

Jahresbericht 2020 | 2021

Inhalt

| | |
|---------|---|
| Vorwort | 3 |
|---------|---|

AZV

| | |
|------------------------------|---|
| Organisationsentwicklung | 4 |
| Das AZV im Überblick | 4 |
| Organigramm | 6 |
| Lehre in Zeiten der Pandemie | 8 |

Projekte AZV

| | |
|--|----|
| Projekt »Lehrsaal 4.0« | 15 |
| Projekt »VADiT« | 16 |
| Projekt »Peer-to-Peer Verbundberatung« | 18 |
| Projekt »Phoenix« | 20 |

Arbeitsgruppen AZV

| | |
|---|----|
| Wissenschaftlicher Beirat | 21 |
| Deputatssatzung | 22 |
| Wissenstransfer Digitale Lehre | 23 |
| Programm »Gute Lehre« | 24 |
| Weiterentwicklung Bibliothek 2 | 5 |
| »Digitalisierung der Aufgabenwahrnehmung« | 26 |

Beiträge AZV

| | |
|--|----|
| Stiftungsprofessur | 28 |
| Kompetenznavigator | 28 |
| E-Didaktik | 29 |
| Verwaltungslabor | 29 |
| Ausbau der IT-Struktur | 30 |
| Gleichstellung der Geschlechter | 31 |
| Psychosoziale Studierendenberatung (PSB) | 33 |
| Hochschulgremien | 36 |

FHVD

| | |
|-----------------------------------|----|
| Fachbereich Allgemeine Verwaltung | 38 |
| Fachbereich Polizei | 41 |
| Fachbereich Rentenversicherung | 45 |
| Fachbereich Steuerverwaltung | 47 |

VAB

| | |
|--------------------------------|----|
| Verwaltungsakademie Bordesholm | 50 |
|--------------------------------|----|

Komma

| | |
|--|----|
| Kompetenzzentrum für Verwaltungsmanagement | 53 |
|--|----|

Zahlen Daten Fakten

| | |
|---|----|
| Statistik Studierende / Personal | 58 |
| Wirtschaftliche Entwicklung | 60 |
| Professorierungen | 61 |
| Veröffentlichungen | 62 |
| Projektaufträge FB Allgemeine Verwaltung | 70 |
| Statistik Fachbereich Allgemeine Verwaltung | 74 |
| Statistik Fachbereich Polizei | 75 |
| Statistik Fachbereich Rentenversicherung | 76 |
| Statistik Fachbereich Steuerverwaltung | 77 |
| Die VAB in Zahlen | 78 |
| KOMMA in Zahlen | 86 |
| Autorinnen und Autoren | 90 |

Liebe Lesende,

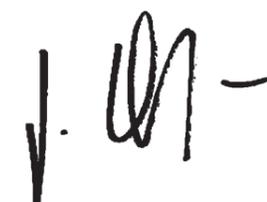
der vorliegende Jahresbericht des Ausbildungszentrums für Verwaltung (AZV) mit seinen Einrichtungen, der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung (FHVD), der Verwaltungsakademie (VAB) und dem Kompetenzzentrum für Verwaltungsmanagement (KOMMA) unterscheidet sich in seiner Form ein wenig von den Berichten der Vorjahre.

Das ist nur wenig verwunderlich, denn die Berichtsjahre 2020 und 2021 sind auch nicht vergleichbar mit Jahren, aus denen über die Arbeit aus dem AZV berichtet wird. Die Coronakrise hat über viele Monate die ganze Welt und natürlich auch unsere Arbeit, die »unserer« Studierenden, Auszubildenden und Bildungsteilnehmenden des öffentlichen Dienstes ganz erheblich beeinflusst.

So haben wir uns entschieden, neben den üblichen Fakten und Rahmendaten, die ein Jahresbericht enthalten muss und soll, auch ganz persönliche Eindrücke und Erfahrungen der Mitarbeitenden unseres Hauses in der Coronakrise in diesen Bericht einfließen zu lassen. Auch wenn sich schon aus Zahlen und Daten ablesen lässt, dass die Arbeit des AZV in 2020/2021 nicht vergleichbar war, mit der in den Vorjahren, so erlauben einige ganz persönliche Schilderungen vielleicht doch noch einmal mehr zu verstehen, was die Menschen in ihrem Arbeitsumfeld unter den Bedingungen der weltweiten Geisel der Pandemie bewegt, berührt und belastet hat.

Ich hoffe, der vorliegende Bericht gibt Ihnen einen kleinen Eindruck über die außergewöhnlichen Leistungen, die die Mitarbeitenden erbracht haben, um den Auftrag des AZV, der FHVD, der VAB und KOMMA auch in dieser schwierigen Zeit zu erfüllen und dabei zu helfen, die Qualifikation der Verwaltung des öffentlichen Dienstes in Schleswig-Holstein sicherzustellen.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen!



PD Dr. habil. Jens T. Kowalski
Leiter des Ausbildungszentrums
Präsident der FHVD
Leiter der Verwaltungsakademie



Bereits 2008 haben die Verantwortlichen des AZV unter der Leitung des Kuratoriums den Beschluss gefasst, die Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung und die Verwaltungsakademie Bordesholm organisatorisch zusammen zu führen, um gemeinsame Ressourcen zu nutzen. In den darauffolgenden Jahren haben sich die Anforderungen an das Ausbildungszentrum stark verändert, sind vielfältiger und komplexer geworden.

Standardisierung und Qualitätssicherung, Prozessorientierung, Digitalisierung, eine zunehmende Forderung nach Vernetzung mit dem Wissenschafts- und Bildungsbereich und damit einhergehend eine insgesamt zunehmende Komplexität der Verwaltungsaufgaben kennzeichnen heute Bildungsdienstleister wie das AZV.

Seit 2019 wurde der Weg der zehn Jahre zuvor aufgezeigte gemeinsame Weg der Einrichtungen konsequent und partizipativ umgesetzt. Ziel war und ist es, die vorhandenen Ressourcen in den Unterstützungsbereichen für alle Teilbereiche der Lehre, Aus- Fort- und Weiterbildung innerhalb des AZV gleichermaßen zu nutzen, um Freiräume für die Kernprozesse zu schaffen und die Dozierende und Unterrichtende von fachfremden Aufgaben zu entlasten.

Dazu wurde zunächst ein Leitungsgremium geschaffen, in dem den Vizepräsidenten klar definierte Verantwortungsbereiche zugeordnet wurden. Sie sind zuständig für die allgemeine Lehrangelegenheiten, Forschung und Weiterbildung der Lehrenden.

Die Verwaltung des AZV übernimmt standortübergreifend mit drei Sachgebieten an allen

Standorten des AZV die Verwaltungs- und Serviceaufgaben u.a. die IT-Versorgung.

Der neu etablierte Stabsbereich mit dem Justitiariat, den Stabsstellen Digitalisierung, Projektmanagement & Organisationsentwicklung, Qualitätsmanagement, Psychosoziale Beratung, Betriebliches Gesundheitsmanagement und die Öffentlichkeitsarbeit versteht sich als Serviceprovider gleichermaßen für alle Einrichtungen des AZV.

Durch diese Zentralisierung von Verwaltungsaufgaben haben sich auch die Organisationsstrukturen in der Verwaltungsakademie und bei KOMMA verändert, was sich nunmehr in einer Konzentration der Ressourcen auf die Kernprozesse widerspiegelt.

Der zunehmende Bedarf nach Umsetzung von angewandten wissenschaftlichen Entwicklungs-

projekten kann seit 2020 durch eine von data-port finanzierte Stiftungsprofessur Rechnung getragen werden. Mit der Zentralen Einrichtung für angewandte Forschung (ZEAF) steht der FHVD aber auch der VAB und KOMMA ein kompetenter Partner für die Umsetzung von wissenschaftlichen Fragestellungen und Forschungsprojekten zur Verfügung.

Das Organigramm zeigt den aktuellen Stand der neuen Organisationsstruktur.

Das AZV im Überblick

3 Standorte

Altenholz
Bordesholm
Reinfeld

Träger

Land SH
Kommunen
DRV

Haushaltsvolumen

2020: 16,7 Mio. Euro
2021: 19,1 Mio. Euro

4 Fachbereiche

Allgemeine Verwaltung
Polizei
Rentenversicherung
Steuerverwaltung

Studierende

2020: 1.695
2021: 1.756

Gremien

Kuratorium
Fachbereichsräte
Senat
Schulverein
Ausbildungsausschuss

KOMMA - Fortbildungen

im Jahr 2020
318 Programmseminare
3.924 Teilnehmende
189 Inhouse-Seminare

im Jahr 2021
432 Programmseminare
5.487 Teilnehmende
234 Inhouse-Seminare

Qualifizierende Abschlüsse

34 Abschlüsse
an FHVD und VAB

Dienstherrn

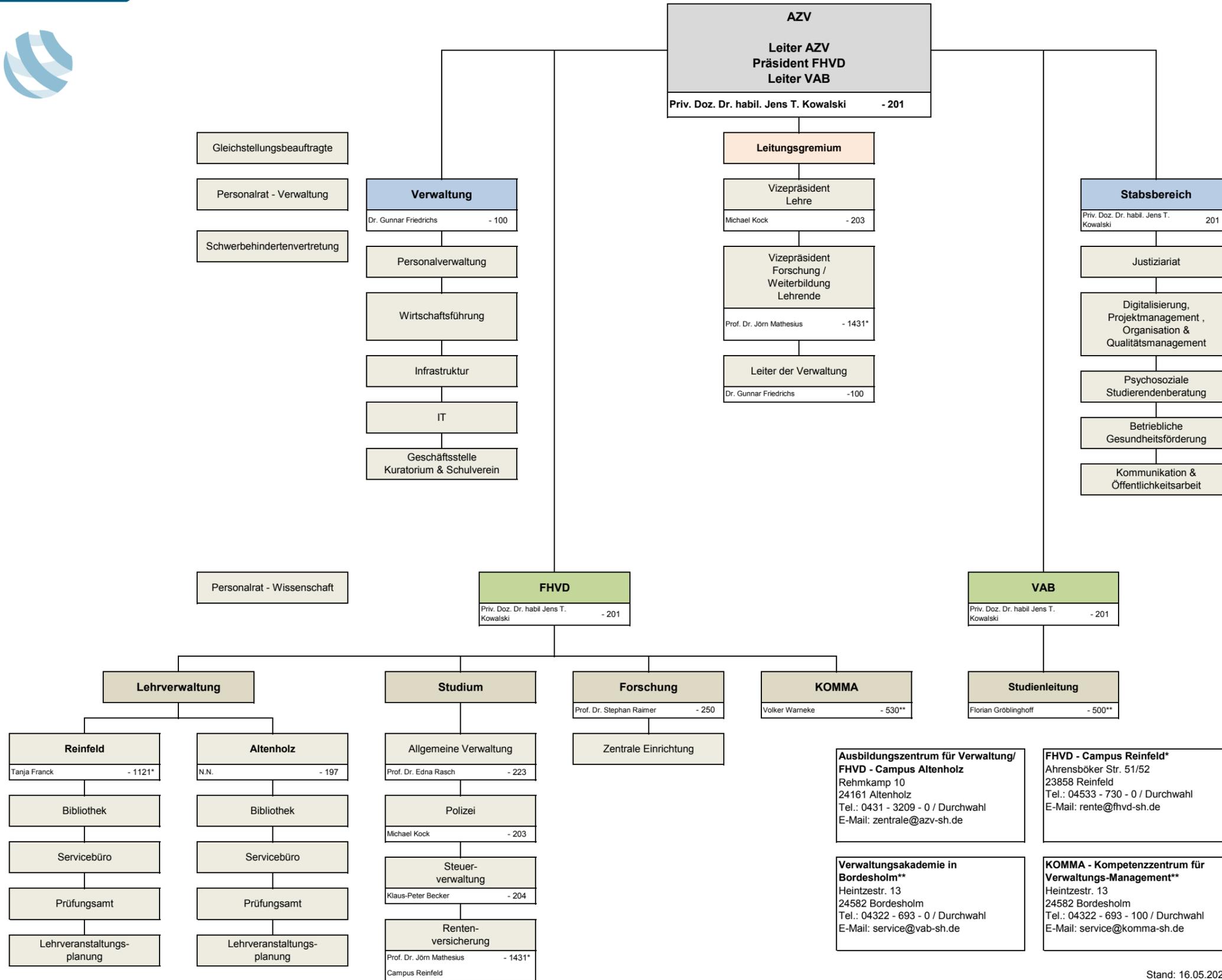
Kommunen – 142 Dienstherrn
DRV – 6 Dienstherrn

Ausbildung

10 Ausbildungsberufe
an der VAB



Das Ausbildungszentrum für Verwaltung (AZV) mit seinen Einrichtungen
 Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung (FHVD) mit dem Kompetenzzentrum für Verwaltungs-Management (KOMMA) und der
 Verwaltungsakademie in Bordesholm (VAB)



Stand: 16.05.2022

Lehre in Zeiten der Pandemie

Die vergangenen 3 Jahre haben nicht nur unsere Gesellschaft, sondern auch unser Ausbildungszentrum nachhaltig verändert.

Covid-19 – was als fern scheinende Virusinfektion in Asien begann – hatte bald unsere Lehre, unser Arbeitsleben und unseren Umgang miteinander erheblich verändert.

Gemeinsam haben wir gelernt, Abstand zu halten, Masken zu tragen und einen Lockdown konstruktiv zu gestalten. Die Digitalisierung unserer Lehre hat schnell Fahrt aufgenommen, neue Wege der Kommunikation sind entstanden und wir durften uns als Gesundheitspartner unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie aller Studierenden und Auszubildenden verstehen.

180 Impfdosen an 6 Impfterminen, die wir in betrieblichen Impfkampagnen verabreichen konnten, haben dazu beigetragen, die Akteure der Hochschule gesund zu erhalten.

Ein besonderer Dank gilt in dieser Zeit unseren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie unseren Auszubildenden und Studierenden. Sie haben unter großem persönlichem Einsatz alle Veränderungen, die diese Krise mit sich brachte, mitgetragen. So haben Sie es ermöglicht, mit Erfolg auch in diesen schweren Zeiten neue Generationen von Absolventinnen und Absolventen ins Berufsleben zu entlassen. Ein Berufsleben, in dem die Kompetenz unserer Absolventen mehr denn je gefragt ist – denn in Krisenzeiten nehmen sie wichtige Schlüsselfunktionen ein.

Gemeinsam möchten wir mit Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, auf einige persönliche Eindrücke dieser bedeutsamen Zeit zurückschauen.

Echte Begegnungen sind wertvoll geworden.

Der Tag des Lockdowns war ein Samstag.

Ich erinnere das so genau, weil mir in der Woche darauf eine Begegnung bevorstand, die mich belastete. Die Vollbremsung des Lockdowns und die Sorge der Besucher vor der tödlichen Krankheit führten zu einer Absage des Besuchs. Die Zeit der Isolation begann. Sie war geprägt von Ängsten, aber auch von Ruhe, Entspannung und Fokussiertheit. Unser Garten war so gepflegt, wie niemals zuvor, mein Arbeitszimmer aufgeräumt, wie lange ersehnt.

Als Nebenamtler erhielt ich eine zweistündige Einweisung in etwas mit dem Namen Big Blue Button. Die Dozentin, die es erklärte, beherrschte das System als hätte sie es selbst programmiert. Ich konnte nach 20 Minuten nicht mehr folgen. Egal, dachte ich, Corona wird bald vorbei sein. Brauche ich eh nicht. Fehleinschätzung.

Im September die Überraschung: Ich werde Hauptamtler. Die Onlinelehre muss jetzt klappen. Zum Glück habe ich die Unterlagen besagter Dozentin noch. Außerdem werden YouTube-Tutorials meine neuen Freunde. Mit meinen drei Computern verbringe ich ein komplettes Wochenende in meinem Arbeitszimmer und simuliere Unterrichte. Es klappte – erstaunlich gut sogar. Was machen die Menschen ohne Arbeitszimmer und ohne Computer?

Obwohl wir alle isoliert arbeiten, bin ich doch mit den anderen Dozentinnen und Dozenten des AZV verbunden. Niemand wird alleingelassen. Einziger Schwachpunkt: Ich werde die Menschen, mit denen ich nun vertrauensvoll zusammenarbeite, einige Monate später bei den ersten Lockerungen nicht erkennen. Ich weiß schlicht nicht, wie sie aussehen. Man lernt sich zweimal kennen – einmal Online und einmal Offline.

Es ist eine Binsenweisheit, dass Krisen auch Chancen in sich bergen. Die Onlinelehre hat uns räumlich befreit. Wir haben keine Berührungängste mehr mit diesem Format. Wir können einfacher zusammenkommen, wenn wir möchten. Wir sind als Gesellschaft dadurch widerstandsfähiger gegen alles, was uns daran hindert, draußen in der Welt unterwegs zu sein. Wir sind in der räumlichen Trennung dennoch miteinander verbunden.

Heute, keine eineinhalb Jahre später, nähere ich mich mit großen Schritten der 1000. Online-Unterrichtsstunde. Außerdem besitze ich mehr Bequemhosen als jemals zuvor. Was noch fehlt ist eine leistungsfähigere Internetverbindung. Denn in unserem Haus arbeiten nicht nur ein Dozent der FHVD, sondern auch eine Ermittlerin des Landeskriminalamtes und zwei Gymnasiasten im Homeoffice. So ist bis heute ein Ruf in diesem Haus präsent: »Ich habe jetzt einen wichtigen Termin. Ich brauche mehr Internet!«

Abends aber kommen wir bewusst und dankbar zusammen. Wir sitzen gemeinsam am Abendbrottisch und reden miteinander.

In der Familie, im Beruf, in der Gesellschaft: Echte Begegnungen sind wertvoll geworden.

Oliver Pohl

»Wer hätte geahnt, wie sehr man an seinen Aufgaben wachsen kann, wenn man muss«

Noch am 12. März 2020 ging ich davon aus, dass zwar eine Welle auf uns zurollt, dass es aber nicht so schlimm werden würde. Der 1. Lockdown am Freitag, den 13. traf mich deshalb unerwartet und unvorbereitet mit den Herausforderungen mehrere Ü-80 Personen auf Abstand zu versorgen, 2 Schulkinder am Ball zu halten, ein Kind aus dem Ausland zurückzuholen und den laufenden Unterrichtsbetrieb ohne profunde EDV-Kenntnisse und ohne von der FHVD zur Verfügung gestelltes technisches Equipment weiterzuführen. Meine Hochachtung für die Kollegen aus dem Fachbereich Steuer, die innerhalb von 2 Tagen eine funktionierende Übergangslösung aus dem Nichts geschaffen haben und diese auch nicht technik-affinen Menschen wie mich nachvollziehbar nahegebracht haben – dies ist nach wie vor grenzenlos.

Bei all den Ängsten, den Einschränkungen, dem auf den Kopf gestellten Familienleben, den Unsicherheiten, was falsch und was richtig ist, und den vielen zusätzlichen Arbeitsstunden, die der Online-Unterricht anfangs bedeutet hat, bleibt das Gefühl, dass ich schon seit Jahren nicht mehr so viel gelernt habe wie in der Zeit der Corona-Pandemie. Und verfestigt hat sich auch die Erkenntnis, dass es nichts Technisches gibt, das sich nicht googeln ließe.

Was blieb war die Sehnsucht nach Normalität, nach Gesichtern mit Mimik und ohne Masken und nach einem »Weißt du noch, damals als wir die Pandemie hatten«.

»Man kann den Menschen vertrauen ... «

Freitag den 13. März 2020 werde ich niemals vergessen. Ich bin erst am Abend des 11. März aus Florida zurückgekommen und hatte eigentlich noch Urlaub bis zum 15. März. Das Chaos mit dem völlig ungewohnten Anblick von Menschen mit OP-Masken auf dem Flughafen von Miami, der Ausfall etlicher Flüge auf allen Flugplänen – auch unseres Fluges – haben schon angedeutet, dass da etwas Besonderes auf uns zukommt.

Die Situation, an einem Freitag die Entscheidung zu treffen, das ganze Haus freitags vormittags sofort zu schließen ohne zu wissen, wie es am Montag weitergehen wird, war surreal.

Die größte Herausforderung war das Abwägen zwischen der Sorge um die Gesundheit der Menschen, für die ich als Leiter des AZV Verantwortung trage und der Pflicht, die Qualifikationen der Kolleginnen und Kollegen der öffentlichen Verwaltung und damit deren Funktionsfähigkeit sicherzustellen.

Die viel beschworene Digitalisierung hat uns natürlich auch besonders betroffen. Wir haben ein paar Jahre Digitalisierungsrückstand aufgeholt – einfach, weil wir es mussten. Aber das ist erst der Anfang: Corona hat die Tür in die Arbeitswelt der Zukunft für uns ein wenig aufgeschoben. Sie ganz zu öffnen und durchzugehen, das müssen wir jetzt auch ohne Pandemie alleine schaffen.

Das AZV überrascht mich auch heute noch jeden Tag – mit und ohne Corona. Einzelne Ideen lassen sich gar nicht benennen, es war eine Vielzahl von Initiativen und ich weiß, dass ich vieles gar nicht mitbekommen habe, was die Kolleginnen und Kollegen in dieser Zeit spontan auf die Beine gestellt und ausprobiert haben, um ihre Arbeit bewältigen zu können.

Ein wenig komisch war es schon, wenn ich Kolleginnen oder Kollegen »erwischt habe«, die sich heimlich in die Dienststelle geschlichen haben, um einfach etwas zu erledigen, was sie aus dem erzwungenen Homeoffice so nicht hingekommen haben. Alle waren dann ganz schuldbewusst, aber man hat schon bemerkt, wie gut es vielen tat, von zuhause rauszukommen und ein wenig Zeit im Büro zu verbringen.

Meine Lehre ist, dass, wenn es wirklich drauf ankommt, ich den Menschen vertrauen kann. Sie wissen schon, was zu tun ist.

Jens T. Kowalski

»Wir dürfen Vertrauen ins uns haben, denn wir können was!«

So richtig hat sich mein Leben gar nicht geändert. Was wirklich sportlich war, fand in erster Linie in der FHVD statt – und wie nun aus der Ferne Unterricht zu gestalten ist. Da sind sehr schnell viele Gedanken untereinander ausgetauscht worden und man hat dann das eine oder andere davon ausprobiert, um zu sehen, womit man am besten klar kam.

Letztlich habe ich für mich entschieden, mit den Studierenden zum Nacharbeiten meine Unterlagen zu besprechen. Davon profitieren nach Rückmeldung der Studies sehr viele noch heute. Das hat viel Zeit gekostet.

Meine Unterlagen habe ich dann auch gleich in ILIAS den Studierenden und auch anderen Dozentinnen und Dozenten zur Verfügung gestellt. Das ist sicherlich hilfreich gewesen.

Den größten positiven Schub habe ich für mich erlebt, dass die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen aus den anderen Fachbereichen positiv und nachhaltig ist. Ich habe dadurch eine Vernetzung erfahren, die mir über meinen Fachbereich hinaus hilft. Zudem ist dadurch ein Zusammengehörigkeitsgefühl entstanden, das mir vorher so nicht bewusst war.

Durch die Zusammenarbeit mit den anderen Fachbereich habe ich sehr viel gelernt. Ich durfte in diversen Fachgruppen mitarbeiten, die sich mit der Digitalisierung der Lehre, digitalen Prüfungsformaten und letztlich dem Lehrsaal 4.0 beschäftigt haben.

Da sind schon tolle Lösungen bei herausgekommen. Mein Sohn studiert an einer anderen Hochschule in Konstanz. Dort sind auch Lösungen gefunden worden, hinter denen wir uns aber nicht zu verstecken brauchten.

Veit Meixelsperger

»Man kommt mit Krisen klar, wenn man muss, aber sie machen etwas mit einem.«

Der ersten Tag des Lockdowns, 13. März 2020: Es war surreal, plötzlich wurden alle aus dem Unterricht geholt und nach Hause geschickt. Es fühlte sich unwirklich an und man wusste noch nicht, was auf einen zukommt.

Die größte Herausforderung zur Corona-Zeit war das Homeschooling meines Sohnes und Online Unterricht parallel. Das war eine Mammutleistung.

Außerdem das ständige Zuhause sein, der Wegfall vom Arbeitsweg als Zeit des Abschaltens und das Treffen mit Kollegen, das völlig fehlte. Es war mehr als befremdlich alleine im Zimmer zu sitzen und mit dem Laptop zu reden, ohne irgendwen zu sehen. Man kommt sich völlig verrückt vor.

Womit hat das AZV mich in der Corona-Zeit überrascht? Das die Impfungen tatsächlich mit dem Betriebsarzt organisiert wurden. Das war sehr gut. Dass wir hingegen noch immer nicht unsere Laptops haben (Surfaces) finde ich sehr merkwürdig.

Welche Ideen und Lösungen sind aufgrund der Einschränkungen entstanden und wirken positiv in die Zukunft? – Mehr Unterrichtsvielfalt durch Flipped Classroom, Audios, Gruppenarbeiten die online stattfinden können ...

Eine skurrile Situation im Zusammenhang mit Corona waren die technischen Probleme bei Konferenzen: Ich sehe Dich, aber ich höre Dich nicht ... hallo, könnt ihr mich jetzt hören? ... das war teilweise schon wirklich lustig.

Prof. Dr. Hunecke



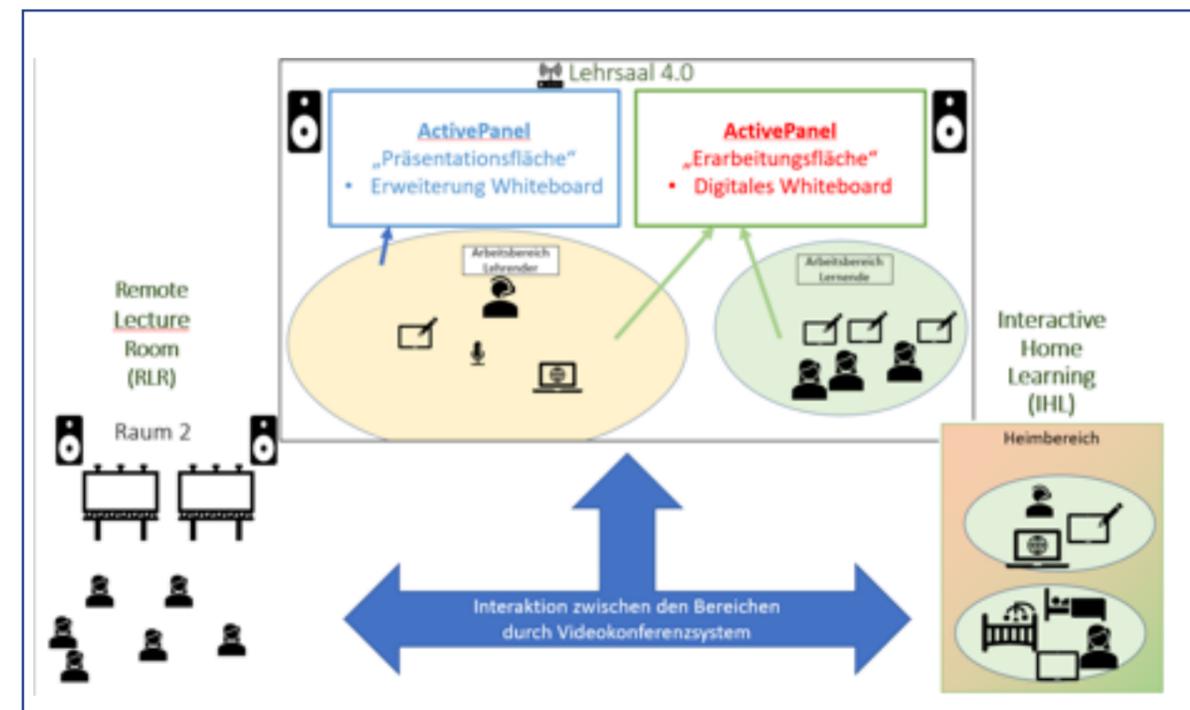
Im Sommer 2020 ist das Projekt »Lehrsaal 4.0« auf Initiative von Christian Ellendt und Gunnar Kock (Fachbereich Steuerverwaltung) im Rahmen der Arbeitsgruppe »Wissenstransfer Digitale Lehre« durch den Präsidenten der FHVD ins Leben gerufen worden. Bei der Ausstattung der Lehrsäle greift das Projekt Ideen und Anregungen aus dem Projekt »Digitale Lehre« von Wolfgang Liethmann auf (vgl. Jahresbericht 2018/2019).

Der »Lehrsaal 4.0« soll einerseits die Vorteile von Präsenzlehrveranstaltungen mit denen von synchronen Online-Lehrveranstaltungen verbinden (verstanden als »Hybride Lehre«), insbesondere also das hohe Maß an Interaktionsmöglichkeiten im Falle der Präsenzlehre und die räumliche Flexibilität von synchronen digitalen Lehrveranstaltungen bieten. Andererseits sollte der Lehrsaal 4.0 die Rahmenbedingungen für kollaboratives Lehren und Lernen sowohl in der Hybrid-, als auch in der Präsenzlehre erweitern, indem er neue didaktische Möglichkeiten eröffnet.

Im November 2020 startete ein elfköpfiges Team unter der Leitung von oben genannten, in dem alle Fachbereiche, die Lehrverwaltung, das Qualitätsmanagement und die IT vertreten waren, den Lehrsaal 4.0 als Modellprojekt.

Ziel war es, den Mehrwert, die technischen Möglichkeiten, aber auch Schwächen des »Lehrsaales 4.0« aufzuzeigen. Zusätzlich war die erforderliche Ausstattung von Lehrsälen und Lehrenden zu klären und diese mittels Multiplikatoren zur Nutzung des »Lehrsaals 4.0« zu befähigen.

Zwei Lehrsäle wurden zum »Lehrsaal 4.0« erweitert, an denen die Machbarkeit der Konzeption dargestellt wurde. Im November 2021 wurde das Projekt nach Erreichen der Ziele mit konkreten Vorschlägen zur Weiterentwicklung des »Lehrsaal 4.0« abgeschlossen. Gegenwärtig wird geprüft, weitere Lehrräume nach diesem Konzept auszustatten und an Ideen für neue Lehr- und Lernformen in dieser Lehrsälausstattung gearbeitet.



Graphische Darstellung der Projektidee

Verwaltungsausbildung digital und teilnehmendenzentriert – das Projekt VADiT

Der Fachkräftemangel, der sich bei der Gewinnung von Nachwuchskräften bereits seit einigen Jahren immer deutlicher abzeichnet, die Anforderungen des Onlinezugangsgesetzes (OZG), die Entwicklung von Bürgerportalen, die Einführung von E-Aktensystemen und nicht zuletzt die positiven Digitalisierungserfahrungen in der Corona-Pandemie waren Auslöser für das Projekt »Verwaltungsausbildung digital und teilnehmendenzentriert (VADiT)«. Finanziert wird das Projekt aus Sondermitteln, die die Staatskanzlei SH dem Ausbildungszentrum für Verwaltung SH (AZV) zur Verfügung gestellt hat.

Die zwei zentralen Säulen des Projektes sind Digitalisierung und Teilnehmendenzentrierung. Die Digitalisierung bezieht sich auf die Ausstattung der Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmer mit Laptops sowie die Ausstattung der Lehrsäle mit interaktiver Präsentationstechnik (Active-Panel), die Nutzung der digitalen Gesetzessammlung dvp-online und verschiedener Lern- und Arbeitssoftware, das Lernmanagementsystem »Lernwelt« und die »Digitalisierung« der Lerninhalte mit Themen wie Prozessmanagement oder institutionellem Wissensmanagement. Eine verstärkte Teilnehmendenzentrierung wird über das Lernen in Kleingruppen, durch Projektarbeiten und Planspiele sowie Online-Lernelemente erreicht. Fachlich wird das Curriculum durch die Themen E-Governance und zukunftsfähige Verwaltung angereichert; didaktisch stark auf digitalbasiertes, selbstorganisiertes Lernen gesetzt.

Projektgruppen sind der 123. und 124. Obersekretärlehrgang in der Fachrichtung Allgemeine Verwaltung, die zum Beginn ihrer Ausbildung im August 2021 jeweils mit einem Notebook ausgestattet wurden. Diese 17“-Notebooks stellen das zentrale Arbeitsmedium dar und verfügen u.a. über Webcam, Mikrofon und

Lautsprecher. Damit sind sie auch für den Fernunterricht geeignet.

Einführungslehrgang (August 2021)

Der Lehrgang beginnt zukünftig mit einer neu gestalteten Einführungswoche, in der die Teilnehmenden sich und die VAB kennenlernen und in der die grundlegenden Fächer Methodik des Lernens und Methodik der Rechtsanwendung die fachliche Einführung bilden. Unterstützung erfahren die neuen Anwärterinnen und Anwärter dabei von den Teilnehmenden des vorherigen Jahrganges, die als Paten/Mentoren fungieren und den Neuankömmlingen bei der Eingewöhnung in das Leben an der VAB helfen sollen.

Ab dem ersten Tag wird der Unterricht weitgehend papierlos gestaltet. Die Materialweitergabe erfolgt über die Lernplattform »Lernwelt«, die analogen DVP-Gesetzesbände werden von der digitalen Gesetzessammlung dvp-online abgelöst.

Die Fächer Informations- und Kommunikationssysteme sowie Verwaltungstechnik werden erstmals eng miteinander verzahnt und decken neben den IT-Grundlagen insbesondere das Organisationsmanagement und die Datenverarbeitung ab. Die Leistungsnachweise schreiben die Teilnehmenden von Beginn an auf dem Notebook.

Aufbaulehrgang I (Januar/Februar 2022) und Aufbaulehrgang II (August/September 2022)

Im Aufbaulehrgang I werden Office-Programmfunktionen in die Aufgabenlösungen integriert (z. B. Tabellenkalkulation für Sozialhilfeberechnungen oder zur Ermittlung von Wahlergebnissen, besondere Funktionen der Textverarbeitung für Dokumente des Sitzungsdienstes). Zum Ende des Aufbaulehrgangs II lernen die Anwärterinnen und Anwärter auch das Gestalten von Onlineformularen mit Datenübergang in andere Dokumente.

Seit dem März 2021 hat die VAB eine Kooperation mit dem Studieninstitut Duisburg, das ein Digitales Rathaus in den Unterricht integriert

hat. In dem Duisburger Pilotprojekt werden Prozesse modelliert, die der Digitalisierung von Verwaltungsaufgaben zugrunde liegen.

Ziel des Projektes VADiT ist es, ab dem Aufbaulehrgang II ebenfalls ein solches virtuelles Rathaus als »Digitaler Bürgerservice« zu simulieren und dabei nicht nur die rechtssichere Prozessgestaltung in den Blick zu nehmen, sondern auch den kommunikativen Aspekt der kommunalen Serviceportale zu thematisieren und zu problematisieren.

In der anschließenden Praxisphase sollen die Teilnehmenden Vorschläge für Verwaltungsaktivitäten sammeln, die dann im Abschlusslehrgang als digitale Prozesse beschrieben werden können. Außerdem sollen definierte Geschäftsprozesse auf mögliche organisatorische Optimierungen untersucht werden.

Abschlusslehrgang (März–Juni 2023)

Im Abschlusslehrgang werden die Aufgaben aus der Praxisphase ausgewertet und ausgewählte Prozesse entwickelt. Planspiele zu Gremienentscheidungen (Simulation von Sitzungen der Gemeindevertretung/des Personalrats) runden das didaktische Portfolio ab und führen die Anwärterinnen und Anwärter zu eigenständigen Problemlösungen.

Der Einsatz der DVP-Gesetzesdatenbank

Eine erhebliche Änderung bei der Vermittlung des Lehrstoffes wird durch die Arbeit mit der Gesetzesdatenbank dvp-online erreicht. Diese löst die bisherige Printversion ab. Wie in der gedruckten Version können auch bei dvp-online Gesetzestexte in verschiedenen Farben markiert und kurzkommentiert (40 Zeichen) werden. Der didaktische Gewinn der Gesetzesdatenbank liegt allerdings in der Möglichkeit, einen Langkommentar mit unbegrenzter Zeichenzahl zu erstellen. Auf diese Weise können die Teilnehmenden zu jeder Vorschrift gleichsam ihre individuelle Kommentierung schreiben, z.B. indem Verwaltungsvorschriften, Urteilsauszüge oder eigene Sachentscheidungen dokumentiert werden. Vor allem für die Praxisausbildung bietet diese Funktion großes Potential, weshalb die Anwärterinnen und Anwärter angehalten werden, die Kommentarfunktion nicht nur an der VAB, sondern auch im Arbeitsalltag an

den Dienststellen zu nutzen. Um die Chancengleichheit bei Klausuren zu gewährleisten, ist die große Kommentarfunktion im Klausurmodus von dvp-online nicht verfügbar.

Weitere Softwarelösungen

Als Basissoftware für das Erstellen von Dokumenten nutzen die Anwärterinnen und Anwärter das System »LibreOffice«. Diese Free-Ware stellt alle für den Unterricht benötigten Komponenten der Textverarbeitung, Tabellenkalkulation, Präsentationserstellung, Formularfertigung und Datenbankanwendung zur Verfügung. Zudem werden im LibreOffice-Paket auch Tools für die Darstellung von Verwaltungsgeschäftsprozessen bereitgestellt.

Um eine Überfrachtung des Unterrichtsangebots mit häufig wechselnden Programmen zu vermeiden, sollen lediglich fünf Standardwerkzeuge für die Unterrichtsergänzung eingesetzt werden.

ONCOO ist ein Werkzeugkasten zur interaktiven Mitarbeit im Unterricht, vom klassischen Kartenablage-system bis zur Zielscheibenfunktion können ohne große Vorbereitungszeit ansprechende Onlineanwendungen für eine gemeinsame Themenbearbeitung bereitgestellt werden.

Auch das finnische Tool Flinga animiert Klassenverbände und Arbeitsgruppen zur Mitarbeit auf einem virtuellen Whiteboard. Im Gegensatz zum Programm ONCOO sind die grafischen Darstellungsmöglichkeiten vielfältiger und ansprechender.

Das online-Tool Mentimeter wurde in Schweden entwickelt und ermöglicht sehr leicht erlernbar die Einrichtung von Feedback-Aktionen und Quizze für die Unterrichtsergänzung.

Das »etwas andere« Konferenzsystem WonderMe zielt auf spontane Kommunikation zwischen den Lehrgangsteilnehmerinnen und Lehrgangsteilnehmer zu vorgegeben Themen ab. Das Tool kann daher sehr sinnvoll Blended-Learning-Angebote unterstützen.

Conceptboard ist ein inaktives digitales Whiteboard mit einer Vielzahl von Funktionen für gemeinsame sehr komplexe Themenbearbeitung. Ermöglicht wird das Erstellen nahezu unbegrenzt großer digitaler Stellwände für eine kleinteilige Ergebnisfindung in Arbeitsgruppen.

Teilnahme der FHVD an der »Peer-to-Peer-Verbundberatung Schleswig-Holstein 2021/2022« zur Digitalisierung im Hochschulbereich:

Die Peer-to-Peer-Strategieberatung des Hochschulforums Digitalisierung (HFD) ist ein Entwicklungsinstrument und ein Begleitprozess auf Augenhöhe für Hochschulen, die die Digitalisierung strategisch stärken möchten, insbesondere in Bezug auf den Kernprozess ‚Studium und Lehre‘. Die Peer-to-Peer-Strategieberatung findet als selbstgesteuerter Prozess in Abstimmung mit dem HFD durch die beteiligten Hochschulen statt. Die FHVD ist am Projekt durch den Präsidenten sowie durch den für Digitalisierung zuständigen Dezenten im Stabsbereich beteiligt.

Die Peer-to-Peer-Beratung ermöglicht im Verbund der schleswig-holsteinischen Hochschulen, strategische Ziele und Maßnahmen zur Förderung des digitalen Wandels in Studium und Lehre untereinander und mithilfe externer Expertinnen und Experten der Digitalisierung (Peers) zu analysieren und strategische Entwicklungsperspektiven zu diskutieren.

Ziele für den Verbund sind vor allem:

- Die Diskussion und Formulierung landesweiter Standards für die Digitalisierung von Studium und Lehre.

- Die Identifikation besonderer Bedarfe der schleswig-holsteinischen Hochschulen, die gesondert gedeckt werden können.

- Die Klärung zur besten Organisationsform, um den Verbund auf Dauer zu stellen (zum Beispiel vertragliche Kooperation).

Ein weiteres Ziel liegt darin, gute Umsetzungsbeispiele und Problemlösungen in der Breite des Verbundes zur Kenntnis zu bringen. Weitergehend ist die Absicht, dies mit einem Kanon an landesweit geltenden Leit- und Qualitätszielen zur Digitalisierung zu verknüpfen.

Für die genaue Zielformulierung und daran anschließende Maßnahmen wird vorausgesetzt, dass alle Verbundmitglieder mit ihren verschiedenen Hochschulgrößen und verfügbaren Ressourcen einbezogen werden können. Neben den neu entwickelten Maßnahmen sollen auch bereits laufende Initiativen zur digitalen Lehre weitergeführt und gegebenenfalls verstetigt werden können.

Die FHVD ist im Verbundprojekt der Schleswig-Holsteinischen Hochschulen durch den Koordinator für Digitalisierung an einer von zwei Arbeitsgruppen beteiligt, die für die Dauer des Projekts gebildet wurden (»AG Strukturen« und »AG Leitbild«). Vier Peers begleiten den Beratungsprozess in den Arbeitsgruppen als »Critical Friends«.

In der »AG Strukturen« werden:

- gemeinsame strategische Schwerpunkte für die Digitalisierung in Studium und Lehre erarbeitet.

- Möglichkeiten, Grenzen und Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit zur Digitalisierung bestimmt (z. B. Governancestrukturen, Kooperation zur Bereitstellung von Infrastrukturleistungen, koordinierte Beratungsangebote).

- die nachhaltige Verankerung und – nicht zuletzt auch finanzielle – Sicherung von bereits initiierten und zukünftigen Initiativen im Verbund diskutiert

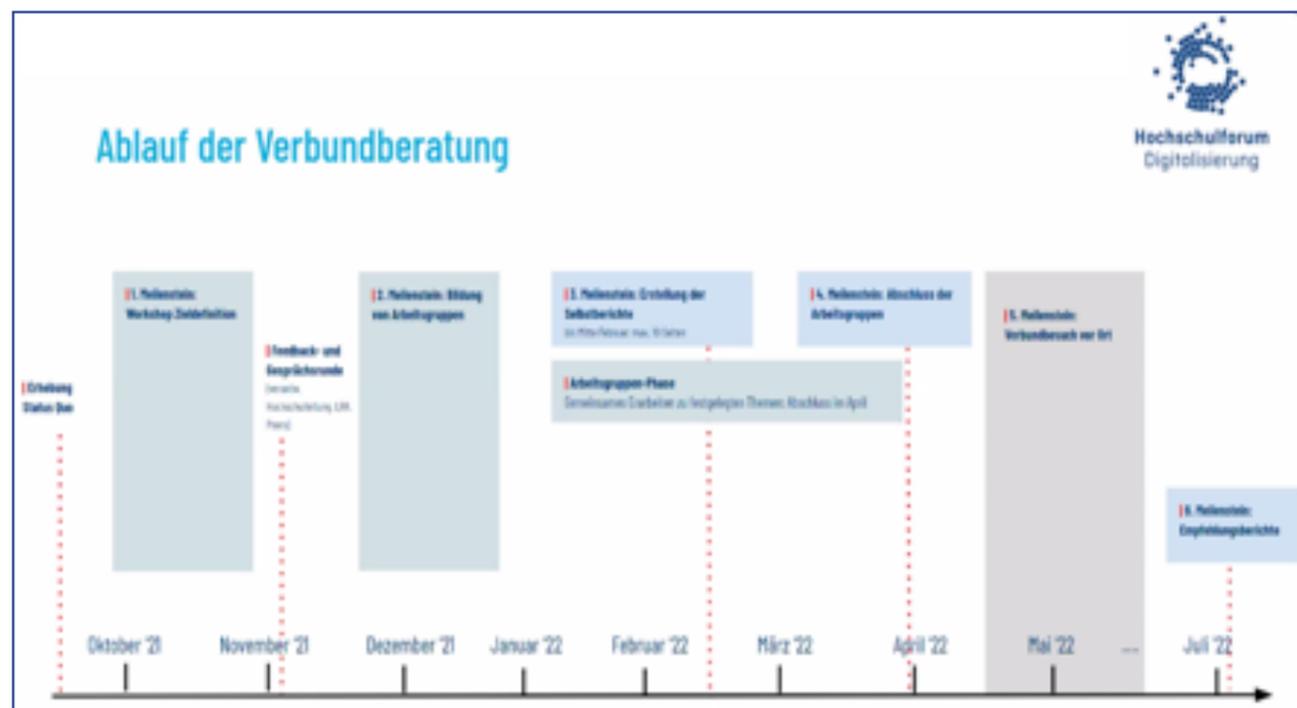
- die Förderung von Maßnahmen der Organisationsentwicklung und des Change-Managements an den beteiligten Hochschulen sondiert.

Einen Meilenstein der Teilnahme der FHVD an der Verbundberatung bildete die Erstellung

des Selbstberichts »Selbstreflexion der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung (FHVD) im Rahmen der Peer-to-Peer-Verbundberatung Schleswig-Holstein 2021/2022 zur Digitalisierung im Hochschulbereich«. Darin wurden die bestehenden Digitalisierungsziele des AZV reflektiert und mit den verfügbaren organisatorischen Ressourcen sowie den bislang ergriffenen Maßnahmen abgeglichen. Schließlich wurden daraus die eigenen Ziele der Beteiligung am Verbundprojekt geprüft und aktualisiert.

Im Anschluss finden ein zweitägiger Beratungsbesuch der Peers in Kombination mit Diskussions- und Workshop-Formaten statt. Den Abschluss bilden ein Empfehlungsbericht der internationalen Peers sowie ein Action Plan jeder Hochschule, der einen Ausblick auf die nächsten Schritte mit einem Feedback zum Prozess beinhaltet.

Im Perspektivenbericht, der durch die internationalen Expertinnen und Experten zur Digitalisierung im Hochschulbereich zusammen mit dem Hochschulforum Digitalisierung erstellt wird, wird die FHVD im Jahr 2022 passgenaue Empfehlungen zur weiteren Digitalisierung in Studium und Lehre erhalten.



Ablauf des Projekts zur P2P-Verbundberatung mit der FHVD

Im Zeitraum von August 2021 bis August 2022 wird in einem Evaluationsprojekt der digitale Arbeitsplatz Dataport dPhoenixSuite 2.0 von rund 200 Studierenden des Jahrgangs 2021 in den Fachbereichen Allgemeine Verwaltung, Rentenversicherung und Polizei erprobt. Dataport stellt hierbei die dPhoenixsuite 2.0 kostenfrei für ein Jahr zur Verfügung.

Durch eine Förderung des Landes Schleswig-Holstein konnten zusätzlich 150 Laptops mit Stifteingabe für das Projekt Phoenix bereitgestellt werden.

Die dPhoenixSuite 2.0 ist Teil der Open-Source Strategie des Landes Schleswig-Holstein, zukünftig sollen 25.000 Arbeitsplätze von Verwaltungsmitarbeitenden damit ausgestattet werden.

Die Studierenden erproben im Rahmen des Projektes, inwieweit sich eine Zusammenarbeit im Rahmen des Studiums durch die Phoenixsuite verbessern lässt und inwieweit das Studium durch die Funktionen der dPhoenixSuite unterstützt wird. Die dPhoenixsuite stellt einen vollumfänglichen digitalen Arbeitsplatz und die Alternative zu klassischen Office-Paketen bereit. Die Studierenden können eine E-Mail-Funktion nutzen, gemeinsam Dokumente bearbeiten, Chatten und Videotelefonieren.

Im Rahmen des Evaluationsprojektes werden regelmäßige Online-Umfragen sowie Nutzer-tests durchgeführt und ein Abschlussbericht zum Ende erarbeitet.



Wissenschaftlicher Beirat

Durch den Aufbau der Zentralen Einrichtung Forschung ist ein Signal gesetzt worden, dass nunmehr auch die angewandte Forschung an der FHVD ein höheres Gewicht erhält. Es ist daher zu erwarten, dass der Bereich der angewandten Forschung mehr in das Selbstverständnis der Hochschule und der Lehrenden rücken wird.

Es erscheint vor diesem Hintergrund angezeigt einen »Wissenschaftlichen Beirat« als ein dauerhaft einzurichtendes Gremium zu konstituieren. Die Aufgabe des Wissenschaftlichen Beirates wird es sein, den Präsidenten in allen Belangen und Fragen der Forschung zu beraten und zu unterstützen. Dies kommt insbesondere zum Tragen bei der Vergabe von finanziellen Ressourcen, bei Anträgen auf Reduzierung des Lehrdeputats zu Forschungszwecken und bei ethisch kritischen Fragestellungen aus dem Forschungsbereich. Darüber hinaus obliegt es diesem Gremium, Regeln guter wissenschaftlicher Praxis an der FHVD zu erarbeiten und als Selbstverpflichtung zur Grundlage wissenschaftlicher

Praxis in die angewandte Forschung zu integrieren.

Der »Wissenschaftliche Beirat« wird 5 ständige Mitglieder umfassen. Dabei entstammen 4 Mitglieder den 4 Fachbereichen; das 5. Mitglied hingegen aus dem Bereich der Zentralen Einrichtung. Der Vizepräsident Forschung führt den Vorsitz und die Geschäftsstelle des »Wissenschaftlichen Beirates«. Darüber hinaus sind der/ die Leiter/ Leiterin der Zentralen Einrichtung und der/ die Qualitätsbeauftragte/ amtes als Mitglieder gesetzt.

Der Beirat soll darüber hinaus möglichst die folgenden wissenschaftlichen Disziplinen:

- Rechtswissenschaften,
- Sozialwissenschaften,
- Wirtschaftswissenschaften
- Psychologie.

umfassen. Zur Vorbereitung der Konstituierung des Wissenschaftlichen Beirates haben im Jahr 2021 zwei Sitzungen stattgefunden.

Ab 2018 wurde seitens der Dozentenschaft der FHVD die Überarbeitung der entsprechenden Satzung zur Regellehrverpflichtung thematisiert. Grund hierfür waren insbesondere erhöhte Arbeitsbelastungen durch steigende Studierendenzahlen. Um die Bedürfnislage in der Dozentenschaft der FHVD zu erheben, wurde zum Jahreswechsel 2019 / 2020 eine Evaluation der seit 2016 gültigen Satzung zur Regellehrverpflichtung an der FHVD durchgeführt. Nach dem zwischenzeitlichen Ausbruch des Coronavirus und der hiermit verbundenen Umstellung auf den Onlinebetrieb wurde im Sommer 2020 die »Arbeitsgruppe Deputatssatzung« – bestehend aus Mitgliedern aller Fachbereiche der FHVD, Vertretern der Dekanate der Fachbereiche, der Leitung des AZV und unter der Federführung des Personalrates Wissenschaft – gebildet, welche sich mit der Überarbeitung der

Satzung zur Regellehrverpflichtung der FHVD befasste. Auf Basis der Evaluationsergebnisse aus 2019 / 2020, der Erfahrungen zur Onlinelehre und der Landesverordnung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen (LVVO) aus Juli 2021 aktualisierten und überarbeiteten die Mitglieder der Arbeitsgruppe die bestehende Satzung inhaltlich und schufen neue Deputatsanrechnungstatbestände, welche vornehmlich gestiegene Prüfungsbelastungen, den Mehraufwand von Funktionspersonal und die intensivere Betreuung von Studierenden berücksichtigen. Ergänzend hierzu wurden Erläuterungen erarbeitet, um die Anwendung der neuen Satzung zu vereinfachen. Um auch in Zukunft angemessen auf sich ändernde Arbeitsschwerpunkte für Dozierende der FHVD reagieren zu können, unterliegt die ab dem 1.1.2022 für drei Jahre gültige neue Deputatssatzung einer Evaluationspflicht.

Am 21. März 2020, also bereits unmittelbar nach der Corona-bedingten Einstellung des Präsenz-Lehrbetriebs, hat sich auf Anregung des Präsidenten der FHVD im AZV die Arbeitsgruppe »Wissenstransfer Digitale Lehre« gegründet.

Ziel der AG war es, kurzfristig auf die Corona bedingten Anforderungen an Lehre und Ausbildung reagieren zu können. Der Arbeitsgruppe gehörten dementsprechend Vertreterinnen und Vertreter aus allen vier Fachbereichen der FHVD, der VAB, der Lehrverwaltung und der IT-Abteilung an. Koordiniert wurde die Arbeit der AG durch das QM des AZV. Der Leiter des AZV nahm regelmäßig an den Besprechungen der Arbeitsgruppe teil.

Die AG war ein wichtiges Instrument zur Unterstützung der digitalen Lehre an der FHVD am Anfang der Pandemie und stellte damit einen Beitrag zum Krisenmanagement dar. In Koordination der Arbeitsgruppe wurden Schulungen organisiert und durchgeführt, etwa zur Nutzung des Videokonferenzsystems BigBlue-Button (BBB) oder der Lernplattform ILIAS. Es wurde ein Forum zum Wissenstransfer aufgebaut, in dem Anleitungen und Tutorials zum Digitalen Arbeiten und viele Beispiele von Digitalen Lerneinheiten zusammengestellt und aufgenommen wurden. Gegenstand der Arbeit der Arbeitsgruppe waren aber auch operative Fragen zur Nutzung von BBB (Server-Stabilität) und ein kontinuierlicher Erfahrungsaustausch. Thematisiert wurden weiterhin Anrechnungsmodalitäten von Lehrveranstaltungen im di-

gitalen Format auf die Lehrverpflichtung bzw. einer entsprechenden Entschädigung im Lehrbeauftragtenbereich.

In Rahmen der AG Wissenstransfer ist zum Ende des Studienjahres 2019 / 2020 eine Befragung der Studierenden und Lehrenden zur digitalen Lehre in der Corona-Pandemie durchgeführt worden, die wertvolle Hinweise für die weitere Entwicklung der digitalen Lehre an der FHVD lieferte. Entstanden ist auch ein Konzept einer Studieneingangsphase für die drei Fachbereiche zum 1. August 2020, in der Präsenzlehre noch nicht uneingeschränkt möglich war.

Aus dem fachlichen Austausch der Arbeitsgruppe entwickelten sich weitere Digitalisierungsprojekte des AZV. Eines ist das Projekt »Lehrsaal 4.0«, aus dem Vorschläge zur zukünftigen Ausstattung der Lehrsäle abgeleitet werden konnten.

Der Ansatz der Arbeitsgruppe hat sich in der Pandemie bewährt. Es entstand ein fachbereichsübergreifendes Forum, im dem zielorientiert Wissen und Erfahrungen zur digitalen Lehre gesammelt und ausgetauscht werden konnten.

Die AG Wissenstransfer hat im Studienjahr 2020/2021 ihre Arbeit beendet. Digitale Lehre ist zwischenzeitlich so breit und tief an der FHVD verankert, dass für die weitere Entwicklung der digitalen Lehre an der FHVD andere Formate erforderlich geworden sind.

Programm »Gute Lehre« – Methodisch-Didaktische Fortbildung für Lehrende

Das im QM des AZV entwickelte Konzept »Gute Lehre« hat die kontinuierliche Durchführung und Weiterentwicklung eines (hochschul-)didaktischen Fortbildungsprogramms für die haupt- und nebenamtlich Lehrenden am AZV zum Gegenstand.

Vor diesem Hintergrund konnten nach ersten Auftaktveranstaltungen auch 2021/2022 umfangreiche Veranstaltungen angeboten werden, die mit Blick auf die Anforderungen der Lehre in der Corona-Krise insbesondere Fragen der digitalen Lehre thematisiert haben.

Dabei ist das methodisch-didaktische Fortbildungsangebot, das den haupt- und nebenamtlich Lehrenden am AZV zur Verfügung steht, 2022 noch einmal deutlich ausgebaut und erweitert worden, so dass nach Abschluss der vorbereitenden konzeptionellen Arbeiten insgesamt ca. 25 Veranstaltungen zur »Guten Lehre« angeboten werden.

Inhaltlich werden Fragestellungen der (guten) Präsenzlehre gleichermaßen betrachtet, wie die der digitalen Lehre. Das Spektrum der Formate für die Fortbildungsangebote war und ist breit. Mit Hilfe der professionellen Organisationsinfrastruktur des Kompetenzzentrums für Verwaltungs-Management (KOMMA) können Werkstätten, Online-Seminare und Fortbildungen in Präsenzveranstaltungen angeboten werden.

Die Referentinnen und Referenten kommen sowohl von der FHVD, als auch von externen Institutionen und Anbietern. So ist ein guter Mix gewährleistet zwischen einem Transfer der am AZV vorhandenen Kompetenzen einerseits und der Einbeziehung von externem Wissen andererseits.

Im Zusammenhang mit dem Konzept »Gute Lehre« engagiert sich die FHVD zudem im Netzwerk Hochschuldidaktik / AK e-Didaktik SH, in dem sich verschiedene Hochschulen und Universitäten in Schleswig-Holstein zu Fragen der (digitalen) Hochschuldidaktik austauschen.

Neben den Angeboten aus dem Fortbildungskatalog »Gute Lehre« findet am AZV methodisch-didaktischer Wissenstransfer und Fortbildung auch auf vielen weiteren Ebenen statt. So gibt es Schulungsangebote etwa zur neuen Visualisierungstechnik an den Standorten des AZV, Fortbildungsangebote zum Konzept des Lehrsaals 4.0 und vor allem auch zur Lernplattform ILIAS.

Im Rahmen eines strukturierten, regelmäßigen Prozesses wird zukünftig basierend auf dem Stand von Wissenschaft und Forschung sowie den spezifischen Bedarfen am AZV den Lehrenden ein noch breiteres Fortbildungsangebot zur Verfügung stehen. Hierzu steht das AZV mit den Lehrenden und der Leitung des AZV im engen Austausch. Wichtiger Teil dieses Prozesses zur kontinuierlichen Weiterentwicklung des Fortbildungsangebotes werden unter anderem Befragungen der Lehrenden sein, in denen neben den Fortbildungsbedarfen insbesondere auch die für eine erfolgreiche Teilnahme erforderlichen Rahmenbedingungen am AZV abgefragt werden sollen.

Über die internen Bereiche hinaus stehen den Lehrenden auch externe Angebote zur didaktischen Weiterbildung zur Verfügung, die über im Haushalt fest verankerte Fortbildungsmittel abgerufen werden können.

Das AZV unterstützt damit die haupt- und nebenamtlich Lehrenden umfangreich in der methodisch-didaktischen Fortbildung, um auch zukünftig eine moderne und erfolgreiche Lehre am AZV sicherzustellen.

Die Möglichkeiten der Bibliothek der FHVD an den beiden Standorten Altenholz und Reinfeld konnten für die Studierenden, die Lehrenden und die Mitarbeitenden auch in den Jahren 2020 und 2021 weiter ausgebaut werden.

So konnte die Integration unserer Bibliothek in den Gemeinsamen Bibliotheksverbund GBV weitgehend abgeschlossen werden. Seit dem 26. März 2021 können alle Nutzerinnen und Nutzer nunmehr Bücher und Zeitschriftenaufsätze über die Fernleihe im Verbund bestellen. Dieser Service wird derzeit kostenlos angeboten und von den Nutzerinnen und Nutzern gut angenommen. Zugleich wurde der Gesamtbestand der Bibliothek in den gemeinsamen GBV-Katalog überführt, der den Nutzerinnen und Nutzern nun auch online zu Verfügung steht.

Ab Oktober 2020 begannen die Vorbereitungen für die Einführung des neuen Erwerbungsmoduls ACQ. Die Einrichtung des Systems konnte im Februar 2021 abgeschlossen werden. Die Vorbereitungen zur Einrichtung des neuen Ausleihmoduls OUS begannen im September 2021 und werden voraussichtlich im März 2022 abgeschlossen werden. Das Modul ACQ wird zur Verwaltung der laufenden Erwerbungsverfahren bei Büchern und Abonnements, das Modul OUS für die Ausleih-, Verlängerungs-, Rückgabe- und Vormerkungsvorgänge eingesetzt. Beide Module sind neben dem OPAC (Online-Benutzerkatalog) Bestandteil des lokalen Bibliothekssystems.

Während der Corona-Krise konnten nach einer nur kurzen, pandemiebedingt vollständigen Schließung der Bibliothek der Betrieb der Bibliothek mit großem Einsatz der Mitarbeiterinnen an beiden Standorten aufrechterhalten werden. Über ILIAS und die Homepage wurden den Benutzerinnen und Benutzern der Biblio-

thek bereits während der Bibliotheksschließung umfangreiche Recherchedienste und dazu passende Hilfsmittel angeboten.

Nach der Wieder-Eröffnung der Bibliothek am 27. April 2020 wurde für die Bibliotheksbenutzerinnen und -benutzer auf deren Anfrage hin im Bibliothekskatalog recherchiert und Medien zur Ausleihe oder zum Vervielfältigen bereitgestellt. Medien, die sich nicht im Bibliotheksbestand befinden, wurden über den Dokumentenlieferdienst subito bestellt. Zeitweise konnten studierende Eltern mit Kindern Medien per Postversand entleihen.

Seit Februar 2021 besteht für das hauptamtliche Verwaltungs- und Lehrpersonal ein Campuslieferdienst, der gut angenommen wird. Einführungen in die Bibliotheksbenutzung für die Studierenden fanden über BBB statt.

Weiterhin konnten während der Corona-Pandemie den Studierenden Recherchemöglichkeiten im Heimzugang in den Datenbanken JURIS (seit 3. April 2020) und Beck-Online (seit 1. Januar 2021) angeboten werden – ein weiterer wichtiger Beitrag der Bibliothek zur Unterstützung von Studium und Lehre.

Für die kommenden Jahre stehen wichtige, weitere Entwicklungsschritte im Bereich der Bibliothek an, die mit den Trägern, der Leitung, den Fachbereichen sowie den Studierenden unter Federführung der Projektgruppe Bibliothek abzustimmen und auszuarbeiten sind. Im Schwerpunkt stehen dabei die weitere Digitalisierung des Bibliotheksbestandes und der Ausbau der (digitalen) Recherche- und Arbeitsmöglichkeiten in den Räumlichkeiten der Bibliothek. Die finanzielle Grundlage hierfür hat das Kuratorium im Haushalt für das Jahr 2022 gelegt.

Projekt »Digitalisierung der Aufgabenwahrnehmung unter besonderer Berücksichtigung der Einführung eines CMS im AZV«

Neben der Lehre rückt das digitale Arbeiten in der Verwaltung des AZV seit geraumer Zeit als Zielstellung in den Vordergrund. Eingeleitet wurde dies durch einen Workshop des AZV mit dem Kuratorium zu Beginn des Jahres 2020. Dabei sind gemeinsame strategische Ziele und Maßnahmen zur zukünftigen Entwicklung des AZV erarbeitet worden. Ein besonderer Schwerpunkt lag auf der Digitalisierung der maßgeblichen Kern- und Unterstützungsprozesse im Ausbildungszentrum. Schließlich bildet das AZV als zentrale Bildungsstätte für die Aus-, Fort- und Weiterbildung des öffentlichen Dienstes in Schleswig-Holstein für Praxisfelder aus, in denen immer digitaler und prozessorientierter gearbeitet wird. Deshalb wurde der Anspruch formuliert, analog auch die eigenen Verwaltungs- und softwarebezogenen Arbeitsformen unter die Lupe zu nehmen und zu verbessern.

Hiervon ausgehend wurde das Projekt »Digitalisierung der Aufgabenwahrnehmung unter besonderer Berücksichtigung der Einführung eines CMS im AZV« mit Unterstützung der Zentralen Organisationsberatung der Staatskanzlei entworfen.

Leitziele bestehen darin, die Qualität der Aufgabenerledigung auf wesentlichen Handlungsfeldern durch eine Bedarfsanalyse mithilfe von explorativen Interviews bei Dienstherren und Referenzhochschulen und einer Vielzahl an Analysen der wichtigsten Prozesse einzuschätzen. Davon abgeleitet werden Empfehlungen für Verbesserungen entwickelt. Schließlich soll – parallel zur Umsetzung optimierter Prozesse – neue Fachsoftware beschafft und implementiert werden.

Als Handlungsfelder wurden für die Projektarbeit das »Finanzmanagement«, das »Personalmanagement«, das »Campus Management«, der Bereich »eAkte/Document Management System« sowie »IT« definiert.

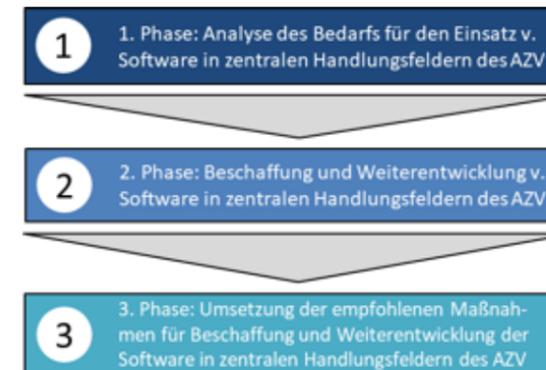
Bei der Prozessoptimierung und Digitalisierung in dieser Rahmenstruktur kommen dem Thema »Campus Management« und der Einführung eines »Campus Management-Systems (CMS)« ein hervorgehobener Stellenwert zu. Dazu zählen unter anderem die Bereiche der Studierendenverwaltung, der Verwaltung der Dozierenden, der Prüfungsverwaltung, der Abstimmung mit den Dienstherren im Rahmen der dualen Bildungsgänge und die Evaluation.

Mit dem Projektstart im Mai 2021 ist unter der Leitung des neuen Stabsbereichs Digitalisierung ein Projektteam sowie ein begleitender Lenkungsausschuss etabliert worden. Im Projektteam sind neben dem Stabsbereich und der Zentralen Organisationsberatung der Staatskanzlei, die das Projekt maßgeblich unterstützt, insbesondere die Fachbereiche, die Lehrverwaltung und der Sachbereich IT als Teil der zentralen Verwaltung des AZV vertreten. Die operativen Projektschritte werden hier aktiv vorbereitet und permanent begleitet. Dem Lenkungsausschuss wiederum wird regelmäßig mit Bitte um Feedback berichtet. Es werden ihm dabei der Arbeitsstand, Zwischenergebnisse und Weichenstellungen zur Kenntnis, Diskussion oder Entscheidung vorgestellt. Im Ausschuss sind neben der Leitungsebene des AZV und seiner Einrichtungen insbesondere auch die Personalräte, die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Studierenden vertreten. Das Projekt bezieht grundsätzlich alle Standorte und Einrichtungen des AZV ein.

Da Digitalisierung kein Selbstzweck ist, sondern sie ermöglichen soll, die eigenen Aufgaben

besser, also effizienter, transparenter, verlässlicher, sicherer, leichter und auf eine moderne Weise zu erledigen, wurde allen Mitarbeitenden und den Studierenden von AZV und FHVD beim Projektbeginn die Gelegenheit gegeben, sich umfassend zum Projektvorhaben zu informieren und eigene Fragen und Wünsche einzubringen. Hierfür wurde initial eine Reihe an gesonderten Videokonferenzen für die verschiedenen Gliederungen und Einrichtungen des AZV durchgeführt.

Das Projekt ist in drei Phasen gegliedert: 1. Analyse, 2. Beschaffung und 3. Umsetzung:



Drei Phasen der Durchführung des Projektes »Digitalisierung der Aufgabenwahrnehmung unter besonderer Berücksichtigung der Einführung eines CMS im AZV«

Die Analyse des Ist-Zustands und die Formulierung von Empfehlungen für Verbesserungen orientieren sich an einem konkreten Raster strategischer Digitalisierungsziele des AZV, das durch das Projekt entwickelt wurde. Diese Systematik wurde im Sommer 2021 vom Projektleitungsausschuss beschlossen.

Mit Ende der Phase I im Frühjahr 2022 soll sich das Projekt in Phase II der konkreten Planung

von Beschaffung oder Weiterentwicklung von Software in zentralen Handlungsfeldern des AZV widmen. In Phase III soll die Software konkret beschafft und eingeführt werden. Eine weitere Zielsetzung besteht in der dauerhaften Entwicklung und Verankerung eines Prozessmanagements. Dazu gehört der Aufbau eines zentralen und für alle AZV-Mitglieder zugänglichen Prozessregisters.



Stiftungsprofessur

Die durch einen Kooperationsvertrag mit dem IT-Dienstleister eingerichtete »Stiftungsprofessur Digitale Transformation« wurde zum 01. November 2020 mit Dr. Stephan Raimer besetzt. In der Folge wurde ein wissenschaftlicher Beirat mit Vertretern des Stiftungsgebers, Trägervertretern des AZV sowie externen Fachexperten eingerichtet und eine Auftaktsitzung im Februar 2021 durchgeführt. Der wissenschaftliche Beirat tagt an zwei Sitzungen im Jahr und

unterstützt die Stiftungsprofessur bei der Ausrichtung sowie Priorisierung von Forschungsthemen und -projekten.

Ein Ausschreibungsverfahren für zwei Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen wurde durchgeführt und zum Mai 2021 besetzt (Frau Vanhauer und Frau Haupt). Außerdem konnte eine Teilzeitstelle für den Schwerpunkt Medienproduktion im Juni 2021 besetzt werden (Frau Adam).

Kompetenznavigator

Im Rahmen des Digitalisierungsprogramms 2021/2022 des Landes Schleswig-Holstein konnte das Projekt Kompetenznavigator mit einem Budget von 270.000 Euro eingeworben werden. Im Rahmen des Projektes wird bis Ende 2022 ein Portal entwickelt, das Mitarbeitenden der

Verwaltung ein anonymes Self-Assessment und einen Wissenstest zu Digitalisierungskompetenzen bietet. Auf Grundlage des eigenen Kompetenzprofils werden dann individuell passende Weiterbildungsangebote unterschiedlicher Anbieter aus einer Datenbank ausgewählt.

E-Didaktik

Entwicklung von Weiterbildungsangeboten E-Didaktik

Ein Weiterbildungsangebot zum Thema »E-Didaktik – Lehren und Lernen in Distanzformaten« wurde in vier Modulen erarbeitet und in

zwei Durchgängen in Kooperation mit KOMMA durchgeführt. Hierbei wurden die besonderen Anforderungen an Distanzformate thematisiert und Werkzeuge vorgestellt, die DSGVO-konform im Lehrbetrieb eingesetzt werden können.

Verwaltungslabor

Für die Durchführung von Lehrveranstaltungen, Workshops sowie für Projektarbeit wurde in 2021 ein bestehender Computerraum als Verwaltungslabor umgestaltet. Das Verwaltungslabor hat als Schwerpunkte eine Workshopfläche

mit Stehtischen, Moderationswänden und Flipcharts, eine Einrichtung für Usability-Tests von Software oder Apps mit Eye-Tracker sowie die Produktionsfläche für Videos und Livestreams und Audioaufnahmen.

Das AZV betreibt ein eigenständig verwaltetes Rechenzentrum an den Standorten Altenholz und Bordesholm. Mit Beginn der Corona-Pandemie hat sich gezeigt, dass diese Strategie hilfreich ist, um auf kurzfristige Veränderungen schnell reagieren zu können.

Der Wechsel von Büroarbeit auf Homeoffice und auch von Präsenz- zu Fernlehre machte es nötig, komplett neue Techniken im AZV einzuführen – oder bestehende Konzepte sehr schnell auszubauen.

Im Jahr 2018 wurde das AZV erstmalig an das DFN (Deutsches Forschungs Netzwerk) angebunden. Durch die Teilnahme am DFN konnte die dem AZV zur Verfügung stehende Bandbreite im April 2020 von 350 Mbit auf zuerst 1.000 Mbit und dann später nochmals auf 2.000 Mbit gesteigert werden. Nur durch diese Maßnahme war es möglich, die oben genannten Webdienstleistungen wie Videokonferenzen, Homeoffice für alle Mitarbeitenden sowie einen schnellen Datenaustausch mit Studierenden zur Verfügung zu stellen.

Auch die beschleunigte Einführung der »Lernwelt« am Standort Bordesholm half, den Fort- und Ausbildungsbetrieb sicher durchführen zu können. Das System der Lernwelt ist ein komplettes Lern-Management System und erlaubt den Austausch der Auszubildenden untereinander, aber auch den nötigen Austausch von Dokumenten wie Hausarbeiten zwischen Dozierenden und Lehrverwaltung. Und auch dafür war es notwendig, bestehende Leitungskapazitäten am Standort Bordesholm erheblich auszubauen. In diesem Fall von 100 Mbit auf aktuell 1000 Mbit.

Die Ausstattung der Mitarbeitenden und Dozierenden mit Laptops, Kameras und Headsets

hat sich anfangs als schwierig erwiesen, da der Markt keine Produkte mehr zur Verfügung stellen konnte. Es mussten daher teilweise kreative Lösungen gefunden werden, um allen Zugriff auf dienstliche Dokumente und Programme zu ermöglichen. Dieser Zustand des Mangels an Geräten konnte erst im Laufe der Pandemie behoben werden, die schlechte Versorgungslage führte leider aber auch zu deutlichen Kostensteigerungen im Einkauf von IT-Hardware. Mittlerweile verfügt ein großer Teil der Dozierenden, aber auch der Mitarbeitenden, über eine hochwertige und zur Aufgabenerledigung sehr gut geeignete technische Ausstattung. Dazu zählen mobile Endgeräte, zusätzliche Bildschirme usw..

Durch den nun vermehrt digitalen Austausch war es nötig, die zur Verfügung stehenden Kapazitäten aller Systeme zu erweitern. Das betraf Datenbanken, das E-Mail Systems als auch Datenspeicher. In allen Fällen wurden die Kapazitäten mindestens verdoppelt, teilweise sogar verzehnfacht.

Nicht alle Dozierenden, insbesondere die im AZV eingesetzten nebenamtlich Dozierenden, verfügen über eine für Fernlehre gut ausgestattetes Homeoffice. Aus diesem Grund wurden mehrere Räume an beiden Standorten aufwändig zu kleinen Studios umfunktioniert. Die Nutzung der Studios wurde durch den IT-Helpdesk unterstützt.

Mit den ersten Lockerungen ergab sich die Möglichkeit, auch begrenzt Videokonferenzen in größeren Gruppen durchzuführen, aber trotzdem mussten Mitarbeitende im Homeoffice eingebunden werden. Daher wurden mehrere Lehrsäle und Konferenzräume mit neuen Active-Panels und entsprechender Video- und Audioteknik ausgestattet, zudem wurden mobile Geräte für spontane Meetings angeschafft.

Im März 2021 wurde die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten für das gesamte AZV von Katrin Stegemann übernommen.

Mit der immer noch herrschenden Pandemie und der weitgehenden Schließung der Einrichtung des AZV war das kein ganz einfacher Start. Die Mitarbeitenden befanden sich im Homeoffice, Fortbildungsveranstaltungen waren weitgehend abgesagt und die Vorgängerin im Amt schon seit drei Monaten im Ruhestand.

Vorher war Frau Stegemann zu 100 % hauptamtliche Dozentin im Fachbereich Polizei, als Juristin mit den Fächern Strafrecht, Eingriffsrecht und Bürgerliches Recht, nun mit einer halben Stelle Gleichstellungsbeauftragte. Da der Wechsel aber mitten im Semester erfolgte, waren es eigentlich 1,5 Stellen, die zu diesem Zeitpunkt noch auszufüllen waren.

Jetzt nach eineinhalb Jahren kehrt so langsam eine gewisse Routine und Normalität zurück. Die ersten Fortbildungen, z.B. über die Durchführung von Vorstellungsgesprächen und Handlungsoptionen für Gleichstellungsbeauftragte konnten besucht werden. Zahlreiche Einstellungsverfahren und etliche Sitzungen, die seitdem stattgefunden haben, haben viele Einblicke gewährt. Sich auf zwei halbe Stellen aufzuteilen, ist vor allem organisatorisch nicht immer ganz einfach, da es natürlich vor allem terminliche Überschneidungen gibt.

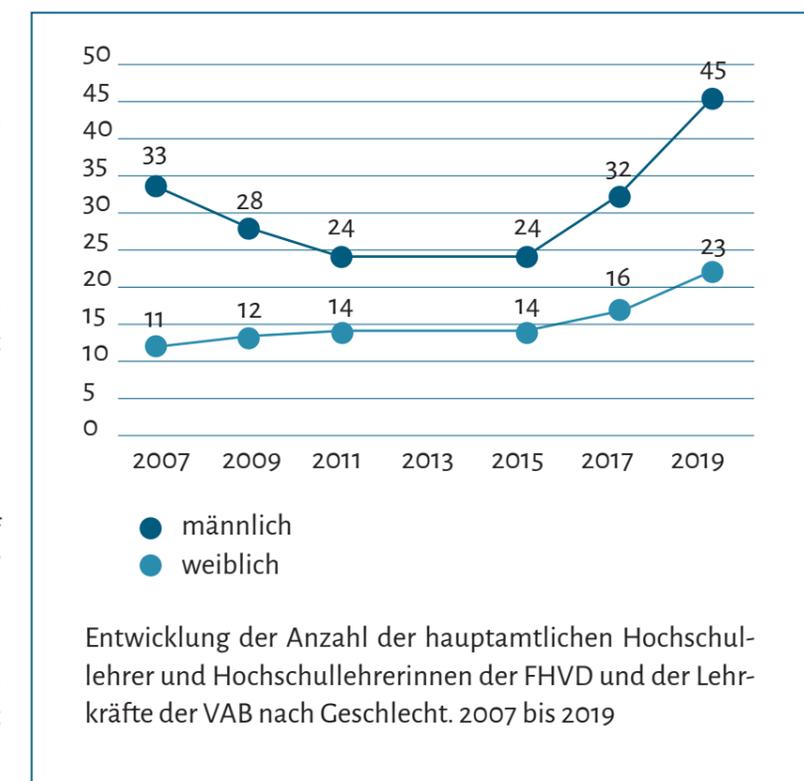
Die persönlichen Ziele der neuen Gleichstellungsbeauftragten bestehen vor allem darin, auf die Gleichbehandlung der Geschlechter auf allen Gebieten des beruflichen Lebens im AZV hinzuwirken und Ansprechpartnerin für alle Belange der Gleichstellung und ein wenig auch als deren »Hüterin« zu sein. Dazu gibt es natürlich spannende Projekte in Zusammenarbeit mit anderen Kolleginnen und Kollegen.

Im öffentlichen Dienst besteht weiterhin das Bestreben, eine Ungleichbehandlung der Ge-

schlechter zu beheben. Die folgenden Ausführungen zeigen jedoch, dass dieser Prozess noch nicht abgeschlossen ist.

Zum Stichtag 1.6.2019 sind in der Lehre der FHVD insgesamt 60 hauptamtlich tätige Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer tätig, in der Ausbildung der VAB sind 8 hauptamtliche Lehrkräfte im Einsatz. Neben diesen insgesamt 68 hauptamtlich lehrenden Personen werden an beiden Einrichtungen nebenamtlich tätige Lehrbeauftragte aus der Praxis eingesetzt.

Zum Zeitpunkt 01.06.2019 weist das AZV insgesamt 23 weibliche und 45 männliche hauptamtliche Lehrkräfte auf, der Frauenanteil liegt damit bei 33,8%.



Das Ausbildungszentrum setzt neben den hauptamtlichen Lehrkräften in mindestens der Hälfte der Lehrveranstaltungen (in der VAB zu zwei Dritteln der Lehrveranstaltungen) nebenamtliche Lehrkräfte ein. Diese Lehrbeauftragten sind in der Regel in öffentlichen Einrichtungen tätig und lehren ihr praxisnahes Fachwissen stundenweise am Ausbildungszentrum.

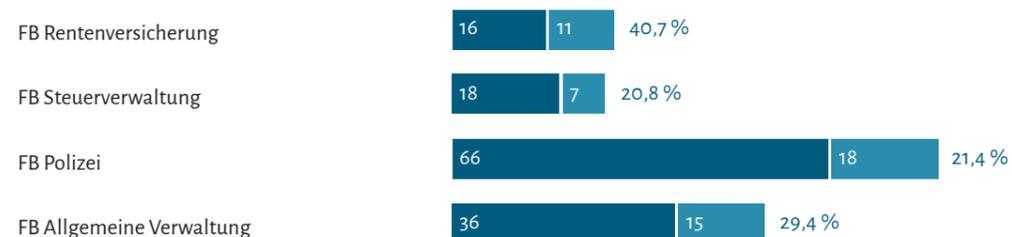
So stellt auch der dritte Gleichstellungsplan des AZV, gültig für die Jahre 2020 - 2024, in seinen Statistiken mit dem Stand von Mitte 2019 fest, dass eine kleine Mehrheit von 51 % der in unterschiedlichen Funktionen und Positionen tätigen hauptamtlichen Personals des AZV weiblich ist, diese aber nach wie vor in den unteren und damit schlechter bezahlten Positionen überwiegen, während sie nur in drei von 14

Führungs- und Steuerungsfunktionen (21,4 %) vertreten sind.

Zudem sind die weiblichen Mitarbeiterinnen im Vergleich zu den männlichen viel stärker in einer Teilzeittätigkeit beschäftigt, wodurch die Einkommensunterschiede noch weiter auseinanderklaffen. Frauen wählen diese Beschäftigungsart häufiger, um die Vereinbarkeit von Berufs- mit Familientätigkeiten besser koordinieren zu können.

Durch die Möglichkeit, die Tätigkeiten für das AZV alternierend auch im Homeoffice zu erbringen, kann ihr Beschäftigungsumfang trotz Doppelbelastung erhöht werden, da Fahrzeiten eingespart und die zeitliche Erbringung der Arbeitsleistung autonomer gestaltet werden können.

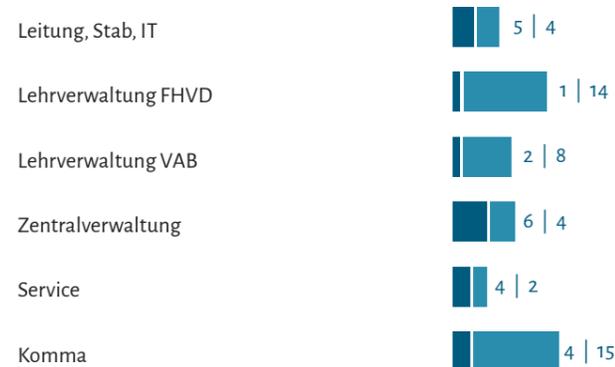
Lehrbeauftragte der FHVD 2019



Lehrbeauftragte der VAB 2019



Verwaltungsbereiche des AZV 2019



■ männlich ■ weiblich Frauenanteil in %

Im Jahre 2020 wurden insgesamt 117 Beratungen durchgeführt. Des Weiteren wurden 4 Veranstaltungen für den Bereich »Gesund und erfolgreich studieren« organisiert und durchgeführt:

– Mai 2020: »Selbstorganisiert im Online-Studium« mit Herrn Jens-Peter Geuther (Selbständiger Coach im Bereich »Erfolgreich studieren«). Limitierung der Teilnehmerzahl auf 165 Personen, Warteliste 55 Personen

– Während der Einführungswoche: »SMART studieren« mit Herrn Jens-Peter Geuther. 683 Teilnehmer, ohne Teilnehmerbegrenzung

– Dezember 2020: »Fit durch die kalte Jahreszeit« mit 16 Teilnehmern, durchgeführt von der Techniker Krankenkasse

– Dezember 2020: »Prüfungstress« mit Herrn Laurin Schäfgen (Studierendenberater an der Christian-Albrecht-Universität Kiel). Begrenzte Teilnehmerzahl 30 Personen, Warteliste 35 Personen.

Aufgrund von personellen Vakanzen haben von Dezember 2020 bis Mai 2021 die Vertrauensdozenten der einzelnen Fachbereiche vertretungsweise Beratungsgespräche durchgeführt. Insgesamt führten die Vertretenden in diesem Zeitraum 87 Beratungen durch.

Am 01.11.2021 hat Frau Kay Filiz Burmeister die Tätigkeit in der PSB begonnen. Zu Beginn der Arbeitsaufnahme lag ein besonderer Schwerpunkt auf dem Austausch mit den Vertrauensdozentinnen und dem Vertrauensdozenten. Ziel dieser Gespräche war, die Fachbereiche und ihre Besonderheiten kennen zu lernen sowie die Beratungsinhalte und -erfahrungen zu erfassen, um ein Bild von der Lebenswelt und dem Alltag der Studierenden zu erhalten und diese Erkenntnisse in die eigene Beratungstätigkeit einfließen lassen zu können.

Neben diesen Einzelgesprächen hat Frau Burmeister sich und die PSB mit ihren Aufgaben im

Senat, im Stabsbereich, in den jeweiligen Fachbereichssitzungen und in den Lehrgruppen vorgestellt. Zukünftig wird zum Studienbeginn die Vorstellung in den Lehrgruppen der neuen Jahrgänge wiederholt, um eine umfassende Bekanntmachung der PSB zu gewährleisten. Die persönliche Vorstellung in den Lehrgruppen stellte sich als sinnvolle Maßnahme dar, denn der Großteil der Studierenden, die sich im November und Dezember 2021 an die PSB gewandt haben, gaben an, dass sie sich aufgrund dieser Vorstellung dazu entschlossen hatten. Daher wird die PSB kontinuierlich aktiv »Gesicht zeigen«, um die Studierenden zu motivieren, sich an die PSB zu wenden und um in deren Bewusstsein zu bleiben.

Die Verbindung zur Studierendenvertretung wurde durch einen Austausch mit der Leitung des AZV und der PSB wieder aufgenommen. Ein vergleichbarer Austausch wurde mit allen Lehrgruppensprechern und -sprecherinnen initiiert. Die Studierenden in diesen Gremien fungieren als Multiplikatoren innerhalb der Studierendenschaft, daher ist eine vertrauensvolle, kontinuierliche und verlässliche Zusammenarbeit wichtig. Diese Treffen dienen einer systematischen Kommunikationsstruktur zwischen den Studierenden und den Mitarbeitenden der FHVD und sollen auch den Informationsfluss der Studierenden untereinander fördern. Die Studierenden erhalten dadurch eine Plattform, in denen ihre Belange Gehör finden, Kritik geäußern, Fragen gestellt und Informationen ausgetauscht werden können.

Als weitere Maßnahmen zur Bekanntmachung wurde begonnen, Flyer und Plakate zu erstellen sowie die PSB-spezifischen Informationen auf der Homepage und in Ilias zu überarbeiten. Ebenso wurde die Anmeldemöglichkeit über das Online-Terminvergabesystem »Terminland«



Beratung – bevor es zur Krise kommt

Psychosoziale Studierendenberatung

kostenlos – vertraulich – auf Wunsch anonym – kurzfristige Termine

Offene Sprechstunde:
Montag und Donnerstag 09.30 – 12.00 Uhr

Kontakt:

| | |
|---|---|
| Kay Filiz Burmeister Telefon: 0431 32 09 150 E-Mail: psb@fhvd-sh.de Internet: www.fhvd-sh.de | Campus Altenholz Rehmkamp 10 24161 Altenholz Raum 32 |
|---|---|

FHVD Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung

AZV Ausbildungszentrum für Verwaltung

reaktiviert, so dass sich die Studierenden nun über diverse Wege für eine Terminvereinbarung an die PSB wenden können: persönlich – z.B. während der offenen Sprechzeiten – telefonisch, per E-Mail oder online. Die unterschiedlichen Zugangswege gewährleisten und erleichtern eine niedrigschwellige Kontaktaufnahme und bauen mögliche Hemmschwellen ab.

Diese aktive Bekanntmachung der PSB führte erfreulicherweise dazu, dass sich im November und Dezember 2021 mehrfach Ratsuchende an die PSB wendeten. Die Themen, die die Studierenden hauptsächlich bewegten, beinhalteten Stress und Überforderung, Prüfungsprobleme sowie persönliche Belastungen. Drei Beratungen beinhalteten akute Kriseninterventionen, in denen die Studierenden beruhigt und stabilisiert wurden. Als Ergänzung wurden weiterführende Hilfen empfohlen oder eingeleitet.

Um die Vertraulichkeit der PSB, den geschützten Rahmen für die Studierenden und die Handlungssicherheit für die PSB sicherzustellen, wurde mit der Leitung der FHVD, der Leitung der Personalabteilung und der Justiziarin begonnen, den sensiblen Umgang mit suizidalen Verhalten und die Einhaltung der Schweigepflicht zu bearbeiten und standardisierte Handlungsabläufe zu entwickeln.

Für die externe Bekanntmachung und Vernetzung wurden lokale Beratungsstellen kontaktiert und deren Flyer bestellt. Ebenso wurden Mitgliedschaften in der GIBeT (Gesellschaft für Information, Beratung und Therapie an Hochschulen), beim Netzwerk Gesunde Hochschulen Nord und im Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen beantragt.

Für den Ausbau der Vernetzung hat sich Frau Burmeister an andere Studierendenberatungs- und Anlaufstellen gewandt und sich mit deren Mitarbeitenden über Erfahrungen und Schulungsangebote ausgetauscht. Diese Kontakte halfen, einen Überblick über externe Hilfsangebote und Einblicke in andere Studierendenberatungsetellen zu erhalten und deren Auf-

gabengebiete zu erfassen, um das eigene Profil der PSB zu schärfen und an die Bedürfnisse der hiesigen Studierenden und der FHVD anzupassen.

Aus diesen Ergebnissen entwickelte sich eine erste Idee, die PSB als eine übergeordnete Anlaufstelle für das SGM (Studentisches Gesundheitsmanagement) darzustellen, wobei die Beratungstätigkeit für Studierende den Schwerpunkt des Aufgabengebietes einnimmt.

Die Kernaufgaben der PSB sind:

- Psychosoziale Beratung für Studierende
- Organisation und Durchführung von ergänzenden Workshops und Schulungsangeboten im Bereich »Gesund und erfolgreich studieren«
- Studieren mit Kind
- Interne und externe Netzwerkarbeit.

Die PSB stellt eine eigenständige Stabstelle für das SGM dar und übernimmt dadurch einen Teilbereich des BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement).

Um die Qualität der Tätigkeit und eine kontinuierliche Weiterentwicklung sicherzustellen, sowie die vielfältigen Aufgabenstellungen zu koordinieren und zu reflektieren, wurde eine begleitende Supervision eingeleitet. Darüber hinaus finden regelmäßige Konferenzen im Stabstellenbereich und Teilnahme an Arbeitskreisen oder Tagungen statt.



Beratung – bevor die Krise kommt

Psychosoziale Studierendenberatung

FHVD Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung

AZV Ausbildungszentrum für Verwaltung

Kontakt

Ihre Ansprechpartnerin



Kay Filiz Burmeister
Dipl. Sozialpädagogin (FH) / Gestalttherapeutin GSK

Tel 0431 32 09 150
E-Mail: psb@fhvd-sh.de
www.fhvd-sh.de
Campus Altenholz
Raum 32 (Treppenaufgang beim Fitnessraum)

Anmeldung

Die Terminvereinbarung kann auf unterschiedlichen Wegen stattfinden:

Über den **Online Terminkalender** auf der Homepage der FHVD oder hier:




zur Homepage zur Terminvergabe

Während der offenen Sprechstunde:
Montag und Donnerstag von 09.30 Uhr bis 12.00 Uhr

Telefonisch: sollte die PSB nicht erreichbar sein, können Sie eine Nachricht (mit Angabe von Namen und Telefonnummer) auf dem Anrufbeantworter hinterlassen; Sie werden zeitnah zurückgerufen.

Per E-Mail: Senden Sie eine Nachricht mit Ihrem Anliegen und Ihrer Telefonnummer. Die PSB bemüht sich, Ihre Anfragen umgehend zu bearbeiten.

Termine sind kurzfristig möglich.

Campus Altenholz
Rehmkamp 10
24161 Altenholz

Campus Reinfeld
Ahrensböcker Str. 51
23858 Reinfeld

Senat

Der Senat der FHVD hat sich im Berichtszeitraum 2020 / 2021 in insgesamt 5 Sitzungen mit allen relevanten Entwicklungen und Veränderungen im Bereich der Hochschule befasst. Dabei hat der Senat zu diversen Beschlussvorlagen für das Kuratorium des AZV aus Sicht der Mitgliedergruppen der Hochschule Stellungnahmen abgegeben, die dem Kuratorium über den Präsidenten der FHVD zur Kenntnis gegeben wurden.

Inhaltlich sind folgende Beratungsschwerpunkte im Berichtszeitraum zu berichten:

- Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das AZV und seine Einrichtungen
- Erfahrungen aus der Corona-Pandemie und hieraus notwendige Anpassungen der Ausbildungs- und Prüfungsvorschriften im AZV
- Vielfältige Themenstellungen der Digitalisierung im Bereich der FHVD
- Aufnahme der FHVD in die LRK sowie Förderung von konkreten Hochschulkooperationen und gemeinsamen Hochschulprojekten
- Mitgliedschaft der Bibliotheken der FHVD im Gemeinsamen Bibliotheksverbund (GBV)
- Neufassung der Deputatssatzung für den Bereich der FHVD/befristete Sonderregelung zur Umsetzung »Digitaler Lehre«
- Aufnahme der neuen Kollegin in der Psychosozialen Studierendenberatung
- Wahl der Gleichstellungsbeauftragten, des Gleichstellungsausschusses und der Vizepräsidenten der FHVD



FHVD – Campus Altenholz

Seit 1975 finden an der FHVD durchgehend Studiengänge für die Landesverwaltung sowie die Kommunalverwaltungen des Landes Schleswig-Holstein statt. Das zunächst bestehende Diplomstudium als Grundlage für den Ein- oder Aufstieg in den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst (heute Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt) wurde im August 2009 durch ein modularisiertes und an Leistungspunkten ausgerichtetes Bachelorstudium abgelöst. Der Studiengang »Allgemeine Verwaltung/Public Administration« wurde 2014 bis zum 30. September 2021 akkreditiert.

Aufgrund der pandemiebedingten Schließung und der damit verbundenen erforderlichen Umstellung auf Onlineunterricht ab März 2020 mussten die Aktivitäten zur Reakkreditierung des Studiengangs »Allgemeine Verwaltung/ Public Administration« zurückgestellt werden.

Vor diesem Hintergrund wurde beim Akkreditierungsrat eine außerordentliche Fristverlängerung von einem Jahr bis zum 30.9.2022 beantragt und genehmigt.

Die Kernaufgabe des Fachbereichs Allgemeine Verwaltung besteht in der Durchführung des interdisziplinär (juristisch, wirtschafts- und sozialwissenschaftlich) ausgerichteten Bachelorstudiums zur Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt der Laufbahn der Fachrichtung allgemeine Dienste.

Des Weiteren bildet der Fachbereich über das reguläre Studienangebot hinaus auch Praktikerrinnen und Praktiker der Landes- und Kommunalverwaltung aus.

So können sich z.B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in technischen Berufen im Verwaltungs-ergänzungslehrgang und Tarifbeschäftigte des Landes im Qualifizierungslehrgang II verwaltungsspezifisch weiterqualifizieren.

Folgende Themen haben die Arbeit im Fachbereich Allgemeine Verwaltung in den Jahren 2020/2021 besonders gekennzeichnet:

Erhöhung der Personalausstattung im Bereich der Lehrkräfte

Vor dem Hintergrund einer nach wie vor hohen Fallzahlentwicklung bei den Studierenden (siehe Anhang) und dem daraus resultierenden notwendigen Unterrichtsvolumen gab es zudem im Bereich der durchgeführten Lehrgänge für die Landesverwaltung SH (Verwaltungs-ergänzung, Qualifizierungslehrgang II) eine konstant hohe Nachfrage. Der Qualifizierungslehrgang II wird jährlich angeboten und der Verwaltungs-ergänzungslehrgang startet zweimal im Jahr.

Als Ergebnis der zum Teil bereits im Jahr 2019 begonnenen Berufungsverfahren konnten im Berichtszeitraum drei neue Professuren in den Bereichen Prozessmanagement und Digitalisierung, Stiftungsprofessur Digitale Transformation und Verwaltungsrecht mit dem Schwerpunkt Bau- und Umweltrecht besetzt werden.

Darüber hinaus konnten auch weitere qualifizierte nebenamtliche Lehrkräfte gewonnen werden, was aufgrund des hohen Anteils dieser Kolleginnen und Kollegen im Fachbereich AV für die Realisierung des Lehrangebots von besonderer Bedeutung ist.

Pandemiebedingte Umstellung auf digitale Lehre und digitale Prüfungen

Mit der vom Gesundheitsministerium Schleswig-Holstein zum 13.3.2020 verfüigten Schließung der Hochschulen ergab sich die Notwendigkeit, den Lehr- und Prüfungsbetrieb

kurzfristig auf digitale Formate umzustellen. In einer gemeinsamen Kraftanstrengung aller haupt- und nebenamtlichen Lehrkräfte im Fachbereich ist es gelungen, den Lehrbetrieb sukzessive auf entsprechende Online-Lehrangebote umzustellen. In enger Kooperation mit den Dienstherren und der Bereitstellung entsprechender dezentralisierter Raumkapazitäten konnten in der Anfangsphase der Pandemie Prüfungen unter Einhaltung der einschlägigen Abstands- und Hygieneregeln durchgeführt werden. Auf diese Weise ist es gelungen, dass die Jahrgänge 2017/2020 und 2018/2021 ihre Abschlüsse in dem vorgeschriebenen zeitlichen Rahmen pünktlich absolvieren konnten.

Mit zunehmender Dauer der Pandemie war es dann aufgrund der Verbesserung der technischen Rahmenbedingungen möglich, die Lehre und den Prüfungsbetrieb soweit erforderlich in digitalisierter Form durchzuführen. Es wurde dabei Wert darauf gelegt, den Charakter einer Präsenzhochschule beizubehalten und Onlineunterricht nur dem Maße anzubieten, wie es aufgrund der aktuellen Pandemielage erforderlich war.

Dabei gestaltete der Fachbereich AV für den neuen Studienjahrgang die ersten beiden Wochen als Einführungsphase in Form von Präsenzveranstaltungen. Zu diesem Zweck wurden Einführungsveranstaltungen konzipiert, die ein persönliches Kennenlernen der Lehrenden und der Studierenden untereinander ermöglichten und gleichzeitig die erforderliche Vorbereitung auf und einen nahtlosen Übergang in digitale Lehrformate gewährleisteten. Das Konzept der Einführungswochen soll angesichts der positiven Resonanz in Zukunft fortgeführt werden.

Im weiteren Verlauf der Pandemie hat sich der Umgang aller Beteiligten mit der Online-Lehre fortlaufend professionalisiert. Zwischenzeitlich ist ein flexibler Wechsel zwischen verschiedenen Unterrichtsangeboten erfolgt. Der Fachbereich realisiert bei Bedarf hybride Unterrichtsmodelle aus synchronen und asynchronen

Lehrformaten. Erste Erfahrungen wurden zudem bei der Durchführung digitaler Prüfungsformen gesammelt. Aber auch hier gilt das Prinzip, Präsenzprüfungen grundsätzlich den Vorrang zu geben und digitalisierte Formate nur dort einzusetzen, wo sie einen Mehrwert bieten und der reibungslose Prüfungsablauf gewährleistet ist.

Reakkreditierung des bestehenden Bachelor-Studiengangs und Erweiterung des Studienangebots im Hinblick auf die Digitalisierung der Verwaltung

Im Rahmen der Reakkreditierung hat der Fachbereich Allgemeine Verwaltung das bestehende Curriculum des BA-Studiengangs »Allgemeine Verwaltung/ Public Administration« stärker auf die Anforderungen der Digitalisierung in der öffentlichen Verwaltung hin ausgerichtet. Nach dem Grundstudium werden zukünftig zwei Studienzweige gebildet: »Allgemeine Verwaltung« (AV) und »Digitales Verwaltungsmanagement« (DV), wobei es bei dem einheitlichen Studienabschluss »BA Allgemeine Verwaltung/Public Administration« bleibt. Das bisherige generalisierte Studium im Bereich AV bleibt mit modernisierten Inhalten bestehen. Die Zuordnung der Studierenden erfolgt nach Anmeldung der Dienstherren/Arbeitgeber und soll unter Berücksichtigung der vorhandenen Kapazitäten vor Beginn des Studiums bzw. des zweiten Studienjahres erfolgen. Die zeitliche Gestaltung und Lage der Theorie- und Praxisphasen bleibt unverändert.

Dem neuen Modell liegt ein intensiver Abstimmungsprozess mit den Dienstherren zugrunde. In zahlreichen Gesprächsformaten und Feedbackrunden wurden die Bedarfe der Praxis ermittelt und die Details der Studienrealisation abgestimmt. Darüber hinaus fand auch eine systematische Einbindung der Studierenden sowie der nebenamtlichen Lehrkräfte in diesen Abstimmungsprozess statt. Insgesamt ist somit ein Studienkonzept entstanden, das auf einer breiten Basis erstellt wurde.

Die Dokumentation im Rahmen der Reakkreditierung wurde zum Ende des Jahres 2021 der Agentur übergeben. Die Begutachtung ist für die erste Jahreshälfte 2022 vorgesehen. Das neue Studienmodell soll mit dem Beginn des neuen Studienjahrgangs zum 01.8.2022 starten.

Forschungsaktivitäten, Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen, Praxisbezug

Der Fachbereich Allgemeine Verwaltung arbeitet im Praxis- und Forschungsnetzwerk der Hochschulen für den öffentlichen Dienst mit. Darüber hinaus wurden Kooperationsvorhaben mit der CAU in Kiel, der Fachhochschule Kiel, der Universität Lübeck, der Technische Hochschule Lübeck (THL) und der UC Syd (University College South Denmark) realisiert bzw. vereinbart.

Die Zusammenarbeit findet dabei auf verschiedenen Wegen statt (Gastvorträge bei anderen Hochschulen, gemeinsame Projekte, Digitalisierung von Unterrichtsangeboten, Fortbildung von Lehrkörperangehörigen, Unterstützung bei Forschungsvorhaben usw.). Dazu gehören auch spezielle Kooperationen zur Weiterentwicklung didaktischer Unterrichtsansätze. So findet in Zusammenarbeit mit der Dualen Hochschule Schleswig-Holstein (DHS) die Entwicklung eines Planspiels für die Verwaltung statt, was in studentischen Projekten weiterentwickelt wird.

Zu den Aufgaben des Fachbereichs Allgemeine Verwaltung gehört außerdem die Durchführung praxisorientierter Forschungs-, Beratungs- und Projektvorhaben mit unmittelbaren Bezügen zur Verwaltungspraxis (einschließlich einer breiten Diskussion über die erzielten Ergebnisse in geöffneten Sonderlehrveranstaltungen).

Die Durchführung dieser Art von Maßnahmen wird meist durch Kooperationspartner insbesondere der Dienstherren in Form von Projektaufträgen ermöglicht. Die im Anhang aufgeführte Liste zeigt auszugsweise die projektbezogenen Themenstellungen der letzten zwei Bachelorjahrgänge in Zusammenarbeit mit den auszubildenden Dienstherren und anderen Kooperationspartnern.

Exkursionen und Studienfahrten

Im Rahmen des Moduls »Interkulturelle Kompetenz« unternahmen die Studierenden eine einwöchige Studienfahrt im Jahr 2020 nach Amsterdam/ Den Haag (Niederlande).

Auf dem Programm standen in Amsterdam neben einer Stadtführung auch eine Führung durch das ehemalige Jüdische Viertel, der Besuch des Anne-Frank-Haus und der Besuch des Goethe-Instituts. Ein Tag wurde in Den Haag verbracht. Neben dem Internationalen Strafgerichtshof stand auch der Besuch des niederländischen Parlaments inklusive Besuch einer öffentlichen Sitzung der »Zweiten Kammer der Generalstaaten« auf dem Programm.

Wechsel im Dekanat

Zum 01. August 2020 fand ein Wechsel in der Leitung des Dekanats statt. Als neue Dekanin trat Prof. Dr. Edna Rasch die Nachfolgerin des bisherigen Dekans Ralf Engel an, der nicht mehr für eine erneute Amtsperiode kandidiert hat.

Als neuer Prodekan wurde Ingo Röske-Wagner als Nachfolger von Prof. Dr. Jochen Beutel gewählt.

Seit dem 1. Dezember 1975 bietet der Fachbereich Polizei als organisatorischer Bestandteil der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung (FHVD) für die Landespolizei Schleswig-Holstein verschiedene Studiengänge an, die insbesondere in den fachpraktischen Phasen in enger Abstimmung mit der Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung und für die Bereitschaftspolizei (PD AFB) Eutin sowie den Flächenbehörden des polizeilichen Einzeldienstes durchgeführt werden. Zielgruppen sind hier Einstiegs- und Aufstiegsstudierende der Fachsparten Schutz-, Wasserschutz- und Kriminalpolizei.

Dabei soll das Studium als Vorbereitungsdienst für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt, die Studierenden befähigen, mit überzeugender Persönlichkeit, fachkompetent und unter Berücksichtigung wissenschaftlicher Kenntnisse und Methoden grundlegende polizeiliche Aufgaben zu bewältigen.

Seit dem Jahr 2007 werden die Studienprogramme des Fachbereichs in Form von Bachelorstudiengängen durchgeführt, die bisher jeweils ohne Auflagen (re)akkreditiert wurden.

Intern ist der Fachbereich organisatorisch in drei Fachgruppen unterteilt:

- Fachgruppe Sozialwissenschaften, Leitung Prof. Dr. Ina Hunecke,
- Fachgruppe Polizeiliches Management, Leitung PD Frank Leßmann,
- Fachgruppe Rechtswissenschaften, Leitung RD'in Gesine Willert.

Weiterhin sind beim Fachbereich Polizei die Stabsstelle des Fachbereichs, die Kontakt- und Koordinierungsstelle für die wissenschaftliche Begleitung polizeifachlicher Themen sowie die Studienleitung für den Masterstudiengang

»Public Administration – Police Management« angebunden.

Derzeit verfügt der Fachbereich Polizei über 29 hauptamtlich eingesetzte Lehrkräfte und 102 nebenamtliche Lehrkräfte, die durch ihre unmittelbare Verbindung zur Praxis wie auch zu relevanten Wissenschaftsbereichen eine hohe Aktualität und fachliche Bandbreite im Studienprogramm gewährleisten.

Studienangebote des Fachbereichs

Seit der letzten Reakkreditierung der Studienprogramme im September 2019 bietet der Fachbereich Polizei konkret vier Studiengänge an:

- »Polizeivollzugsdienst (B.A.)« Schutz- und Wasserschutzpolizei Einstiegsstudium (6 Semester, Dauer 36 Monate, 180 ECTS)
- »Polizeivollzugsdienst (B.A.)« Kriminalpolizei Einstiegsstudium (6 Semester, Dauer 36 Monate, 180 ECTS)
- »Polizeivollzugsdienst (B.A.)« Schutz- und Wasserschutzpolizei Aufstiegsstudium (3 Semester Vollzeit, Dauer 18 Monate, 90 ECTS)
- »Polizeivollzugsdienst (B.A.)« Schutz- und Wasserschutzpolizei Aufstiegsstudium (3 Studienabschnitte Teilzeit, Dauer 36 Monate, 90 ECTS).

Der Teilzeitstudiengang im Aufstiegsstudium ist dabei ein bundesweit einmaliges und attraktives Angebot für einen familienfreundlichen polizeifachlichen Studiengang, da in 50%iger Teilzeit ein Polizeiaufstiegsstudium absolviert werden kann.

Arbeitsschwerpunkte der Jahre 2020 und 2021 **Konzeptionierung Modulaufstieg**

Bewältigung der Corona-Pandemie Einschränkungen

Der mit Wirkung vom 13.03.2020 kurzfristig erfolgte Zwangslockdown aufgrund der pandemischen Auswirkungen von COVID-19 führte in den Jahren 2020 und 2021 zu neuen Herausforderungen in der Studienorganisation. Insbesondere der Anspruch der Landespolizei Schleswig-Holstein an den Fachbereich Polizei auch unter Pandemiebedingungen einen qualitativ hochwertigen und belastbaren Studienbetrieb zu gewährleisten und in der Folge zeitgerecht den benötigten und eingeplanten Personalerersatz durch die Studienabgänger in den polizeilichen Einzeldienst sicherzustellen, stand im Zentrum aller Bemühungen.

Implementierung der Digitalen Lehre

Die oben aufgeführten Erfahrungen und Herausforderungen haben gezeigt, dass sich das ursprünglich als reines Präsenzstudium konzipierte Polizeistudium in der Studienorganisation und -durchführung flexibilisieren muss. Das Präsenzstudium muss und kann durch Anteile und Formen der Digitalen Lehre sinnhaft erweitert werden.

Der Fachbereich Polizei hat im Herbst 2020 maßgeblich innerhalb der Konferenz der Hochschulen und Fachbereiche der Polizei (HPK) auf Bundesebene mitgewirkt, die »Thesen zum digitalen Lernen und Lehren in polizeifachlichen Studiengängen« zu entwickeln.

Für die Ausrichtung polizeifachlicher Studiengänge im Bundesgebiet werden hier für die zukunftsweisende Verknüpfung von Präsenz- und Onlinelehre zentrale und wichtige Parameter beschrieben. Diese Thesen sind aktuell.

Als ein neuer Qualifizierungsbaustein innerhalb der Landespolizei Schleswig-Holstein wurde seitens des Fachbereichs Polizei der Modulaufstieg für ausgewählte Spitzenkräfte der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt in die Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt zusammen mit der Polizeiabteilung im Ministerium für Inneres, ländliche Räume, Integration und Gleichstellung (MILIG SH) konzeptionell entwickelt.

Dieser Qualifizierungsbaustein wird mit Beginn 2022 fachlich überwiegend durch den Fachbereich Polizei organisiert und durchgeführt, orientiert sich an den Lehrinhalten am 1. Studienjahr des Masterstudiengangs »Public Administration – Police Management« und wird über vier jeweils zweiwöchige Qualifizierungsmodule – zeitlich verteilt über ein Jahr – umgesetzt.

Klausurenkurs

Mit Beginn der Phase der steigenden Studierendenzahlen zeigte sich seit 2016 eine negative Entwicklung im Bereich der Quote notwendiger Wiederholungsprüfungen und nicht ausreichender Prüfungsleistungen innerhalb der Studierendenschaft. So stieg die Quote der Studienabbrecher/-durchfaller bis 2019 kontinuierlich an. Eine interne Auswertung ergab unter anderem, dass Studierende oftmals Probleme im Bereich rechtswissenschaftlicher Prüfungen haben, da Anforderungen an die konkrete Anwendung der Prüfungssystematik und die Transferleistung auf Lebenssachverhalte oftmals unterschätzt und angebotene Übungsmöglichkeiten nur begrenzt genutzt wurden. Dies führte dazu, dass seit dem Jahr 2020 ein Klausurenkurs eingerichtet wurde. Unabhängig von sonstigen Modulprüfungen wird hier zur Mitte des 1. Studiensemesters unter Prüfungsbedingungen eine zeitlich abgespeckte interdisziplinäre schriftliche Modulprüfung geschrieben. Prüfungsinhalte werden vorher nicht bekannt gegeben und fachlich breit innerhalb der Lehrgruppen gestreut. Die Prüfungen

werden korrigiert und an die jeweiligen Studierenden wieder zur Auswertung ausgehändigt. Die Erfahrungen mit diesem Instrument sind durchweg positiv, da Studierende nunmehr schon frühzeitig im Studium eine erste Leistungseinschätzung erhalten, ihren Lernaufwand in Bezug zum jeweiligen Lernerfolg setzen können und Prüfungen unter Echtbedingungen üben können. Seit der Etablierung des Klausurenkurses sind die Abbruch- und Durchfallquoten im Fachbereich rückläufig.

Studienfahrten und Kooperationen

Ein fester Bestandteil im Studienablauf sind Studienfahrten zu und Kooperationen mit externen Stellen.

Aufgrund der Corona-Pandemie und der damit verbundenen Einschränkungen konnten in 2020 und 2021 allerdings keine Studienfahrten, Hospitationen oder längere Exkursionen durchgeführt werden. Insbesondere der regelmäßige und gegenseitige Besuch von Studiengruppen zwischen der FHVD, Fachbereich Polizei, und der Hochschule der Polizei des Landes Rheinland-Pfalz musste pausieren.

Ebenfalls konnten die Besuche von Studierenden des Fachbereichs Polizei im Rahmen der festen Kooperationspartnerschaft mit der Holocaust-Gedenkstätte Yad Vashem in Israel in 2020 und 2021 nicht in Präsenz durchgeführt werden. Diese Kooperation wird in Trägerschaft der Landespolizei Schleswig-Holstein durchgeführt und ermöglicht jährlich jeweils 20 Auszubildenden und Studierenden der Landespolizei Schleswig-Holstein die Teilnahme an einem einwöchigen Seminar vor Ort in Israel. Das Seminar wird englischsprachig durchgeführt und prägt die Seminarteilnehmer durch die intensive fachliche Arbeit und den persönlichen Austausch mit Zeitzeugen des Holocausts.

In 2021 wurde als Kompensation der entfallenen Präsenzbesuche Seminarinhalte der Holocaust-Gedenkstätte Yad Vashem im Rahmen des Internationalen Moduls online und unter Beteiligung der israelischen Partner allen Studierenden des Abschlusssemesters angeboten.

Die Landesversicherungsanstalt Schleswig-Holstein hat ihre Anwärterinnen und Anwärter in der Zeit von 1977 bis März 1993 an der Verwaltungsfachhochschule im Fachbereich Allgemeine Verwaltung ausgebildet. Zum 01. April 1993 wurde der Fachbereich Rentenversicherung als vierter eigenständiger Bereich der FHVD eingerichtet.

Seit August 1996 hat der Fachbereich Rentenversicherung seinen Standort in Reinfeld/Holstein in dem dortigen Bildungszentrum. Träger dieser Einrichtung ist der Verein »Deutsche Rentenversicherung Bildungszentrum Reinfeld e.V.«, in dem sich seinerzeit insgesamt fünf Rentenversicherungsträger aus sechs Bundesländern und der Verband Deutscher Rentenversicherungsträger zu dem Zweck zusammengeschlossen haben, die länderübergreifend einheitliche Ausbildung der Nachwuchskräfte für die Funktionsebene des gehobenen Dienstes (Fachrichtung Rentenversicherung) zu gewährleisten.

Nach der Organisationsreform der Rentenversicherungsträger im Jahr 2005 studieren im Berichtszeitraum Nachwuchskräfte aus den folgenden sieben Bundesländern am Fachbereich Rentenversicherung: Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen.

Im Jahr 2019 hat die FHVD zudem mit der Unfallversicherung Bund und Bahn einen Kooperationsvertrag geschlossen, so dass mit Beginn des Studienjahres 2019 erstmalig auch zwei Studierende der Unfallversicherung Bund und Bahn ihr Bachelorstudium am Fachbereich Rentenversicherung in Reinfeld aufnehmen konnten.

Außerdem führt der Fachbereich Rentenversicherung seit 2000 im Rahmen des zwei Jahre

andauernden Aufbaustudienlehrganges die Aufstiegsfortbildung für Sozialversicherungsfachangestellte der Deutschen Rentenversicherung aus den o.g. sieben Bundesländern durch.

Im Jahr 2018 hat die FHVD zudem mit der Deutschen Rentenversicherung Rheinland-Pfalz einen Kooperationsvertrag geschlossen, so dass im August 2018 erstmalig fünf Aufbaustudierende an den Fachbereich Rentenversicherung nach Reinfeld entsandt wurden. Mit Beginn des Studienjahres 2019 haben weitere drei Aufbaustudierende der Deutschen Rentenversicherung Rheinland-Pfalz ihr Aufbaustudium in Reinfeld aufgenommen.

Derzeit verfügt der Fachbereich Rentenversicherung über sieben hauptamtlich Lehrende und insgesamt 29, zum Teil seit Jahren im Fachbereich tätige, nebenamtliche Lehrkräfte.

Studienangebot

Bachelorstudiengang

Der Fachbereich Rentenversicherung steht für eine enge Verknüpfung von wissenschafts- und praxisorientierter Lehre im Bereich des Sozialrechtes. Der anwendungsorientierte 6 Semester umfassende Studiengang »Management Soziale Sicherheit / Schwerpunkt Rentenversicherung« ist interdisziplinär und modular ausgerichtet und führt zu dem europaweit anerkannten akademischen Abschluss »Bachelor of Laws (LL.B.)«. Das Studium vermittelt den Studierenden alle erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die sie zu einer erfolgreichen Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit bei der Deutschen Rentenversicherung benötigen.

Der Studiengang zum »Bachelor of Laws (LL.B.)«

wurde im Zuge des Reakkreditierungsverfahrens zum Studienbeginn des Wintersemesters 2021 durch den Akkreditierungsrat ohne Auflagen erneut akkreditiert.

Die Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung hat im Jahr 2020 mit der Deutschen Rentenversicherung Berlin-Brandenburg einen Kooperationsvertrag geschlossen. Damit konnten mit Beginn des Studienjahres 2020 erstmalig 10 Studierende der Deutschen Rentenversicherung Berlin-Brandenburg ihr Bachelorstudium am Fachbereich Rentenversicherung in Reinfeld aufnehmen.

Aufbaustudienlehrgang

Der Fachbereich Rentenversicherung führt seit dem Jahr 2000, zusätzlich zum regulären Studium, regelmäßig auch den 2-jährigen Aufbaustudienlehrgang der Fachrichtung Rentenversicherung durch. Durch den Aufbaustudienlehrgang wird eine einheitliche und qualitativ hochwertige Fortbildung der Angestellten für die Funktionsebene des gehobenen Dienstes unter Fachhochschulbedingungen länder- und trägerübergreifend gewährleistet. Das Aufbaustudium führt zum anerkannten Fortbildungsabschluss »Geprüfter Sozialversicherungsfachwirt – Fachrichtung gesetzliche Renten- und knappschaftliche Sozialversicherung« und »Geprüfte Sozialversicherungsfachwirtin – Fachrichtung gesetzliche Renten- und knappschaftliche Sozialversicherung«. Ab dem Jahr 2018 entsendet auch die Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz Aufbaustudierende an den Fachbereich Rentenversicherung nach Reinfeld.

Fortbildungsangebot

Sachkundelehrgang

Seit September 2008 wird am Fachbereich Rentenversicherung ein Sachkundelehrgang nach § 4 Rechtsdienstleistungsverordnung durch-

geführt und entsprechende Prüfungen abgenommen. Der Sachkundelehrgang erfolgt in Kooperation mit dem Bundesverband der Rentenberater e.V.. Im Jahr 2019 musste der Sachkundelehrgang zunächst ausgesetzt werden. Eine Fortführung des Sachkundelehrganges ist für den Herbst 2022 in Aussicht gestellt und wird künftig in das Fortbildungsprogramm von KOMMA integriert.

Bibliothek

Der Fachbereich Rentenversicherung verfügt über eine eigenständige Fachbereichsbibliothek. Der Bestand umfasste im Berichtszeitraum insgesamt 7.600 Medieneinheiten, davon 36 ständig aktualisierte Loseblattsammlungen. Die Zahl der laufend gehaltenen Titel an Fachzeitschriften beträgt 45, deren Abonnement zum Teil auch einen Online-Zugang umfasst. Von diesen Zeitschriftentiteln sind 1.179 gebundene Jahrgänge für die Nutzerinnen und Nutzer zugänglich. Der Bestand an Datenbanken umfasst 4 Titel*. Neben wichtigen Entscheidungssammlungen stehen den Studierenden fachspezifische Datenbanken zur Verfügung. Zur Verfügung stehen ferner Juris und Beck-Online an drei Arbeitsplätzen.

Personelle Veränderungen

Zum April 2020 wurde Prof. Dr. Jörn Mathesius vom Fachbereichsrat zum Dekan und Jörg Preisker zum Prodekan gewählt. Der Amtsvorgänger Kai-Uwe Schmidt-Kühlewind ist in den Bereich der Deutschen Rentenversicherung zurückgekehrt.

Zum März 2021 ist erstmalig die Position einer Wissenschaftlichen Mitarbeiterin am Fachbereich Rentenversicherung besetzt worden. Hauptaufgabe der Wissenschaftlichen Mitarbeiterin ist die Entwicklung eines Didaktisches Designs für ein Fernlernformat für den Aufbaustudienlehrgang (Entwicklung von Lernumgebungen von der Konzeption bis zur Evaluation). Darüber hinaus unterstützt sie bei der

Weiterentwicklung und Implementierung von E-Learning Anteilen innerhalb des regulären Bachelorstudienganges des Fachbereichs Rentenversicherung insbesondere vor dem Hintergrund der erforderlichen Umstellung der Lehre in Richtung Digitalisierung bedingt durch die Corona-Pandemie.

* Viele Datenbanken sind in den letzten zwei Jahren in größeren Datenbanken aufgegangen oder sind im Angebot von Juris und Beck mit enthalten. Die Abonnements wurden daher gekündigt.

FHVD – Campus Reinfeld



Die Ausbildung zur bzw. zum Diplom-Finanzwirt ermöglicht den Absolventen eine Tätigkeit in der Finanzverwaltung des Landes Schleswig-Holstein. Nach bestandener Laufbahnprüfung werden diese regelmäßig in ein Beamtenverhältnis bei der Steuerverwaltung übernommen. Sie gehören dann dem ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (früher: gehobener Dienst) an und sind für die Festsetzung und Erhebung von Steuern zuständig.

Der Abschluss ist von höchster Qualität und genießt einen sehr guten Ruf – nicht nur in der Steuerverwaltung, sondern auch bei den kommunalen Verwaltungen und in der Privatwirtschaft.

Daneben engagiert sich der Fachbereich auf zahlreichen anderen Ebenen, insbesondere im Bereich »Digitalisierung der Lehre«. Landesintern gibt es eine enge Kooperation mit dem Bildungszentrum der Steuerverwaltung in Bad Malente. Auch bei der Abnahme von Berufsexamen der Steuerberaterinnen und Steuerberater wirken die Dozentinnen und Dozenten des Fachbereiches aktiv mit.

Bundesweit bringt sich das Land Schleswig-Holstein in diversen Arbeitsgruppen mit großem Engagement bei der Fortentwicklung der Lehre im Bereich der Steuerverwaltung ein.

Studien- und Qualifizierungsangebot

Im Rahmen der überaus anspruchsvollen fachtheoretischen Ausbildung werden umfassende Kenntnisse im Einkommensteuer-, Umsatzsteuer-, Bilanzsteuer-, Körperschaftsteuer- und Gewerbesteuerrecht vermittelt. Darüber hinaus lernen die Studierenden die Grundlagen zum steuerlichen Verfahrensrecht und zum Staatsrecht. Weiterhin erhalten sie Einblicke in das Bürgerliche Gesetzbuch, das Handels- und

Gesellschaftsrecht sowie in die Volks- und Betriebswirtschaftslehre. Dazu gehört auch ein EDV-gestütztes Unternehmensplanspiel sowie ein Modul zum Umgang mit dem digitalen Wandel in den Finanzämtern. Über die fachlichen Inhalte hinaus vermitteln wir Kenntnisse im Informations- und Wissensmanagement und auf dem Gebiet der Sozialwissenschaften.

Unsere Studierenden nehmen wir als Menschen wahr, denen wir mit Rat und Tat zur Seite stehen. Sie sind hier keine anonyme Masse in großen und überfüllten Hörsälen, sondern bei Lehrgruppen angemessener Größe haben die Lehrenden auch die Zeit, auf einzelne individuelle Sorgen, Wünsche und Besonderheiten einzugehen. Hervorzuheben sind die Angebote zu den Themen »Stressbewältigung«, »Lernstrategien« sowie die Unterstützung durch eine psychosoziale Studierendenberatung.

Die berufspraktische Ausbildung macht die angehenden Beamtinnen und Beamten mit der Arbeit in einem Finanzamt vertraut. Dabei lernen sie vor allem die Arbeitsbereiche kennen, die Steuern festsetzen, sogenannte »Veranlagungsdienststellen«, aber auch die »Erhebungsstelle« und die »Betriebsprüfung«.

Auch das Finanzministerium bringt sich in die Ausbildung der Finanzanwärtinnen und Finanzanwärter ein. Einem Teil der Studierenden wird eine Hospitation im Finanzministerium angeboten und der für die Steuerverwaltung zuständige Staatssekretär bietet regelmäßig als Gastdozent eigene Vorlesungen zu ausgewählten Themen an.

Der Fachbereich Steuerverwaltung

11 hauptamtliche und ca. 25 nebenamtliche Lehrkräfte aus der Praxis sowie die Kolleginnen

und Kollegen aus der Lehrverwaltung stellen die fachtheoretische Ausbildung einer immer größer werdenden Zahl von Finanzanwärterinnen und Finanzanwärter auf ihrem Weg zu Diplom-Finanzwirtinnen und Diplom-Finanzwirten sicher.

Aufgrund der hohen Abgangszahlen und wegen des bereits bestehenden Personalfehls in der Steuerverwaltung findet derzeit eine erhebliche Ausweitung der Ausbildungszahlen statt.

Die Zahl der Studierenden ist in den Jahren 2018/19 von ursprünglich 67 auf nunmehr über 120 angestiegen und nach den Planungen des Finanzministeriums wird sie noch über mehrere Jahre mindestens auf diesem Niveau bleiben. Dies stellt den Fachbereich vor organisatorische Herausforderungen, denen wir uns mit einer Ausweitung des haupt- und nebenamtlichen Lehrkörpers und mit persönlichem Engagement der vorhandenen Lehrkräfte stellen.

Der Lehrkörper des Fachbereiches zeichnet sich durch Erfahrung und Engagement der Lehrkräfte aus. Als Nebeneffekt der ausgeweiteten Online-Lehre wurde die digitale Kompetenz des Fachbereiches erheblich gestärkt. Unterrichtseinheiten, Übungsstunden und Aufsichtsarbeiten können damit auch in digitaler Form durchgeführt werden.

Das Interesse an einem haupt- bzw. nebenamtlichen Lehreinsatz im Fachbereich Steuer ist ungebrochen. Damit kann der Bedarf an Lehrkräften sehr gut abgedeckt werden.

Unsere Stärke ist neben der fachlichen Kompetenz und der guten Zusammenarbeit auch und vor allem der direkte Kontakt zu den Studierenden in den Lehrgruppen. Die Möglichkeit, auf die individuellen Probleme einzugehen und die Studierenden auf dem Weg zu ihrer Laufbahnprüfung direkt zu fördern, ist Grundlage für gute Abschlussergebnisse und eine im Bundesvergleich geringe Zahl an Studienabbrechern.

Aktuelle Entwicklungen

Die gegenwärtigen Herausforderungen einer stark steigenden Zahl von Studierenden mit ständig wandelnden Ansprüchen können nur mit außergewöhnlichem Engagement eines jungen und motivierten Teams an Dozentinnen und Dozenten und aus der Lehrverwaltung bewältigt werden. Die temporäre Umstellung auf reine Online-Lehre hat dies eindrucksvoll bewiesen. Die engagierte Unterstützung durch unsere nebenamtlichen Lehrkräfte ist in jeder Hinsicht vorbildlich.

Auch im Bereich der Digitalisierung ist der Fachbereich Vorreiter einer dynamischen Entwicklung, die von Seiten der Auftraggeber wie auch der Studierenden begrüßt und gefördert wird. Die Leitung von mehreren Projekten in Zusammenarbeit mit dem Finanzministerium und mit anderen Ländern sind Beleg für das Engagement des Fachbereiches. Beispielsweise wurde die hausinterne Arbeitsgruppe »Lehrsaal 4.0« vom Prodekan des Fachbereiches geleitet. Für die Informationsplattform ILIAS übernimmt eine Dozentin des Fachbereiches bundesweite Verantwortung. In weiteren hausinternen Arbeitsgruppen sind verschiedene Kolleginnen und Kollegen treibende Kräfte. Weitere digitale Lerninstrumente werden im Fachbereich bereits seit Jahren auf- und ausgebaut. Es gibt sie mittlerweile in vielen verschiedenen Formen: angefangen bei digitalen Skripten, konventionellen und audiovisuellen Folienvorträgen, netzbasierten Tests, Erklär-Videos, digitaler Gruppenarbeit in Echtzeit, digitalen Klausuren, Online-Vorlesungen, Wikis, und vielem mehr. Die Entwicklung geht außerdem von der reinen Wissensvermittlung hin zur aktiven Förderung von fachbezogenen Kompetenzen, um die Studierenden besser zu befähigen, mit unbekanntem Sachverhalten und Rechtsgebieten problemlos arbeiten zu können. Das kompetenzorientierte Lernen spielt eine große Rolle, geht es doch darum, den Studierenden nicht nur das nötige Wissen zu vermitteln, sondern die Fähigkeit, sich auf neue bzw. sich wandelnde Aufgaben und ein sich ständig fortentwickelndes Rechtsgebiet einzustellen.



Verwaltungsakademie Bordesholm



Personal und Organisation

Die Verwaltungsakademie Bordesholm ist eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts und seit seiner Gründung 1974 Teil des Ausbildungszentrums für Verwaltung. Ihre primären Aufgaben sind die Durchführung und Abnahme von Zwischen- und Abschlussprüfungen für alle Ausbildungsberufe des öffentlichen Dienstes in Schleswig-Holstein als zuständige Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz, die Durchführung der dienstbegleitenden Unterweisung der angehenden Verwaltungsfachangestellten, die Weiterbildung der Nachwuchskräfte im kommunalen Bereich sowie die Ausbildung von Obersekretärwärterinnen und -anwärter (Beamtenausbildung für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt) der Kommunen, des Landes in der Fachrichtung Allgemeine Verwaltung und der Justizverwaltung Schleswig-Holstein in der Fachrichtung Justiz.

Diese Aufgaben werden von 13 Beschäftigten, acht hauptamtlichen Lehrkräften und einer Studienleitung wahrgenommen. Neben den hauptamtlichen Lehrkräften wird die Verwaltungsakademie von ca. 160 nebenamtlichen Lehrkräften aus der Landes- und Kommunalverwaltung in der Fachrichtung Allgemeine Verwaltung und ca. 50 Lehrkräften aus dem Landesjustizdienst in der Fachrichtung Justiz unterstützt.

Entwicklung der Bildungsangebote

Die zentrale Herausforderung stellte im Berichtszeitraum die Corona-Pandemie dar. Trotz aller damit verbundenen Unsicherheiten konnten 2020 und 2021, alle Lehrgänge grundsätzlich durchgeführt und alle relevanten Prüfungen abgenommen werden. Lediglich ein »Ausbildung der Ausbilder«-Lehrgang aus dem

März 2020 musste in die zweite Jahreshälfte verlegt werden. Außerdem wurden wenige Basislehrgänge für Verwaltungsquereinsteiger »Verwaltungskompetenz für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger« abgesagt, da dieser Lehrgangstyp zwingend Präsenzunterricht voraussetzt.

Insgesamt war der Berichtszeitraum – in Abhängigkeit vom Infektionsgeschehen – von einem steten Wechsel zwischen Präsenz und Onlineunterricht gekennzeichnet.

Um die in den vergangenen zwei Jahren erworbenen digitalen Kompetenzen nicht wieder zu verlieren, unternimmt die VAB erste Schritte in der Entwicklung von Blended-Learning-Formaten. In einem Workshop haben die hauptamtlichen Lehrkräfte das folgende gemeinsame Verständnis von Blended-Learning entwickelt:

»Wir begreifen Blended Learning als – eine Verbindung von gemeinsamem Lernen in Präsenz und individuellem onlinegestütztem Lernen, – die sich dadurch auszeichnet, dass beide Elemente eng und in einem lernförderlichen Verhältnis miteinander verzahnt sind und – sich die Zuordnung der zu vermittelnden Inhalte an den didaktischen Möglichkeiten des jeweiligen Elements orientiert, mit dem Ziel, individuelle Lernprozesse bestmöglich zu fördern. – Dabei wird den Teilnehmenden ausreichend Möglichkeit zum Feedback des eigenen Lernerfolgs digital und/oder in Präsenz gegeben.«

Ansonsten war die Entwicklung der Verwaltungsakademie in den Jahren 2020 und 2021, wie im vergangenen Berichtszeitraum, von einem ausgeprägten Wachstum gekennzeichnet. So ist die Zahl der von der VAB als zuständiger Stelle angenommenen Abschlussprüfungen in den Ausbildungsberufen des öffentlichen

Dienstes auf 411 (2021) gestiegen. Hinzu kommen 39 Absolventinnen und Absolventen der Beamtenausbildung Fachrichtung Allgemeine Verwaltung sowie erstmalig seit Aufnahme der Ausbildung an der VAB im Jahr 2019 ebenfalls 39 Absolventinnen und Absolventen der Beamtenausbildung Fachrichtung Justiz. Im Bereich Weiterbildung absolvierten im Berichtszeitraum 79 Personen den Angestelltenlehrgang I, 165 Personen den Angestelltenlehrgang II, 99 Personen die Ausbildung der Ausbilder und 20 Personen den Qualifikationslehrgang I.

Gewachsen ist auch die Zahl der Lehrgänge an der VAB. Dies macht sich insbesondere im Bereich der Angestelltenlehrgänge bemerkbar. So ist die Zahl der Angestellten I Lehrgänge auf drei pro Jahr, die der Angestellten II Lehrgänge auf vier jährlich gestiegen.

Ende 2019 wurde das Lehrgangsangebot um einen Basislehrgang für Verwaltungsquereinsteiger »Verwaltungskompetenz für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger« erweitert. Coronabedingt fand 2020 kein Lehrgang statt; 2021 gab es 34 Absolventinnen und Absolventen.

Seit September 2019 ist die VAB zudem zuständige Stelle für die Abnahme der Abschlussprüfung der in Schleswig-Holstein entwickelten und anerkannten Qualifikationen »Straßenwärtermeister« und »Meister kommunaler Bauhof«. 2020/2021 wurden insgesamt 30 Prüfungen abgenommen. Neben einer Reihe von Klausuren müssen die Prüflinge auch eine Meisterarbeit verfassen und diese vor dem Prüfungsausschuss verteidigen.

Im Bereich der Beamtenausbildung startete im August 2020 das Pilotprojekt »Verwaltungsausbildung digital und teilnehmendenzentriert – VADiT«, das in einem eigenen Beitrag vorgestellt wird. Außerdem wurde eine Arbeitsgruppe aus hauptamtlichen Lehrkräften eingesetzt, die mit einer grundlegenden Überarbeitung des Angestelltenlehrgang II begonnen und eine

erste Befragung der Dienststellen durchgeführt hat. Zudem wird die »Ausbildung der Ausbilder« in Richtung eines Blended-Lehrgangs entwickelt, der zu einem 1/3 aus onlinegestützten Selbstlernen und 2/3 Präsenzunterricht bestehen wird.

Verwaltung

Im Bereich der Verwaltung der Verwaltungsakademie wurde der im Jahr 2019 begonnene umfassende Prozess der Neuaufstellung, Überprüfung und Modernisierung der Arbeitsprozesse fortgesetzt. Dabei steht die verstärkte Datenbanknutzung und Digitalisierung im Fokus. In den letzten Monaten wurden deshalb die technischen und datenbestandsmäßigen Voraussetzungen für den automatisierten Versand von Zulassungs- und Kostenbescheiden geschaffen. 2022 soll eine erste Testphase stattfinden. Im Herbst 2021 wurden die Bereiche Hausmeister und Druckerei aus der Zuständigkeit der VAB in die Verantwortung des Bereichs Infrastruktur in der Zentralverwaltung des AZV überführt. Diese Maßnahme ist Teil einer umfassenden Restrukturierung des AZV und seiner Arbeitsbereiche.

Liegenschaft

Im Frühjahr 2021 konnte im Altbau eine umfassende Sanierung der Brandschutzanlage abgeschlossen werden.

Ausbildungsausschuss

Insgesamt fanden im Berichtszeitraum acht Sitzungen des Ausbildungsausschusses statt. Zunächst wurde der Ausbildungsausschuss durch Herrn Christian Dirschauer geleitet, der dann am 3. Dezember 2020 von Herrn Carsten Passig abgelöst wurde, bevor zum 3. Dezember 2021 Frau Juliane Bohrer zur Vorsitzenden des Ausbildungsausschusses gewählt wurde.

KOMMA – das Kompetenzzentrum für Verwaltungs-Management ist die zentrale Fort- und Weiterbildungs- sowie Beratungseinrichtung der öffentlichen Verwaltung in Schleswig-Holstein.

Die letzten beiden Jahre haben pandemiebedingt die umfangreichsten Changeprozesse seit dem Bestehen von KOMMA ausgelöst. Vorab ein riesen Dank an alle Beteiligten, Mitarbeitenden und Referierenden für die enormen Anstrengungen und den großen Einsatz bei den Umstellungen auf Online-Veranstaltungen und die kontinuierliche Anpassung und Umsetzung der Hygienekonzepte, und an unsere Teilnehmenden und Kunden, die mit uns Agilität und Fehlerkultur gelebt haben.

Auswirkungen der Pandemie

Mit dem 13. März 2020 hat KOMMA, wie alle Bildungsinstitutionen, eine Disruption erlebt. Die gewohnten Präsenzveranstaltungen, konnten von einem Tag auf den anderen nicht mehr durchgeführt werden. Alle Initiativen richteten sich darauf aus, Online-Veranstaltungen aus dem Home-Office durchzuführen.

In einer ersten Phase bis Ende 2020 hatte KOMMA nur äußerst geringe Ressourcen für Online-Veranstaltungen zur Verfügung, da die Pflichtbereiche der VAB und FHVD Vorrang hatten.

Die Zeit wurde genutzt, um in vielen Projektgruppen die Strukturen und Prozesse für die Durchführung von Online-Veranstaltungen im Regelbetrieb aufzubauen und die Mitarbeitenden und Referierenden zu schulen. Mit folgenden Maßnahmen wurde die digitale Entwicklung befördert:

Implementierung der Lernplattform LERNWELT am 27. April 2020

Als Zusatzmodul unserer Datenbank bietet die LERNWELT die Möglichkeit, Materialien hochzuladen und sich in Foren und Chats auszutauschen. Integriert ist ein virtueller Klassenraum auf Basis der Videokonferenzsoftware BigBlueButton.

Im weiteren Verlauf haben wir bis Jahresende 2020 den Download der Teilnahmebescheinigungen und die Evaluation über das Lernportal hergestellt.

Workflow für Online Veranstaltungen

Mit einem Pilotseminar im Mai 2020 haben wir erste Erfahrungen gesammelt. Nach Prozessmodellierung und Programmierung der Abläufe für Online Veranstaltungen, der Erstellung der Informationsschreiben und der automatischen Übersendung der Zugangsdaten zur LERNWELT, konnten wir unser System für Online-Veranstaltungen ertüchtigen und diese im Regelbetrieb anbieten.

Zugriff aus dem Landesnetz

Als besondere Herausforderung stellte sich der Zugriff aus dem Landesnetz dar. In Abstimmung mit Dataport, diversen IT-Verantwortlichen der Ministerien und unserer internen IT, wurden über Monate hinweg nach und nach alle Hemmnisse für einen ungehinderten Zugriff über die Dienstrechner auf unsere Systeme ausgeräumt.

Wissenstransfer und Schulung der Mitarbeitenden und Referierenden

Die Erkenntnisse und Ergebnisse der KOMMA- und AZV- internen Arbeitsgruppen wurden aufbereitet und als Checklisten sowie Tutorials für Mitarbeitende, Referierende und Teilnehmende zur Verfügung gestellt. Zudem wurde eine

Übungsveranstaltung für Mitarbeitende und Referierende in der LERNWELT bereitgestellt, um die Funktionalitäten zu testen und einzuüben. Des Weiteren haben wir eine wöchentliche KOMMA-interne E-Learning Fragerunde installiert, in der die Arbeitsgruppen ihre Lösungen allen KOMMA Mitarbeitenden vorstellten und Fragen beantworteten. Zudem wurde die gemeinschaftliche Dokumentation des erlangten Wissens auf einer Austauschplattform implementiert.

In der zweiten Phase ab dem 1. Januar 2021 konnten wir die aufgebauten Strukturen in vollem Umfang einsetzen. Mit Freischalten der Gigabit Leitung am CAMPUS Bordesholm und der von der IT installierten Serverlandschaft, inkl. tagesaktuell buchbarer Kapazitäten waren alle technischen Hemmnisse für den Regelbetrieb ausgeräumt. Ab sofort war die Maßgabe an die Mitarbeitenden, dass Terminverschiebungen nur noch in Ausnahmefällen genehmigt werden. Alle anstehenden Veranstaltungen sollten, im Sinne einer »Digital First« Strategie auf das Online-Format umgestellt werden. Dies führte dazu, dass wir in der Spitze 20 Online-Veranstaltungen mit 220 Teilnehmenden parallel durchgeführt haben.

Aktuell besteht unsere Aufgabe darin, die unzähligen halb-digitalen Einzellösungen für unsere Verwaltungsabläufe im Home-Office nach und nach wieder zusammenzuführen und medienbruchfrei digital abzubilden.

Personelle Veränderungen

Im Berichtszeitraum hat sich KOMMA aufgrund des jahrelangen Anstieges der Nachfrage auch personell weiterentwickelt. Besonders zu erwähnen ist die Einstellung einer Referentin für Personal- und Organisationsentwicklung, um die Bedarfe im Bereich Teamentwicklung, Führungskräfte, Wissens-, Changemanagement und neue Arbeitskultur aufzugreifen und abdecken zu können.

Zum 1. August 2021 hat zudem Frau Dr. Laura

Wamhoff ihre Tätigkeit als stellvertretende Leitung und Leiterin des Bereiches Beratung aufgenommen. Die Amtsvorgängerin Frau Dr. Ute Kapaun wechselte in das Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus.

Bereich Fort- und Weiterbildung

Der Bereich Fort- und Weiterbildung mit der Programmfortbildung, den berufs begleitenden Weiterbildungen und den Inhouse-Seminaren war von den pandemiebedingten Umstellungen am stärksten betroffen. Erstmals wurden in der Programmfortbildung weniger Veranstaltungen durchgeführt, als geplant waren.

Dafür haben wir erstmalig Online Veranstaltungen durchgeführt. 2020: 11 Veranstaltungen, 2021: 176 Veranstaltungen. Besonders hervorzuheben sind für 2021 die 15 durchgeführten Seminare »Online-Meetings professionell moderieren« und 9 durchgeführte Seminare zum Thema »Digitales Zeitmanagement«.

Bei den Weiterbildungen erfreuen sich der »Kommunale/r Bilanzbuchhalter/in (BiBu)« und »Kommunale/r Finanzbuchhalter/in (FiBu)« weiter großer Nachfrage, so dass wir auch im Berichtszeitraum Zusatzlehrgänge, vorrangig online, anbieten konnten. Zudem wurden beide Curricula überarbeitet, um die Lehrgänge auf den aktuellen Stand der Doppik-Nutzung in den Verwaltungen anzupassen.

Die Aufstiegsfortbildung nach § 27 ALVO wurde in den Jahren 2020 / 2021 überwiegend im Online-Format durchgeführt. Den 2019 begonnenen Lehrgang konnten 17 Beamtinnen und Beamte nach Absolvieren der schriftlichen und mündlichen Prüfung erfolgreich beenden.

Zurückgekehrt ist der »Einführungslehrgang für Standesbeamtinnen und Standesbeamte«. Seit 2019 wird der Lehrgang wieder zweimal jährlich von KOMMA durchgeführt. Im Berichtszeitraum erstmalig als reines Online-Format.

Die Programmfortbildung wurde im Berichtszeitraum durch insgesamt 423 Inhouse-Seminare ergänzt, davon 189 Veranstaltungen in 2020 und 234 Veranstaltungen in 2021. Trotz der eingeschränkten Planbarkeit in den Kommunen und beim Land hinsichtlich der Veranstaltungsdurchführung unter den geltenden Corona-Bedingungen wurden insgesamt nur knapp 100 Seminare weniger als in den beiden Vorjahren durchgeführt. Gerade größere Verwaltungen bevorzugten Inhouse-Veranstaltungen, um Seminarinhalte auf die eigenen Bedürfnisse anzupassen und einen gleichen Wissensstand für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten.

Bereich Beratung

Hier bietet KOMMA individuell konzipierte Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung an, die zusammen mit dem Kunden entwickelt werden.

Seit Jahren etabliert ist der Teilbereich Eignungsdiagnostik/ Personalauswahl. Die Nachfrage nach dem 2015 eingeführten Online-Eignungstest (Dr. Kauffeld & Lorenzo) hat sich im Berichtszeitraum mit 3729 bzw. 3145 Testungen über dem Niveau der Vorjahre stabilisiert. Der Onlinetest wird nunmehr von über 57 Verwaltungen eingesetzt.

Die von KOMMA durchgeführten Führungskräfte-Assessment Center (AC) und Potenzialanalysen sind weiter stark nachgefragt. Die Moderatorentage haben sich im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum verdoppelt.

Die Anzahl der Coachings ist im Berichtszeitraum mit 57 bzw. 69 im Vergleich zu den vorherigen Jahren nochmals gestiegen. Immer mehr Verwaltungen führen Coaching als standardisierte Personalentwicklungsmaßnahme, mittlerweile auch online, vor allem für Nachwuchsführungskräfte und Führungskräfte auf Probe ein.

Auch im Anschluss an die Führungspotenzialanalyse wird Coaching häufig nachgefragt, um zusammen mit dem Coach an individuellen Entwicklungsfeldern zu arbeiten.

Im Berichtszeitraum hat sich die Auftragsfortbildung LandSH für das Zentrale Personalmanagement der Staatskanzlei als neues Geschäftsfeld verstetigt.

Mit »digifit – Fit für die Digitalisierung« begann bei KOMMA 2018 das Geschäftsmodell der Auftragsfortbildung für die Staatskanzlei. KOMMA übernahm das Programmmanagement, die Durchführung der Schulungen teilen sich KOMMA und Dataport-IT-BBZ. So vereint das digifit-Programm die gesamte Themenpalette beider Fortbildungseinrichtungen. Nach 2019 durchgeführten 79 Veranstaltungen mit 900 Beschäftigten der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung, sank die Anzahl pandemiebedingt 2020 auf 69 Veranstaltungen mit 671 Beschäftigten und stieg in 2021 wieder auf 85 Veranstaltungen mit 863 Beschäftigten.

Im Jahr 2021 wurde die Auftragsfortbildung LandSH um 22 Schulungen zur neu eingeführten Software INTERAMT für die Personalabteilungen der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung ergänzt, die in den Monaten Oktober und November mit 206 Teilnehmenden durchgeführt wurden.

Des Weiteren wurde bei KOMMA 2021 ein Fort- und Weiterbildungsprogramm für die Führungskräfte der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung aufgebaut. Beauftragt und ausfinanziert werden die Angebote ebenfalls durch das zentrale Personalmanagement der Staatskanzlei Schleswig-Holstein. In 2021 haben insgesamt 10 Veranstaltungen mit 134 Führungskräften stattgefunden und verschiedenste, innovative Fortbildungsformate wie Kurzimpulse und Netzwerkformate pilotiert. Für 2022 wurde KOMMA beauftragt ein Jahresprogramm mit insgesamt geplanten 30 Veranstaltungen im Bereich Führungskräfteentwicklung aufzubauen.

Jahresbericht 2020 / 2021

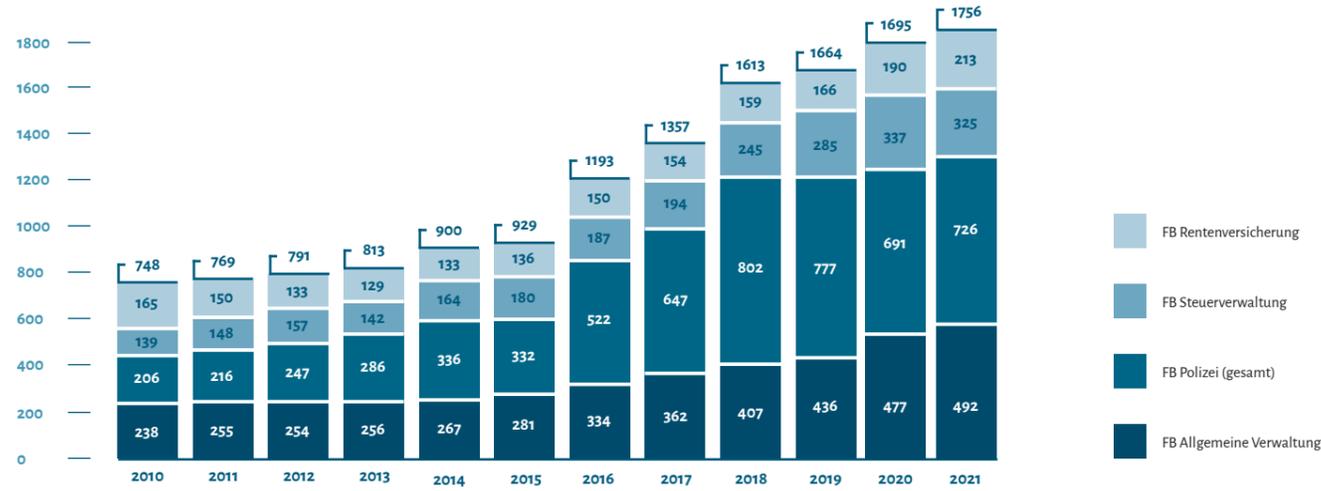
Zahlen

Daten

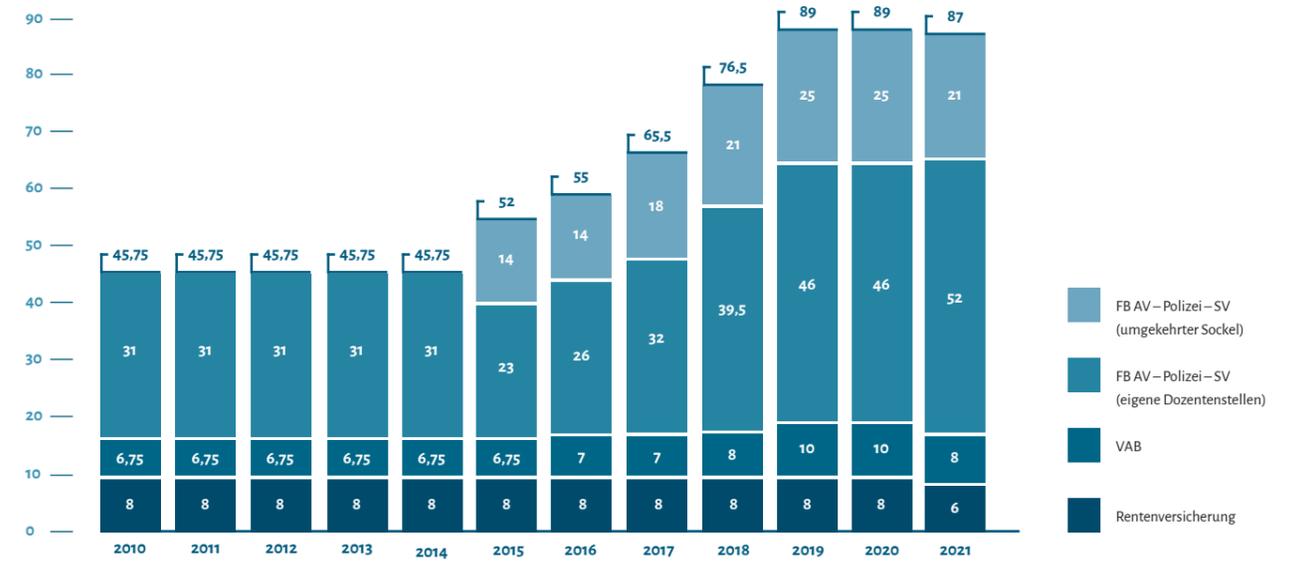
Fakten



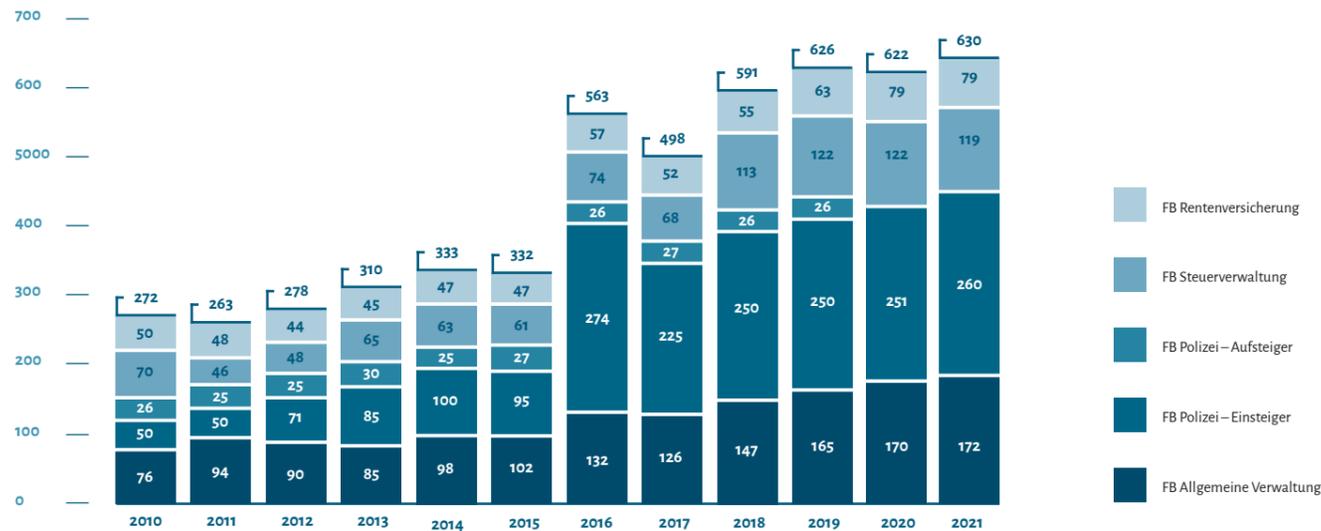
FHVD – Entwicklung der Studierendenzahl



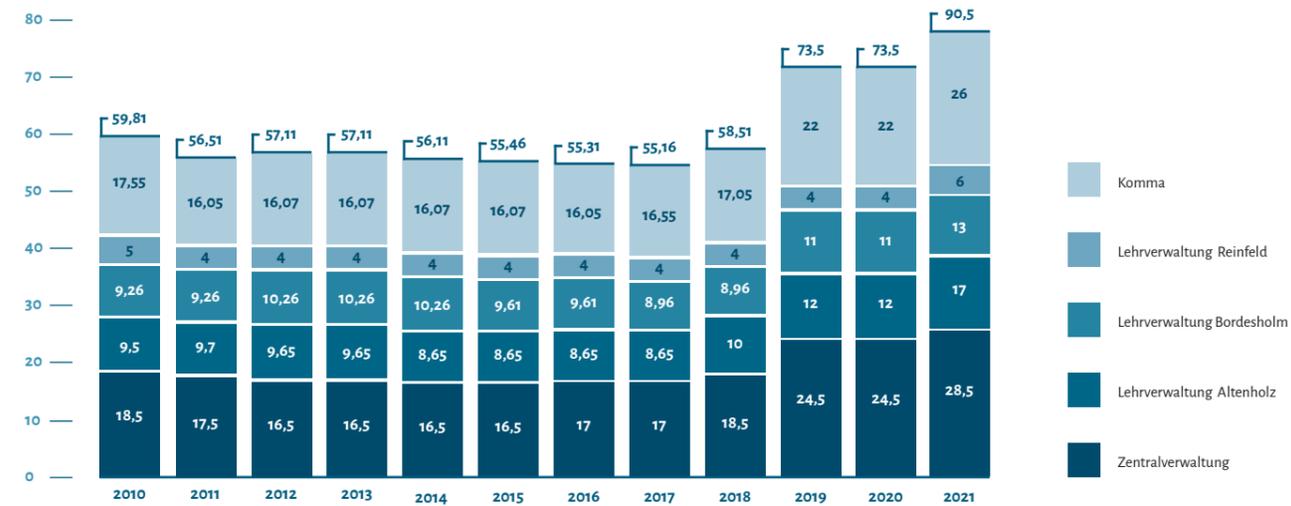
FHVD & VAB – Entwicklung der Zahl der hauptamtlichen Lehrkräfte



FHVD – Entwicklung der Zahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger



FHVD & VAB – Entwicklung der Zahl der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



2020

| Einnahmen | | Ausgaben | | |
|-------------------|---------------------|--------------------|------------|---------------------|
| FHVD | 9.021.200 € | Personal | rd. 88,6 % | 14.266.100 € |
| VAB | 2.218.100 € | Betriebskosten | rd. 11,3 % | 1.824.000 € |
| KOMMA | 2.732.600 € | Sonstige Kosten | rd. 0,1 % | 15.000 € |
| Sonstige Bereiche | 492.900 € | zzgl. | | |
| HH-Verrechnungen | 1.641.300 € | investiver Bereich | | 553.000 € |
| | 16.106.100 € | | | 16.659.100 € |

2021

| Einnahmen | | Ausgaben | | |
|-------------------|---------------------|--------------------|------------|---------------------|
| FHVD | 10.679.200 € | Personal | rd. 88,1 % | 15.902.700 € |
| VAB | 2.844.600 € | Betriebskosten | rd. 11,8 % | 2.131.500 € |
| KOMMA | 2.931.300 € | Sonstige Kosten | rd. 0,1 % | 17.200 € |
| Sonstige Bereiche | 474.000 € | zzgl. | | |
| HH-Verrechnungen | 1.122.300 € | investiver Bereich | | 1.068.000 € |
| | 18.051.400 € | | | 19.119.400 € |

2020

Herr Prof. Dr. Okke von Kiepinski, Fachbereich Allgemeine Verwaltung, Februar 2020

Frau Prof. Dr. Sabine Weger, Fachbereich Rentenversicherung, April 2020

2021

Herr Prof. Dr. Alex da Mota Pedrosa, Fachbereich Allgemeine Verwaltung, November 2021

Veröffentlichungen des Fachbereichs Allgemeine Verwaltung 2020/2021

Dr. Achmed El Bureiasi

Rechtsfragen des kommunalen Mitwirkungsverbots nach § 22 GO SH, Die Gemeinde 2020.

Manuel Heinemann

Berliner Kommentar zum VwVfG (Hrsg.: Pautsch/Hoffmann), 2. Auflage 2021, Mitkommentator

Prof. Dr. Alex da Mota Pedrosa

Gerstlberger W., da Mota Pedrosa, A.: Unpacking Absorptive Capacity: When Some of Its Dimensions Are More Relevant Than Others. In: International Journal of Business Innovation and Research

Gerstlberger W., da Mota Pedrosa, A.; Cantner, U., Kesting, T.

Enhancing Innovation Activities in the Transition Process Towards Renewable Energy Municipalities. In: International Journal of Innovation and Sustainable Development.

Gerstlberger W., da Mota Pedrosa, A.

The Balance of Cross-Functional Collaboration and Stretch and its Interaction with Firm's Innovation Performance. In: Journal of Innovation Management.

Prof. Dr. Edna Rasch

Anm. zu BSG: Neurologisch bedingte Sehfähigkeit nicht ausreichend für Nachteilsausgleich wegen Blindheit, NZS 2020, S. 430.

Anm. zu LSG NRW: Suizid des Ehepartners rechtfertigt keine Entschädigung nach OEG, NZS 2020, S. 728.

Anm. zu LSG München: Einfachste Maßnahmen der Behandlungspflege nicht vom Leistungsumfang einer ambulanten Pflegewohngruppe umfasst, NZS 2020, S. 766.

Anm. zu LSG Berlin: Örtliche Zuständigkeit für Eingliederungshilfe in Pflegefamilie nach Erreichen der Volljährigkeit, NZS 2020, S. 772.

Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse durch zunehmende Normenfülle? Aktuelle Tendenzen in der Sozialverwaltung am Beispiel der Eingliederungshilfe (SGB IX-neu), in: Beck/Stember/Lasar (Hrsg.), Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse, Schriften des Praxis- und Forschungsnetzwerks der Hochschulen für den öffentlichen Dienst, Band 5, 1. Auflage 2021, S. 231-245.

Bearbeitung der Stichworte „Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung“, „Pflegehilfsmittel“, „Teilhabe“, „Unbestimmter Rechtsbegriff“, „Verhältnismäßigkeitsgrundsatz“, „Verwaltungsgerichte“, „Vollstreckung öffentlicher Ansprüche“, „Wiedereinsetzung in den vorigen Stand“, „Betreuungsverfügung“, „Gesetzlicher Vertreter“ und „Geschäftsfähigkeit“ in: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V., Fachlexikon der Sozialen Arbeit, 9. Auflage.

Dr. Stephan Raimer

Raimer S., Weiß P. (2021) Fostering Human Centred Design in Public Service Development. In: Leitner C., Ganz W., Satterfield D., Bassano C. (eds) Advances in the Human Side of Service Engineering. AHFE 2021. Lecture Notes in Networks and Systems, vol 266. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80840-2_31

Raimer, S. (2021) Kompetenznavigator Digitalisierung. In: Die Gemeinde SH 12/2021, Zeitschrift für die kommunale Selbstverwaltung, Schleswig-Holsteinischer Gemeindetag (Hrsg.), 73. Jahrgang, S. 312-314

Veröffentlichungen des Fachbereichs Polizei 2020/2021

Prof. Dr. Ina Hunecke

Prof. Dr. Ina Huneck, Juanita Henning, Ina Hunecke und Gerhard Walentowitz: Das Prostituiertenschutzgesetz im Lichte der Kriminalitätsstatistik. The Prostitute Protection Act in the light of crime statistics. MschrKrim 2021; 104(4): 359–374

PD Dr. Grischa Merkel

Veröffentlichungen:

Zur notwendigen anwaltlichen Vertretung beim polizeilichen Vorbeugegewahrsam. In: Neue Kriminalpolitik (NK) 3/2021, 333–349.

Im Erscheinen:

Lieber nicht denken? Wie das Silicon Valley unsere Gedanken entschlüsselt. Erscheint in Fink/Rosenzweig (Hrsg.): Wo sitzt der Geist? Von Leib und Seele zur erweiterten Kognition, mentis 2022.

Law and Brain Decoding – In the need of a Right to Mental Integrity? Derecho penal y Decodificación cerebral ¿Ante la Necesidad de un Derecho a la Integridad mental? Erscheint in: Eduardo Demetrio Crespo (Hrsg.), Derecho penal y comportamiento humano, Tirant lo Blanch 2022.

Eingereicht:

Towards a Global Governance Framework for Brain Data (zusammen mit Marcello Ienca, Department of Health Sciences and Technologies, ETH Zurich, Switzerland as first author, as well as Joseph J. Fins, New York Presbyterian Hospital and Weill Cornell Medical College, USA, Ralf J. Jox, Institute of Humanities in Medicine, Lausanne University Hospital, Switzerland, Fabrice Jotterand, Medical College of Wisconsin, USA, Silja Vöneky, University of Freiburg, Law Faculty, Dep. International Law and Ethics of Law, Germany, Roberto Andorno, Faculty of Law and Institute for Biomedical Ethics, University of Zurich, Switzerland, Tonio Ball, Department for Neurosurgery, University Medical Center Freiburg, Germany, Claude Castelluccia, Privatics Group, INRIA, France, Ricardo Chavarriaga, ZHAW School of Engineering, Switzerland; IEEE Standards Association; Confederation of Laboratories for AI Research in Europe (CLAIRE), Hervé Chneiweiss, Centre de Recherche Neuroscience Paris Seine, CNRS, France; UNESCO Chair of Bioethics, Agata Ferretti, Department of Health Sciences and Technologies, ETH Zurich, Switzerland, Orsolya Friedrich, Institute for Philosophy, FernUniversität in Hagen, Germany, Samia Hurst, Institute for Ethics, History, and the Humanities, University of Geneva, Switzerland, Fruzsina Molnar-Gabor, Heidelberg Academy of Sciences and Humanities, Germany, Jean-Marc Rickli, Geneva Center for Security Policy, Switzerland, James Scheibner, Department of Health Sciences and Technologies, ETH Zurich, Switzerland, Effy Vayena, Department of Health Sciences and Technologies, ETH Zurich, Switzerland, Rafael Yuste, The NeuroTechnology Center, Columbia University, USA, Philipp Kellmeyer, Department for Neurosurgery, University Medical Center Freiburg, Germany). Eingereicht bei Neuroethics.

Vorträge:

11.11.21: „Wegspritzen“ – Die indirekte Sterbehilfe und ihre normativen Grenzen, Fachvortrag, Juristische Fakultät, Universität Greifswald

24.11.21: Zur Unterscheidung zwischen Tötung auf Verlangen und assistiertem Suizid in ethischer und rechtlicher Hinsicht, Ringvorlesung „Grenzfelder in der Praxis des assistierten Suizids“, Universität Kiel

Kay Bonde und Katrin Stegemann

Alternative Formen der polizeilichen Aufgabenerfüllung, 06.02.2020, Osnabrück
 Kay Bonde / Katrin Stegemann, Vortrag auf der 3. Tagung des Praxis- und Forschungsnetzwerks der Hochschulen für den öffentlichen Dienst

Alternative Formen der polizeilichen Aufgabenerfüllung, 2021, Baden-Baden
 Kay Bonde / Katrin Stegemann, Veröffentlichung des Vortrags als Aufsatz in: Beck, Joachim/Stember, Jürgen/Lasar, Andreas, Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse, Schriften des Praxis- und Forschungsnetzwerks der Hochschulen für den öffentlichen Dienst, 2021, S. 367–386.

Prof. Dr. Dietrich Pülschen

(Drei) wissenschaftliche Kooperationen FHVD mit Europa – Universität Flensburg (EUF)

1.) ViContact, Erstgespräche bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch – Professionalisierung von Lehramtsstudierenden durch Übung in virtuellen Szenen, BMBF–gefördertes Verbundprojekt:

Laufzeit: 01.04.2018 – 30.06.2021

Projektbeteiligte: Prof. Dr. Simone Pülschen (Europa–Universität Flensburg) – Verbundkoordinatorin, Prof. Dr. Renate Volbert (Psychologische Hochschule Berlin), Prof. Dr. Jürgen L. Müller (Georg August Universität Göttingen, Schwerpunktprofessur für Forensische Psychiatrie und Psychotherapie)

Das Ziel des geplanten Forschungsvorhabens ist es, angehende Lehrkräfte in einem Training auf diesen Erstkontakt vorzubereiten, ihnen relevantes Wissen, vor allem aber Handlungsmöglichkeiten zu vermitteln, sodass sie nicht wegschauen, schweigen oder irreversible Schäden anrichten. Neben der Vermittlung von Wissensbeständen liegt der Schwerpunkt des Trainings auf den Erstgesprächen mit potentiell von sexuellem Missbrauch Betroffenen liegen. Neben handlungsrelevantem Wissen werden auch konkrete feedbackgestützte Übungsmöglichkeiten unter Einsatz von virtuellen Realitäten (VR) angeboten werden. Dabei geht es um das Aufgreifen von Gesprächsangeboten, um die angemessene Gesprächsführung, die korrekte anschließende Gesprächsdokumentation und um das Einleiten von konkreten Maßnahmen zum Schutz des Kindeswohls.

Im Flensburger Teilprojekt besteht eine Kooperation mit dem Fachbereich Polizei der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleitung Altenholz.

2.) ViContact 2.0, Erstgespräche bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch – Professionalisierung von Erstbefragenden verschiedener Professionen durch Übung in virtuellen Szenen, BMBF–gefördertes Verbundprojekt

Laufzeit: 01.10.2021 – 30.09.2024

Projektbeteiligte: Prof. Dr. Simone Pülschen (Europa–Universität Flensburg), Prof. Dr. Renate Volbert (Psychologische Hochschule Berlin) – Verbundkoordinatorin, Prof. Dr. Jürgen L. Müller (Georg August Universität Göttingen, Schwerpunktprofessur für Forensische Psychiatrie und Psychotherapie)

Das Projekt schließt an das Vorgängerprojekt „ViContact – Erstgespräche bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch – Professionalisierung von Lehramtsstudierenden durch Übung in virtuellen Szenen“ an. Die zweite Projektphase dient dazu, das Training abschließend zu evaluieren, zu einem an beliebigen Standorten einsetzbaren Angebot inhaltlich und technisch weiterzuentwickeln und das Trainingsprogramm auf die spezifischen Bedürfnisse weiterer Zielgruppen, die Erstgespräche mit Kindern bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durchführen, zu adaptieren und zu erproben. Im Flensburger Teilprojekt besteht eine Kooperation mit dem Fachbereich Polizei der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleitung Altenholz.

3.) Nachwuchsforschungsgruppe – Zusatzausbildung „Referenzperson für schulisches Handeln im Kontext sexuellen Kindesmissbrauchs (RP SKM)“, BMBF–gefördert

Laufzeit: 01.07.2021 – 30.06.2026

Nachwuchsgruppenleitung: Prof. Dr. Simone Pülschen

Ziel des Projekts ist die Entwicklung und Evaluation eines Curriculums zur studienbegleitenden Ausbildung einer Referenzperson für schulisches Handeln im Kontext sexuellen Kindesmissbrauch (RPSKM) mit Schwerpunkt Sekundärprävention. Die Teilnehmenden dieses Trainings werden in die Lage versetzt werden, in den Schulen, an denen sie (später) tätig sind, in Zusammenarbeit mit der Schulleitung, ein Schutzkonzept zu entwickeln, ein Netzwerk von Fachkräften für dieses Themengebiet aufzubauen und zu begleiten sowie als Ansprechperson zu fungieren und Gespräche mit Betroffenen und ihren Angehörigen zu führen und hierbei die Anzeigenerstattung im Blick behalten. Es besteht eine Kooperation mit dem Fachbereich Polizei der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleitung Altenholz.

Publikation

Pülschen, D. & Pülschen, S.: „Sexueller Kindesmissbrauch – Mythenakzeptanz von Studierenden der Polizei“
 Polizei & Wissenschaft (1), 2–15, 2022

Olaf Weddern

Ton aus, Spot an. Über die Verwendung von Schalldämpfern und Nachtsichtgeräten, Jäger in Schleswig-Holstein, 04/2020. Zusammen mit André Busche, Lehrbeauftragter für Waffenrecht an der FHVD.

Die Waffenrechtsnovelle 2020: Darstellung der umfangreichen Änderungen des Waffengesetzes Teil 2, Der Kriminalist, 12-2020. Zusammen mit Olaf März, KHK, LKA Sachsen-Anhalt, und André Busche, öffentlich bestellter Sachverständiger, Lehrbeauftragter für Waffenrecht an der FHVD

Die Frist läuft ab – Diese Änderungen des Waffengesetzes müssen Sie beachten! Jäger in Schleswig-Holstein, 07+08/2021. Zusammen mit André Busche, Lehrbeauftragter für Waffenrecht an der FHVD

Martin Herrnkind

Forschung

Beteiligung am Verbundforschungsvorhaben MEDIAN („Mobile berührungslose Identitätsprüfung im Anwendungsfeld Migration“) mit Kooperationspartnern auf Bundesebene unter Einbeziehung der Landespolizei Schleswig-Holstein. Teilanalysen werden fachbereichsintern über Bachelorarbeiten im Polizeistudiengang durchgeführt.

Tätigkeit im wissenschaftlichen Beirat des durch die DFG geförderten Projektes „Körperverletzung im Amt durch Polizeibeamte“ der Ruhr Universität Bochum, Lehrstuhl für Kriminologie, Prof. Dr. Tobias Singelstein.

Veröffentlichungen / Aufsätze

Martin Herrnkind: ORCID-ID: <https://orcid.org/0000-0002-2541-6884>

Marschel Schöne & Martin Herrnkind: Sippenforschung und die Graugans Martina. Rezension des Buches: Clages/Zeitner: Kriminologie. für Studium und Praxis. S. 375–380 In: Neue Kriminalpolitik. 32. Jahrgang, 3/2020.

Marschel Schöne & Martin Herrnkind: „Alles schwule Themen“ - Kollektive Selbstaffirmation im Feld Polizei.
 In: Polizei. Wissen. Themen polizeilicher Bildung. Jahrgang 4, Ausgabe 1/2020.

Marschel Schöne & Martin Herrnkind: Die Fragilität polizeilicher Autorität.
 In: Polizei. Wissen. Themen polizeilicher Bildung. Jahrgang 5, Ausgabe 1/2021.

Martin Herrnkind: Polizeirassismus in Deutschland. Cursorischer Versuch einer systematischen Bestandsaufnahme. S. 85–100 In: Thomas Feltes und Holger Plank (Hrsg.): Rassismus, Rechtsextremismus, Polizeigewalt. Beiträge für und über eine rechtschaffende, demokratische Bürgerpolizei. Frankfurt (Verlag für Polizeiwissenschaft) 2021.

Martin Herrnkind: Cop Culture meets Bourdieu.
 S. 345–362 In: Andreas Ruch und Tobias Singelstein (Hrsg.): Auf neuen Wegen. Kriminologie, Kriminalpolitik und Polizeiwissenschaft aus interdisziplinärer Perspektive. Festschrift für Thomas Feltes zum 70. Geburtstag. Berlin (Duncker & Humblot) 2021.

Martin Herrnkind & Marschel Schöne: Wessen Gebiet es ist, der bestimmt die Religion? Die Wissenschafts-Firewall des Feldes Polizei. S. 200–218 In: Nadine Jukschaft / Katharina Leimbach / Carolin Neubert (Hrsg.): Qualitative Kriminologie, quo vadis? Stand, Herausforderungen und Perspektiven qualitativer Forschung in der Kriminologie. Weinheim, Basel 2021.

Martin Herrnkind: Polizisten als Kriminelle und das Schweigen der Dienstgruppe. Zur Homöostase einer moralinübersäuerten Institution. S. 42–50 In: Forum Politische Bildung und Polizei. Themenheft Nr. 1. Rassismus- und Rechtsextremismusbekämpfung als Arbeitsfelder der Polizei. Ermittlungsarbeit und Opferschutz. 2021.

Interviews

Feature „Aufklärer unter Verdacht“. Was Whistleblower und investigativen JournalistInnen droht. Deutschlandfunk, 22.02.2020, Charly Kowalczyk

Polizei und Gewalt: Erste Erfahrungen mit Polizeibeauftragten. Deutschlandfunk, 18.06.2020, Johannes Kulms.

„Guter Bulle, böser Bulle“, taz am wochendende, 22./23.08.2020, S. 5.

Vorträge

4.11.2020, Tagung „Quo vadis Qualitative Kriminologie“ beim Kriminologischen Forschungsinstitut Niedersachsen, Hannover (online). Martin Herrnkind/Prof. Dr. Marschel Schöne: Die Position bestimmt die Perspektive. Innenansichten feldinterner Polizeiforschung.

10.09.2021, Kongress Netzwerk Demokratische Polizei, Polizeiakademie Niedersachsen. Interkulturelles Training der Landespolizei Schleswig-Holstein und Vorstellung von Workshopergebnissen.

Mitglied im wissenschaftlichen Beirat in Bochum.

Prof. Dr. Katja vom Schemm

Mitglied im wissenschaftlichen Beirat
„ViContact - Erstgespräche bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch – Professionalisierung von Lehramtsstudierenden durch Übung in virtuellen Szenen“

BMBF-gefördertes Verbundprojekt
Dr. Simone Pülschen, Europa-Universität Flensburg, Prof. Dr. Renate Volbert (Psychologische Hochschule Berlin) und Prof. Dr. Jürgen L. Müller (Georg August Universität Göttingen)

Frank Grantz

Der Anwalt der ersten Stunde, in: Die Kriminalpolizei 03/2021

Erläuterung zum LVwG, §§ 162 – 249, in: Polizei-Fach-Handbuch, Verlag Deutsche Polizeiliteratur GmbH, 2021/22

Vom Überwinden des Profilzylinderschlosses (Die Kriminalpolizei, März 2020)

Veröffentlichungen des Fachbereichs Steuer 2020/2021

Prof. Dr. Andreas Nitschke

Monographien

Die materielle Polizeipflicht im Sinne einer Gefahrenabwehrpflicht als verfassungs- rechtliche Grundpflicht

Dissertation

Verfassungs- und Verwaltungsrecht unter dem Grundgesetz, Band 40, 2013

Aufsätze in Fachzeitschriften

Störer Mehrheit im Polizei- und Ordnungsrecht in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Dagmar Felix erschienen in: Nord-ÖR 2004, S. 469 ff.

Echte oder unechte Forfaitierung beim Forderungskauf unter Vereinbarung einer Kaufpreisüberprüfung nach Ablauf der Zinsswap-Laufzeit? erschienen in: Betriebsberater 2010, S. 1827 ff.

Zum datenschutzrechtlichen Akteneinsichtsrecht im laufenden Besteuerungsverfahren in Zusammenarbeit mit Thorsten Ihler erschienen in: Steuer + Studium 2011, S. 169 ff.

Auskunftsersuchen des Insolvenzverwalters und Informationsfreiheit erschienen in: DÖV 2014, S. 1049 ff.

Zum Bestehen einer Dienstpflicht zur „Denunziation“ für Beamte in Bezug auf von Kollegen begangene Dienstvergehen in Zusammenarbeit mit Dr. Carsten Beckmann erschienen in: NVwZ 2021, S. 942

Die beamtenrechtliche Behandlung der sogenannten „Nazi-Chats“ im öffentlichen Dienst – Analyse, Bewertung und Ausblick erschienen in: ZBR 2022, S. 112 ff.

Urteilsanmerkungen

Anmerkung zu BFH, Urt. v. 17.3.2014 - V R 1/13 erschienen in: UStB 2014, S. 112 ff.

Anmerkung zu VG Schleswig, Urt. v. 31.10.2014 - 8 A 1/14 erschienen in: ZInsO 2014, S. 2388 f.

Anmerkung zu OVG Münster, Urt. v. 24.11.2015 - 8 A 1032/14 erschienen in: ZInsO 2016, S. 165 ff.

Anmerkung zu OVG Schleswig-Holstein, Urt. v. 25.1.2018 - 4 LB 38/17 in Zusammenarbeit mit Bengt Gutschke erschienen in: DVBl 2018, S. 534 ff.

Anmerkung zu OVG NRW, Beschl. v. 25.3.2021 - 6 B 2055/20 erschienen in: DVBl 2021, S. 1264 f.

Onlinepublikationen

Über ‚Quotenneger‘, Zynismus und geschmacklose Witze
erschieden in: Legal Tribune Online am 11.9.2021

Was ist bei Beamten noch „normal“?
erschieden in: Legal Tribune Online am 22.9.2021

Die Relevanz der inneren Einstellung erschien in: Verfassungsblog am 24.2.2022

Varia

Wird Jens Maier wirklich wieder Richter?
(Beitrag zum Artikel) erschien in: Legal Tribune Online am 20.2.2022

Veröffentlichungen des Fachbereichs Rentenversicherung 2020/2021

Prof. Dr. Christoph Schewe

Shattering the Concept of EU Citizenship? The Potential Impact of Brexit and Potential Secession of Catalonia on EU Citizenship, *Baltic Yearbook of International Law*, Brill, 2021

The rule of law mechanism and the Hungarian and Polish resistance: European Law against national identity?, together with Thomas Blome, *Journal of the University of Latvia* 2021

Buchbesprechung: Lars Klenk, *Die Grenzen der Grundfreiheiten*, [book review, *The limits of the fundamental freedoms*], in: *Europarecht (EuR, Nomos 2021)*

Investitionen: Verstoß gegen eine Unionsbestimmung als Folge einer Handlung eines Wirtschaftsteilnehmers, Anmerkungen zum EuGH-Urteil C-743/18 (*LSEZ SIA/Latvijas Investīciju un attīstības aģentūra*), *EuZW*, (Beck), 2021, 119 ff.

Die A1-Bescheinigung und ihre Handhabung durch die Mitgliedstaaten: Highway to European Integration?, in: J. Beck/J. Stember/A. Lasar (Hrsg.), *Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse*, *Nomos 2021*, S. 79–104.

Projektthemen Jahrgang 2017/2020

- 1 Stadt Bad Oldesloe, Baubetriebshof
Untersuchung der wirtschaftlichen und rechtlichen Möglichkeiten eines Gemeindeverbundes zur gemeinschaftlichen Verwertung von kommunalem Grünschnitt als Energielieferant aus nachwachsenden Rohstoffen.
- 2 Kreis Schleswig-Flensburg
Handbuch der Reha-Leistungen zur Anwendung in der Eingliederungshilfe nach dem SGB IX.
- 3 Kreis Plön
Umsetzungsleitfaden für die Einführung eines modernen Bürgerleitsystems für die Kreisverwaltung Plön
- 4 Stadt Pinneberg
Innovationsbereitschaft und digitale Kompetenzen der Beschäftigten der Stadtverwaltung Pinneberg
- 5 Hansestadt Lübeck
Ein prozessorientiertes, kokreatives Projektmodell als Instrument zur Verbesserung der Betreuung der Nachwuchskräfte in der allgemeinen Verwaltung (Netzwerkinitiative der Hansestadt Lübeck)
- 6 Kreis Steinburg
Wissensmanagement in der Kreisverwaltung Steinburg
- 7 Stadt Flensburg
Entwicklung eines Onboarding-Leitfadens für die Stadtverwaltung Flensburg
- 8 Kreis Stormarn
Empfehlung für die Ausgestaltung eines Imagefilms zur Rekrutierung von Nachwuchskräften
- 9 Stadt Heide
Einführung der E-Rechnung bei der Stadt Heide
- 10 Landeshauptstadt Kiel
Arbeitgeberzertifizierung- Möglichkeiten- Kosten- Nutzen
- 11 Stadt Norderstedt
Einsatz von Drohnen – Möglichkeiten und Grenzen im Rahmen von ordnungsbehördlichen Ermittlungen
- 12 Dataport AöR
Entwicklung eines Konzeptes für ein Assessment Center zur Personalauswahl von Nachwuchskräften bei Dataport
- 13 Industrie- und Handelskammer zu Kiel
Reihe – “Besseres Recht durch Kooperation und Standardisierung im Gesetzgebungsverfahren”, hier: Errichtung eines “Beteiligungsportals”
- 14 Staatskanzlei S-H
Entwicklung eines interaktiven, webbasierten Moduls für allen Lernenden im Bereich des AZV (FHVD und VAB) zum unterrichtsbegleitenden sowie unabhängigen Erlernen einer „rechts-sicheren und verständlichen Behördensprache“

15. Dienstleistungszentrum Personal
Von der Beschwerde zum Feedback – Wie lassen sich kritische Rückmeldungen von Kund*innen – Beschwerden konstruktiv nutzen, um Verbesserungspotentiale zu heben und hieraus wertvolle Bausteine für eine lernende Organisation zu generieren?
16. Ministerium für Justiz, Europa, Verbraucherschutz und Gleichstellung, Abt. 5
Internetauftritt zur schleswig-holsteinischen Europapolitik-Erstellung eines Konzeptes zur Überarbeitung des Internetauftritts der Abteilung für Europa-, Ostsee- und Nordseeangelegenheiten des Landes S-H und des Hanse-Office
17. Landesamt für Ausländerangelegenheiten
Prozessentwicklung für ein neu geschaffenes Dezernat „Fachkräfteeinwanderung“
18. MELUND – ZIT S-H V30
Digitale Musterkommune Schleswig-Holstein

Projektthemen Jahrgang 2018/2021

1. Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung
Entwicklung von Anforderungen und Szenarien für ein Planspiel in der Kommunalverwaltung
2. Stadt Neustadt in Holstein
Überführung einer Volkshochschule in der Trägerschaft eines Vereins in städtische Trägerschaft sowie Entwicklung eines modernen VHS-Konzepts
3. Kreis Bad Segeberg
Die Umsetzungsmöglichkeiten von Home-Office im Kreis Se-geberg unter besonderer Betrachtung von Arbeits- und Datenschutz, sowie Verhaltens- und Kommunikationsempfehlungen
4. Stadt Norderstedt
Frauen als Führungskräfte – Konzeptentwicklung für ein Mentoringprogramm in der Verwaltung
5. Landeshauptstadt Kiel
Arbeitgeberzertifizierung-MöglichkeitenKostenNutzen
6. Gleichstellungsausschuss der FHVD
Leitfaden „Geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache an der FHVD“
7. Finanzministerium SH Landeskasse
Image-Film über die Landeskasse zur Steigerung des Bekanntheitsgrades als attraktive Landesdienststelle
8. Finanzministerium SH Landeskasse
Beschreibung eines modernen Arbeitsplatzes Vollstreckung in der Dienststelle Finanzministerium Landeskasse

9. Ministerium Für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren
Evaluation des Modellprojektes „Übergänge schaffen – Arbeit inklusiv“

10. Staatskanzlei, Abt. 4
Entwicklung einer kreativen Lernmöglichkeit oder Anwendung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung Schleswig-Holstein zum zügigen Erlernen, zum schnellen Wiedereinstieg oder zum Auffrischen einer „rechtssicheren und verständlichen Behördensprache“

11. ZIT-SH
Open-Data aus Kommunen in Schleswig-Holstein

12. Kreis Stormarn
Konzeption, Ausarbeitung und Skripting einer Nachwuchskräfte-Kursvideos in Abstimmung mit den Gestaltungsvorgaben des Kreises Stormarn

13. Kreis Nordfriesland
Potenzialanalyse des Desksharings am Beispiel des Kreises Nordfriesland

14. Dataport AöR
Ausbildungsbeurteilung bei der Dataport AöR – Ein Soll-Ist-Vergleich

15. Kreis Plön
Umsetzungsleitfaden für die Einführung eines modernen Bürgerleitsystems für die Kreisverwaltung Plön

16. Kreis Plön
Offene Ganztagschulen in Trägerschaft des Kreises Plön – Durchführung einer Analyse mit anschließender Ableitung von Handlungsnotwendigkeiten einschließlich Empfehlungen zur Umsetzung unter besonderer Berücksichtigung der Vorgaben aus der Richtlinie Ganztage und Betreuung des Landes Schleswig-Holstein

17. Kreis Herzogtum Lauenburg
Welchen Beitrag kann Telearbeit in der Kreisverwaltung zur Einsparung von CO₂-Emissionen leisten?

18. Kreis Schleswig-Flensburg
Umsetzung des § 1 Abs. 1a GO in der Praxis

19. Kreis Schleswig-Flensburg
Mitwirkung an der Neugestaltung eines effizienten Vollstreckungswesens im Kreis Schleswig-Flensburg

20. Kreis Schleswig-Flensburg
Wohngeld für Kinder im Spannungsverhältnis der Sozialleistungsgewährung im Zweiten bzw. Zwölften Sozialgesetzbuch (SGB II / XII) mit dem Blick auf die Geltendmachung von Unterhaltsansprüchen

21. Stadtwerke Nortorf
Sicher, effizient, automatisiert. Einsatz von Sensornetzwerken auf LoRaWAN-Basis für den Betrieb kommunaler Strukturen

Kennzahlen zum Jahresabschlussjahrgang 2017 – 2020

| | Gesamt (N) | |
|----|--|----------|
| 1 | Gesamtzahl der Studienanfänger | 131 |
| 2 | Einsteigerinnen/Einsteiger | 131 |
| 3 | Aufsteigerinnen /Aufsteiger | |
| 4 | Kommunalverwaltung | 95 |
| 5 | Landesverwaltung | 31 |
| 6 | Dataport | 5 |
| 7 | Frauen | 81 |
| 8 | Männer | 50 |
| 9 | Anzahl der durchgeführten Modulprüfungen | 2.489 |
| 10 | Davon Anzahl der durchgeführten 1. Wiederholungsprüfungen | 61 |
| 11 | Davon Anzahl der durchgeführten 2. Wiederholungsprüfungen | 15 |
| 12 | Durchschnittsnote der bestandenen fachtheoretischen Modulprüfungen | 12,3 |
| 13 | Durchschnittsnote der bestandenen fachpraktischen Modulprüfungen | 12,1 |
| 14 | Durchschnittsnote der Bachelor-Thesis | 10,18 |
| 15 | Durchschnittsnote der Kolloquien | 10,17 |
| 16 | Gesamtnote | 10,92 |
| 17 | Durchfallquote (gesamt) | 7 5,9% |
| 18 | Abbrecherquote | 10 8,47% |

Kennzahlen zum Jahresabschlussjahrgang 2020

| | | | |
|----|--|-------|---------|
| 1 | Gesamtzahl der Studienanfänger | 255 | 100 % |
| 2 | Einsteigerinnen / Einsteiger | 229 | 89,8 % |
| 3 | Aufsteigerinnen / Aufsteiger | 26 | 10,2 % |
| 4 | Schutzpolizei | 152 | 59,61 % |
| 5 | Kriminalpolizei | 100 | 39,22 % |
| 6 | Wasserschutzpolizei | 3 | 1,18 % |
| 7 | Frauen | 74 | 29,02 % |
| 8 | Männer | 181 | 70,98 % |
| 9 | Anzahl der durchgeführten Modulprüfungen | 4.268 | |
| 10 | Durchschnittsnote der Modulprüfungen | 10,37 | |
| 11 | Durchschnittsnote der Bachelorarbeiten | 10,74 | |
| 12 | Durchschnittsnote der mündlichen Prüfungen | | |
| 13 | Gesamtergebnis | 10,48 | |
| 14 | Anzahl der Prüfungswiederholungen | 287 | 6,72 % |
| 15 | Durchfallquote | 25 | 9,8 % |
| 16 | Unterbrecher-/Abbrecherquote | 10 | 3,92 % |
| 17 | Erfolgsquote | 222 | 90,06 % |

Kennzahlen zum Jahresabschlussjahrgang 2018 – 2021

| | Gesamt (N) | |
|----|--|----------|
| 1 | Gesamtzahl der Studienanfänger | 155 |
| 2 | Einsteigerinnen/Einsteiger | 155 |
| 3 | Aufsteigerinnen /Aufsteiger | |
| 4 | Kommunalverwaltung | 107 |
| 5 | Landesverwaltung | 42 |
| 6 | Dataport | 6 |
| 7 | Frauen | 92 |
| 8 | Männer | 51 |
| 9 | Anzahl der durchgeführten Modulprüfungen | 3.044 |
| 10 | Davon Anzahl der durchgeführten 1. Wiederholungsprüfungen | 76 |
| 11 | Davon Anzahl der durchgeführten 2. Wiederholungsprüfungen | 4 |
| 12 | Durchschnittsnote der bestandenen fachtheoretischen Modulprüfungen | 12,37 |
| 13 | Durchschnittsnote der bestandenen fachpraktischen Modulprüfungen | 12,1 |
| 14 | Durchschnittsnote der Bachelor-Thesis | 10,18 |
| 15 | Durchschnittsnote der Kolloquien | 10,17 |
| 16 | Gesamtnote | 10,71 |
| 17 | Durchfallquote (gesamt) | 7 5,9% |
| 18 | Abbruchquote | 10 8,47% |

Kennzahlen zum Jahresabschlussjahrgang 2021

| | | | |
|----|--|-------|---------|
| 1 | Gesamtzahl der Studienanfänger | 277 | 100 % |
| 2 | Einsteigerinnen / Einsteiger | 251 | 90,61 % |
| 3 | Aufsteigerinnen / Aufsteiger | 26 | 9,39 % |
| 4 | Schutzpolizei | 176 | 63,54 % |
| 5 | Kriminalpolizei | 100 | 36,10 % |
| 6 | Wasserschutzpolizei | 1 | 0,36 % |
| 7 | Frauen | 89 | 32,13 % |
| 8 | Männer | 188 | 67,87 % |
| 9 | Anzahl der durchgeführten Modulprüfungen | 4.457 | |
| 10 | Durchschnittsnote der Modulprüfungen | 10,1 | |
| 11 | Durchschnittsnote der Bachelorarbeiten | 10,72 | |
| 12 | Durchschnittsnote der mündlichen Prüfungen | 10,41 | |
| 13 | Gesamtergebnis | 10,33 | |
| 14 | Anzahl der Prüfungswiederholungen | 480 | 10,77 % |
| 15 | Durchfallquote | 40 | 14,44 % |
| 16 | Unterbrecher-/Abbrecherquote | 11 | 3,97 % |
| 17 | Erfolgsquote | 226 | 81,59 % |

Kennzahlen zum Jahresabschlussjahrgang 2020

| | Gesamt (N) | |
|--|------------|--------|
| 1 Gesamtzahl der Studienanfänger | 52 | 100 % |
| 2 Frauen | 33 | 63,5 % |
| 3 Männer | 19 | 36,5 % |
| 4 Anzahl der Modulprüfungen (Absolventinnen und Absolventen) | 1.127 | |
| 5 Durchschnittsnote der Modulprüfungen | 11,2 | |
| 6 Durchschnittsnote der Bachelorarbeiten | 12,3 | |
| 7 Gesamtnote | 11,3 | |
| 8 Anzahl der Prüfungswiederholungen (Absolventinnen und Absolventen) | 44 | 3,9 % |
| 9 Durchfallquote | 2 | 3,8 % |
| 10 Abbrecherquote | 1 | 1,9 % |
| 11 Erfolgsquote (Verleihung des Bachelorgrades) | 49 | 94,2 % |

Kennzahlen zum Jahresabschlussjahrgang 2021

| | Gesamt (N) | |
|--|------------|---------|
| 1 Gesamtzahl der Studienanfänger | 55 | 100 % |
| 2 Frauen | 39 | 64,91 % |
| 3 Männer | 16 | 35,09 % |
| 4 Anzahl der Modulprüfungen (Absolventinnen und Absolventen) | 1.150 | |
| 5 Durchschnittsnote der Modulprüfungen | 11,2 | |
| 6 Durchschnittsnote der Bachelorarbeiten | 11,9 | |
| 7 Gesamtnote | 11,1 | |
| 8 Anzahl der Prüfungswiederholungen (Absolventinnen und Absolventen) | 41 | 3,6 % |
| 9 Durchfallquote | 2 | 3,6 % |
| 10 Abbrecherquote | 2 | 3,6 % |
| 11 Erfolgsquote (Verleihung des Bachelorgrades) | 51 | 92,7 % |

Kennzahlen zum Einstellungsjahrgang 2018 – Studienabschluss Ende August 2021

| | | |
|---|------|---------|
| 1 Gesamtzahl der Studierenden bei Einstellung Anfang September 2014 | 111 | |
| 2 Einsteigerinnen/Einsteiger | 109 | 98,2 % |
| 3 Aufsteigerinnen /Aufsteiger | 2 | 1,8 % |
| 4 Frauen | 69 | 62,16 % |
| 5 Männer | 42 | 37,84 % |
| 6 Durchfallquote nach Wiederholung der Laufbahnprüfung; d.h. endgültig nicht bestanden | 2 | 3,06 % |
| 7 Das Studium haben abgebrochen | 12 | 10,8 % |
| 8 Erfolgsquote (Verleihung des Diploms) | 95 | 85,58 % |
| 9 Durchschnittsnote in der Laufbahnprüfung | 9,21 | |

Kennzahlen zum Einstellungsjahrgang 2017 – Studienabschluss Ende August 2020

| | | |
|---|------|---------|
| 1 Gesamtzahl der Studierenden bei Einstellung Anfang September 2014 | 67 | |
| 2 Einsteigerinnen/Einsteiger | 61 | 91,04 % |
| 3 Aufsteigerinnen /Aufsteiger | 6 | 8,96 % |
| 4 Frauen | 32 | 47,76 % |
| 5 Männer | 35 | 52,24 % |
| 6 Durchfallquote nach Wiederholung der Laufbahnprüfung; d.h. endgültig nicht bestanden | 0 | 0 % |
| 7 Das Studium haben abgebrochen | 7 | 10,44 % |
| 8 Erfolgsquote (Verleihung des Diploms) | 60 | 89,56 % |
| 9 Durchschnittsnote in der Laufbahnprüfung | 9,15 | |

Verwaltungsfachangestellte/r

| | 2020 | 2021 |
|--|------------|------------|
| 1 Gesamtzahl der Auszubildenden | 251 | 283 |
| 2 Frauen | 176 (70 %) | 197 (70 %) |
| 3 Männer | 75 (30 %) | 86 (30 %) |
| 4 Anzahl der Prüfungsbereiche | 1.255 | 1.415 |
| 5 Durchschnittsnote der schriftlichen Prüfungsbereiche | 10,18 | 10,07 |
| 6 Durchschnittsnote des praktischen Prüfungsbereichs | 10,89 | 10,06 |
| 7 Gesamtergebnis | 10,53 | 10,07 |
| 8 Anzahl der Wiederholungen | 11 | 8 |
| 9 Durchfallquote | 4,38 % | 2,83 % |
| 10 Abbrecherquote | 0 % | 0,70 % |
| 11 Erfolgsquote | 95,62 % | 96,47 % |

Umwelttechnische Berufe

| | 2020 | 2021 |
|--|--------|-------|
| 1 Gesamtzahl der Auszubildenden | 26 | 29 |
| 2 Frauen | 4 | 7 |
| 3 Männer | 21 | 22 |
| 4 Anzahl der Prüfungsbereiche | 125 | 145 |
| 5 Durchschnittsnote der schriftlichen Prüfungsbereiche | 10,66 | 9,45 |
| 6 Durchschnittsnote des praktischen Prüfungsbereichs | 11,04 | 9,88 |
| 7 Gesamtergebnis | 10,85 | 9,67 |
| 8 Anzahl der Wiederholungen | | |
| 9 Durchfallquote | 16,1 % | 0 % |
| 10 Abbrecherquote | 0 % | 0 % |
| 11 Erfolgsquote | 83,9 % | 100 % |

Fachangestellte/r für Bäderbetriebe

| | 2020 | 2021 |
|--|-------------|-------------|
| 1 Gesamtzahl der Auszubildenden | 60 | 31 |
| 2 Frauen | 31 (51,66%) | 14 (32,26%) |
| 3 Männer | 29 (48,24%) | 21 (67,74%) |
| 4 Anzahl der Prüfungsbereiche | 420 | 217 |
| 5 Durchschnittsnote der schriftlichen Prüfungsbereiche | 8,22 | 9,00 |
| 6 Durchschnittsnote des praktischen Prüfungsbereichs | 9,61 | 10,09 |
| 7 Gesamtergebnis | 9,20 | 9,47 |
| 8 Anzahl der Wiederholungen | 24 | 6 |
| 9 Durchfallquote | 45 % | 12,09 % |
| 10 Abbrecherquote | 0 % | 0 % |
| 11 Erfolgsquote | 55 % | 97,1 % |

Vermessungstechniker/in

| | 2020 | 2021 |
|--|-------------|-----------|
| 1 Gesamtzahl der Auszubildenden | 28 | 25 |
| 2 Frauen | 11 (39,3 %) | 3 (12 %) |
| 3 Männer | 13 (60,7 %) | 23 (88 %) |
| 4 Anzahl der Prüfungsbereiche | 112 | 100 |
| 5 Durchschnittsnote der schriftlichen Prüfungsbereiche | 7,94 | 9,61 |
| 6 Durchschnittsnote des praktischen Prüfungsbereichs | 10,43 | 10,84 |
| 7 Gesamtergebnis | 8,88 | 10,26 |
| 8 Anzahl der Wiederholungen | 1 | 0 |
| 9 Durchfallquote | 0 | 0 |
| 10 Abbrecherquote | 0 | 0 |
| 11 Erfolgsquote | 100 % | 100 % |

Straßenwärterinnen und Straßenwärter

| | 2020 | 2021 |
|--|---------|---------|
| 1 Gesamtzahl der Auszubildenden | 29 | 26 |
| 2 Frauen | 10 | 2 |
| 3 Männer | 29 | 24 |
| 4 Anzahl der Prüfungsbereiche | 406 | 350 |
| 5 Durchschnittsnote der schriftlichen Prüfungsbereiche | 7,26 | 7,72 |
| 6 Durchschnittsnote des praktischen Prüfungsbereichs | 9,12 | 6,14 |
| 7 Gesamtergebnis | 8,19 | 6,14 |
| 8 Anzahl der Wiederholungen | | |
| 9 Durchfallquote | 10,34 % | 23,07 % |
| 10 Abbrecherquote | 0 % | 0 % |
| 11 Erfolgsquote | 89,65 % | 76,92 % |

Wasserbauerinnen und Wasserbauer

| | 2020 | 2021 |
|---------------------------------|------|------|
| 1 Gesamtzahl der Auszubildenden | 2 | 8 |
| 2 Frauen | 0 | 0 |
| 3 Männer | 2 | 8 |

Die Auszubildenden aus Schleswig-Holstein werden zur Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes überstellt. In Schleswig-Holstein werden keine Prüfungen durchgeführt.

Fachangestellte und Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste

| | 2020 | 2021 |
|---------------------------------|------|------|
| 1 Gesamtzahl der Auszubildenden | 2 | 9 |
| 2 Frauen | 1 | 8 |
| 3 Männer | 1 | 1 |

Die Auszubildenden aus Schleswig-Holstein werden nach Hamburg oder Mecklenburg-Vorpommern überstellt. In Schleswig-Holstein werden keine Prüfungen durchgeführt.

Ausbildung der Beamtinnen und Beamte für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt

| | 2020 | 2021 |
|--|--------------|--------------|
| 1 Gesamtzahl der Auszubildenden | 29 | 39 |
| 2 Frauen | 21 (75,45 %) | 29 (74,24 %) |
| 3 Männer | 8 (27,55 %) | 10 (25,76 %) |
| 4 Anzahl der Prüfungsbereiche | 174 | 234 |
| 5 Durchschnittsnote der schriftlichen Prüfungsbereiche | 12,09 | 11,14 |
| 6 Durchschnittsnote des praktischen Prüfungsbereichs | 12,14 | 10,75 |
| 7 Gesamtergebnis | 12,49 | 11,46 |
| 8 Anzahl der Wiederholungen | 0 | 0 |
| 9 Durchfallquote | 0 | 0 |
| 10 Abbrecherquote | 6,89 % | 0 % |
| 11 Erfolgsquote | 93,11 % | 100 % |

Ausbildung der Beamtinnen und Beamte für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt, Fachrichtung Justiz

| | 2021 |
|--|-------------|
| 1 Gesamtzahl der Auszubildenden | 39 |
| 2 Frauen | 34 (87,04%) |
| 3 Männer | 5 (12,96%) |
| 4 Anzahl der Prüfungsbereiche | 234 |
| 5 Durchschnittsnote der schriftlichen Prüfungsbereiche | 9,79 |
| 6 Durchschnittsnote des praktischen Prüfungsbereichs | 11,10 |
| 7 Gesamtergebnis | 10,62 |
| 8 Anzahl der Wiederholungen | 0 % |
| 9 Durchfallquote | 2,56 % |
| 10 Abbrecherquote | 12,8 % |
| 11 Erfolgsquote | 84,64 % |

Weiterbildung – Angestelltenlehrgang I

| | 2020 | 2021 |
|--|-------------|-------------|
| 1 Gesamtzahl der Auszubildenden | 40 | 39 |
| 2 Frauen | 27 (60,5 %) | 31 (79,5 %) |
| 3 Männer | 13 (32,5 %) | 8 (20,5 %) |
| 4 Anzahl der Prüfungsbereiche | 240 | 234 |
| 5 Durchschnittsnote der schriftlichen Prüfungsbereiche | 9,7 | 10,24 |
| 6 Durchschnittsnote des praktischen Prüfungsbereichs | 9,16 | 11,02 |
| 7 Gesamtergebnis | 10,26 | 11,89 |
| 8 Anzahl der Wiederholungen | 0 | 0 |
| 9 Durchfallquote | 2,5 % | 2,6 % |
| 10 Abbrecherquote | 0 % | 0 % |
| 11 Erfolgsquote | 97,5 % | 97,4 % |

Weiterbildung – Angestelltenlehrgang II

| | 2020 | 2021 |
|--|-------------|-------------|
| 1 Gesamtzahl der Auszubildenden | 93 | 72 |
| 2 Frauen | 62 (66,6 %) | 43 (59,7 %) |
| 3 Männer | 31 (33,4 %) | 29 (40,3 %) |
| 4 Anzahl der Prüfungsbereiche | 558 | 432 |
| 5 Durchschnittsnote der schriftlichen Prüfungsbereiche | 9,37 | 9,2 |
| 6 Durchschnittsnote des praktischen Prüfungsbereichs | 10,05 | 9,66 |
| 7 Gesamtergebnis | 10,23 | 10 |
| 8 Anzahl der Wiederholungen | 2 | 1 |
| 9 Durchfallquote | 3,22 % | 1,39 % |
| 10 Abbrecherquote | 0 % | 0 % |
| 11 Erfolgsquote | 96,78 % | 98,61 % |

Weiterbildung Qualifizierungslehrgang Land

| | 2020 |
|--|-----------|
| 1 Gesamtzahl der Auszubildenden | 20 |
| 2 Frauen | 12 (60 %) |
| 3 Männer | 8 (40 %) |
| 4 Anzahl der Prüfungsbereiche | 60 |
| 5 Durchschnittsnote der schriftlichen Prüfungsbereiche | 11,03 |
| 6 Durchschnittsnote des praktischen Prüfungsbereichs | |
| 7 Gesamtergebnis | 11,03 |
| 8 Anzahl der Wiederholungen | 0 |
| 9 Durchfallquote | 0 % |
| 10 Abbrecherquote | 5 % |
| 11 Erfolgsquote | 95 % |

Weiterbildung – »Ausbildung der Ausbilder«

| | 2020 | 2021 |
|--|-----------|-------------|
| 1 Gesamtzahl der Auszubildenden | 50 | 49 |
| 2 Frauen | 37 (74 %) | 33 (67,3 %) |
| 3 Männer | 13 (26 %) | 16 (32,7 %) |
| 4 Anzahl der Prüfungsbereiche | 150 | 147 |
| 5 Durchschnittsnote der schriftlichen Prüfungsbereiche | 11,52 | 9,6 |
| 6 Durchschnittsnote des praktischen Prüfungsbereichs | 13,49 | 12,05 |
| 7 Gesamtergebnis | 12,2 | 10,95 |
| 8 Anzahl der Wiederholungen | 0 | 0 |
| 9 Durchfallquote | 0 % | 0 % |
| 10 Abbrecherquote | 0 % | 0 % |
| 11 Erfolgsquote | 100 % | 100 % |

Weiterbildung – Standesbeamtinnen und Standesbeamte

| | 2020 | 2021 |
|--|--------------|-------------|
| 1 Gesamtzahl der Auszubildenden | 41 | 34 |
| 2 Frauen | 34 (82,62 %) | 30 (88,2 %) |
| 3 Männer | 7 (17,38 %) | 4 (11,8%) |
| 4 Anzahl der Prüfungsbereiche | 164 | 136 |
| 5 Durchschnittsnote der schriftlichen Prüfungsbereiche | 12,39 | 12,55 |
| 6 Durchschnittsnote des praktischen Prüfungsbereichs | 13,37 | 13,60 |
| 7 Gesamtergebnis | 12,17 | 12,81 |
| 8 Anzahl der Wiederholungen | 0 | 0 |
| 9 Durchfallquote | 2,43 % | 0% |
| 10 Abbrecherquote | 0 % | 0 % |
| 11 Erfolgsquote | 97,57 % | 100 % |

Weiterbildung – Straßenwärtermeisterinnen und Straßenwärtermeister

| | 2020 | 2021 |
|--|---------|---------|
| 1 Gesamtzahl der Auszubildenden | 6 | 7 |
| 2 Frauen | | |
| 3 Männer | 6 | 7 |
| 4 Anzahl der Prüfungsbereiche | 42 | 49 |
| 5 Durchschnittsnote der schriftlichen Prüfungsbereiche | 9,96 | 9,38 |
| 6 Durchschnittsnote des praktischen Prüfungsbereichs | 8,57 | 6,76 |
| 7 Gesamtergebnis | | |
| 8 Anzahl der Wiederholungen | | |
| 9 Durchfallquote | 28,57 % | 33,33 % |
| 10 Abbrecherquote | 0 % | 0 % |
| 11 Erfolgsquote | 71,43 % | 66,66 % |

Weiterbildung – Meisterinnen und Meister kommunaler Bauhof

| | 2020 | 2021 |
|--|-------|-------|
| 1 Gesamtzahl der Auszubildenden | 7 | 10 |
| 2 Frauen | | |
| 3 Männer | 7 | 10 |
| 4 Anzahl der Prüfungsbereiche | 49 | 70 |
| 5 Durchschnittsnote der schriftlichen Prüfungsbereiche | 9,54 | 9,38 |
| 6 Durchschnittsnote des praktischen Prüfungsbereichs | 11,37 | 11,08 |
| 7 Gesamtergebnis | | |
| 8 Anzahl der Wiederholungen | | |
| 9 Durchfallquote | 0 % | 24 % |
| 10 Abbrecherquote | 0 % | 0 % |
| 11 Erfolgsquote | 100 % | 76 % |

Basislehrgang »Verwaltungskompetenz für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger«

| | 2020 | 2021 |
|--|----------|--------------|
| 1 Gesamtzahl der Auszubildenden | entfällt | 34 |
| 2 Frauen | | 9 (26,47 %) |
| 3 Männer | | 25 (73,53 %) |
| 4 Anzahl der Prüfungsbereiche | | 136 |
| 5 Durchschnittsnote der schriftlichen Prüfungsbereiche | | 11,72 |
| 6 Durchschnittsnote des praktischen Prüfungsbereichs | | |
| 7 Gesamtergebnis | | 11,72 |
| 8 Anzahl der Wiederholungen | | 0 |
| 9 Durchfallquote | | 5,88 % |
| 10 Abbrecherquote | | 5,88 % |
| 11 Erfolgsquote | | 94,12 % |

Fortbildung

| Seminare | 2020 | 2021 |
|---|-------|-------|
| durchgeführte Programmseminare | 318 | 432 |
| - Seminartage | 564 | 942 |
| - Teilnehmende | 3.934 | 5.487 |
| - geplante Seminare (laut Programm) | 541 | 552 |
| - Stornierte Seminare | 554 | 486 |
| - Zusatztermine | 40 | 59 |
| - neue Seminare (nicht im Jahresprogramm) | | |

| Veranstaltungsort | 2020 | 2021 |
|---|------|------|
| VAB Bordesholm | 195 | 155 |
| Vitalia Seehotel Bad Segeberg | 69 | 81 |
| Kiel | 43 | 20 |
| online | 11 | 176 |
| Anzahl der Teilnehmenden mit Übernachtung | 958 | 856 |
| - davon in der VAB | 337 | 285 |
| - davon Vitalia Seehotel Bad Segeberg | 529 | 621 |
| - davon Kiel | 92 | 0 |

Weiterbildung / Berufsbegleitende Qualifizierung

| 2020 | Lehrgänge | Seminartage | Teilnehmer |
|---|-----------|-------------|------------|
| Kommunale/r Bilanzbuchhalter/in | 2 | 51 | 33 |
| Kommunale/r Finanzbuchhalter/in | 1 | 21 | 17 |
| Aufstiegsfortbildung nach § 27 ALVO neu begonnen | 1 | 20 | 20 |
| fortgeführt | 1 | 20 | 19 |

| 2021 | Lehrgänge | Seminartage | Teilnehmer |
|---|-----------|-------------|------------|
| Kommunale/r Bilanzbuchhalter/in | 1 | 24 | 18 |
| Kommunale/r Finanzbuchhalter/in | 1 | 21 | 17 |
| Aufstiegsfortbildung nach § 27 ALVO neu begonnen | 1 | 20 | 19 |
| fortgeführt | 2 | 40 | 39 |

Beratung

| | 2020 | 2021 |
|---|------|------|
| Inhouse-Seminare: | 189 | 234 |
| Personalauswahl | | |
| <i>Nachwuchskräfte (Auszubildende / Bachelor-Studenten)</i> | | |
| Einstellungstests | | |
| Anzahl Aufträge | 30 | 40 |
| Anzahl Einzeltestungen | 3729 | 3145 |
| <i>Mitarbeiterinnen/ Führungskräfte</i> | | |
| Gruppenauswahlverfahren | | |
| Anzahl Aufträge | 5 | 7 |
| Anzahl Moderatorentage | 68 | 60 |
| <i>Assesment Center / Potentialanalyse</i> | | |
| Anzahl Aufträge | 39 | 52 |
| Anzahl Moderatorentage | 54 | 90 |
| Beratungsangebote | | |
| <i>Coaching</i> | 57 | 69 |
| <i>diba-Sicherheitskonzepte und -schulungen</i> | 12 | 6 |
| sonstige Formate ohne Vorbereitung | | |
| <i>Doppik-Beratung / LOB-Workshops / etc.</i> (Anzahl der Aufträge) | 49 | 52 |

Digifit – Fit für die Digitalisierung

Digifit – Fit für die Digitalisierung 2021

| | gesamt | KOMMA | Dataport |
|--|--------|-------|----------|
| Veranstaltungen 2020 durchgeführt | 69 | 37 | 32 |
| Stornierte Veranstaltungen (geplant und storniert) | 61 | 33 | 28 |
| TN Gesamt 2020 | 671 | 370 | 301 |
| TN auf Warteliste | 73 | 6 | 67 |
| TN storniert mit Stornogebühr | 34 | 18 | 16 |
| TN Storniert ohne Gebühr | 209 | 100 | 109 |

Digifit – Fit für die Digitalisierung 2021

| | gesamt | KOMMA | Dataport |
|--|--------|-------|----------|
| Veranstaltungen 2021 durchgeführt | 85 | 36 | 49 |
| Stornierte Veranstaltungen (geplant und storniert) | 36 | 15 | 21 |
| TN Gesamt 2020 | 863 | 381 | 482 |
| TN auf Warteliste | 5 | 0 | 5 |
| TN storniert mit Stornogebühr | 66 | 41 | 25 |
| TN Storniert ohne Gebühr | 84 | 15 | 69 |

Autorinnen und Autoren

PD Dr. habil. Jens T. Kowalski

Klaus Peter Becker

Prof. Dr. Jochen Beutel

Kay Filiz Burmeister

Astrid Göbel

Florian Gröblichhoff

Michael Kock

Prof. Dr. Jörn Mathesius

Prof. Dr. Stephan Raimer

Prof Dr. Edna Rasch

Rouven Schürken

Katrin Stegemann

Dr. Klaus Vosgerau

Volker Warneke

Jens Wiese

Ausbildungszentrum für Verwaltung

Rehmkamp 10
24161 Altenholz
Tel. 0431-3209 -0
Fax. 0431-328044
Zentrale@fhvd-sh.de
www.azv-sh.de

Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung

Campus Altenholz
Rehmkamp 10
24161 Altenholz
Tel. 0431-3209 -0
Fax. 0431-328044
Zentrale@fhvd-sh.de
www.fhvd-sh.de

Campus Reinfeld
Ahrensböcker Str. 51
23858 Reinfeld
Tel. 04533 730-10
Fax 04533 730 1429
rente@fhvd-sh.de
www.fhvd-sh.de

Verwaltungsakademie Bordesholm

Heintzestraße 13
24582 Bordesholm
Tel. 04322-693-0
Fax. 04322 693-541
service@vab-sh.de
www.vab-sh.de

Kompetenzzentrum für Verwaltungs-Management

Heintzestraße 13
24582 Bordesholm
Tel. 04322-693-100
Fax. 04322-693-531
service@komma-sh.de
www.komma-sh.de