

Geleitwort

des Herrn Präsidenten der BAKöV Dr. Alexander Eisvogel

zur Eröffnung des Fachkongresses

„Qualität in der dienstlichen Fortbildung“

1. – 2. Dezember 2015

Guten Morgen meine Damen und Herren!

Auch ich begrüße Sie herzlich im Namen der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung zum 5. Fachkongress „Qualität in der dienstlichen Fortbildung“.

Traditionell ist dies Gelegenheit, offen und klar zum Punkt zu kommen und auch einmal querzudenken, „Dinge gegen den Strich zu bürsten“. Ich erlaube mir das gleich im Geleitwort zu tun.

Also werde ich mich nicht mit langen einleitenden Worten aufhalten, sondern uns gleich zu einem Thema „geleiten“, das uns wahrscheinlich alle bewegt! Reichlich Gelegenheit bietet querzudenken.

Die sogenannte Flüchtlingskrise hat – wie nicht anders zu erwarten – die Bundesverwaltung erreicht, manche Behörden mit voller Wucht, andere (noch) etwas weniger. Parameter sind Überlastung der Beschäftigten, Personalknappheit und die Sorge, mit den vorhandenen Möglichkeiten den unterschiedlichen Anforderungen gerecht zu werden. Schon jetzt stellen sich auch Bundesbehörden der Aufgabe, bei der Integration von Flüchtlingen mit guter Bleibeperspektive mit zu helfen.

Was kann die dienstliche Fortbildung in dieser Situation beitragen? Wenig für die operative Bewältigung, viel als strategischer Partner in der zweiten Linie. Ein Partner, der seine Fortbildungsangebote vor dem Hintergrund der aktuellen Lage analysiert, ggf. modifiziert, Fortbildungsbedarfe frühzeitig erkennt und in effiziente Programme, Lern- und Organisationsstrukturen übersetzt.

In der Kürze der Zeit, die ich habe, möchte ich nur zwei Orientierungspunkte zur möglichen Rolle der dienstlichen Fortbildung in dieser dramatischen Situation anreißen in der Hoffnung, dazu Ihre Gedanken, Anre-

gungen und Beiträge während der kommenden zwei Tage aufzunehmen. Gelegenheiten und Gesprächsmöglichkeiten gibt es ja genug am Rande des Kongresses. Diese Liste ist nicht abschließend, weitere Ideen hochwillkommen!

Hinter meinen Punkten steht die Kernfrage, welche Kompetenzen, Themen und Inhalte rücken stärker in den Fokus, welche neuen Themen und Inhalte erfordern eine genauere Analyse?

Mehr denn je glaube ich, dass es bei der Bewältigung der aktuellen Krise auf Schlüsselkompetenzen ankommt, insbesondere Fähigkeiten und Kenntnisse, die es ermöglichen, sich an wechselnde Anforderungen und Rahmenbedingungen anzupassen, sich auch in neuen und ungewohnten Situationen zurechtzufinden und vor allem mit vielen unterschiedlichen Menschen zielorientiert zusammenzuarbeiten und sich im Berufsleben kontinuierlich weiterzuentwickeln. Es geht mir um zunächst soziale und kommunikative Kompetenzen, aber ebenso um analytisches und zielorientiertes Denken gerade in Krisensituationen.

Praktisch heißt dies:

- Mein erster Punkt betrifft eine zentrale Aufgabe der öffentlichen Verwaltung, nämlich eine schnelle und nachhaltige Integration von Flüchtlingen mit guter Bleibeperspektive in die Gesellschaft (und auch in die Bundesverwaltung) zu ermöglichen. Dies wird nur mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes gelingen, die über ausreichende interkulturelle Kompetenz verfügen, also die Fähigkeit, mit Menschen anderer Kulturen erfolgreich und angemessen zu interagieren, und deren spezifischen Formen des Denkens, Fühlens und Handelns in die eigenen Verhaltenskonzepte mit einzubeziehen. Wir sollten Alle im öffentlichen Dienst offen und vorurteilsfrei gegenüber Menschen anderer kultureller Prägung sein, aber dabei auch die eigene Kulturgebundenheit reflektiert und organisiert haben. Nur dann verfügen wir über die Fähigkeit, kulturelle Unterschiede vorausschauend zu berücksichtigen und sensibel aber zugleich zielorientiert im gesellschaftlichen Umfeld zu handeln. Das Thema ist nicht neu, stellt sich aber jetzt noch deutlicher! Nur so werden wir in einer Gesellschaft, die sich zunehmend durch kulturelle Pluralität auszeichnet, unsere Verwaltungsziele des öffentlichen

Dienstes im Interesse der Allgemeinheit umsetzen.

- Wir erstellen in der Bundesakademie ein umfassendes Konzept zur Fortbildung im Bereich interkulturelle Kompetenz, dass in verschiedenen Stufen organisiert ist:

Ich nenne zunächst die Sensibilisierung von Behördenleitungen und oberen Führungskräften für das Thema „interkulturelle Kompetenz“ durch spezielle Veranstaltungen wie Präsidentenforum, Akademiegespräch, Zukunftskongress, Behördenleitungstagung, aber auch durch speziell auf den jeweiligen Bedarf zugeschnittene behörden-spezifischen Sensibilisierungsinitiativen oder durch entsprechende Filmprojekte, aber auch durch Quiz- und Testmodule zur interkulturellen Sensibilisierung.

Dem schließen sich auf entsprechende Nachfrage passgenaue Aufbauveranstaltungen an, die je nach Behördenauftrag, gewünschter Zielgruppe und Themenschwerpunkt vertiefende Angebote machen.

- Flankiert wird das alles von Fortbildungsangeboten mit länder- und kulturspezifischer Ausrichtung (z.B. zum islamischen Kulturkreis, zu ausgewählten Staaten) zu Schulungen zur interkulturell sensiblen Personalauswahl und zum Personalmanagement, welche neben die allgemeine Sensibilisierung treten. Moderationen für behördeninterne Workshops zum Thema „interkulturelle Kompetenz“ werden ebenso vermittelt wie Einzel- bzw. Teamcoaching für Führungskräfte, Personalentwickler und andere Zielgruppen mit besonderer Verantwortung für interkulturelle Kompetenz. Die Konzeption des entsprechenden Angebotsbaukastens, der Partner – etwa eines Expertenpools - und der Abrufprozesse unserer vielfältigen Angebote laufen bereits.

Gerne können Sie sich am Rande dieser Tagung bei meinen Kolleginnen und Kollegen vertiefend informieren und sich entsprechend schriftliche Informationen abgreifen.

Ebenso bedeutsam wie die Stärkung interkultureller sozialer Kompetenzen ist m.E. eine Stärkung unserer Möglichkeiten, mit krisenhaften neuen Herausforderungen wie der gegenwärtigen fertigzuwerden.

Wir werden uns deshalb im kommenden Jahr noch stärker über traditionelle Fortbildungsangebote zum Management etwa von Großprojekten hinaus auf Themen wie Krisenmanagement für Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger spezialisieren. Das bedeutet konkret, dass wir im kommenden Mai eine Veranstaltung zu „Management und Governance von Projekten vor dem Hintergrund aktueller politischer Herausforderungen“ gezielt für Spitzenkräfte der Verwaltung anbieten werden.

Allerdings geht es nicht nur um die „Häuptlinge“, ihr Denken, Planen und Handeln in der Krise, sondern auch um die „Indianer“: Hier sollten wir einmal mehr in unsere Curricula zu Schlüsselkompetenzen für alle Verwaltungskräfte wie etwa analytisches und vernetztes Denken oder Probleme zu lösen, schauen. Vielleicht lohnt hier u.a. für alle Beschäftigte des öffentlichen Dienstes ein Blick gerade auf solche Fähigkeiten, die unsere Spitzensportler auszeichnen: Ich meine, sich ganz auf die zu erreichenden Ziele zu fokussieren, die Chancen zu visualisieren, um sich entsprechend zu motivieren und nicht Energie und Zeit mit einer hauptsächlich z.T. sogar ausschließlichen Risikobewertung zu verschwenden. Eine stärkere Chancenorientierung mit entsprechenden Richtzielen „klares Denken“, „Problemlösungskompetenz und „Compliancemanagement“ könnte unserer Fortbildung vielleicht durchaus neue Impulse verleihen. Mir ist klar, dass sich hier viele Fragen auch zur Vermittelbarkeit solcher Lernziele stellen: Lassen sich mit unseren Formaten solche anspruchsvollen kognitiven und affektiven Lernziele überhaupt erreichen? Dies gilt auch und gerade für das hehre Ziel, dem Querdenken mehr Raum zu geben, bewährte „Trampelpfade“ der Verwaltung, aber eben auch der Fortbildung zu verlassen, neue Themen und Lernwege zu finden. Und das schaffen wir doch auch, etwa hier und heute in diesem Format?!

Gerade dieser Anspruch des „Querdenkens“ war schließlich immer auch Motto und Ansporn dieses Fachkongresses!

Lassen Sie uns darüber sprechen, machen wir uns fit für die Zukunft. Der 5. Fachkongress ist mit seinen spannenden Vorträgen Ihr Forum dafür!