



Ausbildungskonzept

für die Stadt Dortmund

1.	Ausbildung als kontinuierlicher Prozess	3
1.1	Ausbildungsbedarfsplanung	4
1.2	Marketing	4
1.3	Auswahlverfahren.....	5
1.4	Einstellungen.....	8
1.5	Einführungsveranstaltung.....	8
1.6	Betreuung von Nachwuchskräften.....	9
1.7	Übernahme und Abschlussempfang	9
2.	Strategische Ausrichtung des Ausbildungsangebotes.....	9
2.1	Bedarfsgerechte Ausbildung	9
2.2	Kombi-Ausbildung für die Feuerwehr	10
2.3	Ausbildung für das Jobcenter.....	10
2.4	Ausbildung im mittleren nichttechnischen Dienst	10
2.5	Projekt zur Förderung von Hauptschüler(inne)n.....	10
2.6	Ausbildung in Kooperation	11
2.7	Ausbildung in Teilzeit	11
2.8	Praktika	11
3.	Handlungsfelder und Marketingstrategien	11
3.1	Ausbildungskampagne	12
3.2	Veranstaltungen und Ausbildungsbörsen.....	12
3.3	Direkte Ansprache von Hauptschüler(inne)n.....	13
3.4	Ausbildung in Vielfalt.....	13
3.5	Ausbildungsflyer.....	14
3.6	Gleichstellung beginnt beim Nachwuchs.....	14
3.7	Kooperationen.....	15
4.	Sicherung der Ausbildungsqualität	15
4.1	Honorierung der Ausbildungstätigkeit.....	15
4.2	Qualifizierungen	16
4.3	Ausbildungsplatzoffensive.....	17
4.4	Ausbildungsplätze sichern.....	17
4.5	Azubi-Foren.....	17
4.6	Fachbereichsspezifische Ausbildungskonzepte	18

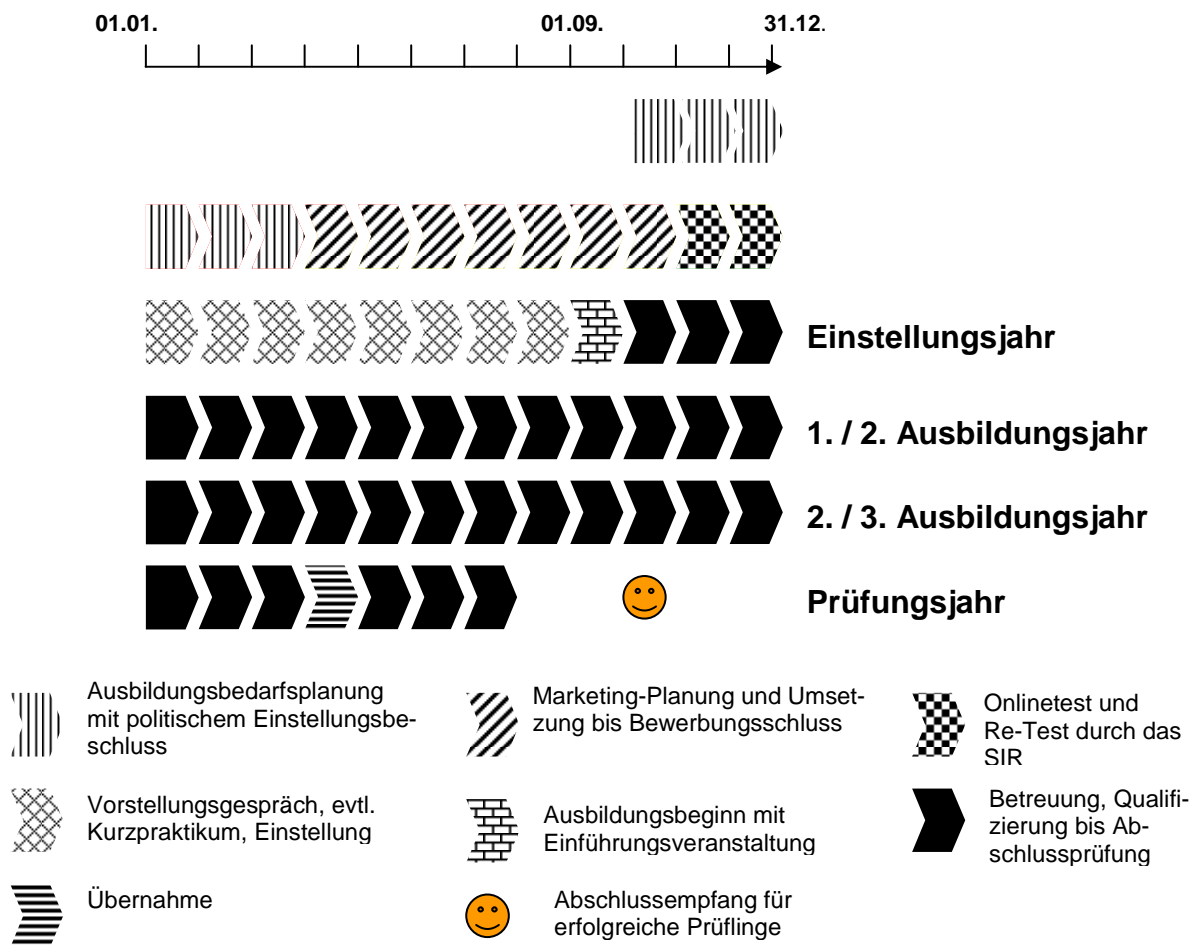
1. Ausbildung als kontinuierlicher Prozess

Durch die Ausbildung junger Menschen werden für das Unternehmen Stadtverwaltung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zukunft gewonnen und so der Überalterung des Personalbestandes entgegengewirkt. Jährlich wird eine Vielzahl von hoch qualifizierten Ausbildungsgängen angeboten.

Das Spektrum umfasst über 40 verschiedene Berufe in den Sparten handwerkliche, gewerblich-technische, kaufmännische, informationstechnische sowie Verwaltungsberufe.

Der Gesamtprozess „Ausbildung“ ist zur Übersichtlichkeit am Beispiel einer dreijährigen Ausbildung mit dem Einstellungstermin 01.09. dargestellt:

Prozess einer dreijährigen Ausbildung in einem 5-Jahres-Zyklus von der Planung bis zur möglichen Bedarfsdeckung



1.1 Ausbildungsbedarfsplanung

Die Ausbildungsbedarfsplanung wird gesondert für jedes Einstellungsjahr auf der Basis von Modellen des Personalcontrollings zur Analyse und Prognose der Altersstruktur sowie der Fluktuation erarbeitet. Der Verwaltungsvorstand hat vor dem Hintergrund dezentraler Ressourcenverantwortung beschlossen, die Fachbereiche verstärkt einzubinden. Hierzu erhalten sie personenbezogene Informationen zu möglichen Altersaustritten als Planungsgrundlage für den dortigen Nachwuchskräftebedarf. Unter Berücksichtigung der Bedarfsberechnung des Personal- und Organisationsamtes sowie anstehender organisatorischer/aufgabenkritischer Entwicklungen wird in Verbindung mit den Rückmeldungen der Fachbereiche das Ausbildungsangebot entwickelt.

Die Ergebnisse der Ausbildungsbedarfsplanung finden ihren Niederschlag in der Entscheidung zur Einstellung von Nachwuchskräften für das jeweilige Einstellungsjahr, die den politischen Gremien zum Beschluss vorgelegt wird. Die Stadt Dortmund bietet - einschließlich der Ausbildungen für den feuerwehrtechnischen Dienst und für das Jobcenter - jährlich 200 Ausbildungsplätze an.

Das Angebot an Ausbildungsplätzen wird so ausgestaltet, dass der durch Fluktuation und absehbare Entwicklungsprozesse entstehende Personalersatzbedarf in den entsprechenden Ausbildungsberufen im jeweiligen Prüfungsjahr durch die Übernahme ausgebildeter Nachwuchskräfte gedeckt wird und daher Einstellungen vom Arbeitsmarkt nur für die Deckung von Vakanzen erforderlich werden, für die die Stadt Dortmund nicht selbst ausbilden kann.

Aufgrund der Dauer des Ausbildungsprozesses ist nicht auszuschließen, dass sich noch durch zwischenzeitliche gesetzliche Regelungen und politische Beschlüsse eventuelle Aufgabenänderungen ergeben. Bedingt dadurch kann sich die ursprüngliche Bedarfssituation bei der Ausbildungsbedarfsplanung zum Zeitpunkt der Übernahme im Prüfungsjahr entscheidend verändern.

Die Stadt Dortmund deckt ihren Personalbedarf überwiegend durch eigene Nachwuchskräfte und leistet durch ihr Ausbildungsangebot für Schulabgängerinnen und Schulabgänger aller Schulformen und Abschlüsse einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und übernimmt Vorbildfunktion für andere Unternehmen.

Eine bedarfsgerechte Ausbildung gibt zudem den Impuls für die Identifizierung mit dem Arbeitgeber Stadt Dortmund und ist die Basis für die weitergehende Entwicklung sowie Qualifizierung von Fach- und Führungskräften.

1.2 Marketing

Das Personal- und Organisationsamt entwickelt gemeinsam mit dem FB 3 jährlich ein Marketingkonzept. Ziel dieses Konzeptes ist es, Schülerinnen und Schülern die Stadt Dortmund als attraktive Arbeitgeberin vorzustellen und junge Menschen zu animieren, sich bei der Stadtverwaltung um einen Ausbildungsplatz zu bewerben.

Die konkreten Marketingstrategien werden unter Punkt 3 ausführlicher beschrieben.

1.3 Auswahlverfahren

Das Auswahlverfahren der Stadt Dortmund hat zum Ziel, Transparenz, Akzeptanz und insbesondere Chancengleichheit für die jährlich ca. 6000 jungen Menschen, die sich für die unterschiedlichen Ausbildungsberufe bei der Stadt Dortmund bewerben, zu gewährleisten. Dabei richtet sich die Auswahl der jungen Menschen nach Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz. Bei der Besetzung der Ausbildungsstellen gilt daher die Maßgabe, dass grundsätzlich die am besten geeignete Person den Ausbildungsplatz erhält. Eine Vorauswahl nach Schulnoten erfolgt wegen mangelnder Vergleichbarkeit nicht.

Das Verfahren besteht aus mehreren Stufen, die in sich abgestimmt sind und für die verschiedenen Ausbildungsberufe die jeweiligen Erfordernisse und Kompetenzen abfragen:

- **Online-Bewerbung**

Interessierte Bewerberinnen und Bewerber können sich online bewerben. Eine Vorauswahl nach Schulnoten erfolgt auf Grund der mangelnden Vergleichbarkeit bewusst nicht.

- **Online-Eignungstest am Studieninstitut-Ruhr**

Alle Bewerberinnen und Bewerber erhalten einen Zugang zum Online-Test. Nach Abschluss des Testes besteht die Möglichkeit, sich ein „Testat“ mit den Testergebnissen herunterzuladen, auszudrucken und digital abzuspeichern.

Bei dem Online-Eignungstest handelt es sich um die Prüfung geistiger Fähigkeiten, die für die jeweiligen Ausbildungsberufe von besonderer Bedeutung sind. Er dauert je nach Testversion insgesamt eine bis eineinhalb Stunden. Dabei gibt es für Berufsgruppen drei unterschiedliche Testversionen (Level 1 bis Level 3), so dass die Testinhalte jeweils auf die angestrebte Berufsgruppe ausgerichtet sind. Fachfragen zum Ausbildungsberuf oder zur Stadtverwaltung werden nicht gestellt. Auch Allgemeinwissen wird in diesen Tests nicht abgefragt.

Nach Absolvierung des ersten Online-Tests, der von zu Hause gelöst wird, erfolgt ggf. eine Einladung zu einem zweiten Test, dem sogenannten Re-Test. Der Re-Test wird in den Räumlichkeiten des Studieninstitutes Ruhr durchgeführt und dient u.a. der Identitätsprüfung sowie zur Prüfung der Leistungsstabilität. Nach Durchführung aller Tests werden hierzu Ranglisten auf der Basis der Ergebnisse des Tests aufgestellt.

Um praktische Erfahrungen der Bewerberinnen und Bewerber stärker als bisher zu berücksichtigen, wird ein berufsfeldbezogenes Praktikum bei der Bildung der Rangfolge einbezogen. Die verwendeten Tests werden ständig aktualisiert und den neuesten Erkenntnissen der Wissenschaft angepasst.

- **Vorstellungsgespräch**

Das Vorstellungsgespräch hat im Rahmen des Auswahlverfahrens einen besonderen Stellenwert. Hier bekommt die Bewerberin/der Bewerber die Möglichkeit, sich persönlich vorzustellen und ihre/seine Eignung sowie ihr/sein Interesse an dem angestrebten Ausbildungsberuf darzulegen. Auf der Basis der Bewerbungsunterlagen (einschließlich des Lebenslaufes, der Schulnoten, bereits absolvierter Praktika) werden im Vorstellungsgespräch soziale Kompetenzen und insbesondere die Motivation für den gewünschten Beruf hinterfragt. Ebenso werden Sprachkenntnisse bei der Auswahl der Nachwuchskräfte berücksichtigt.

Um eine urteilssichere Entscheidung zu treffen, werden an dem Vorstellungsgespräch sowohl die zuständigen Ausbilderinnen und Ausbilder, Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter aus dem Verwaltungsbereich wie auch die Jugend- und Auszubildendenvertretung beteiligt.

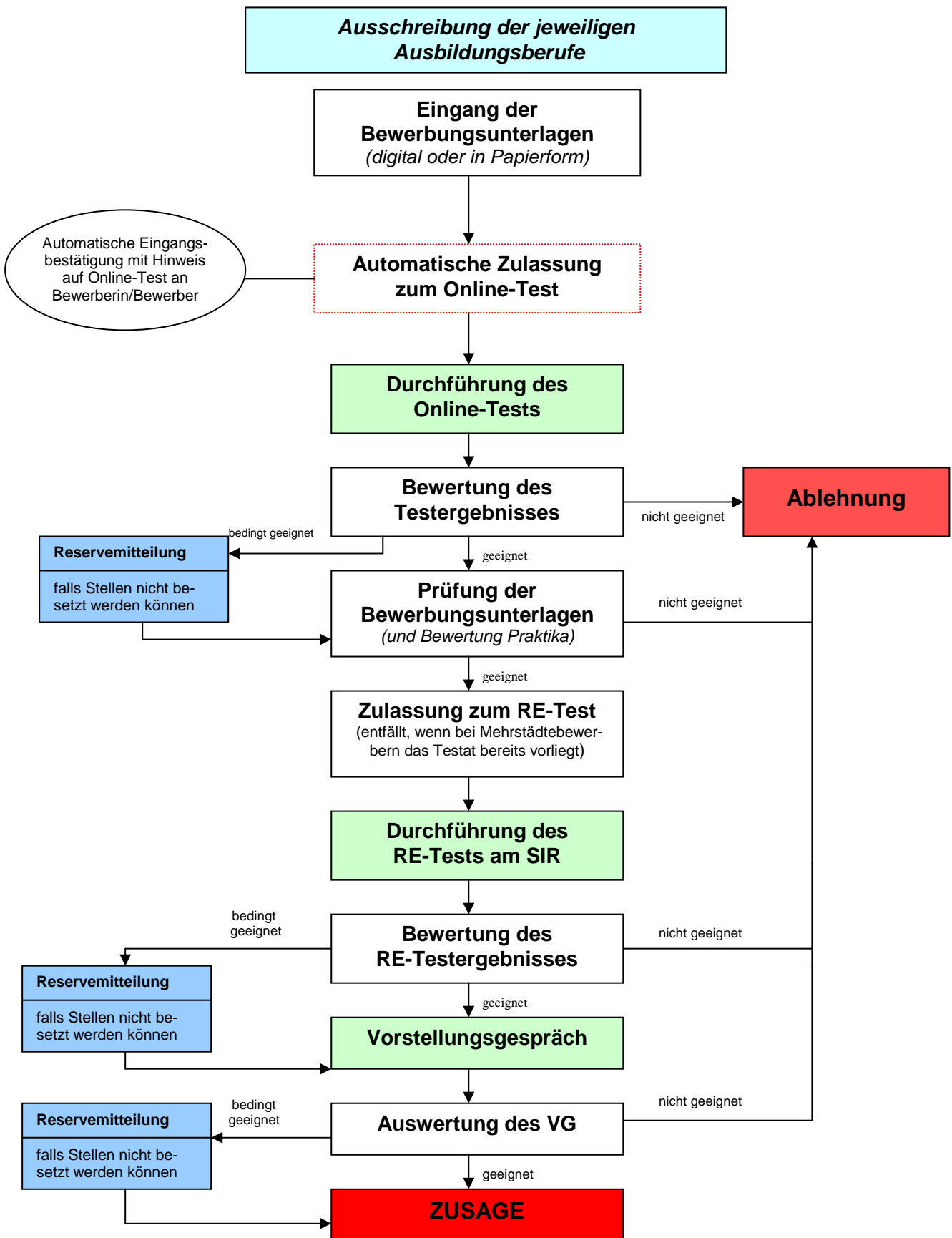
- **Interkulturelle Kompetenz**

Die Stadt Dortmund ist neben den Städten Bochum, Duisburg, Essen, Gelsenkirchen, Mülheim an der Ruhr und Oberhausen in der „Städtekooperation Integration. Interkommunal“ vertreten. Gemeinsam mit den anderen Städten hat das Personal- und Organisationsamt eine Handreichung zum Thema „Interkulturelle Kompetenz in Personalauswahlverfahren“ erarbeitet. Vorhandene Sprachkenntnisse werden im Auswahlverfahren für Nachwuchskräfte bei der Stadt Dortmund berücksichtigt.

- **Kurzpraktika**

Hauptsächlich in den gewerblich-technischen und handwerklichen Berufen wird ein erfolgreiches Vorstellungsgespräch durch ein Kurzpraktikum bei der jeweiligen Ausbilderin/dem jeweiligen Ausbilder ergänzt, um dann die Entscheidung unter den bis dahin erfolgreichen Bewerberinnen und Bewerbern zu treffen.

• **Ablauf des Auswahlverfahrens**



1.4 Einstellungen

Das jährliche Einstellungsverfahren gliedert sich in zahlreiche Schritte:

Einstellungsverfahren	November	Dezember	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober
Zusageschreiben fertigen, Eingang der Einstellungsunterlagen überwachen												
Zustimmung PR/JAV, GL und VdS einholen												
Vertrag/Urkunde fertigen												
Eintrag bei der zuständigen Kammer												
Koordination der Einstellungsuntersuchungen												
Abschlusszeugnis überwachen												
Anmeldungen FHöV, Berufsschule und SIR koordinieren												
Einleitung der Freistellung für die Einführungsveranstaltung												
Arbeitskleidung sicherstellen												
Ausbildungspläne entwickeln oder anfordern												
Dienstantritt organisieren												

1.5 Einführungsveranstaltung

Seit Jahrzehnten erfolgt mit Ausbildungsbeginn für alle neuen Ausbildungskräfte eine mehrtägige Einführungsveranstaltung, um die Integration in den Ausbildungsbetrieb und das gegenseitige Kennenlernen zu fördern. Inhaltlich werden Einstellungsformalitäten abgewickelt und u. a. Regelungen zu Rechten und Pflichten in der Ausbildung sowie Ausbildungsinhalte erarbeitet.

Im Rahmen der Einführungswoche erhalten alle neuen Ausbildungskräfte eine Informationsbroschüre, die u.a. Regelungen zum Verhalten in der Ausbildung sowie gesetzliche Vorschriften enthält. Diese Informationsbroschüre wird allen Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Praxisanleiterinnen und Praxisanleitern elektronisch zur Verfügung gestellt.

Abgerundet wird die Veranstaltung durch Workshops zu den Themenfeldern „Wir in Dortmund für Vielfalt, Toleranz und Demokratie“ sowie Diversity und Gender. Nach jeder Einführungsveranstaltung erfolgt gemeinsam mit dem Personalrat und der Jugend- und Auszubildendenvertretung eine Evaluation über die abgeschlossene Einführungsveranstaltung und eine daraus resultierende Optimierung und Weiterentwicklung der kommenden Einführungsveranstaltungen.

1.6 Betreuung von Nachwuchskräften

Die Nachwuchskraft wird von der Einstellungszusage an während der gesamten Ausbildungszeit bis hin zu späteren Fortbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten ganzheitlich von den Personalentwicklungs- und Ausbildungsbeauftragten bei der Stadt Dortmund betreut. Insgesamt gibt es neben der Ausbildungsleitung zurzeit elf Personalentwicklungs- und Ausbildungsbeauftragte, die im Personal- und Organisationsamt diese Aufgabe wahrnehmen.

1.7 Übernahme und Abschlussempfang

In Entwicklungskonferenzen treffen Personalentwicklung/Ausbildung und Personalbetreuung im Konsens Entscheidungen über den zukünftigen Einsatz der ausgebildeten Nachwuchskräfte. Der Personalrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung werden eingebunden. Der jährliche Abschlussempfang für alle Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen eines Prüfungsjahres dient dazu, die Leistungen der Nachwuchskräfte während der Ausbildung sowie im Rahmen der Prüfung zu würdigen und die jungen Menschen in einem angemessenen Rahmen in das Berufsleben zu verabschieden.

Die Übernahmequote der Stadt Dortmund liegt bei über 90 %. Dieser Prozentsatz kann durch die vom Personal- und Organisationsamt erstellte Ausbildungsbedarfsplanung in Verbindung mit den regelmäßigen Entwicklungskonferenzen zum Ende der Ausbildung erzielt werden. Mit dieser Vorgehensweise soll die Übernahmequote auch perspektivisch gehalten werden.

Eine 100%ige Übernahmequote wird vom Personal- und Organisationsamt angestrebt, kann jedoch nicht immer erreicht werden. Gründe hierfür sind ein Nichtübernahmewunsch der Auszubildenden oder verhaltensbedingte Nichtübernahmen.

2. Strategische Ausrichtung des Ausbildungsangebotes

2.1 Bedarfsgerechte Ausbildung

Ziel ist es, den durch Fluktuation entstehenden Personalbedarf durch bedarfsgerechte Ausbildungen zeit- und sachgerecht zu decken, um für den Dienstbetrieb störende, längerfristige Vakanzen zu vermeiden und auf „teure“ externe Einstellungen vom Arbeitsmarkt weitgehend verzichten zu können.

Zukunftsorientiert ist es daher zwingend, in „neuen“ Berufen auszubilden, die sich bisher nicht im Ausbildungsangebot befinden, aber in den Fachbereichen benötigt werden.

In den letzten Jahren waren das z.B. die folgenden Ausbildungsberufe:

- Fachkraft für Wasserwirtschaft
- Kanalbauer(in)
- Geomatiker(in)
- Bachelorstudium Soziale Arbeit/ Schwerpunkt Armut und Flüchtlinge
- Bachelor of Science.

2.2 Kombi-Ausbildung für die Feuerwehr

Auf Grund der zunehmenden Schwierigkeiten, qualifizierten Nachwuchs für den feuerwehrtechnischen Dienst zu gewinnen, werden jährlich bis zu 15 Nachwuchskräfte gezielt in gewerblich-technischen Berufen ausgebildet, um nach Ausbildungsabschluss den Vorbereitungsdienst zur Brandmeisterin/zum Brandmeister (Kombi-Ausbildung) anzuschließen.

2.3 Ausbildung für das Jobcenter

Die Stadt Dortmund stellt 43% des Stammpersonals für das Jobcenter zur Verfügung. Um die mittelfristigen Personalbedarfe des Jobcenters zum Teil befriedigen zu können, werden jährlich bis zu 30 Nachwuchskräfte ausgebildet. Die erforderlichen Rahmenbedingungen sind in einer Kooperationsvereinbarung zwischen der Stadt Dortmund und dem Jobcenter festgelegt. Die Beteiligung des Jobcenters an den Kosten der Ausbildung und des Einsatzes erfolgt auf der Grundlage der Verwaltungskostenfeststellungsverordnung.

2.4 Ausbildung im mittleren nichttechnischen Dienst

Für den mittleren nichttechnischen Dienst wird neben der Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten zusätzlich im Beamtenverhältnis ausgebildet. Diese Vorgehensweise soll die künftige Personaldeckung im mittleren Dienst sicherstellen.

Gründe hierfür sind die

- wiederholte Bedarfssituation im mittleren Dienst
- um ein Jahr kürzere Ausbildungszeit (zweijährige Ausbildung)
- Einsatzmöglichkeit nach bereits zwei Jahren.

2.5 Projekt zur Förderung von Hauptschüler(inne)n

Das Projekt wird in Zusammenarbeit mit dem Sozialamt (50/7) durchgeführt und richtet sich an junge Menschen, die überwiegend über einen Hauptschulabschluss verfügen und bisher aus unterschiedlichen Gründen keine Chance auf einen Ausbildungsplatz hatten.

Die 10 Ausbildungsstellen werden zusätzlich zu den 200 bedarfsgerechten Ausbildungsstellen angeboten.

Zur Akquise geeigneter Bewerberinnen und Bewerber werden die städtischen Kooperationspartner der gemeinsamen Qualifizierungsprojekte „Förderzentrum“ und „BVB Pro“ sowie die Bundesagentur für Arbeit und das Jobcenter Dortmund durch das Sozialamt über das Ausbildungsprojekt informiert.

Ziel des Modellprojektes ist es, Jugendlichen mit Entwicklungspotenzial durch gezielte Förderung Zugang zu einer Ausbildung zu ermöglichen. Vorrangiges Ziel ist es, allen Auszubildenden durch die intensive (auch pädagogische) Betreuung das Erreichen des Ausbildungsziels und den Weg in eine beruflich sichere Zukunft zu ermöglichen.

2.6 Ausbildung in Kooperation

Jährlich ermöglicht die Stadt Dortmund in Zusammenarbeit mit externen Trägern dieses Ausbildungsmodell. Der Ausbildungsträger schließt jeweils mit den Nachwuchskräften den Ausbildungsvertrag ab. Die Stadt Dortmund geht eine Kooperationsvereinbarung mit dem jeweiligen Ausbildungsträger ein, in der sie sich verpflichtet, einen praxisgerechten Ausbildungsplatz bereitzustellen. Sie stellt die Durchführung und die Qualität der fachpraktischen Unterweisung sicher.

Die jungen Menschen erhalten ausbildungsadäquate Plätze und lernen die tägliche Arbeitsroutine und betrieblichen Strukturen kennen, um so auf das spätere Berufsleben vorbereitet zu sein.

Auf diesem Weg sollen die Integrationschancen der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt erhöht werden. In der Regel handelt es sich um junge Menschen, die bisher aus unterschiedlichen Gründen keine Chance auf einen Ausbildungsplatz hatten. Nach Ablauf des ersten Ausbildungsjahres wird geprüft, ob eine Übernahme in die betriebliche Ausbildung erfolgen kann.

2.7 Ausbildung in Teilzeit

Die Teilzeitausbildung ist trotz eines erhöhten Koordinierungsaufwandes ein notwendiges Instrument, das der Vereinbarkeit von Berufsausbildung und Familie in besonderem Maße Rechnung trägt. In Ausschreibungen des Ausbildungsangebotes wird explizit auf diese Möglichkeit hingewiesen. Auf der Homepage werden die Rahmenbedingungen vorgestellt. Durchschnittlich absolvieren zwei Nachwuchskräfte die Ausbildung in Teilzeit bei der Stadt Dortmund.

2.8 Praktika

Die Stadt Dortmund bietet in verschiedenen Bereichen zahlreiche Praktikumsmöglichkeiten an. Dabei handelt es sich um Praktika im Rahmen von Umschulungs-, Berufsförderungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, Schülerbetriebspraktika, Fachhochschulpraktika sowie Studienpraktika.

Zurzeit werden jährlich über 1000 Praktika bei der Stadtverwaltung Dortmund ermöglicht. Durch Internetpräsenz, Informationsveranstaltungen in/für Dortmunder Schulen bzw. auf speziellen Veranstaltungen zum Thema Ausbildung sowie durch Informationsmaterialien wird über die Ausbildungsberufe und über die Praktikumsmöglichkeiten informiert.

3. Handlungsfelder und Marketingstrategien

Alle Ausbildungsstellen bei der Stadt Dortmund sollen adäquat besetzt werden. Um hierzu einen möglichst großen Bewerberpool motivierter und ausreichend qualifizierter junger Menschen zu erhalten, werden verschiedene Werbebausteine genutzt.

Bei der strategischen Ausrichtung des Ausbildungsmarketings sind aktuelle Handlungsfelder zu berücksichtigen.

Ein Handlungsfeld ist zum Beispiel die frühzeitige berufliche Absicherung von Hauptschülerinnen und Hauptschülern, um einen Übergang ins Berufsleben zu ermöglichen und die Abhängigkeit von Transferleistungen zu verhindern. Ein weiterer Schwerpunkt in der Nachwuchsgewinnung ist die Erhöhung der Bewerbungsanzahl von jungen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte.

3.1 Ausbildungskampagne

Das Personal- und Organisationsamt entwickelt gemeinsam mit dem FB 3 jährlich ein Marketingkonzept. Ziel dieses Konzeptes ist es, Schülerinnen und Schülern die Stadt Dortmund als attraktive Arbeitgeberin vorzustellen und junge Menschen zu animieren, sich bei der Stadtverwaltung um einen Ausbildungsplatz zu bewerben.

Für die Ausbildungskampagne wird in jedem Jahr ein aussagekräftiger Leitspruch ausgewählt, der die Aufmerksamkeit potentieller Interessentinnen und Interessenten wecken soll.

Beispiel: Kampagne für das Einstellungsjahr 2016 mit lokalem Bezug



Die Vermarktung erfolgt zum Beispiel durch Plakataushänge in U-Bahn-Stationen oder durch Aufkleber auf Seitenscheiben von Bussen und Bahnen in Dortmund. Weitere Werbebestandteile sind Flyer, Schulplakate und Gehaltsbeileger. Auch Werbeartikel (Kugelschreiber, EdgarCards, etc.) werden im Wettbewerb zu anderen Unternehmen genutzt.

3.2 Veranstaltungen und Ausbildungsbörsen

Ein lokaler Bezug gibt den Impuls für die Identifizierung mit der Arbeitgeberin Stadt Dortmund. Zahlreiche Veranstaltungen in Dortmunder Schulen, auf Börsen sowie auf Messen im Stadtgebiet Dortmund tragen dazu bei, so auch die Teilnahme an der erfolgreichen Veranstaltung „Dortmunder Nacht der Ausbildung“.

Ziel dieser Veranstaltung ist es, Informationen unmittelbar durch die Ausbilderinnen und Ausbilder zusammen mit derzeitigen Auszubildenden im jeweiligen Be-

ruf praxisnah darzustellen. Neben der Stadt Dortmund nehmen jährlich mehr als 20 weitere Dortmunder Unternehmen an der Veranstaltung teil, um das Ausbildungsangebot im Stadtgebiet Dortmund praxisnah zu präsentieren und junge Menschen entsprechend zu informieren.

Der Bereich Personalentwicklung und Ausbildung beteiligt sich zudem verstärkt an Berufsinformationsveranstaltungen verschiedener Veranstalter, die sich direkt an potenzielle Bewerberinnen und Bewerber mit Zuwanderungsgeschichte richten. Durch die Beteiligung an Veranstaltungen wie z. B. „Zeig Flagge !“, einer Ausbildungsbörse der Arbeitsagentur eigens für Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte, wird die Zielgruppe direkt angesprochen und auf das breite Ausbildungsangebot der Stadt Dortmund aufmerksam gemacht.

3.3 Direkte Ansprache von Hauptschüler(inne)n

Alle Berufe, in denen es rechtlich möglich ist, sind für Schülerinnen und Schüler mit dem Hauptschulabschluss der Klasse 10 Typ A geöffnet.

Der direkte Kontakt mit den Schülerinnen und Schülern in Dortmunder Schulen wird intensiviert, indem die Berufswahlorientierungslehrerinnen und Berufswahlorientierungslehrer in den Dortmunder Haupt- und Gesamtschulen direkt angesprochen werden. Alle Dortmunder Haupt- und Gesamtschulen werden regelmäßig aufgesucht, um die Schülerinnen und Schüler der 9. Klassen über das Ausbildungsangebot der Stadt Dortmund zu informieren.

Dabei werden auch Förderungsmöglichkeiten - wie Schülerbetriebs- und Kurzzeitpraktika - aufgezeigt und angeboten.

Die vielfältigen Maßnahmen (z.B. Info-Veranstaltungen, Coachings, Flyer) sind mit einem Wirkungscontrolling hinterlegt, so dass eine jährliche Berichterstattung erfolgen kann.

3.4 Ausbildung in Vielfalt

Die Stadt Dortmund verfolgt weiterhin mit unterschiedlichen Maßnahmen das Ziel, die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber mit Zuwanderungsgeschichte zu erhöhen.

Mit der kulturellen Öffnung der Verwaltung für alle Einwanderungsgemeinschaften soll ein „Spiegel der Bevölkerung Dortmunds“ auch in der Belegschaft der Verwaltung erreicht werden.

In Stellenausschreibungen werden Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte ausdrücklich dazu eingeladen, sich bei der Stadtverwaltung zu bewerben. Folgender Hinweis ist in allen externen Stellenausschreibungen enthalten:

„Wir sind eine welt- und kulturoffene Stadt. Es entspricht unserem Selbstverständnis, allen Menschen in der Stadt gleiche Teilhabe und Chancen auf allen Ebenen der Gesellschaft zu ermöglichen. Chancengerechtigkeit, Gleichstellung und der Umgang mit Interkulturalität sind daher notwendige und unverzichtbare Elemente unseres Verwaltungshandelns. Wir erwarten daher von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie sich mit dieser Zielsetzung identifizieren.“

Ferner ist auf der Internetseite www.dortmund.de/ausbildung.lohnt eine eigene Rubrik "Vielfalt in Dortmund" eingerichtet, auf der z.B. mit folgenden Hinweisen unter dem Aspekt Diversity um Ausbildungsinteressierte geworben wird:

"Daher suchen wir junge Menschen, die genau so unterschiedlich sind wie Bürgerinnen und Bürger unserer Stadt. Wir freuen uns deshalb über Bewerbungen von allen Ausbildungsinteressierten, unabhängig von deren kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität. Wir möchten, dass unsere Belegschaft ein wenig „bunter“ wird.

Ein Ziel ist es dabei, verstärkt junge Menschen mit Zuwanderungsgeschichte als Auszubildende zu gewinnen, um z.B. durch ihre kulturellen Kompetenzen und sprachlichen Fähigkeiten unser Dienstleistungsangebot zu bereichern."

Des Weiteren ist der Ausbau der Zusammenarbeit mit verschiedenen Migrantenorganisationen wie z.B. der Kausa-Serviceestelle vorgesehen.

Auch hier sind die zahlreichen Maßnahmen (z.B. Info-Veranstaltungen, Workshops, Teilnahme an Börsen) mit einem Wirkungscontrolling hinterlegt, so dass ebenfalls eine jährliche Berichterstattung möglich ist.

3.5 Ausbildungsflyer

Der jährlich neu entwickelte Flyer enthält ausführliche Informationen über die zahlreichen Berufe und Ausbildungsmodelle, die die Stadt Dortmund anbietet. Neben dem Ausbildungsangebot sind insbesondere auch Informationen zu den in der Einleitung genannten Handlungsfeldern enthalten.

Der Flyer wird unter anderem in Dortmunder Schulen und im Berufsinformationszentrum (BiZ) sowie an verschiedene Migrantenorganisationen und -vereine verteilt, um auch dort verstärkt auf das städtische Ausbildungsangebot aufmerksam zu machen.

3.6 Gleichstellung beginnt beim Nachwuchs

Junge Menschen sollten die Chance ergreifen, eine ihren Fähigkeiten und Interessen entsprechende Ausbildung zu erhalten, die ihnen den Lebensunterhalt sichert und sie auf diese Weise individuell selbstbestimmt handeln lässt.

Frühzeitige Informationen über die einzelnen Berufe und die mit ihnen verbundenen Möglichkeiten sind hierbei wichtig.

Durch den bundesweiten Berufsorientierungstag „Girls' Day“ können Schülerinnen der 5. bis 9. Klasse interessante Dinge über technische Berufe und auch über ihre Umwelt lernen. Die Stadt Dortmund beteiligt sich regelmäßig am Girls' Day. Junge Frauen erhalten zum Beispiel Einblicke in die Bereiche Tiefbauamt, Umweltamt, Feuerwehr oder in den Betriebshandwerklichen Dienst.

Das Themenfeld „Gleichstellung beginnt beim Nachwuchs“ ist zudem Bestandteil des Frauenförderplans.

3.7 Kooperationen

Das Personal- und Organisationsamt arbeitet mit dem Jobcenter Dortmund und der Bundesagentur für Arbeit gemeinsam daran, Dortmunder Nachwuchskräfte über die Ausbildungsmöglichkeiten bei der Stadt Dortmund zu informieren (z.B. durch den Austausch von Info-Material oder eine gemeinsame Teilnahme an Messen).

Unter dem Motto „Ausbildung bei der Stadt Dortmund - Nutze den persönlichen Kontakt im Berufsinformationszentrum (BiZ)“ informiert die Stadt Dortmund regelmäßig über ihre vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten und klärt alle Fragen zu Voraussetzungen, Bewerbungsverfahren und -fristen.



4. Sicherung der Ausbildungsqualität

4.1 Honorierung der Ausbildungstätigkeit

Wichtigen, gestaltenden und steuernden Anteil an der Ausbildung haben - neben den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Personalentwicklung/Ausbildung - die rund 350 qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in den Fachbereichen die unmittelbare Betreuung der Nachwuchskräfte sicherstellen.

Die Ausbilderinnen und Ausbilder sowie die Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter betreiben die Ausbildung der Nachwuchskräfte in der Regel neben ihrer eigentlichen Tätigkeit. Ohne sie wäre die Ausbildung in dieser hohen Quantität und Qualität nicht möglich.

Die Anforderungen an alle in der Ausbildung Tätigen sind nicht nur durch Veränderungen in den Ausbildungsberufen sondern auch durch sich ändernde soziale Strukturen und Lebenssituationen junger Menschen gestiegen. Zudem führen Änderungen der Ausbildungsgänge (z.B. i.R.d. Einführung des Bachelor-Studienganges) regelmäßig zu neuen Anforderungen und gestiegenen Ansprüchen an die Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter sowie an die Ausbilderinnen und Ausbilder.

Ein Konzept zur Förderung und Honorierung der Ausbildungstätigkeit bei der Stadt Dortmund liegt vor.



4.2 Qualifizierungen

Alle für die Berufsausbildung Verantwortlichen müssen fachlich und persönlich für die Ausbildung qualifiziert sein. Ihre Aufgabe ist es, die entsprechend dem Ausbildungsplan auf ihr Sachgebiet bezogenen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln. Von der Qualifikation und dem Engagement hängt der Erfolg der Berufsausbildung ab. Neben der fachlichen Eignung sind berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse, psychologisches Einfühlungsvermögen sowie Verständnis für die Situation der Auszubildenden unerlässlich. Eine stetige Weiterentwicklung der Qualifizierungen, die die erforderlichen berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse vermitteln, ist ebenfalls unerlässlich.

Die entwickelten Module unterstützen Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter bei der Anleitung und Förderung der Nachwuchskräfte:

- | | |
|------------|--------------------------------------------------------------|
| Modul I: | Einstieg für Ausbilderinnen und Ausbilder |
| Modul II: | Beurteilung der Auszubildenden – Wie beurteile ich richtig? |
| Modul III: | Wie kommuniziere ich richtig mit Auszubildenden? |
| Modul IV: | Wie motiviere ich Auszubildende? |
| Modul V: | Wie kann ich Konflikte in der Ausbildung erkennen und lösen? |
| Modul VI: | Ausbildung kompakt für Ausbilderinnen und Ausbilder |
| Modul VII: | Aktenarbeit, Akten- oder Themenvortrag in der Ausbildung. |

Darüber hinaus werden für die Nachwuchskräfte begleitende Schulungen durchgeführt, die auf den jeweiligen Ausbildungsberuf zugeschnitten sind und daher variieren.

Anbei sind einige Beispiele aufgeführt:

- ✓ IT-Schulungen
- ✓ Interner und externer Schriftverkehr
- ✓ Aufbau der Verwaltung
- ✓ Information über Gremien und vertretene Gewerkschaften

- ✓ Einführung in die Literaturrecherche
- ✓ Vorbereitung auf die Projektarbeit
- ✓ Betreute Lern- und Arbeitsgemeinschaften
- ✓ Fair Play am Arbeitsplatz

Die Inhalte der einzelnen Module werden stetig weiterentwickelt und erweitert (z. B. „Neue Medien und soziale Netzwerke“, „Kulturelle Vielfalt“), darin auch einbezogen der Themenkomplex „Medienkompetenz“, in dem den Nachwuchskräften der verantwortungsvolle Umgang mit neuen Medien und sozialen Netzwerken vermittelt wird.

4.3 Ausbildungsplatzoffensive

Für eine bedarfsgerechte und qualifizierte Ausbildung sowohl im mittleren als auch im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst bedarf es einer erheblichen Aufstockung der Ausbildungsplätze im Verwaltungsbereich. Für den allgemeinen Verwaltungsdienst wird ausgehend von den vorhandenen Verwaltungsmitarbeiterinnen und Verwaltungsmitarbeitern eines Fachbereiches und den notwendigen Ausbildungsplätzen eine Quotierung notwendig.

Die Berechnungsgrundlage der Quote stellt sich wie folgt dar:

$$\text{Quote in \%} = \frac{\text{Anzahl notwendiger Ausbildungsplätze} \times 100}{\text{Anzahl Planstellen ohne Jobcenter}}$$

Ausgehend von den Planstellen aller Fachbereiche (ohne Jobcenter) im mittleren und gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst ergibt sich eine Quote von 12% im mittleren und 10% im gehobenen Dienst. Diese Quote muss zur Erreichung der notwendigen Ausbildungsplätze dezernatsweise, nicht fachbereichsweise, eingehalten werden, so dass in den einzelnen Fachbereichen immer noch die Möglichkeit besteht, auf bestimmte Anforderungen oder Sonderregelungen reagieren zu können.

4.4 Ausbildungsplätze sichern

Die Beibehaltung und Einrichtung weiterer Ausbildungsplätze ist bei der Raumplanung, der strukturierten Personalentwicklung und bei der Aufstellung der Personal- und Organisationsentwicklungskonzepte der Fachbereiche zu berücksichtigen. Ebenso ist beim Freiwerden von Planstellen der Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter festzulegen, welche Mitarbeiterin/welcher Mitarbeiter die Funktion im Rahmen der Ausbildung künftig übernimmt bzw. bei verwaltungsinernen Ausschreibungen als Aufgabeninhalt entsprechend auszuschreiben, wie es bereits im Konzept zur „Honorierung der Ausbildungstätigkeit bei der Stadt Dortmund“ festgelegt ist.

4.5 Azubi-Foren

Die Nachwuchskräfte haben jeweils nach Ablauf des ersten Ausbildungsjahres die Gelegenheit, mit dem Oberbürgermeister oder dem Personaldezernenten der Stadt Dortmund im Rahmen von Azubi-Foren über die neuen Eindrücke und gewonnenen Erfahrungen in ihrer Ausbildung zu sprechen.

Im Vorfeld der Veranstaltung wird eine anonyme Zufriedenheitsabfrage durchgeführt. Die Nachwuchskräfte des ersten Ausbildungsjahres erhalten hier die Möglichkeit, Anregungen und Verbesserungsvorschläge rund um die Ausbildung abzugeben. Die Ergebnisse der Befragung werden während des Forums präsentiert und diskutiert, um anschließend die für die Zukunft erforderlichen Maßnahmen zu vereinbaren.

4.6 Fachbereichsspezifische Ausbildungskonzepte

Zur Qualitätssicherung in den Fachbereichen sind dort zum Teil fachbereichsspezifische Ausbildungskonzepte vorhanden (z.B. Jobcenter oder FABIDO).