



Leitcurriculum für Top-Führungskräfte

Umsetzung im 2024/25

Mag. Ursula Rosenbichler
Markus Tumeltshammer MA

Austrian School of Government (BMKÖS Abt. III/12)
Personalmanagementtagung 2024
Wien, 17. -18. Oktober 2024

Warum dieses Angebot

- Dienstrechtsnovelle 2024: Verpflichtende Absolvierung einer Führungskräfteausbildung für Leitungsfunktionen (§ 32 Abs. 3, 5 und 6 sowie § 284 Abs. 118 Z 6 BDG 1979)
- Die Inhalte und Zielsetzungen sind gemäß den Bestimmungen des § 32 Abs. 3 für alle Leitungsfunktionen ident:

9. § 32 Abs. 3 lautet:

„(3) Die Management-Trainings-Programme dienen insbesondere der Erreichung folgender Kompetenzen und Zielsetzungen:

1. Gestaltung, Steuerung und Qualitätsentwicklung der Organisationseinheit im Sinne des Verwaltungsganzen und der Organisationsziele und –produktivität,
2. Kontextangemessenes, sozial-kommunikatives und rollenflexibles Verhalten mit dem Ziel, die Teamfähigkeit, die Potentiale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und die Organisationsziele zu erreichen,
3. Fähigkeit zur Analyse der Rahmenbedingungen (z.B. politisch, wirtschaftlich, sozial) der Organisation und deren Weiterentwicklung, insbesondere unter Berücksichtigung der Bedingungen in der Europäischen Union,
4. Kenntnis der haushaltsrechtlichen Bestimmungen (insbesondere Budget, Wirkungsorientierung, Beschaffung, Vergaben, Förderungen) und Fähigkeit zur Anwendung und Umsetzung,
5. Entwicklung und Einsatz von Vernetzungs- und Kooperationsmöglichkeiten und Unterstützung der dazugehörigen Prozesse,
6. Kenntnisse zu Compliance und entsprechende eigene Haltung und Handlungen,
7. Kenntnisse und handlungswirksame Fähigkeiten betreffend Diversitätsmanagement, Personalmanagement und Personalentwicklung,
8. Erkennen digitaler Anforderungen und Weiterentwicklungen für die relevanten Arbeitsprozesse und Umsetzungsfähigkeit und Folgenabschätzung dazu.“

Referenzierung zu unterschiedlichen „Ausbildungstiefen“

- Hinsichtlich „Ausbildungstiefe“ in den einzelnen Kompetenzfeldern wird unterschieden und dahingehend angepasste Ausbildungsangebote werden bereitgestellt.
- Dies ermöglicht einen adäquaten und zielgruppen- und funktionspezifischen Zugang zu Ausbildungsangeboten.
- Weitere Vorteile dieses Vorgehens:
 - Referenzierung zum NQR, zu DigComp 2.3 AT
 - Kompatibilität mit Tertiärem Sektor herstellt.



Zielgruppe

Nachfolgendes Angebot ist an **Führungskräfte in den obersten Verwaltungsebenen** adressiert: „**Top-Führungskräfte**“ (vereinfacht „A1/7-9 und vergleichbare“).

Ausgangspunkt für das Leitcurriculum für Top-Führungskräfte

- Das Kompetenzstrukturmodell wurde gemeinsam mit der Abt. IIIc9 und der UWK in den Jahren 2021/22 unter Berücksichtigung wissenschaftlicher Standards erstellt und an die Anforderungen der Bundesverwaltung gekoppelt.
- Die Lernziele für die zwei fokussierten Funktionsgruppe sind in Abstimmung mit den bildungswissenschaftlichen nationalen und europäischen Standards „kompetenzorientiert formuliert“, um eine Orientierung und Anschlussfähigkeit an den Nationalen Qualifikationsrahmen zu ermöglichen.

Das Curriculum und seine Inhalte wurden zusammen mit der UWK und dem ÖIBF im Rahmen des Future Skills III-Projekts des BMKÖS erarbeitet. Es wurde im Netzwerk der Akademien und mit Führungskräften aus verschiedenen Ressorts diskutiert und weiterentwickelt.

Leitcurriculum für Top-Führungskräfte: Ziele

- Visionskraft, Strategiefähigkeit und Perspektivenwechsel im Fokus: Entwicklung neuer Perspektiven auf das eigene Entscheidungsfeld und den eigenen Wirkungsbereich
- Gute Anschlussfähigkeit an vorhandene Führungskräfteausbildungen und Managementangebote
- Reflexion der Rollenverständnisses und Vernetzung

„Managing The Unexpected“

- Gewährleistung und Förderung von Handlungs- und Veränderungsfähigkeit in Vorbereitung auf komplexe, zukünftige Herausforderungen in der öffentlichen Verwaltung



Module des Leitcurriculums für TFK

- 1 Global Leadership / Globale Steuerung und strat. Handeln / Z.3
- 2 Digitale Transformation / Z.8
- 3 Volkswirtschaftliche Steuerung und Haushaltsrecht / Z.4
- 4 Ressortführung und Organisationssteuerung / Z.1
- 5 Strategisches Personalmanagement und Personalentwicklung / Z.2
- 6 Leadership / Z.7
- 7 Governance und Antikorruption / Z.6
- 8 Partnerschaften und Stakeholder / Z.5



Vielfältige Formate in jedem Modul

- **Learning Journeys:** Gemeinsame Besuche und Auseinandersetzungen mit dem Modulthema in neuen Kontexten und aus ungewohnten Perspektiven
- **Micro-Learnings:** Elektronisch bereitgestellte Inhalte zur Schaffung eines gemeinsamen Verständnisses des Themenfeldes, der Begriffswelt und der theoretischen Grundlagen.
- **Modul-Lehrveranstaltungen / Lectures:** Vertiefte Auseinandersetzung mit den Modulthemen durch Sichtung aktueller Wissensbestände, Diskussionen und Reflexion von Werthaltungen und ethischen Aspekten zur Implementierung innovativer Ideen.
- **Coaching Basket:** Hochgradig individualisierte 1:1-Gespräche mit Spezialist:innen und Expert:innen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Praxis
- **Begleitende Diskurs-Veranstaltungen:** Diskussion aktueller und relevanter Themen

Durchführungszeiträume

Zeitraum	Module
November/ Dezember 2024	1 Global Leadership / Globales Steuerung und strategisches Handeln 2 Digitale Transformation
Jänner/Februar 2025	3 Volkswirtschaftliche Steuerung und Haushaltsrecht 4 Ressortführung und Organisationssteuerung
März/April 2025	5 Strategisches Personalmanagement und Personalentwicklung 6 Leadership
Mai/Juni 2025	7 Governance und Antikorruption 8 Partnerschaften und Stakeholder



Ablauf

- Für jedes Modul gibt es eine:n modulverantwortliche:n Expert:in für Umsetzung und Durchführung.
- Die Module werden einem agilen Projektmanagement folgend gestaffelt ausgerollt.
- Laufende Evaluation (inkl. Wirkungsevaluierung danach)
- Bedarfe der Zielgruppe werden ermittelt
- Aktuelle Themen werden aufgegriffen und eingebaut

- Start ist Learning Journey in die Niederlande



Beispielhaft: Modul 2 Digitale Transformation

Modul 2 Digitale Transformation - Beschreibung

- Dieses Modul fokussiert auf einen strategie- und bedarfsgetriebenen Umgang mit digitalen Technologien und Innovationen.

Strategisch stehen dabei im Vordergrund

- die Technologiesouveränität öffentlicher Verwaltung,
- die Anwendung und Anpassung bestehender Technologien,
- die Implementierung und Integration neuer Technologien - orientiert an den eigenen volkswirtschaftlich ausgerichteten Bedarfen
- sowie die Herstellung und Reflexion der notwendigen Äquidistanz zu betriebswirtschaftlichen Dynamiken von Technologie-Märkten.



Modul 2 Digitale Transformation - Kompetenzziele

- Erkennen von Trends- und Hypes, Einschätzen-Können von Märkten
- Beurteilen und Erstellen können von Technologie-Konzepten (Rahmenbedingungen, Implementierungsvoraussetzungen und Wirkungen),
- Technologiespezifische Change-Prozesse gestalten können, Folgen und Risiken einschätzen können, Paradigmenwechsel erkennen können
- Ethische, soziale, ökonomische und ökologische Aspekte der Transformationsprozesse im digitalen/technologischen Bereich erkennen können und handlungsfähig bleiben
- Daten als soziotechnische Konstrukte einordnen können, die Bedeutung von Datenmanagement und Datenlogistik erfassen und steuern können,
- Evidenzbasierte Verwaltungsführung anwenden.

- Koordination des Moduls: Isabella Mader, Ursula Rosenbichler, Markus Tumeltshammer



Learning Journey in die Niederlande (4. bis 6. 11. 2024)

- Thema: AI, Security und Ethik
- Einführung durch die Data School, Universität Utrecht
- Besuch bei der Datenschutzbehörde in Den Haag – Präsentation zum Kindergeldskandal, dessen Folgen und Auswirkungen auf die Governance von AI und Algorithmen
- Präsentation zu Datenpraktiken bei der niederländischen Polizei, AI Lab
- Präsentation des Advisory Committee Analytics, Finanzministerium
- Besuch des Hafens Rotterdam – Vortrag zur Entwicklung von AI-Anwendungen



Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Mag. Ursula Rosenbichler
Markus Tumeltshammer MA
Austrian School of Government
ursula.rosenbichler@bmkoes.gv.at
markus.tumeltshammer@bmkoes.gv.at