

Bildungsbericht 2010 der Gebäudewirtschaft



Vorwort

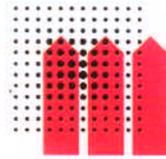


Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

der demographische Wandel, der Fachkräftemangel und eine geänderte Qualifikationsstruktur machen eine kontinuierliche lebenslange, arbeitsplatznahe und aktuelle Fortbildung erforderlich. Die Alterung der Gesellschaft, das Eintreten der geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand und der Rückgang der Geburtenzahlen führen zu einem Sinken des Arbeitskräftepotentials. „Employability“ ist ein wichtiges Schlagwort, wenn es um den Fachkräftemangel geht. Der Betrieb muss gezielt in die Förderung der derzeitigen und künftigen Kompetenzen investieren. Die künftige Wettbewerbsfähigkeit wird entscheidend davon abhängig sein, wie es gelingt, die erforderlichen Fachkräfte im Betrieb zu entwickeln und zu halten. Das Potential der vorhandenen Arbeitskräfte muss also bestmöglich ausgeschöpft werden.

Die Gebäudewirtschaft (GW) zielt mit ihrem ambitionierten Fortbildungskonzept auf qualitativ hochwertige, praxisbezogene Fortbildungen ab. Bei allen konkreten und speziellen Qualifizierungsmaßnahmen müssen Zusammenhänge erkannt und Verbindungslinien hergestellt werden können. Betriebliche Handlungskompetenz basiert in besonderem Maße auf der Entfaltung von Personal-, Fach- und Sozialkompetenzen. Eine Fachkraft ist nur dann erfolgreich, wenn sie auch über generalistische Fähigkeiten verfügt. Aus dem Fortbildungskonzept ergibt sich der Vorteil, dass eine genaue Bedarfsanalyse und folglich eine bedarfsgerechte Fortbildung möglich ist. Letztlich sieht die GW die Funktion der Fortbildung darin, zur Personalbedarfs- und Qualifikationsbedarfsdeckung beizutragen, das Wissen in Führungs- und Projektsituationen zu erweitern sowie die Handlungsmöglichkeiten der darin Agierenden zu vergrößern.

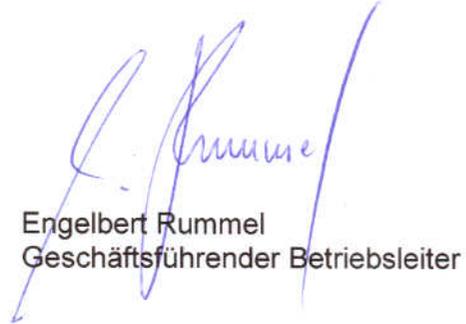
Summa summarum ist die wichtigste Ressource das kreative Potential, das in unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steckt. Nur mit hochqualifiziertem Personal werden aus Ideen Innovationen und aus Innovationen Produkte. Der Betrieb, der heute in die Fortbildung investiert, sichert sich die Fachkräfte von morgen und damit den Betriebserfolg. Fortbildung ist eine permanente Aufgabe, deren einmal entwickelte Strategien immer wieder einer Anpassung bedürfen.



Wir wünschen Ihnen durch den Besuch der Seminare wertvolle Anregungen für Ihre tägliche Arbeit und viel Freude.



Bernd Streitberger
Erster Betriebsleiter



Engelbert Rummel
Geschäftsführender Betriebsleiter



Inhalt		
1.	Status Quo	Seite 4
1.1.	Fortbildungsüberblick	Seite 4
1.2.	Inhaltliche Betrachtung	Seite 7
1.3.	Geschlossene Bildungsveranstaltungen	Seite 10
1.4.	Zielgruppenbetrachtung	Seite 11
1.4.1.	Frauenförderplan	Seite 11
1.4.2.	Führungskräfte	Seite 12
1.4.3.	Technische Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter	Seite 14
1.4.4.	Personalstruktur	Seite 15
1.4.5.	Altersstruktur	Seite 16
1.5.	Kosten	Seite 17
1.6.	Messebesuche	Seite 17
2.	Prognose	Seite 18
2.1.	Seminare	Seite 18
2.2.	Messebesuche	Seite 19

Ansprechpartnerin: Monika Schmitt
Telefon: R 20114
Fax: R 23577
Gebäudewirtschaft der Stadt Köln
Willy-Brandt-Platz 2
50679 Köln

1. Status Quo

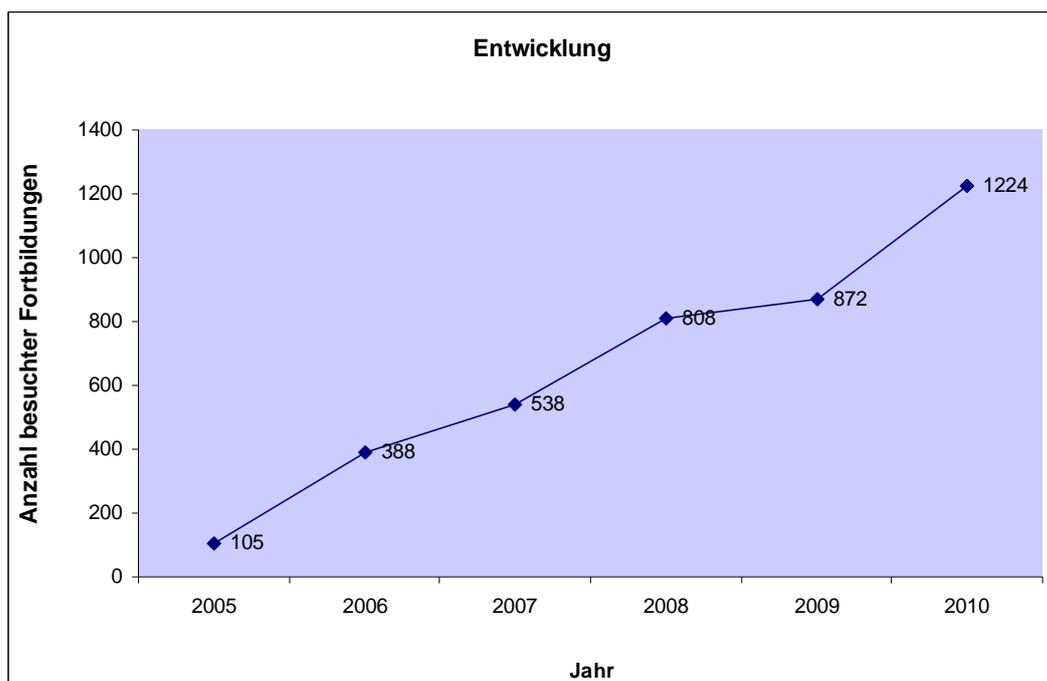
Die Gebäudewirtschaft (GW) hat sich aus Gründen der Mitarbeitermotivation, der Leistungs- und Kompetenzförderung sowie der Produktivitätssteigerung bewusst der Thematik der Personalentwicklung zugewandt. Daher wurde bezüglich des Teilaspektes Fortbildung ein vielfältiges und flexibles Fortbildungsprogramm konzeptioniert, das sowohl die betriebsspezifischen als auch die individuellen Entwicklungs- und Schulungsbedarfe konkretisiert.

Aus dem Fortbildungsprogramm, das eine genaue Bedarfsanalyse darstellt, ergibt sich der Vorteil, dass folgerichtig eine bedarfsgerechte Fortbildung möglich ist. Es beinhaltet die strategische und systematische Ermittlung und Identifikation sämtlicher Chancen und Weiterentwicklungspotenziale innerhalb des Humankapitals des Betriebes. Dabei stehen die kontinuierliche Förderung, Entwicklung und Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Mittelpunkt. Die GW wertschätzt jeden Mitarbeiter als den, der er ist. Schließlich ist es die Vielfalt an Persönlichkeiten, die die GW befähigt, immer wieder Neues hervorzubringen.

Der hier vorliegende jährlich zu erstellende Bildungsbericht führt ex post betrachtend Faktoren wie beispielsweise Weiterbildungsquote, Weiterbildungstage je Mitarbeiterin und Mitarbeiter (MA) und durchgeführte Veranstaltungen auf.

1.1. Fortbildungsüberblick

Für das Jahr 2010 ergibt ein Vergleich zu den Vorjahren folgendes Bild:



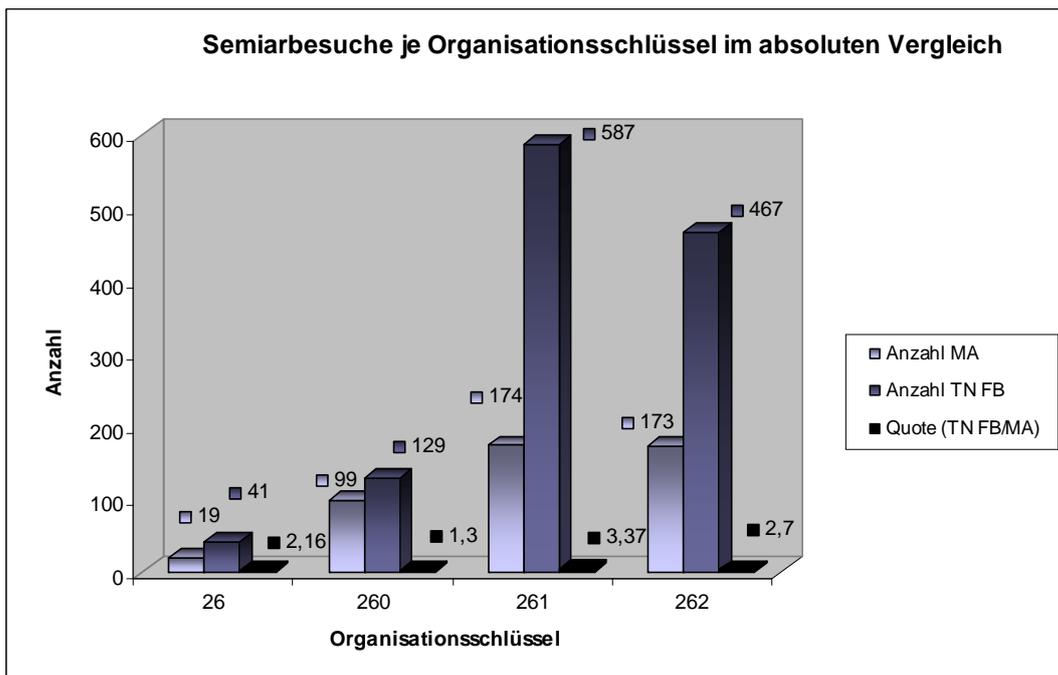
Der folgende Überblick dokumentiert die in 2010 besuchten Fortbildungen spezifiziert nach Organisationsschlüsseln:

Organisations- schlüssel (Orga)	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (MA)	Seminarteilnahmen (TN)
26	2	0
26/0	2	5
26/1	4	5
26/2	7	17
26/3	5	14
260	2	2
260/1	30	54
260/2	40	29
260/3	6	2
260/4	13	28
260/5	8	14
261	2	0
261/0	9	24
261/01	3	0
261/10 – 261/23	152	536
261/43	10	27
262/1	14	131
262/2	13	19
262/3	17	38
262/4 – 262/44	77	48
262/45 – 262/47	30	99
262/5	19	132
Summe	465	1224

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

Die besuchten Fortbildungen behandelten die folgenden Thematiken:

Fortbildungsthematik	Summe TN*	Summe Tage
7. Informationstag für Planer und Systemintegratoren	1	1
Aachener Bausachverständigentage	1	2
Anforderungen an Leitungsanlagen	30	60
Anlagenbuchhaltung DZB	5	0,9375
Arbeitsrecht kompakt	1	2
Atempause - Eine Standortbestimmung für Führungskräfte und Mitarbeitende	1	2
Aufbau und Arbeitsweise unserer Stadtverwaltung	77	152
Ausbilden mit System	1	2
Ausbilden mit System für die Gesellen	1	1
AVA-Allright	24	15,875
Baulicher Brandschutz im Hochbau	29	58
Betriebliches Eingliederungsmanagement	2	2
BKI	119	46,8125
Brandschutzbeauftragter, 1. Teil	1	10
Coaching für Führungskräfte	15	41,5
Einkauf leitungsgebundener Energien	1	1
Einsparpotenziale von energieeffizienter Beleuchtung	2	2
Einstiegsseminar Vergabe	68	68
Elektrotechnische Arbeiten	3	3
Erfolgreiche Teamarbeit - Kollegiales Verhalten am Arbeitsplatz	2	4
Erfolgreicher Arbeiten ohne Stress	5	5
Excel 2003 Einführung	5	15
Excel: Formeln und Funktionen	3	4
Excel: Strukturierung und Auswertung großer Datenmengen	4	8
Exceldaten aussagefähig darstellen	2	4
Fachkraft für Brandmeldeanlagen	1	3
Feedback - Der Schlüssel zur erfolgreichen Zusammenarbeit	2	4
Führung für erfahrene Führungskräfte	14	28
Führung für neue Führungskräfte	1	30
Führungskraft werden – Ein Rollentausch	2	8
G.I.B.ABAP Templates	7	21



Fortbildungsthematik	Summe TN*	Summe Tage
Gedächtnis- und Konzentrationstechnik	3	6
Gemos System- und Datenpflege	4	12
Gesprächsführung im Kontext von Krankheit und Wiedereingliederung (§ 84 SGB IX)	1	1
Gesundheitsmanagement und Burnout-Prävention als Führungsverantwortung	1	2
Gesundheitsmanagement und Burnout-Prävention in der zentralen und dezentralen Personalarbeit	1	2
Grundlagen Brandmeldeanlagen	1	2
Grundlagen wirksamer Kommunikation	6	12
Haftung im Baubetrieb	14	28
HOAI	86	172
Innovations- und Amortisationsrechnung bei energetischen Sanierungen und Passivhäusern	1	1
Kommunikation und Organisation Outlook 2003	1	2
Konflikt- und Kommunikationstraining	2	6
Korruptionsprävention	49	24,5
Lehrgangreihe "Sachverständiger für barrierefreies Bauen"	1	15
Meistertreffen zum Thema "Ausbilden mit System" - Aktuell	1	1
Moderation von Konferenzen und Besprechungen	2	4
Moderne Verwaltungskorrespondenz - Verfügungen kundengerecht schreiben	8	16
MS Project 2003	8	24
Nachtragsmanagement	18	18
Ordner und Dateien im Griff	1	1
Passivhaus - Infoveranstaltung des Hochbauamtes Frankfurt	13	13
Passivhaus Standard - Architektur	55	55
Passivhaus Standard - TGA	58	58
Passivhaus Standard - zertifizierte Passivhaus Planer	5	30
Persönlichkeit zeigen - Kommunikation engagiert gestalten	1	3
Perspektiven der Passivhausbauweise für Schulen und Turnhallen	2	2
Praktikable und wirtschaftliche Sanierungsmaßnahmen	14	28
Projektmanagement	2	6
Psychologie für Führungskräfte	12	24
Sanierung von Flachdächern und Bauwerksabdichtungen	30	30



Fortbildungsthematik	Summe TN*	Summe Tage
SAP Auftragsbearbeitung	8	3
SAP Bauherren / Projektsteuerung	27	10,125
SAP Budget / Cockpit / HOAI	22	8,25
SAP BWL / Oberfläche	11	3,4375
SAP BWL / Oberfläche / PM	28	18,9375
SAP CATS	15	2,125
SAP Cockpit	1	0,125
SAP Grundlagen	13	4,375
SAP Grundlagen mit EVITA	5	3,125
SAP HOAI	38	11
SAP Instandhaltung / UDB	9	5,5625
SAP PM / MM / CATS / UDB	26	18,125
SAP PS	4	0,7
SAP PS - Cockpit mit MM	11	7,5625
SAP RE Stammdatenpflege	3	2,4375
SAP RE-NKA, AE und Kostensammler	2	0,26
SAP Vergabe von Leistungen / UDB / MM	5	1,5625
SAP Wartungsplan	22	5,615
SAP Winterwartung / Straßenreinigung	10	2,75
Schadstoffsanierung und Deponierung	20	20
Seelisch Behinderte Menschen im Arbeitsleben	1	2
Selbstmanagement	7	21
Sichere Kommunikation mit Internet und E-Mail	22	11
Sicherheitsstrom / Sicherheitsbeleuchtung	13	26
Spielräume bei öffentlichen Ausschreibungen	22	22
Trinkwasserhygiene	31	7,75
Umgang mit Veränderungen im Arbeitsleben	1	3
Vergabe von Architektur- und Ingenieurleistungen nach der VOF	3	3
Vergabeverfahren nach VOF - Wettbewerbe	1	1
Visual Basic for Applications VBA	1	4
Vorbereitung auf Gespräche zu § 18 TVöD und zum Personalentwicklungs- und Klimagespräch	1	1
Word 2003 Einführung	1	3
ZKS - Schulung	8	8
Zulässige Erleichterungen bei der Aufstellung des kommunalen Gesamtabschlusses	1	2
Summe	1224	1447,45

* Seminarteilnahmen

1.3. Geschlossene Bildungsveranstaltungen

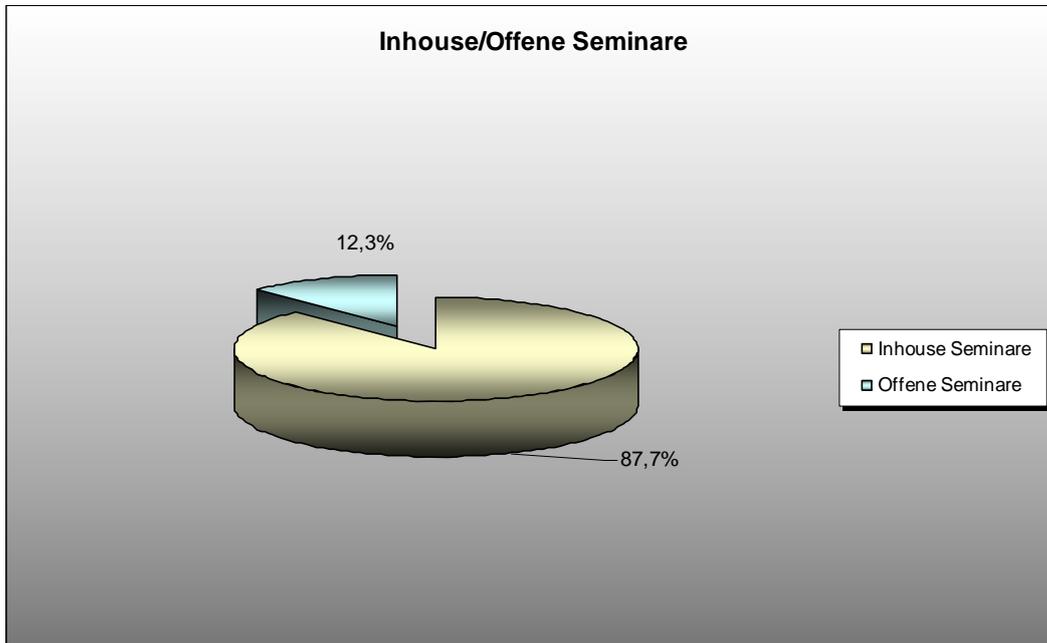
Folgende Seminare wurden aufgrund des charakteristischen Bedarfs entweder als In-house-Seminare oder GW-interne Seminare abgehalten:

Seminartitel	TN*	Anzahl Seminare
Anforderungen an Leitungsanlagen	30	60
Aufbau und Arbeitsweise unserer Stadtverwaltung	75	150
Baulicher Brandschutz im Hochbau	29	58
Coaching für Führungskräfte	15	41,5
Einstiegsseminar Vergabe	68	68
Führung für erfahrene Führungskräfte	14	28
Gemos System- und Datenpflege	4	12
Haftung im Baubetrieb	14	28
HOAI	86	172
Korruptionsprävention	49	24,5
Nachtragsmanagement	18	18
Passivhaus Standard - Architektur	55	55
Passivhaus Standard - TGA	58	58
Psychologie für Führungskräfte	12	24
Sanierung von Flachdächern und Bauwerksabdichtungen	30	30
Schadstoffsanierung und Deponierung	20	20
Sicherheitsstrom / Sicherheitsbeleuchtung	13	26
Spielräume bei öffentlichen Ausschreibungen	22	22
Trinkwasserhygiene	31	7,75
Diverse IT- Seminare	408	46,81**

* Seminarteilnahmen

** auch Kleinstseminare und training on the job

Die Relation von geschlossenen zu offenen Seminaren ergibt folgendes Bild:



1.4. Zielgruppenbetrachtung

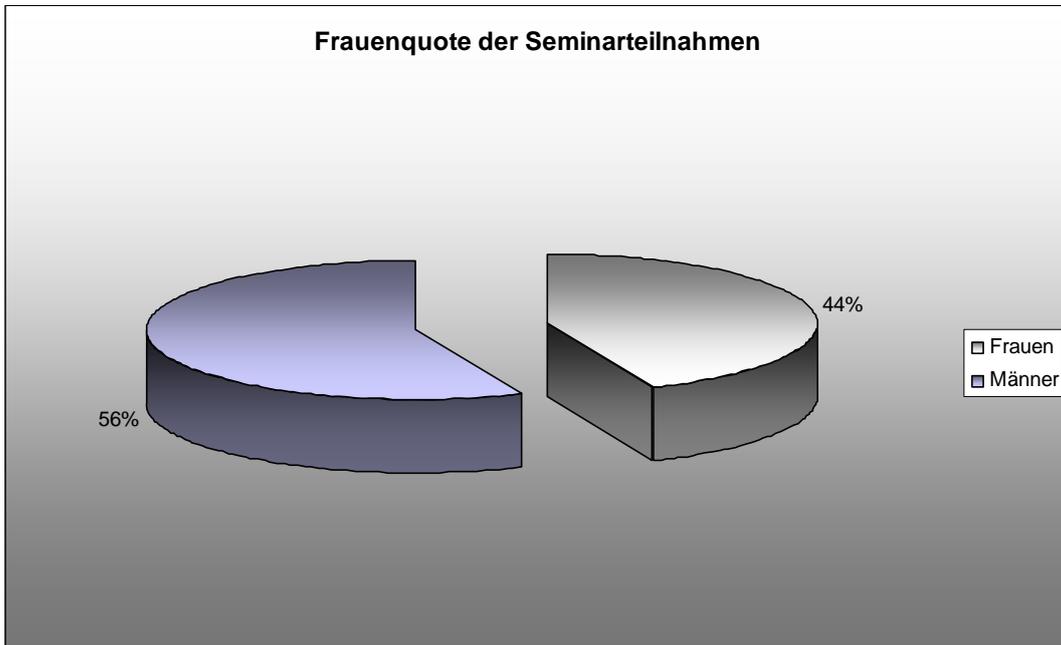
2010 ergaben sich absolut gesehen pro aktiver Mitarbeiterin / aktivem Mitarbeiter **3,11 Weiterbildungstage***. Die **Weiterbildungsquote** betrug 2010 **68,8 %**. ** Zur Verifizierung, welche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter erreicht wurden, ist die Verteilung auf die Personalstruktur unter differenzierten Aspekten zu betrachten.

1.4.1 Frauenförderplan

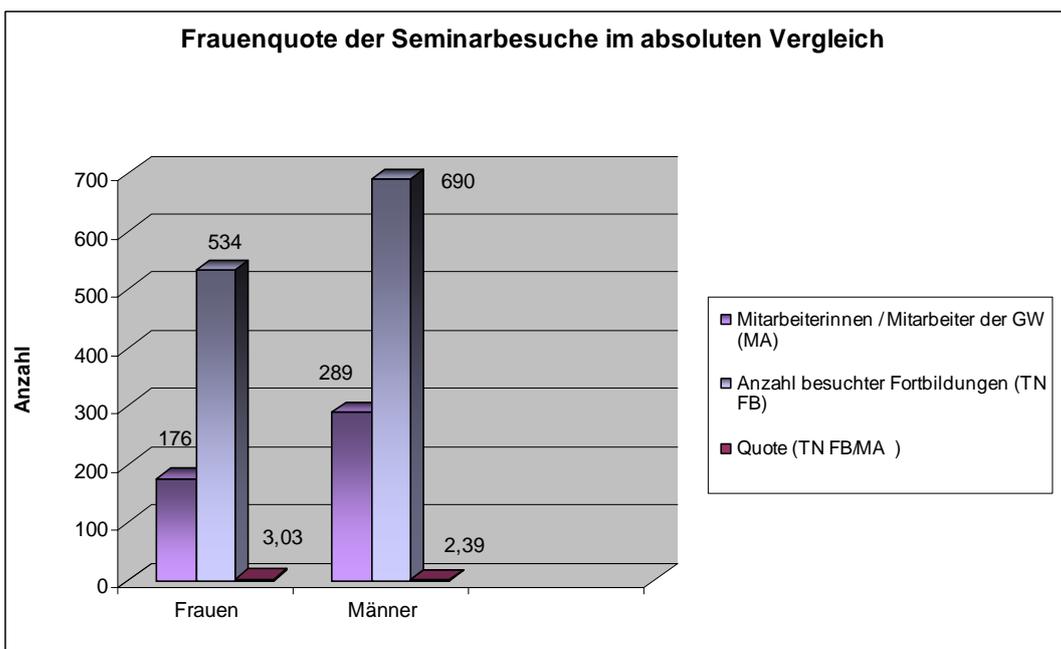
Nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) und des Frauenförderplans der Stadt Köln werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen und Chancengleichheit herzustellen. Die GW möchte die Frauen dabei aktiv unterstützen, ihren Platz im Betrieb zu gestalten und ihre emotionalen, kommunikativen und fachlichen Ressourcen einzusetzen. Die Frauenqualifizierung sichert die umfassende Teilnahme der Frauen am Arbeitsprozess. Qualifikationen und Kompetenzen von Frauen sollen folglich stärker genutzt werden. Frauenförderung ist ein zentrales Anliegen der GW.

* Gesamtweiterbildungstage (= 1447,45) zu Gesamt-MA (= 465)

** Verhältnis Summe faktischer TN (= 320) zu Gesamt-MA (= 465)



Gemessen an der Gesamtverteilung ergibt sich ein verstärktes Fortbildungsverhalten von weiblichen Betriebszugehörigen:

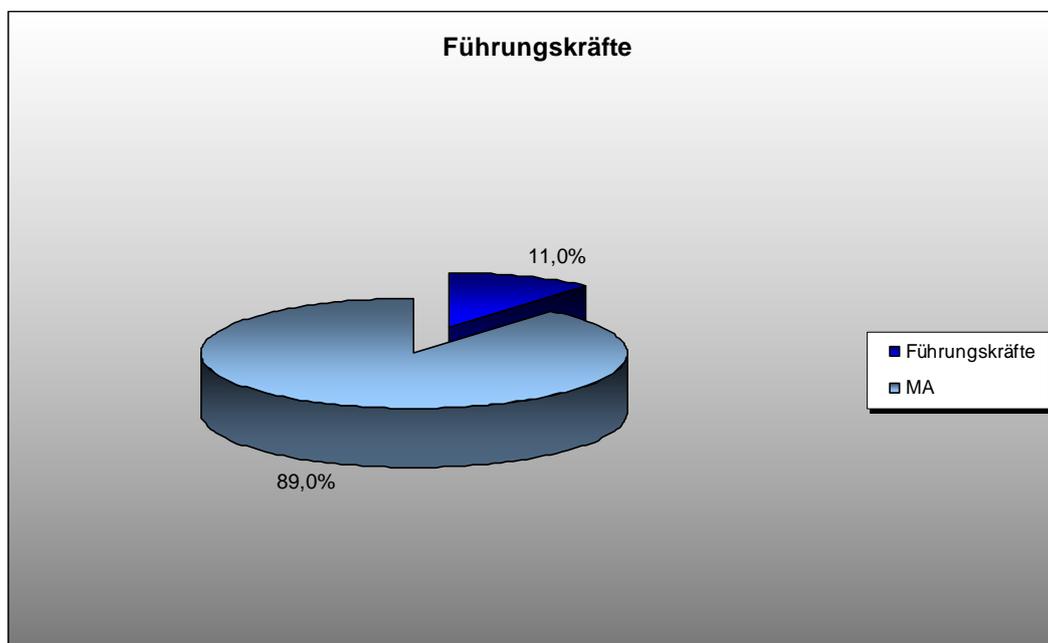


1.4.2 Führungskräfte

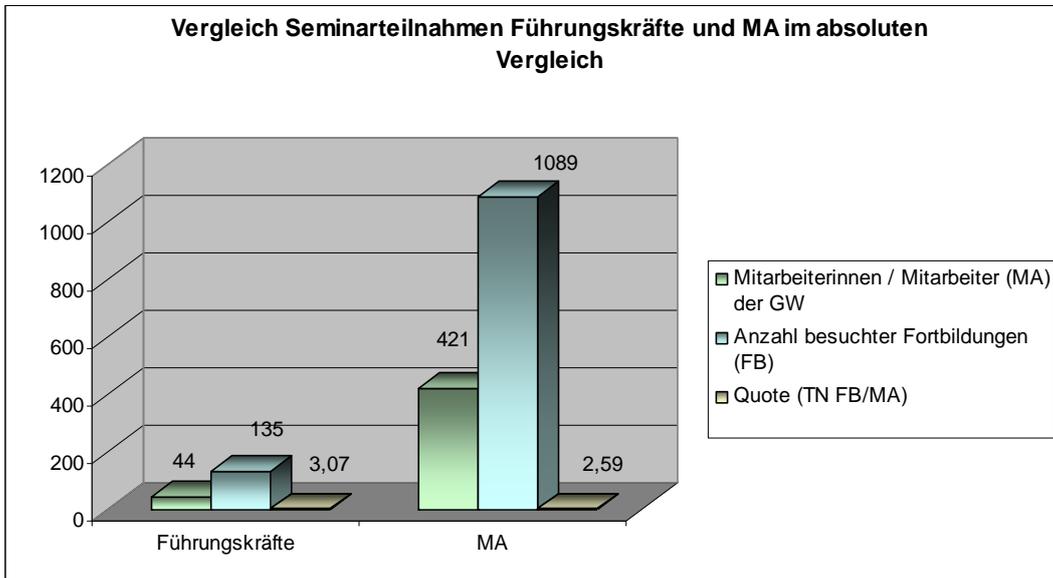
An eine Führungskraft werden vielfältige Anforderungen gestellt. Um den Spagat zwischen Erwartungen, Herausforderungen und Verantwortung in der Praxis konstruktiv und erfolgreich zu bewältigen, ist es erforderlich, sich systematisch mit dem Thema Führung auseinanderzusetzen. Denn: Führungsdenken entscheidet über Führungsverhalten.

Deshalb zeichnet sich die GW nicht nur dadurch aus, dass sie Sorge dafür trägt, dass ihre Führungskräfte ihr fachliches Know-how erweitern. Sie ermöglicht mit einer bedarfsorientierten Personalentwicklung gleichermaßen den permanenten Ausbau von Schlüsselkompetenzen für die Bewältigung komplexer Arbeitsprozesse und der Methoden-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenz ihrer Führungskräfte. Charakteristisch für Führungskräfte ist deren signifikante Funktion als Vorbild und Multiplikator. Von ihnen werden persönliche und soziale Kompetenzen erwartet, die neben der Aufgabenorientierung eine verstärkte Mitarbeiterorientierung beinhalten. Führungskräfte haben die Aufgabe, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht nur den Sinn ihrer Aufgabe zu vermitteln, sondern sie auch dafür zu begeistern. Führen heißt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgreich zu machen und hat daher einen unschätzbaren Anteil am Erfolg des Betriebes. Ziel ist die Entwicklung der Führungspersönlichkeit in Richtung einer strategisch orientierten Führungskraft.

Daher bietet sich auch eine Betrachtung des Anteils von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Führungsfunktionen an:

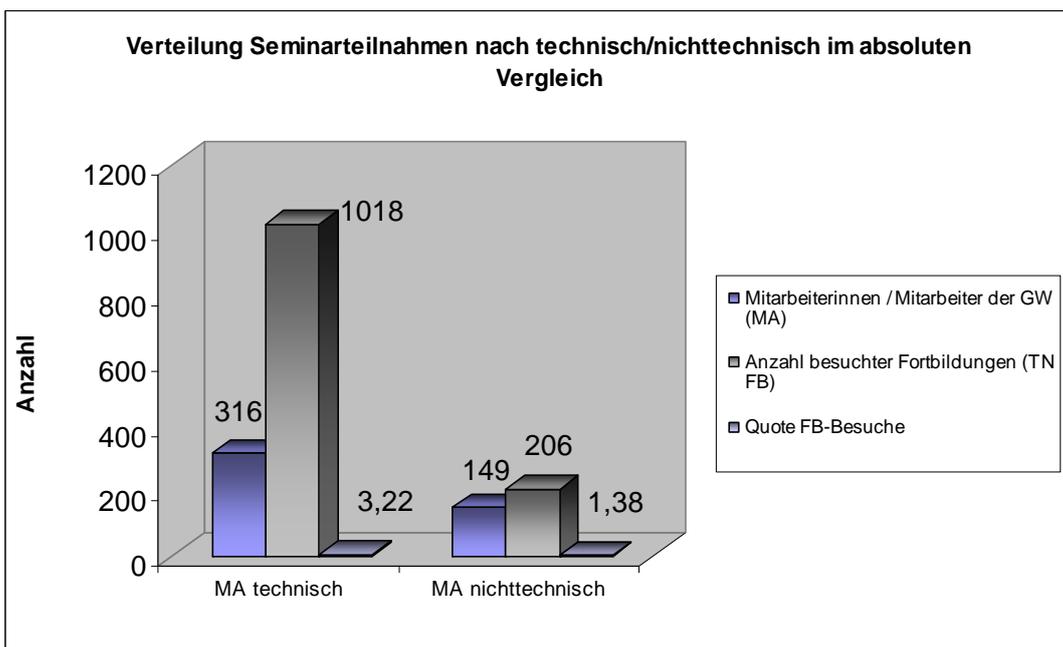


Der folgende Vergleich verdeutlicht überproportionale Teilnahmen der Führungskräfte an den Fortbildungsveranstaltungen:



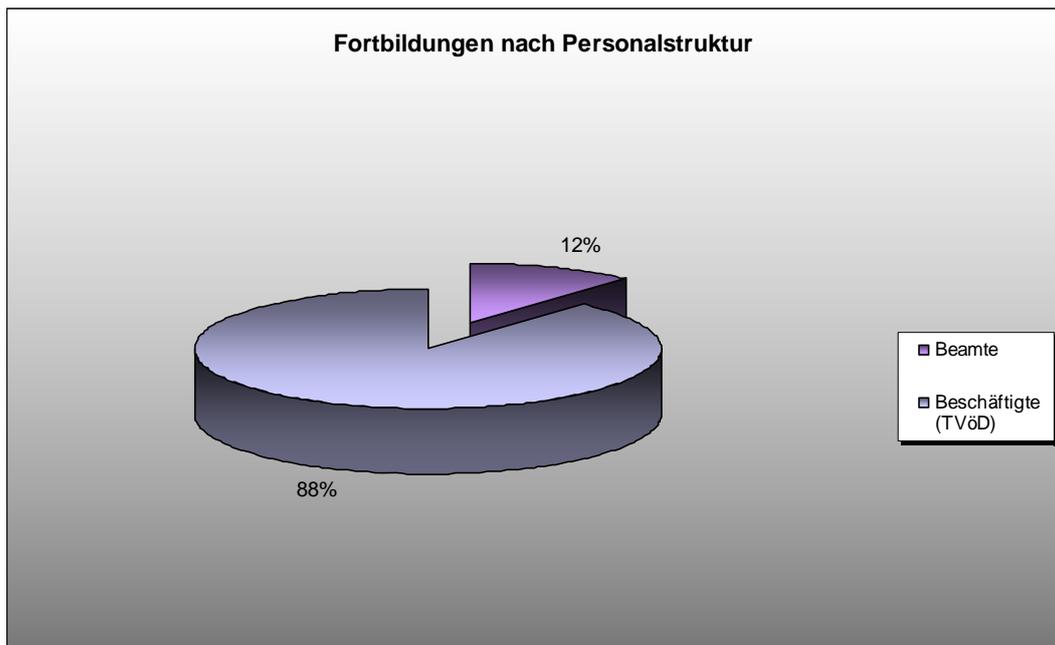
1.4.3 Technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die GW legt aufgrund ihrer Aufgabenstellung und aufgrund des Fachkräftemangels einen besonderen Fokus auf Qualifizierung der technischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um diese langfristig zu binden. Fortbildung zeigt sich einerseits als ein besonders geeignetes Mittel zur Fachkräftegewinnung und andererseits als Antwortmöglichkeit auf den Fachkräftemangel. Vor dem Hintergrund, dass technologischer Wandel mehr denn je Auswirkungen auf jeden Aspekt unseres öffentlichen und privaten Lebens hat, ist die steigende Bedeutung dieses Instruments signifikant. Gegenstand der technischen Seminare ist die detaillierte Vermittlung von praxisrelevantem Wissen aus dem jeweiligen technischen Arbeitsbereich, um qualifizierte Aufgaben wahrnehmen zu können.

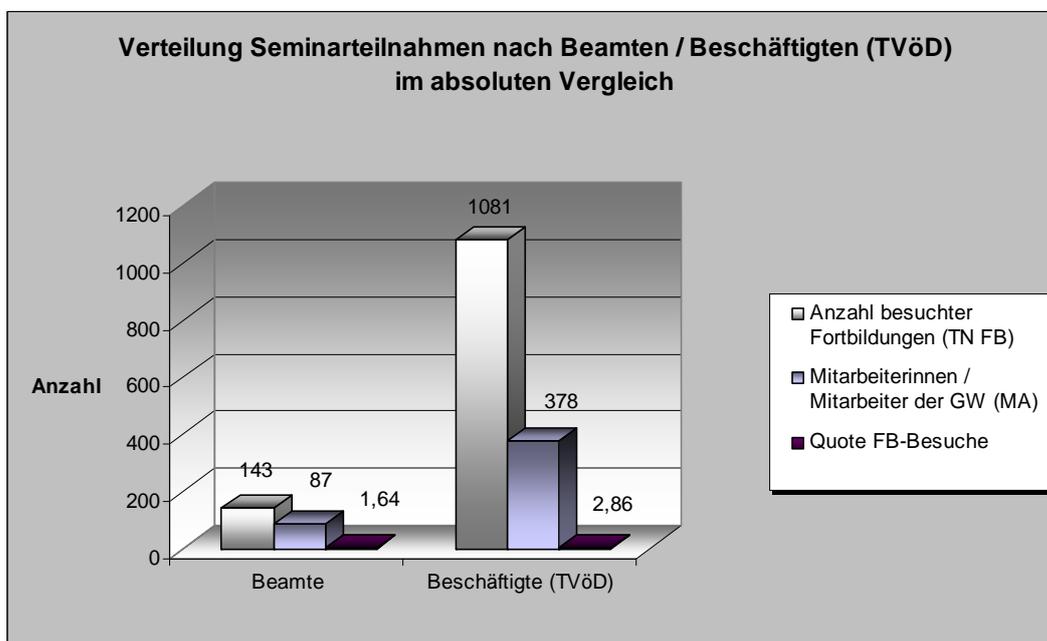


1.4.4. Personalstruktur

Den personalstrukturspezifischen Aspekt der besuchten Fortbildungsveranstaltungen der GW demonstriert das nachstehende Verhältnis von Beamten zu Beschäftigten nach TVöD:

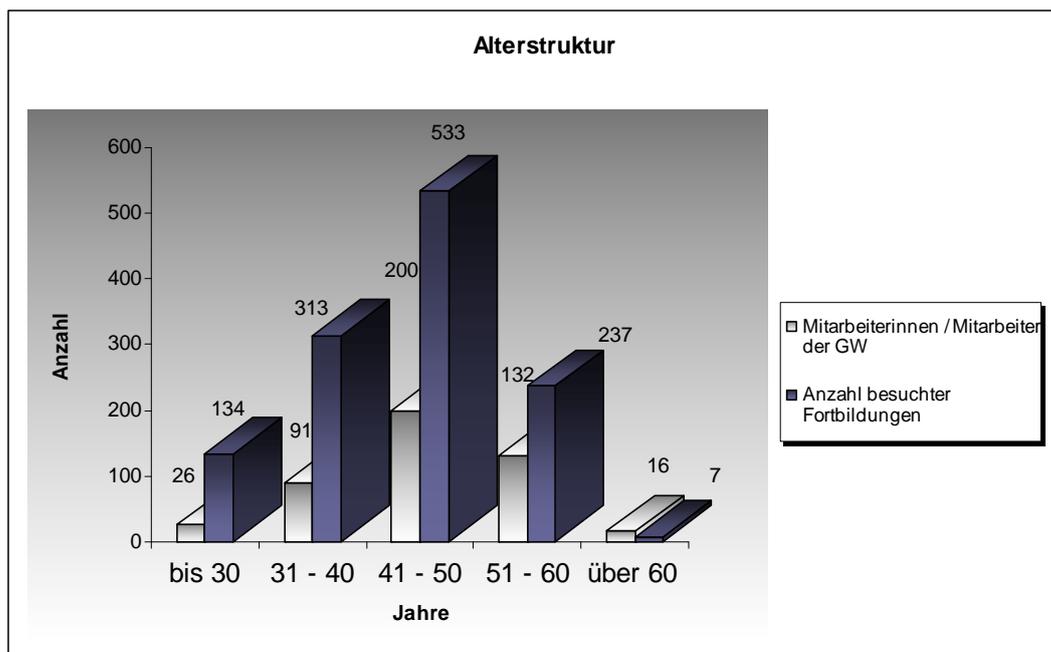


Das aufgezeigte prozentuale Verhältnis der besuchten Fortbildungsveranstaltungen reflektiert nahezu das Verhältnis der Beamten (18,7 %) zu den Beschäftigten nach TVöD der GW (81,3 %).



1.4.5. Altersstruktur

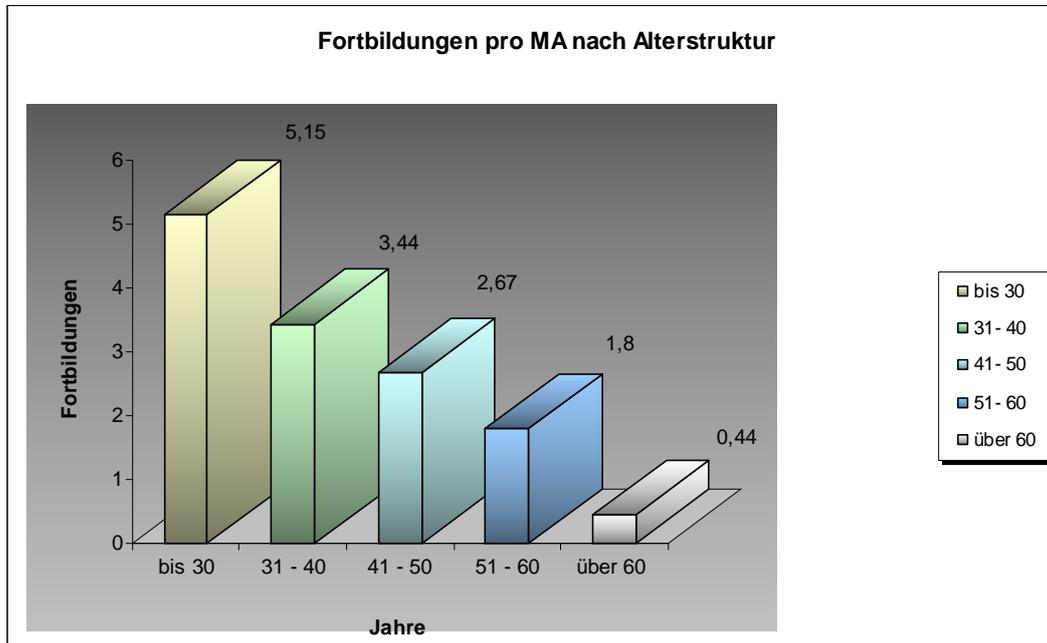
Die folgende Grafik veranschaulicht eine Gegenüberstellung der Altersstruktur der Gesamtbeschäftigten der GW zu der der Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmer:



Das Durchschnittsalter der Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmer betrug im Jahr 2011 **43,01 Jahre**. Aus der Verteilung ist ersichtlich, dass ein altersmäßiger Rückgang der Seminarbesuche der Best Ager - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über 55 Jahre - zu verzeichnen ist.

Vor allem die Fortbildung soll dazu beitragen, nicht nur den beschleunigten technischen und wirtschaftlichen Wandel zu bewältigen, sondern ebenso die gesellschaftlichen Veränderungen, die insbesondere aufgrund der demographischen Entwicklung eintreten. Die GW ist auf die relevante Berufserfahrung, kombiniert mit erworbenem Fachwissen, angewiesen.

Zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Best Ager und als Antwort auf den Fachkräftemangel kommt dem Fortbildungsprozess auch vor dem Hintergrund des lebenslangen Lernens ein hoher Stellenwert zu. Fortbildung ist ein zentrales Element des lebensbegleitenden Lernens. Durch lebenslanges Lernen sollen die Lernenden gestärkt werden, damit sie in ihren Lernprozessen selbstbestimmter agieren können. Ziel ist daher die Erhöhung der Partizipation von Best Agern an Fortbildungsveranstaltungen.



1.5. Kosten

Die reinen Seminarkosten für die absolvierten Fortbildungen beliefen sich 2010 auf 110.341,52 €. 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 59,94 € ergibt sich somit ein Produktivitätsausfall von 694.081,22 €. Folgerichtig hat die GW 2010 insgesamt 804.422,74 € in die Fortbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investiert.

1.6. Messebesuche

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

Messe	Ort	Anzahl MA
DEUBAU	Essen	18
Dach und Holz	Düsseldorf	5
Cebit	Hannover	3
SHK (Sanitär-Heizung-Klima)	Frankfurt	11
Light & Building	Dortmund	10
Entsorga - Enteco	Köln	2
Heilbronner Aufzugstage	Heilbronn	2
ISH	Frankfurt	11

2. Prognose

Das übergeordnete Ziel der Fortbildung besteht in der Sicherung der Lebens- und Zukunftsfähigkeit des Betriebes, wobei der Erfolg aus der Qualität der Abstimmung zwischen betriebsexternen Herausforderungen und erforderlichen betriebsinternen Veränderungen resultiert.

Der Bedarf eines Bildungscontrollings resultiert generell aus der Notwendigkeit sowohl Effizienz als auch Effektivität der betrieblichen Fortbildung auf einem hohen Niveau zu halten, anzupassen und weiter auszubauen. Daher sind Analysen der Fortbildungsentwicklung, die Überwachung der Programmdurchführung und eine Abschätzung des Programmnutzens unerlässlich.

2011 wird daher der Fokus auf der Frage der Praxisorientierung der abgehaltenen Seminare sowie des Transfers am Arbeitsplatz sein. Bei der Schaffung von fördernden Rahmenbedingungen zum Lerntransfer am Arbeitsplatz wird auch erneut die Schlüsselrolle der Führungskräfte und ihre Mitverantwortung deutlich.

Darüber hinaus ist die Benennung von qualifizierten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als GW-interne Multiplikatoren beabsichtigt, um eine schnellere und effizientere Wissensvermittlung der durchgeführten Seminare und somit die Qualifizierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf weiterführende Aufgaben zu erzielen.

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

2.1. Seminare

2011 sind folgende Inhouse-Seminare beabsichtigt:

- ≠ Bauleitung und Bauausführung in der Praxis
- ≠ Brandschutz im Hochbau
- ≠ Burnoutprävention: Führungskräfte als Multiplikator und Vorbild
- ≠ Elektronisches Abfallnachweisverfahren (eANV)
- ≠ HOAI (mehrere Seminare)
- ≠ Schutz und die Instandsetzung von Stahlbetonbauwerken
- ≠ Sicherheitsgerechte Gestaltung von Schulen
- ≠ Sicherheitsgerechte Gestaltung von Kindertagesstätten
- ≠ Suchtprävention
- ≠ Psychologie für Führungskräfte

2.2. Messebesuche

2011 sind weiterhin folgende Messebesuche projektiert:

- ≠ Arbeitsschutz- und Sicherheitsmesse (Essen)
- ≠ Bau (München)

- ≠ DSAG (Leipzig)
- ≠ Elektrotechnik (Dortmund)
- ≠ Essener Sicherheitstage (Essen)
- ≠ Heilbronner Aufzugstage (Heilbronn)
- ≠ Interlift (Augsburg)
- ≠ ISH Gebäude und Energietechnik (Frankfurt)
- ≠ Promos (Berlin)
- ≠ Rehacare (Düsseldorf)
- ≠ Zukunft Personal (Köln)