



<b>Inhalt</b>		
1.	Status Quo	Seite 2
1.1.	Fortbildungsüberblick	Seite 2
1.2.	Inhaltliche Betrachtung	Seite 4
1.3.	Geschlossene Bildungsveranstaltungen	Seite 6
1.4.	Zielgruppenbetrachtung	Seite 7
1.4.1.	Frauenquote	Seite 8
1.4.2.	Führungskräfte	Seite 9
1.4.3.	Technische Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter	Seite 9
1.4.4.	Personalstruktur	Seite 10
1.4.5.	Altersstruktur	Seite 11
1.5.	Kosten	Seite 12
1.6.	Messebesuche	Seite 12
2.	Prognose	Seite 13
2.1.	Seminare	Seite 13
2.2.	Messebesuche	Seite 13
Anlage 1	Fortbildungsstatistik sortiert nach Organisationsschlüssel	
Anlage 2	Fortbildungsstatistik sortiert nach Fortbildungsveranstaltung	

Ansprechpartnerin: Monika Schmitt  
Telefon: R 20114  
Fax: R 23577

Gebäudewirtschaft der Stadt Köln  
Willy-Brandt-Platz 2  
50679 Köln

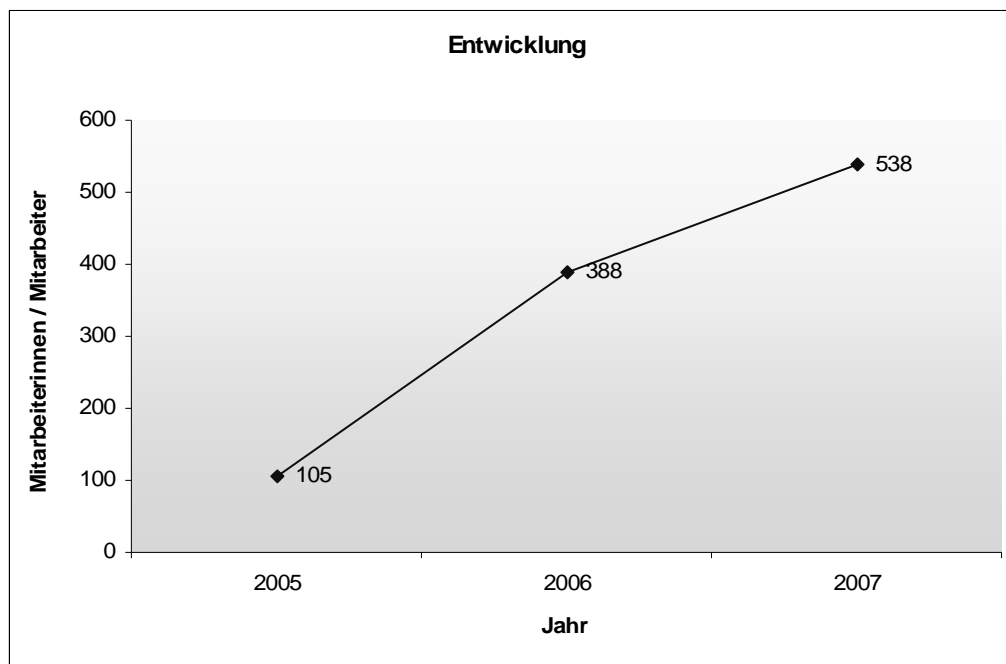
## 1. Status Quo

Die Gebäudewirtschaft (GW) hat sich aus den ambivalenten Gründen der Mitarbeitermotivation, Leistungs- und Kompetenzförderung sowie der Produktivitätssteigerung bewusst der Thematik der Personalentwicklung und hier zunächst dem Teilaspekt Fortbildung zugewandt. Daher wurde ein vielfältiges und flexibles Fortbildungskonzept erarbeitet, das sowohl die betriebsspezifischen sowie die individuellen Entwicklungs- und Schulungsbedarfe konkretisiert.

Der hier determinierte jährlich zu erstellende Bildungsbericht wird ex post betrachtend Faktoren wie Weiterbildungsquote, Weiterbildungstage je Mitarbeiterin/Mitarbeiter (MA), durchgeführte Veranstaltungen etc. auführen. Für das Jahr 2007 erfolgt diese Betrachtung letztmalig aus Gründen divergierender Dokumentation noch ohne den IT-Bereich.

### 1.1 Fortbildungsüberblick

Für das Jahr 2007 erfolgt diese Betrachtung aus Gründen divergierender Dokumentation noch ohne den IT-Bereich. Ein Vergleich zu den Vorjahren ergibt folgendes Bild:

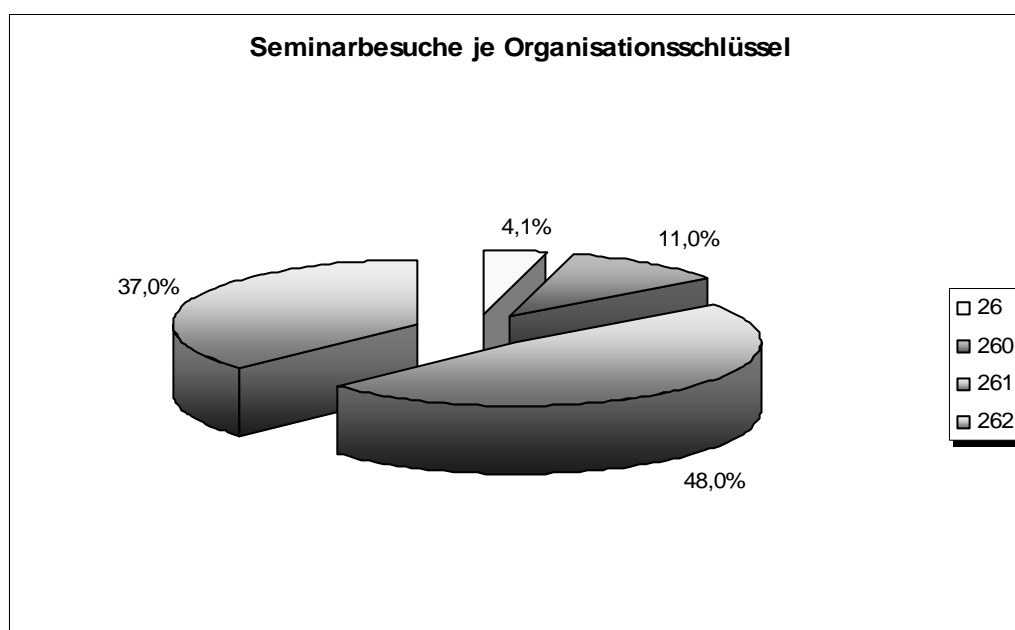


Der folgende Überblick dokumentiert die in 2007 besuchten Fortbildungen spezifiziert nach Organisationsschlüsseln:

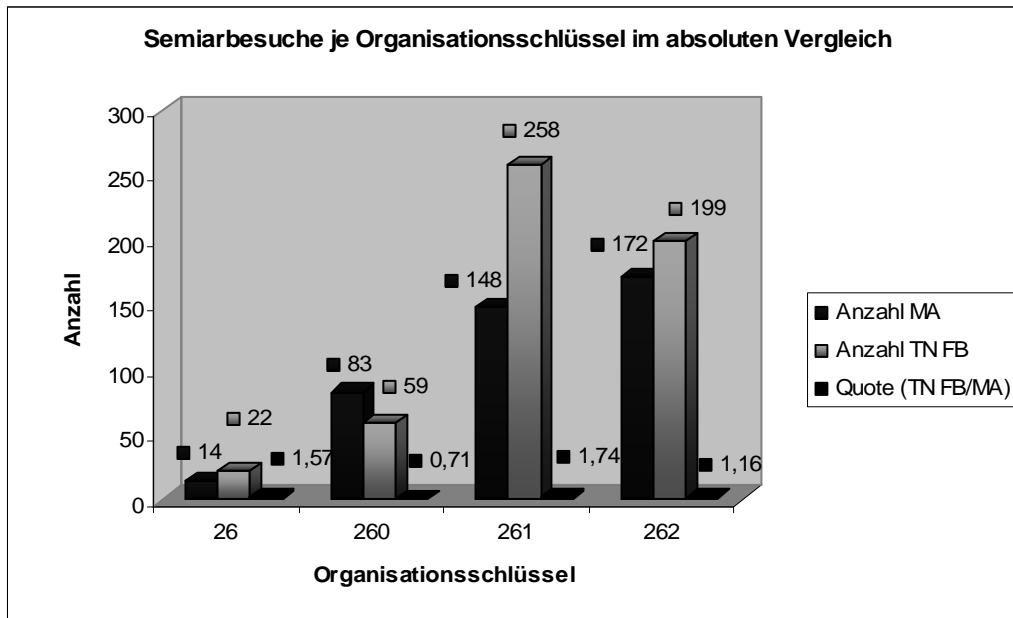
Organisations- schlüssel (Orga)	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der GW (MA)	Seminarteilnahmen (TN)
26	2	1

Orga	MA	TN
26/0	1	1
26/1	4	7
26/2	7	13
260	2	4
260/1	28	28
260/2	37	15
260/3	12	8
260/4	4	5
261	1	7
261/0 – 261/01	12	5
261/11 – 261/23	117	239
261/43 – 261/44	18	7
262/1	15	27
262/2	13	18
262/3	15	21
262/4 – 262/44	83	49
262/45 – 262/47	33	48
262/5	13	36
Summe	417	538

Somit ergibt sich folgende Verteilung der besuchten Seminare auf die einzelnen Abteilungen:



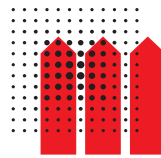
Gemessen an der Verteilung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Organisationsschlüssel ergibt sich folgendes Bild:



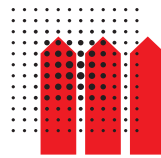
## 1.2. Inhaltliche Betrachtung

Alle wahrgenommenen Seminare sind differenziert nach Organisationsschlüssel (Anlage 1) sowie nach Fortbildung (Anlage 2) der Anlage beigefügt. Die besuchten Fortbildungen behandelten die folgenden Themenstellungen:

Fortbildungsthematik	Summe TN*	Summe Tage
Aachener Bausachverständigentage	1	2
Abnahme und Mängelhaftung bei Architektenverträgen	1	1
Aktives Schuldenmanagement	2	8
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	20	20
Arbeitszeugnisse	23	23
Aufbau der Stadtverwaltung	14	28
Aufzugwärter	20	20
Ausbilderworkshops	4	8
Baurecht	2	12
Beregungsanlagen	1	1
Betreiberverantwortung	131	65,5
Betreiberverantwortung im Facility Management	1	2
Betriebliches Bildungsmanagement	1	2



<b>Fortbildungsthematik</b>	<b>Summe TN*</b>	<b>Summe Tage</b>
Betriebliches Eingliederungsmanagement	1	1
Das Betriebliche Eingliederungsmanagement in der Praxis	1	1
Betriebssanitäter	1	10
Betriebswirtschaft für technische Führungskräfte	17	34
Erdwärmennutzung	1	1
Erfolgreich im Beruf	1	3
<b>Führungsseminare:</b>		0
- Beurteilen von Mitarbeitern/ Mitarbeiterinnen	2	4
- Führung für neue Führungskräfte	1	5
- Von der Kollegin/vom Kollegen zur Führungskraft	1	2
Gedächtnis- und Konzentrationstechnik	2	4
Gefahrgut/Gefahrstoff	1	1
Gespräche mit Kundinnen und Kunden	5	10
HOAI	2	2
Kennzahlen und Benchmarks im Facility Management	2	4
<b>Kommunikationsseminare:</b>		
- Kommunikationsseminar in Nümbrecht	20	40
- Konflikt und Kommunikationstraining	2	6
- Feedback - Der Schlüssel zur erfolg reichen Zusammenarbeit	3	6
- Grundlagen wirksamer Kommunikation	2	2
- Moderation von Konferenzen und Besprechungen	1	2
- Persönlichkeit zeigen - Kommunikation engagiert gestalten	5	15
Konstantlichtregelungen in Planung und Abnahme	34	17
<b>Korruptionsprävention:</b>		
- Praktische Korruptionsprävention	14	14
- Abwehr von Korruptionsrisiken	1	1
<b>Mitarbeiterjahresgespräch:</b>		0
- MAG für Führungskräfte	4	12
- MAG	1	1
Mietrechtsseminar	15	45
Moderne Verwaltungskorrespondenz	1	2



<b>Fortbildungsthematik</b>	<b>Summe TN*</b>	<b>Summe Tage</b>
Nachtragsmanagement	19	19
Praktische Aspekte zur dezentralen Personalarbeit mit SAP R/3 - HR	2	2
Projektmanagement	3	9
Projektmanagement für Abteilungsleiter Steuern mit Projekten	1	0,5
Rechtl. Grundlagen zur dezentralen Personalarbeit mit SAP R/3	2	2
Schulraum – Lebensraum	6	6
Selbstmanagement	3	6
Sichere Gestaltung von Kindergärten	15	7,5
Sichere Gestaltung von Schulen	19	9,5
Sicherheitsbeauftragte Grundkurs	9	9
Stadtverwaltung im Umbruch	1	3
Stressmanagement	5	5
Teamarbeit	1	2
<b>Vergaberecht:</b>		
- Eignungsprüfung, Bewertung, Verfahrensablauf und Schwellenwertproblematik in der Vergabepraxis	1	2
- Europaweite Vergaben	1	1
- Neues Vergaberecht für Führungskräfte	1	1
- Vergabe von Architektur und Ingenieurleistungen nach der VOF	7	7
- Vergaberechtsreform Informationsveranstaltung	75	37,5
- Zentrale Vergabe - aber wie?	3	3
Wirtschaftlichkeitsberechnung	1	2
Workshop für Auswahlkommissionen	1	2
<b>Summe</b>	<b>538</b>	<b>573,5</b>

\* Teilnehmerinnen/Teilnehmer

### **1.3. Geschlossene Bildungsveranstaltungen**

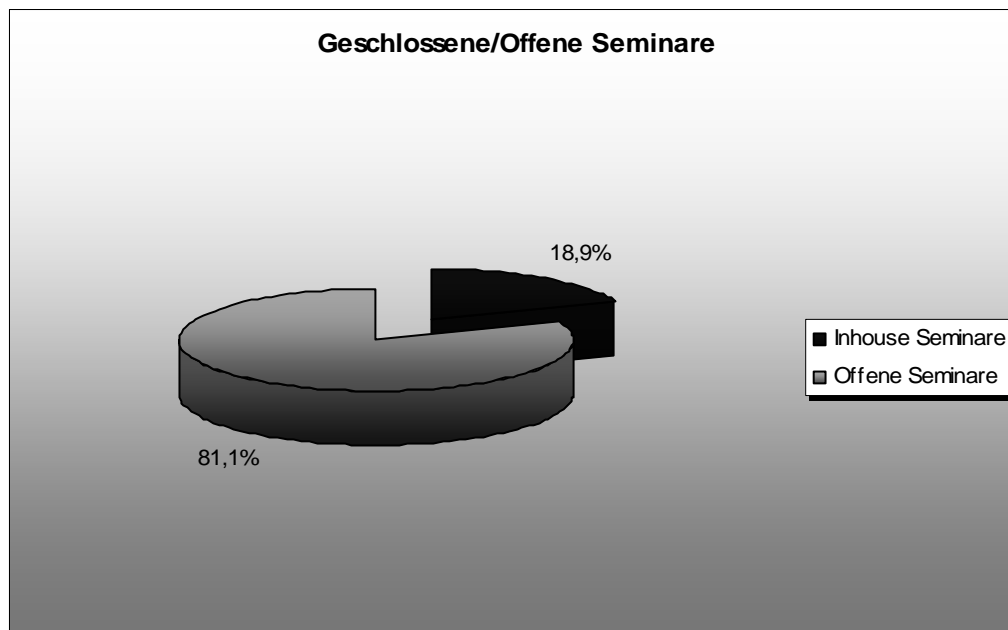
Folgende Seminare wurden aufgrund des erheblichen Bedarfs entweder als Inhouse-Seminare oder GW-interne Seminare abgehalten:

<b>Seminartitel</b>	<b>TN*</b>	<b>Anzahl Seminare</b>
Kommunikationsseminar für Führungskräfte	21	1
Infoveranstaltungen Vergaberechtsreform	75	2
Fertigung von Arbeitszeugnissen	20	2

Seminartitel	TN*	Anzahl Seminare
Korruptionsprävention	13	1
Konstantlichtregelungen (Planung/Abnahme)	34	6
Betriebswirtschaft für technische Führungskräfte	17	1
Aufzugwärter	18	2
Mietrecht	13	1
Aufbau der Stadtverwaltung	13	1
Nachtragmanagement	16	1
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	17	1
Sichere Gestaltung von Kindergärten	18	1
Sichere Gestaltung von Schulen	20	1
Betreiberverantwortung	133	3

\* Teilnehmerinnen/Teilnehmer

Die Relation von geschlossenen zu offenen Seminaren ergibt folgendes Bild:



#### 1.4. Zielgruppenbetrachtung

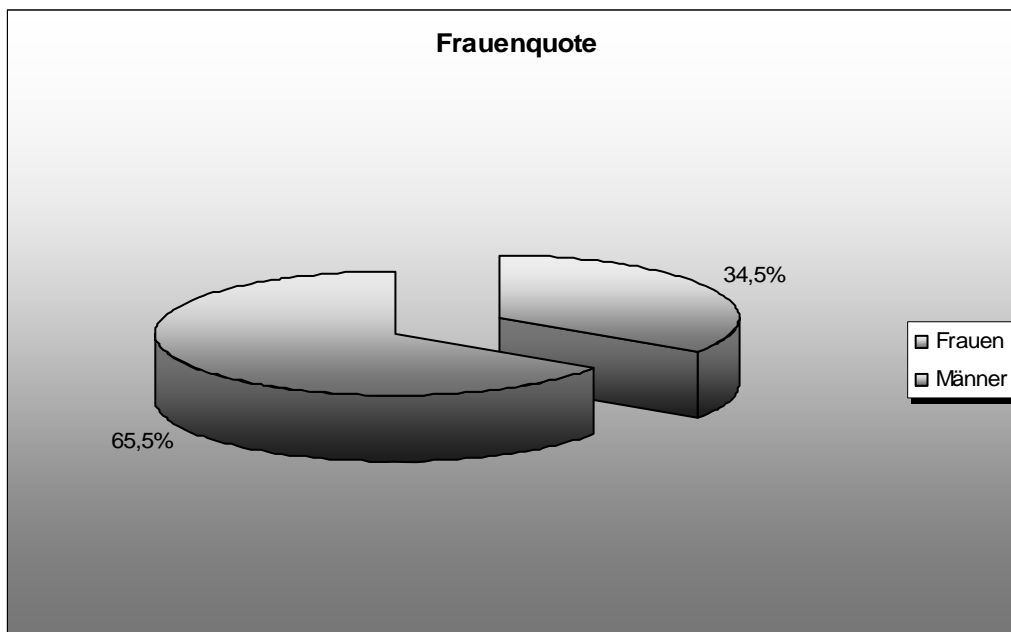
2007 entfielen pro aktive Mitarbeiterin/aktiven Mitarbeiter 2007 **1,38 Weiterbildungstage\*** absolut gesehen. Die **Weiterbildungsrate** beträgt 2007 **61,8 %**. \*\* Zur Verifizierung welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreicht wurden, ist die Verteilung auf die Personalstruktur unter differenzierten Aspekten zu betrachten.

\* Gesamtweiterbildungstage (= 573,5) zu Gesamtbeschäftigten (= 417)

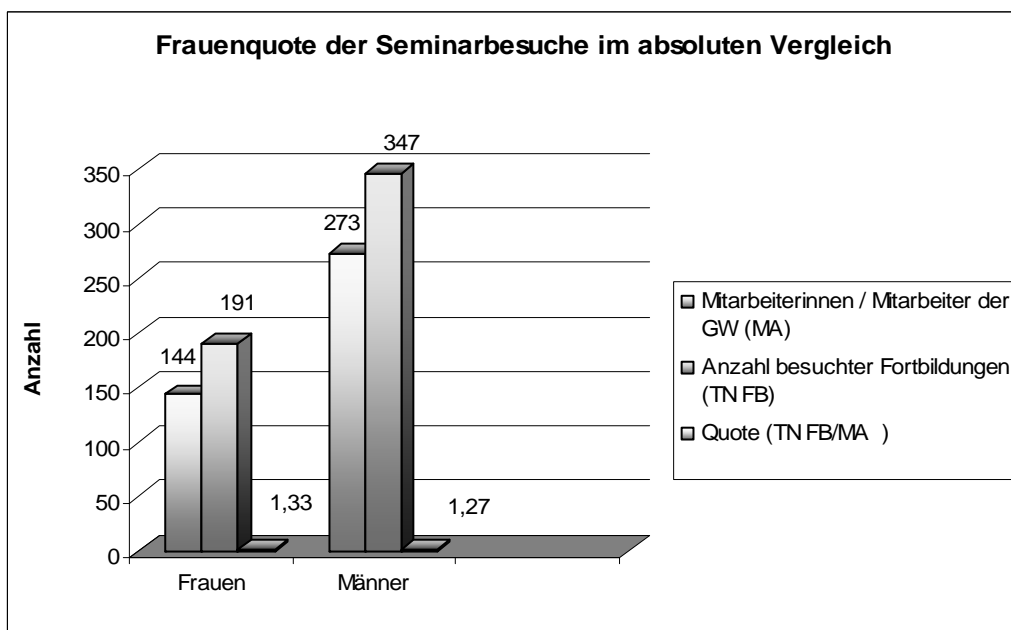
\*\* Verhältnis Summe faktischer TN (= 258) zu Gesamtbeschäftigten (= 417)

### 1.4.1 Frauenquote

Nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) und des Frauenförderplans der Stadt Köln werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen und Chancengleichheit herzustellen. Die GW möchte Frauen dabei aktiv unterstützen, ihren Platz im Betrieb zu gestalten und ihre emotionalen, kommunikativen und fachlichen Ressourcen erfolgreich einzusetzen. Qualifikationen und Kompetenzen von Frauen sollen folglich stärker genutzt werden.



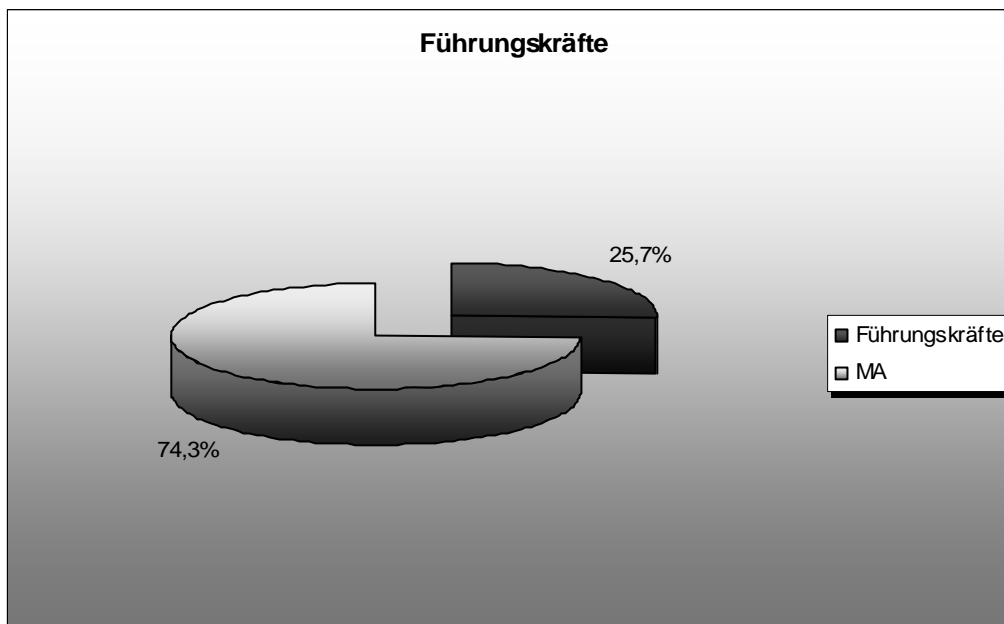
Gemessen an der Gesamtverteilung ergibt sich ein nahezu identisches Fortbildungsverhalten von weiblichen und männlichen Betriebszugehörigen:





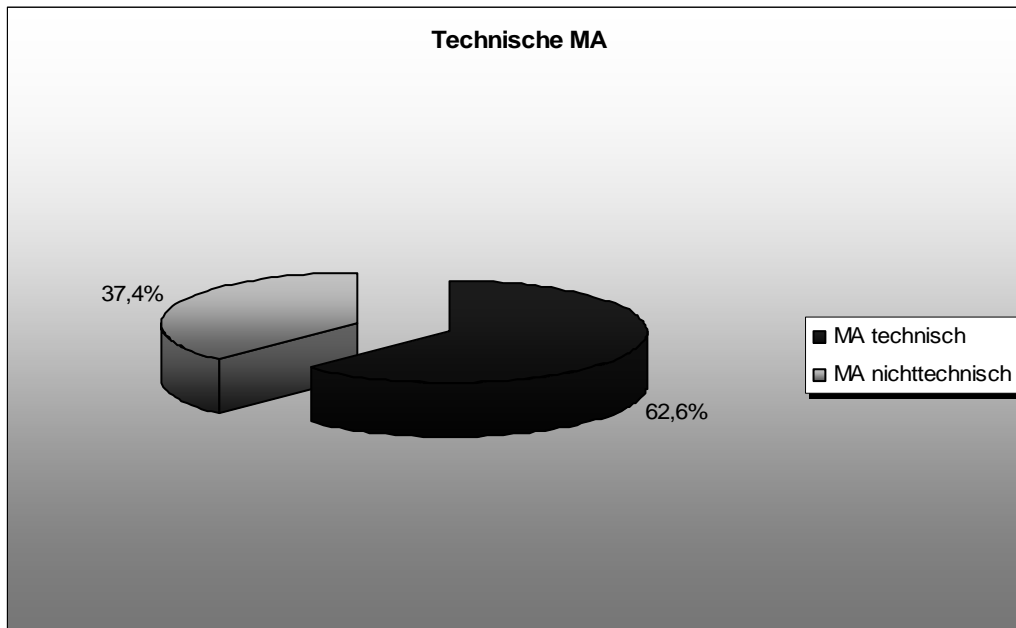
### 1.4.2 Führungskräfte

Betriebliche Handlungskompetenz basiert in besonderem Maße auf der Entfaltung von Personal-, Fach- und Sozialkompetenzen. Charakteristisch für Führungskräfte ist deren signifikante Funktion als Vorbild und Multiplikator. Über die klassische Führung hinaus geht es heute in erster Linie darum, die Ressourcen der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zu aktivieren und zu nutzen, sie auf ihrem Weg zu begleiten, sie zu fördern und zu unterstützen. Führung hat einen unschätzbaren Anteil am Erfolg des Betriebes. Von daher empfiehlt sich eine Betrachtung des Anteils von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern mit Führungsfunktionen unter Berücksichtigung der Tatsache, dass mit Stand 31.12.2007 die Führungskräfte einen 9,6%igen Anteil der Mitarbeiterschaft des Betriebes ausmachten.

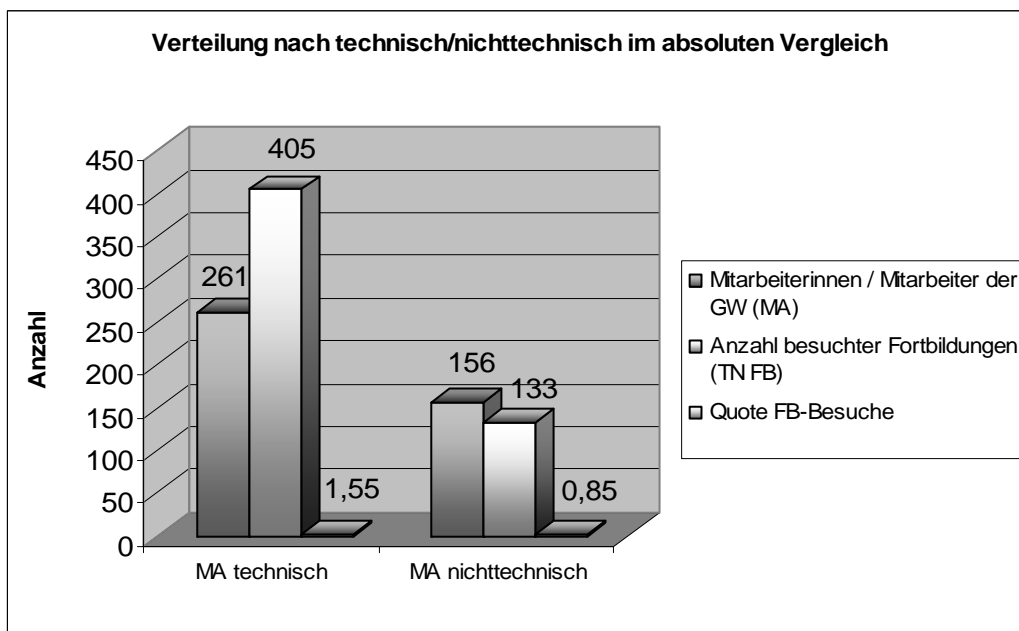


### 1.4.3 Technische Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter

Die GW legt aufgrund ihrer Aufgabenstellung und aufgrund des Fachkräftemangels einen besonderen Fokus auf Qualifizierung der technischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, um diese langfristig zu binden. Gegenstand der technischen Seminare ist die detaillierte Vermittlung von praxisrelevantem Wissen aus dem jeweiligen technischen Arbeitsbereich, um qualifizierte Aufgaben wahrnehmen zu können.

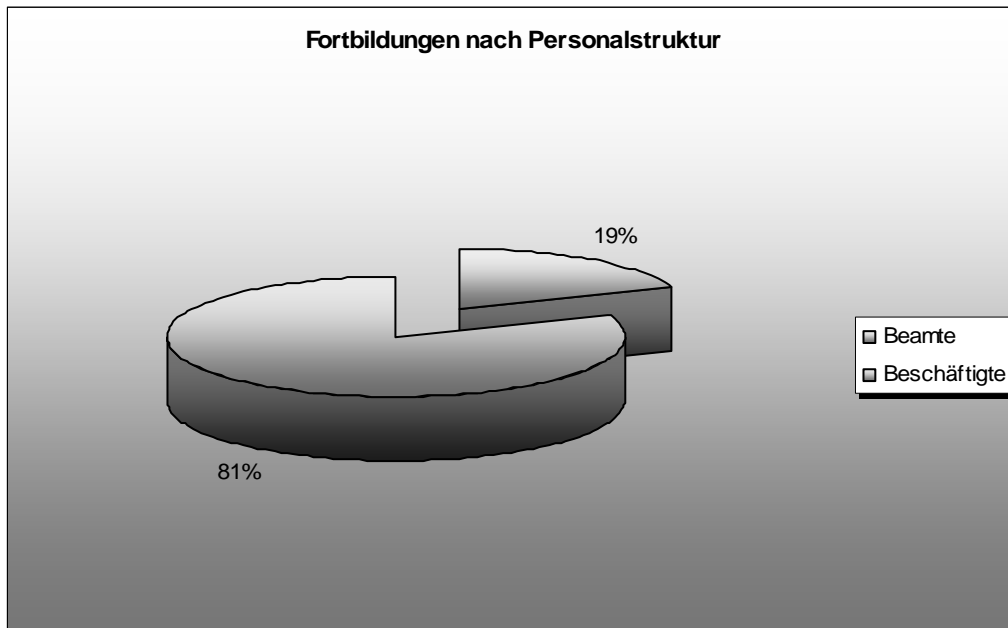


Bezieht man die Gesamtbeschäftigtenzahl in die Betrachtungen ein, so stellt sich ein absoluter Vergleich mit der Gesamtbeschäftigtenzahl wie folgt dar:



#### 1.4.4. Personalstruktur

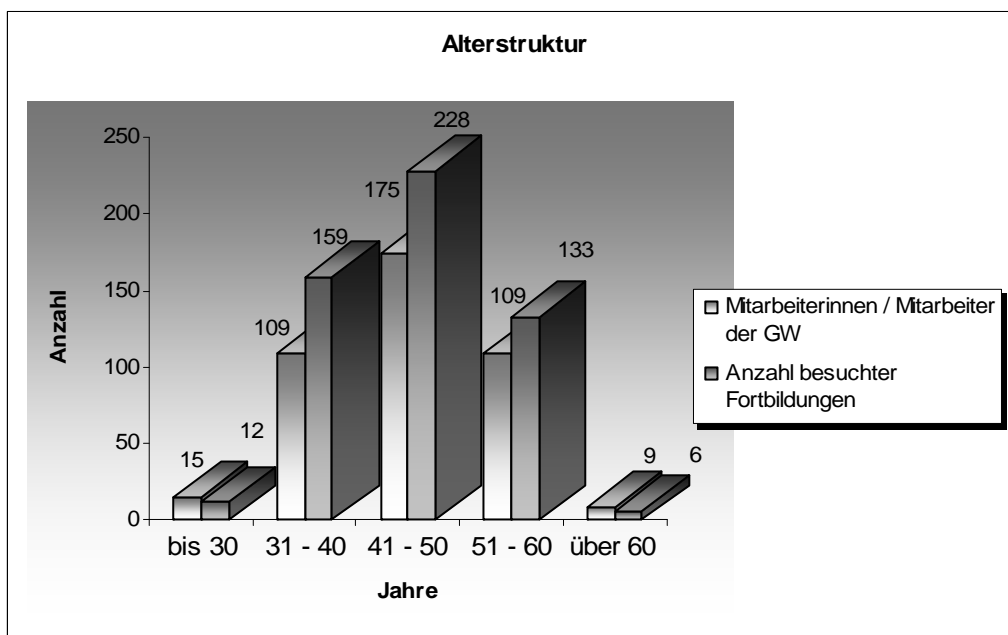
Der personalstrukturspezifische Aspekt der besuchten Fortbildungsveranstaltungen der GW demonstriert das nachstehende Verhältnis von Beamten zu Beschäftigten:



Das aufgezeigte prozentuale Verhältnis der besuchten Fortbildungsveranstaltungen reflektiert exakt das Verhältnis der Beamten zu den Beschäftigten der GW.

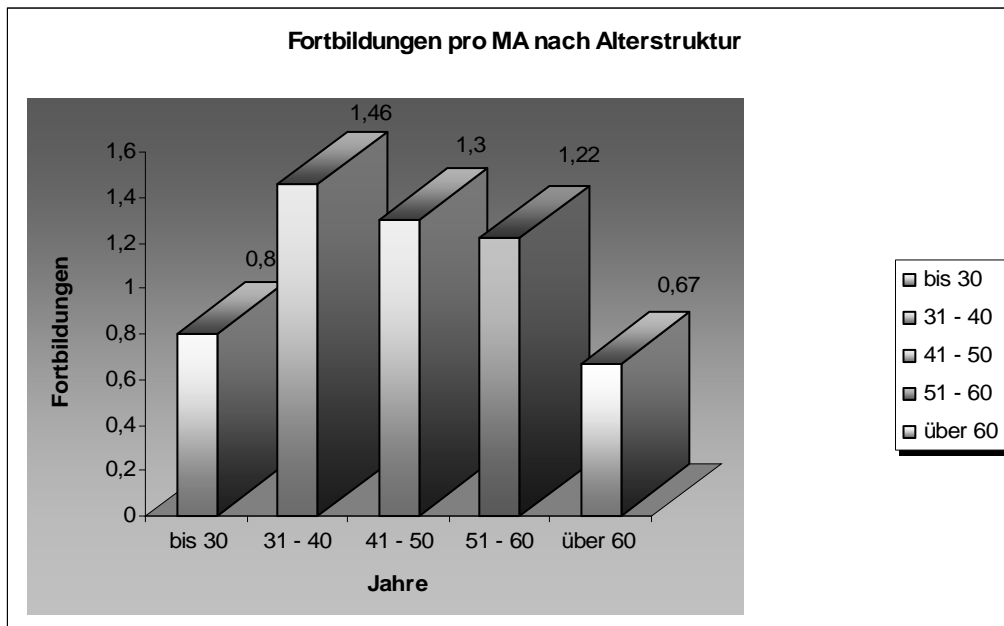
#### 1.4.5. Altersstruktur

Die folgende Graphik veranschaulicht eine Gegenüberstellung der Altersstruktur der Gesamtbeschäftigten der GW zu der der Seminarteilnehmerinnen/-teilnehmern:



Das Durchschnittsalter der Seminarteilnehmerinnen/-teilnehmer beträgt im Jahr 2007 45,5 Jahre. Aus der anschließenden Verteilung ist ersichtlich, dass sowohl die unter 30-

Jährigen als auch die über 60-Jährigen unterdurchschnittlich repräsentiert sind. Die GW hat bereits im Fortbildungskonzept dargelegt, dass sie der demografischen Entwicklung Rechnung trägt, indem sie sich mit der Zielgruppe Best Ager auseinandergesetzt hat und den dort fixierten Bedarf langfristig erweitern wird, um das ungeheure Potenzial der Best Ager künftig besser auszuschöpfen.



### 1.5. Kosten

Die reinen Seminarkosten für die absolvierten Fortbildungen beliefen sich 2007 auf 48.709,21 €. Betriebswirtschaftlich ist jedoch zusätzlich der Tatsache Rechnung zu tragen, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fortbildungsveranstaltungen während dieser Zeit nicht produktiv waren. Basierend auf dem ermittelten durchschnittlichen Vollkostenstundensatz von 59,50 € ergibt sich somit ein Produktivitätsausfall von 266.161,35 €. Somit hat die GW 2007 insgesamt 314.872,56 € in die Fortbildung Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investiert.

### 1.6. Messebesuche

Zur Realisierung eines Innovations- und Inspirationsschubes und eines Erfahrungsaustausches wurden zudem Messen besucht.

Messen	Ort	Anzahl
Heilbronner Aufzugtage	Heilbronn	1
Arbeitsschutz- + -sicherheitsmesse	Essen	5
Bau	München	5
Brandschutzkongress	Fulda	1

Messen	Ort	Anzahl
Cebit	Hannover	2
DSAG Jahreskongress	Berlin	3
Elektrotechnik	Dortmund	10
Facility Management	Frankfurt	4
Gebäude- und Energietechnik (ISH)	Frankfurt	16
Zukunft Personal	Köln	1

## 2. Prognose

Betriebliche Fortbildung ist kein Selbstzweck, sondern ein wichtiger Teil der Qualitätssicherung im Betrieb. Ein durchschlagendes betriebliches Kompetenzmanagementsystem, das Ausflüsse auf die innerbetriebliche Lernkultur hat, muss Methoden der Kompetenzmessungen gerecht werden. Betriebliche Fortbildung ist ein Wertschöpfungsprozess, der professionell didaktisch gesteuert werden muss, um erfolgreich zu sein. Die Implementierung innerhalb der GW bedarf einer stetigen Evaluation der qualitativen Faktoren. 2008 wird daher der Fokus in der Frage der Praxisorientierung der abgehaltenen Seminare sowie des Transfers am Arbeitsplatz sein. Konsequenz dieses aufzubauenden und zu praktizierenden Bildungscontrollings wird eine potentielle Anpassung des Kompetenzmodells sein.

Als Steuerungsinstrument werden jeweils zum Jahresende aufgrund von strategischen Überlegungen bestimmte Themenbereiche ausgewählt, bei denen im Folgejahr Verbesserungen zu erreichen sind.

### 2.1. Seminare

2008 sind bei entsprechender personeller Ausstattung folgende Inhouse-Seminare intendiert:

- ≠ HOAI (mehrere Seminare)
- ≠ Nachtragmanagement (mehrere Seminare)
- ≠ Beurteilung
- ≠ Arbeitszeugnisse
- ≠ Betriebswirtschaft für technische Vorgesetzte
- ≠ Mietrecht
- ≠ Betriebs- und Nebenkostenabrechnung
- ≠ Brandschutz
- ≠ Diverse Führungsseminare

### 2.2. Messebesuche

2008 sind weiterhin die Realisierungen folgender Messebesuche projektiert:

- ≠ DEUBAU (Essen)
- ≠ IPM (Essen)
- ≠ Heilbronner Aufzugstage (Heilbronn)

- ≠ Dach + Wand
- ≠ Sanitär, Heizung, Klima (SHK) (Essen)
- ≠ Cebit (Hannover)
- ≠ Light + Building (Frankfurt)
- ≠ Mutec (München)
- ≠ Zukunft Personal (Köln)
- ≠ KOMCOM NRW (Essen)
- ≠ Security (Essen)
- ≠ Denkmal (Leipzig)
- ≠ Promos (Berlin)
- ≠ DSAG Anwenderforum (Leipzig)