

Berufsbildung Graubünden 2035

Strategie



Bündner Gewerbeverband
Unione grigionese delle arti e mestieri
Unìun grischuna d'artisanadi e mastergn



Berufsbildung mit Zukunft.
Formazione professionale ha futuro.
Furmaziun professiunala cun avegnir.

graubünden

Inhalt

1	Einleitung.....	3
1.1	Ziel der Berufsbildungsstrategie	3
1.2	Vorgehen	4
1.3	Aufbau der Strategie.....	4
1.4	Umsetzung der Strategie	4
2	Lageanalyse	5
2.1	Ausgangslage.....	5
2.2	Umfrage Lehrbetriebe.....	7
2.3	Kennzahlen zur Berufsbildung	16
3	Zielbild und Mission	23
3.1	Zielbild	23
3.2	Mission	23
3.3	Motto	23
3.4	Strategische Ziele.....	23
3.5	Visione e missione.....	24
3.6	Visiun e missiun.....	25
4	Handlungsfelder, Schwerpunkte und Massnahmen	26
4.1	Übersicht Handlungsfelder und Schwerpunkte.....	26
4.2	Massnahmen Handlungsfeld 1: Anerkennung und Positionierung der Berufsbildung.....	27
4.3	Massnahmen Handlungsfeld 2: Unterstützung der Lehrbetriebe	27
4.4	Massnahmen Handlungsfeld 3: Stärkung von Strukturen und Netzwerk	28
4.5	Massnahmen Handlungsfeld 4: Entwicklungen vorantreiben	29
5	Anhang	30
5.1	Beschreibung der Massnahmen	30
5.2	SWOT-Analyse	41
5.3	Strategie Bund.....	45
5.4	Auftrag Heini betreffend Stärkung der Berufsbildung in Graubünden.....	45
5.5	Entwicklungsschwerpunkt 9.2 Regierungsprogramm 25-28.....	47

Die Strategie «Berufsbildung Graubünden 2035» wurde von der Berufsbildungskommission des Bündner Gewerbeverbands (BGV) in Zusammenarbeit mit der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung erarbeitet und von der Präsidentenkonferenz des BGV im Oktober 2024 verabschiedet.



EHB

EIDGENÖSSISCHE
HOCHSCHULE FÜR
BERUFSBILDUNG

Schweizer Exzellenz in Berufsbildung

Publiziert am 31.10.2024

1 Einleitung

1.1 Ziel der Berufsbildungsstrategie

Neben der Verbundpartnerschaft zwischen Organisationen der Arbeitswelt, dem Bund und den Kantonen spielen im Berufsbildungssystem Graubündens verschiedene weitere Akteure eine wichtige Rolle. Das Bündner Berufsbildungssystem ist durch kleinteilige Strukturen, geringe Steuerung und viel Eigeninitiative einzelner Akteure geprägt. So sind beispielsweise auf kantonaler Ebene zwei Ämter für die Berufsbildung zuständig und die Berufsfachschulen sind privat organisiert. Auch die sprachlichen und geografischen Gegebenheiten beeinflussen die Strukturen und die Zusammenarbeit in der Berufsbildung Graubündens. Diese Gegebenheiten sind sowohl positiv als auch negativ für die Entwicklung der Berufsbildung zu bewerten.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass aufgrund der bestehenden Strukturen weder eine übergreifende Zusammenarbeit noch eine einheitliche Steuerung existiert. Ebenso fehlt eine gesamthafte Strategie für die Berufsbildung in Graubünden. Der Bündner Gewerbeverband (BGV) hat daher, in Anerkennung der zentralen Bedeutung der Berufsbildung für die Bündner Wirtschaft, die Berufsbildungskommission (BBK) ins Leben gerufen. Die Aufgaben der BBK bestehen erstens darin, den Austausch und die Zusammenarbeit zwischen den Akteuren der Berufsbildung zu verbessern, und zweitens, eine Strategie zu erarbeiten sowie die Umsetzung der darin festgelegten Massnahmen zu begleiten. Ziel dieser Strategie ist es, die Berufsbildung als Gesamtsystem in Graubünden zu stärken.

Angesichts der demografischen Entwicklung und des daraus resultierenden Fachkräftemangels kann die Berufsbildung einen wesentlichen Beitrag zur Entschärfung dieses Problems leisten. Aufgrund der volkswirtschaftlichen Struktur des Kantons wird auch künftig ein Grossteil der benötigten Arbeitskräfte über die Berufsbildung und nicht durch die akademische Bildung ausgebildet werden müssen. Die vorliegende Berufsbildungsstrategie ist daher im Kontext der Initiativen zur Behebung des Fachkräftemangels zu verstehen. Eine starke Positionierung der Berufsbildung in Graubünden trägt zugleich zur Stärkung des Kantons als attraktiven Arbeits- und Wohnstandort bei.

Auf Bundesebene existiert bereits eine Berufsbildungsstrategie (siehe Kap. 5.4). Die 2018 lancierte Initiative «Berufsbildung 2030» ist ein gemeinsames Projekt von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt. Sie verfolgt das Ziel, Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft zu antizipieren und die Berufsbildung zukunftsfähig zu machen. Im Rahmen dieses Strategieprozesses haben die Verbundpartner die Kernelemente der Schweizer Berufsbildung definiert sowie ein Leitbild und priorisierte Stossrichtungen als Orientierungsrahmen zur gemeinsamen Weiterentwicklung verabschiedet. Die Umsetzung einzelner Massnahmen erfolgt unter der Federführung des jeweils zuständigen Verbundpartners. Analog zu dieser nationalen Strategie soll für Graubünden eine kantonale Berufsbildungsstrategie erarbeitet werden. Auf Kantonsebene gibt es derzeit keine umfassenden Berufsbildungsstrategien, sondern lediglich Strategien einzelner kantonaler Ämter im Bereich Berufsbildung.

1.2 Vorgehen

Die Berufsbildungsstrategie wurde von der Berufsbildungskommission des BGV in zwei Workshops (am 27. November 2023 und 5. März 2024) erarbeitet. In einem ersten Schritt erfolgte eine Analyse der aktuellen Situation. Basierend auf dieser Analyse sowie einer Umfrage unter den Lehrbetrieben wurden die einzelnen Bestandteile der Strategie entwickelt. Der Entwurf der Strategie wurde von der Berufsbildungskommission in der Sitzung vom 19. September 2024 verabschiedet und am 3. Oktober 2024 von der Präsidentenkonferenz genehmigt. Der Strategieprozess wurde von der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung (EHB) begleitet. Das EKUD (Erziehungs-, Kultur- und Umweltschutzdepartement) wurde zur Mitarbeit bei der Erarbeitung der Strategie eingeladen, entschied sich jedoch, nicht mitzuwirken.

1.3 Aufbau der Strategie

Die Berufsbildungsstrategie ist nach dem Prinzip einer klassischen Strategie aufgebaut. Sie umfasst ein Zielbild sowie die strategischen Ziele für das Jahr 2035. Die Mission beschreibt die Arbeitsweise der Akteure im Bereich der Berufsbildung. Das Motto spiegelt das zentrale Prinzip und den gemeinsamen Claim der Bündner Berufsbildung wider. Die vier Handlungsfelder definieren die Stossrichtungen zur Erreichung des Leitbilds und beinhalten insgesamt 18 verschiedene Schwerpunkte. Den Schwerpunkten sind 73 konkrete Massnahmen zugeordnet.

1.4 Umsetzung der Strategie

Die Strategie hat eine Laufzeit von 11 Jahren, und die Massnahmen sollen bis Ende 2035 entweder umgesetzt sein oder sich in der Umsetzung befinden. Die 73 Massnahmen werden in einem ersten Schritt von der Berufsbildungskommission des BGV priorisiert und einem oder mehreren Akteuren der Berufsbildung für die Zuständigkeit zugewiesen. Über die konkrete Umsetzung der Massnahmen entscheiden die zugewiesenen Akteure eigenständig und im Rahmen ihrer Kompetenzen. Die Kommission legt jedes Jahr eine Auswahl von Massnahmen als Jahresschwerpunkte fest, die im Vordergrund stehen sollen. Die Umsetzung der Massnahmen wird vom BGV jährlich überprüft, und der Berufsbildungskommission wird darüber Bericht erstattet. Zur Laufzeithälfte ist eine Überprüfung der Strategie im Sinne einer Standortbestimmung vorgesehen. Im Rahmen einer iterativen Umsetzung kann die Berufsbildungskommission bei Bedarf jederzeit Anpassungen an den Massnahmen vornehmen.

2 Lageanalyse

2.1 Ausgangslage

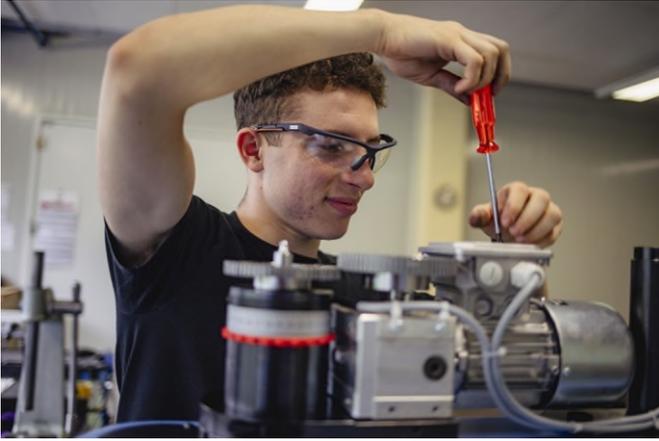
Graubünden verfügt über eine qualitativ sehr gute Berufsbildung in den meisten Bereichen auf allen Stufen. Die wichtigsten Indikatoren für die berufliche Grundbildung, wie Lehrvertragsauflösungen und die Erfolgsquote bei den Qualifikationsverfahren, sind stabil. Die Berufsbildung hat eine lange Tradition und ist in der Gesellschaft, der Wirtschaft und der Politik gut verankert. Dennoch ist der Stellenwert der Berufsbildung in Graubünden bedroht. Aufgrund mangelnder Kenntnisse des Berufsbildungssystems seitens der Eltern nimmt der sogenannte «Gymi-Druck» auf viele Schülerinnen und Schüler auch in Graubünden zu.

Die demografische Talsohle bei den Schulabgänger/innen wurde 2021 erreicht. Aufgrund der Geburtenzahlen ist davon auszugehen, dass die Anzahl der Schulabgänger/innen bis 2035 etwa gleich bleiben wird. Allerdings gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den Regionen in Graubünden. Im Vergleich zu den umliegenden Kantonen dürfte das Bevölkerungswachstum in Graubünden, wenn überhaupt, laut den Prognosen des Bundesamts für Statistik nur gering ausfallen. Dank der stabilen gymnasialen Maturitätsquote von rund 20 % der Abschlüsse auf Sekundarstufe II ist Graubünden bisher von einer Verschiebung von der beruflichen Grundbildung hin zur gymnasialen Maturität weitgehend verschont geblieben.

Die topografischen und sprachlichen Gegebenheiten stellen besondere Herausforderungen für die Berufsbildung in Graubünden dar. So müssen Lernende oft weite Reisewege in Kauf nehmen, und die Berufsfachschulen haben oft nur wenige Lernende pro Beruf und Ausbildungsjahr. Die Mehrsprachigkeit des Kantons stellt eine nicht zu unterschätzende Herausforderung dar, insbesondere für den Berufsschulunterricht und die überbetrieblichen Kurse sowie für die höhere Berufsbildung. Italienischsprachige Personen in der Grund- und höheren Berufsbildung sind häufig auf Bildungsangebote im Tessin angewiesen, wenn sie ihre Ausbildung in italienischer Sprache absolvieren möchten oder müssen.

Globale Trends wie lebenslanges Lernen, kontinuierliche Weiterbildung, technologische Entwicklungen und sich schnell verändernde Berufsbilder prägen auch die Berufsbildung in Graubünden. Kooperationen und ein verstärkter Austausch zwischen den Lernorten, den Branchen und den Bildungsstufen werden zunehmend wichtiger. Darüber hinaus beeinflussen gesellschaftliche Entwicklungen wie die Bedeutung der psychischen Gesundheit, die veränderten Erwartungen der Arbeitnehmenden, Migration sowie der Fokus auf Nachhaltigkeit die Berufsbildung in Graubünden. Der natürliche Bezug von Kindern und Jugendlichen zur Berufswelt, insbesondere zu den Berufen im sekundären Sektor (Gewerbe und Industrie), geht immer mehr verloren.

Allgemein kann die Steuerung der Berufsbildung in Graubünden als schwach, die Strukturen als kleinräumig und die Zusammenarbeit als ausbaufähig beurteilt werden. Einerseits entspricht dies der Kultur der kurzen Wege und der natürlichen Vernetzung im Kanton Graubünden. Andererseits stellt die schwache Steuerung angesichts der Herausforderungen im Bereich der Berufsbildung einen Nachteil dar.



2.2 Umfrage Lehrbetriebe

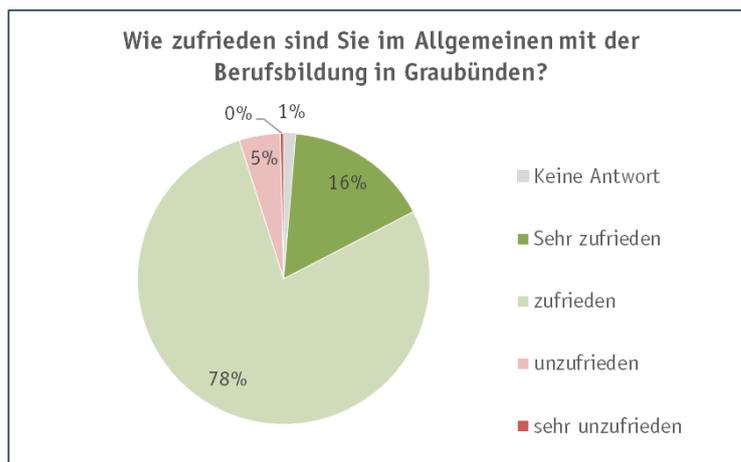
Die Umfrage wurde im Rahmen der Erarbeitung der Berufsbildungsstrategie von der EHB und dem BGV unter Mitwirkung des Amtes für Berufsbildung erstellt. Das Amt für Berufsbildung verschickte die Umfrage per Mailing an die Lehrbetriebe. Zusätzlich wurde diese über die Kommunikationskanäle des BGV sowie einzelner Berufsverbände bekannt gemacht. An der Umfrage nahmen 525 Personen teil, allerdings wurden nicht immer alle Fragen vollständig beantwortet. Die Umfrage stand auf Deutsch und Italienisch zur Verfügung und wurde vom 6. bis 26. Februar 2024 durchgeführt. Wenn pro Lehrbetrieb nur eine Person teilgenommen hat, entspricht die Rücklaufquote 17,5 % der rund 3'000 Lehrbetriebe mit einer Bildungsbewilligung. Die Resultate der Umfrage spiegeln die Sichtweise der Lehrbetriebe wider. So gibt beispielsweise die Einschätzung zur Qualität in den Lehrbetrieben eine allgemeine Innenansicht wieder und stellt keine objektive Qualitätsmessung dar.

Aufgrund der Umfrage kann folgendes Fazit gezogen werden:

- ★ Die Lehrbetriebe sind im Allgemeinen mit der Berufsbildung, der Zusammenarbeit, dem Image sowie mit der Qualität der Ausbildungsorte in Graubünden (sehr) zufrieden.
- ★ Die Qualitätsfaktoren liegen bei der Ausbildungsqualität in den Lehrbetrieben, der Kompetenz der Berufsbildungsverantwortlichen und der Zusammenarbeit über die drei Lernorte.
- ★ Der grösste Handlungsbedarf bei der Berufswahl ist in den Schulen auszumachen sowie beim Angebot an berufsorientierten Weiterbildungen.
- ★ Neben der stark gesunkenen Anzahl Schulabgänger/-innen sowie der Qualität der Lernenden (Motivation, Grundkenntnisse etc.) sind die grössten Herausforderungen im Bereich der Lehrbetriebe auszumachen.
- ★ Die Ausbildung von Lernenden wird zeitlich und fachlich immer aufwendiger und anspruchsvoller. Entsprechend steigen die Anforderungen an die Ausbildung der Berufsbildner/-innen.
- ★ Rund 2/3 der Lehrbetriebe möchten künftig stärker in ihrer Ausbildungsarbeit unterstützt werden, wobei konkrete Angebote in den Bereichen Weiterbildung, Erfahrungsaustausch und Coaching bei rund einem Drittel bis zur Hälfte der Lehrbetriebe auf Anklang stossen.
- ★ Bei der Nennung zur Entlastung der Lehrbetriebe schwingt die finanzielle Entlastung bei der Übernahme von Ausbildungskosten der Lernenden oben aus. Gepaart mit der Zustimmung von mehr als zwei Dritteln zu einem Berufsbildungsfonds, ist ein solcher branchenübergreifender, kantonaler Berufsbildungsfonds in Betracht zu ziehen.

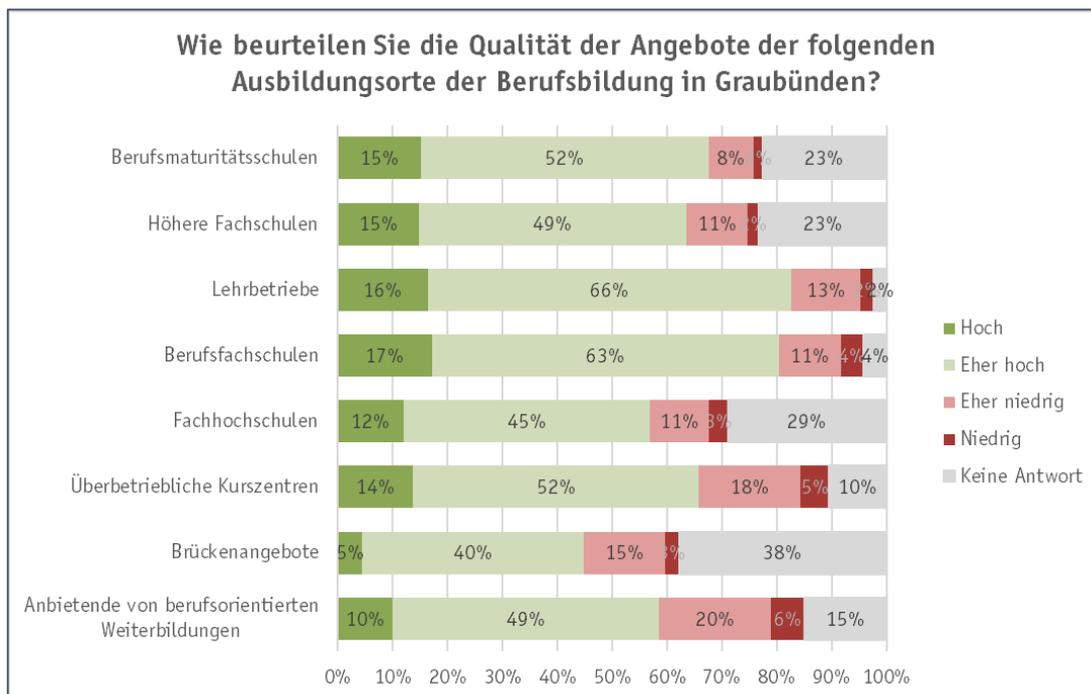
Allgemeine Einschätzungen zur Zufriedenheit und Qualität

Die Umfrage bei den Lehrbetrieben ergab, dass die Teilnehmenden mit der Berufsbildung im Kanton Graubünden sehr zufrieden (16 %) respektive zufrieden (79 %) sind. Nur 5 % der Lehrbetriebe, welche an der Umfrage teilgenommen haben, sind nicht zufrieden. Auch das Image der Berufsbildung wird als sehr gut (17 %) respektive gut (81 %) eingeschätzt.



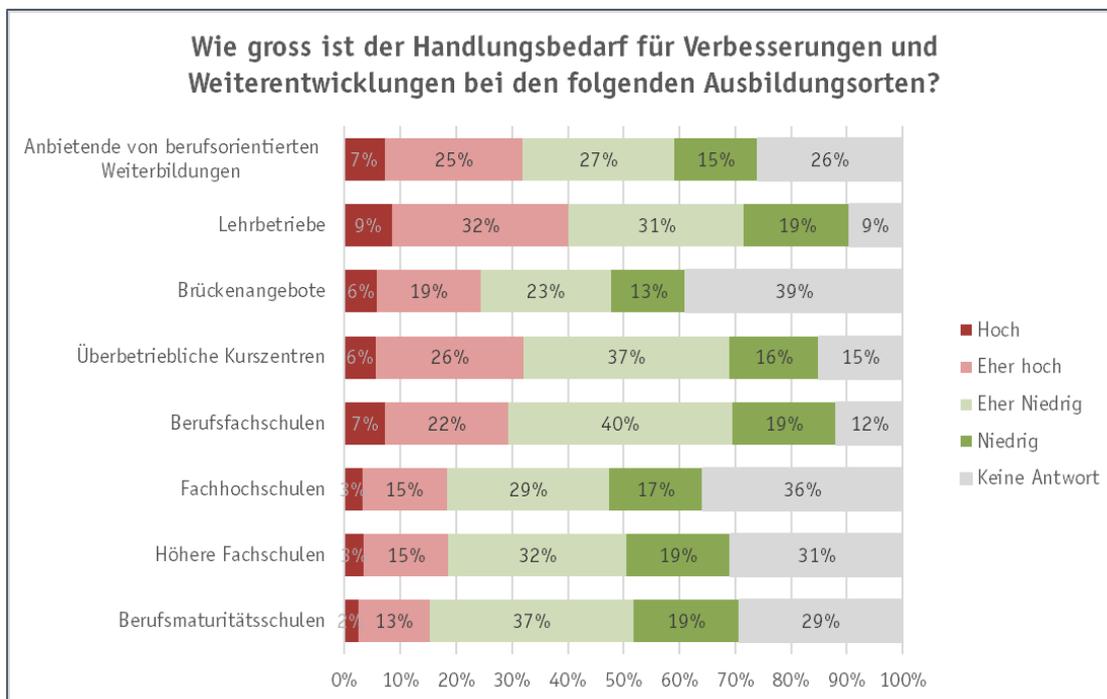
Bei der offen formulierten Frage nach den Faktoren, die für eine gute Berufsbildung ausschlaggebend sind, geben rund die Hälfte der Umfrageteilnehmenden Faktoren an, welche im Zuständigkeitsbereich der Lehrbetriebe selbst liegen. Die Faktoren, welche die Lernenden, die Behörden sowie die Berufsfachschulen betreffen liegen in etwa gleich auf bei 15 % bis 19 %. Aufgrund einer detaillierten Auswertung dieser Frage kann festgestellt werden, dass als ausschlaggebende Faktoren für die Qualität der Berufsbildung primär die Ausbildungsqualität in den Lehrbetrieben selbst, die Kompetenz der Berufsbildungsverantwortlichen und die Zusammenarbeit über die drei Lernorte genannt werden.

Die Beurteilung zur Qualität der Angebote nach Ausbildungsort zeigt, dass mehr als vier Fünftel die Qualität als hoch oder eher hoch beurteilen. Davon ausgenommen sind die Fachhochschulen, wo ein Fünftel, und bei den überbetrieblichen Kursen und Brückenangebote ein Viertel und bei den Anbietenden von berufsorientierten Weiterbildungen ein Drittel die Qualität als eher niedrig oder niedrig einschätzt.



Handlungsbedarf und Herausforderungen

Der Handlungsbedarf für Verbesserungen und Weiterentwicklungen wird für alle Ausbildungsorte als eher niedrig bezeichnet. Rund vier von zehn Lehrbetrieben (zwischen 38 % und 44 %) sehen Handlungsbedarf bei Anbietenden von berufsorientierten Weiterbildungen, Lehrbetrieben, Brückenangeboten und überbetrieblichen Kurszentren. Bei den anderen Ausbildungsorten liegt dieser Wert zwischen 33 % (Berufsfachschulen) und 22 % (BM-Schulen).



Bei der offen formulierten Frage nach der grössten Herausforderung bei der Berufsbildung in Graubünden geben 43 % an, dass diese bei den Lernenden zu finden ist (Anzahl, Qualität), 27 % bei den Betrieben (wenig Interesse, Kompetenzen Ausbildner), 13 % beim Image der Berufsbildung, 12 % bei den Berufsfachschulen und 5 % die Erreichbarkeit aufgrund der topografischen Gegebenheiten.

Bei der Zusammenarbeit zwischen Lehrbetrieb und weiteren Akteuren der Berufsbildung zeigt sich, dass diese im Allgemeinen als gut bis sehr gut bewertet wird, ausser die Zusammenarbeit mit der Oberstufe im Rahmen der Berufswahl, wo nur rund die Hälfte die Zusammenarbeit als gut bewerten (55 %). Am besten bewertet wird die Zusammenarbeit mit dem Amt für Berufsbildung (95 %), gefolgt von den überbetrieblichen Kurszentren, Berufsfachschulen, Eltern, Branchenverbänden (Organisationen der Arbeitswelt) mit Zustimmungswerten bei der Beurteilung der Zusammenarbeit von 85 % bis 90 %.

Bei der Förderung von Grundkompetenzen sieht 8 % einen sehr grossen bzw. 31 % einen grossen Handlungsbedarf. Nur 22 % der befragten Lehrbetriebe sehen Nachholbedarf bei einer wirkungsvollen Unterstützung durch bestehende Angebote für Lernende mit Schwierigkeiten.

Aktuelle Herausforderungen aus Sicht der Lehrbetriebe

Gemäss der Umfrage wird die Ausbildung von Lernenden zeitlich und fachlich immer aufwendiger. 87 % der Lehrbetriebe geben an, dass der zeitliche Aufwand für die persönliche Betreuung der Lernenden zunimmt, 82 % urteilt die Umsetzung der berufspädagogischen Aufgaben als aufwendiger und 81 % die Anforderungen an die Ausbildung der Berufsbildner/innen als steigend. Zwei Drittel sehen die Veränderungen in den Ausbildungen (Berufsbildungsverordnungen) als herausfordernd an. Je grösser der Betrieb der Umfrageteilnehmenden, desto häufiger werden der Zeitbedarf für die fachliche Betreuung der Lernenden und die Anforderungen an die Berufsbildenden genannt.

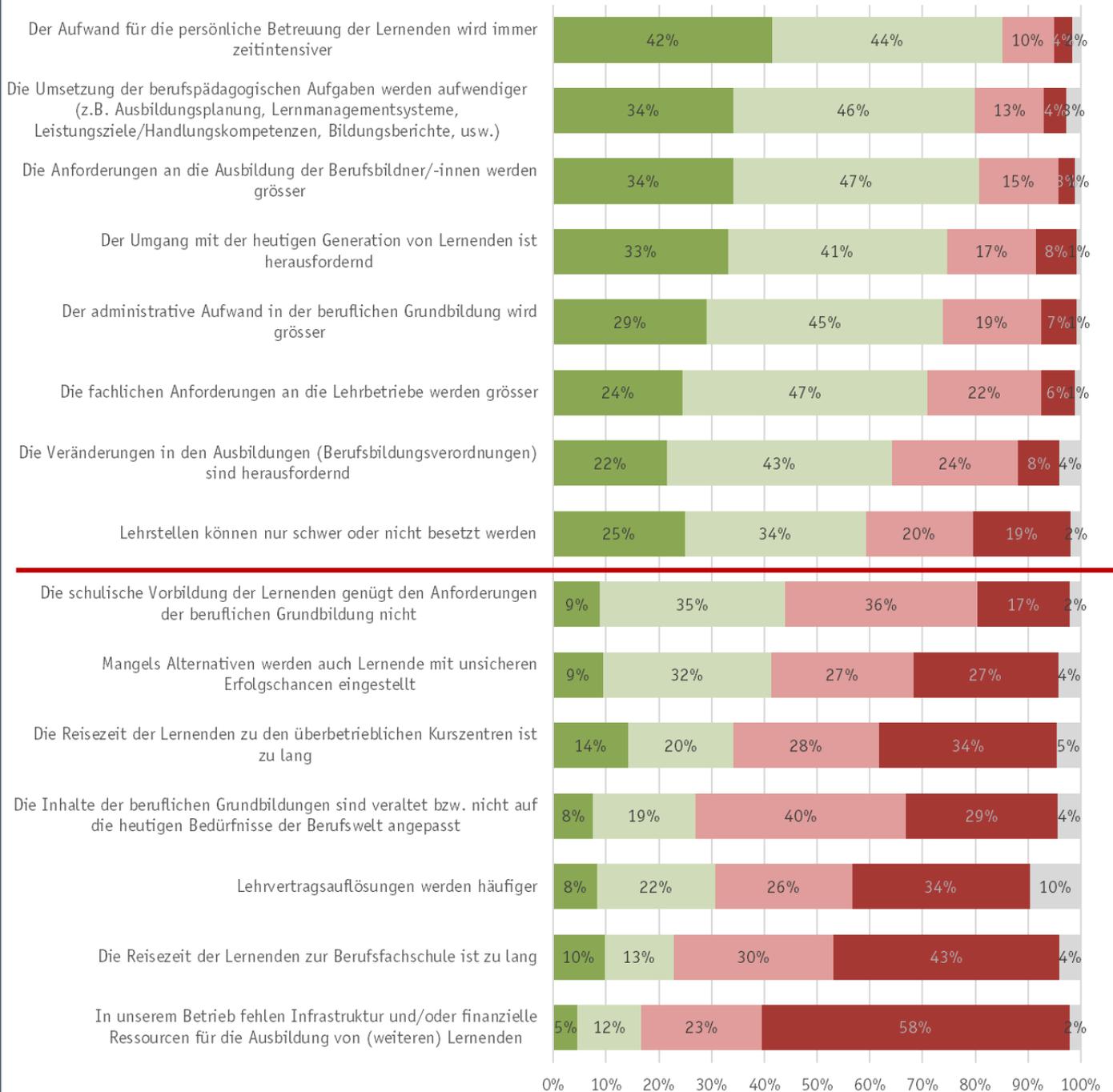
Weiter stossen folgende Aussagen auf eine Zustimmung von rund vier Fünfteln (trifft zu oder trifft eher zu): «Der Umgang mit der heutigen Generation von Lernenden ist herausfordernd», «Die fachlichen Anforderungen an die Lehrbetriebe werden grösser», «Der administrative Aufwand in der beruflichen Grundbildung wird grösser». 60 % der Umfrageteilnehmenden geben an, dass sie ihre Lehrstellen eher nur schwer oder nicht besetzen können. Insbesondere grössere Unternehmen und Unternehmen in der Surselva und im Engadin stufen die Lehrstellenbesetzung als herausfordernd ein. Alle weiteren Aussagen wurden nur von einer Minderheit zugestimmt. Zwei weitere Erkenntnisse hat die Umfrage gezeigt: In grösseren Unternehmen steigt der Anteil an Lehrvertragsauflösungen stärker als in kleineren Lehrbetrieben an. Die Reisezeit der Lernenden zur Berufsfachschule und zu den überbetrieblichen Kurszentren wird in den Südtälern und im Engadin als zu lange eingeschätzt.

Positiv zu werten ist, dass nur eine Minderheit zustimmt, dass die schulische Vorbildung nicht genügt (45 %), auch Lernende mit unsicheren Erfolgschancen eingestellt werden (43 %), Lehrvertragsauflösungen werden häufiger (34 %) und die Inhalte der beruflichen Grundbildungen veraltet sind (28 %). Trotzdem besteht bei diesen Themen Handlungsbedarf, wenn auch nur bei einem Teil der Lehrbetriebe bzw. einem Teil der Lernenden.



Treffen folgende Aussagen für Sie als Lehrbetrieb zu?

■ Trifft zu ■ Trifft eher zu ■ Trifft eher nicht zu ■ Trifft nicht zu ■ Keine Antwort

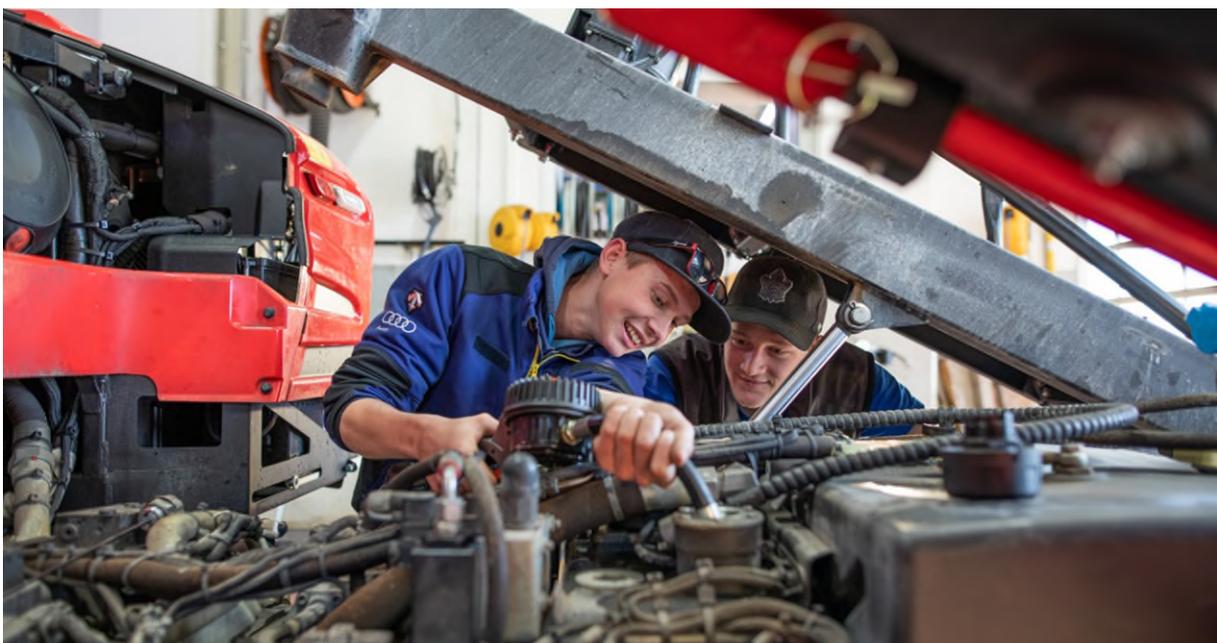
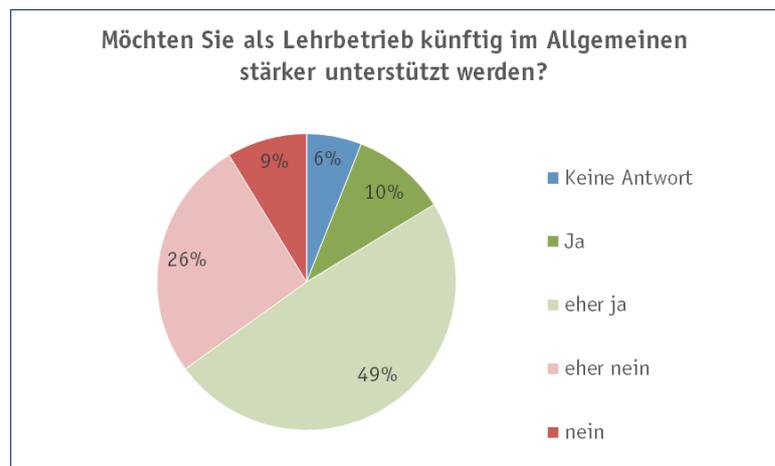


Entlastungs- und Unterstützungsbedarf aus Sicht der Lehrbetriebe

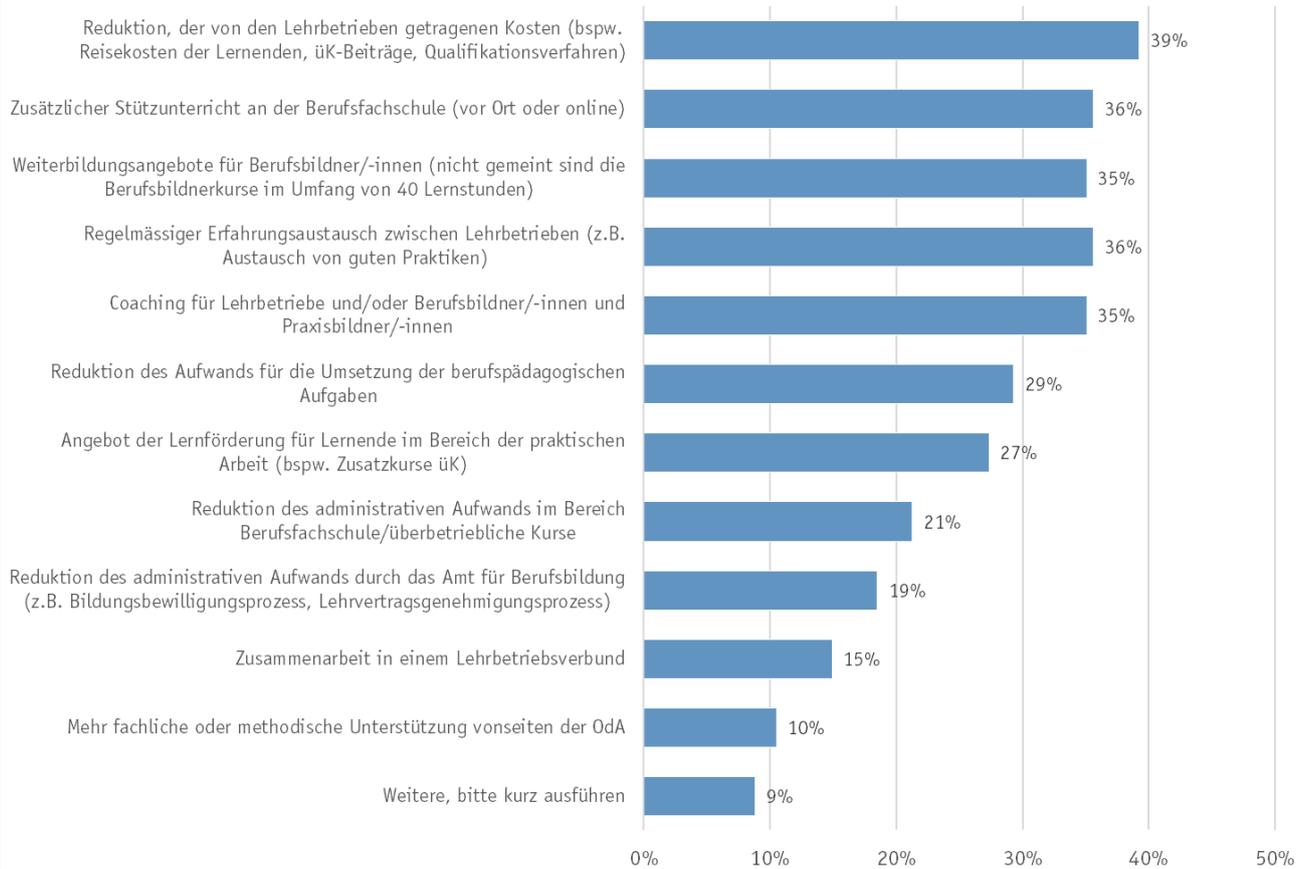
Die Frage, ob generell eine stärkere Unterstützung gewünscht wird, beantworten 10 % mit «ja» und 49 % mit «eher ja». Die vertiefende Frage, wie Lehrbetriebe zusätzlich unterstützt beziehungsweise entlastet werden könnten, wurde von 200 Personen beantwortet. Mehrfachantworten waren möglich. Die von mehr als einem Drittel der Teilnehmenden gewählten Antworten waren Reduktion der von

den Lehrbetrieben getragenen Kosten, zusätzlicher Stützunterricht an der Berufsfachschule, Weiterbildungsangebote für Berufsbildner/innen, Coaching für Lehrbetriebe/Berufsbildende sowie regelmässiger Erfahrungsaustausch zwischen Lehrbetrieben. Bei 15 % der Umfrageteilnehmenden, die sich für Lehrbetriebsverbunde interessieren, sind hauptsächlich die folgenden Branchen vertreten: Bauhauptgewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht sowie Bergbahnen, Gastronomie und Beherbergung. Anteilsmässig am häufigsten werden sie von mittleren und grossen Unternehmen angeregt.

Je grösser die Unternehmen, desto häufiger werden zusätzlicher Stützunterricht an der Berufsfachschule, Erfahrungsaustausch, Weiterbildungsangebote und Coaching gewünscht. Für Einzelunternehmen sind eine Reduktion des Aufwandes bei der Umsetzung berufspädagogischer Aufgaben sowie im Bereich Berufsfachschule und überbetriebliche Kurszentren weniger wichtig als für die übrigen Unternehmensgrössen. Auch eine Kostenreduktion ist für sie von geringerer Bedeutung.

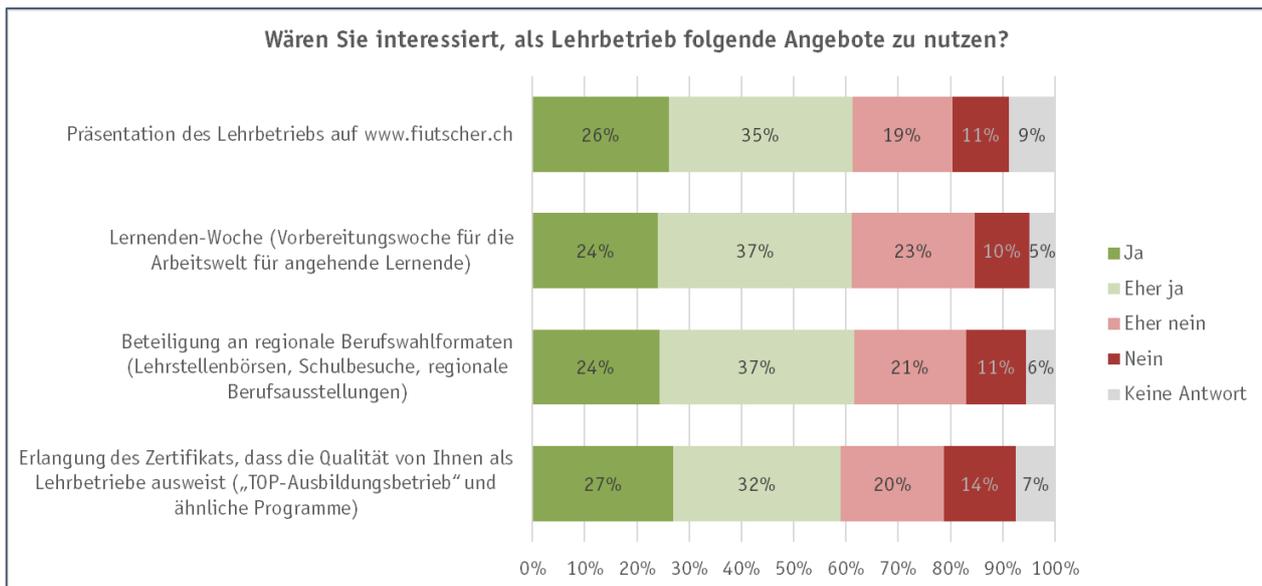


Wie könnten Sie als Lehrbetrieb zusätzlich unterstützt beziehungsweise entlastet werden? (Mehrfachnennungen möglich)



Bedarf an einzelnen Fördermassnahmen

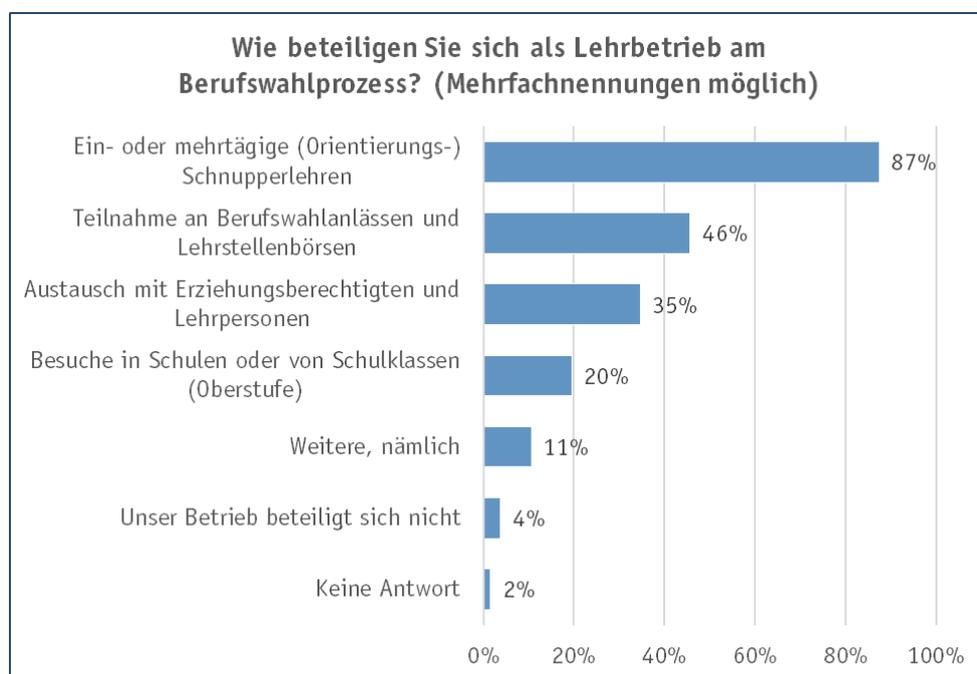
Die Frage, ob ein Berufsbildungsfonds eingerichtet werden soll, beantworten rund 2/3 der Umfrageteilnehmenden mit «ja» respektive «eher ja». Eine ablehnende Haltung wird oft mit einer bestehenden Branchenlösung begründet. Zu einer Erhöhung der Ferienwochen für Lernende äussern sich rund 2/3 mit «nein» und «eher nein». Rund ein Viertel der Umfrageteilnehmenden möchte ein Qualitätszertifikat für Lehrbetriebe (wie TAB), eine Vorbereitungswoche für angehende Lernende, die Präsentation von Lehrbetrieben auf www.fiutscher.ch und sich an regionalen Berufswahlformaten beteiligen. Ein weiteres Drittel der Umfrageteilnehmenden würde sich allenfalls (eher ja) an den Angeboten beteiligen.



Berufswahlprozess

Knapp 85 % der Umfrageteilnehmenden beurteilen den Berufswahlprozess insgesamt als gut oder sehr gut. Wer den Berufswahlprozess als schlecht oder sehr schlecht einstuft, sieht Handlungsbedarf insbesondere bei den Schulen. Gewünscht werden eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen Schulen und Unternehmen, eine intensivere Begleitung beim Bewerbungsprozess und ein besseres Image der Berufsbildung bei den Lehrpersonen. Weiter sollten generell Handwerk und Berufslehre in den Schulen attraktiver präsentiert werden.

Aktuell beteiligen sich die Unternehmen der Umfrageteilnehmenden weitaus am meisten mit Orientierungs- und Schnupperlehren am Berufswahlprozess. Je grösser die Unternehmen, desto eher bieten sie Schnupperlehren an. Grössere Unternehmen pflegen tendenziell auch eher einen Austausch mit den Erziehungsberechtigten. Ein Drittel der Umfrageteilnehmenden nutzt Anlässe wie die Berufsausstellung Fiutscher, regionale Berufswahlanlässe und Lehrstellenbörsen.



Auf die Frage nach der Umsetzung des Commitments zu Berufswahlprozess und Lehrstellenbesetzung antworten 78 % Umfrageteilnehmende, sie würden Orientierungs- und Schnupperlehren insbesondere Jugendlichen anbieten, die in der 2. Oberstufe sind. Frühestens ein Jahr vor Lehrbeginn schliessen 71 % der Umfrageteilnehmenden die Lehrverträge ab. Offene Lehrstellen schreiben 45 % der Umfrageteilnehmenden frühestens im August des Jahres vor dem Lehrbeginn aus. Unternehmen, welche diese Frist nicht einhalten, begründen dies primär mit der früheren Vergabe von Lehrstellen durch Mitbewerber.

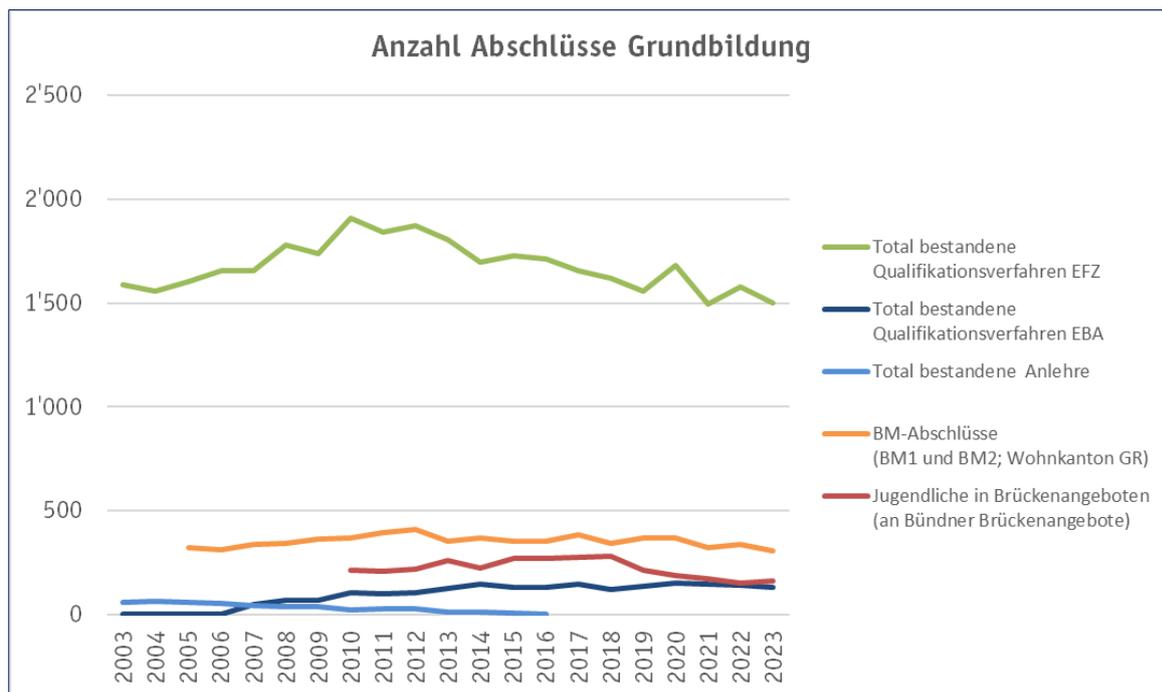
Die gesamte Auswertung der Umfrage ist zu finden auf www.kgv-gr.ch/berufsbildung

2.3 Kennzahlen zur Berufsbildung

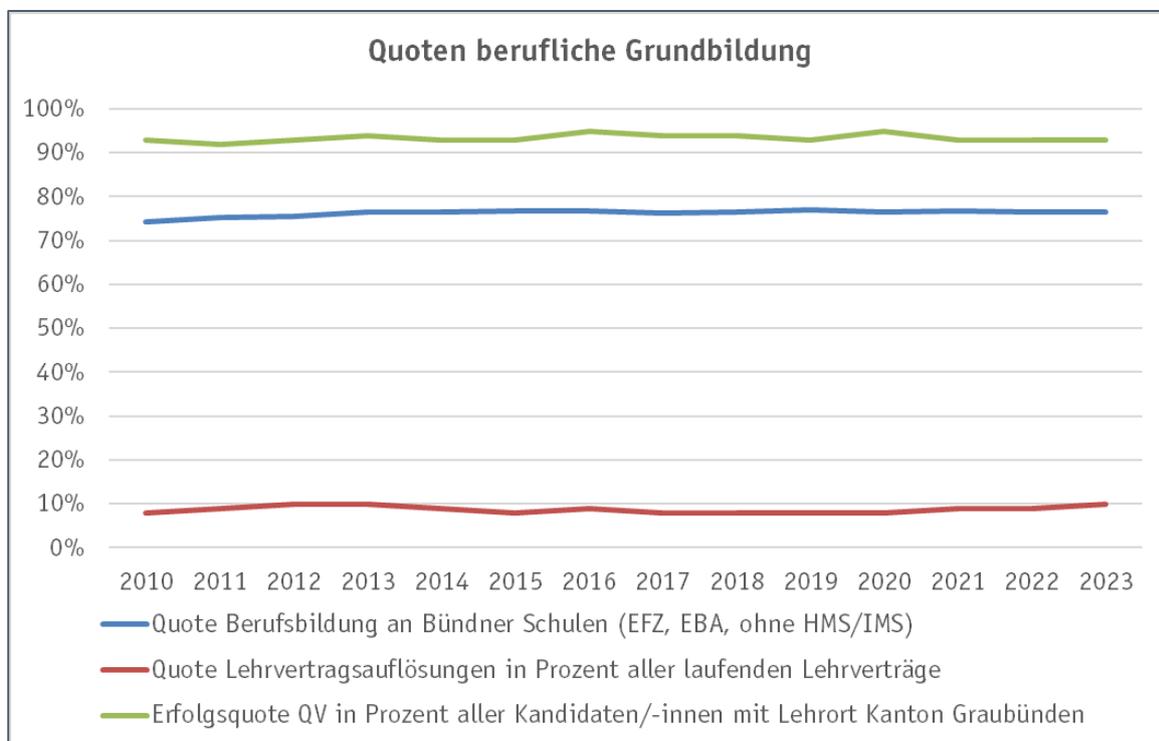
Die Daten zu den verschiedenen Entwicklungen im Zusammenhang mit der Berufsbildung stammen vom Amt für Berufsbildung, Amt für Höhere Bildung sowie Amt für Wirtschaft und Tourismus.

Berufliche Grundbildung

Die demografische Entwicklung mit dem kontinuierlichen Rückgang der Schulabgänger/innen von 2008 bis 2021 hatte auch einen Einfluss auf die Anzahl Lernenden. Die Anzahl EBA-Abschlüsse nahm kontinuierlich zu. Die Anzahl BM-Abschlüsse blieb stabil mit abnehmender Tendenz. Die Anzahl Jugendliche, welche schulische Brückenangebote besuchen, hat sich fast halbiert.

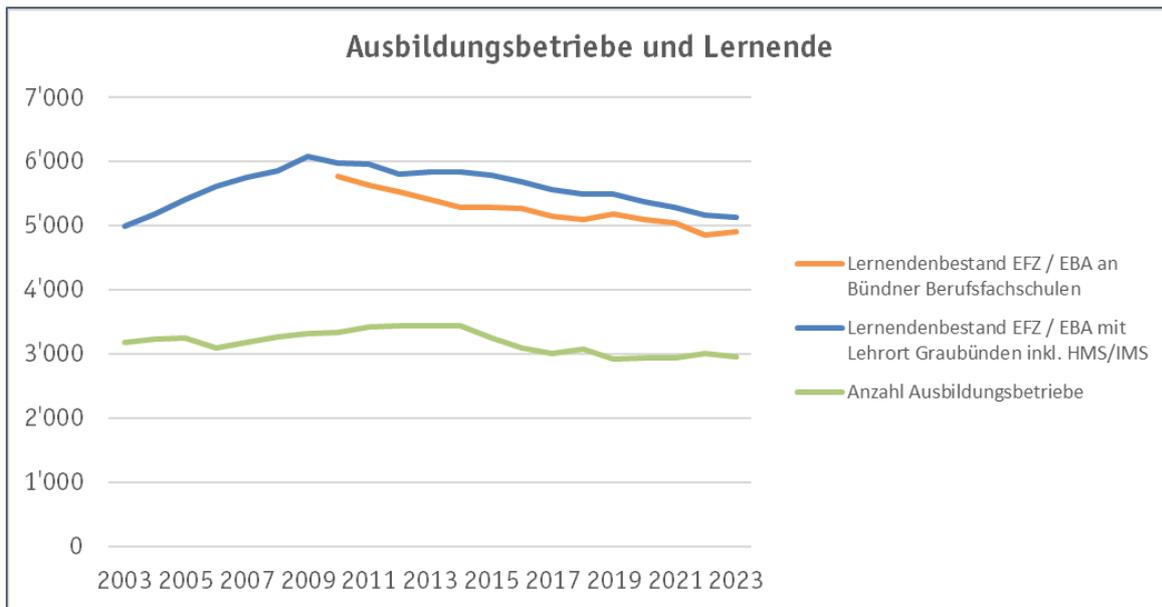


Die wichtigsten Kennzahlen der beruflichen Grundbildung, namentlich die Quote der Lernenden an der gesamten Anzahl Jugendlicher, die Quote der Lehrvertragsauflösungen sowie die QV-Erfolgsquote sind über die letzten 20 Jahre stabil geblieben. Bei den Lehrvertragsauflösungen ist zu beachten, dass diese Kennzahl nicht berücksichtigt, ob ein Anschluss vorhanden ist oder nicht. Der Grossteil der Lernenden mit Lehrvertragsauflösungen haben eine Anschlusslösung (neuer Lehrvertrag).

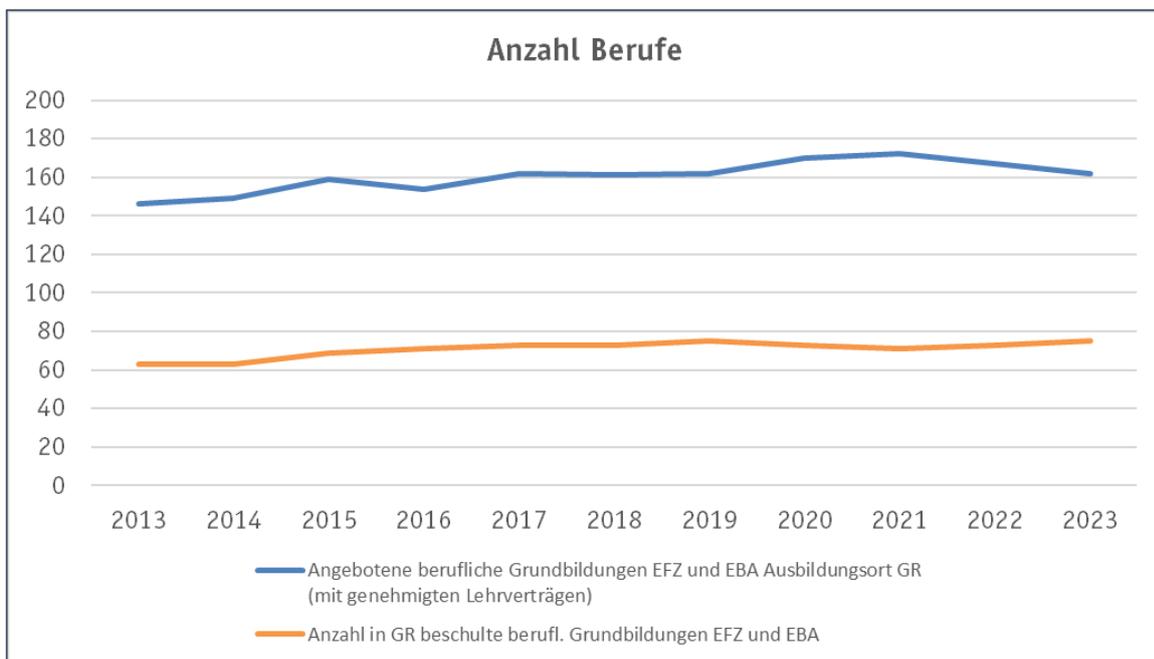


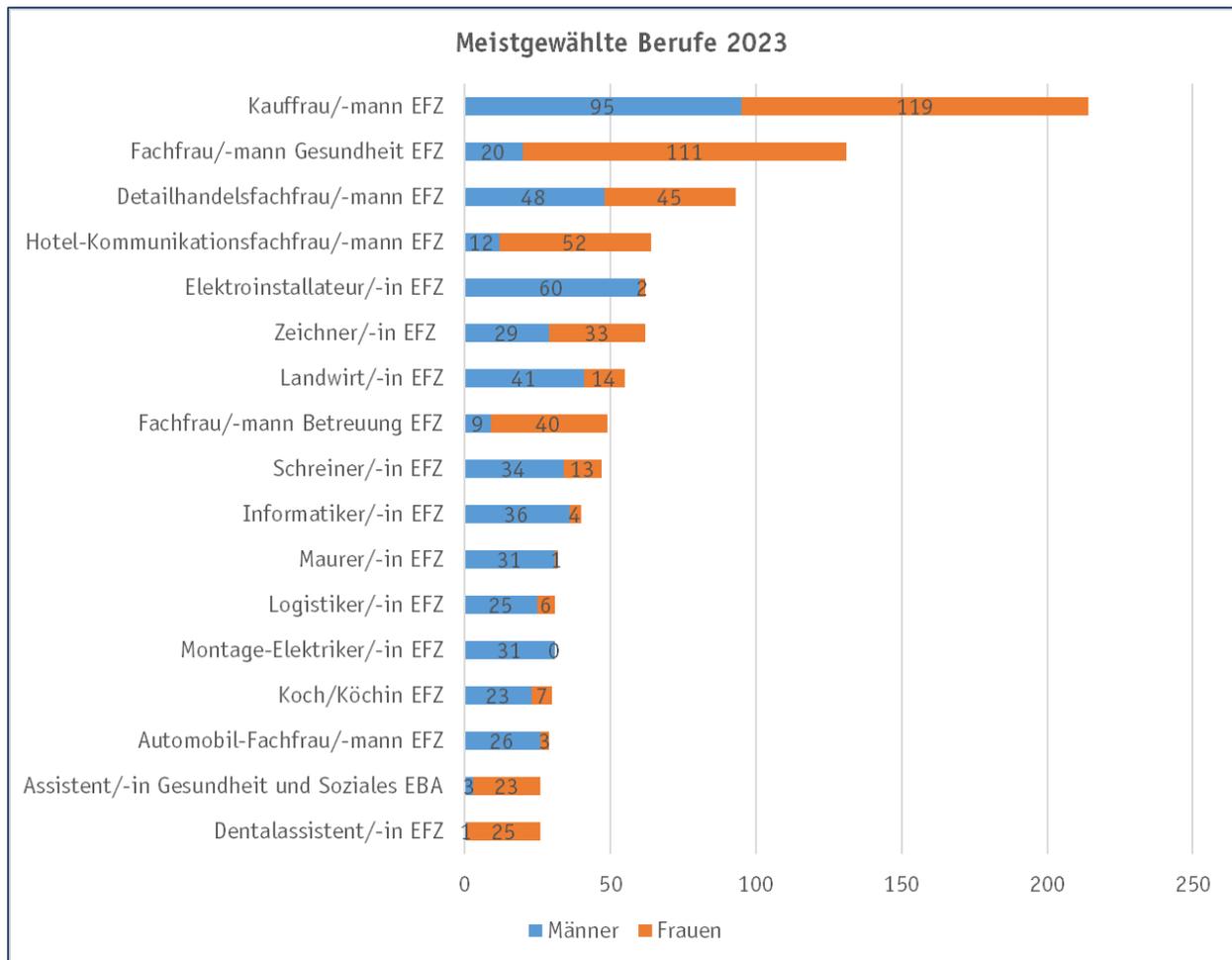
Als Ausbildungsbetriebe werden alle Betriebe mit Bildungsbewilligung erfasst, welche in den letzten fünf Jahren Lernende ausgebildet haben. Es zeigt sich, dass neben dem Lernendenbestand auch der Bestand an Ausbildungsbetrieben abgenommen hat, wenn auch zeitlich versetzt. Von den Lernenden, welche die Ausbildung in einem Lehrbetrieb in Graubünden absolvieren, kommen 13 % (2018: 11 %) von ausserhalb des Kantons. Es liegen keine Zahlen vor, wie viele Jugendliche mit Wohnsitz in Graubünden den Ausbildungsort ausserhalb des Kantons haben.

Rund 85 % (2018: 89 %) der Lernenden mit einem Lehrbetrieb in Graubünden wurden 2023 auch hier beschult. Bei den 15 % Lernenden mit Ausbildungsort Graubünden, die ausserhalb des Kantons beschult werden, sind auch die Lernenden aus der Region Mesocco eingerechnet, welche grösstenteils im Tessin in die Berufsfachschule gehen. Rund 12 % der Lernenden an Bündner Berufsfachschulen haben den Ausbildungsort ausserhalb des Kantons. Somit kann festgehalten werden, dass die Wanderungsbilanz an den Berufsfachschulen insgesamt in Graubünden etwa ausgeglichen ist. Etwa gleich viele Jugendliche mit Ausbildungsort Graubünden, welche die Berufsfachschule ausserhalb des Kantons besuchen, haben den Ausbildungsort ausserhalb des Kantons und besuchen in Graubünden die Berufsfachschule. Von den Lernenden mit einem Ausbildungsbetrieb in Graubünden werden 51 % (2018: 48 %) an einem üK-Zentrum in Graubünden unterrichtet.



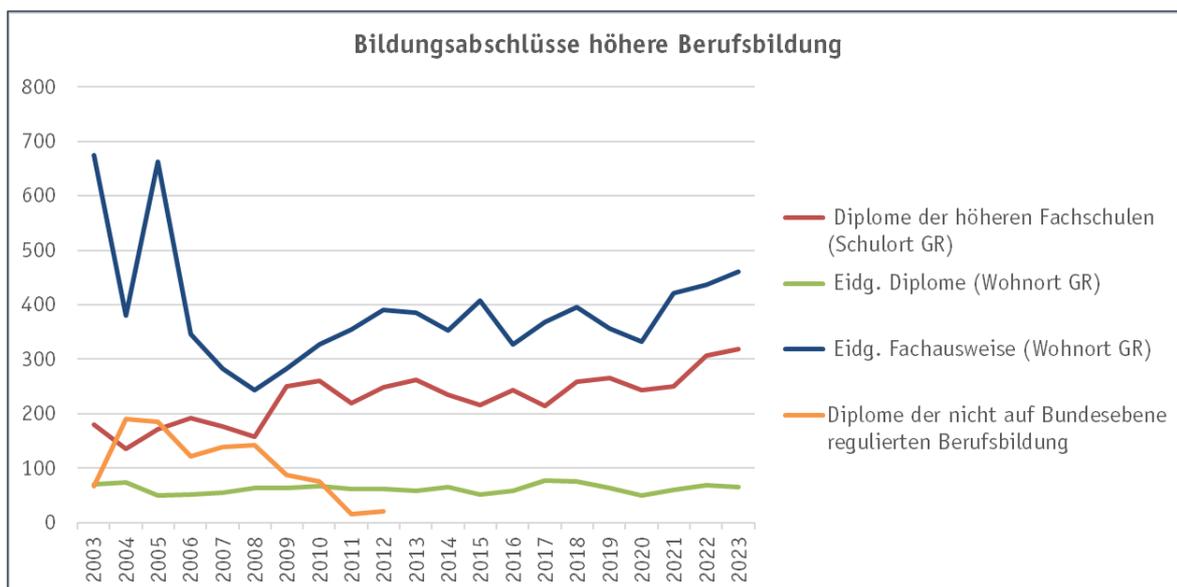
Die Anzahl Berufe ist in den letzten Jahren tendenziell gestiegen. Von den 162 Berufen im Kanton im Jahre 2023 wurden 75 Berufe in Graubünden beschult. Es ist darauf hinzuweisen, dass ungefähr die Hälfte der Lernenden in einem der 12 meistgewählten Lehrberufe die Ausbildung absolvierten. Rund 60 Berufe verfügen insgesamt über nur 1 oder 2 Lernende pro Beruf.





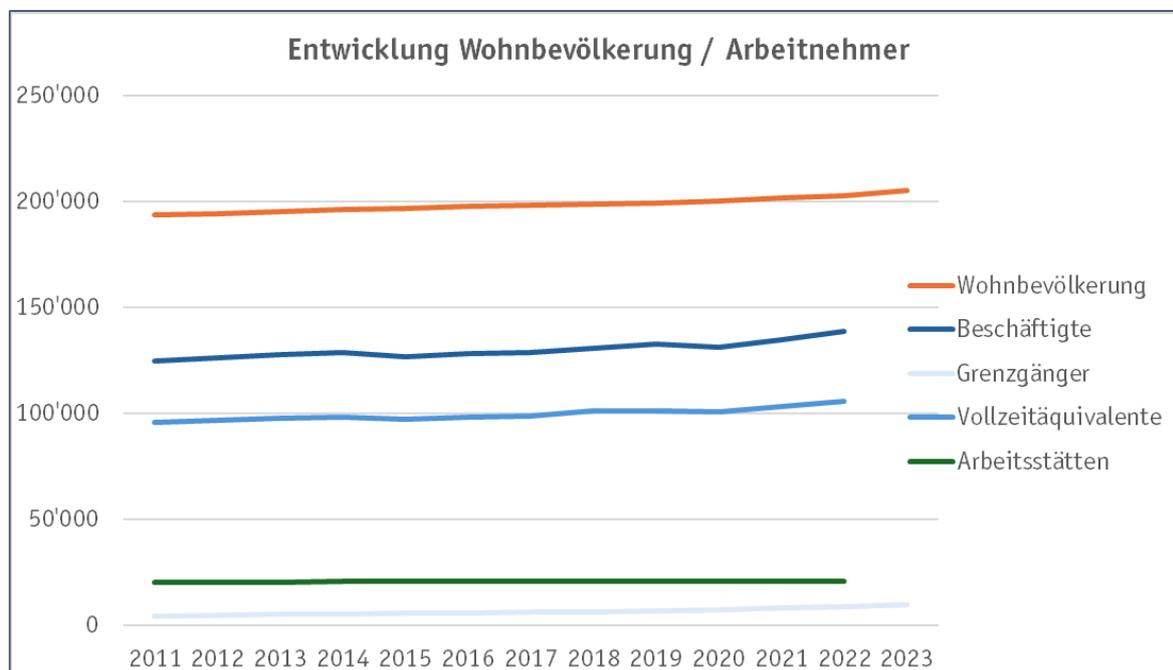
Höhere Berufsbildung

Bei den Abschlüssen der höheren Berufsbildung zeigt sich eine steigende Tendenz. Der Rückgang der Diplome der nicht auf Bundesebene regulierten Abschlüsse sowie die FA-Abschlüsse zwischen 2003 und 2008 ist auf Veränderung der Ausbildungsangebote im Bereich der Gesundheitsberufe zurückzuführen. 2023 wurden in Graubünden 220 Lehrgänge in der höheren Berufsbildung durchgeführt.

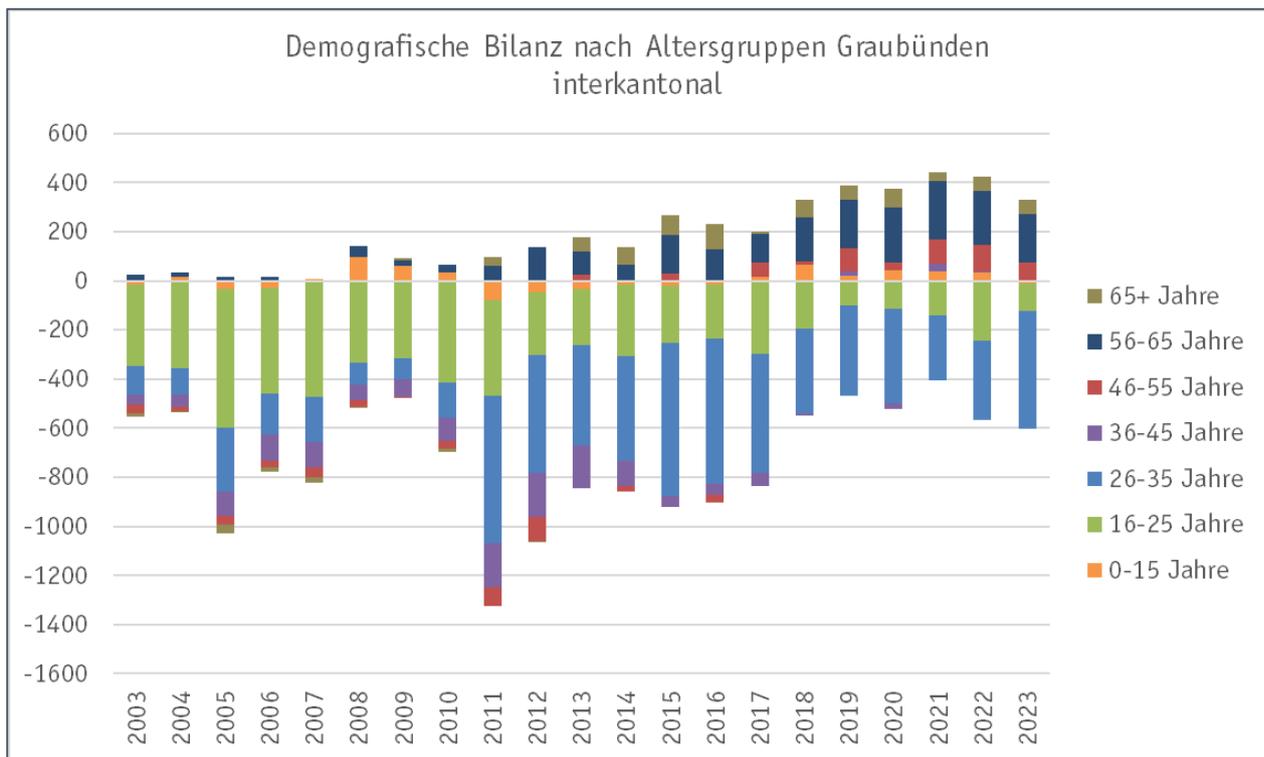
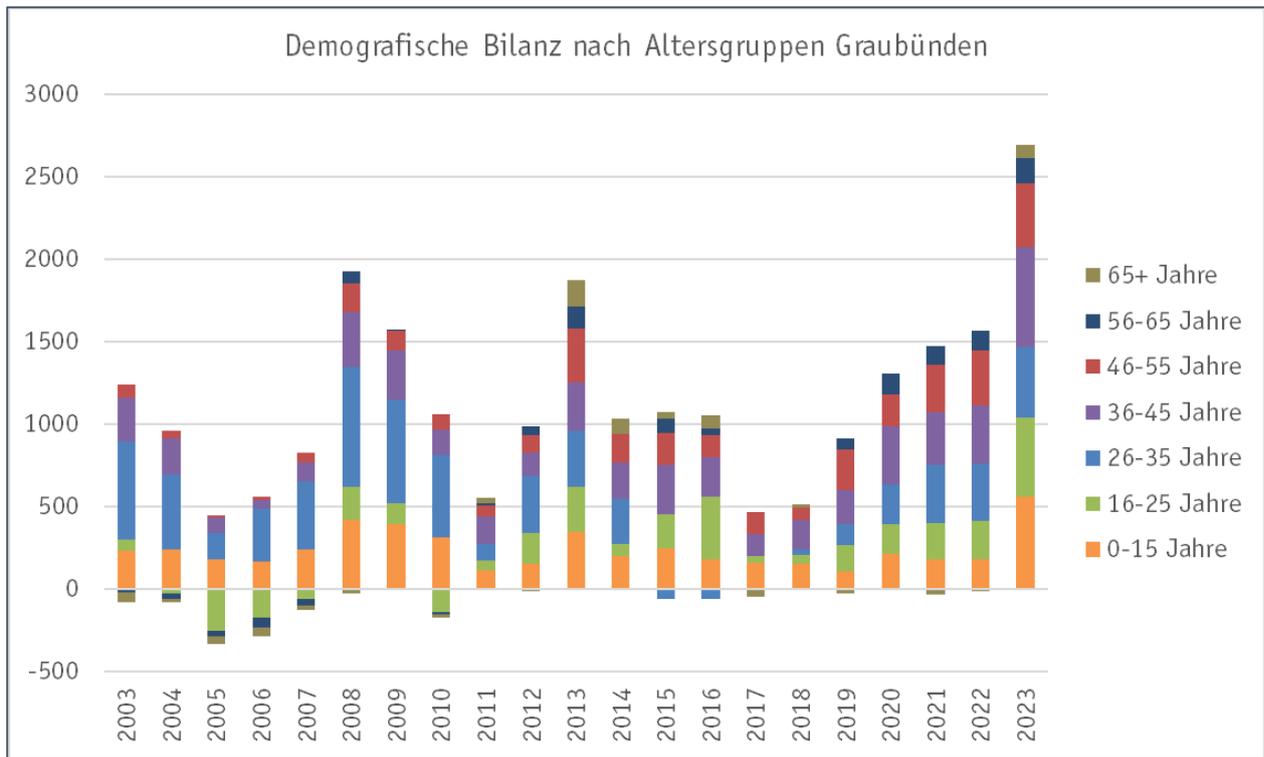


Wohnbevölkerung und Arbeitnehmer

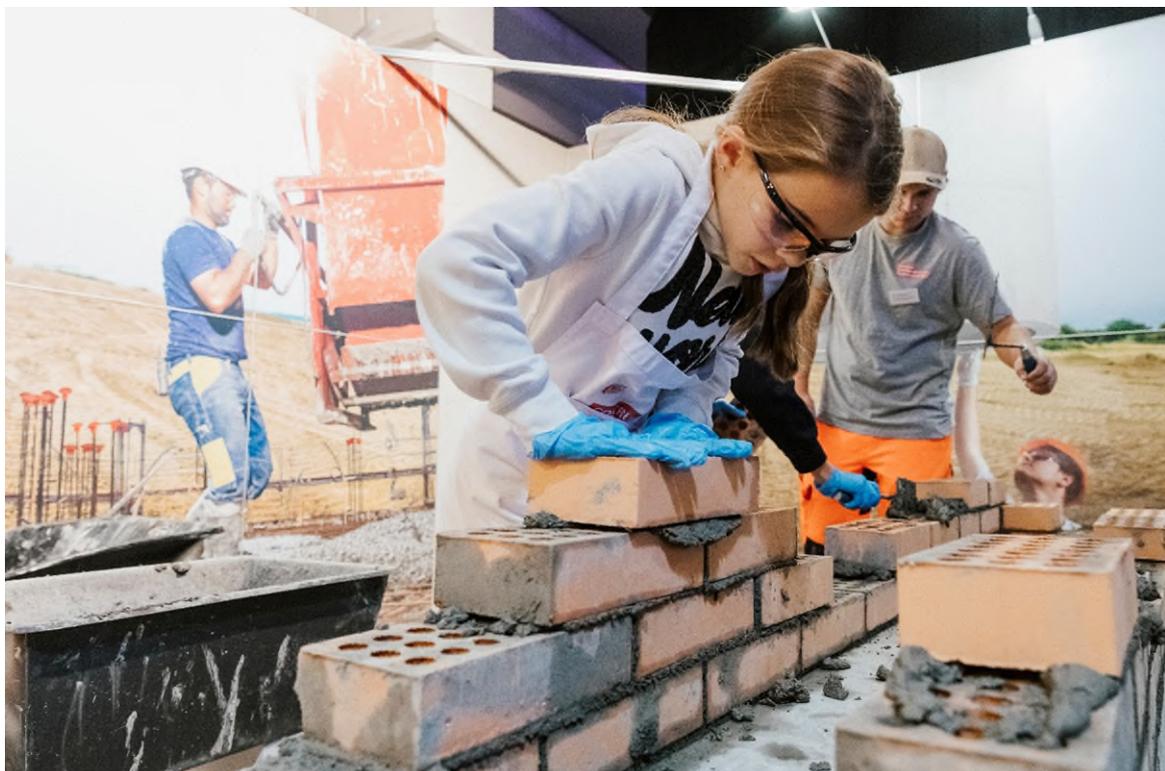
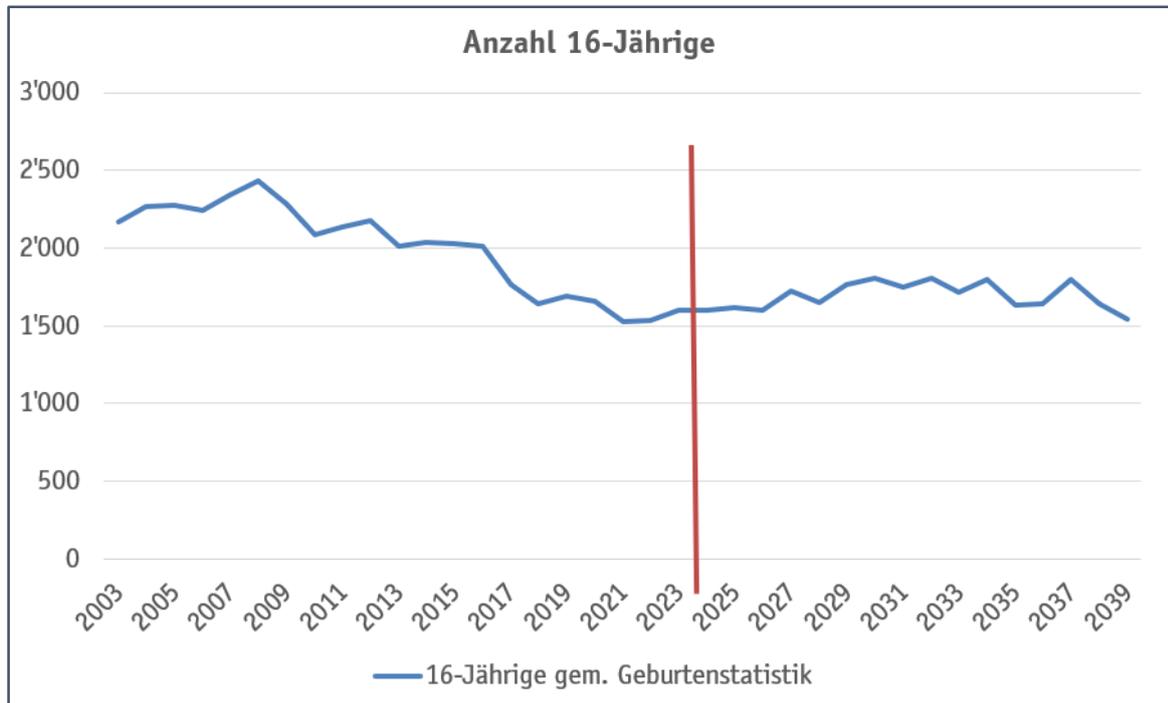
Trotz der demografischen Entwicklung bei der einheimischen Bevölkerung konnte die Wohnbevölkerung aufgrund der Zuwanderung wachsen. Die Anzahl Grenzgänger hat sich innerhalb von zehn Jahren mehr als verdoppelt. Die leichte Zunahme der Beschäftigten ist auch darauf zurückzuführen.



Die demografische Bilanz des Kantons Graubünden zeigt, dass Graubünden in der für die Berufsbildung relevanten Altersgruppe der 16–25-Jährigen seit 2010 keine Nettoabwanderung mehr zu verzeichnen hat. Anders sieht es aus, wenn man nur die interkantonale Wanderung betrachtet. Graubünden ist auch seit 2010 weiterhin von einer interkantonalen Abwanderung der Altersgruppen zwischen 16 und 35 Jahren betroffen. Seit 2018 gleicht sich die interkantonale Zu- und Abwanderung über alle Altersgruppen jedoch aus. Die Abwanderung der jüngeren Generationen hat in den letzten Jahren in der Tendenz im Vergleich zu früher abgenommen und die Zuwanderung der älteren Generationen zugenommen.



Aufgrund der Geburtenrate wird die Anzahl der Schulabgänger/innen in den kommenden Jahren stabil bleiben – mit einer leichten Steigerung. Zu beachten und in dieser Grafik nicht aufgeführt sind die Unterschiede zwischen den Regionen in Graubünden bei der Anzahl der Schulabgänger/innen.



3 Zielbild und Mission

3.1 Zielbild

Graubünden ist mit seiner qualitativ hochstehenden und zukunftsgerichteten Berufsbildung führend. Sie ist auf die Bedürfnisse der Berufswelt ausgerichtet und trägt zur wirtschaftlichen Entwicklung im gesamten Kanton bei. Die Berufsbildung ist in der Gesellschaft fest verankert, geniesst hohes Ansehen und bildet die Grundlage für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration.

3.2 Mission

Die Akteure gestalten die Berufsbildung gemeinsam mit Leidenschaft und Pioniergeist. Sie engagieren sich für zukunftsgerichtete Strukturen, eine zielführende Zusammenarbeit sowie herausragende Qualität.

3.3 Motto

Berufsbildung mit Zukunft. **graubünden**

3.4 Strategische Ziele

Folgende strategische Ziele werden mit der Berufsbildungsstrategie Graubünden verfolgt:

1. Die Anerkennung der Berufsbildung in der Gesellschaft verbessern.
2. Graubünden als Berufsbildungskanton positionieren und damit Zuzüger gewinnen.
3. Engagement fördern und Qualität stärken.
4. Trends erkennen und die Strukturen auf die Zukunft ausrichten.
5. Die Zusammenarbeit über Branchen, Lernorte und Bildungsstufen intensivieren.
6. Eine ausreichende Finanzierung sicherstellen.
7. Einen wichtigen Beitrag zur Linderung des Fachkräftemangels leisten.
8. Die Berufsbildung an die Bedürfnisse der regionalen Wirtschaft ausrichten.
9. Zu einer bestmöglichen Arbeitsmarktintegration beitragen.
10. Die Vielfältigkeit des Kantons mit seiner dezentralen Berufsbildung als Stärke nutzen.

3.5 Visione e missione

Visione

Il Cantone dei Grigioni è all'avanguardia grazie alla sua formazione professionale di alta qualità e rivolta al futuro. Questa formazione è orientata alle esigenze del mondo professionale e contribuisce allo sviluppo economico dell'intero Cantone. La formazione professionale è saldamente ancorata nella società, gode di un'ottima reputazione e costituisce la base per un'integrazione ben riuscita nel mercato del lavoro.

Missione

Gli attori coinvolti danno forma alla formazione professionale tutti assieme, con passione e spirito pionieristico. Si impegnano per strutture orientate al futuro, per una collaborazione finalizzata agli obiettivi e per una qualità eccellente.

Motto

Formazione professionale ha futuro. **graubünden**

Obiettivi strategici

1. La strategia della formazione professionale dei Grigioni persegue i seguenti obiettivi strategici:
2. Migliorare il riconoscimento della formazione professionale nella società.
3. Posizionare i Grigioni come Cantone della formazione professionale e quindi favorire nuovi arrivi.
4. Promuovere l'impegno e rafforzare la qualità.
5. Riconoscere le tendenze e orientare le strutture al futuro.
6. Intensificare la cooperazione tra settori, luoghi di apprendimento e gradi di formazione.
7. Garantire un finanziamento sufficiente.
8. Dare un contributo importante per attenuare la carenza di manodopera qualificata.
9. Allineare la formazione professionale alle esigenze dell'economia regionale.
10. Contribuire alla migliore integrazione possibile nel mercato del lavoro.
11. Avvalersi della diversità del Cantone con la sua formazione professionale decentralizzata come punto di forza.

3.6 Visiun e missiun

Visiun

Il Grischun ha ina posiziun impurtanta cun sia furmaziun professiunala d'alta qualitat ed orientada vers l'avegnir. Ella sa drizza tenor ils basegns dal mund professiunal e contribuescha al svilup economic en l'entir chantun. La furmaziun professiunala è francada profundamain en la societad, è reconuschida e furma la basa per ina bun'integrasiun en il martgà da lavur.

Missiun

Ils acturs concepeschan comunablamain la furmaziun professiunala cun passiu e spiert da pionier. Els s'engaschan per structuradas orientadas vers l'avegnir, ina collavurasiun che maina a la finamira ed ina qualitat extraordinaria.

Motto

Furmaziun professiunala cun avegnir. **graubünden**

Finamiras strategicas

La strategia da la furmaziun professiunala grischuna ha las suandantas finamiras strategicas:

1. Megliar la reconuschientscha da la furmaziun professiunala en la societad.
2. Posiziunar il Grischun sco chantun da la furmaziun professiunala e cun quai gudagnar novs residents.
3. Promover l'engaschament e rinforzar la qualitat.
4. Identifitgar trends ed orientar las structuradas vers l'avegnir.
5. Intensivar la collavurasiun sur bransch, lieus d'emprender e nivels da furmaziun.
6. Garantir ina finanziaziun suffizienta.
7. Far ina contribuziun impurtanta per mitigiar la mancanza da persunal qualifitgà.
8. Orientar la furmaziun professiunala als basegns da l'economia regiunala.
9. Contribuir ad in'integrasiun en il martgà da lavur la meglra pussaivla.
10. Nizzegiar sco fermezza la multifariadad dal chantun cun sia furmaziun professiunala decentrala.

4 Handlungsfelder, Schwerpunkte und Massnahmen

4.1 Übersicht Handlungsfelder und Schwerpunkte

Um das Zielbild der Berufsbildung in Graubünden bis 2035 zu erreichen sind vier Handlungsfelder mit insgesamt 18 Schwerpunkten und 73 Massnahmen geplant.

<i>Handlungsfeld 1</i> Anerkennung und Positionierung der Berufsbildung	<i>Handlungsfeld 2</i> Unterstützung der Ausbildungsbetriebe	<i>Handlungsfeld 3</i> Stärkung von Strukturen und Netzwerk	<i>Handlungsfeld 4</i> Entwicklungen vorantreiben
<ul style="list-style-type: none"> ★ Stärkung Berufswahl ★ Sensibilisierung Berufsbildung ★ Frühzeitige Begegnung mit der Arbeitswelt 	<ul style="list-style-type: none"> ★ Angebote Berufsbildner ★ Lehrverbunde ★ Vernetzung und Austausch ★ Entlastung Lehrbetriebe 	<ul style="list-style-type: none"> ★ Berufsfachschulen ★ üK-Zentren ★ Unterstützungs- und Brückenangebote ★ Höhere Berufsbildung ★ Kompetenzzentrum Berufsbildung 	<ul style="list-style-type: none"> ★ Finanzierung sicherstellen ★ Digitalisierung nutzen ★ Zusammenarbeit stärken ★ Fachliche Entwicklung und Qualität stärken ★ Lernende und Absolvierende aus anderen Kantonen anziehen ★ Berufsorientierte Weiterbildung und Grundkompetenzen fördern

4.2 Massnahmen Handlungsfeld 1: Anerkennung und Positionierung der Berufsbildung

1. Stärkung Berufswahl	1.1 Aus- und Weiterbildung Lehrpersonen	1.2 Eltern bei der Berufswahl stärker integrieren	1.3 Weiterentwicklung Fiutscher	1.4 Besuchstage in BFS und üK-Zentren	1.5 Berufswahl auch im Untergymnasium	1.6 Stabilisierung des Anteils an gymnasialer und Fachmaturität
2. Sensibilisierung und Positionierung Berufsbildung	2.1 Aktive Kommunikations- und Medienarbeit	2.2 Kampagne Positionierung GR als Berufsbildungskanton	2.3 Jugend-Kampagne Fiutscher	2.4 Förderung Berufsmeisterschaften	2.5 Verleihung von Auszeichnungen	2.6 Öffentliche Anlässe mit Lernenden
3. Frühzeitige Begegnung mit der Arbeitswelt	3.1 Ausserschulische Angebote	3.2 Angebote für Primarstufe	3.3 Vorbereitung Berufswahl			

4.3 Massnahmen Handlungsfeld 2: Unterstützung der Lehrbetriebe

4. Angebote Berufsbildner	4.1 Aus- und Weiterbildungen für Berufsbildner	4.2 Stärkung der Kompetenzen der Lehrbetriebe	4.3 Schaffung Anlaufstelle und Coaching	
5. Lehrverbunde	5.1 Mitfinanzierung Lehrverbunde	5.2 Koordination und Betreuung Lehrverbunde	5.3 Alternative Ausbildungs-Modelle	
6. Vernetzung und Austausch	6.1 Fachtagung Berufsbildung	6.2 Schaffung Bündner Berufsbildner-Vereinigung		
7. Entlastung der Lehrbetriebe	7.1 Administrative Entlastung	7.2 Finanzielle Entlastung	7.3 Steuerliche Entlastung für Lehrbetriebe	7.4 Einführungswoche für Lernende

4.4 Massnahmen Handlungsfeld 3: Stärkung von Strukturen und Netzwerk

8. Berufsfachschulen (BFS)	8.1 Zukunftsfähige Trägerschaften sicherstellen	8.2 Austausch und Zusammenarbeit zwischen BFS fördern	8.3 Anstellungsbedingungen für Berufsfachschullehrer verbessern	8.4 Dezentrale Beschulung und Beschulung von Kleinstberufen sicherstellen	8.5 Flexibilisierung Finanzierung der BFS
9. üK-Zentren	9.1 Qualität steigern	9.2 Vernetzung und Austausch fördern	9.3 Gemeinsame üK-Zentren prüfen	9.4 Gemeinsame üK-Administration	9.5 Überprüfung üK-Finanzierung
10. Unterstützungs- und Brückenangebote	10.1 Zentrale Anlaufstelle für «Problemfälle»	10.2 Vernetzung der Anbieter	10.3 Individuelle und flexible Brückenangebote	10.4 Integrationsangebote für Migranten	
11. Höhere Berufsbildung	11.1 Neues Gesetz zur höheren Berufsbildung	11.2 Wissens- und Technologietransfer-Projekte auf Stufe HBB einführen	11.3 Anerkennung der HBB stärken	11.4 Zusammenarbeit HBB und FH stärken	11.5 Regionale Berufsbildungs- und Innovationszentren
12. Kompetenzzentrum Berufsbildung	12.1 Schaffung Kompetenzstelle als zentrale Anlaufstelle Berufsbildung Graubünden				

4.5 Massnahmen Handlungsfeld 4: Entwicklungen vorantreiben

13. Finanzierung sicherstellen	13.1 Einführung Berufsbildungsfonds	13.2 Revision Stipendiengesetz	13.3 Finanzierung Berufsbildung allgemein			
14. Digitalisierung nutzen	14.1 Modelle für Blending Learning in der beruflichen Grundbildung	14.2 Vereinfachter Datenaustausch zwischen Lernorten	14.3 Gemeinsame Datenhaltung und Architektur			
15. Zusammenarbeit stärken	15.1 Berufsbildungskommission	15.2 Grenzüberschreitende Zusammenarbeit	15.3 Jährliches Treffen der kantonalen Verbundpartner	15.4 Kantonaler und Interkantonaler Austausch	15.5 Informationsangebot stärken	15.6 Runder Tisch Berufsbildungspolitik
16. Fachliche Entwicklung und Qualität stärken	16.1 Aus- und Weiterbildung Lehrpersonen und üK-Leiter	16.2 Rolle Lehraufsicht Qualitätssicherung	16.3 Alternative Unterrichtsformen BFS	16.4 Förderung der Zusammenarbeit und Koordination der Lernorte	16.5 Qualitätsmessung	
17. Lernende und Absolvierende aus anderen Kantonen anziehen	17.1 Angebote für Grenzgänger	17.2 Neue Bildungsangebote	17.3 Integrierte Bildungsangebote schaffen	17.4 Kampagnen, um Lernende nach Graubünden zu holen		
18. Berufsorientierte Weiterbildung und Grundkompetenzen fördern	18.1 Revision Fortbildungsgesetz	18.2 Angebote Quereinsteiger	18.3 Stärkung firmeninterne Weiterbildungsberatung	18.4 Übersichtsplattform der Angebote im Bereich berufsorientierte Weiterbildung	18.5 Arbeitsplatzorientiertes Lernen sowie informelles Lernen	

5 Anhang

5.1 Beschreibung der Massnahmen

5.1.1 Handlungsfeld 1

1. Stärkung Berufswahl	
1.1 Aus- und Weiterbildung Lehrpersonen	Die Lehrpersonen der Sek-I-Stufe sollen in ihrer Aus- und Weiterbildung ihre fachspezifischen und pädagogischen Kompetenzen stärken, um die Schüler in der Berufsorientierung und -findung optimal begleiten und unterstützen zu können. Die Massnahme beinhaltet ebenfalls das Modul «Berufliche Orientierung» in der Ausbildung an der PHGR.
1.2 Eltern bei der Berufswahl stärker integrieren	Eltern sollen stärker in die Berufswahl einbezogen werden, insbesondere durch die Oberstufe, Informationsveranstaltungen sowie individuelle Beratung. Ebenfalls sollen die Eltern im Rahmen der Schnupperlehren stärker einbezogen werden.
1.3 Weiterentwicklung Fiutscher	Das bestehende Angebot von Fiutscher soll weiterentwickelt werden, insbesondere die Zusammenarbeit mit den regionalen Berufswahlangeboten (HGV) und den Lehrbetrieben.
1.4 Besuchstage in BFS und üK-Zentren	Durch «Besuchstage» in BFS und üK-Zentren sollen die Schüler/innen Einblicke in diese beiden Lernorte erhalten. Dieses Angebot ist als Ergänzung zu den Schnupperlehren (Lernort Betrieb) zu verstehen.
1.5 Berufswahl auch im Untergymnasium	Die Berufswahl soll im Untergymnasium gestärkt werden. Zu prüfen ist wie das Fach berufliche Orientierung in Graubünden im Untergymnasium unterrichtet werden kann.
1.6 Stabilisierung des Anteils an gymnasiale und Fachmaturität	Die Zahl der Schüler an den Mittelschulen soll konstant gehalten werden.
2. Sensibilisierung und Positionierung Berufsbildung	
2.1 Aktive Kommunikations- und Medienarbeit	Durch eine aktive Kommunikations- und Medienarbeit aller Akteure in der Berufsbildung soll die Berufsbildung in der medialen Welt präsent sein. Dies trägt dazu bei Wissen und Interesse an der Berufsbildung zu stärken und die positive Wahrnehmung in der Öffentlichkeit zu steigern.
2.2 Kampagne Positionierung GR als Berufsbildungskanton	Mit einer laufenden Kommunikationskampagne soll Graubünden als Berufsbildungskanton innerhalb und ausserhalb des Kantons

	positioniert werden. Dies kann in Anlehnung an der Marke Graubünden oder an der Kampagne für Campus Tourismus angedacht werden.
2.3 Jugend-Kampagne Fiutscher	Die branchenübergreifende Jugend-Kampagne Fiutscher inside, welche mit Berufsbotschaftern als Vorbild arbeitet, soll fortgesetzt werden. Durch digitale Formate sollen die Berufsbotschafter Schüler/innen inspirieren damit sie die Bündner Berufswelt digital und multimedial kennenlernen können.
2.4 Berufsmeisterschaften fördern	Diese Massnahme zielt darauf ab, Berufsmeisterschaften in Graubünden stärker zu etablieren, sei dies durch eigene Meisterschaften, der Durchführung von Schweizer Meisterschaften in Graubünden oder der Unterstützung von jungen Berufstalenten aus Graubünden durch entsprechende Massnahmen. Das Thema soll auch der Massnahme 2.1 dienen.
2.5 Verleihung von Auszeichnungen	Die Verleihung von Auszeichnungen honoriert herausragende Leistungen von Lehrbetrieben, Lernenden und Auszubildenden. Eine solche Verleihung an einer Veranstaltung schafft eine Plattform, um Erfolge in der Berufsbildung zu feiern und das Engagement der Beteiligten sichtbar zu machen. Möglich wäre eine Bündner Berufsbildungsnacht analog der Sportnacht.
2.6 Öffentliche Anlässe mit Lernenden	Lernende sollen ihre Projekte und Fähigkeiten an regionalen Anlässen der Öffentlichkeit vorstellen. Diese «Präsentationen» ermöglichen den Austausch mit der Bevölkerung, fördern Selbstbewusstsein und Kommunikationsfähigkeiten der Lernenden. Gleichzeitig wird das Interesse der Berufsbildung gefördert.
3. Frühzeitige Begegnung mit der Arbeitswelt	
3.1 Ausserschulische Angebote	Durch die ausserschulischen Angebote können Kinder und Jugendliche der Berufs- und Arbeitswelt begegnen. Beispiele dafür sind MINT-Wochen, Ferienspass- und Sommerjob-Angebote. Zu prüfen ist die Stärkung der Kommunikation bestehender Angebote sowie die Schaffung neuer (regionaler) Angebote.
3.2 Angebote für Primarstufe	Angebote im Sinne einer Vorbereitung für die Berufswahl sollen auch in Graubünden analog anderen Kantonen (bspw. LU und BE) eingeführt werden. Kinder sollen spielerisch die Berufs- und Arbeitswelt erkunden. Dabei soll die Zusammenarbeit zwischen Schule und Arbeitswelt gestärkt werden.
3.3 Vorbereitung Berufswahl	Der Kanton Graubünden soll den Spielraum innerhalb des Lehrplans 21 nutzen, um die Vorbereitungen zur Berufswahl auf Primarstufe zu stärken. Die Lehrpersonen sollen entsprechend aus- und weitergebildet werden.

5.1.2 Handlungsfeld 2

4. Angebote Berufsbildner	
4.1 Aus- und Weiterbildung für Berufsbildner	Diese Massnahme fokussiert sich auf die Verbesserung der pädagogischen und fachlichen Kompetenzen der Berufsbildner/innen. Durch Weiterbildungen als Ergänzung zur obligatorischen Berufsbildnerausbildung erhalten sie die nötigen Werkzeuge, um effektive Lernumgebungen zu schaffen und die Auszubildenden optimal zu unterstützen.
4.2 Stärkung der Kompetenzen der Lehrbetriebe	Die Massnahme konzentriert sich auf Aktivitäten zur Steigerung der Qualität in den Lehrbetrieben. Bestehende Angebote wie «Top Ausbildungsbetriebe» sollen im Kanton umgesetzt und verankert werden. Bei Bedarf sollen ergänzende Angebote geschaffen und bestehende Angebote weiterentwickelt werden.
4.3 Schaffung Anlaufstelle und Coaching	Eine neue Anlaufstelle (allenfalls im Zusammenhang mit dem Kompetenzzentrum Berufsbildung) soll eine niederschwellige Möglichkeit für Berufsbildner darstellen, um diesen eine individuelle Unterstützung und Beratung zu ermöglichen. Dabei soll ein Bündner Coaching-Angebot analog zu Angeboten in anderen Regionen geprüft werden.
5. Lehrverbunde	
5.1 Mitfinanzierung Lehrverbunde	Zu prüfen ist, ob und wie Lehrverbunde eine Mitfinanzierung durch den Kanton erhalten sollen. Durch finanzielle Anreize können kleinere Betriebe gemeinsam Ressourcen bündeln, um effizientere Ausbildungsstrukturen zu schaffen.
5.2 Koordination und Betreuung Lehrverbunde	Lehrverbunde sollen in Graubünden gefördert werden, damit insbesondere auch kleinere Betriebe Lernende ausbilden können. Lehrverbunde sollen die administrativen Aufgaben auslagern können und der Austausch und die Zusammenarbeit über die einzelnen Lehrverbunde ermöglicht werden. Eine Lehrverbundsorganisation, wie es bereits in anderen Kantonen gibt, soll geprüft und nach Möglichkeit geschaffen werden.
5.3 Alternative Ausbildungs-Modelle	Bestehende alternative Ausbildungsmodelle wie Lehrwerkstätten und SOG-Modelle sollen evaluiert werden. Aufgrund der Evaluationsergebnisse und nach Bedarf sollen solche Modelle gefördert werden. Diese sind als Ergänzung zum BOG-Modell zu verstehen.

6. Vernetzung und Austausch	
6.1 Fachtagung Berufsbildung	Die Fachtagung Berufsbildung dient als Plattform für den Austausch von Fachwissen. Diese Veranstaltung fördert die Vernetzung und Zusammenarbeit zwischen den Akteuren der Berufsbildung.
6.2 Schaffung Bündner Berufsbildnervereinigung	Diese Massnahme zielt darauf ab, eine Plattform für den branchenübergreifenden Austausch und die Vernetzung von Berufsbildnern in Graubünden zu etablieren. Eine Bündner Berufsbildnervereinigung soll vertieft geprüft werden.
7. Entlastung der Lehrbetriebe	
7.1 Administrative Entlastung	Diese Massnahme zielt darauf ab, bürokratische Hürden zu reduzieren und den administrativen Aufwand für die Ausbildungsbetriebe zu verringern. Durch die Optimierung von Prozessen und die Bereitstellung von Tools können Betriebe effizienter arbeiten und sich stärker auf die Ausbildung konzentrieren.
7.2 Finanzielle Entlastung	Diese Massnahme zielt darauf ab, die Kosten der Lehrbetriebe, insbesondere im Bereich der Ausbildungskosten der Lernenden zu reduzieren. In diesem Zusammenhang ist auch die Schaffung eines Berufsbildungsfonds zu sehen.
7.3 Steuerliche Entlastung für Lehrbetriebe	Zu prüfen ist, ob und wie durch Steuervergünstigungen und -erleichterungen Betriebe motiviert werden, gut betreute Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen.
7.4 Einführungswoche für Lernende	Mit einer Vorbereitungswoche für die Arbeitswelt für angehende Lernende sollen diese auf die Berufslehre vorbereitet werden. Dabei werden keine berufsspezifischen Kompetenzen vermittelt.

5.1.3 Handlungsfeld 3

8. Berufsfachschulen (BFS)	
8.1 Zukunftsfähige Trägerschaften sicherstellen	Die Trägerschaften der BFS sollen langfristig Stabilität und Qualität der Bildungseinrichtungen gewährleisten. Die regionale Verankerung der Trägerschaften ist dabei zu berücksichtigen.
8.2 Austausch und Zusammenarbeit zwischen BFS fördern	Diese Massnahme zielt darauf ab, Kooperation zwischen den BFS zu schaffen und die Zusammenarbeit in allen Belangen zu verbessern. Dafür ist eine Vereinigung der BFS zu prüfen. Mit dieser Massnahme sollen auch Ressourcen und Expertisen gebündelt werden, um innovative Bildungsangebote zu entwickeln.

8.3 Anstellungsbedingungen für Berufsfachschullehrer verbessern	Mit der Verbesserung der Anstellungsbedingungen der Berufsfachschullehrer im Sinne einer Gleichstellung mit anderen Lehrpersonen auf der Sek-I-Stufe kann die Attraktivität des Lehrberufs erhöht werden. Dabei ist sicherzustellen, dass der Beruf des Berufsfachschullehrers im Nebenamt langfristig gewährleistet werden kann.
8.4 Dezentrale Beschulung und Beschulung von Kleinstberufen sicherstellen	Mit dieser Massnahme soll die heutige Berufsschulbildung in den verschiedenen Regionen und auch für weniger verbreitete Berufe langfristig gewährleistet werden. Durch die Neubeschulung abgewandelter Berufe soll sichergestellt werden, dass alle Branchen gleichbehandelt werden. Insbesondere sollen neue zukunftssträchtige Berufe frühzeitig in Graubünden beschult werden.
8.5 Flexibilisierung Finanzierung der BFS	Die flexiblere Finanzierung der Berufsfachschulen ermöglicht es, die Finanzierung an die spezifischen Bedürfnisse der jeweiligen BFS anzupassen. Diese Massnahme fördert eine betriebswirtschaftliche autonome Führung der BFS und berücksichtigt die regionalen Gegebenheiten.
9. üK-Zentren	
9.1 Qualität steigern	Die Qualität der überbetrieblichen Ausbildungszentren soll mit geeigneten Massnahmen sichergestellt werden.
9.2 Vernetzung und Austausch fördern	Aktuell gibt es keine branchenübergreifende Vernetzung und Austausch zwischen den überbetrieblichen Ausbildungszentren. Eine solche soll aufgegleist werden, damit soll Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch ermöglicht werden. Mögliche Kooperationen können darauf aufbauend entstehen und die Ausbildungsqualität verbessert werden.
9.3 Gemeinsame üK-Zentren prüfen	Es soll geprüft werden, langfristig gemeinsame Infrastrukturen für die üK-Zentren zu schaffen. Erfahrungen aus anderen Kantonen sollen dabei evaluiert werden.
9.4 Gemeinsame üK-Administration	Analog der Sekretariatsführung für diverses üK-Zentren, welche der BGV bereits heute führt soll geprüft werden, wie administrative Aufgaben gebündelt und effizienter gestaltet werden können, sodass die Kursleiter sich auf die Ausbildung konzentrieren können.
9.5 Überprüfung üK-Finanzierung	Die aktuelle Finanzierung der üK soll aufgrund der nationalen und interkantonalen Entwicklungen überprüft und aufgrund der kantonalen Gegebenheiten angepasst werden. Dabei sind Investitionskostenbeiträge und Zusatzbeiträge für Kleinstkursgruppen zu prüfen.

10. Unterstützungs- und Brückenangebote	
10.1 Anlaufstelle für «Problemfälle»	Die zentrale und bei allen Akteuren bekannte Anlaufstelle für «Problemfälle» dient als koordinierte Unterstützung für Lernende sowie alle am Berufsbildungsprozess Beteiligten, die mit besonderen Herausforderungen konfrontiert sind. Sie bietet individuelle Beratungen und Lösungen, um die spezifischen Bedürfnisse der Betroffenen abzudecken. Dabei werden staatliche und private Stellen einbezogen.
10.2 Vernetzung der Anbieter	Die verschiedenen staatlichen und privaten Anbieter für Unterstützungs- und Brückenangebote sollen sich vernetzen und austauschen. Damit kann die fallbezogene Zusammenarbeit verbessert werden und Erfahrungsaustausch und Wissenstransfer gefördert werden.
10.3 Individuelle und flexible Brückenangebote	Die Brückenangebote und deren Finanzierung soll individuelle und flexible Angebote ermöglichen. Die Anzahl der Schüler/innen in den schulischen Brückenangeboten nimmt laufend ab. Andererseits entstehen vermehrt betriebsorientierte Angebote, für Jugendliche ohne Lehrabschluss, oder solche mit Lehrabbruch.
10.4 Integrationsangebote für Migranten	Die Massnahme zur Stärkung von Migranten, einschliesslich PRA und IVOL, zielt darauf ab, den Zugang zu Bildung und Arbeitsmarkt zu erleichtern. Die Unterstützung soll durch Sprachkurse, berufliche Qualifikation und soziale Integration erfolgen, um so die Teilhabe der Migranten an der Gesellschaft zu fördern. Einerseits sollen bedarfsgerechte Angebote weiterentwickelt werden und der Austausch in diesem Bereich verbessert werden.
11. Höhere Berufsbildung	
11.1 Neues Gesetz zur höheren Berufsbildung	Mit einem eigenständigen Gesetz zur höheren Berufsbildung soll deren Finanzierung flexibilisiert und modernisiert werden und die höhere Berufsbildung und seine Institutionen gestärkt werden.
11.2 Wissens- und Technologietransfer Projekte auf Stufe HBB einführen	Die Einführung von Wissens- und Technologietransferprojekten auf Stufe HBB zielt darauf ab, die Kluft zwischen Theorie und Praxis zu schliessen und den Austausch zwischen Bildungseinrichtungen der HBB und Unternehmen zu fördern. Diese Projekte ermöglichen es den Studierenden aktuelle Technologien und Methoden direkt in der Praxis anzuwenden und somit wertvolle Erfahrungen zu sammeln. Graubünden soll im Bereich WTT auf HF-Stufe eine führende Rolle einnehmen.
11.3 Anerkennung der HBB stärken	Die Stärkung der Anerkennung der HBB zielt darauf ab, deren Wert und Bedeutung in der Gesellschaft sowie auf dem Arbeitsmarkt sichtbar zu machen. Diese Massnahme fördert nicht nur die Attraktivität der HBB, sondern trägt auch dazu bei, die beruflichen Perspektiven für

	Absolventen zu verbessern. Die Anerkennung erfolgt auf Bundesebene, ist aber eine wichtige Voraussetzung zur Stärkung der Berufsbildung in Graubünden.
11.4 Zusammenarbeit HBB und FH stärken	Die Zusammenarbeit zwischen der HBB und der FHGR soll gestärkt werden. Synergien zwischen den Institutionen sollen analog dem Campus Tourismus auch in anderen Fachbereichen geschaffen werden. Damit sind die Bildungsangebote gezielt auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes abzustimmen und insbesondere im Bereich Weiterbildungen zu koordinieren.
11.5 Regionale Berufsbildungs- und Innovationszentren	Es soll geprüft werden, in den Regionen Berufsbildungs- und Innovationszentren zu schaffen für die berufsorientierte Weiterbildung, Regionalentwicklung und Innovation sowie WTT-Projekten. Solche Zentren können der Berufsbildung der regionalen Wirtschaft Impulse geben.
12. Kompetenzzentrum Berufsbildung	
12.1 Schaffung einer Kompetenzstelle als zentrale Anlaufstelle	<p>Die Kompetenzstelle für Berufsbildung in Graubünden dient als zentrale Anlaufstelle für alle Akteure der Berufsbildung, insbesondere für Lehrbetriebe. Hauptzielsetzung ist die fachliche Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren zu stärken und die Qualität der Berufsbildung im Kanton branchen-, lernort- und stufenübergreifend zu verbessern.</p> <p>Folgende Leistungen könnte das Kompetenzzentrum erbringen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weiterbildungen für Berufsbildner (inkl. Grundkurs) • Neutrale Erstanlaufstelle für alle Anliegen rund um die Berufsbildung (nicht nur berufliche Grundbildung) • Informationsvermittlung • Unterstützungsangebote und Sensibilisierung für Lehrbetriebe (Coaching etc.) • Entwicklungsprojekte durchführen • Dienstleistungen für Lehrbetriebsverbände • Branchen- und lernortübergreifende Qualitätsentwicklung <p>Die Trägerschaft und die Finanzierung sind zu prüfen. Mögliche Hauptträger als wichtige Player in der Berufsbildung sind BGV, GBC und ibW. Die operative Stelle könnte bei einer bestehenden Organisation angesiedelt werden. Die Rolle der beiden kantonalen Berufsbildungsämter ist zu prüfen.</p>

5.1.4 Handlungsfeld 4

13. Finanzierung sicherstellen	
13.1 Einführung Berufsbildungsfonds	<p>Mit einem kantonalen Berufsbildungsfonds sollen die Bereitschaft der Unternehmen, Lernende auszubilden, erhalten und erhöht sowie die Kosten der Lehrbetriebe solidarisch finanziert werden. Der Berufsbildungsfonds wird von Arbeitgebern finanziert, die keine Lernenden beziehungsweise zu wenig Lernende für ihre Grösse ausbilden. Der Schlüssel pro Lernenden für eine bestimmte Anzahl VZA wird gemäss der jeweiligen Bildungsverordnung festgelegt. Sie entrichten einen Beitrag, der sich nach ihrer Lohnsumme richtet. Die Fondsbeiträge werden einmal jährlich durch die Familienausgleichskassen erhoben und eingezogen. Automatisch von der Beitragspflicht befreit sind, neben den ausbildenden Lehrbetrieben, Arbeitgeber, die einem allgemeinverbindlich erklärten, Berufsbildungsfonds einer Branche unterstellt sind, einem Lehrbetriebsverband angehören oder eine Lohnsumme von weniger als 250'000 Franken ausweisen. Auf Gesuch kann eine zuständige Stelle (bspw. BBK des AFB) weitere Arbeitgeber von der Beitragspflicht befreien.</p> <p>Der Grossteil der Mittel setzt der Berufsbildungsfonds ein, um die Ausbildungskosten der Lehrbetriebe zu senken. Die Lehrbetriebe erhalten Beiträge an die Aufwendungen für die überbetrieblichen Kurse, für die Reisespesen der Lernenden beim Besuch der BFS und üK. Weiter können Mittel für Aktivitäten und Projekte im Sinne der Berufsbildung eingesetzt werden, insbesondere im Bereich Entwicklung sowie Koordination und Zusammenarbeit.</p>
13.2 Revision Stipendengesetz	Die Revision des Stipendengesetzes zielt darauf ab, insbesondere die Finanzierung von Qualifizierungsmassnahmen für Erwachsene zu verbessern und flexibler zu gestalten.
13.3 Finanzierung Berufsbildung allgemein	Eine ausreichende Finanzierung des Berufsbildungssystems ist sicherzustellen, namentlich für die vorgesehenen Gesetzesrevisionen. Von branchenspezifischen Zusatzfinanzierungen (wie Umsetzung Pflegeinitiative) ist abzusehen.
14. Digitalisierung nutzen	
14.1 Modelle für Blended Learning in der beruflichen Grundbildung	Die Entwicklung von Modellen für Blended Learning in der beruflichen Grundbildung zielt darauf ab, digitale und Präsenzelemente sinnvoll zu kombinieren. Die Entwicklung von solchen Modellen soll durch die dafür nötigen Rahmenbedingungen gefördert werden.

14.2 Vereinfachter Datenaustausch zwischen Lernorten	Der digitale Informationsfluss zwischen Ausbildungsbetrieben, BFS und üK-Zentren soll verbessert werden. Durch digitale Schnittstellen können relevante Daten effizienter ausgetauscht werden.
14.3 Gemeinsame Datenhaltung und Architektur	Eine gemeinsame Datenhaltung und Architektur für die Berufsbildung zielt darauf ab, eine zentrale Plattform für die Datenerfassung und -auswertung zu schaffen, die von verschiedenen Bildungseinrichtungen und Lernorten genutzt werden kann. Durch die zentrale Speicherung und Verwaltung der Daten wird der Zugriff auf relevante Informationen erleichtert und die Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten gefördert.
15. Zusammenarbeit stärken	
15.1 Berufsbildungskommission (BBK)	Die Koordination und Austausch zwischen verschiedenen Akteuren der Berufsbildung soll durch die BBK verbessert werden.
15.2 Grenzüberschreitende Zusammenarbeit	Aktivitäten in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit, insbesondere mit Italien sollen evaluiert und umgesetzt werden, insbesondere um die berufliche Aus- und Weiterbildung der Grenzgänger zu verbessern.
15.3 Jährliches Treffen der kantonalen Verbundpartner	Analog dem Austausch zwischen den Verbundpartnern der Berufsbildung auf nationaler Ebene soll ein Austausch zwischen den OdA, Bildungseinrichtungen und Ämtern stattfinden. Damit soll der direkte Austausch und die Zusammenarbeit mit den Verbundpartnern sowie das gegenseitige Verständnis verbessert werden.
15.4 Kantonaler und interkantonaler Austausch	Durch Programme wie Movetia wird die berufliche Mobilität gefördert. Lernende erhalten die Möglichkeit, einen Teil der Ausbildung ausserhalb des Kantons zu absolvieren. Es soll geprüft werden, wie das Movetia-Programm den interkantonalen Austausch in Graubünden über die Sprachregionen hinweg fördern kann.
15.5 Informationsangebot stärken	Es soll geprüft werden, wie eine kantonale Informationsplattform zur Berufsausbildung aussehen könnte, bspw. im Sinne einer einfachen Webseite und/oder Newsletter. Dadurch können relevante Informationen bereitgestellt und allen Beteiligten zugänglich gemacht werden.
15.6 Runder Tisch Berufsbildungspolitik	Mit einem Austauschgefäss zwischen den kantonalen Ämtern, dem Departement und dem BGV wird der Dialog und die Zusammenarbeit im Bereich der Berufsbildungspolitik gefördert.

16. Fachliche Entwicklung und Qualität stärken	
16.1 Aus- und Weiterbildung Lehrpersonen und üK-Leiter	Die fachlichen und didaktischen Kompetenzen der Lehrpersonen und üK-Leiter sollen kontinuierlich verbessert werden.
16.2 Rolle Lehraufsicht Qualitätssicherung	Die Lehraufsicht stellt auch künftig minimale Qualitätsstandards bei den Lehrbetrieben sicher. Ein besonderes Augenmerk ist auf das Onboarding von neuen Lehrbetrieben zu setzen.
16.3 Alternative Unterrichtsformen BFS	Die Einführung von alternativen Unterrichtsformen wie Blockkurse und schulstandortübergreifender Unterricht soll geprüft werden. Die Chancen dieser Unterrichtsformen für die BFS in Graubünden sollen genutzt werden.
16.4 Förderung der Zusammenarbeit und Koordination der Lernorte	Die Zusammenarbeit und Koordination der verschiedenen Lernorte soll durch entsprechende Massnahmen gestärkt werden.
16.5 Qualitätsmessung	Anhand von Umfragen bei Lernenden und Lehrbetrieben soll die Ausbildungsqualität evaluiert werden.
17. Lernende und Absolvierende aus anderen Kantonen anziehen	
17.1 Angebote für Grenzgänger	Zu prüfen ist, welche bestehende Angebote für Grenzgänger weiterentwickelt werden können oder neue Angebote geschaffen werden können, um diesen Zugang zum Berufsbildungssystem zu verschaffen. Mögliche Beispiele sind: Sprachkurse, Brückenangebote für Grenzgänger, zweisprachige Lehre.
17.2 Neue Bildungsangebote	Zusammen mit den Berufsverbänden sollen neue Bildungsangebote geschaffen werden, wie Blockkursunterricht an Bündner BFS oder alternative Modelle (SOG, Lehrwerkstätten).
17.3 Integrierte Bildungsangebote schaffen	Die Massnahme zur Schaffung integrierter Bildungsangebote zielt darauf ab, Ausbildung und Wohnmöglichkeit miteinander zu verknüpfen, um Lernenden in Graubünden ein umfassendes Berufsbildungsangebot zu ermöglichen.
17.4 Kampagnen, um Lernende nach Graubünden zu holen	Mit Werbekampagnen sollen gezielt Familien und Lernende nach Graubünden geholt werden. Durch gezielte Marketingstrategien werden die Vorzüge der Ausbildungsmöglichkeiten sowie das Lebensumfeld in Graubünden hervorgehoben.

18. Berufsorientierte Weiterbildung und Grundkompetenzen fördern	
18.1 Revision Fortbildungsgesetz	Die Revision des Fortbildungsgesetzes hat das Ziel, die Rahmenbedingungen für die berufliche Weiterbildung zu modernisieren und an aktuelle Anforderungen anzupassen.
18.2 Angebote für Quereinsteiger	Mit Angeboten für Quereinsteiger sollen Angebote im Rahmen der berufsorientierten Weiterbildung geschaffen werden.
18.3 Stärkung firmeninterne Weiterbildungsberatung	Arbeitgeber, insbesondere auch KMU sollen darin unterstützt werden eine firmeninterne Karriereentwicklung und -beratung anzubieten. Entsprechende Massnahmen in Anlehnung an das sbfi-Programm «Weiterbildungscoachings für KMU» sind zu prüfen.
18.4 Übersichtsplattform der Angebote im Bereich berufsorientierte Weiterbildung	Aktuell besteht für Graubünden keine Übersichtsplattform mit den Angeboten im Bereich berufsorientierte Weiterbildung. Arbeitnehmer und Arbeitgeber sollen damit einen Überblick über verfügbare Angebote im Bereich berufsorientierte Weiterbildung und Kurse für Grundkompetenzen erhalten.
18.5 Arbeitsplatzorientiertes Lernen sowie informelles Lernen	Arbeitsplatzorientiertes Lernen sowie informelles Lernen dürfte an Bedeutung zunehmen. Entsprechende branchenübergreifende Massnahmen auf kantonaler Ebene sind zu prüfen.

5.2 SWOT-Analyse

In der SWOT-Analyse werden Faktoren, Einflüsse und Auswirkungen aufgeführt, welche die Berufsbildung in Graubünden speziell betreffen. Die Analyse wurde von der BBK durchgeführt.

5.2.1 Stärken

Die aktuelle Situation der Berufsbildung in Graubünden zeichnet sich durch ein breites Angebot und Überschaubarkeit aus. Trotz einer vergleichsweise tiefen Anzahl von Lernenden aufgrund der Bevölkerungsgrösse verfügt der Kanton über ein grosses Angebot in der Grund- und Weiterbildung. Die dezentrale Berufsbildung hat in Graubünden einen hohen Stellenwert. So ist bspw. im «Gesetz über die Berufsbildung und weiterführende Bildungsangebote» festgehalten, dass «ein dezentrales, ausreichendes Angebot an Berufsfachschulen» angeboten wird. Dank dezentralen Berufsschulstandorten reduziert sich die Reisezeit in den peripheren Gebieten für Lernende in den zahlenmässig stark vertretenen Berufen.

Mit dem Fach «Berufliche Orientierung» im Lehrplan 21, einer Zunahme von regionalen Angeboten der Berufswahl sowie einer Weiterentwicklung der kantonalen Berufs- und Laufbahnberatung kann die Berufswahl gestärkt werden. Im Kanton stehen den Oberstufenschüler/innen zahlreiche Angebote für die Unterstützung bei der Berufswahl zur Verfügung. Die MINT-Förderung im Kanton ist gut ausgebaut, die Angebote jedoch wenig koordiniert. Die Bündner Berufsmesse Fiutscher hat einen festen Platz in der kantonalen Berufswahl. Zugenommen haben ebenfalls die Angebote für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf wie das Case Management Berufsbildung oder private Trägerschaften wie die Lernstatt Känguruh.

Die Organisationen der Arbeitswelt und die Lehrbetriebe engagieren sich für Ausbildungen auf qualitativ hohem Niveau. Dazu tragen auch die in den Regionen gut verankerten Berufsschulen mit ihrer Praxisnähe bei. Bei Bedarf werden individuelle und flexible Lösungen gefunden.

Im Bereich der höheren Berufsbildung gibt es mit der ibW in Chur eine starke und breitgefächerte Einrichtung, wie sie in der höheren Berufsbildungslandschaft in der Schweiz selten zu finden ist. Mit der EHL in Passugg verfügt Graubünden über eine Bildungsinstitution mit Ausstrahlung über die Kantonsgrenzen hinaus, was die Bildungsangebote auf drei verschiedenen Stufen (Sek II, Tertiär A und B) betrifft.

5.2.2 Schwächen

Die mangelnde Steuerung, Koordination und Vernetzung ist eine zentrale Schwäche der Bündner Berufsbildungslandschaft. So fehlt beispielsweise eine zentrale Planung der künftigen Datenflüsse. Jede Berufsschule und jedes üK-Zentrum arbeitet mit der eigenen Lernadministrationssoftware. Dadurch entstehen viele Einzellösungen. Der Datenschutz vereinfacht den Daten- und Informationsaustausch zwischen den Lernorten nicht.

Die Qualität der Berufswahl unterscheidet sich je nach Schule und Lehrer. Der Einbezug der Eltern sowie die Kommunikation mit den Eltern ist teilweise noch immer einseitig schulisch orientiert. Die Lehrpersonen sind für die Berufsbildung zu wenig sensibilisiert. Viele Eltern und Lehrer «drängen» Schüler/innen ins Gymnasium. Damit werden schulisch starke Kinder früh auf den akademischen Weg geführt, unabhängig ihrer Interessen und Fähigkeiten. «Der akademische Weg ist besser als der Berufsbildungsweg», lautet noch immer die Einstellung vieler Lehrpersonen und Eltern gegenüber der Berufsbildung. Eltern werden in der Berufswahl zu wenig einbezogen. Die Berufswahl sollte stärker

im Dreieck «Lehrer-Eltern-Schüler» funktionieren. Nichtsdestotrotz konnte die gymnasiale Maturitätsquote stabil gehalten werden. Die Berufsbildung und die Durchlässigkeit des Bildungssystems in der Schweiz sind zu wenig bekannt. Gleiches gilt in der Gesellschaft mit den Karrierechancen mit einer Berufslehre. Ein Übergang zwischen Untergymnasium und Berufslehre ist schwierig, da im Untergymnasium keine Berufswahl stattfindet.

Obwohl wichtige Kennzahlen wie Lehrabbrüche und Erfolgsquoten beim Qualifikationsverfahren auf eine qualitativ gute berufliche Grundbildung in Graubünden schliessen lassen, sind Schwächen auszumachen. Da niemand die übergeordnete Verantwortung für die Lernortkooperation trägt, wird diese ungenügend umgesetzt. Die Zusammenarbeit und die Nutzung von Synergien zwischen den Berufsfachschulen fehlen, dies gilt auch für die üK-Zentren in Graubünden. Der Aufwand für die Ausbildung der Lehrbetriebe nimmt aus unterschiedlichen Gründen zu (siehe Umfrage). Unterstützungsangebote fehlen oder sind nicht bekannt. Die Entschädigung der Berufsschullehrerlöhne sowie die unflexiblen Finanzierungsmodelle der Berufsfachschulen und üK-Zentren werden teilweise kritisiert. Einige üK-Zentren sind zudem organisatorisch schlecht aufgestellt. Auch fehlen Innovation und Digitalisierung bei den Berufsfachschulen und üK-Zentren. Die grösste Herausforderung, die demografische Entwicklung, ist keine Schwäche der Berufsbildung, sie hat jedoch einen negativen Effekt auf die kleinräumigen Strukturen.

Im Bereich Brückenangebote sowie bei der Integration und Eingliederung von Lernenden mit besonderem Förderbedarf, wird die Zusammenarbeit zwischen privaten und staatlichen Akteuren als verbesserungswürdig eingestuft. Die Angebote werden unterschiedlich finanziert bzw. eine Finanzierung durch die öffentliche Hand fehlt. Der Bedarf nach individuellen und dezentralen Lösungen kann nicht immer abgedeckt werden. Teilweise fehlt es den Lehrbetrieben an den nötigen personellen Ressourcen, um eine erfolgreiche Eingliederung vorzunehmen. Teilweise spielen auch Rahmenbedingungen ausserhalb der Berufsbildung wie die nicht gelöste Kinderbetreuung eine Rolle. Das Potenzial an Wiedereinsteiger/innen wird nicht genutzt, da Angebote im Bereich der Berufs- und Laufbahnberatung nicht bekannt sind. Gerade bei der beruflichen Grundbildung für Erwachsene gibt es diverse Schwächen bei der Finanzierung (siehe Bericht SBBK: Direkte und indirekte Kosten der beruflichen Grundbildung für Erwachsene).

Die Vorbereitung auf einen Abschluss in der höheren Berufsbildung und die berufsorientierte Weiterbildung setzen die Unterstützung des Arbeitgebers voraus, diese ist nicht immer gewährleistet. Die markant tiefere Finanzierung durch die öffentliche Hand sowie die fehlende Anerkennung sind Schwächen der höheren Berufsbildung. Ebenfalls ist die Zusammenarbeit zwischen der Stufe Tertiär A und Tertiär B nur marginal vorhanden. Dadurch entstehen konkurrierende Angebote, welche für den kleinen Weiterbildungsmarkt in Graubünden als Schwäche zu unterteilen ist. Aufgrund der hohen Anzahl Abschlüsse in der höheren Berufsbildung, der kleinen Bevölkerungszahl sowie der dezentralen Besiedelung ist das Angebot im Bereich der höheren Berufsbildung sowie der berufsorientierten Weiterbildung in Graubünden beschränkt.

Im Kanton Graubünden besteht zwar ein Fortbildungsgesetz, die berufsorientierte Weiterbildung wird aber weder gesteuert noch gefördert. Je nach Branche und Betrieb ist das Angebot sowie die Qualität der berufsorientierten Weiterbildung jedoch gegeben. Programme zum Erwerb von Grundkompetenzen für Erwachsene fehlen grösstenteils in Graubünden. Davon ausgenommen sind Angebote für Migranten. Bei den Arbeitgebern scheint dies gemäss der Lehrbetriebsumfrage jedoch keine grosse Schwäche zu sein.

5.2.3 Chancen

Bei der Berufswahl bieten sich Chancen im Bereich der Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen. Die sich zahlreich in Ausbildung befindenden Lehrpersonen auf dem zweiten Bildungsweg verfügen über eigene Erfahrungen in der Berufsbildung, was die Sensibilisierung für die Berufsbildung innerhalb der Lehrerschaft verbessern wird. Die stärkere Hervorhebung der Sinnstiftung der Arbeit während der Ausbildung in der Berufsbildung im Vergleich zur akademischen Bildung kann das Image der Berufsbildung positiv beeinflussen. Das lebenslange Lernen und die Durchlässigkeit im Berufsbildungssystem werden die Bedeutung der Berufsbildung in der künftigen Arbeitswelt stärken.

Die kleinen Strukturen und die Kultur der kurzen Wege im Kanton bieten Möglichkeiten von pragmatischen und individuellen Lösungen. In den KMU ist eine persönliche Begleitung der Lernenden gewährleistet. Viele Lehrbetriebe haben eine lange Tradition und Kultur in der beruflichen Grundbildung, ebenfalls kann die Fach- und Ausbildungskompetenz der Lehrbetriebe grösstenteils als hoch eingeschätzt werden. Diese Voraussetzungen, insbesondere die persönliche Nähe, können als Chancen genutzt werden, um die Qualität in der Berufsbildung zu verbessern und sich als Berufsbildungskanton gegen innen und aussen zu positionieren.

Die dezentrale Berufsbildung ist für die Besiedelung und die regionale Wirtschaft von essenzieller Bedeutung und kann noch stärker als Chance für die regionale Entwicklung genutzt werden. Mit der Gewerblichen Berufsschule Chur verfügt Graubünden über eine Berufsfachschule mit einem der breitesten Angebote in der Schweiz. Dies kann als Chance für die berufsübergreifende Zusammenarbeit genutzt werden. Neue Formen und Methoden des Lernens mittels der Digitalisierung wie «Blended Learning» bieten für die Grundbildung, aber insbesondere auch für die Weiterbildung Chancen. Die Projekte und Impulse aus der Initiative Berufsbildung 2030 der Verbundpartner auf nationaler Ebene bieten Möglichkeiten, diese in Graubünden aufzunehmen und davon zu profitieren. Die Akteure der Berufsbildung können diese Impulse für eigene Innovationen nutzen.

Die Bildungsinstitutionen der höheren Berufsbildung sind gut aufgestellt und haben eine nationale Ausstrahlung in ihrem Bereich. Diese Ausgangslage kann als Chance für die weitere Entwicklung im Bereich der höheren Berufsbildung genutzt werden.

Weitere Chancen in der beruflichen Grundbildung bieten sich bei der Integration von Migranten. Die Grenzregionen können sich noch stärker in der Ausbildung der Grenzgänger engagieren. Das Potenzial für den Wiedereinstieg von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann künftig stärker genutzt werden.

Aufgrund des stärkeren Bevölkerungswachstums in den umliegenden Kantonen, insbesondere St. Gallen und Zürich, werden wahrscheinlich Ausbildungsplätze in der beruflichen Grundbildung fehlen. Graubünden bietet sich die Chance, durch qualitativ gute Ausbildungsplätze, Lernende aus anderen Kantonen anzuziehen. Dafür müssen allenfalls neue integrierte Angebote (SOG und Internat) geschaffen werden. Die peripheren Berufsfachschulen können sich mit Angeboten für Blockkurse positionieren (analog Gewebegestalter/in EFZ in St. Maria und Koch/Köchin EFZ in Samedan). Bei neuen Berufen (z.B. Solarinstallateur EFZ) besteht die Chance, diese in Graubünden möglichst rasch dem Schulunterricht und bei den üK anzubieten. Damit können Lernende aus den umliegenden Kantonen hinzugezogen werden.

Die politische Bereitschaft die Berufsbildung zu stärken, ist im Grossen Rat vorhanden (siehe Auftrag Heini zur Stärkung der Berufsbildung).

5.2.4 Risiken

Aufgrund der Migration sinkt das Verständnis für die Berufsbildung ohne Gegenmassnahmen laufend. Das Schweizer Berufsbildungssystem ist in ihrer Form weltweit einmalig. Der Stellenwert der Berufsbildung nimmt in der Gesellschaft aufgrund der steigenden Akademisierung in vielen Regionen der Schweiz tendenziell ab.

Aufgrund der zunehmenden Anforderungen vonseiten der Branchenverbände und teilweise des Kantons an die Lehrbetriebe ist die Ausbildung von Lernenden mit einem grösseren Aufwand verbunden. Ebenfalls nimmt die fachliche und soziale Begleitung der Lernenden mehr Zeit in Anspruch. Dies könnte dazu führen, dass künftig aufgrund des steigenden Aufwands weniger Arbeitgeber Lernende ausbilden. Dazu beitragen dürften die eher steigenden Kosten, welche die Lehrbetriebe zu tragen haben.

Aufgrund der regional sehr unterschiedlichen demografischen Entwicklungen innerhalb Graubündens ist die dezentrale Berufsbildung langfristig gefährdet. Eine Zentralisierung der Berufsbildung würde die regionale Wirtschaft noch stärker schwächen.

Aufgrund des voraussichtlich viel stärkeren Bevölkerungswachstums in der Ostschweiz, insbesondere in St. Gallen und Zürich, nimmt die Konkurrenz und die Gefahr von Verschiebungen von Angeboten und Strukturen weg von Graubünden zu (Berufsfachschulen, üK-Zentren und Branchenverbände). Es besteht das Risiko, dass die breite Angebotspalette in der beruflichen Grundbildung sowie in der höheren Berufsbildung, welche aktuell in Graubünden vorhanden ist, ausgedünnt wird. Ebenfalls besteht das Risiko, dass sich die kantonalen Organisationen der Arbeitswelt nicht bei den Zentralverbänden für die Perspektive Graubündens einbringen können. Diese Arbeit erfordert das nötige Engagement.

Die hohen Investitionskosten in die Berufsbildung, welche vom Kanton getragen werden, stehen in Konkurrenz zu anderen Kosten der öffentlichen Hand. Mit den aktuellen gesunden Kantonsfinanzen droht keine Gefahr. Langfristig kann sich die Lage jedoch verändern. Die Finanzierung der Berufsbildung ist im Vergleich zum akademischen Bildungsweg in vielen Bereichen nachrangig. So trägt der Absolvent bei der höheren Berufsbildung noch immer einen deutlich höheren Beitrag als im Tertiär-A-Bereich, die Löhne der Berufsfachschullehrpersonen sind eher tiefer als am Gymnasium und die Investitionen im üK-Zentrum werden nur über die üK-Pauschalen mitfinanziert.

Es besteht die Gefahr, dass die Berufslehre verstärkt verschult, akademisiert und bürokratisiert wird. Eine zielführende Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung ist in der Berufsbildung wichtig. Die Praxisnähe sowie individuelle und pragmatische Herangehensweise wären Erfolgsfaktoren der Berufsbildung.

5.3 Strategie Bund

Im Rahmen der Initiative Berufsbildung 2030 haben die Verbundpartner auf Bundesebene eine Strategie erarbeitet. Diese umfasst die folgende Vision, Mission und Leitlinie:

Vision

Die Berufsbildung sichert den Wohlstand der Schweiz. Sie wird primär von der Wirtschaft getragen und ist das wichtigste Angebot zur Qualifizierung für den Arbeitsmarkt.

Die Berufsbildung ist attraktiv und steht allen offen. Sie ermöglicht in jeder beruflichen Lebensphase und -situation Perspektiven für die individuelle Entwicklung.

Die Berufsbildung überzeugt national und ist international anerkannt. Sie ist in der Praxis verankert, breit abgestützt und in der Gesellschaft anerkannt.

Mission

Die Berufsbildung ist ein zentraler Teil des schweizerischen Bildungssystems. Sie richtet sich nach den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts und der Gesellschaft. Das bedingt flexible und durchlässige Bildungsmodelle, die individuelle Bildungswege erlauben.

Die Berufsbildung antizipiert Entwicklungen und passt sich entsprechend an. Ihre Absolventinnen und Absolventen halten mit Entwicklungen Schritt. Das bedingt zukunfts- und kompetenzorientierte Bildungsinhalte.

Die Verbundpartner Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt tragen gemeinsam die Verantwortung für die Berufsbildung. Sie engagieren sich im Dialog für effiziente Strukturen und hohe Qualität. Das bedingt eine klare Zuordnung von Aufgaben, Verantwortung und Finanzierung.

Leitlinien

1. Die Berufsbildung befähigt Menschen nachhaltig für den Arbeitsmarkt.
2. Die Berufsbildung vermittelt bedarfsgerechte Kompetenzen.
3. Die Berufsbildung ermöglicht individuelle Bildungswege und Laufbahnentwicklungen.
4. Die Berufsbildung ist horizontal und vertikal durchlässig.
5. Die Berufsbildung ist flexibel.
6. Die Berufsbildung setzt qualitative Massstäbe.
7. Die Berufsbildung ist stets auf dem neuesten Stand.
8. Die Berufsbildung ist national und international anerkannt.
9. Die Berufsbildung ist bekannt und wird verstanden.
10. Die Berufsbildung ist effizient strukturiert und solide finanziert.

5.4 Auftrag Heini betreffend Stärkung der Berufsbildung in Graubünden

In vielen Betrieben der Privatwirtschaft und der öffentlichen Hand ist der Arbeitskräftemangel stark spürbar. Künftig wird der Wirtschaftsstandort Graubünden im Wettbewerb um gut ausgebildete Arbeitskräfte noch stärker gefordert sein. Die Berufsbildung ist eine zentrale Massnahme im Standortwettbewerb gegen die Abwanderung und trägt zur Sicherstellung der Nachfolgelösungen in den Bündner Unternehmen bei. Die künftige Sicherstellung einer qualitativ hochstehenden Berufsbildung auf allen Stufen und mit dezentralen Angeboten ist daher von enormer volkswirtschaftlicher und gesellschaftlicher Bedeutung für Graubünden.

Die Berufsbildung ist eine partnerschaftliche Aufgabe zwischen Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt. Auf Bundesebene läuft die Initiative «Berufsbildung 2030», welche auch Auswirkungen auf die Kantone hat. Diverse Kantone, so auch Graubünden, haben darüber hinaus ihre Aktivitäten im Bereich der Berufsbildung weiterentwickelt. In Graubünden hat der Bündner Gewerbeverband eine Berufsbildungskommission ins Leben gerufen. Sie wird eine Berufsbildungsstrategie für Graubünden ausarbeiten. Die Berufsbildung ist schweizweit mit verschiedenen Herausforderungen konfrontiert, wie der «Bildungsbericht Schweiz 2023» aufzeigt. Aufgrund der sich verändernden Arbeitswelt (Digitalisierung, New Work etc.) sowie der sich verändernden Bildungslandschaft ist die Berufsbildung einem starken Wandel unterzogen. Graubünden ist aufgrund der dezentralen Besiedelung und der Topografie von gewissen Herausforderungen in der Berufsbildung stärker betroffen als andere Kantone. Entwicklungen wie das individualisierte Lernen und das Blended Learning bringen jedoch auch neue Chancen für die Berufsbildung in Graubünden. Die Berufsfachschulen, die Zentren der überbetrieblichen Kurse sowie die Ausbildungsbetriebe in Graubünden sind stark gefordert. Aufgrund der zunehmenden Handlungskompetenzorientierung wird die Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure der beruflichen Grundbildung künftig weiter an Bedeutung gewinnen.

Lehrbetriebsverbände dürften im peripheren und kleinstrukturierten Kanton Graubünden an Bedeutung zunehmen. Für die Integration möglichst aller Personen im Arbeitsmarkt sind Angebote, welche einen erstmaligen beruflichen Abschluss auf Sekundarstufe II ermöglichen, zentral. Ebenfalls besteht Potenzial, die Aktivitäten des Kantons im Bereich der Standortförderung besser auf die Berufsbildung auszurichten und die Aktivitäten im Bereich der Sensibilisierung und Information der Bevölkerung über die Berufsbildung zu fördern. Ein Ausbau der Berufswahlangebote auch auf der Stufe Volksschule ist zu begrüßen. Mit einem Bündner Kompetenzzentrum der Berufsbildung könnte ein Leuchtturm im Bildungs- und Forschungsbereich geschaffen werden, welcher die Innovationskraft und die Qualität der Bündner Berufsbildung stärken würde.

Aufgrund dieser Ausführungen wird die Regierung beauftragt:

1. Massnahmen zur nachhaltigen Stärkung der beruflichen Grund- und Weiterbildung in allen Bereichen und Stufen, die im Zuständigkeitsbereich des Kantons liegen, zu definieren und umzusetzen sowie die entsprechenden gesetzlichen Grundlagen weiterzuentwickeln. Dabei ist der Einbezug und die Zusammenarbeit mit allen Akteuren der Berufsbildung zentral.
2. Die Finanzierung der Berufsbildung ist auf allen Stufen angemessen zu erhöhen. Die entsprechenden Mittel sind im Finanzplan bereitzustellen.

5.5 Entwicklungsschwerpunkt 9.2 Regierungsprogramm 25-28

Im Regierungsprogramm 2025-28 hat die Regierung einen Entwicklungsschwerpunkt im Bereich der Berufsbildung verabschiedet

Entwicklungs- schwerpunkt	ES 9.2 Stärkung der beruflichen Grundbildung Eine Strategie zur nachhaltigen Stärkung der beruflichen Grundbildung liegt vor.
Massnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Neue Modelle des Berufsfachschulunterrichts prüfen und Empfehlungen ableiten • Strukturen der Brückenangebote und Berufsfachschulen überprüfen und Empfehlungen ableiten • Finanzierungsmodelle und -möglichkeiten im Bereich der Lehrbetriebe, der überbetrieblichen Kurse sowie der weiteren Massnahmen prüfen und Empfehlungen ableiten • Gestützt auf die Ergebnisse der Massnahmen 1 bis 3 eine Strategie zur Stärkung der beruflichen Grundbildung erarbeiten
Erläuterungen	<p>Mit Umsetzung der Reform des Finanzausgleichs in Graubünden (FA-Reform) entfiel der finanzielle Beitrag der Trägerschaften und der Standortgemeinden für die Brückenangebote und Berufsfachschulen. Dies führte dazu, dass der Kanton das gesamte Defizit (abzüglich nicht anrechenbare Kosten) dieser Institutionen übernimmt und Investitionsbeiträge leistet. Die strategische Ausrichtung, die operative, betriebliche und pädagogische Führung obliegt den Schulträgerschaften respektive -leitungen. Des Weiteren wirkt sich die Geburtenentwicklung bzw. die Anzahl Schulabgänger/-innen der Volksschule direkt auf die Anzahl Lernenden und dadurch auch auf die Klassengrössen der Berufsfachschulen aus. In den vergangenen Jahren reduzierte sich die Anzahl Lernender. Vor diesem Hintergrund und unter Berücksichtigung künftiger Entwicklungen, regional- und sprachpolitischer Gegebenheiten sowie pädagogischer und wirtschaftlicher Aspekte sollen die Strukturen der Schulen überprüft und Empfehlungen abgeleitet werden. Neue Unterrichtsmodelle erlauben es, einen Teil des Berufsfachschulunterrichts ortsunabhängig zu besuchen. Zusammen mit einer externen Begleitung sowie unter Wahrung der pädagogischen Zuständigkeit der Berufsfachschulen sollen neue Unterrichtsmodelle geprüft und Empfehlungen ausgearbeitet werden. Ein weiteres Augenmerk soll auf die Finanzierungsmodelle und -möglichkeiten im Bereich der Lehrbetriebe, der überbetrieblichen Kurse sowie der weiteren Massnahmen gerichtet werden. Gestützt auf die Ergebnisse der erwähnten Massnahmen soll eine Strategie entwickelt werden, damit die berufliche Grundbildung nachhaltig gestärkt wird.</p>
Schwerpunkt	Attraktives Graubünden
Grosser Rat	Übergeordnetes politisches Ziel Nr. 12

Strategie «Berufsbildung Graubünden 2035»

Zielbild

Graubünden ist mit seiner qualitativ hochstehenden und zukunftsgerichteten Berufsbildung führend. Sie ist auf die Bedürfnisse der Berufswelt ausgerichtet und trägt zur wirtschaftlichen Entwicklung im gesamten Kanton bei. Die Berufsbildung ist in der Gesellschaft fest verankert, genießt hohes Ansehen und bildet die Grundlage für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration.

Mission

Die Akteure gestalten die Berufsbildung gemeinsam mit Leidenschaft und Pioniergeist. Sie engagieren sich für zukunftsgerichtete Strukturen, eine zielführende Zusammenarbeit sowie herausragende Qualität.

Berufsbildung mit Zukunft. **graubünden**

Strategische Ziele

1. Die Anerkennung der Berufsbildung in der Gesellschaft verbessern.
2. Graubünden als Berufsbildungskanton positionieren und damit Zuzüger gewinnen.
3. Engagement fördern und Qualität stärken.
4. Trends erkennen und die Strukturen auf die Zukunft ausrichten.
5. Die Zusammenarbeit über Branchen, Lernorte und Bildungsstufen intensivieren.
6. Eine ausreichende Finanzierung sicherstellen.
7. Einen wichtigen Beitrag zur Linderung des Fachkräftemangels leisten.
8. Die Berufsbildung an den Bedürfnissen der regionalen Wirtschaft ausrichten.
9. Zu einer bestmöglichen Arbeitsmarktintegration beitragen.
10. Die Vielfaltigkeit des Kantons mit seiner dezentralen Berufsbildung als Stärke nutzen.

Handlungsfelder und Schwerpunkte

Anerkennung und Positionierung der Berufsbildung

- * Stärkung Berufswahl
- * Sensibilisierung Berufsbildung
- * Frühzeitige Begegnung mit der Arbeitswelt

Unterstützung der Ausbildungsbetriebe

- * Angebote Berufsbildner
- * Lehrverbunde
- * Vernetzung und Austausch
- * Entlastung Lehrbetriebe

Stärkung von Strukturen und Netzwerk

- * Berufsfachschulen
- * ÜK-Zentren
- * Unterstützungs- und Brückenangebote
- * Höhere Berufsbildung
- * Kompetenzzentrum Berufsbildung

Entwicklungen vorantreiben

- * Finanzierung sicherstellen
- * Digitalisierung nutzen
- * Zusammenarbeit stärken
- * Fachliche Entwicklung und Qualität stärken
- * Lernende und Absolvierende aus anderen Kantonen anziehen
- * Berufsorientierte Weiterbildung und Grundkompetenzen fördern

