

Haushaltsplanung 2020 ff
Personalaufwand Auszubildende insgesamt
inkl. Tarif/Besoldungsanpassungen

Sachkonten		Kostenstelle	2020	2021	2022	2023	2024
500100	Bezüge der Beamten	160059/160098	5.659.715,60	7.337.042,17	8.944.395,73	9.970.338,63	10.483.894,56
	Summe Beamte		5.659.715,60	7.337.042,17	8.944.395,73	9.970.338,63	10.483.894,56
500200	Beschäftigtenentgelte	160059/160098	4.284.337,46	4.862.809,45	5.738.637,77	6.334.069,47	6.873.275,08
500200	Beschäftigtenentgelte für Übergangsf. StA 37	160059/160098	206.119,75	121.135,96	225.120,88	136.638,82	236.056,35
500210	Sonderzuwendung tariflich Beschäftigte	160059/160098	256.152,28	288.855,22	350.709,49	384.794,06	413.497,95
501200	Beiträge Versorgungskasse	160059/160098	395.709,58	450.281,89	530.744,03	586.723,85	634.597,48
502200	SV.Beiträge tariflich Beschäftigte	160059/160098	801.562,42	950.222,16	1.109.668,74	1.263.234,37	1.346.180,51
	Summe Beschäftigte		5.943.881,48	6.673.304,68	7.954.880,91	8.705.460,57	9.503.607,37
	Summe Personalkosten		11.603.597,08	14.010.346,84	16.899.276,64	18.675.799,20	19.987.501,94
	Veranschlagung Personalkosten bisher		10.691.212,43	11.949.622,16	12.578.698,79	12.578.698,79	12.578.698,79
	Mehrbedarf		912.384,65	2.060.724,68	4.320.577,85	6.097.100,41	7.408.803,15



Gute Personalarbeit!

Ausbildung 2020 und 2021



Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung und Status Quo.....	3
2.	Demographische Entwicklung	4
3.	Ausbildungsbedarfsplanung	5
3.1	Trendentwicklung 2019 und 2020	5
3.2	Doppelhaushalt und Ausbildung 2021	6
3.3	Einstellungsjahrgänge 2010 bis 2021 im Überblick.....	6
3.4	Ausbildungsangebot nach Berufen.....	7
4.	Ausbildung in Verwaltungsberufen	8
4.1	Ausbildung im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst	8
4.2	Ausbildung im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst	8
5.	Fachspezifische Ausbildung	9
5.1	Neue Berufe 2020	9
5.2	Feuerwehr	10
5.3	Jobcenter	10
5.4	FABIDO.....	10
5.5	Traineeprogramme.....	10
6.	Ausbildungsprojekt	11
7.	Ausbildungsstrategien und -kapazitäten.....	11
7.1	Nachwuchskräftegewinnung und Employer Branding	11
7.2	Weiterentwicklung des Auswahlverfahrens	12
7.3	Ausbildungskapazitäten im Verwaltungsbereich	12
7.4	Ausbildungs- und Qualifizierungszentrum	13

1. Einleitung und Status Quo

Das Personal der Zukunft gewinnt die Stadt Dortmund durch die Ausbildung von Nachwuchskräften. Im Hinblick auf die fortschreitende Digitalisierung, demographische Entwicklung, den Fachkräftemangel und die Fachkräftebindung spielt die Gewinnung und Ausbildung von Nachwuchskräften zunehmend eine zentrale Rolle. Bereits jetzt liegt das Durchschnittsalter der Beschäftigten der Stadt Dortmund bei 45,4 Jahren. In den nächsten 15 Jahren werden über 4.300 Beschäftigte die Stadt Dortmund altersbedingt verlassen.

Um einer weiteren Überalterung der Belegschaft entgegenzuwirken und das vorhandene Fachwissen auch für künftige Generationen zu erhalten, setzt die Stadt Dortmund verstärkt auf die Ausbildung von Nachwuchskräften. Daher bildet die Stadt Dortmund aktuell über 600 Nachwuchskräfte in den verschiedenen Ausbildungsjahren aus. Für das aktuelle Einstellungsjahr 2019 sind zudem über 300 Einstellungen von Auszubildenden und Studierenden in den unterschiedlichsten Berufen geplant.

Nicht nur für Schüler*innen hat die Stadt Dortmund verschiedenste Ausbildungsberufe und duale Studiengänge zu bieten, denn auch für Studienabsolvent*innen gibt es Traineeprogramme sowie den Vorbereitungsdienst zur/zum Stadtbauoberinspektor*in und zur/zum Vermessungsoberinspektor*in, um mit sicherer Zukunftsperspektive in das Berufsleben bei der Stadt Dortmund zu starten.

Das Spektrum der Ausbildungsberufe umfasst zwischenzeitlich rund **60 verschiedene Berufe** in den Sparten **handwerkliche, gewerblich-technische, kaufmännische, informationstechnische, sozialpädagogische Berufe** sowie **Verwaltungsberufe**. Darüber hinaus bildet die Stadt Dortmund im feuerwehrtechnischen Dienst aus.

Die jeweilige Nachwuchskraft wird während der gesamten Ausbildungszeit bis hin zu späteren Fortbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten ganzheitlich vom Bereich 11/2, Personalentwicklung und Ausbildung, betreut.

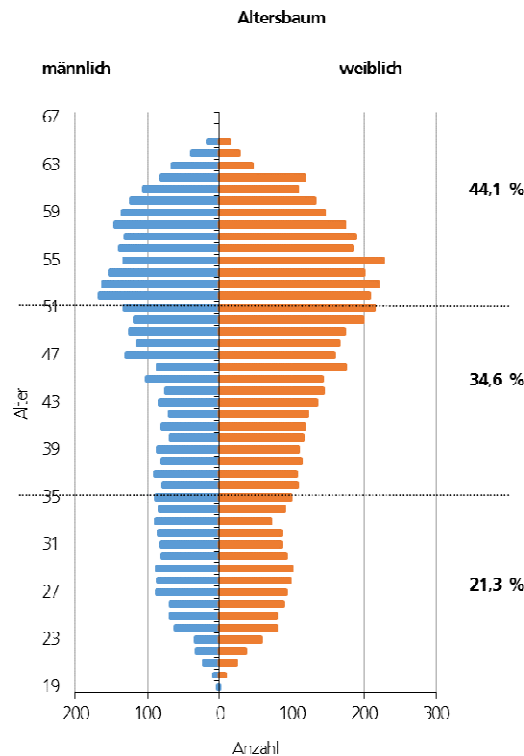
Das Team **11/2-1 - Konzeption** Personalentwicklung und Ausbildung - erhebt u. a. die gesamtstädtischen Ausbildungsbedarfe, berät die Fachbereiche zu den unterschiedlichen Ausbildungsmöglichkeiten, erarbeitet die konkrete Ausbildungsplanung, konzipiert die Marketingkampagne (wie z.B. die Kampagne „Gute Aussichten“) und entwickelt neue Ausbildungsmodelle sowie -strategien.

Das Team **11/2-2 - Betreuung** Personalentwicklung und Ausbildung - begleitet u. a. die Nachwuchskräfte, angefangen von der Bewerbung über das Auswahlverfahren sowie während der gesamten Ausbildungszeit bis hin zum optimalen Einsatz nach der Ausbildung. Dabei hat die Qualität der Personalentwicklung und Ausbildung erste Priorität.

2. Demographische Entwicklung

Der demographische Wandel nimmt entscheidend Einfluss auf die Entwicklung der Personalbedarfe sowohl im fachspezifischen als auch insbesondere im Verwaltungsbereich.

Nach der derzeitigen Altersverteilung sind bereits insgesamt 44,1 % der Mitarbeiter*innen 50 Jahre und älter. Am Altersbaum der Stadt Dortmund lässt sich erkennen, dass die älteren Jahrgänge die jüngeren zahlenmäßig dominieren und große Abgänge in den kommenden Jahren aufgefangen werden müssen.



Durch Nachwuchskräfte kann die fortschreitende demographische Entwicklung positiv beeinflusst werden. Dieser Personenkreis trägt in jedem Jahr maßgeblich dazu bei, dass der Anteil der jüngeren Belegschaft kontinuierlich wächst und insbesondere die Altersgruppen angereichert werden, die derzeit in der Gesamtbelegschaft weniger stark vertreten sind.

Der demographische Wandel führt aber nicht nur zu einem steigenden Durchschnittsalter der Beschäftigten der Stadt Dortmund und somit zu mehr Abgängen, sondern auch gesellschaftlich dazu, dass die Zahl von möglichen Nachwuchskräften für die Unternehmen zurückgeht und es künftig immer schwieriger wird, geeigneten Nachwuchs für eine Ausbildung zu gewinnen. Dabei konkurriert die Stadt Dortmund um die besten Köpfe nicht nur mit umliegenden Gemeinden, sondern auch mit privaten Unternehmen bis hin zu Universitäten bei der Vergabe von Studienplätzen.

Insofern ist es notwendig eine vorausschauende Personalpolitik zu betreiben, die diese Entwicklungen berücksichtigt. Ein ausschlaggebender Baustein zur Steuerung dessen, ist die jährlich durchgeführte Ausbildungsbedarfsplanung.

3. Ausbildungsbedarfsplanung

Die konkrete Ausbildungsbedarfsplanung erfolgt gesondert für jedes Einstellungsjahr unter Berücksichtigung

- o der Altersstruktur,
- o der Fluktuationsentwicklung,
- o aktueller und künftiger Stellenentwicklungen
- o in enger Abstimmung mit den Fachbereichen.

Sie greift dabei organisatorische Entwicklungen auf und ist wichtiger Bestandteil der auf Fachbereichsebene jährlich zu erstellenden **Personal- und Organisationsentwicklungskonzepte**.

Ziel ist es, den künftig entstehenden Personalbedarf durch bedarfsgerechte Ausbildungen zeit- und sachgerecht zu decken, um für den Dienstbetrieb störende, längerfristige Vakanzen zu vermeiden sowie Fachwissen für zukünftige Generationen in einem langfristig angelegten Wissensmanagement zu transferieren.

Im Rahmen der Ausbildungsbedarfsplanung werden die Berechnungsgrundlagen jedes Jahr evaluiert und verbessert, damit eine möglichst zutreffende Prognose für das Übernahmejahr der Ausbildungsabsolvent*innen erfolgen kann.

Hierzu hat sich die Stadt Dortmund perspektivisch für die Zukunft aufgestellt:

3.1 Trendentwicklung 2019 und 2020

Um sich den neuen personellen Herausforderungen zu stellen, hat die Stadt Dortmund die Ausbildungszahlen bereits in der Vergangenheit erhöht. Aktuell läuft das Einstellungsverfahren für das **Einstellungsjahr 2019** mit **302 Ausbildungsplätzen**.

Die Auswertung der Personal- und Organisationsentwicklungskonzepte, die Meldungen der Fachbereiche sowie auch die Auswertung der Stellenentwicklungen der letzten Jahre haben ergeben, dass die bereits begonnene sukzessive Erhöhung der Ausbildungszahlen fortgeführt werden muss.

Für das **Einstellungsjahr 2020** ist die Einstellung von **362 Nachwuchskräften** erforderlich, damit die Ausbildungsbedarfe der Fachbereiche bedarfsgerecht gedeckt werden können.

Im Sinne einer strategisch gut aufgestellten Ausbildungsbedarfsplanung sowie auch im **Hinblick auf den Doppelhaushalt 2020/2021** hat der Bereich Personalentwicklung und Ausbildung ergänzend zu der Planung für das Jahr 2020 die bereits heute absehbaren Bedarfe für das **Einstellungsbedarfe für das Jahr 2021** berechnet.

3.2 Doppelhaushalt und Ausbildung 2021

Die Berechnung für **2021** ergibt einen Ausbildungsbedarf rund **398 Nachwuchskräften**. Die Kalkulation wurde auf der Grundlage der bereits jetzt vorliegenden Erkenntnisse angefertigt.

Das sind die Angaben aus den Personal- und Organisationsentwicklungskonzepten, der aktuelle Kenntnisstand zu der Altersfluktuation sowie auch zur sonstigen Fluktuation. Ebenso sind Erfahrungswerte zu den Stellenentwicklungen eingeflossen.

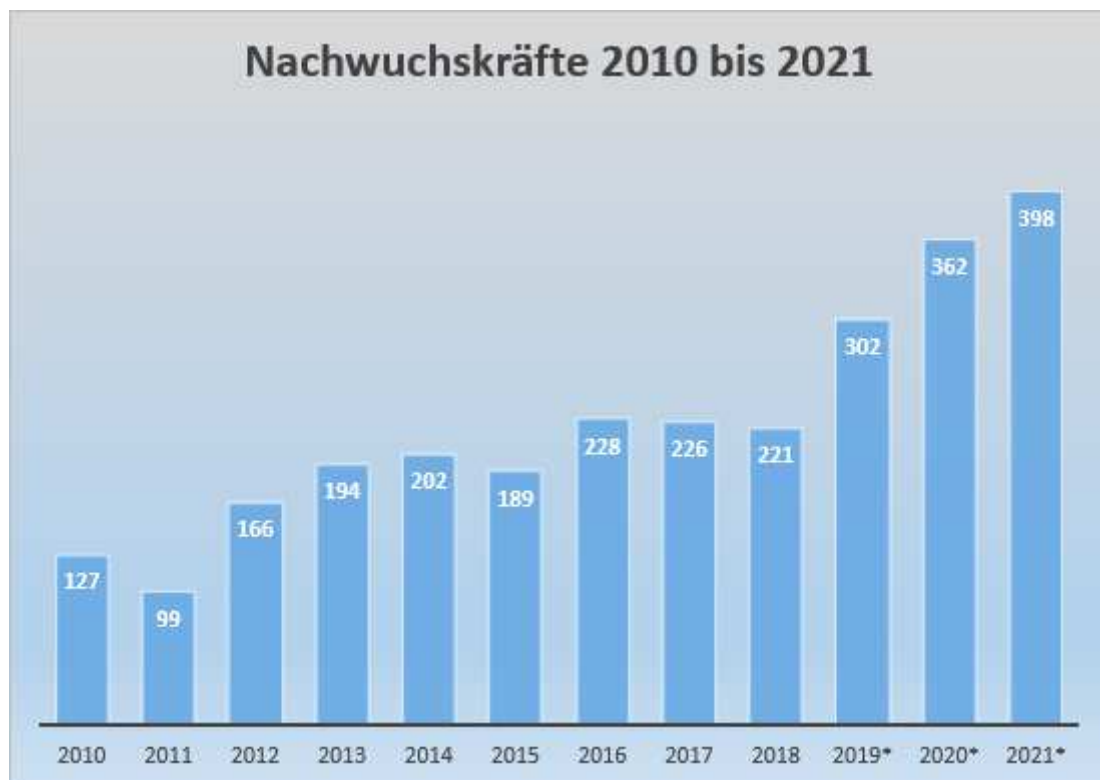
Die frühzeitige Berechnung wurde im Hinblick auf den **Doppelhaushalt 2020 und 2021** erstellt sowie aber auch, um eine langfristige Strategie zur Umsetzung und Sicherstellung der Ausbildung entwickeln zu können. Es ist jedoch zu beachten, dass es sich um errechnete Werte handelt, die innerhalb der einzelnen Berufsgruppen tatsächlich noch nach oben oder unten abweichen können.

Die Entwicklung der Bedarfe wird daher – wie in jedem Jahr – im Jahr 2020 aufs Neue evaluiert, kritisch betrachtet und die notwendigen Ausbildungsberufe und Einstellungszahlen abhängig von verschiedenen Rahmenbedingungen entsprechend angepasst.

Eine Überschreitung der 398 geplanten Nachwuchskräfte kann für das Jahr 2021 aus finanziellen Gründen (Doppelhaushalt 2020/2021) nicht erfolgen.

3.3 Einstellungsjahrgänge 2010 bis 2021 im Überblick

Die folgende Darstellung gibt die Entwicklung der Einstellungsjahrgänge der letzten Jahre wieder:



*Planwerte

3.4 Ausbildungsangebot nach Berufen

Die folgende Darstellung enthält eine Übersicht des geplanten Ausbildungsangebotes für 2020 und für 2021. Zur besseren Vergleichbarkeit sind ebenfalls die Zahlen für das Einstellungsjahr 2019 enthalten.

Ausbildung für die Stadt Dortmund	2019	2020	2021
Anlagenmechaniker*in	0	0	1
Bachelor of Arts - Schwerpunkt Betriebswirtschaft	10	10	10
Bachelor of Arts - Facility Management	3	3	5
Bachelor of Arts - Verwaltungsinformatik	0	20	30
Bachelor of Arts - Soziale Arbeit	11	9	16
Bachelor of Engineering	3	0	5
Bachelor of Laws	79	97	110
Bachelor of Laws - Jobcenter	15	13	13
Bachelor of Science	3	4	4
Brandmeisteranwärter*in	36	48	24
Brandoberinspektoranwärter*in und Brandreferendar*in	2	1	4
Bühnenmaler*in	0	1	0
Buchbinder*in	0	0	1
Elektroniker*in	1	0	1
Fachangestellte für Bäderbetriebe	0	0	4
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	2	2	2
Fachinformatiker*in	3	4	4
Fachkraft für Rohr-, Kanal- u. Industrieservice	3	3	3
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	0	15	15
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	2	2	2
Gärtner*in	9	9	11
Hauswirtschaftler*in	1	2	4
IT-Systemelektroniker*in	1	0	0
Kauffrau/mann/Servicefachkraft für Dialogmarketing	2	2	2
Kombi-Ausbildung für die Feuerwehr - gewerblich-technisch	0	15	0
Kombi-Ausbildung für die Feuerwehr - Notfallsanitäter*in	24	0	24
Landmaschinenmechaniker*in	0	1	0
Mediengestalter*in	2	0	1
Medizinische*r Fachangestellte*r	1	0	0
Metallbauer*in	0	1	0
Stadtbauoberinspektor*in in verschiedenen Fachgebieten	10	11	14
Straßenwärter*in	3	4	4
Tierpfleger*in	3	4	3
Umweltoberinspektor*in	0	2	2
Vermessungsoberinspektoranwärter*in	2	1	2
Vermessungstechniker*in	2	2	3
Verwaltungsfachangestellte	34	36	35
Verwaltungswirt*in	30	37	36
Verwaltungswirt*in Jobcenter	5	3	3
Summe	302	362	398

4. Ausbildung in Verwaltungsberufen

Im Verwaltungsbereich ist die Ausbildung gesamtstädtisch angelegt. Während der Ausbildung durchlaufen die zahlreichen Nachwuchskräfte in der Regel fünf verschiedene Fachbereiche, so dass sie nach der Ausbildung in jedem Fachbereich der Verwaltung tätig werden können. Eine **Erhöhung der Verwaltungsausbildungen** ist im Hinblick auf die demographische Entwicklung sinnvoll und erforderlich. Stetige Aufgabenzuwächse und Mehrbelastungen in allen Verwaltungsbereichen der Stadt Dortmund, die nicht mehr allein durch organisatorische Maßnahmen aufzufangen sind, erfordern die Einstellung von zusätzlichem Personal. Dabei sind Ausbildungsbedarfe rechtzeitig und vorausschauend zu planen, da eine kurzfristige Nachsteuerung durch Ausbildung kaum zu realisieren ist. Nicht durch Ausbildung erfüllte Bedarfe können insbesondere im Verwaltungsbereich kurzfristig nur schwer durch externes Personal aufgefangen werden, welches dann in der Regel erst kosten- und zeitaufwendig geschult und qualifiziert werden muss.

4.1 Ausbildung im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst

Die Stadt Dortmund bildet auch für das Jahr 2020 für den mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst

- Verwaltungsfachangestellte und
- Verwaltungswirte (auch für den Einsatz im Jobcenter) im Beamt(inn)enverhältnis aus.

Ausbildungsberufe	Einstellungsjahr							
	2014	2015	2016	2017	2018	2019*	2020*	2021*
Verwaltungsfachangestellte	10	20	50	37	46	34	36	35
Verwaltungswirte	10	10	10	10	15	25	37	36
Verwaltungswirte Jobcenter	10	10	10	11	5	5	3	3
Gesamt mittlerer Dienst	30	40	70	58	66	64	76	74

* Planwerte

4.2 Ausbildung im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst

Für den gehobenen nichttechnischen Dienst bildet die Stadt Dortmund

- Bachelor of Laws (auch für das Jobcenter),
- Bachelor of Arts (Schwerpunkt Betriebswirtschaftslehre)
- und neu ab 2020 Bachelor of Arts (Schwerpunkt Verwaltungsinformatiker/in).

Ausbildungsberufe	Einstellungsjahr							
	2014	2015	2016	2017	2018	2019*	2020*	2021*
Bachelor of Laws bzw. Arts	26	22	42	54	65	89	107	110
Bachelor of Laws Jobcenter	19	20	23	23	15	15	13	13
Bachelor of Arts (Verwaltungsinformatiker*in)							20	30
Gesamt gehobener Dienst	45	42	65	77	80	104	140	153

* Planwerte

5. Fachspezifische Ausbildung

Für die **meisten Berufe** erfolgt die Ausbildung fachspezifisch. Nachwuchskräfte werden in einem Zeitraum von 14 Monaten bis zu 4 ½ Jahren in vielen verschiedenen Berufsbildern bedarfsgerecht ausgebildet.

Im Rahmen der fachspezifischen Ausbildung verbringen die Nachwuchskräfte den größten Teil der Ausbildung **in einem Fachbereich** und werden in der Regel anschließend dort auch übernommen. In kleinen Sequenzen erfolgen kurze Praktika in anderen Fachbereichen oder ggf. auch in anderen Betrieben.

Durch sich verändernde Rahmenbedingungen und die fortschreitende Digitalisierung verändern sich Berufe und Aufgaben. Hierzu müssen Erkenntnisse gewonnen werden, welches Personal mit welchen Qualifikationen in den nächsten Jahren benötigt wird. Die Ausbildungsinhalte und -berufe sind an künftige Bedarfe anzupassen und auf veränderte Bedingungen am Arbeitsmarkt einzurichten (z.B. im IT-Bereich).

5.1 Neue Berufe 2020

Erfahrungswerte haben gezeigt, dass es notwendig ist, **verstärkt fachspezifisches Personal auszubilden**, da es zunehmend schwieriger wird, gutes Fachpersonal auf dem Arbeitsmarkt für die Kommunalverwaltung zu gewinnen. Der Fachkräftemangel ist bereits spürbar vorhanden, indem beispielsweise Ausschreibungen ins Leere laufen oder die Bewerbungslage nur unzureichend ist. Um dieser Problematik entgegenzuwirken, wird die Ausbildung von eigenen Nachwuchskräften auch in diesem Bereich immer wichtiger.

Zukunftsorientiert ist es zudem notwendig, in „neuen“ Berufen und Modellen auszubilden, die sich bisher zwar nicht im Ausbildungsangebot befanden, aber in den Fachbereichen benötigt werden.

Daher wird die Stadt Dortmund auch für das Einstellungsjahr 2020 neue Ausbildungsberufe und –modelle einführen.

Hierzu gehören die Berufsbilder

- Fachkraft für Schutz und Sicherheit,
- Bachelor of Arts (Verwaltungsinformatiker*in) sowie auch
- der/die Umwelterinspektor*in.

In diesen neuen Berufsbildern kann nun bedarfsgerecht Fachpersonal durch Ausbildung gewonnen sowie langfristig an die Stadt Dortmund gebunden werden. Ferner wird durch ein vielfältiges Angebot an Ausbildung und dualem Studium auch die Attraktivität der Stadt Dortmund als Ganzes gesteigert.

Durch die Einführung und Verstetigung von neuen notwendigen Ausbildungsberufen und –modellen werden aber auch **neue Ausbildungsbedarfe generiert, die vorher in der Regel über externe Einstellungen gedeckt werden mussten.**

5.2 Feuerwehr

Für den **feuerwehrtechnischen Dienst** ist für das Jahr 2020 eine bedarfsgerechte Ausbildung von insgesamt **49 Nachwuchskräften** erforderlich, um die altersbedingte und sonstige Fluktuation zu decken. Die Planung richtet sich nach dem Personalbedarf des Brandschutzbedarfsplans sowie den derzeit absehbaren Bedarfen für den Rettungsdienst. Die Einstellung ist daher zur Sicherstellung einer kontinuierlich ausreichenden Personalausstattung des Einsatzdienstes der Berufsfeuerwehr und zur Einhaltung der vorgegebenen Standards zwingend erforderlich.

Aufgrund der landesweit zunehmenden Schwierigkeiten, qualifizierten Nachwuchs für den feuerwehrtechnischen Dienst zu gewinnen, werden für das **Einstellungsjahr 2020 15 Nachwuchskräfte im Rahmen der Kombi-Ausbildung** in unterschiedlichen gewerblich-technischen Berufen (z.B. Tischler*in, Fachangestellte*r für Bäderbetriebe, Fachinformatiker*in) ausgebildet, um nach Ausbildungsabschluss den Vorbereitungsdienst zur/zum Brandmeister*in anzuschließen.

5.3 Jobcenter

Auch die speziellen Ausbildungsgänge im mittleren und gehobenen Verwaltungsdienst für das Jobcenter werden fortgeführt. Dabei wird der Ausbildungsbedarf des JobCenters in diesen Berufen im Rahmen der Fluktuationsanalyse zu 100% anerkannt.

Für das Einstellungsjahr 2020 bedeutet dies die Einstellung von insgesamt 31 Verwaltungskräften, davon 25 im gehobenen und 6 im mittleren Verwaltungsdienst. Gemäß einer Vereinbarung zwischen Frau StR Zoerner und Herrn StR Uhr, der Geschäftsführung des JobCenters sowie dem Personal- und Organisationsamt vom 18.02.2019 werden dabei ab dem Einstellungsjahr 2020 künftig 50 % der Bedarfe des Jobcenters (mit Auf- und Abrundung bei rechnerisch ungeraden Zahlenwerten) in den speziellen Ausbildungsgängen („für den Einsatz im JC“) ausgebildet. Die übrigen 50% werden zur Erhöhung der notwendigen Flexibilisierung im Übernahmejahr in den gesamtstädtischen Ausbildungsgängen als „Verwaltungsgeneralist*in“ ausgebildet.

5.4 FABIDO

Darüber hinaus absolvieren jährlich bis zu **97 Auszubildende** eine Ausbildung als **Erzieher*in** im Eigenbetrieb FABIDO. Ab dem Einstellungsjahrgang 2019 fortfolgend wurden 47 Auszubildende für eine praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieher*in (PIAs) vorgesehen. Hinzu kommen aktuell weiterhin 50 Berufspraktikant*innen, die ihr Anerkennungsjahr als abschließenden Baustein ihrer Ausbildung als Erzieher*in absolvieren. FABIDO hat somit die Anzahl der praxisintegrierten Ausbildungsplätze von 30 Plätzen im Jahr 2018, über 40 Plätze in 2019 auf nunmehr 47 Plätzen erhöht, da diese eine höhere Attraktivität und somit eine bessere Bewerbungslage vorweisen.

5.5 Traineeprogramme

Traineeprogramme sind eine mögliche Maßnahme im Bereich der Personalentwicklung, um den Personalbedarfen an hochqualifizierten Kräften mit **Hochschulabschluss**, die von der Stadt Dortmund nicht selbst gedeckt werden können, gerecht werden zu können. Vor diesem Hintergrund bietet die Stadt Dortmund **jährlich fünf Traineestellen** an.

Auch für die Jahre 2020 und 2021 ist die Durchführung mit fünf Plätzen geplant. Die Bedarfsabfrage ist ebenfalls über die Personal- und Organisationsentwicklungskonzepte erfolgt. Aktuell laufen die Gespräche mit den Fachbereichen zur Ausgestaltung der fünf Stellen für das Jahr 2020.

6. Ausbildungsprojekt

Zehn Projektausbildungsstellen werden jährlich **zusätzlich** zu den bedarfsgerechten Ausbildungsplätzen angeboten. Auch für die Jahre 2020 und 2021 ist die Fortführung und Weiterentwicklung des Ausbildungsprojektes geboten, um

- o Menschen, die bisher keine Chance auf einen Ausbildungsplatz hatten, eine dauerhafte berufliche Perspektive zu bieten,
- o einen aktiven und nachhaltigen Beitrag gegen die Arbeitslosigkeit in Dortmund zu leisten,
- o das heute vorhandene Wissen der Beschäftigten in unterschiedlichen Berufen weiterzugeben und auf diese Weise die Leistungsfähigkeit der Kommunalverwaltung langfristig zu erhalten.

Der Bereich Personalentwicklung und Ausbildung führt regelmäßig Gespräche mit allen Netzwerkpartner*innen, um aktuelle Programme und Fördermöglichkeiten für das Projekt zu ermitteln. Für 2019 ergab diese Analyse, dass eine Beteiligung an den Programmen der Assistierten Ausbildung und der Ausbildung in Kooperation am zielführendsten ist.

Eine Beteiligung am **Ausbildungsprogramm NRW** - sowie an **weiteren interessanten Förderprojekten** - kommt perspektivisch im Rahmen der zehn Ausbildungsplätze ebenfalls in Betracht.

7. Ausbildungsstrategien und -kapazitäten

Im Hinblick auf die vorgenannten Themenfelder und die damit verbundene Entwicklung wird die Gewinnung und Ausbildung von Nachwuchskräften zunehmend eine zentrale Rolle spielen. Zwischenzeitlich bildet die Stadt Dortmund in rund 60 Berufsbildern aus. Die Anzahl der aktuell 600 zu betreuenden Nachwuchskräfte wird – verbunden mit den erhöhten Einstellungsjahrgängen - **massiv ansteigen**. So wird sie im **Jahr 2021** mit den in dieser Vorlage dargestellten Zahlen bereits einen Umfang von rund **900** vom Bereich Personalentwicklung und Ausbildung zu betreuenden Nachwuchskräften (ohne FABIDO und Feuerwehr) haben.

In den letzten zehn Jahren (2011 bis 2021) hat sich die Anzahl der jährlich eingestellten bzw. geplanten Nachwuchskräfte bereits **vervierfacht**.

7.1 Nachwuchskräftegewinnung und Employer Branding

Die Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze ist nicht nur von der Anzahl der Ausbildungskapazitäten abhängig, sondern auch von der **Qualität der Bewerbenden und der Bewerbungslage**. Diese wird durch äußere Faktoren bestimmt, die nur teilweise durch die Stadt Dortmund beeinflusst werden können.

Insofern gilt es, die folgenden Gewinnungsstrategien umzusetzen:

- o Erschließung neuer Zielgruppen für ein gezieltes Ausbildungsmarketing und Ausrichtung des Ausbildungsangebots auf die Zielgruppe der „digital Natives“ (junge Menschen, die mit der Digitalisierung aufgewachsen sind).

- o Beobachtung der Zielgruppe mit ihren Anforderungen und Wünschen für die berufliche Zukunft und der Auswirkungen auf die Nachwuchskräftegewinnung sowie Erarbeitung von Handlungsbausteinen und Zielen.

Hierzu stellt sich die Stadt Dortmund im Bereich der Gewinnung verstärkt auf. Bereits im Rahmen der letzten Marketingkampagne wurde auf digitale Werbemaßnahmen gesetzt, um die Zielgruppe auf Augenhöhe zu erreichen und die Attraktivität als Ausbildungsbetrieb zu steigern. Die Vorbereitungen für die Kampagne 2020 laufen bereits. Neben der digitalen Werbung sind zahlreiche weitere Maßnahmen geplant. Hierzu gehören Werbetürme in der Innenstadt sowie auch wieder ein Radiospot. Auch arbeitet die Stadt Dortmund daran, die Personalgewinnung effektiver zu gestalten. Daher wird aktuell ein Employer Branding (Bildung einer Arbeitgebermarke) entwickelt, um die Stadt Dortmund gegenüber der Konkurrenz positiv abzusetzen.

7.2 Weiterentwicklung des Auswahlverfahrens

Das Image der Stadt Dortmund als innovativer Ausbildungsbetrieb und moderne Arbeitgeberin ist für die Gewinnung von motivierten Nachwuchskräften eine grundlegende Voraussetzung. Um dieses Image zu transportieren, ist es notwendig, ein **modernes Auswahlverfahren** zu bieten und stetig weiterzuentwickeln. Auch vor dem Hintergrund der Konkurrenz im Rekrutierungswettbewerb ist dieser Aspekt von größter Bedeutung.

An der Effizienz und Durchführung des bestehenden Auswahlverfahrens wird kontinuierlich gearbeitet. Hierzu gehört insbesondere die inhaltliche Ausgestaltung des Auswahlverfahrens.

Für das Einstellungsjahr 2020 ist geplant, bereits im Online-Test **Soft Skills** der Bewerber*innen abzufragen.

Weiterhin ist vorgesehen, die Abfragekriterien sowie die Verfahrensabläufe für die jeweiligen Berufe zu modernisieren. Für jedes Berufsbild wird **ein konkretes Anforderungsprofil** entwickelt, das als Grundlage für das **passgenaue Auswahlverfahren** dient. Um die Hürden möglichst gering zu halten und eine Bewerbung in geringer Zeit zu ermöglichen, soll künftig auf ein offizielles, bislang übliches, Bewerbungsanschreiben verzichtet werden.

7.3 Ausbildungskapazitäten im Verwaltungsbereich

Die Qualität der Ausbildung sowie auch die Ausbildungskapazitäten werden durch zahlreiche Faktoren beeinflusst. Ein wichtiges und dringendes Handlungsfeld ist weiterhin die praktische **Ausbildung im Verwaltungsbereich**. Durch die aktuelle Erhöhung der Einstellungszahlen steigt auch die Anzahl der fehlenden fachpraktischen Ausbildungsplätze.

Für Sommer 2021 lag bisher die Prognose der fehlenden Ausbildungsplätze im Verwaltungsbereich bei rund 130. Die jährlichen Personal- und Ausbildungsbedarfsmeldungen der Fachbereiche haben sich massiv **erhöht**.

Nunmehr sind es 180 fachpraktische Ausbildungsplätze, die im Sommer 2021 prognostiziert fehlen werden.

Die sukzessive Erhöhung der Ausbildungszahlen ist jedoch vor dem Hintergrund der Bedarfszahlen unausweichlich. Daher gewinnt die **Einrichtung eines Qualifizierungs- und Ausbildungszentrums** immer mehr an Bedeutung sowie aber auch an zeitlicher Dringlichkeit. Denn auch im Jahr 2020 werden bereits 110 Plätze fehlen, die gesamtstädtisch in diesem Umfang nicht mehr aufgefangen werden können.

7.4 Ausbildungs- und Qualifizierungszentrum

Ausbildung, Personalentwicklung und Qualifizierung der Mitarbeitenden sind insbesondere in der voranschreitenden Digitalisierung („Arbeitsplatz der Zukunft“) Schlüsselfaktoren. Aber auch im Hinblick auf den Fachkräftemangel und die Fachkräftebindung werden sie eine zunehmend zentrale Rolle spielen. Denn qualifiziertes und motiviertes Personal wird in den nächsten 15 Jahren in der Dortmunder Verwaltung der Schlüssel zur Bewältigung des demografischen Wandels sein.

Die Einrichtung eines **Ausbildungs- und Qualifizierungszentrums** ist ein geeigneter Weg, um die bereits jetzt errechneten Engpässe in der Verwaltungsausbildung sowie auch konkret absehbare Bedarfe im Bereich der Personalentwicklung und Fortbildung aufzufangen.

Durch zentrale Räumlichkeiten können die Praxiseinsätze der Nachwuchskräfte sichergestellt werden (ähnlich dem Modell „InOffice“ der Stadt Essen). Das Konzept zur **Qualitätssicherung der Ausbildung** (DS-Nr.: 12363-18, APO-Beschluss vom 20.11.2018) hat bereits die Thematik der zentralen **Ausbildungs- und Schulungsräume** aufgegriffen:

Echtfälle oder Arbeitsaufträge aus der Verwaltungspraxis können in Teamarbeit von den Nachwuchskräften technikunterstützt bearbeitet und vom Fachbereich anschließend dezentral freigegeben werden. Dies wird als ein Digitalisierungsprojekt der Dortmunder Verwaltung (E-Prozesse, E-Akte, Lösung der Raumprobleme) vorgesehen.

Inhalte, Eckpunkte und Anforderungen werden im Rahmen einer strategischen Betrachtung näher definiert. Hierzu erarbeitet der Bereich Personalentwicklung und Ausbildung mit Beteiligung der Personalvertretung und der Jugend- und Auszubildendenvertretung ein entsprechendes Konzept und legt dieses im Sommer 2019 den politischen Gremien zur Beschlussfassung vor.

Folgende Zielsetzung steht bei der Erarbeitung im Vordergrund:

- ✓ **Raumsituation** wird entspannt
- ✓ **Aus- und Fortbildungsbedarfe** können realisiert werden
- ✓ Pilotprojekt/e im Rahmen der **Digitalisierung** können gebildet und genutzt werden
- ✓ **Neue Fortbildungs- und Lernkulturen** werden aufgebaut
- ✓ **Praxisnahe** Aus- und Fortbildung
- ✓ **Wissensweitergabe** wird gesichert und gefördert
- ✓ **(Blended) E-Learning** kann auch für die Fort-/Weiterbildung eingeplant werden
- ✓ Einsatz in Aus-/Weiter- **UND Fortbildung**
- ✓ **Räumliches Gesamtkonzept**