

Rotation – Ein Perspektivenwechsel der besonderen Art
Iris Surburg, Diplom Psychologin, Minds*Coaching
Hans-Peter Voß, Ministerialdirigent, Ministerium für Landwirtschaft,
Umwelt und Verbraucherschutz

Arbeit mit Seminarschauspielern
Erfrischend anders und extrem spannend
Bernd Kalheber,
Institut für Fortbildung und Verwaltungsmodernisierung

Zeitschrift der Fachhochschule
für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege
Mecklenburg-Vorpommern

fho:pr

Ausgabe: Mai 2011

Grußwort



Liebe Leserinnen und Leser,

erneut liegt eine Ausgabe unserer Hochschulzeitschrift „Backstein“ vor Ihnen und wir hoffen, Ihnen mit dem aktuellen Heft einmal mehr interessante Beiträge und nützliche Informationen rund um die Fachhochschule und ihr Aufgabenspektrum liefern zu können.

Sie werden sehen, dass unsere Fachhochschule wie gewohnt in vielen Bereichen aktiv ist und natürlich bei allem das Kerngeschäft – gute Nachwuchsausbildung und gute Fortbildung für den öffentlichen Dienst im Lande – nicht aus den Augen verliert. Besonders stolz sind wir, dass der gemeinsam mit dem Innenministerium und der Landespolizei konzipierte und eingeführte Aufstiegsstudiengang für den Aufstieg aus der Laufbahngruppe 1 in die Laufbahngruppe 2 des Polizeivollzugsdienstes nunmehr nach Erfüllung der Auflagen endgültig akkreditiert wurde. Damit verfügt die Fachhochschule bereits über drei akkreditierte Bachelorstudiengänge, ein Umstand, der Anlass zur Freude gibt, aber ebenso sehr aufzeigt, dass wir den begonnenen Weg konsequent fortsetzen müssen und bei unseren Bemühungen um Erhaltung und möglichst Steigerung der Qualität nicht stehenbleiben dürfen – und zwar in einer Zeit, in der trotz steigender Aufgaben nach wie vor Personal abgebaut werden muss und an manchen Stellen die Grenzen dieses Prozederes nur allzu deutlich werden.

Indes wollen wir optimistisch in die Zukunft blicken. Diese Ausgabe des Backsteins ist die letzte, welche die Fachhochschule sozusagen als Teenie herausgibt. Im August wird der ursprüngliche Errichtungserlass, die juristische Geburtsurkunde, 20 Jahre alt und so wird sich auch die Fachhochschule Güstrow in diesem Jahr in die Reihe der Geburtstagskinder, die ihren 20. Geburtstag feiern, einreihen.

Die offizielle Festveranstaltung ist für den 17. November 2011 geplant; ganz zufällig dürfte das Datum in etwa mit dem Start der neuen Landesregierung und ersten Klarheiten über ihre Zielsetzungen betreffend die Aus- und Fortbildung für den öffentlichen Dienst im Lande zusammenfallen – und wir würden uns freuen, wenn man in dieser Fachhochschule nach wie vor eine zentrale Institution sehen wird, welche sich weiterhin engagiert einbringen kann und soll, um Attraktivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes zu erhalten bzw. zu steigern; eine Aufgabe, der sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tagaus tagein mit viel Kraft widmen, wofür ihnen unser aller Dank gebührt.

Ich wünsche Ihnen nun eine spannende Lektüre, wie immer freuen wir uns über ihre Anregungen und Kritik!

Herzlichst
Ihr

Prof. Dr. Bodo Wiegand-Hoffmeister

Inhaltsverzeichnis

Rotation – Ein Perspektivenwechsel
der besonderen Art _____ Seite 3

Arbeit mit Seminarschauspielern
Erfrischend anders und extrem spannend _____ Seite 10

0800 14 14 007, drei Jahre Kinder-
schutzhotline Mecklenburg-Vorpom-
mern _____ Seite 15

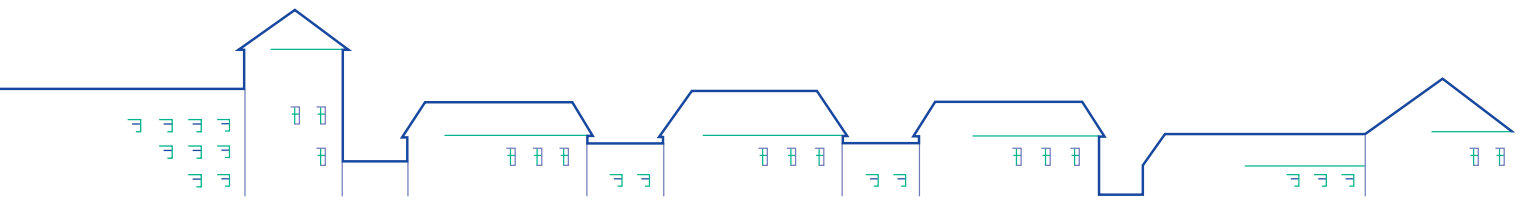
Begabtenförderung in der beruf-
lichen Bildung _____ Seite 18

Drum Cafe - Die etwas andere Metho-
de, Einheit zu erzeugen _____ Seite 19

Cepol Research and Science Con-
ference 2010 in Oslo - Denkanstöße
für die (Polizei)Forschung an der
FHöVPR? _____ Seite 20

Veranstaltungen _____ Seite 24

Impressum _____ Seite 24



Rotation – Ein Perspektivenwechsel der besonderen Art

Rotation als Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung bietet Führungskräften die Möglichkeit, ihre Organisation aus verschiedenen Perspektiven zu erleben. So entsteht ein Gefühl für das Ganze. Rotation eignet sich beispielsweise dazu, jungen Nachwuchsführungskräften einen Überblick zu verschaffen.

Häufig jedoch wird Rotation auch genutzt, wenn unterschiedliche Abteilungen sich gegenseitig verantwortlich machen für Misserfolge oder wiederholt das Verständnis für die Notwendigkeit gemeinsamen Arbeitens fehlt. Tauschen zwei Führungskräfte ihre Bereiche, fürchten sie häufig, dass durch den Wechsel eine Transparenz in den eigenen Bereich kommt, die sie eigentlich vermeiden wollen. Gegen den Rotationsprozess sperren sich häufig Führungskräfte, die sehr intransparent führen und viele Informationen filtern oder gar zurückhalten.

Im Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz wurde die Rotation unter den Abteilungsleitern genutzt, um eine neue gemeinsame Kultur zu schaffen. Es sollte ein gemeinsames WIR (Weniger Interne Reibungsverluste)- Gefühl entwickelt werden, das die Grundlage für eine Identifizierung mit dem ganzen Ministerium und nicht nur mit dem „Herkunftsamt“ beinhaltet.

Ende 2010 haben die Abteilungsleiterin und die Abteilungsleiter des LU für einen Monat gleichzeitig eine andere Abteilung übernommen. Eine derartige Rotation ist in Mecklenburg-Vorpommern in der Landesregierung erstmals in einem Ressort vorgenommen worden.

Ausgangssituation

Mit der Zusammenlegung von Aufgabenbereichen des Landwirtschaftsministeriums und des Umweltministeriums im November 2006 nach der Landtagswahl in Mecklenburg-Vorpommern ergab sich für das in den Aufgabenbereichen erweiterte Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz (LU) folgende Situation:

- Erweiterung des Ministeriums von fünf auf sieben Abteilungen
- räumliche Trennung der Abteilungen auf drei Standorte in Schwerin
- Erweiterung des nachgeordneten Geschäftsbereichs um fünf Staatliche Ämter für Umwelt und Natur (StAUN) und das Landesamt für Umwelt, Natur und Geologie (LUNG)
- Ruhestand von einem Abteilungsleiter 2010 und 2011
- Personalkonzept 2004 und Personalkonzept 2010

Um optimale Verwaltungsabläufe zu schaffen und mögliche Doppelzuständigkeit abzubauen, beschloss die Hausspitze die Zusammenlegung von fachlich ähnlichen Organisationseinheiten übergreifend im Ministerium und in den nachgeordneten Einrichtungen zu prüfen.

Anmerkung der Redaktion: Sofern aus sprachlichen Gründen in den Texten des „Backstein“ nur eine geschlechtsbezogene Form verwendet wird, schließt diese immer auch das andere Geschlecht ein.

Im Ergebnis wurden sodann im Ministerium im Frühjahr 2010 die beiden Abteilungen im landwirtschaftlichen Bereich zur Abteilung Landwirtschaft und Agrarstruktur und im Herbst 2010 die Abteilungen Forsten und Naturschutz zur Abteilung Nachhaltige Entwicklung, Forsten und Naturschutz zusammengelegt.

Im nachgeordneten Geschäftsbereich erfolgte eine Zusammenlegung der fünf StÄUN und der sechs Ämter für Landwirtschaft zum 1. Juli 2010 zu vier Staatlichen Ämtern für Landwirtschaft und Umwelt (StÄLU).

Neben dieser formalen Zusammenlegung von Teilen der vorhandenen Organisationseinheiten war von vornherein klar, dass die angestrebten Zusammenlegungen nicht nur unter betriebswirtschaftlichen und organisatorischen Gesichtspunkten erfolgen konnten, sondern dass zumindest in gleichem Maße die Beteiligten in den Organisationseinheiten „mitgenommen“ werden mussten, um auch „lebendige“ Einheiten zu schaffen.

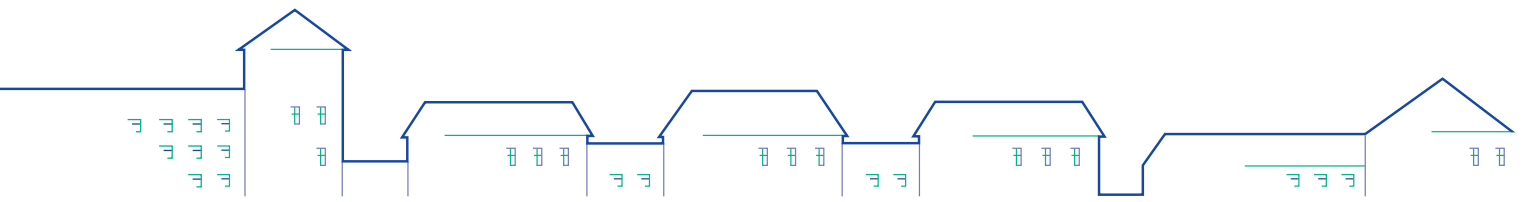
Es mussten nicht nur verschiedene Aufgabenbereiche, sondern auch verschiedene „Kulturen“ zusammengefügt werden:
Die Kultur der Landwirte, die Kultur der Naturschützer, die Kultur der Förster, der Tier- und Verbraucherschützer.

Alle Kulturen arbeiten mit einer inspirierenden Leidenschaft für ihre Aufgabe: die Landwirte sind stolz, dass sie die Versorgung von Nahrungsmitteln sicherstellen. Die Naturschützer sind stolz, dass sie die Lebensgrundlagen erhalten. Die Verbraucherschützer sind stolz, den Verbraucher aufzuklären. Die Tierschützer sind stolz auf ihren Einsatz, das Leben von Tieren zu verbessern, die Förster auf die Nutzung des Waldes und die Wasser- und Bodenschützer natürlich auf Ihre Schutzfunktion für Wasser und Boden. Allen gemein ist eine starke Überzeugung, für die zukünftigen Generationen etwas Wichtiges zu tun.

Es ist auch jedem klar, dass Fusionen eine neue Art verbesserter Zusammenarbeit zum Ziel haben. Die Versöhnung und Abstimmung von ökonomischen und ökologischen Interessen vor dem Hintergrund einer gemeinsamen Zukunftsvision ist eine gute Grundlage, häufig als gegensätzlich wahrgenommene Interessen – etwa die von Förstern und Tierschützern - angemessen auszugleichen.

Zudem rief auch der Personalabbau Unruhe und verschiedene Formen demotivierter Reaktionen hervor. Damit wollten die Führungskräfte aber nicht einfach „wetermachen“, und so wurde ein Veränderungsprozess gestartet.

Die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege hat diesen Veränderungsprozess zunächst im Ministerium und später dann auch in den nachgeordneten Geschäftsbereichen unter den Stichworten „Teamentwicklung“ und „Fusionsbegleitung“ unterstützt und durch die Moderatorin Iris Surburg personell begleitet.



Zunächst entstand die Idee, einen Teamentwicklungsprozess auf der Führungsebene zu beginnen - mit dem Minister, dem Staatssekretär und den Abteilungsleitungen.

Ein wichtiger Erfolgsfaktor war, dass Minister und Staatssekretär klar signalisierten, dass sie diesem Prozess und damit auch der Investition in Zeit eine hohe Priorität beimaßen. Gleichzeitig wurden auch die Teams der Abteilungen eingeladen, diesen Prozess der verbesserten Zusammenarbeit zu beginnen.

Es war eine Zeit, in der sich die Beteiligten besser kennen, verstehen und akzeptieren lernten und dann auch neue Spielregeln der Zusammenarbeit formulierten.

Die Mitwirkenden konnten sich immer öfter auch in die Welt der Anderen versetzen und dann Lösungen erarbeiten, die einen positiven Kompromiss darstellten.

Dieser Prozess war durch regelmäßige Workshops, aber auch eine neue Kultur der regelmäßigen informellen Treffen gekennzeichnet. Dann war auch die Zeit reif, den Kolleginnen und Kollegen genügend Vertrauen zu schenken und sie oder ihn - für eine begrenzte Zeit - am Schreibtisch des anderen arbeiten und Führungsaufgaben ausüben zu lassen. Die Folgen: Unruhe kam auf im Ministerium, schräge Witze wurden gemacht und die Mitarbeitenden waren zum Teil verwirrt.

Aber schließlich machten alle positive Erfahrungen. Die Kollegen erfuhren das erste Mal die Fülle der Aufgaben und Zusammenhänge der anderen Bereiche. Es war hoch spannend für alle „nur zu führen ohne fachlich etwas genau zu wissen“. Hierfür gab es genug Experten auf der zweiten Ebene. Es war manchmal sicher auch merkwürdig zu sehen wie der eigene „Laden“ lief, ohne dass man selbst da war.

Hier fand eine besondere Erkenntnis statt hinsichtlich der Fragestellung: Was sind meine Führungsaufgaben und was überlasse ich den Experten auf der nächsten Ebene? Interessant war auch wie die Kolleginnen und Kollegen besonders gut wahrnahmen, welche Arbeitsabläufe in ihrem Rotationsbereich besonders gut funktionierten und was sich vielleicht zu einer überflüssigen Routine entwickelt hatte.

Die Reflektion danach, der Austausch der Führungskräfte, die ihren Schreibtischstuhl mit dem des anderen getauscht hatten, war eine besondere Leistung. Den Kollegen zu erklären, was einen beeindruckt hat, was neu verstanden wurde sowie das Erkennen von Verbesserungspotenzialen war ein moderner Austausch von Führungskräften, die auf einmal das Ganze sahen und aus dieser gemeinsamen Perspektive schauten.

Der erste Erfolgsfaktor war die lange Vorbereitung sowie das zuvor aufgebaute Verständnis und Vertrauen. Der zweite Erfolgsfaktor war der Mut aller Beteiligten und dann die Freude über die Ergebnisse. Das wurde auch auf die nächste Ebene übertragen und dann auf die Ämter in der Fläche.



Iris Surburg,
Diplom Psychologin, Minds*Coaching,

Frau Surburg hat, mit dem Initiator dieses Prozesses der Personalentwicklung den für Personal und Organisation im LU zuständigen Abteilungsleiter 1, Herrn Ministerialdirigenten Hans-Peter Voß, ein Interview geführt.

Iris Surburg:

Herr Voß, wie ist denn die Idee der Rotation entstanden ?

H-P Voß:



Hans-Peter Voß,
Ministerialdirigent, Ministerium für Land-
wirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz

Die erste Idee war nicht die Rotation, sondern die Verbesserung von Kommunikation und Zusammenarbeit im Ministerium. Wir hatten häufig das Gefühl, aufgrund von zu wenig Verständnis untereinander oft weniger gute Ergebnisse als es möglich wäre zu erreichen. Deshalb haben wir zunächst mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jeweils in den einzelnen Abteilungen und dann im Führungsteam der Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter mit dem Staatssekretär und dem Minister mit der „Teamentwicklung“ begonnen. Daraus hat sich später die Idee der Rotation unter den Abteilungsleitern ergeben.

Iris Surburg:

Was waren bei der Rotation wichtige Erfolgsfaktoren?

H-P. Voß:

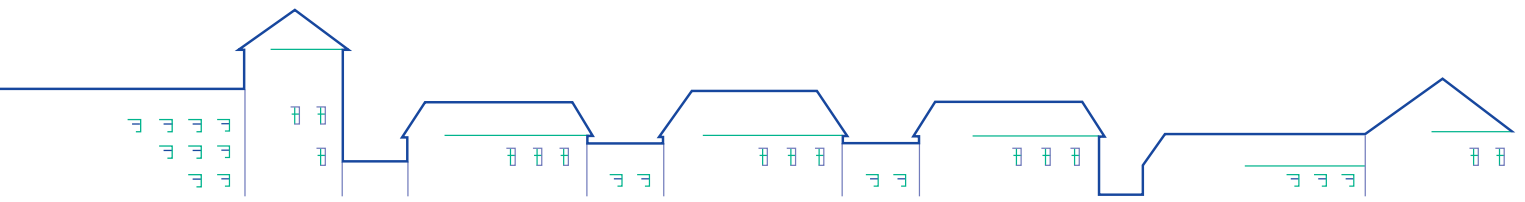
Zunächst war es notwendig, uns immer wieder zu signalisieren wie wichtig es ist wirklich aufeinander zuzugehen und dass dies ein kontinuierlicher Prozess sein muss. Durch die Rotation haben wir einen noch besseren Einblick in die Aufgaben und Abläufe der anderen Abteilungen erhalten. So können wir Argumente aus anderen Aufgabenbereichen besser einordnen und gemeinsam bessere Lösungen im Interesse des gesamten Aufgabenfeldes des Ministeriums entwickeln. Auch während der Rotation war es wichtig, sich immer wieder auszutauschen.

Iris Surburg:

Wie haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das wahrgenommen?

H.-P. Voß:

Zu Beginn waren die Beschäftigten sowohl in der Abteilung 1 als auch in der Abteilung, in die ich „rotiert“ habe, skeptisch. In der anderen Abteilung vermuteten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der AL 1 hielte nur nach Sparpotentialen Ausschau und die Rotation wäre vielleicht nur Mittel zum Zweck, ihre Abteilung besser „auszuleuchten“. Doch es entwickelte sich schnell eine zunehmende Offenheit. Der darauffolgende Austausch und die Wertschätzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben nicht nur mir gut getan.



Iris Surburg:

Was sagen Sie Menschen, die der Auffassung sind: „Wenn der AL einen Monat weg ist und alles gut läuft, zeigt das letztlich, dass wir keinen Abteilungsleiter brauchen und auch ohne Führung gut klar kommen?“

H.-P. Voß:

Dahinter steht oft ein unterschiedliches Verständnis von Führung. Führung heißt für mich nicht, dass ich den Fachexperten „reinrede“. Das könnte ich auch gar nicht, dann müsste ich wie im Fall der Rotation hier als Jurist gleichzeitig Veterinär, Chemiker und Landwirt sein. Im Gegenteil: Meine Aufgabe sehe ich darin, die Ergebnisse der Experten abzustimmen und zu einem Ganzen zusammenzuführen. Ich muss nicht nur zulassen, dass die sog. zweite Ebene eigenverantwortlich handelt, sondern dieses auch fördern und fordern.

Ich habe die freundschaftliche Atmosphäre und die offene Kommunikation genossen und hatte den Eindruck, dass alle Abläufe sehr gut organisiert sind und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich ständig austauschen.

Iris Surburg:

Wie hat Ihre „Tauschkollegin“ Ihre Abteilung erlebt?

H.-P. Voß:

Sie war nach eigenen Worten zunächst nicht davon ausgegangen, dass die Aufgaben in meiner Abteilung so vielfältig und die damit verbundenen Belastungen so hoch sind. Sie sagte nach der Rotationserfahrung, dass sich ihr Bild von der Abteilung völlig verändert hätte. Für sie sei das „Führen ohne Fachkompetenz“ auch eine sehr gute Erfahrung gewesen, völlig ohne Routinen und Vorannahmen offen und vorurteilsfrei an Menschen und Themen heranzugehen und dabei neue Erkenntnisse zu gewinnen.



Frau Surburg und Herr Voß im Interview

Iris Surburg:

Was war dann die Erkenntnis zum Thema „Führen“?

H.-P. Voß:

Die Rotation hat gezeigt, dass in großen Abteilungen neben Fachwissen ein Führungsstil mit hoher sozialer Kompetenz und Kommunikationsstärke gefragt ist. Das beinhaltet die Fähigkeit, Menschen zu motivieren, ihre persönlichen Potenziale einzubringen und auszubauen. So schaffen die Verantwortlichen durch

ihre Führungsstärke auch eine Vertrauenskultur, auf deren Grundlage ausgezeichneter Verlass ist auf die Zusammenarbeit der Fachleute.

Iris Surburg:

Was können zukünftige Effekte einer Rotation auch auf anderen Ebenen sein?

H.-P. Voß:

Wir stellen uns vor, dass die Rotation auch auf andere Arbeitsebenen übertragen wird. Ebenfalls ist denkbar, dass Rotation zwischen dem Ministerium und dem nachgeordneten Bereich verstärkt wird. Weiterhin ist es möglich, dass Jobrotation auch außerhalb des Ressorts durchgeführt wird, etwa mit einem anderen Ressort oder einer fachähnlichen Organisationseinheit z. B. einem Wirtschaftsverband.

Iris Surburg:

Wie passt das in Ihr Personalentwicklungskonzept?

H.-P. Voß:

Wir wollen das Prinzip der Rotation auch als Kriterium der Verwendungsbreite als wichtigen Bestandteil der Personalentwicklung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer einführen.

Wir werden noch mehr das Thema Sozialkompetenz und Führungskräfteentwicklung in unserer Personalentwicklungsstrategie betonen.

Selbstverständlich ist für die Umsetzung viel Kooperation und Kommunikation nötig. Wir sind dabei, uns im Haus mit den Interessenvertretungen und den Verantwortlichen im nachgeordneten Geschäftsbereich abzustimmen. Alle müssen konstant in den Prozess eingebunden sein, damit ein tragbares Personalentwicklungskonzept entsteht, in dem sich alle wiederfinden

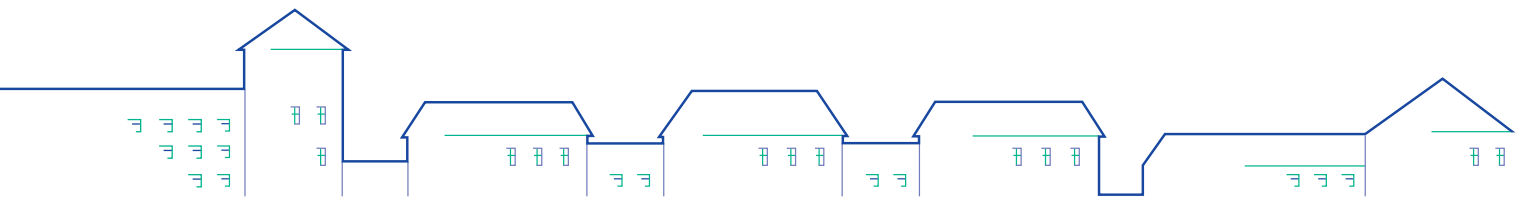
In Anbetracht des Personalkonzepts der Landesregierung und der vor uns stehenden Aufgaben müssen wir im Personalbereich flexibler werden. Es reicht nicht aus, sich nur Gedanken zu machen wie Organisationseinheiten „verschlankt“ oder „modernisiert“ werden können oder gar müssen. Mitentscheidend für eine effiziente Verwaltung sind die Beschäftigten in ihr.

Iris Surburg:

Da Minister und Staatssekretär nicht an der Rotation der Abteilungsleiter teilgenommen haben, haben sie diesen Prozess ja aus der Beobachterperspektive wahrgenommen. Welches Feedback kam von ihnen?



Frau Surburg und Herr Voß im Interview



H.-P. Voß:

Sie haben uns gespiegelt wie jeder Abteilungsleiter ein Feedback für seine Führung bekommen hat und alle mehr Verständnis für die Abteilungen der anderen bekommen haben. Jeder hat von den anderen mit Hochachtung gesprochen. Das war wieder einmal ein Hinweis wie wichtig innere Stabilität und Wertschätzung sind.

Ich glaube, beide haben dieses wohltuend zur Kenntnis genommen und das Gefühl erhalten, sie können sich auf uns verlassen.

Iris Surburg:

Nach alledem halten Sie die Rotation für einen Erfolg und würden Sie sie empfehlen?

H.-P. Voß: Ja.

Iris Surburg,
Diplom Psychologin, Minds*Coaching,

Hans-Peter Voß,
Ministerialdirigent, Ministerium für
Landwirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz

Infobox

- Personalabbau und Zusammenlegung von Ministerien und Ämtern werden sich auch in Zukunft fortsetzen. Demotivation und Unruhe bei Betroffenen sind die Folge.
- Die Zusammenlegung löst meistens ein Gegeneinander der Führungskräfte und Mitarbeiter einzelner Bereiche aus und muss verändert werden in ein gemeinsames Wir-Gefühl.
- Hierfür ist ein Prozess des Vertrauensaufbaus und Verstehens der Stärken des Anderen sowie ein gemeinsames Erarbeiten von Spielregeln, die neu für beide Seiten gelten, notwendig. Dieser Prozess ist die Teamentwicklung.
- Wenn die Grundlagen von Verstehen und Vertrauensaufbau sowie eine gemeinsame Vorstellung von Ziel und Weg vorhanden sind, können die Beteiligten einen Perspektivenwechsel einnehmen, um die Welt der anderen Bereiche noch stärker verstehen zu lernen. Aus dieser Erfahrung heraus können alle noch besser gemeinsam für das Ganze denken und danach handeln.
- Dies impliziert auch notwendige Entscheidungen über neue Prioritäten. Wenn weniger Menschen die Aufgaben verrichten, die zuvor von mehr Mitarbeitern erledigt wurden, dann müssen Aufgaben verändert werden.
- Dieser Prozess ermöglicht ein Verständnis dafür, dass Personal und Organisationsentwicklung ein permanenter kontinuierlicher Prozess sind.

Arbeit mit Seminarschauspielern Erfrischend anders und extrem spannend

Da kann schon mal der Eindruck entstehen, dass sich ein neuer Trend im Seming geschehen ausbreitet, wenn innerhalb von wenigen Monaten auf drei völlig unterschiedlichen Plattformen das Thema „Seminarschauspieler“ bzw. „Unternehmenstheater“ angeboten wird.
Zunächst auf dem Fachkongress von:



dbb
akademie



Behörden Spiegel

Bildquelle: Veranstaltungsprogramm

Zur „Qualität in der dienstlichen Fortbildung“ unter der Überschrift „Theater und Soft Skills: Was macht eigentlich ein Seminarschauspieler? Ein Gespräch über Ziele und Arbeitstechniken“.



Dann in einer Präsentation des Instituts Synergie am 11.02.2011 in Berlin, beide Veranstaltungen mit dem „Seminarschauspieler“ Andreas Dilschneider.

Und weiterhin auf den Petersberger Trainertagen am 01.04.2011 mit dem „Theater für Veränderung, Scharlatan“.

Und auch im Internet finden sich zahlreiche Quellen zu diesen Themenbereichen. Da ist es sicherlich angemessen, auch in einer Hochschulzeitung einige Aspekte dieser Idee darzustellen.



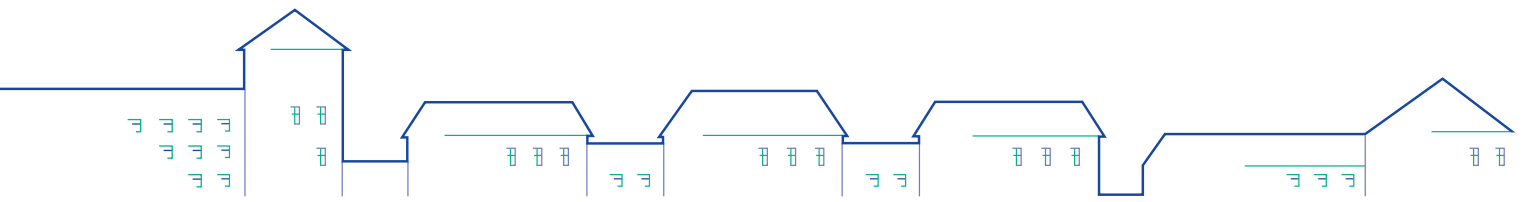
Szene aus dem Workshop „Rollenspiele sind tödlich“
Bildquelle: <http://www.managerseminare.de> (...) Petersberger Trainertage

Das „Theater für Veränderung, Scharlatan“ betitelte seinen Workshop auf den Petersberger Trainertagen mit „**Rollenspiele sind tödlich**“.

Nach der Beschreibung sollten die Teilnehmenden „auf außergewöhnliche Art und Weise erfahren, dass Lernen Spaß machen darf und erleben so, was alles über die Methode Theater möglich wird“. (Scharlatan – Theater für Veränderung, Rainer Ali Wichmann)

Die erste Erkenntnis, die bei den Teilnehmenden erzeugt wurde, war dann aber, wie schwer es einzelnen „Mitwirkenden“ fällt, bei dem Rollenspiel einzusteigen. Die Rolle z. B. anzunehmen, rollenkonform zu agieren und dabei auch noch echt zu wirken (Authentizität) – und welcher Abstand zu den „gelernten“ Schauspielern besteht.

Ohne Seminarschauspielerinnen sind die Teilnehmer allein auf sich gestellt und spielen die Rollenspiele selbst, dabei machen sie es sich gegenseitig oft (kontextabhängig) extra leicht oder schwer. So besteht die Gefahr, dass an der Realität vorbeigeübt wird und der Trainingserfolg ausbleibt.



Dagegen versprechen die „gelernten“ Schauspielerinnen:

„Wir verwirklichen Ihre Idee. Und die eines jeden Teammitglieds.“

Das Setting dafür ist die Bühne, das einzige was sie vorgibt, ist ein leerer Tisch. Die Zuschauer können frei entscheiden, ob er eine Ladentheke oder den Schreibtisch der Geschäftsleitung darstellt. Angeleitet von einer Moderatorin, baut sich um diesen Tisch eine Szene auf, wobei das Publikum die Regie führt. Die Akteure setzen die Vorstellungen der Zuschauer in Bühnengeschehen um. Mithilfe des Moderators können Probleme thematisiert oder Veränderungsprozesse theatral bearbeitet/begleitet werden.

Grundlage dafür ist, dass Seminarschauspielerinnen Verhaltensexperten sind. Nach Vorgaben nehmen sie jede gewünschte/erforderliche Rolle ein. Sie müssen gelernt haben, Verhalten genau zu beobachten, es konkret zu beschreiben und „spiegeln“/darstellen zu können, präzise Rückmeldungen zu geben und diese zu begründen. Seminarschauspieler sind dann sehr unterschiedlich einsetzbar. Sie können bei allen Verhaltenstrainings und Coachings zur Unterstützung eingesetzt werden. Aber auch in Assessment-Centern können ihre Fähigkeiten als Rollenspielpartner genutzt werden, sie schaffen dort, anders als „Amateure“, für jede Kandidatin eine nahezu gleiche Situation, man kann sie regelrecht „zurückspulen“ (alter Video-Begriff). Die Einsatzmöglichkeiten beschreibt das „Scharlatan“-Team so, dass die „theatrale Bearbeitung“ für Themen der Personalentwicklung und Unternehmenskommunikation sowie in Veränderungsprozessen geeignet ist. Für Impulse, die nicht von außen kommen sollen, sondern in gemeinsamer Aktion entstehen. (Quelle: Internetdarstellung Scharlatan – Theater für Veränderung: Impro-/Businesstheater)



Businessstheater
Bildquelle: <http://www.scharlatan.de> (...)

Was kann diese Methode bei den Teilnehmenden von Verhaltenstrainings bewirken?

Der erste Gedanke ist, dass neu erlernte Fähigkeiten in der Praxis nicht umgesetzt werden, weil die „Lernenden“ die Reaktion von außen auf ihr neues Verhalten nicht einschätzen können oder später in der Realität durch die erwarteten Reaktionen überfordert werden. Aufgrund der daraus resultierenden Unsicherheit behalten Menschen „bei der Rückkehr in die Praxis“ ihre bisherigen, ggf. einschränkenden Handlungsmuster bei, da hier die Interaktionen mit der Umwelt „berechenbar“/absehbar ist. Sie scheuen es, das Risiko einzugehen, das neu gelernte Verhalten bzw. die neuen Fähigkeiten anzuwenden.

Die Kenntnis der Reaktion Anderer auf das eigene, neue Verhalten spielt eine zentrale Rolle beim Transfer. In der Arbeit mit Seminarschauspielerinnen kann diese Reaktion von außen durch Feedback der Seminarschauspieler – und durch die Spiegelung – vorweggenommen werden. Wenn die Lernenden ihre neuen Fähigkeiten bzw. ihr neues Verhalten in der Praxis ausprobieren, haben sie die „Generalprobe“ bereits absolviert und können sich auf die Umsetzung ihrer Fähigkeiten konzentrieren - ohne Angst vor Reaktionen, auf die sie nicht vorbereitet sind.



Übungssequenz, in der der Seminarschauspieler eine vorgegebene Haltung (eher aggressiv) dem Übungsteilnehmer anbietet, um seinen Umgang mit aggressiven Verhandlungspartnern zu verbessern.

Bildquelle: Institut Synergie



Seminarschauspielerinnen und Seminarschauspieler
Bildquelle: Institut Synergie

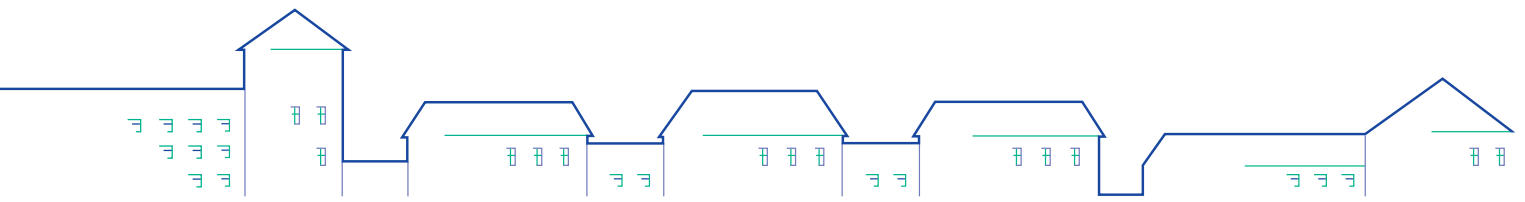
Das Probehandeln sollte dafür in einer möglichst realistischen Übungssituation geschehen, wobei die Umgebungsfaktoren ein hohes Maß an Projektion zulassen sollten. Um diese Projektionsfläche zu schaffen, müssen die Seminarschauspieler die von den Trainees beschriebenen Personen realistisch darstellen. Dazu ist es notwendig, die „Figur“ in wenigen Sätzen (verhaltensbezogen) umfassend abzufragen und ihr Verhalten so genau wiederzugeben, dass der Lernende darin die von ihm beschriebene Person möglichst „erlebt“. Dabei dürfen die Seminarschauspielerin und der Seminarschauspieler nur jene Aspekte der Figur wiedergeben, die vom Lernenden beschrieben wurden. Sowohl durch Hinzufügen von Verhalten (ggf. aus eigenen Mutmaßungen zu einem schlüssigen Verhalten) aber auch wenn Verhaltensaspekte fehlen wird die Projektionsfläche „verunreinigt“ und damit wird das Probehandeln aus der gewünschten realistischen Situation herausgeführt. Auch an der dafür notwendigen Verhaltensexaktheit kann man den Unterschied zwischen der Arbeit mit Seminarschauspielerinnen und den zunächst erwähnten Rollenspielen unter den Teilnehmenden begründen.

Der zweite Gesichtspunkt ist, dass sich ein unterstützender Transfereffekt über das Lernen durch Beobachtung ergibt, es ist die wahrscheinlich ursprünglichste Form des menschlichen Lernens. Daher gilt für die Dozentinnen des Instituts für Fortbildung und Verwaltungsmodernisierung im Bereich der Verhaltenstrainings die Maxime: „Walk your Talk“, d. h. hier besteht der Wunsch, dass bereits im Verhalten des Trainers die Lehrinhalte transportiert werden. Ebenso ist durch die Lernpsychologie hinreichend belegt, wie wichtig dieser Aspekt für die spätere Umsetzung durch die Person selbst ist. Das „Nachahmen“ führt zur Verinnerlichung der neuen Verhaltensmuster und kann durchaus unausgesprochen (unbewusst) geschehen. Genauso findet in der Arbeit mit Seminarschauspielern dieses „Beobachten“ „am Rande des Rollenspiels“ statt. Während die Lernenden in der Interaktion mit der Seminarschauspielerin für sie einschränkende Situationen einspielen (zum Beispiel mit einem Mitarbeitenden) beobachten die übrigen Teilnehmenden, wie die Lernenden diese Situationen erfolgreich lösen.

Ein dritter Aspekt der Arbeit mit Seminarschauspielern liegt darin, dass die Teilnehmenden den theoretischen Input unmittelbar praktisch umsetzen und testen können. So lässt sich nicht nur theoretisch prüfen, ob die Teilnehmenden die Theorie kognitiv verstanden haben, sondern auch „ausprobieren“, ob sie diese in die Praxis umsetzen können. Die Seminarschauspielerin kann die Theorie mit praktischen Beispielen beleben und die Umsetzbarkeit damit unterstützen und belegen (Bedarfsanalyse mit offenen Fragen versus Bedarfsanalyse mit geschlossenen Fragen).

Als „praktisches“ Beispiel die Darstellung „Ablauf des dreistufigen Rollenspiels“, wie es vom „Institut Synergie“ durchgeführt wird.

Die erste Stufe ist einem Rollenspiel, wie es unter den Teilnehmenden eines Verhaltenstrainings durchgeführt wird, vergleichbar. Die Teilnehmerin oder der Teilnehmer spielt sich selbst und der Seminarschauspieler übernimmt die Rolle eines schwierigen Gesprächspartners.



Die Besonderheit beginnt mit der Spiegelung in der zweiten Stufe des Trainings. Hier kommt, sofern man das Training als dreistufiges Rollenspiel anlegt, den Seminarschauspielerinnen die zentrale Aufgabe zu, den Erfahrungszugewinn und späteren Transfer zu gewährleisten, indem sie den Blick in den lebendigen Spiegel (die Spiegelung) möglich machen: Die Teilnehmerin und der Seminarschauspieler tauschen ihre Rollen. Der Seminarschauspieler spiegelt dann in Stimme, Körperhaltung und Ausdrucksweise möglichst exakt das Verhalten, welches der Teilnehmer in der ersten Stufe (vor dem Rollentausch) aufgezeigt hat. Dadurch wird es möglich, am eigenen Leib zu erfahren, wie das Verhalten wirkt, welche Fehler gemacht wurden und wie eben das Verhalten auf andere (in dem Moment auf sich selbst) wirkt.

Der Seminarschauspieler Andreas Dilschneider beschrieb ein Training während der Präsentation des „Instituts Synergie“ wie folgt:

„Oh Gott, er trinkt keinen Kaffee.“

Bei einem Verkaufstraining verhielt sich der Trainee zunehmend unverständlich. Anstatt über das Produkt (PKW) zu informieren und sich zumindest um die Anbahnung eines Verkaufs zu bemühen, wirkte er zunehmend desinteressiert und abweisend.

Auf die entsprechende Rückmeldung seitens des Seminarschauspielers gab er eine einfache und klare Erklärung: „Ein Kunde, der keinen Kaffee annimmt, kauft auch nicht.“ Ein Glaubenssatz, der sich wahrscheinlich vor vielen Jahren aufgrund von ein zwei vielleicht sogar tatsächlichen Wahrnehmungen gebildet hatte und der sich jetzt permanent zu bestätigen schien.

Durch den zweiten Teil des dreistufigen Rollenspiels, Tausch der Rollen mit dem Schauspieler, konnte er dann selbst erleben, dass sein Verhalten (ausgelöst durch seine Einstellung/Annahme) durchaus mehr mit dem „Nichtkaufen“ zu tun haben könnte als die Tatsache, dass sein potentieller Kunde (derzeit) keinen Wunsch nach Kaffee hat.

Bei Zweifeln an der „Spiegelung“, kann Rückmeldung vom Trainer, der bei diesem Trainingsformat neben den Darstellenden erforderlich ist, und den übrigen Teilnehmenden eingeholt werden. Diese beobachten das Rollenspiel und geben, um bei den agierenden Teilnehmenden wirklich nachhaltige Verhaltensänderungen zu bewirken, möglichst umfassende Verhaltensrückmeldungen(!). Im Zentrum stehen die alternativen, verbesserten Verhaltensweisen, die den Teilnehmenden von der Trainerin aufgezeigt werden. Diese können auch in den „Spielverlauf“ eingespielt werden, da es den Darstellenden möglich ist, Szenen, auch mit verändertem Verhalten, mehrfach zu wiederholen („Rückspulfunktion“).

Der Seminarschauspieler hat außerdem die Aufgabe, neben seiner eigenen Rückmeldung (als reale Person) auch eine Rückmeldung aus der gespielten Rolle anzubieten.



Seminarschauspieler Andreas Dilschneider
Bildquelle: Institut Synergie



Übungssequenz, in der der Seminarschauspieler eine Unterbrechung signalisiert, um der Übungsteilnehmerin eine Rückmeldung zu geben, durch die es dann im weiteren Spielverlauf zu einer Verhaltensänderung/-verbesserung kommen soll.

Bildquelle: Institut Synergie (s. o.)



Übungssequenz in der dritten Stufe des Rollenspiels, in der der Seminarschauspieler der Übungsteilnehmerin die Möglichkeit gibt, die erhaltenen Verhaltensvorschläge auszuprobieren und zu trainieren.

Bildquelle: Institut Synergie (s. o.)

Bernd Kalheber,
Institut für Fortbildung und
Verwaltungsmodernisierung

Als dritte Stufe wird das Rollenspiel erneut durchgeführt (Teilnehmende sind wieder sie selbst und Seminardarstellende wieder schwieriger Gesprächspartner). Jetzt haben die Teilnehmenden die Gelegenheit, ihr verändertes, besseres Verhalten bzw. neue Fähigkeiten direkt anzuwenden und erhalten am Ende von Gegenüber und Trainer direkte Rückmeldungen, ob und wie es gewirkt hat.

Soviel zur Darstellung des Formats. Was kann dieses für die Fortbildung am Institut für Fortbildung und Verwaltungsmodernisierung der FHöVPR leisten. Ein Prinzip bei der Planung und Durchführung der Fortbildung ist, es soll nur das eingesetzt werden, das einen Mehrwert bedeutet oder bewirkt und nicht das „wünschenswerte“. Selbst wenn man den Thesen folgt, dass durch den Einsatz von Seminarschauspielerinnen das Gelernte schnell und gut umgesetzt werden kann und auch durch ein direkteres Erleben, sozusagen live ein lebendiger Spiegel des eigenen Verhaltens vorgehalten wird, die Nachhaltigkeit gefördert werden kann, bleibt die Skepsis, ob wirklich ein entscheidender Mehrwert erreicht wird oder die derzeit am Institut tätigen Trainerinnen und Trainer durch ihre Methodenvielfalt nicht zu vergleichbaren Ergebnissen kommen.

Zusätzlich stellt sich die Frage nach der Akzeptanz für den Einsatz von Seminarschauspielern bei den potentiellen Seminarteilnehmenden.

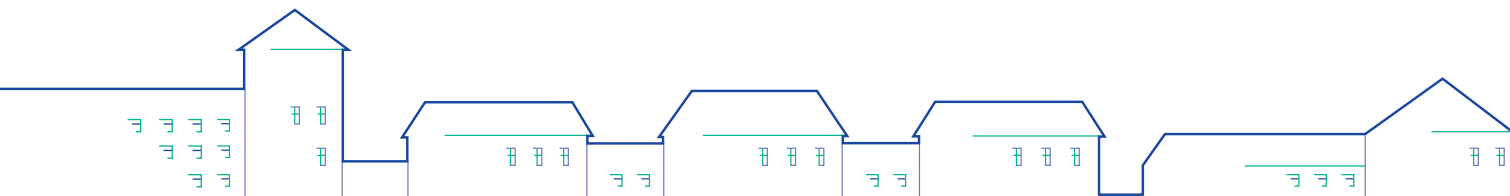
Dem Positiven steht dann außerdem ein erheblicher Aufwand gegenüber, es sind für weite Strecken einer solchen Veranstaltung sowohl Darstellende als auch die fachlich benötigte Trainerin oder Moderatorin erforderlich.

Aufgrund einer für den öffentlichen Dienst notwendigen Selbstbeschränkung beim Aufwand für spezifische Fortbildungsmaßnahmen wird dieses sicherlich interessante Format für Verhaltenstrainings eher eine Ausnahme bleiben müssen, auch weil es zum Beispiel das „Verkaufsgespräch“ in der Verwaltung so nicht gibt, auch wenn der Bürger schon gerne als „Kunde“ bezeichnet wird. Dieses Verkaufsgespräch ist aber gerade eine „Paradedisziplin“ des Seminarschaupiels. Dazu ist regelmäßig festzustellen, dass gerade im Bereich der Führungskräfteentwicklung stark verhaltensorientierte Vermittlungsmethoden noch nicht angekommen sind.

Seminarschauspieler könnten hier vielleicht ein Anfang sein, dieses Bewusstsein zu verstärken – aller Anfang ist aber schwer.

„Die Arbeit mit Seminarschauspielern ist
erfrischend anders und extrem spannend“

vielleicht in einer späteren Phase der Fortbildungsgestaltung.



0800 14 14 007

Drei Jahre Kinderschutzhotline Mecklenburg-Vorpommern

Die Kinderschutzhotline M-V – Worum geht es?

Am 1. Februar vor drei Jahren wurde die Kinderschutzhotline Mecklenburg-Vorpommern freigeschaltet, ein landesweiter Sonder-Notruf, der rund um die Uhr kostenlos und auf Wunsch anonym Hinweise auf die Vernachlässigung, Misshandlung und den sexuellen Missbrauch von Kindern und Jugendlichen entgegennimmt und die gebotenen Sofortmaßnahmen durch das jeweils örtlich und sachlich zuständige Jugendamt initiiert.

Die Bilanz von drei Jahren Kinderschutzhotline

Im Verlauf dieser drei Jahre machten Anrufer in 1050 Fällen auf mögliche Gefährdungen von 1880 Kindern und Jugendlichen aufmerksam, und bei rund der Hälfte der Fälle wurde die Gefährdung als derartig akut eingeschätzt, dass sie ein sofortiges Handeln der Behörden erforderten.

613 der betroffenen Kinder waren höchstens 3 Jahre alt und in 848 Fällen lag beim Anrufer ein Beratungsbedarf vor.

Beachtlich ist darüber hinaus, dass sich in den Landkreisen und kreisfreien Städten seit der Freischaltung der Kinderschutzhotline die Zahl der so genannten Inobhutnahmen akut gefährdeter Kinder und Jugendlicher rund verdoppelt hat. Dies bedeutet, dass etwa doppelt so vielen Kindern und Jugendlichen eher geholfen werden konnte als es vor der Freischaltung der Hotline der Fall gewesen ist, von Hilfsmaßnahmen unter der Schwelle der Inobhutnahme ganz zu schweigen.

Insgesamt gibt es bundesweit bislang lediglich vier Kinderschutzhotlines, drei in den Stadtstaaten Berlin, Hamburg und Bremen und die bislang erste und einzige im Flächenland Mecklenburg-Vorpommern.

Unsere Ministerin für Gesundheit und Soziales, Manuela Schwesig zog jetzt das Fazit:

„Die Hotline ist ein nicht mehr wegzudenkender Baustein im Kinderschutz“.

Die Idee

Die Idee zur Einrichtung unserer Kinderschutzhotline entstand an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege in Güstrow.

Im Rahmen einer Qualifikation der Kommissaranwärterinnen und –anwärter des Landes durch Experten des Berliner Landeskriminalamtes, das bereits über eine derartige Hotline verfügte, entstand so im März 2007, also bereits vor dem tragischen Hungertod von Lea-Sophie in Schwerin, der Gedanke, eine derartige Hotline auch für unser Land einzuführen.

Im Sommer desselben Jahres fiel dann durch den damaligen Sozialminister und heutigen Ministerpräsidenten Erwin Sellering die Entscheidung, dass es eine derartige Kinderschutzhotline geben sollte und dass diese beim zum Sozialministerium gehörigen Landesamt für Gesundheit und Soziales angebunden werden sollte.

Rechtliche Besonderheiten

Eine zu beachtende rechtliche Besonderheit war, dass gemäß dem Sozialgesetzbuch VIII Kinderschutz eine Aufgabe der jeweiligen Kommune ist, so dass 18 Landkreise und kreisfreie Städte einer Vereinbarung mit dem Landesamt für Gesundheit und Soziales beitreten und dieses beauftragen mussten, für sie die erforderlichen Daten zu erheben und zur weiteren Bearbeitung an sie weiterzuleiten.

Im Falle einer bei der Landespolizei angebundenen Hotline wäre ein derartiger Abstimmungsprozess zwar nicht erforderlich gewesen. Andererseits wurde die erste Kinderschutzhotline in einem Flächenland im Rahmen der so zu respektierenden kommunalen Selbstverwaltung hierdurch zugleich zu einem Beispiel vertikaler Gewaltenteilung, bei dem sich als Nebeneffekt alle Akteure noch mehr mit „ihrer“ Hotline identifizieren konnten als es bei einer „angeordneten“ Hotline der Fall gewesen sein dürfte.

Mittlerweile favorisiert der Verfasser den in Mecklenburg-Vorpommern gewählten Weg als den deutlich demokratischeren, so dass er anderen interessierten Bundesländern empfiehlt, lediglich in den Fällen, wo absolut keine Einigung zwischen den Beteiligten in den Kommunen zu erzielen ist, eine vergleichbare Kinderschutzhotline analog zu Berlin bei der Landespolizei zu schalten.

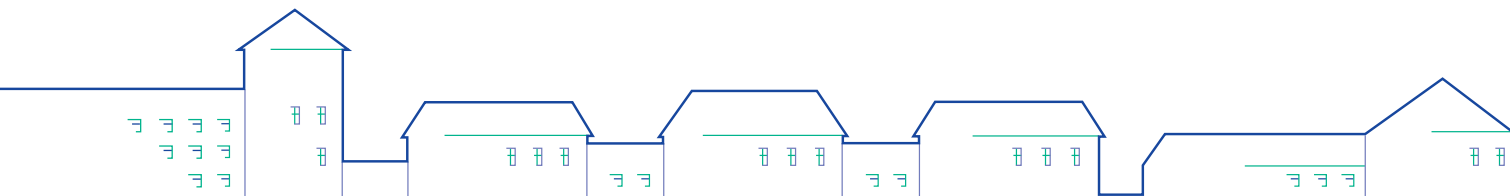
Rainer Becker,
Polizeidirektor,
Dozent am Fachbereich Polizei
der FHöVPR

Die Ablauforganisation

Wie bereits angedeutet, nehmen innerhalb der Geschäftszeiten Fachkräfte des LAGUS neben ihren originären Aufgaben im Landesjugendamt die Anrufe bei der Kinderschutzhotline entgegen. Außerhalb der Geschäftszeiten erfolgt automatisch eine technische Weiterleitung der Anrufe zum ASB in Rostock, dessen Fachkräfte dann im Auftrag des LAGUS die Aufgabe wahrnehmen. Die entgegengenommenen Informationen werden protokolliert. Mit Ausnahme von Fällen akuter Lebens- und Gesundheitsgefahr, die ein sofortiges paralleles Einschalten der Polizei erfordern, wird dann die örtlich und sachlich zuständige Kommune telefonisch vorab in Kenntnis gesetzt. Unmittelbar danach wird das Aufnahmeprotokoll per Telefax an diese weitergeleitet und eine Bestätigung abgewartet, dass der Sachverhalt von dort verantwortlich bearbeitet wird. Ab diesem Zeitpunkt werden alle erhobenen personenbezogenen Daten zu diesem Sachverhalt bei der Kinderschutzhotline aus datenschutzrechtlichen Gründen gelöscht.

Mittelbare Effekte

Über die unmittelbare Hilfe hinaus hatte die Freischaltung der Kinderschutzhotline mittelbar den Nebeneffekt, dass alle Jugendämter des Landes ab diesem Zeitpunkt rund um die Uhr Bereitschaftsdienste vorzuhalten hatten, was bis dahin nicht in jeder Kommune der Fall gewesen war. Und weil die Hotline die Erreichbarkeiten der örtlichen Jugendämter lediglich ergänzen sollte, gab es eine Vielzahl von Werbeaktivitäten auf lokaler Ebene, die das Thema Kinderschutz



noch mehr in die Öffentlichkeit trugen. Und dies war sehr wichtig, denn ein Jugendamt oder eine Polizei kann nur so erfolgreich Maßnahmen zum Schutz gefährdeter Kinder treffen, wie die Bürgerinnen und Bürger unseres Landes sie zu unterstützen bereit sind.

Öffentlichkeitsarbeit

Nach Freischaltung der Hotline unterstützte die Deutsche Kinderhilfe e. V., deren Regionalbeauftragter Nord und Vorstandsmitglied der Verfasser ist, die Erhöhung des Bekanntheitsgrades der Hotline-Nummer, indem sie rund 25.000 Schlüsselanhänger mit der Nummer 0800/ 14 14 007 an Bürgerinnen und Bürger, die beruflich oder ehrenamtlich mit Kindern zu tun haben, über die Jugendämter verteilen ließen. Mit der Verteilung gingen medienwirksame öffentliche Übergaben unter Einbindung im Kinderschutz engagierter Landes- und Kommunalpolitiker einher.

Weiterhin wurde die Nummer gezielt unter „Bereitschaften“ in allen lokalen und Landesprintmedien platziert.

Das Sozialministerium ließ 1,2 Millionen Flyer mit einem abziehbaren Aufkleber mit der Hotline-Nummer in alle Haushalte des Landes verteilen und die Techniker-Krankenkasse finanzierte 20.000 Plakate, die für die Nummer und ihre Nutzung werben.

Und im vergangenen Jahr organisierte die Deutsche Kinderhilfe e. V. die Platzierung der Hotline-Nummer auf 6 Werbesäulen an belebten Straßen und Plätzen in den größeren Städten unseres Landes.

Fazit

Die Kinderschutzhotline Mecklenburg-Vorpommern ist kein Allheilmittel. Sie kann aber dazu beitragen, die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, gefährdete Kinder (eher) zu erkennen und eher handeln und damit helfen zu können.

Und sie kann mit dazu beitragen, das Thema Kindeswohlgefährdung sowohl bei besonderen Berufsgruppen als auch in der allgemeinen Öffentlichkeit häufiger anzusprechen und auf Einstellungs- und Verhaltensänderungen hinzuwirken. Sie ist, dort wo es sie gibt, ein – nicht zu unterschätzender – Beitrag in einem System einer ständig weiter zu entwickelnden und verbessernden Krisenintervention zum Schutz unserer Kinder.

Dies ist auch in Straßburg erkannt worden.

Selbst im Europäischen Parlament, in das der Verfasser in seiner ehrenamtlichen Rolle als Experte in Sachen Sexueller Missbrauch von Kindern Ende letzten und Anfang dieses Jahres eingeladen worden war, wird derzeit der so genannte Angelilli-Bericht diskutiert, in dem die Berichterstatterin explizit vorschlägt, dass die EU-Mitgliedsstaaten nationale Hotlines schalten und bewerben sollten, um Hinweise auf sexuellen Missbrauch von Kindern gezielter entgegennehmen zu können. Dies soll zum einen den betroffenen Opfern nützen und zum anderen die Hinweisbereitschaft in der Gesellschaft erhöhen und hierdurch zugleich (potentielle) Täter abschrecken, die hierdurch einem höheren Entdeckungsrisiko ausgesetzt sind.

Die Sonder-Notrufnummer
der Kinderschutzhotline
Mecklenburg-Vorpommern

0800 14 14 007

Begabtenförderung in der beruflichen Bildung

Ein Weiterbildungsstipendium für Berufseinsteiger

Es gibt sie noch, die zielstrebigsten, jungen, begabten Fachkräfte. Junge Menschen, die mehr wissen und mehr leisten als andere – und die gibt es nicht nur an Hochschulen, auch in Verwaltungen und Betrieben.

Junge Menschen, die ihre Leistungsfähigkeit und Begabung in der Berufsausbildung und im Beruf nachgewiesen haben, sollen durch eine anspruchsvolle berufsbegleitende Weiterbildung gezielt gefördert werden. Ziel und Zweck der Förderung ist eine persönliche und berufliche Entfaltung von Handlungskompetenzen junger Menschen nach ihrer Berufsausbildung.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) stellt Mittel für das Förderprogramm der Bundesregierung „Begabtenförderung in der beruflichen Bildung“ zur Verfügung.

Die zuständige Stelle für die Ausbildung von Berufen im öffentlichen Dienst (nach BBiG) an der Fachhochschule entscheidet über die Aufnahme in die Begabtenförderung. Ihr obliegt die Feststellung auf Eignung zur Aufnahme, die Betreuung während der Förderung sowie die Bereitstellung und Kontrolle der Fördermittel.

Förderfähig sind fachbezogene berufliche Weiterbildungen, fachübergreifende Qualifizierungen, Sprachkurse und Trainings im EDV- und im kommunikativen Bereich.

Bewerben kann sich, wer

- * eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf abgeschlossen hat,
- * die Prüfung mit mindestens 87 Punkten bzw. der Note 1,9 oder besser bestanden hat,

oder

- * durch einen begründeten Vorschlag des Arbeitgebers die besondere Qualifikation nachweisen kann,

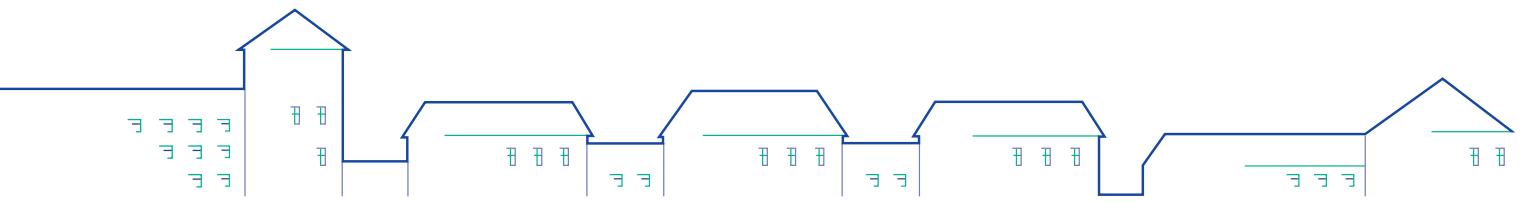
oder

- * bei einem beruflichen Leistungswettbewerb die Plätze 1-3 belegt hat.

Er muss zum Aufnahmezeitpunkt jünger als 25 Jahre alt sein.

Ein Beschäftigungsverhältnis mit mehr als 15 Wochenstunden muss nachgewiesen werden.

Ein Anspruch auf Aufnahme in die Begabtenförderung besteht nicht.



Der Stipendiat kann innerhalb von drei Jahren Zuschüsse in Höhe von insgesamt 5.100 Euro für Maßnahmen beantragen – bei einem Eigenanteil von 10 Prozent pro Maßnahme. Diese Gelder sind nicht rückzahlbare Zuschüsse, über die die Stipendiaten verfügen können.

Die Begabtenförderung bietet einen Anreiz, etwas für seine Karriere zu tun.

In den letzten drei Jahren nutzten diese Chance fünf junge Berufsanfänger, die sich erfolgreich weitergebildet haben und es noch tun.

Hiermit sollen alle Berufseinsteiger ermutigt werden, die Möglichkeit der beruflichen Weiterbildung zu nutzen.

Weitere Informationen erhalten Sie bei der

Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege
Zuständige Stelle
Frau David
Goldberger Straße 12-13
18273 Güstrow
Tel.: 03843-283 410



Drum Cafe

Die etwas andere Methode, Einheit zu erzeugen

Insbesondere bei Großveranstaltungen ist es oft schwierig, alle Anwesenden einzubeziehen. Drum Cafe Events haben die Aufgabe, die Teilnehmenden an das Thema des Meetings zu binden, indem sie beteiligt werden. Auch kulturübergreifende Teammeetings können zur echten Teamarbeit werden, weil tatsächlich gemeinsame Ergebnisse bzw. Erlebnisse geschaffen werden. Die Events haben eine entspannende Wirkung und lockern den Verlauf eines Meetings auf, weil die Teilnehmenden aktiv sind. Drum Cafe Events können motivierend wirken, weil sie etwas schaffen, das man vorher so nicht erwartet hat.

Gleichzeitig können aber auch inhaltliche Themen mit der Methode des Drum Cafe übermittelt werden. Fast jedes Teamtraining oder Führungskräfte-seminar befasst sich mit Kommunikation und Führungsverhalten. Das gemeinsame Trommeln stellt eine Herausforderung dar, die Analogien zu den betrieblichen Herausforderungen bietet.

Eine entsprechende Erfahrung durfte ich vor einer Gruppe von etwa 300 Teilnehmenden machen:

Ich sollte einen einfachen Rhythmus für die Gruppe aufzeichnen und diesen „vortrommeln“ bis die Gruppe ihm folgt. Die Gruppe folgte nach einigem Bemühen - aber nicht dem vorgegebenen Rhythmus sondern dem „vorgemachten“. - Es ist gleichgültig, was man vorschreibt, das System folgt dem, was frau vorlebt. -

Petersberger Trainertage 2011

Lernen. Leisten. Leben.

1. und 2. April 2011

Eine für Führungskräfte nicht ganz „unwesentliche“ Erkenntnis, oder?



Impressionen aus der Eventarbeit von Drum Cafe:
Auf- und Abbau
Teambuilding
Trommel und Hände

Bildquelle: <http://www.drumcafe.de/index.php/mediathek/bildergalerie>

Bernd Kalheber,
Institut für Fortbildung und
Verwaltungsmodernisierung
Drum Cafe kennengelernt auf den Petersberger Trainertagen

Cepol Research and Science Conference 2010 in Oslo - Denkanstöße für die (Polizei)Forschung an der FHöVPR?

Im Oktober 2010 fand eine dreitägige Konferenz statt, in der durch die (Fach-) Hochschulen der Polizeien in Europa deren derzeitige Forschungsprojekte präsentiert wurden. 76 Teilnehmende aus 22 Staaten waren Garanten für interessante Diskussionen während und am Rande der Konferenz.

In den Vorträgen dominierten die Themen Nachwuchsgewinnung für den Beruf Polizist und Entwicklung von Untersuchungsstrategien für die Strafverfolgung. Aber es wurde auch immer wieder die Frage aufgeworfen, wie das studentische Potential an den Polizeihochschulen und -universitäten für den Forschungsprozess gewonnen und darin eingebunden werden kann.

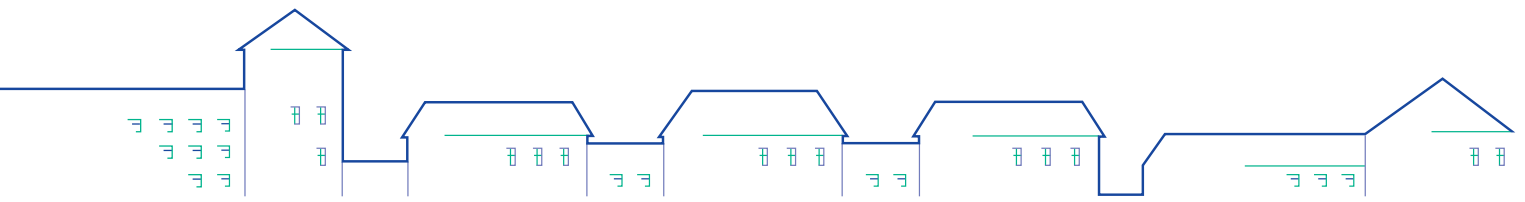
Viele Institute haben erkennen müssen, dass eine lang geübte Praxis, den Studierenden Rahmenthemen vorzugeben und daran anschließend fast jede (unstrukturierte) Bearbeitung innerhalb dieser Themen zuzulassen, dem wissenschaftlichen Anspruch insbesondere der Bachelorstudiengänge nicht länger genügt.

Fast überall sind die Hochschulen und Universitäten dazu übergegangen, die Forschungs- und Studienprojekte der Fachbereiche durch Bachelorarbeiten unterstützen zu lassen.

Somit fließen die Arbeiten der Studierenden in den Forschungsprozess ein, die eingerichteten Seminare sind fester Bestandteil der Projektplanung, eine verbesserte Identifizierung und Integration der Studierenden mit und in die Aufgaben des Institutes werden gefördert und durch die Publikation der Forschungsergebnisse finden die Essentials der Bachelorarbeiten den Weg in die Öffentlichkeit und sind ein Teil des Entwicklungsprozesses für polizeiliche Strategien.

Aber es gibt auch nicht unerhebliche Probleme in diesem Zusammenhang. Das Einbinden von studentischen Seminaren in die polizeiliche Forschungsarbeit bedeutet auch das Einbinden eines nicht unerheblichen Zeitfaktors. Bachelorarbeiten werden nur einmal im Jahr erstellt. Für den Forschungszyklus bedeutet dies, dass entweder, das Projekt auf eine Mittel- oder Langfristigkeit der Forschungsaussage zielt und somit möglicherweise von aktuellen Entwicklungen überholt wird, oder dass nicht ausreichend studentische Unterstützungskräfte in das Projekt eingebunden werden können, da es sich als unpraktikabel erwiesen hat, einen ganzen Studiengang in ein derartiges Projekt einzubinden, sofern die Anzahl der Studierenden die Größe eines normalen Seminars übersteigt.

Auch die Abfrage und das Einbinden von Interviews und Expertengesprächen oder die Auswertung von Aktenlagen stoßen im europäischen Raum immer wieder auf Grenzen und Schwierigkeiten. An dieser Stelle wurde von den Kongressteilnehmern immer wieder Art. 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention genannt. Danach hat jede Person das Recht auf Achtung ihres Privat- und Familienlebens, ihrer Wohnung und ihrer Korrespondenz. Eine Behörde darf in die Ausübung dieses Rechts nur eingreifen, soweit der Eingriff gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft für die nationale oder



öffentliche Sicherheit, für das wirtschaftliche Wohl des Landes, zur Aufrechterhaltung der Ordnung, zur Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit oder der Moral oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig ist.

Diese Eingriffsnormen sind vielfach nicht vorhanden. In einigen europäischen Staaten ist die Rechtsprechung zwischenzeitlich dazu übergegangen, auch die Einwilligung der Befragten in die Datenerhebung nicht als ausreichend zu erachten, da zum Zeitpunkt der Einwilligung den Betroffenen nicht bekannt ist, in welchem Umfang die Daten für die Forschung weiterverwendet werden. Hier ist eine gesetzliche Regelung von den Gerichten zwingend eingefordert worden.

In Norwegen beispielsweise ist die Polizeihochschule organisatorisch dem Justizministerium angegliedert. Forschungsvorhaben werden dort zunächst daraufhin geprüft, ob und welche Eingriffe in die Menschenrechte stattfinden werden und welche Rechtsgrundlagen dies ermöglichen. Erst wenn diese Prüfung abgeschlossen ist, werden die Forschungsaufträge und -projekte gebilligt und die weiteren Vorbereitungen zugelassen.

Auch das Thema Nachwuchsgewinnung und Berufsperspektiven beziehungsweise Berufszufriedenheit steht auf dem Themenzettel von Forschungsprojekten ganz oben.

Unter dem Titel „Who are the Police Students“ erstellt das Norwegian Police University College eine vergleichende Studie über die Personalgewinnung, die Vorbildung und die möglichen Karrieren von Polizeistudenten in 11 europäischen Staaten, darunter auch Deutschland. Derzeit liegen bereits vergleichende Ergebnisse der Pilotstudie für Norwegen und Schweden vor. Die Befragung der Studierenden erfolgt zu Beginn der Ausbildung, zum Ende der Ausbildung, nach drei Jahren im Beruf und nach sechs Jahren im Beruf. Geplant ist eine Befragung desselben Personenkreises nach 12 Jahren Berufsleben.

Über diese Studie soll eine Antwort auf die Frage gefunden werden, was einen „Polizeistudierenden“ kennzeichnet, ob es ein Erwartungsmuster der Aspiranten gibt, das durch Werbung direkt angesprochen werden kann, um qualitativ hochwertigen Nachwuchs zu rekrutieren.

Es wird auch die Frage erörtert, wie die Ausbildung/das Studium die Entwicklung des Menschen beeinflusst. Verändern sich gesellschaftliche Werte und Erwartungen der Studierenden, verändern sich Karriereerwartungen der Studierenden und somit auch die Berufsmotivation bereits während der Ausbildung, dem Studium?

Die Auswertung des Pilotprojektes in Schweden und Norwegen hat dabei



Holmenkollenhotel (Tagungszentrum)

ergeben, dass die Erwartungshaltung an den Beruf und die Karriere eher durch die sozialen Schwierigkeiten in der Gesellschaft geprägt sind als durch Bildung und Ausbildung der Eltern. Auch sind die Berufswünsche Streifenbeamtin / Streifenbeamter, Ermittlungsbeamtin / Ermittlungsbeamter oder Mitglied im polizeilichen Management nicht von der elterlichen Sozialisation beeinflusst, sondern entwickeln sich während des Studiums und sind ebenfalls durch die sozialen Entwicklungen in der Bevölkerung beeinflusst.

Die befragten Studierenden der Pilotstudie hatten zu 50 Prozent bereits ein Bachelorstudium begonnen oder abgebrochen, weitere 20 Prozent ein Masterstudium. Einhellig erklärte diese Gruppe, dass das Zusammengehörigkeitsgefühl der Polizeistudierenden ab dem ersten Studientag ausgeprägter sei, als bei anderen Studiengängen, ebenso erklärte diese „Expertengruppe“, dass sie nach Beginn des Polizeistudiums erkannten, dass sie diese Studienrichtung schon immer favorisiert hatten, dies jedoch bei ihrem ersten Studienwunsch nicht erkannt hatten.

Haben diese Feststellungen Auswirkungen auf die Arbeit der FHÖVPR?

Das ist derzeit nicht zu beantworten, erkennbar ist jedoch, dass aus unterschiedlichsten Gründen gleiche oder ähnliche Fragestellungen zur Attraktivität eines Studienganges, einer Universität oder Hochschule an die Studierenden oder Studienaspiranten herangetragen werden.



Oslofjord

Wichtig ist dabei die Erkenntnis, dass (wie immer) das Rad nicht neu erfunden werden muss. Innerhalb Europas ergibt sich eine Vielzahl von Kooperationsmöglichkeiten, die überwiegend von der Europäischen Union gefördert werden. In den „Flurgesprächen“ wurde deutlich, dass Wörter wie Leonardo da Vinci, Erasmus Mundus, Atlantis und Tempus IV Schlüsselbegriffe sind, um Kooperationen anzubahnen.

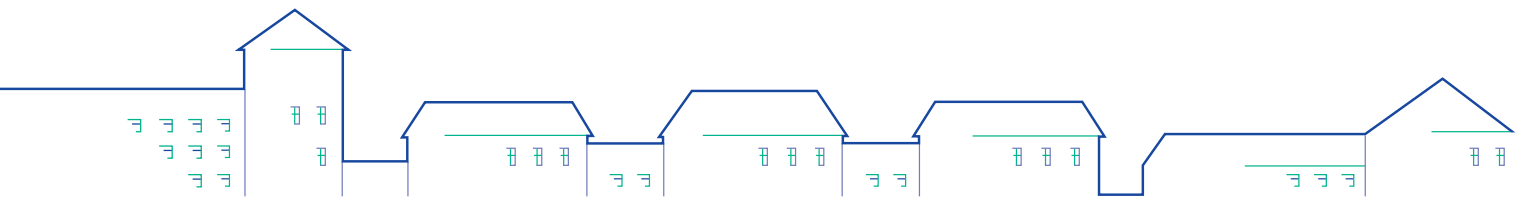
Diese Begriffe haben an der FHÖVPR (noch) nicht diese Bedeutung erlangt.

Sie führen bei denen, mit denen ich darüber gesprochen habe derzeit eher zu der Befürchtung, dass damit ein nicht unerheblicher Arbeitsaufwand verbunden ist, der mit der vorhandenen Personaldecke nicht zu leisten sei oder ist.

Dagegen ist es wünschenswert, dass diese Begriffe und die sich dahinter verborgenden Möglichkeiten wesentlich stärker ins Bewußtsein gerückt werden.

An der FHÖVPR sind an zwei Fachbereichen drei Bachelorstudiengänge akkreditiert. Damit wurde auch die Verpflichtung eingegangen, sich im und am europäischen (Bildungs)Prozess zu beteiligen, insbesondere in Forschungsvorhaben.

Der Bologna-Prozess als Ursprung der Harmonisierung europäischer Studien-



gänge verfolgt die Ziele

- * Förderung von Mobilität (der Studierenden und Lehrenden),
- * Gewährleistung internationaler Wettbewerbsfähigkeit,
- * Gewährleistung von internationaler Beschäftigungsfähigkeit.

An diesen Zielen wird sich die Arbeit von Hochschul- und Fachbereichsleitung messen lassen müssen. Die strategische Ausrichtung von Führungstätigkeit an der FHöVPR kann und darf sich nicht darauf beschränken, das Tagesgeschäft handhabbar zu machen, dies ist ein Standard, den sowohl die Studierenden als auch die Lehrkräfte mit Recht als „zu gewährleisten“ erwarten.

Auch unter Berücksichtigung der Argumentation, dass an einer Hochschule wie der FHöVPR insbesondere den (lokal begrenzten) Bedarfen der Ausbildungsträger besondere Bedeutung beizumessen ist, zeigt sich doch an den gewählten Beispielen, dass eine Vielzahl dieser Bedarfe an anderen Orten Europas ebenfalls bestehen und Lösungen, die in Kooperationen erarbeitet werden, auf breiterem Fundament stehen und somit in der Gesellschaft einen höheren Konsens erfahren werden.

Die eingangs gestellte Frage bezog sich auf Denkanstöße, die ich von dieser Konferenz mitgebracht habe.

Ich habe dargestellt, dass die studentische Leistung mehr und anders als bisher in die Forschungsarbeit der FHöVPR integriert werden muss. Nur so kann ein praktischer Mehrwert für die Ausgestaltung und Entwicklung von (neuen) Arbeitsprozessen erlangt und dauerhaft gesichert werden.

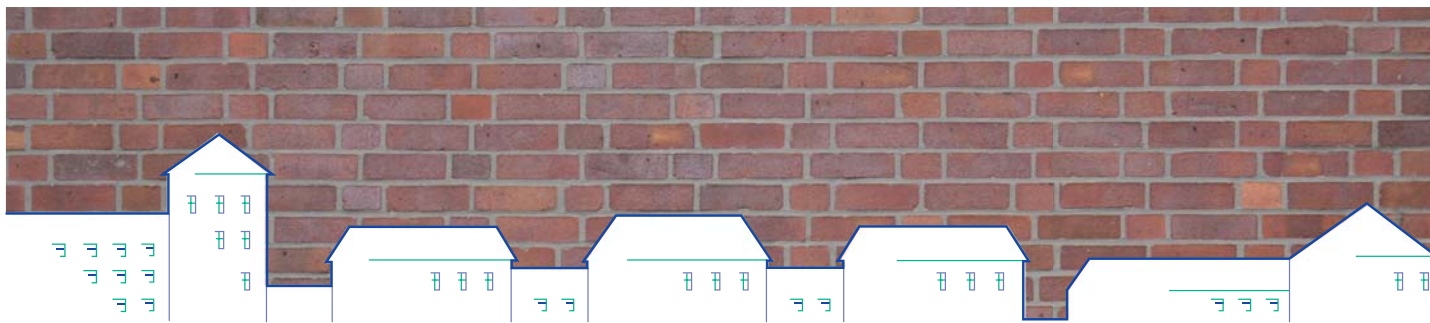
Andreas Aschenbrenner,
Kriminaloberrat,
Leiter der Führungsgruppe,
Polizeiinspektion Ludwigslust

Dabei muss berücksichtigt werden, dass eine lokale Begrenzung von Studien- und Forschungsarbeit sicherlich die zeitliche Aktualität der Ergebnisse gewährleistet, andererseits jedoch nicht deren Nachhaltigkeit.

Europäische Partnerschaft bei den Forschungs- oder Studienvorhaben bedeutet nicht nur einen interkulturellen Mehrwert, sie gewährleistet auch die Übertragbarkeit der Ergebnisse über den Rahmen der teilnehmenden Institute hinaus.

Es gab und gibt also diese Denkanstöße. Sie sind nicht auf den Fachbereich Polizei der FHöVPR zu beschränken. Projekte, die sich aus diesen Denkanstößen ergeben, sollten von einer zentralen Stelle an der FH begleitet werden, wenn z. B. Fördermittel eingeworben werden sollen oder Eingangs- und Abschlussveranstaltungen oder Veröffentlichungen organisiert werden müssen. Projekte, die nur einen Fachbereich beteiligen oder ohne nationale oder internationale Partner durchgeführt werden sollen, müssen eine begründete Ausnahme bleiben.

Ich weiß, dass dies ein beschwerlicher Weg ist. Wagen wir den zweiten Schritt.



Veranstaltungen

fho:pr

5. Kinder- und Jugend-Uni zum Thema „Aus Gras wird Gas - Alternative Energiegewinnung“ _____	29.05.2011, 10:00 Uhr LG 2, Hörsaal 184
Gemeinsame Fortbildung der Generalstaatsanwaltschaft, des Landeskriminalamtes sowie der Fachhochschule zum Thema „Cybercrime“ _____	16.06.2011, 09:30 Uhr LG 1, Raum 128
Ernennung der Absolventen der Ausbildung gemäß § 8 LVOPol M-V des Einstellungsjahrganges 2009 _____	08.07.2011, 10:00 Uhr LG 4, Festsaal
Einstellungen in den Polizeidienst der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt und Ernennung _____	01.08.2011, 14:00 Uhr LG 1, Raum 128
Offene Fachhochschule - Infotag für Studien- und Ausbildungsinteressierte _____	03.09.2011, 11:00 Uhr
Verabschiedung des ersten Studienjahres des Masterstudienganges 2010 - 2012 für den Aufstieg in das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2, (Nordverbund) _____	28.09.2011, 10:00 Uhr LG 1, Raum 128
Diplomierung und Verabschiedung der Absolventinnen und Absolventen der Allgemeinen Verwaltung _____	28.09.2011, 18:00 Uhr LG 4, Festsaal
Verleihung des „Bachelor of Arts - Polizeivollzugsdienst“ nach Abschluss des Studiums gemäß § 11 LVOPol M-V des Einstellungsjahrganges 10/2008 _____	30.09.2011, 10:00 Uhr LG 4, Festsaal
Diplomierung und Verabschiedung der Absolventinnen und Absolventen des Fachbereichs Rechtspflege _____	07.10.2011, 10:00 Uhr LG 1, Raum 128
6. Kinder- und Jugend-Uni zum Thema „Im Dschungel Straßenverkehr“ - Versteckte Gefahren und Führerschein ab 17 _____	09.10.2011, 10:00 Uhr LG 2, Hörsaal 184
Feierliche Vereidigung der Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger im Polizeidienst, Einstellungsjahrgang 2011 _____	11.11.2011, 10:00 Uhr LG 4, Festsaal
Feier zum 20jährigen Bestehen der Fachhochschule _____	Do, 17.11.2011

Impressum
Backstein Ausgabe 5 - Auflage 3.000

Herausgeber:
Fachhochschule für öffentliche
Verwaltung, Polizei und Rechtspflege

Redaktion:
Institut für Fortbildung und
Verwaltungsmodernisierung

Anschrift der Redaktion:
Fachhochschule für öffentliche
Verwaltung, Polizei und Rechtspflege
Institut für Fortbildung und
Verwaltungsmodernisierung
Goldberger Straße 12 - 13
18273 Güstrow
Tel: 03843 283-421,
Fax: 03843 283-434

www.fh-guestrow.de
fortbildungsinstitut@fh-guestrow.de

Druckerei:
Landesamt für innere Verwaltung
M-V
Zentrale Druckerei
Lübecker Str. 289
19059 Schwerin

V.i.S.d.P.:
Prof. Dr. Wiegand-Hoffmeister

Veranstaltungstermine der FHöVPR, Stand: 16.05.2011, weitere Termine standen bei Redaktionsabschluss noch nicht fest, bitte informieren Sie sich hierzu aktuell auf der Internetseite der FHöVPR. Bitte beachten Sie, dass Abweichungen jederzeit möglich sind.