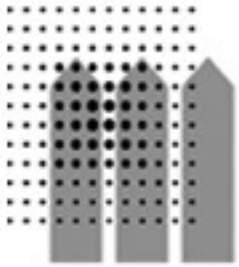


Gebäudewirtschaft der Stadt Köln

Bauten – Management – Service

Bildungsbericht 2013 der Gebäudewirtschaft

Gebäudewirtschaft der Stadt Köln
Bauten – Management – Service

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 personelle Ressourcen intelligent zu nutzen und nach

der Betriebsphilosophie effektiv in den 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.

Daher möchten wir Ihnen ein Wort von Jean-Jacques Rousseau mit auf den Weg geben:

„Man muss viel gelernt haben, um über das, was man nicht weiß, fragen zu können."

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

Franz-Josef Höing
Erster Betriebsleiter

Petra Rinnenburger
Geschäftsführende Betriebsleiterin

Inhalt		
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 12
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.	Messebesuche	Seite 18
1.6.	Kosten	Seite 17
2.	Prognose	Seite 18
2.1.	Seminare 2014	Seite 19
2.2.	Messebesuche 2014	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.

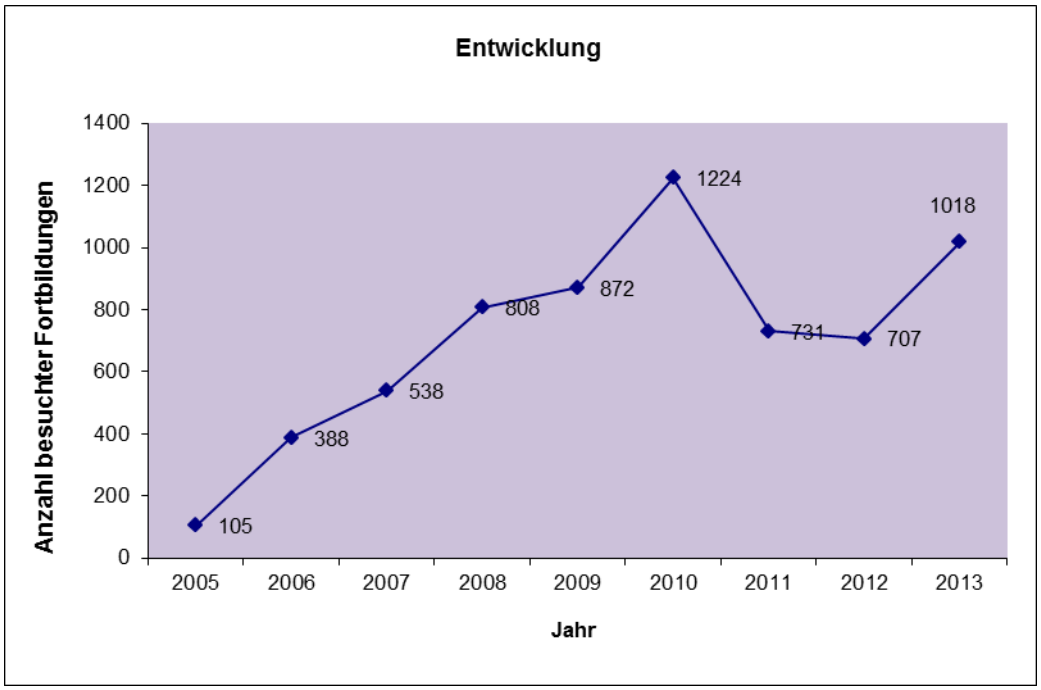
Fortbildung der personellen Ressourcen richtet sich ökonomisch auf die Sicherstellung und Weiterentwicklung des qualitativen Arbeitskräftevolumens, und individuell auf die Vermittlung von Kompetenzen, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechende Arbeit 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 festgelegte, 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

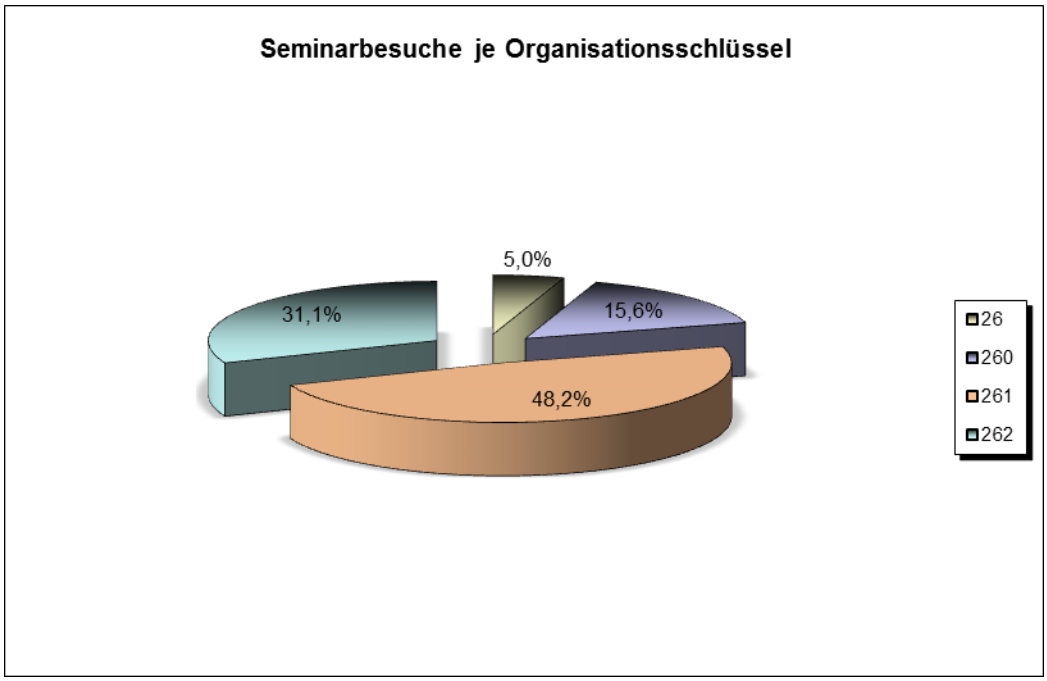
Für das Jahr 2013 ergibt ein Vergleich zu den Vorjahren folgendes Bild:



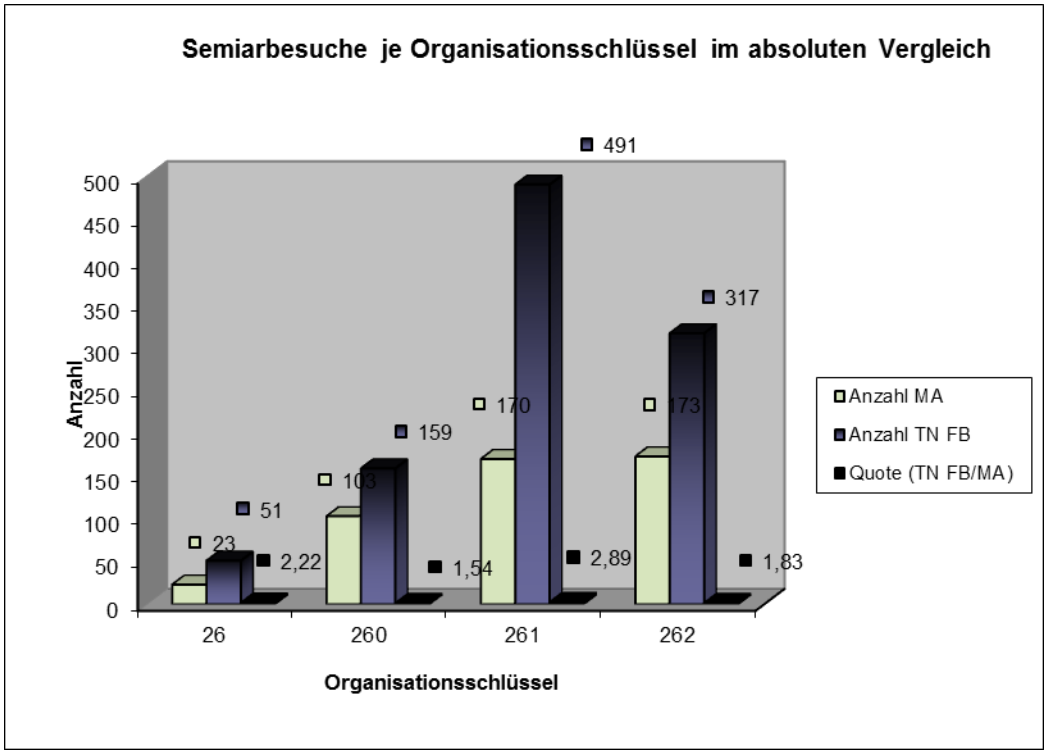
Der folgende Überblick dokumentiert die in 2013 besuchten Fortbildungen spezifiziert nach Organisationsschlüsseln:

Organisations-schlüssel (Orga)	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (MA)	Seminarteilnahmen (TN)
26	2	0
26/0	2	10
26/1	4	6
26/2	7	16
26/3	4	9
26/4	4	10
260	2	2
260/1	31	56
260/2	40	58
260/3	5	6
260/4	11	14
260/5	14	23
261	2	7
261/0	10	26
261/01	4	5
261/10 – 261/24	141	447
261/43	13	6
262/1	43	126
262/2	12	23
262/3	15	32
262/4 – 262/43	75	63
262/45 – 262/47	28	73
Summe	469	1018

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:

Fortbildungsthematik	Summe TN*	Summe Tage
Aachener Bausachverständigentag 2013	1	2
ABAP Workbench Grundlagen	1	5
Allplan CAD Basis Teil 1	7	7
Allplan CAD Basis Teil 2	7	7
Allplan/Aufbau 2011 CAD	10	10
Arbeits- und Gesundheitsschutz	1	0,5
Architektur braucht Wettbewerb	1	3
Aufbau und Analyse von Kennzahlen und Benchmarks im FM	18	36
Aufbau und Arbeitsweise der Stadtverwaltung - Teil 1	19	19
Aufbau und Arbeitsweise der Stadtverwaltung - Teil 2	19	19
Aufzugswärterschulung	20	20
Ausbilden mit System	1	2
Ausbildung zum Moderator von Veranstaltungen	1	4
AVA-StLBau	7	7
Barrierefreies Planen und Bauen (Unfallkasse)	2	2
Barrierefreies Bauen und Planen	117	117
Barrierefreies PDF	3	9
Baulärm und Bauerschütterungen etc.	1	1
Baurecht	7	39
Beauftragte Person (Aufzugwärter)	1	1
Berufsperspektive Führung für Frauen	1	3
Betreiberverantwortung 1	3	3
Betreiberverantwortung 2	4	4
Betreiberverantwortung für Aufzüge	15	5,625
Betriebs- und Heizkostenabrechnung	14	14
Beurteilungssituation	1	1
Brandmeldeanlagen	1	1
Brandschutzanforderungen und Unfallverhütung für Kindertageseinrichtungen	1	1
BWL für technische Fach- und Führungskräfte Teil 2	1	2
Das Neue Kommunale Finanzmanagement (NKF) - Einführung und Überblick	1	2
Datenmodellierung und Entwurf relat.Datenbanken	2	10
Die HOAI-Novelle 2013 - Honorarnachträge nach der neuen HOAI	1	1

Fortbildungsthematik	Summe TN*	Summe Tage
Effektives Lesen und Behalten	2	4
Emotionale Intelligenz steigern und Handlungskompetenzen erweitern	1	3
Energiemanagementsysteme nach DIN EN ISO 50001	1	1
Entscheidungs- und Problemlösetechniken	1	3
Erfolgreich verhandeln in Gesprächen	3	6
Erfolgreicher arbeiten ohne Stress	5	5
Erste-Hilfe Auffrischungskurs	2	2
EVITA	7	0,875
Excel 2003 Formeln und Funktionen	8	16
Excel Strukturierung und Auswertung großer Daten	3	6
Fachkraft Brandmeldeanlagen	1	3
Fachtagung Gefahrenmanagementsysteme und Schnittstellenanbindung	1	2
Follow up - Veranstaltung: Praxisprüfung im Bachelor-Studiengang	2	2
Führen von Konfliktgesprächen für Beschäftigte in Bauprojekten	19	38
Führungskraft werden - ein Rollentausch	2	8
Gebäude- und Energiekataster: Bestandsaufnahme als Grundlage zur Ermittlung notwendiger Investitionen und ihrer Priorität	2	2
Gedächtnis- und Konzentrationstechnik	4	8
Gesundheitsmanagement und Burnout-Prävention als Führungsverantwortung	2	4
Grundlagen Brandmeldeanlagen	1	2
Grundlagen wirksamer Kommunikation	2	4
HOAI	33	66
HOAI-Novelle 2013	12	4,5
Ich gehe bald in Rente oder in den Ruhestand	1	1
Informations- und Vernetzungstreffen für Antragsteller bezüglich Förderung von Klimaschutzprojekten in sozialen, kulturellen und öffentlichen Einrichtungen	2	2
iwp Praxisforum Thema: Verkehrssicherung	3	3
Kanalbau in offener Bauweise - Ausgewählte Aspekte fachgerechter Bauausführung	1	1
KGSt - Seminar "Bewertung von Beamtenstellen - Aufbauseminar"	1	1
Konflikt- und Kommunikationstraining	1	3
Kundenorientierung	2	4

Fortbildungsthematik	Summe TN*	Summe Tage
Merten KNX Aufbau-/Professionalseminar	3	6
MH GEO und Hcalc	10	10
MH KanCALC	7	7
MH Rohr Calcder DIN 276	7	7
MH SanCalc	7	7
Moderne Verwaltungskorrespondenz - Verfügungen kundengerecht schreiben	1	2
Neu in der Führung	2	10
Optimierung externer Dienstleistungsverträge im Gebäudemanagement	2	2
Personalentwicklungs- und Klimagespräch	1	2
Persönlichkeit zeigen - Kommunikation engagiert gestalten	1	3
Präsenzmelderpräsentation	42	15,75
Praxisdialog zum TVgG-NRW	1	1
Praxisprüfung im Bachelor-Studiengang	5	10
Projektmanagement	8	24
Projektorganisation bei Baumaßnahmen	10	20
Raumluft-Hygieneschulung Kategorie B nach VDI 6022	1	1
Risikomanagement bei Baumaßnahmen	10	10
SAP Anmietungs-und Vermietungsverträge	2	2
SAP CATS	7	1,5625
SAP Einführung	2	0,5625
SAP Instandhaltung Teil 1	12	12
SAP Instandhaltung Teil 2	12	7,625
SAP Instandhaltung -Wartungspläne	10	3,75
SAP Organisation, Aufbau und Grundlagen	13	13
SAP PS Cockpit mit MM	12	12
SAP PS HOAI Leistungsstandpflege	12	1,5
Schulung für neue BEM-Beauftragte	1	2
Selbstbewusst auftreten - erfolgreich kommunizieren	2	6
Selbstmanagement	7	21
Sichere Kommunikation mit Internet und E.Mail	1	0,3125
Sicherheitsgerechter Bau und Ausstattung von Kindertageseinrichtungen	2	2
SIMEDIA-Forum	1	2
Suchtprävention	1	1
Team	1	0,0625
TGA für Bauingenieure	16	16

Fortbildungsthematik	Summe TN*	Summe Tage
Trinkwasserverordnung	15	15
Umgang mit Veränderungen im Arbeitsleben	1	3
Update Windows 7 für DZB	2	1
Upgrate Office 2010 Migration kompakt	334	334
Vergabe von Architektur- und Ingenieurleistungen nach der VOF	1	1
Vergabe von Lieferungen und Dienstleistungen unterhalb des EU-Schwellenwertes - Nationales Verfahren	2	4
Verkehrssicherungs- und Überwachungspflichten bei kommunalen Immobilien	7	7
Vertragsbedingungen nach VOB/B	1	2
WinCube / EVITA	4	0,5
Workshop "Leistungsbild Projektsteuerung und Bauherrenaufgaben"	3	3
Zentrale Vergabe - aber wie?	1	2
Summe	1018	1178,125

* Seminarteilnahmen

1.3. Geschlossene Bildungsveranstaltungen

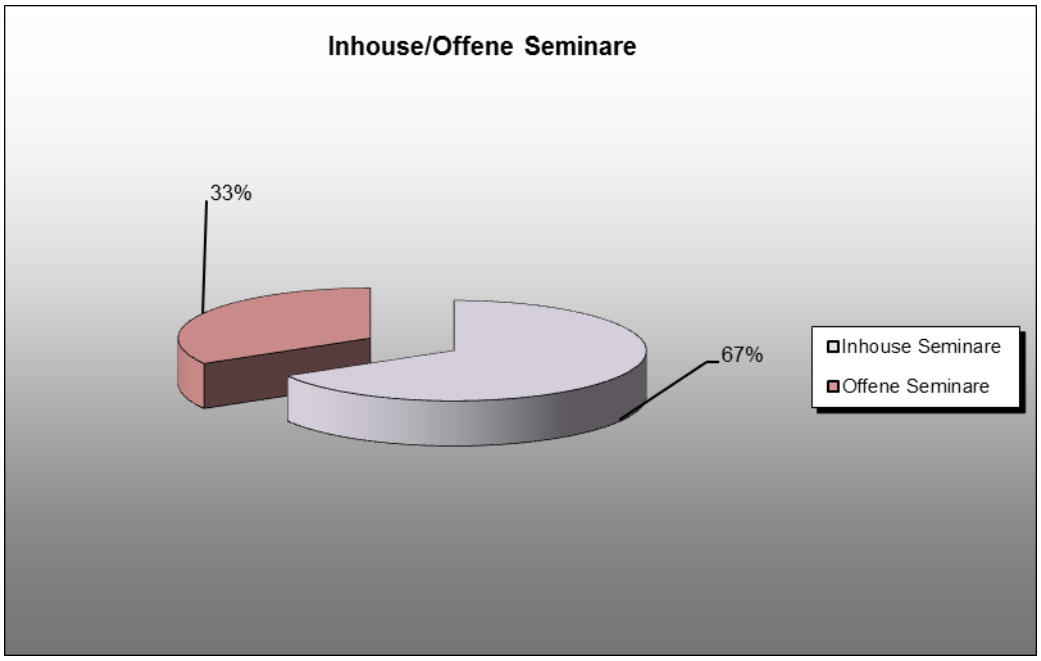
Folgende Seminare wurden aufgrund des charakteristischen Bedarfs entweder als Inhouse-Seminare oder GW-interne Seminare abgehalten:

Seminartitel	TN*	Anzahl Seminare
Allplan CAD Basis Teil 1	7	7
Allplan CAD Basis Teil 2	7	7
Allplan/Aufbau 2011 CAD	10	10
Aufbau und Analyse von Kennzahlen und Benchmarks im FM	18	36
Aufbau und Arbeitsweise der Stadtverwaltung - Teil 1	19	19
Aufbau und Arbeitsweise der Stadtverwaltung - Teil 2	19	19
Aufzugswärterschulung	20	20
Barrierefreies Bauen und Planen	117	117
Betreiberverantwortung für Aufzüge	15	5,625
Betriebs- und Heizkostenabrechnung	14	14
HOAI-Novelle 2013	12	4,5
HOAI (inkl. neuer HOAI)	33	66

Seminartitel	TN*	Anzahl Seminare
MH GEO und Hcalc	10	10
MH KanCALC	7	7
MH Rohr Calc	7	7
MH SanCalc	7	7
Präsenzmelderpräsentation	41	15,75
TGA für Bauingenieure	16	16
Upgrate Office 2010 Migration kompakt	334	334
Diverse IT- Seminare	101	62,4375*
Summe	814	784,3125

* Seminarteilnahmen
** auch Kleinstseminare und training on the job

Die Relation von geschlossenen zu offenen Seminaren ergibt folgendes Bild:



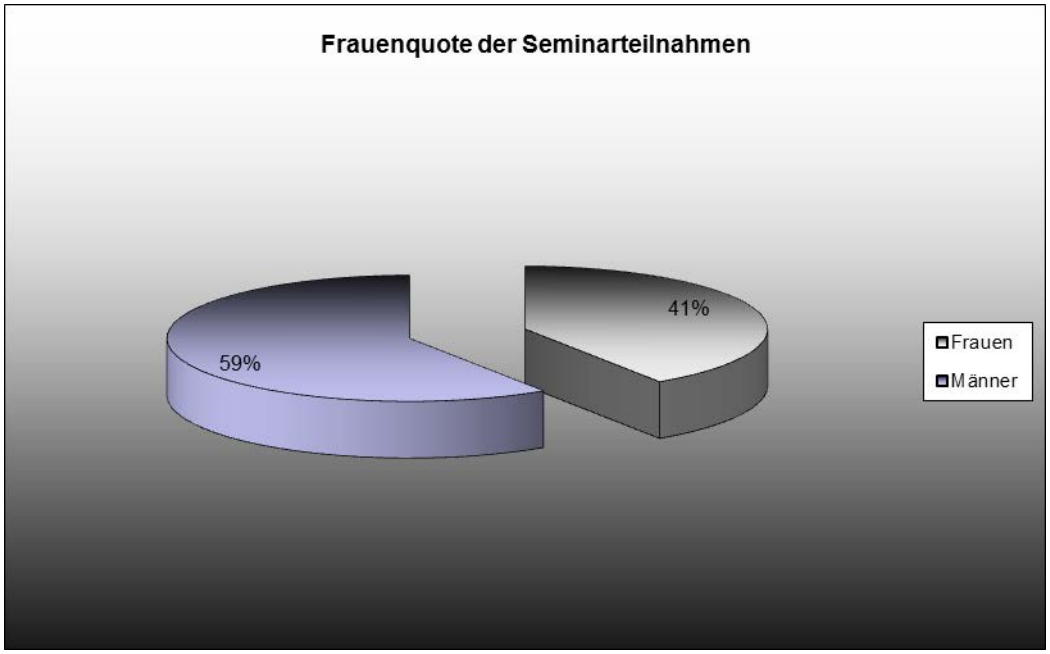
1.4. Zielgruppenbetrachtung

2013 entfielen absolut gesehen pro aktive Mitarbeiterin / aktiven Mitarbeiter **2,51 Weiterbildungstage***. Die **Weiterbildungsquote** betrug 2013 **89,13 %.** ** Zur Verifizierung, welche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter erreicht wurden, ist die Verteilung auf die Personalstruktur unter differenzierten Aspekten zu betrachten.

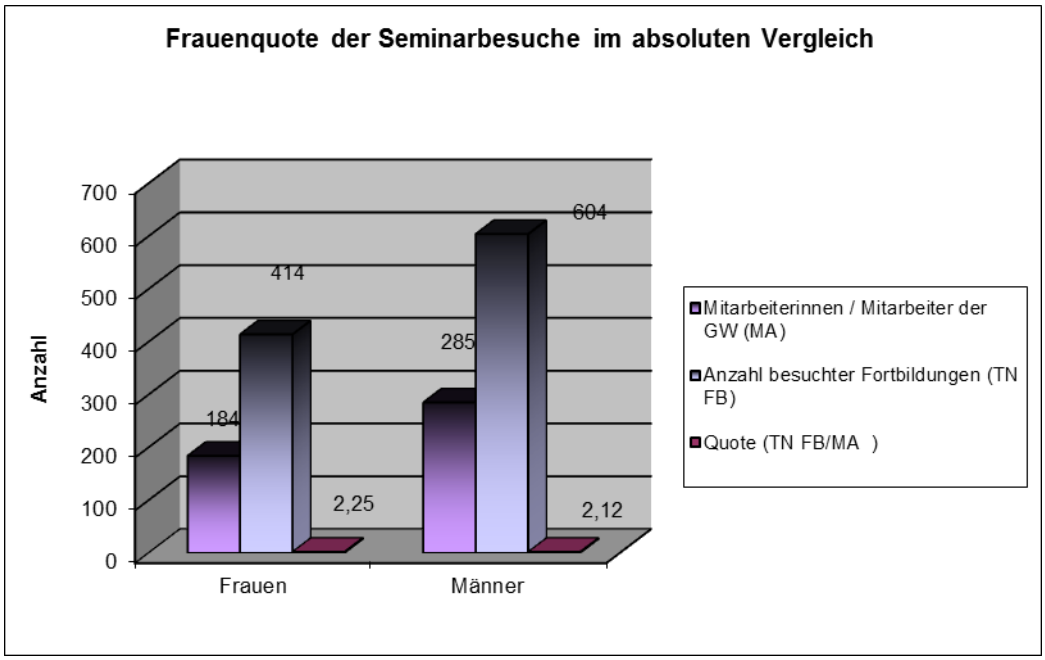
* Gesamtweiterbildungstage (= 1178,125) zu Gesamt-MA (= 469)
** Verhältnis Summe faktischer TN (= 418) zu Gesamt-MA (= 469)

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. Die GW möchte die Frauen dabei aktiv unterstützen, ihren Platz im Betrieb zu gestalten und ihre emotionalen, kommunikativen und fachlichen Ressourcen einzusetzen. Die Frauenqualifizierung sichert die umfassende Teilnahme der Frau am Arbeitsprozess. Qualifikationen und Kompetenzen von Frauen sollen folglich stärker genutzt werden. Frauenförderung ist ein zentrales Anliegen der GW.



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

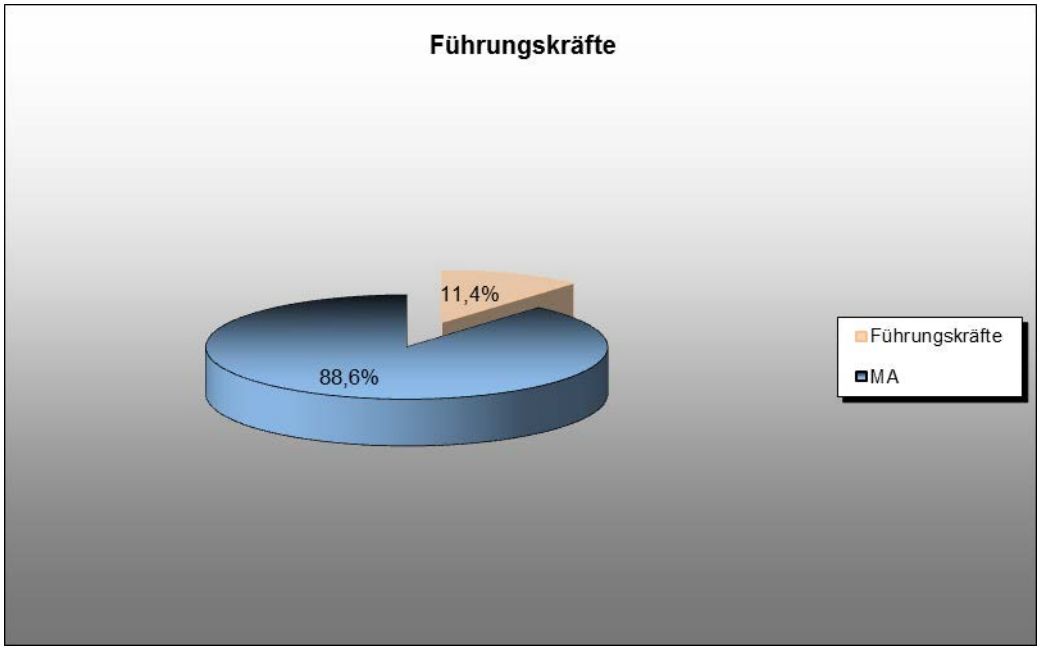


1.4.2 Führungskräfte

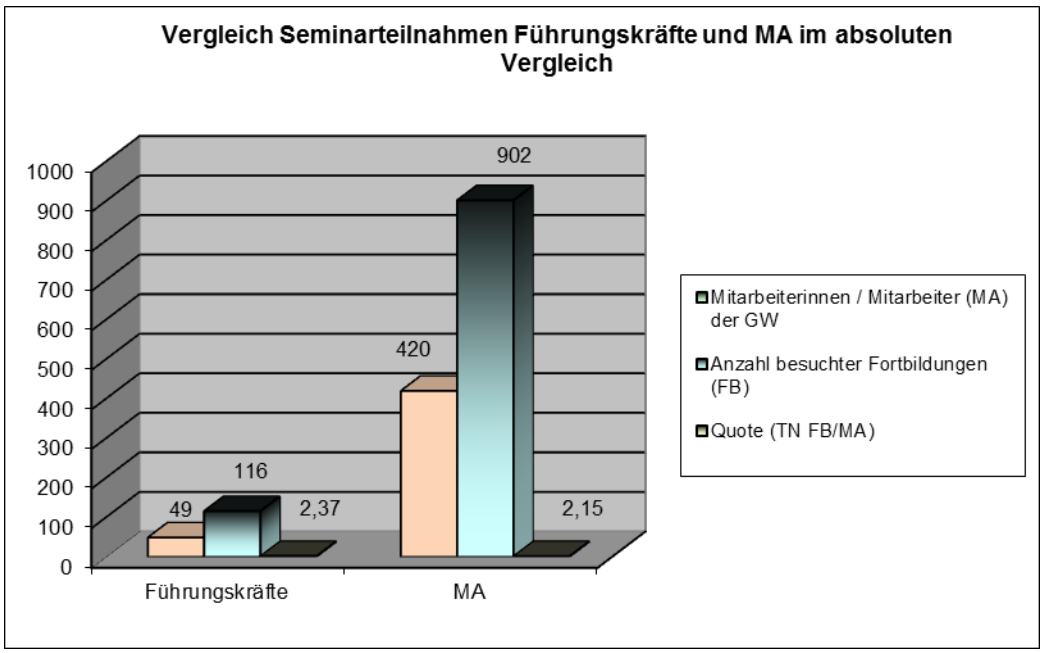
Innovative Informations- und Kommunikationssysteme greifen in nahezu alle Unternehmensbereiche ein, verändern Geschäftsprozesse und erfordern neue Qualifikationen in der Mitarbeiterführung. Sie verlangen von einer Führungskraft nicht nur die Verbindung von Sachkompetenz mit personellen Qualifikationen, 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.

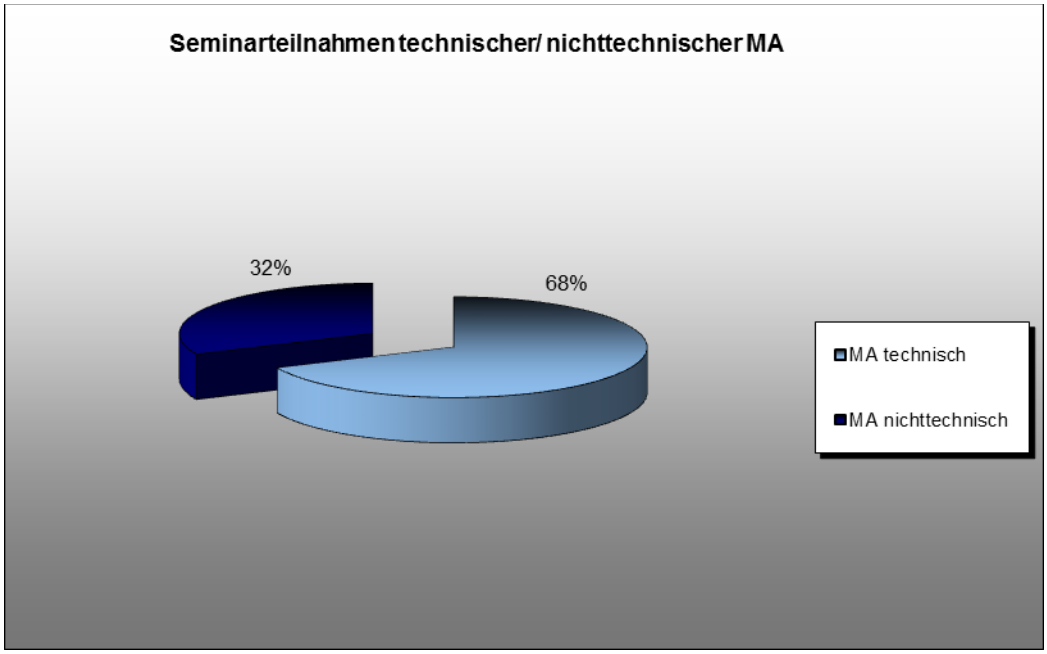


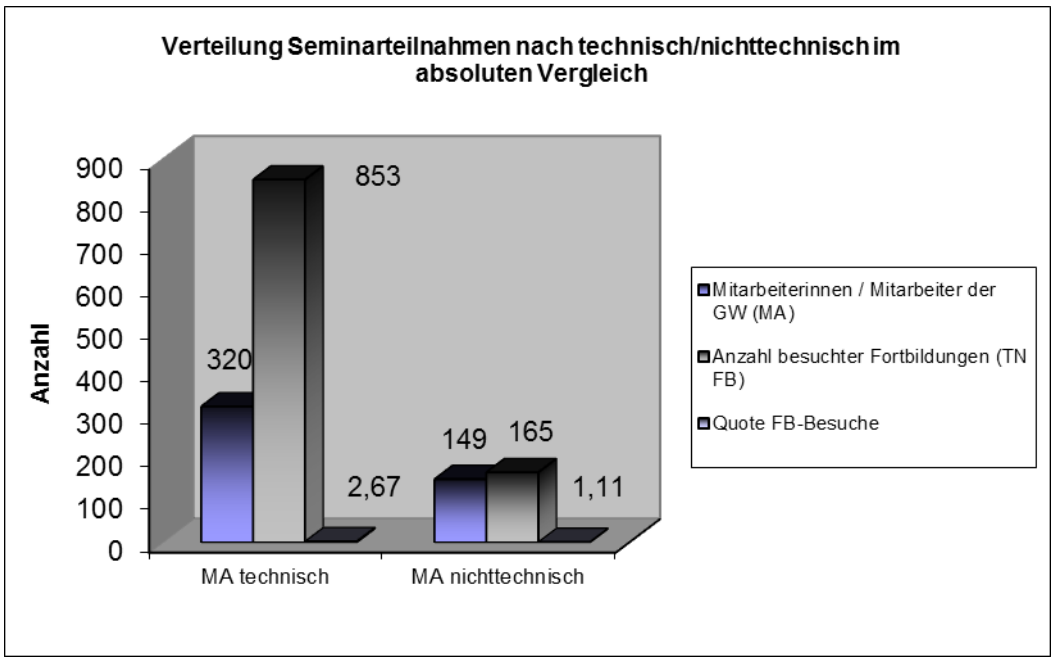
Der folgende Vergleich verdeutlicht überproportionale Teilnahmen der Führungskräfte an den Fortbildungsveranstaltungen:



1.4.3 Technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

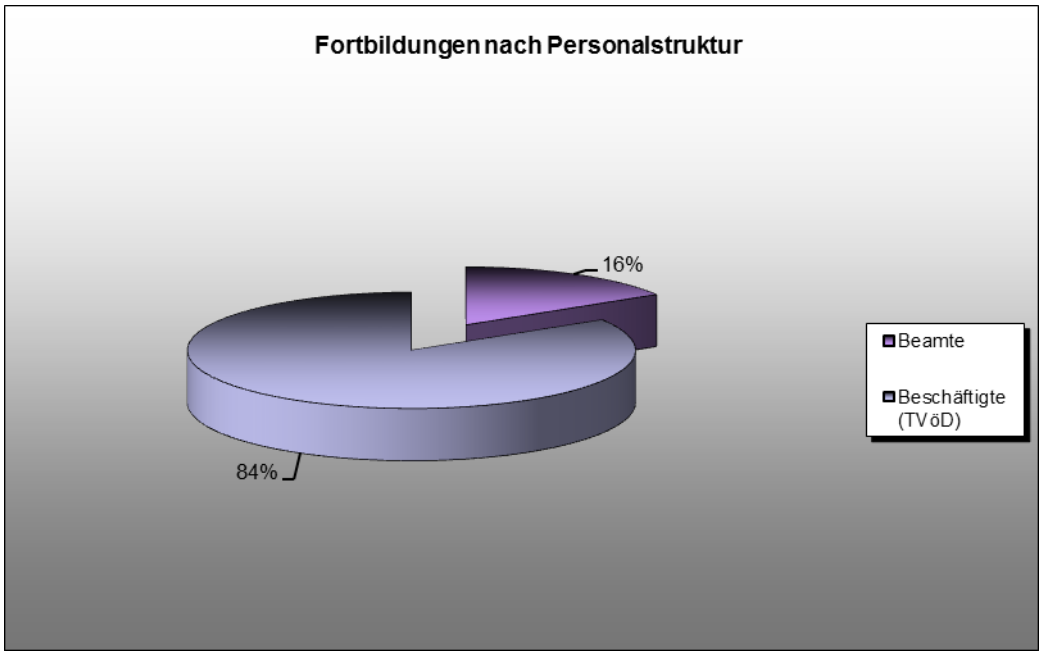
Die GW legt aufgrund ihrer Aufgabenstellung und aufgrund des Fachkräftemangels einen besonderen Fokus auf Qualifizierung der technischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um diese langfristig zu binden. Fortbildung zeigt sich einerseits als ein besonders geeignetes Mittel zur Fachkräftegewinnung und 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.

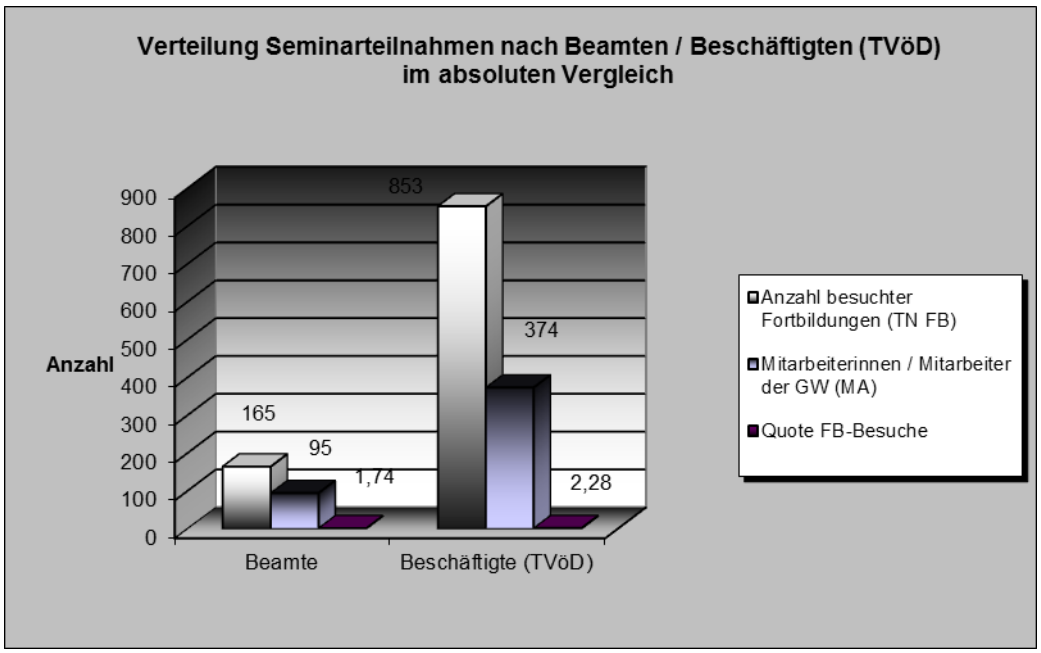




1.4.4. Personalstruktur

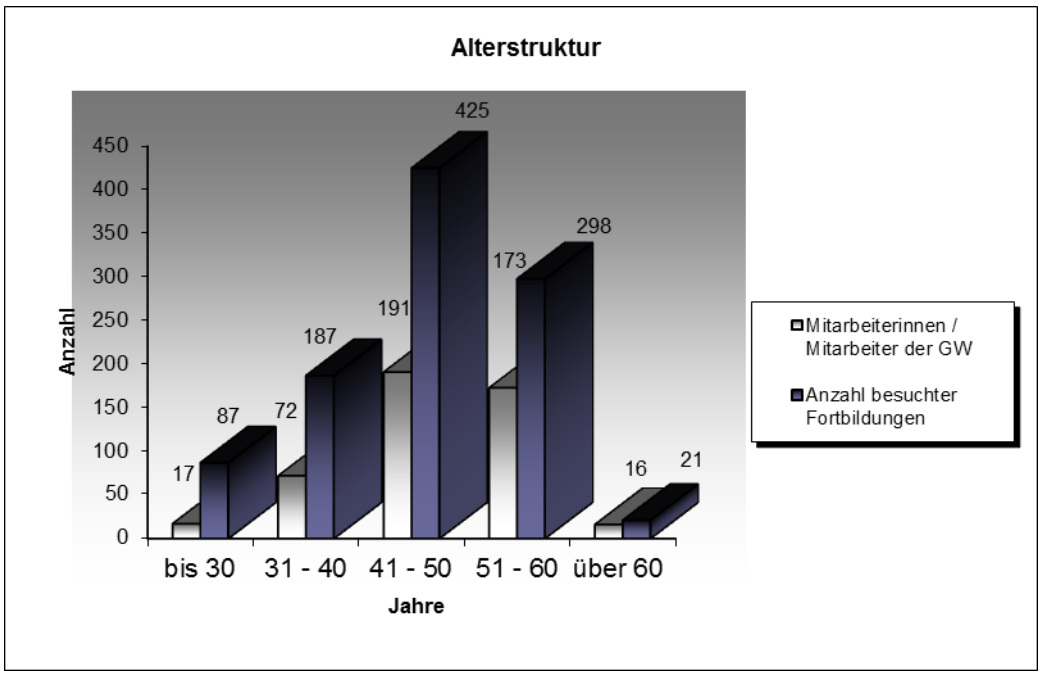
Den personalstrukturspezifischen Aspekt der besuchten Fortbildungsveranstaltungen der GW demonstriert das nachstehende Verhältnis von Beamten zu Beschäftigten nach TVöD:





1.4.5. Altersstruktur

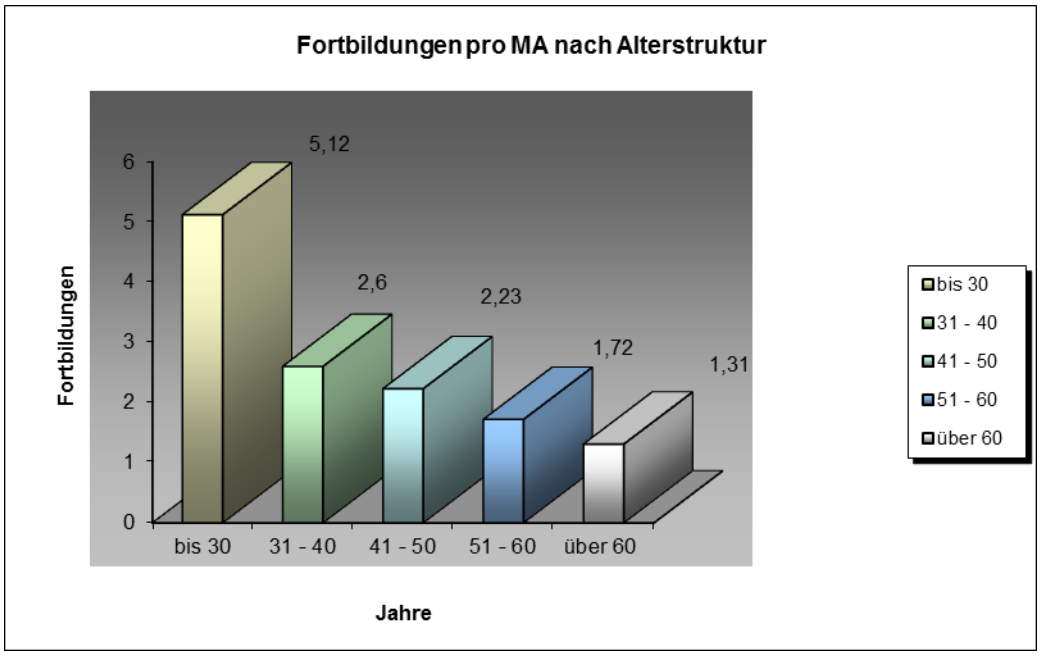
Die folgende Grafik veranschaulicht eine Gegenüberstellung der Altersstruktur der Gesamtbeschäftigten der GW zu der der Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmer:



Das Durchschnittsalter der Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmer betrug im Jahr 2013 **45,4** Jahre. Aus der anschließenden Verteilung ist ersichtlich, dass 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. Messebesuche

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

Messe	Ort	Anzahl MA
Arbeitsschutz- und Sicherheitsmesse	Düsseldorf	4
Architektenforum "Farbe oder schwarzweiß-Wahrnehmungen und Vorlieben"	Köln	2

Messe	Ort	Anzahl MA
Bau	München	6
BHE-Fachkongress Brandschutz	Fulda	1
DSAG-Jahreskongress 2013	Nürnberg	3
Elektrotechnik	Dortmund	5
Facility Management (Fachtagung Betreiberverantwortung)	Frankfurt	4
Heilbronner Aufzugstage	Heilbronn	2
ISH	Frankfurt	15
OpenPromos Anwenderforum	Berlin	3
Zukunft Personal	Köln	1
Summe		46

1.6. Kosten

Die reinen Seminarkosten für die absolvierten Fortbildungen beliefen sich 2013 auf 58.735,36 €. 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 66,91 € ergibt sich somit ein Produktivitätsausfall von 630.647,05 €. Darüber hinaus resultierte ein weiterer Produktivitätsausfall von 27.299,28 € aus gewährtem Bildungsurlaub nach dem AWbG. Die zusätzlichen Kosten für Messebesuche beliefen sich auf ungefähr 28.800 €. Folgerichtig hat die GW 2013 insgesamt 720.963,69 € in die Fortbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investiert.

2. Prognose

Die individuelle Förderung von Entwicklungspotentialen im Rahmen eines anspruchsvollen Personalentwicklungskonzepts verbessert zwar die objektiven Voraussetzungen aber entscheidend ist letztendlich die Fähigkeit, sich auf neue Tätigkeitsfelder einzustellen und sich neue Wissensinhalte zu erschließen.

Die betriebliche Fortbildung der GW versucht, die Steuerung der Prozesse im Betrieb zu unterstützen. Sie dient der systematischen Entwicklung von Mitarbeiterpotentialen.

Das übergeordnete Ziel der Fortbildung besteht in der Sicherung der Lebens- und Zukunftsfähigkeit des Betriebes, wobei der Erfolg aus der Qualität der Abstimmung zwischen betriebsexternen Herausforderungen und erforderlichen betriebsinternen Veränderungen resultiert. Der Bedarf eines Bildungscontrollings resultiert generell aus der Notwendigkeit sowohl Effizienz als auch Effektivität der betrieblichen Fortbildung auf einem hohen Niveau zu halten, anzupassen und weiter auszubauen. Dies erfolgt stetig in Zusammenarbeit mit den Führungskräften. Ergo sind Analysen der Fortbildungsentwicklung, der Überwachung der Programmdurchführung und der Abschätzung des Programmnutzens unerlässlich.

Bislang war die Benennung von qualifizierten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als GW-interne Multiplikatoren zur schnelleren und effizienteren Wissensvermittlung der durchgeführten Seminare wenig erfolgreich. Sofern künftig Kapazitäten in den einzelnen Bereichen zur Verfügung stehen, ist die Thematik „Mitarbeiter als GW-interne Multiplikatoren“ erneut aufzugreifen.

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

2.1. Seminare

2014 sind folgende Inhouse-Seminare beabsichtigt:

- Aufbau und Arbeitsweise der Stadtverwaltung
- Barrierefreies Bauen und Planen
- Bauen im Bestand:
  Bestandsschutz und Ermessensfragen bei problematischen Bauten auf der Grundlage der Rechtsprechung
- Burnout - Führungskräfte als Multiplikator und Vorbildfunktion
- Führungskompetenz für erfahrene Führungskräfte – Neue Impulse für die Führungspraxis
- Infoveranstaltung zur neuen HOAI
- Heiztechnik- und Trinkwassererwärmung für Bauingenieure
- Lüftungs- und Klimatechnik für Bauingenieure
- Nutzung regenerativer Energien zur Beheizung, Kühlung und Trinkwassererwärmung in Gebäuden
- Praktische Korruptionsprävention
- Risikomanagement bei Baumaßnahmen

2.2. Messebesuche

2014 sind weiterhin folgende Messebesuche projektiert:

- Dach und Holz (Köln)
- Deubau (Essen)
- DSAG Jahreskongress 2014 (Leipzig)
- Facility Management, hier:Bundesfachtagung Betreiberverantwortung (Frankfurt)
- Light & Building (Frankfurt)
- Security (Essen)
- SHK (Essen)
- Zukunft Personal (Köln)