



## Zielgruppe

Die Vortragsreihe Personal & Verwaltung ist speziell zugeschnitten auf die Bedürfnisse von PersonalleiterInnen, PersonalentwicklerInnen, Personal-ControllerInnen, VerwaltungsleiterInnen in Behörden, Kommunen, der öffentlichen Verwaltung und NPO's.

Ausstellungsschwerpunkte der Zukunft Personal mit über 500 Ausstellern

## Halle 3.2 HR Software & Hardware

■ **SOFTWARELÖSUNGEN:** Personaleinsatzplanung, Personalgehaltsabrechnung, Personalverwaltung, Workflow Management, Knowledge Management, Anwesenheits-, Arbeits-, Zeiterfassung, Call Center, Telexworking, Informationsmanagement, Betriebsdatenerfassung, ASP Lösungen, Personalauswahl/Bewerbungsverwaltung, Terminmanagement, Risikomanagement/Risikoanalyse, Unternehmenssimulationen, Reisekostenmanagement, Projektmanagement, Dokumentenmanagement ■ **HARDWARE:** Computer, Desktops, Netzwerke, Hardware für mobile Datenerfassung, Interne Kommunikation, Zutritts- und Zugangskontrollsysteme, Zeiterfassungssysteme, Videoüberwachungssysteme

## Halle 2.1 HR Services & Consulting

■ **PERSONALDIENSTLEISTUNGEN:** Personalvermittlung/Rekrutierung, Personalbereitstellung/-leasing, Stellen und Jobbörsen, Recruitingveranstaltungen ■ **BERATUNG:** Unternehmensberatung, Personalberatung, Managementberatung, Human Resource Management, Outsourcing, Benchmarking, Personalrekrutierung, Assessment Center, Executive Search, Outplacement Beratung, Outsourcing Beratung, Workflow Management, Arbeitsrecht, Betriebsverfassungsrecht, Kündigungsrecht, Coaching ■ **ZEITARBEIT:** Vermittlung von temporären Arbeitskräften, Staffing, Interim Management ■ **DIENSTLEISTUNGEN:** Krankenkassen, Versicherungen, Catering-Unternehmen, Umzugsservice, Reisebüros ■ **ALLGEMEIN:** Fachliteratur, Verlage, Gewerkschaften, Verbände/Organisationen

## Halle 2.2 Professional Training & Learning

■ **WEITERBILDUNG UND TRAINING:** Personaltraining, Seminare, Kongresse, Weiterbildung, Universitäten/Fernstudiengänge, Motivation / Teambildung, Events/Incentives, Outdoor Training, Planspiele, Unternehmenssimulationen, Unternehmenstheater, 360-Grad-Feedback, Autogenes Training, Führungskräfteentwicklung, NLP, Sprachschulen ■ **E-LEARNING/BLENDED E-LEARNING:** Web Based Training, E-Learning Content, E-Learning Plattformen, E-Learning Beratung/Services ■ **AUSSTATTUNG & LÖSUNGEN FÜR TRAINER & SEMINARANBIETER:** Moderationstechnik, Projektionstechnik ■ **SEMINAR- & TAGUNGSZENTREN:** Seminar- & Tagungshotels, Kongresszentren

## Termin

**Zukunft Personal**  
20. - 22. September 2011  
9:00 - 17:30 Uhr  
Personal & Verwaltung  
21. September 2011

## Veranstaltungsort

**Koelnmesse**  
Eingang Süd  
Messeplatz 1  
Hallen 3.2, 2.1, 2.2  
50679 Köln

## Anreise

**Mit dem Auto >**

**Ruhrgebiet** Anfahrt über die A3: am Autobahnkreuz Köln-Ost auf die A4 Richtung Köln-Zentrum bis Autobahnabfahrt Koelnmesse

**Neuss/Krefeld** Anfahrt über die A3: in die Innere Kanalstraße, über die Zoobrücke zur Koelnmesse

**Bremen/Ruhrgebiet** Anfahrt über die A1: am Autobahnkreuz Leverkusen auf die A3/4 Richtung Frankfurt/M

**Frankfurt** Anfahrt über die A3: am Autobahnkreuz Köln-Ost auf die A4 Richtung Köln-Zentrum bis Autobahnabfahrt Koelnmesse

**Parken >**

Das Messegelände ist direkt mit dem Autobahnring um Köln verbunden. Sie müssen nur den grünen Hinweisschildern folgen. Bitte parken Sie auf den Parkdecks P1 und P3.

**Mit dem Zug > Sondertarife**

Bitte steigen Sie am Messebahnhof Köln-Deutz aus und laufen Sie zum Eingang Süd. Sonderpreis für Besucher der Messe: Ab 79,- Euro zur Zukunft Personal.

Mehr unter 01805 / 31 11 53, Stichwort: „Zukunft Personal“

## Eintrittspreise der Zukunft Personal

Inklusive kostenlosem Messekatalog, Programmheft, Besuch der Praxisforen, Aktionsflächen und Vortragsreihe Personal & Verwaltung

	1 Tag	2 Tage	3 Tage
--	-------	--------	--------

### Kauf einer Eintrittskarte vor Ort

Wenn Sie vor Ort eine Eintrittskarte kaufen, nehmen Sie gegebenenfalls längere Wartezeiten in Kauf. Bestellen Sie daher im Vorfeld Ihr Ticket zur Zukunft Personal und sparen Sie Zeit und Geld.

### Bestellung eines e-tickets online

Wenn Sie sich im Vorfeld auf [www.zukunft-personal.de/registrierung](http://www.zukunft-personal.de/registrierung) registrieren.

### Gutschein für ein ermäßigtes Ticket

Sie haben einen Gutschein zum freien oder ermäßigten Eintritt von einem Aussteller oder durch Werbung erhalten? Bitte geben Sie die Gutscheinnummer in das Registrierungssystem auf [www.zukunft-personal.de/registrierung](http://www.zukunft-personal.de/registrierung) ein.

## Kontakt

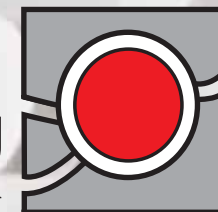
**spring** Messe Management  
Tel.: +49 621 70019-580  
Fax: +49 621 70019-19  
[info@zukunft-personal.de](mailto:info@zukunft-personal.de)  
[www.zukunft-personal.de](http://www.zukunft-personal.de)

## Hotelservice

**Granevento GbR**  
Christian Strasser  
Tel.: +49 421 577925-96  
Fax: +49 421 3380095  
[info@granevento.de](mailto:info@granevento.de)

# Personal & Verwaltung

Personalmanagement im Public Sector



21. September 2011  
Koelnmesse

## VORTRAGSREIHE

im Rahmen der Zukunft Personal  
Europas größte Fachmesse  
für Personalmanagement  
20. - 22. September 2011

Im Rahmen der:

Zukunft  
Personal 2011

In Kooperation mit:

**Kommunalwirtschaft**

**PRAXISNETZWERK**  
PERSONAL

**HRM.de**



[www.zukunft-personal.de](http://www.zukunft-personal.de)

## Auf neuen Pfaden

### Wie die öffentliche Verwaltung dem demografischen Wandel begegnet

Der zunehmende Fachkräftemangel macht es dem öffentlichen Sektor nicht leicht, gewünschte Kandidaten in ihre Reihen zu locken. In Zeiten der wirtschaftlichen Krise war die Sicherheit des Arbeitsplatzes ein klarer Pluspunkt, die nun angesichts der konjunkturellen Erholung an Bedeutung verliert. Die Konkurrenz im Werben um gute Kräfte ist groß. Dem heißen Eisen „Personalbedarf“ widmen sich drei Referenten der Themenreihe „Personal & Verwaltung“. Die Stadt Hamburg etwa hat ein komplexes Planungssystem zum Personalbedarf entwickelt, das auch aktuelle Trends einbezieht (Jutta Schuppe). Die Stadtverwaltung Düren gibt Einblick in ihren professionellen Umgang mit der demografischen Entwicklung (Sabine Schneider). Ferner geht es um Ideen und Instrumente, um geeignete Mitarbeiter auch in Zeiten geringer Bewerberzahl aufzuspüren (Prof. Dr. Martin Kersting).

Weniger Nachwuchs und längere Lebensarbeitszeiten erhöhen das Durchschnittsalter der Belegschaft und rücken neue Fragen ins Blickfeld, etwa zu Gesundheit und kontinuierlicher Weiterbildung. Die Stadt Recklinghausen entwickelte neue Strukturen, mit denen sie Absentismus und langfristiger Krankheit erfolgreich begegnet (Birgit Becker, Bettina Kress). Sie sind bereits Vorbild für andere kommunale Verwaltungen und ebenso Thema wie Verfahren, Instrumente und Vorteile des Gesundheits- und des Wissensmanagements (Rüdiger Knipp).

Dem Verlangen nach Transparenz und Identifikation trägt das Praxismodell des ehemaligen Landrats Dr. Wolfgang Grimme Rechnung, der dafür plädiert, das Instrument der Zielvereinbarung mit dem des Produkthaushalts zu verzahnen.

21. September 2011



#### 09:30 – 10:00 Uhr | Forum 2, Halle 3.2 Zielvereinbarung und Haushalt vereinen. Ein Praxisbeispiel

Durch TVöD und die Doppik gewinnen die Führungsinstrumente Zielvereinbarung und Produkthaushalt immer stärker an Bedeutung. Auch kommunale Unternehmen sind gefordert, die Chancen von Zielvereinbarungen und Budgets zu nutzen. Zunächst gilt es, beide Instrumente aufeinander abzustimmen, da die Welt der Zielvereinbarung bisher nur selten mit den teilweise gesetzlich geforderten Zielen im Produkthaushalt verbunden ist. Mittels praktischer Beispiele werden hier Lösungen aufgezeigt und es werden Anforderungen an Führungskräfte und Mitarbeiter bzgl. Personal- und Führungskräfteentwicklung diskutiert.

*Dr. Wolfgang Grimme, Baumgartner & Co.  
präsentiert von ITSD Consulting GmbH*



#### 10:15 – 11:00 Uhr | Forum 3, Halle 3.2

##### „Ich bin dann mal weg“! ... oder wie man mit Absentismus und langfristiger Krankheit umgeht



Fehlzeiten sind ein Problem, mit dem sich Führungskräfte und Personalverantwortliche der Stadt Recklinghausen bereits seit langem beschäftigen. Zur Erreichung höherer Synergieeffekte in der Einzelfallbetreuung des BEM-Verfahrens und des Verfahrens nach Dienstvereinbarung „Sucht“, sowie zur Ergänzung um den präventiven, krankheitsvermeidenden Ansatz der Psychosozialen Beratung wurde die Funktion der BEM-Beauftragten zu einer Triade ausgeweitet. Die angebotene Unterstützung in allen drei Bereichen hat sich als effektive Methodik erwiesen, um Genesung, Wiedereinstieg und Selbstmanagement zu fördern und Fehlzeiten zu reduzieren.

*Dipl. Verwaltungswirtin Birgit Becker, FB Personal und Organisation, Abteilungsleiterin Betriebliches Gesundheitsmanagement und  
Dipl. Soz. Pädagogin Bettina Kress, Soz. Ansprechpartnerin, Stadt Recklinghausen*



#### 12:00 – 12:45 Uhr | Forum 3, Halle 3.2

##### Personalbedarfsplanung in der Freien und Hansestadt Hamburg unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung und zukünftiger Megatrends

Die Auswirkungen der demografischen Entwicklung beschäftigt die Hamburger Verwaltung mit ca. 75.000 Beschäftigten verschiedener Berufskategorien seit einigen Jahren. Grundlage bildet dabei eine einheitliche, übergreifende und methodisch abgestimmte Personalbedarfsplanung, mit dem Ziel, Bedarfe und Möglichkeiten zur Bedarfsdeckung transparent zu machen. Standardmäßig werden dabei Rationalisierungseffekte z.B. durch eGovernment-Verfahren und Aufgabenkritik berücksichtigt. Seit 2009 werden „Megatrends“, wie z.B. Diversity, Föderalismusreform und Mobilität bei den Planungsüberlegungen einbezogen.

*Dipl. Volkswirtin Jutta Schuppe, Leiterin Geschäftsbereich PersonalControlling, Zentrum für Personaldienste in der Freien und Hansestadt Hamburg*



#### 14:30 – 15:15 Uhr | Forum 5, Halle 2.1

##### Hausmannskost statt gebratener Tauben – Potentialdiagnostik in Zeiten des Personalmangels

Fast alle Organisationen halten Ausschau nach dem gleichen Bewerbertypus, dem ominösen „high potential“. Die Personalauswahl bestand – überspitzt formuliert – bislang darin, unter zehn geeigneten Bewerber(innen) einen geeigneten auszuwählen – ein Vorhaben, das selbst dann gelingt, wenn man unstrukturierte Vorstellungsgespräche und andere dubiose Verfahren einsetzt. Geeignete Bewerber(innen) gibt es noch immer, wenn man auch Personen in Betracht zieht, die man bislang nicht angesprochen hat und mit aussagekräftigen Methoden diejenigen mit Potential herausfiltert.

*Prof. Dr. Martin Kersting, Leiter des Lehrbereichs „Führung und Steuerung“, Bildungs- und Wissenschaftszentrum, Bundesfinanzverwaltung Münster*



#### 13:00 – 13:30 Uhr | Forum 6, Halle 2.1

##### Gesundes Wissen: Strategien und Instrumente eines zukunftsorientierten Personalmanagements

Nur mit gesunden, qualifizierten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind die Kommunalverwaltungen den vielfältigen Herausforderungen der Zukunft gewachsen. Diese Erkenntnis führt zunehmend dazu, dass Gesundheits- und Wissensmanagementsysteme integrale Bestandteile eines vorausschauenden Personalmanagements werden. Beide Systeme sind eng miteinander verbunden, brauchen Richtlinien und Strukturen, Analyseinstrumente und das (Erfahrungs) Wissen der Beschäftigten. Beide müssen einer steten Qualitätssicherung unterzogen und auf Nachhaltigkeit ausgerichtet sein. Im Vortrag sollen daher beispielhaft wesentliche Verfahren, Instrumente und Vorteile des Gesundheits- und des Wissensmanagements vorgestellt werden.

*Dipl.-Volkswirt Rüdiger Knipp, Deutsches Institut für Urbanistik*



#### 15:30 – 16:15 Uhr | Forum 7, Halle 2.2

##### Die demografische Entwicklung, der heiße Stuhl des Personalwesens. Instrumente des Personalmanagements im Brennpunkt

Beim Thema Demografie im Personalmanagement drängen sich die Einflussgrößen Alter, Vielfalt und Mangel in den Fokus der Betrachtung. Dies zwingt auch die öffentliche Verwaltung, einen Wechsel von passiver Personalverwaltung zu professionellem Personalmanagement zu vollziehen. Dabei muss niemand Bewährtes über Bord werfen, sondern statt dessen das Vorhandene unter anderem Blickwinkel betrachten, in den Brennpunkt stellen, gegebenenfalls ergänzen und zu einem sinnvollen Gesamtsystem verbinden.

*Sabine Schneider, Personalentwicklung, Stadt Düren*

### Tipp: Kommunalvortrag in Expert Series

20. September 2011

#### 10:15 – 11:00 Uhr | Forum 5, Halle 2.1

##### Demografieorientierte Personalarbeit bei der Landeshauptstadt München



München verzeichnet seit Jahren einen Geburtenüberschuss, die Einwohnerzahl steigt, die Wirtschaft prosperiert, Fachkräfte werden gesucht wie nie – eigentlich erstaunlich, dass das Interesse an einer Beschäftigung bei der Münchner Stadtverwaltung unverändert hoch ist: Die Bewerberzahlen übersteigen regelmäßig den Bedarf, die Attraktivität Münchens ist ungebrochen, das Spektrum der beruflichen Möglichkeiten breit. Die Frage ist nur: Können wir uns darauf verlassen, dass dies auf Dauer so bleibt oder aber wappnen wir uns für eine Zukunft, die naturgemäß ungewiss ist?

*Dr. Thomas Böhle, Personal- und Organisationsreferent der Landeshauptstadt München, Präsident der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)*