



Vorlage Nr.: 2019/090

28.05.2019

Berichtsvorlage

öffentlich

|                   |         |            |     |
|-------------------|---------|------------|-----|
| Beratungsfolge    | Bericht | Sitzung am | TOP |
| Personalausschuss | FBL A   | 11.09.2019 | 2   |

## Ausbildungsplatzangebot der Kreisverwaltung Recklinghausen 2020

### Darstellung des Sachverhaltes:

#### Demografischer Wandel

Demografischer Wandel und die positive Lage am Arbeitsmarkt führen dazu, dass die Zahl der Bewerbungen abnimmt und die Bereitschaft der Ausgebildeten, nach der Ausbildung auch zu anderen Arbeitgebern zu wechseln, erheblich steigt. Die in der Vergangenheit wahrgenommene „Treue zu (s)einem öffentlichen Arbeitgeber“ nimmt deutlich ab. Es soll bereits öffentliche Arbeitgeber geben, die für den Beginn einer Ausbildung „Handgelder“ an Interessenten zahlen. In diesem Kontext muss die Kreisverwaltung anders als früher – 3 bis 5 Jahre im Voraus wurde die Zahl der Ausscheidenden berechnet, die durch Ausgebildete ersetzt werden mussten – eine deutlich höhere Zahl von Auszubildenden einstellen, um annähernd sicher die zum Ende des Arbeitslebens oder früher Ausscheidenden zu ersetzen.

Der demografische Wandel nimmt daher entscheidend Einfluss auf die Entwicklung der Personalbedarfe der Kreisverwaltung Recklinghausen. So werden bis 2030 ca. 680 Beschäftigte in der Kernverwaltung den Kreis Recklinghausen altersbedingt verlassen. Durch die Ausbildung junger Menschen werden für die Kreisverwaltung Recklinghausen zukünftige Beschäftigte gewonnen. So wird der **Überalterung des Personalbestandes entgegengewirkt**.

Die Gewinnung von jungen Nachwuchskräften ist notwendig, um das heute vorhandene Wissen zu erhalten und als Kommunalverwaltung langfristig leistungs- und zukunftsfähig zu bleiben. Angesichts des zunehmenden Personal- und Fachkräftemangels ist es wichtig, sich gegenüber den Konkurrenzunternehmen des öffentlichen und privaten Sektors auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren.

Ausbildung baut eine höhere Identifikation mit dem Arbeitgeber Kreis Recklinghausen auf. Durch diese emotionale Bindung werden motivierte und qualifizierte Beschäftigte langfristig an die Kreisverwaltung gebunden.

Sülberkrüb  
Landrat

Butz  
Kreisdirektor

Der demografische Wandel führt aber nicht nur zu einem steigenden Durchschnittsalter der Beschäftigten der Kreisverwaltung Recklinghausen und somit zu mehr Abgängen, sondern auch gesellschaftlich dazu, dass die Zahl von möglichen Nachwuchskräften für die Unternehmen zurückgeht und es künftig immer schwieriger wird, geeigneten Nachwuchs für eine Ausbildung zu gewinnen und dann auch langfristig an den Arbeitgeber Kreisverwaltung zu binden. Dabei konkurriert der Kreis nicht nur mit umliegenden Städten, Kreisen und Gemeinden, um die besten Köpfe, sondern auch mit privaten Unternehmen bis hin zu Universitäten bei der Vergabe von Studienplätzen.

Insofern ist es notwendig eine vorausschauende Personalpolitik zu betreiben, die diese Entwicklungen berücksichtigt. Ein ausschlaggebender Baustein zur Steuerung dessen ist die jährlich durchgeführte Ausbildungsbedarfsplanung.

### **Ausbildungsbedarfsplanung und Erhöhung der Ausbildungszahlen**

Ausbildung erfolgt bei der Kreisverwaltung Recklinghausen grds. bedarfsgerecht in den Bereichen, in denen eine Übernahme nach der Ausbildung vorgesehen ist. Im gewerblich-technischen Bereich wird ggf. auch aus wirtschaftlichen Gründen ausgebildet, sofern eine Übernahme nach der Ausbildung nicht erfolgen kann.

Die konkrete Ausbildungsbedarfsplanung erfolgt gesondert für jedes Einstellungsjahr unter Berücksichtigung der Altersstruktur, der Fluktuationsentwicklung, aktueller und künftiger Stellenentwicklungen sowie in enger Abstimmung mit den Fachbereichen und Fachdiensten. Sie greift dabei organisatorische und aufgabenkritische Entwicklungen auf und ist wichtiger Bestandteil der jährlich stattfindenden Gespräche mit den Fachdiensten, in denen die organisatorische und personalwirtschaftliche Perspektive gemeinsam betrachtet wird.

Ziel ist es, den künftig entstehenden Personalbedarf durch bedarfsgerechte Ausbildungen zeit- und sachgerecht zu decken, um für den Dienstbetrieb störende, längerfristige Vakanzen zu vermeiden sowie Fachwissen für zukünftige Generationen zu transferieren.

Im Rahmen der Ausbildungsbedarfsplanung werden die Berechnungsgrundlagen jedes Jahr evaluiert und verbessert, damit eine möglichst zutreffende Prognose für das Übernahmejahr der Ausbildungsabsolvent\*innen erfolgen kann. Hier hat sich die Kreisverwaltung perspektivisch für die Zukunft aufgestellt. Die Differenz zwischen den Zugängen durch Ausbildung und den künftigen Besetzungsbedarfen wurde aufgegriffen, indem u.a. künftige Stellenentwicklungen (auf Grundlage der Entwicklungen der letzten Jahre) in der Planung mit berücksichtigt werden. Hierbei ist die sich offensichtlich als gesellschaftliche Entwicklung manifestierende zunehmende Fluktuation von Mitarbeiter\*innen während und nach der Ausbildung berücksichtigt worden.

Die Ausbildungszahlen für das Einstellungsjahr 2020 wurden aus diesen Gründen bedarfsgerecht deutlich erhöht.

Im Jahr 2020 sollen Ausbildungsplätze für folgende Berufe zur Verfügung gestellt werden:

### **Allgemeine Verwaltung**

- 15 Bachelor of Laws (kommunaler Verwaltungsdienst)
- 1 Bachelor of Arts (Verwaltungsinformatik)
- 16 Verwaltungsfachangestellte

### **Kooperative Ingenieurausbildung – Vermessungstechniker\*in/ Bachelor of Engineering als Vermessungsingenieur\*innen**

- 2 Ausbildungsstellen im Fachdienst Kataster und Geoinformation

### **Bachelor of Science – Bauingenieurwesen**

- 1 Ausbildungsstelle im Fachdienst Tiefbau und Kreisgartenbaulehrbetrieb

### **Kreisbauoberinspektoranwärter\*in**

- 1 Ausbildungsstelle für Hochschulabsolventen (Bachelor of Science – Bauingenieurwesen) als Kreisbauoberinspektoranwärter\*in mit dem Schwerpunkt Verkehrsplanung

### **Fachinformatiker\*in (Fachrichtung Systemintegration)**

- 1 Ausbildungsstelle am Max-Born-Berufskolleg in Recklinghausen
- 1 Ausbildungsstelle am Berufskolleg Ostvest in Datteln

### **Straßenwärter**

- 1 Ausbildungsstelle als Straßenwärter\*in

### **Gärtner\*innen**

- 9 Ausbildungsstellen im Fachdienst Tiefbau und Kreisgartenbaulehrbetrieb, davon 7 Ausbildungsstellen im Garten- und Landschaftsbau und 2 Ausbildungsstellen im Zierpflanzenbau

## Ausbildung in der Kreisverwaltung Recklinghausen

**Die Kreisverwaltung Recklinghausen leistet mit derzeit (Stand 01.09.2019) insgesamt 102 Auszubildenden in über 15 unterschiedlichen Ausbildungsberufen seit Jahren qualitativ hochwertige Ausbildungsarbeit.**

Nachwuchskräfte werden beginnend mit der Bewerbung während der gesamten Ausbildungszeit und auch im Rahmen späterer Fortbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten ganzheitlich vom Fachdienst Personal, Organisation und zentrale Aufgaben, Ressort strategische Personalentwicklung, betreut. In der strategischen Personalentwicklung werden u. a. die Ausbildungsbedarfe erhoben, und Fachbereiche zu den unterschiedlichen Ausbildungsmöglichkeiten beraten. Hier wird die konkrete Ausbildungsplanung konzipiert und das Ausbildungsmarketing sowie neue Ausbildungsmodelle und -strategien entwickelt.

Dabei hat die Qualität von Ausbildung und Personalentwicklung erste Priorität.

Wichtigen gestaltenden und steuernden Anteil an der Ausbildung haben auch die Ausbilder\*innen und Praxisanleiter\*innen, die in den Fachdiensten die unmittelbare Betreuung der Nachwuchskräfte qualifiziert sicherstellen. Die Ausbilder\*innen werden für die Ausbildung der Nachwuchskräfte im Rahmen von anerkannten Fortbildungsmaßnahmen qualifiziert und betreiben die Anleitung der Nachwuchskräfte im Rahmen ihrer originären Aufgabenerledigung. Im Kreisgartenbaulehrbetrieb als reiner Ausbildungsbetrieb findet die Ausbildung als hauptberufliche Tätigkeit statt. Ohne sie wäre die Ausbildung in dieser hohen Quantität und Qualität nicht möglich.

## Verwaltungsbereich

Im Verwaltungsbereich ist die Ausbildung breit angelegt. Während der Ausbildung durchlaufen die Nachwuchskräfte in der Regel fünf verschiedene Fachdienste, so dass sie nach der Ausbildung mit dem gewonnenen vielseitigen Überblick tätig werden können. Eine **Erhöhung der Anzahl der Verwaltungsausbildungen** ist im Hinblick auf die demografische Entwicklung und die zu verzeichnende Fluktuation bedarfsgerecht erforderlich. Stetige Aufgabenzuwächse und Mehrbelastungen in allen Verwaltungsbereichen der Kreisverwaltung, die nicht mehr allein durch organisatorische Maßnahmen aufzufangen sind, erfordern die Einstellung von zusätzlichem Personal. Dabei sind Ausbildungsbedarfe rechtzeitig und vorausschauend zu planen, da eine kurzfristige Nachsteuerung durch Ausbildung kaum zu realisieren ist. Nicht durch Ausbildung zu erfüllende Bedarfe können insbesondere im Verwaltungsbereich kurzfristig nur schwer durch externes Personal aufgefangen werden, welches dann in der Regel erst kosten- und zeitaufwendig geschult und qualifiziert werden muss.

Außerdem hat sich in den letzten Jahren stärker als bisher gezeigt, dass gerade junge Beschäftigte den Arbeitgeberwechsel oder eine berufliche Neuorientierung u. a. auch direkt nach Abschluss der Ausbildung anstreben. Neueinstellung von Auszubildenden (inklusive Aufstieg in die Laufbahngruppe 2) für den Verwaltungsbereich:

| <b>Verwaltungsbereich</b>                                    | <b>2017</b> | <b>2018</b> | <b>2019</b> | <b>2020</b> |
|--------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener nichttechnischen Dienst) | 6           | 12          | 9           | 16          |
| Laufbahngruppe 1 (ehemals mittlerer nichttechnischen Dienst) | 6           | 14          | 15          | 16          |
| <b>Gesamt</b>                                                | <b>12</b>   | <b>26</b>   | <b>24</b>   | <b>31</b>   |

**Allein in der allgemeinen Verwaltung befinden sich zum Stichtag 01.09.2019 59 Beschäftigte in der Ausbildung.**

#### **Bachelor of Laws/ Bachelor of Arts**

Zur Deckung des Bedarfs werden im Einstellungsjahr 2020 insgesamt 15 Ausbildungsstellen als Bachelor of Laws und eine Ausbildungsstelle als Bachelor of Arts (Verwaltungsinformatik) eingerichtet.

#### **Verwaltungsfachangestellte/ Verwaltungswirtinnen u. -wirte**

Für den Bereich der Laufbahngruppe 1 zeichnet sich ein Bedarf von 16 Ausbildungsstellen ab. Dieser soll über die Einrichtung von Ausbildungsstellen als Verwaltungsfachangestellte, alternativ als Verwaltungswirtinnen bzw. Verwaltungswirte, abgedeckt werden. Die Ausbildung für Verwaltungsfachangestellte dauert drei Jahre. Die alternative Ausbildung zu Verwaltungswirtin bzw. zum Verwaltungswirt ist zweijährig angelegt und wird ebenfalls im Tarifverhältnis durchgeführt. Hierdurch wird ein aktiver Beitrag zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung geleistet, da die Staatsbürgerschaft für diese Berufsbilder im Tarifbereich keine Rolle spielt. Die unterschiedliche Laufzeit der beiden Ausbildungsberufe ermöglicht es der Verwaltung, flexibler auf Bedarfe zu reagieren und den besten Bewerber\*innen die kürzere Ausbildung anbieten zu können.

#### **Informatorischer Hinweis:**

##### **Verwaltungslehrgänge I und II/ Aufstieg**

Die Verwaltungslehrgänge I und II qualifizieren Mitarbeiter\*innen der Kreisverwaltung für die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer allgemeiner Verwaltungsdienst) bzw. für die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals

gehobener allgemeiner Verwaltungsdienst) im Rahmen ihrer beruflichen Entwicklung weiter.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Bewerbungen kann in 2020 voraussichtlich 2 Beschäftigten die Teilnahme am Verwaltungslehrgang I ermöglicht werden.

Es ist beabsichtigt, insgesamt 5 Mitarbeiter\*innen zum Verwaltungslehrgang II zuzulassen und eine\*n für den Aufstieg zuzulassen.

Diese Qualifizierungsmaßnahmen werden bei der bedarfsgerechten Ermittlung der Ausbildungsplätze im Verwaltungsbereich grundsätzlich berücksichtigt.

## Neue Berufe 2020

Erfahrungswerte haben gezeigt, dass es notwendig ist, **verstärkt fachspezifisches Personal auszubilden**, da es zunehmend schwieriger wird, gutes Fachpersonal auf dem Arbeitsmarkt für die Kommunalverwaltung zu gewinnen. Der Fachkräftemangel ist insbesondere auch im technischen Bereich und im Bereich der Informatik deutlich spürbar vorhanden, indem beispielsweise Ausschreibungen ins Leere laufen oder die Bewerbungslage nur unzureichend ist. Um dieser Problematik entgegenzuwirken, wird die Ausbildung von eigenen Nachwuchskräften auch in diesen Bereichen in den Fokus genommen.

Zukunftsorientiert ist es zudem notwendig, in Berufen und Modellen auszubilden, die sich bisher nicht im Ausbildungsangebot befanden, deren Berufsbilder aber in den Fachdiensten mittlerweile benötigt werden.

Daher beabsichtigt die Kreisverwaltung Recklinghausen, ab dem Einstellungsjahr 2020 sukzessive neue Ausbildungsberufe und –modelle einzuführen.

Hierzu gehören für 2020 die Berufsbilder

- duales Studium für den Ingenieurbereich (Vermessungs- und Bauingenieurwesen) in Kooperation mit einer Hochschule,
- Bachelor of Arts (Verwaltungsinformatiker\*in),
- Bauoberinspektoranwärter\*in/ in Kooperation mit dem südwestfälischen Studieninstitut als Angebot für Hochschulabsolvent\*innen.

In diesen Berufsbildern könnte nun bedarfsgerecht Fachpersonal durch Ausbildung gewonnen sowie langfristig an die Kreisverwaltung gebunden werden. Ferner wird durch ein vielfältiges Angebot an Ausbildung und dualem Studium auch die Attraktivität der Kreisverwaltung Recklinghausen als Ganzes gesteigert.

Durch die Einführung und Verstetigung von neuen notwendigen Ausbildungsberufen und –modellen werden **neue Ausbildungspotentiale generiert, die in der Regel über externe Einstellungen gedeckt wurden.**

## Gewerblich-technischer Bereich

Im gewerblich-technischen Bereich wird bei der Kreisverwaltung Recklinghausen bei Bedarf oder zur Vermeidung wirtschaftlicher Nachteile ausgebildet.

Neueinstellungen von Auszubildenden im gewerblich-technischen Bereich nach Berufsgruppen:

| Gewerblich-technischer Bereich                | 2017      | 2018      | 2019      | 2020      |
|-----------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Chemielaborant*in                             | 0         | 1         | 1         | 0         |
| Fachinformatiker*in                           | 2         | 2         | 4         | 2         |
| Vermessungstechniker*in                       | 2         | 0         | 1         | (2)*      |
| Geomatiker*in                                 | 1         | 0         | 1         | 0         |
| Vermessungsoberinspektoranwärter*in           | 1         | 0         | 0         | 0         |
| Umweltüberinspektoranwärter*in                | 0         | 0         | 1         | 0         |
| Bauüberinspektoranwärter*in                   | 0         | 0         | 0         | 1         |
| Bachelor of Engineering<br>(Vermessungswesen) | 0         | 0         | 0         | 2*        |
| Bachelor of Science<br>(Bauingenieurwesen)    | 0         | 0         | 0         | 1         |
| Gärtner*in                                    | 7         | 7         | 5         | 9         |
| Straßenwärter*in                              | 0         | 0         | 2         | 1         |
| Volontär*in allgemeine Verwaltung/ JC         | 0         | 1         | 0         | 0         |
| Lebensmittelkontrolleur*in                    | 0         | 2         | 0         | 0         |
| Veterinärassistent*in                         | 0         | 1         | 0         | 0         |
| Hygienekontrolleur*in                         | 0         | 0         | 0         | 0         |
| <b>Gesamt</b>                                 | <b>13</b> | <b>14</b> | <b>15</b> | <b>18</b> |

\*kombinierte Ausbildung zur Vermessungstechniker\*in/ Studium zum/ zur Bachelor of Engineering (Stichtag 01.09.2019)

### Fachinformatiker\*in (Systemintegration)

Die insgesamt 2 durch Abschlussprüfung in 2020 frei werdenden Ausbildungsplätze am Berufskolleg Ostvest in Datteln und Max-Born-Berufskolleg in Recklinghausen stehen aus wirtschaftlichen Erwägungen heraus zur Wiederbesetzung an.

### Gärtner\*in

Aus wirtschaftlichen Gründen stehen die in 2020 im Fachdienst 66.3, Tiefbau und Kreisgartenbaulehrbetrieb, frei werdenden 7 Ausbildungsstellen als Gärtner\*in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau und des 2 frei werdenden Ausbildungsplatzes als Gärtner\*in der Fachrichtung Zierpflanzenbau zur Besetzung an.



Damit wird die von der Landwirtschaftskammer Münster vorgegebene Höchstgrenze an Auszubildenden im Kreisgartenbaulehrbetrieb in Datteln-Horneburg (16 Auszubildende in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau und 5 Auszubildende in der Fachrichtung Zierpflanzenbau) wieder erreicht.

## **Kreisverwaltung Recklinghausen als Praxisbetrieb in einer Verbundausbildung**

### **1. Ausbildung zu Verwaltungsfachangestellten in Teilzeit von 14 (überwiegend) alleinerziehenden Müttern und einem Vater mit SGB-II-Bezug**

Zum 01.09.2018 starteten auf Initiative und nach Auswahl der Gleichstellungsstelle und des Jobcenters 14 Mütter und 1 Vater mit SGB-II-Bezug einen Vertrag für eine Ausbildung zum bzw. zur Verwaltungsfachangestellten in Teilzeit mit 30 Stunden/Woche erhalten. Als Einstellungsträger fungiert das Bildungszentrum des Handels e.V., das von RE/Init e.V. unterstützt wird. Den fachpraktischen Part der Ausbildung übernehmen 9 kreisangehörige Städte und die Kreisverwaltung Recklinghausen (4 Auszubildende) kostenneutral und über Bedarf als Praxisbetrieb in einer Ausbildung im Verbund. Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung werden der Kreisverwaltung Recklinghausen damit in 2021 vier Mitarbeiterinnen in Teilzeit als Personalreserve zur Verfügung stehen.

### **2. Schaffung von 12 bis 15 Ausbildungsplätzen im Garten- und Landschaftsbau durch das landesgeförderte Projekt Emscher-Promenade**

Im Rahmen der Umsetzung des landesgeförderten Projektes des Emscherumbaus durch die Emschergenossenschaft wird zurzeit gemeinsam mit der Trägerinitiative Netzwerk Weg & Raum e.V. an einem Kooperationsmodell mit dem Kreisgartenbaulehrbetrieb in Datteln-Horneburg als Praxisbetrieb gearbeitet, mit dem Ziel, in 2019 bis zu 15 Jugendliche unter Einbindung des Jobcenters eine Ausbildung als Gärtner\*in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau zu ermöglichen (kostenneutral für die Kreisverwaltung Recklinghausen).

## **Praktika**

Um die Berufsvorbereitung im Betrieb zu fördern, stellt die Kreisverwaltung Recklinghausen eine große Anzahl von Praktikumsplätzen zur Verfügung. Dazu zählen Schüler\*innenpraktika, Verwaltungspraktika für Studierende, Langzeitpraktika in Kooperation mit Hauptschulen, schulrechtliche Praktika von Bildungsgängen unterschiedliche Qualifizierungspraktika im Rahmen von Umschulungen und Weiterbildungen etc.

In 2018 wurden insgesamt 56 Zusagen für ein Praktikum erteilt. In 2019 wurden bis Mitte August 2019 bereits 43 Praktika zugesagt.

Im Rahmen der Personalgewinnung von Fachkräften arbeitet die Verwaltung aktuell an Modellen auch bezahlte Praktika für Studierende und Hochschulabsolventen anbieten zu können.

## **Ausbildungsstrategien und –kapazitäten**

Im Hinblick auf die vorgenannten Themenfelder und die damit verbundene Entwicklung wird die Gewinnung und Ausbildung von Nachwuchskräften zunehmend eine zentrale Rolle spielen. Zwischenzeitlich bildet die Kreisverwaltung in rund 10 Berufsbildern aus.

Die Anzahl der aktuell gut 100 zu betreuenden Nachwuchskräfte wird – verbunden mit den nun geplanten erhöhten Einstellungszahlen ansteigen. So wird sie im **Jahr 2021** mit den in dieser Vorlage dargestellten Zahlen bereits einen Umfang von rund **138** eigenen (inklusive Ausbildung als Praktikumsbetrieb im Rahmen einer Verbundausbildung) vom Bereich Ausbildung zu betreuenden Nachwuchskräften haben. An dieser Stelle ist besonders zu erwähnen, dass sich in den letzten zehn Jahren (2009 bis 2019) der Aufwand für die Gewinnung und Betreuung der Nachwuchskräfte bereits deutlich erhöht hat und sich durch die Erhöhung der Auszubildenden als auch der Erweiterung um neue Ausbildungsberufsbilder weiter steigern wird.

## Nachwuchskräftegewinnung und Employer Branding

Die Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze ist nicht nur von der Anzahl der Ausbildungskapazitäten abhängig, sondern auch von der **Qualität der Bewerbenden und der Bewerbungslage**. Diese wird durch äußere Faktoren bestimmt, die nur teilweise durch die Kreisverwaltung Recklinghausen beeinflusst werden können.

Insofern gilt es, die folgenden Gewinnungsstrategien umzusetzen:

- Erschließung neuer Zielgruppen für ein gezieltes Ausbildungsmarketing und Ausrichtung des Ausbildungsangebots auf die Zielgruppe der „digital Natives“ (junge Menschen, die mit der Digitalisierung aufgewachsen sind)
- Beobachtung der Zielgruppe mit ihren Anforderungen und Wünschen für die berufliche Zukunft und der Auswirkungen auf die Nachwuchskräftegewinnung sowie
- Erarbeitung von Handlungsbausteinen und Zielen

Hierzu stellt sich die Kreisverwaltung im Bereich der Gewinnung verstärkt auf. Bereits im Rahmen des letzten Einstellungsjahres wurde auf digitale Werbemaßnahmen (beispielsweise **zielgruppenorientierte Werbung bei Facebook**) gesetzt, um die Zielgruppe auf Augenhöhe zu erreichen und die Attraktivität als Ausbildungsbetrieb zu steigern. Die Vorbereitungen für weitere Maßnahmen für das Einstellungsjahr 2020 laufen bereits. Neben der **digitalen Werbung** sind zahlreiche weitere Maßnahmen geplant. Hierzu gehören **Videoclips auf Instagram** für einzelne Ausbildungsberufe, die geplante Anmietung von Plakatwänden im Kreisgebiet sowie auch Werbung auf Bussen der Vestischen. Ferner arbeitet die Kreisverwaltung daran, die Personalgewinnung effektiver zu gestalten. Daher wird aktuell die Arbeitgebermarke geschärft, um die Kreisverwaltung Recklinghausen gegenüber der Konkurrenz positiv abzusetzen.

Die Ausstattung des Messestandes wurde komplett erneuert, es werden **Kooperationen mit Schulen** im Kreisgebiet wahrgenommen und weitere angestrebt. Überdies nimmt die Kreisverwaltung an dem Projekt „**Zukunftsbande Emscher-Lippe**“ teil.

## Weiterentwicklung des Auswahlverfahrens

Das Image der Kreisverwaltung Recklinghausen als innovativer Ausbildungsbetrieb und moderner Arbeitgeber ist für die Gewinnung von motivierten Nachwuchskräften eine grundlegende Voraussetzung.

Um dieses Image zu transportieren, ist es notwendig, ein **modernes Auswahlverfahren** zu bieten und stetig weiterzuentwickeln. Auch vor dem Hintergrund der Konkurrenz im Rekrutierungswettbewerb ist dieser Aspekt von größter Bedeutung. An der Effizienz und Durchführung des bestehenden

Auswahlverfahrens wird kontinuierlich gearbeitet. Hierzu gehört insbesondere die inhaltliche Ausgestaltung des Auswahlverfahrens.

So werden bereits im Online-Test neben den kognitiven Fähigkeiten auch **Soft Skills** der Bewerber\*innen abgefragt und für jedes Berufsbild wurde **ein konkretes Anforderungsprofil** entwickelt, das als Grundlage für das **passgenaue Auswahlverfahren** dient. Um die Hürden möglichst gering zu halten und eine Bewerbung in geringer Zeit zu ermöglichen, soll künftig auf Präsenzttests im Verwaltungsbereich verzichtet werden und hier den Bewerber\*innen ermöglicht werden, den Test zu Hause in einem vorgegebenen Zeitraum durchzuführen. Im Rahmen eines Cross-Tests kann dann im Vorstellungsgespräch das Ergebnis des Tests verifiziert werden.