

Ein großer Schritt ● zum Kleinen Kiel

Präsentation vor dem Finanzausschuss
am 17. November 2022

Frank Eisoldt

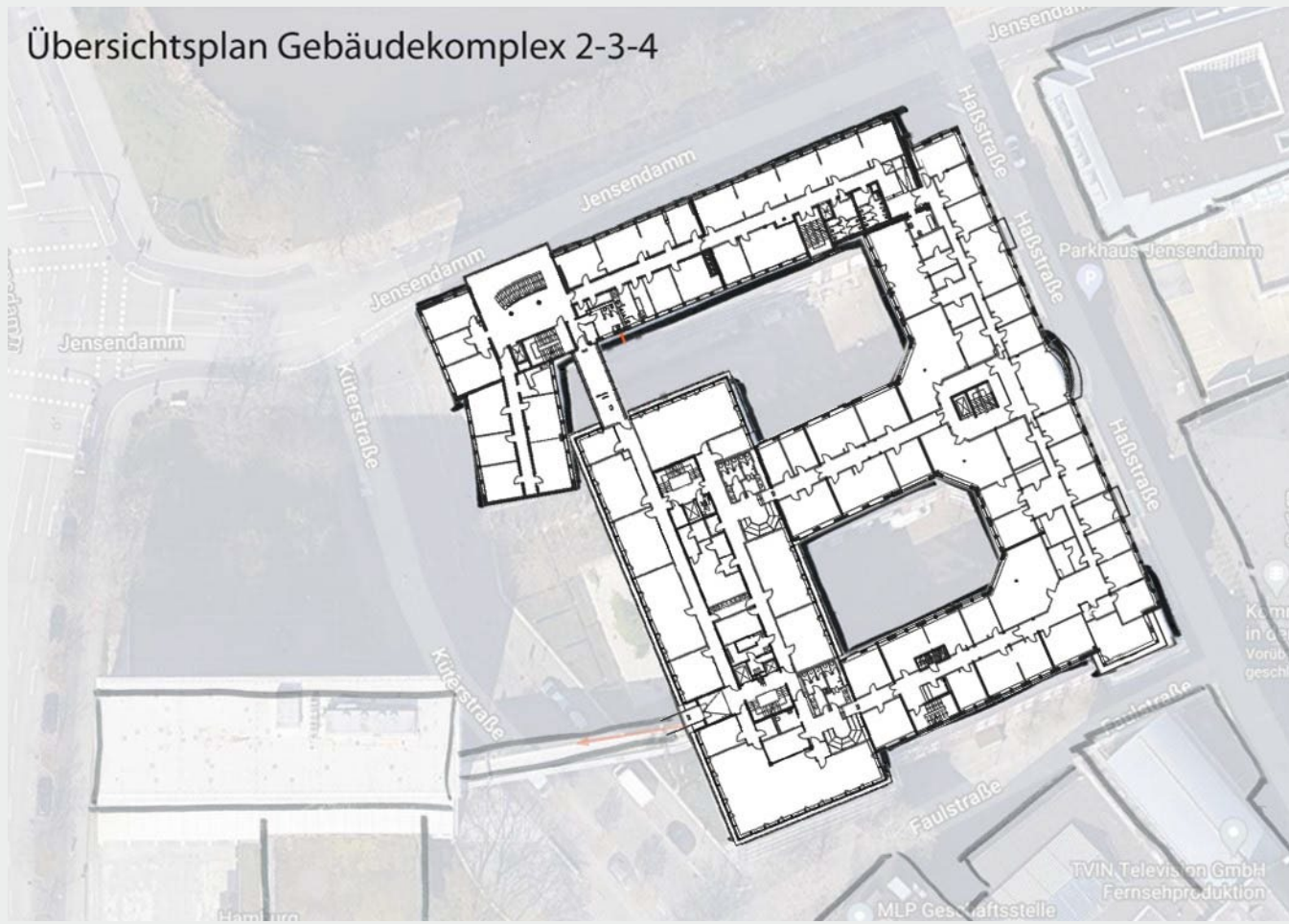
**GM.SH**

Inhalt

1. Arbeits- und Flächenkonzept der GMSH in Kiel
2. Beratungskonzept für Landeseinrichtungen
3. Erfolgsfaktoren und Zwischenfazit



Übersichtsplan Gebäudekomplex 2-3-4



Leitlinien für ein neues Flächenkonzept

1. Mehr und differenziertere **Flächen für Kommunikation**
2. Räumliche Mobilität als Angebot – „**Aktivitätsbasierte Arbeitsorte**“
3. Vermeidung von Flächenmehrung ⇒ **Umbau der Flächenstruktur**
4. Flächendeckendes und einheitliches **Desksharing**
(570 AP für 800 Beschäftigte – *heute schon ca. 840*)
5. Transformation von **räumlicher „Heimat“** (Teamflächen)
6. Rund **10% Flächeneinsparung** insgesamt (Klimaschutz)

Bürotypologien



Temporäre Arbeitsplätze



Kommunikationsflächen

Kommunikation
in der Teamfläche

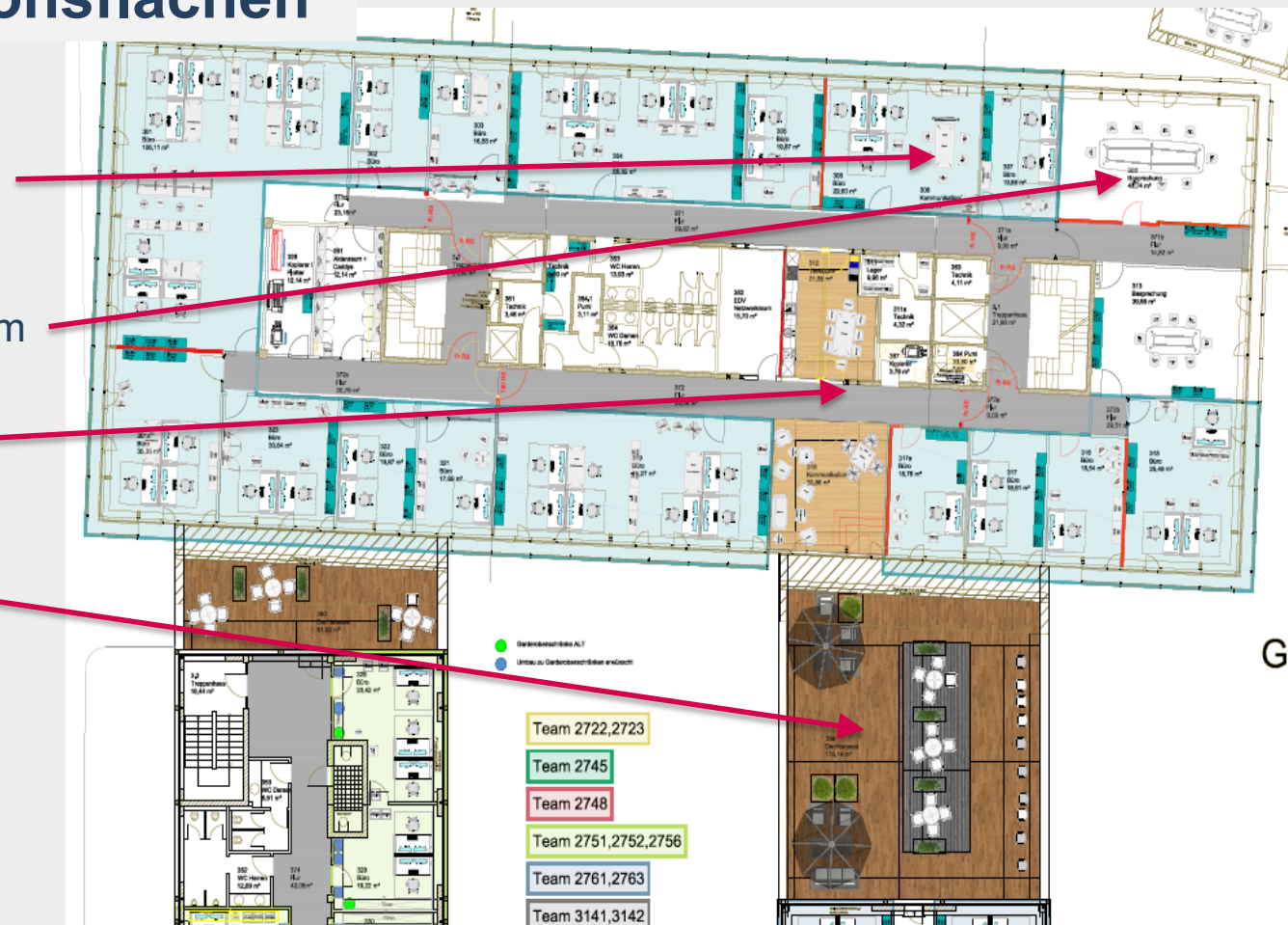
Besprechungsraum

Lounge

Dachterrasse

Projektraum

Workcafé



Lounges



Lounges



Workcafé



Standardisierte Arbeitsplätze



Personelle und organisatorische Umsetzung

Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten

- Umfassende Flexibilisierung - Verantwortung bei Teams und Führungskräften

Dienstvereinbarung Desksharing

- Prinzip des flächendeckenden Desksharing (Ausnahmen nur für MA mit gesundheitlichen Einschränkungen)
- Desksharing-Faktor 0,7 für jede Teamfläche
- Messung und Prozess bei Über- und Unterauslastung
- Clean-Desk-Policy
- Standardisierte Ausstattung aller regulären Arbeitsplätze

Dienstvereinbarung Workplace-Management

- Buchung von Arbeitsplätzen, Besprechungsräumen und Parkplätzen (Condeco)

Transparenz im Vorgehen: Information und Kommunikation

- Interdisziplinäre Projektgruppe (Mensch – Raum – Technik)
- Beteiligung über Delegierte / Teamsprecher/innen
- Permanente Einbeziehung der Personalvertretungen
- Intranet als umfassendes Informations- und Dokumentationsmedium
- Videobotschaften / Erklärvideos / Podcasts
- E-Mail-Postfach „Kleiner Kiel“
- „Kleiner-Kiel-Dialoge“
- Umfragen / kurze Meinungsbilder

Beratungskonzept (1)

1. Anlassbezogene Grundberatung

- Information über Grundlagen neuer Flächenkonzepte (u.a. am Bsp. GMSH)
- Klärung von Zielsetzungen, Rahmenbedingungen und Erfolgsfaktoren

1 Termin, 2-3 Stunden

2. Analyse der Arbeitskultur und Zielformulierung (Bedarfsplanung)

- Bildung eines (Nutzer-)internen, möglichst interdisziplinären Projektteams
- Analyse aktueller und zukünftiger Arbeitsweisen
- Ggf. Erhebung empirischer Daten (Befragungen, Raumnutzungen, ...)
- Entwicklung von Leitlinien eines eigenen Flächenkonzepts

8-12 Wochen

Beratungskonzept (2)

3. Flächen- und Grundrissplanung (Projektentwicklung)

- Umsetzung der erarbeiteten Leitlinien in eine Grundrissplanung ggf. in Varianten
- Koordination mit weiteren, gebäudebezogenen Bedarfen
- Abgleich mit baurechtlichen Anforderungen
- Parallel: Einführung und Auswertung von Piloten, Schulung von Multiplikatoren

8-12 Wochen

4. Beteiligungsprozess

- Entwicklung einer an den Nutzer angepassten Methodik der Mitarbeiterbeteiligung
- Entwicklung Belegungsplanung / Gestaltung und Möblierung / Arbeitsplatz-ausstattung / Desksharing-Konzept / organisatorische Umsetzung im Beteiligungsmodell
- Ggf. parallel Beginn Planungs- und Bauprozess

6 Monate

Erfolgsfaktoren ...

- **Standardisierung** von (regulären) Arbeitsplätzen
- Strikte **Clean-Desk-Policy**
- **Beteiligen**, Beteiligen, Beteiligen
- **Glaubwürdigkeit** – keine Ausnahmen (Leitung, Führungskräfte)

... und von Herausforderungen

- Das Projekt ist ein **Experiment** und muss weiterentwickelt werden!
- „**Aneignung**“ der Team- und Kommunikationsflächen
- **Rückzug** ins Homeoffice

... und Zwischenfazit

Desksharing ist ein hochwirksames Instrument, mit dem Büroflächen effizienter bewirtschaftet und erhebliche Flächen eingespart werden können...

ABER:

... der Verlust des eigenen Arbeitsplatzes muss durch eine insgesamt bessere Flächenstruktur aufgewogen werden, um die Beschäftigten für Desksharing zu gewinnen.



Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit.