Referate Brunnen 2022

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 28, 2022
Die an der Fachtagung Brunnen gezeigten Präsentationen können hier heruntergeladen werden:

Dr. Svenja Schmidt, Pensionskassenexpertin:
Der oder die Gender Pension Gap: Ursachen, Stellschrauben und Perspektiven in der beruflichen Vorsorge

Giorgio Pardini, PK-Netz Vorstand, ehem. Geschäftsleitung syndicom, Stiftungspräsident comPlan:
BVG 21 – Die Interessen der Arbeitnehmenden

Muriel Haunreiter, Senior Specialist Markt & Innovation Berufliche Vorsorge AXA:
Privatversicherer in der 2. Säule – Chancen und Herausforderungen

Ericht Wintsch, Präsident Verein Faire Vorsorge:
Eine BVG Reformwanderung mit Start beim Koordinationsabzug

Sara Seifried, Senior-Projektleiterin beim staatslabor:
Sieben Thesen zur Zukunft der öffentlichen Verwaltung

Prof. Dr. Peter Nieschmidt:
Arbeit und Führung im Wandel – Zukunft braucht Herkunft

Thesen zur Zukunft der öffentlichen Verwaltung

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 28, 2022
Die Fachtagung Brunnen als interaktiver Raum. Drei

Geschichten, sieben Thesen und ein paar Fragen. Das staatslabor war in Brunnen zu Gast. Ziel: Die öffentliche Verwaltung soll offener, mutiger werden, das ist die Vision. Wie soll das gehen? Mit Innovationsprojekten und Verwaltungspionieren.

Referentin Sara Seifried, Senior Projektleiterin beim staatslabor, trug die Innovation nach Brunnen, motivierte zu Diskussionen, forderte heraus. Wie soll die Verwaltung in zehn Jahren aussehen? Unsere Mitglieder hatten da klare Vorstellungen – mehr Entscheidkompetenzen, mehr Vertrauen des Arbeitgebers, bessere Führungskultur, mehr Fördern, weniger Überwachen. Auch das Image der öffentlichen Verwaltung muss sich bessern – durch verständlichere, frischere Kommunikation gegenüber dem Bürger, die Verwaltung soll dieselbe Sprache sprechen wie der Bürger. Auch der frühe Einbezug jüngerer Menschen, auch Kindern, durch Vermittlung, was der Staat macht, was die Verwaltung ist, ist ein lohnender, langfristiger Ansatz, so die Teilnehmenden.

Die Visionen vom Staat der Zukunft waren in den letzten Jahrzehnten, so Referentin Seifried, unterschiedlich, aber vorhanden – etwa die Vision vom Staat als Unternehmer –, vergleichbar mit der Privatwirtschaft. Heute fehlt es an diesen Zukunftsvisionen; die schnelle Entwicklung in den verschiedensten Bereichen erschwert die Erkenntnis und verunmöglicht es vielen, sich die Zukunft vorzustellen und Visionen zu entwickeln.

Öffentliche Verwaltung kann nicht «verschwinden»

Im Unterschied zur Privatwirtschaft, bei der Veränderungen freiwillig sind, aber für den Einzelnen dann zum Verschwinden führen werden, wenn er nicht mehr konkurrenzfähig ist, kann die öffentliche Verwaltung nicht verschwinden, weil es niemanden gibt, der ihre Aufgaben übernimmt. Innovation in der Verwaltung ist deshalb nicht freiwillig, sie muss erfolgen, weil niemand die veränderungsunwillige Verwaltung ablösen

wird.

Die Zukunft ist, so die Überzeugung der Referentin, bereits da, aber ungleich verteilt – in einzelnen Verwaltungen oder Abteilungen. Innovation ist auf vielen Wegen möglich, kann auf dem Engagement Einzelner beruhen oder von extern kommen. Besonders zukunftsträchtig kann das «Intrapreneurship-Programm» sein, danach soll die Innovation von innen kommen, von der eigenen Verwaltung, von den eigenen Mitarbeitenden. Wer Ideen und Vorstellungen hat, dem wird Zeit gegeben, seine Vorstellungen (mit beratender Begleitung) zu entwickeln. Nach der vereinbarten Zeit wird das Projekt geprüft und, wenn geeignet, umgesetzt.

Die sieben Thesen

Referentin Sara Seifried ist überzeugt: Die öffentliche Verwaltung der Zukunft

- zeigt Mut und Ambitionen!
- lernt und ist anpassungsfähig
- lässt sich von den Mitarbeitenden inspirieren
- fällt auch schwierige Entscheidungen
- zeigt Empathie und stellt die Bedürfnisse der Menschen ins Zentrum
- arbeitet offen und sichtbar
- lässt sich von ihrer Umgebung prägen.

Die Kultur des Scheiterns gehört dazu, man muss versuchen und auch Fehler machen dürfen. Es ist darüber hinaus sicherzustellen, dass voneinander gelernt wird, Erfahrungen ausgetauscht werden. Kritisch äusserten sich die Tagungsteilnehmenden zur Rolle der Politik in diesem Umfeld; sie spricht keine finanziellen Mittel für Experimente und hat Angst, die Kontrolle über die Verwaltung zu verlieren. Ähnliche Unzufriedenheit ergab die Umfrage im Plenum, ob die Fähigkeiten des Mitarbeitenden durch den Arbeitgeber Staat ausreichend gewürdigt werden: Das wurde eher negativ bewertet.

Man sieht die Probleme, wenn es um die Entwicklung der öffentlichen Verwaltung geht, bei einer wenig innovationsoffenen, hierarchischen Struktur und vor allem der bremsenden Politik.

Dem staatslabor kommt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle zu, die Förderung der Innovation, die Entwicklung von Ideen zusammen mit der Verwaltung – das Hinführen zu neuen Lösungen.

Damit lässt sich sagen: Die Innovation kommt nicht ohne Anstoss. Und die Politik muss lernen, der Verwaltung in dieser Hinsicht mehr Freiheiten zu lassen und vielleicht auch einmal finanziell in die Vorleistung zu gehen oder generell Gelder für Experimente zur Verfügung stellen.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Mitarbeitendenführung als Königsdisziplin

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 28, 2022
Prof. Dr. Peter Nieschmidt beschrieb in einem mitreissenden Vortrag die sozialen Mechanismen in einer möglichen, durchschnittlichen Organisations- und Arbeitsstruktur.

Er fokussierte auf die gegenseitigen Abhängigkeiten, Beziehungen, Probleme, Freuden und Interaktionen, die allesamt sehr viel Arbeitszeit in Anspruch nehmen, ohne sich irgendwie auf die Produktivität positiv auszuwirken.

Dabei spielen die (religiös begründeten) Arbeitsverständnisse eine entscheidende Rolle und haben Folgen für die soziale Interaktion in einer Organisations- und Arbeitsstruktur und

auch zwischen verschiedenen Organisations- und Arbeitsstrukturen. Prof. Dr. Peter Nieschmidt wusste die geschichtlichen Hintergründe, beginnend bei der Hierarchie als (behaupteter) göttlicher Ordnung, dem Wandel dieser Vorstellungen in den Städten hin zu flachen Hierarchien, kurzen Wegen, offenen Machtstrukturen, offener Kommunikation und einem deshalb erfolgreichen Europa, ausserordentlich unterhaltsam darzustellen.

Der Gang durch Geschichte und Religion war nicht Selbstzweck. Das wurde den Tagungsteilnehmenden sehr schnell klar. Ohne grosse Anpassungen brachte der Referent die alten Strukturen mit unseren heutigen, nicht wirklich neuen, in Übereinstimmung und zog sein Fazit, weshalb zurzeit eben nicht alles so wunderbar funktioniert wie gewünscht. Wer die klassische, hierarchische Struktur lebt, und dies tut die Verwaltung weitgehend, nimmt ganz erhebliche (negative) Folgen in Kauf; die Informationen sind nicht durchgängig und die Interaktionen zwischen den Mitarbeitenden werden ganz entscheidend von der Hierarchie geprägt.

Die Mitarbeitendenführung, so Prof. Dr. Peter Nieschmidt, ist die Königsdisziplin in einer öffentlichen Verwaltung. Was man tun soll und was man nicht tun soll, das wurde, mit Beispielen hinterlegt, sehr anschaulich dargelegt, so lebendig auch, dass es in Worten kaum nachgestellt werden kann. Deshalb unsere Empfehlung: Schauen Sie sich einen seiner Vorträge hier an (Abweichungen zum gehaltenen Referat sind möglich).

Öffentliches Personal Schweiz (ZV)