

Mitteilung

öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	17.09.2018
Rechnungsprüfungsausschuss	18.09.2018

Personalrisikomanagement

Ausgangslage

Die Verwaltung informiert den Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales und den Rechnungsprüfungsausschuss kontinuierlich über den Fortgang des Projektes zur Einführung eines Personalrisikomanagements.

Darüber hinaus hat Herr Ausschussvorsitzender Detjen in der Sitzung des Rechnungsprüfungsausschusses am 12.04.2018 angeregt, die erwartete neuerliche Mitteilung eingehender zu diskutieren und zu überprüfen. Für ihn sei von Bedeutung, ob Themen, wie beispielsweise Ausbildung und Höhergruppierung, detailliert Eingang in die Vorlage finden.

Sachstand zum allgemeinen Risikomanagement

Die Verwaltung wird ihr Personalrisikomanagement (in Anlehnung an Dr. Jean-Marcel **Kobi**) **nach folgenden 5 Risikofeldern** ausrichten:

- Engpassrisiko
Das Engpassrisiko tritt ein, wenn vakante Stellen nicht mit den nach Qualität und Quantität benötigten Beschäftigten besetzt werden können.
- Austrittsrisiko
Mit dem Austrittsrisiko ist die Gefahr verbunden, benötigte Beschäftigte zu verlieren.
- Anpassungsrisiko
Auch die Anpassungsfähigkeit der Beschäftigten kann für eine Organisation ein Risiko darstellen.
- Motivationsrisiko
Dieses Risiko beschäftigt sich mit der Frage, ob die Leistungspotentiale der Beschäftigten genutzt werden.
- Organisationsrisiko
Organisationsentscheidungen (z. B. zu Aufbau- und Ablauforganisation, strategische Organisationsentscheidungen, Stellenbewertung) können negative Folgen für das Personal enthalten.

Zentrale Bestandteile des systematischen städtischen Personalrisikomanagements werden sein:

- das Risikobuch mit eingehender Beschreibung aller erfassten Risiken

Zur Beschreibung der Risiken werden unter anderem gehören:

- Risikogruppe
 - Risikoverantwortung
 - Ursache/n
 - Potentielle unmittelbare und mittelbare Folgen
 - Risikobewertung nach Eintrittswahrscheinlichkeit und Schwere der Folgen
 - Controllingdichte anhand der Risikobewertung
 - Kennzahlen und Quelle/n
 - Präventionsmaßnahmen
 - Empfohlene Notfallmaßnahmen
 - Ergebnisse der letzten Risikoprüfungen
- die Beschreibung von kommunalen Aufgaben für eine Basisfunktionsfähigkeit der Verwaltung
 - das Management eingetretener Risiken inkl. allgemeiner Notfallmaßnahmen und Vorgehen bei gleichrangigen, konkurrierenden Risikofolgen
 - das Berichtswesen

Der geplante Einsatz eines SAP Business Warehouse-Systems wird helfen, Risiken schneller, einfacher und effizienter zu beobachten. Das System wird 2019 für Personalrisikomanagement zur Verfügung stehen. Ursachen und Wirkungen sind dann in komplexeren Modellen analysierbar. Die frühere, eher einseitige Fokussierung auf (temporäre) Vakanzen kann dann auf ein breites Datenfundament gestellt werden.

Konkrete Risikoprävention

Parallel zur Aufstellung des künftigen Personalrisikomanagements arbeitet die Verwaltung bereits systematisch an Maßnahmen zur Stärkung des Risikoschutzes mit den Schwerpunkten Personal-/Arbeitsschutz und Personalgewinnung und –erhaltung.

- Schutz und Gesundheit der Beschäftigten

Hier hat die Verwaltung sowohl die Unfallkasse für den Arbeitsschutz als auch den TÜV für das Thema Unternehmerpflichten als Partner gewinnen können. Die Optimierung des Arbeitsschutzmanagements mittels der Unfallkassen-Software „Arbeits- und Gesundheitsschutz Management“ (AGUM) für die kompakte Verwaltung aller betrieblichen Rollen im Arbeitsschutz und Bereitstellung aller rechtlichen sowie stadtinternen Informationen rund um den Arbeitsschutz stehen im Vordergrund. Hier ist der Beschaffungsvorgang bereits ausgelöst worden. Die Software soll im ersten Quartal 2019 verfügbar sein.

Daneben werden folgende Maßnahmen ergriffen:

- Verwaltung der **Arbeitsplatzbeurteilungen nach dem Arbeitsschutzgesetz** mittels der Software Handlungshilfe 4.0 (HH4.0) - kostenlos von der **Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zur Verfügung gestellt; AGUM und HH 4.0 sind nicht nur kompatibel, sondern ergänzen einander.**
Aktueller Stand: die Software wurde bereits in Betrieb genommen und wird sukzessive in allen Dienststellen eingeführt; angestrebt wird der flächendeckende Einsatz in allen Dienststellen bis Ende 2019
- Sicherheitskonzept für städtische Bedienstete zum Schutz vor An- und Übergriffen
Stand: eine konzeptionelle Vorgehensweise liegt vor und wird im Arbeitskreis Gewaltprävention weiterentwickelt

- Alarmierungslösung für gefährdete Arbeitsplätze
Stand: die Ausschreibung läuft; ab dem 3. Quartal 2019 sollen die ersten Dienststellen die Software bereits nutzen
- Unterweisung der Dienststellenleitungen in die Unternehmerpflichten
Stand: die Schulungsvorbereitung ist abgeschlossen, die Maßnahme startet im 4. Quartal 2018
- Psycho-soziale Notfallversorgung
Stand: ein Konzeptentwurf wird im Arbeitskreis Gewaltprävention voraussichtlich bis Jahresende erarbeitet

Ein weiteres Anliegen ist die Gesunderhaltung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne der Arbeitsfähigkeit nach Prof. Dr. Juhani Ilmarinen als Wechselwirkung zwischen den individuellen Ressourcen und den Arbeitsbedingungen in einem integrierten System. Die Entwicklung der städtischen Krankenquote weicht nicht maßgeblich von der Krankenquote anderer Kommunen ab, spricht jedoch für eine eingehendere Ursachenanalyse und darauf angepassten Maßnahmen zur Stärkung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten einerseits und der Leistungsfähigkeit der Verwaltung andererseits. Hier sind präventive Maßnahmen gefragt, die in eine Gesamtstrategie und Konzeption münden werden.

• Personalgewinnung und –erhaltung

Die demografische Entwicklung sowie der begrenzte Zufluss von qualifiziertem Personal und Nachwuchskräften sind wesentliche Gründe für die schwieriger werdende Personalgewinnung. Ein reines Zurückziehen auf bisher bewährte Werte wie „sicherer Arbeitsplatz“ wird bei weitem nicht den heutigen Anforderungen gerecht. Die Stadt Köln muss sich als absolut attraktiver und moderner Arbeitgeber präsentieren und dies auch leben. Das geht nur mit einer systematischen und professionell begleiteten Steigerung der Arbeitgeberattraktivität mit Kampagnen und überzeugenden Argumenten für die Stadt einher.

Neben der Entwicklung einer Arbeitgebermarke sind zahlreiche flankierende Maßnahmen angestoßen worden, beispielsweise:

- die Ausbildungsquote liegt bereits oberhalb der Zielquote des Rates von 6%; eine weitere Erhöhung der Ausbildungskapazitäten soll beispielsweise durch eine Ausbildungsfirma (eine praktisch – bis auf wenige Einzelfälle - nur von Ausbildungskräften getragene Dienststelle) erzielt werden.
- Einführung eines Bewerbercenters für Bewerberinnen und Bewerber
- Flexibilisierung des Stellenbesetzungsverfahrens
Stand: die Verfahren zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, des Personalrates und Schwerbehindertenvertretung sind eingeleitet)
- Erhöhung der Attraktivität für Seiteneinsteigerinnen und –einsteiger z. B. mit Hochschulabschluss
Stand: Maßnahme ist bereits eingeführt
- Angebot von Qualifizierungen für den Aufstieg in den gehobenen oder höheren Dienst für den Verwaltungs- und nun teils auch den technischen Dienst
Stand: ein erster Pilot läuft derzeit an
- Ausbau des Angebotes an Praktika- und Werkstudentenstellen (bereits gestartet)
- Aufstiegsqualifizierung höherer Dienst für neu eingestellte Ingenieure
Stand: ein Pilot läuft derzeit an
- Ausweitung des Personalmarketings (z. B. Werbekampagnen, Präsenz auf Jobmessen)
Stand: fortlaufende Maßnahme
- Anstoßen von dringend benötigten konkreten Ausrichtungen wie Kinderbetreuung, Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten, interdisziplinäre Projekt- und Arbeitsgruppen, usw.
Stand: Maßnahmen werden teilweise über den kommenden Gleichstellungsplan initiiert

Private Arbeitgeber sind bei der Gestaltung der Vergütung flexibler, wie z. B. die aktuelle Debatte um das JobRad zeigt. Das heißt nicht, dass die Vergütungs- und Eingruppierungsregelungen des öffentlichen Dienstes überholt sind. Die Tarifvertragsparteien tarieren regelmäßig das Sinnvolle und Machbare aus. So haben sie sich im Tarifabschluss 2018 auf differenzierte Entgelterhöhungen anstelle von pauschalen Entgelterhöhungen geeinigt, um Attraktivitätsschwerpunkte zu setzen. Die Verwaltung ist an Tarifverträge und gesetzliche Regelungen gebunden. Im Einzelfall bestehende Spielräume werden regelmäßig genutzt.

