

120-20-

Ausbildung bei der Stadt Nürnberg - Konzept

hier u. a.: Antrag Ausbildungsqualität bei der Stadt Nürnberg v. 02.07.2015

I. Bericht

1. Ausgangslage

Die Stadt Nürnberg ist einer der größten Ausbildungsbetriebe in Nordbayern und nach der Landeshauptstadt München der zweitgrößte kommunale Ausbildungsbetrieb in Bayern.

Die Attraktivität der Stadt Nürnberg als Arbeitgeberin, die Qualität der Ausbildung und die damit verbundene Prozessqualität sind entscheidende Bausteine, um die übergeordnete Zielsetzung, die Gewinnung und Bindung von qualifizierten und motivierten Nachwuchskräften gegenwärtig und zukünftig zu erreichen. Inwieweit sich die Stadt Nürnberg im Wettbewerb um geeignete Nachwuchskräfte erfolgreich behaupten kann, hängt entscheidend von der Qualität der Ausbildung, der Innovationsfähigkeit und der zur Verfügung stehenden Ressourcen und Gestaltungsmöglichkeiten ab.

2. Rahmenbedingungen der Ausbildung

Die Rahmenbedingungen und die Ausbildungsstrukturen stellen bedeutende Faktoren für die Ausbildungsqualität dar, da sie die Umsetzung der Ausbildung in sehr unterschiedlichen Ausprägungen beeinflussen. Eine wichtige Komponente ist die fachpraktische Ausbildung. Im Rahmen der fachpraktischen Ausbildung werden die Nachwuchskräfte in den dezentralen Einheiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betreut, die als Ausbildungsbeauftragte bezeichnet werden. Die Ausbildungsbeauftragten sind im Bereich der Ausbildung der Verwaltungsfachangestellten, der Qualifikationsebene 2 sowie der Qualifikationsebene 3 tätig und teilweise auch in gewerblich-technischen Bereichen. Sie engagieren sich für die Ausbildung von Nachwuchskräften und leisten entscheidende Beiträge für den Gesamterfolg.

Im Rahmen der Ausbildungsbetreuung vor Ort ist mittlerweile eine Kapazitätsgrenze erreicht, wenngleich ein weitgehend stabiler Anteil an Einsatzstellen und Ausbildungsbeauftragten existiert, gibt es auch strukturelle Unsicherheiten. Erfahrungsgemäß stehen immer wieder Ausbildungsbeauftragte bzw. Organisationseinheiten aus unterschiedlichsten Gründen kurzfristig oder auch vollständig nicht mehr zur Verfügung. Die unmittelbare und aufwändige Akquise von neuen Einsatzstellen ist derzeit die Folge. Mitunter wird auch die fachpraktische Ausbildungsaufgabe vor Ort innerhalb der Dienststelle neu verteilt, ohne dass die Ausbildungsabteilung erst einmal davon Kenntnis erlangt. Dadurch kann nicht sichergestellt werden, dass neue Ausbildungsbeauftragte strukturiert in ihre Arbeit eingewiesen werden. In Teilen wird die Ausbildungsaufgabe vor Ort auch als Teamaufgabe wahrgenommen.

Nicht nur aus diesen Gründen sind dringend neue Rahmenbedingungen zu schaffen, die einerseits das Engagement der Ausbildungsbeauftragten aufgreifen und in die neue Struktur integrieren sowie andererseits dazu beitragen, dass die Ausbildungsbetreuung vor Ort zu jeder Zeit, und dies auch bei steigenden Ausbildungszahlen, gedeckt werden kann.

Die Zielvorstellung in diesem Zusammenhang sind Verteilungsquoten, die durch das Verhältnis der Verwaltungsauszubildenden (insgesamt) zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit entsprechender Qualifikation bzw. Aufgabenfeld im Geschäftsbereich bzw. Referat ge-

kennzeichnet sind. Die Quoten sollen jährlich zum Stichtag 31.12. festgelegt werden und sind Grundlage dafür wie viele Nachwuchskräfte dem Geschäftsbereich und dessen Dienststellen im Jahr zur Ausbildung zugewiesen werden können. Grundlage für die Berechnung ist der SAP HCM-Stellenplan (Verwaltungsschlüssel). Die Quoten sollen mit dem Ausbildungsbeginn 2017 als Zielwerte Berücksichtigung finden.

Neben der Quotierung wird es vereinzelt aber auch Dienststellen geben müssen, die über ihren eigenen Bedarf hinaus beansprucht werden, da sie inhaltliche Aufgaben wahrnehmen, die im Ausbildungsplan verbindlich vorgegeben sind. Und andere Dienststellen werden sich in der Ausbildung überproportional beteiligen wollen.

Durch die neue Struktur soll weiter realisiert werden, dass die verbindliche und formale Benennung von Ausbildungsbeauftragten vollzogen wird. Dieser Vorgang soll künftig dazu beitragen, dass eine klare Struktur geschaffen wird, die zu jedem Zeitpunkt sicherstellt, dass ausreichend qualifizierte Ausbildungsbeauftragte in den operativen Bereichen vorhanden sind. Zudem wird dadurch transparent, welche Personen in den Geschäftsbereichen, Dienststellen, Abteilungen etc. für die Anleitung von Nachwuchskräften zur Verfügung stehen. Auch in den Fällen, in denen die Ausbildungsleistung vor Ort bisher weitgehend von Teams getragen wird, ist es erforderlich, dass eine Person als Ausbildungsbeauftragte formal benannt wird. Sie ist für die zugeteilte Nachwuchskraft verantwortlich und fungiert gegenüber der Ausbildungsabteilung als erste Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner. Erst durch die klare personelle Zuordnung wird die Grundlage für eine weitere Professionalisierung gelegt und die Ausbildungsleistung vor Ort über das Jahr verlässlich quantifizierbar (Frage 5 Antrag SPD-Stadtratsfraktion).

Grundsätzlich ist die tatsächliche Inanspruchnahme der Ausbildungsbeauftragten über das Kalenderjahr äußerst unterschiedlich. Die tatsächliche Einsatzzeit der Ausbildungsbeauftragten schwankt zwischen wenigen Wochen und mehreren Monaten. Eine durchschnittliche Anleitungzeit zwischen 45 bis 60 Minuten pro Arbeitstag und Ausbildungsbeauftragten ist für eine qualitativ hochwertige Ausbildung aus Sicht von PA sicher hinreichend. In der Praxis ist dieser Ansatz auch von Ausbildungsstand, Alter, Selbstständigkeit, Produktivität etc. abhängig, so dass es auch Abweichungen in beide Richtungen geben wird (Frage 4 Antrag SPD-Stadtratsfraktion).

Insofern sind allgemeine Aussagen, mit welchem Zeitkontingent beispielsweise einzelne Personen jeweils bzw. im Schnitt in der Ausbildung tätig sind, inwiefern die Ausbildungsbeauftragung bzw. das hierfür notwendige Zeitkontingent Eingang in die Arbeitsplatzbeschreibung hält derzeit nicht hinreichend zu beantworten (Fragen 2. und 3. Antrag der SPD-Stadtratsfraktion).

Die Ermittlung des Aufwandes in den Dienststellen wird durch OrgA auf Basis des vorgelegten Ausbildungskonzeptes, der künftigen Aufgabenstellungen und der konkret ermittelten Anzahl der in den einzelnen Dienststellen zu betreuenden Auszubildenden vorgenommen.

Teilzeitausbildung

Eine weitere Neuerung soll im Rahmen einer Pilotphase die Teilzeitausbildung im Bereich der Verwaltungsfachangestellten sein. Die Stadt Nürnberg ist eine familienfreundliche Arbeitgeberin und dazu gehören auch familienfreundliche Ausbildungsbedingungen. Insofern beabsichtigt die Stadt Nürnberg mit dem Ausbildungsjahr 2017 zwei Teilzeitausbildungsplätze gezielt für Nachwuchskräfte mit einem berechtigten Interesse zu vergeben.

Ausbildungsmarketing

Die Gewinnung von qualifizierten und motivierten Nachwuchskräften sind die gegenwärtigen und zukünftigen zentralen Herausforderungen für den Ausbildungsbereich. Hauptgründe für den Bedeutungszuwachs von Ausbildungsmarketing sind rückläufige Bewerbungszahlen,

sowie die sinkende Anzahl von Schulabsolventinnen und -absolventen die eine Ausbildung im dualen System anstreben. Verstärkt wird dieser Effekt dadurch, dass immer mehr Schülerinnen und Schüler eine akademische Ausbildung an Hochschulen und Universitäten anstreben.

Die Stadt Nürnberg ist als Ausbildungsbetrieb aus zahlreichen Gründen attraktiv, die unablässig nach außen kommuniziert werden müssen, so dass die Stadtverwaltung noch stärker als interessante und potenzielle Arbeitgeberin wahrgenommen wird. In diesem Kontext sind u. a. Messeauftritte von besonderer Bedeutung.

Der Ausbildungsbereich und der Personalservice werben mit einem professionellen Messestand auf allen größeren Ausbildungs- und Berufsmessen in der Metropolregion für die vielfältigen Beschäftigungsmöglichkeiten. Messeauftritte sind sehr zielführend zur allgemeinen Imageförderung und im Besonderen deshalb notwendig, um die Stadt Nürnberg als Ausbildungsbetrieb einer breiteren Öffentlichkeit bekannt zu machen. Um diese Zielsetzung regelmäßig verfolgen zu können, müssen jährlich – wie in den vergangenen Jahren auch – 36.000 Euro investiert werden. Nur wenn es weiterhin gelingt gut qualifizierte Kräfte im erforderlichen Umfang in die Stadtverwaltung einzugliedern, ist die nachhaltige Leistungsfähigkeit der Stadt Nürnberg gewährleistet.

Einstellungsprozess

Die grundsätzliche Zielsetzung im Rahmen des Einstellungsprozesses ist es die bestplatzierten Bewerberinnen und Bewerber im Auswahlverfahren tatsächlich gewinnen zu können. Die Realität sieht teilweise anders aus. Die Stadt Nürnberg muss seit mehreren Jahren verstärkt nachfassen und somit die Warteliste beanspruchen. Dieser Entwicklung muss entgegengewirkt werden, indem mehr Zusagen vergeben werden als Ausbildungsplätze zu besetzen sind. Dadurch wird einem größeren Kreis an Bewerberinnen und Bewerbern signalisiert, dass sie Wunschkandidatinnen und -kandidaten sind und die weitere aktive Suche nach Alternativen nicht zwingend erforderlich ist.

Die Stadt Nürnberg muss sich bereits vor Ausbildungsbeginn viel intensiver um die künftigen Nachwuchskräfte bemühen, um das signalisierte Interesse regelmäßig mitzuteilen und somit die frühzeitige Bindung zu verbessern. Deshalb sind Bindungsmaßnahmen vor Ausbildungsbeginn geplant (u. a. Informationsveranstaltungen, Veranstaltungen zum gegenseitigen Kennenlernen, Einladung zum Rathaus-Clubbing). Das wird nicht nur die Attraktivität erhöhen, sondern auch Vorteile gegenüber den Mitbewerberinnen und Mitbewerbern sowie sonstigen Alternativen generieren. Für die Umsetzung dieser wichtigen Bindungsmaßnahmen ist ein finanzieller Aufwand von 5.000 EUR pro Jahr anzusetzen.

Ausbildungsbetreuung

Die Ausbilderinnen und Ausbilder in der Ausbildungsabteilung sind für die komplette Planung, Organisation, Steuerung und Überwachung der berufspraktischen Ausbildung unter Beachtung der bestehenden rechtlichen Vorgaben zuständig und stehen in regelmäßigen Kontakt mit der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, mit der Bayerischen Verwaltungsschule und der Berufsschule. Darüber hinaus beraten und betreuen sie die Dienststellen und die Ausbildungsbeauftragten vor Ort zur Sicherstellung der ordnungsgemäßen Ausbildung. Die Anleitung und Betreuung der Nachwuchskräfte in allen Ausbildungsangelegenheiten ist ebenfalls ein wichtiger Aufgabenbereich, den sie verantworten. Zudem entwickeln, planen und organisieren sie Qualifizierungsmaßnahmen, führen diese durch und bereiten sie entsprechend nach. Eine qualifizierte und professionelle Ausbildung erfordert eine weitergehende individuelle und gezielte Förderung der Auszubildenden während der gesamten Ausbildung durch die Ausbilderinnen und Ausbilder von PA/3. Regelmäßige Feedback- und Entwicklungsgespräche zur Vor- bzw. Nachbereitung der praktischen Einsätze in den Dienststellen und Begleitung der theoretischen Ausbildung flankiert mit Maßnahmen zur Erweiterung von Schlüsselkompetenzen bis hin zur verstärkten Unterstützung bei der fachlichen Wis-

sensvermittlung sind Aufgabenfelder, die zwingend ab sofort deutlich ausgebaut werden müssen, damit den Dienststellen nach der Ausbildung gut qualifizierte Nachwuchskräfte zur Verfügung gestellt werden können. Insofern ist eine weitere Personalaufstockung im Ausbilderinnen- und Ausbilderbereich dringend nötig, um den bestehenden Qualitätsstandard mindestens zu halten. Ein Betreuungsschlüssel von derzeit 1:90 ist für die Zielsetzung zu hoch.

Qualifizierung nach Abschluss der Ausbildung

Von der Bayerischen Verwaltungsschule werden Einführungslehrgänge für Angestelltenlehrgänge (AL I und AL II) angeboten, die als Fernlehrgänge ohne Präsenzzeiten durchgeführt und künftig stärker in den Fokus rücken sollen. Die Einführungslehrgänge sollen künftig grundsätzlich als Option zur Vorbereitung auf die entsprechenden Angestelltenlehrgänge angeboten werden. In Einzelfällen soll die Teilnahme aber auch gefordert werden, z. B. wenn die berufliche Eignung über das Auswahlverfahren nicht eindeutig abgesichert werden kann. Das Ergebnis des Einführungslehrgangs ist in diesen Fällen ausschlaggebend für die Zulassung zum AL I bzw. AL II. Die Stadt Nürnberg übernimmt die Kosten (Lehrgangsgebühr: 600 EUR) für den Einführungslehrgang für bis zu 10 Mitarbeitende pro Jahr. Vorrangig wird der ELV für diejenigen Mitarbeitenden finanziert, deren berufliche Eignung nicht abschließend durch das Auswahlverfahren abgesichert werden konnte.

Evaluation und Controlling

Die Evaluation soll weiter systematisiert werden und die Zielerreichung der einzelnen Prozessschritte in Zukunft jährlich durch die Erhebung von Kennzahlen erfolgen. Dadurch werden Informationen gebündelt und die Planung, Kontrolle und Steuerung von Prozessen im Ausbildungsbereich weiterentwickelt.

II. Beschlussvorschlag

1. Der Bericht wird zur Kenntnis genommen.
2. Die Verwaltung wird beauftragt, Verteilungsquoten im Rahmen der Ausbildung einzuführen, die gewährleisten, dass Geschäftsbereiche bzw. deren Dienststellen anteilig zu ihrem Verwaltungspersonal auch an der Ausbildungsleistung beteiligt werden.
3. Die Verwaltung wird ermächtigt mehr Zusagen an Bewerberinnen und Bewerber zu erteilen als Ausbildungsplätze im jeweiligen Verwaltungsberuf zu besetzen sind. Sollten mehr Nachwuchskräfte die Ausbildung antreten als Plätze zur Verfügung stehen, wird vorgeschlagen die Korrektur über das Kämmereipaket im laufenden Haushaltsjahr vorzunehmen.
4. Es wird vorgeschlagen, Bindungsmaßnahmen vor Stellenantritt durchzuführen. Hierfür sind künftig 5.000 EUR im Budget einzuplanen.
5. Es wird vorgeschlagen, für 2017 und die Folgejahre regelmäßig Mittel für Messeteilnahmen in Höhe von 36.000 EUR einzuplanen.
6. Ab Mai 2017 werden für maximal zehn Mitarbeitende die Lehrgangsgebühren (pro Lehrgang 600 EUR) für den Einführungslehrgang Verwaltung bei der Bayerischen Verwaltungsschule übernommen. Es sind somit jährlich 6.000 EUR im Budget einzuplanen.

III. Herrn Ref.I

IV. GPR

V. GSBV

VI. Ref.I/POA

Nürnberg, 11.05.2016
Personalamt

(14141)

Abdruck je an:

BgA

Fb

GJAV

OrgA

Stk