

Integration. Interkommunal
Kommunen als zukunftsfähige Arbeitgeberinnen

Vielfalt schafft Zukunft Ein Handlungsbuch.

Heft 4

Interkommunale Zusammenarbeit auf
dem Ausbildungs- und Fachkräftemarkt

Integration. Interkommunal
Kommunen als zukunftsfähige Arbeitgeberinnen

Vielfalt schafft Zukunft **Ein Handlungsbuch.**

Heft 4

**Interkommunale Zusammenarbeit auf dem
Ausbildungs- und Fachkräftemarkt**

VIelfalt schaffT Zukunft. Ein Handlungsbuch

- Heft 1 Einführung und Rahmenbedingungen
- Heft 2 Qualitätsmerkmal „Interkulturelle Kompetenz“
- Heft 3 Gewinnung junger Talente mit Zuwanderungsgeschichte
- Heft 4 Interkommunale Zusammenarbeit auf dem
Ausbildungs- und Fachkräftemarkt
- Heft 5 Erfolgsfaktoren interkommunaler Zusammenarbeit

Impressum

Herausgeber	Die Städte Bochum, Dortmund, Duisburg, Essen, Mülheim an der Ruhr und Oberhausen (Kontaktadressen finden Sie auf Seite 27).
Mitwirkung	Iris Kaplan-Meys (RAA/Büro für interkulturelle Arbeit, Essen), Andreas Pamp (Strategische Organisations- und Personalentwicklung, Bochum), Olaf Poch (strategisches Personalmanagement, Essen), Nicole Preuß (Projektstudentin, Essen), Ulrich Schmitz (Integrationsbüro, Bochum)
Redaktion & Gestaltung	Iris Kaplan-Meys (Stadt Essen) & Axel Jürgens (Peters & Helbig GmbH)
Druck	Druckhaus Duisburg OMD GmbH Mai, 2010

Dieses Heft und die anderen Hefte des Handlungsbuches finden Sie auch als PDF-Dokumente auf:

www.integration-interkommunal.net

Diese Dokumentation wurde mit Mitteln des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen im Rahmen des KOMM-IN-Programms gefördert.

INHALTSVERZEICHNIS

1	Einleitung.....	4
2	Interkommunale Entwicklungsfelder	5
2.1	Kooperation in Aus- und Fortbildung	5
2.2	Transfer von erfolgreichen Modellprojekten	12
2.3	Weitere Entwicklungsfelder.....	13
2.4	Werben mit einem regionalen Image.....	14
2.4.1	Standortvorteile aus Sicht der Wirtschaftsförderung.....	14
2.4.2	Kommunale Arbeitgeberinnen „am Markt“	15
3	Zur Idee einer Dachmarke „Kommunale Arbeitgeberinnen in der Metropole Ruhr“	18
4	Anhang	22
5	Kontakte	27

1 EINLEITUNG

Die Förderung von interkultureller Kompetenz in Zusammenhang mit beruflicher und kultureller Integration spielt eine zunehmend größere Rolle: sowohl bei der Inanspruchnahme von Dienstleistungen („kultursensible“ Kunden bzw. Bürgerorientierung), bei der Ausgestaltung von Angeboten (interkulturelle Öffnung) als auch in Standort- und Wettbewerbsfragen (Wissenspotentiale, Internationalität, Attraktivität).

Mit der Initiative „Charta der Vielfalt“ erkennen Unternehmen und auch öffentliche Verwaltungen das Potenzial einer vielfältig zusammengesetzten Belegschaft als Erfolgsfaktor für die Unternehmensentwicklung an. Von den kreisfreien Städten im Kommunalverband Ruhr zählen bislang Bochum und Dortmund zu den Mitunterzeichnerinnen.

Globale Unternehmen wie die Deutsche Telekom, Siemens, BP oder die Metro Gruppe haben in der Vielfalt (Diversity) bereits einen Wettbewerbsvorteil erkannt und ihre Strategien auf den Personal- und Absatzmarkt ausgerichtet. Der Diversity-Ansatz thematisiert Individualität, Gemeinsamkeiten und Unterschiedlichkeit bezogen auf Merkmale wie Alter, Befähigung / Behinderung, Geschlecht, ethnisch-kulturelle Herkunft, Religion / Weltanschauung und sexuelle Orientierung.

Kommunale Verwaltungen können zur eigenen Attraktivität und der Attraktivität des Lebens- und Wirtschaftsstandorts Metropole Ruhr mit einem nachhaltigen Personalmanagement beitragen, wenn sie nicht nur Arbeit und Privatleben (Stichwort Work-Life-Balance) in Einklang bringen, sondern

- Vielfalt in der Gesellschaft anerkennen und wertschätzen,
- interkulturelle Kompetenz fördern und Mehrsprachigkeit nutzen,
- die Talente und Potenziale von jungen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte einschließen.

Vor diesem Hintergrund haben die Städte Bochum, Duisburg, Dortmund, Essen, Mülheim an der Ruhr und Oberhausen im Rahmen der Städtekooperation „Integration.Interkommunal“ in 2009/2010 den Austausch über Perspektiven der Zusammenarbeit auf dem Ausbildungs- und Fachkräftemarkt begonnen.

Ausgehend von der Essener Fachtagung „Kontinuität und Wandel“ im November 2009 wurde unter der Federführung der Städte Bochum und Essen der Austausch in Form von Arbeitsgesprächen und der Sammlung von Informationen fortgesetzt.

Die Durchführung eines Werkstattgesprächs „Zusammenarbeit statt Konkurrenz“ im Februar 2010 trug zur Mitwirkung von Fachleuten u.a. der Wirtschaftsförderung metropol Ruhr, einzelner Beteiligungsgesellschaften und Personalvertretungen bei.

Nachstehend sind mögliche Entwicklungsfelder für eine interkommunale Zusammenarbeit anhand bestehender Strukturen und an Beispielen aufgezeigt, die auch für eine Kooperation im Bereich Interkultureller Kompetenz und Management von Vielfalt eine Rolle spielen.

2 INTERKOMMUNALE ENTWICKLUNGSFELDER

Die folgenden Entwicklungsfelder bieten vielfältige Möglichkeiten der interkommunalen Zusammenarbeit zur Entwicklung und Umsetzung interkultureller Öffnung und zur Personalgewinnung.

2.1 KOOPERATION IN AUS- UND FORTBILDUNG

Vernetzung am Beispiel der kommunalen Studieninstitute

Im Wesentlichen gibt es Kooperationen in der kommunalen Aus- und Fortbildung im Raum der Metropole Ruhr sowie in ganz Nordrhein-Westfalen über die Studieninstitute für kommunale Verwaltung.

Studieninstitute sind kommunal getragene Aus- und Fortbildungseinrichtungen.

Als in der Regel überörtlich organisierte Einrichtungen nehmen sie in Zusammenarbeit Aufgaben der Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz sowie dem Beamtenrecht wahr. Ebenso sind sie für die Fortbildung kommunaler Beschäftigter zuständig.

In NRW gibt es derzeit zwölf Studieninstitute:

- Studieninstitut für kommunale Verwaltung Aachen,
- Studieninstitut für kommunale Verwaltung Westfalen-Lippe, Bielefeld
- Westfälisch-Märkisches Studieninstitut für kommunale Verwaltung, Dortmund
- Studieninstitut für kommunale Verwaltung Düsseldorf,
- Studieninstitut für kommunale Verwaltung, Duisburg,
- Studieninstitut für kommunale Verwaltung Essen,
- Südwestfälisches Studieninstitut für kommunale Verwaltung, Hagen,

- Rheinisches Studieninstitut für kommunale Verwaltung, Köln,
- Studieninstitut für kommunale Verwaltung Niederrhein, Krefeld/Mönchengladbach,
- Studieninstitut für kommunale Verwaltung Emscher-Lippe, Dorsten/ Recklinghausen,
- Studieninstitut für kommunale Verwaltung Hellweg-Sauerland, Soest
- Bergisches Studieninstitut für kommunale Verwaltung, Wuppertal.

Die Kooperation der Studieninstitute wird unterstützt durch einen Dachverband, die Leitstelle¹ der Studieninstitute für kommunale Verwaltung und der Sparkassen-Akademien in Nordrhein-Westfalen, die gemäß ihrer Satzung die Aufgabe hat, die Arbeit der Institute zu koordinieren und zu fördern.

Sie vertritt die gemeinsamen Interessen der Studieninstitute gegenüber Dritten und koordiniert die Weiterentwicklung der Ausbildungs- und Prüfungsordnungen sowie der Curricula. Die kommunalen Spitzenverbände, die Sparkassen- und Giroverbände für die Sparkassen-Akademie sind ebenfalls Mitglieder der Leitstelle.

¹ Vgl. www.leitstelle-nrw.de/

Für die Bereiche Aus- und Fortbildung gibt es Fachausschüsse:

- Ausschuss für Ausbildung und Prüfung; ihm obliegen insbesondere die Erarbeitung und Anpassung von Lehr- und Stoffverteilungsplänen, die Aufstellung von Grundsätzen zur Vereinheitlichung der Ausbildungen und Prüfungen sowie die Erarbeitung von Vorschlägen zur Gestaltung landesrechtlicher und bundesrechtlicher Vorschriften und tarifrechtlicher Bestimmungen über die Ausbildung und Prüfung;
- Ausschuss für Fortbildung; er ist insbesondere zuständig für die Erarbeitung der Inhalte von Fortbildungsveranstaltungen sowie die pädagogische Weiterbildung der Lehrenden.

Darüber hinaus treffen sich die Studienleitungen einmal jährlich auf Bundesebene.

Die rechtlichen Konstruktionen bzw. Gesellschaftsformen der größtenteils aus den Kernverwaltungen

ausgegliederten Studieninstitute sind sehr vielfältig.

Die Zuständigkeit im Bereich Ausbildung folgt dem Gebietsgrundsatz, der klare örtliche Zuständigkeiten der jeweiligen Studieninstitute beschreibt.

Im Bereich Fortbildung gibt es eine solche Zuständigkeitsregelung nicht. Daher verfolgen die Studieninstitute insbesondere auf diesem Gebiet eigene wirtschaftliche Interessen, konkurrieren somit gewissermaßen auch am Markt. Diese Konkurrenz bezieht sich ausschließlich auf den finanziellen Aspekt. Die inhaltliche Entwicklung von Fort- und Weiterbildungen findet in enger Kooperation miteinander statt.

Ein von den Studieninstituten durchgeführtes Kooperationsprojekt ist die gemeinsam mit der reflect AG aus Oberhausen umgesetzte Entwicklung eines eLearning-Moduls zum kommunalen Finanzmanagement (NKF).

Vernetzung in der praktischen Ausbildung

Im Bereich der praktischen Ausbildung, die in der Regel nicht in die Zuständigkeit der Studieninstitute, sondern in die der jeweiligen Kommunen fällt, bestehen ebenfalls Kooperationen. Hier gibt es einen informellen Informationsaustausch. Die Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter treffen sich regelmäßig selbstorganisiert, um aktuelle Themen wie Einstellungstests, Personalauswahl und Kriterien der Übernahme zu diskutieren und abzustimmen.

Beispiel: Gleiche Einstellungstests

Auf Basis der Gebietszuständigkeit absolvieren Bewerberinnen und Bewerber zum mittleren und gehobenen Verwaltungsdienst, zu Verwaltungsfachangestellten sowie für handwerkliche und gewerblich-technische Berufe seit vielen Jahren über das Westfälisch-Märkische Studieninstitut für kommunale Verwaltung mit Sitz in Dortmund in den Städten Bochum, Dortmund, Hattingen, Herne, Lünen, Selm und Witten den gleichen Einstellungstest. Sollten sich Bewerberinnen und Bewerber in mehreren Kommunen gleichzeitig beworben haben, werden die Testergebnisse in einem Mehrstädteabgleich, der federführend von der Zweiganstalt Bochum durchgeführt wird, weitergeleitet und können je nach Anforderungsprofil der einzelnen Kommunen individuell bewertet werden.

Das Potenzial für Kooperationen und Synergien ist bei weitem noch nicht ausgeschöpft:

- Im Sinne der interkulturellen Öffnung kommt es darauf an gemeinsam zu prüfen, inwieweit die „Kultursensibilität“ bei Tests gewährleistet ist.
- Nimmt man die städtischen Beteiligungsunternehmen in den Blick, die ihre Aus- und Fortbildungen teils losgelöst von den Stadtverwaltungen organisieren, ließen sich durch eine Zusammenarbeit auch hier Synergieeffekte herstellen.

Erste Ansätze belegen, dass diese für wichtig und notwendig erachtet werden.

Beispiel: Bündelung und Austausch von Kompetenzen

Im Konzern Stadt Essen, prüft beispielsweise die Essener Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH (EVV), die mit den Stadtwerken, der Essener Verkehrs-AG, der Allbau AG, den Entsorgungsbetrieben Essen GmbH und der RGE Servicegesellschaft Essen mbH (RGE) fünf große Töchter unter ihrem Dach vereint, eine Bündelung und den Austausch von Kompetenzen durch die Schaffung von Kompetenzzentren „Ausbildung“ und „Fortbildung“.

Darüber hinaus wird seitens der „Konzernmutter“ Stadt zurzeit geprüft, ob innerhalb des Konzerns die Kompetenzen und Ressourcen in einer zentralen Ausbildungs- und Qualifizierungsakademie gebündelt werden können.

In diesem Rahmen bietet sich die Gelegenheit, den im April 1999 vom Rat der Stadt Essen beschlossenen „Ausbau der interkulturellen Orientierung“ als strategisches Konzernziel systematisch voranzutreiben.

Kooperation mit Schulen am Beispiel der Azubi-Starterklasse – Neue Wege für Hauptschülerinnen und Hauptschüler

Im Rahmen des Bochumer Projektes zur Umsetzung der Charta der Vielfalt wurde diskutiert, wie der Zugang von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zu Ausbildungsplätzen bei der Stadt Bochum angemessen erleichtert werden kann. Zudem sollte den wachsenden Problemen bei der Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerber in handwerklich-technischen Ausbildungsberufen entgegengewirkt werden.

In diesem Kontext wurde das Projektteam auf die Maßnahme "Azubi-Starterklasse" einer Bochumer Hauptschule aufmerksam. Das von der Schule (Anteil von Schülerinnen und Schülern mit Zuwanderungsgeschichte über 40 %) selbst entwickelte Konzept startete erstmals mit verschiedenen Unternehmen im Schuljahr 2009/2010. Für das Schuljahr 2010/2011 ist nun erstmals eine Kooperation zwischen der Schule und der Stadtverwaltung zusammen mit den Tochterunternehmen Umweltservice Bochum (Entsorgung) und BOGESTRA (ÖPNV) entstanden, die das Konzept gemeinsam weiterentwickeln.

Projektbeschreibung:

Stadt Bochum



Jedes Jahr ist festzustellen, dass auch Hauptschülerinnen und Hauptschüler mit durchschnittlichen Leistungen trotz intensivster Bemühungen Probleme haben, sich in Auswahlverfahren um Ausbildungsplätze durchzusetzen. Das Projekt fördert daher diese Schülerinnen und Schülern in der Starterklasse im Hinblick darauf, einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Durch ein Jahrespraktikum – begleitend zum Schulunterricht – erhalten sie die Möglichkeit, ihre Ausbildungsfähigkeit durch „showing by doing“ in einem Betrieb zu beweisen, der zum Zeitpunkt ihres Schulabschlusses beabsichtigt, Auszubildende einzustellen. Gewollt ist also der sogenannte „Klebeffekt“.

Zielgruppe des Projektes sind leistungswillige Schülerinnen und Schüler der Hauptschulklasse Typ 10A, die bereits konkrete Berufsvorstellungen haben. Diese Leistungsbereitschaft müssen die Schülerinnen und Schüler durch Engagement,

Zuverlässigkeit und Verlässlichkeit im Schulleben und in positiv bewerteten Praktika vorangegangener Schuljahre nachgewiesen haben, um sich für die Starterklasse bewerben zu können. Die Eltern verpflichten sich vertraglich, das Projekt zu unterstützen. Die Klasse wird zudem durch die Sozialpädagogin der Schule intensiv betreut.

In Zusammenarbeit mit der Schule hat der Betrieb die Möglichkeit, im Praktikum den Erwerb von Schlüsselqualifikationen zu begleiten. Die Schule kann parallel durch den engen Austausch mit den Betrieben die Schülerinnen und Schüler effektiver auf Auswahlverfahren vorbereiten.

Die Jugendlichen profitieren davon, dass durch die Vernetzung von Theorie und Praxis sowie die positiven Zukunftsaussichten häufig eine Steigerung der schulischen Leistungen bewirkt wird. Die Tatsache, dass die Lerninhalte der Klasse 10A vollständig an vier Schultagen vermittelt werden müssen, wirkt sich hier gerade nicht nachteilig aus.

Die Kooperation aus Stadt Bochum, BOGESTRA und Umweltservice Bochum bietet den Schülerinnen

und Schülern in 11 verschiedenen Ausbildungsberufen Praktikumsplätze an. Im Vergleich zum Vorjahresprojekt, in dem überwiegend kleine und mittelständische Unternehmen aus der Wirtschaft einbezogen waren, wollen die Betriebe des öffentlichen Dienstes im Projektjahr 2010/2011 den Schülerinnen und Schülern eine noch höhere Prognosesicherheit bieten, wenn es darum geht, ob überhaupt zum Ende der Schulzeit in ihrem Praktikumsbetrieb in Ausbildung eingestellt wird. Die Unwägbarkeiten denkbarer aufsichtsbehördlicher Eingriffe im Rahmen der Haushaltskonsolidierung der Stadt Bochum werden dabei offen kommuniziert.

Kooperation

- Hauptschule Wattenscheid-Mitte
- Stadt Bochum
- Bochum- Gelsenkirchener Straßenbahnen AG (BOGESTRA)
- Umweltservice Bochum (Straßenreinigung/ Entsorgung)

Beteiligte

- Personalverantwortliche aus dem Bereich Ausbildung der beteiligten Kooperationsbetriebe,
- Praxisanleitende/Fachausbilder der Betriebe,
- Schülerinnen und Schüler der Starter-Klasse und ihre Eltern,
- Klassenlehrerin der Starterklasse,
- Sozialpädagogin der Hauptschule.

Kontakt über:

Stadt Bochum
Andreas Pamp
Organisations- und Personalamt
Strategische Organisations- und
Personalentwicklung
Tel. 0234 / 910-1425
apamp@bochum.de

Gemeinsame Bewerbungsplattform am Beispiel KÖR

Die KÖR (Kooperation östliches Ruhrgebiet) ist der Zusammenschluss vier kompetenter Verkehrsanbieter innerhalb des Verkehrsverbundes Rhein-Ruhr (VRR) mit über 5.000 Beschäftigten. Seit 1999 bündeln die Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahnen AG (BOGESTRA), Dortmunder Stadtwerke AG (DSW21), Straßenbahn Herne-Castrop-Rauxel GmbH (HCR) und Vestische Straßenbahnen GmbH (Vestische) erfolgreich ihre Kompetenzen. Die Kooperation erstreckt sich mittlerweile auf viele Unternehmensgebiete: einheitlicher Fahrzeugstandard (über 600 „schraubengleiche“ Busse), gemeinsamer Internetauftritt, Ticketverkauf online, gemeinsame technische Erprobungs-Projekte bis hin zu gemeinsamer Beschaffung von Ersatzteilen und Betriebsstoffen.

Mit einer gemeinsamen, betriebsübergreifenden Bewerbungsplattform soll hier die Kooperation im Bereich „Personal“ verstärkt werden.

Projektbeschreibung:



Mit insgesamt rund 200 Ausbildungsplätzen garantiert die KÖR Startchancen für junge Menschen in zukunftsorientierten Ausbildungsberufen. Betriebsübergreifend bildet die KÖR dabei z.B. EU-Kraftfahrer aus und führt herstellereigenspezifische Schulungen durch.

Im Bereich Ausbildungsmarketing hat die Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahnen AG als Teil der KÖR nun ein Projekt initiiert, um in Zukunft auch hier gemeinsam noch erfolgreicher zu sein.

Hierbei sollen bald Ausbildungsstellen auf der zentralen Internetplattform des KÖR gemeinsam beworben werden. Auszubildenden wird so die Möglichkeit eröffnet, sich durch eine Bewerbung bei vier Verkehrsunternehmen mit ca. 100 Ausbildungsplätzen zu bewerben und so ihre Chancen zu steigern. Zudem könnte ein gemeinsamer Online-Test der Bewerberinnen und Bewerber folgen. Diese würden dann direkt über die Internet-Seite des KÖR in das Auswahlverfahren starten können.

Kooperation

- Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahnen AG (BOGESTRA),
- Dortmunder Stadtwerke AG (DSW21),
- Straßenbahn Herne-Castrop-Rauxel GmbH (HCR) und
- Vestische Straßenbahnen GmbH (Vestische)

Beteiligte

- Personalverantwortliche der Verkehrsbetriebe

Kontakt über:

www.bus-und-bahn.de

Unternehmensübergreifende Entwicklungsprogramme am Beispiel PEP

Das Programm PEP (Perspektiv Entwicklung Personal, Entwicklungsprogramm für Fach- und Führungskräftenachwuchs) wurde 2004 von der KÖR ins Leben gerufen. Es verfolgt das Ziel, Fach- und Führungskräftenachwuchs aus den eigenen Reihen unternehmensübergreifend und bedarfsgerecht zu entwickeln.

Projektbeschreibung:



Während der 18-monatigen modularen Weiterbildung liegen die Schwerpunkte der vermittelten Ausbildungsmodule bei Themen zu betriebswirtschaftlichen und arbeitsrechtlichen Grundlagen, Projektmanagement, Unternehmensleitbildern und Führungsgrundsätzen sowie Arbeitstechniken und Rhetorik. Auch die Stellung des ÖPNV im kommunalen Netz und im europäischen Wettbewerb ist Gegenstand der Schulungen.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden von allen vier beteiligten Verkehrsunternehmen über ein Auswahlverfahren entsendet. Nachdem das Programm erfolgreich absolviert wurde, haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Kenntnisse und Fähigkeiten dahin gehend erweitert, dass sie in der Lage sind, Schlüsselaufgaben in den Unternehmen der KÖR wahrzunehmen und Führungspositionen zu besetzen.

Von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern wird erwartet, dass sie die rund 20 Weiterbildungstage (i.d.R. freitags und samstags) absolvieren. Davon wird die Hälfte im Rahmen einer betrieblichen Freistellung anerkannt. Durch aktive Mitarbeit an einem Projekt, individuelle Entwicklungs- und Beratungsgespräche sowie gemeinsame Aktivitäten außerhalb der Qualifizierungsmaßnahme wird die Maßnahme abgerundet.

Kooperation

- Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahnen AG (BOGESTRA),
- Dortmunder Stadtwerke AG (DSW21),
- Straßenbahn Herne-Castrop-Rauxel GmbH (HCR) und
- Vestische Straßenbahnen GmbH (Vestische)

Beteiligte

- Personalverantwortliche der Verkehrsbetriebe sowie
- ausgewählte Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Kontakt über:

www.bus-und-bahn.de

2.2 TRANSFER VON ERFOLGREICHEN MODELLPROJEKTEN

Kommunen und ihre Akteure gehen bei der Umsetzung von Modellprojekten oft innovative Wege. Ein erfahrungsgeliteter Austausch und zielgerichteter Transfer guter Modellansätze bietet vielfältige Chancen für eine nachhaltige Entwicklung der Region. Der Transfer erfolgreicher Projekte als Gegenstand interkommunaler Zusammenarbeit unter dem Aspekt Ausbildung und Fachkräftemarkt ist hier noch entwicklungs-fähig. Dies schließt die interkulturelle Öffnung mit ein.

Ein Beispiel für eine mögliche Verbreitung in der Fläche stellt das Projekt ESSEN.aktiv dar – ein Ansatz zur Verbesserung des Gemeinwesens und sozialer Kompetenzen von Auszubildenden.

Projektbeschreibung:



Essen.aktiv - Auszubildende der Stadt Essen zeigen ihr soziales Engagement

Seit 2006 engagieren sich Auszubildende der Stadt Essen freiwillig in sozialen Projekten. Jedes Jahr beteiligen sich über 100 Auszubildende im Aktionszeitraum von Februar bis August in zahlreichen Projekten. Nachwuchskräfte aus den gewerblich-technischen und Verwaltungsberufen unterstützen beispielsweise Kinder bei den Hausaufgaben, beweisen handwerkliches Geschick bei Malerarbeiten und zeigen Senioren die Handyfunktionen.

Projektauftritt ist jeweils im Februar mit einem „Markt der Möglichkeiten“: In Kooperation mit der Ehrenamt Agentur Essen e.V. werden den Auszubildenden rund 50 Vorschläge für gemeinnütziges Engagement präsentiert. Die Projekte werden im Zeitraum von Ende Februar bis Mitte September realisiert. Jedem Auszubildenden stehen dafür im Rahmen seiner Arbeitszeit bis zu 3 Tage zur Verfügung, viele haben darüber hinaus auch ihre Freizeit investiert.

20 Mentorinnen und Mentoren aus verschiedenen Ämtern der Stadtverwaltung betreuen die Projekte.

Sie sind während der Projektdauer Ansprechpartner sowohl für die Einrichtungen als auch für die Nachwuchskräfte und stehen mit Rat und Tat zur Seite. Eine Dokumentationsgruppe besucht alle Projekte, fotografiert, filmt und plant die Abschlussveranstaltung im September. Bei der Abschlussveranstaltung, die von den Auszubildenden moderiert wird, erhalten alle Auszubildenden ein Zertifikat über ihr Engagement, das zur Personalakte genommen wird.

Kooperation

- Büro Stadtentwicklung,
- Studieninstitut für kommunale Verwaltung
- Jugend- und Auszubildendenvertretung,
- Ehrenamt Agentur Essen
- Alfried-Krupp-Schulmedienzentrum (Aufbau und Pflege Internetseiten)

Beteiligte

- Auszubildende der Stadtverwaltung, der städtischen Entsorgungsbetriebe Essen (EBE) und der RGE Servicegesellschaft Essen
- Bürger und Bürgerinnen
- weitere Organisationen

Kontakt über:

www.essen-aktiv.essen.de

2.3 WEITERE ENTWICKLUNGSFELDER

Die interkommunale Zusammenarbeit auf dem Ausbildungs- und Fachkräftemarkt bietet über die bisher aufgeführten Beispiele hinaus weiterer Ansatzpunkte für gemeinsame Initiativen und die damit verbundene Chance auf Synergieeffekte.

Benannt wurden im Verlauf des Städteprojekts „Kommunen als zukünftige Arbeitgeberinnen“ - ohne Anspruch auf Vollständigkeit - als mögliche Entwicklungsfelder:

- Weiterentwicklung interkultureller Kompetenz innerhalb der Verwaltungen und Fachbereiche
- Austausch von Personalmanagementkonzepten, auch gemeinsame Entwicklungsarbeit
- Interkulturelle Kompetenz in der Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder
- Entwicklung eines Ausbildungsmoduls „interkulturelle Kompetenz“ für Auszubildende (Curriculum)
- (Ausbildungs-) Praktika in Partnerstädten
- Entwicklung von Kommunikationskonzepten zur Informationsvermittlung an Eltern, Migrantenselbstorganisationen und andere Multiplikatorinnen und Multiplikatoren
- Kooperationen mit der Privatwirtschaft
- gemeinsame Marketingstrategien

2.4 WERBEN MIT EINEM REGIONALEN IMAGE

2.4.1 STANDORTVORTEILE AUS SICHT DER WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG

Kleinstädtisch leben, großstädtisch arbeiten, oder umgekehrt, oder beides gleichzeitig – wer in der Metropole Ruhr lebt kennt die kurzen Wege zwischen Großstadtatmosphäre und ländlicher Erholung. Die polyzentrische Struktur wird als ein wesentliches Merkmal und als ein erheblicher Standortvorteil beschrieben.

16 der 100 umsatzstärksten Unternehmen Deutschlands haben ihren Sitz in der Metropole Ruhr. Weltbekannte Unternehmen wie RWE, Thyssen-Krupp, Evonik Industries, Klöckner, Aldi oder Hochtief sind mit ihren Konzernzentralen hier angesiedelt.

Die seit dem 1. Januar 2007 als Gesellschaft des Regionalverbandes Ruhr (RVR) gegründete Wirtschaftsförderung metropol Ruhr GmbH (wmr) beschreibt die Standortvorteile der Region in zehn guten Gründen für die Metropole Ruhr¹:

Die Metropole Ruhr ist...

1. ... eine Region mit strategisch günstiger Lage in Europa!
2. ... konkurrenzlos dicht erschlossen
3. ... ein Ort namhafter Unternehmen
4. ... unternehmerorientiert
5. ... ein Wirtschaftsstandort mit Perspektiven
6. ... innovationsorientiert
7. ... offen für Ansiedler
8. ... hoch qualifiziert
9. ... einzigartig kultiviert
10. ... (er)lebenswert!

Den Überblick über den Wirtschaftsraum, die Infrastruktur und die Standortentwicklung liefern die Standortcharts „Ein guter Platz zum Leben, ein guter Platz zum Investieren“, welche die wmr für die Region entwickelt hat und in mehreren Sprachen (Englisch, Türkisch, Spanisch, Chinesisch und Russisch) zur Verfügung stellt.

Die Bedeutsamkeit interkultureller Orientierung wird durch die Wirtschaftsförderung zunehmend bestätigt, wie z.B. der Blick auf Veränderungen der Unternehmenslandschaft durch Selbstständige mit Zuwanderungsgeschichte (Migrationswirtschaft) zeigt.

„Hier sind“, so formulierte Hanns-Ludwig Brauser² am 13. November 2009 auf einer Essener Fachtagung, „fast ausschließlich positive Linien zu verzeichnen. Migrationswirtschaft birgt Entwicklungspotenziale und ist ein Wirtschaftsfaktor mit wachsender Bedeutung. Die Erschließung der Potenziale von gut ausgebildeten jungen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte für die regionale Wirtschaft und Gesellschaft bietet eine große Chance. Unternehmen und öffentliche Verwaltungen können von ihren Fähigkeiten und Zusatzqualifikationen profitieren (Interkulturelle Kompetenz, Kundenorientierung und Bindung neuer internationaler Kundenkreise, Leistungsbereitschaft) und auch die Folgen der demografischen Entwicklung können entschärft werden“.

¹ Vgl. <http://business.metropolruhr.de/standort/>

² Geschäftsführer der Wirtschaftsförderung metropol Ruhr GmbH, († 01. März 2010)

2.4.2 KOMMUNALE ARBEITGEBERINNEN „AM MARKT“

Das Bild in der Öffentlichkeit

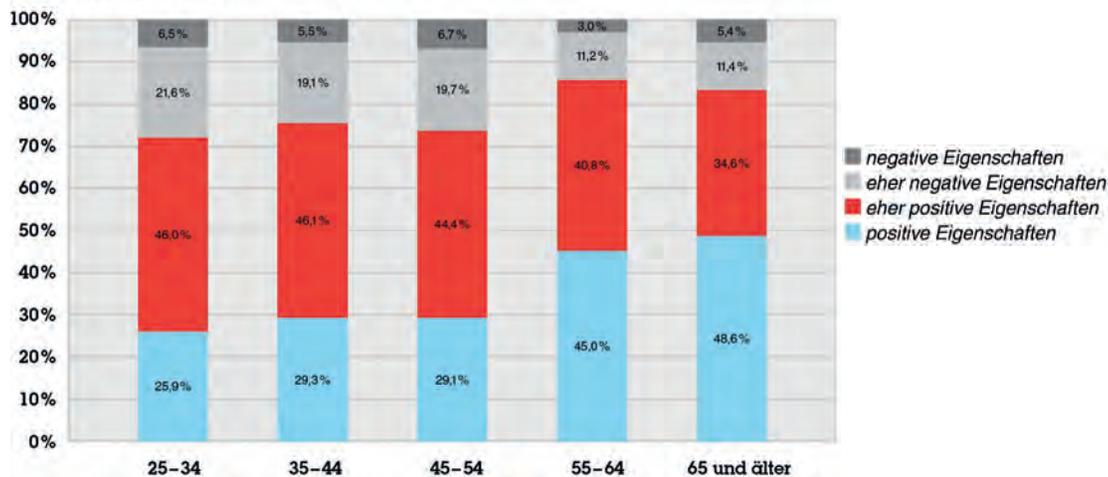
Der öffentliche Dienst ist seit jeher Gegenstand allgemeiner Diskussion. Dabei sind die Bilder über die Verwaltung unterschiedlich:

- Das alte Vorurteil vom verstaubten und überversorgten (privilegierten) Bürokraten hat zum Teil noch Bestand. Das nicht sonderlich positive Bild beruht dabei weniger auf Erfahrungen, sondern folgt einem überlieferten Klischee.¹ Ausschlaggebend für eine Negativbewertung sind insbesondere die mit dem „Beamtentum“ verbundenen Privilegien wie Kündigungsschutz, zu hoch empfundene Verdienste oder Pensionen.
- Als Dienstleister wird dem öffentlichen Dienst in bestimmten Aufgabenfeldern wie dem der Feuerwehr, der Polizei (dein Freund und Helfer) und

dem Gerichtswesen eine hohe gesellschaftliche Anerkennung entgegengebracht.

- Auch als Garant von Grundversorgung wie z.B. Abwasser, Trinkwasser und Abfallbeseitigung spricht sich die Mehrheit für die Beibehaltung eines starken Staates aus.
- Dass die Verwaltung besser ist als ihr Ruf, wissen nicht nur die Beschäftigten selbst, für die Flexibilität, Bürgerorientierung und Leistungsbereitschaft zum dienstlichen Alltag gehören. Je nach Altersgruppen wird die öffentliche Verwaltung unterschiedlich und in der Tendenz eher positiv bewertet, wie die jüngste IBM Studie² zeigt:

Wenn Sie an die öffentliche Verwaltung denken, verbinden Sie damit ...



¹ Vgl. Forsa Umfrage „Bürgerbefragung öffentlicher Dienst“, 2007

² IBM-Studie „Bürgererwartungen im Fokus“ in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Evaluation und Methoden (ZEM) der Universität Bonn, 2010

Bedeutung für den Standort

Die Kommune ist Lebensraum und Wirtschaftsstandort.

Ein qualifiziertes Bildungssystem, das die vorhandenen Potenziale von Geburt an fördert, eine gut aufgestellte Wirtschaft, ein ausgebautes Verkehrsnetz, der Wohnort, das Wohnumfeld und die Versorgung mit Bildungseinrichtungen zählen zu den wichtigen Standortfaktoren, um im globalen und regionalen Wettbewerb bestehen zu können.

Eine leistungsfähige und bürgerorientierte Kommune trägt als Bindeglied zwischen der in den Kommunen lebenden Gesellschaft und dem Wirtschaftsstandort wesentlich dazu bei, ob sich Familien und Arbeitskräfte und Unternehmen für diesen Standort entscheiden.

Um z.B. ihre Dienstleistungen auf die zunehmend internationalisierte Bevölkerung auszurichten, um technologische Entwicklungen zu nutzen, um dem drohenden Personalnotstand entgegenzuwirken:

Das Personalmanagement der Verwaltungen wird zunehmend wichtig

- für das Gesamtbild der Städte und Gemeinden
- für den Wettbewerb um eigene Ausbildungs- und Fachkräfte
- für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in der Region.

Arbeitgebermarkenwert

Als Arbeitgeber gewinnt der öffentliche Dienst in Zeiten der Wirtschaftskrise an Attraktivität. So sind gemäß der Studie „Arbeiten im Öffentlichen Dienst“ des Online-Jobportals StepStone, an der mehr als 4.400 Fach- und Führungskräfte teilnahmen, derzeit 78 Prozent der deutschen Fach- und Führungskräfte an einer beruflichen Position im öffentlichen Sektor interessiert.

Auszug aus der Stepstone-Studie¹ :

Was wäre für Sie der Haupt-Motivationsgrund im Öffentlichen Dienst zu arbeiten?

- | | |
|--|-------|
| • Ein sicherer und verlässlicher Job | 57,0% |
| • Die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf | 17,3% |
| • Die Vorteile des Beamten-Status | 11,9% |
| • Die interessanten Aufgaben | 5,7 % |
| • Die Bezahlung | 3,3 % |
| • Die guten Karriere-Aussichten | 1,7 % |

Ganz so einfach stellt sich die Akquise von Fachpersonal und Auszubildenden mit guten Schulabschlüssen in der Praxis allerdings nicht dar.

Vielfach herrscht bei jungen Menschen und insbesondere bei jungen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte nur eine vage bis keine Vorstellung über die Berufsvielfalt und die Beschäftigungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst.

¹ Stepstone-Studie „Arbeiten im öffentlichen Dienst“, September 2009

Um dem entgegenzuwirken haben sich einige öffentliche Arbeitgeberinnen mit einem gezielten Personal- und Ausbildungsmarketing auf den Weg gemacht, junge Menschen bzw. Berufsgruppen mit einem modernen Arbeitgeberinnenimage anzusprechen. Eine der Vorreiterinnen ist hier die Landeshauptstadt München mit einer eigenen Arbeitgebermarke, die mit ihren Marketing-Botschaften auf eine Verknüpfung der Vorteile Münchens (Erlebnis München) mit der Stadt München als Arbeitgeberin setzt¹.

Auch bei den kommunalen Arbeitgeberinnen in der Metropole Ruhr sind neue Werbestrategien in der Ansprache und in den Informationswegen zu verzeichnen. Viele Städte haben inzwischen Ausbildungsstellen und/oder online Bewerbungszentren eingerichtet. Die Werbeinhalte beziehen sich in

der Regel auf den eigenen Standort, ausgewählte Zielgruppen, Ausbildungsberufe und Einsatzmöglichkeiten. Eine nach dem Vorbild von München entwickelte „Arbeitgebermarke“ für Kommunen in der Metropole Ruhr hat sich bei der Recherche allerdings noch nicht herausfinden lassen.

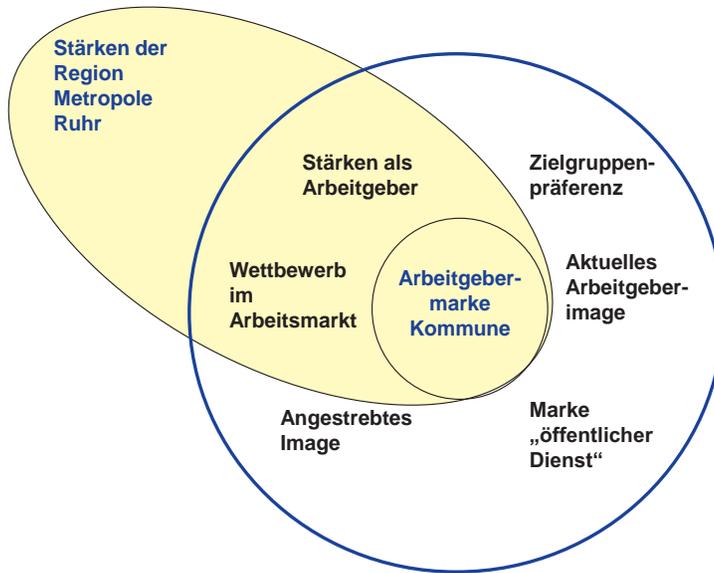
So ist die Idee, ein Personalmarketing in Verbindung mit den Vorzügen der Region zu verbinden als eine Aufgabenstellung im Rahmen der interkommunalen Zusammenarbeit entstanden.

Mit einer sogenannten „Dachmarke“ wird die Chance verbunden, den Arbeitgebermarkenwert der öffentlichen Arbeitgeberinnen, das Ansehen der Region und damit gleichzeitig die Gewinnung von Arbeitskräften für den Wirtschaftsstandort zu steigern.

¹ Vgl. „Die Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin“ unter <http://www.muenchen.de/Rathaus/por/bewerbungszentrum/>

3 ZUR IDEE EINER DACHMARKE „KOMMUNALE ARBEITGEBERINNEN IN DER METROPOLE RUHR“

Nachfolgend sind erste Überlegungen für die Entwicklung eines kombinierten Personal- und Regionalmarketing dargestellt.



Unsere Stärken:

Charme der Region

- Offenheit der Menschen (Mentalität)
- landschaftliche Vielfalt (Großstadt/ländlich/Wasser)
- Nähe von Kultur, Sport und Freizeitangeboten
- Bildungslandschaft (Dichte der Hochschulen)
- Veränderungswille (Strukturwandel)
- Vielfalt und Eigenwille
- sozialer Ausgleich
- neue Wege
- mitten in Europa

Vorzüge Kommunale Arbeitgeberinnen

- vielfältige Einsatz- und Wechselmöglichkeiten
- starke Interessenvertretung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber
- Gesundheitsmanagement, Betriebssport
- flexible Arbeitszeitmodelle
- Zusatzversorgung
- Gleichstellung
- Betriebsklima/Bürgernähe
- sichere Arbeitsplätze
- moderne Verwaltung

Unsere „Wunschkandidatinnen und -kandidaten“:

„Bestenauslese“

Bewerbergruppe „Auszubildende“

- offene und „neugierige“ Haltung gegenüber anderen
- für die Gemeinschaft engagieren
- Innovationsfreudig, neue Wege gestalten
- zuverlässig, verantwortungsbewusst
- mit und ohne Zuwanderungsgeschichte, so vielfältig wie die Gesellschaft der Region
- „Liebe“ zur Region
- kreatives Potenzial (Geld ausgeben kann jeder, gestalten mit Blick auf schmale Kassen erfordert kreative Köpfe)
- rechtschaffen (hier wird nichts verkauft, nur damit der Umsatz stimmt)

Bewerbergruppe „Fachkräfte“

- motiviert zur Lösung von Zukunftsaufgaben
- ganzheitlich denken (in Zusammenhängen = interdisziplinär handeln)
- Neue Technologien nutzen
- Partizipationsstrategien einsetzen (Monitoring, Bürgerbeteiligung)
- fachkompetent
- team- und netzwerkfähig
- leistungsbereit und kritikfähig
- flexible, innovationsfreudig
- sozial und interkulturell kompetent
- Anerkennung von Vielfalt
- Sympathie mit der Region

Unser altes und neues Image (Gruppe der Auszubildenden):

altes Image

- keine Vorstellung, uninteressant
- langweilig, einseitig
- kommt für mich nicht in Frage
- verstaubt, unmodern
- nur für Deutsche
- Schreibtischtäter
- bürokratisch
- nicht effektiv
- überkorrekt

neues Image

- moderne, attraktive Verwaltung (IT, Technik, Innovationen)
- qualifizierte Ausbildung
- Einsatz für die Gemeinschaft
- verantwortungsvolle Personalpolitik (kein hire & fire)
- Entwicklungspotenzial = Entfaltungspotenzial
- Leistung & Work-Life-Balance
- vielseitige Einsatzbereiche – wird nie langweilig
- fairer Arbeitgeber (kein Lohnausfallrisiko etc.)
- Schlüsselposition für Wirtschaft und Gesellschaft („ohne uns geht nix“)
- arbeiten in und für die Region
- Integrität und Verlässlichkeit (wir ziehen keinen über den Tisch)
- faire Bezahlung: nicht reich, aber glücklich

Unser altes und neues Image (Gruppe der Fachkräfte)

altes Image

- keine Chance für Neueinstellung
- nur mit „Beziehungen“
- sicherer und verlässlicher Job
- wenig interessante Aufgaben
- kaum Karriere-Aussichten
- geringe Bezahlung
- rückständige Arbeitsbedingungen

neues Image

- moderne, zukunftsorientierte Verwaltung
- Work-Life-Balance
- Vielfalt als Unternehmensphilosophie
- fairer Arbeitgeberin in jeder Lebensphase
- orientiert an gesellschaftlichen Zielen und Themen (Umweltbewusstsein, Integration, Sozialverständnis ...)
- kurze Wege – wenig Reisetätigkeit
- vernünftige Arbeitsbedingungen
- partizipative Stadt (Bürgerbeteiligung)
- attraktive Region

Unser Leitsatz (Claim)

Metropole Ruhr - Vielfalt pur

Arbeiten in kommunalen Verwaltungen – Leben in einer attraktiven Region

Unsere Pluspunkte:

Arbeiten und leben

- ...in kultureller Vielfalt
- ...mitten in Europa
- ...in einer dynamischen Region
- ...bei fairen Arbeitgebern
- ...in attraktiven Verwaltungen
- ...in Balance
- ...mit Kreativität
- ...mit Innovation
- ...nahe an den Menschen
- ...beständig im Wandel.

Gemeinsames Handeln

Neben den unmittelbaren Vorteilen für die Kundenziele, die die Partner durch ihre Kooperation erzielen, sind folgende Beispiele für solche Maßnahmen sind:

- ✓ Beschaffungen von Ersatzteilen und Betriebsstoffen.
- ✓ Ausführung von Reinigungsleistungen, um saubere Fahrzeuge als Qualitätsstandard der KÖR sicherzustellen.
- ✓ Austausch und Umsetzung von Verbesserungsvorschlägen im Sinne der permanenten Weiterentwicklung eines hochwertigen Mobilitätsangebots.
- ✓ Beispielhafte technische Erprobungen und Weiterentwicklungen in einem der vier Kompetenzzentren und anschließendes Aufgreifen der Lösungen durch alle vier Partner.

Entlastung kommunaler Haushalte

Die KÖR-Partner haben sehr früh erkannt, dass sie sich dem Wettbewerb aktiv stellen müssen. Sie haben die Herausforderung angenommen und durch gezielte Maßnahmen sowie die Ausschöpfung von Synergien erreicht, die kommunalen Haushalte weiter zu entlasten. Das Ergebnis kommt jedem Bürger zu Gute.

Die KÖR spielt ihre Trumpfe beim Ausbau der gemeinsamen Leistung und der Wettbewerbsfähigkeit sehr behilflich aus. Heute werden die KÖR-Partner in Sachen Nahverkehr zunehmend als die

»Vier Asse im Revier« bezeichnet.

Vier Asse im Revier:

Wer mit uns fährt, hat schon gewonnen!

Die KÖR feiert ihren 10. Geburtstag!

KÖR – Kooperation Östliches Ruhrgebiet

Die KÖR ist der Zusammenschluss vier kompetenter Verkehrsanbieter innerhalb des Verkehrsverbundes Rhein-Ruhr (VRR). Seit 1999 bündeln die Bochumer, Gelsenkirchener, Dortmund, DSW21, Essen, Hagen, Mülheim, Straßenbahnen, Verkehrsverbund Rhein-Ruhr (VRR) und Westfälische Straßenbahnen GmbH (Westfale) erfolgreich ihre Kompetenzen zum Fahrgastvorteil.

Herausgeber: Kooperation Östliches Ruhrgebiet (KÖR) e.V. | BOGESTRA, Universitätsstraße 58, 44799 Bochum, Christoph-Kohlmann-Str. 1 (SLS, SLP)
 Platz: Westfälische Straßenbahnen GmbH | Westfälische Straßenbahnen GmbH, Industrieweg 10, 44799 Bochum
 Druck und Weiterentwicklung: KÖR | KÖR, www.kor-verkehr.com
 Internet, Kommunikation und Formulation: medien1, BOGESTRA
 September 2019

Eine starke Region profitiert

2,42 Millionen Einwohner profitieren im KOR-Netzwerk von insgesamt 3000 modernsten Bussen und Bahnen. 385 Millionen Fahrgäste steigen Jahr für Jahr in die komfortablen und sauberen Fahrzeuge ein.

Einheitlicher Fahrzeugstandard

Mehr als 600-schraubergleiche Busse hat die KOR bis heute beschafft. Durch die gemeinsamen Bestellungen reduzierte sie die Anschaffungskosten und hat diesen Vorteil an die Kunden weitergegeben.

- ✓ KOR-Busse sind mit Klimaanlage ausgerüstet.
- ✓ Zur Erhöhung des objektiven und subjektiven Sicherheitsempfindens verfügen KOR-Busse über Videoschürzenröhren.

- ✓ Mobilitätsbeeinträchtigte Fahrgäste können über eine Rampe die Busse betreten bzw. bestiegen.



Mit einem Klick zum Nahverkehr

Mit Ihrem gemeindegemässigen Internetauftritt **www.kor.de** können Sie als KOR-Partner erstmals 2001 Ihren Kunden neue Zugangswege zum ÖPNV und bieten seitdem unter einem Dach den schnellen Klick zum Nahverkehr:

- ✓ In einer Region erhalten die Kunden mit dem »Klick« über den Teilerand hinweg aktuelle Verkehrsinweise, können betriebsübergreifend ihre Fahrten mit Bussen und Bahnen planen, Abonnements abschliessen und sich auch z. B. eine Fahrplanauskunft einholen.

- ✓ Auch beim Ticketverkauf sind die KOR-Partner Vorreiter:
Unter **www.bus-und-bahn.de** können Kunden alle Zeikarten (Tages-, Monats/Ticket) online kaufen.

Abgestimmt im Sinne des Kunden

Die Kor-Partner sind für den reibungslosen Wechsel und Weitergabe gehören zur Schlussverständis der KOR-Partner im Sinne ihrer Kundenorientierung.



Über Grenzen hinweg

Bei Großveranstaltungen im KOR-Bereich sind die Kor-Partner in der Lage, die Anforderungen an die Fahrzeuge der KOR-Partner dort, wo der Fahrgast sie benötigt – ohne Rücksicht auf kommunale Grenzen.

Bedeutender Arbeitgeber und Auftraggeber

Die KOR-Partner sind einer der bedeutendsten Arbeitgeber und Auftraggeber in der Region. Sie bieten fast 3.400 Interessante und zukunfts-sichere Arbeitsplätze.

- ✓ Jeder Beschäftigte zieht in der Region nochmals einen weiteren Arbeitsplatz nach sich.
- ✓ Durch die Auftragsvergaben der KOR-Partner werden darüber hinaus zahlreiche Arbeitsplätze auf dem Dienstleistungssektor, im Baugewerbe und in sonstigen Wirtschaftszweigen gesichert.

Startchancen für junge Menschen

Mit insgesamt rund 200 Ausbildungsplätzen garantiert die KOR Startchancen für junge Menschen in zukunftsorientierten Ausbildungsberufen. Betriebsübergreifend bildet die KOR z. B. EU-Kraftfahrer aus, führt herstellereigene Schulungen durch und legt Entwicklungsprogramme für Fach- und Führungskräfte auf.



PEP – PERSPEKTIV ENTWICKLUNG PERSONAL, ENTWICKLUNGSPROGRAMM FÜR FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTENACHWUCHS

Wer kann sich bewerben?

Alle Beschäftigten

- in einem unbefristetem Arbeitsverhältnis
- mit guter fachlicher Qualifikation
- mit ausgeprägter Teamfähigkeit und
- mit dem Bestreben, die Teilnahme an dem Programm als Chance einer persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung zu nutzen.

Wie geht es weiter?

Im ersten Quartal 2009 wird eine interne Ausschreibung zur Beteiligung an dem Entwicklungsprogramm erfolgen.

Haben Sie Fragen oder möchten Sie weitere Informationen?

Dann rufen Sie uns an:

BOGESTRA
Joachim Boguschewski
Telefon 02 34 / 3 03-22 76

DSW 21
Brigitte Michel-Stermann
Telefon 02 31 / 9 55-22 18

HCR
Andreas Stiller
Telefon 0 23 23 / 38 93 48

Vestische
Christian Fichtner
Telefon 0 23 66 / 18 63 55

Entwicklungsprogramm für Fach- und Führungskräftenachwuchs

3. Staffel

2009 0049

Gestaltung/Druck/Masterverarbeitung
BOGESTRA
Gestaltung und Produktion Printmedien

DSW 21 **HCR** **V**
BOGESTRA

Ihre Ziele:

- Sie suchen Möglichkeiten der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung?
- Sie möchten verantwortungsvolle Aufgaben übernehmen?
- Sie möchten Veränderungsprozesse aktiv mitgestalten?
- Sie wollen sich den Herausforderungen des Wettbewerbs im ÖPNV in einer Schlüsselposition stellen?

... dann sollten Sie die folgenden

Informationen unbedingt lesen!

Nach erfolgreichem Abschluss des zweiten PEP-Programms für Fach- und Führungskräfte in den Jahren 2007/2008 starten wir nun die dritte Staffel im Zuge der Kooperation östliches Ruhrgebiet (KÖR). Unser Ziel ist es, Fach- und Führungskräftenachwuchs zu entwickeln.

Die TeilnehmerInnen des Programms erhalten die Möglichkeit ihre persönlichen Fähigkeiten zu erweitern und schaffen damit für sich die Voraussetzungen, den Anforderungen einer frei werdenden Schlüsselstelle (Fach- oder Führungsstelle) gerecht zu werden.

Wir bieten Ihnen:

- Rund 20 Weiterbildungsstage innerhalb von 18 Monaten (i.d.R. freitags und samstags), davon betriebliche Freistellung für die Hälfte der Weiterbildungsstage
- Individuelle Beratungs- und Entwicklungsgespräche
- Die aktive Mitarbeit an einem Projekt
- Gemeinsame Aktivitäten
- – außerhalb der Qualifizierungsmaßnahmen –

Wir erwarten von Ihnen:

- Die Bereitschaft, sich einem Auswahlverfahren und kontinuierlichem Feedback zu stellen
- Engagement und Eigeninitiative
- Aktive Mitarbeit in bereichsübergreifenden Projekten
- Die verbindliche Teilnahme an den Qualifizierungsmaßnahmen – auch in der Freizeit – und an gemeinsamen Aktivitäten

Ihr Nutzen:

Am Ende des 18-monatigen Entwicklungsprogramms werden die TeilnehmerInnen ihre Kenntnisse und Fähigkeiten erweitert haben. Sie sind somit in der Lage, Schlüsselaufgaben in den KÖR-Unternehmen erfolgreich zu bewältigen und in einem Auswahlverfahren zur Besetzung einer entsprechenden Stelle „die Nase vorn zu haben“.

Inhaltliche Schwerpunkte der Ausbildungsmodule sind:

- Betriebswirtschaftliche Grundlagen
- Unternehmen des ÖPNV im kommunalen Netz und im europäischen Wettbewerb
- Grundlagen des Projektmanagements
- Unternehmensleitbilder und Führungsgrundsätze
- Arbeitstechniken und Rhetorik

Neben der modularen Qualifizierung ist vorgesehen, gemeinsame Aktivitäten zu gestalten die zur Persönlichkeitsentwicklung beitragen. Dies kann z.B. durch den Besuch kultureller Veranstaltungen oder durch einen fach- und unternehmenübergreifenden Austausch erreicht werden, so dass ein „Blick über den Tellerrand“ hinaus gewährt wird.



Mehr als ein Blick über den Tellerrand

Durch die Teilnahme an ESSEN.aktiv bieten sich viele Chancen für die Azubis:

- Möglichkeit, allein oder im Verbund mit anderen zielgerichtet neue Kontakte zu knüpfen.
- Sich auf Neues einlassen und verantwortlich Aufgaben zu übernehmen.
- Teamarbeit zu leben.
- Fähigkeiten, Stärken und Wissen einzusetzen.
- Soziale Kompetenzen durch praktisches Tun zu stärken.
- Kennen lernen von Lebenssituationen der Bürgerinnen und Bürger.
- Auseinandersetzung mit Herausforderungen.
- Förderung des Images der Nachwuchskräfte und der Organisation.
- Weiterentwicklung der Unternehmenskultur.
- und vieles mehr...



Bau von Wippen aus Baumstämmen in der städtischen Kindertagesstätte Kämperstraße

Rundum ein gelungenes Projekt

Von ESSEN.aktiv profitieren alle Beteiligten:

- Die Bürger und Bürgerinnen, für die bzw. mit denen konkret etwas getan wird.
- Die Organisationen (z.B. der Sportverein, die Kirchengemeinde), denen das Engagement zu Gute kommt.
- Die Nachwuchskräfte und die Stadt Essen selbst, die sich im gemeinnützigen Bereich einsetzen.



Malerarbeiten im Handtrocknerhaus der Ronald McDonalds Kinderhilfe

Ansprechpartner

Büro Stadtentwicklung:
Frau Heil
Tel: 0201 / 88 - 88 713
E-mail: christiane.heil@stadtentwicklung.essen.de

Studieninstitut für kommunale Verwaltung:
Frau Saager
Tel: 0201 / 88 - 11 422
E-mail: sandra.saager@studieninstitut.essen.de

www.essen-aktiv.essen.de



ESSEN.aktiv



Auszubildende der Stadt Essen zeigen ihr soziales Engagement

**STADT
ESSEN**



Interessante Projektvorschläge beim Markt der Möglichkeiten

Im Rahmen des Projekts ESSEN.aktiv zeigen die Nachwuchskräfte auf freiwilliger Basis ihr soziales Engagement.

ESSEN.aktiv ist das Ergebnis einer gemeinsamen Arbeit des Büro Stadtentwicklung, dem Studieninstitut für kommunale Verwaltung, der Jugend- und Auszubildendenvertretung der Stadt Essen und der Ehrenamt Agentur Essen e.V..

Schirmherr des Projekts ist Stadtdirektor Christian Hülsmann.



Renovierung in einem Haus für Suchtkranke

Seit 2006 engagieren sich Auszubildende freiwillig in sozialen Projekten.



Begleitung von Lebensmittellieferungen der Essener Tafel

Jedes Jahr beteiligen sich über 100 Auszubildende im Aktionszeitraum von Februar bis August in zahlreichen Projekten.

Nachwuchskräfte aus den gewerblich-technischen und Verwaltungsberufen unterstützen beispielsweise Kinder bei den Hausaufgaben, beweisen handwerkliches Geschick bei Malerarbeiten und zeigen Senioren die Handysfunktionen.



Handykurs für Senioren/innen im Computiner

Auszubildende der Stadt Essen zeigen ihr soziales Engagement

Wichtige Infos für die Teilnahme an ESSEN.aktiv:

- Beim *Markt der Möglichkeiten* kann man sich sein Projekt aussuchen.
- Das Engagement für das Projekt ist Dienstzeit (bis zu 24 Stunden).
- Alle Azubis werden durch eine/n Mentor/in begleitet.
- Nach erfolgreichem Abschluss ihrer Aufgabe erhalten die teilnehmenden Azubis ein Zertifikat, das auch zur Personalakte genommen wird.



Betreuung von Schulkindern beim Deutschen Kinderschutzbund



Ein selbst gebauter Ofen für die Kita Kämperstraße

KONTAKTE

Stadt Bochum
Herr Ulrich Schmitz
Integrationsbüro/RAA
Jungesellenstraße 8
44777 Bochum
Tel. 0234 / 910-1859 oder -1727
ulrichschmitz@bochum.de

Stadt Duisburg
Frau Jutta Wagner
Dezernat des Oberbürgermeisters
Referat für Integration
Gutenbergstraße 24
47051 Duisburg
Tel. 0203 / 2 83 - 69 20
j.wagner@stadt-duisburg.de

Stadt Dortmund
Frau Reyhan Güntürk
Dezernat 3
Integrationsbüro
Südwall 2-4
44122 Dortmund
Tel. 0231 / 50 - 27247
rguentuerk@stadtdo.de

Stadt Essen
Frau Iris Kaplan-Meys
RAA / Büro für interkulturelle Arbeit
Tiegelstr. 27
45141 Essen
Tel. 0201 / 8328-406
iris.kaplanmeys@raa-interkulturellesbuero.essen.de

Stadt Mülheim an der Ruhr
Frau Iris Hofmann
Koordinierungsstelle Integration
Ruhrstraße 1
45468 Mülheim an der Ruhr
Tel. 0208 / 455 15 31
iris.hofmann@stadt-mh.de

Stadt Oberhausen
Herr Jeldrik Stein
Koordinierungsstelle Integration
Concordiastr. 30
46042 Oberhausen
Tel. 0208 / 825-9042
jeldrik.stein@oberhausen.de

Stadt Bochum
Herr Andreas Pamp
Organisations- und Personalamt
Strategische Organisations- und
Personalentwicklung
44777 Bochum
Tel. 0234 / 910-1425
apamp@bochum.de

Stadt Dortmund
Herr Armin Feld
Ausbildungsbeauftragter
Markt 10
44122 Dortmund
Tel. 0231 / 50-2 27 72
afeld@stadtdo.de

Stadt Essen
Herr Olaf Poch
Organisation und Personalwirtschaft
Rathaus, Porscheplatz
45121 Essen
Tel. 0201/ 88 10 420
olaf.poch@essen.de

Stadt Mülheim an der Ruhr
Frau Judith Kellerhoff
Personal- und Organisationsamt
Bahnstr. 25
45468 Mülheim an der Ruhr
Tel. 0208 / 455 1140
judith.kellerhoff@stadt-mh.de

Stadt Oberhausen
Herr Wilhelm Weibels
Fachbereich 4-1-40
Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung
Essener Str. 5
46047 Oberhausen
Tel. 0208 / 825-3750
wilhelm.weibels@oberhausen.de

Stadt Bochum



Stadt Dortmund



STADT
ESSEN



gefördert vom
Ministerium für Generationen,
Familie, Frauen und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen