

Traineeprogramm

I. Bericht

Insgesamt stehen derzeit 6 Traineestellen zur Verfügung. Um ein kontinuierliches Angebot zu gewährleisten wird angestrebt, laufend Traineestellen anzubieten. Vorstellbar wäre eine Besetzung von jeweils zwei Stellen im Abstand von einem halben Jahr. Perspektivisch liefert die Strategische und operative Personalbedarfsplanung Aussagen über Stellen bzw. Beschäftigungsbereiche, deren Bedarfe durch die Besetzung einer Traineeestelle begegnet werden können.

Zielsetzung

Das Traineeprogramm soll die allgemeinen Personalbedarfe für Stellen mit Tätigkeitsmerkmalen, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung erfordern, zielgerichtet auf die Aufgabenstellungen und Strukturen einer Großstadtverwaltung ausgerichtet ergänzen. Die Stadt Nürnberg begegnet mit der Weiterentwicklung sowie Etablierung eines regelmäßigen Traineeprogrammes aktiv dem Fachkräftemangel.

Das Traineeprogramm ist an den tatsächlichen Bedarfen der zukünftigen Aufgabenbereiche auszurichten und dabei sind die künftigen Schnittstellenthematiken hinreichend zu berücksichtigen. Hierfür ist eine Kombination aus Praktikaphasen in der Querschnittsverwaltung der Dienststellen des Referats I/II sowie in ausgewählten Dienststellen bzw. Eigenbetrieben vorzusehen. Insofern ergänzt das Programm das abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulstudium um die Kenntnisse der Strukturen, Prozesse sowie Schnittstellen in der Stadtverwaltung sinnvoll.

Aus Sicht der Bewerbenden bietet das Traineeprogramm der Stadt Nürnberg die Möglichkeit, Einblicke in die verschiedenen Bereiche einer Stadtverwaltung zu gewinnen und die Unternehmenskultur kennen zu lernen. Im Gegensatz zum Direkteinstieg bietet ein Traineeprogramm nicht nur die Chance, sich fachlich und professionell weiterzuentwickeln. Vielmehr fördert ein Traineeprogramm die Bindung an die Arbeitgeberin, da durch den Ausbildungscharakter sowie Networking und Mentoring erste feste Strukturen geschaffen werden, die die Basis für eine langfristige Bindung bilden.

Zugangsvoraussetzungen

Zielgruppe sind Absolventen eines Masterstudiengangs. Die Auswahl erfolgt grundsätzlich nach einer externen Ausschreibung unter Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern aus dem Referat I/II, des GPR, Fb sowie der GSBV sowie Vertreterinnen und Vertretern der zukünftigen Beschäftigungsdienststelle.

Zielperspektive

Das grundsätzliche Ziel wird in der Übernahme einer Aufgabenstellung der Entgeltgruppe EGr. 13 TVöD über ein entsprechendes Stellenbesetzungsverfahren gesehen.

Vertragsgestaltung

Für die Laufzeit des Traineeprogramms wird ein auf 18 Monate befristetes Vertragsverhältnis nach § 26 BBiG begründet. Die Probezeit beträgt 4 Monate. Die Vergütung erfolgt analog EGr. 11, Stufe 1 TVöD und nimmt an etwaigen Tariferhöhungen teil. Die Trainees erreichen Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1. Darüber hinaus finden aus Gründen der Personalgewinnung und –bindung die Regelungen zur Jahressonderzahlung (§ 20 TVöD), zur Entgeltfortzahlung (§§ 21, 22 TVöD), zur Gewährung vermögenswirksamer Leistungen (§ 23 Abs. 1 TVöD), zum Ausgleich für Sonderformen der Arbeit (§ 8 TVöD - Zeitzuschläge) und zur betrieblichen Altersversorgung (§ 25 TVöD) Anwendung.

Im Rahmen des Traineeprogramms ist frühzeitig die Klärung des künftigen Aufgabenbereichs und der damit angestrebte Übergang in eine Festanstellung mit der vorgesehenen Beschäftigungsdienststelle in die Wege zu leiten.

Kosten

Das individuelle Traineeprogramm umfasst insgesamt 18 Monate. Die Arbeitgeberaufwendungen erhöhen sich durch die o.g. Bestandteile pro Traineeplatz um ca. 14.000 EUR.

Struktur und Aufbau des Traineeprogramms

Die Struktur des Traineeprogramms besteht aus mehreren Teilen. Elemente des Mentoring, Networking und Schulungen werden über den gesamten Verlauf des Traineeprogramms absolviert.

Zum Zeitpunkt der Auswahlgespräche liegen PA idealerweise bereits Informationen zum Verlauf (Ausbildungsplan) des Traineeprogramms vor. Die bzw. der Trainee wird zu Beginn des Programms über die Einsatzbereiche, Inhalt, und Verlauf informiert.

Die Praxisabschnitte können bis zu 6 Monaten lang sein und umfassen mehrere Einsatzstellen. Die Auswahl der Einsatzdienststellen orientiert sich an der Studienrichtung der Trainees sowie der Zielperspektive. Verpflichtend ist ein Praxisabschnitt im Geschäftsbereich Ref. I/II.

Zum Abschluss des Traineeprogramms erfolgt eine Evaluation durch die Koordinationsstelle bei PA.

Betreuungszuständigkeit für Trainees

Zur Evaluation erfolgt eine Begleitung durch eine Koordinationsstelle bei PA, die die Verantwortung für die zentrale Betreuung der Trainees übernimmt. Dabei ist die stringente Koordination der Trainee-Abschnitte wichtig, die Bereitstellung von strukturierten Ausbildungsplänen in Zusammenarbeit mit Dienststellen, Eigenbetrieben und Geschäftsbereichen und Rückmeldegespräche zwischen PA, Einsatzstellen und den Trainees. Nach erfolgreicher Absolvierung eines Trainee-Abschnittes werden Zielvereinbarungen geschlossen, aus denen sich weitere Maßnahmen für das Traineeship ergeben können.

Außerdem sorgt PA für die Gestaltung eines optionalen Trainee-Netzwerkes, wodurch sich Trainees zum Erfahrungs- und Wissensaustausch zusammenfinden können sowie durch Netzwerkveranstaltungen verknüpft werden.

Eine festgelegte Mentorin bzw. ein festgelegter Mentor unterstützt die bzw. den Trainee, gibt Tipps bei auftretenden Problemen, berät im Bedarfsfall bei Konflikten etc.

Konkrete Ausbildungspläne für die Maßnahmen

Zu Beginn des Traineeship werden den Trainees Basis-Informationen über die Stadtverwaltung, sowie kurze Einführungen bei Ref. I/II, ZD, DIP, PA, Stk und KaSt vermittelt. Verpflichtende Teilnahme besteht auch am zweiwöchigen Einführungspraktikum für Quereinsteigende.

Im Austausch mit der bzw. dem Trainee werden Schulungen ausgewählt, die in Vorbereitung auf eine spätere Beschäftigung unterstützend wirken. Diese sollen in etwa 12 Tage umfassen, die innerhalb des Programmablaufes absolviert werden. Empfohlen werden Grundlagenschulungen aus dem Fortbildungsprogramm der Städteakademie:

- Projektmanagement I + II
- Wissenssicherung
- Grundzüge des Dienst- und Tarifrechts im Öffentlichen Dienst
- Kommunikation
- Kritik und Konflikt
- Selbstmanagement/Zeitmanagement
- Kundenorientierung und Bürgerservice
- Interkulturelle Kompetenz
- CMS/DMS

Schulungsanforderungen, die sich aus fachspezifischen Anforderungen ergeben, werden individuell vereinbart.

Den Trainees wird die Möglichkeit gegeben, ein Einzel- oder Gruppencoaching in Anspruch zu nehmen. Dies dient der professionellen Weiterentwicklung und kann ggf. zusammen mit dem Mentor/der Mentorin absolviert werden.

Neben klassischen Präsenzseminaren zeichnet sich die Schulung von Trainees aber vor allem durch die Aspekte Networking (z. B. regelmäßige Teilnahme an der Wissensbörse) und Mentoring aus.

Ergänzender Hinweis

In besonderen Einzelfällen wäre auch ein Traineeship mit Bachelorabschluss mit entsprechenden Anpassungen zur Vergütung und Zielperspektive möglich.

Beschluss

1. Das beschriebene Konzept tritt mit Wirkung zum 01.01.2020 in Kraft.
2. Auf die bestehenden Traineeverhältnisse finden die vertraglichen Bestandteile des beschriebenen Konzepts mit Wirkung ab 01.01.2020 Anwendung. D.h. auf die bestehenden Vertragsverhältnisse bezogen, die Vergütung erfolgt ab diesem Zeitpunkt in Entgeltgruppe 11, Stufe 2 und der Beginn der Stufenlaufzeit wird auf den 01.01.2020 festgesetzt.

II. Herrn Ref. I/II

III. a) GPR
b) GSBV

IV. PA

V. Ref. I/II / POA

Nürnberg, 14.08.2019
Personalamt

(14141)

Abdruck:
DIP/1
Stk