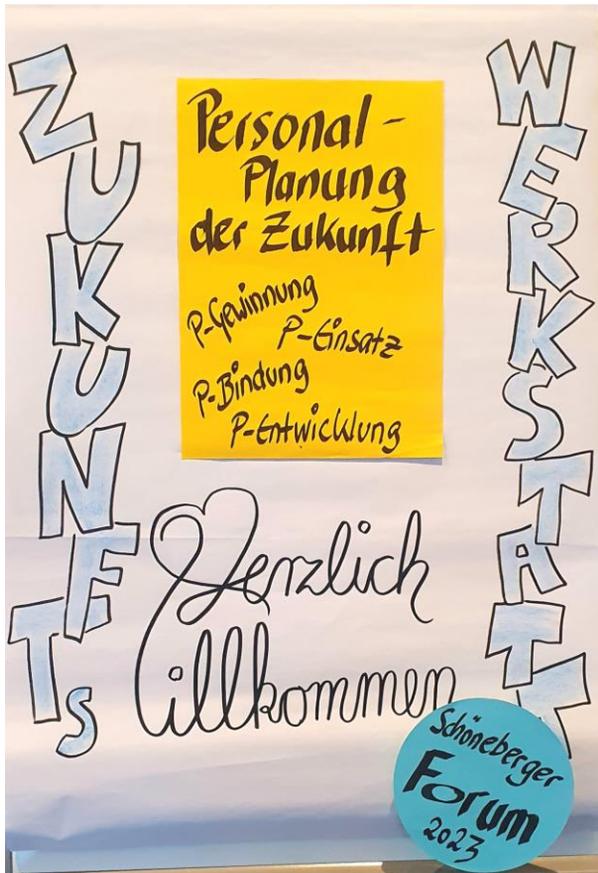


Schöneberger Forum 5

15./16.11.2023



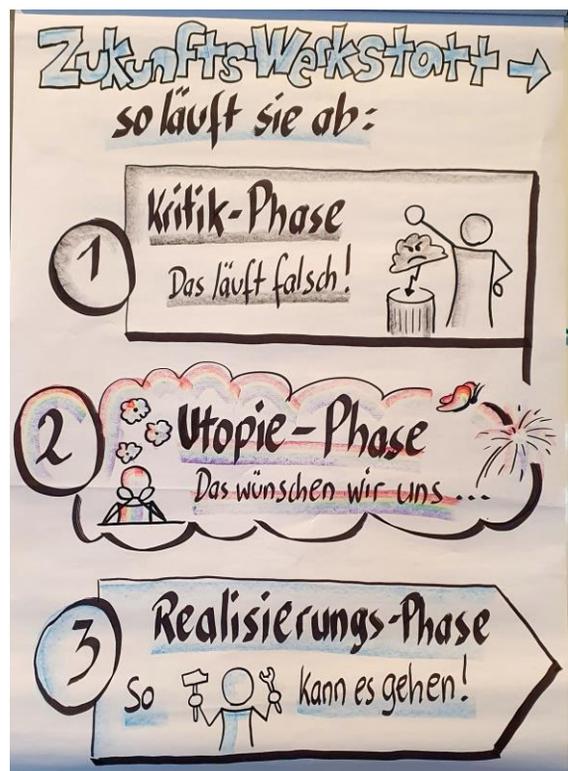
Moderatorin Kirsten Lange
erklärte das Prinzip der
Zukunftswerkstatt als
Kreativ-Methode*, und dann
ging es auch gleich los.

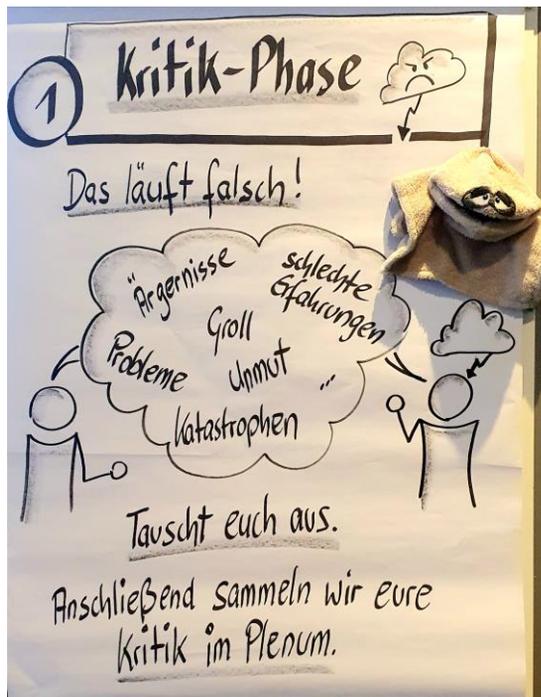
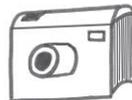
* Wer noch Fragen zu dieser
oder ähnlichen Methoden hat
– meldet euch gern:
kirsten.lange@posteo.de

Fotoprotokoll zur Zukunftswerkstatt Personalplanung der Zukunft

Zum Einstieg machten wir eine kurze
Bestandsaufnahme, wer so alles dabei war:

- Welche Branchen ...
 - Welche Bundesländer ...
 - Welche Personalprobleme ...
- ... waren im Raum vertreten? Die
jeweiligen Personen standen auf und
konnten bereits erste Gemeinsamkeiten
feststellen. Die letzte Frage war sehr weit
gefasst und verwies schon auf den
nächsten Schritt.

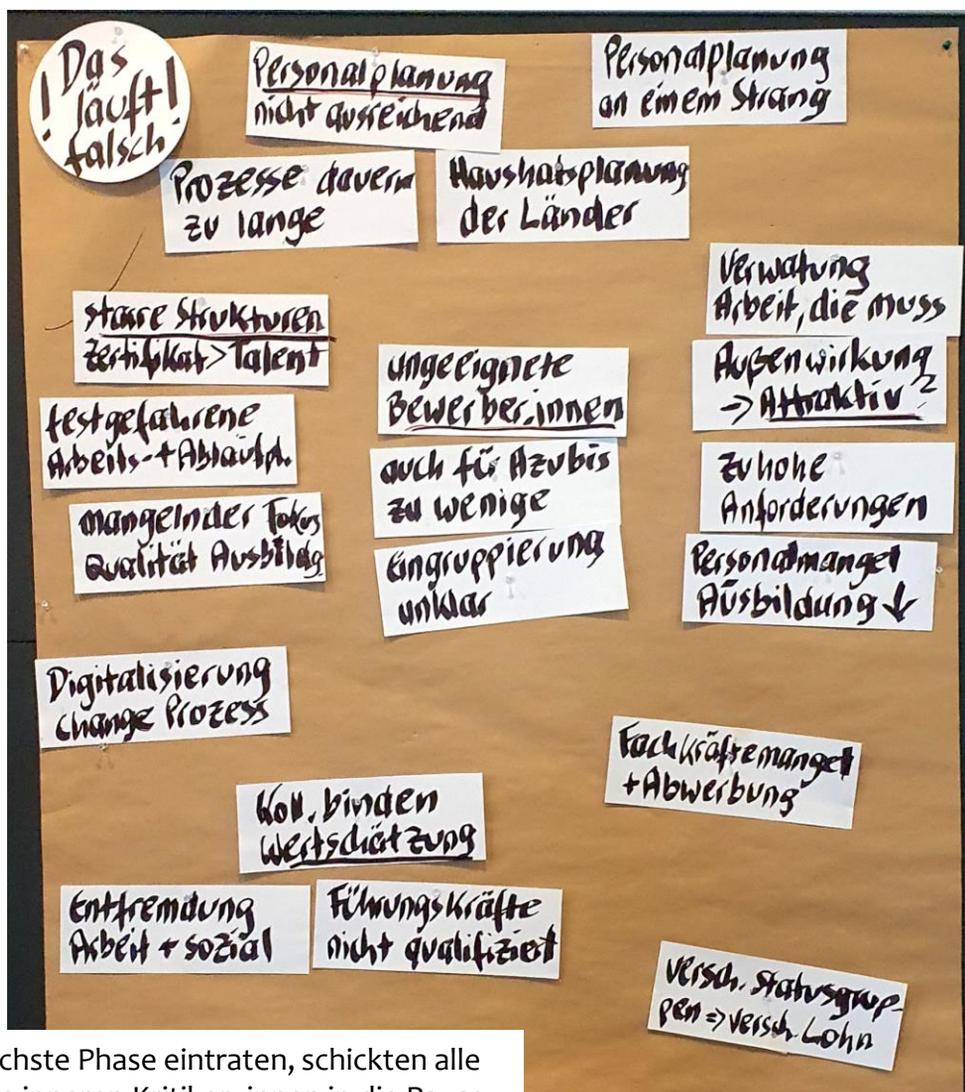




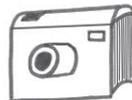
Wir beginnen mit der **Kritik-Phase**:

Dazu haben sich unbekannte Zweiergruppen darüber ausgetauscht, was bei ihnen so alles schief läuft in der Personalplanung.

Von jeder Gruppe wurden ein bis zwei Aspekte gesammelt und zu acht Oberpunkten sortiert (hier unterstrichen bzw. einzeln hängend). Die Auswahl an Kritikpunkten war vielfältig:



Bevor wir in die nächste Phase eintraten, schickten alle Teilnehmenden ihre inneren Kritiker_innen in die Pause.



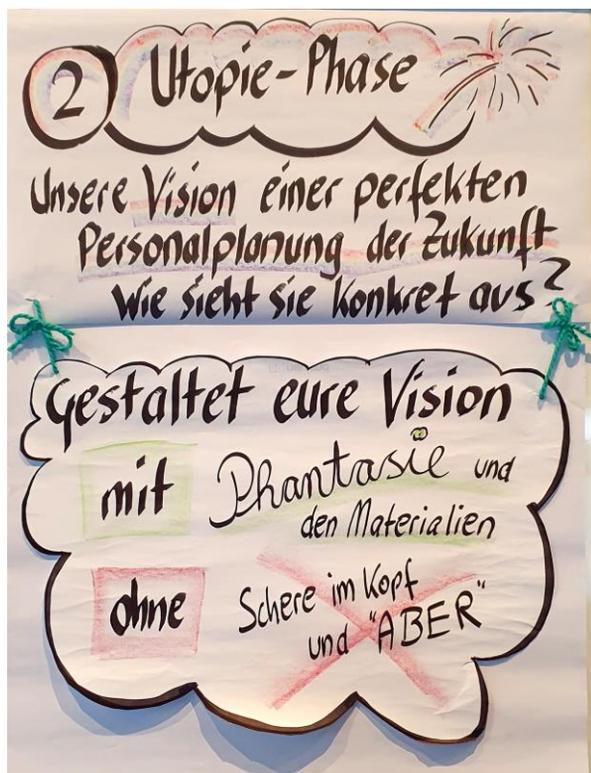
In die **Utopie-Phase** starteten wir mit einer kurzen Phantasiereise, bei der es sehr still im Raum wurde:

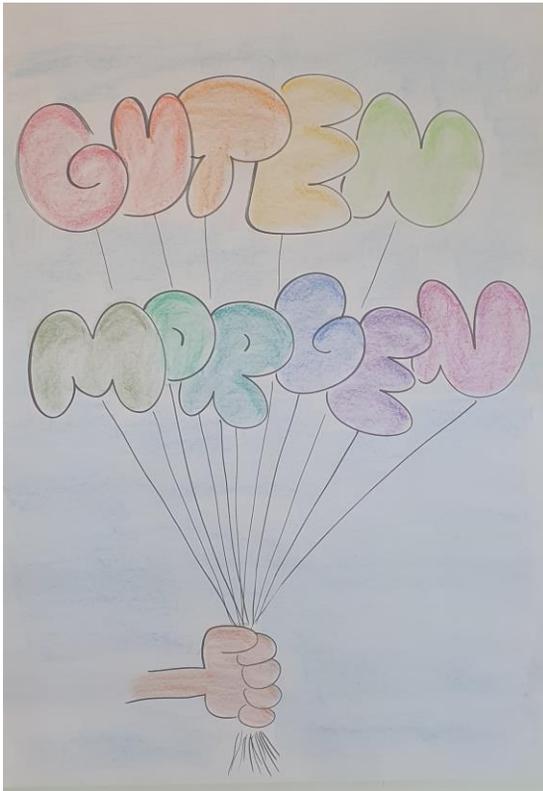
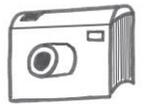
Meine Vision einer perfekten Personalplanung der Zukunft – wie sieht sie konkret aus?

- Wie funktionieren ...
Kommunikationswege? Planbarkeit? Vereinbarkeit? Zusammenarbeit? ...?
- Wer merkt etwas von meiner Vision?
Kolleg_innen, Angehörige, Lieferantinn_en, „Kund_innen“, wir selbst im PR? ...
- Woran?
Kommunikationsverhalten,
Wertschätzung, Betriebsklima,
Arbeitstempo, Fehlerhäufigkeit,
Krankenstand ...

Mit dieser Vision in Kopf und Bauch fanden sich fünf Gruppen nach Neigung, die ihre Utopien konkret ausgestalteten. Sich von der Realität zu trennen, war dabei gar nicht so einfach.

Das Materialbuffet half ein wenig.





Am nächsten Morgen starteten wir mit der universellsten und kürzesten Anwärmübung der Welt – den **drei wichtigsten Formen betrieblichen Widerstands:**

- Aufstehen
- Querstellen
- Wi(e)dersetzen.

Nach letzten Arbeiten an den Utopien wurden diese vorgestellt und boten viele Impulse zur betrieblichen Veränderung.

Als letzter Schritt folgte die **Realisierungs-Phase** zu einem Aspekt aus der eigenen Utopie. Hierzu gab es ein Diskussions-schema sowie ein Beispiel.

3 Realisierungs-Phase

Sucht euch ein konkretes Vorhaben aus eurer Vision aus:

Ziele: Was genau wollt ihr erreichen?

Beteiligte: Wer sollte mitziehen?

Vorgehen: Wie kann das Ziel erreicht werden?

Dauer: Bis wann werdet ihr dafür brauchen?

Vielleicht schafft ihr ein zweites Vorhaben?
↓
Nur zu!

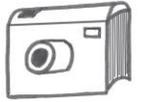
Thema: Einsatz von KI	Ziel: Koll. werden entlastet, ohne dass Job abgewertet wird	Beteiligte: AG, FK, IT, DSAN Externe?! Gewerksch.
---------------------------------	--	---

Vorgehen:

- 1) KI-Einsatzmöglichkeiten ermitteln, Koll' = Expertinnen! Best Practices?!
- 2) Machbarkeit mit Koll' klären (Ressourcen?)
- 3) Testläufe, Pilotprojekte => Modifikationen?!
- 4) Praxis-Transfer + Evaluation: Entlastung? Sonst. Folgen?

Dauer:
5 Jahre ...

Auf den folgenden Seiten sind nun eure Utopien sowie die jeweils dazu gehörigen Realisierungs-ideen zusammengefasst.



Personal-Planung

Altersstruktur-analyse

regelmäßige Strategie-plannungen bzgl. Personal

strategische Struktur- und Personalplanung

ausreichende Ressourcen f. Qualifizierung, in Personalab./-aktiv.

systematische Personalrechtw. (Perspektiven)

↓
↓
↓
Voraussetzungen

KI: Chance und Risiko
↳ zum Vorteil nutzen

Erhebung der Kompetenzen

digital unterstütztes "Talentmanagement"

digital unterstützte Prozesse (E-Bewertung...)

↓
digitale Welt

Besser bewertete Stellen (qualitativ, organisatorisch)

überlappende Stellenbesetzungen für gute Einarbeitung/Wissensm.

Öffnen für andere Bewerber* innen (Flexibilität)

hoher Fortbildungsbudgets

↓
↓
↓
Personalgewinnung/-bindung
↓
Potenziale nutzen

Thema:

strategische Struktur- und Personalplanung

Ziel:

- schnelle + geeignete Nachbesetzung / mit
- gute Arbeit für alle in der Dienstst.

Beteiligte:

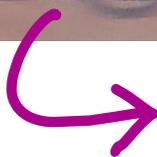
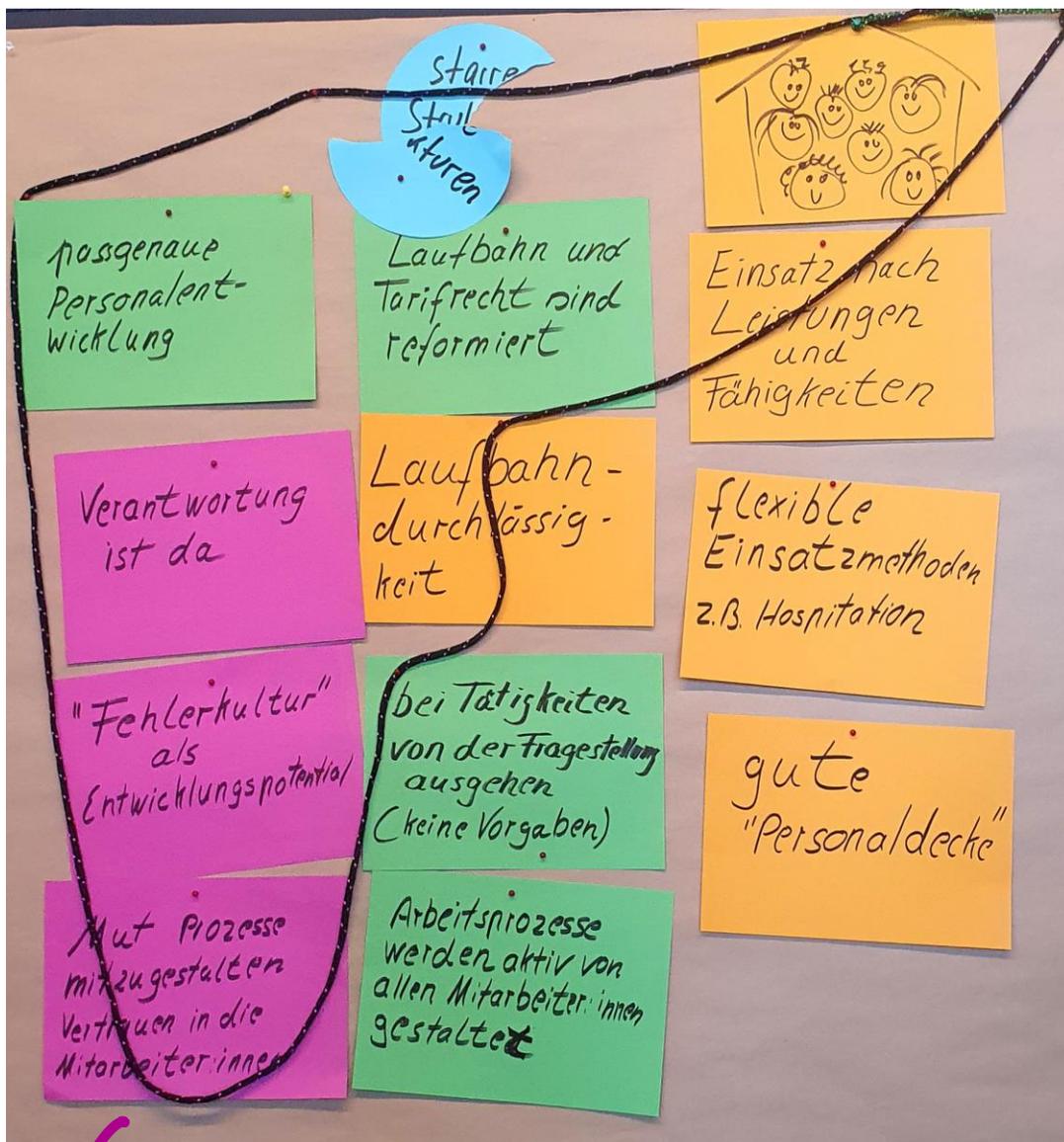
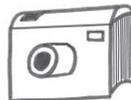
- Personalab.
- alle Abt. (Führung)
- PR, Fb., SBV
- Dienstherr / Arbeit
- Geschäftsstelle
- Personalrat

Vorgehen:

- strategische Analyse (Arbeits-/Funktions / zukünftige Aufgaben / Quali-Anforderungen / ...)
- frühzeitige Passelreife / Doppelbelastungen
↳ offen für unkonv. Qualifikationen
- aktive Entwicklung des vorhandenen Personals
- zügige Verfahren
- Stellen strategische Plänen, Stellen
scharf definierte Aufgaben festlegen
- Qualifizierungsstellen planen

Dauer: 2-3 Jahre

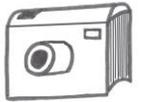
Bei der konkreten Personalplanung stecken bereits in der Utopie viele Ideen zur Realisierung. Dazu gab es noch eine detaillierte strategische Planung.



Vertrauen in die Einzelnen macht Mut zum Mitgestalten. So können starre Strukturen aufgebrochen und **Arbeitsprozesse** dementsprechend angepasst werden:

An einem Strang zu ziehen, macht alle glücklich ☺!

Thema:	Ziel:	Beteiligte:
Arbeitsprozessabläufe	Steuerung durch die Beteiligten Mitarbeiter:innen	MA FH PR PE (weniger Unternehmensberatung) Kundinnen
Vorgehen: 1.) IST-Analyse "Wer gestaltet jetzt Welche Prozesse wie?" Work-Shops mit Beteiligten 2.) Ideen sammeln 3.) konkrete Prozesse zur Umsetzung festlegen 4.) einfach mal machen!!! 5.) Evaluation → zurück zu 1)		
		Dauer: ca. 6 Mon. bz.w. je nach Prozess



Attraktivität

einheitliche
Grundstruktur
Tarife

einheitliche
Grundstruktur
Bildung

Werbeprämien
für Empfehlungen
neuer Mitarbeitender
oder Alumni
(nach erfolgreicher Probezeit)

regelmäßige
Mitarbeitergespräche

moderne/digitale
technische- und
Büroausstattung
Starterpaket

Mentor für die
Einarbeitung

monatliche Willkommensgespräche

Qualifizierungs-
gespräche
regelmäßig

Analyse und
Anpassung von
Aufgaben + Bewertung

moderne
Stellenausschreibungen

neue Wege für
Auszeichnungen
Jubiläum / etc.

vorhandene
Qualifizierungen/
Ressourcen
nutzen

Neigung und
Fähigkeit
nutzen

4-Tage Arbeits-
woche

gesunde
Versorgungsangebote

Gesetzgebung
aus der Verw.
entwickeln

moderne
Führung

Gesundheitsförder-
maßnahmen

aktive
Beteiligung

Einsatz
nach Bedürfnissen
d. MA

.....

Thema:

Willkommen
bei
uns !!

Ziel: Attraktiver

Willkommensprozess

Beteiligte:

Ankommen.de
Dienststellenleitung
Führungskraft
Interessenvertretung

Vorgehen:

Analyse - Istzustand, Austausch zwischen
Ankommen.de, Führungskraft und Interessenvertretung
Methode - Workshop

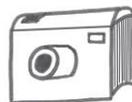
Erarbeiten gemeinsamer Kernpunkte für eine gute Willkommenskultur
im Betrieb -> Dienst-Betriebsvereinbarung abschließen

Evaluation zur fortlaufenden Optimierung

Dauer:

1-2 Jahre

Eine aktive Willkommenskultur erhöht die **Attraktivität** der Verwaltung auch nach außen. Hier ist ein Weg dorthin aufgezeigt.



Wertschätzung betrachtet Mensch als Person auf Grund ihrer:

- Fähigkeiten
- Persönlichkeit
- Einzigartigkeit

Wirkung auf Gesundheit

- erhöht Wohlbefinden
- verbessert Konzentration
- stärkt Beziehung
- steigert Leistungskraft

Wirkung auf Unternehmen

- verbessertes Arbeitsklima
- verringert Fehlzeiten
- erhöht Motivation
- stärkt Unternehmensbindung

Wert - Schätzung

gute Arbeitsbedingungen

Personalentwicklung & -förderung

Bezahlung

Job + Anerkennung

Selbstbestimmung der Kollegenschaft

Sinnhaftigkeit

gleiche Bezahlung für alle

Offenheit

Flexibilität

(z.B. Ort, Arbeitsplätze, Rente/Pension, Pflege, Arbeitszeit, Aufgaben, etc.)

Selbstwirksamkeit

keine Hierarchie

Vertrauen

Socialising

Arbeitsentzerrung

keine Formalien

Empathie

Super Konfliktmanagement
-> aktiver Umgang

weniger Controlling / Statistik

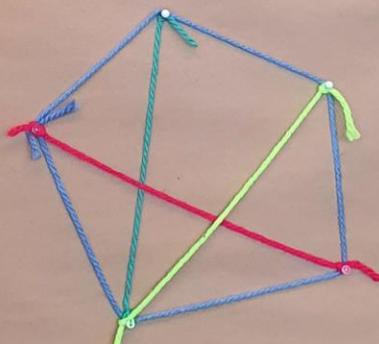
Transparenz

Respekt, 360° Wertschätzung, Gelassenheit

Wir-Gefühl / Verbundenheit

3-Tage-Woche (24h-Woche) bei voller Bezahlung

Sport auf Arbeitszeit



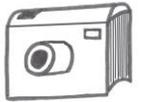
=> Wertschätzung in allem Handeln

in und um die Arbeit ☺

Wertschätzung wertzuschätzen bringt Vorteile für alle – hier stecken schon viele Argumente für die Umsetzung drin. Eine Form davon ist das betriebliche Vorschlagswesen. So kann es (sofort!) gehen:

Thema: ... Betriebliches Vorschlagswesen	Ziel: - MA-Auswahl - Verschlanke Prozesse	Beteiligte: - MA - FK - NWK
Vorgehen:		DV Personalauswahl?
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ausschreibung MA Mitsprache 2. Gestaltung Auswahlverfahren mit MA 3. Personalentscheidung im Team 4. Onboarding mit/durch MA 5. 360° Feedback => evtl auch für Offboarding 		Wenn Wille da: Dauer: als Pilot direkt umsetzbar

Letztendlich hängen alle Themen zusammen: Mehr Attraktivität und Wertschätzung, flexible Strukturen zum Mitgestalten und strategische Personalplanung verhilft auch zu mehr **Bewerber_innen**.
Ein klares Verfahren mit zentralem Bewerbungsportal unterstützt dabei.



Thema: Zentrales Bewerbungsportal (Skillsportal)	Ziel: Einfaches Finden des Traumjobs bzw. neuer Beschäftigter	Beteiligte: IT-Dienstleister: in Personalabteilungen Datenbankbeauftragte Zentrale Personalverant. Wörtliche Videograf: in
Vorgehen: - Alle Beteiligten überzeugen (Dienststellen, Politik, etc.)		
<ul style="list-style-type: none"> Finanzierung sicherstellen Ausschreibung für IT-Dienstleister: in, Werbeagenturen Stellenausschreibungen zentral verwalten + Videos Verfahren für Job Zuordnung entwickeln Pilotprojekte mit wenigen Berufsgruppen <p>→ Roll out</p>		
Dauer: 2-10 Jahre		

Dank eurer eifrigen Schaffenskraft bis in die Pausen hinein sind beeindruckend viele und großartige Impulse zusammen gekommen. Alles Gute für eure Umsetzung!

Kirsten