

Stadt Kassel Akademie

**Anfrage >Stadt Kassel Akademie< 101.19.760 der Linksfraktion Kassel vom 9. März 2023
Zur Überweisung in den Ausschuss für Finanzen, Wirtschaft und Grundsatzfragen
Sitzung am 3. Mai 2023**

1. Wie viele Personen arbeiten in der Stadt Kassel Akademie?

Zum jetzigen Zeitpunkt sind 24 Mitarbeitende im Amt Stadt Kassel Akademie tätig.

2. Was ist ihre Aufgabenstellung und wie verfolgen Sie diese?

Die Stadt Kassel muss wie alle Arbeitgebenden zurzeit mit den Herausforderungen des Fachkräftemangels umgehen. Um die Position als attraktive Arbeitgeberin in der Region Nordhessen zu stärken, den Fokus noch mehr auf erfolgreiche Ausbildung eigenen Personals zu legen und die bereits vorhandenen Mitarbeitenden beständig weiter zu qualifizieren und zu entwickeln, wurde als starkes Signal die Stadt Kassel Akademie gegründet. Die Stadt Kassel investiert damit deutlich in Richtung Zukunftssicherung der Stadtverwaltung. Zu den primären Zielen zählen derzeit die Erhöhung der Ausbildungszahlen sowie die Implementierung neuer Ausbildungsberufe und dualer Studiengänge. Die Gründung einer stadteigenen Ausbildungsfirma, der talent cloud, bietet hier ein großes Potenzial im Sinne der Attraktivität für Auszubildende und eine Entlastung der mit Ausbildungsaufgaben betrauten Fachämter. Darüber hinaus sind Konzepte hinsichtlich der Ausweitung von Möglichkeiten zur Absolvierung von Praktika in der Erarbeitung. Hiermit verbunden ist die Erwartung, künftig Auszubildende und Fachkräfte noch früher auf die Stadt Kassel als Arbeitgeberin aufmerksam zu machen und eine erste Bindung herzustellen. Direkt daran knüpfen sich unsere Bestrebungen zur Ausweitung des zielgerichteten Recruitings und entsprechende Onboardingmaßnahmen an.

Für unsere bestehenden Mitarbeitenden bieten wir ein umfangreiches Weiterbildungsprogramm, welches bedarfsbezogen und zielorientiert ausgerichtet ist und dynamisch angepasst wird. Auch für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger gibt es passgenaue Qualifizierungsmaßnahmen.

Um eine langfristige Bindung der Mitarbeitenden an die Stadt Kassel als Arbeitgeberin zu erreichen, erweitern wir unsere Initiativen im Bereich des Retention Managements. Motivierte und gut ausgebildete Mitarbeitende sind der Schlüssel für eine leistungsfähige und bürgerorientierte Kommunalverwaltung und ermöglichen damit, dass die Stadt Kassel weiterhin in der Lage ist, ihr Aufgabenportfolio gut zu erfüllen. Neben der Aus- und Weiterbildung wird ein wirksames Gesundheitsmanagement angeboten. In einer zunehmend älter werdenden Gesellschaft, mit der ein längeres Erwerbsleben einhergeht, ist es unerlässlich, die Leistungsfähigkeit und Motivation beständig zu fördern.

3. Inwiefern wird direkt aktiv auf befristet Beschäftigte zugegangen, um Anschlussangebote in der städtischen Verwaltung zu bieten?

In den meisten Fällen ist es nicht notwendig, solche Maßnahmen zu ergreifen. In Zeiten des Fachkräftemangels ergeben sich aus befristeten Beschäftigungen in aller Regel unbefristete Arbeitsverhältnisse.

Als sich in der Vergangenheit aus dem großen Kreis der befristet beim Impfzentrum und in der Kontaktpersonennachverfolgung tätigen Personen abzeichnete, dass es an dieser Stelle keine Weiterbeschäftigung geben würde, wurden im Zusammenspiel von Personalabteilung, Personalrat und Fachämtern gute Lösungen gefunden, um diese Personen in die Verwaltung zu integrieren.

Im Bereich der Ausbildung werden zum Ende der Ausbildungszeit mit viel Engagement jeweils passende Anschlussangebote gefunden. Hier finden z. B. Matchingtermine und Perspektivgespräche statt, um individuell auf die Wünsche und Bedürfnisse der Auszubildenden einzugehen.

4. Inwiefern wird mit städtischen Beteiligungen zusammengearbeitet?

Die Stadt Kassel bildet übergreifend im sogenannten Stadtnetz verschiedene Berufsbilder aus, die dann z. B. bei der GWG, der Gesundheit Nordhessen, den städtischen Eigenbetrieben, der KVV, JAFKA etc. eingesetzt sind. Darüber hinaus gibt es gemeinsame Ausbildungsmessen und Gesundheitstage. Im Bereich des Arbeitgebermarketings ist derzeit ein gemeinsamer Werbefilm mit den Eigenbetrieben KASSELWASSER und den Stadtreinigern in Arbeit.

5. Was wird unternommen, um Auszubildende zu finden und zu begleiten?

Das Erreichen potenzieller Auszubildender wird bereits frühzeitig unternommen. Schulen werden proaktiv besucht, es gibt diverse Aktionen auf den verschiedenen Social Media Plattformen und auf zahlreichen Ausbildungsmessen ist die Stadt Kassel als Arbeitgeberin vertreten. Derzeit wird ein Kurzclip als Werbefilm erstellt, welcher u. a. in Kinos, auf Messen und bei Social Media auf die Stadt Kassel aufmerksam machen wird. Sobald konkrete Ausbildungsangebote verfügbar sind, werden diese auf vielen verschiedenen Plattformen ausgeschrieben und beworben.

Die Begleitung der Auszubildenden erfolgt bei Bedarf sehr engmaschig und individuell durch ein gut aufgestelltes Ausbildungsbüro. Dazu gibt es ein attraktives Begleitprogramm in Form von speziell auf die Auszubildenden zugeschnittenen Fortbildungen und eine hochwertige technische Ausstattung wie z. B. Notebooks für alle. Außerdem können im Laufe der Ausbildung Auslandspraktika in den Partnerstädten Kassels absolviert werden.

Durch die Einrichtung der talent cloud bestehen künftig noch mehr Möglichkeiten, eigenverantwortlich und vernetzt im Team zu arbeiten, wodurch weitere wichtige Kompetenzen geschult werden.

6. Welche Aus- und Fortbildungen werden angeboten?

Die Stadt Kassel und die Partnerinnen und Partner aus dem Stadtnetz bieten derzeit über 40 Ausbildungsberufe an. Exemplarisch sind dies Anlagenmechaniker/in, Bachelor of Arts – Public Administration, Bachelor of Engineering – Bauingenieurwesen, Beamter/Beamtin im mittleren Dienst, Elektroniker/in, Fachangestellte/r für Bäderbetriebe, Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste, Fachinformatiker/in, Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft, Fachkraft für Veranstaltungstechnik, Gärtner/in, Geomatiker/in, Immobilienkauffrau/mann, Industriemechaniker/in, Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement, Lackierer/in, Maler/in, Mechatroniker/in, Medizinisch-Technische/r Assistent/in, Metallbauer/in, Notfallsanitäter/in, Tischler/in, Verkaufsfachfrau/mann und Verwaltungsfachangestellte/r.

Speziell für die Auszubildenden gibt es derzeit zwölf Fortbildungen wie z. B. einen Workshop zu Sozialkompetenzen, Interkulturelle Kompetenz, Konfliktkompetenz oder einen Werkzeugkoffer für Lernerfolg und Motivation. Für die Beschäftigten gibt es insgesamt 81 Fortbildungen, die untergliedert sind in 28 für alle Mitarbeitenden wie z. B. Work-Life-Balance, Kommunikations- und Konfliktmanagement, Agile Arbeitsmethoden oder hybride Zusammenarbeit, 25 speziell für Führungskräfte wie z. B. agile Führung, Selbstmanagement, einen Überblick über das Personal-, Gesundheits- und Finanzmanagement bei der Stadt Kassel oder Teamentwicklung und 28 Seminare im Gesundheitsmanagement wie z. B. Yoga, Stressabbau und Stressmanagement, Ernährung oder Resilienz. Zusätzlich gibt es lebensphasenorientierte Qualifizierungsprogramme, die als Bausteine konzipiert sind und sich an unterschiedliche Zielgruppen zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Berufsleben richten. Beispielhaft gibt es die Module „Ankommen im Beruf“ „Perspektive Führungsverantwortung“ oder „Weiterentwickeln im Beruf“, welche immer wieder neu angeboten werden. Neben der persönlichen Weiterqualifikation steht auch hier die Vernetzung innerhalb der Stadtverwaltung im Vordergrund. Bei individuellen Bedarfen einzelner Mitarbeitender oder Fachämter konzipieren die Mitarbeitenden der Stadt Kassel Akademie darüber hinaus Einzel- und Ämtermaßnahmen, Coachings, oder Qualifizierungsmaßnahmen.

Seit diesem Jahr ist die Planung der Fortbildungen noch dynamischer geworden, indem unterjährig die Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, Wünsche zu äußern, für die dann passgenaue Angebote geschaffen werden.

7. Wie viele haben seit Gründung der Akademie bereits eine solche in Anspruch genommen?

Das umfangreiche Fortbildungsprogramm gibt es bei der Stadt Kassel bereits seit vielen Jahren. Jeweils zu Beginn eines Jahres wird das neue Fortbildungsprogramm veröffentlicht, welches kontinuierlich an die Bedarfe angepasst wird. In 2022 konnten 1.790 Anmeldungen zu Fortbildungen verzeichnet werden, in 2023 sind zum jetzigen Zeitpunkt bereits 1.687 Anmeldungen eingegangen. Es ist also davon auszugehen, dass die Zahl der Anmeldungen aus 2022 übertroffen wird, insbesondere auch durch Einführung der Möglichkeit, persönliche Fortbildungswünsche zu äußern. Die Mitarbeitenden können im Intranet Themen vorschlagen, die von allen anderen Mitarbeitenden ebenfalls aufgegriffen werden können. Sobald sich konkrete Bedarfe abzeichnen, werden zu den gewünschten Themen Fortbildungen konzipiert, die dann von den Mitarbeitenden besucht werden können. Dementsprechend ist für 2023 noch eine erhebliche Zahl weiterer Anmeldungen zu erwarten.

8. Inwiefern spielen dabei Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine Rolle?

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt schon immer eine große Rolle, die weiter zunehmend an Bedeutung gewinnt. Die Stadt Kassel als Arbeitgeberin hat schon seit langer Zeit den Fokus darauf gerichtet und bezieht sie bei der Konzeption verschiedenster Themen immer mit ein. Es gibt unzählige Arbeitszeitmodelle, die durch vielfältige Angebote wie Home Office, eine Betriebskita etc. flankiert werden. Fortbildungen zu diesem Thema erreichen einen immer größeren Stellenwert und werden bedarfsbezogen ausgeweitet. Im Bereich der Ausbildung gibt es die z. B. Möglichkeit, die Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren, um familiäre Bedürfnisse integrieren zu können.

9. Inwiefern wird dabei der Beschluss zur Erhöhung der Möglichkeiten für Menschen mit Behinderung beachtet?

Bereits in der Vergangenheit wurde die gesetzlich vorgeschriebene Quote zur Beschäftigung Schwerbehinderter durch die Stadt Kassel immer übererfüllt. Dennoch wird dieses Thema zukünftig stärker in den Fokus gerückt. Der von der Stadtverordnetenversammlung gefasste Beschluss erfordert einen Maßnahmenplan, welcher derzeit von der Verwaltung entwickelt wird.

10. Welche Maßnahmen werden unternommen, um auch gezielt Menschen mit Migrationshintergrund für die Arbeit bei der Stadt zu gewinnen?

Insbesondere im Hinblick auf Fachkräftemangel ist es erforderlich, noch stärker und gezielter auf Menschen mit Migrationshintergrund zuzugehen. All unsere Recruitingmaßnahmen haben stets alle Bevölkerungsgruppen im Blick und sind divers gestaltet. Dennoch ist es das Ziel der neu gegründeten Stadt Kassel Akademie, generell für die Stadt Kassel aber insbesondere im Ausbildungsbereich Konzepte zu entwickeln, wie diese Personengruppe noch besser erreicht werden kann. Da die Neugründung der Stadt Kassel Akademie erst wenige Monate zurückliegt und die personellen Ressourcen erst sukzessive aufgestockt wurden, ist dies noch nicht abschließend erfolgt.

In Vertretung


Ilona Friedrich