
Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Werkausschuss NürnbergStift (NüSt)	18.10.2018	öffentlich	Bericht

Betreff:
Gewinnung von Auszubildenden

Sachverhalt

1. Ausgangslage

Die Gewinnung von genügend vielen, aber auch gut befähigten Auszubildenden ist eine wesentliche Aufgabe des NürnbergStift. Nur durch die eigene Ausbildung kann der vorhandene und entstehende Personalbedarf gedeckt werden. Die Gewinnung von Pflegefachkräften auf dem Arbeitsmarkt wird immer schwieriger. Die Bindung an das Unternehmen – die im Lauf der Ausbildung aufgebaut werden muss - ist bei „eigenen“ Auszubildenden ein entscheidender Faktor. Ein großer Teil der Auszubildenden bleibt beim Unternehmen – oft über viele Jahre hinweg. Die Gewinnung von Auszubildenden hängt wesentlich von der Attraktivität als Arbeitgeber, aber auch von der Attraktivität und Qualität der Ausbildung in der Praxis ab.

Durch das von NüSt etablierte Ausbildungskonzept und dem als letzten hinzugekommenen Baustein der Anleitung durch freigestellte Mentorinnen und Mentoren, sind wesentliche Schritte gemacht worden. Die Rückmeldung seitens der Auszubildenden ist auch durchwegs positiv.

Obwohl die Zahlen der Auszubildenden bundesweit auf einem Höchststand sind, erweist sich die Gewinnung von geeigneten Auszubildenden durchaus als schwierig.

2. Maßnahmen zur Gewinnung von Auszubildenden

Wie schon in den letzten Jahren begonnen, wurden vielfältige Maßnahmen zur Gewinnung von Auszubildenden durchgeführt.

Folgende Maßnahmen sollen genannt werden:

Veit-Stoß-Realschule	Berufsinformationsabend
Scharrerschule	Praxistag im August-Meier-Heim
Städt. Wirtschaftsschule	Betriebsbazar
Stadt NürnbergStift	Boys Day

Daneben gab es Teilnahmen an Tagen der offenen Tür der Berufsfachschulen und es wurde umfangreich Informationsmaterial verteilt.

Über die Stadt Nürnberg/Personalamt erfolgte weiterhin die Beteiligung am Ausbildungsportal Azubio. Neu ist die Beteiligung am Internetportal TalentHero. TalentHero ist das Portal für Auszubildende von meinestadt.de, in dem die Ausbildungsmöglichkeiten dargestellt werden und über Smartphone aufgerufen werden kann. Dies ermöglicht eine breite Streuung der Information bezüglich der Gewinnung von Auszubildenden in der Altenpflege für das NürnbergStift.

Ein weiteres Element zur Gewinnung von Auszubildenden sind Anzeigen in verschiedenen Medien. Dort wird zwischen Imageanzeigen für die Einrichtungen oder für den Arbeitgeber/Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abgewechselt. So werden Anzeigen in Publikationen der Bürgervereine getätigt, die im Umfeld der NüSt-Einrichtungen liegen (Erlenstegen/Jobst, Johannis, Wöhrd/Schoppershof, Kirchenbote St. Johannis, Zabo) bzw. in Publikationen von Schulen.

Eine enge Zusammenarbeit besteht auch mit der Stadtreklame. Als Maßnahmen sind zu nennen:

- 100 City Light Werbeflächen – mindestens zweimal pro Jahr je 10 Tage an Bushaltestellen/Litfasssäulen
- 50 Großflächen – einmal im Jahr für mindestens 10 Tage
- 5 Aushänge in sog. Partnerstädte Vitrienen

Die Großflächenwerbung wurde in diesem Jahr speziell für die Werbung von Auszubildenden eingesetzt. Es sollte eine Werbung sein, die speziell Schulabsolventen im Focus hat, die noch keine Lehrstelle gefunden hatten. Nach intensiver Diskussion hat sich NüSt für 2 Motive entschieden, bei denen davon ausgegangen werden konnte, dass sie speziell junge Menschen ansprechen

Hinzu kommen Flyer für besondere Veranstaltungen (z.B. Boys Day)

Auch eine Anzeige in der Tagespresse wurde geschaltet.

3. Sachstand bezüglich der Ausbildungsverträge

Insgesamt gingen 122 Bewerbungen bzw. Anfragen von Interessentinnen und Interessenten bei NüSt ein. Bei 64 davon waren entweder die Voraussetzungen nicht erfüllt oder es kam trotz Nachfrage kein weiterer Kontakt zustande. 58 der Bewerberinnen und Bewerber wurden zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, zu dem allerdings eine beachtliche Zahl ohne weitere Rückmeldung nicht erschien. Zu einer Hospitation im Pflegebereich kam es schließlich bei 20 Personen und davon haben letztendlich 16 die Ausbildung am 1. September begonnen.

Den klassischen Weg über einen Ausbildungsvertrag gehen 12 Schülerinnen und Schüler. 4 Auszubildende werden über das Programm WeGebAu von der Bundesagentur für Arbeit gefördert. Bisher wurden als Kriterien eine positive Leistungsbeurteilung, ein Alter über 25 Jahre und eine 2-jährige Betriebszugehörigkeit beim NüSt vorausgesetzt. In diesem Jahr hat sich NüSt entschlossen, auch 2 Personen in die WeGebAu-basierte Ausbildung zu übernehmen, die noch nicht bei NüSt beschäftigt waren, aber über eine sehr gute Datenlage verfügten und bei der Hospitation überzeugen konnten.

Auch in diesem Jahr umfasst die Gruppe der Schülerinnen und Schüler ein breites Spektrum. Die jüngste Auszubildende ist 17 Jahre, die älteste 46 Jahre alt. Die Hälfte der Auszubildenden hat das Herkunftsland Deutschland, die anderen kommen aus Bulgarien (2), Afghanistan, Nigeria, Brasilien, Bosnien, Russland und dem Sudan. Anders als im letzten Jahr überwiegen in diesem Jahr wieder die weiblichen Auszubildenden (12).

4. Das Programm „Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen“ VerA

Ende 2008 hat der Senior Experten Service (SES) – eine der größten deutschen Ehrenamtsorganisationen für Fach- und Führungskräfte im Ruhestand – zusammen mit den Spitzenverbänden der deutschen Industrie, des Handwerks und der freien Berufe - die Aktion VerA initiiert. VerA steht dabei für Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen. Hintergrund ist,

dass jeder vierte Jugendliche seine Ausbildung vorzeitig abbricht, nur jeder zweite davon setzt die Ausbildung in einem anderen Betrieb oder anderen Beruf fort.

Auf Wunsch stellt der SES Jugendlichen, die in der Ausbildung auf Schwierigkeiten stoßen und mit dem Gedanken spielen, die Lehre abzubrechen, einen berufs- und lebenserfahrenen Senior-Experten zur Seite. Die SES Ausbildungsbegleiter sind ehrenamtlich tätig, kennen die Sorgen junger Menschen und helfen individuell: sie beantworten fachliche Fragen, begleiten Übungen für die Berufspraxis, unterstützen die Vorbereitung auf Prüfungen, kümmern sich um den Ausgleich sprachlicher Defizite, fördern die soziale Kompetenz und Lernmotivation und stärken das Vertrauensverhältnis zwischen Auszubildendem und Ausbilder.

VerA greift den zentralen Gedanken der Initiative Bildungsketten auf, Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss zu ermöglichen. Eine individuelle Förderung durch berufserfahrene ehrenamtliche Ausbildungsbegleiterinnen und -begleiter soll dazu beitragen, Ausbildungsabbrüche zu verhindern und Jugendliche beim Erreichen des Ausbildungsabschlusses zu unterstützen.

Das Angebot ist für Auszubildende kostenlos.

Im Raum Nürnberg wurde bisher ein Projekt in Zusammenhang mit der Ausbildung in der Altenpflege in Roth durchgeführt. Die Ergebnisse sprechen dafür, diesen Ansatz auch in Nürnberg zu verfolgen. Gerade in der Altenpflege – vielleicht in der Zukunft noch verstärkter – kommen Auszubildende aus unterschiedlichen Herkunftsländern und sind in Fragen wie Umgang mit Behörden und Institutionen überfordert.

In Nürnberg existiert im Rahmen der Initiative Familienfreundliche Personalpolitik eine Arbeitsgruppe „Vereinbarkeit von Familie und Pflegeberuf“, die die Initiative aufgegriffen und ein entsprechendes Unterstützungsangebot aufbauen will. Start ist der 1. Oktober: im Rahmen einer Informationsveranstaltung soll über das Projekt informiert und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen werden.

Über die Erfahrungen wird weiter berichtet werden.

5. Ausblick

Auf die Altenpflege und damit natürlich auf das NüSt kommen durch die beschlossene Umstrukturierung der Ausbildung hin zu einer generalistischen Pflegeausbildung große Herausforderungen zu. Über die Inhalte der Ausbildung sowie die weitere Planung und nächsten Schritte soll zeitnah berichtet werden.

1. Finanzielle Auswirkungen:

- Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ weiter bei 2.)

- Nein (→ weiter bei 2.)

- Ja

- Kosten noch nicht bekannt

- Kosten bekannt

Gesamtkosten

€

Folgekosten

€ pro Jahr

- dauerhaft nur für einen begrenzten Zeitraum

davon investiv

€

davon Sachkosten

€ pro Jahr

davon konsumtiv

€

davon Personalkosten

€ pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?

(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

- Ja

- Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

- Nein (→ weiter bei 3.)

- Ja

- Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans

- Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)

- Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

2b. Abstimmung mit OrgA ist erfolgt (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

- Ja
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

- Nein
 Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

s. Sachverhalt Nr. 2

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

- RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

