

Personal gewinnen und Personalarbeit gestalten- Welche Strategien haben Kommunen?

Grußwort am 17. Juni 2010

**Jochen von Allwörden
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des
Städteverbandes Schleswig-Holstein**

I. Einleitung

Meine sehr verehrten Damen und Herren,
wir haben im Moment stürmische und dramatische Zeiten. Ein Sparprogramm und eine Strukturkommission jagt die andere. Ein Bundespräsident der sein Amt aufgibt und eine bevorstehende Neuwahl, häufige Gespräche mit dem Ministerpräsidenten, Ministern und Staatssekretären über Einsparungen im Landeshaushalt, reihenweise Arbeitsgruppensitzungen und bedeutsame Termine - und bei allem das konstante ungute Gefühl im Nacken: Wo führt das alles hin? Aber wie würde es Fußball-Philosoph Lothar Matthäus sagen: "Wir dürfen jetzt bloß nicht den Sand in den Kopf stecken!"

In dieser Situation haben wir gerade in den letzten zwei Wochen noch einmal intensive Gespräche geführt, wie und in welcher Form wir heute unsere lang geplante Veranstaltung zum Personalmanagement und Personalmarketing durchführen wollen. Dabei spielten folgende Fragen eine große Rolle:

- Finden wir in der öffentlichen Wahrnehmung überhaupt Gehör und Verständnis für unsere Botschaften?
- Ernten wir Häme und harsche Kritik – so nach dem Motto: Jetzt spinnen sie aber wirklich?
- Ist es wirklich angebracht, wenn wir in Zeiten von strukturellen Einsparungen und einem drohenden Kollaps unseres gesamten wirtschaftlichen Systems jetzt eine Informations- und Werbekampagne für die Kommunalverwaltungen in Schleswig-Holstein starten, die es so in Deutschland bislang nicht gibt?

Wir haben entschieden, dass wir zweigleisig agieren. Wir werden unsere heutige Veranstaltung als interne Informations- und Diskussionsveranstaltung nutzen, um innerhalb der schleswig-holsteinischen kommunalen Verwaltungen ein Signal zu setzen und uns zu positionieren. Wir wollen deutlich machen, dass das Thema heute auf die Agenda gehört und auch zukünftig einen hohen Stellenwert finden muss.

Im Anschluss an die heutige Sitzung planen wir für Anfang Juli interessierte Vertreter der Presse einzuladen und die Kampagne der breiten Öffentlichkeit vorzustellen. Das Sommerloch nutzen, heißt es dann. Unsere beteiligten Verwaltungen werden dann regional vor Ort für konkrete Gespräche und Beispiele zur Verfügung stehen und die Kampagne mit Leben erfüllen.

Wir wollen mit der heutigen Informations- und Diskussionsveranstaltung aber vor allem einer Gruppe von Experten aus unseren Verwaltungen, die sich seit zwei Jahren sehr intensiv mit unserem heutigen Thema auseinandergesetzt haben und die es sich zur Aufgabe gemacht haben, uns wachzurütteln, zu schütteln und zu überzeugen, Respekt zollen und uns die Ergebnisse und Einsichten ihrer Arbeit anhören und sie unterstützen. Wir wollen deutlich machen, dass wir uns alle gemeinsam auf eine zukunftsgerichtete und moderne Personalarbeit im Sinne von modernem Personalmanagement und Personalmarketing verständigen.

II. Worum geht es genau?

Meine sehr verehrten Damen und Herren,

haben Sie schon mal ernsthaft darüber nachgedacht, was passiert, wenn in 15 bis 20 Jahren in unseren Rathäusern und Behörden ein Viertel des Personals einfach nicht mehr da ist, weil diese Menschen in Pension oder Ruhestand gegangen sind? Können wir dann unsere Aufgaben gar nicht mehr erledigen oder müssen wir dann unsere Rathäuser schließen, weil einfach nicht genügend Personal da ist, das die Aufgaben qualifiziert und engagiert wahrnimmt? Wie ist denn die Personalstruktur in den Verwaltungen in den nächsten 10, 15 oder 20 Jahren? Wo bleiben die Auszubildenden und Anwärter, die Fachkräfte? Sind wir sicher, dass wir in den nächsten Jahren gut aufgestellt sind, um dem Mangel an Nachwuchs- und Fachkräften gerecht zu werden und in der Konkurrenz zur Wirtschaft zu bestehen? Nutzen wir Instrumente modernen Personalmanagements, die zukunftsorientiert auf das Potential sowie die veränderten Interessen und Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter/innen und

künftigen Mitarbeiter/innen z.B. bei der Arbeitszeitgestaltung, bei Fortbildungs- und Entwicklungsambitionen, den Ansprüchen an Führungs- und Arbeitskultur und bei Fragen des Gesundheitsmanagements eingehen?

Und an dieser Stelle nur noch einmal zur Verdeutlichung:

Vor 30 Jahren gab es in Deutschland insgesamt noch 1.320.000 Jugendliche im Alter von 18 Jahren und vor 20 Jahren 920.000! In 10 Jahren wird es nur noch etwa 733.000 18-Jährige geben. Und in 20 Jahren nur noch 676.000. Wie viele davon wollen eine Ausbildung in der Kommunalverwaltung in Schleswig-Holstein beginnen?

Der Städteverband Schleswig-Holstein hat deshalb gemeinsam mit dem Kompetenzzentrum für Verwaltungsmanagement (KOMMA) schon 2008 die Idee entworfen, eine gemeinsame Initiative der kommunalen Dienstherren im Land Schleswig-Holstein zu einem modernen Personalmanagement und zu einer Imagekampagne für den öffentlichen Dienst in Kommunalverwaltungen in Schles-

wig-Holstein zu organisieren. Ziel der Arbeit war es zum einen, das Thema kommunales Personalmanagement und kommunales Personalmarketing praxisnah aufzubereiten und zum anderen für die Arbeit in Kommunalverwaltungen in Schleswig-Holstein mit einer gemeinsamen Werbekampagne durch professionelle Unterstützung der Firma IMAGE Marketing in Kiel zu werben. Damit betritt der Städteverband Schleswig-Holstein mit den bislang beteiligten 20 Verwaltungen bundesweit Neuland.

Mit einem Heft der Schriftenreihe wird eine Zusammenfassung der Diskussionen und Arbeiten wiedergegeben sowie ein aktueller Überblick über den gegenwärtigen Stand von Personalmarketing und -management in Kommunen. In einem umfangreichen Serviceteil wird der theoretische Teil mit Hinweisen auf Literatur, Praxisbeispiele und Arbeitsmaterialien abgerundet. Ziel ist es in den kommenden zwei Jahren, anhand dieser Handlungsempfehlungen in weiteren Veranstaltungen und durch Angebote von Seminaren und Trainings die praktische Umsetzung in einzelnen Kommunalverwaltungen intensiv zu begleiten und die gefundenen Lösungen fort-

zuentwickeln. Alle Kommunalverwaltungen in Schleswig-Holstein sind herzlich eingeladen, sich an diesem internen und externen Arbeitsprozess intensiv zu beteiligen.

III. Schluss

Meine sehr verehrten Damen und Herren,

Wir haben mit Herrn Dr. Seidel von der Prognos AG aus Düsseldorf einen anerkannten Experten gewinnen können, der uns über die demographische Situation der öffentlichen Verwaltungen in Deutschland im allgemeinen und über die Handlungsoptionen von Verwaltungen für eine demographiefeste Personalarbeit berichten wird.

Im Anschluss daran werden wir zwei Berichte von Frau Peters, Frau Zempel, Herrn Mohrdieck und Herrn Behrens aus der Arbeit unserer Expertengruppe erhalten und die Ergebnisse der gemeinsamen Arbeit hören und sehen.

Ich wünsche Ihnen und uns allen einen gewinnbringenden, spannenden und lebhaften Vormittag und hoffe sehr, dass wir Ihnen zum Thema Personalmanagement Anregungen geben können.

Mit der Schlussbemerkung von Kopfballungeheuer Horst Hrubesch möchte ich ebenfalls enden: "Zum Schluss sage ich nur ein Wort: Vielen Dank!"