

**ZUR INFORMATION**

ACHTZEHNTER PUNKT DER TAGESORDNUNG

**Erste aktuelle Informationen zur
Umsetzung der revidierten
Humanressourcenstrategie****Einleitung**

1. Als der Ausschuß im November 2005 die revidierte Humanressourcenstrategie 2006-2009 („die Strategie“) billigte, forderte er gleichzeitig das Amt auf, ihm auf seiner Tagung im März 2006 einen ersten Bericht über die Umsetzung vorzulegen. Angesichts des kurzen Zeitraums seit Beginn der Umsetzung konnten bisher noch keine konkreten Ergebnisse erzielt werden. Ein eingehender Bericht über die Fortschritte bei der Umsetzung wird jedoch auf der Tagung im November 2006 und danach jährlich vorgelegt werden.

Umsetzung der Strategie

2. Das Amt hat sich zunächst auf die folgenden Maßnahmen konzentriert: (I) Einbeziehung von Managern und Personalangehörigen; (II) Schaffung der Grundlagen für die Erreichung der Zielvorgaben; (III) Festlegung der Ausgangsdaten für ein Überwachungs- und Berichterstattungssystem; (IV) Ermittlung von Bezugsgrößen und Beispielen für bewährte Praktiken und (V) Beratungen mit dem Außeramtlichen Rechnungsprüfer. Diese Maßnahmen werden nachstehend im einzelnen erläutert.

**(I) Einbeziehung von Managern und
Personalangehörigen**

3. Bei einer Reihe von Informationstagungen mit Linienmanagern in der Zentrale sowie in den Regionalhauptabteilungen Afrika, Asien und Europa wurden die Strategie erläutert und die Rolle der Manager bei ihrer Umsetzung erörtert. Im Rahmen des ergebnisorientierten Managements erhalten die Manager mehr Verantwortung für Programmsergebnisse und die Verwaltung der Ressourcen, einschließlich der Personalressourcen. Besonders hingewiesen wurde dabei auf den Beitrag, den die Strategie zur Förderung des ergebnisorientierten Managements mit Hilfe des verstärkten Systems des Personalleistungsmanagements sowie zur Bereitstellung der Instrumente für Manager und Personalangehörige erbringen wird, mit deren Hilfe sie dank verstärkter Investitionen in die Personalentwicklung solide Praktiken anwenden können.

4. Die Gespräche mit den Managern der Hauptabteilungen Afrika und Asien (wobei im letzteren Fall auch Außendienstspezialisten und Personal des Regionalamtes für Asien und den Pazifischen Raum beteiligt waren) trugen insbesondere dazu bei zu ermitteln, wie die Humanressourcenpolitik des Amtes Außendienstmanager, die in erster Linie für die Umsetzung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit verantwortlich sind, wirksamer unterstützen könnte. Sie ließen auch einige der kritischen Humanressourcenprobleme erkennen, die es zu berücksichtigen gilt, wenn die Rolle der IAO als Mitakteur auf Landesebene im Rahmen der VN-Reform gestärkt werden soll. Generell tragen diese Gespräche auch zum rechten Zeitpunkt dazu bei, einige der spezifischen Fragen zu klären, die in die Agenda für die in der laufenden Zweijahresperiode vorgesehene Überprüfung der Außendienststruktur einbezogen werden sollten.
5. Gemeinsam mit den Regionen und – zum Zeitpunkt der Abfassung dieser Vorlage – auch mit zwei Hauptabteilungen in der Zentrale fanden formelle Personalbedarfsüberprüfungen statt. Diese Überprüfungen, mit denen eine enge Partnerschaft und die gegenseitige Verantwortlichkeit zwischen der Hauptabteilung Humanressourcenentwicklung und Hauptabteilungsmanagern bei der Erreichung der vorrangigen Gesamtziele der Humanressourcenpolitik gefördert werden sollen, boten die Möglichkeit, die Leistung jeder Hauptabteilung, gemessen an den entscheidenden Zielvorgaben der Humanressourcenpolitik, zu bestimmen und zu ermitteln, welche konkreten Folgemaßnahmen innerhalb eines vereinbarten Zeitrahmens erforderlich sind. Neben diesen Überprüfungen führten HRD und PROGRAM gegen Ende des Jahres 2005 Tagungen mit allen Sektoren der Zentrale durch, um den jeweiligen erwarteten Personalbedarf mit den Haushaltszuweisungen für 2006-07 zu vergleichen.

(II) Schaffung der Grundlagen für die Erreichung der Zielvorgaben

6. Das Amt hat sich zur Erreichung der verschiedenen Zielvorgaben für ein stufenweises Vorgehen entschieden, das es ermöglicht, die damit verbundenen Kosten über die Gesamtdauer der Strategie zu strecken. Deshalb wird erwartet, daß die Kosten für 2006-2007 im Rahmen der bereits erfolgten Bereitstellungen absorbiert werden können. Gleichzeitig werden Maßnahmen zur Verbesserung der internen Verwaltungseffizienz getroffen, um zusätzliche Ressourcen für eine umfassendere „vorgelagerte“ grundsätzliche Unterstützung und Beratungsdienste zu gewinnen. Die einzelnen Maßnahmen in bezug auf die jeweiligen Komponenten der Strategie werden nachstehend erläutert:

a) Solide und wirksame Maßnahmen und Verfahren für die Einstellung, die Einweisung und die Laufbahnentwicklung

7. Anfang 2006 hat HRD die internen Arbeitsabläufe überprüft, um Möglichkeiten zu ermitteln, die Durchschnittsdauer des Einstellungsverfahrens entsprechend der Zielvorgabe zu verkürzen. HRD arbeitet eng mit Linienmanagern und der Personalgewerkschaft zusammen, um den Gesamtprozeß weiter zu rationalisieren, ohne dabei Kompromisse bei der Einhaltung der Verfahrensregeln einzugehen. Gleichzeitig überprüft die Hauptabteilung auch die Organisation und den zeitlichen Ablauf der Einstellungen, um zu erreichen, daß das Kandidatenreservoir vergrößert wird, Familienpflichten (insbesondere die erforderlichen Schuljahre) berücksichtigt werden und das Amt einen Gesamtüberblick über die Einstellungsanforderungen erhält.
8. Das Amt hat Schritte unternommen, um im Rahmen seiner Einstellungsstrategien Bewerbungen von Personen mit Behinderungen zu fördern. Als erstes wird nunmehr auf seinen

Einstellungs-Webseiten sowie in allen Anzeigen freier Stellen ausdrücklich darauf hingewiesen, daß Bewerbungen von Personen mit Behinderungen willkommen sind.

9. Um die Vielfalt des Personals in bezug auf die Vertretung der Geschlechter und die geographische Verteilung zu erweitern, arbeitet HRD eng mit Linienmanagern und anderen Mitgliedern technischer Gruppen zusammen, um zu gewährleisten, daß diese die Politik der Erweiterung der geschlechtsspezifischen und regionalen Vielfalt genau verstehen und im Rahmen des Auswahlverfahrens praktizieren.
10. Zur Zeit wird eine Datenbank der „Kandidatenquellen“ in nicht und ungenügend vertretenen Ländern entwickelt, wozu Arbeitsministerien, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, Universitäten sowie Ausbildungs- und Forschungsinstitute gehören, um eine gezielte Kandidatensuche zu erleichtern. HRD wird Missionen in ausgewählte Zielländer entsenden, die über die Erfordernisse der IAO informieren und potentielle Kandidaten ermitteln sollen.
11. Um längerfristig zu gewährleisten, daß Frauen einen angemessenen Teil der leitenden Positionen bekleiden, sind Maßnahmen zur Entwicklung von Ausbildungstätigkeiten getroffen worden, die konkret darauf abzielen, die Management- und Führungsfähigkeiten weiblicher Bediensteter zu verbessern. In diesem Zusammenhang werden Module des Programms Management- und Führungsentwicklung eingesetzt.
12. Die Bemühungen um eine bessere Ausgewogenheit der Dienstgradstruktur wurden fortgesetzt. Die zu diesem Zweck in der Zweijahresperiode 2004-05 getroffenen Maßnahmen hatten zur Folge, daß 15 Stellen des Dienstgrades P5 nunmehr als P4-Stellen eingestuft wurden. Die Politik, ein Drittel der durch Versetzungen in den Ruhestand frei werdenden P5-Stellen neu einzustufen, wird seit Januar 2006 praktiziert und demnächst in vollem Umfang durchgeführt. Zielvorgaben für alle anderen Kategorien der Bediensteten der höheren und unteren Besoldungsgruppen in der Zentrale werden im Durchführungsbericht vom November 2006 vorgelegt werden. Sie werden entsprechend den organisatorischen Erfordernissen unter Berücksichtigung vergleichbarer Daten, die von der Gemeinsamen Inspektionsstelle erwartet werden, präzisiert werden (siehe Abschnitt IV). Die Zielvorgaben für Lokalpersonal im Außendienst werden 2007 nach der vorstehend erwähnten Überprüfung der Außendienststrukturen untersucht und festgelegt werden.
13. Nach der Ankündigung der neuen Mobilitätspolitik im November 2005 wird zur Zeit ein operativer Rahmen entwickelt, der die Grundlage für die Umsetzung dieser Politik bilden soll. Zu den wesentlichen Maßnahmen in diesem Zusammenhang gehören Informationstagungen für das Personal, um die Modalitäten der Mobilitätspolitik zu erläutern und praktische Fragen anzugehen; die Information des Personals über Stellen, die im folgenden Jahr frei werden dürften; sowie die Entgegennahme und Bearbeitung von Interessenbekundungen einzelner Personalangehöriger. In diesem Zusammenhang wird der Prozeß der Personalbedarfsüberprüfungen genutzt, um die Humanressourcenplanung wesentlich zu verbessern.
14. Das Amt praktiziert seit dem 1. Januar 2006 die Politik des Personalaustauschs zwischen der Zentrale und dem Internationalen Ausbildungszentrum in Turin.
15. Die Überprüfung der Kollektivvereinbarung über die Einstellungs- und Auswahlverfahren hat nicht zu einer Revision dieser Vereinbarung geführt, weshalb die bisherige Vereinbarung weiter in Kraft bleibt.

b) Integrierte, motivierende und strenge Systeme des Personalleistungsmanagements und der Personalentwicklung

16. Die Arbeiten an der Gestaltung des neuen Systems des Personalmanagements und der Personalleistungsbemessung gingen weiter. Anfang 2006 wurden mehrere Beispiele bewährter Praktiken von ähnlichen Organisationen ermittelt und Kontakte zu einigen Mitgliedstaaten aufgenommen, um nationale Erfahrungen im öffentlichen und, soweit wesentlich, im privaten Sektor zu sammeln. Es fanden erste Gespräche mit Beratungsfirmen statt, die bereits Leistungsmanagementsysteme in anderen Organisationen der Vereinten Nationen eingeführt haben.
17. Im Februar 2006 wurden an Personalangehörige im ganzen Amt Richtlinien verteilt, in denen die Prinzipien, Zuständigkeiten und Modalitäten der Verwendung von Mitteln für Personalentwicklungstätigkeiten auf Sektor-, Hauptabteilungs- und Außenamtsebene erläutert wurden. Diese Richtlinien stützten sich auf die 2005 durchgeführte Überprüfung der Lernstrategie. Ein wesentliches Element der neuen Personalentwicklungsstrategie ist die Schaffung einer Möglichkeit für Beratungen zwischen Managern und Personalangehörigen auf der Arbeitsebene, womit gewährleistet werden soll, daß alle Personalangehörigen auf der Grundlage einer Ermittlung ihrer Ausbildungserfordernisse und entsprechend den organisatorischen Gesamtzielen in den Lernplan einbezogen werden. Neben der (nachstehend erwähnten) Management- und Führungsausbildung wird es u.a. Ausbildungsmaßnahmen zur Förderung der Durchführung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit sowie zur Beseitigung von Defiziten an elementaren und generischen ebenso wie an funktionellen und technischen Kompetenzen geben.
18. Gleichzeitig hat die Umsetzung des Programms Management- und Führungsentwicklung (MLDP) weiterhin den Prozeß des Managementwandels unterstützt. Von den 540 für eine Teilnahme an dem strukturierten MLDP vorgesehenen Personen der Dienstgrade P4 bis D1 haben rund 105 (20 Prozent¹) mit dieser Teilnahme begonnen. Insgesamt haben rund 40 Prozent aller Bediensteten der höheren Besoldungsgruppen in Genf und im Außendienst entweder an dem strukturierten MLDP oder an den verschiedenen „Folge“tätigkeiten teilgenommen oder nehmen zur Zeit daran teil.
19. Eine aus dem Überschuß 2000-01 finanzierte unabhängige Evaluierung des MLDP wird zur Zeit durchgeführt und Orientierungshilfe für die künftige Ausrichtung des Programms bieten. Zum Zeitpunkt der Abfassung dieser Vorlage hat ein Ausschuß die Angebote interessierter Firmen geprüft.

c) Wesentliche Vorkehrungen für das Wohl und die Sicherheit des Personals

20. Im Februar 2006 hat das Amt in Addis Abeba ein regionales Arbeitsseminar über Personalsicherheit durchgeführt, an dem die Leiter von Außenämtern und Vertreter der Personalgewerkschaft in Afrika teilnahmen. Die gemeinsamen Arbeiten mit dem Büro der Vereinten Nationen in Genf (UNOG) und anderen in Genf ansässigen Organisationen des VN-Systems an der Umsetzung der Maßnahmen zur Stärkung des Sicherheitsmanagementsystems wurden fortgesetzt. Analog zur Politik der Hauptabteilung Sicherheit der Vereinten Nationen (DSS), auch in den jeweiligen Zentralen Sicherheitsstrukturen zu schaffen, wie sie ähnlich bereits an Außendienstorten bestehen, wurden in der Zentrale ein Beauftragter ernannt und ein Sicherheitsmanagementteam gebildet. Es wurde mit internen Konsultationen über weitere Ausbildungs- und Informationsmaßnahmen begonnen, die im

¹ Für das strukturierte MLDP ist dies die Beteiligungsrate und nicht unbedingt die Abschlußrate.

Lauf des Jahres 2006 durchgeführt werden sollen, um das Sicherheitsbewußtsein in der Zentrale zu erhöhen.

21. Das Amt hat mit Vorbereitungen auf die Möglichkeit einer durch Vogelgrippe verursachten Influenz-Pandemie begonnen. Es wurde ein Krisenmanagementteam gebildet, und entsprechend den „Richtlinien für eine Influenz-Pandemie des Eventualplans der ärztlichen Dienste der VN für das Personal“ wurde ein Kaufauftrag für antivirale Medikamente und persönliche Schutzausrüstungen erteilt. Für den Fall, daß das Amt geschlossen werden muß, werden außerdem die wesentlichen Aufgaben und das für ihre Fortführung erforderliche Personal ermittelt. Um dem Personal Informationen über die mögliche Pandemie zu liefern, werden Informationstagungen organisiert und eine besondere Website entwickelt. Die entsprechenden Reaktionen des Amtes werden mit jenen anderer Organisationen innerhalb des VN-Systems koordiniert.
22. Nach der Auflösung des Gemeinsamen Ärztlichen Dienstes wird jetzt an der endgültigen Fassung des Arbeitsauftrags des neuen Ärztlichen Dienstes des IAA gearbeitet. Dies ist eine Grundvoraussetzung für die Arbeitsschutzpolitik des Amtes. Konsultationen mit dem Beratenden Arbeitsschutzausschuß (ACOSH), der u.a. die Sicherheits- und Gesundheitsverhältnisse im Gebäude überwacht, werden im ersten Halbjahr 2006 stattfinden.
23. Die Regelungen für einen unbezahlten Urlaub wurden überarbeitet. Über die entsprechenden Änderungen der Personalordnung wird in einer gesonderten Vorlage berichtet ².
24. Der Paritätische Verhandlungsausschuß hat beschlossen, eine paritätische Arbeitsgruppe einzusetzen, die die betreffenden Fragen prüfen und Maßnahmen in bezug auf die Ausgewogenheit von Arbeits- und Privatleben empfehlen soll, wie dies bereits in der Vorlage über die revidierte Humanressourcenstrategie erwähnt wurde.
25. Bis zur endgültigen Besetzung der Stelle eines Schlichters wurde ein Schlichter ad interim ernannt. Dies war nach Ansicht der Verwaltung und des Vorstands der Personalgewerkschaft die praktischste Lösung, um zu gewährleisten, daß die Dienste des Büros des Schlichters auch weiterhin in Anspruch genommen werden können.
26. Die 60. Tagung der Generalversammlung (Herbst 2005) hat beschlossen, die Prüfung der Überarbeitung der Vertragspolitik bis zu ihrer Frühjahrstagung 2006 zurückzustellen. Deshalb sind bei den Arbeiten an einer revidierten Vertragspolitik für das Amt nicht die erwarteten Fortschritte gemacht worden. Angesichts der Bedeutung dieses Elements der Strategie beabsichtigt das Amt jedoch, die notwendigen Arbeiten in Vorwegnahme des Beschlusses der Generalversammlung zu beginnen. Der Ausschuß wird im November 2006 einen aktuellen Bericht erhalten, und, wenn möglich, wird ihm gleichzeitig die revidierte Vertragspolitik zur Genehmigung vorgelegt werden.

(III) Festlegung der Ausgangsdaten für ein Überwachungs- und Berichterstattungssystem

27. HRD hat damit begonnen, im Rahmen von IRIS die Datenbanken aufzubauen, die zur Überwachung der bei der Umsetzung der Strategie erzielten Fortschritte notwendig sind. Ein wesentliches Element dieser Arbeit war die Umwandlung der zahlreichen HR-Altssysteme in IRIS. IRIS verfügt über Datenabruf- und Analysefunktionen, die Managern und HRD bessere Informationen über das Personal im allgemeinen liefern und die Möglichkeit

² GB.295/PFA/6.

eröffnen werden, Fortschritte in Richtung auf die Erfüllung der Ziele der Humanressourcenpolitik zu überwachen.

(IV) Ermittlung von Bezugsgrößen und Beispielen für bewährte Praktiken

28. Als Folgemaßnahme zu seinem Bericht über das ergebnisorientierte Management am IAA und zur Förderung der Umsetzung der Humanressourcenstrategie hat das Amt die Mitarbeit der Gemeinsamen Inspektionsstelle (JIU) bei der Aufbereitung von Vergleichsdaten über die Personalbesetzung im VN-System erbeten, wobei Vertragsarten, Dienstgradstrukturen und andere die Finanzierungsquellen betreffende Parameter usw. herangezogen werden sollen, sowie bei der Ermittlung von Beispielen für bewährte Praktiken innerhalb und außerhalb des VN-Systems, die wesentliche Komponenten der Strategie betreffen.

(V) Beratungen mit dem Außeramtlichen Rechnungsprüfer

29. Es haben erste Beratungen mit einem Vertreter des Außeramtlichen Rechnungsprüfers begonnen, um ihn über die wesentlichen Komponenten der revidierten Strategie 2006-09 und die vom Amt beabsichtigte Vorgehensweise zu ihrer Umsetzung zu informieren. Dabei wurde aufgezeigt, inwieweit die revidierte Strategie den Empfehlungen des Außeramtlichen Rechnungsprüfers zur früheren Strategie Rechnung trägt. Er bestätigte, daß der im Juni 2006 vorzulegende Bericht über die außeramtliche Rechnungsprüfung u.a. aktuelle Informationen über die revidierte Strategie enthalten werde.

Geneva, 27. Februar 2006.

Zur Information.