

Zusammenfassung Schulung für Ausbildungsverantwortliche

SWOT-Analyse

Positiv

Lernende	Betreuung	Lehre	Ausbildungsprogramm/ Rotationsplan	Betrieb
<ul style="list-style-type: none"> - Ausflug Lernende - Eigeninitiative der Lernenden - Eigenverantwortung - Handbuch Lernender - Job-Aussichten - LLD konkretisieren - Springereinsatz nach Lehre - Vollwertige Teammitglieder - Zusammenhalt unter den Lernenden 	<ul style="list-style-type: none"> - Austausch Berufs- und Praxisbildner - Betreuung durch BB - Funktionszulagen - Gute Zusammenarbeit zwischen LE und PB - Gute PraxisbildnerInnen - Klare Aufgabenverteilung mit ALS/PE - LL-/BB- Sitzungen - Sie wissen, wo sie fragen können (Zuständigkeit) - Sitzungen mit Lernenden + PB 	<ul style="list-style-type: none"> - Strukturierte Ausbildung (2x) - Anzahl LZ - Bildungsbericht - Kein Leistungsdruck - Lernatelier - Monatliche Besprechung - Neun Abteilungen - Praxisnähe - Richtlinien KV-Ausbildung - Routine - Vielfältig/Abwechslungsreich 	<ul style="list-style-type: none"> - Abteilungswechsel (2x) - Guter Rotationsplan 	<ul style="list-style-type: none"> - Familiäres und vertrautes Verhältnis (3x) - BiVo12 – klappt - Extreme Einsätze - Instrumente mit Qualistar - Meine KV-Lehre Züri - Mittlere Grösse - Teamgeist - üK, Betrieb, Schule

Negativ

Lernende	Betreuung	Lehre	Ausbildungsprogramm/ Rotationsplan	Betrieb
<ul style="list-style-type: none"> - Viele Absenzen - Wenig Selbständigkeit der Lernenden 	<ul style="list-style-type: none"> - Zeitliche Ressourcen (2x) - Aufwand BB (Korrektur LLD...) - Austausch zwischen BB - Beurteilung ALS + PE - ERFA Praxisbildner - Erwartungshaltung unter den Praxisbildnern nicht abgeglichen - Mangelnder Austausch zwischen PB und AV - Stand der Berufsbildner - unterschiedliche Auslastung 	<ul style="list-style-type: none"> - Termine einhalten/Zuverlässigkeit (2x) - Unklar formulierte LLD-Ziele (2x) - Abdecken aller HKB - Einheitlichkeit schaffen - Grosser Aufwand PE/ALS - LLD - ov-ap - Suche nach neuen Ausbildungsorten - Theorie/Praxis - Unbeliebte Abteilungen - Vernachlässigung LLD's - Wechsel Schultage 	<ul style="list-style-type: none"> - Unflexibler Rotationsplan (2x) - Nach 6 Monaten neue Abteilung 	<ul style="list-style-type: none"> - Abgrenzung Nähe/Distanz - Anerkennung der Aufgaben - Arbeitsplatz - Aussenstellen - Digitalisierung - Einsatzplanung gibt immer Diskussionen - Informationsfluss zwischen Abteilungen (+Chefs) - Kurze Einsätze - Mangelnde Flexibilität - Nicht immer «sinnvolle» Arbeiten - Null-Bock Stimmung - Personalwechsel

Lernende	Betreuung	Lehre	Ausbildungsprogramm/ Rotationsplan	Betrieb
	<ul style="list-style-type: none"> - Unterschiedliche Handhabungen von PB (Funktion, Noten etc.) - Viel Schreibaarbeit - 2 AV's, wer ist wann verantwortlich? 			<ul style="list-style-type: none"> - Sozialdienst → Zu Sozial - Unterschiedliche Arbeitsauslastung in den Abteilungen - Vertrauen

Chancen

Lernende	Betreuung	Lehre	Ausbildungsprogramm/ Rotationsplan	Betrieb
<ul style="list-style-type: none"> - Mehr Selbständigkeit/Eigenverantwortung Lernende (2x) - Selbstreflexion (2x) - Erfahrungsaustausch «engerer» Kontakt zu den Lernenden - Motivation - Stärken/Schwächen Lernende 	<ul style="list-style-type: none"> - Neue Rollenverteilung (2x) - Alle Praxisbildner auf den gleichen Stand bringen - Ausbildungsauftrag überprüfen - Förderung stärken individueller - Mehr Austausch zwischen PB und AV - Mitbestimmen → Optionen - Neue Lernenden Fachkräfte - Praxisbildner neu, neu Schulen, neu motivieren - Schulungen zur Auffrischung - Stellenprozente überdenken 	<ul style="list-style-type: none"> - Bildungsbericht (2x) - Neue Ausrichtung (2x) - Anpassung an die heutige Zeit - Betriebsnähere Ausbildung - Einblick in andere Bereiche - Einbindung Abteilung für Praxisaufträge - Eine Ansprechperson beim VZGV für die Lernenden - Evtl. neue Aufgaben für Lernende - Klare und praxisbezogene Vorgaben - PS integrieren - Qualität Praxisauftrag - QV wird «schlanker» - Vakanz durch LE abdecken - Vertiefung 	<ul style="list-style-type: none"> - Abteilungen überdenken (2x) - Rotationsplan überdenken und neu machen 	<ul style="list-style-type: none"> - Alles auf einer digitalen Plattform zentral (4x) - «Ausrede», dass wir vieles umstellen dürfen - BBS Schulen «bewusst werden» - Experten-Pool - Gemeinde als attraktiven Lehrbetrieb präsentieren - Gleicher Stand für alle - Optimierung Arbeitsabläufe - Q/A - Schnittstellen überarbeiten - Werbung für Lehrstelle

Risiken

Lernende	Betreuung	Lehre	Ausbildungsprogramm/ Rotationsplan	Betrieb
<ul style="list-style-type: none"> - Finden wir die richtigen und genügend Lernende? - Unsicherheiten Praxisbildner/Lernende 	<ul style="list-style-type: none"> - Unsicherheit was auf uns zu kommt (2x) - Zeit und Wille in den Abteilungen für «seriöse» Umsetzung fehlt (2x) - Bewertung und Benotung im Betrieb - Fehlendes Personal - Forderung der Selbständigkeit - Onboarding der «älteren» Berufsbildner - Praxisbildner ziehen nicht mit - Ressourcen - Sicherstellen, dass nichts untergeht - Unterstützung neue Lernende 	<ul style="list-style-type: none"> - Parallelorganisation bis 2026 (5x) - BMS kein Kompetenzunterricht - Extranet ov-ap → Alles am gleichen Ort - Fachtechnisches Wissen, haben sie das Rüstzeug - Fragezeichen «SOL» - GAP → Übertritt nach Lehre BM 2 Französisch - KV aus Sek B - LLD bsp. Lohn - Mangelhafte Umsetzung (IT/Schule/Betrieb/Schwimmfest...) - Nachträgliche Änderungen im 1. Jahr der BiVo 2023 - Sehr viele Praxisaufträge - Umsetzung per August 2023 - Umsetzung zusätzliche Lehrstelle - Wegfall B-Profil - Zeitintensiver 	<ul style="list-style-type: none"> - Zuordnung Praxisaufträge 	<ul style="list-style-type: none"> - Attraktivität - Fachkräftemangel - Häufigere Stellenwechsel - Mehr Bürokratie - Rekrutierung - Technische Abhängigkeit - Trennung Team - Überforderung - Zeitdruck