



Factsheet Ausbildungsprogramme YEP – Das Wichtigste in Kürze

Grundidee	Die Gemeinden und Städte kämpfen gemeinsam gegen den Fachkräftemangel. Eine Massnahme stellen die Ausbildungsprogramme für Lehrabgänger bzw. Lehrabgängerinnen und junge Berufsleute dar. Sie werden kurz als «YEP» bezeichnet (Youth Empowerment Programm).
Zuständigkeiten	Die Verantwortung für die Ausbildung vor Ort liegt bei den Gemeinden und Städten. Der VZGV überwacht das Projekt. Er stellt einen Leitfaden mit einheitlichen Eckwerten zur Verfügung, Vorlagen und Formulare und unterstützt mit verschiedenen Dienstleistungen bei der Vermarktung oder Qualitätssicherung.
Zielgruppe	Die Ausbildungsprogramme richten sich an folgende Personengruppen: <ul style="list-style-type: none"> - Lehrabgänger und Lehrabgängerinnen - junge Berufsleute der öffentlichen Verwaltung (i.d.R. bis 25 Jahre) - branchenfremde junge Berufsleute (i.d.R. bis 30 Jahre)
Szenarien	Die Ausbildungsprogramme konzentrieren sich primär auf den Kanton Zürich. Folgende Szenarien sind denkbar:
	Szenario 1: Die Absolventen bzw. Absolventinnen sind im Verlaufe des Ausbildungsprogramms mit jeweils befristeten Anstellungsverträgen in verschiedenen Gemeinden oder Städten tätig:
	
	Gemeinde A Stadt B Gemeinde C
	Szenario 2: Die Absolventen bzw. Absolventinnen werden von einer Gemeinde oder Stadt für die gesamte Zeit des Ausbildungsprogramms befristet angestellt und wechseln punktuell in eine andere Gemeinde oder Stadt (Ausleihgemeinde).
	
	Gemeinde A Ausleihgemeinde B Gemeinde A
	Szenario 3: Die Absolventen bzw. Absolventinnen durchlaufen das ganze Ausbildungsprogramm in einer Gemeinde oder Stadt und werden dort befristet angestellt.
	
	Gemeinde A
	Szenario Vario: Weitere Szenarien sind grundsätzlich möglich und können im Einzelfall festgelegt werden. Dazu gehören auch Einsätze in den Gemeinden bzw. Städten, die nicht zwingend in Folge absolviert werden, z.Bsp. aufgrund des Absolvierens der Rekrutenschule oder eines Aufenthalts im Ausland.
	
	Gemeinde RS / Ausland Gemeinde Stadt B
Dauer	Das Ausbildungsprogramm erstreckt sich idealerweise über minimal 6 Monate und maximal 18 Monate, es startet auf Beginn eines Monats und endet jeweils am Monatsende. Eine Weiterbeschäftigung ist grundsätzlich möglich.



Anstellung	Die Ausbildungsplätze umfassen in der Regel ein Pensum von 60 - 100%. Die Absolventen bzw. Absolventinnen erhalten befristete Anstellungsverfügungen. Für die Details der Anstellung, z.Bsp. Ferien, gilt das kommunale Personalrecht.
Entschädigung	Die Absolventen bzw. Absolventinnen des Ausbildungsprogramms erhalten für ihre Tätigkeit einen Lohn. Der VZGV empfiehlt einen einheitlichen Bruttomonatslohn von CHF 4'500.00. Zulagen, Spesen etc. regeln die Gemeinden bzw. Städte.
Qualifikation	Potentielle Absolventen bzw. Absolventinnen der Ausbildungsprogramme qualifizieren sich durch:
	- erfolgreicher Lehrabschluss bzw. positive Gesamteinschätzung Berufsbildner bzw. Berufsbildnerin oder Praxisbildner bzw. Praxisbildnerin
	- gute Referenzen (z. Bsp. Einschätzung Vorgesetzte, Arbeitszeugnisse)
	- breites, fachübergreifendes Wissen und vernetztes Denken
	- rasche Auffassungsgabe
	- Flexibilität und Reflexionsbereitschaft
	- selbstständige und effiziente Arbeitsweise
	- hohe Kommunikationsfähigkeit.
Aufgabenbereich	Für jeden Ausbildungsplatz besteht eine Kurzbeschreibung, welche den Aufgabenbereich und die Aufgaben im Detail regelt. Folgende Aufgaben sind möglich:
	- Projektbegleitung und Projektunterstützung
	- fachliche Führung Teilbereich
	- Stabsstellenfunktion
	- Assistenz Abteilungs- oder Bereichsleitung
	- Unterstützung bei Schnittstellenaufgaben
	- Mitarbeit Gemeindealltag (HR, Einwohnerdienste, Sozialdienst etc.)
	- Arbeitseinsatz i.Z.m. Spezialistenlehrgang der Hochschulen
Aufnahmeprozess	Der Aufnahmeprozess gliedert sich in mehrere Schritte, die obligatorisch zu durchlaufen sind (vgl. Visualisierung). Der Aufnahmeprozess startet mit einem Beratungsgespräch, das kostenlos ist.
Beratungsgespräch	Das Beratungsgespräch führen Mentoren und Mentorinnen mit fachlichem Hintergrund. Sie stellen sicher, dass die relevanten Informationen zum Ausbildungsprogramm vorliegen, klären die Motivation und Eignung der Interessenten bzw. Interessentinnen, unterstützen bei der Suche und Auswahl von Ausbildungsplätzen, klären allfälligen Weiterbildungsbedarf und geben eine Empfehlung zur Motivation und Eignung der Interessenten bzw. Interessentinnen ab.
Anmeldeunterlagen	Folgende Anmeldeunterlagen sind nach dem Beratungsgespräch einzureichen:
	- Antrag für das individuelle Ausbildungsprogramm
	- Nachweis Beratungsgespräch mit Empfehlung Mentor bzw. Mentorin



	<ul style="list-style-type: none"> - Eidg. Fähigkeitszeugnis oder Berufsattest (sofern vorhanden)
	<ul style="list-style-type: none"> - je nach Aufgabenbereich Betriebsregisterauszug, Strafregisterauszug, Sonderprivatauszug (vgl. Kurzbeschreibung Ausbildungsplatz)
	Für angehende Lehrabgänger bzw. Lehrabgängerinnen:
	<ul style="list-style-type: none"> - Empfehlung des bzw. der Ausbildungsverantwortlichen
	<ul style="list-style-type: none"> - Zeugnisse 1. – 3. Lehrjahr oder Notenspiegel Qualifikationsverfahren
	Für junge Berufsleute und Quereinsteiger bzw. Quereinsteigerinnen:
	<ul style="list-style-type: none"> - Zusammenstellung bisherige berufliche Ausbildung und Praxis
	<ul style="list-style-type: none"> - Zertifikate Weiterbildungen, Arbeitszeugnisse etc. (sofern vorhanden)
	<ul style="list-style-type: none"> - Nachweis Zertifikatskurs KVBSZ (Quest)
Ausbildungsvereinbarung	Die Gemeinden bzw. Städte laden die Interessenten bzw. Interessentinnen zu einem Vorgespräch ein, besprechen die Eckwerte des individuellen Ausbildungsprogramms und halten diese in einer Ausbildungsvereinbarung fest.
Fachbegleitung	Die Mentoren bzw. Mentorinnen übernehmen die fachliche Begleitung während der Ausbildungsprogramme (ca. 20 – 30 Std. jährlich). Die Mentoren bzw. Mentorinnen stellen dafür Arbeitszeit zur Verfügung oder erhalten eine pauschale Entschädigung.
Weiterbildung	Die Ausbildungsprogramme sind so konzipiert, dass eine berufsbegleitende Weiterbildung grundsätzlich möglich ist. Es wird erwartet, dass die Absolventen bzw. Absolventinnen diese Chance nutzen und sich im Verlaufe des Ausbildungsprogramms für eine Weiterbildung entscheiden. Der VZGV empfiehlt den Gemeinden und Städten, die Weiterbildung im Rahmen der vereinbarten Ausbildungszeit in Form einer Zeitgutschrift und/oder in Form von finanziellen Beiträgen zu unterstützen und keine Rückzahlungsklausel vorzusehen.
Marketing	Die Information und die Vermarktung der Ausbildungsprogramme erfolgen über verschiedene Kanäle und mit unterschiedlichen Instrumenten nach dem Grundsatz «bekannt, beachtet, bewusst». Es ist wichtig, dass Gemeinden und Städte motiviert werden, Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen und das Interesse von möglichen Absolventen bzw. Absolventinnen wecken.
Qualität	Die Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Ausbildungsprogramme beruht auf Fachaustausch, der Definition von Qualitätskriterien, einer sorgfältigen Evaluation, einheitlichen Empfehlungen sowie verschiedenen Vorlagen und Formularen des VZGV.
Plattform	Die Plattform des VZGV enthält allgemeine Informationen zu den Ausbildungsprogrammen und ermöglicht die weitgehend digitale Abwicklung der Prozesse.