

LVR · Dezernat 1 · 50663 Köln

Datum und Zeichen bitte stets angeben

Vorsitzender des Ausschusses für
Personal und allgemeine Verwaltung

1/12.22-

Mitglieder und stellvertretende Mitglieder des
Ausschusses für
Personal und allgemeine Verwaltung

26.07.2022

Frau Martina Leisbrock

Tel 0221 809-7564

Fax 0221 8284-0541

Martina.Leisbrock@lvr.de

nachrichtlich:

Geschäftsführungen der Fraktionen und Gruppe
in der Landschaftsversammlung Rheinland

Mitglieder des Verwaltungsvorstands

über Stabsstelle 00.200

**Beantwortung der Anfrage 15/32 der Fraktion „Die Fraktion“
-Verwaltungsausbildung**

Sehr geehrte Damen und Herren,

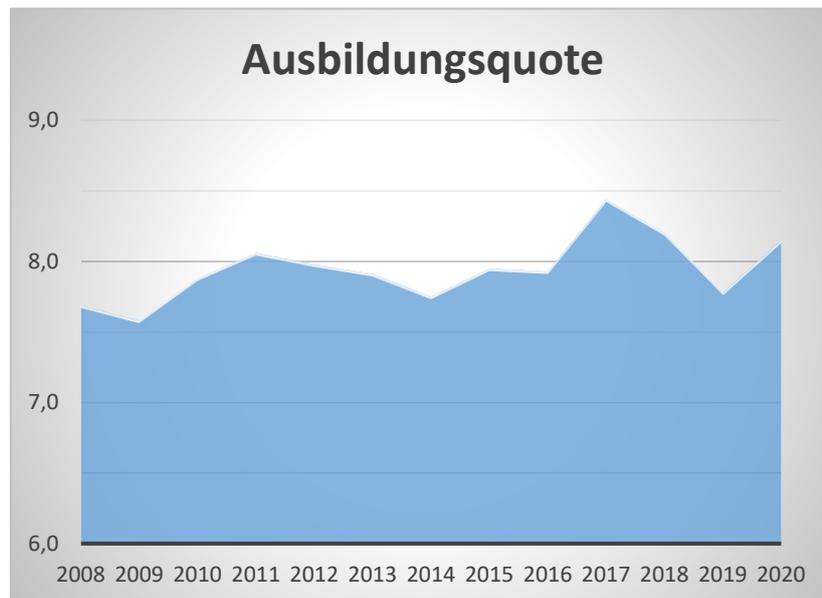
zur Anfrage der Fraktion „Die Fraktion“ Nr. 15/32 vom 30.05.2022 nimmt die Verwaltung wie folgt Stellung:

Der LVR schreibt seit vielen Jahren AUSBILDUNG groß. Die eigene Ausbildung ist gerade in den letzten Jahren die einzige verlässliche Quelle, um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Bereits 2007 hat der Landschaftsausschuss festgelegt, dass für den LVR mit allen seinen Dienststellen und Einrichtungen eine Ausbildungsquote von 7 % (gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten) angestrebt werden soll. Diese Quote wurde von Beginn an übertroffen und liegt zum letzten Erhebungsstichtag bei 8,29 % (Stand 01.10.2021).

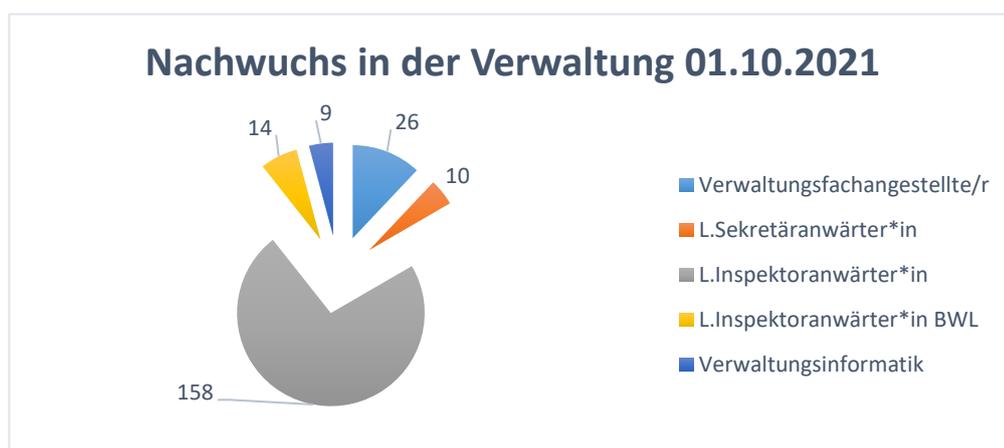


Ihre Meinung ist uns wichtig!

Die LVR-Geschäftsstelle für Anregungen und Beschwerden erreichen Sie hier:
E-Mail: anregungen@lvr.de oder beschwerden@lvr.de, Telefon: 0221 809-2255



Werden nur die Nachwuchskräfte der Verwaltung in den Blick genommen, ist zu erkennen, dass hier der Schwerpunkt beim Dualen Studium „**Bachelor of Laws**“ an der Hochschule für Polizei und Verwaltung NRW (HSPV) liegt. Hierbei handelt es sich um den Vorbereitungsdienst für die Laufbahngruppe 2.1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst). Das Studium ist in Studien- und Praxisphasen unterteilt. Während der Praxisphasen ist jede Nachwuchskraft einer*m Auszubildenden zugeordnet.



Die **Beamtenanwärter*innen der Laufbahngruppe 1.2**. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst) erhalten den theoretischen Unterricht im Rheinischen Studieninstitut (RheinStud). Der LVR ist als Mitgesellschafter dieses Instituts in die Gestaltung und Weiterentwicklung des Unterrichts mittelbar und durch die teilweise Freistellung von nebenamtlichen Dozent*innen unmittelbar involviert.

Die theoretische Ausbildung der **Verwaltungsfachangestellten** (VfA) erfolgt im Rhein. Studieninstitut und im Berufskolleg an der Lindenstraße in Köln.

1) Besteht derzeit ein Qualitätsmanagementsystem (QMS) für die Anwärter*innen und Ausbildungslehrgänge der Verwaltungsbeschäftigten? Werden Ausbildungserfolge innerhalb des QMS erfasst und analysiert?

Schon vor Beginn der Ausbildung/des Studiums beim LVR werden die angehenden Nachwuchskräfte eng von der Abteilung Personaleinsatzplanung, Ausbildung (hier: vom Ausbildungsbereich) betreut. So beginnt nach der Zusage des Ausbildungsplatzes bereits im Mai/Juni des Einstellungsjahres die Kennenlernphase mit einem Informationsnachmittag. An diesem Tag werden die Nachwuchskräfte in den LVR eingeführt und mit vielen wichtigen Informationen und Antworten auf ihre Fragen für die Ausbildung/das Studium im Sommer vorbereitet.

In den ersten Tagen beim LVR erfahren sie dann genaueres zu den Aufgaben, die Struktur, die Ausbildungs- und Studieninhalte und üben bereits den Umgang mit Gesetzestexten. So vorbereitet, können sie dem Unterricht in den Bildungsstätten gut folgen. Viel wichtiger ist in diesen Tagen aber der Punkt, dass ein guter Onboarding-Prozess stattfindet und damit eine gute Vertrauensbasis zwischen dem Ausbildungsbereich und den Nachwuchskräften geschaffen wird. Das dient einer langjährigen Bindung an den LVR. Auch weitere Ansprechpersonen, wie die Personalvertretung, die Vertrauensperson für Schwerbehinderte und die Sozialberatung des LVR stellen sich hier vor.

Das quantitative Qualitätsmanagementsystem des Ausbildungsbereiches besteht aus verschiedenen Komponenten:

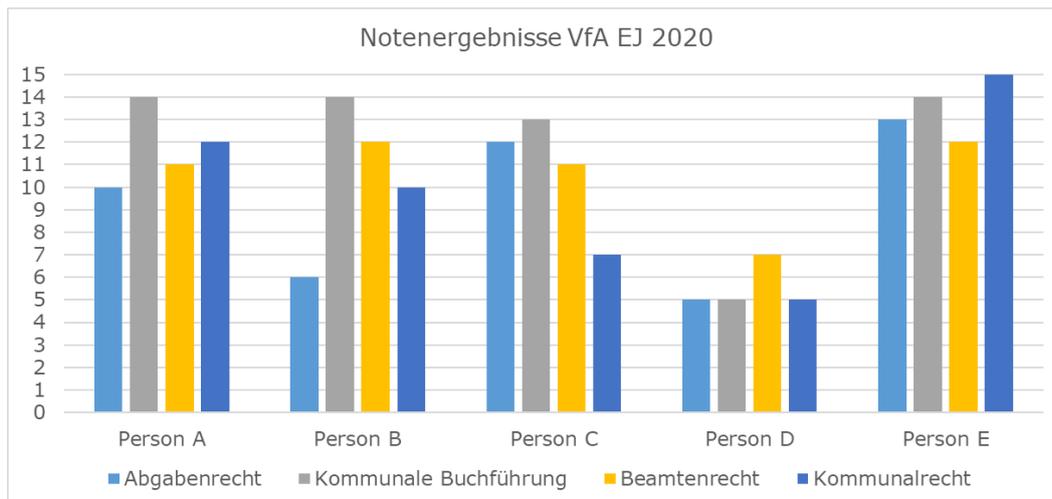
- Erfassung der Noten/Beurteilungen seitens der Lehranstalten und der Ausbilder*innen sowie Ableitung von Maßnahmen
- Erfassung und Evaluation der Praxiseinsätze durch die Studierenden über einen standardisierten Bogen
- Auswertung der Fehlzeiten und entsprechendes Risikomanagement (bei längerer AU von mehr als 14 Tagen wird der Fall engmaschig gemonitort bis ggf. anschließend das BEM-Angebot gemacht werden kann)

a) Verwaltungsfachangestellte und Beamtenanwärter*innen in der Laufbahngruppe 1.2. Einstiegsamt

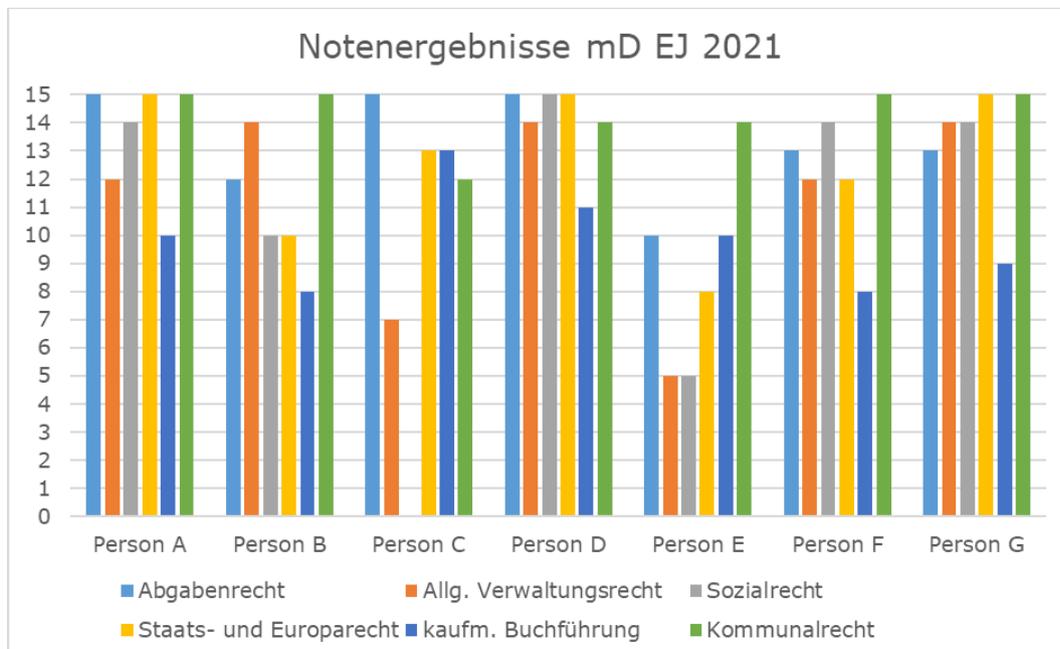
Diese Nachwuchsgruppe besucht ein- bis zweimal in der Woche die Schule und lernt sonst die Praxis am Ausbildungsplatz. Für bestimmte Zeiträume ist bei den Verwaltungsfachangestellten ein Berufsschulblock vorgesehen. Sowohl die Ausbilder*innen

vor Ort als auch die betreuenden Kolleg*innen im Ausbildungsbereich stehen im regelmäßigen Austausch mit den Nachwuchskräften. Die schulischen Leistungen werden quartalsmäßig abgefragt und in dieser Laufbahn seit Sommer 2021 statistisch erfasst.

Für den Einstellungsjahrgang 2020 ergibt sich folgender Notenspiegel:



Für die Landessekretär*innen (Beamtenanwärter*innen der LG 1.2) des Einstellungsjahres 2021 ergibt sich folgender Notenspiegel:



Grundsätzlich finden bei Ergebnissen, die (nur) eine ausreichende Leistung darstellen, Gespräche mit den Nachwuchskräften statt, um die Ursache zu erforschen und

die passende Unterstützung anzubieten. Diese Gespräche werden dokumentiert. Jeder Kurs, aber auch einzelne Personen, können bei entsprechendem Notenstand hausinternen Unterricht beim Ausbildungsbereich nachfragen. Bei nicht ausreichenden Leistungen, insbesondere, wenn diese sich wiederholen, wird die Unterstützung durch hausinternen Unterrichts nachdrücklich angeboten.

So wurden in den letzten vier Jahren folgende Unterrichtseinheiten (UE) als interne Unterstützung angeboten:

VfA

Jahr	UE
2019	72
2020	56
2021	29
2022	10

m.D.

Jahr	UE
2019	32
2020	29
2021	6
2022	3

Der Rückgang der internen Unterrichtseinheiten liegt darin begründet, dass beim Rhein. Studieninstitut kurz nach den Einschränkungen durch Corona der Unterricht mit bereits vorhandener Software digital und großem Engagement durch die Dozent*innen erteilt werden konnte. So wurden unsere Nachwuchskräfte schulisch bereits gut vorbereitet und es ergab sich lediglich in wenigen Fächern noch ein Unterstützungsbedarf durch den LVR.

Die hier angesprochenen Einstellungsjahrgänge ab 2019 erzielten überwiegend die Beurteilungsnote „gut“, in zwei Fällen sogar „sehr gut“.

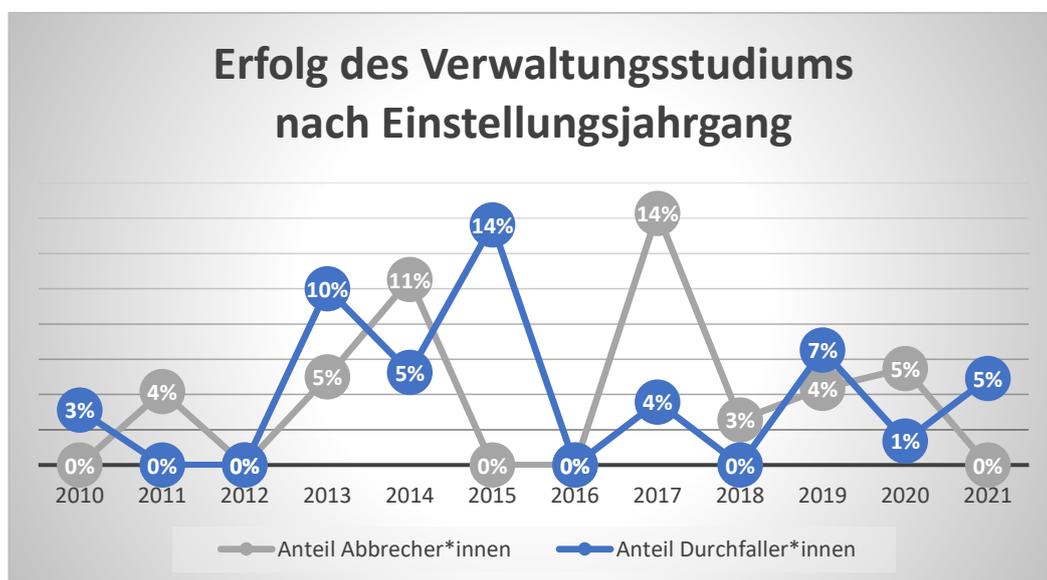
Fällt eine Nachwuchskraft häufiger durch Schlechtleistung oder durch mehrmalige Krankmeldungen am Tag einer Klausur auf, wird umgehend der Kontakt zur Nachwuchskraft aufgenommen und auch hier individuelle Unterstützung angeboten. Dabei werden weitere Bereiche und Hilfsmittel mit einbezogen, z. B. die Sozialberatung, der Betriebsmedizinische Dienst, ggfs. der Integrationsfachdienst, das Berufsförderungswerk, etc. Die Gründe für ausbildungsbezogene Defizite sind sehr unterschiedlich. Es können privat verursachte Probleme sein oder zum Beispiel Prüfungsängste. Aufgrund der engen Betreuung und Unterstützung haben in den letzten zehn Jahren insgesamt nur drei Nachwuchskräfte die Ausbildung nicht erfolgreich abschließen können, dies u.a. aus krankheitsbedingten Gründen.

In der Praxis erhält der Ausbildungsbereich die Rückmeldungen bzw. Informationen durch die Praxisanleiter*innen u.a. über die Beurteilungsbögen.

b) Inspektoranwärter*innen (Laufbahngruppe 2.1.)

Diese Nachwuchsgruppe startet nach den Einführungstagen beim LVR mit neun Monaten Studium an der HSPV. Es werden die Studienabschnitte 1 und 2 absolviert, in denen Modulprüfungen abzulegen sind. Diese können ein Fachgespräch oder eine Klausur sein. Zum 01.06. des Folgejahres folgt dann der erste Praxisabschnitt. Weiter geht das Studium im unregelmäßigen Wechsel von Theorie und Praxis, so dass am Ende des Studiums 21 Monate Theorie und 15 Monate Praxis absolviert wurden. Jedes Modul schließt mit einer Modulprüfung ab, die bewertet wird. Diese Noten werden regelmäßig erfasst. Hier liegen die Daten der letzten 10 Jahre vor. Sie werden pro Jahr und pro Fach betrachtet.

Zunächst soll aber ein Überblick darüber gegeben werden, wie in den letzten zehn Jahren die Quote derer aussieht, die ihr Studium abgebrochen haben bzw. nicht erfolgreich abschließen konnten:



In absoluten Zahlen haben bislang zwischen eins und fünf Nachwuchskräfte pro Jahr das Studium nicht erfolgreich bestanden. Es handelt sich hier um Einzelfälle, die trotz intensiver Begleitung und aus unterschiedlichen Gründen (Studienwahl, Lerneinsatz, persönlicher Belastungssituation) das Studium nicht erfolgreich beenden konnten.

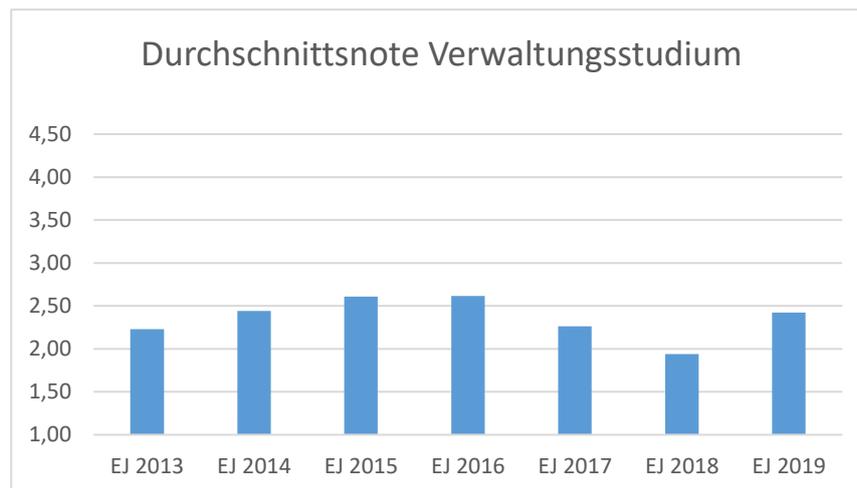
Einstellungsjahrgang	gestartet sind	Abbrecher*innen	Durchfaller*innen
2010	32	0	1
2011	24	1	0
2012	21	0	0
2013	20	1	2
2014	19	2	1
2015	22	0	3
2016	32	0	0
2017	28	4	1
2018	39	1	0
2019	46	2	3
2020	73	4	1
2021	61	0	3

Insbesondere für unsere dual Studierenden war in den letzten Jahren zunehmend eine intensive Unterstützung durch den hausinternen Unterricht nachgefragt. Ein optimaler Stützunterricht lässt nur eine Gruppengröße von max. 15 Personen zu.

Interner Unterricht LG 2.1:

Jahr	UE
2019	138
2020	160
2021	189
2022	63

Die Durchschnittsnoten, die seit dem Einstellungsjahrgang 2013 im Studium erzielt wurden, sind aus der folgenden Übersicht ersichtlich. Einstellungsjahrgänge nach 2019 sind noch im Studium, so dass die bisherigen Noten noch keine Aussagekraft in der vergleichenden Darstellung hätten.



Auch für die Nachwuchskräfte der LG 2.1 gilt, dass bei Schlechtleistung oder gehäufter Krankmeldung an Prüfungstagen umgehend der Kontakt zur Nachwuchskraft aufgenommen und Unterstützung angeboten wird. Je nach Bedarf werden die gleichen Akteure wie unter 1 a) dargestellt hinzugezogen.

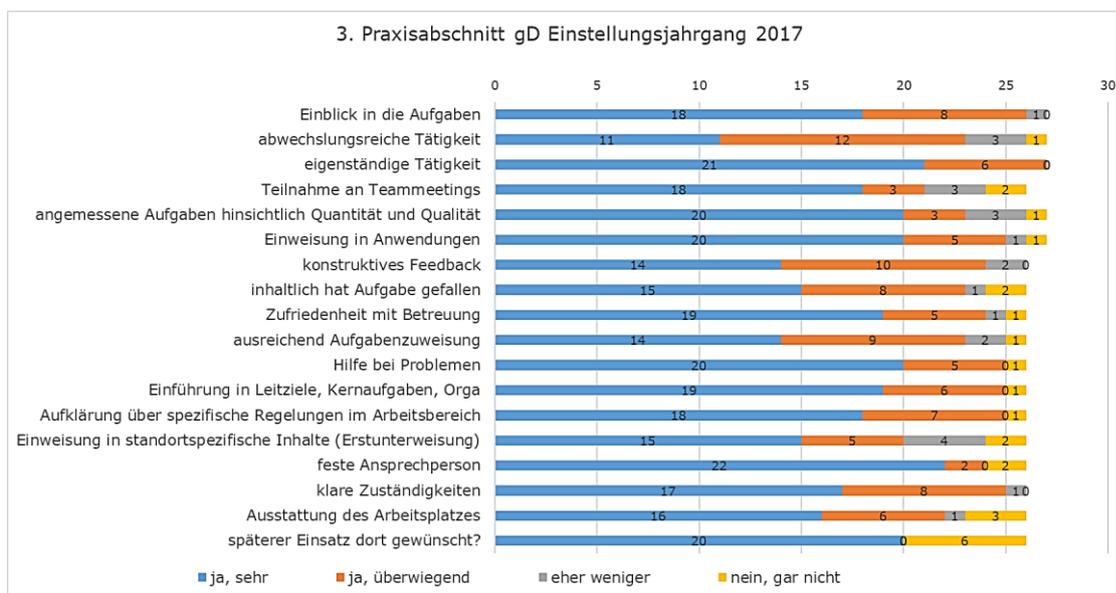
2) Wurden die Anwärter*innen und Auszubildenden in den letzten 10 Jahren nach ihrer Zufriedenheit und ihrem Lernerfolg in den jeweiligen Lehrgängen befragt? Falls ja, hat eine Evaluation der Ergebnisse stattgefunden und wie beurteilt die Verwaltung diese Ergebnisse?

Die Ausbildungsabteilung ermittelt im engen Austausch mit den Nachwuchskräften die Zufriedenheit mit der Ausbildung. So finden regelmäßig zu Beginn eines jeden neuen Praxisabschnittes mit den jeweiligen Ausbildungsjahrgängen gemeinsame Gesprächsrunden zum Studien-/Ausbildungsverlauf statt. Aussagen aus diesen Gesprächen fließen in die jährlichen Austauschtermine mit dem Rhein. Studieninstitut bzw. der HSPV Köln ein. Dringende Anliegen werden auch zwischen den regelhaften Austauschterminen im direkten Kontakt mit den Leitungen der jeweiligen Bildungseinrichtung, teilweise unter Beteiligung von Dozent*innen, behandelt.

Um auch aus der Praxis entsprechende Rückmeldemöglichkeiten zu schaffen, gibt es im Praxisbericht die Möglichkeit, ein Fazit zum Abschnitt zu adressieren. Dieses Fazit konnte und kann auf ausdrücklichen Hinweis durch den Ausbildungsbereich auch außerhalb des durch den Auszubildenden zur Kenntnis zu nehmenden Berichts an das Ausbildungsteam weitergeleitet werden. Positive Rückmeldungen werden mit einem Dankeschreiben an den Auszubildenden honoriert, welches auch zur Personalakte genommen wird. Negative Rückmeldungen erfolgen selten auf diesem Weg. Hier wird von den Auszubildenden eher das persönliche Gespräch gesucht.

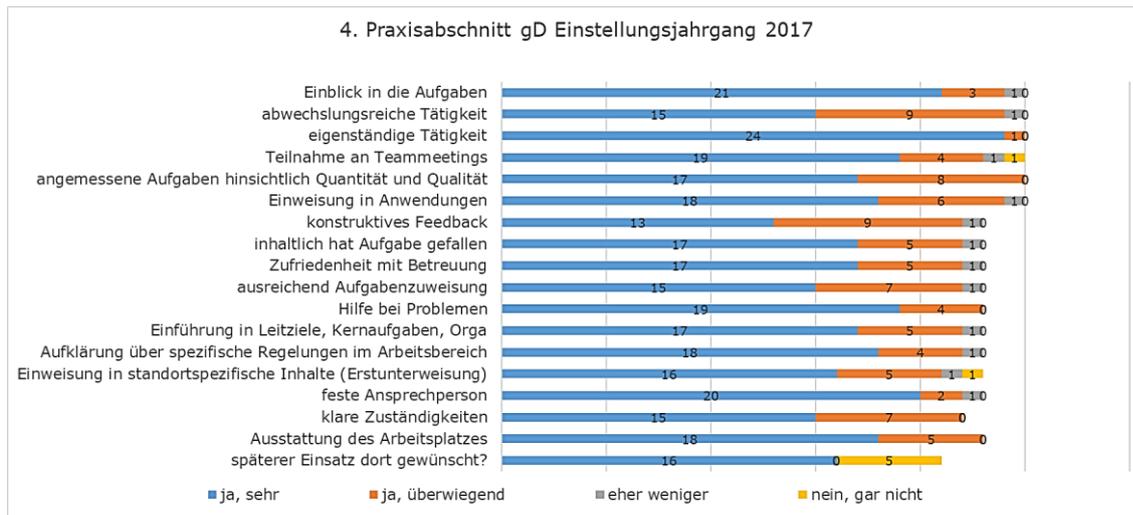
Der Ausbildungsbereich hat 2019 zunächst für die Inspektoranwärter*innen einen Evaluationsbogen entwickelt, der die Zufriedenheit in jedem Praxisabschnitt quantitativ und qualitativ abfragt.

Die erste Bewertung ergab folgendes Bild:



Anmerkung: Bei der letzten Frage, ob der/die Auszubildende sich einen späteren Einsatz in dem Praxisabschnitt wünscht, konnte nur „ja, sehr“ oder „nein, gar nicht“ ausgewählt werden.

Im nächsten Abschnitt sah im gleichen Jahrgang das Ergebnis wie folgt aus:

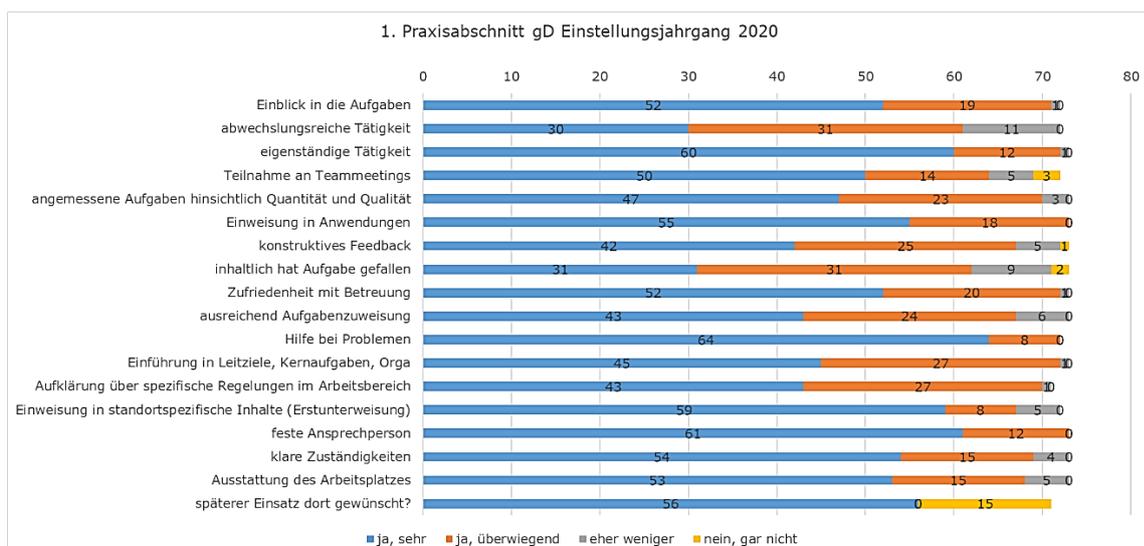


Anmerkung: Bei der letzten Frage, ob der/die Auszubildende sich einen späteren Einsatz in dem Praxisabschnitt wünscht, konnte nur „ja, sehr“ oder „nein, gar nicht“ ausgewählt werden.

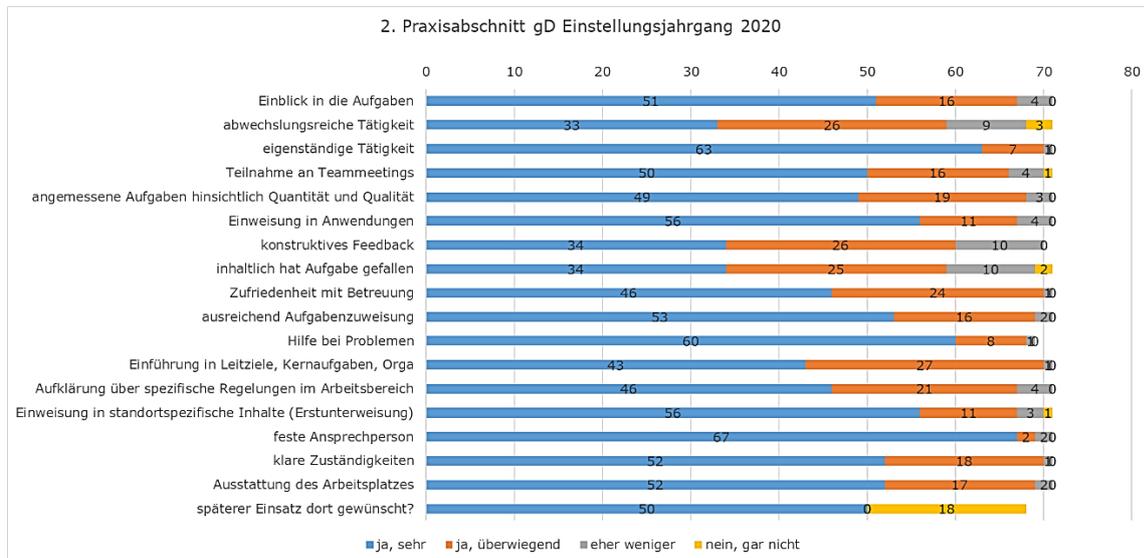
Nicht immer wurden alle Fragen beantwortet oder alle Bögen zurückgesandt, da es sich um eine freiwillige Rückmeldung handelt.

Den Nachwuchskräften wurde mit Einführung des Bogens nahegelegt, diesen für das Abschlussgespräch mit der/dem Auszubildenden zu nutzen. Negative Bewertungen werden im Einzelgespräch thematisiert, um die Ursachen zu hinterfragen und für Abhilfe zu sorgen.

Der größte Einstellungsjahrgang des LVR (2020) sieht die bisherigen Praxisphasen wie folgt:



Anmerkung: Bei der letzten Frage, ob der/die Auszubildende sich einen späteren Einsatz in dem Praxisabschnitt wünscht, konnte nur „ja, sehr“ oder „nein, gar nicht“ ausgewählt werden.



Anmerkung: Bei der letzten Frage, ob der/die Auszubildende sich einen späteren Einsatz in dem Praxisabschnitt wünscht, konnte nur „ja, sehr“ oder „nein, gar nicht“ ausgewählt werden.

Die Zufriedenheit in der Theoriephase wird gerade durch eine Forschungsgruppe der HSPV erhoben. Die Forschungsgruppe besteht aus Dozent*innen der HSPV. Das Vorgehen im Projekt wird im Beirat zu dieser Forschungsgruppe abgestimmt, in dem die Ausbildungsabteilung des LVR vertreten ist. Das Projekt unter dem Titel „Zufriedenheit und Erfolg im Studium“ beinhaltet zu verschiedenen Zeitpunkten studienbegleitend Befragungen im Einstellungsjahrgang 2021. Ziel des Forschungsvorhabens ist es, den Einfluss von verschiedenen Merkmalen und Faktoren auf ein erfolgreiches Studium der Studierenden an der HSPV NRW zu untersuchen. Mit dem Abschluss des Projekts wird in 2023 gerechnet.

Um auch in den anderen Verwaltungsausbildungsgängen ein detailliertes Bild über die Zufriedenheit der Nachwuchskräfte mit dem jeweiligen Praxisabschnitt zu erhalten, wird derzeit in Abstimmung mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung der Fragebogen evaluiert und ggf. überarbeitet.

3) Gibt es aktuell oder bestehen Pläne für spezielle Anreize bzw. Belohnungssysteme für Auszubildende und Anwärter*innen, um einen möglichst erfolgreichen Abschluss der Ausbildung zu fördern?

Der LVR zeichnet besondere Ausbildungsleistungen im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten aus. So wird in jedem Abschlussjahr der*die Jahrgangsbeste pro Ausbildungsgang mit einem Buchgutschein belohnt.

In den vergangenen Jahren waren Nachwuchskräfte des LVR entweder Jahrgangsbeste oder unter den drei Jahrgangsbesten des Standortes Köln der HSPV. Zudem wurden schon zwei Bachelorarbeiten von LVR-Auszubildenden aus jeweils über 2.000 eines NRW-weiten Einstellungsjahres durch den Innenminister des Landes NRW als besonders herausragend ausgezeichnet. Auf diese Leistungen weisen wir zum Start der Ausbildung hin und ermuntern, diesen ganz besonderen Beispielen nachzueifern.

Seit dem Abschlussjahrgang 2018 darf sich die Nachwuchskraft des Studiengangs Bachelor of Laws mit dem besten Notendurchschnitt den ersten (freien und amtsangemessenen) Dienstposten in der LVR-Verwaltung nach erfolgreicher Ausbildung aussuchen. Damit soll gute Leistung mit dem Wunscheinsatzgebiet belohnt werden. Hiervon erhofft sich der LVR eine Mitarbeiter*innenbindung der besten Kräfte.

Mit freundlichen Grüßen
Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland
In Vertretung



Reiner Limbach
Erster Landesrat
LVR-Dezernat Personal und Organisation