

Vorlage Nr.: 2023/093

Berichtsvorlage

öffentlich

Beratungsfolge	Verfasser*in	Sitzung am
Personalausschuss	Herr Hanning	24.08.2023

Ausbildungs- und Studienplatzangebote der Kreisverwaltung Recklinghausen für das Einstellungsjahr 2024

Darstellung des Sachverhaltes:

1.1 Aktuelle Entwicklung

Die Gewinnung und Bindung von Nachwuchskräften stellen eine zunehmend herausfordernde Aufgabe dar. In diesem Kontext ist insbesondere auf den demografischen Wandel zu blicken, der entscheidenden Einfluss auf die Entwicklung der Personalbedarfe der Kreisverwaltung Recklinghausen nimmt. So werden bis 2032 ca. 580 Beschäftigte in der Kernverwaltung den Kreis Recklinghausen altersbedingt verlassen. Das Durchschnittsalter steigt, während die Altersfluktuation zunimmt. Gleichzeitig geht die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber zurück. In der Vergangenheit hat sich durch diese Umstände ein Fachkräftemangel, insbesondere in den technischen und sozialen Bereichen ergeben. Diese Entwicklung verschärft sich weiter, sodass heute vielmehr ein Arbeitskräftemangel als „nur“ ein Fachkräftemangel spürbar ist. Des Weiteren konkurriert der Kreis bei der Gewinnung von neuen Nachwuchskräften seit geraumer Zeit nicht mehr nur mit umliegenden öffentlichen Arbeitgebern, sondern auch mit privaten Unternehmen und Hochschulen, die parallel um potentiellen Nachwuchs zum Studium werben.

Da inzwischen nicht mehr nur die Folgen der altersbedingten Fluktuation eine Herausforderung für die Kreisverwaltung darstellen – beispielsweise bedingt durch das Werteverständnis der Generation Z – kommt der langfristigen Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den Arbeitgeber eine große Bedeutung zu (s. hierzu auch Punkt 2.5). Die Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist nicht zuletzt notwendig, um das vorhandene Wissen zu bewahren. Nur durch erfolgreiche Personalgewinnung und -bindung sowie eine fachliche, soziale und wertorientierte Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können Stellen nachhaltig besetzt werden. Ausschließlich über diesen Ansatz kann die Kreisverwaltung langfristig leistungs- und zukunftsfähig bleiben. Daher ist es angesichts des zunehmenden Arbeits- und Fachkräftemangels wichtig, sich gegenüber der Konkurrenz aus dem öffentlichen und privaten Sektor auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren.



Klimpel
Landrat



Hanning
Fachbereichsleitung

Der Problematik des Arbeitskräftemangels kann der Kreis unter anderem durch Ausbildung eigener Nachwuchskräfte in diversen Ausbildungs- und Studiengängen entgegenwirken. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass nicht mehr die bloße Ausbildung allein die gewünschte Bindung und Identifikation mit der Kreisverwaltung Recklinghausen hervorruft. Im Spannungsfeld diverser Trends und Entwicklungen in einer schnelllebigen Gesellschaft und Arbeitswelt sind hierzu intensivere Bemühungen als noch in der Vergangenheit vorzunehmen.

Insofern ist es notwendig, eine vorausschauende Personalpolitik zu betreiben, die diese Entwicklungen berücksichtigt. Ein ausschlaggebender Baustein zur Steuerung dessen ist die jährlich durchgeführte Ausbildungs- und Studienbedarfsplanung:

1.2 Ausbildungs- und Studienbedarfsplanung

Die Ausbildungs- und Studienplätze sind bei der Kreisverwaltung Recklinghausen für die allgemeine Verwaltung grundsätzlich bedarfsgerecht ausgerichtet. Im gewerblich-technischen bzw. besonderen Bereich stehen bei der Einrichtung von Ausbildungsplätzen nicht mehr nur die wirtschaftlichen Gründe im Vordergrund. Mittlerweile ist es zunehmend herausfordernder die eigenen Bedarfe zu decken, da die Berufsbilder für Schülerinnen und Schüler und Arbeitsuchende zu unattraktiv geworden sind.

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 in Berufsfeldern, die es ermöglichen, hauptsächlich 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 hierbei insbesondere Regelaltersgrenzen und Altersteilzeiten betrachtet. 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 Studienabsolventinnen und -absolventen erfolgen kann. Zudem müssen die vorhandenen Ausbildungskapazitäten in der Kreisverwaltung bzw. den einzelnen Fachbereichen berücksichtigt werden, um eine gute Ausbildung gewährleisten zu können. Um zukünftig noch genauere Vorhersagen hinsichtlich der Ausbildungsbedarfe treffen zu können, hat sich eine Arbeitsgruppe unter Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern der Organisation, des

Personaleinsatzmanagements sowie der Strategischen Personalentwicklung gebildet, um zu erkennen, welche Einflussfaktoren es für die Fluktuation gibt und so perspektivisch nützliche Kennzahlen zu erheben.

1.3 Ermittelter Ausbildungs- und Studienbedarf für das Jahr 2024

Für das Jahr 2024 hat sich entsprechend der oben beschriebenen Ermittlung folgender Ausbildungs- und Studienbedarf ergeben:

Allgemeine Verwaltung

- 14 Bachelor of Laws (kommunaler Verwaltungsdienst)
- 2 Bachelor of Laws (kommunaler Verwaltungsdienst) in Teilzeit
- 1 Bachelor of Arts (Verwaltungsinformatik)
- 10 Verwaltungsfachangestellte
- 5 Verwaltungswirtinnen / Verwaltungswirte

Soziale Arbeit

- 1 Bachelor of Arts

Bachelor of Engineering

- 1 Bachelor of Engineering, SP Bauingenieurwesen im FD 66
- 2 Bachelor of Engineering, SP Vermessung und Geoinformatik

Straßenwärterin / -anwärter

- 1 Ausbildungsstelle

Gärtnerinnen / Gärtner

- 5 Ausbildungsstellen im Garten- und Landschaftsbau
- 2 Ausbildungsstellen im Zierpflanzenbau

Brandmeisteranwärterinnen / -anwärter

- 2 Anwärterstellen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst

Weitere Einzelheiten zu den verschiedenen Berufsbildern und Hintergründe werden unter Punkt 2 – Ausbildung und Weiterqualifizierung bei der Kreisverwaltung Recklinghausen erläutert.

2. Ausbildung und Weiterqualifizierung bei der Kreisverwaltung Recklinghausen

2.1 Organisatorische Veränderung

Nachwuchskräfte werden beginnend mit der Bewerbung während der gesamten Ausbildungszeit und auch im Rahmen späterer Fortbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten ganzheitlich vom Stab A – Strategische Personalentwicklung, Personalcontrolling, Fachbereichskoordination betreut. Diese

Organisationsform existiert seit dem 01.02.2023. Hier werden die Herausforderungen der Fachkräftegewinnung und -sicherung sowie die des demografischen Wandels der Beschäftigten gebündelt. Da die Personalentwicklung in viele Themenfelder hineinreicht, laufen im Stab A die Themen Ausbildung, Fortbildung, Weiterqualifizierung, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Betriebliches Eingliederungsmanagement, die Fachbereichskoordination und Teilbereiche der Arbeitssicherheit zusammen.

2.2 Entwicklung der Ausbildungszahlen

Die Kreisverwaltung Recklinghausen leistet mit derzeit insgesamt 106 Auszubildenden und Studierenden in 16 Ausbildungs- und Studienberufen (erwartet zum 01.09.2023) seit Jahren eine qualitativ hochwertige Ausbildungsarbeit. Die Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten lassen sich in die Schwerpunkte *Verwaltungsbereich* sowie *gewerblich-technischer bzw. besonderer Bereich* gliedern:

2.2.1 Verwaltungsbereich

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

Da die verwaltungsspezifischen Berufe ausschließlich von behördlichen Verwaltungen ausgebildet werden, ist die Personalgewinnung in der Regel verbunden mit dem Abwerben von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anderer Behörden. Eine Personalgewinnung aus der Privatwirtschaft oder durch Studienabsolventinnen und -absolventen ist immer mit erhöhtem Aufwand, sowohl für die Bewerberinnen und Bewerber, nämlich durch die Nachqualifizierung mittels Verwaltungslehrgängen sowie einer umfangreichen Einarbeitung in Verwaltungsstrukturen, als auch für die Kreisverwaltung in finanzieller Hinsicht durch die Finanzierung der Lehrgänge, verbunden.

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

Verwaltungsbereich	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Laufbahngruppe 2.1 KVD	11	15	11	7	10	16
Laufbahngruppe 2.1 VINP	0	2	2	2	2	1
Laufbahngruppe 1.2	15	16	15	11	13	15
Gesamt	26	33	28	20	25	32

Hinzu kommen die Bedarfe im Bereich der Verwaltungslehrgänge I und II (s. hierzu 2.3.2)

Laufbahngruppe 2.1 KVD – Bachelor of Laws

Zur Deckung des Bedarfs werden im Einstellungsjahr 2024 insgesamt 14 Vollzeit-Studienplätze zum Bachelor of Laws (kommunaler Verwaltungsdienst) an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW (HSPV) ausgeschrieben.

Laufbahngruppe 2.1 – Bachelor of Laws in Teilzeit

Das Studium zum Bachelor of Laws (kommunaler Verwaltungsdienst) an der HSPV in Teilzeit umfasst dieselben Studieninhalte wie das Vollzeitstudium und endet mit demselben generalistischen Abschluss wie das Vollzeitstudium, dauert jedoch aufgrund seiner entzerrten Form, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht, 4 Jahre. Auch wenn noch keine Erfahrungswerte für das Teilzeitstudium vorliegen, weil die ersten Studierenden erstmalig zum Studienstart am 01.09.2023 eingestellt wurden, sollen für das Jahr 2024 erneut zwei Plätze für das Teilzeitstudium an der HSPV NRW, Standort Dortmund, ausgeschrieben werden. Es bestand ein hohes Interesse geeigneter Bewerberinnen und Bewerber. Sollten sich nicht ausreichend geeignete Bewerberinnen und Bewerber finden, wird ein zusätzlicher Vollzeitstudienplatz angeboten.

Laufbahngruppe 2.1 VINP – Bachelor of Arts

Das Studium zum Bachelor of Arts erfolgt ebenso wie das zum Bachelor of Laws im Beamtenverhältnis, ist demgegenüber aber nicht generalistisch sondern auf Verwaltungsinformatik ausgerichtet. Gleichwohl ist auch ein Einsatz in der allgemeinen Verwaltung möglich. Daher wird zur Deckung des Bedarfs im Einstellungsjahr 2024 ein Studienplatz zum Bachelor of Arts (Verwaltungsinformatik) an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW (HSPV) am Standort Münster ausgeschrieben.

Laufbahngruppe 1.2

Für den Bereich der Laufbahngruppe 1 hat sich ein Bedarf von 15 Ausbildungsplätzen ergeben, der sich auf zwei verschiedene Berufsbilder aufteilt. Die unterschiedliche Dauer der beiden Ausbildungsberufe ermöglicht es der Verwaltung, flexibler auf Bedarfe zu reagieren. Anhand der Einschätzung der Bewerberinnen und Bewerber durch das Auswahlgremium im Vorstellungsgespräch und auf Basis der Bedürfnisse der Bewerberinnen und Bewerber erfolgt die Zuordnung zu den beiden Berufsbildern.

Verwaltungsfachangestellte / -angestellter

Die Ausbildung zur / zum Verwaltungsfachangestellten dauert drei Jahre. Die Auszubildenden besuchen neben der dienstbegleitenden Unterweisung am Studieninstitut Emscher-Lippe (SEL) auch den Berufsschulunterricht in Blockform am Kuniberg Berufskolleg.

Verwaltungsfachangestellter / -angestellter in Teilzeit

Zusätzlich ist der Kreis Recklinghausen Kooperationsbetrieb von bis zu 4 Teilzeitauszubildenden des Bildungszentrums des Handels in Recklinghausen, die bei Bedarf im Anschluss an die Ausbildung ebenfalls bei der Kreisverwaltung eingestellt werden können und noch nicht in der Anzahl von 15 Plätzen berücksichtigt sind. Mit diesem Ausbildungsstruktur kann flexibel auf weitere Bedarfe reagiert werden.

Verwaltungswirtin / Verwaltungswirt

Die Ausbildung zur Verwaltungswirtin / zum Verwaltungswirt ist zweijährig angelegt. Im Vergleich zu der Ausbildung zur / zum Verwaltungsfachangestellten wird nicht die Berufsschule, sondern ausschließlich die dienstbegleitende Unterweisung am SEL besucht, sodass der Schwerpunkt im rechtswissenschaftlichen Bereich liegt.

Bachelor of Arts – Soziale Arbeit

Das praxisintegrierte Studium zum Bachelor of Arts im Schwerpunkt Soziale Arbeit ist 3,5-jährig und erfolgt in Kooperation mit der Fliebler Fachhochschule in Düsseldorf. Der Einsatz in der Praxis erfolgt in verschiedenen Bereichen der Kreisverwaltung Recklinghausen, nämlich in der Schulsozialarbeit, in der Erziehungsberatung, im Kommunalen Integrationsmanagement, im Sozialpsychiatrischen Dienst, in der Jobakademie und in der Betreuungsbehörde. Auch wenn derzeit noch keine Erfahrungswerte vorliegen und konkreten Bedarfe erkennbar sind, ist die Bereitschaft auszubilden hoch und es wird mit zukünftigen Vakanzen gerechnet, deren Entstehen die Einrichtung eines Studienplatzes für den Bachelor of Arts – Soziale Arbeit nachträglich rechtfertigen wird.

Sozialer Bereich	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bachelor of Arts	0	0	0	0	2	1

2.2.2 Gewerblich-technischer bzw. besonderer Bereich

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

Gewerblich-technischer bzw. besonderer Bereich	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Chemielaborantin / -laborant	1	0	1	1	1	1
Fachinformatikerin / -informatiker	4	2	3	3	2	2
Vermessungstechnikerin / -techniker	1	0	1	0	1	0
Geomatikerin / Geomatiker	1	0	1	0	1	0
Vermessungsoberinspektor-anwärterin / -anwärter	0	0	0	0	0	0
Umweltoberinspektor-anwärterin / -anwärter	1	0	0	0	0	0
Bauoberinspektor-anwärterin / -anwärter	0	1	0	1	1	0
Bachelor of Engineering Vermessung & Geoinformatik	0	2	0	2	0	2
Bachelor of Engineering Bauingenieurwesen	0	1	0	0	1	1
Bachelor of Arts Komm. Immobilienmanagement	0	0	0	0	1	0
Gärtnerin / Gärtner	6	8	7	8	8	7
Straßenwärterin / -anwärter	2	1	1	1	0	1
Volontärin / Volontär allgemeine Verwaltung/JC	1	0	1	0	1	1
Lebensmittelkontrolleurin / -kontrolleur	0	0	2	0	0	0
Veterinärassistentin / -assistent	0	0	0	0	0	3
Hygienekontrolleurin / -kontrolleur	0	0	5	3	0	0
Brandmeisteranwärterin / -anwärter	0	0	0	0	0	2
Gesamt	17	15	18	15	20	20

Chemielaborant/-laborantin

Die Ausbildung als Chemielaborant/-laborantin ist dreijährig und findet am Hans-Böckler-Berufskolleg verbunden mit überbetrieblichen Praktika in Chemieunternehmen statt. Da die Kreisverwaltung keine Verwendung für ausgebildete Chemielaboranten/-laborantinnen hat, erfolgt die Ausbildung nur wirtschaftlichen Gründen, sodass eine Übernahmemöglichkeit nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss nicht besteht.

Fachinformatiker/-informatikerin: Die insgesamt zwei durch Abschlussprüfung in 2024 freiwerdenden Ausbildungsplätze am Berufskolleg Ostvest in Datteln und am Max-Born-Berufskolleg in Recklinghausen stehen aus wirtschaftlichen Erwägungen heraus zur Wiederbesetzung an (Systemintegration).

Bachelor of Engineering – Vermessung und Geoinformatik

Die 5,5-jährige Kooperative Ingenieursausbildung (KIA) verbindet die Ausbildung zur Vermessungstechnikerin / zum Vermessungstechniker oder Geomatikerin / Geomatiker mit einem Studium der Geoinformatik. Der Einsatz erfolgt im FD 62 – Kataster und Geoinformation. Nachdem im Jahr 2023 jeweils eine Ausbildungsstelle für eine Vermessungstechnikerin / einen Vermessungstechniker und eine Geomatikerin / einen Geomatiker angeboten wurde, sollen im Jahr 2024 zwei Studienplätze für das KIA-Studium (jeweils einmal in Kombination mit Ausbildung Geomatikerin / Geomatiker und einmal mit Vermessungstechnikerin / -techniker) angeboten werden. Dieser jährliche Wechsel zwischen Ausbildungsstellen und Studienplätzen ermöglicht es, Schülerinnen und Schüler unterschiedlicher Bildungsniveaus für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren.

Bachelor of Engineering – Bauingenieurwesen

Das praxisintegrierte Studium dauert insgesamt 3,5 Jahre und findet in einer geteilten Woche an zwei Tagen an der IU – Internationale Hochschule in Bochum und an drei Tagen im Betrieb statt. Aufgrund des perspektivischen Ingenieurinnen-Ingenieurbedarfs in FD 23 – Immobilienmanagement und FD 66 – Tiefbau und Kreisgartenbaulehrbetrieb wurde im Jahr 2023 in beiden Fachdiensten jeweils ein Studienplatz zum Bachelor of Engineering mit dem Schwerpunkt Bauingenieurwesen angeboten. Aufgrund der nicht zufriedenstellenden Qualität der Bewerberinnen und Bewerber im Auswahlverfahren konnte nur ein Platz für das praxisintegrierte Studium im Bereich Bauingenieurwesen besetzt werden. Dieser Studierende soll für den FD 23 tätig werden, sodass für den Fachdienst 66 erneut für das Sommersemester 2024 ausgeschrieben werden soll. Zum Abschlusszeitpunkt ist zurzeit nicht planbar abzusehen, dass eine passende Stelle frei wird. Es ist jedoch erfahrungsgemäß durchaus wahrscheinlich, dass entsprechende Fluktuation den Einsatz vorzeitig rechtfertigen wird.

Gärtnerin / Gärtner

Als arbeitsmarktpolitische Maßnahme und zur Qualifizierung junger Menschen, die nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss dem Arbeitsmarkt zugeführt werden, besetzt die Kreisverwaltung Recklinghausen in 2024 im Fachdienst 66.3 – Tiefbau und Kreisgartenbaulehrbetrieb, fünf Ausbildungsstellen als Gärtnerin / Gärtner der

Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau. Im Bereich Zierpflanzenbau sind im Jahr 2024 zwei Einstellungen geplant. Damit wird die von der Landwirtschaftskammer Münster vorgegebene Höchstgrenze an Auszubildenden im Kreisgartenbaulehrbetrieb in Datteln-Horneburg (16 Auszubildende in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau (Verhältnis = ein Ausbilder : acht Auszubildende) und sechs Auszubildende (Verhältnis = ein Ausbilder : sechs Auszubildende) in der Fachrichtung Zierpflanzenbau) wieder erreicht.

Hygienekontrolleurin / -kontrolleure, Lebensmittelkontrolleurin / -kontrolleure, Veterinärassistentin / -assistent und Volontärin / Volontär

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 bereits absolvierte berufliche Erstausbildung bzw. ein Studium. Da sich die Bedarfszahlen noch ändern, können diese Zahlen erst im Nachgang dargestellt werden.

Brandmeisteranwärterin / -anwärter

Nach Beschluss des Kreistages vom 06.03.2023 (Vorlage Nr.: 2023/017) wird die Kreisverwaltung Recklinghausen sich zukünftig mit zwei Ausbildungsstellen an der Ausbildung von Nachwuchskräften im Bereich der Feuerwehr beteiligen, um dem Personalmangel aufgrund von Fluktuation, altersbedingtem Ausscheiden sowie erhöhtem Personalbedarf in der Kreisleitstelle entgegenzuwirken, ohne dabei den kreisangehörigen Feuerwehren das Personal ersatzlos zu entziehen. Die Ausbildung beginnt jeweils am 01.04. eines jeden Jahres und liegt daher außerhalb der üblichen Bewerbungsphase, sodass in den Ausbildungsvorlagen jeweils die Bedarfe für das übernächste Jahr (in diesem Fall 2025) aufgenommen werden. Der Vorbereitungsdienst der Laufbahngruppe 1.2 erfolgt in Kooperation mit den Städten Dorsten und Marl, die die Praktikumsplätze für die Wachpraktika zur Verfügung stellen.

2.3 Weiterqualifizierung

Die Kreisverwaltung bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedene Möglichkeiten der Weiterqualifizierung an. Die Differenzierung richtet sich in erster Linie nach dem jeweiligen Beschäftigungsverhältnis. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Beamtenverhältnis stellen der Ausbildungsaufstieg und der Qualifizierungsaufstieg die zentralen Modelle der Weiterqualifizierung dar. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Tarifverhältnis hingegen haben die Möglichkeit, den Verwaltungslehrgang I oder II zu absolvieren. Alle genannten Maßnahmen sind an bestimmte Zulassungsvoraussetzungen geknüpft. Darüber hinaus werden auch berufsbegleitende Studiengänge unterstützt.

2.3.1 Ausbildungs- und Qualifizierungsaufstieg

Aktuell befinden sich vier Beamtinnen und Beamten bis voraussichtlich September 2024 bzw. 2025 im Aufstieg. Für 2024 liegen zum heutigen Tag noch keine Bewerbungen für den Ausbildungsaufstieg gem. § 20 LVO bzw. für den Qualifizierungsaufstieg gem. § 21 LVO vor.

2.3.2 Verwaltungslehrgang I und Verwaltungslehrgang II

Gegenwärtig absolvieren insgesamt 27 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Verwaltungslehrgang am Studieninstitut Emscher-Lippe.

Die diesjährige Zulassung von sieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für den Verwaltungslehrgang II erfolgte bereits im April. Weiterhin soll in diesem Jahr bis zu zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Teilnahme am Verwaltungslehrgang I ermöglicht werden. Für das Jahr 2024 ist beabsichtigt, bis zu neun Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Teilnahme am Verwaltungslehrgang I und bis zu 11 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Teilnahme am Verwaltungslehrgang II zuzulassen.

Alle Regelungen zu den Verwaltungslehrgängen finden sich in einer internen Qualifizierungsrichtlinie wieder. Diese Richtlinie befindet sich derzeit in Überarbeitung. Im Rahmen dieser Überarbeitung wird u.a. die Möglichkeit des Quereinstiegs, der sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne entsprechende Verwaltungsausbildung richtet, berücksichtigt.

2.3.3 Berufsbegleitendes Studium

Aktuell absolvieren acht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung ein vom Arbeitgeber gefördertes berufsbegleitendes Masterstudium. Aufgrund erforderlicher Präsenzen zu Klausurterminen, Prüfungen und Seminaren während der normalen Arbeitszeit sowie deren Vorbereitung ist ein Studium nur mit zeitlicher Unterstützung durch den Arbeitgeber durchführbar.

Vor dem Hintergrund der Gewinnung und insbesondere Bindung qualifizierten Personals unterstützt die Kreisverwaltung daher ihre Beschäftigten bei der Durchführung eines Studiums u.a. regelmäßig durch eine Freistellung an bis zu sechs Arbeitstagen pro Semester. Als Fördervoraussetzungen werden hierbei etwa die „Berufsdienlichkeit“ sowie bei Beamtinnen und Beamte die Überprüfung der Studieninhalte gem. § 9 QualiVO LG2 allgemeine Verwaltung geprüft.

Die Voraussetzungen sowie die Ausgestaltung der Förderung von berufsbegleitenden Studiengängen sind dabei gegenwärtig kein Bestandteil der Qualifizierungsrichtlinie und erfolgen in Anlehnung an vergangene Förderungen. Ziel ist es, die Förderung von berufsbegleitenden Studiengängen ebenfalls in die Qualifizierungsrichtlinie zu integrieren und dadurch einen verbindlichen und transparenten Förderrahmen zu schaffen. Bereits jetzt befindet sich die Qualifizierungsrichtlinie in der Überarbeitung

und wird neben den berufsbegleitenden Studiengängen ebenfalls hinsichtlich der aktuell gültigen Regelungen im Verwaltungslehrgang I und II angepasst.

2.4 Ausbilderinnen und Ausbilder

Wichtigen gestaltenden, steuernden und qualitativen Anteil an der Ausbildung und an den Praxisteilen des Studiums haben auch die Ausbilderinnen und Ausbilder und Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter, die in den Fachdiensten die unmittelbare Betreuung der Nachwuchskräfte sicherstellen. Die Ausbilderinnen und Ausbilder 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 Ausbilderinnen und Ausbilder hauptberuflich tätig. Ohne die Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter wäre die Ausbildung in dieser hohen Quantität und Qualität nicht möglich. Die Bereitschaft zum Erwerb der Ausbildereignung ist gleichbleibend hoch. Um den Ausbilderinnen und Ausbilder Wertschätzung für ihre Tätigkeit entgegenzubringen, wurden Veranstaltungen zum Austausch und Netzwerken ins Leben gerufen, die jährlich für die Ausbilderinnen und Ausbilder stattfinden sollen. Zudem wurde eine Honorierung in Form einer Prämie für gemeinsame Aktivitäten für die Fachdienste, die sich an der Ausbildung beteiligen, eingeführt.

2.5 Nachwuchskräftegewinnung und Steigerung der Attraktivität als Ausbildungsbetrieb

2.5.1 Herausforderungen

Angesichts eingangs beschriebener Entwicklungen spielt die Nachwuchskräftegewinnung inzwischen eine zentrale Rolle. Lange wurde die demografische Entwicklung vorhergesagt, sodass die Maßnahmen des Ausbildungsmarketings seit 2009 kontinuierlich weiterentwickelt und intensiviert wurden. Heute reicht der Maßnahmenstandard von Anzeigen in diversen Printmedien über digitale Werbung in zielgruppenorientierten Medien wie z.B. Social Media, Werbung im Radio und in Bussen, Teilnahme an Ausbildungsmessen sowie Durchführung einer hauseigenen Ausbildungsmesse im Kreishaus bis hin zu Informationsveranstaltungen und Kooperationen mit Schulen.

Die demografische Entwicklung ist inzwischen keine bloße Vorhersage mehr. Sie ist innerhalb der Kreisverwaltung deutlich spürbar. Daneben wird die Herausforderung der Nachwuchskräftegewinnung und auch -bindung dadurch verschärft, dass zum einen die Berufsbilder, in denen die Kreisverwaltung ausbildet, über die Jahre vielfältiger geworden sind und das Marketing breiter anzulegen ist. Regelmäßig werden mehr als 100 Auszubildende und Studierende in rund 17 Berufsbildern ausgebildet.

Zum anderen kommt der Bindung von Nachwuchskräften eine herausgehobene Bedeutung zu. Derzeit tritt die Generation Z (* 1997 – 2009) in den Arbeitsmarkt ein –

in den nächsten Jahren wird die Generation Alpha folgen (* ab 2010). Im Hinblick auf das Marketing spielen die favorisierten Kommunikationsmittel dieser Generationen eine wichtige Rolle. Für die Bindung von Nachwuchskräften kommt insbesondere dem Werteverständnis eine übergeordnete Bedeutung zu. Hier sind beispielsweise individuelle Entwicklungsmöglichkeiten sowie Selbstverwirklichung, eine gute Work-Life-Balance, Flexibilität, Diversität und Nachhaltigkeit hervorzuheben. Dieses Werteverständnis macht deutlich, dass die bloße Einstellung und Ausbildung von Nachwuchskräften kein Garant mehr für eine langfristige Bindung und Deckung des Personalbedarfes ist. So ist beispielsweise schon jetzt eine deutliche Zunahme der Fluktuationsbereitschaft bei den jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahrzunehmen.

Um in Anbetracht dieses Spannungsfeldes weiterhin eine ausreichende Zahl von Bewerberinnen und Bewerber in einer angemessenen Qualität bzw. geeignete Nachwuchskräfte zu gewinnen und zu binden, werden folgende konkreten Maßnahmen in den Bereichen Ausbildungsmarketing, Auswahlverfahren, Onboarding sowie in der Übergangsphase zwischen Ausbildung und Beruf umgesetzt:

2.5.2 Arbeitgebermarkenbildung (Employer Branding)

Die Arbeitgebermarke wird derzeit entwickelt und bezieht auch die junge Zielgruppe mit ein. So wird beispielsweise vor dem Hintergrund der aktuell laufenden Bewerbungsphase für den Ausbildungsstart im Sommer 2024 die Ausbildungsrubrik der Kreis-Website optimiert.

2.5.3 Zusammenarbeit mit dem *TalentKollegRuhr*

Zur Erreichung der Zielgruppe und zur Gewinnung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber ist die Zusammenarbeit mit dem *NRW-Zentrum für Talentförderung* beabsichtigt. Ziel der NRW-Talentförderung ist die Entfaltung von Talenten bei Jugendlichen unabhängig vom Elternhaus. Als Plattform für Talentförderung begleitet das *NRW-Zentrum für Talentförderung* mit verschiedenen innovativen Institutionen, Formaten und Programmen leistungsstarke und engagierte Talente. Eine solche Institution ist auch das *TalentKollegRuhr*. Hier werden nach dem Dreiklang "Orientieren. Qualifizieren. Motivieren" talentierte junge Menschen ab Ende der Sekundarstufe I während des Übergangs von der Schule in das Studium bzw. den Beruf individuell in ihrer Orientierungsphase unterstützt und in Kleingruppen für einen besseren fachlichen Einstieg in ein Studium oder eine Berufsausbildung vorbereitet.

In Kooperation mit dem Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen und der Stadt Herne wurde das *TalentKollegRuhr* der Westfälischen Hochschule am Standort Herne im Jahr 2021 verstetigt und in einen dauerhaften Betrieb überführt. Die Anfänge des *TalentKollegRuhr* liegen bereits im Jahr 2015. Hier finden Talente aus dem gesamten Ruhrgebiet (derzeitige Standorte des *TalentKollegRuhr*: Herne und Gelsenkirchen) feste Ansprechpersonen für ihre Themen und können sich in fachlich speziell auf die Bedürfnisse der Zielgruppe zugeschnittenen Qualifizierungskursen weiterentwickeln. Die Zugangswege sind

dabei vielfältig: Viele Schülerinnen und Schüler kommen über die Empfehlung ihres Talentscouts in das *TalentKollegRuhr*, andere über die einer Lehrkraft oder andere Netzwerke.

Die Strukturen der NRW-Talentförderung haben sich seit einigen Jahren fest etabliert, sodass ein riesiges Netzwerk entstanden ist. Auch **weiterführende Schulen aus dem Kreisgebiet** gehören hierzu:

- Max-Born-Berufskolleg, Recklinghausen
- Berufskolleg Kuniberg, Recklinghausen
- Herwig-Blankertz-Berufskolleg, Recklinghausen
- Städtische Gesamtschule Suderwich, Recklinghausen
- Käthe-Kollwitz-Schule, Recklinghausen
- Martin-Luther-King-Schule, Marl
- Gymnasium im Loekamp, Marl
- Hans-Böckler-Berufskolleg, Marl
- Albert-Schweitzer/Geschwister-Scholl-Gymnasium, Marl
- Willy-Brandt-Gesamtschule, Marl
- Heisenberg Gymnasium, Gladbeck
- Riesener Gymnasium, Gladbeck
- Ingeborg-Drewitz-Gesamtschule, Gladbeck
- Berufskolleg Gladbeck
- Berufskolleg Castrop-Rauxel
- Willy-Brandt-Gesamtschule, Castrop-Rauxel
- Städtisches Gymnasium, Herten
- Rosa-Parks-Schule, Herten
- Gesamtschule Waltrop
- Theodor-Heuss-Gymnasium, Waltrop
- Berufskolleg Ostvest, Datteln

Im Rahmen der Zusammenarbeit mit dem *TalentKollegRuhr* kann bereits kurzfristig auf das **Netzwerk** von Talentscouts an allen weiterführenden Schulen im Kreisgebiet zugegriffen und darüber hinaus genutzt werden, um beispielsweise Ausbildungsangebote bekannt zu machen. Aber auch Orientierungstage mit Gruppen interessierter Schülerinnen und Schüler aus dem Netzwerk im Kreishaus wurden bereits vom *TalentKollegRuhr* angefragt und sollen noch im Jahr 2023 durchgeführt werden. Darüber hinaus wird im September 2023 eine Talentscouting-Jahresveranstaltung zum Netzwerken in Gelsenkirchen stattfinden. Eine Einladung hierzu liegt vor.

Darüber hinaus besteht seitens des *TalentKollegRuhr* das Angebot, im Jahr 2024 eine Vertreterin / einen Vertreter aus dem Ausbildungsteam im Rahmen eines 15-tägigen Lehrgangs (sechs Blöcke über ca. sieben Monate) kostenlos zum **Talentscout** auszubilden und die Erkenntnisse aus dieser Ausbildung gewinnbringend bei der Arbeit im Ausbildungsmarketing und bei der Zusammenarbeit mit einer jungen Zielgruppe einzubringen. Solche Aspekte können zum Beispiel die Entwicklung von

Sensibilität für Sprache und Verstehen von Wirkungsweisen auf junge Menschen, Kennenlernen von Funktionsweisen sozialer Systeme, Spezifika der digitalen Beratung, das Analysieren der eigenen Systemlandschaft und das Eröffnen von Handlungsspielräumen oder etwa die Organisation der Talentförderung in der Zusammenarbeit von Regelsystemen sein.

2.5.4 Weiterentwicklung des Auswahlverfahrens

Auch im Rahmen des Auswahlverfahrens zur Besetzung der Ausbildungs- und Studienplätze spielt die Wahrnehmung als innovativer und moderner Ausbildungsbetrieb eine wesentliche Rolle. 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 der inhaltlichen Gestaltung des bestehenden Auswahlverfahrens (Testverfahren und Auswahlgespräche) wird kontinuierlich gearbeitet. Hierzu gehört insbesondere die inhaltliche Ausgestaltung des Auswahlverfahrens.

Zur Steigerung der Effizienz und zum Abbau von Hürden für die Bewerberinnen und Bewerber ist beabsichtigt, auf den Präsenzttest (findet aktuell am Max-Born-Berufskolleg statt), der derzeit nachgelagert zum Online-Test (von Zuhause aus) stattfindet, zu verzichten. Gespräche mit Nachwuchskräften haben dieses Vorhaben im Hinblick auf die Steigerung der Attraktivität des Auswahlverfahrens bestätigt. Ein Präsenzttest komme in der heutigen Zeit und im Vergleich zu anderen Ausbildungsbetrieben antiquiert daher. Gleichzeitig haben Analysen ergeben, dass sich hieraus keine nennenswerten Vorteile für die Personalauswahl ableiten lassen.

Daher ist vielmehr beabsichtigt, neben dem Online-Test, der sowohl kognitive Fähigkeiten als auch Soft Skills abfragt, im Rahmen von persönlichen Auswahlgesprächen verstärkt auf Kompetenzen und Transferleistungen einzugehen und die Interviewfragen qualitativ anzupassen und auszubauen. Auch hier haben junge Nachwuchskräfte bestätigt, dass sie sich im Rahmen ihrer Bewerbung bei konkurrierenden Verwaltungen dahingehend besser abgeholt und wohler gefühlt haben, da sie mehr als Individuen mit ihren Kompetenzen und Fähigkeiten im Fokus standen – und weniger das zur Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch angeeignete Wissen rund um die Kreisverwaltung.

2.5.5 Integration neuer Auszubildender (Onboarding)

Nach erfolgreicher Personalauswahl gewinnt die fachliche, soziale und wertorientierte Integration – das sogenannte Onboarding – zunehmend an Bedeutung. Ein gelungenes Onboarding beginnt bereits nach Zusage des Ausbildungsplatzes bzw. der Vertragsunterschrift und endet üblicherweise nach den ersten drei Monaten des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses. Im Ausbildungsbereich stellt die Einführungswoche für neue Nachwuchskräfte ein zentrales Instrument zur Integration dar.

In diesem Jahr wurden bereits einige Bausteine grundlegend überarbeitet, um sie deutlich attraktiver und zielgruppengerechter zu gestalten. Unter neuem Namen – den **„Azubi-Startertagen“** – wird in diesem Jahr beispielsweise erstmalig ein interaktives Monopoly mit den neuen Auszubildenden gespielt. Auf einem XXL-Spielbrett werden in einer Kreis-Recklinghausen-Edition Rechte und Pflichten, Werte und Kultur sowie Vernetzung und Kennenlernen in Form eines Event-Trainings vermittelt. Neu ist auch das Trainingsmodul **„Fit for Work!“**, bei dem die Entwicklung eines Teamgeistes, Steigerung der Handlungsfähigkeit in Gesprächssituationen, Umgangsformen im Beruf und schwierige Situationen und Herausforderungen im beruflichen Alltag im Fokus stehen.

Neu ist diesem Jahr außerdem der **Inklusions- und Diversitytag**. An insgesamt sechs Stationen werden die Auszubildenden verschiedene Selbsterfahrungsübungen zu unterschiedlichsten Beeinträchtigungen wie etwa Taubheit und Schwerhörigkeit, Sehbehinderung oder Gehbehinderung absolvieren und an Workshops zu den Themen Diversity und Gebärdensprache teilnehmen. Im Rahmen dieses Aktionstages sollen die Nachwuchskräfte für diese Themen sensibilisiert werden. Gleichzeitig soll ihnen das Werteverständnis der Kreisverwaltung transportiert werden.

Weitere Neuerungen, die ebenfalls in diesem Jahr erstmalig durchgeführt wurden bzw. werden, stellen die **Ausbildungsbuddys** sowie die **Freizeitaktivitäten am Kennenlerntag** dar. Im Rahmen der Azubi-Startertage wird ein Matching zwischen laufenden Auszubildenden, die sich freiwillig für eine Teilnahme gemeldet haben, und neuen Nachwuchskräften zu sogenannten Buddys stattfinden. Ziel dieses Buddy-Programms ist es, den Auszubildenden feste Partnerinnen und Partner ihrer Peer-Group an die Seite zu stellen, die sie beim Einstieg ins Berufsleben und bei der sozialen und fachlichen Orientierung innerhalb der Kreisverwaltung unterstützen. Die Ausbildungsbuddys werden daher auch an zahlreichen Aktionen der Azubi-Startertage teilnehmen.

Neu ist in diesem Jahr auch die Gestaltung des Freizeitprogramms am sogenannten Kennenlerntag, der bereits vor Ausbildungsbeginn stattgefunden hat und der in der Vergangenheit insbesondere dem Klären offener Fragen diente. Auszubildende laufender Lehrjahre haben in Kleingruppen Freizeitaktivitäten für die neuen Auszubildenden organisiert und diese begleitet. Hierfür wurden den Auszubildenden Rahmenbedingungen vom Stab A vorgegeben und ein Budget zur Verfügung gestellt. Diese Aktion dient insbesondere der sozialen Integration sowie der Förderung einer frühzeitigen sozialen Bindung an die Kreisverwaltung. Aufgrund der guten Resonanz ist beabsichtigt, den Kennenlerntag in dieser Form auch in den Folgejahren durchzuführen. Für das Buddy-Programm liegen noch keine Erfahrungswerte vor. Eine Evaluation soll jedoch zu einem späteren Zeitpunkt stattfinden.

Zur **fachlichen Integration** innerhalb der Praxisphasen in der Ausbildung wird zukünftig verstärkt ein Augenmerk auf den **Ausbildungsplatzbeschreibungen** liegen. Im Rahmen von persönlichen Feedbackgesprächen mit den Nachwuchskräften wurde festgestellt, dass es in einigen Bereichen Defizite und Unklarheiten bei der

Kommunikation von Lernzielen und Lerninhalten gibt. Die Kommunikation dieser Punkte ist eine wesentliche Grundlage für eine qualitativ hochwertige Ausbildung.

Um den Auszubildenden auch im weiteren Ausbildungsverlauf weitere attraktive zielgruppenorientierte Aktionen zu bieten, wird in diesem Jahr erstmalig ein Projekttag rund um das Thema **Nachhaltigkeit** und agilen Methoden in Zusammenarbeit mit Emschergenossenschaft und Lippeverband im Erlebnispark Emscherland in Castrop-Rauxel stattfinden. Zur Konzeption ist hier Stab A beispielsweise auch mit dem FD 66 – Tiefbau und Kreisgartenbaulehrbetrieb im Austausch.

2.5.6 Übergangsphase Ausbildung und Beruf

Im Hinblick auf die Bindung von Nachwuchskräften kommt der Gestaltung der Übergangsphase von Ausbildung in den Beruf eine herausgehobene Bedeutung zu. Dies liegt nicht zuletzt darin begründet, dass die Nachwuchskräfte während der Ausbildung eine individuelle und enge Betreuung erfahren und ihnen die Teilnahme an unterschiedlichen Gemeinschaftsaktionen ermöglicht wird. Dahingegen sind sie nach Abschluss der Ausbildung zunächst auf sich allein gestellt. Für einen Teil der Nachwuchskräfte stellt dies eine große Umstellung dar, die auch mit Unsicherheiten und Sorgen verbunden sein kann. Eine gelungene Integration in allen Belangen hängt hier maßgeblich vom Engagement der jeweiligen Einsatzbereiche ab. Im Stab A werden derzeit Onboarding-Konzeptionen erarbeitet, die perspektivisch auch zur Gestaltung dieser Übergangsphase Anwendung finden werden und den Einsatzbereichen eine wichtige Orientierung und zugleich auch Vorgabe zur Vereinheitlichung geben.

Wie bereits erwähnt, spielen die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten, Selbstverwirklichung, eine gute Work-Life-Balance sowie Flexibilität bei den jungen Generationen eine große Rolle. Daher ist es in dieser Phase besonders wichtig, auf die individuellen Bedürfnisse der Absolventinnen und Absolventen einzugehen, in einem guten und engen Austausch zu sein und ggf. auch andere Einsatz- oder Entwicklungsmöglichkeiten bei der Kreisverwaltung aufzuzeigen. Anderenfalls kann nicht davon ausgegangen werden, dass das ausgebildete Personal der Kreisverwaltung mittel- oder langfristig zur Verfügung stehen wird.

Daher soll hier mit verschiedenen Maßnahmen angesetzt werden: Im Zusammenhang mit den sogenannten Perspektivgesprächen, die zur Klärung der späteren Einsatzorte mit den Fachdiensten und Auszubildenden stattfinden, könnten kurze Hospitationen eingeführt werden, um den Auszubildenden einen persönlichen Eindruck von den fachlichen Anforderungen und vom sozialen Umfeld der in Rede stehenden Einsatzbereiche zu ermöglichen. Hierbei hätten die Fachdienste die Chance, sich als attraktive Einsatzorte innerhalb der Kreisverwaltung zu positionieren.

Des Weiteren können durch den Stab A Informationsangebote geschaffen werden, um die Absolventinnen und Absolventen über die Entwicklungs- und Weiterqualifizierungsmöglichkeiten bei der Kreisverwaltung zu informieren. Bereits in diesem Jahr wurden laufenden Auszubildenden solche Informationen zur Verfügung

gestellt. Nicht zuletzt ist es wichtig, mit den Nachwuchskräften in einem persönlichen Austausch zu bleiben, um rechtzeitig von Unzufriedenheiten oder Abwanderungsgedanken zu erfahren und entsprechend gegensteuern zu können.

2.6 Praktika

Um die Berufsvorbereitung im Betrieb zu fördern, stellt die Kreisverwaltung Recklinghausen eine große Anzahl von Praktikumsplätzen zur Verfügung. Dazu zählen Schülerinnen- und Schülerpraktika, Verwaltungspraktika für Studierende, schulrechtliche Praktika von Bildungsgängen, unterschiedliche Qualifizierungspraktika im Rahmen von Umschulungen und Weiterbildungen etc. In diesem Jahr wurden bereits 66 Zusagen für Praktikumsplätze erteilt. Zusätzlich wurden 72 Schülerinnen und Schüler im Rahmen der Berufsfelderkundung betreut und ihnen die Möglichkeit gegeben, die Berufe der Kreisverwaltung kennenzulernen. Im Vorjahr waren es noch 46 Schülerinnen und Schüler im Rahmen der Berufsfelderkundung.

2.7 Kreisverwaltung Recklinghausen als Praxisbetrieb in einer Verbundausbildung

2.7.1 Ausbildung zu Verwaltungsfachangestellten in Teilzeit von (überwiegend) alleinerziehenden Müttern und Vätern mit SGB-II-Bezug

Wie oben bereits beschrieben, ist die Kreisverwaltung Kooperationsbetrieb für eine Ausbildung zur / zum Verwaltungsfachangestellten in Teilzeit. Die Auswahl der Auszubildenden, die sich im laufenden SGB II-Bezug befinden, wird durch das Jobcenter getroffen. Als Einstellungsträger fungiert das Bildungszentrum des Handels, das von RE/Init e.V. unterstützt wird. Den fachpraktischen Part der Ausbildung übernehmen die kreisangehörigen Städte und die Kreisverwaltung (aktuell drei Auszubildende) kostenneutral und über Bedarf als Praxisbetrieb in einer Ausbildung im Verbund. Gleichwohl ist angedacht, auch diese Auszubildenden nach der Ausbildung bei der Kreisverwaltung einzustellen, da sich wie oben beschrieben aufgrund der hohen Fluktuation regelmäßig ein nicht vorhergesehener Personalbedarf ergibt.

Seitens des Bildungszentrums des Handels wurde noch keine Aussage bezüglich eines neuen Durchgangs für 2024 getroffen. Es ist jedoch davon auszugehen, dass im Jahr 2024 ein neuer Jahrgang beginnen wird. Sollte dieser durchgeführt werden, wird sich der Kreis wie oben beschrieben mit bis zu vier Ausbildungsplätzen beteiligen.

2.7.2 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 Kreisgartenbaulehrbetrieb in Datteln-Horneburg als Praxisbetrieb gearbeitet, mit dem Ziel, Jugendlichen unter Einbindung des Jobcenters

eine Ausbildung als Gärtnerin / Gärtner der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau zu ermöglichen. Der erste Durchgang dieser Maßnahme ist im September 2019 gestartet.

Derzeit absehbar werden ab 01.09.2023 drei neue Auszubildende in die Ausbildung einmünden. Zugleich befinden sich noch fünf Auszubildende aus den bisherigen Jahrgängen in der Ausbildung.

Es konnte bisher bereits acht erfolgreiche berufliche Perspektiven geschaffen werden. Drei Auszubildende haben mittlerweile erfolgreich ihre Gesellenprüfung abgelegt und wurden im direkten Anschluss in eine betriebliche Beschäftigung verschiedener Garten- und Landschaftsbau-Betrieben übernommen. Zwei Auszubildende wurden nach dem ersten bzw. dritten Jahr in eine betriebliche Ausbildung vermittelt, zwei weitere Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben aus der Ausbildung heraus Arbeit aufgenommen und ein Teilnehmer ist in eine Helferinnen- und Helfer-Qualifizierung weitervermittelt worden, da die Ausbildung trotz der Unterstützung zu anspruchsvoll für ihn war. Anschließend hat er eine Beschäftigung als Gartenbauhelfer gefunden.