



|                              |
|------------------------------|
| <b>Vorlage Nr.:</b> 2021/124 |
|------------------------------|

|                        |
|------------------------|
| <b>Berichtsvorlage</b> |
|------------------------|

|                   |
|-------------------|
| <b>öffentlich</b> |
|-------------------|

|                   |                 |            |     |
|-------------------|-----------------|------------|-----|
| Beratungsfolge    | Bericht         | Sitzung am | TOP |
| Personalausschuss | Frau Kirschbaum | 02.09.2021 | 1   |

## Ausbildungs- und Studienplatzangebote der Kreisverwaltung Recklinghausen für das Einstellungsjahr 2022

### Darstellung des Sachverhaltes:

#### Demografischer Wandel

Der demografische Wandel nimmt 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. Der demografische Wandel führt aber nicht nur zu einem steigenden Durchschnittsalter und somit zu mehr Abgängen, sondern auch dazu, dass die Zahl möglicher Bewerber\*innen zurückgeht und es künftig immer schwieriger wird, geeigneten Nachwuchs zu gewinnen und diesen langfristig an den Arbeitgeber Kreisverwaltung zu binden. Zudem konkurriert der Kreis bei der Gewinnung von neuen Nachwuchskräften nicht mehr nur mit umliegenden öffentlichen Arbeitgebern, sondern auch mit privaten Unternehmen. Zusätzlich gelten die Universitäten als Konkurrenz, da sie parallel um potentiellen Nachwuchs zum Studium werben.

Die Gewinnung sowie die Bindung von jungen Nachwuchskräften ist notwendig, um das heute vorhandene Wissen zu erhalten und als Kommunalverwaltung langfristig leistungs- und zukunftsfähig zu bleiben. Daher ist es angesichts des zunehmenden Personal- und Fachkräftemangels wichtig, sich gegenüber der Konkurrenz aus dem öffentlichen und privaten Sektor auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren.

Dieser Problematik der Nachwuchsgewinnung kann der Kreis unter anderem durch Ausbildung eigener Nachwuchskräfte entgegenwirken. Unter Ausbildung ist dabei auch das Angebot von Studienplätzen zu verstehen. Durch Ausbildung werden für die Kreisverwaltung Recklinghausen zukünftige Beschäftigte gewonnen und so der Überalterung des Personalbestandes entgegengewirkt. Ausbildung baut eine höhere Identifikation mit dem Arbeitgeber Kreis Recklinghausen auf. Durch diese emotionale

Klimpel  
Landrat

Butz  
Kreisdirektor

Bindung werden motivierte und qualifizierte Beschäftigte langfristig an die Kreisverwaltung gebunden

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

### **Ausbildungs- und Studienbedarfsplanung**

Die Ausbildungs- und Studienplätze sind bei der Kreisverwaltung Recklinghausen für die allgemeine Verwaltung grundsätzlich bedarfsgerecht ausgerichtet. Im gewerblich-technischen Bereich stehen wirtschaftliche Gründe im Vordergrund.

Die Bedarfsplanung der Ausbildungs- und Studienstellen erfolgt gesondert für jedes Einstellungsjahr unter Berücksichtigung der Altersstruktur, aktueller und künftiger Stellenentwicklungen, der Fluktuationsentwicklung 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.

Um dieses Ziel zu erreichen, werden für die Bedarfsplanung aktuelle Personaltabellen herangezogen und die Regelaltersgrenzen, Altersteilzeiten usw. betrachtet werden. Es fließen Erfahrungswerte bezüglich der sich offensichtlich als gesellschaftliche Entwicklung manifestierenden zunehmenden Fluktuation von Beschäftigten während und nach der Ausbildung sowie der allgemeinen Stellenentwicklungen ein. Diese Erfahrungswerte werden regelmäßig evaluiert und angepasst, damit eine möglichst zutreffende Prognose für das Übernahmejahr der Ausbildungs- und Studienabsolvent\*innen erfolgen kann.

Aufgrund dieser konkreten Planung wurden die Ausbildungszahlen in den letzten Jahren unter Einbeziehung unvorhergesehener Ereignisse deutlich erhöht. Für das Jahr 2022 hat sich entsprechend der oben beschriebenen Ermittlung folgender Ausbildungs- und Studienbedarf ergeben:

#### **Allgemeine Verwaltung**

- 7 Bachelor of Laws (kommunaler Verwaltungsdienst)
- 2 Bachelor of Arts (Verwaltungsinformatik)
- 11 Verwaltungsfachangestellte

#### **Bachelor of Engineering**

- 2 Studienplätze im Studiengang Vermessung / Geoinformatik

**Fachinformatiker\*in**

- 1 Ausbildungsstelle am Max-Born-Berufskolleg (Systemintegration)
- 1 Ausbildungsstelle am Berufskolleg Ostvest (Systemintegration)
- 1 Ausbildungsstelle in Fachdienst 38, Bevölkerungsschutz (Anwendungsentwicklung)

**Chemielaborant\*in**

- 1 Ausbildungsstelle am Hans-Böckler-Berufskolleg in Marl

**Gärtner\*innen**

- 8 Ausbildungsstellen im Garten- und Landschaftsbau

**Kreisbauoberinspektoranwärter\*in**

- 1 Ausbildungsstelle im Fachdienst 23 – Immobilienangelegenheiten

**Kreisumweltoberinspektoranwärter\*in**

- 1 Ausbildungsstelle im Fachdienst 70 – Umwelt

**Ausbildung in der Kreisverwaltung Recklinghausen**

Die Kreisverwaltung Recklinghausen leistet mit derzeit (Stand 01.09.2021) insgesamt 116 Auszubildenden und Studierenden in fast 20 Ausbildungs- und Studienberufen sowie mit zusätzlichen 15 Teilnehmer\*innen der Verwaltungsjahrgänge seit Jahren qualitativ hochwertige Ausbildungs- Weiterqualifizierungsarbeit. 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 Ausbildungs- und Studienbedarfe erhoben und Fachbereiche zu den Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten beraten. Hier wird die konkrete Ausbildungs- und Studienplanung konzipiert und das Ausbildungsmarketing sowie neue Ausbildungs- und Studienmodelle und -strategien entwickelt. Dabei hat die Qualität von Ausbildung, Studium und Personalentwicklung erste Priorität.

Wichtigen gestaltenden und steuernden Anteil an der Ausbildung und an den Praxisteilen des Studiums haben auch die Ausbilder\*innen und Praxisanleiter\*innen, die in den Fachdiensten die unmittelbare Betreuung der Nachwuchskräfte 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 sind die Ausbilder\*innen hauptberuflich tätig. Ohne die Ausbilder\*innen und Praxisanleiter\*innen wäre die Ausbildung in dieser hohen Quantität und Qualität nicht möglich.

**Verwaltungsbereich**

Im Verwaltungsbereich sind die Ausbildung und das Studium breit angelegt. Während der Ausbildung und dem Studium durchlaufen die Nachwuchskräfte je nach Beruf bis zu sieben verschiedene Fachdienste, sodass sie nach der Ausbildung mit einem gewonnenen vielseitigen Überblick tätig werden können.

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 Ausbildungs- und Studienbedarfe rechtzeitig und vorausschauend zu planen, da eine kurzfristige Nachsteuerung durch Ausbildung und Studium kaum zu realisieren ist. Nicht durch Ausbildung und Studium 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 auch direkt nach Abschluss der Ausbildung bzw. des Studiums anstreben.

Die folgende Übersicht zeigt die Neueinstellungen von Auszubildenden und Studierenden (inkl. Aufstieg in die Laufbahngruppe 2) für den Verwaltungsbereich:

| <b>Verwaltungsbereich</b> | <b>2018</b> | <b>2019</b> | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Laufbahngruppe 2.1        | 12          | 11          | 17          | 13          | 9           |
| Laufbahngruppe 1.2        | 14          | 15          | 16          | 15          | 11          |
| <b>Gesamt</b>             | <b>26</b>   | <b>26</b>   | <b>33</b>   | <b>28</b>   | <b>20</b>   |

Allein in der allgemeinen Verwaltung befinden sich zum Stichtag 01.09.2021 78 Beschäftigte in der Ausbildung.

Bachelor of Laws / Bachelor of Arts (LG 2.1): Zur Deckung des Bedarfs werden im Einstellungsjahr 2022 insgesamt 7 (davon bis zu 3 Aufstiege) Studienplätze zum Bachelor of Laws (kommunaler Verwaltungsdienst) ausgeschrieben. Zusätzlich sollen bis zu 2 Studienplätze zum Bachelor of Arts (Verwaltungsinformatik) eingerichtet werden. In der Bedarfsplanung von insgesamt 9 Stellen für die Laufbahngruppe 2.1 sind mit Blick auf die zu erwartende Fluktuation 5 Studienplätze als Puffer eingeplant.

Verwaltungsfachangestellte\*r / Verwaltungswirt\*in (LG 1.2): Für den Bereich der Laufbahngruppe 1 hat sich ein Bedarf von 11 Ausbildungsstellen ergeben. Dieser wird über die Einrichtung von Ausbildungsstellen als Verwaltungsfachangestellte\*r bzw. zur / zum Verwaltungswirt\*in, abgedeckt. Die Ausbildung für Verwaltungsfachangestellte dauert drei Jahre. Die alternative Ausbildung zur / zum Verwaltungswirt\*in 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 zum Verwaltungslehrgänge I und II sowie zum Aufstieg: Die Verwaltungslehrgänge I und II sowie der Aufstieg qualifizieren Mitarbeiter\*innen der Kreisverwaltung für die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt bzw. für die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt im Rahmen ihrer beruflichen Entwicklung weiter.

Die Verwaltungslehrgänge richten sich dabei an Mitarbeiter\*innen im tariflichen Verhältnis und finde nicht im Blockmodell statt, sodass die Mitarbeiter\*innen weiterhin in ihren Arbeitsbereichen eingesetzt sind. Der Aufstieg qualifiziert die Beamt\*innen der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt. Für den Aufstieg absolvieren die Beamt\*innen das Studium zum Bachelor of Laws. Während des Studiums sind die Beamt\*innen nicht weiter in ihren Arbeitsbereichen tätig, sondern durchlaufen im Wechsel mit den Studienabschnitten fünf verschiedene Praxisabschnitte.

Da aufgrund der Corona-Pandemie in 2020 keine Verwaltungslehrgänge starten konnten, ermöglicht die Kreisverwaltung in 2021 bis zu 13 Mitarbeiter\*innen die Teilnahme am Verwaltungslehrgang II. Der Lehrgang startet voraussichtlich im Herbst, sodass dann bis zu 30 Teilnehmer\*innen zusätzlich zu den ca. 116 Auszubildenden durch den Ausbildungsbereich betreut werden.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Bewerbungen kann in 2022 voraussichtlich 2 Beschäftigten die Teilnahme am Verwaltungslehrgang I ermöglicht werden. Es ist beabsichtigt, bis zu 7 Mitarbeiter\*innen zum Verwaltungslehrgang II zuzulassen. Weitere 2-3 Mitarbeiter\*innen erfüllen die Voraussetzungen für den Aufstieg.

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

## **Neue Berufe**

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, indem beispielsweise Ausschreibungen ins Leere laufen oder die Bewerbungslage nur unzureichend ist. Daher werden seit 2020 in Berufen und Modellen Ausbildungs- und Studienplätze angeboten, die sich bis dahin nicht im Angebot der Kreisverwaltung befanden, deren Berufsbilder aber in den Fachdiensten benötigt werden (z. B. Bachelor of Science).

Für einige dieser Berufsbilder werden zunächst Erfahrungswerte mit dem aktuellen Studium gesammelt. Nach einer entsprechenden Evaluation würde ggf. erneut bedarfsgerecht ausgebildet. Aus diesem Grund werden einige neue Ausbildungs- und Studienplätze noch nicht wieder für das Einstellungsjahr 2022 angeboten.

Die Ausbildung dieses fachspezifischen Personals wird in den nächsten Jahren immer weiter in den Fokus genommen und je nach Bedarf ausgebaut. Ferner wird durch ein vielfältiges Angebot an Ausbildung und dualem Studium auch die Attraktivität der Kreisverwaltung Recklinghausen als Ganzes gesteigert.

## Gewerblich-technischer Bereich

Im gewerblich-technischen Bereich wird bei der Kreisverwaltung Recklinghausen unter anderem zur Vermeidung wirtschaftlicher Nachteile ausgebildet. Nachfolgend sind die Neueinstellungen von Auszubildenden im gewerblich-technischen Bereich nach Berufsgruppen aufgelistet:

| Gewerblich-technischer Bereich                       | 2018      | 2019      | 2020      | 2021      | 2022      |
|------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Chemielaborant*in                                    | 1         | 1         | 0         | 1         | 1         |
| Fachinformatiker*in                                  | 2         | 4         | 2         | 3         | 3         |
| Vermessungstechniker*in                              | 0         | 1         | 0         | 1         | 0         |
| Geomatiker*in                                        | 0         | 1         | 0         | 1         | 0         |
| Vermessungsoberinspektoranwärter*in                  | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         |
| Umweltoberinspektoranwärter*in                       | 0         | 1         | 0         | 0         | 0         |
| Bauoberinspektoranwärter*in                          | 0         | 0         | 1         | 0         | 1         |
| Bachelor of Engineering (Vermessung & Geoinformatik) | 0         | 0         | 2         | 0         | 2         |
| Bachelor of Science (Bauingenieurwesen)              | 0         | 0         | 1         | 0         | 0         |
| Gärtner*in                                           | 6         | 6         | 8         | 7         | 8         |
| Straßenwärter*in                                     | 0         | 2         | 1         | 1         | 0         |
| Volontär*in allgemeine Verwaltung/ JC                | 1         | 1         | 0         | 1         | 0*        |
| Lebensmittelkontrolleur*in                           | 2         | 0         | 0         | 2         | 0*        |
| Veterinärassistent*in                                | 1         | 0         | 0         | 0         | 0*        |
| Hygienekontrolleur*in                                | 0         | 0         | 0         | 4*        | 0*        |
| <b>Gesamt</b>                                        | <b>13</b> | <b>17</b> | <b>15</b> | <b>18</b> | <b>15</b> |

\* Die Anzahl stand zu Redaktionsschluss noch nicht fest. Hier wird ggf. im nächsten Personalausschuss zu berichtet.

Bachelor of Engineering: In 2020 wurde beim Kreis zum ersten Mal das Studium zum Bachelor of Engineering angeboten. Aufgrund der positiven Erfahrungen soll dieser Studiengang für 2022 erneut ausgeschrieben und auch zukünftig im Wechsel mit den Ausbildungen zur / zum Vermesser\*in bzw. Geomatiker\*in angeboten werden.

Fachinformatiker\*in: Die insgesamt 3 durch Abschlussprüfung in 2022 freiwerdenden Ausbildungsplätze am Berufskolleg Ostvest in Datteln und Max-Born-Berufskolleg in Recklinghausen stehen aus wirtschaftlichen Erwägungen heraus zur Wiederbesetzung an (Systemintegration). Im Fachdienst 38, Bevölkerungsschutz wird

voraussichtlich ebenfalls die Ausbildungsstelle aufgrund der Ablegung der Abschlussprüfung frei und soll nachbesetzt werden (Anwendungsentwicklung).

Chemielaborant\*in: In 2022 wird eine Ausbildungsstelle als Chemielaborant\*in frei, da eine aktuelle Auszubildende ihre Ausbildung voraussichtlich abschließen wird. Dieser Ausbildungsplatz wird aus wirtschaftlichen Gründen nachbesetzt.

Gärtner\*in: Aus wirtschaftlichen Gründen werden in 2022 im Fachdienst 66.3, Tiefbau und Kreisgartenbaulehrbetrieb, 8 freiwerdende bzw. freie Ausbildungsstellen als Gärtner\*in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau ausgeschrieben. Im Bereich Zierpflanzenbau werden in 2022 keine Plätze frei, sodass diese Fachrichtung nicht zur Besetzung ansteht.

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.

Kreisbauoberinspektoranwärter\*in: Aufgrund des Bedarfs in Fachdienst Immobilienmanagement wird in 2022 voraussichtlich zum zweiten Mal ein\*e Kreisbauoberinspektoranwärter\*in eingestellt. Diese Ausbildung ist ein Laufbahnlehrgang, der die Teilnehmenden für den bautechnischen Dienst der Laufbahngruppe 2 befähigt. Der Lehrgang dauert je nach Prüfungsdatum ca. 13 Monate. Zur Teilnahme sind nur Bewerber\*innen mit einem abgeschlossenen Bauingenieurstudium berechtigt.

Kreisumweltüberinspektor\*in: In 2022 soll ein\*e Kreisumweltüberinspektor\*in bedarfsgerecht ausgebildet werden. Diese Laufbahnausbildung dauert ca. 15 Monate und richtet sich an Bewerber\*innen mit einem abgeschlossenen ingenieurswissenschaftlichen Studium der Fachrichtungen Bauingenieurwesen, Elektrotechnik, Chemieingenieurwesen, Bioingenieurwesen, Technischer Umweltschutz, Versorgungstechnik, Sicherheitstechnik, Physik, bevorzugt mit Umweltbezug. Sofern dieser Ausbildungsplatz nicht in 2022 besetzt werden kann, ist geplant, diesen in 2023 zu besetzen.

Hygienekontrolleur\*in, Lebensmittelkontrolleur\*in, Veterinärassistent\*in und Volontär\*in: Auch diese Berufe werden bei der Kreisverwaltung Recklinghausen bedarfsgerecht und alternativ zur Rekrutierung ausgebildeter Fachkräfte am Arbeitsmarkt ausgebildet. In diesen Bereichen werden keine Ausbildungsplätze geschaffen, vielmehr erfolgt die Ausbildung konkret zur Deckung von Personalbedarfen. Die Ausbildung erfolgt nicht im Ausbildungs- sondern im Arbeitsverhältnis mit Entgeltzahlung. Voraussetzung für diese (Zusatz-)Ausbildung ist jeweils eine absolvierte erste berufliche Ausbildung. Da sich die Bedarfszahlen noch ändern, können diese Zahlen erst im Nachgang dargestellt werden.

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

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

Seit 2018 wurden bisher zwei Durchgänge der in Teilzeit auszubildenden Verwaltungsfachangestellten gestartet. Die Auswahl der Auszubildenden, die SGB II beziehen müssen, wird durch das Jobcenter getroffen. Als Einstellungsträger fungiert das Bildungszentrum des Handels e.V., das von RE/Init e.V. unterstützt wird. Den fachpraktischen Part der Ausbildung übernehmen die kreisangehörigen Städte und die Kreisverwaltung Recklinghausen (aktuell 3 Auszubildende sowie eine weitere Auszubildende, die ihre Praxisabschnitte in verschiedenen Kommunen absolviert) kostenneutral und über Bedarf als Praxisbetrieb in einer Ausbildung im Verbund. Trotzdem ist angedacht, auch diese Auszubildenden nach der Ausbildung bei der Kreisverwaltung zu übernehmen, da sich wie oben beschrieben aufgrund der hohen Fluktuation regelmäßig ein nicht vorhergesehener Personalbedarf ergibt.

Für 2022 ist ein neuer Jahrgang in diesem Bereich angedacht. Aktuell kann über die konkrete Anzahl der von der vom Kreis zu betreuenden Auszubildenden noch keine verbindliche Aussage getroffen werden. Da der Kreis die Verbundausbildung weiterhin fördern und unterstützen wird, wurden bis zu 4 Plätze zugesagt.

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

Im Rahmen der Umsetzung des landesgeförderten Projektes „Emscherland 2020“ wurde gemeinsam mit der Trägerinitiative Netzwerk Weg & Raum e.V. an einem Kooperationsmodell mit dem Kreisparkbaulehrbetrieb in Datteln-Horneburg als Praxisbetrieb gearbeitet, mit dem Ziel, Jugendlichen unter Einbindung des Jobcenters eine Ausbildung als Gärtner\*in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau zu ermöglichen. Der erste Durchgang dieser Maßnahme ist im September 2019 gestartet. Inzwischen werden 11 Auszubildende betreut.

Aufgrund der positiven Erfahrungen soll auch in 2022 ein weiterer Durchgang ermöglicht werden. Diesbezüglich wurde vom zuständigen Fachdienst eine gesonderte Vorlage „Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen in Kooperation mit dem Kreisparkbaulehrbetrieb“, Vorlagennummer 2021/102 eingebracht, auf die an dieser Stelle verwiesen wird.

## **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 2019 wurden insgesamt 68 Zusagen für ein Praktikum erteilt. In 2020 und 2021 wurden aufgrund der Corona-Pandemie bisher nur vereinzelt Praktika durchgeführt. Nunmehr ist aufgrund der Lockerungen geplant, wieder vermehrt Praktikumsplätze zuzusagen.

Im Rahmen der Personalgewinnung von Fachkräften hat die Verwaltung an Modellen gearbeitet auch bezahlte Praktika für Studierende und Hochschulabsolventen anbieten zu können. Dies wird – sobald die Corona-Situation es zulässt –angeboten werden.

### **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 15 Berufsbildern fast 120 Auszubildende aus. Im Jahr 2022 wird mit den in dieser Vorlage dargestellten Zahlen ein Umfang von rund 150 eigenen (inklusive Ausbildung als Praktikumsbetrieb im Rahmen einer Verbundausbildung) vom Bereich Ausbildung zu betreuenden Nachwuchskräften erreicht werden.

An dieser Stelle ist besonders zu erwähnen, dass sich in den letzten Jahren (seit 2009) der Aufwand für die Gewinnung und Betreuung der Nachwuchskräfte bereits deutlich erhöht hat. So wurden beispielsweise die Marketingmaßnahmen ausgeweitet. Zusätzlich zu den Printmedien, wie Zeitungsanzeigen und Abdrucke und verschiedenen Broschüren, wurden weitere Online-Möglichkeiten ergriffen (s. nächster Abschnitt). Aber auch die Betreuung und Einbindung der Auszubildenden wurde mit Blick auf die Fluktuationsbereitschaft sowie der sich für die Auszubildenden zahlreich ergebenden Möglichkeiten intensiviert. Es ist davon auszugehen, dass der Marketingaufwand in allen Aspekten der Ausbildungsarbeit aufgrund der steigenden Ausbildungszahlen und der Erweiterung der Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten auch in Zukunft wachsen 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 und verstärkte Nutzung von Instagram) gesetzt, um die Zielgruppe auf Augenhöhe zu erreichen und die Attraktivität als Ausbildungsbetrieb zu steigern. Die Vorbereitungen für weitere Maßnahmen für das Einstellungsjahr 2022 laufen bereits. Neben der **digitalen Werbung** sind zahlreiche weitere Maßnahmen durchgeführt worden. Hierzu gehören spezielle Ausbildungsportale **Videoclips auf Instagram** für einzelne Ausbildungsberufe, die in der Ausschreibungsphase wöchentlich gepostet werden sollen. Aufgrund der Pandemie wurde die Teilnahme an Online-Messen genutzt und ein weiterer Tag der offenen Tür, der ebenfalls online durchgeführt wird, steht in der Planung. Es werden **Kooperationen mit Schulen** im Kreisgebiet wahrgenommen und weitere angestrebt. Überdies nimmt die Kreisverwaltung an dem Projekt **„Zukunftsbande Emscher-Lippe“** teil. Sobald aufgrund der Pandemie wieder Präsenzmessen sowie Präsenzveranstaltungen durchgeführt werden, wird der Ausbildungsbereich hieran auch wie gewohnt wieder teilnehmen.

## 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, wird inzwischen auf Präsenztests in allen Ausbildungsberufen verzichtet und hier den Bewerber\*innen ermöglicht, den Test zu Hause in einem vorgegebenen Zeitraum durchzuführen. Im Rahmen eines Kontrolltests kann dann im Vorstellungsgespräch das Ergebnis des Tests verifiziert werden.

