



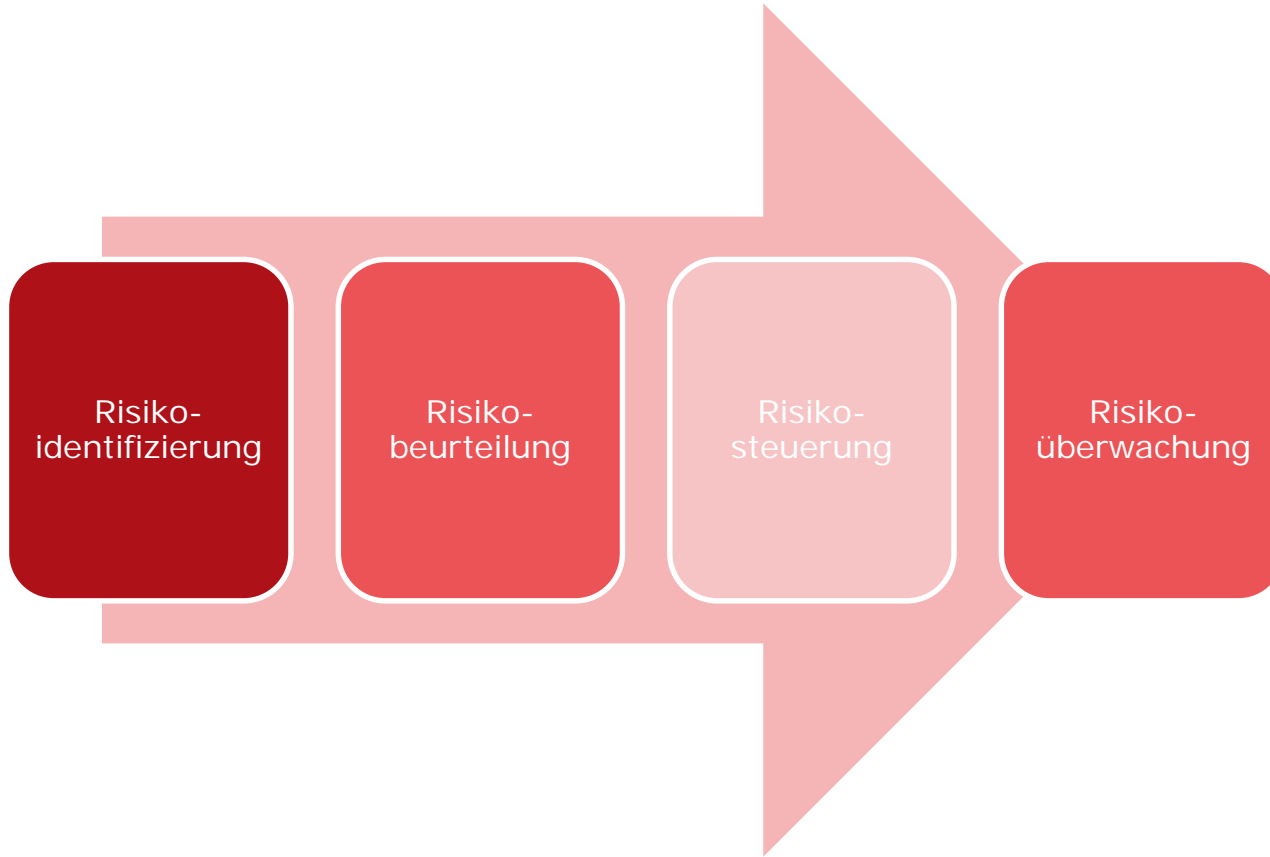
Personalrisikomanagement

Einführung bei der Stadt Köln - Konzept

© Thomas Wolf, www.foto-tw.de

Definitionen

- Risiken: der Fortbestand gefährdender Entwicklungen, die sich auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage auswirken (allgemeine Definition Unternehmensrisiko)
- Personalrisiken: Risiken die sich durch das Verhalten, die Kompetenzen, die Motivation der Mitarbeitenden und die organisatorische Einbettung ergeben

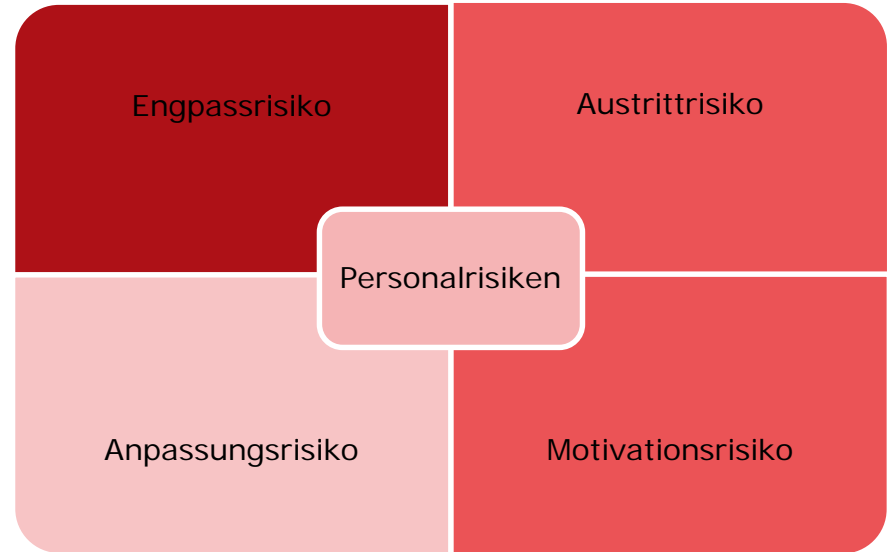


Ziel: Unterstützung der gesamtstädtischen Strategie

Risikoidentifizierung

4 Risikoarten bezogen auf die
amtsspezifischen Schlüsselfunktionen

Die gewählten Risiken stellen klassische und für die Stadt Köln als entscheidend erachtete Personalrisiken dar. Insbesondere das Engpass- und das Austrittsrisiko sind bei der Aufgabenerledigung der Schlüsselaufgaben zu berücksichtigen Einflussgrößen.



Risikoidentifizierung

Engpassrisiko

bezeichnet die Gefahr, dass offene Stellen nicht planmäßig besetzt werden können

Motivationsrisiko

bezeichnet die Gefahr, dass die Mitarbeiter ihre Leistungsfähigkeit nicht ausschöpfen

Austrittsrisiko

bezeichnet die Gefahr, dass Mitarbeiter, die im Unternehmen gehalten werden sollen, das Unternehmen verlassen

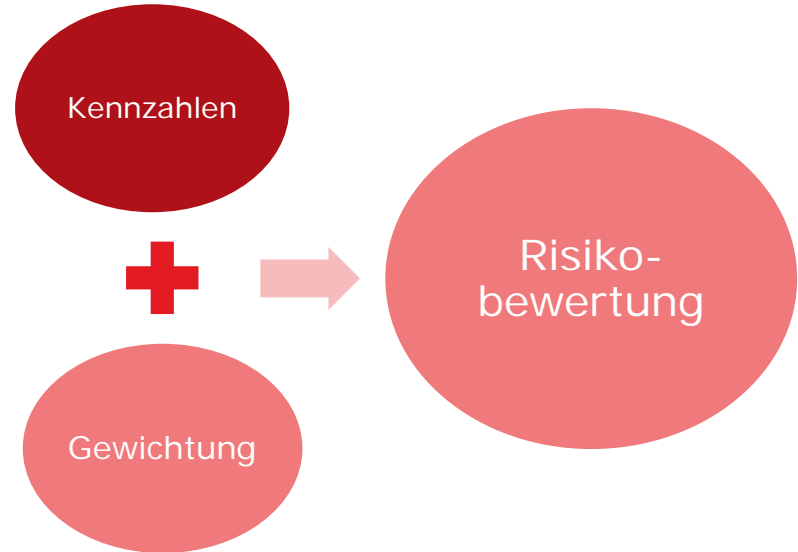
Anpassungsrisiko

bezeichnet die Gefahr, dass sich die Mitarbeiter nicht ausreichend an technologische oder sonstige (auch unvorhergesehene) Entwicklungen anpassen können

Ziel: Unterstützung der gesamstädtischen Strategie

Risikobeurteilung

Beurteilungskriterien mit
Gewichtung der Risiken





Risikobeurteilung durch Kennzahlen (Amt)

Engpassrisiko:

- *Alterskohorten*
- *Vakanzen (aktuell/Anzahl)*
- *Vakanzen (aktuell/Beruf)*
- *Krankheitsbedingte Fehlzeiten (Quote)*

Austrittsrisiko:

- *Austritte in 2 Jahren (Regelaustritte; Berufe; Anzahl)*
- *Austritte in 2 Jahren (Führungskräfte)*
- *Fluktuation pro Dienststelle im Jahr*

Risikobeurteilung durch Kennzahlen (Amt)

Motivationsrisiko:

- *Anzahl der Anträge im Betrieblichen Vorschlagswesen (im Verhältnis zur MA-Zahl)*
- *Anzahl Bewerbungen aus diesem Bereich*

Anpassungsrisiko:

- *Anzahl der Fortbildungen (im Verhältnis zur MA-Zahl)*
- *Anzahl der Ausbildungsplätze bzw. der Ausbildungen (im Verhältnis zur MA-Zahl)*



Soll- und Ist-Werte festlegen/überlegen bzw. Zielwerte ermitteln

Risikogewichtung

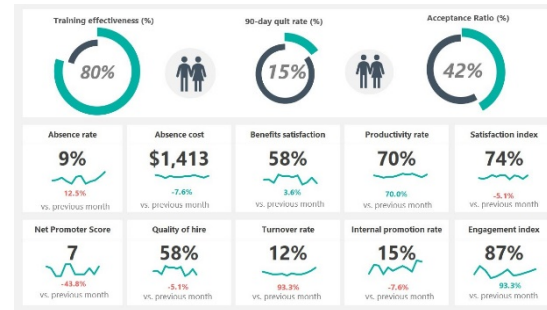
Nicht alle Risiken sind für die Stadtverwaltung Köln gleich zu gewichten



Vorschlag für Gewichtung:

Engpassrisiko:	40 %
Austrittsrisiko:	25 %
Motivationsrisiko:	20 %
Anpassungsrisiko:	15 %

→ Darstellung der Kennzahlen und Gewichtung in einem Dashboard



beispielhaft

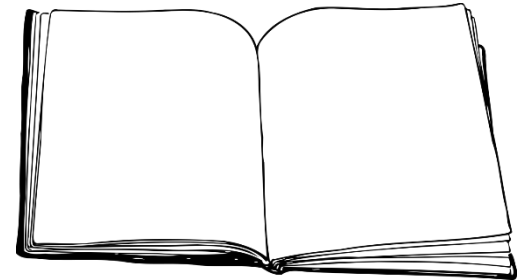
Ziel: Unterstützung der gesamtstädtischen Strategie

Risikosteuerung

Maßnahmen und Instrumente

ab hier dezentrale Verantwortung
bei der Umsetzung

Handlungsempfehlungen und
Hilfestellungen bei der
Entwicklung amtsspezifischer
Maßnahmen



Risikosteuerung

ab hier dezentrale Verantwortung bei der Umsetzung

Maßnahmen (beispielhaft):

- Identifikation der Schlüsselpositionen durch die Kategorisierung der KEP
- Kategorisierung der Aufgaben anhand der KEP
- Aufgabenpriorisierung
- Organisatorische Betrachtungen
- Frühzeitige Nachbesetzung → Warnsystem dezentral organisieren
- LoB nutzen

Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten für die Bewältigung der Risiken durch 11 geordnet nach



kurzfristig
mittelfristig
langfristig

Umsetzung durch die Dienststellen!

Ziel: Unterstützung der gesamtstädtischen Strategie

Risikoüberwachung

Reporting und Risikokontrolle



Risikoüberwachung

Ebenfalls durch die Dienststellen durchzuführen

- Das Risikodashboard wird quartalsmäßig durch 11 zur Verfügung gestellt, dadurch können Veränderungen erkannt werden
- Qualitätsmanagement hinsichtlich der Wirksamkeit der Maßnahmen durch die Dienststellen durchzuführen
- Reporting innerhalb der Dienststelle