

# Ausbildungskonzept



Wegweiser für die erfolgreiche  
Ausbildung bei der  
StädteRegion Aachen

Stand: Mai 2016



Aktive Region

Nachhaltige Region

BildungsRegion

Soziale Region



# 1 Einleitung

Qualifizierte und engagierte Nachwuchskräfte sind wichtiger Bestandteil einer innovativen und leistungsorientierten Verwaltung. Sie tragen wesentlich dazu bei, dass Aufgaben der StädteRegion Aachen zum Wohle der Bürgerinnen zeitnah, fachlich kompetent sowie wirtschaftlich erledigt werden und sichern die Zukunftsfähigkeit unserer Verwaltung.

Die demografische Entwicklung, ein statistisch prognostizierter Rückgang der Schülerzahlen<sup>1</sup> wie auch das „Buhlen“ von Unternehmen und Verwaltungen um qualifizierte und engagierte Nachwuchskräfte bestätigen die Notwendigkeit, dass die Verwaltung der StädteRegion Aachen im Bereich der Ausbildung auch zukünftig großes Engagement zeigt.

Die Anzahl unserer Auszubildenden und Anwärterinnen spricht eine eindeutige Sprache und belegt transparent nach innen und außen die Bedeutung der Ausbildung bei der StädteRegion:

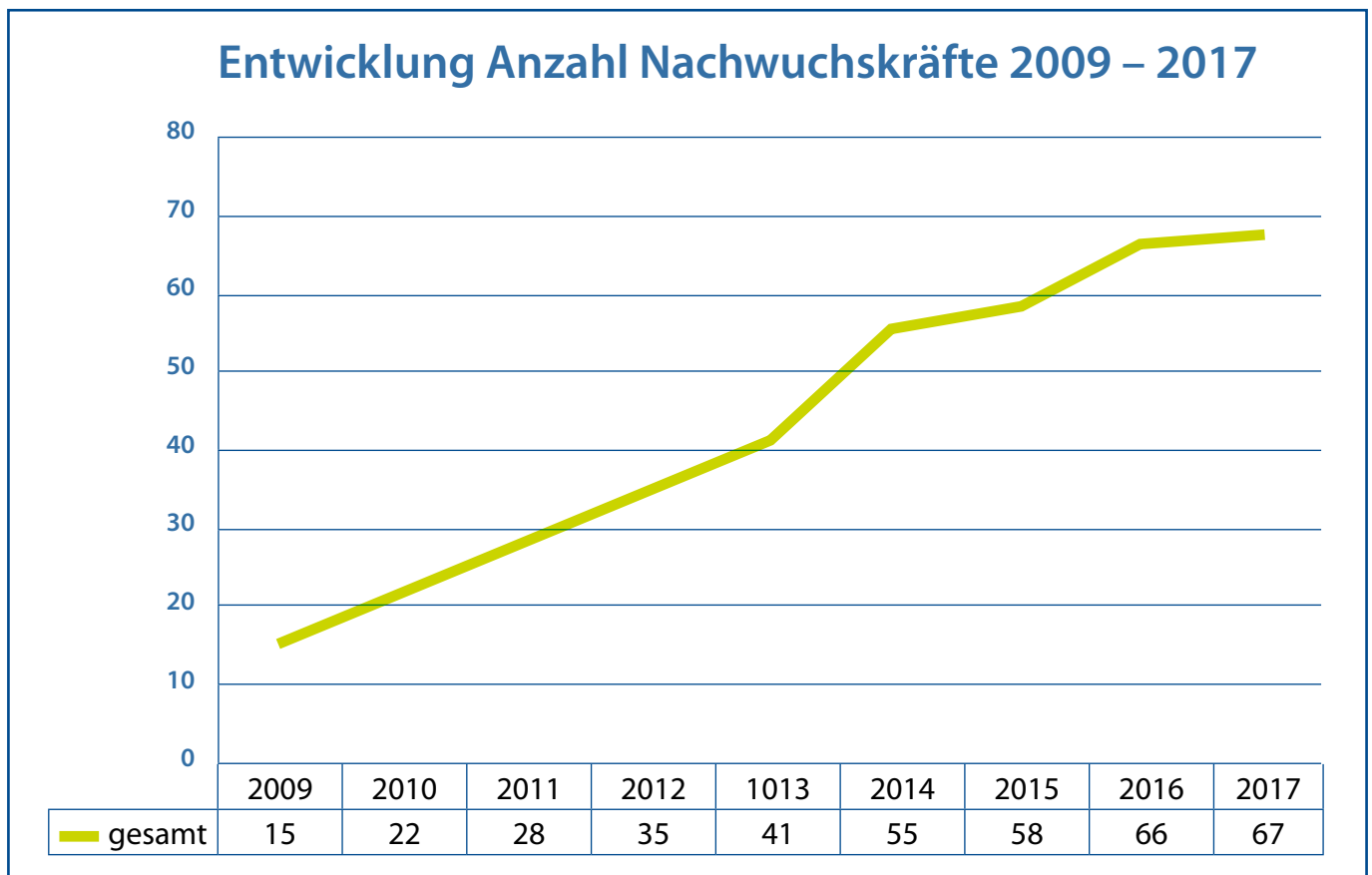
Lag die Zahl der Anwärterinnen des gehobenen Dienstes (gD) in 2009 bei insgesamt acht, so waren es vier

Jahre später bereits 23. In 2017 werden 30 gD-Anwärterinnen das duale Studium absolvieren.

Bis 2010 wurde nicht im mittleren Dienst ausgebildet. 2011 begannen drei Anwärterinnen diese Ausbildung. Heute ist die Anzahl auf insgesamt zehn gestiegen.

Auch bei den auszubildenden Verwaltungsfachangestellten setzt sich diese positive Tendenz fort. Von insgesamt sieben Auszubildenden in 2009 stieg die Zahl auf fünfzehn in 2012. Seit 2016 befinden sich in diesem Beruf insgesamt 27 Nachwuchskräfte in Ausbildung.

Die Entwicklung der Bewerberzahlen ist ebenfalls erfreulich. Gingen in 2008 noch insgesamt rund 300 Bewerbungen ein, so waren es in 2011 bereits 470. Bis 2015 stiegen die Bewerberzahlen kontinuierlich auf den bisherigen Höchststand von 622 Bewerbungen an. Diese Zahlen dokumentieren die Attraktivität des „Ausbildungsbetriebes StädteRegion Aachen“ für junge Menschen.



<sup>1</sup> Quelle: Statistik der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK), 2014/2015

# 1 Einleitung

Entsprechend ist die Anzahl der Ausbildungsplätze in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen. Es gibt in allen Organisationseinheiten viele Kolleginnen, die engagiert, mit viel Herzblut und auf fachlich hohem Niveau die praktische Ausbildung „vor Ort“ bewerkstelligen. Sie engagieren sich freiwillig, um neben der alltäglichen Arbeit die Ausbildung zu ermöglichen, die Ausbildertätigkeit wahrzunehmen und sich selbst in entsprechenden Lehrgängen (z. B. Ausbildereignungsprüfung) und Schulungen fit zu machen. Jede unserer Ausbilderinnen ist durch ihren täglichen Einsatz und ihr Engagement maßgeblich für die qualitativ hochwertige Ausbildung bei der StädteRegion Aachen verantwortlich.

Die Bedeutung der Ausbildung spiegelt sich auch konzeptionell wieder. Bereits 2008 wurde erstmalig ein Ausbildungskonzept erstellt, in dem Maßnahmen vorgestellt wurden, die den praktischen Teil der Ausbildung verbessert und vereinheitlicht haben. Fortschreibungen erfolgten 2010 und 2012. Ergänzt wurde das Ausbildungskonzept durch ein Ausbildungsmarketingkonzept, in dem die externen und öffentlichkeitswirksamen Ziele und Maßnahmen dokumentiert sind.

Gegenwärtiges und auch zukünftiges Bestreben richtet sich im Bereich der Ausbildung darauf, Bewährtes zu verstetigen und gleichzeitig innovativ den Blick in die Zukunft zu richten. Entsprechend ist die vorliegende Aktualisierung des Ausbildungskonzeptes auf-

gebaut. Im ersten Teil werden die Errungenschaften dargestellt, die auch weiter bedeutsam für die Ausbildung sind. Im zweiten Teil werden die kurz- und mittelfristigen Handlungsstränge mit Leben gefüllt, die die Ausbildung weiter voran bringen.

Das vorliegende Konzept ist Richtlinie für die Arbeit des Ausbildungsleitungsteams. Ebenso ist es aber auch Handreichung für alle – intern und extern - die am Thema Ausbildung interessiert sind. Zudem ist es auch Orientierungspunkt und Informationsquelle für (zukünftige) Nachwuchskräfte, für die das vorliegende Konzept auf [www.staedteregion-aachen.de/ausbildung](http://www.staedteregion-aachen.de/ausbildung) jederzeit einsehbar ist.

Über Anmerkungen und Rückfragen freut sich das Ausbildungsleitungsteam der StädteRegion Aachen:



Torsten Scherpenstein  
0241/5198-2080  
torsten.scherpenstein  
@staedteregion-aachen.de



Cora Willms  
0241/5198-2103  
cora.willms  
@staedteregion-aachen.de

# 2 Ist-Zustand

## Das erwartet unsere Nachwuchskräfte

Es gibt vielfältige und recht unterschiedliche Aspekte bei der Ausbildung zu beachten. Zielsetzung ist eine qualitativ hochwertige Ausbildung, die die jungen Menschen inhaltlich bestmöglich auf ihre Tätigkeit bei der StädteRegion vorbereitet.

Zielsetzung ist zudem, die (Weiter-) Entwicklung fachübergreifender Kompetenzen der Nachwuchskräfte wie z. B. die Kommunikationsfähigkeit mit Bürgerinnen und Kolleginnen oder die (Weiter-) Entwicklung persönlicher Kompetenzen z. B. im Bereich von Zeit- und Selbstmanagementtechniken voranzutreiben. Ebenso muss Ausbildung im Blick haben, dass sich die Nachwuchskräfte schnell und gut integrieren, sich mit der Verwaltung der StädteRegion identifizieren und mit Freude und Engagement dem Verlauf der Ausbildung und der Zeit danach entgegen sehen. Kurzum: sich wohlfühlen, denn auch das ist eine kostbare Resource.

Dementsprechend gibt es bei den Maßnahmen eine breite Palette vom Start in die Ausbildung bis hin zu Würdigung der Ausbildertätigkeit zu beachten.

### 2.1 *Der Start in die Ausbildung*

---

Ein gelungener Start ist von vielen Faktoren abhängig. Der erste Tag vermittelt einen ersten Eindruck. Im Einführungsmonat (siehe 2.1.2) besteht ein Ziel darin, den Nachwuchskräften Aufbau und Aufgaben der Verwaltung der StädteRegion näher zu bringen. Ein weiteres Ziel ist es, auf der menschlichen Ebene vertraut zu werden: mit Kolleginnen und Kollegen, mit Ausbildungsleitung, mit Führungskräften und Behördenleitung und vor allem auch untereinander.

#### 2.1.1 *Der erste Tag*

---

Der erste Tag der Ausbildung beginnt mit den Einstellungsformalitäten. Im Rahmen dessen findet die offizielle Begrüßung durch die Behördenleitung, die Amtsleitung A 10/Zentrale Dienste und den Personalrat statt. Dieser Teil endet in der Regel mit der Aushändigung der Urkunden an die Anwärterinnen des mittleren und gehobenen Dienstes. Nach einem gemeinsamen Mittagessen wird am Nachmittag ein

Rundgang durch das Haus der StädteRegion Aachen durchgeführt.

#### 2.1.2 *Einführungsmonat*

---

Im ersten Monat der Ausbildung nehmen alle neuen Auszubildenden und Anwärterinnen an vielfältigen Informationsveranstaltungen und Seminaren teil. Zum einen sind dies solche zu den einzelnen Dezernaten, Stabsstellen und den speziellen Aufgaben der Städteregionsverwaltung. Zum anderen finden mehrere, teilweise ganztägige Seminare statt, beispielsweise „Vom Schüler zum Azubi“, „Knigge für Auszubildende“ oder IT-Schulungen.

Sie dienen dazu, die StädteRegion Aachen und ihre Aufgaben besser kennenzulernen und den Einstieg in die Ausbildung bzw. in das Berufsleben zu erleichtern. Die Menge der Informationen und Eindrücke, die auf die neuen Nachwuchskräfte in der kurzen Zeit einströmt ist eine große Herausforderung. Aufgrund der sehr positiven Erfahrungen wird der Einführungsmonat an sich beibehalten, aber neu strukturiert werden (siehe 3.1).

#### 2.1.3 *Rallye der Jugend- und Auszubildenden-Vertretung*

---

Auch Teammaßnahmen zur Stärkung des „Wir-Gefühls“ sind in diesen Monat integriert. Sehr beliebt ist die so genannte „JAV-Rallye“: Diese Veranstaltung wird durch die Jugend- und Auszubildenden-Vertretung (JAV) organisiert. Die neuen Nachwuchskräfte erhalten die Gelegenheit, die Auszubildenden und Anwärterinnen der höheren Ausbildungsjahrgänge kennenzulernen und weitere Kontakte und Netzwerke zu knüpfen.

#### 2.1.4 *Patenschaften*

---

Mittlerweile haben sich auch die so genannten „Patenschaften“ etabliert. Die neuen Nachwuchskräfte bekommen je eine Patin aus den höheren Jahrgängen des gleichen Ausbildungsberufes zur Seite gestellt. So haben sie in den ersten Monaten der Ausbildung eine Ansprechpartnerin auf gleicher Augenhöhe.

# 2 Ist-Zustand

## Das erwartet unsere Nachwuchskräfte

### 2.2 Rahmenbedingungen und Inhalte der Ausbildung

---

Die Facetten der Ausbildung sind zahlreich. Bei den Rahmenbedingungen liegt der Fokus der Betrachtung auf der Arbeitsplatzumgebung, der Bedeutung des Themas Beurteilung und dem so genannten Praxisreflexionsgespräch, eine „städteregionale Besonderheit“ und fester Bestandteil der Ausbildung.

#### 2.2.1 Ausstattung der Azubi-Arbeitsplätze

---

Gute Ausbildung heißt auch, bestimmte Rahmenbedingungen zu schaffen. Die Praxisabschnitte in den Organisationseinheiten setzen einen entsprechenden Arbeitsplatz voraus.

Zu unserem Standard gehört, dass jeder Ausbildungsplatz wie ein „normaler“ Arbeitsplatz vollständig ausgestattet ist. Hierzu zählt neben PC, Monitor, Schreibtisch und Bürostuhl auch ein abschließbarer Rollcontainer, um dienstlich relevante Unterlagen oder private Dinge sicher zu verstauen.

Zum Beginn der Ausbildung erhalten alle Auszubildenden und Anwärterinnen eine Büro-Grundausstattung mit den für die tägliche Arbeit wichtigsten Arbeitsmitteln.

#### 2.2.2 Beurteilung der Auszubildenden

---

Zu den Rahmenbedingungen der Ausbildung zählt die Beurteilung. In allen Ausbildungsberufen müssen die Nachwuchskräfte zum Ende eines praktischen Ausbildungsabschnitts beurteilt werden. Die Beurteilung in den einzelnen Praxisabschnitten erfolgt für die Anwärterinnen des mittleren und gehobenen Dienstes anhand gesetzlich vorgeschriebener Vordrucke. Für die auszubildenden Verwaltungsfachangestellten wurde das Formular des mittleren Dienstes übernommen, sodass auch hier auf das bekannte 15-Punkte-System umgestellt wurde.

Im Rahmen des Fortbildungsangebotes werden für Ausbilder jährlich auch spezielle Seminare zum Thema Beurteilung und Beurteilungsfehler angeboten (siehe auch 2.4.1).

### 2.2.3 Beurteilung des Ausbildungsabschnitts durch die Auszubildenden

---

Für eine kontinuierliche Verbesserung ist die Rückmeldung der Nachwuchskräfte unerlässlich. Die Auszubildenden und Anwärterinnen haben daher die Gelegenheit, den jeweiligen Ausbildungsabschnitt zu bewerten. Es wird unter anderem abgefragt, wie die räumliche Unterbringung erfolgte und ob die zur Verfügung stehenden Arbeitsmittel vollständig waren. Ebenso wird die Betreuung und Anleitung durch die Ausbilderin bewertet. Die Abgabe der Beurteilung erfolgt anonymisiert. Diese Möglichkeit der Rückmeldung wird von allen Auszubildenden und Anwärterinnen wahrgenommen.

#### 2.2.4 Praxisreflexionsgespräche

---

Die im Oktober 2005 eingeführten „Praxisreflexionsgespräche“ wurden in 2014 inhaltlich komplett überarbeitet. Diese Gespräche werden jeweils zur Mitte und zum Ende eines Ausbildungsabschnittes zwischen der Ausbildungsleitung, der jeweiligen Ausbilderin und der Nachwuchskraft geführt.

Unter sechs Augen tauschen sich die Beteiligten u.a. über schulische Aspekte, die Stärken und Verbesserungsmöglichkeiten sowie über die bisher ausgeführten Aufgaben aus. Ebenso erfolgt eine Selbsteinschätzung der allgemeinen Leistung. Das Gespräch dient somit auch der Förderung der Fähigkeit zur Selbstreflexion. Im Anschluss hat die Nachwuchskraft die Gelegenheit, sich unter vier Augen mit der Ausbildungsleitung über vertrauliche Angelegenheiten auszutauschen. Hierbei wird auch das Wohlbefinden im Amt thematisiert.

Die Gesprächsergebnisse werden protokolliert und zur Ausbildungsakte genommen.

### 2.3 Weiterentwicklung der fachlichen und persönlichen Kompetenzen

---

Die Zeit der Ausbildung endet nach zwei bzw. drei Jahren. Da es unser Ziel ist, die Auszubildenden und Anwärterinnen danach als Mitarbeitende der Städte-

# 2 Ist-Zustand

## Das erwartet unsere Nachwuchskräfte

Region zu übernehmen, ist es zukunftsrelevant, die Nachwuchskräfte frühzeitig zu fördern. Da der Stellenwert von Fort- und Weiterbildung bei der StädteRegion hoch ist, ist es nur konsequent, auch für die Nachwuchskräfte Angebote vorzuhalten.

### 2.3.1 Fortbildungsangebote für Auszubildende und Anwärterinnen

---

Die schulischen Inhalte bzw. die Inhalte des Studiums an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung in Köln (FHöV) sind die eine Seite der Medaille, die Schulung der so genannten „Softskills“, die („angeblich“) weichen Faktoren, die andere Seite. Daher werden die Nachwuchskräfte schon früh damit vertraut gemacht, aktiv an ihrer persönlichen Entwicklung zu arbeiten.

Im Rahmen des jährlich erscheinenden Fortbildungskatalogs werden unter anderem Seminare speziell für die Nachwuchskräfte angeboten. Hierzu zählen persönlichkeitsbildende Angebote wie „Zeit- und Selbstmanagement“ oder „Präsentationstechniken“, die in Prüfungen oder am Arbeitsplatz helfen sollen, die Arbeitsergebnisse anschaulich darzustellen.

### 2.3.2 Unterstützende Schulungen während der praktischen Ausbildung

---

Gerade zum Beginn der Ausbildung tun sich viele Nachwuchskräfte mit den neuen, fachspezifischen Unterrichtsfächern schwer. Dies gilt sowohl für die Studierenden der FHöV Köln als auch für die Berufsschülerinnen und Laufbahnlehrgangsteilnehmerinnen.

Die Ausbildungsleitung schafft die bei Bedarf nötigen Rahmenbedingungen, damit sich die Nachwuchskräfte bei schulischen Defiziten untereinander unterstützen können. So wird z. B. ein Austausch zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen angeregt (gD schult gD, gD schult mD/VwFA etc.).

Sollte darüber hinaus weiterer Bedarf bestehen, wird die Ausbildungsleitung - wie bisher auch - „Nachhilfeunterricht“ in bestimmten Themenbereichen bei Fachleuten aus dem Haus organisieren.

## 2.4 Das Fundament der Ausbildung Die Ausbilderinnen der StädteRegion

---

Konzepte, Flyer und Marketingmaßnahmen verpuffen in ihrer Wirkung, wenn nicht engagierte Menschen die Ausbildung realisieren. Entsprechenden Stellenwert haben bei uns die Ausbilderinnen.

### 2.4.1 Ausbildung und Fortbildung der Ausbilderinnen

---

Im Hinblick auf die Qualitätssicherung der Ausbildung bei der StädteRegion Aachen ist es ein vorrangiges Ziel, dass auch die Ausbilderinnen der Anwärterinnen des gehobenen und mittleren Dienstes am Lehrgang „Ausbildung der Ausbilder“ (AdA) beim Studieninstitut Aachen teilnehmen, obwohl sie diesen rechtlich gesehen nicht vorweisen müssen. Der AdA-Lehrgang vermittelt jedoch viele theoretische Grundlagen und gibt praktische Werkzeuge an die Hand, so dass die Teilnahme im Sinne einer Sollvorgabe definiert werden kann.

Im Rahmen des Fortbildungskatalogs werden neben den Seminaren für die Nachwuchskräfte auch spezielle Fortbildungsangebote für die Ausbilderinnen erstellt. Hierzu zählen z. B. die Unterstützung in den Bereichen „Beobachten und Wahrnehmen“, „Beurteilen“, „Führen und Motivieren von Auszubildenden“, „Rechte und Pflichten der Auszubildenden“ oder „Das Führen von Feedback- und Beurteilungsgesprächen“.

Auch wird regelmäßig die „Praxisprüferschulung Bachelor Kommunalverwaltung“ durchgeführt, um die Ausbilderinnen der Anwärterinnen des gehobenen Dienstes auf diese Tätigkeit vorzubereiten.

Abgerundet wird dies durch die zweimal im Jahr stattfindenden Ausbilderforen, bei denen die Ausbilderinnen durch das Ausbildungsleitungsteam über Neuerungen und aktuelle Themen informiert werden und sich untereinander austauschen und Netzwerke bilden können.

# 3 Soll-Zustand

## Darstellung der kurz- und mittelfristigen Handlungsfelder

### 3.1 *Der Start in die Ausbildung*

---

Der Einführungsmonat ist im Hinblick auf die Informationsfülle eine große Herausforderung für die Nachwuchskräfte – aber auch für die Ausbilderinnen in den ersten Ausbildungsabschnitten, die ihre Einarbeitung auf die vielfältigen Termine anpassen müssen.

Aufgrund der sehr guten Erfahrungen und Rückmeldungen der früheren Einstellungsjahrgänge wird der Einführungsmonat in den Grundzügen beibehalten. Ab 2017 wird der erste Monat in zwei Teile untergliedert.

#### 3.1.1 *Einführungsmodul – Die erste Woche der Ausbildung*

---

Der erste Tag der Ausbildung wird in Zukunft wie bisher mit den Einstellungsformalitäten beginnen. Diese werden durch die Ausbildungsleitung durchgeführt.

Die Begrüßung durch die Behördenleitung, die Amtsleitung A 10/Zentrale Dienste, den Personalrat und die Jugend- und Auszubildenden-Vertretung mit der anschließenden Urkundenaushändigung an die Anwärterinnen des gehobenen und mittleren Dienstes wird nachmittags beginnen. Hierzu werden zwei Bezugspersonen (freiwillig, z.B. Eltern, Partner etc.) der Nachwuchskräfte eingeladen.

Nach dem offiziellen Teil werden die Ausbilderinnen aus den ersten Ausbildungsabschnitten dazukommen. In ungezwungener Atmosphäre können Gespräche geführt werden. Somit kann ein erster Austausch zwischen allen wichtigen, an der Ausbildung beteiligten Personen möglich gemacht werden.

Hiermit wird das Ziel verfolgt, dass die wichtigsten Bezugspersonen der neuen Nachwuchskräfte eingebunden werden. Ihnen soll somit die Möglichkeit gegeben werden, sich ein Bild von der Ausbildungsstätte zu machen und den Ausbildungsbetrieb sowie das Umfeld kennenzulernen.

Eine weiteres Ziel ist, dass die Auszubildenden und Anwärterinnen die für sie wichtigsten Informationen kompakt in einer Woche vermittelt bekommen.

Daher werden nur noch die unten aufgeführten Komponenten des „alten“ Einführungsmonats in einem kompakt gestalteten Einführungsmodul durchgeführt. Insbesondere zur Stärkung des Teamgedankens und der Förderung des gegenseitigen Kennenlernens wird das Modul an drei Tagen außerhalb des Hauses der StädteRegion Aachen stattfinden (z.B. in der Jugendherberge Aachen).

Die Auszubildenden und Anwärterinnen der zweiten und dritten Ausbildungsjahre werden hierbei stärker in die Planung und Durchführung eingebunden.

Folgende Veranstaltungen werden im Rahmen des Einführungsmoduls durchgeführt:

- Seminar „Vom Schüler zum Azubi“,
- Schulung „Mein Start in die Ausbildung – Leitfaden von A-Z“
- Mittagspause mit der Amtsleitung A 10/Zentrale Dienste
- Einführung in die Beurteilungssysteme
- Vorträge von Azubis für Azubis
- Teambuildingmaßnahmen
- Besuch der Außenstellen

#### 3.1.2 *Veranstaltungsreihe „Fit für die Ausbildung“*

---

In diesem zweiten Teil des Einführungsmonats (zweite bis vierte Woche) werden die ganztägigen Veranstaltungen stattfinden. Dies hat den Vorteil, dass die Unterweisungsphasen in den ersten Ausbildungsabschnitten für Auszubildende, Anwärterinnen und Ausbilderinnen besser planbar sind. Es werden pro Woche maximal zwei Tage eingeplant.

Hierzu zählen solche Veranstaltungen, die aufgrund ihrer Inhalte jährlich wiederkehrend angeboten werden, wie z.B. die Ersthelfergrundausbildung, die notwendigen IT-Schulungen oder die Einweisung in den Schriftverkehr bei der StädteRegion Aachen. Ein wichtiger Bestandteil ist auch die interkulturelle Sensibilisierung, in deren Rahmen eine Aachener Moschee besucht wird. Aufgrund der Rückmeldungen aus dem letzten Jahr wird ebenfalls ein Telefontraining mit in das Programm aufgenommen.



# 3 Soll-Zustand

## Darstellung der kurz- und mittelfristigen Handlungsfelder

Alle weiteren Informationen zu den Aufgaben der Dezernate, der Ämter und den Stabsstellen, erhalten die Auszubildenden und Anwärterinnen durch die jeweiligen Ausbilderinnen in den verschiedenen Ausbildungsabschnitten im Laufe der gesamten Ausbildung.

Die Veranstaltungen im Rahmen des Einführungsmoduls werden jährlich evaluiert und weiterentwickelt. Im Anschluss wird hierzu ein Feedback von den neuen Nachwuchskräften eingefordert.

### 3.2 Rahmenbedingungen und Inhalte der Ausbildung

---

#### 3.2.1 Verbindlichkeit der Ausbildungsrahmenpläne

---

Um die qualitativ hochwertige Ausbildung weiter zu untermauern, werden sukzessive alle Ausbildungsämter aufgefordert, neue und einheitliche Ausbildungsrahmenpläne zu erstellen. Diese geben die einzelnen Lernfelder der Organisationseinheiten wieder. Aufgaben, die in den einzelnen Fachbereichen anfallen, werden in kleine Arbeitsschritte unterteilt, so dass die Nachwuchskräfte im Laufe eines Ausbildungsabschnitts die organisationsspezifischen Arbeitsabläufe kennen lernen.

Bis 2017 werden die Ausbildungsrahmenpläne verbindlich nach Vorgabe (Muster) gestaltet und dienen als Arbeitsgrundlage für Ausbilderin und Nachwuchskraft.

#### 3.2.2 Regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen

---

In regelmäßigen Abständen wird eine Ausbildungsplatzbegehung seitens der Ausbildungsleitung, Personalrat und JAV durchgeführt. Hierbei wird insbesondere das Vorhandensein der unter 2.2.1 genannten Einrichtungsgegenstände kontrolliert. Die nächste Begehung ist noch in 2016 geplant. Die Begehungen werden zukünftig alle zwei Jahre durchgeführt.

Ziel ist, die qualitativ hochwertige Ausstattung der Azubi-Arbeitsplätze zu gewährleisten.

#### 3.2.3 Jährliche Bildungsfahrten im Rahmen der politischen Weiterbildung

---

Angeregt durch die Novellierung des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes (AWbG) wird bis 2019 mittelfristig das Ziel verfolgt, den Zusammenhalt zwischen den Auszubildenden und Anwärterinnen aller Jahrgänge durch geeignete Maßnahmen stärker zu fördern.

Hierzu wird mit allen Auszubildenden und Anwärterinnen einmal pro Jahr eine eintägige Bildungsfahrt wechselnd nach Düsseldorf (Landtag NRW), Bonn (alter Regierungssitz, Haus der Geschichte) und Brüssel (Besuch EU-Parlament) durchgeführt. Zur Programmgestaltung können die politischen Kontakte der StädteRegion Aachen genutzt werden.

Langfristig ist die Durchführung mehrtägiger Bildungsfahrten nach Berlin (Besuch des Deutschen Bundestages etc.) vorgesehen. Hierzu müssen noch Überlegungen (Umfang, Kosten, Zeitpunkt während der Ausbildung etc.) angestellt werden.

#### 3.2.4 Projektphasen im zweiten Ausbildungsjahr

---

Gute Nachwuchskräfte zeichnen sich durch ein hohes Maß an Selbständigkeit und gute Selbstorganisation aus. Sie müssen die Dinge kritisch sehen und auch hinterfragen. Ziel ist, diese Eigenschaften zu schulen, um das eigenverantwortliche Handeln der Nachwuchskräfte sowie der ressourcenschonende Umgang mit Haushaltsmitteln zu trainieren.

Für die Anwärterinnen des gehobenen Dienstes sind solche Projektabschnitte obligat. Die auszubildenden Verwaltungsfachangestellten und die Anwärterinnen des mittleren Dienstes werden mittelfristig im Laufe des zweiten Ausbildungsjahres ein kleineres Projekt betreuen und durchführen.

Ab 2017 werden zunächst die Planung des Messeauftritts bei der ZAB Aachen<sup>2</sup> sowie die Planung und Durchführung des Einführungsmoduls und der anschließenden Veranstaltungsreihe als Projektthemen vorgegeben.

<sup>2</sup> Die ZAB Aachen ist die größte Messe für Ausbildung, Studium und Beruf in der Euregio.

# 3 Soll-Zustand

Darstellung der kurz- und mittelfristigen Handlungsfelder

## 3.3 *Weiterentwicklung der fachlichen und persönlichen Kompetenzen*

---

Zukünftig besteht die Idee, in den Fortbildungsangeboten noch individueller auf die Bedürfnisse bzw. die Situation der Nachwuchskräfte einzugehen und „maßgeschneidert“ - das bedeutet passend zum Ausbildungsstand - Fortbildungsangebote für Auszubildende und Anwärterinnen zu konzipieren.

So werden ihnen vom Anfang bis zum Ende der Ausbildung Werkzeuge an die Hand gegeben, um sie möglichst ideal auf die späteren Aufgaben bei der StädteRegion Aachen vorzubereiten.

Mit der Fortbildungsreihe „Fit durch die Ausbildung“ wird ab dem Einstellungsjahrgang 2017 für jeden Ausbildungsberuf ein individueller „Fortbildungsplan“ erstellt. Insbesondere sind folgende Seminarthemen für die Fortbildungsreihe vorgesehen:

- Kommunikationstraining / Telefontraining
- Projektmanagement
- Präsentationstraining
- Lerntraining, Prüfungsvorbereitung

# 4 Honorierung

## der Ausbildungstätigkeit

Die Ausbildungstätigkeit stellt für die Ausbilderinnen eine zusätzliche Aufgabe und eine große Herausforderung dar. Es muss einiges an Arbeitszeit in die Ausbildung der Nachwuchskraft investiert werden.

Als Anerkennung der Ausbildungstätigkeit fanden in den letzten Jahren Veranstaltungen mit der Behördenleitung und dem Ausbildungsleitungsteam statt. Dieses

„Dankeschön“ an die Ausbilderinnen wird auch in den kommenden Jahren fortgeführt. Zukünftig werden die Auszubildenden und Anwärterinnen stärker in die Planung und Durchführung der Veranstaltung eingebunden.

# 5 Ausblick

## Darstellung der langfristigen Handlungsfelder

Die Trends im Rahmen der Ausbildung unterliegen einem laufenden Wandel. Deswegen wird das vorliegende Konzept alle drei bis vier Jahre überarbeitet und weiterentwickelt. Die folgenden beiden Punkte stehen exemplarisch für die weitere Modifikation der Ausbildung bei der StädteRegion Aachen in den kommenden Jahren.

Ein wichtiges, langfristiges Ziel ist, allen Nachwuchskräften durch Auslandsaufenthalte die Förderung ihrer interkulturellen Kompetenzen durch Einblicke in andere Kulturen zu ermöglichen. Solche Praxiserfahrungen erhöhen die Motivation, die Selbstständigkeit und die Unabhängigkeit sowie die Persönlichkeit.

Die FHöV in Köln bietet schon seit mehreren Jahren interessierten Studierenden die Möglichkeit, ein Auslandssemester an einer der Partneruniversitäten zu besuchen. Auch Auszubildende haben seit der Reform des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2005 das Recht, bis zu einem Viertel der Ausbildungsdauer im Ausland zu verbringen. Sie werden durch diverse EU-Programme finanziell gefördert.

Die StädteRegion Aachen kann insbesondere für die auszubildenden Verwaltungsfachangestellten und Anwärterinnen des mittleren Dienstes die eigenen Kontakte nutzen – wie der Partnerkreis Jelenia Góra

in Polen. Der Aufenthalt sollte drei bis maximal vier Wochen nicht übersteigen und weitgehend außerhalb der Schulzeit stattfinden, um den theoretischen Lernerfolg nicht zu gefährden. Hierbei bieten wir die Möglichkeit eines Auslandsaufenthaltes an – die Planung und Organisation dessen erfolgt hauptsächlich durch die Nachwuchskraft.

Als weiteres Ziel sollen die Auszubildenden und Anwärterinnen die Unterschiede zwischen der öffentlichen Verwaltung und der Privatwirtschaft im Rahmen von Hospitationen in ortsansässigen Firmen kennenlernen. So erhalten sie Einblicke in die verschiedenen Arbeitsweisen und sammeln hierdurch Eindrücke und Erfahrungen, um Ideen, neue Trends oder Projekte entwickeln oder ableiten zu können.

Gerade in Aachen haben viele, international tätige Unternehmen wie Continental, Lindt & Sprüngli oder Zentis ihren Sitz. Auch diese Unternehmen verfügen über einen entsprechenden „Verwaltungsapparat“.

Hier wird ein Austausch unter den Auszubildenden angestrebt. Diese Abschnitte werden mindestens drei Tage bis maximal eine Woche dauern. Diese Art der Hospitation hat sich auch im Rahmen des Personalentwicklungs-Programms (PEP) bewährt.

**Sie haben Fragen?**  
**StädteRegion Aachen**  
Der Städteregionsrat  
A 10 - Zentrale Dienste  
Zollernstraße 10  
52070 Aachen



**Damit Zukunft passiert.**  
[www.staedteregion-aachen.de](http://www.staedteregion-aachen.de)