

Ausbildungsbericht der Stadt Offenbach 2021



Personalamt

Offenbach
am Main

OF

Herausgegeben am 28.04.2021


INHALTSVERZEICHNIS

| | |
|--|-----------|
| 1. PRÄAMBEL | 2 |
| 2. ERLÄUTERUNGEN ZUM VERSTÄNDNIS | 3 |
| 3. ANGEBOTENE AUSBILDUNGSSTELLEN IM VERGLEICH | 4 |
| 4. AUSWAHLVERFAHREN | 6 |
| 4.1 Auswahlverfahren 2017 / 2020 im Vergleich | 7 |
| 4.2 Auswahlverfahren bei der Feuerwehr | 8 |
| 5. ABSCHLUSSPRÜFUNGEN | 9 |
| 6. PERSONELLE AUSSTATTUNG IN DER AUSBILDUNG | 10 |
| 7. WERBEMAßNAHMEN | 10 |
| 8. SOZIALE MEDIEN | 11 |
| 9. AUSBILDENDE ÄMTER | 11 |
| 10. AUSBILDUNGSMABNAHMEN | 14 |
| 10.1 Dienstbegleitende Unterweisungen | 14 |
| 10.2 Coaching-Wanderung | 14 |
| 10.3 Deeskalationstraining | 14 |
| 11. AUSBILDUNGSKOSTEN | 15 |
| 12. AKTUELLE FORTBILDUNGSLEHRGÄNGE | 18 |
| 13. AUSBILDUNG UNTER DEN BEDINGUNGEN EINER PANDEMIE | 19 |
| 14. AUSBLICK | 20 |
| 14. KONTAKT | 20 |

IMPRESSUM

Herausgeber

Stadt Offenbach am Main
Personalamt (11)
Berliner Straße 100
63065 Offenbach
Fax: (069) 8065 - 3419
E-Mail: personalamt@offenbach.de



Ausbildungsbericht 2021 der Stadt Offenbach

1. PRÄAMBEL

Es besteht Einvernehmen zwischen allen Beteiligten, dass eine stärkere Investition in die interne Ausbildung eine der notwendigen Maßnahmen darstellt, mit der auf die demografische Entwicklung und deren Auswirkung auf die Personalwirtschaft reagiert werden kann.

Der logische Schritt war der Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung Ausbildung. Die darin neu gesetzten Standards, am Beispiel im Hinblick auf das Büchergeld und den Prüfungsurlaub, haben sich mittlerweile etabliert und als sinnvoll erwiesen. Deren Veröffentlichung führt ebenso wie die Beschreibung der Auswahlverfahren zu einem höchstmöglichen Maß an Transparenz der Ausbildungsorganisation für alle Beteiligten.

Diesem Punkt fühlt sich insbesondere der hiermit erstmals erscheinende Ausbildungsbericht verpflichtet, der zukünftig einmal pro Jahr erscheinen wird. Er dient im übertragenen Sinne als Radar für die Evaluation der Ausbildung und ggf. Unterstützung bei der Anwendung der neuen Dienstvereinbarung.

2. ERLÄUTERUNGEN ZUM VERSTÄNDNIS

Dieser Bericht bezieht sich grundsätzlich auf Ausbildungsjahre. Diese beginnen immer nach dem Ende der Sommerferien und enden mit den Abschlussprüfungen in den einzelnen Berufsbildern. Aufgrund der unterschiedlichen Lage der Sommerferien beginnen daher manche Ausbildungsjahre zwischen dem 01.08. und bei dualen Studiengängen i.d.R. spätestens am 01.10. eines Jahres. Das Ende ergibt sich durch die Lage der Abschlussprüfungen, die durch die Prüfungsausschüsse meist zwischen Anfang Juni und Ende September liegen.

Soweit es für eine qualitative Aussage notwendig erscheint, einen Vergleich zu den Personalstammdaten vorzunehmen, bezieht sich der Ausbildungsbericht ebenfalls auf das Jahresende. Wie beim Personalbericht werden personalwirtschaftliche Grunddaten zum 31.12. erhoben.

Die Ausbildung im feuerwehrtechnischen Dienst wird aufgrund abweichender Einstellungszeiträume und dem Status der Beschäftigung im Beamtenverhältnis auf Probe separat dargestellt.

Bei statistischen Darstellungen wird grundsätzlich zwischen neu begründeten Ausbildungsverhältnissen oder Studiengängen auf der einen Seite und zu einem Stichtag in Ausbildung oder Studium befindlichen Personen auf der anderen Seite unterschieden.

Der Berichtszeitraum bezieht sich auf das Jahr 2020. Zum Vergleich werden Zahlen aus dem Ausbildungsjahr 2017/2018 oder zu einem Stichtag ergänzend dargestellt.

Bei der Nennung der Berufsbilder wird weitestgehend die Berufsbezeichnung nach bestandener Abschlussprüfung oder der erzielte akademische Grad genannt. Daher werden die im Beamtenverhältnis ausgebildeten Inspektoranwärter*innen einschließlich der Aufstiegsbeamten*innen mit dem Abschluss Bachelor of Arts – Public Administration (B.A.) dargestellt. Die Anwärter*innen im mittleren Dienst werden mit der Berufsbezeichnung Verwaltungswirt*in erwähnt.

3. ANGEBOTENE AUSBILDUNGSSTELLEN IM VERGLEICH

Derzeit bildet die Stadtverwaltung Offenbach in sieben verschiedenen Ausbildungs- bzw. Studiengängen aus. Im Jahr 2017 wurden lediglich fünf entsprechende Angebote ausgeschrieben.

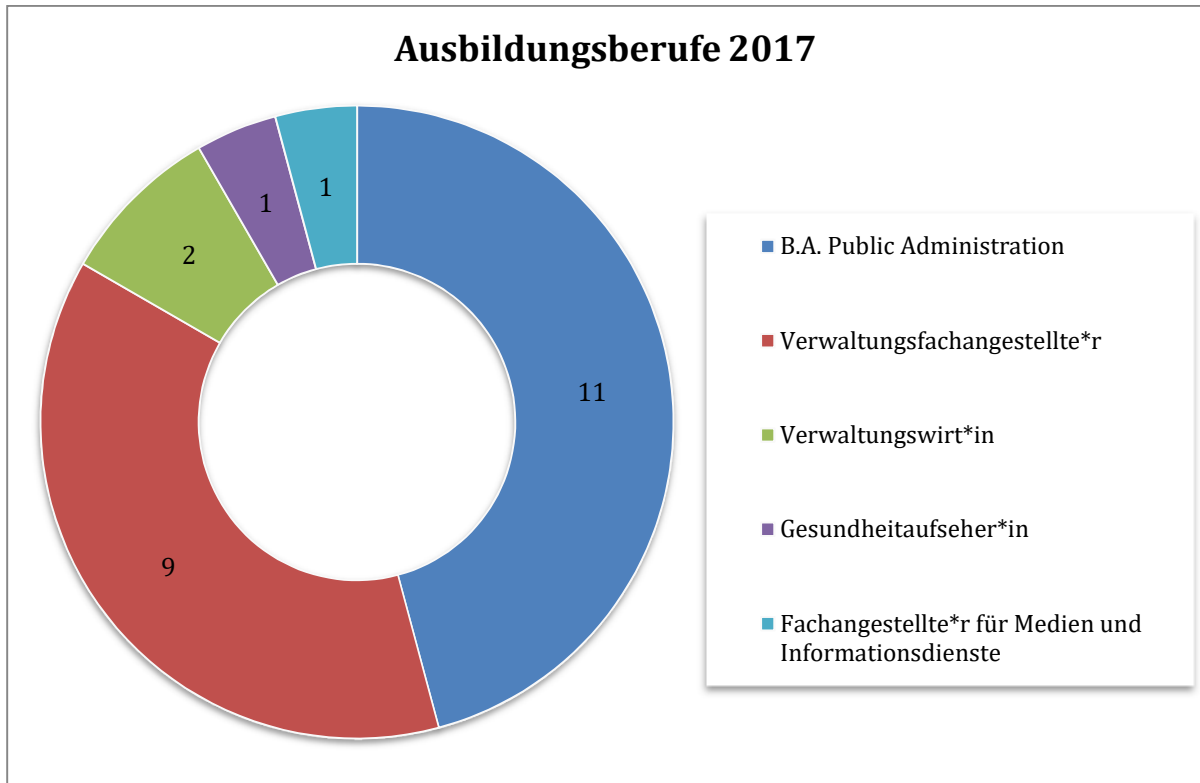


Abbildung 1 Verteilung der Ausbildungsberufe 2017

Insgesamt befanden sich im Ausbildungsjahr 2017/2018 24 Personen in einer dualen Berufsausbildung oder einem dualen Studium. Die Ausbildungsquote betrug hier 2,3%¹.

Im Ausbildungsjahr 2020/2021 befanden sich hingegen insgesamt 38 Personen in einer dualen Ausbildung oder einem dualen Studiengang. Die Ausbildungsquote betrug 2,8 %². Die Ausbildung im Beamtenverhältnis auf Probe bei der Feuerwehr ist in dieser Zahl nicht enthalten und wird separat dargestellt.

Obwohl sich die Anzahl der Nachwuchskräfte im Vergleichszeitraum von 2017 auf 2020 um über 50 % erhöht hat, war nur ein Anstieg der Ausbildungsquote um 0,5%-Punkte zu verzeichnen. Dies erklärt sich mit dem Anstieg der Bediensteten von 1104 auf 1343 im Vergleichszeitraum, auf die sich die Ausbildungsquote bezieht.

¹ Stadt Offenbach, Personalbericht 2018, 10;

vgl. auch: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020, 208

² Stadt Offenbach, Personalbericht 2020, 11, Erl.: Quotient aus Auszubildendenzahl je 100 Beschäftigte

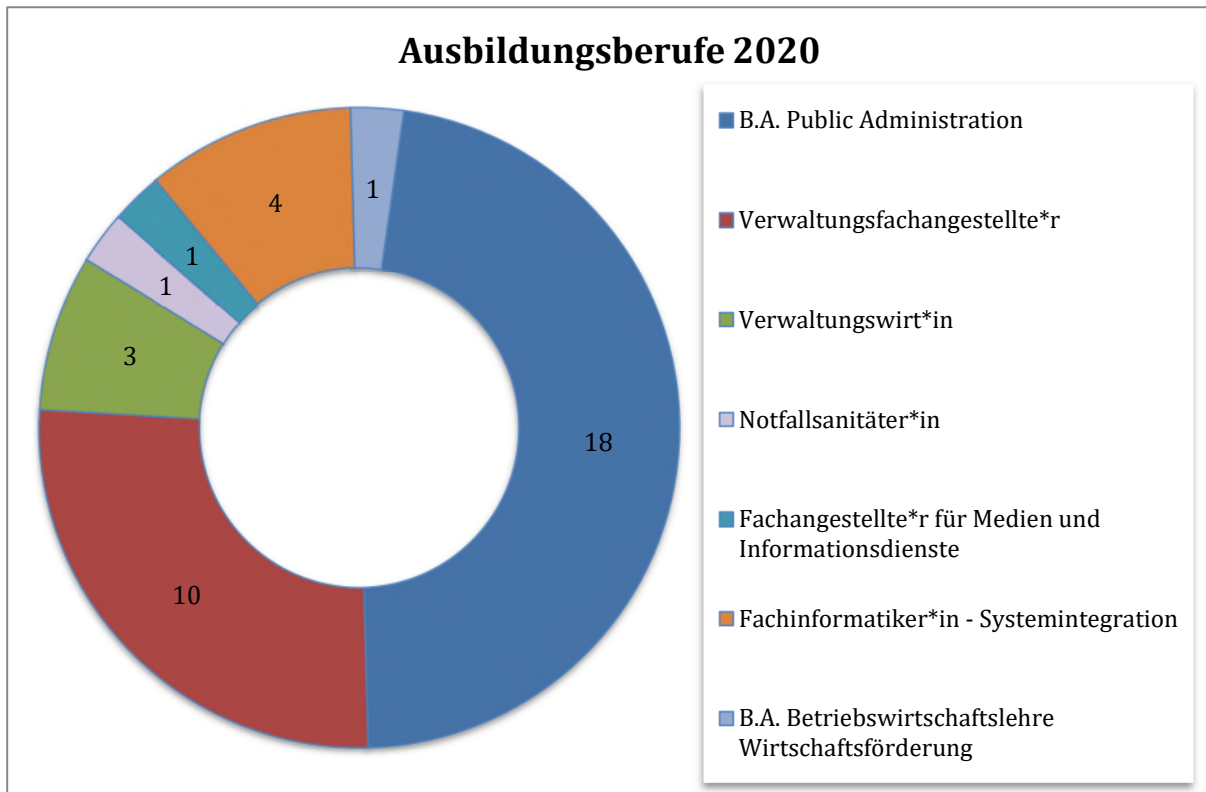


Abbildung 2 Verteilung der Ausbildungsberufe 2020

Im Vergleich der vorangegangenen zwei Abbildungen fällt auf, dass sich nicht nur die Summe an Ausbildungsverhältnissen in einem kurzen Vergleichszeitraum von nur drei Jahren um mehr als 50% erhöht hat, sondern gleichzeitig der Anteil der dualen Studiengänge auf nun exakt 50 % gewachsen ist. Weiterhin ist festzustellen, dass neue Ausbildungsangebote dazu gekommen sind, die dem Bedarf der kommenden Jahre geschuldet sind, insbesondere im Bereich der Informationstechnik.

Beide Trends in der bundesweiten Entwicklung der dualen Ausbildung, Akademisierung der Ausbildungslandschaft und Diversifikation bei den Angeboten, finden sich somit auch in Offenbach wieder.

4. AUSWAHLVERFAHREN

Die Stadt Offenbach hält an dem Grundsatz fest, die Auswahlentscheidungen auf der Basis von schriftlichen Eignungsprüfungen zu treffen. Deren Qualität ergibt sich aus den Kriterien Objektivität, Reliabilität und Validität. Die Objektivität ist gewahrt, wenn die Ergebnisse von der Person unabhängig sind, die den Test durchführt. Unser Testverfahren ist normiert, d.h. es werden die Ergebnisse der Bewerber*innen einer statistisch relevanten Vergleichsgruppe gleichen Alters gegenübergestellt. Die Einzelergebnisse wiederum werden mit unseren beruflichen Anforderungen in Relation gestellt. Dabei spielt es keine Rolle, welche Person diesen standardisierten Test durchführt.

Reliabilität steht für das Erzielen gleicher Ergebnisse, unter Ausschluss von Messfehlern. Könnten Bewerber*innen den Test wiederholen, würde bei gleichen Antworten das gleiche Ergebnis erzielt werden. Gleiche Antworten verschiedener Bewerber*innen führen ebenfalls zum gleichen Ergebnis.

Validität steht für eine sachlich getroffene Entscheidung. Dem entspricht unsere Einreihung aller Testteilnehmer*innen in eine Gesamtrangfolge, aus der sich die Einstellungsreihenfolge ergibt. Stehen mehr geeignete Bewerber*innen zur Verfügung als Stellen vorhanden sind, wird eine Nachrückliste erstellt.

Ob die erzielten Ergebnisse auf eine Berufseignung hinweisen, machen wir an den erfolgreich abgeschlossenen Prüfungen über einen Zeitraum von über 10 Jahren fest.

| Abschlüsse geplant 2000 - 2020 | Gründe für eine nichtplanmäßige Beendigung | | | | % - Anteil |
|-----------------------------------|--|--------------------------------|---------------|---|---------------|
| | Kündigung durch Stadt Offenbach | Verlängerung der Ausbildung | Nichtbestehen | Beendigung in beiderseitigem Einvernehmen | |
| 166 | 0 | 3 | 1 | 1 | 3,01 |

Tabelle 1 Nichtplanmäßige Beendigungen 2000-2020

Zusätzlich gab es drei Abbrüche aus eigenem Wunsch zu verzeichnen. Die Gründe hierfür sind individuell und stellen die Einschätzung der beruflichen Eignung nicht in Frage, da die Hintergründe im persönlichen Umfeld zu verorten sind. Nimmt man diese drei Abbrüche als vorzeitige Beendigung mit hinzu, ergibt sich ein prozentualer Anteil von 4,82%, ohne die Verlängerungen von nur 3,01%.

Ausbildungsbericht 2021 der Stadt Offenbach

Damit liegen wir noch unter den Spitzenwerten nach dem Datenreport des Bundesinstituts für Berufsbildung, getrennt nach Berufen erfasst.³

Wir halten die Eignungsprüfungen in der seitherigen Form daher für umfassend geeignet, eine Prognose zur Berufseignung von Bewerber*innen zu treffen.

Nach Ablauf der Bewerbungsfrist erhalten offensichtlich ungeeignete Bewerber*innen eine Absage, die Übrigen erhalten eine Einladung zur Eignungsprüfung. Diese bestand aus einem schriftlichen Test und von dessen Ergebnis abhängig einer anschließenden Gruppendiskussion und einem psychologischen Einzelgespräch. Die Eignungsprüfungen wurden von einem externen Unternehmen durchgeführt.

4.1 Auswahlverfahren 2017 / 2020 im Vergleich

Die Auswahlverfahren zum Einstellungstermin 01.09.2018 haben im November 2017 stattgefunden. Für das duale Studium B.A. Public Administration sind 104 Bewerbungen eingegangen. An den Eignungsprüfungen haben insgesamt 60 Personen teilgenommen. Aus diesem Kreis konnten die sieben Stellen für September 2018 besetzt werden.

Für die Ausbildung der/des Verwaltungsfachangestellten sind 92 Bewerbungen eingegangen. Am Testverfahren teilgenommen haben 52 Bewerber*innen. Im ersten Testverfahren konnten nicht ausreichend geeignete Bewerber*innen gefunden werden. Daher hat im April 2018 ein weiteres Auswahlverfahren stattgefunden. Hier haben sich 61 Personen für den Ausbildungsberuf zum/zur Verwaltungsfachangestellten beworben. Am Testverfahren teilgenommen haben 38 Bewerber*innen. Die beiden unbesetzten Ausbildungsstellen konnten nach Verfahrensabschluss besetzt werden.

Für die Ausbildung als Verwaltungswirt*in haben sich 37 Personen beworben. Davon haben 27 Bewerber*innen am Eignungsverfahren teilgenommen.

Für das duale Studium B.A. Public Administration zum Einstellungstermin 01.09.2020 sind 92 Bewerbungen eingegangen. Eingeladen wurden 85 Bewerber*innen, davon haben nur 31 teilgenommen.

³ Siehe Bundesinstitut für Berufsbildung, Datenreport

Ausbildungsbericht 2021 der Stadt Offenbach

Für die Ausbildung der/des Verwaltungsfachangestellten sind 101 Bewerbungen eingegangen, wovon 100 berücksichtigt werden konnten. An der Eignungsprüfung haben jedoch nur 40 Bewerber*innen teilgenommen.

Für die Ausbildung als Verwaltungswirt*in haben sich 69 Personen beworben. Von den 63 eingeladenen Bewerber*innen haben lediglich 35 am Eignungsverfahren teilgenommen.

| Beruf | 2017 | | 2020 | |
|-------------------------------------|---------|-----------|---------|-----------|
| | Eingang | Teilnahme | Eingang | Teilnahme |
| B.A. Public Administration | 104 | 60 | 92 | 31 |
| Verwaltungsfachangestellte*r Teil 1 | 92 | 52 | 101 | 40 |
| Verwaltungsfachangestellte*r Teil 2 | 61 | 38 | - | - |
| Verwaltungswirt*in | 37 | 27 | 69 | 35 |

Tabelle 2 Bewerbungen 2017 / 2020 im Vergleich

Im Vergleich der Zahlen fällt auf, dass die Summe an Bewerbungen der im Herbst durchgeführten Ausschreibungen annähernd auf gleichem Niveau lag, obwohl andere öffentliche Arbeitgeber von rückläufigen Bewerbungen in den letzten Jahren berichtet haben. Dies spricht für eine Nachhaltigkeit unserer Beteiligung an Ausbildungsmessen. Dass diese im Jahr 2020 aufgrund der Corona-Pandemie ausgefallen sind, trifft alle Arbeitgeber und hat zum Glück nicht zu einer Reduzierung geführt.

Die noch hohe Zahl an Bewerbungen täuscht allerdings über die geringere Anzahl der Teilnehmenden hinweg.

4.2 Auswahlverfahren bei der Feuerwehr

Die Ausbildung der Brandmeister*innen bei der Berufsfeuerwehr Offenbach wurde in den letzten Jahren verstärkt. Die Einstellung erfolgt im Rahmen des Beamtenverhältnisses auf Probe. Aufgrund der Einstellungsvoraussetzungen richtet sich diese Ausbildung in der Praxis eher an Bewerber*innen mit einer abgeschlossenen Ausbildung. Wir stellen jedoch fest, dass zunehmend auch Abiturient*innen an einer Einstellung interessiert sind.

Die Einstellungszusagen erfolgen grundsätzlich erst nach erfolgreicher Eignungsprüfung, einschließlich eines Sporttests.

Ausbildungsbericht 2021 der Stadt Offenbach

In regelmäßigen Abständen, allerdings nicht jährlich, werden Brandoberinspektoranwärter*innen für den gehobenen Dienst eingestellt um den zukünftigen Personalbedarf im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst zu decken.

Seit 2018 gibt es bei der Feuerwehr eine Abteilung Rettungsdienst. Die Feuerwehr beschäftigt seit diesem Zeitpunkt nicht nur klassische Feuerwehrleute, sondern zusätzliche Mitarbeiter*innen mit der Qualifikation „Notfallsanitäter*in“ für den Rettungsdienst. Seit 2018 wird daher auch der Beruf „Notfallsanitäter*in“ ausgebildet.

Die Einstellungszahlen sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

| | 2017 | 2020 |
|--------------------------------------|------|------|
| Brandmeister*innen | 4 | 6 |
| Brandoberinspektoranwärter*innen | 1 | 0 |
| Auszubildende Notfallsanitäter*innen | 0 | 2 |

Tabelle 3 Einstellungszahlen Ausbildung bei der Feuerwehr

5. ABSCHLUSSPRÜFUNGEN

Im Jahr 2017 haben zwei Verwaltungsfachangestellte ihre Ausbildung und drei Studierende das duale Studium erfolgreich abgeschlossen. Diese wurden in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bzw. in das Beamtenverhältnis auf Probe übernommen.

Dem stehen im Jahr 2020 vier Verwaltungsfachangestellte, drei Studierende im gehobenen Dienst und drei Verwaltungswirt*innen gegenüber. Alle konnten übernommen werden.

| Ausbildungsgang | 2017 | | 2020 | |
|------------------------------|-----------------|------------|-----------|------------|
| | Bestanden | Übernommen | Bestanden | Übernommen |
| B.A. Public Administration | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Verwaltungswirt*in | Nicht angeboten | Entfällt | 3 | 3 |
| Verwaltungsfachangestellte*r | 2 | 2 | 4 | 4 |
| Gesamt | 5 | 5 | 10 | 10 |

Tabelle 4 Abschlüsse und Übernahmen 2017 / 2020 im Vergleich

Ausbildungsbericht 2021 der Stadt Offenbach

Die in absoluten Zahlen im mittleren einstelligen Bereich erhöhten Einstellungen haben die Zahl an Übernahmen im Vergleichszeitraum verdoppelt. Weitere Steigerungen ergeben sich aufgrund der Einstellung ab 2020 in den nächsten Jahren.

6. PERSONELLE AUSSTATTUNG IN DER AUSBILDUNG

Der Unterbesetzung im Bereich der Ausbildung konnte durch die Einstellung einer weiteren Ausbilderin Ende 2019 entgegengetreten werden. Auch mit dieser Verstärkung stellen der deutlich gestiegene Betreuungsaufwand der Nachwuchskräfte und der ausbildenden Mitarbeiter*innen am Arbeitsplatz und der notwendige Messedienst neben der allgemeinen Organisation eine große Herausforderung dar. Als zunehmend wichtiger Beratungsschwerpunkt hat sich mit einem hohen zeitlichen Aufwand die Akquise interner Ausbildungsplätze erwiesen.

Insgesamt stehen theoretisch 75 Bedienstete in der Stadtverwaltung für die Betreuung, Planung und Anleitung der Nachwuchskräfte vor Ort zur Verfügung.

7. WERBEMAßNAHMEN


Ein gutes Personalmarketing stellt eine wichtige Grundlage für eine ausreichende Anzahl an interessierten Bewerber*innen dar. Daher muss das Ziel darin bestehen, auf dem externen Arbeitsmarkt motivierte, junge Menschen zu finden, die für sich die berufliche Vielfalt einer Stadtverwaltung entdecken, die weit über die tradierte Vorstellung hinausgeht. Für einen ersten niederschweligen Kontakt bieten sich Messestände auf Ausbildungsmessen an.

Regelmäßig gehören hierzu die „Bildungsmesse Rodgau“, die Ausbildungsmesse „gOFit“ der IHK Offenbach. Ergänzt werden diese klassischen Ausbildungsmessen von der „rotarischen Berufsinformation“ in der IHK Offenbach, dem von der Bundesagentur für Arbeit organisierten „Tag der Ausbildung“ und kleineren Ausbildungsmessen wie an der Edith-Stein-Schule. Ergänzend wurden Betriebserkundungen für Schüler*innen der Albert-Schweitzer-Schule und der Ernst-Reuter-Schule im Rahmen des Projektes JUMINA⁴ organisiert.

Standardmäßig werden alle Ausbildungsangebote auf der Homepage www.offenbach.de veröffentlicht. Hinzu kommen Ausschreibungen auf Interamt und Jobs in Rhein-Main.

Infolge der Corona-Pandemie sind die klassischen Ausbildungsmessen im Jahr 2020 ausgefallen. Im März 2021 fand erstmals die Bildungsmesse Rodgau in digitaler Form statt. Die Vorbereitung durch das zur Verfügung gestellte Content-Management-System erwies sich

⁴ Siehe www.jumina.de



Ausbildungsbericht 2021 der Stadt Offenbach

als umfangreicher, als ursprünglich angenommen. Der Aufwand halt sich jedoch gelohnt, wenn man die Kontakte über den eingerichteten Chat-Bereich als Maßstab heranzieht.

8. SOZIALE MEDIEN

Die Stadt Offenbach nutzt allgemein für die öffentliche Kommunikation die sozialen Medien Facebook, Twitter und Instagram. Im Sinne einer crossmedialen Nutzung wird dort auf unsere Teilnahme an Bildungsmessen und unsere Ausbildungsangebote hingewiesen. Ein stärkerer direkter Kontakt über die sozialen Medien ist beabsichtigt und befindet sich in der internen Vorbereitung. Um einen niedrighschwelligen Kontakt auf Augenhöhe mit unserer Zielgruppe zu bekommen, haben wir unsere Nachwuchskräfte in einer ersten Sitzung als Ratgeber*innen beteiligt.

9. AUSBILDENDE ÄMTER

Die Bereitschaft der Ämter zur Ausbildung ist für das Gelingen einer vielfältigen Ausbildung von großer Bedeutung. Insbesondere aufgrund der steigenden Ausbildungszahlen wird es immer wichtiger, dass alle Ämter zur Betreuung von Auszubildenden bereit sind.

Nachfolgende Abbildungen zeigen die Entwicklung der Versetzungszuweisungen von Nachwuchskräften innerhalb der Stadtverwaltung. Auch hier zeigt sich der Trend zur Diversifikation an der größeren Auswahl an Ausbildungsstellen. Dargestellt wird jeweils die Summe der Monate in den Ausbildungsjahren 2017/18 und 2019/2020 im Vergleich, in denen ein Amt eine Auszubildende bzw. einen Auszubildenden oder mehrere Auszubildende betreut hat.

Es handelt sich um eine absolute Darstellung in Monaten. Es wird keine Relation zur Anzahl der Bediensteten pro Organisationseinheit oder der räumlichen Möglichkeiten hergestellt. Auch die Berufe werden nicht berücksichtigt und es erfolgt bewusst keine Bewertung. Wir möchten das Engagement aller in der internen Ausbildung wertschätzend darstellen, wohl wissend, dass wir bei steigenden Einstellungszahlen noch mehr interne Ausbildungsplätze benötigen werden.

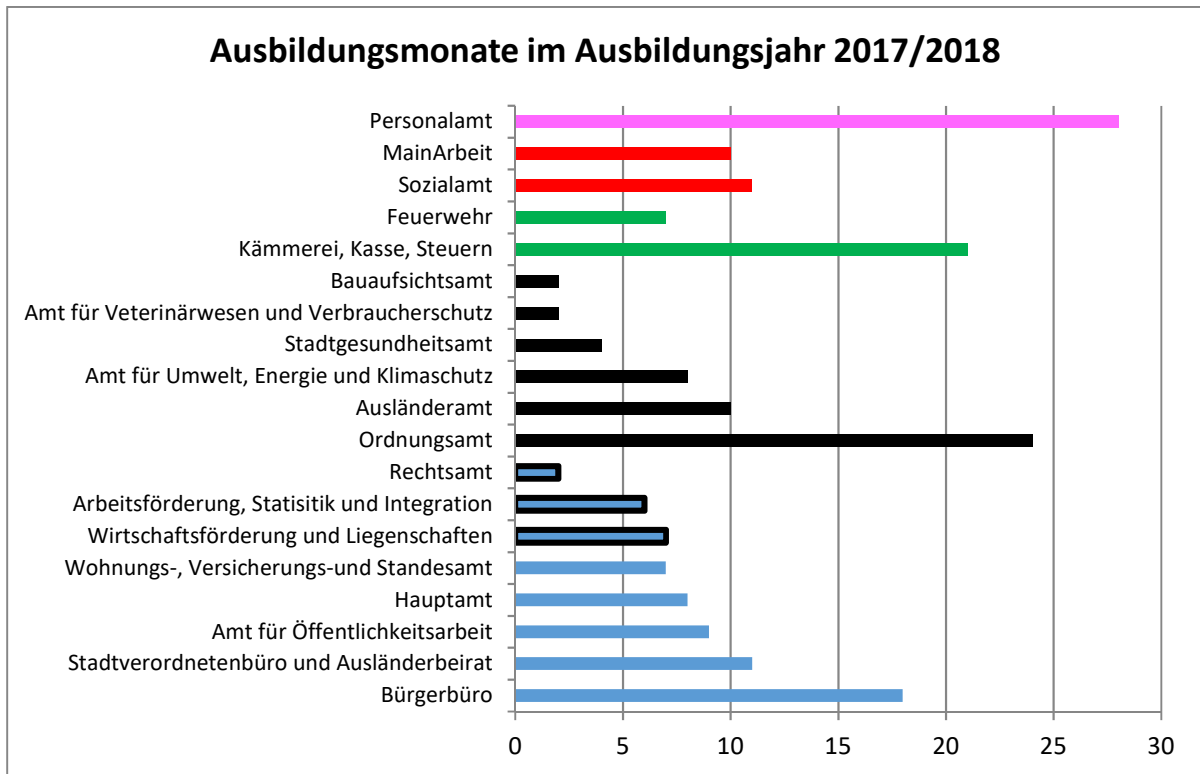


Abbildung 3 Verteilung auf Ämter und Ausbildungsbereiche 2017/18

Im Ausbildungsjahr 2017/2018 stechen die Ausbildungszeiten durch das Personalamt mit 28 Monaten, gefolgt vom Ordnungsamt mit 23 Monaten und Kämmerei, Kasse und Steuern mit 21 Ausbildungsmonaten besonders hervor.

Die farbliche Kennzeichnung der Balken stellt die Zuordnung zu den Ausbildungsbereichen nach den Ausbildungs- und Prüfungsordnungen dar. Blau steht für den Bereich allgemeine Verwaltung, schwarz für Bau, Recht und Ordnung, grün für das Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen, rot für das Sozial- und Jugendwesen und pink für das Personalwesen.

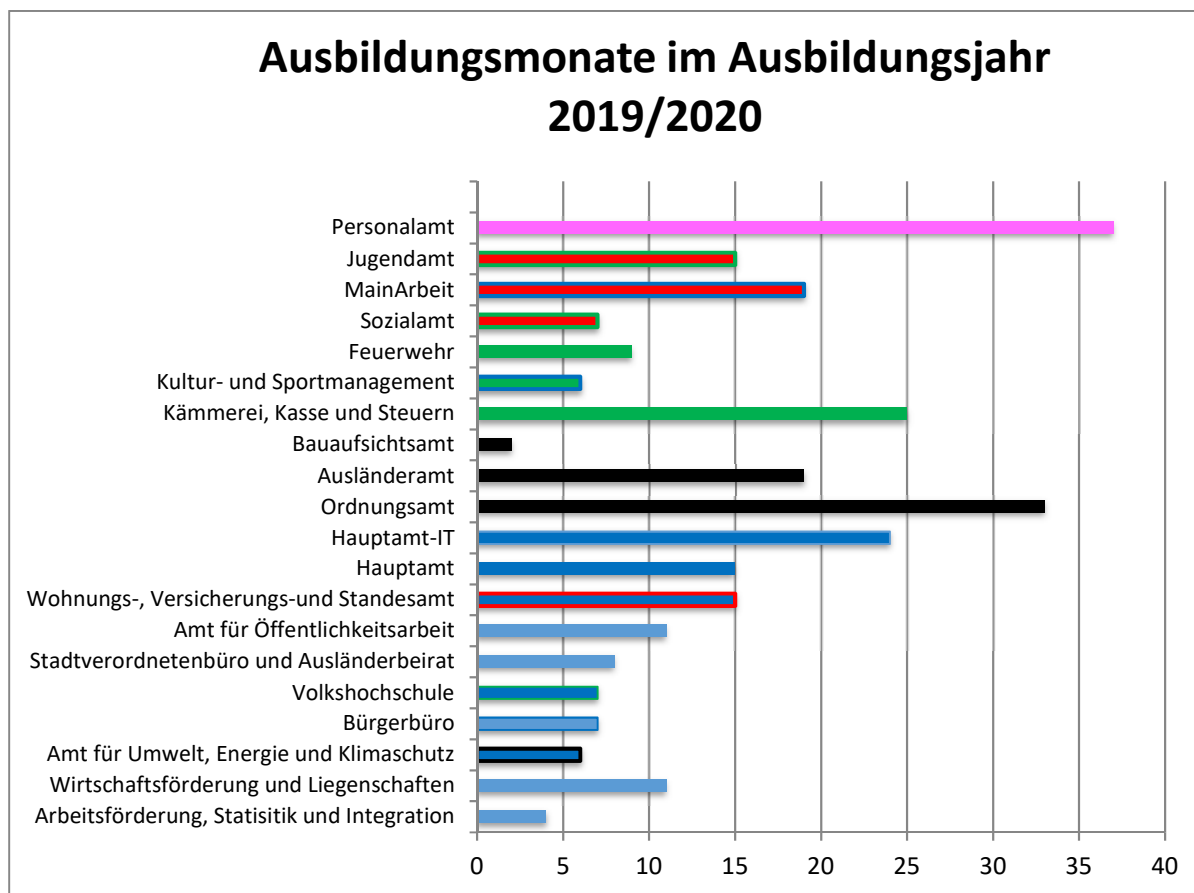


Abbildung 4 Verteilung auf Ämter und Ausbildungsbereiche 2019/2020

Das Ausbildungsjahr 2019/2020 stand ganz im Zeichen von Umzügen aufgrund der Gebäudesanierung des Rathauses. Die schwierige zeitliche Planbarkeit verlangte von allen Organisationseinheiten und der Ausbildungsleitung Flexibilität hinsichtlich der Zuweisung von Auszubildenden.

Die ein oder andere Organisationseinheit konnte neu oder wieder im Kreis der internen Ausbildungsplätze aufgenommen werden. Ein Prozess, der noch nicht beendet ist. Es bleibt bei den Spitzenreitern Personalamt, Kämmerei und Ordnungsamt. Mit dem Personalamt und der Kämmerei befindet sich die Querschnittsverwaltung nicht umsonst in der Spitzengruppe, handelt es sich doch um Pflichtbereiche, die an anderer Stelle nicht vermittelt werden können.

Die Argumentation trifft in Teilen auch auf das Ordnungsamt zu. Während der Bereich des allgemeinen und besonderen Verwaltungsrechts auch in anderen Dienststellen erlernt werden kann, sind es doch insbesondere Beispiele aus dem HSOG und der Gefahrenabwehrverordnung, die immer wieder Niederschlag in den Prüfungen finden. Insofern ist es verständlich, dass dieser Bereich bevorzugt belegt wird.

Ausbildungsbericht 2021 der Stadt Offenbach

Es fällt aber auch auf, dass immer öfter Ämter die Inhalte zweier Ausbildungsbereiche abdecken können und müssen, gekennzeichnet mit einem andersfarbigen Rand in der Abbildung 4. Auch dies war eine umzugsbedingte Folge.

Letztendlich ist die höhere Ausbildungsleistung über den höheren Wert der horizontalen Achse abgebildet.

10. AUSBILDUNGSMÄßNAHMEN

10.1 Dienstbegleitende Unterweisungen

Nach der Verordnung über die Berufsausbildung der Verwaltungsfachangestellten ist der Nachweis von dienstbegleitenden Unterweisungen verpflichtend. Die praxisbezogenen zu vermittelnden Inhalte werden regelmäßig vom Verwaltungsschulverband in modularer Form angeboten. Die Stadt Offenbach belegt grundsätzlich alle angebotenen Module, um allen Auszubildenden, unabhängig von der Verteilung auf die Ämter, die gleichen Inhalte zu garantieren. Ergänzt werden die Unterweisungen durch Prüfungsvorbereitungen des Schulverbandes im letzten Quartal der Ausbildung.

10.2 Coaching-Wanderung

Im Rahmen des obligatorischen Einführungspraktikums zu Beginn der Berufsausbildung oder des Studiums findet als teambildende Maßnahme des Ausbildungsjahrgangs eine „Coaching-Wanderung“ statt. Unter Beteiligung eines erfahrenen Trainers werden in dieser ganztägigen Maßnahme Stationen innerhalb Offenbachs aufgesucht, die für die logische Verkettung von Herkunft-Kompetenzen-Stolperstein-Zukunft stehen. An jeder Station helfen Impulsreferate beim Diskurs. Angelegt ist diese Wanderung auf einen hohen reflektierten Inhalt.

10.3 Deeskalationstraining

Um allen Ausbildungsjahrgängen die Möglichkeit der Teilnahme zu bieten, wird im Schnitt alle drei Jahre ein Deeskalationstraining im Rahmen des Projektes Gewalt-Sehen-Helfen angeboten. Um allen Teilnehmer*innen unabhängig vom Alter und der Trainingserfahrung einen hohen Übungsanteil zu garantieren, findet dieses Seminar als geschlossenes Seminar für Nachwuchskräfte statt.

11. AUSBILDUNGSKOSTEN

Die Ausbildung verursacht neben den Personalkosten auch Sachkosten. Im Ausbildungsjahr 2017/18 haben die Gesamtpersonalkosten aller Auszubildenden 354.273,49 € betragen. Hinzu kommen rund 74.000€ Sachkosten. Nachfolgendes Diagramm stellt die Verteilung der Personalkosten nach Ausbildungsberufen dar.

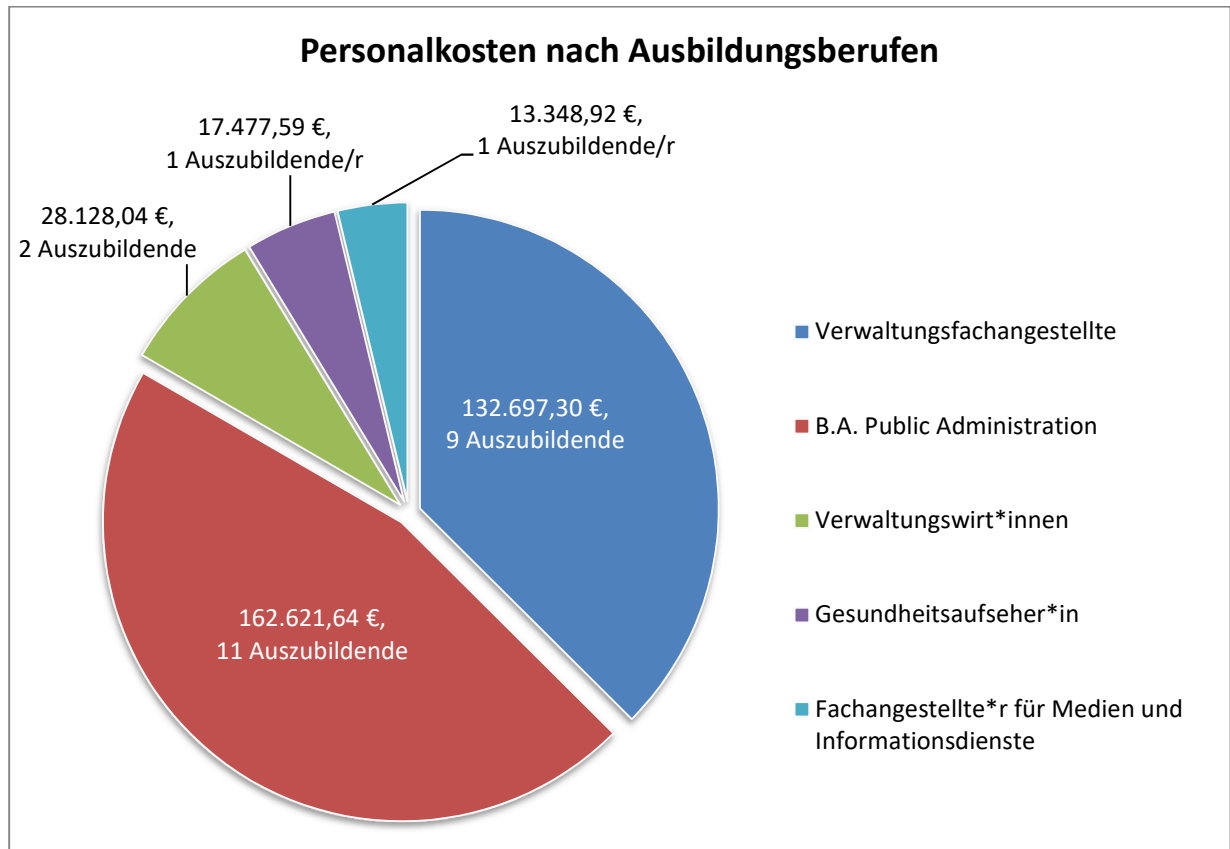


Abbildung 5 Personalkosten nach Ausbildungsberufen 2017/2018

Der größte Kostenanteil fällt auf die beiden Ausbildungsberufe zur/zum Verwaltungsfachangestellte*n bzw. der Studierenden im gehobenen Dienst. Hierbei handelt es sich um die klassischen Verwaltungsberufe, welche am häufigsten ausgebildet werden.

Die Sachkosten sind recht vielfältig und lassen sich in sieben übergeordnete Bereiche zusammenfassen. Mit rund 44.300 € stellen die Ausbildungsgebühren den größten Anteil dar. Hierunter fallen beispielsweise die Gebühren für das Verwaltungsseminar und die Hochschulgebühren.

Die Auswahlverfahren zur Ermittlung geeigneter Bewerber*innen haben im Ausbildungsjahr 2017/18 etwa 16.300 € ausgemacht. Dieser Posten beinhaltet die Kosten für die Testverfahren sowie die Vergütung der Psychologen, welche die Auswahlverfahren durchführen und begleiten.

Ausbildungsbericht 2021 der Stadt Offenbach

Die Ausbildungszulage, welche an Ausbilder*innen gezahlt wird, die innerhalb eines Monats an mindestens der Hälfte der Arbeitstage eine Nachwuchskraft betreut haben, macht rund 6.300 € der Sachkosten aus.

Um möglichst viele und auch geeignete Bewerber*innen zu akquirieren, ist das Ausbildungsmarketing von großer Bedeutung. Unter diese Kostenstelle fallen derzeit die Standgebühren für Ausbildungsmessen sowie Zeitungsannoncen.

Mit Inkrafttreten der DV Ausbildung erhalten nun Auszubildende in den Verwaltungsberufen mittlerweile die Vorschriftensammlung (VSV und VSV-AuF) als notwendiges Lernmaterial direkt gestellt sowie alle Ergänzungslieferungen, die während der Ausbildungszeit erscheinen. Die Auszubildenden des dritten Ausbildungsjahres, die für die VSV noch in Vorlage getreten sind, erhalten diese über ein Büchergeld nachträglich erstattet. Soweit Fahrtkosten für den Weg zum Verwaltungsseminar entstanden sind, wird gleichzeitig eine Erstattung hierfür gezahlt.

Unter dem Begriff „Sonstiges“ sind Ausgaben zusammengefasst, die keiner Kategorie zuzuordnen sind. Darunter nennenswert ist das Honorar für einen Trainer im Rahmen des Einführungspraktikums der neuen Auszubildenden.

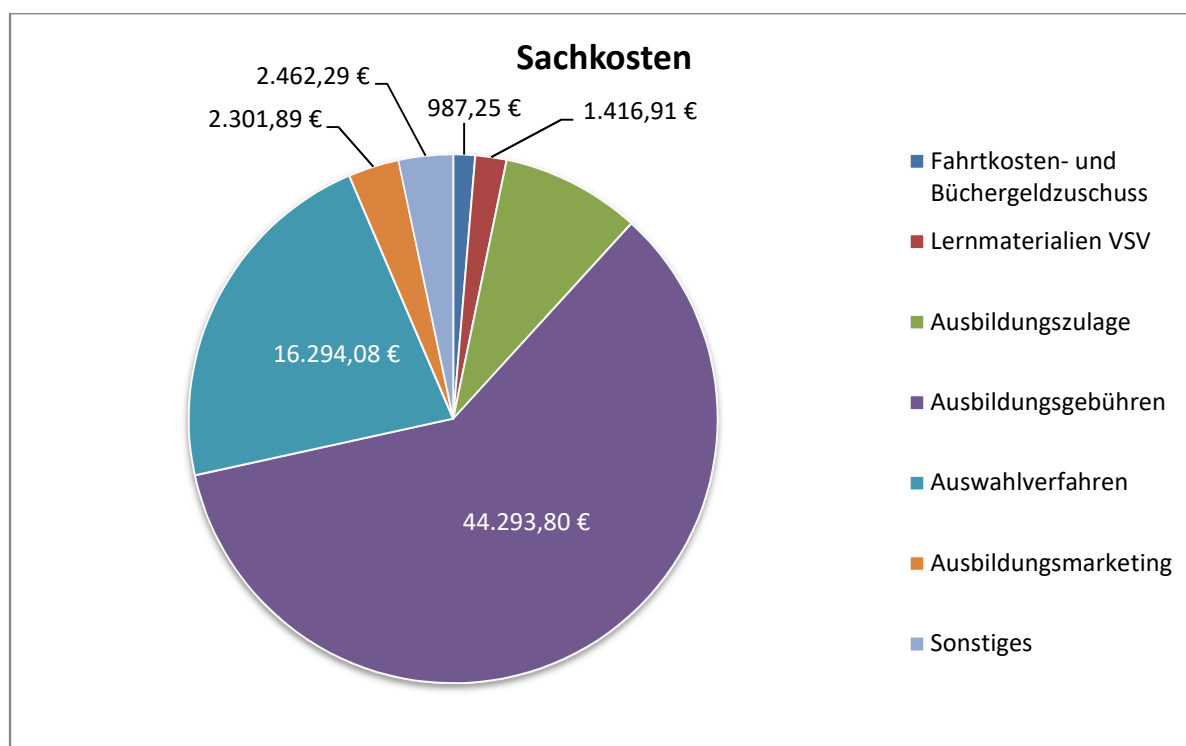


Abbildung 6 Sachkosten im Bereich Ausbildungsjahr 2017/2018

Perspektivisch werden sowohl die Personal- als auch die Sachkosten weiter ansteigen. Die Gründe hierfür sind die steigende Ausbildungsquote und daraus resultierende Mehrkosten für Personalkosten, Lernmaterialien und Ausbildungsgebühren, die linear mit der Anzahl der Neueinstellungen ansteigen. Das notwendige höhere Engagement im Bereich der

Ausbildungsbericht 2021 der Stadt Offenbach

Ausbildungsmessen wirkt sich ebenfalls kostensteigernd aus, wie die automatisch höhere Anzahl an durchzuführenden Eignungsprüfungen.

Die nachfolgenden Darstellungen beziehen sich nicht auf das Ausbildungsjahr, sondern auf das Kalenderjahr 2020. Die Vergleichbarkeit bleibt gewahrt, da es sich um die gleichen Kostenarten handelt. Der wesentliche Kostenfaktor ist der Bereich der Gebühren, der von der Einstellungsquote abhängig ist. Im Bereich Ausbildungsmarketing sind in Folge ausgefallener Ausbildungsmessen keine Kosten entstanden.

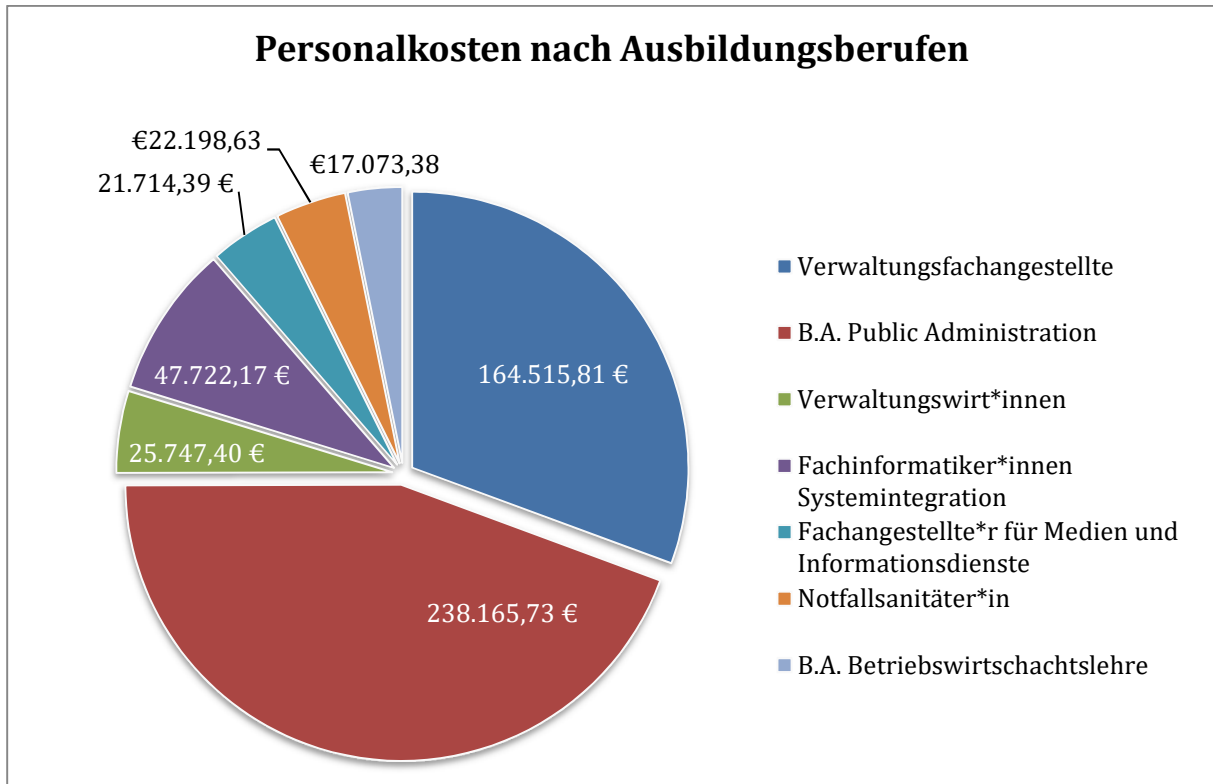


Abbildung 7 Personalkosten nach Ausbildungsberufen 2020

Ausbildungsbericht 2021 der Stadt Offenbach

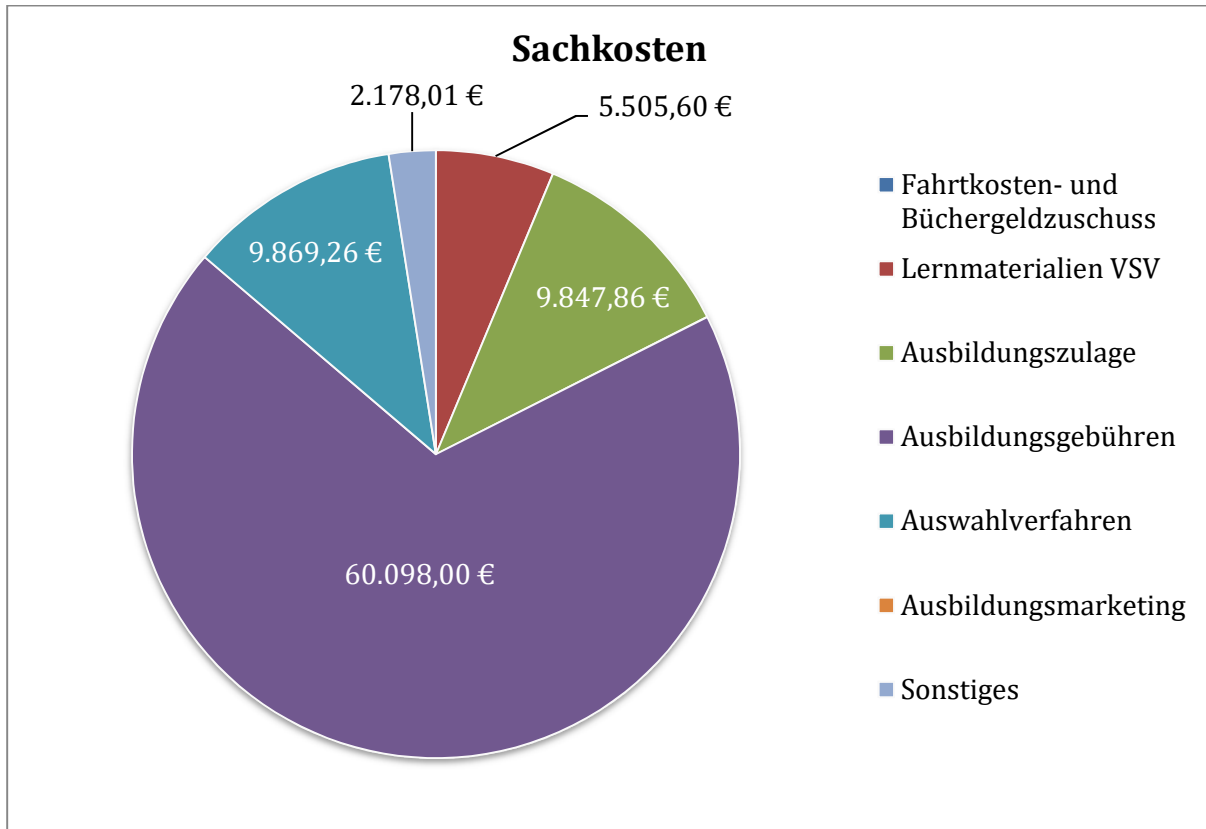


Abbildung 8 Sachkosten 2020

12. AKTUELLE FORTBILDUNGSLEHRGÄNGE

Mit dem Abschluss einer Dienstvereinbarung zum Thema Weiterqualifizierungen im Jahr 2018 wurden die Weichen für eine stärkere Nutzung berufsqualifizierender Lehrgänge insbesondere durch den Hessischen Verwaltungsschulverband gestellt. Ziel dieser Lehrgänge ist der Erwerb des Berufsabschlusses zum/zur Verwaltungsfachangestellten oder des Weiterbildungsabschlusses zum/zur Verwaltungsfachwirt*in. In den Jahren 2017 bis 2020 besuchten zeitversetzt immer drei Beschäftigte entsprechende Lehrgänge. Im Jahr 2020 wurden zusätzlich drei Beschäftigte zugelassen, deren Lehrgang noch nicht begonnen hat.

13. AUSBILDUNG UNTER DEN BEDINGUNGEN EINER PANDEMIE

Die guten Nachrichten zu Beginn. Alle Auszubildenden und Studierende haben an den geplanten Abschlussprüfungen teilgenommen und diese bestanden. Niemand kam durch den Wechsel von Präsenzunterricht auf digitalen Unterricht ins Straucheln. Ganz im Gegenteil haben wir im Jahr 2020 durchgängig gute bis sehr gute Prüfungsergebnisse verzeichnet.

Für die beteiligten Schulträger war es ein großer Kraftakt. Lernen im Distanzunterricht machte es den Lehrkräften schwerer zu erkennen, wer noch Unterstützung benötigt. Auf Seiten der Auszubildenden wurde die inhaltliche Vorbereitung schwieriger, da die Vertiefungen durch Lehrgespräche und der Austausch mit anderen Auszubildenden in Gruppenarbeiten teilweise entfallen sind.

Ganz entfallen ist leider für den Prüfungsjahrgang 2020 der Hochschule die Zusatzprüfung Ausbildung der Ausbilder (AdA). Nach derzeitigem Sachstand besteht keine Möglichkeit, diese Prüfung später noch nachzuholen.

Der Ausfall der Berufsbildungsmessen ab März 2020 hat einen Rückgang der Bewerbungen befürchten lassen. Erfreulicherweise ist die Anzahl an Bewerbungen auf die einzelnen Ausbildungs- und Studiengänge bezogen trotzdem gleichgeblieben oder sogar teilweise höher ausgefallen. Es ist zu früh, von einer geänderten Berufsorientierung in Folge der Pandemie zu sprechen. Eine Auswertung kann frühestens in den nächsten Bericht für das Jahr 2021 aufgenommen werden.

Die Betreuung der Nachwuchskräfte und Beratung der ausbildenden Organisationseinheiten ist aufgrund der Erhöhung der Ausbildungsquote weiterhin mit einem höheren zeitlichen Aufwand verbunden, hinzu kommen nun die Regelungen aufgrund der Corona-Pandemie, die allen Ausbilder*innen in den Ämtern zusätzlich Schwierigkeiten im Hinblick auf eine qualitativ angemessene Ausbildung bereiten. Eine Teillösung versprechen wir uns durch eine bessere technische Ausstattung unserer Auszubildenden mit Notebooks. Aufgrund von Lieferengpässen im Bereich der Informationstechnik, wird dies jedoch leider noch etwas Zeit brauchen.

Kein Wunder, dass die Anleitung und die Ausbildung in Präsenz ein Thema im internen Erfahrungsaustausch für Ausbilder*innen waren. Anlassbezogen fand diese Veranstaltung das zweite Mal als Web-Konferenz statt. War die Umstellung der Arbeitsabläufe schon für die Ausbilder*innen mit einem hohen Homeoffice-Anteil schwierig, musste die Präsenzausbildung unter Beachtung der geltenden Hygienestandards von Woche zu Woche neu geregelt werden. Da die berufspraktische Ausbildung überwiegend nur vor Ort stattfinden konnte, haben sich Anleitungen über Skype und die Einrichtung von Einzelbüros, wo es möglich war, zum Jahresende 2020 zur Kontaktvermeidung etabliert.

14. AUSBLICK

An mehreren Stellen dieses Berichts wurde auf die deutliche Anhebung der Ausbildungszahlen hingewiesen. Diese Entwicklung ist noch nicht abgeschlossen, weder in der Summe noch hinsichtlich der Ausbildungsberufe. Sie ist die richtige Antwort auf die demografische Entwicklung.

Die Besetzung aller Plätze ist jedoch nur dann möglich, wenn die Bewerbungszahlen mindestens auf dem derzeitigen Niveau bleiben, besser noch ansteigen. Hierzu muss, sobald es wieder möglich ist, in Messen und Kontakte zu den Schulen investiert werden. Ergänzend ist in die Möglichkeit digitaler Messen und Portale zu investieren. Über einen ersten Probelauf berichtet der nächste Bericht.

In allen Ausbildungsberufen besteht jedoch ein Mangel an adäquaten internen Ausbildungsplätzen. Entsprechende Plätze zu schaffen und geeignetes Personal für die Anleitung zu finden, sind die Ziele für das neue Ausbildungsjahr.

Wir vermuten, dass in Folge der Pandemie die Erfahrungen hinsichtlich der Qualität des Distanzunterrichts automatisch die Digitalisierung in der beruflichen Bildung beschleunigen wird. Für die Stadt Offenbach bedeutet dies, in der Zukunft Auszubildenden und Studierenden eine personalisierte Technikausstattung zur Verfügung zu stellen. Die ersten Abstimmungsgespräche hierzu haben stattgefunden.

14. KONTAKT

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung

Magistrat der Stadt Offenbach

Personalamt – Personalbetreuung

Manfred Keller

069/8065-2996

Christina Holzamer

069/8065-3465

Ausbildung@offenbach.de