GEMEINSAM ZUKUNFT GESTALTEN

LANDKREIS LÖRRACH

Ausbildung im Landratsamt Lörrach

#VielfaltImAmt

Inhaltsverzeichnis

Einleitung 3
Ziele im Zusammenhang mit der Ausbildung 4
- Unser Leitbild 4
- Was wir damit erreichen möchten 4

Akteure im Rahmen der Ausbildung 4
- Die Ausbildungsleitung 4
- Ausbilder / Ausbildungsbeauftragte 5
- Jugend- und Auszubildendenvertretung 6

Unser Ausbildungsangebot 7
- Neuerungen 2024 7
- Mittelfristige Ausbildungsplanung 2024 ff. 8

Ausbildungsmarketing 8
- Schulvorträge und Ausbildungsbörsen 8
- Ausbildungsbotschafter 9
- Projektwoche Ausbildungsmarketing / Werbekampagne 10
- Berufsberatung 11
- Azubiyo 11
- Social Media 12
- Praktika 12
- Girls' und Boys'Day 13

Vereinbarkeit von Ausbildung & Familie 13
- Ausbildung in Teilzeit 13

Auswahlverfahren 14
Onboarding 15
- Einführungstage 15
- Rückblicktag 15

Qualifizierungsmaßnahmen /-angebote 15
- Für Auszubildende 15
- Für Ausbilder / Ausbildungsbeauftragte 16

Feedback in der Ausbildung 16
- Jährliches Feedbackgespräch 16
- Die regelmäßige Beurteilung im Anschluss an einen Ausbildungsabschnitt 17
- Die Beurteilung der ausbildenden Bereiche durch die Auszubildenden 17
- Die Abschlussbeurteilung 18

Die Übernahme in ein anschließendes Beschäftigungsverhältnis 18
- Regelung aus dem TVAöD 18

■ Regelungen im Landratsamt Lörrach 19
Digitalisierung in der Ausbildung 20
■ Ausbildung 4.0 20
What's next? 20
- Überarbeitung der Marketing-Strategie für ein zeitgemäßes Nachwuchsrecruiting 20

Einleitung

„Vielfalt im Amt – Hier kann ich sein, wer ich bin.“

Was gibt es Schöneres als einen Arbeitsplatz, von dem man das behaupten kann?

Das Landratsamt Lörrach positioniert sich durch ein vielfältiges Ausbildungsangebot als attraktiver Ausbildungspartner und Arbeitgeber und setzt im Zuge einer zukunftsorientierten Personalbedarfsdeckung auf die eigenständige Ausbildung neuer Fachkräfte.

Mit 15 verschiedenen Ausbildungs- und Studienberufen bzw. Vorbereitungsdiensten bieten wir jungen Menschen ein Umfeld, in dem sie sich gemäß ihren Stärken und Interessen entfalten können.

Aktuell bildet das Landratsamt rund 45 Auszubildende und Studierende aus und gewährt jährlich einer Vielzahl an Praktikanten Einblick in unsere Ausbildungsberufe.

Das Ausbildungskonzept versteht sich als fortlaufendes Werk und liefert einen umfassenden Überblick über unsere Philosophie, unser Angebot, unsere Aktivitäten, die wichtigsten Regelungen und vieles mehr.

Viel Spaß beim Lesen!

Luisa Käuflin

Ausbildungsleiterin

Ziele im Zusammenhang mit der Ausbildung

Unser Leitbild

Das Landratsamt Lörrach positioniert sich durch ein vielfältiges Ausbildungsangebot als attraktiver Ausbildungspartner und Arbeitgeber.

Wir setzen im Zuge einer zukunftsorientierten Personalbedarfsdeckung auf die Ausbildung neuer Fachkräfte aus verschiedenen Berufen.

Dadurch nutzen wir die Chance, Nachwuchskräfte auf unsere individuellen Anforderungen bezogen auszubilden.

Mit einem Arbeitsumfeld, in dem Mitgestaltung gewünscht ist, profitieren wir von den Ideen einer neuen Generation.

Durch gute Übernahmechancen und Weiterbildungsmöglichkeiten bieten wir unseren Auszubildenden zahlreiche Perspektiven.

Als öffentlicher Arbeitgeber erkennen wir unseren gesellschaftlichen Auftrag, junge Menschen auch über Bedarf für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren.

Was wir damit erreichen möchten

Das Landratsamt genießt eine positive Außenwahrnehmung bei unserer Zielgruppe.

Unser Ausbildungsangebot wird infolge dessen von gut geeigneten Interessenten nachgefragt.

Die Auszubildenden erleben die Gestaltung der Ausbildung bei uns als planvoll und qualifiziert und fühlen sich in ihrer individuellen Entwicklung kompetent begleitet.

Durch unseren ganzheitlichen Ausbildungsansatz erwerben die Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit und fühlen sich gut auf die späteren Aufgaben in einer sich ständig im Wandel befindlichen Arbeitswelt vorbereitet.

Mittels diverser Veranstaltungen, gemeinsamen Treffen sowie Projekten ist der Zusammenhalt und das Teamgefühl aller gestärkt.

Die Auszubildenden identifizieren sich mit dem Landratsamt und sind an einem anschließenden Beschäftigungsverhältnis interessiert.

Akteure im Rahmen der Ausbildung

Zum Zwecke der Ausbildung wirken unterschiedliche Akteure innerhalb und außerhalb eines Betriebes zusammen. Die nachfolgenden Punkte sollen einen Überblick über die Beteiligten im Landratsamt Lörrach vermitteln und einerseits die wesentlichen Verantwortlichkeiten klären und andererseits die Schnittstellen verdeutlichen, ohne dabei einen Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben.

Die Ausbildungsleitung

<u>Ausbildungsleitung</u>

Der Ausbildungsleitung obliegt die Gestaltung der strategischen Ausrichtung sowie die konzeptionelle Weiterentwicklung der Themengebiete Aus- und Weiterbildung.

Die Ausbildungsleitung ist die zentrale Ansprechpartnerin für alle Anliegen der Auszubildenden und Studierenden sowie Ausbilder und Ausbildungsbeauftragten.

Sie vertritt das Landratsamt nach außen und ist für dessen Repräsentation auf Messen und ähnlichen Anlässen sowie weiteren Maßnahmen im Zuge des Ausbildungsmarketings verantwortlich.

Die Ausbildungsleitung konzipiert in Absprache mit den ausbildenden Bereichen alle Auswahlverfahren und führt diese als Vertreterin des Sachgebiets Personal.

Sie ist darüber hinaus für die Organisation und Durchführung aller Veranstaltungen im Rahmen der Ausbildung verantwortlich und übernimmt die Leitung von Projekten mit Auszubildenden.

Für die Auszubildenden, Ausbilder:innen und Ausbildungsbeauftragten organisiert sie ein bedarfsgerechtes Schulungsangebot.

Durch regelmäßige Ausbildertreffen fördert sie den Austausch und informiert über Neuigkeiten aus dem Ausbildungsbereich.

Außerdem nimmt die Ausbildungsleitung gemeinsam mit ihrer Stellvertretung, zugleich die Funktion der verantwortlichen Ausbilderin für die Auszubildenden Verwaltungsfachangestellten wahr (s.u.).

Im Auftrag der Hochschule Kehl übernimmt sie darüber hinaus die Organisation und Ausrichtung der Arbeitsgemeinschaften für Studierende am Standort Lörrach, im Rahmen derer einige Mitarbeitende aus dem Haus einen Lehrauftrag ausüben.

Stellvertretende Ausbildungsleitung

Die stellvertretende Ausbildungsleitung ist erste Ansprechpartnerin für die Themen Praktikum und Bundesfreiwilligendienst. Sie koordiniert in Abstimmung mit den Einsatzbereichen/-stellen Einsatzort und -dauer und fertigt alle in dem Zusammenhang erforderlichen Unterlagen an (Einstellungsunterlagen, Bescheinigungen, Zeugnisse, ggfls. Aufhebungsverträge etc.).

Die stellvertretende Ausbildungsleitung koordiniert außerdem alle Einstellungsverfahren von Auszubildenden und übernimmt auch hier alle mit der Einstellung verbundenen Aufgaben (Reservierung der Ausbildungsplätze, Erstellung der Einstellungsunterlagen, Eintragung im Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse etc.).

Für Praktikanten, Bufdis sowie Auszubildende übernimmt sie außerdem die Bezügeabrechnung sowie Eingaben in ZEUS.

Darüber hinaus unterstützt sie die Ausbildungsleitung bei Projekten und Veranstaltungen im Ausbildungsbereich.

■ Ausbilder / Ausbildungsbeauftragte

Jeder Auszubildende hat einen hauptverantwortlichen Ansprechpartner – den sogenannten Ausbilder. In dieser Funktion ist man u.a. dafür verantwortlich, einen Ausbildungsplan zu erstellen und dadurch sicherzustellen, dass die Lehrinhalte der Ausbildungsrahmenpläne der jeweiligen Ausbildungsordnungen bzw. der Lehrpläne der entsprechenden Studienordnungen vermittelt werden. Bei Auszubildenden gleichen die sogenannten zuständigen Stellen (z.B. Regierungspräsidium Karlsruhe bei den Verwaltungsfachangestellten) vor den Abschlussprüfungen anhand des Ausbildungsnachweises (Berichtsheft) ab, ob diesen vermittelt wurde, was der Ausbildungs-

rahmenplan verlangt. Die Ausbilder sind dafür verantwortlich, die ordnungsgemäße Führung regelmäßig zu überwachen.

Die Ausbilder werden je nach Beruf durch einen oder mehrere Ausbildungsbeauftragte unterstützt, die dem Auszubildenden einen Teilbereich vermitteln. Anders als die Ausbilder müssen diese nicht über die Ausbildereignung verfügen. Bei den Verwaltungsfachangestellten wirken die meisten Ausbildungsbeauftragten mit, da im Rahmen dieser Ausbildung mehr als zehn verschiedene Bereiche durchlaufen werden. Die Sachgebiete entscheiden in eigener Verantwortung, wer diese Rolle übernimmt.

Die Ausbildungsleitung ist zugleich die verantwortliche Ausbilderin für die Auszubildenden Verwaltungsfachangestellten. Sie erstellt die Ausbildungspläne in Absprache mit den Ausbildungsbeauftragten immer für ein Ausbildungsjahr, sobald die Blockpläne der Schule vorliegen. Die Versetzungspläne sowie eine Übersicht aller Ausbilder und Ausbildungsbeauftragten (der Verwaltungsfachangestellten) sind im Intranet abgelegt. Abweichungen in Abhängigkeit von besonderen Unterstützungsbedarfen innerhalb der Verwaltung sind grundsätzlich möglich, sollten allerdings die Ausnahme darstellen, um einen ordnungsgemäßen Vollzug des Ausbildungsplans gewährleisten zu können.

Jugend- und Auszubildendenvertretung

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung, kurz JAV, ist die gewählte Interessenvertretung der jugendlichen Arbeitnehmer/-innen und Auszubildenden. Seit den Neuwahlen im Januar 2022 besteht das Gremium aus Francesca Greco (Vorsitzende, Verwaltungsfachangestellte), Lena Segner (stv. Vorsitzende, Verwaltungsfachangestellte), Stefanie Dörfler (Verwaltungsfachangestellte), Lukas Kiefer (Fachinformatiker) und Selin Tayaksi (Verwaltungsfachangestellte). Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.

Die Mitglieder der JAV treffen sich jeden Monat zu einer Sitzung, an welcher aktuelle Themen diskutiert sowie Aktivitäten geplant werden. Zudem nimmt ein Vertreter der JAV, in der Regel der Vorsitzende, an den Sitzungen des Personalrats teil.

Weiterhin vertritt die JAV den Personalrat in den Auswahlverfahren für die Ausbildungs- und Studienplätze.

Die JAV dient den Auszubildenden als Ansprechpartner bei Fragen, Anregungen und Problemen und organisiert außerdem regelmäßige Treffen, wie z.B. ein Grillfest im Sommer und einen Neujahrsempfang / ein Frühstück, um den Zusammenhalt der Auszubildenden der verschiedenen Berufe zu stärken. Die JAV stellt sich außerdem an der Begrüßungsveranstaltung vor und gestaltet einen halben Tag im Rahmen der Einführungstage.

Um einen Beitrag zur Qualitätssicherung in der Ausbildung zu leisten, hat die JAV den Beurteilungsbogen für Auszubildende entwickelt, mit dem diese anonym und freiwillig die ausbildenden Bereiche bewerten können (siehe auch Kapitel Feedback in der Ausbildung).

Unser Ausbildungsangebot

„Vielfalt im Amt“ – Der Slogan einer ehemaligen Werbekampagne ist zeitlos bezeichnend für unser Ausbildungsangebot. Interessierte können sich bei uns aktuell in 15 verschiedenen Ausbildungsberufen bzw. Vorbereitungsdiensten aus- und weiterbilden lassen. Neben den klassischen Verwaltungsberufen können Interessierte auch aus einer Vielzahl technischer und sozialer Berufe wählen. Für jeden Ausbildungsberuf existiert ein eigener Werbeflyer, der alle wichtigen Informationen zu den Voraussetzungen, der Dauer, dem Ablauf etc. beinhaltet. Diese sind über unsere Website, aber auch das Intranet abrufbar. Die Ausbildungsleitung verwaltet die gedruckten Flyer. Unser Angebot variiert von Jahr zu Jahr in Abhängigkeit von den Ausbildungskapazitäten und den veränderten Anforderungen in der Arbeitswelt sowie dem daraus resultierenden zukünftigen Personalbedarf. Vor diesem Hintergrund wird das Ausbildungsangebot auch kontinuierlich evaluiert und durch neue Angebote ersetzt oder erweitert.

Neuerungen 2024

Ab dem Jahr 2024 werden wir erstmals den Studienberuf „B.A. Architektur“ in Kooperation mit der DHBW Lörrach anbieten.

Mittelfristige Ausbildungsplanung 2024 ff.

Die Ausbildungsleitung klärt in Absprache mit den ausbildenden Bereichen die mittelfristige Planung aller Ausbildungs- und Studienplätze. Die Angabe der geplanten Einstellungen wird der Haushaltsplanung zugrunde gelegt.

Mittelfristige Finanzplanung				
Ausbildungsberuf	Zahl der neuen Auszubildenden Beginn Sept./Okt 2024	Zahl der neuen Auszubildenden Beginn Sept./Okt 2025	Zahl der neuen Auszubildenden Beginn Sept./Okt 2026	Zahl der neuen Auszubildenden Beginn Sept./Okt 2027
Verwaltungsfachangestellte/-r	6	6	6	6
Vermessungstechniker/-in	2	2	2	2
Straßenwärter/-in	4	2	2	2
Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement	0	1	0	1
Fachinformatiker/-in	0	1	0	0
B.A. Public Management	4	4	4	4
B.A. Digitales Verwaltungsmanagement	1	1	1	1
B.S. Informatik oder Wirtschaftsinformatik - Application Management	1	0	0	1
B.A. Tourismus	1	1	0	1
B.A. Sozialwirtschaft	1	0	1	0
B.A. Soziale Arbeit (SD)	3	5	5	
B.A. Soziale Arbeit (Kreisjugendreferat)	1	1	1	1
B.A. Soziale Arbeit (Eingliederungshilfe SGB IX)	0	1	1	1
B.E. Bauingenieurwesen - Wasserwirtschaft und Umweltrecht (Biberach) (FB Umwelt)	1	0	0	0
Vorbereitungsdienst mD Vermessung	2	2	2	2
Vorbereitungsdienst gD Vermessung	1	1	1	1
Vorbereitungsdienst hD Vermessung	1	1	1	1
Berufsbegl. Bildungsvertrag Studierende/-r Vermessung	1	1	1	1

Ausbildungsmarketing

Das Ausbildungsmarketing gewinnt zunehmend an Bedeutung. Trotz bereits zahlreicher Aktivitäten und Maßnahmen in diesem Bereich, die die Attraktivität der Ausbildung bei uns vermitteln sollen, sind Behörden in der Wahrnehmung vieler junger Menschen noch immer verstaubt und langweilig. Hinzu kommt, dass die Vielfalt unseres Angebots noch immer zu wenig bekannt ist. Wer heute – in Zeiten des Fachkräftemangels – qualifizierte Nachwuchskräfte akquirieren möchte, muss sich bei den jungen Menschen gleichermaßen bewerben wie sie sich bei uns.

Schulvorträge und Ausbildungsbörsen

Wir unterstützen eine Vielzahl an Veranstaltungen in der Region, die der Berufsorientierung und dem Ausbildungsmarketing dienen.

Hierzu besucht die Ausbildungsleitung gemeinsam mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie weiteren Auszubildenden der unterschiedlichen Berufe Schulen und Messen, um durch Infovorträge und Beratungsgespräche über unser Ausbildungsangebot zu informieren und uns als Ausbildungsbetrieb zu präsentieren.

Zu den regelmäßigen Veranstaltungen zählen bereits:

- Berufsinfotag August-Macke-Schule Kandern
- Ausbildungsbörse Schopfheim
- Ausbildungsbörse Weil am Rhein
- Berufsinfo Gymnasium Schönau

Die Möglichkeit, an weiteren Infoveranstaltungen und Ausbildungsmessen mitzuwirken, wird kontinuierlich verfolgt bzw. geprüft.

Messeauftritt

Ein Azubi-Workshop machte im Jahr 2019 den Auftakt für das Vorhaben einen neuen Messestand zu beschaffen. Hierbei wurden unzählige Ideen entwickelt, die in der anschließenden Projektwoche "Ausbildungsmarketing" durch die Verwaltungsfachangestellten des ersten Lehrjahres konkretisiert wurden. Eine Präsentation der Vorschläge nach dem Vorbild der Sendung „Die Höhle der Löwen" brachte das Azubiprojekt krönend zum Abschluss.

Der Messeauftritt besteht aus einem großen Zelt, einer Theke, einer Beachflag, zwei Rollups und einem Glücksrad.

Bei unserem Gewinnspiel kann man neben tollen Giveaways nun auch eine "Greencard" – unser Einreisevisum ins Vorstellungsgespräch – gewinnen, mit der dem Gewinner / der Gewinnerin die Einladung hierzu garantiert wird.

Ein weiteres Highlight stellt unsere Spiegel-Postkarte dar, die die Aufschrift
"Spieglein, Spieglein in der Hand, wir suchen dich für unser Landratsamt!" trägt.

Ausbildungsbotschafter

Neben den vorgenannten Veranstaltungen, die maßgeblich von der Ausbildungsleitung koordiniert und von bzw. mit dieser durchgeführt werden, fördern wir auch die „Berufsberatung auf

Augenhöhe“, indem wir die Initiative „Ausbildungsbotschafter“ unterstützen, die Auszubildende verschiedener Betriebe an Schulen bringt.

Die Initiative ist von der IHK-Region Stuttgart ins Leben gerufen worden und wird von unterschiedlichen Kooperationspartnern getragen (BWHT, Arbeitgeberverbände, DGB) und durch das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg gefördert. Die regionale Koordinatorin von der IHK Hochrhein-Bodensee in Konstanz, Luisa Greif, hat die Aufgabe übernommen, die Auszubildenden zu gewinnen, sie in einer eintägigen Schulung zum Ausbildungsbotschafter auszubilden und auf ihre Einsätze vorzubereiten. Des Weiteren plant und steuert sie in Abstimmung mit den Schulen und den Betrieben die Schuleinsätze der unterschiedlichen Ausbildungsbotschafter.

Auszubildende des Landratsamtes, die Lust haben, Schüler/-innen mit kleinen Vorträgen einen Einblick in ihren Ausbildungsalltag zu gewähren, und diese bei der Berufswahlentscheidung unterstützen möchten, können als Ausbildungsbotschafter tätig werden.

Die Auswahl und Anmeldung der Ausbildungsbotschafter wird durch die Ausbildungsleitung koordiniert und die Vorträge mit dieser abgestimmt.

Die Auszubildenden entscheiden auf Anfrage der IHK eigenständig, welche Schuleinsätze sie wahrnehmen. Für diese (inklusive der Reisezeiten) werden die Auszubildenden von der Arbeit freigestellt.

Für das Engagement erhalten die Ausbildungsbotschafter am Ende ihrer Ausbildung ein Zertifikat, das im Rahmen einer Feierstunde an der IHK in Konstanz überreicht wird.

Projektwoche Ausbildungsmarketing / Werbekampagne

Die Ausbildungsleitung führt jährlich im März / April mit den Auszubildenden des 1. Lehrjahres (Verwaltungsfachangestellte, Kaufleute für Büromanagement, ggfls. weitere) eine Projektwoche unter dem Motto „Ausbildungsmarketing“ durch.

Ziel der Woche besteht insbesondere darin, verschiedene Vorschläge für eine Werbekampagne für die Ausbildungs- und Studienplätze des Folgejahres zu entwickeln, diese zu visualisieren und zu beschreiben und eine Präsentation der Ergebnisse zu erarbeiten. Die Umsetzung der Kampagne erfolgt ebenfalls mit unseren Auszubildenden.

Neben dem Ergebnis, das einen wertvollen Beitrag im Rahmen unseres Ausbildungsmarketings leistet, verfolgt das Projekt als Ausbildungsmethode auch die Weiterentwicklung der Kompetenzen der Auszubildenden und deren Zusammenhalt, indem diese als Team von der Ideenfindung bis zur Umsetzung der Kampagne hierfür verantwortlich sind.

Die Werbekampagne wird in allen Häusern des Landratsamtes sowie den Außenstellen ausgehängt. Zusätzlich erhalten Schulen und Busunternehmen aus der Region Plakate und Flyer, um diese auszuhängen bzw. auszulegen.

Berufsberatung

Die Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit unterstützt uns jedes Jahr bei der Vermittlung unseres Ausbildungsangebots. Die Abfrage im Bewerbungsprozess zeigt, dass viele Schüler/-innen hierdurch auf uns aufmerksam werden.

Azubiyo

Für die Ausschreibung unserer Ausbildungs- und Studienplätze (von Juni bis Oktober jeden Jahres) haben wir bislang hauptsächlich das Karriereportal auf unserer Website genutzt. Mithilfe der Werbekampagne, die im Rahmen der jährlichen Projektwoche „Ausbildungsmarketing“ entwickelt wird, werden die Ausbildungs- und Studienplätze zusätzlich publiziert. Der darauf enthaltene QR-Code sowie der Hinweis auf unsere Webseite führt Interessierte zu unserem Karriereportal.

Im Jahr 2019 wurde erstmals auf eine weitere Plattform zur Publizierung unseres Ausbildungsangebotes gesetzt, um eine höhere Reichweite zu erzielen und auch Schüler/-innen anzusprechen, die das Landratsamt Lörrach als Ausbildungsbetrieb nicht präsent haben.

Azubiyo.de war die Plattform unserer Wahl, wo wir unsere Ausbildungsplätze für das Jahr 2020 ausgeschrieben und uns dort mit einem ansprechenden Profil als Ausbildungsbetrieb präsentiert haben.

Durch die Zusammenarbeit von Azubiyo mit 25 Schulen (im Umkreis von 25 km) können Schüler/-innen aus der Region auf unser Angebot aufmerksam werden, indem ein Berufswahltest, der auf Initiative der Lehrkräfte durchgeführt wird, geeignete Ausbildungsplätze aufzeigt.

Der Test wurde im Vergleich zu anderen Anbietern für sehr valide befunden, da er persönliche Stärken und Präferenzen umfassend abprüft. Besonders positiv wurde auch bewertet, dass das Profil der Schüler/-innen mit unserem individuellen Anforderungsprofil abgeglichen wird und

diese zur besseren Selbsteinschätzung (neben einem Prozentwert für die Übereinstimmung) erkennen können, welche Kriterien ganz, teilweise oder gar nicht erfüllt werden.

Die Tatsache, dass viele Bewerber/-innen für die Ausbildungsplätze 2019 angegeben haben, über die Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit auf den Ausbildungsplatz aufmerksam geworden zu sein, zeigt, dass Empfehlungen „Was passt zu mir?“ sehr wichtig für die Wahrnehmung der Ausbildungsmöglichkeiten sind. Diese Funktion bietet Azubiyo mit einem fundierten Matchingverfahren.

Als besonderer Mehrwert bietet Azubiyo außerdem die Möglichkeit der Kandidatenansprache. So können Ausbildungsbetriebe gezielt Schüler/-innen ansprechen und ggfls. Interesse für einen Ausbildungsberuf wecken. Außerdem können sich Schüler/-innen über den „Whatsapp Stellen-Alarm“ über Ausbildungsplätze, die zu ihrem Profil passen, informieren lassen.

Social Media

Social Media gewinnt auch bei der Rekrutierung von Auszubildenden an Bedeutung, um die Zielgruppe dort abzuholen, wo sie präsent ist.

Wir betreiben seit 2017 einen Instagram-Account, der passend zur damaligen Kampagne „VielfaltImAmt“ bezeichnet wurde. Inzwischen heißt unser Profil „landkreis.loerrach“, um eine bessere Auffindbarkeit zu gewährleisten. Auf der Seite werden nicht nur Informationen rund um die Ausbildung bei uns geteilt, es handelt sich auch um einen allgemeinen Auftritt des Landratsamtes. Für den Bereich der Ausbildung wollen wir einerseits Impressionen von den Veranstaltungen und Aktivitäten im Rahmen der Ausbildung zeigen, aber auch durch Einblicke in die verschiedenen Ausbildungsalltage informieren und für unsere Ausbildungsangebote werben.

Praktika

Ob verpflichtendes BOGY oder BORS, ein freiwilliges Praktikum in den Ferien oder ein studienbegleitendes Praktikum – wir bieten in allen Ausbildungsberufen die Möglichkeit, diese im Rahmen von Praktika zu erkunden und uns kennenzulernen. Der praktische Einblick bietet uns die Chance, uns im „Echtbetrieb“ zu vermarkten und Schüler/-innen für unser Ausbildungsangebot sowie Studierende für potenzielle Arbeitsplätze zu gewinnen.

Schülerpraktika, die in der Regel ein bis maximal zwei Wochen andauern, sind grundsätzlich unentgeltlich.

Studierenden, die bei uns ein verpflichtendes Fremdpraktikum absolvieren, erhalten eine monatliche Aufwandsentschädigung in Höhe von 250 €.

In allen anderen Fällen ist zu prüfen, ob das Praktikum mindestlohnpflichtig ist, was meistens zutrifft, wenn dieses länger als drei Monate andauert. Die stellvertretende Ausbildungsleitung berät die Fachbereiche / Sachgebiete in dieser Angelegenheit, die die Kosten der Praktikanten aus dem eigenen Budget finanzieren müssen.

Girls’ und Boys’Day

Einmal jährlich findet ein bundesweiter Girls’ bzw. Boys’Day statt. Viele Unternehmen nutzen diesen Tag, um Schülerinnen und Schüler für Ausbildungsberufe zu begeistern. Besonders sollen Schülerinnen auf typische "Männerberufe" und Schüler auf typische "Frauenberufe" aufmerksam gemacht werden.

Dieser Tag ermöglicht Mädchen und Jungen eine frühe und praxisnahe Berufsorientierung und gibt Impulse für neue Berufsfelder. Die Idee, die Aktion zu unterstützen, ist durch den Chancengleichheitsplan des Landratsamtes entstanden. In diesem wurde herausgearbeitet, dass in vielen unserer Ausbildungsberufe Mädchen bzw. Jungen unterrepräsentiert sind.

Durch das Angebot eines Girls’ bzw. Boys’Days möchten wir daher zukünftig dazu beitragen, das Berufswahlspektrum von jungen Menschen abseits von Geschlechterklischees zu erweitern.

Vereinbarkeit von Ausbildung & Familie

Ausbildung in Teilzeit

Wir stehen als zertifizierter Arbeitgeber mit dem Audit „berufundfamilie“ für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein. Das beinhaltet für uns auch das Angebot, eine Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren, um die wöchentliche Arbeitszeit an die individuelle Lebenssituation unserer Auszubildenden anpassen zu können.

Der Anspruch, eine Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren, ist auch in § 8 Abs. 1 S. 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) normiert. Mussten Auszubildende hierfür bislang ein berechtigtes Interesse nachweisen, besteht der Zugang zur Ausbildung in Teilzeit seit der Änderung des BBiG zum 01.01.2020 nun für alle.

Aktuell bildet das Landratsamt eine Auszubildende zur Verwaltungsfachangestellten in Teilzeit aus.

Mit Beginn des Ausbildungsjahres zum 01.09.2019 haben wir neu geregelt, dass Auszubildenden in Teilzeit grundsätzlich – unabhängig von der vereinbarten Arbeitszeit – ein ungekürztes Ausbildungsentgelt erhalten. Bis dahin erfolgte eine zeitratierliche Kürzung in Abhängigkeit vom individuellen Stundenumfang.

Mit dieser Entscheidung folgen wir der rechtlichen Wertung von Haufe, die im Wesentlichen folgende Kernaussagen beinhaltet:

- Der Auszubildende hat nach § 17 BBiG Anspruch auf eine angemessene Vergütung.
- Diese hat nicht nur Entgeltcharakter, sondern soll dem Auszubildenden auch eine finanzielle Hilfe sein.
- Tarifliche Ausbildungsvergütungen sind als angemessen anzusehen.
- Im Regelfall des § 8 TVöD wird das Ausbildungsentgelt für eine Vollzeitstelle gezahlt.
- Es fehlt eine § 24 Abs. 2 TVöD entsprechende Regelung, wie das Ausbildungsentgelt bei

einer Teilzeitausbildung zu berechnen ist.

- Eine Anwendung von § 24 Abs. 2 TVöD Kraft Verweis kommt nicht in Betracht.
- Dafür spricht, dass die Tarifvertragsparteien bewusst ein ungekürztes Ausbildungsentgelt als angemessen für eine Ausbildung in Teilzeit angesehen haben.
- Dieses Ergebnis wird auch dadurch bestätigt, dass die Möglichkeit der Teilzeitausbildung bereits ein halbes Jahr vor dem Inkrafttreten des TVAöD in das BBiG eingefügt worden ist und der Sonderfall auch in weiteren Tarifrunden nicht geregelt wurde.

Mit der vorgenannten Entscheidung möchten wir außerdem unser Image als familienfreundlicher Arbeitgeber unterstreichen. Der gem. TVAöD zumindest mögliche Verzicht auf eine Kürzung der Vergütung bei Ausbildung in Teilzeit setzt ein bewusstes Zeichen im Hinblick auf unsere angestrebte Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Aktuell wird die Ausbildung in Teilzeit nur von Frauen, die bereits Kinder zu betreuen haben, angefragt. Hier kommt der Ausbildungsvergütung umso mehr die Bedeutung einer finanziellen Hilfe gleich, um diese Personen in einer möglichst unabhängigen Lebensführung unterstützen zu können.

Auswahlverfahren

Die Ausbildungs- und Studienplätze im Landratsamt werden im Rahmen eines mehrstufigen Auswahlverfahrens vergeben. Die Elemente des Assessment-Centers sollen anforderungsbezogen gestaltet werden und den Bewerbenden die Möglichkeit bieten, ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen.

Anders als bei regulären Stellen, lässt sich bei Ausbildungsplätzen kein konkretes Anforderungsprofil definieren, weshalb die Auswahlverfahren in erster Linie darauf ausgerichtet sind, die Motivation / das Interesse der Bewerbenden zu erfassen sowie ein Potenzialanalyse vorzunehmen.

Die Elemente des Assessment-Centers werden von der Ausbildungsleitung gemeinsam mit den verantwortlichen Ausbildern abgestimmt und regelmäßig im Hinblick auf ihren Beitrag zur Entscheidungsfindung evaluiert und angepasst.

Typische Bausteine der Auswahlverfahren sind:

- Tests
- Gruppenaufgaben / -diskussionen
- Schriftliche Aufgaben
- Fallsituationen / Rollenspiele
- Selbstpräsentationen
- Strukturiertes Interview

Die Auswahlverfahren werden von der Ausbildungsleitung gemeinsam mit den verantwortlichen Ausbildern / Sachgebietsleitungen, einem Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung (für den Personalrat) und der Beauftragten für Chancengleichheit durchgeführt.

Onboarding

Für junge Menschen ist der Eintritt ins Berufsleben häufig auch mit Unsicherheiten verbunden. Was erwartet mich? Wer sind meine zukünftigen Ausbildungskollegen? Wie sind die Ausbilder? Umso wichtiger ist uns, eine ausgeprägte Willkommenskultur zu leben und den Auszubildenden / Studierenden einen guten Start in den neuen Lebensabschnitt zu ermöglichen.

Einführungstage

Wir nehmen uns vier Tage Zeit, die Auszubildenden ankommen zu lassen. In den Einführungstagen erhalten die Auszubildenden eine Einführung in die Arbeitswelt des Landratsamtes. Vor allem stehen die Einführungstage aber im Zeichen des Kennenlernens untereinander, der JAV und Ausbildungsleitung sowie des Landratsamtes.

Die Studierenden, deren Ausbildung erst im Oktober beginnt, werden ebenfalls zu den Einführungstagen eingeladen. Sie erhalten für ihre Teilnahme eine Zeitgutschrift im Monat Oktober.

Das Programm wird von der Ausbildungsleitung organisiert.

In der Einführungsveranstaltung erwartet die Auszubildenden ein buntes Programm, das u.a. durch Beiträge der JAV, des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und der Stabsstelle Klimaschutz bereichert wird.
Ein Highlight ist der Tagesausflug in die „Teamwelt Olaf Jung“. Dort erwarteten die Auszubildenden verschiedene Teamübungen und Spiele zur Stärkung des Miteinanders.

In der Presse berichten wir mit einem Beitrag über den neuen Ausbildungsbeginn. Der Artikel wird von der Ausbildungsleitung erstellt.

Rückblicktag

Um einen Austausch über die Erfahrungen in den ersten Wochen zu ermöglichen und aufgetretene Fragen zu klären, organisiert die Ausbildungsleitung Ende September ein Treffen mit allen Auszubildenden, die in diesem Monat gestartet sind. In den vergangenen Jahren hat der Rückblicktag im Rahmen eines gemeinsamen Frühstückens stattgefunden.

Qualifizierungsmaßnahmen /-angebote

Für Auszubildende

Als Ausdruck unseres ganzheitlich angelegten Ausbildungsansatzes erhalten die Nachwuchskräfte ein zusätzliches Fortbildungsangebot, das auf den Ausbau sämtlicher Kompetenzbereiche

ausgerichtet ist, sowie die Möglichkeit, eigenverantwortlich kleinere Projekte im Team umzusetzen.

Zu den bisherigen / aktuellen Qualifizierungsmaßnahmen zählen:

- Diverse Fortbildungen über unser Fortbildungsportal ELMA
- E-Trainings für die Office-Anwendungen über Lessino
- Projektwoche „Ausbildungsmarketing“ mit der Ausbildungsleitung
- Workshop zum Thema Klimaschutz
- Sowie weitere spezifische Angebote der einzelnen Ausbildungsberufe

Für Ausbilder / Ausbildungsbeauftragte

Aktuell bieten wir unseren Ausbildern / Ausbildungsbeauftragten kein auf diese Aufgabe zugeschnittenes Fortbildungsprogramm an.

Ausbildungsbeauftragte nutzen vereinzelt das Angebot der IHK Schopfheim, die Ausbildereignung zu erwerben.

Zukünftig sollen die ausbildenden Personen ein Fortbildungsangebot erhalten, das einheitliche Wissensstandards sichert und Unsicherheiten abbaut. So ist einerseits in Planung, den Ausbildern / Ausbildungsbeauftragten ein praktisches, modular aufgebautes Training im Haus anzubieten, bei dem praktische Übungen – am Bedarf der Teilnehmenden ausgerichtet – im Vordergrund stehen, und andererseits ein E-Learning-Angebot zu schaffen, das eine individuelle und eigenständige Vorbereitung auf eine Prüfung zur Erlangung der Ausbildereignung ermöglicht, aber auch hilfreiche Tipps im Ausbilderalltag bietet.

Feedback in der Ausbildung

Jährliches Feedbackgespräch

In Anlehnung an das jährlich durchzuführende Mitarbeitergespräch soll auch mindestens einmal im Jahr ein systematischer Austausch zwischen Ausbildern und Auszubildenden / Studierenden stattfinden.

Zu diesem Zweck wurde ein Leitfaden verfasst, um bei der Durchführung des Feedbackgesprächs gemeinsame Standards zu entwickeln. Er dient in erster Linie der Hilfestellung und Orientierung des Ausbilders bei der Führung des Feedbackgesprächs.

Durch eine unter den Ausbildern aufeinander abgestimmte Führung des Feedbackgesprächs wird nicht nur die Geschlossenheit der Ausbilder gestärkt, auch die Auszubildenden / Studierenden erleben den Ablauf als systematisch, abgestimmt und planvoll.

Um den positiven Effekt des Feedbackgesprächs zu erhöhen, sollen sich Ausbilder und Auszubildende gleichermaßen hierauf vorbereiten. Erhält der Auszubildende vor dem Gespräch einen Vordruck des Feedbackbogens sowie ein dieses erläuternde Merkblatt, kann er sich eigenständig auf das Gespräch vorbereiten und erhält zugleich einen Einblick, was in dem Feedbackgespräch auf ihn zukommt. Zudem kann der Auszubildende die Vorbereitung auf das Feedbackgespräch nutzen, um seine eigene bisherige Leistung und sein Verhalten zu reflektieren.

Ein Beitrag zu einem positiven Einstieg in das Gespräch wird u.a. dadurch geleistet, dass der Auszubildende sich vorbereitet in das Feedbackgespräch begibt. Unterstützen kann man dies noch zusätzlich, in dem man ihm dann auch die Möglichkeit gibt, zuerst seine Sichtweise und Erfahrungen auszuführen. Dies kann durch gezielte Fragen gefördert werden.

Wie hat der Auszubildende sich seine Aufgaben vorgestellt? Wurden diese Vorstellungen auch erfüllt bzw. wenn nein – warum nicht?
Wo kann die Ausbildungsstelle aus Sicht des Auszubildenden noch „nachbessern"? Hat der Auszubildende konkrete Verbesserungsvorschläge?

Im Anschluss hieran kann der Auszubildende bezüglich der Einschätzung seiner eigenen Leistungen befragt werden. So kann man erkennen, wie gut sich der Auszubildende einschätzen kann und wie reflektiert er ist. Auf die selbst vom Auszubildenden angesprochenen Punkte kann im Anschluss dann umso leichter Bezug genommen werden.

Welche Ausbildungsinhalte gefallen dem Auszubildenden besonders gut, wo sieht er seine Stärken im täglichen Arbeitsleben? Wo kann er diese für seine Tätigkeit „gewinnbringend" einsetzen? Inwiefern hat er hier bereits positive Rückmeldungen erhalten?

Welche Aufgaben gefallen dem Auszubildenden hingegen weniger gut? Wie äußert sich das bei der Erledigung einer Aufgabe? Kann diese dennoch zufriedenstellend erfüllt werden?

Das jährliche Feedbackgespräch soll nicht dafür genutzt werden, gravierende Leistungsmängel oder erhebliches Fehlverhalten zu thematisieren. In solchen Fällen liegt es in der Verantwortung der Ausbilder, zeitnah anlassbezogene Gespräche zu führen. Die Ausbildungsleitung ist hierüber unverzüglich zu informieren.

■ Die regelmäßige Beurteilung im Anschluss an einen Ausbildungsabschnitt

Die Auszubilden, die in unterschiedlichen Bereichen der Verwaltung / von verschiedenen Personen ausgebildet werden, sollen im Anschluss an jeden Ausbildungsabschnitt eine Beurteilung hierüber erhalten.

Zu diesem Zweck existiert ein systematischer Beurteilungsbogen, mittels dem die Auszubildenden ein konstruktives Feedback über ihre Leistungen / ihr Verhalten erhalten. Die Beurteilung ist in einem persönlichen Gespräch zu eröffnen. Es empfiehlt sich, im Rahmen eines einführenden Gesprächs zu Beginn die gegenseitigen Erwartungen festzuhalten und Lernziele in Anlehnung an den Ausbildungsplan zu vereinbaren. Diese sollten im Rahmen eines Zwischenbeurteilungsgesprächs, das etwa in der Mitte des Ausbildungsabschnitts stattfindet, besprochen werden. Um die Selbsteinschätzung der Auszubildenden zu fördern, kann analog dem jährlichen Feedbackgespräch eine Selbstbeurteilung initiiert werden.

Mit der regelmäßigen Beurteilung sollen die Auszubildenden die Chance erhalten, ihr Entwicklungspotenzial auszuschöpfen. Eine Abstufung in der Bewertung sollte für den Auszubildenden daher auch immer mit der Rückmeldung verbunden sein, wie er seine Leistungen steigern kann.

Die Beurteilungen dienen außerdem (insbesondere bei den Verwaltungsfachangestellten) als Grundlage für die Erstellung des Abschlusszeugnisses.

■ Die Beurteilung der ausbildenden Bereiche durch die Auszubildenden

Die JAV und auch unser neues Ausbildungsmanagement-System HELIX bietet den Auszubildenden und Studierenden die Möglichkeit, Fachbereiche / Sachgebiete anonym zu beurteilen

und so zur Qualitätssicherung der Ausbildung bei uns beizutragen.

Ähnlich wie der Beurteilungsbogen für Auszubildende gibt es verschiedene Bewertungskategorien und es können zusätzliche Anmerkungen eingetragen werden.

Feedback ist nicht nur für Auszubildende / Studierende wichtig, sondern auch für diejenigen, die die Nachwuchskräfte auf ihrem Weg begleiten und anleiten. Mit den Feedbackbögen sollen sowohl die positiven wie auch die negativen Erfahrungen der Auszubildenden / Studierenden dokumentiert werden, um die Ausbilder-/innen / Ausbildungsbeauftragten in ihrer Arbeit zu bestärken, aber auch Verbesserungspotenziale besprechen zu können.

Bei auffälliger Häufung oder gravierend negativen Kritikpunkten setzt sich die JAV mit der Ausbildungsleitung in Verbindung, um diese zu besprechen. Gemeinsam mit der Ausbildungsleitung erfolgt mit dem entsprechenden Bereich ein weiteres Gespräch, in dem die Kritikpunkte sachlich dargestellt und an Lösungen gearbeitet wird.

Die Ausbildungsbeauftragten sind gebeten, die Auszubildenden / Studierenden zum Ausfüllen eines Beurteilungsbogens aufzufordern, um ebenfalls einen Beitrag zur Qualitätssicherung der Ausbildung zu leisten.

Die Abschlussbeurteilung

Auszubildenden ist nach § 16 Berufsbildungsgesetz bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein schriftliches Zeugnis auszustellen. Hierfür nutzen wir wie bei Mitarbeitenden den Haufe-Zeugnismanager. Die verantwortlichen Ausbilder erhalten für die Erstellung der Abschlusszeugnisse vor Beendigung der Ausbildung einen Link von der stellvertretenden Ausbildungsleitung, über den die Bewertung erfolgen kann. Die Ausfertigung und Abstimmung der ausformulierten Zeugnisse übernimmt ebenfalls die stellvertretende Ausbildungsleitung.

Die Ausbildungszeugnisse werden bei uns im Rahmen einer Feierstunde überreicht. Diese organisiert die Ausbildungsleitung und lädt hierzu auch die verantwortlichen Ausbilder ein.

Die Übernahme in ein anschließendes Beschäftigungsverhältnis

Regelung aus dem TVAöD

Aus § 16 a TVAöD leitet sich der Anspruch Auszubildender ab, im Anschluss an die erfolgreich bestandene Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen zu werden, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen.

Bewähren sich die Beschäftigten innerhalb dieses Jahres, besteht aus der vorgenannten Vorschrift die Pflicht zur unbefristeten Weiterbeschäftigung.

Hinweis: Die Regelungen aus § 16 a TVAöD gelten nicht für die Studierenden des Landratsamtes. Zwar wird die Anwendbarkeit des TVAöD mit dem Abschluss des Ausbildungsvertrages gesondert vereinbart, allerdings ist u.a. diese Regelung hiervon ausgenommen. Daraus folgt, dass die Studierenden keinen Anspruch auf Übernahme herleiten können.

Regelungen im Landratsamt Lörrach

Für alle Auszubildenden des Landratsamtes gilt, dass sich diese vor Beendigung der Ausbildung auf geeignete freie Stellen bewerben müssen.

Bewerben sich die Auszubildenden erfolgreich auf eine unbefristete Stelle, erfolgt zugunsten dieser abweichend von § 16 a TVAöD auch unmittelbar eine unbefristete Anstellung. Handelt es sich hingegen um eine befristete Stelle, orientiert sich die Anstellung an der Befristung dieser. Selbiges gilt für die Studierenden.

Bis Juni 2019 galt hiervon abweichend eine andere Regelung für die Auszubildenden Verwaltungsfachangestellten, die unabhängig von der Beschaffenheit der Stelle (befristet, unbefristet, Springer) im Anschluss an die Ausbildung immer einen befristeten Jahresvertrag erhalten haben. Im Sinne einer Gleichbehandlung aller Auszubildender wurde die Regelung wie oben beschrieben angepasst.

Erscheint es im Einzelfall aufgrund der Leistungen während der Ausbildungszeit geboten, den Auszubildenden weiterhin zu erproben, ist eine befristete Übernahme auf einer unbefristeten Stelle grundsätzlich möglich, wenn der verantwortliche Ausbilder dies entsprechend begründet, da im Falle einer Übernahme die reguläre Probezeit entfällt.

Der Gesetzgeber formuliert die Verpflichtung zur Übernahme in § 16 a TVAöD grundsätzlich arbeitgeberfreundlich, indem er das Vorhandensein einer freien Stelle an den Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung knüpft. Davon abweichend übernehmen wir unsere Auszubildenden / Studierenden im Einzelfall auch vorübergehend als Springer, wenn zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung / des Studiums keine freie Planstelle vorliegt, die Besetzung einer solchen in absehbarer Zeit aber wahrscheinlich ist und wir ein Interesse daran haben, die Auszubildenden / Studierenden nicht an andere Arbeitgeber zu verlieren.

Für die Auszubildenden Verwaltungsfachangestellten und Kaufleute für Büromanagement wurde die Übergangszeit auf ein Jahr und für Studierende der Sozialen Arbeit auf sechs Monate festgelegt; im Übrigen wird über die Übernahme über Bedarf im Einzelfall über die Stellenbesetzungskommission entschieden. Selbiges gilt für die Vergütung in dieser Zeit, die sich an der tatsächlichen Aufgabenwahrnehmung orientiert.

Für Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung ergibt sich aus § 48 LPVG ein grundsätzlicher Anspruch auf eine unbefristete Weiterbeschäftigung.

Digitalisierung in der Ausbildung

Ausbildung 4.0

Ausbildungsmanagementsystem

Im Jahr 2020 lag der Fokus aller Aktivitäten auf der Digitalisierung. So sollen sich die daraus ergebenden Veränderungen in der Arbeitswelt auch im Ausbildungsbereich widerspiegeln.

Das gelang insbesondere durch die Implementierung eines Ausbildungsmanagementsystems. Mit einem solchen Tool lassen sich die Zusammenarbeit und Abstimmungsprozesse aller Ausbildungsakteure sowie die Leistungsüberwachung einfach und effizient gestalten. Das Ausbildungsmanagementsystem soll außerdem die Steuerung und Qualitätssicherung durch die Ausbildungsleitung unterstützen, indem alle relevanten Informationen über alle Auszubildenden und Studierenden jederzeit an zentraler Stelle abgerufen werden können.

Nach einem Vergleich verschiedener Systeme wurde der Azubimanager HELIX von Perbility zur Mitte des Jahres 2020 implementiert. Helix bietet uns die Möglichkeit, Daten der Auszubildenden zentral zu verwalten und für unterschiedliche Personen(-gruppen) freizuschalten, Einsatz- bzw. Versetzungspläne zu erstellen / anzupassen, das Berichtsheft digital zu führen und einzureichen, Noten durch Auszubildende pflegen zu lassen, die Plattform zur Kommunikation zu nutzen, Lernziele in Anlehnung an den Ausbildungsrahmenplan zu vereinbaren sowie Beurteilungen von Ausbildungsstationen über das System vorzunehmen.

Des Weiteren beinhaltet das Ausbildungsmanagementsystem eine Onboarding-Plattform, über die zukünftige Auszubildende nach der Einstellung bis zum Ausbildungsbeginn mit Neuigkeiten aus dem Landratsamt oder Informationen zu den ersten Tagen, aber auch mit „vorbereitenden Dokumenten“ versorgt werden können uvm. Dieses Tool ermöglicht es uns, unsere Willkommenskultur auszubauen und zukünftigen Nachwuchskräften noch vor ihrem Start ein Gefühl der Zugehörigkeit zu vermitteln.

Laptops für Auszubildende

Zum Ausbildungsbeginn 2021 wurden alle Auszubildende / Studierende mit einem mobilen Endgerät ausgestattet. Wir bieten unseren Auszubildenden und Studierenden unter Rücksprache mit den Ausbildungsbeauftragten und der Ausbildungsleitung die Möglichkeit, vereinzelte Tage auch im Home-Office arbeiten zu können.

What’s next?

Für eine moderne und zukunftsorientierte Ausrichtung beschäftigt sich die Ausbildungsleitung ständig mit aktuellen Trendthemen. Außerdem ist es ihre Aufgabe für die Weiterentwicklung des Angebotes zu sorgen um auch weiterhin als attraktiver Ausbildungsbetrieb wahrgenommen zu werden.

Aktuelle Themen

- Überarbeitung der Marketing-Strategie für ein zeitgemäßes Nachwuchsrecruiting

- Überarbeitung der Marketingkampagnen mit Ausrichtung auf Social-Media-Marketing
- Überarbeitung des Messeauftritts
- Weiterentwicklung unserer Ausbildungsangebote
- Einbindung der Auszubildenden Verwaltungsfachangestellten und Kaufleute für Büromanagement in aktuelle übergreifende Projekte zu den Themen Klimaschutz und Prozessmanagement

…und nun: Auf in die Praxis und #gemeinsamzukunftgestalten