



Ausbildungsbericht für das Jahr 2008

Kontakt

Personalamt
Willy-Brandt-Platz 3
50679 Köln

Telefon: 0221/221-25738
Telefon: 0221/221-23566
Telefon: 0221/221-25737
Telefax: 0221/221-23352

Ulrike.Willms@stadt-koeln.de
Josef.Johnen@stadt-koeln.de
Martina.Runschke@stadt-koeln.de
www.stadt-koeln.de

Ansprechpartner:
Ulrike Willms
Josef Johnen
Martina Runschke

Januar 2009



Der Oberbürgermeister

Dezernat I - Personalamt

Inhaltsverzeichnis:

1. AUSBILDUNGSZAHLEN	5
1.1 ZEITLICHER VERGLEICH	7
1.2 VERGLEICHSAZAHLEN ZU ANDEREN BEHÖRDEN UND BETEILIGUNGSGESELLSCHAFTEN	7
1.3 GEWERBLICH-TECHNISCHE UND MARKTGÄNGIGE BERUFSBILDER MIT VERBUNDAUSBILDUNG	8
2. AUFBAU EINER INTENSIVIERTEN ZUSAMMENARBEIT MIT DEN BETEILIGUNGSGESELLSCHAFTEN DER STADT	11
3. EVALUATION BESTEHENDER VERFAHREN	12
3.1 AUSWAHLVERFAHREN.....	12
3.1.1 <i>Bewerbungen</i>	12
3.1.2 <i>Webtest</i>	13
3.2 PRÜFUNGSERGEBNISSE	13
3.3 BACHELOR.....	16
4. AUSBILDUNG FÜR JUGENDLICHE MIT MIGRATIONSINTERGRUND	17
4.1 PROJEKT FÜR JUGENDLICHE MIT MIGRATIONSINTERGRUND.....	19
4.2 ZUKUNFTSKONGRESS	22
5. AUSBILDUNG FÜR MENSCHEN MIT SCHWERBEHINDERUNG	22
6. AUSBILDUNG IN TEILZEIT	24
7. INTENSIVIERUNG DER SCHULUNGEN ALLER AUSBILDERINNEN UND AUSBILDER	27
8. SONSTIGE AKTIVITÄTEN IM AUSBILDUNGSBEREICH	27
8.1 INFORMATIONSVERANSTALTUNGEN UND AUSBILDUNGSBÖRSEN.....	27
8.2 KULTURELLE VIELFALT ALS IMPULS FÜR DIE ENTWICKLUNG UND WACHSTUM: WERTSCHÖPFUNG DURCH WERTSCHÄTZUNG	29
8.3 TÜV RHEINLAND UND VERKEHRSWACHT KÖLN ALS NEUE KOOPERATIONSPARTNER.....	30
8.4 AZUBIFETE	30
8.5 ZERTIFIKAT FÜR NACHWUCHSFÖRDERUNG	31

Anlagen

1. Internetauftritt zur Verbundausbildung
2. Zeitungsartikel aus Stadt intern zur Ausbildungsmesse 2007
3. Zeitungsartikel aus den Kölner Nachrichten zu Ausbildung live 2008
4. Newsletter des Institutes für Personalentwicklung und Eignungsprüfung
5. Zeitungsartikel zur kostenlosen TÜV-Kontrolle
6. Zeitungsartikel Verkehrswacht-Infos, Ausgabe Nr. 6. November 2008
7. Zeitungsartikel aus Stadt intern zur Azubifete 2007

Ausbildungsbericht für das Ausbildungsjahr 2008

- Multikulturalisierung der Gesellschaft als Herausforderung für die öffentliche Verwaltung
- Auswertung der Schülerbefragung 2008 in der Sekundarstufe I: 32,1 Prozent würden gerne eine Ausbildung beginnen, erst 4,5 Prozent hatten zu diesem Zeitpunkt im Mai 2008 einen Ausbildungsplatz
- Info-Tag für Abiturienten im BIZ der Agentur für Arbeit: Zitat Rolf Lachmann, Berufsberater, „Viele wissen gar nicht wie viele Möglichkeiten es im öffentlichen Dienst gibt!“
- Kompetenzentwicklung im Unternehmen, Talentmanagement als Aufgabe der Führungsebene, eine Herausforderung an die Personalarbeit gegen den demographischen Wandel (aus der Präsentation von Dr. Walter Jochmann, Kienbaum Cons. Int. GmbH)
- 9. Weiterbildungsmesse in der IHK Köln; September 2008; Qualifizierte Fachkräfte dringend gesucht

Presseblitzlichter

Es bleibt bei dem Leitgedanken: Eine Investition in die Ausbildung unserer heutigen Jugendlichen ist eine Investition in die Zukunft. Hier liegen die Potenziale, die in einigen Jahren vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung die Weichen unseres Handelns bestimmen werden.

Leitgedanke

Hierbei sind dauerhafte Synergien für eine hohe Ausbildungsqualität zu erzeugen. Auszubildende zu führen und zu motivieren ist ein schwieriger Auftrag. Auszubildende stehen am Anfang ihres Berufslebens und haben oft andere Einstellungen, Verhaltensweisen und Erwartungshaltungen als erfahrene, ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Ausbildungsleitung steht mit ihren Kompetenzen, Konzepten und Seminaren für die benötigte Unterstützung der Auszubildenden, gleichwohl auch für die Ausbilderinnen und Ausbilder.

1. Ausbildungszahlen

Die Stadt schafft weiterhin Perspektiven!

Der Rat hat nach Dringlichkeitsentscheidung vom 02.06.2006 die Verwaltung beauftragt, zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen und ab dem Folgejahr eine Ausbildungsquote von 6 % einzuführen. Die Einführung der Ausbildungsquote von 6 % p.a. bedeutet, dass die Ausbildungsstellen auf insgesamt 714 bis 2008 ff angehoben wurden.

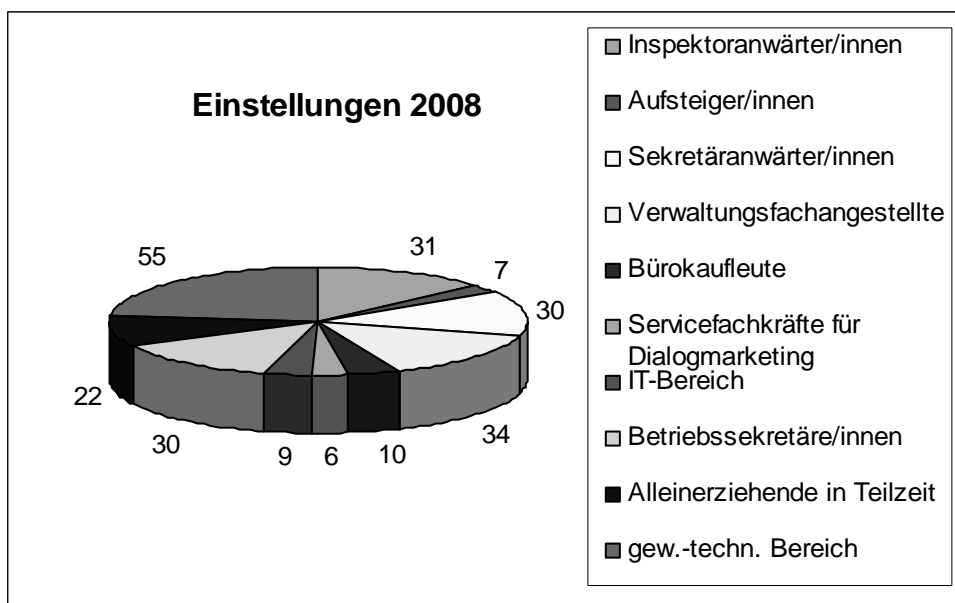
Zum 01.09.2008 wurden 182 Nachwuchskräfte in der Piazzetta des historischen Rathauses von Stadtdirektor Guido Kahlen begrüßt.

Neben den Ausbildungskräften wurden die Praktikantinnen und Praktikanten der Kindertagesstätten und Kinderheime ebenfalls willkommen geheißen.

Insgesamt befinden sich z. Zt. 592 Nachwuchskräfte in der Ausbildung, zzgl. 150 Praktikantinnen und Praktikanten des Jugendamtes und 40 Brandmeisteranwärter.



Die neu eingestellten Auszubildenden einschl. der Betriebssekretärinnen und Betriebssekretäre sowie der Teilnehmerinnen aus dem Projekt „Alleinerziehende“ sind in den folgenden Bereichen eingesetzt:



Einstellungen 2008

Neben den klassischen Ausbildungsberufen wurde wieder eine Qualifizierungsmaßnahme für Berufsrückkehrerinnen / Berufsrückkehrer und Langzeitarbeitslose in das Ausbildungsprogramm integriert.

Zum 15.10.2007 haben 20 Betriebssekretärinnen eine 12-monatige Qualifizierung für die Bereiche CallCenter, Schulsekretariate und Vorzimmer begonnen und zum 26.09.2008 erfolgreich abgeschlossen. Für die Anschlussmaßnahme ab **17.11.2008** wurden aktuell **30 Betriebssekretärinnen und erstmalig Betriebssekretäre** eingestellt.

Betriebssekretärinnen und Betriebssekretäre

Das vom Rat durch Beschluss vom 06.02.2007 initiierten Projekt für „Jugendliche mit Migrationshintergrund“ konnte zum Ausbildungsbeginn 2008 mit Erfolg abgeschlossen werden. (ab Seite 17)

Die Maßnahme für „Alleinerziehende in Teilzeit“ hat am 22.08.2008 mit 22 Teilnehmerinnen begonnen. (ab Seite 24)

Die Stadt Köln leistet weiterhin mit ihren expandierenden Ausbildungsplätzen und Projekten nachhaltig einen wichtigen Beitrag für junge Menschen in der Region Köln.

1.1 Zeitlicher Vergleich

Wie die nachfolgende Tabelle zeigt, sind die Einstellungszahlen seit 2006 nach der Konsolidierung des Haushaltes wieder stark angestiegen.

Ausbildungsbereich	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Verwaltungsberufe	74	60	61	125	108	102
gew.techn. und marktgängige Berufe	18	25	19	74	76	71
IT-Berufe	7	5	4	5	12	9
Projekte u. Betriebssekretärinnen und -sekretäre	23			20	41	52
Gesamtzahl	122	90	84	224	237	234

Zahlenvergleich 2003 bis 2008

1.2 Vergleichszahlen zu anderen Behörden und Beteiligungsgesellschaften

Berücksichtigt man die Personalstruktur wird deutlich, dass die Stadt Köln aufgrund ihrer Personalstärke und „Unternehmensgröße“ nur schwerlich mit anderen lokalen Arbeitgebern vergleichbar ist. Nichts desto trotz bietet sich, insbesondere mit Blick auf den Landschaftsverband Rheinland und die dem Stadtwerkekonzern angehörenden Gesellschaften ein Zahlenvergleich an:

Die nachstehende Tabelle zeigt die aktuellen Gesamtzahlen an Auszubildenden sowie die Einstellungen von 2006 bis 2008.

Behörde/ Gesellschaft	Gesamtzahl Beschäftigte	Gesamt- zahl Azubis	Einstel- lungen Azubis 2006	Einstel- lungen Azubis 2007	Einstel- lungen Azubis 2008
Stadt Köln	12 560	592 150* 40*	224	237	234
LVR	15 363	1181**	156	265	434
RheinEnergie AG	3 113	138	41	41	41
KVB AG	3 173	110	33	33	35
HGK AG	604	34	10	13	7
AWB GmbH	1 452	26	5	6	10
AVG GmbH	197	5	3	2	1
SWK GmbH	152	5	1	2	2
KölnBäder GMBH	186	9	3	4	3
Zoo	168	19	6	6	7
Sparkasse Köln/Bonn	3851	292	140	101	83
SBK	940	90	57	56	58
Kliniken GmbH	3500	160	50 10***	50 17***	59 7***
KoelnMesse	505	21	7	7	7
GAG Immobilien AG	416	15	4	5	6
StEB	637	28	12****	10****	5****
KölnTouris- mus	63*	2 24*****	2	1	1
Bühnen der Stadt Köln	650	30	11	11*****	8

* Stadt Köln/ konstant 150 Berufspraktikanten bei 51 und 40 Brandmeisteranwärter bei 37 im Bestand

** LVR/für den Pflege- und Erziehungsdienst werden ca. 700 dezentral eingestellt.

*** Kliniken/ 10 bzw. 17 Auszubildende z.T. im Verbund mit der Stadt Köln

**** StEB/ davon 2 Auszubildende pro Jahr im Verbund mit der Stadt Köln

***** Köln/Tourismus/ bietet Ausbildungsstellen für die Verwaltungsauszubildenden der Stadt Köln an, beschäftigt ca. 24 Studenten jährlich als Praktikanten

***** Bühnen 1 Auszubildender im Verbund mit der Stadt Köln; 1 Umschüler

Gesamtzahlen Beteili-
gungsgesellschaften

1.3 Gewerblich-technische und marktgängige Berufsbilder im Verbund

Von der Ausbildungsoffensive profitiert weiterhin in besonderem Maße der gewerblich-technische Ausbildungsbereich mit seinen markt-gängigen und IT geprägten Berufsbildern.

80 junge Menschen erhielten in 2008 einen Ausbildungsplatz, um sich mit bestandenem Abschluss für den Arbeitsmarkt und somit den Einstieg in das Berufsleben zu empfehlen.

Die neu eingestellten Auszubildenden im gewerblich-technischen und markt-gängigen Ausbildungsbereichen verteilen sich wie folgt auf die verschiedenen Berufsbilder:

Gewerblich-technische
und markt-gängige Be-
rufsbilder

Ausbildungsberuf	Anzahl in 2008	Verbundpartner
Bauzeichnerinnen u. -zeichner	2	Kliniken GmbH, Gebäudemanagement
Bürokaufleute	10	
Elektronikerinnen u. Elektroniker	2	Bühnen, Kliniken GmbH, Gebäudemanagement
Fachangestellte für Medien und Informationsdienste	4	
Fachinformatikerinnen u., Fachinformatiker	6	
Forstwirtinnen u. -wirte	1	
Fotograf und Fotografin	2	
Fotomedienlaborantin und Fotomedienlaborant	1	
Friedhofsgärtnerinnen und -gärtner	3	Fa. Röllgen, Friedhofs- gärtnerei Walther GmbH, Blumen Heiner Strunck
Gärtnerinnen u. Gärtner	6	
Immobilienkaufleute	1	GAG
Köchinnen u. Köche	4	Kliniken GmbH, Hotel Maritim, Hyatt, Hilton, Regent, Park Inn, Axa Colonia, Dorinth Sofitel, Kongresshotel, Central Krankenversicherung
Medizinische Fachangestellte	2	Kliniken GmbH
Metallbauerin u. Metallbauer	1	
Personaldienstleistungskaufleute	2	
Rechtsanwaltsfachangestellte	1	Kliniken GmbH
Servicefachkräfte für Dialogmarketing	6	
Sport- u. Fitnesskaufleute	2	1. FC Köln, Sportstät- tenGmbH, BSG, Olym- piastützpunkt, Athletics, Stadtsporbund, Heim- spiele, Köln 99ers, Sportstiftung NRW
Straßenwärterinnen u. -wärter	4	Bauhof Bergisch Glad- bach, Fa. Sturm, Fa. Klein, Fa. Hemmersbach
Textilreinigerinnen u. Textileiniger	4	Kliniken GmbH
Tischlerinnen u. Tischler	3	SBK
Vermessungsinspektoranwärter u. - anwärterinnen	2	
Vermessungstechniker	6	Steb
Wirtschaftsinformatikerinnen und - informatiker	3	
Zerspanungsmechanikerinnen u Zerspanungsmechaniker	2	SBK

Die Wertschöpfung aus einer Ausbildung im Verbund ist enorm: Ausbildungsbetrieb, Verbundpartner und insbesondere die Auszubildenden erlangen Kompetenzen und Eindrücke, die durch die Vielfältigkeit der kennengelernten Bereiche und entsprechenden Zeugnissen den Einstieg in die Berufstätigkeit erleichtern. Durch das Mitarbeiten in verschiedenen Betrieben potenzieren sich die Übernahmemöglichkeiten bei einem der Verbundpartner und bieten so eine nachhaltige Perspektive.

Verbundausbildung

Die positiven Mehrfacheindrücke von Aufgaben und Organisationsformen rechtfertigten auch den Gedanken einer Ausbildung im Verbund für die klassischen Ausbildungsberufe im Verwaltungsbereich.

Interkommunaler Austausch

So hat mit den Städten Leverkusen, Bonn und Siegburg jeweils ein Austausch von Auszubildenden für einzelne Praxisabschnitte stattgefunden.

Aufgrund der nachweisbar qualitativ hochwertigen Ausbildungsplätze und der seit 2006 dezidiert durch die Ausbildungsleitung ausgearbeiteten Lern- und Einsatzpläne haben die Kammern die Einrichtung folgender neuer Berufsbilder in 2007 und 2008 genehmigt:

Neue Ausbildungsberufe bei der Stadt

- **Personaldienstleistungskaufleute**
- **Immobilienkaufleute**
- **Zerspanungsmechanikerin und Mechaniker**
- **Fotomedienlaborantin und Laborant**
- **Friedhofsgärtnerinnen und -gärtner**

Mit der Idee des Amtes für Landschaftspflege und Grünflächen zukünftig insbesondere die Ehrengräber auf den Friedhöfen besser pflegen zu können, wurde der neue Ausbildungsberuf Friedhofsgärtner in einem langwierigen Genehmigungsprozess mit der Landwirtschaftskammer Nordrhein Westfalen eingerichtet. Eine anschließende Übernahme der im Verbund ausgebildeten jungen Leute ist angedacht.

Aufgrund der fundierten Ausbildung bei der Stadt Köln ergeben sich für alle Nachwuchskräfte Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung oder der Weiterqualifizierung. Dies wird unter 3.2 (ab S.14) näher erläutert.

2. Aufbau einer intensivierten Zusammenarbeit mit den Beteiligungsgesellschaften der Stadt

Auszug aus dem Ratsbeschluss vom 24.05.2005:

...

Punkt 2:

„Die Stadt Köln wird auf ihre Beteiligungsgesellschaften einwirken, dass nach den genannten Kriterien und Zielen zusätzliche Ausbildungs- und Praktikumsplätze bereitgestellt werden.“ ...

Mit den weiteren Ratsbeschlüssen aus 2005 und 2006 konnten die Ausbildungszahlen angehoben und die Ausbildungsangebote im Verbund erweitert werden.

Zusätzlich haben die Beteiligungsgesellschaften nach Möglichkeit ihre Ausbildungszahlen erhöht. Die vorgegebene 6% Ausbildungsquote kann aber nicht zwingend erreicht werden, da sich einige Berufe (z.B. Müllwerker, Ingenieure u.a.) nicht für eine Ausbildung anbieten, in der Gesamtzahl der Beschäftigten allerdings abgebildet sind. (siehe hierzu auch Seite 8)

Die Dynamik des Arbeits- und Ausbildungsmarktes wirkte sich auf das Ausbildungsangebot der Stadt Köln und ihrer Beteiligungsgesellschaften aus. Regelmäßige Zusammenkünfte mit Vertreterinnen und Vertretern von stadteigenen Gesellschaften und Beteiligungsunternehmen haben auf operativer Ebene stattgefunden.

Um den Anschluss und den Wettbewerb um qualitative Bewerberinnen und Bewerber im regionalen Vergleich nicht zu verlieren, sind seit 2007 gemeinsame Aktionen und Aktivitäten mit den stadteigenen Gesellschaften und Beteiligungsunternehmen wie folgt durchgeführt worden:

- Gemeinsamer Internetauftritt
(s. Anlage 1 – Internetauftritt zur Verbundausbildung)
- Ausbildungsmessen „Ausbildung live“
12.06.2007 (s. Anlage 2 – Zeitungsartikel aus Stadt intern zur Ausbildungsmesse 2007)
12. und 13.09.2008 (s. 3 Anlage – Zeitungsartikel aus den Kölner Nachrichten zum Thema Ausbildung live 2008)

Darüber hinaus wird in diesen Arbeitstreffen die weitere Integration neuer Berufsbilder im Verbund geprüft. Für das Ausbildungsjahr 2008 wurde das Berufsbild der Immobilienkaufleute im Verbund mit dem Amt für Liegenschaften, Vermessung und Kataster und der GAG eingeführt.

Die **Ausbildungsverantwortlichen der stadtnahen Gesellschaften** wurden in die **regelmäßigen Fortbildungen** zu Themen rund um die Ausbildung unter der Federführung des Personalamtes, Ausbildungsleitung, **integriert**.

Zusammenarbeit Beteiligungsgesellschaften

Gemeinsam im Internet

Gemeinsame Ausbildungsmessen

3. Evaluation bestehender Verfahren

3.1 Auswahlverfahren

3.1.1 Bewerbungen

Für das Ausbildungsjahr **2008** kann die Stadt Köln eine hohe Anzahl an eingegangenen Bewerbungen verzeichnen: **5.245 Bewerbungen** sind für das Ausbildungsjahr an die Stadt Köln adressiert worden.

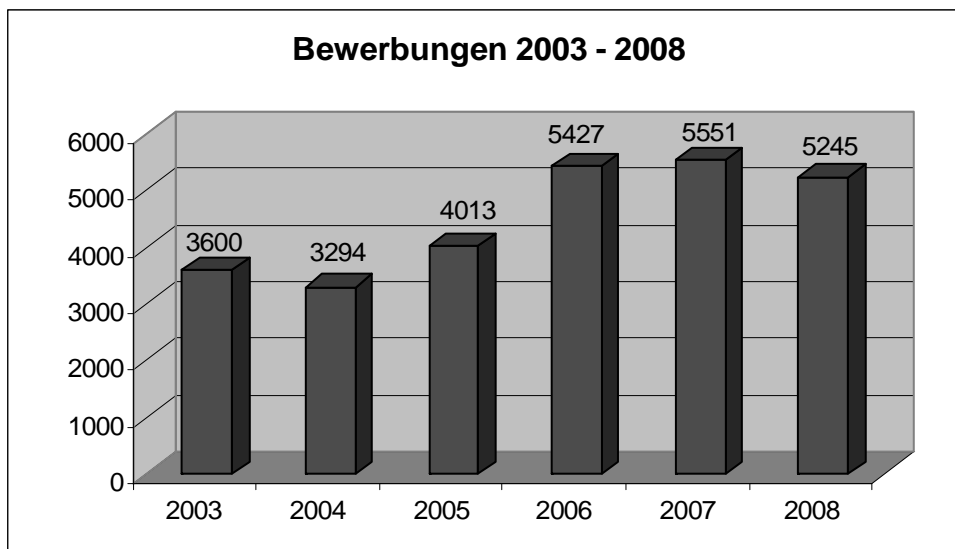
Die drohende Rezession und die allgemeine Arbeitsmarktsituation verbunden mit den Diskussionen um die Schließung von Standorten renommierter Firmen sowie die Einführung der Studiengebühren in NRW seit dem Wintersemester 2006 / 2007 ist sicherlich mit ein Grund für die hohe Quote der Bewerberzahlen.

Die Attraktivität der Großstadt Köln als Wirtschaftsstandort und als europäische Medien- und Eventstadt führte zu einem weiteren Anstieg der auswärtigen Bewerberinnen und Bewerber.

Für das **Ausbildungsjahr 2009** liegen zum Stichtag **05.01.2009** bereits wieder **3407 Bewerbungen** vor.

Mit etwa 1.100 bis 1200 Bewerbungen jährlich (66 % Frauen) setzt sich die Inspektorenlaufbahn (Diplomverwaltungs- und betriebswirte) als Spitzenreiter weit von den anderen ab, gefolgt von der Ausbildung im mittleren Dienst.

Die nachstehende Grafik zeigt die Bewerbungszahlen von 2003 bis 2008:



Bewerbungen

Bewerberanzahl 2003 bis 2008

3.1.2 Webtest

Seit 2006 bearbeiten die Interessentinnen und Interessenten für den gehobenen Dienst und seit 2007 auch für den IT-Bereich (Wirtschaftsinformatiker) vor dem eigentlichen Auswahlverfahren einen anonymisierten Vorabtest im Internet.

Hieraus erhalten die jungen Leute eine detaillierte Aussage über ihre Chancen in einem Bewerbungsverfahren bei der Stadt Köln und entscheiden sich erst dann, ob sie am weiteren Auswahlverfahren teilnehmen wollen und damit ihre Pseudonyme offenbaren.

Auswertungen zu den Ergebnissen können aus dem Newsletter des Institutes für Personalentwicklung und Eignungsprüfung in der Anlage 4 abgelesen werden.

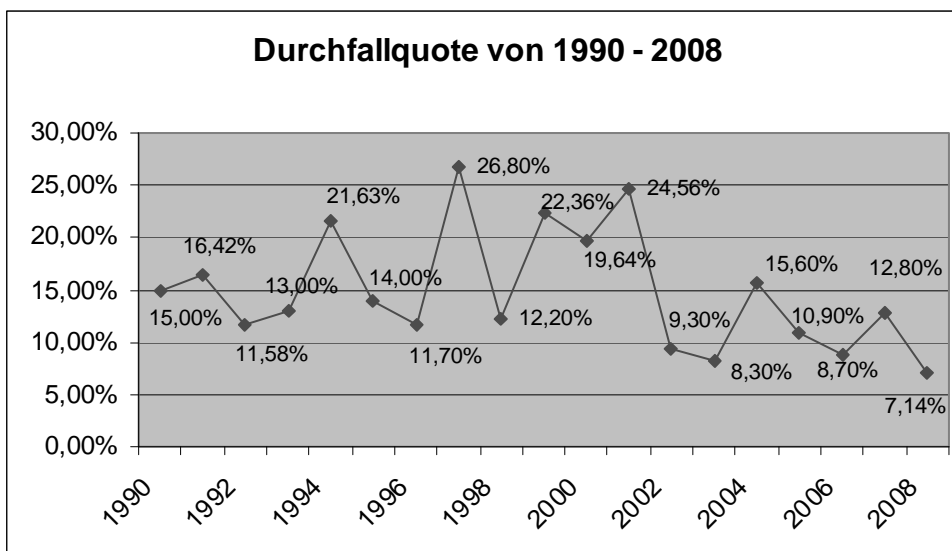
3.2 Prüfungsergebnisse

Das Staatsprüfungsergebnis der **28** Stadtinspektoranwärterinnen und –anwärter in 2008 kann als herausragend bezeichnet werden.

Die beiden besten Absolventinnen der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung (im folgenden FHöV genannt) im gesamten Regierungsbezirk kommen von der Kölner Stadtverwaltung. Beide erreichten 13 Punkte, was einer „Zwei plus“ im Schulnotensystem entspricht und eine Spitzenleistung ist.

Webtest

Herausragende Prüfungsergebnisse



Durchfallquote 1990 bis 2008

Insgesamt hat sich durch das **Coachingkonzept** seit 2002 bis heute ein leistungsorientierter Qualitätsstandard etabliert und die Durchfallquoten konnten nachhaltig gesenkt werden. So ist die Quote im Jahr 2008 die beste Abschlussquote seit 18 Jahren.

Die **kontinuierlichen Optimierungsprozesse** der vergangenen Jahre haben ihre Wirkung gezeigt. Sicherlich haben der mittlerweile etablierte Webtest, die Auswahlverfahren und das Coaching der Nachwuchskräfte zu den erfolgreichen Prüfungsergebnissen beigetragen.

Erstmalig mit dem Prüfungsjahrgang **2006** wurden als **Grundlage für die spätere Personalentwicklung**, die in der Ausbildung erkannten bzw. **entwickelten eigenen Fähigkeiten** als Bestandteil der zukünftigen Personalakte einschließlich der **Einsatzwünsche** erfasst. Eine mit den Prüfungsabsolventen getroffene **einvernehmliche Einsatzempfehlung** der Ausbildungsleitung, in Bezug auf den Ersteinsatz nach der Prüfung, dient als Grundlage für die Zuweisungsgespräche mit dem Personaleinsatz.

Regelmäßige Studienfahrten mit den Auszubildenden des gehobenen und mittleren Verwaltungsdienstes unterstützen das Zugehörigkeitsgefühl zur Stadtverwaltung Köln und **vermitteln** mit ihren Inhalten zur Teamentwicklung, zu Konfliktlösungsansätzen und zum eigenen Lernverhalten **wesentliche Kernkompetenzen** zur Unterstützung der Ausbildungsleistung.

Neben den eingangs erwähnten positiven Prüfungsergebnissen des gehobenen Dienstes haben auch die Auszubildenden in den anderen Bereichen erfreuliche Ergebnisse in ihren Abschlussprüfungen erzielt.

	Anzahl Prüflinge	davon nicht bestanden	Erfolgsquote
marktgängiger Bereich	23	0	100%
Vfa	9	0	100%
Sekretäranwärter Sekretäranwärterinnen	26	0	100%
Inspektoranwärter Inspektoranwärterinnen	28	2	92,87%

Regelmäßige Studienfahrten mit den Auszubildenden des mittleren und gehobenen Dienstes

100 prozentige Erfolgsquote bei fast allen Prüfungsabsolventen

Wie häufig auch schon in der Vergangenheit stellt die Stadt Köln die Kammersieger in den Berufsbildern Fotografin und Fotograf und Textilreinigerinnen und –reiniger.

Kammersiegerinnen und Sieger

Ein Teil der Prüfungsabsolventen aus dem gewerblich-technischen Bereich konnte auf vakante Stellen der Stadtverwaltung übernommen werden. Die Auszubildenden über Bedarf, die nicht übernommen werden konnten, haben aus eigener Kraft oder mit Unterstützung der Stadt Köln eine Anschlussbeschäftigung oder Weiterqualifizierung gefunden. In diesem Punkt nimmt die Stadt Köln ihre Fürsorgepflicht sehr ernst und begleitet die Auszubildenden in der Zeit des Überganges nach Beendigung der Ausbildung. Der weitere berufliche Werdegang der Betroffenen ist aus der nachfolgenden Übersicht

zu entnehmen:

Berufsbild	Prüfung	Weiterbeschäftigung bei Stadt, in anderer Firma oder Studium	Erläuterung
Beikoch	Jun 08	Ja	Kliniken befristet
Elektroniker	Feb 08	Ja	26
Fachangestellter für Medien- u. Informationsdienste	Jun 08	Ja	Studium
Forstwirt	Jun 08	Ja	67 befristet
Fotograf	Jun 08	Ja	Studium
Gärtner	Jun 08	Ja	wollte nicht übernommen werden, ist nach Portugal ausgewandert um den Betrieb des Vaters zu übernehmen
Gärtner	Jun 08	Nein	keine Übernahme aus pers. Gründen
Koch	Jun 08	Ja	Anstellung im Hotel gefunden
Landmaschinenmechaniker	Jun 08	Ja	Festanstellung in anderer Firma
Sport- u. Fitnesskaufmann	Jun 08	Ja	Studium
Sport- u. Fitnesskaufmann	Jun 08	Ja	Studium
Sport- u. Fitnesskaufmann	Jun 08	Ja	Studium
Straßenwärter	Jun 08	Ja	662
Tischler	Jun 08	Ja	Anstellung in der Eifel gefunden
Tischler	Jun 08	Nein	Nach Australien ausgewandert
Tischler	Jun 08	Nein	laufende Bewerbungen
Vermessungstechniker	Jun 08	Ja	23 unbefristet
Vermessungstechniker	Jun 08	Ja	23 unbefristet
Vermessungstechniker	Jun 08	Ja	23 unbefristet
Vermessungstechniker	Jun 08	Ja	23 unbefristet
Textilreiniger	Jul 08	Ja	Ist in der Textilreinigung des Vaters tätig
Vermessungsinspektoranwärter	Sep 08	Ja	Obervermessungsinspektor bei 23
Umschüler Fachangestellter für Medien- u. Informationsdienste	Jun 08	Ja	unbefristet bei 43

Damit wird deutlich, dass die Auszubildenden der Stadtverwaltung Köln durch die qualitativ hochwertige Ausbildung eine sehr gute Perspektive für die berufliche Zukunft haben. Dies verdeutlicht die Aussage eines Betriebsinhabers, der einen Auszubildenden trotz schlechter Prüfungsnote übernommen hat: „Ich stelle Sie ein, weil ich weiß, dass Sie bei der Stadt eine gute Ausbildung erhalten haben.“

3.3 Bachelor

Die Reform der Hochschullandschaft aufgrund des Bologna-Prozesses betrifft auch die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung. Bereits zum 01.09.2008 wurden die Studiengänge für den Polizeivollzugsdienst sowie die Rentenversicherung auf sog. Bachelorstudiengänge umgestellt und akkreditiert. Nach anfänglicher Ablehnung der kommunalen Seite konnte aufgrund der Initiative von Stadtdirektor Guido Kahlen im Städtetag NW ein positives Votum für den Bachelor erreicht werden. Durch die Einführung des Bachelor wird die Fachhochschule und damit auch ihre Abnehmer konkurrenz- und zukunftsfähig bleiben und eine **attraktive Alternative für Bewerberinnen und Bewerber** insbesondere **vor dem Hintergrund des demographischen Wandels** sein. Der Bachelor bietet eine Reihe von Vorteilen für alle Seiten. Um nur einige zu nennen:

- bessere Verzahnung von Theorie und Praxis
- Entwicklung von Schlüsselqualifikationen und Kompetenzen
- Qualitätsverbesserungen in der Lehre
- Erhöhung des Stellenwertes der Praxis
- Bereitschaft zu früh praktizierter Eigenverantwortung der Studierenden
- Möglichkeit der Binnenqualifizierung von zukünftigen Führungskräften durch die Weiterführung zum Masterstudium
- Stärkung der Konkurrenzfähigkeit der FHöV
- Entwicklung der FHöV zur echten Hochschule
- Internationale Anerkennung des Studiums

Die Aufzählung ist nicht abschließend, zeigt aber, dass die FHöV mit der Reform auf dem richtigen Weg ist, den Nachwuchs des gehobenen Dienstes zukunftsorientiert auszubilden.

Zur Vorbereitung der in Zukunft zu ändernden Inhalte, führt die Stadt Köln aktuell mit der FHöV ein Projekt mit Studierenden durch. Inhalt des Projektes ist das Erarbeiten von best-practice Beispielen, um im Bachelorstudiengang praxisorientierte Lehrveranstaltungen abhalten zu können.

Um für die Anforderungen in der Praxis rechtzeitig aufgestellt zu sein, wird derzeit beginnend mit einer ersten Informationsveranstaltung und anschließenden Workshops für die Ausbilderinnen und

Bachelorstudiengang an
der FHSöV

Aktuelles FHSPjekt

Geplante Infoveranstaltung für Ausbilderinnen und Ausbilder in 2009

Ausbilder für das 1. Halbjahr 2009 eine Veranstaltungsreihe konzipiert. Die Seminare „Ausbilden mit System“ werden bereits jetzt für erste Informationen genutzt.

4. Ausbildung für Jugendliche mit Migrationshintergrund

Seit dem Jahr 2005 wird den Testabsolventen ein Fragebogen vorgelegt, in dem sie auf freiwilliger Basis ihren Migrantenstatus offenbaren können.

Darüber hinaus ist, um der besonderen Situation der Bewerberinnen und Bewerber Rechnung zu tragen, das Auswahlverfahren modifiziert worden. In den bei der Stadt Köln durch das Institut für Personalentwicklung und Eignungsprüfung durchgeführten Testverfahren sind sog. „culture-fair“ Testbausteine enthalten. So wird bei der Testkomponente „Anschauliches Denken“ die Abstraktionsleistung mit anschaulichem sprachfreiem Material getestet. Bei erst kürzlich zugezogenen Bewerberinnen und Bewerbern wird geprüft, ob im Laufe des Spracherwerbsprozesses ein aktuelles Sprachdefizit zu erkennen ist. In diesem Fall wird ein sprachbereinigtes Testergebnis durch das Institut für Personalauslese erstellt. Darüber hinaus hat jede Bewerberin oder Bewerber die Möglichkeit, eine Erläuterung des Testergebnisses beim Institut für Personalentwicklung und Eignungsprüfung zu erhalten. Im Rahmen der Auswahlgespräche erhält jede Bewerberin bzw. jeder Bewerber ein qualifiziertes Feed-back durch die Auswahlkommission. Die grundsätzliche Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift bleibt jedoch ein unabdingbares Erfordernis an die Nachwuchskräfte.

Von den **5245** Bewerberinnen und Bewerbern in 2008 waren **1232** Bewerbungen von jungen Menschen mit Migrationshintergrund. Das entspricht **22,7 %** der Bewerberinnen und Bewerber.

Ausbildungs-jahr	Gesamt-bewerbungen	Bewerbungen von Migrantinnen und Migranten in %	Einstellungen von Migrantinnen und Migranten in %
2005	4013	3,50%	2,50%
2006	5427	16,50%	15,20%
2007	5551	17,70%	16,90%
2008	5245	22,70%	25,60%

Ausbildung für jugendliche mit Migrationshintergrund

Bewerberquote und Einstellungsquote der Migrantinnen und Migranten

Um die Einstellungen von jungen Menschen mit Migrationshintergrund zu forcieren, wurde seit 2006 ein **intensiver Austausch mit den Berufsberatern der Arbeitsagentur, mit Vertreterinnen**


und Vertretern der Arbeitsgemeinschaft (ArGe) und den Jobcentern aufgebaut. Ziel ist, möglichst breitgefächert auf die verstärkt gewünschte Ausbildung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund bei der Stadt Köln aufmerksam zu machen. Aus diesem Grund wurden **zusätzlich die Berufswahlkoordinatoren der Schulen und über die interkulturellen Zentren Beraterinnen und Berater sowie kooperierende Elterninitiativen eingebunden.**

Mit der Initiative „Ausbildung live“ am 12.06.2007 und am 12. und 13.09.2008 im Rheinpark wurden **gezielt** bei den zur Veranstaltung eingeladenen Klassen **Jugendliche mit Migrationshintergrund auf die Beratungsangebote hingewiesen.** Die Schülerinnen und Schüler des Heinrich-Heine-Gymnasiums und der Albert-Schweizer Realschule, die vielfach über einen Migrationshintergrund verfügen, wurden im Rahmen eines Projektes als **Schülerscouts** für die Ausbildungsmessen mit eingebunden.

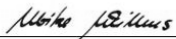
Kooperation mit Berufsberaterinnen und Beratern sowie u.a. mit den Berufswahlkoordinatoren und Koordinatorinnen der Schulen

Schülerscouts

Teilnahmebescheinigung
für
Name, Klasse
Schule,
Anschrift



Name hat bei der Ausbildungsmesse der Stadt Köln und ihrer Verbundpartner am 12. und 13. September 2008 als Schülerscout mitgewirkt. Er war den Besucherinnen und Besuchern bei der Orientierung im Messegelände behilflich. Durch seinen Einsatz und sein Engagement hat er dazu beigetragen, dass die Ausbildungsmesse in diesem Rahmen realisiert werden konnte. Für die geleistete Unterstützung bedanke ich mich ganz herzlich.


Ulrike Willms
Ausbildungsleiterin der Stadt Köln

Köln, Datum

Teilnahmebescheinigung für Schülerscouts

Muster für männliche Schülerscouts

Zertifikat für die Schülerscouts

Ebenfalls berichteten eigene Auszubildende der Stadt Köln über ihre positiven Erfahrungen in der Ausbildung.

Die bestehende gute **Zusammenarbeit** mit den Lehrkräften und Schülern des **Heinrich-Heine- Gymnasiums** konnte um die **Albert-Schweitzer Realschule** erweitert werden.

Die Präsenz vor Ort und somit eine Förderung für ein bewusstes Entscheiden der Schülerinnen und Schüler für die Stadt Köln als Arbeitgeber, hat hier über die allgemein angebotenen Infoveranstaltungen hinaus eine besondere Bedeutung. **Erste Bewerbungen der Schülerinnen und Schüler aus dem Schülerscout-Projekt** zu den Ausbildungsmessen um einen Ausbildungsberuf bei der Stadtverwaltung sind eingegangen. Erste Zusagen wurden nach Auswahlverfahren inzwischen erteilt.

4.1 Projekt für Jugendliche mit Migrationshintergrund

Aufgrund der durch den Rat am 06.02.2007 beschlossenen „**Initiative Chancengleichheit**“ wurde ein Qualifizierungsprojekt für die Zielgruppe junger Menschen mit Migrationshintergrund in der Berufsfindungsphase pilotiert.

Hier galt es einen Rahmen zu schaffen, damit diese Jugendlichen eine reale Chance haben, ihre eigenen Potenziale nutzen zu können. Gleichzeitig sollten sie erkennen, dass dies den Abbau bestehender Defizite voraussetzt. Auf diesem Weg waren für die jungen Menschen erneut Hürden zu überwinden, an denen sie auf ihrem bisherigen Lebensweg nicht selten gescheitert sind. Damit bei den ersten auftretenden Schwierigkeiten nicht gleich das „Handtuch“ geworfen wurde, war eine individuelle sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung notwendig. Dies war in einer traditionellen Regelausbildung nicht leistbar.

Zunächst waren vor allem sprachliche Defizite abzubauen. Die jungen Menschen mussten inhaltlich und praktisch auf das Berufsleben gezielt vorbereitet und in die vorhandenen betrieblichen Strukturen integriert werden.

Damit die angestrebte berufliche und gesellschaftliche Integration auch die Perspektive hatte, den Zeitraum einer Eingliederungsmaßnahme zu überstehen, musste für die jungen Migrantinnen und Migranten eine ausbildungsorientierte Weiterbeschäftigung mit Entwicklungspotentialen vorhanden sein.

Während der sechsmonatigen Maßnahme vom 01.03. bis 31.08.2008 wurden die Jugendlichen an eine Verwaltungstätigkeit oder alternativ in **ein Berufsbild ihrer Wahl** herangeführt und erhielten gleichzeitig die Unterstützung, ihre schulischen Defizite in Deutsch abzubauen. Mit einer individuellen, zielgerichteten Förderung sollte ihnen der erfolgreiche Abschluss des Projektes erleichtert werden, gleichzeitig die Grundbedingung für die Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis als „Verwaltungsfachangestellte / Verwal-

Projekt für Jugendliche mit Migrationshintergrund

Projektbeschreibung

tungsfachangestellter“ bzw. in eines der anderen Berufsbilder.

Für das Projekt Jugendliche mit Migrationshintergrund wurden 22 Teilnehmerinnen und Teilnehmer eingestellt.

Die Auswahl erfolgte aus 122 Bewerberinnen und Bewerber.

Während des Projektes haben 7 Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Maßnahme vorzeitig beendet bzw. das Ausbildungsangebot nicht angenommen. 15 Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben den Abschlusstest bestanden und zum 01.08. bzw. 01.09.2008 ihre Ausbildung als

- Bauzeichnerin (1)
- Servicefachkräfte für Dialogmarketing (2)
- Gärtner (1)
- Straßenwärter (1)
- Verwaltungsfachangestellte/r (10)

begonnen.

Schwerpunkte des Projektes, das **zum 01.02.2009 neu** aufgelegt wird, sind:

- eine individuelle zielgerichtete Betreuung
- Hilfe zur Selbsthilfe
- Konfliktbewältigung
- Abbau von Defiziten – vor allem in Deutsch
- erste Einblicke in die Ausbildungsinhalte
- erste Kenntnisse in der Verwaltungspraxis und im gelebten Berufsalltag.

Zielgruppe:

Junge Menschen mit Migrationshintergrund im Alter von 17 bis 25 Jahren.

Angelehnt an die allgemeinen Einstellungsvoraussetzungen für die Auszubildenden sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über eine adäquate Bildung verfügen, wobei die **Zeugnisse Defizite aufweisen können.**

Außerdem sollen sie zu dem von der **ArGe betreuten Personenkreis** gehören.

Für diese Zielgruppe ist es besonders schwer, sich unter Ausnutzung der durch das Weiterbildungssystem bestehenden Möglichkeiten aus eigener Kraft auf dem Arbeitsmarkt zu etablieren. Meist können hier vom familiären Umfeld nur sehr bedingt Unterstützungen angeboten werden und ein lebenslanges Randgruppensein ist die Folge. Daher müssen diesen jungen Menschen Chancen und Rahmenbedingungen geboten werden, die eine Brückenfunktion übernehmen.

Auswertung des ersten abgeschlossenen Projektes

Neuaufgabe

Zielgruppe

Die ArGe Köln wurde erneut beauftragt, innerhalb eines abgestimmten Zeit-Maßnahmenplans zu den gemeinsamen Infoveranstaltungen in den Jobcentern potentielle Bewerberinnen und Bewerber zu benennen und die Beratung ihrer Fallmanagerinnen und Fallmanager auf dieses Projekt hin auszurichten.

Gleichzeitig wurde der innerhalb des **Bewerbungsverfahrens für das Ausbildungsjahr 2008 abgelehnte Bewerberkreis mit Migrationshintergrund angeschrieben**, ob sie sich für das Projekt interessieren.

Spezielles Auswahlverfahren und Projektabschluss

Für die Aufnahme in die Maßnahme ist der **erfolgreiche Verlauf des Auswahlverfahrens** maßgebend.

Nur wenige Jugendliche mit Migrationshintergrund werden in der Lage sein, den – im üblichen Verfahren dem Ausbildungsberuf der Verwaltungsfachangestellten oder anderen Berufsbildern vor geschalteten - psychologischen Einstellungstest zu bestehen.

Daher wird dieser auf die Maßnahme ausgerichtet und **in der ersten Stufe mittels eines computergestützten Testverfahrens in den gängigsten Sprachen der Herkunftsländer das Lernpotenzial** der Bewerberinnen und Bewerber ermitteln.

Dies ist ein erstmalig in 2008 von den Psychologen des Institutes für Personalentwicklung und Eignungsprüfung entwickeltes Verfahren, **das in Köln pilotiert** wird. Ziel ist es auch, Jugendlichen mit Sprachdefiziten über ihre Herkunftssprache den Zugang zu den Testinhalten und damit die **Teilnahme an diesem Projekt zu ermöglichen**.

In einer zweiten Stufe wird über ein **zweitägiges Orientierungsassessment in Zusammenarbeit mit dem Berufsförderungswerk Michaelshoven** aus der Gruppe der erfolgreichen Absolventen der ersten Stufe **die Lehrgangsteilnehmerinnen und Teilnehmer ausgewählt und zugleich die Assessmentteilnehmerinnen und Teilnehmer zu ihrem berufsbezogenen Selbstbild intensiv beraten**.

In einer dritten Stufe soll kurz vor Ablauf des gelenkten Praktikums ein **üblicher Auswahltest die Tür zum Wunschausbildungsberuf öffnen**.

Diese Maßnahme hat nach den ersten Erfahrungen aus dem Pilotprojekt, nach intensiver Begleitung und in einem Abschlussgespräch abgerundet, zum Erfolg geführt werden können. Eine gute Ausbildungsprognose kann damit unterstellt werden. Eine Fortführung der Maßnahme kann für die nächsten Jahre uneingeschränkt empfohlen werden.

Spezielles Auswahlverfahren für die Zielgruppe der jungen Migrantinnen und Migranten im Projekt

Prognose

4.2 Zukunftskongress

Unter diesem Titel hat am 04.12.2006 in Düsseldorf ein **Zukunftskongress**, veranstaltet von der RAA (**Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien**), erstmalig stattgefunden.

Die Ausbildungsleitung hat an diesem Kongress und den folgenden Veranstaltungen teilgenommen und wurde mit ihren bereits getroffenen Maßnahmen zur Steigerung der Auszubildenden mit Migrationshintergrund bestätigt.

Die Berufsberater der Bundesagentur wurden in der Folge regelmäßig zu einem Gespräch eingeladen, um die Ausbildungsmöglichkeiten bei der Stadt Köln nochmals intensiv vorzustellen.

Der Win-Win-Situation bei der Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund ist man sich bewusst. Besonders deshalb ist der zwar noch ausbaufähige positive Trend im Vergleich zu anderen großen Arbeitgebern bei den Einstellungszahlen erfreulich.

Ein weiterer Expertenworkshop der RAA mit dem Thema „Interkulturelle Ausrichtung von Auswahlverfahren im öffentlichen Dienst“ fand am 11.12.2008 in Duisburg statt.

Anregungen in der Methodik können in der nächsten Evaluation des Auswahlverfahrens in Köln mit Unterstützung des Instituts für Personalentwicklung und Eignungsprüfung mit einbezogen werden.

5. Ausbildung für Menschen mit Schwerbehinderung

Schwerbehinderung und Ausbildung

(Quelle: Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik NRW)

Alter und Ursache

Schwerbehinderungen treten mehrheitlich erst im späteren Lebensverlauf auf (s. Anlage 1). Circa drei Viertel (75,9%) der schwerbehinderten Menschen sind 55 Jahre und älter – über die Hälfte (55,8%) ist mindestens 65 Jahre alt.

In der Altersgruppe von 15 Jahren bis 25 Jahren sind in NRW 1,5% Menschen schwerbehindert.

Im Jahr 2005 hatten etwa 4 Prozent der betroffenen Menschen eine angeborene Schädigung, während bei 91,7 Prozent die Behinderung durch Krankheiten ausgelöst wurde. Bei 2,1 Prozent war ein Unfall die Ursache.

Regionale Arbeitsstelle
zur Förderung von Kindern
und Jugendlichen
aus Zuwandererfamilien

Ausbildung für Menschen
mit Schwerbehinderung

Bildungsabschluss

Jüngere Menschen mit Behinderung haben überdurchschnittlich häufig keinen allgemein bildenden Schulabschluss und keinen beruflichen Abschluss. In den höheren Altersgruppen fallen die Unterschiede deutlich geringer aus, weil viele Behinderungen erst nach Abschluss der schulischen und beruflichen Bildung auftreten. **Nur 0,8% der entlassenen Schüler von Förderschulen besitzen einen mittleren Schulabschluss (=Fachoberschule).**

Arbeitsleben

Eine exakte Aussage über die tatsächliche Zahl der schwerbehinderten Menschen im Arbeitsleben ist nicht möglich, da weder die schwerbehinderten Menschen von nicht beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern (= unter 20 Mitarbeitern) erfasst werden, noch die Beschäftigten, die ihre Behinderung dem Arbeitgeber nicht anzeigen. Das LDS geht von rund **140.000 schwerbehinderten Menschen in rund 14.000 beschäftigungspflichtigen Betrieben** aus.

Arbeitslosigkeit

Unter Einbeziehung aller relevanten Arbeitsmarktdaten war im Februar 2007 von rund **47.900 arbeitslosen schwerbehinderten Menschen** in NRW auszugehen. Davon waren rund 38 Prozent Frauen.

Die nachfolgenden Zahlen sind unter den eingangs geschilderten Rahmenbedingungen zu bewerten:

Für das Ausbildungsjahr 2008 haben sich **60 behinderte junge Menschen** beworben, was **1,1% der Gesamtbewerbungen** entspricht.

4 junge Menschen mit Behinderung sind eingestellt worden.

Ausbildungsjahr	Bewerber/innen gesamt	Bewerber/innen mit Behinderung		Einstellungen mit Behinderung	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
2005	4.013	47	1,20%	1	1%
2006	5.427	69	1,30%	8	3,60%
2007	5.551	79	1,50%	4	1,80%
2008	5.245	60	1,10%	4	1,60%

Insgesamt **überschreitet** die Stadt Köln die **gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungsquote** von 5% und leistet so einen wichtigen Beitrag für die Integration von behinderten Menschen.

Mit der Steuerungseinheit **Disability Management (DiMa)** der ArGe Köln wurde eine **fortschreitende Kooperation** zwischen den Verantwortlichen der ArGe und der Ausbildungsleitung vereinbart. In den seit März 2007 stattgefundenen **Infoveranstaltungen** konnten in den Räumen des Jobcenters Innenstadt etwa 40 **Jugendlichen mit Behinderung** die aktuell noch bestehenden Ausbildungsangebote für 2007 und alle Angebote für 2008 vorgestellt werden. In anschließenden **Beratungsgesprächen** gemeinsam mit den Betreuern der DiMa konnten einige Bewerberinnen und Bewerber gewonnen werden.

In Einzelfallabsprachen mit den Betreuern und den betroffenen Jugendlichen soll auch zukünftig die Eignung für die gewünschte Ausbildung über **Hospitations- und Praktikumseinsätze** geprüft werden.

6. Ausbildung in Teilzeit

Der Rat hat zur „Initiative Chancengleichheit“ am 06.02.2007 ein weiteres Projekt der Personalverwaltung als förderungswürdig beschlossen.

Hier sind als Zielgruppe junge Mütter, im Alter zwischen 18 und 30 Jahren gefragt, **die, soweit sie nicht von ihren eigenen Familien aufgefangen werden, aufgrund ihrer Einbindung in die Kindererziehung kaum in der Lage sind, ihren Lebensunterhalt selber sicherzustellen.** Diese Situation verschärft sich bei jungen Frauen mit Migrationshintergrund, da neben der Schwierigkeit, im Berufsleben Fuß zu fassen, Probleme der gesellschaftlichen Integration auftreten können. Migrantinnen leben häufig in einem durch andere Werte geprägten Umfeld, wodurch ihre Lebenssituation zusätzlich stark eingeschränkt und fremdbestimmt sein kann.

Schwangerschaften während der Schulzeit oder kurz danach leiten für viele der jungen Alleinerziehenden eine berufliche „Auszeit“ ein. Sofern keine entsprechenden familiären Strukturen ein Auffangnetz bieten, **ist der Bezug von ALG I oder ALG II vorbestimmt.**

Wenn ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten besteht, bleibt der zeitliche Aktionsradius der Mütter weiterhin sehr begrenzt. Die Öffnungszeiten der Einrichtungen lassen in der Regel nur eine Teilzeitbeschäftigung zu und bei Erkrankung des Kindes ist die Mutter als ganztägige Betreuerin weiterhin gefordert. Tagesmütter, die sich in den Betreuungszeiten nach dem individuellen Bedarf der Alleinerziehenden richten, sind ein Luxus, den man sich in der Regel nur bei einem entsprechenden Einkommen leisten kann.

Kooperation mit DiMa

Ausbildung in Teilzeit

Projektbeschreibung

Soweit eine Berufstätigkeit überhaupt möglich ist, handelt es sich meist um einfache Hilfs- und Zuarbeitertätigkeiten. An einen „privaten Freiraum“ ist bei solchen Lebensstrukturen kaum zu denken. Eine berufliche Qualifizierung erscheint in solchen Fällen erst recht unerreichbar. **In der Regel werden Ausbildungen in Vollzeit angeboten** und verbunden mit regelmäßigen „Lerneinheiten“, die in den fordernden Alltag zusätzlich einzuplanen sind. An dieser Stelle stehen die Frauen vor einer schier unüberwindlichen Hürde.

Hier galt es einen Rahmen zu schaffen, damit diesen jungen Frauen – und auch den allein erziehenden Migrantinnen - eine reale Chance geboten wird, diese Mehrfachbelastung bewältigen zu können. Ohne Hilfestellung haben diese Frauen zurzeit keinerlei Perspektive, auf dem Arbeitsmarkt wirklich ihren Platz zu finden. Die berufliche Integration hat dabei nicht zuletzt auch eine positive Auswirkung auf die gesellschaftliche Eingliederung.

Darüber hinaus sind mit der Verbesserung der Chancen für die Mütter parallel aufgewertete Lebensperspektiven für deren Kinder verbunden. Ein Blick auf die jüngste Pisastudie zeigt, was für ein enormer Einfluss dies auf die weitere Zukunft jungen Menschen haben kann.

Damit die angestrebte berufliche und gesellschaftliche Integration den Zeitraum einer Eingliederungsmaßnahme übersteht, muss für die Alleinerziehenden die Aussicht auf eine familiengerechte Weiterbeschäftigung mit Entwicklungspotentialen vorhanden sein.

Ziel der Qualifizierungsmaßnahme

In dieser **Maßnahme werden 22 junge Alleinerziehende, davon 4 junge Frauen mit Migrationshintergrund, seit dem 22.08.2008 bis zum 31.05.2009** lernen, ihren Berufsalltag sowohl zu leben als auch zu organisieren und gleichzeitig ihren familiären Ansprüchen gerecht zu werden. **Die Frauen sollen so an eine anschließende städtische Qualifizierung auf Teilzeitbasis, die der Ausbildung zur „Verwaltungsfachangestellten“ entspricht, herangeführt werden.** Diese schließt direkt an die Phase der Eingliederung an.

Derzeitiges Projekt

Schwerpunkte des Projektes sind:

- eine individuelle zielgerichtete Betreuung
- Hilfe zur Selbsthilfe
- Konfliktbewältigung
- Abbau von Defiziten – vor allem in Deutsch
- erste Einblicke in die Ausbildungsinhalte einer Verwaltungsfachangestellten
- erste Kenntnisse in der Verwaltungspraxis und gelebter Berufsalltag

Die Frauen sollen mit dem Projekt letztlich zur Verwaltungsfachangestellten qualifiziert werden. Die Stellen werden aus dem Kontingent der Regelausbildungen zur Verfügung gestellt. Die neunmonatige Maßnahme wird von der ArGe über einen „letter of intent“ finanziert. Die jungen Frauen erhalten zusätzlich eine auf das ALG II anrechnungsfreie Aufwandsentschädigung von 160 €.

Für alle Teilnehmerinnen ist dies eine einmalige Chance, sich fachlich für den Arbeitsmarkt in Teilzeitform weiterzubilden. Mittelfristig werden sie in die Lage versetzt, durch einen qualifizierten Berufsabschluss mit Weiterbildungschancen ihren eigenen Lebensunterhalt sicher zu stellen.

Erstmalig wird in Form eines Pilotprojektes im Anschluss an die Maßnahme eine **Ausbildung in Teilzeitform** angeboten, die **bei Erfolg als Regelinstrument installiert werden soll**.

Angelehnt an die Einstellungsvoraussetzungen für Auszubildende im Berufsbild der Verwaltungsfachangestellten, sollen die Frauen **mindestens über den Hauptschulabschluss mit Qualifizierung** verfügen. Die Zeugnisse können Defizite aufweisen.

Außerdem sollten diese Frauen zu dem **von der Arbeitsgemeinschaft (ArGe) betreuten Personenkreis** gehören, denn langjährige Erfahrungen zeigen, dass Alleinerziehende gerade hier einer Unterstützung zur Eingliederung bedürfen. Viele von ihnen haben - wenn überhaupt - nur sehr geringe Berufserfahrung und auf dem derzeitigen Arbeitsmarkt so gut wie keine Chance.

Die ArGe Köln ist erneut beauftragt für die Neuauflage des Projektes in 2009, innerhalb eines abgestimmten Zeit-Maßnahmenplans zu den gemeinsamen Infoveranstaltungen in den Jobcentern potentielle Bewerberinnen zu benennen und die Beratung ihrer Fallmanagerinnen und Fallmanager auf dieses Projekt hin auszurichten.

Für die Aufnahme in die Maßnahme ist wieder der **erfolgreiche Verlauf des Auswahlverfahrens**, bestehend aus einem auf das Projekt abgestimmten psychologischen Einstellungstest sowie einem persönlichen Vorstellungsgespräch, maßgebend.

Sollten Maßnahmeplätze vorzeitig frei werden, können sie mit geeigneten Nachrückerinnen wiederbesetzt werden.

Zur Unterstützung der beruflichen Integration wurde eine Stelle für eine sozialpädagogische Betreuung eingerichtet, der die Betreuung der jungen Frauen obliegt.

Bisher läuft das Projekt 2008 mehr als zufriedenstellend, die jungen Frauen haben sich innerhalb der Ämter und auch im schulischen Alltag am Studieninstitut für kommunale Verwaltung in Köln integriert. Die Rückmeldungen der Ausbilderinnen und Ausbilder sind äußerst

Erfolgsprognose

positiv, so dass die Ausbildungsleitung mit einer guten Übergangsquote in die am 01.06.2009 beginnende Qualifizierung/Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten rechnet.

Eine **Neuaufgabe der Maßnahme** ist im **August 2009** geplant, **abhängig von einer genügenden Anzahl von geeigneten Bewerberinnen**.

7. Intensivierung der Schulungen aller Ausbilderinnen und Ausbilder

Aufgrund des Anstiegs der Ausbildungszahlen musste die Anzahl der zweitägigen Seminare „**Ausbilden mit System**“ für die Ausbilderinnen und Ausbilder erhöht werden. Ein Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ausbildungsleitung wurden hierzu als Trainerinnen und Trainer in 2007 ausgebildet. In 2008 wurde verbunden mit der Zielvereinbarung nach § 18 TVÖD die Vermittlung der Schulungsinhalte in den Seminaren umgesetzt.

Insgesamt haben 8 zweitägige Veranstaltungen stattgefunden, somit wurden ca. 120 Ausbilderinnen und Ausbilder geschult. Zusätzlich erfolgte eine weitere Schulung für die Meisterinnen und Meister, für das Frühjahr 2009 sind eintägige Schulungen für die Gesellinnen und Gesellen geplant. Das Angebot für diese Seminare gilt auch weiterhin für die Verbundpartner im Stadtwerkekonzern.

Schulungen für Ausbilderinnen und Ausbilder

8. Sonstige Aktivitäten Im Ausbildungsbereich

8.1 Informationsveranstaltungen und Ausbildungsbörsen

Die Informationen auf Schulaktionstagen an allgemeinbildenden Schulen und in Berufskollegs wurden intensiviert.

Die nachfolgende Liste zeigt eine Übersicht über die Veranstaltungen seit Mai 2007:

Informationsveranstaltungen

Name der Veranstaltung	Veranstalter
Eine Chance für alle - Aktionstage zur Nachwuchsförderung	Kooperationsmanagement Schule - Wirtschaft, Kreishandwerkerschaft Köln, Schulamt, Stadt Köln
Informationsveranstaltung für die Schülerscouts des Heinrich Heine Gymnasium	Personalamt
Ausbildung Live 2007	Stadt Köln u. Verbundpartner
Natur hautnah	Amt für Liegenschaften und Grünflächen
Informationstag duales Studium	Berufliches Informationszentrum der Agentur für Arbeit
Berufsinformationstag	Heinrich Heine Gymnasium
Empfang einer indonesischen Delegation - Fachvortrag	Personalamt
Berufszielfindungstage	Joseph-DuMont-Berufskolleg
Besuch der Auszubildenden der Stadtverwaltung Friedberg (Hessen) - Fachvortrag	Personalamt
Besuch einer Delegation aus Wolgograd - Fachvortrag	Personalamt
Berufsorientierungstag	Kaiserin-Theophanu-Gymnasium
Informationstag Öffentlicher Dienst	Berufliches Informationszentrum der Agentur für Arbeit
Berufsorientierungstag - Infoveranstaltung Ausbildungsbetrieb Stadt Köln	IGS Holweide
Eine Chance für alle - Ausbildungs- und Schülerfirmenbörse	Stadt Köln, Schulamt für die Stadt Köln, Kooperationsmanagement Schule - Wirtschaft
Ausbildungs- und Praktikumsbörse	Berufkolleg Deutzer Freiheit
Ausbildungsplatzbörse: Markt der Möglichkeiten im Übergang Schule - Beruf	Stadtteilbüro Nippes
Check Praxis - Schule und Praxis im Dialog	Schulamt für die Stadt Köln, Stadt Köln
Tag des Ausbildungsplatzes	Berufliches Informationszentrum der Agentur für Arbeit
Schnuppertag Stadt Köln für das Heinrich Heine Gymnasium	Personalamt
Informationsveranstaltung für die Schülerscouts des Heinrich Heine Gymnasium sowie der Albert Schweitzer Realschule	Personalamt
Informationsveranstaltung für die Berufswahlkoordinatorinnen und -koordinatoren der Sekundarstufen I und II	Personalamt
Informationsveranstaltung für die Leiterinnen und Leiter der Berufskollegs	Personalamt
Informationsveranstaltung für Elterninitiativen	Personalamt

8.2 Kulturelle Vielfalt als Impuls für die Entwicklung und Wachstum: Wertschöpfung durch Wertschätzung

Unter diesem Titel hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eingeladen, um unter der Leitung der katholischen Fachhochschule eine regionale Lern- und Arbeitsgruppe einzuberufen, die in einem **Ost-West-Vergleich der Städte Dresden und Köln** das Motto in die Tat umsetzen.

Ziel ist es, vorrangig junge **Frauen mit Migrationshintergrund über Ausbildung und Beruf in den Arbeitsmarkt zu integrieren**, die Chancen der Multikulturalität im Berufsalltag zu erkennen und zu verwirklichen.

Da sich die **Stadt Köln** hier bereits in der Vergangenheit durch das Migrantenprojekt und durch die **im Vergleich** doch repräsentativen Zahlen bei den Einstellungen mit Migrationshintergrund **empfiehlt**, wurde das Bundesministerium auf die Stadt aufmerksam und bat **die Ausbildungsleitung** mit ihren Erfahrungen **um Unterstützung bei dem Aufbau von Netzwerken in der Region**.

Der Teilnehmerkreis reichte von der IHK, der Agentur für Arbeit, dem Integrationsrat, über Kölner Schulen (z.B. Heinrich-Heine- Gymnasium / Schulzentrum Ostheim), die Kölner Bank, die KölnMesse, die GAG, Rheinenergie und neben weiteren auch die Stadt Köln, vertreten durch die Ausbildungsleitung.

Zur Aufgabenstellung der Lern- und Arbeitsgruppe gehörte vor allem:

- die Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle der Teilnehmenden in den von ihnen vertretenen Organisationen und Unternehmen,
- die Reflexion der eigenen Institution im faktischen, aber auch perspektivischen Umgang mit der Zielgruppe,
- die Frage nach dem Zusammenwirken der unterschiedlichen Stellen auf kommunaler Ebene sowie
- die Generierung konkreter Handlungsideen für die Region, auch unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit.

In insgesamt 11 ganztägigen Workshops sowie einer „Werkstatt-Tagung“ in Berlin wurde ein innovatives Konzept des regionalen Übergangsmanagement von Schule in Ausbildung und Beruf für Frauen mit Migrationshintergrund entwickelt und umgesetzt.

Auf dem Arbeitskongress „Zusammen denken – gemeinsam Handeln“ am 03. und 04. 06.2008 wurden weitere Grundlagen für eine transparente und vertrauensvolle Zusammenarbeit der unterschiedlichsten Akteure der Kölner Bildungs- und Beschäftigungslandschaft gelegt.

Diese sollen nun in eine verlässliche Netzwerkarbeit münden, um die Chancen der beruflichen und gesellschaftlichen Integration bedeutsam zu erhöhen.

Wertschöpfung durch
Wertschätzung

8.3 TÜV Rheinland und Verkehrswacht Köln als neue Kooperationspartner

Die Liste der Kooperations- und Aktionspartner konnte auch in 2008 ausgedehnt werden: der TÜV Rheinland sowie die Verkehrswacht Köln konnten als neue Partner gewonnen werden.

Auftakt für die gemeinsame Zusammenarbeit war eine Veranstaltung des TÜV Rheinland im Rahmen der Einführungstage 2008.

Alle neuen Auszubildenden des Einstellungsjahrgangs 2008 erhielten vom TÜV Rheinland einen **Gutschein für einen kostenlosen „Proficheck“ ihres Fahrzeuges**. Am 04.09.2008 wurden in der Prüfstelle Köln-Poll die ersten Sicherheitsüberprüfungen durchgeführt. (Siehe hierzu auch Anlage 5 - Zeitungsartikel zur kostenlosen TÜV-Kontrolle sowie Anlage 6 – Zeitungsartikel Verkehrswacht-Infos, Ausgabe Nr. 6, November 2008)

In einer weiteren Aktion unterstützen der TÜV Rheinland sowie die Verkehrswacht Köln die Ausbildungsmesse „Ausbildung live“ mit einem Informationsstand. Darüber hinaus wurde in einem sog. „Schleiftest“ die Sicherheit von Motorradkleidung auf dem Arbeitsweg demonstriert.

Für das Jahr 2009 sind bereits weitere Aktionen in der Planung.

8.4 Azubifete

Am 09.11.2007 fand im Sport- und Olympiamuseum die erste Azubifete unter dem Motto „Azubi-Talk“ statt. Anlass war die **Implementierung eines Mentoring**.

Kernstück des Mentoring ist die direkte Beziehung zwischen Mentorin bzw. Mentor (junge Fachkräfte) und Mentee (Auszubildende). So sollen die jungen Fachkräfte den Auszubildenden für einen bestimmten Zeitraum ihre Unterstützung anbieten und bei Fragestellungen und Entscheidungen zur Seite stehen. Die Auszubildende können dadurch bereits während der Ausbildung berufliche Perspektiven und eine authentische Einschätzung über berufliche Möglichkeiten und Chancen entwickeln.

Ziel des Mentoring ist die Stärkung der Persönlichkeit und des Selbstbewusstseins, die Knüpfung von Netzwerken sowie der Aufbau einer städtischen Mentoringkultur.

(Siehe hierzu auch Anlage 7 – Zeitungsartikel aus Stadt intern zur Azubifete 2007).

Kooperationspartner
TÜV

Azubifeten und Mentoring

Nach dem gelungenen Start konnte auch im Jahr 2008 Stadtdirektor Guido Kahlen die Auszubildenden zu ihrer Fete begrüßen. **Am 17.10.2008 hieß es bei gesteigener Resonanz im Sport- und Olympiamuseum wieder „be a part of it ..“.**

Highlight des Abends waren der **Auftritt der Lateinformation** des TSC Salier Club Köln.

8.5 Zertifikat für Nachwuchsförderung

Am 16.05.2007 wurde in einer Feierstunde im Ratssaal Herrn Oberbürgermeister Fritz Schramma von Herrn Peter Welter als Leiter der Arbeitsagentur Köln und Herrn Raimund Becker im Namen des Vorstandes der Arbeitslosenversicherung ein Zertifikat für Nachwuchsförderung überreicht.

Die Bundesagentur für Arbeit zeichnet damit die Stadt Köln für das herausragende Engagement in der Ausbildung aus und verleiht das offizielle Zertifikat für Nachwuchsförderung 2007/2008.

Zertifikat für Nachwuchsförderung