

> AUSWIRKUNGEN DER DEMOGRAFISCHEN ENTWICKLUNG IN VERWALTUNGEN

AUSWERTUNG DER „UMFRAGE ZU AUSWIRKUNGEN DES DEMOGRAFISCHEN FAKTORS AUF DIE PERSONALGEWINNUNG“

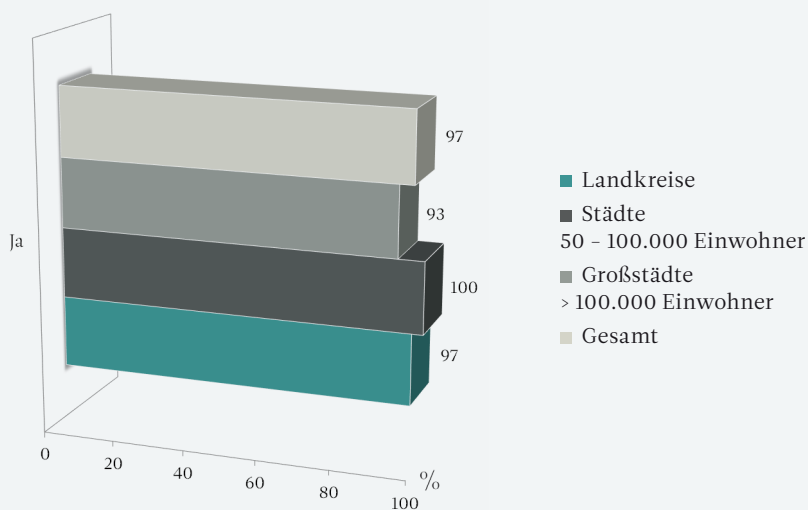
// Seit einigen Jahren beherrscht die „demografische Entwicklung“ zunehmend die öffentliche Diskussion. Zielstellung dieser BSL-Umfrage war, die „Auswirkungen des demografischen Faktors“ in den kommunalen Verwaltungen und deren Bewältigungsstrategien zu erfassen. Zu diesem Zweck wurden Personalverantwortliche von Großstädten (> 100 Tsd. Einwohner), mittleren Städten mit 50 - 100 Tsd. Einwohnern sowie Landkreisen befragt.

DIE ZENTRALEN ERGEBNISSE

// „Demografische Entwicklung“ ist längst kein Schlagwort mehr. Vielmehr – so belegt die BSL-Studie – sind die Auswirkungen der demografischen Entwicklung in den Verwaltungen angekommen:

- > Es wird zunehmend schwieriger, qualifiziertes Personal zu gewinnen.
- > Besonders stark sind bereits heute akademische Berufsbilder, wie Ärzte, Ingenieure, Informatiker und Volkswirte, betroffen.
- > Vielfach bleiben bereits heute Ausbildungsplätze in technischen Berufen unbesetzt.
- > Die Verwaltungen nehmen die Herausforderungen an und entwickeln konkrete Ansätze, um als öffentlicher Arbeitgeber wettbewerbsfähig und attraktiv zu bleiben.
- > In der Profilierung des öffentlichen Dienstes als familienfreundlicher Arbeitgeber wird eine Chance zur Attraktivitätssteigerung der Arbeitsplätze gesehen.
- > Das Vergütungssystem des öffentlichen Dienstes wird als Problem bei der Gewinnung von Personal eingeschätzt.
- > Leistungen, für deren Erstellung kein qualifiziertes Personal gewonnen werden kann, werden zukünftig verstärkt von externen Leistungsanbietern bezogen werden müssen.
- > Stellenumfänge der Verwaltungen werden sich reduzieren und Organisationsstrukturen (Abläufe, Personalausstattung etc.) sich verändern.

GLAUBEN SIE, DASS DIE DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNG AUSWIRKUNGEN FÜR DIE PERSONALGEWINNUNG HAT?



BSL-NEWSLETTER

SONDERAUSGABE DEMOGRAFIE

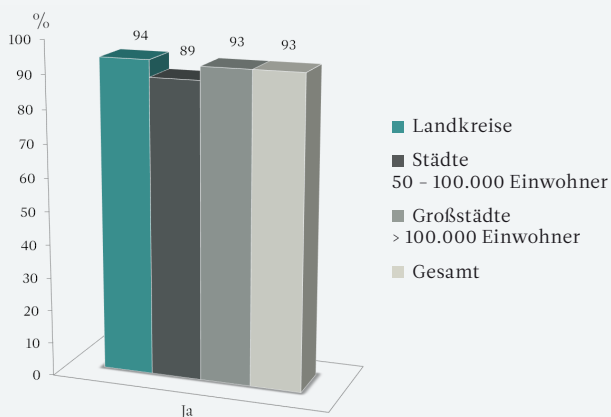
DIE KONKRETEN MASSNAHMEN

// Obwohl Handlungsbedarf erkannt wurde, hat die überwiegende Mehrheit der Verwaltungen noch kein gesamthafes Konzept entwickelt, um den zukünftigen Herausforderungen zu begegnen. Vielmehr handelt es sich um Einzelmaßnahmen als Reaktion gegen Personalgewinnungsprobleme. Genannt wurden folgende:

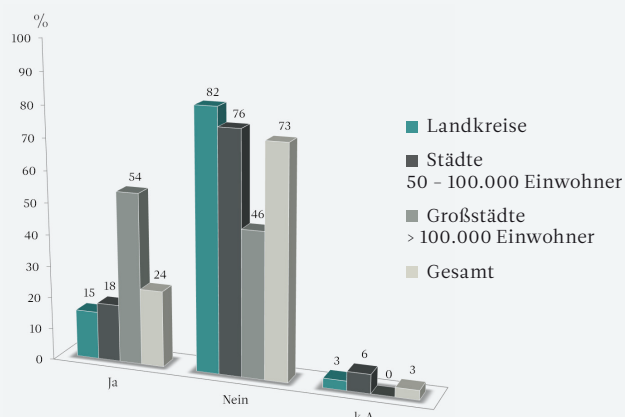
- > Die Präsenz auf Absolventen- und Berufsmessen ist Bestandteil der Personalrekrutierung.
- > Durch die Zusammenarbeit mit Hochschulen, z.B. durch Praktika und Betreuung von Abschlussarbeiten, können Berufseinsteiger gewonnen werden.
- > Vorteile des Arbeitgebers „öffentliche Hand“ herausstellen:
 - Sichere, am Gemeinwohl orientierte Arbeitsplätze
 - Regelmäßige und flexible Arbeitszeiten

- Soziale Absicherung und Zusatzversorgung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Ein am Gemeinwohl orientierter Arbeitsplatz
- > Stärkere Nutzung von Entwicklungs- und Fördermöglichkeiten:
 - Gezielte Fortbildung und Qualifizierung der Beschäftigten
 - Auflegen von Programmen für Führungskräftenachwuchs und zur Unterstützung von Führungskräften
 - Intensivierung vorhandener Instrumente, wie Mitarbeiterjahresgespräche und Führungskräftebefragung
 - Einführung bzw. Ausbau von Telearbeit
 - Stärkere Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle
- > Aktives Betriebliches Gesundheitsmanagement.

HAT SICH IHRE VERWALTUNG SCHON MIT DER FRAGESTELLUNG AUSEINANDERGESETZT?



WENN JA: HAT IHRE VERWALTUNG SCHON EIN KONZEPT FÜR DEN UMGANG MIT DIESER PROBLEMATIK ENTWICKELT



DIE EMPFEHLUNGEN

Es gilt, vorhandene Maßnahmen zu einem gesamthaften Vorgehen zusammenzuführen und die Verantwortlichen stärker zu vernetzen. Personalwirtschaftliche Maßnahmen sind auszubauen, um die Attraktivität des öffentlichen Arbeitgebers – bei gegebener Vergütungsstruktur – zu erhalten.

Die Anpassung des Aufgabenspektrums an den Personalbestand sollte nicht situativ, d.h. bei Freiwerden einer Stelle und anschließenden Problemen bei der Wiederbesetzung, sondern im Rahmen eines ganzheitlichen geordneten

Prozesses erfolgen. Dieser Prozess sollte insbesondere die Elemente Aufgabenkritik, Make-or-Buy-Analysen, Analyse Interkommunaler Zusammenarbeit, Personalbedarfsermittlung, Optimierung der Prozessorganisation (Schnittstellengestaltung und Einsatz technischer Unterstützung) sowie die Anpassung der Aufbauorganisation an die zukünftige Aufgaben- und Personalstruktur umfassen.

Ziel aller Maßnahmen muss sein, eine geordnete und effiziente Verwaltungsstruktur unter den sich ändernden Rahmenbedingungen zu erhalten.

> Impressum

Herausgeber BSL Managementberatung GmbH | Kaiser-Wilhelm-Ring 27-29 | 50672 Köln

Tel: +49 (0)221-5694-108 | Fax: +49 (0)221-5694-200 | E-Mail: office@bsl-mb.com | www.bsl-mb.com

V.i.S.d.P. Daniel Eggerding | Geschäftsführender Gesellschafter der BSL Managementberatung GmbH

Autoren dieser Ausgabe Julian Rasche | Daniel Eggerding



BSL

Managementberatung