



Gestaltung eines demografiesensiblen Personalmanagements in der Bundesverwaltung

Anlage 4: Präsentation zur Unterstützung der Implementierung

Agenda

- 1 Herausforderungen an das Personalmanagement
- 2 Diversity Management
- 3 Ganzheitliches Personalmanagement
- 4 Exkurs: Kompetenzmodell und modulares PE-System
- 5 Empfehlungen: Implementierung



Herausforderungen an das Personalmanagement

Vielfältige Herausforderungen werden an das Personalmanagement in der Bundesverwaltung gestellt

Haushaltskonsolidierung und Personalabbau

Fach- und
Nachwuchskräfte-mangel

Wissens- und Erfahrungs-
verlust durch Altersabgänge

Alternde
Belegschaften

Steigende Aufgaben-
komplexität/-verdichtung

Generationenüber-
greifende Zusammenarbeit

Zunehmender Betreuungs-
bedarf von pflege-
bedürftigen Angehörigen

zunehmende
Europäisierung

Lebenslanges
Lernen

Wertewandel und geänderte
Erwartungen,
z.B. „Work-Life-Balance“

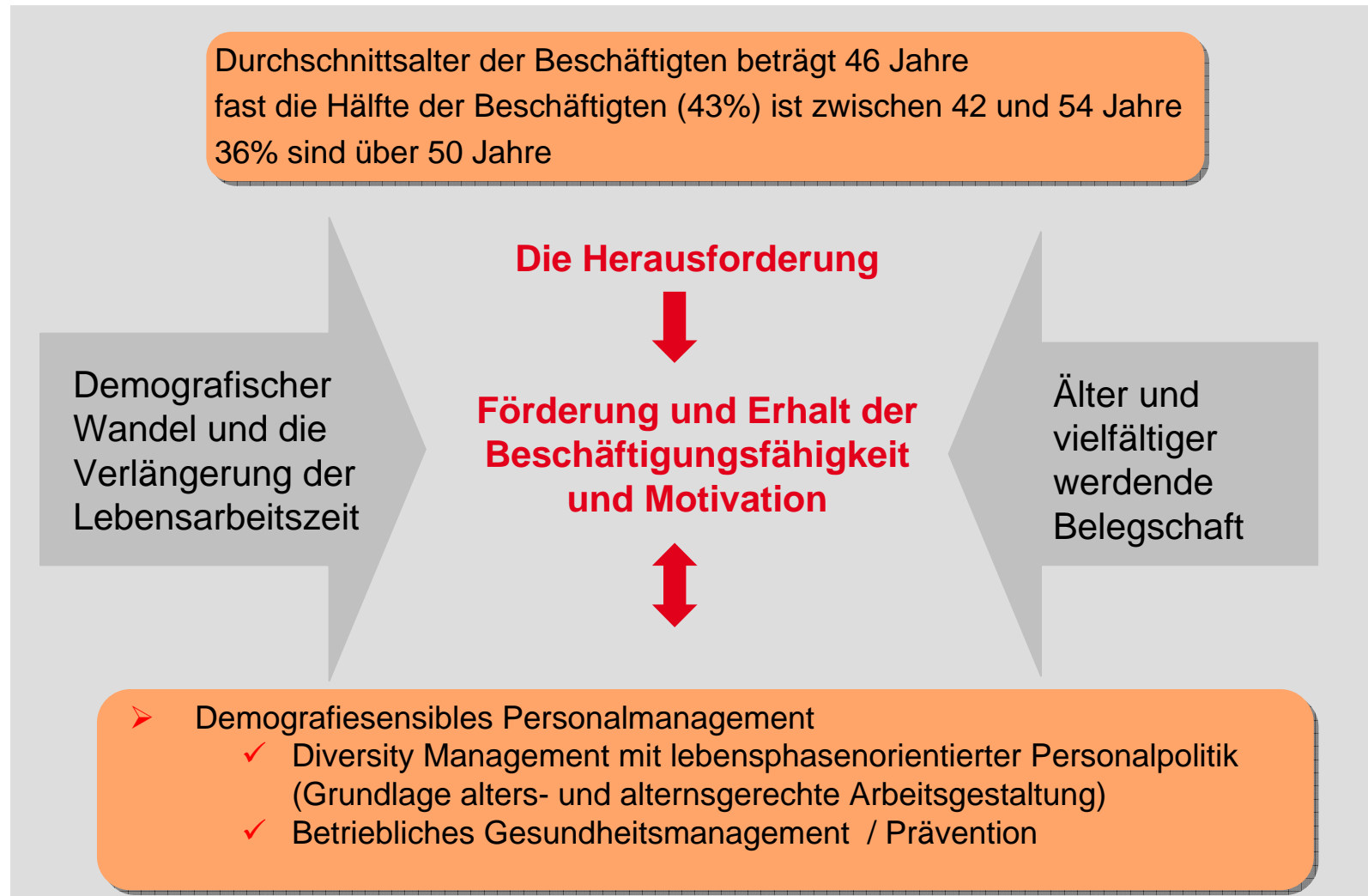
Längere Lebens-
arbeitszeiten

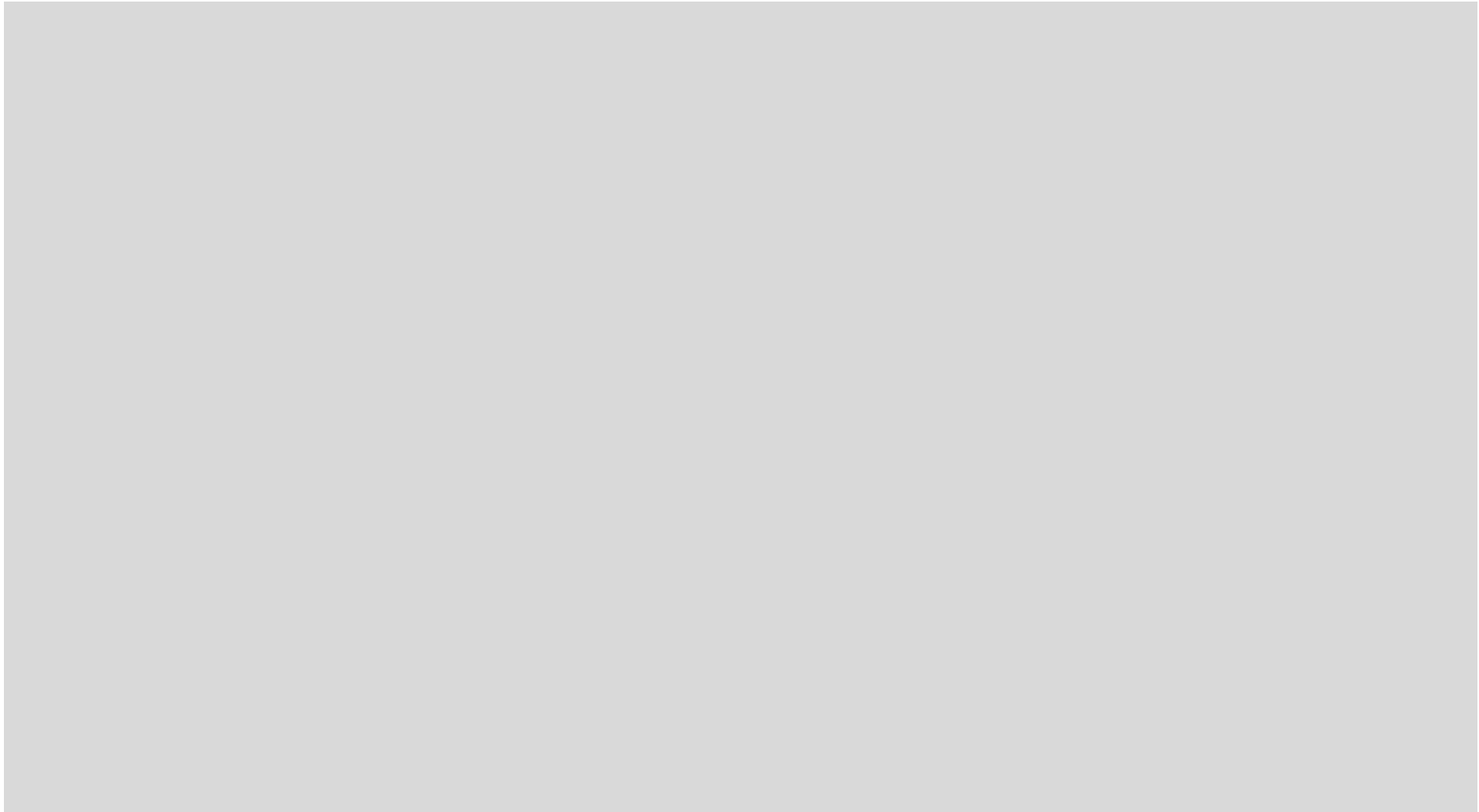
Steigende Anforderung
an Innovationsfähigkeit
und Flexibilität

Integration vielfältiger Beschäftigtengruppen
(z.B. Beschäftigte mit Migrationshintergrund)

„Wir werden älter, weiblicher und bunter“ (Bundesministerin Ursula von der Leyen)

Handlungsbedarf ergibt sich insbesondere infolge der demografischen Entwicklung





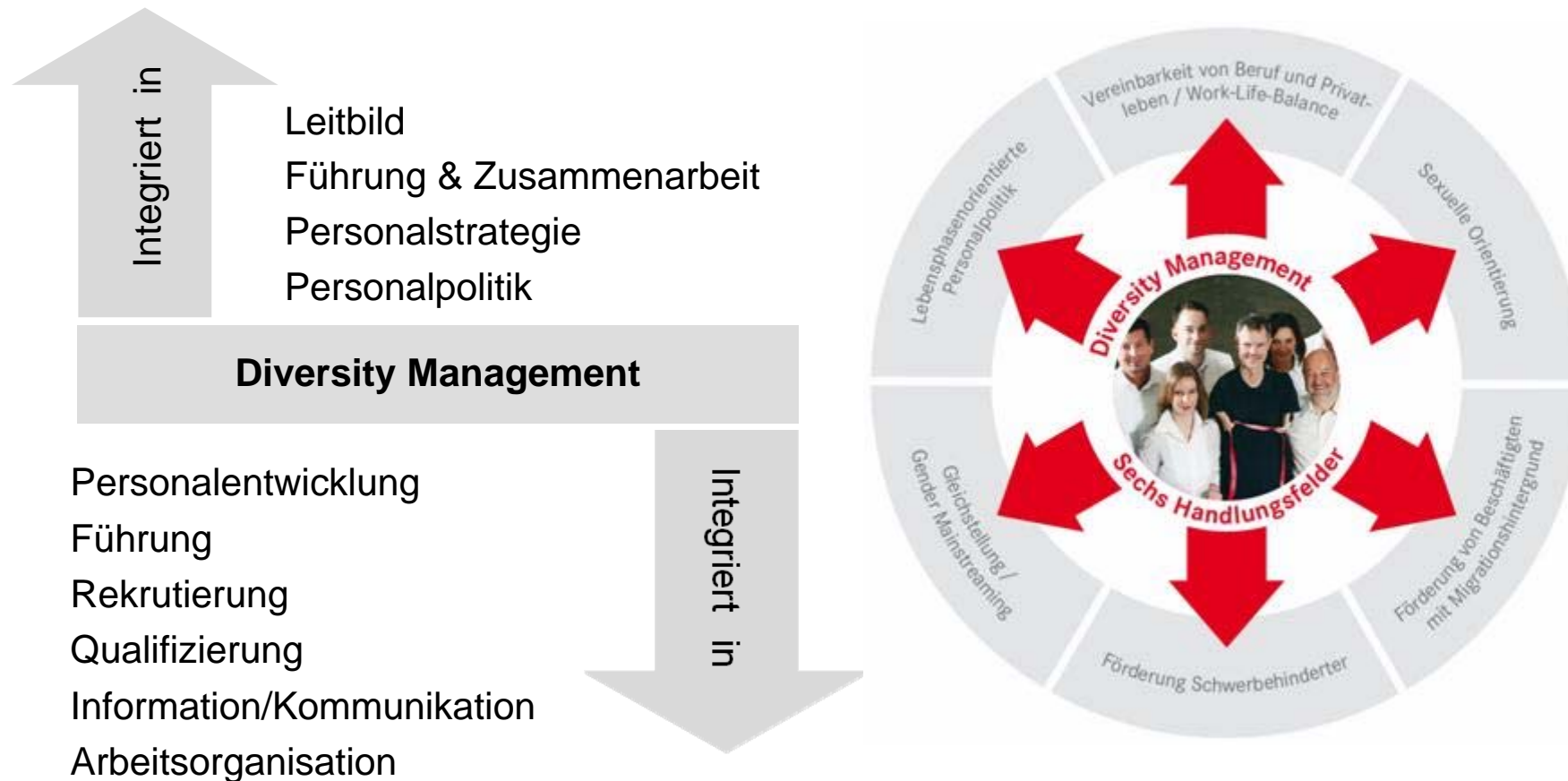
Diversity Management

Diversity Management ist der strategische Ansatz zur Umsetzung eines demografiesensiblen Personalmanagements

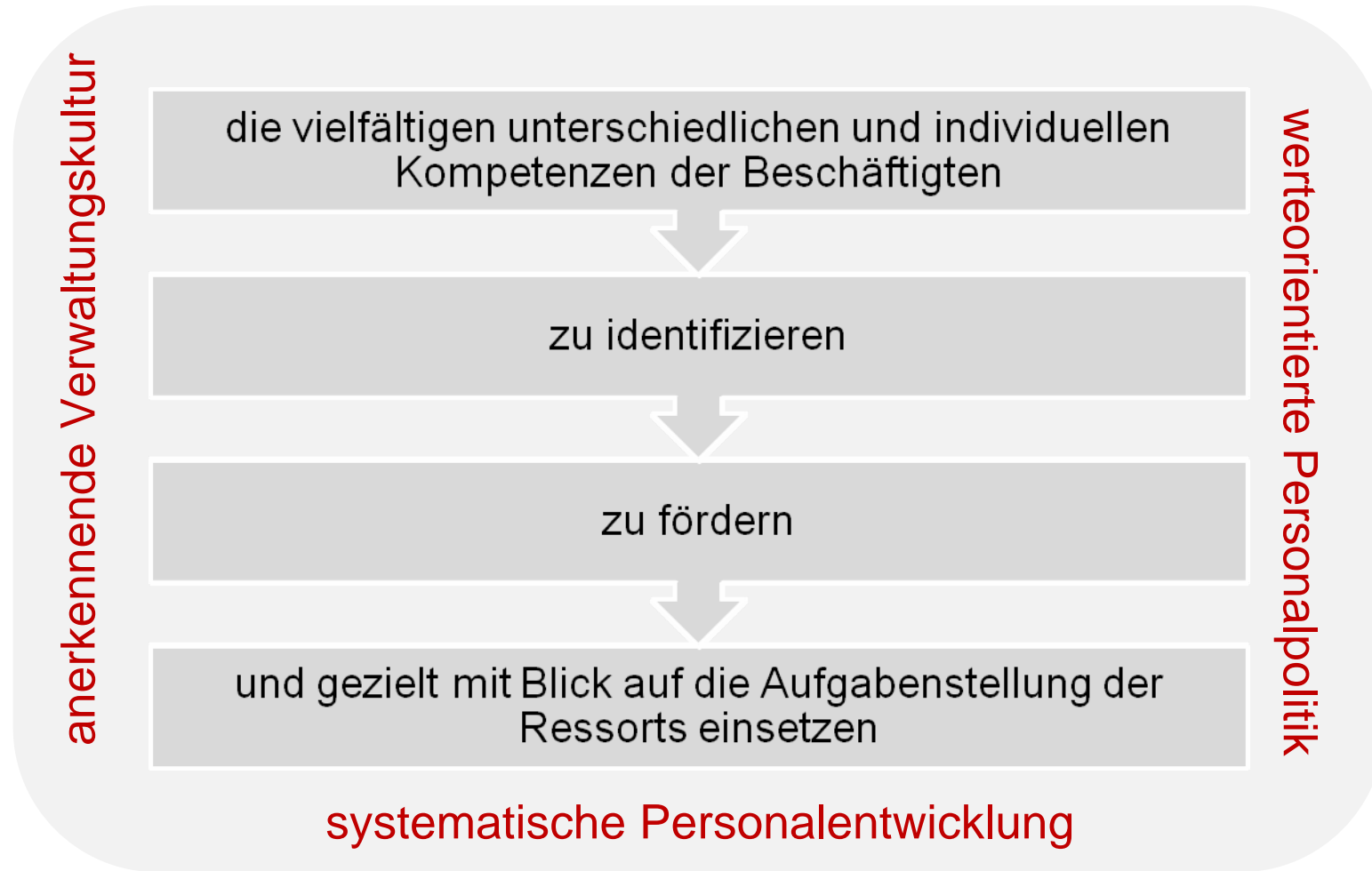
- Die geänderten Rahmenbedingungen durch die demografische Entwicklung erfordern exakte Analysen, die Definition von Handlungsfeldern und eine Vielfalt von Maßnahmen und Kompetenzen
- Alle Maßnahmen und Aktionen zum demografischen Wandel sind Teil eines Diversity Managements, das die Komplexität der Entwicklungen berücksichtigt (z.B. Beschäftigung von Migrantinnen/innen, Gleichstellung)
- Die Integration von Diversity Management in alle Prozesse und die Erarbeitung individueller Lösungen sind unverzichtbare Erfolgsbausteine zur Bewältigung der Herausforderungen im Personalmanagement
- Die aktive Unterstützung der Konzepte auf allen Führungsebenen bedingt die Förderung von Sensitivität und Akzeptanz

Die fundamentalen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen im Zuge des demografischen Wandels werden die **Ausgestaltung des Personalmanagements** der öffentlichen Verwaltung in den **kommenden Jahren** maßgeblich beeinflussen.

Diversity Management definiert Handlungsfelder und sollte umfassend integriert werden



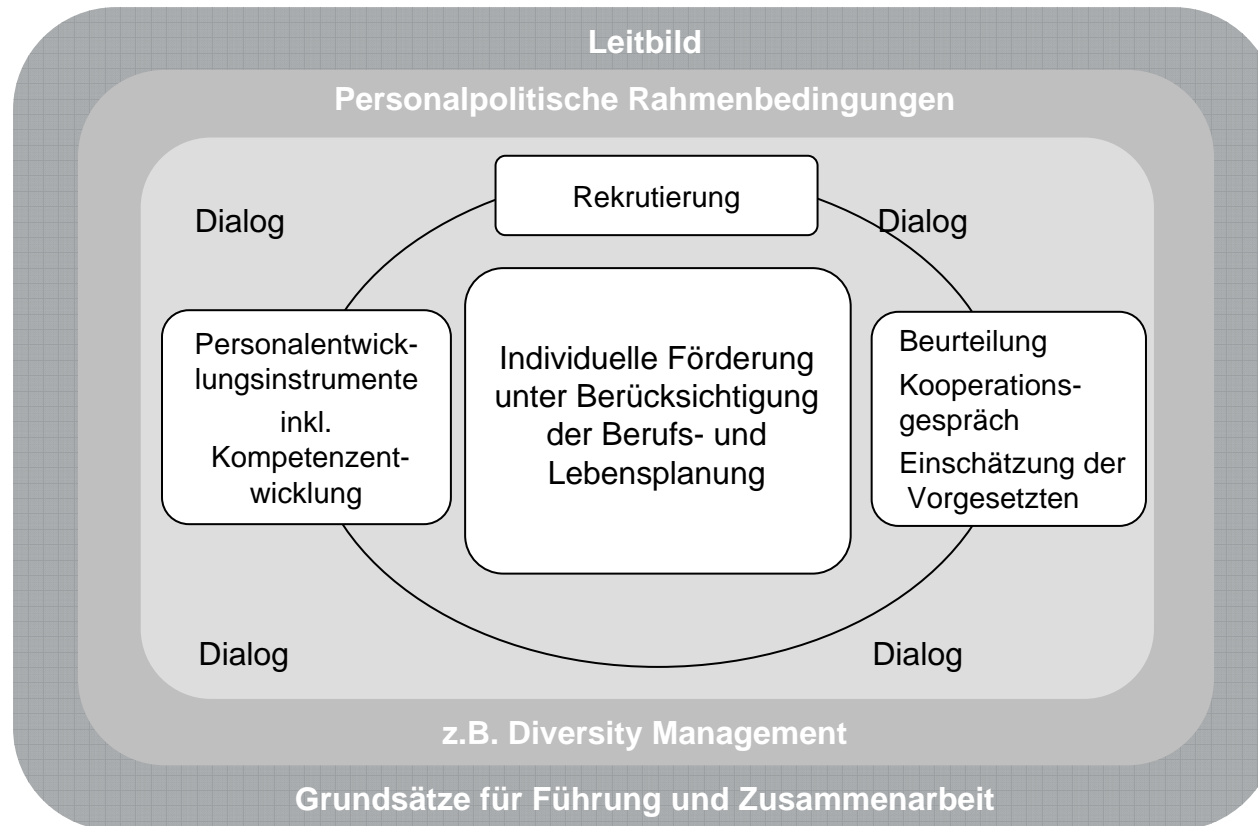
Diversity Management beeinflusst alle Bereiche und bedeutet



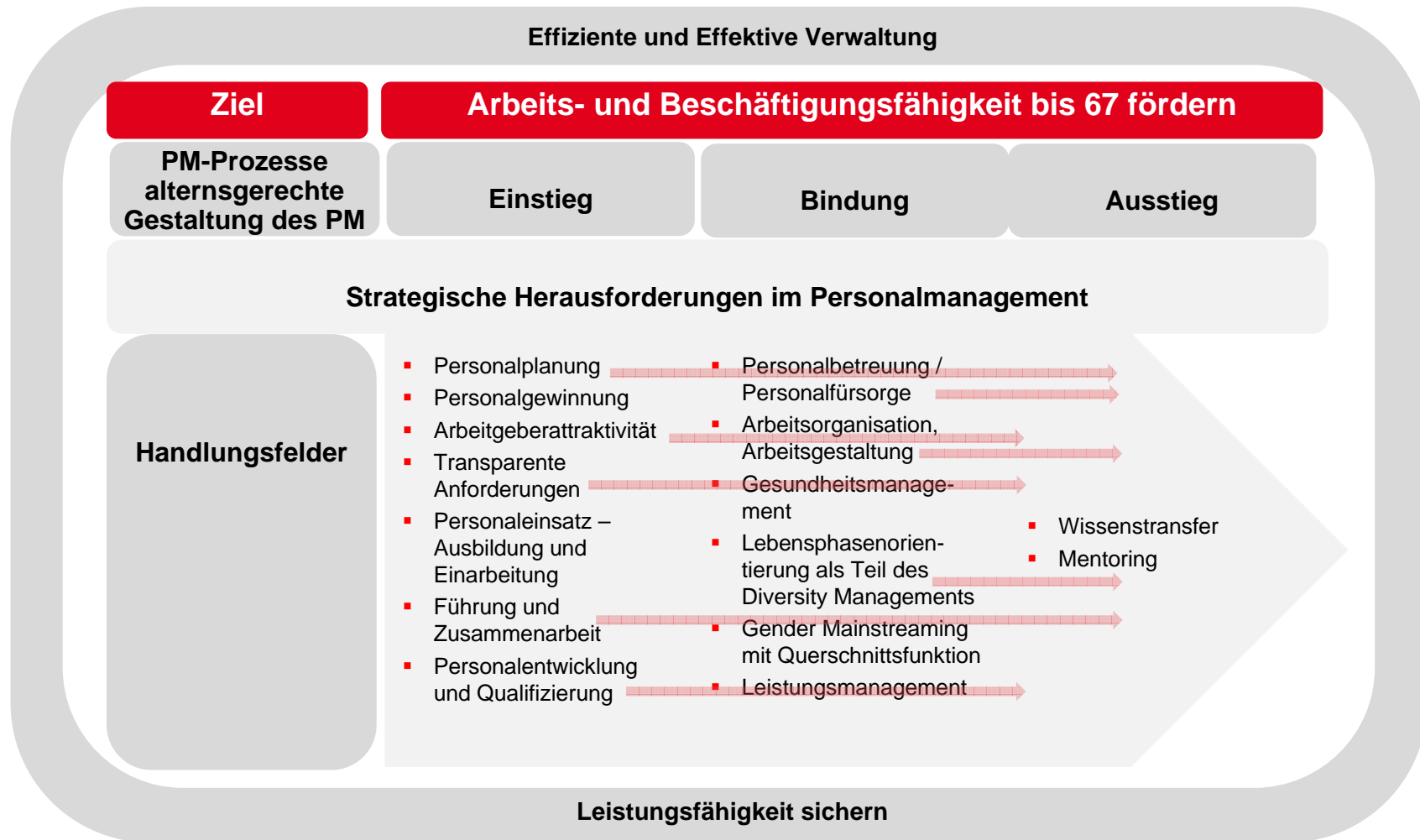


Ganzheitliches Personalmanagement

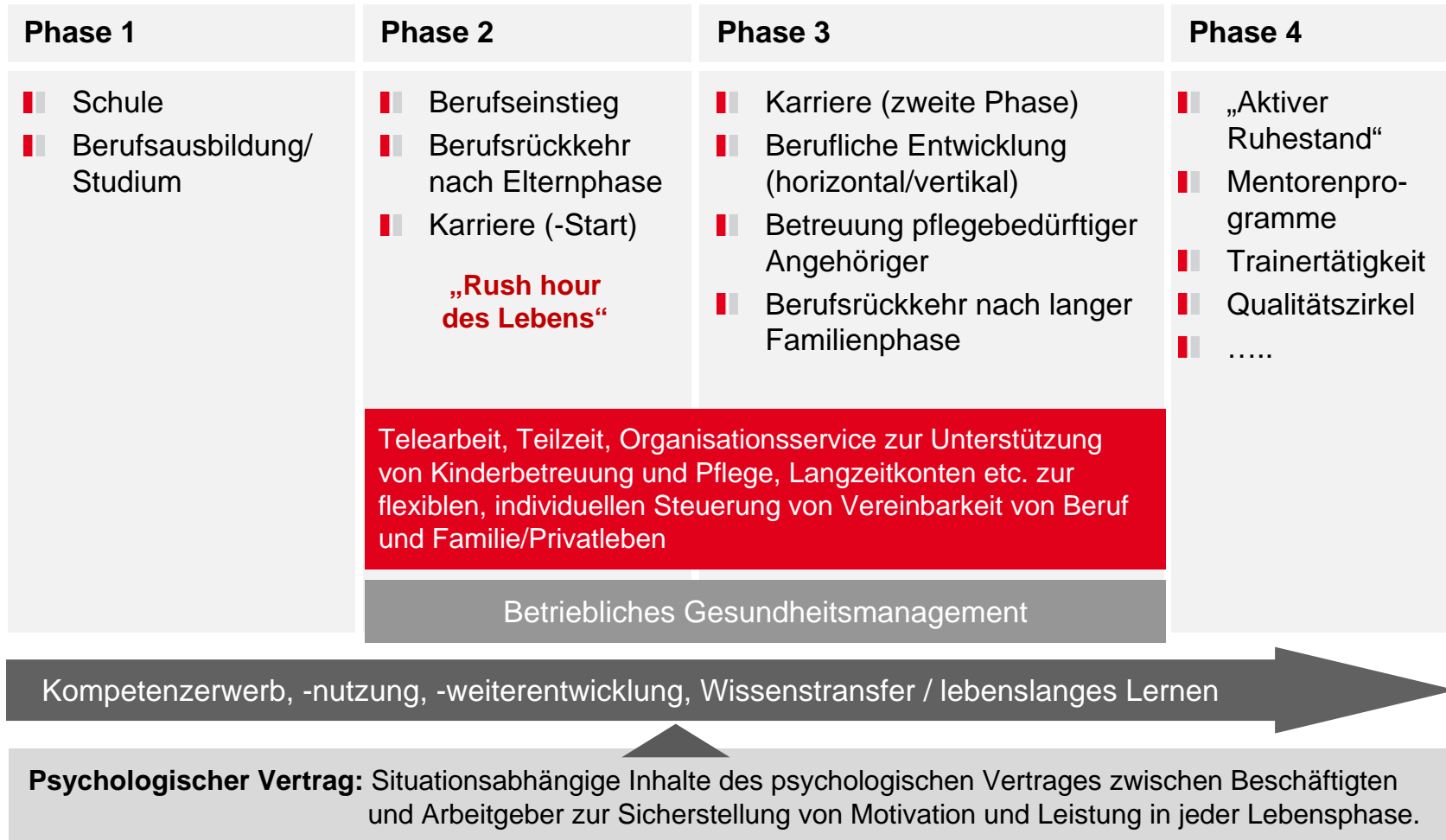
Ganzheitliches Personalmanagement sichert die Innovations- und Leistungsfähigkeit der Verwaltung sowie eine lebensphasenbezogene und altersunabhängige Kompetenzentwicklung



Alle Prozesse, Handlungsfelder und Maßnahmen werden eng miteinander verzahnt und aufeinander abgestimmt



Lebensphasenorientierte Personalpolitik ist das tragende Handlungsfeld mit dem Ziel Beschäftigungsfähigkeit zu sichern, Motivation und Arbeitszufriedenheit zu fördern und zu erhalten



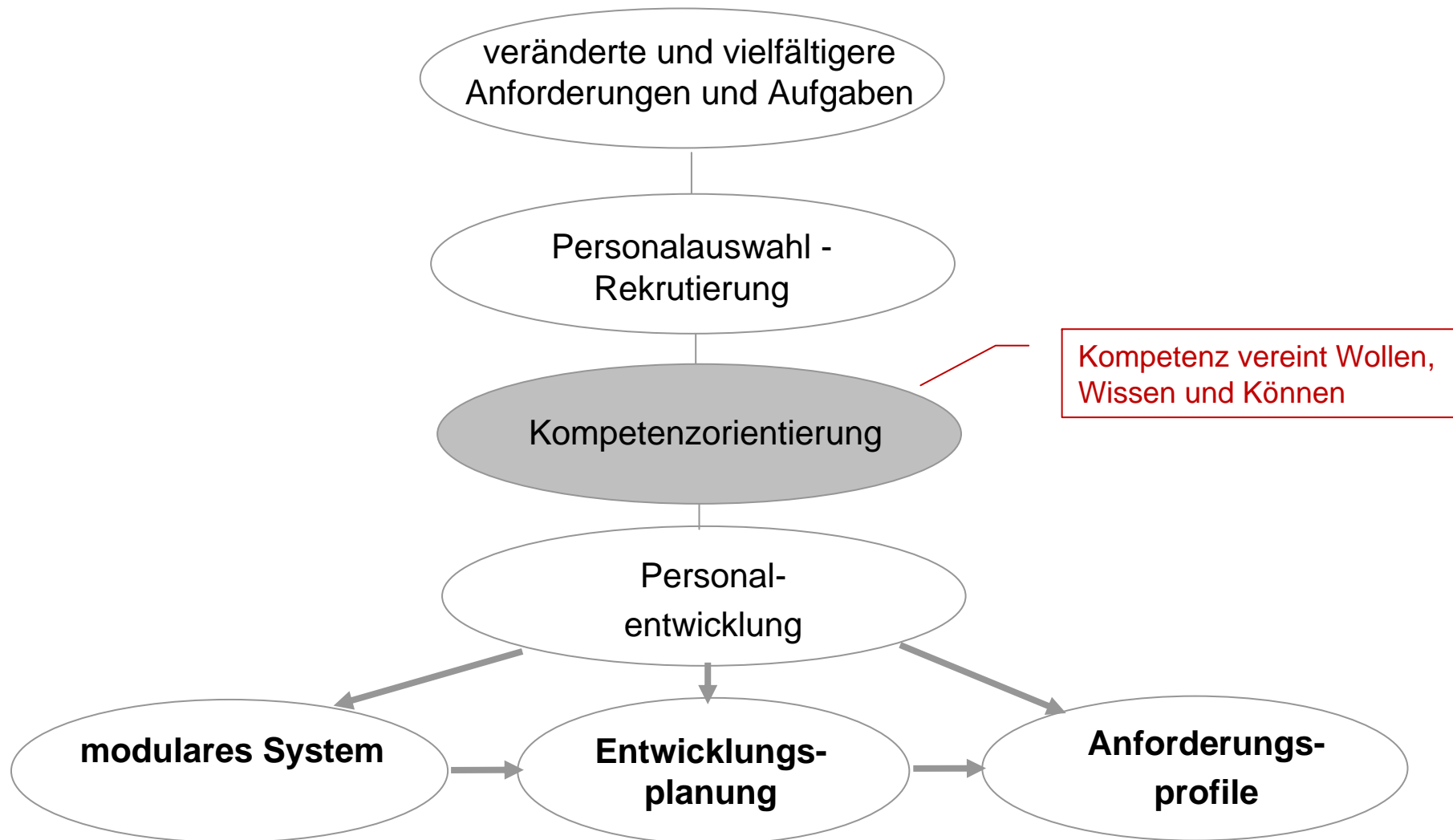
Psychologischer Vertrag als Basis zur Förderung von Motivation und Arbeitszufriedenheit im ganzheitlichen Personalmanagement



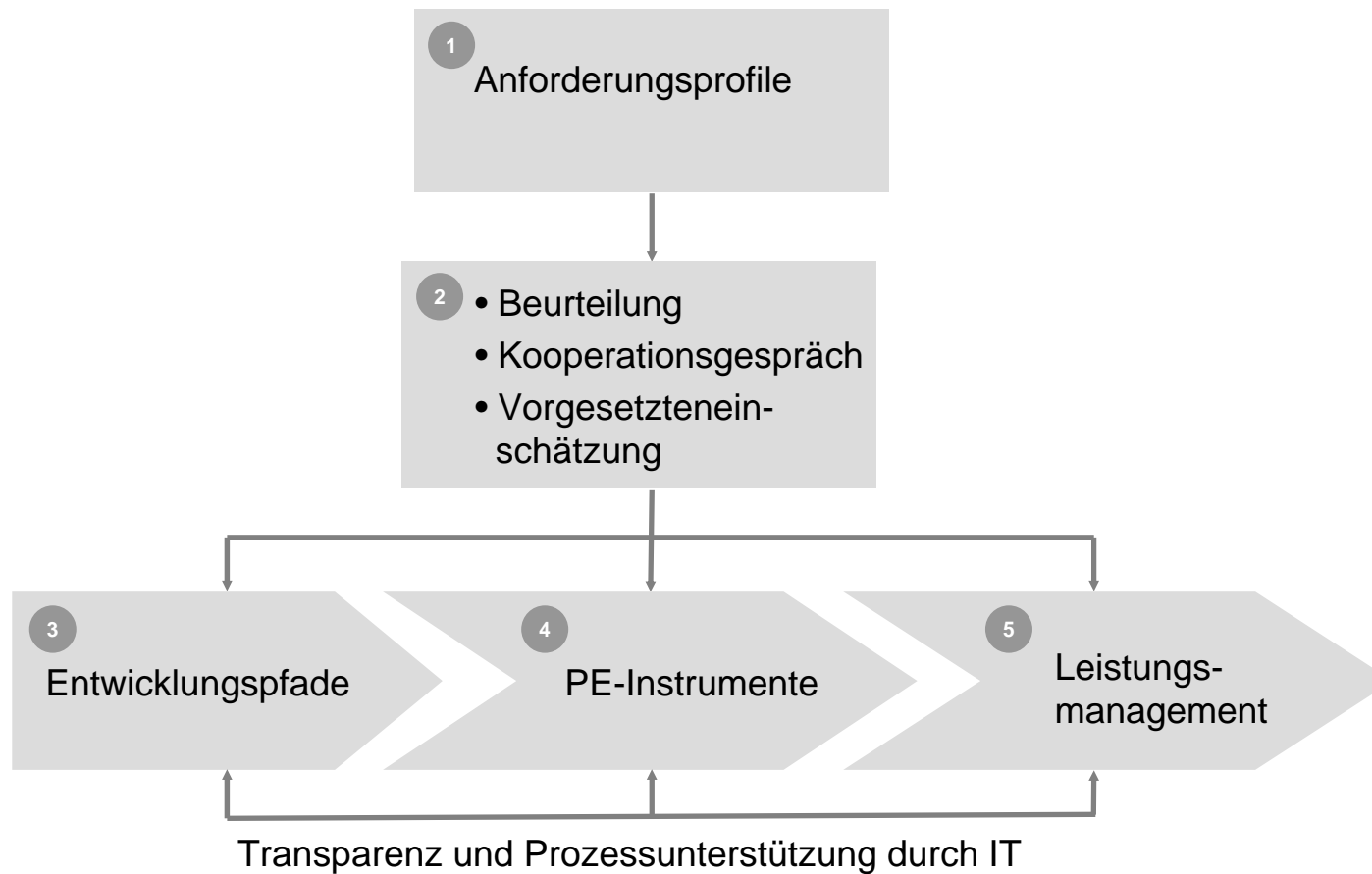


Exkurs: Kompetenzmodell und modulares PE-System

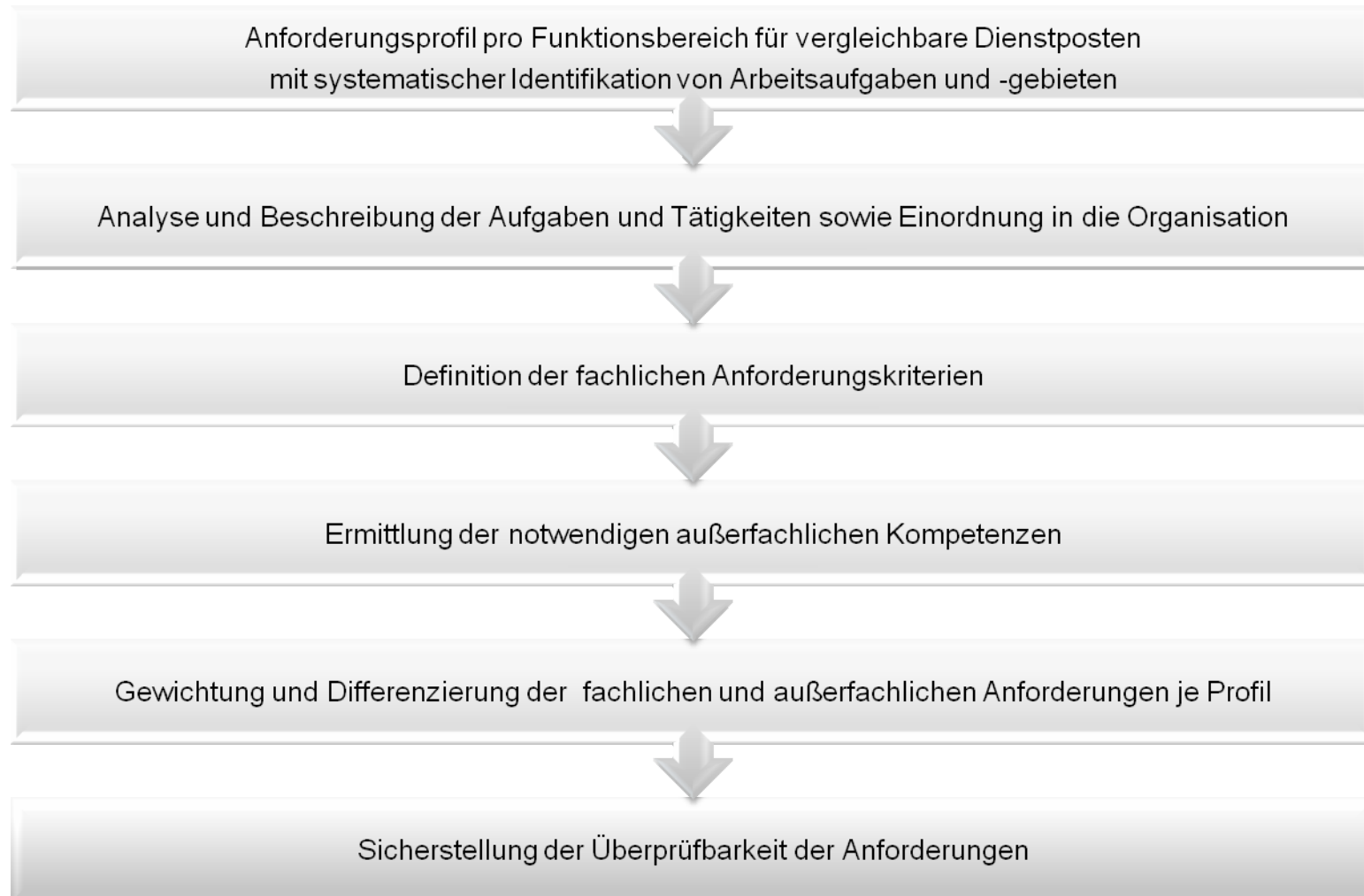
Kompetenzorientierung sichert eine zukunftsorientierte Personalarbeit in der öffentlichen Verwaltung

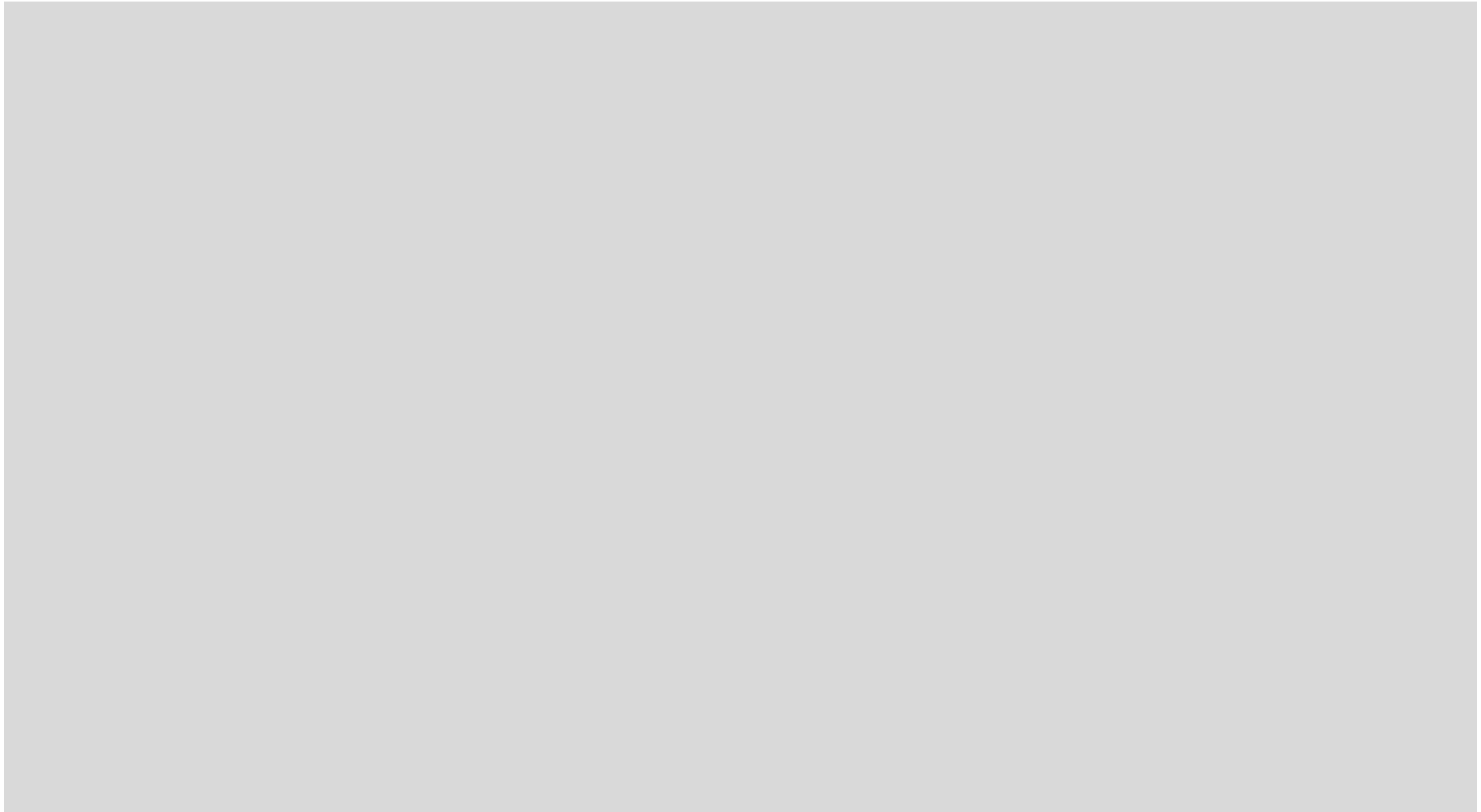


Modulares Personalentwicklungssystem zur gezielten Erfassung, Bewertung und Weiterentwicklung von Kompetenzen



Entwicklung von Anforderungsprofilen bildet das Fundament von Personalplanung und Personalentwicklung





Empfehlungen zur Implementierung

Erfolgsbausteine der Einführung von demografiesensiblen Personalmanagementkonzepten in der öffentlichen Verwaltung

Erfolgsbaustein 1 Konzeptentwicklung	Erfolgsbaustein 2 Umsetzungsplanung	Erfolgsbaustein 3 Kommunikation
<ul style="list-style-type: none">- Top-Down Festlegung auf Personalmanagementkonzept (auf Basis von Analysen z.B. Personalplanung, Altersstruktur)- Ist-Stand-Analyse zu vorhandenen Konzepten und Instrumenten, ggfs. sinnvolle Neuverzaugung- Anpassung/Entwicklung eines passgenauen behördenspezifischen Konzeptes- Einbeziehung der definierten Stakeholder- Frühzeitige Einbeziehung aller Führungsebenen	<ul style="list-style-type: none">- Implementierungsplanung und Steuerung sowie Definition von Etappenzielen- Ressourcen -, Zeit- und Maßnahmenplanung- Veränderungsmanagement mit Blick auf die Organisationskultur- Qualifizierung und Kompetenzentwicklung der Entscheider, Multiplikatoren und der Beschäftigten	<ul style="list-style-type: none">- rechtzeitige gesteuerte Kommunikation über Einführung und nächste Schritte an Personal und Stakeholder- prozessbegleitend und unterstützt durch alle Führungsebenen- Bereitstellung von Informationen, Materialien, Flyer- Vorteilsübersetzungen, Werbung, internes Marketing- ggfs. Einrichten einer Diversity-Info Plattform

Grundsätzlich wird ein partizipativer Ansatz zur Akzeptanzförderung empfohlen