



Leitfaden zur Erarbeitung einer betrieblichen Bildungsstrategie

**Arbeitsergebnisse zum Themenkreis 1
«Betriebliches Bildungskonzept» des Projekts
«Verbesserung der Ausbildungsqualität in
nichtuniversitären Gesundheitsberufen»**

Hinweise zur Erarbeitung einer betrieblichen Bildungsstrategie

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	Seite 2
2	Warum eine Bildungsstrategie?	Seite 2
3	Fragenkatalog zur Erarbeitung einer Bildungsstrategie	Seite 3
Anhang	Branchenstandards für die betriebliche Ausbildung	Seite 5

1 Einleitung

Im Kanton Bern haben sich die Betriebe im Gesundheitswesen verpflichtet, eine definierte Anzahl von Fachleuten aus nichtuniversitären Gesundheitsberufen auszubilden. So wollen sie die Versorgungsziele langfristig gewährleisten. Um dieses Ziel zu erreichen, sollten die Betriebe entsprechende Rahmenbedingungen zur Nutzung ihres Ausbildungspotentials schaffen. Diese Rahmenbedingungen betreffen sowohl die Ausbildung im eigenen Betrieb als auch die Zusammenarbeit mit den Berufsfachschulen, den Höheren Fachschulen, den Fachhochschulen und dem dritten Lernort.

2 Warum eine Bildungsstrategie?

2

Bildung¹ im Betrieb ist von den dort definierten Haltungen und Prozessen abhängig. Diese Haltungen und Prozesse müssen in der betriebseigenen Bildungsstrategie berücksichtigt und ausformuliert werden. Auf diese Weise unterstützt Bildung die Betriebskultur und trägt massgeblich zur gewünschten Dienstleistungsqualität bei. Um den Anforderungen gerecht zu werden, benötigt der Betrieb eine Bildungsstrategie.

Die Bildungsstrategie regelt in diesem Sinne die Rahmenbedingungen der betrieblichen Bildung. Sie ist die Voraussetzung für das betriebliche Bildungskonzept.

¹ Dies betrifft Aus-, Fort- und Weiterbildung

3 Fragenkatalog zur Erarbeitung und Überprüfung einer Bildungsstrategie

Die folgenden Fragen sind «aus der Praxis für die Praxis» entstanden. Sie geben den Verantwortlichen in den Betrieben Hinweise, wie sie ihre Bildungsstrategie erstellen und/oder überprüfen können. Alle wesentlichen Anteile einer betrieblichen Bildungsstrategie sind berücksichtigt.

Thema	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Nächster Handlungsschritt
Ist die Ausbildung in Gesundheitsberufen Bestandteil Ihrer betrieblichen Gesamtstrategie ?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<hr/> <hr style="border-top: 1px dashed #ccc;"/>
Ist im Leitbild des Betriebs die Haltung gegenüber der Bildung definiert?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<hr/> <hr style="border-top: 1px dashed #ccc;"/>
Ist diese Haltung im betrieblichen Alltag konkret sichtbar/ erfahrbar? - wenn ja, wie?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<hr/> <hr style="border-top: 1px dashed #ccc;"/>
Stehen die notwendigen Ressourcen zur Verfügung, um die Ausbildungsverpflichtung zu erfüllen: - Finanziell - Personell - Strukturell	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<hr/> <hr style="border-top: 1px dashed #ccc;"/>
Sieht die Strategie die Personalentwicklung im Bildungsbe- reich vor?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<hr/> <hr style="border-top: 1px dashed #ccc;"/>
Sieht die Strategie die periodische Evaluation der Bildungs- massnahmen vor?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<hr/> <hr style="border-top: 1px dashed #ccc;"/>





Offene Fragen

Bitte beschreiben Sie

Nächster Handlungsschritt

Wie haben Sie die im Anhang beschriebenen **Branchenstandards** für die betriebliche Ausbildung integriert?

Wie haben Sie die Ergebnisse der Evaluation integriert?



Die folgenden Fragen sind «aus der Praxis für die Praxis» entstanden. Sie geben den Verantwortlichen in den Betrieben Hinweise, wie sie ihre Bildungsstrategie erstellen und/oder überprüfen können. Alle wesentlichen Anteile einer betrieblichen Bildungsstrategie sind berücksichtigt.

1 Standards zur Bildungsstrategie



Standards zu Strukturen



Nächster Handlungsschritt

Der Betrieb bildet die Bildung in Strategie, Leitbild, Führungsstruktur und Ressourcen ab.



Der Betrieb regelt Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung in der Bildung, diese sind aufeinander abgestimmt.



Der Betrieb verfügt über Stellenbeschreibungen für die Auszubildenden.



Die Auszubildenden erfüllen das fachliche und pädagogische Anforderungsprofil gemäss den Vorgaben der Bildungserlasse.



Standards zu Prozessen



Nächster Handlungsschritt

Die Bildung ist als gleichwertiger Leistungsbereich in alle Führungsprozesse eingebunden.



Das externe Controlling und die Aufsicht sind geregelt.



2 Standards zum Bildungskonzept



Standards zu Strukturen



Nächster Handlungsschritt

Das betriebliche Bildungskonzept liegt vor und zeigt auf, wie die Ausbildung im Betrieb organisiert und umgesetzt wird.



Das betriebliche Bildungskonzept entspricht den Vorgaben der Ausbildungsverfügung.



Die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten aller an der Ausbildung Beteiligten sind definiert (Bildungsverantwortliche, Berufsbildnerinnen, Mitarbeitende und Auszubildende).



Der Betrieb stellt die Aus- und Weiterbildung der Bildungsverantwortlichen und der Berufsbildnerinnen sicher.



Das betriebliche Bildungskonzept zeigt die betrieblichen Besonderheiten auf und beschreibt die betriebspezifische Umsetzung der Vorgaben.



Der Betrieb verfügt über die erforderlichen Kommunikationsregeln und -gefäße für den Austausch über die Bildung.



Der Betrieb definiert die Optionen für gemeinsame Fort- und Weiterbildungen der Bildungsverantwortlichen und ermöglicht dieser die Teilnahme an den gemeinsamen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen.



Der Betrieb richtet sein Ausbildungskonzept auf das gemeinsame Bildungsverständnis aus.



3 Standards zur überbetrieblichen Zusammenarbeit und zur Lernortkooperation



Standards zu Strukturen



Nächster Handlungsschritt

Der Betrieb ist Mitglied im Netzwerk überbetriebliche Zusammenarbeit der Regionalstelle praktische Ausbildung und arbeitet aktiv mit.



Der Betrieb ist Mitglied im Netzwerk Lernortkooperation der Regionalstelle praktische Ausbildung und arbeitet aktiv mit.



Der Betrieb stellt Ressourcen – finanziell, personell, räumlich – zur Gestaltung der Zusammenarbeit in der Lernortkooperation zur Verfügung.



Der Betrieb kennt die Gefässe innerhalb der Lernortkooperation, in denen die Ausbildung gestaltet wird.



Der Betrieb kennt die Bedeutung der Lernortkooperation und des mitgestalteten gemeinsamen Bildungsverständnisses.



Der Betrieb definiert seine innerbetrieblichen Transfermöglichkeiten für die jeweiligen Lerninhalte.





Standards zu Prozessen



Nächster Handlungsschritt

Der Betrieb bringt seine ausbildungsbezogenen Erkenntnisse aus der Auseinandersetzung mit Innovation und Entwicklung in das Netzwerk überbetriebliche Zusammenarbeit der Regionalstelle praktische Ausbildung ein.



Der Betrieb bringt seine ausbildungsbezogenen Erkenntnisse aus der Auseinandersetzung mit Innovation und Entwicklung in das Netzwerk Lernortkooperation der Regionalstelle praktische Ausbildung ein.



Der Betrieb bringt seine Transfermöglichkeiten für die jeweiligen Lerninhalte und seine Erfahrungen und seinen Anpassungsbedarf in die gemeinsame Gestaltung der Ausbildung ein.



Der Betrieb setzt das in der Lernortkooperation entwickelte gemeinsame Bildungsverständnis um. Er bringt seine Erfahrungen und seinen Anpassungsbedarf in den Gremien ein.



Der Betrieb setzt die in der Lernortkooperation erarbeiteten gemeinsamen Qualitätskriterien für die Ausbildung um.



Der Betrieb wirkt beim gemeinsamen Gestalten und Umsetzen der Ausbildung in der Lernortkooperation mit.



