



BERUFSBILDUNG

Betriebliche Ausbildung

Qualitätssteigerung mit Auszeichnung

In manchen Lehrbetrieben ist die Ausbildungsqualität ungenügend. Immer mehr Branchen nehmen das Problem ernst und versuchen, mit Wettbewerben, Tagungen oder Coachings die Qualität zu steigern. Der Schweizerische Carrosserieverband (VSCI) hat damit sogar eine Auszeichnung gewonnen, den «Enterprize».

Von Daniel Fleischmann, PANORAMA-Redaktor



Grosser Tag für Thomas Rentsch, VSCI: Die Verleihung des Enterprize am 14. März 2017. Neben ihm Bundesrat Johann Schneider-Ammann und Hans-Ulrich Müller, Präsident SVC-Stiftung. (Bild: VSCI)

Rahel ist Coiffeuse. Sie hat ihre Lehre 2009 abgeschlossen, aber ihre Erinnerungen an die Zeit sind nicht gut. Ihr Lehrmeister habe sich viel zu wenig Zeit für sie genommen, sagt sie, und Lob gab es nie. Im Gegenteil: «Wenn wir die Grundtechniken wie Föhnen oder Wasserwellen zu wenig übten, mussten wir Strafgeld zahlen.» Von vier Lernenden in ihrem Betrieb brachen zwei die Ausbildung ab, Rahel beendete das ergänzende vierte Lehrjahr im Herrenfach nicht. Nicht alle Lernenden erzählen solche Geschichten über ihre Lehrzeit. Umfragen zeigen, dass neun von zehn Lernenden mit ihrer Ausbildung zufrieden sind. Dennoch gibt es Problembranchen. Die Coiffure gehört dazu, das Gastgewerbe, der Detailhandel, die Autobranche oder das Baugewerbe. Hier sind Lehrabbrüche zahlreicher als sonst, wie zuletzt die LEVA-Studie von 2006 zeigte, und auch die Durchfallquote am Qualifikationsverfahren (QV) ist höher. In 12 grösseren Berufen betrug sie 20 Prozent oder mehr. Zu ihnen zählen auch die Carrossiers.



Die richtigen Antworten gegeben Thomas Rentsch war früher Lateinlehrer. Er erzählt das nicht ohne Koketterie. Als er 2008 beim Schweizerischen Carrosserieverband (VSCI) die Stelle als Bildungsfachmann übernahm, qualifizierte ihn vor allem sein pädagogischer Hintergrund dafür; Autobleche ausgebeult oder lackiert hatte er nie. Das machte es für ihn zwar schwierig, in Diskussionen über Qualifikationsprofile mitzureden. Aber es befähigte ihn – wohl im Unterschied zu Personen mit typischen Karriereprofilen –, pädagogische Fragen zur Berufsbildung zu stellen. Rentsch fragte: Verstehen die Lehrbetriebe die Sprache der Bildungspläne? Wenden sie die Taxonomiestufen von Bloom an? Ist die betriebliche Bildung wirklich gut? Rentsch suchte Antworten und fand sie in der Unterstützung von Lehrbetrieben und im Sichtbarmachen von guter Ausbildung. Dafür erhielt er dieses Jahr den «Enterprize», die Auszeichnung für Unternehmergeist in der Berufsbildung der SVC-Stiftung. Auch Urs Burch, Präsident der SBBK-Kommission Berufsentwicklung, ist des Lobes voll: «Das ist ein Vorbild. Der VSCI hat als einer der ersten Verbände erkannt, dass er ein Problem hat. Und er hat die richtigen Antworten darauf gegeben.» Rentsch vereinfachte als Erstes die für die betriebliche Bildung relevanten Dokumente. Aus den sechs bloomschen K-Stufen machte er drei. Den 30-seitigen Bildungsplan verdichtete er zu einem Poster, das man in jede Werkstatt hängen kann. Und die «Lerndokumentation betriebliche Grundbildung» baute er zu einem einfachen Formular um, das man auch mit Fotos bestücken kann. «In vielen Betrieben wurden weder die Bildungsberichte noch die Lerndokumentationen nach Vorschrift ausgefüllt», sagt Rentsch. «Aber statt Polizist zu spielen, versuchte ich, sie zu unterstützen.» Einen zweiten Schritt machte Rentsch mit der Lancierung des Labels «Top-Lehrbetrieb», angetrieben durch den Fachkräftemangel in der Branche, die zu hohe Zahl an Lehrabbrüchen und den mässigen Ruf der Carrosserie als Ausbildungsbranche. «Wir stehen dazu: Wir haben gute und schlechte Lehrbetriebe. Ein Jugendlicher kann das nicht unterscheiden. Das ist ein Problem», so Rentsch. Mit dem Label versucht er, es zu lösen. Interessierte Betriebe erhalten von einem VSCI-Bildungsfachmann Besuch, werden mit Rat und Tat unterstützt und verpflichten sich im Gegenzug unter anderem, mit den Lernenden Zielvereinbarungen zu treffen. Zudem wird ein vertiefender Berufsbildnerkurs im Umfang von 20 Stunden angeboten, der eine hospitierte Lehrinheit umfasst. Hier werden die Absolventen mit der Methode des «Entdeckenden Lernens» vertraut gemacht. Rentsch: «Der Lehrmeister war früher der, der vorgemacht, angeleitet und erklärt hat. In einem neuen Lehrverständnis ermöglichen wir den Lernenden, basierend auf ihren Vorerfahrungen Dinge selber herauszufinden. Die Lehrmeisterin bringt Lernprozesse in Gang, begleitet und beobachtet die Jugendlichen und wertet mit ihnen in einem aufbauenden Gespräch die Lernerfahrungen aus.» Weitere Elemente des dreistufigen Labels sind der Besuch von Kursen zu Themen wie Feedbackgespräch oder Lernendenselektion, die Analyse der betrieblichen Ausbildungsqualität oder die Nutzung von Coachings. Rentsch sagt: «In unserem Label geht es um gelebte Qualität – und nicht um Imagekampagnen mit leeren Versprechen.» Seit der Lancierung 2014 erhielten 60 Betriebe das Label, rund 400 Verbandsbetriebe bilden in der deutschen Schweiz derzeit aus. Rentsch sagt dazu: «Wir werden nicht alle Firmen erreichen. Aber ich hoffe, dass der Ausbildungs- und Beschäftigungsmarkt spielen wird und Labelbetriebe bei geeigneten Lehrstellenbewerbern die Nase vorn haben. Die Branche steht in einem Restrukturierungsprozess.»

Auch andere Branchen engagieren sich Der VSCI ist das vielleicht prominenteste Beispiel einer OdA, die sich für die Verbesserung der betrieblichen Ausbildungsqualität einsetzt. Dass sich das lohnen kann, zeigte das Projekt «Stabil»: Es wies nach, dass knapp die Hälfte der Lehrbetriebe eine sehr gute Ausbildungsqualität besitzt und vermutlich darum kaum einmal eine Lehrvertragsauflösung erleidet (vgl. PANORAMA 2/2014). Beispiele: Viscom organisiert seit 2009 jährlich einen Kongress für Berufsbildende aller drei Lernorte. GastroSuisse lancierte 2011 den Zukunftsträger-Preis, mit dem engagierte Berufsbildende ausgezeichnet werden. Die Malerinnen und Gipser entwickelten basierend auf der QualiCarte praxisnahe Hilfsmittel für die Nachwuchssuche und -ausbildung. Die Baumeister haben zur Implementierung der neuen Grundbildungen Maurerin und Baupraktiker ein Informationskonzept erarbeitet, das eine einwandfreie Ausbildung sicherstellen soll. Eine Grundlage bildete eine Analyse von Patrizia Hasler im Jahr 2014, die unter anderem zeigte, dass viele Lernende gar nicht vom pädagogisch-didaktisch ausgebildeten Berufsbildner ausgebildet werden, sondern vom Vorarbeiter, Polier oder gar von unqualifizierten Arbeitern. Am Zentrum für Berufsentwicklung des EHB beschäftigt man sich schon lange mit der Entwicklung und Umsetzung von Bildungserlassen. Hier hat Thomas Rentsch wichtige Impulse erhalten, auch bei der Ausarbeitung von Ausbildungsdokumenten in einfacher Sprache. Dieses Vorhaben wurde übrigens finanziert durch das SBFI. Rolf Felser ist seit vier Jahren nationaler Bereichsleiter des Zentrums. Er sagt, dass viele OdA auf



dem richtigen Weg seien. Aber er sieht auch säumige Verbände – obwohl Artikel 8 des Berufsbildungsgesetzes von den Anbietern von Berufsbildung Qualitätssicherung fordere. «Hier könnte das Netzwerk Kleinstberufe aktiv werden», sagt er. Möglich ist aber auch, dass einige Verbände ein gemeinsames Qualitätslabel nach dem Vorbild des VSCI aufbauen; bereits ist ein Zukunftsatelier mit mehreren grossen Verbänden geplant.

Links und Literaturhinweise

Entdeckendes Lernen: www.foraus.de

Kasten

Massnahmen im Kanton Zürich

Der Kanton Zürich will zur Verbesserung der betrieblichen Ausbildung beitragen. Im Fokus des 2015 lancierten Projekts «Erfolgsquote am Qualifikationsverfahren erhöhen» sind sieben berufliche Grundbildungen der Auto-, Elektro- und Gebäudetechnikbranche, deren Bestehensquote unter 75 Prozent liegt. Die Umsetzung erfolgt in Zusammenarbeit mit den Berufsfachschulen und den OdA. Basis bilden Zahlen einer mindestens dreijährigen Reihe, die dann an Runden Tischen analysiert und kommentiert werden. Die Ursachenforschung soll gegenseitige Schuldzuweisungen vermeiden. Mögliche Massnahmen sind zum Beispiel das frühere Melden von Schulproblemen an den Betrieb, die Umteilung in einen Beruf mit schulisch tieferem Niveau, Optimierungsmassnahmen im Qualifikationsverfahren (QV) oder die Schulung der Experten/ -innen der mündlichen Prüfung. Betriebe, deren Lernende wiederholt ein QV nicht bestehen, sollen die Möglichkeit eines Coachings erhalten. In diesen Tagen starten Fachpersonen der betroffenen Branchen eine entsprechende Ausbildung. Zu ihnen zählen auch drei Personen aus der Autobranche. Andreas Billeter, Berufsbildungsverantwortlicher des Autogewerbeverbandes Zürich, sagt: «In den Berufen Automobilfachfrau und Automechatroniker scheitert jeder vierte bis fünfte Lernende im QV. Wir versuchen jetzt, die Rekrutierung der Lernenden und die Information der Lehrbetriebe über Möglichkeiten wie die Probezeitverlängerung zu verbessern. In den Gesprächen übernehmen die Coaches in Zusammenarbeit mit dem Kanton Aufgaben, wie sie früher die Inspektorate erledigten.» Bei den Gastroberufen wurde bereits mit Erfolg optimiert. Hier haben alle Lernenden die Möglichkeit erhalten, eine Probeprüfung zu absolvieren, einzelne Betriebe wurden gecoacht. Nach Auskunft von Walter Röllin vom Mittelschul- und Berufsbildungsamt Zürich lag die Durchfallquote am letzten QV bei rund 10 Prozent – dem Durchschnittswert aller beruflichen Grundbildungen.