

Lehrstunde

STATT

TELEFONIE

GUT & GRATIS



Thema:
**WORK
LIFE
BALANCE**



+ **jübs**
mehr als nur Jobs

HERZOG
KULTUR- & STADTMAGAZIN

**jüwork.
jülife.** 



8



17



22

3 Grußwort

4 „Hier ist kein Tag wie der andere“

6 Echte Alternative

8 Das Zauberwort heißt Work-Life-Balance“

10 Gute Ausbildung – starke Benefits

11 Zum Trend der Work-Life-Balance

12 Work-Life-Balance als Herausforderung der Zukunft

15 Probleme beim Jobbeginn? „Dr. Azubi“ gibt Berufsstartern Tipps

17 Drei neue Azubis für den Rettungsdienst Berufs- und Studienwahl

19 Mittendrin und stets dabei

21 Gegen Fachkräftemangel für Menschen ohne Ausbildung

22 Marienhospital: 5 Sterne für gute Pflege

24 Beliebte Apps und was Sie können

25 „Wir möchten als Alternative wahrgenommen werden“

27 jübs – mehr als nur Jobs.

IMPRESSUM

Ausgabe #06

01. April 2024

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

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

Verantwortlich für Werbeanzeigen

Dennis Hackhausen

T 0 24 61 / 31 73 50 5

E werbung@herzog-magazin.de

LAYOUT & GESTALTUNG

HERZOG Media GbR

T 0 24 61 / 31 73 50 5

W www.herzog-media.de

Redaktionelle Mitarbeit

Dorothee Schenk, Sonja Neukirchen





Liebe Leserinnen, liebe Leser,

wie sagt man so schön: „Jede, jeder fängt mal klein an.“ Sprüche wie dieser oder „es ist noch kein Meister vom Himmel gefallen“ sind zwar schnell daher gesagt, beinhalten aber einen wahren Kern. Denn auf dem Weg ins Erwachsenenleben und damit auch ins Berufsleben gibt es häufig ungeplante Abbiegungen, Stolpersteine, und manches Mal führt der Weg auch nicht dorthin, wo man eigentlich hin wollte. Doch dieser Prozess ist ganz normal und zudem richtig und wichtig.

Mit dem Ende der Schulzeit werden schließlich ganz bestimmte Fragestellungen lauter: Welcher Beruf passt zu mir? Was ist mein berufliches Ziel? Was erwarte ich von meinem Arbeitsplatz und Arbeitgeber? Eine große Hilfe dabei ist, sich unvoreingenommen und umfassend über Ausbildungsberufe, Studienangebote, Arbeitgeber und Perspektiven zu informieren. Denn es gibt unglaublich viele Möglichkeiten und nicht nur den einen Weg. Manches Mal sind genau die ungeplanten Abbiegungen im Nachgang entscheidend im Hinblick auf den Traumjob. Dieses Magazin ist eine großartige Hilfe auf diesem Weg. Mit umfassenden Berichten, Stimmen von Auszubildenden und Einblicken in das Arbeitsleben können Schülerinnen und Schüler eine Vorstellung davon bekommen, was sie erwartet und sehen, welcher Weg für sie passen könnte. Es ist eine gute Gelegenheit, sich über Ausbildungs- und Bildungswege zu informieren, und gleichzeitig gibt es in diesem Heft hilfreiche Tipps und Hinweise, um eine für sich passende Entscheidung zu treffen.

Der Kreis Düren kann sich glücklich schätzen, einen breitgefächerten Arbeitsmarkt zu haben. Unter anderem sind bei uns zahlreiche mittelständische Unternehmen ansässig, die teils hochspezialisiert und damit führend in ihrem Bereich sind. Sie warten mit attraktiven Ausbildungsangeboten und erfreulichen Berufsperspektiven auf. Da kann es lohnend sein, sich auch über Angebote zu informieren, die nicht ganz oben auf der Liste der meistgewählten Ausbildungsberufe vertreten sind.

An dieser Stelle möchte ich zudem darauf hinweisen, dass der Kreis Düren einer der größten Arbeitgeber der Region ist. Jahr für Jahr starten rund zwei Dutzend junge Menschen im Kreishaus

Düren in ihr Berufsleben. Da die Kreisverwaltung viele verschiedene Aufgaben für die gut 280.000 Menschen im Kreis Düren wahrnimmt, bietet sie Berufseinsteigerinnen und -einsteigern neben den klassischen Verwaltungsberufen, dem Dualen Studium auch Ausbildungen im technischen Bereich an. Beispiele dafür sind die Berufsbilder Geoinformatiker, Straßenwärter oder Vermessungstechniker. Zudem bieten Gesellschaften des Kreises Düren etwa im Rettungsdienst, im öffentlichen Personennahverkehr und in der Kinderbetreuung zahlreiche attraktive Ausbildungsmöglichkeiten.

Mit einer Fülle von zukunftsorientierten beruflichen Bildungsangeboten warten auch die vier Berufskollegs des Kreises Düren auf. Das Bildungsangebot wird laufend aktualisiert und die Räumlichkeiten modern ausgestattet. Hinzu kommt das Angebot der Fachhochschule des Mittelstands (FHM), die sich mit der University of Gloucestershire zusammenschloss, um in Düren das Institut für Cybersicherheit und digitale Innovation zu gründen. Dort gibt es Bachelor- und Masterstudiengänge wie Cyber Security, Digital Business Management oder Betriebswirtschaft.

Sie sehen, Angebote im Kreis Düren gibt es genügend. Sie müssen nur noch das für sich passende finden. Daher hoffe ich, dass die Lektüre dieses „Herzog“-Magazins für Sie der erste Schritt zum Meister ist und wünsche Ihnen alles Gute für Ihren Start ins Berufsleben!

Herzlichst, Ihr

Wolfgang Spelthahn,
Landrat des Kreises Düren



„Hier ist kein Tag wie der andere“

Werde Teil unseres Teams und entscheide Dich für eine duale Ausbildung oder ein Duales Studium beim Kreis Düren

„Hier ist kein Tag wie der andere“, sagt Laurien Schier. Jeder Tag bietet ihr eine neue Herausforderung, eine neue Chance, neue Perspektiven und vor allem neue Kontakte. Das schätzt sie mitunter sehr bei ihrer Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten beim Kreis Düren. Die Ausbildung hat sie im August 2022 begonnen und ist mit dieser Entscheidung bis heute ziemlich glücklich. Sie arbeitete schon im Amt für Kinder, Jugend und Familie, im Amt für Schule und Bildung sowie im Amt für Recht, Ordnung und Straßenverkehr. „Bei jedem Amt fängt man bei null an und muss die ganzen Abläufe und Strukturen kennenlernen. Das macht es so abwechslungsreich“, sagt Schier. Kein Wunder, denn der Kreis Düren ist mit seinen rund 1300 Beschäftigten für die mehr als 280.000 Bürgerinnen und Bürger im Kreisgebiet zuständig. Ein vielfältiges Kreisgebiet mit ebenso vielfältigen Aufgaben und Menschen braucht in der Verwaltung zuverlässige und sehr gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich den täglichen Anforderungen widmen. Dabei sind die Aufgaben genauso abwechslungsreich wie das Kreisgebiet selbst. Für Laurien Schier ist genau das ein großer Bonus im Job. Im Amt für Kinder, Jugend und Familie hat sie sich beispielsweise mit Themen wie Kindertagesstätten beschäftigt und im Amt für Recht, Ordnung und Straßenverkehr arbeitet sie derzeit in der Zulassungsstelle, meldet Autos ab oder ändert Adressen. Einige ihrer Freunde, die auch schon Ausbildungen beim Kreis Düren gemacht haben, haben ihr den Kreis als Arbeitgeber empfohlen. „Daher wusste ich schon ein bisschen, was auf mich zukommt“, sagt Laurien Schier. „Beim Bewerbungsgespräch wurde ich gefragt, in welchen Ämtern ich gerne arbeiten möchte. Und bisher war ich in genau diesen Ämtern. Das finde ich richtig gut“, so die 20-Jährige. Sie

betont zudem, dass sie sich gut aufgehoben fühlt, die Kolleginnen und Kollegen immer ein offenes Ohr und viel Verständnis hätten. Und wenn dann doch noch Fragen offen sind, dann lassen diese sich auch gut unter den Auszubildenden klären. Eine Kennenlernwoche, Teambuildingmaßnahmen, regelmäßige gemeinsame Treffen und der eigene Azubiraum bieten ausreichend Gelegenheit dafür.

Ihr Kollege Jens Appelt hat sich für eine andere Laufbahn entschieden. Schließlich bietet der Kreis Düren viele verschiedene Möglichkeiten, um seinem Traumjob näherzukommen. Er absolviert derzeit ein Duales Studium und hat sich somit für eine Laufbahn im ehem. gehobenen Dienst entschieden. Seit September 2022 befindet er sich im Dienst. Er macht als Kreisinspektoranwärter seinen Bachelor of Laws und studiert im theoretischen Teil an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW (HSPV NRW) in Aachen. Die Praxis lernt er in der Kreisverwaltung kennen. Für Jens Appelt ein Glücksgriff, denn er möchte im Job möglichst flexibel sein. „Ich spiele Football in Köln, habe dadurch eine Nebentätigkeit im Profisport und bin viel unterwegs. Der Kreis Düren unterstützt mich sehr dabei, so dass ich beides unter einen Hut bekomme“, so Appelt. Zudem könne sich der 25-Jährige durch das gesicherte Einkommen gutes Geld verdienen, und das ist ihm wichtig. „Ich möchte einfach unabhängig sein, und das kann ich hier“, sagt Appelt. Seine Sta-



tionen waren bislang das Amt für Personalservice und zentrale Verwaltungsaufgaben und das Umweltamt. Unterschiedlich und ebenfalls abwechslungsreich. „Ich habe hier bislang einen lockeren und modernen Umgang erfahren. Das schätze ich sehr“, so Appelt weiter. Auch er hat schon vorher einiges über den Kreis Düren als Arbeitgeber erfahren, denn auch seine Mutter arbeitet dort. „Daher weiß ich, dass es ein sicherer Job ist mit regeltem Einkommen.“

„Für junge Menschen, die am Anfang ihrer Karriere stehen, hat der Kreis Düren einiges zu bieten“, sagt Nicole Sutter, Ausbildungsleiterin. „Wir legen sehr viel Wert auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sowohl Ausbildungen, Studiengänge als auch das Ausüben von Führungspositionen und anderen Stellen sind in Teilzeit möglich. Homeoffice und flexible Arbeitszeitmodelle nehmen viele gerne in Anspruch.“ Und auch nach der Ausbildung oder dem Dualen Studium ist nicht Schluss: „Die Übernahmechancen nach dem Abschluss sind sehr hoch“, sagt Nicole Sutter. „Nach Möglichkeit machen wir alles, um den Wünschen der Nachwuchskräfte gerecht zu werden.“



**ALLE WICHTIGEN INFOS RUND
UM DIE BEWERBUNG GIBT ES
HIER:**

www.kreis-dueren.de/ausbildung

Wer sich für eine Ausbildung oder ein Duales Studium beim Kreis Düren interessiert, kann sich bis zum 30. Juni bewerben. Für das Ausbildungsjahr 2025 bietet der Kreis Düren folgende Stellen an, die stets Menschen jeden Geschlechts offenstehen:

Kreisinspektoranwärter absolvieren ein Duales Studium mit dem Abschluss „Bachelor of Laws“ oder „Bachelor of Arts“. Der theoretische Teil findet dabei an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW (HSPV NRW) statt. Für den Einstieg werden das Abitur oder die volle Fachhochschulreife vorausgesetzt. Beginn ist der 1. September 2025. Die Einsteiger erhalten Anwärterbezüge in Höhe von gut 1400 Euro monatlich.

Wer als Kreissekretär arbeiten möchte, muss mindestens die Fachoberschulreife vorweisen. Monatlich gibt es Anwärterbezüge in Höhe von rund 1350 Euro. Künftige Verwaltungsfachangestellte benötigen mindestens einen Hauptschulabschluss und erhalten anfangs eine Ausbildungsvergütung nach Tarifvertrag in Höhe von 1218 Euro. Beide Ausbildungen beginnen am 1. August 2025.

Auf der großen Ausbildungsbörse in der Arena Kreis Düren am 7. Juni stellt sich die Kreisverwaltung ebenfalls vor, und Ausbildungsleiterin Nicole Sutter sowie aktuelle Azubis freuen sich, mit Schülerinnen und Schülern ins Gespräch zu kommen. Ein paar Tage später findet ein großer Aktionstag in der Kreisverwaltung Düren statt, bei dem der potenzielle neue Arbeitgeber noch besser kennengelernt werden kann.

AUF DEM SPRUNG ZUR KARRIERE!



Echte Alternative

Es gibt jede Menge Vorurteile gegen eine Ausbildung im öffentlichen Dienst: langweilig, eintönig, angestaubt, trocken – die Liste ließe sich fortsetzen. Aber das genaue Gegenteil ist der Fall. Die verschiedenen Verwaltungen der Städte, Gemeinden, Länder und des Bundes haben jede Menge wirklich spannender Jobs zu bieten. Der öffentliche Dienst steht für eine breit gefächerte fundierte Ausbildung und damit auch die Chance auf viele interessante und abwechslungsreiche Tätigkeiten im weiteren Arbeitsleben. Auch im Kreis Düren gibt es zahlreiche Möglichkeiten zur Ausbildung im öffentlichen Dienst: von den Stadt- und Gemeindeverwaltungen über die Kreisverwaltung bis hin zu Behörden und Institutionen wie Finanzamt, Feuerwehr oder beispielsweise viele Kindergärten und jede Menge weiterer Optionen.

Ein sicherer Arbeitsplatz, angemessene Bezahlung, gute Sozialleistungen, Aufstiegsmöglichkeiten sowie interessante Arbeitszeit-Modelle machen eine Ausbildung oder eine Beamten-Laufbahn zu einem attraktiven Karriereweg und einer echten Alternative zur freien Wirtschaft.

Wer heute eine Stelle sucht, sollte sich nicht nur auf die freie Wirtschaft konzentrieren – raten Ausbildungs-Experten. Auch Behörden oder öffentliche Verwaltungen benötigen qualifiziertes Fachpersonal und bieten attraktive Arbeitsbedingungen. Zusätzliche Vergünstigungen und die große Vielfalt der Berufe machen den öffentlichen Dienst zu einer lohnenswerten Alternative in der Karriereplanung.

Immerhin ist der öffentliche Dienst der größte Arbeitgeber der Republik. Hier arbeiten knapp fünf Millionen Menschen. Ihre Aufgabe: Sie kümmern sich darum, dass Deutschland funktioniert – als Beamte oder Angestellte. Beschäftigt sind sie beispielsweise

beim Bund (also der Bundesverwaltung), bei den Bundesländern und bei den Kommunen (Städte, Landkreise und Gemeinden). Im weiteren Sinne sind auch Richter und Soldaten Angehörige des öffentlichen Dienstes.

Die unterschiedlichen Verwaltungen im Kreis Düren bilden in ganz verschiedenen Bereichen aus. Die Stadt Jülich sucht zum Beispiel regelmäßig Azubis für die Bereiche Verwaltungsfachangestellte / Verwaltungsfachangestellter und Stadtinspektorin / Stadtinspektorin. Und wenn eine Ausbildung in Vollzeit aufgrund familiärer Verpflichtungen nicht möglich ist? Das ist bei der Stadt Jülich überhaupt kein Problem! Als Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ bietet man zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Möglichkeit, eine Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren.

Thorsten Jörres, Ausbildungsleiter bei der Stadt Jülich, weist auch auf die Vorteile nach einer dieser Ausbildungen hin – es warten spannende Betätigungsfelder: „Man kann je nach Interesse und Stärken in gänzlich unterschiedlichen Bereichen nach der Ausbildung eingesetzt werden: vom Personalamt über das Sozialamt, dem Ordnungsamt bis hin zum Bauverwaltungsamt. Dies ist meiner Meinung nach neben dem sicheren Arbeitsplatz tatsächlich einer der größten ‚Vorteile‘ unserer Ausbildungsberufe“, betont er.

„Mit ihren aktuell rund 430 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bildet die Stadt Jülich ein starkes Team und eine der größten und modernsten Stadtverwaltungen im Kreis Düren. Wir bieten umfangreiche Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten, krisensichere Arbeitsplätze bei verlässlichem Einkommen und sind eine offene und tolerante Verwaltung mit einer ‚bunten‘ und vielseitigen Belegschaft“, so Thorsten Jörres, der beim Haupt- und Personalamt der Stadt Jülich arbeitet, weiter.

Gesucht werden hier junge Menschen, die Interesse an rechtlichen und wirtschaftlichen Zusammenhängen haben, die engagiert und aufgeschlossen gegenüber neuen Herausforderungen sind, die eine interessante und abwechslungsreiche Ausbildung suchen, die Freude am Umgang mit Menschen haben und nicht zuletzt auch einen krisensicheren Arbeitsplatz möchten.

„Wir bilden junge Menschen in den genannten Berufen bei uns aus, und im Anschluss bestehen bei guten Ausbildungsleistungen auch sehr gute Übernahmechancen für eine anschließende Beschäftigung bei der Stadt Jülich“, betont Thorsten Jörres.

Über die einzelnen Ausbildungsmöglichkeiten und auch über ein duales Studium kann man sich auf der Homepage der Stadt Jülich oder bei Thorsten Jörres direkt informieren.

Vielfalt in Fülle

Der öffentliche Dienst ist vielfältig: Die meisten Arbeitsplätze im Staatsdienst gibt es in klassischen Verwaltungsbereichen beim Bund, bei den Bundesländern und den Kommunen. Weitere öffentliche Arbeitgeber sind die Finanzverwaltung, Träger der Sozialversicherung, Schulen und Universitäten, Forschungseinrichtungen, Krankenhäuser und Pflegeheime, die Polizei und Unternehmen in öffentlicher Hand – um nur einige zu nennen.

Dementsprechend zahlreich sind die Ausbildungsplätze und Karrierewege im öffentlichen Dienst. Es gibt hier schätzungsweise rund 130 Ausbildungsberufe. Neben dem größten Arbeitgeber ist der öffentliche Dienst auch der bedeutendste Ausbilder in Deutschland.

Der Feine Unterschied

Beamte und Angestellte: Was ist der Unterschied? Worin unterscheiden sich Beamte und Angestellte? Kurz gesagt: in der Art des Arbeitsverhältnisses. Konkret bedeutet das: Angestellte sind nach Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst beschäftigt, während Beamte ein Dienstverhältnis auf Lebenszeit haben. Sie genießen Privilegien wie den Kündigungsschutz oder Zuschüsse zur Krankenversicherung. Und im Ruhestand beziehen sie eine Pension. Beamte sind also besonders eng an den Arbeitgeber Staat gebunden. Daraus ergeben sich auch besondere Pflichten: Beamte müssen sich auch außerhalb der Dienstzeit so verhalten, dass es mit ihrer vertrauenswürdigen Stellung vereinbar ist. Sie dürfen nicht streiken und können gegebenenfalls nach Bedarf versetzt werden.

Ausbildung 2025

Ausbildung oder Studium? Bei uns kannst Du beides haben!

Du bist auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz oder einem dualen Studium? Du willst nicht nur in der Stadt Jülich, sondern auch für die Stadt Jülich und ihre Bürger(innen) arbeiten? Dann bist Du bei uns genau richtig! Die Stadt Jülich sucht für das Jahr 2025

VERWALTUNGS- FACHANGESTELLTE UND STADTINSPEKTOR- ANWÄRTER/INNEN (BACHELOR OF LAWS)

Wenn Du gerne zusammen im Team arbeitest, kreativ und flexibel bist und Dich für Recht und Wirtschaft interessierst und Dir verschiedene Kulturen nicht fremd sind, bieten wir Dir eine vielseitige und abwechslungsreiche Ausbildung.

Flexible Arbeitszeiten und eine gute Bezahlung sowie viele Sozialleistungen des öffentlichen Dienstes gehören ebenso dazu wie die Möglichkeit, nicht nur als Angestellte/r in vielen Fachbereichen mitzuwirken, sondern bei einem dualen Studium mit einem Abschluss als „Bachelor of Laws“ als Beamtin / Beamter verantwortungsvolle Bereiche mit juristischem Schwerpunkt wahrzunehmen.

Du bist interessiert? Dann findest Du viele weitere Informationen zu Deiner Bewerbung unter

www.juelich.de/stellenangebote oder
www.juelich.de/ausbildung

DAS ZAUBERWORT HEISST „WORK-LIFE-BALANCE“

Dass sich der Arbeitsmarkt gerade in einem tiefgreifenden Wandel befindet, ist unstrittig. Um darauf entsprechend reagieren zu können, müssen sich Arbeitgeber genau mit den Ursachen beschäftigen und können aus dieser Analyse dann geeignete Strategien ableiten.

Einige wesentliche Rahmenbedingungen und Faktoren sind:

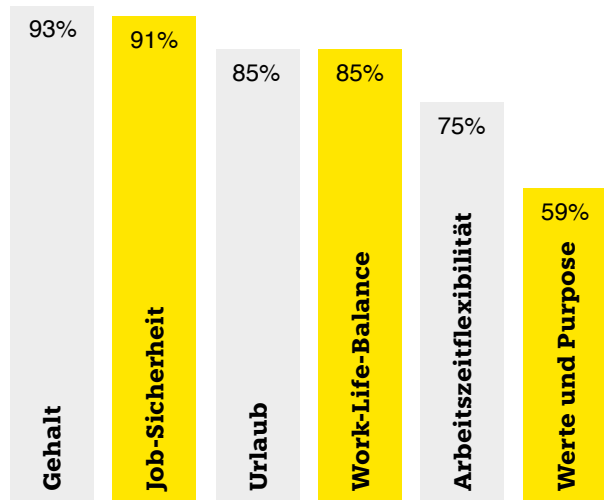
Wirtschaftlicher Druck durch Energiekrise, Lieferketten-Probleme, Inflation und weitere finanzielle Herausforderungen für die Unternehmen
 Die demographische Entwicklung der Bevölkerung – und der daraus resultierende Arbeitnehmermarkt mit gewandelten Vorzeichen für das Human Resources-Marketing
 Die Zuwanderung als Chance und (bürokratische) Herausforderung
 Der branchenübergreifende Fachkräftemangel
 Das sinkende Interesse am Handwerk bei gleichzeitig gestiegenen Anforderungen gerade in diesen Berufen, die immer mehr auch Computerkenntnisse und Bildschirmarbeit erfordern
 Besonders wichtig: eine gewandelte Einstellung zu Berufs- und Privatleben gerade bei der jungen Arbeitnehmer-Generation, die nun auf den Arbeitsmarkt drängt: der Generation Z

Was sind die großen Trends für eine erfolgreiche Unternehmenskultur? Das Zauberwort der Z-ler heißt „Work-Life-Balance“. Diese trägt entscheidend zur Arbeitszufriedenheit bei den begehrten Berufsneulingen bei und ist bei ihnen Trumpf. Diese Entwicklung ist auch der Corona-Pandemie geschuldet. So heißt es im Randstad Workmonitor 2022: Für viele Menschen in der Zeit nach der Pandemie hat die Zufriedenheit am Arbeitsplatz Priorität. Dabei überrascht es nicht, dass die Generation Z (hier 18 bis 24 Jahre) und die Millennials (25 bis 34 Jahre) die Vorreiter für einen neuen Gesellschaftsvertrag mit Arbeitgebern sind. Sie stünden oft an der Spitze des gesellschaftlichen Wandels.

Klar: Die Jungen sind die Köpfe von morgen und setzen neue



Job Prioritäten deutscher Arbeitnehmer Anfang 2024 nach Randstad- Arbeitsmonitor 2024



Standards. Konkret gesprochen: Die Anforderungen an die Arbeitswelt haben sich geändert, und manche Trends sind gekommen, um zu bleiben. Das betrifft auf jeden Fall die Work-Life-Balance als strategischem Erfolgsfaktor in der Unternehmenspolitik.

Der Randstad-Monitor befragt seit 2003 35.000 Mitarbeiter in 34 Märkten weltweit: Eine erfüllende Arbeitserfahrung hat danach für die Generation Z und für die Millennials auf der ganzen Welt Priorität. Das bedeutet allerdings nicht, dass sie ihren Job nicht ernst nähmen. Eine wichtige Lektion, die Arbeitgeber aus der Pandemie gelernt haben, ist laut Randstad Monitor 2022: Arbeitsplatzflexibilität ist eine Anforderung auch in der Zukunft. Sowohl in Bezug auf die Arbeitsstunden als auch auf den Ort der Arbeit. Die Pandemie hat da in manchen Unternehmen schon für Fakten gesorgt, und Home-Office sowie hybride Arbeitsformen sind selbstverständlicher geworden.

Mitarbeiter im Alter von 18 bis 24 wünschen sich außerdem, dass ihre Arbeit ihnen ein glückliches Leben ermöglicht, und eine Mehrheit, nämlich 56 Prozent, gab im Post-Pandemie-Jahr 2022 an, dass sie einen Job aufgeben würde, der sie daran hindert, ihr Leben zu genießen – der höchste Prozentsatz aller Altersgruppen.

Doch wie sorgt ein Arbeitgeber für dieses Glück? Flexibilität durch Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist ein wichtiges Rad, an dem gute Personalpolitik drehen kann. Dazu zählt auch Familienfreundlichkeit. Diese ist wichtig, selbst wenn junge Job-Bewerber noch keine Familie haben. Dies ergeben aktuelle Befragungen von Randstad im deutschen Markt. Wie das Gesamtkonzept des Unternehmens hier im Einzelnen aussieht, hängt natürlich von individuellen Möglichkeiten ab. Getestet werden gerade auch hierzulande sogenannte Vier-Tage-Wochen-Konzepte.

Den Berufseinsteigern geht es jedoch auch um Zufriedenheit am Arbeitsplatz selber. Hier sind Qualifizierung und Fortbildung eine Möglichkeit, die junge Generation zu binden. Etwa die Hälfte aller 18- bis 24-Jährigen ist daran interessiert, ihre eigene Rolle, Soft- und Technical Skills durch Fortbildung weiterzuentwickeln.

Dass Angestellte eher kündigen würden, als bei einem Arbeitgeber zu bleiben, wo sie nicht glücklich sind, zu diesem Ergebnis kommt auch der Index 2022 des Beratungsunternehmens Gallup. Während der Anteil der Beschäftigten, die sich ihrem Arbeitgeber emotional verbunden fühlen, in den Pandemie Jahren 2020/21 mit jeweils 17 Prozent ein Rekordhoch erreicht hatte, sei er 2022 mit lediglich 13 Prozent deutlich eingebrochen. Dies ergab der Gallup-Engagement-Index 2022.

Dieser umfasst die Aussagen von Arbeitnehmern ausschließlich in Deutschland und ist nicht nach Altersgruppen aufgeschlüsselt. Alarmierend klingt dennoch, dass fast ein Fünftel der deutschen Beschäftigten laut Gallup-Pressemitteilung in dieser Zeit nach der Pandemie bereits innerlich gekündigt hatte.

„Wir sehen massive Umwälzungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt“, erklärt P. Sinyan, Managing Partner von Gallup EMEA, in einer Pressemitteilung. Die Wechselbereitschaft der Arbeitnehmer nehme konstant zu. Allerdings könnten Unternehmen mit ihrer Führungskultur für eine höhere emotionale Bindung sorgen und damit der Wechselbereitschaft gegensteuern, heißt es dort. Also ist neben Flexibilität auch die emotionale Bindung – zum Beispiel über Unternehmenskultur und -werte, die sich am Arbeitnehmer orientieren – ein weiterer strategischer Erfolgsfaktor. Zu diesem Ergebnis kommt auch Randstad: Um im Wettbewerb um Talente voraus zu sein, müssten Unternehmen den Mensch in den Mittelpunkt stellen, lautet die Empfehlung.

Doch die Pandemie ist jetzt schon wieder ein Stück Vergangenheit, und die wirtschaftliche Flaute drückt auch den Arbeitnehmern auf die Stimmung, und zwar auch in Form von Ängsten um ihren Job. 38 Prozent der deutschen Arbeitnehmer machen sich aktuell Sorgen um den eigenen Job. Im letzten Jahr hat der Anteil mit 25 Prozent deutlich niedriger gelegen – ergab das aktuelle Randstad Arbeitsbarometer für Anfang 2024. Doch für die Berufseinsteiger dürfte dies zunächst kein Thema sein. Ihre Chancen stehen – bei passender Qualifizierung – gut.

GUTE AUSBILDUNG – STARKE BENEFITS

Die Erwartungen von Auszubildenden an ihre wichtigen Ausbildungsjahre haben sich verändert: Selbstbewusstsein kombiniert mit dem Wunsch nach Lebensqualität stellen Auszubildende vor Herausforderungen. Das Forschungszentrum Jülich hat als einer der größten Ausbildungsbetriebe der Region auf diese Bedürfnisse reagiert: Etwa 300 Auszubildende in bis zu 27 verschiedenen klassischen Berufsbildern sowie fünf dualen Studiengängen legen im FZJ ihren beruflichen Grundstein und finden moderne Rahmenbedingungen vor:

„Die Azubis erhalten bei uns eine attraktive tarifliche Ausbildungsvergütung“, erklärt Ausbildungsleiter Ulrich Ivens. Konkret heiße das: derzeit knapp 1218 Euro im ersten Ausbildungsjahr. Das sei fast doppelt so viel wie die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung. Für die Studierenden im dualen Studium kämen noch einmal 150 Euro Stundenzulage hinzu.

Neben der Vergütung komme die Freizeit dabei auch nicht zu kurz: „Wir haben eine Betriebssportgemeinschaft und ein Beach Volleyball Feld, wo man auch in der Mittagspause Sport machen kann.“ Ein ausgewogenes Essen im Casino, eine große wissenschaftliche Bibliothek, eine Fahrgemeinschaften-App („goflux“) und Spaziergänge im Grünen seien weitere Annehmlichkeiten für Azubis am FZJ.

Besonders der 30-tägige Urlaubsanspruch und die Brückentage, die über täglich ein paar Minuten mehr an Arbeitszeit herausgearbeitet würden, seien beliebt, weiß Ivens. Flexible Arbeitszeiten und ein Laptop fürs E-Learning oder zur Nutzung in der Berufsschule oder Hochschule gehörten ebenso mit zum „Work-Life-Ba-

lance-Paket“. Hohe Übernahmechancen nach der Ausbildung machten den Start ins Berufsleben aber auch sicherer.

„Ausbildung muss gut organisiert werden.“ Insbesondere in der Zeit der ersten Grundausbildung von 1-1,5 Jahren brauche es – neben vorhandener Gleitzeit – auch feste Strukturen, erklärt der erfahrene Ausbildungsleiter. Die Jugendlichen seien heute weniger homogen. „Wir müssen uns genauso auf sie zu bewegen wie die Azubis auf uns“, kennt Ivens den notwendigen Prozess gegenseitiger Anpassung.

Was rät er den Azubis? Sich nicht auf einen Beruf, sondern auf ein ganzes Berufsfeld zu konzentrieren und „seine Interessen und Neigungen zu kennen“. Es gebe viele spannende Berufe, die nicht so bekannt seien: darunter der Mathematisch-technische Softwareentwickler (MatSe). Alle reden im Moment von KI, doch es brauche die Köpfe dahinter. „Wie funktioniert ein sogenanntes Large-Language Modell wie Chat-GPT überhaupt?“ Das könne auch sehr interessant und spannend vermittelt werden.

Dass solche Berufe mit Mathematik- und Informatik-Ausrichtung höher im Kurs stünden, sei auch für die Gesellschaft wichtig: Künstliche Intelligenz ist der Trend der Zukunft. Da brauche es Menschen, die so etwas programmieren können.

STARTE MIT UNS IN DEINE ZUKUNFT

Wir bieten jährlich bis zu 115 Ausbildungsplätze und Duale Studiengänge in über 20 Berufen an.

FREIE AUSBILDUNGSPLÄTZE UND DUALE STUDIENGÄNGE AUSBILDUNGSBEGINN AUGUST/SEPTEMBER 2024

Naturwissenschaftliche Berufe (w/m/d)

Biologielaborant
Physiklaborant
Werkstoffprüfer,
Fachrichtung: Metalltechnik

Gewerblich-technische Berufe (w/m/d)

Elektroniker für Betriebstechnik
Elektroniker für Geräte und Systeme

Fachinformatiker,
Fachrichtung: Systemintegration
Industriemechaniker,
Einsatzgebiet: Feingerätebau
Mechatroniker für Kältetechnik
Anlagenmechaniker für Sanitär-,
Heizungs- und Klimatechnik
Glasapparatebauer
Umweltechnologie für
Abwasserbewirtschaftung

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)

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





WEITERE INFORMATIONEN

Forschungszentrum Jülich GmbH
Geschäftsbereich Personal
Zentrale Berufsausbildung
52425 Jülich • Tel.: 02461 61-8648
berufsausbildung@fz-juelich.de
www.fz-juelich.de/ausbildung

Jetzt bewerben:
[www.fzj.de/
ausbildung](http://www.fzj.de/ausbildung)



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

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



ZUM TREND DER WORK- LIFE-BALANCE

EINE EINSCHÄTZUNG VON PROF. DR.
JUTTA RUMPF VOM INSTITUT FÜR
BESCHÄFTIGUNG UND EMPLOYABILITY IBE

Wie ist der Trend Work-Life-Balance insgesamt einzuschätzen?

In unserer Welt, die schon seit vielen Jahren von einer Beschleunigung des Lebens und Arbeitens geprägt ist, ist es eine ganz natürliche Reaktion, sich im Gegenzug nach Entschleunigung und einer gelungenen Balance zwischen Be- und Entlastung zu sehnen. Das ist nebenbei bemerkt auch eine sehr rationale Entscheidung, denn wenn man sich vor Augen führt, dass ein Erwerbsleben zwischen 40 und 45 Jahre umfasst, ist ein „Durchhalten“ auch nur dann möglich, wenn eine solche Balance gegeben ist. Dies hat vor allem die Generation Z für sich verinnerlicht. Sie sind die Kinder der Generation X, die sich zwar schon um eine Work-Life-Balance bemüht hat, jedoch noch in alten Lebens- und Arbeitsmustern sozialisiert wurde. Somit hat die Generation Z nicht selten eine sehr unausgewogene Balance mit entsprechenden negativen Folgen erlebt. Gleichzeitig ist ihr sehr bewusst, dass ihr Arbeitsleben wahrscheinlich noch einmal länger sein wird als das ihrer Eltern. Sie strebt also verständlicherweise von Anfang an danach, ihre Work-Life-Balance optimal zu gestalten. Hinzu kommt, dass sie aufgrund der demografisch bedingten Knappheitssituation am Arbeitsmarkt in einer besseren „Verhandlungsposition“ bezüglich ihrer Arbeitsbedingungen ist, als das noch die Generationen vor ihr waren.

Kann man von niedriger Arbeitsmotivation der Generation Z sprechen?

Von einer generellen mangelnden Motivation oder Leistungsbereitschaft bei der Generation Z zu sprechen, trifft es allerdings auf keinen Fall. Im Gegenteil sind die Jüngsten am Arbeitsmarkt sehr engagiert, loyal und leistungsorientiert, wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Dazu gehören insbesondere Freiräume bei der Arbeitsgestaltung, aber auch eine hohe Flexibilität und Souveränität bezüglich Arbeitszeit und Arbeitsort.

Gibt es vielleicht schon möglichen Konzepte?

Besonders stark diskutiert wird in diesem Zusammenhang aktuell die Umsetzung einer 4-Tage-Woche. Nebenbei bemerkt allerdings nicht nur ein Thema für die jüngere Generation.

Wie beurteilen Sie die Vier-Tage-Woche für den deutschen Arbeitsmarkt?

Gerade in Bezug auf die Arbeitszeit trifft hier jedoch der durchaus nachvollziehbare Wunsch nach Entschleunigung und Balance auf einen Arbeitsmarkt, dem mit den geburtenstarken Jahrgängen der sogenannten Baby Boomer immer mehr Arbeitskräfte verloren gehen, die rein zahlenmäßig nicht von den nachrückenden geburtenschwachen Generationen ersetzt werden können. Wenn wir nun uns die Konsequenzen einer 4-Tage-Woche vor Augen führen, kann sich sehr schnell ein doppelter „Weniger-Effekt“ ergeben: weniger Personal, das dann auch noch weniger arbeitet.

Es stellt sich hier zum einen die Frage, wie das funktionieren kann. Können die Potenziale von KI entsprechend genutzt werden, oder sind gegebenenfalls Prozessoptimierungen und -standardisierung die Lösung?

Zum anderen ist zu untersuchen, inwieweit durch eine entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit bei gleichbleibenden Aufgaben die Zeit zum „Verschnaufen“ oder zum informellen Austausch mit Kolleginnen und Kollegen wegfällt, wie Qualifizierungsmaßnahmen zeitlich eingeplant werden können, und was geschieht, wenn krankheitsbedingt ein Teil des Teams ausfällt. Es gibt aktuell schon Beispiele, bei denen die 4-Tage-Woche sehr erfolgreich umgesetzt wird, jedoch gleichermaßen Unternehmen, die sich aus guten Gründen dagegen entscheiden. Somit darf man auch gespannt sein auf die Ergebnisse des nun laufenden großen Pilotprojektes in Deutschland.

Wir danken Frau Prof. Dr. Rumpf für die schriftliche Stellungnahme.

WORK-LIFE-BALANCE ALS HERAUSFORDERUNG DER ZUKUNFT

Arbeit und Leben sind immer weniger voneinander zu trennen. Gegen die völlige Vereinnahmung durch die Arbeit im Homeoffice Grenzen zu stecken, ist die Herausforderung der Zukunft auch für die Arbeitnehmer. Wer die Fähigkeit besitzt, Alltag und Beruf effektiv zu managen, ist wettbewerbsfähiger.

Heute haben in vielen Unternehmen, besonders den großen, Work Life Balance Maßnahmen für die Mitarbeitenden längst Einzug gehalten. Neben der Betriebskita ist für arbeitende Eltern eine Arbeitszeitflexibilisierung wohl die wichtigste. Die 4-Tage-Woche läuft gerade auch in Deutschland in einigen Unternehmen als Projekt an – auf die Ergebnisse dürfen alle gespannt sein.

Die Unternehmen müssen heute schon Berufseinsteigern die Möglichkeit bieten, in verschiedenen Bereichen flexibel zu sein – sei es bei der Stundenzahl, der Wahl des Arbeitsortes oder der Vertragsgestaltung. Schon beim Einstellungsgespräch könnten entsprechende Erwartungen des Bewerbers besprochen werden. Ob das bedeutet, dass Berufseinsteiger mit dem Arbeitgeber künftig auch offen über Familienplanung sprechen können, wird die Zukunft zeigen. Eine stärkere Zielgruppenausrichtung der Work-Life-Balance Konzepte und damit Individualisierung ist jedoch nötig. Darin sind sich Arbeitsmarktexperten einig.

Einzelmaßnahmen wie Flexibilisierung von Zeit und Raum, Team-Events, Sabbaticals, Fitness-Studio-Vergünstigungen, gemeinsame Events etc. alleine helfen aber nicht. Ein Perspektivwechsel in der Personalpolitik ist ebenfalls wichtig, denn: Was nützt die beste Kita nebenan, wenn der Abteilungsleiter zum Beispiel Teilzeitmütter in seinem Team nicht gerne sieht? Das Rollenverständnis in den Unternehmen passt noch nicht überall zu den theoretisch geschaffenen Möglichkeiten. Und auch die Einstellung gegenüber der Generation Z und ihrem Freizeitbedürfnis stößt sicher noch nicht bei jedem Personaler auf Verständnis – aber möglicherweise auch nicht bei den bereits seit Jahrzehnten treu schuftenden Angehörigen der sogenannten Boomer-Generation (Jahrgänge bis 1970). Hier ist Fingerspitzengefühl erforderlich.

Unternehmen: Rollenverständnis und Orientierungsgrößen ändern

Doch laut Wirtschafts-Dienstleister Deloitte bedarf es sogar eines noch größeren Paradigmenwechsels in der Unternehmensführung. Im aktuellen Capital Report von Deloitte von Februar 2024 heißt es: „Human performance wird die neue Orientierungsgröße für die Unternehmenssteuerung. Darunter verstehen wir die sich gegenseitig verstärkende Verbindung von Geschäftsergebnissen und menschlichen Vorteilen. Unsere Studie zeigt, dass sich Unternehmen davon lösen, einseitig auf Geschäftsergebnisse zu schauen, die zu Lasten von Menschen und Mitarbeitenden gehen. Dagegen wird ‚Human Sustainability‘ zum neuen Unternehmensziel, bei dem es darum geht, die Ergebnisse für die Belegschaft und die Gesellschaft gleichermaßen zu verbessern.“

Als strategisch wichtigste Kernmaßnahme sieht das Beratungsunternehmen Deloitte: organisatorische und mentale Freiräume zu schaffen, um menschliche Fähigkeiten zu trainieren und Mitarbeitenden mehr Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitsergebnisse zu geben. Neben einer Flexibilität liegt hier ein starker Akzent auf Vertrauen gegenüber den Mitarbeitern.



Work-Life-Balance Konzepte sind auch für Beschäftigte wichtig

Bei der Arbeitsplatz-Flexibilität ist der Arbeitsmarkt – auch durch fortschreitende Digitalisierung – ein gutes Stück weiter: Spätestens seit Corona sind auch das Homeoffice und hybride Formen von Präsenz- und Heimatbildschirmzeit eine eingeführte Arbeitsort-Flexibilisierung. Handys sind als Unterstützung immer dabei. Doch das hat zwei Seiten.

Zusammen mit anderen Trends wie technologischem Fortschritt und steigendem Leistungsdruck haben sie zu einem Wandel in der Arbeitswelt geführt. Work-Life-Balance muss von beiden Seiten angegangen werden: „Finde deine Balance in allen Lebensbereichen und führe ein selbstbestimmtes Leben“ – so oder ähnlich lauten die Versprechen von verschiedenen Angeboten. Von beruflichen Organisationsprinzipien über gesunde Lebensführung und Ernährung, Meditation, Umgang mit sozialen Kontakten bis hin zur erfüllten Partnerschaft, Werten und Lebenszielen reicht das Inhalts-Spektrum – ein fruchtbares Feld für Berater, Online-Workshops, betriebsinterne Seminare und natürlich für Apps.

Bei vielen Work-Life-Balance Konzepten ist das Rad nicht neu erfunden worden: Effektives Zeitmanagement und sinnvolle Prioritätensetzung bleiben das A und O sinnvoller Planung. Reine Zeitmanagementseminare sind jedoch von ganzheitlicheren Lebenskonzepten abgelöst worden. Es geht um Lebensziele und sinnvolle Verteilung der Ressource Zeit auf definierte Lebensbereiche, die in ein gesundes Verhältnis zueinander gesetzt werden sollen. Und es geht immer mehr auch um das Thema „Gesundheit“. Dabei lohnt es sich bei den Beratungsangeboten und Apps, seine eigenen Erwartungen genau mit dem Angebot zu vergleichen, denn: Genauso vielfältig wie die Themen sind die Zielgruppen von Work-Life-Balance-Konzepten, die in verschiedenen Formen angeboten werden.

Gemeinsam ist den vielfältigen Ansätzen, dass Menschen ihr Leben selbst in die Hand nehmen sollen und sich nicht länger fremd bestimmen lassen. „Life Leadership“ heißt das Zauberwort. Auch wenn manche eine gewisse Nähe zu Life-Style-Marketing vermuten und es anderen zu sehr nach Selbstverwirklichung klingt, sieht auch die wissenschaftliche Forschung eine knallharte Notwendigkeit.

Der Gedanke, Arbeitszeit überhaupt zu Gunsten der Arbeitenden zu regulieren, begann bereits im Zuge der Industrialisierung des 19. Jahrhunderts. Der moderne Begriff Work-Life-Balance, also das gelungene Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben, ist so jedoch erst in den letzten Jahrzehnten entstanden.

Schon im Jahr 2005 veröffentlichte das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) eine großangelegte Studie, in der es heißt: „Work-Life-Balance ist in erster Linie ein Thema für die Wirtschaft.“ Bereits damals wurde Work Life Balance Konzepten im Unternehmen für die Zukunft ein messbarer positiver Effekt auf die gesamte Volkswirtschaft zugeschrieben und eine wachsende Bedeutung bei sinkender Bevölkerung nach 2020 prognostiziert.



**VIELFÄLTIG STARK.
MIT DIR NOCH STÄRKER.**

STARTE DURCH MIT UNS! UNSERE AUSBILDUNGSMÖGLICHKEITEN:

- Pflegefachkraft (3-jährige Ausbildung + Studium bei Interesse)
- Pflegefachassistenz (1-jährige Ausbildung)
- Fachinformatiker Fachrichtung Systemintegration
- Kaufleute für IT-System-Management
- Kaufleute für Digitalisierungsmanagement
- Kaufleute im Gesundheitswesen
- Koch/Beikoch (m/w/d)



IM MITTELPUNKT DER MENSCH

Deine Bewerbung an:
sekretariat-gf.birkesdorf@ct-west.de
www.marien-hospital-dueren.de

↑ ANZEIGE

Berufsberatung der Agentur für Arbeit

Jetzt Ausbildung klarmachen!

Wir sprechen mit dir über deine beruflichen Wünsche und Ziele. Zusammen finden wir anhand deiner Stärken und Interessen eine passende Ausbildung. Nutze deine Chance und mach dir eine Ausbildung klar - wir helfen dir dabei!

Kontaktiere deine Berufsberatung:

02421 124-222

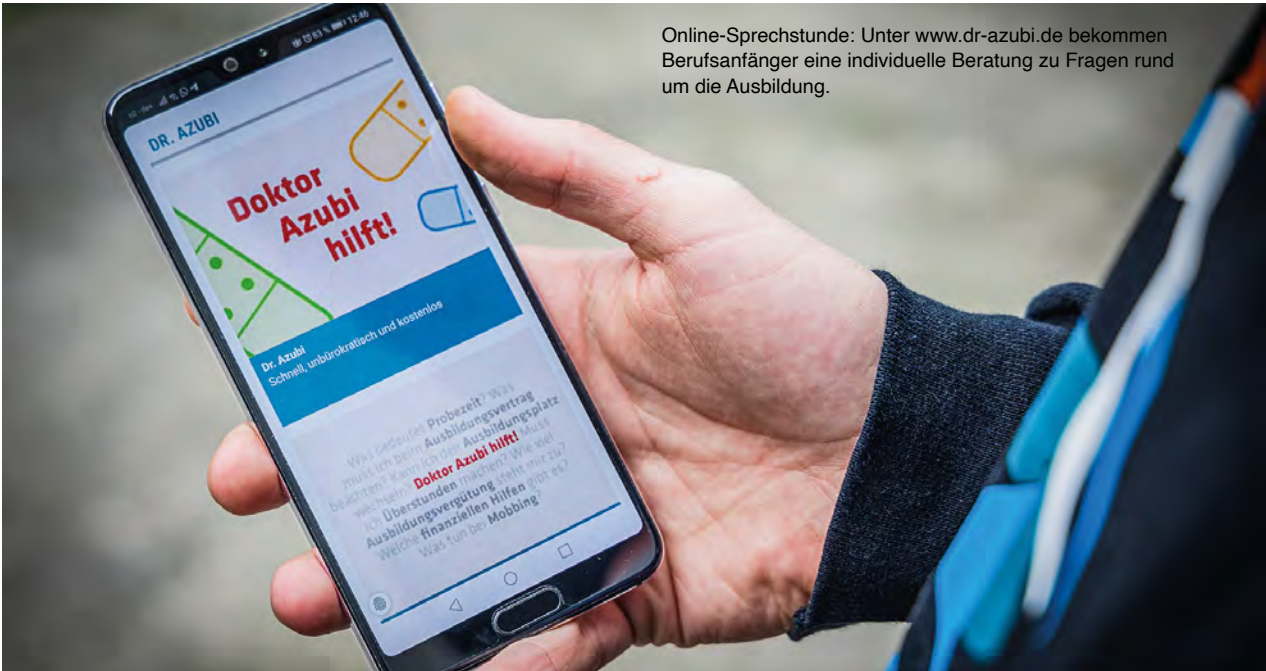
Hotline für den Kreis Düren



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



↑ ANZEIGE



Online-Sprechstunde: Unter www.dr-azubi.de bekommen Berufsanfänger eine individuelle Beratung zu Fragen rund um die Ausbildung.

ONLINE-BERATUNG HILFT JUGENDLICHEN BEI FRAGEN RUND UM DIE AUSBILDUNG

PROBLEME BEIM JOBBEGINN?

„DR. AZUBI“ GIBT BERUFSSTARTERN TIPPS

Aktueller Report zeigt: Koch- und Hotel-Azubis mit Ausbildungsqualität nicht zufrieden

Mehr als die ersten 100 Tage des Berufsstarts sind vorbei: „Die meisten Azubis im Kreis Düren sind am Ausbildungsplatz angekommen – in ihren Betrieben und in der Berufsschule. Trotzdem läuft es nicht überall rund. Fragen und Probleme tauchen immer wieder auf“, sagt Tim Lösch von der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG). Antworten liefert dann das Online-Portal „Dr. Azubi“. Unter www.dr-azubi.de erhalten Berufstarter Infos, aber auch Tipps, wenn es Stress in der Ausbildung gibt, so die NGG Aachen.

Etwa dann, wenn Auszubildende als Springer eingesetzt würden: „Wenn feste Kräfte fehlen, müssen dann die Auszubildenden ran – am Fließband in der Produktion genauso wie im Lager. Auch das ständige Aufräumen oder das Reinigen von Maschinen und Werkzeugen ist so ein wunder Punkt. Es darf eben nicht zur Regel werden und über Wochen gehen“, sagt Tim Lösch. Wenn Auszubildende in der Lebensmittelproduktion zum Beispiel Fehlproduktionen, auf die ein falsches Mindesthaltbarkeitsdatum gedruckt wurde, aussortieren müssten, dann werde das schnell als Strafarbeit empfunden. „Wichtig ist, dass dann alle im Betrieb mitziehen. Dass also die Hilfsarbeiten nicht ausschließlich an den Auszubildenden hängenbleiben“, so NGG-Geschäftsführer Tim Lösch. Das gelte ebenso fürs Fegen der Hoteleinfahrt, für das Säubern der Backstube oder für Botenfahrten.

„Gerade in solchen Fällen ist ‚Dr. Azubi‘ als Online-Beratung von der DGB-Jugend für Auszubildende eine wichtige Unterstützung. Aber auch wer wissen will, welchen Urlaubsanspruch es gibt, bekommt im Netz kompetente Hilfe“, sagt Tim Lösch. Durch „Dr. Azubi“ erhielten Berufstarter Auskunft darüber, wie der Job funktioniert. Das Online-Portal sei für Azubis Tipgeber und In-

fobörse für Fragen rund um die Ausbildung, aber auch Lotse für die eigenen Arbeitsrechte.

„Dass in der Ausbildung noch immer einiges im Argen liegt, zeigt der aktuelle DGB-Ausbildungsreport 2023“, so NGG-Geschäftsführer Lösch. Danach gab rund ein Drittel der bundesweit befragten Jugendlichen an, dass sie regelmäßig Überstunden leisten müssen. Ebenfalls ein Drittel absolvieren ihre Ausbildung ohne Ausbildungsplan. „Speziell für die Gastro- und Hotelbranche sieht das Ergebnis des Reports nicht gerade gut aus: Bei der Gesamtbewertung der Ausbildungsqualität durch die Berufstarter schnitten die Ausbildungen zum Koch oder zur Hotelfachfrau mit am schlechtesten ab. Und das war auch schon beim letzten Report so“, kritisiert Tim Lösch. Besonders pikant sei, so der NGG-Geschäftsführer, dass ein Fünftel der Koch-Azubis in der Befragung angab, dass sie immer oder zumindest häufig Tätigkeiten machen müssen, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören.

„Angesichts des Nachwuchsmangels sollte eine qualifizierte Ausbildung mit guten Ausbildungsbedingungen eine Selbstverständlichkeit für jeden Arbeitgeber sein. Trotzdem scheint das noch nicht überall angekommen zu sein. Berufsanfänger sollten Missstände während ihrer Ausbildung nicht einfach hinnehmen, sondern Rat beim Betriebsrat oder bei der Gewerkschaft suchen“,

Tim Lösch.



Deine Vorteile bei uns: geregelte Arbeitszeiten, die flexibel gestaltet werden können | die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf | vielfältige Angebote im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements | Strategie "Digitale Verwaltung 2025" – E-Akte | moderner Fuhrpark mit Elektro- und Wasserstofffahrzeugen sowie E-Rädern | grds. die Möglichkeit zur Teilnahme an der Mobilen Arbeit | eine Altersvorsorge über die Zusatzversorgungskasse | verschiedene Fortbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten



Kreis Düren



Vollzeit /
Teilzeit



drei Jahre



1.405,68 €



01.09.2025

Duales Studium Bachelor of Laws (m/w/d), Beamtenlaufbahn

Theorie: Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW (HSPV NRW) in Aachen, rechtswissenschaftlicher Schwerpunkt

Praxis: Kreisverwaltung Düren, fünf verschiedene Fachämter z.B. Amt für Recht, Ordnung und Straßenverkehr, Amt für Veterinärwesen und Verbraucherschutz, Umweltamt oder Amt für Kinder, Jugend und Familie u.v.m.

Einstellungsvoraussetzungen: u.a. Abitur oder volle Fachhochschulreife



Kreis Düren



Vollzeit



drei Jahre



1.405,68 €



01.09.2025

Duales Studium Bachelor of Arts (m/w/d), Beamtenlaufbahn

Theorie: Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW (HSPV NRW) in Köln, wirtschaftswissenschaftlicher Schwerpunkt

Praxis: Kreisverwaltung Düren, fünf verschiedene Fachämter z.B. Kämmerei, Kreispolizeibehörde, job-com oder Amt für Kinder, Jugend und Familie u.v.m.

Einstellungsvoraussetzungen: u.a. Abitur oder volle Fachhochschulreife



Kreis Düren



Vollzeit



zwei Jahre



1.349,78 €



01.08.2025

Ausbildung zur/zum Kreissekretäranwärter/-in (m/w/d), Beamtenlaufbahn

Theorie: Studieninstitut für kommunale Verwaltung Aachen

Praxis: Kreisverwaltung Düren, fünf verschiedene Fachämter z.B. Amt für Recht, Ordnung und Straßenverkehr, Kämmerei, Personalservice und zentrale Verwaltungsaufgaben, Amt für Schule und Bildung, Amt für Bevölkerungsschutz u.v.m.

Einstellungsvoraussetzungen: u.a. mindestens Fachoberschulreife



Kreis Düren



Vollzeit /
Teilzeit



drei Jahre



1.218,26 €
im 1. Jahr



01.08.2025

Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten (m/w/d)

Theorie: Berufskolleg Kaufmännische Schulen Kreis Düren

Praxis: Kreisverwaltung Düren, fünf verschiedene Fachämter z.B. Amt für Recht, Ordnung und Straßenverkehr, Kämmerei, Personalservice und zentrale Verwaltungsaufgaben, Amt für Integration und Ausländerangelegenheiten, Sozialamt u.v.m.; Möglichkeit einer Teilzeitausbildung (mind. 30 Stunden/Woche) für Mütter oder Väter

Einstellungsvoraussetzungen: mindestens Hauptschulabschluss

WIR SEHEN & ENTDECKEN NACHWUCHSTALENTE!

SEHEN & ENTDECKEN | kreis-dueren.de

Wir freuen uns auf Dich!

Noch Fragen?

Dann ruf einfach an oder sende eine E-Mail!

E-Mail ausbildung@kreis-dueren.de

Nicole Sutter, Tel: 02421/22-10 11 100

Tamara Dohmen, Tel.: 02421/22-10 11 112

BEWERBUNGSFRIST 30.06.2024
über unser Bewerberportal www.kreis-dueren.de/karriere



RDKD-Vorstand Peter Kaptain und Landrat Wolfgang Spelthahn begrüßen die neuen angehenden Notfallsanitäter Eileen Jansen, Cedric Deldicque und Lara Gördlt. Guido Kühler, Robert Engels und Michael Wimberger vom RDKD freuen sich über die neuen Teammitglieder (v.l.).

Drei neue Azubis für den Rettungsdienst

Zum ersten Mal stellt der Rettungsdienst Kreis Düren (RDKD) im Frühjahr neue Azubis vor. Zwei angehende Notfallsanitäterinnen und ein angehender Notfallsanitäter lernen seit dem 1. März im Kreis Düren, Leben zu retten. Landrat Wolfgang Spelthahn hat sie herzlich begrüßt.

„Vielen Dank, dass Sie sich für diesen wichtigen und anspruchsvollen Beruf entschieden haben. Ich wünsche Ihnen alles Gute für Ihre Ausbildung und freue mich, dass Sie nun Teil des Rettungsdienstes sind“, sagte er. Gemeinsam mit Peter Kaptain, RDKD-Vorstand, hieß er Eileen Jansen, Lara Gördlt und Cedric Deldicque herzlich willkommen. „Ich wünsche Ihnen viel Erfolg für den neuen Lebensabschnitt“, sagte Peter Kaptain.

Die drei jungen Nachwuchskräfte lernen in den kommenden drei Jahren sowohl praktisch als auch theoretisch alles Wichtige, um Menschenleben zu retten. Der Notfallsanitäter ist die höchste nichtärztliche Qualifizierung im Rettungsdienst. Ausgebildet werden sie sowohl in den Rettungswachen vor Ort als auch im NOBIZ, dem Notfallbildungszentrum Eifel-Rur gGmbH in Stockheim.

An ihrer Seite sind unter anderem Michael Wimberger, leitender Praxisanleiter, Robert Engels, Leiter des Einsatzdienstes, und Guido Kühler, stellvertretender Leiter Einsatzdienst, die den drei Azubis ebenfalls alles Gute wünschen.

BERUFS- UND STUDIENWAHL

Kontaktiere deine Berufsberatung!

Die Beraterinnen und Berater der Studienorientierung und Berufsberatung der Agentur für Arbeit helfen Dir bei der Studien- und Berufswahl. Die Hilfen sind für Dich kostenlos, und der Inhalt der Gespräche ist streng vertraulich. Du triffst sie zum Beispiel in Deiner Schule, der Arbeitsagentur oder auf Messen und Veranstaltungen.

Die Berufsberatung spricht mit Dir persönlich über Deine beruflichen Wünsche, Ziele und Erwartungen, aber auch über Deine Bedenken oder Probleme. Du bestimmst, was Du besprechen möchtest, und Du triffst selbst für Dich die Entscheidungen. Sie findet mit Dir Ausbildungsberufe, die zu Deinen Stärken und Interessen passen und hilft Dir bei der Bewerbung. Da sie das Angebot von Betrieben und Schulen kennt, kann sie Dir bei der Verwirklichung Deiner Ausbildungswünsche helfen.

Auch bei der Finanzierung zur Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung und für die Zeit während der Ausbildung unterstützt die Arbeitsagentur. Sprich rechtzeitig mit Deiner Berufsberaterin oder Deinem Berufsberater darüber. So kannst Du mögliche finanzielle Verluste vermeiden.

Die Bundesagentur für Arbeit stellt dir außerdem ein breites Spektrum an Online-Angeboten zur Verfügung:

- Die Seite www.arbeitsagentur.de/bildung gibt Dir Ideen und Anregungen, wie Du die passende Ausbildung oder das richtige Studium finden kannst.
- Unter www.arbeitsagentur.de/check-u findest Du ein kostenloses Erkundungstool. Es hilft Dir dabei, Berufe zu finden, die zu Deinen Fähigkeiten und Interessen passen.
- Ausführliche Informationen zu mehr als 3.000 einzelnen Berufen bietet das www.berufenet.arbeitsagentur.de der Bundesagentur für Arbeit oder das Filmportal www.berufe.tv.
- Die **App AzubiWelt**, die in den gängigen App-Stores kostenlos verfügbar ist, vereint verschiedene Angebote der Bundesagentur für Arbeit und ermöglicht darüber hinaus die komfortable und personalisierte Suche nach freien Ausbildungsstellen direkt am Smartphone.
- Falls Du einen Hauptschulabschluss oder einen Mittleren Schulabschluss anstrebst, findest Du im Portal www.planet-beruf.de viele Angebote rund um die Themen Berufswahl, Ausbildung und Bewerbung.
- Wenn Du vor dem Abitur stehst und eine Hochschulzugangsberechtigung erwerben wirst, findest Du passende Informationen auf www.abi.de. Die Studiensuche unterstützt bei der optimalen Auswahl von Studienort und Studienfach (www.arbeitsagentur.de/studiensuche).
- Auch auf Instagram findest Du wichtige Informationen zum Thema Ausbildung. Folge einfach dem Kanal [@ausbildungjetzt](https://www.instagram.com/ausbildungjetzt).



ALLE INFORMATIONEN DER AGENTUR FÜR ARBEIT AACHEN-DÜREN ZUM THEMA AUSBILDUNG



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

und zum 01.11.2025

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

Nähere Informationen unter
www.klinik-dueren.lvr.de

LVR-Klinik Düren
Pflegeschule/
Ergotherapieschule
Meckerstraße 15
52353 Düren



Talent
mit Energie?
Komm ins Team.

SWJÜLICH
stadtwerke-juelich.de

jülink
Glasfaser

Starte Deine Karriere bei den Stadtwerken Jülich

Du bist bereit, eine abwechslungsreiche und bedeutungsvolle Tätigkeit zu erlernen?
Dann bieten wir Dir die optimale Chance dazu!

Wir suchen motivierte Auszubildende:






Für 2024

**Anlagenmechaniker:in
für Rohrsystemtechnik (m/w/d)**

Für 2025

Industriekaufleute (m/w/d)

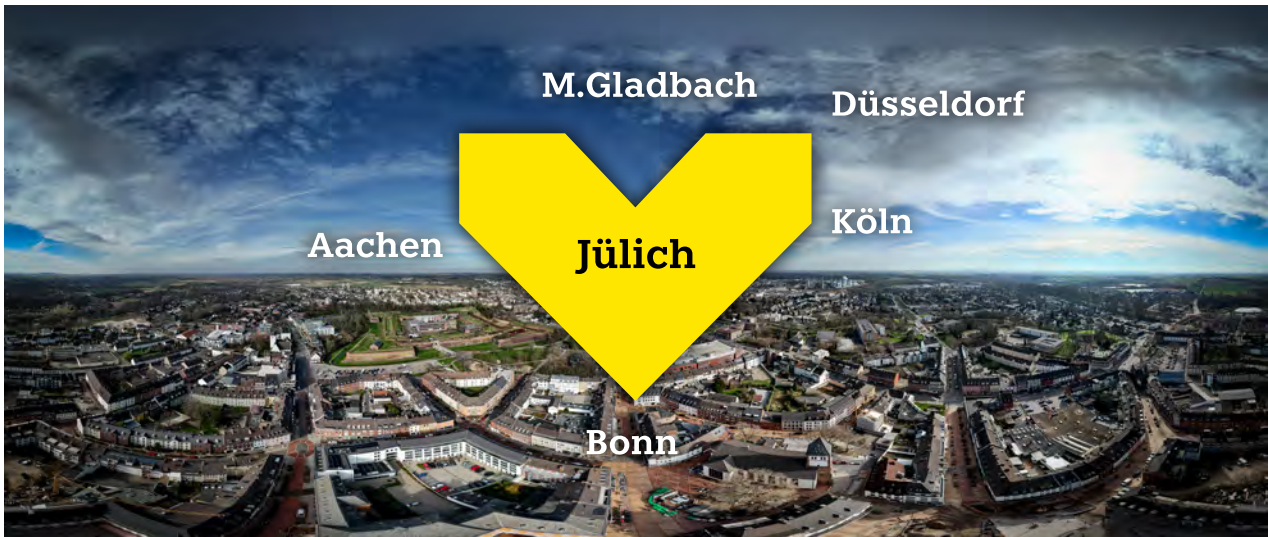
Im Rahmen Deiner Ausbildung erwarten Dich
unter anderem folgende Benefits:

-  30 + 3 Urlaubstage
-  13. Monatsgehalt
-  Weiterbildungsoptionen
-  Mitarbeiterrabatte
-  Firmenfitness



Wir freuen uns auf Dich!

Mit aller Energie für Jülich.



MITTENDRIN UND STETS DABEI

Ein kleiner Überblick, warum der Standort Jülich einen wirklichen Vorteil bietet

Jülich ist das Epizentrum des Strukturwandels. Romantischer veranlagte nennen die Stadt das Herzstück im Rheinischen Revier. Im KlarteXt: Die Herzogstadt befindet sich im besten Sinne im Umbruch. Das bietet eine Vielfalt an Chancen.

Die harten Fakten sind, dass der **Wirtschaftsstandort Jülich durch Tradition und Innovation geprägt ist**: Dazu gehört die über 100 Jahre lange Tradition in der Papier- und Zuckerindustrie – und damit verbunden natürlich die Landwirtschaft. Fast 70 Jahre lang steht „Jülich“ aber auch für Forschung und Entwicklung: beginnend mit der Ansiedlung des Forschungszentrums 1956 über das Deutsche Luft- und Raumfahrtzentrum (DLR) und seinen Solartürmen bis zum Standort von Eppendorf, Synlight mit der größten künstlichen Sonne der Welt und schließlich der Brainergy Park in direkter Nachbarschaft zur FH Aachen als Schmiede für den Nachwuchs. Startups erhalten im Technologiezentrum Jülich hilfreiche Unterstützung und Raum. **Das Mittelzentrum Jülich ist aber ebenso ein wichtiger Standort für das Handwerk.** Ausbildung wird in allen Bereichen groß geschrieben und findet seine Entfaltung in den gut angebotenen Gewerbegebieten. Die harten Fakten sind für eine berufliche Zukunft wichtig. Ebenso von Bedeutung bei der Entscheidung zum Berufsstart ist das Leben nach dem Arbeitsalltag. Jülich bietet in **600 ortsansässigen Vereinen** vom Sport über Kultur, soziales Ehrenamt und Brauchtum die große Auswahl. Wer nicht gerne vereinsaktiv ist, der kann seine bewegten Hobbys naturnah und unmittelbar im „Grünen“ zwischen Rurauen und Sophienhöhe privat ausleben. Hallenbad und Freibad sind da für alle, die für die Gesundheit und

/ oder die Kondition einen Ausgleich zur Arbeit suchen. In den Sommermonaten ist der Barmener Baggersee eine Alternative.

Jülich bietet dem **Kulturinteressierten** im Kleinen eine große Palette zwischen Kunstausstellungen und Konzerten von Klassik über Jazz bis Rock, Pop und Punk, Bühnen für professionelle Theater und die Laien-Ensembles, die jedes Jahr neue Stücke präsentieren. Der Kulturbahnhof Jülich ist über die Grenzen der Stadt für sein Kleinkunst- und Konzertprogramm sowie für das wöchentliche Programmkinobekannt. Darüber hinaus macht sich inzwischen die Kulturmuschel im Brückenkopf-Park für größere Events einen Namen. Eine kleine, feine **Kneipenszene** gibt es auch in Jülich, darüber hinaus auch eine bunte **Küchenvielfalt** quer durch Europa – von Griechenland über Italien und Türkei – bis nach Asien reicht das Angebot. Außerdem freut sich Jülich, dass Bernd Geiger, der in Schweizer Groß-Hotelerien und süddeutscher Sterneküche Meriten gesammelt hat, Gaumenfreuden in der Herzogstadt anrichtet.

Wer nicht auf die große Leinwand mit Blockbuster-Kino, Stadion-Konzerte und immersive Kunstevents verzichten möchte, wer Clubs und Partys sucht, der findet **Jülich exzellent angebunden**. Zwei Auffahrten auf die A 44 innerhalb des Stadtgebietes von Jülich und die Nähe zu den Autobahnen A 4 und A 61 bringen Vergnügungsfreudige in die Region Aachen-Düsseldorf-Köln und auch über die Grenzen in die Euregio. Dazu kommt die Gleisverbindung der Rurtalbahn, die über Düren inzwischen sogar eine Direktverbindung nach Berlin bietet – non-stop nach Hamburg soll in Kürze folgen. Wer auf zwei Rädern unterwegs sein will, nutzt den Ruruferradweg oder den Bahntrassenweg in die Nachbarstädte Düren, Aachen und Köln.

Ready, Steady, Grow!



AUSBILDUNGSSTART am 1. August 2024 - Bist Du dabei?

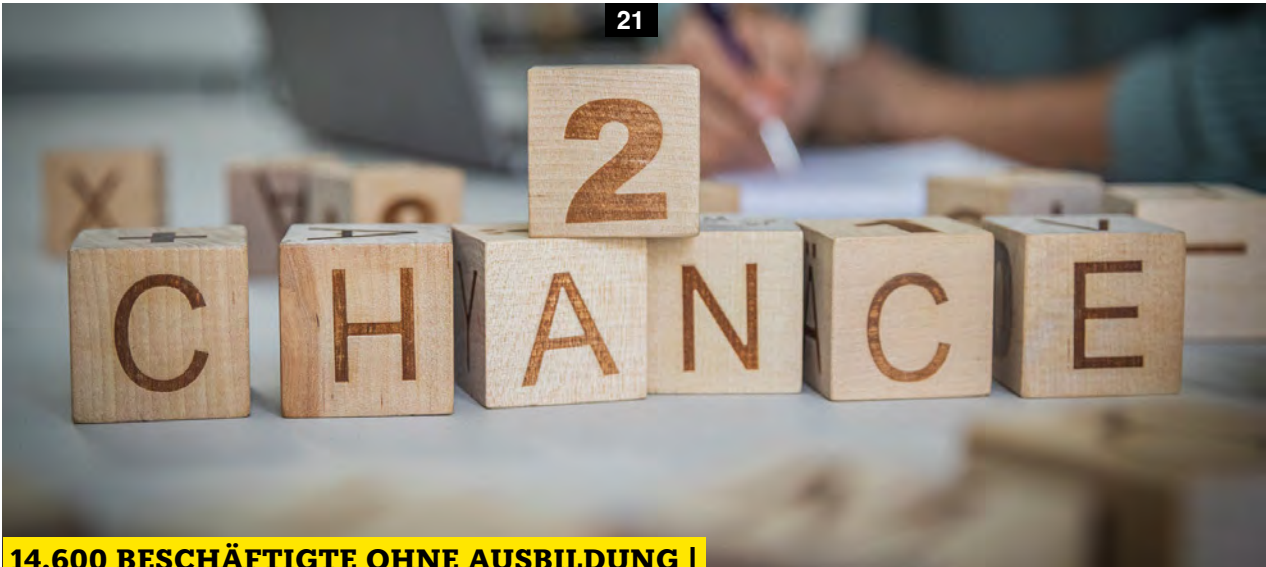
Wir bieten unseren Auszubildenden eine attraktive Vergütung nach dem Tarifvertrag der IG BCE Nordrhein, sowie ein kollegiales Umfeld mit Social Events wie Betriebsfesten, Ausflügen und hochwertigen Zusatzleistungen. Zudem schaffen wir durch zusätzliche Förderung die Möglichkeit, einen exzellenten Ausbildungsabschluss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

- ❖ Fachkraft für Lagerlogistik (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/)



14.600 BESCHÄFTIGTE OHNE AUSBILDUNG | „NACHHOL-AUSBILDUNG“ ALS 2. CHANCE

GEGEN FACHKRÄFTEMANGEL FÜR MENSCHEN OHNE AUSBILDUNG

Es geht um die zweite Chance im Job – um die nachgeholt Berufsausbildung. Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) hat Unternehmen im Kreis Düren aufgerufen, eine Fachkräfte-Offensive in ihren Betrieben zu starten. „Eine Lösung liegt da besonders nah: eine ‚Neustart-Chance‘ für die Beschäftigten, die keine Berufsausbildung haben. Um sie sollten sich Betriebe deutlich mehr kümmern. Immerhin gibt es im Kreis Düren rund 14.600 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Berufsabschluss. Das sind gut 16 Prozent der Erwerbstätigen“, sagt Tim Lösch. Der Geschäftsführer der NGG Aachen beruft sich dabei auf Angaben der Arbeitsagentur.

Menschen ohne Ausbildung gezielt zu fördern, sei ein wichtiger Aspekt im Kampf gegen den Fachkräftemangel. „Ein schlechter Schulabschluss, eine frühe Schwangerschaft, Schwierigkeiten im alten Ausbildungsbetrieb oder in der Berufsschule – es gibt viele Gründe, warum Beschäftigte in jungen Jahren eine Ausbildung abgebrochen oder gar nicht erst begonnen haben. Es wäre aber falsch, sie als ‚ewig Ungelernte‘ abzustempeln. Fair ist es, diesen Menschen eine zweite Chance zu geben. Erst recht, da in den meisten Branchen ohnehin Fachkräfte händeringend gesucht werden – in der Lebensmittelindustrie genauso wie in Hotels, Restaurants oder Bäckereien“, sagt Tim Lösch von der NGG Aachen.

Die Perspektive von Beschäftigten ohne Berufsausbildung sei ansonsten, ein Berufsleben lang als Hilfskraft bei schlechterer Bezahlung arbeiten zu müssen. NGG-Geschäftsführer Tim Lösch ruft Beschäftigte ohne Berufsabschluss auf, das Thema „Nachhol-Ausbildung“ offensiv im Betrieb anzusprechen: „Wenn ein Chef sieht, dass jemand die Motivation hat, mehr aus sich zu machen und sich für das Unternehmen zu qualifizieren, kann er das kaum ablehnen.“ Es sei allerdings wichtig, dass neben der Geschäftsführung auch die Belegschaft motivierte Beschäftigte unterstützt. „Ideal ist es, wenn es einen Betriebsrat gibt. Dann ist der nötige Rückenwind quasi garantiert“, so Lösch.

Außerdem fördere die Arbeitsagentur etliche Qualifizierungen. Die NGG Aachen rät Betriebsräten und Beschäftigten, aber auch den Geschäftsführungen von Unternehmen, sich über An-

gebote der Arbeitsagentur zu informieren (www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung). Für Unternehmen sei besonders interessant, dass Lehrgangskosten teilweise oder sogar vollständig übernommen werden. Auch Zuschüsse zum Lohn, der bei einer Weiterbildung weitergezahlt werde, seien möglich.

Bei Qualifizierungsmaßnahmen ist noch reichlich Luft nach oben

Im Kreis Düren nutzen bereits Beschäftigte die Chance, sich für einen Berufsabschluss fit zu machen. Es seien jedoch zu wenige: So registrierte die Arbeitsagentur nach Angaben der NGG im ersten Halbjahr dieses Jahres lediglich 13 Qualifizierungen, an deren Ende ein Berufsabschluss steht. „Da ist wohl noch reichlich Luft nach oben“, sagt Tim Lösch.

Das Nachholen einer Ausbildung, und trotzdem „nebenbei weiterzuarbeiten“, sei allerdings eine Herausforderung. In der Lebensmittelbranche lasse sich dies jedoch „relativ gut unter einen Hut bringen, denn hier gibt es oft saisonale Hochzeiten. Weiterbildungs-module sollten dann möglichst in die Zeiten gelegt werden, in denen die Produktion nicht voll ausgelastet ist. Das gilt auch für die Hotellerie oder Gastronomie: Es gibt in der Regel immer Phasen, in denen nicht gerade Hochbetrieb herrscht“, so Tim Lösch.

Die Qualifizierung ungelerner Mitarbeiter sei eine Investition ins Betriebs-Know-how. Gleichzeitig sichere eine nachgeholt Ausbildung Beschäftigten aber auch einen höheren Lohn und vor allem eine bessere Perspektive im Berufsleben. „Wer eine Ausbildung in der Tasche hat, ist auf dem Arbeitsmarkt einfach gefragter“, sagt NGG-Geschäftsführer Lösch.



MARIEN- HOSPITAL: 5 STERNE FÜR GUTE PFLEGE

Wirtschaftsmagazin Capital zeichnet PBZ in Düren diesmal mit fünf Sternen aus – digitale Transformation im PBZ-Neubau schreitet voran

Seit mehr als drei Jahren erhalten alle Schüler iPads. Papier-Lernmaterialien gehören der Vergangenheit an. Herkömmliche Tafeln sind in den Lehrräumen durch Smartboards ersetzt worden. Im Unterricht kommen in diesem Jahr VR-Brillen zum Einsatz. Außerschulische Lernorte bieten einprägsame und festigende Lernerlebnisse. Natur-Seminarstandorte in der Eifel sorgen für Nachhaltigkeit wie die Bäume, die zu jedem Examen für jede Schülerin und jeden Schüler gespendet und gepflanzt werden.

Mit neuen Technologien unterstreicht das moderne Pflegebildungszentrum am St. Marien-Hospital erneut ihren Anspruch auf Digitalisierung und Nachhaltigkeit gleichermaßen in der pflegerischen Ausbildung der zukünftigen Gesundheitsexperten.

Das PBZ erhielt zuletzt eine Förderung in Höhe von 3,2 Millionen Euro. Die Umbauten zur Modernisierung und Erweiterung des Ausbildungsstandortes befinden sich in vollem Gange. In den vorübergehend angemieteten Räumlichkeiten haben die digitale Transformation und neuen Unterrichtskonzepte bereits Einzug gehalten. Die Ausbildungskapazitäten konnten schon jetzt auf 300 Plätze erhöht werden. Nach Fertigstellung wird sich diese Zahl noch auf 360 erhöhen und einen Campus darstellen, der sich technisch und räumlich auf dem neuesten Stand befindet.

Die Auszeichnung für das PBZ umfasst diesmal sogar fünf anstatt vier Sterne in der Bewertung. „Das liegt daran, dass wir neue Maßnahmen zur Förderung und Begleitung unserer Schützlinge implementiert haben“, sagt Schulleiterin Menka Berres-Förster. Denn eine hochmoderne und digitale Ausstattung ist nur ein Teil davon, um optimale Ausbildungsbedingungen zu schaffen. „Es geht auch um den Umgang mit kranken Menschen und den Umgang mit teils schwierigen Situationen dabei“, ergänzt Berres-Förster. Die Lernenden werden dabei unterstützt, selbstbewusst eigene Grenzen wahrzunehmen, um sich in schwierigen Situationen deeskalierend, aber selbstbestimmt verhalten zu können.

Trotz aller Technologien liegt die kontinuierliche und gute qualitative Weiterentwicklung des PBZ in den Stärken des Kollegiums, dem Lehrkräfte-Team. Darüber verfügt das PBZ in einer ausreichenden Personenanzahl ebenso wie über neuen Nachwuchs, denn gute Qualität spricht sich herum.

Annika Butzen, Geschäftsführerin im St. Marien-Hospital: „Wir bieten jungen Menschen hervorragende Ausbildungsbedingungen, die es hier in der Region so nur selten gibt.“ Die Pflegeschüler erhalten in Birkesdorf seit vielen Jahren eine erstklassige und vielseitige Ausbildung mit gezielten Fördermaßnahmen. Das hat jetzt das Wirtschaftsmagazin Capital erneut bestätigt und das PBZ zum fünften Mal in Folge in zwei Kategorien diesmal sogar mit jeweils fünf von fünf Sternen ausgezeichnet. So gehört die Pflegeschule am St. Marien-Hospital sowohl im Bereich „Ausbildung“ als auch im Bereich „Duales Studium“ als eine von wenigen zu Deutschlands besten Ausbildern. Menka Berres-Förster betrachtet die Schülerinnen und Schüler als ihre Schützlinge, denen gegenüber sie und ihr Team eine große Verantwortung tragen. Auf gezielte Förderung und persönliche Betreuung der Auszubildenden sowie Respekt und Offenheit im Umgang miteinander wird großen Wert gelegt.

In Düren-Birkesdorf wird zudem ein ausbildungsintegriertes Studium angeboten – sowohl für Schulabgänger als auch für Personen, die über die Agentur für Arbeit eine Umschulung machen möchten. Weitere Infos sind über die Josefs-Gesellschaft gGmbH, jg-gruppe.de, erhältlich.



Ausgezeichnete Arbeitsplätze!

In Jülich ist die Zukunft zuhause. Die Stadt ist ein Zentrum für wegweisende Spitzenforschung und herausragende Erfindungen, die in der ganzen Welt zum Einsatz kommen. Gleichzeitig bietet sie als Wohnort eine ideale Umgebung für die Work-Life-Balance, die das Fundament für die eigene Zukunft schafft. Hier vereinen sich auf historischem Boden Tradition, Innovation und Lebensqualität in einer einzigartigen Symbiose.

Jülich ist nicht nur aus historischer Sicht ein Standort mit großer Bedeutung, sondern auch ein herausragender Wirtschaftsstandort. Mit seiner strategischen Lage in der pulsierenden Wirtschaftsregion von Nordrhein-Westfalen hat sich Jülich zu einem Magneten für innovative Unternehmen entwickelt, die Spitzentechnologie und -produkte in die ganze Welt liefern.

Jülich bietet viele Chancen und Möglichkeiten.

Hier bewerben lohnt sich!

Diese 15 Unternehmen aus Jülich zählen seit Januar 2024 offiziell zu den

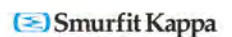
Top Unternehmen 2024

für ihren besonderen Einsatz zu **Standortmarketing & Mitarbeitergewinnung** im Rahmen der jüwork.jülife™ Kampagne für den Standort Jülich.



Hier findest Du eine Fülle von Infos zu Aktivitäten und Angeboten, die für alle Bedürfnisse maßgeschneidert sind. Jülich hat für jeden nicht nur etwas zu bieten.

[f](#) [@](#) [▶](#) [in](#) [X](#) #jüworklife



BELIEBTE APPS UND WAS SIE KÖNNEN

Life Balance – no stress (in englischer Sprache)

Bewertung im Google Play Store: 3,5 Sterne

Hier findet man nach dem Öffnen ein Kreisdiagramm (Life Wheel) mit verschiedenen farbig codierten Lebensbereichen, die es zu codieren gilt (Total Time for Life Areas).

Zusätzliche Features sind Balance Quest (Balance-Suche), Sleeping Patterns (Schlafmuster), Self Reflexing Journals (Tagebuchfunktion), To do Listen, wöchentliche Berichte, Balance Tracker (Entspannung nachverfolgen) Habit Builder (Gewohnheiten entwickeln), empfohlene tägliche Gewohnheiten (daily routines) und ein Achievement Book (was man erreicht hat). Damit ist die App sehr umfangreich und umfassend.

Nutzer benötigen dafür einen Google Account für Spiele. Sie können sich dann automatisch mit ihrem Spielnamen einloggen.

Für jeden Lebensbereich – zum Beispiel für „Career“ – kann man hier seine zeitlichen Ziele selbst festlegen. Es öffnet sich eine Tabelle, in der die Dauer der täglichen Job Tasks einzutragen sind. Die Gesamtzeit des Bereiches „Career“ wird dann im Life Wheel entsprechend berücksichtigt. Nutzer können bei den einzelnen Aufgaben zwischen kurzzeitigen Tätigkeiten, mittelfristigen etc. differenzieren – müssen sie aber nicht. Für jeden Eintrag gibt's Punkte.

So verfahren Nutzer für sämtliche vorgegebenen Lebensbereiche, darunter Ehrenamt, Familie und Beziehung, persönliches Wachstum, Spaß und Hobbies, Schlafen und Gesundheit. Unter all diesen Rubriken findet man in einer sich auf Klick öffnenden Übersicht verschiedene Unterrubriken, die zeitlich zu planen sind. Bei Gesundheit sind das Duschen und Körperhygiene, tägliche Übungen, Meditation, Spaziergang, Atmen und Entspannen. Es ist nicht nötig, all diese Unterrubriken zu befüllen. Wichtig ist, dass am Ende die Aufgaben so auf die 24 verfügbaren Stunden verteilt sind, wie der Nutzer das für sinnvoll hält.

Die integrierte To-Do-Liste ist eine simple Funktion. Die Gewohnheitsplanung erfordert bereits einiges an Überlegungen: Name, Kategorie, Gründe, Ergebnis, und wie ich es erreichen kann.

Fazit: Das ist etwas für ausgeklügelte Planungsfreaks! Die Voreinstellungen kosten viel Zeit. Ob es am Ende hilft, muss jeder für sich entscheiden. Sicher hilft es aber, sich ein paar Gedanken zu machen, wie man seine Zeit gerne verbringen möchte.

Way of Life

Bewertung im Google Play Store: 4,1 Sterne

Eine sehr simple und intuitive Menüführung öffnet sich, und der Nutzer erstellt Journale für die täglichen Gewohnheiten. Diese werden benannt und unter dem jeweiligen Wochentag gespeichert, und zwar im Hinblick darauf, ob die geplante Maßnahme eingehalten wurde oder nicht. Dazu ist eine kurze Bemerkung möglich. Die einzelnen Routinen können so anhand eines rot / grünen Farbsystems nachverfolgt werden. Weitere Journale und Erinnerungsfunktionen ergänzen die Methode.

Fazit: Sehr simpel, schnell und einfach anwendbar.

Zahlreiche weitere Apps sind reine Planungstools für Listen, Gesundheitstracker, Ernährungsberater oder für andere Teil-Aspekte der Work-Life-Balance.

ANZEIGE

WIR  TECHNIK
Krieger

WIR SUCHEN DICH!
Wir bilden aus zum 01.08.2024

 INFORMATIONSELEKTRONIKER (M/W/D)

Marktstraße 5 · 52428 Jülich · Tel.: 02461 8059736
Mail.: info@e-krieger.de · www.wirriebentechnik-krieger.de

ANZEIGE

- Fassadengestaltung
- Moderne Raumgestaltung
- Bodenbeläge
- Stuckarbeiten

Guido KALS
Malermeister

Hauptstraße 113 | 52477 Alsdorf
Telefon 02404-25982 | Mobil 0151-40530159
guido-kals@t-online.de



„Wir möchten als Alternative wahrgenommen werden“

Das Berufskolleg Jülich ist den meisten Schülerinnen und Schülern aus der Heimatregion bekannt. So manche Eltern haben dort bereits die Schulbank gedrückt. Es ist außerdem die Schule mit der größten Schülerzahl in Jülich. Das und noch vieles mehr erklärt Schulleiterin Simone Menser-Dargel über „ihre“ Schule.

Besonders das, was viele vielleicht noch nicht wissen: Auch am Berufskolleg Jülich ist der Abschluss eines regulären Abiturs möglich. Damit könne prinzipiell jedes Fach an einer Universität studiert werden, auch beispielsweise Medizin, erklärt Menser-Dargel. Und es ist ihr ein wichtiges Anliegen, diese Möglichkeit bekannter zu machen. „Wir möchten als Alternative wahrgenommen werden“, betont sie.

Doch wo liegt der Unterschied zu einem regulären Gymnasium? „Wir bieten ein viel höheres Maß an Berufsqualifizierung, was dazu führt, dass unsere Absolventen eine klare berufliche Orientierung haben und sofort in eine Ausbildung oder ein Studium gehen“, so Menser-Dargel. Der Schwerpunkt liege auf Wirtschaft und Verwaltung mit einer Fächerkombination, die aufeinander abgestimmt sei, ergänzt der stellvertretende Schulleiter Tilman Weid. Diese Orientierung biete eine gute Voraussetzung, um beispielsweise Fächer wie Betriebswirtschaft oder Jura zu studieren – die Schüler seien nach dem Abitur in diesen Bereichen bereits „denkfähig“. Doch der Abschluss sei auch sehr beliebt auf dem Arbeitsmarkt: Unter den Azubis der Groß- und Außenhandelskaufleute seien 80 Prozent Abiturienten. Ein berufsorientiertes Abitur ist dann sehr von Vorteil, weiß Weid.

Immer wieder würden Eltern fragen, ob es sich auch um ein „richtiges“ Abitur handele. Die Antwort laute „Ja“ – ohne Einschränkungen. Es sei ebenfalls ein Zentralabitur mit gleichen Vorgaben, nur mit anderer Fächerorientierung. Und zum Abitur gleichzeitig eine kaufmännische Grundausbildung mitzubekommen, schade für das spätere Berufsleben auf keinen Fall, findet Weid. Egal wie die Schülerinnen und Schüler sich danach entscheiden. Es öffne sich eine Tür, aber keine gehe zu.

Ein weiterer Vorteil: Neben einem orientierten Abschluss sei jeder Schüler, jede Schülerin auf dem Radar, so Weid. Kleinere Klassen, ein Klassenlehrer oder -lehrerin, und alle fangen gemeinsam neu an. „Wir haben super kleine Kurse“, erklärt Menser-Dargel.

Ein weiteres Merkmal des Berufskollegs ist die Durchlässigkeit: Es sei neben der Berufsschul-Funktion für Schülerinnen und Schüler in einer dualen Ausbildung auch eine Vollzeitschule. „Bei uns kann man alles machen, vom ersten Schulabschluss bis zum Abitur“, so die Schulleiterin. Dazu gehöre auch die Fachhochschulreife – einmal mit dem Schwerpunkt Wirtschaft und Verwaltung („Höhere Handelsschule“) sowie mit dem Schwerpunkt Ernährung / Hauswirtschaft.

Es gebe auch Möglichkeiten, in eine der anderen Laufbahnen zu wechseln. „Unser System ist durchlässiger – es gibt kein wirkliches Scheitern.“ Dafür gebe es immer ein offenes Ohr der Fachbereichsleiter. „Die Schüler fallen in jedem Fall weich.“ „Wir haben viele Betriebe an der Hand und können direkt in ein Praktikum oder eine Berufsausbildung vermitteln“, erklärt die Schulleiterin die Situation, wenn sich bei einem Schüler oder einer Schülerin im Rahmen der Schullaufbahn doch eine starke praktische Orientierung herausstelle. Grundsätzlich sehen die Schulleiter eine fortgesetzte Schullaufbahn nach der zehnten Klasse – sei es das Abitur oder Fachabitur – aber als vorteilhaft an: „Es geht um Ausbildungsreife und darum, später auch einen Acht-Stunden-Tag zu schaffen“, findet Menser-Dargel. Die Anforderungen in den Berufen seien sehr hoch geworden.

Dass „ihre“ Schule jetzt verstärkt auch Auslandsaufenthalte über Erasmus anbiete, sei ein weiterer Vorteil für die Schülerinnen und Schüler. Schon 50 Kilometer von der Heimat weg eröffnen sich neue Horizonte, findet sie.



Wir bilden aus ab 01.08.2024

Beton- u. Stahlbetonbauer/in*

Hochbaufacharbeiter/in*

Tiefbaufacharbeiter/in*

* m/w/d

HANS LAMERS BAU GMBH

Mühlenstraße 14

52428 Jülich

Telefon 02461 688-0

bewerbung@lamers-bau.de

↑ ANZEIGE

JETZT NOCH FÜR 2024 BEWERBEN!



[carl-eichhorn.de/
karriere/ausbildung](https://www.carl-eichhorn.de/karriere/ausbildung)

IN JÜLICH BILDEN WIR AUS:

- + Industriekaufmann (m/w/d)
- + Maschinen- und Anlagenführer (m/w/d)
- + Packmitteltechnologie (m/w/d)

Bitte sende Deine Bewerbung an:
personal@carl-eichhorn.de



CARL EICHHORN KG
Wellpappenwerke

Carl Eichhorn KG
Wymarstraße 13 | 52428 Jülich
+49 (0) 2461 / 699 0
info@carl-eichhorn.de
[@carl_eichhorn_wellpappe](https://www.carl-eichhorn.de)
[carl-eichhorn.de](https://www.carl-eichhorn.de)

↑ ANZEIGE

jübs – mehr als nur Jobs.



- Community- und Program Management (m/w/d)
- Projekt- und Eventmanager (m/w/d)
- Projektassistent Brainergy Hub (m/w/d)
- Projekt-Ingenieur EMSR (m/w/d)
- Projektleiter Landschaftsarchitektur und Versickerung (m/w/d)
- Projekt-Ingenieur (m/w/d)



- Mathematisch-technische Softwareentwickler:innen (w/m/d)
- Industriemechanikerin/Industriemechaniker Feingerätebau (w/m/d)



- Mechaniker / Schlosser / Industriemechaniker (m/w/d)
- Maschinenführer Wellpappen-erzeugung/-verarbeitung (m/w/d)



- Auszubildende Zerspanungsmechaniker (m/w/d)
- Auszubildende Fachkraft für Lagerlogistik (m/w/d)
- Auszubildende Oberflächenbeschichter (m/w/d)
- Messtechniker/in (m/w/d)
- Group communication manager (m/w/d)
- Bilanzbuchhalter/-in (m/w/d)
- Verfahrenstechniker/in (m/w/d)
- Chemielaborant / Chemical laboratory assistant (m/w/d)
- IT Application Engineer (m/w/d)



- Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten (w/m/d)
- Ausbildung zum Kaufmann für Büromanagement (w/m/d)
- Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten (w/m/d), Fachrichtung: Bund
- Ausbildung zum Industriemechaniker (w/m/d)
- Ausbildung zum Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (w/m/d)

- Ausbildung zum Physiklaboranten (w/m/d)
- Ausbildung zum Werkstoffprüfer (w/m/d)
- Ausbildung zum Glasapparatebauer (w/m/d)
- Ausbildung zum Fachmann für Systemgastronomie (w/m/d)
- Einkäufer für Dienstleistungen (w/m/d)
- Werkfeuerwehrmann im mittleren feuerwehrtechnischen Einsatzdienst (w/m/d)
- Anlagenbuchhalter (m/w/d)
- Fremdsprachensekretärin / Administrative Assistenz (w/m/d)
- Koordinator / Seminarmanager - Trainingsprogramm (w/m/d)
- Sekretär der Leitung der Unternehmensentwicklung (w/m/d)
- Berufsausbilder mit dem Schwerpunkt Elektrotechnik / Elektronik (w/m/d)
- Mitarbeiter Finanzen und Controlling mit Kenntnissen in SAP CO (w/m/d)
- Ingenieur im Bereich Energiesystemtechnik, Versorgungstechnik, Energie- und Gebäudetechnik (w/m/d)
- Anlagenbuchhalter (w/m/d)
- IT-Einkäufer im Team Infrastruktur (w/m/d)
- Fachangestellter für Medien und Informationsdienste (w/m/d)
- Technischer Assistent (m/w/d)
- Mitarbeiter im Projektmanagement nationaler Förderprojekte (w/m/d)



- Ausbildung zum Beton- und Stahlbetonbauer (m/w/d)
- Ausbildung zum Tiefbaufacharbeiter (m/w/d)
- Ausbildung zum Industriekaufmann/-frau (m/w/d)
- Ausbildung zum Maurer (m/w/d)
- Erfahrener Tiefbaufacharbeiter (m/w/d)
- Baumaschinenführer / Baggerführer(m/w/d)
- Erfahrener Projektentwickler (m/w/d)
- Erfahrener Bauleiter Tief- und Ingenieurbau (m/w/d)
- Erfahrener Schachtmeister (m/w/d)
- Erfahrener Polier im Bereich Hochbau (m/w/d)



- Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer (m/w/d)

- Ausbildung zum Industriekaufmann (m/w/d)
- Anwendungstechniker (m/w/d)
- Staplerfahrer (m/w/d)
- Mechatroniker (m/w/d)
- Betriebsschlosser/Industriemechaniker (m/w/d)



- Auszubildende Elektroniker für Betriebstechnik (m/w/d) 2024
- Auszubildende Industriemechaniker (m/w/d) 2024



- Ausbildung zum Elektroniker für Betriebstechnik (m/w/d) 2024
- Betriebsschlosser/Mitarbeiter mechanische Instandhaltung (m/w/d)



- Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter (w/m/d)
- Bundesfreiwilligendienstlerin / Bundesfreiwilligendienstler (w/m/d)
- Schulsozialarbeiterin/Schulsozialarbeiter (w/m/d)
- IT-Technikerin/IT-Techniker (w/m/d)
- Amtsleitung (w/m/d) im technischen Immobilienmanagement
- Sozialpädagogin/Sozialpädagoge (w/m/d) bzw. Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter mit staatlicher Anerkennung (FH) (w/m/d)
- Sozialpädagog/-in, Sozialarbeiter/-in,
- Diplom-Pädagog/-in, Erziehungswissenschaftler/-in, Erzieher/-in (w/m/d)
- Kraft für die Verrichtung hauswirtschaftlicher Tätigkeiten in der Offenen Ganztagschule der Gemeinschaftsgrundschule Jülich-Nord (w/m/d)



- Ausbildung als Anlagenmechaniker:in für Rohrsystemtechnik (m/w/d)
- Auszubildende Industriemechaniker (m/w/d) 2024
- Elektromonteur (m/w/d)
- Sachbearbeiter Forderungsmanagement (m/w/d)
- Vertriebsingenieur/in Energiedienstleistungen (m/w/d)
- Glasfasermonteur (m/w/d)



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



Pfeifer & Langen
Zuckerfabrik Jülich

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

Folge uns auch unter:

