

Bericht	Geschäftsbereich	Zentrale Dienstleistungen
	Ressort / Stadtbetrieb	Ressort 404 - Personal
	Bearbeiter/in	Thomas Piqué
	Telefon (0202)	563 6186
	Fax (0202)	563 8426
	E-Mail	Thomas.Pique@stadt.wuppertal.de
	Datum:	19.06.2013
	Drucks.-Nr.:	VO/0602/13 öffentlich
Sitzung am Gremium		Beschlussqualität
09.07.2013 Ausschuss für Finanzen und participationssteuerung und Betriebsausschüsse APH / KIJU / WAW		Entgegennahme o. B.
Personalentwicklungskonzept - Bericht über die Aus- und Fortbildung der Stadt Wuppertal		

Grund der Vorlage

Der Ausschuss für Finanzen und participationssteuerung wird regelmäßig über

- den Stand des Personalabbaus und
- die Umsetzung der Maßnahmen der Personalentwicklung informiert.

Die Information über die Personalentwicklung erfolgt jeweils mit einem thematischen Schwerpunkt. In diesem Bericht wird die Aus- und Fortbildung der Stadt Wuppertal dargestellt. Beides sind wesentliche Elemente der Personalentwicklung - gerade vor dem Hintergrund der Herausforderungen des demografischen Wandels.

Beschlussvorschlag

Der Ausschuss nimmt den Bericht ohne Beschluss entgegen.

Unterschrift

Dr. Slawig

Bericht über die Aus- und Fortbildung der Stadt Wuppertal

An der Aus- und Fortbildung sind zahlreiche Akteure beteiligt:

- Die zentralen steuernden Aufgaben sind im Personalressort angesiedelt und werden im Team 404.05 (Team Aus- und Fortbildung) wahrgenommen. In dem Team arbeiten 7 Personen mit insgesamt 4,71 Vollzeitkraftstellen (VK-Stellen).
- Die Ausbildung findet in den unterschiedlichen Leistungseinheiten durch zahlreiche „Ausbilderinnen und Ausbilder“ statt. Um die Qualität der fachlichen Unterweisungen und der Ausbildung abzusichern, wird Wert darauf gelegt, dass sie die „Ausbildereignungsprüfung“ abgelegt haben oder die Bereitschaft besteht, diese abzulegen. Um insbesondere in den großen Leistungseinheiten die Ausbildung zu koordinieren, sind dort darüber hinaus jeweils „Ausbildungsbeauftragte“ tätig.
- Die fachliche Fortbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird überwiegend dezentral in den einzelnen Leistungseinheiten gesteuert. Vielfach geben Mitarbeiter/-innen ihr Wissen untereinander weiter. Häufig werden aber auch Seminar-Angebote von verschiedenen externen Trägern genutzt, um das Wissen aktuell zu halten. Die Leistungseinheiten verfügen hierzu über ein eigenes dezentrales Fortbildungsbudget. Bei Bedarf kann hier die Kommunale Fortbildung auch Hilfestellung leisten.

I. Ausbildung

Die Stadtverwaltung bildet in folgenden Berufsgruppen aus:

- ✓ Verwaltungsberufe
- ✓ Gewerblich-technische und handwerkliche Berufe
- ✓ Kaufmännische Berufe und IT-Berufe
- ✓ Beamtenberufe im technischen Dienst
- ✓ Sonstige

Insgesamt werden derzeit 108 Auszubildende in den drei Ausbildungsjahrgängen betreut. Im Jahr 2013 stellt die Stadt Wuppertal Auszubildende für folgende Berufe ein:

Beruf	Einstellungen im Jahr 2013
Tierpfleger/in	2
Elektroniker/in	1
Anlagenmechaniker/in	1
KFZ-Mechatroniker/in	1
Vermessungstechniker/in	2
Straßenwärter/in	2
Fachinformatiker/in	5
Medizinische Fachangestellte/r	1
Fachangestellte/r Medien/Information	2
Brandmeisteranwärter/in	12
Servicefachkraft für Dialogmarketing	2

Verwaltungsfachangestellte/e	7
Verwaltungswirt/in	6
Verwaltungsfachangestellter/in im Ordnungsdienst	2
Bachelor of Arts	5
Bachelor of Laws	10
Stadtbauoberinspektoranwärter/in	1

In fast allen Berufen erfolgt die Ausbildung bedarfsgerecht. Die Übernahme der bedarfsgerecht eingestellten Auszubildenden soll in einer Dienstvereinbarung zwischen dem Oberbürgermeister und dem Gesamtpersonalrat geregelt und zugesagt werden. Die Verhandlungen dazu stehen kurz vor dem Abschluss.

❖ **Einführungswoche für neue Auszubildende**

Die neuen Auszubildenden werden in der ersten Woche ihrer Ausbildung mit den vielfältigen Aufgaben der Stadtverwaltung bekannt gemacht. Dabei lernen die Auszubildenden auch die für sie jeweils wichtigen Ansprechpartner/-innen kennen. Dies erfolgt in einer „aufgelockerten Atmosphäre“ (u. a. Rathausrallye), damit sich die Auszubildenden untereinander kennenlernen und so leichter miteinander lernen können.

❖ **Ausbildungswoche für Auszubildende im 2. Ausbildungsjahr**

Schon seit vielen Jahren wird für Auszubildende im 2. Ausbildungsjahr eine Ausbildungswoche durchgeführt. Sie findet i.d.R. im Austausch mit der Partnerstadt Schwerin abwechselnd in beiden Städten statt. Auszubildende in allen Ausbildungsberufen aus den beiden Partnerstädten führen dabei gemeinsam wechselnde Projekte durch und trainieren so ihre Fähigkeiten, in neuen Teams miteinander zu arbeiten. Die Ausbildungswoche ist damit auch Teil einer lebendigen Städtepartnerschaft!

❖ **Empfang für Ausbilder/-innen durch den Oberbürgermeister**

Alle zwei Jahre lädt der Oberbürgermeister alle Ausbilderinnen und Ausbilder ein, um ihnen persönlich für ihr Engagement zu danken.

❖ **Betreuung von Praktikanten/-innen**

Die Stadt Wuppertal stellt Praktikumsstellen zur Verfügung für:

- Schülerbetriebspraktika,
- Erzieherinnen und Erzieher im Anerkennungsjahr
- Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter im Anerkennungsjahr
- Jurastudentinnen und -studenten, die im Rahmen ihres Studiums ein Verwaltungspraktikum absolvieren müssen.

❖ **Betreuung von externen Auszubildenden**

Auszubildende bei Bezirksregierungen und Ministerien werden betreut, da sie im Rahmen ihrer Ausbildung auch Ausbildungsabschnitte in einer Kommunalverwaltung ableisten müssen.

II. Weiterbildung

Beschäftigten der Stadtverwaltung Wuppertal werden zentral folgende Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung im allgemeinen Verwaltungsdienst angeboten:

❖ **Angestelltenlehrgang I**

TVöD-Beschäftigte, die aufgrund ihrer beruflichen Qualifikation nicht die Möglichkeit haben, über EG 5 hinaus eingruppiert zu werden oder Beschäftigte in den Entgeltgruppen 6 und 8, sofern sie bereits Tätigkeiten des mittleren Verwaltungsdienstes wahrnehmen, können unter bestimmten Voraussetzungen durch ihre Teilnahmen an dem Lehrgang die formale Qualifikation für eine Beschäftigung im mittleren Verwaltungsdienst erwerben.

Um Mitarbeiter/-innen mit verwaltungsfremder Berufsausbildung auf die Anforderungen des Lehrgangs vorzubereiten, nehmen sie in der Regel an einem „Vorbereitungsseminar für den Angestelltenlehrgang“ teil.

❖ **Angestelltenlehrgang II**

Für TVöD-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Kommunalverwaltungen, die den zweiten Angestelltenlehrgang als Voraussetzung für ihren Einsatz im gehobenen Verwaltungsdienst ablegen möchten.

Die Angestelltenlehrgänge werden durch das Bergische Studieninstitut (BSI) durchgeführt, die Zulassung erfolgt durch das Team „Aus- und Fortbildung“.

❖ **Aufstieg für Beamtinnen und Beamte aus dem mittleren in den gehobenen Dienst**

Diese Weiterbildung erfolgt im Rahmen eines dualen Studiums und ist inhaltlich vergleichbar mit der Ausbildung zum Bachelor of Laws.

❖ **Prüfungserleichterter Aufstieg für Beamtinnen und Beamte ab dem 45. Lebensjahr vom mittleren in den gehobenen Dienst**

Für Beamtinnen und Beamte ab dem 45. Lebensjahr gibt es unter bestimmten Voraussetzungen den prüfungserleichterten Aufstieg. Die Studienzeit findet am Studieninstitut in Köln statt, die praktischen Ausbildungsabschnitte sind in den Leistungseinheiten der Stadtverwaltung.

❖ **Umschulungen, die vom Rentenversicherungsträger refinanziert werden**

Durch diese Umschulungen haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Chance, einen für sie neuen Beruf zu erlernen. Ziel ist die Weiterbeschäftigung, wenn der erlernte Beruf aus verschiedenen Gründen nicht mehr ausgeübt werden kann.

III. Kommunale Fortbildung

Die kommunale Fortbildung bietet ein vielfältiges Angebot:

❖ **Offene Seminarangebote/Programmangebote**

Jährlich bietet die KoFo ein vielfältiges Seminarprogramm an. Dabei werden aktuelle Entwicklungen und Anforderungen der Organisations- und Personalentwicklung aufgegriffen. Das Programm ist unterteilt in folgende Themenschwerpunkte:

- Aktiver Umgang mit Veränderungsprozessen und Konflikten
- Personalführung
- Kommunikation / Deeskalation
- Selbst- und Zeitmanagement
- Chancengleichheit
- Öffentlichkeitsarbeit
- Moderation/Präsentation und
- IT-Seminare (Office-Schulungen, Datenbanken; Präsentation und Grafik, Internet und Outlook).

Im Jahr 2012 wurden 123 Seminare mit insgesamt 1378 Teilnehmenden durchgeführt.

❖ **Auftragsseminare**

Individuell zugeschnitten auf die Anforderungen der Leistungseinheiten werden spezielle Seminare und Qualifizierungsmaßnahmen angeboten. Dabei wird in Auftragsklärungsgesprächen zwischen der kommunalen Fortbildung mit den Leistungseinheiten die Situation analysiert, um dann zielgruppenspezifische Konzepte zu erarbeiten und geeignete Referenten/-innen auswählen zu können. Im vergangenen Jahr haben 728 Teilnehmende insgesamt 73 Auftrags-Veranstaltungen besucht.

❖ **Schlüsselprojekte der Verwaltung**

Die Kommunale Fortbildung initiiert, konzipiert und führt verwaltungsweite Qualifizierungen zu den von der Verwaltung definierten Schlüsselthemen durch. 2012 und 2013 sind dies:

- Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).

❖ **Coaching**

Um insbesondere Führungskräfte bei der Wahrnehmung ihrer verantwortungsvollen Aufgaben professionell zu unterstützen, wird immer häufiger ein Coaching durchgeführt. Die Kommunale Fortbildung vermittelt geeignete Coaches und begleitet den Prozess.

❖ **„Fit für Führung“ Qualifizierungsreihen**

Diese modularen Fortbildungen richten sich an Führungskräfte in unterschiedlichen Führungsebenen.

❖ **„Fit für Führung update“**

Zielgruppe: Ressort-, Amts-, Stadtbetriebs- und Abteilungsleitungen.

Es sind bereits 9 Maßnahmen mit ca. 100 Teilnehmenden durchgeführt worden. Die Bedarfsermittlung für die nächste Reihe läuft zurzeit.

❖ „Fit für Führung basics“

Zielgruppe: Leiterinnen und Leiter von Teams mit führungsunterstützenden Aufgaben werden hier für ihre Aufgaben qualifiziert und erhalten neue Impulse für ihre Tätigkeiten. Es sind bislang 7 Maßnahmen durchgeführt worden, die 8. Maßnahme wird zurzeit entwickelt.

❖ „Fit für Teamleitung“

Zielgruppe: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die später eine Teamleitungsfunktion übernehmen. Hierzu gibt es bereits ein erstes Konzept. Die Maßnahme soll bedarfsgerecht, d.h. entsprechend der planbaren Personalfuktuation in den Führungspositionen erfolgen.

❖ **Qualifizierungsbedarfsanalysen (QBA)**

Die Mitarbeiter/-innen der Kommunalen Fortbildung werden in der zweiten Jahreshälfte 2013 mit den Leistungseinheiten Qualifizierungsbedarfsgespräche führen. Es werden Anforderungen an die Personalentwicklung reflektiert und Qualifizierungsbedarfe identifiziert. Das Fortbildungsangebot wird dadurch proaktiv und anforderungsrecht ausgerichtet.