

## **Sachstand Projekt:**

### **„DAQkommunal - Demografieaktive Qualifizierung in Kommunen und Kreisen“**

Berichtszeitraum: 06.12.2012 – 31.05.2013

#### **1. Trendworkshops**

In zwei Workshops, im Januar und Februar 2013, wurde gemeinsam mit den am Projekt teilnehmenden Kommunen diskutiert, welchen Einfluss die jeweilige demografische Entwicklung und ausgewählte Zukunftstrends des Verwaltungshandelns, wie z.B. Kooperation und Koproduktion, Partizipation und Informationsmanagement, auf die zukünftige kommunale Personallandschaft haben. Diese Erkenntnisse wurden als Trends übereinandergelegt und abschließend, mit den für die Kommunen im Projekt DAQ relevanten Entwicklungen übereingebracht.

#### **2. Job-Familien**

Die Grundlage für das weitere Vorgehen bildeten die gemeinsam von den Kommunen und dem Projektteam erarbeiteten Festlegungen von kommunenübergreifenden Job-Familien. Job-Familien bündeln dabei gleiche bzw. ähnliche Stellen und Arbeitsplätze. Die Bündelung erfolgt anhand von Kerntätigkeiten, Fach- und personalen Kompetenzen, Job-Familien besitzen somit ein höheres Abstraktionsniveau als Stellenbeschreibungen. Dieses für die Verwaltung innovative Instrument ermöglicht eine strategische Ausrichtung des Personalmanagements.

#### **3. Vertiefungsworkshops**

Die zu Beginn des Jahres 2013 identifizierten Trends, wurden im April und Mai in sieben ganztägigen Vertiefungsworkshops mit Vertreterinnen und Vertretern der jeweiligen Job-Familien sowie der Personalvertretungen und Beauftragten der Kommunen diskutiert. Dabei wurde erarbeitet, welchen Einfluss die Zukunftstrends des Verwaltungshandelns auf die jeweilige Job-Familie haben werden. Zunächst wurden die heute bereits erforderlichen Kompetenzen der Job-Familien definiert und konsolidiert, um anschließend die zukünftig notwendige Kompetenzen und den Personalbedarf zu identifizieren.

Gefördert durch:



#### 4. Personalstrukturanalyse

Parallel zu den Workshops wurden die Personalstrukturanalysen der Kommunen durchgeführt. Diese wurden in einem ersten Schritt abgeschlossen, so dass für jede Kommune eine Abgangsprognose sowie eine Konservative Prognose (Bestandserhalt der Mitarbeiterschaft bis 2025) vorliegen. Aktuell erfolgt der Abschluss der Auswertung der Personalstrukturanalyse nach Job-Familien.

#### 5. GAP-Analyse

Die Ergebnisse aus Trend- und Vertiefungsworkshops sowie der Personalstrukturanalyse ermöglichen einen Vergleich zwischen vorhandenen, erwarteten und zukünftig benötigten Personalressourcen. Diese GAP-Analyse wird aktuell durchgeführt und identifiziert sowohl das zu erwartende quantitative „Delta“ als auch die zukünftig an Bedeutung zunehmenden Kompetenzen jeder Job-Familie. Dabei wird der künftige, zu erwartende Personalbedarf hinsichtlich Umfang, Qualifikationen und Kompetenzen transparent gemacht. Die GAP-Analyse bildet somit die Grundlage für die strategische Personalarbeit unter dem Aspekt des demografischen Wandels in den Kommunen und die geplanten Schritte in Modul 3 und 4 (Schulungskonzept etc.) im Projekt.

Gefördert durch:

