



Strategie zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration in der Stadt Bern – Verlängerung 2026–2027

Genehmigt durch den Gemeinderat am 17.12.2025

Herausgeberin: Direktion für Bildung, Soziales und Sport, Sozialamt, Schwarzerstrasse 71, 3007 Bern,
Telefon 031 321 63 47, sozialamt@bern.ch, www.bern.ch/sozialamt ● **Bericht:** Sozialamt ● **Bern, September 2025**

Inhalt

1 Einleitung	4
2 Ausgangslage	6
2.1 Situation der Stellensuchenden	6
2.2 Entwicklung des Arbeitsmarktes	7
2.3 Politische Rahmenbedingungen	7
2.4 Bestehendes Grundangebot	9
3 Bilanz Strategie 2022–2025	11
3.1 Bilanz Massnahmen berufliche Integration 2022–2025	11
3.2 Bilanz Massnahmen soziale Integration 2022–2025	16
3.3 Aufwand für die Strategie 2022–2025	18
3.4 Zwischenfazit und Erkenntnisse	19
4 Grundsätze zur Verlängerung der Strategie für die Jahre 2026–2027	20
4.1 Integration zahlt sich aus	20
4.2 Reduktion auf das Wesentliche	20
5 Übersicht Massnahmen 2026–2027	22
5.1 Massnahmen zur Förderung der beruflichen Integration	22
5.2 Massnahmen zur Förderung der sozialen Integration	23
6 Erforderliche Mittel und Finanzierung	24
Abkürzungsverzeichnis	25
Glossar	26

1 Einleitung

Die Strategie zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration ist ein wichtiges und erfolgreiches sozialpolitisches Instrument der Stadt Bern. Mit der Strategie werden zum einen Lücken in der kantonalen Angebotspalette an Integrationsprogrammen geschlossen und zum andern werden neue Ansätze erprobt, die einen innovativen Beispielcharakter für die Integrationsarbeit haben und zur Weiterentwicklung der Unterstützungsangebote beitragen. Die Strategien der Vorjahresperioden umfassten stets einen auf die Legislatur abgestimmten Zeitraum von vier Jahren. Das hat sich grundsätzlich bewährt.

Aktuell befindet sich die Arbeitsintegration im Kanton Bern in einem Wandel. Die kantonale Direktion für Gesundheit, Soziales und Integration (GSI) hat bereits seit längerem angekündigt, dass sie die Angebote und die Angebotslandschaft für die soziale und berufliche Integration im Kanton Bern neu ausgestalten will. Gemäss aktuellen Zeitplan wird der Kanton im Frühjahr 2026 die Angebote, die aktuell unter dem Begriff BIAS (Beschäftigungs- und Integrationsangebote in der Sozialhilfe) zusammengefasst werden, im Rahmen einer Ausschreibung neu vergeben. Vorangehend werden im Rahmen des Projektes «Veränderungen in der Arbeitsintegration im Kanton Bern (VAL)» die Angebote quantitativ und qualitativ neu konzipiert und mit Anreizen verknüpft. Zudem wird die Anzahl der strategischen Partner*innen von derzeit acht auf fünf gesenkt und damit einhergehend werden die zu vergebenden Perimeter vergrössert. Der Zuschlag soll im Herbst 2026 erfolgen. Das Jahr 2027 ist als Übergangsjahr zu verstehen, während dessen der Umbau vollzogen wird. Ab 2028 sollte die neue Angebotslandschaft bereits zu weiten Teilen neu aufgestellt sein.

Erst mit der Veröffentlichung der konkreten Ausschreibung und mit der Bekanntgabe der Zuschläge wird klarer fassbar werden, wie sich die Arbeitsintegrationslandschaft in Kanton Bern verändern wird und welcher Bedarf in Ergänzung dazu durch die städtische Strategie zu decken sein wird. Angesichts dieser Umstände wird anstelle einer neuen vierjährigen Strategie zur beruflichen und sozialen Integration eine Verlängerung der bisherigen Strategie für die Jahre 2026 und 2027 vorgelegt. Auf die Lancierung neuer Massnahmen wird zum jetzigen Zeitpunkt verzichtet. Im Rahmen der Verlängerung soll aber bereits eine Bereinigung und Fokussierung auf diejenigen Massnahmen erfolgen, die sich in den vergangenen vier Strategiejahren bewährt haben und in der Umsetzung erfolgreich waren.

Die Übergangsstrategie 2026–2027 stützt sich auf eine aktuelle Bedarfsanalyse (Kapitel 2) und eine Zwischenauswertung der bisherigen Massnahmen (Kapitel 3). Basierend auf den Grundsätzen (Kapitel 4) werden anschliessend konkrete Massnahmen formuliert (Kapitel 5).

Bezüglich Zielgruppen liegt der Fokus der Strategie auf stellenlosen Jugendlichen sowie auf Menschen, die durch die Sozialhilfe oder die Asylsozialhilfe unterstützt werden. Die Strategie beinhaltet hingegen bewusst keine Massnahmen im Bereich der versicherten Arbeitslosigkeit, weil in diesem Segment durch den Kanton hinreichend Angebote bereitgestellt werden.

Die Massnahmen der Übergangsstrategie 2026–2027 basieren auf folgenden **drei Grundsätzen**:

zen:

- Kompetenzförderung und Qualifizierung bleiben ein Schlüssel zum Erfolg.
- Angebotslücken für Jugendliche und junge Erwachsene schliessen.
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für ressourcenschwächere Personen ermöglichen.

Die Strategie zur beruflichen und sozialen Integration der Stadt Bern wird jeweils vom Gemeinderat verabschiedet und dem Stadtrat zur Kenntnis gebracht. Sie ist Teil einer Gesamtheit verschiedener Strategien und Programme der Stadt, die eine Verbesserung der Lebenssituation benachteiligter Personengruppen zum Ziel haben und sich dabei gegenseitig ergänzen. Zu diesen zählen unter anderem auch der bereits in grossen Teilen umgesetzte Masterplan Arbeitsintegration, der Schwerpunkteplan Migration und Rassismus sowie der Aktionsplan Gleichstellung der Stadt Bern.

2 Ausgangslage

2.1 Situation der Stellensuchenden

Vielen Sozialhilfebeziehenden gelingt die Reintegration in den Arbeitsmarkt und das Erlangen wirtschaftlicher Selbstständigkeit aus eigener Kraft. Aktuell ist die Konjunktur gut und die Wirtschaft sucht Arbeitskräfte. Die seit einiger Zeit bestehende hohe Nachfrage nach Arbeitnehmer*innen hat dazu geführt, dass die Sozialhilfequote schweizweit gesunken ist. Einigen Personen fällt es aber auch unter guten wirtschaftlichen Bedingungen schwer, beruflich Fuss zu fassen. Mit Hindernissen zu kämpfen haben namentlich

- Niedrigqualifizierte,
- Jugendliche und junge Erwachsene mit Mehrfachproblematiken und
- (alleinerziehende) Mütter.

Automatisierung und Digitalisierung haben zu einem Verlust von Arbeitsplätzen für **Niedrigqualifizierte** geführt. Zudem sind die Anforderungen der Wirtschaft an die Fachlichkeit und Leistungsfähigkeit gestiegen. Es besteht vor allem Bedarf an Fachpersonal. Dieser Trend dürfte in den nächsten Jahren weitergehen und dazu führen, dass die Erwerbslosenquote für beruflich nicht Qualifizierte weiter ansteigen wird. Überproportional betroffen davon sind Personen ausländischer Herkunft; dabei vor alle die Gruppe der spät aus dem Ausland zugezogenen Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Aus finanziellen Überlegungen können oder wollen sie oft keine beruflichen Qualifikationen erwerben und gehen deshalb einer unqualifizierten Tätigkeit nach. Damit setzen sie sich einem längerfristigem Arbeitslosigkeits- und Armutsrisko aus oder finden über längere Zeit keine Anstellung. Hier können niederschwellige Qualifizierungsprogramme, bei denen ein Branchenzertifikat erworben wird und die von überschaubarer Dauer sind, eine Alternative bieten. Personen ausländischer Herkunft können zudem in vielen Fällen von einer Förderung ihrer Grund- und Schlüsselkompetenzen profitieren. Die Massnahmen der vorliegenden Strategie tragen diesem Umstand Rechnung.

Aufgrund der steigenden Anforderungen der Wirtschaft hat sich auch die Berufsbildung verändert; die meisten Berufsprofile sind komplexer geworden. Das führt namentlich auf dem Lehrstellenmarkt dazu, dass sich Angebot und Nachfrage zunehmend nicht mehr decken. Die Unternehmen finden nicht genügend starke Lernende, um alle offenen Lehrstellen zu besetzen. Diese Veränderung hat den Einstieg ins Berufsleben gerade für **Jugendliche und junge Erwachsene mit einer Mehrfachproblematik** auf Grund schwächer ausgeprägter Kompetenzen und weniger Ressourcen erheblich schwieriger gemacht. Wer die Anforderungen für eine Berufslehre (EFZ) oder eine Attestausbildung (EBA) nicht erfüllt, läuft Gefahr, für lange Zeit oder in wiederkehrenden Zyklen von der Sozialhilfe abhängig zu werden. Für diese Personengruppe sind deshalb spezifische Unterstützungsangebote nötig, damit ein nachhaltiger Anschluss an die Erwerbwelt gelingt.

Obwohl die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den vergangenen Jahren erfreulich zugenommen hat, sind **Mütter** bei der beruflichen Integration nach wie vor mit spezifischen Schwierigkeiten konfrontiert. Dies trotz der Tatsache, dass die Strukturen der Kinderbetreuung in der Stadt Bern gut sind und aktuell sogar Überkapazitäten bestehen. Der erschwerte Zugang zum Ar-

beitsmarkt zeigt sich überdeutlich am Umstand, dass alleinerziehende Frauen eine auffallend grosse Gruppe unter den mit Sozialhilfe unterstützten Personen bilden.

Personen in der Sozialhilfe finden oft nur in Branchen eine Anstellung, in denen Schichtdienst und unregelmässige sowie lange Einsatzzeiten Normalität sind. Dies erfordert einerseits besondere Lösungen bei der Kinderbetreuung, andererseits die Entwicklung von Qualifizierungs- und Förderangeboten in der beruflichen Integration, die auf die spezifischen Bedürfnisse von Personen mit Betreuungsaufgaben zugeschnitten sind. Weiter braucht es eine aktive Vermittlung an Arbeitgebende, die Arbeit für Niedrigqualifizierte bieten und gleichzeitig Rahmenbedingungen gestalten, die Beruf und Familie vereinbar machen. Hier besteht ein genereller Entwicklungsbedarf, bei dem die Stadt Bern vorangehen kann.

2.2 Entwicklung des Arbeitsmarktes

Während der Pandemie sind sämtliche Akteur*innen in der Arbeitsintegration davon ausgegangen, dass die Auswirkungen der verschiedenen Lockdowns insbesondere auf Selbständigerwerbende und Gewerbetreibende massiv sein werden und sich sowohl die Sozialhilfe- als auch die Erwerbslosenquote massiv steigern wird. Der Kanton Bern hat deshalb vorausschauend zusätzliche Mittel im BIAS-Bereich zur Verfügung gestellt, um eine Spurte einigermassen abfedern zu können. Dieses Szenario mit einer stark steigenden Arbeitslosenquote ist zum Glück nicht eingetreten.

Das Gegenteil war der Fall. Im vergangenen Jahr wies der Kanton Bern eine rekordtiefe Arbeitslosenquote aus, die sich auf einem Niveau wie vor 20 Jahren bewegte. Der Arbeitsmarkt absorbiert aktuell tatsächlich viele Arbeitskräfte und zeigt sich etwas flexibler als noch vor ein paar Jahren. Obwohl viele Branchen über Fachkräftemangel klagen, sind sie paradoxe Weise immer noch nicht im gewünschten Ausmass bereit, ihre Rekrutierungsstrategien anzupassen. Arbeitgebende halten vielfach an ihren Wunschprofilen fest. Dieses Verhalten kann dazu führen, dass Bewerber*innen mit Potential schlicht übersehen werden, weil sie nicht dem traditionellen Profil entsprechen; ein Teil der ausgeschriebenen Positionen bleibt dadurch unnötigerweise vakant. In diesem Spannungsfeld kann die Arbeitsintegration die Lücke füllen und das Potential von Stellensuchenden aktiv hervorheben und damit Personen in den Arbeitsmarkt vermitteln, die in traditionellen Rekrutierungsverfahren nicht berücksichtigt würden.

2.3 Politische Rahmenbedingungen

Kantonale Entwicklungen

Die **Neuorganisation des Asylbereichs im Kanton Bern (NA-BE)** hat dazu geführt, dass nun fünf Asylregionen bestehen, in denen vier regionale Partner alle Aufgaben in den Bereichen Wohnraumversorgung, Betreuung, Sozialhilfe und Arbeitsintegration für die Personen des Asyl- und Flüchtlingsbereichs erbringen. Die darin enthaltene Aufgabe der Arbeitsintegration ist dabei an klare Zielvorgaben gebunden und ein abgeltungsrelevanter Teil der Integrationsarbeit.

Das Kompetenzzentrum Arbeit KA übernimmt für den regionalen Partner Stadt Bern die Aufgabe der Arbeitsintegration und hat sein Angebot entsprechend diversifiziert und angepasst. Nach Kriegsbeginn in der Ukraine im Februar 2022 hat der Asylsozialdienst durch die GSI den zu-

sätzlichen Auftrag erhalten, sich um die wirtschaftliche Sozialhilfe sowie die sprachliche und berufliche Integration von **Geflüchteten mit Status S** zu kümmern. Das KA übernimmt dabei ebenfalls spezifische Aufgaben.

Die Massnahmen der vorliegenden Strategie, insbesondere die Qualifizierungs- und Vermittlungsangebote, müssen entsprechend auch für Personen aus dem Asyl- und Flüchtlingsbereich anschlussfähig sein.

Die GSI und die Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion (WEU) des Kantons Bern haben im Dezember 2020 das Projekt «**Optimierung Arbeitsintegration Kanton Bern (AI-BE)**» angestoßen. Das Projekt war breit angelegt und verfolgte das Ziel, die Arbeitsintegration im Bereich der Sozialhilfe und im Bereich der versicherten Arbeitslosigkeit zu optimieren. Das Projekt ist an den hohen Ambitionen und den fehlenden Finanzen gescheitert und wurde vom Kanton beendet.

In der Folge wurden durch die GSI unter dem Namen **OPTA** kleinere Projekte lanciert, die sich unter anderem mit dem frühen Triagieren in Angebote der Arbeitsintegration beschäftigten. Noch bevor die Projekte ausgewertet werden konnten, lancierte die GSI 2022 das Projekt «**Veränderungen in der Arbeitsintegration im Kanton Bern (VAI)**». In diesem Zusammenhang wurde die Firma PWC beauftragt, Grundlagen zur Einführung eines erfolgsorientierten Abgeltungssystems und ein entsprechendes Kalibrierungstool zu entwickeln. Mit VAI soll das aktuelle BIAS-System abgelöst werden.

Der Regierungsrat hat die notwendigen rechtlichen Voraussetzungen bereits geschaffen, um das Leistungsfeld der Arbeitsintegration einer Ausschreibung zu unterstellen. Im Jahr 2025 werden die konzeptionellen Grundlagen für die neue Angebotslandschaft erarbeitet, im Frühjahr 2026 soll es zur angekündigten Ausschreibung kommen. Inhaltliche Details sind noch keine bekannt; lediglich die wesentlichen Eckpfeiler zur Transformation sind von Seiten des Kantons kommuniziert:

- Bewährtes übernehmen und einen guten Zugang zur beruflichen und sozialen Integration sicherstellen
- Öffentliche Ausschreibung der Leistungen im Bereich der Arbeitsintegration
- Einführung einer erfolgsorientierten Abgeltung
- Stärkere Standardisierung und Vereinheitlichung der Abklärung und Integrationsplanung
- Vergrösserung der Regionen und somit Reduktion der Anzahl Partner von heute acht auf fünf.

Diese Zielsetzungen werden zu erheblichen Veränderungen in der Arbeitsintegrations-Landschaft des Kantons Bern führen. Das städtische Kompetenzzentrum Arbeit KA ist für diesen Wandel gut aufgestellt.

Legislatschwerpunkte 2025–2028 des Gemeinderats

Der Gemeinderat hält in seinen Legislatschwerpunkten 2025–2028 vom Juni 2025 unter dem Titel «Demokratie und Teilhabe» und anderem fest, dass

- die Stadt Bern die Voraussetzungen dafür schafft, dass alle Einwohner*innen gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben mitwirken können (Punkt: gerechter Zugang für alle).

- die Stadt Bern starke soziale Netze fördert und den Zugang zu einer verlässlichen Grundversorgung sichert. Gleichzeitig tritt der Gemeinderat entschieden gegen Diskriminierung, Ausgrenzung und soziale Benachteiligung ein (Punkt: gesellschaftlicher Zusammenhalt).

Unter dem Titel «dynamischer Wirtschaftsstandort» hält er weiter fest, dass

- die Stadt Bern im engen Austausch mit Unternehmen, Bildungsinstitutionen und weiteren Partner*innen bleibt, um ihre Bedürfnisse der Wirtschaft frühzeitig zu erkennen, ihre Anliegen aufzunehmen und in die Stadtentwicklung einzubinden.

Die Verlängerung der Strategie zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration folgt auch diesen Anliegen des Gemeinderats und trägt zum Erreichen der gesetzten Ziele bei.

2.4 Bestehendes Grundangebot

Angebote im Bereich Ausbildungslosigkeit

Als ausbildungslos werden in dieser Strategie Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 15 bis 25 Jahren bezeichnet, die über keinen Abschluss auf Sekundarstufe II verfügen.

Im Auftrag der kantonalen Bildungs- und Kulturdirektion (BKD) führt das KA das Motivationssemester (semestre de motivation, SEMO) für die gesamte Region Bern-Mittelland. Ziel des Motivationssemesters ist es, dass Jugendliche ohne Lehrstelle bzw. mit abgebrochener Lehre einen geeigneten Ausbildungsplatz oder eine Festanstellung finden.

Im SEMO werden die Jugendlichen in ihren persönlichen und sozialen Kompetenzen gestärkt. In internen Werkstätten oder externen Stage-Plätzen erwerben sie praktische Fähigkeiten, lernen die Anforderungen des Arbeitsmarktes kennen und schliessen Bildungslücken. Sie werden durch Coaches individuell gefördert und bei der Suche nach geeigneten Anschlusslösungen professionell unterstützt. Auf den Sommer 2025 hin ist das Platzangebot im SEMO Bern durch den Kanton um rund 15% verkleinert worden. Neu bietet das KA deshalb die beiden Formate «SEMO Standard» und «SEMO plus» in allen 5 Gruppen als eine Hybridlösung an. Beim SEMO handelt es sich um Gruppenangebote mit einem interdisziplinären Zusammenwirken von Arbeit, Bildung und Coaching. Die Zuweisung erfolgt durch die Triagestelle «Brückenangebote» des Kantons Bern, bei der auch die Anmeldungen der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren und Sozialdienste eingehen.

Angebote im Bereich Langzeitarbeitslosigkeit

Als langzeitarbeitslos gelten in dieser Strategie Personen, die bei der Arbeitslosenversicherung nicht mehr bezugsberechtigt (ausgesteuert) sind, von der Sozialhilfe unterstützt werden und eine Arbeitsstelle im ersten Arbeitsmarkt oder eine Tages- respektive Arbeitsstruktur zur sozialen Integration suchen.

Die vom Kanton finanzierten Beschäftigungs- und Integrationsangebote der Sozialhilfe (BIAS) bilden das Kernstück der Massnahmen zugunsten von Langzeitarbeitslosen. Das Angebot des KA gliedert sich aktuell in verschiedene 5 Angebotstypen:

- **Berufliche Integration (BI):** Auf 6 Monate befristete Einsatzplätze nahe am ersten Arbeitsmarkt; fachliche und sprachliche Förderung und/oder Stellenvermittlung in den ersten Arbeitsmarkt, ggf. unterstützt durch befristete Einarbeitungszuschüsse EAZ.
- **Stabilisierung mit Perspektiven auf berufliche Integration (BIP):** Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt während 6–12 Monaten mit einer Kombination von Arbeitseinsätzen und Qualifizierungen.
- **Soziale Integration (SI):** Befristete und verlängerbare, regelmässige Arbeitseinsätze zur sozialen Stabilisierung; richtet sich an Personen mit geringen Chancen, mittelfristig wieder im ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Die Teilnehmenden erbringen Dienstleistungen für die Öffentlichkeit in Betrieben des KA oder in Nonprofit-Organisationen. Dabei setzen sie sich regelmässig an Standortbestimmungsgesprächen mit ihren Zukunftsaussichten auseinander und werden in Alltagsfragen unterstützt.
- **Jobtimal.ch:** Das Teillohnmodell gibt Langzeitarbeitslosen mit Leistungseinschränkungen wieder eine Chance auf dem Arbeitsmarkt. Jobtimal.ch vermittelt Unternehmen passende Kandidatinnen und Kandidaten und begleitet diese beim Wiedereinstieg in das Berufsleben.

Interne Betriebe und Partnerschaften

Das KA führt im Rahmen der Arbeitsintegration verschiedene interne Betriebe, namentlich in den Bereichen Gastronomie, Velodienstleistungen, Reinigung/Hauswartung und Glashandwerk. Diese Betriebe erbringen auch Dienstleistungen im Auftrag der Stadt Bern für die Öffentlichkeit, namentlich:

- Betrieb diverser Velostationen mit Veloordnungsdienst und Velowerkstätten (6 Velostationen und 4 Werkstätten);
- Betrieb der Zieglerküche mit der Mahlzeitenproduktion für Tagesschulen und Kitas (rund 4 300 Mahlzeiten pro Woche);
- Reparaturen und Wartungen für das Veloverleihsystem zugunsten von PubliBike;
- Reinigungsarbeiten im öffentlichen Verkehr für SBB und Bernmobil.

Auf diese Weise können Strukturen und Angebote von öffentlichem Interesse, bei denen in wesentlichem Umfang Steuergelder eingesetzt werden, dazu genutzt werden, Menschen mit Integrationsförderbedarf sinnstiftende Einsätze zu bieten, bei denen Kompetenzen erworben und erhalten werden können und/oder soziale Teilhabe ermöglicht wird.

Darüber hinaus unterhält das KA erfolgreiche Kooperationen mit rund 300 bernischen Unternehmen, bei denen Programmteilnehmende Trainings absolvieren; wenn immer möglich werden Stellensuchende in eine Anstellung bei diesen Unternehmen vermittelt. Die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft soll im Rahmen der Charta Arbeitsintegration intensiviert werden (www.charta-arbeitsintegration.ch).

3 Bilanz Strategie 2022–2025

Das folgende Kapitel zeigt die Bilanz über die Strategie zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration in der Stadt Bern 2022–2025. Sie wird unterteilt in die beiden Massnahmen-Bereiche Förderung der beruflichen Integration und Förderung der sozialen Integration. Für jeden Bereich wird zuerst das durch den Kanton finanzierte Grundangebot beschrieben. Anschliessend wird die Bilanz der ergänzenden, städtisch finanzierten Massnahmen präsentiert. Die Bilanz diente als Grundlage für den Entscheid, die Übergangstrategie und das entsprechende Massnahmenpaket zu entwerfen.

3.1 Bilanz Massnahmen berufliche Integration 2022–2025

Die nachfolgende Zusammenstellung gibt einen Überblick über die Umsetzung der städtischen Massnahmen zur Förderung der beruflichen Integration, die in der Strategie 2022–2025 enthalten sind. Für jede Massnahme findet sich eine Einschätzung der Zielerreichung sowie eine kurze Bilanz.

 Ziele erreicht  Ziele teilweise erreicht  Ziele nicht erreicht / Abbruch

M1 flex.job

Kurzbeschrieb: Niederschwelliges Angebot zur beruflichen Integration für ausbildungslose junge Erwachsene in der Sozialhilfe.

Zielerreichung:

 Ziele erreicht

Bilanz:

Das auf Einzelpersonen abgestimmte Programm umfasst zwei sich ergänzende Elemente: eine Vermittlung in unbezahlte, zeitlich begrenzte Arbeitsplätze und Beratung durch das externe und kantonal finanzierte Angebot «Niederschwelliges Integrationsprojekt für junge Menschen ohne berufliche Perspektive» (NIP). Durch die Arbeitseinsätze werden erste Arbeitserfahrungen in einem regulären Arbeitsumfeld ermöglicht, die der Zielgruppe ein realistisches Bild der Anforderungen der Arbeitswelt vermitteln.

Die Teilnehmenden bei flex.job wiesen in den vergangenen Jahren fast ausschliesslich eine Mehrfachproblematik auf, die ihnen den direkten Einstieg ins Berufsleben erheblich erschwerte. Die für den Übergang zum Berufseinstieg kritischen Themen wurden mit ihnen im Rahmen eines kontinuierlichen, individuellen Coachings bearbeitet. Im Rahmen von flex.job konnte dadurch mit einer Personengruppe gearbeitet werden, die einen an Schule erinnernden Kontext ablehnt, also einem Gruppenangebot mit Bildungsaspekten – wie den klassischen SEMO-Angeboten – kritisch gegenübersteht. Die Teilnehmenden von flex.job wollten meist Arbeitserfahrungen sammeln, um aufbauend auf diesen den Einstieg in eine berufliche Grundbildung zu schaffen.

Die Auslastung des Programms unterlag in der vergangenen Strategiejahren naturgemäss Schwankungen, die im KA jedoch strukturell gut aufgefangen werden konnten. Insgesamt zeigen die Erfahrungen mit flex.job und die Rückmeldungen der Teilnehmer*innen ein klar positives Bild. Die zentralen Erfolgsfaktoren, welche die kantonalen Programme nicht bieten Verlängerung 2026–2027 können, sind die ausgeprägte persönliche Ausrichtung auf die einzelnen Jugendlichen und die enge Begleitung während der Einsätze in den externen Betrieben. Im Gegensatz zum SEMO ist eine Begleitung auch nach einer erfolgreichen Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt möglich. Für die Nachhaltigkeit der Integration ist dies ein wichtiger Faktor. Flex.job ergänzt damit die durch den Kanton angebotenen beiden SEMO-Typen sowie andere

Kennzahlen:

Durchschnittliche Belegung:	12 Plätze (80%)
Vermittlungsquote absolut:	35%
Vermittlungsquote abbruchbereinigt:	65%

M2 Qualifizierungsangebote stärken und diversifizieren

Kurzbeschrieb: Ausbau und Weiterentwicklung von Qualifizierungsangeboten unterhalb des Berufsbildungsniveaus in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Branchen.

Zielerreichung:

Ziele teilweise erreicht

Bilanz:

Die Qualifizierungsangebote konnten in jedem Semester der letzten Strategieperiode zur Verfügung gestellt werden. Sie wurden von Stellensuchenden ohne Berufsabschluss dazu genutzt, sich eine Grundqualifizierung zu erarbeiten. In den letzten Jahren lag der Fokus der Massnahme auf den Qualifizierungsangebote in der Systemgastronomie der Zieglerküche und in der Reinigung. Beide Qualifikationsangebote fokussieren auf Branchen mit einer hohen Anschlussfähigkeit an den Arbeitsmarkt.

Das Qualifizierungsangebot Gastronomie im KA-internen Restaurant S-Kultur an der Lorrainestrasse 52 wurde hingegen in dieser Form nicht mehr fortgesetzt. Grund dafür war, dass die gästebezogene Auslastung der S-Kultur, wie bei anderen Restaurants, während der Pandemie einbrach und sich danach nicht restlos erholen konnte. Dadurch war die Arbeitsmarktnähe der Qualifikation nicht mehr in genügendem Ausmass gegeben, um das Angebot weiterzuführen.

Die Prüfungen zum Erlangen der jeweiligen Branchenzertifikate im KA wurden konsequent von externen und unabhängigen Prüfer*innen abgenommen, welche die strengen Bedingungen der jeweiligen Branche anwendeten. Umso erfreulicher ist es, dass in den letzten Jahren mit einer Ausnahme alle Absolvent*innen die Prüfungen erfolgreich bestanden haben. Das duale Konzept der Qualifikation, das vergleichbar ist mit der Struktur einer Lehre, die auf praktischer Arbeit und schulischen Bildungselementen basiert, hat sich bewährt. Durch die Vertrautheit mit dieser Anlage wurde für die Teilnehmenden der Zugang zu einer späteren Berufsausbildung erleichtert und der Anschluss an das Berufsbildungs-system ist gegeben.

Ein kritischer Faktor für eine optimale Förderung der Teilnehmenden war erneut der hohe Produktionsdruck der internen Betriebe, dem beispielweise die Zieglerküche ausgesetzt ist. Es war in der Vergangenheit nicht immer einfach die richtige Balance zu finden zwischen einem Arbeitsumfeld, das mit seinen Anforderungen dem ersten Arbeitsmarkt tatsächlich entspricht, und einer gleichzeitig optimalen Förderung von Teilnehmenden, die grossmehrheitlich auf einem tiefen Deutschniveau kommunizieren und zum Teil ohne formellen Bildungshintergrund den Einstieg in den schweizerischen Arbeits- oder Ausbildungsmarkt suchen.

Die Qualifizierungsangebote zeigten in vorbildlicher Art und Weise, wie das interdisziplinäre Zusammenwirken von Arbeit, Bildung, Coaching und Vermittlung dazu beitragen kann, dass Teilnehmende ihr Potenzial auf erfreuliche Weise entwickeln konnten und sich mit einer anschliessenden Anstellung im 1. Arbeitsmarkt von der Sozialhilfe ablösen können.

Um die individuelle Betreuung und eine hohe Qualität der Qualifikation sicherzustellen,

konnte das Platzangebot im stark nachgefragten Bereich Reinigung nicht weiter ausgebaut werden. Ergänzend zur bestehenden Qualifikation Reinigung wurde deshalb ein modularer Reinigungskurs aufgebaut, der spezifisch für Teilnehmende mit einem sehr tiefen Sprachniveau konzipiert wurde.

Zudem wurde während der Strategieperiode angestrebt, Qualifizierungsangebote in weiteren Branchen zu entwickeln:

- Das Projekt zur Lancierung eines neuen, modular aufgebauten Branchenzertifikats in Zusammenarbeit mit dem bernischen Bauernverband verlief lange vielversprechend und hat gezeigt, wie sich eine Branche und die Vertreter*innen der Arbeitsintegration aufeinander zubewegen können. Die Umsetzung des Branchenzertifikats ist nach längeren Verhandlungen jedoch an dem für die Landwirtschaft verbindlich vorgegebenen Lohnsystem gescheitert.
- In den Velostationen mit den integrierten Reparaturwerkstätten ist 2025 ein neues Qualifikationsangebot Fahrradmechanik lanciert worden, welches gezielt die Vorbereitung auf eine Vorlehre oder Attestlehre Fahrradmechanik und damit eine stufenweise Ausbildung ermöglichen soll.

Kennzahlen:

Anzahl durchgeführte Lehrgänge	Anzahl TN gestartet	Erfolgreiche Abschlüsse		Vermittlungsquote*
5 Lehrgänge Reinigung 2022-2024	32	29	91 %	63 %
5 Lehrgänge Küche 2022-2024	30	24	80 %	44 %

M3 Arbeitsbezogene Förderung von Grund- und Schlüsselkompetenzen

Kurzbeschrieb: Einführung einer Kompetenzförderung am Einsatzplatz nach dem GO-Modell in allen Betrieben des KA.

Zielerreichung:

 Ziele erreicht

Bilanz:

Von der Sozialhilfe unterstützte Personen, die bisher keine Stelle im ersten Arbeitsmarkt finden konnten, arbeiten in Programmen der sozialen Integration oder absolvieren Einsätze bei Partnerbetrieben des KA – teilweise längerfristig oder gar unbefristet. Die kantonalen Vorgaben sehen für die Tätigkeit in Integrationsangeboten eine Integrationszulage (IZU) von lediglich 100 Franken pro Monat vor. Diese Regelung wird mit Blick auf die Einsatzleitung oft als ungenügend und wenig wertschätzend erlebt.

Deshalb ist es wichtig, anderweitig Mehrwert für die Teilnehmenden zu schaffen. So erhalten sie in den Einsatzplätzen nicht nur eine Alltagsstruktur, sondern werden zusätzlich aktiv gefördert und erwerben so neue Kompetenzen. Personen, die an Programmen der sozialen Integration teilnehmen, verfügen oft über ungenügende Grund- und Alltagskompetenzen (Lebensgestaltung, Haushaltführung, Kommunikation mit anderen, Einhalten von allgemeinen Regeln) und erleben sich dadurch in ihrer gesellschaftlichen Teilhabe als eingeschränkt. Solche Defizite sind gleichzeitig ein grosses Hindernis bei der Arbeitsintegration und einer weiterführenden beruflichen Qualifizierung.

Aus diesen Gründen wurden während der letzten Strategieperiode in allen internen Betrie-

ben des KA verschiedene Elemente der Kompetenzförderung erprobt und situativ angemessen eingeführt. Alle diese Angebote wurden bewusst niederschwellig konzipiert. Es wurden stufengerechte Arbeits- und Lernmittel entwickelt, welche die Teilnehmenden befähigten, beispielsweise ihr Vokabular zu erweitern oder Sicherheitsvorgaben vollumfänglich zu verstehen.

Zudem wurden in der letzten Strategieperiode Kurse für alle Teilnehmenden zu gesundheitlichen Themen entwickelt, die unter anderem auch eine Sensibilisierung für den Umgang mit Stress beinhalteten. Gestützt wurde der Kompetenzaufbau durch die Entwicklung und Einführung verschiedener zielgruppengerecht verfasster Booklets und Lernmaterialien, die online auf einer App abrufbar sind. Dadurch wurden indirekt auch digitale Skills, die für den Alltag und die Arbeitswelt wichtig sind, gefördert. Auf eine für die Benutzenden ansprechende und grafisch einladende Gestaltung wurde Wert gelegt.

Erfreulicherweise konnten einzelne Elemente der Bildung am Arbeitsplatz (BAP) auch mit Peers vermittelt werden, wodurch der Kompetenzaufbau bei den Unterrichtenden zu einem nochmalig gesteigert werden konnte.

Die Bildung am Arbeitsplatz wurde von den Agog*innen der internen Betriebe in einer Selbsteinschätzung und durch die Teilnehmenden in Form von bewusst einfach gehaltenen Feedback-Formularen regelmässig ausgewertet. Die Resultate sind sehr erfreulich ausgefalten und unterstrichen den Wert dieser Massnahme.

M4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern

Kurzbeschrieb: Optimierung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Teilnehmende an KA-Angeboten. Entwicklung von innovativen Modellen für die Kinderbetreuung bei einer Arbeit in Branchen mit unregelmässigen Einsatzzeiten und Arbeitszeiten zu Randstunden/Schicht.

Zielerreichung:

 Ziele teilweise erreicht

Bilanz:

Im Rahmen der Umsetzung der Massnahme wurde im KA die Fachstelle Vereinbarkeit geschaffen. In der Aufbauphase fokussierte die Fachstelle Vereinbarkeit auf die Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Lebensalltag und Beruf. Im Kontext der beruflichen und sozialen Integration ging es insbesondere um die Analyse der Schnittstellen zwischen den zuständigen Akteur*innen im Stakeholder System der Integrationsarbeit. Die Fachstelle gab eine breit angelegte Studie in Auftrag und überprüfte in der Folge die konkreten Rahmenbedingungen und das Entwicklungspotenzial in der Arbeitsintegration.

Auf Ende 2023 hin konnte die Fachstelle Vereinbarkeit personell auf den geplanten und budgetierten Bedarf aufgestockt werden. Daraufhin wurden interne Abläufe und Vorgaben im KA gezielt auf Fragen der Vereinbarkeit überprüft und hinterfragt. Für die Konstituierung der Fachstelle wurde entschieden, keine Direktmandate in der Fallführung bei Klient*innen des Sozialdienstes respektive Teilnehmer*innen des KA zu übernehmen, sondern gezielt auf Strukturen einzuwirken und die professionellen Akteur*innen mit Fachwissen und Netzwerkwissen zu fördern und so eine grössere Breitenwirkung zu erzielen.

Der Aufbau tragfähiger Netzwerke zum Konstituieren einer professionellen Fachstelle und die grundlegenden Vorbereitungs- und Entwicklungsarbeiten haben Zeit erfordert. Erste Erfolge liegen vor und sind nun deutlich sichtbar: Rahmenbedingungen und Prozesse in der

Zusammenarbeit mit dem KA wurden angepasst, Wissenslücken bei den Beteiligten konnten gezielt geschlossen werden und es fanden regelmässig Beratungen zu Vereinbarkeitsthemen für Coachingfachleute statt.

Es zeigte sich eine grosse Nachfrage bei der Entwicklung von tragfähigen Modellen zur Vereinbarkeit von Betreuungsaufgaben und beruflicher Integration und ein nach wie vor grosser Informationsbedarf zu Möglichkeiten der konkreten Ausgestaltung von Vereinbarkeitslösungen. Nach wie vor muss festgehalten werden, dass einfache Lösungen oft noch nicht verfügbar sind, um die Herausforderungen im Alltag der Betroffenen zu bewältigen. Die Weiterarbeit an Vereinbarkeitsthemen bleibt daher essenziell.

Erste Auswertungen zur Wirksamkeit der Fachstelle zeigen, dass besonders die Optimierung von Prozessen und der nahtlose Informationstransfer zwischen den involvierten Dienststellen noch nicht das erwünschte Niveau erreichen konnten. Dennoch wurde klar ersichtlich, dass die Lösung von Vereinbarkeitsthemen zentral für eine zukunftsfähige, chancengerechte Arbeitswelt bleibt.

Erfolgsfaktoren Analyse Fachstelle Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

- Das gewählte Pensem war bei 45% der Teilnehmenden entscheidend (Start mit kleinen Pensen und langsame Steigerung);
 - Eine geregelte Kinderbetreuung war bei 35% entscheidend. Es zeigt sich, dass eine formelle Lösung (KITA/ Tagesschule) langfristig stabiler ist.
 - Die Gestaltung der Arbeitszeit war bei 26% entscheidend. Insbesondere Randzeiten und Schichtbetriebe stellten eine Herausforderung dar – auch wegen der Kinderbetreuung.
-

3.2 Bilanz Massnahmen soziale Integration 2022–2025

Die nachfolgende Zusammenstellung gibt einen Überblick über die Umsetzung der städtischen Massnahmen zur Förderung der sozialen Integration, die in der Strategie 2022–2025 enthalten waren. Für jede Massnahme findet sich eine kurze Bilanz sowie eine Einschätzung der Zielerreichung:

 Ziele erreicht  Ziele teilweise erreicht  Ziele nicht erreicht / Abbruch

M5 Freiwillig engagiert für Menschen in der Sozialhilfe

Kurzbeschrieb: Bewährte Modelle der Freiwilligenarbeit aus dem Asyl- und Flüchtlingsbereich werden weiterentwickelt und allen Zielgruppen der Sozialhilfe zugänglich gemacht. Die Zielgruppen sind bei der Angebotsgestaltung einzubeziehen. Die Zusammenarbeit mit Organisationen der Freiwilligenarbeit ist zu suchen und zu institutionalisieren.

Zielerreichung:

 Ziele teilweise erreicht

Bilanz:

Die Stadt Bern hat das Angebot der Alltags-Tandems für Geflüchtete konzeptionell aufgebaut und zunächst mit eigenem Personal geführt. Ende 2023 erfolgte die Übertragung mittels Leistungsvereinbarung an eine externe Trägerschaft. Seitdem wird dieses Angebot durch das Fachzentrum Mensch und Gesellschaft (ehemals Fachstelle Sozialarbeit) der Katholischen Kirche Region Bern geführt.

Freiwillige engagieren sich im Rahmen des Angebots in einem Tandem-Modell bei der Unterstützung von geflüchteten Menschen, damit sich diese in der Schweiz rascher zurechtfinden. Die thematische Ausrichtung pro Tandem ist individuell, oft geht es um Hilfe.

- beim Deutschlernen,
- bei der Freizeitgestaltung,
- bei Fragen zum Wohnen und Arbeiten in der Schweiz,
- bei der Orientierung in Bern.

Die Katholische Kirche führt Interessierte in ihre Aufgabe als Freiwillige ein und es steht für die ganze Dauer des Tandems eine Ansprechperson zur Verfügung. Weiter werden kostenlos Weiterbildungen für freiwillig Engagierte angeboten.

Nicht immer kommen Tandems (nachhaltig) zustande: Teilweise ist bei interessierten Freiwilligen eine fehlende Eignung festzustellen; teilweise erscheinen Klient*innen wiederholt nicht zu den vereinbarten Terminen oder die Kontaktaufnahme mit den angemeldeten Personen erweist sich als schwierig. Das Vorhandensein von persönlichen Ressourcen (sprachlich, zeitlich und gesundheitlich) ist dabei ein entscheidender Erfolgsfaktor, damit Tandems über die Dauer eines Jahres aufrechterhalten werden können. Entsprechende Vorabklärungen sind daher essenziell.

In der Freiwilligenarbeit zeigte sich nach der Pandemie generell ein Rückgang des Engagements der Zivilbevölkerung. Vor allem Personen im Rentenalter zeigen sich weniger gewillt, Freiwilligenarbeit vor allem mit viel Kontakt zu Menschen zu übernehmen. Inzwischen hat sich die Situation etwas erholt; es braucht aber weiterhin intensive Akquise, um wieder ge-

nügend Leute zu finden. Die Gewinnung neuer Freiwilliger bleibt daher eine zentrale Herausforderung: Entsprechende Informationen werden auf Webseiten ausgeschrieben, Inserate auf spezifischen Plattformen geschaltet und Flyer aufgelegt. Im Jahr 2024 interessierten sich insgesamt 40 Personen für ein Engagement bei den Alltags-Tandems. Bei knapp der Hälfte musste nach einem weiterführenden Informationsaustausch aber festgestellt werden, dass das Engagement in diesem Projekt nicht passt. Gründe waren unter anderem ungenügende Deutschkenntnisse, fehlende zeitliche Verfügbarkeit oder die Präferenz für ein Engagement für eine andere Zielgruppe, zum Beispiel für Geflüchtete aus der Ukraine oder für Kinder und Jugendliche. Diesbezüglich befindet sich die Erweiterung der Kanäle in Umsetzung, damit eine grössere Zielgruppe an Freiwilligen (z.B. junge Erwachsene) erreicht werden kann.

Mit Ausbruch des Ukrainekrieges und der Ankunft einer hohen Zahl von Schutzsuchenden aus der Ukraine, ging eine grosse Solidaritätswelle durch die stadtberlinische Bevölkerung. Zahlreiche Personen haben Ukrainer*innen in ihren Privathaushalt aufgenommen und sich für sie engagiert. Das hat grosse Kräfte gebunden und auch zu Erschöpfung geführt. Der Integrationsförderbedarf bei den Ukrainer*innen ist jedoch hoch geblieben. Angebot und Bedarf klaffen dadurch auseinander; die Nachfrage nach Alltags-Tandems kann aktuell nicht gedeckt werden. Derzeit werden durch den Asylsozialdienst nur Personen mit Status B und F für eine Tandem-Anmeldung berücksichtigt. Dementsprechend können nicht alle Klient*innen in ein Tandem vermittelt werden. Dieser Bedarfsüberhang ging in den vergangenen Monaten vor allem zu Lasten von Personen aus der Regelsozialhilfe mit Integrationsförderbedarf. Die angestrebte Ausweitung des Angebots konnte auf Grund fehlender Freiwilliger nicht im gewünschten Ausmass erreicht werden.

Die Erfahrungen zeigen jedoch, dass das Modell der Alltags-Tandems für die soziale Integration eine sehr gute Wirkung zeigt. Die Rückmeldungen aus den bestehenden Tandems sind sehr positiv: Sowohl die Klient*innen als auch die Freiwilligen berichten von einer bereichernden und hilfreichen Zusammenarbeit. Die Möglichkeit, die Inhalte selbst zu bestimmen und der Umstand der sehr persönlichen Begleitung eröffnet Zugänge, ermöglicht Anschluss und stellt individuellen Bedarf ins Zentrum. Dies verdeutlicht den Mehrwert dieses Angebots, sowohl auf individueller als auch auf gemeinschaftlicher Ebene.

Für die kommenden zwei Jahre ist das Angebot weiter zu stärken und die Akquise gezielt zu fördern.

Kennzahlen:

	1. Semester 2024	2. Semester 2024	1. Semester 2025
Verfügbarer Freiwilligen-Pool	51	44	36
Neu angemeldete Klient*innen	21	16	23
Neu gebildete Tandems	10	7	9
Beendete Tandems	11	8	16
Aktive Tandems total	47	46	37
Auslastungsgrad	92%	>100%	>100%

M6 Niederschwellige Hilfen sicherstellen

Kurzbeschrieb: Ein Grundangebot an niederschwelligen Hilfen wird sichergestellt (Schutz vor unmittelbarer Not, finanzielle Entlastung, Beratung). Die Zusammenarbeit mit Non-Profit-Organisationen, die bereits während der Pandemie akute Not gelindert haben, ist weiterzuentwickeln. Neue Modelle niederschwelliger Hilfe sind zu erproben.

Zielerreichung:

- Ziele nicht erreicht / Sistierung

Bilanz:

Die Stadt Bern lancierte im Januar 2023 gemeinsam mit der Fachstelle Sozialarbeit der Katholischen Kirche Region Bern (FASA) einen einjährigen Pilotversuch für eine städtische Überbrückungshilfe. Dazu wurde mit der katholischen Gesamtkirchgemeinde Bern und Umgebung ein entsprechender Leistungsvertrag abgeschlossen.

Der Pilotversuch war gut angelaufen und stiess auf grosse Nachfrage. Der Leistungsvertrag mit der FASA sollte deshalb um ein Jahr bis Ende 2024 verlängert werden. Ziel wäre es gewesen, weitere Erkenntnisse und Grundlagen für einen Entscheid darüber, ob ein Regelangebot für eine städtische Überbrückungshilfe geschaffen werden soll, zu sammeln.

Der Entscheid des Gemeinderates zum Abschluss eines Leistungsvertrags für 2024 wurde in Beschwerde gezogen. Damit erlangte der Leistungsvertrag für die Verlängerung des Pilots keine Geltung; das Angebot wurde umgehend sistiert. Aktuell ist das Verfahren vor Verwaltungsgericht hängig. Es ist unklar, wann ein Entscheid in der Sache erfolgen wird und ob dieser allenfalls noch an das Bundesgericht weitergezogen wird. Es ist unwahrscheinlich, dass in der verlängerten Strategieperiode bis 2027 die Sistierung aufgehoben werden kann. Zudem ist anzunehmen, dass das Angebot nach einem Urteil generell neu evaluiert werden muss.

3.3 Aufwand für die Strategie 2022–2025

Die nachfolgende Tabelle gibt Auskunft über die städtischen Finanzmittel, die in den vergangen vier Jahren für die Umsetzung der Strategie zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration zur Verfügung standen (in Franken).

Jahr	Geplante städtische Mittel für die Strategie 2022–2025 (in Fr.)	Effektiv für die Strategie 2022–2025 eingesetzte städtische Mittel (in Fr.)
2022	1 085 000	777 458
2023	1 005 000	826 629
2024	960 000	678 958
2025	995 000	995 000*
Total	4 045 000	3 278 129

* Budget

Für die Strategieperiode 2022 bis 2025 waren finanzielle Mittel von Fr. 4 045 000.00 vorgesehen. Die Massnahmen konnten kostengünstiger umgesetzt werden, wobei die Differenz

Fr. 766 871.00 betrug. Verschiedene Faktoren haben zu diesen Einsparungen geführt. Neben einem guten Kostenbewusstsein senkten vor allem Verzögerungen bei der Rekrutierung von Fachpersonal sowie der Umstand, dass die Überbrückungshilfe sistiert werden musste, die Kosten.

3.4 Zwischenfazit und Erkenntnisse

Die Auswertung der in der letzten Strategieperiode umgesetzten Massnahmen zeigt auf, dass sowohl die Umsetzung als auch die erreichten Wirkungen in vielen Punkten positiv zu bewerten sind. Insofern erscheint es angezeigt und sinnvoll, die Massnahmen M1 bis M5 um zwei Jahre zu verlängern und damit Kontinuität und Planungssicherheit zu schaffen, bis die kantonalen Rahmenbedingungen der GSI für die Ausrichtung der Arbeitsintegration in den kommenden Jahren geklärt sein werden.

Auf eine Fortsetzung der Massnahme M6 hingegen soll zum jetzigen Zeitpunkt verzichtet werden, da voraussichtlich in den kommenden zwei Jahren nicht mit einer gänzlichen Klärung des sistierten Angebots Überbrückungshilfe zu rechnen ist.

Der Wandel, den der Kanton in der Arbeitsintegration angestossen hat, wird auch zu wesentlichen Veränderungen bei den Angeboten für eine soziale Integration führen. In diesem Segment ist generell unklar, in welchem Umfang und mit welchen Inhalten soziale Integration vom Kanton noch bestellt wird. Es ist nicht auszuschliessen, dass gerade bei der sozialen Integration künftig die grössten Angebotslücken entstehen. In einer künftigen Strategie könnte hier also ein Schwerpunkt erforderlich sein.

4 Grundsätze zur Verlängerung der Strategie für die Jahre 2026–2027

4.1 Integration zahlt sich aus

In den Jahren 2022 bis 2025 investierte die Stadt Bern wiederum erhebliche Mittel in die berufliche und soziale Integration. Investitionen in die Arbeitsintegration beinhalten für die Sozialhilfe und damit für die Volkswirtschaft insgesamt ein erhebliches Sparpotenzial. Dies kann an folgendem Beispiel verdeutlich werden: Wenn es gelingt, eine 25-jährige Person in den Arbeitsmarkt zu vermitteln und diese nicht bis zum Rentenalter von der Sozialhilfe unterstützt werden muss, so entlastet dies die öffentliche Hand um ca. 1 Mio. Franken. Dies zeigt, dass sich Investitionen gerade in die Qualifizierungsmassnahmen rasch auszahlen. Eine Fortsetzung der städtischen Investitionen im Rahmen der Verlängerung der aktuellen Strategie für die Jahre 2026 und 2027 ist entsprechend dringend empfohlen.

Darüber hinaus hat die Stadt Bern mit ihrer Strategie gezielt und wirkungsvoll die kantonalen Angebote ergänzt und dabei neue Ansätze für eine wirksame Integration entwickelt und oft erfolgreich erprobt. Der Kanton Bern hat wiederholt Angebote aus der Strategie der Stadt Bern in kantonale Regelstrukturen überführt. Die Stadt Bern hat sich damit über viele Jahre hinweg als innovative Kraft bei Integrationsfragen hervorgetan. Darin liegt auch eine strategische Positionierung für den kommenden Umbau der Integrationslandschaft im Kanton Bern. Die Stadt Bern verfügt entsprechend über aussichtsreiche Chancen, falls sie an der kommenden Ausschreibung des Kantons zur Arbeitsintegration teilnehmen sollte.

Obwohl in der öffentlichen Wahrnehmung und im politischen Dialog die Arbeitsintegration im Fokus steht, erweisen sich die Bemühungen und Angebote für eine soziale Integration praktisch und fachlich als mindestens genauso bedeutungsvoll. Die vorliegende Strategie deckt entsprechend auch beide Aspekte ab. Ohne ausreichende soziale Einbettung und eine minimale Vernetzung fällt es Menschen in der Regel wesentlich schwerer, Anschluss an die Arbeitswelt zu finden. Entsprechend wichtig ist es, die Palette an Angeboten für die soziale Integration zu ergänzen. So wird nicht nur die Chance auf berufliche Integration erhöht, sondern auch sozialer Isolation und Vereinsamung mit all ihren negativen Folgen entgegengewirkt.

Zu guter Letzt setzt die Stadt Bern mit einer eigenen Strategie zur Förderung der sozialen und beruflichen Integration ein positives Zeichen für alle Menschen, die mit weniger Ressourcen ausgestattet einen Beitrag an das gesellschaftliche und wirtschaftliche Fortkommen der Stadt Bern leisten wollen.

4.2 Reduktion auf das Wesentliche

Die Verlängerung der Strategie zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration in der Stadt Bern 2026–2027 beinhaltet nur noch Massnahmen, die sich in der Vergangenheit bewährt haben oder deren Umsetzung sich für die kommenden Jahre trotz nicht vollständig erreichter Ziele als sinnvoll erweist.

Es wird bewusst auf eine Ergänzung verzichtet; namentlich wird auch davon Anstand genommen, eine intensive Förderung der Charta für Arbeitsintegration in die Verlängerung aufzunehmen:

Die Charta für Arbeitsintegration war eine der zentralen Massnahmen des Masterplans Arbeitsintegration, den der Gemeinderat 2020 zur Entwicklung von besseren beruflichen Perspektiven für Sozialhilfebeziehende und Flüchtlinge sowie vorläufig Aufgenommene verabschiedet hat. Aufgrund einer durch die Pandemie völlig veränderten Ausgangslage konnte die Umsetzung des Masterplans nicht im ursprünglichen Zeitplan erfolgen. Im Frühjahr 2024 konnte die Charta für Arbeitsintegration dann aber lanciert werden.

Mit der Unterzeichnung der Charta übernimmt ein Betrieb soziale Verantwortung und gibt Menschen mit einem erschwerten Zugang zur Arbeitswelt eine konkrete Chance im Rahmen eines betrieblichen Einsatzes. Zudem prüfen die Unternehmen Möglichkeiten zu Anpassungen, wie etwa eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder eine höhere Flexibilisierung von Arbeitszeiten umgesetzt werden kann. Die Charta-Unternehmen arbeiten dafür mit spezialisierten Organisationen wie dem KA zusammen (weitere Informationen unter: www.charta-arbeitsintegration.ch).

Die Lancierung der Charta für Arbeitsintegration ist geglückt. Dabei stellt sich die Frage, wie aktiv eine Kampagne geführt werden soll, um ihr Bekanntheit zu steigern und die Wirkung der Charta über den ganzen Wirtschaftsraum Bern optimal zu entfalten. Das Kompetenzzentrum Arbeit ist bereits heute in einer aktiven Zusammenarbeit mit rund 80 Unternehmen. Über diese Kooperationen kann die Charta bereits im Rahmen bestehender Ressourcen aufgebaut werden. Würde das Kompetenzzentrum Arbeit zudem ab 2028 Partnerbetrieb des Kantons bei der Umsetzung der neu strukturierter Arbeitsintegration im Kanton Bern, so müsste diese Zusammenarbeit generell und insbesondere wegen des grösseren Wirkungsperimeters deutlich ausgebaut und intensiviert werden.

Vor diesem Hintergrund und wegen der vorläufigen Unklarheiten wird darauf verzichtet, eine besondere Kampagne für die Charta im Rahmen der vorliegenden Strategie noch aufzugleisen.

5 Übersicht Massnahmen 2026–2027

Nachfolgend findet sich eine Übersicht summarische über die geplanten Massnahmen für die Strategieperiode 2026–2027 einschliesslich der dafür nötigen Investitionen.

5.1 Massnahmen zur Förderung der beruflichen Integration

Ziele	Massnahmen
Ausbildungslose Jugendliche und junge Erwachsene haben durch individuelle Förderung und Unterstützung eine reelle Chance auf einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz erhalten.	M1 Weiterentwicklung flex.job: Weiterentwicklung und Optimierung des bestehenden und erfolgreichen Angebots unter den sich verändernden Bedingungen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes. Bereitstellung von individuellen Vermittlungsangeboten im regulären Arbeitsumfeld für jeweils bis zu 15 Jugendlichen und dem entsprechenden Coaching. Strukturelle Einbindung im SEMO mit Aufbau eines Customer-Relationship-Managements (CRM) zur Professionalisierung der Firmenkontakte. Geplanter Aufwand: Fr. 100 000.00
Sozialhilfebeziehende, die kurzfristig keine Chance auf eine direkte Integration in den ersten Arbeitsmarkt haben, wurden in ihrer Situation stabilisiert und in ihrer Arbeitsmarktfähigkeit gezielt gefördert.	M2 Qualifizierungsangebote stärken und diversifizieren: Ausbau und Weiterentwicklung von Qualifizierungsangeboten in der Reinigung und der Systemküche unterhalb des Berufsbildungsniveaus in enger Zusammenarbeit mit den jeweiligen Branchen. 2026 soll insbesondere auch der 2025 gestartete Pilot in den Verlostationen ausgebaut werden können. Geplanter Aufwand: Fr. 405 000.00
	M3 Arbeitsbezogene Förderung von Grund- und Schlüsselkompetenzen: Weiterentwicklung der Kompetenzförderung am Einsatzplatz nach dem GO-Modell in allen Betrieben des KA. Entwicklung von weiteren qualitativ hochstehenden, zielgruppengerechten Lernmaterialien und Kursunterlagen zur Branche, dem Arbeitsplatz, arbeitsplatzrelevanten Sicherheit und persönlichen Gesundheit. In Zukunft sollen vermehrt Möglichkeiten genutzt werden, die sich durch Peer-to-Peer-Förderungen ergeben. Geplanter Aufwand: Fr. 30 000.00

M4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern:
Optimierung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Teilnehmende an KA-Angeboten. Aufbau von Fachwissen, das im Coaching von Profis eingesetzt werden kann und Ausbau des Informationsangebotes für zuweisende Stellen des KA. Parallel dazu Weiterentwicklung von innovativen Modellen für die Kinderbetreuung bei einer Arbeit in Branchen mit unregelmässigen Einsatzzeiten und Arbeitszeiten zu Randstunden/Schicht.

Geplanter Aufwand: Fr. 85 000.00

5.2 Massnahmen zur Förderung der sozialen Integration

Ziele	Massnahmen
Bewährte Modelle der Freiwilligenarbeit wurden allen Zielgruppen der Sozialhilfe zugänglich gemacht.	<p>M5 Freiwillig engagiert für Menschen in der Sozialhilfe: Bewährte Modelle der Freiwilligenarbeit aus dem Asyl- und Flüchtlingsbereich werden weiterentwickelt und allen Zielgruppen der Sozialhilfe zugänglich gemacht. Die Zielgruppen sind bei der Angebotsgestaltung einzubeziehen. Die erfolgreiche Zusammenarbeit mit der katholischen Kirche soll fortgeführt werden.</p> <p>Geplanter Aufwand: Fr. 180 000.00</p>

6 Erforderliche Mittel und Finanzierung

Die Finanzierung der Massnahmen der vorliegenden Strategie erfolgt über Mittel, welche die Stadt Bern im Rahmen des Globalkredits des Sozialamts bereitstellt. Die städtischen Mittel ergänzen wirkungsvoll und gezielt das Grundangebot, welches der Kanton in den Bereichen BIAS, kommunale Integrationsangebote (KIA) und SEMO finanziert. Für die Verlängerung der Strategie werden für die Jahre 2026 und 2027 folgende Mittel benötigt (in Franken):

Massnahme	2026	2027	Total
M1 «Weiterentwicklung flex.job»	100 000.00	100 000.00	200 000.00
M2 «Qualifizierungsangebote stärken und diversifizieren»	405 000.00	405 000.00	810 000.00
M3 «Arbeitsbezogene Förderung von Grund- und Schlüsselkompetenzen»	30 000.00	30 000.00	60 000.00
M4 «Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern»	85 000.00	85 000.00	170 000.00
M5 «Freiwillig engagiert für Menschen in der Sozialhilfe»	180 000.00	180 000.00	360 000.00
Total	800 000.00	800 000.00	1 600 000.00

Für die Umsetzung der Strategie in den Jahren 2026–2027 wird von einem jährlichen Aufwand von Fr. 800 000.00 ausgegangen. Der geplante Aufwand liegt damit unter dem Durchschnitt der in der Strategieperiode 2022–2025 pro Jahr eingeplanten Mittel (1,01 Mio. Franken). Die Reduktion der eingeplanten Mittel reflektiert einerseits das Rechnungsergebnis 2024 und die Sparbemühungen des Gemeinderates, andererseits aber auch die Übergangssituation im BIAS-Bereich, die sich aus der geplanten Ausschreibung des Kantons ergibt.

Die erforderlichen Mittel sind im Budget 2026 eingeplant und im Aufgaben- und Finanzplan für die Jahre 2027 bis 2029 fortgeschrieben.

Wie aus der Zusammenstellung ersichtlich wird, entfallen rund 50 Prozent der gesamten Aufwendungen auf die Qualifizierungsangebote (M2). Hier besteht indes auch der zentrale Bedarf, da es sich um die grösste Lücke bei den kantonal finanzierten Angeboten handelt. Gleichzeitig haben sich diese Angebote in der letzten Strategieperiode bewährt und als sehr wirksam erwiesen. Zudem werden hier in der Stadt Bern qualifizierende Angebote geschaffen, die auch mit der künftigen Strategie des Kantons kompatibel sein dürften und zu einer günstigen Positionierung der Stadt Bern im Hinblick auf die künftige Integrationslandschaft beitragen.

Abkürzungsverzeichnis

AI-BE	Kantonales Projekt «Optimierung Arbeitsintegration Kanton Bern»
AIS	Amt für Integration und Soziales des Kantons Bern
AVA	Amt für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern
BI	Berufliche Integration (BIAS)
BIAS	Beschäftigungs- und Integrationsangebote der Sozialhilfe
BIP	Bruttoinlandprodukt Stabilisierung mit Perspektiven auf berufliche Integration
BKD	Bildungs- und Kulturdirektion des Kantons Bern
BKSE	Berner Konferenz für Sozialhilfe, Kindes- und Erwachsenenschutz
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
FAI	Fachstelle Arbeitsintegration
GSI	Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion des Kantons Bern
APP	Aufgaben- und Finanzplan
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologien
IZU	Integrationszulage
KA	Kompetenzzentrum Arbeit der Stadt Bern
KIA	Kommunale Integrationsangebote
NA-BE	Kantonales Projekt «Neuorganisation des Asylbereichs im Kanton Bern»
NIP	Niederschwelliges Integrationsprojekt für junge Menschen ohne berufliche Perspektive
RAV	Regionale Arbeitsvermittlung
SEMO	Motivationssemester für Jugendliche ohne Lehrstelle
SI	Soziale Integration (BIAS)
WEU	Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion des Kantons
VAI	Veränderung Arbeitsintegration der GSI

Glossar

Berufliche und soziale Integration

Berufliche und soziale Integration gehören zu den Kernaufgaben der Sozialhilfe. Beide Begriffe bezeichnen sowohl einen Prozess als auch einen angestrebten Endzustand. Berufliche und soziale Integration sind nicht statisch, sondern verändern sich fortlaufend und beeinflussen sich gegenseitig.

Unter **beruflicher Integration** wird hier eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt verstanden – beziehungsweise der Prozess, den Zugang einer Person zum ersten Arbeitsmarkt zu verbessern. Massnahmen der beruflichen Integration in der Sozialhilfe umfassen nicht nur die Unterstützung bei der Stellensuche, sondern alle Massnahmen, die zu einer Verbesserung der Arbeitsmarktchancen einer Person beitragen. Dazu gehören namentlich auch die Förderung von Kompetenzen sowie die Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit.

Unter **sozialer Integration** wird hier die Möglichkeit der gesellschaftlichen Teilhabe verstanden – beziehungsweise der Prozess, den Zugang einer Person zum gesellschaftlichen Leben zu verbessern. Angebote der sozialen Integration in der Sozialhilfe bieten den Teilnehmenden eine Beschäftigung oder eine andere Tagesstruktur. Damit tragen sie zu einer Stabilisierung der persönlichen Situation bei und reduzieren die negativen Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit.

Im **kantonalen BIAS-Konzept** werden die Begriffe «berufliche Integration» und «soziale Integration» ausserdem in einem engeren Sinn auch als Angebotsbezeichnungen verwendet. Die Begriffe bezeichnen dort konkrete Integrationsangebote, die die jeweilige Integrationsform fördern sollen.

Arbeitsintegration

Arbeitsintegration ist der Überbegriff für Massnahmen, die eine Integration über das Mittel der Arbeit anstreben. Massnahmen der Arbeitsintegration können sowohl die berufliche als auch die soziale Integration zum Ziel haben und sowohl im ersten als auch im zweiten Arbeitsmarkt angesiedelt sein.

Erster und zweiter Arbeitsmarkt

Unter dem **ersten Arbeitsmarkt** wird der reguläre Arbeitsmarkt verstanden. Unter dem **zweiten Arbeitsmarkt** wird in Abgrenzung dazu typischerweise ein staatlich geförderter Arbeitsmarkt verstanden. Der zweite Arbeitsmarkt vermittelt Beschäftigungsmöglichkeiten und ermöglicht es Personen, die (kurz- oder langfristig) keine Chance auf eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt haben, trotzdem eine berufliche Tätigkeit auszuüben und/oder ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu verbessern. In der Sozialhilfe werden Stellen im zweiten Arbeitsmarkt einerseits zur Förderung der beruflichen Integration genutzt (Vorbereitung auf eine Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt), andererseits als Massnahme zur sozialen Integration (Beschäftigung).

Arbeitsmarktfähigkeit, Vermittlungsfähigkeit, Arbeitsfähigkeit

Arbeitsmarktfähigkeit bezeichnet die reellen Arbeitsmarktchancen einer Person. Sie wird verstanden als Fähigkeit, auf dem ersten Arbeitsmarkt eine Stelle zu finden und zu halten. Die Arbeitsmarktfähigkeit einer Person hängt sowohl von der Arbeitsmarktlage (Nachfrage) als auch von den individuellen Voraussetzungen der Person ab. Zu den individuellen Voraussetzungen zählen einerseits persönliche Eigenschaften, insbesondere auch Kompetenzen und Qualifikationen einer Person. Andererseits gehört dazu die grundsätzliche Vermittlungsfähigkeit der Person.

Vermittlungsfähig ist eine Person dann, wenn sie bereit, in der Lage sowie berechtigt ist, eine zumutbare Arbeit anzunehmen. Vermittlungsfähigkeit bedingt also erstens Vermittlungsbereitschaft (Bereitschaft zur Annahme einer Arbeitsstelle), zweitens Arbeitsfähigkeit und drittens das Vorliegen einer Arbeitsberechtigung.

Arbeitsfähigkeit bedingt einerseits körperliche und geistige Leistungsfähigkeit, andererseits aber auch örtliche und zeitliche Verfügbarkeit.

Kompetenzen, Qualifikation und Qualifizierung

Unter **Kompetenzen** wird das Rüstzeug verstanden, das für das Lösen einer bestimmten Problemstellung erforderlich ist. Kompetenzen setzen sich zusammen aus den Faktoren Wissen, Können und Wollen.

Grundkompetenzen umfassen Lesen und Schreiben, die mündliche Ausdrucksfähigkeit in einer lokalen Landessprache, Alltagsmathematik, das Beherrschung von Informations- und Kommunikationstechnologien sowie eine grundsätzliche Lernfähigkeit. Wie der Name sagt, bilden Grundkompetenzen die Grundlage für den Aufbau aller weiteren Kompetenzen. Das Vorhandensein von Grundkompetenzen ist deshalb eine zwingende Voraussetzung für eine weiterführende Bildung oder Qualifizierung.

Alltagskompetenzen sind erforderlich für eine erfolgreiche Bewältigung des persönlichen Alltags. Hierunter fällt zum Beispiel die Bewältigung administrativer Aufgaben, der Umgang mit Geld oder das Führen eines eigenen Haushalts. Viele Personen, die durch die Sozialhilfe unterstützt werden, verfügen über eingeschränkte Alltagskompetenzen. Dies hat auch negative Folgen für die Chancen auf eine erfolgreiche berufliche und soziale Integration.

Arbeitsmarktliche Schlüsselkompetenzen sind zentral zur Bewältigung der allgemeinen Herausforderungen des beruflichen Alltags. Darunter fallen beispielsweise:

- Flexibilität, Planungs- und Organisationsfähigkeit, Lösungs- und Entscheidungsfähigkeit;
- Eigeninitiative, Eigenverantwortung, Sorgfalt, Zuverlässigkeit, Ausdauer, Belastbarkeit, Kreativität, Selbständigkeit und Kritikfähigkeit;
- Kommunikation, Kooperation, Konfliktfähigkeit, Höflichkeit, Toleranz.

Fachkompetenz ist die Fähigkeit, berufstypische Aufgaben gemäß den theoretischen und praktischen Anforderungen des jeweiligen Berufsfelds lösen zu können.

Unter **Qualifikation** wird die Eignung für eine bestimmte Aufgabe oder einen bestimmten Beruf verstanden. Diese Eignung ergibt sich aus dem Vorhandensein spezifischer Kompetenzen. Der Prozess zum Erlangen oder Verbessern von Qualifikation wird als **Qualifizierung** bezeichnet.