

Jahresbericht 2022 | 2023

Inhalt

Vorwort	3
1 AZV	4
1.0 Organisationsentwicklung	4
1.1. Das AZV im Überblick	4
2 Projekte AZV	6
2.0 REACT-EU-Projekt zur Weiterentwicklung digitaler Lehre im AZV	6
2.1 Digitalisierungsprojekte für den Verwaltungsbereich (Personal, E-Akte, CaMS, Prozesse)	9
2.2 Peer-to-Peer-Verbundberatung Schleswig-Holstein	12
2.3 Kompetenznavigator Digitalisierung – findig.sh.	13
2.4 Drittmittelprojekt VAK Berlin Kompetenzcheck	13
2.5 Teilprojekt Kompetenztool im IT-PLR Projekt Kompetenzturbo der Hessischen Staatskanzlei	13
2.6 Forschungsvorhaben Dataport NewWork	14
2.7 Projekt „DataStories“ im 3. Digitalisierungsprogramm SH – OpenData KOMMA SH	14
3 Berichte aus den Arbeitsgruppen und Beiräten des AZV	16
3.0 Gründung des Beirats für die Bibliothek der FHVD, Standort Altenholz	16
3.1 Evaluationssatzung	17
3.2 Wissenschaftlichen Beirat	18
3.3 AG „Gute Lehre“	19
4 Beiträge AZV	20
4.0 Qualitätsmanagement	20
4.1 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	21
4.2 Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)	22
4.3 Gleichstellung der Geschlechter	23
4.4 Ausbau der IT-Struktur durch qualifizierte Ausbildung im AZV	24
4.5 Infrastruktur	24
4.6 Schwerbehindertenvertretung	26

5 FHVD	28
5.0 Fachbereich Allgemeine Verwaltung	28
5.1 Fachbereich Polizei	31
5.2 Fachbereich Rentenversicherung	34
5.3 Fachbereich Steuerverwaltung	38
5.4 Stiftungsprofessur und Verwaltungslabor	40
5.5 Akademisches Auslandsamt	41
5.6 Hochschulgremien	42
5.7 Psychosoziale Studierendenberatung (PSB)	43
6 Verwaltungsakademie Bordesholm	46
7 Komma – Kompetenzzentrum für Verwaltungs-Management	50
8 Zahlen, Daten, Fakten	55
8.1 Statistik Studierende	56
8.2 Statistik Personal	57
8.3 Wirtschaftliche Entwicklung	58
8.4 Professorierungen	59
8.5 Veröffentlichungen - Vorträge - Projekte	60
8.6 Projektaufträge FB Allgemeine Verwaltung	70
8.7 Statistik Fachbereich Allgemeine Verwaltung	72
8.8 Statistik Fachbereich Polizei	73
8.9 Statistik Fachbereich Rentenversicherung	74
8.10 Statistik Fachbereich Steuerverwaltung	75
8.11 Die VAB in Zahlen	76
8.12 Komma in Zahlen	82



Ausbildungszentrum für
Verwaltung

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

ich freue mich, Ihnen den Jahresbericht für die Jahre 2022 und 2023 des Ausbildungszentrums für Verwaltung (AZV) präsentieren zu dürfen.

Das AZV mit seinen Einrichtungen der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung, dem Kompetenzzentrum für Verwaltungsmanagement und der Verwaltungsakademie hat sich zu der bedeutendsten Bildungseinrichtung des öffentlichen Dienstes in Schleswig-Holstein entwickelt. Gemeinsam mit Ihnen, unseren Trägern, bilden wir engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes in Schleswig-Holstein aus, fort und weiter.

In den beiden Berichtsjahren haben wir uns intensiv mit der Weiterentwicklung unserer Bildungsangebote beschäftigt. Dabei hat sich die politische und wirtschaftliche Situation im Berichtszeitraum natürlich auch auf uns als Bildungsdienstleister ausgewirkt. Wir standen und stehen auch nach der Corona-Krise vor besonderen Herausforderungen, die es zu meistern gilt: Die Digitalisierung und der demografische Wandel haben die Anforderungen an die öffentliche Verwaltung verändert. Unsere Aufgabe ist es, unsere Studierenden und Teilnehmerinnen und Teilnehmer bestmöglich auf diese sich dynamisch verändernden Entwicklungen vorzubereiten.

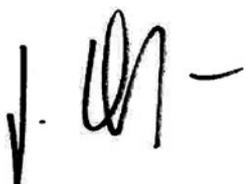
Der Arbeitskräftemangel im öffentlichen Dienst ist dabei ein zentrales Thema. Die steigende Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften trifft auf einen begrenzten Pool an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern. Hier setzt das AZV an: Wir haben verstärkt in die Entwicklung neuer Angebote sowie die Optimierung bestehender Bildungsangebote zur Qualifizierung von Nachwuchskräften investiert. Unsere Absolventinnen und Absolventen sind gut gerüstet, um den vielfältigen Aufgaben im Verwaltungsbereich gerecht zu werden.

Die enge Zusammenarbeit mit unseren Trägern, den Kommunen, dem Land und den Rentenversicherern aber auch mit anderen Bildungsrichtungen, ist ein zentraler Bestandteil unserer Arbeit. Gemeinsam gestalten wir die Zukunft der öffentlichen Verwaltung und setzen uns für eine effiziente und bürgernahe Verwaltung ein.

Der Jahresbericht bietet Ihnen einen umfassenden Einblick in unsere Aktivitäten, Erfolge und Entwicklungen. Sie werden erfahren, wie wir unsere Studierenden und Teilnehmerinnen und Teilnehmer unterstützen, welche Projekte wir umgesetzt haben und wie wir die Qualität unserer Ausbildung kontinuierlich verbessern.

Ich danke allen, die zum Erfolg des AZV beigetragen haben: unseren Lehrenden, Mitarbeitenden, Studierenden und Trägern. Gemeinsam werden wir auch in den kommenden Jahren die Verwaltung in Schleswig-Holstein stärken und weiterentwickeln.

Mit freundlichen Grüßen



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



1.0 Organisationsentwicklung

In den Jahren 2022 und 2023 haben Maßnahmen der Qualitätsentwicklung, Prozessorientierung und Digitalisierung die Weiterentwicklung des AZV geprägt. Dies geschah vor dem Hintergrund eines Ausbaus und einer Differenzierung der Bildungsangebote, die den Fokus des AZV ausmachen, und einer zunehmenden Vielfalt an Verwaltungsaufgaben.

Ziel bleibt die Bündelung und der zielgerichtete Einsatz der Ressourcen in den Unterstützungsbereichen für die Lehre, Aus- Fort- und Weiterbildung im AZV. Hierzu dienen zum einen die sorgfältigen Maßnahmen und Strategien der Personalauswahl und -entwicklung in den Bereichen des Lehrkörpers und der Verwaltung. Zum anderen kommt hierbei die Orientierung der Aufgabenerledigung an internen Vereinbarungen und standardisierten Prozessen zum Tragen.

Die Weiterentwicklung von Strukturen und Ausstattung des AZV konnte im Berichtszeitraum verstärkt mithilfe von Projekten umgesetzt werden, die teils über Dritte finanziert wurden. Beispielhaft sind hier die Vorhaben für eine moderne, digitale Infrastruktur (REACT-EU-Projekt) und die Maßnahmen zur Lehrentwicklung zu nennen (u. a. Etablierung des Prozesses für das interne didaktische Fortbildungsprogramm „Gute Lehre“ 2022, Abschluss Modellvorhaben „VADIT“ der VAB 2023, Antrag „Digital Learning Campus“ der FHVD 2023).

Im Bereich der Weiterentwicklung von Lehre und Lernen konnten überdies Impulse gesetzt werden, indem die Vernetzung mit Akteurinnen und Akteuren des regionalen und überregionalen Wissenschafts- und Bildungsraumes ausgebaut wurde (z. B. Verbundberatung zur digitalen Lehre gemeinsam mit den staatlichen

1.1. Das AZV im Überblick

3 Standorte

Altenholz
Bordesholm
Reinfeld

Träger

Land SH
Kommunen
DRV

Haushaltsvolumen

2022: 19,9 Mio. Euro
2023: 21,3 Mio. Euro

KOMMA - Fortbildungen

Im Jahr 2022
489 Programmseminare
6.472 Teilnehmende
294 Inhouseseminare

Im Jahr 2023
530 Programmseminare
7.718 Teilnehmende
339 Inhouseseminare

Qualifizierende Abschlüsse

34 Abschlüsse
an FHVD und VAB

Landeshochschulen, Einsatz Kompetenznavigator in Schleswig-Holstein).

Diese Fortschritte werden flankiert durch eine Weiterentwicklung der Leitungsfunktionen am AZV. Die bereits klar definierten Verantwortungsbereiche der Vizepräsidentinnen und -präsidenten der FHVD wurden nunmehr durch zugeordnete Gremien ergänzt, damit die Aufgaben noch effektiver erfüllt werden können: Mit der „AG Gute Lehre“ steuert der Vizepräsident für Forschung und Weiterbildung Lehrende zum Beispiel die Entwicklung und Evaluation des bedarfsorientierten didaktischen Jahresprogramms des AZV. Zudem ist die neue „Kommission für Forschung“ seiner Zuständigkeit zugeordnet. Im Bereich des Vizepräsidenten Lehre wiederum hat 2023 der neue Beirat der Bibliothek seine Arbeit aufgenommen.

Während der Stabsbereich bei der Leitung des AZV in den Jahren 2022/2023 weiter konsolidiert wurde, ist der standortübergreifende Service der zentralen Verwaltung in Altenholz und Bordesholm weiter ausgebaut worden. Hierfür haben sich die Sachbereiche IT und Infrastruktur entsprechend ausgerichtet, um eine gleichbleibend hohe Servicequalität zu gewährleisten.

Damit wird zugleich ein Beitrag geleistet, um die Campusentwicklung an den Standorten des AZV voranzutreiben. Dabei werden verschiedene Aspekte im Zusammenhang diskutiert und konzipiert, wie zum Beispiel im Juni 2023 bei einer Sondersitzung des Schulvereins in Bordesholm (s. Kapitel 6.0). Dabei wurden Überlegungen strategisch zusammengeführt, um den Standort Bordesholm durch moderne Lehrformen, eine neue Lernumgebung für selbständiges und agiles Arbeiten und eine zeitgemäße Ausstattung in einem integrierten Ansatz attraktiv auszugestalten.

Begleitet wird dies durch neue Vereinbarungen zur Arbeit am AZV, die den Weg in Richtung von mehr Flexibilität und Selbstverantwortung weisen. Hierzu sind in den Jahren 2022 und 2023 neue Dienstvereinbarungen zur Regelung des Home Office („Fortführung der alternierenden Telearbeit“), der „Jahresgespräche“ (für ein wechselseitiges Feedback von Mitarbeitenden und Führungskraft) sowie für die „Grundsätze der gleitenden Arbeitszeit“ in Kraft getreten. Damit konnte der Verwaltungsarbeit ein zeitgemäßer Rahmen gegeben werden, in dem die Kolleginnen und Kollegen ihre Aufgaben engagiert in neuen Strukturen und Prozessen erledigen können.

4 Fachbereiche

Allgemeine Verwaltung
Polizei
Rentenversicherung
Steuerverwaltung

Studierende

2022: 1.752
2023: 1.776

Gremien

Kuratorium
Fachbereichsräte
Senat
Schulverein
Ausbildungsausschuss

Dienstherrn

Kommunen – 152 Kommunen
DRV – 6 Dienstherrn

Ausbildung

10 Ausbildungsberufe
an der VAB



2.0 REACT-EU-Projekt zur Weiterentwicklung digitaler Lehre im AZV

Mit dem Projekt „Weiterentwicklung der digitalen Lehre im Ausbildungszentrum für Verwaltung (AZV)“ ist die Digitalisierung von Kern- und Unterstützungsprozessen rund um den Kernprozess Lehre unterstützt worden. Die finanzielle Förderung geschah durch die Europäische Union im Förderprogramm „REACT-EU“ des Landes Schleswig-Holstein, Schwerpunkt „Investitionen in die digitale Infrastruktur an Hochschulen“.

Die Maßnahmen wirken eng mit weiteren Entwicklungsvorhaben am AZV zusammen und orientierten sich an drei übergeordneten Zielen:

1. Unterstützung der Einführung neuer Fachsoftware im Bereich der Kern- und Unterstützungsprozesse zur Lehre
2. Schaffung und Ertüchtigung studentischer Arbeitsplätze für digital gestütztes Lernen
3. Digitalisierung der Infrastruktur in Lehrräumen.

Sämtliche Maßnahmen konnten in Zusammenarbeit von Stabsbereich und zentraler Verwaltung erfolgreich zum Abschluss gebracht werden:

Maßnahme #1 – Anteilige Leistungen zur Beschaffung/Einführung eines Dokumentenmanagement System (DMS) mit eAkte

Mithilfe der Fördermittel ist für das gesamte AZV die Beschaffung einer Software mit eAkte und Dokumentenmanagement vorbereitet und bereits anteilig umgesetzt worden. Erste Schulungen und die Beschaffung von Softwaremodulen, von zusätzlicher Hardware und

einer Schnittstelle zur Fachanwendung in der Wirtschaftsführung wurden umgesetzt.

Mit dem Betrieb der eAkte sollen sämtliche Geschäftsgänge mit Mitzeichnung digital abgebildet und Dokumente revisions sicher abgelegt werden. Ein eAkten-System/DMS ist daneben eine wichtige Voraussetzung dafür, dass andere Fachverfahren besser in Breite und Tiefe genutzt werden können. Dies betrifft das angestrebte Campus Management-System (CaMS) ebenso wie die vorhandene Fachsoftware im Finanzmanagement.

Maßnahme #2 – Ertüchtigung Netzwerk auf Lernflächen am Campus Bordesholm

bezog sich auf den Flächenanteil für die Funktion „Lernen“ innerhalb der Nutzfläche der 149 Zimmer des Internatsbereichs, die am Campus Bordesholm zur Unterbringung von Lernenden angeboten werden. Diese Zimmer im Bestand der Verwaltungsakademie Bordesholm (VAB) werden sowohl von Teilnehmenden der Fort- und Weiterbildungseinrichtung KOMMA als auch von Lehrgangsteilnehmenden der Verwaltungsakademie belegt.

Aufgrund baulicher Gegebenheiten bestanden auf diesen Flächen große Probleme mit der Verfügbarkeit des WLAN-Signals. Zugleich war in den Zimmern kein kabelgebundenes Netzwerk vorhanden. Durch die stärkere Nutzung digitaler Medien und den Zuwachs von Online-Lehr-

konzepten ist ein stabiler und allgemein verfügbarer Netzzugang jedoch unerlässlich. Dies ließ sich wegen der baulichen Gegebenheiten allerdings nicht durch das Anbringen weiterer oder anderer Access-Points auf den Verkehrsflächen umsetzen. Es wurde deshalb ein Zugang innerhalb der Räume bereitgestellt, teils kabelgebunden und teils ‚over the air‘. Dabei wurden 75 rein kabelgebundene Endgeräte und weitere 75 Geräte mit zusätzlicher WLAN-Fähigkeit durch einen Dienstleister installiert.

Maßnahme #3 – Anteilige Leistungen zur Beschaffung/Einführung einer Personalverwaltungssoftware

umfasste verschiedene Leistungen in diesem Einführungsprojekt, insbesondere Beratung und Einführungsworkshops zu den Modulen „dPersonalportal“, „dZeitwirtschaft“ und „dRecruiting“ zum Basisprodukt „dPersonalmanagement“ der Firma Dataport AÖR. Im Zuge des finanzierten ersten Projektabschnitts konnte u. a. der Stellenplan des AZV mit allen stellenbezogenen Sachverhalten in der Fachsoftware abgebildet werden. Die Erfassung der Daten und die weitere Datenpflege wurde mit der Bezügekasse VAK abgestimmt. Hierfür wurde ein eigenes Strukturmodell für die gemeinsam genutzte und bei Dataport gehostete Datenbank entworfen.

Maßnahme #4 – Erweiterung Seminarverwaltungssoftware Campus Bordesholm

kam dem Kompetenzzentrum für Verwaltungsmangement (KOMMA) und der VAB zugute. Hier ist die Seminarverwaltungssoftware ORBiS bereits langjährig im Einsatz, um die Bildungsangebote zu verwalten. Mit der Maßnahme ist zusätzlich ein Portal für Dozierende umgesetzt worden, das ihnen zum Beispiel ermöglicht, ein digitales Klassenbuch oder ihren individuellen Einsatzplan zeit- und ortsflexibel zu nutzen.

Maßnahme #5 – Einrichtung digitaler Arbeitsplätze/Bibliothek

Die Maßnahme wurde mit einem kleineren Kostenrahmen als Pilotvorhaben zur Weiterent-

wicklung der Bibliothek der FHVD umgesetzt. Auf einem definierten Abschnitt der Fläche am Campus Altenholz wurden zwei moderne Arbeitsinseln für die digital unterstützte studentische Gruppenarbeit eingerichtet. Dafür wird funktionales und flexibel positionierbares Mobiliar verwendet. Für das digitale Arbeiten wurde den Arbeitsinseln ein mobiles 75“-Smartboard aus Maßnahme #6 zugeordnet.

Maßnahme #6 – Ausstattung Lehrräume der FHVD mit interaktiven digitalen Tafeln

ermöglicht den Anschluss an eine Lehr- und Lernpraxis mit der modernen Lerntechnologie von netzangebundenen Smartboards, die dem State-of-the-Art im Bildungsbereich entspricht.

Aufgrund des hohen Auftragswertes ist dafür eine EU-weite Ausschreibung durchgeführt worden, die durch das strategische Vergabemanagement von Dataport AÖR unterstützt wurde. Die Beschaffung hat sich an einigen zuvor bereits im Pilotbetrieb verwendeten Produkttypen orientiert. So konnte für die Zukunft weiterhin eine einheitliche Einführung der Lehrenden und eine gleichartige technische Betreuung ermöglicht werden. Die Geräte ermöglichen eine flexible Konnektivität und bieten zudem eine Split Screen-Technik, um verschiedene Lehrstile abbilden zu können.

Um den unterschiedlichen Raumgrößen am Campus Altenholz Rechnung zu tragen, wurden zwei unterschiedliche Bildschirmgrößen gewählt (75 “ und 86 “ Bildschirmdiagonale). Rund 20 % der Geräte wurden dabei als mobile Variante mit Rollgestell beschafft, um Umgruppierungen zu ermöglichen und in großen Lehrräumen mehrere Geräte verwenden zu können, falls die Gruppengröße oder das Lehrkonzept es erfordern.

Im Ergebnis konnten sämtliche Lehrräume der FHVD am Standort Altenholz standardmäßig mit mindestens einer interaktiven digitalen Tafel („ActivPanel“ der Firma Promethean) ausgestattet werden. Einer kleineren Anzahl an Räumen wurde zudem eine Ausstattung mit zwei Panels zugeordnet, um besondere didaktische

Szenarien umsetzen zu können, z. B. studentische Gruppenarbeit mit Projekten oder eine Konferenzsituation. Zudem konnten 5 zusätzliche Lehrräume am Campus Bordesholm mit den Smartboards ausgestattet werden:

	Altenholz	Bordesholm
ActivPanel 75 “	6	1
ActivPanel 86 “	32	4

Abbildung: Übersicht der Verteilung der neuen Smartboards nach Standort und Größe

Die folgende Abbildung fasst die sechs Maßnahmen nach Titel und Kosten zusammen:

Zur Schulung der Lehrenden der FHVD wurden mit eigenen Ressourcen Fortbildungsveranstaltungen zur Bedienung und Anwendung der Geräte konzipiert und durchgeführt. Zudem wurden Informationsmaterialien und ein webbasierter Online-Kurs erstellt.

Maßnahme	Maßnahme/Titel	bewilligte Mittel	effektiver Mittelabruf
#1	„Anteilige Leistungen zur Beschaffung/ Einführung Dokumentenmanagement-System (DMS) mit eAkte“	57.000 €	44.587 €
#2	„Ertüchtigung Netzwerk auf Lernflächen am Campus Bordesholm“	45.000 €	35.864 €
#3	„Anteilige Leistungen zur Beschaffung/ Einführung Personalverwaltungssoftware“	11.000 €	11.121 €
#4	„Erweiterung Seminarverwaltungssoftware Campus Bordesholm“	62.000 €	58.251 €
#5	„Einrichtung digitaler Arbeitsplätze/Bibliothek“	11.500 €	[10.766 €/ Eigenbeitrag AZV]
#6	„Ausstattung Lehrräume mit interaktiven digitalen Tafeln“	308.500 €	333.546 €
Gesamt		495.000 €	483.369 €

Abbildung: Übersicht der bewilligten und zum 30.09.2023 verwendeten REACT-EU-Mittel

Zur Erreichung der übergeordneten Ziele wurde dem AZV im September 2022 eine Summe i. H. v. 495.000 € bewilligt. Davon konnten 483.369 € effektiv für Maßnahmen umgesetzt werden (ca. 98 %).

2.1 Digitalisierungsprojekte für den Verwaltungsbereich (Personal, E-Akte, CaMS, Prozesse)



2.1.1 Zielsetzung

Ausgehend von den Ergebnissen der Klausurtagung des Leitungsbereichs des AZV mit dem Kuratorium in 2020 wurde im Mai 2021 ein AZV-weites Projekt mit der Zielsetzung begonnen,

- A) den Bedarf für eine Optimierung und Digitalisierung der Aufgabenwahrnehmung in zentralen Feldern der Verwaltung festzustellen
- B) die Beschaffung passender Fachverfahren vorzubereiten und durchzuführen
- C) die Einführung mit den beauftragten Softwarefirmen zu organisieren und zu begleiten.

Bei der Umsetzung des Gesamtprojektes wird das AZV auf Basis eines Letters of Intent mit der Staatskanzlei des Landes Schleswig-Holstein durch das Dezernat „Zentrale Organisationsberatung“ unterstützt. Zur Bearbeitung wurden die vier Handlungsfelder (1. Finanzmanagement, 2. Personalmanagement, 3. Campus Management, 4. eAkte/DMS) definiert.

Parallel zu den IT-Fragen soll das Projekt organisatorische Optimierungen in den Handlungsfeldern bearbeiten und den Aufbau eines Prozessmanagements einleiten. Alle Phasen werden durch die Zentrale Organisationsberatung (ZOB) der Staatskanzlei Schleswig-Holstein unterstützt. Das Projekt soll Ende 2026 beendet sein.

Mit dem Abschluss der 1. Projektphase zur Analyse des zusätzlichen Software-Bedarfs am AZV und der damit zusammenhängenden Markt- und Kostenlage wurde im Dezember 2022 ein umfassender Zwischenbericht mit Empfehlungen vorgelegt.

Daraufhin wurden für die drei Handlungsfelder Personalmanagement, eAkte/DMS und Campus Management separate Teilprojekte mit zugeordneten Projektteams zusammenge-

stellt. Bis zum Frühjahr 2023 haben sämtliche Teilprojekte ihre Arbeit aufgenommen. Ihre Aufgabe besteht darin, unter maßgeblicher Beteiligung der betroffenen Verwaltungseinheiten die verschiedenen Beschaffungen und Einführungen vorzubereiten und zu begleiten. Dabei werden sie durch die ZOB unterstützt. Parallel wurde entschieden, die weitere Digitalisierung im Handlungsfeld Finanzmanagement in die Hand des Sachbereichs zu legen.

In allen Teilprojekten sind Berichtszeitraum erste Meilensteine erreicht worden. Der Wechsel von aktiven Arbeitsphasen und langsameren Phasen aufgrund der Anforderungen des Tagesgeschäfts bestimmt dabei den Rhythmus. Das Gesamtprojekt wird fortlaufend durch einen Lenkungsausschuss begleitet (5 Sitzungen im Berichtszeitraum), an dem die Leitungspersonen sowie maßgebliche Vertretungen und Beauftragte am AZV beteiligt sind.

Die Einführung der neuen Fachverfahren in der zentralen Verwaltung, die für die unmittelbar damit befassten Kolleginnen und Kollegen, aber auch für das gesamte AZV eine erhebliche Arbeitserleichterung und eine höhere Servicequalität bedeuten werden, wird durch temporär eingerichtete Stellen unterstützt. Sie sollen insbesondere die bereits in den Teilprojekten tätigen Kolleginnen und Kollegen von bestimmten Alltagsaufgaben entlasten. Dafür haben Ende 2023 zwei neue Kolleginnen ihre Arbeit aufgenommen. Parallel konnte im Berichtszeitraum für zwei Teilprojekte eine anteilige Finanzierung der Softwareeinführung über REACT-EU-Mittel eingeworben werden (siehe Kap. 2.0).

2.1.2 Teilprojekt Personalmanagement

Im Mai 2023 ist für den Personalbereich zwischen dem AZV und Dataport ein Vertrag über

Einführung und Betrieb der Software „dPersonalmanagement“ geschlossen. Das Fachverfahren wird bei Dataport gehostet (Fremdhosting) und greift auf eine Datenbank zu, die gemeinsam mit der Bezügekasse VAK genutzt wird.

Im Basismodul, dem Herzstück der digitalen Personalverwaltung, wurde der Stellenplan angelegt und es wurden neue Stellennummern vergeben. Der Stellen- und Besetzungsplan kann nun bereits unkompliziert aus dem System generiert werden. Dies wird als deutliche Verbesserung und Arbeitserleichterung gesehen. Über das Modul kann zukünftig auch die Personalkostenhochrechnung erfolgen.

Zum Ende des Jahres 2023 wurde die Inbetriebnahme von zwei weiteren Modulen konkret vorbereitet. Mit dPersonalportal sollen bald Antrags- und Genehmigungsvorgänge für Urlaub, Fortbildung und Dienstreisen abgebildet werden können. Über das Modul dRecruiting soll das Bewerbungs- und Auswahlverfahren digital abgewickelt werden.

Die Testung und Einführung der Module für eine neue Zeitwirtschaft (online-Zeiterfassung) und für verschiedene Aspekte der Personalentwicklung (Genehmigung für Fort- und Weiterbildungen, Organisation des Betrieblichen Eingliederungsmanagements u. a.) sind nachfolgend bis Mitte 2024 vorgesehen.

Nach weiteren Tests der Software im Jahr 2024 soll außerdem entschieden werden, ob die Personalakte komplett in dPersonalmanagement geführt werden kann oder ob dafür die allgemeine eAkte („VIS“) des AZV mit genutzt werden muss, die zeitgleich eingeführt wird.

Um alle Kolleginnen und Kollegen gut in die veränderten Verfahren einzubeziehen werden vor der Freischaltung Informationsveranstaltungen, digitale Handouts und Sprechstunden angeboten. Aufgrund der sensiblen Materie der Vorgänge und Daten rund um Personal und Arbeitszeit sind –begleitet durch Dataport– umfangreiche Testungen durch die Kolleginnen und Kollegen des Personalbereichs erforderlich.

2.1.3 Teilprojekt eAkte/Dokumenten Management

Ebenfalls ist die Beschaffung und Einführung des Fachverfahrens „VIS“ über Dataport im Sommer 2023 vertraglich fixiert worden (Produktname „dE-Akte“). Danach wurden bereits Schulungen für Administratoren und die Beschaffung von Soft- und Hardware umgesetzt. Die Installation der Software ist abgeschlossen. Die eAkte soll auf eigenen Servern innerhalb des AZV gehostet werden (Eigenbetrieb).

Mit der eAkte wird angestrebt, sämtliche Geschäftsgänge mit Mitzeichnung digital abzubilden. Alle relevanten weiteren Dokumente sollen darüber hinaus revisionssicher im Dokumenten Management-System (DMS) abgelegt werden können, wie zum Beispiel Konzept- und Planungsunterlagen. Die eAkte ist zudem eine wichtige Voraussetzung, um andere Fachverfahren effektiv nutzen zu können (v. a. Finanzsoftware). Als nächste Schritte soll ein Aktenplan entwickelt werden. Die Einführung der Software soll dann abschnittsweise entlang der maßgeblichen Organisationseinheiten durchgeführt werden.

Neben der technischen Administration sowie verschiedene Fachadministratoren und -administratorinnen soll eine übergreifende Stelle zur eAkten-Koordination eingerichtet werden. Dadurch soll eine zentrale Verteiler-, Pflege- und Schnittstellenfunktion zu VIS wahrgenommen werden. Für die Ebene der Teams bzw. Sachbereiche wird zusätzlich ein Multiplikatorenkonzept entwickelt.

Bis Ende des Jahres 2024 sollen die mitzeichnungsfähigen Verwaltungsvorgänge somit Großteils per eAkte abgewickelt werden können. Für 2025 ist dann nachfolgend die Einrichtung eines zentralen digitalen Posteingangs für das AZV vorgesehen.

2.1.4 Teilprojekt Campus Management

Im Team des Teilprojekts CaMS arbeiten seit April 2023 vier Kolleginnen der Lehrverwaltung

der Standorte Altenholz und Reinfeld, ein Vertreter der IT und die Gesamtprojektleitung zusammen, um das komplexe Ausschreibungsverfahren abzuwickeln. Ziel ist die Erstellung eines Lastenheftes und weiterer Dokumente, wie zum Beispiel Organisations- und Prozessdarstellungen, für eine EU-weite Ausschreibung für ein Einführungsprojekt mit Campus Management-System.

Seit November 2023 wird das Team des Teilprojekts für die rechtliche Beratung und die operative Abwicklung zusätzlich vom „Strategischen Vergabemanagement“ der Dataport AÖR begleitet. Der Start der Ausschreibung ist für das 1. Quartal des Jahres 2024 vorgesehen. Das Einführungsprojekt wird dann voraussichtlich in 2025 beginnen und mindestens bis Ende 2026 dauern.

Im Zuge der Erarbeitung des Lastenhefts wurde im September 2023 im Projektlenkungsausschuss abgestimmt, zur Sicherstellung der Zukunftsfähigkeit einer solchen Fachsoftware an der FHVD auch Funktionsbereiche mit vorzusehen, die zurzeit noch nicht benötigt werden. Hierzu gehören zum Beispiel die Administration der Studierendenauswahl (Zulassung), die An- und Abmeldung von Studierenden zu Modulen in einem Wahlpflichtbereich oder das Alumnimanagement.

2.1.5 Prozessmodellierungen und Prozessregister

Die Einführung jeder Fachsoftware erfordert es, dass sich die beteiligten Akteurinnen und Akteure vorab darauf verständigen, wie Vorgänge und Arbeitsweisen gestaltet sein sollen, für die eine Fachsoftware zum Einsatz kommen soll. Dabei sollte auch festgelegt werden, welche wesentlichen Dokumente oder Akten in den Arbeitsvorgängen eine Rolle spielen und welche Schnittstellen zu anderen Prozessen bzw. Fachverfahren bedacht werden müssen.

Parallel zu den ersten beiden Phasen des Digitalisierungsprojekts für neue Software für Verwaltungsaufgaben sind deshalb mithilfe der

Berater der Staatskanzlei die 35 wesentlichen Prozesse dieses Bereichs modelliert worden. Mit dem Abschluss der letzten Prozessaufnahmen wurde im Sommer 2022 mit der Einrichtung eines zentralen Prozessregisters begonnen. Auf der technischen Basis eines webbasierten Wiki sind die erzielten Ergebnisse so für alle transparent einsehbar. Die wesentlichen Anforderungen an das Prozessregister bestanden darin, allen Mitarbeitenden des AZV unabhängig von Ort und Zeit einen Zugang zu den erstellten Prozessmodellen (Grafiken) und zu den Prozessbeschreibungen (Textform) zu ermöglichen.

Nach Freigabe der Prozesse durch die prozessverantwortlichen Stellen steht das Register den Mitarbeitenden des AZV seit Anfang 2023 zur Verfügung. Im Wiki sind die Prozesse zum einen in Form einer Prozesslandkarte hinterlegt (Grafiken), zum anderen als Sammlung in einem Prozessverzeichnis (textliche Beschreibungen). In der Landkarte sind die Prozesse dabei nach den Kategorien der „Management-“, „Unterstützungs-“ und „Kernprozesse“ geordnet. Über die Verzeichnisansicht kann man sich hingegen einen schnellen Überblick über diejenigen Prozesse verschaffen, die derselben verantwortlichen Stelle zugeordnet sind (z. B. Lehrverwaltung FHVD, VAB).

Das Prozessregister kann direkt durch das Ansteuern eines Links aufgerufen werden, der auf der Startseite des Internetbrowsers platziert wurde. Mithilfe der Prozessdarstellungen können insbesondere neu ankommende Kolleginnen und Kollegen darüber informiert werden, wie die verschiedenen Aufgaben im Haus erledigt werden und wie die unterschiedlichen Bereiche dabei zusammenwirken.



2.2 Peer-to-Peer-Verbundberatung Schleswig-Holstein

Die FHVD hat von Herbst 2021 bis Sommer 2022 – vertreten durch PD Dr. Kowalski und Dr. Vosgerau – an einem Beratungsprojekt des Hochschulforums Digitalisierung (HFD) für einen Verbund teilgenommen, der aus den 9 Landeshochschulen in Schleswig-Holstein sowie der FHVD als privater Hochschule in öffentlicher Trägerschaft bestand. Die Peer-to-Peer-Strategieberatung des HFD ist ein Entwicklungsinstrument, um die Digitalisierung in Studium und Lehre in der Organisation Hochschule strategisch zu stärken. Die Ziele der Beratung im Projekt „P2P-Verbundberatung Schleswig-Holstein“ lagen in der

- 1) Identifikation des Status Quo jeder Hochschule zur Digitalisierung, v. a. in der Lehre,
- 2) in der Feststellung gemeinsamer Bedarfe und
- 3) der Formulierung von Zielen und Maßnahmen, die gemeinsam besser umzusetzen sind.

Als beratende Peers wirkten u. a. Dr. Mathias Bandtel, Geschäftsführer „Hochschulnetzwerk Digitalisierung der Lehre Baden-Württemberg“ und Ulrike Wild, Programmdirektorin für Bildungsinnovation an der „Wageningen University & Research (WUR)“ mit. Die Besprechungen und Workshops der schleswig-holsteinischen Hochschulvertreter*innen konnten so durch Impulse und Ratschläge aus anderen Hochschulverbänden und von Digitalexpert*innen angereichert werden.

Die erarbeiteten Ziele und Maßnahmen wurden schließlich im Mai 2022 in der „Skizze für ein Hochschulbündnis Digitalisierung in der Hochschullehre für Schleswig-Holstein – Mission, Leitideen und Struktur“ zusammengeführt und dem Wissenschaftsministerium zur Kenntnis gegeben. Darin wurden

- Ziele und Handlungsfelder für eine weitere Zusammenarbeit der Hochschulen (z. B. Zentralisierung von IT-Aufgaben, gemeinsame

Studienangebote, zukunftsfähige Lehr-/Lernformate),

- und die dafür notwendige Infrastruktur, Ausstattung und rechtliche Abstimmung (z. B. landesweite Hochschul-Cloud, Landesstelle für Datenschutzfragen),

beschrieben. Um dies operativ umzusetzen, wurde eine landesweite Geschäftsstelle für den Verbund konzipiert, die Digitalmaßnahmen an den Hochschulen zwischen Nord- und Ostsee übergreifend anregen, koordinieren und unterstützen soll. Dabei sollen bestehende Netzwerke zur Didaktik und zur Hochschul-IT in Schleswig-Holstein maßgeblich mit eingebunden werden. Die Geschäftsstelle hat im Jahr 2023 ihren Betrieb aufgenommen und kann auch der FHVD zugutekommen.

Ein Nutzen der Teilnahme der FHVD am Projekt bestand zudem in der Erstellung des Berichts „Selbstreflexion der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung (FHVD) im Rahmen der Peer-to-Peer-Verbundberatung Schleswig-Holstein 2021/2022 zur Digitalisierung“. Darin wurden die bestehenden Maßnahmen, Ressourcen und Ziele zur Digitalisierung bilanziert und – zusammen mit Ansätzen zur Kooperation mit anderen Hochschulen in Schleswig-Holstein – reflektiert.

Am 27. April 2023 wurde die Teilnahme der FHVD an der Verbundberatung in Berlin vom Staatssekretär im Bundesbildungsministerium, Jens Brandenburg, mit einem Zertifikat ausgezeichnet. Das Zertifikat wurde für die FHVD durch Dr. Klaus Vosgerau, Stabsbereich Digitalisierung, Projektmanagement und Organisation, entgegengenommen.

2.3 Kompetenznavigator Digitalisierung – findig.sh.



Das mit einem Budget von rund 270.000 € ausgestattete Projekt „Kompetenznavigator findig.sh“ beinhaltet die Entwicklung und den Betrieb eines Internetportals zu Digitalisierungskompetenzen für Verwaltungsmitarbeitende im Rahmen des Digitalisierungsprogramms Schleswig-Holstein 2021/2022. In seinem finalen und seit dem 01.12.2022 operativen Zustand bietet „findig.sh“ ein anonymisiertes Matchmaking und Assessment für Nutzer, um eine individuelle Einschätzung zum

eigenen Kompetenzstand und individuelle Empfehlungen zu relevanten und aktuellen Weiterbildungsangeboten zu erhalten. Die zusätzliche Einrichtung eines Chatbots erleichtert die Bedienung des Angebots.

Das Projekt wurde zwischen Januar 2021 und Dezember 2022 mit den Partnern – der Staatskanzlei Schleswig-Holstein, der Enterra GmbH, Dataport AÖR und der marktrausch GmbH – verwirklicht.

2.4 Drittmittelprojekt VAK Berlin Kompetenzcheck



Das mit einem Budget von 9.000 € im Jahr ausgestattete Projekt „Digitalcheck VAK Berlin“ beinhaltet die Aufarbeitung des Kompetenznavigator Digitalisierung – findig.sh zur Nutzung eines auf die Bedürfnisse der VAK Berlin zugeschnittenen Digitalchecks für Verwal-

tungsmitarbeitende bei gleichzeitiger Pflege und Auswertung der Datenbanken und Kursangebote.

Dieses Projekt läuft seit Juli 2023; eine Verlängerung für das Jahr 2024 wird angestrebt.

2.5 Teilprojekt Kompetenztool im IT-PLR Projekt Kompetenzturbo der Hessischen Staatskanzlei



Das mit einem Budget von 266.000 € ausgestattete Teilprojekt „Kompetenztool“ im Rahmen des Projekts „Kompetenzturbo Digitalisierung“ des Landes Hessen, finanziert durch den IT-Planungsrat, umfasst die Entwicklung eines auf die Bedürfnisse des Landes zugeschnittenen Diagnoseportals zu Digitalen Kompetenzen auf Basis des Kompetenznavigator Digitalisierung – findig.sh bei gleichzeitiger

Pflege und Auswertung der Datenbanken und Kursangebote. Partner des Projekts sind neben dem Land Hessen die Hochschule RheinMain und das Stein-Hardenberg Institut.

Das Projekt wird seit Oktober 2023 durch das ZEAF bearbeitet; Ende des Förderzeitraums wird Dezember 2024 sein.



2.6 Forschungsvorhaben Dataport NewWork

Das mit einem Budget von 150.000 € ausgestattete Projekt „New Work – New Normal“ beinhaltet die Untersuchung der Umsetzbarkeit und Bewertung des Präsenz-Arbeitsmodells „New Boarding“ im Vergleich zum „New Normal“ des vor allem in der Corona-Pandemie aufgekommenen Homeoffice. Hierzu wurden die Bestimmung der Effektivität auf objektive Leistungsmerkmale, die Auswirkungen auf selbige und die Bewertung des psy-

chosozialen Wohlbefindens der Mitarbeitenden durch eine Evaluationsstudie parallel zum Erprobungszeitraum erforscht. Die gewonnenen Erkenntnisse dienen als eine Grundlage für Ableitungen von Maßnahmen und Empfehlungen für die zukünftige Arbeitskultur bei Dataport.

Das Projekt lief von März 2022 bis zum März 2023.



2.7 Projekt „DataStories“ im 3. Digitalisierungsprogramm SH – OpenData KOMMA SH

Das mit einem Budget von 205.000 € ausgestattete Projekt „Data Stories“ umfasst die Entwicklung einer Plattform zum Thema Digital Literacy, ferner die Bereitstellung eines Open Source Data Analytics Portalsystems anhand von 3 ausgewählten Use Cases (Prototypen zur Visualisierung von Sensorik (LoRa-WAN), Anbindung und Visualisierung eines Open Data Portals und Visualisierung der Daten durch ein Dashboard) zur Förderung der Datenkompetenzen bei den Mitarbeitenden des Landes Schleswig-Holsteins im Rah-

men des 3. Digitalisierungsprogrammes. Das Projekt hat in diesem Kontext zum Ziel, beispielhaft aufzuzeigen, wie eine gute Datennutzung etabliert werden kann, open-source Werkzeuge für Business Intelligence an konkreten Aufgabenstellungen zu evaluieren und Selbstlernmodule zum Einsatz von Datenanalyse und Datenvisualisierung zu entwickeln und bereitzustellen.

Das Projekt wird von Mai 2023 bis Dezember 2024 laufen.



AZV 
Ausbildungszentrum für
Verwaltung

3 Berichte aus den Arbeitsgruppen und Beiräten des AZV



3.0 Gründung des Beirats für die Bibliothek der FHVD, Standort Altenholz

Die weitere Entwicklung der Bibliothek am Standort Altenholz wird zukünftig durch einen Beirat begleitet, der sich am 24. Oktober 2023 auf Initiative des Präsidenten der FHVD erstmals zusammengefunden hat.

Der Bibliotheksbeirat wird die Leitung der FHVD insbesondere hinsichtlich eines neuen Erwerbskonzeptes beraten, das verstärkt auf elektronischen Medienbestand setzen und die Bedarfe der Fachbereiche und Studierenden in besonderem Maße abbilden wird. In enger Abstimmung mit der Leitung der FHVD, den Fachbereichen und natürlich den Studierenden werden hier zudem die Vorarbeiten geleistet werden, um die Bibliothek als zentrale Einrichtung der Fachhochschule zu einem modernen, intensiv und gerne angenommenen Lernort weiter zu entwickeln. Darüber hinaus werden Schritt für Schritt Vorschläge zur Festlegung von Vorschlägen zu Öffnungszeiten, für Fortbildungskonzepte (für die Nutzerinnen und Nutzer) und die Nutzungsbedingungen der Bibliothek erarbeitet. Der Beirat wird insoweit insbesondere auch die Leitung der Bibliothek am Standort Altenholz beraten und unterstützen.

Leitbild für die weitere Bibliotheksentwicklung könnte neben einer bedarfsorientierten, elektronische Medien ausreichend abbildenden Medienausstattung ein Lern- und Arbeitsort sein, an dem Studierende nicht nur im klassi-

schen Sinne in der Fachliteratur recherchieren, sondern den Ort für Gruppenarbeiten, Selbststudium, Bachelor-Thesen, Seminararbeiten etc. nutzen. Entsprechende Konzepte sind etwa an der Bibliothek der CAU bereits erfolgreich umgesetzt worden. Im Zusammenhang mit dem Einsatz der React-Mittel konnte in der Bibliothek insoweit bereits ein erster, vorsichtiger Entwicklungsschritt umgesetzt werden, der nach erster Einschätzung von den Studierenden zum kollaborativen Arbeiten sehr gut angenommen wird.

Dem Beirat gehören an:

- Nina Tiesch (Fachbereich Polizei).
- Katja vom Schemm (Fachbereich Polizei).
- Rüdiger Drews (Fachbereich Allgemeine Verwaltung).
- Denise Tonn (Fachbereich Steuerverwaltung).
- Jochen Beutel (Fachbereich Allgemeine Verwaltung, Qualitätsbeauftragter).
- Niklas Augustat (Studierendenvertretung).
- und Astrid Göbel (Bibliothek Standort Altenholz).

Soweit thematisch erforderlich, werden der Präsident, die Leiterinnen und Leiter der einzelnen Abteilungen, VAB und Vertretungen des Standortes Reinfeld beteiligt und vollumfänglich informiert werden, um eine effektive Querabstimmung und Beteiligung aller im Einzelfall von Entscheidungen zur Bibliothek betroffenen sicherzustellen.

Der Beirat berichtet über die erzielten Ergebnisse dem Präsidenten / der Präsidentin, den Gremien der Hochschule und den Fachbereichen.

Der Arbeitsauftrag des Beirats ist fortlaufend zu überprüfen und fortzuschreiben. Das Qualitätsmanagement wird die Arbeit des Beirats unterstützend durch geeignete Instrumente begleiten, etwa zur Messung der Nachfrage nach den Angeboten der Bibliothek.

Insgesamt ist so nach der erforderlichen Anpassung des Bibliotheksbudgets eine weitere wichtige Voraussetzung für die weitere Entwicklung der Hochschulbibliothek geschaffen worden, deren Ausrichtung und Ausstattung akkreditierungsrelevant ist.

3.1 Evaluationsatzung

Seit Mai 2023 werden in einer Arbeitsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern aus allen vier Fachbereichen inhaltliche Grundsätze einer Evaluationsatzung für die FHVD erarbeitet. Die Evaluationsatzung wird den rechtlichen Rahmen für die an der FHVD zukünftig eingesetzten Evaluationsverfahren und -instrumente bilden. Dabei spielen neben dem Abgleich mit den rechtlichen Vorgaben des Ausbildungszentrumsengesetzes (AZG), dem Hochschulgesetz (HSG) und der Akkreditierungsverordnung SH sowie einem Blick auf Evaluationsatzungen anderer (Fach-)Hochschulen auch das AZV-eigene Handbuch für Qualitätsmanagement von 2014 eine wichtige Rolle. Dort wurden bereits eine Reihe verschiedener Datenerhebungsverfahren sowie entsprechende Instrumente beschrieben, die eine Grundlage für Reflexions- und Weiter-

entwicklungsprozesse an der FHVD darstellen. Daran anknüpfend hat die Arbeitsgruppe in ihren Diskussionen Vorschläge zu veränderten oder auch neuen Evaluationen erarbeitet.

Derzeit findet ein strukturierter Kommunikations- und Austauschprozess zu den inhaltlichen Grundsätzen der zukünftigen Evaluationsatzung statt, in dessen Zuge alle Interessensgruppen (Dekanate, Fach- und Sachbereiche, Studierende, Personalvertretung, etc.) über die von der AG erarbeiteten Inhalte informiert werden. Dabei werden Anmerkungen und Änderungswünsche dokumentiert, die nach einer weiteren Diskussions- und Arbeitsphase in der Arbeitsgruppe anschließend den Gremien vorgelegt werden.

3.2 Wissenschaftlichen Beirat

Das Einüben wissenschaftlichen Denkens und Arbeitens ist und bleibt als Kernelement in den vier Fachbereichen der FHVD unverzichtbar. Darüber hinaus jedoch ist die praxisorientierte Forschung in den letzten Jahren zu einem wachsenden Teil des Hochschulprofils geworden. Mit der Einrichtung der Zentralen Einrichtung Forschung unter der Leitung von Prof. Dr. Stephan Raimer und der Berufung eines Wissenschaftlichen Beirates unter dem Vorsitz von Prof. Dr. Jörn Mathesius sind wesentliche organisatorische Schritte zur Etablierung der anwendungsorientierten Forschung an der FHVD getätigt worden.

Der Wissenschaftliche Beirat, in dem alle Fachbereiche durch Professorinnen und Professoren vertreten sind, fungiert als Gremium, um den Präsidenten in allen Belangen und Fragen der Forschung zu beraten und zu unterstützen. Dies kommt insbesondere bei der Vergabe von finanziellen Ressourcen, bei Anträgen auf Reduzierung des Lehrdeputats zu Forschungszwecken und bei ethisch kritischen Fragestellungen aus dem Forschungsbereich zum Tragen. Darüber hinaus obliegt es diesem Gremium in geeigneter Weise zu überwachen, ob die Selbstverpflichtung zur Einhaltung der Regeln guter wissenschaftlicher Praxis an der FHVD befolgt werden.

Im Jahr 2022 hat der Wissenschaftliche Beirat erstmals über zwei Anträge auf Reduzierung

des Lehrdeputats zu Forschungszwecken beraten. Von den beantragten 362 LVS wurden 90 LVS befürwortet. In 2023 sind dem Wissenschaftlichen Beirat für insgesamt vier Forschungsprojekte Anträge zur Reduktion der Lehrverpflichtung zur Begutachtung vorgelegt worden. Die Anträge mit einer Reduktion der Lehrverpflichtung in Höhe von 215 LVS wurden sämtlich positiv beschieden.

Der Wissenschaftliche Beirat wird sich in seinen zukünftigen Sitzungen mit der Schaffung einer Geschäftsordnung für Ombudspersonen und der Prozessmodellierung bei Drittmittelanträgen beschäftigen. Aufgrund der zunehmenden Forschungsanträge soll dieser Prozess strukturiert und professionalisiert werden. Diese Prozessmodellierung soll unter Leitung des Wissenschaftlichen Beirates im Zusammenspiel mit unterschiedlichen Beteiligten erarbeitet werden. Ziel wird es sein, in einem Prozess zu beschreiben, welche Stellen im Hause vor Antragstellung und während der Projektdurchführung zu informieren und zu beteiligen sind. Hier gilt es, einen strukturierten Informationsprozess insbesondere mit der Wirtschaftsführung, der Personalverwaltung, dem Justizariat und dem Präsidenten zu erarbeiten und abzustimmen.

„Gute Lehre“ bezeichnet an der FHVD einen dauerhaften Qualifizierungsprozess zur Professionalisierung der Lehrkompetenzen von haupt- und nebenamtlichen Lehrkräften gleichermaßen. Das durch KOMMA organisierte Didaktikprogramm richtet sich an Lehrende, die sich insbesondere im didaktischen Bereich weiterbilden möchten mit dem Ziel Engagement, Motivation und nachhaltiges Lernen bei den Studierenden zu fördern.

Das in 2022 und 2023 optimiert dargebotene Programm spiegelt die Vielfalt des Lehrens und Lernens in unterschiedlichen Themen und Formaten an der FHVD wider. Die vielfältigen fachübergreifenden Seminare, Workshops und auch individuellen Trainings- und Beratungsmöglichkeiten, bieten eine ausgewogene Mischung an Weiterbildungsmöglichkeiten und bilden gleichzeitig die Vielfalt an Lehrformen und Methoden geeignet ab. So wurde bei der Konzeption des Jahresprogramms besonders Wert draufgelegt, dass zum einen die Pluralität der Lehrformen und Lernkulturen in den verschiedenen Disziplinen abgebildet werden und

zum anderen, dass die Inhalte handlungsorientiert und praxisnah sind.

Im Jahr 2022 wurden insgesamt 25 Veranstaltungen im offenen Didaktik-Programm geplant. Davon konnten 24 Veranstaltungen durchgeführt werden. In 2022 haben sich damit 231 Teilnehmende im Bereich Didaktik weiterbilden können.

In 2023 wurden insgesamt 58 Veranstaltungen im offenen Didaktik-Programm geplant. Davon konnten 40 Veranstaltungen durchgeführt werden. Eine Veranstaltung musste aus Termingründen in das nächste Jahr verschoben werden. Insgesamt haben sich in 2023 198 Teilnehmende im Bereich Didaktik weitergebildet.

Es wurden zehn individuelle e-learning Trainings und drei individuelle Workshops in 2023 durchgeführt. Des Weiteren konnten fünf In-house-Schulungen für die Active-Boards geplant und realisiert werden.

4.0 Qualitätsmanagement

Im Ausbildungszentrum für Verwaltung Schleswig-Holstein hat die Qualität von Lehre in Studium, Aus-, Fort- und Weiterbildung höchste Priorität. Ziel des Qualitätsmanagements ist daher die beständige Sicherung und Weiterentwicklung aller Bildungsangebote des AZV. Als wesentlicher Bestandteil des QM-Systems werden Qualitätsregelkreise auf allen Ebenen und in allen Einrichtungen etabliert. Die zugehörigen Instrumente und Maßnahmen werden bedarfsorientiert entwickelt und eingesetzt. Das QM-Team versteht sich dabei als serviceorientierter Dienstleister zur Beratung und Begleitung aller Beteiligter.

Mit der Neubesetzung der Stelle der Referentin für Qualitätsmanagement wurde der Arbeitsfokus in den vergangenen zwei Jahren sowohl auf strukturelle als auch operative Aufgaben gelegt. Zu ersteren gehört die Reflexion und Weiterentwicklung des QM-Systems, welche in regelmäßigen internen Besprechungen – insbesondere mit dem Qualitätsbeauftragten (QB) der FHVD – sowie im Rahmen jährlicher mehrtägiger Klausurtagungen stattfand. An diesen waren neben der Referentin für QM und dem Qualitätsbeauftragten der FHVD auch die beiden neu berufenen Qualitätsbeauftragten für KOMMA und die VAB, der Dezernent für Digitalisierung, Projektmanagement und Organisation sowie der Leiter des AZV beteiligt. Darüber hinaus konnte die Referentin für QM die im Rahmen ihrer Netzwerkarbeit entstandenen Kontakte nutzen, um die Überlegungen zu Aufbau und Organisationsstruktur des QMS im AZV mit einem bundesweiten Expert*innenkreis zu diskutieren.

Zu den parallel laufenden operativen Aufgaben gehört die Initiierung und Begleitung verschiedener QM-Projekte. Dabei handelt es sich beispielsweise um:

- Die Erstellung einer Evaluationsatzung für die FHVD (vgl. Kap. 3.1).
- Die Einführung neuer und Überarbeitung bestehender Evaluationsinstrumente (bspw. des Instruments „Teaching Analysis Poll“ als Angebot für Lehrende der FHVD).
- Der Begleitung und Moderation eines Prozesses zur Erstellung eines Leitbildes für die Lehre im Fachbereich Allgemeine Verwaltung.
- Die Koordination der AG „Gute Lehre“ und die Begleitung des Prozesses zur fortlaufenden Entwicklung eines bedarfsgerechten didaktischen Fortbildungsangebots für Lehrpersonen des AZV.
- Die Erstellung eines Konzepts zur Entwicklung eines Beschwerde- und Vorschlagmanagement-systems im AZV.
- Die Begleitung aktueller Evaluationsvorhaben des AZV: Entwicklung, Durchführung und Auswertung von Evaluationen zu bspw. digitaler Lehre und digitalem Lernen an der FHVD, der geltenden Deputatssatzung und der AZV-Mitarbeitendenbefragung 2023.
- Die Begleitung spezifischer Evaluationsvorhaben einzelner Fachbereiche und / oder Lehrpersonen, bspw. zu Themen wie Studienabbruch, Reorganisation von Studienstrukturen oder neu entwickelten Lehr-/Unterstützungsformaten.
- Die Durchführung von Prozessworkshops zur Aufnahme neuer oder Reflektion bestehender Prozesse mit anschließender Erstellung der entsprechenden BPMN 2.0-Prozessmodelle (vgl. Kap. 2.1).

- Der Aufbau und die Pflege der internen Wiki-Seiten für die Bereiche „Prozessregister“ (öffentlich zugänglich) und „Qualitätsmanagement“ (im Aufbau).
- Die Begleitung der Weiterentwicklung des Bibliotheksbereichs sowie der Aufbau eines Bibliotheksbeirates (durch den Qualitätsbeauftragten der FHVD, vgl. Kap. 3.0).

4.1 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) umfasst alle Maßnahmen, die die individuelle Gesundheit der Beschäftigten ebenso fördern wie die Arbeitsorganisation, die Arbeitsumgebung und die Arbeitsprozesse („Gesunde Personen“ in „gesunden Organisationen“). Die Philosophie des BGM besteht darin, sowohl auf die Eigenverantwortung der Einzelnen zu setzen, diese in ihrem Gesundheitsverhalten zu stärken (Verhaltensprävention) als auch den Arbeitgeber und seine Führungskräfte in die Pflicht zu nehmen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Arbeit gesundheitsgerecht zu organisieren (Verhältnisprävention) [Auszug aus dem BGM-Konzept für das AZV 2016].

Das BGM-Modell des AZV sieht vier Komponenten vor: den gesetzlich vorgegebenen Arbeitsschutz (mit Blick sowohl auf physische, als auch auf psychische Gefährdungen am Arbeitsplatz), das ebenfalls verbindliche Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), die Betriebliche Suchthilfe und –prävention, für die eine Betriebliche Ansprechperson für Sucht und psychische Auffälligkeit am Arbeitsplatz (BAP) zur Verfügung steht sowie die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF, s. Kapitel 4.2). Letztere fokussiert Maßnahmen, die sich präventiv auf das gesundheitliche Wohl der Mitarbeitenden auswirken sollen. Die Basis dieser BGM-Komponenten bildet eine begleitende Personalentwicklung, für die gegenwärtig ein eigenständiges Konzept erarbeitet wird.

Zur Diskussion und Entscheidung über BGM-Maßnahmen sowie zur Koordination deren Umsetzung wurde im Jahr 2022 ein eigenständiger Steuerungskreis BGM eingerichtet. Teilnehmende der monatlichen Sitzungen sind der

Leiter des AZV in seiner Funktion als BEM-Beauftragter, die Referentin für BGF, die Psychosoziale Beratungsstelle (PSB) und die BAP.

Im Laufe des Jahres 2023 wurde darüber hinaus der Leiter der Infrastruktur als Verantwortlicher für Arbeitsschutz und Arbeitsplatzsicherheit eingebunden. Inhaltliche Themen der letzten zwei Jahre, die im Steuerungskreis beschlossen wurden, waren u.a. die Einführung

- eines bezuschussten Firmenfitness-Angebots,
- einer wöchentlichen bewegten Pause,
- des Dienstradleasings (als Anschluss an das bestehende Angebot des Landes SH),
- eines jährlichen AZV Gesundheitstages für Mitarbeitende und Studierende und
- eines Psychosozialen Beratungsangebots für Mitarbeitende (in Kooperation mit der Leitstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention (LGS) der Staatskanzlei).

Zusätzlich zu anlassbezogenen Kooperationen (u.a. PSB-Angebot für Mitarbeitende, Teilnahme an Gesundheitstagen, Einbindung in Fortbildungsangebote) findet in der Regel zweimal jährlich ein persönlicher Austausch zwischen den Mitgliedern des BGM-Steuerungskreises und den Mitarbeitenden der Leitstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention (LGS) statt, um sich gegenseitig über den jeweiligen Sachstand des BGM und aktuelle Themen zu informieren.

Die Information der AZV-Mitarbeitenden über die verschiedenen BGM-Angebote erfolgt anlassbezogen per Mail über eine Funktionsmailadresse und seit Mitte 2023 zusätzlich über einen eigenen Bereich auf der internen webbasierten AZV-Dokumentationsplattform.

4.2 Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Bei der Betrieblichen Gesundheitsförderung handelt es sich um freiwillige, präventive Maßnahmen des Arbeitgebers zur Erhaltung und Verbesserung der Gesundheit und zur Steigerung der individuellen Gesundheitskompetenz der Beschäftigten.

Konkrete Projekte der letzten zwei Jahre im Bereich BGF waren die Einführung eines bezuschussten Firmenfitness-Angebots, einer Bewegten Pause sowie der Möglichkeit des Dienstradleasings für angestellte und verbeamtete Mitarbeitende des AZV. Darüber hinaus findet die Planung und Begleitung des jährlichen AZV Gesundheitstages in enger Zusammenarbeit zwischen BGF und Psychosozialer Studierendenberatung (PSB, s. Kapitel 5.7.) statt. Die verschiedenen Angebote erfreuen sich guter Resonanz und positiver Rückmeldung.

- **Firmenfitness:** Das Firmenfitnessangebot wird mit aktuell 42 aktiven Mitgliedern (Stand 12/2023) gut nachgefragt. Insgesamt 969 Check-Ins bei Verbundpartnern des Anbieters im Jahr 2023 zeugen von einer regen Nutzung der verschiedenen Angebote wie bspw. Fitnessstudios, Schwimmbäder, Outdoor-Training, Yogaangeboten, Kletterhallen oder Sauna.
- **Bewegte Pause:** Im Rahmen der Firmenfitnessmitgliedschaft konnte im Jahr 2023 ein wöchentliches, 15-minütiges Bewegungsangebot in Kooperation mit dem Fitnessstudio „FIT Altenholz“ realisiert werden. Dieses fand im Wechsel hybrid und rein online statt, so dass eine Teilnahme sowohl von allen drei Standorten als auch vom Homeoffice aus möglich war. Da die Finanzierung über die

Teilnahme von Firmenfitness-Mitgliedern erfolgte, entstanden dem AZV keine zusätzlichen Kosten. Über das Jahr verteilt konnten 31 Termine der bewegten Pause angeboten werden, an denen insgesamt 167 Mitarbeitende teilnahmen.

- **Dienstradleasing:** Durch die Möglichkeit des Anschlusses an die Rahmenvereinbarung des Landes Schleswig-Holstein kann den AZV-Mitarbeitenden seit Mai 2023 das Angebot des Fahrradleasings durch Entgeltumwandlung gemacht werden. Entsprechend der vom Land ausgehandelten Konditionen und Bedingungen erfolgt bei diesem Angebot keine Zuzahlung durch das AZV als Arbeitgeber. Stand Dezember 2023 wurden bereits 12 Leasingverträge abgeschlossen.
- **Gesundheitstag:** Mit Start im Jahr 2022 findet jährlich ein Gesundheitstag für Studierende der FHVD und Mitarbeitende des AZV statt. Bei der Ganztagesveranstaltung mit Vorträgen, Workshops und Bewegungsangeboten dreht sich alles um das Thema Gesundheit in Studium und Beruf. An beiden bisher durchgeführten Gesundheitstagen nahmen jeweils ca. 800 Personen an rund 50 Angeboten in verschiedenen Räumlichkeiten – sowohl am Campus Altenholz selbst, als auch in der THW-Halle, dem Fitnessstudio „FIT“ und dem Gemeindezentrum und Stadion der Gemeinde Altenholz – teil. Die anschließend durchgeführten Evaluationen bestätigen den Erfolg der Veranstaltungen: ca. 65 % (2022) bzw. 75 % (2023) der Teilnehmenden an der Befragung zeigten sich mit dem Gesundheitstag (sehr) zufrieden.

4.3 Gleichstellung der Geschlechter

Gesetze und Förderrichtlinien sollen eine direkte Ungleichstellung der Geschlechter im öffentlichen Dienst verhindern. Gleichstellung setzt sich als Ziel die Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichberechtigung der Geschlechter.

Am 9. Oktober 2023 wurde Frau Saskia Kröger durch den Senat der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung zur Gleichstellungsbeauftragten des gesamten AZV gewählt.

Zu den persönlichen Zielen der neuen Gleichstellungsbeauftragten gehört, auf die Gleichbehandlung der Geschlechter auf allen Gebieten des beruflichen Lebens im AZV hinzuwirken. Konkret soll dies durch den Einsatz für die Auszubildenden, Studierenden und Mitarbeitenden, durch das Schaffen von Arbeitsbedingungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen sowie durch den Einsatz für chancengerechte Personalauswahl- und Berufungsverfahren erreicht werden.

Für die Tätigkeit wird die neue Gleichstellungsbeauftragte, die zuvor als hauptamtliche Dozentin im Fachbereich Polizei für Einsatzlehre, Verkehrslehre sowie Eingriffsrecht/Verfassungsrecht tätig war, für diese Aufgabe zur Hälfte ihrer Arbeitszeit freigestellt.

Im öffentlichen Dienst besteht weiterhin das Bestreben, eine Ungleichbehandlung der Geschlechter zu beheben. Die Auswertungen des dritten Gleichstellungsplans des AZV (Stichtag 01.06.2019) zeigen auf, dass eine kleine Mehrheit von 51% des in unterschiedlichen Funktionen und Positionen tätigen hauptamtlichen

Personals des AZV weiblich ist. Dabei überwiegt der Anteil der Frauen aber nach wie vor in den unteren und damit schlechter bezahlten Positionen. Im Bereich der Führungs- und Steuerungsfunktionen sind Frauen bisher nur zu 21,4% vertreten. Weiterhin sind weibliche Mitarbeiterinnen viel stärker als ihre männlichen Kollegen in einer Teilzeittätigkeit beschäftigt, wodurch die Einkommensunterschiede noch weiter auseinandergehen. Diese Beschäftigungsart wird von Frauen häufiger gewählt, um die Vereinbarkeit von Berufs- und 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 kann.

Der dritte Gleichstellungsplan ist für die Jahre 2020 – 2024 gültig. Im vierten Gleichstellungsplan werden aktuelle Auswertungen aufzeigen, welche Ziele bereits erreicht und welche Maßnahmen erfolgreich umgesetzt worden sind.

4.4 Ausbau der IT-Struktur durch qualifizierte Ausbildung im AZV

Dem Fachkräftemangel entgegenwirken – Ausbilden!

Für das gesamte AZV einschließlich der Verwaltung sind die Aufgaben und Herausforderungen in den letzten Jahren nicht weniger geworden. Insbesondere im IT-Bereich führte das in den letzten Jahren zu einem hohen Bedarf an Fachkräften – gleichzeitig war der Kampf um Mitarbeitende hart, was sich an überschaubaren Bewerberzahlen bei der Suche nach bereits qualifizierten IT-Fachkräften im Rahmen der Ausschreibungen zeigte. Als eine mögliche Lösung wurde die Ausbildung eigener Fachkräfte angesehen. So wurden Ausbildungsrahmenpläne erstellt und die Ausbildungsseignung bei der IHK beantragt – und schließlich nach Prüfung des Betriebes und der Ausbilder auch bewilligt.

Natürlich ist Ausbildung kein Selbstgänger, wer wenn nicht das AZV sollte das wissen. Für die Ausbilder bedeutet es zusätzliche Aufga-

ben und Zeitaufwand. Im Gegenzug führt aber auch die Beschäftigung mit den neuen Auszubildenden dazu, das eigene Tun zu hinterfragen und das eigene Wissen immer wieder auf den neuesten Stand zu bringen.

Mittlerweile haben im IT-Bereich des AZV drei Auszubildende ihre Duale-Berufsausbildung zum Fachinformatiker für Systemintegration oder Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung erfolgreich mit Prüfung vor der IHK abgeschlossen. Die anschließende Übernahme der Auszubildenden in feste Berufsverhältnisse war für beide Seiten eine Win-Win Situation, denn die Mitarbeitenden konnten sofort starten: Sie kannten den Betrieb, die Kolleginnen und Kollegen und alle Abläufe.

Für die IT durchlaufen aktuell zwei Auszubildende ihr zweites Jahr, aufgrund der guten Erfahrungen wurde die Möglichkeit aber auch für andere Verwaltungsbereiche geöffnet, denn: **Ausbildung im AZV hat Zukunft!**

4.5 Infrastruktur

Das AZV verfügt über drei Standorte mit unterschiedlichen Liegenschaftsträgern:

- Campus Altenholz (FHVD) mit den Fachbereichen Allgemeine Verwaltung, Polizei und Steuerverwaltung als Landesliegenschaft,
- Campus Bordsesholm (VAB & KOMMA) als kommunale Liegenschaft und
- Campus Reinfeld (FHVD) mit dem Fachbereich Rentenversicherung als Liegenschaft der Rentenversicherung Nord.

Unter Berücksichtigung der jeweiligen Überlassungsvereinbarungen mit den Liegenschaftsträgern erfolgt die Bewirtschaftung und Bauunterhaltung durch das AZV in Altenholz in enger Abstimmung mit der GMSH und in Bordsesholm als Geschäftsstelle des Vereins zur Unterhaltung der Schl.-Holst. Gemeindeverwaltungsschule e.V. (Schulverein), während in Reinfeld eine vollständige Selbstverwaltung des Standortes durch den Verein Bildungszentrum Reinfeld e.V. (BZR) erfolgt.

Der Bericht nimmt insoweit nur Bezug auf die relevanten Entwicklungen des infrastrukturellen Bereiches (ohne IT, s. Ziff. 4.4) der Altenholzer und der Bordesholmer Liegenschaft, ohne auf unterschiedliche Finanzierungsquellen weiter einzugehen.

Der Bereich Infrastruktur ist zuständig für jegliche Beschaffungsmaßnahmen durch das oder zugunsten des AZV (insb. Mobiliar und technische Ausstattung) sowie die laufende Bewirtschaftung und Gebäudeunterhaltung mit Bereitstellung einer funktionsfähigen Infrastruktur zur Aufrechterhaltung und Fortentwicklung der Lehre, Fort- und Weiterbildung an den Standorten und in Abstimmung mit den zuständigen Bereichen innerhalb und außerhalb des AZV.

Neben den üblichen Ersatz- und Ergänzungsbeschaffungen für die Ausstattung der Lehr- bzw. Veranstaltungsbereiche, der Büros und aller sonstigen Bereiche sowie in Bezug auf die technische Ausstattung und fortlaufende Bauunterhaltung (inkl. Erneuerung oder Instandsetzung der Betriebstechnik) wurden im Berichtszeitraum 2022/23 insbesondere folgende – deutlich sichtbare und finanziell relevante – Maßnahmen umgesetzt oder angeschoben:

- am Campus Altenholz
 - Ausstattung aller Lehrräume mit Active Panels,
 - Einrichtung eines Kommunikations-/Besprechungsraumes für den Fachbereich Polizei (R 201),
 - deutliche Ergänzungen des Außenmobiliars im Bereich von Auditorium und Cafeteria,
 - Beginn der Umgestaltung des Haupteingangsbereiches mit neuer Pflasterung und Bepflanzung (mit Fortführung in 2024).
- am Campus Bordesholm
 - Erneuerung des Haupteingangs,
 - Einrichtung von zunächst zwei Musterlehrsälen,
 - Errichtung eines Fahrradcarports,
 - Aufstellung einer E-Ladesäule in Zusammenarbeit mit den Versorgungsbetrieben

Bordesholm – VBB (Erweiterung um eine weitere E-Ladesäule in 2024 vorgesehen),
– Beginn der Ergänzung des Außenmobiliars mit entsprechenden Lehrmöglichkeiten (mit geplanter Fortführung in den Jahren 2024 und 2025).

Seit dem 1. Januar 2023 ist zudem die Bordesholmer Raumplanung (Unterkünfte und Lehrsäle) federführend im Bereich der Infrastruktur angesiedelt. Aufgrund der sehr hohen Anzahl an Lehrgängen, einer nicht mehr ausreichenden Anzahl an Unterküften, aber auch aufgrund veränderter Bedarfe der zunehmend lebensälteren Teilnehmenden wurde zum 1. August 2023 die generelle Internatspflicht für Ausbildungslehrgänge abgeschafft und durch eine Prioritätenliste (u.a. nach Alter und Entfernung zum Standort) ersetzt.

Seit dem 2. Halbjahr 2023 musste sich der Infrastrukturbereich mit den Folgen des Befalls durch einen Textilschädling im Gästehaus Ost am Campus Bordesholm befassen. Noch nicht absehbar sind die – auch finanziellen – Folgen. Die ersten, nur sehr bedingt erfolgreichen herkömmlichen Bekämpfungsmaßnahmen werden wohl auch in den kommenden Jahren ergänzt und erweitert werden. Inwieweit diese Maßnahmen möglicherweise auch Auswirkungen auf den Lehr- und Unterrichtsbetrieb haben werden, bleibt abzuwarten.

Schwerpunkt in den kommenden Jahren wird die Umsetzung sinnvoller Konzepte zur Umsetzung multifunktionaler Nutzungsmöglichkeiten in den Lehr- und Arbeitsbereichen unter Berücksichtigung der vorhandenen Räumlichkeiten (ggf. inkl. Umbauten) sein.

Eine Dauerproblematik, die die Standorte in Altenholz und Bordesholm betrifft, ist die Parkplatzsituation, die das AZV auch weiterhin beschäftigen wird. Hier wird in einem kontinuierlichen Prozess gemeinsam mit den Trägern sowie den Gemeinden der Standorte nach Lösungen gesucht.

4.6 Schwerbehindertenvertretung

Seit dem 1. März 2022 gibt es im AZV eine Schwerbehindertenvertretung, die sich aus den Vertrauenspersonen Herr Carsten Rapp und Herr Michael Dalkowski zusammensetzt. Die Schwerbehindertenvertretung ist Ansprechpartner für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen im AZV und vertritt deren Belange und Interessen. Sie steht im engen Austausch mit dem Personalrat, der Personalabteilung, Stabsstellen, dem Präsidium und dem Integrationsamt und wohnt Personalauswahlverfahren bei, sofern schwerbehinderte

oder gleichgestellte Bewerber*innen in diese involviert sind. Ferner nimmt sie an Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (ASA) teil. Konkrete sicherheitsrelevante Verbesserungsvorschläge konnten in 2023 auf den Weg gebracht werden. Am 17.11.2023 hat Herr Rapp sein Ehrenamt als Vertrauensperson aus persönlichen Gründen niedergelegt, so dass Herr Dalkowski als Stellvertreter kraft Gesetzes nachgerückt ist. Da es keine weiteren Stellvertreter*innen gibt, steht die Nachwahl einer neuen Stellvertretung an. Diese wird 2024 durchgeführt.



FHVD 
Fachhochschule für Verwaltung
und Dienstleistung

5.0 Fachbereich Allgemeine Verwaltung

Seit 1975 finden an der FHVD durchgehend Studiengänge für die Landesverwaltung sowie die Kommunalverwaltungen des Landes Schleswig-Holstein statt. Das ursprüngliche 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 2022 erstmals reakkreditiert einschließlich einer außerordentlichen, einjährigen Verlängerung aufgrund der Coronapandemie.

Der aktuelle Studiengang ist von 2022 bis 2029 erneut reakkreditiert worden. Die Begutachtung erfolgte im Frühjahr 2022. Die Reakkreditierung wurde im Juni 2023 rückwirkend lückenlos erteilt.

Eine Neuausrichtung hat der Studiengang insbesondere insofern erfahren, als dass er nunmehr unter dem Dach eines einheitlichen Abschlusses zwei Studienzweige vereint („Allgemeine Verwaltung“ und „Digitales Verwaltungsmanagement“), die im zweiten und dritten Studienjahr neben gemeinsamen Modulen einige spezielle Module beinhalten, die eine jeweilige Schwerpunktsetzung ermöglichen.

Die Kernaufgabe des Fachbereichs Allgemeine Verwaltung besteht in der Durchführung dieses 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 Praktikerinnen und Praktiker der Landes- und Kommunalverwaltung aus. So können sich z.B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in technischen Berufen im Verwaltungsergänzungslehrgang und Tarifbeschäftigte des Landes im Qualifizierungslehrgang II verwaltungsspezifisch weiterqualifizieren.

Folgende Themen haben die Arbeit im Fachbereich Allgemeine Verwaltung in den Jahren 2022/2023 besonders gekennzeichnet:

Konstant hohe Studierendenzahlen – Stellenplanung des FB AV

Die Fallzahlentwicklung bei den Studierenden blieb in den beiden Berichtsjahren auf hohem Niveau (siehe Anhang). Zudem zeigte sich auch im Bereich der durchgeführten Lehrgänge für die Landesverwaltung SH (Verwaltungsergänzung, Qualifizierungslehrgang II) eine konstant hohe Nachfrage. Der Qualifizierungslehrgang II wird jährlich angeboten und der Verwaltungsergänzungslehrgang startet zweimal im Jahr.

Ein Anfang 2023 eingeleitetes Berufungsverfahren für eine Hochschullehrkraft mit Schwerpunkt Öffentliches Recht konnte im Berichtszeitraum noch nicht erfolgreich abgeschlossen

werden und wird 2024 fortgesetzt. Geplant sind zudem für 2024 zwei weitere Berufungsverfahren mit unterschiedlichen Schwerpunkten (Wirtschafts-, Natur- bzw. Sozialwissenschaften/Verwaltungsdigitalisierung), um den steigenden Studierendenzahlen gerecht zu werden und absehbaren Lücken durch anstehende Pensionierungen zu begegnen.

Erfolgreich besetzt werden konnte eine halbe Stelle zur Assistenz des Dekanats. Diese ist aufgrund der Größe des Fachbereichs und des damit verbundenen hohen organisatorischen Aufwandes für die Gewährleistung der Abläufe von zentraler Bedeutung.

Weiterentwicklung der (digitalen) Lehre

Die Herausforderungen der Pandemie für Studium und Lehre waren insgesamt mit allen beteiligten Akteuren seitens der Dienststellen, der Studierenden und der Hochschule trotz aller Turbulenzen erfolgreich bewältigt worden, wie die Zahlen der Absolventinnen und Absolventen der Jahre 2022 und 2023 zeigen.

Nachdem sich im Verlauf der Pandemie der Umgang aller Beteiligten mit der Online-Lehre fortlaufend professionalisiert hatte, hat sich der Fachbereich im Berichtszeitraum kontinuierlich mit der Weiterentwicklung insbesondere der digitalen Lehre auseinandergesetzt.

Die haupt- und nebenamtlichen Mitglieder des FB besuchten zahlreiche Fortbildungen insbesondere des Fortbildungsprogramms „Gute Lehre“ und bildeten sich außerdem im Selbststudium intensiv und kontinuierlich sowohl didaktisch als auch fachlich fort. Mit dem vom hauptamtlichen Kollegium erarbeiteten Modell der digitalen Wochen wird dauerhaft ein flexibler Wechsel zwischen verschiedenen Unterrichtsangeboten bei möglichst weitgehender Planungssicherheit für alle Beteiligten gewährleistet.

Weitergehende Erfahrungen wurden im Berichtszeitraum zudem mit hybriden Unter-

richtsmodellen gesammelt und insbesondere das Angebot asynchroner Lehrformate ausgebaut insbesondere durch z. T. digital sehr aufwendig aufbereitete Lehrmaterialien, die den Studierenden über die Lernplattform Ilias zur Verfügung stehen und flexibel nach deren individueller Zeiteinteilung bearbeitet und bei Bedarf jederzeit wiederholt genutzt werden können.

Prüfungen werden am Fachbereich – mit einigen Ausnahmen – vorzugsweise in Präsenz durchgeführt.

Nach ersten positiven Erfahrungen mit besonderen Einführungsveranstaltungen für den jeweils neuen Studienjahrgang während der Jahre 2020 und 2021 wurde das Konzept der Einführungswoche kontinuierlich weiterentwickelt und fortgeführt. Ziel ist es, ein persönliches Kennenlernen der Lehrenden und der Studierenden untereinander und ein gutes Ankommen der Studierenden im Studiengang zu ermöglichen.

Start des neuen Studienangebots „Digitales Verwaltungsmanagement“

Im Rahmen der jüngsten Reakkreditierung hat der Fachbereich Allgemeine Verwaltung das bestehende Curriculum des Studiengangs „Allgemeine Verwaltung / Public Administration“ stärker auf die Anforderungen der Digitalisierung in der öffentlichen Verwaltung hin ausgerichtet. Nach dem Grundstudium werden 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 zu den Studienzweigen erfolgt nach Anmeldung der Dienstherren/Arbeitgeber unter Berücksichtigung der vorhandenen Kapazitäten. Die zeitliche Gestaltung und Lage der Theorie- und Praxisphasen bleibt unverändert.

Das neue Studienmodell ist erstmals mit dem Beginn des Studienjahrgangs zum 01.08.2022 gestartet.

In diesem ersten Jahrgang nach neuem Modell ist mit Beginn des 5. Trimesters im Dezember 2023 eine Studiengruppe mit 30 Studierenden dem Studiengang DV zugeordnet und sechs Studiengruppen mit insgesamt 140 Studierenden dem Studiengang AV. Es konnten alle Anmeldungen wunschgemäß berücksichtigt werden.

Forschungsaktivitäten, Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen, Praxisbezug

Der Fachbereich Allgemeine Verwaltung arbeitet seit Gründung 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 Technischen 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 des Lehrkörpers, Unterstützung bei Forschungsvorhaben usw.). Dazu gehören auch spezielle Kooperationen zur Weiterentwicklung didaktischer Unterrichtsansätze. So fand in Zusammenarbeit mit der Dualen Hochschule Schleswig-Holstein (DHS) die Entwicklung eines Planspiels für die Verwaltung statt, welches in studentischen Projekten weiterentwickelt wurde.

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 auszugswise die projektbezogenen Themenstellungen der letzten zwei Bachelorjahrgänge in Zusammenarbeit mit den ausbildenden Dienstherren und anderen Kooperationspartnern.

Zuletzt im Oktober 2023 besuchte uns von der UC Syd eine Gruppe von Studierenden, die gemeinsam mit Studierenden des Wahlpflichtfachs „Europarecht und Wirtschaftsförderung“ in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Landwirtschaft, ländliche Räume, Europa und Verbraucherschutz (MLLEV) an einem Projekt zur Steigerung der Wahlbeteiligung junger Erwachsener bei der nächsten Europawahl 2024 arbeiteten. Für 2024 ist ein gemeinsamer Workshop mit Lehrenden der FHVD und der UC Syd zu aktuellen Fragen der Hochschullehre geplant.

Exkursionen und Studienfahrten

Die im Rahmen des Wahlpflichtmoduls „Europarecht und Wirtschaftsförderung“ bis zu Beginn der Corona-Pandemie durchgeführten Exkursionen zur Europäischen Union nach Brüssel sind bislang wegen der im Winter 2022 / 2023 noch bestehenden, pandemiebedingten Unsicherheiten noch nicht wieder aufgenommen worden. Zukünftig werden voraussichtlich im 9. Trimester im Rahmen der Ausbildung im Europarecht wieder Studienfahrten nach Brüssel oder zu einem anderen Sitz von Organen der Union wieder aufgenommen.

Wiederwahl des Dekanats

Nach einer ersten Amtsperiode (August 2020 bis Juli 2023) wurden Prof. Dr. Edna Rasch als Dekanin und Ingo Röske-Wagner als Prodekan im Frühjahr 2023 vom Fachbereichsrat für eine zweite Amtsperiode (August 2023 bis Juli 2026) wiedergewählt.

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-, Wasser- 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 KOR'in Nina Tiesch und
- 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 123 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) und
- „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 2022 und 2023

Implementierung der Digitalen Lehre

Die Implementierung der Digitalen Lehre ist im Berichtszeitraum als ein Standard in den

Studienbetrieb eingeflossen und verstetigt. Der Fachbereich Polizei kann seine Studienangebote in den Theoriesemestern in Bezug auf die jeweiligen Anteile von Präsenz- und Onlinelehre flexibel skalieren. Dies hat sich als eine notwendige und erfolgreiche Handlungsoption gezeigt, um etwaigen Störeinflüssen in der Studienorganisation (z.B. saisonale Krankheitswellen, Betriebseinschränkungen aufgrund Energiemangellage) zu begegnen und eine ordnungsgemäße Studiendurchführung sicherstellen zu können. Innerhalb des Fachbereichs Polizei werden im Durchschnitt bis zu 25% des Studienbetriebes in den Theoriesemestern in dezentraler und digitaler Form umgesetzt. Der Prüfungsbetrieb wird jedoch zentral und in Präsenz durchgeführt. Allerdings bestehen rechtliche und faktische Möglichkeiten, bei zwingendem Bedarf auf dezentrale und digitalunterstützte Prüfungsformate umzuschalten.

In der Umsetzung der Digitalen Lehre orientiert sich der Fachbereich Polizei eng an den entsprechenden Richtlinien der Konferenz der Hochschulen und Fachbereiche der Polizei (HPK) auf Bundesebene. An der Entwicklung dieser Richtlinien, „Thesen zum digitalen Lernen und Lehren in polizeifachlichen Studiengängen“ (HPK, Dezember 2020), hatte der Fachbereich Polizei intensiv mitgewirkt.

Modulaufstieg § 16 Pol-LVO

Als ein neuer Qualifizierungsbaustein innerhalb der Landespolizei Schleswig-Holstein wurde in 2021 seitens des Fachbereichs Polizei der Modulaufstieg für ausgewählte Spitzenkräfte der Laufbahngruppe 2, erstes Einsteigsamt in die Laufbahngruppe 2, zweites Einsteigsamt zusammen mit der Polizeiabteilung im Ministerium für Inneres, ländliche Räume, Integration und Gleichstellung (MILIG SH) konzeptionell entwickelt. Dabei wird der Mo-

dulaufstieg 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. Der Modulaufstieg wurde im Jahr 2022 mit 17 Teilnehmern und im Jahr 2023 mit neun Teilnehmern erfolgreich durchgeführt und soll vor dem Hintergrund der positiven Evaluationsergebnisse zukünftig weiterhin als ein fester Qualifikationsbaustein angeboten werden.

Alumni-Facharbeit (Übungs-/Klausurenkurs)

Im Berichtszeitraum wurde die Zusammenarbeit mit dem Alumni-Arbeitskreis im Fachbereich intensiviert und dauerhaft institutionalisiert. Dieser Umstand zeigt sich als sehr gewinnbringend, sowohl für die Alumnis als auch für den Fachbereich. Grundsätzlich tritt der Alumni-Arbeitskreis viermal im Jahr zusammen. Als feste Programmpunkte der Sitzungen sind Fachvorträge unter Einbindung von Fremdreferenten, Netzwerkarbeit und der Austausch mit dem Dekanat des Fachbereichs vorgesehen. Teilweise finden die Sitzungen aushäusig bei benachbarten Organisationen und Partnern der Landespolizei und der Hochschule statt.

Der Alumni-Arbeitskreis unterstützt den Studienbetrieb durch eine aktive Einbindung engagierter Mitglieder in die Durchführung der Übungs- und Klausurenkurse im Grundstudium. Diese Kurse haben sich in der Vergangenheit als eine hilfreiche Maßnahme gezeigt, Studierende im Erstsemester zielgerichtet auf die ersten schriftlichen Modulprüfungen in den rechtstheoretischen Fächern/Modulen vorzubereiten. Die Erfahrungen mit diesem Instrument sind durchweg positiv, da Studie-

rende 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.

Die institutionalisierten Studienfahrten konnten in 2022 und 2023 nach der Phase der coronabedingten Einschränkungen wieder aufgenommen und in Teilen ausgebaut werden.

So konnte der regelmäßige und gegenseitige Besuch von Studiengruppen zwischen der FHVD, Fachbereich Polizei, und der Hochschule der Polizei des Landes Rheinland-Pfalz wieder durchgeführt werden.

Ebenfalls wurden die Besuche von Studierenden des Fachbereichs Polizei im Rahmen der festen Kooperationspartnerschaft mit der Holocaust-Gedenkstätte Yad Vashem in Israel in 2022 wieder aufgenommen. 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.

Mit der Polizeischule Veijle in Dänemark wurde beginnend in 2022 der Austausch intensiviert und führt mittlerweile zu jährlichen Studienfahrten und gegenseitigen Besuchen von Studierenden unter Einbindung von Dozierenden der Hochschulen und Lehrpersonal der je-

weiligen Polizeien. In diesem Zusammenhang werden teilweise gemeinsame bzw. gemischte Exkursionen unter Beteiligung dänischer und deutscher Studierenden durchgeführt.

Studiengang ‚IT-Management Polizei‘

Im Rahmen eines gemeinsamen Projektes (POLIS) zwischen der Landespolizei Schleswig-Holstein und dem Fachbereich Polizei wird am Fachbereich seit 2023 ein neuer Studiengang entwickelt, der mit seinen Inhalten im Bereich IT zukünftig zielgerichtet besondere Personalbedarfe der Landespolizei Schleswig-Holstein abdecken soll. Die Weiterentwicklung einer Organisation wieder Landespolizei Schleswig-Holstein vor dem Hintergrund einer fortschreitenden digitalen Transformation der Gesellschaft macht es erforderlich, innerorganisatorische und polizeifachliche Arbeitsfelder mit IT- bzw. Digitalbezug durch eine Fachexpertise mit grundlegenden IT- und Verwaltungsverständnis zu begleiten.

Der neue Studiengang soll als Bachelorstudiengang hierfür die notwendigen Qualifikationen schaffen. Dabei wird der Studiengang so entwickelt, dass er bei Bedarf als ‚Blaupause‘ für andere Zweige der Landesverwaltung genutzt werden kann.

5.2 Fachbereich Rentenversicherung

1. Studienangebot

Bachelorstudiengang

Der Fachbereich Rentenversicherung steht für eine enge Verknüpfung von wissenschafts- und praxisorientierter Lehre im Bereich des Sozialrechts. Der anwendungsorientierte sechs Semester umfassende duale 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.

Die Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung hat im Jahr 2023 mit der Deutschen Rentenversicherung Berlin-Brandenburg einen zunächst auf drei Jahre befristeten Kooperationsvertrag entfristet. Damit wurde die Deutsche Rentenversicherung Berlin-Brandenburg stimmberechtigtes Mitglied im Fachbereichsrat. Mit dem Beginn des Studienjahres 2023 entsendet die Deutsche Rentenversicherung Berlin-Brandenburg nunmehr dauerhaft zehn Studierende an den Fachbereich Rentenversicherung in Reinfeld.

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 einheit-

liche und qualitativ hochwertige Fortbildung der Angestellten für die Funktions-ebene 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“. Seit dem Jahr 2018 entsendet auch die Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz Aufbaustudierende an den Fachbereich Rentenversicherung nach Reinfeld.

Beginnend mit dem August 2022 wurde für die Aufbaustudierenden zunächst im Rahmen eines Pilotverfahrens ein Fern-Lernformat eingerichtet. Im Vorfeld wurde neben der technischen Umsetzung ein effektives und effizientes E-Didaktik-Design von den Lehrkräften entwickelt, das den Ansprüchen der Rentenversicherungsträger nach Handlungsorientierung und Praxisnähe in geeigneter Weise entspricht. Das Aufbaustudium setzt sich damit zu gleichen Teilen aus Präsenz- und Onlinephasen zusammen. Die neun Monate Berufspraktika beim Rentenversicherungsträger dienen zur Vertiefung und Festigung der vermittelten Inhalte.

Exkursionen und Studienfahrten

Im Jahr 2022 wurde im Sommersemester eine Studienfahrt nach Frankfurt am Main durchgeführt. Mit großem Interesse auf Seite der Studierenden wurde das Geldmuseum der Deutsche Bundesbank besucht.

Die Besichtigung des Jüdisches Museums und der Judengasse waren ein Highlight des umfangreichen Programms der Studienfahrt.

Im Sommersemester 2023 wurde eine Studienfahrt nach Prag durch die Studierenden organisiert und durchgeführt. Neben dem Besuch des Nationalmuseums und der Prager Burg, besichtigten die Studierenden die Rathausuhr und erklimmen auch den 70 Meter hohen Turm des Rathauses aus dem Jahr 1364.

Im Rahmen des Moduls 4.5 konnten Studierende im Jahr 2023 erstmalig das HanseLab in Lübeck besuchen. In diesem agilen Workspace wurden die Studierenden mit Hilfe von Coaches in die professionelle Begleitung von Change- und Transformationsvorhaben eingeführt. In Seminarform wurde den Studierenden theoretisches Wissen und Erkenntnisse aus der Praxis aus den Bereichen Agilität, systemischer Organisationsentwicklung und Mindfulness vermittelt.

2. Bibliothek

Der Fachbereich Rentenversicherung verfügt über eine eigenständige Fachbereichsbibliothek. Der Bestand umfasste im Berichtszeitraum insgesamt 7.500 Medien-einheiten, davon 33 ständig aktualisierte Loseblattsammlungen. Die Zahl der laufend gehaltenen Titel an Fachzeitschriften beträgt 43, deren Abonnement zum Teil auch einen Online-Zugang umfasst. Von diesen Zeitschriftentiteln sind 1.289 gebundene Jahrgänge für die Nutzerinnen und Nutzer zugänglich.

Der Bestand an Datenbanken umfasst neben einer Entscheidungssammlung des BGH das Juris Modul Sozialversicherungsrecht. Daneben stellt die FHVD ihren Mitarbeitenden und Studierenden die Datenbanken Juris-Online, Beck-Online, Wolters Kluwer Online und ESV Hauck/Noftz SGB zur Verfügung.



FHVD 
Fachhochschule für Verwaltung
und Dienstleistung

3. Personelle Veränderungen

Zum April 2023 wurde Prof. Dr. Jörn Matheisius vom Fachbereichsrat zum Dekan und Jörg Preisker zum Prodekan wiedergewählt. Herr Thomas Hahs ergänzt seit August 2022 und Frau Madeleine Kasalautzki seit April 2023 die hauptamtliche Kollegenschaft. Darüber hinaus konnten auch weitere qualifizierte Lehrbeauftragte gewonnen werden. Für die Sicherstellung des praxis- und handlungsorientierten Lehrangebots ist die Unterstützung durch Lehrbeauftragte von der Deutschen Rentenversicherung von besonderer Bedeutung.

4. Veranstaltungen

25 Jahre Campus Reinfeld

Die Jubiläumsfeier zum 25-jährigen Bestehen des Campus Reinfeld, die eigentlich 2021 hätte stattfinden sollen, musste pandemiebedingt um ein Jahr verschoben werden. Im Sommer 2022 konnte der Fachbereich Rentenversicherung zusammen mit dem Bildungszentrum mit einer Festveranstaltung dieses 25-jährige Jubiläum begehen. Dazu wurden auf dem Campus Reinfeld rund 150 Gäste empfangen. Die beteiligten Rentenversicherungsträger hatten sich mit der Gründung des Fachbereichs das Ziel gesetzt, die Ausbildung der Nachwuchskräfte gemeinsam länderübergreifend auf einem hohen Niveau durchzuführen. Dazu ist auf dem ca. sechs ha großen ehemaligen Grundstück der LVA Freie und Hansestadt Hamburg unter der Regie der beteiligten Rentenversicherungsträger ein moderner großzügiger Gebäudekomplex als Schulungsstätte für die Aus- und Weiterbildung für Mitarbeitende entstanden. Der Fachbereich Rentenversicherung zog am 1. August 1996 in diese Räumlichkeiten um. Seitdem leben und lernen die Studierenden auf dem Reinfelder Campus.

Sonderlehrveranstaltungsreihe

Im Rahmen der Sonderlehrveranstaltungsreihe „25 Jahre Studium auf dem Campus Reinfeld – ein Vierteljahrhundert Verwaltung und Studium im Wandel“ wurde das Jubiläum zum 25-jährigen Bestehen des Campus Reinfeld zum Anlass genommen, um die vielfältigen Veränderungen des Verwaltungshandels, insbesondere der Rentenversicherung aus ganz unterschiedlichen Perspektiven zu beleuchten. Neue Technologien, rechtliche, soziale und politische Entwicklungen, veränderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen sowie das Streben für nachhaltige Entwicklung verändern unsere Gesellschaft und damit auch die Anforderungen an eine moderne Verwaltung in zunehmendem Maße. Die Sonderlehrveranstaltungsreihe umfasste sieben Vorlesungen von Januar bis Juni 2022, die über BBB durchgeführt wurden. Mit Aufhebung der strengen Corona-Regelungen waren auch Zuhörer*innen im Audimax zugelassen, was auch durch die Studierenden genutzt wurde.

Campus Zukunft Reinfeld

In Juni 2023 konnte der Fachbereich erstmalig das zweitägige Format „Campus-Zukunft-Reinfeld“ durchführen. Durch das duale Studium werden die Studierenden dazu befähigt, mit überzeugender Persönlichkeit, fachkompetent und unter Berücksichtigung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden sowie berufspraktischen Fähigkeiten die wesentlichen Aufgaben der Funktionsebene des gehobenen Dienstes im Bereich der Deutschen Rentenversicherung zu bewältigen. Die Erreichung dieses Studienzieles setzt voraus, dass während der berufspraktischen Studienzeiten neben der Anwendung und Umsetzung der in den fachtheoretischen Studienzeiten erworbenen Fachkenntnisse die Entwicklung bzw. Förderung der überfachlichen Kompetenzen der Studierenden im Vordergrund ste-

hen, die nach Abschluss des Studiums zur Bewältigung der Berufspraxis im Bereich der Deutschen Rentenversicherung erforderlich sind. Daher steht es außer Frage, dass auch die Studieninhalte angepasst werden müssen, um den Bedürfnissen und Anforderungen einer sich verändernden Gesellschaft in einem sozialen Rechtsstaat gerecht zu werden. Im Rahmen des jährlich im Juni stattfindenden zweitägigen Format „Campus-Zukunft-Reinfeld“ wird an die erfolgreichen und bewährten „Theorie trifft Praxis“-Tage angeknüpft und diese zukunftsorientiert weiterentwickelt. So wurde der Teilnehmendenkreis erweitert. Neben den Hochschullehrenden und den berufspraktischen Ausbilderinnen und Ausbildern werden zukünftig auch die Studierenden aktiv miteingebunden.

Campus Gesundheit Reinfeld

Im Mai 2023 wurde erstmalig der Gesundheitstag auf dem Campus Reinfeld veranstaltet. Ziel war es Studierende, Mitarbeitende und Lehrkräfte über Gesundheitsthemen zu informieren und dazu zu motivieren, selbst mehr Zeit in ihre Gesundheit zu investieren und aktiv zu werden. Hierbei wurden nicht nur Ernährung und Bewegung thematisiert, sondern auch die psychologischen und sozialen Komponenten der Studiumgebung in Reinfeld. So konnte u.a. der heimische Tennisverein, der Golf Club, die Freiwillige Feuerwehr und zahlreiche Einzelpersonen als Programm anbietende gewonnen werden. Ähnlich wie auf einem Marktplatz wurde dazu eingeladen, an verschiedenen Ständen an Beratungen, Vorträgen, Workshops und bei Mitmach-Aktionen rund um das Thema Gesundheit teilzunehmen. Im September konnte das nochmals erweiterte Angebot auch dem 1. und 3. Semester im Rahmen eines zweiten Gesundheitstages

5.3 Fachbereich Steuerverwaltung

Überblick

Die Ausbildung zur bzw. zum Diplom-Finanzwirt*in ermöglicht den Absolvent*innen 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 im Innen- und Außendienst zuständig.

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

Neben der Steuerrechtslehre 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 Steuerberater*innen wirken die Dozent*innen des Fachbereiches aktiv mit. Bundesweit bringt sich der Fachbereich – stellvertretend für das Land Schleswig-Holstein – in diversen Arbeitsgruppen mit großem Engagement bei der Fortentwicklung der Lehre im Bereich der Steuerverwaltung ein.

Das Studien- und Qualifizierungsangebot des Fachbereichs

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 Be-

triebswirtschaftslehre. Dazu gehören auch ein EDV-gestütztes Unternehmensplanspiel sowie eine größere Studienfahrt. Über die fachlichen Inhalte hinaus werden Kenntnisse im Informations- und Wissensmanagement und auf dem Gebiet der Sozialwissenschaften vermittelt.

Unseren Studierenden steht ein Team aus überaus engagierten und kompetenten sowie praxiserfahrenen Dozent*innen aus der Steuerverwaltung mit Rat und Tat zur Seite. Das Studium an der FHVD findet nicht „als anonyme Masse in großen und überfüllten Hörsälen statt“, sondern in Lehrgruppen mit angemessener Größe, in der die Lehrenden auch die Zeit finden, auf einzelne individuelle Sorgen, Wünsche und Besonderheiten einzugehen. Hervorzuheben sind die Angebote zu den Themen „Stressbewältigung“, „Lernstrategien“ sowie die Unterstützung in allen persönlichen Fragen durch die psychosoziale Studierendenberatung.

Die berufspraktische Ausbildung macht die angehenden Beamt*innen 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 Finanzanwärt*innen ein. Einem Teil der Studierenden wird eine Hospitation im Finanzministerium angeboten und die für die Steuerverwaltung zuständige Staatssekretärin sucht regelmäßig das Gespräch mit den Studierenden - gerne auch vor Ort in Altenholz.

Der Fachbereich Steuerverwaltung

11 hauptamtliche und ca. 30 nebenamtliche Lehrkräfte aus der Praxis sowie die Kolleg*innen aus der Lehrverwaltung stellen die fachtheoretische Ausbildung einer immer größer werdenden Zahl

von Finanzanwarter*innen auf ihrem Weg zum bzw. zur Diplom-Finanzwirt*in sicher.

Aufgrund der hohen Abgangszahlen und wegen des bereits bestehenden Personalfehls in der Steuerverwaltung sind die Ausbildungszahlen weiterhin sehr hoch. Die Zahl der Studierenden ist in den Jahren 2018/19 von ursprünglich gut 60 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 mit einer Ausweitung des haupt- und nebenamtlichen Lehrkörpers sowie mit persönlichem Engagement und Nutzung der Vorteile der digitalen Lehre durch die vorhandenen Lehrkräfte begeben.

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, was auch den Studierenden große Vorteile bringt.

Das Interesse von Kolleg*innen aus den Finanzämtern an einem haupt- bzw. nebenamtlichen Lehreinsatz im Fachbereich Steuerverwaltung ist ungebrochen. Damit kann der Bedarf an Lehrkräften sehr gut abgedeckt und die Nähe zur Finanzamtspraxis aktuell gehalten 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 persönlich 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 auergewonlichem Engagement des Teams an Dozent*innen 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 begrust 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 Kolleg*innen 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 Folienvortragen, 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. Damit sollen die Studierenden besser befähigt werden, mit unbekanntem Sachverhalten und Rechtsgebieten problemlos arbeiten zu können. Das kompetenzorientierte Lernen spielt eine fundamentale Rolle, geht es doch darum, den Studierenden nicht nur das nötige theoretische Wissen zu vermitteln, sondern die Fähigkeit, sich in der Berufspraxis auf neue bzw. sich wandelnde Aufgaben und ein sich ständig fortentwickelndes Rechtsgebiet einzustellen. Ein Ende 2023 begonnenes Projekt wird sich nun auch mit der praxisorientierten Vermittlung von digitalen Kompetenzen befassen.

5.4 Stiftungsprofessur und Verwaltungslabor

Die durch einen Kooperationsvertrag mit dem IT-Dienstleister Dataport eingerichtete »Stiftungsprofessur Digitale Transformation«, seit dem 01. November 2020 mit Dr. Stephan Raimer besetzt, arbeitet im Rahmen des ZEAF (Zentrale Einheit für Angewandte Forschung) in Forschung und Lehre der FHVD Altenholz. Als eigenständige Einrichtung erprobt das interdisziplinäre Team des ZEAF menschenzentrierte, digitale Systeme und widmet sich verschiedenen Themen der digitalen Transformation. Es bietet eine Plattform zur Vernetzung und zum Austausch über Innovation im öffentlichen Sektor. Hierfür werden Veranstaltungsformate gestaltet, die Aus- und Weiterbildung am Ausbildungszentrum für Verwaltung (AZV) unterstützt und Denkanstöße durch anwendungsnahe Forschungs- und Entwicklungsprojekte angeboten. Ziel ist es, die Verwaltung in Schleswig-Holstein beim Aufbau von Kompetenzen, Strategien und Strukturen für eine digitale Transformation zu unterstützen.

Die Stiftungsprofessur wird durch einen wissenschaftlichen Beirat mit Vertreter*innen des Stiftungsgebers, Trägervertreter*innen des AZV sowie externen Fachexpert*innen unterstützt. Aufgabe des Beirats ist die Beratung bei der Ausrichtung und Priorisierung von Forschungsthemen, die Evaluation und Freigabe von Fortschrittsberichten, Stellungnahmen zu Publikationen sowie die Unterstützung bei der Umsetzung von Projekten. Er tagt an zwei Sitzungen im Jahr.

Das Team der ZEAF besteht derzeit neben Prof. Dr. Stephan Raimer aus den wissenschaftlichen Mitarbeitenden Marleen Vanhauer, M.Sc. (User Research & Design), Dr. Christoph Borzikowsky (Methodik und statistische Datenanalyse), technische Mitarbeiterin Svila Adam, M.A. (Kommunikationsdesign) und Hauke Hoppe-Seyler, B.A. (Assistenz Stiftungsprofessur). Aktuell wird eine weitere Stelle für einen wissenschaftlichen Mitarbeiter für das IT-PLR Projekt „Kompetenztool“ besetzt.

Das Verwaltungslabor wurde 2021 durch das Team der Stiftungsprofessur Digitale Transformation initiiert und ist Teil der Zentralen Einheit für Angewandte Forschung an der FHVD in Altenholz. Es befindet sich an der FHVD Altenholz und dem Ausbildungszentrum für Verwaltung. Es wird für die Durchführung von Lehrveranstaltungen, Workshops sowie Projektarbeit genutzt. Das Verwaltungslabor ist mit einer Workshopfläche samt Stehtischen, Moderationswänden und Flipcharts, einer Einrichtung für Usability-Tests von Software sowie Apps mit Eye-Tracker und einer Produktionsfläche für Videos, Livestreams und Audioaufnahmen ausgestattet. Hier arbeitet das o.g. interdisziplinäre Team unter der Leitung von Prof. Dr. Stephan Raimer an Projekten der Digitalisierung, indem etwa Prototypen für neue Ansätze der Zusammenarbeit im öffentlichen Sektor entwickelt und getestet werden.

5.5 Akademisches Auslandsamt

Im Jahr 2022 wurden nach der Corona-bedingten Pause die Aktivitäten des Akademischen Auslandsamtes wieder aufgenommen.

Es wurde auf der für Studierende zugänglichen Internetplattform eine Seite eingerichtet, die allgemeine sowie für die Fachbereiche spezifische Informationen enthält.

Hierzu zählen zum Beispiel Vorschläge potentieller Praktikumsplätze im Ausland, Hinweise zu Bewerbungsmodalitäten sowie die Vorgaben der Fachbereiche Allgemeine Verwaltung und Rentenversicherung hinsichtlich Fristen und weiteren Erfordernissen.

Mit fortschreitender Distanz zur Hochphase der Pandemie ist das Interesse der Studierenden an einem Auslandsaufenthalt wieder gewachsen. In 2023 gab es 15 Anfragen vom Fachbereich Allgemeine Verwaltung. Nach Informationsveranstaltungen im Fachbereich Rentenversicherung haben aktuell zehn Studierende Interesse an einem Auslandsaufenthalt im Sommersemester 2024 bekundet.

Im Jahr hat eine Studierende vom Fachbereich Rentenversicherung am Deutschen Historischen Institut in Washington D.C. ein (ausnahmsweise) dreimonatiges Praktikum absolviert. Aus dem Fachbereich Polizei gab es im Jahr 2022 und 2023 im Rahmen des Internationalen Moduls

folgende Hospitationen von Studierenden im Umfang von ein bis zwei Wochen:

	2022	2023
Budapest (Ungarn)	22	18
Dänemark Padborg (DK)	20	28
Dublin (Irland)	1	2
Dublin (Irland)	10	12
Prag (CZ)	1	0
Wien (Österreich)	24	20
Yad Vashem (Israel)	10	10
	88	90

Im Fachbereich Steuerverwaltung gab es keine Auslandspraktika.

Ferner sind – indes nicht unter der Zuständigkeit des Akademischen Auslandsamtes – im Jahre 2023 vom Standort Altenholz, Fachbereich Allgemeine Verwaltung, Kooperationen mit dänischen Hochschulen vertieft worden.

Weiterhin sind die akademischen Kontakte zu anderen Hochschulen aber auch zum DAAD im Rahmen von internationalen Netzwerken und Tagungen vertieft und ausgeweitet worden, über die z.T. ein akademischer Austausch auf der Ebene der Dozierenden – auch finanziell – gefördert wurde.



5.6 Hochschulgremien

Senat

Der Senat der FHVD hat sich im Berichtszeitraum 2022/2023 in insgesamt fünf 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.

Neben den üblichen Aufgaben des Senates gab es im Berichtszeitraum auch besondere Themen, über die ausführlich zu berichten war:

- Auswirkungen der Coronakrise und der Energiekrise auf das AZV und seine Einrichtungen
- Vielfältige Themenstellungen der Digitalisierung im Bereich der FHVD (siehe 2.0 ff)
- Wahl der Gleichstellungsbeauftragten (siehe 4.3)
- Wahl der Vizepräsidentin/des Vizepräsidenten der FHVD

Der Senat hat in seiner 49. Sitzung am 20. März 2023 Herrn Prof. Dr. Jörn Mathesius mit Wirkung zum 25. Mai 2023 erneut für die Dauer von drei Jahren zum Vizepräsidenten Forschung der FHVD für den Standort Reinfeld gewählt.

Frau Prof. Dr. Edna Rasch wurde in der 51. Sitzung am 20. November 2023 mit Wirkung zum 1. April 2024 für die Dauer von drei Jahren zur Vizepräsidentin Lehre der FHVD für den Standort Altenholz gewählt.

- Berufung des Wissenschaftlichen Beirates der FHVD (siehe 3.2)
- Zweite Amtszeit des Präsidenten der FHVD ab 1. April 2024

Hochschulwahlen 2022

Am Donnerstag, den 24. Februar 2022, wurden zum siebten Mal Hochschulwahlen nach den im Jahre 2003 neu geschaffenen Rechtsvorschriften durchgeführt. Es gab 2.037 Wahlberechtigte. Die Wahlbeteiligung lag bei 16,45 %.

Auf Grund der Hochschulwahlen wurden die zu wählenden Vertreterinnen und Vertreter in den Fachbereichsräten der einzelnen Fachbereiche, dem Senat und den Fachbereichskonventen der einzelnen Fachbereiche ermittelt.

Die Dauer der Wahlperiode beträgt drei Jahre (bis zum 31.03.2025).

5.7 Psychosoziale Studierendenberatung (PSB)

In den letzten zwei Jahren hat sich die PSB mit ihren Angeboten weiter in der FHVD etabliert. Diverse Einarbeitungsgespräche in 2022 lieferten einen Überblick über die Strukturen des AZV, ihre Einrichtungen, die Fachbereiche und ihre spezifischen Studienbedingungen. Die ermittelten Informationen verhalfen zu einem Verständnis über die Lebenswelt der Studierenden und ihrem Studienalltag. Diese Erkenntnisse wurden, neben den Ergebnissen aus den jährlichen Umfragen zur Zufriedenheit in die Beratung und in die Angebote der PSB integriert.

Die Struktur der PSB ist auf dem Weg, sich zu einer übergeordneten Anlaufstelle für das Studentische Gesundheitsmanagement (SGM) zu entwickeln. Kern eines Studentischen Gesundheitsmanagements ist es, die Gesundheitskompetenz von Studierenden weiterzuentwickeln, sie in ihrer Gesunderhaltung mit präventiven Maßnahmen zu unterstützen und gesundheitsförderndes Verhalten zu fördern. Derzeit erfolgt eine Überarbeitung des Konzeptes für die PSB, um die veränderten Aufgaben und Organisationsstrukturen adäquat abzubilden.

Alle Angebote gelten fachbereichsübergreifend für alle Studierenden und Teilnehmenden der Grund- und Aufbaustudienlehrgänge der FHVD an den Standorten Altenholz und Reinfeld.

Die Struktur der PSB gliedert sich auf in drei Kernbereiche:

- Individuelle Studierendenberatung
- Gesundheitsförderung
- Netzwerkarbeit

Individuelle Studierendenberatung

Den Schwerpunkt der Aufgabenbereiche der PSB stellt die individuelle Studierendenberatung dar. In beiden Jahren haben jeweils 94

Beratungsgespräche stattgefunden. Im Jahre 2022 haben sich 82 Personen an die Beratungsstelle gewandt; davon nutzten 49 Personen einen Termin und 18 Personen nahmen weiterführende Gespräche in Anspruch. In 2023 wendeten sich 74 Ratsuchende an die PSB, wovon 53 Personen nur einen Termin benötigten und 20 Menschen weiterführende Gespräche nutzten.

Die meisten Ratsuchenden wurden durch die Vorstellung in den einzelnen Lehrgruppen auf die PSB und ihr Beratungsangebot aufmerksam. Da dies die wichtigste Informationsquelle über die PSB ist, wurde eine standardmäßige Vorstellung zum Studienbeginn eingeführt. Daraus hat sich in zwei Fachbereichen eine Verankerung in deren Curricula entwickelt:

- Im Fachbereich Allgemeine Verwaltung ist die Vorstellung der PSB ein fester Bestandteil in der Einführungswoche.
- Im Fachbereich Rentenversicherung übernimmt die PSB im Modul 1.1 "Grundlagen des Rechts und wissenschaftliches Arbeiten - Effektives Lernen und Arbeitsverhalten" den Bereich "Stress und Stressprävention" und verknüpft die fachliche Theorievermittlung mit praktischen Tipps und mit der Vorstellung der PSB.

Der zweithäufigste Zugangsweg zum Beratungsangebot ist die Information durch die Dozierenden und Mitarbeitenden. Daher sind deren Verweise an die PSB eine wichtige Grundlage für die Inanspruchnahme der Beratung.

Hauptsächliche Anliegen in den Beratungen sind:

- Prüfungsängste,
- Stress/Überforderung,
- Lerntechniken,
- die Entscheidung über einen möglichen Studienabbruch,
- private Belastungen wie Todesfälle, psychische oder körperliche Erkrankungen (eigene oder von Familienmitgliedern), Trennungen,
- Studieren mit Kind,
- Fragen zur Psychotherapie und den Auswirkungen auf die Verbeamtung.

Studierende der FHVD befinden sich zumeist in einem Dienstverhältnis auf Widerruf und damit in einer besonders sensiblen Situation. Die PSB bietet somit eine erste niedrigschwellige und geschützte Anlaufstelle für psychische Probleme. Zu Beginn der Beratung wurde fast immer die Schweigepflicht erfragt. Dies macht deutlich, wie wichtig die Vertraulichkeit für diese Stelle ist: Studierende mit psychischen Problemen werden frühzeitig erreicht, da sie keine negativen Folgen für ihren beruflichen Lebensweg befürchten müssen. Um den Schweregrad der Krise und psychischen Probleme adäquat einschätzen zu können und um angemessene Hilfe einzuleiten, leistete die PSB ein erstes Risikoassessment und -management; bei vorliegender Eigengefährdung wurden die Ratsuchenden an weiterführende Stellen weitergeleitet (Krankenhaus, Sozialpsychiatrischer Dienst). Die Gespräche finden im Rahmen einer lösungsorientierten Kurzzeitberatung mit begrenzter Sitzungsanzahl statt und stellen keine Psychotherapie dar. Übersteigt das Anliegen den Rahmen der Kurzzeitberatung, werden weiterführende Hilfsangebote einbezogen. Ungefähr die Hälfte der Ratsuchenden erhielt auf eigenen Wunsch Hinweise und Empfehlungen für weitere Anlaufstellen wie z.B. Psychologische Psychotherapeuten, Beratungsstellen, Selbsthilfegruppen oder interne Anlaufstellen (Dienstherren, Prüfungsamt, Psychologischer Dienst der Polizei o.ä.).

Seit August 2022 bietet die PSB auch psychosoziale Einzelberatung für die Lehrgangsteil-

nehmenden an der VAB an. Seitdem wurden in der VAB im Jahre 2022 insgesamt 13 und im Jahre 2023 insgesamt 17 Beratungsgespräche geführt.

Studentische Gesundheitsförderung

Im Rahmen der studentischen Gesundheitsförderung wurden diverse Workshops, wie z.B. *Stress und Resilienz*, *Prüfungsangst*, *Lernen mit Trick 17* eigenständig durch die PSB durchgeführt. Darüber hinaus wurden in Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk Schleswig-Holstein „Prüfungstress“ und Functional Fitness in Zusammenarbeit mit dem FIT Altenholz mehrmals angeboten. In Kooperation mit den Fachbereichen Allgemeine Verwaltung und Steuerverwaltung wurden als Ergänzung zu den curricularen Vorlesungen optionale Workshops in den Bereichen Prüfungsvorbereitung/-angst erarbeitet.

Um die fachliche Expertise zu erweitern und die Beratungskennnisse auf die spezifischen Bedürfnisse der Studierenden anzupassen, wurde im Jahr 2023 eine Weiterbildung zum Prüfungs- und Auftrittsscoaching (PAC) erfolgreich absolviert.

In Zusammenarbeit mit dem Präsidenten und der Gleichstellungsbeauftragten wurden mehrere digitale Veranstaltungen für die studierenden Eltern durchgeführt. Ebenso hat die PSB digitale Austauschformate zwischen der Studierendenvertretung und dem Präsidenten organisiert. Zu diesen Veranstaltungen wurden bei Bedarf wechselnde Gäste eingeladen.

Gemeinsam mit dem BGM wurden in beiden Jahren auf dem Campus Altenholz ein AZV-Gesundheitstag mit über 50 Angeboten rund um die Themen „gesund und erfolgreich studieren“ und mit ca. 800 Teilnehmenden organisiert und durchgeführt.

Auf dem Campus Reinfeld organisierte die PSB im Mai 2023 zunächst einen Gesundheitsnachmittag „CAMPUS REINFELD GESUNDHEIT“.

Aufgrund der positiven Resonanz folgte im September 2023 für den Campus Reinfeld ein eigener, ganztägiger Gesundheitstag. Die Besonderheit an dieser Veranstaltung war die Einbindung und der Aufbau einer Kooperation mit diversen lokalen Institutionen.

Vor dem Hintergrund des dramatischen Angriffskrieges Russlands auf die Ukraine wurde die Organisation und Durchführung einer Podiumsdiskussion "Krieg in der Ukraine" und mit Herrn Prof. Dr. Beutel und Herrn Gröblichhoff umgesetzt. In diesem Zusammenhang führte die PSB mit der Studierendenvertretung eine Spendenaktion "Hilfen für Flüchtlinge aus der Ukraine" durch und konnte einen Spendenbetrag in Höhe von 1700,- Euro an unseren Kooperationspartner, die Stiftung Drachensee übergeben. Die Stiftung Drachensee, hat die Mittel genutzt, um Menschen mit Behinderung aus der Ukraine ganz praktisch zu unterstützen.

Netzwerkarbeit

Neben der Zusammenarbeit mit internen Anlaufstellen der FHVD und diversen Dienststellen der Studierenden hat die PSB Mitgliedschaften in verschiedenen Netzwerken aufgenommen:

- bei der GIBeT (Gesellschaft für Information, Beratung und Therapie an Hochschulen),
- im Netzwerk Gesunde Hochschulen Nord,
- im Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen,
- im Arbeitskreis Zentrale Studienberatungen in Schleswig-Holstein (AK ZSB in SH).

Die PSB hat in diesen Netzwerken an verschiedenen Veranstaltungen rund um das Thema studentisches Gesundheitsmanagement an Hochschulen teilgenommen. Gleichzeitig wurde im eigenen Haus ein Netzwerktreffen für den Arbeitskreis ZSB in Schleswig-Holstein ausgerichtet.

6 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 Obersekretäranwärterinnen und -anwärtern (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 14 Beschäftigten, acht hauptamtlichen Lehrkräften und der Studienleitung, gleichzeitig Ständiger Vertreter des Leiters der VAB vor Ort, wahrgenommen. Neben den hauptamtlichen Lehrkräften wird die Verwaltungsakademie von ca. 180 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

Um die in der Corona-Pandemie erworbenen digitalen Kompetenzen zu erhalten und auszubauen, hat die VAB erste Schritte in der Ent-

wicklung und Etablierung von Blended-Learning-Formaten unternommen und den Lehrgang „Ausbildung der Ausbilder“ (AdA) in diesem Sinne überarbeitet. Von ursprünglich 110 Präsenzunterrichtsstunden wurden 40 Unterrichtsstunden in das onlinegestützte Selbstlernen überführt. Die Onlinelernmaterialien wurden sämtlich von den hauptamtlichen Lehrkräften der VAB entwickelt. Seit August 2022 startet der AdA -Lehrgang mit einer vierwöchigen Selbstlernphase, an die sich dann zwei Wochen mit Präsenzunterricht und Prüfungen anschließen.

Aufgrund vielfältiger und konstruktiver Rückmeldungen der Teilnehmenden, der Kommunalen Spitzenverbände sowie der Dienststellen wurde der Ende 2019 eingeführte Basislehrgang für Verwaltungsquereinsteiger „Verwaltungskompetenz für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger“ grundlegend überarbeitet. Im Sinne einer ersten Arbeitsorientierung wurden die bis dato verpflichtenden Prüfungen abgeschafft und die Inhalte von den bisherigen theoretischen Schwerpunkten in Richtung Praxis weiterentwickelt. Dies drückt sich auch im neuen Namen der Qualifizierungsmaßnahme aus: „Verwaltungsgrundlagen für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger“. Vermittelt werden nunmehr praxisrelevante Grundlagen, die es den neuen Kolleginnen und Kollegen ermöglichen, sich in die spezifische Arbeitsweise in der öffentlichen Verwaltung einzufinden und alltägliche Arbeitssituationen erfolgreich zu bewältigen. Aus didaktischen Gründen werden die einzelnen Lernfelder verblockt in Seminarform unterrichtet. Dabei werden die Teilnehmenden mit auf eine „Reise durch die Kommune“ genommen und lernen in verschiedenen Stationen die wichtigs-

ten Grundlagen für die Arbeit im öffentlichen kommunalen Dienst. Die einzelnen Lernfelder bauen deshalb aufeinander auf, ergänzen sich und bieten Gelegenheit, zentrale Aspekte in verschiedenen Kontexten zu wiederholen und zu vertiefen. Die ersten Rückmeldungen zu dem neuen Lehrgangstyp sind durchweg positiv.

Die 2021 begonnene Überarbeitung und Neugestaltung der Angestelltenlehrgänge I und II wurden im Berichtszeitraum fortgesetzt. Ziel ist es, die Lehrgänge familienfreundlicher und teilzeitgeeigneter zu gestalten. Außerdem wird die Überführung eines Teiles der Präsenzstunden in das onlinegestützte Selbstlernen angestrebt.

2022 wurde an der VAB ein neuer Lehrgangstyp gestartet: das Prüfungstraining für Verwaltungsfachangestellte. Zielgruppe sind all jene Teilnehmenden, die die Abschlussprüfung nicht bestanden haben. Sie werden in einem dreimonatigen Kompaktlehrgang gezielt auf die Wiederholungsprüfung vorbereitet. Das Prüfungstraining zeichnet sich einerseits durch eine hohe Eigenverantwortung der Lernenden in Bezug auf das onlinegestützte Wiederholen des Lernstoffs aus und andererseits durch eine individuelle Betreuung und Beratung in Bezug auf die Wissensdefizite und deren Aufarbeitung.

Seit 2023 kooperiert die VAB mit der Landesfeuerwehrschule Schleswig-Holstein im Rahmen des Vorbereitungsdienstes der Laufbahn der Fachrichtung Feuerwehr, Laufbahngruppe 2.1. Einstiegsamt der schleswig-holsteinischen Berufsfeuerwehren und führt inhaltlich, personell und organisatorisch das Modul „Recht und Verwaltung“ durch. Das Modul im Umfang von 78 Stunden umfasst die Fächer Allgemeines Verwaltungsrecht, Methodik der Rechtsanwendung, Staats- und Europarecht, Kommunal- und Haushaltsrecht sowie Personal- und Beamtenrecht. Es schließt mit einer zweistündigen Klausur ab, die in die Laufbahnprüfung einfließt.

2023 konnten an der VAB zwei neue Musterlehrsäle in Betrieb genommen werden. Die Lehrsäle sind mit interaktiven Großbildschirmen, sog. Active Panels, mobilen Tischen und Stühlen in zwei Höhen und einem mobilen Pinnwand- und Whiteboardsystem ausgestattet. Die neue Möblierung ermöglicht eine schnelle Umgestaltung der Lehrsäle und fördert so ein agiles Lernen.

Neben den beiden Musterlehrsälen konnten in fünf weiteren Lehrsälen Active Panels installiert werden. Damit ist gut die Hälfte der von der VAB genutzten Lehrsäle mit dieser zukunftsweisenden Technik ausgestattet.

Über den gesamten Berichtszeitraum wurde an der VAB das in der Corona-Zeit etablierte Lernmanagementsystem „Lernwelt“ zur Ergänzung des Präsenzunterrichts genutzt. Die Teilnehmenden können in der Lernwelt nicht nur tagesaktuell ihre Stundenpläne einsehen, sie werden auch mit wichtigen Informationen und Lernmaterialien versorgt. Außerdem steht jedem Lehrgang ein virtuelles Klassenzimmer zur Verfügung, das auch an Wochenenden von Lerngruppen genutzt werden kann.

Im Sommer 2023 wurde die Bundesverordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss „Bachelor Professional in Straßenbetriebsmanagement“ erlassen. Diese löst die seit 2019 geltende Landesverordnung zur Durchführung von Fortbildungsprüfungen zur Straßenwärtermeisterin oder zum Straßenwärtermeister und zur Meisterin oder Meister kommunaler Bauhof in Schleswig-Holstein ab. Die ersten Prüfungen unter der neuen Bundesverordnung werden voraussichtlich 2024 abgenommen.

Ende 2023 wurde zudem die Neuordnung der umwelttechnischen Berufe beschlossen. Aus der bisherigen „Fachkraft für ...“ wird zukünftig der/die „Umwelttechnologe/Umwelttechnologin für ...“. Zentrale Änderung ist die Einführung einer sog. gestreckten Abschlussprüfung, die das bisherige System aus Zwischenprüfung und Abschlussprüfung ablöst. Die neuen Rege-

lungen gelten für alle Auszubildenden, die 2024 eine Ausbildung in einem umwelttechnischen Beruf beginnen.

Im Bereich des Ausbildungsberufes zum/zur Verwaltungsfachangestellten haben die zuständigen Prüfungsausschüsse eine Reform der praktischen Abschlussprüfung beschlossen. Das bisherige Format aus einem fachlichen Vortrag und einem darauf aufbauenden Rollenspiel wird durch ein Bürgergespräch abgelöst. Im Rahmen dieses Gesprächs müssen die Prüflinge zukünftig zeigen, dass sie nicht nur adressatengerecht kommunizieren können, sondern auch in der Lage sind, den Bürgern ihre Entscheidung fachlich zutreffend zu erläutern. Erstmals wird im Januar 2024 in dieser Form geprüft.

Der Jahrgang 2023 in der Fachrichtung Justiz startete erstmalig mit einem 3. Lehrgang. Damit stehen für die Beamtenausbildung für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt in der Fachrichtung Justiz zukünftig 75 statt bisher 50 Plätze zur Verfügung. 2023 hat das Oberlandesgericht zudem eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die sich mit der Weiterentwicklung der Beamtenausbildung an der VAB beschäftigt.

Ansonsten war die Entwicklung der Verwaltungsakademie in den Jahren 2022 und 2023 von einer hohen Auslastung und einem moderaten Wachstum gekennzeichnet. So ist die Zahl der von der VAB als zuständige Stelle angenommenen Abschlussprüfungen in den Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes auf 434 (2023) gestiegen. Hinzu kommen 38 (2023; 50 in 2022) Absolventinnen und Absolventen der Beamtenausbildung Fachrichtung Allgemeine Verwaltung sowie 43 (2023; 50 in 2022) Absolventinnen und Absolventen der Beamtenausbildung Fachrichtung Justiz. Im Bereich Weiterbildung absolvierten im Berichtszeitraum 127 Personen den Angestelltenlehrgang I, 154 Personen den Angestelltenlehrgang II, 52 Personen die Ausbildung der Ausbilder und 17 Personen den Qualifikationslehrgang I.

Verwaltung

Im Bereich der Verwaltung der Verwaltungsakademie wurde der im Jahr 2019 begonnene umfassende Prozess der Neuaufstellung, Überprüfung und Modernisierung der Arbeitsprozesse, der durch die Coronakrise unterbrochen war, fortgesetzt. Dabei steht die verstärkte Datenbanknutzung und Digitalisierung im Fokus. So konnte 2023 der automatisierte Versand von Zulassungs- und Kostenbescheiden umgesetzt werden.

Liegenschaft

Am 20. Juni 2023 fand eine Sondersitzung des Schulvereins statt, in deren Rahmen intensiv darüber diskutiert wurde, wie der Standort Bordesholm attraktiver und moderner gestaltet werden kann. Neben einer Neugestaltung vorhandener und der Schaffung neuer Lernräume, wurde über eine Sanierung des Gästehauses Ost sowie des Kantinenbereichs gesprochen. Einigkeit bestand, dass sich die Liegenschaft in Bordesholm als zentraler Ort für die Aus-, Fort- und Weiterbildung für die Verwaltung in Schleswig-Holstein sehr bewährt hat und in den kommenden Jahren zukunftsfähig weiterentwickelt und aufgestellt werden soll.

Im Herbst 2023 wurde im Gästehaus Ost des Campus Bordesholm ein Befall der Gästezimmer mit einem Schädling festgestellt (s. Kapitel 4.5). Die erforderliche chemische Bekämpfung führte im Oktober 2023 für 2 Wochen zu einer Sperrung des Gästehauses. Der Unterricht fand in dieser Zeit ganz überwiegend als Onlinepräsenz-Unterricht über die Lernwelt statt.

Ausbildungsausschuss

Insgesamt fanden im Berichtszeitraum sieben Sitzungen des Ausbildungsausschusses statt.



VAB 
Verwaltungsakademie
Bordesholm

7 Komma – Kompetenzzentrum für Verwaltungs-Management



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

Die vergangenen zwei Jahre waren geprägt von den letzten Pandemienmonaten Anfang 2022 und einer Verstetigung der Entwicklungen im Bereich Digitalisierung und im Angebotsportfolio, die KOMMA in der Pandemiezeit angestoßen hat.

Verstetigung von Digitalisierung und Online-Veranstaltungen

Die in den Jahren 2020-2021 aufgebauten Strukturen und Prozesse für Online-Lehre als festes Angebot im Portfolio wurden in den beiden vergangenen Jahren verstetigt. Die Anforderungen und Bedarfe der Verwaltungskunden hinsichtlich des Online-Geschäfts verstetigten sich nach der Pandemie.

Die ersten Monate des Jahres 2022 verliefen zum großen Teil noch unter Pandemiebedingungen, mit Abstandsregelungen und weniger Teilnehmenden pro Veranstaltung. Die Anzahl der durchgeführten Veranstaltungen normalisierte sich auf das Vor-Corona-Niveau gegen Mitte und Ende des Jahres. Erst mit der Planung der Veranstaltungen für 2023 war eine „normale“ Planung von Veranstaltungen wieder möglich. Diese Zeit wurde genutzt, um die Digitalisierung der Veranstaltungsorganisation weiter voranzutreiben. Das Ziel war, mittelfristig bei der Organisation von Veranstaltungen vollständig und möglichst medienbruchfrei über die LERNWELT zu agieren. Mit folgenden Maßnahmen wurde die digitale Entwicklung in den vergangenen zwei Jahren befördert:

- Weiterentwicklung des Anmeldeportals mit umfangreichen neuen Funktionalitäten für den Anmeldeprozess, die Verwaltung eigener Daten im persönlichen Login-Bereich für Teilnehmende sowie Fortbildungsverantwortliche inkl. Beauftragung der Program-

mierung mit Zielsetzung des Relaunch in 2023. Aufgrund eines Hackerangriffs des Softwareanbieters Materna verzögerte sich der Zeitplan für die Live-Schaltung bis Anfang 2024,

- Entwicklung zweier neuer Zusatzmodule unserer Datenbank für die LERNWELT, um künftig digital Anwesenheitsbestätigungen sowie Evaluationen durchführen zu können; Umsetzung für Anfang 2024 geplant,
- Verstetigung der Online-Veranstaltungen als festes Format im KOMMA-Portfolio mit einem Anteil von 20-25% der Veranstaltungen, in dem spezifische Veranstaltungen grundsätzlich nur oder auch im Online-Format angeboten werden; mit diesem Schritt wurden personelle Kapazitäten für den technischen Support der LERNWELT für Referierende und Teilnehmende verstetigt.
- Einführung der vollständigen digitalen Veranstaltungsorganisation im Bereich Inhouse und der Auftragsfortbildung als Piloten (ausschließlich digitale Skripte, kein Schreibpapier und bedruckte Namensschilder mehr sowie Abwicklung der Veranstaltungsnachbearbeitung mit den Referierenden über die LERNWELT) sowie Verzicht auf gedruckte Teilnahmebescheinigungen im Bereich der Fort- und Weiterbildung,
- Mit Einführung der e-Rechnung Ende 2023 und der Nutzung des Landesportals für e-Rechnungen löste KOMMA den letzten Medienbruch und bietet den Kunden ab 2024 einen ausschließlich digitalisierten Anmelde- und Abrechnungsprozess an.

Im Jahr 2023 wurde insbesondere der Aufbau eines neuen Geschäftsfelds – der Selbstlernkurse – vorangetrieben. Hierfür wurden zunächst technische Rahmenbedingungen in der Datenbank und LERNWELT geschaffen sowie geeignete Inhalte und Themen bzw. bestehende Kurse sondiert, deren Erwerb sich eignen würde. Zudem wurden Abläufe in der Anmeldung, des Nutzungszeitraums sowie der Abwicklung der Kurse erarbeitet und erste Standards und Qualitätskriterien für Selbstlernkurse diskutiert. Im 2. Quartal wurden drei Pilotinhalte in das eigene System einge-

bunden sowie drei weitere Selbstlernkurse mit externen Experten konzipiert und eigenständig aufgebaut. Die sechs Pilotkurse werden Anfang 2024 zur Anmeldung freigeschaltet werden. Geplant ist, diese Initiative über die nächsten zwei Jahre weiter zu verfolgen und geeignete Themen zu identifizieren, die sich für ein Angebot als Selbstlernkurs eignen. Mit diesem neuen Geschäftsfeld wird das Portfolio an Lernformaten bei KOMMA sinnvoll ergänzt und abgerundet.

Personelle Veränderungen

Im Berichtszeitraum hat sich KOMMA aufgrund des jahrelangen Anstieges der Nachfrage auch personell weiterentwickelt. Besonders zu erwähnen ist die Einstellung eines weiteren Referenten für Personal- und Organisationsentwicklung, um die wachsenden Bedarfe im Bereich Organisationsentwicklung, Teamentwicklung, Führungskräfteentwicklung und Coaching abdecken zu können sowie einer Referentin für Digitale Transformation, um die Themen Wissens-, Changemanagement und neue Arbeitskultur aufgreifen zu können und das Thema (Digitale) Transformation bei KOMMA dauerhaft zu implementieren.

Aufgrund der durch die Pandemiezeit entwickelten und gebliebenen Bedarfe der schleswig-holsteinischen Verwaltungskunden hinsichtlich unterschiedlicher und stärker individualisierter Formate (Online- und Blended-Learning-Veranstaltungen sowie eine höhere Nachfrage nach grundqualifizierenden Lehrgängen) hat KOMMA 2022 eine Evaluation der Personalstruktur angestoßen. Zielsetzung war, KOMMA mittelfristig so aufzustellen, dass die künftigen Bedarfe gut gedeckt werden können. Bis Ende 2023 wurde der Organisationsbereich (ehemals Teilnehmerverwaltung) bewertet und neu eingruppiert. Das Produktmanagement (ehemals Seminarorganisation) und weitere Einzelfunktionen werden in 2024 bewertet werden.

Bereich Fort- und Weiterbildung

Der Bereich Fort- und Weiterbildung mit der **Programmfortbildung**, den berufsbegleitenden Weiterbildungen und den Inhouse-Seminaren ist ab Mitte des Jahres 2022 zurückgekehrt in den Regelbetrieb und verzeichnet seither eine stetig wachsende Nachfrage.

In der **Programmfortbildung** wurden die Veranstaltungszahlen aus den Vor-Corona Jahren mit 530 durchgeführten Veranstaltungen und 7.718 Teilnehmenden wieder erreicht. Der Anteil an Online-Veranstaltungen hält sich in den beiden Jahren stabil bei knapp 10%.

Im **Inhouse**-Bereich wurden 2023 erstmals 400 Veranstaltungen beauftragt, davon 339 mit 4.002 Teilnehmenden durchgeführt und somit sogar das Vor-Corona-Niveau übertroffen.

Bei den **Weiterbildungen** erfreuen sich der „Kommunale/r Bilanzbuchhalter/in (BiBu)“ und „Kommunale/r Finanzbuchhalter/in (FiBu)“ weiter großer Nachfrage.

In den Jahren 2022 und 2023 wurden zudem zwei neue Digitalisierungs-Lehrgänge in Kooperation mit dem IT-Verbund Schleswig-Holstein und der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung konzipiert und erstmals durchgeführt.

Zudem wurde in Kooperation mit dem Arbeitskreis Kommunale Ordnungsdienste des Städteverbandes die fünfwöchige Weiterbildung „Grundqualifizierung für Vollzugskräfte im kommunalen Ordnungsdienst“ aufgebaut und damit Standards in der Qualifizierung dieses Personenkreises für Schleswig-Holstein geschaffen.

Die Aufstiegsfortbildung nach § 27 ALVO wurde in 2023 in Absprache mit der Staatskanzlei Schleswig-Holstein um den Praxisaufstieg gem. §27a ergänzt. Diese Weiterbildung wird in 2024 gleich zweimal durchgeführt werden. Insgesamt wurden in 2023 12 Lehrgänge mit

194 Teilnehmenden durchgeführt und damit die Anzahl der Weiterbildungen um ein Vielfaches gesteigert.

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 gegenüber den Vorjahresniveaus reduziert, was insbesondere auf die ausgedünnte Bewerberlage im öffentlichen Dienst allgemein zurückzuführen ist. Der Onlinetest wird in über 57 Verwaltungen eingesetzt.

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

Die Anzahl der **Coachings** ist im Berichtszeitraum 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 Coaches 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 wird von KOMMA und Dataport-IT-BBZ gemeinsam geleistet. So vereint das digifit-Programm die gesamte Themenpalette beider Fortbildungseinrichtungen. In den Berichtsjahren hat sich das Programm verstetigt und verzeichnet stetig steigende Teilnehmerzahlen.

Auch das Programm für Führungskräfte, das 2021 aufgebaut wurde, hat sich mit etwa gleichbleibender Veranstaltungszahl, aber sich entwickelnder Formatvielfalt und innovativen Methoden verstetigt. In 2023 wurde der Aufbau eines Kompetenzchecks beauftragt, der künftig den Führungskräften der Landesverwaltung eine Einschätzung ermöglichen wird, in welchen Kompetenzbereichen bezogen auf das Führungskompetenzmodell der Landesverwaltung ihre persönlichen Stärken und Entwicklungsfelder liegen. Dieser wird Anfang 2024 erstmals in die Nutzung gehen.

In den Berichtsjahren sind darüber hinaus zwei neue Auftragsfortbildungen für das Land Schleswig-Holstein hinzugekommen: das Fortbildungsprogramm für die Juristischen Nachwuchskräfte der Landesverwaltung mit ca. 20 Veranstaltungen ging in die Hände von KOMMA über und wird seither stetig weiterentwickelt. Zudem wurde im Zuge der Initiativen des Aufbaus einer Datenstrategie des Landes Schleswig-Holstein ein Fortbildungsprogramm Datenkompetenz aufgebaut, 2022 pilotiert und ab 2023 verstetigt. Für 2024 wird der Aufbau von Lernpfaden vorgesehen, auf deren Basis Landesbeschäftigte mit dem Blick auf ihre arbeitsplatzbezogenen Anforderungen an die Arbeit mit Daten gezielter passende Angebote aus dem Datenkompetenzprogramm ermitteln können. Diese Initiative ist auch in der Datenstrategie des Landes Schleswig-Holstein verankert worden.

Insgesamt wurden für das Land Schleswig-Holstein im Rahmen der Auftragsfortbildungen 2022 134 Veranstaltungen mit 1.533 Teil-

nehmenden und 2023 164 Veranstaltungen mit 1.711 Teilnehmenden durchgeführt. Der Anteil der Online-Veranstaltungen beläuft sich stabil auf rund 50%.

Ebenfalls in 2022 wurde mit dem Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen in Schleswig-Holstein (IQSH) die gemeinsame Organisation der Sommerakademie in Tannenfelde pilotiert, die den Schulleitungen und Lehrkräften an Schulen in Schleswig-Holstein über eine Woche lang die Möglichkeit der persönlichen Fortbildung sowie des Austausches und Wissenstransfers bietet. Gleichzeitig wurde das Fortbildungsangebot des IQSH für Schulleitungen mit Beginn des Schuljahres 2022/23 an KOMMA übertragen, sowohl in der inhaltlichen als auch in der organisatorischen Gestaltung. Es wurden 39 Veranstaltungen geplant, davon fünf storniert. Die Mitorganisation an der Sommerakademie sowie das Programm für Schulleitungen wurden in 2023 aufgrund der Haushaltslage des IQSH ausgesetzt.

Über die Auftragsfortbildungen beim Land Schleswig-Holstein hinaus wurde auch ein Fortbildungsprogramm für das Ausbildungszentrum für Verwaltung aufgebaut, mit dem das haupt- wie nebenamtlich am AZV tätige Lehrpersonal aus den Bereichen Fachhochschule, Verwaltungsakademie und KOMMA im Bereich Lehrdidaktik fortgebildet wird. In 2022 wurden 20 Veranstaltungen aufgebaut, davon 15 mit 216 Teilnehmenden durchgeführt. In 2023 wurden 39 Veranstaltungen aufgebaut, davon 40 mit 239 Teilnehmenden durchgeführt. Die Finanzierung erfolgt im Rahmen des Personalentwicklungsbudgets des AZV.

Resümee:

Im Jahr 2022 wurden von KOMMA insgesamt 1.124 Veranstaltungen (von Kurzformaten von 1 Stunde bis hin zu wochenlangen Lehrgängen) durchgeführt. Im Bereich der Fort- und Weiterbildungen haben 11.372 Personen teilgenommen. Im Jahr 2023 wurden insgesamt 1.290 Veranstaltungen durchgeführt, wobei im Bereich

der Fort- und Weiterbildungen insgesamt 13.864 teilgenommen haben. Insgesamt zeigt sich insbesondere im Bereich der Weiterbildungen (Lehrgänge) sowie im Inhouse-Bereich und bei individuell konzipierten Formaten ein Zuwachs, der die sich sehr unterschiedlich entwickelnden Bedürfnisse der Beschäftigten in der Öffentlichen Verwaltung in Schleswig-Holstein widerspiegelt. KOMMA hat sich mit den oben beschriebenen Maßnahmen (insbesondere im Bereich Personalstruktur und digitalisierten Abläufen) so aufgestellt, dass mittelfristig die sich immer mehr diversifizierenden Bedarfe der schleswig-holsteinischen Verwaltungskunden optimal und serviceorientiert gedeckt werden können.





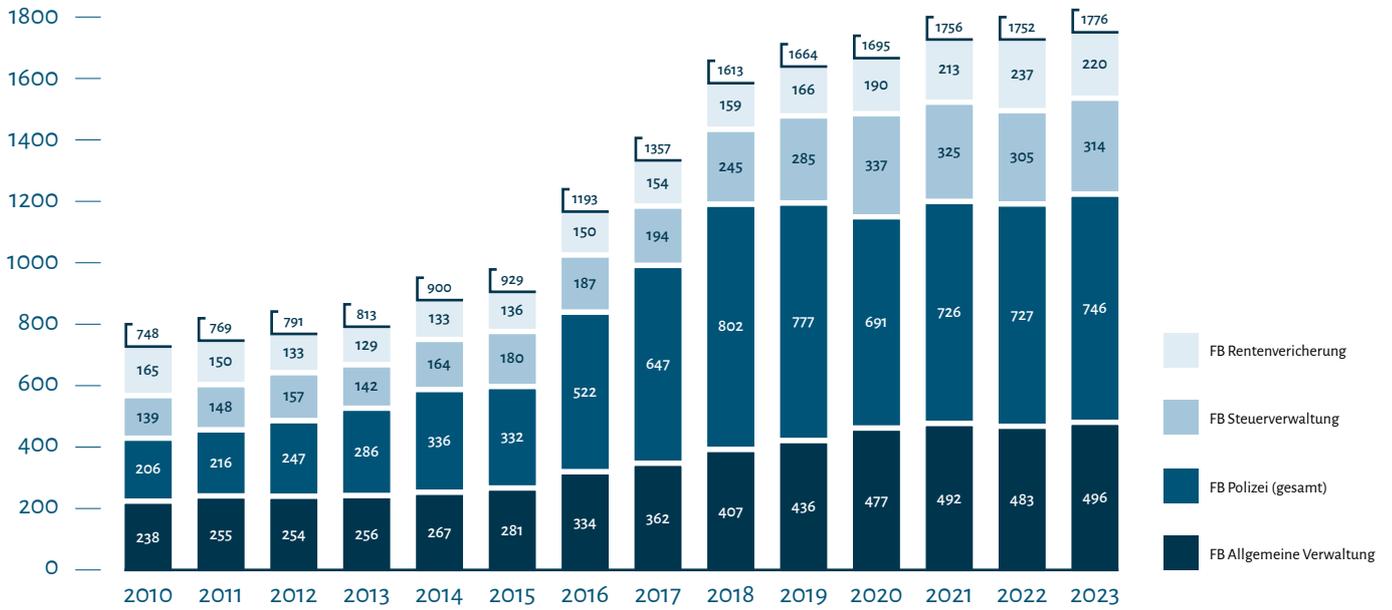
Jahresbericht 2022 | 2023

8 Zahlen, Daten, Fakten

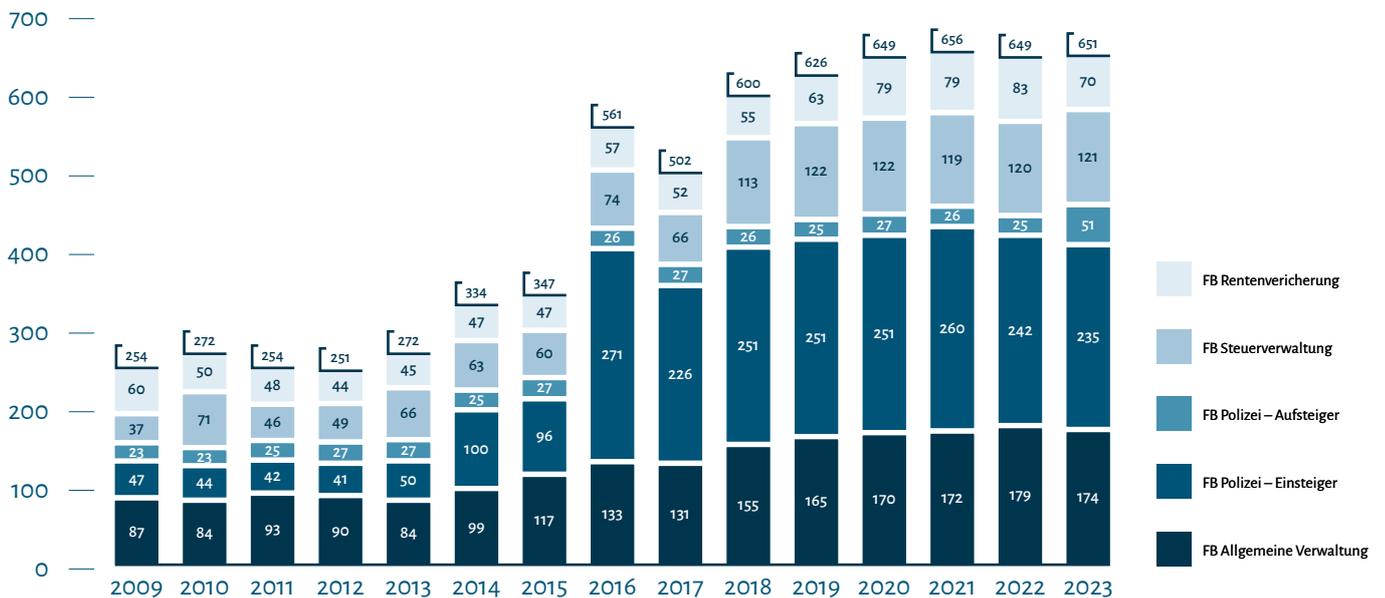


8.1 Statistik Studierende

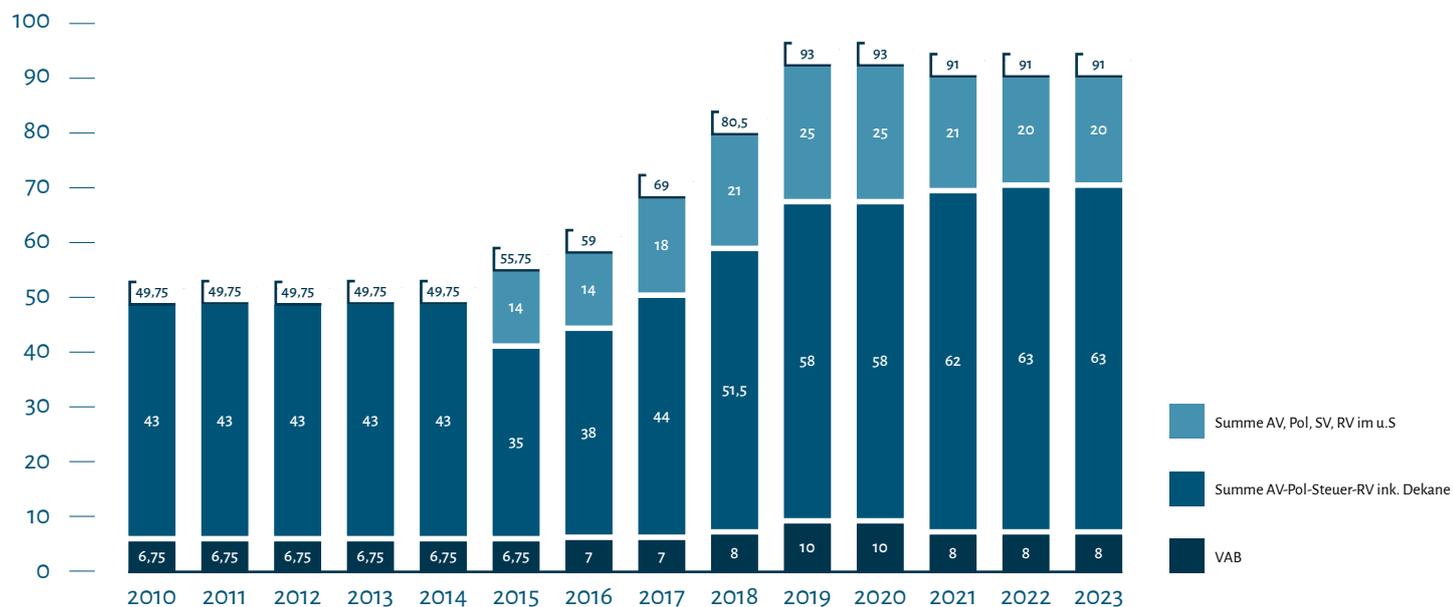
FHVD – Entwicklung der Studierendenzahl



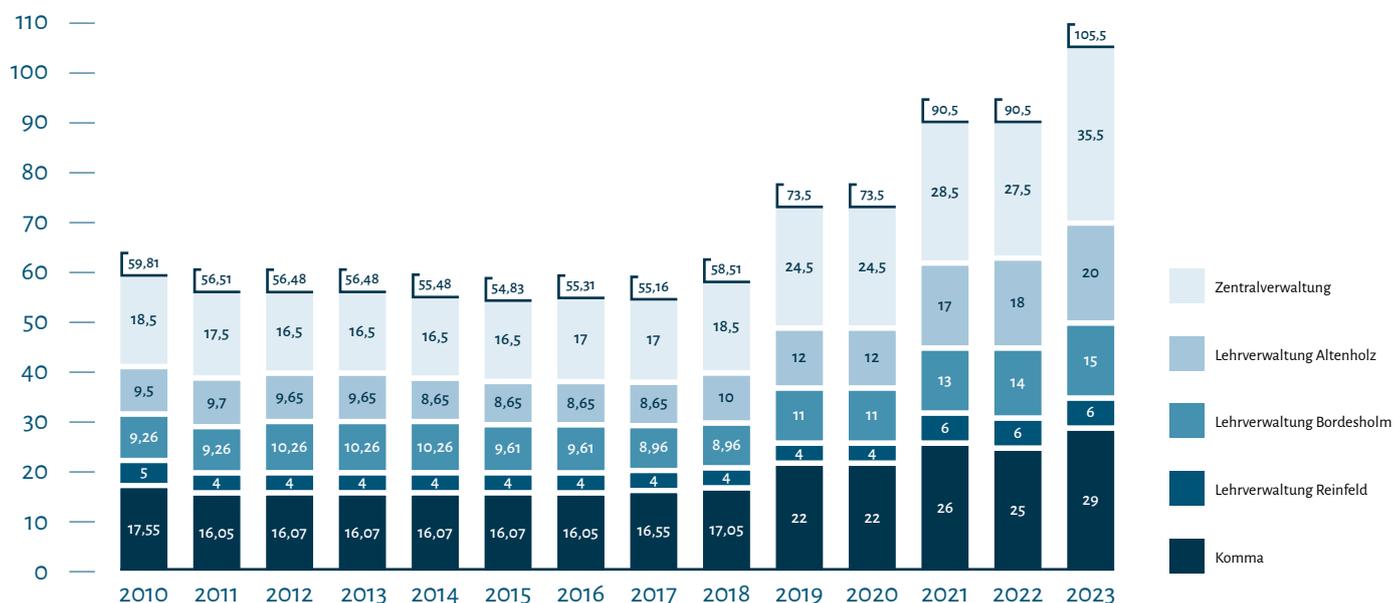
FHVD – Entwicklung der Zahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger



FHVD & VAB – Entwicklung der Zahl der hauptamtlichen Lehrkräfte



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



8.3 Wirtschaftliche Entwicklung

2022

	Einnahmen
FHVD	11.430.500,00 €
VAB	3.171.500,00 €
KOMMA	4.439.000,00 €
Sonstige Bereiche	846.600,00 €
HH-Verrechnungen	- €
	19.887.600,00 €

Ausgaben

Personal	88,2%	17.294.200,00 €
Betriebskosten	11,4%	2.240.000,00 €
sonstige Kosten	0,4%	76.000,00 €
zzgl.		
investiver Bereich		268.000,00 €
		19.878.200,00 €

2023

	Einnahmen
FHVD	12.045.800,00 €
VAB	3.202.100,00 €
KOMMA	5.050.000,00 €
Sonstige Bereiche	831.200,00 €
HH-Verrechnungen	30.400,00 €
	21.159.500,00 €

Ausgaben

Personal	87,8%	18.577.900,00 €
Betriebskosten	11,3%	2.394.600,00 €
sonstige Kosten	0,9%	187.000,00 €
zzgl.		
investiver Bereich		173.000,00 €
		21.332.500,00 €

8.4 Professorierungen

2022

Herr Prof. Dr. Stephan Raimer, Zentrale Einrichtung/Angewandte Forschung, April 2022

2023

Herr Prof. Dr. Soeren Held, Fachbereich Allgemeine Verwaltung, Mai 2023

Veröffentlichungen des Fachbereichs Allgemeine Verwaltung 2022/2023

Prof. Dr. Jochen Beutel

- Einige Thesen zum Grundsatz „Die Amtssprache ist Deutsch“, in: Fachbereich Verwaltungswissenschaften der Hochschule Harz (Hrsg.), Verwaltung interdisziplinär denken, Festschrift zum 25-jährigen Bestehen des Fachbereichs Verwaltungswissenschaften der Hochschule Harz, Münster 2023, S. 303 ff.
- Der Anwendungsvorrang des Rechts der Europäischen Union: (Ungelöste) Folgefragen in der Verwaltungspraxis, Beck, Joachim / Färber, Gisela / Pautsch, Arne / Stelkens, Ulrich (Hrsg.), Vollzugstaugliche Rechtsetzung, Baden-Baden 2023, S. 213 ff.

Dr. Achmed El Bureiasi

- Kommunalverfassungsrecht Schleswig-Holstein, Kommentar (Hrsg.: Schulz/Wolf/Bülow u. a.), Stand 2022/2023, Mitkommentator der §§ 18-25 GO

Prof. Dr. Edna Rasch

- Kommentierung zu § 2 SGB XIV in: Luik (Hrsg.), SGB XIV, Teilkommentierung, 2022.
- Erstkommentierung der §§ 2, 3 und 71-80 SGB XIV in: Luik (Hrsg.), SGB XIV Soziale Entschädigung, in: Hauck/Noftz Sozialgesetzbuch Gesamtkommentar, 2024.
- Erstkommentierung der §§ 4-6 SGB XIV in: BeckOK Sozialrecht, Rolfs/Giesen/Meißling/Udsching, 71. Edition, Stand: 01.01.2024.
- Aktualisierung meiner Kommentierung zu §§ 28a, 43a-45f SGB XI in: Udsching/Schütze, SGB XI Kommentar, 6. Auflage, C.H.Beck, Erscheinen Anfang 2024 geplant.

Dr. Manuel J. Heinemann

Monografien

- „Die Einbeziehung Dritter im Erschließungsrecht“, ISBN: 978-3-339-13812-5, 446 Seiten, Hamburg 2024 (Dissertation)
- „Daten-Governance an Hochschulen – Die rechtlichen Anforderungen und Herausforderungen des neuen Datenrechts bei der Datenverarbeitung durch Hochschulen“, ISBN: 978-3-339-13292-5, 322 Seiten, Hamburg 2023
- „Datenschutzrechtliche Anforderungen bei der Evaluation von Lehrveranstaltungen an Hochschulen“, DIfHE, Deutsches Institut für Hochschulentwicklung, Arbeitshefte Nr. 2, ISSN: 2752-2253, 51 Seiten, Berlin 2023
- „Generierende Künstliche Intelligenz – ChatGPT, DALL-E, LaMDA, Bard & Co – Grundlagen, Zusammenhänge und Entwicklungen aus rechtlicher Sicht“, ISBN: 978-3-339-13616-9, 286 Seiten, Hamburg 2024

Fachbeiträge

- „Personal als zentrale Ressource“, in: Innovative Verwaltung, 04/2023, S. 41

Veröffentlichungen des Fachbereichs Polizei 2022/2023

Jens Wiese

Wissenschaftliche Veröffentlichungen:

- Methodik - Grundlagenwissen für polizeispezifische Studiengänge, 3. Auflage, herausgegeben von Hartmut Brenneisen, Jens Wiese, Dr. Martin Kruse und Prof. Dr. Ina Hunecke, bearbeitet von Hartmut Brenneisen, Gerrit Grohmann, Prof. Dr. Ina Hunecke, Dr. Martin Kruse, Michael Martins, Prof. Dr. Heidi Mescher, Michael Sibbe, Dirk Staack, Prof. Dr. Katja vom Schemm, Jens Wiese und Michael Wilksen

Prof. Dr. Katja vom Schemm

Wissenschaftliche Veröffentlichungen:

- vom Schemm, K. (2023). Methodisches Grundlagenwissen: Klausuren und Präsentationsprüfungen erfolgreich bestehen. In H. Brenneisen, J. Wiese, M. Kruse, D. Staack & I. Hunecke, Methodik: Grundlagenwissen für polizeispezifische Studiengänge (S. 9-22). Hilden: VDP.
- vom Schemm, K. (2023). Methodisches Grundlagenwissen: Anfertigung von wissenschaftlichen Haus- und Bachelorarbeiten. In H. Brenneisen, J. Wiese, M. Kruse, D. Staack & I. Hunecke, Methodik: Grundlagenwissen für polizeispezifische Studiengänge (S. 23-56). Hilden: VDP.
- vom Schemm, K., Kruse, M. & Grohmann, G. (2023). Methodisches Grundlagenwissen: Literatursuche und -beschaffung. In H. Brenneisen, J. Wiese, M. Kruse, D. Staack & I. Hunecke, Methodik: Grundlagenwissen für polizeispezifische Studiengänge (S. 23-56). Hilden: VDP.

Projekte:

- Mitglied im wissenschaftlichen Beirat des BMBF-gefördertes Verbundprojektes: „ViContact 2.0 - Erstgespräche bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch Professionalisierung von Erstbefragenden verschiedener Professionen durch Übung in virtuellen Szenen“ von Prof. Dr. Simone Pülschen, Europa-Universität Flensburg, Prof. Dr. Renate Volbert (Psychologische Hochschule Berlin) und Prof. Dr. Jürgen L. Müller (Georg August Universität Göttingen)

Prof. Dr. Dietrich Pülschen

Wissenschaftliche Veröffentlichungen:

- Eilfgang, J.; Pülschen, D. & Pülschen, S.: „Kindliche Opferzeug*innenbefragung, interdisziplinäre Kooperation und Synergieeffekte im Zusammenhang mit der Verdachtsabklärung bei sexuellem Kindesmissbrauch“ In: Staller, M.; Zaiser, B. & Koerner, S. (Hrsg.): „Handbuch Polizeipsychologie: Wissenschaftliche Perspektiven und praktische Anwendungen“, S. 735-754, Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2023. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-40118-4_37

Projekte:

- (Zwei) wissenschaftliche Kooperationen FHVD mit Europa – Universität Flensburg (EUF)
 1. 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 sexuel-

len 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 Dienstleistung Altenholz.

2. 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 zu behalten. Es besteht eine Kooperation mit dem Fachbereich Polizei der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung Altenholz.

<https://www.uni-flensburg.de/zebuss/forschung/projekte/abgeschlossene-projekte/vicontact>
https://www.uni-flensburg.de/zebuss/forschung/projekte/abgeschlossene-projekte/vicontact/?sword_list

<https://www.uni-flensburg.de/zebuss/forschung/projekte/aktuelle-projekte/nwg-rp-skm/>

Sarina Fricke

- Sarina Fricke: Begleiteter Suizid. Problemstellungen und Herausforderungen für die polizeiliche Praxis In: Kriminalistik, 76. Jahrgang, S. 247-251, Heft 04/22.

Martin Herrnkind

Wissenschaftliche Veröffentlichungen:

- Martin Herrnkind ORCID-ID: <https://orcid.org/0000-0002-2541-6884>
- Marschel Schöne & Martin Herrnkind: „Nenne mich: Theo, lasse das -rie eben weg“ - zum Verhältnis von Polizei und Wissenschaft. S. 61 - 83 In: Schade, Stefan / Durben, Friedel (Hrsg.): 25 Jahre Campus Hahn der Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz. Stuttgart u.a. (Boorberg) 2022.
- Martin Herrnkind: Gefahrenabwehr und Eigensicherung. S. 295 - 321 In: Hunold, Daniela / Singelstein, Tobias (Hrsg.): Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme. Wiesbaden 2022.
<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-37133-3>
- Fritz Sack / Marschel Schöne / Martin Herrnkind: Buchbesprechung Hans-Dieter Schwind / Jan-Volker Schwind: Kriminologie und Kriminalpolitik. S. 250 - 258 In: Kriminologisches Journal, 55. Jahrgang (2023), Heft 3.

Projekte:

Forschung

- 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.

Dr. Martin Thüne

Wissenschaftliche Veröffentlichungen:

- Thüne, Martin (2022): Anwendungsfelder und Potenziale algorithmenbasierter Polizeiarbeit. In: Algorithmic Policing – Chancen und regulative Herausforderungen. Tagungsband zum 4. Hamburger Sicherheitsrechtstag. Hrsg. v. Kristin Pfeffer. Göttingen: Cuvillier Verlag, S. 15-25.
- Thüne, Martin (2022): „Algorithmic Policing“ – wie Polizeiorganisationen durch algorithmische Innovationen beeinflusst werden. In: Moderne Polizei (2-3/2022), S. 22-23.
- Thüne, Martin / Klaas, Kathrin / Feltes, Thomas (2022) [Hrsg.]: Digitale Polizei: Einsatzfelder, Potenziale, Grenzen und Missstände. Frankfurt: Verlag für Polizeiwissenschaft. [Sammelband, 353 S.]
- Thüne, Martin (2022): ‚Algorithmic Policing‘ – Auf der Datenautobahn in Richtung einer neuen Polizei? In: Digitale Polizei. Hrsg. v. Martin Thüne / Kathrin Klass / Thomas Feltes. Frankfurt: Verlag für Polizeiwissenschaft, S. 143-159.
- Thüne, Martin (2023): Verpflichtende Evaluation und gesetzlich verankerte Ausgleichsmaßnahmen im Rahmen der Anpassung von Polizeigesetzen. In: Polizei.Wissen – Themen polizeilicher Bildung. Themenheft „Polizei und Recht“ (Ausgabe 2/2023), S. 33-36. Frankfurt: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Thüne, Martin (2023): Rezension zu: Benjamin Derin, Tobias Singelstein: Die Polizei: Helfer, Gegner, Staatsgewalt. Inspektion einer mächtigen Organisation. Berlin: Ullstein/Econ (2022). In: Krim] – Kriminologisches Journal (4/2023), S. 345-348.
- Thüne, Martin (2023): Rezension zu: Schubert, Kai E. (Hrsg.): Gesellschaftliche Spaltungstendenzen als Herausforderung. Beiträge zur Theorie und Praxis zeitgemäßer politischer Bildung für die und in der Polizei. Frankfurt: Verlag für Polizeiwissenschaft (2022). In: POLITIKUM (2/2023). <https://www.politikum.org/blog/buecher-fuer-den-politikunterricht-politikum-1-2023>

Vorträge:

- Vortrag „Künstliche Intelligenz in der Polizeiarbeit – Möglichkeiten und Grenzen“ im Rahmen des bundesweiten „digitalen Polizeitags 2022“ [22.2.2022]
- Vortrag „Zum adäquaten Umgang mit Menschen in akutpsychiatrischen Krisensituationen für Spezialkräfte der Thüringer Polizei [30.3.2022]
- Abschlussvortrag zum Thema „Urgent challenges for future policing“ beim „31. Kolloquium zur Polizeigeschichte“ an der Universität Wien (Tagungstitel: „Polizei, Arbeit und Kontrolle“) [2.7.2022]
- Anhörung als Sachverständiger (inkl. Vortrag) im Thüringer Landtag, Untersuchungsausschuss „Politische Gewalt: Umfang, Strukturen und politisch-gesellschaftliches Umfeld politisch motivierter Gewaltkriminalität in Thüringen und Maßnahmen zu ihrer Eindämmung“ [5.7.2022]
- Ausrichtung eines Workshops zum Thema „Kooperative Rechtsextremismusprävention – Möglichkeiten und Grenzen der Zusammenarbeit zwischen Polizei und Zivilgesellschaft“ im Rahmen der Tagung „Topografie des Rechtsextremismus“ (Kontext: BMI-Forschungsprojekt „Connect“) in Dresden. [5./6.9.2022]
- Vorträge zu den Themen „Künstliche Intelligenz in der Polizeiarbeit“ sowie „Demokratiegefährdende Einstellungen und Verhaltensweisen von Polizeibediensteten – Erkenntnisse, Prävention, Intervention“ im Rahmen der Ausbildung angehender Führungskräfte des höheren Dienstes der Thüringer Polizei [15.9.2022]
- Panel Chair im Rahmen des 5. Hamburger Sicherheitsrechtstags (Leitthema: Smart Big Data Policing – Chancen, Risiken und regulative Herausforderungen); Panel Topic: „Chancen und Risiken von Smart Big Data Policing“ [25.10.2022]

- Im Rahmen des 3. bundesweiten Netzwerktreffens „Polizeibildung in Gedenkstätten“ Referat zu der Frage, mit welchen spezifischen Formaten und Methoden angehende Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte für eine engagierte Auseinandersetzung mit Themen der politisch-historischen Bildung gewonnen werden können; Nordhausen, KZ Gedenkstätte Mittelbau-Dora [8./9.11.2022]
- Mitwirkung an einem Expertenworkshop zum Themenkomplex „Künstliche Intelligenz und Extremismus“ im Rahmen des Verbundprojektes „MOTRA“ (Monitoringsystem und Transferplattform Radikalisierung); ausgerichtet vom Institut für Technikfolgenabschätzung und Systemanalyse (ITAS) am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) [10./11.11.2022]
- Im Rahmen eines Fachgesprächs im Ausschuss für Recht, Verfassung und Verbraucherschutz des Landtags Sachsen-Anhalt: Stellungnahme als Sachverständiger zum Thema „Hasskriminalität effektiv verfolgen – auch im Netz!“ [23.11.2022]
- Referat zum Thema „Konfliktlinien und Möglichkeiten der Zusammenarbeit von (Sicherheits-) Behörden mit zivilgesellschaftlichen Akteuren im Kontext der Entstehung und Verbreitung von Verschwörungserzählungen“ (Entwurfstitel) auf Einladung des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg; Veranstaltungsort: Hamburg [12.4.2023]
- Referat zum Thema „Wir sind ja schon speziell!“ Herausforderungen, Chancen und Risiken für polizeiliche Spezialeinheiten in einer komplexen Gesellschaft. Kontinuität und Wandel als Spannungsfeld“ im Rahmen der Bundestagung-SEK auf Anfrage der Gremienleitung; Veranstaltungsort: Berlin [26.4.2023]
- Referat zum Thema des adäquaten Umgangs mit Menschen in psychischen Ausnahmesituationen durch Einsatzkräfte in Polizei, Rettungsdienst, Feuerwehr und Notfallseelsorge im Rahmen einer gemeinsamen Veranstaltung des Diakonisches Werks Eichsfeld-Mühlhausen e.V. und der Landeszentralstelle für Psychosoziale Notfallversorgung (PSNV) [18.5.2023]
- Referat zu (neuen) Ansätzen in der polizeilichen Aus- und Fortbildung zum adäquaten Umgang mit Menschen in psychischen Ausnahmesituationen; Kontext: Tagung zum Thema: „Eine Gefahr für sich und andere? Zum polizeilichen Umgang mit Menschen in psychischen Ausnahmesituationen“, veranstaltet durch die Evangelische Akademie Villigst und dem Kirchlichen Dienst in der Polizei der Evangelischen Kirche von Westfalen; Veranstaltungsort: Münster [25.5.2023]
- Durchführung einer fünftägigen Fortbildung für Lehrkräfte der Polizeihochschule Aschersleben zum Thema „Den Menschen im Blick – Kompetent gegen Rassismus und Diskriminierung“ (in Zusammenarbeit mit dem Zentrum Den Menschen im Blick [Ludwig-Maximilians-Universität München]) [14.-18.8.2023]

Interviews:

- Verhaltenstraining für Polizisten: Nicht schießen. (Die Zeit vom 15.5.2023)
- Warum Menschen Pferde töten: Antworten des Kriminologen Martin Thüne (MDR online vom 14.1.2023)
- Neues Gesetz: Was die Ampel mit der Bundespolizei vorhat (Berliner Morgenpost vom 09.12.2022)
- Hass im Netz: Rückhalt für Neuausrichtung in Sachsen-Anhalts Justiz (MDR online vom 23.11.2022)
- Tödlicher Einsatz (Süddeutsche Zeitung vom 18.11.2022)
- Polizei und psychisch Kranke: Falsch vorbereitet? (Tagesschau online vom 3.6.2022)

Besondere Forschungs- und Projektinitiativen (Auswahl):

- Leitung des „Teilprojekts Thüringen“ im Bundesprojekt „Sicherheit und Kriminalität in Deutschland“ (SKiD) [2018 bis Sept. 2023]
- Gemeinsam mit Prof. Dr. Grutzpalk (HSPV NRW) Leitung des „Netzwerks Polizeiforschung“ – ein regelmäßiges Online-Austauschformat für Polizeiforschende aus der D-A-CH-Region zu den Rahmenbedingungen sowie methodischen Fragen im Kontext von Polizeiforschung [seit 2020; Status: fortlaufend]

Prof. Dr. Andreas Nitschke

Aufsätze:

- **Kandidaten für kommunale Wahlämter und Verfassungstreue (Teil 2)**
erschieden in: PersV 2023, S. 444 ff.
- **Waffenrechtliche Regelunzuverlässigkeit von AfD-Mitgliedern**
erschieden in: NJW 2023, S. 3261 ff.
- **Kandidaten für kommunale Wahlämter und Verfassungstreue (Teil 1)**
erschieden in: PersV 2023, S. 412 ff.
- **Blockierende Beamte?**
erschieden als leicht modifizierte Version des Onlineartikels für den Verfassungsblog vom 21.6.2023 in Bönnemann (Hrsg.): „Kleben und Haften - Ziviler Ungehorsam in der Klimakrise“, 2023, S. 257 ff.
- **Whistleblowing im öffentlichen Dienst: Impulse für die Dienstpflicht zur „Denunziation“ durch das Hinweisgeberschutzgesetz?**
in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Klaus Krebs
erschieden in: NVwZ 2023, S. 1053 ff.
- **Die disziplinarrechtliche Einordnung von Aktivitäten von Beamten für rechtsextremistische Parteien**
erschieden in: PersV 2023, S. 244 ff.
- **Verfassungsschutzrechtlicher Verdachtsfall und waffenrechtliche Regelunzuverlässigkeit**
erschieden in: NVwZ 2023, S. 814 ff.
- **Das Tinder-Profil einer Bataillonskommandeurin und die außerdienstliche Wohlverhaltenspflicht – zugleich Anmerkung zum Beschluss des BVerwG vom 25.5.2022 – 2 WRB 2/21**
erschieden in: ZBR 2023, S. 154 ff.
- **Die Diskussion über institutionellen Rassismus im Staatsdienst – gegenwärtiger Status quo in der Forschung und ein Blick in die Zukunft**
erschieden in: PersV 2023, S. 124 ff.
- **Die „Aloha“-Tätowierung am Unterarm und die Neutralitätsfunktion der Uniform**
erschieden in: DVBl 2023, S. 66 ff.
- **Reichsbürger im Staatsdienst**
erschieden in: NJW 2023, S. 8 ff.
- **Parteimitgliedschaft versus Verfassungstreuepflicht – das Beispiel der Partei „Alternative für Deutschland“**
erschieden in: ZBR 2022, S. 361 ff.
- **„Struktureller Rassismus“ in der Beamtenschaft**
erschieden in: ZRP 2022, S. 91 ff.
- **Die beamtenrechtliche Behandlung der sogenannten „NaziChats“ im öffentlichen Dienst – Analyse, Bewertung und Ausblick**
erschieden in: ZBR 2022, S. 112 ff.

Urteilsanmerkungen:

- **Anmerkung zu VGH München, Beschl. v. 16. 11.2023 – 24 CS 23.1709** (Waffenrechtliche Regelunzuverlässigkeit eines AfD-Mitglieds)
erschieden in: NVwZ 2024, S. 79 ff.
- **Anmerkung zu BGH, Urt. v. 5.10.2023 – RiZ (R) 1/23** (Ruhestandversetzung eines Richters gemäß § 31 Nr. 3 DRiG)
erschieden in: ZBR 2024, S. 50 ff.
- **Anmerkung zu BVerwG, Urt. v. 14.6.2023 – 2 WD 11/22** (Demokratisch gewählte Staatsorgane delegitimierende Postings auf „Facebook“ durch einen Soldaten im Ruhestand)
erschieden in: NVwZ 2023, S. 1920 ff.
- **Anmerkung zu OVG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 27.7.2023 – OVG 4 S 11/23** („Likes“ für „Neue Rechte“ in den sozialen Medien durch einen Widerrufsbeamten)
in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Klaus Krebs
erschieden in: NVwZ 2023, S. 1521 ff.
- **Anmerkung zu BVerwG, Urt. v. 28.3.2023 – 2 C 6/21** (Mobbing)
in Zusammenarbeit mit Dr. Tessa Hillermann
erschieden in: PersV 2023, S. 389 ff.
- **Anmerkung zu VGH Kassel, Beschl. v. 30.6.2023 – 28 E 803/23.D** (Whats-App-Chat)
erschieden in: in NVwZ 2023, S. 1442 ff.
- **Anmerkung zu VG Freiburg, Urt. v. 13.3.2023 – 3 K 2900/22** (Rücknahme der Ernennung wegen arglistiger Täuschung über das Bekenntnis zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung)
erschieden in: PersV 2023, S. 317 ff.
- **Anmerkung zu VG Sigmaringen, Urt. v. 1.3.2023 – DB 12 K 2475/22** (Reichsbürger)
erschieden in: ZBR 2023, S. 283 f.
- **Anmerkung zu VG Magdeburg, Beschl. v. 15.2.2023 – 5 B 17/23 MD** (Zustimmungsbekundung zu nationalsozialistischem Gedankengut in einem WhatsApp-Chat)
erschieden in: ZBR 2023, S. 208 ff.
- **Anmerkung zu OVG Koblenz, Beschl. v. 8.12.2022 – 2 B 10974/22.OVG** (Tätowierung eines Beamtenbewerbers „Loyalty“, „Honor“, „Respect“, „Family“)
erschieden in: ZBR 2023, S. 176 ff.
- **Anmerkung zu VG Bayreuth, Beschl. v. 2.2.2023 – B 5 E 22.1180** (Tätowierung eines Beamtenbewerbers mit Inhalten, die einen rassistischen Anschein erwecken)
in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Klaus Krebs
erschieden in: NVwZ 2023, S. 703 f.
- **Anmerkung zu Sächsisches Dienstgericht für Richter, Urt. v. 1.12.2022 – 66 DG 2/22** (Ruhestandversetzung eines nach Ablauf des Bundestagsmandates in den Richterdienst zurückkehrenden Richters mit AfD-Parteimitgliedschaft)
erschieden in: ZBR 2023, S. 139 ff.
- **Anmerkung zu OVG Bautzen, Beschl. v. 19.10.2022 – 6 B 171/22** (Parteimitgliedschaft und Waffenrecht)
erschieden in: NVwZ 2023, S. 360 f.

- **Anmerkung zu VG Münster, Urt. v. 25.10.2022 – 13 K 2879/20.O** (Reichsbürger)
erschieden in: ZBR 2023, S. 105 f.
- **Anmerkung zu VG Bremen, Beschl. v. 9.11.2022 – 6 V 1313/22** (rassistische Chats eines Beamten)
erschieden in: NVwZ 2023, S. 111 f.
- **Anmerkung zu VGH München, Urt. v. 20.7.2022 – 16a D 20.1464** (Lehrerin als Reichsbürgerin)
erschieden in: NVwZ 2022, S. 1390 f.
- **Anmerkung zu BVerfG, Beschl. v. 18.5.2022 – 2 BvR 1667/20** („Aloha“-Tätowierung eines Polizisten am Unterarm)
erschieden in: NVwZ 2022, S. 1131 f.
- **Anmerkung zu BVerwG, Beschl. v. 28.1.2022 – 2 WDB 7/21** (Verstoß eines Soldaten gegen die Verfassungstreuepflicht durch Nachrichten in einer WhatsApp-Gruppe)
erschieden in: NVwZ 2022, S. 798 f.
- **Anmerkung zu BVerwG, Urt. v. 2.12.2021 – 2 A 7/21** (Reichsbürger)
erschieden in: ZBR 2022, S. 201 f.

Onlinepublikationen:

- **Thüringer Tendenzen nach der Causa Sesselmann**
erschieden in: Verfassungsblog am 18.12.2023
- **Zweifel an der Verfassungstreue**
erschieden in: Verfassungsblog am 30.6.2023
- **Blockierende Beamte?**
erschieden in: Verfassungsblog am 21.6.2023
- **Verfassungsfeindliches Verhalten im öffentlichen Dienst**
erschieden in: Verfassungsblog am 13.4.2023
- **Schmaler Grat zwischen Extremistenabwehr und „Gesinnungsschnüffelei“**
erschieden in: Legal Tribune Online am 18.2.2023
- **Beamte im falschen Staat?**
erschieden in: Legal Tribune Online am 20.9.2022
- **Denunzianten im Dienst?**
erschieden in: Legal Tribune Online am 26.6.2022
- **Innerbehördliche Extremismusbekämpfung durch „Denunziation“**
erschieden in: Verfassungsblog am 2.6.2022
- **Die Relevanz der inneren Einstellung**
erschieden in: Verfassungsblog am 24.2.2022

Buchrezensionen:

- Ronen Steinke: Verfassungsschutz
erschieden in: ZBR 2023, S. 431 f.
- Habbo Knoch: Im Namen der Würde
erschieden in: ZBR 2023, S. 394 ff.
- Matthias Herdegen: Heile Welt in der Zeitenwende
erschieden in: PersV 2023, S. 360
- Edgar Wolfrum (Hrsg.): Verfassungsfeinde im Land?
erschieden in: PersV 2023, S. 279 f.
- Thomas Sauerland: Prüfe Dein Wissen – Beamtenrecht
erschieden in: PersV 2023, S. 240

Externe Vorträge:

2022:

- „Struktureller Rassismus in der Beamtenschaft – Herausforderungen bei der Untersuchung und rechtlichen Bewertung eines empirischen Phänomens“
Deutsche Hochschule für Polizei in Münster

2023:

- „Institutioneller Rassismus“ im Staatsdienst?“
Abteilungsleiterrunde in der Staatskanzlei Schleswig-Holstein
- „Mitgliedschaft in Vereinigungen versus Verfassungstreuepflicht“
Deutsche Hochschule für Polizei in Münster
- „Verfassungsfeinde und Reaktionsweisen im Disziplinarverfahren im Lichte der Erfahrungen des Radikalenerlasses“
Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen

Veröffentlichungen des Fachbereichs Rentenversicherung 2022/2023

Prof. Dr. Christoph Schewe

2023

- (46) Schmerzt der Biss des zahnlosen Tigers? Über die Vollzugstauglichkeit des EU-Rechts im Verhältnis zu den Mitgliedstaaten insbesondere mit Blick auf den Konditionalitätsmechanismus, together with Thomas Blome, submitted to: J. Beck/J. Stember (Hrsg.), Tagungsband der Schriftenreihe der Hochschulen des Öffentlichen Dienstes, to be published at Nomos 2023/24.

2022

- (45) On the Occasion of the 100th Anniversary of the Latvian Constitution – a Brief Overview of the Weimarer Reichsverfassung as an “Elder Sister”?, together with Thomas Blome, Journal of the University of Latvia 2022, pp. 33–44, DOI: 10.22364/jull.15.03 .
- (44) Setting Aside National Rules that Conflict EU law: How Simmenthal Works in Germany and in Latvia? together with J. Beutel, E. Broks & A. Buka, Conference paper, The 8th International Scientific Conference of the Faculty of Law of the University of Latvia, DOI: 10.22364/iscflul.8.2.10.

Veröffentlichungen Zentrale Einrichtung (ZEAF) 2022/2023

Prof. Dr. Stephan Raimer

- Borzikowsky, C., Raimer, S. & Kowalski, J. (2023). New work in modern times: Predicting employees' choice to work from home. *Facilities*, Vol. 41, No. 13/14, pp. 855-867. DOI: 10.1108/F-04-2023-0037.
- Borzikowsky, C., Kowalski, J. & Raimer, S. (2023). "New Boarding" – ein post-pandemisches Arbeitszeitmodell zur Steigerung von Präsenzzeiten: Ergebnisse einer Evaluationsstudie. *Die Gemeinde*, 75(07/08).
- Raimer S., Vanhauer M. (2022) I don't understand you – Error handling as a key aspect for conversational design for chatbots for public services. IHIET-AI 2022 International Conference. In: Tareq Ahram and Redha Taiar (eds) *Human Interaction & Emerging Technologies (IHIET-AI 2022): Artificial Intelligence & Future Applications*. AHFE (2022) International Conference. AHFE Open Access, vol 23. AHFE International, USA. DOI: <http://doi.org/10.54941/ahfe100878>.
- Vanhauer M., Raimer S. (2022) Heuristic Evaluation of Public Service Chatbots. AHFE 2022 Applied Human Factors and Ergonomics. In: Tareq Ahram and Christianne Falcão (eds) *Usability and User Experience*. AHFE (2022) International Conference. AHFE Open Access, vol 39. AHFE International, USA. DOI: <http://doi.org/10.54941/ahfe1001712>.
- Vanhauer, M., Haupt, B., Raimer, S. (2023). Exploring the Applications, Data and Services Needed for a Cloud-Based Workplace for the Public Sector. In: Stephanidis, C., Antona, M., Ntoa, S., Salvendy, G. (eds) *HCI International 2023 Posters*. HCII 2023. *Communications in Computer and Information Science*, vol 1835. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-36001-5_36.

Veröffentlichungen der Verwaltungsakademie 2022/2023

Florian Gröblichhoff

- Einige Gedanken zur Rechtsdidaktik, in: Griebel, Gröblichhoff, Kuhn, Schimmel (Hrsg.), *Rechtsdidaktik Erreichtes – Mislungenes – Zukünftiges*, S. 49-53
- Zusammen mit Prof. Dr. Jörn Griebel, Prof. Dr. Tomas Kuhn, Prof. Dr. Roland Schimmel (Hrsg.), *Rechtsdidaktik Erreichtes – Mislungenes – Zukünftiges*, Baden-Baden 2023
- Zusammen mit Dr. Denis Basak, Prof. Dr. Jörn Griebel, Prof. Dr. Tomas Kuhn, Dr. iur. h.c. Barbara Lange, LL.M, Prof. Dr. Roland Schimmel, *Warum man lieber nicht Jura studieren sollte und trotzdem eine Ermutigung*, 2. Auflage, Paderborn, Stuttgart 2023



8.6 Projektaufträge FB Allgemeine Verwaltung

Projektthemen Jahrgang 2019/2022

Nr.	Auftraggeber	Thema
1	Stadt Flensburg	Kita-Förderung in der kreisfreien Stadt Flensburg: Erklärfilm zu Modell-Kita
2	Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung	Evaluation eines Planspiels in der Kommunalverwaltung
3	Kreis Stormarn	Neukonzeptionierung der „Klimakiste“ als Bildungsangebot des Kreises Stormarn
4	Kreis Segeberg	Leichte Sprache – Entwicklung eines Konzeptes zur Einführung und Umsetzung von Bescheidzusätzen in der Kreisverwaltung Segeberg
5	Hansestadt Lübeck	Versteinerte Vorgärten
6	Kreis Nordfriesland	Leitfaden „Geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache an der FHVD“
7	Volkshochschule Henstedt-Ulzburg	Konzeption für die Ermittlung und Darstellung der Umbau- und Folgekosten sowie der Finanzierung bei der Umwandlung der Gemeindebücherei Henstedt-Ulzburg in eine offene Lern- und Begegnungsstätte (Dritter Ort)
8	Dienstleistungszentrum Personal	Ermittlung von Einsatzmöglichkeiten automatisierter Systems und Bots um DLZP
9.	MJEV Justizvollzugsanstalt Lübeck	Präsentation der sozialtherapeutischen Abteilung der JVA Lübeck
10.	Staatskanzlei S-H (StK 1)	Erstellung eines Konzeptes für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement für die Staatskanzlei
11.	Staatskanzlei in Kooperation mit Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt, Natur und Digitalisierung	Erstellung einer schriftlichen oder filmischen Gebrauchsanleitung (Tutorial) zur Erläuterung der praktischen Anwendung des Nachhaltigkeitschecks Schleswig-Holstein in der Landesverwaltung
12.	Stadt Neumünster	Entwicklung eines Projektplanes zur Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Schulkindbetreuung ab 2026
13.	Kreis Pinneberg	Digital-Leadership und Führung auf Distanz: Auswirkungen auf die Stellenprofile und Anforderungsprofile der Führungskräfte in der Kreisverwaltung Pinneberg Die Bedeutung von Selbst- und Beziehungsmanagement bei Digital Leadership bzw. Führung auf Distanz
14.	Dataport	Good2Know – Konzeption eines E-Learning-Moduls für Nachwuchskräfte
15.	Stadt Norderstedt	Zukunftsfähige Arbeitswelten im Rathaus: Changemangement in der Verwaltung
16.	Landeshauptstadt Kiel Personal- und Organisationsamt Aus- und Fortbildung	Seminarevaluation – Erstellung eines Seminarfeedbackbogens
17.	Dekanat FB AV (1)	Alumni-Arbeit FB AV
18.	Dekanat FB AV (2)	Optionale Angebote FB AV
19.	Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung (2)	Digitale Barrierefreiheit – rechtliche Rahmenbedingungen, behördliche Umsetzungen und aktuelle Entwicklungen
20.	KOMMA	Konzeptualisierung der Versendung von digitalen Bescheiden
21.	Region Sønderjylland – Schleswig Regionskontor & Infocenter, Padborg, DK	Verwaltungspraktische Problemstellungen der Fehmarnbelt-Querung

Projektthemen Jahrgang 2020/2023

Nr.	Auftraggeber	Thema
1.	Kreis Segeberg	Projektmarketing im Rahmen der Digitalisierung bei der Kreisverwaltung Segeberg
2.	Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung	Minderheitensprache Dänisch (LVwG) und mögliche Schwierigkeiten in der Praxis
3.	Regien Sønderjylland-Schleswig	Die Umsetzungsmöglichkeiten von Home-Office im Kreis Segeberg unter besonderer Betrachtung von Arbeits- und Datenschutz sowie Verhaltens- und Kommunikationsempfehlungen
4.	Hansestadt Lübeck	Erarbeitung einer Handreichung für neue Anwärter:innen und Verwaltungsfachangestellte für die Ausbildung in der Allgemeinen Verwaltung der Hansestadt Lübeck
5.	Hansestadt Lübeck	Flexibilisierung des Benefits-Angebots als Instrument zur Mitarbeitengewinnung und –bindung
6.	Kreis Nordfriesland	Konzept zur Gewinnung und Erhaltung des Ehrenamtes im Bereich der Amtsvormundschaften
7.	Staatskanzlei	Potenziale des Einsatzes von ChatGPT in der öffentlichen Verwaltung
8.	Ministerium für Justiz und Gesundheit	Bürokratienteilastung am Krankenhaus
9.	Ministerium für Landwirtschaft, ländliche Räume, Europa und Verbraucherschutz–Europaabteilung	Steigerung der Wahlbeteiligung der jungen Erwachsenen bei der EP-Wahl 2024
10.	Dienstleistungszentrum Personal	Gestaltung der Arbeitswelt von Morgen / Wie können Erkenntnisse und Maßnahmen aus der Mitarbeiter*innenbefragung einen Mehrwert in der Praxis schaffen?“
11.	Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung - Humanitäre Aufnahme, Härtefallkommission	Evaluation der Integrationsfortschritte von Geflüchteten aus dem Landesaufnahmeprogramm 500
12.	Kreis Plön	Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen beim Thema digitale Daseinsvorsorge
13.	Stadt Flensburg	Entwicklung eines Leitfadens zur Umsetzung des Prostituiertenschutzgesetzes bei der Stadt Flensburg
14.	Kreis Schleswig-Flensburg	Erstellung eines Prüfungsschemas für die Prüfungen der Jahresrechnungen der rechtmäßigen Stiftungen des bürgerlichen Rechts gemäß Stiftungsgesetz unter der Einbeziehung der Gesetzesreform 2023
15.	Kreis Pinneberg	Agile Verwaltung und Kommunalpolitik: - Strategische-operative Zielsteuerung mit Objectives and Key Results (OKR)
16.	Landeshauptstadt Kiel	Fehlzeitenmanagement: Chancen und Risiken bei Implementierung eines verpflichtenden gesundheitsorientierten Mitarbeitendengesprächs bei der Stadtverwaltung
17.	Stadt Neumünster	Potenzialanalyse im Rahmen einer Neukonzeption der Schulmesse 2023 der Stadt Neumünster
18.	Kreis Stormarn	Digitale Barrierefreiheit – rechtliche Rahmenbedingungen, behördliche Umsetzungen und aktuelle Entwicklungen
19.	Kreis Herzogtum Lauenburg	Einsparung von Treibhausgas (THG)-Emissionen durch nachhaltige Beschaffung am Beispiel der Kreisverwaltung Herzogtum Lauenburg
20.	Kreis Ostholstein	Sicherstellung des Wissenstransfers in der Jagd- und Waffenbehörde des Kreises Ostholstein

Kennzahlen zum Jahresabschlussjahrgang 2022

	Gesamt (N)	
1 Gesamtzahl der Studienanfängerinnen/Studienanfänger	165	
2 Einsteigerinnen/Einsteiger	165	
3 Aufsteigerinnen /Aufsteiger		
4 Kommunalverwaltung	126	
5 Landesverwaltung	34	
6 Dataport	5	
7 Frauen	108	
8 Männer	57	
9 Anzahl der durchgeführten Modulprüfungen	3.203	
10 Davon Anzahl der durchgeführten 1. Wiederholungsprüfungen	68	
11 Davon Anzahl der durchgeführten 2. Wiederholungsprüfungen	3	
12 Durchschnittsnote der bestandenen fachtheoretischen Modulprüfungen	10,40	
13 Durchschnittsnote der bestandenen fachpraktischen Modulprüfungen	12,15	
14 Durchschnittsnote der Bachelor-Thesis	9,54	
15 Durchschnittsnote der Kolloquien	10,04	
16 Gesamtnote	10,42	
17 Durchfallquote (gesamt)	7	4,2 %
18 Abbrecherquote	14	8,48 %
19 Erfolgsquote	151	91,52 %

Kennzahlen zum Jahresabschlussjahrgang 2023

	Gesamt (N)	
1 Gesamtzahl der Studienanfängerinnen/Studienanfänger	170	
2 Einsteigerinnen/Einsteiger	170	
3 Aufsteigerinnen /Aufsteiger		
4 Kommunalverwaltung	130	
5 Landesverwaltung	35	
6 Dataport	5	
7 Frauen	110	
8 Männer	60	
9 Anzahl der durchgeführten Modulprüfungen	3.316	
10 Davon Anzahl der durchgeführten 1. Wiederholungsprüfungen	86	
11 Davon Anzahl der durchgeführten 2. Wiederholungsprüfungen	24	
12 Durchschnittsnote der bestandenen fachtheoretischen Modulprüfungen	10,83	
13 Durchschnittsnote der bestandenen fachpraktischen Modulprüfungen	12,38	
14 Durchschnittsnote der Bachelor-Thesis	9,90	
15 Durchschnittsnote der Kolloquien	10,69	
16 Gesamtnote	10,79	
17 Durchfallquote (gesamt)	13	7,6 %
18 Abbrecherquote	18	10,5 %
19 Erfolgsquote	152	89,41 %

8.8 Statistik Fachbereich Polizei

Kennzahlen zum Jahresabschlussjahrgang 2022

1	Gesamtzahl der Studierenden	279	100 %
2	Einsteigerinnen/Einsteiger	253	90,68 %
3	Aufsteigerinnen/Aufsteiger	26	9,32 %
4	Schutzpolizei	177	63,44 %
5	Kriminalpolizei	102	36,56 %
6	Wasserschutzpolizei	0	0,00 %
7	Frauen	122	43,73 %
8	Männer	158	56,63 %
9	Anzahl der Modulprüfungen	4.451	
10	Durchschnittsnote der Modulprüfungen	10,20	
11	Durchschnittsnote der Bachelorarbeiten	11,03	
12	Durchschnittsnote der mündlichen Prüfungen	10,38	
13	Gesamtergebnis	10,63	
14	Anzahl der Prüfungswiederholungen	434	9,75 %
15	Durchfallquote	45	16,13 %
16	Unterbrecher-/Abbrecherquote	13	4,66 %
17	Erfolgsquote	221	79,21 %

Kennzahlen zum Jahresabschlussjahrgang 2023

1	Gesamtzahl der Studierenden	277	100 %
2	Einsteigerinnen/Einsteiger	252	90,97 %
3	Aufsteigerinnen/Aufsteiger	25	9,03 %
4	Schutzpolizei	190	68,59 %
5	Kriminalpolizei	76	27,44 %
6	Wasserschutzpolizei	11	3,97 %
7	Frauen	95	34,30 %
8	Männer	182	65,70 %
9	Anzahl der Modulprüfungen	5.146	
10	Durchschnittsnote der Modulprüfungen	10,48	
11	Durchschnittsnote der Bachelorarbeiten	10,82	
12	Durchschnittsnote der mündlichen Prüfungen	10,18	
13	Gesamtergebnis	10,62	
14	Anzahl der Prüfungswiederholungen	511	9,93 %
15	Durchfallquote	29	10,47 %
16	Unterbrecher-/Abbrecherquote	20	7,22 %
17	Erfolgsquote	228	82,31 %

Kennzahlen zum Abschlussjahrgang 2022

1	Gesamtzahl der Studienanfängerinnen/Studienanfänger	63	100 %
2	Frauen	39	61,9 %
3	Männer	24	38,1 %
4	Anzahl der Modulprüfungen (Absolventinnen und Absolventen)	1.344	
5	Durchschnittsnote der Modulprüfungen	11,6	
6	Durchschnittsnote der Bachelorarbeiten	12,7	
7	Gesamtnote	11,6	
8	Anzahl der Prüfungswiederholungen (Absolventinnen und Absolventen)	27	
9	Durchfallquote	1	1,6 %
10	Abbrecherquote	3	4,8 %
11	Erfolgsquote (Verleihung des Bachelorgrades)	59	93,6 %

Kennzahlen zum Abschlussjahrgang 2023

1	Gesamtzahl der Studienanfängerinnen/Studienanfänger	80	100 %
2	Frauen	53	66,3 %
3	Männer	27	33,7 %
4	Anzahl der Modulprüfungen *) (Absolventinnen und Absolventen)	1.280	
5	Durchschnittsnote der Modulprüfungen	10,7	
6	Durchschnittsnote der Bachelorarbeiten	11,7	
7	Gesamtnote	10,8	
8	Anzahl der Prüfungswiederholungen (Absolventinnen und Absolventen)	51	
9	Durchfallquote	4	5,1 %
10	Abbrecherquote	6	7,6 %
11	Erfolgsquote (Verleihung des Bachelorgrades)	69	87,3 %

*) erstmalig nach neuer StuPO mit reduzierter Anzahl der zu absolvierenden Modulprüfungen

Kennzahlen zum Einstellungsjahrgang 2019 – Studienabschluss Ende November 2022 (nach Abschluss der Wiederholung der Laufbahnprüfung)

Gesamtzahl der Studierenden bei Einstellung Anfang September 2019	122	
davon Einsteigerinnen und Einsteiger	116	95,08 %
davon Aufsteigerinnen und Aufsteiger	6	4,92 %
Frauen	74	60,66 %
Männer	48	39,34 %
Durchfallquote nach Wiederholung der Laufbahnprüfung; d.h. endgültig nicht bestanden	4	4,00 %
Das Studium haben abgebrochen	22	18,03 %
Erfolgsquote; Verleihung des Diploms	96	78,69 %
Durchschnittsnote in der Laufbahnprüfung	9,54	

Kennzahlen zum Einstellungsjahrgang 2020 – Studienabschluss Ende November 2023

Gesamtzahl der Studierenden bei Einstellung Anfang September 2020	122	
davon Einsteigerinnen und Einsteiger	115	94,26 %
davon Aufsteigerinnen und Aufsteiger	7	5,74 %
Frauen	70	57,38 %
Männer	52	42,62 %
Durchfallquote nach Wiederholung der Laufbahnprüfung; d.h. endgültig nicht bestanden	2	2,32 %
Das Studium haben abgebrochen	36	29,5 %
Erfolgsquote; Verleihung des Diploms	84	68,9 %
Durchschnittsnote in der Laufbahnprüfung	9,57	

Verwaltungsfachangestellte/r

	2022	2023
1 Gesamtzahl der Auszubildenden	299	274
2 Frauen	205 (68,6 %)	197 (71,9 %)
3 Männer	94 (31,4 %)	77 (28,1 %)
4 Anzahl der Prüfungsbereiche	1.495	1.370
5 Durchschnittsergebnisse der schriftlichen Prüfungsbereiche	10,2	10,2
6 Durchschnittsergebnisse des praktischen Prüfungsbereichs	9,8	9,9
7 Gesamtergebnis	10	10
8 Anzahl der Wiederholungen	14	6
9 Durchfallquote	4,7 %	2,2 %
10 Abbrecherquote	0 %	0 %
11 Erfolgsquote	95,3 %	97,8 %

Prüfungstraining für Verwaltungsfachangestellte

	2022	2023
1 Gesamtzahl der Auszubildenden	14	6
2 Frauen	9 (64,3 %)	4 (66,7 %)
3 Männer	5 (35,7 %)	2 (33,3 %)
4 Anzahl der Prüfungsbereiche	70	30
5 Durchschnittsergebnisse der schriftlichen Prüfungsbereiche	8,5	7,3
6 Durchschnittsergebnisse des praktischen Prüfungsbereichs	7,8	7,6
7 Gesamtergebnis	8,1	7,4
8 Anzahl der Wiederholungen	0	1
9 Durchfallquote	0 %	16,6 %
10 Abbrecherquote	0 %	0 %
11 Erfolgsquote	100 %	83,4 %

Umwelttechnische Berufe

	2022	2023
1 Gesamtzahl der Auszubildenden	40	34
2 Frauen	3 (7,5 %)	5 (14,3 %)
3 Männer	37 (92,5 %)	29 (85,7 %)
4 Anzahl der Prüfungsbereiche	200	170
5 Durchschnittsergebnisse der schriftlichen Prüfungsbereiche	8,6	8,7
6 Durchschnittsergebnisse des praktischen Prüfungsbereichs	10	9,9
7 Gesamtergebnis	8,9	8,5
8 Anzahl der Wiederholungen	7	4
9 Durchfallquote	17,5 %	11,8 %
10 Abbrecherquote	0 %	0 %
11 Erfolgsquote	82,5	88,2

Fachangestellte/r für Bäderbetriebe

	2022	2023
1 Gesamtzahl der Auszubildenden	41	65
2 Frauen	11 (26,8 %)	20 (30,8 %)
3 Männer	30 (73,2 %)	45 (69,2 %)
4 Anzahl der Prüfungsbereiche	287	455
5 Durchschnittsergebnisse der schriftlichen Prüfungsbereiche	10	8,5
6 Durchschnittsergebnisse des praktischen Prüfungsbereichs	9,6	9,5
7 Gesamtergebnis	9,9	9
8 Anzahl der Wiederholungen	4	18
9 Durchfallquote	34,9 %	28,4 %
10 Abbrecherquote	4,9 %	0 %
11 Erfolgsquote	60,2 %	67 %

Vermessungstechniker/in

	2022	2023
1 Gesamtzahl der Auszubildenden	22	29
2 Frauen	5 (22,7 %)	13 (44,8 %)
3 Männer	17 (77,3 %)	16 (55,2 %)
4 Anzahl der Prüfungsbereiche	88	116
5 Durchschnittsergebnisse der schriftlichen Prüfungsbereiche	8,8	8,5
6 Durchschnittsergebnisse des praktischen Prüfungsbereichs	11,7	11,2
7 Gesamtergebnis	9,6	9,6
8 Anzahl der Wiederholungen	0	1
9 Durchfallquote	4,5 %	0 %
10 Abbrecherquote	0 %	0 %
11 Erfolgsquote	95,4 %	100 %

Straßenwärter/in

	2022	2023
1 Gesamtzahl der Auszubildenden	26	33
2 Frauen	1 (3,8 %)	0 (0 %)
3 Männer	25 (96,2 %)	33 (100 %)
4 Anzahl der Prüfungsbereiche	364	462
5 Durchschnittsergebnisse der schriftlichen Prüfungsbereiche	7,8	7,8
6 Durchschnittsergebnisse des praktischen Prüfungsbereichs	9,1	9,2
7 Gesamtergebnis	9,2	8,5
8 Anzahl der Wiederholungen	0	3
9 Durchfallquote	23 %	24 %
10 Abbrecherquote	1 %	0 %
11 Erfolgsquote	77 %	76 %

Wasserbauer/in

	2022	2023
1 Gesamtzahl der Auszubildenden	7	9
2 Frauen	0	1 (11%)
3 Männer	7 (100%)	8 (89%)

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

Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste

	2022	2023
1 Gesamtzahl der Auszubildenden	7	9
2 Frauen	4 (57 %)	8 (90 %)
3 Männer	3 (33 %)	1 (10 %)

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

	2022	2023
1 Gesamtzahl der Auszubildenden	50	38
2 Frauen	33 (66 %)	23 (60,5 %)
3 Männer	17 (34 %)	15 (39,5 %)
4 Anzahl der Prüfungsbereiche	300	228
5 Durchschnittsergebnisse der schriftlichen Prüfungsbereiche	9,9	11,7
6 Durchschnittsergebnisse des praktischen Prüfungsbereichs	10,2	11,2
7 Gesamtergebnis	10,2	11,5
8 Anzahl der Wiederholungen	0	0
9 Durchfallquote	0 %	0 %
10 Abbrecherquote	0 %	0 %
11 Erfolgsquote	100 %	100 %

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

	2022	2023
1 Gesamtzahl der Auszubildenden	50	43
2 Frauen	41 (82 %)	39 (90,7 %)
3 Männer	9 (18 %)	4 (9,3 %)
4 Anzahl der Prüfungsbereiche	300	258
5 Durchschnittsergebnisse der schriftlichen Prüfungsbereiche	8,2	10
6 Durchschnittsergebnisse des praktischen Prüfungsbereichs	10,7	10,1
7 Gesamtergebnis	10	10,7
8 Anzahl der Wiederholungen	2	0
9 Durchfallquote	4 %	0 %
10 Abbrecherquote	0 %	0 %
11 Erfolgsquote	94 %	100 %

Ausbildung der Beamtinnen und Beamten für die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt der schleswig-holsteinischen Berufsfeuerwehren – Modul „Recht und Verwaltung“

	2022	2023
1 Gesamtzahl der Auszubildenden	Kein Lehrgang	17
2 Frauen		2 (11,76 %)
3 Männer		15 (88,24 %)
4 Anzahl der Prüfungsbereiche		51
5 Durchschnittsergebnisse der schriftlichen Prüfungsbereiche		13,11
6 Durchschnittsergebnisse des praktischen Prüfungsbereichs		./.
7 Gesamtergebnis		13,11
8 Anzahl der Wiederholungen		0
9 Durchfallquote		0 %
10 Abbrecherquote		0 %
11 Erfolgsquote		100 %

Seit 2023 kooperiert die Verwaltungsakademie Bordesholm mit der Landesfeuerweherschule Schleswig-Holstein und führt in deren Auftrag das Modul „Recht und Verwaltung“ im Rahmen der Beamtenausbildung für die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt der schleswig-holsteinischen Berufsfeuerwehren durch.

Weiterbildung Angestelltenlehrgang I

	2022	2023
1 Gesamtzahl der Teilnehmenden	63	64
2 Frauen	52 (82,5 %)	47 (73,4 %)
3 Männer	11 (17,5 %)	17 (26,6 %)
4 Anzahl der Prüfungsbereiche	378	384
5 Durchschnittsergebnisse der schriftlichen Prüfungsbereiche	9,4	10,6
6 Durchschnittsergebnisse des praktischen Prüfungsbereichs	9,7	10,4
7 Gesamtergebnis	10,4	10,8
8 Anzahl der Wiederholungen	0	0
9 Durchfallquote	3,2 %	0 %
10 Abbrecherquote	1,6 %	0 %
11 Erfolgsquote	95,3 %	100 %

Weiterbildung Angestelltenlehrgang II

	2022	2023
1 Gesamtzahl der Teilnehmenden	87	67
2 Frauen	52 (59,8 %)	48 (71,6 %)
3 Männer	35 (40,2 %)	19 (28,4 %)
4 Anzahl der Prüfungsbereiche	522	402
5 Durchschnittsergebnisse der schriftlichen Prüfungsbereiche	9,5	9,9
6 Durchschnittsergebnisse des praktischen Prüfungsbereichs	9,8	10,3
7 Gesamtergebnis	10,3	10,7
8 Anzahl der Wiederholungen	1	0
9 Durchfallquote	2,3 %	0 %
10 Abbrecherquote	0 %	0 %
11 Erfolgsquote	97,7 %	100 %

Weiterbildung Qualifizierungslehrgang Land

	2022	2023
1 Gesamtzahl der Teilnehmenden	17	entfällt, Start
2 Frauen	8 (47,1 %)	alle 2 Jahre
3 Männer	9 (52,9 %)	
4 Anzahl der Prüfungsbereiche	51	
5 Durchschnittsergebnisse der schriftlichen Prüfungsbereiche	9,5	
6 Durchschnittsergebnisse des praktischen Prüfungsbereichs	./.	
7 Gesamtergebnis	9,5	
8 Anzahl der Wiederholungen	0	
9 Durchfallquote	0 %	
10 Abbrecherquote	5 %	
11 Erfolgsquote	95 %	

Weiterbildung „Ausbildung der Ausbilder“

	2022	2023
1 Gesamtzahl der Teilnehmenden	15	37
2 Frauen	4 (26,7 %)	30 (81,1 %)
3 Männer	11 (73,3 %)	7 (18,9 %)
4 Anzahl der Prüfungsbereiche (3)	45	111
5 Durchschnittsergebnisse der schriftlichen Prüfungsbereiche	9,9	10,5
6 Durchschnittsergebnisse des praktischen Prüfungsbereichs	10,7	12,1
7 Gesamtergebnis	10,1	11,2
8 Anzahl der Wiederholungen	0	0
9 Durchfallquote	0 %	2,7 %
10 Abbrecherquote	0 %	0 %
11 Erfolgsquote	100 %	97,3 %

Weiterbildung Standesbeamtinnen/Standesbeamte

	2022	2023
1 Gesamtzahl der Teilnehmenden	30	43
2 Frauen	24 (78 %)	41 (95,3 %)
3 Männer	6 (20 %)	2 (4,7 %)
4 Anzahl der Prüfungsbereiche	120	172
5 Durchschnittsergebnisse der schriftlichen Prüfungsbereiche	12,1	11,9
6 Durchschnittsergebnisse des praktischen Prüfungsbereichs	13,6	13,2
7 Gesamtergebnis	12,5	12,3
8 Anzahl der Wiederholungen	0	0
9 Durchfallquote	0 %	0 %
10 Abbrecherquote	0 %	0 %
11 Erfolgsquote	100 %	100 %

Weiterbildung Meisterinnen/Meister kommunaler Bauhof

	2022	2023
1 Gesamtzahl der Prüfungsteilnehmenden	14	14
2 Frauen	-	-
3 Männer	14 (100%)	14 (100%)
4 Anzahl der Prüfungsbereiche	98	98
5 Durchschnittsergebnisse der schriftlichen Prüfungsbereiche	6,7	9,4
6 Durchschnittsergebnisse des praktischen Prüfungsbereichs	11,1	8,6
7 Gesamtergebnis		
8 Anzahl der Wiederholungen	0	2
9 Durchfallquote	14,3 %	21,4 %
10 Abbrecherquote	0 %	0 %
11 Erfolgsquote	85,7 %	78,6 %

Weiterbildung Straßenwärtermeisterinnen/Straßenwärtermeister

	2022	2023
1 Gesamtzahl der Prüfungsteilnehmenden	6	8
2 Frauen	0	0
3 Männer	6 (100%)	8 (100 %)
4 Anzahl der Prüfungsbereiche	42	56
5 Durchschnittsergebnisse der schriftlichen Prüfungsbereiche	9,4	5,7
6 Durchschnittsergebnisse des praktischen Prüfungsbereichs	6,8	5,5
7 Gesamtergebnis		
8 Anzahl der Wiederholungen	0	0
9 Durchfallquote	33,3 %	37,5 %
10 Abbrecherquote	0 %	0 %
11 Erfolgsquote	66,7 %	62,5 %

Basislehrgang „Verwaltungskompetenz für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger“

	2022	2023
1 Gesamtzahl der Teilnehmenden	entfällt coronabedingt	./.
2 Frauen		
3 Männer		
4 Anzahl der Prüfungsbereiche		./.
5 Durchschnittsergebnisse der schriftlichen Prüfungsbereiche		./.
6 Durchschnittsergebnisse des praktischen Prüfungsbereichs		./.
7 Gesamtergebnis		./.
8 Anzahl der Wiederholungen		./.
9 Durchfallquote		./.
10 Abbrecherquote		./.
11 Erfolgsquote		./.

Der Basislehrgang „Verwaltungskompetenz für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger“ wurde 2023 letztmalig durchgeführt und durch die Qualifizierung „Verwaltungsgrundlagen für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger“ abgelöst.

Qualifizierung „Verwaltungsgrundlagen für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger“

	2022	2023
1 Gesamtzahl der Teilnehmenden	./.	47
2 Frauen		36 (76,60 %)
3 Männer		11 (23,40 %)
4 Abbrecherquote		0
5 Erfolgsquote		100 %

In dem Lehrgang Qualifizierung „Verwaltungsgrundlagen für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger“ finden keine Prüfungen statt.

Fort- und Weiterbildungen:

2022

Art	geplant	storniert	durchgeführt	Teilnehmende
Fortbildungen (Seminare)	546	120	489	6.472
Weiterbildungen (Lehrgänge)	9	0	9	159
Inhouse-Seminare	370	76	294	2.949
Auftragsfortbildungen Land SH	175	41	134	1.533
Auftragsfortbildung AZV	35	5	29	259
Gesamt	1.135	242	955	11.372

2023

Art	geplant	storniert	durchgeführt	Teilnehmende
Fortbildungen (Seminare)	567	165	530	7.718
Weiterbildungen (Lehrgänge)	13	1	12	194
Inhouse-Seminare	400	61	339	4.002
Auftragsfortbildungen Land SH	183	7	164	1711
Auftragsfortbildung AZV	68	18	50	239
Gesamt	1.231	252	1.095	13.864

Beratungsleistungen

2022

Art	geplant	durchgeführt	Moderatorentage
Personalauswahl Nachwuchskräfte (Auszubildende/ Bachelorstudierende)	7	7	67
Assessment Center/ Potentialanalyse	53	45	56

2023

Art	geplant	durchgeführt	Moderatorentage
Personalauswahl Nachwuchskräfte (Auszubildende/ Bachelorstudierende)	10	10	54
Assessment Center/ Potentialanalyse	58	49	58

Einzeltestungen Online-Eignungstest:

Jahr	durchgeführt
2022	2.445
2023	2.409

Coaching/ Teamentwicklung/ Prozessbegleitung:

Art	2022	2023
Coaching	53	57
Doppik-Beratung/ LOB-Workshops etc.	5	5
Teamentwicklung/ Mediation/ Prozessbegleitung	59	74

Autorinnen und Autoren

Klaus Peter Becker

Prof. Dr. Jochen Beutel

Thomas Büsch

Kay Filiz Burmeister

Michael Dalkowski

Florian Gröblichhoff

Dr. Annika Hoppe-Seyler

Michael Kock

PD Dr. habil. Jens T. Kowalski

Saskia Kröger

Prof. Dr. Jörn Mathesius

Prof. Dr. Stephan Raimer

Prof. Dr. Edna Rasch

Prof. Dr. Christoph Schewe

Rouven Schürken

Dr. Klaus Vosgerau

Volker Warneke

Dr. Laura Wamhoff

Anja Wohlert

Herausgeber:

Ausbildungszentrum für Verwaltung

Rehmkamp 10

24161 Altenholz

Tel. 0431-3209-0

Fax. 0431-328044

Zentrale@fhvd-sh.de

www.fhvd-sh.de

www.azv-sh.de

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