

Vorlage Nr. 15/323

öffentlich

Datum: 02.06.2021
Dienststelle: OE 1
Bearbeitung: Frau Schwarzpaul-Moghadery

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	14.06.2021	Kenntnis
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	16.06.2021	Kenntnis
Landschaftsausschuss	21.06.2021	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Evaluation und Fortführung des Traineeprogramms

Kenntnisnahme:

Die Evaluation des am 31.03.2021 beendeten Traineeprogramms und die Neuauflage für acht geeignete Teilnehmende wird gemäß Vorlage Nr. 15/323 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK. nein

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	084 Zentrales Budget
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:	s. Ziffer 3.2 der Vorlage
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten	

Zusammenfassung:

Der Landschaftsausschuss hat in seiner Sitzung vom 09.07.2018 gemäß Vorlage-Nr. 14/2741 die Neuauflage des Traineeprogramms mit acht Teilnehmenden zur Kenntnis genommen. Das Programm wurde im Zeitraum 01.04.2019 bis 31.03.2021 durchgeführt. Bevor es in 2022 erneut für acht geeignete Teilnehmende angeboten wird, erfolgt zunächst eine Evaluation.

Der Evaluation zugrunde gelegt sind die Rückmeldungen der am Traineeprogramm beteiligten Personen bzw. Personengruppen. Hierzu zählen die Trainees selbst, die Mentor*innen, die Praxisanleiter*innen, die Auftraggeber*innen der Projekte, die Geschäftsleiter*innen der Dezernate sowie die Gruppencoaches und die in den Traineeprozess eingebundenen Mitarbeitenden des LVR-Instituts.

Die fast durchgängig positiven Rückmeldungen zum Traineeprogramm mit seinen Strukturelementen (Projektbearbeitung, Mentoring, Gruppencoaching, Fort- und Weiterbildungen) zeigen, dass sich die Konzeption und das Format bewährt haben. Die halbjährig erstellten Leistungsberichte über die Trainees dokumentieren eindrücklich die Weiterentwicklung ihrer fachlichen und persönlichen Kompetenzen.

Äußerst positiv für den Erfolg des Traineeprogramms wurden die unterschiedlichen Herkunftsdisziplinen der Trainees bewertet, die sich gewinnbringend und förderlich auf das Gruppengeschehen ausgewirkt haben. Die Trainees sind zu einer leistungs- und gestaltungsbereiten Gruppe zusammengewachsen, die gut vorbereitet ist auf zukünftiges interdisziplinäres Arbeiten beim LVR. Alle Trainees haben nach Beendigung des Programms eine Anschlussbeschäftigung beim LVR gefunden.

Das Traineeprogramm soll nach Vorschlag der Verwaltung in 2022 mit acht Teilnehmenden fortgeführt werden. Die Eingruppierung erfolgt nach EG 13 TVöD. Als geeignete Teilnehmende sollen vier Absolvent*innen eines wissenschaftlichen Hochschulstudiums (z.B. Universitätsdiplom, Master, Magister bzw. Magistra) aus einer der Fachrichtungen Geistes-, Sozial- oder Wirtschaftswissenschaften sowie vier Rechtswissenschaftler*innen eingestellt werden, die eines ihrer zwei bestandenen juristischen Staatsexamina mindestens mit der Note befriedigend abgeschlossen haben (Volljurist*innen). Für den LVR hat sich die Schaffung von Zugängen für Quereinsteiger*innen (Geistes-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaftler*innen) bislang bewährt, da alle Trainees mit diesen Abschlüssen zur Deckung dieses speziellen Personalbedarfs beigetragen haben. Der Bedarf an Einstellungen von Rechtswissenschaftler*innen (Volljurist*innen) leitet sich aus den Altersabgängen ab, da mittelfristig vakant werdende Stellen erneut mit Jurist*innen besetzt werden müssen.

Begründung der Vorlage Nr. 15/323

Evaluation und Fortführung des Traineeprogramms

1. Zum Hintergrund

Der Landschaftsausschuss hat in seiner Sitzung vom 09.07.2018 gemäß Vorlage-Nr. 14/2741 die Neuauflage des Traineeprogramms mit acht geeigneten Teilnehmenden zur Kenntnis genommen. Als Zielgruppe wurden Absolvent*innen eines wissenschaftlichen Hochschulstudiums aus einer der folgenden Fachrichtungen benannt: Geistes-, Sozial- oder Wirtschaftswissenschaften, Betriebs- oder Volkswirtschaft oder Psychologie mit Arbeitsschwerpunkt Arbeits- und Organisationspsychologie. Das Programm wurde als siebtes Traineeprogramm im Zeitraum 01.04.2019 bis 31.03.2021 mit fünf Geistes- und Sozialwissenschaftler*innen, zwei Psychologinnen und einer Betriebswirtin durchgeführt. Bevor es in 2022 erneut für acht geeignete Teilnehmende angeboten wird, erfolgt zunächst eine Evaluation.

Zur Historie: Seit 2007 hatte der LVR zuvor sechs jeweils zwei Jahre dauernde Traineeprogramme durchgeführt. An den ersten fünf Programmen haben jeweils fünf Absolvent*innen mit geistes-, sozial- oder wirtschaftswissenschaftlichem Hochschulabschluss teilgenommen. Das sechste – ebenfalls zweijährige – Traineeprogramm wurde für acht Teilnehmende angeboten, die sich aus vier Absolvent*innen mit geistes-, sozial- oder wirtschaftswissenschaftlichem Hochschulabschluss sowie vier Rechtswissenschaftler*innen (Volljurist*innen) zusammensetzte.

2. Evaluation des Traineeprogramms

Grundlage der nachfolgenden Evaluation ist das Feedback der am Traineeprogramm beteiligten Personen bzw. Personengruppen. Hierzu zählen Eindrücke und Bewertungen aus Einzelgesprächen mit den Auftraggeber*innen der Projekte, den Geschäftsleiter*innen der Dezernate sowie die Rückmeldungen der Gruppencoaches und der am Traineeprozess beteiligten Mitarbeitenden des LVR-Instituts. Ferner wurden die Ergebnisse einer Online-Befragung für die Gruppe der Trainees, der Praxisanleiter*innen und der Mentor*innen der Evaluation zugrunde gelegt. Die anonyme Online-Befragung erfolgte über die Software Evasys im Zeitraum 14.04. bis 23.04.2021. Insgesamt wurden 45 Personen befragt, davon haben sich 35 Personen an der Befragung beteiligt. Darüber hinaus wurden für die Evaluation die jeweils nach Projektabschluss von den Praxisanleiter*innen erstellten Leistungsberichte herangezogen. Als weiterer Indikator für den Erfolg des Traineeprogramms diente die Anzahl der Einstellungen nach Beendigung des Programms.

Im weiteren Verlauf erfolgt zunächst eine Konkretisierung der Eindrücke und Bewertungen hinsichtlich der einzelnen Strukturelemente des Traineeprogramms.

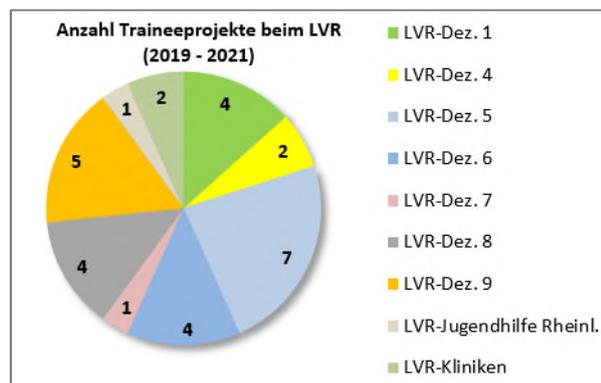
2.1 Bearbeitung von Projekten in den Praxisstationen

Generell ist festzuhalten, dass sich die Projektarbeit der Trainees in unterschiedlichen Praxisstationen beim LVR bewährt hat. Die selbstständige Bearbeitung relevanter Themen und Fragestellungen, die Erstellung von Projektberichten sowie die Präsentation der Arbeitsergebnisse vor einem ausgewählten Fachgremium wurde sowohl von Trainees, Mentor*innen als auch Praxisanleiter*innen als durchweg konstruktiv und förderlich hervorgehoben. Einzelne Trainees regten als Verbesserung im Hinblick auf die von den Dezernaten vorgeschlagenen Projektthemen eine größere Verbindlichkeit bezogen auf deren Aktualität an. Durch den Einsatz in den Praxisstationen, so die Rückmeldungen der Trainees, haben sie einen guten Überblick über den Gesamtverband und dessen Aufgaben gewinnen können. Als bereichernd für die eigene Arbeit wurde die Zusammenarbeit mit den Trainees auch von den Praxisanleiter*innen empfunden. Sie betonten insbesondere den damit einhergehenden Zugewinn an „neuen Perspektiven“ bzw. „neuen Impulsen“ für ihren Arbeitsalltag.

Anbei eine Übersicht über die von den Trainees im Zeitraum 2019 bis 2021 bearbeiteten Projekte:

Die acht Trainees haben in den zwei Jahren des Traineeprogramms insgesamt 30 Projekte bearbeitet. Die Projekte teilen sich nach Dezernaten wie folgt auf:

- 4 im LVR-Dezernat 1
- 2 im LVR-Dezernat 4
- 7 im LVR-Dezernat 5
- 4 im LVR-Dezernat 6
- 1 im LVR-Dezernat 7
- 4 im LVR-Dezernat 8
- 5 im LVR-Dezernat 9
- 1 in der Jugendhilfe Rheinland
- 2 in den LVR-Kliniken



2.2 Mentoring

In den zwei Jahren des Traineeprogramms wurden die Trainees von erfahrenen Führungskräften, den Mentor*innen, begleitet. Sie gewährten den Trainees Einblicke in ihre Arbeitswelt, machten sie mit internen Strukturen und Abläufen vertraut und gaben ihre Erfahrungen weiter. Im Vordergrund des Mentorings stand dabei nicht nur die Reflexion aktueller arbeitsplatzbezogener Themen, sondern auch ein systematischer Wissens- und Erfahrungstransfer.

Im Rückblick wurde das Mentoring sowohl von den Mentor*innen als auch von den Trainees als außerordentlich bereichernd und enorm nutzbringend bewertet. Die Trainees profitierten vom Zugang zu Netzwerken, die ihnen ihre Mentor*innen als über lange Jahre beim LVR tätige Führungskräfte verschaffen konnten. Die Beratung durch ihre Mentor*innen haben alle Trainees als sehr unterstützend für den Ausbau ihrer Kompetenzen und auch für ihre Persönlichkeitsentwicklung sowie Karriereplanung erlebt. Vonseiten der Mentor*innen wurden die Begriffe „Selbstreflexion“ und „Hinterfragen“ als

positiv genannt, d.h., sie konnten durch die Begleitung der Trainees in den zwei Jahren andere Sichtweisen und Impulse für ihre eigene Arbeit gewinnen. In ihren Rückmeldungen hoben sie zudem hervor, dass alle Trainees bisher „frischen Wind“ in den LVR gebracht haben. Darüber hinaus, so die Mentor*innen, sei auch ihre eigene Vernetzung in den Verband hinein gestärkt worden, d.h., sie konnten ebenfalls neue Kontakte über das Programm knüpfen.

Als sehr bereichernd empfanden sowohl Mentor*innen als auch Trainees den gemeinsamen Austausch zur Halbzeitbilanz im Januar 2020 in den Räumen der Abtei Brauweiler. Hier hätten sich beide Gruppen ein Folgetreffen gewünscht, das pandemiebedingt in Präsenz leider nicht realisiert werden konnte.

In diesem Kontext wurde auch die gemeinsame Auftaktveranstaltung des Traineeprogramms inklusive des gelungenen Matchings zwischen Trainees und Mentor*innen positiv hervorgehoben. Im Sinne einer positiven Willkommenskultur haben die Trainees zudem die beiden Einführungstage zu Beginn des Traineeprogramms als sehr wertschätzend wahrgenommen. Zum „sehr herzlichen Empfang“, so die Rückmeldung der Trainees, trugen während des Begleitprogramms sicherlich auch ehemalige Trainees bei, die den „Neuen“ direkt mit Rat und Tat sowie guten Tipps zur Seite stehen konnten.

2.3 Gruppencoaching und Standortbestimmung

Vor dem Hintergrund der jeweiligen Praxisstationen und ihrer persönlichen Erlebnisse und Handlungsmuster reflektierten die Trainees Fragen zur Struktur der Organisation und des LVR sowie zur Auftrags- und Rollenklärung unter Anleitung einer Coachin in der Gruppe. Im Gruppencoaching hatten die Trainees außerdem Gelegenheit, ihre beruflichen Handlungsfelder zu professionalisieren – dies trug maßgeblich zur Förderung neuer Perspektiven und Strategien für ihre praktische Arbeit bei. Alle Trainees haben die Teilnahme am begleitenden Gruppencoaching für ihre individuelle Entwicklung als enorm bereichernd empfunden. Es wurde von ihnen zudem als „elementar für [den] Zusammenhalt der Trainees“ gewertet.

Darüber hinaus erfolgte eine Auseinandersetzung mit Kompetenzen und Fähigkeiten durch die Teilnahme am „Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)“. Beim BIP handelt es sich um ein psychologisches Testverfahren, mit dem berufsrelevante Persönlichkeitsmerkmale systematisch erfasst werden. Aus Sicht der Trainees trug dies wesentlich zur Schärfung des Persönlichkeitsprofils bei.

2.4 Fort- und Weiterbildungen

Die begleitenden Fort- und Weiterbildungen, die die Trainees für die Arbeit in ihren jeweiligen Praxisstationen benötigten, bewerteten sie als zielführend. Die Trainees betonten zudem, dass die Fort- und Weiterbildungen sich darüber hinaus sehr förderlich hinsichtlich ihrer Soft Skills auswirkten.

2.5 Fazit

Neben der positiven Bewertung der Strukturelemente des Traineeprogramms hat sich insbesondere die Einstellung von Trainees mit Hochschulabschlüssen in unterschiedlichen Fachrichtungen als gewinnbringend bewährt. Die „Durchmischung von Berufsgruppen“,

so heißt es vonseiten der Trainees, sei „weiterhin empfehlenswert“ und solle beibehalten werden. Somit haben das von- und miteinander Lernen sowie das sich Vernetzen einen wesentlichen Beitrag zum konstruktiven Gruppenprozess geleistet. Die fünf Geistes- und Sozialwissenschaftler*innen, die zwei Psychologinnen sowie die Betriebswirtin sind während des Programms zu einer leistungsorientierten und gestaltungsbereiten Gruppe zusammengewachsen. Angesichts dessen ist diese Zielgruppe auf zukünftiges interdisziplinäres Arbeiten beim LVR gut vorbereitet.

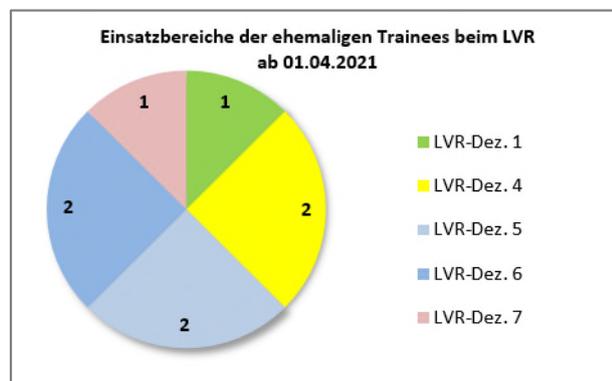
Von der Leistungsorientierung der Trainees zeugen vor allem die aussagekräftigen Leistungsberichte aus den jeweiligen Praxisstationen. Hier wurden durchweg gute bis sehr gute Bewertungen seitens der Praxisanleiter*innen dokumentiert, die das hohe Leistungsniveau der Trainees widerspiegeln.

Ein weiterer Erfolgsindikator für das Traineeprogramm ist der Umstand, dass alle Trainees ab dem 01.04.2021 eine Anschlussbeschäftigung beim LVR gefunden haben.

Anbei eine Übersicht zu den Einsatzorten der ehemaligen Trainees ab 01.04.2021:

Ab dem 01.04.2021 sind die ehemaligen Trainees in folgenden Dezernaten tätig:

- 1 im LVR-Dezernat 1
- 2 im LVR-Dezernat 4
- 2 im LVR-Dezernat 5
- 2 im LVR-Dezernat 6
- 1 im LVR-Dezernat 7



Dem LVR als kommunalem Arbeitgeber ist es gelungen, hoch qualifiziertes Personal zu finden und über ein Traineeprogramm an sich zu binden. Über das Traineeprogramm konnten die Trainees die Sinnhaftigkeit der Aufgaben beim LVR und die damit verbundene gesellschaftliche Verantwortung ihres Arbeitgebers kennen- und schätzen lernen. Der LVR ist für sie ein attraktiver Arbeitgeber, mit dessen Wertesystem sie sich identifizieren.

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass sich das Traineeprogramm als relevantes Personalentwicklungsinstrument bewährt hat, um kommende Fach- und Führungskräfte im LVR zu entwickeln. Hiermit konnte sich der LVR als umsichtiger und vorausschauender Arbeitgeber positiv positionieren.

3. Fortführung des Traineeprogramms

Die Fortführung des Traineeprogramms kann unter Berücksichtigung der entsprechenden Vorlaufzeiten ab 01.04.2022 umgesetzt werden.

3.1 Zielgruppe

Als geeignete Teilnehmende sollen vier Absolvent*innen eines wissenschaftlichen Hochschulstudiums (z.B. Universitätsdiplom, Master, Magister bzw. Magistra) aus einer der Fachrichtungen Geistes-, Sozial- oder Wirtschaftswissenschaften und vier Rechtswissenschaftler*innen eingestellt werden, die eines ihrer zwei bestandenen

juristischen Staatsexamina mindestens mit der Note befriedigend abgeschlossen haben (Volljurist*innen).

Vor dem Hintergrund, dass bis heute alle Trainees mit geistes-, sozial- oder wirtschaftswissenschaftlichem Hochschulabschluss eine Anschlussbeschäftigung beim LVR gefunden haben, hat sich die Einstellung von Trainees mit diesen Hochschulabschlüssen bewährt. Daher wird diese Zielgruppe wieder in das kommende Traineeprogramm aufgenommen. Dem LVR ist es gelungen, Zugänge für diese Quereinsteiger*innen zu schaffen und zur Deckung dieses speziellen Personalbedarfs beizutragen. Die Einstellung dieser Zielgruppe unterstützt den Mix an akademischen Disziplinen im Personalbestand des LVR und gewährleistet, dass der LVR den gesellschaftlichen Entwicklungen und veränderten Anforderungen perspektivisch mit einer größeren personellen Ressourcenvielfalt begegnen kann.

Für die Einstellung von Rechtswissenschaftler*innen (Volljurist*innen) besteht mittelfristig ein Bedarf aufgrund von Altersabgängen im Hinblick auf zukünftig vakant werdende Stellen, die von Jurist*innen zu besetzen sind.

3.2 Kosten

Die Berechnung des voraussichtlichen Personalaufwands bezieht sich auf acht Teilnehmende. Für die Berechnung wurde der Durchschnittswert EG 13 TVöD der Personalkostenplanung 2022/2023 zugrunde gelegt, er beträgt 84.257,01 €. Dieser Wert wurde auch für das dritte Jahr der Weiterbeschäftigung angesetzt, in dem die Trainees allerdings planmäßig bereits in den Dezernaten geführt und finanziert werden, in denen sie im Anschluss an das Programm eingesetzt sind. Nur soweit kein direkter Anschluss nach Programmabschluss erreicht werden kann, erfolgt im dritten Jahr die Finanzierung der Weiterbeschäftigung aus den Mitteln des im LVR-Dezernat 1 geführten Zentralen Budgets. Die Kosten des Traineeprogramms wurden im Rahmen des zur Verfügung gestellten Budgets 2022/2023 bereits berücksichtigt.

Jahr	Betrag	Zeitraum
<i>Aufwand 2022</i>	512.512,66 €	<i>01.04. bis 31.12.2022</i>
<i>Aufwand 2023</i>	674.056,08 €	<i>01.01. bis 31.12.2023</i>
<i>Aufwand 2024/Ende Traineeprogramm</i>	161.543,42 €	<i>01.01. bis 31.03.2024</i>
<i>Übernahme/3. Jahr</i>	512.512,66 €	<i>01.04. bis 31.12.2024/3. Jahr</i>
<i>Aufwand 2024</i>	674.056,08 €	
<i>Aufwand 2025</i>	161.543,42 €	<i>01.01. bis 31.03.2025/3. Jahr</i>
Gesamtkosten	2.022.168,24 €	

In Vertretung

L i m b a c h