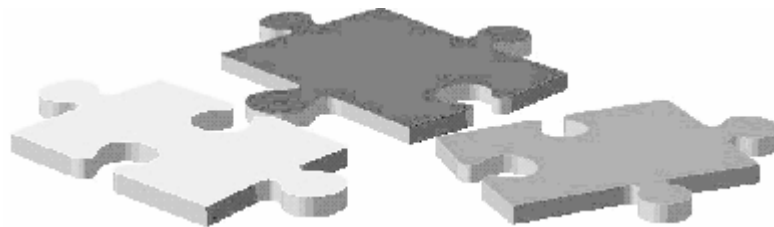


Berufsbildungskonzept



der Kantonalen Verwaltung Basel-Landschaft



Kanton Basel-Landschaft

Ausgabe 11 / 2006

INHALTSVERZEICHNIS

Strategie	5
Leitbild der Berufsbildung im Kanton Basel-Landschaft	8
A. Organisation des Lehrlingswesens	9
I. Zielsetzung	9
1. Direktionsübergreifende Zusammenarbeit	9
2. Schnittstellen	9
3. Datenerfassung / Aktualisierung der Stammdaten	10
4. Grafische Darstellung / Organigramm	10
5. Kommission für Berufsbildung	11
II. Aufgaben/Zuständigkeiten	11
1. Berufsbildungsverantwortliche	11
2. Berufsbildende	11
3. Kantonale Berufsbildungsbeauftragte	12
4. Hauptexpertinnen/-experten je Beruf	12
B. Die Lernendenausbildung	13
I. Ausbildung am Arbeitsplatz	13
II. Berufsschule	13
1. Auftrag	13
2. Schulische Probleme	13
2.1 Probleme in der Schule	13
2.2. Unterstützung am Arbeitsplatz	13
2.3. Besuch von Stützunterricht	14
3. Arbeitszeit	14
III. Innerbetrieblichen Ausbildungsaktivitäten	14
1. Ziel	14
2. Einführungstag	14
2.1. Organisation	15
3. Informationsveranstaltungen	15
3.1. Ziele sind:	15
3.2. Durchführung	15
4. Arbeitszeit	15
C. Lernendenbetreuung / Regelungen	15
I. Ausbildungsniveaus	15
II. Zusätzliche branchenspezifische Ausbildung	15

III. Leistungssportförderung	16
Der Kanton Basel-Landschaft stellt sich positiv in der Schaffung von Lehrstellen für Auszubildende Leistungssportler/innen.	16
IV. Absenzen bei internen Ausbildungsaktivitäten	16
V. Beurteilung während der Ausbildungszeit	16
VI. Regelungen	16
1. Kostenübernahme (Auslagenersatz)	16
2. Nebenbeschäftigungen	16
D. Die Lernendenselektion	17
I. Vorstellungsgespräch	17
II. Schnupperlehre	17
III. Selektion	17
E. Lehrberufe im Kanton Basel-Landschaft	18
Schlusswort	19

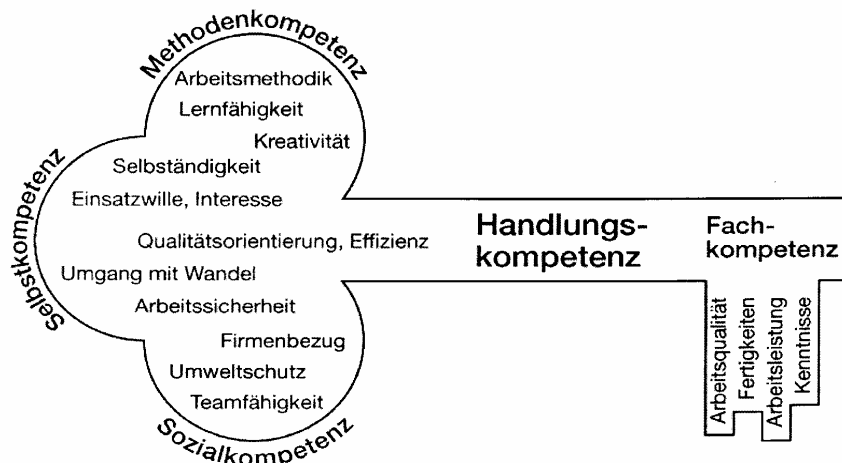
Strategie

Im Hinblick auf die Erwartungen, welche die Berufsausbildung auch an die öffentliche Verwaltung stellt, hat das Personalamt das vorliegende Konzept erarbeitet. Der Kanton bekräftigt damit seinen Willen, ein fortschrittlicher Ausbildungsbetrieb zu sein. Dabei ist er sich seiner gesellschaftspolitischen Verantwortung bewusst. Er will auf dem Arbeitsmarkt auf allen Ebenen als attraktiver und konkurrenzfähiger Arbeitgeber auftreten. Die Auszubildenden werden zweckmässig, wirtschaftlich und auf sozial verantwortbare Weise eingesetzt; d.h., dass die zugewiesenen Arbeiten dem entsprechenden Ausbildungsstand entsprechen und der Ausbildung dienlich sind, den Auszubildenden prozessorientierte Arbeitsabläufe übertragen werden und die ihnen zugewiesenen Arbeiten keine Überforderung darstellen.

Berufsbildungsverantwortliche, Berufsbildner/innen und Auszubildende setzen das nachfolgend beschriebene Konzept gemeinsam um. Die Grundsätze sind verbindlich und werden mittels Detailkonzepten konkretisiert. Diese werden durch die von den Direktionen, der Landeskantonalen Verwaltung, der Gerichte und der Spitalbetriebe bestimmten Berufsbildungsverantwortlichen je Beruf formuliert.

Alle Beteiligten können sich jederzeit auf das vorliegende Konzept berufen. Eine offene, integrierte Kommunikation fördert eine konstruktive Lernkultur und damit auch die Umsetzung des Konzeptes. Dieses wird durch die Direktbetroffenen gemeinsam mit dem Personalamt auf allen Ebenen begleitet und überprüft.

Das Berufsbildungskonzept basiert auf Unterstützung der Handlungskompetenz durch Förderung der Fach-, Sozial-, Selbst-, sowie der Methodenkompetenz der Auszubildenden.



Als wichtige Entwicklungspunkte für die zukünftigen Berufsleute stehen im Vordergrund:

- Das unternehmerische Denken
- Die Prozessorientierung
- Die Teamarbeit
- Die Veränderungsbereitschaft
- Die Selbstverantwortung

Die **Berufsausbildung** soll persönlichkeitsfördernd, teambildend und vernetzend sein

Persönlichkeitsfördernd: Es soll den Auszubildenden geholfen werden, ihr Wissen und Können praxisbezogen zu verbessern, ihre Persönlichkeit zu stärken und ihre beruflichen Ziele zu verfolgen.

Zielerreichung: Regelmässige Standortbestimmungen.

Teambildend: Die Berufsausbildung unterstützt das zielorientierte Arbeiten und Lernen in Gruppen.

Zielerreichung: Bei Bedarf bilden von Lerngruppen, Begleitung durch die/den Berufsbildungsverantwortlichen möglich.

Vernetzend: Wir arbeiten bereichsübergreifend und vermitteln den Auszubildenden dadurch unterschiedlichstes Wissen und Erfahrungen.

Zielerreichung: Einrichten von Plattformen für einen Wissensaustausch (Veranstaltungen, Internet/Intranet).

Die **Auszubildenden** sind leistungsbereit, eigenverantwortlich und lernwillig:

Leistungsbereit: Die Auszubildenden verfolgen die vereinbarten Ziele engagiert.

Zielerreichung: Übergeordnete Ziele der Ausbildung kennen; festhalten der wichtigsten Leistungskriterien; sich an die jeweiligen Verhaltenskodices halten.

Eigenverantwortlich: Die Auszubildenden sind initiativ, verantwortungsbewusst und nutzen ihre Freiräume. Dabei gehen sie wirtschaftlich mit den Mitteln um.

Zielerreichung: Einholen der notwendigen Informationen; besprechen von Problemen mit den Berufsbildner/innen oder Berufsbildungsverantwortlichen.

Lernwillig: Die Auszubildenden verstehen den Ausbildungsplan (Veränderungen) als Gelegenheit zum Lernen und sind bereit ihre Ausbildung mitzugestalten und sind vielseitig einsetzbar.

Zielerreichung: Annehmen von Unterstützung der Berufsbildner/innen und Berufsbildungsverantwortlichen.

Die **Berufsbildenden** arbeiten wirtschaftlich, wirkungs- und dienstleistungsorientiert

- Wirtschaftlich:** Die Berufsbildenden arbeiten mit den Auszubildenden ziel- und prozessorientiert. Die Ergebnisse sind anhand konkreter Massstäbe beurteilbar.
Zielerreichung: Überprüfen der Arbeitsabläufe der Auszubildenden; über die Berufsausbildung informiert sein.
- Wirkungsorientiert:** Die Berufsbildenden beraten und unterstützen die Auszubildenden und die Berufsbildungsverantwortlichen.
Zielerreichung: Regelmässiges Überprüfen der Lernziele.
- Dienstleistungsorientiert:** Die Berufsbildenden handeln partnerschaftlich und dem jeweiligen Ausbildungsstand der Auszubildenden gerecht.
Zielerreichung: Unterstützung der Auszubildenden bei berufsbezogenen Unsicherheiten.

Die **Berufsbildungsverantwortlichen** arbeiten zielorientiert, unternehmerisch und vorbildlich

- Zielorientiert:** Die Berufsbildungsverantwortlichen tragen die Hauptverantwortung für die Auswahl, die Führung und Begleitung der Auszubildenden.
Zielerreichung: Für Gespräche, Standortbestimmungen etc. zur Verfügung stehen.
- Unternehmerisch:** Die Berufsbildungsverantwortlichen ergreifen zusammen mit den Berufsbildner/innen und Auszubildenden Initiativen um die Lernziele zu erreichen.
Zielerreichung: In Zusammenarbeit mit den Berufsbildner/innen die notwendige Infrastruktur zur Verfügung stellen.

Vorbildlich: Die Berufsbildungsverantwortlichen sind teamfähig, unparteiisch und schenken Vertrauen. Sie zeichnen sich durch soziale Kompetenz aus und genügen den menschlichen und fachlichen Anforderungen die an ihre Funktion gestellt werden.

Zielerreichung: Bereitschaft an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen; Coach der Berufsbildner/innen

Leitbild der Berufsbildung im Kanton Basel-Landschaft

Wir verstehen die Berufsbildung als bildungspolitischen Auftrag. Die Anstellungsbehörden des Kantons Basel-Landschaft bieten - verteilt auf die fünf Direktionen, die Landeskanzlei und die Gerichte und die Spitalbetriebe - gesamthaft z.Zt. Ausbildungsstellen in 30 unterschiedlichen Berufen an.

Die Ausbildung findet grundsätzlich am Arbeitsplatz und in der Berufsschule statt. Sie wird unterstützt, ergänzt und erweitert durch Aktivitäten, deren Organisation und Durchführung der Berufsbildung obliegen. Solche Aktivitäten können direktionsübergreifend erfolgen.

Bei der Lehrstellenbesetzung legen wir Wert auf korrektes Auftreten und beurteilen die Eignung der Bewerbenden bezüglich des gewählten Berufs. Als Entscheidungsgrundlagen stehen uns neben dem persönlichen Eindruck, das Schulzeugnis und allenfalls die Bewertung der Schnupperlehre zur Verfügung.

Neben der fachlichen Ausbildung fördern wir die Persönlichkeitsentwicklung sowie die Sozialkompetenz unserer Auszubildenden. Wir legen insbesondere Wert auf Eigenverantwortung und Selbstständigkeit, indem wir die Auszubildenden zum Mitdenken anhalten und ihre Meinung bei Entscheidungen mit einfließen lassen.

Die Auszubildenden verstehen sich als Mitglieder einer Ausbildungsgemeinschaft. Wir fördern ihre Teamfähigkeit, indem wir ihnen, unter Berücksichtigung des Ausbildungsstandes, Verantwortung übertragen und sie als Mitarbeitende ernst nehmen. Um dieses Ziel zu erreichen, fördern wir gezielt die Kommunikationsfähigkeit der Auszubildenden.

Wir befähigen unsere Berufsbildner/innen in den Anstellungsbehörden, ihre Aufgaben wahrzunehmen, indem sie in Kursen das Grundwissen erarbeiten und dieses in regelmässigen Workshops auf dem aktuellen Stand halten, ergänzen und vertiefen.

Die Auszubildenden stellen für uns ein wichtiges und wertvolles Nachwuchspotential dar. Dementsprechend setzen wir uns durch entsprechende Gespräche früh mit ihren Zukunftsperspektiven sowie mit ihren persönlichen Zielen auseinander. Unser Bestreben ist es,

ausgelernten jungen Menschen mit deren Leistungen und Verhalten wir während der Lehre zufrieden waren, im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten einen entsprechenden Arbeitsplatz anzubieten.

A. Organisation des Lehrlingswesens

Mit der Erweiterung der Ausbildungsphilosophie durch das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT), von der reinen Fachkompetenz zur ganzheitlichen Berufsausbildung hat der Kanton die Verantwortung, einheitliche Strukturen für die Berufsbildung zu schaffen. Dies gilt grundsätzlich für alle Ausbildungsberufe, besonders jedoch für die kaufmännischen, deren Ausbildung mit konkreten Lernzielen strukturiert ist. Diese sind gemäss Vorgabe des BBT, ganzheitlich zu erfüllen. Es besteht die Schwierigkeit, den Auszubildenden entsprechende Rotationsplätze (Arbeitsplätze) anzubieten, damit diese die für den Fähigkeitsausweis notwendigen Kenntnisse erwerben können. Die Anstellungsbehörden sind also gefordert den Vorgaben des BBT zu entsprechen, wollen sie weiterhin als Lehrbetriebe auftreten.

Mit der erweiterten Ausbildungsphilosophie, dem Zuständigkeitswechsel innerhalb des Personalamtes im Bereich des Lehrlingswesens per 1. August 2002 sowie der verbindlichen Vorgaben durch das BBT, hat das Personalamt die Berufsbildung mit dem vorliegenden Konzept erstmals schriftlich festgelegt und strukturiert. Mit der Umsetzung des Konzeptes können nicht bloss die Forderungen des BBT erfüllt werden, sondern der Kanton schafft in diesem Gebiet Transparenz für alle Beteiligten.

I. Zielsetzung

1. Direktionsübergreifende Zusammenarbeit

Ziel des neuen Konzeptes ist, eine Grundlage für die Bildung einer Ausbildungsgemeinschaft zu bilden. Diese Gemeinschaft arbeitet zusammen und unterstützt sich gegenseitig. Die entsprechenden Berufsbildungsverantwortlichen sind für eine aktive Zusammenarbeit verantwortlich. Bei Bedarf suchen sie die Kommunikation mit ihren Kolleginnen und Kollegen der anderen Anstellungsbehörden.

Für die Koordination innerhalb der Spitalbetriebe ist der Leiter Personaldienst, Kantonsspital Liestal zuständig. Grundlage für die Ausbildung in den Spitalbetrieben ist ebenfalls das vorliegende Konzept.

2. Schnittstellen

Den Berufsbildungsverantwortlichen obliegt die Zuständigkeit für die Berufsbildner/innen. Diese sind den Berufsbildungsverantwortlichen gegenüber Informations-, Auskunft- und Rechenschaftsverantwortlich (vgl. Fig. 1, Seite 8). Es liegt in der Verantwortung der

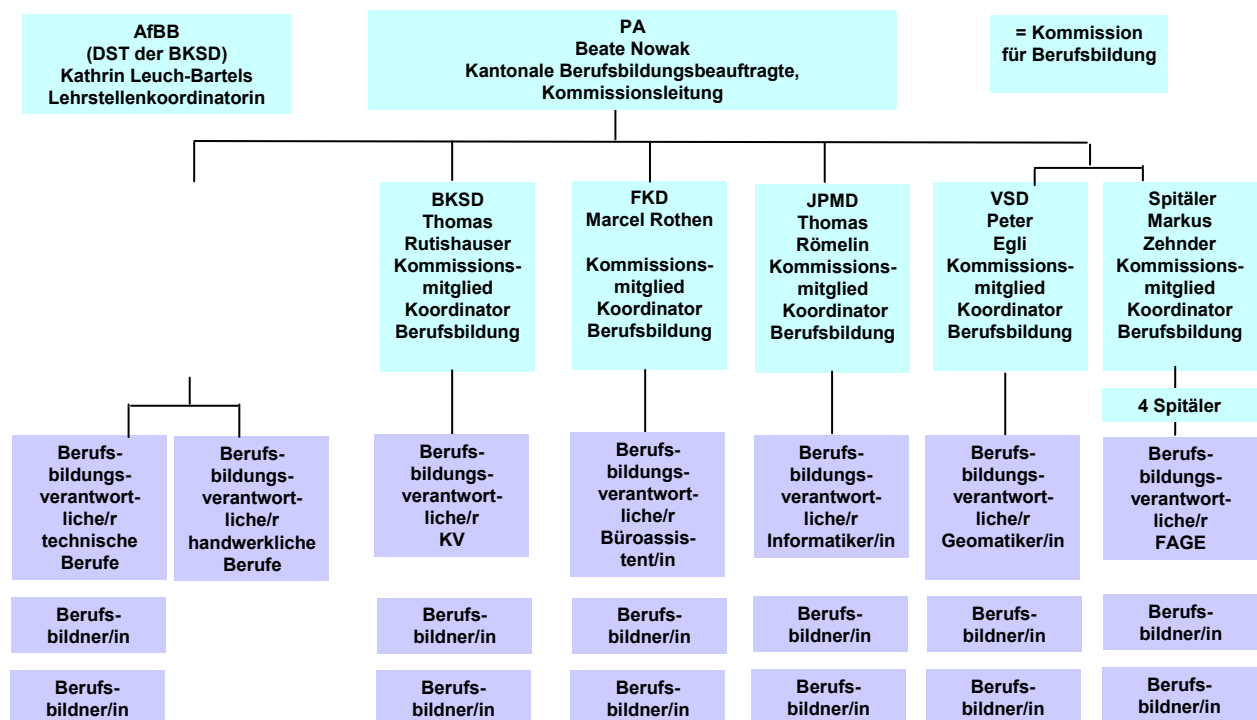
Berufsbildungsverantwortlichen, dass die Berufsbildner/innen die notwendigen Kurse besuchen sowie Informationen über Neuerungen innert nützlicher Frist erhalten. Die Berufsbildner/innen finden ihre direkten Ansprechpartner/innen in der Person der jeweiligen Berufsbildungsverantwortlichen. Diese können als erste Instanz bei Problemen, Fragen, usw. beigezogen werden. Bei schwerwiegenderen Problemstellungen kann in zweiter Instanz die/der Kantonale Berufsbildungsbeauftragte des Kantons des Personalamtes angerufen werden. Sie/er nimmt in dieser Funktion auch eine Ombudsfunktion wahr.

3. Datenerfassung / Aktualisierung der Stammdaten

Das Personalamt koordiniert die für die Lernendendatei relevanten Personaldaten. Für die vollständigen Angaben sind die entsprechenden Berufsbildungsverantwortlichen zuständig. Die benötigten Daten werden mittels Excel-Liste einmalig erhoben. Mutationen bezüglich der Initialdaten sind jeweils unaufgefordert dem Personalamt zu melden (Austritte, Lehrabbrüche, usw.).

4. Grafische Darstellung / Organigramm

Organigramm Berufsbildungswesen



5. Kommission für Berufsbildung

Weiterhin findet ein regelmässiger Informationsaustausch in diesem Gremium statt. Es ist anzustreben, dass die Treffen pro Berufskategorie, eventuell unter der Leitung des Hauptexperten durchgeführt werden (KV-spezifisch). Die Beschreibung der Aufgaben der Kommission für Berufsbildung sind in einem separatem Pflichtenheft festgehalten.

II. Aufgaben/Zuständigkeiten

1. Berufsbildungsverantwortliche

- Lehrstellenplanung / Budgetplanung
- Lehlingswerbung / Lehlingsselektion
- Erstellen des Lehrvertrages, administrative Organisation (Lohnzahlung, Absenz-, Ferien-, Spesenkontrolle, Einrichten der Arbeitsplätze etc.)
- Anmeldung der LL beim AfBB und den Berufsschulen
- Erstellen des Ausbildungs- und Rotationsplanes
- Umsetzung der entsprechenden Ausbildungsreglemente
- Vornahme der Standortbestimmung (evtl. gemeinsam mit dem Praxisausbildner/innen)
- Vertretung nach Innen
- Betreuung der Berufsbildner/innen, initiieren von Entwicklungsmassnahmen
- Abnehmen von ALS und PE gemeinsam mit der/dem zuständigen Praxisausbildner/innen (KV-pezifisch)
- Beratungstätigkeit (Auszubildende/gesetzliche Vertreter, Schule etc.)
- Aufzeigen von Entwicklungsmassnahmen für Auszubildende
- Begleitung und Durchführung von internen Ausbildungsaktivitäten
- Individuelles Coaching und Lernbegleitung

Voraussetzung: Berufsbildner/innenkurs

2. Berufsbildende

- Betreuung der Auszubildenden vor Ort
- Abnehmen von ALS und PE gemeinsam mit der/dem zuständigen Berufsbildungsverantwortlichen der jeweiligen Auszubildenden (KVspezifisch)
- Verantwortlich für die fachliche Ausbildung der Auszubildenden
- Kontakt zu Berufsbildungsverantwortlichen, zur Kantonale Berufsbildungsbeauftragten (in zweiter Instanz)
- Vornahme der Standortbestimmung gemeinsam mit dem Berufsbildungsverantwortlichen

3. Kantonale Berufsbildungsbeauftragte

- Verfassen von Konzepten, Berichten, Beschlüsse, Statistiken, Reglemente
- Vertretung nach Innen und Aussen
- Ansprechpartnerin gegenüber dem Regierungsrat
- Führen von Verhandlungen mit Experten, Schulen etc.
- Beratung von Berufsbildungsverantwortlichen, Auszubildenden und Berufsbildner/innen
- Kontakt zu den Hauptexperten/Hauptexpertinnen
- Umsetzungs-, Organisations-, direktionsübergreifende Koordinationsaufgaben (inkl. Einführung neuer Berufe – bei Bedarf in Zusammenarbeit mit dem Hauptexperten)
- Führen der Lehrlingsdatei
- Teilnahme an eidgenössischen und kantonalen Veranstaltungen im Lehrlings-Bereich
- Organisation des Unterrichtes Branchenkunde (KV-spezifisch)
- Budgetverantwortung für das Lehrlingslager, Einführungstag etc.
- Durchführen von Informationsveranstaltungen mit Berufsbildungsverantwortlichen und Experten/innen
- Ombudsstelle für Auszubildende, Berufsbildungsverantwortliche und Berufsbildnende bei Problemen

4. Hauptexpertinnen/-experten je Beruf

- Vorbereiten und Durchführen der betrieblichen Lehrabschlussprüfungen
- Vertretung nach Aussen
- Durchführen von Prüfungssimulationen vor den Lehrabschlussprüfungen
- Durchführen der überbetrieblichen Kurse (KV-spezifisch)
- Kontakt zu den Berufsschulen, Kantonale Lehrlingsbeauftragte
- Bei Bedarf Wahrnehmung der Ombudsfunktion in zweiter Instanz
- Teilnahme an regelmässigen Sitzungen mit Berufsbildungsverantwortlichen, Experten/innen und der Kantonalen Berufsbildungsbeauftragten

B. Die Lernendenausbildung

Die Berufsausbildung erfolgt:

- am Arbeitsplatz
- in der Berufsschule
- in innerbetrieblichen Ausbildungsaktivitäten

I. Ausbildung am Arbeitsplatz

Das Rotationsprinzip, wenn gemäss Ausbildungsreglement des BBT vorgegeben, möglich oder zwingend, gewährleistet ein abgerundetes Ausbildungsangebot. Darin wird festgehalten:

- welche Arbeitsplätze die/der Auszubildende durchläuft;
- welche Lernziele, in welcher Zeitperiode zu erreichen sind.

Praxisaufgaben, welche die Auszubildenden während den Einsätzen an den verschiedenen Arbeitsplätzen lösen müssen, sollen das gesamtunternehmerische Denken, die Selbständigkeit, die Kreativität sowie die Freude am Beruf fördern. Die Auszubildenden führen ein Arbeitsbuch, in dem laufend alle wesentlichen Arbeiten, die erworbenen Berufskennntnisse und Erfahrungen festgehalten werden.

II. Berufsschule

1. Auftrag

Die Berufsschule vermittelt den Auszubildenden die theoretischen Grundlagen zur Ausübung des Berufes gemäss dem Reglement des Bundesamtes für Berufsausbildung und Technologie (BBT). Der Besuch des Berufsschulunterrichts ist für die Auszubildenden obligatorisch.

2. Schulische Probleme

2.1 Probleme in der Schule

Die Berufsbildungsverantwortlichen der Anstellungsbehörden suchen gemeinsam mit den Auszubildenden und den Berufsbildner/innen - allenfalls unter Einbezug der gesetzlichen Vertreter/innen -, bei auftauchenden Problemen nach Lösungen.

2.2 Unterstützung am Arbeitsplatz

- Lernen mit anderen Auszubildenden, Mitarbeitenden oder Berufsbildungsfachpersonen;
- Kontrolle und Unterstützung bei Schulaufgaben;
- In Absprache mit den Berufsbildner/innen kann dies während der Arbeitszeit erfolgen.

Bedingung: Gegenseitiges Interesse an erhöhtem Engagement.

2.3. Besuch von Stützunterricht

- Abhängig vom Stützkursangebot der Berufsschule;
- Kursgeld kann bei regelmässigen Besuchen des Kurses (mind. 3/4 der Lektionen) rückvergütet werden.

Bedingung: Gegenseitiges Interesse an erhöhtem Engagement.

Die vereinbarten Massnahmen sowie die gesetzten Ziele werden schriftlich festgehalten und nach fixierter Zeit überprüft. Werden die gesetzten Ziele nicht erreicht, wird das Lehrverhältnis überprüft, d.h. eine Lehrumwandlung oder eine Lehrauflösung in Erwägung gezogen.

3. Arbeitszeit

Die anrechenbare Arbeitszeit für die obligatorische Berufsschule beträgt bei ganztägigem Schulunterricht 8,4 Stunden, bei halbtägigem Unterricht 4,2 Stunden.

Ist ein ganz- oder halbtägiger Ausfall des Berufsschulunterrichts im voraus bekannt, oder bei kurzfristigem Unterrichtsausfall oder Unterrichtsunterbruch von mehr als einer Lektion, haben sich die Auszubildenden - wenn geographisch möglich - am Arbeitsplatz einzufinden. Bei ausserkantonalen Schulorten gelten separate Regelungen, in Absprache mit den Berufsbildungsverantwortlichen.

III. Innerbetrieblichen Ausbildungsaktivitäten

1. Ziel

Das theoretische Wissen der Berufsschule und die praktischen Kenntnisse der Ausbildung am Arbeitsplatz werden durch innerbetriebliche Ausbildungsaktivitäten ergänzt und erweitert. Diese Aktivitäten sind praxisorientiert und haben zum Ziel, die Auszubildenden ganzheitlich, d.h. sowohl in fachlicher Hinsicht als auch in der Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen.

2. Einführungstag

Zu Beginn der Lehre wird ein Einführungstag organisiert. Dieser dient dem gegenseitigen Kennenlernen, der Information über Rechte und Pflichten, dem Erhalten einer Übersicht über das Staatswesen und den Zuständigkeiten in der Berufsbildung innerhalb des Kanton Basel-Landschaft.

2.1. Organisation

Der Einführungstag wird durch die Kantonale Berufsbildungsbeauftragte organisiert und vom Personalamt budgetiert.

3. Informationsveranstaltungen

Einen guten Kontakt zu den gesetzlichen Vertreterinnen und Vertretern der Auszubildenden ist uns ein wichtiges Anliegen. Gemeinsam verfolgen wir das Ziel, die Auszubildenden optimal durch die Lehrzeit zu begleiten und sie bei der Lösung Schwierigkeiten zu unterstützen.

Die/der Berufsbildungsverantwortliche pflegt den Kontakt zu den Auszubildenden sowie deren gesetzlichen Vertretern. Sie/er lädt regelmässig zu Informationsveranstaltungen ein.

3.1. Ziele sind:

- Gegenseitiges Kennenlernen;
- Information über das Ausbildungsverständnis und -ziele sowie die daraus abgeleiteten innerbetrieblichen Aktivitäten;
- Austausch der Erfahrungen, Ansprechen von allfälligen Schwierigkeiten und verbindliches Vereinbaren des weiteren Vorgehens.

3.2. Durchführung

Je Anstellungsbehörde wird dieser Anlass eigenständig organisiert. Für die Durchführung verantwortlich ist die/der jeweilige Berufsbildner/in.

4. Arbeitszeit

Die betrieblichen Ausbildungen für Auszubildende gelten als Arbeitszeit.

C. Lernendenbetreuung / Regelungen

I. Ausbildungsniveaus

Der Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft, unterstützt die Grundausbildungen aller bei den Anstellungsbehörden erlernbaren Berufe (vgl. Buchstabe E, Seite 15) in den unterschiedlichen Schwierigkeitsgraden. KV-spezifisch werden alle drei Ausbildungsniveaus angeboten.

II. Zusätzliche branchenspezifische Ausbildung

Die Auszubildenden sind verpflichtet, an den branchenspezifischen Ausbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Verantwortlich für die Administration (Anmeldung) sind die Berufsbildungsverantwortlichen.

III. Leistungssportförderung

Der Kanton Basel-Landschaft stellt sich positiv in der Schaffung von Lehrstellen für Auszubildende Leistungssportler/innen.

IV. Absenzen bei internen Ausbildungsaktivitäten

Die innerbetrieblichen Ausbildungsaktivitäten sind für die Auszubildenden des Kanton Basel-Landschaft obligatorisch und gelten als Arbeitszeit. Sollte eine einzelne Teilnahme aus wichtigen Gründen nicht möglich sein, haben sich die Auszubildenden bei der verantwortlichen Person abzumelden.

V. Beurteilung während der Ausbildungszeit

Der Entwicklungsstand der Auszubildenden wird durch die Berufsbildungsverantwortlichen resp. die Berufsbildner/innen regelmässig überprüft (Qualifikationsgespräche). Pro Jahr erstellen die Berufsbildungsverantwortlichen mindestens zwei Ausbildungsberichte und besprechen diese mit den Auszubildenden (bei den kaufmännischen Berufen gelten die ALS und PE als Ausbildungsberichte). Die Auszubildenden erhalten einen Feedback über ihre Leistungen am Arbeitsplatz. Sie erfahren, was sie besonders gut machen und wo noch Verbesserungsmöglichkeiten bestehen. Ebenfalls wird die Einhaltung des Ausbildungsprogrammes überprüft und es sind allfällige Kurskorrekturen vorzunehmen. Die Auszubildenden ihrerseits haben Gelegenheit, Probleme und Defizite der Ausbildung anzusprechen. Bei schwierigen Gesprächen steht die Kantonale Berufsbildungsbeauftragte als Vermittlerin zur Verfügung.

VI. Regelungen

1. Kostenübernahme (Auslagenersatz)

Für berufsbezogene Besichtigungen und Ausflüge mit der Berufsschule erhalten die Auszubildenden ihre Auslagen gemäss Verordnung über den Auslagenersatz (SGS 153.15) zurückvergütet.

2. Nebenbeschäftigungen

Die/der Auszubildende darf einem Nebenerwerb ausserhalb des Ausbildungsvertrages nur mit Zustimmung der/des Berufsbildungsverantwortlichen der Anstellungsbehörde nachgehen. Für nachteilige Folgen nebenerwerblicher Tätigkeiten lehnt der Kanton Basel-Landschaft jede Verantwortung und Leistung ab. Insbesondere darf die gesetzliche Höchstarbeitszeit, mit Einschluss der nebenerwerblichen Tätigkeiten, durch die Auszubildenden nicht überschritten werden.

D. Die Lernendenselektion

I. Vorstellungsgespräch

Wird die schulische Qualifikation für den gewünschten Beruf bestätigt, lädt die/der Berufsbildungsverantwortliche/r die Bewerbenden zum Vorstellungsgespräch ein. Auf einen „Basic-Check“, wie dieser in der Privatwirtschaft teilweise mittels einem Eignungstest oder einer Aufnahmeprüfung durchgeführt wird, wird explizit verzichtet.

II. Schnupperlehre

Im Vorstellungsgespräch wird ein geeigneter Zeitpunkt für eine Schnupperlehre mit den Bewerbenden festgelegt. Damit soll den Interessenten/innen die Möglichkeit geboten werden, einen Einblick in den gewünschten Beruf zu erhalten. In der Regel umfasst die Schnupperlehre:

Dauer:	Max. 5 Arbeitstage
Anmeldung:	Direkt in der Anstellungsbehörde
Administrative Verantwortung:	Berufsbildner/in des entsprechenden Berufes in Zusammenarbeit mit den entsprechenden Praxisausbildenden
Zielgruppe:	Schüler/innen ab dem 8. Schuljahr
Entschädigung:	Fr. 50.-- pro Woche, wobei auf die Leistung von Bargeld verzichtet werden soll; es bieten sich z.B. Einkaufsgutscheine an.

Damit sich die Bewerbenden ein konkretes Bild über die tägliche Praxis ihres Wunschberufes machen können, wird ein Schnuppereinsatz empfohlen. Am Ende dieses Einsatzes findet ein Beurteilungsgespräch mit der/dem Berufsbildner/in statt; dieses wird schriftlich festgehalten.

III. Selektion

Es gilt, einen abschliessenden Entscheid zu treffen. Haben sich die Eindrücke positiv bestätigt, erfolgt die Zusage für eine Lehrstelle jeweils durch die/den von der Anstellungsbehörde bestimmte/n Berufsbildungsverantwortliche/n.

E. Lehrberufe im Kanton Basel-Landschaft

Beruf	Lehrdauer
Bauberufe	
Abwart/in	Anlehre
Betriebspraktiker/in (Hausdienst oder Werkdienst)	3 Jahre
Maler/in	3 Jahre
Malereiarbeiter/in	Anlehre
Strassenbauer/in	3 Jahre
Chemie und Kunststoffe	
Biologielaborant/in	3 Jahre
Chemielaborant/in	3 Jahre
Gastgewerbe, Hauswirtschaft	
Diätkoch/Diätköchin	1 Jahr
Hauswirtschaftspraktiker/in EBA	2 Jahre
Fachfrau Hauswirtschaft EFZ	3 Jahre
Hotelangestellter/Hotelangestellte	Anlehre
Koch/Köchin	3 Jahre
Küchenangestellte/r EBA	2 Jahre
Vorlehre Hauswirtschaft	Vorlehre
Vorlehre Pflegeassistent/in	Vorlehre
Holzberufe	
Schreinerpraktiker/in EBA	2 Jahre
Schreiner/in	4 Jahre
Informatikberufe	
Informatiker/in	4 Jahre
Kaufmännische und Büroberufe	
Informations- und Dokumentationsassistent/in	3 Jahre
Kaufmann/Kauffrau B-; E-, M-Profil	3 Jahre
Büroassistent/in	2 Jahre
Detailhandelsfachmann/-frau Anlehre	2 Jahre
Detailhandelsfachangestellte/r	3 Jahre
Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Gärtnerei	
Forstarbeiter/in	2 Jahre
Forstwart/in	3 Jahre
Gärtner/in	3 Jahre
Gärtnereiarbeiter/in	Anlehre
Metall-, Maschinen- und Elektronik-Industrie	
Automobil-Mechatroniker/in	4 Jahre
Metallbauer/in	4 Jahre
Metallbaupraktiker/in EBA	2 Jahre
Motorgerätemechaniker/in	4 Jahre
Polymechaniker/in	4 Jahre
Landmaschinenmechaniker/in	4 Jahre
Zeichner, Zeichnerinnen	
Bauzeichner/in	4 Jahre
Geomatiker/in	4 Jahre
Hochbauzeichner/in	4 Jahre
Metallbaukonstrukteur/in	4 Jahre

Kanton Basel-Landschaft

Gesundheits- und Soziale Berufe

Gesundheit Vorlehre

1 Jahr

Fachangestellte/r Gesundheit

3 Jahre

Schlusswort

Mit dem vorliegenden Konzept wird die Berufsbildung im Kanton Basel-Landschaft in einem einheitlichen Rahmen professionalisiert. Es gilt, der Lernendenausbildung sowie den Leistungen aller an der Lernendenausbildung beteiligten Mitarbeitenden einen verdienten Stellenwert beizumessen. Voraussetzung für das Gelingen ist nicht nur der politische Entscheid für das Lehrlingskonzept, sondern noch mehr die Bereitschaft aller direkt Beteiligten, sich auf die neuen Abläufe und auf die Erwartungen betreffend Eigenverantwortlichkeit und Flexibilität einzulassen. Der dazu notwendige Kulturwechsel ist mit der neuen Struktur eingeleitet.

Das vorliegende gilt als Grobkonzept für die Berufsbildung im Kanton Basel-Landschaft. Detailkonzepte zu den einzelnen Berufen werden durch die Berufsbildungsverantwortlichen je Beruf erstellt. Die Lernendenausbildung in Pflegeberufen sowie in der Landwirtschaft sind im vorliegenden Konzept nicht berücksichtigt. Zu gegebener Zeit müsste geprüft werden, ob diese Bereiche mittels separatem Konzept einheitlich geregelt werden sollte.