

# Personalentwicklungskonzept

# Fu

Fürstenwallstrasse 17

39104 Magdeburg

**CDU Sachsen-Anhalt**

## Vorwort

Unsere Demokratie lebt vom Mitmachen, lebt vom Engagement vieler Menschen in ihrer Freizeit. Dies tun sie ebenso in den Kommunalparlamenten wie auch in allen politischen Handlungsfeldern in welchen sich die Volkspartei der CDU für die Belange der Bürgerinnen und Bürger unseres Landes einsetzt. Sie bilden damit das zentrale Element der Demokratie. Mit zunehmender Komplexität werden die politischen Entscheidungen immer schwieriger. Es wird nicht nur große Sachkompetenz gefragt, sondern auch großes Engagement und Durchstehvermögen sowie kommunikatives Geschick. Deshalb muss Nachwuchsförderung, die Modernisierung des politischen Führungsstils und die Personalentwicklung durch die Partei thematisiert werden.

## Ausgangssituation in Sachsen-Anhalt

Zum Mitgliederbestand innerhalb unserer Partei ist in qualitativer Hinsicht generell festzustellen, dass dieser in erheblichem Maße inhomogen ist. Die Anteile an Männern und Frauen in Führungsfunktionen unserer Partei entsprechen weder der Bevölkerungsstruktur noch dem Mitgliederanteil in der CDU. Sie widersprechen auch der gültigen Satzung.

Um diese Situation zu verbessern, wurde im Juni 2006 von der Frauen Union die Projektgruppe „Personalentwicklung“ ins Leben gerufen. Die Notwendigkeit zur Schaffung dieser Arbeitsgruppe bildete auch die Erkenntnis, dass die Veränderungsprozesse im Bereich der CDU eine zielgerichtete Personalentwicklung als Teil eines umfassenden Personalmanagements erforderlich machen. Diese Gruppe, die sich aus dem geschäftsführenden Landesvorständen der CDU und der Frauen Union zusammensetzt, sieht sich in der Verantwortung, ein Personalentwicklungskonzept für den gesamten Politikbereich der CDU Sachsen-Anhalts zu erarbeiten.

Die Ausgangssituation zeigt, dass die systematischen Förderdefizite im Zugang zu den Mandaten, sowie bei der Auswahl zu Führungsfunktionen bzw. Spitzenfunktionen in Politik und Verwaltung liegen. Es ist daher unerlässlich, diese Defizite sichtbar zu machen. In einem weiteren Schritt sind konkrete Festlegungen zu treffen, damit diese Defizite bei Auswahlentscheidungen nicht zum Nachteil einer geschlechtsspezifischen Gruppe wirken.

## **Grundsätze und Ziele unserer Personalentwicklung**

Im Hinblick auf gegenwärtige und zukünftige Anforderungen an ihren Politikbereich will die CDU Sachsen-Anhalt konsequent und systematisch durch Maßnahmen der Personalentwicklung das Leistungspotenzial ihrer Mitstreiterinnen und Mitstreiter erkennen, erhalten und entsprechend dem Bedarf verwendungs- und entwicklungsbezogen fördern.

Angesichts des wachsenden Anteils von Frauen in der Bevölkerung ist es nicht mehr vertretbar, die Personalpolitik am männlichen Parteimitglied zu orientieren. Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung verursacht Kosten und demotiviert. Gemischte Teams sind nicht nur in der freien Wirtschaft kreativer und erfolgreicher als gleichgeschlechtliche, sie sind eher in der Lage, sich Neuerungen anzupassen. Und schließlich ist davon auszugehen, dass die vollständige Integration der weiblichen Mitglieder zu einer größeren Flexibilität, zu mehr Veränderungsbereitschaft und –fähigkeit in der gesamten Organisation führt.

Eine ausgewogene Personalpolitik trägt nicht nur zur Chancengleichheit bei, sondern erzielt gleichzeitig positive Effekte bei den Kosten, legt Humanressourcen frei und fördert so insgesamt den politischen Output. Wenn wir Personalpolitik als integralen Bestandteil bei der Modernisierung unserer Partei begreifen und befürworten, dann muss das Konzept auch in die Modernisierungskampagne der Landespartei einfließen.

Daraus abgeleitet ergeben sich folgende konkrete Zielstellungen:

- Bestmöglicher Einsatz unserer Bewerber entsprechend ihrer individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen;
- Erhöhung der Flexibilität im Umgang mit neuen Anforderungen;
- Erhöhung des Anteils von Frauen an Fach- und Führungskräften mindestens nach Satzung;
- Förderung der Leistungsfähigkeit und -bereitschaft unserer Frauen;

Mit diesen Zielstellungen erhöht sich die Identifikation unserer Mitglieder mit der CDU als Volkspartei als ein Netzwerk, das sich auf Kompetenz und gegenseitigen Respekt von Frauen und Männern gleichermaßen gründet.

Personalentwicklung ist ein fortdauernder Prozess und daher weder eine einmalige noch eine kurzfristig erfüllbare Aufgabe. Es genügt daher nicht, dass Personalentwicklung von der Verwaltungsführung gewollt ist. Sie muss vielmehr von allen in ihrer Bedeutung erkannt und mitgetragen werden. Nur wenn Betroffene zu Beteiligten werden, verspricht Personalentwicklung erfolgreich zu sein. Damit liegt die Personalentwicklung im Interesse und beiderseitiger Verantwortung von Vorgesetzten und Mitstreitern. Die Personalentwicklung bekommt damit im Rahmen der Qualitätsdebatte eine neue Aktualität.

## **Rahmenbedingungen**

Die Realisierung von Chancengleichheit in der Personalpolitik kann sich künftig kaum noch auf die bislang angewandten Mittel und Verfahren stützen, wie beispielsweise Besetzungsregeln oder gar Quotenvorgaben. Es bedarf vielmehr eines festen Willens zu den erforderlichen Strukturveränderungen, verbunden mit kreativem Denken und der Fähigkeit, auch als Vorbild zu überzeugen. Neue Konzepte und Managementmethoden müssen endlich ihren Weg in die politische Praxis finden.

## **10 Punkte Programm – wir wollen:**

1. eine dem Landesvorstand zuarbeitende Personalfindungskommission;
2. konsequente und systematische Maßnahmen der Personalentwicklung auf allen Ebenen;
3. eine Bedarfssicherung in einem Personalpool;
4. dass unsere Frauen entsprechend ihrer individuellen Leistungen eingesetzt werden;
5. die volle Verantwortlichkeit der Vorsitzenden in allen Strukturen der Partei und ihrer Vereinigungen für die Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes;
6. ein Veranstaltungsmanagement, das Mitgliedern mit kleinen Kindern die Teilnahme erleichtert;
7. eine Unterstützung zur Kinderbetreuung für Mitglieder mit kleinen Kindern, die ehrenamtliche Mandate für unsere Politik wahrnehmen;
8. regelmäßige Treffen mit den verantwortlichen Führungskräften zur Begleitung des Personalentwicklungskonzeptes;
9. parteiintern Beteiligungsrechte durchsetzen, damit der Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöht wird;
10. dass Frauen gleichermaßen in parteiinternen Entscheidungsgremien beteiligt sind

## **Schritte der Umsetzung**

### 1. Eine Bestandsanalyse

Die Partei erhebt systematisch und differenziert Daten über den gegenwärtigen Mitgliederbestand in quantitativer und qualitativer Hinsicht.

### 2. Bedarfsbestimmung

Sie bildet ihrerseits die Grundlage für die notwendige Feststellung, welcher Sollbestand in quantitativer und qualitativer Hinsicht zu welchen Zeitpunkten bzw. für welchen Zeitraum erforderlich ist, um die gegenwärtigen und zukünftigen Aufgaben in den Kommunen, im Land, im Bund und in der EU zu erfüllen. Bestimmung der Mittel und Methoden zur Deckung des Bedarfs sind durch die Personalfindungskommission zu erarbeiten.

### 3. Die Umsetzung

Aus einem Abgleich zwischen vorhandenem quantitativen und qualitativen Personalbestand und voraussichtlichem quantitativen und qualitativen Personalbedarf in den verschiedenen Bereichen, Ebenen, Positionen und Funktionen ist letztlich der konkrete Bedarf an Frauenanteilen und Entwicklungsmaßnahmen abzuleiten. In Zielvereinbarungen sollen konkrete personalpolitische Maßnahmen festgeschrieben werden.

Personalpolitik hat für die Akzeptanz der CDU eine hohe Bedeutung, wenn man bedenkt, dass motivierte und qualifizierte Mitglieder der Schlüssel zur Weiterentwicklung sind. Sie tragen den kontinuierlichen Verbesserungsprozess und sichern damit die Wählbarkeit der CDU. In der Perspektive des Personalentwicklungskonzeptes werden beide Geschlechter beachtet. Mit dieser Vereinbarung bekennt sich die CDU Sachsen-Anhalt verbindlich zum Ziel der Erhöhung des Frauenanteils insgesamt und in Führungspositionen und vertritt dies auch in allen politischen Handlungsfeldern als Volkspartei, die die Interessen der Bürgerinnen und Bürger unseres Landes vertreten und durchsetzen können.