

Europäischer Sozialfonds – Bundesprogramm zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (Sozialpartnerrichtlinie) – Initiative „weiter bilden“

Projekt „Leistungsveränderte/leistungsgewandelte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt fördern und qualifizieren“ der Städte Erlangen, Fürth und Nürnberg

I. Bericht

1 Projektziele

Die beiden Hauptziele des Projektes bestehen in der Durchführung von Potenzialanalysen und in der Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Handhabung des Verfahrens nach dem Projektende (vgl. POA-Bericht v. 04.12.2012 bezüglich Ausgangssituation und Ziele).

2 Bisheriger Projektverlauf

2.1 Vergabe

Der erste Schwerpunkt wurde durch die Auswahl eines externen Anbieters, der die Durchführung der Potenzialanalysen und die Qualifizierung des eigenen Personals sicherstellen soll, gesetzt. Mit der Auswahlentscheidung wurde das Ressourcenmanagement (OrgA/5) im Sommer 2012 beauftragt.

Am Teilnahmewettbewerb, der notwendig war, da keine aktuelle Marktkennntnis vorlag, beteiligten sich drei Unternehmen. Alle drei Unternehmen haben die geforderten Kriterien erfüllt und wurden mit dem 27.12.2012 zur Abgabe eines Angebots aufgefordert, das alle fristgerecht eingereicht haben. Die Angebote wurden dem Personalamt zur fachlichen Wertung übergeben. Parallel stellte sich jedoch die Frage bezüglich des Umgangs mit zwei Angeboten, die die Kostenschätzungen und die finanziellen Möglichkeiten der Förderung weit überschritten. Die beiden Unternehmen wurden von OrgA/5 im Februar 2013 über die Problematik in Kenntnis gesetzt und angefragt, ob hinsichtlich Aufwand- bzw. Tagessatzreduzierung Möglichkeiten für einen Verhandlungserfolg gesehen werden. Beide Unternehmen teilten mit, dass dies nicht erreichbar sei und zogen sich als Bieter im Verfahren zurück. Die Bieterpräsentation des verbliebenen Unternehmens fand am 22.02.2013 statt. An der Bieterpräsentation waren neben OrgA/5 auch Vertreterinnen und Vertreter von GPR und PA der drei Städte anwesend und an der Bewertung der Präsentation beteiligt. Im weiteren Verlauf der Vergabe wurde unter Beteiligung des stellvertretenden Datenschutzbeauftragten die Vereinbarung über die Auftragsdatenverarbeitung abgeschlossen, da personenbezogene Daten EDV-gestützt verarbeitet werden. Nach Abschluss aller vergaberechtlichen Anforderungen wurde das Unternehmen mit dem 30.04.2013 mit der Durchführung beauftragt.

2.2 Datenschutz

Die Projektdurchführung mit dem Auftragnehmer erforderte neben dem Abschluss der Auftragsdatenverarbeitung auch eine datenschutzrechtliche Freigabe für die Durchführung der Potenzialanalysen. Die Verfahrensbeschreibung wurde mit dem 01.08.2013 dem GPR zugeleitet. Am 17.01.2014 wurde dem Verfahren durch den GPR zugestimmt und mit dem 14.02.2014 datenschutzrechtlich freigegeben.

2.3 Informationsphase

Das Verständnis von Leistungswandlung/Leistungsveränderung ist sehr unterschiedlich und daher auch die wahrgenommene Betroffenheit sowohl auf der Ebene der Mitarbeitenden als auch der Führungskräfte. Für die Projektdurchführung wurde als zentrales Kriterium eine Abweichung zwischen den Anforderungen des Arbeitsplatzes und dem Leistungsvermögen der Mitarbeiterin, des Mitarbeiters formuliert. Darunter wird vorrangig eine gesundheitliche Einschränkung verstanden, aber auch eine gravierende Veränderung der Anforderungen des Arbeitsplatzes (erhöhte Komplexität, veränderte Arbeitsorganisation oder -methoden oder auch Wiedereinstieg in stark veränderte Arbeitsbereiche nach längerer Unterbrechung) kann eine solche Diskrepanz nach sich ziehen. Die Anregung, das persönliche Potenzial mittels der Potenzialanalyse ermitteln zu lassen, erfordert die Mitwirkung der Beschäftigten.

Die Begriffe Leistungswandlung/Leistungsveränderung sind defizitbehaftet, da antizipiert wird, dass gewisse Anforderungen vollständig oder teilweise nicht mehr erfüllt werden können. Dieser Umstand wirkt durchaus hemmend und kann Ängste und Befürchtungen bezüglich einer freiwilligen Teilnahme auf der Ebene der Beschäftigten erzeugen. Das antizipierte Informationsbedürfnis wurde deshalb als sehr individuell eingeschätzt, weil die tatsächliche persönliche Betroffenheit den Ausschlag für die Kontaktaufnahme gibt.

Diesem Umstand wurde dadurch begegnet, dass eine niedrigschwellige telefonische Kontaktmöglichkeit über verschiedene Informationsstellen realisiert wurde. Der persönliche Kontakt kann über die im Projekt involvierten Personen der Personalvertretung, der Schwerbehindertenvertretung, der Personalwirtschaft, der Projektkoordination als auch über den Auftragnehmer hergestellt werden. Es wurden zwei Informationsschriften für die Zielgruppen (Vorgesetzte, Mitarbeitende) herausgebracht, die über die kompletten Stadtverwaltungen Juni / Juli 2013 verbreitet wurden (gedruckt, elektronisch). Im Intranet sind die Informationen dauerhaft für die Projektlaufzeit abrufbar. Die Mitteilungen informieren über das Projekt, benennen die Ziele, die Zusammenarbeit mit dem externen Beratungsinstitut, den weiteren Teilnahmeablauf als auch den Nutzen für die Teilnahme. Außerdem wurde die Möglichkeit eröffnet, sich freiwillig zur Teilnahme an einer Potenzialanalyse anzumelden.

Vor der Veröffentlichung der Mitarbeiterinformation wurden die interessierten Personalrätinnen und –räte sowie die Schwerbehindertenvertreterinnen und –vertreter der drei Städte in einer Informationsveranstaltung im Juli 2013 über die Ziele und Inhalte des Projektes nochmal näher informiert, da sie häufig als erste Ansprechpartnerinnen und –partner für die Belegschaft fungieren und dazu beitragen können Anfragen an die entsprechenden Kontaktpersonen weiterzugeben bzw. auf diese zu verweisen.

Darüber hinaus wurden potenzielle Pilotbereiche identifiziert, in denen Fachkräftemangel gesehen wird und dadurch die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit besondere Bedeutung hat sowie Bereiche in denen ohnehin häufig in der Berufsbiografie der Mitarbeitenden Leistungswandlungen/-veränderungen zu verzeichnen sind. Die Bereiche wurden gezielt angefragt und bei Interesse gesondert vor Ort informiert. Eine weitere Information für die Führungskräfte zum Projekt wurde im Herbst 2013 über die Dienststellenleitertagungen platziert.

2.4 Entwicklung der Potenzialanalyse

Die Potenzialanalyse, die der Auftragnehmer anbietet, ist ein Kompetenzfeststellungsverfahren zur Erfassung der Personal-, Sozial-, Methoden- und Fachkompetenz von Beschäftigten auf der Grundlage der aktuell ausgeübten Tätigkeit. Die wesentlichen Bestandteile sind eine Selbst- und eine Fremdeinschätzung sowie das anschließende Auswertungsgespräch.

Im ersten Schritt werden in Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten Kompetenzprofile in einem halbtägigen Workshop vorbereitet und durch den Auftragnehmer im Anschluss fertiggestellt. Ergebnis ist ein Fragebogen in dem die notwendigen Kompetenzen beschrieben werden, die zur Erledigung der Aufgaben erforderlich sind. Im zweiten Schritt schätzen die freiwillig teilnehmenden Beschäftigten ihre Kompetenzen ein, indem sie den Fragebogen ausfüllen. Die direk-

ten Vorgesetzten schätzen ebenfalls die Kompetenzen ihrer Beschäftigten ein. Der dritte Schritt besteht aus dem Auswertungsgespräch, in dem Übereinstimmungen und Abweichungen der beiden Einschätzungen zwischen den Vorgesetzten und Mitarbeitenden unter Moderation des Auftragsnehmers besprochen werden. Anschließend werden Möglichkeiten der weiteren Entwicklung miteinander geklärt. Am Ende des Gespräches soll Übereinstimmung darin bestehen, was für den Erhalt und die Stärkung der Arbeitskraft nötig ist.

Die Suche nach Lösungen setzt am Arbeitsplatz in der bisherigen Dienststelle an, denn hier liegen die Erfahrungen und individuellen Kompetenzen der Beschäftigten und dort pflegen sie ihre sozialen Kontakte. Insofern stehen primär organisatorische Veränderungen am bisherigen Arbeitsplatz, die Beschaffung technischer Hilfsmittel oder ggf. weitere Qualifizierungsmaßnahmen im Fokus des Auswertungsgesprächs. Erst wenn „vor Ort“ alle Versuche fehlgeschlagen sind, ist nach anderen Lösungen zu suchen.

2.5 Teilnahme-situation und Durchführung von Potenzialanalysen

Es besteht bei allen Beteiligten Einigkeit, dass die Teilnahme an den Potenzialanalysen ausschließlich auf freiwilliger Grundlage erfolgen kann. Trotz aller Anstrengungen sind die Anfragen potenzieller Teilnehmenden in allen drei Städten bisher sehr zurückhaltend geblieben. Nicht selten wurden Erwartungen formuliert, die durch die Projektteilnahme nicht zu realisieren sind (z. B. neuer Arbeitsplatz, Höhergruppierungen), wodurch anfängliches Interesse schließlich zu keiner Teilnahmebereitschaft geführt hat, trotz des Versuchs durch weitere Überzeugungsarbeit eine Teilnahme zu realisieren. Darüber hinaus haben Beschäftigte, die sich interessierten und ihre Teilnahmebereitschaft kommuniziert haben, schlussendlich aus persönlichen Gründen wieder abgesagt.

Auf Seiten der interessierten Vorgesetzten bzw. angefragten Bereichen wurden ebenfalls häufig ähnliche Erwartungen formuliert, die durch die Projektteilnahme nicht zu erfüllen sind (z. B. Umsetzungen in andere Bereiche, Dienststellen), weshalb kein weiteres Interesse erzeugt werden konnte. Darüber hinaus wurden Ressourcenbindungen (Mitarbeit an der Umsetzung der Potenzialanalyse durch Entwicklung eines Kompetenzprofilbogens, Bearbeitung der Fremdeinschätzung, Teilnahme und Mitwirkung am Rückmeldegespräch etc.) thematisiert, die einer Teilnahme entgegenstehen.

Insgesamt wurden über Informationsgespräche und –veranstaltungen in Nürnberg über 150 Beschäftigte informiert. Tatsächlich abgeschlossen haben bisher vier Beschäftigte und deren Vorgesetzte den Prozess. Aktuell stehen noch maximal 20 weitere Beteiligungen aus, so dass von den anvisierten 70 Analysen höchstens 24 realisiert werden. Die Städte Fürth und Erlangen bleiben in ähnlichen Verhältnissen hinter den geplanten Zahlen zurück.

2.6 Qualifizierung von eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Die Konzeption zur Qualifizierung für die eigenständige Durchführung von Potenzialanalysen wurde im Sommer 2013 begonnen und im Dezember 2013 abgeschlossen. Es wurden vier Qualifizierungsgruppen gebildet, die jeweils zwei zweitägige Seminarblöcke besuchten (1 Teil: Kompetenzen, Beobachten, Bewerten. 2 Teil: Kommunikation und Auswertung). Die Qualifizierungen haben im Januar 2014 begonnen und sind mittlerweile abgeschlossen. Insgesamt wurden 45 Beschäftigte über alle drei Städte geschult, davon 29 Beschäftigte der Stadt Nürnberg. Die Teilnehmenden kamen vorwiegend aus den Bereichen der Personalentwicklung und –wirtschaft sowie aus den Interessensvertretungen.

3. Finanzierung

Nachdem die ursprüngliche Zielsetzung von insgesamt 120 Potenzialanalysen (70 Stadt Nürnberg, 30 Stadt Erlangen, 20 Stadt Fürth) nicht erreicht wird, wird auch die damit verbundene Kofinanzierung im Rahmen von Freistellungskosten der leistungsgewandelten Beschäftigten nicht erzielt. Gleichzeitig werden die Leistungen des Auftragnehmers nicht im angebotenen Umfang abgerufen, weshalb auch eine Anpassung des Finanzierungsplanes notwendig war, der

durch das Bundesverwaltungsamt akzeptiert wurde. Das Finanzierungsvolumen (Kofinanzierung + Förderung) des Projektes beträgt noch 359.421,88 EUR. Die Förderung in Form von ESF-Mitteln und Bundesmitteln beträgt 200.599,35 EUR und deckt die Aufwendungen.

II. GPR
PR 2. BM/Ref.I
GSBV

III. Ref. I/POA

Nürnberg, 26.09.2014
Referat für Allgemeine Verwaltung

(14141)

Abdruck an:
BgA
OrgA
Fb