

BESCHLUSSVORLAGE

öffentlich

Einreicher: Oberbürgermeister

Nr.:104/2024

Federführendes Amt: Hauptamt

Stadtrat

Verfasser: Herr Radünzel

Datum:18.09.2024

Gegenstand der Vorlage:

Personalangelegenheit "Auszubildende 2025"

Beschlussvorschlag:

Der Stadtrat beschließt die befristete Neueinstellung von drei Auszubildenden Verwaltungsfachangestellten, drei Fachangestellte/n für Garten- und Landschaftsbau und drei staatlich anerkannten Erzieher/innen.

Beschlussempfehlung/Beschlussergebnis:

Sitzung am / Gremium	Ein-stimmig	Ja	Nein	Ent-haltung
17.10.2024 Stadtrat Wernigerode				

Art der Aufgabe:

Freiwillige Aufgabe

Pflichtaufgabe

Finanzielle Auswirkungen:

Buchungsstelle/Maßnahmen-Nr.: 1.1.1.09. 5012000/5022000/5032000

<input type="checkbox"/>	keine finanziellen Auswirkungen	EUR
<input type="checkbox"/>	Gesamteinnahmen* in Höhe von:	EUR
<input checked="" type="checkbox"/>	Gesamtausgaben* in Höhe von:	169.200 EUR

*Bei unbefristeten/lfd. Angelegenheiten ist die Jahresangabe erforderlich!

<input checked="" type="checkbox"/>	Mittel stehen im laufenden HH zur Verfügung		
<input type="checkbox"/>	keine	<input type="checkbox"/> einmalige <input type="checkbox"/> Laufende Folgekosten/-leistungen	EUR/Jahr
		i.H.v.	

(Auswirkungen i.d. Folgejahren einschätzen, ggf. detaillierte in Anlage)

Nachhaltigkeitseinschätzung nach dem Augsburger Modell:

Bei der Anwendung der Nachhaltigkeitseinschätzung handelt es sich um eine Übergangslösung, die als Lernprozess zu verstehen ist, bis mit dem Stadtentwicklungskonzept eigene Wernigeröder Leitlinien genutzt werden können.

	fördernd	kein Effekt	hemmend
Ökologische Zukunftsfähigkeit	Bitte ein „x“ eintragen		
Ö1. Klima schützen		X	
Ö2. Energie- und Materialeffizienz verbessern		X	
Ö3. Biologische Vielfalt erhalten und entwickeln		X	
Ö4. Natürliche Lebensgrundlagen bewahren		X	
Ö5. Ökologisch mobil sein für alle ermöglichen		X	

	fördernd	kein Effekt	hemmend
Wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit	Bitte ein „x“ eintragen		
W1. Wernigerode als Wirtschaftsstandort stärken		X	
W2. Leben und Arbeiten verknüpfen		X	
W3. Soziales und ökologisches Wirtschaften fördern		X	
W4. Finanzen nachhaltig generieren und einsetzen		X	
W5. Flächen und Bebauung nachhaltig entwickeln und gestalten		X	

	fördernd	kein Effekt	hemmend
Soziale Zukunftsfähigkeit			
S1. Gesundes Leben ermöglichen		X	
S2. Bildung ganzheitlich leben		X	
S3. Sicher leben - Risiken minimieren		X	
S4. Allen die Teilhabe an der Gesellschaft ermöglichen		X	
S5. Sozialen Ausgleich schaffen		X	

	fördernd	kein Effekt	hemmend
Kulturelle Zukunftsfähigkeit			
K1. Wernigerode als selbstbewusste Mittelstadt begreifen		X	
K2. Werte reflektieren und vermitteln		X	
K3. Vielfalt leben		X	
K4. Beteiligung und bürgerschaftliches Engagement stärken und weiterentwickeln		X	
K5. Kunst und Kultur wertschätzen		X	

Begründung:

Die Stadt Wernigerode beabsichtigt 2025 insgesamt 9 Auszubildende einzustellen. Für kommunale Arbeitgeber bringt die Ausbildung zahlreiche Vorteile mit sich. Diese ergeben sich aus einer Kombination von betriebswirtschaftlichen, strategischen und sozialen Aspekten.

Durch die Ausbildung eigenen Personals kann langfristig der Bedarf an qualifiziertem Personal gedeckt werden. Es entsteht ein Pool an Mitarbeiter/innen, die speziell für die Anforderungen in den einzelnen Fachbereichen geschult sind und sich mit den internen Prozessen auskennen.

Auszubildende, die bereits in der Verwaltung tätig waren, haben oft eine hohe Bindung an ihren Arbeitgeber. Sie kennen die Strukturen, die Kultur und die Arbeitsabläufe der Behörde oder des Unternehmens, was die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass sie auch nach der Ausbildung bleiben und langfristig zum Erfolg der Organisation beitragen.

Die Ausbildung eigenen Personals ist oft kostengünstiger als die Rekrutierung externer Fachkräfte. Neue Mitarbeiter/innen von außen müssen häufig länger eingearbeitet werden, während Auszubildende bereits während ihrer Ausbildung spezifisches Wissen und Fähigkeiten erwerben, die direkt auf den Fachbereich zugeschnitten sind.

In der Ausbildung können Fähigkeiten und Fertigkeiten an den spezifischen Anforderungen der Verwaltung ausgerichtet werden. Dies gewährleistet, dass die Auszubildenden exakt die Kenntnisse und Kompetenzen erlernen, die für den jeweiligen Bereich benötigt werden. So werden praxisnahe und maßgeschneiderte Fachkräfte ausgebildet.

Während der Ausbildung besteht die Möglichkeit, besonders engagierte und talentierte Auszubildende zu erkennen und gezielt zu fördern. Dies bietet die Chance, zukünftige Führungskräfte frühzeitig aufzubauen und auf die Übernahme von verantwortungsvolleren Aufgaben vorzubereiten.

Die Ausbildung junger Menschen zeigt, dass der Arbeitgeber Verantwortung übernimmt und sich für die Entwicklung des Fachkräftenachwuchses engagiert. Dies stärkt das positive Image der Behörde, was sich auf die Attraktivität als Arbeitgeber auswirkt und zu einer besseren Außenwahrnehmung

führt.

Auszubildende bringen oft neue Perspektiven und Ideen in die Organisation ein. Durch ihre Ausbildung und den Kontakt mit aktuellen Entwicklungen und Methoden können sie innovative Ansätze und frischen Schwung in bestehende Arbeitsprozesse einbringen.

Schon während der Ausbildung übernehmen die Auszubildenden viele praktische Aufgaben und entlasten damit die Stammbesetzung. Sie können einfache, aber wichtige Aufgaben übernehmen und so den Arbeitsfluss unterstützen, während sie gleichzeitig praxisnahe Erfahrungen sammeln.

Indem man Auszubildende in die Kultur und die Werte der Organisation einbindet, trägt man zur langfristigen Sicherung einer positiven Unternehmenskultur bei. Junge Mitarbeiter/innen, die früh in ein gutes Betriebsklima integriert werden, tragen dieses im Idealfall über viele Jahre hinweg weiter.

Zusammengefasst bietet die Ausbildung in der Stadtverwaltung nicht nur einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung, sondern auch strategische und wirtschaftliche Vorteile. Sie fördert die kontinuierliche Weiterentwicklung der Organisation und stärkt ihre Wettbewerbsfähigkeit im öffentlichen Sektor.

Durch die jährliche Einstellung von Auszubildenden, mit unterschiedlichem Bildungsniveau und aus verschiedenen Lebenssituationen will die Stadt Wernigerode für eine ausgewogene Mitarbeiterstruktur sorgen.

Diese Stellen sind im Anhang zum Stellenplan 2025 „Nachwuchskräfte und informatorisch Beschäftigte“ zu finden.

Kascha
Oberbürgermeister