

Resolution II

Personalmanagement: Wir sind Kapital!

Wir werden älter, wir werden weniger: Überspitzt formuliert ist genau dies die Auswirkung der Kombination von demografischem Wandel und Spardiktat auf den Landesdienst. Sprich: Die Zahl der Stellen in der Landesverwaltung nimmt laufend ab, Abgänge werden kaum noch ersetzt, während allerdings parallel dazu das Aufgabenfeld noch erweitert wird. Die Folgen sind steigende Arbeitsbelastungen für die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und eine in der öffentlichen Wahrnehmung sinkende Attraktivität der Arbeit im Landesdienst. Aus diesem Grund und wegen der mangelnden Personalaufnahme steigt das Durchschnittsalter der Bediensteten stetig (es lag 2017 bei 47,4 Jahren), weshalb es umso mehr gilt, vorhandene Ressourcen aufzuwerten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren.

Dies muss durch alters- und alterngerechte Maßnahmen (siehe Resolution I) ebenso geschehen, wie durch ein gezieltes Personalmanagement, das die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Erfahrung und Kompetenz verstärkt als das zentrale Kapital der Landesverwaltung betrachtet.

Die ASGB-Landesbediensteten fordern die Landesregierung und Landesverwaltung daher auf, alle Maßnahmen zu ergreifen, um dieses Kapital gewinnbringend zu verwalten und zu mehren. Dazu gehört, dass:

- **Politikerinnen und Politiker bei jeder Gelegenheit für ein positives Bild der Landesbediensteten sorgen**, sich hinter ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen, wann immer es ungerechtfertigte Angriffe gibt, und ihnen den Rücken stärken. Es gilt zu bedenken, dass jeder Politiker mit Regierungsverantwortung nur so gut sein kann wie es die Verwaltung ist, die hinter ihm steht. Zudem ist eine zukunftsfähige Landesverwaltung nur zu sichern, wenn stetig an deren Image gearbeitet wird
- **das Weiterbildungsangebot innerhalb der Landesverwaltung weniger allgemein und stärker berufsspezifisch ausgelegt wird**. Nur so können Kompetenzen aufgebaut und gestärkt werden, die tatsächlich für die Erfüllung der den jeweiligen Bediensteten zugewiesenen Aufgaben gebraucht werden, was wiederum einen effizienteren, schnelleren und unbürokratischeren Dienst am Bürger zur Folge hat. Das lebenslange Lernen ist Teil der Anforderung an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und kein Optional

- **auf die Berufsbildung eingewirkt wird, damit spezifische Kompetenzen gefördert werden, die im öffentlichen Dienst vonnöten sind, und die Einführung einer Lehre im Landesdienst vorangetrieben wird**
- **verstärkt Praktikantinnen und Praktikanten die Tür zum Landesdienst geöffnet wird**, und zwar durchaus nicht nur Oberschülern und Studenten, sondern auch Interessierten aus anderen Berufen. Gezielt und über längere Zeiträume eingesetzte Praktikanten können nicht nur in den Landesdienst hineinschnuppern (um deren Interesse an einer Arbeit „beim Land“ zu wecken), sondern stellen – einmal eingearbeitet – auch eine erhebliche Entlastung für die Bediensteten dar. Um Praktika bei der Landesverwaltung attraktiv zu machen, sollen diese auch als Vorzugstitel in der Rangordnung gelten
- **die Sozialpartner verstärkt in das Personalmanagement einbezogen werden** und wo immer möglich eine effektive Mitsprachemöglichkeit erhalten, anstatt nur angehört zu werden
- **die Kollektivverträge laufend den sich rasant verändernden Rahmenbedingungen angepasst werden**, damit sie als wichtigstes Instrument der Personalverwaltung stets aktuell sind und Antworten auf die jeweiligen Herausforderungen der Zeit liefern können.

Bozen, am 28. Mai 2018