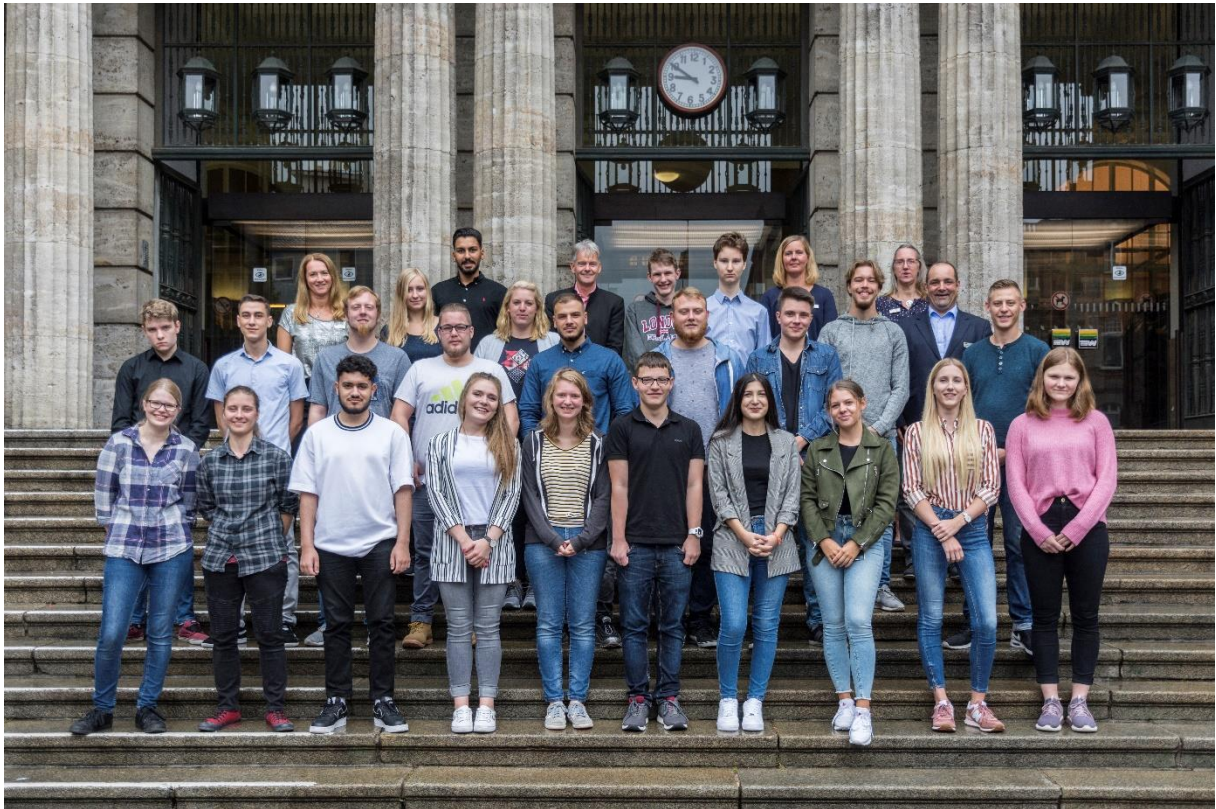




Haupt-und Personalamt/ Ausbildungsleitung

Strategisches Ausbildungskonzept

der Stadtverwaltung Wuppertal





Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen!

Gute, qualifizierte Ausbildung ist eine „Investition“ in die Zukunft unserer Stadtverwaltung.

Deshalb ist es sehr wichtig, optimale Voraussetzungen für die Ausbildung junger Menschen zu schaffen. Auszubildende sind die qualifizierten Mitarbeiter*innen von morgen.

Gerechnet ab dem Jahre 2021 werden bis 2029 rund die Hälfte unserer Mitarbeiter*innen ausscheiden.

Dies stellt uns vor große Herausforderungen: Wissen, Kompetenzen und Erfahrungen müssen aufgefangen und gesichert werden, neue Mitarbeiter*innen gefunden und eingearbeitet werden.

Dazu leistet unsere Ausbildung einen unverzichtbaren Beitrag.

Wir brauchen Nachwuchskräfte, um die vor uns liegenden Aufgaben der Daseinsvorsorge und des Bürger*innenservices auch in Zukunft bestmöglich zu erfüllen. Dabei stehen wir im Wettbewerb mit anderen Unternehmen und Verwaltungen. Wir müssen ein moderner zukunftsorientierter Arbeitgeber sein und um die „besten Köpfe“ werben: Digitalisierung, Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Karrierechancen, Weiterqualifizierungsmöglichkeiten, attraktive Berufe und vieles mehr sind dafür wichtige Voraussetzungen und dafür müssen wir werben.

Ausbildung ist eine übergreifende Gemeinschaftsaufgabe unserer Stadtverwaltung, an deren Gestaltung alle Leistungseinheiten mit ihren Kapazitäten und Ideen mitwirken müssen.

Denn wir alle sind auf gute Ausbildung und die jungen Menschen angewiesen, die nach ihrer erfolgreichen Ausbildung die Aufgaben in allen Bereichen wahrnehmen.

Das vorliegende strategische Ausbildungskonzept gibt einen Überblick über die derzeitige Situation der Ausbildung, die noch bestehenden Handlungsbedarfe und die Perspektiven. Damit ist es Bestandsaufnahme und zukunftsorientierter Handlungsrahmen zugleich.

Wir bitten Sie um Ihre Unterstützung bei der Umsetzung dieser herausragenden, verantwortungsvollen Aufgabe.

Prof. Dr. Uwe Schneidewind
Oberbürgermeister

Dr. Johannes Slawig
Stadtdirektor





Strategisches Ausbildungskonzept der Stadtverwaltung Wuppertal

Präambel

Die Aufgaben der Kommunalverwaltung sind in weiten Bereichen einem steten strukturellen, qualitativen und quantitativen Wandel unterworfen - bei gleichzeitigem Anwachsen gesetzlicher und anderer Vorschriften. Zugleich verändert sich die Arbeit der Stadtverwaltung durch fortschreitende Technisierung und Digitalisierung sowie neue Arbeitsmethoden, -techniken und -organisation.

Die anwachsenden und sich verändernden Aufgaben erfordern eine ständige Anpassung bzw. Erweiterung der Qualifikation und Kompetenzen der Beschäftigten. Ihr Engagement wird immer neu herausgefordert.

Der Grundstein für die Qualifikation und das Engagement der Beschäftigten wird in der Ausbildung gelegt. Durch eine qualifizierte Ausbildung wird die Leistungsfähigkeit der Verwaltung positiv beeinflusst.

Gute Ausbildung rechnet sich- Investitionen in die Ausbildung sind Investitionen in die Zukunftsfähigkeit der Verwaltung.

Ziel ist daher, gute, geeignete Auszubildende zu gewinnen, bestmöglich zu qualifizieren und an die Stadtverwaltung zu binden.

Auszubildende sind die Mitarbeiter*innen von morgen.

Darüber hinaus ist Ausbildung auch ein bedeutender Faktor für das positive Image der Verwaltung als moderner Dienstleister.

Dieser hohen Bedeutung entsprechend ist Ausbildung auf eine verständnisvolle und fördernde Haltung aller Amts-, Ressort-, Stadtbetriebs- und Institutsleitungen sowie der Beschäftigten angewiesen.

Um den Anforderungen der Ausbildungstätigkeit und auch des Berufsbildungsgesetzes gerecht zu werden, ist der hohen Qualifikation der Ausbildungsbeauftragten und Ausbilder*innen Rechnung zu tragen.

In der Stadtverwaltung Wuppertal ist die Organisation der Ausbildung im Zuge der Verwaltungsreform 1996 teils zentral, teils dezentral geregelt worden. Die Entscheidung über die dezentrale Ausgliederung von bestimmten Ausbildungsberufen mit einer hohen Anzahl von Ausbildungsplätzen erfolgte vor dem Hintergrund von speziellen Organisationsstrukturen in den Bereichen der Altenpflegeheime, im Stadtbetrieb Tageseinrichtungen für Kinder und der Feuerwehr.





Die Ausbildungsberufe, die wenige Ausbildungsplätze oder kleinere Leistungseinheiten betreffen (meist im Gewerblich Technischen Bereich), werden zentral bearbeitet.

Aufgrund der gesetzlichen Regelungen in den entsprechenden Ausbildungs- und Prüfungsordnungen der Verwaltungsberufe (u.a. Einsatzplan in den praktischen Fachgebieten Personal/Organisation, Leistungsverwaltung, Ordnungsverwaltung und Finanzen) ist die Koordination dieser Ausbildungsgänge zentral im Haupt- und Personalamt erforderlich.

Die Strategien und Maßnahmen der Ausbildung können dabei in den einzelnen Berufen wegen der unterschiedlichen Zielgruppen und Erfordernisse abweichen.

Das folgende Konzept bezieht sich somit auf die Berufe, die von der Ausbildungsabteilung des Haupt- und Personalamtes betreut werden.

Alle städtischen Ausbildungsberufe von A-Z sind auf den Ausbildungsseiten zu finden:

https://www.wuppertal.de/rathaus-buergerservice/ausbildung_stellen/ausbildung/ausbildungsberufe-von-a-z.php

Es handelt sich aktuell um folgende Berufe:

Bachelor of Arts Verwaltungsinformatik (gehobener Dienst)

Bachelor of Laws (gehobener Dienst)

Verwaltungswirt*in (mittlerer Dienst)

Verwaltungsfachangestellte*r

Verwaltungsfachangestellte*r im Ordnungsdienst

Kaufleute für Dialogmarketing

Anlagenmechaniker*in

Elektroniker*in

Fachangestellte*r für Bäderbetriebe

Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste - Fachrichtung Bibliothek

Fachinformatiker*in – Fachrichtung Systemintegration

Fachrichtung Anwendungsentwicklung

Fachrichtung Daten- und Prozessanalyse

Fachkraft für Lagerlogistik

Forstwirt*in

Geomatiker*in





IT-System-Elektroniker*in

Koch/Köchin

Kfz-Mechatroniker*in Fachrichtung Nutzfahrzeuge (Stadtbetrieb Feuerwehr)

Kfz-Mechatroniker*in Fachrichtung Nutzfahrzeuge (ESW)

Medizinische*r Fachangestellte*r

Straßenwärter*in

Tiermedizinische*r Fachangestellte*r

Tierpfleger*in – Fachrichtung Zoo

Vermessungstechniker*in

Dieses Konzept ist eine Standortbestimmung zur Situation der Ausbildung in der Stadtverwaltung; gleichzeitig zeigt es die mittelfristigen Perspektiven und Maßnahmen zur weiteren Stärkung und Optimierung der Ausbildung auf.





Inhaltsverzeichnis

1. Strategisches Management.....	9
2. Ausbildungsplätze	11
Strategisches Produktziel:	11
Operative Ziele:	11
Analyse	11
Mitarbeiter*innenfluktuation	11
Anzahl der Ausbildungsplätze	12
Räumliche und Technische Ausstattung der Ausbildungsplätze	12
Identifizieren von Problemen/Störfaktoren/Hindernissen	12
Strategische Planung	13
Ausbildungsbedarfsplanung	13
Räumliche und technische Ausstattung der Ausbildungsplätze	13
Maßnahmen zur Umsetzung	13
Ausbildungsbedarfsplanung	13
Räumliche und technische Ausstattung der Ausbildungsplätze	14
3. Auszubildende	15
Strategische Produktziele:	15
Operative Ziele:	15
Analyse	15
Anzahl der Bewerber*innen	15
Anzahl der besetzten Ausbildungsplätze	15
Erfolgsquote	16
Unternehmensbindung	16
Strategische Planung	17
Marketingkonzept zur Gewinnung geeigneter Bewerber*innen	17
Bewerbungsverfahren	17
Onboardingprozess	17
Ausbildungsplanung	18





Betreuung während der Ausbildung	18
Übernahme.....	18
Betreuung nach der Ausbildung	18
Maßnahmen zur Umsetzung	18
Marketingkonzept zur Gewinnung geeigneter Bewerber*innen.....	18
Bewerbungsverfahren	20
Onboardingprozess	21
Ausbildungsplanung	21
Betreuung während der Ausbildung	21
Übernahme der Auszubildenden	22
Betreuung nach der Ausbildung	23
Inklusion	24
4. Ausbilder*innen und Ausbildungsbeauftragte.....	25
Strategische Produktziele	25
Operative Ziele	25
Analyse	25
Anzahl der Ausbilder*innen	25
Akquise	25
Nachhaltigkeit.....	25
Information.....	25
Qualifizierung und Fortbildung.....	26
Motivation	26
Strategische Planung	26
Anzahl der Ausbilder*innen.....	26
Akquise	26
Nachhaltigkeit.....	26
Information.....	26
Qualifizierung und Fortbildung	26
Motivation	26
Maßnahmen zur Umsetzung	27
Anzahl der Ausbilder*innen	27
Akquise	27
Nachhaltigkeit/ Bindung.....	27



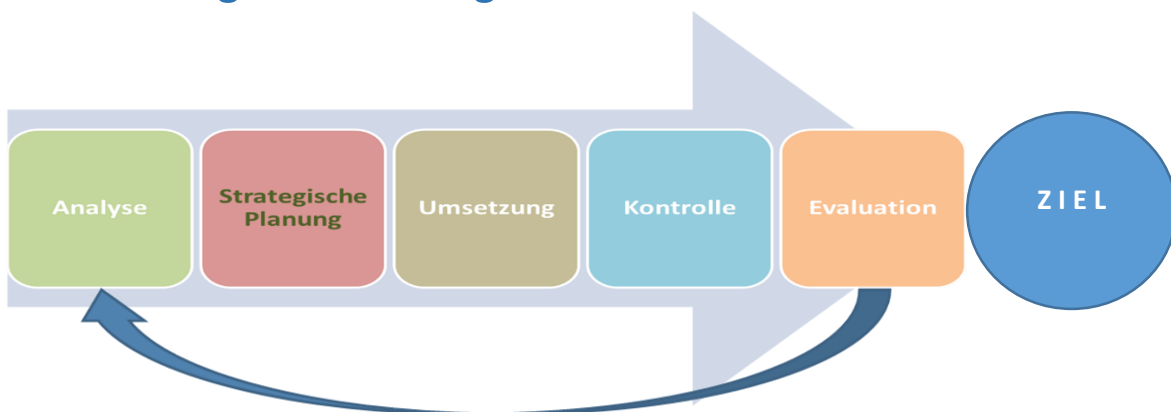


Information.....	28
Qualifizierung und Fortbildung.....	28
Einheitliche Ausbildung	28
Motivation	28
5. Summary und Ausblick	29



Strategisches Ausbildungsmanagement des Haupt- und Personalamtes

1. Strategisches Management



Ein strategisches Ziel der Personalentwicklung der Stadtverwaltung Wuppertal ist die Gewinnung von Nachwuchs mittels eigener Ausbildungsangebote.

Die sich daraus ergebenden strategischen Managementziele sind im städtischen Produkthaushalt bei dem Produkt Ausbildung verankert:

- Deckung des quantitativen und qualitativen Nachwuchsbedarfes
- Erzielung einer Erfolgsquote von über 90 % bei den Abschlussprüfungen
- Bindung der ausgewählten Bewerber*innen

Über Operative Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung werden die einzelnen Prozesse, die zur Erreichung dieser strategischen Ziele erforderlich sind, gesteuert.

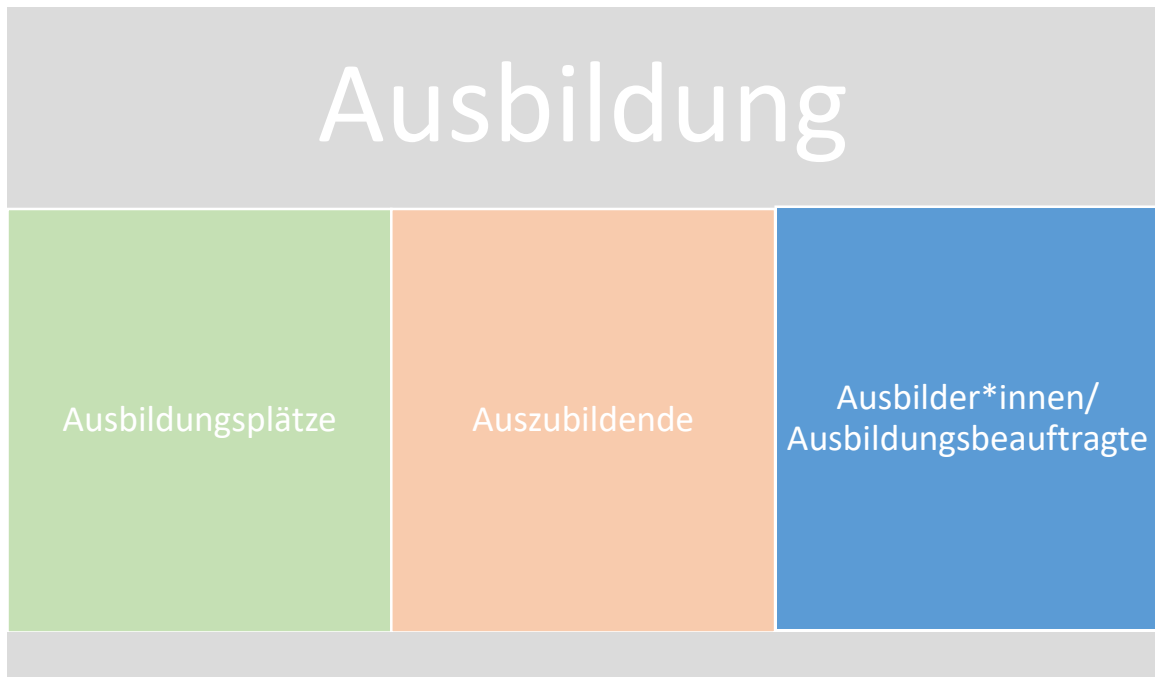




Die Kontrolle, ob die Maßnahmen umgesetzt sind, erfolgt laufend. Nach einiger Zeit (ca. 2-3 Jahre) ist zu prüfen, ob die ursprünglich geplanten Ziele und Maßnahmen noch zeitgemäß sind.

Hierbei sorgt die Analyse für aussagekräftige Zahlen und Grundlagen zur Evaluierung, ob die Strategie geändert oder weiterentwickelt werden muss.

Die Managementthemen der Ausbildung bestehen grundsätzlich aus 3 Säulen:



Bei der Entwicklung von Zielen und Strategien müssen diese Säulen zum einen separat betrachtet werden, zum anderen ist aber auch die Verzahnung und Vernetzung untereinander zu berücksichtigen.

Insofern sind die im Folgenden für die 3 Säulen dargestellten Strategien in ihrer Gesamtheit zu betrachten.



2. Ausbildungsplätze

Strategisches Produktziel:

- Deckung des quantitativen und qualitativen Nachwuchsbedarfes

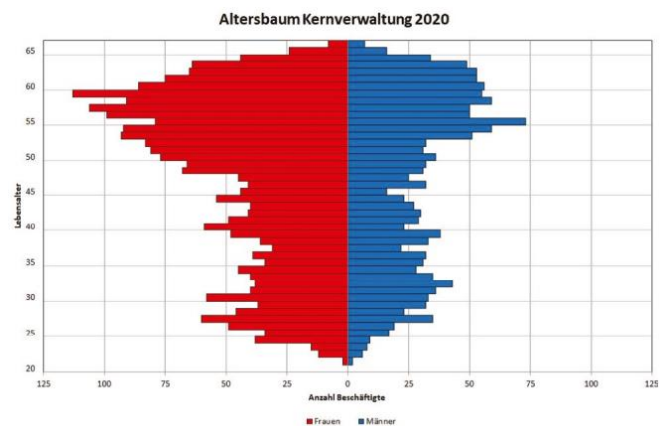
Operative Ziele:

- Möglichst hohe Anzahl von Ausbildungsplätzen zur Abmilderung der Folgen des Demografischen Wandels hauptsächlich im Verwaltungsbereich
- Ausreichende Ausbildungsplätze in den einzelnen Themengebieten der Verwaltungsberufe (Personal/Orga, Finanzen, Ordnungsverwaltung, Leistungsverwaltung)
- Gute räumliche und technische Ausstattung des jeweiligen Ausbildungsplatzes

Analyse

Mitarbeiter*innenfluktuation

Der Nachwuchsbedarf orientiert sich mittlerweile zu einem großen Teil an der Personalentwicklung. Die Altersstruktur der Stadtverwaltung entwickelt sich immer weiter hin zu einer problematischen Altersspitze. Ein weiterer Teil wird durch die Erfordernisse in den einzelnen Leistungseinheiten und durch den Fachkräftemangel bestimmt. Hierbei ist zu prüfen, ob dem durch die Einstellung externer ausgebildeter Fachkräfte oder durch eigene Ausbildungsplätze entgegengesteuert werden kann.



Die Fluktuationsanalyse liefert hier den grundsätzlich benötigten Personalbedarf in den nächsten Jahren. Sie enthält aber auch Unwägbarkeiten, weil es auch von unvorhersehbaren persönlichen Gegebenheiten abhängen kann, ob und wann jemand aus der Stadtverwaltung Wuppertal ausscheidet.

Aktuell reduziert sich die Beschäftigtenzahl in der Kernverwaltung bis 2029 um über 2050 - dies entspricht im Vergleich zum Jahr 2020 einer Abschmelzung um rd. 55%.





Anzahl der Ausbildungsplätze

Die Anzahl der Ausbildungsplätze muss man unterteilen in die stellenbezogene und die einsatzplatzbezogene.

Die stellenbezogene Anzahl wird zu Beginn einer Ausschreibungsperiode festgelegt und gibt Aufschluss darüber, wie viele Auszubildende pro Beruf eingestellt und finanziert werden können.

Einstellungsjahr	gewerblich-technisch	mittlere Verwaltungsberufe	gehobener Dienst	Feuerwehr	Tageseinrichtungen für Kinder	Alten- und Altenpflegeheime	Duales Studium Sozialarbeit	Gesamt
2016	24	14	17	17	26	9	2	109
2017	18	23	22	38	28	10	1	140
2018	21	19	18	37	43	14	4	156
2019	20	23	20	52	29	15	3	162
2020	24	27	25	35	44	22	4	181
2021 (Plan)	30	28	25	46	50	22	4	205

Quelle: Jahresbericht zur Personal und Organisationsentwicklung 2020

Die einsatzplatzbezogene Anzahl ist die der vor Ort vorhandenen Ausbildungsplätze, die im Idealfall höher ist, als die stellenbezogene.

Im gewerblich-technischen Bereich gibt es im Gegensatz dazu keinen Wechsel des Ausbildungsplatzes im Verlauf der Ausbildung, deswegen gibt es hier einen Einsatzort pro auszubildender Person.

Die Anzahl der Ausbildungsplätze im Verwaltungsbereich ist dagegen sehr dynamisch. Sie wird im laufenden Tagesgeschäft kontinuierlich analysiert bzw. verändert. Die Änderungen ergeben sich durch personelle Gegebenheiten wie z.B. Stellenwechsel, Elternzeit, längere Krankheitsausfälle, Überlastungssituationen oder räumliche Erfordernisse. Aus diesen Gründen sind mehrere einsatzplatzbezogene Ausweichmöglichkeiten (Puffer) erforderlich. Im Rahmen der Einsatzplanung der Auszubildenden gibt es eine aktuelle Übersicht der vorhandenen Plätze und der Ausbilder*innen, wo die Auszubildenden eingesetzt werden können.

Räumliche und Technische Ausstattung der Ausbildungsplätze

Die Analyse für die Ausstattung der Ausbildungsplätze erfolgt über Ausbildungsplatzbesichtigungen oder wird bei den Feedbackgesprächen mit den Auszubildenden zu den Ausbildungsabschnitten abgefragt.

Identifizieren von Problemen/Störfaktoren/Hindernissen

Hier erfolgt die Analyse grundsätzlich kontinuierlich im laufenden Tagesgeschäft.





Strategische Planung

Die nach der Fluktuationsanalyse benötigte Anzahl der Ausbildungsplätze wird von den finanziellen, personellen und räumlichen Gegebenheiten begrenzt. Es können auch nicht alle durch Fluktuation freiwerdenden Stellen durch Ausbildungsabsolvent*innen besetzt werden, weil die Positionen oft höherwertig sind, Berufserfahrung oder Weiterbildungen erfordern (z.B. Führungskräfte). Die Besetzung dieser höherwertigen Stellen erfolgt durch interne oder externe geeignete Fachkräfte. Im Rahmen der Personalentwicklung ist es daher sinnvoll, die sogenannten Eingangsämter für Nachwuchskräfte durch Weiterentwicklung der Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung zu stellen.

Ausbildungsbedarfsplanung

Die Ausbildungsbedarfsplanung erfasst den Gesamtbedarf der benötigten stellenbezogenen Ausbildungsplätze, also die Festlegung, wie viele Ausbildungsplätze in welchen Berufen im nächsten Jahr eingerichtet bzw. vorgehalten werden sollen. Zu berücksichtigen sind in einigen Berufen auch die Kapazitäten, die von den Berufsschulen bzw. Studienorten vorgegeben werden. Die Planung umfasst auch die Kalkulation und Anmeldung von Haushaltsmitteln.

Aufgrund der vorhandenen Kapazitäten wird in einigen gewerblich-technischen Bereichen auch über Bedarf ausgebildet, weil die Stadtverwaltung auch eine soziale Verantwortung hat, Menschen eine (Erst-)Ausbildung zu ermöglichen und einen Ausbildungsplatz ohne Blick auf den späteren Bedarf anzubieten.

Räumliche und technische Ausstattung der Ausbildungsplätze

Die räumliche und technische Ausstattung wird in weiten Teilen von den ausbildenden Leistungseinheiten geplant und umgesetzt. In den Verwaltungsberufen ist eine enge Vernetzung mit der städtischen Raumplanung erforderlich.

Maßnahmen zur Umsetzung

Ein Teil der erforderlichen Maßnahmen ist untrennbar mit dem Ausbildungspersonal vor Ort verbunden und wird im Kapitel „Ausbilder*innen und Ausbildungsbeauftragte“ genannt. Neben dem praktischen Teil der Ausbildung, der in den Leistungseinheiten der Stadtverwaltung Wuppertal vermittelt wird, gibt es noch den schulischen Teil der Wissensvermittlung.

Ausbildungsbedarfsplanung

Die Bedarfe sind mit den jeweiligen Berufsschulen bzw. Studienorten im Vorfeld zu klären und anzumelden. Einige Bildungseinrichtungen haben eine mehrjährige Planung, so dass eine Abweichung bei Bedarfsänderungen zuvor abgeklärt werden muss.





Räumliche und technische Ausstattung der Ausbildungsplätze

Bei der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen sind alle entsprechenden gesetzlichen Vorschriften zu beachten. Der Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet, dementsprechend geeignete Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Die Eignung ergibt sich aus zahlreichen arbeitsrechtlichen Vorschriften, die bei Einrichtung eines Ausbildungsplatzes zugrunde gelegt werden, aber auch kontinuierlich zu kontrollieren sind. Teilweise werden die Ausbildungsstätten vor Ort auch durch die Kammern genehmigt und turnusmäßig kontrolliert. In gewerblich-technischen Bereichen ist dabei auch darauf zu achten, dass die räumlichen Vorgaben für die Zulassung als Ausbildungsstätte eingehalten werden (z.B. Pausenraum, Spinde, Duschen, Toiletten usw.).

Die technische Ausstattung der Ausbildungsplätze erfolgt entsprechend der für den jeweiligen Ausbildungsgang benötigten Anforderungen. Die Auszubildenden, die aufgrund von überbetrieblichen Lehrgängen oder Studienabschnitten an der Hochschule für Polizei und Verwaltung (HSPV) mehr als 6 Wochen nicht an der Ausbildungsstätte sind, erhalten seit 2018 ein dienstliches Endgerät (Laptop oder Tablet).

Zur Entzerrung der Ausbildungssituation vor Ort - im Sommer sind alle Jahrgänge der Bachelor-Studierenden gleichzeitig im Praxiseinsatz, was zu einem hohen Ausbildungsplatzbedarf führt - wurden auf Ebene der Ausbildungsleitungen mit der Leitung der HSPV Gespräche geführt. Eine angestrebte Änderung des Studienverlaufsplans konnte nicht erwirkt werden, allerdings gibt es eine Erleichterung bei den Praxisprüfungen, insbesondere im letzten Praxiseinsatz, was einen flexibleren Einsatz nach dem Speed-Dating ermöglicht (man benötigt dann keine geschulten und formell bestellten Praxisprüfer*innen mehr).

Die Anzahl der einzurichtenden Ausbildungsplätze wird im Verwaltungsbereich über die Zielvereinbarungen festgelegt. Aufgrund des lfd. Ausbildungsplatzcontrollings werden die Leistungseinheiten, die nicht im Soll sind, kontinuierlich angesprochen und bei dem Abbau von Hinderungsgründen soweit möglich unterstützt.

In den gewerblich technischen Bereichen, in denen aufgrund der sozialen Verantwortung über Bedarf ausgebildet wird, werden die Auszubildenden gewöhnlich für ein Jahr befristet überplanmäßig übernommen, wenn keine freie Stelle vorhanden ist. Dadurch wird die Möglichkeit für die Absolvent*innen geschaffen, sich aus einem gesicherten Arbeitsverhältnis heraus auf dem Arbeitsmarkt zu bewerben oder eventuell eine durch ungeplante Fluktuation im Jahresverlauf freiwerdende Stelle zu besetzen.

Ausblick

Es werden im Rahmen eines Projektauftrages Modelle entwickelt, wie insbesondere im Verwaltungsbereich Ausbildungsplätze und -kapazitäten gebündelt werden können.

Eine Möglichkeit ist, Auszubildende des allgemeinen Verwaltungsdienstes in einem praktischen Ausbildungsabschnitt gemeinsam an einem (zentralen) Ort durch geeignete Ausbilder*innen zu schulen. Damit würde der fachpraktische Ausbildungsabschnitt in der jeweiligen Leistungseinheit ersetzt- was zu einer Entlastung der Ausbilder*innen in diesen Bereichen führen würde.

In diesem „Ausbildungsbetrieb“ werden alle nach den geltenden Bestimmungen zu vermittelnden fachlichen Themen abgedeckt.





Die Auszubildenden könnten gemeinsam auch einzelne Aufgaben und Projekte übernehmen und umsetzen -was zum Nutzen der Gesamtverwaltung wäre. Die Themen könnten so gewählt werden, dass damit konkret anstehende Aufgaben/Fragestellungen der Fachbereiche abgedeckt werden könnten.

Darüber hinaus wäre in dem „Ausbildungsbetrieb eine optimale Vernetzung der Auszubildenden untereinander möglich.

Da dieses Modell sowohl für die Leistungseinheiten, als auch für die Auszubildenden und die Sicherstellung eines einheitlichen Ausbildungsstandards von Nutzen ist- und in anderen Kommunen schon erfolgreich umgesetzt wird, werden aktuell die Rahmenbedingungen für eine Umsetzung abgestimmt.

3. Auszubildende

Strategische Produktziele:

- Erzielung einer Erfolgsquote von über 90 % bei den Abschlussprüfungen
- Bindung der ausgewählten Bewerber*innen an den Arbeitgeber Stadtverwaltung

Operative Ziele:

- Möglichst hohe Anzahl von qualifizierten Bewerber*innen
- AGG- und Datenschutzkonformes, aussagefähiges Bewerber*innenverfahren
- Auswahl und zeitnahe Einstellung der geeignetsten Bewerber*innen
- Gute Betreuung während der Ausbildung
- Schaffung von Unternehmensbindung
- Begleitung bei dem Übergang von Ausbildung zur ersten Einsatzstelle

Analyse

Anzahl der Bewerber*innen

Die Anzahl der Bewerbungen wird durch das Recruitingverfahren HR4You geliefert. Je höher die Anzahl der Bewerber*innen ist, desto besser ist die Chance, qualifizierte Auszubildende zu gewinnen.

Anzahl der besetzten Ausbildungsplätze

Das jährliche Ziel ist, alle zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze (stellenbezogen) zu besetzen.

Probleme und Hindernisse, die zu einer Nichtbesetzung vorhandener Ausbildungsplätze führen, sind zu ermitteln und nach Möglichkeit abzustellen. Hierzu sind erforderliche Maßnahmen zur Gegensteuerung zu entwickeln.





Erfolgsquote

Die Erfolgsquote wird jährlich nach den jeweiligen Abschlussprüfungen der einzelnen Berufe ermittelt. Je mehr Auszubildende die Ausbildung erfolgreich absolvieren, umso besser war die Qualität und die Betreuung der eingestellten Bewerber*innen.

Unternehmensbindung

Die Anzahl der Bewerber*innen, die nach erfolgter Einstellungszusage vor dem Beginn der Ausbildung wieder absagen, wird jedes Jahr ermittelt. Die Gründe werden, soweit möglich, nachgefragt.

Ob die Bindung an das Unternehmen nachhaltig ist, zeigt sich grundsätzlich an der Anzahl der Auszubildenden, die nach der Ausbildung das Angebot der Weiterbeschäftigung annehmen bzw. ablehnen. Hierbei werden einerseits die Zahlen ermittelt, andererseits werden in den jeweiligen Abschlussgesprächen ggf. Gründe für den Weggang erfragt. Oftmals geben nämlich auch private Veränderungen den Ausschlag, dass trotz großer Zufriedenheit mit der Stadt Wuppertal gewechselt wird.

Entscheidende Faktoren für eine Bindung an das Unternehmen Stadtverwaltung sind u.a.

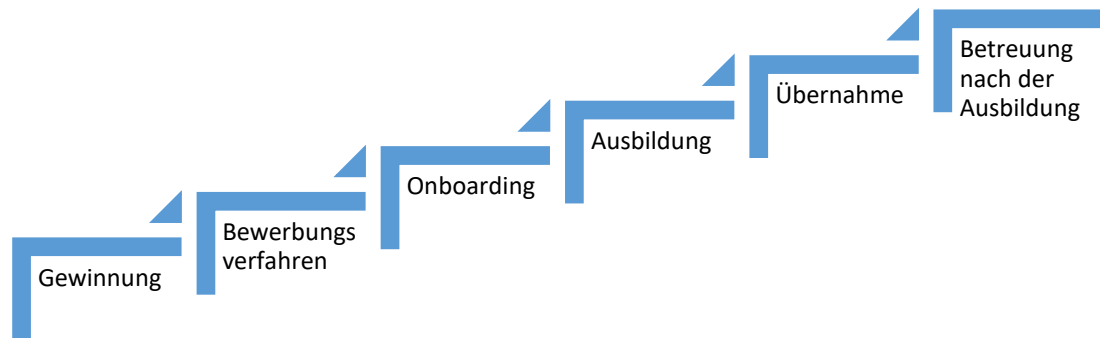
- weitere Fortschritte bei der Digitalisierung von Prozessen und Dienstleistungen
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Flexible Arbeitszeitmodelle; Homeoffice; mobiles Arbeiten
- Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten
- Betriebliches Gesundheitsmanagement



Strategische Planung

In Bezug auf junge Menschen, die sich insbesondere noch in ihrer Entwicklung befinden und damit vielzählige persönliche Veränderungen erfahren können, ist eine konkrete Planung nicht möglich. Es kommt vielmehr darauf an, einen Rahmen, Methoden und Erfolgsfaktoren zu entwickeln, wie die bestmögliche Auswahl, Betreuung und Bindung erfolgen kann.

Die Planungsperspektive „Auszubildende“ lässt sich in mehrere zeitliche und prozessbedingte Phasen einteilen:



In diesem Fall umfasst die strategische Planung auch Fragestellungen und Analysen, die sich auf den Zeitraum vor und nach der Ausbildung beziehen. Es sind Marktanalysen und Beteiligung der Altersgruppen nötig, um z.B. das Marketing und das Bewerber*innenverfahren zu planen.

Marketingkonzept zur Gewinnung geeigneter Bewerber*innen

Hier gilt es, aus den vielfältigen Recruitingmöglichkeiten und Vorgehensweisen die richtigen herauszufinden und auch eigene Ideen, die es nicht auf dem Markt gibt, zu entwickeln.

Bewerbungsverfahren

Die eingehenden Bewerbungen müssen so schnell wie möglich bearbeitet werden. Das erfordert ein technisches Verfahren, an das hohe Anforderungen zu stellen sind. Diese Anforderungskriterien müssen in der Planungsphase entwickelt und festgeschrieben werden, um entsprechend ausschreiben zu können. Die Indizien für die Qualität der Bewerber*innen sind zu entwickeln und im Bewerbungsprozess zu überprüfen. Dafür müssen messbare Kriterien entwickelt werden. Eine Zeitplanung ist ebenfalls erforderlich, sie richtet sich zum einen an der Aktivität der Bewerber*innen und zum anderen an der zeitlichen Komponente des Bewerbungsverfahrens bis zum Zeitpunkt der Einstellung aus.

Onboardingprozess

Der Zeitraum zwischen der Einstellungszusage und dem Start der Ausbildung darf nicht vernachlässigt werden. Die guten Bewerber*innen haben meistens mehrere Optionen, wo sie die Ausbildung beginnen können und entscheiden sich oft für den Ausbildungsbetrieb, der sie auch in dieser Zeit betreut, schnell reagiert und freundlichen Kontakt hält. Der Onboardingprozess setzt sich in der Begrüßungswoche zum Start der Ausbildung sowie auch in der Ausbildung selbst fort.





Ausbildungsplanung

Der Ablauf der verschiedenen Ausbildungsgänge ist grundsätzlich gesetzlich bzw. in den jeweiligen Ausbildungs- und Prüfungsordnungen geregelt. Die Ausbildungsplanung umfasst zusätzlich die zeitlichen und örtlichen Gegebenheiten im Ausbildungsbetrieb.

Betreuung während der Ausbildung

Die gute Betreuung während der Ausbildung ist oft ausschlaggebend für den erfolgreichen Ablauf, das Bestehen der Prüfungen sowie die Bereitschaft zum Verbleib nach der Ausbildung. Passende Unterstützungsmöglichkeiten sind zu planen und umzusetzen.

Übernahme

Bei der Übernahme spielt insbesondere in den Verwaltungsberufen die Transparenz der Verteilung der Auszubildenden auf die verschiedenen Einsatzorte eine große Rolle. Es muss ein nachvollziehbares Verfahren geplant und umgesetzt werden.

Betreuung nach der Ausbildung

Die Analyse der vergangenen Jahre hat gezeigt, dass auch eine Betreuung der ehemaligen Auszubildenden insbesondere im ersten Jahr des Einsatzes in der Leistungseinheit sinnvoll ist und Wechsel zu anderen Arbeitgeber*innen verhindern kann. Hierfür ist ein sinnvolles Instrument zu verwenden und das Vorgehen zu planen.

Maßnahmen zur Umsetzung

Marketingkonzept zur Gewinnung geeigneter Bewerber*innen

Im Jahr 2016 hat eine Gruppe von Studierenden der Hochschule für Polizei und Verwaltung im Rahmen der durch die Hochschule begleiteten Projektarbeit den Auftrag erhalten, ein Marketingkonzept für die Ausbildung zu erstellen. Hierzu gehört auch die Marktanalyse und die Befragung von potenziellen Bewerber*innen, sowie die Erstellung neuer Ausbildungsflyer.

Das Marketingkonzept lieferte viele Ansätze, Ideen und Hinweise, die seitdem sukzessive und konsequent umgesetzt werden.

Insbesondere wurde im ersten Schritt die Idee der Wort- und Bildmarke



auf Hinweis der Projektgruppe beim Deutschen Marken- und Patentamt angemeldet, damit die Rechte für die Stadt Wuppertal gesichert sind. Weiterhin sind die Domainnamen

www.wuppertalent.com und www.wuppertalent.de für die Stadt Wuppertal gesichert worden.





Der von der Projektgruppe entwickelte Flyer wurde überarbeitet und ebenfalls umgesetzt:

WIR SUCHEN NEUE TALENTE FÜR UNSERE STADT!

Die Stadtverwaltung Wuppertal ist ein modernes Dienstleistungsunternehmen. Mit über 5000 Beschäftigten gehören wir zu den größten Arbeitgebern in Wuppertal. Unsere Kunden sind die Menschen dieser Stadt.

Möchtest Du unsere Stadtverwaltung mit ihren vielen verschiedenen Aufgaben unterstützen?

Dann bist Du bei uns richtig!

Wir suchen motivierte, engagierte Auszubildende, die zugleich flexibel und kommunikationsfähig sind sowie über eine hohe Leistungsbereitschaft verfügen.

Wir bieten Dir unter anderem vielseitige und abwechslungsreiche Tätigkeiten, gute Aufstiegschancen, Umgang mit Menschen, ein gutes Arbeitsklima und eine Spitzen-Ausbildungsvergütung.

Nutze eine unserer zahlreichen Ausbildungsmöglichkeiten, die Du auf den nachfolgenden Seiten findest.

Deine Stärke. Deine Ausbildung. Deine Chance!

BEWERBUNG

Deine Interessen und Stärken passen zu einem unserer angebotenen Ausbildungsberufe?

Dann bewirb Dich online über unsere Homepage oder sende uns Deine vollständigen Bewerbungsunterlagen an folgende Adresse:

Stadt Wuppertal
Amt 404.5
42269 Wuppertal

QR-Code:

Du hast noch Fragen?
Unser Ausbildungsteam hilft Dir gerne weiter:
Alexander Engelhard 0202 - 563 6186
Yvonne Kügler 0202 - 563 2153
Evelyn Neumann 0202 - 563 6479
Silvia Wolters 0202 - 563 6511
E-Mail: ausbildung@stadt.wuppertal.de

WWW.WUPPERTALENT.DE

WUPPERTALENT

SPRACHGENTE

MATHEBRAIN

TECHNIKFREAK

(FACH-)ABITUR

Duales Studium
Wenn Du Spaß an Rechtsanwendung (Bachelor of Laws) oder betriebswirtschaftlichen Themen (Bachelor of Arts) hast, dann ist das Duale Studium genau das Richtige für Dich!

Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter der Allgemeinen Verwaltung übernimmst Du Sachbearbeitungs- und später auch Führungsaufgaben.

Du arbeitest selbstständig, triffst eigenständige Entscheidungen und wirst hierbei von einem tollen Team unterstützt.

Ausbildungsdauer: 3 Jahre
Theorie: Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW
Praxis: verschiedene Verwaltungsbereiche

Verwaltungswirt/in
Gefällt es Dir abwechslungsreiche Verwaltungsaufgaben im Team zu bewältigen? Dann werde doch Beamtin oder Beamter in unserer Stadt! Dein Aufgabenspektrum ist von der Antragbearbeitung bis zur Personalverwaltung weit gefächert.

Ausbildungsdauer: 2 Jahre
Berufsschule: 2 Tage pro Woche

REALSCHULABSCHLUSS

Verwaltungsfachangestellte/r
Wenn Du gerne als Dienstleister für die Menschen der Stadt Wuppertal tätig sein und vielseitige Aufgaben erledigen möchtest, dann ist diese Ausbildung etwas für Dich.

Ausbildungsdauer: 3 Jahre
Berufsschule: 2 Tage pro Woche

Verwaltungsfachangestellte/r im Ordnungsdienst
In dieser Ausbildung bist Du der direkte Ansprechpartner für alle Einwohner Wuppertals. Der Ordnungsdienst wehrt Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung ab.

Ausbildungsdauer: 3 Jahre
Berufsschule: 2 Tage pro Woche

Informationsfachkraft
Diese Ausbildung passt zu Dir, wenn Du dich insbesondere für Systemintegration oder Anwendungsentwicklung interessierst.

Ausbildungsdauer: 3 Jahre
Berufsschule: 2 Tage pro Woche

Servicetechnikerin für Informationsdienste
Du arbeitest für das Bergische ServiceCenter und kümmerst dich um telefonische Anfragen der Bürgerinnen und Bürger der Städte Remscheid, Solingen und Wuppertal.

Ausbildungsdauer: 2 Jahre
Berufsschule: 2 Tage pro Woche

HAUPTSCHULABSCHLUSS

Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
Ausbildungsdauer: 3,5 Jahre
Berufsschule: 1-2 Tage pro Woche

Elektronikerin
Ausbildungsdauer: 3,5 Jahre
Berufsschule: 1-2 Tage pro Woche

Fachangestellte/r für Büderbetriebe
Ausbildungsdauer: 3 Jahre
Berufsschule: 1-2 Tage pro Woche

Forstwirtin
Ausbildungsdauer: 3 Jahre
Berufsschule: 1-2 Tage pro Woche
+ 4-5 Wochen Blockunterricht pro Jahr

Geometrierin
Ausbildungsdauer: 3 Jahre
Berufsschule: 1-2 Tage pro Woche

Kraftfahrzeugmechatikerin
Ausbildungsdauer: 3,5 Jahre
Berufsschule: 1-2 Tage pro Woche

Medizinische/r Fachangestellte/r
Ausbildungsdauer: 3 Jahre
Berufsschule: 1-2 Tage pro Woche
+ 4-wöchiger externer Ausbildungsabschnitt

Stallwartin
Ausbildungsdauer: 3 Jahre
Berufsschule: 1-2 Tage pro Woche

Vermessungstechnikerin
Ausbildungsdauer: 3 Jahre
Berufsschule: mind. 6 Wochen Blockunterricht pro Jahr

... und weitere Berufe!

Wir freuen uns auf Deine Bewerbung! We are looking forward to your application! Мыскаат едентест свинит! بامر بالترشح، نحن في انتظار تقديم طلب العمل لدينا! Oczekujemy na Twoją podanie! Aspettiamo con interesse la vostra domanda!

Aktuell werden unter Beteiligung von Auszubildenden Flyer für die einzelnen Berufe entwickelt und die Wort- und Bildmarke Wuppertalent hinsichtlich der städtischen CD-Konformität überarbeitet.

Eine weitere Projektgruppe von Studierenden wurde mit der Weiterentwicklung des Internetauftritts im Zuge des Relaunches von Wuppertal.de beauftragt. Zusammen mit der Einführung eines E-Recruitingverfahrens (s.u. Bewerbungsverfahren) wurden die Ergebnisse in den Internetauftritt übernommen und eine Karriereseite der Stadt Wuppertal mit entsprechenden Hinweisen auf ausgeschriebene Stellen und alle Ausbildungsberufe erstellt.

Weitere Marketingmaßnahmen sind:

- Ausbildungsfilme je Beruf
- Ausbildung-Imagefilm
- Banner am Rathaus und Verwaltungsgebäude Elberfeld im Ausschreibungszeitraum
- Messestand „Wuppertalent“
- Werbematerial „Wuppertalent“
- Teilnahme an Ausbildungsbörsen und –messen (z.B. Gesamtschulen, Realschulen, Stadthalle, Remscheider Ausbildungsmarkt (RAM), IHK, Handwerkskammer, Uni)
- Printmedien (z.B. Yolo, Wat Nu, Ausbildungsatlas, Plakat Cinemaxxparkhaus)
- Ausschreibung der Stellen in Portalen (z.B. Berufenet der BA, Azubiyo)
- Werbung an Schulen durch Übersendung der Flyer/Plakate, Einstellung ins Schulintranet





- Teilnahme an den Berufsfelderkundungstagen
- Facebook Seite „Wuppertalent“ des Ausbildungsleiters

Die strategische Jahresplanung für die Platzierung von Werbemaßnahmen gibt die Zeiträume und die Aktionen vor.

Ausblick: Weitere Ideen stehen auf der Agenda:

- Erhöhung des Werbeetats
- Radioberichte
- Projektgruppe „Wuppertalent goes social media“
- Tag der offenen Tür für Beschäftigtenkinder
- Werbeflächen im Tal nutzen
- Werbung der Leistungseinheiten bei größeren Veranstaltungen
- Konzernmesse (musste 2020 wegen Corona kurzfristig abgesagt werden)
- Logo Wuppertalent CD-konform aktualisieren
- Hinweise auf die Attraktivität des Ausbildungsbetriebes verstärken (z.B. Möglichkeit der Ausbildung in Teilzeit, Teilnahme an Europapraktikum, usw.)

Bewerbungsverfahren

Um eine hohe Anzahl von Bewerbungen (ca. 2.500 jährlich) bearbeiten zu können, ist der Einsatz eines entsprechenden Verfahrens unerlässlich. Dieses wurde 2018 ausgeschrieben und eingeführt.

Damit die Eignung der Bewerber*innen gut und gerecht beurteilt werden kann, gibt es ein mehrstufiges Einstellungsverfahren. Die erste Stufe besteht in einer Vorauswahl bei den eingegangenen Bewerbungen, die sich nach berufsspezifisch festgelegten Kriterien richtet. In der zweiten Stufe wird ein Testverfahren online oder in Präsenz von einem Unternehmen, das nach der DIN 33430 zur Durchführung von Eignungstests lizenziert ist und damit den erforderlichen Qualitätskriterien unterliegt, durchgeführt. Die Tests sind dabei auf die jeweiligen Berufsgruppen zugeschnitten bzw. die Online Tests werden aktuell angepasst.

Abschließend wird noch ein persönliches Gespräch und - je nach Ausbildungsberuf - eine praktische Prüfung durchgeführt. Auch hierfür gibt es Standards und Qualitätskriterien, um einerseits die Qualifikation zu prüfen, andererseits aber auch alle Bewerber*innen gleich zu behandeln.

Ausblick:

Die Prozesse im Rahmen des Bewerbungsverfahrens wurden 2021 evaluiert und Ideen entwickelt, wie man die technischen Gegebenheiten zu einer effektiveren Auswertung besser noch nutzen kann.





Onboardingprozess

Der/die Bewerber*in bekommt die Zusage so schnell wie möglich (LOB-Ziel). Fragen und Anliegen werden zügig und freundlich bearbeitet.

Mit Einstellungszusage werden direkt kleinere Werbeartikel versandt. Zum einen als Teil der Unternehmensbindung, zum anderen, um im unmittelbaren Familien- und Freundeskreis über die positiven Erfahrungen mit der Stadt Wuppertal zu berichten.

Ausblick:

Angedacht ist die Organisation eines Treffens aller neuen Auszubildenden zum ersten Kennenlernen untereinander, um die Bindung bis zum Ausbildungsbeginn zu erhöhen.

Ausbildungsplanung

Die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben nach dem Berufsbildungsgesetz und den jeweiligen Ausbildungsvorschriften erfolgt in den jeweiligen Betriebsstätten. Allgemeine Vorgaben für alle Ausbildungsgänge sind in den Ausbildungsrichtlinien der Stadt Wuppertal konkretisiert. Berufsspezifische Vorgaben, wie z.B. Ausbildungsrahmenpläne, werden jeweils mit den Leistungseinheiten abgestimmt.

Die Ausbildungsabteilung führt alle Angaben zusammen und erstellt –im Abgleich mit den Angaben aus den Zielvereinbarungen- eine Gesamtausbildungsplanung für die Stadtverwaltung.

Betreuung während der Ausbildung

Die Auszubildenden werden vor allem durch die Ausbilder*innen vor Ort betreut. Die Ausbildungsabteilung steht den Auszubildenden jederzeit für Gespräche zur Verfügung. Dabei besteht auch eine enge Vernetzung zu den Personalvertretungen. Turnusmäßig werden die Auszubildenden auch zu Feedbackgesprächen z.B. nach den jeweiligen Ausbildungsabschnitten eingeladen.

Soweit möglich werden Lösungsmöglichkeiten bei dienstlichen aber auch privaten Sorgen aufgezeigt und Unterstützung angeboten. Dabei werden die Auszubildenden selbstverständlich auch hinsichtlich der zur Verfügung stehenden Instrumente, wie z.B. EAP, Personalvertretungen oder Ansprechpartnern und Stellen nach dem SBB IX beraten.

Darüber hinaus wird auch die schulische Seite von der Ausbildungsabteilung betreut und z.B. bei Problemen mit der Schule oder dem Lehrpersonal vermittelt.

In Fällen von schulischen Minderleistungen wird ein Lerncoaching angeboten. Soweit es noch in den Zeitplan der Auszubildenden passt, werden auch Schulungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt (z.B.





„Professionelles Auftreten in beruflichen Zusammenhängen“ oder der Workshop „Fit für Finanzen“, der auf den Umgang mit der eigenen wirtschaftlichen Situation abzielt).

Die Auszubildenden nehmen an der jährlichen Ausbildungswoche teil, um sich mit anderen zu vernetzen aber auch, um sich den weiteren Themen, die von der Verwaltung an sie herangetragen werden, zu widmen. So sind die Themen Inklusion, Migration, Diversität, Ehrenamt usw. Teil der Ausbildungswoche. Seit 2018 wird die Ausbildungswoche in Form eines Social Days durchgeführt, weil auch praktische Erfahrungen einen nachhaltigen Lernerfolg bieten.

Ausblick

Es gibt noch viele weitere Ideen und Möglichkeiten, Auszubildende zu betreuen. Diese sind von den Kapazitäten der Ausbildungsabteilung und des Ausbildungspersonals abhängig. Derzeit ist eine Projektgruppe der HSPV mit der Entwicklung eines Konzeptes mit dem Ziel, Auszubildende und Studierende der verschiedenen Einstellungsjahrgänge und Ausbildungsberufe besser untereinander zu vernetzen, betraut.

Darüber hinaus werden die Erfahrungsaustausche der Auszubildenden untereinander intensiviert.

Auch die Vernetzung zwischen Ausbilder*innen und den Auszubildenden wird durch die Ausbildungsabteilung vermehrt organisiert, um von den Erfahrungen aller Beteiligten in Bezug auf die Weiterentwicklung der Ausbildung insgesamt zu profitieren.

Übernahme der Auszubildenden

Die Übernahme der Auszubildenden erfolgt in enger Abstimmung mit den Leistungseinheiten und den Personalvertretungen. Kriterien sind dabei die persönliche und fachliche Eignung sowie die personelle Situation in den Bereichen, in denen über Bedarf ausgebildet wurde.

Nachdem es Unzufriedenheit der Auszubildenden aber auch der Leistungseinheiten über die bisher vom Haupt- und Personalamt veranlasste Zuteilung der Absolvent*innen der Verwaltungsberufe zu freien Stellen gab, wurde das Verfahren 2019 geändert. Zur Erhöhung der Transparenz und der Beteiligung aller bei der Entscheidung wurde ein sogenanntes „Speed-Dating“ eingeführt

Hier haben sowohl die Leistungseinheiten, als auch die Auszubildenden die Gelegenheit, sich gegenseitig persönlich kennenzulernen. Im Vorfeld werden Checklisten durch die Leistungseinheiten für die freien Stellen bzw. Steckbriefe durch die Auszubildenden erstellt. Am Tag des Speeddatings führen alle Leistungseinheiten mit allen Auszubildenden ca. 10-minütige Gespräche, bei denen die Ckecklisten bzw. Steckbriefe die Grundlage bilden. Am Ende des Tages, der von einem genauen Zeitplan bestimmt ist, werden dann von beiden Seiten fünf gewünschte Namen bzw. fünf Leistungseinheiten an das Haupt- und Personalamt übermittelt. Die Ausbildungsabteilung und der Personaleinsatz werten die Wünsche aus und ordnen entsprechend die Auszubildenden den Leistungseinheiten zu. So entstehen passgenaue und transparente Matches.





Dieses Verfahren hat zu einer höheren Zufriedenheit und zu einer geringeren Fluktuation bei den Auszubildenden geführt. Seit der Einführung gab es nur wenige Fälle, in denen die Wunschlisten nicht passten. In diesen Fällen wurde dann in Gesprächen mit der/dem Auszubildenden und den verbliebenen Leistungseinheiten eine gute Lösung gefunden. Das Verfahren hat sich sogar in Zeiten der Pandemie bewährt, obwohl es 2020 nur telefonisch und 2021 nur in Videogesprächen stattfinden konnte.



Speeddating-Archivbilder aus den Vorjahren

Ausblick

Anhand der Fluktuationsanalyse ist ermittelt worden, dass durch den demografischen Wandel meist Stellen in höheren Besoldungsgruppen frei werden.

Aktuell muss im Rahmen der Personalentwicklung ein Verfahren entwickelt werden, das dazu führt, dass ausreichend Stellen im sogenannten Eingangsamt, das die Absolvent*innen wahrnehmen können, zur Verfügung stehen.

Betreuung nach der Ausbildung

Die Bedarfe der Absolvent*innen nach der Ausbildung werden durch das „Absolvent*innenecho“ ermittelt und die Kolleginnen und Kollegen bei der Umsetzung unterstützt.

In einigen Fällen gibt es auch ein Angebot zu einer finanzierten Weiterbildung.

Ausblick

Es gilt daran zu arbeiten, dass für alle Absolvent*innen in der neuen Stelle auch Einarbeitungskonzepte zur Verfügung stehen. Dies ist derzeit noch nicht überall der Fall.





Inklusion

„Inklusion – Was ist das eigentlich? Viele Menschen haben den Begriff schon gehört. Aber was genau steckt dahinter? Und was bedeutet Inklusion für jeden von uns persönlich?

Inklusion bedeutet, dass jeder Mensch ganz natürlich dazu gehört. Egal wie du aussiehst, welche Sprache du sprichst oder ob du eine Behinderung hast. Jeder kann mitmachen. Zum Beispiel: Kinder mit und ohne Behinderung lernen zusammen in der Schule. Wenn jeder Mensch überall dabei sein kann, am Arbeitsplatz, beim Wohnen oder in der Freizeit: Das ist Inklusion.

Gemeinsam verschieden sein

Wenn alle Menschen dabei sein können, ist es normal verschieden zu sein. Und alle haben etwas davon: Wenn es zum Beispiel weniger Treppen gibt, können Menschen mit Kinderwagen, ältere Menschen und Menschen mit Behinderung viel besser dabei sein. In einer inklusiven Welt sind alle Menschen offen für andere Ideen. Wenn du etwas nicht kennst, ist das nicht besser oder schlechter. Es ist normal! Jeder Mensch soll so akzeptiert werden, wie er oder sie ist.“

(Quelle: <https://www.aktion-mensch.de/dafuer-stehen-wir/was-ist-inklusion.html>)

In Bezug auf die Auszubildenden ist dieses Thema immanent, weil es um Menschen geht. Bei Bewerber*innen spielen deshalb Angaben zu Alter, Geschlecht, Herkunft und Behinderung keine Rolle bei der Auswahl bzw. sind freiwillig. Selbstverständlich sind im Bewerberverfahren Gesetze, wie z.B. das Schwerbehindertengesetz zu beachten, wenn die Schwerbehinderung angezeigt wird.

Ebenfalls besteht eine enge Zusammenarbeit mit den Schwerbehindertenvertretungen, der Fürsorgestelle für Schwerbehinderte sowie weiterer Akteure in diesem Bereich.

Die Stadtverwaltung ist bezogen auf Diversity internationaler als man so denken könnte. Eine genaue Auswertung ist allerdings nicht möglich, da die Nationalitäten nicht abgefragt werden, sondern eine freiwillige Angabe sind. Durch die persönliche Nähe ist der Ausbildungsabteilung bekannt, aus welchen Nationen unsere Auszubildenden kommen. Momentan sind Auszubildende mit Wurzeln aus 19 Nationen bei der Stadt Wuppertal beschäftigt (Deutschland, Polen, Marokko, Türkei, Syrien, Serbien, Mazedonien, Russland, Kroatien, Albanien, Ukraine, Italien, Bosnien-Herzegowina, Niederlande, Kasachstan, England, Zypern, Libanon).

Ausblick

Ein Ausbildungsplatz der spezifischen Fachpraktikerausbildung für Menschen mit kognitiven Einschränkungen wurde geschaffen und eine Auszubildende hat diese Ausbildung erfolgreich absolviert. Die Bemühungen und Maßnahmen, weitere Plätze zu schaffen sind vielfältig und werden weiterverfolgt.

Einzelne Integrationsprojekte, um Menschen z.B. mit Fluchtgeschichte durch ein Praktikum an Ausbildungsberufe der Stadtverwaltung heranzuführen, sind in Angriff genommen worden (Bsp. Bäderbetriebe, Bibliothek). Es gibt bereits konzeptionellen Überlegungen zu einer größer angelegten Integration von Menschen mit Sprachbarrieren zur Heranführung an Ausbildungsberufe bei der Stadtverwaltung. Das Potential dieses erweiterten Bewerber*innenkreises solle in Zukunft gehoben werden.



4. Ausbilder*innen und Ausbildungsbeauftragte

Strategische Produktziele

- Deckung des quantitativen und qualitativen Nachwuchsbedarfes der Auszubildenden
- Erzielung einer Erfolgsquote von über 90 % bei den Abschlussprüfungen der Auszubildenden
- Bindung der ausgewählten Bewerber*innen

Operative Ziele

- Bereitschaft zur Ausbildung fördern
- Ausbilder*innen finden und nachhaltig einsetzen
- Ausbilder*innen informieren und qualifizieren
- Einheitliche Ausbildung gewährleisten

Analyse

Anzahl der Ausbilder*innen

Im gewerblich technischen Bereich ist zu analysieren, ob und wie lange die Ausbilder*innen für die eingestellten Auszubildenden zur Verfügung stehen.

Um den hohen Nachwuchsbedarf im Verwaltungsbereich zu decken, bedarf es einer hohen Anzahl an Ausbilder*innen. Die Analyse, ob die personellen Kapazitäten ausreichen, geht mit der Analyse der vorhandenen einsatzplatzbezogenen Ausbildungsplätze einher. Darüber hinaus ist aber auch die Situation der Ausbilder*innen vor Ort zu beachten. Bei der Analyse kommt es also auch darauf an, zu erfassen, wann Ausbilder*innen im Verlauf des Jahres Auszubildende betreuen können und wann nicht.

Akquise

Recherche und Sichtung von Maßnahmen zur Gewinnung neuer Ausbilder*innen.

Nachhaltigkeit

Die Fluktuation und die Gründe werden ermittelt.

Information

Recherche aktueller Änderungen von Rahmenbedingungen. Lfd. Überprüfung der Intranetseiten hinsichtlich der Aktualität und des Bedarfs an Informationen. E-Mail-Verteiler der Ausbildungsbeauftragten „Gewerblich Technisch“ und „Verwaltung“ sowie der Ausbilder*innen sind aktuell zu halten.





Qualifizierung und Fortbildung

Der Qualifizierungsbedarf wird durch Hinweise der Ausbilder*innen oder der Ausbildungsbeauftragten bzw. Abfragen ermittelt oder ergibt sich durch Änderungen der jeweiligen Vorschriften.

Motivation

Es ist zu analysieren, was zur Motivation oder Demotivation von Ausbilder*innen führt. Dies geschieht durch lfd. Gespräche mit den Ausbilder*innen aber auch durch Sichtung entsprechender Fachliteratur und Austausch mit anderen Kommunen.

Strategische Planung

Anzahl der Ausbilder*innen

Anhand der Ausbildungsbedarfsplanung und o.g. Kapazitätsanalyse kann eine Aussage zur Zahl der aktuell und künftig benötigten Ausbilder*innen getroffen werden. Die Zahl ist natürlich nicht losgelöst von der Ausbildungsplatzplanung zu sehen, allerdings sind hier Fluktuationen und Belastungssituationen der Ausbilder*innen einzuplanen. Außerdem ist der zeitliche Vorlauf für das Absolvieren des Ausbilder*inneneignungsseminars und ggf. des Praxisprüferseminars zu berücksichtigen. Nicht alle Faktoren, die für die Bereitschaft zum Ausbilden sorgen, können geplant werden. Oftmals hängt das auch von der persönlichen Situation des/der Einzelnen, des Teams ab oder davon, welche Erfahrungen mit den Auszubildenden gemacht wurden.

Akquise

Aufgrund der Fluktuation im Verwaltungsbereich ist es erforderlich, kontinuierlich für die Ausbildung zu werben und die Bereitschaft zu wecken, selbst auszubilden.

Nachhaltigkeit

Es sind Maßnahmen zu planen, die dafür sorgen können, dass Ausbilder*innen längerfristig bereit sind, sich für die Ausbildung zu engagieren.

Information

Es ist zu planen, wann welche Ausbilder*innen Informationen brauchen und wie diese zu ihnen gelangen.

Qualifizierung und Fortbildung

Schulungen oder Austausche sind zeitlich, örtlich und inhaltlich zu planen.

Motivation

Nach der Analyse der Faktoren, die zur Motivation führen, sind entsprechende Maßnahmen zu planen, um diese Faktoren zu schaffen bzw. zu verstärken.





Maßnahmen zur Umsetzung

Anzahl der Ausbilder*innen

Das Controlling der Anzahl der Ausbildungsplätze- und der Ausbilder*innen zeigt strukturell einen Rückgang der Ausbilder*innenzahlen. Deshalb sind neben der persönlichen Ansprache weitere Maßnahmen notwendig, um Ausbilder*innen zu gewinnen und zu halten.

Akquise

Neben der persönlichen Ansprache der potentiellen Ausbilder*innen durch die Leistungseinheiten oder die Ausbildungsabteilung gibt es weitere Maßnahmen, die an die Ausbildungstätigkeit heranführen sollen:

- Hinweis an geeignete Auszubildende beim Abschlussgespräch, sich nach Einarbeitung als Ausbilder*in zu melden
- Werbung im Intranet
- Infos in den Führungskräftetreffen und den Geschäftsbereichskonferenzen
- Verpflichtung der LE in den Zielvereinbarungen
- Aufnahme eines Kapitels im Personalbericht
- Werbung in Ausbilder*innendankeveranstaltung, weitere Personen anzusprechen
- Seminar der KoFo "Ich möchte ausbilden! Was kommt auf mich zu?" für interessierte evtl. zukünftige Ausbilder*innen
- Hinweis auf den Nutzen der Ausbildung für das Speed-Dating; d.h. dass Leistungseinheiten, die bei den Auszubildenden als guter Ausbildungsabschnitt bekannt sind, eher Stellen im Speeddating nachbesetzen können, als Bereiche, die nicht ausbilden.

Nachhaltigkeit/ Bindung

Neben dem wertschätzenden Umgang mit den Ausbilder*innen sind Maßnahmen entwickelt worden, die einen Anreiz für die Ausbildungstätigkeit schaffen sollen:

- Ausbilder*innendankeveranstaltung
Im 2-jahres Rhythmus gibt es einen Empfang beim Oberbürgermeister mit anschließendem Event, das als Dank für die Leistungen und Wertschätzung dient, aber auch zur weiteren Vernetzung genutzt werden kann.
- Sonderurlaub für Ausbildungspersonal
Ausbildungspersonal und Praktikant*innenbetreuer*innen bekommen für eine Ausbildungs/Praktikumsbetreuung von mehr als 3 Monaten im Jahr einen Tag Sonderurlaub.
- Wertschätzung z.B. durch Weihnachtsgrüße, Werbematerial Wuppertalent (z.B. Schreibtischauflagen, Bandanas)





Ausblick

Weitere Ideen für Anreize (z.B. finanziell, Berücksichtigung in Arbeitsplatzbeschreibungen oder Stellenausschreibungen) werden derzeit im Rahmen eines Projektteams geprüft.

Information

Die Ausbilder*innen und Ausbilder werden über aktuelle Entwicklungen per Mailverteiler oder über den Intranetauftritt der Ausbildungsabteilung mit der Möglichkeit von Downloads informiert. Derzeit werden die städtischen Ausbildungsrichtlinien aus dem Jahr 1993 aktualisiert. Treffen der Ausbildungsbeauftragten fanden bereits mehrfach statt.

Qualifizierung und Fortbildung

- Schulungen der KoFo
 - "Ich bilde schon länger aus!" Seminar für erfahrene Ausbilder*innen
 - „Schwierigen Situationen im Ausbildungsalltag konstruktiv begegnen“
 - „Feedbackgespräche mit Auszubildenden erfolgreich führen“
 - Auszubildende zielgerichtet beurteilen

Einheitliche Ausbildung

Die Einheitlichkeit wird durch die o.g. Ausbildungsrichtlinien und die Teilnahme am Ausbilder*inneneignungsseminar und der anschließenden Prüfung sichergestellt. Der Austausch mit den Ausbilder*innen und Ausbildungsbeauftragten trägt ebenfalls zu einer einheitlichen Verfahrensweise bei.

Motivation

Neben den Maßnahmen zur nachhaltigen Ausbildung geht es hier vielmehr um die Motivation des/der Einzelnen. Die Motivation kann z.B. durch Ansprache und positives Feedback durch die Auszubildenden aufrechterhalten werden. In einigen Fällen tragen auch eine Betreuung bzw. Gespräche oder auch der Einsatz der Ausbildungsabteilung zum Abbau von Hemmnissen vor Ort zu einer höheren Motivation bei.



5. Summary und Ausblick

In den letzten 5 Jahren hat die Ausbildungsabteilung viele Veränderungen, Verbesserungen und Anpassungen in allen Bereichen vorgenommen. Projekte, wie die Einführung des elektronischen Bewerbungsverfahrens oder die erhebliche Weiterentwicklung und Ausweitung des Marketings sind erfolgreich abgeschlossen worden, die Umsetzung und Verbesserung erfolgt laufend.

Das Format der Ausbildungswoche wurde in Zusammenarbeit mit der Partnerstadt Schwerin überarbeitet, weiterentwickelt und an die aktuellen Erfordernisse angepasst.

Weitere Ausbildungsberufe wurden ins Portfolio übernommen, Ausbildungsplatzzahlen wurden erhöht und im Haushalt abgebildet.

Die aktuellen und künftigen Herausforderungen und Prioritäten liegen im Bereich der zu besetzenden Ausbildungsplätze im Verwaltungsbereich. Ein Projekt zur Entwicklung geeigneter Maßnahmen zur Steigerung der Ausbildungsplätze startet in den nächsten Wochen.

Bei der Betreuung der Ausbilder*innen und Ausbildungsbeauftragten gibt es noch viele Ideen und großes Entwicklungspotential, die in der nächsten Zeit angegangen werden.

Aktuell wurde per Speed-Dating eine aufgrund einer erfolgten Organisationsuntersuchung und Prozessoptimierung neu geschaffene Stelle mit einer Absolventin besetzt.

Damit gibt es die große Chance, weitere Projekte und Ideen zur Verbesserung der Situation der Ausbildung umzusetzen und dabei die praktisch gewonnenen Erfahrungen aus der gerade beendeten Ausbildung mit einbringen zu können.

Dieses Strategische Ausbildungskonzept macht den Stellenwert der Ausbildung für eine zukunftsfähige, moderne, bürgerorientierte Verwaltung deutlich.

Gleichzeitig dient es dazu, alle Bereiche der Verwaltung zu motivieren, ihren Beitrag für eine bestmögliche Ausbildung zu leisten.

Das Konzept wird selbstverständlich den sich ergebenden Weiterentwicklungen und Erkenntnissen in einem Rhythmus von 2 Jahren angepasst

