

SOZIALE NACHHALTIGKEIT ALS SCHLÜSSEL FÜR LANGFRISTIGE PERSONALBINDUNG

Dr. Anke Saebetzki | Personaldirektorin FHB



Der Senator für Finanzen



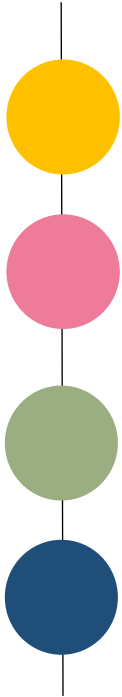
Verwaltungspraxis in Europa

27. Europäischer Verwaltungskongress 2024

Generalthema:

AUFBRUCH: Nachhaltig gestalten – oder scheitern!

AGENDA



SOZIALE NACHHALTIGKEIT

Personal finden und binden – ein nachhaltiges Kollegium

BEISPIEL BREMISCHE VERWALTUNG

Neue Arbeitsformen, Diversity Management und mehr – wo steht Bremen

HERAUSFORDERUNGEN

Grenzen der öffentlichen Verwaltung

FAZIT


Was haben wir, wo wollen wir hin

AGENDA



SOZIALE NACHHALTIGKEIT

Personal finden und binden – ein nachhaltiges Kollegium



Verwaltungsinterne Aspekte

- Langfristige Mitarbeitendenbindung durch sinnstiftende Arbeit, Einbindung in Entscheidungsprozesse, um die individuelle Bedeutsamkeit zu stärken
- Diversität, Vielfalt, Gleichbehandlung, Fairness
- Weiterentwicklungsmöglichkeiten, Lebenslanges Lernen
- Gesundheitsförderung der Mitarbeitenden
- Berücksichtigung von Bedürfnissen verschiedener Generationen, Wandel und individualisierte Führung

Verwaltungsexterne Aspekte

- Gleichberechtigter Zugang für alle Bürger*innen zu verwaltungsnahen Dienstleitungen
- Langfristige soziale Verantwortung, soziales Engagement für die Gesellschaft (Beispiel Landesprogramm LAZLO – Perspektive Arbeit)
- Nachhaltige Entscheidungen und Maßnahmen mit positiven Auswirkungen auf die Gemeinschaft (Beispiel nachhaltige Beschaffung)

AGENDA



BEISPIEL BREMISCHE VERWALTUNG

Neue Arbeitsformen, Diversity Management und mehr – wo steht Bremen

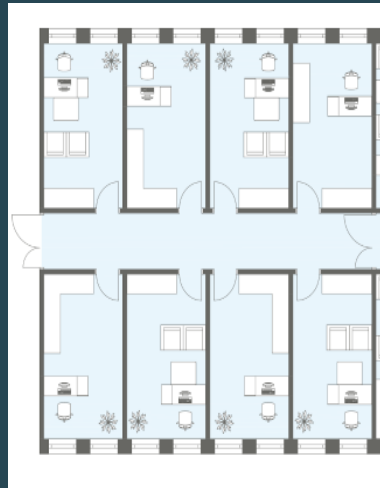
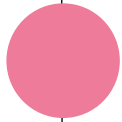


- **Sinnstiftende Arbeit** - Berücksichtigung der Werteorientierung und Sinnstiftung durch die Arbeit
- **Arbeitsräume der Zukunft** - Umsetzungsformen in Richtung örtlicher und zeitlicher Flexibilisierung von Arbeit
- **Kollaborative Arbeitskultur** - Methoden und Tools werden generiert, die flexible Netzwerkstrukturen und projektbasierte Organisationsformen stützen und Zusammenarbeit fördern
- **Neue Wege der Führung** - Verändertes Führungsverständnis und Verantwortlichkeiten durch flexible Organisationsformen und partizipative Entscheidungsmechanismen

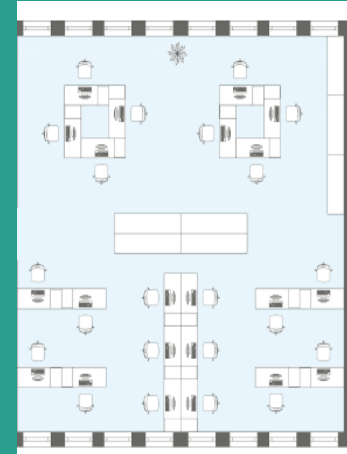
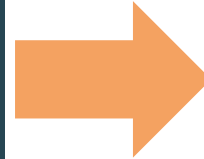
NEW WORK IN DER FHB – BISHERIGE SCHRITTE

- Projekt New Work zur Konzeption eines Leitfadens mit praxisnahen Handlungsempfehlungen, Erfassung und Clusterung von bereits laufenden Vorhaben und Projekten
- Einführung von übergreifendem digitalen Dokumentenmanagement als Voraussetzung für eine größtmögliche Arbeitsflexibilisierung (VIS-Einheitsmandant)
- Einführung und Umsetzung von ortflexiblen Arbeiten in der FHB (Dienstvereinbarung Ortsflexibles Arbeiten)
- Ausbau und Etablierung von geteilter Führung
- Einführung von Coworking-Flächen, insbesondere im Tabakquartier

DAS BEISPIEL TABAKQUARTIER



Von: wie gewohnt...

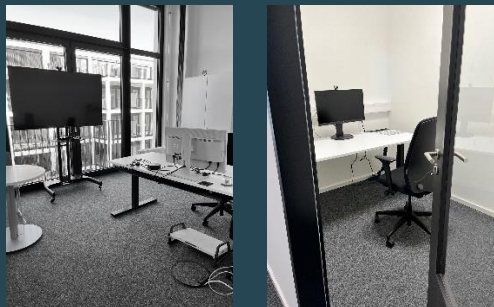


... zu: offen, kommunikativ
und kollaborativ!

FUNKTIONSRÄUME IM TABAKQUARTIER

FOKUS

Einzelbüros / Videoboxen und Rückzugsmöglichkeiten für konzentrierte Tätigkeiten



KOMMUNIKATION

Kommunikationsflächen zum Austausch untereinander



KOLLABORATION

Teamflächen für kreative Zusammenarbeit



BEGEGNUNG

Begegnungen schaffen



NEW WORK UND COWORKING IM TABAKQUARTIER ZUSAMMENARBEIT MIT SPIELREGELN

- Es gilt das „Heimathafenprinzip“, jedes Team hat auf der Fläche seinen Bereich
- Praktiziert wird das Desksharing-Modell in Verbindung mit dem Clean-Desk-Prinzip (Clean Desk Richtlinie, Hygienekonzept)
- Rücksichtnahme(z.B.: kurze Gespräche leise auf der Fläche, sonst in dafür vorgesehenen Räumen; Telefonate/ViKos nur kurz am Platz, sonst in Videobox)
- Reservierung von gemeinsam genutzten Räumen, kurze Nutzung um Kapazität zu sparen

NEW WORK UND COWORKING FÜR ALLE

- Beratung und Impulsvorträge zu neuen Arbeitswelten und Raumkonzepten
- Erarbeitung von Standards zu Neuen Raumkonzepten, z.B. Begriffsbestimmungen für Raumtypen und Arbeitsmodi (Desk Sharing Modelle, Multi Space Büro)
- Empfehlungen für den Prozess zur Einführung moderner Raumkonzepte Aspekte für die Evaluation moderner Raumkonzepte in der FHB
- Aufbau Wissensplattform „Neue Arbeitswelten“
- Initiierung Netzwerk „Neue Arbeitswelten“ (Q1/2024)

- Diversitätsbewusste Personalgewinnung als Spiegel der Bremer Gesellschaft
- Qualifizierung und Partizipation der Beschäftigten im Bereich Diversity, Ausbildung zum Diversity Multiplikator, Interkulturelles Mentoring, Frauen in Führungspositionen
- Diversitätsorientierter Bürger*innenservice
- Ressortübergreifende Zusammenarbeit, Unterstützung und Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Diversity-Management

LEITSTELLE ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT

- Gemeinsame Identifikation mit der Freien Hansestadt Bremen als Arbeitgeberin nach innen und außen
- Einheitliche Informationsbereitstellung durch gebündelte Kommunikationskanäle, z.B. durch das Mitarbeitendenportal
- Authentische Einblicke in die Verwaltung z.B. durch das Redaktionsformat „Auf einen Kaffee mit“
- Präsenz des „Wir-Gefühls“ z.B. durch einheitliche Werbemittel im Corporate Design



INTERNE WEITERBILDUNGSMÖGLICHKEITEN

- Weitreichendes Fortbildungsangebot im Aus- und Fortbildungszentrum, das ständig überarbeitet und weiterentwickelt wird
- Breites Fortbildungsprogramm, insbesondere auch für Führungskräfte
- Lehrgang zur geprüften Projektmanager*in in der öffentlichen Verwaltung mit Zertifikat als Abschluss
- Stipendien für den Weiterbildenden Masterstudiengang „Entscheidungsmanagement“ (EMMA)

KOMPETENZZENTRUM GESUNDHEITSMANAGEMENT

- Ressortübergreifende Beratung zum Aufbau und zur Weiterentwicklung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement
- Begleitung von Analyseprozessen für gezieltes Handeln und passende Maßnahmen
- Vernetzung von Dienststellen, Durchführung von Workshops
- Sportangebote zur Gesundheitsförderung (Yogapause, Lauftreff), Suchprävention, Beurteilung psychischer Belastung

AGENDA



HERAUSFORDERUNGEN

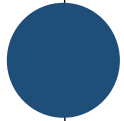
Grenzen der öffentlichen Verwaltung



HERAUSFORDERUNGEN

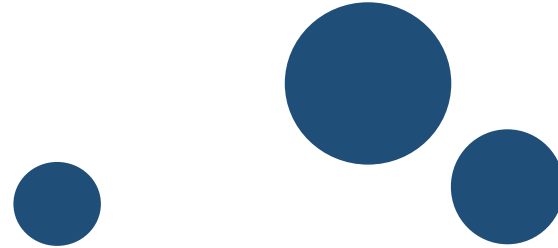
- Begrenzte finanzielle Mittel
- Veränderungswiderstand in Teilen der Belegschaft, traditionelle Strukturen und Prozesse können den Veränderungswillen bremsen
- Politische Veränderungen erschweren die Kontinuität neuer Maßnahmen
- Komplexe und diverse Bedürfnisse der Bürger*innen erfordern differenzierte Entscheidungen, was sozial nachhaltig ist
- Bestandsgebäude, zum Teil denkmalgeschützt

AGENDA



FAZIT

Was haben wir, wo wollen wir hin



- Öffentlicher Dienst erfüllt allgemein viele Voraussetzungen für soziale Nachhaltigkeit. Fairness, Gleichbehandlung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind gegeben
- Herausforderungen durch neue Ansprüche an modernes Arbeiten müssen weiter umgesetzt werden, Akzeptanz neuer Methoden muss gestärkt werden
- Moderne Arbeitsbedingungen müssen für alle Mitarbeitenden geschaffen werden, bisher Begrenzung durch örtliche Gegebenheiten
- Balance zwischen neuer Arbeitswelt und traditionellem Miteinander muss geschaffen werden

KONTAKT

Dr. Anke Saebetzki

Personaldirektorin

Abteilungsleitung

Personal- und Verwaltungsmanagement

Der Senator für Finanzen

Rudolf-Hilferding-Platz 1

28195 Bremen



anke.saebetzki@finanzen.bremen.de



www.finanzen.bremen.de

