

Mitteilung

öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	02.12.2019
Rechnungsprüfungsausschuss	10.12.2019

Sachstandsmitteilung zum Personalrisikomanagement

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

Das Personal- und Verwaltungsmanagement wird die Einführung eines systematischen und damit dauerhaften Personalrisikomanagements neu justieren, da die Erfahrungen mit den in den Jahren 2018/2019 ergriffenen Interventionsmaßnahmen zur Verhinderung von Steuerausfällen beim Steueramt in das Projekt einfließen sollen. Die 2019 getroffenen Maßnahmen zu einer zielgruppenspezifischen Personalgewinnung im Rahmen der Einrichtung des Bewerbercenters haben zudem eine inhaltliche Anpassung der bisherigen Konzeptionierung eines Personalrisikomanagements erforderlich gemacht.

Ziel des Risikomanagements im Hinblick auf Personal bleibt es, Risiken einzuschätzen und bestenfalls zu vermeiden, um die Handlungsfähigkeit und die Erfüllung der städtischen Aufgaben aufrecht zu erhalten. Das Modell soll den Dienststellen dazu dienen, im Rahmen ihrer Eigenverantwortung die Aufgabenerledigung sicherzustellen. Dabei soll mit zielgerichteten Maßnahmen frühzeitig gegengesteuert werden, wenn bspw. aufgrund absehbarer Vakanzen und Personalausfälle die Erledigung prioritärer Aufgaben bedroht ist. Aufgabenzuwachs verbunden mit Personalgewinnungsproblemen und hoher Krankenquote können zu Risiken in der Zielerreichung beitragen.

Vorgesehen ist in einem Pilotbereich ein systematisches Personalrisikomanagement aufzubauen und zu erproben, bevor es nach positivem Projektabschluss sukzessive auf die gesamte Stadtverwaltung übertragen wird. Dabei sollen die Risiken dauerhaft erfasst, hinsichtlich ihrer Priorität bewertet, Interventionsmaßnahmen benannt und im Ergebnis ein Frühwarnsystem für die betroffenen Dienststellen installiert werden. Unabhängig vom Stand des Projektes werden die im Prozess gewonnenen Erfahrungen flexibel auf zwischenzeitlich ggf. eintretende Risikoszenarien in anderen Bereichen eingebracht.

Projektstart:

1. Quartal 2020

Meilensteine:

1. Konzeption

(bis Ende 1. Quartal 2021)

- a. Auswertung der Erfahrungen des Steueramtes
- b. Ressourcenplanung (Konzeptionierung ggf. unter Beteiligung externer Experten)
- c. Pilotbereich festlegen

- d. Definition und Operationalisierung von allgemeingültigen Risiko-Stufen anhand der Kombination aus Eintrittswahrscheinlichkeit und Schwere der negativen Folgen
- e. Festlegung von Kennzahlen (insb. Vakanzen und Personalgewinnung)
- f. Mögliche Instrumente für Interventionen entwickeln und in einem Katalog fixieren (Werkzeugkasten)
- g. Prozess, Schnittstellen, Dokumentation und Handlungsleitfaden entwickeln
- h. Technische Umsetzung, Erhebung, Auswertung und Berichtswesen planen

Die ausgewiesene Dauer von einem Jahr berücksichtigt, dass die zum Teil erst zeitversetzt zu erwartenden Erfolge der Maßnahmen zur konkreten Risikoprävention bei der Erstellung des Risikobuches einfließen sollen.

2. Umsetzung (bis Ende 4. Quartal 2021)

- a. Abfrage der vorab definierten Kennzahlen
- b. Identifikation der Risiken
- c. Erstellung eines Risikobuches für unterschiedliche Ebenen
Sinn und Zweck des Risikobuches ist es, den Dienststellen ein Instrument an die Hand zu geben, um ihrer dezentralen Eigenverantwortung zur Bewältigung der Aufgaben und zur Steuerung der Risiken gerecht zu werden.
- d. IT-Unterstützung implementieren

3. Controlling (bis Ende 3. Quartal 2022)

- a. Risiken der Dienststellen auswerten
- b. Monitoring der Interventionsmaßnahmen der Dienststellen
- c. Frühwarnsystem weiterentwickeln

4. Evaluation (bis Ende 4. Quartal 2022)

Erfolgskontrolle durchführen

Projektende: **31.12.2022**

Die Verwaltung wird dem Ausschuss für Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen/Vergabe/ Internationales und dem Rechnungsprüfungsausschuss jährlich über den Projektstand berichten.

Weitere Maßnahmen zur konkreten Risikoprävention

Neben dem Aufbau eines systematischen Personalrisikomanagements wird die Verwaltung weiterhin die konkrete Risikoprävention forcieren und hat Maßnahmen zur Vorbeugung eines erhöhten Risikos erarbeitet. Neben den in der Vorlage 2970/2018 aufgeführten Maßnahmen sollen hier nur beispielhaft zusätzliche Maßnahmen genannt werden, die seit Anfang 2019 angestoßen worden sind und deren Umsetzung 2020 ansteht:

- Die Verwaltung wird zusammen mit den Interessenvertretungen die vorhandenen Regelungen und Maßnahmen zum Konfliktmanagement überarbeiten. Konflikte zwischen Beschäftigten und zwischen Beschäftigten und Führungskräften sollen zeitnah aufgearbeitet werden, bevor diese zu Beeinträchtigungen der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten und der Aufgabenerledigung führen.
- Im Rahmen der Prävention von Beschäftigten vor Korruptionsrisiken hat die Verwaltung die Richtlinie zur Rotation von Personal auf korruptionsgefährdeten Stellen überarbeitet und wird im nächsten Schritt eine Abfrage der Dienststellen zur Korruptionsgefährdung starten.
- Dem Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen/Vergabe/Internationales wurde in

seiner Sitzung am 28.10.2019 unter TOP 4.4 der Sachstand zur Einrichtung des Bewerbercenters berichtet. Bereits jetzt werden vielfältige Maßnahmen zur zielgruppenspezifischen Personalgewinnung genutzt und fortlaufend ausgebaut.

Gez. Dr. Keller