

Umfrage zum Stand der Qualitätsentwicklung in der Berufsbildung

Im Auftrag von swissmem und Kaderschule

Zusammenfassung/Kommentar

Vorerst Allem voran muss ein grosses Dankeschön allen teilnehmenden Berufsbildnerinnen und Berufsbildner für ihr Engagement ausgedrückt werden. Die Anzahl an Anmerkungen und Beiträgen zu ihren positiven wie negativen Erfahrungen im Zusammenhang mit der Berufsbildung zeigt, dass sie Berufsbildung ernst nehmen, sie auch dieser Umfrage mit Engagement begegnen und bis hin zu ‚Herzblut‘ vergiessen, um auch menschliche Qualität in die Berufsbildung einzubringen.

Das neue Berufsbildungsgesetz verlangt nach wie vor, nebst der fachlichen Ausbildung auch die Persönlichkeitsentwicklung als Teil der Berufsbildung zu betrachten. Dazu erhalten die Berufsbildner oft zu wenig bis gar keine Unterstützung. Z.T. berichten die Berufsbildner sogar von Verständnislosigkeit für die Problematiken mit den Lernenden seitens der Geschäftsleitung, ihnen wird zu wenig Zeit für die Berufsbildung eingeräumt, sie erhalten keine finanzielle Unterstützung für spezifische Weiterbildung oder externe professionelle Unterstützung. Oft wird der Berufsbildung und den Leistung der Berufsbildner/innen zu wenig Wertschätzung überbracht.

Der erste Teil der Auswertung dieser Umfrage zeigt, dass bereits Vieles an Qualität in der Berufsbildung implementiert ist – mit mehr oder weniger Zeitersparnis, höherer oder tieferer Zufriedenheit und unterschiedlicher Umsetzungsquote. Hier liegt sicherlich ein Optimierungsbedarf, um die Instrumente zeitsparend und gut verstehbar/umsetzbar zu gestalten.

Im zweiten Teil treten die konkreten Bedürfnisse nach Unterstützung deutlich hervor: bessere Rekrutierungsprozesse (37%) bzw. Unterstützung beim Aufbau eines individuell auf den Betrieb zugeschnittenen und dennoch standardisierten Ausbildungs-QM (37%) – Wunsch nach Zeit und Kosten sparenden Konzeptes (40%). Die Wunschliste der Berufsbildner/innen ist sehr lang: Verhaltensregeln und Tipps zum Umgang mit schwierigen Lernenden (41%) sowie Tipps zur Förderung der Motivation und Lernbereitschaft (48%) im sozialen Bereich (Tab. 37). Im strukturellen Bereich stehen konkrete Unterstützung im Marketing als vorbildlicher Lehrbetrieb und Unterstützung beim Aufbau von handlichen Instrumenten im Vordergrund (Tab. 38).

Aufschlussreich sind die Angaben, woran Qualität erkennbar ist: Hier stehen subjektive Indikatoren vor operationalisierten Indikatoren (Tab. 35). Zudem wird verkannt, dass viele Lernende nebenan ein gut funktionierendes privates Unterstützungsnetz haben und öfters nur dank diesem eine gute LAP schaffen – dies geht mitsamt ‚der Faust im Sack‘ gegenüber dem Lehrbetrieb.

In der Befragung wird Qualität in Verbindung gebracht mit Standards, strukturierten Anleitungen aber auch mit Begleitung und Förderung der Persönlichkeit der Jugendlichen (Tab. 32).

Strukturierte Anleitung sind – betrachtet man die Antworten zu Rekrutierung, Einführung, Ausbildungsplanung und Beurteilung/Bewertung - in vielen Firmen bereits vorhanden. Die dazugehörigen zahlreichen Bemerkungen zeigen jedoch, dass noch sehr viele Themen offen sind, welche

mit einem ganzheitlichen QM-System besser aufgefangen oder gar verhindert werden könnten.

Rund 1/3 aller Befragten geben an, dass das Thema Berufsbildungsqualität im Unternehmen noch nicht geklärt ist und sie nicht genau wissen, was damit verbunden ist (Tab. 30/31). Es kann davon ausgegangen werden, dass diejenigen Berufsbildner/innen, die sich die Zeit für die Beantwortung dieser Umfrage auf sich genommen haben, als engagierte Berufsbildner bezeichnet werden können. Die anderen nicht teilnehmenden Berufsbildner sind überlastet oder haben kein Interesse am Thema Berufsbildungsqualität oder sind darüber frustriert. Dies bedeutet, dass der hier ausgewiesene vorhandene Standard nicht unbedingt repräsentativ für alle Lehrstätten der Branche ist, sondern der Bedarf an Reflexion von Qualität in der Berufsbildung noch wesentlich höher liegt.

Die hohe Anzahl an Lehrabbrüchen (28% der Befragten berichten von mehreren Lehrabbrüchen in den vergangenen 5 Jahren; Tab. 7) wird als frustrierend bezeichnet. Noch viel mehr aber zeigen die persönlichen Erfahrungen der Berufsbildner mit schwierigen Lernenden bzw. Situationen – wie unmotivierten, leistungsfaulen Jugendlichen, psychisch kranken und suizidalen Jugendlichen – die Besonderheit und Wichtigkeit der Führung von Jugendlichen klar auf (diese Beiträge füllen im Teil 3 weitere 34 Seiten). Instrumente allein genügen im Umgang mit schwierigen Situationen nicht. Die Berufsbildner brauchen eine auf die Bedürfnisse der Berufsbildner ausgerichtete Führungsschulung und -unterstützung. Insofern ist eine Diskrepanz zwischen dem berichteten positiven IST-Zustand und dem ausgewiesenen Wunsch nach Unterstützung feststellbar. Heisst: die vorhandenen Qualitätsmodule vermögen soziale Situationen nicht aufzufangen. Dies ist jedoch ein wichtiger Qualitätsaspekt, will man die Persönlichkeit der Lernenden wirklich fördern und entwickeln.

Fazit:

27% der Befragten geben an, dass Berufsbildungs-Qualität in ihren Betrieben bereits implementiert sei. Die Qualitätskriterien ‚Verständlichkeit und Zeiteinsparung‘ von Instrumenten sind jedoch nicht durchwegs gegeben (Tab. 13; 18; 22; 26), was gegebenenfalls eine Überprüfung vorhandener Instrumente hinsichtlich ihrer Effizienz und Wirksamkeit nach sich ziehen müsste. Sinnvoll aufgebaute und standardisierte Instrumente helfen Zeit zu sparen, Sicherheit und Leitplanken zu geben, um auch unter Stress nichts zu vergessen und Klarheit zu behalten. Eine spezifische Schulung der BerufsbildnerInnen gäbe ihnen die Möglichkeit, weitere soziale Kompetenzen aufzubauen und ihre Führungsfunktionen konkreter zu trainieren.

Berufsbildungsqualität hat dem Anspruch gerecht zu werden, die alltäglichen Probleme der Berufsbildung zu minimieren. Liest man die Bemerkungen und Impulse aus den Rubriken ‚Frustthemen‘, ‚grösstes Problem‘ und ‚was hilfreich wäre‘ (Teil 3), dann wird offensichtlich klar: Wichtige Elemente zur Sicherung der Qualität in der Berufsbildung sind erst in wenigen Betrieben wirklich vorhanden bzw. optimiert. Das bedeutet, der Weg zur ganzheitlichen Umsetzung des Berufsbildungsgesetzes ist wohl länger als wünschenswert.

Allen Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern, welche die Zeit zur Beantwortung frei gemacht und sehr offen und engagiert geantwortet haben, gehört hier nochmals ein herzliches Dankeschön.

INHALTE

Teil 1: *IST-Zustand*

Allgemeine TeilnehmerInnen-Statistik	S. 4
Teilnehmende je Wirtschaftszweig	S. 5
Ausbildungsplätze im Verhältnis zur Unternehmensgrösse (optionale Auswertung)	S. 6
LAP/QV-Abschlüsse	S. 7
Lehrabbrüche	S. 9
Rekrutierung – Zufriedenheit/Anwendung + Bemerkungen	S. 10
Einführung der Lernenden – Zufriedenheit/Anwendung + Bemerkungen	S. 13
Ausbildungsplanung– Zufriedenheit/Anwendung + Bemerkungen	S. 16
Beurteilung/Bewertung– Zufriedenheit/Anwendung + Bemerkungen	S. 20
Qualifikation als Berufsbildner/innen + Ausbildung als Berufsbildner/In + Weitere Funktionen	S. 22

Teil 2: *Qualitätsverständnis*

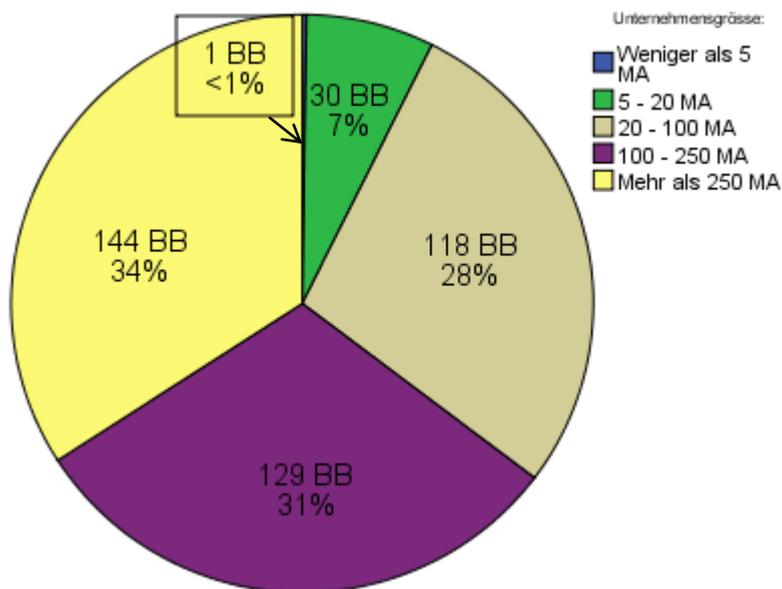
Qualität als Thema von Berufsbildner/innen	S. 26
Qualität ist ... + Bemerkungen	S. 26
Woran Qualität erkennbar ist + Bemerkungen	s. 30
Wichtige Punkte der Berufsbildungsqualität und deren Umsetzungsgrad in den Lehrbetrieben + Bemerkungen	S. 31
Woran erkennbar ist, dass Lernende sich fachlich und menschlich gut betreut fühlen:	S. 33
Unterstützung erhalten und Unterstützung erwarten - Ansprechpartner	S. 34
Zu welchen Themen mehr Unterstützung gewünscht wird	S. 35
In welcher Form mehr Informationen und Hilfen erwartet werden	S.36
Wieviel Zeit die Berufsbildner maximal für den Aufbau eines praxisgerechten QM zur Verfügung stellen wollen/können + Bemerkungen	S. 36

Teil 1: IST-Zustand

Allgemeine Kontakt-/Teilnahmestatistik

Tabelle 1:		
Anzahl kontaktiert	705	
Anzahl angefangen und ganz oder teilweise fertig gestellt (Datenbasis für vorliegende Auswertung)	422	100%
Anzahl beendet	344	81%
Nur technische/mechanische/elektronische Fachbereiche	253	60%

Anzahl teilnehmende Berufsbildnerinnen und Berufsbildner (BB), aufgeschlüsselt nach Unternehmensgrösse:



Kommentar

Die Unternehmen der Grössen ,20-100' bzw. ,100 -250' und ,grösser als 250' stellen in etwa ähnlich hohe Anteile an Daten.

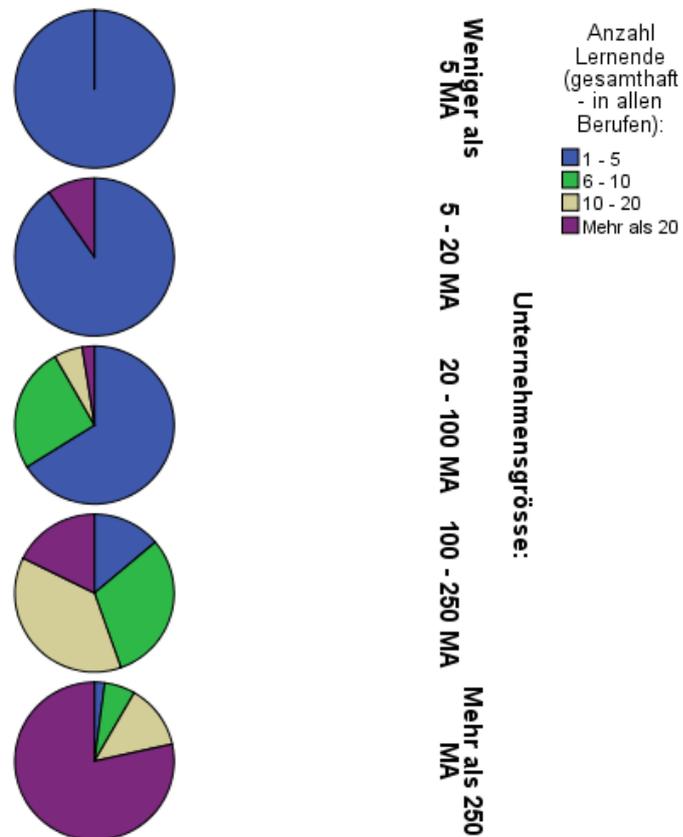
Teilnehmende Berufsbildner/innen je Wirtschaftszweig

Tabelle 2:

Wirtschaftszweig (gem. SECO):

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Bergbau	1	.2	.2	.2
	Papier und Druck	1	.2	.2	.5
	Chemische Industrie, Mineralölverarbeitung	4	.9	.9	1.4
	Gummi- und Kunststoffwaren	8	1.9	1.9	3.3
	Glas, Keramik, Zement	4	.9	.9	4.3
	Elektrotechnik, Uhren, Optik	30	7.1	7.1	11.4
	Maschinenbau	315	74.6	74.6	86.0
	Fahrzeugbau	6	1.4	1.4	87.4
	Möbel	1	.2	.2	87.7
	Energieversorgung	2	.5	.5	88.2
	Recycling, Wasserversorgung	1	.2	.2	88.4
	Baugewerbe	10	2.4	2.4	90.8
	Dienstleistungen	14	3.3	3.3	94.1
	Handel, Reparatur- und Autogewerbe	6	1.4	1.4	95.5
	Verkehr und Transport	2	.5	.5	96.0
	Information und Kommunikation	3	.7	.7	96.7
	Informatik	3	.7	.7	97.4
	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	9	2.1	2.1	99.5
	Erziehung und Unterricht	2	.5	.5	100.0
	Gesamt	422	100.0	100.0	

Ausbildungsplätze im Verhältnis zur Unternehmensgrösse



Kommentar:

Kleine Unternehmen bilden erwartungsgemäss nur wenige (1-5) Lernende aus.

In der Sparte 5-20 MA bilden zwei Unternehmen mehr als 20 Lernende aus, Bei beiden handelt es sich um Lehrwerkstätten. Die Sparte 20-100 MA bildet proportional gesehen weniger Lernende aus als die anderen Sparten (vgl. dazu Tabelle 3)

Tabelle 3 (optional): Verhältnis Unternehmensgrösse zu Ausbildungsplätze	1-5-L	6-10 L	10-20 L	> 20 L	total
Weniger als 5 MA	100%	0%	0%	0%	100%
5 – 20 MA (Lehrwerkstätten)	90%	0%	0%	10%	100%
20 – 100 MA	66%	25%	6%	3%	100%
100 – 250 MA	14%	30%	38%	18%	100%
Mehr als 250 MA	2%	6%	13%	79%	100%

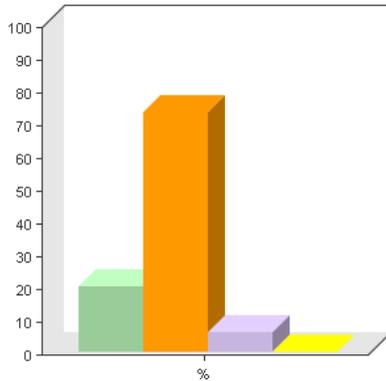


Tabelle 4: Noten insgesamt		
Note zwischen 5.0-6.0	86	21%
Note zwischen 4.5-5.0	291	71%
Note zwischen 4.0-4.5	30	8%
Ungenügende Note <4.0	1	<1%

Tabelle 5 (optional): Abschlussniveau im Verhältnis zur Unternehmensgrösse	5.0-6.0	4.5-5.0	4.0-4.5	< 4.0
Weniger als 5 MA	0	100%	0%	0%
5 – 20 MA	20%	57%	23%	0%
20 – 100 MA	18%	68%	13%	1%
100 – 250 MA	13%	81%	6%	0%
Mehr als 250 MA	31%	68%	<1%	0%
	21%	71%	8%	<1%

Kommentar:

Die Angaben zu den LAP-Abschlussnoten sind keine mathematisch erhobenen Durchschnittswerte sondern entsprechen den subjektiven Einschätzungen. Deshalb sind diese Angaben mit etwas Vorsicht zu geniessen.

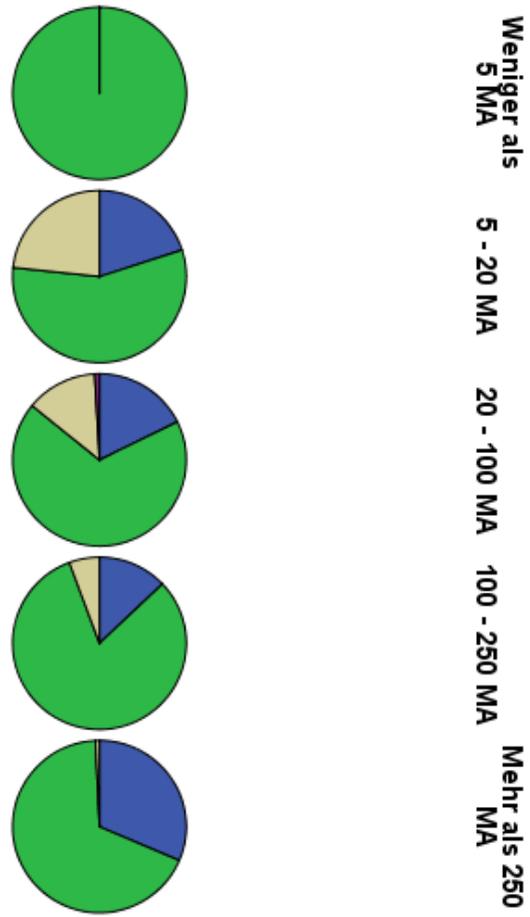
Die nachfolgende Grafik visualisiert die Noten-Verhältnisse, aufgeschlüsselt nach Unternehmensgrösse.

Die kleinste Unternehmenseinheit (<5 MA) bleibt in der Auswertung aufgeführt, ist aber mit einem einzigen Datensatz nicht repräsentativ – dies gilt für alle folgenden Auswertungen.

Die LAP/QV-
Abschlüsse unserer
Lernenden sind im
Schnitt:

- sehr gut (Note zwischen 5.0 - 6.0)
- gut (Note zwischen 4.5 - 5.0)
- im Mittel (Note zwischen 4.0 - 4.5)
- ungenügend (Note < 4.0)

Unternehmensgröße:



Lehrabbrüche

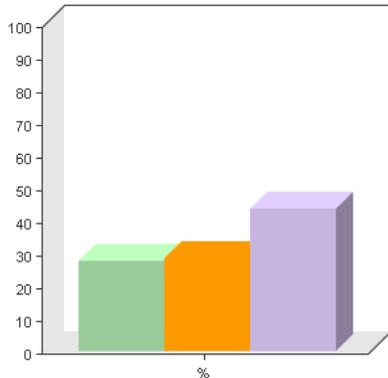


Tabelle 6: Lehrabbrüche in den letzten 5 Jahren:

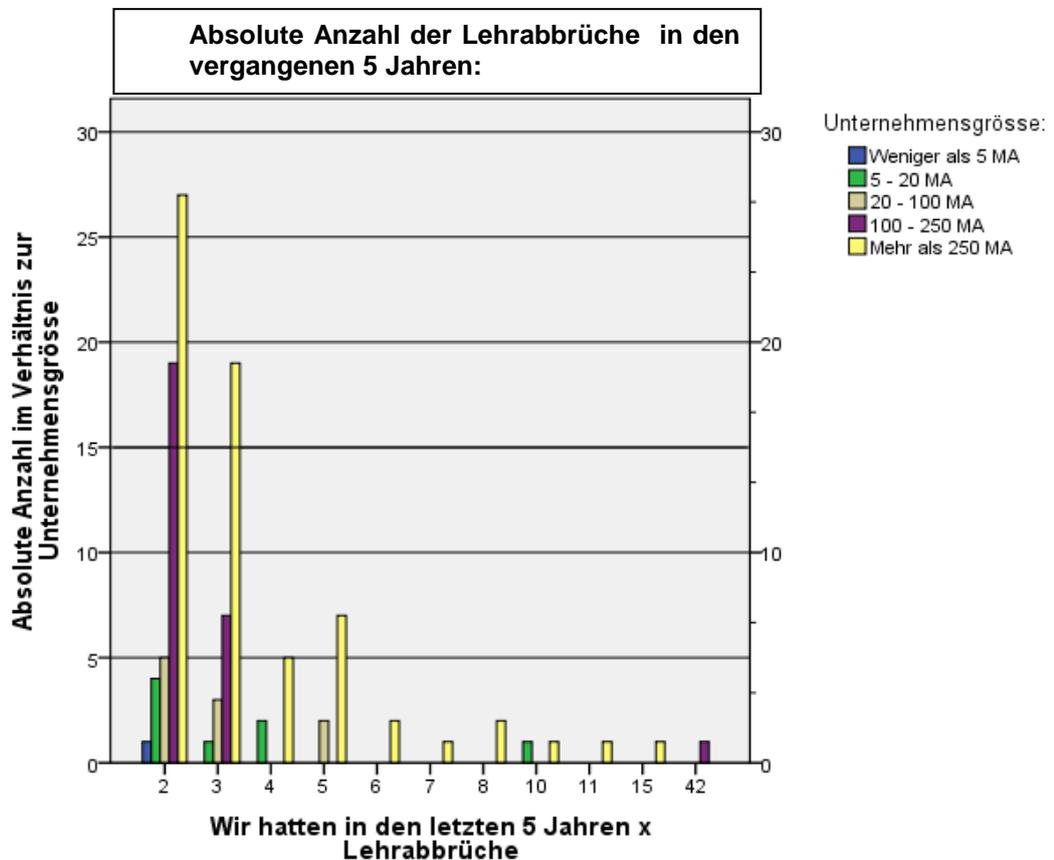
Einen Lehrabbruch	115	28%
Mehrere Lehrabbrüche	112	28%
Keinen Lehrabbruch	179	44%

Tabelle 7 (optional):

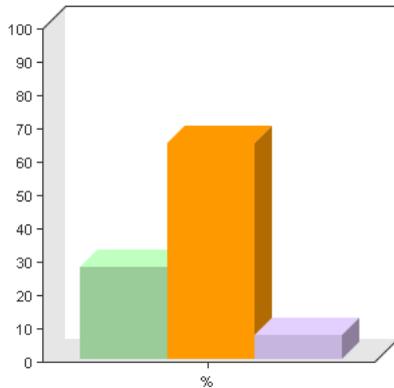
Anzahl Lehrabbrüche (LA) letzte 5J- im Verhältnis zur Unternehmensgröße

Anzahl Lehrabbrüche (LA) letzte 5J- im Verhältnis zur Unternehmensgröße	Einen LA	Mehrere LA*	Keinen LA	gesamt
Weniger als 5 MA	0%	100%	0%	100%
5 – 20 MA	17%	28%	55%	100%
20 – 100 MA	28%	9%	63%	100%
100 – 250 MA	31%	22%	47%	100%
Mehr als 250 MA	29%	47%	24%	100%

* Anzahl siehe nachfolgendes Diagramm



INSTRUMENTE: Rekrutierung:

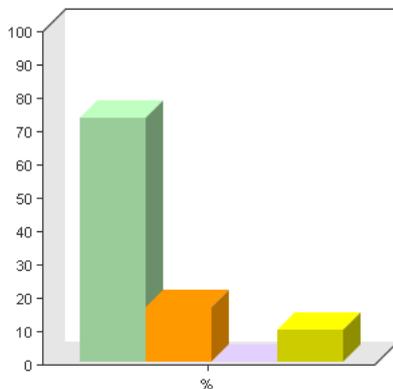


**Tabelle 8:
Rekrutierungsvorlage**

Einfache Vorlage – schulisch/fachliche Eignung + Erfahrung und Bauchgefühl	109	27%
Standard: Zugeschnittene, standardisierte Vorlage inkl. charakterlicher Passung	261	66%
Keine Vorlage – individuelle Rekrutierung	29	7%

Tabelle 9 (optional): Rekrutierungsvorlage im Vergleich der Unternehmensgrösse	Einfach	Standard	Keine
Weniger als 5 MA	100%	0%	0%
5 – 20 MA	50%	39%	11%
20 – 100 MA	39%	54%	7%
100 – 250 MA	20%	71%	9%
Mehr als 250 MA	20%	75%	5%
Gesamt	27%	65%	8%

Zufriedenheit mit der Rekrutierung:



**Tabelle 10:
Zufriedenheit**

ja	294	74%
mittelmässig	64	16%
nein	1	<1%
Keine Angabe*	40	10%

* Keine Angabe kann bedeuten, dass die Rekrutierung extern erfolgt.

Tabelle 11 (optional): Zufriedenheit der Rekrutierung im Vergleich der Unternehmensgrösse	ja	Mittelmässig	nein	Keine Angabe
Weniger als 5 MA	100%	0%	0%	
5 – 20 MA	68%	18%	0%	14%
20 – 100 MA	64%	23%	0%	13%
100 – 250 MA	75%	15%	0%	10%
Mehr als 250 MA	80%	12%	1%	7%
Gesamt	73%	16%	>1%	10%

Verständlichkeit und Zeiteinsparung mit der Rekrutierung:

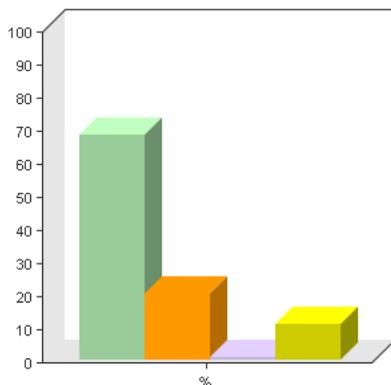


Tabelle 12: Verständlichkeit und Zeiteinsparung		
ja	266	67%
mittelmässig	84	21%
nein	4	1%
Keine Angabe*	44	11%

Tabelle 13 (optional): Verständlichkeit und Zeiteinsparung im Vergleich der Unternehmensgrösse	ja	Mittelmässig	nein	Keine Angabe
Weniger als 5 MA	100%	0%	0%	
5 – 20 MA	64%	18%	0%	18%
20 – 100 MA	63%	22%	1%	14%
100 – 250 MA	65%	21%	2%	12%
Mehr als 250 MA	71%	22%	0%	7%
Gesamt	67%	21%	1%	11%

Wird die Vorlage angewendet?

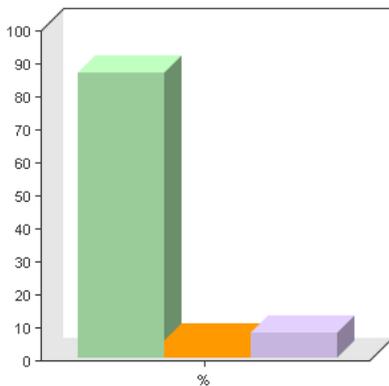


Tabelle 14: Anwendung		
ja	341	86%
begrenzt	25	6%
nein	33	8%

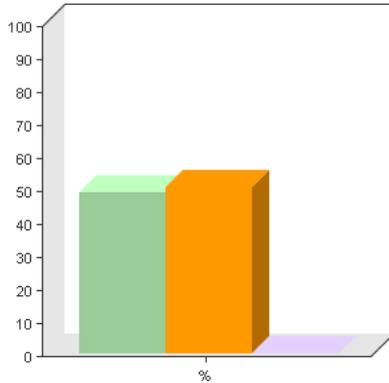
Tabelle 15 (optional): Anwendung im Vergleich der Unternehmensgrösse	ja	begrenzt	nein
Weniger als 5 MA	100%	0%	0%
5 – 20 MA	68%	21%	11%
20 – 100 MA	82%	9%	9%
100 – 250 MA	85%	5%	10%
Mehr als 250 MA	92%	2%	6%
Gesamt	86%	6%	8%

Idealvorstellungen/Bemerkungen zur Rekrutierung

- Als Lehrmeisterin habe ich leider kein Mitspracherecht und kann und darf keine Entscheidungen treffen!
- Basic - Check
- Da ich die Aufgabe der Berufsbildnerin erst ab dem Sommer 2013 wahrnehmen werde, kann ich einzelne Fragen noch nicht beantworten bzw. die Antworten vorerst nur abschätzen
- Das Konzept wird ständig weiterentwickelt
- Das Wichtigste bei der Rekrutierung der Neuen Lernenden ist uns: Die Praktische Schnupperausbildung, dort sehen wir ganz genau ob der Zukünftige Lernende zu uns passt oder nicht.
- Die Schnupperlehre und Gespräche mit den Interessierten und ihren Eltern gehören dazu.
- Die Zeitersparnis ist schlecht, dafür bessere Auswertung der anderen Fakten
- Eigene Lösung zusammen mit Ausbildungszentrum AZO
- Es besteht Optimierungspotential, damit sie aussagekräftiger wird; sie darf aber nicht aufwändiger werden
- Es wurde selber eine erstellt

- Ich beobachte während der 5-tägigen Schnupperzeit. fachliche Eignung, persönliches Verhalten, Motivation, Integrationsfähigkeit in Team
- Ich berücksichtige auch den Multicheck
- ich bin zwar BB, habe aber keine Befugnisse auszubilden. Spreche bei all diesen Fragen aus meiner Sicht, wie die Situation im Betrieb ist und wie ich fachgerecht mit Lernenden umgehen würde.
- Ich persönlich mache die Rekrutierung erst seit 3 Jahren, der weitere Berufsbildner ist seit 5 Jahren anwesend. Wir haben das Gefühl, dass unter unseren neuen Vorgaben die Lehrlingsbildung gezielter und die Rekrutierung enorm verbessert wurde.
- Im Kaufmännischen Bereich suchen unsere Lernende den/die neue Lernende aus.
- In der Schnupperlehre beurteilen und prüfen wir die berufliche und schulische Eignung des Schnupperlehrlings. Wenn wir mit dem Schnupperlehrling zufrieden sind und ihm den Beruf zusagt, fordern wir das er den Basic-Check uns noch einreichen muss.
- In Zusammenarbeit mit AZW Winterthur
- je nach Beruf unterschiedlich
- jeder Berufsbildner hat seinen definierten Rekrutierungsvorgang - dort wo sinnvoll, nutzen wir gemeinsame Instrumente
- Jeder Lehrlingsverantwortliche eigene individuelle Vorlagen.
- Mit einer firmeneinheitlichen Rekrutierungsvorlage haben wir uns bisher noch nicht befasst.
- Oerlikon macht die Stiftenauslese für uns incl. Schnupperkurse.
- ohne min. 3 Schnuppertage keine Anstellung
- Optimierungen und Ausbau / Verbesserungen sind möglich
- Praktische und Theoretische Prüfung
- Prozess wird laufend optimiert
- .
- Qualifervahren und Schnupperlehre via Ausbildungszentrum und Betrieb
- siehe oben. Da wir nicht weit vom Thurgau sind, erhalten wir verschiedene Zeugnisse, Privatschul- Thurgauer-, St. Galler-, Zwischenjahr-zeugnisse. Das ist manchmal verwirrend, wir machen da mit Schnuppertage unsere eigenen Erfahrungen
- Sind im Lehrverbund
- Von anderen QV abgekupfert und z.T. laienhaft angewendet
- Vorlag wird in näherer Zukunft realisiert.
- Vorwiegend hauseigener Eignungstest. Schnupperlehren sind bei uns kein Muss.
- Wir haben die Vorlagen mit den Punkten zum Anforderungsprofil, passend zu unserer Ausbildung und Betrieb, unter uns Berufsbildner eigenständig erarbeitet. Die Berufsbildung in unserem Unternehmen ist weitgehend autonom.
- Wir verwenden ab und zu den Schnupperkoffer von Swissmechanik.
- Wir verwenden den Eignungstest (Version 07-10) der Swissmechanic
- Eignungstest, Anforderung Schule,
- Es gibt keine.
- es ist keine vorhanden
- Externe Rekrutierung
- Handbuch betriebliche/berufliche Grundbildung
- Ich rekrutieren nicht. Nur Berufsbildung.
- Idealvorstellung?
- keine
- Keine vorhanden
- Wir führen Schnupperlehren durch, selektieren anhand der Lehrstellenbewerbung, der Schulzeugnisse und verlangen den Multicheck Test. Anschliessend schicken wir die Dossiers zur Firma, welche für uns die Grundausbildung übernimmt

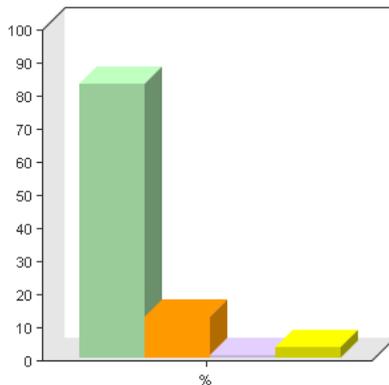
INSTRUMENTE: Einführung der Lernenden



**Tabelle 16:
Einführung der Lernenden**

Persönliche mündliche Einführung	203	51%
Standard: Zugeschnittene einfach verständliche Vorlage mit Berufsbild und Erwartungen	192	49%
Keine Vorlage	2	<1%

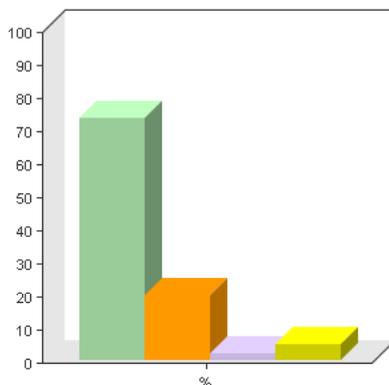
Zufriedenheit mit der Einführung:



**Tabelle 17:
Zufriedenheit**

ja	328	82%
mittelmässig	50	13%
nein	4	1%
Keine Angabe	15	4%

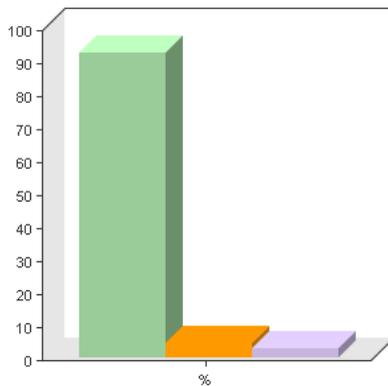
Verständlichkeit und Zeiteinsparung aufgrund der Einführung:



**Tabelle 18:
Verständlichkeit und Zeiteinsparung**

ja	290	73%
mittelmässig	78	20%
nein	9	2%
Keine Angabe*	20	5%

Wird die Vorlage zur Einführung angewendet? Wenn nein, warum nicht? Welches wäre Ihre Idealvorstellung?



**Tabelle 19:
Anwendung**

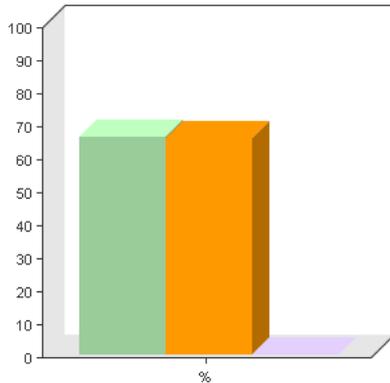
ja	341	86%
begrenzt	25	6%
nein	33	8%

Idealvorstellung/Bemerkungen zur Einführung (alle Aussagen im Original)

- Wir haben keine Vorlage!
- Wir haben keine Vorlage. Im KV habe wir eine eigene.
- Wir haben keine!
- zugeschnittene Vorlage noch nicht vorhanden
- ich denke, das ist sehr unterschiedlich
- Praxisbildner macht diese selbstständig, bessere Schulung der Praxisbildner bzw. Vorgaben mehr beachten.
- weil wir keine haben
- wir haben kein Einführungsprogramm
- + Allg. Checkliste für Mitarbeitereinführung
- 1 wöchiges Startup-Seminar
- 5 tägiger Einführungskurs für alle.
- An der Einführung der neuen Lernenden engagieren sich auch andere Fachbereichsverantwortliche wie die Verantwortliche MA im HR (Human Resources), oder der Verantwortliche Arbeitssicherheit und Umwelt
- Bei Kauffrau/Kaufmann werden die Leistungsziele auf die einzelnen Abteilungen sinnvoll aufgeteilt.
- Beim ersten Anlauf gehen immer mal wieder Informationen vergessen.
- Da es unser erster Lernender ist, haben wir es mit der persönlichen Einführung versucht und setzen uns regelmässig mit ihm zusammen, um evtl. fehlende Details zu besprechen.
- da ich die Aufgabe der Berufsbildnerin erst ab dem Sommer 2013 wahrnehmen werde, kann ich einzelne Fragen noch nicht beantworten bzw. die Antworten vorerst nur abschätzen
- Die Einführung praktisch wird durch den Praxisbildner vorgenommen. Ich bin nicht immer ganz einverstanden mit dieser Einführung, ich habe das Gefühl, dass es manchmal etwas untergeht.

- Die Einführung wird mit den Lernenden aus allen Berufen gemeinsam vorgenommen.
 - Die Firma, welche für uns die Grundausbildung übernimmt, führt eine Einführungswoche mit verschiedenen Events durch.
 - Die Firmeneinführung wird Zentral für alle Berufsbilder gemacht, die spezifische Einführung macht jeder Berufsbildner selber.
 - Die Lernenden müssen ihre Vorlagen selbst aufnotieren, so lernen sie am meisten.
 - Eine Vorlage würde viel Zeit sparen, da wir aber nur alle 3 Jahre einen neuen Lernenden einstellen und sich in dieser Zeit viel verändert, machte bisher eine Vorlage wenig Sinn
 - Einführungstage aller neuen Lernenden
 - Einführungswoche
 - Erarbeitung eines Einführungsprogramms könnte in Betracht gezogen werden.
 - es ist das Einführungsprogramm inkl. 2 externen Einführungstage für alle Eintretenden
 - Firmenrundgang, Vermittlung der Anforderungen durch praktisches Arbeiten, Eignungstest, Schlussgespräch
 - Ich bin nicht direkt für die Einführung der Lernenden zuständig.
 -
- ich würde Punkt 1 und 2 durchführen
 - Ist derzeit in Aufbereitung, gilt ab 08.2012
 - Nicht alle BB halten sich gerne daran, Jene fortgeschrittenen Alters wollen keine Checklisten, sonst könnte es ja noch Arbeit geben.....
 - Persönliche mündliche Einführung sowie Abgabe eines schriftlichen Handbuchs mit den nötigen Informationen
 - Prozess wird laufend optimiert
 - selbstverständlich können/müssen einzelne Module noch optimiert werden (je nach Möglichkeiten, die für die Ausarbeitung dazu aufgewendet werden konnten) -> haupt- oder nebenberufliche Tätigkeit
 - Unsere Lernende besuchen die Obligatorischen ÜK's
 - Wir führen eine Einstiegswoche mit allen Lernenden durch.
 - Wir führen mit allen neuen Lernenden ein dreitägiges Einführungsprogramm durch. Firmenbezug / Teambildung / Verhaltenskodex
 - Wir sind ein kleiner Betrieb, da ist das persönliche Gespräch wichtig.
 - Wird laufend angepasst und ausgebaut

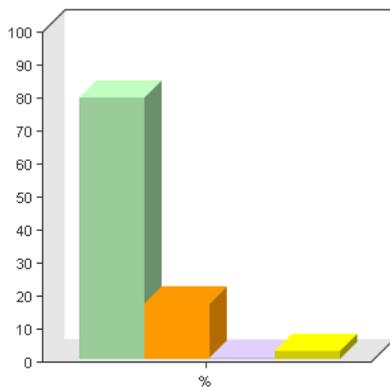
INSTRUMENTE: Ausbildungsplanung



**Tabelle 20:
Ausbildungsplanung**

Gemäss Verband	262	66%
Selbst ausgearbeitete Ausbildungsplanung	259	66%
keine	1	<1%

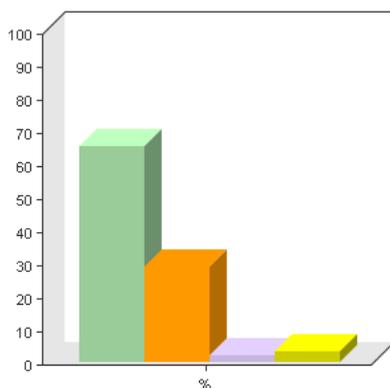
Zufriedenheit mit der Ausbildungsplanung



**Tabelle 21:
Zufriedenheit**

ja	314	79%
mittelmässig	66	17%
nein	3	1%
Keine Angabe	11	3%

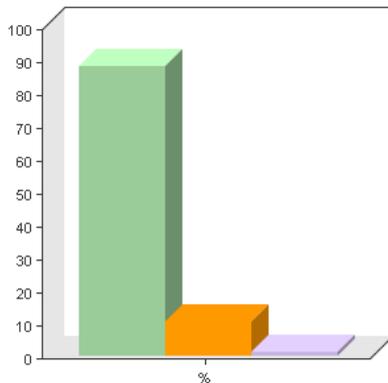
Verständlichkeit und Zeiteinsparung aufgrund der Ausbildungsplanung:



**Tabelle 22:
Verständlichkeit und Zeiteinsparung**

ja	259	66%
mittelmässig	113	29%
nein	8	2%
Keine Angabe*	14	3%

Wird die Vorlage angewendet?



**Tabelle 23:
Anwendung**

ja	349	89%
begrenzt	40	10%
nein	5	1%

Idealvorstellungen/ Bemerkungen zur Ausbildungsplanung (alle Aussagen im Original):

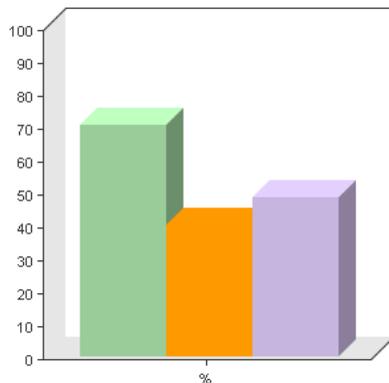
- Ausbildungsplan ist angepasst auf unseren Betrieb
- Ausbildungsplanung mit Rotationsplan für alle kaufmännischen Lernenden via time2learn fehlt, schade da alle Daten vorhanden sind.
- Basisausbildung in ÜK. Schwerpunktausbildung intern an verschiedenen Arbeitsplätzen (Rotation).
- bereits erwähnt, eine Grundplanung aber dann immer situationsbedingt reagieren
- Betrieb mit üK
- Da der Lehrberuf des Produktionsmechanikers mit Schwerpunkt Wärmebehandlungsfachmann neu ist, überarbeiten wir den vorerst erstellten Plan regelmässig nach unseren Erfahrungen und den Bedürfnissen des Lernenden.
- da ich die Aufgabe der Berufsbildnerin erst ab dem Sommer 2013 wahrnehmen werde, kann ich einzelne Fragen noch nicht beantworten bzw. die Antworten vorerst nur abschätzen
- Der neue Ausbildungsplan für Kaufmann scheint stark verbessert zu sein.
- Die bisherigen 6 ALS und 3 PE waren sehr zeitaufwändig. Die Reform wird eine Vereinfachung bringen.
- Die Firma, welche für uns die Grundausbildung übernimmt ist während dieser Zeit verantwortlich, im 3. & 4. Lj. steht das praktische und selbstständige Arbeiten im Vordergrund.
- Die Planung ist sehr dynamisch und damit an die jeweilige Situation angepasst.
- Es besteht Anpassungsbedarf
- Es ist unglaublich, dass in der heutigen Zeit Swissmem und Swissmechanic es nicht zu zustande bringen, eine gemeinsame, allgemein gültige Ausbildungsunterlage zu schaffen. Dies ist mehr als bedenklich und ist den Bereich "Kantönligeist" einzustufen!
- Es kommt immer darauf an in welcher Abteilung gerade genügend geeignete Arbeit für die Lernende vorhanden ist
- Für Kleinbetriebe wäre es jedoch hilfreich, wenn dazu mehr Infos verfügbar wären

- für mich Punkt 1
- Ich bin als HR Fachfrau nicht direkt für die Ausbildung zuständig
- ich spreche hier vom Modelllehrplan
- Ich wende die guten Swissmem Vorlagen an, kann aber nicht alles immer behandeln. Dies hängt von der Zusammensetzung der Lernenden ab.
- individuell, je nach Beruf, teils Berufe üK-befreit
- Lehrgänge des zuständigen Verbandes sind oft fehlerhaft oder schwierig zu verstehen.
- Lehrgänge müssen durch viele Beispiele ergänzt werden.
- Lehrgänge von Gewerbeschulen genutzt, über Semester verteilt, führt zu Doppelspurigkeiten! Betriebe können nicht kompakt mit diesen Mitteln in Themen einführen
- Modelllehrgang/Tabelle/Vorlage von Swissmechanic und Eigene
- Modelllehrgänge sind sehr umfassend und kompliziert.
- Nicht alle BB halten sich gerne daran, Jene fortgeschrittenen alters wollen keine saubere Organisation, sonst könnte es ja noch Arbeit geben..... Da wird improvisiert was das Zeug hält.
- Potential im Bereich Standardisierung der Ausbildungsplanung / Sind im Aufbau der

Ergänzung durch berufs-/firmen-
übergreifenden Praktikas

- Prozess wird laufend optimiert
- Teilweise ist die Zeit zu knapp um alle in dem Ausbildungsplan gestzten Ziele zu erreichen.
- Verbandsunterlagen (KoRe-Katalog) muss noch optimiert werden.
- Vorlagen von Swissmem sind sehr gut, Time2Learn seit zwei Jahren im Einsatz
- Wir arbeiten mit diversen Berufsbildungsmitteln
- Wir konnten die Vorlage von Dienstleistung und Administration unter der unsere Lernenden ihre Ausbildung absolvieren gut übernehmen und leicht an unseren Betrieb anpassen.
- Wir sind sehr darum bemüht, dass unsere Lernende alle ihre Leistungsziele während der Lehre praktisch anwenden können.
- Wir wenden seit Einführung der KV-Reform Time to learn für KV-Lernende und Kompetenzbericht für Logistiker an. Time to learn sehr hilfreich, wäre wünschenswert, wenn auch Logistiker über Time to learn gemacht werden könnten.
- Wird laufend überprüft und angepasst.
- z.T. zuwenig dokumentiert
- Zeitliche Problematik während der Lehrzeit muss angepasst werden

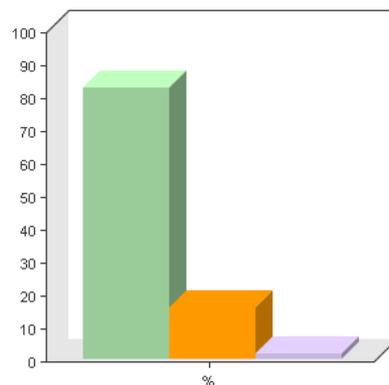
INSTRUMENTE: Beurteilung und Bewertung



**Tabelle 24:
Beurteilung und Bewertung**

Lern-/Leistungsdokumentation vom Verband	277	71%
Amtlicher Bildungsbericht	158	40%
Zusätzlich eigener Beurteilungs-/Bewertungsbogen	191	49%

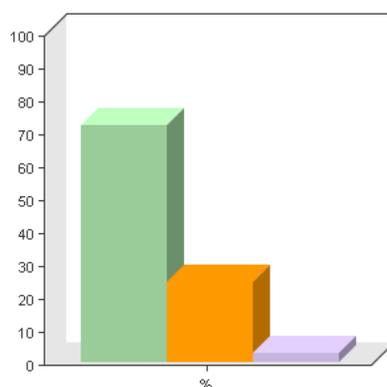
Zufriedenheit mit der Bewertungs-/Beurteilungsvorlage:



**Tabelle 25:
Zufriedenheit**

ja	323	82%
mittelmässig	62	16%
nein	7	2%

Verständlichkeit und Zeiteinsparung aufgrund der Vorlage zur Bewertung/Beurteilung:



**Tabelle 26:
Verständlichkeit und Zeiteinsparung**

ja	283	72%
mittelmässig	97	25%
nein	12	3%

Wird die Vorlage zur Bewertung/Beurteilung angewendet? Wenn nein, warum nicht? Welches wäre Ihre Idealvorstellung?

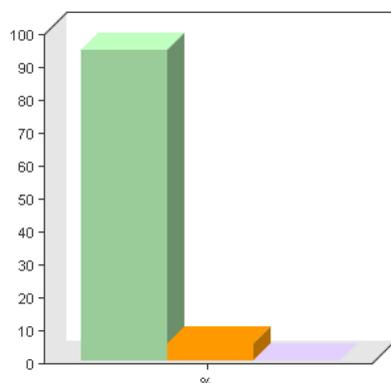
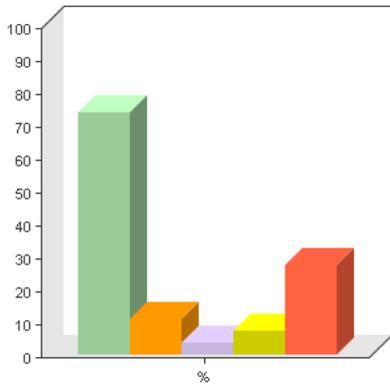


Tabelle 27: Anwendung		
ja	370	94%
begrenzt	21	6%
nein	1	<1%

Idealvorstellung/Bemerkungen zur Einführung (alle Aussagen im Original)

- Abteilungsbeurteilungsblätter und alle Semester erfolgt daraus eine Zusammenfassung
- Aufwändige Beurteilung
- Bei Kaufleuten ALS zeitaufwändig. Es wird kein zusätzlicher Bewertungsbogen ausgefüllt
- Bei Kaufleuten ist ALS und PE vorgegeben
- bereits erwähnt, situationsbedingt
- Bildungsbericht nach dbk neue Lerndokumentation ab August 2012
- da ich die Aufgabe der Berufsbildnerin erst ab dem Sommer 2013 wahrnehmen werde, kann ich einzelne Fragen noch nicht beantworten bzw. die Antworten vorerst nur abschätzen
- DBK Bildungsberichte
- Den Bildungsbericht haben wir 1 Jahr probeweise im Einsatz gehabt. Aufgrund der ALS welche jedes Semester gemacht werden muss, wurde der Aufwand zu gross für die Praxisbildner. Daher haben wir den Bildungsbericht nicht mehr im Einsatz
- Der Bildungsbericht ist von der Vorlage ein wenig abgeändert und auf unser System angepasst. - Notizen - Vorhergehende Ziele und neue Ziele mit Grafik
- Die Vorgaben des KORE-Katalogs sind sehr zeitintensiv und lassen kaum mehr Platz für die eigentliche praktische Ausbildung zu
- Dienstleistung und Administration von KV-Schweiz, kein Branchenspezifische Ausbildung vom Verband
- Ein eigenes Bewertungssystem ist am Entstehen.
- Erneuerungen im kaufmännischen Bereich scheinen stark verbessert zu sein.
- Es gibt verschiedene Punkte die nicht optimal abgedeckt sind.
- ja bezieht sich ausschliesslich auf mich
- Kontrolle des KoRe ist aufwendig. Eigene Beurteilung/Bewertung mit Leistungslohn
- Lern- und Leistungsdokumentation schießt am Ziel vorbei.
- Neu Sephir des Verbandes, sehr kompliziert aufgebaut.
- Standortbestimmung bei jeder ALS Einbezug der Eltern wenn nötig
- Vorlage für Lernjournal ist nicht optimal. Der Intervall für Lernjournalführung ist nicht verbindlich festgelegt. Dadurch entstehen unnötige Diskussionen mit Lernenden.
- Wir arbeiten vermehrt mit dem Internetportal Sephir.
- Zu Aufwendig
- zusätzlicher Austausch mit andern Lehrmeistern

Qualifikation als Berufsbildner/in



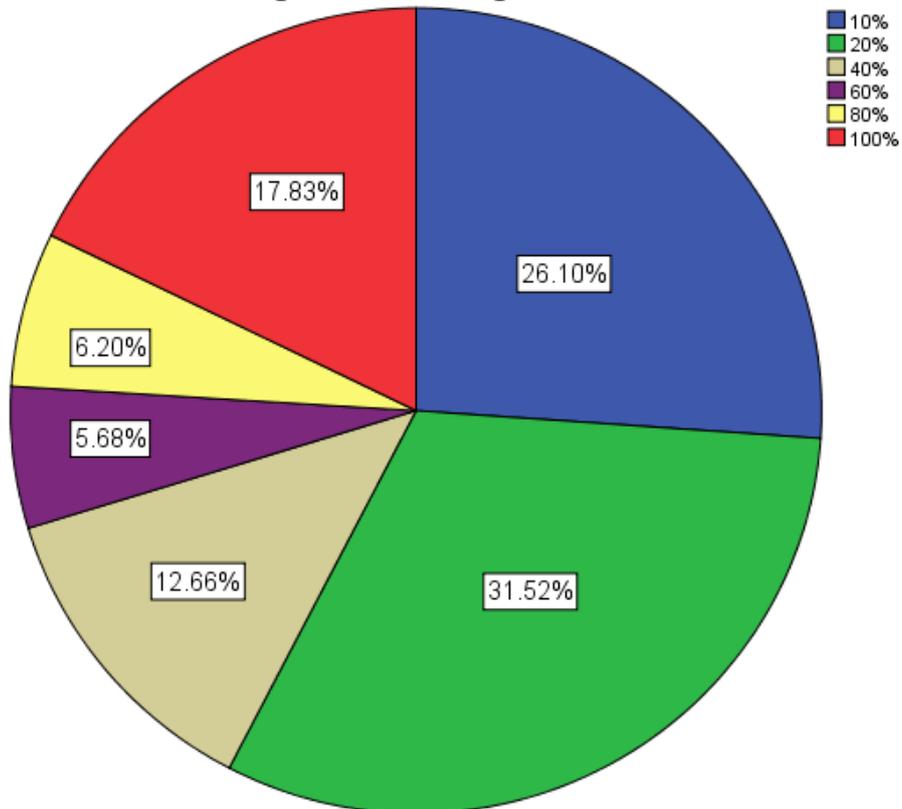
**Tabelle 28:
Qualifikation als Berufsbildner**

Kursausweis 40h	287	74%
100 h	42	11%
300 h	15	4%
600h	29	7%
Weiteres (Praxisbildner)	106	27%

**Tabelle 29:
Ausschliesslich für Berufsbildung zuständig**

ja	102	26%
nein	285	74%

Berufsbildung nimmt etwa folgenden Anteil meiner Zeit in Anspruch



Meine Ausbildung als Berufsbildner/in – Weiteres (Antworten im Original – gleichlautende Bezeichnungen wurden auf eine reduziert)

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 10 Jahre vollberuflicher Berufsbildner Grundlagen in 5 verschiedenen Berufen • 4 gelernte Mechaniker • Assistenz Berufsbildung, administrativ zuständig • Ausbilder EFA / derzeit DAS Bildungsmanagement • Ausbilder mit eidgenössischem Fachausweis • AusbilderIn mit eidg. FA, dipl. Kinder & Jugend Coach • Ausbildung Personalfachausweis • Ausbildung zur Eidg. Dipl. Personalfachfrau • Ausbildungsleiterkurs Swissmem • Befreiung aufgrund der langjährigen Ausbildungstätigkeit • Berufsschullehrer SIBP • Betriebsfachmann EF • Betriebstechniker TS/HF • BF • DFAP • DIK I und II • Eid. Dipl. Personalfachfrau • Eidg. Dipl. Industriemeister im Anlagen und Apparatebau, Lehrlingsausbildungsleiter, und weitere Weiterbildungen in der Berufsbildung • Eidg. dipl. Ausbildungsleiter • Eidg. Dipl. Betriebsausbilder HFP • Eidg. dipl. Mechanikermeister mit Lehrmeisterkurs • Eidg. FA Erwachsenenbildung • EMBA • Erfahrung • Expertenurse/ Fachexperte • Expertin berufliches Qualifikationsverfahren • Grundkurs • HFP Betriebsausbilder • IAP: Betriebsausbilder | <ul style="list-style-type: none"> • Ich stehe in der Ausbildung zum Produktionstechniker HF beim VMTW (Swissmechanic) • In Ausbildung zum Betriebstechniker, Seminar zum Fachvorgesetzten • IWS-Schweissfachmann • Jährliche Kurse • kein Kurs • Konstrukteur IBZ • Kursausweis SWISSMEM "Betreuerin von Lernenden in kaufmännischen Berufen" • KV-Lernende / FL • Lehrmeisterkurs / Methodik-Didaktik-Kurs • Lehrmeisterkurs, diverse Weiterbildungen, Tagungen Swissmem, Swissmechanic • Leiter Lehrlingsausbildung sowie weitere Kurse • Maschinentechniker in HF • Maschinentechniker TS • Mechanikermeister / Industriemeister / Personalfachmann • Meisterprüfung • nicht Berufsbildner • nur Praxisbildnerin • Pädagogische Grundausbildung • Personalassistentin • Personalfachfrau • Personalfachfrau / OE • Personalfachfrau mit eidg. FA • SVEB 1+2 • Swissmem Berufsbildner 20 tätig Stand 2001 • Technicien ES et mécanicien de précision • Techniker Abschluss Galvanotechniker • überbetrieblicher Kursleiter • Uni • Werkmeisterausbildung, Expertentätigkeit, Lehrmeisterkurs |
|--|--|

Bemerkungen / andere Funktionen (Antworten im Original):

- Werkstattleitung - Produktion - AVOR - QS - interne Ausbildungen - Unterhalt Programmiersystem
 - -Abteilungsleiter
 -120%....
 - 10 -30 % je nach Stand der Ausbildung
 - 20% Leitung
 - 37 Jahre war ich 100% zuständig!
 - 50% Administration 50% direkt Ausbildung von Lernenden
 - Ab und zu fehlende Zeitkapazitäten.
 - Abteilungsleitung, Beschaffung, Avor, Qualitätssicherung, etc
 - Anteil ist nicht immer gleich. Kommt auf Lernende an, ob sie mehr oder weniger Unterstützung brauchen, wie es in den Lehrjahren so läuft (mehr oder weniger Gespräche), etc.
 - Arbeite im 60% Pensum im Betrieb. Habe infolge Austritt des bisherigen Ausbildners die Lehrbegleitung und Verantwortung der aktuell Auszubildenden übernommen.
 - Bin noch als Nebenamtlehrer an der AGS Basel mit 6 Lektionen pro Semester tätig
 - Buchhaltung / Sekretariat
 - da ich die Aufgabe der Berufsbildnerin erst ab dem Sommer 2013 wahrnehmen werde, kann ich einzelne Fragen noch nicht beantworten bzw. die Antworten vorerst nur abschätzen
 - Der Aufwand ist nicht immer gleich gross. ca. 20 - 30 %
 - Die Ausbildung geschieht neben unserer Hauptfunktion
 - Die eigentliche Berufsbildung erfolgt in den Abteilungen. Ich bin zuständig für das Einhalten sämtlicher Termine und in meiner Funktion sozusagen die Ombudsstelle Lernende/Lehrbetrieb/Schule/Behörden
 - Diese 10 % sind nur, wenn kein Lernender bei mir ist, sonst nimmt dies 60 % in Anspruch.
 - eher 30%
 - Elektroprojektierung Sicherheitsanalysen (Risikobewertungen)
 - Es gibt sowohl einen Ausbildner für die Polymechaniker, wie auch für die Konstrukteure. Somit fällt meine Arbeit hauptsächlich auf die Administrativen Bereiche...
- Funktionen: a) Leiter Berufsbildung für insgesamt 50 Lernende (2 Standorte) b) Ausbildungsverantwortung Polymechaniker (12 Lernende) c) Experte: IPA und Teilprüfung Polymechaniker
 - Hauptverantwortung - Delegation an Verantwortliche Lernende
 - HR-Fachfrau, Stv. Leiterin Personal
 - Human Resources
 - ich arbeite im HR und koordiniere die Lehrlingsausbildung. Die Lernenden werden direkt von den Berufsbildner in den entsprechenden Fachgebieten ausgebildet
 - Ich arbeite in einem 70%-Pensum für die Berufsbildung
 - Ich bin die Hauptverantwortliche Person im unserem Betrieb für die Berufsbildung. Operativ sind ander Berufsbildner.
 - Ich bin für die gesamte Koordination der Lernenden zuständig. Zuständig für die Ausbildung sind die Praxisbildner.
 - ich bin Leiter der Berufs- und Weiterbildung (Personalentwicklung) arbeite im Teilpensum (80%)
 - Ich bin Personalbereichsleiterin und leite bzw. koordiniere zusätzlich die Berufsbildung (den Berufsbildnern übergeordnet) - somit für keinen Lernenden direkt zuständig.
 - Ich helfe zusätzlich in der Teilefertigung mit.
 - In meiner Funktion als Ausbildungsverantwortliche für unsere Kaufleute in Ausbildung, bin ich nur wenig in die direkte Berufsbildung involviert.
 - inkl. Lehrlingsproduktion
 - Ist schwankend und nimmt natürlich mehr in Anspruch, wenn die Lernenden bei mir für 3 Monate in der Ausbildung sind.
 - IT Infrastructure and Support
 - Je suis responsable de la partie administrative de la formation de tous les apprentis. La formation pratique en atelier est assurée par des formateurs en entreprise.
 - je suis responsable de notre centre de formation et par conséquent de tous les apprentis

- jetzt noch schwieriger, da ab diesem Jahr im 2-Schichtmodus Arbeit
- Key Account Manager, Bereichsqualitätsverantwortlicher Verkauf, admin. Verantwortung für alle Lernende
- Lehrenbauer im Schweisscenter
- Lehrling ist einem Mitarbeiter zugeteilt
- Lehrwerkstatt ist kombiniert mit der Express Fertigung, und somit bin ich auch der Leiter dieser Abteilung.
- Leider oft zu wenig Zeit um mich wirklich um die Lernende zu kümmern und sie zu fördern wie ich möchte.
- Leiter Berufsbildung und Tech-Unterhalt
- Leiter Berufsbildung
- Leiter Einkauf, Leiter Logistik (Lager/Spedition), Leiter Administration
- Leiterin Sekretariat des Ausbildungsverbundes AarauWest Leiterin Empfang Verwaltungsgebäude Alstom/Schneider Electric
- Leitung Lehrlingsausbildung, Administration, KV-Lehrmeisterin
- Leitung Lehrwerkstatt (Kostenstellenleitung, Investitionen, Maschinen und Werkzeuge, Sicherstellung Produktivauftrag...)
- Leitung Lehrwerkstätte + Leitung technische Ausbildung Personal
- Leitung Personalentwicklung
- Leitung Sekretariat, Personaladministration
- Lernende sind bei den Praxisbildner während des Lehrjahres.
- Marketing / Praxisbildner
- meistens ist es auch mehr als nur 20% bis zu 40%
- Mitarbeiter-Weiterentwicklung
- Nebenamtlicher an der Berufsfachschule Rütli Mitglied der Primarschule Uster
- Normenabteilung
- Organisation, Koordination ebenso wie praktisches Ausbilden.
- Personalentwicklung
- Personalfachfrau
- Personalfachfrau, GL-Assistentin
- Personalleiterin
- pro Woche
- Produktionsmeister, Qualitätskontrolle
- QS, Arbeitssicherheit, Projekte
- Qualitätssicherung, Arbeitssicherheit, Projekte
- R&D, Entwicklung - Produktebetreuung
- Responsable formation collaborateurs
- Schwankt, Halbjährlich grosser Aufwand ansonsten gering.
- Software Entwickler
- Stellvertretung im Steuerungsbau und Betreuung der Mitarbeiter
- Unter Berufsbildung zähle ich auch meine Tätigkeit als Chefexperte und als Projektleiter neuer Bildungsplan und Bivo
- Verantwortlich für die Haustechnik. Die prozentuale Auslastung zwischen der Berufsbildung und Haustechnik schwankt je nach Jahreszeit und anfallenden Aufgaben in der Haustechnik, zwischen 40 und 60%
- Verantwortliche Berufsbildnerin, LL ist 6 Monate während der Lehre bei mir
- Verantwortlicher QM
- Verantwortlicher Werkzeugbau QS SIBE
- Zusätzlich machen wir mit den Lernenden den Lehren und Vorrichtungsbau
- Zuständig für alle Technischen Lehrberufe 39 Lernende 2 Berufsbildner Polymechaniker / Automatiker werden direkt von mir betreut

Teil 2: Qualitätsverständnis

Qualität als Thema von Berufsbildner/innen

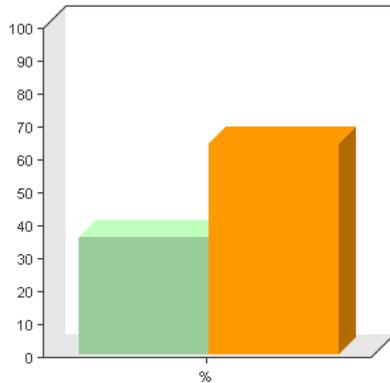


Tabelle 30:
Über Qualität wurde noch nicht viel gesprochen

Stimme überein	137	36%
Stimmt nicht überein mit dieser Aussage	249	64%

Tabelle 31:
Unklar, was exakt mit Qualität in der Berufsbildung gemeint ist

Stimme überein	137	36%
Stimmt nicht überein mit dieser Aussage	249	64%

Qualität ist ... (Mehrfachantworten)

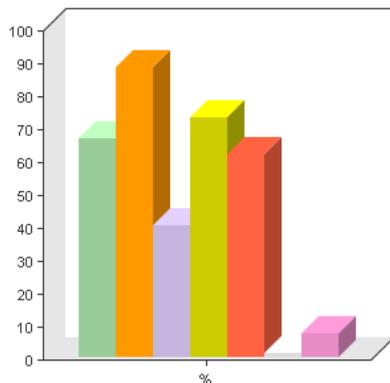


Tabelle 32:
Qualität ist, ...

Wenn alle Lernende die LAP/QV schaffen	254	66%
Über fachliche Ausbildung hinausgehende Begleitung und Förderung der Persönlichkeit	338	88%
Zeitaufwändig	153	40%
Klar strukturierte Anleitung für Rekrutierung, Einführung, Ausbildungsplanung und Bewertungsprozess	279	73%
Einheitliche Standards in Ausbildung und Führung	236	62%
0815-Vorlage ohne Bezug zu spezifischen Voraussetzungen des Lehrbetriebs	6	2%

Bemerkungen dazu (Aussagen im Original):

- Wir arbeiten mit QualiCarte
- Thema Ausbildungsqualität ist ein Thema jedoch eher selten
- für uns bedeutet Berufsbildungsqualität, dass der Lernende gemäss offiziellem Bildungsplan ausgebildet wird und alle Fähigkeiten und Fertigkeiten in unserem Beruf und unserer Firma lernt und beherrscht.
- Die Qualität wird nur über Prüfungsnoten gemessen
- Wo die Swissmem DRINGEND an Qualität aufzuholen hat, ist in den überbetrieblichen Kursen für Lernende Kauffrauen/Kaufmänner.
- Dokumentationen, Arbeitsvorgehen etc. sind stark veraltet, was in unserer Branche schlicht ein schlechtes Vorbild aufweist. Es ist uns ein grosses Anliegen, dass die Swissmem aktiv werden würde und Feedbacks positiv angeht!
- Bei uns ist durch die Ausbildungsvorgaben und -ziele des Verbands sowie eine vielseitige Ausbildung sowie die Abdeckung aller Leistungsziele im kaufm. Bereich garantiert.
- Haben unterschiedliche Ansichten
- Bei uns ist es wichtig, auf den Lernenden und dessen Ressourcen Rücksicht zu nehmen und eine möglichst hohe Ausbildungsqualität im Betrieb zu erreichen.
- Ich wäre oft froh um einen Austausch mit anderen Berufsbildner, da ich ja alleine in unserer Firma bin.
- Wir bemühen uns sehr damit eine Lernzeit bei uns möglichs umfangreich, richtig und eine hohe Qualität hat. Jedoch arbeiten wir erst seit etwa 2 Jahre daran, vorher ist in diesem Thema wenig und nicht viel passiert, was man auch zu spühren bekam, nämlich das man keine "guten" Lernenden gefunden hat.
- Internes Qualitätsmanagement / Lernende implementiert; Prozesse beschrieben b) Vorgeschriebene Lernzielkontrollen
- regelmässiger Austausch in allen Berufen mit allen zuständigen Berufsbildner, Weiterbildung, etc.
- Die Selektionierung der geeigneten Schüler ist das Wichtigste am Anfang, denn wenn sie im Fachlichen gut voran schreiten so geht es ihnen in der Lehre leichter.
- Qualitätsmerkmale haben wir (noch) nicht klar definiert, setzen uns aber damit regelmässig auseinander.
- Brauchbares, gut ausgebildetes Personal. Note 2. rangig
- Zum Teil ist es uns klar
- Viel ist relativ! Wir haben begrenzte Einsatzmöglichkeiten und in diesem Rahmen versuchen wir alles um die Qualität zu sichern und den Lernenden fit für die Berufswelt zu machen.
- Ich denke, die Bildungsqualität ist i.O. Natürlich ist das in jedem Betrieb verschieden. Aber ich könnte mir auch vorstellen, dass der Einstieg ins KV z.B. mit einem Test zugelassen werden müsste, wie bei der BMS.
- Die Zeit um die Qualität zu verbessern ist leider meistens mangelhaft.
- Wir erarbeiten und setzen ständig neue Ideen um.
- Wir befassen uns öfters mit Qualität und haben einige Instrumente, aber wie ist diese in der Berufsbildung messbar und vergleichbar?
- Die Befolgung durch die Praxisbildner ist oft etwas schwierig. Wir (Berufsbildner) sind fair und verlangen eine gewisse Leistung von unseren Lernenden. Die Praxisbildner werfen uns regelmässig vor, dass wir "zu streng" seien. Sie waren oft nicht die nötige Distanz zu den Lernenden und wollen mehr "Freunde" als Bildner sein

Berufsbildungsqualität ist Weiteres /Bemerkungen (Aussagen im Original):

- auf Berufsbasi ergänzende persönliche Betreuung
- Das Weiterentwickeln der Ausbildung in allen Bereichen
- Den Lernenden anhand seiner Fähigkeiten und Können bewerten und fördern
- Den Lernenden optimal fördern, damit er das für ihn machbare voll ausschöpfen kann.
- Der Lernende sich seiner Verantwortung in der Arbeitswelt im klaren ist und täglich motiviert zur Arbeit erscheint.
- Einführung der Lernenden ins Berufsleben (praxistauglich machen)
- Erfolge sind mess- und auswertbar / Ausbildung ist rückverfolgbar dokumentiert / alle Kompetenzen werden gefördert / fachübergreifende Projekte einbinden.
- Förderung
- geregelte Prozesse von der Rekrutierung über Ausbildung bis zum Austritt
- gesunder Menschenverstand
- hohe Marktfähigkeit nach der Berufslehre
- Individuell Abgestimmte Ausbildung
- Je nach Lernendem und familiären Hintergrund, ist es auch wichtig, die Lernenden zu begleiten und aktiv zu unterstützen.
- Kontinuierliche Entwicklung und Verbesserung der Ausbildung
- kontinuierliche Verbesserungen einfließen lassen
- Lernende sollten nach bestandener LAP einem anderen Betrieb mit bestem Gewissen empfohlen werden können.
- Lernziele erfüllt
- marktfähige Mitarbeiter nach LAP
- motivierte und fachlich gute Praxisausbildner
- persönliche Förderung der einzelnen Lernenden
- Prozessreview anhand verschiedener Kenndaten (stetiger Verbesserungsprozess)
- Saubere Instruktionen, Entwicklung zum guten Fachmann/-frau
- Jeder Lernende braucht individuellen Aufwand
- Qualität hat mit "sich Zeit nehmen zu tun".
- gute Berufsbildungsqualität ist eine Win-Win-Situation für Lernenden und Ausbildungsbetrieb
- z.B. Koch und Kaufleute können nicht die gleiche Einführung, Bewertungsprozess oder Ausbildungsplan haben.
- Regelmässige ERFAS mit Ausbildungsbetrieben der MEM-Branche
- Jeder Lernende ist individuell zu betreuen. Trotz einheitlichen Standards.
- In der Zusammenarbeit mit Menschen soll nicht alles fix geregelt sein. Auf Persönlichkeitsprozesse soll man individuell reagieren können.
- Der Zeitaufwand kommt nur zum tragen wenn noch nichts vorhanden ist. Wenn die Anleitungen / Prozesse mal definiert sind ist es kein Mehraufwand / Zeitaufwand
- Eine wirklich gute Bildungsqualität benötigt viel Zeit und motivierte Personen (Lernende und Praxisausbildner!)
- Eine begrenzte Betriebsausrichtung schränkt die umfassende Ausbildung ein
- Alle Abteilungsverantwortlichen ziehen in die gleiche Richtung bei der Ausbildung und pflegen die gleiche Qualität der Arbeit
- Der 1. Punkt gehört selbstverständlich zum erklärten Ziel, ist für mich so formuliert eine kritische Aussage (-> "alle"). In gewissen Fällen kann eine rechtzeitige Intervention (Lehrabbruch) hilfreich sein. Und doch sollten letztlich alle, die das letzte Lehrjahr erreichen erfolgreich abschliessen können.
- Ganzheitliche Ausbildung steht bei uns im Vordergrund
- ÜK's

- une formation répondant aux exigences de l'entreprise en terme de connaissances techniques, qualitatives et productives
- Wenn der Lernende seinen Platz in der Berufswelt gefunden hat
- das Mögliche aus dem Lernenden herausholen, persönlich und beruflich. Erziehung zu teamfähigen integren und selbstständigen
- Persönlichkeiten
- Meistens einheitliche Standards in der Ausbildung und Führung von Lernenden. -> Kleine Ausnahmen in der Ausbildung möglich
- Berufsbildungsqualität ist mehr als nur Formulare , Standartisation und Prüfungserfolge Man muss auch das richtige didaktische ...
- auf Berufsbasi ergänzende persönliche Betreuung
- Das Weiterentwickeln der Ausbildung in allen Bereichen
- Den Lernenden anhand seiner Fähigkeiten und Können bewerten und fördern
- Es ist äusserst wichtig einem Lernenden eine spannende und hochinteressant Lehrstelle anzubieten
- Die Jugendlichen müssen Freude und Motivation erhalten, und dies mit dem "Muss" Geld verdienen vereinen. Wenn diese Denkweise am Ende der Lehre bei den Lernenden hervorkommt ist ein sehr grosses Ziel erreicht
- Den Lernenden optimal fördern, damit er das für ihn machbare voll ausschöpfen kann.
- Der Lernende sich seiner Verantwortung in der Arbeitswelt im klaren ist und täglich motiviert zur Arbeit erscheint.
- Einführung der Lernenden ins Berufsleben (praxistauchgich machen)
- Erfolge sind mess- und auswertbar / Ausbildung ist rückverfolgbar dokumentiert / alle Kompetenzen werden gefördert / fachübergreifende Projekte einbinden.
- Förderung
- Wenn die Lernenden nach der Lehre als Berufsfachmann/frau gesucht sind
- Wenn junge Menschen erfolgreich in den lebenslangen Lernprozess der Arbeitswelt starten. Wenn sie sich im Arbeitsprozess einbringen können, ernst genommen werden und Erfolg haben
- geregelte Prozesse von der Rekrutierung über Ausbildung bis zum Austritt
- gesunder Menschenverstand
- hohe Marktfähigkeit nach der Berufslehre
- Individuell Abgestimmte Ausbildung
- Je nach Lernendem und familiären Hintergrund, ist es auch wichtig, die Lernenden zu begleiten und aktiv zu unterstützen.
- Kontinuierliche Entwicklung und Verbesserung der Ausbildung
- kontinuierliche Verbesserungen einfließen lassen
- Lernende sollten nach bestandender LAP einem anderen Betrieb mit bestem Gewissen empfohlen werden können.
- Lernziele erfüllt
- marktfähige Mitarbeiter nach LAP
- motivierte und fachlich gute Praxisausbildner
- persönliche Förderung der einzelnen Lernenden
- Prozessreview anhand verschiedener Kenndaten (stetiger Verbesserungsprozess)
- Saubere Instruktionen, Entwicklung zum guten Fachmann/-frau
- une formation répondant aux exigences de l'entreprise en terme de connaissances techniques, qualitatives et productives
- Wenn der Lernende seinen Platz in der Berufswelt gefunden hat
- Wenn die Lernenden nach der Lehre als Berufsfachmann/frau gesucht sind
- Wenn junge Menschen erfolgreich in den lebenslangen Lernprozess der Arbeitswelt starten. Wenn sie sich im Arbeitsprozess einbringen können, ernst genommen werden und Erfolg haben

Woran Qualität erkennbar ist:

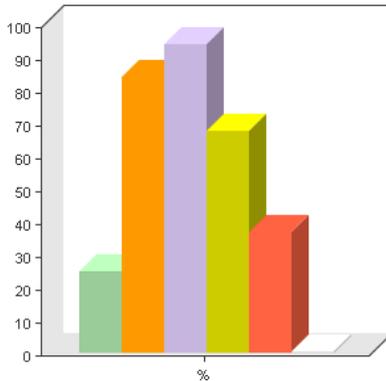


Tabelle 33:
Qualität ist erkennbar ...

Bauchgefühl	96	25%
Schul- und LAP/QV-Noten	323	84%
Feedback der Lernenden	360	94%
Guter Ruf als Lehrbetrieb	261	68%
Genügend valable Bewerber/innen für Lehrstelle	142	37%
Keine konkreten Indikatoren	3	2%

Kommentar:

Erkennbare' Qualität ist nicht gleich ‚gemessener‘ Qualität. So beruhen – bis auf die Schul- und LAP/QV-Noten - die übrigen Indikatoren mehrheitlich auf subjektiven Wahrnehmungen und Freude über positive Feedbacks. Da es in der Natur der Sache liegt, dass die guten Dinge besser im Gedächtnis hängen bleiben und die negativen eher nicht an die Ohren dringen, ist auch der ‚Gute Ruf‘ als Lehrbetrieb ein zuwenig abgesicherter Indikator für Qualität.

Bei guten Qualitätsstandards in der Berufsbildung sollte die Rubrik ‚genügend valable Bewerber/innen für Lehrstellen‘ höher ausfallen. Andernfalls muss man davon ausgehen, dass der Öffentlichkeit die Informationen über die Qualitätsbemühungen des Unternehmens fehlen! → „Tue Gutes und rede darüber öffentlich.“

Bemerkungen (alle Aussagen im Original):

- Rückmeldungen Eltern. Rückmeldung von Betrieben , die ehemalige Lernende von uns beschäftigen.
- Audits
- Beobachtung der weiteren Entwicklung der ehemaligen Lernenden, welche nach der Lehre weiter bei uns beschäftigt bleiben.
- Wenn ich seriös rekrutieren kann
- Zertifizierung ISO9001:2008 und EduQua
- l'intégration de nos apprentis dans l'entreprise
- halbjährliche Bewertung des Lernenden
- Ob das Gelernte am Arbeitsplatz umgesetzt und angewendet wird. Die Selbständigkeit die erlangt wird.
- Bewerber/innen: Anhand der Demografie ist es sehr wichtig, einen guten Ruf als Lehrbetrieb zu haben!
- Mund zu Mund Propaganda
- Genaue Beobachtung der Lernenden durch alle Berufsbildner
- Lehrgänger sind den Marktanforderungen gewachsen und meistern ihren zukünftigen Weg erfolgreich
- Zertifizierungen
- ist sehr Jahrgangabhängig!
- Feedback Betriebsintern
- Wenn ich von den Abteilungsverantwortlichen im Betrieb oder von Betrieben, bei welchen ehemalige Lernende untergebracht sind, gute Rückmeldungen erhalte. Wenn unsere ehemaligen Lernenden im Berufsleben Erfolg haben und sie sich mittels Besuch im ehemaligen Lehrbetrieb melden oder sogar eine Anstellung eingehen.
- und internen Messgrößen
- Die Lernenden motiviert sind, die Lernenden bei betrieblichen und persönlichen Schwierigkeiten transparent sind und das Gespräch suchen.

Wichtige Punkte der Berufsbildungsqualität und deren Umsetzungsgrad in den Lehrbetrieben

Die Fragen nach den wichtigen Punkten für die Berufsbildungsqualität werden in folgender Tabelle zusammengefasst. In separater Spalte (blau unterlegt) die %-Angaben der Lehrbetriebe, in denen diese Punkte sehr gut erfüllt werden. Ganz rechts in der grün unterlegten Spalte sind die Angaben zur Frage, „Wenn Sie keine wirkliche Unterstützung erhalten haben, können Sie sagen, von wem/von wo Sie sich solche erhofft hätten bzw. was Ihnen geholfen hätte?“

Tabelle 34: Wichtige Punkte zur Erlangung von Berufsbildungsqualität	Als sehr wichtig ge- nannt	In unserem Lehrbetrieb sehr gut erfüllt	Mehr Unter- stützung ge- wünscht
Verständnis des Ausbildungssystems	38%	24%	15%
Kenntnis der betrieblichen Ausbildungsziele	56%	32%	11%
Kenntnis der betrieblichen Lehrmittel / Lehrgänge	35%	25%	10%
Verständnis über Führung der Lern- und Leistungsdokumentation	27%	21%	16%
Kommunikation mit den Lernenden / Eltern / Mitarbeitenden	57%	36%	7%
Klare einheitliche Strukturen, Vorlagen und Führungsgrundsätze	41%	18%	22%
Verständnis für die Jugendlichen	55%	37%	Keine Angabe
Verständnis für interkulturelle Hintergründe	15%	16%	Keine Angabe

Kommentar:

Auffällig ist die Diskrepanz, indem die als sehr wichtig erachteter Punkt (gelb hinterlegt) nicht im selben Mass – also kaum bis wenig erfüllt sind im Unternehmen (blau hinterlegt). Die Berufsbildung muss demnach in sehr vielen Unternehmen weiter entwickelt werden, um hinsichtlich dieser Punkte auf einen höheren Erfüllungsgrad zu kommen.

Bemerkungen dazu (alle Aussagen im Original):

- Das Menschliche ist von sehr grosser Wichtigkeit
- Leider noch nicht 100% gelebt.
- Für verschieden Kulturen habe Ich persönlich nicht so viel übrig, diese sollen zu-Hause praktiziert werden, da stört sich niemand dran. Im Betrieb ist unbedingt jeder gleich zu behandeln und ohne Sonderwünsche.
- Als Berufsbildner sind folgende Faktoren wichtig: IQ und EQ! Auch das Bauchgefühl und die Erfahrung ist wichtig! (interkulturelle Hintergründe)
- alle Punkte sehr wichtig!
- Alle erwähnten Punkte gehören letztlich zusammen und stellen eine Voraussetzung für eine erfolgreiche Lehre dar. -> es könnten auch alle Punkte auf 5 sein
- Die Jugendlichen sind in einer sehr wichtigen Zeit zwischen Schüler und Erwachsener, betreuter und eigenständiger Mensch. Da ist es nicht immer leicht.
- Der Kontakt zu den Eltern ist sehr wichtig. Oft sind sie an der Berufsbildung des Kindes nicht interessiert. Die Kontaktaufnahme durch den Lehrbetrieb ist unumgänglich.
- Wo bleibt die Didaktik?
- Mit unserem Ausbildungssystem, das ich für unseren Betrieb als optimal bezeichne, unterscheiden sich die Kriterien gegenüber den Betrieben, welche die Lehrlinge die gesamte Lehrzeit haben, oder, wie unser Ausbildungsbetrieb, zum Teil nur zwei Jahre.
- Wie soll ich Strukturen, Vorlagen, Ziele und Führungsgrundsätze weitergeben, wenn man als Arbeitnehmer selber keine hat?
- Wir lernen mit dem 1. Lernenden ... :-)
- Wir haben ein sehr soziales Denken: b) Lernzielkontrollen / Lerninhalte korrekt vermitteln: teilweise schwierig in der "Linie" optimal durchzuführen: Die Überprüfung der Praxisausbildner in der "Linie" ist zeitlich sehr aufwendig.
- auf die kaufmännische Ausbildung bezogen, erhoffe ich mir die letzten Kenntnislücken mit Hilfe des Berufsbildnerkurs schliessen zu können.
- Werte und Kultur der Firma

Woran erkennbar ist, dass Lernende sich fachlich und menschlich gut betreut fühlen:

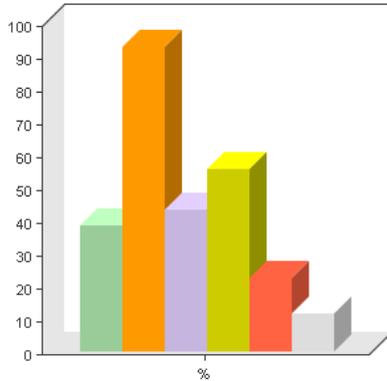


Tabelle 35: Qualität ist erkennbar ...		
Bauchgefühl	146	39%
Einzelne Feedbacks	352	93%
Standardisierte Befragung der Lernenden	165	44%
Gute LAP/QV-Noten	211	56%
Keine Lehrabbrüche seit mehr als 5 Jahren	85	22%

Kommentar

Nur 44% der Lehrbetriebe wissen aufgrund einer standardisierten Befragung der Lernenden, inwieweit sich ihre Lernenden fachlich wie menschlich gut betreut fühlen.

„Einzelne Feedbacks“ sagen einzig etwas über die Erfahrung einzelner Personen aus und spiegeln die gelungenen Beziehungen zu Lernenden. Gute LAP/QV-Noten machen einzig eine Aussage über die fachliche Betreuung. Qualität bezieht sich nicht auf einzelne gelungene Fälle sondern sollte eben gerade im Fall von schwierigen Jugendlichen greifen. Gleiches gilt zum Kriterium „keine Lehrabbrüche“ – es sagt nichts aus über die menschlich gute Betreuung. Oft holen sich Jugendliche mentale Unterstützung zu Hause oder im Freundeskreis und „halten durch“.

Das „Bauchgefühl“ hat meist die Eigenart, genau das zu sagen, was man gerne hören möchte bzw. was zum eigenen Empfinden und eigenen Bildern gut passt.

Daraus folgt, dass nur wenige Berufsbildner (gemäß obiger Tabelle 44%) wissen, ob sich Lernende fachlich wie auch menschlich gut betreut fühlen. Sie wissen dies auch nur dann wirklich, wenn die Fragen nicht suggestiv und frei von kompromittierenden Antwortmöglichkeiten formuliert sind.

Tabelle 36:
Wer gibt Unterstützung bei Schwierigkeiten – von wem vergeblich Hilfe erwartet wurde (Anteile in blauer Spalte)
(Angabe in %-Anteilen der Antwortenden)

Chef	51%	15%
Berufsbildnerteam/Mitarbeitende	61%	15%
Verband	20%	11%
Berufsbildungsamt	52%	37%
Berufsschule / üK	40%	15%
Privates Umfeld	21%	8%
Professioneller Coach / Mentor	7%	30%
Weitere Unterstützung*		

Kommentar:

Die Tabellenwerte zeigen die Wichtigkeit und den hohen Stellenwert der Unterstützung durch das Berufsbildungsamt. Aber auch Chefs und das Berufsbildnerteam / Mitarbeitende stellen eine wichtige Ressource für Unterstützung bei Schwierigkeiten mit Lernenden dar.

Weitere Unterstützung geben: ERFA, Personalabteilung, Expertenkollegen, focusmem, betriebsinterner Sozialdienst, persönliche Weiterbildung usw.

**Tabelle 37:
Wunsch nach mehr Unterstützung in der Rolle als
Berufsbildner/in**

Mehr Sicherheit in Funktion als Berufsbildner/in	41	11%
Sichtbarmachung der Rolle und Verantwortung der BerufsbildnerInnen	74	21%
Verhaltensregeln und Tipps zum Umgang mit schwierigen Lernenden	146	41%
Tipps wie man Motivation und Lernbereitschaft bei Lernenden fördert	172	48%
Methodisches Wissen, wie man Lernenden etwas beibringt, so dass es ‚hängen bleibt‘	96	27%
Bessere Durchsetzungsfähigkeit gegenüber Lernenden	34	10%
Tipps zum Aufbau und Erhalt von ERFA-Gruppen	32	9%
Hinweis auf IT-Plattformen, Chats, Infoseiten	62	17%
Impulse zum Aufbau von handlichen Instrumenten und Vorlagen	72	20%

**Tabelle 38:
Wunsch nach mehr Unterstützung im strukturellen Bereich**

Mehr Klarsicht im ‚Qualitätsgarten‘	66	18%
Auf Betrieb angepasstes Qualitätssystem	63	18%
Im Aufbau eines Zeit und Kosten sparenden Konzepts	146	40%
Impulse zum Aufbau von handlichen Instrumenten und Vorlagen	72	20%
Im Aufbau eines auf unseren Betrieb zugeschnittenen und trotzdem standardisierten Ausbildungs-QM	132	37%
Wie ich mein Unternehmen gegenüber potenziellen Berufsbildungs-Kandidatinnen und -Kandidaten optimal präsentieren kann, damit sie sich für uns entscheiden	134	37%
Damit die Kandidat/innen sich besser mit dem Lehrbetrieb identifizieren	69	19%
Sichtbarmachen und Vertiefen der Unternehmenswerte beim Lernenden	69	19%
Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit der Berufsbildungsqualität innerhalb der Schweiz herstellen	110	31%
Best Practice in anderen Lehrbetrieben	74	21%

Tabelle 39: Mehr Informationen und Hilfen zu folgenden Themen		
Persönliche auf unser Unternehmen zugeschnittene Beratung mitsamt vielen Vorbereitungsarbeiten	69	20%
Kurs betreffend Ausbildungssystem, betriebliche Ausbildungsziele, Lehrmittel/Lehrgänge, Führung von Lern- und Leistungsdokumentation	104	30%
Kurs mit Anleitungen zum Aufbau und Umsetzung von Berufsbildungsqualität	127	36%
Lose ERFA-Gruppe	78	22%

Wieviel Zeit die Berufsbildner maximal für den Aufbau eines praxisgerechten QM zur Verfügung stellen wollen

Tabelle 40: Zeitlicher Aufwand zum Aufbau eines Berufsbildungs-QM		
0 Tage	36	10%
1-2 Tage	147	42%
3-5 Tage	146	41%
6-10 Tage	23	07%

Bemerkungen dazu (Aussagen im Original)

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • besteht bereits... • Wir arbeiten laufend daran. • Wir sind auf gutem Wege – aber laufende Zusatzinformationen und Tipps erhöhen die Berufsbildungsqualität im Betrieb. • Grundkurs und anschl. Transferbegleitung | <ul style="list-style-type: none"> • Die obige Frage ist so nicht zu beantworten, da ein Qualitätsmanagement bereits besteht und wir laufend optimieren. |
|---|---|

- Bei unserer Firma besteht bereits ein Qualitätssystem. Das Thema ist mehr die Inhalte in der "Linie" wirklich umzusetzen und zu kontrollieren. Für einen "Neuaufbau", welche wir nicht tätigen müssen, benötigt es meines Erachtens mehr als 10 Tage! Für mehrere Lehrberufe, und viele Abteilungen: = viele Gespräche sind nötig!
- 0 Tage, bereits vorhanden
- Bereits ein Konzept aufgebaut.
- Never change a running System!!
- Es besteht sicherlich immer und überall Verbesserungspotential.
- Weiterarbeiten an unseren bereits vorhandenen Unterlagen
- Die berufsbildung ist im Q-Management der Firma bereits integriert.
- QM ist ein richtiges Modethema geworden. Ein QM-System ist absolut nutzlos, wenn's nur gemacht wird, weil's gemacht werden muss oder

weil's obligatorisch ist. Gefragt sind einfache, sinnvolle und praxistaugliche Lösungen, welche nicht dem QM-Profi, sondern dem Otto-Normalberufsbildner etwas bringen.

- Erfahrungsgruppe haben wir auf die Beine gestellt / QManagement sind wir am planen
- wird laufend den Bedürfnissen im Betrieb angepasst
- ...haben wir bereits.
- ISO 9001 und Q2E bereits vorhanden
- Wir arbeiten mit der üK-QMEM-Plattform und sind darauf zertifiziert
- Soviel wie es braucht!
- soviel wie nötig
- falls ich dazu die Zeit erhalte...
- (Tage auf Jahr bezogen)
- Ich habe alles, muss nur umsetzen und dafür braucht es Zeit

Für weitere Fragen und Angebote stehen wir gerne zur Verfügung. Rufen Sie uns unverbindlich an und wir überprüfen Ihre Möglichkeiten zur Optimierung der Berufsbildungs-Qualität in Ihrem Unternehmen.

Psycon gmbh
Dr. Cornelia Nussle