



Berufsbildungsstrategie

innerhalb der Verwaltung
der Stadt Biel
2017–2020

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
Vision: Die Berufsbildung innerhalb der Stadt Biel	4
Schwerpunkte und strategische Ziele	
1 Entwicklung des Bildungsangebots und nachhaltige Stärkung seiner Attraktivität	6
2 Intensivierung des Marketings für Berufsbildung	7
3 Attraktive, moderne und qualitativ hochwertige Anstellungsbedingungen	8
4 Berufliche Nachwuchsförderung	10
5 Stärkung der Rolle der Stadt Biel als regionale Akteurin im Bereich der Berufsbildung	11
6 Integrationsförderung und Nutzung des Diversitätspotentials	13
7 Optimierung der Struktur, der Organisation und der Arbeitsprozesse mit Bezug zur Berufsbildung	16
8 Sicherstellung eines hohen Qualitäts- und Leistungsniveaus	19

Einleitung

In einer Arbeitswelt, wo die Konkurrenz immer härter und die Zertifizierungsprozesse immer wichtiger werden, ist die Berufsbildung ausschlaggebend: Durch sie wird eine Brücke zur Arbeitswelt gebaut. Darüber hinaus ist sie ein sehr wichtiger Faktor für die soziale Integration.

Die Stadt Biel betreut jährlich über 160 junge Menschen im Rahmen der Berufsbildung. Dabei engagiert sie sich aktiv, um diese Betreuung sicherzustellen, die Anforderungen der Ausbildung zu erfüllen und den jungen Menschen die Möglichkeit zu bieten, ihr berufliches Vorhaben zum Erfolg zu führen.

Als ausbildende Arbeitgeberin ist die Stadt Biel mit zahlreichen Herausforderungen konfrontiert, insbesondere im Hinblick auf die Integration der Bevölkerung mit Migrationshintergrund, der Zweisprachigkeit und die Chancengleichheit (Zugang zur Bildung). Daher muss sie ein sinnvolles Gleichgewicht herstellen zwischen ihrer Aufgabe als soziale Arbeitgeberin und ihrem Bestreben, eine hochwertige Leistung zu erbringen.

Die Arbeitswelt befindet sich in ständigem Wandel. Durch die schnelle Weiterentwicklung entstehen ständig neue Herausforderungen und kontinuierlich werden neue Tätigkeitsfelder und Berufe entwickelt. Angesichts dieses sich stetig verändernden Bedarfs muss die Stadt Biel proaktiv handeln und ein hinreichend flexibles, klares und attraktives Angebot bereithalten, um dem Bedarf des Marktes gerecht zu werden und sich gegenüber potenziellen künftigen Mitarbeitenden zu profilieren.

Die Stadt Biel hat in ihrer Rolle als ausbildende Arbeitgeberin eine grosse Verantwortung gegenüber allen, die aktiv am Ausbildungsprozess teilhaben. Darüber hinaus steht sie bei den Körperschaften und ihren Partnern mit ihrem Ruf ein und muss auf regionaler Ebene eine wichtige sozio-professionelle und politische Rolle erfüllen.

Im Hinblick auf diese Herausforderungen muss die Stadt Biel angemessene Antworten bieten. Die in diesem Dokument präsentierte Strategie definiert klare Leitlinien und schafft eine solide Grundlage für die Erreichung der durch sie gesteckten, ehrgeizigen Ziele.

Vision: Die Berufsbildung innerhalb der Stadt Biel

Mit der Vision wird die allgemeine Ausrichtung der Berufsbildung definiert und diverse Referenzgrundsätze werden präzisiert. Dies ist die Grundlage für die Erarbeitung der Strategie und der mittelfristig zu erreichenden Ziele.

Qualität und Leistung

Als Arbeitgeberin geniesst die Stadt Biel für ihre Berufsbildungspolitik grosses Ansehen. Die jungen Lernenden werden unterstützt und können hierbei auf grosses Fachwissen zurückgreifen. Somit werden sie ideal auf ihren Eintritt in den Arbeitsmarkt vorbereitet. Die Verwaltung kann auf die Unterstützung qualifizierter Ausbilderinnen und Ausbilder zählen, die verantwortungsvoll handeln und sich für eine leistungsfähige Berufsbildung einsetzen.

Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit

Die Stadt Biel bietet interessante und attraktive Ausbildungsmöglichkeiten. Sie bietet den Lernenden wettbewerbsfähige Anstellungsbedingungen und ein stabiles berufliches Umfeld. Das Ausbildungsangebot der Stadt Biel ist flexibel, dynamisch und kann auf die Marktentwicklungen reagieren.

Engagement und soziale Verantwortung

Die Bieler Stadtverwaltung verpflichtet sich, die berufliche und soziale Integration zu fördern und nachhaltig weiterzuentwickeln. Sie pflegt ihre Grundsätze und ethischen Werte wie die Fairness und Chancengleichheit: Lehrstellen und Praktikumsplätze werden unter Berücksichtigung von Aspekten wie Geschlecht, Migrationshintergrund und Behinderung vergeben.

Die Stadt Biel trägt insbesondere dafür Sorge, dass die Zweisprachigkeit gefördert wird und die französisch-sprechende Bevölkerung in der Berufsbildung angemessen vertreten ist.

Offenheit und Zuverlässigkeit

Die Stadt Biel ist auf sozio-professioneller Ebene eine wichtige Akteurin und engagiert sich aktiv bei den Partnern, mit denen sie eine Zusammenarbeit pflegt. Die Stadt Biel fördert Transparenz und ist für ihre Partner und für alle am Ausbildungsprozess beteiligten Personen eine zuverlässige Ansprechpartnerin.



Colinda, Lernende Köchin EFZ im Betagtenheim Ried

«Wenn du ein grossartiger Koch werden willst, dann musst du mit grossartigen Köchen zusammenarbeiten. Die Berufsbildner der Stadt Biel begleiten mich auf diesem Weg.»

1

Entwicklung des Bildungsangebots und nachhaltige Stärkung seiner Attraktivität

Ziele

1.1

Die Anzahl der Ausbildungsplätze steigt mit den wachsenden Ressourcen der Verwaltungseinheiten und wird diversifiziert, um dem wachsenden Bedarf und den Marktentwicklungen gerecht zu werden.

Massnahmen:

- Gemeinsam mit den anderen Abteilungen erstellt die Abteilung Personelles einen Plan zur Entwicklung der Anzahl der Ausbildungsplätze.
- Regelmässig werden Analysen und Umfragen durchgeführt, um den Bedarf an Ausbildungsplätzen und die Tendenzen bei Ausbildungszyklen zu ermitteln (neue Berufe, neue Ausbildungsformate, usw.).

Parameter, Indikatoren:

- Zielwert hinsichtlich des Anteils an Lernenden und an Praktikumsplätzen.
- Anzahl der Berufsfelder, Ausbildungsarten und -formate.

1.2

Die Stadt Biel erhöht die Attraktivität der Berufsbildung dank ihrer Ausbildungspläne und der Betreuungsformate. So können zahlreiche unterschiedliche berufliche Kompetenzen entwickelt werden.

- Die Abteilung Personelles erarbeitet gemeinsam mit den Abteilungen der Stadt Biel interdisziplinäre Projekte und Ausbildungspläne, um die vielseitige Verwendbarkeit der Lernenden zu fördern und eine Gesamtschau über die Tätigkeitsbereiche innerhalb der Verwaltung der Stadt Biel zu ermöglichen.

1.3

Die Stadt Biel entwickelt ihr Angebot im Bereich der höheren Berufsbildung für Personen mit Fachhochschul- und Hochschulabschluss weiter.

Massnahmen:

- Gemeinsam mit den Abteilungen wird ein Mandate- und Projekte-Pool erstellt und verwaltet.
- Eine spezifisch auf die höhere Bildung ausgerichtete Informations- und Kommunikationsplattform wird entwickelt.

Parameter, Indikatoren:

- Anteil der Praktikantinnen und Praktikanten aus Fachhochschulen und Hochschulen innerhalb der Verwaltung.

2

Intensivierung des Marketings für Berufsbildung

Ziele

2.1

Die Stadt Biel entwickelt Kommunikations-schwerpunkte und positioniert sich als attraktiver, qualitativ hochwertiger Lehrbetrieb.

Massnahmen:

- Eine dynamische Kommunikationsstrategie wird entwickelt. Um das Zielpublikum zu erreichen, werden die angemessenen Instrumente eingesetzt (einheitliches Erscheinungsbild, spezifische Instrumente und Kommunikationsträger, soziale Netzwerke).
- Synergien werden geschaffen und mit Partnern im Bereich der Ausbildung wird eine Zusammenarbeit eingerichtet (Kommunikationsplattformen, usw.).

2.2

Die Stadt Biel stärkt ihre Präsenz bei jungen Menschen, die sich am Ende ihrer schulischen Ausbildung befinden, und weckt bei ihnen Interesse für den Service Public.

Massnahmen:

- Organisation von Anlässen oder themenspezifischen Veranstaltungstagen, an welchen die innerhalb der Verwaltung der Stadt Biel existierenden Berufe vorgestellt werden.
- Teilnahme an Messen und Ausstellungen für Beruf und Ausbildung.

3

Sicherstellen, dass moderne und attraktive Rahmenbedingungen geboten werden

Ziele

3.1

Die Bieler Stadtverwaltung verfolgt eine Lohnpolitik und schafft Rahmenbedingungen, die attraktiv und wettbewerbsfähig sind und den Marktbedingungen entsprechen.

Massnahmen:

- Entwicklung einer Lohnskala, die den Veränderungen und Empfehlungen Rechnung trägt, die Lohngleichheit garantiert und in welcher sich die Ergänzungsleistungen nach der Höhe der Ausbildungskosten richten.
- Durchführung einer jährlichen Analyse (Benchmark), um die Lohnentwicklungen auf regionaler/nationaler Ebene vergleichen zu können.
- Die Ausbildungsprogramme werden den Bedürfnissen der jungen Menschen angepasst und so konzipiert, dass eine grösstmögliche Flexibilität sichergestellt werden kann.

3.2

Die Leistungen der Lernenden werden anerkannt und die Berufsbildung wird innerhalb der Verwaltung aufgewertet.

Massnahmen:

- Gezielte Kommunikationsmassnahmen werden mit dem Ziel erarbeitet, die Berufsbildung präsender zu gestalten und aufzuwerten.
- Für herausragende Leistungen oder positives Verhalten werden Prämien gewährt. Darüber hinaus wird für die jungen Menschen in Ausbildung ein jährliches Tätigkeitsprogramm entwickelt.



Erika, Praktikantin Kauffrau EFZ mit Berufsmaturität in der Abteilung Personelles

«Die Stadt Biel hat mir die Gelegenheit gegeben, die Arbeitswelt dank verschiedenen Tätigkeitsbereichen zu entdecken, die ich mir während meiner beruflichen Ausbildung ansehen konnte.»

4

Berufliche Nachwuchsförderung

Ziele

4.1

Die Bieler Stadtverwaltung fördert den Zugang junger Menschen, die am Ende ihrer Ausbildung stehen, zum Arbeitsmarkt (Menschen mit höherer Berufsbildung sowie Absolventinnen und Absolventen der Fachhochschulen und Hochschulen). Auch fördert sie deren Integration in die Verwaltung, um so ihren künftigen Bedarf an qualifiziertem Personal zu decken und ihren Kompetenz-Pool zu stärken.

Massnahmen:

- Um den Personalbedarf der Stadt Biel abzudecken, wird ein Verteilungsschema für Praktikumsplätze und Ausbildungszyklen entwickelt.
- Für Absolventinnen und Absolventen der höheren Berufsbildungsgänge werden Praktikumsplätze und Projekte entwickelt, die in einen regulären Arbeitsvertrag münden sollen.
- Die Stadt Biel erarbeitet eine aktive Kommunikation, die es ermöglicht, das berufliche Entwicklungspotenzial (freie Stellen, spezifische berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten) bekannt zu machen.

Parameter, Indikatoren:

- Anteil der Lernenden, die am Ende ihrer Ausbildung in die Verwaltung eingegliedert werden.
- Anteil der Praktikantinnen und Praktikanten mit höherem Bildungsabschluss, die am Ende ihres Praktikums in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen werden.

5

Stärkung der Position der Stadt Biel als regionale Akteurin im Bereich der Berufsbildung

Ziele

5.1

Die Stadt Biel entwickelt ihr Netzwerk weiter und stärkt ihren Einfluss und die Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnern (Institutionen, Schulen, usw.). Sie setzt sich auf regionaler Ebene aktiv für die Berufsbildung ein.

Massnahmen:

- Mit regionalen Verbänden und Institutionen werden Partnerschaften geschlossen und es erfolgt eine punktuelle Zusammenarbeit mit dem Ziel, die Ausbildung und berufliche Integration junger Menschen zu fördern.
- Die Stadt Biel übermittelt ihre Ausbildungsprogramme offen an die Institutionen der Berufsbildung und die Sekundarschulen.
- Mit anderen Behörden werden Synergien entwickelt, durch die eine Weiterentwicklung der diversen Kooperationen ermöglicht wird (Schaffung einer Austausch-Plattform).



Fatima, Lernende Fachfrau Gesundheit EFZ im Betagtenheim Ried
«Die Arbeit mit den Bewohnern des Altersheimes wird nie langweilig
und jeder Tag ist einzigartig.»

6

Integrationsförderung und Nutzung des Potentials der Diversität

Ziele

6.1

Die Bieler Stadtverwaltung fördert die Zweisprachigkeit: Sie unterstützt den Erwerb einer zweiten Amtssprache und stellt sicher, dass die französischsprachige Bevölkerung nachhaltig angemessen in der Berufsbildung vertreten ist.

Massnahmen:

- Die Ausbildungszyklen beinhalten (behördeninterne oder -externe) Austauschprogramme, die es ermöglichen, sich mit einer zweiten Sprache vertraut zu machen resp. seine Sprachkompetenzen in einer zweiten Sprache zu erweitern.
- Personen in Ausbildung werden gezielt auf sie ausgerichtete Sprachkurse angeboten.
- Die Rahmenbedingungen und Verfahren sind so konzipiert, dass dadurch die Integration und das Engagement der französischsprachigen Bevölkerung gestärkt werden.
- Mit den Schulen und Institutionen werden eine Kommunikationsstrategie sowie spezifische Formen der Zusammenarbeit erarbeitet, um den französischsprachigen Lernenden den Zugang zum Ausbildungsprogramm der Stadt Biel zu erleichtern.

Parameter, Indikatoren:

- Anteil der französischsprachigen Lernenden (global, pro Abteilung).
- Anzahl an Personen, die einen Sprachkurs besuchen.
- Anteil an erfolgreichen Bewerbungen französischsprachiger Personen.

6.2

Die soziale Integration sowie die Chancengleichheit werden innerhalb der Bieler Stadtverwaltung gefördert und sind integraler Bestandteil der Prozesse (Auswahl der Bewerbungs dossiers, usw.).

Massnahmen:

- Das Auswahlverfahren und das Zuteilungsverfahren der Ausbildungsplätze werden so gestaltet, dass ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen sichergestellt ist.
- Die Zuteilung der Ausbildungsplätze wird geführt resp. werden spezifische Ausbildungsplätze so geschaffen, dass die Integration von Personen mit Migrationshintergrund, mit Invalidität, Behinderung oder in prekärer Lage (je nach Ressourcen und Möglichkeiten der Verwaltungseinheiten) gefördert wird.
- Möglichkeiten der Vertragsverlängerung oder zeitlich befristete Arbeitsverträge können angeboten werden, um die Beschäftigungsfähigkeit der Personen am Ende ihrer Ausbildung in der Übergangszeit bis zur Aufnahme einer regulären Arbeitstätigkeit zu erhalten.

Parameter, Indikatoren:

- Anteil an Frauen resp. Männern.
- Anzahl der Personen mit Migrationshintergrund.
- Anzahl der für Personen mit Invalidität oder Behinderung geeigneten Plätze.
- Anzahl an zeitlich befristeten Arbeitsverträgen oder Vertragsverlängerungen.



Karim, Lernender Fachmann Betreuung EFZ in der Kita Bubenberg

«Ich mag die Zusammenarbeit mit meinen Mitmenschen und mit Kindern kann man viel lachen. Ich bin nicht der Meinung, dass Männer nicht in diesem Beruf passen.»

7

Optimierung der Berufsbildungsstruktur, -organisation und der dazugehörigen Arbeitsprozesse

Ziele

7.1

Die Stadt Biel erarbeitet eine Struktur und ein effizientes Organisationsmodell. Sie teilt die Ressourcen so zu, dass die Berufsbildung optimal gesteuert werden kann.

Massnahmen:

- Die Abteilung Personelles stellt die Steuerung der Berufsbildung sicher. Gemeinsam mit den anderen Abteilungen erfasst sie die für die Berufsbildung verantwortlichen Personen und definiert das Organigramm und die entsprechenden Funktionsmodelle.
- Die Rollen und Verantwortlichkeiten der einzelnen Akteure der Berufsbildung werden neu definiert und harmonisiert. Zu diesem Zweck werden neue, spezifische Lastenhefte erarbeitet.
- Eine an die Lastenhefte angepasste Lohnpolitik wird neu definiert. Dank ihr soll die Rolle der Ausbilderinnen und Ausbilder eine Aufwertung erfahren.

Parameter, Indikatoren:

- Anzahl der Ausbilderinnen und Ausbilder. Anteil an Ausbilderinnen und Ausbildern im Vergleich zu Lernenden und Praktikantinnen und Praktikanten.
- Organigramm der Berufsbildung, spezifische Lastenhefte.
- Grundlagen für die Entlohnung der Tätigkeit der Ausbilderinnen und Ausbilder.

Ziele

7.2

Die Arbeitsmethoden werden entwickelt und harmonisiert, so dass die Prozesse innerhalb der verschiedenen Verwaltungseinheiten der Bieler Stadtverwaltung effizient und einheitlich umgesetzt werden.

Massnahmen:

- Die Abteilung Personelles erarbeitet gemeinsam mit den weiteren Abteilungen standardisierte Arbeitsverfahren.
- Referenzdokumente werden erstellt und den für die Berufsbildung verantwortlichen Personen in den einzelnen Abteilungen übermittelt (Handbuch der Berufsbildung).
- Regelmässig werden Aus- und Fortbildungen resp. Informationsanlässe organisiert, um die Kommunikation und die Umsetzung der Verfahren innerhalb der Verwaltung sicherzustellen.

Parameter, Indikatoren, Instrumente:

- Standardverfahren, Handbuch und ad hoc-Wegleitungen.
- Anzahl der Aus- und Fortbildungen/Informationsanlässe.



Léon, Lernender Gärtner EBA in der Dienststelle Gärtnerei und Friedhöfe

«Seit rund einem Jahr arbeite ich bei der Stadt Biel. Die Arbeit am und mit dem Boden sowie die Tätigkeit im Aussenbereich freuen mich ganz besonders.»

8

Sicherstellung eines hohen Qualitäts- und Leistungsniveaus

Ziele

8.1

Die Stadt Biel entwickelt eine Kultur sowie Rahmenbedingungen, dank derer bei der Berufsbildung ein hohes Qualitäts- und Leistungsniveau sichergestellt werden kann. Hierdurch wird garantiert, dass die Bildungsziele erreicht werden und so viele Kandidatinnen und Kandidaten wie nur möglich die Prüfung erfolgreich ablegen können.

Massnahmen:

- Umsetzung von Nachverfolgungs- und Evaluierungsmassnahmen, welche durch die Abteilung Personelles gesteuert werden und sicherstellen sollen, dass die Bildungsziele erreicht werden.
- Regelmässig werden für die jungen Menschen in Ausbildung Treffen und Anlässe zum gegenseitigen Austausch organisiert, um eine Kultur der Berufsbildung zu entwickeln.
- Dank den verfügbaren Instrumenten und Kommunikationsträgern (Intranet, Handbuch für junge Menschen in Ausbildung) werden die Werte und Leitlinien der Berufsbildung effizient vermittelt.
- Für die Personen in Ausbildung wird ein internes Ausbildungsprogramm zur Förderung ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung und Stärkung ihrer Leistungen erstellt.

Parameter, Indikatoren:

- Anzahl der Aus- und Fortbildungen/ Informationsanlässe.
- Index der Erfolgsquote bei den Prüfungen.
- Index der Zufriedenheit der jungen Menschen in Ausbildung.

Ziele

8.2

Die für die Berufsbildung verantwortlichen Personen verfügen über die erforderlichen beruflichen Kompetenzen, Rahmenbedingungen und die notwendige Begleitung, um eine effiziente Durchführung der Arbeitsprozesse sicherstellen und eine qualitativ hochwertige Begleitung der Berufsbildung garantieren zu können.

Massnahmen:

- Definition der Minimalanforderungen, welche die für die Berufsbildung verantwortlichen Personen erfüllen müssen, sowie der von ihnen erwarteten Kompetenzen (Ausbildungsstandards, Erwartungen im Hinblick auf Fortbildungsmassnahmen, etc.).
- Für die Ausbilderinnen und Ausbilder der Stadt Biel wird ein internes Fortbildungsprogramm erstellt (Erfahrungsaustausch, Informationsanlässe, usw.).

Parameter, Indikatoren:

- Anzahl der Aus- und Fortbildungen/ Informationsanlässe und Teilnahmequote.
- Index der Zufriedenheit der Ausbilderinnen und Ausbilder.

8.3

Messung des Grades der Zielerreichung und der Effizienz der Massnahmen, welche im Rahmen der Strategie definiert und vorgeschlagen werden, um einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess sicherzustellen.

Massnahmen

- Es werden regelmässig Analysen durchgeführt, um den Fortschritt des Projekts zu bewerten und die bereits umgesetzten Schritte zu validieren.
- Ein Fortschrittsanzeiger («dashboard») wird entwickelt, um das Monitoring und Management der geplanten Massnahmen anhand von einschlägigen Indikatoren sicherstellen zu können.



Siméon, Lernender Geomatiker EFZ in der Dienststelle Vermessung

«Ich habe immer gerne neue Sachen gelernt. Die Stadt Biel bietet mir die Gelegenheit, meinen Beruf zu lernen.»