



13. Personalfachtagung

Digital, agil, zusammen

am

19. Mai 2022

Warum diese Tagung?

Digitalisierung- mobiles Arbeiten – agile Methoden: wir arbeiten anders als vor einigen Jahren. Flexibilität und Homeoffice werden zur Norm, neue Technologien machen auch den Arbeitsplatz smarter und eine neue Generation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist im Anmarsch. Dadurch ändern sich auch Anforderungen an das Miteinander von Menschen am Arbeitsplatz und damit auch für die Aufgaben der Personalentwicklung.

Wie soll das Personalmanagement der Zukunft aussehen?

Was erwarten die Beschäftigten?

Und welche Rolle haben Führungskräfte?

Sind Sie bereit für die Trends, die unsere Arbeitsplätze verändern werden?

Mit diesen Fragen beschäftigt sich die Personalfachtagung kompakt 2022.

Netzwerken?– seien Sie gespannt!

Herzlich willkommen!

Und das erwartet Sie...

09:00 h Kaffee steht bereit

09:15 h Begrüßung

Barbara Rütter, Studieninstitut Westfalen-Lippe

09:25 h Vortrag mit Diskussion
Dr. Julia Borggräfe

10:15 h Vortrag:
Alisa Lörz

11:00 h Kaffeepause

11: 20 h Themenschwerpunkte in den Räumen des Studieninstituts

12:40 h Mittagessen

13:40 h Themenschwerpunkte in den Räumen des Studieninstituts

15:00 h Kaffeepause

15:20 h Vortrag
Katja Löchter

16:00h Verabschiedung und Ausblick

Vorträge

Digitalisierung und Arbeitswelt – neue Herausforderungen

Dr. Julia Borggräfe, Berlin

Die Arbeitswelt verändert sich im Zeitraffermodus, noch einmal beschleunigt durch Corona. Diese Transformation stellt neue Anforderungen an Führung als auch an die Kompetenzen der Beschäftigten: Es geht darum, in der Lage zu sein, komplexe Sachverhalte in interdisziplinären Teams zu bearbeiten, iterative Vorgehensweisen zu finden, damit die Lösung zum Zeitpunkt der Entscheidung nicht schon wieder veraltet ist und Bürger*innen bei der Lösungsfindung in den Mittelpunkt zu stellen. Führungskräfte haben dabei die Aufgabe, ihren Teams dahin den Weg zu ebnet - coachend, begleitend, stärkend. Dabei handelt es sich um einen intensiven Veränderungsprozess, der - so er gelingen soll - auch als solcher begriffen und begleitet werden muss. Für die Verwaltung ist diese Transformation alternativlos - denn im Erleben des Funktionierens von Verwaltung entscheidet sich für viele Menschen die Frage, wie gut Demokratie funktioniert.

Agil, innovativ und vernetzt als Stadtverwaltung-Transformation mit agilen Coaches

Alisa Lörz, Karlsruhe

Wie kann das gelingen? Alisa Lörz ist als Agile Coach bei der Stabsstelle für Verwaltung- und Managemententwicklung der Stadt Karlsruhe tätig. Als Spezialistin für neuartige und innovative Arbeitsformen coacht sie Teams und Führungskräfte erfolgreich in ihren Veränderungsprozessen. Hier berichtet sie über Ihre Erfahrungen und lädt Sie ein in die Welt der Agilität, zum Thema Trendscouting und Einführung innovativer Arbeitsweisen, von Silo Strukturen zur Co-Creation. Erfahren Sie, wie Sie dem Wandel auf die Beine helfen und vorantreiben und wie Coaching und Beratung von Teams und Führungskräften dabei unterstützen.

|

„Keine zweite Chance für den ersten Eindruck – Onboarding in virtuellen Zeiten“

Katja Löchter, Münster

Ausgelöst durch die Corona-Pandemie hat sich unsere Arbeitswelt in den letzten zwei Jahren rasant verändert. New Work wird unsere Arbeitsweisen und -formen auch weiterhin nachhaltig ändern. In die-

sen Zeiten stellt sich die Frage, wie sich neue Kolleg*innen willkommen fühlen können, wenn Sie nicht am Arbeitsplatz vor Ort eingearbeitet werden können. Wie gelingt die Integration ins Team und wie kann der Prozessablauf des Onboarding in virtuellen Zeiten gut gesteuert werden? Und welche Rolle kann das Team für eine sichere, angenehme Atmosphäre und für die stetige Verbesserung des digitalen Einarbeitungsprozesses spielen?

Der Vortrag beleuchtet die Bedeutung des Onboarding und zeigt, wie durch gute Vorbereitung, einfache Tools, agile und kreative Methoden, auch in virtuellen Zeiten eine erfolgreiche Einarbeitung gelingen kann.

Themenschwerpunkt 1:

Candidate Experience im digitalen Zeitalter

Lia Schnurbus & Melanie Janssen, Bremen

Im „War of Talents“ wird es auch für die öffentliche Verwaltung immer schwerer, gute und geeignete Bewerber*innen zu finden und diese dann für sich zu gewinnen. Immer mehr Menschen können sich aussuchen, bei welchem Arbeitgeber sie arbeiten möchten. Neben der Attraktivität der jeweiligen Stelle und guten Arbeitsbedingungen rückt daher auch der Rekrutierungsprozess mehr in den Fokus. Was verbirgt sich hinter dem Begriff „Candidate Experience“ und wie wirkt sich der digitale Wandel auf den Bewerbungsprozess in der öffentlichen Verwaltung aus? Welche Rolle spielt die Nutzung digitaler Plattformen und wie kann die öffentliche Verwaltung ihre Bewerbungsprozesse verbessern?

Themenschwerpunkt 2:

Offboarding – der letzte Eindruck bleibt

Selma Reese, Sonnenberg

Personalabteilungen sind versiert darin ein Arbeitsverhältnis technisch und rechtlich gut zu beenden. Doch der sozio-emotionale Aspekt kommt dabei oft zu kurz. Die Bedeutung des Ausstiegsprozesses wird meist unterschätzt, dabei kann ein gutes Exit-Management die Arbeitgebermarke stärken.

Scheidet ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin durch Jobwechsel, betriebsbedingter Kündigung oder altersbedingt aus, ist der Prozess immer auch von starken Emotionen begleitet. Einen stilvollen und wertschätzenden Abschluss für eine gemeinsame Zeit zu finden, ist die Aufgabe des Offboardings.

In diesem Themenschwerpunkt gehen Sie der Frage nach, welche Vorteile ein bewusst gestalteter Trennungsprozess bietet und wie eine neue Trennungskultur eingeführt werden kann.

Themenschwerpunkt 3:

Nachwuchskräfte gewinnen – praktische Ideen

Holger Kliewe, Inga Michaelsen, Sonja Stryi, Schleswig Holstein

Die Landesregierung Schleswig-Holstein setzt seit Mai 2015 eine landesweite Kampagne zur Anwerbung von Nachwuchskräften für die gesamte Landesverwaltung um (www.schleswig-holstein.de/ausbildung). Beworben werden über 30 Ausbildungsberufe, duale Studiengänge und Referendariate der Landesverwaltung.

Die Kampagne soll mit ihren Instrumenten und Medien kommunizieren, dass die Landesverwaltung als größter Arbeitgeber und Ausbilder in Schleswig-Holstein ihre Nachwuchskräfte für viele unterschiedliche Berufe in allen Regionen des Landes qualifiziert. Sie soll Interesse und das Bedürfnis nach mehr Informationen über die Berufe beim Land wecken.

Die Referent*innen stellen den von der Staatskanzlei koordinierten Landesauftritt als Arbeitgeber vor und zeigen in verschiedenen Ausbildungsbereichen laufende Recruiting-Maßnahmen am Beispiel des Landesbetriebs Straßenbau und Verkehr Schleswig-Holstein und der Steuerverwaltung. Praxis pur!

Themenschwerpunkt 4:

Digitale und gesundheitsorientierte Führung

Anne Gerwig, Münster

Ist Gesundheit nicht Privatsache? – Was habe ich als Führungskraft damit zu tun? In diesem Beitrag erfahren Sie, welche Möglichkeiten Führungskräfte haben, die Gesundheit der Beschäftigten positiv zu beeinflussen. Dabei stehen die Aspekte des Arbeitsalltags im Zentrum der Betrachtung. Ebenso besprechen Sie wie Sie mit der anspruchsvollen Situation - der Unterstützung der Beschäftigten auf Distanz - z.B. im Homeoffice umgehen können. Und diese Aspekte betrachten Sie:

- Einflüsse auf Gesundheit – was hat Führung damit zu tun?
- Meine Rolle als Führungskraft in der gesundheitsorientierten Führung
- Belastungen erkennen und reagieren
- Gesund Führen auf Distanz – wie soll das gehen?

Diese Daten sind wichtig für Sie

Veranstaltung:	H180-24489
Termin:	19. Mai 2022
Zeit:	09:15 bis ca. 16:00 Uhr
Ort:	Studieninstitut Westfalen-Lippe, An den Speichern 10, 48157 Münster
Preis:	290 €
Anmeldung:	www.fortbildung.stiwl.de

www.stiwl.de/seminare/?seminar=h18022

