

# Mitteilung

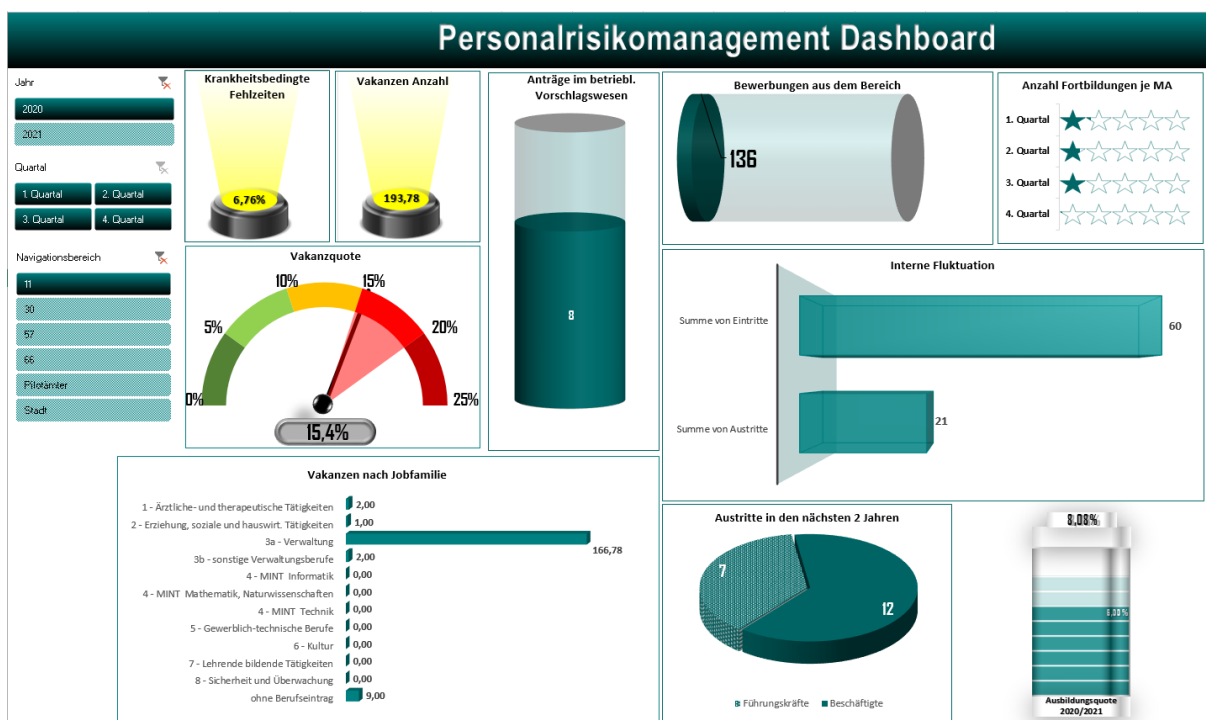
## öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Rechnungsprüfungsausschuss	22.06.2021
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	06.09.2021

### Sachstand Projekt Personalrisikomanagement

In der Sitzung des Rechnungsprüfungsausschusses vom 08.09.2020 hat die Verwaltung über den damaligen Sachstand in dem Projekt „Personalrisikomanagement“ berichtet. Der Ausschuss wünschte eine Berichterstattung nach einem Jahr.

In der Zwischenzeit konnte das Kennzahlen-Dashboard vollständig entwickelt werden. Neben den dienststellenspezifischen Kennzahlen, werden den Dienststellen auch die gesamtstädtischen Kennzahlen sichtbar gemacht. Dies soll bei der individuellen Einordnung der Zahlen zum Grad des Risikos Unterstützung geben.





Weiterhin wurde der Maßnahmenkatalog in einer Arbeitsgruppe innerhalb des Personal- und Verwaltungsmanagements unter Beteiligung aller Bereiche aufgestellt. Dieser Katalog unterteilt die Maßnahmen nach Risiko und nach Kurz-, Mittel- und Langfristigkeit. Somit sollen die Dienststellen befähigt werden auf die vorhandenen und auftretenden Risiken adäquat reagieren zu können.

Beispielhaft seien hier einige Maßnahmen genannt:

### Engpassrisiko:

**Kurzfristig:** Zeitlich befristete „Abordnung“ aus Bereichen mit geringerer Arbeitsbelastung oder voller Personalausstattung

**Mittelfristig:** Beantragung von Merkmalstellen (z.B. Übersoll- oder Vertretungsstellen)

**Langfristig:** Ausbilden im eigenen Bereich und damit "Werbung" machen

### Austrittsrisiko:

**Kurzfristig:** Im Amt bzw. im Dezernat Aufgaben oder Stellenalternativen anbieten (Wissensbewahrung)

**Mittelfristig:** Karriereperspektive schaffen, aufzeigen und vereinbaren, z.B. Modulare Qualifikation, Aufstieg, Verwaltungslehrgang I-II, Anerkennung Studium, finanziertes Studium, Teilzeit, Sonderurlaub für Weiterbildung

**Langfristig:** Arbeitsumfeld verbessern, moderne Büroausstattung, Homeoffice, Technik, Kantine, Sportangebote, Jobticket, Parkplatz, Firmenfahrzeug

### Anpassungsrisiko:

**Kurzfristig:** Mentoring anbieten

**Mittelfristig:** Gezielte Seminare für den Bereich anbieten bzw. entwickeln. Zertifikate anbieten, die bei der Personalentwicklung Berücksichtigung finden.

**Langfristig:** Bei der Besetzung freier Stellen von Beginn an die Qualifikationsbedürfnisse der Zukunft mitdenken.

### Motivationsrisiko:

**Kurzfristig:** Das Führungsverhalten überprüfen und bei Bedarf anpassen. Orientierung an den Leitlinien zur Führung und Zusammenarbeit.

**Mittelfristig:** Ist eine Aufgabenanpassung möglich und zielführend?

**Langfristig:** Aspekte der „Gesunden Führung“ beachten: Transparenz, Verlässlichkeit, regelmäßiges und wertschätzendes Feedback, Förderung des persönlichen und sozialen Miteinanders, ressourcenorientierte Aufgabenplanung und -verteilung (Faktoren Zeit, Arbeitsmenge und Fachlichkeit berücksichtigen) etc.

Die Pilotphase des Projektes hat mit einem Kickoff-Termin am 07.05.2021 mit den folgenden Pilotämtern begonnen. Die Pilotämter sind

- Amt für Recht, Vergabe und Versicherungen - 30 - ,
- Umwelt und Verbraucherschutzamt - 57 - ,

- Amt für Straßen und Verkehrsentwicklung - 66 -sowie
- Personal- und Verwaltungsmanagement - 11 -.

In diesem Termin wurde den Pilotämtern das Konzept des Personalrisikomanagements vermittelt. Ebenso erhielten die Ämter eine Einführung in das jeweilige Dashboard und der Maßnahmenkatalog wurde vorgestellt.

Die Pilotämter erhalten nun quartalsweise das aktualisierte Dashboard. Es wurden zudem weitere Sitzungen der Pilotämter vereinbart, um regelmäßig Feedback sowohl zur Handhabung des Dashboards und der ausgewählten Kennzahlen als auch zum Maßnahmenkatalog zu sammeln und ggf. in das Konzept einzuarbeiten. Die Pilotphase dauert bis Ende 2021. Nach einer abschließenden Validierung des Konzeptes des Personalrisikomanagements, des Dashboards und des Maßnahmenkataloges erfolgt eine Ausrollung auf die gesamte Stadtverwaltung.

**Prof. Dr. Diemert**