



Stadt Bern

# Berufsbildungskonzept Stadt Bern

Datum 5. Dezember 2012

Status Freigegeben

Version 1.0

Autoren Sandra Kündig, Städtische Berufsbildungsbeauftragte FPI  
Jonathan Gimmel, Adjunkt / Stv. Leiter Zentrale Dienste PRD

---

## Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Grundlagen</b> .....	<b>3</b>
1.1.	Ausgangslage .....	3
1.2.	Zweck und Inhalt.....	3
1.3.	Auftrag.....	3
1.4.	Rechtliche Grundlagen.....	3
1.5.	Berufsbildungsstrategie.....	4
1.5.1.	Ausbildungskonzeption .....	4
1.5.2.	Ausbildungsinhalte .....	5
1.5.3.	Ausbildungspersonal.....	5
1.5.4.	Führung und Mitwirkung.....	5
1.5.5.	Ausbildungsmethoden.....	5
<b>2.</b>	<b>Organisation</b> .....	<b>5</b>
2.1.	Städtische Organisation .....	5
2.1.1.	Gemeinderat .....	5
2.1.2.	Steuergruppe Berufsbildung.....	6
2.1.3.	Berufsbildungsbeauftragte/r (BBB).....	7
2.2.	Organisation Direktionen.....	7
2.2.1.	Direktionen .....	7
2.2.2.	Direktionsberufsbildende (DBB) .....	8
2.2.3.	Berufsbildende (BB) .....	8
2.2.4.	Praxisbildende (PB) .....	9
<b>3.</b>	<b>Kultur</b> .....	<b>10</b>
<b>4.</b>	<b>Inkrafttreten</b> .....	<b>10</b>
<b>Anhang</b>		
<b>A.</b>	<b>Anspruchsgruppen</b> .....	<b>11</b>
<b>B.</b>	<b>Leistungen</b> .....	<b>13</b>
<b>C.</b>	<b>Anspruchsgruppenmatrix</b> .....	<b>14</b>

## **1. Grundlagen**

### **1.1. Ausgangslage**

Die Berufsbildung der Stadt Bern bildet rund 220 Lernende in über 20 verschiedenen Berufen aus. Rund 350 Mitarbeitende (Praxisbildende, Berufsbildende, Direktionsberufsbildende sowie die oder der Berufsbildungsbeauftragte) sind direkt an der Ausbildung beteiligt. Gut 15 % der Gesamtbelegschaft (Lernende und Berufsbildungspersonal) sind damit in der Berufsbildung engagiert. Mit diesem grossen Engagement nimmt die Stadt Bern ihre sozial- und bildungspolitische Vorbildsrolle wahr. Sie leistet damit auch einen Beitrag zur Bewältigung von aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen wie demographische Entwicklung und Integration, fortschreitende Technologisierung und eine Beteiligung von Jugendlichen mit Bildungsdefiziten am Arbeitsmarkt. Darüber hinaus lohnt sich Berufsbildung für die Stadt Bern auch aus wirtschaftlicher Sicht.

### **1.2. Zweck und Inhalt**

Das Berufsbildungskonzept bildet den Rahmen für die Ausbildung von Lernenden in der Stadt Bern und schafft damit die Voraussetzungen für eine qualitativ hochstehende Berufsbildung. Es regelt die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung in der beruflichen Grundbildung auf den Ebenen Stadt und Direktionen.

### **1.3. Auftrag**

Das Berufsbildungskonzept folgt dem Personalleitbild und der Personalstrategie der Stadt Bern. Der Gemeinderat hält in seiner Personalstrategie (2010) bezüglich der städtischen Berufsbildung fest:

Die Stadt Bern sorgt für eine nachhaltige Berufsbildung.

- Die Stadt macht Lernende fit für das Berufsleben.
- Die Stadt ermöglicht Jugendlichen mit unterschiedlichen Hintergründen eine ihnen angemessene Ausbildung.
- Mit der Berufsbildung sichert sich die Stadt Zugang zu qualifizierten Nachwuchskräften.

### **1.4. Rechtliche Grundlagen**

Rechtliche Grundlagen bilden das eidgenössische Berufsbildungsgesetz vom 13. Dezember 2002 und die Berufsbildungsverordnung vom 19. November 2003, die kantonale Gesetzgebung, die Personalverordnung der Stadt Bern (PVO) und die allgemeinen Vertragsbestimmungen (AVB) sowie deren Anhänge. Die folgenden beiden Artikel aus der PVO beschreiben die Zuständigkeiten im Bereich Berufsbildung innerhalb der Stadt Bern:

- Das Personalamt ist insbesondere zuständig für die Koordination der städtischen beruflichen Grundbildung. (Art. 172 Bst. n PVO)
- Der Direktionspersonaldienst ist zuständig für die berufliche Grundbildung in der Direktion. (Art. 172 Bst. h PVO)

## 1.5. Berufsbildungsstrategie

Die Strategie der Berufsbildung richtet sich am übergeordneten Auftrag der Personalstrategie sowie am Resultat der Anspruchsgruppenmatrix aus.<sup>1</sup> Die Berufsbildungsstrategie besteht aus den folgenden fünf strategischen Hauptstossrichtungen.<sup>2</sup>



### 1.5.1. Ausbildungskonzeption

- Die Stadt Bern bietet ein breites Spektrum an Ausbildungsplätzen in unterschiedlichen Anforderungsniveaus an. Die Ausbildungsplätze sind geprägt durch herausfordernde Aufgaben und aktuelle Themengebiete.
- Die Stadt Bern bietet Praktikumsplätze und Schnupperlehren zur Vorbereitung auf eine Ausbildung an.
- Die Ausbildung orientiert sich an einer erfolgreichen Laufbahn in Verwaltung und Wirtschaft nach Lehrabschluss.
- Mit Fördermassnahmen werden die Jugendlichen in ihrer persönlichen und fachlichen Entwicklung gestärkt.
- Für Jugendliche mit erschwerten Bedingungen oder Mehrfachproblemen (Migration, junge Mütter, behinderte Jugendliche usw.) werden besondere Massnahmen bereitgestellt.
- Die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung der Beteiligten sind klar geregelt und die Ausbildungsprozesse sind festgelegt.
- Die Berufsbildung Stadt Bern informiert zielgruppengerecht.
- Die Berufsbildung Stadt Bern betreibt Öffentlichkeitsarbeit und engagiert sich proaktiv in der Verbandsarbeit.

<sup>1</sup> siehe Anhang

<sup>2</sup> in Anlehnung an das Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, 2006

### **1.5.2. Ausbildungsinhalte**

- Die Lernenden qualifizieren sich anhand leistungsorientierter Aufgaben.
- Die Lernenden tragen zum unternehmerischen Erfolg bei.
- Die Lernenden erwerben nebst Fachkompetenz alle für die erfolgreiche Ausübung des Berufs erforderlichen Schlüsselkompetenzen.
- Bedarfsgerechte Aus- und Weiterbildungen stehen Lernenden, Berufs- und Praxisbildenden zur Verfügung.

### **1.5.3. Ausbildungspersonal**

- Das Berufsbildungspersonal verfügt über alle erforderlichen Schlüsselkompetenzen zur erfolgreichen Ausbildungstätigkeit.
- Für die Aufgabenerfüllung stehen entsprechende Ressourcen zur Verfügung.
- Das Berufsbildungspersonal ist gut betreut, vernetzt und bildet sich laufend weiter.
- Die Berufsbildung genießt einen hohen Stellenwert.

### **1.5.4. Führung und Mitwirkung**

- In regelmässigen Standortgesprächen zwischen Berufsbildungspersonal und Lernenden werden Zielvereinbarungen getroffen und der Leistungsstand überprüft.
- Die Beurteilung von Leistung und Verhalten erfolgt in standardisierten Verfahren.
- In Mitwirkungsgefässen wird das Potential der Berufsbildung für die Optimierung von Arbeitsprozessen und Innovationen genutzt.

### **1.5.5. Ausbildungsmethoden**

- Die Stadt Bern bildet nach fortschrittlichen pädagogischen Grundlagen aus.
- Lernende verwenden aktuelle Arbeitstechniken und -methoden.
- Die Auftragserteilung richtet sich am Arbeitsergebnis aus und beinhaltet eine gezielte Lernförderung.
- Die Vernetzung der drei Lernorte Lehrbetrieb, Berufsfachschule und überbetriebliche Kurse wird gefördert.

## **2. Organisation**

Die Berufsbildung ist auf den Ebenen Stadt und Direktionen organisiert. Innerhalb der Direktionen folgt die Organisation den Bedürfnissen der Berufsgruppen und Ausbildungsorte.

### **2.1. Städtische Organisation**

#### **2.1.1. Gemeinderat**

Der Gemeinderat ist für das gesamtstädtische Konzept der Berufsbildung verantwortlich und stellt die Koordination sicher.

## **2.1.2. Steuergruppe Berufsbildung**

Die Steuergruppe Berufsbildung ist das gesamtstädtisch wirkende Gremium. Sie ist für die Umsetzung der Berufsbildungsstrategie verantwortlich.

### **2.1.2.1. Zusammensetzung**

Die Steuergruppe besteht aus sechs Mitgliedern, zusammengesetzt aus den fünf Direktionsberufsbildenden sowie der oder dem Berufsbildungsbeauftragten. Die oder der Berufsbildungsbeauftragte leitet die Steuergruppe in einer Koordinationsfunktion.

### **2.1.2.2. Aufgaben**

Die Steuergruppe

- bereitet die Berufsbildungsstrategie zuhanden des Gemeinderats vor.
- sorgt für die gesamtstädtische Umsetzung der Berufsbildungsstrategie.
- legt Themenschwerpunkte fest und erteilt Projektaufträge.
- legt allgemeine Aus- und Weiterbildungsmassnahmen für Lernende und Berufsbildende fest.
- initiiert Anpassungen des Personalrechts bezüglich Löhne, Ausbildungen, Anstellungsbedingungen usw.
- koordiniert den Auftritt in der Öffentlichkeit.
- macht Empfehlungen zuhanden der Personalkonferenz oder weiterer Gremien.
- definiert Qualitäts- und Leistungsstandards.
- sorgt für die strategische Weiterentwicklung der Berufsbildung (z.B. im Zusammenhang mit demografischer Entwicklung, Jugendarbeitslosigkeit, Rekrutierungsproblemen).
- schafft Grundlagen für den Austausch, Erhalt und Erwerb von Fachwissen und Erfahrungen (Wissensarbeit).

### **2.1.2.3. Kompetenzen und Verantwortung**

Die Steuergruppe ist verantwortlich für die Aufgaben gemäss Ziffer 2.1.2.2, sofern diese nicht in die Zuständigkeit eines anderen städtischen Gremiums fallen. Die Direktionsberufsbildenden vertreten in der Steuergruppe die Interessen aller Ausbildungsberufe ihrer Direktionen. Gleichzeitig stellen die Direktionen den Direktionsberufsbildenden die für die Erfüllung der Aufgaben notwendigen Kompetenzen und Ressourcen zur Verfügung. Die Direktionsberufsbildenden sind verantwortlich für die Bedarfserhebung und die Umsetzung der durch die Steuergruppe als verbindlich erklärten Massnahmen in ihren Direktionen. Die oder der Berufsbildungsbeauftragte vertritt die Interessen der gesamtstädtischen Koordination der Berufsbildung sowie die gesamtstädtischen Massnahmen in Bezug auf Aus- und Weiterbildung.

#### **2.1.2.4. Verfahren**

Die Steuergruppe trifft sich mindestens viermal jährlich. Sie fasst Beschlüsse zur Umsetzung der Personalstrategie im Bereich der gesamstädtischen Berufsbildung, welche zum Zeitpunkt der Beschlussfassung für eine Mehrheit der Direktionen relevant sind und einen Mehrwert generieren. Die Massnahmen orientieren sich an der Berufsbildungsstrategie und tragen zu einer stetigen Optimierung der nachhaltigen Berufsbildung bei. Die Steuergruppe regelt die Details der Zusammenarbeit in Richtlinien.

#### **2.1.3. Berufsbildungsbeauftragte/r (BBB)**

Die oder der Berufsbildungsbeauftragte ist die Koordinationsstelle der städtischen Berufsbildung. Sie oder er führt die Geschäfte der Berufsbildung im Auftrag der Steuergruppe, soweit nicht die Direktionen oder das Personalamt zuständig sind und vertritt die städtische Berufsbildung in der Personalkonferenz und gegen aussen.

Die oder der BBB

- unterstützt die Direktionen in der Berufsbildung.
- ist die Koordinationsstelle der Steuergruppe Berufsbildung.
- leitet die Steuergruppe.
- leitet Berufsbildungsprojekte und kontrolliert deren Umsetzung.
- stellt die städtische Kommunikation nach innen und aussen sicher.
- entwickelt Instrumente zur Sicherung der Qualitäts- und Leistungsstandards und stellt sie den Direktionen zur Verfügung.
- initiiert und bewirtschaftet die städtische Berufsbildungsplattform mit Informationen zu aktuellen Trends, städtischen Instrumenten, Ausbildungskonzepten, Weiterbildungsangeboten und Wissenstransfer.
- entscheidet über die Durchführung der gesamstädtischen Bildungsmassnahmen und Veranstaltungen und organisiert sie.
- ist zuständig für das Angebot und den Bewilligungsprozess der zentral finanzierten individuellen Fördermassnahmen.
- vermittelt auf Anfrage bei Problemen in der Lehre oder bei Differenzen in den Lehrbetrieben.
- ist für das Erstellen von Gemeinderatsanträgen, das Beantworten von parlamentarischen Vorstössen, das Verfassen von Konzepten, Berichten, Beschlüssen, Statistiken und Richtlinien im Zusammenhang mit der städtischen Berufsbildung verantwortlich.

## **2.2. Organisation Direktionen**

### **2.2.1. Direktionen**

Die Direktionen sorgen für die qualitative Planung und Bereitstellung der Ausbildungsangebote sowie die Ausbildung und Betreuung der Lernenden in ihren Direktionen. Sie beauftragen geeignetes Ausbildungspersonal, sorgen für die Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen (Personalkosten, Infrastruktur, Material) und bestimmen die Aufbau- und Ablauforganisation in den Direktionen. Sie sorgen dafür, dass das direktionsspezifische Berufsbildungskonzept die städtische Berufsbildungsstrategie abbildet.

### **2.2.2. Direktionsberufsbildende (DBB)**

Die Direktionsberufsbildenden sind verantwortlich für die Berufsbildung ihrer Direktion. Sie koordinieren die Anliegen aller Ausbildungsberufe und Anspruchsgruppen innerhalb der Direktion. Sie vertreten die Direktion in der Steuergruppe Berufsbildung und sorgen für die Umsetzung der gesamtstädtisch verbindlichen Beschlüsse in der Direktion.

Die DBB

- sind verantwortlich für die Konzeption, Organisation, Planung, Finanzierung und das Controlling der Berufsbildung in der Direktion.
- regeln die Kompetenzen, Verantwortungen und Delegationen innerhalb der Direktion.
- setzen die städtischen Beschlüsse sowie die Qualitäts- und Leistungsstandards in der Direktion um und stellen entsprechende Instrumente zur Verfügung.
- sind zuständig für das Festhalten der für die Ausbildung notwendigen Stellenprozente in den Stellenbeschreibungen der Berufsbildenden und Praxisbildenden.
- stellen die geeignete Auswahl und Qualifikation der Berufsbildenden sicher, sorgen für deren Weiterbildung, instruieren und unterstützen sie in der Ausbildungstätigkeit – sofern in der Direktion nicht anders geregelt.
- initiieren und fördern den Erfahrungsaustausch der Berufsbildenden und Praxisbildenden – sofern nicht der oder die Berufsbildende zuständig ist.
- sind zuständig für die individuelle Umsetzung der Anstellungsbedingungen und die Ausgestaltung der Fördermassnahmen und des Gesundheitsschutzes.
- unterstützen und beraten Lehrbetriebe, Berufsbildende und Lernende – sofern nicht die Berufsbildenden zuständig sind.
- sind Mitglieder der Steuergruppe Berufsbildung.
- erfassen den Bedarf der Berufsgruppen innerhalb der Direktion und bringen diesen in die Steuergruppe ein.
- vertreten die Direktion gegenüber Behörden, städtischen Direktionen, Personalamt.
- pflegen den Kontakt zu Verbänden und Berufsfachschulen.
- stellen der oder dem Berufsbildungsbeauftragten die notwendigen Informationen und Kennzahlen für gesamtstädtische Statistiken zur Verfügung.

### **2.2.3. Berufsbildende (BB)**

Berufsbildnerinnen und Berufsbildner sind für die praktische Ausbildung der Lernenden einer Berufsgruppe zuständig. Sie führen die Lernenden in den Betriebs-, Berufs- und Arbeitsalltag ein. Die im Lehrvertrag genannten Personen – die verantwortlichen Berufsbildnerinnen bzw. Berufsbildner – müssen die Anforderungen des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT) an die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in den Lehrbetrieben erfüllen.



#### Die BB

- sind verantwortlich für die Umsetzung der im Bildungsplan enthaltenen Lern- und Leistungsziele.
- erarbeiten Bildungsprogramme.
- stellen die geeignete Auswahl und Qualifikation der Praxisbildenden sicher, sorgen für deren Weiterbildung, instruieren und unterstützen sie in der Ausbildungstätigkeit.
- sind verantwortlich für die Auswahl geeigneter Lernender.
- beantragen bei den Direktionsberufsbildenden die Auflösung von Lehrverhältnissen – sofern in der Direktion nicht anders geregelt.
- sind erste Anlaufstellen bei Problemen in der Lehre oder bei Differenzen im Lehrbetrieb.
- erledigen die administrativen Aufgaben im Zusammenhang mit der Lehre.
- sind verantwortlich für das Erstellen der halbjährlichen Bildungsberichte und die Durchführung der Beurteilungsgespräche.
- sind zuständig für die Festsetzung und Auszahlung von Leistungsprämien.
- pflegen den Kontakt zu Eltern, zur Berufsfachschule usw.
- initiieren und fördern den Erfahrungsaustausch der Praxisbildenden – falls die Direktionsberufsbildenden nicht zuständig sind.
- nehmen an Weiterbildungs- und Erfahrungsaustausch-Veranstaltungen für Berufsbildende teil.
- wirken im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten in Prüfungskommissionen, Branchenverbänden und anderen Berufsbildungsgremien mit (z.B. als Prüfungsexpertinnen oder -experten oder ÜK-Referierende).

#### 2.2.4. Praxisbildende (PB)

Die Praxisbildenden sind Fachkräfte mit Ausbildungsaufgaben. Von ihnen werden die gleichen fachlichen Qualifikationen erwartet wie von den Berufsbildenden. Berufliche Praxis und berufspädagogische Eignung sind erforderlich.

#### Die PB

- übernehmen die fachliche Ausbildung und die Führung der Lernenden am Arbeitsplatz.
- je nach Lehrbetrieb teilen sie die Arbeiten den vorgegebenen Lernzielen zu und sorgen für die Umsetzung und Erreichung.
- führen mit den Lernenden regelmässig Standortgespräche durch und erstellen in Zusammenarbeit mit den Berufsbildenden den Bildungsbericht.
- nehmen an Weiterbildungs- und Erfahrungsaustausch-Veranstaltungen für Praxisbildende teil.

### **3. Kultur**

Mit der Personalstrategie legt der Gemeinderat die Ziele für die Berufsbildung in der Stadt Bern fest. Die Heterogenität der dezentral organisierten Stadtverwaltung begünstigt eine zielgerichtete und wirkungsvolle Umsetzung. Die vielfältigen und unterschiedlichen Ressourcen werden damit berufsgruppenspezifisch genutzt.

Die Steuergruppe Berufsbildung trägt die Verantwortung für den Inhalt und die Umsetzung der Berufsbildungsstrategie. Die Beteiligten stellen ihre Kompetenzen aktiv zur Verfügung. Ein sich am gesamtstädtischen Bedarf orientierter Massnahmenplan fördert erfolgreiche Ergebnisse. Die Handlungsschwerpunkte werden unter Berücksichtigung der direktionsspezifischen Heterogenität im Konsensverfahren festgelegt.

Die Zusammenarbeit der Akteure der Berufsbildung Stadt Bern ist geprägt durch Engagement und eine transparente sowie wertschätzende Kommunikation. Bei wesentlichen Themen wird das Berufsbildungspersonal einbezogen.

### **4. Inkrafttreten**

Das Berufsbildungskonzept tritt am 1. Januar 2013 in Kraft. Die Aufgabenregelung bezüglich der Zusammenarbeit in der Städtischen Berufsbildung vom 1.4.2010 ist aufgehoben.

Bern, 5. Dezember 2012

## Anhang

### A. Anspruchsgruppen

Die verschiedenen Anspruchsgruppen haben unterschiedliche Erwartungen an die Berufsbildung Stadt Bern. Eine zielorientierte Berufsbildungsstrategie richtet sich nach den Bedürfnissen der Anspruchsgruppen.

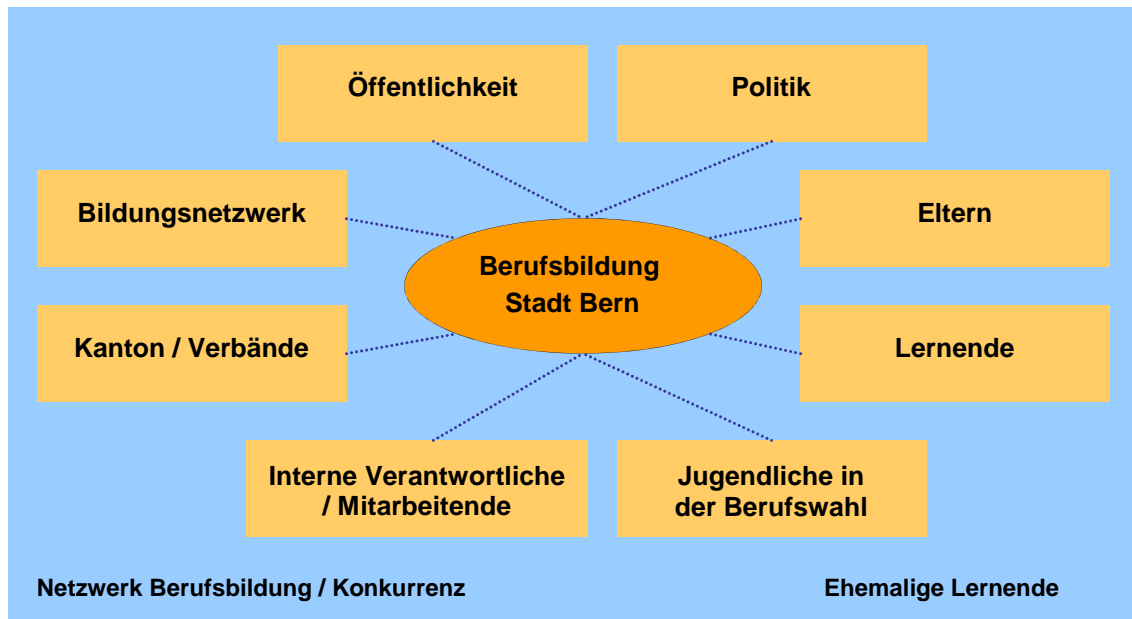


Abbildung: Anspruchsgruppen der Berufsbildung Stadt Bern

Anspruchsgruppe	Beschreibung/Eigenschaften	Erwartungen an die Berufsbildung
<b>Öffentlichkeit</b>	Einwohnerinnen und Einwohner Stadt und Region Bern	Engagement in der Berufsbildung, breiter Berufsmix (auch handwerklich-technisches Angebot), breiter Abschlussmix (EBA, EFZ), Vorbild für Integration sozial Schwächerer, solcher mit Migrationshintergrund und Menschen mit Behinderung, vorbildlich bezüglich Anstellungsbedingungen und Fördermassnahmen, Gleichstellung, gelebte Werte (Sucht, sexuelle Belästigung, Mobbing, Religionsfreiheit)
<b>Politik</b>	Exekutive und Legislative als strategische und operative Leistungsbestellende bzw. -finanzierende. Divergierende Vorstellungen von der Berufsbildung zwischen leistungsorientiert bis integrativ. Beeinflussung der öffentlichen Meinung	Analog Öffentlichkeit (s.o.) Zusätzlich Kosten-Nutzen-Nachweis und Qualitäts-Verantwortung

<b>Anspruchsgruppe</b>	<b>Beschreibung/Eigenschaften</b>	<b>Erwartungen an die Berufsbildung</b>
<b>Eltern</b>	Primäre Bezugspersonen der Lernenden und der angehenden Lernenden, Unterstützungsnetzwerk für den Lehrbetrieb während der Lehre	Wertvolle Ausbildung / Abschluss / Marktfähigkeit als Grundlage für selbständigen Lebensunterhalt des Jugendlichen, Image, Jugendschutz
<b>Lernende</b>	Jugendliche und junge Erwachsene mit städtischem Lehrvertrag	Begleitung und Förderung zu einem Abschluss mit hoher Arbeitsmarktfähigkeit, Chance für Weiterentwicklung, Image, Wertschätzung, Mitwirkung, als Teil der Gesellschaft ernst genommen werden, Geld, Herausforderung, Leisten, soziale Vernetzung
<b>Jugendliche in der Berufswahl</b>	Jugendliche zwischen Pubertät und erster Integration in die Erwachsenenengesellschaft. Vielfältige Herausforderungen der Alltagsbewältigung: Berufswahl bis Sozialisation	Image, wirtschaftliche Perspektiven, Einstieg in Erwachsenenwelt, Lernen und Leisten, Unabhängigkeit, Sicherheit / Halt
<b>Interne Verantwortliche / Mitarbeitende</b>	Direktorinnen / Direktoren, Direktionspersonaldienste, Berufsbildungsverantwortliche, Linienvorgesetzte, Mitarbeitende.	Linie: Image, Nutzen, Professionalität, Qualität, Nachfolge (Fachkräfte!) Berufsbildungspersonal: Wertschätzung, sinnstiftende Tätigkeit, AKV, Herausforderung, Mitwirkung, Weiterbildung (Instrumente, Verfahren, Information, Sicherheit)
<b>Kanton / Verbände</b>	Berufsverbände, Branchenverbände, Kantonale Behörden und Verwaltung aus den Bereichen Bildung, Volkswirtschaft, Soziales	Bereitstellung Lehrstellenangebot, Einhaltung der Vorgaben, Identifikation, Finanzierung, Personalressourcen
<b>Bildungsnetzwerk / Partnerorganisationen</b>	Berufsfachschulen, Weiterbildungsinstitutionen	Institutionelle Sicherung, Wachstum, Image, Finanzierung, hohe Kundenzufriedenheit
<b>Netzwerk Berufsbildung / Konkurrenz</b>	Berufsbildungsbetriebe ausserhalb der Stadt Bern (Bund, Kanton, Gemeinden, Post, Login usw.)	Fairness im Wettbewerb versus Benchmarking, fachlicher Austausch
<b>Ehemalige Lernende</b>	Berufsfachleute mit Lehrabschluss Stadt Bern	Laufbahnperspektiven, Überbrückungslösungen, Sicherheit für nächste Schritte, Wertschätzung

## B. Leistungen

Die folgende Tabelle beschreibt die Leistungen der Berufsbildung, welche durch die Stadt Bern angeboten werden.

<b>Leistung</b>	<b>Beschreibung</b>
Ausbildungsplätze <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ EFZ (Eidg. Fähigkeitszeugnis)</li> <li>▪ EBA (Eidg. Berufsattest)</li> </ul>	Anzahl Lehrverhältnisse, Berufe
Praktikumsplätze	Anzahl Praktikumsverhältnisse, Berufe
Schnupperlehren	Anzahl Schnupperlehren, Berufe
Spezifische Aus- und Weiterbildung	Angebot für Lernende und für Berufsbildungspersonal zu verschiedenen aktuellen Themen
Fördermassnahmen	Individuelle Fördermassnahmen, branchenspezifischer Förderunterricht, Laufbahnplanung
Informationen	Berufsbildungsangebot der Stadt Bern, Statistiken, Ansprechpersonen usw. Verbreitungsmedien: Internet, Intranet, social media usw.
Institutionelle Vernetzungsgefässe	Verschiedene Austauschplattformen (intern / extern) mit unterschiedlichem Fokus (fachlich / sozial)
Öffentlichkeitsarbeit	Stellungnahmen, Beantwortung politischer Vorstösse, Medienartikel usw.
Mitwirkungsgefässe	Für Mitarbeitende, Lernende, Politik
Verbandsarbeit	Von der Expertentätigkeit über die Lehrtätigkeit bis zum Vernehmlassungsverfahren

### C. Anspruchsgruppenmatrix

Die Anspruchsgruppenmatrix gibt eine Übersicht über die Leistungen der Berufsbildung Stadt Bern und bewertet auf der Basis aktueller Erkenntnisse und der Einschätzung der Steuergruppe deren Relevanz für die verschiedenen Anspruchsgruppen.

Leistungsgruppe	Öffentlichkeit	Politik	Eltern	Lernende	Jugendliche in der Berufswahl	Interne Verantwortliche / Mitarbeitende	Kanton / Verbände	Bildungsnetzwerk	Netzwerk Berufsbildung / Konkurrenz	Ehemalige Lernende
Ausbildungsplätze (EFZ, EBA)	●●●	●●●	●●●	●●●	●●●	●●●	●●●	●●●	●	●●●
Praktikumsplätze	●●●	●●●	●	●	●●	●	●●	●●●	●	●●●
Schnupperlehren	●●●	●●●	●●●	○	●●●	●	●●●	●●	●	●
Spezifische Aus- und Weiterbildung	●●●	●●●	●●●	●●●	●●	●●●	●	●	○	●
Fördermassnahmen	●●●	●●●	●●●	●●●	●●	●●●	●●	●●	●	●●
Informationen	●●●	●●●	●●●	●●●	●●●	●●	●	●	●●●	●●●
Institutionelle Vernetzungsgefässe	●	●	●	●	○	●●●	●●●	●●●	●●●	○
Öffentlichkeitsarbeit	●●●	●●●	●●	●●	●●●	●●●	●	●	●●●	●●●
Mitwirkungsgefässe	●	●●●	●●●	●●●	●	●●●	●	●	○	●●
Verbandsarbeit	●	●●	●●	●	○	●●●	●●●	●●●	○	●

Legende: ○ unbedeutend ● nicht zu vernachlässigen ●● bedeutend ●●● sehr bedeutend