

Dritter Bericht des Gemeinderats zum Anzug Patrick Huber und Kons. betreffend mehr Lehrstellen bei der Gemeinde Riehen

1. Anzug

An seiner Sitzung vom 28. Januar 2015 hat der Einwohnerrat den nachfolgenden Anzug Patrick Huber und Kons. betreffend mehr Lehrstellen bei der Gemeinde Riehen überwiesen:

Wortlaut:

"Die Gemeinde Riehen als moderner Arbeitgeber sollte auch ein Vorbild sein, was die Anzahl Lehrstellen angeht. Denn nur wenn wir alle das duale Bildungssystem leben, kann dieses bewährte System auch in Zukunft eine feste Stütze des Schweizer Arbeitsmarktes und damit unseres gesamten Wohlstandes sein.

Im GPK Bericht von 2011 ist festgehalten, dass die Gemeinde Riehen am 31.12.2011 zehn Lernende beschäftigte – am Ende auf Seite fünf des Berichts steht: „Die GPK erwartet, dass die Gemeinde mehr Lehrstellen schafft.“

Im GPK Bericht von 2012 ist auf Seite 6 ersichtlich, dass per Ende 2012 noch gerade acht (-2 gegenüber Vorjahr) Lernende beschäftigt wurden. Am Ende der Ausführungen folgt wiederum das Fazit der GPK: „Sie ist der Ansicht, die Gemeinde müsse mehr Lehrstellen als bis anhin zur Verfügung stellen.“

Gemäss aktuellem Politikplan des Gemeinderates (S. 43) beschäftigt die Gemeinde Riehen bei 520 Angestellten lediglich sieben Lernende – die elf bestehenden Praktikumsstellen sind da auch nur ein schwacher Trost. Ebenfalls auf S. 43 ist dem Budget für 2015 zu entnehmen, dass wiederum eine Lehrstelle gestrichen werden soll.

Aus den Bestrebungen mehr Lehrstellen anzubieten wurde folglich nichts. Im Gegenteil: In den vier Jahren wurden auch noch vier Lehrstellen abgebaut (-40%).

Die Unterzeichneten bitten den Gemeinderat zu prüfen und zu berichten:

- Weshalb den Empfehlungen der GPK nicht Folge geleistet wurde.
- Wo bei der Gemeinde Riehen Lehrstellen geschaffen werden können.
- Mit welchen Massnahmen die Anzahl der Lehrstellen – insbesondere auch der Attestlehrstellen – signifikant erhöht werden kann.“

sig. Patrick Huber
Daniel Aeschbach
Roland Engeler-Ohnemus
Barbara Graham-Siegenthaler

David Moor
Dieter Nill
Heinz Oehen
Philipp Ponacz



Christian Griss
 Matthias Gysel
 Christian Heim
 Daniel Hettich
 Priska Keller
 Roland Lötscher
 Hans Rudolf Lüthi
 Peter Mark
 Sasha Mazzotti
 Christian Meidinger

Franziska Roth
 Caroline Schachenmann
 Claudia Schultheiss
 Ernst Stalder
 Thomas Strahm
 Andreas Tereh
 Heinrich Ueberwasser
 Daniel Wenk
 Thomas Widmer-Huber
 Peter Zinkernagel

Der Gemeinderat teilt die Meinung des Einwohnerrats und des Anzugsstellers, wonach das duale Bildungssystem auch in der Gemeindeverwaltung Riehen gelebt werden soll. Er möchte möglichst viele Ausbildungsplätze schaffen. Aufgrund der Wichtigkeit des Anliegens hat er die Verwaltung im September 2016 mit einer vertieften Analyse des Potenzials weiterer Ausbildungsplätze beauftragt. Vorgehen und Ergebnisse wurden dem Einwohnerrat im April 2017 in Form eines zweiten Berichts des Gemeinderats zur Schaffung von mehr Lehrstellen unterbreitet. Der Einwohnerrat hat an seiner Sitzung vom 31. Mai 2017 den Anzug erneut stehen gelassen und Gemeinderat und Verwaltung aufgefordert, signifikant mehr Lehrstellen zu schaffen.

2. Dritter Bericht des Gemeinderats

2.1. Ausgangslage

In der Gemeindeverwaltung arbeiten im Kernbestand rund 630 Personen (Stand Ende 2017). Das Angebot an Ausbildungsplätzen hat sich in den letzten Jahren wie folgt entwickelt (Stand jeweils 31.12.).

	2010*	2011*	2012*	2013**	2014**	2015**	2016**	2017 **
	Anz. Pers.	Anz. Pers.	Anz. Pers.	Anz. Pers.	Anz. Pers.	Anz. Pers.	Anz. Pers.	Anz. Pers.
Total	9	10	11	18	19	22	31	32
Lernende				7	6	9	11	12
Praktikum Schulen inkl. IK (Integrat.klasse)				1	1	1	8	9
Praktika TS (Tagesstruktur)				7	10	11	8	7
Praktika Verwaltung (inkl. jur. Volontariate)				3	2	1	4	4

* In den Jahren 2010 bis 2012 wurden die Ausbildungs- und Praktikumsstellen im Geschäftsbericht jeweils gesamthaft dargestellt.

** Seit 2013 werden die Ausbildungs- und die Praktikumsstellen jeweils separat ausgewiesen.

Gemäss obiger Übersicht konnten die Anzahl Lehrstellen zwischen 2013 und 2017 um 5 und die Ausbildungsplätze insgesamt, also Lehrstellen und Praktika, von 18 auf 32 erhöht werden.



Seite 3 Zusätzlich wurden im Schulbereich im Jahr 2017 insgesamt 10 Schülerpraktika (Fachmaturitätsschule, FMS) und 50 Praktika im Rahmen einer Ausbildung an der Pädagogischen Hochschule der Fachhochschule Nordwestschweiz (PH/FHNW) durchgeführt.

Der Gemeinderat würdigt die Leistungen der Verwaltung, laufend mehr Ausbildungsplätze anzubieten. Er sieht die Förderung und Stärkung der Berufslehre ebenfalls als wichtiges gesellschaftspolitisches Ziel. Die öffentliche Hand nimmt diesbezüglich eine wichtige Vorbildstellung ein. Die Gemeindeverwaltung als moderne Arbeitgeberin soll ganz im Sinne des Anzugs deshalb noch mehr Lehrstellen anbieten.

An einer gezielten und nachhaltigen Nachwuchsförderung aus den eigenen Reihen dürfte auch die Gemeindeverwaltung interessiert sein. Denn gesamthaft treten dieses Jahr schweizweit erstmals mehr Personen in den Ruhestand als Personen neu ins Berufsleben einsteigen. Die für 2018 prognostizierte Lücke beläuft sich auf 12'000 Personen. Dieser Trend einer sukzessiven Überalterung der Bevölkerung wird sich in den kommenden Jahren noch verstärkt fortsetzen. Damit wird in zahlreichen Berufen Mangel an Fachkräften prognostiziert. Diesem können Arbeitgeber unterschiedlich begegnen, unter anderem auch mit der Förderung der Berufsausbildung. Damit investieren sie längerfristig in die eigene Nachwuchsförderung oder leisten einen Beitrag an den Arbeitsmarkt. Auf der anderen Seite werden Jugendliche beim Einstieg ins Berufsleben unterstützt, was gesellschaftspolitisch sehr willkommen ist.

Bezüglich Vorgehens gibt es grundsätzlich zwei Varianten:

Variante 1: Aufgrund der Analyse der Abteilungen vom 2017 (Beilage 1) und mit den heutigen Rahmenbedingungen wird sich die Anzahl neuer Lehrstellen und Praktikumsplätze auch mit sehr viel gutem Willen nicht sprunghaft, sondern weiterhin langsam und relativ moderat entwickeln. Die Rahmenbedingungen bleiben bei dieser Variante unverändert. Konkret bedeutet dies:

1. Die Berufsbildung erfolgt weiterhin durch die Abteilungen und die dafür bezeichneten Berufsbildenden.
2. Die Abteilungen entscheiden, ob sie sich an der Berufsbildung beteiligen und in welchem Umfang.
3. Allfällige Berufsreformen (wie beispielsweise die Reform der KV-Lehre) werden von den Berufsbildenden konzipiert und umgesetzt.
4. Die Berufsbildenden schaffen in ihrem Arbeitsbereich genügend Lernfelder für die Lernenden und koordinieren intern oder gehen nötigenfalls Kooperation mit externen Betrieben ein.
5. Um anspruchsvollen Situationen mit Lernenden zu begegnen, tauschen sie sich gegenseitig aus und besuchen entsprechende Weiterbildungen.
6. Die Abteilungen prüfen periodisch, ob neue Berufe als Lehrstellen angeboten werden können.
7. Pro Lernende/r stehen den Berufsbildenden 8 bis 12 % der Arbeitszeit zur Verfügung.



Variante 2: Sollen hingegen rasch signifikant mehr Lehrstellen und Ausbildungsplätze geschaffen werden – im Vergleich zu Ende 2017 beispielsweise eine Verdoppelung von 12 auf 24 Lehrstellen – wären dafür ebenfalls signifikant veränderte Rahmenbedingungen und entsprechende Massnahmen nötig, die insbesondere zu einer Entlastung der Berufsbildenden und einer Professionalisierung und Positionierung der Gemeindeverwaltung als Lehrbetrieb führen würden. Diese Massnahmen könnten wie folgt aussehen:

1. Die Berufsbildung wird künftig als strategische Absichtserklärung in den personalpolitischen Grundsätzen festgehalten. Die Anzahl Lehrstellen wird *als strategische Zielgrösse* für einen längeren Zeitraum, beispielsweise für eine Legislatur, festgelegt.
2. Die gesamten Kosten für die Berufsbildung werden künftig zentral bei den Strukturkosten eingeplant (inkl. Kosten für Lernende) und periodisch im Geschäftsbericht ausgewiesen.
3. Neue Berufsbilder und dafür zu vermittelnde Lernziele werden künftig *systematisch* und flächendeckend identifiziert, auf künftigen Bedarf neuer Berufsbilder hin analysiert und mit den Möglichkeiten der Gemeinde abgeglichen. Auf Basis einer solchen GAP-Analyse werden die Massnahmen zur Schaffung neuer Lehrstellen konkretisiert.
4. Für Lernende braucht es genügend Lernfelder. Bei der generellen Konzeption und Planung von Aufgaben und Aufträgen der Gemeindeverwaltung wird dies entsprechend berücksichtigt
5. Pro Lernende/r setzen die Berufsbildenden heute rund 8 bis 12 % ihrer Arbeitszeit ein, davon rund 5 % für administrative Arbeiten. Die verschiedenen Aufgaben von Berufsbildenden sind in Beilage 2 aufgeführt.
 - a. Damit Berufsbildende für die immer anspruchsvoller werdende Ausbildung von Lernenden künftig genügend Ressourcen haben, sollen sie von administrativen Arbeiten entlastet werden. Sie konzentrieren sich schwerpunktmässig auf die fachliche Wissensvermittlung und auf die Erreichung der Lernziele.
6. Für Berufe, in denen Lernziele nicht vollständig aus eigener Kraft abgedeckt werden können, werden situativ und systematisch folgende Möglichkeiten und Kombinationen daraus geprüft:
 - durch den Aufbau und die Pflege interner und externer Netzwerke werden Lernziele mit anderen Betrieben zusammen abgedeckt.
 - die Gemeinde schliesst sich für einzelne Berufe einem Lehrstellenverbund an, (Kosten bei aprentas z. B. ca. CHF 14'000 pro Lehrstelle und Jahr, Einsatz und Betreuung der Lernenden hingegen sind nicht enthalten).
7. Die Gemeindeverwaltung positioniert sich nach Aussen und Innen als Lehrbetrieb.
8. Für die oben beschriebenen konzeptionellen und entlastenden Aufgaben gemäss Variante 2 braucht es Ressourcen. Ein Lösungsvorschlag hierzu wäre die Schaffung einer neuen Stelle einer Berufsbildungsverantwortlichen innerhalb des Fachbereichs Personal zu administrativen Entlastung der Berufsbildenden. Für eine solche Funktion wurde ein Pensum von 80 % geschätzt, was Lohnkosten von rund CHF 115'000 entsprechen würde. Die Aufgabenfelder einer solchen Funktion sind in Beilage 3 skizziert.



Seite 5

Der Gemeinderat hat in seiner ersten vorbereiteten Lesung dieses dritten Berichts die Variante 2 und insbesondere die Schaffung einer Stelle eines Berufsbildungsverantwortlichen ausführlich diskutiert und schliesslich abgelehnt. Auf der Grundlage der vorhandenen Möglichkeiten in der Verwaltung (siehe vertiefte Analyse der Abteilungen, Beilage 1) verfolgt er deshalb Variante 1 (langsame und moderate Entwicklung der Anzahl Lehrstellen), weil er dafür die Realisierungschancen höher einschätzt.

3. Antrag

Der Gemeinderat beantragt, den Anzug **abzuschreiben**.

Riehen, 29. Mai 2018

Gemeinderat Riehen

Der Präsident:



Hansjörg Wilde

Der Generalsekretär:



Urs Denzler

Beilagen:

Beilage 1: Ergebnisse der vertieften Analyse der Abteilungen (Stand: 1. August 2017),
(bei Variante 1)

Beilage 2: Aufgaben von Berufsbildenden in der Praxis (beispielhaft)

Beilage 3: Aufgaben eines/einer Berufsbildungsverantwortlichen (bei Variante 2)

Ergebnisse der vertieften Prüfung aller Abteilungen zur Schaffung von Lehrstellen und Ausbildungsplätzen

a)	Abteilung	Finanzen	Publikums- und Behörden- dienste, Verwaltungsleitung, Generalsekretariat	Gesundheit und Soziales	Bau, Mobilität, Umwelt	Werkdienste	Kultur, Freizeit und Sport	Bildung Familie
	Lehrstellen							
	Anzahl beschäftigte Mitarbeitende im Kernbestand (31.12.2016)	23	23	21	20	70	58	320
	Anzahl verschiedene Funktionen	18	10	14	18	34	28	22
1.	davon Funktionen, die direkt einen Lehrabschluss verlangen (ohne Zusatzqualifikationen)	5	6	5	5	10	12	5
2.	genügend praktische Facharbeiten vorhanden	Ja	In den drei angebotenen Berufen ja	Nein	Nein	Nein	Teilweise	Ja
3.	Lernziele erreichbar	Nein	Ja	Nein	Nein	Ja	Nein	Ja
	bisher angebotene Lehrstellen, Stand 1. August 2017	1 IT-Lehre (Mitausbildung KV-Lernende)	1 KV EFZ 1 FP Betriebsunterhalt EFZ 1 FP Info und Doku EFZ	(Mitausbildung KV-Lernende)	Keine	2 Forstwerte EFZ 1 Gärtner EFZ 1 Automobilfachmann/-frau EFZ	2 FP Betriebsunterhalt EFZ	3 FP Betreuung EFZ Kinderbetreuung
4.	Verbundlösung mit anderen möglich	Nein	Intern	Nein	Nein	Bereits bestehende Verbundlösungen intern und mit Drittbetrieben (Gemeinwesen und Privatbetriebe)	Intern	Intern
5.	zusätzliche Lehrstellen, 1.8.2018	Keine	+ 1 KV EFZ	Keine	Keine	1 Gärtner EFZ 1 Gärtner EBA		+ 1 FP Betreuung EFZ Kinderbetreuung
6.	neue Lehrstellen 1.8.2019 oder später	Keine	+ 1 KV EFZ + ev. 1 FP Betriebsunterhalt EFZ + ev. 1 FP Info und Doku EFZ	Keine		Keine	in Prüfung: Mitausbildung von • KV-Lernenden EFZ oder EBA und von • FP Betriebsunterhalt EFZ oder von Unterhaltspraktiker EBA.	+ ev. 1 FP Betreuung EFZ Kinderbetreuung ab 2019 ev. + 1 FP Betriebsunterhalt EFZ (mit Übernahme Hauswartung Schulliegenschaften).
7.	Begründungen / Bemerkungen	<ul style="list-style-type: none"> IT ist fachlich gut aufgestellt. RW fachlich in Umbruchphase, Mitausbildung KV-Lernende Immobilien in Auf- bzw. Ausbauphase. Bereich Steuern zu klein. 	<ul style="list-style-type: none"> KV EFZ (oder EBA) wird auf jährlich 1 Lehrstelle ausgebaut (bisher alle 3 Jahre eine Lehrstelle). FP Betriebsunterhalt EFZ analog, sobald Entscheid betr. organis. Angliederung des Facility Managements gefällt ist. FP Info und Doku EFZ: wird auf eine Lehrstelle alle 2 Jahre ausgebaut (bisher eine Lehrstelle alle 3 Jahre). 	<p>Funktionsinhaber/innen mit KV-Lehre als Voraussetzung, beteiligen sich z. T. an der KV-Lehrlingsausbildung.</p> <p>Die übrigen Funktionen haben zu wenig Facharbeiten und können die verlangten Lernziele nicht abdecken.</p>	Der einzige Lehrberuf wäre der des Zeichners, es gibt aber zu wenige Zeichnerarbeiten, da diese meist von externen Planungsbüros erledigt werden.	Zu wenig Facharbeiten vorhanden für eine Ausbildung zum Elektriker, Schreiner, Maurer, Strassenbauer, Schlosser, Logistiker oder für KV-Lehre. Kapazitäten ausgeschöpft (Forst).	Sehr viele Teilzeitfunktionen mit sehr eng bemessenen Ressourcen.	Nebst den angebotenen Lehrstellen gibt es Praktikumsstellen für SchülerInnen, Vorpraktika in den Tagesstrukturen oder Praktika in den Schulen (Integrationsklasse, verstärkte Massnahmen). Der Bedarf ist stark steigend.
b)	Anschlusslösungen / weitere Angebote (ergänzend zur Tabelle im Bericht).	Keine	Im Fachbereich Recht werden jährlich zwei juristische Volontariate à 6 Monate durchgeführt.	In Prüfung: sechsmonatiges Vollzeit-Praktikum „Soziale Arbeit“ in der Sozialhilfe, ev. per Aug. 2017 oder 2018.	Praktika werden auf Nachfrage angeboten, z. B. für Geografen, in den Bereichen Ortsplanung oder Umwelt.	1 Brückenangebot in der Schreinerei. Schnupperwochen für Schüler. 10 Ferienjobs Gärtnerei pro Jahr.	1 Auszubildende/r in Sozialpädagogik im Landauer 6- bis 12-monatige Praktika im Freizeitzentrum Landauer für angehende Sozialpädagogen. Betreuung von Fachpersonen der gemeindeeigenen Tagesstrukturen in den Schulferien.	3 FABE nach Art. 32 Berufsbildungsgesetz Ein Schulstandort ist Partnerschule der Päd. Hochschule PH FHNW mit Praxislehrpersonen für angehende Lehrpersonen im dritten Ausbildungsjahr. <ul style="list-style-type: none"> Vorpraktika für Studierende an der Päd. Fachhochschule (50 im 2016) Fachmaturitäts-Praktika (FMS) (10 im 2016)

Aufgaben von Berufsbildenden bzw. Praxisausbildenden am Bsp. KV-Ausbildung

Qualifikation

Der/die Berufs- bzw. Praxisbildner/in verfügt über die erforderlichen beruflichen Fähigkeiten und persönlichen Eigenschaften für die Ausbildung von Lernenden. Trägt der/die Berufs- bzw. Praxisbildner/in die Verantwortung für die Betreuung, die Ausbildung im Fachbereich und die Aufsicht über die Lernenden während des Einsatzes in der Abteilung, so muss er oder sie über eine kaufmännische Grundbildung oder über eine ausreichende Berufspraxis im kaufmännischen Bereich verfügen.

Aufgaben

Fach- und Führungsaufgaben

- Fachliche Führung, persönliche Betreuung und Begleitung der lernenden Person während des Aufenthaltes in der Abteilung
- Sicherstellung, dass betriebsinterne Regeln sowie Sicherheitsregeln durch die lernende Person eingehalten werden
- Einbinden der Lernenden in die Abteilungsstrukturen
- Vorbildfunktion für Lernende, allgemeines Einführen in das Berufsleben
- Regelmässiger Austausch über den Ausbildungsverlauf mit dem/der Berufsbildner/in
- Austausch über den Ausbildungsverlauf und bearbeitete Themen mit der Abteilungsleitung
- Aktive Teilnahme am betriebsinternen Austausch unter Berufs- und Praxisbildner/innen
- Regelmässige Aktualisierung der eigenen pädagogischen Kompetenzen
- Unterstützt den/die Berufsbildner/in beim Rekrutierungsverfahren
- Übernimmt Betreuungsaufgaben bei Berufswahl- und Selektionspraktikas
- Unterstützt den/die Berufsbildner/in bei der Zuteilung und Übersetzung der Ausbildungs- und Lerninhalte auf die Realitäten in der eigenen Abteilung (Ausbildungsprogramm)
- Umsetzung der umfassenden, qualitativen Ausbildung in fachlicher und sozialer Hinsicht gemäss Lern- und Leistungsdokumentation (Auftragserteilung gemäss Ausbildungsprogramm)
- Gibt der lernenden Person regelmässig eine Rückmeldung und führt Zwischengespräche bzgl. Leistungen sowie Verhalten und fördert die Lernentwicklung
- Umsetzung (Planung, Vereinbarung, Begleitung/Beobachtung und Beurteilung) der Qualifikationsberichte im Rahmen von Arbeits- und Lernsituationen (ALS), Prozesseinheiten (PE), Kompetenznachweisen (KN) und Kompetenzendiagramm (EBA)
- Absenzenkontrolle in Absprache mit dem/der Berufsbildner/in
- Verfolgen und Begleiten der Leistungsentwicklung in der Berufsfachschule und üK in enger Zusammenarbeit mit dem/der Berufsbildner/in
- Vorbereitung auf das Qualifikationsverfahren (QV) mit dem Ziel die fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die betriebliche Prüfung zu erreichen (Berufsreife)

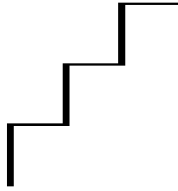
Ausbildungsplanung

Lernendenbegleitung und -entwicklung

Quelle: http://www.kfmv-winterthur.ch/data/docs/de_CH-1996/13611/02-2014-Funktionsbezeichnung-PraxisbildnerIn-KVWBP.pdf

Aufgaben Berufsbildungsverantwortliche/r

1. Unterstützung der Abteilungen bei der Suche von Möglichkeiten zur Schaffung von Lehrstellen und Berufspraktikums- und weiteren Praktikumsplätzen sowie Anschlusslösungen an die obligatorische Schule (Kurzpraktikum im Rahmen der Fachmaturität, Praktikum für eine berufsbegleitende Maturität).
2. Vernetzung nach Innen sicherstellen
 - Vernetzung mit den Berufsbildenden der Abteilungen
 - Einführungstag: Den ersten Ausbildungstag verbringen die neuen Lernenden gemeinsam. Kennenlernen, Teambildung und Verhalten in der Arbeitswelt stehen dabei im Vordergrund.
 - Übergeordnete Weiterbildung im Betrieb: Dreimal pro Lehrjahr führt der/die Berufsverantwortliche für die Lernenden Veranstaltungen durch, wie beispielsweise Seminare oder Sozialeinsätze, die stets unter einem bestimmten Motto stattfinden.
 - Halbjährlich Austauschmeetings zwischen Lernenden und Berufsbildenden
 - Bekanntmachen von Ausbildungsmöglichkeiten in der Gemeindeverwaltung (Lehrstellenmarketing)
3. Vernetzung nach Aussen gewährleisten
 - Öffentliche und private Firmen
 - Branchenverbände
 - Amt für Berufsbildung und Berufsberatung
 - Schulen
 - Berufsschule
4. Gewinnung von Lernenden
 - Insertion, Bewerbungsverfahren, Eignungsabklärungen und Tests
 - Organisation von Schnupperlehren im Hinblick auf die Eignung für eine Lehrstelle
 - Erstellen und Abschliessen von Lehrverträgen
 - Schulanmeldungen/-abmeldungen
5. Betreuung von Lernenden
 - Gewährleistung der praktischen Ausbildung durch die Berufsbildenden gemäss den verlangten Lernzielen
 - Sicherstellung der individuellen Betreuung der Lernenden, inkl. Massnahmen gem. Punkt 8.



6. Unterstützung bei der Ausbildung

- Sicherstellung der Qualität der Ausbildung
- Unterstützung der Berufsbildenden bei der Durchführung von Semestergesprächen
- Regelmässige Kontrolle von Lern- und Leistungsdokumentationen
- Koordination bei Arbeits- und Lernsituationen sowie Prozesseinheiten

7. Beratung von Berufsbildenden

- Kompetente Beratung bei sämtlichen Ausbildungsfragen
- Gesprächsführung und Vermittlung in Krisensituationen
- Umgang mit Sucht (Rauchen, Drogen, Alkohol)
- Einsatz elektronischer Kommunikationsmittel, Kenntnisse in Social Media wie Facebook / Twitter / Instagram / Umgang mit Natel, Tablets, Gamen usw.)
- Überbetriebliche Kurse

8. Coaching-Angebot für Lernende

- Stützkurse organisieren.
- Prüfungsvorbereitungswoche: Die Lernenden bereiten sich im Rahmen der Vorbereitungswoche optimal auf ihre Lehrabschlussprüfungen vor.
- Semestergespräche: Jedes Semester besprechen der Berufsbildungsverantwortliche mit den jeweiligen Praxisbildnern, den Lernenden und deren Eltern das vergangene Semester und setzen Ziele für das kommende Halbjahr.
- Begleitung: Was kommt nach der Lehre?

9. Administration

- Führung der Dossiers der Lernenden
- Erstellen von Lehrabschlusszeugnissen
- Auswertungen und Statistiken
- Leitfaden für Lernende erstellen von Absenzen bis Zeugnis (wichtige Punkte leicht verständlich beschreiben)
- Aufhebung von Arbeitsverhältnissen
- Rechtliche Abklärungen (Jugendurlaub / Jugendschutz, Umgang mit ausfallenden Stunden etc.)

10. Weiterentwicklung des Angebots der Gemeindeverwaltung

- Laufende Überprüfung der Eignung von Berufsbildungen für die Gemeinde Riehen, inkl. neu geschaffener oder veränderter Berufsbildungen.
- Bei deren Eignung, Sicherstellung der Umsetzung zusammen mit den Abteilungen.