

**ZUKUNFTSWERKSTATT
SCHÖNEBERGER
FORUM 2023**

Nach einer kurzen Vorstellungsrunde mit den Fragen

- **Welche Branchen sind hier und heute vertreten?**
- **Wer kommt aus welchem Bundesland und welche Länder sind überhaupt vertreten?**
- **Welche Personalprobleme brennen Euch auf den Nägeln, was muss dringend angegangen werden und wen betrifft das in dieser Runde in ähnlicher Weise?**

wurde der Ablauf unserer Zukunftswerkstatt vorgestellt. Und weil wir die Zeit so gut, wie es eben möglich ist, nutzen wollten, stiegen wir direkt in die Kritikphase ein...



Per Zuruf sammelten wir kritische Punkte und sortierten sie in 5 Cluster. Dabei wurde deutlich, dass die meisten Kritikpunkte in der Personalpolitik (im Großen wie im Kleinen) zu finden sind, aber auch die hausgemachten Probleme und Rahmenbedingungen, wie z.B. die Krisen unserer Zeit haben einen großen Einfluss darauf, ob und wie die Aufgaben in den Institutionen und Einrichtungen zukünftig bewältigt werden können.

blinder Aktionismus!

Hausgemachte Probleme 1

- Personenabbau bis zu 40%
- Zu wenig Ausbildung
- Strukturierte Nachfolgeplanung
- Azubi als Lückenfüller
- nicht genug Azubis → Quereinsteiger
- Zu hoch qualifizierte Auszubildende
- Befristungen ohne Grund
- keine zukunfts-fähige Personalstrategie

Politik 2

- finanzielle Ressourcen für Neueinstellung
- fehlgeleitete Finanzkraft → nicht Personal
- konservative Entscheidungsträger
- Anwälte müssen BA + Praxis haben... (die aber kaum!)
- starrs Tantiemen- und Gehaltssystem
- Ungleichgewicht Abt.-Größen
- veraltete Rechtsgrundlagen (Gesetze)
- Reserven versus Effektivität
- Obere Ebenen: noch Partei- nicht-Kompetenz
- wenig Mitarbeiterbindung
- Populismus
- Ungerechtigkeiten z.B. "Bundeszulage"

Weitblick 3

- Nachwuchs fehlt
- Übersteigerter Qualitätsbedarf (Ausbildung unverständlich)
- es wird alles genommen → ungesunde Lage...
- ⇒ Best. wird: Unattraktiv!
- Verpflichtungen nicht eingehalten → Junge gehen!
- Behörden-korruption
- unvollständige AP-Ausbildung
- mangelhafte Digitalisierung
- Soft- und Hardware veraltet

Dauerrisen 4

- Klimawandel → Mehraufgaben
- Generationskonflikte (alte Horrors)
- Standesdenken: auf andere herabschauen (die können das nicht)
- Demografischer Wandel
- Aufgabenkritik
- fehlende Prozessphilosophie
- Zu wenig langfristige Digitalisierung
- nicht alle werden digital aufgenommen

Organisationelles 5

Ein kleines Diagramm zeigt eine Kurve mit den Achsen 'Risiko' und 'Kontrolle', beschriftet mit '20' und '65'.

Utopiephase 00

Die Personalplanung
der Zukunft

Wie fühlt sie sich an?
Woran erkennt
man sie?

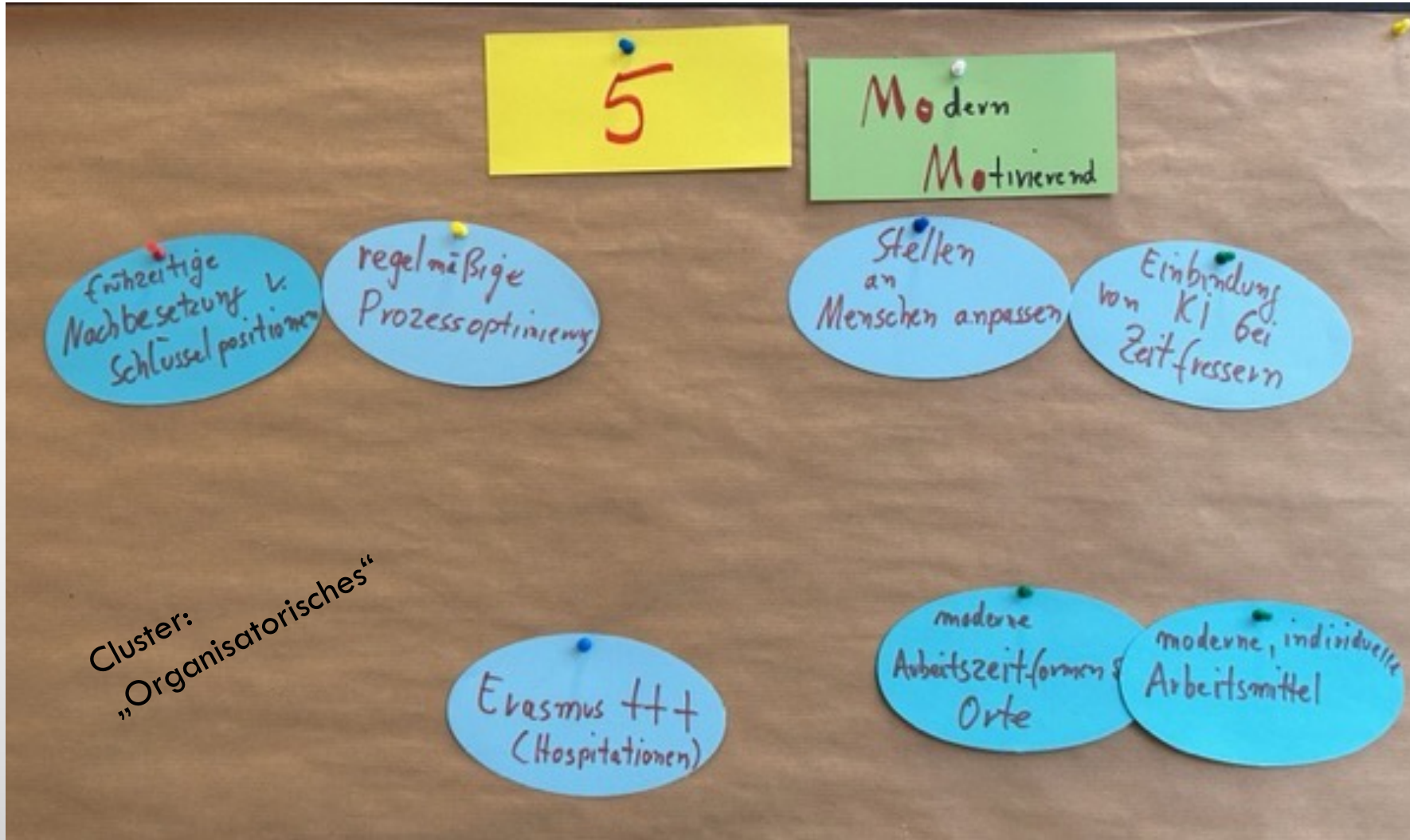
Wie sieht sie?
im Detail aus?

Wer hat
was davon?

...

Gebt Eurer Vision
einen passenden Namen!





Humanitäre Krisen

Klimawandel

- Reserve statt Überlast.
- KI als Hilfe
- autark werden (Georgia...)
- Prävention durch abW Abfallpläne
- Moderne Ausbildung
- passende Ausbildung
- Abbau Bürokratie 24 →
- Mehr Individualität Zusammenhalt

Generationskonflikt

Geld
vs.
Zeit

Standesdünkel

Fortbildung über Schranken

Cluster:
„Dauerkrisen“

4

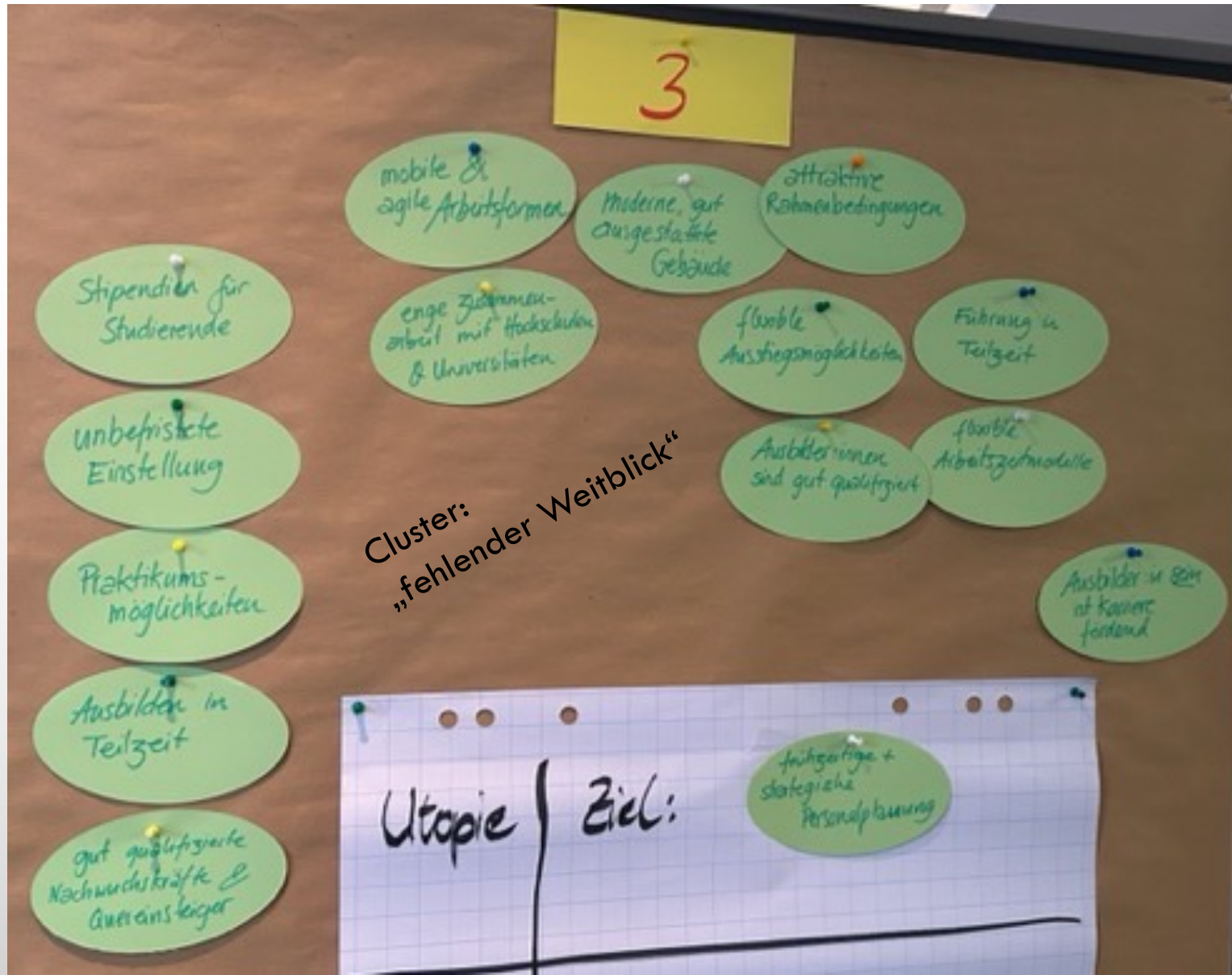
Demografischer Wandel

Mehr Kinder

gehört dazu →

Der Personalkörper ↳ Altersstruktur

- fit bis 67
- altersgemäß Analytik
- Mentor-Tutor
- Moderne Technik für Einführung
- Hilfsmittel oder Teams
- Förderung von Zusammenarbeit



2

Gesellschaftliche
Grundkonzepte

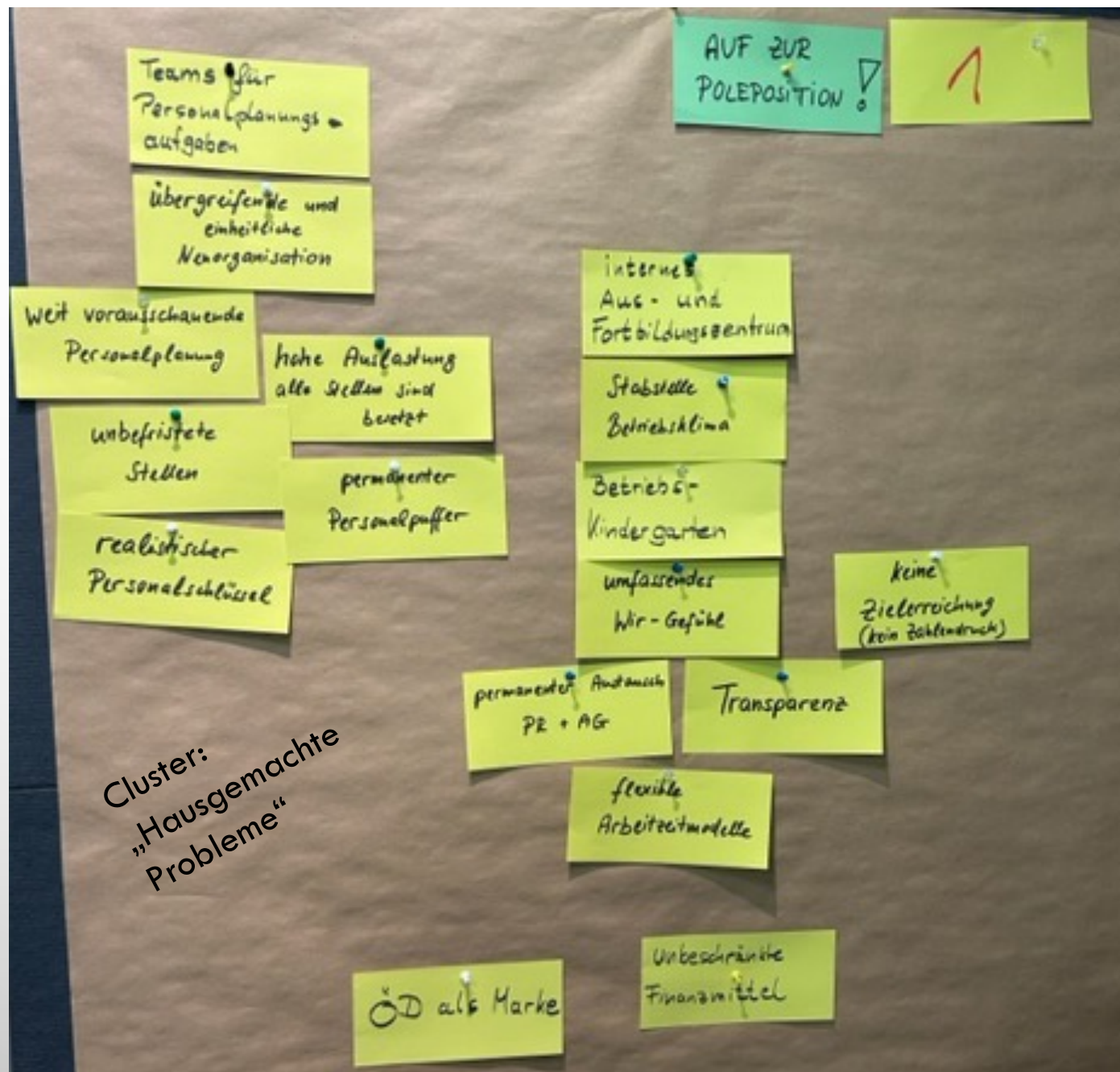
Konsequente
Finanz Ehrlichkeit
(Transparenz)

Cluster:
„Politik“

Ⓐ
Verlässliche
Zeitplanung
(Strategisch)

Ⓑ
Reservepool
für flexible/kurzfristige
Empfehle

Ⓒ
Improvisation
ist keine
Strategie



Realisierungsphase



- ▶ Ziel(e) konkret, realistisch
- ▶ Beteiligte wer ist dabei?
- ▶ Vorgehen/Strategie wie?
- ▶ Dauer/Zeitraumen bis wann?

Utopie: Einsatz von KI	Ziel: Einsatz von KI entlastet Beschäftigte
Beteiligte	AG, Leitung, Führungskräfte, JT, Externe, Beschäftigte, DS...
Vorgehen	<ol style="list-style-type: none"> 1. KI-Einsatzmöglichkeiten* ermitteln (Ziel im Blick!) 2. Machbarkeit mit Beteiligten klären (Ressourcen^{u.a.}) 3. Schrittweise anwenden (Testläufe, Pilotprojekte) + Modifikationen 4. Übertragung in Praxis und Bewertung des Entlastungsfaktors
Dauer	5 Jahre (+) ... * Beschäftigte als Expert*innen!

Beispiel

1

Utopie realistische Pers.-Planung	Ziel: a) auskömmliche Personalausstattung
Beteiligte	AG, Pers, Mkt, - Fuhr.-Kr. - Controlling, Politike - Mitarbeiter, ggf. Sachverständige
Vorgehen	1.) Verifizierung Stellenplan 2.) Analyse planb. + unplanb. Aufw. 3.) Arbeitsabläufe analysieren 4.) Vorteile dem AG darstellen 5.) Schrittweise Einführung einer Stellenbesetzungsstrategie ...
Dauer	3 Jahre bis fertig

Utopie	Ziel: Gesellschafts- Vertrag (Langfristig, gemeinsame, akzeptierte Ziele)
Beteiligte	Bürger, Entscheidungsträger, Wissensdriftler
Vorgehen	<ul style="list-style-type: none"> - Inhalte sammeln (was soll mein) - Bürgerbefragung - Expertenkommission aus allen Beteiligten longan Kriterien fest (Auswertung ist K1) - Bedingungen zum Erreichen der Wünsche (Analyse) - Feedback (Ist es Euch das wert?) - Zieldefinition - Gesellschafts Vertrag
Dauer	Langfristig (ca. 15-20 J.)

2

Utopie	Ziel: frühzeitige + strategische Personalplanung
Beteiligte	AG / Externe (Schulen/Unis) / Personaler / Haushälter / Beschäftigte / Ausbilder:innen / Interessensvertretungen / Kund:innen / Führungskräfte
Vorgehen	<ol style="list-style-type: none"> 1) Personales: Analyse d. Situation in der u. alle d. davon Zukunfts- / auf die Zukunft bezogen <ol style="list-style-type: none"> a) alle d. davon b) Beschäftigte 2) externen Blick einholen / Befragungen <ul style="list-style-type: none"> - interne Beratung dazuholen 3) Personalbedarfsermittlung <ul style="list-style-type: none"> - agil - vollständige Erfassung aller Aufgaben 4) Bedarfe werden an die Ausbildungsinstitute / Universitäten gemeldet 5) Haushalts organisieren die notwendigen Finanzmittel 6) strategische Personalplanung einplanen
Dauer	in 3 Jahren Arbeitsergebnisse Anfang an einer Ausbildungslehre



4

Utopie | Ziel: Wissenserhalt-
transfer


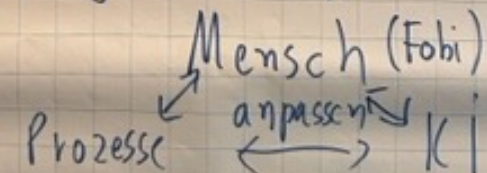
Beteiligte | Projektgruppe: Beschäftigte aus allen Bereichen,
PR, JAV, Personalamt, Moderator*in, Führungskräfte, IT

Vorgehen

1. Bedarfsanalyse + Ideen sammeln
2. Workshop mit Gründung der Projektgruppe
3. Erarbeitung eines Konzepts
 - ↳ Wie sieht eine Umsetzung aus?
 - ↳ Wie kann der Wissenstransfer erfolgen?
 - ↳ Was für ein finanziellen Rahmen braucht es?
 - ↳ Wie gewinne ich die ältere Belegschaft dafür?
 - ↳ Wie gehe ich mit ihnen um?
 - ↳ Möglichkeiten ausschöpfen → Personell, technisch, finanziell
 - ↳ z.B. Mentoringprogramme, überschneidende Besetzung
 - z.B. Honorarbeschäftigung, Tagfortinals ...

Dauer | höchstens 1 Jahr

5

Utopie:	Ziel: Anpassung der Stellen an die Fähigkeiten der Menschen 
Beteiligte	Beschäftigte, FK, AG, IT (Politik)
Vorgehen	<ol style="list-style-type: none">1. Prozesse / Aufgaben erfassen (ggfs mit Hilfe von KI)2. Prozessbewertung3. Entscheidung KI ↔ Mensch4. Fähigkeiten erheben5. Abgleich Aufgabe ↔ Fähigkeit6. 
Dauer	10 Jahre



*Bemerkenswert, was wir an
zwei Tagen, doch in nur
3,5 Stunden erarbeitet
haben! 😊*

**Danke für Euer Engagement, für Eure positive Energie und den Austausch.
Viel Erfolg bei der Anwendung und Umsetzung der Ideen und Ansätze vor Ort!**

Fragen/ Anmerkungen gerne unter nadja.cirulies@abfev.de