

Vorlage-Nr. 14/767

öffentlich

Datum: 03.09.2015
Dienststelle: OE 1
Bearbeitung: Frau Schwarzpaul-Moghadery

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	14.09.2015	empfehlender Beschluss
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	16.09.2015	empfehlender Beschluss
Landschaftsausschuss	25.09.2015	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

Fortführung des Traineeprogramms

Beschlussvorschlag:

Der Fortführung des Traineeprogramms wird gemäß Vorlage 14/767 zugestimmt.
Die Verwaltung wird mit der Umsetzung beauftragt.

Das Traineeprogramm wird nach Beendigung zunächst evaluiert und dann für acht
geeignete Teilnehmerinnen und Teilnehmer erneut angeboten.

Die Bilanzierung der bisherigen Traineeprogramme wird zur Kenntnis genommen.

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (lfd. Jahr):

Produktgruppe:	071 - Personalmanagement	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	Aufwendungen: /Wirtschaftsplan	
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan	
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:	siehe Ziffer 2.7 der Vorlage	
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten		

L u b e k

Zusammenfassung:

In der Sitzung der Landschaftsversammlung vom 28.04.2015 wurde die Verwaltung gemäß Antrag-Nr. 14/45 mit der Fortführung des Traineeprogramms unter Einbeziehung von Juristinnen und Juristen beauftragt.

Das Konzept des Traineeprogramms ist als **Anlage** beigefügt.

Die Elemente des Programms umfassen Lerneinheiten, Projektbearbeitung und Arbeitsaufträge aus dem vielfältigen Aufgabenspektrum des LVR. Darüber hinaus werden die Trainees von erfahrenen Führungskräften als Mentorinnen und Mentoren und durch Gruppencoaching in ihrer persönlichen Weiterentwicklung unterstützt und gefördert.

Die Zielgruppe setzt sich zusammen aus Absolventinnen und Absolventen mit geistes-, sozial- oder wirtschaftswissenschaftlichem Hochschulabschluss sowie Rechtswissenschaftlerinnen und Rechtswissenschaftlern (Volljuristinnen und Volljuristen), die mindestens eines von beiden Staatsexamina mit der Note befriedigend abgeschlossen haben.

Die Eingruppierung der Trainees erfolgt einheitlich nach EG 13 TVöD.

Nach erfolgreicher Beendigung des zweijährigen Traineeprogramms erhalten die Trainees eine Beschäftigungsgarantie für ein Jahr.

Das Traineeprogramm soll nach Beendigung zunächst evaluiert und dann für acht geeignete Teilnehmerinnen und Teilnehmer erneut angeboten werden.

Insgesamt 18 der ehemaligen Trainees verfügten über einen Magister- bzw. Magister-Artium- oder Master-Abschluss, die übrigen sieben hatten einen Diplom-Abschluss. Eine **Bilanzierung** der bisherigen fünf Traineeprogramme zeigt, dass von den ehemaligen 25 Trainees derzeit 18 beim LVR beschäftigt sind. Einer der Trainees hat bereits während des Traineezeitraums eine anderweitige Aufgabe im LVR übernommen. Sieben Personen haben nach Abschluss des Traineeprogramms den LVR zwischenzeitlich verlassen.

Von den 18 beim LVR beschäftigten ehemaligen Trainees befinden sich 11 in einem unbefristeten und 7 in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Zwei der ehemaligen Trainees sind in Leitungsfunktion tätig: Eine ehemalige Trainee ist Abteilungsleiterin im Dezernat 8, ein ehemaliger Trainee ist Kaufmännischer Direktor des LVR-HPH-Netzes West. Die Mehrzahl der übrigen ehemaligen Trainees bearbeitet konzeptionelle bzw. strategisch geprägte Aufgaben in den Dezernaten.

Sechs ehemalige Trainees arbeiten derzeit in Dezernat 8, fünf in Dezernat 1, vier in Dezernat 7, zwei in Dezernat 9 und ein Trainee in Dezernat 5.

In den fünf Traineeprogrammen sind insgesamt 99 Projekte von 25 Trainees in allen LVR-Dezernaten und den wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen bearbeitet worden:

26 in Dezernat 7, 19 in den Kliniken bzw. HPHs, 13 in Dezernat 1, 8 im Organisationsbereich der LVR-Direktorin, 8 in Dezernat 9, 5 in Dezernat 4, 5 in Dezernat 8, 4 bei LVR-InfoKom, 4 in der LVR-Jugendhilfe Rheinland, 3 in Dezernat 5, 2 in LVR-Museen sowie 2 in Dezernat 2.

Begründung der Vorlage Nr. 14/767:

Fortführung des Traineeprogramms

1. Auftrag

Die Landschaftsversammlung hat in ihrer Sitzung vom 28.04.2015 den Antrag Nr. 14/45 der Fraktionen von CDU/SPD beschlossen und die Verwaltung beauftragt, das LVR-Traineeprogramm unter Einbeziehung von Juristinnen und Juristen fortzuführen. Insgesamt ist eine Laufzeit von drei Jahren vorgesehen, da nach erfolgreicher Absolvierung des zweijährigen Traineeprogramms eine Weiterbeschäftigung beim LVR für ein weiteres Jahr garantiert werden soll. Die Traineeprogramme sollen dem Antrag zufolge alle zwei Jahre für acht bis zehn geeignete Teilnehmerinnen und Teilnehmer neu angeboten werden.

Darüber hinaus wurde die Verwaltung beauftragt zu berichten, in welchen Bereichen der Verwaltung die Trainees der vergangenen Jahre heute eingesetzt werden und in wie vielen Fällen kein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis begründet wurde.

2. Fortführung des Traineeprogramms

Aufgrund des oben angeführten Beschlusses der Landschaftsversammlung vom 28.04.2015 legt die Verwaltung das als Anlage beigefügte Konzept „LVR-Traineeprogramm“ vor.

2.1 Zielsetzung

Wie im beigefügten Konzept näher erläutert, spielt das Traineeprogramm beim LVR für eine erfolgreiche Nachwuchssicherung eine wesentliche Rolle. Es gehört neben dem Führungskräftenachwuchsprogramm für die Mitarbeiterschaft des gehobenen Dienstes, den Aufstiegsmöglichkeiten in Form eines statusrechtlichen Laufbahnwechsels vom gehobenen in den höheren Dienst im Wege eines neuerdings modularen Qualifikationsprogramms oder eines Masterstudienganges zu den Maßnahmen der Personalgewinnung und Personalentwicklung des LVR. Hierzu zählt auch das Vorhaben, in allen Organisationsbereichen des LVR verstärkt Expertenkarrieren zu fördern. Die Gespräche mit den Personalvertretungen hierzu dauern noch an.

Die Einstellung von Nachwuchskräften mit geistes-, sozial- oder wirtschaftswissenschaftlichem Hochschulabschluss unterstützt einen Mix der akademischen Disziplinen im Personalbestand des Landschaftsverbands. Die Schaffung von Zugängen für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger soll zur Deckung des Personalbedarfs beitragen und gewährleisten, dass der LVR den gesellschaftlichen Entwicklungen und veränderten Anforderungen perspektivisch mit einer größeren personellen Ressourcenvielfalt begegnen kann.

Auch für die Einstellung von Rechtswissenschaftlerinnen und Rechtswissenschaftlern (Volljuristinnen und Volljuristen) besteht ein Bedarf im Hinblick auf die zukünftig vakant werdenden Stellen, die von Juristinnen bzw. Juristen zu besetzen sind. So zeigen Bedarfserhebungen, dass aufgrund der Altersfluktuation ein Bedarf an juristischen Nachwuchskräften vorhanden ist, der perspektivisch weiter steigen wird.

2.2 Zielgruppe

Zielgruppe des Traineeprogramms sind Absolventen bzw. Absolventinnen mit geistes-, sozial- oder wirtschaftswissenschaftlichem Hochschulabschluss und Rechtswissenschaftlerinnen und Rechtswissenschaftler (Volljuristinnen und Volljuristen).¹ Trotz ihrer unterschiedlichen Herkunftsdisziplinen sollen die Trainees zu einer homogenen Gruppe zusammenwachsen, d.h. in gemeinsamen Modulen von und miteinander lernen und sich vernetzen.

Um eine Einheitlichkeit im Hinblick auf Lebens- und Berufserfahrung sowie Reife und Bildungsweg innerhalb der Gruppe zu gewährleisten, wird bei den geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Hochschulabsolventinnen und -absolventen ein Diplom- oder Master- bzw. Magister- und Magistra-Artium-Abschluss als Qualifikation vorausgesetzt, die eine Eingruppierung nach EG 13 TVöD begründet. Die Rechtswissenschaftlerinnen und Rechtswissenschaftler sind mit zwei Staatsexamina ebenfalls in EG 13 TVöD einzugruppieren.

Die Ausrichtung und Zielsetzung einer solchen Konzeption hat zur Folge, dass eine Aufnahme von Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen in das Traineeprogramm nicht vorgesehen ist. Mit einer Regelstudienzeit von sechs Semestern haben Bachelor-Absolventinnen und -absolventen einen wesentlich geringeren Studien- und Lernaufwand als z.B. Juristinnen und Juristen mit zwei Staatsexamina, die nach neun Semestern Regelstudienzeit noch ihren zweijährigen Vorbereitungsdienst absolvieren müssen.

Der berufliche Werdegang eines Bachelor-Absolventen bzw. einer Bachelor-Absolventin ist beim LVR in der Regel anders vorgesehen: Während im Traineeprogramm für die geistes-, sozial- oder wirtschaftswissenschaftlichen Nachwuchskräfte in den Praxisstationen die Projektarbeit im Mittelpunkt steht, bewegen sich Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger mit Bachelor-Abschluss primär in der Sachbearbeitung. Zudem erhalten Bachelor-Berufseinsteigerinnen und -einsteiger gemäß der gesetzlichen Vorgaben beim LVR eine Besoldung nach A 9. Würde man Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen als Teilnehmende des Traineeprogramms höher besolden bzw. eingruppieren, käme das Besoldungs- und Entgeltgefüge des LVR erheblich ins Ungleichgewicht.

2.3 Eingruppierung

Die Eingruppierung der Trainees erfolgt einheitlich nach EG 13 TVöD. Nach der zweijährigen Traineezeit ist es das Ziel, im Laufe des dritten Jahres eine Anschlussverwendung zu finden, die bereits ab diesem Zeitpunkt eine andere - auch eine möglicherweise geringere - Vergütung als EG 13 TVöD zur Folge haben kann.

2.4 Laufzeit des Programms

Nach dem erfolgreich abgeschlossenen zweijährigen Traineeprogramm ist eine einjährige Beschäftigungsgarantie vorgesehen.

2.5 Anzahl der Teilnehmenden

Die Verwaltung schlägt vor, das Traineeprogramm mit vier geistes-, sozial- oder wirtschaftswissenschaftlichen und vier rechtswissenschaftlichen Nachwuchskräften zu beginnen. Für eine gemeinsame Gruppenbildung ist die Anzahl von acht Trainees optimal, weil ein guter Austausch gewährleistet ist und eine intensive Persönlichkeitsentwicklung

¹ Zum Anforderungsprofil im Einzelnen siehe Anlage des Konzepts

in der Gruppe durch den Coach oder die Coachin ermöglicht wird. Außerdem bildet eine Gruppe von acht Trainees auch eine gute Lernplattform für Fort- und Weiterbildungen.

2.6 Struktur des Programms

Die Trainees durchlaufen in den zwei Jahren mehrere Praxisstationen und werden in der gesamten Zeit von ihren Mentorinnen bzw. Mentoren begleitet. Auf diese Weise sollen die Trainees nicht nur die Bandbreite der Aufgabenfelder des LVR, dessen Arbeitskultur und seine Organisations- und Finanzierungsstrukturen, sondern auch das Zusammenwirken innerhalb der kommunalen Familie im Rheinland kennenlernen. Ferner ist in den zwei Jahren vorgesehen, eine individuelle Standortbestimmung in Form einer Potenzialanalyse durchzuführen. Daneben unterstützt das zweijährige Gruppencoaching die individuelle Weiterentwicklung und bietet die Möglichkeit, persönliche Erlebnisse und Handlungsmuster zu reflektieren. Flankierend nehmen die Trainees an Fort- und Weiterbildungen teil und können durch Vorstandshospitationen Einblick in die Arbeitsinhalte auf höchster Führungsebene gewinnen.

2.7 Kosten

Der Personalaufwand für das Traineeprogramm ist berechnet auf der Grundlage der Arbeitgeber-Gesamtausgaben 2015 für acht Teilnehmende. Berücksichtigt wurde bei der Berechnung, dass mit Beginn des zweiten Jahres die Teilnehmenden in die EG 13, Stufe 2 TVöD eingruppiert sind. Auch für das dritte Jahr wurde die EG 13, Stufe 2 TVöD zugrunde gelegt.

Jahr	Betrag	Bemerkung/Zeitraum
	278.400	01.06. bis 31.12.2016
<i>Kosten 2016</i>	<i>278.400</i>	
	486.500	01.01. bis 31.12.2017
<i>Kosten 2017</i>	<i>486.500</i>	
	197.500	01.01. bis 31.05.2018
	308.100	01.06. bis 31.12.2018 (Weiterbeschäftigung)
<i>Kosten 2018</i>	<i>505.600</i>	
	197.500	01.01. bis 31.05.2019 (Weiterbeschäftigung)
<i>Kosten 2019</i>	<i>197.500</i>	
Gesamtkosten	1.468.000	

3. Neuauflage des Traineeprogramms

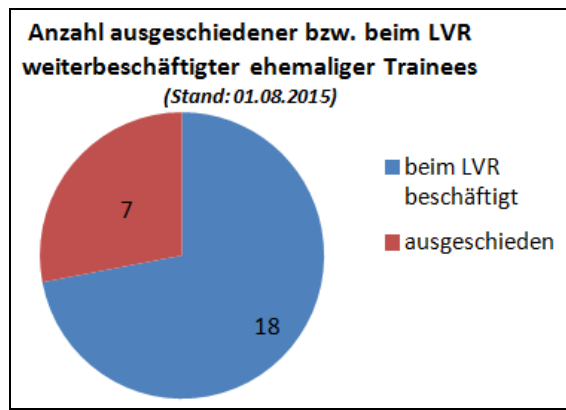
Das Traineeprogramm wird nach Beendigung ab dem 01.06.2019 evaluiert und nach diesem Zeitraum für acht geeignete Teilnehmerinnen und Teilnehmer erneut angeboten.

4. Bilanzierung der bisherigen Traineeprogramme

Seit 2007 hat der LVR insgesamt fünf zweijährige Traineeprogramme für jeweils fünf Absolventen und Absolventinnen mit geistes-, sozial- oder wirtschaftswissenschaftlichem Hochschulabschluss durchgeführt. Das fünfte Traineeprogramm endete am 31.03.2015. Alle Programme wurden stets von den am Prozess beteiligten Personen bzw. Personengruppen reflektiert und ausgewertet. Sie sind als außerordentlich erfolgreich und von den Trainees als persönlich gewinnbringend beschrieben worden.

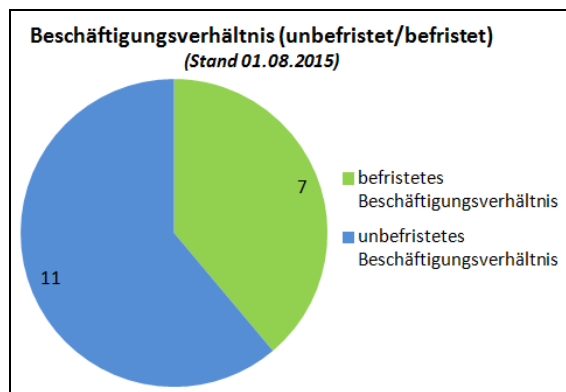
Von den 25 ehemaligen Trainees konnten alle beim LVR eine Anschlussbeschäftigung finden. Derzeit sind

- 18 ehemalige Trainees beim LVR beschäftigt (davon ist einer beurlaubt). 2 ehemalige Trainees sind in Leitungsfunktion und 16 vorwiegend in strategisch-konzeptionellen Arbeitsfeldern tätig.
- 7 ehemalige Trainees sind zwischenzeitlich ausgeschieden.



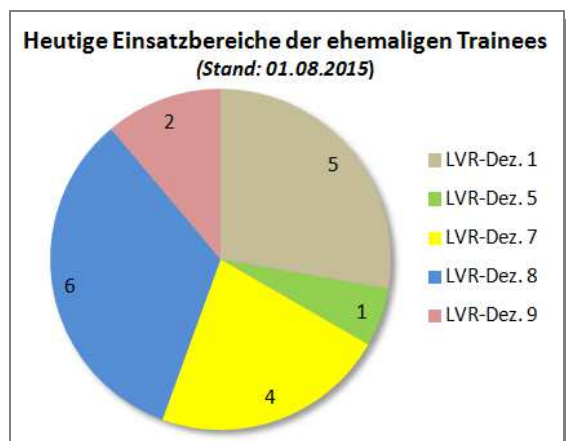
Von den 18 ehemaligen Trainees, die derzeit beim LVR arbeiten, befinden sich

- 7 in einem befristeten Arbeitsverhältnis und
- 11 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis.



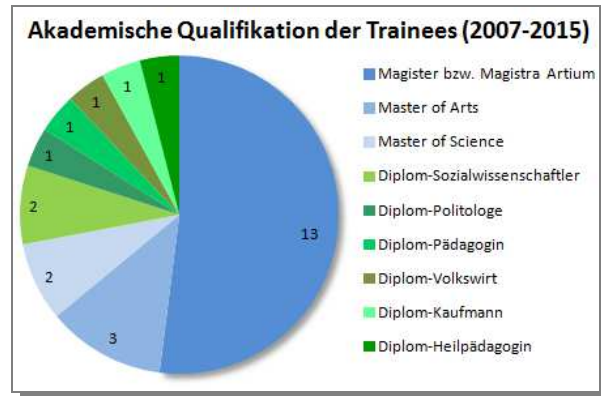
Von den ehemaligen Trainees arbeiten derzeit

- 6 in LVR-Dezernat 8
- 5 in LVR-Dezernat 1
- 4 in LVR-Dezernat 7
- 2 in LVR-Dezernat 9
- 1 in LVR-Dezernat 5



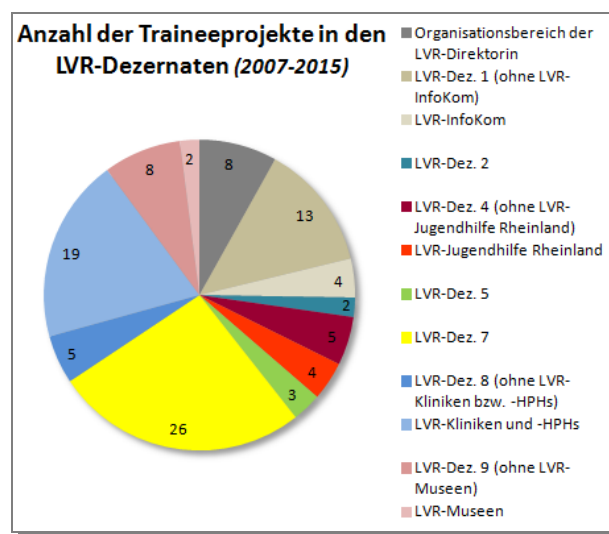
Die ehemaligen 25 Trainees haben folgende akademische Qualifikationen vorgewiesen:

- Insg. 18 Trainees einen Magister bzw. eine Magistra Artium bzw. einen Master-Abschluss;
- 7 Trainees hatten Diplom-Qualifikationen.



Die Anzahl der 99 Traineeprojekte der 25 ehemaligen Trainees teilt sich nach LVR-Dezernaten wie folgt auf:

- 26 in LVR-Dezernat 7
- 19 in den LVR-Kliniken bzw. LVR-HPHs
- 13 in LVR-Dezernat 1
- 8 im Organisationsbereich der LVR-Direktorin
- 8 in LVR-Dezernat 9
- 5 in LVR-Dezernat 4
- 5 in LVR-Dezernat 8/ Verbundzentrale
- 4 bei LVR-InfoKom
- 4 in der LVR-Jugendhilfe Rheinland
- 3 in LVR-Dezernat 5
- 2 in LVR-Museen
- 2 in LVR-Dezernat 2



In Vertretung

L i m b a c h

LVR-Traineeprogramm

- **Zeitraum:**
1. Juni 2016 – 31. Mai 2018
- **Acht Teilnehmerinnen und Teilnehmer:**
 - vier Teilnehmende mit geistes-, sozial- oder wirtschaftswissenschaftlichem Hochschulabschluss
 - vier Teilnehmende mit zwei juristischen Staatsexamina (Rechtswissenschaftlerinnen bzw. Rechtswissenschaftler)
- **Eingruppierung:**
EG 13 TVöD



GLIEDERUNG

	Seite	
0	Präambel	3
1.	Zielsetzung	3
2.	Zielgruppe	4
3.	Eingruppierung	4
4.	Struktur des Programms	4
4.1	Praxisstationen	4
4.2	Mentoring	5
4.3	Individuelle Standortbestimmung	5
4.4	Gruppencoaching	5
4.5	Begleitende Fort- und Weiterbildung	5
4.6	Vorstandshospitationen	6
4.7	Start und Abschluss	6
5.	Evaluation	6
Anlage: Anforderungsprofil Trainees		7

0 Präambel

Seit 2007 hat der LVR insgesamt fünf zweijährige Traineeprogramme für jeweils fünf Absolventen und Absolventinnen mit geistes-, sozial- oder wirtschaftswissenschaftlichem Hochschulabschluss durchgeführt. Das fünfte Traineeprogramm endete am 31.03.2015.

Durch die Traineeprogramme ist es dem LVR gelungen, qualifizierten und kompetenten akademischen Nachwuchs in die Organisation LVR hinein zu entwickeln und zu fördern. Damit hat sich der LVR als umsichtiger und vorausschauender Arbeitgeber positiv positionieren können.

Das hier konzipierte LVR-Traineeprogramm ist auf acht Teilnehmerinnen und Teilnehmer erweitert und schließt neben den geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Hochschulabsolventinnen und -absolventen erstmalig auch Rechtswissenschaftlerinnen und Rechtswissenschaftler (Volljuristinnen und Volljuristen) mit ein. Zudem wird in Abänderung des bisherigen Zeitrahmens nach dem erfolgreich abgeschlossenen zweijährigen Traineeprogramm die Weiterbeschäftigung für mindestens ein Jahr zugesichert mit dem Ziel, die entwickelten Kompetenzen und Fähigkeiten im Hinblick auf eine bedarfsgerechte Besetzung offener Stellen gezielt zu berücksichtigen.

1. Zielsetzung

Eine der wesentlichen Herausforderungen des demographischen Wandels besteht für den LVR in den nächsten Jahren darin, in Anbetracht der signifikant hohen Anzahl altersbedingt ausscheidender Mitarbeitender, den Erhalt seiner Leistungsfähigkeit auf allen Handlungsfeldern zu sichern und sich als attraktiver und damit wettbewerbsfähiger Arbeitgeber weiter zu profilieren. Das Traineeprogramm spielt für eine erfolgreiche Nachwuchssicherung dabei eine wesentliche Rolle.

Die Einstellung von Nachwuchskräften mit geistes-, sozial- oder wirtschaftswissenschaftlichem Hochschulabschluss trägt zum Mix an akademischen Disziplinen im Personalbestand des LVR bei. Durch die Schaffung von Zugängen für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger stellt sich der LVR strategisch und weitsichtig auf, da er gesellschaftlichen Entwicklungen und veränderten Anforderungen perspektivisch mit einer personellen Ressourcenvielfalt begegnen kann.

Die Einstellung von Rechtswissenschaftlerinnen und Rechtswissenschaftlern (Volljuristinnen und Volljuristen) erfolgt bedarfsorientiert im Hinblick auf zukünftig vakant werdende Stellen, die von Juristinnen bzw. Juristen zu besetzen sind.

Während des Programms erhalten die Trainees beim Durchlaufen der unterschiedlichen Praxisstationen (Stagen) Einblick in die vielfältigen Aufgaben des LVR, wobei sie dabei einzelne Bereiche umfassend kennenlernen. Ziel ist die Weiterentwicklung ihrer Potenziale – sowohl in fachlicher als auch in persönlicher Hinsicht.

2. Zielgruppe

Zielgruppe des Traineeprogramms sind zum einen Absolventen bzw. Absolventinnen mit geistes-, sozial- oder wirtschaftswissenschaftlichem Hochschulabschluss (Master, Magister bzw. Magistra, Diplom), zum anderen Rechtswissenschaftlerinnen und Rechtswissenschaftler (Volljuristinnen und Volljuristen); zum Anforderungsprofil s. Anlage.

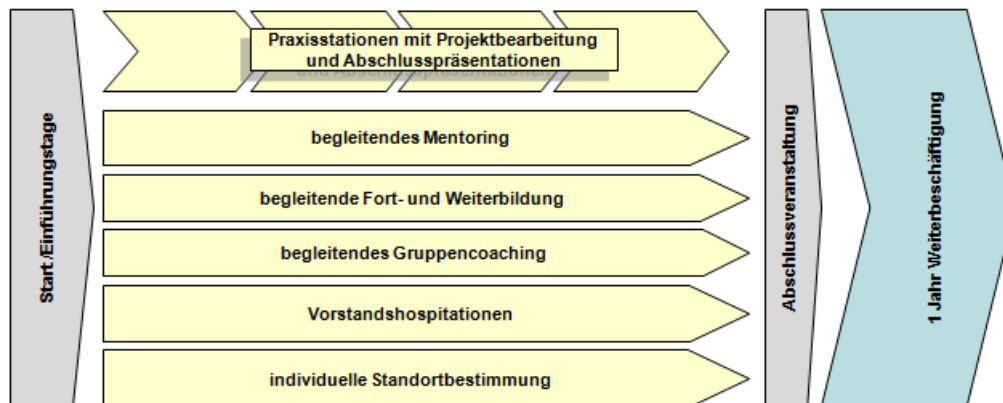
Trotz ihrer unterschiedlichen Herkunftsdisziplinen sollen die Trainees zu einer homogenen Gruppe zusammenwachsen, d.h. in gemeinsamen Modulen von und miteinander lernen und sich vernetzen, um damit auf die Gegebenheiten der interdisziplinären Zusammenarbeit vorbereitet zu sein.

3. Eingruppierung

Die Eingruppierung der Trainees erfolgt nach EG 13 TVöD.

4. Struktur des Programms

Die Teilnehmenden des Traineeprogramms nehmen für zwei Jahre an einem modularen Programm teil, siehe Grafik:



4.1 Praxisstationen

Alle Trainees durchlaufen in den zwei Jahren insgesamt vier sechsmonatige Praxisstationen, die in der Regel mit der Bearbeitung eines Projektes sowie einer Abschlusspräsentation verbunden sind.

4.2 Mentoring

In den zwei Jahren werden alle Trainees von erfahrenen Führungskräften, den Mentorinnen bzw. Mentoren, begleitet. Im Vordergrund steht dabei nicht nur die Reflexion von aktuellen arbeitsplatzbezogenen Themen, sondern Mentoring zielt auch darauf ab, die Persönlichkeitsentwicklung und den Ausbau der sozialen Kompetenzen eines bzw. einer Trainee zu stärken. Dabei profitieren die Mentorinnen und Mentoren durch den Austausch und die Spiegelung durch die Trainees und erhalten andere Sichtweisen und Impulse für ihre Arbeit.

Das systematische Zusammenarbeiten von Mentorinnen und Mentoren und Trainees erzeugt einen Mehrwert für die Organisation LVR, denn durch die quer zur Hierarchie stattfindenden Reflexionen, Ideen und deren Umsetzung erhält die Gesamtorganisation LVR wertvolle Impulse für das Alltagshandeln.

4.3 Individuelle Standortbestimmung

Das Traineeprogramm beinhaltet Standortbestimmungen der individuellen Stärken und Entwicklungsfelder und verweist auf Potenziale. Das derzeit angewendete Instrument ist das „Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)“, ein psychologisches Testverfahren, um berufsrelevante Persönlichkeitsmerkmale systematisch zu erfassen.

4.4 Gruppencoaching

Vor dem Hintergrund der jeweiligen Praxisstationen und ihrer persönlichen Erlebnisse und Handlungsmuster reflektieren die Trainees Fragen zur Struktur der Organisation des LVR sowie zur Auftrags- und Rollenklärung unter Anleitung eines Coach bzw. einer Coachin in der Gruppe. Das Gruppencoaching unterstützt die individuelle Weiterentwicklung der Trainees und entwickelt ihre Handlungsspektren weiter.

Darüber hinaus beschäftigen sich die Trainees im Gruppencoaching regelmäßig mit den Themen Organisation, Management und Führung im LVR.

4.5 Begleitende Fort- und Weiterbildung

Für die Rechtswissenschaftlerinnen und Rechtswissenschaftler (Volljuristinnen und Volljuristen) ist der Besuch von juristischen Fachseminaren, die anhand der Aufgaben und Anforderungen im LVR ausgewählt werden, obligatorisch. Darüber hinaus erfolgt die Teilnahme an Off-the-Job-Maßnahmen wie z.B. Workshops oder Trainings für alle Trainees primär bedarfsorientiert. Die Trainees besuchen die Fort- und Weiterbildungen, die sie für die Arbeit in ihrer jeweiligen Praxisstation benötigen.

4.6 Vorstandshospitationen

Damit die Trainees auch Einblick in die Arbeitsinhalte auf höchster Führungsebene gewinnen können, sind nach Absolvierung des ersten halben Jahres Vorstandshospitationen geplant. An einem Tag begleitet ein oder eine Trainee ein Vorstandsmitglied während seines Arbeitstages, nimmt gemeinsam mit ihm Termine wahr und reflektiert anschließend seine bzw. ihre Eindrücke.

4.7 Start und Abschluss

Die Trainees nehmen ihren Dienst im Rahmen von zwei Einführungstagen mit einer gemeinsamen Auftaktveranstaltung auf.

Um auch dem Verwaltungsvorstand Gelegenheit zu geben, die Teilnehmenden am Traineeprogramm zeitnah persönlich kennen zu lernen, werden sie sich im Laufe ihrer ersten Praxisstation gemeinsam im Verwaltungsvorstand vorstellen.

Zum Ende des letzten Praxisabschnitts planen, organisieren und führen sie gemeinsam eine inhaltlich auf das Programm bezogene Abschlussveranstaltung durch.

5. Evaluation

Nach Ablauf des Traineeprogramms findet eine Evaluation hinsichtlich Struktur, Prozess, Aufwand und Ergebnis statt. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Auflage eines folgenden Traineeprogramms ein.

Anlage:
Anforderungsprofil Trainees

Anforderungsprofil

für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Traineeprogramms

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Traineeprogramms haben einen erfolgreich abgeschlossenen geistes-, sozial- bzw. wirtschaftswissenschaftlichen Hochschulabschluss (Master, Magister bzw. Magistra Artium, Diplom) oder haben als Rechtswissenschaftlerinnen bzw. Rechtswissenschaftler (Volljuristinnen/Volljuristen) eines ihrer zwei bestandenen juristischen Staatsexamina mindestens mit der Note befriedigend abgeschlossen. Soweit eine spätere Übernahme ins Beamtenverhältnis erfolgen soll, müssen bei den Trainees darüber hinaus die statusrechtlichen Voraussetzungen gegeben sein.

Sie sind glaubwürdige und empathische Persönlichkeiten, die gesellschaftspolitisches Interesse zeigen und ihre persönlichen Kompetenzen nutzbringend im Sinne der Ziele des LVR einbringen und weiterentwickeln möchten. Sie zeigen eine grundsätzlich wertschätzende Haltung gegenüber anderen Menschen.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer verhalten sich selbst und anderen gegenüber aufrichtig, d.h. sie bewerten das eigene Verhalten und verändern es bei Bedarf (Fähigkeit zur Selbstreflexion). Sie sind in der Lage, das Entwicklungspotenzial von Konflikten zu erkennen und es konstruktiv und fair zu nutzen. Im Team sind sie geschätzt und können sich gut auf einzelne Gruppenmitglieder einstellen. Sie sind kontaktfreudig sowie fähig und bereit, soziale Prozesse kooperativ mitzugestalten.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind kreativ und fähig zu konzeptionellem Denken sowie zur Reflexion auf der Metaebene. Sie denken und handeln zielorientiert und begegnen komplexen und zeitintensiven Tätigkeiten situativ angemessen. Sie verfügen über Problembewusstsein sowie Kompetenzen zur adäquaten Problemlösung.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zeichnen sich durch ein hohes Maß an Lernbereitschaft und Lernfähigkeit aus. Sie sind bereit, sich auf einen Feedback-orientierten Lernprozess einzulassen. Neuem gegenüber zeigen sie sich aufgeschlossen, hinterfragen vorgegebene Strukturen und Denkweisen und setzen diesen innovative Alternativen entgegen.