

**V1909 Postulat (SVP-Fraktion) „Verstärkte Aus- und Weiterbildung in der Gemeinde Köniz“**

Abschreibung; Direktion Präsidiales und Finanzen

**1. Ausgangslage**

Das Postulat V1909 "Verstärkte Aus- und Weiterbildung in der Gemeinde Köniz" wurde am 11.02.2019 eingereicht. Die Antwort des Gemeinderates wurde an der Parlamentssitzung vom 26.08.2019 behandelt. Das Postulat wurde erheblich erklärt.

Der Gemeinderat hat sich inzwischen vertieft mit den im Vorstoss aufgeführten Fragen auseinandergesetzt. Im Legislaturplan hat der Gemeinderat sich zum Ziel gesetzt, ein kompetenzbasiertes Personalentwicklungskonzept zu erarbeiten und entsprechende Massnahmen zu initiieren.

In der Personalstrategie 2021-2025 und der darin aufgeführten Stossrichtung bezüglich ganzheitliche Personalentwicklung zeigt der Gemeinderat auf, wie er unter anderem die Aus- und Weiterbildung in der Gemeinde Köniz stärken und ausbauen will. Die Personalentwicklung umfasst alle Berufslebensphasen.

Erste konkrete Umsetzungsschritte sind bereits beschlossen, wie zum Beispiel das neue Nachwuchsausbildungskonzept vom 30.06.2021, welches Teil des Gesamtkonzepts Personalentwicklung der Gemeinde Köniz ist und die Berufslebensphase "Ausbildung" zum Inhalt hat. Die Umsetzung dieses Konzepts erfolgt nun laufend.

**2. Verstärkte Aus- und Weiterbildung in der Gemeinde Köniz**

**Angebot Lehrberufe**

Die Gemeinde bietet attraktive und zeitgemässe Ausbildungsplätze in unterschiedlichen Lehrberufen und Einsatzgebieten an. Dieses Angebot erfolgte in der Vergangenheit allerdings häufig aufgrund isolierter Entscheide von Einzelpersonen, welche sich stark in diesem Thema engagierten. Was fehlte, war und ist eine längerfristige und vor allem gemeinsame Ausrichtung bezüglich Nachwuchsförderung, welche auf allen Ebenen der Gemeinde Köniz und im gleichen Masse getragen und gestützt wird. Das Lehrstellenangebot funktionierte so lange Zeit gut, wie es sich mit den Mitarbeitenden und ihren Kapazitäten vereinbaren liess. Wenn aber Personen mit grossem Engagement zugunsten der Lernenden die Gemeinde verliessen und weder die Stellvertretung noch die Nachfolge geregelt war, entstand mehrmals ein Vakuum und der Ausbildungsplatz, später die gesamte Lehrstelle, konnte nicht mehr aufrechterhalten werden. Dies zeigt sich beispielsweise im kaufmännischen Bereich. Diese Lehrstellen wurden in den letzten drei Jahren um ein Drittel reduziert. Einerseits erfolgte dieser Schritt, weil die Auswahl an geeigneten Bewerbenden laufend zurückging und dieser Lehrberuf deutlich weniger nachgefragt wurde, andererseits aufgrund des Wegfalls von Einsatzmöglichkeiten in der Verwaltung wie vorangehend erwähnt. In den Tagesschulen konnten jedoch seit dem Jahr 2015 sechs neue Ausbildungsplätze für Fachpersonen Betreuung geschaffen und auch der Lehrberuf Zeichner/in EFZ kann zwischenzeitlich wieder angeboten werden. Im handwerklichen Bereich ist es zudem möglich, die zweijährige Lehre Unterhaltspraktiker/in EBA zu absolvieren. Die Gesamtzahl der rund 25 Lehrstellen ist über die vergangenen 10 Jahre immer etwa gleichgeblieben.

Damit die Gemeinde Köniz künftig in weiteren Lehrberufen Ausbildungsplätze anbieten kann, wird wie folgt vorgegangen:

- Ausbildungsangebot wird von der Personalabteilung in Zusammenarbeit mit den Bildungskoordinatoren/innen und den Organisationseinheiten festgelegt;
- die Überprüfung hat jeweils bis Ende März zu erfolgen, so dass die Anpassungen frühzeitig dem Gemeinderat beantragt werden können und für die Umsetzung genügend Zeit bleibt;
- die Überprüfung hat zudem nach bedarfs-, sozial- und organisatorisch-orientierten Überlegungen zu erfolgen.

### Zusätzliche Ausbildungsplätze

Das Ausbildungsangebot der Gemeinde Köniz orientiert sich am Bedarf der künftigen Fachkräfte, die im Gemeindeumfeld mittel- und längerfristig benötigt werden. Berufslehre oder Praktikum sind der Beginn der beruflichen Laufbahn, mit zunehmender Berufserfahrung und gezielten Weiterbildungen werden (Fach-)Karrieren ermöglicht. Die allgemeine Entwicklung auf dem Arbeits- und Lehrstellenmarkt wird ebenso berücksichtigt.

Um die anstehenden Herausforderungen, wie z.B. das Schaffen von zusätzliche Ausbildungsplätzen in der Nachwuchsausbildung gerüstet zu sein, wird die Berufsbildung in der Köniz neu strukturiert (siehe auch Beilage 2). Mit detaillierten Beschreibungen der Funktionen sowie dem Zuordnen der entsprechenden Stellenprozente bei den jeweiligen Mitarbeitenden wird eine klare und transparente Organisation geschaffen. Sobald diese Basis vorhanden ist, wird es möglich sein, das Ausbildungsangebot gemäss den obgenannten Kriterien anzupassen bzw. auszubauen.

### Zusätzliche Praktikumsplätze

Bei dieser Anstellungs-/Ausbildungsform ist eine Zusammenfassung unter demselben Begriff kaum möglich, da Praktika in sehr vielen Varianten und Bildungsstufen vorkommen – vom Praktikum zur Berufserkundung über das Hochschulpraktikum oder im Rahmen einer Aus- und Weiterbildung bis hin zum Praktikum der Arbeitsintegration. Im Gegensatz zur beruflichen Grundbildung, wo einheitliche gesetzliche Grundlagen vorhanden sind, müssen die zahlreichen Praktikumsstypen je einzeln betrachtet werden. Zum Teil sind übergeordnete Richtlinien vorhanden (z.B. bei Hochschul- und Ausbildungspraktika im Sozialbereich), bei anderen Praktikumsstypen muss der Betrieb die entsprechenden Rahmenbedingungen festlegen (z.B. Praktika zum Kennenlernen eines bestimmten Arbeitsgebietes (kaufmännisch, technisch, handwerklich etc). Einem Praktikum liegt jedoch immer eine Form von Ausbildung und der Erwerb von Praxiserfahrung zugrunde, weshalb die Praktika auch im Nachwuchsausbildungskonzept erwähnt werden. Aufgrund der erwähnten Vielfalt sind hierzu jedoch weiterführende und typenspezifische Praktikums-Spezifikationen notwendig. Die Steuerung der Praktikumsstellen erfolgt neu in der Personalabteilung unter Einbezug der Abteilungen. Damit wird es möglich sein, auch kurz- und mittelfristig zusätzliche Praktikumsplätze anbieten zu können.

Aktuell werden nebst dem Praktikum im Rahmen der beruflichen Grundbildung folgende Praktika angeboten:

Name	Organisationseinheit	Beschäftigungsgrad (gesamt)
Praktikant/in Raumplanung	Raumplanung	100.00
Praktikant/in Sozialberatung	Sozialberatung	100.00
Praktikant/in Mandatsführung	Mandatsführung	100.00
Praktikant/in Heilpädagog. Sonderklassen	Heilpädagogische Sonderklassen	400.00
Praktikant/in Tagesschule (3x75%)	Bereitstellung Tagesschulen	225.00
Praktikant/in Schulsozialdienst	Schulsozialdienst	50.00
Praktikant/in JUK (3x80%)	Offene Kinder- u. Jugendarbeit JUK	240.00
Praktikant/in DZ Landschaft	Landschaft u. Grünanlagen	100.00
Praktikant/in Siedlungsentwässerung u. Gewässerschutz	Siedlungsentwässerung u. Gewässerschutz	100.00
Praktikant/in Individualverkehr	Individualverkehr	60.00

### Weiterbeschäftigung von Lernenden

Die Möglichkeit Lehrabgänger/-innen weiter zu beschäftigen, hatte bis jetzt nicht oberste Priorität.

Die Gemeinde Köniz will hier im Rahmen der Personalentwicklung die Bedürfnisse der Lehrabgänger/-innen vermehrt berücksichtigen. Die Berufsbildung hat sich deshalb zum Ziel gesetzt, mindestens die Hälfte der Lehrabgänger/-innen pro Lehrberuf nach der Ausbildung in einem Berufspraktikum oder einer regulären Anstellung weiter zu beschäftigen, gute Leistungen und einwandfreies Verhalten vorausgesetzt. Das Berufsbildungsgesetz legt die Basis, dass Lehrabgänger in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Dies kann sowohl betriebsintern wie auch -extern erfolgen.

Die Gemeinde Köniz wird das zukünftige Reporting auf den folgenden Qualitätsmerkmalen aufbauen:

- Anzahl erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse
- Gelungener Eintritt in und Bestehen im Arbeitsmarkt
- Aufbau von Einsatzmöglichkeiten, um mindestens 50% der Lehrabgänger/-innen in der Gemeinde Köniz weiterbeschäftigen zu können (in den letzten Jahren lag der Anteil noch unterhalb dieser Zielgrösse).

### **Weiterbildungsmöglichkeiten für Führungspersonen und Fachkräfte**

Personalentwicklungsmassnahmen werden heute bei der Gemeinde Köniz auf sehr unterschiedliche Art und Weise, mit unterschiedlichen Instrumenten und Zielen umgesetzt. Mit einem Personalentwicklungskonzept sollen die entsprechenden Möglichkeiten ausgebaut und weiterentwickelt werden.

Mit dem Personalentwicklungskonzept wird auch klar erkennbar sein, welche Weiterbildungswege sinnvoll und zielgerichtet unterstützt werden. Hier ist zudem wichtig, dass neben den klassischen und einfach umsetzbaren off-the-job Massnahmen auch interne on-the-job Weiterentwicklungsmassnahmen angeboten werden. Mitarbeitende müssen jedoch auch gewillt sein, in ihre persönliche Weiterentwicklung zu investieren (Leistungsmotivation) und im Gegenzug muss die Gemeinde entsprechendes Entwicklungspotential für eine aktuelle oder zukünftige Funktion klar erkennen.

Herausforderungen bei den aktuellen Personalentwicklungsfragen werden so weit als möglich zielführend gelöst und führen zu einem laufenden Ausbau und Einfließen in das neue Personalentwicklungskonzept. Insofern ist auch sichergestellt, dass sich bestehende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den benötigten Führungspersonen und Fachkräften entwickeln können und diese Entwicklungen mit den richtigen Massnahmen verstärkt unterstützen werden.

### **Antrag**

Der Gemeinderat beantragt dem Parlament, folgenden Beschluss zu fassen:

Das Postulat wird abgeschrieben.

Köniz, 09.08.2021

Der Gemeinderat

### **Beilagen**

- 1) 2019-08-26\_T11\_V1909\_Verstärkte Aus- Weiterbildung (Online auf Parlamentswebseite)
- 2) Künftige Struktur Berufsbildung Köniz

**V1909 Postulat (SVP-Fraktion) „Verstärkte Aus- und Weiterbildung in der Gemeinde Köniz“**

Beantwortung; Direktion Präsidiales und Finanzen

**Vorstosstext**

Der Gemeinderat wird beauftragt, Abklärungen zu treffen ob und wie die Gemeinde Köniz mehr Ausbildungs- und Praktikumsplätze anbieten kann. Weiter sollen möglichst viele von der Gemeinde Köniz ausgebildete Lernende, nach Lehrabschluss von der Gemeinde weiter beschäftigt werden. Auch die Weiterbildung und Entwicklung der Mitarbeiterinnen ist zentral und soll stärker gefördert werden. Deshalb wird der Gemeinderat gebeten die folgenden Fragen zu beantworten und wo er es als sinnvoll erachtet, umgehend Massnahmen zu ergreifen.

- Aktuell bildet die Gemeinde Köniz in den Berufen Kaufmann/-frau EFZ, Büroassistent/-in EBA, Fachmann/-frau Betriebsunterhalt EFZ, Informatiker/-in EFZ, Fachmann/-frau Information und Dokumentation EFZ und Fachmann/-frau Betreuung Kind EFZ, insgesamt ca. 20 Lehrende aus. In welchen weiteren Lehrberufen kann die Gemeinde Köniz Ausbildungsplätze anbieten? Bei der Prüfung bitten wir ein besonderes Augenmerk auf die technischen und sozialen Berufsgruppen zu legen. Beispiele für mögliche zusätzliche Ausbildungsberufe sind: Zeichnerin/Zeichner Fachrichtung Raumplanung EFZ, Elektroinstallateur/in EFZ, Sanitärinstallateur/in EFZ, Fachmann/-frau Betreuung EFZ. Weiter ist zu prüfen ob in einzelnen Berufen sowohl EFZ wie auch EBA angeboten werden kann.
- Können in den Berufen, welche bereits ausgebildet werden und wo die Nachfrage besteht, zusätzliche Ausbildungsplätze angeboten werden?
- Bei der Gemeinde Köniz können Absolventinnen und Absolventen einer Handelsmittelschule ein Praktikum absolvieren. Welche zusätzlichen Praktikumsplätze kann die Gemeinde Köniz kurz- und mittelfristig anbieten?
- Welche Priorität hat die Weiterbeschäftigung der in der Gemeindeverwaltung ausgebildeten Lernenden in der Personalplanung? Wie entwickelte sich der Anteil, der nach Lehrabschluss weiterbeschäftigten Lernenden, in den letzten Jahren?
- Weiter wird der Gemeinderat angehalten die Möglichkeiten, dass sich bestehende Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu den benötigten Führungspersonen und Fachkräften entwickeln können zu verstärken. Insbesondere der praktische Weiterbildungsweg via Berufsprüfungen und Höhere Fachprüfungen soll gefördert werden.

Zu den einzelnen Punkten ist zu klären ob und wie rasch die Massnahmen umsetzbar sind. Weiter interessieren die organisatorischen und finanziellen Folgen.

**Begründung**

Genügend gut ausgebildete Mitarbeiter/innen in der Gemeindeverwaltung zu haben ist für unsere Gemeinde zentral und wird eine der grossen Herausforderungen der nächsten Jahre werden. In vielen Branchen und Bereichen der Privatwirtschaft ist die Personalrekrutierung bereits seit Jahren eine grosse Herausforderung. Auch für die Gemeinden ist dies in den letzten Jahren immer schwieriger geworden. Verschärft wird dies durch die exorbitante Lohnpolitik des Bundes und die angespannte Finanzlage in der Gemeinde Köniz. Die Interpellation „Fachkräftemangel und demographische Entwicklung in der Verwaltung“ der SP-Fraktion hat aufgezeigt, dass diese Probleme auch den Gemeinderat und die Verwaltung in Köniz beschäftigen und sich dies in naher Zukunft noch verschärfen wird. Die SVP-Fraktion sieht einen Lösungsansatz vermehrt

selber Personal aus- und weiterzubilden und die Entwicklung der bestehenden Mitarbeiter/innen der Gemeindeverwaltung Köniz zu fördern.

## **Eingereicht**

11.02.2019

## **Unterschrieben von 33 Parlamentsmitgliedern**

Reto Zbinden, Heinz Nacht, Mike Lauper, Fritz Hänni, Adrian Burkhalter, Adrian Burren, Kathrin Gilgen, David Burren, Markus Willi, Arlette Mürger, Christian Roth, Tanja Bauer, Ruedi Lüthi, Vanda Descombes, Franziska Adam, Astrid Nusch, Iris Widmer, David Müller, Christina Aebischer, Dominique Bühler, Bernhard Zaugg, Lucas Brönnimann, Roland Akeret, Andreas Lanz, Thomas Frey, Heidi Eberhard, Dominic Amacher, Mathias Robellaz, Beat Haari, Toni Eder, Katja Niederhauser, Cathrine Liechti, Mathias Rickli

## **Antwort des Gemeinderates**

### **1. Ausgangslage**

Die Gemeinde Köniz engagiert sich seit vielen Jahren im Bereich der beruflichen Grundbildung und ist bestrebt, attraktive und zeitgemässe Ausbildungsplätze in unterschiedlichen Lehrberufen und Einsatzgebieten anzubieten. Der längerfristigen Sicherstellung des Nachwuchses in Gemeindeberufen und der technologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung kommt hierbei eine besondere Bedeutung zu.

Der immer grösser werdenden Anzahl Lehrberufe, den gesteigerten und veränderten Anforderungen des Arbeitsmarktes sowie den unterschiedlichen Ausbildungsformen wird – wo immer möglich – Rechnung getragen. Die Vermittlung von Fachkompetenz ist das Fundament jeder Ausbildung. Die Lernenden in der Gemeinde Köniz werden jedoch auch in methodischer, sozialer und persönlicher Hinsicht gefördert – eigenverantwortliches und selbständiges Handeln unter Berücksichtigung vielfältiger Interessen sind ebenso bedeutend.

Das Ausbildungsangebot der Gemeinde Köniz umfasst sowohl zweijährige Grundbildungen mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) wie auch drei- und vierjährige Lehren mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ). Langzeitpraktika für Absolventinnen und Absolventen einer Handels- oder Handelsmittelschule werden ergänzend angeboten. Der Besuch des Berufsmaturitätsunterrichts während der Lehre wird für leistungsstarke Jugendliche ebenfalls unterstützt. Aktuell absolvieren 18 Lernende und 2 Praktikanten ihre Ausbildung in der Gemeinde Köniz.

Der Handlungsbedarf im Sinne vom Fachkräftemangel, vor allem bei handwerk-technischen Berufen, ist erkannt. Das Ausbildungsangebot der Gemeinde Köniz wird laufend und so weit möglich darauf abgestimmt.

### **2. Fazit**

Der Gemeinderat begrüsst den Vorstoss und ist daran interessiert, sich vertieft mit den aufgeführten Fragen auseinanderzusetzen. Aus diesem Grund hat er sich mit dem Legislaturziel 7.5.3 selber den Auftrag erteilt, ein Personalentwicklungskonzept zu erarbeiten und entsprechende Massnahmen zu initiieren. Dieses Konzept soll den gesamten Berufslebenszyklus von der Grundbildung bis zum Austritt aus dem Berufsleben berücksichtigen.

Die Mitwirkung und Prüfung der erarbeiteten Resultate (Proof of Concept) durch die Abteilungsleitenden soll Ende August und die Verabschiedung durch den Gemeinderat im Herbst 2019 erfolgen. Nach Vorliegen des Personalentwicklungskonzeptes, können die im Postulat gestellten Fragen im Detail beantwortet werden.

**Antrag**

Der Gemeinderat beantragt dem Parlament, folgenden Beschluss zu fassen:

Das Postulat wird erheblich erklärt.

Köniz, 03. Juli 2019

Der Gemeinderat

Beilage 2 – Künftige Struktur Berufsbildung Köniz

