



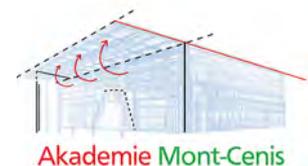
Akademie Mont-Cenis  
Jahresbericht 2017





# JAHRESPROGRAMM 2017

|  |    |
|--|----|
| Vorwort  | 1  |
| Yes, we can!                                       | 2  |
| Wenn der Wind der Veränderung weht...              | 6  |
| Nach dem Jahresprogramm ist vor dem Jahresprogramm | 8  |
| Große Würfe und kleine Nuancen                     | 10 |
| Organisation und Ansprechpartner in der FAH        | 12 |
| Change im Fachbereich Medien und Orga              | 14 |
| Veränderung im Tagungshaus                         | 16 |
| Neue Gesichter in der Akademie                     | 18 |
| Daten, Zahlen, Fakten                              | 20 |



## Vorwort

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

Wandel und Veränderung gehören genauso zum Leben, wie das beharrliche Festhalten an alten Gewohnheiten, Vertrautem und Bewährtem. Wer noch Anfang des letzten Jahrhunderts für Fortbewegung und Ackerbau auf's Pferd setzte, ist von neuen Technologien schnell abgehängt worden. Analoge Kameras und Kodakfilme sind wie Schallplatten nur noch Randerscheinungen. Handys, gerade noch hipp sind eher out – mit dem Smartphone ist das Internet jederzeit abrufbar, Musik und Fotoapparat griffbereit. Wir skypen mit Menschen rund um den Globus, kaufen zu Hause oder unterwegs im Internet ein und finden uns auch in fremder Umgebung dank GPS traumwandlerisch sicher zurecht. Die Kommunikation in den Sozialen Netzwerken ist rasend schnell, immer aktuell und nicht immer unproblematisch.

Warum machen wir uns dann Gedanken über die bevorstehenden Änderungen in der Arbeitswelt, die die Digitalisierung der Verwaltung mit sich bringen wird? Weil wir bei all der Beanspruchung in unserem Job keine Zeit für Veränderung haben? Weil wir nicht wissen, wie unser Arbeitsplatz am Ende des Prozesses aussehen wird? Weil wir an den altbewährten Techniken festhalten möchten und von den neuen noch nicht wissen, ob sie unsere Erwartungen erfüllen? Weil wir Zusammenarbeit neu organisieren müssten?

Die FAH hilft Ihnen mit ihren Angeboten, den Wandel aktiv zu gestalten und die Veränderungen für sich und Ihre Organisation zu nutzen. Dafür bauen wir in 2018 einen eigenen Fachbereich für Digitalisierungsthemen auf.

Wir selbst können und wollen uns dem Wandel nicht entziehen – denn nur Wandel bietet neue Chancen: Wir haben 2017 in der Seminarbearbeitung die Papierakten abgeschafft. Die Teilnahmebescheinigungen verschicken wir seit Anfang des Jahres nur noch elektronisch. Mit ILIAS haben wir eine neue digitale Lernplattform eingeführt, die die Fortbildung auf spannende Weise bereichern wird – lassen Sie sich überraschen. Die bisherigen Aktivitäten klingen vielleicht banal, erfordern aber im Einzelnen eine intensive Umstellung der Geschäftsprozesse.

Die Bereiche Führung und Zusammenarbeit werden von der Digitalisierung besonders betroffen sein.



*Annegret Schulte-Althoff – Leiterin der Akademie Mont-Cenis*

Das Symposium „Wandel gestalten – Führung neu denken?“ hat sich im November 2017 mit alten und neuen Anforderungen an Führung beschäftigt. Die Fähigkeit zur Reflektion und der achtsame Umgang untereinander sind wesentliche Voraussetzungen für eine aktive Gestaltung der Zukunft. Dabei darf der Blick auf sich selbst und die eigenen Ressourcen nicht zu kurz kommen. Unsere Führungsbildung setzt in diesen Themenfeldern neue Impulse.

Digitalisierung bietet uns allen die Möglichkeit, die Zusammenarbeit über Distanzen zu verbessern und auszubauen: – digitale Akten sind an jedem Ort verfügbar. Die Arbeit auf Distanz bringt dabei auch ein verändertes Verständnis von Zusammenarbeit und Teamentwicklung für alle Beteiligten mit sich – ob bei ausgelagerten Büroarbeitsplätzen oder bei Teleheimarbeit. Lassen Sie sich von unseren erfahrenen Trainerinnen und Trainern auf dem Weg in die Arbeitswelt 4.0 professionell begleiten.

2017 haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FAH trotz unruhiger Rahmenbedingungen und zahlreicher Ausfälle im Team wieder alles gegeben, um Sie gewohnt professionell-verlässlich und mit Freundlichkeit bei Ihren Anliegen zu unterstützen. Dafür möchte ich mich herzlich bedanken. Was uns im letzten Jahr bewegt hat, haben wir in diesem Jahresbericht zusammengefasst.

Wir wünschen Ihnen viel Freude bei der Lektüre und hoffen auf eine gute Zusammenarbeit in 2018.

Herne im April 2018

## Yes, we can!

Wandel oder Wandlung, Metamorphose oder Modifikation, Entwicklung oder Umbruch, Erneuerung oder Korrektur, Transformation oder schlicht Veränderung – „Change“ hat viele Gesichter und Namen.

Die Perspektive entscheidet über die Spielart des Wandels – darüber, ob man mit „Change“ eher Chancen und Zuversicht assoziiert oder Verlust und Sorge, ob man Veränderung als natürlichen, kontinuierlichen Prozess anerkennt und eigeninitiativ gestaltet oder Veränderungsappelle im Extremfall ängstlich als ungerechtfertigte Kritik an der geleisteten Arbeit missversteht und unbeweglich bleibt.

Die 2018 vollzogenen Veränderungen in den Arbeitsgebieten des Fachbereichs 1 haben den positiven Charakter eines „Yes, we can!“ – natürlich nicht mit derselben Tragweite eines „Versprechens zur Veränderung“, wie der US-amerikanische Präsident Barack Obama den Slogan benutzte. Die Aussage hat auch nicht die Konnotation von „Doch, wir schaffen das – trotz widriger Umstände!“

Unser „Yes, we can!“ ist vielmehr das selbstbewusste Resultat einer selbstkritischen Analyse. Um einschätzen zu können, in welche Richtung sich Fortbildungsangebote an der Akademie entwickeln sollten, haben wir uns gefragt: „Was haben die Landesverwaltung NRW und die Akademie in den fast 40 zurückliegenden Jahren in Sachen Führung geleistet?“ und „Welche Ressourcen sind heute abrufbar, um kraftvoll und zukunftssicher in die nächste Periode einzusteigen?“ Dass diese von vielfältigen Herausforderungen begleitet und mit Umbrüchen und Paradigmenwechseln gepflastert sein wird, ist allseits unbestritten – man denke nur an die Herkulesaufgabe Digitalisierung der Verwaltung.

Bereits die Ausgangslage rechtfertigt Optimismus: Konzepte für die Führungsbildung an der Akademie haben ein solides Fundament. Ein ausgeprägter politischer Wille zur Verwaltungsmodernisierung trug schon Anfang der 1990er-Jahre dazu bei, dass sich Expertinnen und Experten aus Verwaltung, Wissenschaft und Wirtschaft intensiv mit einem modernen Führungsverständnis auseinandersetzten. Die damals für die Verwaltung erarbeiteten Leitlinien und Führungsinstrumente haben heute noch Gültigkeit.

Schon die Gründung der Akademie 1979 war Ausdruck der Überzeugung, dass man die Entwicklung von Führungskompetenzen nicht dem freien Spiel der Kräfte überlassen darf. Referenzrahmen und Leitlinien für Führung trugen schließlich zur weiteren Professionalisierung der Fortbildung bei und legten den Grundstein für eine Personalentwicklung in der Landesverwaltung, die Orientierung gibt und den Organisationsfortschritt fördert. Die Einbeziehung von Expertinnen und Experten ist vor dem Hintergrund einer solchen Grundlegung längst selbstverständlich.

Der hohe Anspruch an Qualität macht sich auch bei der Akquisition von Dozentinnen und Dozenten und Coaches für die Akademie bemerkbar. Ziel ist immer, die richtige Person für die richtige Zielgruppe und Fragestellung zu finden. Alle 89 Dozentinnen und Dozenten, die 2017 im Fachbereich 1 im Einsatz waren, verfügen über einen Hochschulabschluss und ausgewiesene Zusatzqualifikationen. 21 von ihnen wurden frisch im Jahr 2017 angeworben. Vor allem für Formate, die für das Jahr 2018 neu aufgelegt werden, konnten weitere 8 Dozentinnen und Dozenten gewonnen werden. Damit hat sich der Dozentenstamm erheblich erweitert.

Ebenso wichtig wie die personelle Basis ist der kritische Blick auf die Angebotspalette. Die 2017 vollzogene Rückschau offenbarte zweierlei: 1. Die Nachwuchsbildung ist gut etabliert, aber es fehlten Boxenstopps für erfahrene Führungskräfte zur Auffrischung. Auch Einheiten, mit denen man sich zeiteffizient zu Neuerungen im Führungsalltag auf Ballhöhe bringen kann, waren bisher unterrepräsentiert. 2. Die Forschung in den Bereichen Führung und Zusammenarbeit belegt, dass versierte Führungskräfte nicht nur Kompetenzen zur Aktivierung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigen – so der Schwerpunkt in den oben erwähnten Leitlinien. Erfahrene Führungskräfte profitieren darüber hinaus von einem Instrumentarium für ein gezieltes Selbstmanagement.

Zu dieser „personal mastery“ gehören unter anderem die Balancierung von Dissonanzen in Entscheidungsprozessen, die Vorhersage und gezielte Steuerung sozialer Prozesse jenseits formalisierter Führungsinstrumente (z. B. Mitarbeitergespräch) sowie Analyse- und Reflexionsfähigkeit. Im Jahr 2017 haben wir sehr intensiv daran gearbeitet, die entsprechenden konzeptionellen und thematischen Lücken zu schließen, mit klarem Ziel und mit System neue Seminare und Formate für 2018 zu entwerfen und Dozentinnen und Dozenten zu gewinnen. Wir sind gespannt, wie die neuen Formate ankommen werden.

Zur Unterstützung der Neuausrichtung wurden sogenannte „Dozentendialoge“ – dreistündige Abendveranstaltungen mit dem Ziel des fachlichen Austauschs – eingeführt. Damit wird die vorhandene Expertise unserer „Führungsdozenten/-innen“ noch fruchtbarer für die Konzeption und für die Fortbildungspraxis. „Yes, we can!“ bedeutet in diesem Zusammenhang vor allem die Stärkung des „WIR“, d. h. die Qualitätssicherung in gemeinsamer Verantwortung von Akademie und Dozentschaft.

Lehrende sind für uns nicht einfach Dienstleisterinnen und Dienstleister. Wir brauchen und schätzen sie als Seismografen, Partner, kreative Köpfe und als Schnittstelle zu unserer vielfältigen und anspruchsvollen „Kundschaft“ – den erfahrenen Führungskräften und den Nachwuchsführungskräften, den Multiplikatoren/-innen und den Behörden.

Begonnen hatte das Jahr schon mit dem im zweijährlichen Turnus stattfindenden Dozententreffen. Auch dort diskutierten bereits die Dozentinnen und Dozenten aller Fachrichtungen lebhaft Ansätze für eine wirkungsvolle Fortbildung der Zukunft.

Meilenstein für den Transformationsprozess im Führungsbereich war das sehr gut besuchte und als hervorragend bewertete Symposium „Wandel gestalten – Führung neu denken?“ am 6. November 2017, bei dem wir erstmals ganz bewusst die Dozentschaft, Vertreter/-innen aus der Wissenschaft und Führungskräfte der Landesverwaltung in Herne zusammenbrachten. Beleuchtet wurden gemeinsam die Besonderheiten eines „Digital Leadership“, die notwendigen Führungskompetenzen vor dem Hinter-



grund einer schlecht vorhersehbaren VUCA-Welt sowie die Kernelemente einer adaptiven Führung, für die Wertschöpfung aus Wertschätzung resultiert. Noch in diesem Jahr werden die Vorträge und ein Videoclip zum Symposium auf der Lernplattform zur Verfügung stehen.

Thematisch erfuhr der Fachbereich 1 im Herbst 2017 eine Ausweitung durch den Umzug interkultureller Fortbildungsangebote aus dem Fachbereich 2. Zugleich wurde auch hier für 2018 neu konzipiert und akquiriert. Das Ergebnis: Zukünftig gibt es in Ergänzung zum bisherigen Seminar „Interkulturelle Kompetenz kompakt“ im Jahresprogramm vier weitere Seminare mit unterschiedlicher Ausrichtung (Interkulturelle Sensibilisierung, Führung und Integrationsförderung). Im Angebotssegment „Flucht und Asyl“, das aus dem Fachbereich 4 hinzukam, konnte ein Supervisionsangebot für Führungskräfte und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter in Erstunterbringungseinrichtungen für Flüchtlinge mit insgesamt vier Gruppen in Düsseldorf und Köln etabliert werden. Zwei einsatzortnahe tätige Supervisorinnen konnten neu angeworben werden. Der Ausbau des Supervisoren-Netztes ist geplant.

Die Akademie unterstützte 2017 außerdem Veränderungsprozesse in den Ressorts. Das Ministerium für Schule und Bildung NRW (MSB NRW) lässt seit 2012 Schulaufsichtsbeamte und -beamtinnen an der Akademie qualifizieren. Nach der Veröffentlichung eines Gutachtens zur Weiterentwicklung der Schulverwaltung des Landes NRW von Bogumil, Fahlbusch und Kuhn aus dem Jahr 2016 mehrten sich die Stimmen im Ministerium, in den Bezirksregierungen und unter den Teilnehmenden, dass das Curriculum überholungsbedürftig sei.

Die Akademie initiierte kurzerhand im April 2017 eine Umfrage unter den Absolventinnen und Absolventen der letzten zwei Jahre, wertete diese aus und begleitete durch Moderation von Arbeitsgruppensitzungen und die Teilnahme an Strategiebesprechungen des MSB NRW die Modifizierung des Curriculums. Seit Januar 2018 wird die Neufassung mit drei Gruppen erprobt und evaluiert. Die überarbeitete Version soll nach Willen des Ministeriums ab 2019 Grundlage der „Qualifizierung Schulaufsicht“ sein.

Die Zusammenarbeit ist ein gutes Beispiel für die fruchtbare Nutzung von Synergien – getragen von Vertrauen, einer hohen Motivation und dem Willen zu Optimierung und Professionalisierung auf allen Seiten.

Bereits kurze Zeit nach der Regierungsbildung und Umressortierung in Nordrhein-Westfalen führte das Ministerium des Innern NRW im Oktober 2017 an der Akademie seine erste Führungsklausur durch. Auch hier konnten wir inhaltlich und methodisch die Transition unterstützen. Die zweitägige Klausurtagung trug nicht nur dazu bei, sich in Sachen „Führung in der neuen Zeit“ zu positionieren. Als besonders wertvoll wurde empfunden, dass sich Minister Herbert Reul und Staatssekretär Jürgen Mathies für ihr Führungsteam viel Zeit zum Austausch über strategische Ziele und Schwerpunkte nahmen.

Auch die Herner Gespräche griffen im März 2017 das Veränderungsthema auf, wobei wir diesmal den Blick auf die persönlichen Potenziale von Führungskräften richteten. Mit seinem Vortrag „Kraftvoll durch bewegte Zeiten“ skizzierte der Keynote-Speaker Ralph Goldschmidt vor allem so manch dysfunktionale Strategie im Hamsterrad. Besonders wertgeschätzt wurden seine gewinnbringenden, mit einem Augenzwinkern vorgetragenen Impulse für eine gelungene Anpassung. Das Ziel: mit den Herausforderungen veränderter Arbeitsbedingungen zurechtkommen und dabei zufrieden und gesund bleiben.

Last but not least – der Blick nach innen: Change heißt manchmal auch Abschied nehmen von Bewährtem und Gewohntem. Für die Fortbildungsstellen war der größte Einschnitt für ihre Beratungsarbeit und die Zusammenarbeit mit uns sicherlich der Verzicht auf das „dicke Jahresprogramm“ als Kompendium mit allen Seminarbeschreibungen. Stattdessen haben wir im September 2017 eine deutlich dünnere Broschüre mit Übersichten, aber auch Kommentierungen und Erläuterungen herausgegeben – die lange Form gibt es nach wie vor zum Herunterladen im Internet.

Grund dafür war nicht nur das Bemühen, die Papierflut im Sinne eines nachhaltigen Ressourceneinsatzes einzudämmen. Damit werden wir auch den sich stetig verändernden

Gewohnheiten im Umgang mit elektronischen Medien gerecht. Und wir möchten Sie zukünftig immer tagesaktuell informieren. Das geht besser über die Homepage als mit Gedrucktem. Die Fortbildungsstellen haben uns den Wandel trotz anfänglicher technischer Probleme und zeitweiser Homepage-Ausfälle nicht übelgenommen. Da die Zusammenarbeit vertrauensvoll gewachsen ist und Stürme überstehen kann, haben wir erfahren „Ja, wir konnten den Schritt wagen“. Deshalb sagen wir an dieser Stelle: Danke!

Auch der Jahresbericht, der Ihnen nun in der zweiten Fassung im quadratischen Format vorliegt, wurde im Fachbereich 1 entwickelt. Sein neues Gesicht erntete Lob. Wir wollten moderner werden und die Hintergründe und Ergebnisse unserer Arbeit darstellen. Wir hoffen, auch diese zweite Ausgabe gefällt Ihnen.

Change ist kein Selbstzweck. Wandel vollzieht sich nicht von allein – er braucht viele Schultern, Hände, offene Ohren, Vertrauen, Mut zum Experimentieren, eine konstruktive Fehlerkultur und Freude am Gestalten. Die Angebote und Projekte im Fachbereich 1 haben quantitativ und qualitativ zu einer Ausweitung der Arbeitspakete, zu mehr Abstimmung und zu vielen inspirierenden Begegnungen geführt. Dass wir am Ende des Jahres stolz „Yes, we can!“ sagen können, ist ohne Frage Verdienst des ganzen Teams:

Im Herbst 2017 stieß Andreas Ober dazu. Eigentlich unser FAH-Experte in Sachen IT und Antrago, übernahm er zusätzlich das Seminarmanagement im Themengebiet „Interkulturelles“.

Ayten Yilmaz hatte nach der Umressortierung der Ministerien unter anderem viel mit der Zusammensetzung und den Verschiebungen in unseren Führungszirkeln und mit der Organisation etlicher Groß- und Sonderveranstaltungen zu tun. Die letzte dieser Veranstaltungen kurz vor Jahresschluss war die Assessorentagung vom 6. bis 8. Dezember 2017 in Brüssel – 90 junge Führungskräfte fuhren mit.

Gaby Stümer hat die 10 neuen und zum Teil komplexen Seminarangebote (wie z. B. „Frauen auf dem Weg in Führung“ und die „Netzwerkstatt Zukunft für Führungskräfte

mit langjähriger Erfahrung“) vorbereitet und das Seminarprogramm insgesamt harmonisiert.

Martin Wirsdörfer, unser Mann für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und Kultur, realisierte wie gewohnt eine überzeugende Vielfalt von Montagabendangeboten (insgesamt 34) für Teilnehmer- und Nachbarschaft; das Spektrum umfasste Musik, Literatur, Kabarett und als Novum das gemeinsame Singen mit dem „Mundorgel Project“ aus dem Schauspiel Dortmund. Auch sein neues Marketingkonzept für unseren Weihnachtstreff bescherte der Akademie am 13. Dezember 2017 ein volles Haus mit mehr als 150 Besucherinnen und Besuchern, die den Abend mit Barbershopchor und bei Salonmusik genossen.

Wir stehen mit voller Überzeugung hinter dem Kulturangebot der Akademie und es bereitet uns besondere Freude. Denn es leistet etwas, das in der Kulturlandschaft selten geworden ist: Hürden gibt es nicht. Jeder Gast ist uns herzlich willkommen. Das Angebot ist nicht umsonst, aber kostenfrei: Yes, we can!

*Prof. Dr. Martina Eckert*

## Wenn der Wind der Veränderung weht...

...bauen die einen Mauern und die anderen Windmühlen.

Als Beispiel für den „Wind der Veränderung“ in der Arbeit des Fachbereichs 2 der Fortbildungsakademie 2017 kann der Bereich der Sozialen Ansprechpartner (SAP) dienen. SAP besuchen nach ihrer Ausbildung spezielle Fortbildungen und Supervisionen an der Fortbildungsakademie.

Die Supervisionen der SAP, die bislang über Jahre (und teilweise Jahrzehnte) hinweg bei ein und demselben Supervisor bzw. Supervisorin stattfanden, wurden gemeinsam mit dem Innenministerium und dem Finanzministerium NRW neu konzipiert.

SAP besuchen direkt im Anschluss an ihre beendete Ausbildung drei Jahre lang sogenannte feste Supervisionsgruppen in der Zusammensetzung der jeweiligen Ausbildungsgruppe. Diese Supervision leitet diejenige Person, welche im vorletzten Modul der Ausbildung, dem Modul „Selbstreflexion“, im Einsatz ist. Nach diesen drei Jahren dürfen (und müssen) die SAP frei wählen und gehen jährlich in die sogenannten offenen Supervisionsgruppen. Hier erfolgt die Anmeldung wie zu einer normalen Fortbildung, die Gruppen setzen sich gemischt und neu zusammen. Viele Supervisorinnen und Supervisoren konnten für dieses neue Modell gewonnen werden.

Aber warum diese Veränderung? Zum einen ökonomische Gründe: Die Gruppengrößen waren teilweise so gering, dass die Seminaruntergrenzen an Teilnehmenden deutlich unterschritten wurden. Dies führte zu einer fehlenden wirtschaftlichen Tragfähigkeit. Zugleich wurde das alte Modell auch inhaltlich sowohl von Supervisoren als auch Teilnehmenden bemängelt.

Die neue Regelung sollte des Weiteren zu mehr Offenheit bei den SAP führen. Sich auf andere Kolleginnen und Kollegen im Supervisionskontext einzustellen, aber vor allem von der Expertise neuer Supervisoren zu profitieren und somit seine eigenen Beratungsmuster und Methoden zu hinterfragen, dies war und ist das erklärte Ziel dieser Umstellung. So konnten neben den bewährten Supervisoren auch neue Dozentinnen und Dozenten akquiriert werden, die bislang in anderen Themenfeldern der Fortbildungsakademie tätig waren.

Die Supervisorinnen und Supervisoren wurden – zusätzlich zu schriftlichen und mündlichen Informationen – in einem gemeinsamen Dozententreffen der beiden Ministerien unter Beteiligung der Fortbildungsakademie ausgiebig über die Umstellung informiert. Nach eingehender Diskussion herrschte Konsens darüber, das neue Konzept mitzutragen und auszuprobieren. Zugleich vereinbarten die Beteiligten, im Jahr 2018 in einem gemeinsamen Reflexionstreffen die gemachten Erfahrungen auszutauschen und ggf. Verbesserungsmöglichkeiten zu erörtern.

Während die meisten Supervisorinnen und Supervisoren, begleitet durch zahlreiche Gespräche, Windmühlen bauten, brachte ein Teil der sozialen Ansprechpartner der Auflösung der festen Supervisionsgruppen Skepsis entgegen: Einige begrüßten die Umstellung auf die offenen Supervisionen, bei anderen stellten wir aber Ängste und Vorbehalte fest.

Seitens der Akademie wurden zahlreiche Gespräche geführt und die Durchführung der offenen Supervisionen mit Spannung erwartet. Umso erfreulicher, dass die Rückmeldungen der Teilnehmenden der offenen Supervisionen ausschließlich positiv ausfielen. Während einige SAP immer noch der alten Regelung nachtrauern, sprechen andere sehr offene Rückmeldungen eine andere Sprache. Hier werden die Vorzüge des Wandels wie neue Ideen und Anregungen durch einen neuen Supervisor und den Austausch mit neuen, teilweise unbekanntem Kolleginnen und Kollegen betont. Auch das im Vorfeld sehr kontrovers diskutierte Thema „Aufbau einer Vertrauenskultur“ wird in den Rückmeldungen sehr positiv angesprochen.

Vor dem Hintergrund dieser Resonanz sind wir sicher: Der Mut zur Erneuerung hat sich schon jetzt gelohnt. Also werden wir weiter an Windmühlen arbeiten und Überzeugungsarbeit leisten. Dazu gehört im Bereich der SAP auch die Weiterentwicklung des Fortbildungsangebotes. Dieser Veränderungsprozess startet mit dem Jahresprogramm 2018 und wird sicherlich in den kommenden Jahren weitergeführt.



Jeder Mensch reagiert anders auf Veränderungen. Herausforderungen zu begegnen, die eigene Widerstandskraft zu stärken und auch Krisensituationen zu bestehen – all dies war Thema beim Zweiten Tag der Resilienz am 5. Dezember 2017. Über 80 hoch motivierte und begeisterte Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhielten von unserem Dozententriple Christine Rudolph, Barbara Stolzenfeld und Lukas Szybowski wertvolle Hinweise und praxisnahen Input, um an der eigenen Resilienz zu arbeiten. Mit Freude und Begeisterung entwickeln wir dieses neue Format und weitere Formate gemeinsam mit unseren engagierten Dozentinnen und Dozenten weiter. Die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und Ihre Anfragen leiten diesen Weg.

Weitere Fortschritte im Fachbereich 2 kündigen sich bereits an: Für das Jahresprogramm 2018 wurde das Kapitel 2 für Sie neu und noch übersichtlicher strukturiert. In Kapitel 2.1 finden Sie unsere Angebote zu den Themenbereichen Personalentwicklung und Demografie. Behördliche Aspekte des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) werden in Kapitel 2.2 zusammengefasst. In Kapitel 2.3 sind alle Seminare zum Bereich Gesundheit und Führung übersichtlich aufgeführt. Unsere Angebote zur individuellen Gesundheit und zur persönlichen Entwicklung stellen wir Ihnen gebündelt in Kapitel 2.4 vor.

Weitere Veränderungen gehen wir gerne gemeinsam mit Ihnen an. Die Geschichte zeigt, dass manchmal Jahre vergehen, bis (Denk-)Mauern eingerissen werden können. Wir wollen Sie mit unseren Angeboten überzeugen und laden Sie herzlich zu einem offenen Dialog ein: Gestalten Sie den Wandel Ihrer Akademie – sprechen Sie uns an!

*Elfi Fankideiski-König*

## Nach dem Jahresprogramm ist vor dem Jahresprogramm

Die Welt verändert sich – schon immer, aber gefühlt immer schneller. Aufhalten lässt sich Veränderung nicht; sich grundsätzlich dagegen zu entscheiden, ist also keine Option. Dem kann und will sich auch die Fortbildungsakademie nicht entziehen! Darum gibt es in jedem Jahr Neues zu berichten – auch aus Fachbereich 3.

Im Kapitel „Recht“ waren Veränderungen im Jahresverlauf deutlich zu spüren. So wurde Ende Januar 2017 die Novelle des Tariftreue- und Vergabegesetzes verabschiedet. Dazu fand am 31.05.2017 im Bürgersaal der Akademie Mont-Cenis eine Großveranstaltung statt, in der außerdem am Nachmittag die sich ankündigende Unterschwellenvergabeordnung erläutert wurde. Knapp 100 Interessierte hatten Gelegenheit, sich zu informieren, Fragen zu stellen und diese zu diskutieren.

Bereits im Herbst 2017 wurde das Tariftreue- und Vergabegesetz von der neuen Landesregierung überarbeitet, einige Veränderungen sind schon in Kraft. So ist die Situation eben, im Land und unmittelbar auch in der Fortbildungsakademie. Veränderungen sind allgegenwärtig. Sie dienen der Weiterentwicklung, dem Fortschritt, der Neuausrichtung, der geänderten Schwerpunktsetzung. Und die Fortbildungsakademie trägt dazu bei, die Beschäftigten möglichst kompakt und zeitnah zu informieren und in die Lage zu versetzen, auf dem neusten Stand zu sein. Und sollte sich der Stand wie nun im Vergaberecht ändern, werden die Seminarprogramme aktualisiert, neue Formate eingeführt, weitere Informationsveranstaltungen durchgeführt – je nach Umfang der Veränderungen.

Weitere deutliche Veränderungen sind im Zusammenhang mit der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) auf dem Weg, die den Datenschutz innerhalb der EU vereinheitlichen soll. Die DS-GVO zielt darauf ab, natürliche Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten zu schützen, zugleich aber Hemmnisse in Bezug auf den freien Verkehr personenbezogener Daten innerhalb der EU abzubauen. Mit der Verordnung, die unmittelbar innerstaatlich gilt, wenn nationales Recht im Widerspruch zur Verordnung steht oder aber keine nationale Regelung besteht, hat sich die EU eines wirksamen Instruments bedient. Mit

anderen Worten: Wenn der Bundes- und Landesgesetzgeber sein datenschutzrechtliches Regelwerk dieser Verordnung bis zum Stichtag angepasst hat, dann darf dieses nationale Regelwerk weiterhin als alleinige und unmittelbare Grundlage des nationalen Datenschutzrechts dienen.

Der Stichtag am 25.05.2018 rückt näher, woraus sich ein dringender Handlungsbedarf im öffentlichen Bereich ergibt. Der Änderungsbedarf ist zwar in Deutschland nicht so weitreichend wie in manch anderem EU-Mitgliedsstaat, dennoch aber groß genug, um für einige Aufregung zu sorgen. Die Herausforderung besteht gegenwärtig darin, sich rechtskonform zu verhalten, auch wenn die landesrechtlichen ergänzenden Vorschriften noch nicht bestehen.

Die Fortbildungsakademie reagierte darauf mit mehreren Seminaren mit dem Titel „Update EU-Datenschutz-Grundverordnung“, in denen jeweils der aktuelle Stand vermittelt wurde. Dabei wurden den Teilnehmenden Handlungsempfehlungen gegeben, um sich und ihre jeweilige Behörde bestmöglich auf die neue Rechtslage vorzubereiten. Weitere solche Veranstaltungen werden 2018 folgen, nach Verabschiedung des neuen Landesdatenschutzgesetzes wird ggf. eine Großveranstaltung folgen, es bleibt also auch hier spannend!

Veränderungen können je nach Perspektive Fluch oder Segen sein. Rechtliche Veränderungen können mit großen Herausforderungen einhergehen. Im Kapitel „Presse- und Öffentlichkeitsarbeit“ ist die Sachlage eine andere: Die Veränderungen gehen stets in eine Richtung, nicht zurück. Dabei gilt es, mit dem rasanten Wandel der digitalen Wirklichkeit Schritt zu halten, den Fortschritt zu begreifen und zu nutzen. Genau dazu leistet die Fortbildungsakademie ihren Beitrag, indem neue Formate entwickelt und angeboten werden. Mit Formaten wie „Schreibwerkstatt 2.0: Schreiben für Facebook, Twitter und Co“ (Kennziffer 4.129), „Videos mit dem Smartphone drehen und schneiden: Workshop“ (Kennziffer 4.140), aber auch „Pressemitteilungen und Veröffentlichungen – Rechtliche Vorgaben für Internet und Social Media“ (4.115) halten wir gemeinsam Schritt. Für 2018 stehen bereits neue Formate in den Startlöchern.



Weitere Veränderungen waren zu verzeichnen in Sachen Haushaltsrecht in Zeiten von EPOS.NRW. Die Landesverwaltung ist nun insgesamt in Phase II von EPOS.NRW angelangt. Bestehende Seminare würden entsprechend aktualisiert, neue Seminare sind hinzugekommen und weitere werden folgen – bis hin zu der Einrichtung eines neuen Kapitels, in dem Haushaltsrecht und EPOS.NRW zusammengeführt werden.

Veränderungen lassen sich nicht aufhalten. Die Herausforderungen nehmen wir in Zusammenarbeit mit unseren Dozentinnen und Dozenten gern an, steuern nach, informieren, geben Handlungsempfehlungen. Im besten Fall gelingt es uns, die Entwicklung zu antizipieren, zu gestalten, der Aufregung um die Veränderung etwas Wind aus den Segeln zu nehmen. Und im allerbesten Fall gelingt uns dies so wie bei einem Seminarteilnehmer, der nach Abschluss eines rechtlichen Seminars – und einer zugegebenermaßen trockenen Materie – in den Evaluationsbogen schrieb: „Es macht Spaß, Recht zu haben.“ Allen Veränderungen zum Trotz wird sich eines nicht verändern, nämlich unser Anspruch, mit unseren Fortbildungen nicht nur Veränderungen aufzunehmen und konkrete Hilfestellung ihrer Gestaltung zu bieten, sondern auch 2018 Inhalte mit Freude zu vermitteln.

*Kathrin Nottebom*

## Große Würfe und kleine Nuancen

„Die Zeiten ändern sich und wir uns in ihnen“, sagt man. Das Jahr 2017 hat viele Veränderungen innerhalb der Landesverwaltung mit sich gebracht, nicht zuletzt eine neue Landesregierung mit neuen Koalitionsvereinbarungen.

Die Digitalisierung der Landesverwaltung, die 2016 mit dem E-Government-Gesetz konkret terminiert worden war, soll nun noch schneller umgesetzt werden – eine große Herausforderung für alle Landesbeschäftigten. Wenn von der Digitalisierung der Landesverwaltung die Rede ist, denken viele noch immer zuerst an Softwarelösungen. An der FAH denkt man dabei zuerst an die Kompetenzen einzelner Beschäftigter und an die Fähigkeiten zu Zusammenarbeit und Führung, für die wir auch in Zukunft fachkompetente Unterstützung bieten möchten. Der Fachbereich 4 hat daher das vergangene Jahr unter anderem genutzt, um sich Gedanken darüber zu machen, mit welchen Angeboten wir mit Digitalisierung korrespondierende Veränderungsprozesse auf verschiedenen Ebenen unterstützen können.

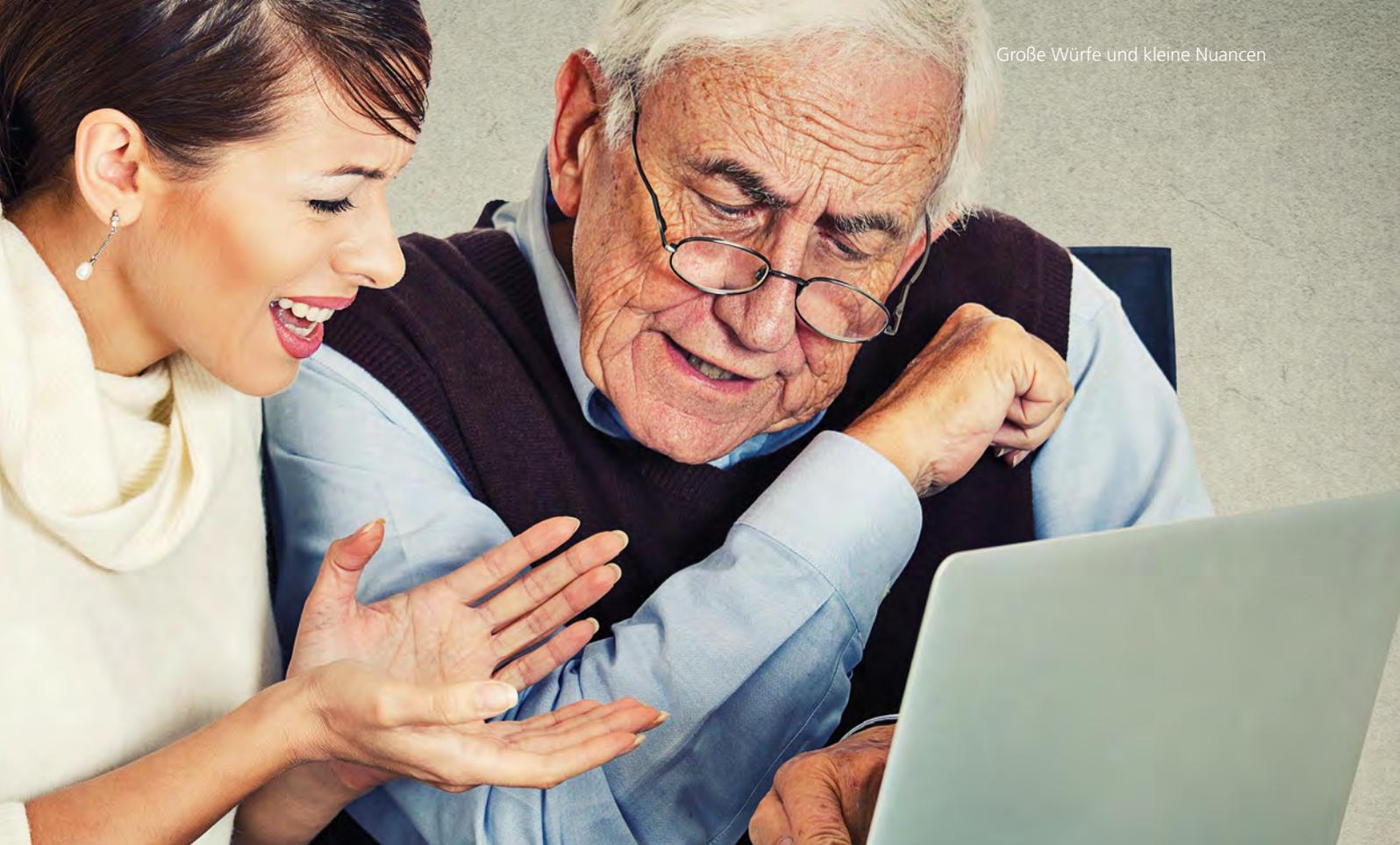
Die Angebotspalette reicht von der Erweiterung des methodischen Werkzeugs, z. B. zur Gestaltung schriftlicher Kommunikation im digitalen Austausch (E-Mail, Outlook oder Aufgabenmanagement), über Teamkommunikation und Teambildung in virtuellen Teams bis hin zur Bearbeitung konkreter Themen für spezialisierte Zielgruppen. Zu letzteren gehören sogenannte E-Government-Beauftragte der Ressorts, für die wir das neue Format „Netzwerkstatt E-Government“ entwickelt haben. Seit Mitte 2017 bietet sie den Teilnehmenden die Möglichkeit zum regelmäßigen Erfahrungsaustausch, kombiniert mit dem gezielten Abruf des fachlichen Inputs durch zwei erfahrene Moderatorinnen und wechselnde Gastreferenten. Dieses sehr flexible Format ist bislang sehr positiv aufgenommen worden. Wir sind davon überzeugt: Die Netzwerkstatt kann für andere Zielgruppen aus Reihen der Führungskräfte und Mitarbeitenden als Blaupause dienen.

Es erstaunt auch nicht, dass es längst zum Thema Digitalisierung etliche Anfragen aus den Behörden gibt. Die Veränderung der Arbeitsplätze stellt auch veränderte Ansprüche an die Arbeitsweisen und Kommunikationsgewohnheiten der Landesbeschäftigten. Vor allem das

Thema Teamentwicklung wird angesichts der allseits zu beobachtenden Lockerung von Dienstvereinbarungen für Telearbeit immer wichtiger. Virtuelle Teams benötigen andere Steuerungselemente als Arbeitsgruppen, für die der tägliche und spontane Kontakt unter Kolleginnen und Kollegen normal ist, aber sie leben auch von Vertrauen, Bindung, Kollegialität und Begegnung – ebenso wie Teams ohne Telearbeit. Der Akademie bot sich 2017 die Gelegenheit, eine Landesbehörde mithilfe von Teamworkshops für die ganze Belegschaft zu unterstützen, die aufgrund des Zusammenschlusses verschiedener Standorte einen sehr hohen Anteil an Telearbeit umsetzt und bewusst lebt. Dank der vorausschauenden Leitung ist es so möglich, frühzeitig typische Hürden zu bewältigen und den Teamgeist zu stärken. 13 Dozentinnen und Dozenten konnte die Akademie für diese spezifische Aufgabe weiterqualifizieren und viele von ihnen seit Dezember 2017 im Projekt einsetzen.

Der digitale Wandel gibt zugleich dem Thema Wissensmanagement neuen Auftrieb. Das bedeutet nicht nur mehr Transparenz, sondern verspricht die Möglichkeit, Aufgaben kollaborativ und simultan bearbeiten zu können. Technisch haben wir bereits viele Möglichkeiten, deutlich stärker als bislang in Projektstrukturen zu denken und zu arbeiten. Wir stehen uns aber nicht selten mit linearem „Kästchendenken“ selbst im Weg. Bei steigenden Anforderungen einer wachsenden Informationsflut im Vorzeichen des demografischen und digitalen Wandels können wir es uns allerdings schon lange nicht mehr leisten, Expertenwissen überwiegend bei Führungskräften zu verorten oder Fragestellungen streng innerhalb hierarchischer Strukturen beantworten zu wollen.

Bei aller Digitalisierung ist der Faktor Mensch für die Zusammenarbeit elementar. Wenn sich Rahmenbedingungen ändern und Ansprüche steigen, wenn Krisen kommuniziert werden müssen und Fehler oder Problemlagen angesprochen werden sollen, wenn Kommunikation nicht mehr möglich scheint und Deeskalation gefordert ist, dann ist Abwarten und auf bessere Zeiten hoffen keine Option. Vielmehr ist es sinnvoll, sich besonders herausfordernden Kommunikationssituationen zu stellen, um rechtzeitig gegensteuern zu können. Alleingänge mit Grundkennt-



nissen der Kommunikation reichen dabei häufig nicht mehr aus. Die gezielte Auseinandersetzung mithilfe von Fachleuten, um mögliche Strategien zu entwickeln und umzusetzen, ist nicht nur meist erfolgreicher, sondern auch kostengünstiger als mögliche Folgen kommunikativer Pannen, Katastrophen und Negativspiralen. Nicht ohne Grund landeten Kommunikations- und Kooperationsthemen mit 2.654 Teilnehmenden im Jahr 2017 direkt hinter den rechtlichen Themen (4.349 TN) auf Platz zwei der Teilnehmerstatistik.

Ein weiteres Themenfeld aus dem Bereich der persönlichen kommunikativen Kompetenzen hat uns selbst überrascht: Wer hätte gedacht, dass Etikette wieder modern wird? Den stilsicheren und professionellen Umgang mit dem jeweiligen Gegenüber im Seminar erlernen? Vermutete

man dahinter früher eher eine Schulung über den sicheren Umgang mit Messer und Gabel, so wird Benimm in beruflichen Kontexten für Auszubildende wie Führungskräfte scheinbar immer wichtiger. Denn hat man den „Ton verfehlt“, sich „nicht kundenfreundlich“ verhalten oder sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder der Chefin oder dem Chef gegenüber „unangemessen“ verhalten, entstehen schnell Konflikte, die über kurz oder lang ganze Arbeitsbereiche lahmlegen können.

Die skizzierten Anfragen sind gute Beispiele dafür, dass wir im Fachbereich 4 mit der Bandbreite der Angebote auch 2017 wieder richtig lagen. Diesen bewährten Ansatz der Kompetenzvermittlung im Kleinen und Großen setzen wir angesichts des Wandels gerne fort.

*Beate Hohmann-Pollmeier*

# Organisation und Ansprechpartner in der FAH

**Akademieleitung** Annegret Schulte-Althoff -12 00

**Sekretariat** Sabrina Hamrouche -12 02

## Fachbereich 1

Stellvertretende Akademieleitung  
Prof. Dr. Martina Eckert -12 04

- Führungskompetenz
- Interkulturelle Sensibilisierung und Kompetenz
- Modulare Qualifizierung
- Tagungen und Kongresse
- Projekt: Schulaufsicht  
Gaby Stümer -11 59  
Ayten Yilmaz -11 17  
Martin Wirsdörfer -11 32  
Andreas Ober -10 58
- Jahresprogrammplanung  
Sabrina Hamrouche -12 02
- Qualitätssicherung / Evaluation  
Ayten Yilmaz -11 17
- Öffentlichkeitsarbeit der Fortbildungsakademie  
Martin Wirsdörfer -11 32
- Kultur- und Freizeitangebote  
Martin Wirsdörfer -11 32

## Fachbereich 2

Fachbereichsleitung  
Elfi Fankideiski-König -11 14

- Persönliche Entwicklung
- Personalentwicklung
- Diversity Management
- Soziale Ansprechpartner/innen  
Tanja Bernhardt -12 57  
Britta Zempel -10 55

## Fachbereich 3

Fachbereichsleitung  
Kathrin Nottebom -12 06

- Recht
- Verwaltungsmanagement
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Europa und Sprachen
- Projekt: Finanzkontrolle  
Strukturfondsförderung  
Petra Prymiak -12 05  
Marius Jaroni -10 54  
Vanessa Schirrmann -12 07  
Andreas Schlagenwerth -10 54

## Personalrat

Andreas Schlagenwerth -10 54  
Elfi Fankideiski-König -11 14  
Karim Sayed -11 08

## Gleichstellungsbeauftragte

Dagmar Burk -10 04  
Britta Zempel -10 55

## Datenschutzbeauftragte

Kathrin Nottebom -12 06



#### Telefonzentrale

Telefon 0 23 23.965 - 0

Telefax 0 23 23.965 - 11 99

E-Mail [service@fah.nrw.de](mailto:service@fah.nrw.de)

Internet [www.fah.nrw.de](http://www.fah.nrw.de)

#### Rezeption

Annette Schanthöfer -10 00

Andrea Schulz -10 00

#### Fachbereich 4

Fachbereichsleitung

Beate Hohmann-Pollmeier -11 16

- Methodische Kompetenzen
- Kommunikation und Zusammenarbeit
- Digitalisierung der Landesverwaltung
- Projekt: Ausbildung LANUV
- Projekt: Feuerwehr
- Coaching
- Didaktik und Methodik der Fortbildung

Roswitha Schwarzkamp -11 18

Sarah Lecke -11 19

#### Fachbereich Medien und Organisation

Fachbereichsleitung

Jürgen Hattendorf -11 11

- Medieneinsatz und Internet
- E- und Blended-Learning
- Organisation
- Umsetzung von E-Government in der Fortbildungsakademie
- Poststelle, Druckerei
- Informationstechnik

Yannik Hann -10 03

Martina Richter-Stocks -10 09

Karim Sayed -10 08

Andreas Ober -10 58

Jürgen Schulz -10 03

#### Fachbereich Zentrale Dienste

Leitung, zugleich Beauftragter  
des Haushalts

Holger Gerdes -11 15

##### • Personal

André Stwertetschka -10 05

##### • Haushalt, Ausschreibungen, KLR, Berichtswesen

André Stwertetschka -10 05

Melanie Ratzki -11 56

Sultan Sevinc -11 57

Kersten Thiemann -12 52

Dagmar Burk -10 04

##### • Beschaffungen

André Stwertetschka -10 05

Beatrix Wiefels -10 07

##### • Tagungshaus, Organisation, Hotelbuchungen

Dagmar Burk -10 04

Anja van Dekken -11 12

##### • Liegenschaftsbetreuung, Haustechnik

Wolfram Behrend -10 01

Andreas Piskorek -10 51

#### Sicherheitsbeauftragte

André Stwertetschka -10 05

Wolfram Behrend -10 01

#### Beauftragter des Arbeitgebers für Schwerbehinderte

André Stwertetschka -10 05

Stand: 01.01.2018

## Change im Fachbereich Medien und Orga

„Ein System versteht man erst dann, wenn man versucht, es zu verändern.“ Kurt Lewin, *Begründer der experimentellen Sozialpsychologie und Gruppendynamik (1890-1947)*

Der Umgang mit komplexen Systemen ist eine aktuelle Herausforderung für die Menschheit. Im Detail kann auch eine relativ kleine Einheit wie die Fortbildungsakademie sehr komplex werden. Die erfolgreiche Umsetzung neuer Seminarformate erfordert neu ausgerichtete Prozesse, geänderte Abläufe und auch neue Technik.

Das Jahr 2017 war für uns ein Jahr der Umstellung. Dies gilt in erster Linie für unser Angebot im Jahresprogramm. Angebote, die wir erst vor kurzem erstellt hatten, mussten inhaltlich überarbeitet werden; arbeitsintensiv entwickelte Standards wurden hinterfragt und an neue Rahmenbedingungen angepasst; und auch unsere technischen Angebote und interne Prozesse, die wir in der Vergangenheit entwickelt hatten, unterlagen dieser Veränderung.

Viele der Veränderungen, die wir im letzten Jahr durchgeführt haben, wirken sich unmittelbar nur intern aus. Ein wesentlicher Gesichtspunkt im Jahr 2017 war die Flexibilität in der Durchführung der Arbeit. Im März 2017 wurde eine neue Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Telearbeit in der Fortbildungsakademie mit dem Personalrat abgeschlossen. Diese neue Dienstvereinbarung, die eine Ausweitung der Telearbeit auf weitere Gruppen im Hause vorsieht, stieß bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf eine breite Akzeptanz und wurde mit einer hohen Zufriedenheit angenommen. Dies führte zu einer Beschleunigung bereits begonnener Prozesse zur Digitalisierung unserer Arbeit insbesondere in der Seminarbearbeitung.

Wurde bis zum Jahr 2016 noch für jedes Seminar, das wir planten, eine Seminarakte in Papierform angelegt, werden heute Unterlagen und Eingänge nur noch in unserem digitalen Seminarverwaltungssystem zentral abgelegt. Damit konnten wir die Effizienz der Seminarverwaltung deutlich erhöhen. Denn alle Daten können nun jederzeit und überall von der Fachbereichsleitung und Sachbearbeitung online abgerufen und parallel verarbeitet werden. Aktenschleppen ade!

Auch andere interne Informationsangebote wurden umgestellt und digitalisiert: Die digitalen Dozentenakten stehen nun durchgehend und überall zur Verfügung, genauso wie unser neu gestalteter Intranet-Auftritt, der alle wichtigen Informationen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Fortbildungsakademie an einer zentralen Stelle zur Verfügung stellt. Ferner wurden die internen Prozesse zwischen der Seminarbearbeitung und der Verwaltung, insbesondere der Abrechnungsstelle, neu aufgestellt.

Die wichtigste Umstellung mit Außenwirkung betraf das Learning-Management-System für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an unseren Veranstaltungen, das auf die E-Learning-Plattform ILIAS (Integriertes Lern-, Informations- und Arbeitskooperations-System) umgestellt wurde. Mit der Einführung von ILIAS zur Jahresmitte haben wir die Seminarordner auf das neue Verfahren umgestellt. Neben einem neuen Layout des Ordners sind hier weiterhin alle Informationen zum Seminar an einer zentralen Stelle abgelegt.

Durch die Einbindung von übergreifenden Informationen zu bestimmten Seminarthemen stehen jetzt Lernprogramme, Unterlagen, Gesetzestexte und weitere Informationen für verschiedene Seminare zentral zur Verfügung. Erste Versuche haben wir bereits in den Bereichen Tarifrecht und Beamtenrecht unternommen. Weitere werden in Abstimmung mit unseren Dozentinnen und Dozenten folgen.

Die Ausweitung unseres digitalen Angebots wurde im Jahr 2017 fortgeführt. Eine wichtige Entwicklung war die Weiterentwicklung des Lernprogramms zum Datenschutz in enger Abstimmung mit der Landesbeauftragten für den Datenschutz NRW und die Anschaffung von weiteren Lernprogrammen und Lerninhalten zu verschiedenen Themen zum Jahresende. Die Bereitstellung dieser Programme und Inhalte erfolgt schrittweise im Jahr 2018 auf unserer ILIAS-Plattform.

Weitere Änderungen gab es zum Jahresende. Wir haben unser Informationsangebot für die Behörden und Dozentinnen und Dozenten überdacht und auf Newsletter umgestellt. Zudem haben wir unser Verfahren für die Teilnahmebescheinigungen geändert, die es seit dem 1.1.2018 nur

noch in digitaler Form gibt. Positiver Nebeneffekt ist, dass die Bescheinigungen an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer und unmittelbar auch an die Fortbildungsstellen der Beschäftigungsbehörden weitergeleitet werden.

*Jürgen Hattendorf*

## Veränderung im Tagungshaus

„Entweder wir finden einen Weg, oder wir machen einen.“  
*Hannibal (Feldherr der Antike)*

Das Gesicht der Akademie Mont-Cenis hat sich im letzten Jahr gleich mehrfach verändert. Kaum zu glauben, aber nach Jahren der Trockenheit sind die Wasserbecken in der Akademie wieder gefüllt und die Wasserfläche vor der Akademie neugestaltet. Ersteres unterstreicht wieder eindrucksvoll das mediterrane Flair – vor allem im Außenbereich der Cantina. Der Platz vor der Akademie wurde im Sommer sofort von den Sodinger Kindern als neue Spielfläche erobert.

Ein neuer Akteur ist in die Akademie Mont-Cenis eingezogen: Ruhr-Valley, ein gemeinsames Forschungsinstitut der Hochschule Bochum, Fachhochschule Dortmund und der Westfälischen Hochschule hat seinen Sitz im Verwaltungsgebäude der Stadt Herne.

Das Ständerwerk, das das Vordach der Akademie trägt, wurde fast unmerklich erneuert und die 2016 aus Sicherheitsgründen unter dem Dach angebrachten Netze wurden wieder entfernt, nachdem die Motoren der Dachfenster gesichert worden waren. Neue Sitzgruppen laden zu einem Aufenthalt und zum Austausch in der Akademie ein und dienen im Sommer als zusätzliche Gruppenarbeitsplätze.

Gute Lernergebnisse setzten sowohl ein gutes Lernumfeld in den Seminarräumen als auch ein behagliches und komfortables Umfeld außerhalb der Seminarräume voraus. Im vergangenen Jahr hat die Akademie die Seminarräume mit neuer Technik für eine sich verändernde Didaktik und innovative Unterrichtsformen ausgestattet.

Die Hotelzimmer wurden weiter verbessert. Neue Verdunklungen und Plissees an den Fenstern haben den Aufenthaltskomfort deutlich erhöht. Die Reinigungsdienstleistungen wurden erstmals in Eigenregie ausgeschrieben und vergeben, um die Servicequalität durch direkte Ansprache der Dienstleister sicherstellen zu können. Auch wenn es hier hin und wieder noch hakt – wir sind auf einem guten und richtigen Weg.

Auch die Hotelwäsche wurde auf neue Füße gestellt. Der Zustand und die Qualität der Mietwäsche waren in der Vergangenheit oftmals Grund für Kritik durch unsere Gäste. In einem ersten Schritt wurden 2017 deshalb neue Inlays, Kopfkissen und Handtücher gekauft und der bisherige Leihvertrag gekündigt. Der Austausch erfolgt jetzt sukzessive. Die Akademie verspricht sich dadurch eine bessere und gleichbleibende Qualität. Der Kauf von neuer Bettwäsche wurde ebenfalls eingeleitet, konnte aber aus formalen Gründen noch nicht abgeschlossen werden.

Die vom NRW-Liegenschaftsbetrieb BLB übernommenen Aufgaben im Bereich der Ausschreibungen für die Cantina und die Reinigung des Tagungshauses führten zu deutlichen Mehrbelastungen im Bereich der Verwaltung, die die erforderlichen Vergabeverfahren und Qualitätssicherungen zusätzlich stemmen muss. Verzögerungen im Ablauf waren daher nicht zu vermeiden.

Auch in der Ausstattung der Verwaltung hat sich einiges getan. Die Arbeitsplätze wurden ergonomisch optimiert und eine neue Telefonanlage auf Basis von VoIP installiert. Dass auch hier Veränderungen nicht sofort greifen, zeigten die Schwierigkeiten bei der Inbetriebnahme.

Auch beim Personal gab es Veränderungen:

Die Fachbereiche der Akademie haben durch Sarah Lecke, Martina Richter-Stocks, Andreas Ober, Marius Jaroni, Yannik Hann und Sultan Sevinc Verstärkung erhalten. Sie übernehmen teilweise Vertretungen für fehlende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Team.

In der Fachbereichsleitung gab es ebenfalls einen Wechsel. Herr Ralf Tiemann hat im letzten Jahr neue Aufgaben in seiner alten Heimat Ostwestfalen übernommen. Die Leitung des Fachbereichs zentrale Dienste liegt seit Januar 2018 in den erfahrenden Händen von Holger Gerdes.

Unsere beiden Damen an der Rezeption Annette Schantlöfer und Andrea Schulz konnten vom bisherigen Personaldienstleister übernommen werden und bleiben damit den Gästen als charmante und kompetente Ansprechpartnerinnen erhalten.



Die Akademie Mont-Cenis ist auch außerhalb Nordrhein-Westfalens als Bildungspartner für bedarfsorientierte Fortbildungsveranstaltungen gefragt. Die Bundesregierung, andere Bundesländer und Kommunen greifen gerne auf die Angebote der Akademie Mont-Cenis zurück. Das hat der Akademie 2017 ein unerwartetes Einnahmeplus im Haushalt beschert. Besonders erfolgreich war eine Fortbildungsreihe der Deutschen Bahn, in der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Verwaltungstätigkeiten des mittleren Dienstes vorbereitet wurden.

Holger Gerdes

## Neue Gesichter in der Akademie

Im Jahr 2017 kam es in der Akademie krankheitsbedingt zu mehreren, leider längerfristigen Ausfällen. Wir haben rasch reagiert und so sind einige neue Menschen in der

Akademie angekommen. Hinzu kamen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das Akademie-Team mit neuen Aufgaben erweiterten.



Sultan Sevinc hat Anfang 2017 zunächst die Vertretung von Herrn Schulz im Bereich Medien und Druckerei übernommen. Inzwischen unterstützt sie seit September 2017 als gelernte Industriefachwirtin den Haushaltsbereich.



Andreas Ober kam 2017 aus der JAK (Justizakademie in Recklinghausen) nach Herne. Dank seiner umfangreichen Erfahrung im Seminarmanagementsystem Antrago konnte schon so manches kleine und große Problem gelöst werden, was insbesondere den Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern die tägliche Arbeit sehr erleichtert und Prozesse beschleunigt hat. Andreas Ober ist seit November 2017 auch für die Seminarsachbearbeitung im Bereich Interkulturelles verantwortlich, der vom Fachbereich 2 in den Fachbereich 1 wanderte.



Martina Richter-Stocks hieß früher Scheugenpflug und ist den allermeisten Dozentinnen und Dozenten und Teilnehmenden durch ihren freundlichen Einsatz an der Rezeption bestens bekannt. Wir freuen uns, dass sie nun in der Druckerei die Wünsche der Dozentinnen und Dozenten erfüllt und die Poststelle betreut.

## Neue Gesichter in der Akademie



Yannik Hann kam im August 2017 als Medienwart an die Akademie. In seinen Händen liegt alles, was mit der Hardware an der Akademie zu tun hat. Er ist Feuerwehr bei Störungen und sorgt für die Bereitstellung und Implementierung neuer Medien, wie z. B. Telefonanlage, Tablets oder Soundanlage.



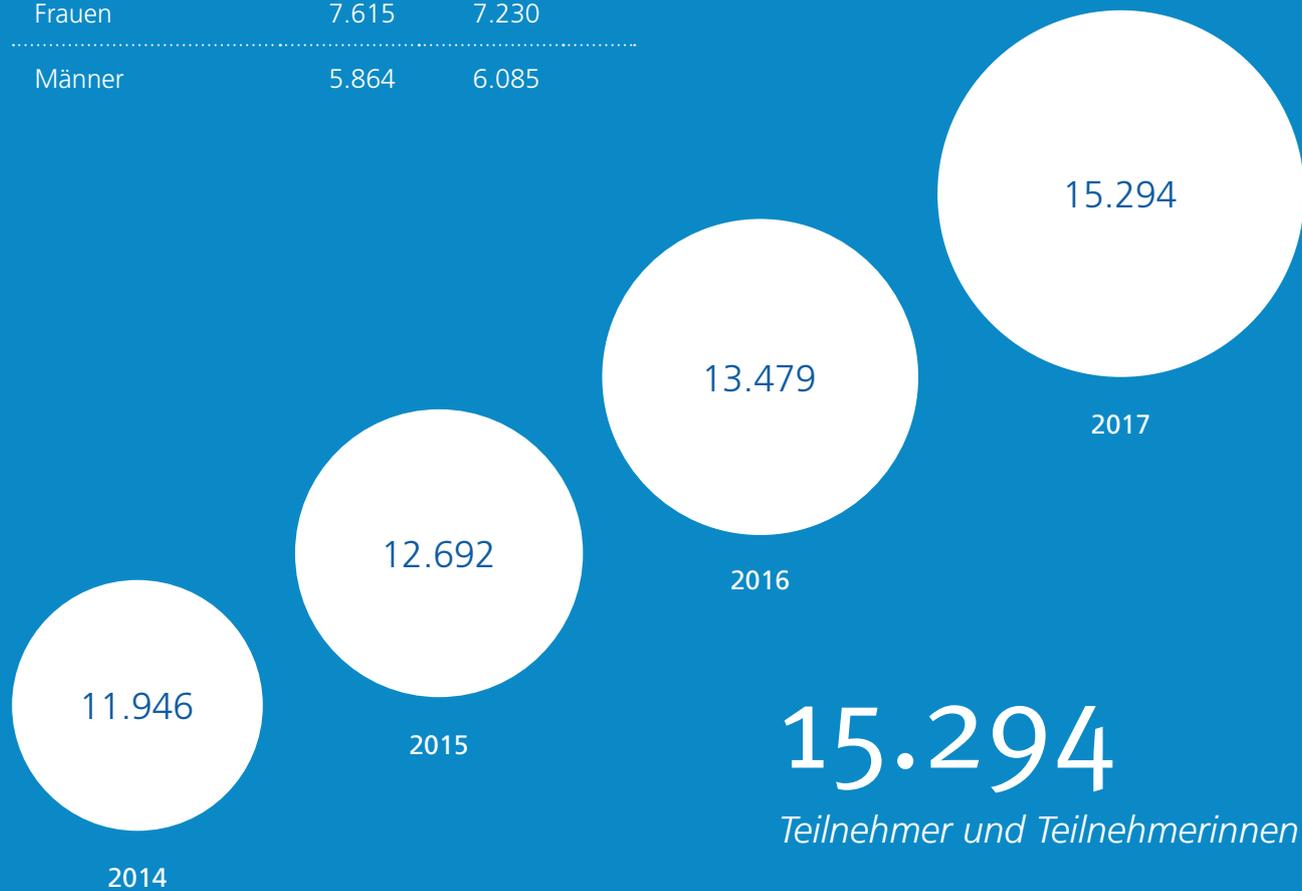
Sarah Lecke ist seit Oktober 2017 das neue Gesicht im Fachbereich 4. Dort unterstützt sie das Team als Ersatz für Patrick Lübeck, der im November 2017 mit seiner Aufstiegsqualifizierung in Hilden begonnen hat. Sie hat eine langjährige Berufserfahrung im Bereich IT-Schulungen und Beratung.



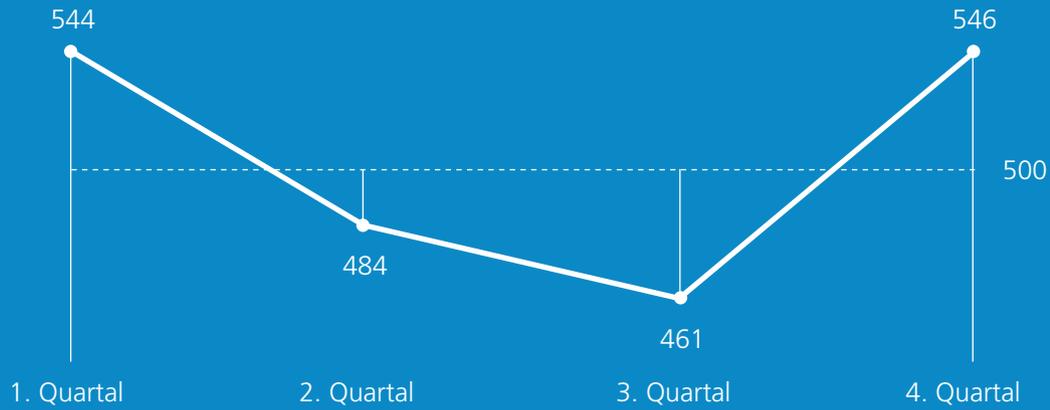
Im Fachbereich 3 hat im Oktober 2017 der gelernte Veranstaltungskaufmann und Wirtschaftswissenschaftler Marius Jaroni kurzfristig die Vertretung von Andreas Schlagenerth übernommen, der krankheitsbedingt im Sommer 2017 ausfiel. Inzwischen ist er im Team angekommen.

## Zahlen, Daten, Fakten

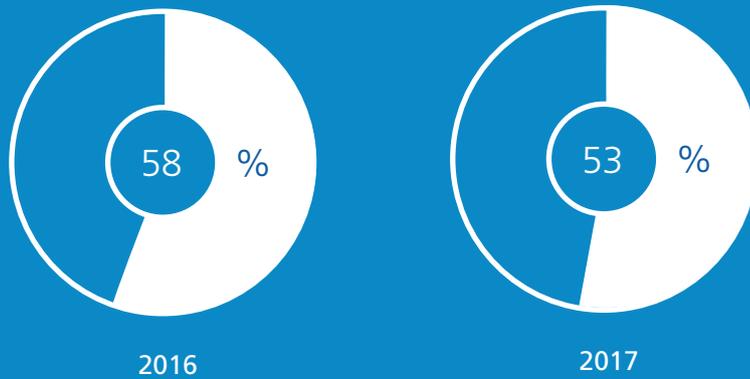
|                 | 2016   | 2017   |
|-----------------|--------|--------|
| Veranstaltungen | 2.033  | 2.035  |
| Teilnehmende    | 13.479 | 15.294 |
| Frauen          | 7.615  | 7.230  |
| Männer          | 5.864  | 6.085  |



## Veranstaltungen in den Quartalen 1 bis 4 des Jahres 2017



## Behördenspezifische Seminare im Jahre 2017



## Zahlen, Daten, Fakten

### Teilnehmerinnen und Teilnehmer 2017 nach Kapiteln

|   |        |
|---|--------|
| Führungskompetenz                               | 1.287  |
| Personalentwicklung und persönliche Entwicklung | 1.910  |
| Kommunikation und Kooperation                   | 2.654  |
| Presse- und Öffentlichkeitsarbeit               | 720    |
| Diversity Management                            | 315    |
| Methodische Kompetenzen                         | 1.516  |
| Verwaltungsmanagement                           | 752    |
| Recht   | 4.349  |
| Europa und Sprachen                             | 480    |
| Soziale Ansprechpartner/innen                   | 587    |
| Projektbezogene Veranstaltungen                 | 724    |
| <hr/>   |        |
| Gesamt  | 15.294 |

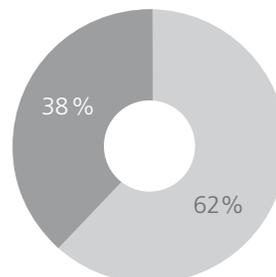
### Evaluationsergebnisse

2017

|   |      |
|---|------|
| Die Veranstaltung entsprach meinen Erwartungen                    | 1,50 |
| Die Veranstaltung war für mich ein Erfolg                         | 1,54 |
| Die Veranstaltung würde ich weiterempfehlen                       | 1,44 |
| Dozentinnen und Dozenten waren fachlich kompetent                 | 1,20 |
| Dozentinnen und Dozenten konnten Inhalte verständlich darstellen  | 1,28 |
| Dozentinnen und Dozenten waren in der Lage TN aktiv einzubeziehen | 1,33 |

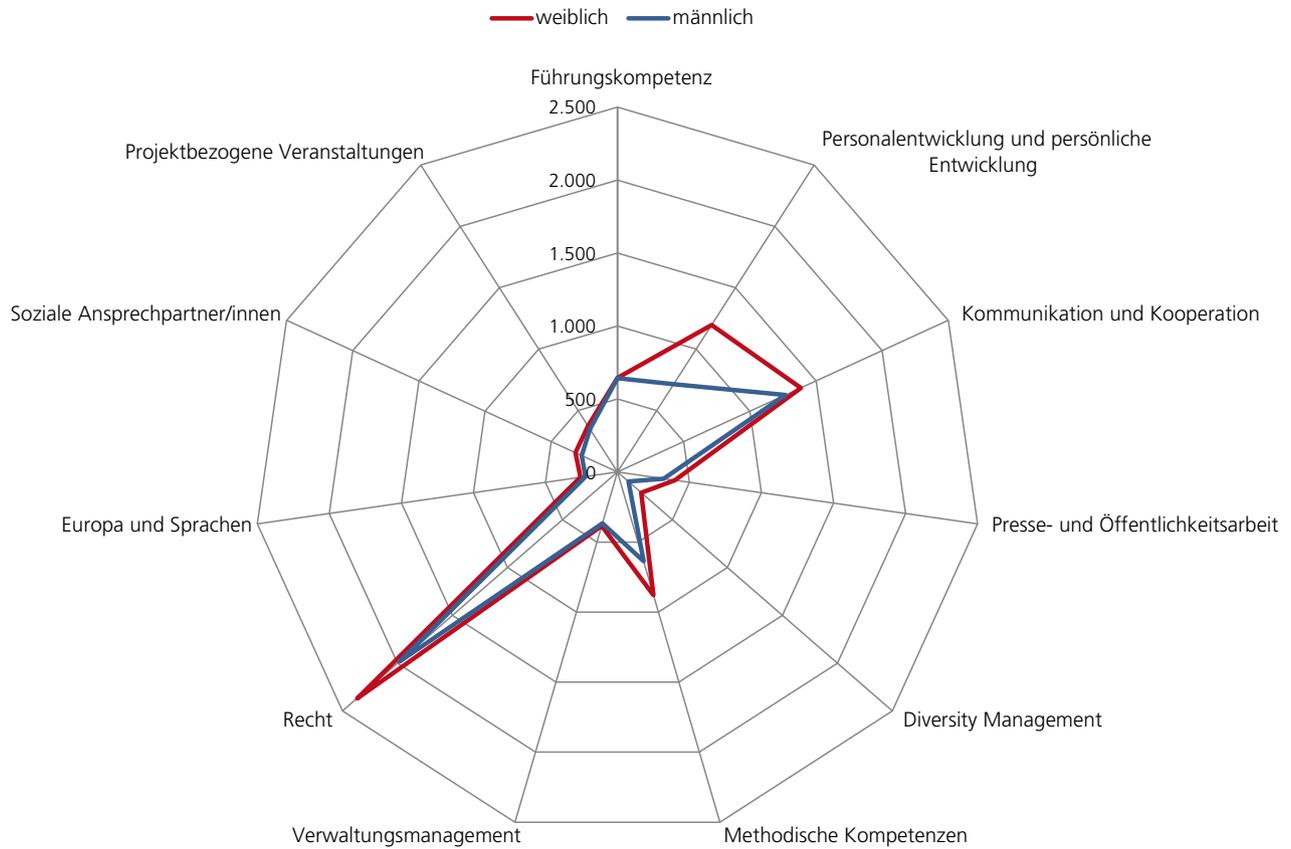
### Dozentinnen und Dozenten im Einsatz (435)

nebenamtliche Dozentinnen und Dozenten



freiberufliche Dozentinnen und Dozenten

## Fortbildungsthemen (TN 15.294)



## Zahlen, Daten, Fakten

### Ressortverteilung – Wer nahm die Fortbildungsangebote in Anspruch?

|   | Anzahl | %    |
|---|--------|------|
| Landtag   | 105    | 0,7  |
| Staatskanzlei   | 322    | 2,1  |
| Ministerium für Inneres und Kommunales                                    | 7.835  | 51,2 |
| Justizministerium   | 683    | 4,5  |
| Ministerium für Schule und Weiterbildung                                  | 401    | 2,6  |
| Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung                    | 166    | 1,1  |
| Ministerium für Familien, Kinder, Jugend, Kultur und Sport                | 218    | 1,4  |
| Ministerium für Bauen und Wohnen  | 195    | 1,3  |
| Ministerium für Klimaschutz, Umwelt, Landwirtschaft und Verbraucherschutz | 939    | 6,1  |
| Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales                          | 610    | 4,0  |
| Finanzministerium   | 910    | 6,0  |
| Landesrechnungshof  | 330    | 2,2  |
| Ministerium für Wirtschaft, Energie, Industrie, Mittelstand und Handwerk  | 416    | 2,7  |
| Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter                | 203    | 1,3  |
| Universitäten und Fachhochschulen   | 828    | 5,4  |
| Landesbeauftragte für den Datenschutz                                     | 29     | 0,2  |
| Landeseinrichtungen ohne Basiskonto                                       | 103    | 0,7  |
| Einrichtungen außerhalb der Landesverwaltung NRW                          | 742    | 4,9  |
| ohne Angabe   | 259    | 1,7  |
| Gesamt  | 15.294 | 100  |

## Einnahmen und Ausgaben der Akademie 2017

| Einnahmen                  |                | Ausgaben                          |               |
|----------------------------|----------------|-----------------------------------|---------------|
| Zuweisungen des MIK        |                |                                   |               |
| Sachkosten                 | 3.638.000,- €  | Sachkosten                        | 3.133.084,- € |
|                            |                | davon Miete BLB                   | 1.760.000,- € |
|                            |                | davon Bewirtschaftung Gebäude     | 863.000,- €   |
|                            |                | davon Weitere Sachkosten          | 510.000,- €   |
| Personalkostenbudget       | 1.531.000,- €  | Personal- und NK                  | 1.427.542,- € |
|                            |                | davon Aushilfen                   | 132.000,- €   |
| Fortbildungskosten         | 3.209.200,- €  | Fortbildungskosten                | 4.127.200,- € |
| Reisekosten                | 35.000,- €     | davon Reisekosten                 | 35.000,- €    |
|                            |                | davon Honorare und NK             | 2.945.000,- € |
|                            |                | davon Verpflegungskosten          | 860.000,- €   |
|                            |                | davon Hotelkosten extern          | 280.000,- €   |
| Eigene Einnahmen           | 2.202.130,- €  |                                   |               |
| Erlöse Aus- u. Fortbildung | 1.750.000,- €  |                                   |               |
| Erlöse aus Vermarktung     | 425.000,- €    |                                   |               |
| Vermischte Einnahmen       | 30.000,- €     |                                   |               |
| Summe                      | 10.615.330,- € | Summe                             | 8.687.826,- € |
|                            |                | Rückführung an den Landeshaushalt | 1.927.504,- € |

## **Herausgeberin**

Fortbildungsakademie  
des Ministeriums des Innern  
des Landes Nordrhein-Westfalen

Mont-Cenis-Platz 1  
44627 Herne  
Tel.-Zentrale: 02323.965-0  
service@fah.nrw.de

Fotos  
FAH, fotolia.com

Lektorat  
formatperfekt



[www.fah.nrw.de](http://www.fah.nrw.de)