



Ausbildungsbericht für das Ausbildungsjahr 2006/2007

Ansprechpartnerin: Ulrike Willms
Telefon: 0221/221-2 57 38
Telefax: 0221/221-2 33 52



Der Oberbürgermeister

Dezernat I – Personalamt

Stadthaus
Willy-Brandt-Platz 3
50679 Köln

Datum: 10.04.2007

Inhaltsverzeichnis:

Ausbildungsbericht für das Ausbildungsjahr 2006/2007	3
1. Erhöhung der Ausbildungszahlen	4
1.1. Zeitlicher Vergleich	5
1.2. Vergleichszahlen zu anderen Behörden und Beteiligungsgesellschaften	5
1.3. Gewerblich-technische und marktgängige Berufsbilder	6
2. Die Implementierung neuer marktgängiger Berufsbilder möglichst im Verbund	8
3. Aufbau einer intensivierten Zusammenarbeit mit den Beteiligungsgesellschaften der Stadt	9
4. Die Evaluation bestehender Verfahren	11
4.1 Auswahlverfahren	11
4.1.1 Bewerbungen	11
4.1.2 Einführung eines Webtests	12
4.2 Coaching für Auszubildende	13
4.2.1 Prüfungsergebnisse	13
5. Neukonzeption von Infoveranstaltungen und der Aufbau von Netzwerken mit Berufsberatern und Schulen	15
5.1. für Jugendliche mit Migrationshintergrund	15
5.1.1 Teilnahme an Kongressen und Arbeitsgruppen	17
5.1.2 Kulturelle Vielfalt als Impuls für Entwicklung und Wachstum: „Wertschöpfung durch Wertschätzung“	17
5.2. für jugendliche Schwerbehinderte	18
6. Einrichtung von regelmäßig stattfindenden Ausbildungsvorbereitungsprojekten und spezielle Projekte	19
6.1. Integrationsprojekte	20
6.1.1 Qualifizierungsprojekt zur Integration von Migrantinnen und Migranten in Verwaltungsberufe	20
6.1.2 Qualifizierungsprojekt für allein erziehende junge Frauen in Teilzeit	20
6.1.3 Praktikumsplätze für türkische Migrantinnen und Migranten	21
6.1.4 Projekt im gewerblich-technischen Ausbildungsberuf Straßenwärter und –wärterin	21
6.2 ESF-Projekt Verwaltungsfachwirte mit der Fachrichtung Soziales	21
6.3 Feuerwehrprojekt	22
6.4 Qualifizierung zur Betriebssekretärin/zum Betriebssekretär	23
7. Intensivierung der Schulungen aller Ausbilderinnen und Ausbilder	23

Ausbildungsbericht für das Ausbildungsjahr 2006/2007

Eine Investition in die Ausbildung unserer heutigen Jugendlichen ist eine Investition in die Zukunft. Hier liegen die Potenziale, die in einigen Jahren vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung die Weichen unseres Handelns bestimmen werden.

Um die Ausbildungsarbeit qualitativ hochwertig und effizient zu gestalten, müssen neben der täglichen operativen Arbeit in der langfristigen Planung fundierte und in sich stimmige Konzepte entwickelt werden. So wird der Entwicklung konkurrierender Ausbildungswege (neue Ausbildungsangebote im dualen System u.a.) und den immer stärker europäisch geprägten Ausbildungsmärkten im Vergleich aktiv begegnet.

Aktuell wesentliche Aufgabenschwerpunkte der Ausbildungsleitung sind:

1. **die Umsetzung des Ratsbeschlusses über höhere Ausbildungszahlen ab 2006** verbunden mit der notwendigen Schaffung neuer Ausbildungsplätze,
2. **die Implementierung neuer marktgängiger Berufsbilder** möglichst im **Verbund**, mit der Zielsetzung den Absolventen und Absolventinnen mit einer qualitativ optimierten Ausbildung die bestmöglichen Voraussetzungen für die anschließende Bewerbung auf dem freien Stellenmarkt zu ermöglichen,
3. **der Aufbau einer intensivierten Zusammenarbeit mit den Beteiligungsgesellschaften** der Stadt,
4. **die Evaluation bestehender Verfahren**, wie das **Auswahlverfahren** durch einen im Internet angebotenen anonymen Berufsfindungstest, wie das **coaching für Auszubildende** zur Erhaltung der guten Ergebnisse in allen Abschlussprüfungen und den **Ausbildungsgang Diplomverwaltungswirt** an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung mit einer intensivierten Diskussion über die Einführung des Bachelor,
5. **die Neukonzeption von Infoveranstaltungen und der Aufbau von Netzwerken mit Berufsberatern und Schulen** u.a. für **Jugendliche mit Migrationshintergrund** und **jugendlichen Schwerbehinderten**, um eine deutliche Steigerung der qualifizierten Bewerbungen dieser Zielgruppen zu erreichen,
6. **die Einrichtung von regelmäßig stattfindenden Ausbildungsvorbereitungsprojekten** für Jugendliche mit Migrationshintergrund und in Teilzeit für junge Alleinerziehende mit der Zielsetzung nach erfolgreich bestandenen Test ein Ausbildungsangebot zu erhalten, sowie **spezielle Projekte z.B. für die Feuerwehr und die ArGe**
7. **und die Intensivierung der Schulungen aller Ausbilderinnen und Ausbilder**, um den neuen Anforderungen an die Ausbildungsinhalte gerecht zu werden

wesentliche Aufgabenschwerpunkte der Ausbildungsleitung

1. Erhöhung der Ausbildungszahlen

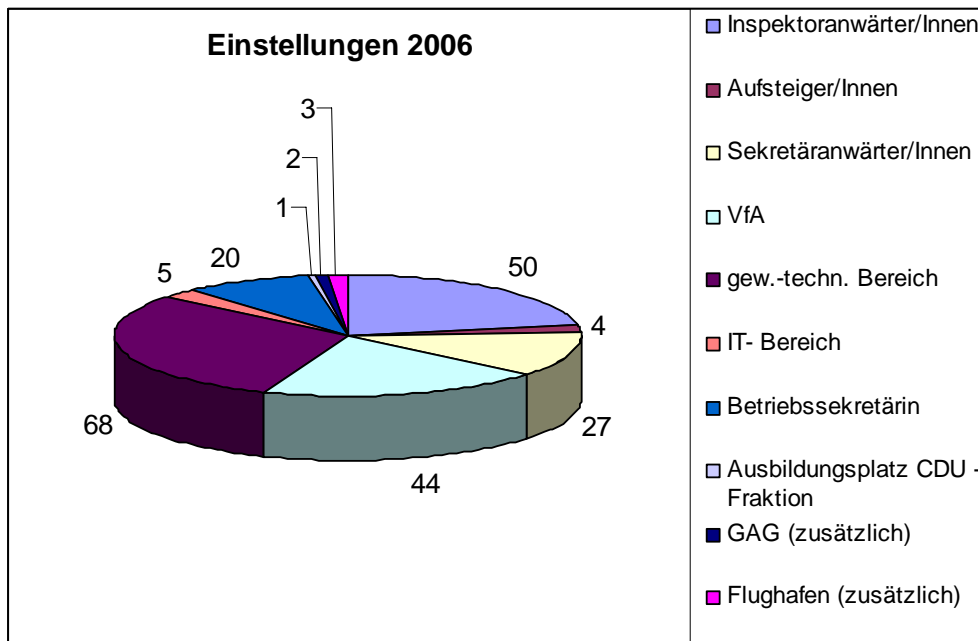
Die Stadt schafft Perspektiven!

Mit Ratsbeschluss nach Dringlichkeitsentscheidung vom 02.06.2006 wurde die Verwaltung beauftragt zusätzlich 100 Ausbildungsplätze zum 15.08./01.09.2006 einzurichten bzw. Auszubildende einzustellen und ab dem Folgejahr eine Ausbildungsquote von 6 % einzuführen. Die Einführung der Ausbildungsquote von 6 % p.a. bedeutet für die Folgejahre die Aufstockung auf insgesamt ca. 714 Ausbildungsstellen.

Obwohl der Beschluss nach Beendigung der Bewerbungsfristen getroffen wurde, konnte durch eine intensivierete Infokampagne, mit Hilfe der Berufsberater des Arbeitsamtes und durch eine vorab geschaffene sog. „Reserveliste“ die geforderte Anzahl qualifizierter Auszubildenden kurzfristig zum Ausbildungsbeginn erreicht werden.

224 Nachwuchskräfte konnte Oberbürgermeister Fritz Schramma am 01.09.2006 in der Piazzetta des historischen Rathauses willkommen heißen. Neben den Ausbildungskräften wurden die Praktikantinnen und Praktikanten der Kindertagesstätten erstmalig in die Begrüßung mit einbezogen.

Die Verteilung der Auszubildenden auf die einzelnen Bereiche gestaltet sich wie folgt:



Neben den klassischen Ausbildungsberufen wurde wieder eine Qualifizierungsmaßnahme für Berufsrückkehrerinnen / Berufsrückkehrer und Langzeitarbeitslose in das Ausbildungsprogramm integriert.

Zum 01.10.2006 haben **20 Betriebssekretärinnen** eine 12-monatige Qualifizierung für die Bereiche CallCenter, Schulsekretariate und Vorzimmer begonnen.

Mehr Auszubildende

Ausbildungsquote

224 Nachwuchskräfte

Erfreulich ist die Ausstrahlungswirkung, die von der städtischen Ausbildungs-offensive ausgegangen ist: Wie aus der obigen Darstellung ersichtlich, sind sich auch die stadtnahen Gesellschaften ihrer Verantwortung bewusst, zusätzliche Ausbildungsplätze bereit zu stellen und so die Ausbildungszahlen zu erhöhen.

Die Stadt Köln leistet mit Ihren expandierenden Ausbildungsplätzen jetzt nachhaltig einen wichtigen Beitrag für junge Menschen in der Region Köln.

1.1 Zeitlicher Vergleich

Wie die nachfolgende Tabelle zeigt, sind die Ausbildungszahlen 2006 nach einer konsolidierungsbedingten Absenkung wieder stark angestiegen.

Die Konsolidierung betraf alle Berufsbilder und Ausbildungsbereiche, wobei insbesondere der jetzt fokussierte gewerblich-technische Bereich, aufgrund der deutlich höheren Ausbildungskosten im Bereich der Sachkosten (überbetriebliche Lehrgänge, Material und Arbeitskleidung etc), erheblich eingeschränkt wurde.

Anstieg der Ausbildungszahlen 2006

Ausbildungsbereich	2003	2004	2005	2006
Verwaltungsberufe	74	60	61	125
Gewerbl.-techn. und markt-gängige Berufe	18	25	19	68
IT-Berufe	7	5	4	5
Projekte	23			20
Zusätzliche Ausbildungs-plätze bei stadtnahen Ge-sellschaften				6
Gesamtzahl	122	90	84	224

1.2 Vergleichszahlen zu anderen Behörden und Beteiligungsgesellschaften

Berücksichtigt man die Personalstruktur wird deutlich, dass die Stadt Köln aufgrund ihrer Personalstärke / -ausstattung und „Unternehmensgröße“ nur schwerlich mit anderen lokalen Arbeitgebern vergleichbar ist. Nichts desto trotz bietet sich ein Zahlenvergleich an, der insbesondere mit Blick auf den Landschaftsverband Rheinland und die dem Stadtwerkekonzern angehörenden Gesellschaften lokale Bedeutung hat.

Die nachstehende Tabelle zeigt die aktuellen Gesamtzahlen an Auszubildenden sowie die Einstellungen in 2006 und die geplante Anzahl an Ausbildungsplätzen für 2007 soweit sie von den Beteiligten gemeldet wurden.

Vergleichszahlen

Behörde/ Gesellschaft	Gesamtzahl Beschäftigte	Gesamtzahl Azubis	Einstellun- gen 2006	Einstellun- gen 2007
Stadt Köln	11 900	386 150* 40*	224	247
LVR	11 500	822**	156	29
RheinEnergie AG	2 819	137	41	41
KVB AG	3 060	107	33	33
HGK AG	591	20	10	13
AWB GmbH	1 292	18	5	6
AVG GmbH	191	7	3	3
SWK GmbH	132	3	1	2
KölnBäder GMBH	169	5	3	5
Zoo	136	18	6	6
Sparkasse Köln/Bonn	3973	374	140	
SBK	940	90	57	
Kliniken GmbH	3400	156	50 10***	50 17***
KoelnMesse	505	21	7	
GAG Immo- bilien AG	334	12	4	5
StEB	628	31	12****	10****
KölnTouris- mus	63*	3 24*****	2	1

* Stadt Köln/ konstant 150 Berufspraktikanten bei 51 und 40 Brandmeisteranwärter bei 37 im **Be-stand**

** LVR/für den Pflege- und Erziehungsdienst werden ca. 700 dezentral eingestellt.

*** Kliniken/ 10 bzw. 17 Auszubildende z.T. im Verbund mit der Stadt Köln

**** StEB/ davon 2 Auszubildende pro Jahr im Verbund mit der Stadt Köln

***** Köln/Tourismus/ bietet Ausbildungsstellen für die Verwaltungsauszubildenden der Stadt Köln an, beschäftigt ca. 24 Studenten jährlich als Praktikanten

1.3. Gewerblich-technische und marktgängige Berufsbilder

Von der Ausbildungsoffensive profitiert in besonderem Maße der gewerblich-technische Ausbildungsbereich mit seinen marktgängigen Berufsbildern.

Zeichneten sich in der jüngsten Vergangenheit gerade hier die Konsolidierungsmaßnahmen besonders deutlich ab, so liegt im Zuge der Ausbildungs-offensive der Fokus auf den Ausbildungsberufen in den gewerblich-technischen Berufsbildern. Es ist innerhalb von 6 Wochen im Sommer 2006 gelungen, mit Hilfe der Dienststellen und insbesondere den sehr engagierten Meistern, die Zahl der Ausbildungsplätze zu verdreifachen.

Anzahl der Ausbil-
dungsplätze im ge-
werblich-technischen
Bereich in 2006 ver-
dreifacht

68 junge Menschen erhielten in 2006 einen Ausbildungsplatz, um sich mit bestandenem Abschluss für den Arbeitsmarkt und somit den Einstieg in das Berufsleben zu empfehlen.

Die neu eingestellten 68 Auszubildenden im gewerblich-technischen und marktgängigen Ausbildungsbereichen verteilen sich wie folgt auf die verschiedenen Berufsbilder:

Ausbildungsberuf	Anzahl in 2006	Verbundpartner
Arzthelferinnen	4	Kliniken GmbH
Bauzeichner u. -zeichnerinnen	3	ab 2007 Kliniken GmbH
Beiköche u. -köchinnen	2	Kliniken GmbH
Buchbinder u. Buchbinderinnen	2	
Elektroniker u. Elektronikerinnen	2	ab 2007 Bühnen
Fachangestellte für Medien und Informationsdienste	4	
Fachinformatiker u.,. Fachinformatikerinnen	1	
Forstwirte u. -wirtinnen	3	
Fotograf und Fotografin	1	
Gärtner u. Gärtnerinnen	13	
Kfz-Mechatroniker u. Kfz-Mechatronikerinnen	1	Ford Kierdorf-Köln
Koch u. Köchinnen	10	Kliniken GmbH Hotel Maritim, Hyatt, Hilton, Regent, Park Inn, Dorinth Sofitel, Axa Colonia, Central Krankenversicherung, Kolpinghaus am Wasserturm, Kliniken GmbH
Landmaschinenmechaniker u. -mechanikerinnen	5	Firma Schell in Aachen
Sport- u. Fitnesskaufleute	2	1. FC Köln, SportstättenGmbH, BSG, Olympiastützpunkt, Externbrink- und Partner, ab 2007 zusätzlich KölnBäderGmbH Agrippafit
Straßenwärter u. -wärterinnen	5	ab 2007 Bauhof Bergisch Gladbach, Firma Sturm, Firma Werner
Textilreiniger u. Textilreinigerinnen	2	Kliniken GmbH
Tischler u. Tischlerinnen	2	
Vermessungsinspektoranwärter u. -anwärterinnen	1	
Vermessungstechniker u. -technikerinnen	5	Steb

Verbundpartner

2. Implementierung neuer marktgängiger Berufsbilder im Verbund

Die Wertschöpfung in einer **Verbundausbildung** ist enorm: Ausbildungsbetrieb, Verbundpartner und insbesondere die Auszubildenden erlangen Kompetenzen und Eindrücke, die durch die Vielfältigkeit der kennengelernten Bereiche und entsprechende Zeugnisse den Einstieg in die Berufstätigkeit erleichtern. Durch das Mitarbeiten in verschiedenen Betrieben potenzieren sich die Übernahmemöglichkeiten bei einem der Verbundpartner und bieten so eine nachhaltige Perspektive.

Aufgrund der positiven Mehrfacheindrücke von Organisationen und Organisationsformen wird der Gedanke der Verbundausbildung nun auch auf die klassischen Ausbildungsberufe im Verwaltungsbereich ausgedehnt: Mit der **Stadt Siegburg** und der **Stadt Bonn** haben bereits Auftaktgespräche stattgefunden, in dem der Austausch von Auszubildenden für einzelne Praktikumsabschnitte thematisiert wurde.

In den Einsatzplanungen ab 2006 wurden bereits die ersten Tauschprogramme mit einbezogen. Inzwischen liegt auch eine Kooperationsanfrage der **Stadt Leverkusen** zu Verbundausbildungen im Verwaltungsbereich vor.

Aufgrund der nachweisbar **qualitativ hochwertigen Ausbildungsplätze** und der seit 2006 dezidiert durch die Ausbildungsleitung ausgearbeiteten Lern- und Einsatzpläne haben **die Kammern die Einrichtung folgender neuer Berufsbilder zum 01.08.2007 genehmigt:**

- Servicefachkraft für Dialogmarketing (eine zweijährige Ausbildung mit den Schwerpunktthemen Service und Marketing für den späteren Einsatz im CallCenter, aber auch in Vorzimmern und Schulsekretariaten)
- Kaufleute für Dialogmarketing (die besten Servicefachkräfte sollen die Möglichkeit erhalten in einem dritten Ausbildungsjahr ihren Abschluss als Kauffrau bzw. Kaufmann zu erlangen)
- Bürokaufleute (eine dreijährige Ausbildung mit einem Schwerpunkt Finanzen)
- Fachkraft für Straßenverkehrstechnik
- Metallbauer
- Gärtner mit der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau
- Fotomedienlaborant
- Rechtsanwaltsfachangestellte
- Kfz-Servicemechaniker
- Kauffrau im Gesundheitswesen
- Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste im Stadtarchiv und NS-Dokumentationszentrum

Austausch mit den
Städten Bonn und
Siegburg

Neue Berufsbilder bei
der Stadt genehmigt

Alle neuen Berufsbilder empfehlen sich mit ihrer Ausrichtung für eine Verbundausbildung mit Partner aus der freien Wirtschaft. Für einen Teil der bereits etablierten Ausbildungsberufe wurden ebenfalls neue Verbundpartner gefunden (siehe auch die Tabelle unter 1.3.)

Neue Ausbildungsberufe	Neue Verbundpartner
Bürokaufleute	Kliniken gGmbH KölnTourismus GmbH
Kauffrau im Gesundheitswesen	Kliniken gGmbH
Rechtsanwaltsfachangestellte	Kliniken gGmbH
Servicefachkräfte/Kaufleute für Dialogmarketing	KölnTourismus GmbH, Stadt Siegburg, SWK u.a.

Weitere neue Verbundpartner

3. Aufbau einer intensivierten Zusammenarbeit mit den Beteiligungsgesellschaften der Stadt

Auszug aus dem Ratsbeschluss vom 24.05.2005:

...
Punkt 2:
„Die Stadt Köln wird auf ihre Beteiligungsgesellschaften einwirken, dass nach den genannten Kriterien und Zielen zusätzliche Ausbildungs- und Praktikumsplätze bereitgestellt werden.“ ...

Bedingt durch die Haushaltssituation wurden zum 01.09.2005 bei der Stadt Köln selbst nur 84 Auszubildende eingestellt. Die Vorgabe einer Zahl von 10 Auszubildenden im gewerblich-technischen und in den marktgängigen Bereichen, konnte zu diesem Zeitpunkt bereits mit Unterstützung (u.a. eines Kostenbeitrages) einzelner Beteiligungsgesellschaften (z.B. StEB, Kliniken gGmbH) und anderer Verbundpartner auf 19 Auszubildende ausgeweitet werden.

Unter Berücksichtigung der weiteren Ratsbeschlüsse aus 2005 und 2006 konnte mit Anhebung der Ausbildungszahlen die „Verbundlandschaft“ zum Ausbildungsbeginn 2006 ausgedehnt werden.

Zusätzlich haben die Beteiligungsgesellschaften nach Möglichkeiten einer Anhebung ihrer Ausbildungszahlen gesucht. Die inzwischen vorgegebene 6% Ausbildungsquote kann aber nicht zwingend erreicht werden, da sich einige Berufe (z.B. Müllwerker, Ingenieure u.a.) nicht für eine Ausbildung anbieten, in der Gesamtzahl der Beschäftigten allerdings abgebildet sind.

Aufbauend auf die konstituierende Sitzung vom 10.10.2006 unter der Federführung des Personalamtes hat bereits die erste Sitzung mit Vertreterinnen und Vertretern von stadteigenen Gesellschaften und Beteiligungsunternehmen auf „Arbeitsebene“ stattgefunden.

Die Dynamik des Arbeits- und Ausbildungsmarktes wirkt sich auf das Aus-

Verbundlandschaft

bildungsangebot der Stadt Köln und ihrer Beteiligungsgesellschaften aus. Um den Anschluss und den Wettbewerb um qualitative Bewerberinnen und Bewerber im regionalen Vergleich nicht zu verlieren, sind im Jahr 2007 einige gemeinsame Aktionen und Aktivitäten mit den stadteigenen Gesellschaften und Beteiligungsunternehmen vorgesehen.

Darüber hinaus wird in regelmäßig stattfindenden Arbeitstreffen (mindestens einmal jährlich) die weitere Integration neuer Berufsbilder im Verbund geprüft. So wird für das Ausbildungsjahr 2008 die Einrichtung des Berufsbildes Immobilienkaufleute im Verbund mit der Gebäudewirtschaft und der GAG angestrebt.

Dies geschieht vor allem mit Blick auf Berufe, deren Ausbildungsinhalte die Stadt Köln allein nicht abdecken kann.

Die Beteiligten des Stadtwerkekonzerns, GAG, SBK, Kliniken gGmbH, Bühnen, Gebäudewirtschaft und der StEB u.a. haben sich auf folgende Eckpfeiler geeinigt:

- **Gemeinsame Internetplattform (integriert in den städtischen Internetauftritt),**
- **gemeinsame Ausbildungsmesse am 12.06.07 im Rheinpark und**
- **eine Beteiligung der Stadt Köln, integriert in den Messeauftritt des Stadtwerkekonzerns, auf der Ausbildungsmesse 2007**

Die erforderlichen Handlungsschritte zur Umsetzung der gemeinsamen Internetplattform sind bereits eingeleitet worden.

Eingebettet in die 50-Jahr-Feier des Rheinparks findet am **12.06.2007** unter der Federführung des Personalamtes der Stadt Köln und unter Beteiligung der Feuerwehr, den Bühnen, den Kliniken gGmbH, RheinEnergie, KVB u.v.a., eine Veranstaltung zum Thema „**Ausbildung live**“ statt.

Die 9. Klassen des Heinrich-Heine-Gymnasiums / Ostheim werden in die Gestaltung der Messe im Rahmen eines Schülerprojektes zusammen mit den aktiven Auszubildenden mit einbezogen.

Die mit der Ausbildung im gewerblich-technischen Bereich betrauten Meisterinnen und Meister werden durch praktische Darbietungen die Schülerinnen und Schüler der eingeladenen Schulen zum Mitmachen animieren und so anschaulich für die angebotenen Ausbildungsberufe werben.

Gemeinsame Aktivitäten mit den Beteiligungsgesellschaften

Veranstaltung „Ausbildung live“ am 12.06.2007

4. Evaluation bestehender Verfahren

4.1. Auswahlverfahren

4.1.1. Bewerbungen

Für das Ausbildungsjahr 2006 kann die Stadt Köln auch einen neuen Rekord an eingegangenen Bewerbungen verzeichnen: **5.427** Bewerbungen sind für das Ausbildungsjahr 2006 an die Stadt Köln adressiert worden. Das entspricht einer Steigerung von 35 % gegenüber den Bewerbungen in 2005.

Die allgemeine Arbeitsmarktsituation verbunden mit den Diskussionen um Standortschließungen und Massenentlassungen renommierter Firmen sowie die Einführung der Studiengebühren in NRW zum Wintersemester 2006 / 2007 ist sicherlich mit ein Grund für den Anstieg der Bewerberzahlen.

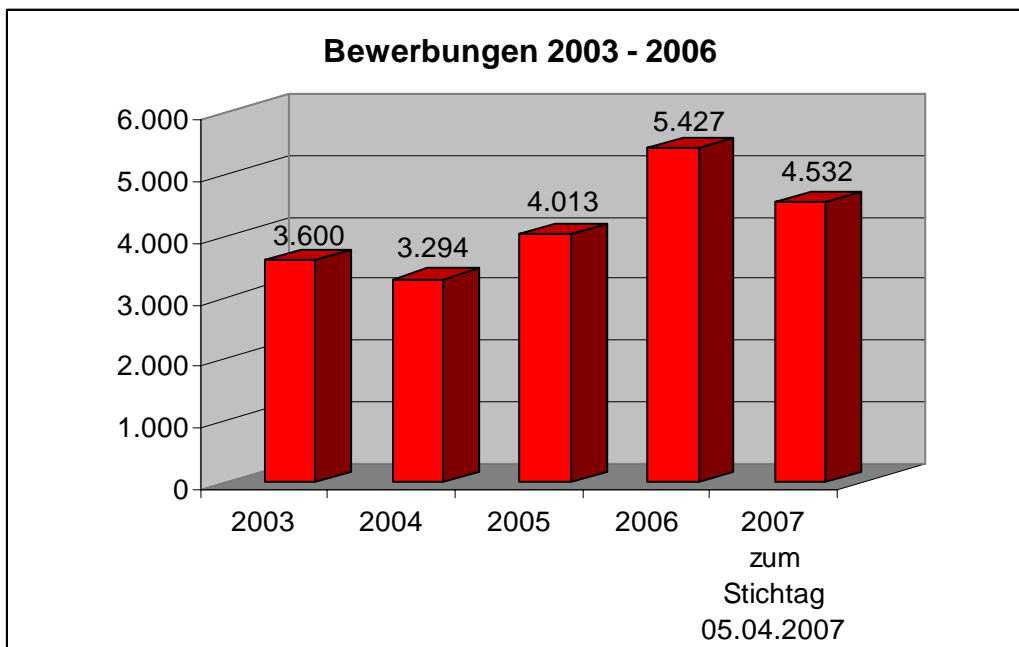
Die Attraktivität der Großstadt Köln als Wirtschaftsstandort und als europäische Medien- und Eventstadt führte nach den Veranstaltungen zum Weltjugendtag und zur Fußballweltmeisterschaft zu einem Anstieg der auswärtigen Bewerberinnen und Bewerber.

Die Bewerberinnen und Bewerber kommen jetzt nicht mehr nur aus Köln oder dem rheinischen Ballungsgebiet, die Bewerbungen kommen aus der ganzen Republik.

Für das Ausbildungsjahr 2007 liegen zum Stichtag **05.04.2007** bereits wieder **4532 Bewerbungen** vor.

Mit etwa 1.200 Bewerbungen setzt sich die Inspektorenlaufbahn (Diplomverwaltungs- und betriebswirte) als Spitzenreiter weit von den anderen ab, gefolgt von den Verwaltungsausbildungen im mittleren Dienst.

Die nachstehende Grafik zeigt die Entwicklung der Bewerbungszahlen von 2003 bis 2006:



Neuer Rekord in den Bewerberzahlen

4.1.2. Einführung eines Webtests

Allein aus logistischen Gründen muss mit Blick auf steigende Bewerberzahlen darüber nachgedacht werden, wie die **Flut von Bewerbungseingängen gesteuert** wird. Neben **einem optimierten organisatorischen Ablauf** soll über einen Vortest im Internet nur den qualifizierten Interessentinnen und Interessenten eine **Bewerbungsempfehlung** ausgesprochen werden.

Die Stadt Köln beschreitet daher **zielgruppenorientiert neue Wege**.

Mit Beginn der Bewerbungsmöglichkeit für das Ausbildungsjahr 2007 bearbeiten die Interessentinnen und Interessenten für den gehobenen Dienst vor dem eigentlichen Auswahlverfahren einen **anonymisierten Vorabtest im Internet**.

Hieraus erhalten die jungen Leute eine **detaillierte Aussage über ihre Chancen in einem Bewerbungsverfahren bei der Stadt Köln** und entscheiden sich erst dann, ob sie am weiteren Auswahlverfahren teilnehmen wollen und damit ihre Pseudonyme offenbaren. Erste Auswertungen zeigen, dass ca. zwei von drei der aussichtslosen Kandidatinnen und Kandidaten von sich aus ihre Bewerbung aufgrund der elektronischen Empfehlung zurückziehen und sich und der Stadt damit Aufwand beim Eignungstest und im Vorstellungsgespräch ersparen.

Das Verfahren ist im Rahmen einer **wissenschaftlichen Arbeit** über das stadtnahe **Institut für Personalentwicklung und Eignungsprüfung** ohne Kosten für die Stadt für den Beamtennachwuchs entwickelt worden.

Es befindet sich in einer **Pilotphase** und soll nach der Erarbeitung gesicherter wissenschaftlicher Erkenntnisse über die Internetseiten der Stadt Köln mit den Informationsseiten der Ausbildungsleitung der Stadt Köln verlinkt werden.

Ab diesem Zeitpunkt können die Nutzerinnen und Nutzer sofort als Voraussetzung für eine Bewerbung auf den Vorabtest verwiesen werden und die Zielsetzung einer Qualitätsprüfung bzw. Eignungsfeststellung vor den Bewerbungen wäre ein Stück näher gerückt.

Der Test selbst ist, obwohl am heimischen Computer eingesetzt, weitestgehend fälschungssicher und liefert schließlich bei den Vorstellungsgesprächen mit den aussichtsreicheren Kandidatinnen und Kandidaten interessante Zusatzinformationen.

Eine Ausweitung auf den mittleren Verwaltungsdienst ist nach Abschluss der Testphase in Planung.

Vorabtest im Internet

Pilotphase Webtest

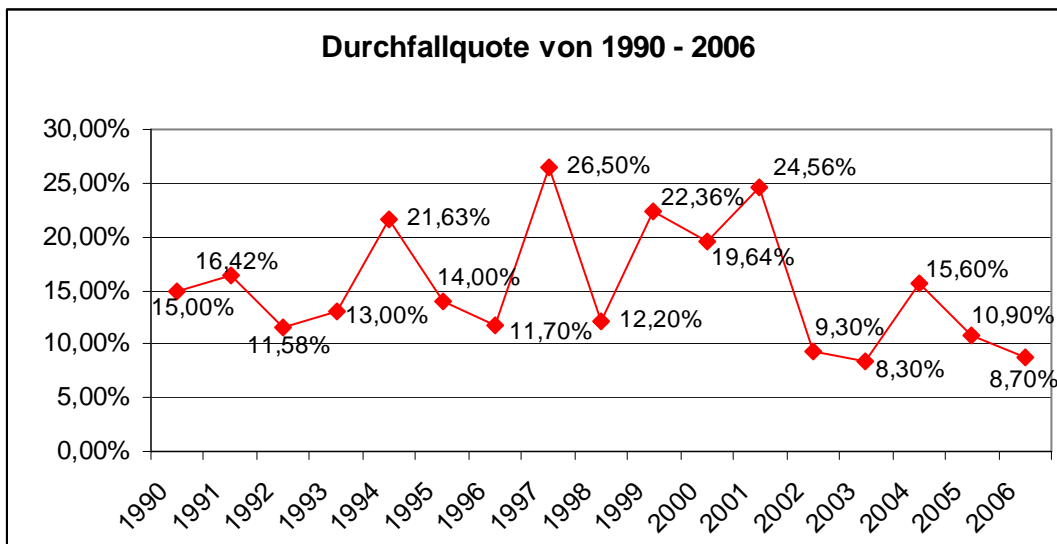
4.2. Coaching für Auszubildende

4.2.1. Prüfungsergebnisse

Das Staatsprüfungsergebnis der Stadtinspektoranwärterinnen und -anwärter in 2006 kann sich sehen lassen.

Von **46** zur Prüfung anstehenden Nachwuchskräften des gehobenen Dienstes haben fünf die Abschlussnote „gut“ erreicht, vier (davon drei Aufstiegsbeamte/innen) haben die Staatsprüfung leider nicht bestanden.

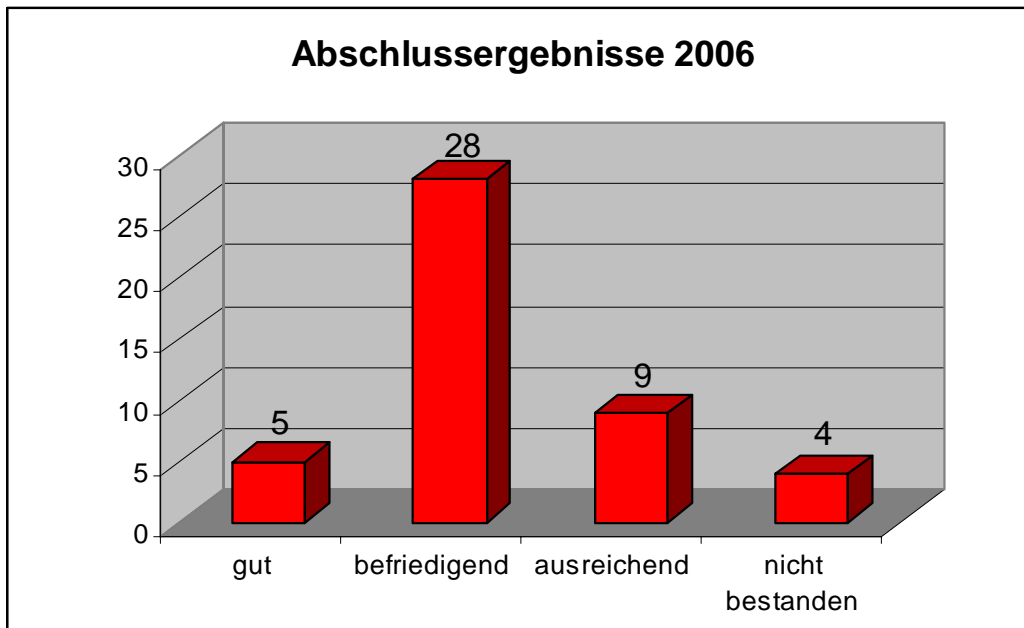
Das entspricht einer **Durchfallquote von 8,7%**. Im Vergleich dazu, wurde an der **FHSöV Abt. Köln** die Durchfallquote insgesamt mit **über 12%** beziffert.



Für die Staatsprüfung 2004 konnte aufgrund der Haushaltssituation bis kurz vor der Prüfung keine Übernahmegarantie in Aussicht gestellt werden, so dass trotz intensiver Begleitung eine höhere Durchfallquote verursacht wurde. 4 Prüfungsabsolventen mit der Note „ausreichend“ wurden letztlich nicht übernommen.

Insgesamt hat sich unter anderem durch die Umsetzung des Coachingkonzeptes in 2002 bis heute die Durchfallquote gegenüber den Vorjahren deutlich verringert.

Die Ergebnisse des Abschlussjahrgangs 2006 im Gesamtüberblick:



Die **kontinuierlichen Optimierungsprozesse** der vergangenen Jahre haben ihre Wirkung gezeigt. Sicherlich hat das mittlerweile etablierte Auswahlverfahren und das Coaching der Nachwuchskräfte zu den erfolgreichen Prüfungsergebnissen beigetragen.

Erstmalig mit dem Prüfungsjahrgang **2006** wurden als **Grundlage für die spätere Personalentwicklung**, die in der Ausbildung erkannten bzw. **entwickelten eigenen Fähigkeiten** als Bestandteil der zukünftigen Personalakte einschließlich der **Einsatzwünsche** erfasst. Eine mit den Prüfungsabsolventen getroffene **einvernehmliche Einsatzempfehlung** der Ausbildungsleitung, in Bezug auf den Ersteinsatz nach der Prüfung, dient als Grundlage für die Zuweisungsgespräche mit dem Personaleinsatz.

Optimierter Ersteinsatz

Langfristig wird das Augenmerk auf eine weitere Ergebnisverbesserung, u.a. durch die Überarbeitung der Zulassungskriterien, insbesondere für Aufstiegsbeamtinnen und –beamte, gerichtet.

Neben den eingangs erwähnten positiven Prüfungsergebnissen des gehobenen Dienstes haben auch die Auszubildenden in den anderen Bereichen erfreuliche Ergebnisse in ihren Abschlussprüfungen erzielt.

	Anzahl Prüflinge	davon nicht bestanden	Erfolgsquote
marktgängiger Bereich	17	0	100%
VfA	10	2	80%
Sekretärin-wärter/Innen	14	0	100%

5. Neukonzeption von Infoveranstaltungen und der Aufbau von Netzwerken mit Berufsberatern und Schulen

5.1. für Jugendliche mit Migrationshintergrund

Migrantenstatistik

Seit dem Jahr 2005 wird den Testabsolventen ein Fragebogen vorgelegt, in dem sie auf freiwilliger Basis ihren Migrantenstatus offenbaren können.

Der Abfragebogen sieht wie folgt aus:

Um einen Überblick über die Beteiligung von Lehrstellenbewerberinnen und -bewerbern mit Migrationshintergrund zu erlangen, bittet Sie u.a. der Migrationsrat der Stadt um die folgenden Angaben. Sie brauchen den Bogen natürlich nicht auszufüllen, wenn z.B. Sie und Ihre Eltern in Deutschland geboren und aufgewachsen sind.

Name: Datum heute:

Bitte Zutreffendes ankreuzen:

1. Ich besitze oder besaß eine ausländische Staatsbürgerschaft.
2. Mein Vater, meine Mutter oder beide haben eine ausländische Staatsbürgerschaft
3. Ich bin Aussiedler oder Kontingentflüchtling.

Um im Test einen eventuellen Sprachbonus gewähren zu können, bitten wir noch um die folgende Angabe:

4. Ich lebe in Deutschland seit Jahren und komme aus
-

Darüber hinaus ist, um der besonderen Situation der Bewerberinnen und Bewerber Rechnung zu tragen, das Auswahlverfahren modifiziert worden. In den bei der Stadt Köln durch das Institut für Personalauslese durchgeführten Testverfahren sind sog. „culture-fair“ Testbausteine enthalten. So wird bei der Testkomponente „Anschauliches Denken“ die Abstraktionsleistung mit anschaulichem sprachfreiem Material getestet. Bei erst kürzlich zugezogenen Bewerberinnen und Bewerbern wird geprüft, ob im Laufe des Spracherwerbsprozesses ein aktuelles Sprachdefizit zu erkennen ist. In diesem Fall wird ein sprachbereinigtes Testergebnis durch das Institut für Personalauslese erstellt. Darüber hinaus hat jede Bewerberin oder Bewerber die Möglichkeit, eine Erläuterung des Testergebnisses beim Institut für Personalauslese zu erhalten. Im Rahmen der Auswahlgespräche erhält jede Bewerberin bzw. jeder Bewerber ein qualifiziertes Feed-back durch die Auswahlkommission. Die grundsätzliche Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift bleibt jedoch ein unabdingbares Erfordernis an die Nachwuchskräfte.

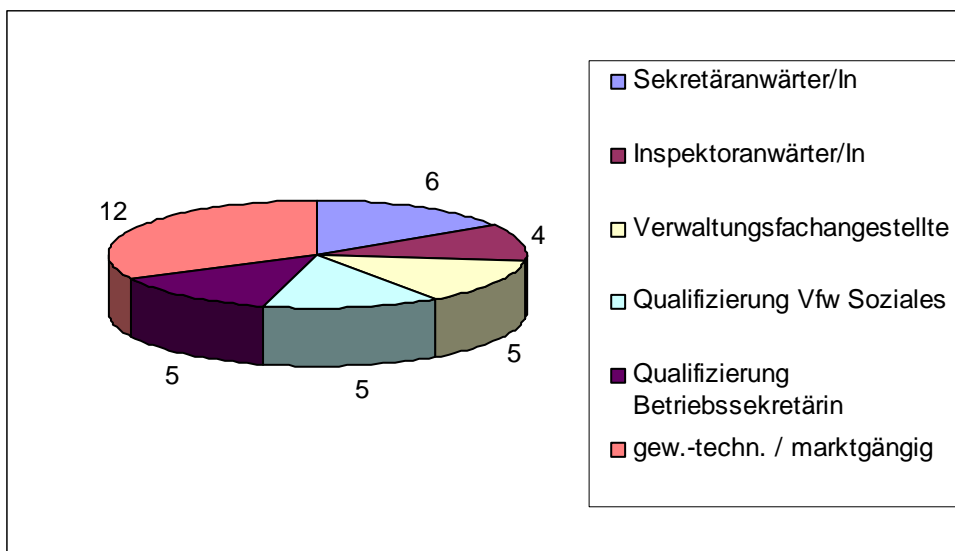
Von den 5.427 Bewerberinnen und Bewerbern in 2006 waren **894** Bewerbungen von jungen Menschen mit Migrationshintergrund. Das entspricht **16,5%** der Bewerberinnen/Bewerber.

Ausbildungsjahr	Bewerber/innen gesamt	Bewerber/innen mit Migrations- hintergrund		Einstellungen mit Migrationshin- tergrund	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
2005	4.013	140	3,5 %	3	2,5 %
2006	5.427	894	16,5 %	37	15,2 %

Einstellungen von
Jugendlichen mit
Migrationshin-
tergrund

Eingestellt wurden **37** Migrantinnen und Migranten, was einem Anteil von **15,2%** an den Gesamteinstellungen entspricht.

Die 37 Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund verteilen sich wie folgt auf die einzelnen Ausbildungsbereiche:



Um die Einstellungen von jungen Menschen mit Migrationshintergrund zu forcieren, wurde in 2006 ein **intensiver Austausch mit den Berufsberatern der Arbeitsagentur, mit Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitsgemeinschaft (ArGe) und den Jobcentern aufgebaut**. Ziel ist möglichst breitgefächert auf die verstärkt gewünschte Ausbildung von jungen Menschen mit Migrationhintergrund bei der Stadt Köln aufmerksam zu machen.

Mit der Initiative „**Ausbildung live**“ am **12.06.2007** im Rheinpark sollen **gezielt** bei den zur Veranstaltung eingeladenen Klassen **Jugendliche mit Migrationshintergrund auf die Beratungsangebote hingewiesen werden**. Die Schülerinnen und Schüler des Heinrich-Heine-Gymnasiums, die vielfach über einen Migrationshintergrund verfügen, werden im Rahmen eines Projektes als Beraterinnen und Berater mit eingebunden. Ebenfalls werden eigene Auszubildende der Stadt Köln über ihre positiven Erfahrungen in der Ausbildung berichten.

Die gute **Zusammenarbeit** mit den Lehrkräften des Heinrich-Heine- Gymnasiums soll mittelfristig auf möglichst viele Schulen des Stadtgebietes ausgedehnt werden.

Die Präsenz vor Ort und somit eine Förderung für ein bewusstes Entscheiden der Schülerinnen und Schüler für die Stadt Köln als Arbeitgeber, hat hier über die allgemein angebotenen Infoveranstaltungen hinaus eine besondere Bedeutung.

Die in 2006 und bisher in 2007 erfolgten **Informationsveranstaltungen an Berufskollegs** sollen **intensiviert** werden.

5.1.1. Teilnahme an Kongressen und Arbeitsgruppen

„Zuwanderer: Gewinn für Arbeitgeber“

Unter diesem Titel hat am 04.12.2006 in Düsseldorf ein **Zukunftskongress**, veranstaltet von der RAA (Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien), stattgefunden.

Die Ausbildungsleitung hat an dem Kongress und den damit verbundenen Foren teilgenommen und wurde mit ihren bereits getroffenen Maßnahmen zur Steigerung der Auszubildenden mit Migrationshintergrund bestätigt.

Die Berufsberater der Bundesagentur wurden in der Folge zu einem Gespräch eingeladen, um die Ausbildungsmöglichkeiten bei der Stadt Köln nochmals intensiv vorzustellen.

Der Win-Win-Situation bei der Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund ist man sich bewusst. Besonders deshalb ist der zwar noch ausbaufähige positive Trend im Vergleich zu anderen großen Arbeitgebern bei den Einstellungszahlen erfreulich.

5.1.2. Kulturelle Vielfalt als Impuls für Entwicklung und Wachstum: „Wertschöpfung durch Wertschätzung“

Unter diesem Titel hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eingeladen, um unter der Leitung der katholischen Fachhochschule eine regionale Lern- und Arbeitsgruppe einzuberufen, die in einem **Ost-West-Vergleich der Städte Dresden und Köln** das Motto in die Tat umsetzt.

Ziel ist es, vorrangig junge **Frauen mit Migrationshintergrund über Ausbildung und Beruf in den Arbeitsmarkt zu integrieren**, die Chancen der Multikulturalität im Berufsalltag zu erkennen und zu verwirklichen.

Da sich die **Stadt Köln** hier bereits in der Vergangenheit durch das Migrantinnenprojekt und durch die **im Vergleich** doch repräsentativen Zahlen bei den Einstellungen mit Migrationshintergrund **empfiehlt**, wurde das Bundesministerium auf die Stadt aufmerksam und bat **die Ausbildungsleitung** doch mit ihren Erfahrungen **um Unterstützung bei dem Aufbau von Netzwerken in der Region**.

Eingeladen wurden zahlreiche regionale Interessenvertreter, Verbände, Schulen und Institutionen, um an der Ausgestaltung dieses Themas mitzuwirken.

Der Teilnehmerkreis reicht von der IHK, der Agentur für Arbeit, dem Integrationsrat, über Kölner Schulen (z.B. Heinrich-Heine- Gymnasium / Schulzentrum Ostheim), die Kölner Bank, die KölnMesse, die GAG, Rheinenergie und neben weiteren auch die Stadt Köln, die durch die Ausbildungsleitung vertreten wird.

Die konstituierende Sitzung des Modellprojektes fand am 13.12.2006 in Räumlichkeiten der KölnMesse statt.

In 2007 wird an sechs Terminen gemeinsam an der konkreten Ausgestaltung des Themas gearbeitet, wobei Networking von Beginn an eine zentrale Bedeutung hat.

Durch die **intensive Vernetzung der einzelnen Interessenvertreterinnen / -vertreter** entsteht in einem Entwicklungsprozess der Weg zu dem Ergebnis dieses Modellprojektes.

Die konkrete Vereinbarung in der Zusammenarbeit bei **Infoveranstaltungen** (u.a. Ausbildung live mit einer der im Gremium vertretenden Schule – siehe 5.1.), **Verbundausbildungen mit vertretenden Firmen** sowie die **Ausgestaltung von Projekten für die Zielgruppe junger Migrantinnen in der Region Köln** sind das erklärte Ziel dieser sog. Lern- und Arbeitsgruppe.

5.2. für jugendlichen Schwerbehinderte

Für das Ausbildungsjahr 2006 haben sich **69 behinderte junge Menschen** beworben, was **1,3% der Gesamtbewerbungen** entspricht.

Die Einstellung von **8** jungen Menschen mit Behinderung entspricht **3,6% der Gesamteinstellungen**.

Ausbildungs- jahr	Bewerber/ innen gesamt	Bewerber/innen mit Behinderung		Einstellungen mit Behinderung	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
2005	4.013	47	1,2 %	1	1 %
2006	5.427	69	1,3 %	8	3,6 %

Insgesamt **überschreitet** die Stadt Köln die **gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungsquote** von 5% mit 5,7% und leistet so einen wichtigen Beitrag für die Integration von behinderten Menschen.

Mit der Steuerungseinheit **Disability Management (DiMa)** der ArGe Köln wurde eine **fortschreitende Kooperation** zwischen den Verantwortlichen der ArGe und der Ausbildungsleitung vereinbart.

In einer ersten im März 2007 stattgefundenen **Infoveranstaltung** konnten in den Räumen des Jobcenters Innenstadt etwa **20 Jugendlichen mit Behinderung** die aktuell noch bestehenden Ausbildungsangebote für 2007 und

Einstellung von jugendlichen Schwerbehinderten

Projektübersicht

alle Angebote für 2008 vorgestellt werden.

In anschließenden **Beratungsgesprächen** gemeinsam mit den Betreuern der DiMa konnten einige Bewerberinnen und Bewerber gewonnen werden.

In Einzelfallabsprachen mit den Betreuern und den betroffenen Jugendlichen soll zukünftig die Eignung für die gewünschte Ausbildung über **Hospitations- und Praktikumseinsätze** geprüft werden.

Für das Ausbildungsjahr 2006 konnte über solche Hospitationen zwei Jugendlichen mit Behinderung ein Ausbildungsangebot unterbreitet werden

Neben diesen Aktivitäten wird sich die Stadt Köln auch wieder verstärkt an und in Kölner Schulen für Behinderte präsentieren.

Zielgruppe sind dabei nicht nur die Schülerinnen und Schüler mit qualifiziertem Schulabschluss, sondern mit Blick auf die anvisierten Integrationsprojekte auch „Problemschülerinnen und –schüler“, denen aus eigener Kraft eine aktive Ausbildungsplatzsuche und Berufsentscheidung ohne Hilfestellung kaum gelingen kann.

6. Einrichtung von regelmäßig stattfindenden Ausbildungsvorbereitungsprojekten und spezielle Projekte

Die folgenden Projekte werden auf den nachfolgenden Seiten beschrieben:

6.1 Integrationsprojekte

6.1.1 Qualifizierungsprojekt zur Integration von Migrantinnen und Migranten in Verwaltungsberufe

6.1.2 Qualifizierungsprojekt für allein erziehende junge Frauen in Teilzeit

6.1.3 Praktikumsplätze für türkische Migrantinnen und Migranten

6.1.4 Projekt im gewerblich-technischen Ausbildungsberuf Straßenwärter und –wärterin

6.2 ESF-Projekt Verwaltungsfachwirte mit der Fachrichtung Soziales

6.3 Feuerwehrprojekt

6.4 Qualifizierung zur Betriebssekretärin/zum Betriebssekretär

Kooperation mit der
ArGe (DIMA)

6.1. Integrationsprojekte

In 2003 wurde erstmalig ein Migrantinnenprojekt aufgelegt: 15 Frauen mit Migrationshintergrund wurden erfolgreich für die Verwaltung qualifiziert und im Anschluss an die Maßnahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bei der Stadt übernommen.

Aufgrund der damals gemachten positiven Erfahrungen wurde im Rahmen der „**Initiative Chancengleichheit**“ überlegt, zwei weitere Qualifizierungsprojekte mit der Zielgruppe junger Menschen mit Migrationshintergrund in der Berufsfindungsphase dauerhaft einzurichten. Hierbei handelt es sich um folgende Projekte:

- **Integration von Migrantinnen/Migranten in Verwaltungsberufe**
und
- **Teilzeitprojekt von allein erziehenden Frauen.**

6.1.1. Qualifizierungsprojekt zur Integration von Migrantinnen und Migranten in Verwaltungsberufe

Bei diesem Modellprojekt handelt es sich um eine sechsmonatige Ausbildungsvorbereitungsqualifizierung, die es 20 jungen Menschen im Alter von 17 bis 25 Jahren mit Migrationshintergrund ermöglicht, ihre Defizite, vor allem in der deutschen Sprache abzubauen, die einem erfolgreichen Abschneiden in Auswahltests bisher hinderlich waren.

Im Anschluss an diese Qualifizierung werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die mit einem mindestens befriedigenden Abschluss die Maßnahme beenden, in eine reguläre Ausbildung übernommen. Hierbei kann auf Wunsch eine Ausbildung zur / zum Verwaltungsfachangestellten alternativ in einen gewerblich-technischen oder marktgängigen Beruf angeboten werden.

Die Qualifizierung für das Ausbildungsjahr 2008 soll im Januar bzw. Februar 2008 beginnen.

Die Finanzierung ist in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft (ArGe) geplant.

6.1.2. Qualifizierungsprojekt für allein erziehende junge Frauen in Teilzeit

20 allein erziehende Frauen im Alter von 18 bis 30 Jahren, vorrangig mit Migrationshintergrund, sollen ca. ab Dezember 2007, in einer neunmonatigen Teilzeitqualifizierung lernen, mit der Doppelbelastung Familie und Beruf umzugehen.

Integrationsprojekte

Integration junger Migrantinnen und Migranten in Verwaltungsberufe

Qualifikation junger Alleinerziehender in Teilzeit

Im Anschluss an die Qualifizierung werden die Teilnehmerinnen, die einen mindestens befriedigenden Abschluss erzielen, in eine Anschlussqualifizierung auf Teilzeitbasis bei der Stadt übernommen.

In dieser noch zu konzipierenden Anschlussqualifizierung werden die Teilnehmerinnen zur Verwaltungsfachangestellten ausgebildet.

Die Finanzierung ist in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft geplant.

6.1.3. Praktikumsplätze für türkische Migrantinnen und Migranten

Die Stadt Köln beteiligt sich bei der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund u.a. durch die Teilnahme an Kongressen und Arbeitsgruppen zur Integration von Migrantinnen und Migranten, durch eigene Projekte oder als Projektunterstützer:

Das vom **Türkisch-Deutschen-Unternehmerverband (TDU)** in Kooperation mit dem Klaus-Novy-Institut und der Melanchthon-Akademie durchgeführte Projekt **„DeTüV“ (Deutsch-Türkische Vorbereitung auf Beruf und Ausbildung)** unterstützt die Stadt Köln mit der **Bereitsstellung von Praktikumsplätzen.**

Junge Türcinnen und Türcen werden in der Phase der Berufsorientierung durch die Praktika und das begleitende Coaching des TDU in den Arbeitsmarkt integriert.

Bestenfalls schließt sich nach dem Praktikum eine Berufsausbildung in dem Unternehmen an.

6.1.4. Projekt im gewerblich-technischen Ausbildungsberuf Straßenwärter bzw. Straßenwärterin

Neben den bereits genannten Projekten für Migrantinnen / Migranten sind weitere Bestrebungen im Gange, die Integration für junge Menschen mit Migrationshintergrund voranzubringen.

Speziell für das og. Berufsbild sollen junge Migrantinnen und Migranten interessiert werden.

Kontakte mit den Berufsberatern wurden bereits geknüpft und werden in Zusammenarbeit mit der IHK und der Straßenbauerinnung konkretisiert.

Der gesellschaftliche Auftrag und die arbeitsmarktpolitische Verantwortung der Stadt Köln als größter kommunaler Arbeitgeber der Region sind nicht auf taube Ohren gestoßen.

6.2. ESF-Projekt Verwaltungsfachwirte mit der Fachrichtung Soziales

Neben den zwei genannten Projekten zur Integration von Migrantinnen und Migranten hat bereits zum 01.08.2006 das ESF-Projekt „Verwaltungsfachwirte mit der Fachrichtung Soziales“ begonnen.

Zielgruppe waren Langzeitarbeitslose und Bezieher/Bezieherinnen von Ar-

Praktikumsplätze für türkische Migrantinnen und Migranten

Projekt Straßenwärter bzw. Straßenwärterin

beitslosengeld I oder II.

Die 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmer dieser Maßnahme werden in der 23-monatigen Qualifizierung für Tätigkeiten im gehobenen Dienst der Sozialverwaltung oder der Arge (Arbeitsgemeinschaft) ausgebildet. Zu den 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmern zählen **5** qualifizierte Kräfte **mit Migrationshintergrund!**

Während die ESF-Förderphase nach 12 Monaten endet, investiert die Stadt Köln mit finanzieller Unterstützung der Arge weitere 11 Monate in die Qualifizierung, um den qualitativ hochwertigen Abschluss zu gewährleisten.

Im Anschluss an diese Maßnahme, die im Juli 2006 vom Versorgungsamt bewilligt wurde, ist geplant, die erfolgreich abgeschlossenen Teilnehmerinnen und Teilnehmern in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis in der Arge zu übernehmen.

6.3. Feuerwehrprojekt

Bislang wurde in den gewerblich-technischen sowie in den marktgängigen Ausbildungsberufen eine Übernahme nicht in Aussicht gestellt. Aufgrund der hohen Qualität der städtischen Ausbildung und der damit verbundenen guten Kompetenzen der Auszubildenden konnten sich die Nachwuchskräfte erfolgreich für den Arbeitsmarkt, nicht zuletzt auch dank der Möglichkeiten der Verbundausbildungen, empfehlen.

Mit der angespannten Personalgewinnungssituation im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst hat sich eine Perspektive für feuerwehrinteressierte **Auszubildende der gewerblichen-technischen und marktgängigen Berufe** ergeben, die in einer kooperativen Zusammenarbeit zwischen dem Personalamt und der Feuerwehr mündet.

Einstellungsvoraussetzung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst ist eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem handwerklichen Beruf. Mit einer Ausbildung im gewerblich-technischen Bereich bei der Stadt Köln können sich interessierte Nachwuchskräfte die Basis für den **Sprung in die Berufsfeuerwehr** und somit für eine **gesicherte berufliche Perspektive schaffen**.

Bereits bei dem Einstellungstest wird der originäre Ausbildungstest um einen feuerwehrtestspezifischen Anteil ergänzt. Während der handwerklichen Ausbildung besteht für die Auszubildende / den Auszubildenden die Möglichkeit, das **Sportangebot der Berufsfeuerwehr** zu nutzen und sich so auf den Sporttest vorzubereiten.

Nach **erfolgreich bestandener Ausbildung** und erfolgreichem Testverlauf **schließt sich der Vorbereitungsdienst für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst an**.

Die Synergieeffekte bei diesem Vorgehen sind für beide Seiten von Vorteil!

ESF-Projekt Verwaltungsfachwirte Soziales

Feuerwehrprojekt

6.4. Qualifizierung zur / zum Betriebssekretär/in

Aufgrund der städtischen Bedarfssituation von Sekretärinnen wurden, mit Blick auf die positiven Erfahrungen der vergangenen Betriebssekretärinnenlehrgänge, zum 01.10.2006 **20** Frauen (Zielgruppe: Berufsrückkehrer/innen und Langzeitarbeitslose) für die genannte Qualifizierung eingestellt.

In der 12-monatigen Maßnahme werden die Teilnehmerinnen theoretisch am Rheinischen Studieninstitut unterrichtet.

In den Praxiseinsätzen im Call Center, Vorzimmern oder in Schulsekretariaten werden die Qualifikantinnen auf ihre künftigen Einsatzgebiete vorbereitet.

Bei einem mindestens befriedigenden Abschlussergebnis und durchweg guten praktischen Leistungen wird den Teilnehmerinnen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in Aussicht gestellt.

Im Oktober 2007 wird die Qualifizierung mit einer Teilnehmerstärke von 15 Plätzen voraussichtlich erneut angeboten.

7. Intensivierung der Schulungen aller Ausbilderinnen und Ausbilder

Seit Jahren werden im Rahmen des jährlichen Fortbildungsprogrammes zweitägige Seminare zum Thema „**Ausbilden mit System**“ angeboten.

Die Themen

- Aktuelles zu Arbeitsweise und Lage der Ausbildung in der Stadtverwaltung
- Aktuelle Fragen und Anliegen der Ausbilderinnen und Ausbilder
- Die Beurteilung – Zweck, Bedeutung, Ablauf und Beteiligte
- Gesprächsführung, Konflikte, Motivation
- Lernzielplanung als Basis einer Ausbildung „mit Hand und Fuß“

werden in diesen Seminaren behandelt.

Aufgrund der kurzfristig seit 2006 wieder ansteigenden Ausbildungszahlen ist die Stadt noch um gut ausgebildete Ausbilderinnen und Ausbilder im Verwaltungsbereich verlegen. Neben der gezielten Ansprache über die Dienststellen **vermehrt Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen** ergibt sich auch eine **intensivierte Nachfrage Ausbildungsseminare anzubieten**.

So wurden im Zeitraum Januar bis März 2007 zusätzlich 15 Ausbilderinnen und Ausbilder des Ordnungsamtes durch die Ausbildungsleitung geschult. Für ca. 100 potentielle Ausbilderinnen und Ausbilder in der ArGe liegt ein Auftrag für Seminare innerhalb des Jahres 2007 vor. Weitere Bedarfe wurden bereits seitens der Dienststellen angekündigt.

Qualifizierung
zur/zum Betriebssekretärin/Betriebssekretär

Ausbilden mit System

Um den zukünftigen Anforderungen in diesem Seminarbereich gerecht zu werden, erhalten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ausbildungsleitung mittelfristig eine Schulung zur Seminarleiterin bzw. zum Seminarleiter einschließlich einer zusätzlichen Trainerausbildung durch die Trainer der Personalentwicklung.

Für die Meister im gewerblich-technischen Bereich findet am 17. und 18.04. 2007 eine Veranstaltung zum Thema TVÖD Azubi und zur Vorbereitung für die „Ausbildung live“ im Juni 2007 statt.

Das Schulungsangebot „Ausbilden mit System“ soll dann mittelfristig auch den interessierten Ausbilderinnen und Ausbildern der Beteiligungsgesellschaften angeboten werden.

Intensivierte Nachfrage nach Seminaren für Ausbilderinnen und Ausbilder