

**Antje Barabasch**

Prof. Dr. Antje Barabasch ist Leiterin Forschungsschwerpunkt «Lernkulturen und Didaktik», Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung.

**Anna Keller**

Anna Keller ist Junior Researcher am EHB Zollikofen

 Auch von Antje Barabasch

 Auch von Anna Keller

 02/03/26  Forschung  <https://doi.org/10.64829/15000>
(<https://doi.org/10.64829/15000>)

Neun Fallstudien der EHB im Rahmen eines SNF-Forschungsprojekts

Lernräume als Gestaltungsmittel für neue Lernkulturen

Antje Barabasch & Anna Keller

Die Berufsbildung verändert sich durch flexible Lernräume, digitale Konzepte und praxisnahe Lernformen. Lernende übernehmen zunehmend Verantwortung und arbeiten selbstorganisiert. Dies erfordert mobile Lernorte, personalisierte Betreuung und koordinierte Ausbildungskonzepte, um Kollaboration und Eigenständigkeit zu fördern. Ein SNF-Forschungsprojekt der EHB untersuchte Beispiele solcher Lernorte. Ein Fazit: Eine flexible Arbeitskultur, in der an verschiedenen Standorten gelernt und gearbeitet werden kann, entspricht einem Bedürfnis.

Kollaboratives, erfahrungsbasiertes und erlebnisorientiertes Lernen mit wachsender Eigenverantwortung gewinnt an Bedeutung.

Die Gestaltung neuer Lernräume beeinflusst massgeblich die Lernkultur. Dabei entstehen räumliche Möglichkeiten, die sowohl individuelle Lernprozesse als auch gemeinschaftliches, gruppenbasiertes Lernen und Arbeiten unterstützen. In Schweizer Grossbetrieben steht den Lernenden je nach Art der Arbeits- und Lernaufgaben sowie den verfügbaren zeitlichen Ressourcen eine Vielfalt an Arbeits- und Lernräumen zur Verfügung. Innovatives Mobiliar, ansprechend gestaltete und einladende Cafeterien, attraktive Rückzugsorte für Einzel- oder Gruppenarbeiten

sowie moderne Arbeitsbereiche in sogenannten Hubs bieten Inspiration und flexible Nutzungsmöglichkeiten, die sich den individuellen Bedürfnissen anpassen lassen.

Im Rahmen eines vom Schweizer Nationalfonds (SNF) geförderten Projekts zur Gestaltung innovativer Lernkulturen in der betrieblichen Berufsbildung wurden neun Fallstudien in Unternehmen der Branchen Telekommunikation, Post, öffentlicher Verkehr, Einzelhandel und Maschinenbau durchgeführt (vgl. Barabasch 2024). Ziel der Fallstudien war es, ein umfassenderes Verständnis sozialer Phänomene zu gewinnen, basierend auf Daten aus unterschiedlichen Quellen und Perspektiven.

Das qualitative Datenmaterial umfasst 284 halbstrukturierte Interviews mit Lernenden, Berufsbildungsverantwortlichen, Lernbegleiterinnen, Coaches und Vertretern der Berufsbildungsleitung sowie Dokumentationen zur Ausbildungsorganisation und Protokolle von Betriebsbesuchen. Alle Interviews wurden in den Originalsprachen Deutsch, Französisch und Italienisch transkribiert.

Die Beobachtungen vor Ort verdeutlichen, wie sich das architektonische Umfeld verändert und neue Nutzungsformen entstehen. Kollaboratives, erfahrungsbasiertes und erlebnisorientiertes Lernen mit wachsender Eigenverantwortung gewinnt an Bedeutung. Gleichzeitig wurden Herausforderungen bei der Gestaltung neuer Lernformen und -räume aufgezeigt – und wie die Unternehmen darauf reagieren.

Dieser Beitrag verdeutlicht, wie die Neugestaltung von Lernräumen und ein flexiblerer Umgang mit Lernorten innovative Lehr- und Lernformen in der Berufsausbildung fördern und unterstützen können.

Kompetenzentwicklung und Raumgestaltung

Die Handlungskompetenzorientierung, die seit 2013 im «Lehrplan 21» in der Schweiz verankert ist, hat Einzug in die Rahmenlehrpläne der beruflichen Bildung gehalten. Damit einher geht der Anspruch, verstärkt transversale Kompetenzen zu entwickeln (z.B. kritisches Denken, Kooperation, Kommunikation oder Kreativität), Theorie und Praxis besser miteinander zu verknüpfen und flexibler lernen zu können – den individuellen Ressourcen, Interessen und Bedürfnissen entsprechend. Das hat sowohl Implikationen für die didaktische als auch für die architektonische Gestaltung der Ausbildung, so dass Räume neue Lehr-Lernmethoden ermöglichen (vgl. Jamieson et al. 2000). Mit der Erschließung neuer Lernräume, sei es im Unternehmen, auswärts oder digital, kann Lernen besser mit der Arbeit rhythmisiert werden. Auch lassen sich unterschiedliche Lerninhalte, Lernformen, individuelle Interessen und angewandte Lernsituationen besser integrieren.

Die Raumgestaltung beeinflusst insbesondere das informelle Lernen und unterstützt den gegenseitigen Austausch (vgl. Abdullah et al. 2011). Räume übernehmen damit eine zentrale soziale Funktion: Ihre Gestaltung kann sowohl soziale Interaktionen fördern als auch individuelles Arbeiten innerhalb kollektiver Arbeitsumgebungen erleichtern. Beispiele dafür sind sogenannte «Inseln der Besinnung» in einem zentralen Atrium oder die Umgestaltung eines Flurs zu einer internen «Strasse» mit Beschilderungen, die verschiedene Räume miteinander verbinden. Solche Konzepte ermöglichen es, informelle Begegnungen zu schaffen und gleichzeitig Rückzugsorte für konzentriertes Arbeiten zu bieten (vgl. Edwards 2000).

In diesem Kontext wird der Raum zunehmend als «dritter Pädagoge» verstanden, der Lernprozesse bewusst unterstützt und mitgestaltet.

Die Raumgestaltung in Unternehmen orientiert sich zudem an den Erfordernissen der Arbeit und strukturiert damit auf subtile Weise Lernprozesse, die sich aus der Bearbeitung beruflicher Aufgaben ergeben. Ein wesentlicher Bestandteil dieser Prozesse ist das informelle Lernen, das durch soziale Interaktionen angeregt wird und einen wichtigen Beitrag zu arbeitsbezogenen Kompetenzen leistet. In diesem Kontext wird der Raum zunehmend als «dritter Pädagoge» verstanden, der Lernprozesse bewusst unterstützt und mitgestaltet (vgl. Schönig 2024).

Analoge und digitale Raumgestaltung als Ausdruck einer neuen Lernkultur

Viele grosse Schweizer Unternehmen setzen moderne Bürokonzepte mit vielfältigen Arbeitsplätzen, Rückzugsorten und buchbaren Gesprächsräumen um. Einige Unternehmen gehen noch weiter. Das Maschinenbauunternehmen Bühler etwa hat mit dem «Cubic» einen innovativen Lern- und Arbeitsort geschaffen, inspiriert durch den Bau des «Square» an der Universität St. Gallen. Dieser ermöglicht flexible Arbeitsweisen und dient als Begegnungsstätte zur Förderung des lebenslangen Lernens. Ein besonderer Raum darin ist der Black Room mit beschreibbaren Wänden und Sitzmöbeln, die kreative Perspektiven fördern – ideal für Konstrukteurinnen und Konstrukteure, die gemeinsam an Lösungen arbeiten.

Ein Telekommunikationsunternehmen setzt auf Selbstorganisation und ermutigt Lernende, geeignete Lernräume eigenständig an Unternehmensstandorten zu finden, die im Stil der «New Work Era» ausgestattet sind (vgl. Reindl et al. 2022). Ein grosses

Pharmaunternehmen plant, seine drei Schulstandorte bis 2027 in einem einzigen Zentrum mit offenen Lernlandschaften zusammenzuführen. Diese Räume bieten durch flexible, bewegliche Möbel individuelle Arbeitsmöglichkeiten, ob für Gruppenarbeiten, kreative Aufgaben oder konzentrierte Einzelarbeit. Glaswände ermöglichen zudem bei Bedarf die Abgrenzung geschlossener Räume. Auch der Wechsel von Lernorten spielt eine zentrale Rolle: In Telekommunikations- und Verkehrsunternehmen wechseln Lernende alle sechs Monate den Standort, um verschiedene Arbeitsbereiche kennenzulernen. Ein Logistikunternehmen in der Romandie organisiert Austausche zwischen Standorten, während ein Maschinenbauunternehmen seinen kaufmännischen Lernenden ein zusätzliches Ausbildungsjahr ermöglicht, in dem sie sechs Monate in England und sechs Monate in Frankreich verbringen können.

Über das Programm MoveMEM können Lernende der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) Auslandserfahrungen sammeln, bestehend aus einem Sprachkurs und zwei Wochen Praktikum.

Andere Unternehmen bieten Lernenden Praktika in fremden Fachbereichen an: So absolvierte ein Polymechaniker ein Praktikum bei einer Werkzeugmacherin, eine Physiklaborantin arbeitete am CERN und Konstrukteure sammelten Erfahrungen bei einem auf 3D-Druck spezialisierten Betrieb in Appenzell. Über das Programm MoveMEM können Lernende der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) Auslandserfahrungen sammeln, bestehend aus einem Sprachkurs und zwei Wochen Praktikum. Swissmem, der Verband der Schweizer Tech-Industrie, übernimmt 75% der Kosten, den Rest trägt das Unternehmen. Obwohl solche Mobilitätsprogramme grosses Interesse finden, sind sie aufgrund der Schulpflicht und der organisatorischen Komplexität nicht überall leicht umzusetzen und erfordern enge Kooperationen mit Berufsfachschulen und den Einsatz digitaler Tools.

Die Verlagerung des Lernens in digitale Räume gewinnt besonders dann an Bedeutung, wenn Lernende während ihrer Ausbildung ins Ausland gehen. Ein Maschinenbauunternehmen ermöglicht Auslandsaufenthalte von drei bis sechs Monaten in Ländern wie China, Südafrika, Indien, Marokko, den USA, Indonesien oder Vietnam. Dafür wurde 2011 das digitale Ausbildungskonzept «Class Unlimited» in Kooperation mit einer Berufsfachschule entwickelt. Lernende werden über digitale Plattformen live in den Unterricht ihrer Klasse zugeschaltet, wodurch das Klassenzimmer virtuell erweitert wird. Zwei Satellitenstandorte im Ausland können zeitgleich teilnehmen. Das Konzept basiert auf dem Flipped-Classroom-Ansatz: Die Wissensvermittlung erfolgt vorab über digitale Inhalte, während der Unterricht vor Ort für Diskussionen und vertiefende Fragen genutzt wird.

Ein weiteres Beispiel sind die Digilabs eines Maschinenbauunternehmens, in denen Informatiklernende praxisnahe Workshops, etwa zur Cybersecurity im Darknet, durchführen. Auch das Lernen an Maschinen wurde teilweise digitalisiert: Mit Hilfe eines digitalen Zwillings – einer Simulation – können Arbeitsschritte wie Maschinensteuerung und -überwachung bereits vor der realen Nutzung trainiert werden. Dies ermöglicht das gleichzeitige Anlernen mehrerer Personen. Selbst Schweißprozesse lassen sich virtuell erlernen, wobei Gamification-Elemente die Lernmotivation steigern.

Erlebnisorientierte Ansätze fördern ebenfalls den Kompetenzerwerb. Ein Maschinenbauunternehmen plant ein Lab für mechanische Berufe, das Jugendlichen die Möglichkeit bietet, durch Reparieren, Bauen und Experimentieren spielerisch Technik kennenzulernen. Das Angebot richtet sich besonders an weibliche Jugendliche, um sie für technische Berufe zu begeistern.

Nicht alle Lernorte konnten sich etablieren. So mussten Unternehmensfilialen, die von Lernenden geführt wurden, aufgrund ungünstiger Standorte oder veränderter Geschäftsprozesse aufgegeben werden. Auch Wohngemeinschaften für Lernende wurden eingestellt, da der Standort unattraktiv war und viele Lernende eigene Lernorte bevorzugten oder die Betreuung zu komplex war.

Im Ergebnis der Fallstudien zeigt sich aber, dass eine flexible Arbeitskultur, in der an verschiedenen Standorten gelernt und gearbeitet werden kann, einem Bedürfnis entspricht.

Im Ergebnis der Fallstudien zeigt sich aber, dass eine flexible Arbeitskultur, in der an verschiedenen Standorten gelernt und gearbeitet werden kann, einem Bedürfnis entspricht. Das Experimentieren mit verschiedenen Lernorten hat zu neuen Erkenntnissen bezüglich geeigneter Rahmenbedingungen geführt und digitale Entwicklungen forciert. Insbesondere der Einsatz digitaler Tools ist heute eingeschränkter als zu Zeiten der Covid 19 Pandemie. Damit einhergehende Gefahren für die IT-Infrastruktur und den Datenschutz haben zu neuen Sicherheitsstandards und einer Festlegung auf Anwendungen weniger Anbieter beigetragen.

Fazit

Das flexible und selbstgesteuerte Lernen wird für die junge Generation zunehmend zur Selbstverständlichkeit und verändert die Berufsbildung. Curricula werden stärker

handlungsorientiert ausgerichtet und um neue Inhalte ergänzt – eine Entwicklung, die auch in der Gestaltung der Lernräume berücksichtigt werden muss.

Lehrpersonen und Ausbildungspersonal wachsen in diese neue Lernkultur hinein, auch wenn sie für die nachfolgende Generation intuitiver und vertrauter sein wird.

Entscheidend ist, dass Berufsfachschullehrpersonen und betriebliches Ausbildungspersonal auf diese Lernformen vorbereitet sind und flexibel gestaltbare Räume nutzen können, die sich an unterschiedliche Bedürfnisse anpassen lassen.

Die Ergebnisse der Fallstudien zeigen, dass Lernende heute verstärkt den Austausch mit Peers suchen und soziale Lernräume für die Kooperation benötigen. Solche Begegnungsorte finden sich sowohl in Co-Working-Spaces als auch in Cafeterien, auf Balkonen und Terrassen. Der Trend geht in Richtung kollaboratives Arbeiten, weg von isolierter Einzelarbeit hin zur Teamarbeit. Gleichzeitig bleibt das Bedürfnis nach Rückzug für fokussiertes, individuelles Arbeiten bestehen. Lernateliers beispielsweise bieten hierfür eine passende Umgebung, in der individuell gearbeitet werden kann, während Betreuungspersonen bei Bedarf Unterstützung bieten.

Die Fallstudien verdeutlichen auch, dass es für viele Lernende herausfordernd ist, Eigenverantwortung zu übernehmen. Diese soll während der Ausbildung sukzessive gefördert und erlernt werden.

Die Fallstudien verdeutlichen auch, dass es für viele Lernende herausfordernd ist, Eigenverantwortung zu übernehmen. Diese soll während der Ausbildung sukzessive gefördert und erlernt werden. Eine beratende Betreuung und zeitnahes Feedback spielen dabei eine zentrale Rolle. Deshalb bieten Unternehmen nur selten die Möglichkeit für Homeoffice während der Ausbildung an.

Zudem müssen Lernende heute lernen, sich selbst zu organisieren und Strategien zu entwickeln, um Rückschläge resilient zu bewältigen. Diese Anforderungen an Selbstmanagement und Eigeninitiative erfordern eine intensivere, oft personalisierte Lernbegleitung. Das betriebliche Ausbildungspersonal nimmt dabei zunehmend die Rolle von Coaches ein, die beratend zur Seite stehen, gezielt Feedback geben und Lernende unterstützen, aus Fehlern zu lernen. In grösseren Unternehmen arbeiten Auszubildende häufig an verschiedenen Standorten und treffen sich digital mit den Lernenden. Ihr Arbeitsalltag wird zunehmend durch die Bedürfnisse der Lernenden bestimmt, während sie gleichzeitig koordinierende und überwachende Funktionen erfüllen.

Der Diskurs über Lernräume umfasst nicht nur deren architektonische Gestaltung, sondern auch die Möglichkeit, Lernorte durch Mobilität erlebbar zu machen. Der

Wechsel zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen erweitert den Lernprozess und macht neue Kompetenzen erfahrbar.

Diese Flexibilisierung erfordert jedoch didaktische Konzepte, die individuelle Betreuung auch über räumliche Distanzen hinweg ermöglichen. Dies stellt sowohl das betriebliche Ausbildungspersonal als auch die Berufsfachschullehrpersonen vor neue Herausforderungen. Besonders die Abstimmung der Lernprozesse an den drei Lernorten – Berufsfachschule, überbetrieblicher Unterricht und Betrieb – wird komplexer. In der Schweiz erschwert dies zusätzlich die Koordination über Sprachregionen hinweg.

Hinzu kommt, dass die Bereitschaft der Lernenden zu erhöhter Mobilität begrenzt ist, da viele bereits lange Pendelzeiten zum Ausbildungsort in Kauf nehmen (vgl. Kuhn & Schweri 2024). Trotz dieser Herausforderungen bleiben innovative Konzepte zur flexiblen Nutzung von Lernräumen und Lernorten ein Schlüssel, um die Berufsbildung zukunftsfähig zu gestalten und Lernende zu fördern.

Der vorliegende Beitrag erschien zuerst in der Zeitschrift berufsbildung, Heft 205 (1(2025). Er wurde leicht nachredigiert.

Literatur

- Abdullah, N. A. G., Beh, S. C., Tahir, M. M., Ani, A. C., & Tawil, N. M. (2011). Architecture design studio culture and learning spaces (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042811002230>): A holistic approach to the design and planning of learning facilities. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 27-32.
- Barabasch, A. (2024). SNF-Projekt: Berufspraktische Ausbildung heute – Untersuchung neuer Lernkulturen am Arbeitsplatz (Laufzeit 2021-2023). *Berufspraktische Ausbildung heute – Untersuchung neuer Lernkulturen am Arbeitsplatz | Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB*
- Edwards, B. (2000). *University architecture*. London: Spon Press
- Reindl, C., Lanwehr, R. & Kopinski, T. (2022). Das hybride Büro (<https://doi.org/10.1007/s11612-022-00635-8>): Gestaltungsansätze für New Work-Arbeitsumgebungen anhand eines Fallbeispiels. *Gruppe, Interaktion Organisation, Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie*, 53, 241–249.

- Jamieson, P., K. Fisher, T. Gilding, P. Taylor, and A. Trevitt. 2000. Place and space in the design of new learning environments. *Higher Education Research and Development* 19, 221–36.
- Kuhn, A. & Schweri, J. (2024). Mobilitätsmuster von Lernenden in der dualen beruflichen Grundbildung (https://www.ehb.swiss/sites/default/files/2024-07/TIF_Pendelzeiten_DE_0.pdf). EHB Trend im Fokus.
- Schönig, W. (2024). *Der Raum als dritter Pädagoge?* Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

Zitiervorschlag

Barabasch, A. & Keller, A. (2026). Lernräume als Gestaltungsmittel für neue Lernkulturen. *Transfer. Berufsbildung in Forschung und Praxis* 11 (6).

<https://doi.org/10.64829/15000> (<https://doi.org/10.64829/15000>)

Das vorliegende Werk ist urheberrechtlich geschützt. Erlaubt ist jegliche Nutzung ausser die kommerzielle Nutzung. Die Weitergabe unter der gleichen Lizenz ist möglich; sie erfordert die Nennung des Urhebers.