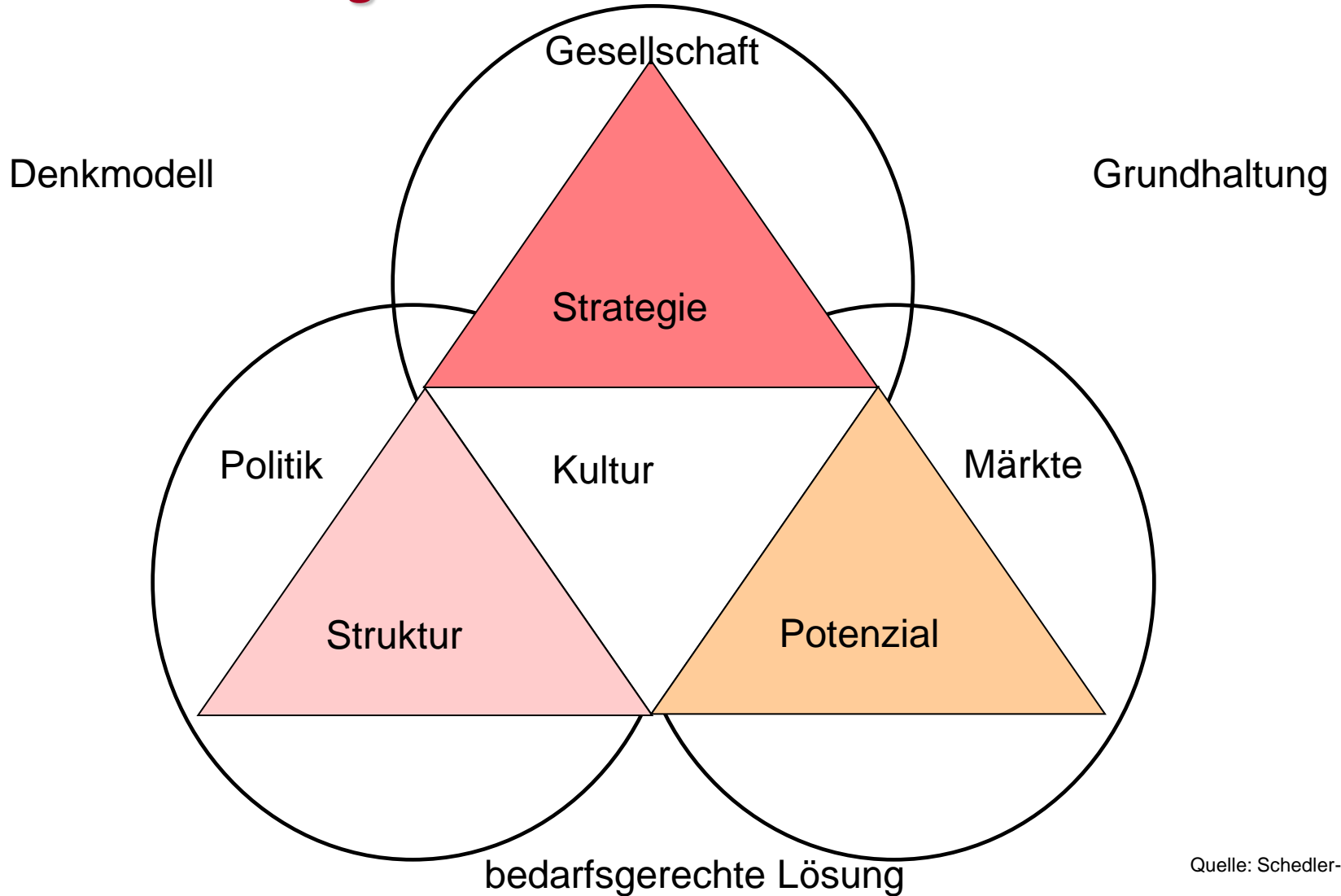


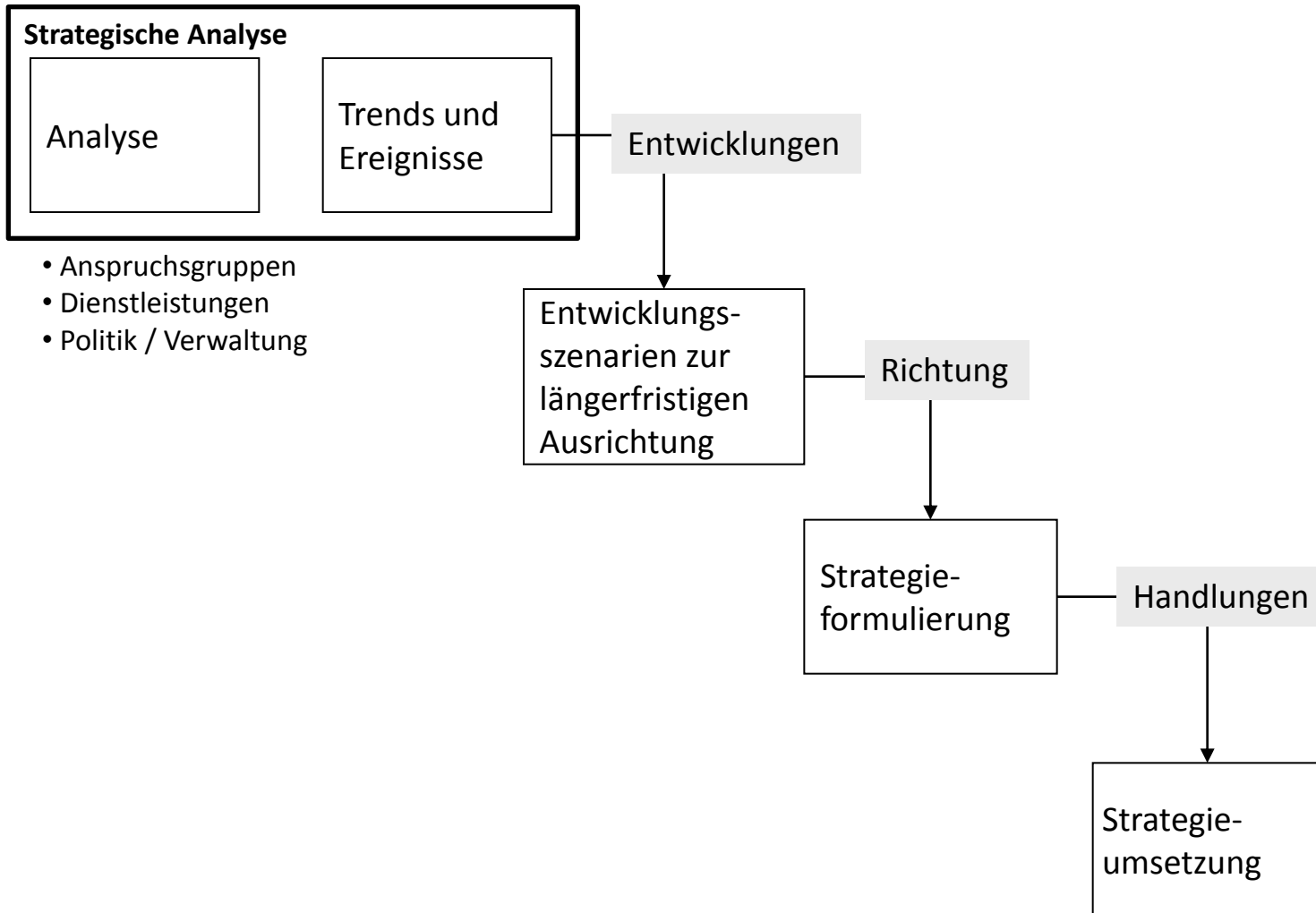


# Weisse Woche 30. Oktober 2012

# Gemeindeführungsmodell

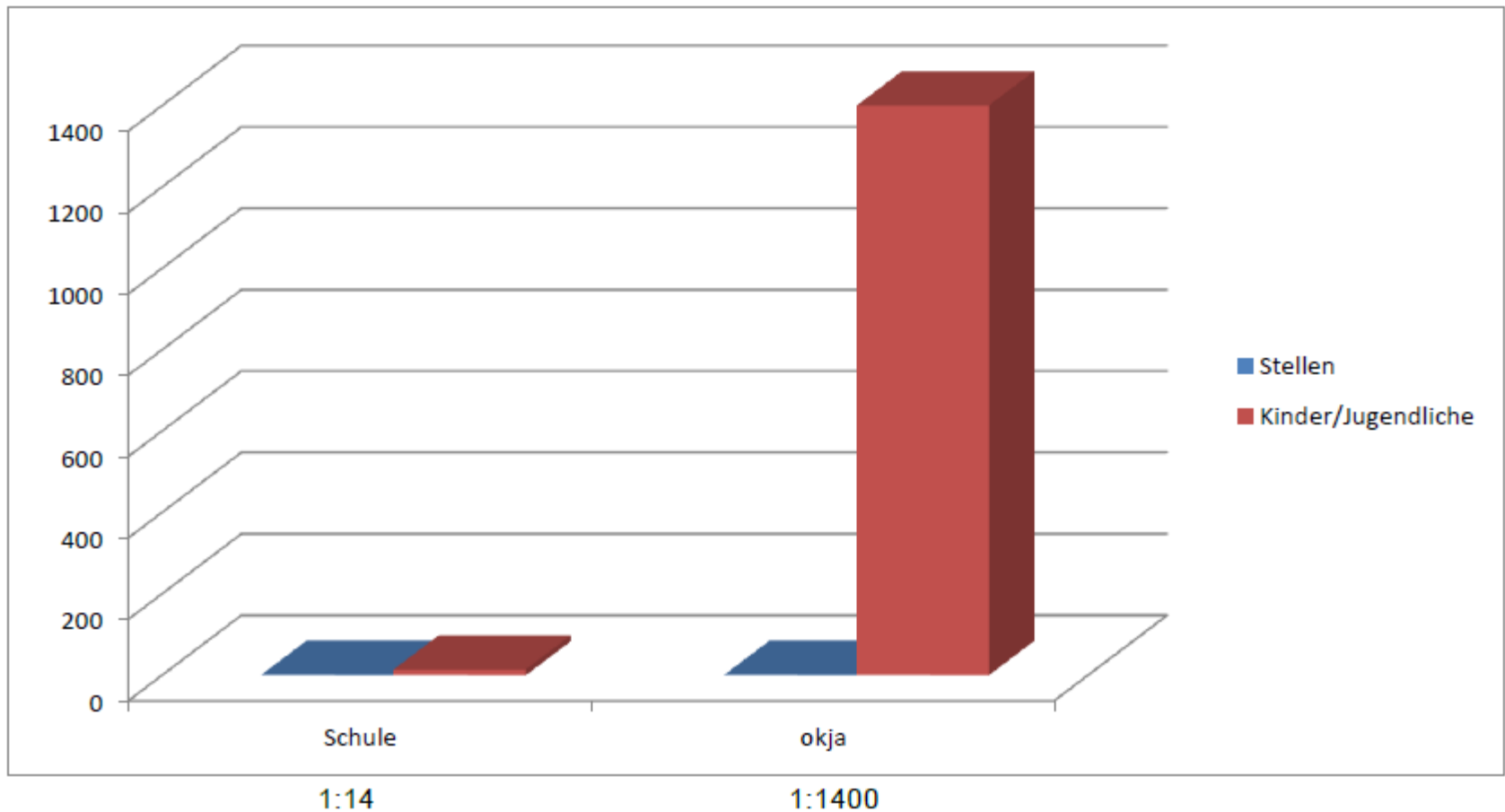


# Vom Trend zur Umsetzung der Strategie



# Herausforderung okja

Optimaler Nutzen erzielen mit marginaler Ressource okja



# Chancen Kanton / Gemeinden

- Service Public ist schwierig zu planen
- Es gibt kein richtig oder falsch = Verhandlungsspielraum
- Kanton kann langfristig planen mit Hilfe der Berichte aus den Gemeinden
- Voja hat durch seine Komplexität die Legitimation auf allen drei Ebenen
- = Vermittler zwischen Kanton und Gemeinden
- = Berichterstattung gegenüber dem Kanton

# Risiken Kanton / Gemeinden

- Okja ist nicht gesichert und nicht so gut gestützt wie andere Leistungen (Bsp. Spitex)
- Handlungsspielraum birgt Risiko – falsche Handlung = Ende
- ZerreiSSprobe zwischen Vertretung Gemeinden und Partner für den Kanton
- Politisches Kreuzfeuer mit andern kantonalen Leistungserbringenden – Kampf der Mächtigen



# Fokus Stärkung Mitarbeitende

# Ziele

- **Entschleunigen**
- **voja mitgestalten durch Mitwirkung**
- **Austausch zu Problemlagen und Chancen**
- **Konkrete Beiträge zu Problemlagen**
- **Eigene Kompetenzen einbringen**
- **Up2date**
- **Nutzenoptimiert**



# Weitere Massnahmen

- **Best Practice (Innovation, Bewährtes)**
- **Portfolio Handlungskompetenzen**
- **Förderung Austausch zwischen Institutionen**
- **Wicki voja**
- **Projekt Methoden**
- **Grundlagen und Standards**
- **Ausbau Personalentwicklung**



**Fokus Stärkung Stellenleitende**

# Ziele

- **Stellenleitungen als Atlanten**
- **Empowerment in Führungsfragen**
- **Anstellungsbedingungen**
- **Personalentwicklung**
- **Politische Arbeit**
- **Kommunikation**
- **Nutzenoptimiert**

# StellenleiterInnenkonferenz

- **Prioritäre Struktur der voja**
- **Formalisierte Leitung mit Vertretung im Vorstand**
- **Professionelle Leistung für Führungsalltag**
- **Interaktion / Mitwirkung als Grundsatz**
- **Kommunikation**
- **Begeisternd**

# Fokus Personalentwicklung

Ziel der strategischen Personalentwicklung ist es, die **Kompetenzen der Mitarbeitenden auf die aktuellen und künftigen Anforderungen des Unternehmens vorzubereiten.**

**Strategische Personalentwicklung ist Teil der Unternehmensstrategie und leitet sich daher von der Unternehmensvision und den Unternehmenszielen ab.**

# Massnahmen (Ansätze)

- **Gezielte Weiterbildungsangebote Träger / Stellenleitende / Mitarbeitende**
- **Standardisierung Praxisausbildung**
- **Laufbahnberatung**
- **Grundlagen Personalrecht / Entlohnung**
- Plattform Wissensarbeit

# **Wesentliche Trends in den Bereichen Jugend / Bildung / Sicherheit**

## Trends: Jugend

- Nutzungskonflikte im öffentlichen Raum
- Problemlast: Alkohol, Tabak, Cannabis, Stress, Social Media, mangelhafte Ernährung, Gewalterlebnisse, Vandalismus, «Gamen», Konsum
- Gesellschaft ohne Werte: Verlust an Vorbildern und Grenzen
- Neue Ansprüche: Frühe Förderung, Quartierarbeit, familienergänzende Kinderbetreuung, Tagesschule, Entlastung Bildung (Schulsozialarbeit), Mobilität = grosser Vernetzungsbedarf zwischen den Gemeinden
- Verbessern der Aufwuchsbedingungen statt Agenda-Setting: agieren statt reagieren



## Trends: Bildung

- Langfristige Planung *und* kurzfristige Reaktion auf Tagesaktualitäten
- Schülerrückgang *und* Schülerzunahme
- Zusammenarbeit über Gemeindegrenzen hinweg *und* Festhalten an *Autonomie*
- Reorganisation wegen finanziellen Belastungen *und* neue Ansprüche
- Spardruck *und* Anspruch auf «gute Schule» durch Elternschaft *und* Schule
- Anspruch Gemeindebehörden *und* Widerstand der Schulen
- Lehrermangel *und* Mangel an attraktiven Stellen

## Trends: Sicherheit

- Zunahme der durch den Klimawandel bedingten Naturgefahren
- Gemeindeübergreifende Zusammenarbeit
- Abgrenzung Polizeiaufgaben zwischen Gemeinden und Kanton
- Werteverschiebung & egozentrische Verhaltensweisen:  
Littering / Vandalismus / fehlendes Unrechtsbewusstsein
- Jugendschutz
- Abnahme des subjektiven Sicherheitsgefühls
- Verknappung der Ressourcen

# Weiterbildung für Träger

## Inhalte gemäss PE-Konzept

- die heutige Jugend
- die Rolle des Staates und der beteiligten Behördenmitglieder
- der Beitrag der offenen Kinder- und Jugendarbeit und die Anforderungen an diese
- die Rolle des Trägers der offenen Kinder- und Jugendarbeit Kanton Bern
- Konzepte, Methoden Ziele und Aufgaben der offenen Kinder- und Jugendarbeit
- Qualitätssicherung (strategische Vorgaben, Leistungsaufträge, Qualität in der okja, Qualität in der Führung, Controlling und Reporting)
- Unterstützung durch den Verband

## Zielgruppe

- Vorstände der okja-Trägerschaften
- Jugendkommissionsmitglieder
- Gemeindeexekutiven mit Zuständigkeit in Jugendfragen
- Jugendbeauftragte
- Verwaltung mit Zuständigkeit in Jugendfragen

## Ziele

- Kennen ihren Auftrag
- Sind vertraut mit den Rahmenbedingungen und Ressourcen im Kanton Bern
- Kennen Auftrag, Prinzipien und Methoden der okja





voja