

## VI. Führungskolleg Speyer



Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer am VI. FKS zusammen mit Univ.-Professor Dr. Hermann Hill (Bildmitte) Fotos: DHV

Am 3. November 2003 hat das VI. Führungskolleg Speyer begonnen. In zwölf Kurswochen, verteilt über einen Zeitraum von zwei Jahren, werden sich auch dieses Mal 20 besonders ausgewählte Führungskräfte aus der Verwaltung auf die Übernahme leitender Positionen vorbereiten. Die Leitung des aktuellen Kurses des Führungskollegs, das nun bereits zum sechsten Mal seit dem Beginn im Jahre 1991 durchgeführt wird



Staatssekretär Martin Stadelmaier bei der Eröffnung

und damit zu den etablierten Weiterbildungseinrichtungen an der DHV Speyer gezählt werden kann, liegt bei Univ.-Professor Dr. Hermann Hill, derzeitiger Prorektor der DHV Speyer, als wissenschaftlichem Beauftragten für das VI. Führungskolleg. Schon die bisher durchgeführten ersten beiden Kurswochen des VI. Führungskollegs Speyer enthielten einige herausragende Ereignisse.

Dazu zählte sicherlich die schön gestaltete offizielle Eröffnung des VI. FKS im Rahmen einer Festveranstaltung im Historischen Ratssaal der Stadt Speyer am Abend des 3. November 2003. Den Festvortrag hielt der Chef der rheinland-pfälzischen Staatskanzlei, Staatssekretär Martin Stadelmaier. Auch der Rektor

der Hochschule, Univ.-Prof. Dr. Rudolf Fisch und der Oberbürgermeister der Stadt Speyer, Werner Schineller begrüßten neben dem Wissenschaftlichen Beauftragten die Teilnehmer des VI. FKS.

Außerdem bot die erste Kurswoche Gelegenheit zu Hintergrundgesprächen mit dem baden-württembergischen Ministerpräsidenten Dr. Erwin Teufel zum Europäischen Verfassungskonvent, mit Minister a. D. Vetter zum Thema Verwaltungsreform in Baden-Württemberg, mit Ministerialdirektor Ernst Hüper, Abteilungsleiter im Bundesministerium des Innern, über das Thema Spitzenbeamte und wechselnde politische Führung. In der zweiten Kurswoche setzten sich diese „hochkarätigen“ Begegnungen fort in Hintergrundgesprächen mit dem Ministerpräsidenten des Landes Rheinland-Pfalz, Kurt Beck, zum Thema „Politik und Medien“ und dem vor kurzem ausgeschiedenen Vorsitzenden des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit, Florian Gerster. Mit ihm diskutierten die Teilnehmer über das Thema „Bundesagentur für Arbeit: Kommunikation in der Krise“.

Aber auch das „normale“ Wochenprogramm hatte einiges zu bieten: Beschäftigten sich die Teilnehmer in der ersten Woche mit Themen wie der Erstellung eines



Musikalische Umrahmung

Anforderungsprofils für Führungskräfte und einer Selbsteinschätzung der eigenen Potentiale, "intelligentem Sparen" oder Koordination und Management von



Begrüßung durch Univ.-Professor Dr. Hermann Hill

EU-Förderprogrammen, so widmeten sie sich in der zweiten Kurswoche mit dem Schwerpunkt „Kommunikation“ unter anderem der Kommunikation zwischen Politik und Verwaltung, der Kommunikation in Katastrophensituationen, Möglichkeiten der Kommunikation politischer Ziele durch Presse- und Öffentlich-



Diskussion mit Ministerpräsident Erwin Teufel (3. v. l.) ...

keitsarbeit - hier standen als Gesprächspartner MD Dr. Herbert Mandelartz vom Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, Berlin (ehemaliger Staatssekretär im Innenministerium des Saarlandes), und Dr. Richard Meng, Journalist der Frankfurter Rundschau im Hauptstadtbüro Berlin, zur Verfügung - oder auch mit bzw. durch Sachverständigenkommissionen. Gesprächspartner war hier Staatssekretär Heinrich Tiemann, Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung. Der Horizonterweiterung in Sachen Kommunikation diene ferner ein Besuch der Ausstellung „Der blaue Reiter“, der zur Auseinandersetzung über die Frage führte, ob und inwieweit über bildende Kunst Kommunikation beabsichtigt und möglich sei.

Beide Wochenprogramme spiegeln den Anspruch, den umfassenden Erwerb von Führungswissen und Führungsfähigkeiten zu befördern und dabei unterschiedlichste Formen der Vermittlung einzusetzen. Stichworte sind hier Anforderungen an Führungskräfte im Zusammenhang mit der Umgestaltung von Organisation und Aufgaben der öffentlichen Verwaltung, den

aus Europäisierung und modernen Informationstechnologien erwachsenden Herausforderungen an die Verwaltung von morgen, daneben aber auch die Erweiterung der kommunikativen, sozialen und strategischen Handlungskompetenzen der Teilnehmer, die Vermittlung von für Führungspositionen wesentlichen „skills“.

Impulsvorträge von Professoren der DHV Speyer und ausgewiesenen Praktikern aus Verwaltungen des In- und Auslandes und der Europäischen Union sowie von Vertretern der Privatwirtschaft und Politikern, verbunden mit intensiven Diskussionen kommen dabei ebenso zum Einsatz wie praktische Übungen. Aber auch gemeinsamer Reflexion über Anforderungen an und bevorstehende Herausforderungen für Führungskräfte in der Verwaltung und der Möglichkeit zur Überprüfung des eigenen Führungsverhaltens kommt hoher Stellenwert zu. Spannend ist deshalb auch der Austausch zwischen den Teilnehmern, die ihre eigenen Erfahrungen in die Kurse einbringen. Dabei bietet das Führungskolleg Speyer in zweifacher Hinsicht einen besonderen Rahmen: Einzigartig ist das Speyerer Führungskolleg zum einen aufgrund seines länderübergreifenden Charakters. So entsenden (in alphabetischer Reihenfolge) die Bundesagentur für Arbeit, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, das Saarland, Sachsen und Schleswig-Holstein Führungskräfte in die Domstadt. Die Teilnehmer kommen aber nicht nur aus verschiedenen Bundesländern, sondern auch aus verschiedenen Verwaltungszweigen: Staatsanwaltschaft, Regionalschulamt, Landesamt für Vermessung und Geobasisinformation, Kulturbehörden, Bezirksregierungen, verschiedene



... und mit Ministerpräsident Kurt Beck (ganz links)

Länderministerien sind vertreten. So sehen nicht nur Univ.-Professor Dr. Hill, sondern auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer selbst in der heterogenen Zusammensetzung der Teilnehmergruppe eine außergewöhnliche Chance für einen „Blick über den Tellerrand“, die es lohnt, auch die mit einer berufsbegleitenden Fortbildung verbundenen besonderen Belastungen auf sich zu nehmen.

## 2. CAF-Anwendertagung und -schulung

Das Selbstbewertungsinstrument Common Assessment Framework (CAF) wurde anlässlich der ersten europäischen Qualitätskonferenz im Jahr 2000 in Lissabon vorgestellt. Es stellt eine Kombination der wesentlichen Inhalte des Qualitätsmodells der European Foundation for Quality Management (EFQM) und des Bewertungssystems des 4. Speyerer Qualitätswettbewerbs der DHV Speyer dar. Während das EFQM-Modell aus einer Initiative der Privatwirtschaft



CAF-Schulung durch Frau Saatweber  
Fotos: DHV

heraus entstanden ist, ist der Selbstbewertungsansatz des CAF konsequent an den Bedingungen der öffentlichen Verwaltung orientiert. Das Instrument CAF soll Institutionen des öffentlichen Sektors einen einfachen Einstieg ins Qualitätsmanagement ermöglichen. Hauptziel einer Selbstbewertung nach CAF ist es, auf einfache Weise öffentlichen Verwaltungen in Europa die Möglichkeit zu geben, ihre Stärken und Schwächen anhand eines standardisierten Fragenkatalogs aufzudecken. Es eignet sich ausgezeichnet, um kostengünstig periodische Selbstbewertungen durchzuführen - auch zur Bewertung von Reformprozessen - und damit ständige Qualitätsverbesserungen in Organisationen/Verwaltungseinheiten einzuleiten. Über 40 deutsche Verwaltungen haben sich bereits einer Selbstbewertung mit dem Instrument CAF unterzogen.

Weitergehende Informationen zum Selbstbewertungsinstrument CAF finden Sie im SpeyerJournal Nr. 2, Seite 39-40, oder auf den Internetseiten: [www.caf-netzwerk.de](http://www.caf-netzwerk.de).

Die DHV Speyer hatte am 3. Dezember 2003 zu einer CAF-Schulung und am nächsten Tag zum Erfahrungsaustausch im Rahmen der 2. CAF-Anwendertagung eingeladen. Über 50 derzeitige und künftige CAF-Anwender nutzten die Gelegenheit, sich auszutauschen, um Impulse für die eigene Arbeit zu gewinnen.

Im Rahmen der CAF-Schulung stellte Vera Silke Saatweber (DHV Speyer) die Entstehung und Entwicklung des Gemeinsamen Europäischen Qualitätsbewertungssystems CAF vor. Im Anschluss wurden die einzelnen Schritte des Anwendungsverfahrens erläutert und diskutiert. So erfuhren die Teilnehmer zum Beispiel, wie eine Bewertungsgruppe idealer Weise zusammengesetzt sein sollte, was bei der Durchführung und Auswertung der Selbstbewertung zu beachten ist und welche Umsetzungsschritte nach der CAF-Bewertung unternommen werden sollten.

Vertreter aus fünf Verwaltungen (Evangelische Kirche in Hessen und Nassau, Bundesgrenzschutzamt Frankfurt (Oder), Hessisches Landesvermessungsamt, Polizeipräsidium Münster, Landkreis Ebersberg) berichteten am 4. Dezember 2003 im Rahmen der 2. CAF-Anwendertagung über ihre Erfahrungen mit der Durchführung einer CAF-Selbstbewertung. Welche Schwierigkeiten traten im Zuge der Selbstbewertung mit dem CAF auf? Welche Vorteile brachte die Selbstbewertung? Führte die Selbstbewertung mit dem Instrument CAF zu nachhaltigen Verbesserungsaktivitäten in der Organisation? Dies waren einige der zentralen Fragen, auf die die CAF-Anwender in ihren Vorträgen den Fokus richteten. Die

Teilnehmer diskutierten die unterschiedlichen Vorgehensweisen, ob die Anwendung des Selbstbewertungsinstruments CAF den Einstieg in einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess ermöglicht, wie das weitere Vorgehen nach einer CAF-Bewertung aussehen kann und verschiedene Umsetzungsstrategien.

### CAF als Instrument im Veränderungsprozess

Unter dem Titel „CAF als Instrument im Veränderungsprozess - Einführung in zentrale und regionale Verwaltungseinheiten“ stellte Monika Griep das Gesamteinführungskonzept CAF der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) vor. Die Einführung des CAF erfolgte zeitgleich mit einer umfassenden Strukturreform. Es unterstützt die Veränderungsprozesse in



CAF-Anwendertagung in der Aula

der Kirchenleitung und den vierzehn regionalen Verwaltungseinheiten. Laut Griep ermöglicht das CAF eine intensive Partizipation der Beteiligten und Betroffenen und führt so zu Lernprozessen in der Organisation. Außerdem lasse es sich besser in den Alltag integrieren als andere Instrumente des Qualitätsmanagements, wie z. B. das EFQM-Modell. Bewusst wird auf ein Ranking der vierzehn Regionalverwaltungen nach CAF-Ergebnissen verzichtet. Die Regionalverwaltungen sind nicht verpflichtet, alle Detailergebnisse an die Leitung zu übermitteln. Aufgrund