



Ausbildungsbericht 2009

Ausbildungsbericht für das Jahr 2009

Kontakt

Personalamt
Willy-Brandt-Platz 3
50679 Köln

Telefon: 0221/221-25737

Telefax: 0221/221-23352

Martina.Runschke@stadt-koeln.de

www.stadt-koeln.de

Ansprechpartnerin:
Martina Runschke

Januar 2010



Der Oberbürgermeister

Personalamt
Amt für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Inhaltsverzeichnis

1	Ausbildung bei der Stadt Köln	6
1.1	Einstellungen.....	6
1.1.1	Zeitlicher Vergleich bei den Einstellungszahlen	8
1.1.2	Vergleichszahlen zu anderen Behörden und Beteiligungsgesellschaften.....	9
1.2	Ausbildungsangebot.....	10
1.2.1	Gewerblich-technische und marktgängige Berufsbilder im Verbund ...	11
2	Evaluation bestehender Verfahren	13
2.1	Auswahlverfahren	13
2.1.1	Bewerbungen	13
2.1.2	Einstellungstest	14
2.2	Prüfungsergebnisse	15
2.3	Übernahme nach der Ausbildung.....	17
3	Bachelor.....	20
4	Ausbildung für Jugendliche mit Migrationshintergrund	20
4.1	Projekt für Jugendliche mit Migrationshintergrund	21
5	Ausbildung für Menschen mit Behinderung.....	24
6	Ausbildung in Teilzeit	26
7	Schulungen für Ausbilderinnen und Ausbilder.....	29
8	Weitere Aktivitäten im Ausbildungsbereich	30
8.1	Informationsveranstaltungen und Ausbildungsbörsen.....	30
8.2	Studienfahrten	32
8.3	Auslandspraktikum für Studentinnen und Studenten der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung.....	33
8.4	Gesundheitstag für Auszubildende	33
8.5	Ausbildungsprojekt „Stadtteilbibliothek Bocklemünd“	34
8.6	Auszubildende erweitern den inneren Grüngürtel	35
8.7	Bundesentscheid auf der Bundesgartenschau.....	36
8.8	Bestenehrung	36

Anlagen

1. Behinderungen in der Anamnese 2009 im Überblick
2. Zeitungsartikel aus stadt intern, Ausgabe Oktober/November 2009
"Durchs Ziel mit der Traumnote eins"
3. Zeitungsartikel aus stadt intern, Ausgabe Oktober/November 2009 "Frischer Wind bei der Stadtverwaltung"
4. Zeitungsartikel aus stadt intern, Ausgabe Oktober/November 2009 "In der Ferne viel dazugelernt"
5. Auszubildendenprojekt „Stadtteilbibliothek Bocklemünd“
6. Artikel der Kölner Nachrichten vom 12.06.2009 „Startschuss für Erweiterung des inneren Grüngürtels“
7. Zeitungsartikel aus stadt inter, Ausgabe Februar/März 2010 „IHK mit dickem Lob für die Stadt“

Ausbildungsbericht für das Ausbildungsjahr 2009

- Interkulturelle Öffnung der Verwaltung stellt weiterhin eine große Anforderung dar.
- Das Qualifizierungsprojekt für Jugendliche mit Migrationshintergrund war auch in der zweiten Auflage sehr erfolgreich. Die Migrantenquote konnte so auf nunmehr 28 % gesteigert werden.
- „Azubis machen den Unterschied“. Aktion der Bundesagentur für Arbeit, der IHK Köln sowie der Stadt Köln wirbt dafür, auch in Zeiten der Krise auszubilden.
- Bei der Stadt Köln werden die jungen Leute rar. Das Durchschnittsalter beträgt 44,6 Jahre. Der demographische Wandel ist eine Herausforderung für die Personalarbeit.
- IHK Köln verleiht der Stadt Köln eine Urkunde für herausragende Leistungen in der Berufsausbildung
- Neuer Rekord bei den Bewerbungszahlen: über 6.500 Bewerbungen wurden in 2009 an die Stadt Köln adressiert.
- Vier Ausbildungsabschlüsse in 2009 mit Bestnoten

Unser Leitgedanke lautet daher:

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 interkulturellen Öffnung der Verwaltung sowie der demographischen Entwicklung die Weichen unseres Handelns bestimmen werden.

Es gilt die hohe Ausbildungsqualität bei der Stadt Köln beizubehalten und weiter auszubauen. Auszubildende zu führen und zu motivieren ist zu gleichen Teilen eine Herausforderung und eine schöne Aufgabe. Auszubildende stehen am Anfang ihres Berufslebens und haben oft andere Einstellungen, Verhaltensweisen und Erwartungshaltungen als erfahrene, ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese beiden Facetten gilt es gewinnbringend für die Stadtverwaltung zu nutzen.

1 Ausbildung bei der Stadt Köln

Die Stadt Köln geht als öffentliche Arbeitgeberin hinsichtlich der Ausbildungsleistung und auch des Ausbildungsangebotes als gutes Beispiel voran.

Der Rat der Stadt Köln hat daher in 2006 die Einführung einer **6%igen Ausbildungsquote beschlossen**. Die Berechnung erfolgt auf Basis der Anzahl der vollzeitverrechneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und bezieht sich auf die Kernverwaltung. Zum Stichtag **31.12.2009** betrug die **Ausbildungsquote 6,3 %**.

Insgesamt befinden sich z. Zt. **533 Nachwuchskräfte** in der Ausbildung, zzgl. 127 Praktikantinnen und Praktikanten des Jugendamtes und 128 Brandmeisteranwärterinnen und Brandmeisteranwärter bei der Berufsfeuerwehr. Darüber hinaus werden aktuell 48 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in verschiedenen Maßnahmen qualifiziert.

1.1 Einstellungen

Die Stadt Köln leistet weiterhin mit ihren expandierenden Ausbildungsplätzen und Projekten nachhaltig einen wichtigen Beitrag für junge Menschen in der Region Köln.

Zum 01.09.2009 wurden 203 Nachwuchskräfte in der Piazzetta des historischen Rathauses von Herrn Stadtdirektor Guido Kahlen begrüßt.

Neben den Ausbildungskräften wurden auch 87 Praktikantinnen und Praktikanten der Kindertagesstätten und Kinderheime willkommen geheißen.

7 Kolleginnen und Kollegen wurden zum Aufstieg vom mittleren in den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst zugelassen.



Foto 1: Begrüßung der neuen Azubis am 01.09.2009

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

Zum 17.11.2008 haben **30 Betriebssekretärinnen und erstmalig Betriebssekretäre** eine 12-monatige Qualifizierung für die Bereiche CallCenter, Schulsekretariate und Vorzimmer begonnen und zum 11. und 12.11.2009 erfolgreich abgeschlossen. Für die Anschlussmaßnahme ab 01.12.2009 wurden aktuell wieder 27 Betriebssekretärinnen und Betriebssekretäre eingestellt.

Das vom Rat durch Beschluss vom 06.02.2007 initiierten Projekt für „**Jugendliche mit Migrationshintergrund**“ konnte zum Ausbildungsbeginn 2009 mit Erfolg abgeschlossen werden. (siehe Ziffer 4.1)

Die Maßnahme für „**Alleinerziehende in Teilzeit**“ hat am 01.12.2009 mit 21 Teilnehmerinnen begonnen. (siehe Ziffer 6)

Die nachfolgende Grafik zeigt die Verteilung der neu eingestellten Auszubildenden einschl. der Betriebssekretärinnen und Betriebssekretäre sowie der Teilnehmerinnen aus dem Projekt „Alleinerziehende“ auf die jeweiligen Bereiche:

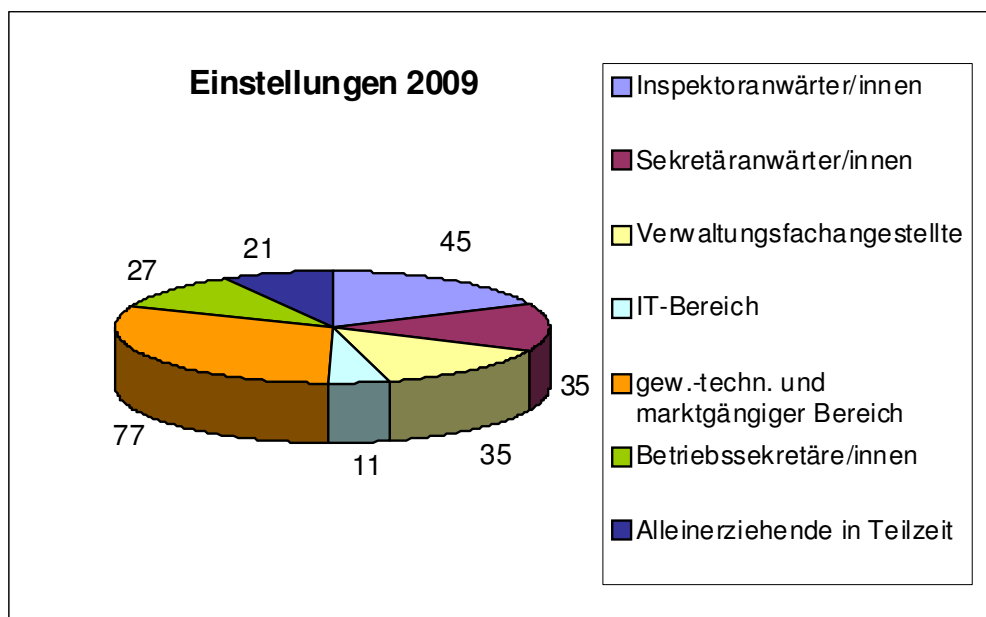


Diagramm 1: Einstellungen 2009

1.1.1 Zeitlicher Vergleich bei den Einstellungszahlen

Wie die nachfolgende Tabelle zeigt, sind die Einstellungszahlen seit 2006 nach der Konsolidierung des Haushaltes bzw. nach Einführung der 6% Quote wieder stark angestiegen.

Ausbildungsbereich	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Verwaltungsbereich	74	60	61	125	108	102	115
gew. techn. und marktgängige Berufe	18	25	19	74	76	71	77
IT-Berufe	7	5	4	5	12	9	11
Projekte u. Betriebssekretärinnen und -sekretäre	23	-	-	20	41	52	48
Gesamt*	122	90	84	224	237	234	251
Feuerwehr	25	31	37	21	25	71	81

Tabelle 1: Einstellungszahlen 2003 - 2009

*ohne die Nachwuchskräfte der Feuerwehr

Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse

2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
590	481	445	576	721	766	843

Tabelle 2: Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse

1.1.2 Vergleichszahlen zu anderen Behörden und Beteiligungsgesellschaften

Berücksichtigt man die Personalstruktur wird deutlich, dass die Stadt Köln aufgrund ihrer Personalstärke und „Unternehmensgröße“ nur schwerlich mit anderen lokalen Arbeitgebern vergleichbar ist.

Nichts desto trotz bietet sich, insbesondere mit Blick auf den Landschaftsverband Rheinland und die dem Stadtwerkekonzern angehörenden Gesellschaften ein Zahlenvergleich an:

Die nachstehende Tabelle zeigt die aktuellen Gesamtzahlen an Auszubildenden sowie die Einstellungen von 2006 bis 2009.

Behörde / Gesellschaft	Gesamtzahl Azubis	Einstellungen Azubis 2006	Einstellungen Azubis 2007	Einstellungen Azubis 2008	Einstellungen Azubis 2009
Stadt Köln	533* 127* 128* 48*	224	237	234	251
LVR	*****	156	265	434	*****
RheinEnergie AG		41	41	41	41
KVB AG	110	33	33	35	35
HGK AG	*****	10	13	7	*****

Behörde / Gesellschaft	Gesamt- zahl Azubis	Einstel- lungen Azubis 2006	Einstel- lungen Azubis 2007	Einstel- lungen Azubis 2008	Einstel- lungen Azubis 2009
AWB	31	5	6	10	14
AVG	5	3	2	1	2
SWK GmbH	6	1	2	2	2
KölnBäder GmbH	10	3	4	3	4
Zoo	18	6	6	7	6
Sparkasse Köln/Bonn	269	140	101	83	95
SBK	99	57	56	58	27
Kliniken GmbH	127	50 10**	50 17**	59 7**	52 18**
KoelnMesse	21	7	7	7	7
GAG Immobilien AG	15	4	5	6	5
StEB	26	12***	10***	5***	9***
KölnTourismus	1,5****	2	1	1	_****
Bühnen Stadt Köln	25	11	11	8	9

Tabelle 3: Vergleichszahlen der Einstellungen

* 533 Nachwuchskräfte bei der Stadt Köln zuzüglich zzgl. 127 Praktikantinnen und Praktikanten des Jugendamtes und 128 Nachwuchskräfte bei der Berufsfeuerwehr, sowie 48 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Qualifizierungsmaßnahmen.

** Kliniken / Auszubildenden im Verbund mit der Stadt Köln

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

**** KölnTourismus / ein Auszubildender wird zur Hälfte bei einem anderen Kooperationspartner ausgebildet, in 2010 ist die Besetzung von vier Ausbildungsplätzen geplant.

***** Daten wurden nicht zur Verfügung gestellt.

1.2 Ausbildungsangebot

Die Vielfalt der Ausbildungsmöglichkeiten bei der Stadt Köln lässt sich daran ablesen, dass die Stadt Köln in 2009 Auszubildende in 27 verschiedenen Berufsbildern eingestellt hat. Neben den klassischen Verwaltungsberufen sind auch handwerkliche, technische und kaufmännische Ausbildungen im Angebot.

1.2.1 Gewerblich-technische und marktgängige Berufsbilder im Verbund

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

88 junge Menschen erhielten in 2009 einen Ausbildungsplatz, um sich mit bestandenem Abschluss für den Arbeitsmarkt und somit den Einstieg in das Berufsleben zu empfehlen.

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

Ausbildungsberuf	Anzahl in 2009	Verbundpartner
Bauzeichnerin u. Bauzeichner	1	Kliniken GmbH, Gebäudemanagement
Buchbinderinnen u. Buchbinder	2	
Bürokaufleute	10	
Druckerinnen u. Drucker	2	SBK
Elektronikerin u. Elektroniker	1	Kliniken GmbH
Fachangestellte für Medien u. Informationsdienste	3	
Fachinformatikerinnen u. Fachinformatiker	7	
Forstwirtinnen u. Forstwirte	2	
Fotografinnen u. Fotografen	2	
Gärtnerinnen u. Gärtner	11	Fa. Röllgen, Friedhofsgärtnerei Walther GmbH, Blumen Heiner Strunck
Immobilienkaufleute	1	GAG
Kaufleute im Gesundheitswesen	1	Kliniken GmbH
Köchinnen und Koch	5	Axa, Generali, Park Inn, Maritim, Hyatt, Hilton, Dorint, Hotel Regent, TÜV

Ausbildungsberuf	Anzahl in 2009	Verbundpartner
Landmaschinenmechaniker	1	
Medizinische Fachangestellte	13	Kliniken GmbH
Metallbauerin u. Metallbauer	2	
Servicefachkräfte für Dialogmarketing	4	
Sport- und Fitnesskaufleute	3	1. FC Köln, Sportstiftung NRW, Sportbund Köln, Kölner Sportstätten GmbH, Adletics, games Cologne gGmbH, BSG
Stadtvermessungsinspektorinnen u. Stadtvermessungsinspektoren	2	
Straßenwärterinnen u. Straßenwärter	2	Bauhof Bergisch Gladbach, Fa. Sturm, Fa. Klein, Fa. Hemmersbach
Textilreinigerinnen u. Textilreiniger	2	Kliniken GmbH
Tischlerinnen u. Tischler	2	SBK
Vermessungstechniker	4	StEB
Wirtschaftsinformatikerinnen u. Wirtschaftsinformatiker	4	
Zerspanungsmechaniker	1	SBK

Tabelle 4: Berufsbilder im gewerblich-technischen Bereich mit Verbundpartner

Die Wertschöpfung aus einer Ausbildung im Verbund ist enorm: Ausbildungsbetrieb, Verbundpartner und insbesondere die Auszubildenden erlangen Kompetenzen und Eindrücke, die durch die Vielfältigkeit der kennengelernten Bereiche und entsprechenden Zeugnissen 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 nachweisbar qualitativ hochwertigen Ausbildungsplätze und der seit 2006 dezidiert durch die Ausbildungsleitung ausgearbeiteten Lern- und Einsatzpläne

haben die Kammern die Einrichtung folgender **neuer Berufsbilder** in 2009 genehmigt:

- **Kauffrau bzw. Kaufmann im Gesundheitswesen**
- **Druckerin bzw. Drucker in der Fachrichtung Digitaldruck**

Aufgrund der fundierten Ausbildung bei der Stadt Köln ergeben sich für alle Nachwuchskräfte Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung oder der Weiterqualifizierung. Dies wird unter Ziffer 2.3 näher erläutert.

2 Evaluation bestehender Verfahren

2.1 Auswahlverfahren

2.1.1 Bewerbungen

Für das Ausbildungsjahr **2009** kann die Stadt Köln einen neuen Bewerberrekord verzeichnen: **6.542 Bewerbungen** (davon 3.706 weiblich, das entspricht 56,6 % und 2.841 männlich, das entspricht 43,4%) sind für das Ausbildungsjahr eingegangen.

Der gute Ruf und die qualitativ hochwertig Ausbildung ist sicherlich ein Grund für die hohen Bewerberzahlen. Die enorme Steigerung gegenüber dem Vorjahr ist auf die Auswirkungen der Wirtschaftskrise zurück zu führen:

Viele kleinere Unternehmen bilden nicht mehr aus bzw. nur noch in sehr begrenzten Rahmen. Darüber hinaus ist ein sicherer Arbeitsplatz für viele Bewerberinnen und Bewerber ein wichtiges Entscheidungskriterium.

Die Attraktivität der Großstadt Köln als Wirtschaftsstandort und als europäische Medien- und Eventstadt führte zu einem weiteren Anstieg der auswärtigen Bewerberinnen und Bewerber.

Für das **Ausbildungsjahr 2010** liegen zum Stichtag **18.02.2010** bereits wieder **5.385 Bewerbungen** vor.

Mit über 1.200 Bewerbungen setzte sich auch in 2009 die Inspektorenlaufbahn (Diplomverwaltungs- und betriebswirte) als Spitzenreiter weit von den anderen ab, gefolgt von der Ausbildung im mittleren Dienst.

Die nachstehende Grafik zeigt die Bewerbungszahlen von 2003 bis 2009:

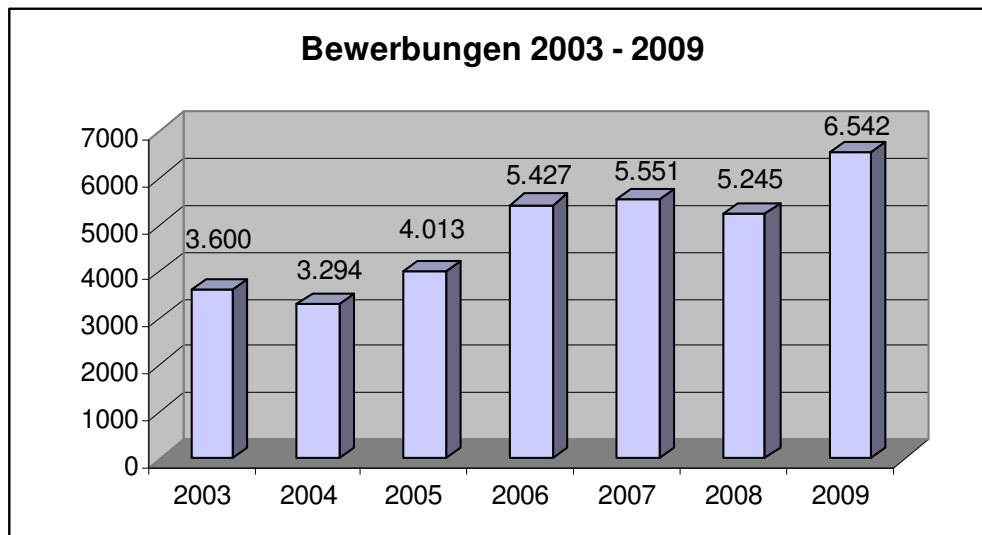


Diagramm 2: Bewerbungen 2003 - 2009

2.1.2 Einstellungstest

Das Institut für Personalentwicklung und Eignungsprüfung der Stadt Köln (IFP) hat im letzten Jahr **einige Neuentwicklungen im Bereich Testverfahren für behinderte Bewerberinnen und Bewerber** sowie einen **optimierten Ablauf mit Anamnesegespräch** vor dem Test realisiert.

Beispielsweise stehen nunmehr für Bewerberinnen und Bewerber mit Sehbehinderungen Testversionen mit vergrößerter Schrift in DIN A 4 Format, eine Version für Lesegeräte und eine auditive Version für Blinde zur Verfügung. Ab voraussichtlich April 2010 steht auch ein mobiles Lesegerät zum Einsatz bereit.

Der optimierte Ablauf sieht vor, dass behinderte Bewerberinnen und Bewerber vor dem Test ein **anamnestisches Interview mit einer psychologischen Fachkraft** führen, aus dem als Ergebnis hervorgeht, unter welchen Bedingungen der Eignungstest durchgeführt werden kann.

Die Vielfalt der Einschränkungen, mit denen Bewerberinnen und Bewerber zum Eignungstest kommen, lässt sich aus der Anlage 1 – Behinderungen in der Anamnese 2009 im Überblick erfassen. Es sind die am häufigsten genannten Behinderungen in 2009 bei Bewerbungen im öffentlichen Dienst überwiegend aus NRW.

Dieses Verfahren **gewährleistet eine Rechtssicherheit im Sinne des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG)**. Gleichzeitig ist die Bewerberin oder der Bewerber umfassend informiert und weiß, dass er unter zu bewältigenden und fairen Bedingungen an dem Test teilnimmt. In der Stadtverwaltung Köln geht das Ergebnis der Behindertenanamnese nicht nur an den zuständigen Personalsachbearbeiter, sondern gleichzeitig an die Schwerbehindertenvertretung zur Kenntnisnahme. Daher ist auch diese bei Kontaktaufnahme durch den Bewerber jederzeit informiert über die Bedingungen des Eignungstestes.

Nach einer Testsaison in der Erprobung ist **Köln** hiermit ein Vorstoß im Sinne des AGG gelungen und ist mit diesem Verfahren **bundesweit führend**.

2.2 Prüfungsergebnisse

Die Qualität der Ausbildung bei der Stadt Köln spiegelt sich unter anderem auch in den Prüfungsergebnissen wieder. Auch in 2009 wurden hier sehr erfreuliche Ergebnisse erzielt.

Bereich	Anzahl Prüflinge	davon bestanden	Erfolgsquote
gehobener Dienst	54	46	85 %
mittlerer Dienst	27	26	96 %

Bereich	Anzahl Prüflinge	davon bestanden	Erfolgsquote
Vfa	37	35	95 %
IT-Bereich	12	12	100 %
gew.techn. und marktgängiger Bereich	63	62	98 %

Tabelle 5: Prüfungsergebnisse 2009

Bei den Stadtinspektorenanwärterinnen und Stadtinspektorenanwärter hat eine Absolventin die Prüfung an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung mit der **Traumnote „eins“** abgeschlossen und ist damit – gemeinsam mit einer Mitstudentin aus Heinsberg – **Jahrgangsbeste** geworden.

(Siehe hierzu auch Anlage 2 – Zeitungsartikel aus stadt intern, Ausgabe Oktober/November 2009 “Durchs Ziel mit der Traumnote eins“)

Trotz dieses guten Ergebnisses konnte die geringe Misserfolgsquote im gehobenen Dienst in 2009 nicht gehalten werden. Von zuletzt 7,14% stieg die Quote auf 15%. Die nachfolgende Grafik zeigt den Verlauf der vergangenen Jahre.

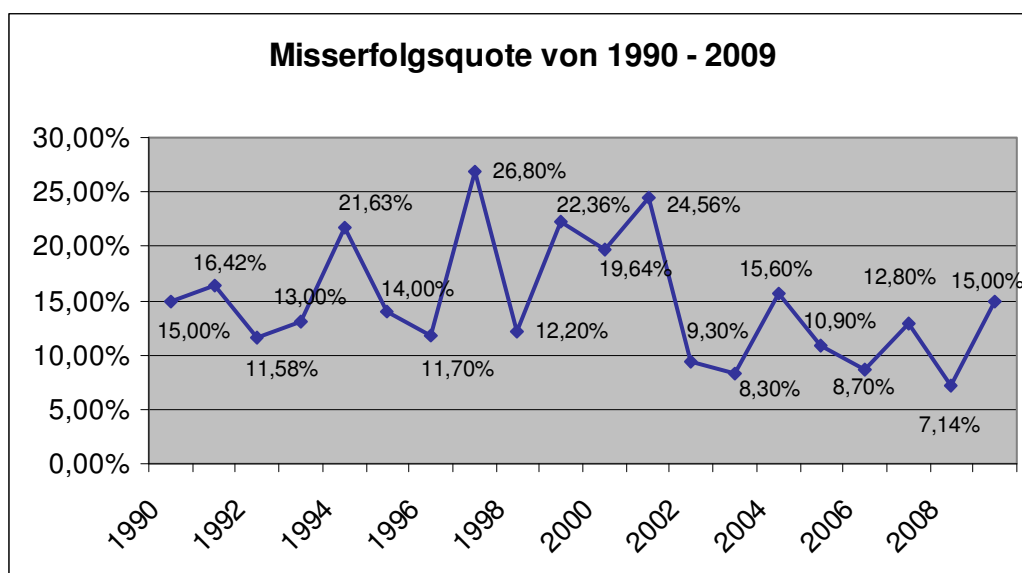


Diagramm 3: Durchfallquote von 1990 - 2009 im gehobenen Dienst

Die **kontinuierlichen Optimierungsprozesse** der vergangenen Jahre haben dennoch ihre Wirkung gezeigt. Der mittlerweile etablierte Webtest, die

Auswahlverfahren und das Coaching der Nachwuchskräfte haben zu den erfolgreichen Prüfungsergebnissen beigetragen.

Auch im gewerblich-technischen und marktgängigen Bereich wurden herausragende Prüfungsergebnisse erzielt:

Wie häufig auch schon in der Vergangenheit stellt die Stadt Köln die **Kammersiegerin im Berufsbild Buchbinderin**.

Eine Prüfungskandidatin aus dem Botanischen Garten hat ihre **Prüfung in der Fachsparte Staudengärtnerei mit einer 1,0** abgeschlossen. Der Ausbildungsberater der Landwirtschaftskammer Rheinland war positiv überrascht: „**Das ist seit 30 Jahren nicht mehr vorgekommen!**“.

Eine weitere **Hochleistung** erzielte ein Auszubildender zum **Sport- und Fitnesskaufmann**. Er schaffte die Berufsschule mit der Note 1,0. Die Abschlussprüfung vor der Industrie- und Handelskammer absolvierte er mit 92 von 100 möglichen Punkten als **NRW-Landesbester**. In diesem Zusammenhang wird auch auf Ziffer 8.8 dieses Ausbildungsberichtes verwiesen.

2.3 Übernahme nach der Ausbildung

Die Prüfungsabsolventen aus dem **Verwaltungsbereich** konnten **alle übernommen** werden.

Als **Grundlage für die spätere Personalentwicklung** wurden 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, diente als Grundlage für die Zuweisung durch den Personaleinsatz.

Aus dem **IT-Bereich** konnten ebenfalls **alle** Prüfungsabsolventen **übernommen** werden.

Im gewerblich-technischen und marktgängigen Bereich konnte ein Teil der Prüfungsabsolventen auf vakante Stellen der Stadtverwaltung übernommen werden.

Die Auszubildenden über Bedarf, die nicht übernommen werden konnten, haben aus eigener Kraft oder mit Unterstützung der Stadt Köln eine Anschlussbeschäftigung oder Weiterqualifizierung gefunden. In diesem Punkt nimmt die Stadt Köln ihre Fürsorgepflicht sehr ernst und begleitet die Auszubildenden in der Zeit des Überganges nach Beendigung der Ausbildung. Der weitere berufliche Werdegang der Betroffenen ist aus der nachfolgenden Übersicht zu entnehmen:

Berufsbild	Anzahl	Weiterbeschäftigung bei der Stadt	Erläuterung
Bauzeichnerin und Bauzeichner	4	2 wurden bei 61 bzw. 66 übernommen	2 haben Festanstellung in anderer Firma
Beikoch	2	nein	keine Angaben
Buchbinderin	2	nein	keine Angaben
Bürokauffrau	1	nein	Festanstellung in anderer Firma
Elektroniker	1	ja bei 26	
Fachangestellte für Medien und Informationsdienste	3	ja, alle bei 43	
Forstwirtin und Forstwirt	4	2 wurden bei 67 übernommen	2 sind noch im Vermittlungsprozess
Fotografin	1	nein	möchte noch eine andere Fachrichtung der Fotografie erlernen

Berufsbild	Anzahl	Weiterbeschäftigung bei der Stadt	Erläuterung
Gärtnerinnen und Gärtner	13	10 wurden bei 67 übernommen	eine Absolventin ist in den Botanischen Garten Genf gewechselt, 2 haben Festanstellungen in anderen Betrieben
Köchin und Koch	9	nein	Festanstellungen in anderen Betrieben
med. Fachangestellte	1	Ja, bei den Klinken	
Servicefachkraft für Dialogmarketing	4	ja, alle bei 1000	
Sport- und Fitnesskaufmann	2	nein	Studium
Stadtvermessungsinspektoren	3	ja, alle bei 23	
Straßenwärter	5	3 wurden bei 66 übernommen	2 sind noch im Vermittlungsprozess
Textilreiniger	3	nein	Festanstellungen in anderen Betrieben
Vermessungstechnikerin und Vermessungstechniker	4	ja, alle bei 23	

Tabelle 6: Übernahmen im gewerblich-technischen und marktgängigen Bereich

3 Bachelor

Der Bachelor kommt auch flächendeckend in der öffentlichen Verwaltung. Nach dem die Polizei und die Rentenversicherung ihre Studiengänge bereits 2008 von Diplom auf Bachelor umgestellt haben, wird auch der staatliche und kommunale Verwaltungsdienst nachziehen. Dank der Initiative von Stadtdirektor Guido Kahlen konnte die ablehnende Haltung im Städtetag NW aufgebrochen werden und somit die Weiche für eine Modernisierung der Ausbildung des Verwaltungsnachwuchses des gehobenen Dienstes erreicht werden.

Mit einer vorläufigen Genehmigung des Innenministeriums wird der Startschuss am 01.09.2010 fallen. Mit der Akkreditierung durch die Akkreditierungsagentur FIBAA wird im November 2010 gerechnet.

4 Ausbildung für Jugendliche mit Migrationshintergrund

Die Stadt Köln erlebte eine erhebliche Veränderung der städtischen Bevölkerungsstruktur durch die Zuwanderung der letzten Jahrzehnte. Insgesamt **leben derzeit über 321.000 Menschen mit Migrationshintergrund in der Stadt.** Durch das erklärte Ziel der interkulturellen Öffnung der Stadtverwaltung sollen verstärkt interkulturellen Kompetenzen in die Verwaltung eingebracht werden, so dass sich die vielfältige Bevölkerungsstruktur auch in der Personalstruktur der Stadtverwaltung wieder spiegelt.

„Die Herkunft der Menschen in dieser Stadt ist vielfältig und Europa wächst zusammen. Wir können das nicht ignorieren und müssen Menschen mit Migrationshintergrund auch in die Stadtverwaltung integrieren“ so Stadtdirektor Guido Kahlen bei der Begrüßung der neuen Auszubildenden am 01.09.2009.

Im Ausbildungsjahr 2009 ist die Stadtverwaltung diesem Ziel wieder ein Stück näher gekommen. Von den 6.542 Bewerberinnen und Bewerbern in 2009 waren **1.815 Bewerbungen von jungen Menschen mit Migrationshintergrund.** Das entspricht fast einem Drittel der Gesamtzahl der Bewerbungen.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Bewerbungs- und Einstellungszahlen von Migrantinnen und Migranten der letzten Jahre im zeitlichen Vergleich. Besonders hervorzuheben ist dabei die Steigerung der **Migrantenquote auf nunmehr 28 %**.

Ausbildungsjahr	Gesamtzahl Bewerbungen	Bewerbungen von Migrantinnen und Migranten in %	Einstellungen von Migrantinnen und Migranten in %
2005	4.013	3,50 %	2,50 %
2006	5.427	16,5 %	15,20 %
2007	5.51	17,70 %	16,90 %
2008	5.245	22,70 %	25,60 %
2009	6.542	27,7 %	28,00 %

Tabelle 7: Vergleichzahlen Bewerbungen und Einstellungen von Migrantinnen und Migranten

Um die Einstellungen von jungen Menschen mit Migrationshintergrund weiter zu forcieren, wurde der **Austausch mit den Berufsberatern der Arbeitsagentur, mit Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitsgemeinschaft (ArGe) und den Jobcentern weiter intensiviert**. Um möglichst breitgefächert auf die verstärkt gewünschte Ausbildung von jungen Menschen mit Migrationhintergrund bei der Stadt Köln aufmerksam zu machen wurden eigens zu diesem Zweck Informationsveranstaltungen durchgeführt (siehe hierzu auch unter Ziffer 8.1).

4.1 Projekt für Jugendliche mit Migrationshintergrund

Seit Anfang 2008 wird aufgrund der durch den Rat am 06.02.2007 beschlossenen „**Initiative Chancengleichheit**“ ein Qualifizierungsprojekt für die Zielgruppe junger Menschen mit Migrationshintergrund in der Berufsfindungsphase angeboten.

Mit der Qualifizierung soll erreicht werden, dass die Jugendlichen eine reale Chance haben, ihre eigenen Potenziale zu nutzen. Gleichzeitig sollen sie erkennen, dass dies den Abbau bestehender Defizite voraussetzt. Auf diesem Weg sind für die jungen Menschen erneut Hürden zu überwinden, an denen sie auf ihrem bisherigen

Lebensweg nicht selten gescheitert sind. Damit bei den ersten auftretenden Schwierigkeiten nicht gleich das „Handtuch“ geworfen wird, arbeitet in der Ausbildungsleitung seit 2008 eine sozialpädagogische Mitarbeiterin, um eine individuelle Betreuung und Unterstützung zu gewährleisten. Dies wäre in einer traditionellen Regelausbildung nicht leistbar.

Schwerpunkte des Projektes sind:

- eine individuelle zielgerichtete Betreuung
- Hilfe zur Selbsthilfe
- Konfliktbewältigung
- Abbau von Defiziten – vor allem in Deutsch
- erste Einblicke in die Ausbildungsinhalte
- erste Kenntnisse in der Verwaltungspraxis und im gelebten Berufsalltag.

Junge Menschen mit Migrationshintergrund im Alter von 17 bis 25 Jahren stellen die Zielgruppe dar.

Angelehnt an die allgemeinen Einstellungsvoraussetzungen für die Auszubildenden sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über eine adäquate Bildung verfügen, wobei die **Zeugnisse Defizite aufweisen können.**

Außerdem sollen sie zu dem von der **ArGe betreuten Personenkreis** gehören. Für diese Zielgruppe ist es besonders schwer, sich unter Ausnutzung der durch das Weiterbildungssystem bestehenden Möglichkeiten aus eigener Kraft auf dem Arbeitsmarkt zu etablieren. Meist können hier vom familiären Umfeld nur sehr bedingt Unterstützungen angeboten werden und ein lebenslanges Randgruppensein ist die Folge. Daher müssen diesen jungen Menschen Chancen und Rahmenbedingungen geboten werden, die eine Brückenfunktion übernehmen.

In Zusammenarbeit mit der Arge Köln wurden vier Informationsveranstaltungen durchgeführt, um interessierten Migrantinnen und Migranten das Qualifizierungsprojekt vorzustellen und Fragen zu beantworten. In den Jobcentern und bei der Beratung durch die Fallmanagerinnen und Fallmanager wurde expliziert auf das Projekt hingewiesen.

Gleichzeitig wurden innerhalb des **Bewerbungsverfahrens für das Ausbildungsjahr 2009 abgelehnte Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund angeschrieben**, ob sie sich für das Projekt interessieren.

In der ersten Stufe des Bewerbungsverfahrens wurde durch **ein computergestütztes Testverfahren in den gängigsten Sprachen der Herkunftsländer das Lernpotenzial** der Bewerberinnen und Bewerber ermittelt.

Das von den Psychologen des Institutes für Personalentwicklung und Eignungsprüfung entwickelte Verfahren hat sich in der Pilotierung 2008 bewährt und wurde daher weiter verfeinert.

In der zweiten Stufe wurde über **ein zweitägiges Orientierungsassessment in Zusammenarbeit mit dem Berufsförderungswerk Michaelshoven** aus der Gruppe der erfolgreichen Absolventen der ersten Stufe **die Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmer ausgewählt und zugleich die Assessmentteilnehmerinnen und -teilnehmer zu ihrem berufsbezogenen Selbstbild intensiv beraten**.

Während der sechs- bzw. siebenmonatigen Maßnahme vom 01.02. bis 31.07. bzw. 31.08.2009 - je nach Beginndatum der anschließenden Ausbildung - wurden die Jugendlichen an eine Verwaltungstätigkeit oder alternativ in **ein Berufsbild ihrer Wahl** herangeführt und erhielten gleichzeitig die Unterstützung, ihre schulischen Defizite in Deutsch abzubauen. Die jungen Menschen wurden so inhaltlich und praktisch auf das Berufsleben vorbereitet und in die vorhandenen betrieblichen Strukturen integriert.

Für das Projekt Jugendliche mit Migrationshintergrund wurden **19 Teilnehmerinnen und Teilnehmer** eingestellt. Die Auswahl erfolgte aus **297 Bewerberinnen und Bewerber**.

Den Abschlusstest haben 2 Teilnehmerinnen und Teilnehmer nicht bestanden und konnten daher nicht in eine Ausbildung übernommen werden.

17 Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden nach bestandenem Abschlusstest zum 01.08. bzw. 01.09.2009 in eine Ausbildung als

- VFA (15)
- Servicefachkräfte für Dialogmarketing (2)

übernommen.

Diese Maßnahme hat damit in 2009 eine Erfolgsquote von fast 90 %. Eine gute Ausbildungsprognose kann damit unterstellt werden. Die Fortführung der Maßnahme wird für die nächsten Jahre uneingeschränkt empfohlen.

Die dritte Auflage des Qualifizierungsprojektes startet zum 01.03.2010 mit 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmern.

5 Ausbildung für Menschen mit Behinderung

Wie kann der Übergang für behinderte Jugendliche von der Schule in den Beruf erleichtert werden? Eines ist sicher: Die **Weichen müssen frühzeitig in der Schule gestellt werden**. Neue Ansätze, engagierte Arbeitgeber und ein begleitendes Leistungsangebot unterstützen den Prozess. Behinderte Jugendliche wünschen sich ebenso wie nicht behinderte junge Menschen nach der Schulzeit eine Ausbildung oder einen Arbeitsplatz. Allerdings wird es für sie zunehmend schwieriger, Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden: Die gestiegenen Anforderungen an eine Berufsausbildung, an einen Arbeitsplatz sowie der Wegfall von Einfacharbeitsplätzen spielen dabei eine wesentliche Rolle. Die Erfahrungen des Integrationsamtes des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) zeigen, dass die Chancen behinderter junger Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt deutlich steigen, wenn sie an der Schnittstelle Schule – Beruf zielgerichtet und fachlich fundiert unterstützt werden. Entscheidend ist, dass die Weichen bereits während der Schulzeit gestellt werden, in enger Kooperation mit Eltern, Lehrern und der Agentur für Arbeit oder mit einem von ihr dafür beauftragten Integrationsfachdienst. Aber auch Arbeitgeber müssen ihren Teil dazu beitragen.

Dieser Forderung ist die Stadt Köln auch im Jahr 2009 nachgekommen. Am 20.03.2009 fand im historischen Rathaus unter dem Namen „Wat et nit all jitt“ eine große **Informationsveranstaltung rund um das Thema Schwerbehinderung** statt. Die Ausbildungsleitung war hier mit einem Stand vertreten und hat über die Ausbildungsmöglichkeiten für junge Menschen mit Behinderung bei der Stadt Köln informiert. So konnten erste Kontakte hergestellt werden. Gemeinsam mit der ArGe wurden weitere Informationsveranstaltungen in den Räumen des Jobcenters Innenstadt durchgeführt. In anschließenden **Beratungsgesprächen** konnten so einige Bewerberinnen und Bewerber gewonnen werden.

Insgesamt haben sich im Ausbildungsjahr 2009 **102 junge Menschen mit Behinderung beworben**. Dies **entspricht 1,6 %** der Gesamtbewerberzahl. Drei junge Menschen mit Behinderung sind eingestellt worden.

Ausbildungsjahr	Gesamtzahl Bewerbungen	Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung		Einstellungen mit Behinderung	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
2005	4.013	47	1,2 %	1	1,0 %
2006	5.427	69	1,3 %	8	3,6 %
2007	5.511	79	1,5 %	4	1,8 %
2008	5.245	60	1,1 %	4	1,6 %
2009	6.542	102	1,6 %	3	1,0 %

Tabelle 8: Bewerbungen und Einstellungen von jungen Menschen mit Schwerbehinderung

Die Ursachen für diese sehr geringen Zahlen liegen zum einen im Alter: in der Altersgruppe von 15 bis 25 Jahren sind in NRW nur 1,5 % Menschen schwerbehindert. Zum anderen haben jüngere Menschen mit Behinderungen überdurchschnittlich häufig keinen allgemein bildenden Schulabschluss.

6 Ausbildung in Teilzeit

Der Rat hat zur „Initiative Chancengleichheit“ am 06.02.2007 ein weiteres Projekt der Personalverwaltung als förderungswürdig beschlossen.

Hier sind als Zielgruppe junge Mütter, im Alter zwischen 18 und 30 Jahren gefragt, die, soweit sie nicht von ihren eigenen Familien aufgefangen werden, aufgrund ihrer Einbindung in die Kindererziehung kaum in der Lage sind, ihren Lebensunterhalt selber sicherzustellen. Diese Situation verschärft sich bei jungen Frauen mit Migrationshintergrund, da neben der Schwierigkeit, im Berufsleben Fuß zu fassen, Probleme der gesellschaftlichen Integration auftreten können. Migrantinnen leben häufig in einem durch andere Werte geprägten Umfeld, wodurch ihre Lebenssituation zusätzlich stark eingeschränkt und fremdbestimmt sein kann.

Schwangerschaften während der Schulzeit oder kurz danach leiten für viele der jungen Alleinerziehenden eine berufliche „Auszeit“ ein. Sofern keine entsprechenden familiären Strukturen ein Auffangnetz bieten, **ist der Bezug von ALG I oder ALG II vorbestimmt.**

Auch wenn ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten besteht, bleibt der zeitliche Aktionsradius der Mütter weiterhin sehr begrenzt. Die Öffnungszeiten der Einrichtungen lassen in der Regel nur eine Teilzeitbeschäftigung zu und bei Erkrankung des Kindes ist die Mutter als ganztägige Betreuerin weiterhin gefordert. Tagesmütter, die sich in den Betreuungszeiten nach dem individuellen Bedarf der Alleinerziehenden richten, sind ein Luxus, den man sich in der Regel nur bei einem entsprechenden Einkommen leisten kann.

Soweit eine Berufstätigkeit überhaupt möglich ist, handelt es sich meist um einfache Hilfs- und Zuarbeitertätigkeiten. An einen „privaten Freiraum“ ist bei solchen Lebensstrukturen kaum zu denken. Eine berufliche Qualifizierung erscheint in solchen Fällen erst recht unerreichbar. **In der Regel werden Ausbildungen in Vollzeit angeboten** und verbunden mit regelmäßigen „Lerneinheiten“, die in den fordernden

Alltag zusätzlich einzuplanen sind. An dieser Stelle stehen die Frauen vor einer schier unüberwindlichen Hürde.

Mit dem Qualifizierungsprojekt für Alleinerziehende in Teilzeit wurde ein Rahmen geschaffen, damit diesen jungen Frauen – und auch den allein erziehenden Migrantinnen - eine reale Chance geboten wird, diese Mehrfachbelastung bewältigen zu können. Ohne Hilfestellung haben diese Frauen zurzeit keinerlei Perspektive, auf dem Arbeitsmarkt wirklich ihren Platz zu finden. Die berufliche Integration hat dabei nicht zuletzt auch eine positive Auswirkung auf die gesellschaftliche Eingliederung.

Darüber hinaus sind mit der Verbesserung der Chancen für die Mütter parallel aufgewertete Lebensperspektiven für deren Kinder verbunden. Ein Blick auf die jüngste Pisastudie zeigt, was für ein enormer Einfluss dies auf die weitere Zukunft jungen Menschen haben kann.

Zur Unterstützung der beruflichen Integration wurde in der Ausbildungsleitung eine Stelle für eine sozialpädagogische Betreuung eingerichtet.

Vom **22.08.2008 bis zum 31.05.2009** wurden im Rahmen des Qualifizierungsprojektes für Alleinerziehende **22 junge Frauen** - davon 4 mit Migrationshintergrund - auf **Teilzeitbasis** an **eine Ausbildung zur „Verwaltungsfachangestellten herangeführt**. Die Frauen lernten dabei ihren Berufsalltag sowohl zu leben als auch zu organisieren und gleichzeitig ihren familiären Ansprüchen gerecht zu werden.

Schwerpunkte des Projektes waren:

- eine individuelle zielgerichtete Betreuung
- Hilfe zur Selbsthilfe
- Konfliktbewältigung
- Abbau von Defiziten – vor allem in Deutsch
- erste Einblicke in die Ausbildungsinhalte einer Verwaltungsfachangestellten
- erste Kenntnisse in der Verwaltungspraxis und gelebter Berufsalltag

Voraussetzung für die Teilnahme am Qualifizierungsprojekt war **mindestens ein Hauptschulabschluss mit Qualifizierung**. Die Zeugnisse konnten dabei allerdings Defizite aufweisen.

Außerdem sollten die Frauen zu dem **von der Arbeitsgemeinschaft (ArGe) betreuten Personenkreis gehören**. In den Jobcentern konnten sich potentielle Bewerberinnen in mehreren Veranstaltungen über das Qualifizierungsprojekt informieren.

Durch die Fallmanagerinnen und Fallmanager wurde zudem in Beratungen auf das Projekt hingewiesen.

Insgesamt haben sich 90 junge Frauen beworben. Für die Aufnahme ins Projekt war der **erfolgreiche Verlauf des Auswahlverfahrens**, bestehend aus einem auf das Projekt abgestimmten psychologischen Einstellungstest sowie einem persönlichen Vorstellungsgespräch, maßgebend.

Die Stellen für das Projekt wurden aus dem Kontingent der Regelausbildungen zur Verfügung gestellt. Die neunmonatige Maßnahme wurde von der ArGe über einen „letter of intent“ finanziert. Die jungen Frauen erhielten zusätzlich eine auf das ALG II anrechnungsfreie Aufwandsentschädigung von 160 €.

Den Abschlusstest im Mai 2009 haben 20 von 22 Teilnehmerinnen bestanden. Zum 01.06.2009 wurden 19 Teilnehmerinnen in eine Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten auf Teilzeitbasis übernommen. 1 Prüfungsabsolventin ist schwanger. Sie wird nach der Elternzeit in das neue Ende 2009 begonnene Projekt wieder aufgenommen.

Die Zeit der Qualifizierung wird auf die Ausbildungsdauer angerechnet. Die Ausbildung dauert daher nur noch 2 Jahre und 9 Monate und wird voraussichtlich am 29.02.2012 enden.

Die **Neuaufgabe der Maßnahme** ist am **01.12.2009** gestartet. 21 Teilnehmerinnen – davon 9 mit Migrationshintergrund - werden zurzeit im Rahmen der Qualifikation auf die Ausbildung vorbereitet.

Für alle Teilnehmerinnen ist dies eine einmalige Chance, sich fachlich für den Arbeitsmarkt in Teilzeitform weiterzubilden. Mittelfristig werden sie in die Lage versetzt, durch einen qualifizierten Berufsabschluss mit Weiterbildungschancen ihren eigenen Lebensunterhalt sicher zu stellen.

7 Schulungen für Ausbilderinnen und Ausbilder

Aufgrund des Anstiegs der Ausbildungszahlen musste auch die Anzahl der zweitägigen Seminare „**Ausbilden mit System**“ für die Ausbilderinnen und Ausbilder erhöht werden. Die Seminarreihe wurde von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ausbildungsleitung durchgeführt. Die Vermittlung der Schulungsinhalte war verbunden mit der Zielvereinbarung nach § 18 TVÖD.

Insgesamt haben 6 zweitägige Veranstaltungen stattgefunden. Ca. 90 Ausbilderinnen und Ausbilder konnten so geschult werden.

Im Frühjahr 2009 haben zusätzlich 2 eintägige Schulungen für **Gesellinnen und Gesellen des Amtes für Landschaftspflege und Grünflächen** statt gefunden. Die inhaltlichen Schwerpunkte dieser Seminare wurden auf den direkten Kontakt und Umgang mit den Auszubildenden zugeschnitten. Kommunikationstechniken und Feedbackgespräche standen dabei im Fokus.

Eine weitere Schulung wurde für die **Meisterinnen und Meister** sowie für die **Verbundpartner im Stadtwerkekonzern** durchgeführt.

8 Weitere Aktivitäten im Ausbildungsbereich

8.1 Informationsveranstaltungen und Ausbildungsbörsen

Die **Informationsveranstaltungen** auf Schulaktionstagen an allgemeinbildenden Schulen und in Berufskollegs sowie auf Ausbildungsbörsen wurden **weiter intensiviert**.

Unter dem Namen „**Ausbildung live**“ veranstaltete die Stadt Köln bereits zum 3. Mal zusammen mit Ihren Verbundpartnern Rheinenergie AG, KVB AG, Kliniken der Stadt Köln gGmbH, GAG Immobilien AG, Sozial-Betriebe-Köln gGmbH, Bühnen der Stadt Köln, Stadtentwässerungsbetriebe AöR, Berufsfeuerwehr, TÜV Rheinland und Gebäudewirtschaft am **22.08.2009** eine eigene Ausbildungsmesse.

Auf der Messe wurden über 30 verschiedene Ausbildungsberufe präsentiert, in denen in 2010 Ausbildungsplätze angeboten werden. Viele Schülerinnen und Schüler informierten sich zielgerichtet und intensiv über das Ausbildungsangebot. Erstmals fanden auch kleinere Vorführungen und Präsentationen von typischen Aufgaben und Arbeitssituationen an den jeweiligen Informationsständen statt.



Foto 2: Informationsstand der Metallbauer bei Ausbildung live 2009

Auf **Anregung des Integrationsrates** wurde am 23.06.2009 **erstmalig eine Informationsveranstaltung für Migrantenfamilien** durchgeführt. Das Interesse und die Resonanz an dieser Veranstaltung waren enorm. Neben dem Werbefilm und einem Folienvortrag stellten zwei Kollegen ihren Werdegang bzw. ihre Erfahrungen in der Ausbildung und bei der Stadt Köln in der türkischen Sprache vor. Derartige Veranstaltungen sollen nun regelmäßig statt finden.

Die nachfolgende Liste zeigt eine Übersicht über die Veranstaltungen in 2009:

Datum	Name der Veranstaltung	Veranstalter
22.01.2009	Berufsorientierungstag	Kaiserin-Theophanu-Gymnasium
23.01.2009	Informationstag Öffentlicher Dienst	BIZ
26.01.2009	Berufsorientierungstag - Infoveranstaltung Ausbildungsbetrieb Stadt Köln	Alfred-Müller-Armack BK
29.01.2009	Job Messe der GAG und Partner	GAG Immobilien AG
04. - 06.02.2009	Zukunft Beruf	ECE Projektmanagement
13.02.2009	Abenteuer Beruf	Stadt Köln, Kooperationsmanagement Schule und Beruf
19.03.2009	Check Praxis - Schule und Praxis im Dialog	Schulamt für die Stadt Köln, Stadt Köln, Con Aktion e.V.
20.03.2009	Wat et nit all jitt	Stadt Köln
26.03.2009	Gestalte Deine Zukunft	Schulamt für die Stadt Köln, Stadt Köln, Con Aktion e.V.
24.04.2009	Markt der Möglichkeiten	Stadtteilbüro Nippes, Con Aktion e.V.

Datum	Name der Veranstaltung	Veranstalter
28.04.2009	Ausbildungsbörse	BK Deutzer Freiheit
30.04.2009	Berufsorientierungstag	BK Süd
28.05.2009	Ausbildungsmesse	BIZ, Agentur für Arbeit Mülheim
06.06.2009	Informationstag Öffentlicher Dienst	BIZ, Agentur für Arbeit
23.06.2009	Präsentation der Ausbildungsmöglichkeiten bei der Stadt Köln	Ausbildungsleitung über Integrationsrat
29.06.2009	Präsentation der Ausbildungsmöglichkeiten bei der Stadt Köln	Ausbildungsleitung
06.08.2009	Präsentation der Ausbildung bei der Stadt Köln für Auszubildende des Kreises Plön	Ausbildungsleitung
22.08.2009	Ausbildung live 2009	Stadt Köln u Verbundpartner
02.10.2009	Informationstag Öffentlicher Dienst	BIZ

Tabelle 9: Informationsveranstaltungen 2009

8.2 Studienfahrten

Die Auszubildenden des mittleren und gehobenen Verwaltungsdienstes waren im Frühjahr bzw. Herbst im Tagungszentrum Altenberg.

Diese regelmäßigen Studienfahrten unterstützen das Zugehörigkeitsgefühl zur Stadtverwaltung Köln und **vermitteln** mit ihren Inhalten zur Teamentwicklung, zu Konfliktlösungsansätzen und zum eigenen Lernverhalten **wesentliche Kernkompetenzen** und erleichtern das Kennenlernen. Die neuen Auszubildenden erhielten zudem eine Menge Informationen rund um die Ausbildung bei der Stadt

Köln und mussten auch spielerische Aufgaben lösen. So wurden z.B. in drei Theateraufführungen drei verschiedene Themen dramaturgisch „bearbeitet“. Herr Stadtdirektor Guido Kahlen sowie Personalamtsleiter Wolfgang Büscher standen für Fragen zur Verfügung und berichteten von ihrem eigenen Werdegang bei der Stadtverwaltung.

(Siehe hierzu auch Anlage 3 - Zeitungsartikel aus stadt intern, Ausgabe Oktober/November 2009 „Frischer Wind bei der Stadtverwaltung“)

8.3 Auslandspraktikum für Studentinnen und Studenten der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung

Die **Fachhochschule für öffentliche Verwaltung** bietet gemeinsam mit dem **Personalamt der Stadt Köln** die Möglichkeit, ein **Auslandspraktikum ins Studium zu integrieren**. Von diesem Angebot haben im Jahr 2009 zwei Studentinnen gebrauch gemacht. Während der jeweils **sechswöchigen Praktika** in den USA bzw. in Frankreich wurden beide Studentinnen in den dortigen Verwaltungen eingesetzt. Während ihres Aufenthaltes konnten sie sich so einen guten Überblick über die Aufgabenerledigung verschaffen, ihre Sprachkompetenzen verbessern und viele hilfreiche Erfahrungen sammeln.

(Siehe hierzu auch Anlage 4 – Zeitungsartikel aus stadt intern, Ausgabe Oktober/November 2009 „In der Ferne viel dazugelernt“)

8.4 Gesundheitstag für Auszubildende

Unter der Überschrift **Betriebliches Gesundheitsmanagement** hat es sich die Stadt Köln zur Aufgabe gemacht, die betriebliche Gesundheitssituation dauerhaft zu verbessern. Die Beschäftigten sollen in ihrer Leistungsfähigkeit und –bereitschaft sowie körperlichen Fitness gestärkt werden. Präventive Maßnahmen, wie beispielsweise der aktive Einbezug der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind hierbei ein wichtiger Baustein für die Umsetzung des Konzeptes. Daher wurde im Rahmen

der Einführungstage 2009 **erstmalig** ein **Gesundheitstag für Auszubildende** ausgerichtet. Sieben Auszubildende - unterstützt vom Team der Betrieblichen Gesundheitsförderung - haben im **Sportpark Müngersdorf** ein buntes Programm zusammen gestellt.

Neben umfangreichen Gesundheitsangeboten und Informationsständen sollten die neuen Nachwuchskräfte auch verschiedene Freizeitmöglichkeiten kennenlernen. Diverse Kurse und Schnuppertrainings wie z.B. progressive Muskelentspannung, Umgang mit Prüfungsstress, Box- oder Radtraining standen dabei zur Auswahl. Die Aktion wurde von der Betriebssportgemeinschaft Stadt Köln e.V. (BSG), der Volkshochschule Köln, der Gemeinsame Betriebskrankenkasse Köln (GBK), der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen, den Kliniken der Stadt Köln gGmbH sowie dem SC Colonia unterstützt.

(Siehe hierzu auch Anlage 3 - Zeitungsartikel aus stadt intern, Ausgabe Oktober/November 2009 "Frischer Wind bei der Stadtverwaltung")

8.5 Ausbildungsprojekt „Stadtteilbibliothek Bocklemünd“

Im Rahmen eines Projektes erhielten die Auszubildenden der Stadtbibliothek Köln den Auftrag, ein **Konzept für die Übernahme des Betriebes der Stadtteilbibliothek Bocklemünd** zu entwickeln. Unterstützung erhielten sie dabei von ihrem Ausbilder Herrn Terjung sowie den Verantwortlichen der Stadtteilbibliothek.

Unter dem Konzept einer „Juniorfirma“ leiten, verwalten, koordinieren und organisieren die Nachwuchskräfte nun den Aufbau und den Betrieb der **ersten Auszubildendenbibliothek in Deutschland**. Die Stadt Köln begibt sich mit diesem Projekt auf ein neues und spannendes Terrain.

(Siehe hierzu auch Anlage 5 – Auszubildendenprojekt „Stadtteilbibliothek Bocklemünd“)

8.6 Auszubildende erweitern den inneren Grüngürtel

Auszubildende im Garten- und Landschaftsbau der Stadt Köln richteten ein rund 6.500 Quadratmeter großes Grundstück an der Ecke Aachener Straße/Innere Kanalstraße her. Das Amt für Landschaftspflege und Grünflächen betrat mit diesem Projekt Neuland, weil es noch **niemals Auszubildende mit einem so umfangreichen Bauvorhaben** betraut hat.

Der damalige Oberbürgermeister Fritz Schramma startete das Bauvorhaben am 12.06.2009 mit dem symbolischen ersten Spatenstich.

Fast ein halbes Jahr arbeiteten drei Auszubildende täglich an der Umgestaltung des bislang eher unscheinbaren Geländes. Ende 2009 konnten die größten Arbeiten abgeschlossen werden. Im Frühjahr 2010 erfolgt die endgültige Fertigstellung der Parklandschaft mit der Baumbepflanzung. Elf Kirschbäume sollen dann gepflanzt werden und dabei so angeordnet sein, dass sie ähnlich ihrer Position auf der Weltkarte 11 Partnerstädte Kölns symbolisieren. Zudem ist auf der Rasenfläche ein Kunstwerk geplant.



Foto 3: Gelände für die Erweiterung des inneren Grüngürtels

Aufgrund des großen Erfolges und auch vor dem Hintergrund möglichen Konsolidierungspotentials werden in 2010 **wahrscheinlich weitere Auszubildendenprojekte** folgen.

(siehe hierzu auch Anlage 6 – Artikel der Kölner Nachrichten vom 12.06.2009 „Startschuss für die Erweiterung des inneren Grüngürtels“)

8.7 Bundesentscheid auf der Bundesgartenschau

Zwei junge Gärtnerinnen des 1. Ausbildungsjahres aus dem Fachbereich Blumen- und Zierpflanzen haben am Bundesentscheid für Deutschlands besten Gärtner-Nachwuchs teilgenommen. Bis es jedoch so weit war, mussten sich die beiden jungen Frauen erst gegen eine Vielzahl von Konkurrentinnen und Konkurrenten aus der Region und aus ganz NRW durchzusetzen.

Die Vorbereitung auf den Bundesentscheid erfolgte in der Bildungsstätte Gartenbau in Grünberg, Mittelhessen. Das Zeichnen von Plänen sowie das Erlernen von speziellen Techniken standen hier genauso auf dem Programm wie eine ausführliche Einweisung zum Thema „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“.

Auf dem Bundesentscheid, der vom 01.-05.09.2009 auf dem Bundesgartenschau-Gelände in Schwerin statt fand, mussten beide dann Ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen. 10 verschiedene Aufgaben wie z.B. Pflanzenerkennung, Beantwortung von Fachfragen sowie zur Geschichte des Gartenbaus oder die Erstellung von kreativen Pflanzengebunden mussten gemeistert werden. Im Gesamtergebnis haben die beiden einen tollen neunten Platz belegt.

8.8 Bestenehrung

Die Industrie – und Handelskammer hat in einer Feierstunde am 03.11.2009 ehemalige Auszubildende geehrt, die im Jahr 2009 ihre Ausbildung mit sehr gutem

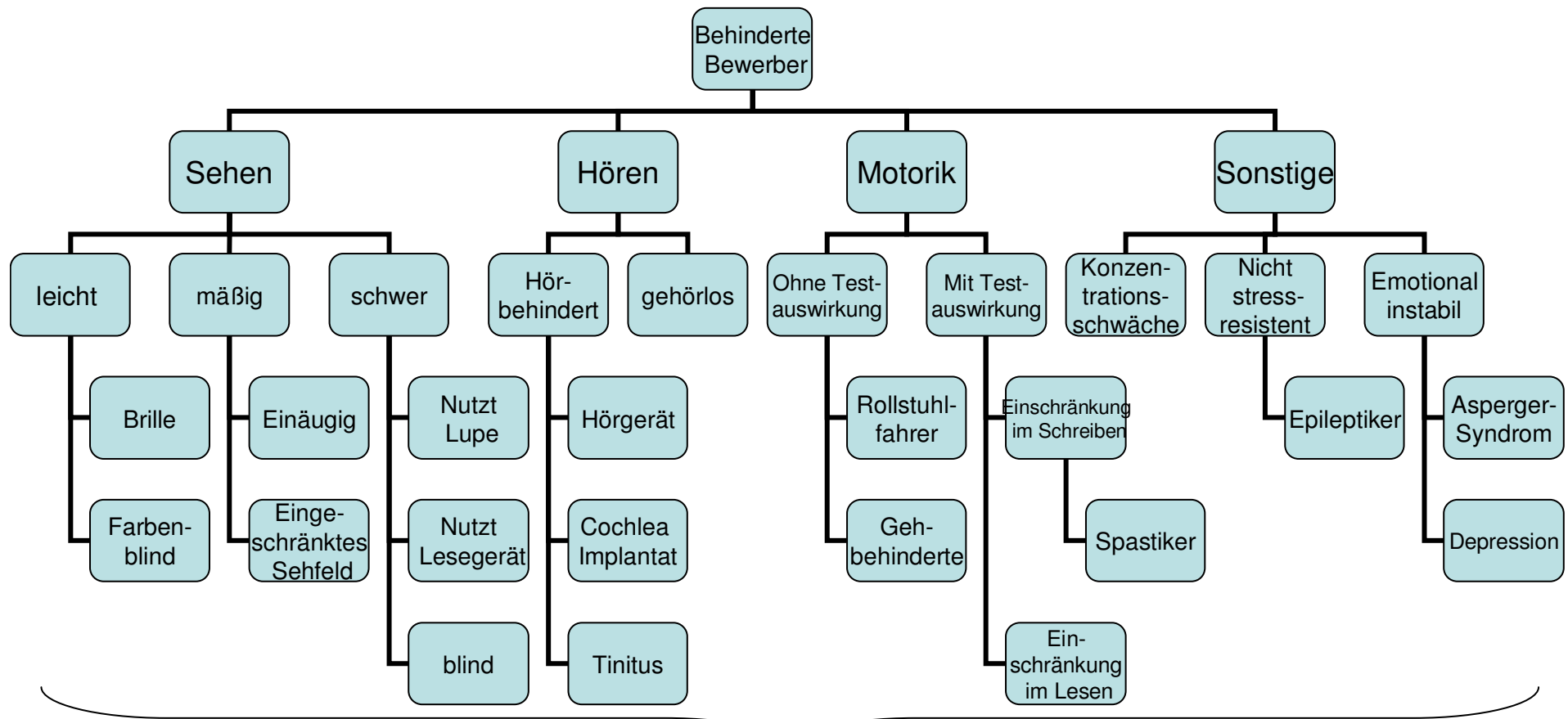
Ergebnis beendet haben. Auch von der Stadtverwaltung Köln war **ein ehemaliger Auszubildender** eingeladen, der in **seiner Abschlussprüfung als Sport- und Fitnesskaufmann hervorragende Leistungen erbracht hat und damit in seinem Beruf der beste Auszubildende in Nordrhein-Westfalen** war.

Die Stadt Köln als Ausbildungsbetrieb hat zu diesem Erfolg entschieden beigetragen.

Aus diesem Anlass überreichte Frau Erika C. Kömpel von der Industrie- und Handelskammer am 18.12.2009 Herrn Stadtdirektor Guido Kahlen eine **Bestenurkunde als Anerkennung für besondere Leistungen in der Berufsausbildung**.

(Siehe hierzu auch Anlage 7 - Zeitungsartikel aus stadt intern, Ausgabe Februar/März 2010 "IHK mit dickem Lob für die Stadt")

Behinderungen in der Anamnese 2009 im Überblick



Durchs Ziel mit der Traumnote „eins“

Der legendäre städtische Ausbildungsleiter Walter Huppert, der ein großes Herz für seine Nachwuchskräfte hatte, spendierte immer eine Langspielplatte. Für jene, die es geschafft hatten, die Inspektorenprüfung mit der Note „zwei“ zu bestehen. Arm ist er darüber nicht geworden, aber schon seinem Nachfolger waren selbst diese paar Mark zuviel.

Bis heute ist es so geblieben: Die Abschlussnote „zwei“ ist an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung eher selten. Umso beachtlicher, dass Julia Wilk in diesem Sommer mit einer „eins“ abgeschlossen hat – 13,6 Punkte, aufgerundet auf 14. „Faul war ich sicher nicht, aber übermäßig viel gelernt habe ich auch nicht“, antwortet sie auf die Frage nach ihrem Erfolgsrezept. Zuhause hat sie gebüffelt mit Skripten, Büchern und Internet im Kombipack: „Ich habe auch mal die Universitätsbibliothek ausprobiert, aber das ist mir zu unruhig, und vor allem fehlt mir das Internet.“ „Mut zur Lücke“ spielte keine Rolle: „Ich bin dafür nicht der Typ, ich habe wahrscheinlich früher als andere angefangen zu lernen, das beruhigt mich.“

Wenn der Freund anrief, Kino, Kneipe oder einen kleinen Spaziergang auf der Vorschlagsliste, war meistens Zeit, für den FC sowieso und für den SC Mülheim Nord immer. Dort spielt Julia Wilk nämlich zentral



Julia Wilk an ihrem Arbeitsplatz im Personalamt.

in der Abwehr der Damenmannschaft. Im Moment gewinnt das Team aus dem Rechtsrheinischen jedes Spiel zweistellig und kann schon mal für die Aufstiegsfeier planen.

Julia Wilk stammt aus dem sauerländischen Plettenberg, die Stadtverwaltung dort kommt für sie nicht in Frage: „Da arbeiten zwar schon meine Mutter und mein Bruder, aber ich war doch froh, aus der Kleinstadt herauszukommen.“ Köln ist da genau die richtige Adresse. Im Personalamt arbeitet die Absolventin des BWL-Studiengangs an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung jetzt

im Sachgebiet „Personalcontrolling, HSK-Koordination, NKF, KLR“. Vielleicht will sie mit etwas Abstand noch einmal nebenberuflich studieren, aber festlegen mag sie sich da noch nicht – eine gute Ausgangsposition für eine Karriere bei der Stadt Köln ist ja schon geschaffen.

Jahrgangsbeste ist Julia Wilk übrigens nicht geworden – ein Mitstudent aus Heinsberg hat die Fachhochschule mit 14,9 von 15 möglichen Punkten abgeschlossen. Die Stadt Heinsberg hat ihren Überflieger zwischenzeitlich zum Amtsleiter der Kämmerei ernannt....

Frischer Wind bei der Stadtverwaltung



Junges Blut – die Piazzetta des Rathauses war wieder einmal gut gefüllt mit den neuen Nachwuchskräften.

Jedes Jahr zum 1. September verringert sich der Altersdurchschnitt der Kölner Stadtverwaltung schlagartig: Die neuen Azubis sind da. 202 Nachwuchskräfte hat die Stadt in diesem Jahr eingestellt, hinzu kommen 87 Praktikanten für den Jugendbereich und die „Kinder- und Jugendpädagogische Einrichtung der Stadt Köln“ (vormals: Kinderheime). In 27 verschiedenen Ausbildungsberufen haben sie sich unter 6.515 Bewerbungen durchgesetzt.

„Wir legen bei unserer Ausbildung höchsten Wert auf Qualität“, betonte Stadtdirektor Guido Kahlen beim gemeinsamen Empfang der Auszubildenden in der Piazzetta: „Wir müssen uns auf Ihre Bürgerfreundlichkeit, Kompetenz und Zuverlässigkeit jederzeit verlassen können.“ Durchaus stolz konnte er auf erfreuliche Werte für die beiden letzten Prüfungsjahrgänge hinweisen: „2008 haben nicht weniger als 97 Prozent ihre Ausbildung erfolgreich abschließen können, in diesem Jahr waren es immerhin auch 92 Prozent.“

Durch Zusammenarbeit mit Kölner Unternehmen kann die Stadt über ihren eigenen Bedarf hinaus ausbilden. Guido Kahlen: „Trotzdem ergeben sich für alle Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung und -qualifizierung. Jeder, der bei uns ausgebildet wird, hat eine sehr gute Perspektive für die Zukunft.“ Die Tatsache, dass immer wieder junge Fotografen, Gärtner oder Vermessungstechniker als Innungsbeste auftrumpfen, belegt die qualitativ hochwertige Ausbildung, die die Stadt anbietet. Im vergangenen Jahr hat Köln von der Bundesagentur für Arbeit das offizielle Zertifikat für Nachwuchsförderung erhalten. Guido Kahlen versprach allen in der Piazzetta, auch bei Nichtübernahme Unterstützung bei der Suche nach einem anderweitigen Arbeitsplatz.

Unter 202 neuen Azubis sind übrigens 17 Absolventen des Qualifizierungsprojektes für Jugendliche mit Migrationshintergrund, das auf der vom Rat beschlossenen „Initiative Chancengleichheit“ fußt. Hierzu

betonte der Stadtdirektor die Notwendigkeit einer interkulturellen Öffnung der Stadtverwaltung: „Die Herkunft der Menschen in dieser Stadt ist vielfältig, und Europa wächst zusammen – wir können das nicht ignorieren und müssen Menschen mit Migrationshintergrund auch in die Stadtverwaltung integrieren.“ Noch 2005 hatten nur 2,5 Prozent der Azubis in ihren Familien diesen Migrationshintergrund, jetzt am 1. September 2009 waren es 28 Prozent.

Auch Personalamtsleiter Wolfgang Büscher, Jugendamtsleiterin Carolin Krause, der Personalrat, die Jugendvertretung und die Betriebssportgemeinschaft begrüßten „die Neuen“ in der Piazzetta. Stellvertretend für die Verbundpartner griff Hans-Ulrich Sander vom TÜV Rheinland zum Mikrofon. Er hatte eine Überraschung mitgebracht: einen Gutschein für einen kostenlosen Fahrzeug-„Proficheck“. Nach den Reden sollte ein kleiner Imbiss das Kennenlernen leichter machen, anschlie-



Sie sind auch Azubis, aber nicht mehr ganz am Anfang: Mit Monika Blättermann und Claudia Kamirke vom „Betrieblichen Gesundheitsmanagement“ organisierten sie den „Gesundheitsvormittag“ am RheinEnergie-Stadion: Nadja Krautstrunk, Tobias Hadcik, Lisa-Maria Gründinger, Sören Schilling, Jennifer Reisener, Lars Sanden und Julia Justenhoven (von links). Martin Orlicek hatte zu diesem Termin wieder seine beeindruckenden „Kauschbrillen“ mitgebracht: Spätestens bei animierten 0,8 Promille wird es schwierig, Bälle zu fangen.



Bend schwärmten die jungen Leute zu diversen Besichtigungen aus, zum Beispiel ins Stadtmuseum, zu „Center TV“ oder in die Hochwasserschutzzentrale.

Genau das Gleiche taten sie auch am darauffolgenden Tag, dem 2. September. Am Vormittag stand aber erst einmal das Betriebliche Gesundheitsmanagement im Vordergrund. Monika Blättermann und Claudia Kamirke hatten mit tatkräftiger Hilfe von sieben „fortgeschrittenen“ Azubis einen Gesundheitstag am RheinEnergie-Stadion auf die Beine gestellt. Wer die „Vitalwoche“ im Stadthaus kennt, weiß, wer sich hier von der GBK über die BSG bis zum Arbeitsmedizinischen Dienst den Azubis bekannt machte. Es gab aber auch ein paar ganz exklusive Angebote,

die großen Zuspruch fanden: Ein Fitness-trainer ließ im Kraftraum die Muskeln spielen, ein Boxtrainer vom „SC Colonia“ demonstrierte den richtigen Punch, und im Albert-Richter-Stadion nebenan führte Werner Schleicher in den Bahnradsport (ohne Bremse, ohne Licht...) ein.

Informationsveranstaltungen, Betriebsbesichtigungen und eine Stadtrallye strukturierten die beiden letzten Tage der Einführungswoche, während parallel die 52 Inspektorenanwärterinnen und -anwärter ins Tagungszentrum am Altenberger Dom abgereist waren. Auch hier gab es jede Menge Informationen, aber auch allerhand Kurzweiliges, das das Kennenlernen beschleunigen sollte. Da wurde zum Beispiel die Aufgabe gestellt, ein Glas Wasser

mit verbundenen Augen aus einem Kreis herauszubewegen. Unter verschiedenen mehr oder weniger tauglichen Hilfsmittel-Angeboten entschieden sich die angehenden FHöV-Studenten für Kordeln und ließen durch geschickte Anweisungen an ihre vorübergehend sehbehinderten Mitstreiter gemeinsam das Glas dem Kreis entschweben.

Auch ein Kicker mit 16 statt acht Spielstangen eignet sich nicht besonders für Alleingänge, sondern eher für Teambildung mit neuen Lebensabschnittspartnern aus dem beruflichen Bereich. Auf Team-Wandzeitungen hatte im übrigen jeder sich und seine Vorstellungen die Ausbildung bei der Stadt betreffend vorgestellt. Stadtdirektor Guido Kahlen, der



Willi Burkardt von der Ausbildungsleitung bei der Beobachtung einer „teambildenden Maßnahme“ im Tagungszentrum Altenberg.

alle in Altenberg begrüßt hatte, machte ganz einfach mit, während Personalamtsleiter Wolfgang Büscher sich später die Theateraufführungen nicht entgehen ließ: Drei Gruppen setzten drei Themen dramaturgisch um und vergaßen dabei nicht, dass die meisten Menschen die Komödie der Tragödie vorziehen.

Als sehr „teambildend“ erwies sich im übrigen die Tatsache, dass, wer zwei Tage aufs Land fährt, dort einmal übernachten muss. Beim abendlichen Zusammensein konnte man unbefangene Kontakte knüpfen und vertiefen, Biographien vergleichen und Fahr- oder Arbeitsgemeinschaften andiskutieren. Insgesamt verbuchten



Unterhaltsam Theater spielen können sie auch.

alle den Ausflug nach Altenberg, aber auch die komplette Einführungswoche, als „runde Sache“ mit viel Informationsgehalt, nicht unbedingt in dieser Form erwarteter Spaßfaktor inklusive. Und von den Vertretern des neuen Arbeitgeber war

auch nur Gutes im Hinblick auf die neuen Auszubildenden zu hören: eine hoch willkommene Auffrischung.

P.S.: Nach dem Ausbildungsbeginn ist vor dem Ausbildungsbeginn: Am 22. August hatten die Stadt Köln und ihre Verbundpartner mit ihrer Messe „Ausbildung live“ im Rheinpark wieder 30 Berufe vorgestellt, in denen 2010 Ausbildungsplätze angeboten werden. Erstmals samstags, was zwar erheblich weniger Besucher zur Folge hatte – aber wer kam, der war zielgerichtet interessiert und schaute nicht nur im Rahmen eines „lästigen“ Klassenausfluges vorbei. So ergaben sich interessante Gespräche und Bewerbungsankündigungen.

In der Ferne viel dazugelernt



Carolin Krause mit dem meistfotografierten Leuchtturm der USA im Hintergrund: Portland Headlight.

Fragen Sie Johann Wolfgang von Goethe, fragen Sie Alexander von Humboldt: Reisen bildet. Viele Schulen sehen es deshalb gerne, wenn junge Leute in der elften Klasse ihren Erfahrungshorizont erweitern und ein Auslandsschuljahr einlegen (auch wenn sie hinterher „die Eif“ nicht selten wiederholen müssen). Der Tellerrand ist nämlich eine Bremse des Fortschritts, über ihn hinwegsehen zu können, ist ein Wesensmerkmal humanistischer Bildung im klassischen Sinne.

Auch die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, an der der städtische Nachwuchs des nichttechnischen gehobenen Dienstes ausgebildet wird, bietet gemeinsam mit dem Personalamt die Möglichkeit, Auslandspraktika ins Studium einzubauen. Finanzielle Unterstützung ist dabei nicht möglich, so dass sich die Zahl jener, die für ein paar Wochen den Koffer packen, in Grenzen hält. Von den etwa 40 Studentinnen und Studenten, die 2007 ihr Studium begonnen haben, waren es in diesem Jahr gerade einmal zwei: Carolin Krause und Jana Schweder.

Carolin Krause, die ihre Namensgleichheit mit Kölns Jugendamtsleiterin mit fehlgeleiteten Poststücken und Mails bezahlt, verbrachte ihr sechswöchiges Praktikum in Portland im US-Bundesstaat Maine, der

Heimatstadt von Gruselautor Stephen King. Portland hat 65.000 Einwohner und ringsherum viel Wald – ohne Auto geht hier gar nichts. Maine-Coon-Katzen sind in Maine ganz offiziell zu „Nationalkatzen“ ernannt worden, es scheint, als hätte jeder Haushalt eine. Was zu einem Problem für Carolin Krause wurde, die an einer Katzenallergie leidet. Unterkunft fand sie schließlich bei einem katzenlosen Kollegen, der sie umsonst bei sich wohnen ließ.

Carolin Krause, Studentensprecherin der Fachhochschule für öffentliche Verwal-

tung besetzte einen Praktikumsplatz in der „Risk Division“ des Personalamts von Portland: Arbeitsunfälle, Schadensersatzforderungen, aber auch Fragen der Arbeitsplatz-Ergonomie sind die Themen dieser Abteilung. Besonders in Erinnerung geblieben ist ihr ein Toleranz-Training, das just für die Zeit ihres Aufenthalts angesetzt war.

Anders als andere amerikanische Städte hat Portland eine richtige (gemütliche) Altstadt. Bekannt ist es durch seinen Leuchtturm: „Portland Headlight“ ist der meistfotografierte Leuchtturm der USA. Carolin Krause fand schnell Anschluss und wurde sogar Mitglied eines Kickball-Teams (Kickball ähnelt dem Baseball). Etwas merkwürdig fand sie die Tatsache, dass junge Leute in Maine zwar schon mit 16 Jahren Auto fahren, aber erst mit 21 Jahren Alkohol konsumieren dürfen. Ihren Aufenthalt im Norden der USA bezeichnet sie als „horizontenerweiternd“ und „lehrreich“. Um auch noch ein bisschen Sonne zu tanken, hängte sie eine Woche in Florida an – eine Freundin arbeitet in Orlando.

Jana Schweder zog es in den französischsprachigen Raum. 13 Bewerbungen hat sie geschrieben, zwölf Briefe gingen nach Frankreich, einer per Luftpost ins kanadische Quebec. Caen in der Normandie,



Organisierte in Caen auch einen Kindermarathon mit: Jana Schweder.

Hauptstadt des Departements Calvados, antwortete als erstes positiv, und die junge Kollegin zögerte nicht lange und machte die Sache klar. Caen ist eine junge Stadt, die von ihrer Universität geprägt wird: Auf 120.000 Einwohner kommen 25.000 Studentinnen und Studenten. Wohnen konnte sie denn auch in einem Studentenheim - einem von Nonnen geführten Studentenheim, aber Jana Schweder versichert, dass von religiöser Strenge nicht viel zu spüren war. Intensive

Kontakte mit den Gleichaltrigen um sich herum ergaben sich allerdings nicht: So gut wie alle waren damit beschäftigt, für zeitgleich angesetzte Examina zu büffeln - in Frankreich ist nicht nur das Schulwesen zentralisierter als in Deutschland.

Sechs Wochen war Jana Schweder im Mai und Juni in Caen, offiziell eingesetzt im Hygiene- und Gesundheitsamt, das ihr aber auch Hospitationen in anderen städtischen Ämtern, inklusive „Police

Municipale“, vermittelte. Sie konnte sich einen guten Überblick über die Aufgabenerledigung einer französischen Großstadt machen und ihre Sprachkompetenz verbessern, schwärmt aber auch von der Stadt selbst: „Das Schloss und das imposante Stadthaus, die vielen schönen Gärten, Grünanlagen und Sportplätze - das ist alles wunderschön.“ Mobil war sie dank eines Fahrrads, das ihr die Stadt Caen während ihres Aufenthaltes kostenlos zur Verfügung stellte.

Auszubildendenprojekt „Stadtteilbibliothek Bocklemünd“

Wir, die Auszubildenden der Stadtbibliothek Köln, wurden Anfang 2009 von unserer Direktorin, Frau Dr. Vogt, damit beauftragt, ein Konzept für die Übernahme des Betriebs der Stadtteilbibliothek Bocklemünd zu entwickeln.

Unter dem Konzept einer „Juniorfirma“ leiten, verwalten, koordinieren und organisieren wir den Aufbau und den Betrieb in Bocklemünd. Unterstützt und angeleitet werden wir dabei von unserem Ausbilder, Herrn Terjung, sowie den Verantwortlichen der Stadtbibliothek. Als erste kommunale Stadtbibliothek in Deutschland begibt sich Köln damit auf neues und spannendes Terrain.

Die Projektarbeit ist nun weitgehend abgeschlossen und im Februar 2010 geht die „neue“ Bibliothek an den Start. Zu Beginn haben wir bei anderen Juniorfirmen Erfahrungswerte eingeholt und bei den Bibliotheksnutzern, Bürgern sowie Schulen und Kindergärten in Bocklemünd Umfragen zu Wünschen und Verbesserungen bezüglich Bibliotheksbestand, Öffnungszeiten und Veranstaltungen durchgeführt. Weiterhin haben wir die Möblierung und Ausstattung der Bibliothek geplant, Beschaffungen eingeleitet sowie Konzepte für die Veranstaltungsarbeit erstellt.

Die Stadtteilbibliothek Bocklemünd wurde bewusst für die Umwandlung in eine Auszubildendenbibliothek ausgewählt. Mit 8 Öffnungszeiten war sie die Stadtteilbibliothek mit den geringsten Öffnungszeiten. Die Bedarf an längeren Nutzungszeiten wurde durch die Umfragen belegt und mit Zustimmung des Kulturausschusses können die Zeiten nun auf 20 Stunden in der Woche (ohne Personalmehrung) erweitert werden.

Vor der festlichen Eröffnung am 29.01.2010 ist noch eine Renovierung der Bibliothek vorgesehen. Mit frischem Anstrich und neuem Mobiliar startet die Stadtteilbibliothek Bocklemünd in ihre neue Zukunft. Seit September 2009 sind wir jedoch schon fleißig vor Ort im Einsatz und arbeiten bereits im laufenden Geschäft mit. Die künftige Planung sieht einen ganzjährigen Einsatz der Auszubildenden des zweiten Lehrjahres (mit Unterstützung

des dritten Lehrjahres) vor. Zusätzlich ist ein fachlich qualifizierter Mitarbeiter dauerhaft vor Ort, der uns beim Betrieb Hilfestellung leistet.

Mit diesem Projekt wird uns die Möglichkeit gegeben, den Prozess eines Bibliotheksaufbaus mit all seinen kreativen Facetten, aber auch Hindernissen kennenzulernen. Parallel zur normal geregelten Ausbildung in den unterschiedlichen Abteilungen bietet die Projektarbeit eine spannende und lernintensive Abwechslung. Sie ist auch eine gute Möglichkeit, ausbildungs-übergreifende Erfahrungen zu sammeln sowie Pionierarbeit in der Ausbildung zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste im öffentlichen Dienst zu leisten. Wir freuen uns natürlich auch auf Euren / Ihren Besuch!
Die Auszubildenden der Stadtbibliothek Köln

12-06-2009 15:35:00

Startschuss für Erweiterung des Inneren Grüngürtels



Oberbürgermeister Fritz Schramma eröffnete am heutigen Vormittag den Ausbau des inneren Grüngürtels mit den Auszubildenden.

Lange Zeit befand sich auf der Ecke Aachener Straße / Innere Kanalstraße eine Kleingartensiedlung. Mit der Verabschiedung eines neuen Bebauungsplans vor rund sechs Jahren war der Weg frei für die Neugestaltung des Eckgrundstücks. Am heutigen Freitag eröffneten Oberbürgermeister Fritz Schramma und Projektleiter Dr. Joachim Bauer vom Kölner Amt für Landschaftspflege und Grünflächen die Bauarbeiten auch offiziell. Aus dem bislang eher unscheinbaren Grundstück soll ein aufgelockerte Parklandschaft mit einem natürlichen Kunstwerks, bestehend aus elf Kirschbäumen und zwei neuen Fußwegen entstehen. Die Erweiterung des Inneren Grüngürtels stellt nach Ansicht des Kölner Stadtoberhauptes heutzutage schon fast so etwas „wie ein Luxus“ dar. „Das ist ein Stück Stadtgestaltung. Ich kann verstehen, wenn die Auszubildenden mit Enthusiasmus bei der Sache sind“, erklärte Schramma bei der heutigen Veranstaltung. Für die drei Auszubildenden, die derzeit im Grünflächenamt ihre Ausbildung zum Gärtner im Garten- und Landschaftsbau absolvieren, wird das Projekt zugleich einen Großteil ihrer Ausbildung ausmachen. Sie haben dabei die anspruchsvolle Aufgabe, unter anderem an der Baustellenplanung mitzuwirken, wie Bauer erläuterte.



Ganz schön anspruchsvoll. Obwohl erst im zweiten Lehrjahr sind die Auszubildenden Iris Schetzke (Vordergrund), Pascal Schemmink (links) und Janis Glehn (rechts) maßgeblich an der Umsetzung beteiligt.

Rund 80.000 Euro lässt sich die Stadt die Maßnahme kosten. Das sei aber schließlich deutlich billiger, als wenn – wie in anderen Fällen üblich – die Stadt einen Auftrag an externe Landschaftsgärtner vergeben würde. Wie auch vom Masterplan Innenstadt gefordert, wird aus der bislang brachliegenden Rasenfläche eine Parklandschaft. Von zwei Seiten soll der Park mit nicht versiegelten Gehwegen erschlossen werden. Die Künstlerin Ira Bartel hat mitten auf der Rasenfläche zudem ein Kunstwerk geplant. Elf Kirschbäume sollen dort gepflanzt werden und dabei so angeordnet sein, dass sie ähnlich ihrer Position auf der Weltkarte elf Partnerstädte Kölns symbolisieren. Wann die Bäume gepflanzt werden, steht indes noch nicht fest. Die Arbeiten werden wohl noch den ganzen Rest des Jahres in Anspruch nehmen. In dem Plan enthalten sind zudem sechs weitere Bäume, die noch zu pflanzen sind. Bei der Pflege der Grünfläche hat die Kölner Grün-Stiftung bereits angekündigt, dass sie sich daran beteiligen will. Wie und welcher Form das geschehen wird, darüber wird derzeit noch diskutiert, wie die Geschäftsführerin der Stiftung, Beatrice Bülter anmerkte. Auch Parkbänke sind in dem neuen Stück Grüngürtel geplant. Auf der derzeit vorliegenden Planentwurf waren drei dieser Parkbänke eingeplant, es könnten aber auch mehr werden. Und auch hier bietet die Grün-Stiftung ihre Unterstützung an, immerhin hat die Organisation bereits jetzt im gesamten Stadtgebiet rund 400 dieser Bänke mit einem Gesamtvolumen von rund 300.000 Euro aufstellen lassen.

Historischer Ort

Das Eckgrundstück war ursprünglich sogar mal für eine Bebauung vorgesehen, wie Experte Bauer ausführte. 1919 mit der Entstehung des Inneren Grüngürtels nach dem Beschluss der Siegermächte des ersten Weltkriegs den Inneren Befestigungsring schleifen zu lassen, musste auch dieses Grundstück einer neuen Nutzung zugeführt werden. Allerdings kam die Bebauung nicht zustande und so entstand nach dem Zweiten Weltkrieg eine Kleingartensiedlung, die erst vor rund zweieinhalb Jahren freigemacht wurde. Die derzeitige Planung setzt zugleich eine Forderung des Masterplans Innenstadt zur Vollendung des Inneren Grüngürtels um, wie Bauer betonte. Einzig die Abschaffung der Rechtsabbiegerspur von der Aachener auf die Innere Kanalstraße ist nach Meinung der Stadtspitze eine Forderung, über die man noch mal reden müsste. „Wir haben hier viel Verkehr“, kommentierte Schramma den Masterplan-Wunsch abschließend.

IHK mit dickem Lob für die Stadt

„Wenn junge Leute derartig gute Prüfungsergebnisse vorweisen können, dann gehen wir davon aus, dass sie auf einen sehr guten Ausbildungsbetrieb getroffen sind.“ Erika C. Kömpel von der Industrie- und Handelskammer zu Köln hat das gesagt, als sie Stadtdirektor Guido Kahlen am 18. Dezember eine Urkunde überreichte, die der Stadt Köln attestiert, ein „anerkannter Ausbildungsbetrieb mit herausragenden Leistungen in der Berufsausbildung“ zu sein.

Anlass war das Abschneiden von Fabian Scharfenstein bei seiner Verbundausbildung zum Sport- und Fitnesskaufmann. Die Berufsschule absolvierte der sportliche



Fabian Scharfenstein

Junge Mann mit der Traumnote 1,0, die Abschlussprüfung vor der Industrie- und Handelskammer als NRW-Landesbester mit 92 von 100 möglichen Punkten. Übernommen werden konnte Fabian Scharfenstein nicht, er hat inzwischen ein Studium der Betriebswirtschaft an der Hochschule Fresenius in Köln aufgenommen. Wie ernst er das nimmt, beweist die Tatsache, dass er den Termin beim Stadtdirektor, zu dem er ebenfalls eingeladen war, wegen einer wichtigen, prüfungsrelevanten Vorlesung lieber absagte. Und das im ersten Semester! Studieren ist eben längst kein Zuckerschlecken mehr. Der Erfolgs-Azubi jedenfalls hofft, nach seinem BWL-Studium irgendwo im Sportbereich unterzukommen.



IHK-Auszeichnung für die Stadt Köln: Erika C. Kömpel mit Stadtdirektor Guido Kahlen und dem beim Personalamt für die Ausbildung zuständigen Abteilungsleiter Peter Hoven (links).

Ausbildungsbetriebe zeichnet die IHK erst seit 2008 aus, und Guido Kahlen betonte, wie wichtig er als Personalverantwortlicher das Testat nimmt: „Im Bewusstsein unserer sozial- und gesellschaftspolitischen Verantwortung bilden wir schon seit Jahren über den Bedarf hinaus aus. Und wir lassen die, die wir nicht übernehmen können, nicht allein, sondern bieten systematisch Unterstützung bei der Vermittlung in andere Stellen an. Da ist eine solche Auszeichnung natürlich sehr hilfreich.“ Ein Sahnehäubchen sozusagen, denn die städtischen Ausbildungsgänge

stehen schon seit langem in einem guten Ruf. So weiß der Ausbildungsbericht 2008 von einem Betriebsinhaber zu berichten, der einen Azubi trotz schlechter Prüfungsnote übernommen hat: „Ich stelle Sie ein, weil ich weiß, dass Sie bei der Stadt eine gute Ausbildung erhalten haben.“

Und in der Tat: Fabian Scharfenstein ist nur das letzte Glied in einer langen Kette: „Stadt intern“ konnte in letzter Zeit geradezu regelmäßig über Kölner Bestnoten berichten – an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, bei den Fotogra-



Neu: Teilzeit-Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten für 20 junge Frauen