

Klettern Sie einmal auf einen Baum!

IN DIESER

Führung wirkt	1
Erfahrungen mit dem Online—Eignungstest	2
Ausbilderberatung	3
Betriebliches Eingliederungsmanagement	4
Fachkräftemangel	4
Seminarhinweise	5
Ostergruß	6

Stephen R. Covey beschreibt in seinem Buch „Die 7 Wege zur Effektivität“ eindrucksvoll den Unterschied zwischen Managern und Führungskräften:

Nach einem Flugzeugabsturz kämpft sich eine Gruppe von Menschen durch einen dichten Dschungel. Sie haben Macheten und arbeiten sich Schritt für Schritt vor.

Die Manager schärfen die Macheten, geben Regeln vor, erstellen Arbeitspläne, Fitnessprogramme und und und ...

Die Führungskraft aber klettert auf den höchsten Baum im Dschungel und verschafft sich einen Überblick, ob sie im richtigen Dschungel auf dem besten Weg unterwegs sind.

Wie aber führen Sie oder aber Ihre Führungskraft? Bedarf es in unserer modernen Zeit der Teamorientierung, ja des selbstbestimmten Arbeitens überhaupt einer Führungspersönlichkeit? Ich meine ja – sogar mehr denn je macht unsere moderne Gesellschaftsordnung und Arbeitswelt sowie unsere soziale Natur Führen zu einer erforderlichen und höchst verantwortungsvollen Aufgabe. Mit dem Wunsch nach Führung geht häufig einher, von einer alles könnenden „Autoritäts-person“ geführt zu werden, die die Bedürfnisbefriedigung sicherstellt und zugleich vor Gefahren von Außen schützt.

Führungskräfte sind Verantwortungsträger für die Erfüllung der Sachaufgaben und müssen sich hinterfragen, ob sie das dafür erforderliche Wissen haben und notwendige Entscheidungen sachlich-fachlich begründen können. Sie übernehmen in ihrer Rolle zugleich die Verantwortung für die Sicherung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter, die Gesundheit der Mitarbeiter, der Stärkung der Arbeitszufriedenheit und einer harmonischen Zusam-

menarbeit im Team sowie der Förderung von „Corporate Identity“. Bei alledem haben sie die Wirkungen und Konsequenzen des eigenen Handelns zu hinterfragen, mögliche innere und äußere Konflikte zu berücksichtigen und dabei verantwortlich mit der ihnen verliehenen „Macht“ umzugehen.

Leitsatz:

Insgesamt sollten öffentliche Institutionen so geführt werden, dass die dort tätigen Menschen

- ◇ in ihrer Arbeit einen gemeinwohlorientierten Sinn sehen,
- ◇ erfolgreich sind, wenn sie ihre spezifischen Stärken einsetzen können
- ◇ die persönlichen Ziele und die Unternehmensziele weitgehend übereinstimmen
- ◇ Freude an der Arbeit haben
- ◇ Wertschätzung erfahren.

Wie kann das alles gelingen? Welche wichtigen Instrumente stehen den Führungskräften in der öffentlichen Verwaltung dafür zur Verfügung?

Führungskräfteentwicklung

Menschen, die erstmals Führungsverantwortung übernehmen, bringen Fachkompetenz und Berufserfahrung mit. Wenn Führung gelingen soll, ist es notwendig, dass (zukünftige) Führungskräfte Führung systematisch lernen und Klarheit über ihre Rollen gewinnen. Sie sind daher zunächst einmal gemeinsam mit dem Dienstherrn bzw. Arbeitgeber in der Verantwortung, ihren Verantwortungsbereich strategisch weiterzuentwickeln und die Mitarbeiter/-innen professionell zu führen. Gute Führungskräfte verfügen insbesondere über Sozial- und Methodenkompetenz. Sie reflektieren sich und ihr Führungsverhalten und entwickeln dieses weiterzuentwickeln. Darum sollten

Schlüsselkompetenzen und persönliche Weiterentwicklung im Mittelpunkt jeder Führungskräfteentwicklung stehen.

Jahresgespräche / LOB-Gespräche

Das Jahresgespräch bzw. LOB-Gespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/-innen sollte als strukturierter Dialog auf Augenhöhe gestaltet sein und als zentrales Führungs- und Personalentwicklungsinstrument verstanden werden. Führungskräfte erhalten hier Hinweise auf wichtige Themen, die aufgegriffen werden sollten. Den Mitarbeiter/-innen sollte Raum gegeben werden, auf Augenhöhe ihre Arbeitssituation zu reflektieren und bei Bedarf gemeinsam mit der Führungskraft Verbesserungen zu erarbeiten. Im Jahresgespräch kristallisieren sich idealerweise alle wesentlichen Themen und Fragestellungen der Personalentwicklung. Die Erfahrungen zeigen, dass Jahresgespräche und LOB-Gespräche überwiegend als nützlich, positiv und auch als persönliche Wertschätzung erlebt werden. Den Führungskräften bieten diese und weitere Instrumente – im Sinne von Stephen R. Covey die Möglichkeit, einmal Abstand zu nehmen vom „Schärfen der Macheten“ und statt dessen sinnbildlich „auf einen Baum zu klettern“ und sich mit der Gestaltung der Zukunft des eigenen Verantwortungsbereiches zu beschäftigen.



Online-Eignungstest der SIKOSA – schneller, schlanker und kostengünstiger – ein Erfahrungsbericht des Landkreises Mansfeld-Südharz

Als innovative Verwaltung sucht der Landkreis Mansfeld-Südharz stets nach modernen und fortschrittlichen Wegen, um auch die Bewerbungsverfahren effektiver zu gestalten.

Nachdem der Landkreis anfänglich Eignungstests in Eigenregie durchgeführt hat, hat er sich in den vergangenen Jahren dem Testverfahren der DGP (Deutsche Gesellschaft für Personalwesen e.V.) bedient. Hier wurden in einem schriftlichen Testverfahren Konzentrationsfähigkeit, logisches Denken, Allgemeinwissen und vieles mehr getestet. Im Juni 2016 stellte die Sikosa e.V. dann eine neue Möglichkeit des Eignungstestes vor. In Kooperation mit der Technischen Universität Braunschweig und der 4 A -Side GmbH bietet die Sikosa auf ihrer Homepage ein Online-Eignungstestverfahren für alle kommunalen Ausbildungsberufe sowie Beschäftigtenlehrgänge an. Entsprechend hat sich der Landkreis Mansfeld-Südharz entschieden, im Rahmen des Bewerberauswahlverfahrens für die Ausbildung zum Einstellungsjahr 2017 erstmals den Online-Eignungstest über die Sikosa zu nutzen.

Zunächst überwog in der Verwaltung die Skepsis gegenüber dieser Online-Variante. Vor allem Möglichkeiten des Betrugs und Sicherheitsstandards wurden diskutiert. Deshalb haben wir uns auch bewusst für eine Testphase mit ausgewählten Mitarbeiter*innen entschieden. Nach Abschluss dieser Testphase waren dann auch die letzten Zweifler überzeugt und die Entscheidung wurde getroffen, den Online-Eignungstest der Sikosa einzuführen.

Entsprechend wurde Kontakt zur 4 A-Side GmbH aufgenommen. Durch diese wurde uns unverzüglich ein Zugang zum Sikosa-Support für den Online-Eignungstest ermöglicht. Über ein Online-Handbuch konnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die damit arbeiten, die Funktionsweise kennenlernen. Eine persönliche Einweisung in Nutzung des Supports erfolgte nicht.

Positiv ist, dass das Onlineauswahlverfahren so konzipiert ist, dass je nach Berufsgruppe die Tests aus verschiedenen Modulen aufgebaut sind. Für die einzelnen Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes gibt es hier eine Modultauswahl, die individuell ergänzt werden kann.

Die Nutzung des Online-Tests ist vom Prinzip her einfach und verständlich

aufgebaut. Grundsätzlich soll der Test online von zu Hause aus bearbeitet werden. Die Bewerber können den Test an einem beliebigen PC mit Internetzugang durchführen. Sollte der Bewerber über keinen eigenen, für einen solchen Test nutzbaren PC verfügen, kann er hierfür auch einen anderen PC mit den entsprechenden Voraussetzungen nutzen, z.B. bei der Berufsberatung der Agentur für Arbeit. Wichtig für die Teilnahme an dem Test ist lediglich eine stabile Internetverbindung.

Um die Online-Variante zu nutzen, wurde ein entsprechendes Profil angelegt. Die Bewerber können im Support einzeln erfasst werden oder über vorhandene Tabellen importiert werden.

Zwingende Voraussetzung zur Nutzung des Online-Eignungstests ist natürlich die E-Mail-Adresse des Bewerbers. Wir weisen daher in unseren Stellenausschreibungen explizit darauf hin, dass die Angabe der Email-Adresse in der Bewerbung erforderlich ist. Ist die Vorauswahl der Bewerber abgeschlossen und liegt eine E-Mail-Adresse vor, werden den Bewerbern die Einladung zum Online-Eignungstest mit den entsprechenden Link per E-Mail zugesandt. Eine zusätzliche Versendung des Links mit der Post erfolgt nur auf zusätzliche Veranlassung, was natürlich auch zusätzliche Kosten verursacht. Um am Online-Eignungsverfahren teilzunehmen, müssen die Bewerber*innen natürlich regelmäßig ihren E-Mail-Posteingang prüfen, um die Freischaltung zum Online-Test nicht zu versäumen. Leider ist dies trotz aller Mediennutzung nicht immer der Fall. Entsprechend kommt es auch vor, dass Teilnehmer*innen die Einladung bzw. den Termin zur Teilnahme am Online-Eignungstest verpassen. Sollten die Bewerber*innen auf den Registrierungslink nicht reagieren bzw. den Test noch nicht absolviert haben, generiert das Programm automatisch eine Erinnerungsmail. Eine Erinnerung per Post erfolgt allerdings nicht.

Es zeigt sich, dass auch bei einer Frist von 2 Wochen, die Teilnehmer*innen erst kurz vor Ablauf der Frist an dem Online-Eignungstest teilnehmen.

Für Bewerber*innen ohne E-Mail-Adresse muss natürlich zwingend eine schriftliche Einladung erfolgen. Hierfür wird im Online-Portal der Link generiert, der dann mit dem Einladungsschreiben versendet wird. Leider kann in diesen Fällen das kostengünstige Angebot des Sikosa-Supports für den Briefversand nicht genutzt werden.

Kosten für das Online-Bewerberverfahren entstehen dem Auftraggeber erst, nachdem die Stelle zum Eignungstest aktiviert wurde. Dabei ist es unerheblich, ob die Bewerber*innen dann tatsächlich am Eignungstest teilnehmen oder nicht.

Die Bewerber*innen müssen sich vor der Teilnahme am Online-Test erfolgreich registrieren. Hierbei werden Identitäts-, aber auch Sicherheitsfragen gestellt. Diese Fragen können separat ausgewertet werden und können im Vorstellungsgespräch zur Kontrolle genutzt werden.

Der Online-Eignungstest der Sikosa besteht aus mehreren Einzeltests, die die jeweiligen berufsrelevanten Fähigkeiten abfragen. Positiv für die Teilnehmer*innen ist, dass jeder Einzeltest vorher anhand von Beispielen erklärt wird.

Der Eignungstest wird individuell konfiguriert, hierbei bedient sich die 4 A-Side GmbH einem enormen Fragen-Pool. Somit ist auch jeder Test ganz individuell gestaltet. Der Fragenkatalog wird durch die 4 A-Side GmbH regelmäßig angepasst, so dass immer wieder neue Standards entstehen.

Eine Kombination aus zwei verschiedenen Berufsfeldern ist allerdings nicht möglich und wäre sicher aus unserer Sicht wünschenswert, da wir so den Test für Bewerber*innen um die Ausbildung zum/r Verwaltungsfachangestellten und für die Beamtenanwärter*innen im mittleren Dienst kombinieren könnten. Da dies nicht möglich ist, müssen Bewerber*innen, die sich auf beide Stellen bewerben, zweimal am Eignungstest teilnehmen, was natürlich auch zweimal Kosten verursacht.

Fortsetzung von Seite 2

Der Online-Eignungstest dauert insgesamt ungefähr zwei Stunden. Der Test ist zeitlich so konzipiert, dass es nicht möglich ist, zusätzliche Hilfen zu verwenden. Wer die Antwort nicht weiß, muss weiterklicken – sonst ist der Test zeitlich nicht zu schaffen. Natürlich müssen die Bewerber*innen diesen nicht an einem Stück absolvieren. Nach jedem Themenblock kann eine Pause eingelegt werden. Wird der Test aber abgebrochen, ist ein Neustart nicht möglich. Erst nach Rücksprache des Auftraggebers mit dem Support kann eine erneute Freigabe erfolgen.

Von den Bewerber*innen wird durch das Online-Auswahlverfahren eine gewisse Selbstständigkeit und Organisation abverlangt, die auch im späteren Beruf erforderlich ist. Entsprechend müssen sich die Bewerber*innen die Frage stellen, wann der richtige Zeitpunkt für den Eignungstest ist, ob sie genügend Zeit eingeplant haben und ob der eigene PC alle Voraussetzungen zur Teilnahme erfüllt.

Aus unserer Sicht ist es von großem Vorteil, dass mit dem Online-Eignungstest am heimischen PC auch die Barrierefreiheit gewährleistet ist.

Sollten aufgrund einer Schwerbehinderung besondere Anforderungen an den Eignungstest erforderlich sein, kann nach Rücksprache mit der 4 A-Side GmbH eine entsprechende Anpassung des Eignungstestes erfolgen.

Ein weiterer Vorteil ist die unmittelbare Auswertung des Tests. Diese erfolgt direkt im Anschluss, wenn der Eignungstest beendet ist. Die Auswertung erfolgt sowohl einzeln für jedes abgerufene Modul, als auch im Gesamtergebnis. Aus dem Gesamtergebnis ergibt sich dann eine Empfehlung für die Eignung der Bewerber*innen entsprechend dem Schulnotensystem. Die zusätzlich gebuchten Module werden separat ausgewertet und nicht ins Gesamtergebnis mit eingerechnet.

Die Ergebnisse der Eignungstests werden maximal rund sechs Monate gespeichert und können zu jedem Zeitpunkt abgerufen werden.

Aktuell nutzen nur wenige Kommunen den Online-Eignungstest der Sikosa, so dass ein Austausch von Testdaten bei gleichartigen Bewerbungen noch nicht möglich ist.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass der Online-Eignungstest auch für den Landkreis Mansfeld-Südharz die Zukunft ist. Das schnelle und flexible Verfahren ermöglicht den Bewerber*innen die Teilnahme am Eignungstest ohne aufwendige Anreise und Ausfallzeiten in der Schule. Für den Arbeitgeber ergeben sich durch den Online-Eignungstest Kosten- und Zeitersparnisse, da nicht erst geeignete Räume organisiert, die Bewerber*innen einzeln zum Test geladen und auch keine Abstimmungen zu Ausweichterminen vorgenommen werden müssen.

Noch ist es nicht möglich, im Rahmen der Vorstellungsprache wesentliche Unterschiede dabei auszumachen, ob die Bewerber*innen nun einen klassischen Eignungstest oder den Online-Eignungstest gemacht haben. Tatsächlich wird sich die Effektivität des Online-Eignungstests erst nach Beginn der Ausbildung bzw. mit Beendigung der Ausbildung in 2 - 3 Jahren zeigen. Schlussendlich ist der Online-Eignungstest aber eine schnelle und effektive Test-Variante, die im Vergleich zum klassischen Eignungstest verschiedene Vorteile birgt und entsprechend eine zukunftsorientierte Variante für das Auswahlverfahren von Bewerber*innen darstellt.

Nicole Hagene
Landkreis Mansfeld- Südharz



Nicole Hagene
Landkreis Mansfeld- Südharz

Lehre und lerne das Beste... ein Blick in Zukunft und Vergangenheit

In den jährlich stattfindenden Ausbilderberatungen in Halle (10.03.2017) und Magdeburg (17.03.2017) fanden sich zahlreiche Ausbildungsleiter/innen zusammen, um auf das vergangene Ausbildungsjahr zurückzublicken und sich über die Themen in der Ausbildung mit Blick in die Zukunft zu verständigen. Zuerst waren die Termine für die Lehrgänge der einzelnen Ausbildungsjahre auf Tagesordnung ein erster wesentlicher Punkt. Die neuen Lehrgangstermine wurden benannt und in gemeinsamer Runde verständigten sich die Teilnehmer darauf die nächsten Termine für die Durchführung der Ausbilderberatungen in den September/Oktober zu verlegen, da dann tatsächlich eine bessere Auswertung aller Lehrgänge vorgenommen werden kann (angefangen mit den Rückmeldungen zum Einführungslehrgang, sowie den Zwischen- und Abschlusslehrgängen). Auf beiden Ausbilderberatungen wurde von den Ausbildungsleitern/innen mit sehr großem Wohlwollen die Zusammenarbeit zwischen den Berufsschulen und dem Studieninstitut zur Kenntnis genommen. Zu den einzelnen Lernfeldern finden Workshops unter der Teilnahme von Berufsschullehrern sowie den haupt- und nebenamtlichen Dozenten des Studieninstitutes statt. Hier konnten Abstimmungen und Absprachen erreicht werden, wer welche Ausbildungsinhalte mit jeweiliger Ausbildungstiefe und die erforderlichen praktischen Übungen zur optimalen Prüfungsvorbereitung absolviert. Der Austausch soll zukünftig regelmäßig gepflegt werden. Vom Studieninstitut wurde das Angebot offeriert in Ausbildungsleiter/innenrunden einen kommunikativen Erfahrungsaustausch unter den Ausbildungsbehörden zu ermöglichen, um ähnliche Problemlagen zu besprechen oder gemeinsam Lösungen zu finden. Die Resonanz der Ausbildungsbehörden war sehr positiv. Des Weiteren wurden die Ausbildungsbehörden dazu eingeladen sich hinsichtlich des Themas Berufsbild für Verwaltungsfachangestellte mit Ideen und Anregungen gern an das Studieninstitut zu wenden. Frau Kolkmann ist gerade als Teilnehmerin des Arbeitskreises „Zukunft der Ausbildung“ aktiv in die Diskussionen eingebunden.



Lernen
ist
Erfahrung.
Alles
andere
ist
einfach
nur
Information.

Gesundheit ist wie das Salz: Man bemerkt es nur, wenn es fehlt...

Aufgrund steigender Fehlzeiten und der damit einhergehenden Anforderung, betroffenen Beschäftigten mit Erreichen von 42 Krankheitstagen ein BEM-Verfahren anzubieten, stehen viele Verwaltungen vor der Herausforderung, im Rahmen des BEM-Verfahrens auch ein BEM-Gespräch anzubieten und dieses vertrauensvoll durchzuführen. Hier kommt den Akteuren im Rahmen der Gesprächsführung eine besondere Rolle zu. Das BEM gem. § 84 SGB soll die Betroffenen bei der Wiederherstellung ihrer Arbeitsfähigkeit und beim Erhalt des Arbeitsplatzes unterstützen.



Am 06. und 07. Dezember 2016 hat hierzu erstmalig das Seminar „Gesprächskompetenz im BEM-Verfahren“ stattgefunden. In der Veranstaltung wurde auf die Besonderheiten der Gesprächsführung im BEM-Verfahren eingegangen. Ziel war es u.a., die Teilnehmer in ihrer Handlungsfähigkeit und -kompetenz im BEM-Verfahren zu stärken und theoretische Kenntnisse und Faktoren anhand spezifischer Fallbeispiele und ausgewählter Rollenspiele praxisnah zu vermitteln.

Die Teilnehmer waren insbesondere von der Kombination Vermittlung theoretischer Kenntnisse und der Ergänzung durch praxisbezogene Rollenspiele und Erfahrungsaustausch angetan. Wie sich auch im verwaltungsmäßig durchmischten Teilnehmerkreis bestätigte, stellen oft unklare Krankheitsbilder, Ängste und Widerstände bei den betroffenen Be-

schäftigten oder psychische Erkrankungen für die eingebundenen Partner hinsichtlich Sensibilisierung und professioneller Gestaltung der oft emotional belastenden Gespräche eine besondere Herausforderung dar. Die heterogene Teilnehmergruppe aus Personalverantwortlichen, Personalratsmitgliedern und BEM-Beauftragten sorgte zudem dafür, dass das BEM mit seinen vielschichtigen Aspekten und aus dem jeweiligen Fokus diskutiert und Lösungsansätze erarbeitet werden konnten.

Da die BEM-Gespräche einerseits ein rechtssicheres und erfahrungsgemäß ein sensibles Vorgehen fordern, konnte den Teilnehmern im Rahmen des 2-Tagesseminars hierdurch eine wertvolle Basis theoretischer Grundlagen und praxisorientierter Methoden an die Hand gegeben werden. Aufgrund der hohen Resonanz bieten wir auch in 2017 zu diesem Thema weitere Veranstaltungen an.

Zudem haben wir die Anregung aus dem Teilnehmerkreis, ergänzend einen Arbeitskreis zum BEM ins Leben zu rufen, mit zwei Veranstaltungsterminen neu ins Programm aufgenommen. Hierzu wird die vorherige Teilnahme am Seminar „Gesprächskompetenz im BEM-Verfahren“ empfohlen.

Erfahrungsaustausch unter Praktikern zum BEM-Verfahren/Fallbesprechung

Magdeburg 26.09.2017 K 011.49/17-01

Durch Qualifizierung dem Fachkräftemangel entgegentreten

In Zusammenarbeit mit der Werkstatt für Kita—Qualität haben wir uns auch Gedanken gemacht wie man dem vielleicht schon vorhandenen oder dem bevorstehenden Fachkräftemangel im Bereich der Erzieherinnen entgegentreten kann und rechtzeitig personelle Ressourcen nutzt.



Der Qualifizierungskurs bietet eine Möglichkeit des Quereinstiegs in das Berufsfeld der pädagogischen Fachkraft in Kindertageseinrichtungen. Dem Träger erlaubt diese Qualifizierung eine zeitnahe und flexible Personalbesetzung in Zeiten des Fachkräftemangels.

Die Grundlage der Arbeit in Kitas bildet das laut KiföG verpflichtende Bildungsprogramm von Sachsen-Anhalt.

Dieses bildet die Basis in dem intensiven Qualifizierungskurs (lt. §21 KiföG LSA), der 60 Stunden in 6 Modulen umfasst:

- Modul 1: Bildungsauftrag (8 Stunden)
- Modul 2: Förderung frühkindlicher Bildungsprozesse (24 Stunden)
- Modul 3: Pädagogische Professionalität (8 Stunden)
- Modul 4: Beobachtung und Dokumentation (8 Stunden)
- Modul 5: Eltern als Partner (6 Stunden)
- Modul 6: Gestaltung von Übergängen (6 Stunden)
- Kolloquium

Unsere Referentinnen sind erfahrene Dozentinnen, die die theoretischen Grundlagen mit ihrer Praxiserfahrung interessant verbinden.

In einem abschließenden Fachgespräch (Kolloquium) diskutieren und reflektieren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre erworbenen Erkenntnisse im Kontext aktueller pädagogischer Aufgaben.

Seminartermine Monat April 2017

Termin	Thema	Seminarort	Seminar-Nr.
19.04.2017	Protokollführung—Trends und Traditionen beim Protokoll	Magdeburg	K 010.13/17-01
19.04.2017	Planungs- und Prognoserechnung— Instrumente einer modernen Haushaltsplang.	Magdeburg	K 020.25/17-01
19.04.2017	Kalkulation von Platzkosten und Eltrnbeiträgen		
20.-21.04.2017	Der amtliche Stellenplan... 2. Zusatzveranst.	Magdeburg	K 011.25/17-01B
24.04.2017	Zuwendungsrecht: Antragsbearbeitung, Bewilligung—Auszahlung	Halle	K 020.56/17-02
24.04.2017	Neu in der Kommunalverwaltung	Halle	K 010.00/17-02
26.04.2017	Rechtssicherheit im Schulsekretariat	Halle	K 040.08/17-02

Seminartermine Monat Mai 2017

Termin	Thema	Seminarort	Seminar-Nr.
04.05.2017	Ausbildungszeugnisse formulieren u. verstehen	Magdeburg	K 011.05/17-01
04.05.2017	2017 bis 2021 alles wird E—Methodenänderung in der Kommunalverwaltung	Magdeburg	K 016.01/17-01
08.05.2017	Die Vollstreckung ins Grundbuch	Magdeburg	K 020.23/17-01
10.05.2017	Kommunales Vertragsmanagement—Aufbau eines kommunalen Vertragsregisters	Halle	K 020.26/17-02
11.05.2017	Die Prüfung von Architekten- und Ingenieursleistungen nach HOAI	Halle	K 061.00/17-02
22.05.2017	Das Kommunalverfassungsgesetz des Landes Sachsen—Anhalt	Halle	K 030.06/17-02
29.05.2017	IT—Beschaffung an Schulen	Magdeburg	K 040.04/17-01

Sich zu
bilden
heißt,
lernen zu
wollen,
wie alles
geschieht.

Seminartermine Monat Juni 2017

Termin	Thema	Seminarort	Seminar-Nr.
01.06.2017	E- Akte und Dokumentenmanagement	Magdeburg	K 016.02/17-01
08.06.2017	Optimierte Gestaltung der Jahresabschlussarbeiten	Halle	K 020.02/17-02
14.06.2017	TIPPS zum Aufbau eines Arbeits- und Gesundheitsmanagementsystems	Halle	K 011.41/17-02
14.06.2017	Förderungsmanagement—Neue Rechtsprechung und Gesetzesänderungen zum Forderungs- einzug und zur Insolvenz	Halle	K 020.09/17-02
14.06.2017	Mehr Kundenorientierung im Verwaltungs- handeln—aber wie?		
14.-15.06.2017	Gesprächskompetenz im BEM—Verfahren	Magdeburg	K 032.67/17-01
19.06.2017	Betreiberverantwortung in der kommunalen Gebäudewirtschaft	Halle	K 060.00/17-02
19.06.2017	Inhalt und Auf Bau einer ordnungsrechtl. Verfügung	Magdeburg	K 032.36/17-01

Das Osterei
(von August Heinrich Hoffmann von Fallersleben)

Hei, juchhei! Kommt herbei !
Suchen wir das Osterei !
Immerfort, hier und dort
und an jedem Ort !

Ist es noch so gut versteckt,
endlich wird es doch entdeckt.
Hier ein Ei ! Dort ein Ei !
Bald sind's zwei und drei !

Wer nicht blind, der gewinnt
einen schönen Fund geschwind.
Eier blau, rot und grau
kommen bald zur Schau.

Und ich sag's, es bleibt dabei,
gern such ich ein Osterei :
Zu gering ist kein Ding,
selbst kein Pfifferling.



In diesem Sinne wünschen wir allen :

Liebe und Hoffnung – das bringt das kommende Osterfest.
Zu diesem besonderen Anlass wünschen wir Ihnen viel Glück,
Gesundheit und Optimismus im Alltag.

Das Team des Studieninstitutes für kommunale Verwaltung Sachsen—Anhalt e. V.

