



Ausbildungsbericht für das Jahr 2011

Kontakt

Personal- und Organisationsamt
Willy-Brandt-Platz 3
50679 Köln

Telefon: 0221/221-30248
Telefax: 0221/221-23352

Angela.Luedke@stadt-koeln.de
www.stadt-koeln.de

Ansprechpartnerin:
Angela Lüdke

November 2011



Der Oberbürgermeister

Dezernat I – Personal- und Organisationsamt

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | AUSBILDUNG BEI DER STADT KÖLN | 5 |
| 1.1 | AUSBILDUNGSQUOTE..... | 5 |
| 1.2.1 | <i>Zeitlicher Vergleich bei den Einstellungszahlen</i> | 8 |
| 1.2.2 | <i>Vergleichszahlen zu anderen Behörden und Beteiligungsgesellschaften</i> | 8 |
| 1.3 | GESAMTZAHL DER AUSBILDUNGSVERHÄLTNISSE..... | 10 |
| 1.4 | AUSBILDUNGSANGEBOT..... | 10 |
| 1.4.1 | <i>Verbundausbildung</i> | 10 |
| 2 | EVALUATION BESTEHENDER VERFAHREN | 11 |
| 2.1 | AUSWAHLVERFAHREN..... | 11 |
| 2.1.1 | <i>Bewerbungen</i> | 11 |
| 2.1.2 | <i>Einstellungstests und Vorstellungsgespräche</i> | 12 |
| 2.1.2.1 | <i>Eignungsprüfungen für behinderte Bewerber und Bewerberinnen</i> | 13 |
| 2.2 | PRÜFUNGSERGEBNISSE..... | 13 |
| 2.3 | ÜBERNAHME NACH DER AUSBILDUNG..... | 15 |
| 3 | BACHELOR | 15 |
| 4 | AUSBILDUNG FÜR JUGENDLICHE MIT MIGRATIONSHINTERGUND | 16 |
| 5 | AUSBILDUNG FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG | 18 |
| 6 | AUSBILDUNG IN TEILZEIT | 19 |
| 7 | SCHULUNGEN FÜR AUSBILDERINNEN UND AUSBILDER | 20 |
| 8 | WEITERE AKTIVITÄTEN IM AUSBILDUNGSBEREICH | 20 |
| 8.1 | INFORMATIONSVORANSTALTUNGEN UND AUSBILDUNGSBÖRSEN..... | 20 |
| 8.2 | GESUNDHEITSTAG FÜR AUSZUBILDENDE..... | 21 |
| 8.3 | SOZIALPRAKTIKUM..... | 22 |
| 9 | AUSBLICK | 23 |

Ausbildungsbericht für das Ausbildungsjahr 2011

- Die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung wird weiter voran getrieben.
- Die Migrantenquote konnte erneut gesteigert werden. Sie beträgt derzeit 30,4%.
- Die Schwerbehindertenquote hat sich im Vergleich zum letzten Jahr nicht verändert und beträgt aktuell 3 %.
- Vermutlich als Folge des demografischen Wandels sind die Bewerberzahlen 2011 merklich zurückgegangen. 4065 Bewerbungen gingen ein. Im Vorjahr waren es noch 5837 Bewerbungen.
- Die Ausbildungsquote (Stand Oktober) beträgt 5,17%.
- 7 Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen schlossen ihre Ausbildung mit 14 Punkten (sehr gut) und 3 mit 13 Punkten (gut+) ab. Dies stellt wieder eine Spitzenleistung dar.
- Zum zweiten Mal bot sich den Nachwuchskräften aus dem Verwaltungsbereich die Möglichkeit zu einem dreiwöchigen Sozialpraktikum in den unterschiedlichsten Einrichtungen.



Abbildung 1: Begrüßung der neuen Auszubildenden am 01.09.2011

1 Ausbildung bei der Stadt Köln

Nach wie vor ist die Stadt Köln eine attraktive Arbeitgeberin.

Das abwechslungsreiche und praxisnahe Ausbildungsangebot in zurzeit 19 verschiedenen Berufsbildern hat im Jahr 2011 4065 Interessentinnen und Interessenten veranlasst, sich bei der Stadtverwaltung zu bewerben.

Erfreulicherweise konnte die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund erneut gesteigert und somit die interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung Köln weiter vorangetrieben werden.

Grundsätzlich ist die Stadtverwaltung bestrebt, Menschen mit unterschiedlichen Eigenschaften, Erfahrungen und Talenten einzustellen. Diese Vielfalt innerhalb einer Verwaltung kann ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld schaffen und wirkt sich positiv auf die angebotenen Dienstleistungen für die Kölner Bürgerinnen und Bürger aus.

Der nachfolgende Ausbildungsbericht enthält neben den aktuellen Ausbildungszahlen auch Vergleichszahlen zu anderen Behörden sowie einen Überblick über die Projekte und Veranstaltungen aus dem Ausbildungsjahr 2011.

1.1 Ausbildungsquote

Nach der Hochrechnung (Stand Oktober) beträgt die Ausbildungsquote 5,17 %.

Hier ein Überblick über die Ausbildungsquote von 2009 bis 2011:

| 2009 | 2010 | 2011 |
|-------|--------|--------|
| 6,3 % | 6,04 % | 5,17 % |

Tabelle 1: Ausbildungsquote 2009 - 2011

Nach dieser Hochrechnung werden sich 700 Nachwuchskräfte (davon 411 weiblich und 289 männlich) in der Ausbildung befinden, inkl. 150 Praktikantinnen und Praktikanten (davon 129 weiblich und 21 männlich) und 90 Brandmeisteranwärter bei der Berufsfeuerwehr. 34 Teilnehmerinnen in Teilzeit nehmen aktuell an Qualifizierungsprojekten teil.

Das Nichterreichen der Soll-Quote liegt vor allem darin begründet, dass die avisierten Planeinstellungszahlen sowohl bei der Berufsfeuerwehr als auch bei den Erzieherpraktikantinnen und Erzieherpraktikanten nicht realisiert werden konnten.

Wider Erwarten ist die Fluktuationswelle bei der Berufsfeuerwehr zurückgegangen und die vorhandenen Planstellen werden voraussichtlich Mitte 2012 weitestgehend besetzt sein. Trotz der Reduzierung der Ausbildungsplätze bei der Berufsfeuerwehr wurde noch geringfügig über Bedarf ausgebildet.

Der fehlende Zuwachs im Bereich der Erzieherpraktikantinnen und Erzieherpraktikanten liegt in der Trägervielfalt in Köln und ist mit der Refinanzierung von Praktikantenstellen durch das Land NRW begründet. So wurden freie Träger in die Lage versetzt, mehr Berufspraktikantinnen und –praktikanten einzustellen.

Bei der Berechnung der Prognose ist außerdem zu berücksichtigen, dass unterjährig ausscheidende Nachwuchskräfte aus dem Praktikantenbereich der städtischen Kindertageseinrichtungen bei der Ermittlung der Quote nicht berücksichtigt werden. Dies ist der Festlegung des Stichtages 31.12. eines jeden Jahres geschuldet, die somit zu einer „einmaligen Tagesstatistik“ führt. Würden alle tatsächlich über das Jahr vorhandenen –inklusive der unterjährig ausscheidenden- Praktikantinnen und Praktikanten bei der Berechnung der Quote berücksichtigt, würde sich die Quote merklich verbessern.

Wie bereits in der Sitzung des Ausschusses für Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen vom 10.11.2011 erläutert, wird sich die Verwaltung bemühen, die mit Ratsbeschluss vom 04.04.2006 festgelegte Ausbildungsquote von 6% wieder zu erreichen. Erste Ideen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsstellen und zur Motivation der Ausbilderinnen und Ausbilder, weitere Ausbildungsmöglichkeiten anzubieten, werden derzeit entwickelt.

1.2 Einstellungen

Im Jahr 2011 wurden insgesamt 307 Nachwuchskräfte eingestellt. Hierin enthalten sind auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die ein Qualifizierungsprojekt erfolgreich abschließen konnten und in Ausbildung übernommen wurden.

In dem vom Rat durch Beschluss vom 06.02.2007 initiierten Projekt für „Jugendliche mit Migrationshintergrund“ konnten von 19 Teilnehmerinnen und Teilnehmern 10 junge Leute in eine Ausbildung zur Bürokauffrau/zum Bürokaufmann übernommen werden. Ein Projekt-Teilnehmer begann eine Ausbildung zum Vermessungstechniker, ein weiterer zum Straßenwärter.

Die nachfolgende Grafik zeigt die Verteilung der neu eingestellten Nachwuchskräfte einschl. der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus den Qualifizierungsprojekten auf die jeweiligen Bereiche:

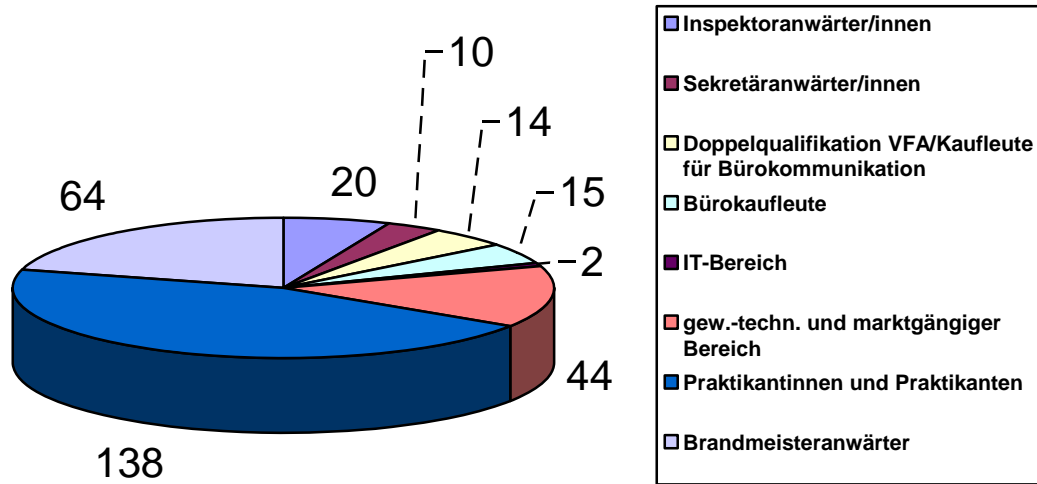


Diagramm 1: Einstellungen 2011

Innerhalb der Berufsbilder verteilen sich die Anteile der weiblichen und männlichen Nachwuchskräfte bei den Einstellungen in 2011 wie folgt:

| Ausbildungsbereich | Anzahl gesamt | davon weiblich | davon männlich |
|---|------------------|-------------------|-------------------|
| Inspektoranwärter/innen | 20 | 16 | 4 |
| Sekretäranwärter/innen | 10 | 7 | 3 |
| Doppelqualifikation VFA/Kaufleute für Büro- kommunikation | 14 | 10 | 4 |
| Bürokaufleute (inkl. 10 Teilnehmer/innen aus dem „Migrantenprojekt“) | 15 | 9 | 6 |
| IT-Bereich | 2 | 0 | 2 |
| gew.-techn. und marktgängiger Bereich (inkl. 2 Teilnehmern aus dem „Migrantenprojekt“) | 44 | 22 | 22 |
| Zwischensumme | 105 | 64 | 41 |
| Praktikantinnen und Praktikanten | 138 ¹ | 121 | 17 |
| Brandmeisteranwärter | 64 | 0 | 64 |
| Summe | 307 | 185 | 122 |

Tabelle 2: Einstellungszahlen 2011 nach Geschlecht

¹ Davon 103 im Kita-Bereich.

1.2.1 Zeitlicher Vergleich bei den Einstellungszahlen

Die nachfolgende Tabelle zeigt den zeitlichen Vergleich von 2006 bis 2011.

| Ausbildungsbereich | 2006 | | 2007 | | 2008 | | 2009** | | 2010** | | 2011 | |
|--|------------|-----------|------------|------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|
| | w | m | w | m | w | m | w | m | w | m | w | m |
| Verwaltungsbereich Inkl. Bürokaufleute | 125 | | 108 | | 102 | | 122 | | 115 | | 59 | |
| | 80 | 45 | 82 | 26 | 70 | 32 | 89 | 33 | 75 | 40 | 39 | 20 |
| gew. techn. und marktgängige Berufe | 74 | | 76 | | 71 | | 71 | | 63 | | 44 | |
| | 26 | 48 | 25 | 51 | 41 | 30 | 39 | 32 | 39 | 24 | 22 | 22 |
| IT-Berufe | 5 | | 12 | | 9 | | 11 | | 7 | | 2 | |
| | 1 | 4 | 0 | 12 | 1 | 8 | 2 | 9 | 1 | 6 | 0 | 2 |
| Projekte u. Betriebssekretärinnen und -sekretäre | 20 | | 41 | | 52 | | 49 | | 19 | | 0* | |
| | 20 | 0 | 30 | 11 | 50 | 2 | 48 | 1 | 19 | 0 | 0 | 0 |
| Gesamt* | 224 | | 237 | | 234 | | 253 | | 204 | | 105 | |
| | 127 | 97 | 137 | 100 | 162 | 72 | 178 | 75 | 134 | 70 | 61 | 44 |
| Feuerwehr (Brandmeisteranwärter) | 21 | | 25 | | 71 | | 81 | | 75 | | 64 | |

Tabelle 3: Einstellungszahlen 2006 - 2011

*Das „Migrantenprojekt“ erscheint nicht in der Tabelle, da die Einstellung lediglich für ein ½ Jahr erfolgte.

** Die Zahlen differieren zu den Angaben im Ausbildungsbericht 2010. Diese wurden im Zuge der Erstellung des aktuellen Berichts noch einmal verifiziert und korrigiert.

1.2.2 Vergleichszahlen zu anderen Behörden und Beteiligungsgesellschaften

Die Stadtverwaltung Köln ist einer der größten Arbeitgeber in der Region. Mit einem Stammpersonal (Gesamtverwaltung) von 16.200 (Stand 30.06.2011) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Personalstruktur daher nur schwerlich mit anderen lokalen Arbeitgebern zu vergleichen.

Dennoch bietet sich, insbesondere mit Blick auf den Landschaftsverband Rheinland und die dem Stadtwerkekonzern angehörenden Gesellschaften, ein Zahlenvergleich an.

| Behörde / Gesellschaft | Gesamtzahl Nachwuchskräfte | | Einstellung Nachwuchskräfte in 2011 | |
|------------------------|-------------------------------|-----|---|-----|
| | w | m | w | m |
| Stadt Köln | 700* | | 307* | |
| | 411 | 289 | 185 | 122 |
| LVR | 1.246** | | 491** | |
| | | | | |
| RheinEnergie AG | 138 | | 41 | |
| | 40 | 98 | 17 | 24 |
| KVB AG | 129 | | 42 | |
| | 28 | 101 | 9 | 33 |
| HGK AG | 30 | | 13 | |
| | 1 | 29 | 0 | 13 |
| AWB | 44 | | 13 | |
| | 4 | 40 | 1 | 12 |
| AVG | 7 | | 2 | |
| | 5 | 2 | 2 | 2 |
| SWK GmbH | 6 | | 2 | |
| | 6 | 0 | 2 | 0 |
| KölnBäder GmbH | 13 | | 5 | |
| | 5 | 8 | 3 | 2 |
| SBK | 129 | | 69 | |
| | 106 | 23 | 51 | 18 |
| Kliniken GmbH | 181 | | 79 | |
| | 154 | 27 | 66 | 13 |
| | 31*** | | 7*** | |
| | 24 | 7 | 7 | 0 |
| Koelnmesse GmbH | 17 | | 6 | |
| | 14 | 3 | 4 | 2 |
| GAG Immobilien AG | 17 | | 6 | |
| | 14 | 3 | 4 | 2 |
| StEB | 16 | | 3 | |
| | 3 | 13 | 0 | 3 |
| KölnTourismus | 2 | | 0 | |
| | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Bühnen Stadt Köln | 19 | | 4 | |
| | 5 | 15 | 1 | 3 |

Tabelle 4: Vergleichszahlen bei den Einstellungen 2011

* Nachwuchskräfte bei der Stadt Köln, inkl. Praktikantinnen und Praktikanten für den sozialen Bereich und Brandmeisteranwärtern sowie Teilnehmerinnen in Qualifizierungsmaßnahmen

** Anzahl wurde ohne Unterteilung nach weiblich und männlich mitgeteilt

*** Kliniken / Anzahl der Auszubildenden, die von den Kliniken und der Stadt Köln im Verbund ausgebildet werden

1.3 Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse

Hier eine Übersicht seit dem Jahre 2006.

| Ausbildungsjahr | Gesamtzahl | davon weiblich | davon männlich |
|-----------------|------------|----------------|----------------|
| 2006 | 576 | * | * |
| 2007 | 721 | * | * |
| 2008 | 766 | 439 | 327 |
| 2009 | 843 | 486 | 357 |
| 2010 | 847 | 470 | 377 |
| 2011 | 700 | 411 | 289 |

Tabelle 5: Nachwuchskräfte inkl. Praktikantinnen, Praktikanten, Brandmeisteranwärter und Teilnehmerinnen der Qualifizierungsprojekte

* Die Anteile der weiblichen und männlichen Nachwuchskräfte konnte nachträglich nicht mehr ermittelt werden

1.4 Ausbildungsangebot

Eine Stärke der Stadt Köln ist u.a. die Vielfalt an Ausbildungsmöglichkeiten. Im Ausbildungsjahr 2011 wurden Auszubildende für 19 verschiedene Berufsbilder eingestellt.

Das vielfältige Ausbildungsangebot ist jedoch nicht allen Schülerinnen und Schülern, die sich für eine Ausbildung im öffentlichen Dienst interessieren, bekannt. Viele assoziieren eine Tätigkeit in einer Kommune mit traditionellen Verwaltungsberufen. Das Ausbildungsangebot im gewerblich-technischen -, marktgängigen -, kaufmännischen - und dem IT-Bereich ist oft unbekannt. Um dem entgegenzuwirken, informiert die Stadt Köln junge Menschen über das gesamte Ausbildungsangebot. Zahlreiche Informationsveranstaltungen an Schulen und Berufskollegs sowie auf Ausbildungsmessen sollen dazu beitragen, jungen Menschen einen Gesamtüberblick des Ausbildungsangebots der Stadt Köln zu verschaffen.

1.4.1 Verbundausbildung

Neben den klassischen Verwaltungsberufen wird u.a. im gewerblich-technischen Bereich, in IT-Berufen und in kaufmännischen Berufen ausgebildet. Bei Berufen, in denen nicht alle Ausbildungsinhalte bei der Stadt selbst vermittelt werden können, werden Verbundausbildungen angeboten.

In 2011 wurden insgesamt 46 Ausbildungsplätze im gewerblich-technischen - und marktgängigen Bereich vergeben. Die nachfolgende Tabelle zeigt auf, welche Berufsbilder davon im Verbund ausgebildet wurden.

| Ausbildungsberuf | Anzahl in 2011 | davon weiblich | davon männlich | Verbundpartner |
|--|----------------|----------------|-----------------|--|
| Immobilienkaufleute | 1 | 1 | 0 | GAG AG |
| Köchinnen und Köche | 3 | 0 | 2 + 1 Umsch. | Axa, Generali, Park Inn, Maritim, Hyatt, Hilton, Dorint, Hotel Regent, TÜV |
| Medizinische Fachangestellte | 6 | 6 | 0 | Kliniken GmbH |
| Tischlerinnen u. Tischler | 1 | 0 | 1 | SBK |
| Vermessungstechnikerinnen und Vermessungstechniker | 6 | 2 | 4 | StEB |
| Summe | 29 | 14 | 15 | |

Tabelle 6: Berufsbilder, die im Verbund ausgebildet werden.

2 Evaluation bestehender Verfahren

2.1 Auswahlverfahren

2.1.1 Bewerbungen

Für das Ausbildungsjahr 2011 sind bei der Stadt Köln 4.065 Bewerbungen (davon 2.312 weiblich, das entspricht 56,9 % und 1.753 männlich, das entspricht 43,1%) eingegangen.

Der gute Ruf und die qualitativ hochwertige Ausbildung ist sicherlich ein Grund für die hohen Bewerberzahlen. Jedoch ist die Bewerberzahl im Vergleich zum Vorjahr merklich gesunken.

Mit 1.327 Bewerbungen setzte sich auch in 2011 die Inspektorenlaufbahn (Bachelor of Law bzw. Bachelor of Arts) als Spitzenreiter weit von den anderen ab, gefolgt von den Ausbildungen im mittleren Verwaltungsdienst.

Die nachstehende Grafik zeigt die Bewerbungszahlen von 2006 bis 2011:

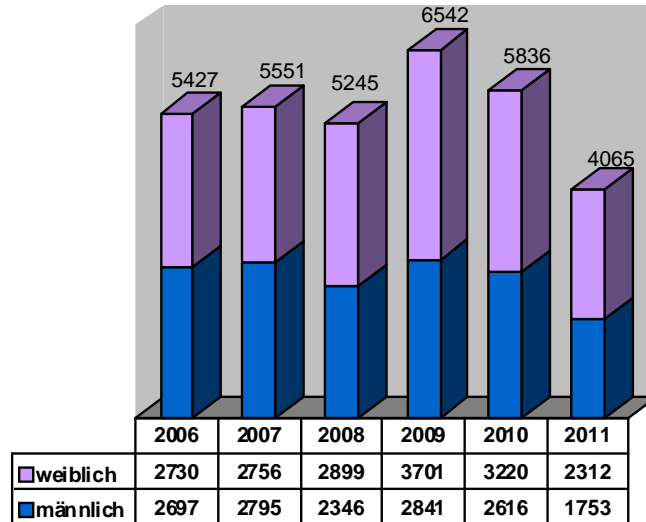


Diagramm 2: Bewerbungen 2006 – 2011

Die Ursache des Rückgangs liegt vermutlich im demografischen Wandel. Laut Bundesagentur für Arbeit, Stand 28.07.2011, lag die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen im Juli mit 135.700 um 27.200 über dem Vorjahreswert. Als noch unversorgt galten im Juli 2011 145.800 Bewerber/innen, 7.100 weniger als im Vorjahr.

2.1.2 Einstellungstests und Vorstellungsgespräche

Im Einstellungsjahr 2011 wurden zu insgesamt 24 Eignungstests ca. 2.576 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (64 % der eingegangenen Bewerbungen) eingeladen. 36 % der Bewerberinnen und Bewerber kamen für eine Ausbildung nicht in Betracht, weil die geforderten Mindestvoraussetzungen nicht erfüllt waren, die Bewerbungen vorab zurückgezogen wurden oder Bewerberinnen und Bewerber nicht zum Test erschienen sind. 1.781 Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden letztendlich getestet.

890 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (34,9 %) haben den Einstellungstest bestanden. Ein positives Testergebnis hat jedoch nicht automatisch die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch zur Folge. Die Auswahl hier erfolgt nach Bestenauslese, zusätzlich wird eine Reserveliste angelegt.

Daher wurden in der zweiten Stufe des Auswahlverfahrens letztendlich nur noch ca. 353 Bewerberinnen und Bewerber (38 % der erfolgreichen Testabsolventen) zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Insgesamt fanden 58 Gesprächsrunden statt.

Beim Auswahlverfahren für Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Qualifizierungsprojektes „Jugendliche mit Migrationshintergrund“ werden speziell auf den Personenkreis zugeschnittene Eignungstests bzw. Assessments durchgeführt.

Nähere Ausführungen zu diesem Projekt hierzu sind unter der Ziffer 4 dieses Ausbildungsberichtes zu finden.

2.1.2.1 Eignungsprüfungen für behinderte Bewerberinnen und Bewerber

2006 wurde im Rahmen der Einführung des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) eine Anpassung des Anamneseverfahrens an die rechtlichen Vorschriften verbunden mit einer gleichberechtigten Auswahl durch Barrierereduzierung sichergestellt. Das Institut für Personalentwicklung und Eignungsprüfung (IfP) entwickelte dazu 2009 ein Konzept, welches diese Rechtssicherheit stärkt, indem es die Diagnosegenauigkeit bei Einstellung von behinderten Bewerbern stärkt.

Das Konzept beinhaltet z.B. ein anamnestisches Interview des behinderten Bewerbers mit einer Psychologin/einem Psychologen. Als Folge des Interviews wird eine entsprechende Modifikation des Tests vorgenommen.

Es gibt ca. 80 verschiedene Modifikationsbausteine. Hier zur Veranschaulichung einige Beispiele:

- Für Sehbehinderte gibt es z.B. Testvarianten ohne Farbe, mit vergrößerter Schrift in Lesegerätetauglichkeit bis hin zum Auditiv-Test für Blinde.
- Für Hörbehinderte gibt es z.B. ein Video in Gebärdensprache und sämtlichen schriftlichen Instruktionen in leichter Sprache (Hurraki).

Die Bewerberin/der Bewerber entscheidet selbst, ob sie oder er das Angebot eines barrierefreien Tests annehmen möchte.

2.2 Prüfungsergebnisse

Insgesamt haben 7 Absolventinnen und Absolventen ihre Abschlussprüfung mit der Bestnote „sehr gut“ abgeschlossen

| Anzahl und Geschlecht | Ausbildungsberuf |
|-----------------------|--|
| 1 w | Gehobener Dienst |
| 2 w | Verwaltungsfachangestellte |
| 1 m | Textilreiniger |
| 1 m | Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste |
| 1w / 1m | Bürokaufleute |

Tabelle 7: Prüfungsbeste im Jahr 2011

Weitere 3 Auszubildende absolvierten ihre Abschlussprüfung mit der Note „gut+“.

Die Stadt Köln bedankte sich anlässlich des Einführungstages bei den jungen Menschen mit einem kleinen Geschenk, und Herr Stadtdirektor Guido Kahlen lobte den Einsatz und die Zielstrebigkeit der Auszubildenden.

| Bereich | Anzahl Prüflinge | | davon bestanden | | Erfolgsquote |
|--|------------------|-----------|-----------------|-----------|--------------|
| | w | m | w | m | |
| gehobener Dienst | 39 | | 37 | | 95 % |
| | 26 | 13 | 26 | 11 | |
| mittlerer Dienst | 34 | | 31 | | 91 % |
| | 21 | 13 | 18 | 13 | |
| Verwaltungsfachangestellte | 34 | | 33 | | 97 % |
| | 23 | 11 | 22 | 11 | |
| gew.-techn. Und marktgängiger Bereich | 53 | | 51 | | 96 % |
| | 25 | 28 | 24 | 27 | |
| Wirtschaftsinformatiker/ | 4 | | 4 | | 100 % |
| | 1 | 3 | 1 | 3 | |
| Gesamt | 170 | | 161 | | 95 % |
| | 96 | 74 | 91 | 70 | |

Im gehobenen Dienst wurde mit 95% das beste Ergebnis der letzten 15 Jahre erzielt und die Gesamterfolgsquote aller Ausbildungsgänge bleibt auf dem hohen Niveau von 2010.

Die nachfolgende Grafik zeigt den Verlauf der Quote in den vergangenen Jahren.

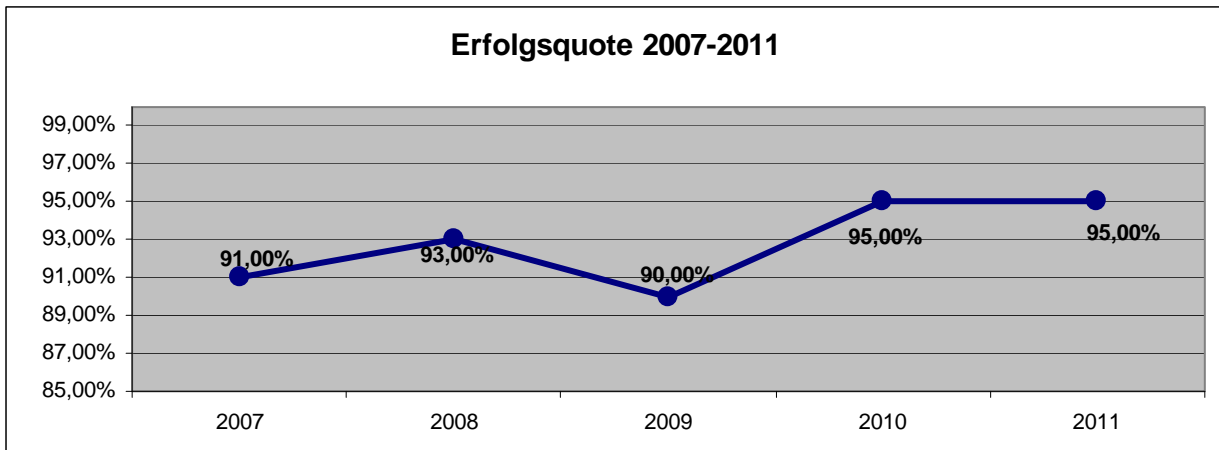


Diagramm 3: Prüfungs-Erfolgsquote 2007 – 2011

2.3 Übernahme nach der Ausbildung

Die Prüfungsabsolventen aus dem Verwaltungsbereich konnten alle übernommen werden. Im IT-Bereich sowie gewerblich-technischen - und marktgängigen Bereich konnte ein großer Teil der Prüfungsabsolventen auf vakante Stellen bei der Stadtverwaltung und den Kliniken übernommen werden.

Die übrigen Nachwuchskräfte haben eine Festanstellung bei anderen Arbeitgebern gefunden, ein Studium aufgenommen oder eine weitere Ausbildung begonnen.

| Ausbildungsberuf | Anzahl Prüflinge | Übernahme weiblich | Übernahme männlich |
|--|------------------|--------------------|--------------------|
| Bauzeichnerin/Bauzeichner | 1 | 1 | 0 |
| Buchbinderin/Buchbinder | 1 | 0 | 0 |
| Bürokauffrau/Bürokaufmann | 9 | 3 | 2 |
| Elektronikerin/Elektroniker* | 2 | 0 | 1 |
| Fachinformatikerin/ Fachinformatiker | 5 | 0 | 4 |
| Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste | 4 | 1 | 2 |
| Forstwirtin/Forstwirt | 1 | 0 | 0 |
| Fotografin/Fotograf | 2 | 0 | 0 |
| Gärtnerin/Gärtner | 7 | 3 | 4 |
| Immobilienkauffrau/Immobilienkaufmann | 1 | 0 | 0 |
| Köchin/Koch | 1 | 0 | 0 |
| Medizinische Fachangestellte* | 2 | 2 | 0 |
| Mechanikerin/Mechaniker für Land- und Baumaschinentechnik | 1 | 0 | 0 |
| Rechtsanwaltsfachangestellte* | 1 | 1 | 0 |
| Stadtvermessungsoberinspektoranwärterin Stadtvermessungsoberinspektoranwärter | 2 | 0 | 2 |
| Servicefachkraft für Dialogmarketing | 2 | 2 | 0 |
| Sport- und Fitnesskauffrau/-kaufmann | 2 | 0 | 0 |
| Straßenwärterin/Straßenwärter | 4 | 0 | 2 |
| Textilreinigerin/Textilreiniger* | 2 | 0 | 2 |
| Tischlerin/Tischler | 1 | 0 | 0 |
| Vermessungstechnikerin/ Vermessungstechniker | 6 | 1 | 2 |
| Zerspanungsmechanikerin/ Zerspanungsmechaniker | 1 | 0 | 0 |
| Summe | 58 | 14 | 21 |

3 Bachelor

Mit der Einführung der Bachelor-Studiengänge Bachelor of Laws (Kommunaler Verwaltungsdienst) und Bachelor auf Arts (Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre) an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung ergab sich die Notwendigkeit, die städtischen Ausbilderinnen und Ausbilder auf das neue Studiensystem vorzubereiten, um weiterhin erfolgreich Nachwuchskräfte für den gehobenen Dienst ausbilden zu können. Um einen Überblick über den Schulungsbedarf zu erhalten, wurden

Ausbilderinnen und Ausbilder im Intranet dazu aufgerufen, sich bei Interesse an einer Qualifizierungsmaßnahme bei der Ausbildungsleitung zu melden. Dieser Aufruf ist auf große Resonanz gestoßen.

Zunächst wurden vier Termine im Mai/Juni 2011 angesetzt, an denen 65 Ausbilderinnen und Ausbilder teilgenommen haben. Inhalt der dreitägigen Schulung - durchgeführt durch das Rheinische Studieninstitut - waren neben der Einführung des Bachelors, noch die Themen prüfungsrechtliche Fragestellungen, Prüfungsformen, Organisation und Durchführung der Prüfung, die Auswahl einer geeigneten Aufgabe sowie praktische Übungen.

Aufgrund der hohen Zahl der Interessenten findet im November/Dezember eine Wiederholung der Seminarreihe statt. Insgesamt werden weitere 96 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an fünf Terminen geschult. Auch für das Jahr 2012 sind bereits Bachelor-Schulungen geplant. Weitere Schulungsmaßnahmen sind notwendig, damit genügend Ausbilderinnen und Ausbilder zur Verfügung stehen.

4 Ausbildung für Jugendliche mit Migrationshintergrund

Im Rahmen der „Initiative Chancengleichheit“ wurde das Modellprojekt „Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Angebote der Stadt Köln“ zum ersten Mal am 01.03.2008 und aufgrund des erfolgreichen Verlaufs im Jahr 2011 bereits zum vierten Mal aufgelegt.

Junge Migrantinnen und Migranten erhalten hier die Chance, sich in einer sechsmonatigen Erprobungsphase in unterschiedlichen Berufsfeldern zu bewähren, mit der Option, in eine Ausbildung übernommen zu werden.

In einem „Letter of Intent“ wird zwischen dem Jobcenter Köln und der Stadt Köln vor Beginn eines jeden Projektes vereinbart, dass diese jungen Leute möglichst aus den Reihen der ALGII-Empfängerinnen und –Empfänger (U 25) rekrutiert werden sollten. Das Jobcenter sagt zu, die Finanzierung des Lebensunterhaltes über SGBII für die Dauer des Projektes – bis zum Beginn der in Aussicht gestellten Ausbildung - sicher zu stellen.

Nach einem erfolgreichen Einstellungstest und einem anschließenden Orientierungs-Assessment erfolgt eine Aufnahme in das 6-monatige Praktikum. Die jungen Migrantinnen und Migranten werden dann in unterschiedliche - ihrem Berufswunsch entsprechenden - Tätigkeitsbereiche, wie z.B. in ein Kundenzentrum oder zum Ordnungs- und Verkehrsdienst, vermittelt.

Begleitend zum Einsatz in bestimmten Tätigkeitsbereichen wird den Praktikantinnen und Praktikanten einmal wöchentlich am Rheinischen Studieninstitut für kommunale Verwaltung Schulunterricht erteilt. Hier liegt der Schwerpunkt vor allem im Abbau von Defiziten in der deutschen Sprache. Weitere Lerninhalte sind die Fächer: Staatsrecht, Kommunalrecht, Organisation und Handlungs- und Sozialkompetenz.

Neben den ersten Einblicken in mögliche Ausbildungsinhalte sowie dem einmal wöchentlich stattfindenden Unterricht wird eine individuelle sozialpädagogische Begleitung zu den Themen „Hilfe zur Selbsthilfe“, „Konfliktbewältigung“, „Methoden des Lernens“, etc. angeboten.

Positiv zu bewerten ist die Anzahl der jungen Leute, die durch die Aufnahme einer Ausbildung bei der Stadt Köln aus dem ALGII-Bezug fielen. Im Jahr 2011 waren es sogar 10 Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Einen Vergleich der Jahre 2008 bis 2011 veranschaulicht die nachfolgende Tabelle:

| Einstellungs- jahr | Anzahl der Bewerber/innen für das Projekt *(zum Test erschieden) | Anzahl der Aufnahmen in das Projekt | Anzahl der Übernahmen in Ausbildung | davon ALGII- Empfänger/innen |
|-------------------------------|---|--|--|---|
| 2008 | 122 *(99) | 21 | 15 (71%) | 6 |
| 2009 | 107 *(81) | 19 | 17 (89%) | 5 |
| 2010 | 72 *(60) | 18 | 13 (72%) | 9 |
| 2011 | 65 *(60) | 19 | 14 (74%)** | 10 |

**2 der Teilnehmer/innen haben sich nach Übernahme gegen eine Ausbildung bei der Stadt Köln entschieden.

Das Projekt stellt einen großen Nutzen sowohl für die Projekt-Teilnehmerinnen und Projekt-Teilnehmer als auch für die Stadt Köln dar. Einerseits können die jungen Migrantinnen und Migranten sich in dem ½-jährigen Praktikum in ihrem Wunschberuf erproben, andererseits kann Köln als multikulturelle Stadt das Sprachenpotential sowie die Kenntnisse kultureller Hintergründe der jungen Migrantinnen und Migranten gewinnbringend einsetzen.

Abgesehen vom „Projekt für Jugendliche mit Migrationshintergrund“ bewerben sich jedes Jahr zahlreiche junge Menschen mit Migrationshintergrund auf dem „herkömmlichen“ Weg.

Von den 4065 Bewerberinnen und Bewerbern in 2011 waren 1.103 Bewerbungen von jungen Menschen mit Migrationshintergrund. Das entspricht 27% aller Bewerbungen. Besonders hervorzuheben ist dabei eine weitere Steigerung der Migrantenquote von 29,5% in 2010 auf 30,4% in 2011.

| Ausbildungsjahr | Gesamtzahl Bewerbungen | | Bewerbungen von Migrantinnen und Migranten in % | | Einstellungen von Migrantinnen und Migranten in % | |
|------------------------|-----------------------------------|----------|--|----------|--|----------|
| | w | m | w | m | w | m |
| 2006 | 5.427 | | 16,5 % | | 15,2 % | |
| | 2.730 | 2.697 | 8,2 % | 8,3 % | 6,3 % | 8,9 % |
| 2007 | 5.551 | | 17,7 % | | 16,9 % | |
| | 2.756 | 2.795 | 8,6 % | 9,1 % | 9,4 % | 7,5 % |

| Ausbildungsjahr | Gesamtzahl Bewerbungen | | Bewerbungen von Migrantinnen und Migranten in % | | Einstellungen von Migrantinnen und Migranten in % | |
|-----------------|------------------------|-------|---|--------|---|--------|
| | w | m | w | m | w | m |
| 2008 | 5.245 | | 22,7 % | | 25,6 % | |
| | 2.899 | 2.346 | 13,0 % | 9,7 % | 16,8 % | 8,8 % |
| 2009 | 6.542 | | 27,7 % | | 28,0 % | |
| | 3.701 | 2.841 | 16,6 % | 11,1 % | 21,5 % | 6,5 % |
| 2010 | 5.836 | | 24,9 % | | 29,5 % | |
| | 3.220 | 2.616 | 13,2 % | 11,7 % | 19,5 % | 10,0 % |
| 2011 | 4.065 | | 27,1 % | | 30,4 | |
| | 2.312 | 1.753 | 15,7 % | 11,4 % | 12,5 | 17,9 |

Tabelle 8: Vergleichzahlen Bewerbungen und Einstellungen von Migrantinnen und Migranten

5 Ausbildung für Menschen mit Behinderung

Eine Ausbildung erfolgreich zu absolvieren, bedeutet für viele Jugendliche auch, auf eigenen Beinen zu stehen und finanziell unabhängig zu sein. Für Menschen mit Behinderungen kann eine Ausbildung zusätzlich soziale Anerkennung und ein selbstbestimmtes Leben bedeuten. Häufig wird der Weg in das Berufsleben für körperlich oder geistig behinderte Menschen erschwert. Heute sind Ausbildungsstellen in den Wunschberufen für junge Leute grundsätzlich schon schwer zu finden. Ausbildungsstellen für behinderte Menschen sind rar. Wenige Arbeitgeber haben den Willen oder die Möglichkeiten erforderliche Maßnahmen für die Einstellung und Ausbildung geistig oder körperlich beeinträchtigter Menschen umzusetzen.

Die Stadt Köln macht beim Bewerberverfahren keinen Unterschied zwischen Menschen mit oder ohne Behinderung. Bei entsprechender Eignung steht jedem die Tür zu einer Ausbildung offen.

Auf dieses Thema machte die Verwaltung in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung im Jahr 2011 gezielt bei der Veranstaltung „Uns hält nichts auf“ aufmerksam. Die Informationsbörse im Rathaus verlief erfolgreich. Die Veranstaltung richtete sich an Jugendliche, ihre Eltern, Lehrerinnen und Lehrer, an Arbeitssuchende, an Beschäftigte in Werkstätten und Betrieben und ganz besonders auch an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Die Stadt Köln leistet insgesamt einen wichtigen Beitrag zur Integration von Menschen mit Behinderung. Im Jahr 2010 hatten sich 111 behinderte junge Menschen um einen Ausbildungsplatz bei der Stadtverwaltung beworben. Dies machte 1,9 % der Gesamtbewerberzahl aus. Im Jahr 2011 waren es 79 Bewerbungen, ebenfalls 1,9 % der Gesamtbewerberzahl. 3 behinderte junge Menschen erhielten einen Ausbildungsplatz. Die Gesamtquote der behinderten Auszubildenden beträgt zurzeit 3%. Die Stadt Köln überschreitet zwar gesamtstädtisch die gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungsquote von behinderten Beschäftigten, im Ausbildungsbereich konnte diese Quote jedoch bislang nicht erreicht werden, da die Anzahl der behinderten Bewerberinnen und Bewerber zu gering ausfällt

| Ausbildungsjahr | Gesamtzahl Bewerbungen | | Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung | | Einstellungen mit Behinderung | |
|-----------------|------------------------|-------|--|----|-------------------------------|---|
| | w | m | w | m | w | m |
| 2006 | 5.427 | | 69 | | 8 | |
| | 2.730 | 2.697 | 40 | 29 | 1 | 7 |
| 2007 | 5.551 | | 79 | | 4 | |
| | 2.756 | 2.795 | 31 | 48 | 2 | 2 |
| 2008 | 5.245 | | 60 | | 4 | |
| | 2.899 | 2.346 | 28 | 32 | 3 | 1 |
| 2009 | 6.542 | | 102 | | 3 | |
| | 3.701 | 2.841 | 50 | 52 | 3 | 0 |
| 2010 | 5.836 | | 112 | | 6 | |
| | 3.220 | 2.616 | 48 | 64 | 4 | 2 |
| 2011 | 4:065 | | 79 | | 3 | |
| | 2:312 | 1:753 | 31 | 48 | 2 | 1 |

Tabelle 9: Bewerbungs- und Einstellungszahlen von Menschen mit Behinderung

6 Qualifizierung in Teilzeit

Die Teilnehmerinnen der im Jahre 2008 und 2009 aufgelegten „Teilzeit-Qualifizierungsprojekte für Alleinerziehende“ haben die Qualität ihrer Arbeit durch die gezeigte Motivation und den Ehrgeiz, die ihnen gestellten Aufgaben gut zu bearbeiten, überzeugend unter Beweis gestellt.

Die Teilnehmerinnen des 1. Teilzeit-Qualifizierungsprojektes werden im Dezember 2011 ihre schriftliche Abschlussprüfung zur Verwaltungsfachangestellten absolvieren. Mit der mündlichen Prüfung im Januar/Februar 2012 werden die jungen Mütter – im positiven Falle - die Qualifizierung erfolgreich zum Abschluss bringen.

Das Teilzeit-Qualifizierungsprojekt wurde – wie auch das Projekt für junge Migrantinnen und Migranten - im Rahmen der „Initiative Chancengleichheit“ durch Ratsbeschluss der Stadt Köln ins Leben gerufen. Und diese Chance haben die meisten jungen alleinerziehenden Frauen genutzt. Sie haben es geschafft, ohne Abhängigkeit von ALGII für ihren und den Lebensunterhalt ihrer Kinder zu sorgen.

Das zweite Teilzeit-Qualifizierungsprojekt endet im Mai 2013. Damit ist diese Form der Qualifizierung abgeschlossen. Die Stadt Köln ist jedoch bestrebt, den Bereich der Teilzeitausbildung zukünftig auszubauen und für weitere Ausbildungsberufe zu öffnen, da die Wichtigkeit dieser Angebote, insbesondere für alleinerziehende Frauen, nicht unterschätzt werden darf. Die Stadt Köln wird diesbezüglich entsprechende Werbemaßnahmen initiieren.

7 Schulungen für Ausbilderinnen und Ausbilder

Zu einer qualitativ hochwertigen Ausbildung gehören auch qualifizierte Ausbilderinnen und Ausbilder. Um erfolgreich ausbilden und die Auszubildenden optimal betreuen zu können, werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt geschult.

Die Seminarreihe „Ausbilden mit System“ hat im Jahr 2011 fünf Mal stattgefunden. Das Seminar richtet sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits Nachwuchskräfte ausbilden oder dies in Zukunft vorhaben.

In der praxisorientierten Schulung bekommen die Ausbilderinnen und Ausbilder die Möglichkeit, Fragen zu stellen. Sie erhalten wichtige Tipps zum Thema Kommunikation mit Auszubildenden und erlernen in Form von Rollenspielen das angemessene Verhalten in Konfliktsituationen. Dabei werden Fälle aus der Praxis nachgestellt. Geleitet werden die Seminare von dem Referententeam der Ausbildungsleitung.

Am 1. und 2. Dezember 2011 ist zudem ein Workshop für die Meisterinnen und Meister aus dem gewerblich-technischen Bereich geplant. Neben einem Erfahrungsaustausch werden dort alljährlich aktuelle Themen zur Ausbildung behandelt.

8 Weitere Aktivitäten im Ausbildungsbereich

Auch im Ausbildungsjahr 2011 gab es wieder interessante Projekte und Veranstaltungen, über die im Folgenden berichtet wird.

8.1 Informationsveranstaltungen und Ausbildungsbörsen

Im besten Fall übt man den gelernten Beruf über mehrere Jahre, gar Jahrzehnte aus. Um dauerhaft motiviert und mit Freude arbeiten zu können, sollte der spätere Beruf den eigenen Stärken und Neigungen entsprechen.

Viele junge Leute tun sich mit der Wahl des Wunschberufes jedoch schwer, da die Zahl an Ausbildungsangeboten und Studiengängen so vielfältig, und daher für manche nicht mehr überschaubar ist.

Um den Schülerinnen und Schülern bei der Entscheidung beratend zur Seite zu stehen, hat die Ausbildungsleitung auf Informationsveranstaltungen in Schulen und Berufskollegs sowie auf Ausbildungsmessen das Angebot der Stadt Köln vorgestellt.

Durch den persönlichen Kontakt sowie die zielgerichtete und intensive Beratung trägt die Ausbildungsleitung dazu bei, den jungen Leuten einen klaren Überblick über das Ausbildungsangebot der Stadt Köln zu verschaffen.

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Veranstaltungen in 2011:

| Datum | Veranstaltung | Ort |
|------------------|---|---|
| 02.02.2011 | Zukunft Ausbildung | City-Center K-Chorweiler |
| 17.02.2011 | Ausbildungsmesse | BIZ Köln |
| 22.02.2011 | Präsentation der Ausbildungsberufe | Georg-Simon-Ohm- Schule, K-Gremberg |
| 05.02.2011 | Abenteuer Beruf 2011 | Abenteuerhalle K-Kalk |
| 24.03.2011 | „Uns hält nichts auf“ – Schwerbehinderte | Rathaus Köln |
| 01.04.2011 | Check Praxis | Bezirksrathaus K-Porz |
| 01.04.2011 | Abenteuer Beruf 2011 | Bezirksrathaus K-Porz |
| 10.05.2011 | Ausbildungsbörse | BK Deutzer Freiheit, K- Deutz |
| 13.05.2011 | Markt der Möglichkeiten | K-Nippes |
| 31.05.2011 | Bewerbertraining | Förderschule Anna-Freud, K-Müngersdorf |
| 14.06.2011 | BFD Info-Kontaktmesse | Konrad-Adenauer- Kaserne, Köln-Raderthal |
| 15.07.2011 | Check Praxis | Heinrich-Böll- Gesamtschule, Chorweiler |
| 23.09.2011 | Infotag | BIZ Köln |
| 29.09.2011 | Ausbildungsmesse | Türk. Generalkonsulat, Hürth |
| 05.10.2011 | Kick-Off-Messe | BIZ Köln |
| 19.10.2011 | Chance 2011 | Erich-Gutenberg-BK, K- Buchheim |
| 29.11.2011 | Ausbildungsmesse | Joseph-Dumont-BK, K- Deutz |
| 19. + 20.12.2011 | Check Praxis | Jugendherberge K-Deutz |

8.2 Gesundheitstag für Auszubildende

Im Rahmen der Einführungstage der neuen Auszubildenden des Einstellungsjahrganges 2011 fand zum dritten Mal ein Sport- und Gesundheitstag rund um den Sportpark Müngersdorf statt.

Das Team des Betrieblichen Gesundheitsmanagements möchte damit schon die jüngsten Beschäftigten an die Themen Sport und Gesundheit heranführen. Auch Auszubildende der Einstellungsjahrgänge 2009 und 2010 hatten Gelegenheit, das vielfältige Sport- und Gesundheitsangebot zu nutzen.

8.3 Sozialpraktikum

Nach den positiven Erfahrungen vom vergangenen Jahr, wurde nun auch im Sommer 2011 zum zweiten Mal ein Sozialpraktikum für Auszubildende der Stadt Köln angeboten. Im Zeitraum von einer Woche konnten die Freiwilligen hautnah miterleben, was soziale Arbeit ganz konkret bedeutet und wie soziales Engagement in Köln aussehen kann.

Auf vielfältige Weise war es in folgenden Einsatzorten möglich, Einblicke in Tätigkeitsbereiche zu erhalten, die im Verwaltungsbetrieb oft so nicht möglich sind:

Aidshilfe Köln
Atlant e.V. – Interkulturelles Zentrum
Benedikt Labre e.V. – OASE
Gesundheitsamt Stadt Köln
Internationales Zentrum
JVA Ossendorf
Kölner Arbeitslosenzentrum „Kalz“, Beratungsstelle
Mehrgenerationenhaus Kalk
Obdachlosenrestaurant LoRe
SBK-Werkstätten
Überlebensstation Gulliver
Wohnungsversorgungsbetriebe Köln

Insgesamt beteiligten sich 22 Auszubildende bei dem Projekt. Aufgaben, wie Essen zubereiten und austeilen, alten oder behinderten Menschen Hilfestellung leisten oder einfach mal ein offenes Ohr für persönliche Anliegen der zu Betreuenden haben, hinterließen tiefe Eindrücke bei den Auszubildenden.

„Jetzt überlege ich zweimal, wenn mir jemand ‚merkwürdig‘ erscheint, es könnte ja sein, dass er/sie eine Behinderung hat.“

„Ältere Menschen sollte man viel mehr schätzen, denn man kann einiges von ihnen lernen!“

Die Auszubildenden berichten von neu gewonnenem Respekt, Toleranz und Verständnis und dem Gefühl, bei einer „guten Sache“ geholfen zu haben.

Diese durchweg positiven Rückmeldungen belegen, dass es ihnen dabei gelungen ist, ein neues Gespür für hilfsbedürftige Menschen zu entwickeln und somit den eigenen Horizont zu erweitern. Jemand von ihnen formulierte sehr treffend:

„Nicht nur der Umgang mit verschiedenen Menschen und die Konfrontation mit ihren Schicksalen zeigen lebensnah und unmittelbar auf, dass es gerade in unserem Beruf um die Menschen geht. Jeder sollte diese Erfahrung machen, um der Gefahr der Entfremdung vorzubeugen.“

Viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Sozialpraktikums wären gerne länger geblieben oder können sich einen erneuten Einsatz im sozialen Bereich vorstellen.

Die Bereitschaft der einzelnen sozialen Betriebe, Einblick in ihre Arbeit zu gewähren, aber auch die Neugier der Auszubildenden und ihr Interesse, aktiv in sozialen Bereichen mitzuarbeiten, haben dazu beigetragen, dass das Sozialpraktikum wieder einmal ein voller Erfolg war.

9 Ausblick

Die angespannte finanzielle Haushaltslage vieler Kommunen erfordert drastische Einsparungen in fast allen Bereichen. Auch die Stadtverwaltung Köln ist betroffen. Der Bereich der Ausbildung bleibt davon nicht verschont.

Die Stadtverwaltung Köln ist sich der Bedeutung bewusst, dass die Einstellung junger kreativer Nachwuchskräfte heute und zukünftig Priorität hat, um wirtschaftlich konkurrenzfähig zu bleiben. Außerdem sieht die Stadt Köln als Arbeitgeberin ihre soziale Verantwortung darin, jungen Menschen einen guten Einstieg in das Berufsleben zu ermöglichen.

Es ist ausgesprochen wichtig, qualitativ hochwertige Ausbildungsgänge anzubieten, um fähige junge Menschen für eine Ausbildung bei der Stadt zu interessieren.

Auch wenn die Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze im Jahr 2011 gesunken ist, so ist die Stadt Köln doch bestrebt, die bisherigen Qualitätsstandards der Ausbildungen trotz der prekären Haushaltslage beizubehalten und fortlaufend zu verbessern. Dies beinhaltet auch die Bemühung, die derzeitige Ausbildungsquote von 5,17% wieder auf die gewünschte 6%-Quote anzuheben. Hierzu erarbeitet die Verwaltung Lösungen mit dem Ziel, die 6 %-Quote wieder zu erreichen.

Ausbildung ist nicht ohne kompetente Ausbilderinnen und Ausbilder möglich. Die hervorragende Leistung der Ausbilderinnen und Ausbilder spiegelt sich in der Urkunde wieder, die anlässlich der Ehrung für die Prüfungsbesten im Bezirk der Industrie- und Handelskammer zu Köln der Stadt Köln zuteil wurde. Zwei Auszubildende zur Bürokauffrau und zum Bürokaufmann gehören in diesem Jahr zu den Besten des Prüfungsjahrgangs.

Ausbilderinnen und Ausbilder verdienen eine besondere Wertschätzung, da sie junge Menschen auf ihrem Weg in der Ausbildung begleiten und fördern. Nur mit dieser Unterstützung kann eine Ausbildung erfolgreich absolviert werden. Das besondere Engagement der Ausbilderinnen und Ausbilder soll künftig in einem angemessenen Rahmen gewürdigt werden.

