

Berufsausbildung

„Wer an der Jugend spart, wird in Zukunft verarmen.“

In diesem Grundsatz sehen wir als sozialer (öffentlicher) Arbeitgeber unsere Verpflichtung an dem Gemeinwohl und unseren Beitrag, die Jugend zu fördern. Wir sehen Ausbildung hier als Investition in die Zukunft, dem wir nachkommen, indem wir als Ausbildungsbetrieb jährlich zwei neuen Berufseinsteigern in den Sparten Kfz-Mechatronik und Gärtner:in im Garten- und Landschaftsbau über Bedarf ausbilden. Dabei übernehmen wir 100 % der Personal- und Ausbildungskosten. Der Ausbildungsberuf Kfz-Mechatroniker:in in der Fachrichtung PKW-Technik dauert 3,5 Jahre. Der Ausbildungsberuf des:r Gärtners:in findet im Verbund mit einem privaten Garten- und Landschaftsbaubetrieb statt und dauert 3 Jahre.

Seit Gründung des ZBG hat die nahe Betreuung der Auszubildenden durch die engagierten Ausbildenden und die tägliche Unterstützung der Kolleg:innen dazu geführt, dass wir 25 jungen Menschen einen erfolgreichen Start in das Berufsleben ermöglichen konnten (15 Kfz-Mechatroniker und 10 Gärtner:innen). Aktuell befinden sich fünf weitere Auszubildende in unserer Obhut. Gemeinsam verfolgen wir auch hier unsere Intention, der Jugend das bestmögliche Rüstzeug mitzugeben, damit der Einstieg in die Arbeitswelt gelingt.

Eine solide Ausbildung bildet nach unserer Philosophie den Grundstein für das weitere berufliche Leben in jedweder Fachdisziplin. Wir möchten unseren Beitrag dazu leisten und jugendliche Menschen mit dem Grundwissen ausstatten, das sie für eine erfolgreiche Zukunft benötigen.

Berufsbegleitende Weiterbildungen

Führerschein

Arbeitsplatznahe und berufsbegleitende Weiterbildungen, die eine Qualifizierung der Beschäftigten zum Ziel haben, sind Hauptbestandteil jeder Personalentwicklung. Wir leben die Arbeitswelt im ZBG getreu dem Motto, *„Alles was Du brauchst, um erfolgreich zu sein, hast Du bereits in Dir“*. Deswegen ist es uns ein großes Anliegen, unsere eigenen Mitarbeiter:innen in ihrem täglichen Arbeitsalltag bestmöglich zu fördern und Qualifizierungspotenziale der Beschäftigten zu erschließen. Das Qualifikationsniveau konnte seit Bestehen des ZBG stetig verbessert werden, indem 38 Beschäftigte die Fahrerlaubnis Klasse C, CE oder C1E nach Fahrerlaubnisverordnung bei uns erlangt haben. Hinzu kommt die Qualifizierung Kennzahl E95 gemäß Berufskraftfahrerqualifizierungsgesetz, welches uns in die Lage versetzt, auch gewerbliche Abfälle abzufahren.

Wir wirken mit diesem Weiterbildungsangebot dem immer spürbareren Fachkräftemangel im Bereich der Berufskraftfahrer entgegen, welcher nicht zuletzt durch den Wegfall der Wehrpflicht verstärkt wurde, da allein die Bundeswehr jährlich rund 15.000 Lkw-Fahrer ausgebildet hat. Zudem vermindern wir durch gezielte Förderung die Personalfuktuation,

fördern die Bindung zu unserem Betrieb und steigern somit die Identifikation der Mitarbeitenden mit dem ZBG. Mit der vorgenannten Qualifizierung fördern wir die Zufriedenheit und Motivation unserer Mitarbeiter:innen und erhalten im Betrieb die Ressourcen, die wir für die erfolgreiche Erledigung der aktuellen und künftigen Aufgaben benötigen. Durch effizienten Ressourceneinsatz und zielgerichtete Einsatzplanung der operativen Beschäftigten können wir unsere Wettbewerbsfähigkeit dauerhaft sichern und verbessern. Dieses Qualifizierungsangebot wurde bislang sehr gut angenommen, so dass aufgrund der großen Resonanz und dem sich weiter abzeichnenden Bedarf in Zukunft ähnliche Weiterbildungen geplant sind.

Zertifikatslehrgang „Chemische Qualifizierung gemäß TRGS 520 (IHK)“

Im Jahr 2021 konnten wir zwei weitere wichtige Qualifizierungsmaßnahmen begleiten. Für den Bereich der Problemabfälle müssen gesetzlich vorgeschriebene Fachkräfte nach TRGS 520 vorhanden sein. Leider geht auch hier der Fachkräftemangel nicht an uns vorbei, so dass die Branche insgesamt Probleme hat, geeignete Kräfte am Arbeitsmarkt zu mobilisieren. So hat beispielsweise eine externe Ausschreibung für eine ausgebildete Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft auf dem freien Arbeitsmarkt zuletzt zu keinem Erfolg geführt. Zwei Kollegen haben daher in 2021 einen dreimonatigen Zertifikatslehrgang mit IHK Prüfung absolviert, der uns berechtigt, die geschulten Mitarbeiter an den Sammelstellen für gefährliche Abfälle einzusetzen.

Refinanzierung

Um den Spagat zwischen wirtschaftlicher Aufgabenerledigung und ausreichender Personalausstattung und –qualifizierung zu bewerkstelligen, ist der ZBG bemüht, Zuschüsse zu den Personalmaßnahmen zu generieren. Ziel ist es hierbei, die Aufwendungen für derartige Maßnahmen und damit letztlich die Belastungen für den Gebührenzahler und den städtischen Haushalt möglichst gering zu halten. Wir sind daher im kontinuierlichen Austausch mit der Agentur für Arbeit, um Potenziale für die Förderung der Mitarbeitenden zu eruieren. So konnten beispielsweise durch das Qualifizierungsgesetz, bis auf wenige Ausnahmen, die letzten Führerscheine und auch die vorgenannten Zertifikatslehrgänge mitfinanziert werden. Eine Bezuschussung ist sowohl für die Lehrgangskosten als auch für das Arbeitsentgelt bis zu 50 % möglich. Durch die erfolgreiche Kooperation mit der Arbeitsagentur werden somit die strategischen Zielsetzungen aller Beteiligten erreicht. Der Bildungs- und Qualifizierungsauftrag der Arbeitsagentur und der Personalentwicklungsbedarf unseres Betriebes einerseits, sowie der persönliche Wunsch nach beruflicher Entwicklung und Erweiterung der eigenen Fähigkeiten der Beschäftigten andererseits. Diese sprichwörtliche „Win-win-Situation“ sehen wir als erfolgreiches Beispiel, nachhaltiger Personalentwicklung und -bindung.



Fahrsicherheitstraining

Die Erlangung des Führerscheins ist der erste Schritt und Grundvoraussetzung für den erfolgreichen Start in das Berufsbild „Kraftfahrer“. Unsere neu ausgebildeten Fahrer:innen werden in einem weiteren Schritt jedoch zunächst von erfahrenen Kolleg:innen über einen längeren Zeitraum begleitet und auf die besonderen Bedingungen im kommunalen Arbeitsumfeld angeleitet. Dabei müssen enge Straßenverhältnisse beherrscht und schwächere Verkehrsteilnehmer wie Fußgänger:innen und Radfahrer:innen ständig im Blick gehalten werden. Denn es erfordert einiges an Übung, ein Abfallsammelfahrzeug mit 26 Tonnen zulässigem Gesamtgewicht souverän durch das Gladbecker Straßennetz zu manövrieren. Dies erfordert ein Höchstmaß an Konzentration, Übung und nicht zuletzt Erfahrung der Kolleg:innen.

Zu diesem Zweck finden begleitend in regelmäßigen Abständen LKW-Fahrsicherheitstrainings statt. Die Schulungen werden eigens für uns veranstaltet und auf unsere besonderen Bedürfnisse als kommunaler Arbeitgeber zugeschnitten. Besonders die jungen Fahrer mit weniger Berufserfahrung lernen dabei, wie sich ein Abfallsammelfahrzeug in kritischen Situationen verhält und auch noch so erfahrene Kolleg:innen lernen im Aufbaustraining immer weiter dazu. Fahrsicherheitstrainings werden zudem auch für unsere Sparte „Winterdienst“ und für die kleineren Sprinterfahrzeuge im Bereich der Grünflächenunterhaltung durchgeführt. Die Kosten für solche Schulungen lassen wir uns anteilig von den Berufsgenossenschaften (Unfallkasse NRW und Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau) erstatten. Das Augenmerk liegt dabei vor allem auf der Prävention, denn *„Vorsorgen ist besser als Heilen“*.

Spielplatzprüfer

Der Spielplatz ist ein Ort des Miteinanders, an dem Kinder oft ihre ersten Erfahrungen mit Gleichaltrigen gewinnen und das gemeinsame Spielen lernen. Damit der Spaß der Kinder nicht beeinträchtigt wird und es zu Unfällen kommt, gilt es mehr als 1200 Spielgeräte und 130 Spielplatzstandorte in Gladbeck regelmäßig zu prüfen und zu warten. Nur so lassen sich mögliche Gefahrenquellen rechtzeitig erkennen und ggfs. beseitigen.

Um die Verkehrssicherheit der Spielplätze einschätzen zu können, ist das Wissen über die relevanten Vorschriften, Verordnungen und anerkannten Regeln der Technik unerlässlich. Aus diesem Grund wurden zwei Kollegen zum Spielplatzprüfer gem. DIN 79161 qualifiziert. Der fünftägige Lehrgang befähigt sie, die jährlich mehr als 12.000 Prüfungsvorgänge auf den Gladbecker Spielplätzen durchzuführen und die Gefährdungen dort zu beurteilen. In regelmäßigen Abständen wird die Qualifizierung aufgefrischt bzw. an Erfahrungsaustauschen teilgenommen, damit Änderungen in den Vorschriften rechtzeitig erkannt, überprüft und ggf. umgesetzt werden können. Wie bereits berichtet, verrichten die Mitarbeiter ihre Kontrollen seit einiger Zeit mit einem digitalen Tool, das sie durch ihren persönlichen Einsatz in kürzester Zeit in Betrieb genommen haben.

Gesetzliche Änderungen erfordern neuerdings, dass Sportgeräte und Sportstätten ebenfalls nur durch befähigte Personen geprüft und betraut werden dürfen. In Gladbeck sind viele solcher Geräte auf den Spielplätzen, Schulhöfen, der Skateranlage, dem Beachvolleyballplatz etc. vorhanden. Damit auch hier die Sicherheit der Gladbecker Sportler:innen gewährleistet werden kann, werden wir zwei Kollegen kurzfristig entsprechend fortbilden. Die entsprechenden Kollegen üben ihren Beruf mit Leib und Seele aus, um das Leben, Toben und Entdecken auf den Spielplätzen und den Sportstätten in einem sicheren Umfeld zu ermöglichen. Wir sehen hier ein Vorzeigebispiel, wie durch gezielte Fortbildung und Einführung digitaler Arbeitsmittel Mitarbeitende motiviert und langfristig an den Betrieb gebunden werden konnten.

Motorsägenkurse „Arbeitssicherheit (AS) Baum I und II“

Jeder, der Baumarbeiten ausführt, muss über die notwendige Fachkunde verfügen. Die grundlegende Fachkunde für die sichere Durchführung von Baumarbeiten kann durch die erfolgreiche Teilnahme an einem 5-tägigen Lehrgang „Arbeitssicherheit Baum I und II“ erworben werden. Unsere Kolleg:innen werden damit befähigt, Holzfällungen ohne Begrenzung des Baumdurchmessers (AS I) am Boden und auch von Hubarbeitsbühnen oder unserem Hubsteiger (AS II) auszuführen. Dieser Motorsägenkurs (AS I) ist dabei kein fester Bestandteil der Ausbildung zum Gärtner:in im Garten- und Landschaftsbau. Um unseren Auszubildenden bestmöglich auf das Berufsleben vorzubereiten, geben wir ihnen die Möglichkeit, den AS Baum I Lehrgang während der Ausbildung zu absolvieren.

Bezuschusst werden diese Lehrgänge ebenfalls durch die Berufsgenossenschaft.

FAZIT:

Die vorgenannten Maßnahmen dienen als praktische Beispiele, wie operatives Personal durch gezielte Maßnahmen auf die beruflichen Anforderungen vorbereitet und entwickelt werden kann. Wir verstehen Personalentwicklung hierbei als Chance, die strategischen Ziele des Betriebes einerseits, aber auch die Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeitenden andererseits erfolgreich zum Wohle aller Beteiligten umzusetzen. Personalentwicklung ist hierbei nicht zuletzt eine Möglichkeit, vorhandenes Personal zu binden und ein wichtiger Schlüssel zur Motivation der eigenen Belegschaft. Geschieht dies wie in einigen der vorgenannten Beispiele durch Bezuschussung der Maßnahmen durch unterschiedliche Träger, ist dies aus wirtschaftlichen Gesichtspunkten umso erfreulicher. Es ist davon auszugehen, dass in Anbetracht des bereits spürbaren Fachkräftemangels erfolgreiches Personalmanagement in Zukunft mehr denn je zum Erfolgsfaktor wird und die Herausforderungen stetig steigen werden, im Betrieb ausreichend qualifiziertes Personal zur Verfügung zu haben.

Finanzielle Auswirkungen:

keine

folgende

Ergebnisrechnung

Ertrag	€
einmalig	
jährlich	

Aufwand	€
einmalig	
jährlich	
<i>darin enthalten:</i>	
Personalaufwand	
Sach- und Dienstleistungen	
Transferaufwand	

investiver Finanzplan

Einzahlung	€
einmalig	
jährlich	
<i>darin enthalten:</i>	
Zuschüsse	
Beiträge Dritter	

Auszahlung	€
einmalig	
jährlich	

Haushaltsmittel stehen: zur Verfügung nicht zur Verfügung

Klimarelevante Auswirkungen:

- keine wesentliche Klimarelevanz**
Die Durchführung der Haupt- und Alternativenprüfung war daher nicht notwendig (keine Anlage).
- keine negative oder eine positive Klimawirkung**
Die Durchführung der Alternativenprüfung war daher nicht notwendig (keine Anlage).
- eine negative Klimawirkung**
Die Alternativenprüfung wurde durchgeführt und das Prüfungsergebnis ist als Anlage beigefügt.

Beschlussentwurf:

Der Betriebsausschuss nimmt den Bericht zur Kenntnis.

René Hilgner
Zweiter Betriebsleiter

Bruno Fritz
Fachbereichsleiter Zentrale Dienste

In der Sitzung des

- _____-Ausschusses
 - Rates
 - Haupt-, Finanz- und Digitalisierungsausschusses
- am _____ (nicht - öffentlicher Teil) wurde wie folgt beschlossen: