

17. Wahlperiode

Antrag

der Fraktion Die Linke

Personalentwicklung im Land Berlin (IV) – Ganzheitliches Personalmanagement durchsetzen

Das Abgeordnetenhaus wolle beschließen:

Der Senat wird aufgefordert, Personalplanung, Personalgewinnung, Personalentwicklung, Leistungsmanagement, Gesundheitsmanagement, Mitarbeiterbindung und Führung und Zusammenarbeit konzeptionell und in der Umsetzung miteinander zu verknüpfen.

Aspekte der lebensphasenorientierten Personalpolitik wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Work-Life-Balance, Gleichstellung sowie Arbeitgeberattraktivität sind zu integrieren.

Begründung:

Die (derzeitig) Beschäftigten des Landes Berlin sind die wichtigste Zielgruppe und zugleich die wichtigsten Akteure einer neuen Personalentwicklung. Keine noch so gut organisierte Ausbildungs- und Einstellungsoffensive kann ein ganzheitliches Personalmanagement der aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ersetzen.

Daher müssen die vorhandenen Instrumente der Personalentwicklung qualifiziert, geschärft und verbindlich(er) gemacht werden. Dazu gehört u.a.:

- Für alle Führungspositionen in der Berliner Verwaltung werden die grundlegenden Kompetenzen unter Federführung der zuständigen Stelle beim Regierenden Bürgermeister einheitlich in einem Profil definiert und verbindlich festgelegt. Die Fachkompetenzen werden

von den Behördenleitungen festgesetzt. Europakompetenz ist für alle Führungskräfte ein verbindliches Anforderungsmerkmal.

Auf der Grundlage der Kompetenzprofile werden Potenzialanalysen aller Führungskräfte mit Ergebnisverantwortung ggf. unter externer Begleitung durchgeführt. Auf der Grundlage der Ergebnisse dieser Potenzialanalysen werden individuelle Qualifizierungsmaßnahmen festgelegt und von der Verwaltungsakademie durchgeführt.

Die Wirksamkeit der Qualifizierungsmaßnahmen wird im Rahmen eines Personalentwicklungscontrollings überprüft.

- Auf der Grundlage der Kompetenzprofile für Führungspositionen werden regelmäßig berlinweite Potenzialanalysen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die perspektivisch an der Übernahme von Führungsaufgaben interessiert sind, durchgeführt. Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, werden Mitarbeiterinnen in besonderem Maße motiviert, an dem Verfahren teilzunehmen.
- In der Berliner Verwaltung gibt es je ein Anforderungsprofil-Muster für Führungsaufgaben und für Fachaufgaben, die von der zuständigen Stelle beim Reg. Bürgermeister für verbindlich erklärt werden.
- Die Verwaltungsakademie bietet zusätzlich zu den allgemeinen Fortbildungsveranstaltungen den Leitzielen des Landes Berlin dienliche Weiterbildungsmodule an, insbesondere zu den Themenkomplexen Serviceorientierung, Partizipation, Geschlechtergerechtigkeit, Diversity, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, demografiesensibles Verwaltungshandeln, Wissenstransfer.
- Führungsaufgaben dürfen nur an Dienstkräfte übertragen werden, die Fachaufgaben in unterschiedlichen Abteilungen und möglichst in verschiedenen Behörden mit Erfolg wahrgenommen haben. Planmäßige Wechsel der Aufgabengebiete schaffen darüber hinaus wesentliche Voraussetzungen für den Wissenstransfer.

Berlin, d. 8. Oktober 2014

U. Wolf Dr. Schmidt Bluhm
und die übrigen Mitglieder der Fraktion
Die Linke