



Trends erkennen und nutzen – Personalmanagement strategisch gedacht in der Hamburger Personalarbeit

Katharina Dahrendorf

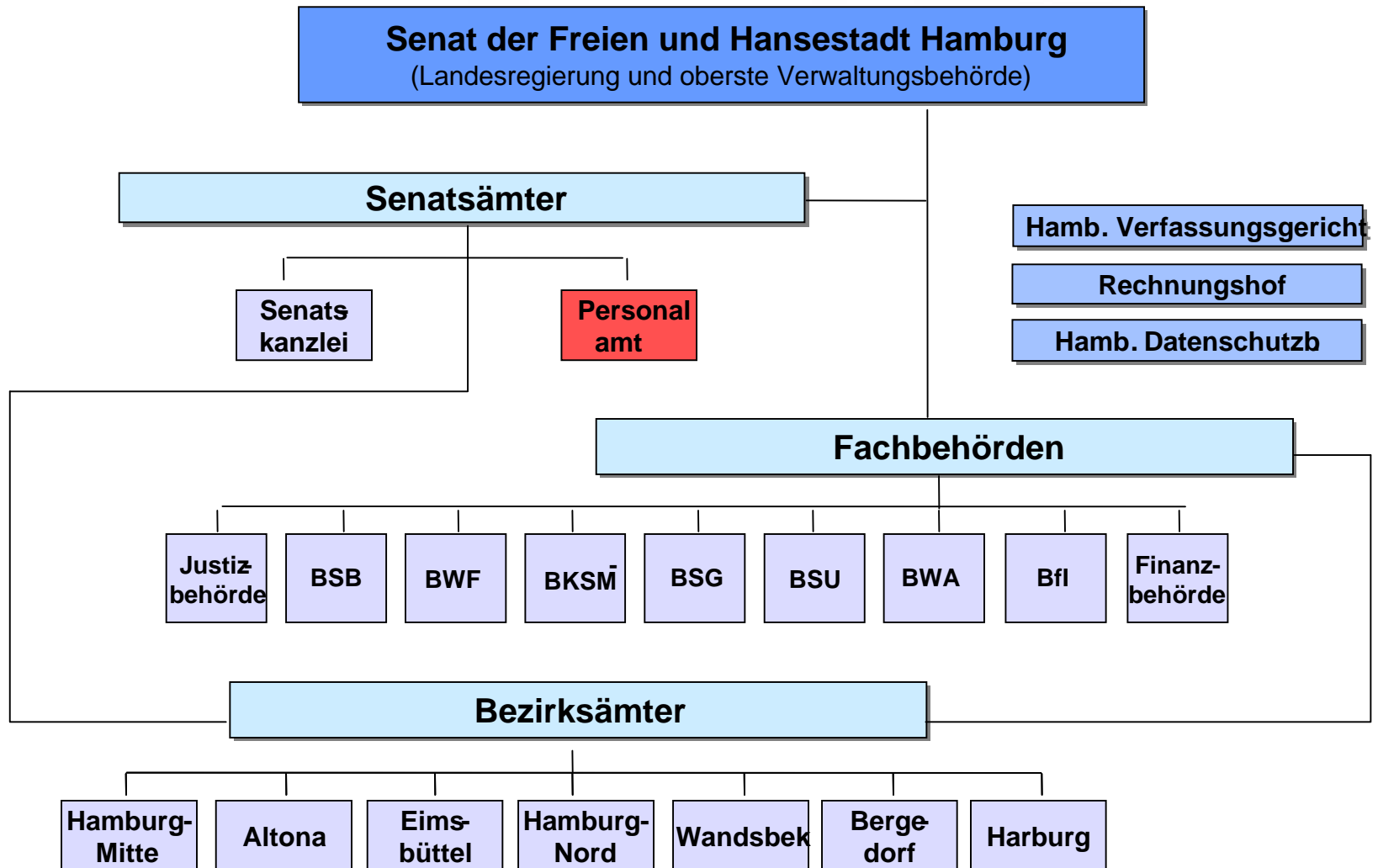
Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

Personalamt



Hamburg

1. Vorgeschichte - warum beschäftigen wir uns im Personalmanagement mit „Mega“ - Trends
2. Unser Vorgehen
3. Erste Ergebnisse
4. Nächste Schritte



1. Vorgeschichte - warum beschäftigen wir uns im Personalmanagement mit „Mega“ Trends?

Wurzeln

Personal-
bedarfs-
planung

Bisher zu wenig
qualitativ

Strategie-
Diskussion

unter Beteiligung
verschiedener Ebenen
von Personalern
der Verwaltung

nicht dauerhaft
geeignet zur
Identifikation von
Zukunftsthemen

Megatrends

1. Vorgeschichte - warum beschäftigen wir uns im Personalmanagement mit „Mega“ Trends?

1. Personalbedarfsplanung (PBP)

Mitte der 90er Jahre Einsatz von **Szenario-Technik** zur Bedarfsplanung für die Planung von Nachwuchskräften im mittleren und gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst

Ziel: Identifikation von Bedarfszahlen für die Einstellung in die Ausbildung durch die Behörden und Ämter

Seit 2004 einheitliche PBP für große Berufsgruppen. Die Planung erfolgt dezentral bei den Bedarfsträgern und wird zentral zusammengeführt.

1. Vorgeschichte - warum beschäftigen wir uns im Personalmanagement mit „Mega“ Trends?

Parallel Modifikation der Szenario-Technik, ersetzt durch „Rahmenbedingungen“ für die Personalbedarfsplanung

zentral erarbeitet durch die Finanzbehörde, die Senatskanzlei und das Personalamt.

Charakter: Checkliste als Planungshintergrund (nicht Anleitung) für die dezentralen Einheiten



Themenbereiche

- Entwicklung der Personalausgaben
- Entwicklung des Recht des öffentlichen Dienstes
- Konsequenzen aus der Modernisierung der Verwaltung und E-Government
- Entwicklung der Aufgaben

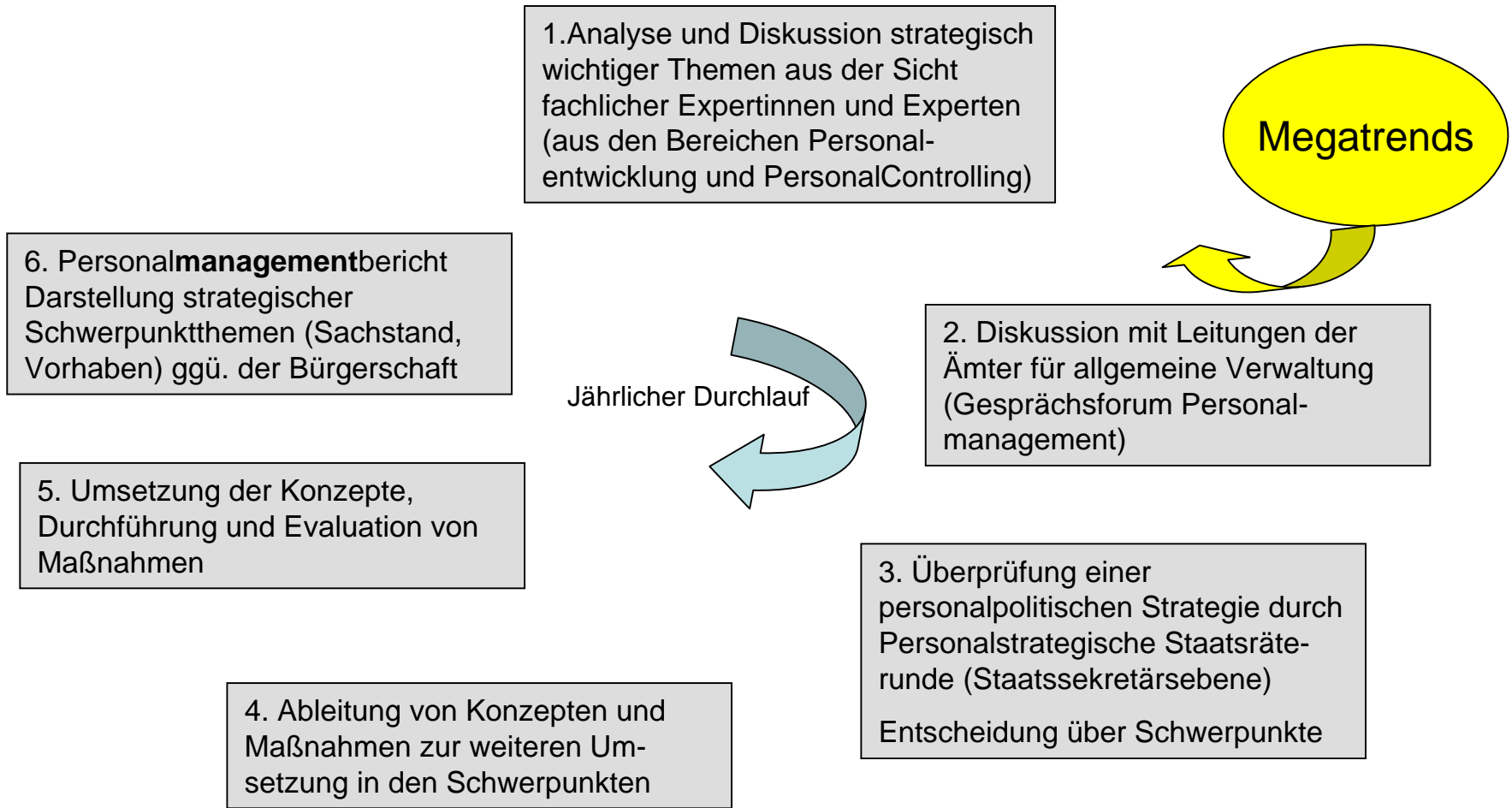
1. Vorgeschichte - warum beschäftigen wir uns im Personalmanagement mit „Mega“ Trends?

2. Strategiediskussion

Seit 2004 Identifizieren strategischer Schwerpunktthemen in einem abgestuften Prozess unter Beteiligung aller relevanten hierarchischen Ebenen.

Ziele:

- Verankerung bei den (politischen) Entscheidungsträgern
- Verständigung der Behörden und Ämter auf gemeinsame Schwerpunkte
- Langfristige Ausrichtung



- ➔ **Qualitative Aspekte** (Aufgabenentwicklung, Rationalisierungspotenziale) spielen bei der Personalbedarfsplanung bisher kaum eine Rolle (interessante Ausnahme: Technische Berufe!)
- ➔ Identifikation strategischer Zukunftsthemen erfordert **Abstand zum operativen Tagesgeschäft**
- ➔ Strategieentwicklung für das Personalmanagement erfordert stärker den Blick auf die „**Kunden**“ und ihre Bedarfe

Schlussfolgerungen

Impulse für die Strategiediskussion sollen durch interne und externe fachliche Expertinnen und Experten (z.B. E-Government, Verwaltungsreform, Migration, Statistikamt Nord, Hamburger Weltwirtschaftsinstitut) und hoher Führungskräfte (v.a. auch GeschäftsführerInnen aus Landesbetrieben) gegeben werden.

- ➔ **Erstmalige Befassung des Expertenkreises im Rahmen eines Workshops mit knapp 30 Teilnehmenden im Juni 2008**

Ausgangsfrage

Auf welche Fragen muss das Personalmanagement aus ihrer Sicht Antworten finden, um den Herausforderungen im Jahr 2015 und 2030 begegnen zu können.

Erste Erfahrungen

- Großes Interesse bei allen Beteiligten an der Diskussion
- Sehr befruchtende Diskussion, viele Impulse zum Weiterdenken.

Diskutierte Themen und Anforderungen

- Wie sichern wir langfristig die Attraktivität des Arbeitgebers FHH?
- Wie realisieren wir ein Modell von kleinen flexiblen leistungsstarken Einheiten mit einem hohen Maß an Commitment?
- Wie sichern wir gerade im mittleren Dienst Hochleistung – nach welchem System rekrutieren wir?
- Wie gelingt es, dass das Personal die Veränderungsdynamik mitgeht?
- Wie treiben wir die interkulturelle Öffnung / Diversity voran?

Förderalismusreform
Europäische Einigung

Aufgaben/Prozesse

Staatsverständnis
Globalisierung

Beschleunigung
Integration – Migration
Mobilität
Demografischer Wandel

Informations- und Wissensgesellschaft
eGovernment

Wettbewerbselemente

Personal

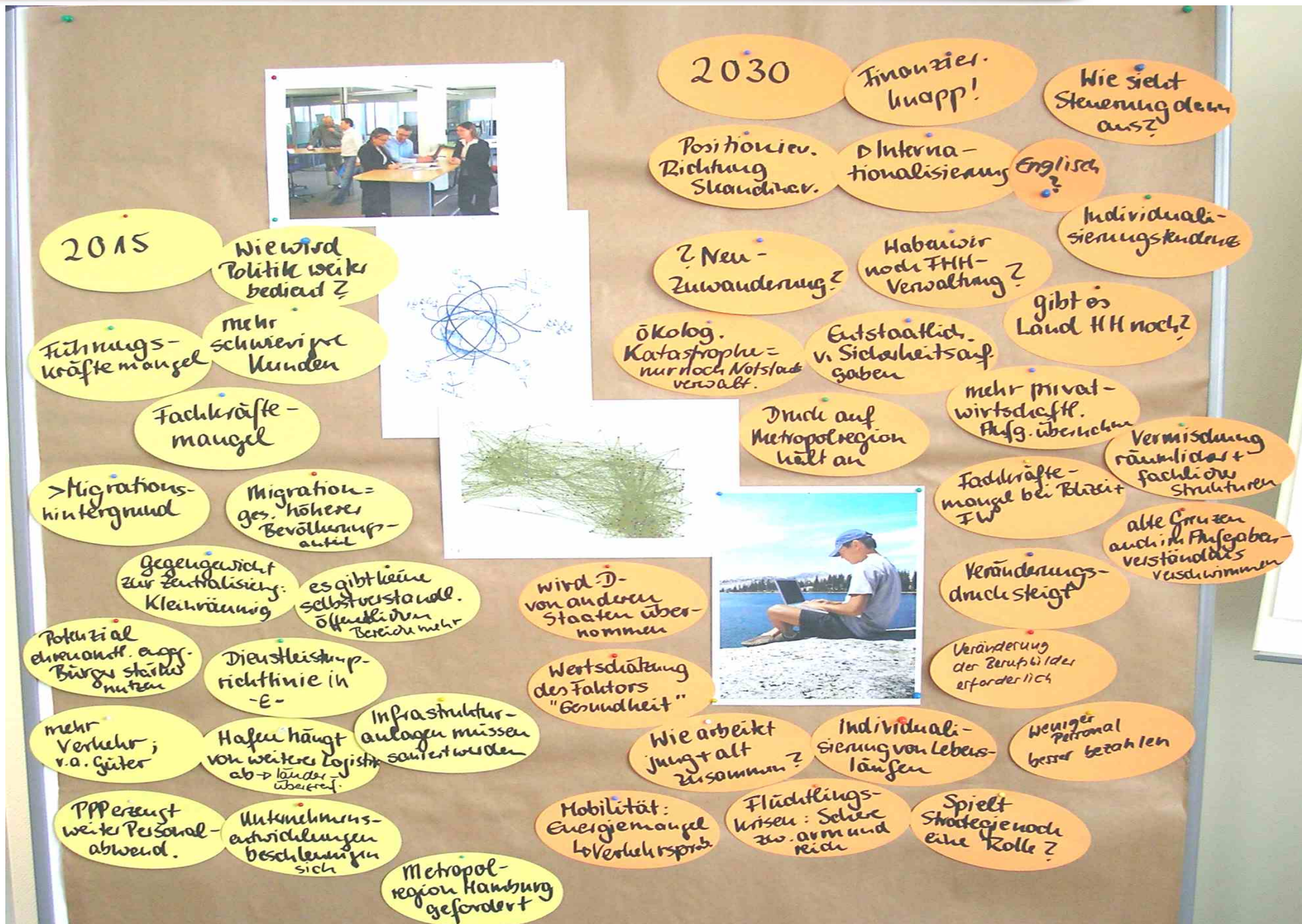
Leitbilder für Hamburg
Finanzen

Verwaltungsreform

Haushaltsentwicklung

Leistungsorientierte
Bezahlungssysteme/LOB

Gender Mainstreaming


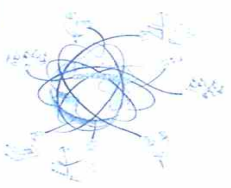
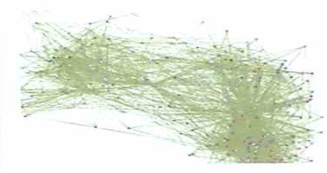



2015

- Wie wird Politik weiter bedient?
- Führungskräfte mangel
- mehr schwierige Kunden
- Fachkräftemangel
- > Migrationshintergrund
- Migration = ges. höherer Bevölkerungsanteil
- Gegengewicht zur Zentralisierung: Kleinräumigkeit
- es gibt keine Selbstverständl. Offenheit über Grenzen mehr
- Potenzial ehrenamt. a. app. Bürger stärker nutzen
- Dienstleistungsrichtlinie in -E-
- mehr Verkehr; v.a. Güter
- Infrastrukturanlagen müssen saniert werden
- Hafen hängt von weiteren Logistik ab -> Länder überford.
- PPP erzeugt weitere Personalabwend.
- Aktivitäten-entwicklungen beschleunigen sich
- Metropolregion Hamburg gefordert

2030

- Finanzier. knapp!
- Wie sieht Steuerung dem aus?
- Positionierung Richtung Standardver.
- Internationalisierung Englisch?
- Neu-Zuwanderung?
- Haben wir noch FHH-Verwaltung?
- Individualisierungskunde
- Ökolog. Katastrophe = nur noch Notstand verhält.
- Entstaatlich. v. Sicherheitsaufgaben
- gibt es Land HH noch?
- Durch auf Metropolregion hält an
- mehr privatwirtschaftl. Aufg. übernehmen
- Fachkräftemangel bei Blau+FW
- Vermischung räumlicher + fachlicher Strukturen
- alte Grenzen auch in Aufgabeverständnis verschwimmen
- Veränderungsdruck steigt
- Veränderung der Berufsbilder erforderlich
- Wertschätzung des Faktors "Gesundheit"
- Wie arbeitet Jung + alt zusammen?
- Individualisierung von Lebensläufen
- Weniger Personal besser bezahlen
- Mobilität: Energiemangel + Verkehrsprobleme
- Flüchtlingskrisen: Scheitern zw. arm und reich
- Spielt Strategie noch eine Rolle?

Weitere Schritte:

- Entwicklung von Thesen auf der Grundlage der Überlegungen des Expertenkreises
- erstellen von Szenarien unter Beteiligung von (externen) Experten/-innen
- ermitteln von Handlungsbedarfen
- vorschlagen und diskutieren weiterer Strategien