dbb akademie

EXPERTENTALK 2026

ZUSAMMENFASSUNG

04. FEBRUAR UND 05. FEBRUAR 2026

45 Minuten zu den TOP-Themen, die den öffentlichen Dienst bewegen.
In 12 Online-Vorträgen sprachen 13 Expertinnen und Experten zu ihren Schwerpunkten.

www.dbbakademie.de

Die Expertentalks im Überblick

Expertentalk - Tag 1

Expertentalk 1:
4 gewinnt! Erfolg in Balance

Expertentalk 2:
Das Beamtentum im Gegenwind - Mit moderner Verwaltung standhaft bleiben

Expertentalk 3:
Korruptionsprävention 2026 – Neue Regeln, klare Wege, sichere Verwaltung

Expertentalk 4:
Führungskompetenz im öffentlichen Dienst

Expertentalk 5:
Tarifrecht heute – Orientierung und Handlungsstrategien für Verwaltung und Belegschaft

Expertentalk 6:
Im Team erfolgreich sein – Stark durch wertschätzende Kommunikation und konstruktives Miteinander

Expertentalk - Tag 2

Expertentalk 7:
Mensch. Haltung. Wandel.

Expertentalk 8:
Zukunft gestalten - Generationswechsel und Nachwuchsförderung im öffentlichen Dienst

Expertentalk 9:
Sicher im öffentlichen Dienst - Gewaltprävention, die wirkt

Expertentalk 10:
BGM im Wandel - KI unterstützt Verwaltung - Passende Tools für einen digitalen Amtsalltag

Expertentalk 11:
Employer Branding und Personalmarketing im Fokus

Expertentalk 12:
Gesundheitsorientiertes Personalmanagement im öffentlichen Dienst

Weiterbildung ist kein Bonus — sie ist der Schlüssel für Veränderungen

Das Fach- und Führungskräfte-Barometer 2025 zeigt klar: Der öffentliche Dienst verfügt über engagierte, veränderungsbereite und reflektierte Mitarbeitende — doch sie brauchen bessere Rahmenbedingungen, mehr Beteiligung und gezielte Unterstützung. Es braucht Räume für Entwicklung, Vertrauen in Führung und Mut zur Vereinfachung. Vor allem aber: eine gemeinsame Haltung, die Veränderungen nicht nur zulässt, sondern aktiv fördert. Wer in Menschen investiert, stärkt Motivation und Kompetenz — und legt das Fundament für eine leistungsfähige, moderne Verwaltung.

Die Bereitschaft zur Weiterbildung ist hoch — bei Fachkräften ebenso wie bei Führungskräften. Über 60 % nennen allerdings fehlende Zeit als Haupthemmnis, 30 % beklagen eine unzureichende Finanzierung. Besonders nachgefragt sind Themen wie Kommunikation, Führung, Digitalisierung, Change Management und der Umgang mit künstlicher Intelligenz.

Viele Befragte sehen Weiterbildung nicht nur als Mittel zur individuellen Kompetenzentwicklung, sondern auch als strategisches Instrument, um Teams und Organisationen zukunftsfähig zu machen. Hier liegt einer der stärksten Hebel für die Modernisierung des öffentlichen Dienstes. Damit Weiterbildung ihre volle Wirkung entfalten kann, braucht es bessere Rahmenbedingungen: Zeitfenster, Ressourcen und mehr Zugang zu passenden Angeboten, die klar in den Organisationsstrukturen verankert sind.

Auszug aus dem Fach- und Führungskräftebarometer der dbb akademie 2025

+79%

der Fachkräfte legen großen Wert auf kontinuierliche Weiterbildung.

Weiterentwicklung und Weiterbildung: Viele Fachkräfte messen ihrer eigenen beruflichen Weiterentwicklung einen hohen Stellenwert bei. Der deutlich positive Wert verdeutlicht, dass Weiterbildung nicht als Zusatz, sondern als selbstverständlicher Teil der beruflichen Rolle gesehen wird.

Dieses Ergebnis zeigt ein starkes Potenzial: Die Bereitschaft, sich neue Kompetenzen anzueignen und Verantwortung zu übernehmen, ist vorhanden — entscheidend ist, dass Organisationen dafür Zeit, Ressourcen und passende Angebote bereitstellen.

Expertentalk 1: 4 gewinnt! Erfolg in Balance

Erfolg beginnt im Kopf: Mentale Gesundheit als Leistungsfundament

In einer digitalen Arbeitswelt mit permanenter Erreichbarkeit ist psychische Stabilität kein Luxus, sondern die Basis für nachhaltigen Erfolg. Das Gespräch zwischen Oliver Schieck und Sven Hannawald verdeutlicht: Wer seine mentalen Ressourcen ignoriert, kämpft dauerhaft gegen Windmühlen.

Das Prinzip „Vier gewinnt“

Echter Erfolg ist kein Einzelschicksal, sondern das Ergebnis eines fein abgestimmten Gleichgewichts. Vergleichbar mit den vier Reifen eines Autos müssen vier Bereiche stabil bleiben, um nicht ins Schleudern zu geraten:

Das „Ich“: Die eigene Selbstfürsorge und Regenerationsfähigkeit.
Die Führung: Vorgesetzte, die Gesundheit aktiv fördern.
Die Organisation: Strukturen, die Pausen und Grenzen zulassen.
Das Umfeld: Ein stabiles privates Netz und gesellschaftlicher Rückhalt.

Nur wenn diese vier Säulen im Einklang stehen, entsteht eine Belastbarkeit, die auch Krisen überdauert.

Die 10-Kilo-Analogie

Wissensarbeit ist tückisch, da die physische Rückmeldung fehlt. Während man eine 10-kg-Hantel sofort als Last spürt, bemerken wir die Überlastung durch „kurzes Drüberlesen“ oder ständige E-Mails oft erst, wenn der Akku vollständig leer ist. Geistige Erschöpfung braucht daher bewusste, proaktive Grenzen, bevor der Systemausfall droht.

Der Körper als Navigator

Der Körper liefert über das „Bauchgefühl“ wichtige Daten für Kurskorrekturen. Stress spiegelt sich sogar in der täglichen Kommunikation wider: Gereizte oder dünnhäutige Formulierungen in E-Mails sind Warnsignale für fehlende Distanz zur Aufgabe. Diese Zeichen ernst zu nehmen, ist kein Zeichen von Schwäche, sondern notwendiges, professionelles Selbstmanagement.

Führung als Vorbild

Führungskräfte müssen die alte „Zusammenreißen“-Mentalität ablegen. Wenn Vorgesetzte aktiv Grenzen ziehen und keine Erreichbarkeit am Wochenende vorleben, geben sie ihrem Team die psychologische Erlaubnis für gesundes Arbeiten. Erst durch diese Vorbildfunktion entsteht eine Unternehmenskultur, in der Prävention tatsächlich gelebt wird.

Fazit: Den eigenen Akku ernst nehmen

Wir laden unsere Smartphones konsequenter auf als unsere eigenen Energiereserven. Wahre Professionalität bedeutet, die eigene Regeneration ebenso ernst zu nehmen und strategisch zu planen wie das tägliche Kerngeschäft.

WEIL ZUKUNFT MEHR BILDUNG BRAUCHT

dbb akademie

Experte*in für persönliches und betriebliches Gesundheitsmanagement

- in Kooperation mit der Bergischen Universität Wuppertal

Der Lehrgang führt von der Stärkung des eigenen Ichs über gesundes Führen bis hin zur Gestaltung wirksamer Strukturen im Unternehmen. Ein praxisorientierter Aufbau und aktuelle Themen wie Künstliche Intelligenz im Gesundheitsmanagement machen diesen Lehrgang zukunftsweisend.

Jetzt anmelden

KOMPETENZREIHE

ONLINE UND PRÄSENZ

ab 1.620,00€

Alle Module können auch einzeln gebucht werden.

Leadership Bootcamp

Gesundheit, Motivation, Kommunikation & KI - 4 Tage für nachhaltigen & evolutionären Führungserfolg!

Erfahren Sie, wie Sie durch eine gesunde Führungskultur das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeitenden steigern, lernen Sie wirkungsvolle Methoden zur Motivation und Identifikation Ihrer Teams kennen und entdecken Sie die transformative Kraft künstlicher Intelligenz für eine zukunftsweisende Führung.

Jetzt anmelden

PRÄSENZ

ab 1.680,00€

Mit und ohne Übernachtung buchbar.

Expertentalk 2:
Das Beamtentum im Gegenwind - Mit moderner Verwaltung standhaft bleiben

Beamtentum im Gegenwind:
Warum ein starker Staat Stabilität braucht

In einer Ära multipler Krisen und tiefgreifender digitaler Transformation steht der öffentliche Dienst unter massivem Rechtfertigungsdruck.
Das Gespräch zwischen Heini Schmitt und Dr. Dorit Bosch verdeutlicht jedoch, dass das Berufsbeamtentum kein starres Relikt, sondern das unverzichtbare Fundament unserer Gesellschaft ist. Gerade wenn der politische „Gegenwind“ zunimmt, bleibt eine funktionierende Verwaltung der entscheidende Garant für die Handlungsfähigkeit des Staates.

Der Stabilitätsanker: Verlässlichkeit jenseits von Profit

Das Beamtentum fungiert in unsicheren Zeiten als „Anker im Sturm“. Diese Stabilität gründet auf spezifischen Pflichten, die den Staatsbetrieb und das Vertrauen der Bürger sichern:

Streikverbot: **Beamte gewährleisten die staatliche Grundversorgung auch dann, wenn andere Sektoren stillstehen.**
Neutralitätsgebot: **Die Bearbeitung erfolgt unparteiisch, verlässlich, ohne Ansehen der Person und ausschließlich auf Basis der Verfassung und Gesetze.**
Korruptionsresistenz: **Das System bietet einen hohen Schutz gegen Bestechlichkeit, was besonders in sensiblen Bereichen ein unschätzbares Gut ist.**

Maschinenraum unter Druck: Politik vs. Vollzug

Oft wird die Verwaltung für Verzögerungen verantwortlich gemacht, die eigentlich in einer mangelhaften Gesetzgebung wurzeln. Heini Schmitt beschreibt eine wachsende Kluft: Gesetze werden oft unter hohem Zeitdruck und handwerklich unzureichend verabschiedet. Die Verwaltung muss diese teils widersprüchlichen Vorgaben rechtssicher umsetzen, was zwangsläufig zu zeitaufwendigen Prüfprozessen führt. Echte Modernisierung erfordert daher eine bessere Abstimmung zwischen Politik und Exekutive bereits im Vorfeld.

Transformation mit Augenmaß: Den Faktor Mensch sichern

Die Digitalisierung und der Umzug in eine rein digitale Arbeitswelt markieren die größte aktuelle Herausforderung für die Beschäftigten. Hierbei dürfen die Menschen nicht „unter die Räder kommen“. Personalräte agieren als entscheidende Brückenbauer, die sicherstellen, dass die Belegschaft durch Qualifizierung mitgenommen wird, anstatt durch unfertige IT-Prozesse überlastet zu werden.

Fazit: Den Motor der Demokratie pflegen

Ein moderner Staat gleicht einem Hochseeschiff: Er braucht nicht nur ein klares politisches Ziel am Horizont, sondern vor allem einen stabilen Maschinenraum und eine loyale Mannschaft, die auch bei schwerer See Kurs hält. Wer das Beamtentum leichtfertig infrage stellt, gefährdet die Stabilität des gesamten Schiffes. Wahre Modernisierung bedeutet, das bewährte Fundament durch gezielte Digitalisierung und echte Wertschätzung zukunftsfest zu machen.

Im Gespräch mit

Heini Schmitt

Fachvorstand Beamtenpolitik und stellvertretender Bundesvorsitzender des dbb beamtenbund und tarifunion

Die Angriffe auf das Berufsbeamtentum aus vielen gesellschaftlichen Gruppen, vor allem aus den Reihen der Politik, nehmen deutlich zu. Heini Schmitt erläutert in seinem Vortrag, wie den Vorurteilen anhand von Fakten zu begegnen ist und welch' unverzichtbaren Wert das Berufsbeamtentum gerade in Krisenzeiten als Garant für einen leistungsfähigen Staat und für den gesellschaftlichen Zusammenhalt hat.

Rechtssicherheit im öffentlichen Dienst: Unsere Seminare zum Beamtenrecht

Sichern Sie Ihre juristische Kompetenz im öffentlichen Dienst: Unsere Seminare zum Beamtenrecht vermitteln fundiertes Expertenwissen von Laufbahnfragen bis zum Disziplinarrecht. Ob Grundlagen oder Spezialthemen: Wir unterstützen Sie dabei, rechtssicher zu handeln und Herausforderungen souverän zu meistern.

Entwickeln Sie Ihre Karriere auf einem stabilen rechtlichen Fundament mit der dbb akademie weiter.

JETZT FACHKOMPETENZ STÄRKEN UND PASSENDES SEMINAR FINDEN

Jetzt anmelden

dbb akademie

Dienstpostenbewertung – Land, Bund, Kommunen

ONLINE

495,00€

Jetzt anmelden

Disziplinarrecht für LandesbeamtInnen NRW

ONLINE

295,00€

Jetzt anmelden

Gerechtigkeit schaffen! Das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) in der Praxis

ONLINE

300,00€

Jetzt anmelden

Beamte im privatisierten Bereich des öffentlichen Dienstes

ONLINE

295,00€

Jetzt anmelden

Beamtenversorgung kompakt

ONLINE

174,00€

Jetzt anmelden

Laufbahnrecht des Bundes

ONLINE

295,00€

Datum

Jetzt anmelden

Was sind die größten Herausforderungen für den öffentlichen Dienst?

Weiterbildung und Qualifikation sind keine Kür, sondern der Schlüssel für leistungsfähige Mitarbeitende im öffentlichen Dienst. Wer heute in Kompetenzen wie Führung, neue Arbeitsmethoden und Lernkultur investiert, legt den Grundstein für eine Verwaltung, die motiviert, zukunftsfähig und handlungsstark ist.
Oliver Schieck

+89%

der Befragten betrachten das Thema Personalgewinnung und Fachkräftemangel als größte Herausforderung.

Die Antworten der Befragten zeichnen ein klares Bild der strukturellen und kulturellen Herausforderungen. An erster Stelle steht der Fachkräftemangel: Viele Verwaltungen kämpfen mit Unterbesetzung, Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung und dem Risiko von Wissensverlust. Direkt dahinter folgt der Wunsch nach weniger Bürokratie und schnelleren Prozessen — ein Dauerthema, das als Grundvoraussetzung für eine leistungsfähige Verwaltung genannt wird.

Als dritte große Herausforderung sehen die Befragten die Motivation und Bindung der Beschäftigten: Ein Thema, das sich bereits in den negativen NPS-Werten zur Zufriedenheit und Wertschätzung widerspiegelt. Auch die digitale Transformation bleibt ein zentrales Feld — mit dem klaren Signal, dass bessere Tools, mehr digitale Kompetenzen und verbindliche Strategien notwendig sind.

Auszug aus dem Fach- und Führungskräftebarometer der dbb akademie 2025

Integrität als Schutzschild: Moderne Korruptionsprävention in der Verwaltung

Korruptionsprävention 2026 ist weit mehr als die Abwehr von „Geldkoffern"; sie ist gelebte Compliance. In der digitalen Verwaltung sichert Transparenz das Vertrauen der Bürger. Prävention beginnt dort, wo klare Regeln auf eine gefestigte innere Haltung treffen.

Die psychologische „Salami-Taktik" des Anfütterns

Korruption beginnt schleichend durch kleine Gefälligkeiten oder Rabatte. Dieser Mechanismus baut eine psychologische Verpflichtung auf, die die Hemmschwelle für spätere Forderungen senkt. Da Abhängigkeit die notwendige Neutralität untergräbt, erfordert wirksame Prävention die konsequente Ablehnung bereits kleinster Aufmerksamkeiten von Beginn an.

Das Hinweisgeberschutzgesetz als digitales Sicherheitsnetz

Mit dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) haben sich die Rahmenbedingungen für Führungskräfte massiv gewandelt. Interne Meldekanäle sind heute kein Instrument der Denunziation, sondern ein professionelles Frühwarnsystem für die Organisation.

Prävention durch Struktur: **Verpflichtende interne Meldestellen bieten einen geschützten Raum, um Unregelmäßigkeiten frühzeitig zu identifizieren, bevor sie zum Reputationsschaden führen.**

Rechtssicherheit: **Die klare gesetzliche Verankerung schützt sowohl die Hinweisgeber als auch die Verwaltung vor Haftungsrisiken. Integrität wird so von einer individuellen Tugend zu einer institutionellen Garantie.**

Der „Spiegel-Test" für die Praxis

Da Gesetze nicht jeden Einzelfall regeln, bleibt der persönliche moralische Kompass entscheidend. Der „Spiegel-Test" hilft bei der Selbstprüfung: Könnte ich mein Handeln morgen ohne Scham in der Zeitung lesen? Dabei muss jeder Anschein von Beeinflussbarkeit – etwa durch kleine Geschenke – vermieden werden, um die Integrität der Verwaltung zu wahren.

Fazit: Transparenz als Immunsystem der Demokratie

Integrität ist kein statischer Zustand, sondern ein aktiver Prozess. Wer Korruptionsprävention als das „Immunsystem" der Verwaltung begreift, schützt nicht nur den Staat vor Vertrauensverlust, sondern vor allem sich selbst vor den Fallstricken der Abhängigkeit. Am Ende bleibt die Erkenntnis: Eine saubere Verwaltung ist kein Hindernis für Effizienz, sondern deren stabilstes Fundament.

Im Gespräch mit

Holger-Michael Arndt

Rechtsanwalt in Düsseldorf, Experte für Korruptionsprävention, Dozent für alle Aspekte der Korruptionsprävention, Geschäftsführer der dbb akademie GmbH

Der Deutsche Wert im Korruptionsindex ist niedrig, Verwaltungskorruption steigt. Holger-Michael Arndt analysiert Defizite, fragt nach zeitgemäßer Prävention und zeigt Wege, wie die öffentliche Verwaltung Vertrauen zurückgewinnen kann.

Kompaktseminar für Antikorruptionsbeauftragte - mit Zertifizierung durch die dbb akademie

Die Erwartungen an beauftragte Personen zur Antikorruption in der öffentlichen Verwaltung sind groß, denn die Aufgaben sind von besonderer Bedeutung. Das Kompaktseminar gibt Ihnen das Rüstzeug für ein zielgerichtetes Handeln in einem spannungsreichen Umfeld als beauftragte Personen zur Antikorruption.

Den Abschluss der dreitägigen Veranstaltung bildet eine Zertifizierung der dbb akademie zur/zum behördlichen Antikorruptionsbeauftragten.

PRÄSENZ

1.510,00€

ohne Übernachtung

Jetzt anmelden

Empathische Führung: Der Stabilitätsanker im Sturm des Wandels

Der öffentliche Dienst navigiert derzeit durch eine Phase tiefgreifender Umbrüche: Digitalisierung, Fachkräftemangel und neue Wertehaltungen fordern die Verwaltung massiv heraus. Führungskräfte stehen vor der paradoxen Aufgabe, gleichzeitig festen Halt zu bieten und radikale Veränderungen voranzutreiben. Empathische Führung erweist sich hierbei nicht als bloßer „Soft Skill“, sondern als das strategische Fundament für eine handlungsfähige Organisation.

Neurobiologie des Wandels: Raus aus dem Bedrohungsmodus

Veränderung löst im menschlichen Gehirn instinktiv einen „Bedrohungsmodus“ aus. In diesem Zustand sind Mitarbeitende primär mit ihren Befürchtungen beschäftigt, was die Konzentration auf neue Prozesse und Sachaufgaben blockiert. Empathische Führung fungiert hier als notwendiges Korrektiv: Durch aufmerksames Beobachten und wertfreies Zuhören führen Vorgesetzte ihr Team aus der defensiven Haltung zurück in den produktiven „Gewinnmodus“. Nur wer sich in seiner Unsicherheit gesehen und ernst genommen fühlt, kann die notwendige Offenheit für Transformation entwickeln.

Stabilität als Sprungbrett für Veränderung

Widerstand gegen Wandel entspringt oft dem schmerzhaften Verlust verlässlicher Strukturen. Führungskräfte sollten Stabilität daher nicht als Gegenspieler, sondern als Partner der Veränderung nutzen. Klare Rahmungen, verlässliche Routinen und eine ehrliche Kommunikation schaffen jene psychologische Sicherheit, die für das Betreten von „unbekanntem Territorium“ unerlässlich ist. Führung bedeutet in diesem Kontext, die Situation innerlich zu verarbeiten und für das Team zu „halten“, anstatt äußeren Druck ungefiltert weiterzugeben.

Stabilität als Sprungbrett für Veränderung

Erfolgreiche Führung im Umbruch stützt sich laut Expertin Alwine Heyroth auf drei Kernelemente:

Wertschätzung des Weges: **Die Sichtbarkeit des individuellen Beitrags und die Anerkennung der Mühe im Prozess sind entscheidend – noch bevor das ferne Endziel erreicht ist.**
Radikale Klarheit: **Offene Kommunikation über Erwartungen, aber auch über die Grenzen des Machbaren, schafft echtes Vertrauen.**
Präsenz durch Zuhören: **Aktives Zuhören ohne sofortige Bewertung entlastet Mitarbeitende und sichert die Zusammenarbeit auf Augenhöhe.**

Fazit: Führung gleicht heute der Arbeit eines Navigators auf hoher See:

Man kann den Sturm nicht stoppen, aber man kann das Schiff stabilisieren. Wer Empathie als strategisches Werkzeug nutzt, verwandelt Unsicherheit in Aufbruchstimmung. Sie ist der Kompass, der sicherstellt, dass die Mannschaft auch in schwerer See Kurs hält.

Alwine Heyroth

Organisationsberaterin, Coach, Supervisorin und Mediatorin

Empathische Führung entfaltet Potenziale und inspiriert Teams zu Höchstleistungen. Alwine Heyroth zeigt, wie Wertschätzung, Klarheit und Motivation kombiniert werden, um Zusammenarbeit zu stärken, Vertrauen zu schaffen und nachhaltige Erfolge zu ermöglichen.

dbb akademie

Sicher in die neue Führungsrolle | Grundlagen

KOMPETENZREIHE

Neu in Führung zu gehen, ist eine spannende Aufgabe – mit neuen Gestaltungsmöglichkeiten, aber auch mit neuen Erwartungen. Wie gelingt es, die eigene Rolle mit Klarheit und Sicherheit auszufüllen? Wie entsteht Motivation – bei einem selbst und im Team? Und wie lassen sich vertrauensvolle Gespräche und tragfähige Zusammenarbeit fördern?

ONLINE UND PRÄSENZ

ab 810,00€

Alle Module können auch einzeln gebucht werden.

Jetzt anmelden

Leadership Bootcamp

Gesundheit, Motivation, Kommunikation & KI - 4 Tage für nachhaltigen & evolutionären Führungserfolg!

Erfahren Sie, wie Sie durch eine gesunde Führungskultur das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeitenden steigern, lernen Sie wirkungsvolle Methoden zur Motivation und Identifikation Ihrer Teams kennen und entdecken Sie die transformative Kraft künstlicher Intelligenz für eine zukunftsweisende Führung.

PRÄSENZ

ab 1.680,00€

Mit und ohne Übernachtung buchbar.

Jetzt anmelden

Tarifpolitik am Wendepunkt: Wettbewerbsfähigkeit und Wertschätzung im öffentlichen Dienst

Der öffentliche Dienst steht unter einem beispiellosen Doppeldruck: Massive Reallohnverluste durch die Inflation treffen auf einen historischen Fachkräftemangel. In den aktuellen Tarifrunden der Länder geht es daher um weit mehr als prozentuale Zuwächse; es geht um die Zukunftsfähigkeit des Staates als attraktiver Arbeitgeber. Ulrich Hohndorf (dbb) verdeutlicht, dass die Verwaltung im harten Wettbewerb mit der Privatwirtschaft nur bestehen kann, wenn die Bezahlung mit der wirtschaftlichen Realität Schritt hält.

Die soziale Leitplanke: Mindestbetrag gegen die Inflation

Ein zentrales Instrument der aktuellen Verhandlungen ist die soziale Komponente, insbesondere der geforderte Mindestbetrag von 300 Euro.

Schutz der unteren Lohngruppen: **Da die Inflation Menschen mit geringerem Einkommen überproportional belastet, wirkt ein Fixbetrag als notwendiger Schutzschirm.**
Das Dilemma der Nivellierung: **Gleichzeitig warnt Hohndorf vor einer zu starken Stauchung des Tarifgefüges. Auch für Fach- und Führungskräfte muss der Lohnabstand gewahrt bleiben, um die Motivation für die Übernahme höherwertiger Tätigkeit und von mehr Verantwortung aufrechtzuerhalten.**

Das Arbeitszeit-Paradoxon

Debatten um eine reduzierung der Wochenarbeitszeit stoßen auf eine harte personelle Realität: Über 360.000 unbesetzte Stellen lassen kaum Spielraum. Während kürzere Arbeitszeiten die Gewinnung neuer Talente fördern könnten, droht ohne radikale Prozessdigitalisierung eine Überlastung des Bestandspersonals. Eine Arbeitszeitreduzierung bei gleichem Aufgabenvolumen ist ohne Effizienzsprünge kaum leistbar.

Investition in die Handlungsfähigkeit des Staates

Tarifpolitik darf nicht länger als reiner Kostenfaktor betrachtet werden, sondern als notwendige Investition in die staatliche Infrastruktur.

Wettbewerb der Systeme: **Der Staat konkurriert heute direkt mit globalen Konzernen um IT-Spezialisten, Juristen und Ingenieure.**
Tarifautonomie als Garant: **Die Verhandlungen müssen frei von kurzfristigen Haushaltszwängen die langfristige Handlungsfähigkeit sichern. Nur ein konkurrenzfähiges Gehaltsgefüge verhindert die Abwanderung von Know-how in die Privatwirtschaft.**

Fazit: Ein fairer Tarifabschluss ist das „Betriebsmittel“ für den Motor der Verwaltung. Ohne eine angemessene Vergütung droht dieser Motor ins Stocken zu geraten, was die gesamte gesellschaftliche Stabilität gefährdet. Am Ende ist Tarifpolitik aktive Demokratieförderung: Ein starker Staat braucht eine Mannschaft, die sich wertgeschätzt fühlt und deren Portemonnaie nicht die Zeche für die Krise zahlt.

Ulrich Hohndorf

Geschäftsbereichsleiter Tarif beim dbb beamtenbund und tarifunion

Nach dem Expertentalk begann in Potsdam die entscheidende dritte Verhandlungsrunde der Einkommensrunde mit den Ländern, die zwischenzeitlich abgeschlossen wurde. Ulrich Hohndorf berichtete zum damaligen Sachstand und erläuterte an diesem aktuellen Beispiel grundsätzliche Themen der Tarifpolitik für den öffentlichen Dienst.

dbb akademie

Sommerakademie - Tarifrecht total

Tarifrecht total – eine Woche TVöD, TV-L, TV-H: chronologisch, intensiv, praxisnah. Danach sind Sie sicher im Umgang mit den Rechtsquellen des Arbeitsrechts und ihrem Zusammenspiel. Sie erwerben fundiertes Grundwissen im Tarifrecht, vertiefen praxisrelevante Teilbereiche und sind in der Lage, neue Entwicklungen eigenständig nachzuvollziehen und Spezialthemen systematisch zu erschließen.

PRÄSENZ

ab 1.500,00€

Mit und ohne Übernachtung buchbar.

Jetzt anmelden

Ab ins Kloster - Tarifrecht total (TVöD/TV-L)

PRÄSENZ

ab 1.500,00€

Jetzt anmelden

Weihnachtsakademie - Entgelt und Eingruppierung total

PRÄSENZ

ab 1.500,00€

Jetzt anmelden

Die Psychologie des Wir: Wertschätzung als Motor für Team-Exzellenz

In einer Arbeitswelt, die durch Fachkräftemangel und Komplexität geprägt ist, wird die Qualität der Zusammenarbeit zum entscheidenden Vorteil. Der öffentliche Dienst muss trotz hoher Belastung ein Klima schaffen, das Talente bindet. Wie Dr. Petra Knödler zeigt, ist wertschätzende Kommunikation dabei kein „Wohlfühl-Extra“, sondern Basis für psychologische Sicherheit und Erfolg.

Die „Brille der Wertschätzung“: Fokus steuert Realität

Erfolgreiche Führung beginnt bei der inneren Haltung. Wir neigen biologisch dazu, Defizite stärker wahrzunehmen als Gelingendes – ein Erbe der Evolution.

Fokus-Verschiebung: **Wertschätzung bedeutet, die Aufmerksamkeit bewusst auf Stärken und Meilensteine zu lenken.**
Positive Verstärkung: **Wer sich in seiner Kompetenz gesehen fühlt, übernimmt eher Verantwortung. Es gilt, auch den Einsatz auf dem Weg zum Ziel zu validieren.**

Psychologische Sicherheit: Fundament für Innovation

Ein Team ist mehr als die Summe seiner Mitglieder, wenn Vertrauen herrscht. Innovation und Fehlerkultur sind untrennbar mit psychologischer Sicherheit verbunden. Nur wenn Mitglieder wissen, dass sie für Kritik oder Irrtümer nicht sanktioniert werden, entsteht Diskursfähigkeit. Wertschätzung fungiert hier als „Puffer“, um Sachthemen hart in der Sache, aber weich zum Menschen zu diskutieren.

Konstruktives Miteinander: Synergien statt Silos

Wertschätzung zeigt sich im Umgang mit Vielfalt. Unterschiedliche Perspektiven sind oft keine Reibungsverluste, sondern Quellen für bessere Lösungen.

Aktives Zuhören: **Echtes Interesse an der Sichtweise des Gegenübers reduziert Missverständnisse.**
Gemeinsame Ziele: **Wertschätzung verbindet individuelle Stärken mit dem staatlichen Auftrag. So verwandelt sich eine Zweckgemeinschaft in ein echtes Hochleistungsteam.**

Fazit: Den sozialen Dünger gezielt einsetzen

Wertschätzung ist „sozialer Dünger“ für Organisationen. Ohne ihn vertrocknen Motivation und Innovationskraft. Wer an Wertschätzung spart, zahlt den Preis durch Fluktuation und innere Kündigung. Echter Teamerfolg ist kein Zufall, sondern das Ergebnis konsequenter Beziehungsarbeit.

Felicitas Richter

Business-Trainerin und Coach für resonanzfördernde Führungs- und Unternehmenskultur

Wertschätzende Kommunikation im Team beginnt nicht mit der richtigen Technik, sondern mit der inneren Haltung. Felicitas Richter zeigt, wie Führungskräfte im Team Räume schaffen, in denen Klartext, Offenheit und konstruktiver Diskurs möglich werden.

WEIL ZUKUNFT MEHR BILDUNG BRAUCHT

dbb akademie

Gesprächsführung, Schlagfertigkeit und Verhandlungskompetenz im beruflichen Kontext

Sie trainieren Schlagfertigkeit, lernen, souverän zu verhandeln, und üben, Gespräche strukturiert und zielgerichtet zu steuern. Sie stärken Ihre kommunikativen Fähigkeiten, gewinnen Sicherheit in herausfordernden Situationen und verbessern nachhaltig Ihre Wirkung in vielfältigen und anspruchsvollen Gesprächssituationen

KOMPETENZREIHE

ONLINE

742,00€

Alle Module können auch einzeln gebucht werden.

Jetzt anmelden

Leadership Bootcamp

Gesundheit, Motivation, Kommunikation & KI - 4 Tage für nachhaltigen & evolutionären Führungserfolg!

Erfahren Sie, wie Sie durch eine gesunde Führungskultur das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeitenden steigern, lernen Sie wirkungsvolle Methoden zur Motivation und Identifikation Ihrer Teams kennen und entdecken Sie die transformative Kraft künstlicher Intelligenz für eine zukunftsweisende Führung.

PRÄSENZ

ab 1.680,00€

Mit und ohne Übernachtung buchbar.

Jetzt anmelden

Unsere Bootcamp-Reihe

Die Bootcamp-Reihe steht für Lernen ohne Umwege. In einer festen, kleinen Gruppe arbeiten die Teilnehmenden intensiv an klar definierten Inhalten. Erfahrene Top-Trainer sorgen für fachliche Tiefe und Praxisnähe. Die bewusst gewählte, ruhige Location schafft maximale Konzentration und vollen Fokus auf nachhaltigen Lernerfolg.

KI- Bootcamp

PRÄSENZ

ab 1.680,00€

Ohne Übernachtung.

Leadership Bootcamp

PRÄSENZ

ab 1.680,00€

Mit und ohne Übernachtung buchbar.

Unser KI Bootcamp

Dieses Bootcamp vermittelt nicht nur Wissen, sondern stärkt Ihre Haltung, Ihre Kommunikationsfähigkeit und Ihre Resilienz. So führen Sie Ihr Team und Ihre Organisation sicher in die KI-Zukunft, mit einem klaren Fahrplan und dem Bewusstsein, dass Erfolg nur im Zusammenspiel von Mensch und Maschine entsteht.

Das Leadership Bootcamp

Erfahren Sie, wie Sie durch eine gesunde Führungskultur das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeitenden steigern, lernen Sie wirkungsvolle Methoden zur Motivation und Identifikation Ihrer Teams kennen und entdecken Sie die transformative Kraft künstlicher Intelligenz für eine zukunftsweisende Führung.

Neu im Programm: Am dritten Tag stärken Sie in einem Kommunikations-Freshup Ihre Fähigkeit, Botschaften klar, wertschätzend und wirkungsvoll zu vermitteln – für Kommunikation, die Orientierung schafft, Vertrauen stärkt und nachhaltig wirkt.

+50%

der Führungskräfte wollen sich beruflich weiterentwickeln.

Expertentalk 7 - Mensch. Haltung. Wandel.

Künstliche Intelligenz: Mit System zur digitalen Verwaltung

Die Einführung von KI im öffentlichen Dienst ist eine strategische Notwendigkeit, um Prozesse trotz knapper Ressourcen zu verschlanken. Der Erfolg hängt dabei weniger von der Software als von der menschlichen Haltung und klaren Leitplanken ab.

Die „Angst-Kurve“ überwinden

KI löst oft Sorgen vor Kontrollverlust aus. Führungskräfte müssen hier als psychologische Wegbereiter agieren:

Digitaler Assistent: **KI sollte als „Co-Pilot“ positioniert werden, der Routineaufgaben übernimmt.**
Ergebnisorientierung: **Der Fokus liegt auf der Entlastung vom „Datenschaufeln“, um Zeit für komplexe Bürgerberatung zu gewinnen.**
Human-in-the-Loop: **Da KI halluzinieren kann, bleibt der Mensch als kritische Prüfinstanz unverzichtbar.**

Prompting als neue Kernkompetenz

Die Qualität der Ergebnisse steht und fällt mit der Eingabe. Prompting wird zur zentralen Kulturtechnik: Es gilt, der KI Kontext, Rolle und Ziel exakt zuzuweisen. Nur wer lernt, die richtigen Fragen zu stellen, kann das volle Potenzial generativer Systeme für die Verwaltung nutzen.

Ethik und Recht: Leitplanken für die Praxis

KI operiert in einem sensiblen Rechtsraum, in dem Datenschutz und Neutralität nicht verhandelbar sind.

Verantwortlichkeit: **Laut EU-KI-Verordnung muss die Letztentscheidung stets beim Menschen liegen.**
Bias-Prävention: **Algorithmen müssen kontinuierlich auf Diskriminierungsfreiheit überwacht werden, um staatliche Neutralität zu wahren.**

Fazit: Den digitalen Werkzeugkoffer öffnen

KI ist ein mächtiges Werkzeug, das die Verwaltung zukunftsfest macht. Wer sie als „Sparringspartner“ begreift, sichert die langfristige Handlungsfähigkeit des Staates. Am Ende ersetzt nicht die KI den Menschen, sondern der Mensch mit KI denjenigen ohne KI.

Im Gespräch mit

Dr. Steffi Burkhart

Generationenforscherin, Expertin für die Gen Y, Gen Z und die Generation Alpha

Katrin Cecile Ziegler

Digital-Ökonomin, Expertin für KI & Ethik

Wie gelingt es, künstliche Intelligenz nicht nur neugierig zu betrachten, sondern auch wirklich erfolgreich im Alltag einzusetzen? In dieser Gesprächsrunde schauen wir darauf, warum jede digitale Transformation mit der inneren Haltung beginnt – mit Offenheit, Mut und der Bereitschaft, Neues auszuprobieren. Gleichzeitig werfen wir einen Blick auf konkrete Best Practices aus öffentlichem Dienst und Wirtschaft, die zeigen, wie KI heute bereits sinnvoll genutzt wird und welche Faktoren für eine gelungene Umsetzung entscheidend sind. Ein inspirierender Austausch darüber, wie Menschlichkeit, Haltung und Technologie zusammenwirken – und wie daraus echter Fortschritt entsteht.

Gesamtes KI Portfolio

Das KI-Portfolio der dbb akademie bietet praxisnahe Qualifizierungen für den öffentlichen Dienst – von Grundlagen der Künstlichen Intelligenz über ChatGPT und Prompting bis hin zu KI-Compliance, EU-KI-Verordnung, Führung und Gesundheit. Präsenz, Onlineformate und Lehrgänge vermitteln anwendbares Wissen für eine rechtssichere, effiziente und zukunftsfähige Verwaltung.

JETZT FACHKOMPETENZ STÄRKEN UND PASSENDES SEMINAR FINDEN

Jetzt anmelden

WEIL ZUKUNFT MEHR BILDUNG BRAUCHT

dbb akademie

KI-Bootcamp: Mensch & Maschine im Einklang

Dieses Bootcamp vermittelt nicht nur Wissen, sondern stärkt Ihre Haltung, Ihre Kommunikationsfähigkeit und Ihre Resilienz. So führen Sie Ihr Team und Ihre Organisation sicher in die KI-Zukunft, mit einem klaren Fahrplan und dem Bewusstsein, dass Erfolg nur im Zusammenspiel von Mensch und Maschine entsteht.

PRÄSENZ

1.050,00€

Ohne Übernachtung.

Jetzt anmelden

Digitale Balance: Mit Künstlicher Intelligenz gesund und widerstandsfähig bleiben

Künstliche Intelligenz verändert nicht nur Arbeitsprozesse, sondern auch die Art, wie wir Gesundheit und Belastbarkeit im Führungsalltag denken. Dieser Lehrgang vermittelt Ihnen die notwendigen Fähigkeiten, um KI gezielt für Ihr persönliches Wohlbefinden und die Stärkung der Teamresilienz einzusetzen.

KOMPETENZREIHE

ONLINE

540,00€

Alle Module können auch einzeln gebucht werden.

Jetzt anmelden

Expertentalk 8:
Zukunft gestalten - Generationswechsel und Nachwuchsförderung im öffentlichen Dienst

Generationswechsel im öffentlichen Dienst: Vom Verwalten zum Gestalten

Der demografische Wandel zwingt die Verwaltung zum Handeln: Wissensverlust und Generationskonflikte sind zentrale Herausforderungen. Es gilt, den Wechsel nicht nur zu verwalten, sondern als kulturellen Umbruch aktiv zu gestalten.

Der „Amygdala-Hijack“: Stress statt Haltungsproblem

Häufig werden Konflikte zwischen Jung und Alt fälschlicherweise als mangelnde Einstellung oder Haltungsproblem interpretiert. Die Neurobiologie liefert jedoch eine andere Erklärung: Generationenkonflikte sind oft reine Stressreaktionen.

Alarmmodus im Gehirn: **Neue Rollen und Erwartungen bedeuten für das Gehirn Stress. Das Emotionszentrum (Amygdala) „kapert“ das Steuerungszentrum, was Offenheit und Lernfähigkeit blockiert.**
Schutz von Bedeutung: **Wenn erfahrene Kräfte fürchten, dass ihr Wissen an Wert verliert, oder Nachwuchskräfte sich nicht ernst genommen fühlen, schaltet das System auf Verteidigung.**
Ambiguitätstoleranz: **In Stresssituationen sinkt die Fähigkeit, Widersprüche auszuhalten. Wir suchen vorschnell nach Schuldigen, statt Mehrdeutigkeiten im Übergang zu akzeptieren.**

Die Falle des impliziten Wissens

Wissenstransfer scheitert oft an der Annahme, Handbücher reichten aus. Ein Großteil der Expertise im öffentlichen Dienst ist implizit – ein Mix aus Fingerspitzengefühl und Kontextwissen. Da Aufgaben durch die Digitalisierung komplexer werden, muss alte Erfahrung in neue Prozesse „übersetzt“ werden. Dies gelingt nur im echten Dialog, nicht durch reine Datenablage

Führung in der Sandwich-Position

Führungskräfte müssen zwischen Bewahrung und Aufbruch vermitteln. Ihre Aufgabe ist es, den Fokus von der reinen Sacharbeit auf die Beziehungsarbeit zu verschieben. Wer klärt, welche Werte (Kompetenz, Sinn, Zugehörigkeit) gerade bedroht sind, kann den Widerstand auflösen

Fazit: Der Generationswechsel ist eine emotionale Transition.

Führungskräfte sollten verstehen, dass Reibung oft Angst vor Relevanzverlust ist. Wer den Übergang wie einen sozialen Garten pflegt, verwandelt den Umbruch in einen fruchtbaren Neuanfang.

Sabrina Kraft

Systemische Organisationsberaterin/ Coach für Führungskräfte und Teams, zertifizierte Mediatorin

Wenn Erfahrung geht und Nachwuchs nachrückt, drohen Wissenslücken und Reibungen. Der Vortrag lädt dazu ein, gemeinsam herauszufinden, wie wertschätzende Übergänge und kluge Nachwuchsförderung junge Menschen langfristig halten – und beide Generationen stärken.

WEIL ZUKUNFT MEHR BILDUNG BRAUCHT

dbb akademie

Vorbereitung auf den Ruhestand: mit Freude und Plan ins neue Kapitel starten

Ihr Ruhestand ist in Sicht? Bereit für Ihren neuen Lebensabschnitt?
Starten Sie mit einem klaren Plan für Gesundheit, finanzielle Sicherheit und digitale Kompetenzen. Verbinden Sie Ihre neue Freiheit mit nützlichen Alltags-Routinen. Nehmen Sie Tipps für mehr Zufriedenheit durch Bewegung, Ernährung und Stressbewältigung mit.

KOMPETENZREIHE

ONLINE UND PRÄSENZ

ab 1.282,00€

Alle Module können auch einzeln gebucht werden.

Jetzt anmelden

Bereit für morgen - stark & handlungsfähig für die Zukunft

Die Arbeitswelt verändert sich rasant: Künstliche Intelligenz, digitale Kommunikation und steigende Anforderungen an Flexibilität prägen den Berufsalltag. Wer heute in den Beruf startet, steht vor der Herausforderung, fachlich kompetent, kommunikativ sicher und persönlich belastbar zu sein.

KOMPETENZREIHE

ONLINE UND PRÄSENZ

ab 697,00€

Alle Module können auch einzeln gebucht werden.

Jetzt anmelden

Expertentalk 9: Sicher im öffentlichen Dienst - Gewaltprävention, die wirkt

Sicherheit im Dienst: Strategie gegen Gewalt und Aggression

Übergriffe auf Beschäftigte im öffentlichen Dienst sind kein Randphänomen mehr, sondern eine ernsthafte Belastung für die administrative Handlungsfähigkeit. In einer zunehmend gereizten gesellschaftlichen Atmosphäre wird der Schutz derer, die den Staat repräsentieren, zur Führungsaufgabe. Der Expertentalk mit Andrea Haeusler zeigt auf, dass Sicherheit weit vor der physischen Abwehr beginnt – nämlich bei Prävention und mentaler Vorbereitung.

Das „Ampel-System" der Deeskalation

Sicherheit im Bürgerkontakt erfordert eine geschulte Wahrnehmung, um Gefahrenmomente frühzeitig zu entschärfen.

Grün (Prävention): Eine professionelle Körpersprache und eine deeskalierende Raumgestaltung setzen die Basis.
Gelb (Irritation): Erste Anzeichen von Aggression müssen verbal gespiegelt werden, um Grenzen zu setzen, bevor die Situation eskaliert.
Rot (Gefahr): Bei physischer Bedrohung steht der Eigenschutz an erster Stelle. Fluchtwege und Alarmketten müssen im Vorfeld klar definiert sein.

Die psychologische Nachsorge: Kein Platz für „Opfer-Scham"

Ein Übergriff endet nicht mit dem physischen Vorfall; die psychischen Folgen wiegen oft schwerer. Führungskräfte sind hier als Ersthelfer gefordert. Es darf keine Kultur des „Wegsteckens" geben. Betroffene benötigen sofortige Rückendeckung und eine professionelle Aufarbeitung, um Langzeitschäden wie PTBS zu vermeiden. Sicherheit bedeutet auch, dass die Organisation nach einem Vorfall lückenlos hinter ihren Mitarbeitenden steht.

Bauliche Prävention: Sicherheit durch Design

Oft unterschätzt, aber hochwirksam ist die Gestaltung des Arbeitsplatzes. Fluchtwege müssen frei sein, Möbel als Barrieren fungieren und Alarmknöpfe intuitiv erreichbar liegen. Eine durchdachte Architektur mindert das Risiko, in eine Sackgasse zu geraten, und signalisiert gleichzeitig Professionalität und Kontrolle.

Fazit: Ein sicheres Arbeitsumfeld ist das Fundament für eine leistungsstarke Verwaltung.

Führungskräfte müssen das Thema Sicherheit aus der Tabuzone holen und als festen Teil der Fürsorgepflicht etablieren. Wer heute in Prävention investiert, schützt morgen das wertvollste Kapital: die Gesundheit der Mitarbeitenden. Sicherheit ist kein Zustand, sondern ein Prozess, der täglich gelebt werden muss.

Andrea Haeusler

Trainerin für Eigenschutz und Deeskalation sowie für Systemisches Aggressionsmanagement

Wie werden Schutzkonzepte entwickelt und verankert, damit Gewaltprävention wirksam wird und Mitarbeitende sich selbst aktiv schützen können?

dbb akademie

Gewalt im öffentlichen Dienst | Schutzkonzepte als präventive Maßnahmen

In diesem Seminar lernen Führungskräfte, wie sie Sicherheit sichtbar vorleben und eine starke Kultur der Gewaltprävention aufbauen können. Praxisnahe Impulse, rechtliche Grundlagen und konkrete Strategien zeigen, wie Vertrauen entsteht, Mitarbeitende durch ein Schutzkonzept gestärkt werden und Leistungsfähigkeit erhalten bleibt.

PRÄSENZ

550,00€

Mit Übernachtung und Vollpension

Jetzt anmelden

Gewaltprävention für herausfordernde Situationen | Eigensicherungskompetenz im Berufsalltag

PRÄSENZ

660,00€

Jetzt anmelden

Dienstvereinbarung Gewaltprävention

ONLINE

495,00€

Jetzt anmelden

Digitale Balance: Betriebliches Gesundheitsmanagement im Epochenwandel

In einer hybriden Arbeitswelt, die von KI und permanenter Erreichbarkeit geprägt ist, stößt das klassische Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) an seine Grenzen. Führungskräfte stehen vor der Herausforderung, die Gesundheit ihrer Teams nicht mehr nur durch Ergonomie, sondern durch psychologische Sicherheit und digitale Souveränität zu sichern. Wie Hannes Schröder betont, wird die „digitale Balance“ zum kritischen Erfolgsfaktor für eine leistungsfähige Verwaltung 2026.

Die „Always-on“-Falle: Grenzen in der Entgrenzung

Die Vermischung von Privatleben und Beruf im Homeoffice führt oft zu einer schleichenden Überlastung. Ohne den physischen Feierabend fehlt dem Gehirn das Signal zur Regeneration.

Segmentierung vs. Integration: **Mitarbeitende müssen Strategien entwickeln, um bewusste Offline-Zeiten zu etablieren.**
Vorbildfunktion Führung: **Gesundheitsschutz beginnt beim Vorgesetzten, der durch das Versenden von E-Mails zu Unzeiten indirekt Druck aufbaut.**

KI als Stressor und Entlastungschance

Künstliche Intelligenz wird im BGM oft nur unter dem Aspekt der Arbeitsplatzangst diskutiert, bietet aber enormes Entlastungspotenzial.

Kognitive Entlastung: **KI kann monotone Routineaufgaben übernehmen und so den „Mental Load“ reduzieren.**
Kompetenzaufbau: **Stress entsteht dort, wo Anforderungen auf mangelnde Ressourcen treffen. Gezielte Qualifizierung im Umgang mit KI ist daher aktive Gesundheitsprävention.**

Psychologische Sicherheit in hybriden Teams

In hybriden Welten droht der soziale Kitt verloren zu gehen. Gesundheit bedeutet hier vor allem soziale Verbundenheit und Vertrauen.

Präsenz mit Sinn: **Bürozeiten sollten primär für den Austausch und die kreative Kollaboration genutzt werden, nicht für isoliertes Abarbeiten.**
Empathisches Monitoring: **Führungskräfte müssen lernen, Warnsignale für psychische Belastungen auch über den Bildschirm hinweg wahrzunehmen.**

Fazit: BGM ist kein Obstkorb-Programm, sondern das Betriebssystem einer gesunden Organisation.

Wer die digitale Transformation ohne den Faktor Mensch plant, riskiert den Burnout des Systems. Führungskräfte müssen zum „Architekten der Balance“ werden, damit der öffentliche Dienst auch in der KI-Ära ein Ort bleibt, an dem Menschen gesund und motiviert gestalten können.

Im Gespräch mit

Hannes Schröder

Fitness-Ökonom, Gesundheitsmanager, Fachkraft für BGM, Trainer für Stressmanagement

Nichts ist so beständig wie der Wandel – Das betrifft auch das betriebliche Gesundheitsmanagement. Dieser Talk zeigt, wie Künstliche Intelligenz, hybride Arbeitswelten und nachhaltige Gesundheitsstrategien zusammenwirken. Anhand praxisnaher Beispiele werden Chancen, Risiken und konkrete Schritte beleuchtet, mit denen Organisationen ihr Gesundheitsmanagement zukunftsfähig ausrichten.

Digitale Balance: Mit Künstlicher Intelligenz gesund und widerstandsfähig bleiben

Künstliche Intelligenz verändert nicht nur Arbeitsprozesse, sondern auch die Art, wie wir Gesundheit und Belastbarkeit im Führungsalltag denken. Dieser Lehrgang vermittelt Ihnen die notwendigen Fähigkeiten, um KI gezielt für Ihr persönliches Wohlbefinden und die Stärkung der Teamresilienz einzusetzen.

KOMPETENZREIHE

ONLINE

540,00€

Alle Module können auch einzeln gebucht werden.

Jetzt anmelden

Authentisch statt Hochglanz: Recruiting-Erfolg in der Verwaltung

Der öffentliche Dienst steht im Wettbewerb um Fachkräfte vor einer doppelten Hürde: einem ambivalenten Arbeitsmarkt und tief sitzenden Image-Klischees. In Zeiten der Haushaltskonsolidierung wird Employer Branding daher vom optionalen Marketing-Tool zur strategischen Überlebensfrage für jede moderne Verwaltung. Wie Diana Heffels betont, gewinnt heute nicht das teuerste Hochglanz-Konzept, sondern die glaubwürdigste Präsentation der eigenen Arbeitswelt.

Strategische Schlagkraft und Markenidentität

Erfolgreiches Personalmarketing beginnt weit vor der Anzeigenschaltung mit einer präzisen Analyse und der Entwicklung einer Arbeitgebermarke, die weit mehr als ein Logo ist. Laut Heffels muss diese mit „Herz, Innovation und Kontinuität“ gelebt werden, wobei Authentizität stets die Perfektions-Illusion schlägt. Vertrauen entsteht dort, wo Realität und Versprechen deckungsgleich sind.

Die zentralen Säulen dieses Ansatzes umfassen:

Segmentierung und Markenkern: **Statt des wirkungslosen Gießkannen-Prinzips benötigen Zielgruppen wie IT-Fachkräfte einen individuellen Marketing-Mix. Während das Employer Branding die strategische Ausrichtung definiert („Wofür stehen wir?“), übernimmt das Personalmarketing die operative Gewinnung.**

Herz und Kontinuität: **Die Marke muss die echten, gelebten Werte reflektieren und als roter Faden für alle Aktivitäten dienen. Dies stärkt nicht nur die Außenwahrnehmung, sondern fördert massiv die interne Personalbindung.**

Evaluation und Transparenz: **Marketinginvestitionen müssen an messbaren Kriterien wie der Anzahl gewonnener Bewerber validiert werden. Gleichzeitig suchen Bewerbende heute den ungeschminkten Blick hinter die Kulissen, etwa durch Karriere-Podcasts oder Social Media.**

Fazit: Employer Branding in der Verwaltung ist wie ein Spiegel – er zeigt nur dann ein attraktives Bild, wenn auch die innere Kultur stimmt.
Wer heute auf authentische Formate statt auf starre Klischees setzt, verwandelt den „trockenen“ Dienstweg in eine einladende Karrierestation. Am Ende gewinnt das Team, das Mut zur Lücke beweist und seine Vorzüge so präsentiert, wie sie sind: menschlich, relevant und echt.

Diana Heffels

Freiberufliche Trainerin im Bereich: Bildungsmanagement, Kommunikation und Personalmarketing

Modernes Employer Branding muss mit Haltung und guter Kommunikation gestaltet werden. Zudem sind Social Media und Corporate Influencer zu zentralen Erfolgsfaktoren geworden. So geht modernes Personalmarketing.

WEIL ZUKUNFT MEHR BILDUNG BRAUCHT

dbb akademie

Wirksame Personalgewinnung in einem herausfordernden Arbeitsmarkt

Erhalten Sie aktuelle Einblicke in moderne Personalgewinnung und entdecken Sie praxisnahe Ansätze, um Talente gezielt für Ihre Verwaltung zu gewinnen.

KOMPETENZREIHE

ONLINE

1.010,00€

Alle Module können auch einzeln gebucht werden.

Jetzt anmelden

Personal entwickeln - Zukunft sichern

In dieser modular aufgebauten Seminarreihe erhalten Verantwortliche im Personalbereich ein umfassendes und praxisnahes Rüstzeug, um Personalentwicklung zeitgemäß, wirksam und nachhaltig zu gestalten. Die drei Module können einzeln besucht oder als Gesamtprogramm absolviert werden.

KOMPETENZREIHE

ONLINE

810,00€

Alle Module können auch einzeln gebucht werden.

Jetzt anmelden

Strategisches Gesundheitsmanagement: Prävention als Führungsaufgabe

In Zeiten von Fachkräftemangel und einer alternden Belegschaft wird die Gesundheit der Mitarbeitenden zur kritischen Ressource des öffentlichen Dienstes. Ein modernes Gesundheitsmanagement (BGM) ist heute weit mehr als eine soziale Zusatzleistung; es ist ein zentraler Baustein des strategischen Personalmanagements. Wie Dr. Sebastian Beitz betont, entscheidet die Fähigkeit, Belastungen frühzeitig zu erkennen und präventiv zu steuern, über die langfristige Leistungsfähigkeit und Attraktivität der Verwaltung.

Die „Präventions-Rendite“: Gesundheit als Investition

Gesundheitsschutz darf nicht erst bei der Wiedereingliederung nach langer Krankheit beginnen. Ein proaktives BGM zielt darauf ab, die Arbeitsfähigkeit systematisch zu erhalten und Fehlzeiten zu reduzieren.

Datengestützte Steuerung: **Durch die Analyse von Gesundheitsdaten lassen sich Belastungsschwerpunkte identifizieren und gezielte Maßnahmen ableiten.**
Kultur der Achtsamkeit: **Führungskräfte fungieren als Multiplikatoren, die durch wertschätzende Kommunikation und eine gesunde Arbeitsgestaltung das Wohlbefinden im Team maßgeblich beeinflussen.**

Ganzheitliche Prävention im Fokus

Um den komplexen Anforderungen der modernen Arbeitswelt gerecht zu werden, muss das Gesundheitsmanagement heute verschiedene Ebenen gleichzeitig adressieren. Optimale Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsorganisation im Büro und im Homeoffice, damit der Arbeitsort nicht über Gesundheit oder Krankheit entscheidet.

Altersgerechte Arbeitsmodelle, die die spezifischen Bedürfnisse erfahrener Fachkräfte berücksichtigen und deren Wissenstransfer sichern.

Die Kernfaktoren gesunder Führung auf einen Blick:

Frühwarnsysteme: **Aktives Deuten von Belastungssignalen im Team, um rechtzeitig intervenieren zu können.**
Vorbildfunktion: **Gelebte Selbstfürsorge der Führungskraft als Signal für die gesamte Abteilung.**
Bindung durch Fürsorge: **Senkung der Fluktuationsrate durch ein Arbeitsumfeld, das Sicherheit und Wertschätzung vermittelt.**

Fazit: Ein erfolgreiches Gesundheitsmanagement ist kein Sprint, sondern ein Marathon, der eine klare Vision erfordert.

Es ist das Fundament, auf dem eine moderne Verwaltung wachsen kann. Wer heute in die Gesundheit investiert, erntet morgen eine resiliente Organisation. Gesundheit ist der „Schmierstoff“, der das Getriebe des öffentlichen Dienstes auch unter hoher Last am Laufen hält.

Im Gespräch mit

Dr. Sebastian Beitz

Experte im Bereich Arbeits- und Organisationspsychologie und des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Professionelles Gesundheitsmanagement stellt den Menschen in den Mittelpunkt, stärkt Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden und signalisiert nach außen: Hier Arbeiten lohnt sich – denn Ihr seid uns wichtig.

Experte*in für persönliches und betriebliches Gesundheitsmanagement

Der Lehrgang führt von der Stärkung des eigenen Ichs über gesundes Führen bis hin zur Gestaltung wirksamer Strukturen im Unternehmen. Ein praxisorientierter Aufbau und aktuelle Themen wie Künstliche Intelligenz im Gesundheitsmanagement machen diesen Lehrgang zukunftsweisend.

KOMPETENZREIHE

ONLINE UND PRÄSENZ

ab 1.620,00€

Alle Module können auch einzeln gebucht werden.

Jetzt anmelden

Unser Team. Deine Bildung

Kerstin Solaße
Personalvertretungsrecht

0228 8193-138
k.solasse@dbbakademie.de

Laura Breuer
Personalvertretungsrecht

0228 8193-139
l.breuer@dbbakademie.de

Dr. Thomas Wurm
Fachanwalt für Arbeits- und Tarifrecht, Betriebsverfassungsrecht

0228 8193-145
t.wurm@dbbakademie.de

Alexandra Milmert
Arbeits- und Tarifrecht, Betriebsverfassungsrecht

0228 8193-199
a.milmert@dbbakademie.de

Lioba Kumpf
Kommunikation und Führung

0228 8193-112
l.kumpf@dbbakademie.de

Angelika Quadt
Kommunikation und Führung

0228 8193-168
a.quadt@dbbakademie.de

Brigitte Schneider
Datenschutz

0228 8193-187
b.schneider@dbbakademie.de

Sabine Franke
Personalentwicklung und Gesundheit

0228 8193-196
s.franke@dbbakademie.de

Eva Kolschefsky
Gewerkschaftliche Fortbildung

0228 8193-188
e.kolschefsky@dbbakademie.de

Sarah Walgenbach
Auszubildende

0228 8193 - 198
s.walgenbach@dbbakademie.de

Vira Linden
Gewerkschaftliche Fortbildung

0228 8193-137
v.linden@dbbakademie.de

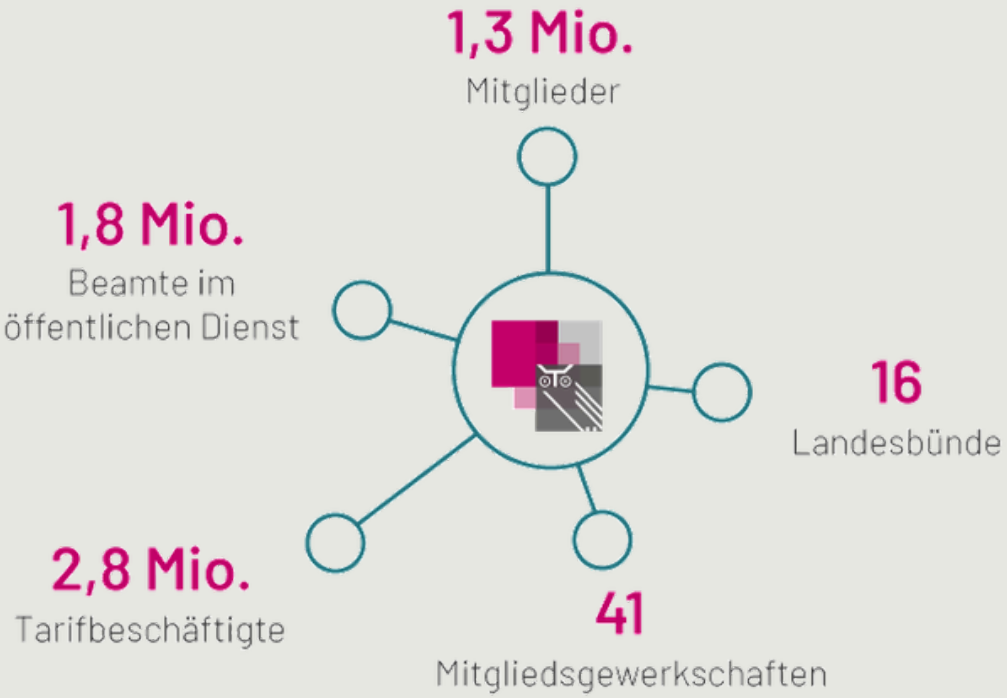
Thomas Janßen
Künstliche Intelligenz

0228 8193-121
t.janssen@dbbakademie.de

dbb akademie

Die dbb akademie gehört zur Gruppe des dbb beamtenbund und tarifunion, der Spitzenorganisation der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und des privaten Dienstleistungssektors in Deutschland.

dbb akademie



Warum wir?

Nähe zur öffentlichen Verwaltung und zu Dienstleistern

Breite Themenpalette und vielfältige Formate

Breite Themenpalette und vielfältige Formate

Dozent:innen und Berater:innen aus der Praxis

Wir sind zertifiziert - ISO 9001

dbb akademie

Als anerkanntes Institut der beruflichen Bildung unterstützen wir mit unseren Veranstaltungen die vielfältigen Prozesse beruflicher und persönlicher Fortbildung.

Seminare, Workshops, Lehrgänge, Tagungen sowie projektbezogene Entwicklungs- und Beratungsleistungen – unser praxisnahes Angebot ist genau auf die Bedürfnisse unserer Zielgruppe zugeschnitten. Präsenz oder online – bei uns können Sie Ihre Fortbildung Ihren Bedürfnissen entsprechend auswählen.