

Demografieorientiertes Personalmanagement

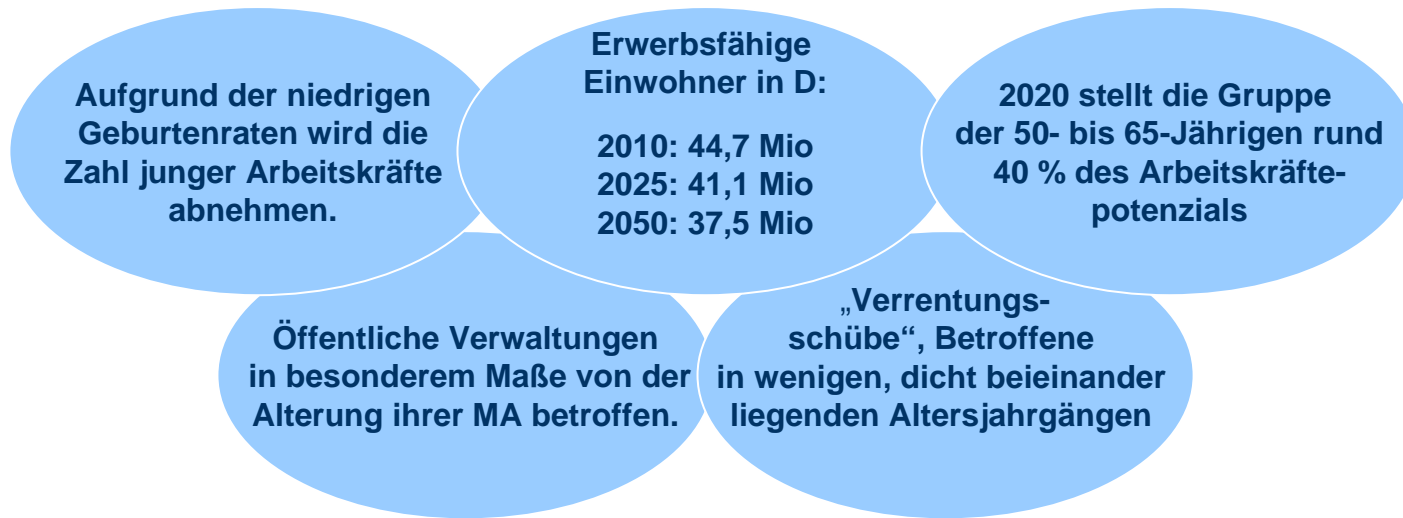
**- Zukunftsfähige Personalarbeit
angesichts alternder Belegschaften -
„Gesund alt werden bei der Stadt Erlangen“**

**Projekt in Kooperation mit der
ffw-GmbH, Gesellschaft für Personal- und Organisationsentwicklung,
gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Laufzeit: 05/2011 – 11/2013**

**Bericht am 19.10.2011 im
Haupt-, Finanz- und Personalausschuss**

**Ansprechpartner: Herr Weidner,
Betrieblicher Sozialdienst
T. 86-2990**

Ausgangslage



Ausgleich Angebot und Nachfrage in Branchen, Berufen, Regionen wird schwieriger,

Wertvolles Erfahrungswissen geht verloren.

Führungspositionen und bestimmte Fachpositionen lassen sich nur schwer oder gar nicht mehr besetzen.

Die angespannte kommunale Finanzlage führt zu Verschärfung der Situation.

Immateriellen Faktoren wie Arbeitsbedingungen, Gestaltungsspielräume sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (vor allem auch Beruf und Pflege) gewinnen an Bedeutung.

Ausgangslage



Vom demografischen Wandel der kommenden Jahre werden nahezu alle Fachbereiche der Stadtverwaltung berührt.



- Das Personalmanagement muss einen Beitrag zur Lösung der Herausforderungen durch neue Ansprüche und Produkte leisten, die voraussichtlich mehr Kompetenz und Flexibilität seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfordern werden.
- Gleichzeitig ist die Mitarbeiterschaft selbst Teil des demographischen Prozesses, dies wird zu einer zunehmend älteren Belegschaft führen.



Mit einem systematischen, übergreifenden und nachhaltigen Demografiemanagement kann den sich abbildenden Herausforderungen begegnet werden.

Fragestellungen – Was müssen wir tun?



Analyse Personal- und Altersstruktur?



Analyse der Arbeitsbedingungen bezüglich Lern- und Gesundheitsförderlichkeit?



Personalentwicklung?



Beschäftigungsfähigkeit?



Fachkräftesicherung, Personalbindung?

Zielsetzung des Projektes

Das vorliegende Projekt wird einen strategisch ausgerichteten und demografiefesten Veränderungsprozess initiieren. Er zielt darauf ab,



- die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mittel- und langfristig sicher zu stellen,
- die Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigtengruppen lern- und gesundheitsförderlich zu gestalten,
- und eine systematische Qualifizierung aller Beschäftigten zu gewährleisten,
- Die in der Projektarchitektur angelegte Netzwerkstruktur ermöglicht es der Stadt Erlangen von den Erfahrungen anderer Organisationen zu profitieren und sich gegenüber Firmen der Privatwirtschaft zu verorten.

Arbeitsschwerpunkte im Überblick



Flankierende Maßnahmen

- Projektstrukturen implementieren
- Pilotbereiche auswählen
- Führungskräfte, Personalrat und Beschäftigte sensibilisieren und qualifizieren
- Transferfähigkeit der Verfahren und Vorgehensweisen sicherstellen

Impulse für die Personalarbeit

Orientierungen und Maßnahmepläne (Workshops)

- Führung und Unternehmenskultur
- Know-how-Sicherung
- Gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung
- Kompetenzentwicklung und Laufbahngestaltung
- Arbeitszeitgestaltung
- Rekrutierung

Nutzen

Mit dem Projekt „**Zukunftsfähige Personalarbeit angesichts alternder Belegschaften**“ bietet sich der Stadt Erlangen die Möglichkeit



- durch eine **professionelle Begleitung und Entwicklung** sich der anstehenden Herausforderung zu stellen,
- **nachhaltige Konzepte** für das künftige Personalmanagement zu entwickeln und
- sie in einem **Netzwerk** mit anderen in der Region ansässigen Unternehmen **zu reflektieren.**



- Hohen **qualitativen Nutzen** birgt die Aufteilung in
- eine **vorgeschaltete Analysephase** (Personalstruktur, Arbeitsbedingungen) für die gesamte Stadtverwaltung und
 - die konkrete **Bearbeitung der Projektziele in Pilotbereichen** und damit der Herstellung eines hohen Praxisbezugs mit den entsprechenden Transfermöglichkeiten.