

DAQkommunal

Demografieaktive Qualifizierung in Kommunen und Kreisen

Der öffentliche Dienst steht vor großen qualifikatorischen Herausforderungen: Der demografische Wandel, langlebige Trends der Verwaltungsorganisation, die zukünftigen Fachkräftebedarfe und Fachkräfteangebote erfordern neue Strategien und Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung insbesondere bei Qualifikation und Weiterbildung. Die zukünftigen Fach- und Führungskräfte können nicht allein aus dem externen Arbeitsmarkt kommen. Ein erheblicher Teil wird aus der eigenen Belegschaft rekrutiert werden müssen. Personalentwicklung, Mitarbeiterbindung, Qualifizierung und Weiterbildung erhalten in den Kommunen und Kreisen dadurch einen völlig neuen Stellenwert. Erforderlich sind ein strategisches Personalmanagement und eine demografieaktive, auf antizipierte Zukunftsbedarfe ausgerichtete Qualifizierung. Das Projekt „DAQkommunal – Demografieaktive Qualifizierung in Kommunen und Kreisen“ setzt auf der kommunalen Ebene an. Die vier beteiligten Kommunen entwickeln gemeinsam ein strategisches Weiterbildungs- und Qualifizierungskonzept. Berücksichtigung finden dabei die spezifische Verwaltungsstrategie, die Entwicklung der kommunalen Aufgaben, vor allem der zukünftige Personalbedarf sowie die zukünftigen Qualifikations- und Kompetenzanforderungen. Ziel ist es, ein transferfähiges Instrumentarium zu entwickeln, damit die Personalarbeit auf kommunaler Ebene von einer situativ-reaktiven, zu einer strategisch demografieorientierten Personalentwicklung wird. Kommunenübergreifende Weiterbildungsmaßnahmen sollen anschließend gezielt die ermittelten strategischen Qualifizierungsbedarfe decken. Der Erkenntnistransfer in die kommunale Familie wird durch die Einbeziehung kommunaler Verbände und der Sozialpartner sichergestellt. Die beteiligten Kommunen bilden zudem ein Transfer- und Nachhaltigkeitsnetzwerk.

Mehrwert des Projekts

Öffentliche Verwaltungen, insbesondere die kommunale Ebene, verfügen meist nicht über die erforderlichen Ressourcen, um auf mittel- und langfristige Perspektive ausgerichtete Qua-

lizierungsvorhaben durchführen zu können. In naher Zukunft wird angesichts fortbestehenden Kostendrucks, fortgesetzter Personalreduktion und der andauernden Zuweisung neuer Aufgaben ohne äquivalente Zuteilung neuer Ressourcen, diese Situation fortbestehen. Hieraus resultiert eine Tendenz zu ausschließlich kurzfristigem Personalmanagement. Es leidet die Zukunftsfähigkeit der Kommunen. Das Projekt setzt ein gegenläufiges Zeichen. Bisher konnte das erforderliche Personal ohne zusätzliche Entwicklungsmaßnahmen extern rekrutiert werden. Diese Prämisse entfällt jedoch in Zukunft. Die kommunale Ebene kommt im Regelfall bei Förderprogrammen aufgrund ihrer öffentlichen Aufgaben nicht zum Zuge oder ist von der Antragstellung ausgeschlossen. Folge ist: Es finden sich in der BRD keine mit dem hier beantragten Projekt vergleichbaren Projekte. Ein besonderes Merkmal ist, dass in Form des Weiterbildungs- und Qualifizierungskonzepts gemeinsam mit den Kommunen ein Instrument entwickelt und implementiert wird, mit dem auch nach Ablauf der Projektlaufzeit selbständig und ohne weiteren Einsatz externer Beraterinnen und Berater eine systematische, an strategischen Anforderungen orientierte Personalentwicklung möglich ist. Das Konzept erlaubt in der Zukunft, mit den Schulungsangeboten systematisch mehr Personen zu erreichen, den Lern- und Transfererfolg zu verbessern, insgesamt in der Personalentwicklung schneller und mit geringerem Ressourceneinsatz und zugleich ziel- und strategiegerechter zu agieren.

Die beteiligten Kommunen profitieren in mehrfacher Weise von den Projektergebnissen:

- einen institutionalisierten Personalentwicklungsprozess eingebunden in die strategische Planung,
- langfristig in allen Bereichen der Verwaltung adäquat qualifiziertes Personal in ausreichender Zahl,
- ein Mehr an Einsatzflexibilität und Motivation der Mitarbeiter(innen),
- eine höhere Attraktivität und Mitarbeiterbindung.

Mit dem Projekt wird ein erheblicher Mehrwert gegenüber bisherigen Standards erzielt.

Projektkonzeption

Das Projekt ist in fünf Module gegliedert. Der Projekt-Kick-off war im September 2012. Das Projekt läuft bis Ende Mai 2014. Zu Beginn ist eine Analyse der momentanen Personalstruktur der beteiligten kommunalen Partner erfolgt. Diese Analyse wird dann zur Prognose der Personalstruktur in fünf, zehn und fünfzehn Jahren verwendet und mit unterschiedlichen Szenarien hinterlegt. In Modul 2 werden gemeinsam mit Vertretern der kommunalen Partner die zukünftigen Aufgaben und Handlungsfelder diskutiert und deren Einflussfaktoren auf und Anforderungen an den zukünftigen Personalbedarf diskutiert. Mittels des Konzepts der Job-Familie werden diese Themen kommunen- und fachübergreifend gebündelt für bestimmte Stellen diskutiert. Das Konzept stellt für die Verwaltung ein innovatives Instrument dar. Die Berechnung des zukünftigen quantitativen und qualitativen Personalbedarfs kann somit in der jeweiligen Verwaltung auf der Ebene von Job-Familien erfolgen und mit dem momentanen Ist-Zustand der Personalstruktur verglichen werden. Hieraus werden dann gemeinsam mit den kommunalen Partnern in Modul 3 Ziele, Instrumente und Prozesse für eine strategische Personalentwicklung abgeleitet. Auf dieser Grundlage werden zukunftsorientierte Schulungsangebote für die jeweilige Verwaltung erarbeitet. Diese werden dann zu einem demografieaktiven Weiterbildungs- und Qualifizierungsprogramm verdichtet. In Modul 4 werden die Schulungen im Rahmen von Pilotmaßnahmen durchgeführt. Nach erfolgreichem Abschluss werden in Modul 5 die Ergebnisse in die Breite getragen und auf einem Kongress mit Vertretern der kommunalen Familie und der Wissenschaft diskutiert. Das Projekt liefert ein zukunftsorientiertes Konzept mit praxisnaher Gestaltung, das umsetzungserprobt und transferbereit ist. Das Projekt DAQ wird im Rahmen des Programms „weiter bilden“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie den Europäischen Sozialfonds gefördert.



weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung



prospektiv
Gesellschaft für betriebliche
Zukunftsgestaltungen mbH



FOM Hochschule
Leimkugelstr. 6
45141 Essen
www.daq-kommunal.de
www.fom.de

Ansprechpartner/-in:
Prof. Dr. Gottfried Richenhagen
Projektleiter, Professor für allgemeine BWL,
Schwerpunkt Personalmanagement
Tel: 0201 81004449
gottfried.richenhagen@fom.de



Essen
51°27'29" N,
7°00'53" O

Demografiesensible Dienstleistungen und Geschäftsmodelle

Intergenerationelle Kompetenz- und Qualifizierungsprogramme

Technische Lösungen für den Arbeitsplatz der Zukunft

Demografiereorientiertes Personal- und Organisationsmanagement

Alternsgerechte Konzepte zu Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

Integration und soziale Partizipation



Gesamtprojektleitung



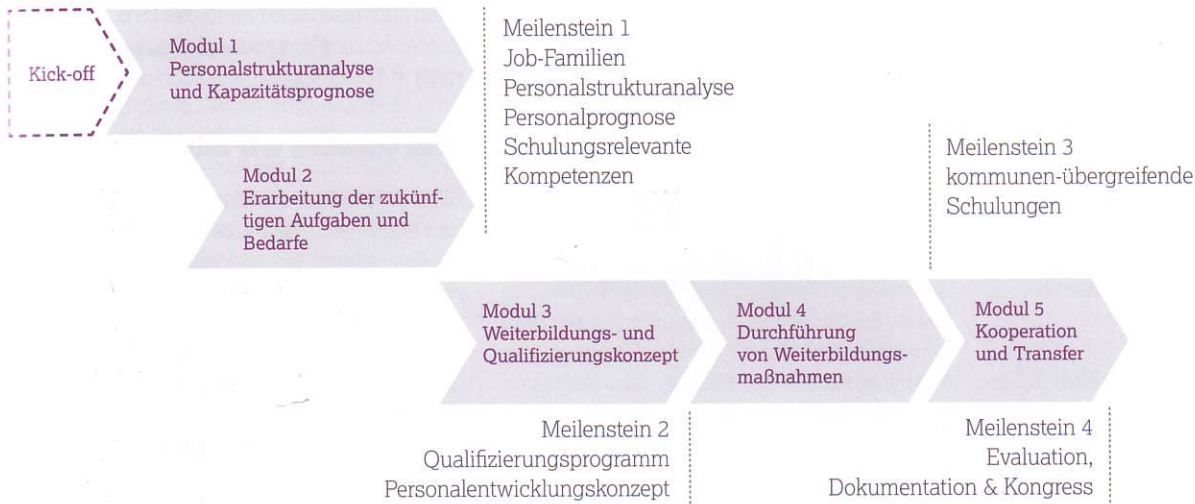
Projektpartner



Projektbeauftragte



Die Module (M) im Überblick



Projektbeteiligte
kommunale Partner



Gefördert durch

