

Ausbildungs- bericht 2022



Personalamt

Offenbach
am Main

OF

2. Ausbildungsbericht der Stadtverwaltung Offenbach

Inhaltsverzeichnis

1	Präambel	3
2	Erläuterungen zum Verständnis	3
3	Angebotene Ausbildungsstellen im Vergleich	4
4	Auswahlverfahren	5
4.1	Auswahlverfahren 2021	6
4.2	Auswahlverfahren bei der Feuerwehr	7
5	Abschlussprüfungen	8
6	Personelle Ausstattung in der Ausbildung	9
7	Werbemaßnahmen	9
8	Soziale Medien	10
9	Ausbildende Ämter	10
10	Ausbildungsmaßnahmen	12
10.1	Dienstbegleitende Unterweisungen	12
10.2	Coaching-Wanderung	12
10.3	Deeskalationstraining	12
11	Ausbildungskosten	12
12	Aktuelle Fortbildungslehrgänge	14
13	Ausbildung unter den Bedingungen einer Pandemie	15
14	Ausblick	16
15	Impressum	17

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 Abschluss der Dienstvereinbarung hat sich als sinnvoll erwiesen, Anpassungen mussten nicht vorgenommen werden. Ergänzt wurde der Bereich der Ausbildung durch den Abschluss einer Dienstvereinbarung Weiterqualifizierung, die den berufsbegleitenden Erwerb von Ausbildungsabschlüssen ermöglicht.

2 Erläuterungen zum Verständnis

Dieser Bericht bezieht sich im Hinblick auf die Anzahl der Auszubildenden und Studierenden in der Regel 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 auf einen Stichtag. Wie beim Personalbericht werden dort 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 kann es im Sinne einer Vergleichbarkeit notwendig sein, zwischen neu begründeten Ausbildungsverhältnissen oder Studiengängen auf der einen Seite und zu einem Stichtag in Ausbildung oder Studium befindlichen Personen auf der anderen Seite zu unterscheiden. Darauf wird in den nachfolgenden Ziffern verwiesen.

Der Berichtszeitraum bezieht sich auf das Jahr 2021.

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 Ausbildungsjahr 2020/2021 befanden sich insgesamt 38 Personen in einer dualen Ausbildung oder einem dualen Studiengang. Die Ausbildungsquote betrug 2,8 %¹. Die Ausbildung im Beamtenverhältnis auf Probe bei der Feuerwehr ist in dieser Zahl nicht enthalten und wird separat dargestellt.

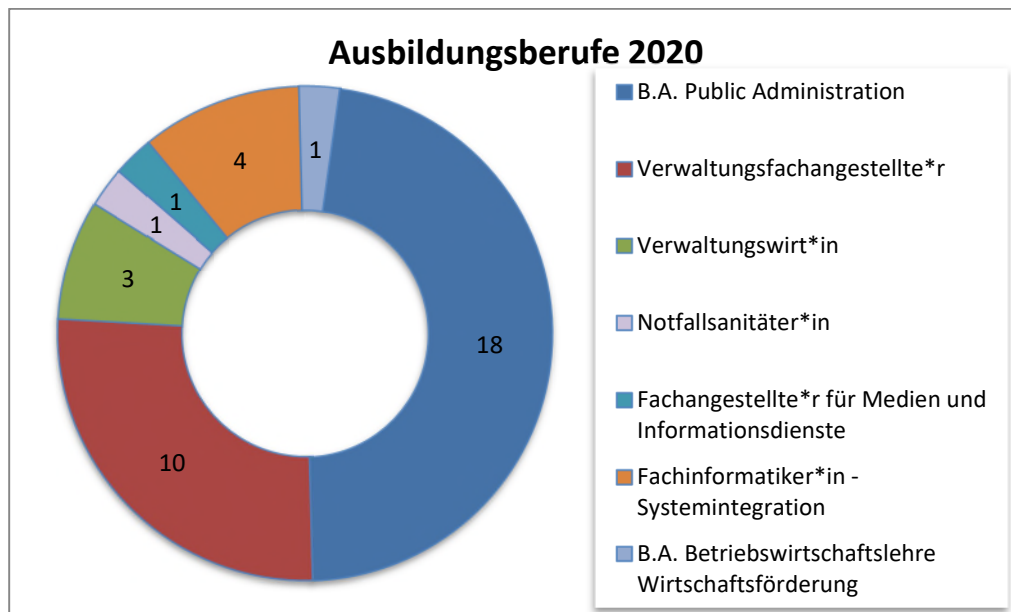


Abbildung 1 Verteilung der Ausbildungsberufe 2020

Die Anzahl aller Auszubildenden und dual Studierenden hat sich im Ausbildungsjahr 2021/2022 geringfügig auf 40 Personen erhöht. Es bleibt damit auf einem im langjährigen Vergleich betrachteten hohen Niveau. Die Ausbildungsquote betrug 2,75 %, damit 0,5 Prozentpunkte weniger als im Vorjahr.

¹ Stadt Offenbach, Personalbericht 2020, 11, Erl.: Quotient aus Auszubildendenzahl je 100 Beschäftigte

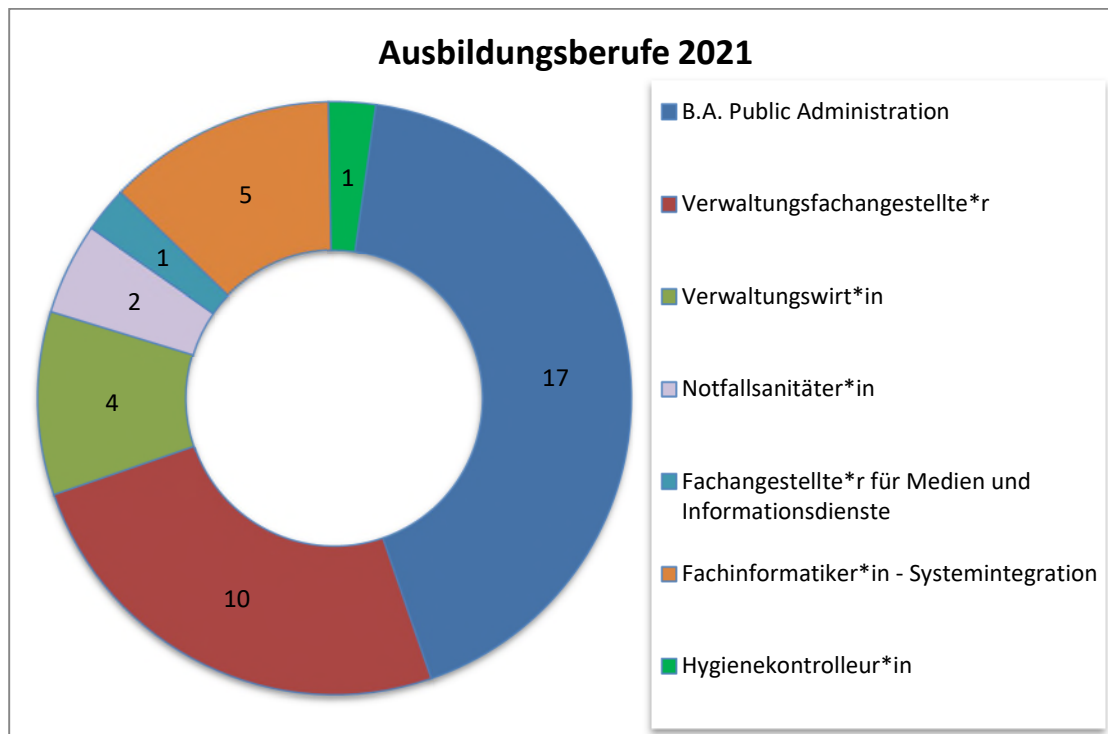


Abbildung 2 Verteilung der Ausbildungsberufe 2021

Der Anteil der dualen Studiengänge hatte sich in den vergangenen Jahren immer weiter erhöht. Nach dem Spitzenwert von 50 % im Jahre 2020 ist er leicht auf 44 % gesunken. Innerhalb der Ausbildungsgänge nach dem Berufsbildungsgesetz hat sich der Ausbildungsberuf der Fachinformatiker*in etabliert. Sein Anteil hat sich vergrößert, was dem Bedarf in der Informationstechnik geschuldet ist. Hinzu kam im Jahr 2021 eine Ausbildungsstelle im Bereich Hygienekontrolleur*in.

Beide Trends in der bundesweiten Entwicklung der dualen Ausbildung, Akademisierung der Ausbildungslandschaft und Diversifikation bei den Angeboten, finden sich analog 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 bis	Gründe für eine nichtplanmäßige Beendigung				% - Anteil
	Kündigung durch Stadt Offenbach	Verlängerung der Ausbil- dung	Nichtbestehen	Beendigung in beiderseitigem Einvernehmen	
2020: 166	0	3	1	1	3,01
2021: 179	1	3	2	1	3,91

Tabelle 1 Nichtplanmäßige Beendigungen 2000-2021

Zusätzlich gab es drei Abbrüche in dem gesamten Zeitraum 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 bis 2020 ein prozentualer Anteil von 4,82%, ohne die Verlängerungen von nur 3,01%. Das Jahr 2021 war von einer weiteren Entlassung auf eigenen Wunsch, einer arbeitgeberseitigen Kündigung und einem Nichtbestehen geprägt. Die Quote für nichtplanmäßige Beendigungsgründe erhöht sich daher auf 3,91 %.

Da es sich bei der arbeitgeberseitigen Kündigung und dem Nichtbestehen um Einzelfälle handelt, halten wir die Eignungsprüfungen in der seitherigen Form für umfassend geeignet, eine Prognose zur Berufseignung von Bewerber*innen zu treffen.

Erstmals wurde im Jahr 2021 für den Ausbildungsstart im selben Jahr ein Online-Test als Vorstufe des Präsenzttests durchgeführt. Dieser hat sich als sinnvoll erwiesen, unter anderem was die Verbindlichkeit betrifft, bei Einladung zum Präsenzttest auch zu diesem zu erscheinen. Er wird daher für die künftigen Auswahlverfahren im Bereich Ausbildung vorerst beibehalten.

Nach Ablauf der Bewerbungsfrist erhalten offensichtlich ungeeignete Bewerber*innen eine Absage, die übrigen Bewerber*innen erhalten eine Einladung zum Online-Test und je nach Ergebnis, eine Einladung zur Eignungsprüfung in Präsenz. Die Eignungsprüfung in Präsenz bestand aus einem schriftlichen Test und von dessen Ergebnis abhängig einer anschließenden Gruppendiskussion und einem psychologischen Einzelgespräch. Sowohl der Online-Test als auch die Eignungsprüfungen wurden von einem externen Unternehmen durchgeführt.

4.1 Auswahlverfahren 2021

Die Auswahlverfahren zum Einstellungstermin 01.09.2021 haben im Februar 2021 stattgefunden. Für das Duale Studium B.A. Public Administration sind 82 Bewerbungen eingegangen. An dem Online-Test haben insgesamt 78 Bewerber*innen teilgenommen, auf Grundlage des Ergebnisses wurden zu der Eignungsprüfung in Präsenz 41 Bewerber*innen eingeladen, 38 haben teilgenommen. Aus diesem Kreis konnten sechs von sieben verfügbaren Stellen für das Duale Studium im gehobenen Dienst besetzt werden.

Für den Aufstieg in den gehobenen Dienst zum 01.09.2021 sind drei Bewerbungen eingegangen. Alle haben am Online-Test teilgenommen. Zur Eignungsprüfung in Präsenz wurden, auf Grundlage der Ergebnisse im Online-Test, zwei Bewerber*innen eingeladen. Aus diesem Kreis konnte eine Stelle für das Duale Studium im gehobenen Dienst besetzt werden.

Für die Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten sind 135 Bewerbungen eingegangen. An dem Online-Test haben insgesamt 104 von 130 eingeladenen Bewerber*innen teilgenommen. Sieben Bewerber*innen zogen im Anschluss die Bewerbung zurück. Auf Grundlage des Ergebnisses des Online-Tests wurden zu der Eignungsprüfung in Präsenz 58 Bewerber*innen eingeladen, 52 haben teilgenommen. Aus diesem Kreis konnten drei von vier verfügbaren Stellen für die Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten besetzt werden. Eine Stelle blieb unbesetzt.

Für die Ausbildung als Verwaltungswirt*in haben sich 38 Personen beworben. An dem Online-Test haben insgesamt 33 von 37 eingeladenen Bewerber*innen teilgenommen. Zwei Bewerber*innen zogen im Anschluss die Bewerbung zurück. Auf Grundlage des Ergebnisses des Online-Tests wurden zu der Eignungsprüfung in Präsenz 26 Bewerber*innen eingeladen, 24 haben teilgenommen. Aus diesem Kreis konnten die zwei verfügbaren Stellen für die Ausbildung als Verwaltungswirt*in besetzt werden.

Für die Ausbildung als Fachinformatiker*in Systemintegration sind 25 Bewerbungen eingegangen. An dem Online-Test haben insgesamt 14 von 23 eingeladenen Bewerber*innen teilgenommen. Auf Grundlage des Ergebnisses des Online-Tests wurden zu der Eignungsprüfung in Präsenz 13 Bewerber*innen eingeladen, 12 haben teilgenommen. Aus diesem Kreis konnten die zwei verfügbaren Stellen für die Ausbildung als Fachinformatiker*in Systemintegration besetzt werden.

Beruf	2020		2021	
	Ein-gang	Teil-nahme	Eingang	Teil-nahme
B.A. Public Administration	92	31	82	38
Verwaltungsfachangestellte*r	101	40	135	52
Verwaltungswirt*in	69	35	38	24
Fachinformatiker*in	-	-	25	12

Tabelle 2 Bewerbungen 2020 / 2021 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 sowie 2021 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

im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst. 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. Diese setzt sich zusammen aus einem Sporttest, einem praktischen-handwerklichen Teil sowie Auswahlgesprächen.

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. Jährlich werden zwei Ausbildungsplätze vergeben.

Die Einstellungszahlen sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

	2020	2021
Brandmeister*innen	6	9
Brandoberinspektoranwärter*innen	0	3
Auszubildende Notfallsanitäter*innen	2	2

Tabelle 3 Einstellungszahlen Ausbildung bei der Feuerwehr

5 Abschlussprüfungen

Im Jahr 2020 haben vier Verwaltungsfachangestellte eine Fachangestellte für Medien- Informationsdienste 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 2021 drei Verwaltungsfachangestellte, fünf Studierende im gehobenen Dienst und eine Verwaltungswirtin, und ein Fachinformatiker gegenüber. Alle konnten übernommen werden.

Ausbildungsgang	2020		2021	
	Bestanden	Übernommen	Bestanden	Übernommen
B.A. Public Administration	3	3	5	5
Verwaltungswirt*in	3	3	1	1
Verwaltungsfachangestellte*r	4	4	3	3
Fachinformatiker*in Systemint.	0	0	1	1
Fachangestellte*r Medien- und Informationsdienste	1	1	0	0
Gesamt	11	11	10	10

Tabelle 4 Abschlüsse und Übernahmen 2020 / 2021 im Vergleich



6 Personelle Ausstattung in der Ausbildung

Der Unterbesetzung im Bereich der Ausbildung konnte durch die Einstellung einer weiteren Ausbilderin bereits 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, erstmals in Form einer digitalen Messe, und der „Skype-Betreuung“ neben der allgemeinen Organisation eine große Herausforderung dar. Als zunehmend wichtiger Beratungsschwerpunkt hat sich mit einem hohen zeitlichen Aufwand die Akquise interner Ausbildungsplätze erwiesen.

Ergänzt werden die hauptamtlichen Kräfte durch einen Stamm von engagierten Mitarbeiter*innen in verschiedenen Ämtern der Stadtverwaltung für die Betreuung, Planung und Anleitung der Nachwuchskräfte vor Ort.

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.

In der Vergangenheit gehörten hierzu die „Bildungsmesse Rodgau“ und 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 JUMINA² organisiert.

Infolge der Corona-Pandemie sind die klassischen Ausbildungsmessen im Jahr 2020 wie auch Betriebserkundungen leider 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 als umfangreicher, als ursprünglich angenommen. Der Aufwand hält sich jedoch gelohnt, wenn man die Kontakte über den eingerichteten Chat-Bereich als Maßstab heranzieht.

Die rotarische Berufsinformation fand im Jahr 2021 dann auch wie erwartet nicht in den Räumen der IHK, sondern ebenfalls digital statt.

Standardmäßig werden alle Ausbildungsangebote auf der Homepage www.offenbach.de veröffentlicht. Hinzu kommen Ausschreibungen auf Interamt und Jobs in Rhein-Main. Zusätzlich wurden die Angebote erstmals mit Azubiyo auf einem spezialisierten Portal veröffentlicht. Die über das Portal mit Interessent*innen geführte Kommunikation sowie Verweise in Bewerbungen auf das Portal zeigen, dass dieser Versuch richtig war.

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 niedrigschwelligen Kontakt auf Augenhöhe mit unserer Zielgruppe zu bekommen, haben wir unsere Nachwuchskräfte in einer laufenden Arbeitsgruppe beteiligt.

9 Ausbildende Ämter

Hohe und vermutlich noch steigende Ausbildungszahlen lassen sich in der Praxis nur umsetzen, wenn alle Ämter zur Betreuung von Auszubildenden bereit sind. Dies verteilt nicht nur den Mehraufwand gerechter, es gelingt auch über die dargestellte inhaltliche Vielfalt Werbung für eine Weiterbeschäftigung im Anschluss an die Ausbildung zu machen.

Es lässt sich ein Trend zur Diversifikation an der großen Auswahl an Ausbildungsstellen und der Tatsache feststellen, dass Ämter gleichzeitig verschiedene Ausbildungsbereiche abzudecken in der Lage sind. Dargestellt wird jeweils die Summe der Monate im Kalenderjahr 2021, in denen ein Amt eine/n Auszubildende*n 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. Wir begrüßen jegliches Engagement in der internen Ausbildung. Jeder einzelne Monat, der von Ämtern der Stadtverwaltung übernommen wird, trägt zum Gelingen der Ausbildung bei. Wir schätzen dies sehr, wohl wissend, dass wir bei steigenden Einstellungszahlen noch mehr interne Ausbildungsplätze benötigen werden.

² Siehe www.jumina.de/

Die farbliche Kennzeichnung der Balken stellt die Zuordnung zu den Ausbildungsbereichen nach den Ausbildungs- und Prüfungsordnungen dar. Dargestellt wird der Ausbildungsbereich, in welchem überwiegend ausgebildet wurde. In einzelnen Ämtern wurde in mehreren Bereichen ausgebildet. 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.

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, Hauptamt, Kämmerei und Ordnungsamt. Mit dem Personalamt und der Kämmerei befindet sich die Querschnittsverwaltung nicht umsonst in der Spitzengruppe, handelt es sich doch um Pflichtbereiche nach ausbildungsrechtlichen Vorschriften, 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 Prüfungen finden. Insofern ist es verständlich, dass dieser Bereich bevorzugt mit in die Ausbildungsplanung aufgenommen wird.

Die Ausbildungsleistung in Form von Monat pro Auszubildende*r wird in Form der horizontalen Balken abgebildet.

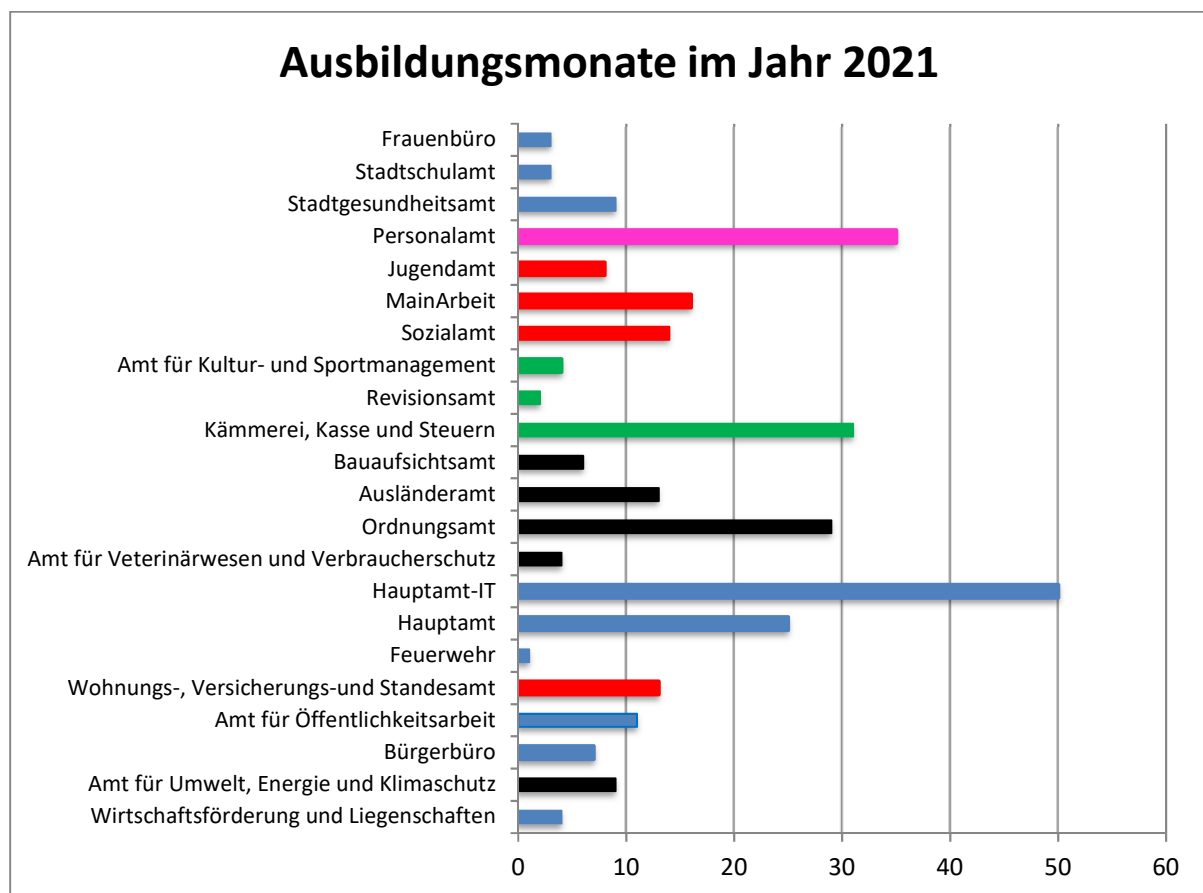


Abbildung 1 Verteilung auf Ämter und Ausbildungsbereiche 2021

10 Ausbildungsmaßnahmen

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 Veranstaltung 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. Auch hier hat die Pandemie die Planung vereitelt. Wir sind jedoch positiv optimistisch, nach dem derzeitigen Stand wieder in das Training einsteigen zu können. 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

Neben den Personalkosten fallen nicht unerhebliche Sachkosten an. Im Jahr 2021 haben die Gesamtpersonalkosten aller Auszubildenden 679.182,47 € betragen. Dem stehen Sachkosten in Höhe von 141.277,17 € gegenüber. Nachfolgendes Diagramm stellt die Verteilung der Personalkosten nach Ausbildungsberufen dar.

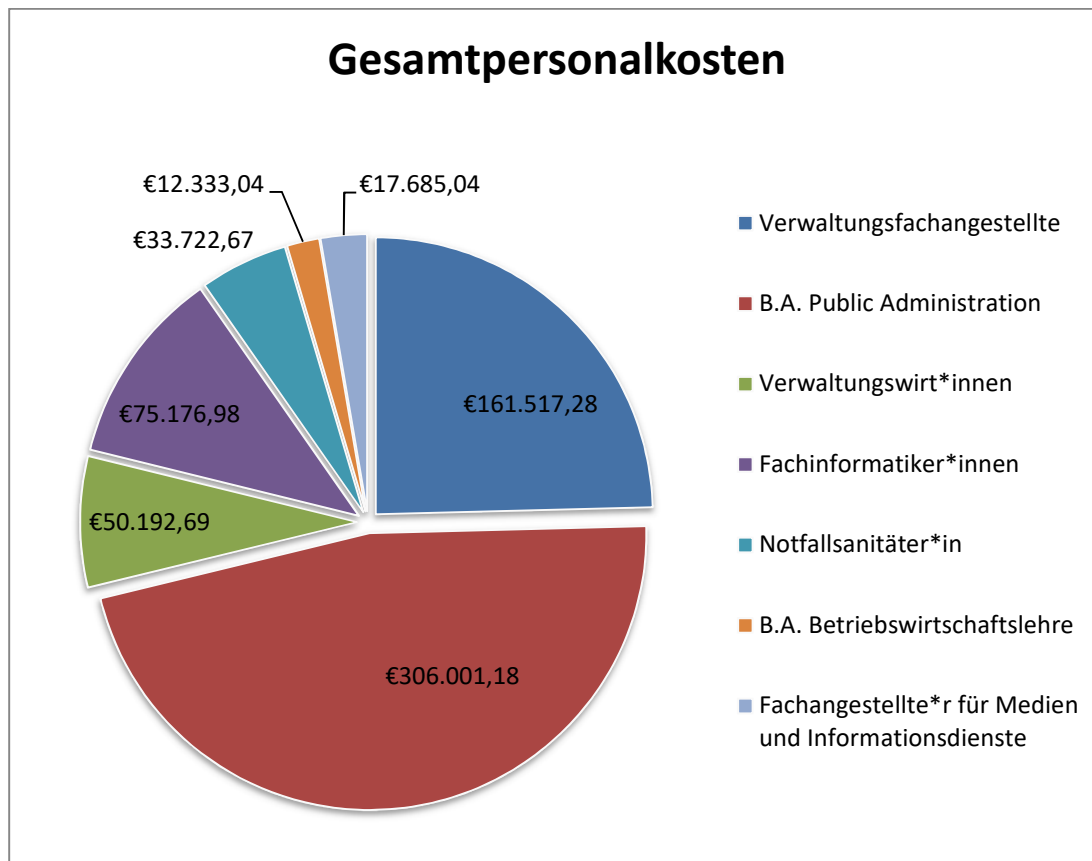


Abbildung 2 Personalkosten nach Ausbildungsberufen 2021

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 79.800 € 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 Kalenderjahr 2021 etwa 41.000 € ausgemacht. Dieser Posten beinhaltet die Kosten für die Testverfahren sowie die Vergütung der Psychologen, welche die Auswahlverfahren durchführen und begleiten.

Die Ausbildungszulage, welche an Ausbilder*innen gezahlt wird, die innerhalb eines Monats an mindestens der Hälfte der Arbeitstage eine Nachwuchskraft betreut haben, macht rund 10.180,21 € der Sachkosten aus.

Um möglichst viele und auch geeignete Bewerber*innen zu akquirieren, ist das Ausbildungsmarketing von großer Bedeutung. Ausgefallene Messen in Folge der Pandemie führen automatisch zu geringeren Aufwendungen.

Unter Lernmaterialien ist zum größten Teil eine Vorschriftenversammlung (VSV und VSV AuF) und deren Ergänzungslieferung zu verstehen. Seit Inkrafttreten der DV Ausbildung erhalten Auszubildende in den Verwaltungsberufen diese direkt gestellt.

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.

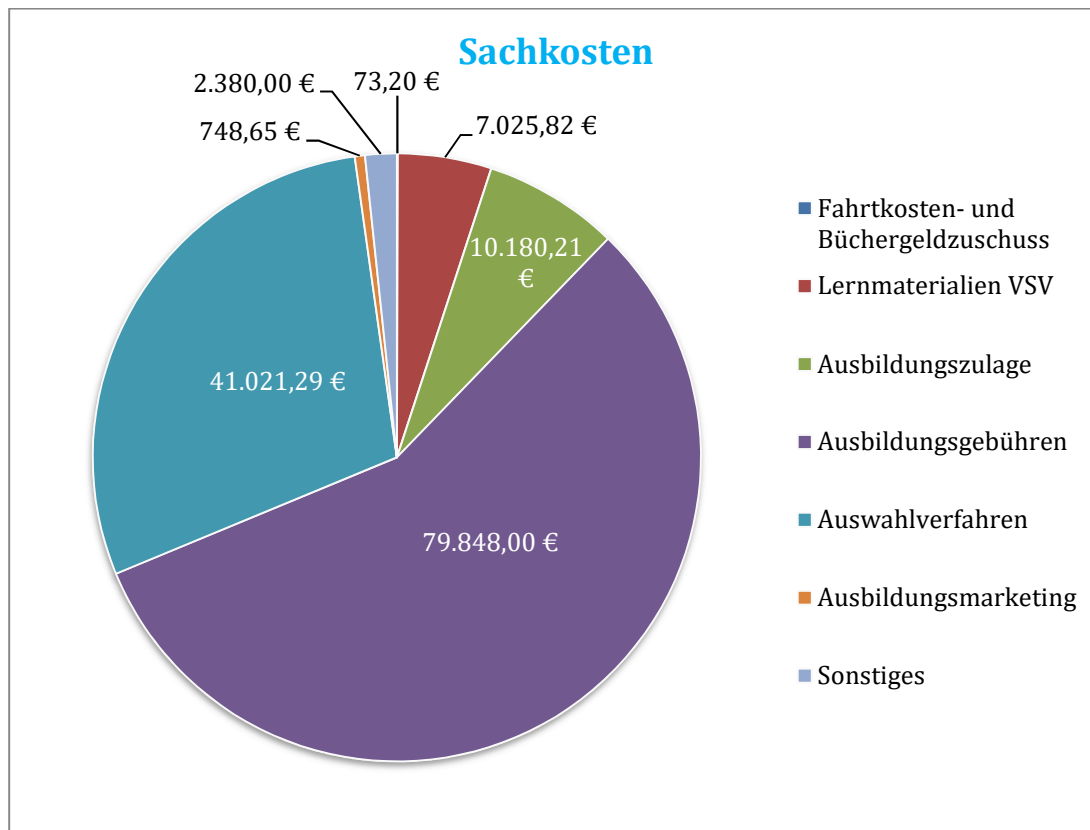


Abbildung 3 Sachkosten im Bereich Ausbildung 2021

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

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 Lehrgangsbeginn auf den Jahresanfang 2021 fiel. Bereits im Herbst startete ein weiterer Lehrgang mit ebenfalls drei Beschäftigten. Hinzu kamen zwei Mitarbeiter*innen, die berufsbegleitend den Berufsabschluss

zum/zur Verwaltungsfachangestellten anstreben, sowie eine Mitarbeiterin, die einen Basislehrgang besucht. Abhängig vom Lehrgangstart durch den Schulträger, haben die letztgenannten ihre Weiterqualifizierung erst im Frühjahr 2022 beginnen können.

Der Anstieg von drei auf sechs Zulassungen im Jahr 2021 zeigt den höheren Bedarf an Weiterqualifizierungsmaßnahmen. Während es sich bei einem Teil der Interessent*innen um Quereinsteiger*innen handelt, denen noch eine Basisqualifikation fehlt, besteht der zweite Teil der Bewerber*innen aus ehemaligen Auszubildenden, die mit einem Abschluss als Verwaltungsfachwirt*in größere berufliche Chancen verbinden.

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 2021 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.

Zum Glück konnte der Prüfungsjahrgang 2020 der Hochschule doch noch im Jahr 2021 die Zusatzprüfung Ausbildung der Ausbilder (AdA) ablegen.

Die Befürchtung, dass der Wegfall der klassischen Bildungsmessen zu weniger Bewerbungen führt, ist zum Glück nicht eingetreten. Die ersatzweise stattgefundenen digitalen Formate konnten hier vermutlich einen Einbruch verhindern.

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 große Unterstützung war die Entscheidung, allen Auszubildenden und Studierenden ein eigenes Notebook zur Verfügung zu stellen. Trotz Lieferengpässen konnten zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres Notebooks mit zusätzlicher Maus und einem Headset ausgehändigt werden und eine erste Einweisung erfolgen.

Die Möglichkeit des mobilen Arbeitens brachte trotz anfänglicher organisatorischer Schwierigkeiten in der Summe nur Vorteile mit sich.

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 ist von einer Anhebung der Ausbildungszahlen zu lesen. Diese Entwicklung ist noch nicht abgeschlossen, weder in der Summe noch hinsichtlich der Ausbildungsberufe und Studiengänge. Sie ist die richtige Antwort auf die demografische Entwicklung. Über das Ergebnis aktueller Prüfungen dualer Studiengänge informiert der nächste Bericht.

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 weiter in die Möglichkeit digitaler Messen und Portale zu investieren. Der ersten beiden digitalen Formate verliefen vielversprechend.

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

Wir vermuten, dass in Folge der Pandemie die Erfahrungen hinsichtlich des Distanzunterrichts automatisch die Digitalisierung in der beruflichen Bildung beschleunigen wird. Mit der im vergangenen Jahr getroffenen Entscheidung, Nachwuchskräfte umfassend mit mobiler Technik auszustatten, gehen wir gut vorbereitet in das nächste Ausbildungsjahr.

15 Impressum

Herausgeber

Magistrat der Stadt Offenbach am Main
Personalamt – Personalbetreuung
Mai 2022

Kontakt

Manfred Keller
069/8065-2996
Christina Holzamer
069/8065-3465

Ausbildung@offenbach.de

Bildnachweise

Titelbild: Auszubildende: Andrea Ehrig

Seite 9: bestandene Abschlüsse Andrea Ehrig

Der Erhebungszeitpunkt der Daten dieses Berichts ist der 31.12.2021.



Mehr erfahren auf der Website der Stadt Offenbach am Main:
<https://www.offenbach.de/rathaus/arbeit-und-ausbildung/index.php>