

HANDBUCH BETRIEBLICHE GRUNDBILDUNG für Berufsbildende von Lernenden des Berufsfeldes „Gebäudehülle“



Vorlage und Eigentum von:

Bildungszentrum Polybau

Lindenstrasse 4

9240 Uzwil

T 071 955 70 41

F 071 955 70 40

info@polybau.ch

Version	Datum	Status	Autor	Empfänger	Bemerkung
0.1	17.11.2021	Version	D.V.	keine	1.Version
0.2	25.11.2021	Version	D.V.	A. S.	Schnupperlehrtagebuch und Schnupperlehrbeurteilung hinzugefügt
0.3	25.11.2021	Version	D. V.	5 Ausbildungs-coaches und B.H	Finanzielle Rahmenbedingungen und Feedback von Beat.
0.4	26.11.2021	Version	D.V.	Keine	Feedback von Rolf Schweizer hinzugefügt
0.5	09.12.2021	Version	D.V.	R. Schn. L. N.	Auftrag an R.S und L.N zur Überprüfung / Ergänzung / Korrektur
0.6	07.02.2022	Version	D.V.	Ausbildungs-coaches / R. Schn. / L. N. / A. S.	Anpassungen gemäss Feedback Linus/ weitere Ergänzungen von Dragi (aktuelle Formulare von Polybau übernommen)
0.7	09.02.2022	Version	D. V.	Keine	Korrektur von Rolf hinzugefügt und teils von Beat H.
0.8	14.03.2022	Version	D.V.	keine	Korrektur von Heinz Zanini hinzugefügt / Dragi – Einleitung geschrieben inkl. Kap. Finanzielle Rahmenbedingungen angepasst mit Beat
0.9	03.04.2022	Version	D. V.	keine	QR- Code kontrolliert und ergänzt. Rubrik «Nachhaltige Berufsbildung» ergänzt
1.0	09.05.2022	Version	D.V	Keine	Ergänzungen aus SGUV Seite inkl. Anhänge
1.1	25.05.2022	Version	D.V	Priya und B.H	Nach Besprechung mit Priya (SGUV) zu Handbuch Ergänzungen hinzugefügt
1.2	07.06.2022	Version	D.V	Priya	Inkl. Feedback B.H.
1.3	16.06.2022	Version	D.V	Priya	Ergänzungen aus dem Gespräch mit R. Schn.
1.4	24.06.2022	Version	D.V	Priya & Team Nachwuchsrek. -> Angela B. / Alex Sp.	Kapitelübersicht geändert und Korrektur eines QR-Codes

Dokumenteninformation

Ablagepfad:	I:\Polybau\Projekte\Bildung\Dragi\Projekt Ausbildungcoach\Handbuch für Berufsbildner
-------------	--

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung zum Handbuch	7
2. Begriffe, Abkürzungen und Kontaktkoordinaten	9
2.1 Wichtige Begriffe der Berufsbildung.....	9
2.2 Wichtige Abkürzungen und Kontaktkoordinaten der Berufsbildung	10
3. Bildungszentrum Polybau - Grundlage	12
3.1 Bildungsphilosophie.....	13
3.2 Das Triale System und die steigende Schülerzahl in den Berufen der Gebäudehülle.....	13
3.3 Bildungslandschaft.....	15
3.3.1 Berufsfeld Gebäudehülle.....	15
4. Auf dem Weg zum Lehrbetrieb.....	16
4.1 Gründe für die Ausbildung von Lernenden	16
4.2 Vom Betrieb zum Lehrbetrieb.....	16
4.2.1 Voraussetzung.....	17
4.2.2 Lernende finden	19
4.3 Berufsbildner	20
4.4 Berufspädagogische Qualifikation.....	20
4.5 Bildungsverordnung.....	21
4.5.1 Mindestanforderung an die Berufsbildner.....	21
4.5.2 Höchstzahl der Lernenden im Betrieb.....	22
4.6 Qualitätssicherung ein Instrument vom Betrieb zum Lehrbetrieb.....	23
5. Finanzielle Rahmenbedingungen und Abwesenheiten	24
5.1 Lohnempfehlungen der Verbände für Lehrlingslohn	24
5.2 Berufsfachschule Kosten & Anzahl Lektionen	26
5.2.1 Methodisch-didaktisches Konzept für die BFS Polybau Uzwil.....	27
5.3 Überbetrieblicher Kurse EFZ / EBA – Ausbildungsprogramm & Kosten	28
5.4 Qualifikationsverfahren (QV) – Organisation und Kosten.....	32
6. Möglichkeiten zur Berufswerbung	33
6.1 Positive Berichterstattung (PR) / Öffentlichkeitsarbeit.....	33
6.2 Klassische Werbung	33
6.2.1 Print.....	33
6.2.2 Kino.....	34
6.2.3 Aussenwerbung.....	34
6.3 Direktmarketing	35
6.3.1 Mundpropaganda.....	35
6.3.2 Messeteilnahme.....	35
6.3.3 RAV Regionales Arbeitsvermittlungszentrum	35

6.4	Online – Lehrstellen Portale.....	36
6.4.1.	www.Yousty.ch.....	36
6.4.2.	www.Gateway.one.....	36
6.4.3.	www.berufsberatung.ch.....	36
6.4.4.	www.die-lehrstelle.ch.....	37
6.4.5.	Weitere Möglichkeiten zu Berufswerbung.....	37
6.5	Social Media.....	38
6.5.1.	Facebook.....	38
6.5.2.	Instagram.....	38
6.5.3.	LinkedIn.....	39
6.5.4.	Tik Tok.....	39
7.	Einblick in den Lehrbetrieb.....	40
7.1	Vorteile für Lehrbetrieb und Jugendliche.....	40
7.2	Übersicht Berufsinformationstag/Berufserkundungstag und Schnupperlehre.....	41
7.3	Allgemeine Informationen – Jugendarbeitsschutz.....	41
7.4	Bewerbung von Berufsinformationstag/Berufserkundungstag oder Schnupperlehre.....	42
7.5	Details zu Berufsinformationstag / Berufserkundungstag und Schnuppern.....	42
8.	Auswahl und Anstellung.....	44
8.1	Anforderungsprofil.....	44
8.2	Selektionsprozess.....	44
8.2.1	Fahrplan zur Auswahl von Lernenden für den Lehrbetrieb.....	44
8.2.2	Selektionsverfahren.....	45
8.2.3	Vorselektion auf Grund der Bewerbungsunterlagen.....	45
8.2.4	Vorstellungsgespräch.....	46
8.2.5	Selektionsmappe.....	47
8.2.6	Schnupperlehre.....	48
8.2.7	Eignungsabklärung.....	49
8.2.8	Schlussbericht.....	50
8.3	Entscheidung.....	51
8.4	Lehrvertrag.....	52
9.	Planen der betrieblichen Grundbildung.....	54
9.1	Checkliste zur Vorbereitung.....	54
9.2	Bildungsplan.....	54
10.	Integration der Lernenden in das Unternehmen.....	55
10.1	Der erste Arbeitstag.....	55
10.2	Die erste Arbeitswoche.....	56
11.	Lernen im Betrieb.....	57

11.1	Ausbildungsprogramm für Lehrbetrieb	57
11.1.1	Dachdecker EFZ / Dachdeckerpraktiker EBA.....	57
11.1.2	Gerüstbauer EFZ / Gerüstbauer EBA.....	58
11.1.3	Fassadenbauer EFZ / Fassadenbaupraktiker EBA.....	59
11.1.4	Abdichter EFZ / Abdichtungspraktiker EBA.....	60
11.1.5	Storenmonteur EFZ / Storenmontagepraktiker EBA.....	61
11.2	Bildungsbericht.....	62
11.3	Lerndokumentation.....	63
11.3.1	Beispiel Einträge, Einleitung und Vorlage von Lerndokumentationen.....	63
11.3.2	Inhaltsverzeichnis und Register Dachdecker	64
11.3.3	Inhaltsverzeichnis und Register Gerüstbauer	64
11.3.4	Inhaltsverzeichnis und Register Fassadenbauer.....	64
11.3.5	Inhaltsverzeichnis und Register Abdichter	65
11.3.6	Inhaltsverzeichnis und Register Storenmonteur	65
11.4	Jugendliche in der Entwicklungsphase	66
11.5	Wie erteile ich einen Auftrag an die lernende Person	66
11.5.1	Vormachen – nachmachen – überprüfen.....	67
11.5.2	Lernprozess.....	67
11.6	Umgang mit Lernenden.....	68
11.6.1	Gesprächsführung.....	68
11.6.2	Motivationsfaktoren.....	69
11.6.3	Konfliktgespräch.....	69
11.7	Ende des Lehrverhältnisses oder Abschluss der beruflichen Grundbildung	71
11.7.1	Reguläre Beendigung.....	71
11.7.2	Vorzeitige Auflösung des Lehrvertrages.....	72
11.7.3	Auflösung des Lehrverhältnisses während der Probezeit.....	72
11.7.4	Auflösung des Lehrverhältnisses nach der Probezeit	73
11.8	Weiterbeschäftigung im Lehrbetrieb	73
12.	Für eine nachhaltige Berufsbildung.....	75
12.1	Ausbildungscoach	75
12.2	Sozialberatung.....	75
12.3	Fachkundige individuelle Begleitung.....	76
12.4	Top Ausbildungsbetrieb.....	76
Anhänge – Übersicht		79
Anhang 1 – Thema Unfallversicherung GH-Fachzeitschrift vom05/22		80
Anhang 2 – Anmeldung Berufsinformationstag_ Berufserkundungstag und Schnupperlehre.....		80
Anhang 3 – Vereinbarung Berufsinformationstag_ Berufserkundungstag und Schnupperlehre.....		80

Anhang 4 – Programm Berufsinformationstag_Berufserkundungstag.....	80
Anhang 5 – Bescheinigung der Schnupperlehre.....	80
Anhang 6 – Absageschreiben Lehrstelle.....	80
Anhang 7 – Absagegründe.....	80

1. Einleitung zum Handbuch

Dieses Handbuch richtet sich an Berufs- und Praxisbildner* der Berufe im:

Berufsfeld Gebäudehülle

- Abdichterin EFZ / Abdichter EFZ (51914)
- Dachdeckerin EFZ / Dachdecker EFZ (51915)
- Fassadenbauerin EFZ / Fassadenbauer (51916)
- Gerüstbauerin EFZ / Gerüstbauer EFZ (51917)
- Storenmonteurin EFZ / Storenmonteur EFZ (51918)

- Abdichtungspraktikerin EBA / Abdichtungspraktiker EBA (51919)
- Dachdeckerpraktikerin EBA / Dachdeckerpraktiker EBA (51920)
- Fassadenbaupraktikerin EBA / Fassadenbaupraktiker EBA (51921)
- Gerüstbaupraktikerin EBA / Gerüstbaupraktiker EBA (51922)
- Storenmontagepraktikerin EBA / Storenmontagepraktiker EBA (51923)

* Im Sinne einer einfacheren Lesbarkeit verwenden wir ausschliesslich der männlichen Form der Berufsbildner und der Lernenden.

Dieses Handbuch sollte den Berufs- und Praxisbildner als Unterstützung und Wegweiser dienen. Es werden nötigen Hilfsmittel für die betriebliche Grundbildung zur Verfügung gestellt, die genutzt werden dürfen.

Im **Kapitel 2 - Begriffe und Kontaktkoordinaten** geht es, um die meistverwendeten Begriffe und ihre Abkürzungen, die in der beruflichen Grundbildung vorkommen, sowie die wichtigsten Kontaktadressen.

Im **Kapitel 3** stellt sich das **Bildungszentrum Polybau** kurz vor.

- Wer sind sie?
- Was für eine Aufgabe haben sie?
- Wie haben sich die Schülerzahlen in diesen vergangenen Jahren entwickelt.

Des Weiteren erhalten Sie einen Einblick über die Höhere Berufsbildung, um die Zukunft der Lernenden planen zu können.

Im **Kapitel 4** werden Ihnen die benötigten Voraussetzungen aufgezeigt, die es braucht, um **von einem Betrieb zum Lehrbetrieb** zu werden. Dabei werden die nötigen Informationen/Unterlagen zur Verfügung gestellt.

Im **Kapitel 5** geht es um den **Auswahlprozess von Lernenden bis hin zur Anstellung**. Dabei fängt es bei den *Berufswerbungsarten an*, hier werden Ihnen Ideen von *Klassischer Werbung bis hin zur Online - Lehrstellenportale* aufgezeigt und vorgestellt.

Anschliessend wird ihnen eine Übersicht über Berufsinformationstag / Berufserkundungstag und Schnuppern vorgestellt.

Weiter geht es zum *Anforderungsprofil* und dem *Selektionsprozess*, hier erhalten Sie alle Unterlagen, die es braucht, um eine *Entscheidung* treffen zu können. Die Entscheidung führt dann zum *Lehrvertrag*, auch da erhalten Sie das nötige Werkzeug und Wissen dazu.

Im **Kapitel 6** geht es um die **Planung und Übersicht der betrieblichen Grundbildung**, hier erhalten Sie eine *Checkliste für eine gute Vorbereitung* einer betrieblichen Grundbildung. Des Weiteren finden Sie den

Bildungsplan, der mit dem QR-Code versehen ist, um immer auf dem aktuellen Stand zu sein, sowie die Ziele im Auge zu behalten.

Im **Kapitel 7** geht es an die Umsetzung, das bedeutet die **Integration des Lernenden im Unternehmen**. Dabei spielt der *erste Tag* und die *erste Woche* eine bedeutende Rolle in der beruflichen Grundbildung. Hier erhalten Sie Checklisten, die Sie bei der Umsetzung *des ersten Tages* sowie *ersten Arbeitswoche* unterstützen.

Im **Kapitel 8** geht es um **das Lernen im Betrieb**. Dabei erhalten Sie:

- das *Ausbildungsprogramm* als Werkzeug,
- die *Lerndokumentation* als Lernprozesskontrolle und
- den *Bildungsbericht zur Qualitätssicherung* für den Lernenden und Betrieb, als wichtige Unterlagen der beruflichen Grundbildung.

Dazu finden Sie anschliessend Tipps für das Lernen im Betrieb wie:

- *Auftragserteilung*,
- *das Vormachen-nachmachen und überprüfen*,
- *sowie den Lernprozess selbst*.

Nichtdestotrotz ist der *Umgang mit Lernenden* für eine erfolgreiche berufliche Grundbildung von Bedeutung. Dazu erhalten Sie einen Einblick von der Gesprächsführung bis hin zum Konfliktgespräch.

Das *Ende des Lehrverhältnisses oder Abschluss der beruflichen Grundbildung* ist die Krönung, jedoch kann es auch umgekehrt zur *Lehrvertragsauflösung* kommen. Hier erhalten Sie wichtigsten Informationen zum Ende eines Lehrverhältnisses oder Weiterbeschäftigung im Lehrbetrieb.

Im **Kapitel 9** wird abschliessend für eine **nachhaltige Berufsbildung** gesorgt, die durch die *Ausbildungscoaches* und *Schulsozialdienst* als Unterstützung und der *Fachkundige individuelle Begleitung (FIBU)* für die Beteiligten in der beruflichen Grundbildung gefördert werden. Zusätzlich erhalten Sie Informationen über *TOP-Ausbildungsbetrieb*.

Abschliessend sind in den Anhängen neue Dokumente erstellt worden, die die Lehrbetriebe nutzen können und auf ihr Unternehmen abstimmen dürfen.

Hinweis:

Der Verweis von Dokumenten / Informationen oder Unterlagen im Handbuch sind meist mit einem QR-Code versehen, damit die Berufs- und Praxisbildner immer auf dem aktuellen Stand sind. Trotzdem kann es Änderungen geben. Falls Sie Fehler entdecken, bitten wir Sie uns dies mitzuteilen. Herzlichen Dank!

E-Mail-adresse: info@polybau.ch

Telefonnummer: 071 955 70 41

2. Begriffe, Abkürzungen und Kontaktkoordinaten

2.1 Wichtige Begriffe der Berufsbildung

Nachfolgend sind wichtige Begriffe in der Berufsbildung des Polybau's zur Verständnisklärung aufgeführt:









Bisher	Neu	Erklärung zum neuen Begriff siehe Link
Arbeitsbuch oder Lernportfolio	Lerndokumentation	Berufsbildung.ch
Ausbildungsbericht	Bildungsbericht	Berufsbildung.ch
Ausbildender	Lernender, lernende Person	Berufsbildung.ch
Berufsschule	Berufsfachschule (BFS)	Berufsbildung.ch
Einführungskurs (EK)	Überbetrieblicher Kurs (ÜK)	Berufsbildung.ch
Lehrabschluss-prüfung)	Qualifikationsverfahren (QV)	Berufsbildung.ch
Lehre	Berufliche Grundbildung	berufsbildung.ch
Lehrling	Lernender, lernende Person	Berufsbildung.ch
Lehrlingsauswahl	Selektion	Berufsbildung.ch
Lehrmeister	Berufsbildner	Berufsbildung.ch
Modell - Lehrgang	Bildungsplan, Schullehrplan, Ausbildungsprogramm für überbetriebliche Kurs Ausbildungsprogramm für Lehrbetrieb	Berufsbildung.ch








Lexikon der Berufsbildung mit 230 Stichwörter finden Sie auf Berufsbildung.ch

Eine Dienstleistung des SDBB in Zusammenarbeit mit dem SBF

(Staatsekretariat für Bildung, Forschung und Innovation)

2.2 Wichtige Abkürzungen und Kontaktkoordinaten der Berufsbildung

Abkürzung	Beschreibung / Kontaktadresse	
BBG	Berufsbildungsgesetz http://www.admin.ch/ch/d/sr/412_10/index.html	
BBV	Berufsbildungsverordnung https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2003/748/de	
Berufsbildungplus.ch	Berufsbildungplus.ch Grundbildung - berufsbildungplus.ch	
BIZ	Berufsinformationszentrum https://www.berufsberatung.ch/	
GH - Schweiz	Gebäudehülle Schweiz https://gebaeudehuelle.swiss/	
Lena	Lehrstellennachweis / Angabe über offene Lehrstellen Im Lehrstellennachweis (LENA) veröffentlichen die Kantone die Adressen von Lehrbetrieben mit offenen Lehrstellen. https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/2930	
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/das-sbfi.html	
SDBB	Berufsbildung Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung https://www.sdbb.ch/	

SFHF	Schweizerischer Fachverband für Hinterlüftete Fassaden https://sfhf.ch/	
SGUV	Schweizerischer Gerüstbau Unternehmer Verband https://www.sguv.ch/	
SUVA	Schweizerische Unfallversicherung https://www.suva.ch/de-ch	
Pavidensa	Pavidensa Abdichtungen Estriche Schweiz https://pavidensa.ch/	
Polybau	Bildungszentrum Polybau https://polybau.ch/	
VSR	Verband der Schweizer Anbieter von Storen und Wetterschutzsystemen https://storen-vsr.ch/	
Yousty	Lehrstellenplattform Grösstes Lehrstellenportal der Schweiz – Yousty.ch	

3. Bildungszentrum Polybau - Grundlage

Das Bildungszentrum Polybau bietet Bildungsdienstleistungen für Spezialisten der Gebäudehülle an und vereint fünf Trägerverbände:

- Gebäudehülle Schweiz,
- Pavidensa (Abdichtungen Estrich Schweiz),
- SFHF (Schweizerischer Fachverband für hinterlüftete Fassaden),
- SGUV (Schweizerische Gerüstunternehmerverband)
- VSR (Verband der Schweizer Anbieter von Sonnen- und Wetterschutz-Systemen).

Diese sind verantwortlich für folgende Berufe des Berufsfeldes Gebäudehülle:

- Abdichterin EFZ / Abdichter EFZ (51914)
- Dachdeckerin EFZ / Dachdecker EFZ (51915)
- Fassadenbauerin EFZ / Fassadenbauer (51916)
- Gerüstbauerin EFZ / Gerüstbauer EFZ (51917)
- Storenmonteurin EFZ / Storenmonteur EFZ (51918)

- Abdichtungspraktikerin EBA / Abdichtungspraktiker EBA (51919)
- Dachdeckerpraktikerin EBA / Dachdeckerpraktiker EBA (51920)
- Fassadenbaupraktikerin EBA / Fassadenbaupraktiker EBA (51921)
- Gerüstbaupraktikerin EBA / Gerüstbaupraktiker EBA (51922)
- Storenmontagepraktikerin EBA / Storenmontagepraktiker EBA (51923)

In den Statuten des Vereins Polybau wird der Zweck gemäss Artikel wie folgt beschrieben:

1. Der Zweck des Vereins besteht in der Entwicklung und Durchführung von Bildungsdienstleistungen im Berufsfeld Gebäudehülle. Er widmet sich darüber hinaus der Weiterentwicklung des Berufsfeldes Gebäudehülle.
2. Der Verein betreibt die nötigen Bildungszentren, derzeit in Uzwil und Les Paccots. Er kann weitere Bildungszentren und ferner auch Institutionen errichten, erwerben bzw. betreiben, die dem Vereinszweck direkt oder indirekt dienen (wie etwa für die Unterbringung der Lehrgangsteilnehmender).
3. Der Verein erwirbt in der Regel keine Liegenschaften. Die für die Zweckverfolgung erforderlichen Liegenschaften (namentlich für die Bildungszentren) stehen vielmehr im Eigentum der Stiftung Polybau von Genossenschaft Gebäudehülle Schweiz, welche mit dem Verein langfristige Mietverhältnisse abschliesst. (Statuten Verein Polybau, 2021)

Gemäss Statuten tritt das Bildungszentrum Polybau gegenüber dem SBFI als OdA auf und hat die Aufgabe die Interessen der fünf Trägerverbände zu vertreten.

Für mehr Informationen über die Organisation finden sie hier: [Wir stellen uns vor | Polybau](#)

3.1 Bildungsphilosophie

- Für die Grundbildung werden typische berufliche Situationen und Anforderungen bestimmt, in denen fachliche und überfachliche Kompetenzen gefördert werden.
- Fachkompetenz: Die Bedürfnisse von Markt, Wirtschaft und Gesellschaft sind entscheidend für die Ausbildung der Lernenden in den fünf Berufen rund um die Gebäudehülle. Unsere Ausbildungen bereiten Lernende ideal auf die von der Wirtschaft geforderten Qualifikationen und Handlungskompetenzen vor.
- Im Zentrum der Grundbildung steht der Aufbau einer berufsbezogenen Handlungsfähigkeit. Dabei ist heute nicht nur Fachkompetenz wichtig, sondern auch übergreifend soziale, methodische und kommunikative Kompetenzen sind entscheidend. Lebenslanges Lernen ist dabei selbstverständlich.
- Kompetenzen werden immer wieder weiterentwickelt. Zusätzlich werden in allen Ausbildungen – parallel zu den fachlichen Aspekten – allgemeinbildende Aspekte behandelt.

Quelle: [Bildungsphilosophie | Polybau](#)

3.2 Das Triale System und die steigende Schülerzahl in den Berufen der Gebäudehülle

Die Schweiz kennt für die berufliche Grundbildung vor allem das "triale" System, d.h. die Ausbildung erfolgt im Lehrbetrieb, in der Berufsfachschule und in überbetrieblichen Kursen. Dies wird sowohl von der Privatwirtschaft als auch den öffentlichen Verwaltungen mitgetragen. Die Lehrbetriebe haben die Verantwortung, die Lernenden bei deren berufspraktischen Ausbildungen zu begleiten und ihnen die entsprechenden Handlungskompetenzen zu vermitteln.

Abbildung 1: Hochwertige Ausbildung im Trialen Modell in eigener Darstellung



Quelle: Eigene Darstellung

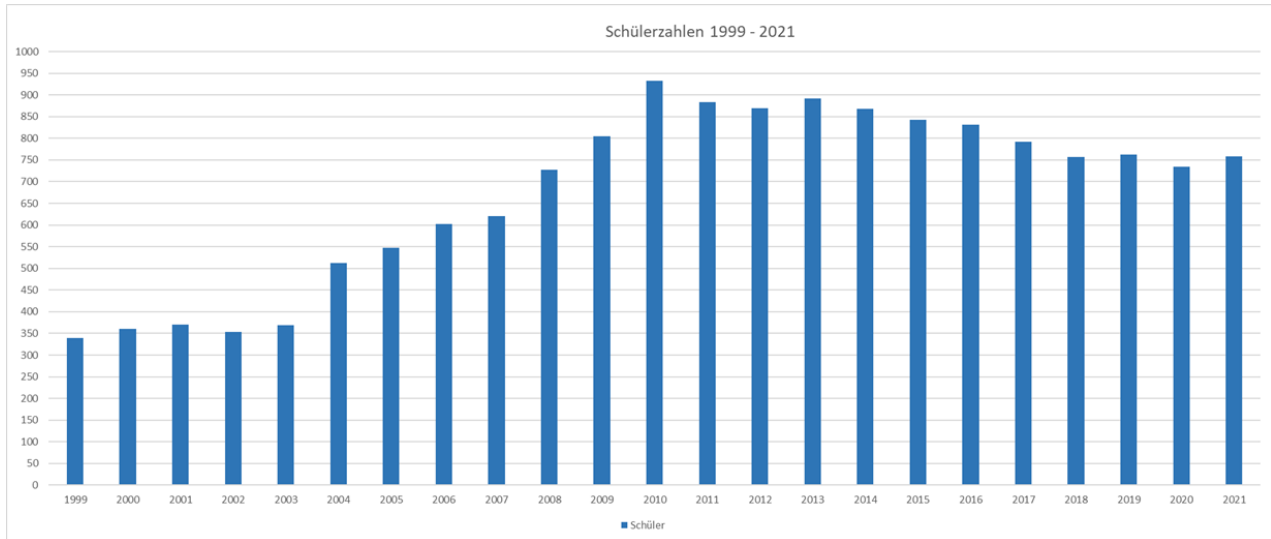
Das am 1. Januar 2004 eingeführte neue Berufsbildungsgesetz stellt sämtliche Bereiche der Berufsbildung auf eine einheitliche Rechtsgrundlage und stellt hohe Anforderungen an die Ausbildungsbetriebe. Das Bildungszentrum Polybau engagiert sich seit vielen Jahren in der Berufsbildung und versteht dies als gesellschaftspolitischen Auftrag.

Die Schülerzahlen entwickeln sich bei Bildungszentrum Polybau in den letzten Jahren positiv. Dies steht im Zusammenhang mit dem Aufbau und Ausbau des Berufsfeldes Gebäudehülle sowie des Bildungszentrums Polybau.

Von den anfänglich durchschnittlich 300 Lernenden pro Jahr ist die Schülerzahl durch Aufnahme bestehender Berufe ins Berufsfeld, der Entwicklung neuer Berufe und die daraus folgende Attraktivitätssteigerung auf über 900 Lernende schweizweit angestiegen. **2010 wurde eine Höchstzahl**

an Schülern von 932 verzeichnet. Seither sind die Schülerzahlen leicht rückläufig, was der tieferen Anzahl von Schulabgänger der Sekundarstufe I geschuldet ist.

Abbildung 2: Entwicklung der Schülerzahlen 1999 - 2021



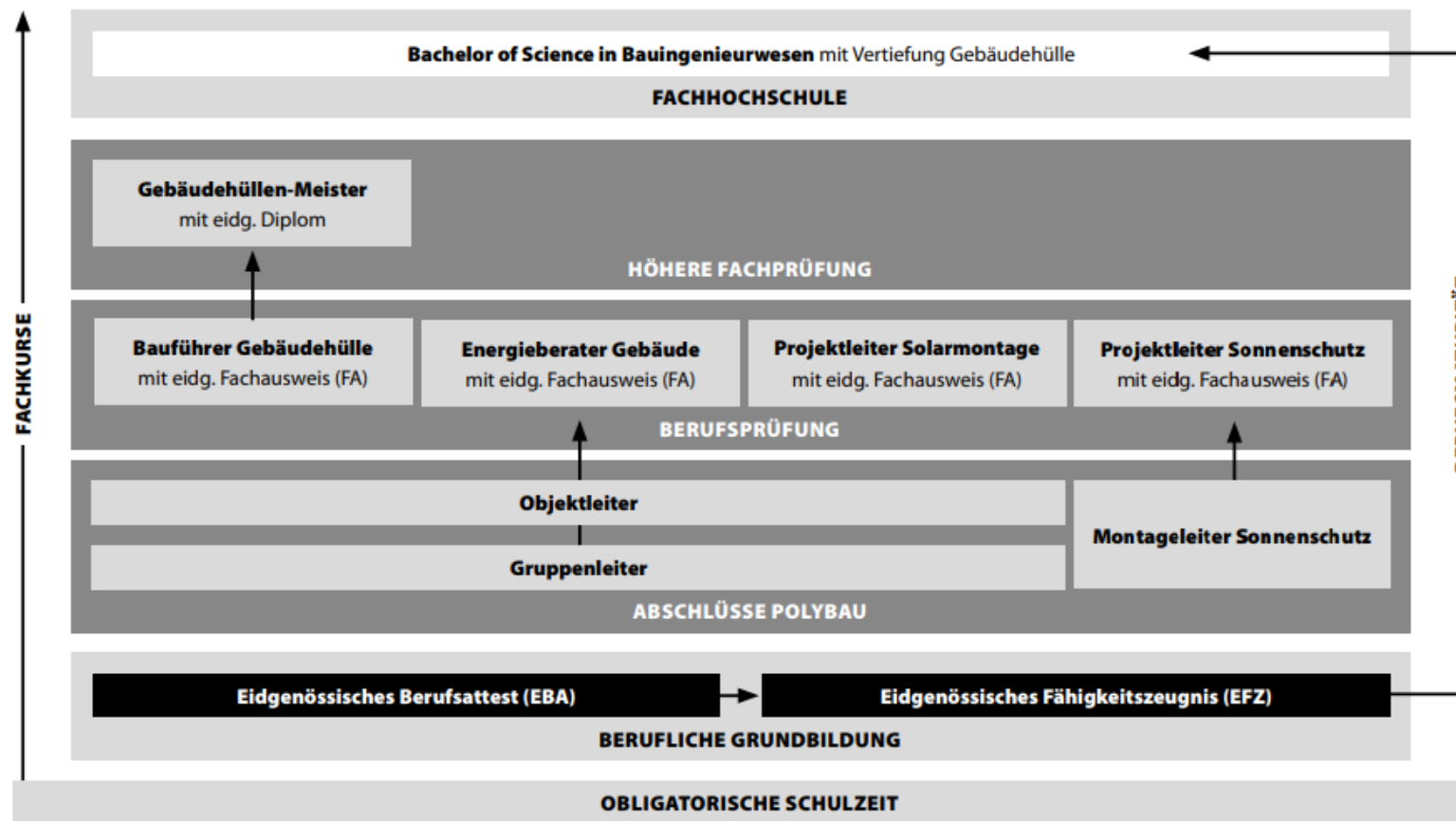
Quelle: Polybau

3.3 Bildungslandschaft

Alle Lehrgänge des Bildungszentrums Polybau sind modular aufgebaut. Ob Sie einen Lehrgang oder nur ausgewählte Module eines bestimmten Lehrgangs besuchen möchten, hängt von Ihren Zielen und Möglichkeiten ab.

3.3.1 Berufsfeld Gebäudehülle

Abbildung 3: Berufsfeld Gebäudehülle



Quelle: Polybau

4. Auf dem Weg zum Lehrbetrieb

4.1 Gründe für die Ausbildung von Lernenden

Die Gründe, die für die Ausbildung von Lernende sprechen, sind vielfältig. Unternehmen stellen mit der Ausbildung den Nachwuchs für die Branche sicher. Zudem integrieren sie Jugendliche in den Arbeitsmarkt und geben ihnen damit eine Perspektive für die Zukunft. Unternehmen, die Lernende ausbilden, haben meist ein positives Image auf dem Markt.

4.2 Vom Betrieb zum Lehrbetrieb

Falls Ihr Unternehmen bis heute noch keine Lernende ausgebildet hat und Sie die Idee haben, Lernende auszubilden, haben sich in der Praxis die folgenden Fragen bewährt:

- Sind wir in unserem Betrieb motiviert, Lernende auszubilden?
- Haben wir geeignete Fachpersonen für die Ausbildung von Jugendlichen?
- Wer möchte Berufsbildner werden?
- Wann absolvieren die Fachperson die einwöchige Ausbildung zum Berufsbildner?
- Wie hoch ist unser Ausbildungs-Budget?
- Sind wir bereit Zeit in Ausbildung zu investieren?
- Haben wir die Ausbildungsbewilligung des Kantons?

Hier gibt es eine Checkliste zu

[«Einfach Lehrbetrieb werden»](#)


Quelle: [Berufsbildung.ch](#)



4.2.1 Voraussetzung

Um Lehrbetrieb zu werden, muss ein Unternehmen die folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- Die Geschäftsleitung und die Mitarbeitenden sind motiviert, Lernende auszubilden.
- Im Unternehmen gibt es genügend Tätigkeitsfelder, um die verlangten Kompetenzen gemäss Bildungsverordnung zu vermitteln und die Lernenden produktiv einzusetzen.
- Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter hat den auszubildenden Beruf selbst erlernt (eidgenössisches Fähigkeitszeugnis) und den Kurs für Berufsbildnerinnen und Berufsbildner absolviert
- Sie erfüllen die Voraussetzung gemäss Bildungsverordnung (BiVO) im Abschnitt **Mindestanforderung an die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner und Höchstzahl der Lernenden im Betrieb**

Die Bildungsverordnung zu EFZ im Abschnitt <i>Mindestanforderung an die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner und Höchstzahl der Lernenden im Betrieb</i>	
Die Bildungsverordnung zu EBA im Abschnitt <i>Mindestanforderung an die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner und Höchstzahl der Lernenden im Betrieb</i>	

- Sie erfüllen die Mindesteinrichtung gemäss Reglement Polybau - *siehe Abbildung 4 auf der nächsten Seite*

Abbildung 4: Mindesteinrichtung und Werkzeuge für Lehrbetriebe

Verzeichnis über die Mindesteinrichtungen und Werkzeuge für Lehrbetriebe

1. Allgemeines

Die Betriebseinrichtung hat dem Arbeitsrecht, den Vorschriften der SUVA, der kantonalen Feuerpolizei und des Umweltschutzes zu entsprechen.

2. Mindesteinrichtungen und Werkzeuge

2.1 Betriebsräumlichkeiten

- Werkstatt
- Lager
- Sozialräume

2.2 Persönliches Werkzeuge und Arbeitssicherheit

- Jedem Lehrling sind bei Lehrantritt die erforderlichen Handwerkzeuge und die persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Den Massnahmen Jugendarbeitsschutz sind Rechnung zu tragen (Bildungsplan vom 21.10.2016, Anhang 2)

2.3 Allgemeine Mindesteinrichtungen und Werkzeuge des Betriebes

- Persönliche Handwerkzeuge
- Team-Werkzeug

2.4 Maschinen, Apparate und Geräte

- Schraub- und Bohrmaschinen
- Maschinen zum sägen, trennen oder schleifen
- gebräuchliche Hebe-, Transportgeräte und Montagemittel

3. Berufskennnisse

Die durch den Lehrbetrieb zu vermittelnden Berufskennnisse stützen sich auf verschiedene Dokumente wie:

- Bildungsverordnung vom 21.10.2016
- Bildungsplan
- Schullehrpläne
- üK Ausbildungsprogramm
- Ausbildungsprogramm für Lehrbetriebe
- Wegleitung zum Qualifikationsverfahren
- Fachbücher über Berufskennnisse

Verein Polybau
Juli 2017

Quelle: Polybau_Dokumentation betriebliche Grundbildung_Reglement_Mindesteinrichtung Berufsfeld Gebäudehülle

[Das kantonale Berufsbildungsamt](#) überprüft, ob diese und alle weiteren Voraussetzungen für die Ausbildung von Lernenden erfüllt sind. (Quelle: [Lehrbetrieb werden \(admin.ch\)](#))

➔ *Möglicherweise lässt der Kanton ihren Betrieb von einer Branchen-Fachperson überprüfen.*

Wenn ja, erteilt es die Bildungsbewilligung. Das Berufsbildungsamt und der für den Lehrberuf zuständige Dachverband stehen den Lehrbetrieben bei Fragen rund um die berufliche Grundbildung zur Seite ([Bildung von Berufsbildner/innen in Lehrbetrieben](#)).

(Quelle: [Lehrbetrieb werden \(admin.ch\)](#))

4.2.2 Lernende finden

Sobald die kantonale Bildungsbewilligung vorliegt, können die Betriebe ihre Lehrstellen ausschreiben – über die eigenen Kommunikationskanäle und über den Lehrstellennachweis der Kantone. [Die Ausschreibung im Lehrstellennachweis](#) ist kostenlos und erfolgt über die kantonalen Berufsbildungsämter. Publiziert werden die Lehrstellen auf der Website der Berufsberatung <https://www.berufsberatung.ch/> (Quelle: [Lehrbetrieb werden \(admin.ch\)](#)).

Auf die Ausschreibung folgt der Selektionsprozess ([Auswahl und Einstellung von Lernenden](#)). Der Bewerber sollte nicht nur aufgrund von Schulnoten und Leistungstests beurteilt werden; genauso wichtig ist der persönliche Eindruck, den sie im Rahmen einer Schnupperlehre ([Merkblatt: Schnupperlehre](#)) und im Rahmen des Bewerbungsgesprächs hinterlassen. Mehr Informationen finden sie unter [Kapitel 5.0 Auswahl und Anstellung](#).

Im nachfolgenden Link oder QR-Code finden Sie weitere Informationen: [Lehrbetrieb werden \(admin.ch\)](#)



(Quelle: [Lehrbetrieb werden \(admin.ch\)](#))

4.3 Berufsbildner

Es ist wichtig, dass für die Ausbildung von Lernenden ein Berufsbildner ernannt wird.

Dieser trägt gegenüber dem kantonalen Berufsbildungsamt die Verantwortung. Nebst der «Bildungsbewilligung» muss auch ein «Personalblatt für Berufsbildungsverantwortliche» eingereicht werden.

Das «Personalblatt Bildungsverantwortliche» ist ebenfalls beim jeweiligen kantonalen Amt zu beantragen.

<p>Beispiel für den Kanton Zürich:</p> <p>Personalblatt Berufsbildungsverantwortliche (zh.ch)</p> <p>Quelle: Kanton Zürich Bildungsdirektion</p>	
--	---

4.4 Berufspädagogische Qualifikation

Der Besuch eines Kurses für Berufsbildner (früher Lehrmeisterkurs) ist Voraussetzung. Dieser beinhaltet 40 Kursstunden, unter anderem pädagogische und methodisch-didaktische Lerninhalte, und befähigt die Teilnehmenden mittels einer Kurs-Bestätigung als Berufsbildnerin bzw. Berufsbildner.

Kurse werden das ganze Jahr hindurch angeboten. Die Kurskosten sind vom Wohn- und Kursort abhängig (ca. CHF 500,- bis CHF 700,-) und werden abhängig vom Kanton mit einer Subvention unterstützt.

<p>Auf der Website des jeweiligen kantonalen Bildungsamtes finden Sie entsprechende Angebote.</p> <p>Link: kontakt-berufsbildungplus.ch</p>	
<p>Beispiel für den Kanton Zürich:</p> <p>Informationen zur Berufslehre für Lehrbetriebe</p>	

4.5 Bildungsverordnung

In der Bildungsverordnung sind wichtige Inhalte für den Berufsbildner beschrieben, die zu einhalten sind wie:

1. Abschnitt: **Gegenstand und Dauer**
2. Abschnitt: **Ziel und Anforderungen**
3. Abschnitt: **Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Umweltschutz**
4. Abschnitt: **Umfang der Bildung an den einzelnen Lernorten und Unterrichtssprache**
5. Abschnitt: **Bildungsplan**
6. Abschnitt: **Mindestanforderung an die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner und Höchstzahl der Lernenden im Betrieb**
7. Abschnitt: **Lerndokumentation, Bildungsbericht und Leistungsdokumentation**
8. Abschnitt: **Qualifikationsverfahren**
9. Abschnitt: **Ausweise und Titel**
10. Abschnitt: **Qualitätsentwicklung und Organisation**
11. Abschnitt: **Schlussbestimmungen**

Die erwähnten Inhalte aus der Bildungsverordnung für die Ausbildung **der Berufe im Berufsfeld Gebäudehülle** sind im nachfolgenden Link /QR-Code festgehalten.

Bildungsverordnung zu EFZ	
Bildungsverordnung zu EBA	

4.5.1 Mindestanforderung an die Berufsbildner

Die Mindestanforderung an die Berufsbildner ist in der Bildungsverordnung im Abschnitt Mindestanforderung an die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner und Höchstzahl der Lernenden im Betrieb geregelt.

➔ Den Link / QR-Code finden sie oben.

4.5.2 Höchstzahl der Lernenden im Betrieb

Die Höchstzahl der Lernenden im Betrieb ist in der Bildungsverordnung im Abschnitt *Mindestanforderung an die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner* und Höchstzahl der Lernenden im Betrieb definiert.

➔ Den Link / QR-Code finden sie oben.

4.6 Qualitätssicherung ein Instrument vom Betrieb zum Lehrbetrieb

Mit der QualiCarte kann der Lehrbetrieb


- das Verbesserungspotenzial der eigenen Ausbildungsleistung erkennen
- die Ausbildungsqualität nachhaltig verbessern
- die Attraktivität des eigenen Betriebs als Ausbildungsbetrieb steigern
- die Auswahl von Lernenden optimieren
- die Gefahr von Lehrvertragsauflösungen minimieren
- sich selbst evaluieren

Quelle: Berufsbildung.ch

<p>QualiCarte zum Ausfüllen (als interaktives PDF-Formular)</p> <p>Quelle: Berufsbildung.ch</p>	
<p>QualiCarte / Ziel und Hilfsmittel</p> <p>Quelle: Berufsbildung.ch</p>	
<p>Handbuch Erläuterungen zu den Qualitätsanforderungen der QualiCarte</p> <p>Quelle: Berufsbildung.ch</p>	
<p>Fragebogen für Lernende</p> <p>Quelle: Berufsbildung.ch</p>	

5. Finanzielle Rahmenbedingungen und Abwesenheiten

5.1 Lohnempfehlungen der Verbände für Lehrlingslohn

	Verband	Factsheet		Yousty (Lehrstellenplattform)
Dachdecker EFZ	Gebäudehülle Schweiz	https://polybau.ch/node/4693/download oder		Dachdecker/in EFZ – Lehrstellen und Berufsbild (yousty.ch)
Dachdeckerpraktiker EBA	Gebäudehülle Schweiz	Gesamtarbeitsvertrag GAV 2020-2023 https://polybau.ch/node/1727/download		Dachdeckerpraktiker/in EBA – Lehrstellen und Berufsbild (yousty.ch)
Abdichter EFZ	Pavidensa	https://polybau.ch/node/4695/download		Abdichter/in EFZ – Lehrstellen und Berufsbild (yousty.ch)
Abdichtungspraktiker EBA	Pavidensa			Abdichtungspraktiker/in EBA – Lehrstellen und Berufsbild (yousty.ch)

Fassadenbauer EFZ	SFHF	https://polybau.ch/node/4694/download		Fassadenbauer/in EFZ – Lehrstellen und Berufsbild (yousty.ch)
Fassadenbau- praktiker EBA	SFHF			Fassadenbaupraktiker/in EBA – Lehrstellen und Berufsbild (yousty.ch)
Gerüstbauer EFZ	SGUV	https://polybau.ch/node/3021/download		Gerüstbauer/in EFZ – Lehrstellen und Berufsbild (yousty.ch)
Gerüstbau-praktiker EBA	SGUV	oder GAV Gerüstbau 2020 bis 2023.pdf (sguv.ch)		Gerüstbaupraktiker/in EBA – Lehrstellen und Berufsbild (yousty.ch)
Storenmonteur EFZ	VSR	https://polybau.ch/node/3022/download		Storenmonteur/in EFZ – Lehrstellen und Berufsbild (yousty.ch)
Storenmontage- praktiker EBA	VSR	oder Lohnempfehlung VSR https://polybau.ch/node/2905/download		Storenmontagepraktiker/in EBA – Lehrstellen und Berufsbild (yousty.ch)

5.2 Berufsfachschule Kosten & Anzahl Lektionen

Für den Schulbesuch fallen folgende Kosten an:

Schulgeld pro Jahr (wird vom Kanton übernommen)	
Schulmaterial über alle Lehrjahre, inkl. Grundlagen Gebäudehülle ca.	600.-- CHF
Unterkunft falls erwünscht durch Polybau vermittelt (PolybauCube Fr. 48.--/Nacht, inkl. Frühstück)	individuell
Verpflegung	individuell
Anreise	individuell
Total Berufsfachschule ganze Lehrdauer ca. (ohne Unterkunft, Verpflegung und Anreise)	600.-- CHF

Die Anzahl der Lektionen in der Berufsfachschule sind in der [Bildungsverordnung](#) im Abschnitt *Umfang der Bildung an den einzelnenn Lernorten und Unterrichtssprache* definiert.

Anzahl Lektionen in der Berufsfachschule für EFZ	
Anzahl Lektionen in der Berufsfachschule für EBA	

5.2.1 Methodisch-didaktisches Konzept für die BFS Polybau Uzwil

Abbildung 5: Methodisch-didaktisches Konzept Polybau

2 Methodisch-didaktisches Konzept für die BFS Polybau Uzwil

2.1 Rahmenbedingungen

Als Grundlage für den Unterricht dient der Schullehrplan für das Berufsfeld Gebäudehülle. Dieser definiert die berufsübergreifenden und berufsspezifischen Lernthemen. Die Inhalte der Lernthemen werden in der Fachgruppe überprüft, wenn nötig korrigiert und vom Gremium freigegeben.

Der Unterricht findet pro Lehrjahr in 4 zweiwöchigen Blockkursen statt. Die Klassen werden ab dem zweiten Lehrjahr nach Berufen getrennt.

Verteilung der Lektionen am Standort Uzwil:

Lektionentafel EFZ:

Unterricht	1. LJ	2. LJ	3. LJ	Total
Berufskennnisse				
-berufsübergreifende HKB (1+2)	160	80	--	240
-berufsspezifische HKB (3+4)	--	80	280	360
Total	160	160	280	600
Allgemeinbildung	150	150	60	360
Sport	50	50	20	120
Total Lektionen	360	360	360	1080

Quelle: Polybau

Pro Jahr besucht der Lernende während 8 Wochen (40 Schultage) die Berufsfachschule.

5.3 Überbetrieblicher Kurse EFZ / EBA – Ausbildungsprogramm & Kosten

Der Besuch der überbetrieblichen Kurse ist obligatorisch. Bei verkürzten Grundbildungen nach [Berufsbildungsgesetz \(BBG\)](#) sind die in der Bildungsverordnung aufgeführten und dem Lehrvertrag entsprechenden Kurse relevant.

Gemäss ÜK-Reglement Polybau, gestützt auf das [Berufsbildungsgesetz \(BBG\)](#) und die [Berufsbildungsverordnung](#) dürfen den Lernenden durch den Besuch der überbetrieblichen Kurse keine zusätzlichen Kosten entstehen.


Kosten pro ÜK Tag


Tagesansatz Mitglieder	CHF 200.-- CHF.
Tagesansatz Nichtmitglieder	CHF 260.—CHF


Weitere Möglichkeiten von Vergünstigungen via BBF (Berufsbildungsfonds) können bei den Verbänden angefragt werden.


Verbandsname	Kontaktaten siehe Link
SGUV	https://sguv.ch/kontakt
SFHF	https://sfhf.ch/verband/kontakt.html
GH-Schweiz	https://xn--gebuehille-s5a60a.swiss/765-national-vertreten
Pavidensa:	https://pavidensa.ch/kontakt
VSR:	https://storen-vsr.ch/kontakt

In der Westschweiz und im Tessin sind die überbetrieblichen Kurse teilweise durch die kantonale Berufsbildungsfond finanziert und darum kostenlos.


Ausbildungsprogramm ÜK für Abdichter EFZ		Total als Mitglied	Total als Nicht-Mitglied	QR-Code zum Ausbildungsprogramm ÜK 
Lehrjahr	ÜK-Tage			
1. Lehrjahr	14	2800.-	3640.-	
2. Lehrjahr	8	1600.-	2080.-	
3. Lehrjahr	10	2000.-	2600.-	
TOTAL	32	6400.-	8320.-	


Ausbildungsprogramm ÜK für Abdichtungspraktiker EBA		Total als Mitglied	Total als Nicht-Mitglied	QR-Code zum Ausbildungsprogramm ÜK 
Lehrjahr	ÜK-Tage			
1. Lehrjahr	14	2800.-	3640.-	
2. Lehrjahr	8	1600.-	2080.-	
TOTAL	22	4400.-	5720.-	


Ausbildungsprogramm ÜK für Dachdecker EFZ		Total als Mitglied	Total als Nicht-Mitglied	QR-Code zum Ausbildungsprogramm ÜK 
Lehrjahr	ÜK-Tage			
1. Lehrjahr	14	2800.-	3640.-	
2. Lehrjahr	8	1600.-	2080.-	
3. Lehrjahr	8	1600.-	2080.-	
TOTAL	30	6000.-	7800.-	


Ausbildungsprogramm ÜK für Dacheckerpraktiker EBA		Total als Mitglied	Total als Nicht-Mitglied	QR-Code zum Ausbildungsprogramm ÜK 
Lehrjahr	ÜK-Tage			
			3640.-	
1. Lehrjahr	14	2800.-		
2. Lehrjahr	8	1600.-	2080.-	
TOTAL	22	4400.-	5720.-	

Ausbildungsprogramm ÜK für Fassadenbauer EFZ		Total als Mitglied	Total als Nicht-Mitglied	QR-Code zum Ausbildungsprogramm ÜK


Lehrjahr	ÜK-Tage			
1. Lehrjahr	13	2600.-	3380.-	
2. Lehrjahr	7	1400.-	1820.-	
3. Lehrjahr	12	2400.-	3120.-	
TOTAL	32	6400.-	8320.-	


Ausbildungsprogramm ÜK für Fassadenbau- praktiker EBA		Total als Mitglied	Total als Nicht-Mitglied	QR-Code zum Ausbildungsprogramm ÜK 
Lehrjahr	ÜK-Tage			
1. Lehrjahr	13	2600.-	3380.-	
2. Lehrjahr	7	1400.-	1820.-	
TOTAL	20	4000.-	5200.-	

Ausbildungsprogramm ÜK für Gerüstbauer EFZ		Total als Mitglied	Total als Nicht-Mitglied	QR-Code zum Ausbildungsprogramm ÜK 
Lehrjahr	ÜK-Tage			
1. Lehrjahr	12	2400.-	3120.-	
2. Lehrjahr	9	1800.-	2340.-	
3. Lehrjahr	9	1800.-	2340.-	
TOTAL	30	6000.-	7800.-	

Ausbildungsprogramm ÜK für Gerüstbau- praktiker EBA		Total als Mitglied	Total als Nicht-Mitglied	QR-Code zum Ausbildungsprogramm ÜK 
Lehrjahr	ÜK-Tage			
1. Lehrjahr	12	2400.-	3120.-	
2. Lehrjahr	9	1800.-	2340.-	
TOTAL	21	4200.-	5460.-	

Ausbildungsprogramm ÜK für Storenmonteur EFZ		Total als Mitglied	Total als Nicht-Mitglied	QR-Code zum Ausbildungsprogramm ÜK
Lehrjahr	ÜK-Tage			
1. Lehrjahr	14	2800.-	3640.-	
2. Lehrjahr	8	1600.-	2080.-	

3. Lehrjahr	15	3000.-	3900.-	
TOTAL	37	7400.-	9620.-	

<u>Ausbildungsprogramm ÜK für Storenmontage- praktiker EBA</u>		Total als Mitglied	Total als Nicht-Mitglied	QR-Code zum Ausbildungsprogramm ÜK 
Lehrjahr	ÜK-Tage			
1. Lehrjahr	14	2800.-	3640.-	
2. Lehrjahr	8	1600.-	2080.-	
TOTAL	22	4400.-	5720.-	

5.4 Qualifikationsverfahren (QV) – Organisation und Kosten

Organisation:

Das Bildungszentrum Polybau organisiert im Auftrag der Kantone das Qualifikationsverfahren. Polybau entschädigt die Kommissionsmitglieder und Prüfungsexperten. Am Ende des Qualifikationsverfahrens erstellt Polybau eine Abrechnung über sämtliche Aufwendungen zulasten der Kantone.

(Quelle: Organisationsreglement für QV-Kommission Polybau)

Prüfungsleitung:

Das gesamte Qualifikationsverfahren steht unter der Aufsicht der Kantone. Stellvertretend für alle angeschlossene Kantone übernimmt:

- Der Gewerbeverband SG die Prüfungsleitung für alle Berufe am Standort Uzwil (inkl. Kanton Tessin) sowie der Deutschschweizer Kandidaten in Les Paccots.
- Das Amt für Berufsbildung Fribourg die Prüfungsleitung für alle Berufe am Standort Les Paccots (Westschweizer Kantone)

Prüfungsgebühren:

Unter die Prüfungsgebühren fallen das Erstellen der Prüfungsaufgaben (schriftlich und praktisch), sowie sämtliche Experten Honorare.

Gemäss [Berufsbildungsgesetz \(BBG\)](#) dürfen von den Kandidatinnen und Kandidaten und den Anbietern der Bildung in der Praxis keine diesbezüglichen Gebühren erhoben werden.

Kostenbeteiligung:

Gemäss der [Verordnung über die Berufsbildung \(BBV\)](#) fallen Materialkosten und Raummieten nicht unter die Prüfungsgebühren. Diese Kosten dürfen den Anbietern der Bildung in der Praxis ganz oder teilweise durch die Kantone in Rechnung gestellt werden. Die Durchschnittskosten pro Teilnehmende Person beläuft sich bei ca. CHF 1'500.-.

6. Möglichkeiten zur Berufswerbung

Sie haben verschiedene Möglichkeiten, um junge Leute gezielt auf Ihren Betrieb und aus-geschriebene Lehrstellen aufmerksam zu machen.

Kombinieren Sie unterschiedliche Massnahmen, um auf Ihre Lehrlingsausbildung aufmerksam zu machen. Damit erhöhen sich Ihre Chancen, den passenden Lernenden für Ihren Betrieb zu finden.

6.1 Positive Berichterstattung (PR) / Öffentlichkeitsarbeit

Über die Öffentlichkeitsarbeit oder kurz PR (positive Berichterstattung) besteht eine Verbindung zu sämtlichen Entscheidungsträgern innerhalb Ihres Unternehmens sowie zu externen Anspruchsgruppen wie Geschäftspartnern, Kunden, Medienvertretern und überhaupt zur gesamten Öffentlichkeit.

Eine positive Öffentlichkeitsarbeit wirkt sich einerseits positiv auf die Bekanntheit ihres Unternehmens aus. Andererseits bekommt ein Unternehmen, welches sich ein gutes Image in der Öffentlichkeit aufgebaut hat, Vertrauen und Akzeptanz entgegengebracht. Es profitiert von seiner eigenen Glaubwürdigkeit und erreicht einen grösseren Geschäftserfolg. Nicht zuletzt steigen damit unter anderem auch der Unternehmenswert und das Ansehen des Betriebs als erfolgreicher Arbeitsgeber.

Positive Medienberichte können ebenfalls dazu beitragen, die Bekanntheit ihres Betriebes und ihres Engagements im Bereich Lehrlingsausbildung zu steigern. PR bietet ebenfalls eine gute Möglichkeit die Eltern von zukünftigen Lernenden, die bei der Lehrstellenauswahl mitunter stark involviert sind und mitentscheiden, über die Möglichkeiten des Berufsbildes als Gerüstbauer/in zu informieren.

Laden Sie Vertreter von Presse, Radio zu Veranstaltungen ein und informieren Sie diese über mögliche interessante Geschichten.

Mögliche Medien:

- über regionale und regionale Zeitungen, Fachzeitschriften
- kantonale sowie lokale Radiosender

Mögliche Themen:

- Ausbildung für Lernende allgemein
- Ankündigung einer offenen Lehrstelle
- Berichte über Veranstaltungen, z. B. Tag der offenen Tür
- Erfolge bei Wettbewerben für Lernende
- Auszeichnungen des Unternehmens für die Ausbildung von Lernenden sowie Auszeichnungen von Ausbildern
- Erfolgsgeschichten von Lernende: erfolgreiche Karrieren im Unternehmen
- Abschluss besonderer Projekte von Lernenden, Projekte mit Schulen

6.2 Klassische Werbung

6.2.1. Print

Mögliche Instrumente und ihre Einsatzmöglichkeiten.

Instrument	Einsatz
<input type="checkbox"/> Inserate*	In Lokalzeitungen

<input type="checkbox"/> Flugblatt/Flyer*	An alle Haushalte einer Region zur Bewerbung freier Lehrstellen und/oder Berufspraktika
<input type="checkbox"/> Plakat-Aussenwerbung*	Auf bzw. in der Nähe von Baustellen

*Um die Aufmerksamkeit ihrer Kunden zu gewinnen, nutzen Sie QR-Codes.

6.2.2. Kino


Mögliche Instrumente und ihre Einsatzmöglichkeiten.

Instrument	Einsatz
Werbe-/ Filmspot	In lokalen Kinos*, Präsentationen in Schulen / Berufsinformationsmessen, Betriebsveranstaltungen „Tag der offenen Tür“, Gewerbeausstellung

* Kooperation und finanzielle Unterstützung mit den Verbänden abklären

6.2.3. Aussenwerbung

Mögliche Instrumente und ihre Einsatzmöglichkeiten.

Instrument	Einsatz	Muster	Link zum Download
Vignette für Lehrbetriebe	Auf Fahrzeugen des Lehrbetriebs		Bestellformular unter www.vignette.berufsbildung.ch
Werbe-Blache	Auf Baustellen-Gerüsten*		

* Abklärung der örtlichen Vorschriften über Werbung auf „öffentlichem Grund“ sowie grundsätzliches Einverständnis des Bauherrn notwendig.

6.3 Direktmarketing

Diese Werbeform umfasst alle Aktivitäten, die einer unmittelbaren und persönliche Interaktion mit aktuellen und potenziellen Kunden dienen. Wichtiges Merkmal ist hierbei die weitestgehend individualisierte Ansprache des Zielkontakts.

6.3.1. Mundpropaganda

Je mehr Menschen wissen, dass Sie Lernende ausbilden und suchen, desto grösser ist Ihre Chance, interessante Bewerber zu finden.

Informieren Sie:

- Ihre Mitarbeitenden und Betriebsräte
- Private (Verwandte und Bekannte) und berufliche Kontakte (Lieferanten)

6.3.2. Messeteilnahme

Auf Messen stellen Unternehmen grundsätzlich ihre Waren und Produkte bzw. Dienstleistungen vor. Es gibt verschiedenste Gründe sich als Unternehmen auf einer Messe zu präsentieren.

Messeauftritte eignen sich bestens für unterschiedlichste Kommunikationsaktivitäten wie zum Beispiel als Chance zur positiven Unternehmenspositionierung als zuverlässiger Partner, zur Kundenakquisition oder Kundenbindung. Im persönlichen Gespräch mit den Standbesuchern können Unternehmenswerte und -vorteile besonders gut und individuell vermittelt werden.

Es gibt verschiedene Arten von Messen:

Fach-/Gewerbemesse	Berufsinformationmesse
<p>Auf einer Fach-/Gewerbemesse werden Kunden und Aussteller einer bestimmten Branche angesprochen.</p> <p>Vorrangiges Ziel ist es, ihre Produkte oder Dienstleistungen zu verkaufen, bestehende Kundenkontakte zu vertiefen und neue Kunden zu gewinnen.</p>	<p>Schüler und Absolventen (und deren Eltern) können Berufsmessen dazu nutzen, um einen Überblick über verschiedenste Berufsbilder, ihre Aufgaben und Tätigkeiten, zu erhalten. Als Unternehmen können sie dort auch Kontakte zu Lehrpersonen knüpfen und über mögliche Kooperationen zwischen Ihrem Unternehmen und der Schule sprechen.</p>
<p>Möglichkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> > Gewerbeausstellung in Gemeinde > Tag der offenen Tür > Branchentage 	<p>Möglichkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> > Regionale oder überregionale Berufsinformationsmessen

Aufgrund der Vielfalt der Besuchergruppen ist es wichtig, dass Sie diese auf verschiedenen Ebenen und multisensitiv (alle Sinne betreffend) ansprechen. Für Materialien oder Unterlagen zur Präsentation des jeweiligen Berufes dürfen Sie gerne mit den entsprechenden Verbänden in Kontakt treten.

6.3.3. RAV Regionales Arbeitsvermittlungszentrum

Für Jugendliche, die nach der obligatorischen Schulzeit noch keine Lehrstelle gefunden haben bzw. den Wiedereinstieg schaffen wollen, bieten die regionalen Arbeitsvermittlungszentren Kurse an. Diese dauern zwischen einem halben bis zu einem Jahr (Coachings- und Bildungsanteil). Danach müssen die Jugendlichen eine Lehrstelle antreten.

Bieten Sie in diesem Zeitraum den Jugendlichen Schnupperbesuche und/oder eine Lehrstelle in Ihrem Unternehmen an.

6.4 Online – Lehrstellen Portale

Werben Sie um Ihren zukünftigen Lernenden auf sogenannten Online-Lehrstellen-Portalen, auf welchen sich Jugendliche über Berufsbilder informieren und aus einem breiten Lehrstellenangebot auswählen können.

6.4.1. www.Yousty.ch

[Yousty.ch](http://www.Yousty.ch) ist die grösste Online-Lehrstellen-Plattform der Schweiz, das sich zum Ziel gesetzt hat, das duale Berufsbildungssystem der Schweiz zu fördern. Die Plattform richtet sich an Jugendliche, welche sich für eine Berufslehre interessieren. Unternehmen können ihre Ausbildungsplätze kostenlos ausschreiben.

<p>Hier finden Sie das grösste Lehrstellenportal der Schweiz</p> <p>https://www.yousty.ch/de-CH</p>	
---	---

6.4.2. www.Gateway.one

Das schweizweite Netzwerk für duale Ausbildung begleitet Jugendliche im gesamten Berufsfindungsprozess bis zum Abschluss des Lehrvertrags im Wunschberuf. Gleichzeitig unterstützt <https://www.gateway.one/de-CH/> lehrstellen anbietende Unternehmen in der Kommunikation und im Recruiting-Prozess – von der Berufsinformation über kompetenzbasiertes Matching bis zum Lehrstellenantritt, zur optimalen Besetzung der Lehrstelle.

<p>Unterstützer Gateway für lehrstellen anbietende Unternehmen in Kommunikation und im Recruiting Prozess.</p> <p>https://www.gateway.one/de-CH/</p>	
---	---

6.4.3. www.berufsberatung.ch

Diese Suchplattform ist das offizielle Schweizer Informationsportal für Fragen rund um Beruf, Ausbildung und Arbeitswelt. Die Inhalte richten sich an Schülerinnen und Schüler ebenso wie an Lernende, Studierende, Berufstätige, Stellensuchende, Eltern oder Lehrpersonen. Die Nutzerinnen und Nutzer können auf der Startseite einen zielgruppenspezifischen Einstieg wählen und gelangen so rasch zu den für sie relevanten Inhalten.

<p>Offizielle Schweizer Informationsportal</p> <p>https://www.berufsberatung.ch/</p>	
---	---

6.4.4. www.die-lehrstelle.ch

Dieses Online-Lehrstellen-Portal bietet für Jugendliche Lehrstellen aus allen Branchen. Das kostenpflichtige Lehrstellen-Inserat wird nicht nur auf der Website beworben, sondern auch auf Facebook, Twitter und Youtube veröffentlicht.

<p>Das Lehrstellenportal bietet für alle Jugendlichen Lehrstellen aus allen Branchen</p> <p>https://www.die-lehrstelle.ch/</p>	
---	---

6.4.5. Weitere Möglichkeiten zu Berufswerbung

Damit Sie geeignete Lernende finden, haben sich in der Praxis die folgenden weitere Massnahmen bewährt:

- Stelleninserat auf firmeneigener Webseite publizieren
- Stelleninserat an lokale Schulen senden
- Engagement in einem Verein

Für die weitergehende Berufswerbung eignen sich die folgenden Massnahmen:

- Besuch in Schulklassen
- Betriebsbesichtigungen (Tag der offenen Türen)

Für diese Massnahmen stellt Ihnen die Verbände oder Polybau vielfältige Informationen zur Verfügung (z.B. Broschüren, PowerPoint-Präsentationen, ...).

6.5 Social Media

Grundsatz

Social Media und Online-Dienste sind in der aktuellen Zeit nicht mehr wegzudenken. Wichtig ist aber, dass das Unternehmen jeweils seine Zielgruppe kennt und bewusst entscheidet, mit welchen Kanälen man diese am besten und zielgerichtet erreicht. Ebenfalls ist es wichtig, dass der Entscheid für eine Präsenz auf Social-Media-Kanälen mit einer Entscheidung für entsprechend notwendigen personellen Ressourcen verknüpft ist. Diese Ressourcen können intern bestimmt oder extern an eine Agentur vergeben werden.

Eine regelmässige und aktive Betreuung und insbesondere die Erarbeitung von Inhalten (sowohl textlicher, fotografischer und filmischer Art) benötigt die entsprechenden Ressourcen. Die Regelmässigkeit eines Social-Media-Kanals ist aus zwei Gründen wichtig:

1. Ein automatischer Algorithmus bestimmt, wie oft ein Post bei Usern angezeigt wird und dadurch auch wie stark dessen Reichweite ist. Dieser Algorithmus wird u.a. durch die Regelmässigkeit des Absenders bestimmt.
2. Um Follower zu generieren und zu halten, ist es wichtig diese regelmässig mit Informationen, Einblicken und Neuigkeiten zu bedienen. Dadurch kann sich ein Unternehmen in den gewünschten Feldern positionieren.

Zusätzlich sollte auch ein Budget für Werbeanzeigen eingeplant werden. Bei entsprechend richtigem Einsatz kann auf diesem Wege mit vergleichsweise wenig finanziellen Mitteln eine grosse und v.a. nachhaltige Vergrösserung der Follower und damit der gesamten Reichweite ermöglicht werden. Dabei kann zielgruppenspezifisch nach Demographie, Geografie, Verhalten und Interessen selektiert werden. Dies ist insofern wichtig, als dass Botschaften an die richtigen User ausgespielt werden.

Je nach Botschaft, Bedürfnis und Zielgruppe sollten dabei unterschiedliche Social-Media-Kanäle verwendet werden.

Die wichtigsten Kanäle stellen folgende Plattformen dar:

6.5.1. Facebook

Facebook, als nach wie vor bekannteste Plattform, kann für eine breite Themenauswahl verwendet werden – von Unternehmens-Kommunikation bis zu PR und Marketing. Der Umgangston ist je nach Seite und Zielgruppe unterschiedlich. Unternehmen können zwischen einer informellen und formellen Ansprache wählen und stimmen sich auf die eigene Zielgruppe ab. Besonderen Wert wird hier auf einen persönlichen und freundlichen Umgang gelegt. Facebook-Nutzer sind einen sehr hochwertigen Content gewohnt, welcher in Text-, Bild- und Videobeiträgen variiert. Man sollte dabei auch immer beachten, dass sich die Inhalte in privaten Feeds bewegen. Botschaften sollten für eine hohe Aufmerksamkeitsrate immer einen Mehrwert für die User darstellen. Facebook bietet dazu eine sehr effiziente Werbepattform, bei welcher die Zielgruppe sehr detailliert selektiert werden kann.

Facebook verfügt über insgesamt 4.4 Millionen Nutzer in der Schweiz. Nach wie vor deckt Facebook altersmässig eine breite Bevölkerung ab. Die Jungen (bis 19 Jahre) haben sich jedoch grösstenteils von Facebook zurückgezogen und bevorzugen andere Kanäle.

6.5.2. Instagram

Für Instagram, welches zu Facebook gehört, sind insbesondere qualitative Bildinhalte relevant. Auf Instagram wird ein eher informeller Umgangston gewählt und auf Content mit Mehrwert fokussiert. Die Plattform ist, ebenso wie Facebook, einfach für Werbeanzeigen zu verwenden. 90% der Instagram-Nutzer sind jünger als 35 Jahre. Beide Plattformen bieten die Möglichkeit Werbeanzeigen an verschiedenen Positionen zu platzieren, um je nach Nutzerverhalten die Werbung auszuspielen.

6.5.3. LinkedIn

LinkedIn wird vorwiegend für die Kommunikation zwischen Unternehmen/Organisationen und Mitarbeitenden verwendet. Der Umgangston ist eher formell und Inhalte spiegeln den professionellen Fokus auf der Seite wider. LinkedIn ist speziell für das Weitergeben von Artikeln, Expertenschriften, Qualifikationen und Unternehmens-Neuigkeiten ausgerichtet. Der Austausch findet über einen persönlichen Austausch statt. Zudem bieten Interessens-Gruppen die Möglichkeit Interessierte anzusprechen. 88% der LinkedIn-User sind zwischen 25 und 54 Jahre alt.

LinkedIn bietet zudem eine ideale Möglichkeit, um u.a. Eltern und/oder Verwandte anzusprechen und sie beispielsweise über verfügbare Stellenausschreibungen zu informieren oder sich als Lehrbetrieb zu profilieren.

6.5.4. TikTok

TikTok ist besonders in den jüngeren Altersgruppen beliebt. Laut einer Umfrage Anfang 2020 unter Schweizer Internetnutzern gibt es in der Altersgruppe von 12 bis 14 Jahren die meisten TikTok-Nutzer. Hier haben 95,8 Prozent der Befragten die App installiert. Unter den 9- bis 11-Jährigen sind es 90 Prozent. Ab dem Alter von 20 Jahren geht der Nutzeranteil auf 21,4 Prozent zurück.

Die Plattform eignet sich besonders für eine Werbung im Lehrlingsbereich. Da der Unterhaltungsfaktor im Vordergrund steht sollten ausschliesslich lustige, kurzweilige Videos veröffentlicht werden.

7. Einblick in den Lehrbetrieb

7.1 Vorteile für Lehrbetrieb und Jugendliche

Wenn das Unternehmen eine **Schnupperlehre** anbietet, hat es Vorteile für das Unternehmen selbst und für die Jugendlichen.

Folgende Gründe haben wir für sie aufgelistet:



Vorteile für Unternehmen	Vorteile für Jugendliche
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kennenlernen und Gewinnung eines möglichen zukünftigen Mitarbeitenden ➤ Gefahr eines Ausbildungsabbruchs sinkt, da der Jugendliche vorab aufgrund des Praktikums ein realistisches Bild des Ausbildungsberufs und des Betriebs erhalten hat. ➤ Flexibel einsetzbar ➤ Unterstützung bei der Imagepflege ➤ Kostenersparnis bei Rekrutierung 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ermöglicht detaillierte Einblicke in das Berufsfeld und Unterstützung bei der Berufswahl ➤ Fördert Bewusstsein für persönliche Interessen, Fähigkeiten und Potenziale ➤ Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Problemstellungen ➤ Steigert Motivation durch Aussicht auf eine Lehrstelle

7.2 Übersicht Berufsinformationstag/Berufserkundungstag und Schnupperlehre

Es gibt folgende Arten: **Berufsinformationstag / Berufserkundungstag, Schnuppern,**

	Berufsinformationstag / Berufserkundungstag	Schnuppern
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Besichtigung eines Betriebs • Zuschauen (keine Mitarbeit) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kennenlernen eines Berufs-/Arbeitsfeldes • Besichtigung der zentralen Arbeitstätigkeiten • Ausführen nur leichter Arbeit
Dauer (von – bis)	1 Tag	1 bis 5 Tage
Alter		Ab 13 Jahre (leichte Arbeit)
Lohn pro Monat	Kein Entgelt	Verbände anfragen (siehe Kapitel 2.2 Wichtige Abkürzungen und Kontaktkoordinaten der Berufsbildung)
Tägliche Höchstarbeitungszeit	<ul style="list-style-type: none"> • Bis 13 Jahre max. 3h/Tag und 9h/Woche • In den Ferien: max. 8h/Tag und 40h/Woche (zwischen 6h und 18h) (Quelle: Jugendarbeitsschutz) 	<ul style="list-style-type: none"> • Bis 13 Jahre max. 3h/Tag und 9h/Woche • Ab 15 Jahre höchstens 9h/Tag • Während Schulzeit: max. 3h/Tag und 9h/Woche • In den Ferien: max. 8h/Tag und 40h/Woche (zwischen 6h und 18h) (Quelle: Jugendarbeitsschutz)
Vertrag (ja/nein)	Nein: Optional – Vereinbarung möglich	Nein: Optional – Vereinbarung möglich
Versicherung durch Betrieb (ja/nein)	Haftpflicht der Eltern	Durch den Betrieb bei der SUVA versichert (Siehe Fachzeitschrift 5/22 Seite 48-Anhang 1)
Jugendschutz (Jugendlich = ab Geburt bis 18. Geburtstag)		<ul style="list-style-type: none"> • Grundsatz Beschäftigung erst ab 15 Jahren • Bis 16 Jahre max. bis 20 Uhr • Ab 16 Jahre max. bis 22 Uhr • Arbeitszeit muss innerhalb 12 Stunden liegen und 12 Stunden Ruhezeit sind zu gewähren (z.B. Arbeitsende um 19 Uhr – Beginn frühestens um 7 Uhr am nächsten Tag)

7.3 Allgemeine Informationen – Jugendarbeitsschutz

Abdichter EFZ https://polybau.ch/node/3066/download		Abdichtungspraktiker EBA https://polybau.ch/node/3075/download	
---	---	--	---

Dachdecker EFZ https://polybau.ch/node/3067/download		Dachdeckerpraktiker EBA https://polybau.ch/node/3074/download	
Fassadenbauer EFZ https://polybau.ch/node/3070/download		Fassadenbaupraktiker https://polybau.ch/node/3072/download	
Gerüstbauer EFZ https://polybau.ch/node/3068/download		Gerüstbaupraktiker EBA https://polybau.ch/node/3073/download	
Storenmonteur EFZ https://polybau.ch/node/3069/download		Storenmontagepraktiker EBA https://polybau.ch/node/3071/download	

7.4 Bewerbung von Berufsinformationstag/Berufserkundungstag oder Schnupperlehre

Um bekanntzumachen, dass Ihr Betrieb einen Berufsinformationstag / Berufserkundungstag oder Schnupperlehre anbietet, können Sie diverse Werbemassnahmen einsetzen.

Siehe [Kapitel 5.1 Berufswerbung](#).


7.5 Details zu Berufsinformationstag / Berufserkundungstag und Schnuppern

	Berufsinformationstag / Berufserkundungstag	Schnupperlehre
Anmeldung Formulare:	Anmeldung Berufserkundungstag Anhang 2	Anmeldung Schnupperlehre Anhang 2
Vertrag	Keinen	Keinen

	Optional – Formular: → Vereinbarung Berufsinformationstag / Berufserkundungstag Anhang 3	Optional – Formular: → Vereinbarung – Schnupperlehre Anhang 3
Programm Formular	Programm Berufsinformationstag / Berufserkundungstag → Anhang 4	Programm Schnupperlehre https://polybau.ch/node/2923/download
Berichte Eignung /	Keine	Formular: Tagesbericht Schnupperlehre https://polybau.ch/node/2924/download Schlussbericht Schnupperlehre https://polybau.ch/node/2925/download Formular: Eignungsabklärung
Zeugnis Arbeits- bestätigung /	Keines	Formular: → Bescheinigung – Schnupperlehre Anhang 5

8. Auswahl und Anstellung

8.1 Anforderungsprofil

<p>Anforderungsprofil</p> <p>Quelle: Berufsbildung.ch</p>	
--	--

8.2 Selektionsprozess

Für die Selektion von Lernenden haben sich in der Praxis die untenstehenden fünf Schritte bewährt:

- Bewerbungsunterlagen beurteilen** ([Kap. 8.2.1 – 8.2.3](#))
 - Bewerbungsbrief oder Motivationsschreiben
 - Lebenslauf
 - Schulzeugnisse
 - Referenzen von Praktika
 - Testresultat: z.b: [Eignungsabklärung](#).
- Vorstellungsgespräch** mit Jugendlichen eventuell zusammen mit Eltern führen ([s. Fragenkatalog, Kapitel 8.2.4 und Selektionsmappe, Kapitel 8.2.5](#))


Möglicher Inhaltlicher Ablauf

 - 1) Vorstellung des Lehrbetriebs
 - 2) Vorstellung der Grundbildung im Lehrbetrieb
 - 3) Motivation für die Bewerbung
 - 4) Schulischer Werdegang
 - 5) Familiärer und persönlicher Hintergrund
 - 6) Berufliche Eignung (gemäss Anforderungsprofil)
 - 7) Selbsteinschätzung der beruflichen Eignung (Stärken, Schwächen)
 - 8) Fragen des Jugendlichen beantworten
 - 9) Weiteres Vorgehen etc.
- Schnupperwoche durchführen inkl. Schlussbericht** ([s. Kapitel 8.2.6-8.2.8](#))
- Entscheidung** ([s. Kapitel 8.3](#))
- Lehrvertrag ausstellen bzw. Absage senden** ([s. Kapitel 8.4](#))

Dabei gibt es Checklisten, die Sie im Selektionsprozess unterstützen können:

8.2.1 Fahrplan zur Auswahl von Lernenden für den Lehrbetrieb


<p>Fahrplan zur Auswahl von Lernenden für den Lehrbetrieb</p>	
---	--

Quelle: Berufsbildung.ch	
---	--

8.2.2 Selektionsverfahren

Selektionsverfahren Quelle: Berufsbildung.ch	
--	--

8.2.3 Vorselektion auf Grund der Bewerbungsunterlagen


Vorselektion auf Grund der Bewerbungsunterlagen Quelle: Berufsbildung.ch	
--	---

8.2.4 Vorstellungsgespräch

Für den **Ablauf des Vorstellungsgesprächs** hat sich in der Praxis die folgende Struktur bewährt:

- Vorstellen des Lehrbetriebes (Geschichte, Organisation, Anzahl Mitarbeitende, Arbeitszeiten, Ferien/Betriebsferien, ...)
- Vorstellen der beruflichen Grundbildung (Betreuungsperson, drei Lernorte, Lohn...)
- Fragen (s. Fragenkatalog unten)
- Fragen des Jugendlichen
- Weiteres Vorgehen (Entscheid/Termin Schnupperlehre)

Ablauf eines Vorstellungsgesprächs:


<p>Vorstellungsgespräch</p> <p>Quelle: Berufsbildung.ch</p>	
--	--

Die folgenden Fragen eignen sich für Vorstellungsgespräche mit zukünftigen Lernenden. Der **Fragenkatalog** ist als Ideensammlung zu verstehen: Die Fragen können beliebig ergänzt oder weggelassen werden.

- Warum möchtest du diesen Beruf lernen?
- Was fasziniert dich auf dem Bau?
- Wie bist du auf den Beruf gekommen?
- Wer oder was hat dich auf die Idee gebracht, diesen Beruf zu lernen?
- Weshalb arbeitest du gerne draussen?
- Hast du Mühe mit der Höhe (Schwindelfrei?)
- Hast du Allergien? Wenn Ja: Welche?
- Musstest du schon einmal zum Arzt wegen Rücken- od. anderen Beschwerden?
- Hattest du schon einen Unfall? Wenn Ja: Welchen?
- In welchen Berufen hast du schon geschnuppert?
Welche Erfahrungen hast du gemacht?
- Was weisst du über unseren Betrieb?
- Weshalb möchtest du in unserem Betrieb lernen und arbeiten?
- Welches sind deine drei Stärken?
- Welches sind deine drei Schwächen?
- Welche Fächer hast du in der Schule besonders gerne? Weshalb?

- Welche Fächer gefallen dir in der Schule nicht? Weshalb?
- Was macht dein Vater? Was macht deine Mutter?
Was machen deine Geschwister?
- Wer kann Dich während der Lehre supporten (fachlich, persönlich)
- Was machst du in deiner Freizeit?
- Wie reagierst du, wenn du gestresst bist?
- Was machst du, wenn du diese Lehrstelle nicht bekommst?

8.2.5 Selektionsmappe

<p>Selektionsmappe</p> <p>Quelle: Berufsbildung.ch</p>	
--	--

8.2.6 Schnupperlehre

Für die Durchführung von einer Schnupperlehre stehen Ihnen die nachfolgenden Merkblätter und Dokumente zur Verfügung für eine optimale Planung und Durchführung.

Zudem haben sich zur **Vorbereitung der Schnupperlehre** in der Praxis die folgenden drei Schritte bewährt:

Die administrative Vorbereitung umfasst die folgenden Punkte:

- Wer betreut den Jugendlichen während der Schnupperlehre?
- Wie sieht das Programm der Schnupperlehre aus?
- Schnupperlehrlinge sollten in der Regel keinen Lohn erhalten.
Eventuelle 50.— Fr. oder 100.— Fr. pro Woche als Anerkennung.

Die Information des Jugendlichen umfasst die folgenden Punkte:

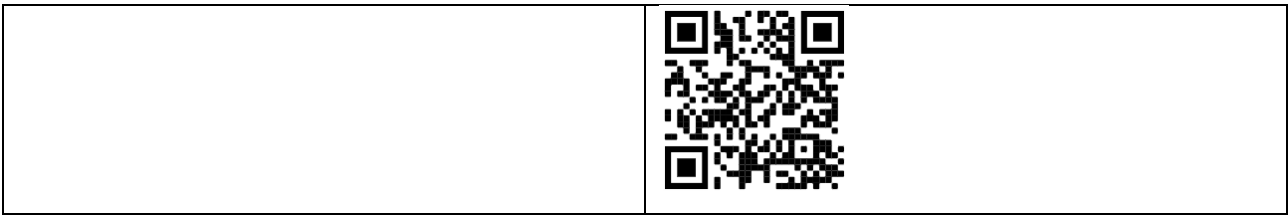
- Wann, wo und bei wem muss er sich am ersten Tag der Schnupperlehre melden?
- Von wann bis wann muss er arbeiten?
- Wie sieht das Programm der Schnupperlehre aus?
- Welche Arbeitskleider muss er mitnehmen?
- Welche Arbeitskleider erhält er vom Betrieb?
(z.B. Jacke, Helm, Schutzbrille, Gehörschutz, ...)
- Wie ist er versichert? Aufzeigen wie Versicherung via SUVA geregelt ist.
Weitere Informationen über [Jugendarbeitsschutz | Polybau](#)
- Muss er eine Mittagsverpflegung mitnehmen?

Die Information der Mitarbeitenden umfasst die folgenden Punkte:

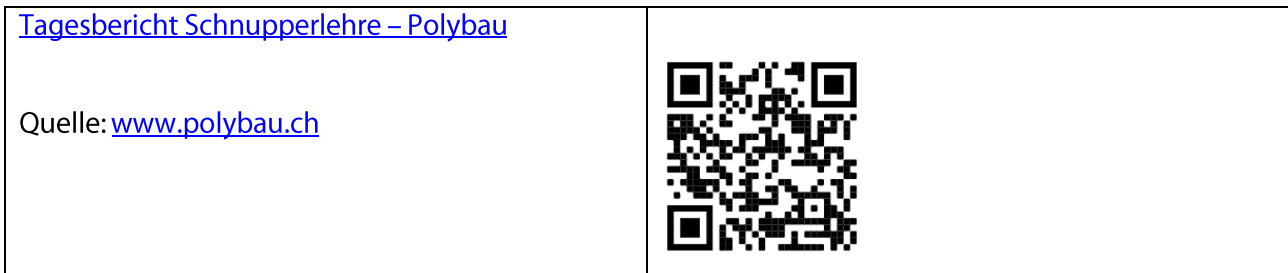
- Wie heisst der Jugendliche und von wann bis wann absolviert er eine Schnupperlehre?
- Wer betreut den Jugendlichen während der Schnupperlehre?
- Wer bestellt das Schnupperlehretagebuch?
- Alle Mitarbeitenden auf der Baustelle haben den Auftrag, den Lernenden zu beobachten und am Schluss der Schnupperlehre eine Beurteilung abzugeben.

Zur Hilfestellung für den Lehrbetrieb bei der Durchführung von Schnupperlehren, finden Sie folgendes Merkblatt:

<p>Schnupperlehre</p> <p>Quelle: Berufsbildung.ch</p>	
---	--



Den Tagesbericht für Schnupperlehre kann unter folgendem Link/QR **heruntergeladen** werden:

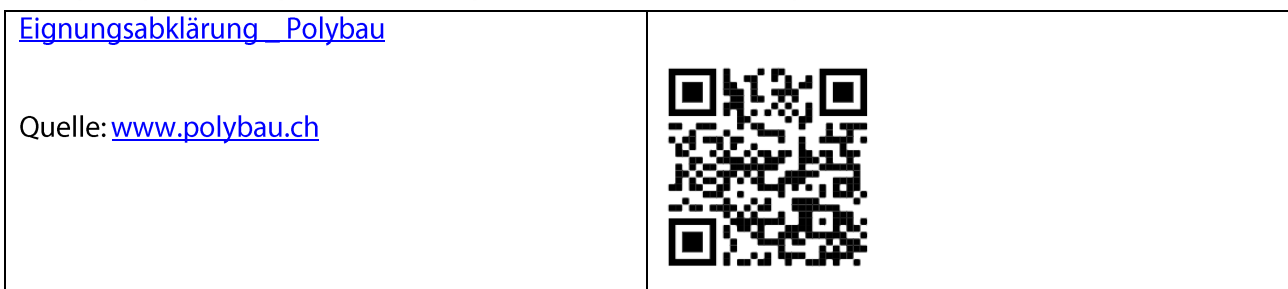


Die Schnupperlehre dauert zwischen einem und mehreren Tagen, je nach Wunsch und Möglichkeit des Lehrbetriebes. Das Programm für die Schnupperlehre kann unter folgendem Link/QR heruntergeladen werden:



8.2.7 Eignungsabklärung

Die Eignungsabklärung kann unter folgendem Link/QR heruntergeladen werden:



Für berufsspezifische **Eignungsabklärungen** oder **Eignungstests** können bei den Verbänden angefragt werden.

8.2.8 Schlussbericht

Am **Schluss der Schnupperlehre** findet ein Gespräch mit dem Jugendlichen statt. Für das Gespräch ist der Betreuer verantwortlich. Er bereitet sich mit den zwei untenstehenden Fragen auf das Gespräch vor:

- Wie haben andere Personen auf der Baustelle den Jugendlichen erlebt?
- Wie beurteile ich den Jugendlichen?

Der Schnupperlehre «Schlussbericht» kann unter folgendem Link **heruntergeladen** werden:

Schnupperlehre «Schlussbericht»_Polybau	
Quelle: www.polybau.ch	

Für den Inhalt des Gesprächs am Schluss der Schnupperlehre haben sich die folgenden Punkte bewährt:

- Wie hat dir die Schnupperlehre gefallen?
- Was hat dir nicht gefallen?
- Wie beurteilst du die Schnupperlehre?
- Wie beurteilen wir dich?
- Wie sieht das weitere Vorgehen aus? (Absage oder Gespräch mit Eltern)

8.3 Entscheidung

Vor dem definitiven Entscheid empfehlen wir ein Gespräch mit den Eltern / Erziehungsverantwortlichen und dem Jugendlichen. Ziel des Gesprächs ist das gegenseitige Kennenlernen. Mit dem Gespräch haben Sie die Möglichkeit zu erfahren, in welchem Umfeld der Jugendliche lebt und wie gross die Unterstützung durch die Eltern / Erziehungsverantwortlichen ist bzw. wie gross Ihr Unterstützungsaufwand sein wird.

Teil der Entscheidung ist die folgende **Kernfrage**: *Erfüllt der Jugendliche die sozialen und fachlichen Voraussetzungen, um die Lehre in unserem Betrieb erfolgreich zu absolvieren?*

Ebenso müssen Sie sich die Frage stellen, ob der Jugendliche sich für die dreijährige oder die zweijährige Lehre eignet. Lernende der zweijährigen Lehre benötigen meist einen grösseren Betreuungsaufwand, weil sie langsamer lernen und mehr Wiederholungen benötigen. Meist sind sowohl die schulischen wie auch die sozialen Defizite grösser als bei Lernenden, die die dreijährige Lehre absolvieren.

Bei schulisch starken und motivierten Lernenden empfehlen wir, die Berufsmaturität in Betracht zu ziehen. Nehmen Sie bei einem BMS rasch mit Polybau Kontakt auf, weil der BMS Unterricht im Wohnortkanton stattfindet und dies koordiniert, werden muss. Diese Lernenden schätzen meist anspruchsvolle Aufgaben. Dementsprechend müssen Sie sicherstellen können, dass sie anspruchsvolle Aufgaben anbieten können.



- Entscheid dem Bewerbenden mitteilen: z.B. telefonische Mitteilung mit anschliessendem Brief oder zweitem Gespräch
 - Absage schriftlich begründen und Bewerbungsunterlagen retournieren
- Vorlage – Absageschreiben [Anhang 6](#)**
Formular – Absagegründe für die Lehrstelle [\(Anhang 7\)](#)

8.4 Lehrvertrag

Der Lehrvertrag muss vor oder spätestens zu Beginn einer beruflichen Grundbildung vorliegen.

Er ist ein Rechtsgeschäft des Privatrechts und als besonderer Einzelarbeitsvertrag im Obligationenrecht geregelt (OR Art. 344 -346a). Der Lehrvertrag bildet die notwendige Grundlage jedes Lehrverhältnisses. Mit dem Lehrvertrag wird das Arbeitsverhältnis zwischen Betrieb, Lernendem, Eltern bzw. Bevollmächtigten und Kanton festgehalten. Lehrverträge müssen schriftlich festgehalten und vom Amt für Berufsbildung des Standortkantons des Lehrbetriebs genehmigt werden.

Pflichten des Lehrbetriebs	Im Lehrvertrag verpflichtet sich das Lehrunternehmen, den Lernenden für einen bestimmten Beruf fachgemäss zu bilden bzw. durch Fachkräfte bilden zu lassen.
Pflichten des Lernenden	Der Lernende verpflichtet sich, zu diesem Zweck Arbeit im Dienst der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers zu leisten und alles dafür zu tun, um das Lehrziel zu erreichen.
Inhalte eines Lehrvertrags	<p>Das Gesetz sieht vor, dass folgende Punkte im Lehrvertrag geregelt werden müssen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Angaben zum Lehrbetrieb • Angaben zum Lernenden • Angaben zu den gesetzlichen Vertretern • Art und Dauer der beruflichen Ausbildung • Probezeit • Schulische Bildung und überbetriebliche Kurse • Lohn siehe Kapitel 5.1 Lohnempfehlung der Verbände für Lehrlingslohn • Arbeitszeit • Ferien • Berufsnotwendige Beschaffungen: z.B. Werkzeug, Arbeitskleidung • Versicherung: Die Lernenden bzw. ihre gesetzliche Vertretung sind dafür verantwortlich, dass eine Krankenversicherung für den Lernenden abgeschlossen wird. Als Ausbildungsbetrieb ist es ratsam, eine Kopie der Versicherungspolice für die Personalakte anzufordern. <p>Checkliste: Lehrvertrag – Anstellung</p> <p>Quelle: Berufsbildung.ch</p> <p>Der Lehrvertrag als Formular kann beim kantonalen Berufsbildungsamt bezogen werden.</p> <p>Formular: Lehrvertrag</p> <p>Quelle: Berufsbildung.ch</p> 
Einreichung zur Genehmigung des Lehrvertrags	Der Lehrvertrag ist von allen Parteien zu unterzeichnen und muss in dreifacher Ausführung zur Genehmigung beim Amt für Berufsbildung des jeweiligen Kantons zur Genehmigung eingereicht werden.


	<p> Link: Kantonalen Bildungsämter Quelle: SDBB.ch </p> 
<p>Anmeldung zur Berufsfachschule</p>	<p> Die Anmeldung an die Berufsfachschule erfolgt durch den Ausbildungs-betrieb. Es finden Blockkurse an den Berufsfachschulen in Uzwil/SG oder Les Paccots/FR statt: in jedem Lehrjahr werden vier zweiwöchige Blockkurse durchgeführt. </p> <p> Link zur Anmeldung: Anmeldung – Ausbildung zum Gebäudehüllen-Spezialisten Quelle: www.polybau.ch </p> 

9. Planen der betrieblichen Grundbildung

Für die Vorbereitung der beruflichen Grundbildung haben sich in der Praxis die folgenden Punkte bewährt:

- Haben wir den Jugendlichen für die Berufsfachschule angemeldet?
- Haben wir den Jugendlichen für die überbetrieblichen Kurse angemeldet?
- Haben wir den verantwortlichen Berufsbildner bestimmt?
- Haben wir das Ausbildungsprogramm ([Kapitel 10.1](#)) für Lehrbetriebe?
- Haben wir die halbjährlichen Gespräche für die Bildungsberichte in der Agenda eingetragen?
- Haben wir die Arbeitskleider und die persönliche Schutzausrüstung organisiert?
- Haben wir die Werkzeugkiste bereitgestellt?
- Haben wir den Garderobenschrank beschriftet?

9.1 Checkliste zur Vorbereitung

<p>Planen der betrieblichen Grundbildung</p> <p>Quelle: Berufsbildung.ch</p>	
---	---

9.2 Bildungsplan

Die Inhalte für die Ausbildung der Berufe im Berufsfeld Gebäudehülle sind in den Bildungsplänen festgehalten.

<p>Bildungsplan zu EFZ</p> <p>Quelle: www.polybau.ch</p>	
<p>Bildungsplan zu EBA</p> <p>Quelle: www.polybau.ch</p>	

10. Integration der Lernenden in das Unternehmen

10.1 Der erste Arbeitstag

Der Jugendliche macht von der Schule in die Berufswelt einen riesigen Schritt. Eine professionelle Vorbereitung des ersten Tages ist sehr wichtig, damit die berufliche Grundbildung erfolgreich beginnt. Der erste Arbeitstag ist prägend für die Lehrzeit. Ein herzlicher Empfang und vorbereiteter Einstieg verschaffen allen ein gutes Gefühl. Der Jugendliche fühlt sich wertgeschätzt und bestätigt, den richtigen Entscheid bei der Lehrstellensuche getroffen zu haben.

In der Praxis haben sich die folgenden Punkte bewährt:

- Berufskleidung, persönliche Schutzausrüstung übergeben
(Sollte schon vor dem ersten Arbeitstag abgegeben werden)
- Der verantwortliche Berufsbildner empfängt den Lernenden.
- Ein lockeres Begrüssungsgespräch hilft, die Nervosität zu reduzieren und Vertrauen aufzubauen (z.B. Bist du gut angereist? Hattest du schöne Ferien? ...)
- Lernende Person den Mitarbeitenden vorstellen
- Garderobe / Garderobenschrank zeigen
- Zeiten bekannt geben (Arbeitszeit, Pausen, Mittag)
- Nur die wichtigsten Informationen weitergeben
- Fragen des Lernenden beantworten
- Baustelle zeigen und erste Instruktion der Arbeitssicherheit

Die Integration des Lernenden ins Team ist eine wichtige und fortlaufende Aufgabe. Sie gelingt, wenn Wertschätzung, Ehrlichkeit und Vertrauen das Betriebsklima prägen.

Das Erlebnis verhilft und signalisiert, dass er für das Unternehmen oder für die Kunden wichtig ist.

[Vorbereitung vor dem ersten Arbeitstag](#)

Quelle: [Berufsbildung.ch](https://berufsbildung.ch)



10.2 Die erste Arbeitswoche

Bei jedem Lehrbeginn ist es sehr wichtig, dass Sie sorgfältig planen und klar strukturieren. Lernende benötigen gerade zu Beginn eine enge Führung und Begleitung. Ob ein Lernender Motivation erlebt und sich in den Lehrbetrieb integrieren wird, hat vor allem damit zu tun, wie der Ausbildungsbetrieb den ersten Arbeitstag und die ersten Arbeitswochen gestaltet.

Um den Lernenden entsprechend dem Bildungsplan auszubilden, sollten ihm bereits in der ersten Arbeitswoche möglichst schnell nach sorgfältiger Instruktion kleinere Arbeiten übertragen werden, bei denen verschiedene Materialien zum Einsatz kommen. Diese Arbeiten müssen vom Betreuer bzw. Ausbilder laufend kontrolliert und mit dem Lernenden zusammen verbessert werden. Schon in der ersten Woche sollte der Lernende einen produktiven Auftrag abschliessen können, der ihm zu einem Erfolgserlebnis verhilft und signalisiert, dass er für das Unternehmen oder für die Kunden wichtig ist.

[Checkliste – Erste Arbeitswoche](#)

Quelle: [Berufsbildung.ch](https://berufsbildung.ch)



11. Lernen im Betrieb

11.1 Ausbildungsprogramm für Lehrbetrieb

Im Zusammenhang mit dem Bildungsplan zur Verordnung des SBFJ über die berufliche Grundbildung der Berufe im Berufsfeld Gebäudehülle wurde ein Ausbildungsprogramm für Lehrbetriebe erarbeitet.

11.1.1 Dachdecker EFZ / Dachdeckerpraktiker EBA

Aus dem vorliegenden Dokument können für den Beruf Dachdecker EFZ oder Dachdeckerpraktiker EBA die Leistungsziele im Betrieb für die einzelnen Handlungskompetenzen herausgelesen werden. Zusammen mit den ausgeführten Mindestanforderungen bildet das Ausbildungsprogramm eine Ausbildungskontrolle über die ganze Lehrzeit. Es wird empfohlen, für jede lernende Person ein Exemplar zu führen.

Hinweis zu den Mindestanforderungen:

Die ausgeführten Mindestanforderungen entsprechen den Erwartungen zum Qualifikationsbereich «Praktische Arbeiten» für den Beruf Dachdecker EFZ im ersten Link und im zweiten den Beruf Dachdeckerpraktiker EBA

<p>Ausbildungsprogramm Lehrbetrieb für Dachdecker EFZ</p> <p>Quelle: www.polybau.ch</p>	
<p>Ausbildungsprogramm Lehrbetrieb für Dachdeckerpraktiker EBA</p> <p>Quelle: www.polybau.ch</p>	

11.1.2 Gerüstbauer EFZ / Gerüstbauer EBA

Aus dem vorliegenden Dokument können für den Beruf Gerüstbauer EFZ oder Gerüstbaupraktiker EBA die Leistungsziele im Betrieb für die einzelnen Handlungskompetenzen herausgelesen werden. Zusammen mit den ausgeführten Mindestanforderungen bildet das Ausbildungsprogramm eine Ausbildungskontrolle über die ganze Lehrzeit. Es wird empfohlen, für jede lernende Person ein Exemplar zu führen.

Hinweis zu den Mindestanforderungen:

Die ausgeführten Mindestanforderungen entsprechen den Erwartungen zum Qualifikationsbereich «Praktische Arbeiten» für den Beruf Gerüstbauer EFZ im ersten Link und im zweiten den Beruf Gerüstbaupraktiker EBA

<p>Ausbildungsprogramm Lehrbetrieb Gerüstbauer EFZ</p> <p>Quelle: www.polybau.ch</p>	
<p>Ausbildungsprogramm Lehrbetrieb Gerüstbaupraktiker EBA</p> <p>Quelle: www.polybau.ch</p>	

11.1.3 Fassadenbauer EFZ / Fassadenbaupraktiker EBA

Aus dem vorliegenden Dokument können für den Beruf Fassadenbauer EFZ oder Fassadenbaupraktiker EBA die Leistungsziele im Betrieb für die einzelnen Handlungskompetenzen herausgelesen werden. Zusammen mit den ausgeführten Mindestanforderungen bildet das Ausbildungsprogramm eine Ausbildungskontrolle über die ganze Lehrzeit. Es wird empfohlen, für jede lernende Person ein Exemplar zu führen.

Hinweis zu den Mindestanforderungen:

Die ausgeführten Mindestanforderungen entsprechen den Erwartungen zum Qualifikationsbereich «Praktische Arbeiten» für den Beruf Fassadenbauer EFZ im ersten Link und im zweiten den Beruf Fassadenbaupraktiker EBA

<p>Ausbildungsprogramm Lehrbetrieb Fassadenbauer EFZ Quelle: www.polybau.ch</p>	
<p>Ausbildungsprogramm Lehrbetrieb Fassadenbaupraktiker EBA Quelle: www.polybau.ch</p>	

11.1.4 Abdichter EFZ / Abdichtungspraktiker EBA

Aus dem vorliegenden Dokument können für den Beruf Abdichter EFZ oder Abdichtungspraktiker EBA die Leistungsziele im Betrieb für die einzelnen Handlungskompetenzen herausgelesen werden. Zusammen mit den ausgeführten Mindestanforderungen bildet das Ausbildungsprogramm eine Ausbildungskontrolle über die ganze Lehrzeit. Es wird empfohlen, für jede lernende Person ein Exemplar zu führen.

Hinweis zu den Mindestanforderungen:

Die ausgeführten Mindestanforderungen entsprechen den Erwartungen zum Qualifikationsbereich «Praktische Arbeiten» für den Beruf Abdichter EFZ im ersten Link und im zweiten den Beruf Abdichtungspraktiker EBA

<p>Ausbildungsprogramm Lehrbetrieb Abdichter EFZ</p> <p>Quelle: www.polybau.ch</p>	
<p>Ausbildungsprogramm Lehrbetrieb Abdichtungspraktiker EBA</p> <p>Quelle: www.polybau.ch</p>	

11.1.5 Storenmonteur EFZ / Storenmontagepraktiker EBA

Aus dem vorliegenden Dokument können für den Beruf Storenmonteur EFZ oder Storenmontagepraktiker EBA die Leistungsziele im Betrieb für die einzelnen Handlungskompetenzen herausgelesen werden. Zusammen mit den ausgeführten Mindestanforderungen bildet das Ausbildungsprogramm eine Ausbildungskontrolle über die ganze Lehrzeit. Es wird empfohlen, für jede lernende Person ein Exemplar zu führen.

Hinweis zu den Mindestanforderungen:

Die ausgeführten Mindestanforderungen entsprechen den Erwartungen zum Qualifikationsbereich «Praktische Arbeiten» für den Beruf Storenmonteur EFZ im ersten Link und im zweiten den Beruf Storenmontagepraktiker EBA


<p>Ausbildungsprogramm Lehrbetrieb Storenmonteur EFZ Quelle: www.polybau.ch</p>	
<p>Ausbildungsprogramm Lehrbetrieb Storenmontagepraktiker EBA Quelle: www.polybau.ch</p>	

11.2 Bildungsbericht

In der Bildungsverordnung ist festgehalten, dass die Berufsbildnerin oder der Berufsbildner am Ende jedes Semesters den Bildungsstand der lernenden Person in einem Bildungsbericht festhält. Leistungen in der beruflichen Praxis und Rückmeldungen über die Leistungen in der Berufsfachschule und den überbetrieblichen Kursen dienen als Bewertungsgrundlage. Gemäss der Bildungsverordnung für die Berufe im Berufsfeld Gebäudehülle sind die Bildungsberichte kein Bestandteil der Erfahrungsnote. Aus diesem Grund müssen diese dem Bildungszentrum Polybau nicht mehr eingereicht werden. Sie dienen aber als Diskussionsbasis bei Ungereimtheiten zwischen den Vertragsparteien.

Der Bildungsbericht wird mündlich mit dem Lernenden besprochen. Das Gespräch ist sehr wichtig, damit der Lernende weiss, wo er steht und ob er die Lernziele erreicht hat. Im Ordner Lerndokumentation liegt pro Semester ein [Bildungsbericht](#) zum Ausfüllen bereit.

Tipp: Notieren Sie im Verlauf des Semesters konkrete positive und negative Beobachtungen, damit Sie im Semester-Gespräch Ihre Beurteilung anhand von konkreten Beispielen belegen können.

<p>Bildungsberichte</p> <p>Quelle: www.polybau.ch</p>	
---	---

11.3 Lerndokumentation

Die Lernenden führen eine Lerndokumentation, in der sie laufend alle wesentlichen Arbeiten, die erworbenen Fähigkeiten und ihre Erfahrungen im Betrieb festhalten. Eine Wegleitung mit dem Namen «[Einleitung](#)» regelt die Details der Lerndokumentation. Mehr dazu siehe [Kapitel 11.3.1](#)

Der Berufsbildner überprüft die Lerndokumentation regelmässig und teilt dem Lernenden mit, welche Punkte positiv sowie welche negativ sind und entsprechend verbessert werden müssen.

Die Lerndokumentation darf während der praktischen Prüfung des Qualifikationsverfahrens als Hilfsmittel verwendet werden. Während des mündlichen Fachgesprächs des Qualifikationsverfahrens bildet die Lerndokumentation neben den Leistungszielen des Bildungsplans die Basis.

Zum Führen der Lerndokumentation stellt das Bildungszentrum Polybau einen Ordner zur Verfügung, der Vorlageblätter enthält. Die Lerndokumentation können Sie ebenfalls beim Bildungszentrum Polybau bestellen. In der Regel werden die Lerndokumentationen im ersten überbetrieblichen Kurs abgegeben.

11.3.1 Beispiel Einträge, Einleitung und Vorlage von Lerndokumentationen

Lerndokumentation «Einleitung Personalien» Quelle: www.polybau.ch	
Lerndokumentation «Beispiel Eintrag» Quelle: www.polybau.ch	
Lerndokumentation «Vorlage Eintrag» Quelle: www.polybau.ch	

11.3.2 Inhaltsverzeichnis und Register Dachdecker

<p>Lerndokumentation «Inhaltsverzeichnis» Dachdecker</p> <p>Quelle: www.polybau.ch</p>	
<p>Lerndokumentation «Register» Dachdecker</p> <p>Quelle: www.polybau.ch</p>	

11.3.3 Inhaltsverzeichnis und Register Gerüstbauer

<p>Lerndokumentation «Inhaltsverzeichnis» Gerüstbauer</p> <p>Quelle: www.polybau.ch</p>	
<p>Lerndokumentation «Register» Gerüstbauer</p> <p>Quelle: www.polybau.ch</p>	

11.3.4 Inhaltsverzeichnis und Register Fassadenbauer

<p>Lerndokumentation «Inhaltsverzeichnis» Fassadenbauer</p> <p>Quelle: www.polybau.ch</p>	
<p>Lerndokumentation «Register» Fassadenbauer</p> <p>Quelle: www.polybau.ch</p>	

11.3.5 Inhaltsverzeichnis und Register Abdichter

<p>Lerndokumentation «Inhaltsverzeichnis» Abdichter</p> <p>Quelle: www.polybau.ch</p>	
<p>Lerndokumentation «Register» Abdichter</p> <p>Quelle: www.polybau.ch</p>	

11.3.6 Inhaltsverzeichnis und Register Storenmonteur

<p>Lerndokumentation «Inhaltsverzeichnis» Storenmonteur</p> <p>Quelle: www.polybau.ch</p>	
<p>Lerndokumentation «Register» Storenmonteur</p> <p>Quelle: www.polybau.ch</p>	

11.4 Jugendliche in der Entwicklungsphase


Jugendliche zwischen ca. 12 und 20 Jahren befinden sich in der Regel in einer intensiven Entwicklungsphase.

In dieser Phase – die auch als „Baustelle im Kopf“ genannt wird – loten Jugendliche gerne Grenzen aus. Sie kommen z.B. zu spät auf die Baustelle oder erledigen Arbeiten unzuverlässig, bewusst oder unbewusst. In der Praxis haben sich die folgenden Verhaltensweisen bewährt:

- Echtes Interesse haben und zeigen, z.B. «Wie geht es dir?»
«Wie läuft's in der Schule?»
- Bereitschaft haben, Handlungen und Äusserungen als «Symptome» für dahinter liegendes zu betrachten (Von der Beziehungs- auf die Sachebene nehmen).
- Regelmässiges Feedback geben, z.B. «... hast du sehr gut gemacht.»
- Selbstvertrauen stärken, z.B. «Du kannst das!»
- Grenzen durchsetzen: z.B. zu spät kommen hat Konsequenzen
- Fachliche sowie soziale Ziele setzen und überprüfen,
z.B. Teamfähigkeit, Freundlichkeit, ...
- Geduldig sein, z.B. Lernender kann immer nachfragen,
ohne als Dummer dazustehen

11.5 Wie erteile ich einen Auftrag an die lernende Person

Durch die Komplexität der Aufgaben, müssen diese entsprechend dem Entwicklungs- und Bildungsstand des Lernenden berücksichtigt und angepasst werden.

<p>Auftragserteilung</p> <p>Quelle: Berufsbildung.ch</p>	
---	--

11.5.1 Vormachen – nachmachen – überprüfen

Die drei Lernschritte vormachen – nachmachen – überprüfen haben sich seit Jahr-hunderten bewährt. Bevor Sie als Berufsbildner dem Lernenden den neuen Lerninhalt vermitteln (vormachen), überlegen Sie sich, welches Lernziel aus dem Bildungsplan der Lernende lernen muss (z.B. Kompressor bedienen). Beim Vormachen beachten Sie, dass Sie nicht zu viele Informationen geben. Wenn der Lernende die Tätigkeit nachmacht, überprüfen Sie laufend und sagen dem Lernenden, was gut war und was nicht.

Bei Bedarf können Sie z.B. einen Drittlehrjahrlernenden engagieren, um dem Erstlehrjahrlernenden einzelne Lernziele zu vermitteln. Diese Vorgehensweise hat zwei Vorteile: Lernende lernen voneinander und der Drittlehrjahrlernende repetiert sein Wissen nach dem Prinzip: Menschen lernen, wenn sie lehren.

11.5.2 Lernprozess

Kleine Lernschritte helfen Lernenden, das Neue Schritt für Schritt kennen zu lernen und zu üben.

Folgende Punkte sollten dabei berücksichtigt werden:

- Geben Sie einen klaren Hinweis, dass etwas Neues gezeigt wird. Es sollte immer an einen vorangegangenen Lernschritt oder an etwas Bekanntem anknüpfen. Berücksichtigen Sie auch bereits vorhandene Kenntnisse aus der Berufsfachschule und/oder überbetrieblichen Kursen.
- Zeigen Sie die einzelnen Schritte langsam vor, damit die Lernenden zuschauen und diese dann langsam nachahmen können.
- Erklären Sie die wesentlichen Punkte und erläutern Sie die richtigen Kniffe. Hinweis auf die Arbeitssicherheit.
- Loben Sie, wenn der Lernende etwas schnell begriffen und richtig nachgeahmt hat. Geduld zeigen, wenn er etwas länger braucht.
- Beobachten Sie die Fortschritte und stellen Sie Kontrollfragen, um zu prüfen, ob der Lernende die Erklärungen verstanden haben.
- Den Lernenden fehlen für die vielen neuen Tätigkeiten Beurteilungskriterien. Sie wissen oft nicht, ob sie etwas gut oder weniger gut gemacht haben, und benötigen deshalb Kontrolle und sofortige Rückmeldung. Wenn Lernende merken, dass Auszubildende an ihrem Lernfortschritt interessiert sind, motiviert sie dies.
- Geben Sie dem Lernenden so oft wie möglich die Chance zu üben, indem Sie kleine Aufgaben übertragen, die ihren Kompetenzen entsprechen.

11.6 Umgang mit Lernenden

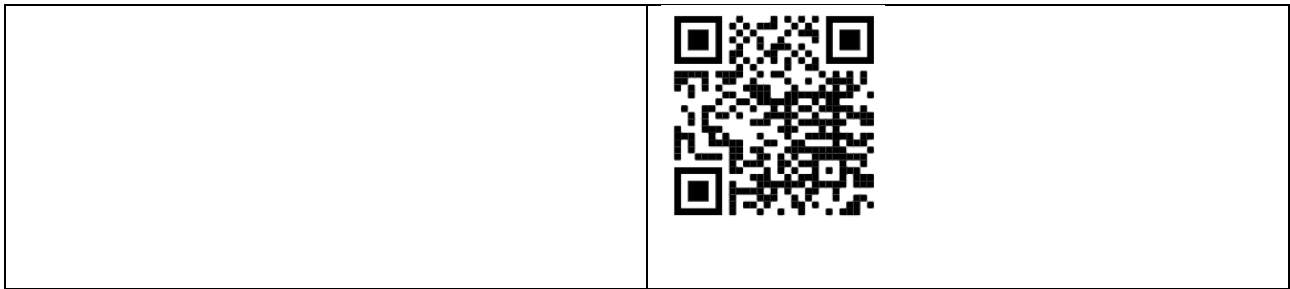
Wie man in den Wald hineinruft, so kommt es zurück. Der verantwortliche Ausbilder sollte ein gutes Vorbild sein und die Jugendlichen ernst nehmen.

Die Grundlagen für eine erfolgreiche Ausbildung sind:

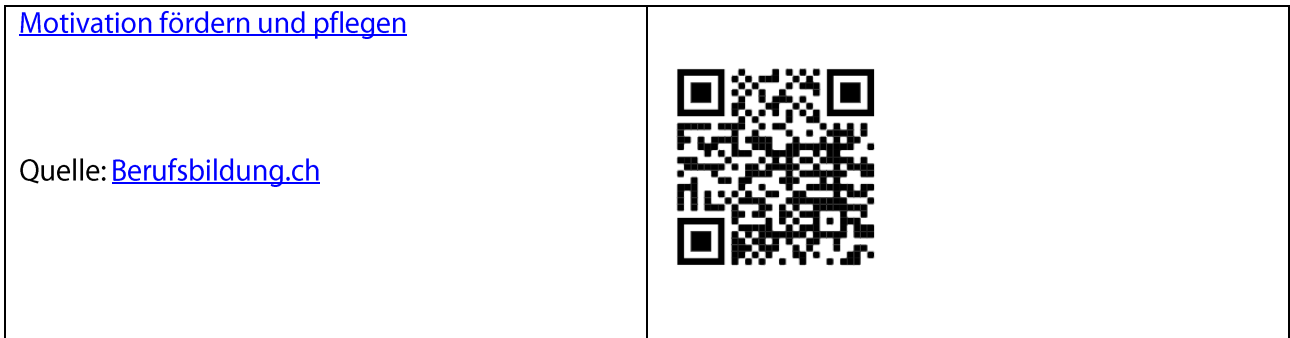
Ein gutes Vorbild sein	<ul style="list-style-type: none"> • Als Ausbilder sind Sie Vorbild für Ihren Lernenden. Leben Sie das erwartete Verhalten selbst vor. • Behandeln Sie den Lernenden so, wie Sie selbst gerne behandelt werden möchten. • Schaffen Sie Vertrauen in persönlichen Gesprächen und geben Sie dem Lernenden das Gefühl, dass er bei Schwierigkeiten und Unklarheiten um Rat fragen kann. • Nehmen Sie sich Zeit für die Fragen des Lernenden.
Auf den Lernenden und seine Stärken und Schwächen eingehen	<ul style="list-style-type: none"> • Holen Sie den Lernenden dort ab, wo er steht. • Nehmen Sie Rücksicht auf das Lerntempo des Jugendlichen. • Geben Sie dem Lernenden Spielraum für seine Entwicklung. • Trauen Sie dem Lernenden etwas zu und übergeben Sie ihm mit der Zeit immer mehr Verantwortung – immer nur so viel, wie er übernehmen kann. • Stellen Sie Fragen und ermutigen Sie den Lernenden zum Mitdenken. • Nutzen Sie die Stärken des Jugendlichen und helfen Sie ihm, diese weiterzuentwickeln. • Bieten Sie Unterstützung und Lernhilfen in Bereichen an, in denen der Lernende Schwächen aufweist.
Motivieren durch Lob und Anerkennung	<ul style="list-style-type: none"> • Achten Sie auf das, was gut gemacht wird und schauen Sie nicht nur auf die Fehler. Kritik bleibt Menschen stärker im Gedächtnis als Lob. Sparen Sie deshalb nicht mit Lob, so können Sie das Selbstbewusstsein Ihres Lernenden stärken und seine Motivation fördern. • Erlauben Sie Fehler als Lernchancen: aus Fehlern lernt man. • Geben Sie bei Fehlern konstruktives Feedback: Werden Sie nicht persönlich, sondern bleiben Sie sachlich. Besprechen Sie gemeinsam mit Ihrem Lernenden, wie es besser gemacht werden kann. • Zeigen Sie dem Lernenden Anerkennung für das, was er gut kann/gut macht. Bei Lob dürfen Sie persönlich werden.
Regelmässig Feedback geben und Feedback einholen	<ul style="list-style-type: none"> • Holen Sie beim Lernenden Feedback zur Ausbildung ein und nehmen Sie dieses ernst. • Geben Sie zu den erbrachten Leistungen regelmässig Feedback: Besprechen Sie erledigte Arbeiten und Aufgaben nach.

11.6.1 Gesprächsführung

<p>Raster für die Gesprächsführung</p> <p>Quelle: Berufsbildung.ch</p>	
--	--



11.6.2 Motivationsfaktoren



11.6.3 Konfliktgespräch

Wenn Menschen zusammenarbeiten, kann es zu Konflikten kommen. Der untenstehende Gesprächs-Leitfaden hilft, Konflikte konstruktiv zu lösen.

Für die **Vorbereitung des Gesprächs** haben sich in der Praxis die folgenden Fragen bewährt:

- Wie analysiere ich die Situation?
- Wie verlief bisher die Geschichte des Konfliktes?
- Wer muss am Gespräch teilnehmen?
- Wer sind meine Gesprächspartner?
- Welches ist das Ziel meines Gesprächs?
- Welche objektiven Kriterien zur Lösungsfindung sehe ich?
- Welches sind die gemeinsamen Interessen?
- Welche Lösungsideen – Lösungsvorschläge habe ich?
- Welche Lösungsvorschläge hat der Lernende

Für die **Struktur des Konflikt-Gesprächs** haben sich in der Praxis die folgenden Punkte bewährt:

- Begrüssen
 - Beobachtungen beschreiben
- (beachte: Beobachtungen sind immer wertfrei und sachlich!

- Andere Meinungen anhören
- Konfliktursachen suchen – definieren
- Gemeinsame Interessen bestimmen
- Idealsituation beschreiben
- Kernproblem definieren – festlegen
- Lösungen suchen
- Entscheiden und Massnahmen definieren
- Danken und sich verabschieden

Für die **Nachbereitung des Gesprächs** haben sich in der Praxis die folgenden Fragen bewährt:

- Wann überprüfe ich die Umsetzung der vereinbarten Massnahmen?
- Habe ich das Gesprächsziel erreicht?
- Konnte ich die Emotionen im Zaum halten?
- Wie kann ich einen ähnlichen Konflikt in Zukunft vermeiden?
- Mit wem muss ich Kontakt aufnehmen?
(z.B. Berufsbildungsamt, Ausbildungscoach, Berufsfachschule, Beratungsstelle)

[Konflikte klären und lösen](#)

Quelle: [Berufsbildung.ch](#)



11.7 Ende des Lehrverhältnisses oder Abschluss der beruflichen Grundbildung

Vor Abschluss der beruflichen Grundbildung müssen Sie entscheiden, ob Sie den Lernenden weiterbeschäftigen. Teilen Sie dem Lernenden Ihre Entscheidung, wenn möglich einige Monate vor Abschluss des Lehrvertrages mit und begründen Sie die Entscheidung.

Ihre Teilnahme an der QV-Feier zeigt dem Lernenden Ihre Wertschätzung und betont einen positiven Abschluss der beruflichen Grundbildung.

11.7.1 Reguläre Beendigung

Das Lehrverhältnis ist ein befristeter Vertrag und endet regelmässig mit Beendigung der Lehrzeit, dies ungeachtet davon, ob der Lehrling die Lehrabschlussprüfung besteht oder nicht.

Nach Beendigung der Berufslehre hat der Arbeitgeber der lernenden Person ein Zeugnis auszustellen, das die erforderlichen Angaben über die erlernte Berufstätigkeit und die Dauer der Berufslehre enthält.

<p>Das Lehrzeugnis</p> <p>Quelle: Berufsbildung.ch</p>	
<p>Austritt nach der beruflichen Grundbildung</p> <p>Quelle: Berufsbildung.ch</p>	

Bei einer Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb gelten die Lehrjahre als Dienstjahre. Der Lernende tritt nach der Lehre somit sein viertes Dienstjahr an. Hier gilt es die entsprechenden Bestimmungen wie beispielsweise längere Kündigungsfrist und Kündigungsschutz zu beachten.

11.7.2 Vorzeitige Auflösung des Lehrvertrages

Lehrverhältnisse können während der Probezeit oder wenn wichtige Gründe vorliegen, einseitig respektive im gegenseitigen Einvernehmen der Vertragsparteien vor Ablauf der Lehrdauer aufgelöst werden.

Mögliche Gründen für die Vertragsauflösung, welche im OR 337 definiert sind:

- Dem Arbeitgeber fehlen die erforderlichen beruflichen Fähigkeiten.
- Der lernenden Person fehlen:
 - die persönlichen Eigenschaften zur Bildung.
 - die für die Bildung unentbehrlichen körperlichen oder geistigen Anlagen.
- Die Bildung nicht oder nur unter wesentlich veränderten Verhältnissen zu Ende geführt werden kann.

11.7.3 Auflösung des Lehrverhältnisses während der Probezeit

Während der Probezeit ist die einseitige Auflösung des Lehrverhältnisses per Kündigung mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen jederzeit möglich.

Ablauf

Lernende

- Die Gründe der Auflösung müssen schriftlich erklärt werden.
- Das Schreiben muss vor Ablauf der Probezeit und mit Unterschrift der auflösenden Partei zugestellt werden
- Unfallversicherung: nach der Vertragsauflösung erlischt die obligatorische Unfallversicherung 30 Kalendertage nach dem letzten Arbeitstag (Datum, an welchem die Auflösung des Lehrvertrags in Kraft tritt). Wird innerhalb dieser Frist ein neuer Vertrag abgeschlossen, ist die Deckung beim neuen Arbeitgeber gewährleistet. Andernfalls verpflichtet das Bundesgesetz dazu, sich unverzüglich beim eigenen Krankenversicherer zu melden, um die Unfallversicherung zu aktivieren

Lehrbetrieb

- Die auflösende Partei hat das [Berufsbildungsamt](#) unverzüglich zu informieren.

11.7.4 Auflösung des Lehrverhältnisses nach der Probezeit

Der Lehrvertrag kann durch Vereinbarung oder aus wichtigem Grund jederzeit durch eine der Parteien vorzeitig und einseitig aufgelöst werden.

Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei welchem die Fortsetzung der Lehre der auflösenden Partei nicht mehr zugemutet werden kann (Art. 337 OR).

Frist

- Die Auflösung aus wichtigem Grund ist an keine Frist gebunden und erfolgt in der Regel fristlos.

Verwarnung

Eine vorhergehende Verwarnung ist sinnvoll, wenn sie auf eine Verhaltensänderung abzielt, welche vom Lernenden auch tatsächlich beeinflusst werden kann. Beispielsweise im Falle von: ungenügendem persönlichen Einsatz, unzureichender Sorgfalt, Unzuverlässigkeit, unangemessenes Verhalten oder Fehlverhalten.

Zusätzlich zum persönlichen Gespräch, in dem der Lernende über die Situation und Verwarnung aufgeklärt wird, ist es empfehlenswert die Verwarnung schriftlich zu formulieren.

Ablauf

Lernende

- Der/Die Lernende muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.
- Unfallversicherung: nach der Vertragsauflösung erlischt die obligatorische Unfallversicherung 30 Kalendertage nach dem letzten Arbeitstag (Datum, an welchem die Auflösung des Lehrvertrags in Kraft tritt). Wird innerhalb dieser Frist ein neuer Vertrag abgeschlossen, ist die Deckung beim neuen Arbeitgeber gewährleistet. Andernfalls verpflichtet das Bundesgesetz dazu, sich unverzüglich beim eigenen Krankenversicherer zu melden, um die Unfallversicherung zu aktivieren

Lehrbetrieb

- Die Auflösung des Lehrverhältnisses muss schriftlich festgehalten werden.
- Jede Auflösung ist dem [Berufsbildungsamt](#) durch den Lehrbetrieb schriftlich mitzuteilen, welches nach dem Eingang der Meldung die Auflösung des Lehrvertrags im Sinne einer Kenntnisaufnahme bestätigt.
- Information an das ÜK-Zentrum. Das Berufsbildungsamt prüft mit der ÜK-Organisation den weiteren Besuch der überbetrieblichen Kurse.
- Die Berufsfachschule ist dann zu informieren, wenn die Berufsfachschule nicht weiter besucht wird. Die lernende Person kann die Berufsfachschule während zwei bzw. maximal drei Monaten weiter besuchen, wenn die Ausbildung im gleichen Beruf fortgesetzt werden soll. Das Berufsbildungsamt entscheidet je nach Fall.

11.8 Weiterbeschäftigung im Lehrbetrieb

Wenn es dem Lernenden im Ausbildungsbetrieb gefällt bzw. das Unternehmen mit dem Lernenden zufrieden ist, sollte frühzeitig geklärt werden, ob eine Weiterbeschäftigung im Unternehmen gewünscht und möglich ist.

Hier gilt zu beachten, dass der Arbeitgeber keine Weiterbeschäftigung nach dem Lehrabschluss gewährleisten muss.

Eine Weiterbeschäftigung im Lehrbetrieb kann in Form einer festen Anstellung (Arbeitsvertrag) oder als temporärer Einsatz im Sinne einer Überbrückung bis zum nächsten Laufbahnschritt angestrebt werden (z.B. Auslandsaufenthalt, Weiterbildung oder Anstellung in anderem Betrieb).

12. Für eine nachhaltige Berufsbildung

Die Herausforderungen in der Berufsbildung und insbesondere in der Betreuung der Lernenden wird immer komplexer. Um diesen Herausforderungen gerecht zu werden, unterstützt Polybau, die Lernenden und Lehrbetrieben in der beruflichen Grundbildung mit folgenden Angeboten:

- [Ausbildungscoach](#)
- [Sozialberatung](#)
- [Fachkundige individuelle Begleitung](#)

Dabei richten sich die Massnahmen stets für eine nachhaltige Berufsbildung.

12.1 Ausbildungscoach

Berufs- und Praxisbildner nehmen eine tragende Rolle in der Berufsbildung ein. Sie vermitteln angehenden Gebäudehüllen-Spezialisten das nötige Praxiswissen, und bereiten den Nachwuchs gezielt auf das Qualifikationsverfahren vor. Ausbilderinnen sind für die meisten Nachwuchskräfte die wichtigste Vertrauensperson im Betrieb, ihre Aufgabe geht also weit über die reine Wissensvermittlung hinaus. Mit den [Ausbildungscoaches](#) stärkt das Bildungszentrum Polybau diese elementare Rolle der Berufs- und Praxisbildnerinnen und sichert den Beteiligten bei Bedarf Unterstützung zu.

Erfahren Sie mehr, indem Sie auf das Bild anklicken, erscheint das [Konzept zum Ausbildungscoach](#) oder über den QR-Code.



<https://polybau.ch/node/4403/download>

Zur Broschüre gelangen Sie, in dem Sie auf das Bild anklicken, erscheint die [Broschüre](#) oder über den QR-Code.



<https://polybau.ch/node/4611/download>

12.2 Sozialberatung

Die Lernenden sind während der Ausbildung in einer Entwicklungsphase, in der Schwierigkeiten dazugehören. Sie benötigen dann manchmal Unterstützung, um all ihre Herausforderungen bewältigen zu können. Oft sind ihre Themen vielschichtig und hören keineswegs im Betrieb oder der Schule auf. Die Lernenden dürfen deshalb mit allen Themen im persönlichen, familiären, schulischen und betrieblichen Bereich vorbeikommen, sie besprechen und bearbeiten.

Ziel des neuen Angebotes ist es, mit den Lernenden zusammen eine Verbesserung der Situation und Lösungswege zu finden sowie einzuleiten. Sie selbst müssen anschliessend den Weg dann auch gehen. Eine konkrete, eigenverantwortliche und wertschätzende Arbeitsweise ist mir wichtig

Erfahren Sie mehr, indem Sie auf das Bild anklicken, erscheint das [Beratungsangebot](#) als Unterstützung für Lernende oder über den QR-Code.



<https://polybau.ch/node/3819/download>

12.3 Fachkundige individuelle Begleitung

Die [Fachkundige individuelle Begleitung \(FiB\)](#) bietet den Lernenden der zweijährigen EBA und der EFZ-Grundausbildung ein individuelles Förderangebot an, um ihre Ausbildung erfolgreich bestehen zu können. Das Angebot umfasst bildungsrelevante Aspekte einer lernenden Person, welche sonst den Erfolg der Ausbildung gefährden könnte.

Die Fachkundige individuelle Begleitung (FiB) wird für die Bereiche Sprachförderung und Lernorganisation angeboten. Die Teilnahme ist beschränkt und erfolgt auf Empfehlung der ABU Lehrperson und nach Rücksprache mit dem Lehrbetrieb.

Erfahren Sie mehr, indem Sie auf das Bild anklicken, erscheint das [Angebot zur fachkundigen individuellen Begleitung](#) als Unterstützung für Lernende oder über den QR-Code.



<https://polybau.ch/4641-fachkundige-individuelle-begleitung>

12.4 Top Ausbildungsbetrieb

Das Zertifikat «Top-Ausbildungsbetrieb» TAB zeichnet branchenübergreifend Unternehmen aus, die sich besonders intensiv bei der Ausbildung von jungen Menschen engagieren. Das tun sie, indem sie sich mithilfe von TAB kontinuierlich weiterentwickeln und dadurch ihre Lernenden auf dem Weg ins Berufsleben optimal begleiten. Quelle: <https://topausbildungsbetrieb.ch/>

TOP

Ausbildungsbetrieb

Im nachfolgenden Link / QR-Code finden sie weitere Informationen:

<https://topausbildungsbetrieb.ch/>



Gebäudehülle Schweiz fördert dieses Projekt:



Hier finden Sie Informationen über folgende Dokumente:

- [Broschüre «Top Ausbildungsbetrieb»](#)



- [Beitrag Fachzeitschrift 03-21 «Top Ausbildungsbetrieb»](#)



Anhänge – Übersicht

Die nachfolgenden Anhänge sind als Objekte hinzugefügt worden, damit sie firmenspezifisch anpassen können und dürfen.

Hier eine Übersicht tabellarisch dargestellt

Anhang Nr.	Was	Version
1	Thema Unfallversicherung GH-Fachzeitschrift vom 05/2022	V 0.1 / 07.06.2022
2	Anmeldung Berufsinformationstag_ Berufserkundungstag und Schnupperlehre	V 0.2 / 07.06.2022
3	Vereinbarung Berufsinformationstag_ Berufserkundungstag und Schnupperlehre	V 0.2 / 07.06.2022
4	Programm Berufsinformationstag_ Berufserkundungstag	V 0.2 / 07.06.2022
5	Bescheinigung der Schnupperlehre	V 0.2 / 07.06.2022
6	Absageschreiben Lehrstelle	V 0.1 / 09.05.2022
7	Absagegründe	V 0.1 / 09.05.2022

Anhang 1 – Thema Unfallversicherung GH-Fachzeitschrift vom05/22



<https://gebaeudehuelle.swiss/node/4811/download>

Anhang 2 – Anmeldung Berufsinformationstag_Berufserkundungstag und Schnupperlehre



<https://polybau.ch/node/4812/download>

Anhang 3 – Vereinbarung Berufsinformationstag_Berufserkundungstag und Schnupperlehre



<https://polybau.ch/node/4813/download>

Anhang 4 – Programm Berufsinformationstag_Berufserkundungstag



<https://polybau.ch/node/4814/download>

Anhang 5 – Bescheinigung der Schnupperlehre



<https://polybau.ch/node/4815/download>

Anhang 6 – Absageschreiben Lehrstelle



<https://polybau.ch/node/4816/download>

Anhang 7 – Absagegründe



<https://polybau.ch/node/4817/download>