

Fortbildungsakademie
des Ministeriums des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen



Von der Kohle zum Wissen

40 Jahre
Fortbildungsakademie Herne

JAHRESBERICHT 2019

Inhaltsverzeichnis

- 4 Vorwort
- 6 Wandel & Partnerschaft – 3 Fragen an ...**
- 7 Frau Stefanie Kölking und Herrn Volker Milk
- 8 Frau Petra Jäger und Herrn Dr. Lutz-Ulrich Meyer
- 9 Frau Annegret Schulte-Althoff und Herrn Johannes Heinrichs
- 10 Wandel & Visionen**
- 11 E-Learning – eine Geschichte voller Missverständnisse
- 14 Coaching – erfolgreich aus der Tabuzone
- 16 Klassiker im Wandel – Fortbildungsangebote für Beschäftigte ohne Verwaltungs- oder juristische Ausbildung
- 27 Team, Team, Team
- 29 BGM – vom Apfel in der Mittagspause zum strategischen Gesundheitsmanagement
- 30 Landesverwaltung – agil
- 18 Wandel & Fortschritt**
- 19 Die Geschichte der FAH
- 21 Meilensteine der Fortbildungsakademie
- 32 Wandel & Leidenschaft**
- 33 Kultur und Bildung – eine perfekte Verbindung
- 36 Wandel & Wachstum**
- 37 Bilanz
- 38 2019 – Zahlen, die uns bewegt haben
- 39 2019 – ein Blick hinter die Kulissen
- 40 Kleine Seminarstatistik
- 41 Wandel & Innovation**
- 42 Blick in die Zukunft – Ihre Akademie der Zukunft
- 43 Bildverzeichnis

Herausgeberin

Fortbildungsakademie
des Ministeriums des Innern
des Landes Nordrhein-Westfalen

Mont-Cenis-Platz 1
44627 Herne
Tel.-Zentrale: 02323-965-0/-100
service@fah.nrw.de

www.fah.nrw.de



„Wir bilden (für die) Zukunft.“

– Annegret Schulte-Althoff,
Leiterin der Fortbildungsakademie Herne –



Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr 2019 war ein besonderes Jahr. Wir konnten 40 Jahre Bestehen der Fortbildungsakademie und 20 Jahre Akademie Mont-Cenis feiern. Aus diesem Anlass nehmen wir Sie mit auf eine kleine Zeitreise.

Von bescheidenen Anfängen hat sich die Fortbildungsakademie zu einem wichtigen Bestandteil der Personalentwicklung und Begleiterin der Verwaltungsmodernisierung entwickelt. Rund 46.000 Teilnehmer*innentage und 1.339 maßgeschneiderte Veranstaltungen in 2019 sprechen für sich. Ohne stetigen Wandel in der Fortbildung und Anpassung an die Bedarfe der Landesverwaltung wären wir diesen Anforderungen nicht gerecht geworden. Ich kann Ihnen versprechen, dass sich daran auch in den nächsten 40 Jahren nichts ändern wird.

Die Architektur unseres Tagungshauses beeindruckt immer noch; weniger beeindruckend ist die innovative Technik von 1999. Im Winter schon mal zu kalt, im Sommer mit Wüstenfeeling – so war das Raumklima in der Hülle nicht angelegt. Wir arbeiten daran, dass sich dies nicht erst in 20 Jahren ändert. Die Akademie Mont-Cenis ist schon längst zu klein geworden. Von 2.369 durchgeführten Veranstaltungen sind im letzten Jahr 164 in ein Hotel ausgelagert worden; 664 Veranstaltungen wurden in den Behörden durchgeführt.

Die Verwaltung wird digitaler. Die Arbeit kann unabhängig vom Büroarbeitsplatz über den Computer und im Idealfall ganz ohne Papierakte erledigt werden. Dies hat der „Corona-Lockdown“ gezeigt. Eine gute digitale Infrastruktur, E-Akte und E-Vorgangsverwaltung sind die unentbehrlichen Voraussetzungen für ortsungebundenes Arbeiten. Aber um mit Kolleg*innen, Vorgesetzten und Kund*innen gut zusammenzuarbeiten, bleiben die unmittelbaren zwischenmenschlichen Kontakte weiter wichtig.

Auch Fortbildungsangebote werden digital – müssen aber auf dieses Medium angepasst werden. Aus einem Präsenzformat 1:1 ein digitales Angebot zu machen, entspricht nicht unseren Qualitätsansprüchen. Seit März kümmert sich das neu gegründete E-Learning-Team „ell@“ um entsprechende Angebote. Ell@ hat in kurzer Zeit 80 qualitätsgeprüfte E-Learning Module zum Abruf für die Landesbeschäftigten bereitgestellt; weitere digitale Formate werden folgen. Unsere Präsenzangebote bleiben – auch in der Corona-Krise – um den direkten Austausch weiter zu fördern.

In den letzten Jahren hat die FAH immer mehr von Printmedien auf digitale Medien umgestellt. Aus Schreibkräften sind schon lange qualifizierte Sachbearbeiter*innen geworden. Auch unsere Jahresberichte und Jahresprogramme finden Sie in Zukunft nur noch online auf unseren Internetseiten. Genießen Sie noch einmal das Gefühl, in einer Broschüre blättern zu können.

Das Team der FAH wünscht Ihnen ein herzliches Glück Auf und Wiedersehen in Herne

Annegret-Schulte-Althoff



Wandel & Partnerschaft

Die Fortbildungsakademie ist in vielerlei Hinsicht einzigartig. Das beeindruckende Gebäude mag einem als Erstes in den Sinn kommen. Das vielfältige Angebot aus offenen, behördenspezifischen und maßgeschneiderten Formaten als Zweites. Doch das, was uns wirklich einzigartig macht, sind die Menschen, mit denen wir und für die wir täglich arbeiten.

Wir in der Akademie – die Akademie im Wandel

3 FRAGEN AN...

Stefanie Kölking,
Referatsleitung Wissens-, Veränderungs- und Gesundheitsmanagement Staatskanzlei des Landes Nordrhein-Westfalen



Was fällt Ihnen als Erstes ein, wenn Sie an die Fortbildungsakademie denken?

Schon das besondere Gebäude ist eine positive Landmarke auf der Fläche der ehemaligen Zeche Mont-Cenis. Als Lokalpatriotin des Ruhrgebietes bin ich stolz, dass das Land mit der Fortbildungsakademie hier eine solch wichtige Einrichtung für die Beschäftigten aus ganz Nordrhein-Westfalen betreibt.

Was hat sich verändert, seitdem Sie uns kennen?

Die Akademie hat sich immer weiterentwickelt. Zu Beginn meiner Erfahrungen waren „Sonderwünsche“ jenseits der feststehenden inhaltlichen und formalen Vorgaben noch fast aussichtslos. Inzwischen erlebe ich die Akademie als dienstleistungsorientierte Partnerin, die professionell berät und gern bereit ist, für möglichst passgenaue Angebote die Perspektive der Nutzerinnen und Nutzer aufzugreifen.

Was wünschen Sie sich von uns?

Erstmal: Die Fortsetzung der erfolgreichen Arbeit!

Die in der Corona Krise deutlich aufgestockten digitalen Angebote sind eine gute Ergänzung. Mehr interaktive digitale Seminare, wie Webinare, wären insbesondere für Fachfortbildungen, wünschenswert.

Auch beim Einladungsmanagement, also der Frage, wann Angemeldete erfahren, ob sie zu einer Veranstaltung zugelassen sind, kann ich mir noch digitale Verbesserungen vorstellen.

3 FRAGEN AN...

Volker Milk,
Regierungsvizepräsident der Bezirksregierung Arnsberg



Was fällt Ihnen als Erstes ein, wenn Sie an die Fortbildungsakademie denken?

Die markante und immer noch unverwechselbare Architektur des Akademiegebäudes, aber auch zahlreiche gute Erinnerungen, sei es als Seminarteilnehmer oder als Dozent, u. a. an Fortbildungsveranstaltungen, Herner Gesprächen und dem Führungszirkel.

Was hat sich verändert, seitdem Sie uns kennen?

Die Fortbildungsakademie hat sich inzwischen zu einem guten Begleiter auf dem Weg in die Digitalität entwickelt.

Was wünschen Sie sich von uns?

Kontinuierliche Weiterentwicklung und Ausbau der E-Learning-Angebote mit Online-Trainings etc., aber gleichzeitiger Erhalt insbesondere der verhaltensorientierten Seminare in der bewährten Herner Atmosphäre.

3 FRAGEN AN...

Petra Jäger,
Coach und Dozentin an der FAH

Was fällt Ihnen als Erstes ein, wenn Sie an die Fortbildungsakademie denken?

Ein architektonisch imposantes Gebäude im jahreszeitlich veränderten „Kleid“ – ein Augenschmaus.

Untrennbar vom ersten Gedanken jedoch auch...

Rezeption:
Vertraute Gesichter, ich fühle mich als Dozentin willkommen

Seminarraum:
Alles da, wie bestellt. Danke für die Verlässlichkeit.

Die Tür geht auf, Menschen und Emotionen füllen den Raum ... es geht um Verstehen und Veränderung, um Worte, Werte, Wirkungen, um Haltung und Handlung... los geht's.

Was hat sich verändert, seitdem Sie uns kennen?

ALLES & NICHTS:

ALLES, was existenziell, konzeptionell, methodisch für zeitgerechte Fort- und Weiterbildung steht, hat sich in guter Weise fortentwickelt.

NICHTS, was sich über die Jahre wirklich bewährt hat, wurde dem Zeitgeist geopfert.

Was wünschen Sie sich von uns?

Info auf der Homepage der Akademie:

„WIR sind für den Klimawandel gerüstet:
Die Akademie ist ab sofort mit einer modernen Klimaanlage in allen Seminarräumen, im Verwaltungs- und Wohntrakt ausgestattet... der Sommer kann kommen.“ (Der Jubel ist Ihnen sicher)

3 FRAGEN AN...

Dr. Lutz-Ulrich Meyer,
Coach und Dozent an der FAH



Was fällt Ihnen als Erstes ein, wenn Sie an die Fortbildungsakademie denken?

„Alte Liebe!!!“ (weil schon seit 1994 im permanenten Kontakt); Professionalität und Zuverlässigkeit; tolles Ambiente (ich gehöre zu der Fraktion der Architektur-Begeisterten!)

Was hat sich verändert, seitdem Sie uns kennen?

„Alles“: fast alle handelnden Personen, Standort und Architektur, (fast) das gesamte Arbeitsmaterial.

„Nichts“: immerwährende Freundlichkeit und Hilfsbereitschaft aller (!) Beschäftigten der Akademie und des Servicepersonals, das konsequente Bemühen um hochwertige Fortbildung, Dozentinnen und Dozenten als Partner wahrgenommen.

Was wünschen Sie sich von uns?

Die (weiterhin) „gnadenlose“ Nutzung der Ressourcen der Dozentinnen und Dozenten sowohl bei der Neu- wie auch Weiterentwicklung als auch der Evaluation von Produkten.

3 FRAGEN AN...

Johannes Heinrichs,
ehemaliger Akademieleiter
von 1987 bis 1993

Was fällt Ihnen als Erstes ein, wenn Sie an die Fortbildungsakademie denken?

Spontan verbinde ich damit eine für die Landesverwaltung NRW selbstverständliche Institution zur Unterstützung der Qualität des staatlichen Verwaltungshandelns. Mir fallen aber auch spitzzüngige Kollegen aus den entsendenden Behörden ein, die mit Fortbildung die Gelegenheit verbanden, für eine begrenzte Zeit „anstrengende“ Kollegen loszuwerden.

Was hat sich verändert, seitdem Sie uns kennen?

Seit 1987 sehe ich 3 wesentliche Veränderungen:

1. Die Einführung von Computern als Arbeitsmittel der Verwaltung, wodurch bestehende Verwaltungsabläufe „elektrifiziert“ wurden.
2. Die Einführung eines neuen Beurteilungssystems mit Quotenvorgaben und Punktesystem anstelle der bisherigen individuellen Formulierungen durch die einzelnen Beurteiler.
3. Die „Verbetriebswirtschaftlichung“ der Verwaltung. Dadurch trat Anfang der 90er Jahre neben das Prinzip der rechtsstaatlichen Verwaltung das Prinzip betriebswirtschaftlichen Managements.

Was wünschen Sie sich von uns?

Als nicht mehr im aktiven Dienst Stehender ist meine Geschäftsgrundlage für Wünsche an die Akademie weggefallen. Aber für die Akademie wünsche ich mir, dass die damalige Begeisterung an der Raffinesse des „Glashauses“ sich im Engagement fortsetzt, die zwangsläufig höheren Bewirtschaftungs- und Instandhaltungskosten bereitzustellen. Glück auf!

3 FRAGEN AN...

Annegret Schulte-Althoff,
seit 2016 Leiterin der
Fortbildungsakademie Herne



Was hat Sie dazu bewegt, 2016 die Leitung der Fortbildungsakademie zu übernehmen?

Fortbildung als wichtigen Bestandteil der Personalentwicklung zu gestalten und attraktiv zu halten. Eine Aufgabe mit (fast) unbeschränkten Möglichkeiten. Ein Experimentierraum für Verwaltungsinnovation.

Was schätzen Sie an Ihrer Arbeit hier?

Die Menschen; das FAH-Team und unsere Dozent*innen, die ihr Bestes geben; die Teilnehmer*innen, die in der Fortbildungsakademie ihr gutes Fachwissen aktuell halten und sich neue Horizonte erschließen.

Wie sehen Sie die Fortbildungsakademie in 20 Jahren?

Immer noch in Herne, aber mit besseren technischen und klimatischen Rahmenbedingungen. Formate, die auf die Anforderungen einzelner Behörden eingehen, werden eine noch größere Bedeutung haben. Webinare und E-Learning gehören zum Fortbildungsalltag – gut für eine schnelle oder kurze Information und für Menschen, für die eine ganz- oder mehrtägige Abwesenheit schwierig ist. Es ist eine Freude, in der FAH zu arbeiten und zu lernen.



Wandel & Visionen

Welche Herausforderungen bewegen die öffentliche Verwaltung von morgen? Diese Frage ist seit 40 Jahren unser Antrieb, um Inhalte zu optimieren, neue Formate zu entwickeln und Themen vorausschauend anzubieten. Denn das Arbeitsumfeld der öffentlichen Verwaltung verändert sich in all seinen Facetten und damit auch unser Seminarangebot – gestern, heute und morgen.

E-Learning – eine Geschichte voller Missverständnisse

Eine kleine Episode zu Beginn:

„Als ich 1999 in die Landesverwaltung kam, um E-Learnings zu entwickeln, stand ein PC mit Internetzugang nicht auf meinem Schreibtisch, sondern in einem anderen Gebäude zur Verfügung. E-Learning war zwar schon damals in aller Munde, spielte aber für Fortbildungen in der Landesverwaltung noch kaum eine Rolle.“, so Beate Hohmann-Pollmeier, Leiterin des Fachbereichs 1 und stellvertretende Leitung der Fortbildungsakademie.

Dies änderte sich vor allem durch zwei Dinge: Die Einführung einer Lernplattform (ILIAS) an der FAH im Jahr 2006 und die Entwicklung einer Lernsoftware zum Thema „Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen“, die ab 2004 landesweit eingesetzt wurde.

So sah das dann aus:



Aber was zunächst erfolgversprechend und vor allem kostensparend schien, wurde von den Beschäftigten nicht so gut angenommen, wie erhofft. Der soziale Aspekt des Lernens – der Austausch mit anderen Lernenden, Dozentinnen und Dozenten – war mit einer Lernsoftware einfach nicht abzubilden.

Geld ist nicht alles

Ohnehin glaubte man Anfang der 2000er Jahre, dass E-Learning vor allem eine technische Herausforderung sei. Viele Organisationen steckten viel Geld in die Bereitstellung von Plattformen und Portalen. Didaktische Konzepte kamen dabei oft zu kurz und viele Nutzerinnen und Nutzer machten die Erfahrung, dass Lernsoftware (wenn sie denn funktionierte) zwar ganz nett, aber viele Produkte weder intuitiv nutzbar waren, noch die wirklich interessanten Fragestellungen beantworten konnten – dies galt für Lernende ebenso wie für Lehrende.

Alles sollte besser werden, mit Plattformen, die den Lernprozess besser steuern konnten. So kam die Lernplattform Fronter ab 2009 an der FAH zum Einsatz. Allerdings blieb das Problem das gleiche: Die Einarbeitung in die Technik überlagerte für Teilnehmende wie für Dozentinnen und Dozenten die eigentlichen Themen und die Plattform wurde im Wesentlichen als Datenlager genutzt. Durch die Einführung des „virtuellen Seminarordners“ war zumindest die Möglichkeit gegeben, seminarweise einen eigenen Raum auf der Plattform mit spezifischen Inhalten bereitzustellen; die Kommunikations- und Kooperationsmöglichkeiten einer Lernplattform wurden jedoch noch nicht genutzt.

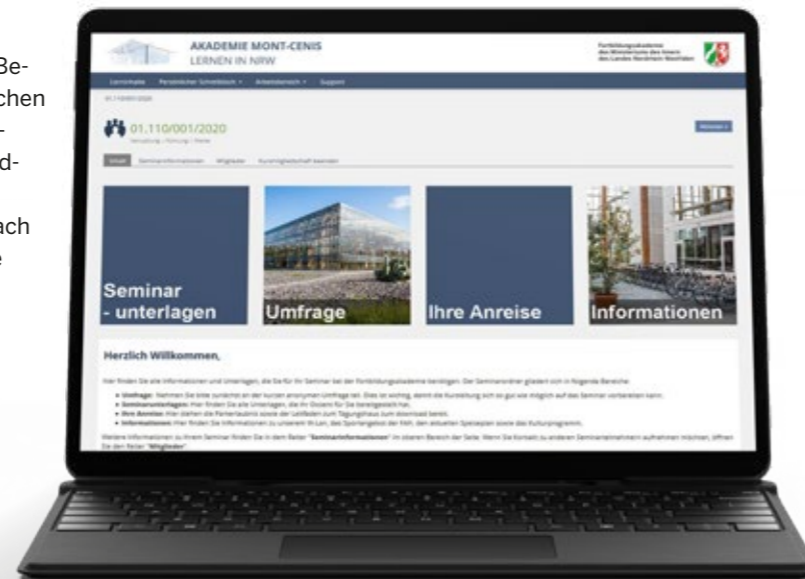
Start mit Blended-Learning

Zeitgleich mit dem Aufkommen von Lernplattformen bzw. Lernmanagementsystemen – also etwa um das Jahr 2000 – sprach man vermehrt von sogenanntem Blended-Learning; also der Kombination von Online-Lernformen und Präsenzveranstaltungen. Die gute Idee, hier einen Mix von selbstgesteuertem Lernen am Computer und face-to-face Lernsituationen herzustellen, scheiterte oftmals aus zwei Gründen: Wieder erwies sich die Technik als Hürde und zudem fühlten sich viele Lehrende fremd, wenn sie Online-Lernsequenzen nutzen sollten, die sie selbst nicht entwickelt hatten.

Andererseits wurden die neuen Lernformen in bestimmten Bereichen doch noch zum Renner. Denn wenn sehr viele Menschen beschult werden sollen oder Präsenzveranstaltungen grundsätzlich nicht möglich sind, ist E-Learning oder auch Blended-Learning das Mittel der Wahl. Immer bessere technische Möglichkeiten und eine gesteigerte Erwartung der Nutzer nach mehr Selbstbestimmung im Lernprozess unterstützen diese nachhaltigen Trends.

ILIAS ist wieder am Start

Seit 2017 heißt die Lernplattform der FAH wieder ILIAS und den „virtuellen Seminarordner“ gibt es auch hier.



Mit diesen virtuellen Seminarräumen haben wir eine gute Basis für Blended-Learning-Konzepte. Doch solche Konzepte müssen erstellt und Lehrende und Lernende mit diesen Konzepten vertraut gemacht werden. Ein schwieriger Prozess, wie die Vergangenheit gezeigt hat.

Die Zukunft: ell@

Daher gründen wir im Jahr 2020 ell@; unser neues E-Learning-Lab.

Hier werden

- E-Learning-Elemente und mediale Umsetzungen,
- Drehbücher für E-Learning-Elemente und
- Templates (quasi Vorlagen) für Veranstaltungsformate

als Pilotentwicklungen vorangetrieben. Außerdem werden unsere Dozentinnen und Dozenten hier in didaktischen und methodischen Fragen beraten und die Angebote von externen Anbietern danach untersucht, ob sie für unsere Formate brauchbar wären.

Bleibt die Frage, wohin uns diese Entwicklung führt. Werden wir in ein paar Jahren gar keine Präsenzveranstaltungen anbieten und nur noch online lernen? Wohl kaum. Lernen und Lehren sind noch immer und in vielen Zusammenhängen soziale Prozesse. Lernen lebt von Interaktion, Austausch, Diskussion und Kontroverse.

Ein Kennenlernen mit:



Thao Nguyen

dabei seit: 01.03.2020

Tätigkeit:

E-Learning-Autorin im E-Learning Lab ell@/ Fachbereich 1

braucht zum Überleben:

Kaffee und ein dynamisches Team

begeistert sich für:

Esskulturen und Kalmadelradierung

möchte gerne:

eine Rundreise durch Kanada machen und wirklich gerne 5 Sprachen fließend sprechen. Spanisch und Niederländisch stehen noch auf der Agenda.

verbringt das Wochenende:

auf Kunst- und Kulturveranstaltungen, auf Flohmärkten schlendernd

mag an der FAH:

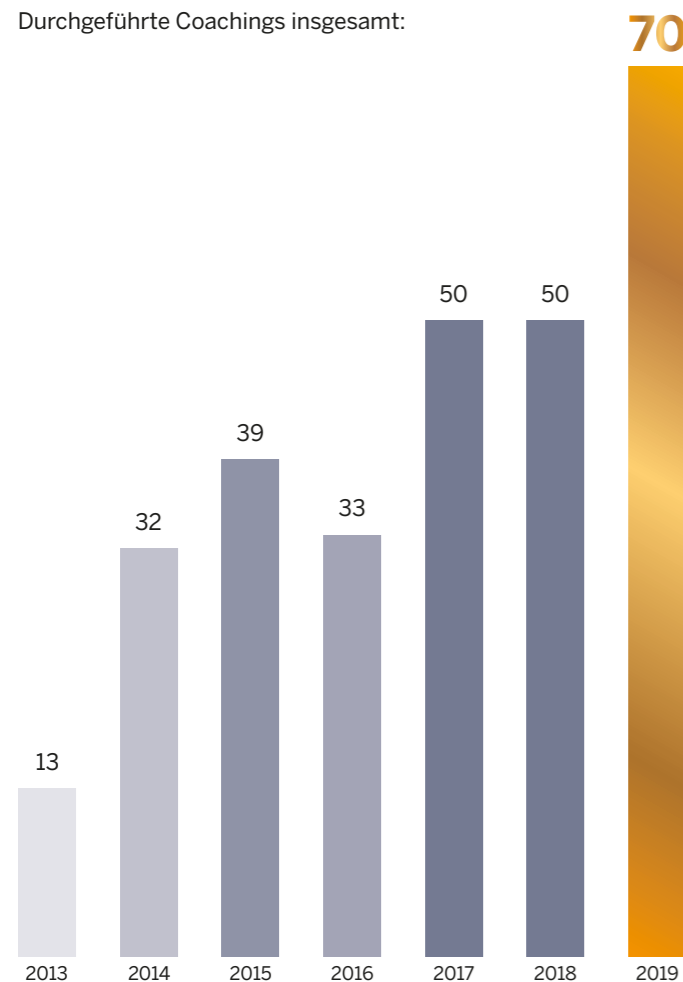
den Raum für Kreativität und berufliche Weiterentwicklung

Coaching – erfolgreich aus der Tabuzone

Seit 2011 bietet die Akademie Einzelcoachings für Führungskräfte an. Anfangs bewegten sich die Zahlen noch in recht überschaubaren Größen. So wurden im Jahr 2013 lediglich 13 Coachings durchgeführt, in 2014 waren es bereits 32.

Und heute, im Jahr 2019? Ein neuer Rekord mit 70 Coachings, davon 60 Neuanträge.

Durchgeführte Coachings insgesamt:



Wir haben auf die stark gestiegene Nachfrage reagiert und zu Beginn des Jahres 2019 unsere Angebote neu strukturiert und erweitert.

Neue Angebote

Zusätzlich zu den bisherigen Coaching-Angeboten, d. h. einem Erstantrag für ein komplettes Coaching und einem Folgeantrag, gibt es nun die Möglichkeit eines Teil-Coachings mit bis zu zwei Terminen und einem Feedbackgespräch für ehemalige Coachees mit ihrem Coach.

Strukturierte Gespräche

Ganz neu bieten wir in 2019 die „Strukturierten Gespräche“ für Beschäftigte der Laufbahngruppen 1.2 bzw. 2 an, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit eine konkrete Fragestellung aus den Themenfeldern Zusammenarbeit und/oder Führung bearbeiten möchten. Hier ist der Umfang der Gespräche mit maximal 6 Stunden etwas geringer als der Umfang der Coachings mit maximal 10 Stunden. Wir freuen uns, dass dieses neue Angebot in 2019 bereits 8-mal nachgefragt wurde.



Unseres Coaches

Einen Coaching-Pool mit ausgewählten Coaches gab es damals schon. Anfang 2012 waren dies 16 Coaches. Auf die gestiegene Nachfrage haben wir mit einer Ausweitung unseres Coaching-Pools reagiert. Um Nachfragen aus allen Behörden in Nordrhein-Westfalen möglichst optimal bedienen zu können und den regionalen Schwerpunkt der Anfragen aus dem Raum Düsseldorf zeitnah zu matchen, haben wir inzwischen über 30 erfahrene Coaches rekrutiert.

Vorteile des Coachings

Wir freuen uns, dass die Wahrnehmung eines Einzelcoachings nicht mehr als defizitorientiert erlebt wird, sondern immer mehr Behörden proaktiv bei der Übernahme einer (neuen) Führungsfunktion den Führungskräften ein Coaching über die Akademie anbieten. Coaching bietet die Chance das eigene (Führungs-) Verhalten durch externe Sparringspartner spiegeln zu lassen. Durch die besondere „eins-zu-eins-Situation“ entsteht ein intensives Setting, welches auch erfahrenen Führungspersonen im geschützten Rahmen die Möglichkeit bietet sich zu reflektieren, sich auf herausfordernde Situationen vorzubereiten oder Besonderheiten im beruflichen Kontext zu beleuchten.

Gerne steht die Akademie auch zukünftig als kompetenter Ansprechpartner für Coachings zur Verfügung.

Derzeit arbeiten wir in Kooperation mit IT.NRW an einer Lösung als zusätzliche Option auch Online-Coachings zu eröffnen. Für uns ein logischer Schritt in Zeiten der Digitalisierung, der allerdings das klassische Face-to-Face-Coaching nicht ersetzen wird.

Ein Kennenlernen mit:



Yannik Hann

dabei seit: 15.08.2017

Tätigkeit:

Anwenderbetreuung, Fachbereich Medien und Organisation

war früher:

im Onlinemarketing tätig

braucht zum Überleben:

Kaffee, ganz viel Kaffee und ein Radio

möchte gerne:

bei einer Kanu-Tour durch Schweden das Polarlicht sehen

verbringt das Wochenende:

als Handwerker in Haus und Garten

mag an der FAH:

die spannende Architektur und das gute Miteinander mit Kollegen und Dozenten

Klassiker im Wandel – Fortbildungsangebote für Beschäftigte ohne Verwaltungs- oder juristische Ausbildung

Spezielle Schulungen für Beschäftigte des Landes NRW, die über keine Verwaltungsausbildung oder juristische Ausbildung verfügen, sind schon von Beginn an Bestandteil des Portfolios der Fortbildungsakademie.

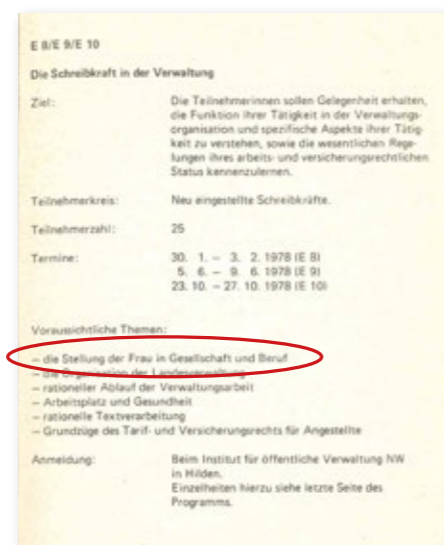
Im Fortbildungsprogramm von 1978 wurde das Ziel der sogenannten **Einführungsfortbildung** erstmalig wie folgt beschrieben:

„Sie soll zur Einführung neu in die Verwaltung eintretender Bediensteter in die Berufspraxis hierfür nötige Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die die Ausbildung nicht erbracht hat, „nachtragen“. Insoweit ist sie vornehmlich für Ausbildungsgänge nötig, die nicht ausschließlich oder speziell für den Öffentlichen Dienst ausbilden, so daß [sic] die Einarbeitung am Arbeitsplatz für sich allein nicht ausreicht. Daneben soll die einführende Fortbildung durch weite Grundlegung die Voraussetzung für Flexibilität und breite Verwendbarkeit schaffen und Verständnis für die Aufgaben der Verwaltung und der Stellung der Mitarbeiter wecken.“

Zielgruppenspezifische Schulungen

Zu diesem Zweck wurden zielgruppenspezifische Schulungen wie z. B. „Grundlagen der Verwaltungsarbeit“ für neu eingestellte Beamte besonderer Fachgruppen des mittleren, des gehobenen und des höheren Dienstes und Angestellte vergleichbarer Vergütungsgruppen konzipiert. Der Seminarinhalt umfasste Themen wie: Organisation der Landesverwaltung, Grundzüge des Haushalts- und öffentlichen Dienstrechts und des Tarifrechts sowie Personalvertretungsrecht und für Regierungsräte z.A. kamen im Laufe der Zeit noch Führungsthemen hinzu.

Für neu eingestellte Verwaltungsangestellte (Bürokräfte), Schreibkräfte, Pförtner und Boten gab es ein ähnliches Angebot, ergänzt um aufgaben- und personengruppenspezifische Themen, wie z. B. „Umgang mit dem Bürger“.



Beispiel aus dem Fortbildungsprogramm 1978

Lassen sich hier bereits erste Ansätze der Frauenförderung erkennen?

Der Einzug neuer Berufsbilder in die Landesverwaltung spiegelt sich ebenso wider wie arbeitsmarktpolitische Entwicklungen. So wurden diese Angebote in den frühen 80er Jahren für Daten- erfasser und Programmierer erweitert. Ab der zweiten Hälfte der 80er Jahre kamen auch Beschäftigte in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen hinzu.

Bewährte Zielsetzung und neue Bezeichnungen

Einerseits ist das oben zitierte Ziel dieser Einführungsfortbildung für die Durchführung bis heute handlungsleitend, andererseits werden die Angebotshäufigkeit, Inhalte, Zielgruppen, Methodik, Didaktik und die Dauer der Maßnahmen kontinuierlich den aktuellen personalpolitischen Entwicklungen und Erfordernissen in der inneren und allgemeinen Verwaltung angepasst. Ein Ergebnis ist die Einführung der Bezeichnungen **Quereinstieg** und **Quereinsteiger**.

Angebote für Quereinsteiger

Der Begriff des Quereinstiegs oder der Quereinsteiger zur Bezeichnung einer Person ohne einschlägige Verwaltungsausbildung, taucht ab 2016 erstmalig in den entsprechenden Seminaren des Jahresprogramms auf.

Vor diesem Hintergrund fand in 2017 das erste Mal, zusätzlich zu den weiterhin bestehenden Einzelangeboten im Jahresprogramm, eine umfassende Qualifizierungsreihe für Quereinsteiger in die Landesverwaltung statt.

Eine intensive Befassung mit rechtlichen Grundlagen der Verwaltungspraxis, eine Erweiterung und Vertiefung beruflicher sowie persönlicher Kompetenzen und eine behördenübergreifende Vernetzung stehen heute im Fokus dieser Einführungsfortbildung. Von 2017 bis 2019 haben bereits 67 Beschäftigte der Landesverwaltung im Rahmen von behördenspezifischen Durchführungen und 80 Beschäftigte im Rahmen des Jahresprogramms erfolgreich an dieser Qualifizierung teilgenommen.

Ab 2021 werden erstmalig Blended-Learning-Formate in diese Qualifizierung integriert und weitere Anpassungen vorgenommen.

Unsere bestehenden Angebote „leben“ besonders durch das hohe Engagement der nebenamtlich tätigen Dozentinnen und Dozenten – aus der Praxis für die Praxis.



Ein Kennenlernen mit:

Sybilla Paulstich

dabei seit:
01.04.2019

Tätigkeit:
Seminarsachbearbeitung – Fachbereich 3

war früher:
Empfangsleitung in einem Hotel und lernte dabei die FAH kennen

braucht im Büro:
unbedingt den höhenverstellbaren Schreibtisch

freut sich:
montags über Currywurst-Pommes beim Griechen neben der FAH

findet Ruhe bei:
Badminton und Yoga

mag an der FAH:
den offenen und lockeren Umgang miteinander, der für eine Behörde eher überraschend war

Darüber hinaus entwickelt die Fortbildungsakademie weiterhin neue Angebote, wie z. B. eine Qualifizierungsreihe für neu eingestellte Beschäftigte in die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt. So leisten wir auch zukünftig einen praxisrelevanten Beitrag zur zielgruppenspezifischen Personalentwicklung der Landesbeschäftigten, eben klassisch und innovativ.



Die Geschichte der FAH

Wie alles begann: Die Fortbildungsakademie wird geboren

Der Runderlass des damaligen Innenministers Dr. Burkhard Hirsch vom 12. November 1979 führte zu unserer Gründung: Als Einrichtung des Landes „wird im Geschäftsbereich des Innenministers mit sofortiger Wirkung eine Akademie zur Durchführung der Fortbildungsaufgaben errichtet. Sie führt die Bezeichnung: Fortbildungsakademie des Innenministers des Landes Nordrhein-Westfalen“.

Damals „wohnte“ die Fortbildungsakademie im Sauerland und zwar in Attendorn. 1980 wurde das erste Fortbildungsgebäude in Attendorn eröffnet – in einem ehemaligen Schwesternwohnheim mit 4 Seminarräumen und 81 Einzelzimmern. Trotz der Toiletten auf den Fluren und der getrennten Unterbringung der Geschlechter in verschiedenen Etagen bekam das Gebäude schnell einen pikanten Spitznamen: „Lust-Silo“.



Vom Lust-Silo zur Fortbildungs- akademie mit Herz

Bald war das Gebäude in Attendorn zu klein für alle Fortbildungsinteressierten und es mussten Hotels in der Umgebung gemietet werden. Meist zur großen Freude der Teilnehmenden, die teilweise noch heute von „5 herrlichen Tagen im Sauerland“ schwärmen.

Nach der Öffnung der Ostgrenzen vor 30 Jahren wurde das Gebäude in Attendorn für die Erstaufnahme von Übersiedlern aus der DDR genutzt. Das Akademierteam setzte sich dafür ein, dass Erstausrüstung an Kleidung und Mobiliar bei den Betroffenen ankam und half bei der Wohnungssuche.

Das ehemalige
Schwesternwohnheim
in Attendorn



Wandel & Fortschritt

Neue Standorte, neue Ideengeber, neue Projekte – Veränderungen prägen die Geschichte der Fortbildungsakademie in ähnlicher Art und Weise, wie sie auch unseren heutigen Standort, das ehemalige Steinkohlebergwerk „Friedrich der Große - Mont-Cenis“ in Herne-Sodingen, geprägt haben.

Meilensteine der Fortbildungsakademie Herne



31.01.1978
Stilllegung der Herner Zeche Mont-Cenis

1980
Fortbildungsstart im ehemaligen Schwesternwohnheim in Attendorn

1984
Die Digitalisierung schreitet voran: Informationsverarbeitung und Bürokommunikation werden Teil des Jahresprogramms



1994
Umzug an den neuen Standort in Wanne-Eickel

1995
„Behördenspezifische Seminare“ erweitern das Angebot

1998
Richtfest unter Beteiligung des damaligen nordrhein-westfälischen Bauministers Michael Vesper



01.01.2000
Umzug in die Akademie Mont-Cenis in Herne-Sodingen

2004
Das erste Blended-Learning-Angebot startet mit dem Thema „Mitarbeitergespräche/ Zielvereinbarungen“

2008
Mit 24.678 Teilnehmertagen für das Fortbildungsprogramm erreicht die Akademie einen neuen Höhepunkt

2010
Rund 10.970 Seminar-Teilnehmerinnen und -teilnehmer besuchen die FAH



2014
Das Format „Die zweite Meinung“ bietet Medien-coaching für Krisensituationen

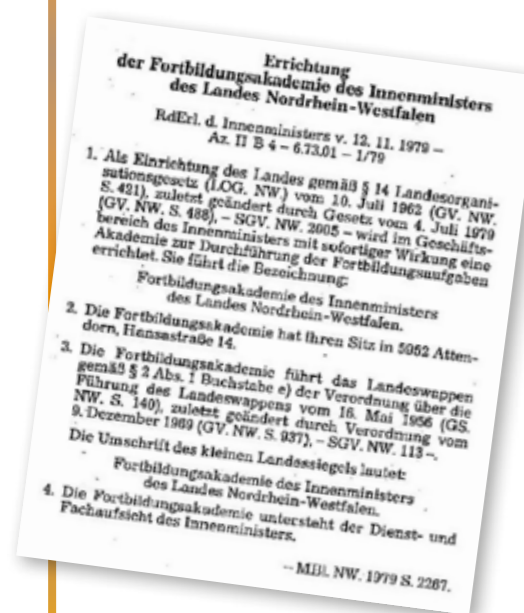
2014
Das Format „Die zweite Meinung“ bietet Medien-coaching für Krisensituationen

2015
Auftritt der Kulturreihe „Kultur unter der Kuppel“

2017
ILIAS etabliert sich endgültig als Lernplattform

Akademieleitungen:
1980-1984
Dieter Krell

12.11.1979
Gründung der Fortbildungsakademie mit 12 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

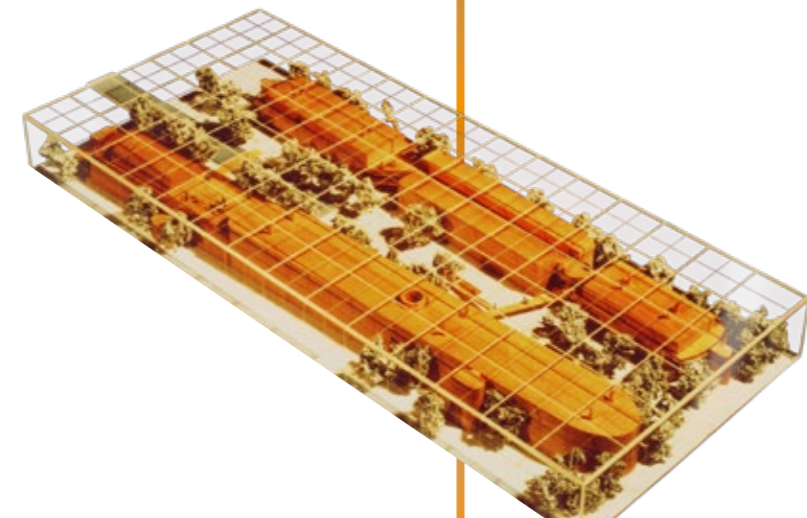


1981
Rund 3.500 Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer besuchen bis zum Jahresende die Fortbildungsakademie

1984-1986
Peter Stadermann

1987-1993
Johannes Heinrichs

1992
Prämierung des innovativen Gebäudeentwurfs der Architekten Jourda & Perraudin, aus dem das spätere Akademie-Gebäude entsteht



April-Dezember 1993
Detlef v. Schmeling

1994
„Soziale Kompetenz“ rückt in den Fortbildungsfokus und nimmt einen Schwerpunkt im Programm der Fortbildungsakademie ein

1993-2001
Rolf Kemper



2001-2002
Kornelia zum Kolik

2002
Die Anzahl behördenspezifischer Veranstaltungen (418) übersteigt erstmals die Anzahl durchgeführter Veranstaltungen des Jahresprogramms (335).

2002-2003
Diana Ewert

2003-2009
Gregor Lange

2007
Start des Führungszirkels, einem moderierten Erfahrungsaustausch für obere Führungskräfte

Führungszirkel

2010
Andreas Klöpffer

2010-2011
Sandra Ledig

2011
Die Einzelcoachings für Führungskräfte gehen an den Start

2011-2015
Detlef von Schmeling



seit 2016
Annegret Schulte-Althoff

2019
40 Jahre Fortbildungsakademie – Jubiläumsfeier in der Akademie Mont-Cenis



Vom Sauerland ins Ruhrgebiet – der Umzug

Die Nachfrage nach Fortbildungsangeboten der Akademie wuchs stetig weiter. Nachdem Kapazitäten für günstige Unterbringungsmöglichkeiten in der Umgebung von Attendorf ebenfalls ausgeschöpft waren und es am Standort selbst keine Erweiterungsmöglichkeiten zu geben schien, wurde klar: Die Fortbildungsakademie braucht ein neues Zuhause. Aber wo?

Ende der 80er Jahre war die Blütezeit der Stadt- und Strukturentwicklung bzw. -förderung. Um das strukturschwache Ruhrgebiet zu fördern und EU-Fördergelder zu erhalten, entschied sich die damalige Landesregierung für einen Standort, der ihr von der Stadt Herne angeboten wurde: Eine große, brachliegende Fläche der ehemaligen Zeche Mont-Cenis, unser heutiges Zuhause.

Im Rahmen der Internationalen Bauausstellung Emscherpark (IBA) sollte die neue Wirkungsstätte der Akademie erbaut werden. Das dauerte. 1992 wurde zunächst der Architekten-Entwurf des französischen Architekten-Duos Jourda & Perraudin prämiert: Unsere heutige Hülle aus Holz und Glas mit zwei zusammenhängenden Gebäuden darin. Weitere 8 Jahre dauerte die Realisierung – eine Gemeinschaftsaktion des Landes NRW mit der Stadt und den Stadtwerken Herne.

Der Zwischenstopp in Wanne-Eickel

Die Akademie in Attendorf wurde Ende des Jahres 1993 geschlossen und alle Seminare in Hotels bzw. externe Tagungsräume in ganz NRW ausgelagert. Im Januar 1994 zogen die Beschäftigten der Akademie nach Wanne-Eickel um, unterstützt von einem Shuttle-Service, der die „Sauerländer“ morgens hin und abends zurückbrachte.



Unser Zuhause wird eröffnet: Die Akademie Mont-Cenis

1999 war es dann endlich soweit: Der damalige Ministerpräsident Wolfgang Clement eröffnete „unsere“ Akademie, wie Sie sie kennen und hoffentlich schätzen gelernt haben. Trotz aller Widrigkeiten – im Hochsommer kommt unser Klima der Savanne näher als Nizza – hier arbeiten wir für Sie und hoffen, dass Sie bei uns interessante, lernreiche und schöne Fortbildungstage erleben.

Team, Team, Team

Wir wissen: Die Qualität von Arbeit hängt maßgeblich von der Qualität der Zusammenarbeit ab.

Eine kooperative und gesunde Form der Zusammenarbeit hat großen Einfluss auf die Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Dies werden alle bestätigen können, die schon einmal in einem Umfeld gearbeitet haben, welches von Konflikten, Missgunst oder Machtkämpfen geprägt war.

Behörden und Führungskräfte bei der Entwicklung guter Zusammenarbeit zu unterstützen, ist daher seit jeher eine wichtige Aufgabe der FAH. Da jedes Team ganz eigene Dynamiken, Aufgaben und Herausforderungen mitbringt, gibt es Teamentwicklungsmaßnahmen nicht von der Stange.

Alle Angebote, die auf den Aufbau, die Verbesserung oder die Wiederherstellung von Teams zielen, müssen in enger Abstimmung zwischen den Beteiligten entwickelt werden. Dabei können wir inzwischen auf einen großen Pool kompetenter Dozentinnen und Dozenten zurückgreifen, die über umfangreiche Erfahrungen mit der Umsetzung dieser Formate verfügen.

Entwicklung der Teamangebote

Wie das gesamte Seminarprogramm, wurden auch die Teamangebote in der Geschichte der FAH immer wieder verändert und an die Bedarfe angepasst. Zu Beginn der Entwicklungen stand häufig noch die fachliche Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Vordergrund. Die Frage „Wie möchten wir unsere Zusammenarbeit gestalten?“ wurde mehr oder weniger mitverhandelt.

Teamentwicklungsformate

Als sich der heute verwendete Begriff „Teamentwicklung“ etablierte, gab es zuerst zwei unterschiedliche Formate.

Im Themengebiet „Verwaltungsmanagement“ bearbeiteten Teamentwicklungen in erster Linie organisationale Fragen. Im Fokus standen die Entwicklung und Reflexion von Strukturen und Prozessen in den Behörden. Parallel dazu wurden Teamentwicklungen angeboten, die die Art und Weise der Zusammenarbeit in den Mittelpunkt stellten. Damals wie heute geht es dabei um die drei großen „K“: Kommunikation, Kooperation und Koordination. Außerdem um Rollen und Funktionen von Teammitgliedern sowie um das Zusammenspiel dieser.

Im Laufe der Zeit wurde immer deutlicher, dass eine Trennung der Formate die Realität nicht ausreichend abbildet. Tatsächlich greifen die Themen häufig ineinander und bedingen sich gegenseitig. So wurde die Trennung aufgehoben und gibt es hinsichtlich der Schwerpunktsetzung eine große Flexibilität und viele situative Anpassungen. Nicht selten kommt es vor, dass Angebote mit einem organisationalen Schwerpunkt angefragt werden, sich im Laufe der Veranstaltung aber doch zunehmend den Themen Kommunikation und Kooperation widmen.

Der Bedarf wächst

Durch Verwaltungsreformen, Modernisierungs- und Veränderungsprozesse wuchs auch der Bedarf an Teamentwicklungen. Teams in Verwaltungen sind heute weniger stabil, weniger homogen und weniger isoliert als früher. Es gibt oftmals eine höhere Fluktuation von Mitarbeitern, vielfältigere Aufgaben und das Erfordernis interdisziplinär und über die eigenen Teamgrenzen hinaus (cross-funktional) zusammenzuarbeiten. In heutigen Teams gilt es, verschiedene Generationen, Migrationsgeschichten, Potenziale und Einschränkungen zu verbinden. Teams können von der zunehmenden Diversität profitieren, dies passiert aber nicht automatisch.



Neue Formate entstehen

Mit den Teams werden auch die Formate im Bereich „Koope-ration“ komplexer. Neben der Teamentwicklung gibt es das Teambuilding (Entwicklung neu zusammengesetzter Teams), die Moderation von Teamprozessen, die Konfliktbearbeitung (Konfliktmoderation sowie Mediation) und neue Formate wie die „Modulare Teamentwicklung“, die eine anlassunabhängige Standortbestimmung von Führungskraft und Team ermöglicht.

Ein weiterer Trend ist die Verknüpfung unterschiedlicher Formate. Teamentwicklungen gehen inzwischen Hand in Hand mit Coachings oder organisationalen Changeprozessen. Zudem spielen in Zeiten von Agilität, VUCA und Verwaltungsmodernisierung methodische Fragen eine immer größere Rolle. Welche Techniken und Methoden kann ich nutzen, um erfolgreiche Teamarbeit zu organisieren? Wie funktionieren Teams in Zeiten von Teleheimarbeit und physischer Abwesenheit? Wie können wir bei zunehmender Veränderungsgeschwindigkeit alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitnehmen? Alle diese Fragen zeigen: Gute Zusammenarbeit und die erfolgreiche Organisation von Teams sind und bleiben wichtige Herausforderungen.

Ein Kennenlernen mit:



Silke Lisson

dabei seit: 01.09.2018

Tätigkeit:

Vorzimmer,
Seminarsachbearbeitung – Fachbereich 4

war früher:

28 Jahre bei DressMaster GmbH (Steilmann Konzern)

bekommt neue Energie durch:

Kinderriegel Zartbitter, Ma Mi Mu von Lohmann

ist nach Feierabend:

Tierpflegerin für 2 Pferde-Rentner

möchte gerne:

die Botanik und Tierwelt auf den Galapagos-Inseln entdecken

mag an der FAH:

das Team, das Ambiente, die gute Atmosphäre, das Miteinander

BGM – vom Apfel in der Mittagspause zum strategischen Gesundheitsmanagement

Gesundheit am Arbeitsplatz wurde lange Zeit lediglich als Abwesenheit von Krankheit und der Senkung von Fehlzeiten verstanden. Erst in den letzten Jahren etablierte sich das Verständnis des Salutogenese-Konzeptes, welches Gesundheit „als Zustand des vollkommenen körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens und nicht als die bloße Abwesenheit von Krankheit oder körperlichen Beschwerden“ definiert (WHO-Definition).

Dies greift das Betriebliche Gesundheitsmanagement auf: Arbeit so zu gestalten, dass die Beschäftigten gesund bleiben und sich außerdem wohlfühlen und gerne arbeiten, ist das erklärte Ziel des BGM.

Verhältnis- vs. Verhaltensprävention

Diese Aspekte umfassen zwei Komponenten eines strategischen BGM: die Verhältnis- und die Verhaltensprävention.

Stand bis vor wenigen Jahren ganz klar das Verhalten des einzelnen Beschäftigten im Fokus, ist heutzutage fast allen Behörden klar, dass ein nachhaltiges BGM nur mit einer Kombination von Maßnahmen zur Stärkung des individuellen Verhaltens und einer Analyse sowie Veränderung von Strukturen bzw. Verhältnissen in den Arbeitsorganisationen funktionieren kann. Diese Entwicklung spiegelt sich in den Fortbildungsangeboten der Akademie wider.

Bis zum Jahr 2017 lag der Fokus der Angebote eindeutig auf dem Bereich der persönlichen Entwicklung. Es gab zwar bereits einzelne Fortbildungen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement und in 2017 erstmalig ein Angebot zum Thema „Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen“, doch die Nachfrage war verhalten. Erste Anfragen zum Themenkomplex „Gesundheit und Führung“ veranlassten uns im Jahresprogramm 2018 den Bereich Gesundheit zu clustern.



Bis heute gibt es die Bereiche „Behördliche Aspekte des BGM“ mit Angeboten speziell für Gesundheitsmanager und -managerinnen und Beschäftigte entsprechender Funktionen, den Bereich „Gesundheit und Führung“ sowie das Feld „Gesundheit und persönliche Entwicklung“.

Durch den Koalitionsvertrag vom 26. Juni 2017 soll das Gesundheitsmanagement in den Landesbehörden gestärkt werden. Die Landesregierung hat dazu eine Stabsstelle im Innenministerium eingerichtet, die das Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung koordiniert und steuert.

Die Fortbildungsakademie unterstützt und berät die Landeskoordinierungsstelle BGM. So wurden in 2019 spezielle Workshops zum Thema „Kennzahlen im BGM“ konzipiert und durchgeführt.

Auch zukünftig wollen wir das wichtige Thema Gesundheit in der Landesverwaltung NRW gemeinsam nach vorne bringen und bedarfsgerechte Angebote konzipieren.

Landesverwaltung – agil

Als der neue Fachbereich 5 „Digitalisierung“ an der Fortbildungsakademie 2018 eingerichtet wurde, gab es wenige Digitalisierungs-Fortbildungen im Jahresprogramm. Dabei macht die sprunghafte Änderung von Anforderungen in der neuen Arbeitswelt lebenslanges Lernen und das Auseinandersetzen mit dem Thema unbedingt erforderlich.

Wandel der Arbeitswelt

Zunächst wurde das Jahresprogramm 2019 um Fortbildungen für Führungskräfte und Projektleitungen erweitert, die sich zum einen mit den Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung beschäftigen und zum anderen mehr über den Wandel der Arbeitswelt wie beispielsweise die Zusammenarbeit und neue Arbeitsmethoden erfahren wollten. Seitdem finden Scrum, Kanban, Design Thinking und Künstliche Intelligenz für alle Interessierten Einzug in das Programm der Fortbildungsakademie.

Ein besonderes Ereignis war der Start der Reihe NEW WORK DAY zum Thema Hierarchie und agile Zusammenarbeit. Das agile Manifest wurde eindrucksvoll auf die Arbeit in der Verwaltung übertragen. Dank neuer Arbeitsmethoden konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des NEW WORK DAY selbst Erfahrungen mit agilem Arbeiten machen und Ideen für den eigenen Arbeitskontext sammeln.

Unsere Pläne für 2020

Aufgrund der positiven Resonanz wagt sich die Fortbildungsakademie an das erste offene BARCAMP AGILES ARBEITEN IN DER ÖFFENTLICHEN LANDESVERWALTUNG heran und lädt in 2020 Interessierte ein, sich zu dem Thema Agilität auszutauschen.

Ergänzend dazu soll 2020 ein erster Working Out Loud Zirkel ein Forum zum Austausch schaffen, um sich neuen Themen zu öffnen, andere Arbeitsformen zu testen und effiziente Methoden auszuprobieren. Die Fortbildungsakademie richtet diesen mehrwöchigen Zirkel ein, um den regelmäßigen Dialog und die Vernetzung untereinander zu fördern, um so aus dem Transfer der anderen lernen zu können. Was geschieht bei der Zusammenarbeit über Distanz? Verliere ich den Kontakt? Wie nutze ich die Expertise aller sinnvoll? Was macht cross-funktionale Teams aus? Viele Fragen, die sich nicht in einer „klassischen“ Fortbildung beantworten lassen. Daher – Working Out Loud!

Es wird Zeit für neue Ideen. Lassen Sie uns die Zukunft der Landesverwaltung gemeinsam gestalten! Wir in der Akademie begleiten Sie gerne dabei.



Ein Kennenlernen mit:



Pia Zelger

dabei seit: 15.10.2019

Tätigkeit:

Seminarsachbearbeitung – Fachbereich 1

freut sich im Büro:

auf Kaffee und meine Kollegin

ist nach Feierabend:

vertieft in Bücher zu allen Fragen rund um Ernährung

möchte gerne:

einen Wal in freier Wildbahn sehen

verbringt das Wochenende:

mit Freunden und Familie beim Spieleabend

mag an der FAH:

die Vielfalt der Möglichkeiten, die nicht nur Teilnehmenden, sondern auch Mitarbeitern geboten wird

Ein Kennenlernen mit:



Sabrina Hamrouche

dabei seit: 01.03.2009

Tätigkeit:

Seminarsachbearbeitung – Fachbereich 5

war vorher:

schon mal an der FAH und ist nach einem Jahr zurückgekehrt

ist nach Feierabend:

Hobby-Köchin für Haute Cuisine-Rezepte

möchte gerne:

mal mit einem Rennwagen über den Nürburgring fahren

verbringt das Wochenende:

am liebsten auf Konzerten und Festivals

mag an der FAH:

das Gebäude und die offene Kultur zwischen Mitarbeitern, Dozenten und Besuchern



Wandel & Leidenschaft

Wir sind davon überzeugt, dass Kultur und Fortbildung Hand in Hand gehen. Deshalb haben wir ein ganzheitliches Kulturformat entwickelt, mit dem wir über die Grenzen der öffentlichen Verwaltung hinaus Menschen verbinden und Horizonte erweitern.

Kultur und Bildung – eine perfekte Verbindung

Kulturveranstaltungen in einer Fortbildungsakademie – wie passt das zusammen?

Dass Kultur und Bildung unweigerlich zusammengehören erkannte der Philosoph Platon bereits 387 v. Chr., als er die platonische Akademie gründete. Er folgte damit seinem Gedanken, Menschen nicht nur über die Wissenschaft, sondern auch über die Tugend auszubilden. Die Akademie selbst war ein Ort der Begegnung, um gemeinschaftlich zu lernen. Unabhängig vom sozialen Rang und sogar, ganz im Sinne der Gleichstellung, gleichermaßen für Männer und Frauen sollte in einer Gruppe von- und miteinander gelernt werden.

Was heißt das für die Fortbildungsakademie? Auch unsere Akademie ist ein Ort der Begegnung. Auch wir folgen dem Gedanken miteinander und voneinander zu lernen. Dieser gemeinsame Austausch endet nicht mit dem Ende des Seminars, sondern darf und soll sich darüber hinaus fortsetzen. Und was könnte unsere Besucherinnen und Besucher, ganz unabhängig von Herkunft, Geschlecht und Aufgabengebiet, besser verbinden als das gemeinsame Kulturerlebnis?

Kultur verbindet – sogar über die Akademie hinaus

Im Februar 2015 war es soweit: An einem Montagabend fand die erste Kulturveranstaltung in der Fortbildungsakademie statt. Das Musik-Duo Thomas Heinke und George Major startete eine bis heute stetig wachsende Veranstaltungsreihe und erreichte etwas, womit damals keiner der Beteiligten gerechnet hatte.

Denn über die Kulturveranstaltungen gelang nicht nur die Vernetzung zwischen den Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmern sowie den Dozentinnen und Dozenten, sondern sogar darüber hinaus: Es sprach sich schnell herum, dass jeden Montag Künstler in der einzigartigen Atmosphäre der Fortbildungsakademie auftraten, so dass zunehmend auch die überregionale Nachbarschaft an den Kulturveranstaltungen teilnahm.

Besser hätte das Ziel eines gemeinsamen Austauschs ohne Hierarchie-Ebenen kaum gelingen können. Und so handeln wir ganzheitlich im Sinne unseres Leitbilds „Wir fördern Wandel“, indem wir als Fortbildungsakademie die nachhaltige, ökonomische und ökologische Entwicklung des Landes unterstützen, Landesbehörden und die Region miteinander verknüpfen und zugleich soziale Verantwortung übernehmen.



Kultur in der Akademie – ein Erfolgsmodell

Heute bieten wir Künstlern aus allen Bereichen der Kleinkunst – Musik, Literatur und Kabarett – eine Bühne. Dabei waren bisher unter anderem Fred Ape, Benjamin Eisenberg, Guntram Feuerstein (Mitglieder der „Popolskis“), Axel Kollowik (Chris Norman), und Amseln Vogt (Hurra Deutschland) zu Gast. Der ursprüngliche Veranstaltungsort, unsere bekannte Glaskuppel, gab der Reihe ihren Namen: Kultur unter der Kuppel. Heute finden die Veranstaltungen auf Grund der wachsenden Zuschauerzahlen auch im akustisch einmaligen Kegel sowie unter der Glashülle zwischen den Gebäuden statt, was letztendlich auch den neuen Namen „Kultur in der Akademie“ prägte.

Die Zuschauerzahlen steigen seit Jahren kontinuierlich an. Alleine 2019 besuchten mehr als 2.750 Gäste unser Kulturformat. Dabei freut es uns besonders, wie bunt gemischt unser Publikum ist: Von den „Wiederholungstätern“ aus der Nachbarschaft, die Unterhaltung und Austausch wertschätzen, bis hin zu Dozentinnen und Dozenten, die ihren Teilnehmerinnen und Teilnehmern den gemeinsamen Besuch des Kulturabends ganz bewusst nahelegen, weil sie wissen, dass am nächsten Tag im Seminar das Eis gebrochen ist – Kultur verbindet eben!

Ein Kennenlernen mit:



Martin Wirsdörfer

dabei seit: 01.01.2015

Tätigkeit:

Öffentlichkeitsarbeit, Kultur- und Teilnehmerbetreuung – Fachbereich 2

ist nach Feierabend:

Klavier- und Saxophon-Spieler in einer Jazz-Rock-Band

wird schwach bei:

Süßem – von Marzipan bis Schokolade

begeistert sich für:

Ästhetik, ob in der Natur oder der Musik

verbringt das Wochenende:

in Gärten und Landschaftsparks

mag an der FAH:

das inspirierende Gebäude und dass man auch in der öffentlichen Verwaltung kreativ arbeiten kann

Was ich zum Seminar noch anmerken möchte

Sehr schade, dass es nur Mo. eine Live-Musik-Veranstaltung gab. Mehr davon!



Von:
Gesendet:
An:
Betreff:

Uwe
Dienstag, 4. Februar 2020 15:21
Wirsdörfer, Martin (FAH)
Betr. Montagreihe Kulturveranstaltung

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich möchte mich bei Ihnen und dem Kulturteam, insbesondere Herrn Wirsdörfer, auf diesem Wege einmal bedanken und Ihnen ein Besucher Feedback geben.
Ich werde bald 60 Jahre und lebe in Nordkirchen, rund 40 km und eine gute Stunde Autofahrt entfernt.

Der Grund immer wieder einmal übers Jahr bis nach Heme zu fahren liegt sicherlich an dem sehr bunten und abwechslungsreichen Kulturprogramm, ganz besonders bei den Montagveranstaltungen der Akademie.

Beispielhaft wird hier ein bemerkenswerter Beitrag zu Bereicherung des niveauevollen Kulturbetriebes angeboten sowohl für die temporären Teilnehmer an den Fortbildungen, also auch für interessierte Gäste aus dem direkten Umfeld, der ortsnässigen Nachbarschaft und auch Freunden dieser Reihe von weiter weg wie mich.

Ich schätze diese Veranstaltungen als ein Angebot regelmässigen analogen Austausches in sprichwörtlich digitalen oft anonymen Zeiten. Sie ermöglichen direkt auch spontane Kommunikation eines gemeinsamen Erlebnisses, fast über das ganze Jahr an den Montagen. Wie bekannt sind gerade die Montage für viele auch kommerzielle Veranstalter und kommunale Träger meist kulturfreie Wochentage und dienen primär der Erholung von den vergangenen Wochenendaktivitäten.

Hier wird in vielen kleinen organisatorischen Schritten regelmäßig großartige sehr lebendige Kulturaktivität mit Herz & Hirn angeboten!

Nochmals einen herzlichen Dank für viele schöne kurzweilige Abende verbunden mit der Bitte, soweit es Ihnen planerisch möglich sein sollte, die kommenden Veranstaltungen auch schon für den jeweiligen Nachfolgemonat bekannt zu geben zwecks rechtzeitiger Vorplanung von auswärtigen Gästen.

Mit freundlichem Gruß

Uwe K



Wandel & Wachstum

Nicht stehenbleiben, sondern nach vorne gehen und den Wandel aktiv vorantreiben – das gilt auch für das Geschäftsjahr 2019. Wir haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für neue Themenfelder gewinnen können, unsere Angebote ausgebaut und die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erneut gesteigert – und dabei rund 200.000 Tassen Kaffee ausgeschenkt.

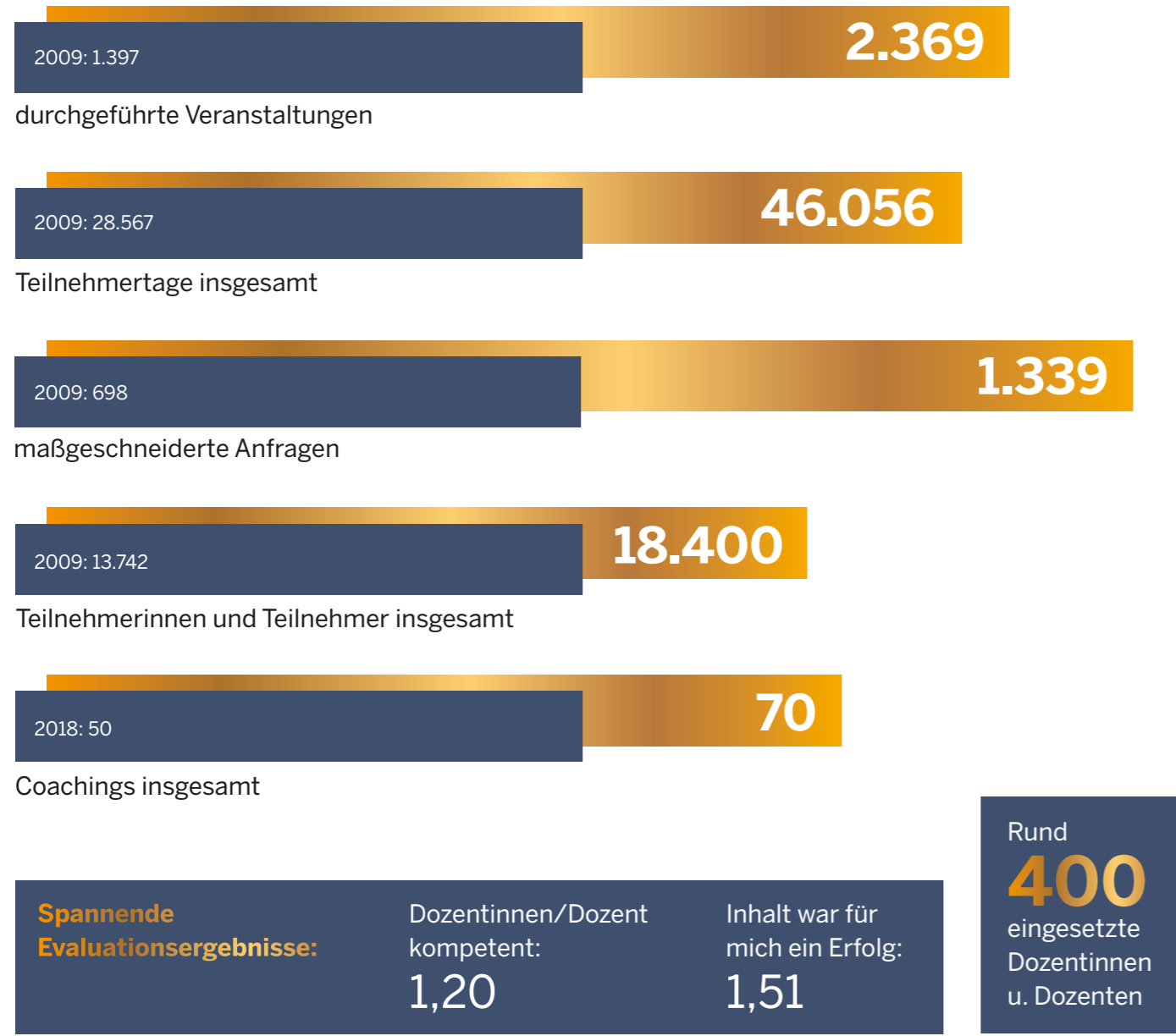
Bilanz 2019

Einnahmen	
Zuweisungen des Ministerium des Innern	
Sachkosten	3.627.100 €
Personalkostenbudget	2.076.100 €
Fortbildungskosten	3.298.000 €
Reisekosten	35.000 €
Eigene Einnahmen	1.971.000 €
davon Erlöse aus Fortbildung	1.709.000 €
Erlöse aus Vermarktung	226.750 €
Vermischte Einnahmen	35.250 €
Summe	11.007.200 €

Ausgaben	
Sachkosten	3.627.100 €
davon Miete BLB und Stadt Herne	1.850.000 €
davon Bewirtschaftung Gebäude	827.000 €
davon weitere Sachkosten	909.700 €
davon Investitionen	40.400 €
Personal und NK	2.076.100 €
davon Aushilfen	135.381 €
Fortbildungskosten	4.767.000 €
davon Reisekosten	33.688 €
davon Honorare und NK	3.230.000 €
davon Verpflegungskosten	1.138.000 €
davon Hotelkosten extern	293.000 €
Summe	10.470.200 €

Rückführung an den Landeshaushalt 537.000 €

2019 – Zahlen, die uns bewegt haben



2019 – ein Blick hinter die Kulissen

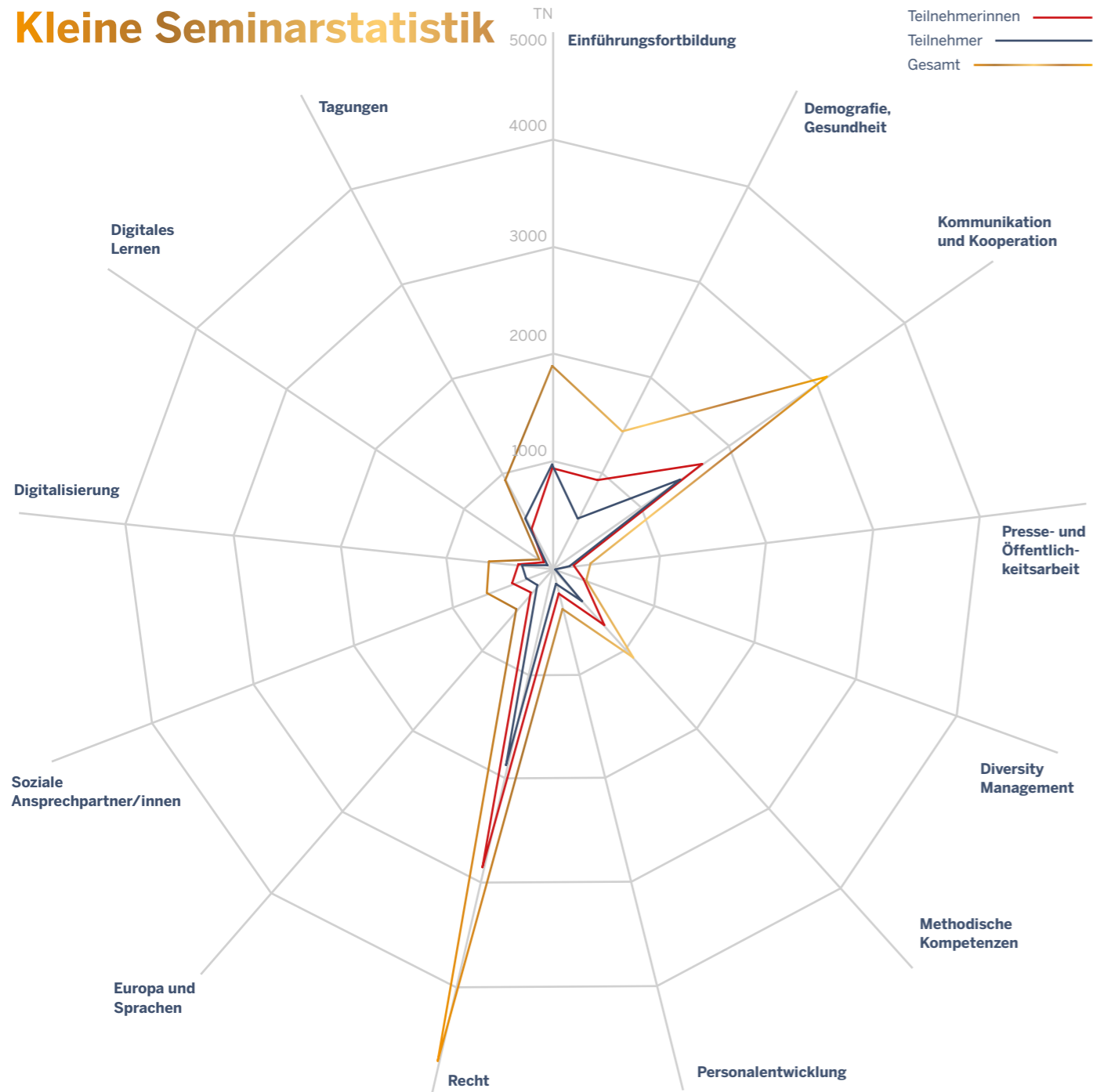


Ein Kennenlernen mit:

André Stwertetschka
 dabei seit: 01.07.2000
Tätigkeit:
 Personalwesen,
 Kosten- und Leistungsrechnung
war früher:
 in der ehemaligen Versorgungs-
 verwaltung tätig
liebt nach Feierabend:
 Sport, Sport und noch mal Sport
träumt davon:
 einmal in New York im Central Park
 laufen zu können
verbringt das Wochenende:
 gerne mit Familie und Freunden,
 einem kühlen Getränk und etwas
 Leckerem vom Grill
mag an der FAH:
 die vielfältigen Möglichkeiten, Beruf
 und Familie zu vereinbaren



Kleine Seminarstatistik



Wandel & Innovation

Globalisierung, Strukturwandel, Modernisierung und Digitalisierung sind für die öffentliche Verwaltung seit jeher Herausforderung und Chance zugleich. Dafür entwickeln wir Fortbildungslösungen über die Grenzen des Bekannten hinaus – ganz besonders in Zeiten, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der öffentlichen Verwaltung mehr abverlangen als je zuvor.

Blick in die Zukunft – Ihre Akademie der Zukunft

Aufgrund der besonderen Situation seit Februar 2020 erlauben wir uns – gemeinsam mit Ihnen – einen Blick in die Zukunft.

Die „Corona-Krise“ zeigt uns, dass Interaktion, Austausch und Diskussion auch online stattfinden können. Im Hinblick auf die Digitalisierung unserer Arbeitswelt wirkt das Corona-Virus in beispielloser Weise als Beschleuniger für Innovation. Zwischen Mitte März und Mitte April 2020 konnte die FAH über 80 E-Learning-Module bereitstellen. Parallel zu diesen Entwicklungen wurden „virtuelle Besprechungen“ und das „Führen auf Distanz“ zum gelebten Arbeitsalltag für einen großen Teil der Landesbeschäftigten. Werden wir nach der Corona-Krise wieder zurückkehren zu weniger Online-Kommunikation? In Teilen vielleicht – aber die erlebten Vorteile dieses erzwungenen Online-Hypes werden neue, hybride Formen der Zusammenarbeit und auch des Lernens erzeugen.

Lernen war schon immer mehr als Wissenserwerb und zielt am Ende immer auf Kompetenzerwerb ab – also die Kombination von Fähigkeit und Fertigkeit. Wir müssen im Sinne eines Blended-Learning die verschiedenen Formen und Ebenen des Lernens miteinander verknüpfen:

- den reinen Wissenserwerb mit der Diskussion über praxisrelevante Fragestellungen und Lösungen,
- das Selbstlernen mit sozialen Elementen wie Gruppenarbeit, Rollenspiel, Feedback usw.,
- E-Learning-Anteile mit Präsenzanteilen,
- Selbstwahrnehmung mit Fremdwahrnehmung.

Welche Formen der Kommunikation dazu benötigt und ob diese Formen on- oder offline praktiziert werden, möchten wir auch unseren Teilnehmerinnen und Teilnehmern überlassen, indem wir beides sinnvoll miteinander verschränken und Fortbildung immer auch unabhängig von Raum, Zeit und Kontext für alle Interessierten anbieten.

Genug zu tun also, auch für die nächsten 40 Jahre.

Bildverzeichnis

Titelseite oben

Frank Dieper, Stadt Herne

Titel- und Rückseite unten

„coals“ von danimages, Adobe Stocks

Seite 10

Frank Dieper, Stadt Herne

Seite 18

Luftbild Zeche Mont-Cenis, Stadtarchiv Herne

Seite 19

ehemaliges Schwesternwohnheim, Stadtarchiv Attendorn

Seite 20

Schacht 3 der Zeche Mont-Cenis, Stadtarchiv Herne

Seite 21

31.01.1978, Stilllegung der Herner Zeche Mont-Cenis, Stadtarchiv Herne

1992, Prämierung des Gebäudeentwurfs der Architekten Jourda & Perraudin, aus dem das spätere Akademie-Gebäude entsteht, Stadtarchiv Herne

Seite 22

1994, Umzug an den neuen Standort in Wanne-Eickel, Thomas Schmidt, Stadt Herne

1998, Richtfest unter Beteiligung des damaligen nordrhein-westfälischen Bauministers Michael Vesper, Stadtarchiv Herne

01.01.2000, Umzug in die Akademie Mont-Cenis in Herne-Sodingen, FAH

Seite 24

2015, Auftakt der Kulturreihe „Kultur unter der Kuppel“, FAH

2019, 40 Jahre Fortbildungsakademie, FAH

Seite 25

Lageplan, Stadt Herne

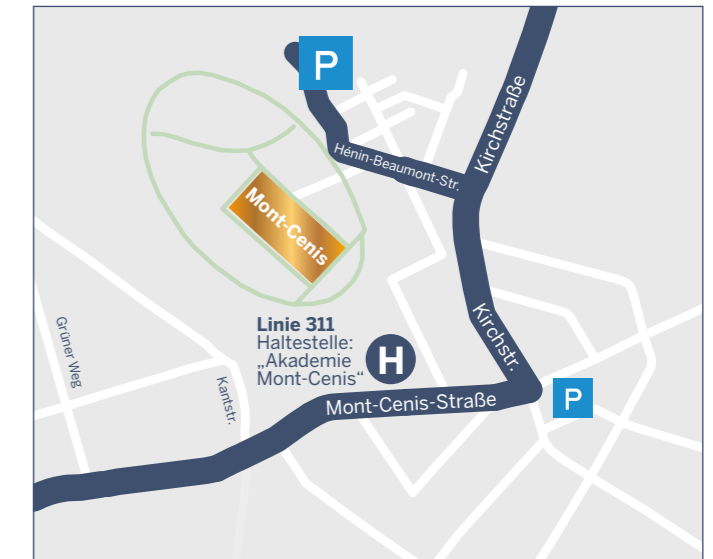
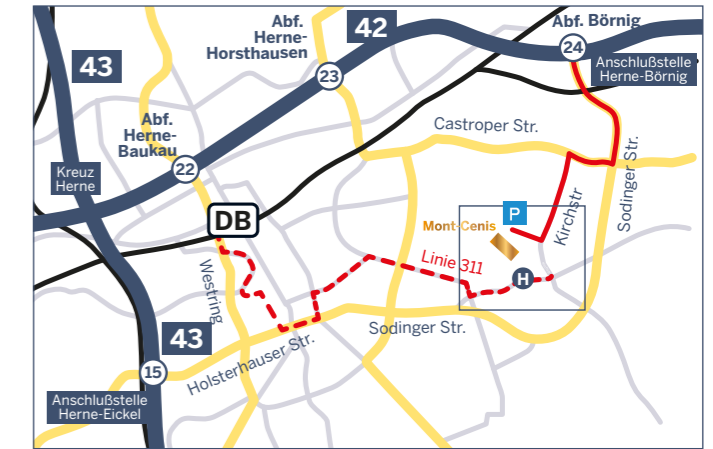
Seite 26

Thomas Schmidt, Stadt Herne

Alle weiteren Bilder

FAH

Anfahrt



Die Bilder auf den Seiten 7-9 stammen jeweils von den abgebildeten Personen



Idee/Konzept:

Fachbereich 2,
Marketing und Öffentlichkeitsarbeit
der FAH

Grafische Umsetzung/Layout:

blickmedia, Robin Frank