



Nachhaltigkeit in der Personalarbeit – Innovative Personalmanagement-Instrumente in der Praxis

Behörden auf dem Weg zur Nachhaltigkeit - BAKöV, 09.12.2020

Rabea Volmer – Fachbereichsleiterin Personal im LANUV

Überblick

1. Vorstellung
2. Das LANUV als Vorbild für nachhaltige Verwaltung der Zukunft
3. Wann ist Personalmanagement nachhaltig? Und warum?
4. Beispiele aus dem LANUV
5. Ausblick (Wo geht's hin? Was ist umsetzbar?)
6. Zeit für Fragen



Zu meiner Person

Rabea Volmer

Volljuristin

seit 2018 Fachbereichsleiterin 11: Personal

- Personalbetreuung von 1450 Tarifbeschäftigten und Beamten
- Rekrutierung
- Personalwirtschaft
- Zusammenarbeit mit den Interessenvertretungen



Das LANUV



Wir schützen Menschen, Tiere
und Umwelt in NRW

- 1450 Beschäftigte
- 8 Abteilungen
- Verteilt auf 19 Standorte in NRW (Recklinghausen, Essen, Duisburg, etc.)



Das LANUV im Kontext der NRW-Nachhaltigkeitsstrategie

Eine nachhaltige Landesverwaltung gehört zu den Umsetzungsinstrumenten der [NRW-Nachhaltigkeitsstrategie](#) vom 14. Juni 2016 (jüngst aktualisiert).



Vorbild- & Vorreiter - funktion

Gebäude- und
Liegenschafts-
management



Mobilität



<https://landesverwaltung-nrw.pendlerportal.de/>



Beschaffungs-
wesen



Personalentwicklung
und -management



Kantinen-
betrieb





Was bedeutet Nachhaltigkeit im Personalbereich?



Arbeitgeberattraktivität

kununu ⁵³ Workplace insights that matter

Arbeitgeber suchen

MEIN KUNUNU **ARBEITGEBER BEWERTEN**

Landesamt für Natur, Umwelt und Verbraucherschutz (LANUV) NRW als Arbeitgeber
Deutschland • Branche [Sonstige Branchen](#)

KEIN FIRMENLOGO HINTERLEGT

Übersicht **Firmenkultur** Neu 36 Bewertungen **Gehalt** Neu Fragen Jobs

★★★★☆ 4,0 KUNUNU SCORE 82% WEITEREMPFEHLUNG 0 ARBEITGEBER-KOMMENTARE 5.150 PROFILAUFRUFE **FOLGEN** **ARBEITGEBER BEWERTEN**

Diese Firma hat leider noch keine Informationen hinterlegt.
Ihr Unternehmen? [Informationen hinzufügen mit dem Employer Branding Profil](#) **ANDERE FIRMEN AUS DER BRANCHE**

31 Mitarbeiter sagen

SEHR GUT (23)	██████████
GUT (5)	██████
BEFRIEDIGEND (1)	███
GENÜGEND (2)	██

4,2 ★★★★★

5 Bewerber sagen

SEHR GUT (1)	██████████
GUT (1)	██████
BEFRIEDIGEND (2)	███
GENÜGEND (1)	██

2,8 ★★★★★

0 Azubis sagen

SEHR GUT (0)	██████████
GUT (0)	██████
BEFRIEDIGEND (0)	███
GENÜGEND (0)	██

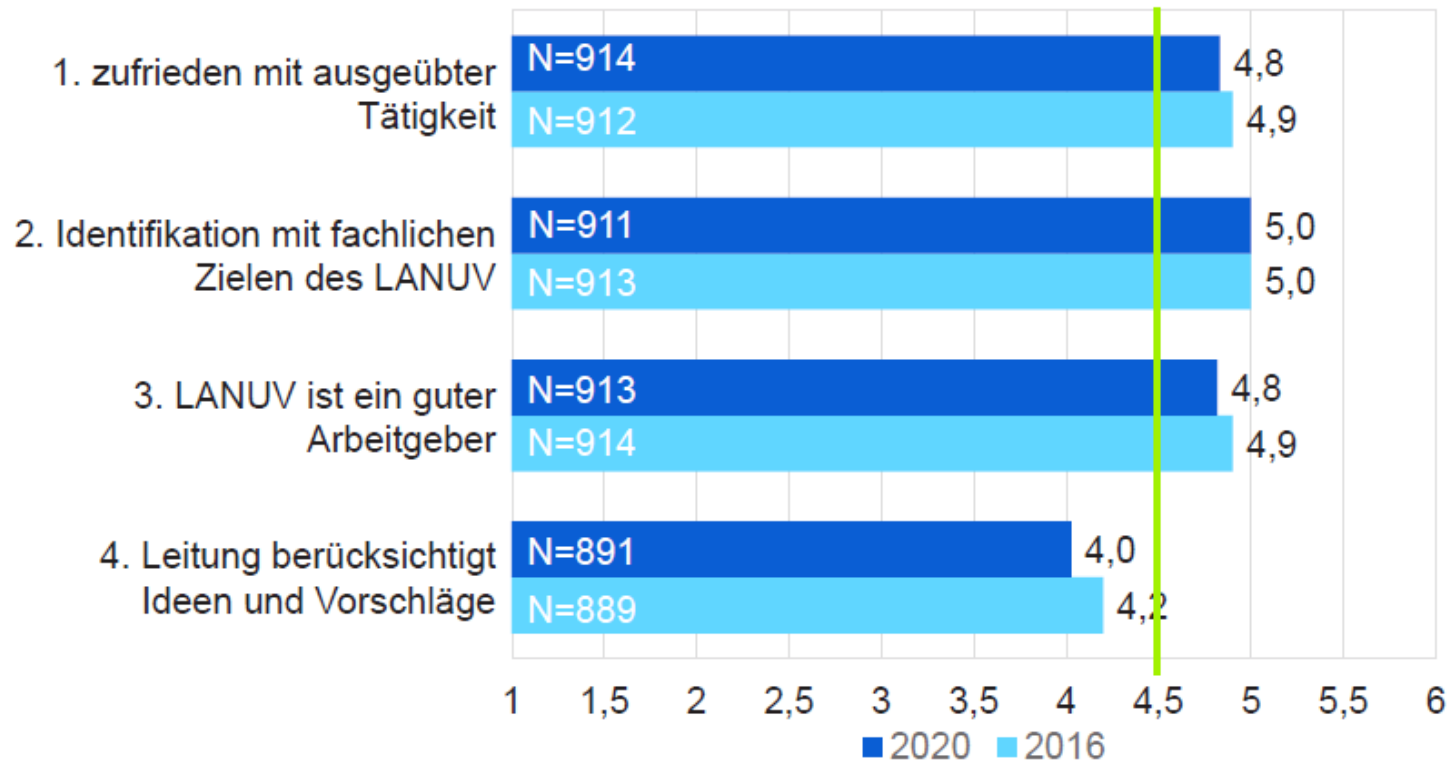
0,0 ☆☆☆☆☆

Stand: 18.11.2020



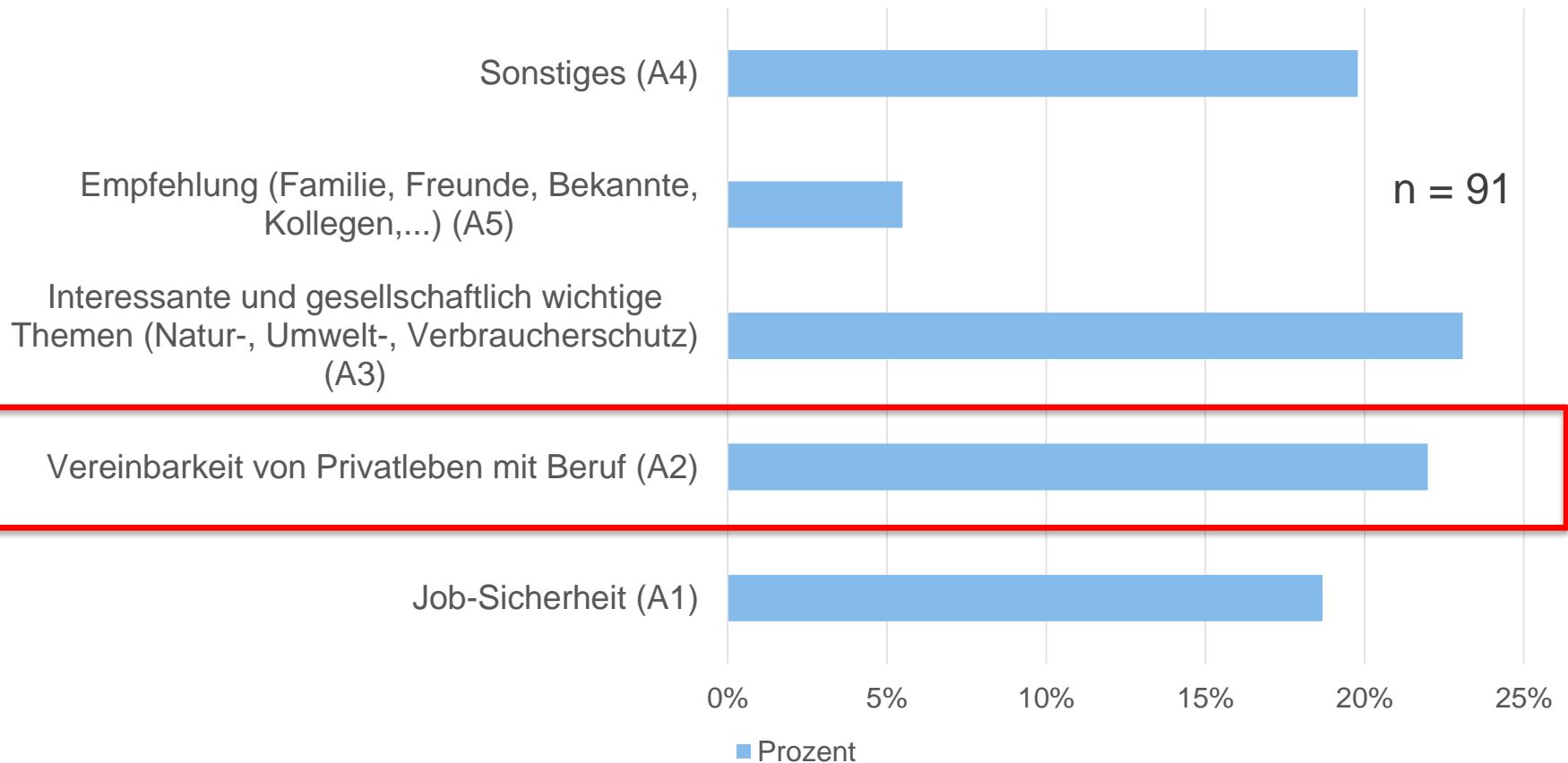
Bestandspersonal

Allgemein



Neuzugänge

Warum haben Sie sich für das LANUV entschieden?



Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

- Zertifizierung seit 2017 als familienfreundlicher Arbeitgeber



- Flexibles Arbeiten im LANUV
- 224 verschiedene Arbeitszeitmodelle
- Hohe Teilzeitquote

- Heimarbeit (520 Heimarbeitsvereinbarung zum 16.11.2020)
 - *Möglich durch Skype for business*
 - *unter Corona sehr großzügige Handhabung mit Veränderung der Genehmigungspraxis zu Gunsten der Beschäftigten*



=> *Beitrag zur Reduktion der Fahrten zum Dienstort (Exkurs: Projekt Nomo)*



Zielvereinbarung 2020 (Auszug)



- Initiierung eines Netzwerks für pflegende Angehörige
- Skype4Business-Infrastruktur sowie deren Nutzung
- Weitere Modelle für regelmäßige Heimarbeit
- Integration von Vereinbarkeitsthemen in die Mitarbeitendenbefragung
- Überarbeitung des Personalentwicklungskonzepts
- Erfahrungsaustausch zu Führung und Vereinbarkeit
- Konzept zum Kontakthalten bei längeren Abwesenheiten



Eltern und Pflegende im Fokus



- Beratung und Vermittlung zu Kinderbetreuungslösungen
- Beratung zur Pflege von Angehörigen
- Fachvorträge zu Elterngeld, Elternzeit sowie weitere pädagogische Themen
- Kinderferienbetreuung
- Aktuell: Auch virtuelle Kinderbetreuung



Im LANUV hat sich zudem ein Elternnetz gegründet.



Exkurs:

Grundsätze des LANUV für umweltverträgliche Dienstreisen

Präambel

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben unternehmen die Mitarbeitenden des LANUV zahlreiche Dienstreisen. Auf der Grundlage unseres Selbstverständnisses, Natur und Umwelt zu schützen, streben wir im LANUV eine nachhaltige Mobilität an; dafür sind nebenstehende Grundsätze für ein umweltverträgliches Dienstreisemanagement zu beachten.

Grundsätze

zur Verringerung der durch Dienstreisen entstehenden CO₂-Emissionen:

- Es ist kritisch zu prüfen, ob eine Dienstreise vermeidbar ist oder durch die Nutzung moderner Kommunikationsmittel, wie Skype und Telefonkonferenzen, ersetzt werden kann. Hierzu stehen allen Abteilungen portable Videokonferenzsysteme zur Verfügung.
- Bei der Wahl der Besprechungs- und Veranstaltungsorte sind den Teilnehmenden kurze und umweltverträgliche An- und Abreisen zu ermöglichen.
- Nach Möglichkeit sind mehrere Dienstgeschäfte zu einer Dienstreise zu verknüpfen.
- Es sind möglichst Fahrgemeinschaften zu bilden. Dies wird durch das Pendlerportal der Landesverwaltung NRW unterstützt.
- Auf den Autobahnen ist die Richtgeschwindigkeit von 130 km/h einzuhalten. Verkehrsmittel sind intelligent auszuwählen. Flugreisen sind zu vermeiden und werden nur im Ausnahmefall durch den Präsidenten genehmigt. Bahn, Fahrrad und dienstliche Kraftfahrzeuge (insbes. E-Autos) sind dem eigenen PKW vorzuziehen, sofern dies wirtschaftlich



© KNS/photographie

Förderung der Mitarbeitendenzufriedenheit





PERSONAL- ENTWICKLUNG

Fach- und Führungskräfte

PE-FF seit 2019

Personalentwicklung für Fach- und Führungskräfte
höherer Dienst im LANUV

Ziele des PE-FF

- Motivation und Förderung besonders leistungsstarker Beschäftigter im hD
- Vorbereitung auf eine mögliche Übernahme anspruchsvoller Fach- und Führungsaufgaben
- Ideen und Impulse zu Fragestellungen mit übergreifendem Charakter
- Erfahrungen sammeln für zukünftige Programme (PE) in anderen Laufbahngruppen
- Vernetzung & Förderung der abteilungsübergreifenden Zusammenarbeit



PE-FF

0: Allgemeiner Bereich (LANUV-Spezifika)

- Tutoring *Pflicht*
- Hospitationen
- Vorstellung der eigenen Aufgabe in Fachgespräch
- Ggf. LANUV-interne Aufgabe (Auftrag der ALS)
- Organisation und Begleitung eines Präsidententermins
- Mitwirken an LANUV-Projekten
- Moderation einer Veranstaltung (z.B. FKT)

1: Fach- und Methodenkompetenz

5 Kurse

- Querschnittsbereich LANUV intern (Personal, Budget ...)
- Rechtssetzung und Normengebung
- Projektmanagement
- Fachübergreifende IT-Kenntnisse
- Change Management

Pflicht

2: Soziale und kommunikative Kompetenzen

3 Kurse

- Kommunikation
- Ausbildung der sozialen Persönlichkeit
- Verhandlungsgeschick

3: Führungskompetenz

3 Kurse

- Spezialist → Führungskraft
- Klarheit in der Führungsrolle
- Personalentwicklung als Führungsaufgabe

**Fortbildungsakademie Mont Cenis ,
Herne**
Akademie Mont-Cenis

Rahmenbedingungen

- 10 Plätze pro Jahr
- Dauer: 3 Jahre
- Bewerbung a.d.D.
- Aufwand max. 13 Tage / Jahr



Was steht an?

- Überarbeitung des Rekrutierungsprozesses

z.B. Workshop mit Führungskräften und Interessenvertretungen zur Rekrutierung. Wie kommen wir zu unserem bestgeeignetsten Personal?

Stärker Bewerber-orientiertes Auswahlverfahren

- Digitalisierung im Personalbereich
- Arbeitgebermarketing



Zeit für Ihre Fragen!



Weitere Informationen

- [Blaupause für öffentliche Einrichtungen](#)
- [Digitale Präsentation der Umwelt- und Nachhaltigkeitsaktivitäten](#)
- [LANUV Imagefilm](#)





Vielen Dank für Ihr Interesse!

Rückfragen gerne an:

Rabea Volmer

Fachbereichsleiterin im FB 11 – Personal

rabea.volmer@lanuv.nrw.de

+49 (0)2361 - 305 - 3385

