling 2016 wurden 20 Betriebsbesuche bei Betrieben, die Köche und Köchinnen ausbilden, durchgeführt. Die Coaches legten besonderen Wert auf die Bekanntmachung der gesetzlichen Grundlagen sowie auf die Vorstellung der verschiedenen Bildungsunterlagen und wie sie zu nutzen sind. Bisher waren die Grundlagen den Berufsbildenden weitgehend unbekannt. Im Herbst 2016 wurden dieselben Betriebe nochmals besucht und nach ihren Erfahrungen befragt. Das bisherige Feedback der Betriebe wird von den Zuständigen der Section francophone als sehr positiv beschrieben. Sie sehen die Besuche als eine Möglichkeit, um die Betriebe effektiv über Änderungen in den Ausbildungsreglementen zu informieren. Zwar gab es Informationsveranstaltungen, zu diesen sei aber kaum jemand gekommen.

« Pour la cuisine, une séance d'information avait été organisée pour présenter les nouveautés mais peu d'entreprises avaient participé. Les visites dans le cadre de ce projet permettent de « rattraper » ce déficit d'informations. » (Chef de la Section Francophone, MBA)

Darüber hinaus haben sich mehrere Kantone für die Übertragung des Projekts in ihrem Kanton interessiert. Luzern, Freiburg und Neuenburg waren interessiert, scheiterten aber an der Bewilligung der Politik oder an der Umsetzung. Zürich beispielsweise hatte alles in die Wege geleitet. Auf Grund eines Personalwechsels wurde das Projekt jedoch vorerst sistiert.

Grundsätzlich sind sich aber die Projektbeteiligten – vom Projektleiter über Ausbildungsberatende bis hin zu Fachpersonen QualiGastro – einig, dass das Projekt 1:1 in jeden Kanton übertragen werden kann. Es braucht die Berufsbildungsämter und die Verbände.

In Solothurn wurde das Projekt erfolgreich übernommen. Auch dort wollte das Berufsbildungsamt gegen die hohe Auflösungsquote von 22 Prozent vorgehen und die Erfolgsquoten von 85 Prozent bei den Köchen/Köchinnen EFZ und den Restaurationsfachleuten EFZ sowie die Erfolgsquoten bei Küchen- und Restaurationsangestellten (89 bzw. 87%) steigern. Des Weiteren waren das Verständnis und der richtige Einsatz der Bildungsunterlagen erklärte Ziele.

Neben Betriebsbesuchen, die im September 2016 begannen, wurden ebenso im September 2016, Januar und September 2017 Anlässe für Berufsbildende zu verschiedenen Themen der Ausbildung organisiert. Zusätzlich ist eine gemeinsame Prüfungseinsicht von Berufsbildenden und Lernenden bei negativer Prüfungsentscheid verpflichtend, die als sehr zielgerichtet und sinnvoll empfunden wurde. Die Zusammenarbeit mit der Hotel Gastro Formation Solothurn verlaufe sehr gut, befindet die Zuständige in Berufsbildungsamt von Solothurn.

### 3.7 Optimierungsmöglichkeiten

Die *Ausbildungsberatenden des MBA* sehen derzeit keine weiteren Probleme. Es hat sich vieles gebessert und die Instrumente haben sich bewährt. So empfehlen sie die Weiterführung der Instrumente, um die Erfolgsquoten der Qualifikationsverfahren zu steigern und die Quoten der Lehrvertragsauflösungen weiter zu senken. „Am liebsten würde ich es so weiterführen. Es ist

eine gute Sache.“ (*Leiterin Steuergruppe*). So hoffe sie, dass man in Zusammenarbeit mit den Organisationen der Arbeit und den Berufsfachschulen die Qualität halten könne, führte die Leiterin der Steuergruppe, die zudem Ausbildungsberatende ist, weiter aus.

Aus Sicht der *Berufsbildenden* wurden in den qualitativen Interviews verschiedene Probleme und deren Lösungen mehrfach genannt.

Probleme wurden bei der Selektion von Lernenden verortet, bei dem Verständnis der Bildungsunterlagen, bei der fehlenden Kommunikation zwischen Betrieb und Berufsfachschule sowie Betrieb und den überbetrieblichen Kursen. Darüber hinaus wurde die fehlende Übereinstimmung zwischen Lehrinhalten der Schule und denen des Betriebs bemängelt sowie eine Überforderung durch die Ansprüche, die durch das Amt an die Berufsbildenden gestellt wird, beklagt.

Der quantitative Fragebogen beinhaltete davon abgeleitet unterstützende Massnahmen, die sie nach dem Grad der Unterstützung für ihre Arbeit als Berufsbildner/-in bewerten sollten

(Abbildung 18).

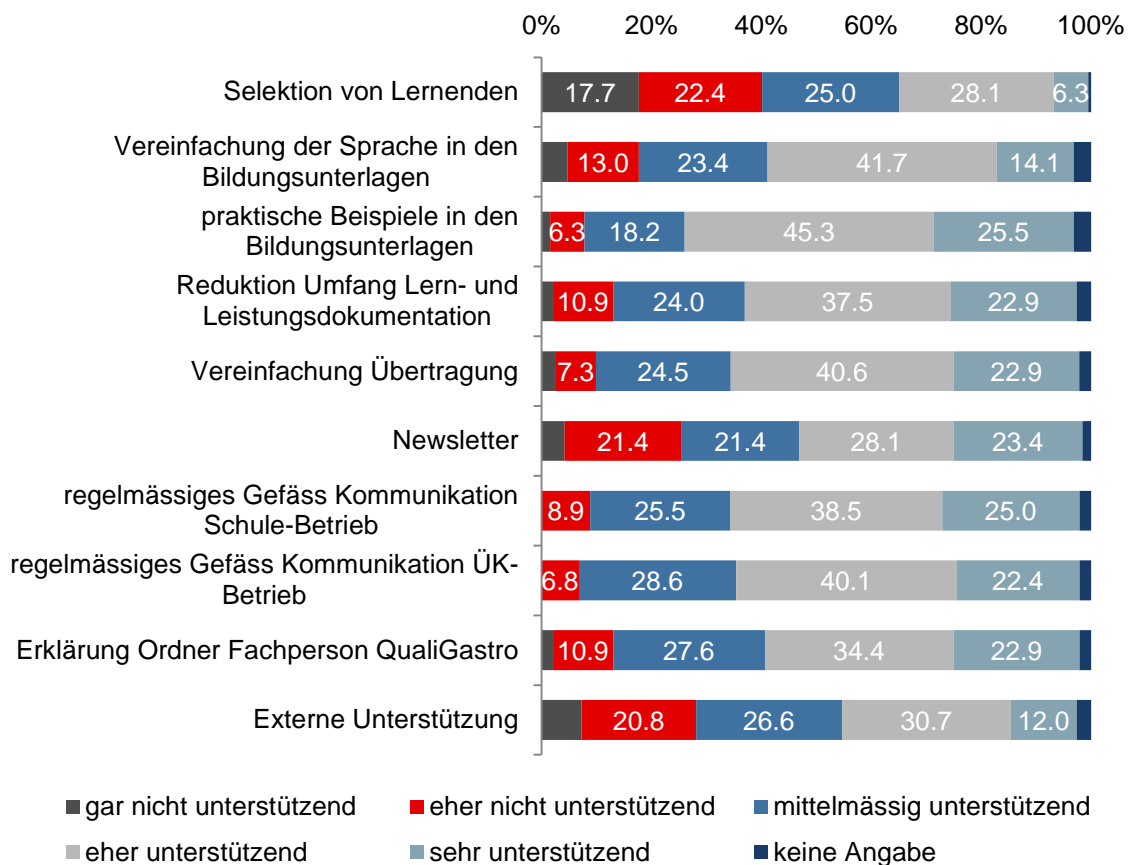


Abbildung 18 Prozentuales Verhältnis der Beurteilungen, wie unterstützend Massnahmen wahrgenommen würden

Im abschliessenden Interview mit dem Projektleiter wurde die Realisierbarkeit der genannten Massnahmen abgefragt.

Bei der *Durchführung eines Selektionsverfahrens* beurteilt er die Unterstützung als ausreichend. In Papierform sei viel vorhanden, personelle Ressourcen des Berufsbildungsamts können hier nicht zur Verfügung gestellt werden. Die Weiterbildung zum Selektionsverfahren könne weiter angeboten werden, jedoch hänge es von den finanziellen Ressourcen ab.

„Es kommt darauf an, ob wir die finanziellen Ressourcen haben, ob wir ihn kostenlos oder kostenpflichtig anbieten können. Bis jetzt war er kostenlos. Kommen sie trotzdem, auch wenn es kostet? Kommen nicht immer die Gleichen? Es ist sicher realistisch, pro Jahr machen wir eine zum Selektionsverfahren. Oder alle 2 Jahre, weil der Turnus der Lernenden in der EBA-Ausbildung so ist.“ (Projektleiter QG MBA)

Die *Bildungsunterlagen zu vereinfachen und mit praktischen Beispielen zu versehen*, sieht der Projektleiter als wichtigen Aspekt an. Dies sei jedoch Aufgabe der OdA, die daran arbeiten. Die Kantone arbeiten dabei mit. Auch der Wunsch von Berufsbildenden, den Umfang *der Lern- und Leistungsdokumentation* zu reduzieren, gehöre zu den Aufgaben der OdA.

Die *mangelnde Passung von den Bildungsunterlagen zum Betrieb* könne nach seiner Ansicht durch die Betriebsbesuche aufgehoben werden, da häufig eine Erklärung der Unterlagen sowie deren Handhabung zu einem besseren Verständnis führen, wie diese im Unternehmen eingesetzt werden können. Einen *Newsletter des MBA für Berufsbildende* gäbe es schon. Er erscheine 3 bis 4 Mal pro Jahr. Für eine *regelmässige Kommunikation zwischen Betrieb und Schule* ist durch die Lernortskooperation gesorgt. Diese wird in der Regel von den Berufsfachschulen an jedem Schulstandort mit den Lehrbetrieben einmal pro Jahr durchgeführt.

„Sie ist auch für uns gut. Wir können als Ausbildungsberatung hingehen und zeigen, wie es vonseiten der Verwaltung aussieht.“ (Projektleiter QualiGastro MBA)

Auch die Zeugnisse sind Kommunikationsmittel zwischen Schule und Betrieb.

Die *regelmässige Kommunikation zwischen den Verantwortlichen der überbetrieblichen Kurse und den Betrieben* werde durch die ÜK-Berichte gewährleistet. Auch werden die Berufsbildenden eingeladen bei den überbetrieblichen Kursen vorbeizuschauen. Dieser Einladung werde jedoch selten gefolgt.

„Wir erhalten hier viel die Rückmeldung der ÜK-Zentren, dass selten bis nie jemand von den Berufsbildnern kommt, oder immer die gleichen.“ (Projektleiter QualiGastro MBA)

Da der Betrieb für die ÜK zahle, sieht der Projektleiter dort eher die Betriebe in der Pflicht, sich auch dafür zu interessieren, was im ÜK läuft.

„Für diesen Bereich müsste man vermehrt die Betriebe in die Pflicht nehmen. Und nicht eine Bringschuld, es sollte eine Holschuld sein.“ (Projektleiter QualiGastro MBA)

Die Weiterführung einer *externen Unterstützung bei Probekochen, Semesterarbeiten und Standortbestimmungen* sieht der Projektleiter als sehr realistisch an. Sollte die angedachte Vereinsgründung nicht realisiert werden können, sind die Fachpersonen für betriebliche Bildung weiterhin unterwegs und können die Betriebe unterstützen. Allerdings wäre dies rein über den Kanton

finanziert und könnte sicherlich nicht so breit angelegt sein wie bisher. Der Plan A sei, einen Verein mit allen Organisationen der Arbeitswelt im Kanton zu gründen und darüber diese Unterstützungsmassnahmen zu finanzieren.

„Wir hatten schon eine Sitzung. Es finden alle eine gute Sache. Der Lead muss bei der OdA sein. Der Kanton steht beratend zur Seite. Eine Anschubfinanzierung vom Kanton wäre denkbar. Im Weiteren könnte der Verein Weiterbildungsveranstaltungen ausschreiben.“ *(Projektleiter QualiGastro MBA)*

So hat der Projektleiter von QualiGastro ein klares Ziel vor Augen:

„Wenn wir es schaffen, dass so ein Verein gegründet wird, dann wäre die Überführung des Projekts QualiGastro gesichert.“ *(Projektleiter QualiGastro MBA)*

Von den beiden *Lernenden* wurden keine weiteren Probleme oder Optimierungsmöglichkeiten geäussert. Dies ist jedoch auf die Art und Weise der Befragung zurückzuführen. Zu einem späteren Zeitpunkt wäre über eine Online-Befragung der Lernenden nachzudenken, um sie unabhängig von ihrem Betrieb, ihrem/ihrer Berufsbildner/-in und den Lehrerinnen und Lehrern befragen zu können.

### 3.7.1 Bekanntheit des Projekts

In den qualitativen Interviews kam zur Sprache, dass der eine oder die andere Berufsbildende nicht von QualiGastro oder den Projektmassnahmen erfahren hatte und beispielsweise erst durch einen Betriebsbesuch auf das Projekt aufmerksam wurde.

„Nein. Das ist nicht bis zu mir vorgedrungen.“  
*(Berufsbildner/-in Koch)*

„Letztes Jahr erhielten wir nur eine Anmeldung für die Leistungsschwachen, sonst nichts Weiteres ..... Liegt das am Informationsfluss oder gibt es eine Vorselektion, wer teilnehmen darf und wer nicht?“ *(Berufsbildner/-in ReFa)*

„Was ich gemerkt habe, ich habe gar nicht gewusst, was QualiGastro ist. Man hat es irgendeinmal irgendwo gelesen, aber so kurz. Frau XYZ ist nicht im 1. Jahr gekommen, vielleicht erst 2014. Wir haben das gar nicht gecheckt. Das müsste irgendwie anders kommuniziert werden. Nicht dass man es erst merkt, wenn jemand nach 2 Jahren in den Betrieb kommt.“  
*(Berufsbildner/-in HoFa)*

Um die Frage nach der Bekanntheit einer grösseren Anzahl an Berufsbildenden zu stellen, wurde sie in den quantitativen Fragebogen aufgenommen. Wurden sie nach der Bekanntheit des Projektnamens gefragt, kannten 46.4 Prozent QualiGastro. Eine Beschreibung des Projekts mit seinen Massnahmen führte zur Bekanntheit bei knapp 60 Prozent der befragten Berufsbildnerinnen und Berufsbildner, die Ziele wiederum waren bei 47 Prozent bekannt (Abbildung 19).

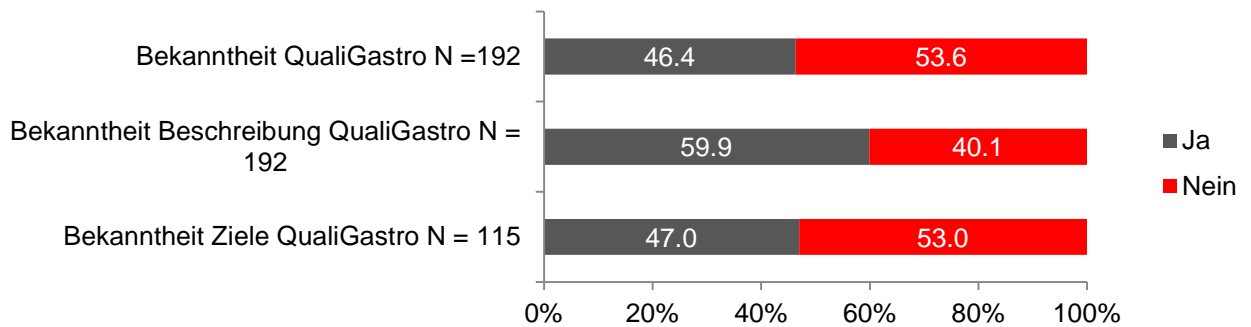


Abbildung 19 Gestützte und ungestützte Abfrage der Bekanntheit von QualiGastro

Nach Angaben des Projektleiters werden die Weiterbildungen hauptsächlich über den Mailverteiler ausgeschrieben. Darüber werden die Berufsbildenden informiert, jedoch lesen nur 25 Prozent diesen Newsletter häufig oder jede Ausgabe davon (Abbildung 20). Dies kann einerseits an einer Informationsflut per E-Mail liegen, andererseits haben insgesamt 46 von 192 Berufsbildnern ihre persönliche E-Mail-Adresse in der Umfrage angegeben, um den Newsletter direkt zu erhalten. Dies weist darauf hin, dass bisher nicht alle Berufsbildner damit erreicht werden, da nur die E-Mail des Arbeitgebers hinterlegt ist. Mehr Beachtung findet die HotellerieGastronomieZeitung, die immerhin von etwas mehr als 40 Prozent gelesen wird oder aber Salz & Pfeffer, Gourmet oder die Hotelrevue, die nur wenig darunter liegen (Abbildung 20).



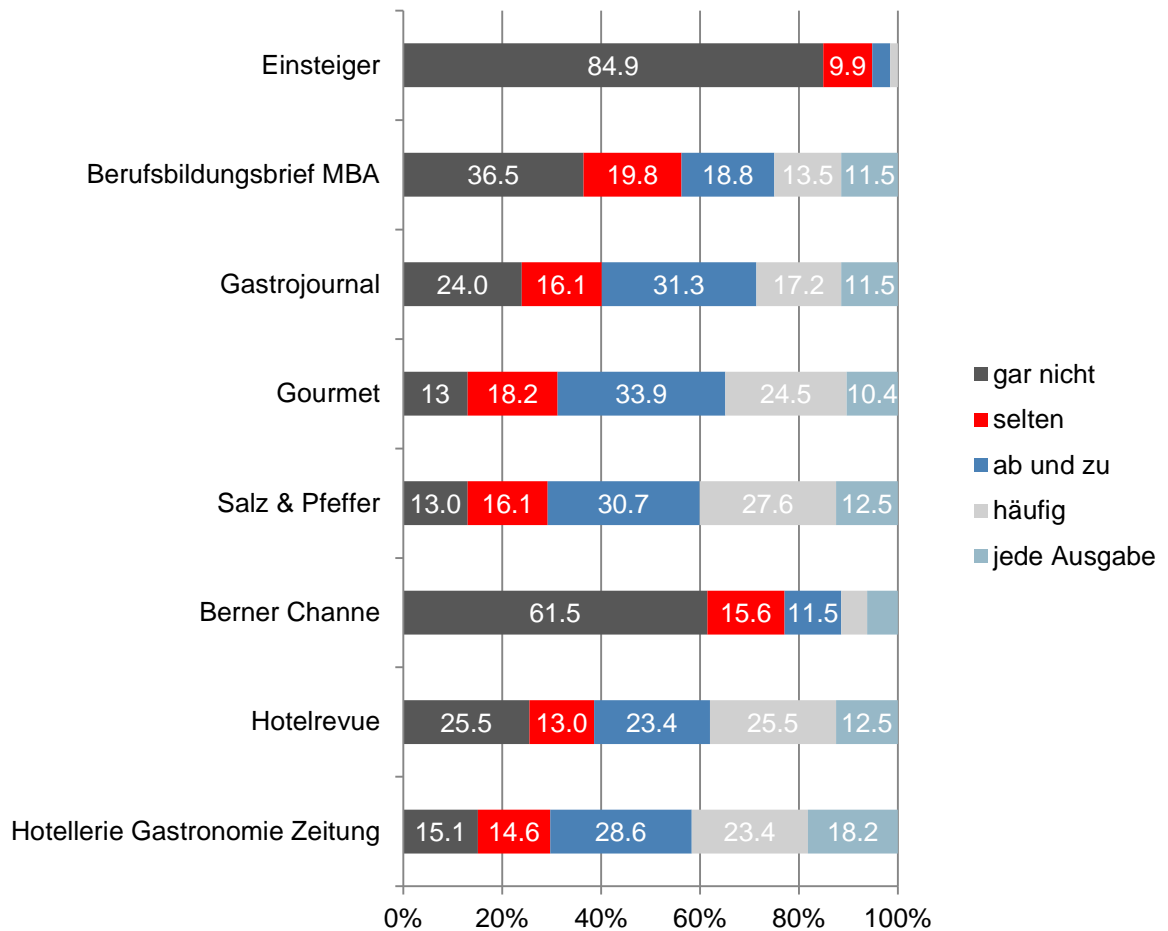


Abbildung 20 Prozentuale Verteilung der Häufigkeiten der Rezeption von diversen Gastronomi- und Hotellerie-Medien

### 3.7.2 Themen für Weiterbildungen

Schon in den qualitativen Interviews kamen immer wieder Themen für Weiterbildungen zur Sprache. Im quantitativen Fragebogen wurden diese auf ihre Erwünschtheit hin abgefragt (Abbildung 21).

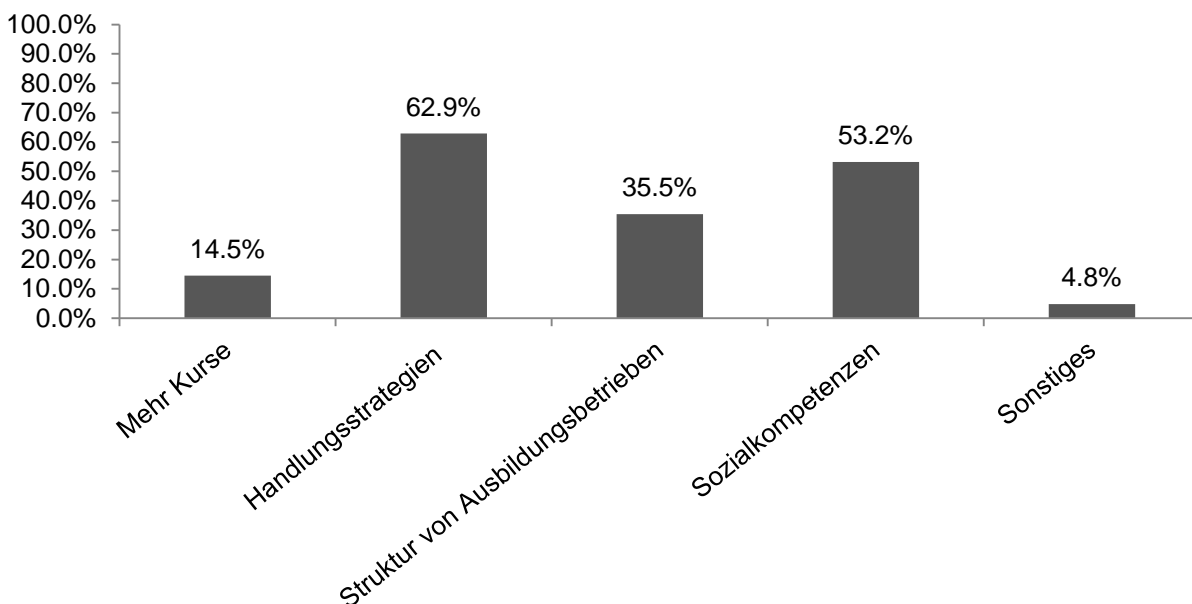


Abbildung 21 Prozentuale Anteile der Erwünschtheit verschiedener Weiterbildungsthemen

63 Prozent der Befragten wünschten sich Kurse, in denen Handlungsstrategien vermittelt werden, wie man bei Schwierigkeiten mit Lernenden vorgehen kann. Auch Kurse, die die Ausbildung von Sozialkompetenzen bei den Lernenden im Fokus haben, werden von über der Hälfte gewünscht. Bei der offenen Frage nach gewünschten Themen für Weiterbildungen kamen die Wünsche nach Kursen zur Motivation von Lernenden, zu Bildungsunterlagen und dem richtigen Umgang damit, zur richtigen Selektion von Lernenden, zur Vorbereitung auf das Qualifikationsverfahren mehrfach vor. Ebenso wurde ein Kurs gewünscht, der Internet und Social Media aus Sicht der Lernenden näherbringt und erläutert, was ein möglicher Umgang im Bereich der Ausbildung wäre.

### 3.8 Nachhaltigkeit von QualiGastro

Die Nachhaltigkeit des Qualitätsförderungsprojekts ist den Verantwortlichen ein wichtiges Anliegen. Die Weiterführung der Evaluation ist geplant und wird im November 2016 besprochen. Neben einem Monitoring der Lehrvertragsauflösungen und der Qualifikationsverfahren sollen die weiteren Massnahmen der Abteilung Betriebliche Bildung von Anfang an evaluiert werden, um auch bessere Wirkungsvermutungen anstellen zu können. In dieser Evaluation sind hierfür noch keine Daten vorhanden, da das Projekt offiziell erst im Dezember 2016 endet.

## 4 Einschränkungen der Evaluation

Grundsätzlich beansprucht die Evaluation nur, Aussagen über das Hotellerie- und Gastronomiegewerbe im Kanton Bern zu treffen. Aussagen, die sich auf andere Kantone beziehen, basieren zum Teil nur auf Einzelmeinungen und beanspruchen keinerlei Repräsentativität für sich.

Darüber hinaus ist diese Evaluation stark auf Aussagen der Ausbildungsberatenden und des Projektleiters des MBA von der durchführenden und planenden Seite sowie auf der Meinung der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner fundiert, die als primäre Zielgruppe des Projekts identifiziert werden können. Die Sicht der OdAs sowie die Sicht der Lernenden auf das Projekt können in einem weiteren Bericht evaluiert werden.

Die Aussagekraft schränkt weiter ein, dass das Projekt noch nicht abgeschlossen ist und somit gewisse Antworten nur mit Vorsicht gegeben werden können. Die tatsächliche Wirkung der Projektmassnahmen ist erst nach Abschluss und bei Vorliegen exakter und umfassender Datensätze zu beurteilen. Durch den späten Einbezug der Evaluation war es nicht möglich, von Beginn an Daten zu erheben. So fehlten Daten zu den Teilnehmenden der Kurse und zu ihrem Feedback. Auch über die Betriebsbesuche gab es nur von einigen Berufsbildenden Feedback, jedoch nicht von allen. Die Interviews im Nachhinein dienten zwar einer Annäherung an diese Bewertung, jedoch lagen die Massnahmen zum Teil schon Jahre zurück.

In der Stichprobe der quantitativen Befragung sind überdurchschnittlich viele Köchinnen und Köche enthalten. So sind 60 Prozent aller Lehrverträge normalerweise Lehrverträge für Köchinnen und Köche, in der Stichprobe sind jedoch circa 70 Prozent Berufsbildnerinnen und Berufsbildner für Köchinnen und Köche.

## 5 Fazit & Handlungsfelder

Das Projekt QualiGastro hat seine Ziele zum Grossteil erreicht. Die Lehrvertragsauflösungen sind zurückgegangen, die Erfolgsquote der Qualifikationsverfahren ist gestiegen. Die Berufsbildenden kommen besser mit den Bildungsunterlagen zurecht und die Ausbildungsberatenden können sich durch weniger Anrufe wieder vermehrt um eine qualitativ hochwertige Beratung kümmern. Die Übertragbarkeit auf andere Branchen und Kantone wird von Durchführenden und Planenden positiv beantwortet und zeigt sich auch bei ersten Anwendern wie bei den Bodenlegern oder im Kanton Solothurn.

Insgesamt werden aus der Evaluation vier Handlungsfelder abgeleitet:

### 5.1 Bekanntheit

Die Abfrage der Bekanntheit zeigte, dass nur die Hälfte der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in der Branche vom Projekt und seinen Massnahmen wussten. Dies deutet an, dass weitere Projekte zuerst darauf bedacht sein sollten, die Zielgruppe möglichst umfassend zu informieren. Der Mailverteiler des MBA bedarf einer Aktualisierung und wenn irgend möglich, einer vollständigen Personalisierung der E-Mail-Adressen der Berufsbildenden.

## **5.2 Weiterbildungen**

Die Weiterbildungen kamen durchweg gut an. Es empfiehlt sich, in Zukunft einen Fokus auf die Weiterbildungen zu setzen. Dies bedeutet einerseits, dass sie so kommuniziert werden, dass die Berufsbildenden davon erfahren und andererseits, dass stets versucht wird, die für die Praxis relevanten Themen zu besetzen.

## **5.3 Kommunikation Betriebsbesuche**

Das MBA und die Fachpersonen von QualiGastro waren bemüht, die Betriebsbesuche von einer Kontrolle unterscheidbar zu machen. Dies ist aber vor allem bei der Ankündigung der Erstbesuche nicht immer gelungen. Es wird empfohlen, bei diesen Telefonaten sehr viel Wert auf diese Unterscheidung zu legen und sie deutlich zu kommunizieren.

## **5.4 Einplanung der Evaluation**

Die späte Beauftragung der Evaluation hat die Datenqualität über die Betriebsbesuche und Weiterbildungen geschmälert. Für zukünftige Projekte wird empfohlen, die Evaluation von Anfang an mitlaufen zu lassen und auch in die Steuerungsgruppe einzubeziehen, so dass noch mehr den Wünschen der Auftraggebenden entsprochen und die spezifischen Fragestellungen besser herausgearbeitet werden können.

## **6 Danksagung**

Dank geht an den Amtsleiter des MBA, Theo Ninck, sowie an die Mitarbeitenden des MBA, Christoph Düby, Peter Sutter, Marlis Hertig, Adrian Hängärtner, Pascal Bürcher. Darüber hinaus danken wir der Fachperson von QualiGastro sowie den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern, die sich für Interviews und Fragebögen zur Verfügung gestellt haben und mit ihrem Beitrag diese Evaluation erst möglich machten. Danke auch an Brigitte Müller, Karin Weber und Claudio Stricker für die wertvollen Inputs aus Evaluationsperspektive sowie Matthias Frey für die Transkriptionen. Marie Béchu und ihrem Team wird für die Übersetzung dieses Berichts gedankt.

## 7 Verzeichnisse

### 7.1 Literaturverzeichnis

cont@xt (v1.3.1) [Computer software]. Zürich, CH : Information factory.

Mayring, Ph. (2000). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken (7. Auflage, erste Auflage 1983). Weinheim: Deutscher Studien Verlag.

### 7.2 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Prozentualer Anteil und absolute Anzahl der Stichprobe des Online Fragebogens nach Region ihres Ausbildungsbetriebs N=192 .....	10
Abbildung 2 Häufigkeitsverteilung nach Dauer der Tätigkeit in der Gastronomie/Hotellerie-Branche .....	11
Abbildung 3 Häufigkeitsverteilung nach Dauer der Tätigkeit als Berufsbildner/-in .....	11
Abbildung 4 Evaluationsdesign QualiGastro .....	14
Abbildung 5 Prozentuales Verhältnis von nicht aufgelösten zu aufgelösten Lehrverträgen in den Jahren 2011 bis 2015.....	15
Abbildung 6 Prozentuale Anteile der Lehrvertragsauflösungen in den QualiGastro-Berufen der Jahre 2011 bis 2015.....	16
Abbildung 7 Prozentuale Erfolgsquoten der Qualifikationsverfahren in den QualiGastro-Berufen der Jahre 2010 bis 2016.....	16
Abbildung 8Prozentuales Verhältnis der Bewertungen des Zutreffens der Aussagen über Bildungsunterlagen .....	19
Abbildung 9 Prozentuale Verteilung der Zustimmung zu Aussagen, ob Betriebsbesuche (n = 101) und Weiterbildungen (n = 70) Hilfestellung für das Verständnis von Bildungsunterlagen waren .....	19
Abbildung 10Prozentualer Anteil der besuchten Kurse, Mehrfachantworten enthalten.....	21
Abbildung 11 Prozentualer Anteil der Gründe für den ersten Betriebsbesuch von QualiGastro, Prozentbereich zwischen 0 und 50% .....	22
Abbildung 12 Prozentualer Anteil der Anzahl der Betriebsbesuche pro Betrieb seit August 2012, n = 101, Prozentbereich zwischen 0 und 50%.....	23
Abbildung 13Prozentuales Verhältnis der Beurteilungen der Anzahl erhaltener Betriebsbesuche.....	24
Abbildung 14 Prozentuales Verhältnis der Beurteilungen zur Effektivität der Betriebsbesuche .....	25
Abbildung 15Prozentuales Verhältnis der Beurteilungen positiver Aussagesätze über die Betriebsbesuche.....	25
Abbildung 16 Prozentuales Verhältnis der Beurteilungen negativer Aussagesätze über die Betriebsbesuche .....	26
Abbildung 17 Prozentuales Verhältnis der Beurteilungen der Wirkung des Betriebsbesuchs .....	27
Abbildung 18Prozentuales Verhältnis der Beurteilungen, wie unterstützend Massnahmen wahrgenommen würden .....	29
Abbildung 19 Gestützte und ungestützte Abfrage der Bekanntheit von QualiGastro .....	32
Abbildung 20 Prozentuale Verteilung der Häufigkeiten der Rezeption von diversen Gastronomi- und Hotellerie-Medien .....	33
Abbildung 21 Prozentuale Anteile der Erwünschtheit verschiedener Weiterbildungsthemen.....	34

### 7.3 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Fragestellungen und die Datenquellen zu ihrer Beantwortung.....	12
---	----

### 7.4 Abkürzungsverzeichnis

MBA	Mittelschul- und Berufsbildungsamt
ABB	Abteilung Betriebliche Bildung
OdA	Organisation(en) der Arbeit
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
FiB	Fachkundige individuelle Begleitung
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis

EBA	Eidgenössischer Berufsattest?
BiEv	Bildungsplanung und Evaluation (Abteilung)
LVA	Lehrvertragsauflösung(en)
BerG	Gesetz über die Berufsbildung, die Weiterbildung und die Berufsberatung
SD	Standard-deviation (Standardabweichung)
INT BB	Interviews Berufsbildende
KB LL	Kurzbefragung Lernende
INT AB QG	Interview Ausbildungsberatende/-r QualiGastro
KB AB B	Kurzbefragung Ausbildungsberatung Boden
INT FP QG	Interview Fachperson QualiGastro
KB SO/ZU	Kurzbefragung Solothurn/Zürich
FB BB	Fragebogen Berufsbildner/in(nen)
INT PL	Interview Projektleiter
MAXQDA	Software für die computergestützte qualitative Daten- und Textanalyse
SPSS	Statistikprogramm
QV	Qualifikationsverfahren
IV	Invalidenversicherung
KÜAN	Küchenangestellte/r
ÜK	überbetriebliche(r) Kurs(e)