

Wesentliche Ergebnisse des Symposiums



Die Frage, wie Zoos zu guten Führungskräften kommen, führte zu folgenden Ergebnissen:

Zoologischen Gärten haben viele Gemeinsamkeiten: Das Übereinkommen über die Biologische Vielfalt (CBD), die Richtlinie 1999/22/EG des Rates vom 29. März 1999 über die Haltung von Wildtieren in Zoos sowie die Satzungen und Standards der Zooverbände, denen sie angehören (WAZA, EAZA, VdZ, OZO, zooschweiz) verpflichten sie auf gemeinsame Ziele und Vorgehensweisen. In einem sich dynamisch ändernden politischen und gesellschaftlichen Umfeld müssen sie dafür sorgen, dass ihre gesellschaftliche Akzeptanz unter Berücksichtigung der Einstellung der Bevölkerung zum Tierschutz gewahrt bleibt und dass ihr wirtschaftliches Gedeihen gesichert ist.

Andererseits sind die Zoos von ihrer Grösse, der Zusammensetzung ihrer Tierbestände, ihrer Standorte und ihrer Besitzverhältnisse so unterschiedlich, dass kein einheitliches Rezept für die Gewinnung und Entwicklung von Führungskräften geben kann.

Aus diesem Grund ist die Schaffung einer Akademie mit einheitlichen Lehrgängen für die Ausbildung von Zoo-führungskräften nicht zielführend.

Für eine erfolgreiche Besetzung von Kaderstellen im Zoo sind jedoch folgende Punkte wesentlich:

- Es ist laufend zu überprüfen, welche Kompetenzen gemäss der strategischen Ausrichtung des Zoos benötigt werden.
- Es ist periodisch für jedes Kadermitglied eine Gap-Analyse durchzuführen, um zu ermitteln, welcher Aus- und Weiterbildungsbedarf besteht und ob das Kader eventuell personell ergänzt werden muss.
- Neue Kadermitglieder können in den eigenen Reihen gesucht werden, aber auch im naturwissenschaftlichen Umfeld, in verwandten Organisationen, in der Wirtschaft oder an Universitäten.
- Neuen Kadermitgliedern ist eine umfassende Aus- und Weiterbildung „on the job“ anzubieten. Durch den Besuch von Lehrgängen, die von Hochschulen und Fachorganisationen angeboten werden, und durch Praktika in verschiedensten Zoos können Kompetenzlücken geschlossen werden.

