



Effizientes Personalmanagement für die Berliner Verwaltung

Arbeitsqualität, Motivation und Freundlichkeit der Mitarbeiter bestimmen das Ansehen der Berliner Verwaltung. Personalmanagement findet dabei unter besonders schwierigen Rahmenbedingungen statt: Ein Drittel der Mitarbeiter scheidet in den nächsten sechs Jahren aus dem Dienst aus. Bei der Fachkräftegewinnung steht die Verwaltung in direkter Konkurrenz zu Unternehmen und Bundesbehörden. Zusätzlich wird der ohnehin knappe Personalbestand durch hohe Krankenstände und unzureichende Personalsteuerung geschwächt. An Personalmanagement aus einem Guss mangelt es – die Verantwortlichkeiten sind nach wie vor zwischen Senat und Bezirken verteilt.

VEREINHEITLICHUNG DES PERSONALMANAGEMENTS

Personalmanagement aus einem Guss heißt: Bündelung von Führungsverantwortung an einer zentralen Stelle. Der Senat braucht einen Personalvorstand, der sowohl die Bedarfs- und Kapazitätssteuerung als auch das Recruiting verantwortet. Dieser setzt die Personalplanung in den einzelnen Verwaltungseinheiten auf bezirklicher wie gesamtstädtischer Ebene konsequent in den Kontext der Gesamtkapazitätsplanung. Er steuert Know-How-Transfer, Gesundheitsmanagement sowie Weiterbildungen zentral – und setzt so stadtweit einheitliche Standards für die Mitarbeiter der Verwaltung.

ERHÖHUNG DER KUNDENORIENTIERUNG

Der Personaleinsatz muss auf die Bedürfnisse der Kunden zugeschnitten sein. Effizientes Personalmanagement soll dazu beitragen, dass zügiges, transparentes und rechtssicheres Verwaltungshandeln stets gewährleistet ist. Dazu gehört z.B. auch der nächtliche Einsatz von Ordnungsamtsmitarbeitern oder der bedarfsorientierte Einsatz von Mitarbeitern bei den KFZ-Zulassungszeiten in Wochen mit besonders hohem Aufkommen. Auch bei Genehmigungsverfahren muss ein smartes Personalmanagement Antworten auf die Bedürfnisse der wachsenden Stadt finden. Die Verwaltung darf gerade bei Bauvorhaben nicht zum „Bottle-Neck“ werden.

Zur Kundenorientierung gehört weiter, auf die Bedürfnisse der zunehmend internationalen Unternehmerschaft einzugehen. Beim Angebot von mehrsprachigen Dienstleistungen, bei interkulturellem Verständnis und

bei der Mehrsprachigkeit der Mitarbeiter besteht großer Nachholbedarf.

STEIGERUNG DER ATTRAKTIVITÄT ALS ARBEITGEBER

Die Verwaltung braucht frische Kräfte. Eine Willkommenskultur für Nachwuchskräfte ist notwendig. Hierzu gehören neben einer Angleichung des Entgeltniveaus auch Aufstiegsperspektiven, flexible Arbeitszeiten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und nicht zuletzt auch ein gutes Betriebsklima.

IHK AKTIVITÄTEN

- Erarbeitung des Vorschlagspapiers „Zukunftsfähiges Berlin – Anregungen zum Umsteuern“ mit Vorschlägen für strukturelle Verbesserungen gemeinsam mit MdAs, Bezirksbürgermeistern und ausgewählten Staatssekretären.
- Erarbeitung des Positionspapiers „Zukunftsfähiges Berlin – Beitrag der Berliner Verwaltung für ein modernes Stadtmanagement“ gemeinsam mit der Stiftung Zukunft Berlin.
- Kommunikation der IHK-Positionen in Richtung der Berliner Politik: Regelmäßige Gespräche mit den verantwortlichen Senatoren, Staatssekretären, MdAs und Bezirksbürgermeistern.

ANSPRECHPARTNER

Dr. Daniel Hönow
Telefon: +49 30 31510-253
E-Mail: daniel.hoenow@berlin.ihk.de