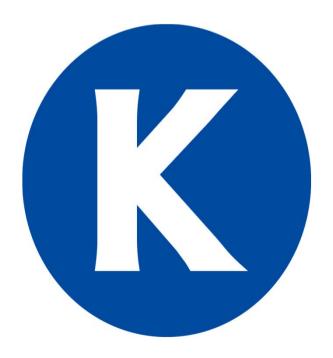
Entwicklung Maßnahmenkatalog, Priorisierung und Strategiealternativen

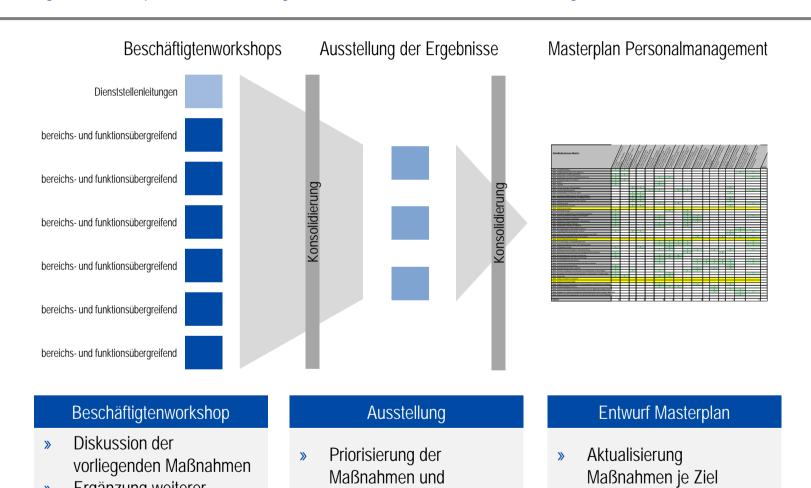
Masterplan Personalmanagement Präsentation im Stadtrat







Beschäftigtenworkshops und Ausstellung wurden im Juni und Juli 2016 durchgeführt



Vorschläge



Ergänzung weiterer

Vorschläge

Kienbaum (3)

Entwurf der Strategie

Im Anschluss an die Priorisierung wurden die Fraktionen im Vorfeld zum Beschluss stärker eingebunden

Juli – September 2016

Oktober bis November 2016

Priorisierung der Beschäftigten POA – Abgleich und Expertise

Priorisierung AG PE mit Vertretern PR Info zum Entwurf des Beschlusses Masterplan und Priorisierung mit den Fraktionen

Zielsetzung:

- Abgleich mit den aktuellen und geplanten Projekten im POA
- Einbringung der "Expertenbeurteilung"
- Priorisierung unter Berücksichtigung der vorhandenen Ressourcen und Qualifikationen

Zielsetzung:

- Priorisierung aus Sicht der AG PE sowie Vertretern des Personalrates
- Verbindung schaffen zu den PE Projekten, die laufen und geplant sind
- Verständlichere Formulierung und Konkretisierung einzelner Maßnahmen

Zielsetzung:

- Frühzeitige Einbindung und Information zum Beschlussentwurf Masterplan
- Priorisierung aus Sicht der Fraktionen unter Berücksichtigung der bisherigen Voten
- Verständlichere Formulierung und Konkretisierung einzelner Maßnahmen

Kurz und bündig am 19.09.2016 Info in den Fraktionen:

1 Std. mit grobem Überblick über Handlungsfelder und Maßnahmen

Lang und entscheidungsreif am 28.10.2016:

4 Std. Workshop mit Teilnehmenden aus den Fraktionen:

- Kenntnisse zu den Handlungsfelder n u.
- Maßnahmen sowie Beschlussentwurf





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

Zielsetzung:

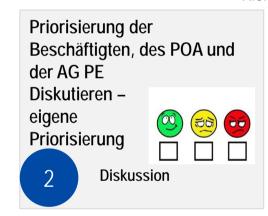
- Verständnis zum Masterplan Personalmanagement vertiefen
- Priorisierung der Beschäftigten, des POA, der AGPE und des Personalrats diskutieren eigene Priorisierung festlegen
- Zusätzliche Personalressourcen im POA diskutieren
- Beschlussentwurf kennenlernen und diskutieren

Teilnehmende:

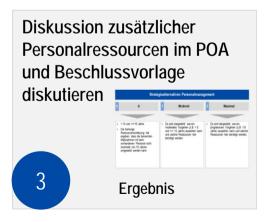
- 7 Stadräte/innen
- 4 Personalratsvertreter/innen
- 2 teilnehmende Beobachterinnen POA
- 3 Moderator/innen des POA
- Kienbaum







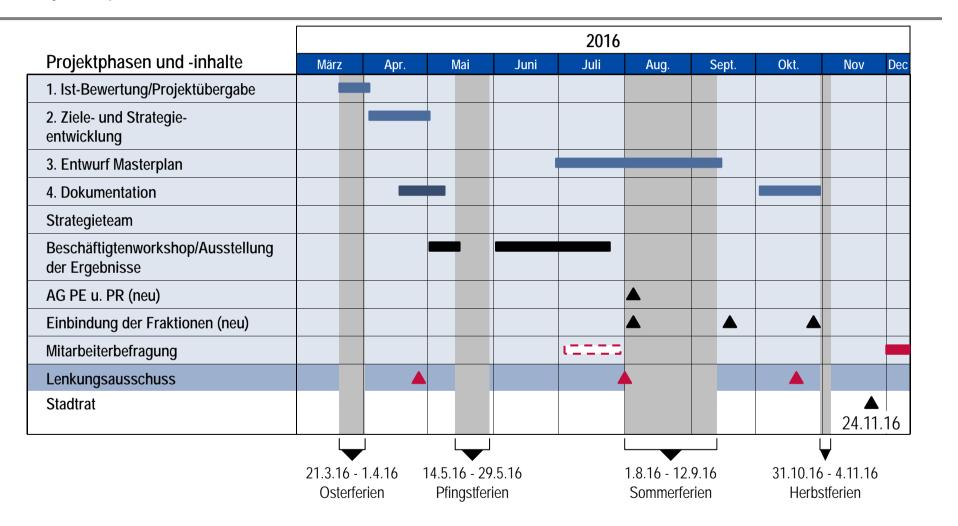








Projektzeitplan

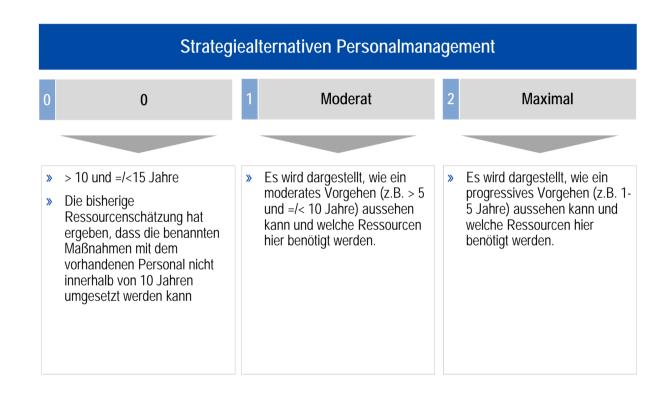






2. Strategiealternativen zur Umsetzung des Masterplans

Basis für die Ausgestaltung der Strategiealternativen



Ressourcen für Maßnahmen/Projekte im POA

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





2. Strategiealternativen zur Umsetzung des Masterplans

Priorisierung durch im Workshop und Vorschlag sowie Ergebnis

Handlungsfeld Priorität 1	Personalentwicklung			Priorisierung Workshop mit Vertretern Fraktionen	
Maßnahmennr.	Maßnahmentitel	Aufwand in Projekttagen	Gesamtpriorität Mitarbeiter* Innen	Prio Nummer	Umsetzung bei einer Laufzeit von 7,5 Jahren
M029	Bedarfsgerechte Personalentwicklung durch bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildungskonzepte sicherstellen	30	1	1	mit vorhandenen Ressourcen POA
M046	Individuelle Qualifikations- beratung - Klärung der Rahmenbedingungen und Durchführung	10	16	2	
M030	Kontinuierliche bedarfsorientierte Weiterentwicklung des internen Fortbildungsangebots im Rahmen der IZ- Städteakademie und von Inhouse-Schulungen	40	19	3	
Neu	Stellenwechsel fördern	80		4	nur mit einer zusätzlichen Stellenschaffung von 1,5 Stellen
M054	Koordination von Fachkarrieren, Ouereinstiegen und Aufstiegsfortbildung - Abgleich von Angeboten und Bedarfen	10	21	5	nur mit einer zusätzlichen Stellenschaffung von 1,5 Stellen
M045	Qualifizierung und stadtweiter Einsatz von Moderatorinnen und Moderatoren als erster Baustein eines Talentmanagements	300	51	6	nur mit einer zusätzlichen Stellenschaffung von insgesamt 2,5 Stellen
M050	Strukturierte Zusammenarbeit zwischen	120	31	7	Keine Umsetzung
M028	Erstellung eines Konzeptes für Fachkarrieren /	70	40	8	Keine Umsetzung

Szenario "Moderat" Laufzeit 7,5 Jahre Anzahl umgesetzter Maßnahmen nur mit 20 vorhandenen POA Stellen 9 Handlungsfelder mit Anzahl umgesetzter Maßnahmen bei 38 insgesamt 54 zusätzlichen 1,5 Stellen Maßnahmen Anzahl umgesetzter sind priorisiert 47 Maßnahmen bei zusätzlichen 2,5 Stellen Anzahl der Maßnahmen, die nicht umgesetzt werden können im Zeitraum





Fazit und Ausblick

Mit dem Masterplan Personalmanagement stellt sich die Stadt Erlangen und das POA zukunftsfähig auf.

Fazit

- Die Entwicklung und der Entwurf des Masterplanes ist mit allen relevanten Akteuren umgesetzt worden:
 - den politischen Vertretern
 - den Beschäftigten
 - der Personalvertretung
 - dem Personal- und Organisationsamt
- Die Stadt Erlangen ist die erste Stadt, die so systematisch die Weiterentwicklung ihres Personalmanagements plant und dafür entsprechende Ressourcen zur Verfügung stellt.
- Mit dem Masterplan Personalmanagement ist eine wichtige Grundlage für eine zukunftsfähige Ausrichtung des Personalund Organisationsamtes geschaffen worden. Diese ist verbindlich für alle Beteiligten.



Ausblick

- Jährlich sollte eine Statusmeldung zum Stand der Umsetzung erfolgen
- Analog zu den neu auftauchenden und relevanten Herausforderungen für die Stadt Erlangen, muss regelmäßig eine Fortschreibung der Maßnahmen erfolgen.
- Die Fortschreibung sollte transparent für alle Beteiligten und die Beschäftigten sein.



