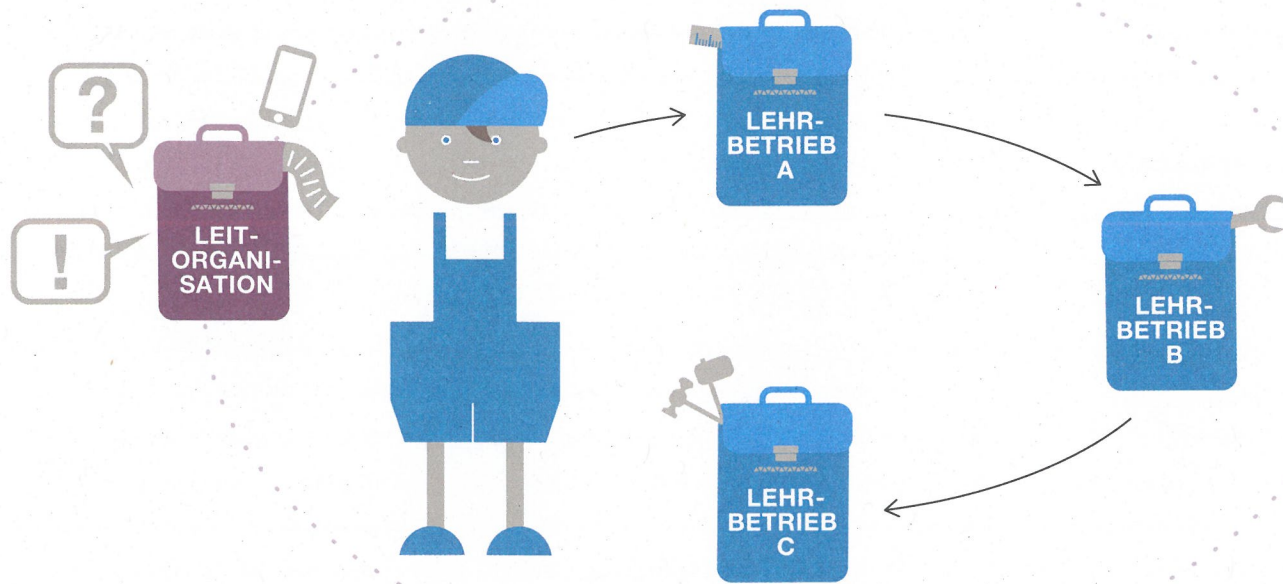


Ausbilden im Verbund



Der Ruf nach frischen Gebäudetechnikern wird weder heute noch morgen so schnell verhallen. Nebst intensivem Nachwuchsmarketing können auch Ausbildungsverbände dazu dienen, Ausbildungsplätze zu schaffen, bestehende zu erhalten und die Lehrabbruchquote zu verringern.

von Marcel Baud

In Lehrbetriebsverbänden schliessen sich Ausbildungsbetriebe zusammen, die bestimmte, vor allem administrative Aufgaben eines Lehrbetriebs an eine übergeordnete Institution übergeben wollen. Das kann eine sogenannte Leitorganisation oder ein Leitbetrieb sein. Im Gegensatz zum klassischen Vertragsverhältnis wird im Lehrbetriebsverbund der Ausbildungsvertrag zwischen der Leitorganisation und dem Lernenden abgeschlossen. Die Leitorganisation kann bereits die Selektion der Lernenden übernehmen. Ebenso ist sie Trägerin der Bildungsbewilligung. Sie plant in Zusammenarbeit mit den angeschlossenen Lehrbetrieben das Programm und den terminlichen Ablauf der Grundbildung. Die Lernenden «rotieren» während der Ausbildung, zum Beispiel nach jedem Lehrjahr, durch verschiedene Betriebe. Einer der Vorteile: Häufig kann nicht jeder Lehrbetrieb alle vom Bildungsprogramm geforderten Arbeitstechniken ausbilden. Durch den Wechsel in verschiedene Firmen mit unterschiedlichen Schwerpunkten erhöhen sich die Chancen für den Lernenden, die gesamte Palette an notwendigen Fähigkeiten vermittelt zu bekommen.

Praxis im Betrieb, alles andere bei der Leitorganisation

In jedem Fall konzentriert sich der Betrieb auf die Praxis, während die Leitorganisation vor allem die administrative Begleitung des Lernenden übernimmt. Das gilt gerade auch für Verbundvarianten, in denen der Lernende den Ausbildungsbetrieb nicht wechselt und die Leitorganisation nur die Administration erledigt. Eine Aufgabe, die mit den steigenden Anforderungen an die berufliche Grundbildung zunehmend Raum einnimmt. Nach der Reform der handwerklichen Gebäudetechnikberufe wird dieser Aufwand auch bei den suissetec-Berufen kaum geringer werden. Und obwohl sich kleine Betriebe auch zukünftig gern für die fachliche Ausbildung des Nachwuchses engagieren, besteht die Gefahr, dass die bürokratische Bürde für ihre Lernenden schnell zu gross wird. Mit dem Anschluss an einen Lehrbetriebsverbund kann so auch vermieden werden, dass Ausbildungsbetriebe verlorengehen. ◀

INFO

www.berufslehrverbund.ch
www.netzwerk-lbv.ch

Illustration: Wolfgang Hametner / Foto: zvg

«Partner der Lehrbetriebe»

Der bvz Berufslehr-Verbund Zürich ist schweizweit eine der grössten, branchenunabhängigen Organisationen ihrer Art. 1999 gegründet, beschäftigt der bvz heute 20 Mitarbeitende, die rund 150 Partner-Lehrbetriebe koordinieren und gemeinsam über 180 Lernende in 24 Berufen ausbilden. Sandra Gerschwiler, Geschäftsführerin des bvz, sieht den Lehrverbund vor allem als Partner der Ausbildungsbetriebe.

Interview: Marcel Baud

Frau Gerschwiler, für welche Art Gebäudetechnikfirma eignet sich ein Lehrbetriebsverbund?

Eigentlich für jede. Bei den suissetec-Berufen sehe ich das Modell besonders für kleinere bis mittlere Betriebe, die etwa nicht alle Ausbildungsziele der Bildungsverordnungen abdecken können. Die Rotation des Lernenden durch verschiedene Firmen kann das auffangen und so insgesamt mehr Betrieben ermöglichen, überhaupt auszubilden.

Wie wird man Partner-Lehrbetrieb einer Verbundorganisation?

Es existiert ein Verein namens «Netzwerk LBV», der einen grossen Teil der deutschen Schweiz abdeckt und dem auch wir angehören. Es gibt in der gesamten Schweiz wie auch in Liechtenstein Ausbildungsverbände, und ich biete an, dass sich interessierte Betriebe an uns wenden können. Je nach Standort vermitteln wir den Kontakt zu einer geeigneten regionalen Organisation.

Für welche Lernenden eignet sich eine Verbundlehre?

Sie ist interessant für Jugendliche, die bereits in der Lehre die Chance nutzen wollen, in verschiedene Betriebe hineinzuschauen. Das stärkt auch ihre Sozialkompetenz, wenn sie sich in neuen Teams und neuen Betrieben eingewöhnen müssen. Viele Jugendliche bauen sich so schon während der Grundbildung ein kleines Netzwerk auf.

Die Rotation des Lernenden ist aber nicht immer erwünscht.

Ja, tatsächlich will ein Jugendlicher manchmal den Betrieb nicht wechseln oder der Berufsbildner ist so angetan von ihm, dass er ihn behalten möchte. Hier versuchen wir, wenn immer möglich, Hand zu bieten. Der Ablauf einer Lehre ist nicht von Anfang an in Stein gemeisselt. Wir gehen flexibel auf die Entwicklung des Lernenden und seine persönlichen Umstände sowie auf die Bedürfnisse der Betriebe ein.

Wie handhaben Sie Schwierigkeiten im Lehrverhältnis?

Da der Lernende mit uns den Lehrvertrag abschliesst, gibt es die Möglichkeit, bei unüberbrückbaren Problemen den Betrieb zu wechseln. Das gilt aber auch umgekehrt. Der Lehrbetrieb kann sich an uns wenden, wenn unüberwindbare Probleme auftreten. Dann suchen wir eine für alle Beteiligten befriedigende Anschlusslösung. Entscheidend ist, dass ein Lehrabbruch möglichst vermieden wird.

« Wir gehen flexibel auf die Entwicklung des Lernenden und seine persönlichen Umstände ein. »

Sandra Gerschwiler

Wie beschreiben Sie die Zusammenarbeit mit den Praxisausbildnern der Partner-Lehrbetriebe?

Grundsätzlich haben wir die Erfahrung gemacht, dass es die Berufsbildner sehr schätzen, bei der Ausbildung in uns einen zusätzlichen Ansprechpartner zu haben – eine Anlaufstelle, die sie unterstützt und auch in heiklen Situationen hilft.

Wie sichern Sie die Ausbildungsqualität?

Wir führen im Lehrbetrieb mehrmals Standortgespräche durch und überprüfen mittels Semester-Bildungsberichten und Lernjournalen, ob die Leistungsziele erreicht werden. Auch die Berufsschulnoten wollen wir regelmässig sehen. Nehmen wir Missstände wahr, reagieren wir sehr schnell, zum Beispiel mit einer Lernbegleitung durch unsere Lerncoaches. Gerade der Ausbildungsbeginn, beim Übergang aus der Schule ins Berufs-

leben, ist eine kritische Phase. Hier sind wir nah dran und holen wenn nötig auch die Eltern mit ins Boot.

Was kosten Ihre Dienstleistungen?

Die Preisgestaltung ist bei den einzelnen Verbänden unterschiedlich, je nachdem, ob der zuständige Kanton die Organisation unterstützt. Den Partner-Lehrbetrieb kosten unsere Ausbildungsleistungen etwa gleich viel, wie wenn er selbst das Äquivalent der benötigten Ressourcen im Betrieb rechnen würde.

In einer Verbundlehre werden übergeordnete Aufgaben an die Leitorganisation delegiert. Besteht nicht die Gefahr, dass sich der Lehrbetrieb so einfach aus der Verantwortung zieht?

Das Dreiecksverhältnis Lernender, Partner-Lehrbetrieb und Leitorganisation birgt tatsächlich Gefahren. Besonders wichtig ist deshalb, dass die Rollen klar sind, dass zwischen dem Partner-Lehrbetrieb und uns ein enger Austausch stattfindet. Letztlich liegt die Verantwortung bei uns als Vertragspartner des Lernenden. Wenn wir Unregelmässigkeiten feststellen oder sich der Lernende beklagt, sitzen wir schnell gemeinsam an einem Tisch. Glücklicherweise nehmen unsere Partner-Lehrbetriebe ihre Ausbildungsaufgaben sehr ernst und bilden engagiert und mit Leidenschaft die jungen Leute aus. ◀



Zur Person

Sandra Gerschwiler ist seit Juli 2013 Geschäftsführerin des bvz Berufslehr-Verbundes Zürich. Zuvor war sie Leiterin Dienstleistungen Berufsbildung beim Kaufmännischen Verband Schweiz. Die 46-Jährige mit einem MAS-Abschluss in Leadership und Management ist seit über 20 Jahren in der Bildung tätig.