



Dezember 2019

Neuorganisation Ausbildung und Qualifizierung (AQua) in NRW – zukunftsorientiert?

Liebe Kolleginnen und Kollegen, gerade hat wieder ein Ausbildungsjahr die Zwischenprüfung hinter sich und erneut ergeben sich Fragen zur Umsetzung der Ausbildung: Um die Ausbildung erfolgreich durchlaufen zu können, wird von den Nachwuchskräften ein hohes Maß an Eigenverantwortung sowie die Fähigkeit, Themen selbständig zu erarbeiten, verlangt (kompetenzorientierte Ausbildung). Bei häufigen Wechseln der Ausbildungsinhalte und Ausbildungsorte incl. Berufsschulblöcke ist es wichtig, dass die Auszubildenden an den Themen „dranbleiben“, damit Gelerntes aus Theorie und Praxis nicht verloren geht.



Daniel Walter
Landesvorstandsmitglied,
Fachbereich Beamten- und
Tarifrecht

Wie soll das gehen, wenn Nachwuchskräfte ständig „auf Achse“ sind?

Hier sind insbesondere die Fachausbilder*innen gefragt. Durch ihre Zuordnung in die Internen Services ergibt sich auch für sie eine neue Situation. Sie haben ihre Dienstorte zwar weiterhin vor Ort in den verschiedenen Agenturen des Verbundes und sind dort jederzeit Ansprechpartner*innen für Nachwuchskräfte während der Praktikumszeiten, müssen sich dazu jedoch ebenso auf erhöhte Reisezeiten einrichten. Für die Fachausbilder*innen ist der Kontakt zu den Auszubildenden von hoher Bedeutung, räumliche Distanzen können einen persönlichen Kontakt der Auszubildenden mit den betreuenden Fachausbilder*innen erschweren.

Unsere Forderung: Die Ausbildung sollte räumlich so gestaltet werden, dass sowohl die Nachwuchskräfte als auch die Fachausbilder*innen wenig Fahrzeiten haben. Die Lernmodule sollten wieder vor Ort in den einzelnen Agenturen stattfinden.



Jutta Roters
Fachexpertin Ausbildung

Für die Fachausbilder*innen ergibt sich durch die neue Regelung eine höhere Flexibilität in Bezug auf den Bereich der Mitarbeit, z. B. sind sie nicht mehr auf die Arbeitsvermittlung festgelegt, sondern können auch in der EZ mitarbeiten, wenn dies aus ihrer Sicht in Bezug auf die Ausbildungsinhalte und ihre Praxiskenntnisse sinnvoll ist. Weiterhin ist die Mitarbeit in Jobcentern, im Antragservice und der Einsatz als Trainer*in für Mitarbeiterqualifizierungen möglich.

Dies ist allerdings damit verbunden, dass eine Funktionsstufe 1 für die Kolleginnen und Kollegen entfällt, die bisher im Bereich der Arbeitsvermittlung unterwegs waren (nach Bestandsschutz von 2 Jahren). Zudem fehlen durch die Zuordnung zum Internen Service die Zugangsberechtigungen für die Fachverfahren.

Unsere Forderung: Die Fachausbilder*innen müssen ihre Jahresplanung auch im Bereich der Mitarbeit flexibel gestalten können, da sich häufig Änderungen in der Planung im Ausbildungsbereich ergeben. Um die Tätigkeit der Fachausbilder*in-



nen noch attraktiv zu halten, sollte der Wegfall einer Funktionsstufe noch einmal überdacht werden. Anderenfalls ist eine qualifizierte Ausbildung gefährdet, wenn eine ausreichende Anzahl von Fachausbilder*innen nicht mehr zur Verfügung steht.

Die Rekrutierung neuer Nachwuchskräfte und damit die Besetzung der Studien- und Ausbildungsquoten wird immer anspruchsvoller, da die Zahl geeigneter Bewerber*innen angesichts des großen Angebots an Stellen auf dem Ausbildungsmarkt abnimmt. Hier gilt es die Attraktivität unserer Ausbildung und insbesondere unserer Studiengänge an der HdBA noch bekannter zu machen. Die AQUA-Teams beraten hierzu individuell, werben aktiv auf verschiedenen Messen und Ausbildungsbörsen, betreiben Marketing unter Berücksichtigung regionaler Besonderheiten und arbeiten eng mit der Berufsberatung und dem Presse- und Marketingbereich zusammen. Auch dies ist ein erhöhter Aufwand gegenüber den Vorjahren und findet bei der Personalbemessung kaum Berücksichtigung.

Unsere Forderung: Die Teams AQUA sind für die Bereiche Ausbildung, Qualifizierung und Rekrutierung besser auszustatten.

Und noch ein Aufgabenbereich für die AQUA-Teams: Qualifizierung. Zwar wurde dieser Bereich in NRW überwiegend an das Zentrum für Ausbildung und Qualifizierung (ZAQ) zur Gesamtkoordination im RD-Bezirk übergeben, hinsichtlich der Bestückung der Maßnahmen, Bereitstellung von Räumen und auch der Fachausbilder*innen sind die AQUA-Teams weiterhin „im Boot“. Onboarding – Qualifizierung bei Einstieg (gleich welcher Art) in ein neues Aufgabengebiet – gestaltet sich hinsichtlich der Rekrutierung der Trainer*innen und Dozent*innen äußerst schwierig. Hierdurch fallen immer wieder Maßnahmen aus. Dies gilt ebenso für Qualifizierungsmaßnahmen allgemein. Nicht alle Maßnahmen können in den Bildungs- und Tagungsräumen stattfinden, hier muss auf die Agenturen zurückgegriffen werden. Die Schulungsräume sind häufig nicht ausreichend oder auch schlecht ausgestattet. Verpflegung und Unterkunft stehen i.d.R. nicht zur Verfügung und sind damit von allen Teilnehmenden sowie Trainer*innen selbst zu organisieren.

Unsere Forderung: Trainerrekrutierung muss flexibler werden. Eine Schulung an einem Ort im eigenen Verbund erhöht ggf. die Bereitschaft zur Trainerübernahme. Auch sollten alle Trainer*innen eine Einsatzmöglichkeit erhalten. Bisher gilt hier das „Windhundprinzip“, welches nicht dazu beigetragen hat, alle Maßnahmen mit Trainer*innen zu besetzen.

Wenn Qualifizierungsmaßnahmen nicht in einer BTS erfolgen, sollten die Rahmenbedingungen identisch sein. Das bedeutet, dass die Teilnehmer*innen sich nicht selbst um Verpflegung und Unterkunft bemühen müssen. Zusätzliche Kosten und Mühen dürfen nicht entstehen. Die Schulungsräume müssen entsprechend ausgestattet sein. Für die Trainer*innen sollte vor Ort ein Ansprechpartner zur Verfügung stehen, der für die Bereitstellung von Medien usw. verantwortlich ist.

Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen in Ausbildung, Studium und Qualifizierung viel Erfolg und werden uns weiterhin für bessere Rahmenbedingungen einsetzen.

Ihre vbba-NRW



Stefan Spies
Fachexperte Qualifizierung