ERICH GÖSCHL
Leiter Gruppe Personal

Neustart in der Gruppe Personal

Mit 1.Juni 2014 habe ich die Leitung der Gruppe Personal der MAG ELF übernommen. Die MAG ELF befindet sich in einer Umbruchphase. Dies spiegelt das geplante Organisationsprojekt wider. Bis 2017 soll die Struktur der MAG ELF durchleuchtet und gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Vorschläge erarbeitet werden, welche Organisationsformen helfen können, gemeinsam die Herausforderungen der Zukunft zu meistern.

Auch die schrittweise Verlagerung von Dienstposten aus dem bereits im Vorjahr geschlossenen Ausbildungszentrum Lindenhof in die Fachbereiche Soziale Arbeit, Psychologie und Sozialpädagogik konnte 2014 fortgesetzt werden.

Altersstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

In den nächsten Jahren darf die Problematik der Altersstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht außer Acht gelassen werden. Besonders betroffen davon ist die Rechtsvertretung. Bei einem angenommenen Pensionsalter von 60 Jahren würden laut Statistik rund 56 Prozent der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den nächsten 14 Jahren in den Ruhestand bzw. in Pension gehen. In Verbindung mit der notwendigen qualitativ hochwertigen Ausbildung stellt dieser Umstand eine besondere Herausforderung für die nächsten Jahre dar. Um dieser Herausforderung gerecht werden zu können und auch in Zukunft die gewohnte Qualität zu gewährleisten, wurde in diesem Bereich ein weiterer Ausbildungsposten installiert.

Neue Zeiterfassung

Die MAG ELF geht auch in der Zeiterfassung einen großen Schritt nach vorne. Im Jahr 2015 werden rund 800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die elektronische Zeiterfassung umgestellt. Dieses Projekt

wird gemeinsam mit der Gruppe Finanz umgesetzt werden. Damit die SES-(Staff Efficien y Suite)-Umstellung gelingt, ist ein großer logistischer und administrativer Aufwand zu bewältigen. Die Infrastruktur für die Terminals muss geschaffen werden und die Arbeitszeitpläne aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen für die EDV aufbereitet werden. Weiters muss die bestehende Führungsstruktur mit dem Zeiterfassungssystem abgestimmt werden. Nicht zu unterschätzen ist auch die Organisation und Durchführung von Schulungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Nachdem die Umstellung nicht in allen Organisationseinheiten gleichzeitig erfolgt, bleibt die elektronische Zeiterfasssung für die Gruppe Personal ein Schwerpunkt für die Jahre 2014 und 2015.

Die Herausforderung der Zukunft wird sein, rechtzeitig Veränderungsbedarf zu erkennen und die notwendigen Schritte zu setzen.