



# LEHRSTELLE

STATT

# GEEBZLETTE

**HERZOG**

KULTUR- & STADTMAGAZIN

HERBST 2023



5



13



25

- 3** Vorwort
- 4** Gesund lernen – gesund arbeiten
- 5** Vielfältige Ausbildungen bei der AOK Rheinland/Hamburg
- 7** Was Unternehmen von Fußballchampions lernen können
- 8** Der Arbeitsmarkt im Wandel der Generationen
- 10** PraxisTipps für Azubis & Unternehmer
- 11** Papiertechnologie: „Die Entwicklungsmöglichkeiten sind grandios!“
- 13** Neues duales Studium für Beamtinnen und Beamte im Verwaltungsdienst
- 15** Digitale berufliche Bildung
- 16** Anders als du vielleicht denkst
- 17** 4 Interview-Fragen
- 18** Ausbildungsjahr 2023 ist im August gestartet – Beginn der Lehre auch zu späterem Zeitpunkt noch möglich
- 21** Praktika und Lotsen für schnellere Übergänge von Jugendlichen in Ausbildung
- 23** Fachabitur mit Schwerpunkt Polizeidienst  
Zwei Schulen im Kreis Düren erhalten das Berufswahlsiegel
- 25** Handwerksbetrieb aus Düren startet mit Azubis von der Elfenbeinküste
- 27** 15 junge Menschen starten Ausbildung mit Sinn

## IMPRESSUM

Ausgabe #05  
01. Oktober 2023  
Auflage: 20.500  
Erscheinung: halbjährlich

**KONTAKT**  
T 0 24 61 / 31 73 50 5  
F 0 24 61 / 31 73 50 9  
E [info@herzog-media.de](mailto:info@herzog-media.de)

**HERAUSGEBER & V.I.S.D.P. HERZOG**  
HERZOG Media GbR  
Kölnstraße 24  
52428 Jülich  
Dorothee Schenk  
Dennis Hackhausen

**VERANTWORTLICH FÜR DEN REDAKTIONELLEN TEIL**  
Dorothee Schenk  
T 0 24 61 / 31 73 50 6  
E [redaktion@herzog-magazin.de](mailto:redaktion@herzog-magazin.de)

**VERANTWORTLICH FÜR WERBEANZEIGEN**  
Dennis Hackhausen  
T 0 24 61 / 31 73 50 5  
E [werbung@herzog-magazin.de](mailto:werbung@herzog-magazin.de)

**LAYOUT & GESTALTUNG**  
HERZOG Media GbR  
T 0 24 61 / 31 73 50 5  
W [www.herzog-media.de](http://www.herzog-media.de)

**REDAKTIONELLE MITARBEIT**  
Dorothee Schenk, Sonja Neukirchen



### Vorwort von AOK-Regionaldirektor Heiko Jansen

Der Erfolg der deutschen Industrie, des Handwerks und des Handels sowie der übrigen Wirtschaftszweige wird bislang in erheblichem Maße auf das besondere System der in Deutschland praktizierten Berufsausbildung zurückgeführt. Die duale Berufsausbildung verbindet viel praktische Arbeit im Ausbildungsbetrieb mit der Vermittlung von theoretischem Wissen in der Berufsschule. Dieses duale System bildet bislang so den Fachkräftenachwuchs der Unternehmen aus. Es sorgt dafür, dass ausreichend qualifizierte neue Arbeitskräfte in den jeweiligen Wirtschaftszweigen auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Soweit die Theorie dieses lang erprobten und bewährten Ausbildungssystems.

Leider zeigt sich in der Praxis heute vielfach ein anderes Bild: Fachkräftemangel und kaum Berufsnachwuchs. Dies ist es, was den Unternehmen Sorgen bereitet. In vergangenen Zeiten konnten wir im Durchschnitt immer davon ausgehen, dass etwa zwei Drittel aller Jugendlichen, die die Schule verlassen, danach eine berufliche Ausbildung machen. Doch dies hat sich im vergangenen Jahrzehnt erheblich gewandelt. Die neuste Studie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) mit dem Titel „Bildung auf einen Blick 2023“ belegt, dass 2015 noch 51 Prozent der jungen Menschen in Deutschland eine abgeschlossene Ausbildung hatten. Im vergangenen Jahr 2022 ging diese Zahl auf erschreckende 38 Prozent zurück. Die Studie weist daneben eine Zunahme der Studienabsolventen an Hochschulen und Berufsakademien aus: 2015 hatten 30 Prozent der 25- bis 34-Jährigen einen derartigen Abschluss vorzuweisen – 2022 waren es bereits 37 Prozent. Und: Im gleichen Zeitraum stieg die Anzahl der Jugendlichen ohne Berufsausbildung oder Abitur von 13 auf 16 Prozent an.

Aus den OECD-Zahlen lässt sich zudem erkennen, dass fast alle jungen Menschen nach dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung einen Arbeitsvertrag in einem Unternehmen abschließen können. Somit ist eine solide Berufsausbildung im übertragenen Sinne eine hervorragende Art der persönlichen „Arbeitslosenversicherung“. Daher freut es mich sehr, dass das HERZOG Kultur- & Stadtmagazin auch in diesem Herbst wieder eine neue Ausgabe des Sonderheftes „Lehrstelle statt Leerstelle“ herausgibt. Ich bin mir sicher, dass diese Publikation dazu beitragen wird, junge Menschen zu einer Berufsausbildung zu motivieren, und ihnen Orientierung geben wird, welche Ausbildung die passende sein könnte. Aus meinem eigenen beruflichen Werdegang, dessen Basis eine solide und duale Berufsausbildung war, empfehle ich genau diesen Weg: Nutzen sie die Berufsausbildung als Fundament für die Karriere und ihre berufliche Zukunft. Es lohnt sich und es macht Spaß, neue Kenntnisse und Fertigkeiten in der Ausbildung zu erlernen. Übrigens: Auch bei der AOK Rheinland/Hamburg gibt es sehr attraktive Berufsausbildungen – mehr dazu erfahren Sie auf den weiteren Seiten dieses Heftes.

Herzliche Grüße,  
Ihr

Heiko Jansen  
AOK-Regionaldirektor  
für Aachen – Düren – Heinsberg

# GESUND LERNEN – GESUND ARBEITEN

PRÄVENTIONSANGEBOTE DER AOK RHEINLAND/  
HAMBURG FÜR ALLE LEBENSWELTEN



## ► Das Jülicher Gymnasium Zitadelle nutzt diese Angebote bereits im Rahmen einer Kooperation.

Die AOK Rheinland/Hamburg kümmert sich um die Gesundheit ihrer Versicherten in allen Lebenswelten von den Kitas bis zum Seniorenheim. Dabei ist auch die Gesundheit an Schulen ein wichtiger Bereich. Ziel ist es, Schulen zu einer gesunden Lebenswelt für alle Beteiligten zu machen. Dafür passt sie ihr Angebot immer wieder an die Bedarfe der Schulen an.

Ganz konkret umfasst das Angebot der Gesundheitskasse insbesondere Workshops zur Schülergesundheit aus den Bereichen „Bewegung, Mentale Gesundheit und Ernährung“. Im Bereich der Bewegung gibt es beispielsweise einen Workshop zu „Bewegungspausen“. Hierin erhalten Lehrende Tipps zum Einsatz und Nutzen von Bewegungspausen im Unterricht. Ein Bewegungsfächer mit Übungen zur Aktivierung, Konzentration und Entspannung wird an die Hand gegeben.

Zudem hat die AOK die Gesundheit der Lehrkräfte im Blick. Schulen wählen ihren Bedürfnissen entsprechend Fortbildungen aus, um passgenau ein Programm für ihr Kollegium zu erstellen. Hierbei können Themen wie Resilienz und Achtsamkeit im Vordergrund stehen, Infos und Schulungen zu Eat@work und Ernährungstrends oder auch zu Functional und Outdoor Trainings.

Das Jülicher Gymnasium Zitadelle nutzt diese AOK-Angebote bereits aktiv. „Mit dieser neuen Kooperationsschule planen wir zurzeit einen Fortbildungstag zur Lehrgesundheit, den wir mit unseren dreistündigen Workshops und dem Know-how unseres Instituts für Betriebliche Gesundheitsförderung in Köln unterstützen“, sagt AOK-Regionaldirektor Heiko Jansen. Für Dr. Edith Körver, Schulleiterin des Gymnasiums Zitadelle, ist Gesundheit ein wichtiges Thema:

*„Die Förderung von Gesundheit bei Schülerinnen und Schülern sowie den Lehrenden ist für mich sehr wichtig, denn sie ist die Grundlage für gutes und erfolgreiches Lernen und Lehren.“*

Daher freut sie sich, dass im Januar ein Fortbildungstag an der Jülicher Schule ganz im Zeichen der Gesundheit steht. Die AOK geht innovative Wege, um Schülerinnen und Schülern die Bedeutung der eigenen Gesundheit näherzubringen. Dabei setzt die größte gesetzliche und zugleich regionalste Krankenkasse in NRW auch auf Wettbewerbe: „Ob zum Tanzen, Online-Verhalten oder Nichtrauchen – die jungen Leute beschäftigen sich mit ihrem Verhalten sowie den Auswirkungen auf ihre Gesundheit und die Umwelt“, erklärt Heiko Jansen. Beispielsweise war der School-Dance-Battle in diesem Jahr wieder ein voller Erfolg. Zwei Tanzgruppen aus Schulen

unserer Region konnten sich mit ihren Choreographien für das Finale in Krefeld qualifizieren und einen aufregenden Tag mit HipHopStars wie Luwam Russom und Majid Kessab erleben. Oder „Be Smart – Don’t Start“: Der Wettbewerb für rauchfreie Klassen ist ein etabliertes und nachgewiesenes wirksames Präventionsprogramm und geht im November sage und schreibe zum 27. Mal an den Start.

Ein besonderes Förderprogramm ist das Projekt **„Fit durch die Schule“**. Hier können Schulen Projekte im Rahmen des außerunterrichtlichen Sportangebotes einreichen und erhalten über einen Zeitraum von zwei Jahren eine Fördersumme von bis zu 5.500 Euro. „In den kommenden beiden Jahren fördern wir 14 Projektschulen in unserer Region mit einer Fördersumme von insgesamt mehr als 60.000 Euro. Die Förderung von Bewegungsprojekten liegt uns besonders am Herzen, denn besonders in der Jugend erlernte Spiel-, Sport- und Bewegungsarten fördern auch im Erwachsenenleben den Spaß an Bewegung und sind damit eine Grundlage zur Gesundheitsvorsorge“, sagt der AOK-Chef.

Weitere Infos gibt es im Netz unter

[www.aok-gesund-lernen.de](http://www.aok-gesund-lernen.de)

Regionale Ansprechpartnerin für den AOK-Schulservice im Bereich Prävention ist Antje Moll,  
[antje.moll@rh.aok.de](mailto:antje.moll@rh.aok.de), Tel. 0241 / 464-30161

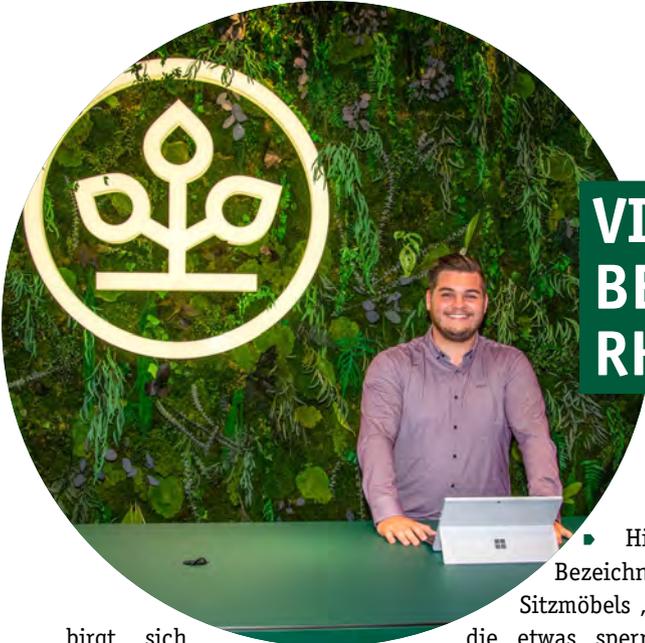
Über das Präventionsprogramm hinaus bietet die AOK Rheinland / Hamburg verschiedene Module für Schulen zur Qualifizierung und Vorbereitung der Schülerinnen und Schüler zum Thema Berufsstart an. Bewerbungstrainings, Assessmentcenter oder die Teilnahme an schulinternen Ausbildungsbörsen und Berufsinformationstagen sind nur einige der Angebote.

Ansprechpartnerin im Schulservice für den Bereich Karrierestart ist Sandra Kozłowski,  
[sandra.kozłowski@rh.aok.de](mailto:sandra.kozłowski@rh.aok.de), Tel. 0241 / 464-30124.

Ob in der Schule, im Betrieb, in der Ausbildung oder im Privaten – der Schutz und die Förderung von Gesundheit stehen für die AOK Rheinland/Hamburg im Vordergrund. Daher ist auch ein gutes und breitgefächertes betriebliches Gesundheitsmanagement ein wichtiger Baustein in der Gesundheitsförderung. „Die AOK-Angebote im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung sorgen so für gesunde Arbeitsplätze und mehr Gesundheit in den Betrieben und Unternehmen unserer Region“, beschreibt Heiko Jansen die Vorteile.

# VIELFÄLTIGE AUSBILDUNGEN BEI DER AOK RHEINLAND / HAMBURG

**SOFAS UND SONSTIGE FACHLEUTE:  
TOBIAS KIEßLICH AUS JÜLICH IST EINER DAVON**



► Hinter der Bezeichnung des Sitzmöbels „Sofa“ verbirgt sich die etwas sperrig anmutende Berufsbezeichnung „Sozialversicherungsfachangestellter“. Dieser Ausbildungsberuf wird bei der überwiegenden Anzahl der deutschen Sozialversicherungsträger angeboten. So auch bei der AOK Rheinland/Hamburg, der größten gesetzlichen Krankenkasse in Nordrhein-Westfalen. „Die Sozialversicherungsfachangestellten sind unsere Allrounder. Sie beraten beispielsweise in den Geschäftsstellen oder Servicecenters unsere Kunden. Daneben gibt es viele weitere spannende Bereiche unserer Gesundheitskasse, in denen diese Fachleute eingesetzt werden“, sagt AOK-Regionaldirektor Heiko Jansen. Ein junger Mann aus unserer Region, der diese Ausbildung aktuell bei der Gesundheitskasse absolviert, ist Tobias Kießlich aus Jülich. Der 21-Jährige befindet sich bereits im dritten Ausbildungsjahr und wird im kommenden Jahr seine Abschlussprüfung ablegen. Im Gespräch mit Tobias Kießlich konnten wir erfahren, warum er diese Ausbildung gewählt hat, wie sie abläuft, und ob er diese Ausbildung weiterempfehlen würde.

## WARUM HAST DU DICH FÜR EINE AUSBILDUNG BEI DER AOK ENTSCIEDEN?

Über eine Berufsausbildungsmesse habe ich von der Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten erfahren. Da ich schon immer einen Beruf mit sozialem Bezug erlernen wollte, hat mich diese Möglichkeit sofort angesprochen. Den Versicherten bei ihren Fragen und Problemen zu helfen, reizte mich sofort und freut mich seit dem Beginn der Ausbildung jedes Mal aufs Neue. Zudem ist die AOK Rheinland/Hamburg ein sicherer und vor allem guter Arbeitgeber und zählt zu den größten Krankenkassen in unserem Versicherungssystem. Dies war bei meiner Wahl auch mit ausschlaggebend.

## WIE LÄUFT DIE AUSBILDUNG KONKRET AB?

Nach einer Einführungswoche im AOK-Bildungszentrum in Grevenbroich startete die Ausbildung mit Unterstützung der Praxisausbilder und unserer Ausbildungs Koordinatorin in den AOK-Häusern, Kundenkontaktcenters und Servicecenters. Während dieser Praxisphasen habe ich viel Kontakt zu unseren Kunden und Gesundheitspartnern. Im AOK-Bildungszentrum wird uns in Vollzeitlehrgängen nach und nach die notwendige Theorie vermittelt, die wir dann in der Praxis anwenden. Zusätzlich haben wir im Berufskolleg in Köln blockweise den Berufsschulunterricht. Dies sind jeweils sechs Wochen am Stück.

## WAS HAST DU KONKRET GELERNT?

Den Inhalt der Sozialgesetzbücher, der Satzung und Verordnungen, die für unsere Arbeit die Grundlage darstellen, einerseits und andererseits auf Basis dieser rechtlichen Grundlagen, die Kunden und Partner der AOK optimal zu beraten. Wir helfen unseren Kunden bei sämtlichen Fragen zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie zur gesundheitlichen Versorgung insgesamt.

## WAS SCHÄTZT DU BESONDERS AN DIESER ARBEIT?

Es macht mir Spaß und Freude, wenn ich den Kunden mit meinem Fachwissen weiterhelfen kann. Die Arbeit mit modernen Informations- und Kommunikationssystemen in einer modernen Büroumgebung mit vielen netten Kollegen ist auch klasse. Wir wurden direkt zu Beginn der Ausbildung mit einem eigenen Notebook ausgestattet, das wir während der gesamten Ausbildungszeit und in der Berufsschule nutzen.

## WAS SIND DEINE PLÄNE NACH DER AUSBILDUNG?

Ich möchte in jedem Fall bei der AOK Rheinland/Hamburg weiterarbeiten. Am liebsten in einem AOK-Haus oder einer Geschäftsstelle, wo ich persönlichen Kundenkontakt habe. Dies macht mir besonders viel Spaß.

## UND WIE SIEHT ES MIT AUFSTIEGS- UND KARRIERECHANCEN AUS?

Die AOK Rheinland/Hamburg bietet sehr viele Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten an. Diese möchte ich nutzen und so auch sicher im Laufe der Zeit die Karriereleiter erklimmen. Möglicherweise entscheide ich mich auch für ein berufsbegleitendes Studium und mache einen Bachelor- oder Master-Abschluss. Bei der AOK Rheinland/Hamburg arbeiten rund 8.000 Menschen. Die sich daraus ergebenden Möglichkeiten liegen auf der Hand.

## STICHWORT WORK-LIFE-BALANCE?

Wir haben flexible und gleitende Arbeitszeiten bei 38,5 Stunden in der Woche. In vielen Bereichen ist in einem gewissen Umfang auch Arbeit im Homeoffice möglich. 30 Tage Urlaub gibt es auch. Und wir können das 49-Euro Deutschlandticket für Busse und Bahnen für glatte 20 Euro bekommen. Den Rest zahlt der Arbeitgeber. Damit bin ich kostengünstig total mobil.

## WÜRDEST DU DIE AUSBILDUNG ANDEREN SCHULABGÄNGERN EMPFEHLEN?

In jedem Fall. Wer einen abwechslungsreichen Job mit guten Verdienstmöglichkeiten und Aufstiegschancen sucht, ist bei der AOK Rheinland/Hamburg genau richtig. Kommunikation und Teamarbeit sollten für die Interessenten jedoch kein Fremdwort sein.

**Übrigens:** Bei der AOK Rheinland/Hamburg gibt es neben der Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten auch Ausbildungsplätze für folgende Berufe

- **Kaufleute im Gesundheitswesen**
- **Kaufleute für Büromanagement**
- **Kaufleute für Dialogmarketing**
- **Servicekraft für Dialogmarketing**
- **Fachinformatiker Schwerpunkt Anwendungsentwicklung**
- **Fachinformatiker Schwerpunkt Daten und Prozessanalyse**
- **Kaufleute für Digitalisierungsmanagement**
- **Zahnmedizinische Fachangestellte**

Infos dazu gibt es auch im Netz unter [aok.de/karriere](https://aok.de/karriere)



## DIE FAKTEN ZUR AUSBILDUNG ZUM SOZIALVERSICHERUNGSFACHANGESTELLTEN BEI DER AOK RHEINLAND/HAMBURG:

- **Dauer:** 3 Jahre
- **Bewerbungsfrist:** 31.12.2023
- **Ausbildungsbeginn:** 01.08.2024
- **Gute Ausbildungsvergütung**
  - 1. Jahr: 1.142 Euro
  - 2. Jahr: 1.232 Euro
  - 3. Jahr: 1.331 Euro
- 30 Urlaubstage, vermögenswirksame Leistungen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie eine betriebliche Altersversorgung, Deutschlandticket für 20 Euro
- Sehr hohe Übernahmequote nach der Ausbildung
- Lehrgänge im eigenen AOK-Bildungszentrum in Grevenbroich

**Infos:** Stefan Focke und Yvonne Schrömges  
Tel. 0211 / 8791 21210

**Bewerbung:** online über [aok.de/karrierestart](https://aok.de/karrierestart)

**LAMERS**  
Qualität am Bau

**Wir bilden aus ab 01.08.2024**

**Beton- u. Stahlbetonbauer/in\***

**Tiefbaufacharbeiter/in\***

**Industriekaufmann/-frau\***

\* m/w/d

HANS LAMERS BAU GMBH  
Mühlenstraße 14  
52428 Jülich  
Telefon 02461 688-0

[bewerbung@lamers-bau.de](mailto:bewerbung@lamers-bau.de)



# WAS UNTERNEHMEN VON FUSSBALLCHAMPIONS LERNEN KÖNNEN

► Wer sich nicht verändert, wird abgehängt – so in etwa könnte das Fazit lauten bei einem Blick in die Führungs- und Teamkultur in der Profi-Liga des Fußballs. So erklärte es Dr. Alan Hansen anhand von Beispielen. Dass ähnliches auch für Unternehmen gilt, machte der Unternehmensberater sowie Leiter des Dezernats Personalentwicklung und Talentmanagement der RWTH Aachen University in seinem Vortrag deutlich und zieht sehr passende Vergleiche. „Innovationskultur von Jürgen, Pep & Co. Was Unternehmen von Fußballchampions lernen können“ – so titelte sein Vortrag im Rahmen der AOK / BGF-Konferenz Arbeitswelt 4.0. Darin gab Hansen klare Handlungsempfehlungen und forderte Unternehmensverantwortliche dazu auf, in die Innovations- und Unternehmenskultur zu investieren.

Mit Arbeits- und Innovationskultur müssten sich Unternehmen noch viel stärker auseinandersetzen, um wettbewerbsfähig zu bleiben, rät er. Flexibilität sei nicht mehr „nice to have“, sondern notwendig. Arbeitskultur sei heutzutage sogar wichtiger als Bezahlung. Der Fußball habe in den letzten 10 bis 15 Jahren einen regelrechten Innovationsschub durchgemacht, doch nicht alle hätten das mitgemacht. Diese hätten nun das Nachsehen.

Wie im Fußball sei das Tempo und die Komplexität – kurzer Ballbesitz – auch im Arbeitsleben viel höher geworden. Die Rahmenbedingungen beider Systeme hätten sich sogar parallel entwickelt. Dazu gehöre auch, dass der Fußball komplett digitalisiert sei, die Fußballer gläsern, auch in ihren Bewegungen auf dem Platz. Dies mache ein individualisiertes Training möglich.

Hansen identifiziert drei Kern-Bereiche im Fußball, die sich konkret auf die Unternehmensstrategie und -kultur übertragen lassen.

## 1. Führung und Entwicklung

Smarte Trainer aus der Generation X / Y seien sozialkompetent. Der Führungsstil sei partizipativ und kooperativ, der Trainer Teil des Teams. Ein solcher Führungsstil basiere auf Wertschätzung und Vertrauen gegenüber der Mannschaft. Der Trainer frage sich heute, welche Bedingungen gegeben sein müssten, damit sich das Team gut fühlt. Das sei ein Perspektivwechsel. Hansen empfiehlt Personalverantwortlichen analog, lieber zwölf Mal 10 Minuten mit einem Mitarbeiter zu sprechen, als einmal im Jahr 120 Minuten.

Als Positivbeispiel aus der Fußball-Welt nennt der Unternehmensberater den deutschen Fußballtrainer Jürgen Klopp: uneitel und ein Freund der Spieler. Negativ-Beispiele im Sinne des heute notwendigen Führungsstiles seien Werner Lorant und Otto Rehnhagel. Sie kämen noch aus der Boomer Generation und hätten Befehl und Gehorsam verlangt. Damals sei das allerdings auch akzeptiert gewesen und nicht in Frage gestellt worden.

## 2. Freiraum und Kreativität

Doch heute seien nicht nur die Trainer, sondern auch die Spieler und deren Anforderungen anders: Sie müssten schnell richtige und kreative Entscheidungen treffen. Das erfordere nicht nur Freiraum und Kreativität innerhalb vorgegebener Strukturen, sondern auch Diversität im Team. „Homogene Mannschaften würden kein Spiel gewinnen“, stellte Hansen klar. Dies werde schon im Recruiting berücksichtigt. Die Teams seien stattdessen bewusst divers zusammengestellt. Ein weiterer Unterschied zu damals: Fehler gelten nicht mehr als Tabu, sondern seien dazu da, um daraus zu lernen. Die Mannschaft werde ins Ideenmanagement mit einbezogen.

## 3. Gesundheit und Wohlbefinden als strategische Themen

Früher lautete das Motto: Härte zeigen, durchhalten, auch bei Schmerzen. Verletzungen seien bagatellisiert worden. „Stell dich nicht so an“ oder ähnliche Formulierungen haben jedoch ausgedient: Prävention und Rehabilitation seien Teil des Trainings. Es gebe eine Belastungssteuerung. Pausen seien wichtig. Resilienz werde als Kernkompetenz gefördert, um dem medialen und dem Leistungsdruck Stand zu halten, machte Hansen klar. Analog bedeute dies für Unternehmen: Betriebliches Gesundheitsmanagement einführen, gesundheitsorientierte Angebote machen und auch die Führungskräfte dahingehend sensibilisieren.

„Die Champions von heute sind sozial in der Lage, ein Team zu führen“, so Hansen. Die neue Generation fordere eine bestimmte Kultur. Es gebe aber auch Grenzen: Die Unternehmens-DNA dürfe nicht verändert werden. Diese müsse allerdings durch die Partizipation aller entstehen. Heute sitze die Generation X in den Führungspositionen. Es sei wichtig, gemeinsame Workshops zu entwickeln, damit die Generationen nicht aneinander vorbei arbeiteten, so Hansen. Im Hinblick auf die Auszubildenden rät er: „Es ist wichtig, dass die Richtigen kommen, aber auch dass sie lange bleiben.“

# DER ARBEITS- MARKT IM WANDEL DER GENERATIONEN

► Wie erreicht man heute das „Gold“ für die Unternehmen? So zugespitzt formuliert und doch so stimmig ist diese Metapher, wenn es um die künftig knappste Ressource für Unternehmen geht: die Mitarbeiter der Zukunft, also die heutigen Auszubildenden. Bei der Konferenz „Arbeitswelt 4.0 – Wie wollen junge Menschen heute arbeiten“, einer Veranstaltung der AOK Rheinland und dem Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF in der Festhalle Oberbruch in Heinsberg, stellten Experten Fakten und Ansätze zur Mitarbeitergewinnung und -bindung vor. Wie sorgt man dafür, dass Auszubildende kommen und dass sie dann als Mitarbeiter auch bleiben? Das interessierte zahlreiche Unternehmer im Saal.

Dass der Fachkräftemangel aufgrund der demografischen Entwicklungen nicht nur einzelne Unternehmen und Branchen betrifft, sondern künftig den gesamten Wirtschaftsstandort Deutschland, machte Prof. Dr. Jutta Rump in ihrer Key-Note in Zahlen schnell deutlich. Rump ist Professorin für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Internationales Personalmanagement und Organisationsentwicklung an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen. Sie sprach davon, dass bis 2035 optimistisch geschätzt elf Mio Menschen das Arbeitsleben verlassen. Das sei die sogenannte Boomer-Generation, die da gehe. In der „Pipeline“ seien aber nur genau 60 Prozent potenzieller Neuzugänge. Dadurch entstehe dann eine Lücke von 4,4 Mio fehlenden Mitarbeitern – entwirft sie das Szenario der Zukunft. Im Jahr 2027 sei bereits ein Minus von 725.000 zu erwarten. Und schon heute spüren die Unternehmen den Fachkräfte- und Auszubildendenmangel, wie in der Fragerunde schnell deutlich wurde.

In ihrem Vortrag ging Rump darauf ein, wie sich die Bedürfnisse der Generationen gewandelt hätten, und wie die Unternehmen darauf eingehen könnten, um Auszubildende zu gewinnen und zu halten. Der Schlüssel sei die unterschiedliche Sozialisierung der einzelnen Generationen. Es sei heute eine völlig andere Herausforderung,



mit Auszubildenden umzugehen: „Therapeut, Coach, Elternersatz. Das ist eigentlich das, was sie heute schon leisten“, bestätigt sie viele der Anwesenden. Und Rump macht gleichzeitig deutlich, dass es dazu wenig Alternativen gibt, denn die Jungen seien das knappe Gut. Auch das betriebliche Gesundheitsmanagement sei ein strategischer Unternehmensfaktor geworden, weiß sie.

Was zeichnet nun die einzelnen Arbeitsgenerationen aus, und was hat sich geändert? Fakt ist, die neue Generation ist anders sozialisiert. Bis 2035 verlassen die sogenannten Babyboomer schrittweise ihre Arbeitsplätze (Geburtsjahrgänge bis 1970) – eine Generation, die Chefs nicht in Frage stellte, loyal war und eher in den Krankenstand als in ein anderes Unternehmen gegangen sei. Pflicht, Disziplin und Fleiß waren kennzeichnend. Die sogenannte Generation X (von 1970 bis 1985 Geborene) sei eine Übergangsgeneration gewesen, wo sich schon erste Veränderungen abgezeichnet hätten. Alle danach kommenden Generationen (Y: 1985 bis 1995) und die Generation Z, die nun auf den Ausbildungsmarkt drängt, hätten das weiter ausgebaut. Hier stünden Leistungsorientierung verbunden mit Spaß und Sinnhaftigkeit sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Vordergrund. Ein partizipativer Führungsstil sowie delegieren können und Verantwortung übertragen, sei gefragt. Die Generation Z sei zusätzlich in ihrer Sozialisierung von „Corona“ geprägt gewesen. In der Konsequenz sei ein Streben nach Sicherheit, Heimat und Stabilität aufgetaucht, das vorher nicht da war.



Die Sozialisationsmuster von heute seien: Leistungsorientierung, Life Balance und eine bestimmte Erwartungshaltung an die Führung. Aber Rump sieht auch große Chancen: Die aktuelle Generation sei die leistungsbereiteste überhaupt, erklärte Rump das Potenzial der neuen Zeiten, die in der Arbeitswelt angebrochen sind. Doch die Arbeit müsse den jungen Leuten Spaß machen. Man erreiche sie heute über Fachlichkeit und über Sozialkompetenz und natürlich über Beteiligung.

Die Hintergründe dieser Entwicklung seien in der Erziehungskultur zu suchen: „Wir beteiligen die Kinder, geben Handlungsspielräume, haben eine wertschätzende Kommunikation und einen demokratischen Führungsstil.“ Daraus folgten Fragen auch der Auszubildenden wie: „Die Entscheidung, die Sie da gestern getroffen haben, könnten Sie uns die mal erklären?“ Dieser neuen Kultur müssten sich die Unternehmen stellen. Allerdings müsse ein Ausgleich zu den Generationen davor, vor allem dem „Machtblock“ der Babyboomer, geschaffen werden: Rump schlägt eine Ausbalancierung der Generationen vor. Und zwar vor dem Hintergrund, dass die Kunden weiterhin von dem Unternehmen begeistert sind. Dies sei eine undiskutable Rahmenbedingung. Der richtige Weg laute: Generationensensibilisierung im Team, Verständnis füreinander entwickeln. „Wir können es uns nicht leisten, dass Energie verloren geht in dieser Arbeitswelt“, macht sie deutlich.

„Wir alle leben in einer Welt mit zunehmender Geschwindigkeit, Komplexität und Veränderung als Hamster im Rad. Deswegen möchte man Souveränität und souveräner mit Zeit umgehen“, erklärt sie das Bestreben der jungen Generation nach Work-Life Balance. Dies sei auch nachvollziehbar, aber ein Problem für den Arbeitsmarkt.

*Generationensensibilisierung im Team,  
Verständnis füreinander entwickeln.*

## PRAXISTIPPS FÜR AZUBIS

- ▀ sich klar machen, wofür das Herz schlägt (Talente berücksichtigen)
- ▀ Leistung zeigen / leistungsbereit sein
- ▀ einen Arbeitgeber finden, der gemeinsam an der Beschäftigung arbeitet
- ▀ eine Balance beim Chillen und im Sport finden, weil heute eine hohe Geschwindigkeit im Arbeitsleben herrscht

## & UNTERNEHMER

- ▀ aktiv in den Sozialen Medien sein
- ▀ Mitarbeiter finden und binden
- ▀ Wertschätzung ist besonders wichtig für die Generation Z
- ▀ schnelle Feedbackkultur (z.B. bei Ideenmanagement: auch rückmelden, warum Ideen nicht umgesetzt werden)
- ▀ Azubis sind auf dem ersten Weg weg vom Elternhaus und brauchen Sicherheit
- ▀ ein offenes Wort zwischendurch bieten und auch mal zuhören können
- ▀ Vorbild sein, bei sich anfangen
- ▀ Nebenzeit, Purpose, Gesundheit sind heute wichtig
- ▀ für interessierte Arbeitgeber den Podcast IBE-Workout – Trendsession mit Jutta Rump; hier geht es um Themen rund um den Arbeitsmarkt

Konzept & Bildbearbeitung: LA MICHARY BUS Sönke | foto.docu.com | @sonke




**GISSLER & PASS**

# THINK OUTSIDE THE BOX

## PAPPE KANN MEHR. DU AUCH?

**Du denkst bei Pappe nicht nur an Kartons?** Dann starte mit uns in die Zukunft und gestalte die neuen, innovativen und umweltfreundlichen Verpackungen, Displays und POS-Systeme für führende Marken in ganz Europa mit uns zusammen. Zukunftssicher seit 140 Jahren.

**Wir bilden Euch aus zu: Packmitteltechnolog\*innen, Medientechnolog\*innen Druck, Maschinen- und Anlagenführer\*innen, Fachinformatiker\*innen für Systemintegration und Industriekaufleute.** Informiere Dich auf unserer Webseite unter: [www.gissler-pass.de/karriere/ausbildung](http://www.gissler-pass.de/karriere/ausbildung). Wir freuen uns auf Dich.

Mehrfach ausgezeichnet:








**STARTE MIT UNS OUTSIDE THE BOX**





**GISSLER & PASS GMBH**

Jülich +49 2461 684-0 | Rodenberg +49 5723 9411-0 | [www.gissler-pass.de](http://www.gissler-pass.de)



## „DIE ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN SIND GRANDIOS!“

► Den beiden nun fertig ausgebildeten Packmitteltechnologien Jakob Hertz und Hafir Shabani merkt man die Begeisterung für ihren Beruf

an, den sie in einer dreijährigen dualen Ausbildung bei Gissler & Pass erlernt haben. Das Unternehmen mit Sitz in Jülich ist eines der führenden europäischen Unternehmen in der Wellpappen- und Verpackungsindustrie und bietet den beiden eine berufliche Zukunft. Doch jetzt werden neue Auszubildende gesucht. Die beiden „Ehemaligen“ Hafir und Jakob finden, dass sich da großartige Chancen auftun.

„Wellpappe ist umweltfreundlich im Vergleich zu Plastik“, betont Hafir einen für ihn wichtigen Zukunftsaspekt seines Berufs. Auch die Entlohnung im Unternehmen sei sehr gut. Hafir freut sich immer, wenn er eines seiner fertigen Produkte später im Supermarktregal findet. Auch Kollege Jakob ist begeistert. „Man sieht, wie aus dem Nichts eine Verpackung entsteht“, sagt er.

Natürlich kennen beide ehemaligen Azubis den gesamten Entstehungsprozess „ihrer“ Produkte – bunte Kartons und aufwändige Displays aus Wellpappe – von Anfang bis zum Ende. Zu den Kunden gehören viele Markenartikler. „In der Ausbildung hat mir gefallen, dass man verschiedene Abteilungen durchläuft. Man sieht, wie zuerst die Wellpappe und die Bögen entstehen und wie sie dann in demselben Arbeitsgang bedruckt werden“, erklärt Hafir den Produktionsablauf und damit auch die Ausbildungsstationen in groben Zügen. „Dabei kann man herausfinden, was einem später Spaß macht.“ Zwei Maschinen müsse man am Ende bedienen können. Außerdem lernen Azubis die „Konstruktion und Entwicklung“ der Produkte kennen. Für diesen sehr kreativen Teil haben sich die beiden Berufsstarter Hafir und Jakob entschieden. Das bedeute, dass sie Verpackungen und Displays am Computer per CAD (Computer Aided Design, Design- und Konstruktionssoftware) entwickeln. „Wenn man wie die meisten aber in der Fertigung bleibt, dann führt man am Ende selbständig eine Maschine. In der Regel hat man dann später auch Personal unter sich“, erklärt Hafir den Teil der Ausbildung, für den sich die meisten fertigen Packmitteltechnologien am Ende entscheiden würden.

Und was sagen die beiden über ihren Ausbildungsbetrieb? „Das Besondere hier ist die Kombination von älteren und ganz neuen Maschinen, die Offsetdruckerei, beispielsweise, mit den high-tech Druckmaschinen.“ Man könne einerseits noch lernen, wie man selber schraubt, erklärt Jakob begeistert. Andererseits sei alles sehr modern und auf Industrie 4.0 ausgerichtet: „Die EMBA ist eine hochmoderne Inline-Maschine – eine Automatisierung der Produktion mithilfe der künstlichen Intelligenz quasi“ erklärt Jakob das Juwel des Maschinenparks bei Gissler & Pass. Über die EMBA können sich Interessierte auch in den sozialen Medien informieren. Auch was die Unternehmenskultur angeht, haben sich Hafir und Jakob gut aufgehoben gefühlt. „Flache Hierarchien, persönlicher

Kontakt. Wenn man fragt, bekommt man auf jeden Fall immer eine Antwort“, so hat Jakob es erlebt. „Man geht locker miteinander um“, bestätigt Hafir.

Und wie sind die Entwicklungsmöglichkeiten? Allgemein werden sich die meisten Packmitteltechnologien später für den Meister oder den Techniker entscheiden, weiß Jakob. Aber auch ein Studium zum Verpackungsingenieur sei ein möglicher Weg. „Allgemein sind die Entwicklungsmöglichkeiten in jedem Fertigungsunternehmen grandios“, rät Jakob künftigen Azubis. Ein wenig technisches Interesse und die Bereitschaft, früh aufzustehen, sollten allerdings da sein.

### PACKMITTELTECHNOLOGE

#### WAS MUSS MAN MITBRINGEN?

Mindestens den Hauptschulabschluss nach der 10. Klasse.

Zudem Spaß an Technik, räumliches Vorstellungsvermögen, Kreativität, handwerkliches Geschick, Teamfähig- und Zuverlässigkeit.

#### WAS WIRD GEBOTEN?

Faire Vergütung, familiärer Umgang, Hilfestellung durch eine Vielzahl an erfahrenen Ausbildern und Kollegen, AbH (Ausbildungsbegleitende Hilfe), wöchentlicher Austausch zwischen den Auszubildenden und den Ausbildern.

#### WIE SEHEN ZUKUNFTSCHANCEN AUS?

Mit der Ausbildung zum Packmitteltechnologien sind eine Vielzahl von Entwicklungs- und Einsatzmöglichkeiten gegeben.

Von der computerunterstützten Entwicklung und Konstruktion von Verpackungen über den Einsatz in der Fertigungsplanung oder Qualitätssicherung bis hin zur Bedienung hochkomplexer Fertigungsanlagen sind je nach kreativen und technischen Fähigkeiten viele Einsatzgebiete möglich.

Auf der Basis ihrer Ausbildung können Packmitteltechnologien als Facharbeiter in vielen Bereichen der Verpackungsindustrie tätig sein. Darauf aufbauend können sie sich zum Meister (m/w/d) weiterbilden oder durch den Besuch der Technikerschule zum Papiertechniker (m/w/d) ausbilden lassen. Nach Erlangen der Fachhochschulreife ist das Studium an der Fachhochschule möglich, zum Beispiel zum / zur Diplom-Ingenieur/in der Verpackungsmitteltechnik.

# Dein Zug Richtung Ausbildung



Industriekaufmann\*  
Duales Studium\*  
BWL an der FH Aachen



KFZ-Mechatroniker\*  
Eisenbahner im Betriebsdienst\*  
Industrieelektriker Fachrichtung Betriebstechnik\*  
Werkstudenten für das Eisenbahnwesen\*



Duales Studium\*  
Spedition, Transport & Logistik  
an der DHWB Mannheim



Fachinformatiker für Systemintegration\*  
Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung\*



Fachkraft im Fahrbetrieb\*

SCAN ME



Bewirb dich jetzt unter [karriereportal@rath-gruppe.eu](mailto:karriereportal@rath-gruppe.eu) & sichere dir dein Ticket ins Team!

\*(m/w/d)

↑ ANZEIGE

## SIG IN LINNICH SUCHT NEUE AUSZUBILDENDE FÜR 2024 KOMM INS TEAM ZUKUNFT!



Die Industriekaufleute  
starten am

1. August 2024

Alle anderen  
Ausbildungsberufe  
starten am

1. September 2024

### WIR BILDEN FOLGENDE BERUFE AUS:

- Maschinen- und Anlagenführer (m/w/d)
- Packmitteltechnologien (m/w/d)
- Medientechnologen Druck (m/w/d)
- Industriemechaniker (m/w/d)
- Elektroniker (m/w/d)
- Mechatroniker (m/w/d)
- Industriekaufleute (m/w/d)
- Fachinformatiker  
Anwendungsentwicklung (m/w/d)

### DAS BIETEN WIR DIR:

- Eine sehr gute Ausbildung in einem Team mit viel Erfahrung
- Ein tolles Team mit der Möglichkeit, gemeinsam Projekte umzusetzen
- Eine attraktive Ausbildungsvergütung inklusive betrieblicher Altersvorsorge
- 35-Stunden-Woche, 30 Tage bezahlter Jahresurlaub sowie Fahrtkostenzuschuss
- Betriebskantine
- Corporate-Benefits-Programm
- Mitarbeiter-Events
- Eigener Laptop und Werksunterricht
- Eine direkte Verbindung zum Werk besteht über die Ruraltbahn

### FÜR INDUSTRIEKAUFLEUTE:

- Zwei Abschlüsse in nur 4 Jahren möglich
- Im Abendstudium zum Bachelor Professional in Wirtschaft
- Gleitzeitmodell



WIR FREUEN UNS SEHR AUF  
DEINE BEWERBUNG UNTER:

<https://www.sig.biz/de/karriere/schueler>  
Oder per E-Mail [Ausbildung\\_Linnich@sig.biz](mailto:Ausbildung_Linnich@sig.biz)



for better

↑ ANZEIGE



## FACHKRÄFTEOFFENSIVE DER LANDESREGIERUNG

# NEUES DUALES STUDIUM FÜR BEAMTINNEN UND BEAMTE IM VERWALTUNGSDIENST

### ► Hochschulen machen jetzt beim dualen Studium mit – die ersten künftigen Inspektorinnen und Inspektoren starten

Ein duales Studium im Verwaltungsdienst ist jetzt auch an allen Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen möglich! Damit erfüllt die Landesregierung ein zentrales Vorhaben aus dem Zukunftsvertrag für die Qualifizierung von Fachkräften.

#### Kultur und Wissenschaft

Ein duales Studium im Verwaltungsdienst ist jetzt auch an allen Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen möglich! Damit erfüllt die Landesregierung ein zentrales Vorhaben aus dem Zukunftsvertrag für die Qualifizierung von Fachkräften.

Bislang war die Ausbildung von Beamtinnen und Beamten des allgemeinen Verwaltungsdienstes nur in Bezirksregierungen, Behörden und Kommunen möglich. Nun wurden die rechtlichen Grundlagen dafür geschaffen, dass auch die Hochschulen als Praxispartner eines dualen Studiengangs fungieren können.

Wissenschaftsministerin Ina Brandes: „Auf der Suche nach Fachkräften ist das erfolgreichste Mittel, sie selbst auszubilden. Deshalb bin ich sehr glücklich, dass es uns gelungen ist, jungen Beamtenanwärterinnen und -anwärtern jetzt auch eine Ausbildung an unseren Hochschulen anbieten zu können. Das duale Studium hat den großen Vorteil, dass wir junge Menschen mit unmittelbarem Praxisbezug ausbilden. Ich wünsche den zukünftigen Inspektorinnen und Inspektoren viel Freude am Studium und bei der Arbeit, Neugierde beim Lernen und den Mut, Gelerntes in Frage zu stellen. Wir brauchen Ihren frischen Blick, um unsere Verwaltung noch besser zu machen.“

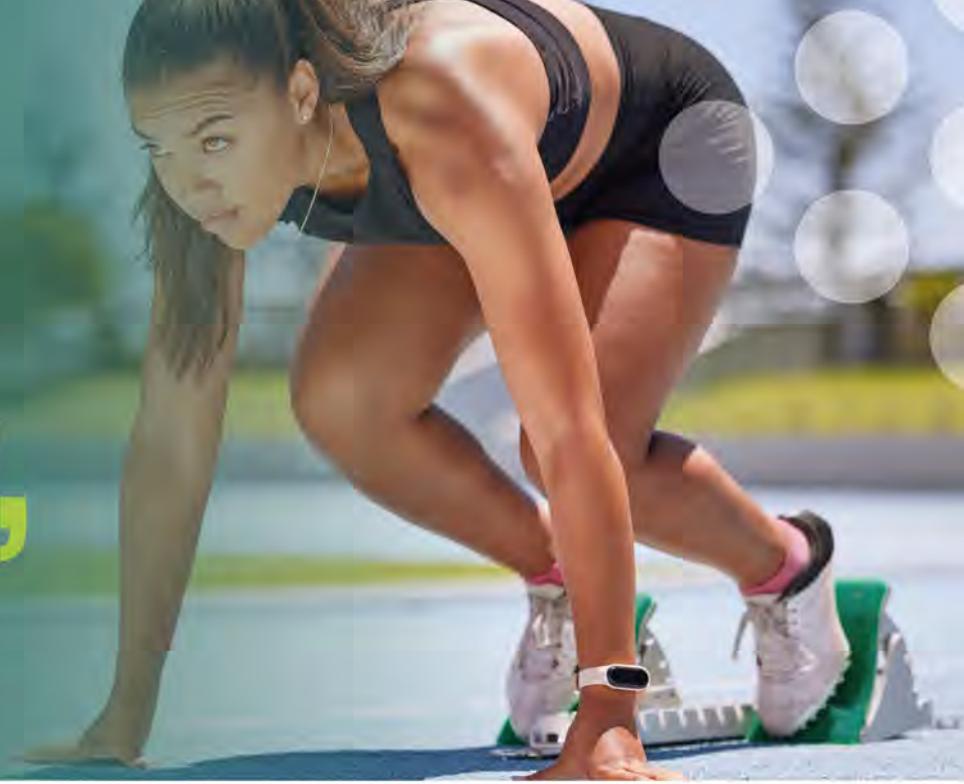
Ministerin Ina Brandes überreichte die ersten Ernennungsurkunden an sechs junge Frauen und Männer, die ihren Bachelor of Laws (LL.B.) an der Hochschule für Polizei und öffentliche Ver-

waltung am Standort Duisburg anstreben und an der Heinrich-Heine-Universität sowie der Universität Duisburg-Essen den praktischen Teil der Ausbildung absolvieren.

Voraussetzung für die neue duale Ausbildung war eine Ergänzung der Ausbildungsverordnung, die vom Innenministerium erstellt wird. Das Ministerium für Kultur und Wissenschaft hat auf Initiative der Hochschulen deren Bedarf abgefragt und es ermöglicht, dass die Hochschulen in die Ausbildungsverordnung aufgenommen werden. Die bewährte Ausbildungsstruktur über das Innenministerium und die Bezirksregierungen bleibt zusätzlich bestehen, so dass insgesamt die Zahl der Ausbildungsangebote ansteigt. In diesem Jahr werden so 25 zusätzliche Inspektorenanwärterinnen und -anwärter in Nordrhein-Westfalen ihre duale Ausbildung beginnen.

Bewerberinnen und Bewerber, die sich für ein duales Studium des allgemeinen Verwaltungsdienstes interessieren, benötigen als Voraussetzung das Abitur. Die dreijährige Ausbildung besteht aus fächerübergreifenden Theorie- und Praxismodulen. Vermittelt werden unter anderem Kenntnisse in Rechtswissenschaften, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Am Ende steht der Erwerb des Abschlusses Bachelor of Laws und die Laufbahnbefähigung für den allgemeinen Verwaltungsdienst der Laufbahngruppe 2.1. Nach dem Abschluss können die ausgebildeten Beamtinnen und Beamten beispielsweise in Justizariaten, Personal- oder Finanzdezernaten arbeiten.

# Ready, Steady, Grow!



## AUSBILDUNGSSTART am 1. August 2024 - Bist Du dabei?

Wir bieten unseren Auszubildenden eine attraktive Vergütung nach dem Tarifvertrag der IG BCE Nordrhein, sowie ein kollegiales Umfeld mit Social Events wie Betriebsfesten, Ausflügen und hochwertigen Zusatzleistungen. Zudem schaffen wir durch zusätzliche Förderung die Möglichkeit, einen exzellenten Ausbildungsabschluss zu erreichen. Hierfür wurden wir von der IHK im Rahmen der Landesbestenehrung ausgezeichnet.

- ❖ Elektroniker für Geräte und Systeme (m/w/d)
- ❖ Elektroniker für Betriebstechnik (m/w/d)
- ❖ Fachkraft für Lagerlogistik (m/w/d)
- ❖ Fachinformatiker für Systemintegration (m/w/d)
- ❖ Oberflächenbeschichter (m/w/d)
- ❖ Zerspanungsmechaniker (m/w/d)
- ❖ Werkstudenten und Trainees (m/w/d)  
aus den Bereichen Maschinenbau, Elektrotechnik, Chemie, Physik, Jura,  
Finanzen sowie aus weiteren Ingenieursstudiengängen

**LET'G GROW!** Lass uns gemeinsam wachsen. Gemeinsam gestalten wir die Zukunft der Energieversorgung!



**JETZT QR-CODE SCANNEN &  
AUSBILDUNGSPLATZ FINDEN**

[https://enritec.com/de/karriere/  
auszubildende-praktikanten/](https://enritec.com/de/karriere/auszubildende-praktikanten/)

# DIGITALE BERUFLICHE BILDUNG

## Präsenz- und Distanzunterricht als innovative digitale Modernisierung in der beruflichen Bildung

Das Landeskabinett bereitet den Weg für eine innovative digitale Modernisierung in der beruflichen Bildung. In den Bildungsgängen der Berufskollegs soll die Verknüpfung von Präsenz- und Distanzunterricht in synchroner und digitaler Form unter bestimmten Voraussetzungen und in einem vorgegebenen rechtlichen Rahmen dauerhaft ermöglicht werden. Was bisher schon zeitlich befristet möglich war, soll nun als reguläre Organisationsform des Unterrichts fest verankert werden. Das sieht der Entwurf einer Verordnung zur Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für das Berufskolleg vor, zu dem nun die schulischen Verbände und Organisationen nach der Billigung durch das Kabinett angehört werden.

Schul- und Bildungsministerin Dorothee Feller: „Die Berufskollegs in Nordrhein-Westfalen sind durch ihre engen Verbindungen zu Wirtschaft und Arbeitswelt schon immer ausgesprochen innovativ gewesen und haben Digitalität bereits fest in ihre Lehr- und Lernprozesse integriert. Diese Innovationsbereitschaft greifen wir mit der dauerhaften Verknüpfung von Präsenz- und Distanzunterricht auf. Wir stützen uns auf die Entwicklungen und Erfahrungen seit der Pandemie und entwickeln diese für eine nachhaltige Modernisierung und Flexibilisierung weiter. Ziel ist, die jungen Menschen an unseren Berufskollegs durch digitalisierte Unterrichtsformate und Arbeitsumgebungen noch besser auf die digitale Arbeitswelt von morgen vorzubereiten. Gleichzeitig eröffnen wir mit dieser neuen Unterrichtsorganisation eine weitere flexible Möglichkeit zur Stabilisierung von Fachklassen in der dualen Ausbildung auch im ländlichen Raum, wo der Weg zum nächsten Berufskolleg sehr weit sein kann.“

Nach dem Entwurf der Ausbildungs- und Prüfungsordnung soll die Verknüpfung von Präsenz- und Distanzunterricht im Rahmen der personellen und technischen Voraussetzungen in den verschiedenen Bildungsgängen des Berufskollegs in unterschiedlichem Umfang ermöglicht werden. Je nach Bildungsgang ist ein Anteil des Distanzunterrichts zwischen 20 und 40 Prozent vorgesehen. Der zulässige Höchstumfang orientiert sich an den Zielen und der Dauer sowie am Alter und der Selbstständigkeit der Schülerinnen und Schüler bzw. Studierenden in den jeweiligen Bildungsgängen. Für die pädagogisch-organisatorische Umsetzung dieser innovativen Unterrichtsform entwickelt das Ministerium bereits Unterstützungsmaterialien. Der Entwurf der Ausbildungs- und Prüfungsordnung knüpft an die Erlasse zur Verknüpfung von Distanz- und Präsenzunterricht in den Bildungsgängen des Berufskollegs in den vergangenen beiden Schuljahren und dem aktuellen Schuljahr an.

Ziel ist, die neue Ausbildungs- und Prüfungsordnung zum Schuljahr 2024/25 in Kraft treten zu lassen.

Abschließend betonte Schulministerin Feller, dass die Rückmeldungen aus der Verbändebeteiligung selbstverständlich sorgfältig ausgewertet würden: „Der Wunsch nach einer festen und dauerhaften Verankerung des Distanzunterrichts war vielfach auch aus den Schulen und von Seiten der Verbände an das Ministerium herangetragen worden. Diese Impulse nehmen wir gerne auf, um die berufliche Bildung in unserem Land zeitgemäß weiterzuentwickeln und zukunftsfähig aufzustellen.“





DIE FINANZVERWALTUNG NRW

## ANDERS ALS DU VIELLEICHT DENKST

► Bei uns gibt's Vorteile statt Vorurteile. Von wegen Däumchendreher, Schlafmütze, Paragraphenreiter oder Erbsenzähler – verstaubte Aktenberge und Rechenschieber waren gestern.

Denn wir sind eine moderne hochtechnisierte Verwaltung, die ihren engagierten 33.000 Beschäftigten vielfältige Einsatzmöglichkeiten bietet. Über 100 Finanzämter befassen sich mit der Festsetzung von Steuern, weiteren 15 obliegt die Groß- und Konzernbetriebsprüfung und weitere 10 sind auf die Bearbeitung von Steuerstrafsachen und die Durchführung von Steuerfahndungsmaßnahmen spezialisiert.

Wir bieten flexible Arbeitszeitgestaltungen und ermöglichen eine optimale Work-Life-Balance.

Als Beamtin oder Beamter der Landesfinanzverwaltung Nordrhein-Westfalen tätig zu sein bedeutet, sich in einem sicheren Beruf mit Zukunft zu engagieren.

Unsere Auszubildenden und Studierenden erhalten eine fundierte, qualitativ außerordentlich hochwertige Ausbildung, werden vom ersten Tag an mit ca. 1.350 Euro monatlich bezahlt, und nahezu alle Nachwuchskräfte werden nach ihrer Ausbildung / ihrem dualen Studium auch übernommen.

Infos unter [www.diezukunftsteuern.nrw](http://www.diezukunftsteuern.nrw) und 02461 / 6851704. Bewerbung online unter [www.ausbildung-im-finanzamt.de](http://www.ausbildung-im-finanzamt.de)

## MELDE DICH FÜR EINEN INFOTAG UNTER 02461-6851704!

### AUSBILDUNG ODER DUALES STUDIUM?

Bei uns im Finanzamt Jülich  
bekommst Du beides.

Melde dich für einen Infotag  
unter 02461-6851704!



### FINANZVERWALTUNG für Nordrhein-Westfalen

- ✓ Ausgezeichnete berufliche Perspektiven
- ✓ Vielseitige Tätigkeitsfelder
- ✓ Gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- ✓ Karrierestart im Beamtenberuf



[www.diezukunftsteuern.nrw](http://www.diezukunftsteuern.nrw)



**Ausbildung Finanzwirt/in (m/w/d)**  
Ausbildungsbeginn September 2024

**Wir erwarten:**  
Fachoberschulreife oder einen vergleichbaren Bildungsabschluss

**Wir bieten:**

- eine zweijährige duale Ausbildung im Finanzamt kombiniert mit Unterricht an der Landesfinanzschule NRW in Wuppertal, Bonn oder Rhede
- berufliche Sicherheit
- mtl. Ausbildungsbezüge von ca. 1.350,- Euro



**Studium Diplom-Finanzwirt/in FH (m/w/d)**  
Studienbeginn September 2024

**Wir erwarten:**  
Allgemeine Hochschulreife oder Fachhochschulreife

**Wir bieten:**

- ein dreijähriges duales Studium an der Hochschule für Finanzen NRW in Nordkirchen, Hamminkeln oder Herford – mit Praxisteilen im Finanzamt
- berufliche Sicherheit
- mtl. Ausbildungsbezüge von ca. 1.400,- Euro auch während der Studienzeiten

Erwünscht sind auch Bewerbungen von Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen. Diese Ausschreibung wendet sich ebenfalls ausdrücklich an Menschen mit Migrationshintergrund. Du solltest im Zeitpunkt der Einstellung eine Staatsangehörigkeit eines EU-Staates bzw. eines Staats mit einem EU-Rechtsabkommen besitzen.

## 4 INTERVIEW-FRAGEN...



AN THORBEN G. ZUM

### STUDIUM DIPLOM-FINANZWIRT/IN (FH)

#### Was gefällt Dir besonders gut an dem Studium?

Am besten gefällt mir an dem dualen Studium der Internatsbetrieb. Dadurch hat man zu seinen Kommilitonen einen ganz anderen Kontakt. Man schließt Freundschaften fürs Leben. Auch das Lernen im Klassenverband wie auf der weiterführenden Schule mit maximal 30 Studierenden gefällt mir sehr gut und war mit ausschlaggebend für meine Entscheidung, das Studium zu beginnen. Mir ist wichtig, dass individuell auf einen eingegangen wird, da es sich um anspruchsvolle Themen handelt.

#### Warum macht Dein Job Spaß?

Am meisten Spaß macht mir das vielseitige Arbeiten und der enge Kontakt mit vielen Kolleginnen und Kollegen. Im Finanzamt baut man sich einen richtig neuen Bekanntenkreis auf. Unser Job ist sehr abwechslungsreich und hat durch den Kontakt zu den Bürgerinnen und Bürgern auch viel Soziales. Wir hocken nicht nur stumpf hinter dem Schreibtisch.

#### Wie stellst Du Dir Deine Zukunft vor? Was würdest Du gerne nach dem Studium machen?

In der Finanzverwaltung hat man eine Vielzahl von Einsatzmöglichkeiten im Innen- und Außendienst. Wir können zum Beispiel auch in der Oberfinanzdirektion, im Ministerium der Finanzen, in der Steuerfahndung, im Rechenzentrum oder als Dozent tätig werden. Ich habe mich da noch nicht festgelegt. Am interessantesten finde ich aktuell den Außendienst und könnte mir vorstellen, in der Betriebsprüfung oder der Umsatzsteuersonderprüfung zu arbeiten. Dort hat man noch mehr Kontakt zu anderen Menschen und eine coole Abwechslung zu einem reinen Bürojob.

#### Welche Fähigkeiten sollte man für das duale Studium mitbringen?

Mindestens befriedigende Leistungen während der Schulzeit sind die Grundvoraussetzung. Zudem sollte man ein Grundverständnis fürs Recht und wirtschaftliche Zusammenhänge mitbringen. Deutsch- und Mathekenntnisse aus der Schule helfen hierbei. Da der Stoff schon sehr anspruchsvoll ist, muss man auch den Sinn verstehen – nur mit Auswendiglernen kommt man nicht weit. Wichtig ist auch Teamfähigkeit.



AN FLORIANE B. ZUR

### AUSBILDUNG FINANZWIRT/IN

#### Was hat Dich an der Ausbildung bisher am meisten positiv überrascht?

Ich mag die vielen unterschiedlichen Aufgaben, die mir als Auszubildenden bereits anvertraut werden. Man muss sich immer wieder neu eindenken und lernt unheimlich viel dabei. Die Ausbildungszeit ist sehr abwechslungsreich, egal ob in der Landesfinanzschule oder im Finanzamt.

#### Die Ausbildung ist dual. Wie kommst Du mit dem Wechsel von Theorie und Praxis zurecht?

Wenn ich nicht an der Landesfinanzschule bin, werde ich in meinem Heimat-Finanzamt ausgebildet – in vielen unterschiedlichen Stellen mit vielen neuen Kolleginnen und Kollegen. Der Arbeitstag in der Ausbildung ist nie gleich. Jeden Tag erledigt man die unterschiedlichsten Aufgaben wie zum Beispiel Ermitteln, Prüfen und das Festsetzen von Steuern. Man lernt jeden Tag wieder was Neues dazu.

#### Beschreibe Deinen typischen Tagesablauf an der Landesfinanzschule in Wuppertal.

Ich bin mehrere Monate lang in Wuppertal an der Landesfinanzschule, wohne dort in einem Apartment auf dem Campus. Wohnung, WLAN, Tablet, Essen in der Mensa: Man sorgt dort für dich, alles inklusive.

Mein Tagesablauf: 7.45 Uhr – 13.25 Uhr: Unterricht, 13.30 Uhr – 14.30 Uhr: Mittagspause, 14.30 Uhr – 16 / 17 Uhr: Zeit für Hausaufgaben und Wiederholen des gelernten Stoffes vom Unterricht, ab 18 Uhr Freizeit.

#### Was erhoffst Du Dir von Deiner Ausbildung?

Die Finanzverwaltung Nordrhein-Westfalen bietet mir nach der Ausbildung einen sicheren Job. Ich habe nach der Ausbildung vielfältige Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten wie die Bearbeitung von Steuererklärungen im Veranlagungsbezirk oder den Einsatz in der Zahlungsabwicklung. Man lernt nie aus, und das macht den Job für mich so spannend und interessant.



## AUSBILDUNGSJAHR 2023 IST IM AUGUST GESTARTET – BEGINN DER LEHRE AUCH ZU SPÄTEREM ZEITPUNKT NOCH MÖGLICH

► Minister Laumann wünscht allen neuen Auszubildenden in Nordrhein-Westfalen einen guten Start / Stärkung der beruflichen Bildung zentral für die Fachkräfteoffensive NRW

Mit dem 1. August beginnt für viele Jugendliche in Nordrhein-Westfalen eine neue Lebensphase: Sie starten in eine duale Ausbildung und gewinnen in den kommenden Tagen erste Einblicke in die Arbeitswelt. Arbeitsminister Karl-Josef Laumann: „Die jungen Menschen, die jetzt in Nordrhein-Westfalen eine Ausbildung anfangen, legen den Grundstein für ihren sicheren und erfolgreichen Karriereweg. Denn eine Lehre zu absolvieren, ermöglicht durch ein eigenes Gehalt auf Anhieb Selbstständigkeit und bietet praktische Arbeitserfahrung. Aus eigener Erfahrung weiß ich, wie viel Spaß es macht, einen Beruf von Grund auf zu erlernen und mit der Zeit immer besser zu werden. Ich wünsche allen neuen Auszubildenden in Nordrhein-Westfalen einen guten Start in ihre Lehre.“

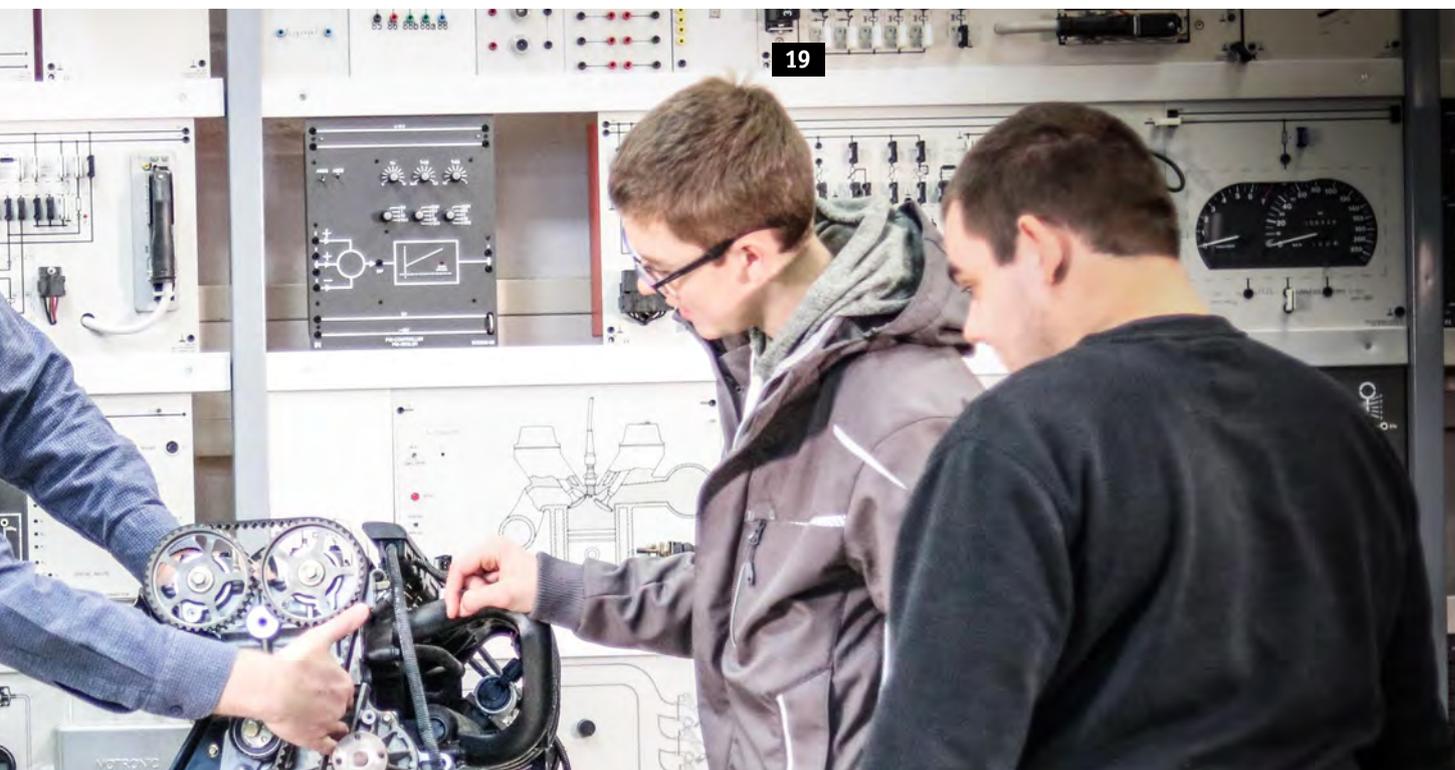
Auch wenn der 1. August traditionell als Einstiegszeitpunkt in das Ausbildungsjahr gilt, ist es grundsätzlich zu jedem Zeitpunkt des Jahres möglich, eine Ausbildung anzufangen. Mit einem Eintrittsdatum nach dem 1.

Oktober verändert sich lediglich der Prüfungsrythmus. Das heißt, dass die Abschlussprüfung später erfolgt.

„In vielen Bereichen suchen Betriebe in Nordrhein-Westfalen noch händ-

*„In vielen Bereichen suchen Betriebe in Nordrhein-Westfalen noch händeringend nach Azubis. Die Chancen auf einen Ausbildungsplatz stehen auch jetzt noch gut.“*

deringend nach Azubis. Die Chancen auf einen Ausbildungsplatz stehen auch jetzt noch gut. Ich kann allen jungen Menschen, die noch keinen Ausbildungsplatz haben, nur den Tipp geben: Bewerbt Euch! Wer sich noch nicht sicher ist, in welche Richtung es gehen soll, oder Unterstützung bei der Bewerbung benötigt, kann sich zum Beispiel an die zuständigen Bildungsträger des landesweiten Programms ‚Ausbildungswege NRW‘ oder aber auch an die örtlichen Agenturen für Arbeit beziehungsweise Jobcenter wenden. Für die Landesregierung ist es im Rahmen der Fachkräfteoffensive NRW



ein wesentliches Ziel, Nordrhein-Westfalen zum Berufsbildungsland Nummer Eins zu machen. Die jungen Menschen im Übergangssektor nehmen wir dabei besonders in den Fokus, denn leider münden noch viel zu wenige von ihnen in eine Ausbildung“, erklärt Minister Laumann.

Der Ausbildungsmarkt bietet vielfältige Möglichkeiten mit guten Arbeitsplätzen, attraktiven Verdienstmöglichkeiten und verantwortungsvollen Tätigkeiten. Beruflich ausgebildete Fachkräfte leisten zudem einen wichtigen Beitrag beim Aufbruch in eine klimaneutrale Gesellschaft. Besonders die Fachkräftesicherung in den gewerblich-technischen Berufen ist entscheidend bei der Umsetzung der Energiewende.

„Eine Ausbildung und ein Studium sind gleichwertig – auch in den Zukunftschancen – und beide Bildungswege müssen auch gesellschaftlich gleich wertgeschätzt werden. In den Schulen und im Elternhaus muss den Jugendlichen gespiegelt werden, dass Studium und Ausbildung auf gleicher Augenhöhe stehen und sich zudem nicht ausschließen. Wichtig ist, dass sich junge Leute – je nach persönlichen Fähigkeiten und Interessen – Zeit für die Wahl eines Wunschberufes nehmen“, so Minister Laumann weiter.

## **MASSNAHMEN DER LANDESREGIERUNG IM BEREICH AUSBILDUNG**

Mit der Fachkräfteoffensive NRW verfolgt die Landesregierung das Ziel, dem akuten und drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die berufliche Bildung und der Übergang von der Schule in den Beruf ist dabei ein zentrales Handlungsfeld.

Bereits zum 1. Juli hat die Landesregierung das neue Programm „Ausbildungswege NRW“ gestartet. Mit dem Programm sollen unversorgte, ausbildungsinteressierte junge Menschen mithilfe von Coaches für eine duale Ausbildung gewonnen und bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz unterstützt werden. Die Liste der durchführenden Bildungsträger ist unter [www.mags.nrw/ausbildungswege-nrw](http://www.mags.nrw/ausbildungswege-nrw) abrufbar. Darüber hinaus soll ab Herbst das weitere Coachingangebot „Übergangsloten“ rund 10.000 Schülerinnen und Schüler im Übergangssektor in den Blick nehmen.

Diese Programme ergänzen bestehende bewährte Programme wie die „Berufseinstiegsbegleitung“. Die Berufseinstiegsbegleitung richtet sich mit einer individuellen Beratung und Begleitung an Schülerinnen und Schüler der Vorabgangsklassen. Sie ist eingebettet in das landesweite Übergangssystem „Kein Abschluss ohne Anschluss“. Mit dieser Landesinitiative sorgt das Land gezielt dafür, dass sich alle Jugendlichen vor ihrem Schulabschluss mit ihrer beruflichen Zukunft auseinandersetzen und Berufe und Betriebe unter anderem bei einem verpflichtenden Praktikum kennenlernen.

Im Rahmen der Fachkräfteoffensive setzt sich die Landesregierung zudem dafür ein, dass alle Menschen eine faire Chance auf dem Ausbildungsmarkt bekommen. Entsprechend setzt die Landesregierung das gemeinsam mit den Arbeitsagenturen und Jobcentern in Nordrhein-Westfalen geförderte Werkstattjahr fort. Das Programm richtet sich an Jugendliche, die die Schule ohne ausreichende Betriebs- und Ausbildungsreife verlassen haben.

Zudem stellt das Land jährlich zwei Millionen Euro aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) für die „Aktion 100 zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung in NRW“ zur Verfügung.

Das Land unterstützt außerdem mit dem Programm „Teilzeitberufsausbildung: Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen“ (TEP) Menschen mit Familienverantwortung, die es oftmals besonders schwer haben, ihren Wunsch nach einer Berufsausbildung zu realisieren, bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz in Teilzeit. Gefördert werden landesweit jährlich bis zu 539 Teilnahmepätze.

Berufsberatung der Agentur für Arbeit

## Jetzt Ausbildung klarmachen!

Teste mit uns deine Stärken und finde heraus, welcher Beruf zu dir passt und was dich weiterbringt.

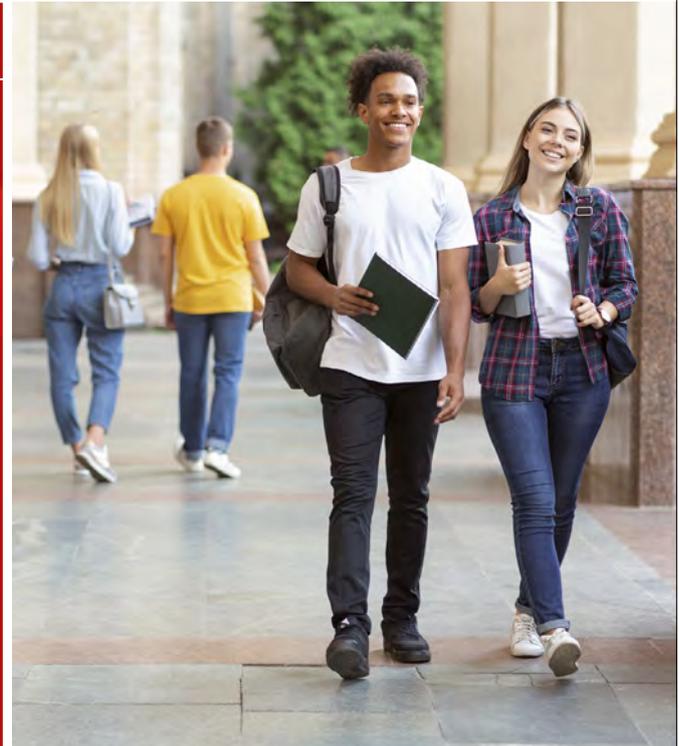
Kontaktiere deine Berufsberatung:

# 02421 124-222

Hotline für den Kreis Düren



[www.arbeitsagentur.de/  
aachen-dueren](http://www.arbeitsagentur.de/aachen-dueren)



**Bundesagentur für Arbeit**

Agentur für Arbeit  
Aachen – Düren

bringt weiter.

↑ ANZEIGE

LVR-Klinik Düren

LVR-Klinikverbund



Die LVR-Klinik Düren des Landschaftsverbandes Rheinland sucht zum 01.10.2024  
**Auszubildende zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann (m/w/d)**

und zum 01.11.2024

**Auszubildende zum/zur Ergotherapeut\*in (m/w/d)**

Nähere Informationen unter  
[www.klinik-dueren.lvr.de](http://www.klinik-dueren.lvr.de)

LVR-Klinik Düren  
Pflegeschule/  
Ergotherapieschule  
Meckerstraße 15  
52353 Düren



↑ ANZEIGE



Die Fachkräfteoffensive NRW der Landesregierung nimmt weiter Fahrt auf: Die Partner des Ausbildungskonsens Nordrhein-Westfalen haben beschlossen, gemeinsam noch gezielter für die Bereitstellung von Praktikumsplätzen für Jugendliche bei Betrieben, Praxen, Kanzleien, Einrichtungen und Verwaltungen zu werben. Zudem sollen unter anderem

Übergangs-Lotsen die jungen Menschen während ihrer Praktika begleiten und sie bei ihrer Suche nach einer Ausbildungsstelle unterstützen, um ihnen gute berufliche und persönliche Perspektiven zu ermöglichen. Besonders Jugendliche im schulischen Übergangssektor an den Berufskollegs, also in der Ausbildungsvorbereitung und der Berufsfachschule, sollen dabei angesprochen werden.

„Der Mangel an Fachkräften ist eine große Herausforderung. Zugleich bietet die Situation jungen Menschen aber auch eine gute Gelegenheit, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Jede helfende Hand wird aktuell gebraucht. Gerade eine Ausbildung bietet vielfältige Tätigkeiten, sichere Perspektiven, gute Verdienstmöglichkeiten und ermöglicht damit ein selbstbestimmtes Leben“, erklärt Arbeitsminister Karl-Josef Laumann. Die Landesregierung investiert rund 50 Millionen Euro vor allem in Coaching-Angebote wie Übergangs-Lotsen. Berthold Schröder, Präsident Westdeutscher Handwerkskammertag, stellt klar: „Gerade für die Aufgabenfelder der Zukunft sind neue Potentiale gefragt. Daher unterstützen wir weiterhin die Wege, gerade auch Schülerinnen und Schüler von dem Karriereweg Handwerk zu überzeugen, für die dieser bislang eher selten in Frage kam. Das wichtigste Instrument dafür: das Praktikum!“ Junge Menschen machen so selbst die Erfahrung, was es heißt, ein Handwerk auszuüben, dieses in einem Betrieb zu erlernen und die Bestätigung zu erhalten, etwas zu können und gleichzeitig einen wichtigen Beitrag – zum Beispiel zur Energiewende – zu leisten.

Um sich in der Vielzahl des Angebots besser orientieren zu können, sollte so früh wie möglich mit der Orientierung in Form von Praktika und Berufsschnuppertagen begonnen werden, rät Bernd Zimmer, Vorsitzender Verband Freie Berufe NRW. „Was sind meine Interessen, wo liegen meine Kompetenzen?“ sollte dabei im Vordergrund stehen. „Es besuchen rund 10.000 junge Menschen in unseren Berufskollegs die Ausbildungsvorbereitungsklassen und benötigen Unterstützung beim Übergang in Ausbildung und Beruf. Ich sehe darin eine soziale Verpflichtung, aber auch eine große Chance für die Fachkräftegewinnung für unseren Ausbildungsmarkt in Nord-

## AUSBILDUNGSKONSENS NORDRHEIN-WESTFALEN

# PRAKTIKA UND LOTSEN FÜR SCHNELLERE ÜBERGÄNGE VON JUGENDLICHEN IN AUSBILDUNG

rhein-Westfalen“, meint Dorothee Feller, Ministerin für Schule und Bildung. „Praktika können ein erfolgreiches Sprungbrett in Ausbildung sein. Junge Menschen können sich in der Praxis beweisen, Betriebe potentielle Auszubildende kennenlernen“, so Johannes Pöttering, Hauptgeschäftsführer von unternehmer nrw.

„Wir brauchen junge, motivierte Fachkräfte in allen Berufsfeldern“, unterstreicht Ina Brandes, Ministerin für Kultur und Wissenschaft. Nie seien die Chancen größer gewesen, einen Praktikums- und Ausbildungsplatz im Traumjob zu bekommen. „Leider blieben im vergangenen Jahr zahlreiche Ausbildungsplätze in unseren Unternehmen unbesetzt“, macht Heinz-Herbert Dustmann, Vizepräsident IHK NRW e.V., deutlich. „Es gilt mehr denn je, die berufliche Orientierung, insbesondere auch an den Gymnasien, zu stärken, um junge Menschen op-

*„Wir brauchen junge, motivierte Fachkräfte in allen Berufsfeldern“*

*Ina Brandes,  
Ministerin für Kultur und Wissenschaft*

timal auf ihren Karrierestart vorzubereiten.“ „Auch Jugendlichen mit einem Hauptschulabschluss müssen wieder Perspektiven eröffnet werden“, ergänzt Anja Weber, Vorsitzende des DGB NRW, während Christian Woltering, Vorsitzender Freie Wohlfahrtspflege NRW, festhält: „Sprachschwierigkeiten, Behinderung oder niedrige Schulabschlüsse: Wir müssen alle Jugendlichen mitnehmen.“ Die zusätzlichen Mittel für die Übergangs-Lotsen seien gut investiert.

Roland Schüssler, Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, hält fest: „Eine Kernaufgabe der Arbeitsagenturen ist es, mit guter Beratung Jugendliche bei ihrer Berufsorientierung und den Übergang in den Beruf zu unterstützen. In diesem Jahr setzen wir einen Schwerpunkt darauf, gemeinsam mit Eltern und Lehrkräften die Schülerinnen und Schüler noch intensiver bei ihrer Berufswahlentscheidung zu unterstützen.“

## Deine Ausbildung bei Eppendorf (m/w/d)

📍 Standort: Jülich



Wir suchen Azubis in diversen Ausbildungsbereichen ab dem 01.08.2024 für unseren Standort in Jülich.

Möchtest du in einem Unternehmen arbeiten, das es sich zur Aufgabe gemacht hat, einen Beitrag zur Verbesserung der Lebensbedingungen der Menschen zu leisten?

Eppendorf ist mit weltweit rund 5.000 Mitarbeitenden ein führendes Unternehmen der Life Sciences. Wir entwickeln und vertreiben Geräte, Verbrauchsartikel und Services für den Einsatz in Laboren weltweit. Unsere tägliche Arbeit ist geprägt von unserem Prinzip: Collaborate on new ideas.

Du wünschst dir eine Umgebung, in der du kollegial im Team auf respektvolle Weise zusammenarbeiten kannst? Bei Eppendorf arbeitest du gemeinsam mit deinem Team an Produkten, die wirklich einen Unterschied machen. Haben wir dein Interesse geweckt? Dann bewirb dich jetzt!

### Deine Vorteile bei Eppendorf

- > Angenehmes Arbeitsklima in einem dynamischen Team und eine offene Unternehmenskultur – auf jeder Ebene.
- > Wir bieten dir einen stabilen Arbeitsplatz in einem international erfolgreichen Unternehmen.
- > Als Teil der Eppendorf Group genießt du besondere Mitarbeitererrabatte bei verschiedenen Marken und Herstellern.
- > Work-Life-Balance durch ein Gleitzeit- und Arbeitszeitkontosystem.
- > Freue dich bei Eppendorf auf 30 Tage Urlaub im Jahr.
- > Du übernimmst bereits während deiner Ausbildung Verantwortung in der täglichen Arbeit sowie bei diversen Projekten.

Haben wir dein Interesse geweckt? Dann bewirb dich gerne über: [karriere.eppendorf.com](https://karriere.eppendorf.com)

**Eppendorf. Collaborate on new ideas.**



## Starte mit uns in die Zukunft

als Auszubildende(r)

 **Kauffrau / -mann im Gesundheitswesen (m/w/d)**  
Dauer: 3 Jahre  
Start: 01.08.2024

 **Pflegeassistent / in (m/w/d)**  
Dauer: 1 Jahr  
Start: 01.03.2024

 **Pflegfachfrau / -mann (m/w/d)**  
Dauer: 3 Jahre  
Start: 01.02., 01.08. und 01.09.2024

### Ihr Team Gesundheit

Krankenhaus Jülich GmbH  
Kurfürstenstr. 22  
52428 Jülich  
[www.krankenhaus-juelich.de](http://www.krankenhaus-juelich.de)



QR-Code scannen und direkt bei unseren Stellenangeboten zur Online-Bewerbung landen.

Weitere Stellenangebote findet ihr auf unserer Website.

**Bewirb dich jetzt!**



## BERUFSSKOLLEG KAUFMÄNNISCHE SCHULEN DES KREISES DÜREN

# FACHABITUR MIT SCHWERPUNKT POLIZEIDIENST

- Das Berufskolleg Kaufmännische Schulen des Kreises Düren bietet das Fachabitur mit dem Schwerpunkt Polizeidienst an. Eine Anmeldung für das nächste Schuljahr ist bis Ende November möglich.

Das erste Praktikum bei der Polizei, Klausuren in neuen Fächern wie Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre, Staatslehre, Recht und das Sammeln aufregender Erfahrungen haben die Schülerinnen und Schüler der „Fachoberschule Wirtschaft und Verwaltung mit Schwerpunkt Polizeivollzugsdienst“, kurz FOS-Polizei, am Berufskolleg Kaufmännische Schulen des Kreises Düren (BKSD) noch vor sich. Die zweite Klasse der FOS-Polizei ist erfolgreich am BKSD gestartet. Die jungen Schülerinnen und Schüler werden zusammen mit der Polizei der Kreise Düren sowie Heinsberg, dem Rhein-Erft-Kreis und der StädteRegion Aachen ausgebildet. Dabei absolvieren sie in der elften Klasse an drei Tagen in der Woche ein Praktikum in einer der genannten Polizeibehörden. An zwei Schultagen werden sie neben allgemeinbildenden Fächern in den neuen Fächern unterrichtet. Die zwölfte Klasse findet an allen Tagen am Berufskolleg Kaufmännische Schulen des Kreises Düren statt und schließt mit der vollen Fachhochschulreife ab.

Im Anschluss werden die Absolventinnen und Absolventen – ohne erneutes Auswahlverfahren – in den gehobenen Polizeivollzugsdienst als Kommissaranwärterinnen und Kommissaranwärter auf Widerruf übernommen, wenn sie weiterhin charakterlich und gesundheitlich geeignet sind. In nächster Zeit stehen die Orientierungswochen der Polizei an: Besuche der Reiter-, Flieger- und Hundestaffel, ein Beachvolleyballturnier, der Einstieg in die Schulfächer und das erste Praktikum bei der Polizei stehen auf dem Programm. **Für das nächste Schuljahr und den Ausbildungsgang „Fachoberschule Wirtschaft und Verwaltung mit Schwerpunkt Polizeivollzugsdienst“ kann man sich noch bis Donnerstag, 30. November, bewerben.**

Weitere Informationen gibt es beim Berufskolleg Kaufmännische Schulen des Kreises Düren und unter [www.next-level-polizei.de](http://www.next-level-polizei.de).



## ZWEI SCHULEN IM KREIS DÜREN ERHALTEN DAS BERUFSWAHLSIEGEL

- Die Gemeinschaftshauptschule (GHS) Burgauer Allee und die Europaschule Langerwehe sind vom Kreis Düren mit dem Berufswahlsiegel ausgezeichnet worden. Mit der GHS Burgauer Allee erhält zum ersten Mal eine Hauptschule diese Zertifizierung im Kreis Düren. Sie gilt für die nächsten drei Jahre. Darauf folgt eine Rezertifizierung.

Das Berufswahlsiegel ist eine Exzellenz-Auszeichnung im Rahmen der Berufs- und Studienorientierung, für die sich alle allgemeinbildenden und berufsfördernden Schulen bewerben können. Diese besondere Auszeichnung unterstreicht die Kompetenzen der Schulen in Bezug auf die Berufsorientierung. „Immer mehr Schülerinnen und Schüler entscheiden sich zu einem späteren Zeitpunkt, was sie beruflich machen möchten. Daher würdigen wir die Schulen, die sich in besonderer Weise um die zielführende Berufswahl verdient machen“, sagte Landrat Wolfgang Spelthahn bei der feierlichen Übergabe der Plaketten im Kreishaus und dankte für das Engagement.

Die ausgezeichneten Schulen verfügen über ein Berufswahlkonzept mit rotem Faden. Die Schule unterstützt und begleitet beispielsweise ihre Schülerinnen und Schüler im Prozess der beruflichen Orientierung. Sie vermittelt Infos und Wissen zum Arbeitsmarkt, sorgt dafür, dass Praktika und Praxisphasen gut genutzt werden, regt die jungen Menschen zur Reflektion des Berufswahlprozesses an und fördert Kompetenzen.

Die Jury-Teams (Expertinnen und Experten der IHK, der HWK, der Kreisverwaltung, des zdi-Zentrums ANTalive e.V., der RWTH Aachen und der FHM Düren) wurden von den exzellenten Berufsorientierungskonzepten der Schulen überzeugt. Der Kreis Düren ist seit 2017 am Berufswahlsiegel-Prozess beteiligt und der Berufswahlsiegel-Region Rheinland zugehörig. Unterstützt wurden die Schulen von der Kommunalen Koordinierungsstelle „Übergang Schule-Beruf“ des Kreises Düren.

# STARTE MIT UNS IN DEINE ZUKUNFT



Mit über 300 Auszubildenden sind wir einer der größten Ausbildungsbetriebe der Region.

Wir bieten jährlich bis zu 115 Ausbildungsplätze und Duale Studiengänge in zahlreichen Berufen an.

**SAVE THE DATE**  
Berufsinformationstag  
am 4. November 2023

## BESUCHE UNS BEI FACEBOOK UND INSTAGRAM

 [fzjuelich.ausbildung](https://www.facebook.com/fzjuelich.ausbildung)

 [forschungszentrum\\_ausbildung](https://www.instagram.com/forschungszentrum_ausbildung)

## WEITERE INFORMATIONEN

Forschungszentrum Jülich GmbH  
Geschäftsbereich Personal  
Zentrale Berufsausbildung · 52425 Jülich  
Tel.: 02461 61-8648  
[berufsausbildung@fz-juelich.de](mailto:berufsausbildung@fz-juelich.de)  
[www.fz-juelich.de/ausbildung](http://www.fz-juelich.de/ausbildung)



## AUSBILDUNGSPLÄTZE & DUALE STUDIENGÄNGE

Ausbildungsbeginn: August/September 2024

### Naturwissenschaftliche Berufe (w/m/d)

Biologielaborant  
Chemielaborant  
Physiklaborant  
Werkstoffprüfer, Fachrichtung: Metalltechnik

### Gewerblich-technische Berufe (w/m/d)

Elektroniker für Betriebstechnik  
Elektroniker für Geräte und Systeme  
Fachinformatiker, Fachrichtung: Systemintegration  
Fachinformatiker, Fachrichtung: Anwendungsentwicklung  
Industriemechaniker, Einsatzgebiet: Feingerätebau  
Fachkraft für Metalltechnik, Fachrichtung: Zerspanungstechnik  
Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik  
Glasapparatebauer  
Fachkraft für Abwassertechnik

### Kaufmännische Berufe & Dienstleistungsberufe (w/m/d)

Kaufmann für Büromanagement  
Verwaltungsfachangestellter, Fachrichtung: Bund  
Fachmann für Systemgastronomie  
Fachkraft für Gastronomie  
Koch/Köchin

### Duale Studiengänge – ausbildungsintegriert (w/m/d)

*Kooperationshochschule: Fachhochschule Aachen*

Bachelor of Science – Angewandte Chemie und Chemielaborant

Bachelor of Engineering – Physikingenieurwesen und Physiklaborant

Bachelor of Science – Angewandte Mathematik und Informatik und Mathematisch-technischer Softwareentwickler

Bachelor of Science – Betriebswirtschaft Praxis Plus und Kaufmann für Büromanagement



## HANDWERKS BETRIEB AUS DÜREN STARTET MIT AZUBIS VON DER ELFENBEINKÜSTE

► Während die Bundesregierung mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz nun endlich in Deutschland Voraussetzungen schafft, um ein wachsendes Loch zu schließen, schafft ein Handwerksunternehmen aus Düren Fakten: Bernd Ohlemeyer hat für seinen Elektrotechnik-Betrieb gerade drei Auszubildende von der Elfenbeinküste an Bord geholt. Damit ist er – zumindest in Düren – ein absoluter Vorreiter. Doch es gab viele Hürden bei dem Pilotprojekt.

Am ersten August konnten Oumar Guindo, Bazoumanan Doumbia und Martial Okoan aus dem afrikanischen Land bei Ohlemeyer in eine Ausbildung zum Elektriker starten. Der 26-jährige Oumar freut sich schon, nach seiner akademischen Ausbildung nun hier in Deutschland „etwas Konkretes“ zu lernen, mit dem er überall arbeiten könne. „Danke, dass Sie diesen Schritt gemacht haben“, betonte Landrat Wolfgang Spelthahn in seiner Begrüßungsrede an Ohlemeyer gerichtet. Werbe die Bundesregierung noch für die Planungen, sehe man hier schon die Praxis. Mit aufmunternden Worten sprach Gerd Pelzer vom Vorstand der Vereinigten Kreishandwerkerschaft Düren-Euskirchen-Heinsberg auch den Neustartern Mut zu: „Geht selbstbewusst beim Kunden rein“, riet er. Und dabei richtete er seine Botschaft auch an die ehemaligen Azubis mit Migrationshintergrund. Bernd Ohlemeyer betreibt seit vielen Jahrzehnten einen Elektrobetrieb, in dem er bereits über 100 Auszubildende aus 26 Nationen ausgebildet hat, um seinen Personalbedarf zu sichern. Es gebe da natürlich auch schon mal Diskriminierungserfahrung, weiß Sibylle Hausmann vom Kreis Düren.

Hausmann hatte auf einer der zahlreichen Reisen an die Elfenbeinküste eine Delegation des Vereins „Ein Dach für Afrika“ begleitet. Dieser Verein war 2015 gegründet worden, um die berufliche Ausbildung von Männern und Frauen an der Elfenbeinküste voranzutreiben. Ohlemeyer, Vorsitzender des Vereins, hatte gemeinsam mit der Kreishandwerkerschaft einen Aufruf gestartet, um Partnerschaftsfirmen in Düren für das nun gestartete Ausbildungsprojekt zu finden.

Im Jahr 2020 war es dann soweit: Der Handwerksunternehmer beschloss, die vier jungen Männer, die er so gewinnen konnte, selbst

in seinem Betrieb auszubilden. Einer muss noch nachkommen. Hohe bürokratische Hürden seien nur eines der Probleme gewesen. So sei die Digitalisierung im Bereich der Nachweiserbringung fürs Visum noch nicht so weit vorangeschritten wie in anderen, stellte Ohlemeyer fest. Vor allem seien es aber sprachliche Hürden gewesen: Das deutsche Konsulat erwarte praktische Deutschkenntnisse für die Erteilung eines Visums. Dabei spreche selbst das Empfangspersonal in der Deutschen Botschaft vor Ort kein Deutsch, ist der Unternehmer irritiert. Das habe alles verzögert.

Die drei Azubis waren dagegen bereits im Heimatland in deutscher Sprache unterrichtet worden. Zwei von ihnen hatten bereits ein abgeschlossenes Germanistikstudium in der Tasche. Dennoch sei der Sprachtest beim Goethe-Institut zwingend gewesen. Ohlemeyer selbst kennt aus seiner Sicht praktikablere Wege: Er hatte bereits fünf ehemalige Flüchtlinge ohne Deutschkenntnisse bei ihm in die Lehre genommen. Sie alle hatten die deutsche Sprache parallel zur Ausbildung gelernt und am Ende den Gesellenbrief in der Tasche.

Für jeden der drei Azubis musste Ohlemeyer eine finanzielle Sicherheit über mehrere Tausend Euro hinterlegen und ihnen eine Wohnung besorgen. Viele scheuten dieses Investment, weiß er. Dennoch ist der Unternehmer sicher, dass sich das Ausbildungsprojekt, das er unter anderem mit Unterstützung des Kreises Düren und der Gemeinde Merzenich gerade startet, ein Erfolg wird. Auch weil in Deutschland aus demografischen Gründen bereits jetzt schon hunderttausende Fachkräfte fehlten, wie Spelthahn betonte. „Am Ende können wir beraten, wie das alles geht“, sagt Ohlemeyer und ist bereit, seine Erfahrungen zu teilen.



**PFEIFER & LANGEN ZUCKERFABRIK JÜLICH**

# Wir bilden aus!

- **Industriemechaniker (m/w/d)**
- **Elektroniker für Betriebstechnik (m/w/d)**

**Jetzt  
bewerben!**

Pfeifer & Langen ist ein führendes Zuckerunternehmen in Europa, das seinen mehr als 2.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vielfältige Karrieremöglichkeiten bietet. Wir suchen zum Ausbildungsbeginn September 2024 Menschen, denen nachhaltiges Handeln wichtig ist. Und die unsere Mission teilen: natürlichen Zucker in höchster Qualität zu fertigen. Diesen Spirit teilen auch die über 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unserem Werk in Jülich.

## Das bringst Du mit:

- Einen Schulabschluss mit guten Ergebnissen
- Interesse und Spaß an Mathematik, Physik, Chemie
- Freude an technischen oder elektronischen und mechanischen Prozessen und Anlagen
- Technisches Grundverständnis und handwerkliches Geschick
- Neugierde, Zuverlässigkeit und Teamgeist
- Gute Microsoft-Office-Kenntnisse

## Wir bieten Dir:

- Eine abwechslungsreiche und praxisnahe Ausbildung im vielseitigen Produktionsumfeld
- Innovative Maschinen und moderne Anlagen
- Persönliche Ausbildungsbetreuung
- Eine attraktive tarifliche Ausbildungsvergütung
- Moderne IT-Ausstattung zu Lern- und Bildungszwecken
- Eine Übernahme nach der Ausbildung für mind. 6 Monate

**Bewirb Dich unter:**

[www.pfeifer-langen.com](http://www.pfeifer-langen.com)



**Pfeifer & Langen**  
Zuckerfabrik Jülich

Pfeifer & Langen GmbH & Co. KG | Steffen Binger | [ausbildung@pfeifer-langen.com](mailto:ausbildung@pfeifer-langen.com) | Telefon: +49 2461 624-214

Folge uns auch unter:





# **15 JUNGE MENSCHEN STARTEN AUSBILDUNG MIT SINN**

► Insgesamt 15 junge Bankkaufleute sind in ihre zweieinhalbjährige Ausbildung bei der Sparkasse Düren gestartet. Die Auszubildenden sammeln in umfangreichen Trainings und Seminaren Fachwissen zu einer Vielzahl an Finanz-Themen, was sie befähigt, bereits früh Verantwortung zu übernehmen. Außerdem steht der sinnstiftende Aspekt des Berufs der Bankkaufleute sowie deren weitere Karriereplanung im Fokus.

Vielzählige Studien zeigen: Für die Generation Z als die Altersgruppe, die aktuell ins Berufsleben wechselt, ist eine Ausbildung „mit Sinn“ und mit Möglichkeiten zur individuellen Entfaltung genauso wichtig wie die Ausbildungsvergütung – die bei der Sparkasse Düren zudem überdurchschnittlich hoch ist. „Für die jungen Menschen ist es heute enorm wichtig, dass sie in ihrem Beruf etwas bewirken können und einen Beitrag für Umwelt oder Gesellschaft leisten können. Und genau dafür legen wir mit der Ausbildung zu Bankkaufleuten bei der Sparkasse den Grundstein“, erklärt Nathalie Müller, Ausbilderin bei der Sparkasse Düren. Als ausgebildete Bankkaufleute helfen sie z.B. bei der Finanzierung der Energiewende. Außerdem ist die Sparkasse Düren im Kreis Düren eine der größten Unterstützerinnen ehrenamtlichen Engagements in den Bereichen Kultur, Sport, Umwelt und Bildung.

Auch die weitere Karriereplanung steht neben der fachlichen Weiterentwicklung bei der Sparkasse Düren bereits zu Beginn der Ausbildung im Fokus. Mit dem innovativen Nachwuchsförderkonzept erhalten die jungen Kolleginnen und Kollegen ab Berufsstart individuell ausgearbeitete Karrierepläne und Coachings.

Mit zunehmender Verbreitung digitaler Finanzdienstleistungen ist die digitale Kompetenz der Auszubildenden für die Sparkasse Düren immer wichtiger. Das moderne Ausbildungskonzept der Sparkasse Düren bestärkt die Auszubildenden darin: Maßgeblicher Baustein des Konzepts ist der Einsatz von multimedialen Lerninhalten, die die Auszubildenden – unabhängig von Ort und Zeit – zum Selbststudium über ihre iPads abrufen. Mit diesem innovativen Ausbildungskonzept kommt die Sparkasse Düren dem veränderten Lernverhalten der Auszubildenden entgegen.

Die Sparkasse Düren bietet für das Ausbildungsjahr 2024 Ausbildungsplätze für Bankkaufleute an.

Weitere Informationen und die Möglichkeit zur Online-Bewerbung finden Interessenten unter [www.cleversetzaufrot.de](http://www.cleversetzaufrot.de).

# Lauter Flecken auf der Haut? **Check das ab!**

Mit den Hautkrebs-Früherkennungs-Leistungen deiner AOK Rheinland/Hamburg.

Die Zahl der Hautkrebserkrankungen in Deutschland hat sich seit den 70er Jahren verfünffacht – Tendenz steigend. Doch frühzeitig erkannt und behandelt, sind sie meist heilbar. Besser also, man lässt die Haut regelmäßig checken und hat auch selbst ein Auge darauf. Ein zweijährlicher Haut-Check für alle ab 18 Jahren geht auf Karte – mit deiner AOK Rheinland/Hamburg!

Mehr erfahren unter [checkdasab.vigo.de](http://checkdasab.vigo.de)

**AOK – Gemacht für mein Leben.**

Jetzt  
informieren.



AOK Rheinland/Hamburg  
Die Gesundheitskasse.