

DER KOMMUNEN-PODCAST

Zukunftsthemen für kommunale Gestalter:innen
kommune360.de/kommunenpodcast

So bringen Vernetzung und Weiterbildungen kooperative Führung in die Praxis

Folge 23 (Staffel 3) | 05.06.2024

Im Gespräch:

- Simone Catharina Gaul, Moderatorin
- Manuela Dorsch, Co-Host des Podcasts, Initiative Kommune 360°
- Andreas Hopmann, Leiter der Fortbildungsstelle des LVR-Landesjugendamts
- Christine Gebler, Leiterin Abteilung Strategische Personalentwicklung der Stadt Heidelberg

Der Kommunen-Podcast ist ein Podcast von Kommune360°, einer Initiative von PHINEO, der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung und der Auridis Stiftung. Die erste Staffel entstand in Zusammenarbeit mit dem Programm "Jugend entscheidet" der gemeinnützigen Hertie Stiftung und wurde zusätzlich gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Die zweite und dritte Staffel entstehen mit Unterstützung vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.



Tldh. - 10 Take Away Botschaften

- **Kooperative Führung braucht Balance** – Führungskräfte müssen sowohl standfest als auch situativ flexibel sein.
- **Vernetzung ist essenziell** – Der Austausch mit anderen Ämtern, Jugendhilfeträgern und Verwaltungsebenen verbessert die Arbeit.
- **Fortbildungen müssen praxisnah sein** – Schulungen sollten direkt an den Bedarfen der Jugendämter ausgerichtet sein.
- **Der Fachkräftemangel bleibt eine Herausforderung** – Trotz bewilligter Stellen ist die Besetzung schwierig, was langfristige Lösungen erfordert.
- **Qualifizierung ist entscheidend** – Mitarbeitende müssen kontinuierlich weitergebildet werden, um mit neuen gesetzlichen Anforderungen Schritt zu halten.
- **Veränderung braucht Offenheit** – Vor allem jüngere Führungskräfte sind für neue Arbeitsweisen wie agile Methoden aufgeschlossen.
- **Peer-to-Peer-Formate müssen moderiert werden** – Einfach nur eine Plattform zur Vernetzung anzubieten, reicht nicht – es braucht klare Strukturen und Anreize.
- **Digitale Formate werden akzeptierter** – Online-Meetings sind mittlerweile selbstverständlicher und ermöglichen effizienteren Austausch.
- **Führung heißt auch Kulturwandel gestalten** – Reflexionsmethoden wie Retrospektiven helfen Teams, resilienter und anpassungsfähiger zu werden.
- **„Vernetzung, Vernetzung, Vernetzung“** – Wer sich nicht vernetzt, bleibt in alten Strukturen stecken – proaktives Netzwerken ist entscheidend für Veränderung.

Intro

Sprecher: Der Kommunen-Podcast. Zukunftsthemen für kommunale GestalterInnen.

Andreas Hopmann: Ich glaube, dass wenn man den Status Quo sieht, dann ist es so ein Brückenschlag zwischen Standfestigkeit, die eine Chefin, ein Chef braucht, und einer Fähigkeit, situative Herausforderungen zu bewältigen.

Christine Gebler: Sich quasi auf den Gartenzaun zu setzen und mal so auf den eigenen Bereich, auf die eigene Arbeit, auf die Situation vielleicht auch drauf zu gucken.

Andreas Hopmann: Vernetzung, Vernetzung, Vernetzung. Und da kann ich jeden nur ermutigen, wenn es kein anderer für euch tut, dann tut es selbst.

00:00:44

Manuela Dorsch: Los. Der Countdown.

Simone Gaul: Okay, legen wir los.

Herzlich willkommen zur vierten Folge unserer Kommunen Podcast Ministaffel. Hier sind wieder Simon Gaul, das bin ich und ...

Manuela Dorsch: Manuela Dorsch, das bin ich aus dem Team Kommune 360 Grad. Hallo.

Simone Gaul: Und Manuela, das ist ja schon unsere Abschlussfolge. Das ging schnell dieses Mal. Die Staffel ist schon wieder fast rum.

Manuela Dorsch: Ja, total. Ging super schnell vorbei. Heute zum Abschluss wollen wir aber nochmal einen kleinen Ausblick geben und auch so ein Stück weit genauer klären, was können denn jetzt eigentlich Führungskräfte, die sich auf den Weg machen wollen, kooperativer zu führen, eigentlich tun? Also an wen können sie sich wenden und wo bekommen sie auch Unterstützung her?

Simone Gaul: Also es geht nicht darum, wo finde ich extern Hilfe bei irgendwelchen Beratungsangeboten, die natürlich auch immer eine gute Option sein können, sondern es geht wirklich darum, was bieten meine Kommunen oder meine übergeordneten Verwaltungsstrukturen mir für Hilfen? Und in den meisten Bundesländern gibt es ja Landesjugendämter. Diese Ämter haben wiederum dann auch eigene Stellen, die sich mit Weiterbildung befassen. Genau, oder es gibt eben auch direkt von den Kommunen dann eine Fortbildungsabteilung. Da geht es dann wirklich über alle Ämter hinweg. Darauf kommen wir dann auch später in unserer Rubrik Nachgefragt nochmal zurück. Aber jetzt bleiben wir erstmal bei dieser Landesjugendamtsstruktur und schauen mal, welche Angebote eines dieser Landesjugendämter so auf die Beine stellt.

00:02:15

Manuela Dorsch: Und dafür sprechen wir heute mit Andreas Hopmann. Er arbeitet beim Landesjugendamt in Nordrhein-Westfalen und leitet dort die Fortbildungsstelle.

Simone Gaul: Ja, hallo nach Köln. Hallo Herr Hopmann. Schön, dass Sie Zeit für uns haben.

Andreas Hopmann: Ja, hallo in die Runde. Ich freue mich, dass ich dabei sein darf und berichte gerne ein bisschen, was wir machen.

Simone Gaul: Vielleicht können Sie einmal kurz noch erklären, was ist denn überhaupt so die Aufgabe von einem Landesjugendamt? Was machen Landesjugendämter?

Andreas Hopmann: Ja, das sind im Großen und Ganzen vier Aufgaben. Wir machen Beratung, Fortbildung, finanzielle Förderung und in bestimmten Bereichen Aufsicht in der Jugendhilfe. Das betrifft sowohl die Jugendämter als öffentliche Träger der Jugendhilfe als auch die freien Träger der Jugendhilfe. Und in diesen vier Segmenten sind wir überwiegend, glaube ich,

beratend und unterstützend unterwegs. Und hier und da natürlich, wenn es um Kindertageseinrichtungen geht und um stationäre Erziehungshilfeeinrichtungen, auch mit einem hoheitlichen Aufsichtsauftrag versehen.

00:03:14

Simone Gaul: Und wie viele Jugendämter gibt es denn eigentlich bei Ihnen?

Andreas Hopmann: Also wir haben im Rheinland 95 Jugendämter und wenn man ganz Nordrhein-Westfalen anguckt, sind es sogar über 180 Jugendämter. Das ist eine besondere Situation bundesweit. Also bundesweit gibt es ungefähr 600 Jugendämter und knapp ein Drittel davon befindet sich tatsächlich in Nordrhein-Westfalen. Das heißt, wir haben teilweise relativ kleine Jugendämter. Das sind kleine Organisationsgrößen. Das ist der Nachteil an dieser Systematik. Und der Vorteil ist, dass natürlich die öffentliche Jugendhilfe deutlich näher an den Familien dran ist. Das ist die spezifische Situation in Nordrhein-Westfalen, die halt auch zu dieser großen Zahl von Jugendämtern führt und die bestimmt auch nochmal einen besonderen Beratungsbedarf aufweist, der uns dann betrifft als Landesjugendämter, sowohl die Kollegen in Westfalen als auch bei uns im Rheinland, diese relativ kleinen Jugendamtsorganisationen gut für ihren Job zu qualifizieren.

Manuela Dorsch: Sie leiten ja die Fortbildungsstelle beim Landesjugendamt. Was sind denn da genau Ihre Aufgaben?

Andreas Hopmann: Ja, meine Aufgabe ist tatsächlich die Koordination des Ganzen. Das heißt, wir machen pro Jahr ungefähr 500 Veranstaltungen, Seminare, Tagungen etc. mit über 20.000 Teilnehmenden tatsächlich. In meinem Bereich koordinieren wir das Programm, managen quasi das gesamte Teilnehmernmanagement, Zusagen, Absagen etc. Das Spannende eigentlich ist, dass dahinter ein Apparat von tatsächlich über 100 Fachkräften liegt, die die Beratung vor allem machen für das Landesjugendamt und die auch verantwortlich sind für die Gestaltung der Fortbildung. Da haben wir, glaube ich, einen sehr guten Zusammenhang. Fachberatung, die sehr nah an der Praxis der Jugendhilfe und der Jugendämter ist und daraus speist sich letztendlich die Frage, was sehen wir an Fortbildungsbedarfen und daraus gestalten sich am Ende unsere Angebote, sodass wir, glaube ich, sehr nah an den Bedürfnissen und Bedarfen der Jugendhilfepraxis im Rheinland sind.

„Im Moment entwickeln sich, glaube ich, nicht nur in der Jugendhilfe, sondern rundherum auch, aber ich nehme es halt besonders in der Jugendhilfe wahr, die Herausforderungen, die Aufträge, die Gesamtsituation sehr schnell weiter, sodass eigentlich niemand wissen kann, was übermorgen denn die Herausforderung des Tages ist. Und ich glaube, da sind Führungskräfte gefragt, ja, den Kopf oberhalb der Wasserlinie zu halten, den Blick nach vorne zu richten, aber auch ganz schnell entscheiden zu können, wie gehen wir denn um, wie gehen wir vor.“

00:05:15

Simone Gaul: Wir wollen Ihnen auch nochmal eine Frage stellen, die haben wir jetzt allen Teilnehmenden in dieser Staffel gestellt. Was macht denn in Ihren Augen eine gute Chefin eigentlich aus? Also was ist so die Idealvorstellung von Führungskraft, wo Sie ja vielleicht auch gerne hinwollen dann mit Ihren Angeboten?

Andreas Hopmann: Ich glaube, dass wenn man den Status Quo sieht, dann ist es so ein Brückenschlag zwischen Standfestigkeit, die eine Chefin, ein Chef braucht und einer Fähigkeit, situative Herausforderungen zu bewältigen. Also im weitesten Sinne Agilität. Aber ich glaube,

es ist beides, was dazu gehört. Im Moment entwickeln sich, glaube ich, nicht nur in der Jugendhilfe, sondern rundherum auch, aber ich nehme es halt besonders in der Jugendhilfe wahr, die Herausforderungen, die Aufträge, die Gesamtsituation sehr schnell weiter, sodass eigentlich niemand wissen kann, was übermorgen denn die Herausforderung des Tages ist. Und ich glaube, da sind Führungskräfte gefragt, ja, den Kopf oberhalb der Wasserlinie zu halten, den Blick nach vorne zu richten, aber auch ganz schnell entscheiden zu können, wie gehen wir denn um, wie gehen wir vor. Auf der anderen Seite braucht es natürlich ein Background, einfach so einen fachlichen Überblick, was passieren kann.

Simone Gaul: Gibt es da nicht dieses Bild von diesem Baum oder so, Manuela?

Manuela Dorsch: Ich glaube, irgendwie fest verwurzelt wie eine Eiche und flexibel wie eine Weide oder sowas, hat mal eine unserer Gäste dann auch gesagt.

Andreas Hopmann: Ja, das ist ein schönes Bild.

Manuela Dorsch: Ja, da musste ich auch gerade dran denken. Und ich glaube, ich würde gerne nochmal einen Schritt zurückgehen. Wir haben ja in unserer ersten Folge dieser Staffel auch mit einer Jugendamtsleitung gesprochen, also mit Frau Jungsthöfel, die leitet das Jugendamt in Norderstedt. Und sie hat uns auch einen Einblick in ihren Arbeitsalltag gegeben und vor allem auch, was die Herausforderungen eigentlich sind im Arbeitsalltag. Und da ist bei mir sehr stark hängengeblieben, dass eine der größten Herausforderungen oder vielleicht sogar die größte Herausforderung ist, dass es sehr, sehr schwierig ist, qualifizierte Mitarbeitende zu finden und diese dann aber auch zu halten, wenn sie denn mal da sind. Deckt sich das mit dem, was Ihnen begegnet? Und gibt es da vielleicht noch andere herausfordernde Faktoren, die Ihnen begegnen, die Sie auch noch gerne ergänzen möchten?

„Insgesamt muss man sagen, die Zahl der Aufgaben und die Zahl der Anforderungen wird nicht geringer und das eben vor dem Hintergrund dieser Fachkräftesituation ist schwierig für die Jugendämter zu handeln.“

00:07:24

Andreas Hopmann: Also der Fachkräftemangel ist bestimmt das größte strukturelle Problem. Also die Situation ist tatsächlich für die Jugendämter und auch für die Jugendhilfeträger wahnsinnig schwierig, das geeignete Personal in geeigneter Anzahl zu bekommen. Wir sind in der paradoxen Situation, dass Jugendämter bei ihren Finanziers, bei den Kämmerinnen und Kämmerern Stellen zugebilligt bekommen, aber nicht in der Lage sind, diese refinanzierten Stellen tatsächlich gut zu besetzen. Das ist bestimmt auch flächendeckend, vermute ich, nicht nur hier bei uns, sondern in der ganzen Bundesrepublik, das mitgrößte strukturelle Problem, das sich auch absehbar, fürchte ich, nicht wirklich grundlegend verändern wird.

Ich glaube ansonsten sind die Herausforderungen einfach, also A fachlicher Art, also das Thema Kinderschutz zieht sich überall durch seit Jahren und auch da korrespondiert das natürlich mit der Frage, wo finden wir das Personal, das diese wichtige Aufgabe sicherstellen kann und wie viel Personal haben wir, um das tatsächlich zu tun. Ein weiteres Thema, das vor allem bei uns jetzt gerade sehr akut ist, ist die Unterbringung unbegleiteter minderjähriger Ausländer:innen. Das sind einfach wieder wachsende Zahlen. Über die Corona-Pandemie war ein bisschen weniger Bewegung. Das stellt die Jugendämter vor wahnsinnige Herausforderungen und auch da ist die Qualität sehr, sehr schwer aufrechtzuerhalten. Und ansonsten muss man nur ins Gesetzgebungsverfahren schauen, das KJSG, die Jugendhilfe muss sich inklusiv ausrichten. Da entstehen neue Aufgaben, wie zum Beispiel die Verfahrenslots:innen, die noch unbeschriebene Blätter sind, wo die Jugendämter gerade im Moment sowohl die Fachkraft benötigen, als auch das Konzept dazu entwickeln müssen, wie man damit umgehen muss. Also insgesamt muss man sagen, die Zahl der Aufgaben und die Zahl der Anforderungen wird nicht geringer und das

eben vor dem Hintergrund dieser Fachkräftesituation ist schwierig für die Jugendämter zu handeln.

00:09:21

Simone Gaul: Und wo setzen Sie dann an? Also wenn Sie sagen, da ist gerade wirklich eine große Herausforderung in den Jugendämtern, was bieten Sie denn an?

Andreas Hopmann: Der erste Schritt ist tatsächlich, dass wir auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterbene qualifizieren in allen Themen der Jugendhilfe. Also das zieht sich von sehr konkreten, handlungsorientierten Fortbildungen für Erzieher:innen in der Kita, über Managementkurse, Leitungen des Sozialen Dienstes, bis hin eben zu Führungskräfte-seminaren.

„Die niedrigschwelligste Art und Weise ist quasi, dass wir Netzwerke anbieten. Also wir bieten große Tagungen an, auf denen so die großen Leitlinien, also eine Gesetzesänderung wird vorgestellt, bestimmte Projekte werden vorgestellt. Das sind so Orte, die sehr gemischte Themen haben, die sehr stark auch der Vernetzung zwischen den Jugendamtsleitungen dienen, die aber einen ganz starken fachlichen Hintergrund trotzdem haben.“

Simone Gaul: Das entlastet ja im Grunde auch die Führungskräfte, wenn die Mitarbeitenden gut geschult sind und fachlich wirklich fit.

Andreas Hopmann: Genau und vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels, den wir schon angesprochen haben, ist es umso wichtiger, dass diejenigen, die da sind, wirklich auf Ballhöhe sind und für die Aufgaben, die da auf sie zukommen, qualifiziert sind. Und wir sehen unsere Aufgabe natürlich auch darin, den Weg zu bereiten, Lösungen zu finden, wie man neue Aufgaben umsetzen kann. Also das heißt, wenn jetzt sowas als KJSG kommt, dann reagiert unser Fortbildungsprogramm natürlich direkt darauf und dockt genau an diesen Themen an.

Simone Gaul: Was ist das? KJSG? Entschuldigung.

Andreas Hopmann: Das ist das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz. Entschuldigung. Damit wird das SGB VIII, das Kinder- und Jugendhilfegesetz, angepasst und man muss sagen im Moment tatsächlich erweitert. Also das sind die neuen Aufgaben Inklusion, Verfahrenslisten etc. unter anderem. Das heißt, wir unterstützen die Jugendamtsleitungen auch, indem wir versuchen, möglichst schnell Angebote zu schaffen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im operativen Geschäft fachlich auf Ballhöhe kommen. Und ja dann die Frage, was tun wir denn für die Führungskräfte? Das tun wir in unterschiedlichen Dimensionen. Die niedrigschwelligste Art und Weise ist quasi, dass wir Netzwerke anbieten. Also wir bieten große Tagungen an, auf denen so die großen Leitlinien, also eine Gesetzesänderung wird vorgestellt, bestimmte Projekte werden vorgestellt. Das sind so Orte, die sehr gemischte Themen haben, die sehr stark auch der Vernetzung zwischen den Jugendamtsleitungen dienen, die aber einen ganz starken fachlichen Hintergrund trotzdem haben. Und etwas, was wir jetzt seit einigen Jahren machen, auch aufgrund einer erhöhten Fluktuation auf der Leitungsebene in den Jugendämtern, ist, dass wir jährlich einmal die Jugendamtsleitungen einladen, die im letzten Jahr ihren Job neu übernommen haben. Und an der Stelle auch ganz starker Vernetzungscharakter. Wir geben da relativ wenig Input rein, erleben aber einen großen Austauschbedarf. Ja, das ist so ein auch durchaus niedrigschwelliges Angebot, das wir machen.

Und dann machen wir durchaus auch inhaltliche Führungsseminare. Das heißt, das wäre so ein Thema wie Krisenkommunikation, wo ich tatsächlich als Jugendamtsleitung methodisch und auch in Trainingsform geschult werde, wie ich mit bestimmten Themen umgehe. Und die aktuelle Entwicklungslinie, die wir auch teilweise mit 360 Grad zusammen durchführen, ist

tatsächlich nochmal die Frage, was brauchen Jugendamtsleitungen denn so an Meta-Skills, sage ich mal. Also Dinge, die über dem operativen Geschäft liegen. Und da haben wir jetzt ganz erfolgreich eine kleine Modulreihe gestartet. Leitung gestaltet Veränderung, gemeinsam mit Kommune 360 Grad, wo wir tatsächlich versuchen, die Jugendamtsleitungen an agiles Arbeiten, an kollaboratives Arbeiten heranzuführen. Und wir haben jetzt zwei von drei Modulen hinter uns. Und ich erlebe die Jugendamtsleitungen als extrem offen für diese neuen Denkweisen. Und auch da haben wir einen ganz hohen Vernetzungsanteil. Das heißt, wir merken der Austausch untereinander. Das sind so zwei Seiten dieser Fortbildung. Auf der einen Seite geben wir einen Input und geben neue Ideen, wie man mit Führung umgehen kann. Auf der anderen Seite haben wir ein ganz starkes Vernetzungselement da drin.

00:13:15

Manuela Dorsch: Gibt es irgendwas, was besonders gut funktioniert? Sie haben ja gesagt, es gibt mit dem KJSG eine gesetzliche Änderung, wo ja alle Kommunen dann auch in der Pflicht sind, zu reagieren. Das ist natürlich super, wenn es auf Landesebene ein Angebot gibt. Kommen da dann alle? Oder ist es eher die Veranstaltung für die Newbies, die sagen, super, da gibt es eine Landesbehörde, die gibt mir Orientierung. Haben Sie da Erfahrungen, was funktioniert gut? Wer kommt da so? Sind es immer die gleichen Verdächtigen?

Andreas Hopmann: Wir haben tatsächlich eine sehr, sehr gute Durchdringungsquote, was unsere Jugendämter angeht. Die Nachfrage nach unseren Formaten ist extrem gut. Es ist schon so, das erleben wir jetzt zum Beispiel in dieser speziellen Situation. Wir machen ein neues Angebot für Führungskräfte. Da habe ich das Gefühl, da sind die besonders Motivierten dabei. Das ist schon auch sehr schön zu sehen. Aber das ist eben auch das Beispiel, wir hatten eine begrenzte Anzahl von Plätzen zu vergeben. Die waren praktisch innerhalb von einer Woche weg. Die Nachfrage war also deutlich größer als das, was wir anbieten können. Ansonsten bei den Formaten ist es auch tatsächlich so, dass wir so ein bisschen differenzieren. Wir machen durchaus zu bestimmten Themen relativ regelmäßig Einsteiger:innenkurse.

Manuela Dorsch: Als Reaktion dann wahrscheinlich auch auf die Fluktuation, oder?

Andreas Hopmann: Genau.

Manuela Dorsch: Dass man regelmäßig diese Einsteigerkurse anbietet.

Andreas Hopmann: Ja, und das erleben wir in allen Bereichen. Das erleben wir in der Jugendhilfeplanung, im Sozialen Dienst. Überall kommen berufsunerfahrene Menschen. Das sind gar nicht junge Menschen, sondern berufsunerfahrene oder aufgabenfeldunerfahrene Menschen in diese Rolle und sind sehr dankbar, wenn wir da Einführung bieten. Und auch da haben wir teilweise Engpässe, weil wir gar nicht genügend Plätze anbieten können für die Nachfrage und den Bedarf, der eigentlich da wäre.

00:14:51

Simone Gaul: Was ist denn mit den Menschen, die schon länger in den Ämtern arbeiten? Haben die denn auch Lust auf Veränderungen und zum Beispiel neue Methoden wie agiles Führen oder so?

Andreas Hopmann: Das ist tatsächlich gerade schwer zu beurteilen. Ich glaube tatsächlich im Moment interessieren sich für das Thema diejenigen, die dafür aufgeschlossen sind. Die melden sich dann auch zu so einer Modulreihe an. Das ist auch die Seminargruppe, die wir da gerade quasi haben. Ich glaube aber, dass mittelfristig sich da auch andere für interessieren würden. Aber tatsächlich haben wir im Moment eher die berufsjüngeren Führungskräfte, die dafür aufgeschlossen und offen sind.

Manuela Dorsch: Gibt es irgendwas, Stichwort lernende Organisation, wo Sie sagen, das ist ein Format, das haben wir mal ausprobiert, aber das hat irgendwie gar nicht geklappt? Oder Sie haben ja auch gesagt, das ist ja nah an der Praxis. Das ist ein Bedarf, den dachten wir, den gibt es da draußen. Aber dem war nicht so?

Andreas Hopmann: Das kann bestimmt mal passiert sein. Also auf Führungskräfte eben hatten wir das nicht. Aber da steigen wir tatsächlich in das Thema auch gerade erst ein. Kann ich bisher nicht sagen. Das ist aber wahrscheinlich eher die Frage, dass das Angebot noch nicht breit genug ist dafür. Wir könnten da bestimmt noch mehr tun.

Manuela Dorsch: Das merkt man ja dann wahrscheinlich auch in den Seminaren, dass dann nochmal neue Themen hochplocken, wo man sagt, okay, das können wir hier jetzt nicht abdecken. Aber wir könnten nochmal ein neues Angebot dafür stricken.

Andreas Hopmann: Ja, ich glaube, bei diesem ganzen Thema Agilität müssen wir erst nochmal Angebote machen und Denkanstöße bieten. Ich glaube, dass das bei den potenziellen Teilnehmenden noch nicht so präsent ist oder dass es noch kein Bild dazu gibt, wie könnte das denn aussehen. Das erlebe ich gerade eben auch in dieser Modulreihe „Leitung gestaltet Veränderung“. Die Leute kommen sehr offen da rein und sind Menschen, die alle lernen wollen. Und in dem Moment funktioniert das auch. Kriegen die auch was mit. Und da müssten wir wahrscheinlich auf die nächste Ebene nochmal zugehen, auch in den Jugendämtern. Und da müsste man vielleicht nochmal gucken, wie man das methodisch macht und wie das auch attraktiv ist für diese Zielgruppen.

„Bundesweit gibt es tatsächlich eine organisierte Vernetzung der Landesjugendämter über die Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter. Da ist die Zusammenarbeit auf Themen bezogen. Also da gibt es eine Arbeitsgruppe, die kümmert sich um den Bereich Jugendförderung. Da gibt es eine Arbeitsgruppe, die kümmert sich um den Bereich Jugendhilfeplanung und so weiter.“

00:16:49

Simone Gaul: Vernetzen Sie sich denn mit anderen Landesjugendämtern? Gibt es da Zusammenarbeiten? Oder gibt es vielleicht sogar auch Formate, wo Sie sagen, die richten sich eigentlich an alle Beschäftigten bundesweit?

Andreas Hopmann: Also wir vernetzen uns tatsächlich. Wir arbeiten natürlich, weil wir Nachbarn sind, sehr eng zusammen mit den Kolleginnen und Kollegen in Westfalen. Da haben wir auch viele gemeinsame Formate. Da machen wir auch gemeinsame Qualifizierungskurse, gemeinsame Jugendamtsleitungstagungen. Bundesweit gibt es tatsächlich eine organisierte Vernetzung der Landesjugendämter über die Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter. Da ist die Zusammenarbeit auf Themen bezogen. Also da gibt es eine Arbeitsgruppe, die kümmert sich um den Bereich Jugendförderung. Da gibt es eine Arbeitsgruppe, die kümmert sich um den Bereich Jugendhilfeplanung und so weiter. Da entstehen eher Handlungsleitlinien, Empfehlungen und so was. Und ein bundesweiter Austausch, was ich glaube, was extrem wertvoll ist, weil tatsächlich die Situation auch regional sehr unterschiedlich sein kann. Und man lernt von den Ideen und Erfahrungen der anderen. Für die Durchführung der Formate sind in der Regel wieder die kommunalen Jugendämter zuständig. Aber wir haben zum Beispiel ein ganz erfolgreiches Format auf Bundesebene der Bundesarbeitsgemeinschaft. Da geht es um Öffentlichkeitsarbeit der Jugendämter, Unterstützung, die ankommt, wo allen Jugendämtern bundesweit sowohl Materialien als auch teilweise Schulungsangebote gemacht werden, um ihre Kommunikation nach außen zu verbessern und ihre Arbeit gut darzustellen.

Simone Gaul: Wie ist das denn, wenn ich als Jugendamtsleitung wirklich merke, mir fehlt da was, kann ich dann jetzt in Ihrem Fall zum Beispiel eben fürs Rheinland, kann ich dann sagen,

Mensch, Herr Hopmann, haben Sie da was im Angebot? Ich würde mich gern da und da fortbilden. Also ist es richtig, wie so ein kleiner Katalog, wo man sich was aussuchen kann?

Andreas Hopmann: Also es ist ein bestehender Katalog, der sich ständig entwickelt, dynamisch, auch übers Jahr. Da sind wir digital, nicht überall, aber da sind wir digital. Das heißt also, wenn über das Jahr neuer Bedarf entsteht und Kolleginnen und Kollegen ein neues Format anbieten, dann können wir das ganz kurzfristig ausschreiben und darstellen. Die Kolleginnen und Kollegen aus der Praxis können sich anmelden. Aber das ist halt auch der Katalog. Und alles andere passiert tatsächlich eher im Dialog. Das heißt, ich nehme jetzt wahr, auf so einer Veranstaltung mit Jugendamtsleitungen, da gibt es offensichtlich noch Bedarfe für möglicherweise ein anderes Austauschformat. Ich denke gerade darüber nach, ob wir einfach ein zweieinhalbtägiges Seminar anbieten für Jugendamtsleitungen, was eher so eine Art Open Space ist, wo wir Moderation und Raum anbieten und denen einfach die Gelegenheit geben, ihre Themen in ihrem Setting mit ihren Peers auszutauschen. Aber das sind Dinge, die entstehen so im Dialog. Ich nehme das wahr, unterhalte mich mit ein paar Leuten, die sagen, ja, das ist eine gute Idee, probiere doch mal aus. Und so haben wir das tatsächlich in allen Bereichen. Dadurch, dass wir über die Fachberatungen relativ nah an der Praxis dran sind, dass wir relativ schnell wahrnehmen, was der Bedarf ist. Was so ganz technische, digitale Fragen angeht, dass man die Frage, was ist jugendamtsspezifisch genug, dass es für uns ein Betätigungsfeld ist. Also der normale Excel-Kurs wäre das nicht. Ein Excel-Kurs für Jugendhilfeplanende ist es dann schon. Das ist tatsächlich etwas, was wir auch im Angebot haben.

00:19:57

Simone Gaul: Und ansonsten liegt es vielleicht auch teilweise einfach dann in den Kommunen. Also wenn man jetzt sagt, weiß ich nicht, ich sehe einen Bedarf in, wie kann ich Digitalbesprechungen führen? Dann muss man vielleicht auch schauen, ob die Kommunen einfach was anbieten, was dann wiederum nicht nur speziell für die Jugendamtsmitarbeitenden, sondern auch die anderen Ämter anspricht.

Andreas Hopmann: Genau, und das muss dann ja auch zur örtlichen Technik und zur örtlichen Datenschutzeinschätzung passen. Von daher sind das Dinge, die vielleicht dann auch andere besser können, als wir als Landesjugendamt.

Manuela Dorsch: Ja, ich denke, das war jetzt ein gutes Stichwort für unser Nachgefragt. Denn wir haben ja in dieser Folge, das haben wir auch in der Anmoderation schon angekündigt, auch nochmal zusätzlich bei einer Kommune angerufen und uns dort mal umgeschaut, was gibt es eigentlich für ämterübergreifende Angebote. Und dafür haben wir mit Christine Gebler gesprochen. Sie arbeitet in der Stadt Heidelberg und ist dort zuständig für das Thema Personalentwicklung.

Nachgefragt

Sprecher: Nachgefragt.

„Das andere, was wir machen, wir haben eine Führungskräfteklausur auf Ebene Oberbürgermeister und Amtsleitung, wo wir die Bedarfe mitkriegen. Also da werden die Themen diskutiert, die vor allem die oberste Führungsebene der Stadtverwaltung umtreibt. Und auch da nehmen wir unsere Themen raus.“

00:20:57

Simone Gaul: Wir haben Frau Gebler unter anderem gefragt, wie sie die Bedarfe überhaupt ermittelt. Und das war ihre Antwort.

Christine Gebler: Ja, das Fortbildungsprogramm, das wird so erstellt, dass vorher eine Bedarfsabfrage gemacht wird. Dafür haben wir vor zwei Jahren einen Design Thinking Workshop gemacht. Das heißt, wir haben unsere Kunden, ich nenne es jetzt mal vorsichtig so, schon in den Prozess mit einbezogen, der Erstellung des Programms und haben da Wünsche mit aufgenommen.

Das andere, was wir machen, wir haben eine Führungskräfteklausur auf Ebene Oberbürgermeister und Amtsleitung, wo wir die Bedarfe mitkriegen. Also da werden die Themen diskutiert, die vor allem die oberste Führungsebene der Stadtverwaltung umtreibt. Und auch da nehmen wir unsere Themen raus. Also beispielsweise jetzt, wie stellen wir unsere Führungskräfteentwicklung auf? Da gibt es eine ganze Bandbreite auch von Amtsleitungen, sehr jung, jetzt neu ins Amt auch eingestiegen, bis hin zu sehr erfahrenen Amtsleitungen, die schon Jahrzehnte bei uns sind. Also das heißt, das Ohr an den Führungskräften zu haben und haben jetzt gerade noch mal dieses Jahr auch neu uns überlegt, dass wir viel näher an den Dienststellen dran sein wollen und deswegen mit den einzelnen Dezernaten mit ihren Amtsleitungen Gespräche führen, um einfach mitzubekommen, was sind die Themen, die die Ämter beschäftigen, die Dezernate beschäftigen und wie wir sie unterstützen können als PE und Organisationsentwicklungsabteilung. Das ist der zweite Weg.

Und der dritte Weg ist vielleicht noch mal so direkt in die Ämter zu gehen. Also wir haben nicht mit jedem Amt den gleichen Kontakt, aber mit einigen Ämtern einen sehr engen Kontakt, wo wir auch mit den einzelnen Amtsleitungen im Austausch stehen, wo auch Anfragen von deren Seite kommen, ob wir sie da bei den Prozessen begleiten können. Also das ist sehr, sehr vielfältig und heterogen, hängt auch natürlich mit persönlichen Vorlieben und Präferenzen zusammen.

00:22:52

Manuela Dorsch: Ja, und die Themen, die Frau Gebler in den Gesprächen auch identifiziert hat, sind in Heidelberg eigentlich ähnlich wie sonst fast überall auch, würde ich sagen. Also es gibt eine hohe Arbeitsdichte, wir haben Fachkräftemangel. Es geht natürlich darum, Menschen überhaupt erst mal zu gewinnen für eine Arbeit in der Verwaltung und sie dann auch gut einzuarbeiten und natürlich das Dauerthema Digitalisierung. Und in dem Kontext haben wir Frau Gebler nochmal gefragt, was Sie und auch Ihr Amt eigentlich konkret anbietet, um den Menschen in diesem Kontext dann auch zu helfen und sie zu unterstützen dabei.

Christine Gebler: Ich glaube, ein sehr gutes Beispiel auch, wo geht die Reise hin, was das Thema Fortbildung und Personalentwicklung geht, ist ein Angebot, das haben wir für Projektmanagementkompetenzen. Also das bedeutet, arbeiten oder lernen, so muss man eigentlich sagen, lernen direkt am Projekt aus der praktischen Arbeit. Das heißt, es gibt eine Seminarreihe, wo wir unseren Kollegen und Kollegen die Möglichkeit bieten, mit ihrem konkreten Projekt, das sie gerade als Aufgabe haben, in eine Fortbildungsreihe reinzukommen. Mentoring könnte man es vielleicht nennen, Coaching, Projektmanagementcoaching und sie bringen aber zu dieser Fortbildungsreihe als Auftrag auch den Projektauftraggeber oder die Projektauftraggeberin mit. Also das heißt, zum Start dieser Fortbildungsreihe nehmen wir auch diejenigen mit rein in das Seminar, die das Projekt vorstellen. Also was ist der Auftrag, was sind die Ziele, was will man mit dem Projekt erreichen, um auch da mittelbar praktisch, obwohl dann eben die Auftraggeber gar nicht selber die Teilnehmenden in der Fortbildung sind, mit in den Prozess mit reinzunehmen und so die Kompetenz praktisch auch nur mal auf einer anderen Ebene zu vermitteln, was braucht es für ein gutes Projekt. Ich glaube, das ist ein gutes Beispiel. Wir sind jetzt gerade noch am Überlegen, so Dinge wieder aufleben zu lassen, Hospitationen in Bereichen. Also das heißt, in einen anderen Bereich reinzuwechseln und mal zu gucken, wie es sich da anfühlt zu arbeiten, welche Probleme haben die Kollegen, also gerade in Prozessen, wo man mit dem eigenen Bereich Schnittstellen hat. Also zu schauen, wie ist das, wenn ich auf der anderen Seite des Prozesses sitze und dann da erlebe, wie die Arbeit, das Arbeitsergebnis, das ich entweder liefere oder das ich dann bekomme, wie das erstellt wird, produziert wird.

„Ich glaube inzwischen, dass gerade auch zum Thema Resilienz, also wie kann man sich im Team oder in einem Bereich gut aufstellen, eine kleine, aber feine, also viel bedeutendere Methode ist, um resilient zu werden, nämlich über eine gemeinsame Reflexion, wie arbeiten wir eigentlich zusammen, was ist da gut gelaufen, was ist vielleicht auch weniger gut gelaufen in der letzten Zeit, rauszufinden, wie können wir uns gemeinsam weiterentwickeln.“

00:25:07

Simone Gaul: Sie hat uns auch noch einen ganz konkreten Tipp für Führungskräfte mitgegeben, und zwar für Führungskräfte, die dann diesen Podcast hier hören. Und den wollen wir Ihnen natürlich nicht vorenthalten.

Christine Gebler: Ja, der Anfangsauftrag in Heidelberg zu starten, war agiles Arbeiten. Und da gibt es eine kleine, aber schöne Methode, nämlich die sogenannte Retrospektive, die ich am Anfang so als Methode mitgenommen habe im Sinne von Mensch, dass es gut ist, sich immer wieder mal gemeinsam im Team auch hinzusetzen, zu reflektieren. Ich glaube inzwischen, dass gerade auch zum Thema Resilienz, also wie kann man sich im Team oder in einem Bereich gut aufstellen, eine kleine, aber feine, also viel bedeutendere Methode ist, um resilient zu werden, nämlich über eine gemeinsame Reflexion, wie arbeiten wir eigentlich zusammen, was ist da gut gelaufen, was ist vielleicht auch weniger gut gelaufen in der letzten Zeit, rauszufinden, wie können wir uns gemeinsam weiterentwickeln. Also der eine Effekt davon ist, sich quasi auf den Gartenzaun zu setzen und mal so auf den eigenen Bereich, auf die eigene Arbeit, auf die Situation vielleicht auch drauf zu gucken und mit ein bisschen Abstand zu sehen, Mensch, wenn ich das von außen betrachte, dann bin ich zum einen gar nicht mehr so involviert und wenn ich da jetzt drauf schaue, dann fällt mir das und das auf. Und auf der anderen Seite dadurch auch zu lernen, gemeinsam sich weiterzuentwickeln, Schritte zu gehen, um Herausforderungen, die immer wieder neu kommen, gemeinsam gut zu bewältigen. Ich glaube, das ist eine gute Möglichkeit, um Resilienz zu entwickeln und auch das Gefühl, solchen Situationen nicht ausgeliefert zu sein, sondern einfach zu wissen, gemeinsam mit meinen Kolleginnen und Kollegen sind wir gewappnet, egal was da kommt, wir kriegen es auf die Reihe.

Simone Gaul: Also, ab auf den Gartenzaun und das Ganze von oben betrachten. Das war Christine Gebler aus Heidelberg. Dankeschön.

(Musik)

00:26:52

Manuela Dorsch: Ja, und vom Gartenzaun direkt zurück zu Ihnen, lieber Herr Hopmann. Ich würde gerne nochmal auf ein anderes Thema gemeinsam schauen. Das ist ein Thema, das uns bei Kommune 360 Grad auch immer wieder begegnet. Es sind die Peer-to-Peer-Formate, also Stichwort Vernetzung, auch der Akteure untereinander. Und mich würde interessieren, wie ist da Ihre Erfahrung? Also, wir merken oft, dass es eigentlich nicht reicht, nur eine Plattform bereitzustellen und zu den Leuten zu sagen, go, vernetzt euch, sondern irgendwie braucht es ja noch ein Stück weit mehr. Wie klappt es denn bei Ihnen?

Andreas Hopmann: Ich nehme das genauso wahr wie Sie. Also, wir müssen schon den Rahmen sehr konkret stecken und auch am besten terminieren und gegebenenfalls moderieren. Das hängt immer so ein bisschen vom Format ab. Also, was gut funktioniert, ist, dass halt Menschen, die mal zusammen in einem Raum gearbeitet haben auf so einer Fortbildung, die kriegen einen Kontakt per E-Mail oder per Telefon untereinander gut hin. Das funktioniert sehr gut. Aber zu sagen, jetzt trifft euch doch mal einfach virtuell. Wir haben doch jetzt diese ganzen technischen Möglichkeiten. Und wenn es sein muss, stellen wir die als Landesjugendamt da auch zur Verfügung. Das wird tatsächlich noch relativ wenig wahrgenommen.

Ja, und so ist auch der Plan. Also, wenn wir sagen, wir bieten da so ein Open-Space-Format an, dann werden wir ein Tagungshaus organisieren, die Räumlichkeiten, die Moderationen und das quasi als Angebot auf den Tisch legen. Und dann bin ich relativ sicher, dass es dazu eine Nachfrage gibt.

„Ich erinnere mich, dass am Anfang, wenn man da diese Breakout-Räume gemacht hat und die Leute digital und virtuell in Kleingruppen geschickt hat, dass da eher eine große Zurückhaltung war. Wenn wir das heute machen, also haben wir das kürzlich mit den neuen Jugendamtsleitungen gemacht, dann ist da ein reger Austausch. Das heißt, da haben alle Beteiligten tatsächlich gelernt, auch mit diesen Formaten und Techniken umzugehen.“

00:28:26

Manuela Dorsch: Es sind ja oft auch, ich weiß das noch aus meiner eigenen Zeit in der Verwaltung, so Dienstreise, Fortbildungsformalitäten, die es zu beachten gilt. Das haben wir uns auch ganz oft gefragt. Wenn man so ein Open-Space macht, dann stehen da ja gerade noch keine Themen oder Verantwortlichkeiten vielleicht auch fest. Und dann, glaube ich, könnte ich mir vorstellen, hat schon der oder die eine oder andere auch Probleme, das genehmigt zu bekommen. Also, das ist ja dann auch so vielleicht ein Teil des Kulturwandels, der in der Verwaltung stattfindet gerade.

Andreas Hopmann: Ja, das ist bestimmt so. Also, ich glaube, bei den Führungskräften haben wir da nicht so das Problem. Und wir haben tatsächlich so eine gewisse Tendenz, die Peer-to-Peer-Formate digital umzusetzen, weil wir dadurch halt dieses Reisekostenthema und auch die Dauer rausnehmen. Und oft ist ja auch darum geht, sich für zwei bis vier Stunden oder so auszutauschen und nicht den ganzen Tag unbedingt miteinander zu verbringen. Also, da haben wir durchaus technisch gelernt durch die Pandemie. Das ist einer der wenigen Benefits, die da am Ende herausgekommen sind, dass sowohl wir als Fortbildungsanbieter da technisch besser geworden sind, als auch die Akzeptanz tatsächlich bei den Teilnehmenden deutlich höher ist. Ich erinnere mich, dass am Anfang, wenn man da diese Breakout-Räume gemacht hat und die Leute digital und virtuell in Kleingruppen geschickt hat, dass da eher eine große Zurückhaltung war. Wenn wir das heute machen, also haben wir das kürzlich mit den neuen Jugendamtsleitungen gemacht, dann ist da ein reger Austausch. Das heißt, da haben alle Beteiligten tatsächlich gelernt, auch mit diesen Formaten und Techniken umzugehen.

Simone Gaul: Ja, es ist viel selbstverständlicher geworden.

Haben Sie denn sonst noch, das habe ich auch gerade noch gedacht, wenn Sie so knapp 100 Jugendämter ja in Ihrem Verantwortungsbereich haben, dann haben Sie ja auch viel Austausch mit diesen Leuten. Wir haben jetzt in dem Podcast ganz viel über Veränderungen gesprochen und über so Change in der Verwaltung, Kulturwandel, was Manuela auch gerade schon gesagt hat. Wie beobachten Sie das denn mit so einem leichten außen, aber ja doch auch innen Blick? Also ist gerade wirklich so viel Veränderung im Gange?

Andreas Hopmann: Ja, ohne Frage, also wirklich ohne Frage. Wir erleben neben diesen ganzen Themen, die da im Raum stehen, über die wir schon gesprochen haben, tatsächlich eine wahnsinnig hohe Rotation auf den Positionen, also gerade auf diesen zentralen Positionen, Jugendamtsleitungen. Mir fehlt gerade die Zahl, aber ich glaube, wir haben in den letzten zwei Jahren oder drei Jahren ein Drittel der Jugendamtsleitungen im Rheinland ausgetauscht. Wir erleben das im Bereich der Jugendhilfeplanung, wo wir Zertifikatskurse anbieten, dass wir tatsächlich alle zwei Jahre Nordrhein-Westfalenweit 16 bis 20 Personen ausbilden. Und nach zwei Jahren ist der gleiche Bedarf wieder da. Und auch da kriegen wir es kaum gedeckt. Das heißt also, diese hohe Entwicklungsrate, also das ist dann ja auch, dann war ich Jugendhilfeplanerin und bin dann plötzlich Führungskraft und bin Jugendamtsleitung. Das reißt

natürlich auf der Ebene darunter dann wieder eine Lücke und stellt auf beiden Seiten möglicherweise Qualifizierungsbedarfe.

00:31:24

Simone Gaul: Und auch so inhaltlich? Also wenn Sie jetzt sagen, okay, personell tut sich wahnsinnig viel. Dieses Karussell dreht sich gerade wahnsinnig schnell. Hat es dann auch zur Folge, dass auch inhaltlich und an den Arbeitsweisen, wie die Ämter auch aufgestellt sind, sich da auch Dinge dann schneller verändern als früher?

Andreas Hopmann: Das nehme ich tatsächlich nicht so wahr. Ich glaube, dass die Struktur der Verwaltung relativ beständig und beharrlich ist und dass tatsächlich die handelnden Personen sich auf ihre neue Rolle in diesem bestehenden System jedes Mal wieder einstellen müssen. Also es ist was anderes, ob ich im Sozialen Dienst arbeite, ob ich in der Teamleitung in einem Sozialen Dienst bin, ob ich in so einer Stabstellensituation bin, wie im Controlling oder Jugendhilfeplanung oder ob ich dann eben in die Leitung wechsele. Und ich glaube, diesen Perspektivwechsel, das ist das, was die handelnden Personen leisten müssen und wo wir dann zum Beispiel mit so einer Modulreihe vielleicht helfen können, dass das gelingt.

Manuela Dorsch: Kann ja auch ein guter Benefit dann sein. Wenn ich mal Jugendhilfeplanerin war und dann Führungskraft bin, dann bleibt mir ja dieser Perspektivwechsel sozusagen von der Rolle vorher. Das habe ich dann als Führungskraft ja auch weiterhin auf dem Schirm.

Andreas Hopmann: Ja, also wenn das innerhalb zum Beispiel einer Organisation, eines Amtes so funktioniert, dann ist das bestimmt gut.

„Ja, ich glaube, dass der Blick nach draußen gut ist. Also nicht zu sehr im eigenen Saft zu bleiben, sondern wirklich nach draußen zu gucken, was quasi Input im Thema Fortbildung angeht. Und das andere, wie gesagt, das erleben wir gerade Vernetzung, Vernetzung, Vernetzung. Und da kann ich jeden nur ermutigen, wenn es kein anderer für euch tut, dann tut es selbst. Ihr habt die Liste der Jugendamtsleitungen in eurem Sprengel zur Hand. Nutzt die technischen Gegebenheiten.“

00:32:40

Simone Gaul: Gibt es denn noch irgendwas, wo Sie sagen, das würde ich den Zuhörenden dieses Podcasts gern noch mitgeben? Fällt Ihnen irgendwas ein? Irgend so ein schlauer Rat zum Schluss?

Andreas Hopmann: So ein ganz schlauer Rat ist natürlich schwierig. Ja, ich glaube, dass der Blick nach draußen gut ist. Also nicht zu sehr im eigenen Saft zu bleiben, sondern wirklich nach draußen zu gucken, was quasi Input im Thema Fortbildung angeht. Und das andere, wie gesagt, das erleben wir gerade Vernetzung, Vernetzung, Vernetzung. Und da kann ich jeden nur ermutigen, wenn es kein anderer für euch tut, dann tut es selbst. Ihr habt die Liste der Jugendamtsleitungen in eurem Sprengel zur Hand. Nutzt die technischen Gegebenheiten. Das kann ich auch absolut empfehlen, weil gerade in dieser Führungssituation natürlich Arbeitszeit auch ein knappes Gut ist. Und wenn ich dann nicht stundenlang durch die Gegend und durch den Flächenkreis fahre, sondern das virtuell mache, dann dampfe ich es halt auf die Essenz des Austausches runter. Und man muss nicht jedes Mal das Rad neu erfinden. (Also das ist, glaube ich, der einfachste Tipp ist Vernetzung. Auf welchem, mit welcher Methodik auch immer.

Simone Gaul: Vielen Dank, Herr Hopmann. Danke, dass Sie da waren und uns diese spannenden Einblicke gegeben haben. Hat uns sehr gefreut.

Andreas Hopmann: Ja, sehr gerne. Hat mir Spaß gemacht.

00:33:52

Manuela Dorsch: Ja, und damit sind wir auch schon wieder am Ende dieser Folge und ja sogar auch am Ende dieser Staffel angelangt. Und wenn Sie, liebe Hörerinnen und Hörer, gerne noch mehr wissen oder auch lernen möchten über Themen wie kooperative Führung und natürlich auch die Gestaltung von Veränderungen in Verwaltung, dann können Sie sich auch immer gerne auf unserer Website umschaun. Und unsere Website finden Sie unter www.kommune360.de.

Simone Gaul: Verlinken wir natürlich auch in den Shownotes. Unser Kommunen-Podcast macht an dieser Stelle dann auch eine Sommerpause. Aber wir kommen im Herbst zurück. So viel können wir, glaube ich, schon verraten, oder Manuela?

Manuela Dorsch: Genau, dass wir im Herbst zurückkommen, können wir an dieser Stelle auf jeden Fall schon verraten. Wir können auch verraten, dass es wieder um bekannte Themen wie Change und auch kooperatives Arbeiten in Verwaltung gehen wird. Aber was wir genau vorhaben, das verraten wir an dieser Stelle noch nicht. Vielleicht so viel, wir werden den Blick weiten und schauen auch noch mal in größere Zusammenhänge gemeinsam.

Simone Gaul: Das klingt jetzt vielleicht noch ein bisschen abstrakt, aber es wird wirklich spannend und inspirierend. Und ja, bis dahin wünschen wir Ihnen einen wunderschönen Sommer und hoffen, dass Sie auch aus dieser Staffel ein paar Inspirationen und Anstöße mitnehmen konnten.

Manuela Dorsch: Ja, und wenn Sie mögen, schreiben Sie uns gerne auch eine Nachricht an podcast@kommune360.de.

Simone Gaul: Der Kommunen-Podcast ist eine Produktion der Initiative Kommune 360 Grad. Die Initiative ist ein Projekt der Auridis-Stiftung, der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung und von Phineo. Unterstützt wird dieser Podcast außerdem vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Manuela Dorsch: Vielen Dank fürs Zuhören und wir hören uns dann im Herbst wieder.

Simone Gaul: Bis dann. Tschüss.
(Musik)