

**Hansestadt Wesel**  
am Rhein

# **Das Ausbildungskonzept der Stadtverwaltung Wesel**

STAND: JUNI 2023

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	3
1. Warum eigentlich Wesel? .....	4
2. Das Ausbildungsangebot.....	5
2.1 Verwaltungsfachangestellte*r (m/w/d) .....	6
2.2 Stadtinspektoranwärter*in (m/w/d).....	8
2.3 Bauzeichner*in (m/w/d) .....	10
2.4 Fachangestellte*r (m/w/d) für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek .....	12
2.5 Informatikkaufmann/-frau (m/w/d).....	13
2.6 Brandmeisteranwärter*in (m/w/d) .....	15
2.7 Notfallsanitäter*in (m/w/d) .....	17
3. Vorstellung der aktuellen Auszubildenden.....	19
4. Verfahren.....	19
4.1 Ermittlung und Planung des Ausbildungsbedarfs .....	19
4.2 Marketing und Öffentlichkeitsarbeit .....	21
4.2.1 Werbung auf der städtischen Homepage.....	22
4.2.2 Ausbildungsmessen und –märkte .....	22
4.2.3 Visuelle Werbung .....	23
4.2.4 Präsenz in Schulen .....	23
4.2.5 Infotag (der offenen Tür) im Rathaus .....	24
4.2.6 Lokalpresse (Radio- und Printmedien).....	24
4.2.7 Azubiblog .....	25
4.2.8 Soziale Netzwerke und Medien.....	26
4.2.9 Film .....	26
4.3 Ausschreibungs- und Auswahlverfahren .....	27
5. Onboarding.....	29
5.1 Kennlerntag und Kontaktaufnahme .....	30
5.2 Die erste Woche .....	31
5.3 Ausstattung der Auszubildenden mit Laptops .....	32
6. Während der Ausbildung .....	33
6.1 Die Ausbildungsleitung als Ansprechpartner .....	33
6.2 Jour fixe mit der Jugendauszubildendenvertretung (JAV) .....	34
6.3 Seminare und Schulungen .....	35
6.4 Azubiausflüge .....	36
6.5 Möglichkeit eines Auslandpraktikums oder –studiums .....	36

6.6	Feedback und Qualitätsmanagement.....	37
6.7	Lerngruppen .....	39
6.8	Übernahme von Kosten und Zuschüsse.....	40
7.	Nach der Ausbildung .....	40
8.	Ansprechpartner*innen.....	42

# Vorwort

Das Team aus Auszubildenden, Ausbildern\*innen, Personalservice, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragter und Schwerbehindertenvertretung stellt durch ein menschliches und kompetentes Zusammenspiel sowie einheitlich geltende Regelungen und Standards eine qualitativ hochwertige Ausbildung sicher. In allen Organisationseinheiten wird die Ausbildung mit viel Engagement gestärkt und gefördert. Die Ausbilder\*innen ermöglichen die Ausbildung als freiwillige Tätigkeit neben ihren alltäglichen Aufgaben. Sie besuchen zudem Schulungen, um als Ausbilder\*innen eine qualifizierte Ausbildung sicher zu stellen.

Die Ausbildung stellt für uns - als moderne Arbeitgeberin in der Region - eine wichtige Aufgabe dar, um auch in Zukunft ein leistungsstarker Dienstleister für unsere Bürgerinnen und Bürger zu sein. Das vorliegende Konzept ist Basis für die Ausbildung bei der Stadtverwaltung Wesel. Dabei richtet es sich sowohl an die derzeitigen Auszubildenden als auch an zukünftige Kolleginnen und Kollegen bei der Stadtverwaltung Wesel.

Zugleich informiert die Stadt Wesel über die regelmäßig angebotenen Ausbildungsberufe und stellt sich durch transparente und verlässliche Abläufe als interessante und attraktive Arbeitgeberin vor. In Folge dessen werden hier die entsprechenden Auswahlverfahren näher erläutert. Durch eine detaillierte Schilderung des Ablaufs können sich Bewerber\*innen im Verlauf des Verfahrens zurechtfinden und orientieren.

Eine freundliche und individuelle Betreuung bereits vom ersten Kontakt an fördern die Wertschätzung und das Wohlbefinden der Auszubildenden und der neuen Kolleginnen sowie Kollegen.

Partizipation während sowie Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung nach der Ausbildung zeigen den Auszubildenden Perspektiven für den beruflichen Werdegang auf. Es wird jährlich ein breites Spektrum an verschiedenen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten.

Abgerundet wird das Konzept durch eine Übersicht von Ansprechpartner\*innen und Interessenvertretungen sowie weiteren Informationsquellen rund um das Thema Ausbildung bei der Stadtverwaltung Wesel.

## **1. Warum eigentlich Wesel?**

Die Hansestadt Wesel am Rhein kann als große kreisangehörige Stadt mit rund 60.000 Einwohnern auf eine annähernd 800 Jahre lange Geschichte zurückblicken, in deren Verlauf sie vom stolzen Mitglied des Hansebundes bis hin zur nahezu vollständigen Zerstörung im 2. Weltkrieg vieles erlebt hat. Der anschließende Wiederaufbau, in Verbindung mit der Pflege von Traditionen und Denkmälern, prägen das Bild der Stadt bis heute.

Insbesondere die Zitadelle Wesel (1718), das Berliner Tor (1722) sowie der mittelalterliche Willibrordi-Dom (15. Jahrhundert) und die wieder aufgebaute Fassade des Historischen Rathauses (1455) zeugen von der Historie Wesels und ziehen regelmäßig Besucher an.

In der Fußgängerzone zwischen Willibrordi-Dom und Berliner Tor befinden sich auf einer Distanz von rund einem Kilometer zahlreiche Einkaufsmöglichkeiten, was Wesel zu einem attraktiven Besuchsziel in der Region macht.

Mit dem Auesee sowie den Flüssen Rhein und Lippe verfügt Wesel zudem über ausgeprägte Möglichkeiten zur Erholung und Freizeitgestaltung. Zu nennen sind dabei insbesondere die Kultur- und Freizeitangebote rund um den Auesee sowie die Rheinpromenade und ein gut ausgebautes Netz an Radwegen. Einst gaben niederländische Glaubensflüchtlinge Wesel den Ehrennamen „Vesalia hospitalis – gastliches Wesel“. Dem Anspruch ein guter Gastgeber zu sein, fühlt sich Wesel bis heute verpflichtet. So laden ganzjährig Veranstaltungen wie das EselRock-Festival, die PPP-Tage, das Hansefest, die Kulturnacht oder der Weseler Winter viele Besucher\*innen ein.

Letztlich hat Wesel durch seine Lage am Niederrhein eine hervorragende Verkehrsanbindung, welche Fahrten ins Rheinland, das Ruhrgebiet, die Niederlande und auch die Nordsee innerhalb kürzester Zeit möglich machen.

Im Zentrum der Stadt Wesel beherbergt das Rathaus die Stadtverwaltung Wesel, welche als verlässliche Partnerin eine der größten Arbeitgeber\*innen der Stadt ist und durch das eigene Aus- und Weiterbildungskonzept die Attraktivität als Arbeitgeberin belegt.

## **2. Das Ausbildungsangebot**

Die Stadt Wesel bietet ein breites Spektrum an Ausbildungsberufen an. Zudem gewährleistet Sie eine qualifizierte und anspruchsvolle Ausbildung. Durch eine geeignete Life-Work-Balance kann ein guter Einklang zwischen Beruf und Familie erreicht werden, was beispielsweise durch die Möglichkeit der Gleitzeit gewährleistet wird. Ebenso wird die Ausbildung als Verwaltungsfachangestellte\*r regelmäßig als Ausbildung in Teilzeit angeboten, um so gezielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Die Übernahmechancen sind sehr gut und jungen Menschen wird mit dem Start der Ausbildung ein guter Start ins Arbeitsleben ermöglicht.

Durch eine geeignete Verzahnung von Theorie und Praxis werden den Auszubildenden weitreichende Kenntnisse, die zur Arbeit bei der Stadt Wesel benötigt werden, als auch darüber hinausreichende Kenntnisse, vermittelt. Die praktischen Einsatzbereiche werden mit den Ausbildungsrahmenplänen abgestimmt und unter organisatorischen Bedingungen ausgewählt.

Um den Auszubildenden eine möglichst große Einsicht in die Arbeit der Stadtverwaltung zu ermöglichen, werden möglichst viele unterschiedliche Bereiche, bezogen auf den jeweiligen Ausbildungsberuf, abgedeckt. In jeder praktischen Phase steigert sich mit der Zeit die Komplexität der Aufgaben, um die Auszubildenden ausreichend zu fordern und zu fördern, anfangs jedoch nicht zu überfordern.

Am Ende eines jeden Abschnitts können die Auszubildenden möglichst eigenständig arbeiten und Vorgänge selbstständig einleiten, durchführen und abschließen. Zudem

werden die Auszubildenden nicht ausschließlich mit Routineaufgaben betraut, sondern vollumfänglich und so gut wie möglich in die verschiedensten Aufgaben des Bereichs mit einbezogen und so an eine weitestgehend selbstständige Bearbeitung herangeführt.

Das Ausbildungsangebot wechselt jährlich und wird stets bedarfsweise angeboten, weshalb nicht jeder Ausbildungsberuf in jedem Einstellungsjahr zur Verfügung steht. Die aktuellen Ausbildungsangebote können unter anderem auf der Homepage der Stadt Wesel unter [www.wesel.de/ausbildung](http://www.wesel.de/ausbildung) eingesehen werden. Auch über Initiativbewerbungen freut sich die Stadt Wesel stets.

Aufgrund der bedarfsgerechten Ausbildung kann die Stadt Wesel in aller Regel die Übernahme aller Auszubildenden gewährleisten. Im Folgenden werden die aktuellen Ausbildungsberufe näher vorgestellt.

## **2.1 Verwaltungsfachangestellte\*r (m/w/d)**

Verwaltungsfachangestellte\*r ist ein anerkannter Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG). Er ist dem Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung, Schwerpunkt Recht und öffentliche Verwaltung, zugeordnet.

### **Einsatzbereiche:**

Als Verwaltungsfachangestellte\*r werden abwechslungsreiche Aufgaben des mittleren Dienstes in allen Fachbereichen der Verwaltung wahrgenommen. Sie sind als Dienstleister\*innen der Kommune tätig. Verwaltungsfachangestellte beraten und informieren Bürgerinnen und Bürger, nehmen Anträge entgegen (z. B. für Personalausweise oder auf Wohngeld), prüfen Anspruchsvoraussetzungen, stellen Genehmigungen aus, bearbeiten Ordnungswidrigkeiten, vollstrecken städtische Forderungen usw. Bei der Sachbearbeitung nutzen sie die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten der aktuellen Informations- und Telekommunikationstechnik. Aufgrund der gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse können Verwaltungsfachangestellte sowohl im Innen- als auch im Außendienst der Verwaltung tätig werden.

**Einstellungsvoraussetzungen:**

- Mindestens mittlerer Bildungsabschluss
- Keine wesentlichen unentschuldigten Fehlzeiten in der Schule
- Mindestens befriedigende Leistungen in den Fächern Deutsch und Mathematik auf dem letzten Zeugnis
- Kunden- und Serviceorientierung
- Erfolgreiche Teilnahme an unserem Auswahlverfahren

**Ausbildungsdauer und Vergütung:**

Die Ausbildungsdauer beträgt 3 Jahre. Sie beginnt zum 01.08. eines Jahres.

Die monatliche Ausbildungsvergütung beträgt (Stand 06/2023):

- Im ersten Ausbildungsjahr 1.068,26 €
- Im zweiten Ausbildungsjahr 1.118,20 €
- Im dritten Ausbildungsjahr 1.164,02 €

**Ausbildungsverlauf:**

Verwaltungsfachangestellte lernen während der Ausbildung das breite Aufgabenspektrum einer modernen Stadtverwaltung kennen. Dazu gehört insbesondere die Kundenorientierung, die Anwendung von Rechtsvorschriften, Sachverhalte zu analysieren, Anträge zu prüfen und Entscheidungen vorzubereiten. Der praktische Teil der Ausbildung erfolgt in verschiedenen Fachbereichen der Stadtverwaltung Wesel. Ein Ausbildungsabschnitt umfasst i.d.R. 6 Monate.

Der theoretische Teil der Ausbildung erfolgt an ca. 2 Tagen wöchentlich durch die Berufsschule Wesel sowie praxisbegleitend durch das Studieninstitut Niederrhein (S.I.N.N.). Der jeweilige Unterrichtsort ist das Berufskolleg in Wesel.

Am Berufskolleg werden unter anderem die Fächer Allgemeine Wirtschaftslehre, Rechnungswesen, Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre, Wirtschaftsinformatik, Textverarbeitung, Deutsch, Politik und Englisch unterrichtet.

Der dienstbegleitende Unterricht durch das Studieninstitut Niederrhein vermittelt Kenntnisse in den Bereichen Kommunalrecht, Sozialrecht, Ordnungsrecht, Allgemeines Verwaltungsrecht, Finanzwissenschaften, Verwaltungsorganisation, Grundlagen der Kosten- und Leistungsrechnung sowie kommunalen Abgaben.

**Abschluss der Ausbildung:**

Die Abschlussprüfung zur/zum Verwaltungsfachangestellten besteht aus einem schriftlichen und einem praktischen Teil und wird durch das Studieninstitut Niederrhein vorgenommen. Die Prüfung schließt die Qualifikation des Verwaltungslehrgangs I mit ein.

**2.2 Stadtinspektoranwärter\*in (m/w/d)**

Die Ausbildung wird im Beamtenverhältnis auf Widerruf als Stadtinspektoranwärter\*in absolviert. Mit dem Bachelorabschluss wird die Laufbahnbefähigung für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt im allgemeinen Verwaltungsdienst in den Gemeinden und Gemeindeverbänden im Land NRW erworben.

Die Stadt Wesel bietet zwei Bachelorstudiengänge mit unterschiedlicher Ausrichtung an.

- Kommunaler Verwaltungsdienst - Allgemeine Verwaltung mit Abschluss Bachelor of Laws – LL.B oder
- Kommunaler Verwaltungsdienst – Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre mit Abschluss Bachelor of Arts - B.A.

**Einsatzbereiche:**

Stadtinspektoranwärter\*innen nehmen weitreichende verantwortungsvolle Aufgaben des gehobenen Dienstes in allen Fachbereichen der Verwaltung wahr und sind als Dienstleister\*innen der Kommune tätig. Zu den Aufgabengebieten gehören neben der Beratung von Bürgerinnen und Bürgern, die selbstständige Bearbeitung verschiedenster Anträge, die rechtliche Prüfung und Entscheidung über mögliche gesetzliche Ansprüche, auch die Entscheidung über diverse Sachverhalte nach geltendem Recht unter Ausübung des behördlichen Ermessens. Bei der Sachbearbeitung nutzen sie die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten der aktuellen Informations- und Telekommunikationstechnik.

**Einstellungsvoraussetzungen:**

- Allgemeine Hochschulreife oder uneingeschränkte Fachhochschulreife
- Keine wesentlichen unentschuldigten Fehlzeiten in der Schule

- Mindestens befriedigende Leistungen in den Fächern Deutsch und Mathematik auf dem letzten Zeugnis
- Deutsche Staatsangehörigkeit oder die eines Mitgliedsstaats der Europäischen Union
- Die Übernahme im Beamtenverhältnis auf Probe kann nur für Personen erfolgen, die das 42. Lebensjahr noch nicht vollendet haben bzw. im Falle einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung für Personen, welche das 45. Lebensjahr noch nicht vollendet haben
- Kunden- und Serviceorientierung
- Erfolgreiche Teilnahme an unserem Auswahlverfahren

### **Ausbildungsdauer und Vergütung:**

Die Ausbildung dauert drei Jahre und beginnt zum 01.09. eines Jahres. Die monatlichen Anwärterbezüge betragen derzeit 1.405,68 € (Stand: 06/2023). Während des Beamtenverhältnisses ist man von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit, weshalb der Abschluss einer privaten Krankenversicherung empfohlen wird. Zu den entstehenden Krankheitskosten wird ein Zuschuss zu den berücksichtigungsfähigen Aufwendungen im Rahmen der geltenden Beihilfe-Richtlinien gewährt.

### **Ausbildungsverlauf:**

Die Ausbildung wird im Rahmen eines dualen Studiums durchgeführt. Während des dualen Studiums wechseln sich Theorie- und Praxisphasen blockweise ab.

Beim Studiengang Allgemeine Verwaltung liegt der Schwerpunkt auf den juristischen Fächern, wie zum Beispiel Staats- und Europarecht, Allgemeines Verwaltungsrecht, Kommunalrecht, Polizei- und Ordnungsrecht, Zivilrecht und Sozialrecht.

Der Studiengang Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre hat den Schwerpunkt bei den betriebswissenschaftlichen Fächern, wie zum Beispiel öffentliche Betriebswirtschaftslehre, Kommunales Finanzmanagement, Externes Rechnungswesen, Kosten- und Leistungsrechnung sowie Investition und Finanzierung.

Die fachwissenschaftlichen Module der Studiengänge werden an der Hochschule für Polizei und Verwaltung NRW (HSPV NRW) in Duisburg absolviert. Die praktischen Module finden in der Verwaltung der Stadt Wesel statt.

Die praktischen Module sind festgelegt auf die Bereiche Organisation und Personalwesen / Finanzmanagement / Ordnungsverwaltung / Leistungsverwaltung und haben eine Dauer von jeweils ca. drei Monaten. Der Einsatz erfolgt demnach in der Personalabteilung, dem Fachbereich Finanzen und Controlling, dem Ordnungsamt sowie dem Jugend- oder Sozialamt.

### **Abschluss der Ausbildung:**

Das Studium ist in einzelne Module unterteilt. Diese schließen jeweils mit Prüfungen ab. Das Studium wird durch eine Bachelorarbeit (einschließlich des Kolloquiums) beendet. Der erworbene Abschluss ist der Bachelor of Laws (LL.B.) oder der Bachelor of Arts (B.A.).

Die fachpraktischen Module werden durch eine Prüfung am Ende des jeweiligen fachpraktischen Ausbildungsabschnitts abgeschlossen.

## **2.3 Bauzeichner\*in (m/w/d)**

Bauzeichner\*in -Schwerpunkt Tief-, Straßen- und Landschaftsbau- ist ein anerkannter Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG).

### **Einsatzbereiche:**

Bauzeichner\*innen im Bereich Tief-, Straßen- und Landschaftsbau fertigen normgerechte Zeichnungen und Pläne an, verwalten diese und führen einfache Vermessungsarbeiten durch. Darüber hinaus wirken sie bei der Erarbeitung von Ausschreibungsunterlagen und Bauabrechnungen mit. Bauzeichner\*innen setzen die Entwurfsskizzen und Vorgaben von Architekt\*innen sowie Bauingenieur\*innen um und erstellen maßstabsgerechte Zeichnungen.

### **Einstellungsvoraussetzungen:**

- Mindestens mittlerer Bildungsabschluss
- Keine wesentlichen unentschuldigten Fehlzeiten in der Schule

- Mindestens befriedigende Leistungen in den Fächern Deutsch und Mathematik auf dem letzten Zeugnis
- Technisches Verständnis, Spaß an der Arbeit mit dem PC sowie räumliches Vorstellungsvermögen
- Kunden- und Serviceorientierung
- Erfolgreiche Teilnahme an unserem Auswahlverfahren

**Ausbildungsdauer und Vergütung:**

Die Ausbildungsdauer beträgt 3 Jahre. Sie beginnt zum 01.08. eines Jahres.

Die monatliche Ausbildungsvergütung beträgt derzeit (Stand 06/2023):

- Im ersten Ausbildungsjahr 1.068,26 €
- Im zweiten Ausbildungsjahr 1.118,20 €
- Im dritten Ausbildungsjahr 1.164,02 €

**Ausbildungsverlauf:**

Bauzeichner\*innen lernen während der Ausbildung das Aufgabenspektrum einer modernen Verwaltung in Bereich der Stadtentwicklung kennen. Dazu gehört insbesondere der praktische Einsatz in der Bauleit- und Verkehrsplanung. Darüber hinaus werden bei verschiedenen Bildungszentren mehrere Praktika durchlaufen.

Der theoretische Teil der Ausbildung erfolgt an ein bis zwei Tagen pro Woche durch das Berufskolleg Düsseldorf. Hier werden die allgemeinbildenden Fächer wie Deutsch und Wirtschafts- und Sozialkunde unterrichtet. Darüber hinaus werden Kenntnisse in berufsspezifischen Lernfeldern vermittelt. Hier können beispielhaft die Bereiche Arbeitsrecht, Organisation, Techniken des Zeichnens und Vermessung genannt werden. In der Ausbildung werden Zeichnungen unter Nutzung der Anwendungssoftware rechnergestützt erstellt, verwaltet, editiert und geplottet. Die Begleitung der Abläufe von Bauprozessen beinhaltet die Beurteilung, Verwendung und Berechnung der Baustoffe sowie die Konstruktion von Grundrissen, Schnitten und Ansichten. Weiterhin werden Fotodokumentationen erstellt und Berechnungen nach baurechtlichen Vorgaben vorgenommen.

**Abschluss der Ausbildung:**

Die Abschlussprüfung zur/zum Bauzeichner\*in -Schwerpunkt Tief-, Straßen- und Landschaftsbau- besteht aus einem schriftlichen und einem praktischen Teil und wird durch die Industrie- und Handelskammer abgenommen.

## **2.4 Fachangestellte\*r (m/w/d) für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek**

Fachangestellte\*r für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek ist ein anerkannter Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG). Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste der Fachrichtung Bibliothek wirken beispielsweise beim Aufbau und der Pflege von Bibliotheksbeständen mit. Im Benutzerservice beraten sie Kunden und beschaffen Medien oder Informationen für sie.

**Einsatzbereiche:**

Zu den wesentlichen Tätigkeiten gehört die Arbeit mit Medien (Bücher, Spiele, CDs, DVDs, Zeitschriften u.a.), verbunden mit der Pflege und Bearbeitung der Büchereibestände. Die Beratung und Serviceleistungen für Büchereinutzer\*innen wird durch die Vermittlung und die Nutzung von Online-Angeboten unterstützt. Weiterhin werden thematische Ausstellungen durch Büchereimedien begleitet und ein hoher Mitgestaltungsspielraum bei der Organisation und Durchführung von Veranstaltungen sowie im Bereich Marketing und Öffentlichkeitsarbeit geboten.

**Einstellungsvoraussetzungen:**

- Mindestens mittlerer Bildungsabschluss
- Keine wesentlichen unentschuldigten Fehlzeiten in der Schule
- Mindestens befriedigende Leistungen in den Fächern Deutsch und Mathematik auf dem letzten Zeugnis
- Organisatorische Fähigkeiten (z.B. bei der Vorbereitung von Ausstellungen oder Durchführen von Bestandsrevisionen)
- Kunden- und Serviceorientierung
- Erfolgreiche Teilnahme an unserem Auswahlverfahren

**Ausbildungsdauer und Vergütung:**

Die Ausbildungsdauer beträgt 3 Jahre. Sie beginnt zum 01.08. eines Jahres.

Die monatliche Ausbildungsvergütung beträgt derzeit (Stand 06/2023):

- Im ersten Ausbildungsjahr 1.068,26 €
- Im zweiten Ausbildungsjahr 1.118,20 €
- Im dritten Ausbildungsjahr 1.164,02 €

**Ausbildungsverlauf:**

Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek lernen während der Ausbildung das Aufgabenspektrum und die Einsatzbereiche einer modernen Bücherei/Bibliothek kennen. Dazu gehören insbesondere die Kundenorientierung sowie das Arbeiten mit unterschiedlichen Medien. Der praktische Teil der Ausbildung erfolgt in der Stadtbücherei der Stadtverwaltung Wesel. Der Bestand umfasst z. Zt. 100.000 Medien, es werden rund 300.000 Medien im Jahr ausgeliehen.

Der theoretische Teil erfolgt an zwei Tagen pro Woche durch das Berufskolleg Düsseldorf. Darüber hinaus werden Sie im Rahmen eines mehrwöchigen Praktikums in einer Großbibliothek ausgebildet.

Gemäß Ausbildungsrahmenplan werden Kenntnisse in den Bereichen Medienkompetenz, Beschaffen von Medien und Informationen, Informieren und Anleiten von Kunden/Nutzern, Bearbeiten der Bestände usw. vermittelt.

**Abschluss der Ausbildung:**

Die Abschlussprüfung zur/zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek besteht aus einem schriftlichen und einem praktischen Teil und wird durch die Bezirksregierung Düsseldorf abgenommen.

**2.5 Informatikkaufmann/-frau (m/w/d)**

Informatikkaufmann/-frau (m/w/d) ist ein anerkannter Ausbildungsberuf. Informatikkaufleute beschaffen informations- und telekommunikationstechnische Systeme und verwalten sie. Sie ermitteln Benutzungsanforderungen, planen und erstellen Anwendungslösungen und sorgen für die Beratung und Schulung der

Anwender\*innen. Zudem stellen sie die Wirtschaftlichkeit und kunden- oder nutzungsorientierten Organisation von Projekten sicher.

**Einsatzbereiche:**

Zu den wesentlichen Tätigkeiten gehören die Beschaffung, Konfiguration, Inbetriebnahme und Pflege von Hard- und Software sowie der Netzwerkinfrastruktur, Projektbezogene Tätigkeiten wie zum Beispiel Bearbeitung von Formularen (Word, Excel, PDF), Erstellen von SQL-Abfragen, Installation von Fachanwendungen und Kundensupport wie Fehlersuche oder Fehlerbehebung, Ausgabe von Verbrauchsmaterialien, Installation von Software, Bearbeitung von Benutzungsanfragen und auch Benutzungseinweisungen.

**Einstellungsvoraussetzungen:**

- Mindestens mittlerer Bildungsabschluss
- Keine wesentlichen unentschuldigten Fehlzeiten in der Schule
- Mindestens befriedigende Leistungen in den Fächern Mathematik und Englisch auf dem letzten Zeugnis
- Kunden- und Serviceorientierung
- Erfolgreiche Teilnahme an unserem Auswahlverfahren

**Ausbildungsdauer und Vergütung:**

Die Ausbildungsdauer beträgt 3 Jahre. Sie beginnt zum 01.08. eines Jahres.

Die monatliche Ausbildungsvergütung beträgt derzeit (Stand 06/2023):

- Im ersten Ausbildungsjahr 1.068,26 €
- Im zweiten Ausbildungsjahr 1.118,20 €
- Im dritten Ausbildungsjahr 1.164,02 €

**Ausbildungsverlauf:**

Informatikkaufleute lernen während der Ausbildung das Aufgabenspektrum einer modernen Verwaltung mit moderner Technik kennen. Sie beschaffen informations- und telekommunikationstechnische Systeme und verwalten diese. Informatikkaufleute ermitteln Benutzungsanforderungen, planen und erstellen Anwendungslösungen und sorgen für die Beratung und Schulung der Anwender\*innen. Der praktische Teil der

Ausbildung erfolgt in der Stadtverwaltung Wesel. Der theoretische Teil erfolgt im Blockunterricht am Berufskolleg Duisburg.

Gemäß Ausbildungsrahmenplan werden Kenntnisse in den Bereichen Beschaffung, Systempflege, Netzwerkinfrastruktur, Kundensupport, projektbezogene Tätigkeiten (z.B. SQL-Abfragen), Programmieretechniken, Benutzungseinweisungen usw. vermittelt.

#### **Abschluss der Ausbildung:**

Die Abschlussprüfung zur/zum Informatikkaufmann/-frau besteht aus der Erstellung eines Projektes, einem schriftlichen und einem praktischen Teil und wird durch die Industrie- und Handelskammer vorgenommen.

## **2.6 Brandmeisteranwärter\*in (m/w/d)**

Die Ausbildung wird als Brandmeisteranwärter\*in im Beamtenverhältnis auf Widerruf absolviert. Mit dem Abschluss der Ausbildung wird die Laufbahnbefähigung für die Laufbahngruppe 1, zweites Einsteigsamt des feuerwehrtechnischen Dienstes erworben.

#### **Einsatzbereiche:**

Brandmeister\*innen werden überwiegend zur Bekämpfung von Bränden, Überschwemmungen und Unwetterschäden eingesetzt. Sie beseitigen Hindernisse und Gefahrenquellen, retten Menschen und Tiere aus Gefahrenzonen, wie brennenden Gebäuden oder Unfallfahrzeugen. Brandmeister\*innen leisten erste Hilfe und führen Maßnahmen der medizinischen Notfallrettung am Menschen durch. Sie bergen Tiere und Gegenstände.

#### **Einstellungsvoraussetzungen:**

- Mindestens Hauptschulabschluss
- Gesellenbrief in einem für den feuerwehrtechnischen Dienst brauchbaren Handwerk oder Abschluss in einem dem Feuerwehrdienst förderlichen Beruf
- Deutsche Staatsangehörigkeit oder die eines Mitgliedstaates der Europäischen Union

- Erforderliche gesundheitliche und körperliche Eignung für den feuerwehrtechnischen Dienst
- Bereitschaft zur Durchführung berufsspezifischer notwendiger Impfungen
- Die Übernahme im Beamtenverhältnis auf Probe kann nur für Personen erfolgen, die das 42. Lebensjahr noch nicht vollendet haben bzw. im Falle einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung für Personen, welche das 45. Lebensjahr noch nicht vollendet haben
- Kunden- und Serviceorientierung
- Erfolgreiche Teilnahme an unserem Auswahlverfahren

### **Ausbildungsdauer und Vergütung:**

Die Ausbildung dauert 18 Monate und beginnt zum 01.04. oder 01.10. eines Jahres. Die monatlichen Anwärterbezüge betragen zurzeit 1.349,78 € zzgl. 1.214,80 € Zuschlag (Stand: 06/2023). Während des Beamtenverhältnisses ist man von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit, weshalb der Abschluss einer privaten Krankenversicherung empfohlen wird. Zu den entstehenden Krankheitskosten wird ein Zuschuss zu den berücksichtigungsfähigen Aufwendungen im Rahmen der geltenden Beihilfe-Richtlinien gewährt.

### **Ausbildungsverlauf:**

Die Ausbildung ist unterteilt in 6 Ausbildungsabschnitte, welche an der Feuerwehr- und Rettungsdienstakademie Bocholt, einem der Weseler Krankenhäuser sowie auf der Feuer- und Rettungswache Wesel stattfinden:

1. Abschnitt: 5 Monate Grundausbildung an der Feuerwehrakademie
2. Abschnitt: 4 Monate Rettungssanitätslehrgang (theoretische Ausbildung, Klinikpraktikum, Rettungswachenpraktikum)
3. bis 5. Abschnitt: Insgesamt 8 Monate feuerwehrtechnisches Wachpraktikum inkl. Kraftfahrzeugausbildung (Erwerb der Fahrerlaubnis Klasse C/CE)
6. Abschnitt: 1 Monat Vorbereitung auf die Laufbahnprüfung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst in NRW

Das Rettungswachenpraktikum und die Ausbildungsabschnitte 3,4 und 5 erfolgen im 24-Stunden-Wechseldienst.

**Abschluss der Ausbildung:**

Die Ausbildung schließt mit der Laufbahnprüfung der Laufbahngruppe 1, zweites Einsteigsamt des feuerwehrtechnischen Dienstes (schriftlicher, praktischer und mündlicher Teil) ab.

**2.7 Notfallsanitäter\*in (m/w/d)**

Die Ausbildung als Notfallsanitäter\*in bei der Feuerwehr der Stadt Wesel wird im Angestelltenverhältnis im Rettungsdienst absolviert. Mit dem erfolgreichen Abschluss der Prüfung wird die Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung „Notfallsanitäter\*in“ erworben. Der Beruf ist die höchste nicht-ärztliche Qualifikation im Rettungsdienst.

**Einsatzbereiche:**

Im Verlauf der Ausbildung werden die Auszubildenden vor allem im Rettungsdienst der Feuerwehr Wesel und in praktischen Abschnitten in verschiedenen Abteilungen der umliegenden Krankenhäuser eingesetzt. Dabei erlernen sie alle Abläufe von der Entgegennahme von Einsätzen über den Krankentransport bis hin zur medizinischen Erstversorgung und Überwachung der Patient\*innen.

**Einstellungsvoraussetzungen:**

- Mindestens mittlerer Bildungsabschluss oder
- Hauptschulabschluss mit abgeschlossener Berufsausbildung von mindestens zweijähriger Dauer
- Vollendung des 18. Lebensjahres zum Beginn der Ausbildung
- Körperliche und gesundheitliche Eignung zur Ausübung des Berufes
- Bereitschaft zur Durchführung berufsspezifischer notwendiger Impfungen
- Uneingeschränkte Fahrerlaubnis Typ B (Klasse III), Typ C1 ist wünschenswert
- Kunden- und Serviceorientierung
- Erfolgreiche Teilnahme an unserem Auswahlverfahren

**Ausbildungsdauer und Vergütung:**

Die Ausbildungsdauer beträgt 3 Jahre. Sie beginnt zum 01.09. eines Jahres.

Die monatliche Ausbildungsvergütung beträgt gem. TVAöD-Pflege (Stand 06/2023):

- Im ersten Ausbildungsjahr 1.190,69 € brutto
- Im zweiten Ausbildungsjahr 1.252,07 € brutto
- Im dritten Ausbildungsjahr 1.353,38 € brutto

### **Ausbildungsverlauf:**

Die theoretische Ausbildung findet an der Feuerwehr- und Rettungsdienstakademie Bocholt statt und wird durch einen hohen Anteil an praktischen Abschnitten im Rettungsdienst der Feuerwehr Wesel und in diversen Abteilungen der Weseler Krankenhäuser ergänzt, sodass die Auszubildenden sämtliche Kenntnisse zur Beurteilung lebensbedrohlicher Zustände bis zur Aufrechterhaltung und Wiederherstellung der Vitalfunktionen erhalten.

#### Inhalte und Ziele des 1. Ausbildungsjahres

- Lebensbedrohliche Zustände erkennen und bewerten sowie einfache lebenserhaltende Maßnahmen durchführen
- Die Einsatzbereitschaft verschiedener Rettungsmittel herstellen und erhalten

#### Inhalte und Ziele des 2. Ausbildungsjahres

- Bei Notfalleinsätzen assistieren und erweiterte notfallmedizinische Maßnahmen durchführen
- Patient\*innen, Angehörige, Kolleg\*innen sowie Dritte unterstützen und beraten

#### Inhalte und Ziele des 3. Ausbildungsjahres

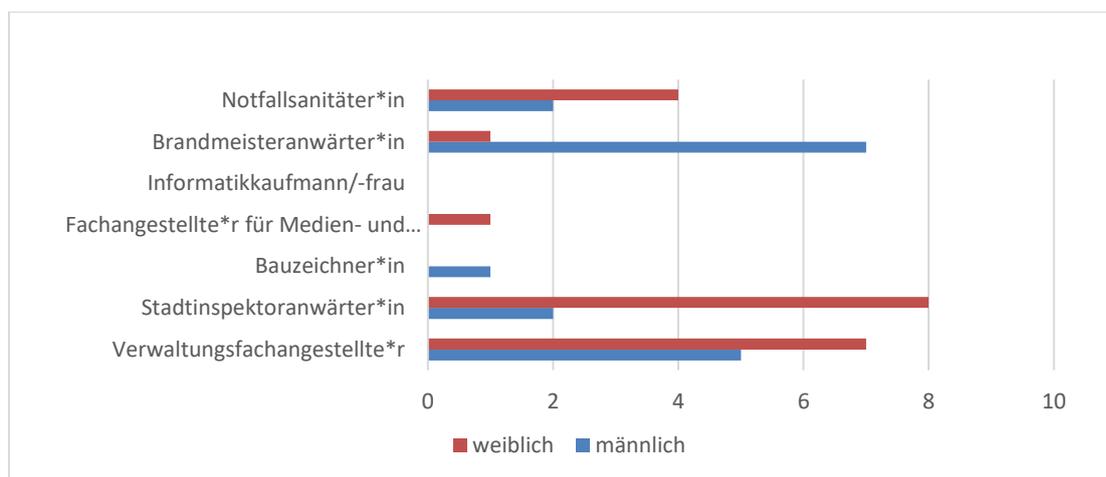
- In komplexen fachdienstübergreifenden Einsatzlagen selbständig arbeiten

### **Abschluss der Ausbildung:**

Die Ausbildung schließt mit einem praktischen, schriftlichen sowie mündlichen Prüfungsteil ab und wird von der Feuerwehr- und Rettungsdienstakademie Bocholt abgenommen.

### 3. Vorstellung der aktuellen Auszubildenden

Aktuell sind bei der Stadt Wesel 38 Auszubildende (Stand 06/2023) in den vorgestellten Ausbildungsberufen beschäftigt. In der Graphik ist die Aufteilung nach Ausbildungsberuf und Geschlecht dargelegt:



## 4. Verfahren

### 4.1 Ermittlung und Planung des Ausbildungsbedarfs

Der Ausbildungsbedarf wird stetig anhand vieler verschiedener Faktoren errechnet und aktualisiert. Das Ziel der Bedarfsermittlung ist es, auch zukünftig eine bestmögliche Deckung des Personalbedarfs der Stadt Wesel durch die Ausbildung im eigenen Hause zu erreichen und keine Engpässe entstehen zu lassen. Die Stadt Wesel bildet in der Regel nicht über dem eigenen Bedarf aus. Die Altersstruktur muss für eine bedarfsgerechte Berechnung näher beleuchtet werden, um notwendige Personalentwicklungsmaßnahmen und personenwirtschaftliche Handlungsbedarfe herauszufiltern und diesen rechtzeitig entgegenzuwirken. Da eine Ausbildung recht viel Zeit in Anspruch nimmt (in den meisten Berufsfeldern, die durch die Stadt Wesel ausgebildet werden, beträgt die Ausbildungszeit jeweils drei Jahre), ist eine vorläufige Berechnung sinnvoll und notwendig.

In den nächsten Jahren werden voraussichtlich zahlreiche Mitarbeiter\*innen der Stadt Wesel altersbedingt aus dem Dienst ausscheiden und eine große Lücke hinterlassen,

die viel Platz für neue und motivierte Fachkräfte schafft. Dementsprechend ist von einem steigenden Ausbildungsbedarf auszugehen. Eine Altersstrukturanalyse soll in einem 5 - jährigen Turnus erstellt werden, um Altersfluktuationen vorzubeugen und diese auffangen zu können.

Der tatsächliche Bedarf wird errechnet, indem man die offenen Stellen, die beispielsweise durch die altersbedingten Abgänge entstehen, mit den Rückkehrer\*innen, beispielsweise aus Elternzeit, gegenüberstellt. Dieser Bedarf muss jährlich errechnet werden, um die Anzahl der Ausbildungsplätze bei der Stadt Wesel festsetzen zu können.

Die Fachbereiche werden bei der Berechnung mit einbezogen, damit die Bedarfsplanung so präzise wie möglich durchgeführt werden kann. Die einzelnen Fachbereiche haben in der Regel die beste Übersicht über die eigenen Fachkräfte, die vorhanden und benötigt werden. Im gleichen Schritt müssen personalwirtschaftliche Maßnahmen, wie die interne Umsetzung oder Stelleneinsparungen, beachtet werden, wobei der Einbezug der einzelnen Fachbereiche erneut von großer Wichtigkeit und sehr hilfreich ist.

Wichtig ist zudem die Betrachtung der Führungskräfte und die rechtzeitige Ausbildung und Fortbildung von Nachwuchs mit geeigneten Fähigkeiten und Qualifikationen.

Durch die Stadt Wesel sollen Nachwuchskräfte in einer Anzahl ausgebildet werden, mit der die absehbaren Entwicklungsprozesse durch Fluktuationen rechtzeitig vorgebeugt und durch die im eigenen Hause ausgebildeten Fachkräfte bestmöglich aufgefangen werden können. In Anbetracht der knappen personellen Ressourcen bei der Besetzung von Stellen, die ihre Ursachen in der demographischen Entwicklung, allgemein sinkenden Bewerber\*innenzahlen und dem zunehmenden Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte haben, kann jedoch auf eine externe Ausschreibung der Stellen nicht verzichtet werden. Deshalb werden freie Stellen grundsätzlich gleichzeitig intern und extern ausgeschrieben. Nur ein ausgewogenes Verhältnis von interner Personalentwicklung und dem Zugewinn externer Fachkräfte sorgt für die langfristige Absicherung einer quantitativ und qualitativ auskömmlichen Personalausstattung.

Die Stadt Wesel leistet durch ihr breit gefächertes Ausbildungsangebot einen Beitrag zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und bietet vielen Jugendlichen die Chance, einen Berufsweg im öffentlichen Dienst einzuschlagen. Dementsprechend übernimmt Sie eine Vorbildfunktion für andere Unternehmen. Insgesamt soll die Anzahl der Ausbildungsplätze und -berufe gesteigert und erweitert werden, um möglichst vielen jungen Menschen einen guten Start ins Berufsleben zu ermöglichen und die Jugendarbeitslosigkeit zu verringern.

Da die Stadt Wesel ihre Auszubildenden generell nach Bedarf ausbildet und die Übernahmechancen sehr gut sind, leistet Sie einen Impuls für die Identifizierung der jungen Menschen mit der Stadt Wesel als Arbeitgeberin und stärkt das Vertrauen in eine sichere und positiv gestaltete Zukunft.

## **4.2 Marketing und Öffentlichkeitsarbeit**

Die Stadt Wesel ist eine der größten Arbeitgeberinnen der Region und hat als moderner kommunaler Dienstleister vielseitige Aufgaben, welche sich im Ausbildungsangebot widerspiegeln. Nachwuchskräfte, die qualifiziert, motiviert und engagiert sind, sind wichtiger Bestandteil einer leistungsstarken und innovativen Verwaltung. Durch die Unterstützung der Nachwuchskräfte und der Zusammenarbeit mit den Kolleg\*innen können jegliche Anliegen der Bürger\*innen wirtschaftlich, zeitnah und zum Wohle der Bürger\*innen erledigt werden. Entscheidend ist dies für die Zukunftsfähigkeit der Stadtverwaltung Wesel.

Um möglichst viele motivierte und ausreichend qualifizierte junge Menschen, die sich für die berufliche Vielfalt der Stadtverwaltung Wesel interessieren, zu erreichen und diese über die Ausbildungsmöglichkeiten der Stadt Wesel aufzuklären, sind weitreichende unterschiedliche Marketingstrategien und ein gutes Personalmarketing unerlässlich.

Das Marketing-Konzept muss stets angepasst und jährlich erneuert werden, sowie digitale Methoden umfassen, damit sich die Stadt Wesel bei möglichen Bewerber\*innen als attraktive Arbeitgeberin vorstellen kann und möglichst viele

potentielle Bewerber\*innen erreicht. Im Folgenden werden einige Möglichkeiten zur Präsentation der Stadt Wesel aufgezeigt.

Einige Marketingstrategien können durch die Auszubildenden im Rahmen ihrer Praxisabschnitte erarbeitet werden, wie beispielsweise die Vorbereitung eines Informationsstandes für unterschiedliche Ausbildungsmärkte und -messen. So ist es denkbar, dass Projekttag eingeführt werden, in denen sich alle Auszubildenden, die sich derzeit im Rathaus befinden, treffen und an der Umsetzung einiger Strategien arbeiten. Dies ist durchaus sinnvoll, da sich die Auszubildenden besser in die Rolle potentieller Bewerbender hineinversetzen können, da ihre eigene Bewerbung zeitlich gesehen nicht lange her ist. Sie können somit am besten beurteilen, welche Strategien sinnvoll sind und worauf junge Menschen vorrangig achten. Sie können zudem die Personalabteilung bei der Planung einzelner Azubi-Events unterstützen und ihre eigenen Wünsche mit einfließen lassen.

#### **4.2.1 Werbung auf der städtischen Homepage**

Das Werben auf der eigenen Homepage ist von großer Bedeutung. Es stellt sich als eine gute Möglichkeit dar, mit der viele Personen mit wenig Aufwand erreicht werden können. Zum einen finden Interessent\*innen hier alle relevanten Informationen und Verlinkungen. Auf der anderen Seite wird ein Personenkreis angesprochen, welcher bei der Ausbildungsplatzsuche noch ungeschlüssig ist und im Internet nach lokalen Arbeitgebern sucht. Es ist generell sinnvoll, den möglichen Bewerber\*innen genügend Material zur Verfügung zu stellen, sodass sich diese ein gutes Bild von den unterschiedlichen angebotenen Ausbildungsberufen machen können.

#### **4.2.2 Ausbildungsmessen und -märkte**

Der Besuch von Ausbildungsmessen- und -märkten stellt ebenfalls ein lohnenswertes Instrument zur Präsentation der Ausbildungsberufe und der Stadt Wesel als Arbeitgeberin dar. Es vermittelt den Bewerber\*innen einen lokalen Bezug und eine Möglichkeit der Identifizierung mit der Stadt Wesel als Arbeitgeberin. Insbesondere die Möglichkeit des persönlichen Gesprächs bietet den Jugendlichen die Gelegenheit, Fragen zu stellen. Zudem liefert es eine beidseitige Chance, zu erkennen, ob Person

und Ausbildungsberuf zusammenpassen. Neben der Teilnahme von Ausbilder\*innen ist auch die Teilnahme von aktuellen Auszubildenden, welche aus der Sicht von Beteiligten über Ausbildungsinhalte und alltägliche Abläufe sprechen können, ausschlaggebend und stellt eine wichtige Informationsquelle für mögliche Bewerber\*innen dar. Durch einen Dialog mit den Auszubildenden wird zudem die Distanz zu potenziellen Bewerber\*innen verringert und möglicherweise bereits ein Interesse begründet. Zuletzt besteht die Möglichkeit kleinere Werbegeschenke als Giveaways mitzugeben und sich somit in der Erinnerung der Jugendlichen zu verankern und eine möglichst große Reichweite zu erzielen.

### **4.2.3 Visuelle Werbung**

Die visuelle Werbung durch Flyer oder die Bedruckung von städtischen Fahrzeugen stellt eine einfach umzusetzende und unmittelbare Werbemöglichkeit für die Stadtverwaltung Wesel dar. Innerhalb des Flyers sind ausführliche Informationen über die verschiedenen Ausbildungsberufe und deren Ausgestaltung enthalten. Zudem soll vermerkt sein, wo sich beworben werden kann und wie die jährlichen Fristen gesetzt sind. Diese Flyer könnten in verschiedenen Schulen verteilt werden, um Jugendliche möglichst direkt und lokal zu erreichen. Zudem könnten sie auf Infotheken der öffentlichen Gebäude verteilt werden.

Die Bedruckung von städtischen Fahrzeugen hilft dabei, Jugendliche und eventuell deren Bezugspersonen zu den verschiedensten Tageszeiten und -orten auf das Ausbildungsangebot der Stadt Wesel aufmerksam zu machen. Wenn Ihnen das Angebot ins Auge fällt, können Sie sich weitergehend über die Website oder die genannten Flyer informieren. Hier schafft die Einbindung von QR-Codes eine zeitgemäße unmittelbare Verlinkung zu den Ausbildungsangeboten. So kann sich die Stadt Wesel lokal als Arbeitgeberin präsentieren und ruft sich immer wieder ins Gedächtnis der Zielpersonen.

### **4.2.4 Präsenz in Schulen**

Durch eine Präsenz in Schulen können vorrangig die angehenden Absolvent\*innen, welche die geforderten Abschlüsse der einzelnen Berufe in naher Zukunft erreichen werden, gezielt angesprochen werden. Eine gut abgestimmte Präsentation in den

Klassen schafft Raum für eine familiäre Atmosphäre, in der ein reger Austausch stattfinden kann. Auch hier geschieht der Einsatz aktueller Auszubildender, um Fragen zu praktischen und theoretischen Abschnitten aus erster Hand beantworten zu können. Eine Kooperation zwischen den Schulen in Wesel und der näheren Umgebung und der Stadt Wesel ist bereits gegeben und wird in Zukunft ausgeweitet. Innerhalb der Kooperationen ist es denkbar, auch Förderungsmöglichkeiten, wie Kurzzeitpraktika, anzubieten und durchzuführen. Die interessierten Schüler\*innen erhalten so einen Einblick in den Beruf und die städtische Verwaltung, was ihr Interesse stärken und eine spätere Bewerbung wahrscheinlicher machen kann. Zudem wird eine regionale Präsenz demonstriert, sodass gezielt Jugendliche aus Wesel und der näheren Umgebung angesprochen werden.

#### **4.2.5 Infotag (der offenen Tür) im Rathaus**

Die Einführung eines Infotages in Form eines Tages der offenen Tür im Rathaus bietet eine weitere Möglichkeit des persönlichen Austauschs und Kennenlernens zwischen Ausbilder\*innen, Auszubildenden und möglichen Bewerber\*innen. Zudem können Interessent\*innen in einzelne Bereiche der Verwaltung „hereinschnuppern“. Somit bietet sich die Gelegenheit, die angebotenen Ausbildungsberufe in der Praxis vorzustellen. Insbesondere für Jugendliche, welche bisher nie mit der öffentlichen Verwaltung oder mit einzelnen Ämtern in Verbindung standen, dürfte dies von großem Interesse sein. Zudem können direkte Einblicke in die Tätigkeiten der Teams gewonnen werden, welche in der Ausbildung regelmäßig durchlaufen werden. Letztlich kann bereits ein persönlicher Kontakt mit den Mitarbeitenden, Auszubildenden und ggf. späteren Ausbilder\*innen hergestellt werden. Selbstverständlich wird hierzu die Unterstützung der Kolleg\*innen des Hauses benötigt.

#### **4.2.6 Lokalpresse (Radio- und Printmedien)**

Die Werbung in den Tageszeitungen (vor allem NRZ, Rheinische Post, der Weseler) bringt trotz der sich grundsätzlich digital entwickelnden Gesellschaft weiterhin Vorteile mit sich. Obwohl vor allem jüngere Leute tendenziell eher selten Tageszeitungen lesen, sind diese nach wie vor in vielen Haushalten vorhanden. Dabei sollte man auch den Einfluss der Eltern und weiteren Verwandten bei der Ausbildungsplatzsuche nicht

unterschätzen. So ist davon auszugehen, dass insbesondere Eltern ihre Kinder auf interessante Ausbildungsplatzangebote in der Zeitung hinweisen. Dabei hat eine kleine, gut platzierte Anzeige bereits einen großen Effekt.

Eine weitere Variante ist die Werbung im Radio. Hier wird in der Hauptphase des Bewerbungszeitraums regelmäßig ein eingängiger Werbespot zu den günstigsten Zeiten beim Lokalsender Radio KW ausgestrahlt, der auf das Ausbildungsangebot und den aktuellen Bewerbungszeitraum hinweist. Zugleich wird der Spot im Pre-Stream der Online-Ausgabe des Senders ausgestrahlt und erzielt eine große regionale Reichweite.

Bei beiden Möglichkeiten steht der lokale Aspekt im Vordergrund. Jugendliche aus Wesel und der nahen Umgebung werden direkt angesprochen und durch beide Methoden umgehend über das Ausbildungskonzept der Stadt Wesel informiert. Zudem ruft sich die Stadt Wesel als Arbeitgeberin immer wieder ins Gedächtnis der Interessent\*innen.

#### **4.2.7 Azubiblog**

Auch der Einsatz eines Azubiblogs auf der städtischen Homepage kann als Mittel zur gezielten Ansprache von Interessent\*innen dienen. Hier könnten aktuelle oder ehemalige Auszubildende sich, ihren Ausbildungsalltag und ihren weiteren Werdegang in kurzen Texten und Videos vorstellen, um Leser\*innen ein genaues Bild von der Ausbildung in den einzelnen Berufen zu vermitteln. Gleichzeitig bietet dies die Gelegenheit, die Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten anhand echter Werdegänge aufzuzeigen. Die Leser\*innen können sich mit den Auszubildenden identifizieren und sich den Ausbildungsberuf genauer vorstellen. Eventuelle Unsicherheiten werden den Jugendlichen so genommen und durch eine etwaige Verlinkung der Ansprechpartner\*innen fühlen Sie sich willkommen und werden nett empfangen. Zudem haben Sie bereits ein Bild vor Augen und können durch die Erfahrungsberichte entscheiden, ob der Beruf Sie interessiert und zu Ihnen passt. Ein solcher Blog lässt sich zudem leicht bei den vorgenannten Werbemaßnahmen bewerben.

#### **4.2.8 Soziale Netzwerke und Medien**

Der Einsatz sozialer Netzwerke und Medien wird im Zuge der Nachwuchskräftegewinnung immer wichtiger und zukünftig unerlässlich sein. Das Potenzial dieser Medien zeigt sich bereits dadurch, dass nahezu alle jungen Menschen soziale Netzwerke wie Facebook, Instagram, YouTube, etc. nutzen. Neben einer leichten Pflege und guten Erreichbarkeit lassen sich Inhalte in Sekundenschnelle hochladen. Durch einfache Verlinkungen lassen sich alle relevanten Internetseiten und Auftritte miteinander vernetzen. So wird mit einer ansprechenden Aufmachung sowie leichten Funktionen eine große Zielgruppe erreicht. Alle weiteren Präsenzen können zudem von hier aus beworben werden.

Es ist sinnvoll, einen Account bei beispielsweise Instagram zu erstellen, worüber aktuelle Informationen und kleine Beiträge geteilt werden könnten. So würden die Jugendlichen nicht nur zu der Zeit, in der die Stadt Wesel Ausbildungsstellen ausschreibt, angesprochen werden, sondern ganzjährig. Es handelt sich um ein einfaches Konzept, durch welches Neuigkeiten geteilt und eventuell auch die neuen Auszubildenden vorgestellt oder kleine Erfahrungstexte dieser veröffentlicht werden können. Durch eine starke und vielseitige Internetpräsenz zeigt sich die Stadt Wesel als moderne und flexible Arbeitgeberin. Diese Beiträge dienen zudem dazu, sich ständig wieder in die Erinnerung der Jugendlichen zu rufen. Zudem könnten sich die Ausbilder\*innen sich und ihren eigenen Bereich in kurzen Beiträgen vorstellen, sodass potentielle Bewerber\*innen eine genaue Vorstellung des Bereichs und der Vielseitigkeit der Stadtverwaltung Wesel erhalten könnten.

#### **4.2.9 Film**

Die Entwicklung eines kurzen Films kann ebenfalls als Werbeinstrument dienen. So ist es denkbar, dass die Ausbildungsberufe kurz vorgestellt werden oder ein eingängiger Werbespot gedreht wird, welcher mit einem prägnanten Slogan auf die Angebote und die entsprechenden Informationsquellen verweist. Ein solcher Film ließe sich kostenfrei über die sozialen Netzwerke verbreiten, um eine große Zielgruppe zu erreichen. In Anlehnung zu den sozialen Netzwerken, könnten solche Informationsfilme in dem jeweiligen Account der Stadt Wesel veröffentlicht werden. In

den Filmen können sich zudem Auszubildende vorstellen und die Arbeit veranschaulichen. Auch hier haben die Jugendlichen direkt ein Bild vor Augen und können sich den Beruf und die damit verbundenen Aufgaben besser vorstellen. Der Ablauf der Ausbildung kann zudem kurz und knapp erläutert werden, um den Jugendlichen einen Überblick über das Ausbildungsangebot zu verschaffen.

Eine weitere Überlegung ist es, während der Bewerbungsphase einen kurzen Trailer im örtlichen Kino einzuspielen. Auch hier lässt sich eine große Gruppe erreichen, da das Kino ein gängiger Freizeitvertreib für junge Leute ist.

### **4.3 Ausschreibungs- und Auswahlverfahren**

Nach der Ermittlung des Ausbildungsbedarfs und der Zustimmung der beteiligten Gremien wird das Ausbildungsangebot im Frühsommer (Mai / Juni) für das kommende Kalenderjahr veröffentlicht. Dabei erfolgt die Veröffentlichung über die unter Punkt 4.2 beschriebenen Möglichkeiten sowie über die Agentur für Arbeit und weitere Online-Portale.

#### **Das Verfahren lässt sich in folgende Schritte gliedern:**

1. Veröffentlichung der angebotenen Ausbildungsberufe
2. Eingang und Sichtung der Bewerbungen und der dazugehörigen Unterlagen
3. Vorauswahl durch die Prüfung der Einstellungsvoraussetzungen
4. Einladung der potentiell geeigneten Bewerber\*innen zu Einstellungstests in Form von Online-Eignungstests
- 4a.) Durchführung eines Sporttests in den Berufen Brandmeisteranwärter\*in und Notfallsanitäter\*in
5. Auswertung der Tests und Einladung zu Vorstellungsgesprächen der geeignetsten Bewerber\*innen
6. Auswahl der Bewerber\*innen anhand der Tests und Gespräche (inklusive Gruppengesprächen und Präsentationen) sowie Erstellen einer Reserveliste
7. Benachrichtigung und Einstellungsangebot an die ausgewählten Bewerber\*innen

Eine Rekrutierung von Auszubildenden, welche durch ein Praktikum mit positiven Leistungen in Erscheinung getreten sind und sich anschließend im Auswahlverfahren durchgesetzt haben, ist eine weitere Möglichkeit der Personalgewinnung. Dies ist zudem positiv, da Bewerber\*innen mit einem abgeschlossenen Praktikum in der Stadtverwaltung bereits einen Einblick in den Ablauf und die Strukturen erhalten haben und somit besser einschätzen können, was innerhalb der Ausbildung und des späteren Berufslebens auf sie zukommt und ob sie sich die Ausübung des Jobs in Zukunft vorstellen können.

Zur Vereinfachung und Digitalisierung der Verfahren kommen mittlerweile Webanwendungen in Form eines Online-Bewerbungsmanagements sowie Online-Einstellungstests zum Einsatz. Dies hat sich inzwischen bereits bewährt und wird künftig weiterhin Anwendung finden.

Die Stellenausschreibung ist in das Bewerbungsmanagement eingebettet. Bewerber\*innen erhalten die Möglichkeit, ihre persönlichen Daten in ein Online-Formular einzutragen und zugleich die relevanten Bewerbungsunterlagen hochzuladen. Nach Eingang der Bewerbung erfolgt eine Sichtung der Unterlagen durch die Mitarbeiter\*innen, welche im Bedarfsfall ergänzende Unterlagen anfordern oder eine Absage aufgrund fehlender Voraussetzungen der Bewerber\*innen erteilen. Hier wird dementsprechend bereits eine Vorauswahl der Bewerber\*innen getroffen, da solche mit fehlenden Voraussetzungen bereits eine Absage erhalten.

Im Anschluss werden die potenziell geeigneten Bewerber\*innen per Mail und einem Zugangslink zur Teilnahme am Online-Eignungstest eingeladen. Dieser wird professionell durch ein Studieninstitut begleitet und ist explizit auf den Ausbildungsberuf zugeschnitten. Der Testzeitraum umfasst mehrere Wochen und bietet den Teilnehmende somit die Chance zur flexiblen Bearbeitung.

Im Anschluss an die Onlinetests erhält das Team Personal und Organisation die Ergebnisse der Teilnehmer\*innen und kann in Würdigung der Bewerbungsunterlagen und des Testergebnisses eine Auswahl an Bewerber\*innen zur persönlichen Vorstellungsrunde einladen.

Im Unterschied dazu wird bei den Ausbildungsberufen Brandmeisteranwärter\*in und Notfallsanitäter\*in in Zusammenarbeit mit einer Fachfirma ein qualifizierter Sporttest nach dem Online-Eignungstest durchgeführt, da körperliche Fitness und Belastbarkeit in diesen Berufen unerlässlich sind. Die Personen, welche sich in beiden Tests als geeignet erweisen, werden schließlich zur persönlichen Vorstellungsrunde eingeladen.

Diese persönliche Vorstellungsrunde enthält neben dem klassischen individuellen Vorstellungsgespräch üblicherweise eine Gruppendiskussion, bei der die Teilnehmer\*innen zunächst ein vorgegebenes Thema kurz aufbereiten und dann in der Gruppe diskutieren.

Die Gruppendiskussion bietet die Möglichkeit neben den Eindrücken aus dem persönlichen Gespräch auch das Verhalten in der Gruppe bzw. im Team zu beobachten und somit Rückschlüsse u.a. auf die Teamfähigkeit zu ziehen.

Ständiger Bestandteil der Vorstellungsrunden ist darüber hinaus das Abhalten einer kurzen Präsentation zu einem vorgegebenen, selbstständig erarbeiteten Thema. Hierdurch werden erste Erkenntnisse bezüglich des Sprachbildes und der Moderations- und Präsentationstechniken gewonnen.

Für Spezialberufe ist es insbesondere wichtig, dass die Gespräche in Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Fachbereich erarbeitet und durchgeführt werden, damit eine fachspezifische Einschätzung der Kandidaten\*innen vorgenommen werden kann.

Zusätzlich zu den ausgewählten Bewerber\*innen wird eine Reserveliste erstellt, damit etwaige Absagen durch weitere geeignete Kandidat\*innen kompensiert werden können.

## **5. Onboarding**

Der Begriff Onboarding bezeichnet das Integrieren und Einarbeiten, also das "an Bord nehmen", von neuen Mitarbeiter\*innen und umfasst alle Maßnahmen, die die Integration fördern.

Die Stadtverwaltung Wesel fördert das Onboarding durch verschiedene Konzepte und Maßnahmen. Es werden beispielsweise viele Veranstaltungen organisiert, damit die neuen Auszubildenden die Verwaltung und die anderen Auszubildenden besser kennen lernen können. Sie sollen möglichst schnell zu Beginn ihrer Ausbildung in das bereits bestehende Azubiteam integriert werden. Für den Zusammenhalt dienen zudem jährliche Events, wie die Betriebsfeier oder der Betriebsausflug.

## **5.1 Kennlerntag und Kontaktaufnahme**

Im Anschluss an die Auswahl der neuen Auszubildenden werden diese durch die Ausbildungsleitung fortlaufend –beispielsweise auch durch Videokonferenzen- über die weiteren Schritte bis zum Ausbildungsbeginn informiert und erhalten bereits erste Einblicke in den genauen Ablauf der Ausbildung. Zugleich ergibt sich die Möglichkeit zur Klärung offener Fragen und zur Evaluierung des Auswahlprozesses. Diesem Prozess kommt eine hohe Bedeutung zu, da sich der Zeitraum von der Auswahlentscheidung bis hin zum tatsächlichen Ausbildungsbeginn über mehrere Monate hinzieht und der Erhalt des Kontaktes von zentraler Bedeutung ist. In naher Zukunft werden derartige Termine auch wieder in Präsenz stattfinden können.

Ein Kennlerntag zwischen den aktuellen und den angehenden Auszubildenden zu Beginn oder kurz vor Beginn der Ausbildung stellt eine hervorragende Möglichkeit dar, Kontakte zu knüpfen und bietet Raum für persönliche Gespräche, Fragen und Antworten.

Ergänzt wird dies durch ein Online-Escape-Game, welches flexibel kurz vor Beginn der Ausbildung oder in der ersten Ausbildungswoche eingesetzt werden kann. Hier lernen die neuen Auszubildenden sich besser kennen, stärken ihre Zusammenarbeit und erlangen auf spielerische sowie kreative Art und Weise Kenntnisse über die Stadt Wesel und die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin.

Gerade zu Beginn eines neuen Lebensabschnitts ist es von zentraler Bedeutung Ansprechpartner\*innen vorzufinden, die einem die Anfangszeit durch Hilfestellungen und Tipps erleichtern.

## 5.2 Die erste Woche

Zur Eingewöhnung in das neue Umfeld steht die erste Woche der neuen Auszubildenden besonders im Fokus. Um den neuen Auszubildenden einen möglichst gelungenen Start zu ermöglichen, sind viele Faktoren ausschlaggebend. Der erste Tag vermittelt auch gleichzeitig den ersten Eindruck und ist somit von zentraler Bedeutung für den gelungenen Einstieg in das Leben in der Stadtverwaltung.

Am ersten Tag findet neben der traditionellen Begrüßung bzw. für die Anwärter\*innen des mittleren und gehobenen Dienstes der Urkundenübergabe ein anschließender Fototermin mit der Presse statt.

Im Anschluss werden im Team Personal und Organisation nur die notwendigsten Formalitäten, wie das Ableisten einiger Unterschriften kurz und unkompliziert durchgeführt. Dabei werden die Schriftstücke und Anlagen, welche im Beisein der Ausbildungsleitung unterzeichnet werden, bereits vorab sortiert in einem Aktenordner zusammengestellt und ausgehändigt. Somit erhalten die Auszubildenden eine vorgefertigte Sammlung ohne durch eine große Menge an unsortierten Dokumenten überfordert zu werden. Um sich über diese Dokumente bereits vorab einen Eindruck zu verschaffen, erhalten die angehenden Auszubildenden bereits einige Wochen vorab postalisch.

Nach dem Pflichtteil besteht bei einem gemeinsamen Mittagessen der Auszubildenden mit der Ausbildungsleitung und Kolleg\*innen des Personalbereichs die Möglichkeit zu ungezwungenen Gesprächen in lockerer Atmosphäre, um erste Kontakte zu knüpfen.

Abgerundet wird der erste Tag durch eine kleine Stadtführung, welche in Zusammenarbeit mit der WeselMarketing GmbH vorgenommen wird. Dies ist besonders für die Auszubildenden wichtig, die nicht aus Wesel kommen und die Stadt so mit Beginn der Ausbildung kennen lernen können.

Zur Erinnerung an den ersten Arbeitstag wird den Auszubildenden zum Ausklang ein Jutebeutel der Stadt Wesel mit diversen Giveaways überreicht. Neben einen nützlichen Büroutensilien enthält dieser ein Taschenbuch über die Geschichte Wesels,

einen Abdruck des Grundgesetzes, einen Leitfaden für die Ausbildung und insbesondere einen Schlüsselanhänger mitsamt des Schlüssels des ersten Einsatzbereichs. Somit wird den neuen Mitarbeitern\*innen bereits am ersten Tag ein Zugehörigkeitsgefühl vermittelt und es besteht bereits am kommenden Tag die Möglichkeit selbstständig und mit dem eigenen Schlüssel ins Rathaus zu gelangen.

Auch der zweite Arbeitstag steht im Zeichen der Eingewöhnung, sodass die Auszubildenden als Gruppe bei einem kleinen Frühstück oder einer Tasse Kaffee zunächst eine kurze Einführung in die Einzelheiten der Zeiterfassung erhalten. Dabei wird Ihnen auch der individuelle Chip für die Stempeluhren ausgehändigt. Der notwendige Termin bei der Gehaltsstelle wird anhand zuvor abgestimmter Termine flexibel in die erste Ausbildungswoche gelegt, um größere Ansammlungen auf dem Flur zu vermeiden und den notwendigen bürokratischen Anteil so gering wie möglich zu halten.

Anschließend erfolgt mit der Ausbildungsleitung ein kurzer Rundgang durch das Rathaus sowie die weiteren städtischen Gebäude (Sozialamt, Kultureinrichtungen, Feuer- und Rettungswache), damit die Auszubildenden bereits einen ersten Eindruck von den möglichen Einsatzorten während der Ausbildung erhalten und bereits erste Kollegen\*innen kennenlernen können. Dies dient auch dazu, dass die Kollegen\*innen die neuen Auszubildenden kennen lernen und die neuen Gesichter einordnen können.

Schließlich werden die Auszubildenden im Laufe des Tages an die Teams ihres ersten Praxisabschnittes übergeben. Dabei ist bereits vorab festgelegt, wer die Auszubildenden in Empfang nimmt und in das Team einführt.

### **5.3 Ausstattung der Auszubildenden mit Laptops**

Ab dem Jahr 2023 werden alle Auszubildenden der Stadt Wesel mit Laptops und einer zugehörigen Docking-Station ausgestattet. Bereits im Bewerbungsprozess wird diese Maßnahme beworben und die Anzahl der Bewerbungen dürfte durch diese moderne Maßnahme steigen. Es besteht zudem die Chance sich von anderen öffentlichen Arbeitgebern abzuheben. Viele Auszubildende schaffen sich zu Beginn Ihrer Ausbildung bzw. des Studiums neue Laptops an. Die bereits zuvor begonnene

Gestaltung des digitalen Lernens wurde durch die Erfahrungen und Notwendigkeiten der Corona-Pandemie weiter ausgebaut, sodass die Lehre sich stets weiter vom klassischen Lernen ins Digitale verschoben hat und weiter verschieben wird. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, ist das Vorhandensein entsprechender Endgeräte unerlässlich. Hier unterstützt Stadt Wesel als Arbeitgeberin ihre Auszubildenden, indem sie diese Endgeräte zur dauerhaften Nutzung während der Ausbildung zur Verfügung stellt. Dadurch können die Auszubildenden Geld sparen und es steht ihnen ein Laptop zur Nutzung im Unterricht/Studium, zum Lernen und schließlich zur Verrichtung der Arbeiten im Praxiseinsatz zur Verfügung. In der Praxis wird die Flexibilität der Auszubildenden erhöht, indem sie an unterschiedlichen Arbeitsplätzen innerhalb ihrer Arbeitsbereiche eingesetzt werden können. Während der Abwesenheit in Studienphasen wird der persönliche Kontakt durch den Zugriff auf das Intranet, wichtige Vordrucke und das Mailprogramm gefestigt und eine stärkere Integration der Auszubildenden ist gewährleistet.

Für die Dauer der Ausbildung wird eine Nutzungsvereinbarung zur Bereitstellung der Laptops geschlossen, in welcher die Rechte und Pflichten der Auszubildenden dargelegt sind. Insbesondere das regelmäßige Erscheinen in der Verwaltung zur Durchführung von notwendigen Updates ist hierbei von Belang und wird verpflichtend geregelt.

Aufgrund der allgemeinen Ressourcenknappheit werden durch diese Maßnahme ein hohes Maß an Hardware sowie räumliche Ressourcen eingespart.

## **6. Während der Ausbildung**

Die Auszubildenden bekommen während der Ausbildung des Öfteren die Möglichkeit, an den Inhalten Ihrer Ausbildung mitzuarbeiten. Dies dient der Sicherung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung und der Zufriedenheit der Auszubildenden.

### **6.1 Die Ausbildungsleitung als Ansprechpartner**

Nicht nur vor dem Beginn der Ausbildung, sondern insbesondere auch während der Ausbildung steht die Ausbildungsleitung den Auszubildenden als stetiger Ansprechpartner zur Seite.

Für die Auszubildenden bietet sich fortwährend die Möglichkeit, Fragen zu stellen und Anregungen und Kritik einzubringen. Ebenso wird die Gelegenheit geboten, über Dinge zu reden, die einem „auf dem Herzen liegen“. Probleme und Schwierigkeiten lassen sich so frühzeitig erkennen und es können Gespräche mit den Ausbilder\*innen geführt und etwaige Gegenmaßnahmen ergriffen werden.

Auch die Ausbildungsleitung nutzt regelmäßig die Gelegenheit, das Gespräch mit den Auszubildenden zu suchen, beispielsweise, wenn aus dem Hause einzelne Dinge an sie herangetragen wurden oder auch, um einfach Lob für gute Leistungen oder vorbildliches Verhalten auszusprechen.

Im Sinne eines vertrauensvollen Verhältnisses, ist es wichtig, dass die Auszubildenden wissen, dass die Tür der Ausbildungsleitung jederzeit für sie offen steht und es immer Raum für persönliche Gespräche gibt. Alle Gespräche finden absolut vertraulich statt. Werden Probleme innerhalb der Ausbildungsabschnitte besprochen, wird das weitere Vorgehen nicht strikt durch die Ausbildungsleitung vorgegeben, sondern gemeinsam erörtert und erarbeitet um ein bestmögliches Ergebnis für alle Beteiligten zu gewährleisten.

## **6.2 Jour fixe mit der Jugendauszubildendenvertretung (JAV)**

Analog zum wöchentlichen Gesprächstermin des Personalbereichs mit dem Personalrat, ist ein regelmäßiger quartalsweiser Jour fixe, also ein regelmäßig stattfindendes Treffen, der Ausbildungsleitung mit der Jugendauszubildendenvertretung (JAV) eingeführt worden. Hier können beidseitig aktuelle Themen, Vorschläge und Probleme angesprochen und diskutiert werden.

Die JAV ist der direkte Ansprechpartner für Jugendliche und Auszubildende bei der Stadt Wesel. Sie vertritt die Interessen der jugendlichen Beschäftigten (die das 18.

Lebensjahr noch nicht vollendet haben) und der Auszubildenden, die das 25. Lebensjahr noch nicht erreicht haben. Zu ihren Hauptaufgaben gehört es, Anregungen und Beschwerden, insbesondere in Fragen der Berufsausbildung, entgegenzunehmen und -bei Bedarf- beim Personalrat auf eine Erledigung hinzuwirken. Sie achtet darauf, dass die zugunsten der jugendlichen Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen eingehalten werden. Darüber hinaus vertritt sie die Auszubildenden im Personalrat gegenüber der Arbeitgeberin. Zudem erhalten Auszubildende, welche sich mit Problemen möglicherweise nicht direkt an die Ausbildungsleitung wenden möchten, die Chance über eine Interessenvertretung Gehör zu finden.

Die regelmäßigen Gesprächstermine schaffen eine größere Transparenz und sichern den Informationsfluss, sodass die Auszubildenden Vertrauen fassen und sich im Verlauf der Ausbildung ernst genommen und nicht allein gelassen fühlen.

Zugleich kann eine gemeinsame Ausrichtung erarbeitet werden, damit Auszubildende verlässlich die gleichen Antworten auf ihre Fragen bekommen und eine Gleichbehandlung gewährleistet wird.

### **6.3 Seminare und Schulungen**

Während der Ausbildung finden regelmäßig Seminare und Schulungen für die Auszubildenden statt. Hierbei gibt es beispielsweise das jährlich stattfindende Seminar „Knigge für Auszubildende“. Dieses ist direkt zu Beginn der Ausbildung angesiedelt und befasst sich mit den wesentlichen Basics des Berufslebens in einer Kommune sowie den gängigen Arbeitssituationen und Umgangsformen. Insbesondere Auszubildende, die frisch von der Schule kommen, werden hier für den beruflichen Alltag geschult und bekommen eine Vielzahl von Hilfestellungen an die Hand. So fällt es Ihnen leichter sich im neuen Umfeld zurechtzufinden und es können unangenehme Situationen durch das Erlernte im Vorhinein vermieden werden. Künftig wird ein breiteres Spektrum an Themen für Schulungen und Seminare abgedeckt werden, damit die Auszubildenden die Stadt Wesel und ihre Aufgaben besser kennen lernen können. Die Schulungen und Seminare werden verstärkt im ersten Ausbildungsmonat

stattfinden, da Sie der Erleichterung des Ausbildungsbeginns dienen und den Auszubildenden viele Informationen und Eindrücke vermittelt werden können. Zudem lernen sich die Auszubildenden untereinander besser kennen und entwickeln ein Gefühl der vertrauten Umgebung, in der sie sich wohlfühlen können.

Derzeit wird daran gearbeitet innerhalb der Ausbildung zudem persönlichkeitsbildende Angebote anzubieten, die sich unter anderem um die Themen „Zeitmanagement“ oder „Präsentationstechniken“ drehen. Den Auszubildenden soll früh vermittelt werden, dass sie stets an ihrer persönlichen Entwicklung arbeiten und immer neue Techniken erlernen können, die Ihnen nicht nur bei Prüfungen und in der Ausbildung, sondern auch im späteren Arbeitsleben helfen können.

## **6.4 Azubiausflüge**

Um den Zusammenhalt unter den Auszubildenden und deren Bindung an die Arbeitgeberin zu stärken, sind zukünftig regelmäßige Ausflüge und außerdienstliche Treffen denkbar, wenn die pandemische Lage dies wieder zulässt. Angestrebt werden dabei Treffen in einem halbjährigen Rhythmus.

Durch das Anbieten von Ausflügen lernen sich die Beteiligten besser kennen und können ein vertrauensvolles bis freundschaftliches Verhältnis zueinander aufbauen. So können die Ausflüge von Aktivitäten, wie beispielsweise dem Besuch eines Escape-Rooms über die Anmietung einer Bowlingbahn bis hin zu einem einfachen gemeinsamen Abendessen reichen.

Wichtig ist auch hier, dass es sich um ein freiwilliges Angebot handelt und die Auszubildenden die Möglichkeit erhalten, eigene Ideen und Vorschläge einzubringen und in die Planungen involviert zu werden.

## **6.5 Möglichkeit eines Auslandpraktikums oder –studiums**

Innerhalb des dualen Studiums als Stadtinspektoranwärter\*in ist es möglich, durch das Studium bei der HSPV NRW ein Auslandspraktikum oder -studium abzuleisten. Dieses wird durch die Studierenden in eigener Verantwortung und selbstständig organisiert

und durchgeführt. Es handelt sich um einen 13-wöchigen Aufenthalt in einer Stadt, in der die HSPV eine Partneruniversität hat. Momentan bestehen mehr als 20 Kooperationen, die jährlich 2-4 Studierende der HSPV NRW aufnehmen. Das Auslandsstudium tritt an die Stelle des Projektes. Die Stadt Wesel ist hier um größtmögliche Flexibilität bemüht und verschiebt die Ausbildungsabschnitte bedarfsgerecht, um das Studium im Ausland zu ermöglichen. Durch das Auslandssemester wird den Studierenden eine Vielfalt an Angeboten ermöglicht. Des Weiteren können die Studierenden einmalige Erfahrungen sammeln, die Sie in ihrer Persönlichkeit stärken und ihrer weiteren Entwicklung unterstützen können. Weitere Informationen können auf der Homepage der HSPV NRW eingesehen werden.

Auch im Ausbildungsberuf als Verwaltungsfachangestellte\*r wird durch die Berufsschule die Teilnahme am Erasmus+-Programm angeboten, bei dem die Auszubildenden in einem dreiwöchigen Auslandspraktikum wertvolle Kenntnisse über die Arbeitsweise und Arbeitsabläufe im Ausland erwerben können. Die Stadt Wesel unterstützt die Teilnahme durch eine entsprechende Freistellung sowie eine enge Begleitung in organisatorischen Fragen.

## **6.6 Feedback und Qualitätsmanagement**

Auf der einen Seite werden die Auszubildenden in allen Ausbildungsberufen am Ende jedes Praxisabschnitts von dem jeweiligen Fachbereich beurteilt. Die dienstliche Beurteilung zum Ende eines jeden Ausbildungsabschnittes bietet den Auszubildenden die Chance, über ihre Stärken und Schwächen sowie ihr Verhalten und die Qualität ihrer Arbeit informiert zu werden. Auch bietet sich die Gelegenheit, Fortschritte in den einzelnen Parametern der Beurteilung zu erzielen.

Des Weiteren erhält die Personalabteilung regelmäßige Einschätzungen der Fachämter, welche beispielsweise in die weitere Personalplanung, etwa bezogen auf den Einsatz nach der Ausbildung, einfließen können.

Um den Wirkungsgrad zu überprüfen, werden regelmäßige Gespräche zwischen den Ausbilder\*innen, bedarfsweise unter Beteiligung der Ausbildungsleitung, und den Auszubildenden geführt, damit bereits frühzeitig Hinweise und Verbesserungsmöglichkeiten hinsichtlich etwaiger Mängel aufgezeigt werden können.

Nur so erhalten die Auszubildenden eine faire Chance über ihr Verhalten und die erwarteten Maßstäbe informiert zu werden, ohne im Nachhinein durch eine negative Beurteilung überrascht zu werden.

Die Ausbildungsleitung bietet innerhalb der einzelnen Praxisabschnitte fortwährend Raum für Einzelgespräche mit den Auszubildenden, um nach deren Eindrücken und Zufriedenheit zu fragen, Ihnen zu helfen und sie bei etwaigen Problemen zu unterstützen. Dieses Angebot wird von den Auszubildenden flächendeckend angenommen, was zu einem gesteigerten Vertrauen zwischen Auszubildenden und der Ausbildungsleitung führt und eine reibungslose und konfliktarme Ausbildung gewährleistet.

Nur durch diesen kontinuierlichen Austausch lässt sich die Qualität der Ausbildung für die Stadt Wesel als Arbeitgeberin und die Arbeitszufriedenheit der Auszubildenden gewährleisten. Durch diese Maßnahmen wird die Zufriedenheit der Auszubildenden sowie die Wahrnehmung der Ausbildungsabschnitte untersuchbar. Diese Eindrücke aus erster Hand tragen demnach zur Sicherung und Verbesserung der Ausbildungsqualität bei.

Die Abfrage der Einsatzwünsche der Bewerber\*innen nach ihrer Ausbildung gehört ebenso zu einem positiven Beschäftigungsverhältnis. Je nach Bedarf, Eignung, Leistung und Befähigung ist die Stadt Wesel bemüht, diesen Wünschen bestmöglich zu entsprechen.

Zudem finden am Ende jedes Abschnitts Reflexionsgespräche statt. Diese werden in der Regel zwischen Ausbilder\*in, der Fachbereichsleitung und dem/der Auszubildenden selbst durchgeführt. Im Fokus steht dabei die Selbstreflexion des/der Auszubildenden und die Frage, wie der/die Auszubildende den Praxisabschnitt bewerten würde und wie es ihm/ihr im Team bzw. im Fachbereich gefallen hat. Zudem wird aufgegriffen, ob der/die Auszubildende sich vorstellen könnte, nach der Ausbildung dort eingesetzt zu werden. Die Erkenntnisse dieser Gespräche mitsamt der Beurteilung sind sowohl für die Auszubildenden als auch für die Ausbildungsleitung essenziell. Die Auszubildenden erhalten die Gelegenheit die gezeigten Leistungen zu

reflektieren und in den kommenden Praxisabschnitten gegebenenfalls zu verbessern. Sollte der Eindruck beiderseits positiv sein, konnte durch die Auszubildenden bereits ein Statement für einen künftigen Einsatz in diesem Bereich gesetzt werden. Die Ausbildungsleitung kann dies aufgreifen und bei der künftigen Einsatzplanung berücksichtigen.

## **6.7 Lerngruppen**

Neben der praktischen Ausbildung in den einzelnen Fachbereichen kommt auch den theoretischen Abschnitten eine große Bedeutung zu. Die Auszubildenden sind aus diesem Grunde verpflichtet, ihre Klausuren regelmäßig bei der Ausbildungsleitung vorzulegen bzw. dieser die Einsicht zu ermöglichen.

So findet eine laufende Überprüfung der schulischen Leistungen statt und es besteht die Möglichkeit, auf unbefriedigende Ergebnisse frühzeitig zu reagieren beziehungsweise gute Leistungen zu loben. Bei schwächeren schulischen Leistungen werden die Gründe erörtert und geeignete Maßnahmen mit den Auszubildenden abgestimmt. Bedarfsweise kann Einzelgesprächen der Teamleiter des Teams 31 - Personal und Organisation- hinzugezogen werden.

Zugleich kann Verständnisproblemen mit dem theoretischen Stoff durch einen praktischen Einsatz in den entsprechenden Bereichen entgegengesteuert werden.

Ebenfalls wird den Auszubildenden nach Bedarf Lernzeit mit anderen Auszubildenden innerhalb der Dienstzeit eingeräumt. So nehmen die Verwaltungsfachangestellten im Rahmen der Arbeitszeit an einer online-AG im Anschluss an den Unterricht des S.I.N.N. teil, in der Sie den Lernstoff der Berufsschule und des S.I.N.N. gemeinsam aufarbeiten und sich gegenseitig unterstützen können. Zu jedem Treffen wird ein kurzer Bericht von den Verwaltungsfachangestellten erstellt, in dem Sie erläutern, was Sie in der Zeit der online-AG erlernt bzw. wiederholt haben. So kann gewährleistet werden, dass die Ausbildungsleitung nachvollziehen kann, auf welchem Lernstand sich die Auszubildenden befinden und ob die Zeit sinnvoll genutzt wurde. Dies ist wichtig, da die online-AG im Rahmen der Arbeitszeit stattfindet und dementsprechend eine Kontrolle der sinnvollen Zeitnutzung unerlässlich ist. Für die Auszubildenden stellt

dies eine hervorragende Möglichkeit dar, gemeinsam zu lernen und sich gegenseitig auf menschlicher Ebene besser kennen zu lernen und einander zu unterstützen.

Insgesamt lässt sich sagen, dass derartige Lernformen zwar keine Garantie für Verbesserungen oder hervorragende Noten sind, aber dennoch Instrumente der Arbeitgeberin zur Unterstützung im Hinblick auf einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung darstellen.

## **6.8 Übernahme von Kosten und Zuschüsse**

Die Stadt Wesel übernimmt für alle Auszubildenden die anfallenden Studiengebühren und die Kosten der amtsärztlichen Untersuchung. Des Weiteren werden für die Auszubildenden unter dem Geltungsbereich des TVöD ein jährlicher Lernmittelzuschuss gezahlt. Weitere Kosten innerhalb der Ausbildung können übernommen werden. Zudem erfolgt eine Kostenerstattung im Rahmen des geltenden Reisekosten- und Tarifrechts. Den Auszubildenden werden verschiedene Events und Ausflüge ermöglicht, wofür die Stadt Wesel ebenfalls die Kosten übernimmt.

## **7. Nach der Ausbildung**

Trotz einer qualitativen Ausbildung, in der alle Beteiligten durch ein konstruktives und transparentes Miteinander agieren und den Auszubildenden große Unterstützungs- und Partizipationsmöglichkeiten geboten werden, ist ein befriedigender Ausbildungsabschluss nicht immer zwangsläufig gewährleistet.

Diesem Faktor muss trotz der bedarfsgerechten Auszubildendenzahl, verbunden mit dem Anspruch möglichst alle Auszubildenden zu übernehmen, Rechnung getragen werden.

So sollten Auszubildende, die im Verlauf der Ausbildung überdurchschnittlich viele unbefriedigende Leistungen erreichen, zeitnah diesbezüglich angesprochen und zunächst nur mit einem befristeten Jahresvertrag ausgestattet werden. Dies mag für

die Betroffenen zwar zunächst eine Enttäuschung darstellen, kann jedoch bei der Vorbereitung auf abzulegende Prüfungen eine extra Motivation bedeuten.

Überdies bietet sich die Chance, innerhalb des Jahres einen Leistungssprung im praktischen Einsatz zu machen, da es oftmals Personen gibt, welche in der Theorie Schwierigkeiten haben, aber in der Praxis ihre Stärken zeigen.

Sofern die Möglichkeit zur Bewährung innerhalb des Jahres genutzt wird, besteht weiterhin die Möglichkeit im Anschluss mit einem unbefristeten Vertrag ausgestattet zu werden, wohingegen eine Verfestigung oder Verstärkung des negativen Eindrucks zur Kündigung führen kann.

Auch bei Auszubildenden im Beamtenverhältnis auf Widerruf findet diese Vorgehensweise, entgegen der üblichen Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe, konsequente Anwendung.

Durch die Umsetzung dieser Praxis wird vor allem ein eindeutiges Signal in Richtung der Auszubildenden gesendet, indem sowohl gute als auch unzureichende Leistungen erkannt und mit Wirkung für die Zukunft gewürdigt werden.

Bei der Planung des Einsatzes nach der Ausbildung werden die Auszubildenden im dritten Lehrjahr standardmäßig, im persönlichen Gespräch mit der Ausbildungsleitung, nach ihren favorisierten Abschnitten und gewünschten Einsatzbereichen nach der Ausbildung befragt. Natürlich stellt dieses Vorgehen keine Sicherheit für einen Einsatz im entsprechenden Bereich dar. Dennoch bietet es den angehenden Absolvent\*innen die Möglichkeit, Gehör zu finden und ihre Wünsche zu äußern. Je nach aktueller Lage kann so ein entsprechender Einsatz im Anschluss an die Ausbildung ermöglicht werden.

Auf der anderen Seite haben die Fachbereiche regelmäßig die Möglichkeit, die Auszubildenden durch positive Beurteilungsvermerke zu loben und für etwaige freie Stellen beim Team 31 –Personal und Organisation- vorzumerken. Hat der/die Auszubildende einen guten Eindruck hinterlassen und eine positive Rückmeldung aus dem Fachbereich erhalten, ist es naheliegend, dass auch er/sie sich im betreffenden

Bereich wohlgefühlt hat und sich einen dortigen Einsatz nach der Ausbildung durchaus vorstellen kann.

Für die Verwaltungsfachangestellten gab es im Einstellungsjahr 2022 erstmals die Möglichkeit, sich intern auf das duale Studium als Stadtinspektor\*in zu bewerben. Eine der ausgeschriebenen Stellen wird ausschließlich internen Bewerber\*innen vorbehalten, um den Verwaltungsfachangestellten nach Abschluss ihrer Ausbildung den Aufstieg leichter zu ermöglichen. Dies bietet Ihnen eine tolle Chance, die von vielen Auszubildenden gewünscht wurde und auch künftig weiter Anwendung finden wird.

## 8. Ansprechpartner\*innen

### **Die Ausbildungsleitung:**

Yannik Kreß, 0281 203 2243, Raum 506 [yannik.kress@wesel.de](mailto:yannik.kress@wesel.de)

### **Für den Bereich Feuerwehr- und Rettungsdienst:**

Frank Evers, 0281 1634 203, [frank.evers@wesel.de](mailto:frank.evers@wesel.de)

### **JAV:**

Nick Weilers, [nick.weilers@wesel.de](mailto:nick.weilers@wesel.de)

Alicia Özmen, [alicia.ozmen@wesel.de](mailto:alicia.ozmen@wesel.de)

Mirac Gördü, [mirac.goerdue@wesel.de](mailto:mirac.goerdue@wesel.de)