

Vorlage		Vorlage-Nr:	FB 11/0187/WP16
Federführende Dienststelle: Fachbereich Personal und Organisation		Status:	öffentlich
Beteiligte Dienststelle/n:		AZ:	FB 11/00
		Datum:	13.06.2013
		Verfasser:	Herr Hammers
Vorstellung des Ganzheitlichen Personalmanagements (GPM)			
Beratungsfolge:		TOP: __	
Datum	Gremium	Kompetenz	
03.07.2013	PVA	Anhörung/Empfehlung	

Finanzielle Auswirkungen:

keine zusätzlichen Ausgaben

Beschlussvorschlag:

Der Personal- und Verwaltungsausschuss nimmt die Informationen über das Ganzheitliche Personalmanagement der Stadtverwaltung Aachen zustimmend zur Kenntnis.

Erläuterungen:

Die Stadtverwaltung Aachen steht in den kommenden Jahren vor der großen Herausforderung, das städtische Personal unter folgenden Determinanten zu entwickeln:

- der soziodemografische Wandel
- der Fach- und Führungskräftemangel
- die Finanzlage
- der Zuwachs und die Veränderung von Aufgaben
- die technologische Entwicklung

mit insbesondere folgenden Problemlagen:

- Personalmangel durch altersbedingtes Ausscheiden/Abwanderung
- Fachkräftemangel in bestimmten Berufssegmenten
- Qualifizierungsbedarf für Führungsnachwuchs
- Konkurrenzkampf um die besten Nachwuchskräfte
- schlechte Bezahlstruktur für Neueinsteiger
- sinkende Bewerberquoten bei Stellenausschreibungen
- sinkende Qualität im Bewerberprofil
- mit dem Alter steigende Fehlzeiten.

Das Durchschnittsalter des städtischen Personals beträgt 45,5 Jahre. Bis 2020 scheiden zwei Drittel der MitarbeiterInnen des höheren Dienstes aus (115 von 174), 41 % des gehobenen Dienstes (504 von 1230) sowie 22 % des mittleren Dienstes (638 von 2898) aus. Bis 2025 wird die Hälfte der Mitarbeiterschaft zu ersetzen sein, darunter auch die Hälfte der jetzigen Führungskräfte.

Um die Leistungsfähigkeit unserer Verwaltung zu erhalten, gilt es jetzt, folgende Handlungsfelder in einem ganzheitlichen Personalmanagementkonzept zu verknüpfen:

- Personalbedarfsplanung
- Personalgewinnung und -marketing
- Personalauswahlverfahren
- Personalerhaltung und -bindung
- Personalführung
- Personalentwicklung und
- Personalkostenmanagement

Die Konzeptentwicklung begann im letzten Jahr mit einer Reihe halbtägiger Workshops unter Mitwirkung von Dezernat V, FB 11, VertreterInnen der Fachbereiche und Eigenbetriebe und Gesamt-/Personalrat einschließlich der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), des AGS, des Gleichstellungsbüros und der Schwerbehindertenvertretung unter Begleitung der KGSt (Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement).

Infolge der intensiven Auseinandersetzung mit dem ganzheitlichen Personalmanagementkonzept haben sich folgende Aktionsfelder herausgebildet, die sukzessive weiter ausgestaltet werden:

- „Employer Branding“ (Arbeitgebermarke) als Beitrag zu Personalgewinnung und –marketing
- von der Personalbörse zu einem internen Arbeitsmarkt
- Gesundheitsschutz (Stärkung Betriebliches Eingliederungsmanagement und Prävention)
- Auswahlverfahren als Personalentwicklungsinstrument (u.a. Förderung der „2. Sieger“)
- Aufbau eines Kompetenzmanagements (Entwicklung von Kompetenzprofilen der MA)
- Einführung einer lebenszyklusorientierten Personalentwicklung
- Weiterentwicklung im Fortbildungsbereich, u.a. Qualifizierung bestimmter Berufsgruppen
- themenbezogene Mitarbeiterbefragung als Beitrag zu Personalerhaltung und -bindung
- Entwicklung von Führungsnachwuchs (modulares Fortbildungsprogramm)
- Organisatorische Betrachtung von Führungspositionen (Führungsspanne, Stellenbewertung)
- qualitative Weiterentwicklung von Auswahlverfahren für Führungspositionen
- Führungsmonitoring (u. a. Beurteilung, Führungsfeedback, Mitarbeiterbefragung, Coaching)
- Personalkostenmanagement (Personalkostenanalyse und –controlling)
- Einführung eines Zielstellenplans (im Sinne einer vorausschauenden Personalbedarfsplanung).

Die konstruktive Zusammenarbeit wird im Kreis aller an der Konzeption Beteiligten fortgesetzt.

Die Handlungsnotwendigkeiten für die Stadt bestehen jetzt und ein Zuwarten wäre fahrlässig. Das Thema der Zukunftssicherung für den Personalkörper einer Stadtverwaltung ist zur Zt. auch Gegenstand eines mit ESF-Mitteln geförderten Projektes „Demografieaktive Qualifizierung“ unter Beteiligung der Stadtverwaltung Aachen. Darüber wurde bereits in der Sitzung dieses Ausschusses am 21.11.2012 berichtet.

In der zweiten Jahreshälfte 2013 werden daraus konkrete Fortbildungsbausteine entwickelt sein und zur Umsetzung gelangen. Beteiligte renommierte Projektpartner wie die „Prognos AG“ (Europäisches Zentrum für Wirtschaftsforschung und Strategieberatung, Berlin) stützen mit den Ergebnissen ihrer gesellschaftlichen Studien in hohem Maße die hier herausgearbeiteten Aktionsfelder.

Die Neuorganisation des Fachbereiches Personal und Organisation, die dem Ausschuss am 13.03.2013 vorgestellt worden ist, bietet strukturell eine sehr gute Voraussetzung, die oben genannten Aktionsfelder nach vorne zu entwickeln.

In der Sitzung wird das ganzheitliche Personalmanagement für die Stadtverwaltung Aachen anhand einer Präsentation detaillierter vorgestellt.