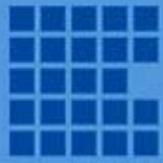


Masterplan Personalmanagement

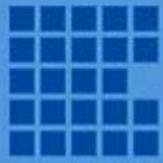
Vorgehen und Ergebnisse des Projekts

- Phasen bis zur Erstellung des Zielsystems -

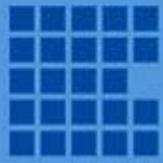
Beschlussfassung im November 2016



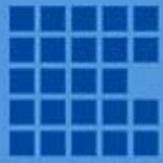
- Ausgangssituation
- Ziele der Masterplanerstellung
- Geplantes Vorgehen
- Projektauftrag
- Vergabeverfahren zur Suche externer Berater
- Projektgremien
- Zeitplanung Zielsystem
- Übergreifend diskutierte Anforderungen der Fachgespräche zur Entwicklung des Zielsystems
- Zielsystem mit Vision, Ober- und Unterziele



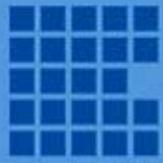
- Das Personalmanagement der Stadt Erlangen umfasst eine Vielzahl an Aufgaben und Tätigkeiten.
- Hier können beispielhaft die Handlungsfelder Personalentwicklung, Personalbindung, Gesundheitsmanagement, Führungsentwicklung und Wissensmanagement genannt werden.
- Die Komplexität dieser Aufgaben und der dazugehörigen Maßnahmen nimmt stetig zu, ebenso wie die Anforderungen an die Umsetzung durch das Personal- und Organisationsamt.
- Gleichzeitig erhöht sich die Dynamik der Veränderungen.



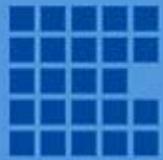
- Dies führt dazu, dass nicht mehr alle notwendigen bzw. gewünschten Aufgaben ad hoc sondern vielmehr nur noch nach Prioritäten umgesetzt werden können.
- Für die Priorisierung der Aufgaben sind die Definition der Ziele und die Festlegung der Strategie für das Personalmanagement der Stadt Erlangen zu aktualisieren.



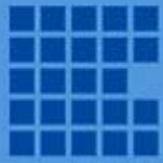
- **Ziel- und Strategiefindung:** Die Ziele, Strategie und Gesamtplanung zum Personalmanagement sind entwickelt.
- **Dialog:** Die vielfältigen unterschiedlichen Interessen von Politik, Verwaltungsspitze, Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsstelle und Personal- und Organisationsamt sind berücksichtigt.
- **Neutrale Moderation** erfolgt durch einen externen Berater.
- **Masterplan:** Die Priorisierung und zeitliche Planung aller Maßnahmen incl. Aufwandsschätzung und Prüfung gegenseitiger Abhängigkeiten ist abgestimmt und bildet die Grundlage für die dynamische Fortschreibung und Umsetzung.



- Der Entwicklungsprozess wird mit externer Beratung begleitet, moderiert und unterstützt.
- Die vielfältigen unterschiedlichen Interessen sollen neutral moderiert werden.
- Aus dem Dialog heraus werden die Ziele und die Strategie im Bereich Personalmanagement entwickelt.
- Auf dieser Basis erfolgt die Planung aller Einzel-Maßnahmen/-Projekte im Bereich des Personalmanagements
- Die operative Umsetzung der geplanten Maßnahmen und die dynamische Fortschreibung des Masterplans ist nach der Erstellung Aufgabe des Personal- und Organisationsamtes.



- Nach der internen Abstimmung des Vorgehens wurde der verwaltungsinterne Projektauftrag am 25.07.2014 erteilt.
- Im Rahmen der Mittelbereitstellung wurde das Projekt am 24.09.2014 ebenfalls im Haupt-, Finanz- und Personalausschuss bestätigt.
- Der erste Projektschritt bestand darin externe Firmen zu suchen, die den Prozess zur Abstimmung und Weiterentwicklung des Personalmanagements der Stadt Erlangen moderieren und unterstützen. Diese externe Unterstützung wurde zur Erreichung der Qualität und Akzeptanz als zwingend erforderlich angesehen. Ebenso sollten die externen Berater ggf. Eigeninteressen des Personal- und Organisationsamtes hinterfragen.

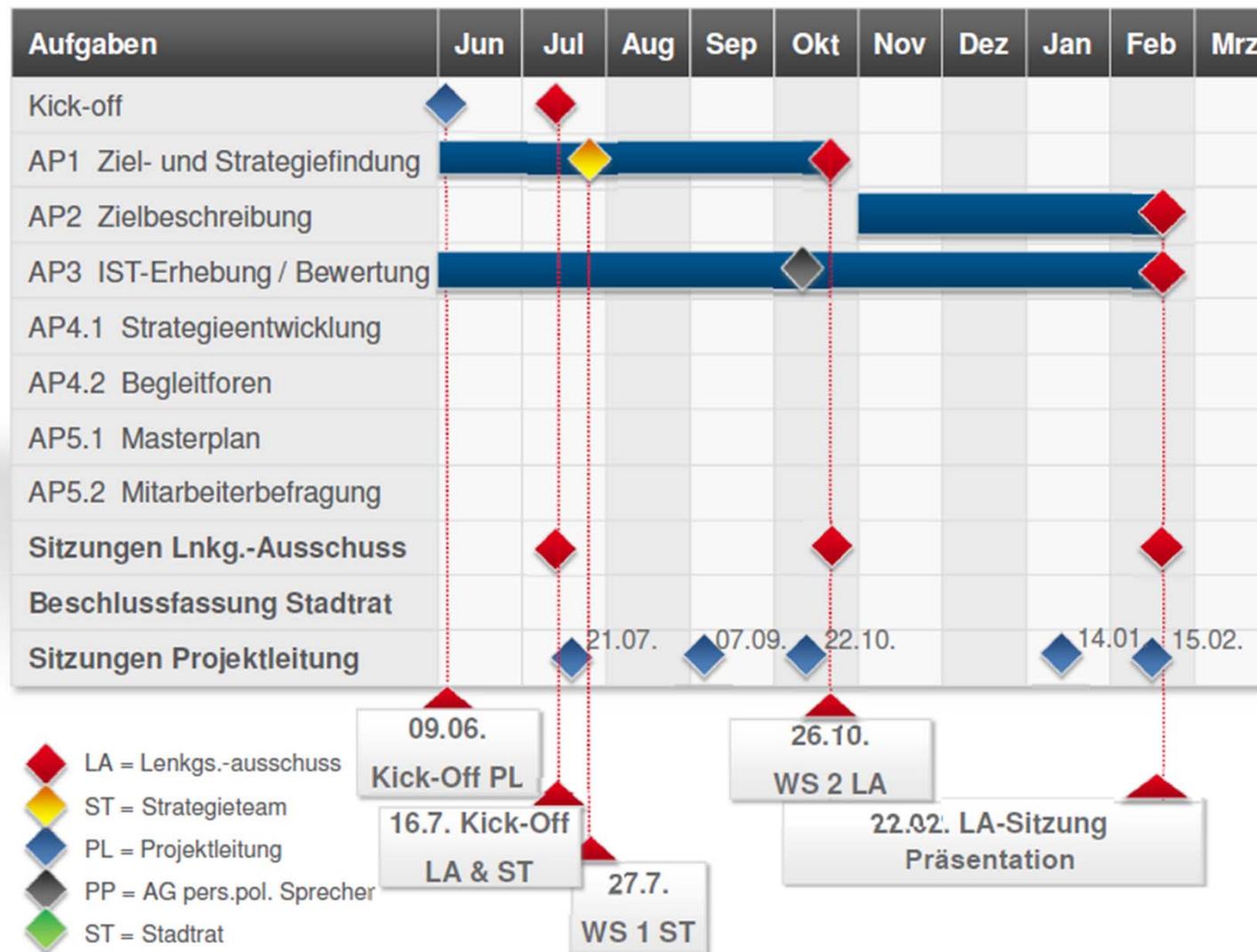


- Die Markterkundung und die Auswahl von geeigneten Anbietern wurde über eine freihändige Vergabe mit öffentlichem Teilnahmewettbewerb durchgeführt.
- Bei der Bewertung der Angebote waren u.a. die Stadtratsfraktionen, das Personalreferat, der Personalrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung und die Gleichstellungsstelle beteiligt.
- Die Entwicklung und Festlegung des Zielsystems Personalmanagement der Stadt Erlangen wurde von der Firma Prognos, Berlin, begleitet.
- Die Bewertung, Priorisierung und Abstimmung der Maßnahmen im Masterplan sowie die Strategieentwicklung wird von der Firma Kienbaum, München, begleitet.





Zeitplanung Zielsystem





Übergreifend diskutierte Anforderungen der Fachgespräche

Stadtratsfraktionen

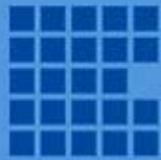
- Stärkung strategische Orientierung Personalmanagement
- Fortbildung, Weiterbildung, Karriereentwicklung stärken
- Personalressourcen: Verfahren zur Personalbemessung & Aufgabenpriorisierung
- Rolle Politik Stellenbesetzungs-/ Stellenausschreibungsverfahren?
- Führung: Gemeinsames Führungsverständnis entwickeln
- Überlastung / Umgang leistungsgeminderte Mitarbeitende: Personalfürsorge der Stadtverwaltung
- Bürgerorientierung einzelner Mitarbeitenden / Ämter stärken
- Ämterübergreifende Zusammenarbeit: Personaleinsatz, Prozessverbesserungen (Delegationschancen nutzen), „Silodenken“
- Arbeitgeberattraktivität: Leistungsorientierte Bezahlung, Frauen in Führungspositionen
- Zusammenarbeit Politik und Verwaltung: Transparenz seitens der Verwaltung

Personalpolitische Sprecher / OBM

- Frühwarnsystem“ Überlastung / Umgang leistungsgeminderte Mitarbeitende
- Effizienz als Kriterium des Verwaltungshandelns
- Zusammenarbeit zwischen Politik und Verwaltung
- Führungsqualität entscheidend: Führungskultur & Führungsstruktur, Führungskräfteauswahl / -entwicklung (Rolle Politik?)
- Personalressourcen „Flexiblere Mitarbeitende“ („1%-Regel“)
- Interkulturelle Öffnung
- Rolle & Eigenverantwortung der Führungskräfte stärken
- Stärkung strategische Orientierung Personalmanagement über Steuerungs- und Controllinginstrumente
- Ämterübergreifende Zusammenarbeit stärken
- Arbeitgeberattraktivität / Arbeitgebermarke (auch durch Interkommunale Zusammenarbeit)

Führungskräfte

- Stärkung strategische Orientierung im Personalmanagement
- Aufbau einheitliches Gesamtkonzept Personalentwicklung / Betriebl. Gesundheitsmanagement
- Aufbau Wissensmanagement/ Wissenstransfer
- Flexibilität in der Aufgabenverteilung / Stellenbewertung
- Prozesseffizienz / Prozessverschlinkungen
- Stellenbesetzungs-/ Stellenplanverfahren flexibilisieren
- Dienstleistungs-/Beratungsorientierung POA stärken
- Ämterübergreifende Zusammenarbeit (insbesondere Ämter und POA)
- Arbeitgeberattraktivität / Arbeitgebermarke entwickeln
- Dezentrale Kompetenzen nutzen



Übergreifend diskutierte Anforderungen der Fachgespräche

Gleichstellungsstelle

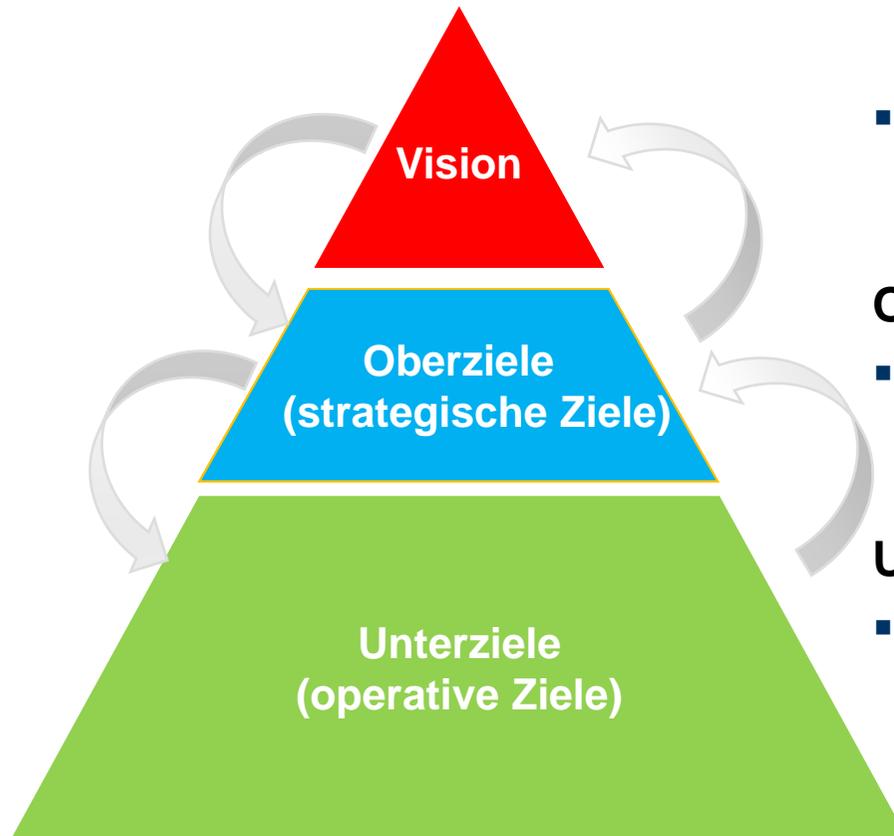
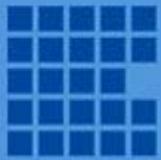
- Masterplan als Strukturierungs- und Priorisierungshilfe; Orientierungsrahmen
- Fortbildung, Weiterbildung, Karriereentwicklung stärken: Quereinstiege, Fachkarrieren, Führung in Teilzeit, Lebensbalancen, Gesundheit
- Dienstleistungs- / Beratungsorientierung POA stärken
- „in Prozesse denken“; Masterplan mit Umsetzungshilfen
- Umgang (Weiterqualifizierung) mit leistungsgeminderten MA
- Arbeitsplatzgesundheit
- Ämterübergreifende Zusammenarbeit
- Führung „mitnehmen“: Führungsverhalten; Gesamtorganisation denken

Personalrat

- Orientierungsrahmen; Transparenz
- Weiterqualifizierung und Personalentwicklung („Interessen der Mitarbeiter“)
- Umgang mit leistungsgeminderten MA
- Dienstleistungsorientierung POA stärken
- Prozesseffizienz: z.B. bei Stellenbesetzungsverfahren; Verfahren flexibilisieren
- (Amtsinterne und Ämterübergreifende) Zusammenarbeit verbessern
- Arbeitgeberattraktivität durch Masterplan stärken: Familienfreundlichkeit, Mitarbeiterzufriedenheit / Wertschätzung / Gesundheit / Stadtmarke entwickeln
- Beteiligung: nicht nur Führungskräfte, sondern auch Mitarbeitende

Personal- und Organisationsamt

- strategische Orientierung der Personalarbeit
- Aufbau eines Personalcontrollings anhand von Zielen
- einheitliches Führungsverständnis herstellen
- Serviceorientierung
- Arbeitgeberattraktivität: Arbeitgebermarke entwickeln; Leistungsorientierte Bezahlung
- Inklusion
- Diversity
- Mitarbeiterbeteiligung
- Kinder- und familienfreundliche Verwaltung
- Sozialer Arbeitgeber
- Überlastung / Umgang mit leistungsgeminderten MA/innen; Personalfürsorge
- Fortbildung, Weiterbildung, Karriereentwicklung stärken
- Stellenbesetzungs-/ Stellenplanverfahren flexibilisieren



Vision Personalmanagement:

- Die Vision bildet das Dach des Zielsystems Personalmanagement.
- Sie beschreibt den erwünschten Zielzustand des Personalmanagements der Stadt Erlangen.

Oberziele Personalmanagement :

- Die Oberziele Personalmanagement bilden strategische Langfristziele, die für die Erreichung der Vision maßgeblich sind.

Unterziele Personalmanagement :

- Die Unterziele Personalmanagement bilden operative Ziele zur Erreichung der strategischen Ziele.

Sie werden mit Indikatoren zur Zielerreichung und konkreten Maßnahmen hinterlegt.



Vision des Personalmanagements

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestalten die „Stadt für Alle“ mit und bilden eine verlässliche, vielfältige Gemeinschaft.

Stadt Erlangen – offen aus Tradition

Alle **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** der Stadt Erlangen gestalten die Stadtverwaltung und die Stadtgesellschaft aktiv mit.

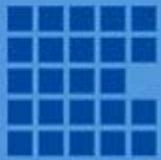
In der Stadtverwaltung Erlangen wird **wirksam gearbeitet und gestaltet**. Die Verwaltung ist serviceorientiert, erhöht mit stetig verbesserten Verwaltungsstrukturen und -abläufen Handlungsspielräume und treibt die Entwicklung der Stadt voran.

Erlangen ist eine **„Stadt für Alle“**. Erlangen ist weltoffen, lebenswert, sicher und familienfreundlich. Unsere Stadt ermöglicht allen Einwohnerinnen und Einwohnern und den Besucherinnen und Besuchern die Teilhabe an der Stadtgesellschaft und Wohlbefinden unabhängig von kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Behinderung, Geschlecht und sexueller Orientierung.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Erlangen bilden eine **verlässliche Gemeinschaft**, die sich durch Verantwortungsbewusstsein, dem Streben nach Gerechtigkeit, Zielorientierung und Vertrauen auszeichnet. Als verlässliche Arbeitgeberin legt die Stadt Erlangen darauf Wert, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entwickeln, in ihrer Gesundheit zu fördern und langfristig zu binden.

Die Stadtverwaltung Erlangen ist eine **vielfältige Gemeinschaft**. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben unterschiedliche Stärken und Erfahrungen, die wir im Arbeitsalltag berücksichtigen und nutzen. Als vielfältige Arbeitgeberin ist die Stadt Erlangen frei von Vorurteilen und Ausgrenzung und setzt sich für Chancengleichheit, Offenheit und gegenseitigen Respekt ein.

Die Stadt Erlangen ist eine **attraktive Arbeitgeberin**, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wertschätzende Führung, angemessene Aus- und Fortbildung, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, sinnstiftende Aufgaben, leistungsgerechte Entlohnung, sowie eine Ausgeglichenheit von Arbeit und Privatleben bietet.



Die Stadtverwaltung Erlangen wird als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen.

Das Personal- und Organisationsamt und seine Partner arbeiten verlässlich zusammen.



In der Stadtverwaltung besteht ein gemeinsames Führungsverständnis.

Die Stadtverwaltung ermöglicht und unterstützt eine vielfältige Personalentwicklung.

Personalressourcen werden ziel- und wirkungsorientiert gesteuert.



Unterziele - Übersicht

Die Stadt Erlangen wird als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen.

- Die Stadtverwaltung Erlangen ist als soziale und attraktive Arbeitgeberin positioniert.
- Die Arbeitgebermarke „Stadtverwaltung Erlangen“ ist bekannt und wird von den relevanten Zielgruppen im Arbeitsmarkt wahrgenommen.

In der Stadtverwaltung besteht ein gemeinsames Führungsverständnis.

- Die Führungsrolle, das Führungsverständnis und die Führungsinstrumente sind klar definiert und werden von den Führungskräften umgesetzt und angewendet.
- Die Führungsleitlinien sind aktualisiert und werden in der gesamten Stadtverwaltung gelebt.

Die Stadtverwaltung ermöglicht und unterstützt eine vielfältige Personalentwicklung.

- Jede Mitarbeiterin / Jeder Mitarbeiter ist im Hinblick auf ihre / seine individuellen Potenziale und die Ziele der Organisation weiterentwickelt.
- Die vielfältigen Einsatz- und Verwendungsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb der Stadtverwaltung und zwischen den Fachbereichen sind erhöht.
- Die Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Stadtverwaltung sind für alle Beschäftigten verbessert.
- Die dauerhaft anforderungsgerechte Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird von der Stadtverwaltung unterstützt.

Personalressourcen werden ziel- und wirkungsorientiert gesteuert

- Ein kontinuierlicher Prozess zur Steigerung der Prozesseffektivität und -effizienz ist etabliert und wird umgesetzt.
- Das Personalcontrolling stellt die notwendigen Instrumente und Informationen zur Planung und Steuerung der Personalressourcen zeitnah und verständlich aufbereitet zur Verfügung.

Das Personal- und Organisationsamt und seine Partner arbeiten verlässlich zusammen.

- Das POA versteht sich als Dienstleister und Berater von Politik, Fachämtern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und bindet diese rechtzeitig in Prozesse und Entscheidungen ein.
- Das POA hat durch prozessuale oder organisatorische Maßnahmen die referats- und ämterübergreifende Zusammenarbeit verbessert.
- Politik und Verwaltung arbeiten im Personalmanagement verbindlich und ergebnisorientiert zusammen.



Die Stadt Erlangen wird als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen.

Die Stadtverwaltung Erlangen ist als soziale und attraktive Arbeitgeberin positioniert.

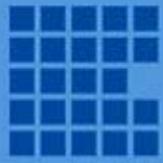
Die Arbeitgebermarke „Stadtverwaltung Erlangen“ ist bekannt und wird von den relevanten Zielgruppen im Arbeitsmarkt wahrgenommen.



**In der Stadtverwaltung besteht ein gemeinsames
Führungsverständnis.**

Die Führungsrolle, das Führungsverständnis und die Führungsinstrumente sind klar definiert und werden von den Führungskräften umgesetzt und angewendet.

Die Führungsleitlinien sind aktualisiert und werden in der gesamten Stadtverwaltung gelebt.



Die Stadtverwaltung ermöglicht und unterstützt eine vielfältige Personalentwicklung.

Jede Mitarbeiterin / Jeder Mitarbeiter ist im Hinblick auf ihre / seine individuellen Potenziale und die Ziele der Organisation weiterentwickelt.

Die vielfältigen Einsatz- und Verwendungsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb der Stadtverwaltung und zwischen den Fachbereichen sind erhöht.

Die Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Stadtverwaltung sind für alle Beschäftigten verbessert.

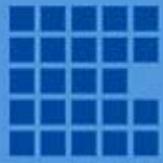
Die dauerhaft anforderungsgerechte Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird von der Stadtverwaltung unterstützt.



Personalressourcen werden ziel- und wirkungsorientiert gesteuert.

Ein kontinuierlicher Prozess zur Steigerung der Prozesseffektivität und -effizienz ist etabliert und wird umgesetzt.

Das Personalcontrolling stellt die notwendigen Instrumente und Informationen zur Planung und Steuerung der Personalressourcen zeitnah und verständlich aufbereitet zur Verfügung.



Das Personal- und Organisationsamt und seine Partner arbeiten verlässlich zusammen.

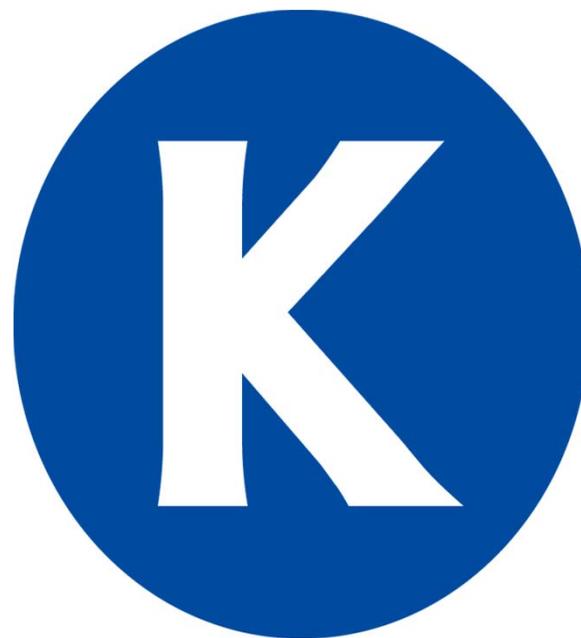
Das POA versteht sich als Dienstleister und Berater von Politik, Fachämtern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und bindet diese rechtzeitig in Prozesse und Entscheidungen ein.

Das POA hat durch prozessuale oder organisatorische Maßnahmen die referats- und ämterübergreifende Zusammenarbeit verbessert.

Politik und Verwaltung arbeiten im Personalmanagement verbindlich und ergebnisorientiert zusammen.

Dokumentation ab April 2015

Masterplan Personalmanagement



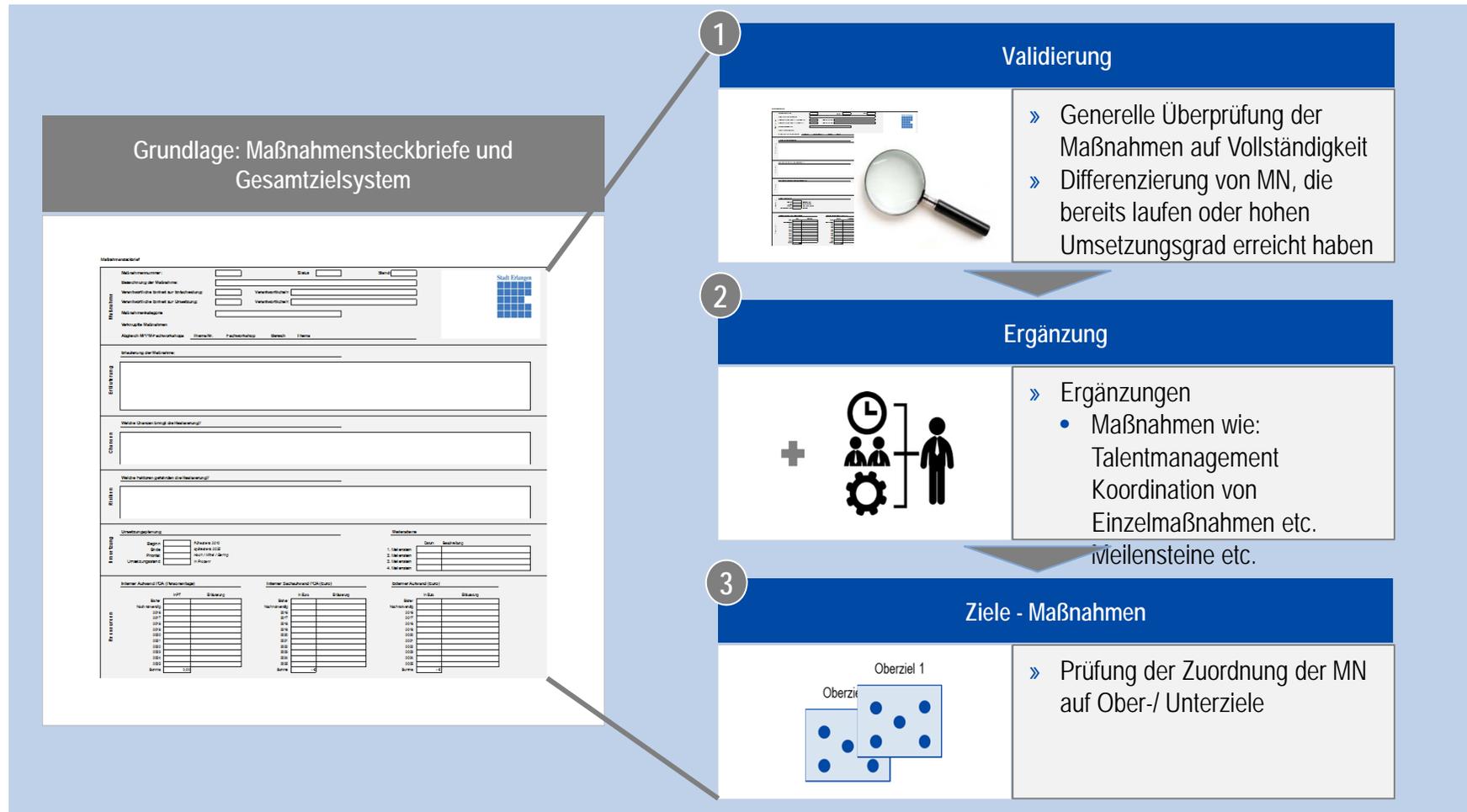
Inhalt



1. Projektvorgehen
2. Handlungsfelder und Maßnahmen
3. Strategiealternativen zur Umsetzung des Masterplans
4. Priorisierung im Workshop mit den Vertretern der Fraktionen

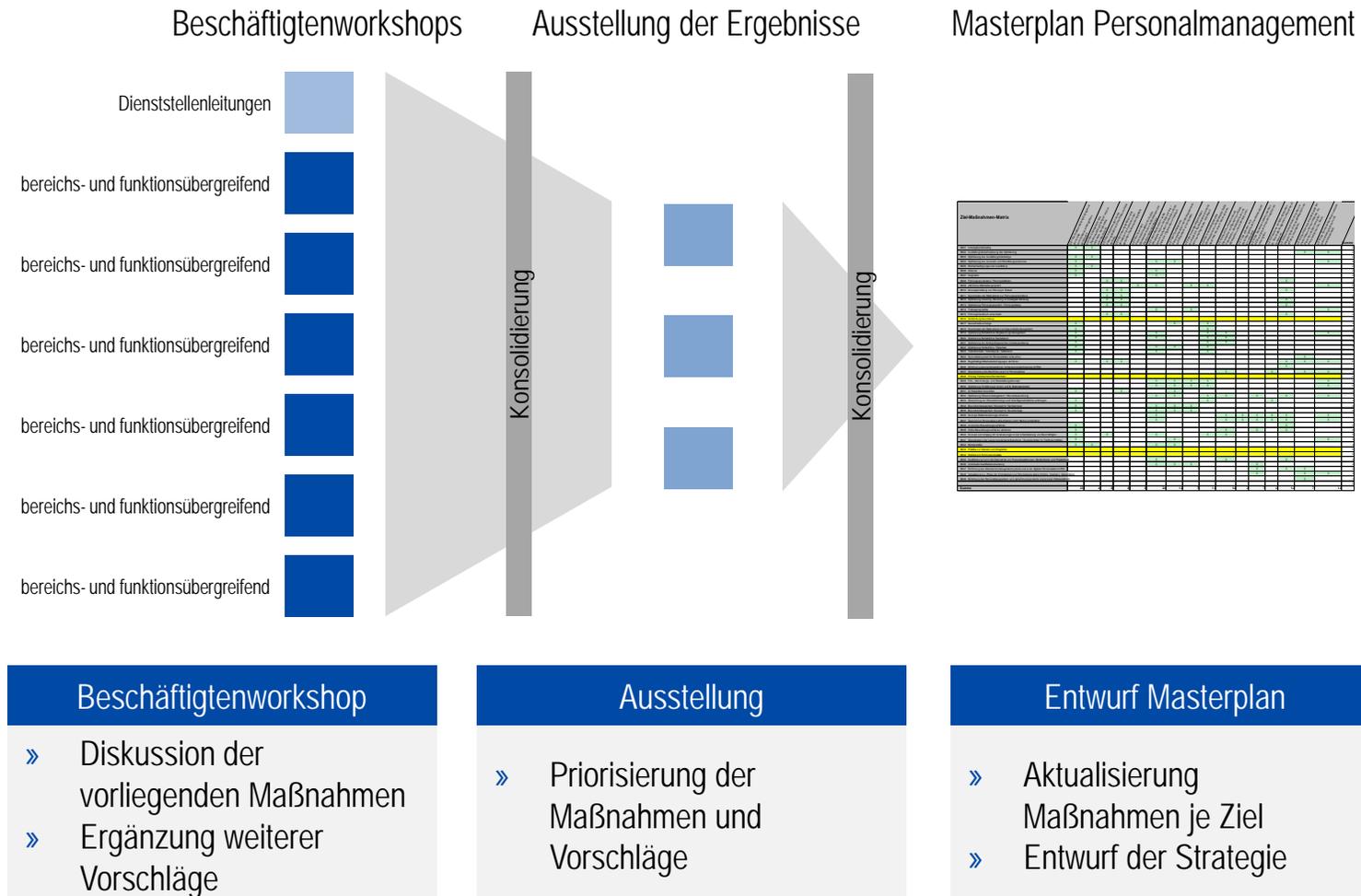
1. Projektvorgehen

Überprüfung und Ergänzung der Maßnahmensteckbriefe ab Projektübernahme durch Kienbaum im April



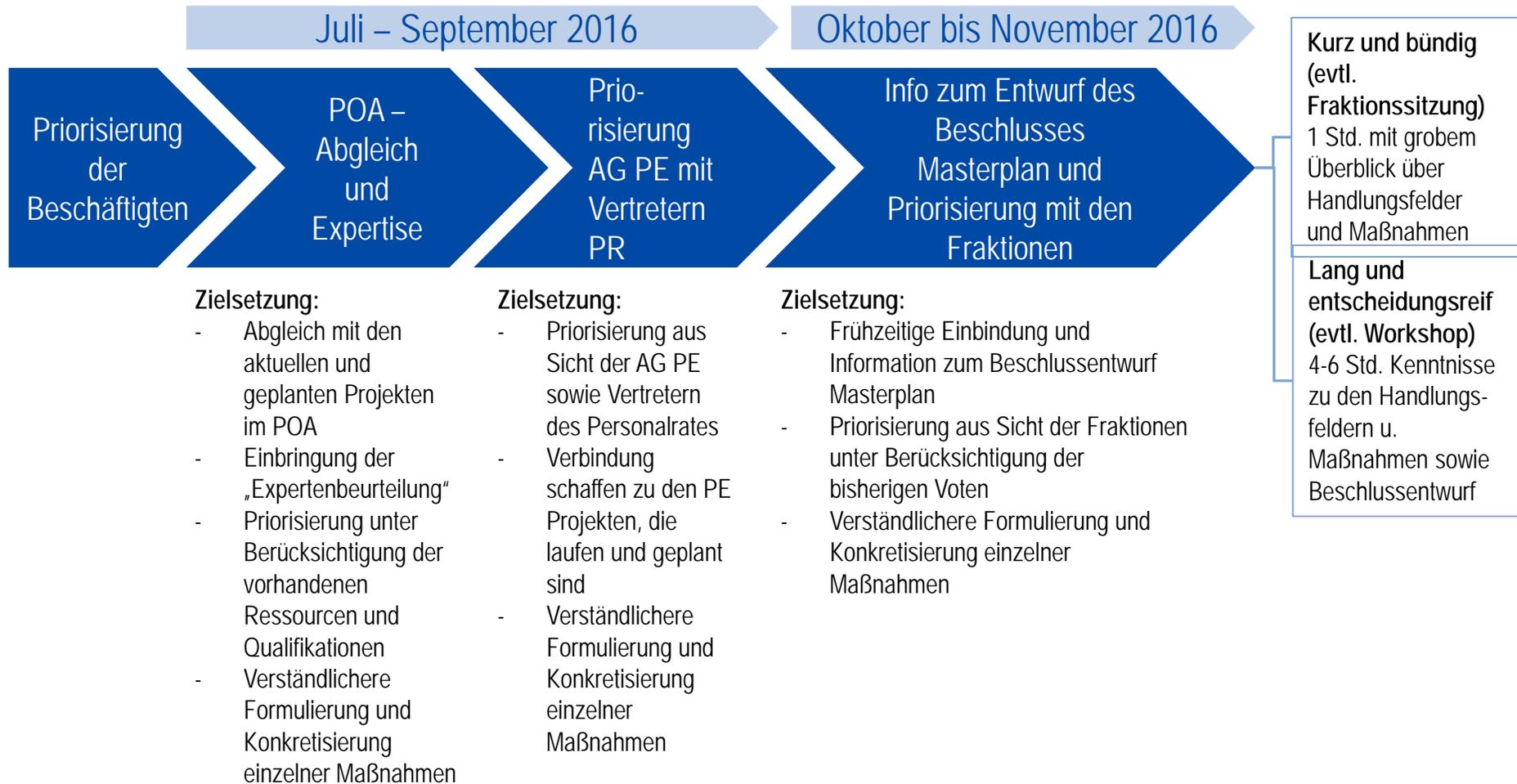
1. Projektvorgehen

Beschäftigtenworkshops und Ausstellung sind abgeschlossen



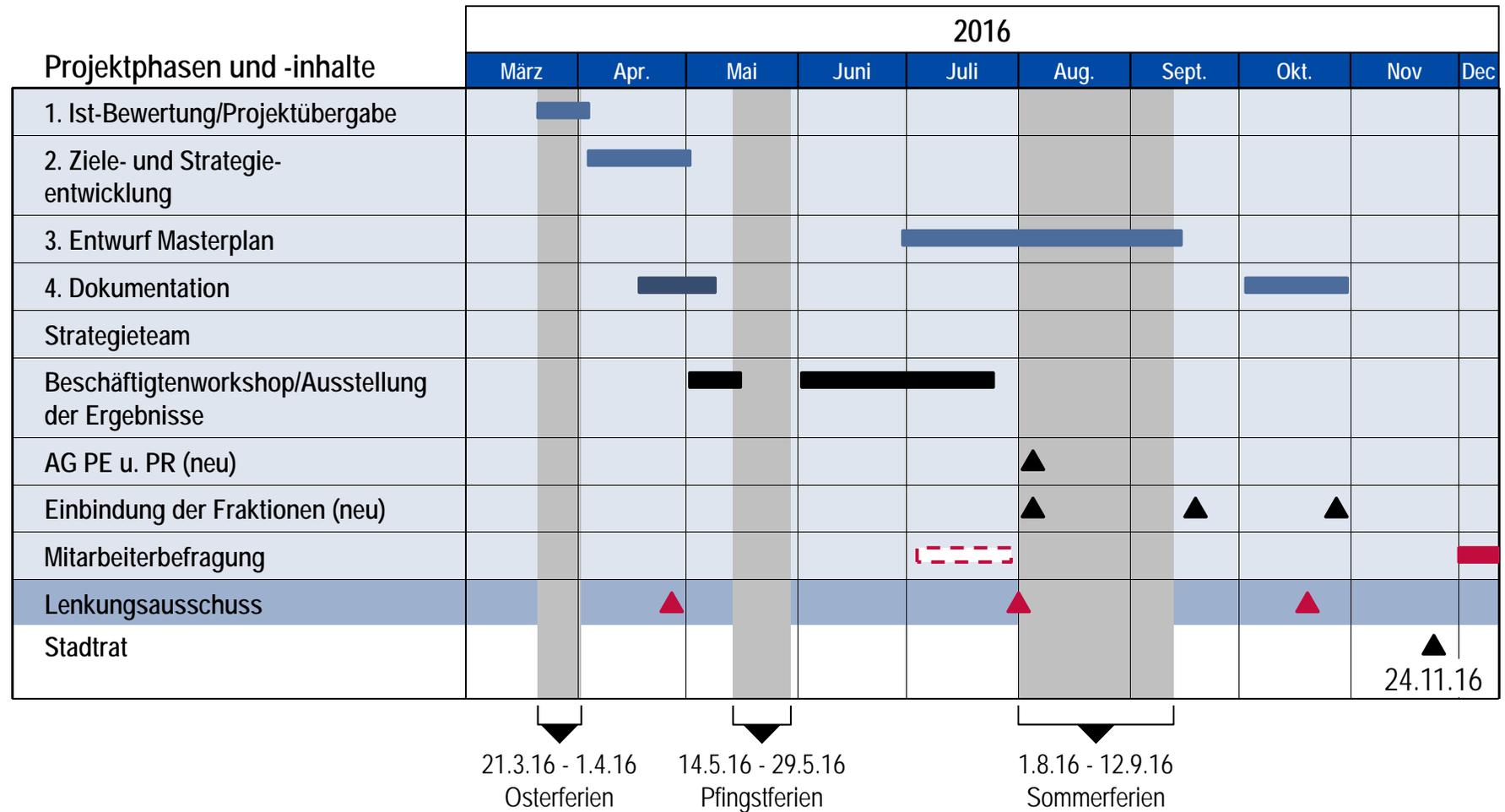
1. Projektvorgehen

Stärkere Einbindung der Fraktionen im Vorfeld zum Beschluss



1. Projektvorgehen

Projektzeitplan



Inhalt



1. Projektvorgehen

2. Handlungsfelder und Maßnahmen

3. Strategiealternativen zur Umsetzung des Masterplans

4. Priorisierung im Workshop mit den Vertretern der Fraktionen

2. Handlungsfelder und Maßnahmen

Die Priorisierung der Handlungsfelder durch die Beschäftigten im Rahmen der Ausstellung

0 Priorisierung der Handlungsfelder

Handlungsfeld	Anzahl der Stimmen	in %
Personalentwicklung	204	21,45 %
Personalbindung	182	19,14 %
Gesundheitsmanagement	155	16,30 %
Führungsentwicklung	115	10,20 %
Wissensmanagement	97	10,20 %
Ausbildung	97	9,70 %
Personalgewinnung	66	6,94 %
Diversity	21	2,21 %
Personalcontrolling	14	1,47 %

2. Handlungsfelder und Maßnahmen

Die Priorisierung im Handlungsfeld durch die Beschäftigten im Rahmen der Ausstellung

1 Handlungsfeld Ausbildung

Maßnahmen	Anzahl der Stimmen	in %
M005 Gute Ausbildungsbedingungen gestalten	236	31,47 %
M002 Ausbildung noch besser an den Bedarf der Dienststellen orientieren	212	28,27 %
M053 Praktika bei der Stadt Erlangen gemeinsam gestalten	128	17,07 %
M003 Aufbau eines Ausbildungsmarketings für die Stadtverwaltung Erlangen	90	13,47 %
M004 Online Bewerbungsverfahren für Nachwuchskräfte	71	10,63 %

2. Handlungsfelder und Maßnahmen

Die Priorisierung im Handlungsfeld durch die Beschäftigten im Rahmen der Ausstellung

2 Handlungsfeld Wissensmanagement

Maßnahmen	Anzahl der Stimmen	in %
M 032 Nachhaltige Verankerung des Wissensmanagements / der Wissensbewahrung bei der Stadtverwaltung	188	27,81 %
M 048 Transparentere Informationen zur Personalverwaltung im Intra-, Internet und Social Media	157	23,22 %
M 031 IZ-Hospitation zielgruppenspezifisch weiter entwickeln und dafür werben	156	23,08 %
M 047 Digitale Personalakte einführen zur Verbesserung der Dokumentenverwaltung	88	13,02 %
M 049 Online-Prozesse zum Personalmanagement	87	12,87 %

2. Handlungsfelder und Maßnahmen

Die Priorisierung im Handlungsfeld durch die Beschäftigten im Rahmen der Ausstellung

3 Handlungsfeld Personalentwicklung

Maßnahmen	Anzahl der Stimmen	in %
M 029 Bedarfsgerechte Personalentwicklung durch bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildungskonzepte sicherstellen	243	25,03 %
M 046 Individuelle Qualifikationsberatung - Klärung der Rahmenbedingungen und Durchführung	157	16,17 %
M 030 Kontinuierliche bedarfsorientierte Weiterentwicklung des internen Fortbildungsangebots im Rahmen der IZ-Städteakademie und von Inhouse-Schulungen	152	15,65 %
M 054 Koordination von Fachkarrieren, Quereinstiege und Aufstiegsfortbildung - Abgleich von Angeboten und Bedarfen	149	15,35 %
M 050 Strukturierte Zusammenarbeit zwischen Personal- und Organisationsentwicklung	124	12,77 %
M 028 Erstellung eines Konzepts für Fachkarrieren / Fachlaufbahnen	98	10,09 %
M 045 Qualifizierung und stadtweiter Einsatz von Moderatorinnen und Moderatoren als erster Baustein eines Talentmanagements	48	4,94 %

2. Handlungsfelder und Maßnahmen

Die Priorisierung im Handlungsfeld durch die Beschäftigten im Rahmen der Ausstellung

4 Handlungsfeld Personalbindung

Maßnahmen	Anzahl der Stimmen	in %
M 034 Flexible Teilzeitmodelle überprüfen und erweitern	207	15,40 %
M 021 Gestaltung der Personalentwicklung nach Lebensphasen	187	13,91 %
M 023 Sabbatical - Einführung einer befristeten Auszeit für Beschäftigte	184	13,69 %
M 041 Umsetzung eines einheitlichen Systems für Leistungsorientierte Bezahlung	160	11,90 %
M 022 Homeoffice / Telearbeit weiterentwickeln	156	11,61 %
M 033 Personalfürsorge und freiwillige betriebliche Leistungen bedarfsgerecht zusammenstellen	148	11,01 %
M 040 Entwicklung eines ganzheitlichen Konzept zum Umgang mit Veränderungen in der Arbeitsleistung von Beschäftigten	147	10,94 %
M 020 Die Leistungen des Betrieblichen Sozialdienstes bedarfsgerecht und zielgerichtet ausbauen	97	7,22 %
M 042 Kulturentwicklung in der Stadtverwaltung	58	4,32 %

2. Handlungsfelder und Maßnahmen

Die Priorisierung im Handlungsfeld durch die Beschäftigten im Rahmen der Ausstellung

5 Handlungsfeld Diversity

Maßnahmen	Anzahl der Stimmen	in %
M 006 Inklusion leben	163	39,47 %
M 007 Integration leben	148	35,84 %
M 052 Entwicklung von Diversity-Maßnahmen im Bereich des Personalmanagement	102	24,70 %

2. Handlungsfelder und Maßnahmen

Die Priorisierung im Handlungsfeld durch die Beschäftigten im Rahmen der Ausstellung

6 Handlungsfeld Führungsentwicklung

Maßnahmen	Anzahl der Stimmen	in %
M 009 Einheitlicher und verbindlicher Umgang mit dem jährlichen Mitarbeitergespräch	176	15,24 %
M 012 Flexiblere und nachhaltigere Führungsentwicklung durch Coaching, Mentoring und kollegiale Beratung	163	14,11 %
M 014 Entwicklung eines Traineeprogrammes für wechselnde Zielgruppen	133	11,52 %
M 013 Führungsgespräch / Führungsdialog wirkungsvoller gestalten	126	10,91 %
M 008 Weiterentwicklung der Führungsgrundsätze / Führungsleitlinien	124	10,74 %
M 010 Verbesserung der Möglichkeiten und Anteile von Führung in Teilzeit	121	10,48 %
M 043 Anteil von Frauen in Führungspositionen ausbauen	119	10,30 %
M 015 Führungshandbuch entwickeln für Grundfragen und Informationen zur Führungsarbeit in der Stadtverwaltung	112	9,70 %
M 011 Koordination der Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung	81	7,01 %



2. Handlungsfelder und Maßnahmen

Die Priorisierung im Handlungsfeld durch die Beschäftigten im Rahmen der Ausstellung

7 Handlungsfeld Personalgewinnung

Maßnahmen	Anzahl der Stimmen	in %
M 036 Stellenbesetzungsverfahren weiterentwickeln	205	24,76 %
M 051 Strukturierte und einheitliche Koordination der Personalbeschaffungsmaßnahmen	138	16,67 %
M 035 Bewerbermanagement: Konzept für Quereinstiege erstellen	135	16,30 %
M 001 Erstellung eines Konzeptes zum Arbeitgebermarketing in der Stadtverwaltung	115	13,89 %
M 039 Einführung eines Online Bewerbungsverfahrens	96	11,59 %
M 037 Rechtssichere Ausgestaltung der Personalauswahlverfahren (nicht Nachwuchskräfte)	73	8,82 %
M 038 Anonymes Bewerbungsverfahren entwickeln und einführen	66	7,97 %

2. Handlungsfelder und Maßnahmen

Die Priorisierung im Handlungsfeld durch die Beschäftigten im Rahmen der Ausstellung

8 Handlungsfeld Personalcontrolling

Maßnahmen	Anzahl der Stimmen	in %
M 025 Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen - Feststellung des Standards und der Indikatoren	229	51,12 %
M 026 Aufbau eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses im Personal- und Organisationsamt für die Kernprozesse	151	33,71 %
M 024 Kennzahlensystem für Personaldaten - Entwicklung eines Reportstandards	34	7,59 %
M 027 Entwicklung von Trendaussagen und Interpretationshilfen für das Berichtswesen der Personaldaten	34	7,59 %

2. Handlungsfelder und Maßnahmen

Die Priorisierung im Handlungsfeld durch die Beschäftigten im Rahmen der Ausstellung

9 Handlungsfeld Gesundheitsmanagement

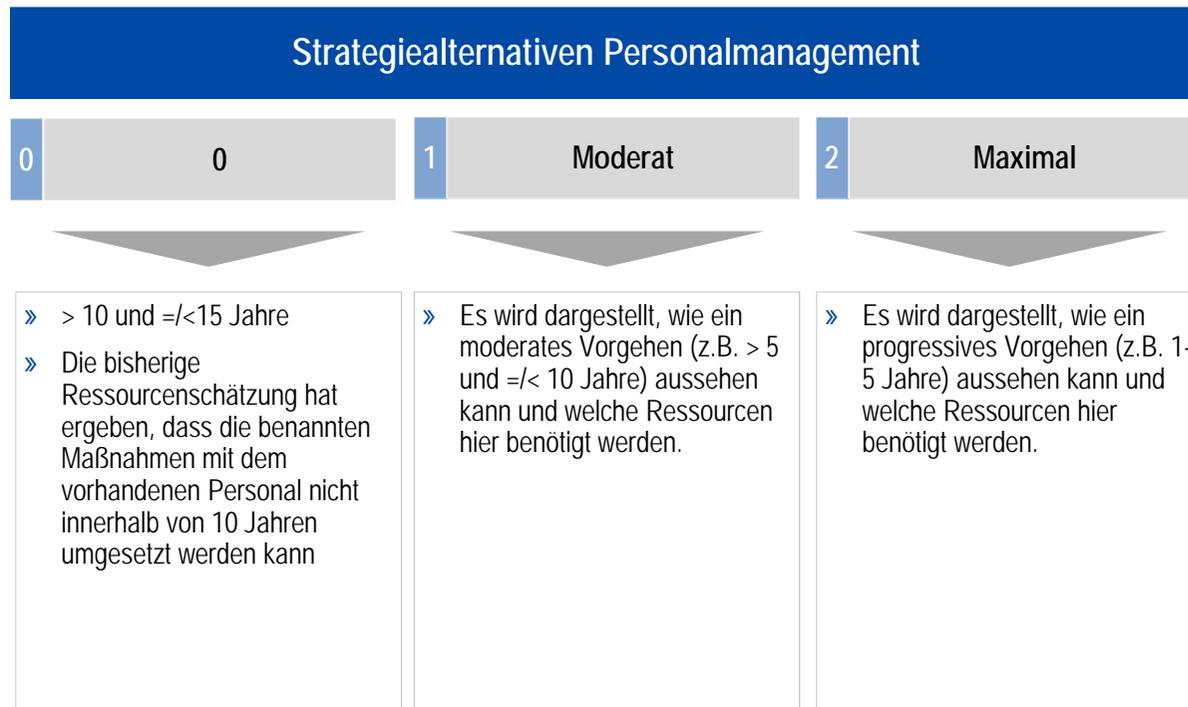
Maßnahmen	Anzahl der Stimmen	in %
M 017 Überprüfung bestehender Gesundheitsvorsorge und deren Weiterentwicklung	239	42,99 %
M 016 Standardisierung der Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz in der Stadtverwaltung	140	25,18 %
M 018 Koordination der Maßnahmen zum Gesundheitsmanagement	114	20,50 %
M 019 Weiterentwicklung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)	63	11,33 %

Inhalt

1. Projektvorgehen
2. Handlungsfelder und Maßnahmen
-  3. Strategiealternativen zur Umsetzung des Masterplans
4. Priorisierung im Workshop mit den Vertretern der Fraktionen

3. Strategiealternativen zur Umsetzung des Masterplans

Ausgestaltung der Strategiealternativen



Ressourcen für Maßnahmen/Projekte im POA

Ein Querschnitt aus 2011-2015 macht deutlich, dass ca. 306 Projekttag pro Jahr, rund 1,5 Stellen für Maßnahmen/Projekte in der aktuellen Stellenbesetzung des POA neben den täglichen Aufgaben bewältigt werden konnte.

3. Strategiealternativen im Vergleich

Je nach Laufzeit kann das POA 10 - 41 Maßnahmen selbst umsetzen und hat einen zusätzlichen Stellenbedarf von 0,56 bis zu 4,92 Vollzeitkapazitäten (VZK) über die Gesamtlaufzeit des jeweiligen Szenarios

	0	Szenario „0“	1	Szenario „Moderat“	2	Szenario „Maximal“
Mittlere Laufzeit	Mittlere Laufzeit des Szenarios in Jahren	12,5	Mittlere Laufzeit des Szenarios in Jahren	7,5	Mittlere Laufzeit des Szenarios in Jahren	2,5
	Anzahl umgesetzter Maßnahmen durch POA	32	Anzahl umgesetzter Maßnahmen durch POA	19	Anzahl umgesetzter Maßnahmen durch POA	10
	Zusätzlicher Ressourcenbedarf in PT gesamt	2.545 = 1,00 VZK	Zusätzlicher Ressourcenbedarf in PT gesamt	4.195 = 2,74 VZK	Zusätzlicher Ressourcenbedarf in PT gesamt	5.845 = 11,46 VZK
Maximale Laufzeit	Maximale Laufzeit des Szenarios in Jahren	15	Maximale Laufzeit des Szenarios in Jahren	10	Maximale Laufzeit des Szenarios in Jahren	5
	Anzahl umgesetzter Maßnahmen durch POA	41	Anzahl umgesetzter Maßnahmen durch POA	25	Anzahl umgesetzter Maßnahmen durch POA	16
	Zusätzlicher Ressourcenbedarf in PT gesamt	1.720 = 0,56 VZK	Zusätzlicher Ressourcenbedarf in PT gesamt	3.370 = 1,65 VZK	Zusätzlicher Ressourcenbedarf in PT gesamt	5.020 = 4,92 VZK

Inhalt

1. Projektvorgehen
2. Handlungsfelder und Maßnahmen
3. Strategiealternativen zur Umsetzung des Masterplans
-  4. Priorisierung im Workshop mit den Vertretern der Fraktionen

4. Priorisierung im Workshop mit Vertretern der Fraktionen

Workshop am 28.11.2016 von 12.30 bis 16.30 Uhr - Zielsetzung und Inhalt

Zielsetzung:

- Verständnis zum Masterplan Personalmanagement vertiefen
- Priorisierung der Beschäftigten, des POA, der AGPE und des Personalrats diskutieren - eigene Priorisierung festlegen
- Zusätzliche Personalressourcen im POA diskutieren
- Beschlussentwurf kennenlernen und diskutieren

Teilnehmende:

- 7 Stadträte/innen
- 4 Personalratsvertreter/innen
- 2 teilnehmende Beobachterinnen POA
- 3 Moderator/innen des POA
- Kienbaum

