Stadt Wuppertal
Der Oberbürgermeister

Bericht	Geschäftsbereich	Zentrale Dienstleistungen
	Ressort / Stadtbetrieb	404 - Haupt- und Personalamt
	Bearbeiter/in Telefon (0202) Fax (0202) E-Mail	Michael Telian 563 6100 563 8029 michael.telian@stadt.wuppertal.de
	Datum:	26.07.2022
	Drucks.-Nr.:	**VO/0788/22** öffentlich

Sitzung am	Gremium	Beschlussqualität
30.08.2022	**Ausschuss für Finanzen, Beteiligungssteuerung und Betriebsausschuss WAW**	**Entgegennahme o. B.**

Bericht zur Umsetzung des Strategischen Ausbildungskonzeptes

Grund der Vorlage

Jährlicher Bericht zur Umsetzung des Strategischen Ausbildungskonzeptes (VO/1059/21)

Beschlussvorschlag

Der aktuelle Bericht der Verwaltung zur Umsetzung des strategischen Ausbildungskonzeptes der Stadtverwaltung Wuppertal wird ohne Beschluss entgegengenommen.

Unterschrift

Dr. Slawig

Begründung

Die Verwaltung hat Mitte 2021 erstmalig ein Strategisches Ausbildungskonzept erstellt und in die Sitzung des Finanzausschusses am 31.8.21 eingebracht (VO/1059/21).

Darin werden die Ziele, Handlungsbedarfe und Maßnahmen zur Ausbildung in der Stadtverwaltung – bezogen auf den mittelfristigen Zeitraum von 3-5 Jahren – dargestellt.

Wie zugesagt wird die Politik über den Stand der Umsetzung und die sich ergebenden Weiterentwicklungen jährlich unterrichtet.

Aktuelle Situation:

Die Rahmenbedingungen der Personalsituation der Stadtverwaltung haben sich nicht verändert:

-Bis 2030 scheiden ca. 2.100 Beschäftigte aus dem Dienst aus—dies sind über 50% des aktuellen Standes.

-Die Gewinnung neuer Mitarbeiter*innen bleibt daher eine der größten Herausforderungen

-Die eigene Ausbildung ist dabei ein wichtiger Bestandteil.

-Aus diesem Grund sind die Ausbildungszahlen in den vergangenen Jahren auch kontinuierlich gesteigert worden:

-2012: 69
-2013: 77
-2014: 71
-2015: 104
-2016: 109
-2017: 155
-2018: 142
-2019: 162
-2020: 167
-2021: 203
-2022: 217 (Sollzahl)

Allerdings stoßen diese Bemühungen an ihre Grenzen – denn:

1. Die Zahl der Ausbilder*innen stagniert.

2. Außerdem gelingt es immer noch nicht ausreichend neue Ausbilder*innen zu gewinnen.

3. Weiterhin stehen aktuell nicht ausreichend geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung.

Strategische Ziele der Ausbildung:

Aufgrund der beschriebenen Rahmenbedingungen werden folgende strategische Ziele verfolgt:

- Gewinnung zusätzlicher Ausbilder*innen; Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung der Wahrnehmung der Ausbildungsfunktion bei der Stadtverwaltung

- Weitere Verbesserung der Qualität der Ausbildung bei der Stadtverwaltung

- Dauerhafte Bindung der Auszubildenden an die Stadtverwaltung nach Abschluss der Ausbildung

- Steigerung der Attraktivität der Stadtverwaltung als moderner Arbeitgeber (Personalmarketing)

Personalsituation Ausbildungsabteilung:

Seit Mitte 2021 ist die Ausbildungsabteilung um 2 Mitarbeiter*innen verstärkt worden.

Thematische Ausrichtung der Ausbildung:

Die Managementthemen der Ausbildung bestehen grundsätzlich aus 3 Säulen, an denen sich die Gliederung der folgenden Ausführungen
orientiert:

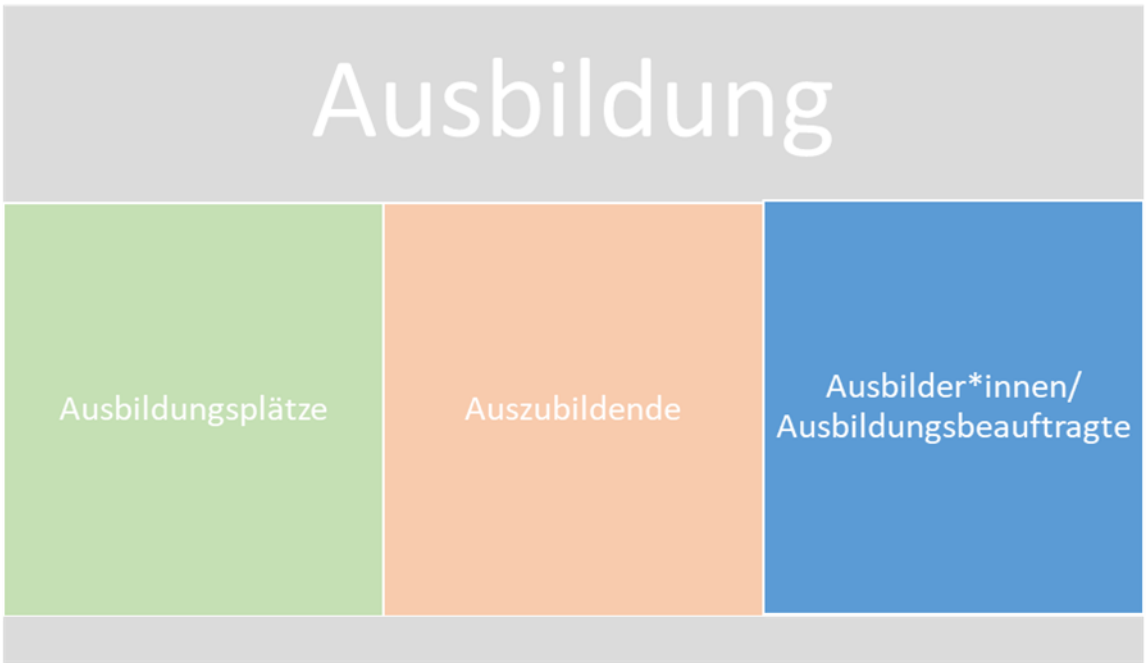


Abbildung aus: Strategisches Ausbildungskonzept der Stadtverwaltung Wuppertal 2021

1. Säule: Ausbildungsplätze

Umgesetzte neue Maßnahmen

- **Desk-Sharing**

  Um der begrenzten Raumsituation und den Abstandsregeln im Rahmen der Pandemie zu begegnen, wurden die Auszubildenden und die Ausbildungsplätze verstärkt mit der notwendigen Hardware (Laptop Dockingstation) ausgestattet. Die Auszubildenden können so auch gezielt auf die neue Arbeitsorganisation vorbereitet werden.
  Um den Anforderungen des Berufsbildungsgesetzes bzgl. mobilen Arbeitens dauerhaft gerecht zu werden, wurden Regelungen mit den Personalräten getroffen, die es auch den Azubis/Anwärter*innen ermöglichen -freiwillig- mobil zu arbeiten.
  Hier geht es vor allem um die erforderliche persönliche und unmittelbare Betreuung, die an mindestens 3 Tagen in Präsenz und durch technische Möglichkeiten, wie Videokonferenzen, virtuelles gemeinsames Arbeiten ermöglicht.

- **Projektteam „Ausbildungsplätze“**

  Zur Erarbeitung von weiteren Vorschlägen zur Verbesserung der Situation der Ausbildung wurde ein geschäftsbereichsübergreifendes Projektteam eingesetzt. In Rückkoppelung mit den Leistungseinheiten und insbesondere mit den dort verantwortlichen Ausbildungsbeauftragten wurde ein Maßnahmenkatalog entwickelt.

Dieser Maßnahmenkatalog konzentriert sich auf die Führungskräfte, das Ausbildungspersonal sowie die Ausbildungsplätze – und deckt die Themenbereiche

-Vernetzung/Kommunikation

-Strukturen

-Organisation

-Anerkennungskultur

ab.

Der Katalog ist eine Ergänzung und Konkretisierung der bereits vorhandenen Konzepte der Ausbildungsabteilung (siehe insbesondere „Strategisches Ausbildungskonzept“) Das Konzept enthält sowohl sofort umsetzbare Maßnahmen, als auch Punkte, die noch genauer geprüft/ konkretisiert werden müssen.

Im Folgenden werden die im Team erarbeiteten Maßnahmen in Stichworten aufgeführt:

<u>Führungskräfte</u>

- detaillierte Darstellung der Situation der Ausbildung in einem Führungskräftetreffen als Schwerpunktthema
- Aufnahme des Themas „Ausbildung“ in den Leitfaden der Jahresgespräche, die von den Führungskräften mit den Mitarbeiter*innen zu führen sind
- Berücksichtigung der Ausbildungsfunktion bei Bewerbungen, Stellenausschreibungen (Prüfauftrag)
- Führungskräfte sprechen potentielles Ausbildungspersonal in ihrer Leistungseinheit gezielt an und schaffen Ausbildungsplätze vor Ort
- Führungskräfte haben den Auftrag, den Aufwand für Ausbildung bei der Aufgabenverteilung zu berücksichtigen
- Aufnahme des Themas Ausbildung in die Qualifizierungsmaßnahme für zukünftige Führungskräfte „Fit für Führung“
- jährlicher zusätzlicher Erfahrungsaustausch mit dem Ausbildungspersonal auf Ebene der Geschäftsbereiche (Wertschätzung durch GBL)

<u>Ausbilder*innen</u>

- Speed-Dating als Erfolgsmodell weiterführen:

  Hier haben die Leistungseinheiten und die Auszubildenden vor dem endgültigen Einsatz nach der Ausbildung die Gelegenheit, sich in kurzen Gesprächen kennenzulernen. Die Leistungseinheiten präferieren die Auszubildenden, die sie sich wünschen; die Auszubildenden benennen den Bereich, in dem sie am liebsten eingesetzt werden wollen.

In über 90 % aller Fälle sind die Wünsche deckungsgleich.

- Ausbildung wird als Führungstätigkeit in der Stellenausschreibung und bei einer Bewerbung mitberücksichtigt (Prüfauftrag)
- Prämienkatalog für Ausbildungspersonal als Anreiz zur Übernahme von Ausbildungsfunktionen wird weiterentwickelt
- verbindliche Aufnahme der Funktion „Ausbilder*in“ mit Stellenanteilen in die Arbeitsplatzbeschreibung—denn: Ausbildung kostet Zeit! (Prüfauftrag)
- Einbindung von Kolleg*innen und/oder anderen Leistungseinheiten in Form von Hospitationen während eines Ausbildungsabschnittes. Das entlastet das Ausbildungspersonal vor Ort und weitet den Blick der Auszubildenden.
- Standardisierter Onboarding-Prozess, wie z.B. persönliche Begrüßung, Info-Veranstaltung, Kennenlerntreffen, Workshops für neues Ausbildungspersonal (Prüfauftrag).
- Etablierung eines digitalen “Ausbildungsforums“ zum Informations- und Wissensaustausch für alle Ausbilder*innen
- regelmäßiger interner Newsletter zu allgemeinen Themen der Ausbildung
- Regelmäßige Vorstellung von Ausbilder*innen und ihrer Tätigkeit im Intranet
- Implementierung von Wissensmanagementtools (Prüfauftrag):

  Ziel ist es, wichtige Unterlagen und Themen der Ausbildung aufzubereiten und digital bereitzustellen, um so auch neuen Ausbilder*innen eine schnelle, optimale Einarbeitung zu ermöglichen

<u>Auszubildende</u>

- Regelmäßiger Erfahrungsaustausch mit den Auszubildenden eines Jahrgangs und jahrgangsübergreifend
- Angebot unterstützender Maßnahmen für Azubis (z.B. Nachhilfe)
- Weitere Filme für den Gewerblich Technischen Bereich
- Berufsübergreifende Werbemaßnahmen
- Ein Jahr nach Abschluss der Ausbildung: Organisation eines Erfahrungsaustausches mit den jetzt in den Leistungseinheiten eingesetzten „ehem. Auszubildenden“, um dadurch neue Erkenntnisse für die Ausbildung zu gewinnen

<u>Hinsichtlich der Auszubildenden reichen die bisherigen Aktivitäten aus Sicht des Teams ansonsten aus.</u>

Ausbildungsplätze

a) Raumplanung
   - Informationspflicht der Leistungseinheiten an die Ausbildungsabteilung, wenn Ausbildungsplätze wegfallen (sollen); Berücksichtigung der Ausbildungsplätze bei allen Raumplanungen der Stadtverwaltung
   - Desk-Sharing berücksichtigen, bevor Ausbildungsplätze aufgelöst werden

b) Ausbildungsplatzquote
   - Verbindliche Vorgabe für die Einrichtung von Ausbildungsplätzen im Sinne einer Quote der Auszubildenden pro Leistungseinheit im Wege der jeweiligen Zielvereinbarungen und Controlling dieser Vereinbarung

c) Ausstattung
   - Weitere Ausbildungsplätze werden mit Dockingstation ausgerüstet

d) Prüfung der Einrichtung zusätzlicher Ausbildungsberufe bei der Stadtverwaltung

2. Säule: Auszubildende

Umgesetzte neue Maßnahmen

- Weiterentwicklung der Internetseiten der Ausbildungsabteilung
- Überarbeitung und Anpassung des Internetauftrittes und der Marke Wuppertalent hinsichtlich der Diversität; Verstärkung der Social-Media-Aktivitäten
- Erweiterung des Auftritts auf weiteren Jobbörsen
- Kooperation mit dem Wuppertaler Azubi Startup “Nest Bildungsbar“
- Mehr Anzeigen in ausbildungsspezifischen Printmedien
- Sommerfest mit den Auszubildenden, deren Ausbildungswoche coronabedingt ausfallen musste; zur Unternehmensbindung und Vernetzung untereinander
- Planung der Ausbildungswoche 2022 in Form eines Social Days
- Ausstattung weiterer Berufsgruppen mit Laptops (weitere folgen gerade)
- Platzierung von Ausbildungsthemen in den örtlichen Medien, z.B. regelmäßige Berichte über die vorhandenen Ausbildungsberufe bei der Stadtverwaltung

Durch einige dieser neuen Maßnahmen in Verbindung mit den vorhandenen Aktivitäten, konnte dem bundesweiten Trend mangelnder Bewerber*innenzahlen und der Abwanderung der ausgebildeten Fachkräfte zu anderen Verwaltungen entgegengesteuert werden. Die Bewerber*innenzahlen sind weiterhin hoch (ca. 2.500 jährlich im Bereich der Ausbildungsabteilung).

3. Säule: Ausbildungspersonal

Umgesetzte Maßnahmen

- **Intranet; Interview; Umfrage zur Ausbildungsbereitschaft**

  Auszubildende haben im Verlauf des Berichtszeitraums mit ihren Ausbilder*innen Interviews geführt und die Ergebnisse im Intranet veröffentlicht. Diese Aktion soll dazu beitragen, Kolleg*innen über die Ausbildung zu informieren und evtl. davon zu überzeugen, auch auszubilden. Die Veröffentlichungen sind mit einer Umfrage zur Ausbildungsbereitschaft verknüpft, deren Ergebnisse gerade ausgewertet werden.

  Zusammenfassung:
  Ausbildung ist ein entscheidender Baustein zur Gewinnung von Personal für die Stadtverwaltung.
  Deshalb muss und wird auch in Zukunft der Schwerpunkt darauf liegen, junge Menschen für die Tätigkeit bei der Stadtverwaltung zu begeistern.
  Dazu müssen moderne zielgruppenorientierte Personalmarketingmaßnahmen eingesetzt werden., die die Vorzüge einer Beschäftigung bei der Stadtverwaltung deutlich machen.
  Damit korrespondierend wird die Stadtverwaltung dafür sorgen, dass ausreichend Ausbildungsplätze und Ausbilder*innen zur Verfügung stehen, um den zukünftigen Bedarf an Nachwuchskräften abzubilden.

Klimacheck

Hat das Vorhaben eine langfristige Auswirkung auf den Klimaschutz und/oder die Klimafolgenanpassung?

X neutral /nein

☐ ja, positive Auswirkungen

☐ ja, negative Auswirkungen

Begründung:

Es handelt sich um organisatorische / personelle Maßnahmen.