

Demografiesensibles Verwaltungshandeln

Marburg, den 20.7. 2015

Agenda

- Aktuelle und zukünftige Rahmenbedingungen
- Was ist demografiesensibles Verwaltungshandeln?
- Ein Blick in die aktuelle Verwaltungspraxis
 - Das Projekt DAQkommunal
 - Der Demografie-Check der Stadt Potsdam
- Quellenangaben

Aktuelle und zukünftige Rahmenbedingungen

Demografischer Wandel

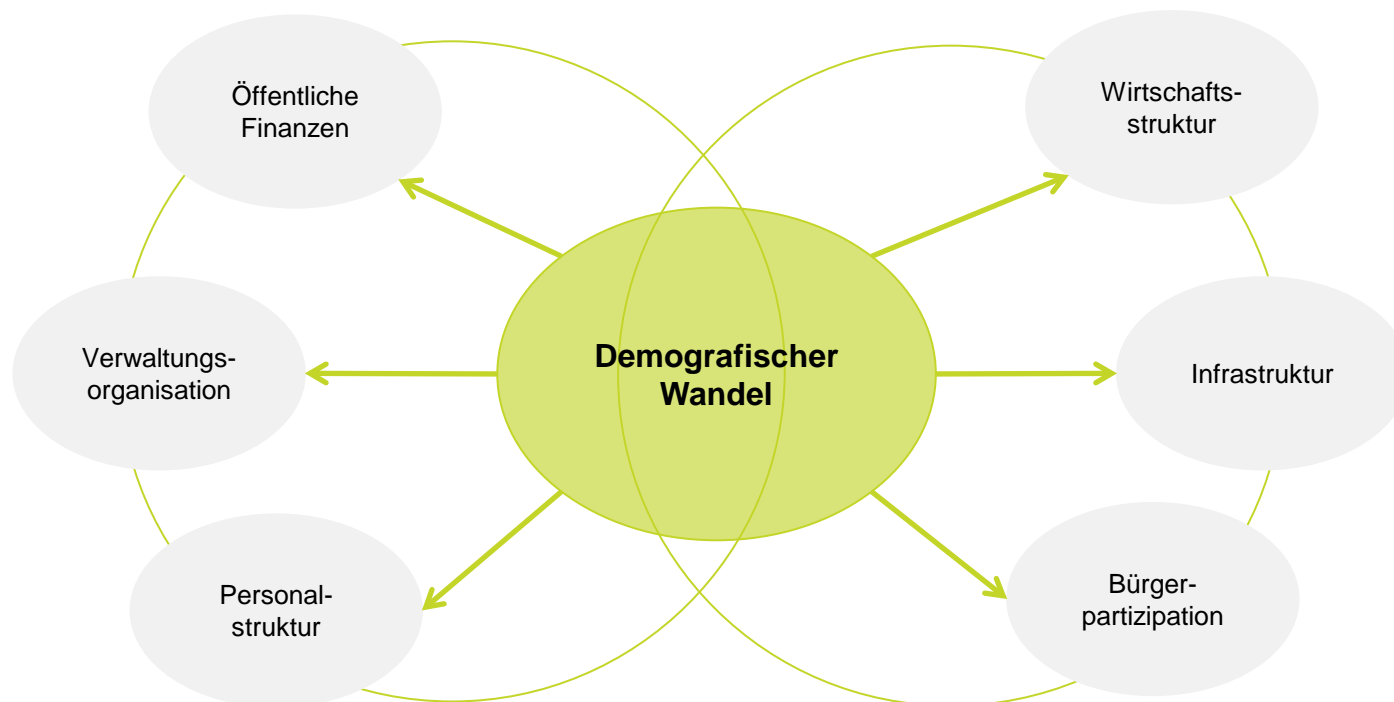
- Wir werden...

... weniger	Bis 2035 schrumpft die deutsche Bevölkerung um rund 4 Mio. Personen im Vergleich zu 2009.
... älter	Niedrige Geburtenziffern und steigende Lebenserwartung lassen die Gesellschaft rasch altern.
... heterogener	Die Gesellschaft differenziert sich aus bzgl. regionaler/ethnischer/religiöser und kultureller Herkunft.
... unsozialer	Die durchschnittliche Haushaltsgröße sinkt; die Anzahl der Ein-Personen-Haushalt nimmt stetig zu.
... uns ungleich(er) verteilen	Anhaltende Ost-West-Wanderungen fordern einige Länder und Kommunen weiterhin heraus.

Quelle: Eigene Darstellung, in Anlehnung an Edel, F. (2012), S. 9

Aktuelle und zukünftige Rahmenbedingungen

Auswirkungen und Wechselwirkungen



Quelle: Eigene Darstellung, in Anlehnung an Prognos (Hrsg.) (2012), S. 7.

Was ist demografiesensibles Verwaltungshandeln?

Einschätzungen der Studierenden der Frankfurt University of Applied Sciences

Gelder für die „richtigen“ Zwecke ausgeben –
keine Leuchtturmprojekte finanzieren.

Auswirkungen politischer Entscheidungen
auch für künftige Generationen
verdeutlichen!

Flexible Arbeitszeitmodelle ausbauen.
(Alters-)Teilzeit, Home-Office

Künftige Trends schon
heute berücksichtigen

**Lebenslanges Lernen
ermöglichen.**

Auch wieder jüngere Menschen einstellen.
Nachwuchs einstellen!

Verhindern, dass ältere Mitarbeiter auf
dem „Abstellgleis“ landen.

Nachhaltig wirtschaften!

Ein Blick in die aktuelle Verwaltungspraxis

Das Projekt DAQkommunal



DAQ
kommunal



Rheinisch-Bergischer Kreis



prospektiv
Gesellschaft für betriebliche
Zukunftsgestaltungen mbH



WIESBADEN



STADT OLDENBURG



stadt aachen

- DAQkommunal steht für „Demografieaktive Qualifizierung in Kommunen und Kreisen“.
- Das Projekt wurde gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds.
- Das Projekt war Teil der Initiative „weiter bilden“.
 - Deren Ziel ist es, die Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit zu stärken und die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erhöhen, indem die betriebliche Qualifizierung und Personalentwicklung unterstützt wird.
- Ähnliche Ansätze gibt es auch vom Bundesministerium des Inneren.

http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/2013/dpm-leitfaden.html?sessionid=ED8BA6A9161DDAB4A4151101B93F4B35.2_cid364?nn=3316070

Ein Blick in die aktuelle Verwaltungspraxis

Das Projekt DAQkommunal: Projektübersicht

- Themenfelder im Projektablauf



Quelle: Eigene Darstellung, in Anlehnung an Kompetenzzentrum für Public Management (Hrsg.) (2014), S. 10.

Ein Blick in die aktuelle Verwaltungspraxis

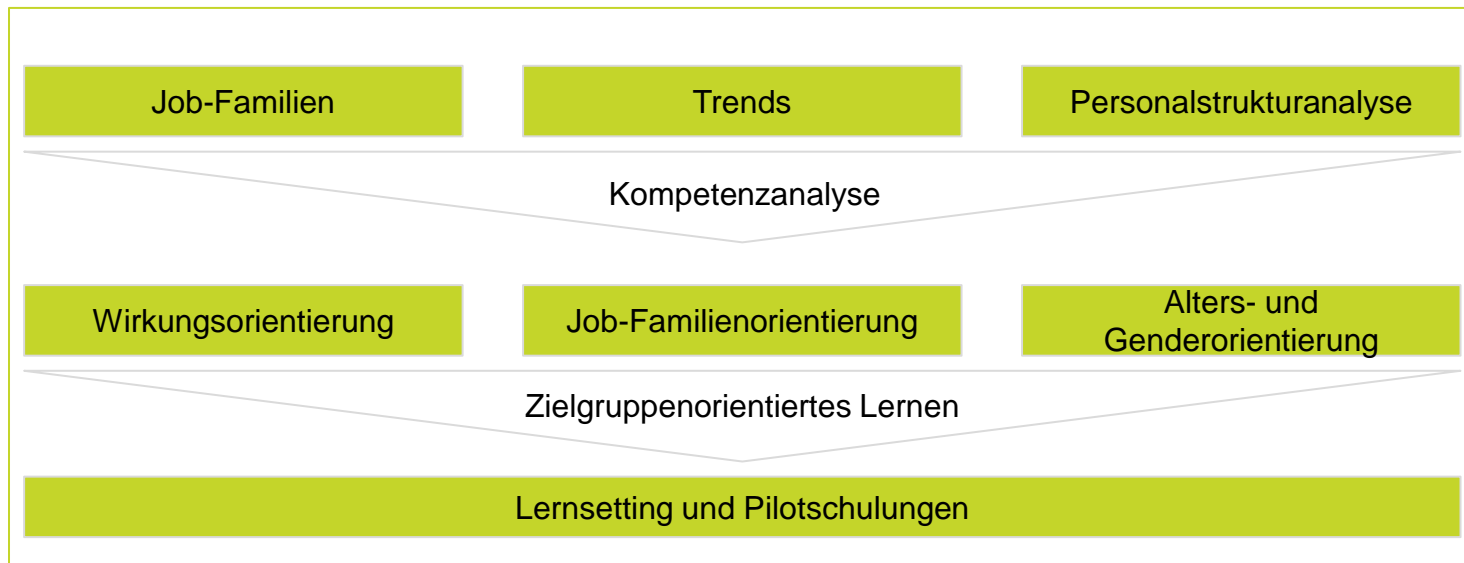
Das Projekt DAQkommunal: Das Job-Familien-Konzept

- Job- Familien (auch: „Stellenbündel“) bezeichnen in Bezug auf Kerntätigkeiten sowie fachliche oder überfachliche Kompetenzanforderungen gleiche oder ähnliche Stellen.
- Job-Familien lösen das klassische Stellenmanagement ab! Sie ermöglichen:
 - mehr Transparenz über die aktuelle Kompetenzausstattung,
 - eine passgenauere interne und externe Personalakquisition,
 - eine erhöhte Flexibilität beim Personaleinsatz,
 - eine explizite Betrachtung überfachlicher Kompetenzen.
- Im Rahmen des Projektes DAQkommunal konnten rund 11.000 Arbeitsplätze zu 15 Job-Familien zusammen gefasst werden.

Ein Blick in die aktuelle Verwaltungspraxis

Das Projekt DAQkommunal

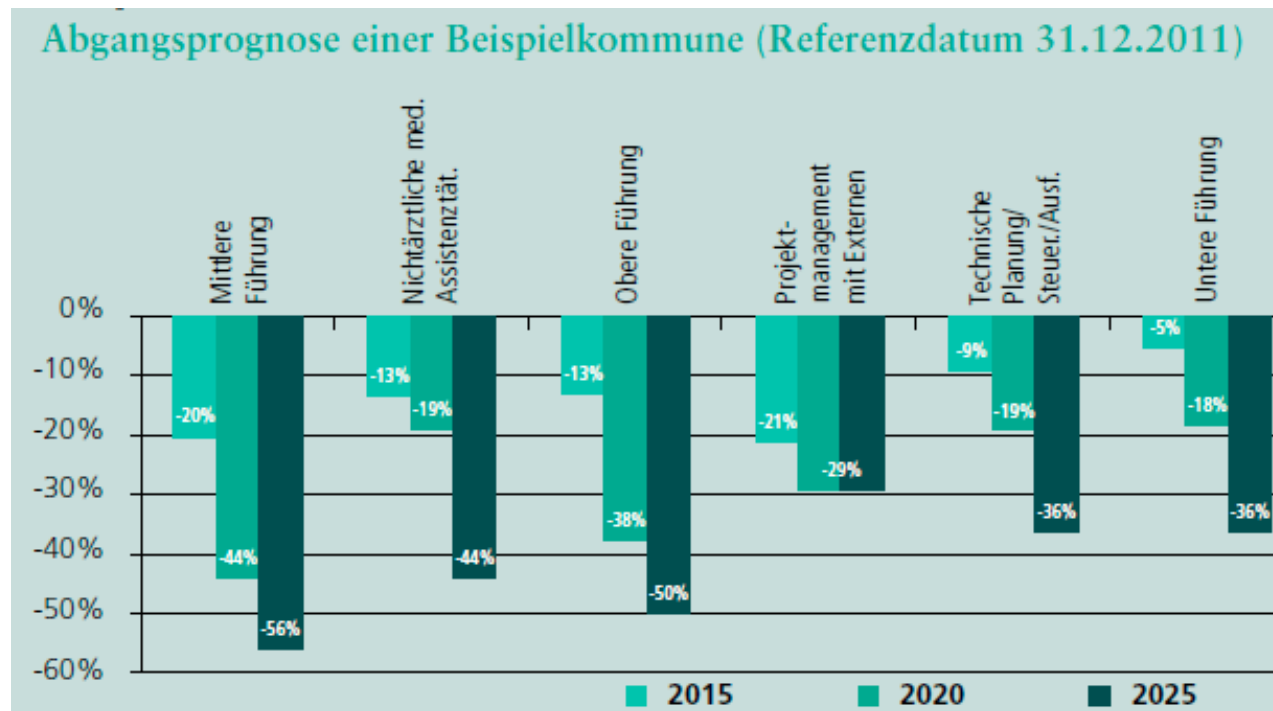
- Themenfelder im Projektablauf



Quelle: Eigene Darstellung, in Anlehnung an Kompetenzzentrum für Public Management (Hrsg.) (2014), S. 10.

Ein Blick in die aktuelle Verwaltungspraxis

Das Projekt DAQkommunal: Personalstrukturanalyse



Quelle: Kompetenzzentrum für Public Management (Hrsg.) (2014), S. 17.

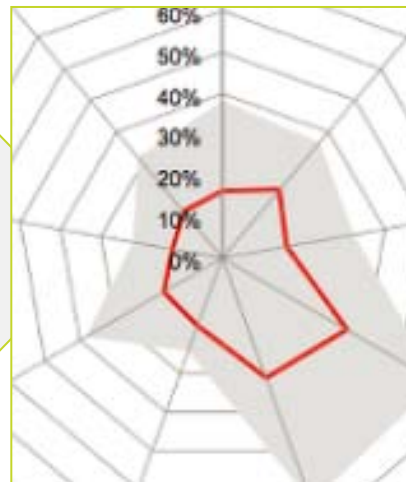
Ein Blick in die aktuelle Verwaltungspraxis

Das Projekt DAQkommunal: Kompetenzanalyse und Schulungsentwicklung

Übersicht über fachliche und überfachliche Kompetenzen

Übersicht über kommunalspezifische Trends, die auf die Jobfamilie wirken

Ergebnisse der Personalstrukturanalyse



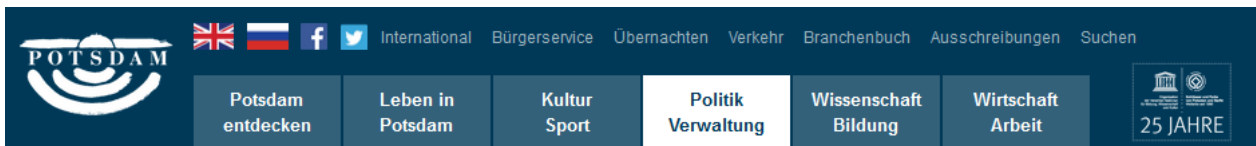
Nr.	Seminar
1	Alte Hasen, junge Wilde - Altersgerecht führen!
2	Beziehungen aufbauen, Netzwerke nutzen
3	Die Führungskraft als Change-Manager
4	Neue Situationen souverän meistern
5	Resilienztraining (Führungskräfte)
6	Resilienztraining (alle)

Quelle: Kompetenzzentrum für Public Management (Hrsg.) (2014), S. 27.

- Die Alters- und Genderorientierung stellt eine Schulungsentwicklung sicher, die sich auch an den spezifischen Lebensphasen der Mitarbeitenden orientiert.

Ein Blick in die aktuelle Verwaltungspraxis

Der Demografie Check der Stadt Potsdam I



Startseite › Politik / Verwaltung › Presse › Pressemitteilungen › 280 | Demografie-Check für die Landeshauptstadt Potsdam

TopThemen
Politik Stadtverordnete
Rathaus Stadtverwaltung
Presse
» Termine
» Pressemitteilungen
» Bericht aus der Stadtverordnetenversammlung
» Fotos Informationen
Bürgerbeteiligung
Chancengleichheit

Pressemitteilung Nr. 280 vom 03.06.2008



Demografie-Check für die Landeshauptstadt Potsdam

Im Auftrag der Stadtverordnetenversammlung hat Elona Müller einen Demografie-Check durchgeführt. In der Diskussion und Beschlusssatzungen und Vorlagen ob die geplanten Vorhaben die Entwicklung solcher Maßnahmen so die Sozialbeigeordnete gleichermaßen in die Politik. Dieser Wirkungsindex misst auf die demografische Entwicklung in ihrer Entscheidungsfindung einfach strukturiert und Entscheidungsabläufe in

Die Beschlussvorlagen sollen deswegen auf folgende demografischen Ziele geprüft werden, so Elona Müller:

1. Wir müssen die Stadt als attraktiven und innovativen Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort stärken und alles dafür tun, um gut ausgebildete und qualifizierte Menschen in Potsdam beruflich zu halten. Hier steht die Stadt im besonderen Wettbewerb mit anderen attraktiven bundesdeutschen Städten und Kommunen. Dieser Wettbewerb wird sich zukünftig durch einen zu erwartenden Fachkräftemangel noch verstärken.
2. Wir müssen in Potsdam preiswerten Wohnraum schaffen, insbesondere für junge Menschen und Familien. Denn nur, wenn diese entsprechenden Wohnraum vorfinden, kann ein Zuzug stattfinden, ansonsten weichen diese Bevölkerungsgruppen nach Berlin aus.
3. Wir müssen Potsdam als familien- und kinderfreundliche Stadt kontinuierlich verbessern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern. Dazu gehört insbesondere die konsequente Weiterentwicklung eines bedarfsgerechten und qualitativ hochwertigen Bildungs- und Betreuungsangebotes für Kinder aller Altersgruppen.
4. Selbstbestimmtes Wohnen [...] bis ins hohe Alter ermöglichen.
5. Ein Klima von Toleranz und Offenheit in der Stadt fördern

Quelle: <http://www.potsdam.de/content/280-demografie-check-fuer-die-landeshauptstadt-potsdam>, Abruf am 14.7.2015.

Ein Blick in die aktuelle Verwaltungspraxis

Der Demografie Check der Stadt Potsdam II

- Ergebnis des Demografie Checks ist der sogenannte **Wirkungsindex**.
 - Er repräsentiert den Einfluss der geplanten Maßnahmen auf die demografischen Zielsetzungen.
- Jedes Ziel ist mit einem Gewichtungsfaktor versehen.
 - Ziel 1. = Faktor 30
 - Ziel 2. – 4. = Faktor 20 (jeweils)
 - Ziel 5. = Faktor 10
- Jede geplante Maßnahmen wird bzgl. ihres Zielerreichungsgrades bewertet. (0-3 Pkt.)
- Der Wirkungsindex ergibt sich aus der Multiplikation der Gewichtungsfaktoren und der angestrebten Zielerreichungsgrade. (Max. = 300 Pkt.)

Gremium: _____
Sitzung am: _____
Beratungsergebnis: _____

Gremium: _____
Sitzung am: _____
Beratungsergebnis: _____

Finanzielle Auswirkungen? Ja Nein

(Ausführliche Darstellung der finanziellen Auswirkungen, wie z. B. Gesamtkosten, Eigenanteil, Leistungen Dritter (ohne öffentl. Forderung), beantragte/bewilligte öffentl. Förderung, Folgekosten, Varianzschlagung usw.)

ggf. Folgebblätter beifügen

Demografierelevant ja nein

Berechnung Wirkungsindex Demografie
(falls finanzielle Auswirkungen vorhanden)

Doppelklick auf Tabelle und in 2. Zeile je Spalte 0 Punkte (keine) bis 3 Punkte (sehr hohe Wirkung) vergeben

Wirtschaftswachstum fördern, Arbeitsplatzangebot erhalten bzw. ausbauen	Ein Klima von Toleranz und Offenheit in der Stadt fördern	Gute Wohnbedingungen (auch Wohnraumbed) für junge Menschen und Familien ermöglichen	Ein bedarfsgerechtes und qualitativ hochwertiges Betreuung- und Bildungsangebot für Kinder anbieten	Selbstbestimmtes Wohnen und Leben (altengerechte Infrastruktur) bis ins hohe Alter ermöglichen	Wirkungsindex
					0

Oberbürgermeister

Geschäftsbereich 1

Geschäftsbereich 2

Geschäftsbereich 3

Geschäftsbereich 4

1

Quelle: Trauth-Koschnik, M. (2011), S. 23ff.

Ein Blick in die aktuelle Verwaltungspraxis

Der Demografie Check der Stadt Potsdam II

Ziele	Gewichtung des Ziels (in Prozent)	Beitrag zur Zielerreichung (0-3 Punkte)	
Wirtschaftswachstum fördern.	30	0	0
Gute Wohnbedingungen für junge Menschen schaffen.	20	0	0
Bedarfsgerechtes Betreuungs- und Bildungsangebot für Kinder bereitstellen.	20	2	40
Selbstbestimmtes Wohnen [...] bis ins hohe Alter ermöglichen.	20	1	20
Ein Klima von Toleranz und Offenheit in der Stadt fördern	10	3	30
			Wirkungsindex: 90

Quelle: Trauth-Koschnik, M. (2011), S. 20.

... in (nicht ganz) eigener Sache!

- Die Frankfurt University of Applied Sciences bildet für den öffentlichen Sektor aus!
- Der 7-semesterige, zulassungsbeschränkte Studiengang Public und Non-Profit Management bereitet auf den Einsatz in (halb-)staatlichen Institutionen vor.
- Zwei unserer Schwerpunkte:
 - Nachhaltiges Ressourcenmanagement (inkl. Personalmanagement),
 - Finanzmanagement.
- Eine weitere Besonderheit: ein Pflichtpraktikum im 5. Semester.
 - Ihre Praktikumsangebot nehme ich gern entgegen!



Public und Non-Profit
Management
(Bachelor of Arts)

Das Studium, das Karrieren macht.

Fachbereich 3
Wirtschaft und Recht | Business and Law

Quellenangaben

Verwendete und weiterführende Literatur

- Bundesministerium des Inneren (Hrsg.): De-mo-gra-fie-sen-si-bles Per-so-nal-ma-na-ge-ment in der Bun-des-ver-wal-tung - Leit-fa-den zur Aus-ge-stal-tung ei-ner le-ben-s-pha-se-n-ori-en-tier-ten Per-so-nal-po-li-tik,
- Edel, F.: Demografieorientierte Personalpolitik in der öffentlichen Verwaltung, unveröffentlichter Vortrag an der Universität Potsdam am 09. Januar 2013, Potsdam, 2013.
- Kompetenzzentrum für Public Management (Hrsg.): DAQ-Leitfaden: Heute für morgen qualifizieren – Instrumente für eine strategische Personalentwicklung in öffentlichen Verwaltungen, Essen, 2014.
- Robert Bosch Stiftung (Hrsg.): Demographieorientierte Personalpolitik in der öffentlichen Verwaltung, Stuttgart, 2009.
- Trauth-Koschnik, M. (2011): Der Demografie Check in Politik und Verwaltung der Stadt Potsdam, Abruf am 14.7. 2015 unter https://www.erlangen.de/Portaldata/1/Resources/030_leben_in_er/dokumente/Demografie-Check_Politik_und_Verwaltung_der_Stadt_Potsdam_Trauth-Koschnik.pdf