

Empfehlungen für Berufs- und Praxisbildner/innen in Lehrbetrieben mit Kaufmännischer Grundbildung

Wie werden Berufs- und Praxisbildner/innen in ihrer Funktion unterstützt, geschult und anerkannt?

Umfrage

Der Kaufmännische Verband wollte wissen, wie sich die Funktion der Berufs- und Praxisbildner/innen in den letzten zehn Jahren seit der Einführung der Neuen Kaufmännischen Grundbildung verändert hat und wie Berufs- und Praxisbildner/innen heute in den einzelnen Unternehmen anerkannt und honoriert werden. Dazu wurde in Bern, Zürich und St. Gallen eine Umfrage bei über 3000 Lehrfirmen gestartet.

Erkenntnisse

- Die Funktion von Berufs- und Praxisbildner/innen wird teilweise als Führungsfunktion anerkannt. Einige Unternehmen definieren die Berufsbildungsfunktion als eigenständige Funktion, andere als Teil der ausgeübten Funktion. Die Aufgaben der Berufs- und Praxisbildner/innen werden im Rahmen der Funktions- oder Stellenbeschriebe definiert.
- Eine spezielle Entschädigung für die Funktion gibt es nicht, aber eine Verankerung in Stellenbeschrieb, MAG und Zielvereinbarungen sind weit verbreitet. Die Entschädigung der Berufsbildungsfunktion wird meistens als Lohnkomponente und somit als Teil des Gesamtlohnes betrachtet. Die Funktion wird von einigen Unternehmen mit der Gewährung einer Zulage belohnt. Die meisten Unternehmen übernehmen den finanziellen und zeitlichen Aufwand für die entsprechenden Aus- und Weiterbildungen.
- Die Qualität der Aufgaben in Bezug auf die Ausbildung der Lernenden wird von einigen Firmen im Rahmen des jährlichen Zielvereinbarungs- und Mitarbeiterbeurteilungsprozesses überprüft.
- Der Zeitaufwand für die Lernendenausbildung ist gross (10-20% der Arbeitszeit).
- Die intrinsische Motivation der Berufs- und Praxisbildner/innen ist gross. Belastend wirken vor allem der Zeitmangel sowie die zeitintensive Begleitung in der Adoleszenz als Übergangsprozess.

Empfehlungen des Kaufmännischen Verbandes

Der Kaufmännische Verband empfiehlt den Arbeitgebern, der Ausbildung von Lernenden und damit auch den Berufs- und Praxisbildner/innen in ihren Unternehmen die nötige Aufmerksamkeit zu schenken. Der Einsatz und die Zielerreichung der betreffenden Personen sind zu honorieren und mit Wertschätzung anzuerkennen.

Bekennen Sie sich eindeutig zum Wert der Berufsbildung

- Verankerung der Ausbildung von Nachwuchskräften in Leitbild und Strategie
- Angebot von Schnupperpraktika, Tage der offenen Tür
- Ausbau des Lehrstellenangebots in sämtlichen Profilen
- Öffentlichkeitsarbeit mit und für Lernende
- Pflegen Sie die Beziehung zum Berufsverband, zu den Berufsfachschulen und den Ausbildungs- und Prüfungsbranchen

Strukturieren Sie die Funktionen der Berufs- und Praxisbildner/innen klar

- Umschreibung in Stellen- und Funktionsbeschreibung (Mitarbeitergespräch, Zielvereinbarung)
- Klare Anerkennung als Führungsfunktion
- Offenlegung der Entschädigung (klarer Salärbeitrag)
- Definition des Arbeitsaufwands für die Betreuung der Lernenden
- Weiterbildung und Coaching der Berufs- und Praxisbildner/innen auf Kosten und Zeit des Unternehmens
- Künftige Gewährung von zusätzlichen Weiterbildungstagen zur Aufrechterhaltung der persönlichen Befähigung
- Erwähnung der Führungsfunktion im Arbeitszeugnis
- Die intrinsische Motivation der Berufs- und Praxisbildner/innen ist gross. Belastend wirken vor allem der Zeitmangel sowie die zeitintensive Begleitung in der Adoleszenz als Übergangsprozess.

Sichern Sie das unternehmensspezifische Wissen in der Berufsbildung und sorgen Sie für interne als auch externe Vernetzung

- Ausarbeitung eines Leitfadens (FAQ) in Bezug auf die Ausbildung
- Berufsbildungskonzept (Ausbildungspläne, Prozesse, Anlaufstellen)
- Qualitätssicherung der Berufsbildung (Reporting, Instrumente, Entwicklungsmöglichkeiten, QMS)
- Wissenssicherung und Dokumentation der Berufsbildungstätigkeit
- Förderung der Vernetzung der Funktion (Sitzungen in der Linie, Fachsitzungen der Berufs- und Praxisbildner/innen unter Leitung HR, ERFA-Gruppen)
- Ermutigung zur selbstmotivierten Vernetzung im Berufsverband (Übernahme von Spesen für ERFA-Gruppe oder WBP-Fachgruppenbeitrag)
- Unterstützung von generationenübergreifenden Projekten
- Einforderung der Ideen und Feedback der Lernenden