

Strategieziele 2027	Nr.	Operationalisierung 2024
Strategisches Handlungsfeld 1 Angebote für alle Anspruchsniveaus und Altersgruppen		
<p>Die Berufsbildung ist ein attraktiver Bildungs- und Ausbildungsweg für leistungsstarke Lernende. Die Angebote sind zielgruppengerecht, attraktiv und innovativ.</p>	1	<p>Die Aufnahmebedingungen für die Berufsmaturität sind angepasst und die Anmeldungen erhöht.</p> <p>Die Angebote der Berufsmaturität, Mobilitätsprogramme und Bilingualer Unterricht sind weiterentwickelt. Die Nachfrage steigt gemäss Zielvorgaben im Cockpit.</p> <p>Für die Förderung spezifischer Talente z.B. in Sport oder Kultur liegt ein Konzept vor, das mit den relevanten Anspruchsgruppen abgestimmt ist.</p>
<p>Die Nachfrage für Angebote für Erwachsene ist in den Bereichen Deutsch als Zweitsprache, Grundkompetenzen sowie Berufsabschluss für Erwachsene erhöht. Die Einstiegshürden sind gesenkt. Die Anzahl und Qualität erwachsenengerechter Bildungsformate ist bedarfsgerecht und messbar erhöht.</p>	2.1	<p>Zwischen den Förderbereichen «Berufsabschluss für Erwachsene», «Deutsch als Zweitsprache» und «Grundkompetenzen» werden mögliche Synergien genutzt. Die Nachfrage steigt gemäss Zielvorgaben im Cockpit.</p> <p>Es liegen konkrete Vorschläge zur Anpassung des Stipendiengesetzes für die politische Diskussion vor.</p> <p>In einem bis zwei zusätzlichen Berufsfeldern ist ein strukturiertes und erwachsenengerechtes Angebot BAE vorbereitet, so dass es 2025 lanciert werden kann.</p>
	2.2	<p>Das Angebot Bildungsgutscheine ist basierend auf einer Analyse zu berufsspezifischen Umschulungen und Weiterbildungen überprüft. Konkrete Vorschläge zur Weiterentwicklung des Gutscheinsystems liegen für die berufsspezifischen</p>

		<p>sche Weiterbildung vor. Die Vorgaben der kantonalen Strategie «Digitalisierung» sind dabei berücksichtigt.</p>
<p>Strategisches Handlungsfeld 2 Enge Zusammenarbeit mit strategischen Partnern</p>		
<p>Die DBW beeinflusst die nationalen Vorgaben so, dass die Vision der DBW umgesetzt werden kann (Welt von Morgen). Die nationalen Reformen sind im Kanton Luzern erfolgreich implementiert und auf ihre Wirkung überprüft.</p>	<p>3</p>	<p>Der Changeprozess bei Reform- und Revisionsprozessen (Berufsreformen wie DH, KV, Swissmem, ABU, BM, HBB) ist aktiv begleitet. Zwischenevaluationen nach je einem Jahr haben stattgefunden und sind in den KVP eingeflossen.</p> <p>Die DBW hat bei Reformen in den nationalen und kantonalen Gremien Einfluss genommen und diese nach den Bedürfnissen der Arbeitswelt gesteuert.</p> <p>Die HBB ist bedarfsgerecht und partnerschaftlich gestärkt.</p>
<p>Wir verkehren mit unseren Interessengruppen in den relevanten Prozessen digital, medienbruchfrei und nutzerorientiert. Die Prozessleistungen werden systematisch gemessen und die Prozesse kontinuierlich verbessert.</p>	<p>4</p>	<p>Die Datendrehscheibe ist mit allen Deutschschweizer Kantonen, die mit Luzern Daten austauschen, in Betrieb.</p> <p>Das Portal Berufsbildung ist gemäss Plan weiterentwickelt.</p> <p>Die Prozessmessungen sind definiert, neue Messungen sind erstmals durchgeführt.</p>
<p>Strategisches Handlungsfeld 3 Beratungs- und Unterstützungsangebote ausbauen</p>		
<p>Das BIZ ist für die Bevölkerung des Kantons Luzern die zentrale Kontaktstelle (single point of contact) für Fragen zu Ausbildung und Beruf. Das Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot des BIZ wird zur erfolgreichen Gestaltung der Bildungs- und Erwerbsbiografie genutzt.</p> <p>Das BIZ setzt sowohl analoge als auch adäquate digitale Formate und Anwendungen zur bedarfsgerechten Information, Beratung, Begleitung, Unterstützung und Ausbildungsfinanzierung ein und ermöglicht damit eine nachhaltige Integration in die Arbeitswelt.</p>	<p>5</p>	<p>Die Beratungs- und Unterstützungsangebote sind für alle Alters- und Niveaugruppen basierend auf der nationalen BSLB Strategie weiterentwickelt.</p> <p>Das Rahmenkonzept für «Cité des Métiers» ist mit den Entwicklungen des KVSE abgestimmt.</p> <p>Bestehende Angebote sind in Bezug auf den Einsatz von digitalen Formaten und Anwendungen überprüft und gemäss den Bedürfnissen der unterschiedlichen Kundengruppen weiterentwickelt.</p>

		Für die Qualitätssicherung der digitalen Beratungsformate bestehen professionelle Standards, die regelmässig überprüft werden.
Strategisches Handlungsfeld 4 Sek II Abschlussquote der 25-Jährigen auf 98 % erhöhen		
<p>In Luzern erreichen 98% der über 25-Jährigen einen Sek II Abschluss.</p> <p>Wir fördern für alle Jugendlichen und jungen Erwachsenen einen erfolgreichen Eintritt und Verbleib in der passenden Berufslehre oder Weiterbildung.</p> <p>In der beruflichen Grundbildung sind in Zusammenarbeit mit dem BIZ nutzen- und bedarfsorientierte Unterstützungsangebote optimal aufeinander abgestimmt.</p> <p>Die Rate der definitiven Lehrabbrüche ist tiefer als 5%. 50% der Abbrechenden werden wieder in eine qualifizierende Ausbildung überführt.</p>	6	<p>Zusammen mit unseren FINA-Partnern wird ein gezieltes Monitoring an der Nahtstelle I und Nahtstelle II durchgeführt. Daraus sind bedarfsgerechte Projekte und Massnahmen abgeleitet.</p> <p>Das Konzept «Individuelle Begleitung» ist evaluiert. Anpassungen sind in Umsetzung. Sämtliche Unterstützungsangebote werden im Sinne von PDCA evaluiert und weiterentwickelt.</p> <p>Die Produkte der 5 Teilprojekte des BIZ-Leuchtturmprojekts «Beratung & Coaching» sind ziel führend implementiert.</p>
Strategisches Handlungsfeld 5 Neue Bildungsformate entwickeln		
<p>In den Bildungsangeboten der DBW wird der Lehr-/Lernprozess und das Qualifikationsverfahren durchgängig handlungskompetenzorientiert, differenziert, lebensnah und mit zeitgemässer Digitalisierung wirkungsvoll gestaltet.</p>	7	<p>Die pädagogischen Konzepte im Rahmen «Schulräume von morgen» basieren auf der Handlungskompetenzorientierung und sind in allen Schulen entwickelt. 50% davon sind in Umsetzung.</p> <p>Die Innovationsprojekte für neue Bildungsformate sind gemäss Controlling der ICT Steuergruppe nach Plan auf Kurs.</p>
<p>Die beteiligten Bildungsstufen des Kantons Luzern verfolgen mit koordinierten Massnahmen das gemeinsame Ziel einer durchgängigen Förderung der Bildungssprache, so dass die Chancengerechtigkeit erhöht wird.</p> <p>Durch obligatorische Sprachförderangebote an den Lernorten der Berufsbildung sind sprachschwache Jugendliche und junge Erwachsene bis mindestens zum Sprachniveau B2 chancengerecht gefördert und dadurch in</p>	8	<p>Das Konzept Sprachförderung Sek II ist erarbeitet und mit den Volksschulen und den Interessengruppen abgestimmt.</p>

ihrer nachhaltigen beruflichen Integration unterstützt.		
Strategisches Handlungsfeld 6 Mitarbeitende befähigen neue Rollen einzunehmen		
Die Governance- /Führungs-Strukturen begünstigen die aktive Beteiligung der Interessengruppen an den strategischen und unternehmerischen Prozessen.	9	<p>Die Governance und die Gremien der DBW sind kritisch reflektiert, bei Bedarf neu aufgesetzt und ermöglichen eine Umsetzung der Werte und Führungsgrundsätze.</p> <p>Die Governance und die Gremien sind auf Basis der Arbeiten in 2023 weiterentwickelt.</p>
Die DBW fördert und nutzt das erkennbare Potential der Mitarbeitenden . Vakanzen im Führungs- und Fachkaderbereich werden wo passend mit eigenen Nachwuchskräften besetzt.	10	<p>Ein umfassendes Weiterbildungskonzept für die Mitarbeitenden der DBW ist erarbeitet.</p> <p>Das Konzept Potentialentwicklung des Kantons ist umgesetzt.</p>
Die Führungskräfte leben die Strategie und arbeiten aktiv an der Zukunft der DBW mit. Sie nehmen ihre Vorbildfunktion wahr und zeichnen sich durch eine hohe Kunden-, Leistungs-, Ergebnis- und Mitarbeitenden-Orientierung aus.	11	<p>In den Teams haben basierend auf den Werten und Führungsgrundsätzen mind. 1x jährlich Reflexionen zur Zusammenarbeit stattgefunden.</p> <p>In aktiven Netzwerken zu relevanten Themen wie Führung, Learnings aus Bildungs- und Beratungsformaten, pädagogischen Konzepten, Schulräumen von morgen, mobil flexiblem Arbeiten und Nachhaltigkeit werden Erfahrungen laufend geteilt.</p>
Die DBW wird als attraktive Arbeitgeberin und Bildungsgestalterin wahrgenommen.	12	<p>Die Stellen der DBW sind mit Wunschkandidaten/innen besetzt.</p> <p>Die Stärken als Arbeitgeber sind eruiert und aktiv kommuniziert.</p> <p>Die Orientierung an der Wirkung resp. an Business Excellence ist auf allen Stufen verankert.</p>
Strategisches Handlungsfeld 7 Exzellente Resultate durch kontinuierliche Verbesserung erreichen		
Die Lernenden, die Lehrbetriebe sowie die weiteren Anspruchsgruppen sind mit den Leistungen der DBW und der Berufsbildung nachhaltig sehr zufrieden .	13	Die Zufriedenheit der Anspruchsgruppen liegt bei 80 %.

<p>Die DBW handelt als Gesamtorganisation und in den Organisationseinheiten nachhaltig und ökologisch. Sie setzt ihren Bildungsauftrag bezüglich Nachhaltigkeit und Ökologie konsequent um und reduziert den Ressourcenverbrauch messbar.</p>	<p>14</p>	<p>Die Absenkpfade pro relevanter Ressource sind definiert und umgesetzt. Benchmark ist implementiert.</p> <p>Jeder Standort hat seine pädagogischen Massnahmen bezüglich Nachhaltigkeit festgelegt. Strukturierte Aktivitäten zum Einbezug und zur Sensibilisierung der Lernenden sind implementiert.</p>
--	------------------	--