

REZENSIONEN

ZBW 119, 2023/4, 726–732

Antje Barabasch / Anna Keller / Bruno Schumacher

Jump in. Verantwortungsvoll lernen und arbeiten bei der Schweizerischen Post.

Bern: hep. 1. Auflage 2022, 192 Seiten, ISBN: 978-3-0355-2019-4, 33 CHF.

Zum Kontext des Buches «Jump in»

Das Buch «Jump in» ist Teil der Reihe «Neue Lernkulturen in der Berufsbildung». Jedes Buch dieser Reihe beleuchtet die Berufsausbildung in einem Schweizerischen Grossunternehmen und widmet sich der Beschreibung innovativer Lernkulturmerkmale. Vor diesem Hintergrund porträtiert das vorliegende Buch die berufliche Grundbildung bei der Schweizerischen Post. Diese beginnt für alle Lernenden mit der so genannten «Jump-in-Woche», welche namensgebend für das Buch ist.

Im einleitenden Teil des Buches wird dessen Entstehungskontext skizziert. Empirische Grundlage für das Buch sind demnach qualitative Daten einer Fallstudie, in deren Rahmen Interviews mit Berufslernenden, Berufsbildenden, regionalen Berufsbildungsverantwortlichen und Vertreter:innen des Managements der Schweizerischen Post geführt und ausgewertet wurden. Es handelt sich um eine von sechs Fallstudien, die in einem Forschungsprojekt entstanden sind, das der zentralen Frage: «Was zeichnet eine innovative Lernkultur aus?» nachgeht. Wenngleich das Projekt und damit die Fallstudie in einem wissenschaftlichen Kontext entstanden sind, richtet sich das Buch an Lesende aus der Berufsbildungs-Praxis. Das Autorenteam weist explizit darauf hin, dass das Buch «keine Wissenschaftslektüre» ist. Vielmehr intendieren BARABASCH ET AL. (2022) «in diesem Buch eine interessante und möglichst aufrüttelnde Geschichte moderner Berufsbildung zu erzählen».

Die Relevanz der Auseinandersetzung mit den Lernkulturen der Schweizerischen Berufsbildung wird von den Autor:innen mit dem Erfolg und der Vorbildwirkung der dualen Berufsbildung begründet. In diesem Zusammenhang bestehe zwar viel Wissen über die strukturellen und finanziellen Rahmenbedingungen der dualen Berufsbildung, vergleichsweise wenig aber sei über deren Erfolgsfaktoren und die Gestaltung der Berufsbildung in den Lehrbetrieben bekannt. Das Autorenteam argumentiert ferner, dass Werte, Einstellungen und Überzeugungen der Lernenden, Berufsbildenden und Berufsbildungsverantwortlichen die Berufsausbildung massgeblich prägen, weshalb dem Konzept der Lernkulturen bei der Beschreibung der Berufsbildung Bedeutsamkeit zugeschrieben wird. Dementsprechend kommt das Autorenteam zu dem Schluss, dass «die Entwicklung einer modernen Lernkultur leitgebend für eine gelingende Berufsbildung» zu sein scheint.

BARABASCH ET AL. (2022) versäumen es nicht, ihr zugrundeliegendes Verständnis des Konzepts von Lernkulturen zu skizzieren. Sie führen aus, dass Lernkultur als Teil von Organisationskultur gesehen wird. Lernkulturen umfassen Erfahrungen und Wahrnehmungen einzelner Personen (z. B. Berufslernender oder Berufsbildender), soziale Interaktionen zwischen den Personen sowie organisationale Strukturen oder Rahmenbedingungen. Zudem weisen Lernkulturen einen dynamischen Charakter auf, d. h. sie können sich im Zeitverlauf verändern, z. B. aufgrund von sozialen

Interaktionen zwischen den Akteur:innen oder Impulsen von aussen. Das Autorenteam erläutert zudem, dass Lernkulturen im Kern aus Normen, Werten und Einstellungen sowie Grundüberzeugungen bestehen. In diesem Zusammenhang betonen die Autor:innen, dass die Untersuchung der Lernkulturen und insbesondere das Verstehen und Erschliessen des Lernkulturen-Kerns auf Aussagen der Akteur:innen der Berufsbildung angewiesen ist. Hierdurch wird nachvollziehbar, weshalb Interviews als Forschungsmethode gewählt wurden. Obschon BARABASCH ET AL. (2022) es nicht ausdrücklich erwähnen, deuten diese Erläuterungen auf ein Lernkulturen-Verständnis hin, das den kulturtheoretischen Konzepten des dynamischen Ansatzes, des Metaphernansatzes und des Symbolismus nahe ist.

Das Buch gliedert sich im Wesentlichen in zwei Teile, die vom «Vorwort» und dem bereits erwähnten einleitenden Teil («Zum Geleit») sowie einem «Schlusswort» und «Anmerkungen» gerahmt werden. Im ersten Teil des Buches wird die historische Entwicklung der Schweizerischen Post nachgezeichnet. Dabei wird die Transformation der Post als Unternehmen inklusive der Auswirkungen auf die Berufsbildung beschrieben. Der zweite Teil widmet sich der dezidierten Beschreibung der Lernkulturen bzw. der Gestaltung der Berufsbildung bei der Schweizerischen Post. Strukturiert werden die Beschreibungen anhand 13 ausgewählter Themen, welche die Autor:innen im Zuge der Projektarbeit als relevant identifiziert haben.

Teil 1 – Die Schweizerische Post und ihre Berufsbildung

Der erste Hauptteil des Buches untergliedert sich in drei Abschnitte.

Im ersten Abschnitt wird die Entwicklung der Schweizerischen Post seit ihrer Gründung im Jahre 1849 beschrieben. Dabei werden ausgewählte Akzente gesetzt. So wird beispielsweise ausführlich auf den Boom des Online-Handels und den damit verbundenen Ausbau der Paketpost, verschiedene Veränderungen durch die zunehmende Digitalisierung und Automatisierung, die Ausdifferenzierung der Finanzdienstleistungen und die Neuorganisation der Konzernstruktur im Jahr 2021 eingegangen. Wenngleich dieser Teil des Buches informativ und interessant ist, sind die Ausführungen zu den fokussierten Aspekten der Geschichte der Schweizerischen Post teilweise (zu) allgemein und daher (zu) ausführlich. Wünschenswert wäre eine stärkere Fokussierung auf Entwicklungen, die für die Belange der Berufsausbildung relevant sind bzw. ein konsequenteres Aufzeigen der Auswirkungen der skizzierten Entwicklungen auf die Berufsausbildung.

Der zweite Abschnitt beleuchtet die Berufsausbildung bei der Post. Diese wandelte sich vor rund 20 Jahren grundlegend, denn bis zur Jahrtausendwende bildete die Schweizerische Post vorwiegend für den eigenen Bedarf aus und bot dementsprechend Monopolausbildungen an. Danach erfolgte der Übergang zur «Entwicklung und Einführung von eidgenössisch anerkannten Berufsabschlüssen». Heute bildet die Schweizerische Post Jugendliche in 18 verschiedenen Berufen in verschiedenen Berufsfeldern und über den eigenen Bedarf hinaus aus. Dabei wird die Berufsausbildung bei der Post von Werten und Vorstellungen geprägt, die vom Autorenteam aufgezeigt werden. So wird bereits bei der Auswahl der Berufslernenden auf die Passung zur Kultur des Unternehmens geachtet. Gesucht werden engagierte und tatkräftige jungen Menschen, die sich für die Post und ihre Kund:innen einsetzen. Wichtig ist die Bereitschaft zur Selbstständigkeit, zur Übernahme von Verantwortung, zum Lernen und zur Persönlichkeitsentwicklung. Durch die Bedeutsamkeit dieser

überfachlichen Facetten werden der Schnupperlehre und dem Jobinterview besondere Relevanz bei der Auswahl der Lernenden zugeschrieben. Der Förderung überfachlicher Kompetenzen wird auch im 2020 überarbeiteten didaktischen Ausbildungskonzept Rechnung getragen. Es basiert auf verschiedenen Konzepten und Ansätzen, wie z. B. dem handlungsorientierten Unterricht oder dem Blended Learning. Des Weiteren fördern auch verschiedene andere Gefässe in der Berufsausbildung die Entwicklung der überfachlichen Kompetenzen. In der Jump-in-Woche zu Beginn der Ausbildung können die Jugendlichen ihr Netzwerk im Betrieb aufbauen und so diverse Sozial- und Selbstkompetenzen stärken. Im zweiten Lehrjahr erhalten die Lernenden in der so genannten Community Week die Gelegenheit, sich mit einem Natur-, Umwelt- oder Sozialthema vertieft auseinanderzusetzen. Im Buch wird immer wieder betont, dass das Gewähren von Freiräumen in der Ausbildung und beim Lernen und die damit einhergehende Übernahme von Verantwortung grosse Bedeutung haben.

Trotz der hohen Eigenverantwortung werden die Lernenden in ihrem Lernen und ihrer Entwicklung von verschiedenen Bezugspersonen (u. a. regionalen Berufsbildungsverantwortlichen, Berufsbildenden, Praxisbetreuenden) begleitet, deren Rollen und Zuständigkeiten im dritten Abschnitt kurz umrissen werden.

Teil 2 – Gelbes Blut – Innenansichten zur Berufsbildung bei der Post

Wie erwähnt, wurden von den Autor:innen 13 Themen ausgewählt, die sie für die Beschreibung der innovativen Lernkulturen bei der Schweizerischen Post als relevant erachten. Der zweite Hauptteil des Buches ist entlang dieser Themen strukturiert und umfasst demgemäss 13 Abschnitte. Sie wurden so gereiht, dass sie einer gewissen Chronologie – beginnend bei der Berufsorientierung, über den Start in die Berufsausbildung bis hin zum Abschluss dieser – folgen. Jedes Kapitel beginnt mit einem direkten Zitat aus den geführten Interviews. Hierdurch sowie durch weitere in den Text integrierte Zitate wird das Interesse zum Lesen geweckt. Die Zitate verleihen den Ausführungen eine gewisse Lebendigkeit. Das gilt insbesondere für die Aussagen der Jugendlichen. Zudem vermögen die Zitate Kernaussagen des Autorenteam zu unterstreichen bzw. zu illustrieren. Am Ende aller Abschnitte werden Leitfragen formuliert und stichpunktartig beantwortet.

Wie bereits im ersten Hauptteil des Buches skizziert, wird bei der Selektion der Berufslernenden der Passung grosse Aufmerksamkeit geschenkt: «Bei der Auswahl der Lernenden wird besonders darauf geschaut, wer zum Unternehmen passt». Die Post ist daher in der Berufsorientierung aktiv und nutzt verschiedene Möglichkeiten (z. B. Berufsmessen, Zukunftstag, Schnupperlehren), um Jugendliche auf die Berufe und Lehrstellen bei der Post aufmerksam zu machen und ein realistisches Bild der damit verbundenen Anforderungen zu vermitteln. Da die Tätigkeiten und Berufe bei der Post gesellschaftlichen und technologischen Veränderungen unterworfen sind (z. B. abnehmende Bedeutung der Briefpost, zunehmende Bedeutung des Online-Handels, Digitalisierung) bringt sich die Schweizerische Post zudem in verschiedenen Organisationen der Arbeitswelt sowie in Bezug auf die Neu- und Weiterentwicklung von Berufsbildern ein. Auch der strategischen Personalplanung und -entwicklung wird deshalb grosse Beachtung geschenkt.

Jene Jugendliche, die eine Lehre bei der Post beginnen, werden durch verschiedene Onboarding-Massnahmen beim Übergang von der Schulzeit in die Berufsausbildung unterstützt. Im Be-

sonderen ist in diesem Zusammenhang die bereits erwähnte Jump-in-Woche zu nennen. Neben Informationen zu Inhalten der Lehre und Möglichkeiten zur Mitsprache und Übernahme von Verantwortung, geht es in der Jump-in-Woche um das Kennenlernen der Unternehmens- und Lernkultur sowie um das Knüpfen von Kontakten und Initiieren von Austausch im informellen Rahmen.

Ein weiteres bemerkenswertes Merkmal der Lernkulturen bei der Schweizerischen Post sind nach Ansicht der Autor:innen die vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten in der Berufsausbildung. So werden den Berufslernenden diverse Optionen geboten, verschiedene Bereiche und Arbeitsfelder innerhalb, aber auch ausserhalb des Unternehmens kennenzulernen. Hierdurch wird den Jugendlichen zum einen ermöglicht, die Komplexität der Tätigkeiten bei der Post zu verstehen. Zum anderen dient das Sammeln vielfältiger Erfahrungen der Vorbereitung auf eine sich stetig wandelnde Berufswelt. Realisiert wird die Vielfältigkeit u. a. durch die so genannten Stages (zwei Praktika an unterschiedlichen Orten) nach dem Basislehrjahr, Einsätze in anderen Abteilungen, Abteilungen, die sich mit Innovationen beschäftigen, oder sogar externen Betrieben, Laborumgebungen (für IT-Berufe), in denen ohne Konsequenzen gearbeitet werden kann, Mitarbeit oder Projektleitung in Projekt- oder Power-Teams, Mitarbeit in von Berufslernenden geführten Lernendenfilialen oder Auslandsaufenthalte.

Darüber hinaus sind die Bezugspersonen der Berufslernenden prägende Akteur:innen der Lernkulturen. Ihre Bedeutsamkeit ist der Tatsache geschuldet, dass viele Jugendliche vergleichsweise jung sind, wenn sie die Lehre starten. Die Post setzt bei der Betreuung der Lernenden auf geteilte Verantwortung und die Verfügbarkeit mehrerer Ansprechpersonen. Die Berufsbildungsverantwortlichen bilden sich kontinuierlich weiter und teilen gemeinsame Werte und Grundsätze hinsichtlich der Berufsausbildung. Neben Lehrpersonen in der Berufsfachschule und Ausbilder:innen in den überbetrieblichen Kursen agieren im Lehrbetrieb die Berufsbildner:innen, Praxisbetreuer:innen und regionalen Berufsbildungsverantwortlichen als Betreuende. Die regionalen Berufsbildungsverantwortlichen sind für die Begleitung der Jugendlichen einer ganzen Region und über die gesamte Dauer der Berufslehre verantwortlich. Sie führen regelmässige Besuche in der Praxis durch, sichern die Qualität der Lehrstellen, bewilligen Stages, kommunizieren mit Eltern und Behörden und vermitteln Hilfe in Problemsituationen. Direkteren und häufigeren Kontakt mit den Jugendlichen haben dahingegen die Berufsbildner:innen und Praxisausbilder:innen. Sie unterstützen die Lernenden in der fachlichen Ausbildung und der persönlichen Entwicklung im Berufsalltag («on the job» bzw. an den erweiterten Ausbildungsorten (z. B. Stages)).

Dass zwischenmenschliche Beziehungen in der Berufsausbildung bei der Schweizerischen Post bedeutsam sind, kommt auch im Abschnitt «Miteinander auskommen» zum Ausdruck. In diesem werden Gegebenheiten skizziert, die guten Arbeitsbeziehungen und damit ebenso einer guten Arbeits- und Lernkultur zuträglich sind. Genannt werden in diesem Zusammenhang beispielsweise die «Du-Kultur», eine auf Vertrauen basierende Kommunikation, gegenseitige Wertschätzung und flache Hierarchien. Ein weiterer Punkt, der explizit hervorgehoben wird, ist die gelebte positive Fehlerkultur. So werden Fehler als Lernchance gesehen und dementsprechend (bewusst) zugelassen. Voraussetzungen für das Lernen aus Fehlern sind die Begleitung und allfällige Interventionen der Betreuenden oder Kolleg:innen, eine gemeinsame regelmässige Reflexion sowie eine gewisse Fehlertoleranz seitens der Kundinnen und Kunden. BARABASCH ET AL. (2022) weisen darauf hin, dass die beschriebenen Lernkulturmerkmale im zwischenmenschlichen Bereich insbesondere wichtig sind, da den Berufslernenden bei der Schweizerischen Post viel Verantwortung und Selbst-

ständigkeit zugetraut wird. Durch das Aufzeigen solcher Zusammenhänge zwischen den einzelnen Lernkulturmerkmalen gelingt es dem Autorenteam, ein in sich stimmiges Bild der Lernkulturen bei der Post zu zeichnen.

Die Relevanz der Selbstständigkeit wird im darauffolgenden Abschnitt des Buches, in dem die Förderung des selbstbestimmten und autonomen Lernens in der Berufslehre eruiert wird, ausführlicher thematisiert. Bereits früh werden die Lernenden vollumfänglich in die reale Arbeitswelt integriert, was deren Selbstwirksamkeit sowie das Erleben von Autonomie und Kompetenz stärken soll. Intendiert ist, dass die Jugendlichen im dritten Lehrjahr selbstständig im Berufsalltag agieren. Die Arbeit in Lernenden-Teams oder Power-Teams, in denen die Bewältigung realer Aufgaben von Berufslernenden selbst organisiert und umgesetzt wird, ist eine weitere lernkulturelle Besonderheit bei der Schweizerischen Post, die der Förderung des selbstbestimmten Lernens dient. Damit der hohe Grad an Selbstständigkeit und die frühe Integration in den Arbeitsprozess nicht zu Überforderung und Demotivation führen, ist die Präsenz der Betreuenden und das Zugestehen von Fehlern massgeblich.

Teil der Arbeit bei der Post ist der Kontakt mit Kund:innen. Die Jugendlichen benötigen für den Kundenkontakt verschiedene Fähigkeiten und Eigenschaften, wie z. B. aktiv zuhören und sich deutlich ausdrücken zu können, Freude an Kommunikation und Interaktion, Freundlichkeit, Zuverlässigkeit und – bei Einsätzen im Callcenter – eine gewisse Frustrationstoleranz. Daher wird der Kundenkontakt bewusst geübt, beispielsweise im Kontext realer Kundengespräche, die unter Aufsicht stattfinden sowie durch gemeinsam ausgewertete und reflektierte Telefongespräche, interne Schulungen (z. B. Umgang mit schwierigen Kund:innen) und theaterbasierte Methoden (z. B. Rollenspiele).

Die Förderung von Kreativität und Innovationsfähigkeit auf Seiten der Lernenden ist ein weiteres wesentliches Element der Lernkulturen der Post. Die Autor:innen zeigen anhand mehrerer Beispiele auf, wie die Kreativität und Innovationsfähigkeit der Berufslernenden beflügelt werden soll. Gewährt werden entsprechende Freiräume, sowohl integriert in die alltäglichen Arbeits- und Lernprozesse (z. B. Entwicklung von Lernvideos) als auch in gesonderten Zeitgefässen (z. B. in Form von Projekt- und Sozialwochen).

Ferner spielt die Förderung von digitaler Kompetenz eine wichtige Rolle in den Lernkulturen der Schweizerischen Post, damit die Berufslernenden für den durch die Digitalisierung bedingten Wandel im Arbeiten und Lernen gerüstet sind. In Bezug auf das Lernen stehen den Jugendlichen verschiedene digitale Tools zur Verfügung. Das digitale Lernen wird z. B. «durch das neue didaktische Modell Madiko unterstützt». Es offeriert Module und Materialien zum Selbstlernen im Kontext von Kursen, bei denen der Ansatz des Blended Learning genutzt wird. Das Lernen wird durch die digitalen Möglichkeiten ortsunabhängiger und erfordert daher ein höheres Mass an Eigeninitiative, Organisation und Verantwortung von den Lernenden. Zwei weitere Aspekte hinsichtlich der Förderung digitaler Kompetenz scheinen eine lernkulturelle Besonderheit der Post zu sein. Erstens unterstützen «digitale Talente», d. h. Jugendliche, die in Bezug auf digitale Medien grosses Interesse und Vorwissen aufweisen, im Sinne eines Reverse Mentoring Mitarbeitende aus dem mittleren Kader in der Arbeit mit neuen Technologien. Zweitens gibt es einmal im Monat einen so genannten Learning Friday, der den Berufslernenden Zeit bietet, um neue Themen und Technologien zu erlernen.

Im Abschnitt «Nicht alle haben es leicht» wird der Umgang mit Jugendlichen mit Schwierigkeiten thematisiert. Die Ursachen für Problemsituationen sowie die damit verbundenen Herausfor-

derungen können vielfältig sein. Sie können auf die Arbeit, aber auch auf das Privatleben bezogen sein. Unabhängig davon sind die Berufsbildner:innen in der Regel die erste Anlaufstelle für die Lernenden. Sind die Probleme zu schwerwiegend, ziehen die Berufsbildner:innen die regionalen Ausbildungsverantwortlichen hinzu. Weiterführend können die Abteilung Gesundheit und Soziales sowie externe Angebote beigezogen werden. Von den Autor:innen wird erläutert, dass die Lehre – sofern erforderlich – unterbrochen werden kann. Fehlverhalten wird zunächst durch Verweise und Verwarnungen sanktioniert. Vertragsauflösungen kommen lediglich als letzte Option in Frage. Vermutlich trägt die intensive Unterstützung der Lernenden in Problemsituationen dazu bei, dass die Post eine relativ geringe Vertragsauflösungsquote verzeichnet.

Der darauffolgende Abschnitt widmet sich der aktiven und stetigen Weiterentwicklung der Berufsbildung. Die Autor:innen zeichnen u. a. die durch die Corona-Pandemie getriebenen Entwicklungen nach. Während dieser Zeit wurden IT-Anwendungen und Plattformen implementiert bzw. weiterentwickelt, die das Lernen und Arbeiten der Berufslernenden vereinfachten. Des Weiteren wurden im Rahmen des Distance Learning Aufgaben und Hilfsmittel entwickelt, die dem Selbstlernen und der Prüfungsvorbereitung der Lernenden zugutekommen. Diese Veränderungen sowie der Bezug auf verschiedene didaktische Konzepte (z. B. Blended Learning, Reverse Mentoring) fordert die Berufsbildner:innen. Dabei werden die Berufsbildner:innen mit einer Plattform, Innovationsworkshops und Austauschtreffen unterstützt.

«Den Lernenden ist bewusst, dass das Lernen auch nach der Lehre weitergeht. Einige planen bereits während der Lehre gedanklich ihre Weiterbildung». Infolgedessen ist ein breites Angebot an Entwicklungsmöglichkeiten nach der Lehre ein zentrales Element der Lernkulturen bei der Post. Hierzu zählen u. a. die Absolvierung einer zweiten verkürzten Lehre, einer höheren Berufsbildung sowie der Erwerb der Berufsmaturität. Gleichermassen gibt es Weiterbildungen für die zukünftige Übernahme einer Führungsfunktion oder einer Rolle in der Berufsausbildung (Lehrperson an einer Berufsfachschule, Berufsbildner:in, Ausbildner:in). Diese und weitere Optionen werden den Berufslernenden frühzeitig aufgezeigt.

Der letzte Abschnitt im zweiten Hauptteil des Buches ist mit «Gelb eingefärbt» betitelt. Diese Metapher ist passend gewählt, geht es in diesem finalen Abschnitt doch um die Identifikation der Lernenden mit den Lernkulturen der Schweizerischen Post. Denn damit «Lernende erfolgreich in ihrer Ausbildung sind, ist es wichtig, dass sie in einer Lernkultur sozialisiert werden, die sie anerkennen und schätzen». Diesbezüglich werden die Jugendlichen bereits im Auswahlprozess für die Lehre und in der Jump-in-Woche mit den Werten der Post bekannt gemacht. Später leben die Ausbildungsverantwortlichen die Werte in der täglichen Arbeit vor. Gleichermassen wird bei der Auswahl und Entwicklung der Jugendlichen besonderes Augenmerk auf deren Eigenschaften gelegt. Dabei sind primär klassische Tugenden wie Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, sozial verantwortliches Handeln und Toleranz erstrebenswert. Die Identifikation der Lernenden mit der Post wird nicht nur auf Ebene der Werte, Normen und Einstellungen gefördert. Ebenso sollen greif- und sichtbarere Elemente die Identifikation mit dem Unternehmen unterstützen. Exemplarisch seien in diesem Zusammenhang die Berufsbekleidung sowie materielle (z. B. Generalabonnement, Personalgutscheine) und immaterielle (z. B. Unterstützung bei Lernschwierigkeiten, gewähren von Lernzeiten) Incentives genannt.

Abschliessende Würdigung

Die Schweizerische Post ist der drittgrösste Arbeitgeber und drittgrösste Lehrbetrieb in der Schweiz. Das Buch «Jump in» gewährt interessante Einblicke in die Arbeit und die Berufsausbildung der Post, die Aussenstehenden üblicherweise verborgen bleiben. Insbesondere die Offenheit im Hinblick auf die der Lernkultur zugrunde liegenden Werte, Normen und Einstellungen der Akteurinnen und Akteure der Berufsbildung ist bemerkenswert. Dass das Buch im Kontext eines Forschungsprojekts entstanden ist, verleiht den Ausführungen eine gewisse Glaubhaftigkeit und Authentizität. Die häufige Verwendung direkter Zitate aus den Interviews mit Berufslernenden, Berufsbildenden, regionalen Berufsbildungsverantwortlichen und Vertreter:innen des Managements untermauert diesen Eindruck.

Bislang ist vergleichsweise wenig über innovative Ansätze und Ideen in der Schweizerischen Berufsbildungslandschaft bekannt. Dabei könnten sowohl Unternehmen als auch Berufslernende und Berufsbildner:innen von Erfahrungsberichten und Austausch profitieren. Da «Jump in» über innovative Lernkulturelemente berichtet, kann das Buch einen Beitrag leisten, tragfähige Ideen in die Praxis zu tragen.

Obwohl das Buch primär Lesende aus der Berufsbildungs-Praxis adressiert, können stärker an theoretischen und wissenschaftlichen Bezügen interessierte Lesende aufgrund von Fussnoten und Verweisen weiterführende Informationen und Literatur konsultieren. Neben den gelingenden Ansätzen, Innovationen und Ideen, wäre es auch interessant, mehr über noch brachliegende Entwicklungspotenziale und weniger erfolgreiche Ansätze und Ideen zu erfahren. Die Autor:innen erläutern jedoch, dass die Fokussierung auf positive Aspekte beabsichtigt ist: «In unserer Studie folgten wir vordergründig einem ressourcenorientierten Ansatz, interessieren uns also für das, was gut funktioniert».

Wenngleich die Berufsausbildungspraxis bei der Schweizerischen Post nur vor dem Hintergrund von Kontextinformationen zur Geschichte und Entwicklung des Unternehmens nachvollzogen werden kann, ist der erste Hauptteil des Buches eher lang. Wünschenswert wäre eine stärker fokussierte Darstellung von Gegebenheiten mit direktem Bezug zur Berufsausbildung. Auch wäre eine sachlichere Beschreibung zu bevorzugen. So liest sich der erste Hauptteil des Buches an einzelnen Stellen wie eine Imagekampagne. Im zweiten Hauptteil des Buches gelingt es dem Autorenteam sehr gut, ein Bild von den Lernkulturen in der Berufsausbildung bei der Schweizerischen Post zu zeichnen. Dass manche Aspekte mehrfach thematisiert werden, stört dabei nicht, vielmehr wird den Lesenden hierdurch die Komplexität von Lernkulturen und die Verwobenheit diverser Lernkulturmerkmale ins Bewusstsein gerufen.

Abschliessend bleibt festzuhalten, dass BARABASCH ET AL. (2022) ihr Versprechen, «eine interessante (...) Geschichte moderner Berufsbildung zu erzählen», eingelöst haben.

DR. ANJA GEBHARDT

Pädagogische Hochschule St. Gallen, Institut Berufsbildung, Notkerstrasse 27, CH-9000
St. Gallen, anja.gebhardt@phsg.ch