



Protokollauszug vom

31.05.2023

Departement Präsidiales / Personalamt:

Ausbildungskonzept für den Ausbildungsverbund Kaufleute EFZ

IDG-Status: öffentlich

SR.23.393-1

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. Das Ausbildungskonzept «Ausbildungsverbund Kaufleute EFZ nach der neuen Verordnung des Staatssekretariates für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) vom 16.08.2021» wird gemäss Beilage beschlossen.
2. Das Departement Präsidiales / Personalamt wird beauftragt, das neue Ausbildungskonzept ab Berufsbildungsbeginn im August 2023 zusammen mit den Ausbildungsabteilungen der Departemente umzusetzen. Die bereits bestehenden Lehrverhältnisse bis Lehrbeginn 2022 werden auslaufend nach der bisherigen Bildungsverordnung des SBFI 2012 ausgebildet.
3. Die Departemente sind angehalten, sich für eine ausreichende Anzahl Ausbildungsplätze einzusetzen, um den Bildungsauftrag im Rahmen der neuen Verordnung gewährleisten zu können und die parlamentarische Zielvorgabe von aktuell 45 auszubildenden Kaufleuten einzuhalten.
4. Das Departement Präsidiales / Personalamt wird beauftragt, die Einführung einer Lernendenabteilung zu prüfen und eine solche, falls sie sich als zweckmässig erweist, einzuführen.
5. Mitteilung an: Alle Departemente; Personalamt (auch zur Information der dezentralen Personaldienste); Stadtkanzlei / Kommunikation Stadt Winterthur; House of Winterthur.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtschreiber:

A. Simon

### **Begründung:**

Die neue Verordnung des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) über die berufliche Grundbildung Kauffrau/Kaufmann mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) tritt per Berufsbildungsbeginn im August 2023 in Kraft. Mit dem Inkrafttreten ist auch die Stadt Winterthur verpflichtet, ein neues Ausbildungskonzept zu erarbeiten. Neben der Umsetzung der Verordnung wurde mit dem nun vorliegenden Ausbildungskonzept des Ausbildungsverbundes Kaufleute EFZ (Beilage 1) auch gewährleistet, dass sich die Stadt Winterthur als attraktive Lehrstellenanbieterin präsentiert: Moderne Ausbildungsformen (z.B. zeitgemässe Lernsettings, das Angebot einer Lernendenabteilung, verstärkte Projektarbeit) und eine angepasste Einsatzdauer an den Rotationsplätzen stellen dies sicher. Damit kann der Bildungsauftrag zukunftsorientiert erfüllt werden. Eine qualitativ hochstehende Ausbildung steigert die Arbeitsmarktfähigkeit der Lernenden und leistet somit auch einen Beitrag zur Nachwuchssicherung der Stadt Winterthur in Zeiten des Fachkräftemangels. Den Rechtsgrundlagen und Vorgaben der Branche wird mit diesem Konzept Rechnung getragen. Das neue Ausbildungskonzept kommt ab Berufsbildungsbeginn im August 2023 zur Anwendung. Die bereits bestehenden Lehrverhältnisse bis Lehrbeginn 2022 werden auslaufend nach der bisherigen Bildungsverordnung des SBFI 2012 ausgebildet.

### **1. Ausgangslage**

Die Reform «Kaufleute 2023» basiert auf einer umfassenden Berufsfeldanalyse und verbindet bewährte Elemente mit notwendigen Innovationen, um den Arbeitsmarktbedingungen auch künftig gerecht zu werden. Die kaufmännische Grundbildung wird dank der Reform wettbewerbsfähiger und attraktiver – auch weil in der Lernortkooperation die drei Lernorte Lehrbetrieb, Berufsfachschule und überbetriebliche Kurse enger zusammenwirken. Der neue Bildungsplan mit handlungskompetenzorientierter Ausbildung und neuen Ausbildungsinstrumenten erfordert eine Anpassung der Einsatz- und Ausbildungsplanung.

### **2. Grundlagen**

Das Ausbildungskonzept basiert einerseits auf bestehenden Rechtsgrundlagen, wie der Verordnung des SBFI über die berufliche Grundbildung Kauffrau/Kaufmann vom 16.08.2021, dem Bildungsplan, den Vorgaben der Branche Öffentliche Verwaltung sowie dem Berufsbildungskonzept der Stadt Winterthur (vgl. SR.11.258-3 vom 6.6.2012). Andererseits wurden die Bedürfnisse der wesentlichen Zielgruppen mit in die Erarbeitung einbezogen sowie Ausbildungsmodellen und Erfahrungen anderer Lehrbetriebe einbezogen. Tabelle 1 gibt eine Übersicht über die berücksichtigten Grundlagen.

<b>Grundlagen zur Ausarbeitung Ausbildungskonzept</b>	
<b>Rechtliche Bestimmungen</b>	<b>Weitere Grundlagen</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Verordnung des SBFJ über die berufliche Grundbildung Kauffrau/Kaufmann mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) vom 16.08.2021</li><li>• Bildungsplan der Branche</li><li>• Berufsbildungskonzept der Stadt Winterthur (SR.11.258-3)</li><li>• Parlamentarische Zielvorgabe «Die Stadt bietet eine möglichst hohe Zahl an KV-Ausbildungsplätzen an».</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Evaluationen der strukturierten und standardisierten Semester- und Austrittsgesprächen mit den Lernenden</li><li>• Resultate der Befragung der Lernenden und Berufsbildner/innen Rahmen des Projektes Qualitätsmanagement in der Berufsbildung aus dem Jahr 2021</li><li>• Ergebnisse und Schlussfolgerungen aus dem Qualifikationsverfahrens im Fach Branchenkunde</li><li>• Benchmark mit anderen Verwaltungen und Betrieben; insbesondere für den Vergleich von Ausbildungsmodellen</li></ul>

Tabelle 1: Grundlagen Ausarbeitung Ausbildungskonzept

### **3. Vorgehen zur Erarbeitung des Ausbildungskonzepts**

Die Fachstelle Berufliche Grundbildung hatte die Projektleitung zur Umsetzung der neuen Bildungsverordnung und Ausarbeitung eines neuen Ausbildungskonzeptes übernommen. Zur Unterstützung wurde eine Arbeitsgruppe mit 10-12 Berufsbildenden aller Departemente sowie der Stadtkanzlei gebildet. Der Einbezug und die Mitsprache der Berufsbildenden war eine zentrale Voraussetzung, damit die Perspektiven der unterschiedlichen Lehrbetriebe einfließen konnten und das Konzept schlussendlich auch von ihnen mitgetragen wird. Verschiedene Grundlagen, Ideen und Modelle anderer Betriebe (vgl. Tabelle 1) wurden zusammengestellt und im Rahmen von Workshops mit der Arbeitsgruppe diskutiert und in das Konzept für die künftigen Ausbildungsformen überführt. Auch eine Gruppe von Lernenden konnte sich in einem Workshop zu den Ideen äussern und gemeinsam mit den Projektverantwortlichen Vor- und Nachteile diskutieren. Schliesslich informierte die Arbeitsgruppe alle Berufsbildenden der Grundbildung Kauffrau/Kaufmann an der Tagung vom 6. Dezember 2022 über die Reform, das neue Ausbildungskonzept und die begleitenden Massnahmen, welche die Fachstelle zur Unterstützung anbieten wird.

### **4. Wesentliche Bausteine des neuen Ausbildungskonzepts**

#### **Ausbildung im Verbund und zentrale Koordination**

Die Ausbildung von Kaufleuten EFZ erfolgt weiterhin grundsätzlich im Verbund, die Anstellungsinstanz bleibt das Personalamt (Art. 133 PST, Lehrverhältnisse). Der Ausbildungsverbund Kaufleute EFZ wird durch die Fachstelle Berufliche Grundbildung des Personalamts geführt, da sich das Modell einer zentralen Koordination mit dezentralen Einsatzorten in den vergangenen Jahren

sehr bewährt hat. Ausnahmen gelten lediglich für spezielle Anstellungen von Lernenden aus anderen Ausbildungsverbänden, wie z.B. Login oder die Zusammenarbeit mit der «United School of Sports» zur Förderung des Spitzensportes, die auch weiterhin unterstützt werden.

### **Einsatzplanung**

Mit der Umsetzung einer handlungskompetenzorientierten Ausbildung musste überprüft werden, ob die bisherigen Rotationsplätze die neu vorgegebenen Kompetenzen inklusive Leistungsziele ausbilden können bzw. in welcher Kombination von Einsatzorten der Bildungsauftrag optimal erfüllt werden kann. Als Konsequenz daraus wurde die Einsatzdauer der Lernenden am jeweiligen Lernort angepasst: Im ersten und im zweiten Lehrjahr wechseln die Lernenden neu ihre Lernorte bereits nach sechs Monaten, im dritten Lehrjahr verbleiben die Lernende für zwölf Monate am gleichen Lernort (siehe Tabelle 2).

Eine Anpassung der Einsatzplanung ermöglicht neben der optimierten Abdeckung zur Vermittlung der Handlungskompetenzen auch eine bessere Vorbereitung auf das betriebliche Qualifikationsverfahren sowie eine bessere Verzahnung der drei Lernorte Lehrbetrieb, Berufsfachschule und überbetrieblicher Kurs. Nicht zuletzt steigt dadurch die Attraktivität der Stadt Winterthur als Lehrstellenanbieterin, da gerade in den Workshops mit den Lernenden eine kürzere Einsatzplanung mit mehreren Einsatzorten gewünscht wurde.

Sollte eine Anpassung der Einsatzplanung im Zuge des Vollzugs der Reform nötig werden, kann die Fachstelle Berufliche Grundbildung die Einsatzdauer im Ausbildungskonzept anpassen.

<b>Neue Einsatzplanung</b>			
Lehrjahr	1. Semester		2. Semester
1. Lj.	Einführung	6 Monate	6 Monate
2. Lj.	6 Monate		6 Monate
3. Lj.	12 Monate		

Tabelle 2: Neue Einsatzplanung

### **Neue Lernsettings und Lernendenabteilung**

Neben der Ausbildung am Rotationsplatz werden zeitgemässe Ausbildungsformen und Lernformate ergänzend eingesetzt, um eine bestmögliche Abdeckung der Handlungskompetenzen sicher zu stellen. Die Fachstelle Berufliche Grundbildung definiert dabei Lernsettings und passt diese regelmässig an die Bedürfnisse an. Beispiele für solche Lernsettings sind:

- Projektarbeit für Lernende (Handlungskompetenz gemäss Bildungsplan)

- Seitenblicke in anderen Verwaltungseinheiten
- Blended-Learning, E-Learnings und Instruktionsvideos
- Zentrale Einführungskurse / Schulungen

Durch die Inspiration innovativer Lehrbetriebe ist die Idee entstanden, auch in der Stadt Winterthur die Einführung einer Lernendenabteilung zu prüfen. In so genannten Lernendenabteilungen organisieren sich mehrere Lernende selbst, arbeiten eigenverantwortlich und können frühzeitig Verantwortung für einen eigenen Tätigkeitsbereich übernehmen. Begleitet werden sie dabei von internen Coaches. Bei den aktuellen kaufmännischen Lernenden der Stadt traf diese Idee auf eine grosse Zustimmung. Das Personalamt / Fachstelle Berufliche Grundbildung soll deshalb damit beauftragt werden, ein Konzept für eine Lernendenabteilung zu erstellen, eine Einführung zu prüfen und diese, sofern die Beurteilung positiv ausfällt, zu implementieren.

## **6. Kosten, Finanzierung**

Für die Erarbeitung des Konzepts sind ausser den internen personellen Ressourcen keine zusätzlichen Kosten angefallen. Auch für die Umsetzung des neuen Ausbildungskonzepts müssen in den Ausbildungsbetrieben und in der Fachstelle Berufliche Grundbildung keine zusätzlichen Mittel budgetiert werden.

## **7. Risiko**

Aufgrund der neuen Einsatzplanung besteht ein Risiko, dass Einsatzplätze aufgrund der kürzeren Einsatzdauer nicht mehr bereit sein könnten, weiterhin Lernende auszubilden. Diese Problematik wurde mit den meisten Einsatzplätzen besprochen. Die Fachstelle BGB wird beauftragt die Verantwortlichen der Rotationsplätze durch spezifische Schulungen und ein persönliches Coaching zu unterstützen. Gleichzeitig erleichtert sie die Einarbeitung durch ein standardisiertes ausführliches Einführungsprogramm für die Lernenden zu Beginn der Lehre. Auch wenn der Aufwand für die Einarbeitung der/des neuen Lernenden zu Beginn höher scheint und der Einblick in die Tätigkeiten des jeweiligen Lernorts allenfalls nicht so detailliert erfolgen kann, überwiegen die Vorteile für die kürzere Einsatzdauer zu Gunsten der Ausbildung an mehreren Rotationsplätzen. Alle Lernorte für die im August 2023 neu startenden Kaufleute konnten bereits bestimmt werden.

## **8. Externe und interne Kommunikation**

Eine externe Kommunikation zum vorliegenden Beschluss ist nicht vorgesehen. Die interne Kommunikation erfolgt zielgruppengerecht durch die Fachstelle Berufliche Grundbildung. Geplant sind neben den regelmässigen Informationen in den bestehenden Berufsbildungsgefässen eine allge-

meine Information über die Reform und deren Umsetzung im My Win, eine Information des Kaders im Rahmen der kommenden Kaderinformation sowie die Bereitstellung von Informationsmaterial und Merkblättern auf My Win.

**Beilage:**

1. Ausbildungskonzept Kaufleute EFZ