

# **Bildungsbericht 2011 der Gebäudewirtschaft**



## Vorwort



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

neue Herausforderungen wie fortschreitende Globalisierung, demografischer Wandel und ständig neue Anforderungen im Arbeitsleben bieten unserer Gesellschaft und jedem Einzelnen neue Chancen. Um sie zu nutzen, müssen wir unsere wichtigste Ressource mobilisieren: unser Know-how, unsere Innovations- und Leistungsfähigkeit. Wissen und Qualifikation sind die wichtigsten Ressourcen, um mit den sich beschleunigenden Veränderungen Schritt halten zu können.

Mit ihrem zukunftsweisenden Personalkonzept strebt die Gebäudewirtschaft (GW) die Optimierung der Mitarbeiterkompetenz und somit eine nachhaltige Verbesserung der betrieblichen Leistungsprozesse an. Das Konzept beinhaltet die strategische und systematische Ermittlung und Identifikation sämtlicher Chancen und Weiterentwicklungspotenziale innerhalb des Humankapitals des Betriebes. Dabei stehen die kontinuierliche Förderung, Entwicklung und Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Mittelpunkt. Ziel des Konzeptes ist es, den aus der Ist-Analyse abgeleiteten Bedarf an Qualifizierungserfordernissen und die daraus resultierenden aufgedeckten Human Ressourcen intelligent zu nutzen und nach der Betriebsphilosophie effektiv in dem Betrieb zu implementieren.

Fortbildung ist eine nachhaltige Investition in die Zukunft, von der sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer profitieren. Die Qualifizierung von heute sichert dem Betrieb den Fachkräftebedarf von morgen.



Fortbildung geht jeden an.

Ich wünsche Ihnen durch den Besuch der Seminare wertvolle Anregungen für Ihre tägliche Arbeit und viel Freude.

Engelbert Rummel  
Geschäftsführender Betriebsleiter



<b>Inhalt</b>		
1.	Status Quo	Seite 4
1.1.	Fortbildungsüberblick	Seite 4
1.2.	Inhaltliche Betrachtung	Seite 7
1.3.	Geschlossene Bildungsveranstaltungen	Seite 10
1.4.	Zielgruppenbetrachtung	Seite 11
1.4.1.	Frauenförderplan	Seite 11
1.4.2.	Führungskräfte	Seite 13
1.4.3.	Technische Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter	Seite 14
1.4.4.	Personalstruktur	Seite 15
1.4.5.	Altersstruktur	Seite 16
1.5.	Kosten	Seite 17
1.6.	Messebesuche	Seite 18
2.	Prognose	Seite 18
2.1.	Seminare	Seite 19
2.2.	Messebesuche	Seite 19

Ansprechpartnerin: Monika Schmitt  
Telefon: R 20114  
Fax: R 23577  
Gebäudewirtschaft der Stadt Köln  
Willy-Brandt-Platz 2  
50679 Köln

## 1. Status Quo

Der als demographischer Wandel etikettierte Trend einer schrumpfenden und alternden Gesellschaft verlangt der Fortbildung erhebliche Anpassungsleistungen ab.

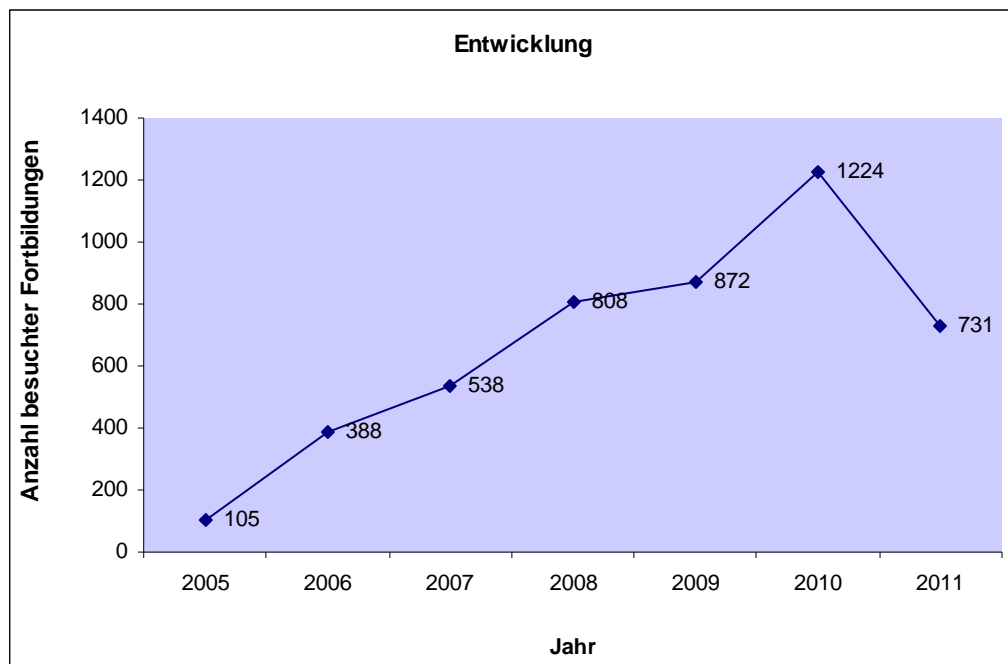
Fortbildung der Human Ressourcen richtet sich ökonomisch auf die Sicherstellung und Weiterentwicklung des qualitativen Arbeitskräftevolumens, und individuell auf die Vermittlung von Kompetenzen, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechende Arbeit ermöglichen. Zu den empirisch am besten dokumentierten Sachverhalten zählt, dass sich vermehrte Bildungsanstrengungen für den Einzelnen in vielfältiger Weise auszahlen.

Dabei geht es darum, den wirksam werdenden Rückgang der Fachkräfte planerisch zu antizipieren sowie strukturelle und organisatorische Anpassungsstrategien zur Sicherung der Infrastruktur zu entwickeln.

Der hier determinierte, jährlich zu erstellende, Bildungsbericht wird ex post betrachtend Faktoren wie beispielsweise Weiterbildungsquote, Weiterbildungstage je Mitarbeiterin und Mitarbeiter (MA) und durchgeführte Veranstaltungen aufführen.

### 1.1 Fortbildungsüberblick

Für das Jahr 2011 ergibt ein Vergleich zu den Vorjahren folgendes Bild:



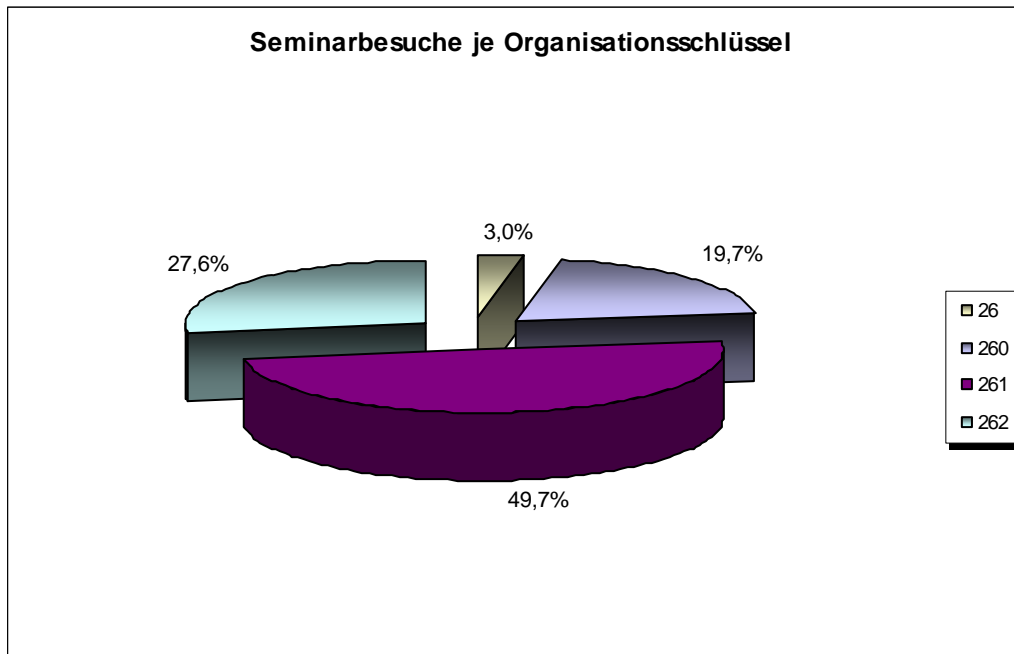
Es fanden also im Jahr 2011 weniger Fortbildungsbesuche statt. Dies resultiert aus zwei Konstellationen. Einerseits erfolgten wesentlich weniger externe Einstellungen, die generell umfangreiche Fortbildungen zur Folge haben. Andererseits waren im Jahr 2011 kei-

ne Kurzseminare, die dem Einstieg in Thematiken dienen und eine große Zielgruppe haben, erforderlich.

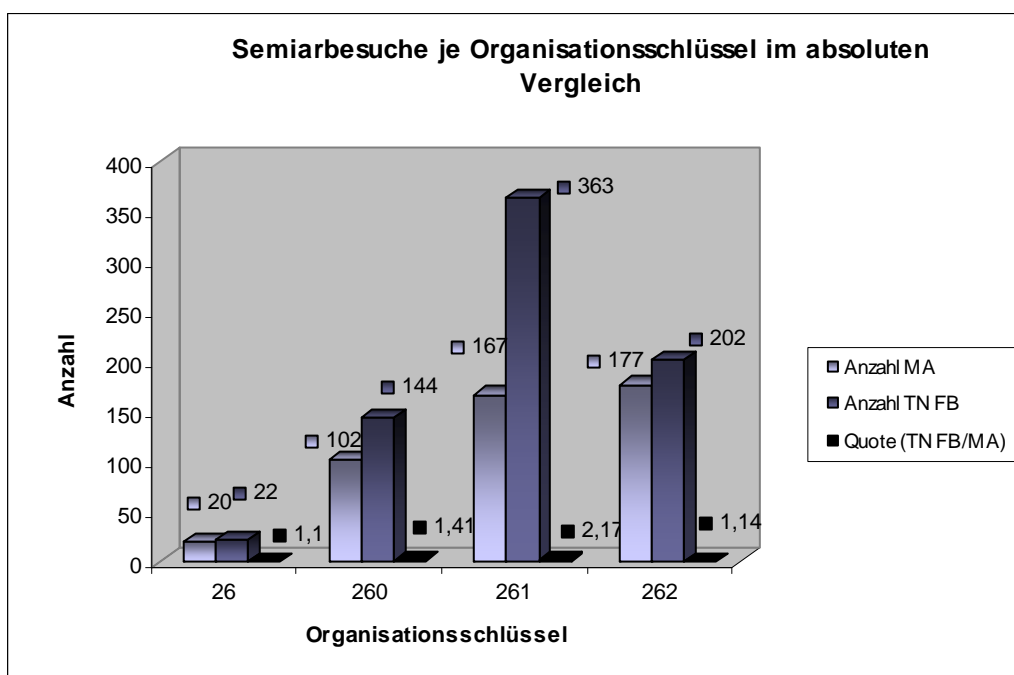
Der folgende Überblick dokumentiert die in 2011 besuchten Fortbildungen spezifiziert nach Organisationsschlüsseln:

<b>Organisations- schlüssel (Orga)</b>	<b>Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (MA)</b>	<b>Seminarteilnahmen (TN)</b>
26	2	1
26/0	3	5
26/1	3	1
26/2	7	6
26/3	5	8
260	2	2
260/1	32	68
260/2	40	35
260/3	5	2
260/4	12	17
260/5	11	19
261	0	1
261/0	9	21
261/01	4	1
261/10 – 261/23	141	333
261/43	13	7
262/1	20	40
262/2	13	31
262/3	16	28
262/4 – 262/44	77	24
262/45 – 262/47	31	41
262/5	20	40
<b>Summe</b>	<b>466</b>	<b>731</b>

Somit ergibt sich folgende Verteilung der besuchten Seminare auf die einzelnen Abteilungen:



Gemessen an der Verteilung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Organisationsschlüssel ergibt sich folgendes Bild:



## 1.2. Inhaltliche Betrachtung

Die besuchten Fortbildungen behandelten die folgenden Themenstellungen:

<b>Fortbildungsthematik</b>	<b>Summe TN*</b>	<b>Summe Tage</b>
Access 2003 Automatisierung/Programmierung VBA	1	2
Access 2003 Einführung	1	4
AllFA (Datenbank)	9	9
Allplan 2009 CAD	8	8
Allplan CAD Basischulung	7	14
Allplan CAD-Upgrade	18	18
Ausbilderschulung Bachelor	2	4
AZE-Schulung für Fortgeschrittene	2	1
Bauleitung und Bauausführung	29	29
Baulicher Brandschutz im Hochbau	44	88
Behördliche Öffentlichkeitsarbeit	1	2
BEM-Qualifizierungen	1	2
Betriebssanitäter	1	3
Beurteilen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	2	4
Brandschutz Helfer	27	13,5
CanCalc	8	8
CATS	6	0,815
Controlling in der KLR	1	3
Da muss man erst mal drauf kommen! Quer denken mit Kreativitätstechniken für Führungskräfte	1	3
Denkmalpflege und Farbigkeit	1	1
DXF (Nemetschek)	1	1
DZB Modul 0a: Interaktion mit dem Kundenservice	2	2
DZB Modul 0b: Einführung automatisierter Änderungsdienst	1	1
DZB Modul 1 Hardwaretechnik und Netzwerke	2	6
DZB Modul 2: Standardbetriebssystem	2	6
DZB Modul 3: Systemspezifische Anpassungen	2	6
DZB Modul 7 Sicherheit und Datenschutz	2	6
DZB Modul C: Support von Druckern	4	4
Einführung in das Neue Kommunale Finanzmanagement	2	2
Elektronische Nachweisführung	10	10
E-Mail Kommunikation optimieren	1	1
Erfolgreicher Arbeiten ohne Stress	4	4





<b>Fortbildungsthematik</b>	<b>Summe TN*</b>	<b>Summe Tage</b>
Erste Hilfe	3	6
Erstunterweisung im Arbeits- und Gesundheitsschutz	1	0,5
Evita	23	3,785
Excel 2003 Einführung	1	1
Excel Formeln und Funktionen	1	2
Excel Strukturierung und Auswertung großer Datenmengen	2	4
Fit for CAD I	1	3
Freies und sicheres Auftreten vor Gruppen	4	12
Führung für neue Führungskräfte	1	5
Führungskraft werden - ein Rollentausch	2	10
Führungskräfteseminar "Burnout"	21	41
Gedächtnis- und Konzentrationstechnik	2	4
Gesundheitsmanagement und Burnout-Prävention als Führungskraft	1	2
Grundlagen wirksamer Kommunikation	3	6
Haftung im Baubetrieb	13	26
Hcalc	22	22
HOAI	20	40
Konflikt- und Kommunikationstraining	1	3
Korruptionsprävention im Rathaus	1	2
Kreditorenbuchungen Miro etc	1	0,31
Kreditorengrundlagen	1	0,31
Kundenbetreuung MV-AMV 1.Teil	6	3,75
Kundenbetreuung MV-AMV 2.Teil	5	3,125
Moderation von Besprechungen	3	6
Moderne Verwaltungskorrespondenz – Verfügungen kundengerecht schreiben	1	2
Neue Energiekostenverarbeitung	3	0,76
Passivhaus - Architektur	29	29
Passivhaus - TGA	25	25
Personalentwicklungs- und Klimagespräch	2	4
Persönlichkeit zeigen - Kommunikation engagiert gestalten	1	3
Powerpoint 2003	1	2
Praktikable und wirtschaftliche Sanierungsmaßnahmen	15	30
Praktische Aspekte zur dezentralen Personalarbeit mit SAP	1	1
Praktische Korruptionsprävention	1	1
Praxisorientierte Denkmalpflege	1	1



<b>Fortbildungsthematik</b>	<b>Summe TN*</b>	<b>Summe Tage</b>
Projektmanagement	1	3
PS Auswertungen Projektsteuerung	6	1,5
PS Cockpit mit MM und UDB und CATS	3	3
PS HOAI	31	8,895
PS Projektsteuerung Leitung Konzept und Ausführung	11	4,125
PS/Cockpit mit MM	34	17,685
Psychologie für Führungskräfte	21	42
SANCalc	12	12
SAP Anmietverträge	3	1,875
SAP Architektenleistung	11	3,41
SAP Budgetcockpit	12	1,5
SAP Grundlagen	20	8,71
SAP Instandhaltung	8	5
SAP Nebenkosten VM und AMV	3	1,875
SAP PM/CS Wartungsplan	1	0,125
SAP Umzüge/Aufträge	4	1,5
SAP Vergabe von Leistungen UDB/MM	10	3,645
SAP Vermietverträge	3	1,875
SAP Wartungspläne	8	1,52
SAP Winterwartung/Strassenreinigung	3	0,93
Schreibwerkstatt für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	1	1
Schutz und Instandsetzung von Stahlbetonwerken	25	25
Schwerbehindertenrecht	1	1
Selbstmanagement	3	9
Seminarreihe für neue Führungskräfte	1	3
Sensibler Umgang mit verhaltensauffälligen Beschäftigten	2	4
Sichere Kommunikation mit Internet und E-Mail	6	1,86
Sicherheitsgerechte Gestaltung von Kindertagesstätten	10	10
Sicherheitsgerechte Gestaltung von Schulen und Sportstätten	14	28
Sicherheitsstrom/Sicherheitsbeleuchtung	14	27
Stellenbemessung - Handwerkszeug der Personalbemessung bei der KGSt	1	2
Suchtprävention	11	5,5
Technikfolgen aus dem neuen Energiewirtschaftsgesetz	1	1
Umgang mit Veränderungen im Arbeitsleben	1	3
Unterweisung beauftragter Personen und sonstige verantwortliche Personen nach dem Gefahrgutrecht	1	0,5

<b>Fortbildungsthematik</b>	<b>Summe TN*</b>	<b>Summe Tage</b>
Vergabe von Architekten- und Ingenieurleistungen nach der VOF	1	1
Vorstellung: Das modulare Nullenergie-Depot: Neue Wege für Depot- und Archivbauten	2	4
Wo steht der Brandschutz im Kindergarten?	3	3
Word 2003 Einführung	2	6
Word 2003 Inhalte strukturiert darstellen	1	1
Zielvereinbarung zu § 18 TVöD	2	2
<b>Summe</b>	<b>371</b>	<b>334,885</b>

\* Seminarteilnahmen

### 1.3. Geschlossene Bildungsveranstaltungen

Folgende Seminare wurden aufgrund des charakteristischen Bedarfs entweder als In-house-Seminare oder GW-interne Seminare abgehalten:

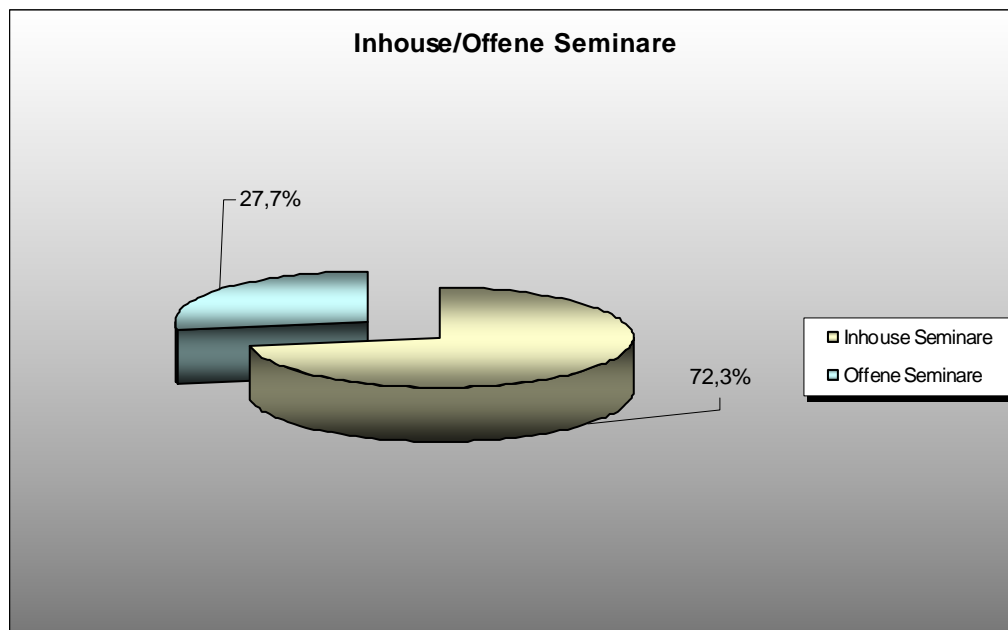
<b>Seminartitel</b>	<b>TN*</b>	<b>Anzahl Seminare</b>
AllFA (Datenbank)	9	9
Allplan 2009 CAD	8	8
Allplan CAD Basischulung	7	14
Allplan CAD-Upgrade	18	18
Bauleitung und Bauausführung	29	29
Baulicher Brandschutz im Hochbau	44	88
Brandschutz Helfer	27	13,5
Burnoutprävention: Führungskräfte als Multiplikatoren und Vorbilder	21	41
Haftung im Baubetrieb	14	28
Elektronische Nachweisführung	10	10
Haftung im Baubetrieb	13	26
HOAI	20	40
Passivhaus Standard - Architektur	29	29
Passivhaus Standard - TGA	25	25
Praktikable und wirtschaftliche Sanierungsmaßnahmen	15	30
Psychologie für Führungskräfte	21	42
Schutz und Instandsetzung von Stahlbetonwerken	25	25
Sicherheitsstrom/Sicherheitsbeleuchtung	14	27

Seminartitel	TN*	Anzahl Seminare
Suchtprävention	11	5,5
Diverse IT- Seminare	218	80,24**

\* Seminarteilnahmen

\*\* auch Kleinstseminare und training on the job

Die Relation von geschlossenen zu offenen Seminaren ergibt folgendes Bild:



#### 1.4. Zielgruppenbetrachtung

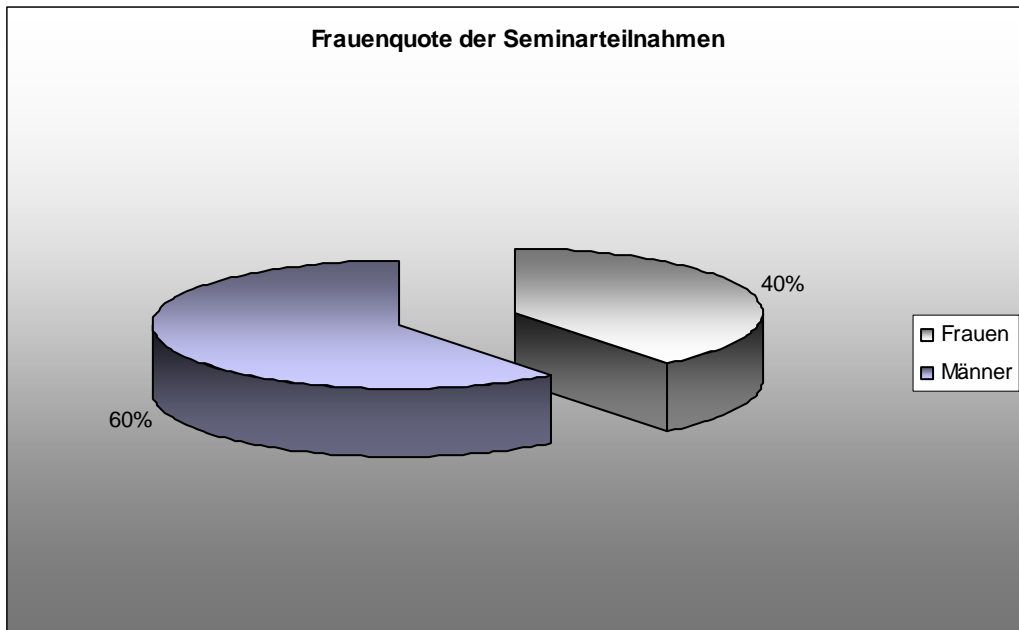
2011 entfielen absolut gesehen pro aktive Mitarbeiterin / aktiven Mitarbeiter **1,79 Weiterbildungstage\***. Die **Weiterbildungsquote** betrug 2011 **62,45 %**. \*\* Zur Verifizierung, welche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter erreicht wurden, ist die Verteilung auf die Personalstruktur unter differenzierten Aspekten zu betrachten.

##### 1.4.1 Frauenförderplan

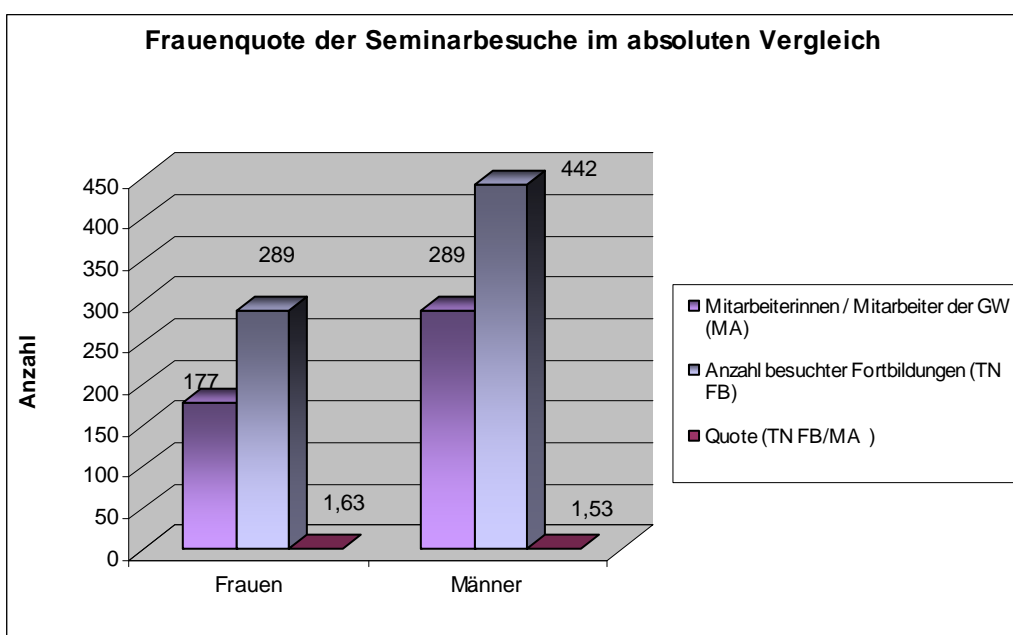
Nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) und des Frauenförderplans der Stadt Köln werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen und Chancengleichheit herzustellen. Frauenförderung ist ein zentrales Anliegen der GW. Die GW möchte die Frauen darin bestärken, ihr Wissen, ihre Potenziale und Fähigkeiten vermehrt sicht- und nutzbar zu machen, um einen nachhaltigen Bewusstseinswandel herbeizuführen. Die emotionalen, kommunikativen und fachlichen Ressourcen von Frauen sollen erfolgreich eingesetzt werden.

\* Gesamtweiterbildungstage (= 834,89) zu Gesamt-MA (= 466)

\*\* Verhältnis Summe faktischer TN (= 291) zu Gesamt-MA (= 466)



Gemessen an der Gesamtverteilung ergibt sich ein verstärktes Fortbildungsverhalten von weiblichen Betriebszugehörigen:

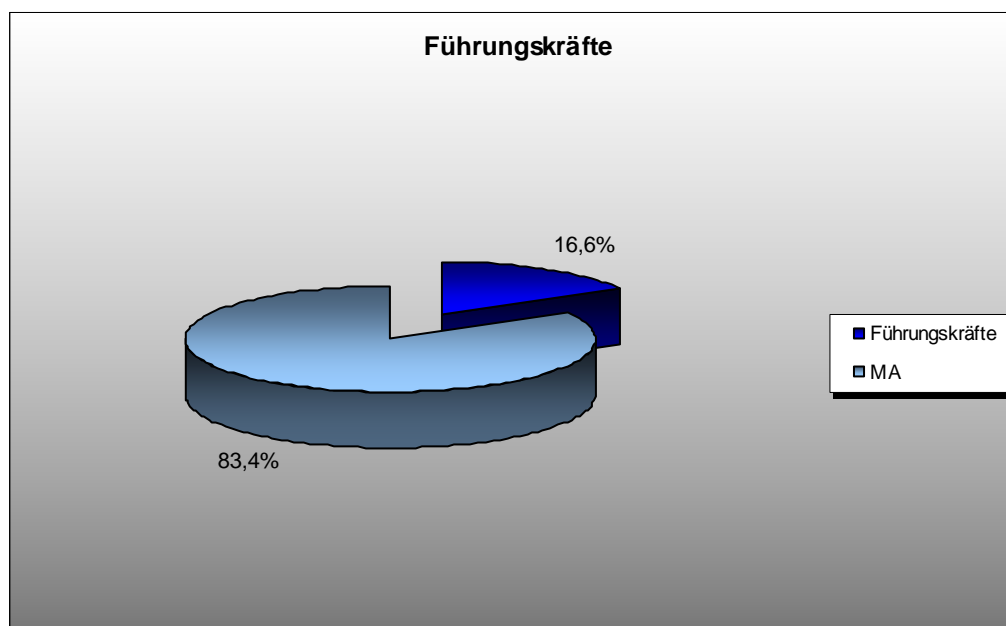


## 1.4.2 Führungskräfte

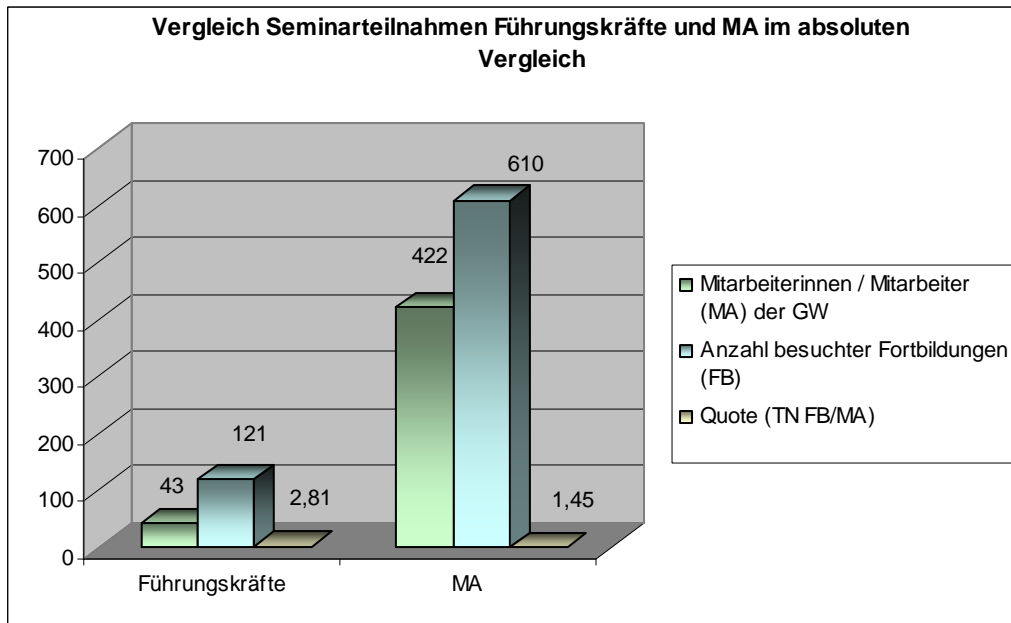
Innovative Informations- und Kommunikationssysteme greifen in nahezu alle Unternehmensbereiche ein, verändern Geschäftsprozesse und erfordern neue Qualifikationen in der Mitarbeiterführung. Sie verlangen von einer Führungskraft nicht nur die Verbindung von Sachkompetenz mit personellen Qualifikationen, sondern auch die Fähigkeit, in komplexen Systemen zu denken und mehrdimensionale Sachverhalte zu strukturieren und organisatorisch umzusetzen. Die Weiterbildung muss bei allen konkreten und notwendigerweise speziellen Qualifizierungsmaßnahmen dafür Sorge tragen, dass Zusammenhänge erkannt und Verbindungslinien hergestellt werden können.

Über die klassische Führung hinaus geht es heute in erster Linie darum, neben der Funktion als Vorbild und Multiplikator die Ressourcen der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zu aktivieren und zu nutzen, sie auf ihrem Weg zu begleiten, sie zu fördern und zu unterstützen. Führung hat einen herausragenden Anteil am Erfolg des Betriebes.

Von daher empfiehlt sich eine Betrachtung des Anteils von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern mit Führungsfunktionen.

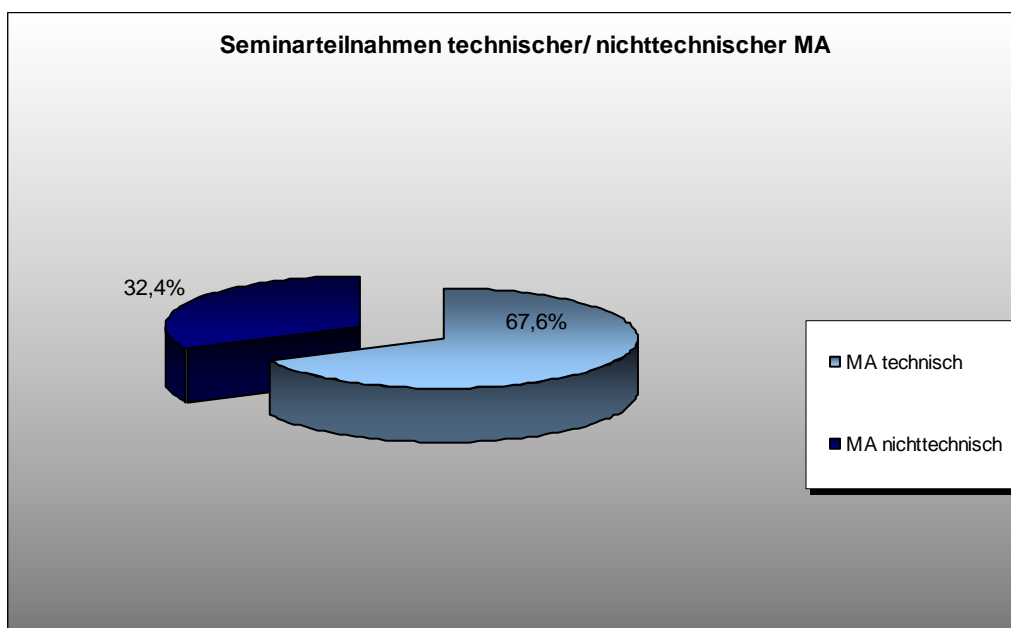


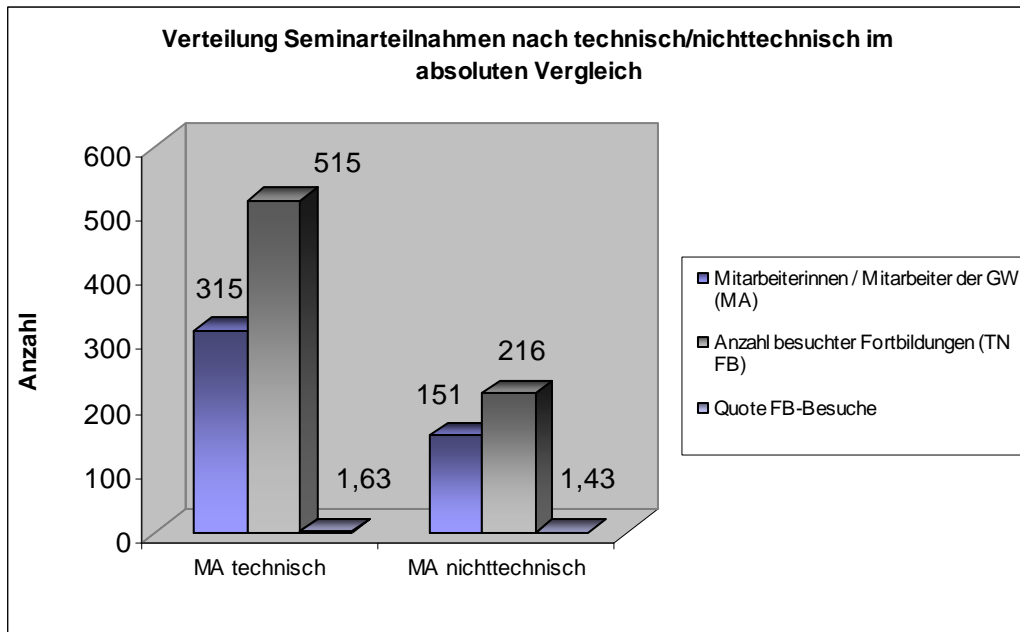
Der folgende Vergleich verdeutlicht überproportionale Teilnahmen der Führungskräfte an den Fortbildungsveranstaltungen:



### 1.4.3 Technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

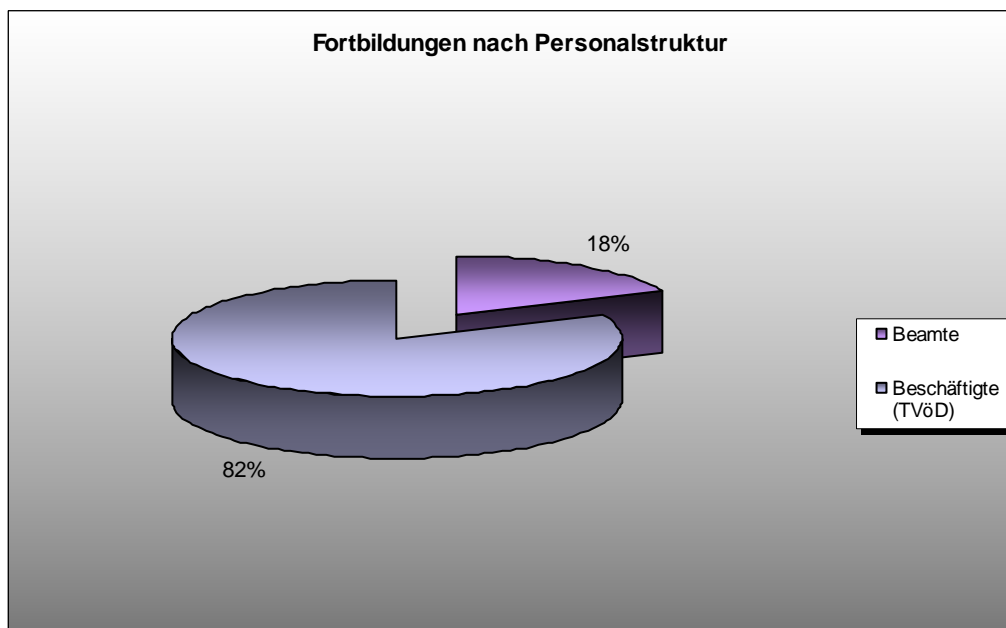
Die GW legt aufgrund ihrer Aufgabenstellung und aufgrund des Fachkräftemangels einen besonderen Fokus auf Qualifizierung der technischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um diese langfristig zu binden. Fortbildung zeigt sich einerseits als ein besonders geeignetes Mittel zur Fachkräftegewinnung und andererseits als Antwortmöglichkeit auf den Fachkräftemangel. Vor dem Hintergrund, dass technologischer Wandel mehr denn je Auswirkungen auf jeden Aspekt unseres öffentlichen und privaten Lebens hat, ist die steigende Bedeutung dieses Instruments signifikant. Gegenstand der technischen Seminare ist die detaillierte Vermittlung von praxisrelevantem Wissen aus dem jeweiligen technischen Arbeitsbereich, um qualifizierte Aufgaben wahrnehmen zu können.





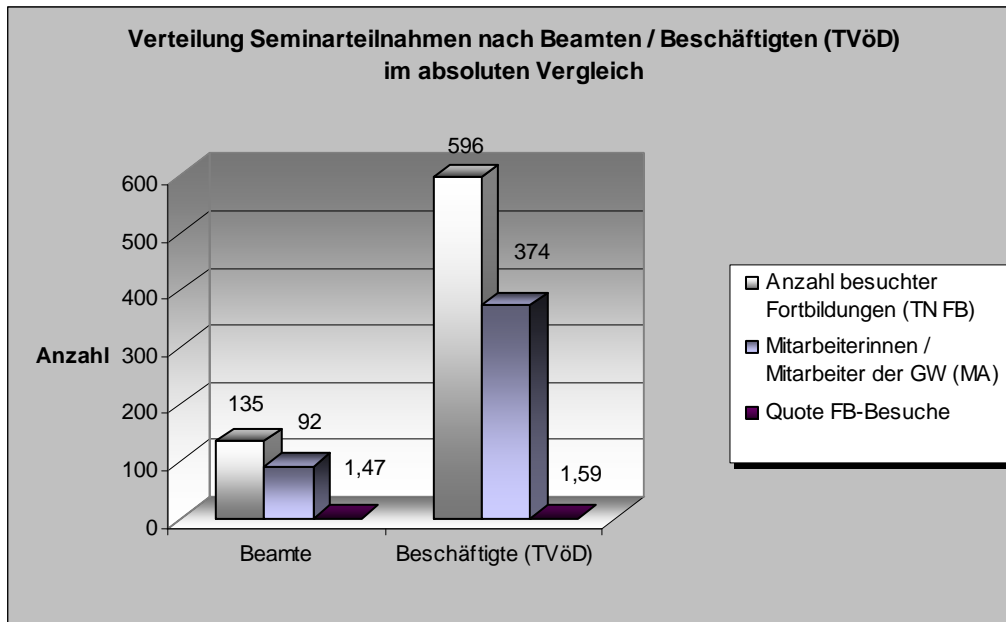
#### 1.4.4. Personalstruktur

Den personalstrukturspezifischen Aspekt der besuchten Fortbildungsveranstaltungen der GW demonstriert das nachstehende Verhältnis von Beamten zu Beschäftigten nach TVöD:



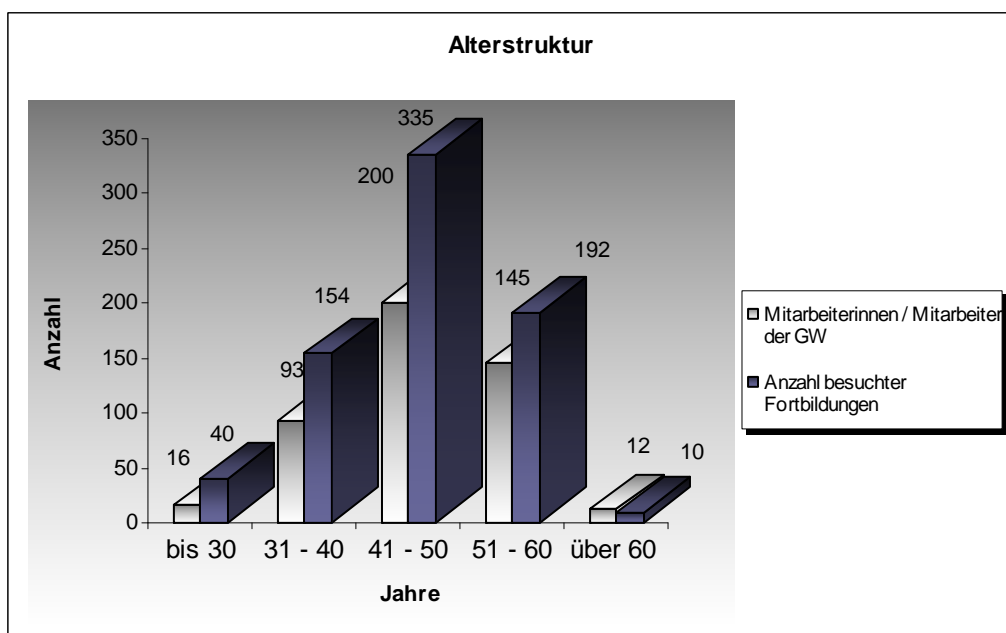


Das aufgezeigte prozentuale Verhältnis der besuchten Fortbildungsveranstaltungen reflektiert nahezu das Verhältnis der Beamten (19,74 %) zu den Beschäftigten nach TVöD der GW (80,26 %).



#### 1.4.5. Altersstruktur

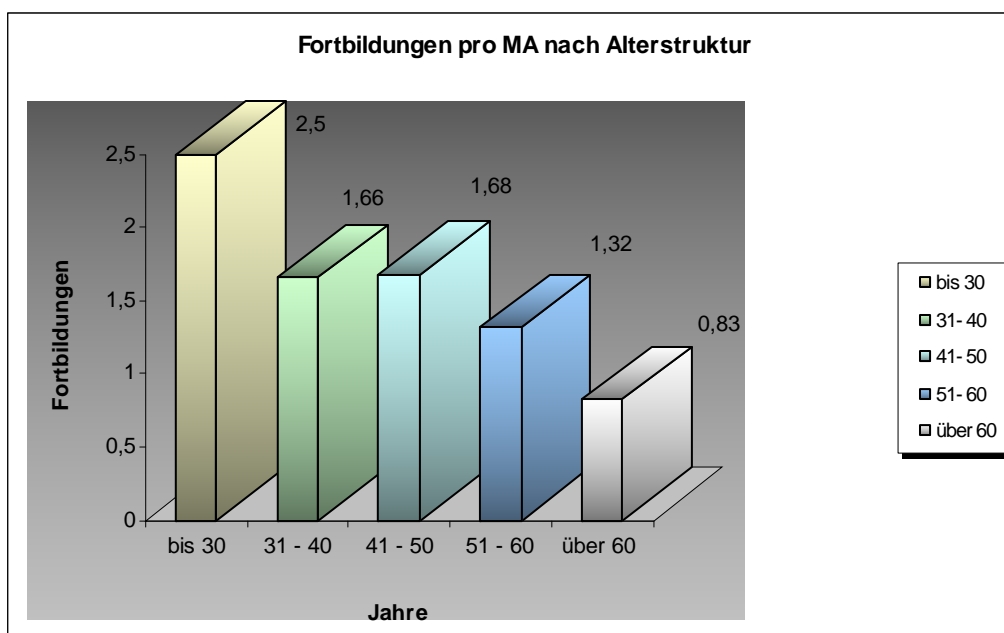
Die folgende Grafik veranschaulicht eine Gegenüberstellung der Altersstruktur der Gesamtbeschäftigten der GW zu der der Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmer:



Das Durchschnittsalter der Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmer betrug im Jahr 2011 45,11 Jahre. Aus der anschließenden Verteilung ist ersichtlich, dass entgegen der letzten Jahre ein altersmäßiger Rückgang der Seminarbesuche der Best Ager zu verzeichnen ist.

Vor allem die Fortbildung soll dazu beitragen, nicht nur den beschleunigten technischen und wirtschaftlichen Wandel zu bewältigen, sondern ebenso die gesellschaftlichen Veränderungen, die insbesondere aufgrund der demographischen Entwicklung eintreten. Die GW ist auf die relevante Berufserfahrung kombiniert mit erworbenem, implizitem Fachwissen angewiesen.

Zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Best Ager und als Antwort auf den Fachkräftemangel kommt dem Fortbildungsprozess auch vor dem Hintergrund des lebenslangen Lernens ein hoher Stellenwert zu. Fortbildung ist ein zentrales Element des lebensbegleitenden Lernens. Durch lebenslanges Lernen sollen die Lernenden gestärkt werden, damit sie in ihren Lernprozessen selbstbestimmter agieren können. Ziel ist daher die Erhöhung der Partizipation von Best Agern an Fortbildungsveranstaltungen.



## 1.5. Kosten

Die reinen Seminarkosten für die absolvierten Fortbildungen beliefen sich 2011 auf 72.536,62 €. Betriebswirtschaftlich ist jedoch zusätzlich der Tatsache Rechnung zu tragen, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fortbildungsveranstaltungen während dieser Zeit nicht produktiv waren. Basierend auf dem ermittelten durchschnittlichen Vollkostenstundensatz von 61,11 € ergibt sich somit ein Produktivitätsausfall von 816.317,15 €. Folgerichtig hat die GW 2011 insgesamt 888.853,76 € in die Fortbildung Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investiert.

## 1.6. Messebesuche

Zur Realisierung eines Innovations- und Inspirationsschubes und eines Erfahrungsaustausches wurden zudem folgende Messen besucht:

Messe	Ort	Anzahl MA
Arbeitsschutz- und Sicherheitsmesse	Düsseldorf	3
DSAG Jahreskongress	Leipzig	3
Heilbronner Aufzugstage	Heilbronn	2
Messe Bau	München	8
Messe Reha Care	Düsseldorf	1
DMS	Stuttgart	1
Elektrotechnik	Dortmund	7
Essener Sicherheitstage	Essen	1
Interlift	Augsburg	1
Internationale Messe für Bad, Sanitär, Heizung, erneuerbare Energien, Klimatechnik (ISH)	Frankfurt	12
Showtec	Berlin	1
Promos Anwenderforum	Berlin	2

## 2. Prognose

Betriebliche Fortbildung ist kein Selbstzweck, sondern ein wichtiger Teil der Qualitätssicherung im Betrieb. Die Investition in die Verbesserung der Techniken und des Wissens bedeutet gleichermaßen Motivation für den Einzelnen wie Wertsteigerung für das Unternehmen. Ein durchschlagendes betriebliches Kompetenzmanagementsystem, das Ausflüsse auf die innerbetriebliche Lernkultur hat, muss Methoden der Kompetenzmessungen gerecht werden. Betriebliche Fortbildung ist ein Wertschöpfungsprozess, der professionell didaktisch gesteuert werden muss, um erfolgreich zu sein. Die Implementierung innerhalb der GW bedarf einer stetigen Evaluation der qualitativen Faktoren. 2009 wird daher der Fokus in der Frage der Praxisorientierung der abgehaltenen Seminare sowie des Transfers am Arbeitsplatz sein. Konsequenz dieses aufzubauenen und zu praktizierenden Bildungscontrollings ist eine Anpassung des Kompetenzmodells im Rahmen der entsprechenden personellen Kapazität.

2012 wird daher der Fokus in der Frage der Praxisorientierung der abgehaltenen Seminare sowie des Transfers am Arbeitsplatz sein. Bei der Schaffung von fördernden Rahmenbedingungen zum Lerntransfer am Arbeitsplatz wird auch erneut die Schlüsselrolle der Führungskräfte und ihre Mitverantwortung deutlich.

Darüber hinaus ist die Benennung von qualifizierten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als GW-interne Multiplikatoren beabsichtigt, um eine schnellere und ef-

fizientere Wissensvermittlung der durchgeführten Seminare und somit die Qualifizierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf weiterführende Aufgaben zu erzielen.

Als Steuerungsinstrument werden jeweils zum Jahresende aufgrund von strategischen Überlegungen bestimmte Themenbereiche ausgewählt, bei denen im Folgejahr Optimierungen zu erreichen sind.

## **2.1. Seminare**

2012 sind folgende Inhouse-Seminare beabsichtigt:

- ≠ Bauleitung und Bauausführung
- ≠ Brandschutz im Hochbau
- ≠ Erste-Hilfe-Kurs
- ≠ Fachvortrag Passivhaus
- ≠ Haftung im Baurecht
- ≠ HOAI
- ≠ Mietrecht
- ≠ Passivhaus Architektur
- ≠ Passivhaus TGA
- ≠ Schutz und die Instandsetzung von Stahlbetonbauwerken
- ≠ Sicherheitsgerechte Gestaltung von Schulen

## **2.2. Messebesuche**

2012 sind weiterhin folgende Messebesuche projektiert:

- ≠ Deubau (Essen)
- ≠ DSAG-Jahreskongress (Bremen)
- ≠ Essener Sicherheitstage (Essen)
- ≠ Heilbronner Aufzugstage (Heilbronn)
- ≠ Light & Building (Frankfurt)
- ≠ Mutec (Leipzig)
- ≠ OpenPromos Anwenderforum (Berlin)
- ≠ Fachmesse für Sanitär, Heizung, Klima und erneuerbare Energien SHK (Essen)
- ≠ Zukunft Personal (Köln)