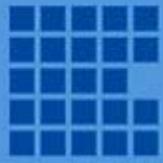


Masterplan Personalmanagement

Sachstandsbericht

Haupt-, Finanz- und Personalausschuss

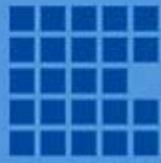
am 10.04.2019



- Liste der umgesetzten Konzepte und Maßnahmen
- Übersichten zu den Maßnahmen
- Abschlussberichte
- Sachstandsberichte
- Neue Maßnahmen / Projekte
- Terminabstimmung
- Abstimmung des weiteren Vorgehens



Liste der umgesetzten Konzepte und Maßnahmen



Liste der umgesetzten Konzepte und Maßnahmen

Masterplan Personalmanagement

Liste der umgesetzten Konzepte und Maßnahmen

Beschreibung	Maßnahme	Status
Priorisierung der Maßnahmen im Personalmanagement mit Verwaltungsführung/Beschäftigten/Politik	Projekt	umgesetzt
Vision des Personalmanagements ist formuliert	Projekt	umgesetzt
Zielsystem des Personalmanagements (Ober- und Unterziele) sind erstellt	Projekt	umgesetzt
Erstellung und Verankerung der Ausbildungsphilosophie	M005	umgesetzt
einheitliches Führungsverständnis neu erstellt und implementiert	M008	umgesetzt
Betriebliche Maßnahmen in der Gesundheitsvorsorge sind neu konzipiert und umgesetzt	M017	umgesetzt
Weiterentwicklung der Homeoffice / Telearbeit einschl. neuer DV ist umgesetzt	M022	umgesetzt
Beförderungswartezeiten sind ab 01.04.2019 deutlich verkürzt, weitestgehend gesetzliche Mindestwartezeiten	M029	umgesetzt
Erleichterung des Zugangs sowie Ausweitung des Angestelltenlehrgangs II bzw. Beschäftigtenlehrgang II	M029	umgesetzt
Konzept modulare Qualifizierung/Aufstiegsqualifizierung ist fortgeschrieben. Neu ist die sog. Vorratsqualifizierung für den Aufstieg von der QE 2 nach QE 3	M029	umgesetzt
IZ-Konzept Wissensmanagement ist erstellt und verankert durch einen neu erstellten Leitfaden sowie umfangreichen neuen Seminarangeboten und extern begleiteten Wissensbewahrungsprozessen	M032	umgesetzt
Online-Bewerbungsverfahren Version 1 (Interamt)	M039	umgesetzt
Qualifizierung und stadtweiter Einsatz von zusätzlichen Moderator*innen	M045	umgesetzt

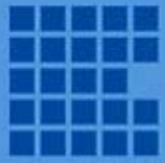


Liste der umgesetzten Konzepte und Maßnahmen

Masterplan Personalmanagement

Liste der umgesetzten Konzepte und Maßnahmen

Beschreibung	Maßnahme	Status
Qualifizierungskonzept für Ausbilder*innen	M005	in Arbeit
Etablierung des Personalcontrolling als Querschnittsaufgabe bei allen laufenden Maßnahmen des Masterplans	M024	in Arbeit
Durchführung einer Mitarbeiterbefragung (Beteiligung derzeit ca. >40%)	M025	in Arbeit
Erleichterung des Zugangs sowie Ausweitung des Angestelltenlehrgangs I bzw. Beschäftigtenlehrgang I	M029	in Arbeit
Führungskräftequalifizierung für alle Ebenen (modular)	M029	in Arbeit
Personalbindungsmaßnahme durch Verbesserung der Karrieremöglichkeiten	M029	in Arbeit
Traineeprogramm mit Qualifizierungsreihe für Amtsleitungen	M029	in Arbeit
Wertepapier für Trainer und Referenten	M029	in Arbeit
Workshop Stadtjugendamt - Mitarbeiter gewinnen - binden - halten	M029	in Arbeit
Optimierung der Aufbau- und Ablauforganisation in Amt 11 (externe Beratung) zur Prozessverbesserung des Rekrutierungsprozesses und im Hinblick auf neues Online- Bewerbungsportal	M036	in Arbeit
Online-Bewerbungsverfahren Version 2 (Ausschreibung eines neuen Online-Bewerbungsverfahrens)	M039	in Arbeit
Ganzheitlichen Konzept zum Umgang mit Veränderungen in der Arbeitsleistung von Beschäftigten	M040	in Arbeit
Entwicklung eines Konzepts zur Stärkung des Themas Inklusion	M006	2019 neu
Verbesserung der Möglichkeiten für Führungskräfte in Teilzeit	M010	2019 neu
Standardisierung der Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz in der Stadtverwaltung	M016	2019 neu
Gestaltung der Personalentwicklung nach Lebensphasen	M021	2019 neu



Übersichten zu den Maßnahmen



Übersichten zu den Maßnahmen

HNr	Handlungsfeld	Priorität	Priorität	Projektstart	
MNr	Maßnahmentitel	MA*Innen	Stadtrat	Projektleitung	
H01	Ausbildung		H01		
M005	Gute Ausbildungsbedingungen gestalten	3	1	2017	111
H02	Diversity		H02		
M006	Inklusion leben	12	1	2018/2019	111+112
H03	Führungsentwicklung		H03		
M010	Verbesserung der Möglichkeiten für Führungskräfte in Teilzeit	33	1	2019	GSt
H04	Gesundheitsmanagement		H04		
M017	Überprüfung bestehender Gesundheitsvorsorge und deren Weiterentwicklung	2	1	2017	111
M016	Standardisierung der Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz in der Stadtverwaltung	25	2	2019	111
H05	Personalbindung		H05		
M021	Gestaltung der Personalentwicklung nach Lebensphasen	9	1	2019	11+113
M040	Entwicklung eines ganzheitlichen Konzepts zum Umgang mit Veränderungen in der Arbeitsleistung von Beschäftigten	24	2	2018	111+112
H06	Personalcontrolling		H06		
M024	Kennzahlensystem für Personaldaten - Entwicklung eines Reportstandards	52	1	2017	113
M025	Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen - Festlegung des Standards und der Indikatoren	4	2	2017	113
H07	Personalentwicklung		H07		
M029	Bedarfsgerechte Personalentwicklung durch bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildungskonzepte sicherstellen	1	1	2017	111
H08	Personalgewinnung		H08		
M036	Stellenbesetzungsverfahren weiterentwickeln	7	1	2017	112
M039	Einführung eines Online Bewerbungsverfahrens	42	2	2019	112
M037	Rechtssichere Ausgestaltung der Personalauswahlverfahren (nicht Nachwuchskräfte)	47	7	mit M036	112
H09	Wissensmanagement		H09		
M032	Nachhaltige Verankerung des Wissensmanagements / der Wissensbewahrung bei der Stadtverwaltung	8	1	2017	111



Übersichten zu den Maßnahmen

Maßnahme		Projekthinhalt	Zeitplan	Budget	Eskalation
M005	Gute Ausbildungsbedingungen gestalten (111)				
M006	Inklusion leben (111+112)				
M010	Verbesserung der Möglichkeiten für Führungskräfte in Teilzeit (GSt)				
M016	Standardisierung der Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz in der Stadtverwaltung (111)				
M017	Überprüfung bestehender Gesundheitsvorsorge und deren Weiterentwicklung (111)				
M021	Gestaltung der Personalentwicklung nach Lebensphasen (11+113)				
M024	Kennzahlensystem für Personaldaten - Entwicklung eines Reportstandards (113)				

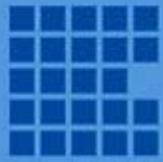
Legende:						
	= Im Plan		= Im Plan		= Im Plan	
	= geringe Abweichung		= geringe Abweichung		= geringe Abweichung	
	= deutliche Abweichung		= deutliche Abweichung		= deutliche Abweichung	
			= keine Eskalation erforderlich		= Eskalation auf Projektleitungsebene	
			= Eskalation OBM oder Lenkungsausschuss			
		= Projektstart 2017		= Projektstart 2018		= Projektstart 2019



Übersichten zu den Maßnahmen

Maßnahme		Projekthinhalt	Zeitplan	Budget	Eskalation
M025	Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen - Festlegung des Standards und der Indikatoren (113)				
M029	Bedarfsgerechte Personalentwicklung durch bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildungskonzepte sicherstellen (111)				
M032	Nachhaltige Verankerung des Wissensmanagements /der Wissensbewahrung bei der Stadtverwaltung (111)				
M036	Stellenbesetzungsverfahren weiterentwickeln (112)				
M039	Einführung eines Online Bewerbungsverfahrens (112)				
M040	Entwicklung eines ganzheitlichen Konzepts zum Umgang mit Veränderungen in der Arbeitsleistung von Beschäftigten (111+112)				

Legende:			
	= Im Plan		= Im Plan
	= geringe Abweichung		= geringe Abweichung
	= deutliche Abweichung		= deutliche Abweichung
	= keine Eskalation erforderlich		= Eskalation auf Projektleitungsebene
			= Eskalation OBM oder Lenkungsausschuss
	= Projektstart 2017		= Projektstart 2018
			= Projektstart 2019



Abschlussberichte

Maßnahme: Weiterentwicklung der Führungsgrundsätze / Führungsleitlinien M008

Handlungsfeld: Führungsentwicklung **Prio:** 3

Projektbeteiligte: OBM, Referatsleitungen, RB, 11, AGPE

Abschlussbericht:

- Projektverlauf (insbes. Abweichungen):
 - im Rahmen von M029 12/2017 - 12/2018
 - als Grundlage für weitere PE-Maßnahmen
- Zielerreichung/Ergebnis/Umsetzung:
 - Führungsverständnis wird in den Referaten und Dienststellen umgesetzt und mit Leben erfüllt
 - Bezugsbasis für PE-Maßnahmen, z.B. Qualifizierungen für Amtsleitungen
- Berichtswesen / Lessons Learned
 - effizienter Top-town-Prozess mit angemessenen partizipativen Elementen

Zielbeitrag:

OZ1	Arbeitgebermarke	↑
OZ2	Führungsverständnis	↑
OZ3	Personalentwicklung	↑
OZ4	Zusammenarbeit	↑
OZ5	Steuerung	↑

Controlling:

Umsetzung:

- Projektstart: 12/2017
- Projektende: 12/2018
- Projektreview: Führungsverständnis bildet Maßstab für weitere Projekte

Ausstehend/zu klären:

Maßnahme: Überprüfung bestehender Gesundheitsvorsorge und deren Weiterentwicklung M017

Handlungsfeld: Gesundheitsmanagement **Prio:** 1

Projektbeteiligte: 111/Frau Ißfeld-Trachta, 11, PR, BGF, AGPE

Abschlussbericht:

Im Verlauf des Projektes wurden verschiedene Rahmenbedingungen geklärt (Versteuerung von BGM-Maßnahmen, Anrechnung von Arbeitszeit bei Gesundheitsangeboten, zeitliche Staffelung der Gesundheitskurse, Klärung von Kooperationen mit städtischen Töchtern, vereinfachtes Verfahren zur Vergabe höhenverstellbarer Schreibtische, etc.) sowie bereits zahlreiche Präventionsmaßnahmen umgesetzt (Gesundheitstage 2017 für den gewerblich-technischen Bereich, Gesundheitstage 2018 für die Verwaltung, Sportangebote auch außerhalb des Gesundheitsraumes, Bewegungsanalysen im EB77, Angebote zur Krebsvorsorge, etc.). Da das BGM ein kontinuierlicher Prozess ist, werden die Maßnahmen auch in Zukunft bedarfs- und zielgruppenorientiert fortgeführt.

Berichtswesen / Lessons Learned: Betriebliche Maßnahmen in der Gesundheitsvorsorge tragen zu einem positiven Arbeitgeberimage und somit zu einer langfristigen Arbeitgeberbindung der Mitarbeiter*innen bei und sind somit eine lohnende Investition in die Zukunft.

Zielbeitrag:

OZ1	Arbeitgebermarke	
OZ2	Führungsverständnis	
OZ3	Personalentwicklung	
OZ4	Zusammenarbeit	
OZ5	Steuerung	

Controlling:

- Teilnahmequoten an Gesundheitsveranstaltungen

Umsetzung:

- Projektstart: 01.04.2017
- Projektende: 31.12.2018
- Projektreview: kontinuierlich im Rahmen des BGM

Ausstehend/zu klären:

Maßnahme: Homeoffice / Telearbeit weiterentwickeln M022

Handlungsfeld: Personalbindung **Prio:** 6

Projektbeteiligte: 112(PL), 11, AGPE, PR

Abschlussbericht:

- Projektverlauf (insbes. Abweichungen):
 - geplant vom 01.01.2015 bis 31.12.2016
 - Verzögerungen durch die Notwendigkeit intensiver inhaltlicher Abstimmungen in der Fachgruppe Telearbeit wegen der Inhalte der neuen ArbeitsstättenVO und insb. mit PR
- Zielerreichung/Ergebnis/Umsetzung:
 - Zustimmung PR zum Entwurf einer DV Neufassung am 07.12.2017, Inkrafttreten der neuen DV am 20.12.2017
 - seit Abschluss der neuen DV deutliche Ausweitung der Telearbeitsplätze auf insq. 136 Beschäftigte.

Zielbeitrag:

OZ1	Arbeitgebermarke	↑
OZ2	Führungsverständnis	↗
OZ3	Personalentwicklung	↑
OZ4	Zusammenarbeit	→
OZ5	Steuerung	→

Controlling:

- Entwicklung Anzahl der Telearbeitsplätze

Umsetzung:

- Projektstart: 01.01.2015
- Projektende: 20.12.2017
- Projektreview: 30.06.2019

Ausstehend/zu klären:



Maßnahme: Homeoffice / Telearbeit weiterentwickeln

M022

Meilensteine/Ergebnisse:

- * IST-Analyse
- * Neukonzeption
- * Verhandlung einer neuen Dienstvereinbarung

2015				2016			
Q I	Q II	Q III	Q IV	Q I	Q II	Q III	Q IV

Maßnahme: Homeoffice / Telearbeit weiterentwickeln

M022

Meilensteine/Ergebnisse:

- * Verhandlung und Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung
- * Anpassung der Prozesse und Formulare an Neuregelung
- * Information der Führungskräfte und der Beschäftigten
- * laufende Evaluation

2017				2018			
Q I	Q II	Q III	Q IV	Q I	Q II	Q III	Q IV
			✓				

Maßnahme: Nachhaltige Verankerung des Wissensmanagements / der Wissensbewahrung bei der Stadtverwaltung M032

Handlungsfeld: Wissensmanagement **Prio:** 1

Projektbeteiligte: 111 (PL), 112, AGPE

Abschlussbericht:

- Projektverlauf (insbes. Abweichungen):
 - Projekt plangemäß verlaufen, Ausnahme: Vergaberechtlicher Aspekt Rahmenvertrag Wissensmanagement - läuft noch (beschränkte Vergabe)
- Zielerreichung/Ergebnis/Umsetzung:
 - Führungskräfte und MA wurden/werden für das Thema sensibilisiert
 - Leitfäden zur Unterstützung von Führungskräften und Mitarbeiter*innen erstellt
 - Veranstaltungen für neue Mitarbeiter*innen systematisiert
 - IZ-Kooperation
- Berichtswesen / Lessons Learned
 - von besonderer Bedeutung, dass gemeinsam Verantwortung übernommen wird; Dienststellen und zentrale Verwaltung

Zielbeitrag:

OZ1	Arbeitgebermarke	
OZ2	Führungsverständnis	
OZ3	Personalentwicklung	
OZ4	Zusammenarbeit	
OZ5	Steuerung	

Controlling:

- Teilnahmequote an FK-Seminaren
- Teilnahmequote an MA-Seminare
- Anzahl WB-Prozesse

Umsetzung:

- Projektstart: 01.04.2017
- Projektende: 31.12.2018

Ausstehend/zu klären:

- überlappende Einarbeitung in M036

Maßnahme: Qualifizierung und stadtweiter Einsatz von Moderatorinnen und Moderatoren als erster Baustein eines Talentmanagements M045

Handlungsfeld: Personalentwicklung **Prio:** 6

Projektbeteiligte: 11, RB

Abschlussbericht:

- Projektverlauf (insbes. Abweichungen):
 - Das Moderator*innenkonzept wurde bereits 2014 erstellt und seither 1x p.a. eine Schulung angeboten , so dass mittlerweile stadtweit 60 Moderator*innen geschult wurden
- Zielerreichung/Ergebnis/Umsetzung:
 - konnte nur bedingt erreicht werden, da aus rechtlichen Gründen der Einsatz nicht über Honorarvereinbarung sondern nur innerhalb der AZ erfolgen kann.
Daher eher amts-/referats-spezifischer Einsatz - weniger stadtweiter Einsatz
- Berichtswesen / Lessons Learned
 - Personalentwicklung braucht Flexibilität und Innovation, im ö.D. ist viel reglementiert, um für die Zukunft wettbewerbsfähig zu sein, braucht es Rahmenbedingungen, um auch innovative Wege zu gehen

Zielbeitrag:

OZ1	Arbeitgebermarke	
OZ2	Führungsverständnis	
OZ3	Personalentwicklung	
OZ4	Zusammenarbeit	
OZ5	Steuerung	

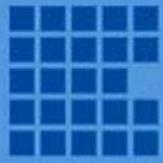
Controlling:

- Teilnahmequote an Schulungen
- Übernahme von Moderationen außerhalb des eigenen Fachbereichs

Umsetzung:

- Projektstart: kein formaler Projektstart
- Projektende: 12/2018
- Projektreview jährlich

Ausstehend/zu klären:



Sachstandsberichte

Maßnahme: Gute Ausbildungsbedingungen gestalten M005

Handlungsfeld: Ausbildung **Prio:** 1

Projektbeteiligte: 111-AF (PL), 11, AGPE

Status:

- Ausbildungsphilosophie wurde erstellt und mit Ausbilder*innen kommuniziert
- Qualifizierungskonzept für Ausbilderinnen/Ausbilder wird durchgeführt
- Abrechnungskreis LOGA für Praktikant*innen eingerichtet
- rechtlicher Rahmen für unbezahlte Praktika geklärt
- Sensibilisierung des GME und der Amtsleitungen für die Bedarfe der Ausbildung im Hinblick auf Raum, qualifizierte Ausbilder*innen noch in Bearbeitung
- **ganzheitliches Konzept - NWK-/Praktikanteneinsatz, Zeit für Ausbildung**
- **entgeltetes Praktikum**

Zielbeitrag:

OZ1	Arbeitgebermarke	
OZ2	Führungsverständnis	
OZ3	Personalentwicklung	
OZ4	Zusammenarbeit	
OZ5	Steuerung	

Controlling:

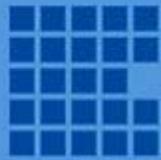
- jährliche Ausbildungszahlen
- jährliche Praktikantenzahlen nach Kategorien

Umsetzung:

- Projektstart: 01.04.2017
- geplantes Projektende: **12/2018**

Empfehlung:

- Anerkennung von Arbeitszeit in der Arbeitsplatzbeschr.
- Raumreserven für Ausb.



Maßnahme: Gute Ausbildungsbedingungen gestalten

M005

Meilensteine/Ergebnisse:

- * Ausbildungsphilosophie entwickelt und kommuniziert
- * Qualifizierungskonzept für Ausbilder ist entwickelt
- * Qualifizierungskonzept für Ausbilder wird umgesetzt
- * Abrechnungskreis LOGA für Praktikanten wird genutzt
- * rechtlicher Rahmen für unbezahlte Praktika geklärt
- * Sensibilisierung f. Belange der Ausbildung (Ausbilder, Raum, Zeit)
- * Ausbildungs-/Praktikanteneinsatz
- * entgeltetes Praktikum

2017				2018			
Q I	Q II	Q III	Q IV	Q I	Q II	Q III	Q IV
				✓			
			✓				
					✓		
		✓					
				✗	✗	✗	✗
						✗	✗
		✗	✗	✗	✗	✗	✗

Meilensteine/Ergebnisse:

- * Sensibilisierung f. Belange der Ausbildung (Ausbilder, Raum, Zeit)
- * Ausbildungs-/Praktikanteneinsatz
- * entgeltetes Praktikum

2019				2020			
Q I	Q II	Q III	Q IV	Q I	Q II	Q III	Q IV

Maßnahme: Inklusion leben

M006

Handlungsfeld: Diversity - Vielfalt und Unterschiede der Beschäftigten

Prio: 1

Projektbeteiligte: 111+112 (PL), 11, 13, Vertrauensfrau für schwerbehinderte Menschen, PR, AGPE

Status:

1. Analyse der Auswahlverfahren im Hinblick auf den Aspekt Benachteiligungsfreiheit“
2. Barrierefreiheit – Analyse der Rahmenbedingungen in den Dienststellen zur Beschäftigung von schwerbehinderten bzw. in der Leistung eingeschränkten Mitarbeiter*innen (Vernetzung zu M040)
3. Entwicklung eines Konzepts zur Stärkung des Themas Inklusion
 - Haltung der Führungskräfte und Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter
 - Ressourcenkonzept – insbesondere im Hinblick auf Arbeitsassistenten bzw. das Erfordernis von zusätzlichen Planstellen zur Sicherung der Aufgabenerfüllung
 - Grundsätzliches Arbeitsplatzkonzept zur Ausstattung von Arbeitsplätzen im Hinblick auf Einrichtungs- und Betreuungsprozess und Finanzierung
 - Personalentwicklungs- und Begleitungskonzept für schwerbehinderte Mitarbeiter*innen
4. Abhängig vom Konzept Schaffung von zentralen/dezentralen Ressourcen zur nachh. Umsetzung
5. Überprüfung der Kooperationsstrukturen mit externen Partnern und Verstetigung derselben

Zielbeitrag:

OZ1	Arbeitgebermarke	↑
OZ2	Führungsverständnis	↗
OZ3	Personalentwicklung	↑
OZ4	Zusammenarbeit	↗
OZ5	Steuerung	↗

Controlling:

- Schwerbehindertenquote
- Anteil der Einstellung von sbM in externen Verfahren
- Planstellen für sbM
- Assistenzstellen

Umsetzung:

- Projektstart: 01.06.2019
- geplantes Projektende: 28.02.2022

Empfehlung:



Maßnahme: Inklusion leben

M006

Meilensteine/Ergebnisse:

- * Analyse der personalwirtschaftlichen IST-Situation
- * Analyse der Rahmenbedingungen in den Dienststellen
- * Überprüfung der Kooperationsstrukturen mit externen Partnern
- * Erarbeitung eines Soll-Konzepts
- * Beschluss über das Ressourcen-Konzept der Stadt Erlangen
- * Überarbeitung und Anpassung der DV Inklusion
- * Pilotphase der Umsetzung

2019				2020			
Q I	Q II	Q III	Q IV	Q I	Q II	Q III	Q IV
							2021
							2021
							21/22



Maßnahme: Kennzahlensystem für Personaldaten - Entwicklung eines Reportstandards M024

Handlungsfeld: Personalcontrolling **Prio:** 1

Projektbeteiligte: 113 (PL), 11, AGPE, GSt, PR, Führungskräfte

Status:

- Erste Inhalte wurden gemeinsam mit dem Projekt M025 „Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen,“ erarbeitet.
- Die bereits definierten Kennzahlen werden im Bereich des Personalcontrollings geführt. Die Veröffentlichung erfolgt regelmäßig im Personalbericht der Stadtverwaltung.
- Im Rahmen einer Querschnittsaufgabe werden bei allen laufenden Maßnahmen des Masterplans Kennzahlen definiert und fortgeschrieben.
- Aktuell erfolgt die Schwerpunktsetzung auf das operative Controlling.

Zielbeitrag:

OZ1	Arbeitgebermarke	➔
OZ2	Führungsverständnis	➔
OZ3	Personalentwicklung	➔
OZ4	Zusammenarbeit	➔
OZ5	Steuerung	⬆

Controlling:

- Kennzahlen zur Erreichung der Ober- und Unterziele des MPPM
- Kennzahlen zur Erreichung der operative Ziele der MPPM-Maßnahmen

Umsetzung:

- Projektstart: 04.2017
- Querschnittsaufgabe des Masterplans
- geht nach der Definition der jeweiligen Kennzahlen in den Regelbetrieb über

Empfehlung:

- das Personalcontrolling steht bei der Definition und Pflege von Kennzahlen zur Verfügung

Maßnahme: Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen - Festlegung des Standards und der Indikatoren M025

Handlungsfeld: Personalcontrolling

Prio: 2

Projektbeteiligte: 113 (PL), 11, AGPE, GSt, Statistik, PR

Status:

- Die Inhalte der Mitarbeiterbefragung wurden entwickelt und abgestimmt.
- Die Mitarbeiterbefragung wird aktuell durch die abgeschottete Statistikstelle als Online- und Papierumfrage durchgeführt.
- Nach dem Zeitablauf und der Erfassung der Papierumfrage werden die Basis-Auswertungen durchgeführt und veröffentlicht.
- Auf dieser Basis können weitere Erkenntnisse und Zusatzauswertungen beim Bereich Statistik und Stadtforschung beauftragt werden.

Zielbeitrag:

OZ1	Arbeitgebermarke	↗
OZ2	Führungsverständnis	↗
OZ3	Personalentwicklung	↗
OZ4	Zusammenarbeit	↗
OZ5	Steuerung	↑

Controlling:

- Durchführung der Mitarbeiterbefragung
- Wiederholung der Befragung zur Beobachtung der Entwicklung

Umsetzung:

- Projektstart: 04.2017
- geplantes Projektende : Mitte 2019

Empfehlung:

- die aktuell festgelegte MA-Befragung soll in 3 Jahren wiederholt werden (Veränderung-Erkenntnis)

Maßnahme: Bedarfsgerechte Personalentwicklung durch bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildungskonzepte sicherstellen M029

Handlungsfeld: Personalentwicklung **Prio:** 1

Projektbeteiligte: 111 (PL), 11, 112, AGPE,

Status:

- Führungsverständnis entwickelt (vgl. M008)
- Konzept AL II wird umgesetzt
- Konzept AL I in Abstimmung mit PR (Verknüpfung zu M008/M040)
- Konzept modulare Qualifizierung/Aufstiegsqualifizierung ist fortgeschrieben (Vorratsqualifizierung 29a)

In Bearbeitung:

- Wertepapier für Trainer und Referenten
- Qualifizierungsreihe für Amtsleitungen
- Führungskräftequalifizierung
- WS Stadtjugendamt - Mitarbeiter gewinnen - binden - halten (Folge-WS)

Zielbeitrag:

OZ1	Arbeitgebermarke	↑
OZ2	Führungsverständnis	↗
OZ3	Personalentwicklung	↑
OZ4	Zusammenarbeit	↑
OZ5	Steuerung	↗

Controlling:

- interne Stellenbesetzungen
- Fluktuation
- Zufriedenheit mit Entwicklungsmögl.

Umsetzung:

- Projektstart: 07/2017
- geplantes Projektende: 12/2020

Empfehlung:



Maßnahme: Bedarfsgerechte Personalentwicklung durch bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildungskonzepte sicherstellen

M029

Meilensteine/Ergebnisse:

- * Implementierung Führungsverständnis
- * Wertepapier für Trainer*innen/Coaches
- * Qualifizierungsreihe für Amtsleitungen konzipiert
- * Evaluation und Anpassung des Bedarfs an Inhouse-Fortbildungen
- * AL II: Qualifiziertes Zulassungskonzept - Kapazitäten: 5 + x p.a.
- * AL I: Qualifiziertes Zulassungskonzept - Kapazitäten: 5 + x p.a.
- * Entwicklungskonzept - sozialer Bereich
- * Entwicklungskonzept - gewerblicher/technischer Bereich

2017				2018			
Q I	Q II	Q III	Q IV	Q I	Q II	Q III	Q IV
							✓
			✓				
							✓

Maßnahme: Ausweitung der Aufstiegsmöglichkeiten für Beamtinnen/Beamte und Einführung der Möglichkeit der Vorratsqualifizierung M029

Handlungsfeld: Personalentwicklung **Prio:** 1

Projektbeteiligte: 112 (PL), 11, AGPE, PR

Status:

- Abstimmung mit PR zu den Rahmenbedingungen ist erfolgt.
- Erste modulare Qualifizierungen im Rahmen des Modells haben im Herbst 2018 begonnen, alle 3 Möglichkeiten wurden nachgefragt und konnten vergeben werden.
- Nächste Ausschreibung für 2019 wird im Juni erfolgen
- Beförderungswartezeiten werden ab 01.04.2019 deutlich verkürzt, weitestgehend gesetzliche Mindestwartezeiten
- Personalbindungsmaßnahme durch Verbesserung der Karrieremöglichkeiten

Zielbeitrag:

OZ1	Arbeitgebermarke	↑
OZ2	Führungsverständnis	→
OZ3	Personalentwicklung	↑
OZ4	Zusammenarbeit	↗
OZ5	Steuerung	→

Controlling:

- Bericht über die Nachfragesituation in der AGPE und im nächsten LA
- Information im LA und Personalbericht

Umsetzung:

- Projektstart: April 2018
- geplantes Projektende: Ende 2019
- Evaluation und ggf. Nachjustierung der Rahmenbedingungen

Empfehlung:



Maßnahme: Ausweitung der Aufstiegsmöglichkeiten für Beamtinnen/Beamte und Einführung der Möglichkeit der Vorratsqualifizierung

M029

Meilensteine/Ergebnisse:

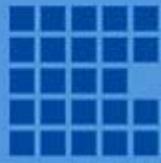
- * Abstimmung der Qualifizierungsbedarfe für Beamt*innen
- * innerhalb Amt 11
- * Rückkopplung mit PR
- * Entwurf der Ausschreibung
- * Veröffentlichung
- * Umsetzung

2017				2018			
Q I	Q II	Q III	Q IV	Q I	Q II	Q III	Q IV
						✓	
						✓	
						✓	
						✓	

Meilensteine/Ergebnisse:

- * Evaluation
- * ggfs. Anpassung

2019				2020			
Q I	Q II	Q III	Q IV	Q I	Q II	Q III	Q IV



Maßnahme: Stellenbesetzungsverfahren weiterentwickeln M036

Handlungsfeld: Personalgewinnung **Prio:** 1

Projektbeteiligte: 112 (PL), 11, AGPE, Referats-, Schul-, Amts- und Werkleitungen, GST, PR, SBV

Status:

- Projekterweiterung 1 - Aufgaben- und Strukturrevision Abt. 112 :
Optimierung der Aufbau- und Ablauforganisation auch im Hinblick auf neues Online-Bewerbungsportal
Schnittstellenbetrachtung Abt. 111 und Abt. 113
erste Maßnahmen bei Freigabe von Stellenbewertungen wurde umgesetzt
- Projekterweiterung 2 - neues Online-Bewerbungsportal:
Bewerber*innen sollen ihre Bewerbungsunterlagen auf einfache Weise ohne Registrierung im Rahmen eines zeitgemäßen Online-Bewerbungsverfahrens bei der Stadt Erlangen einreichen können
- Vertragsverlängerung mit "Königsteiner Agentur" ab 01.01.2020 wird angestrebt
- die Projekterweiterungen verzögern die grundlegende Planung des Projektes

Zielbeitrag:

OZ1	Arbeitgebermarke	↑
OZ2	Führungsverständnis	↗
OZ3	Personalentwicklung	↗
OZ4	Zusammenarbeit	↑
OZ5	Steuerung	↗

Controlling:

- Sachstandsbericht GAG

Umsetzung:

- Projektstart: 04/2017
- geplantes Projektende: **31.10.2022**

Empfehlung:



Maßnahme: Stellenbesetzungsverfahren weiterentwickeln

M036

Meilensteine/Ergebnisse:

- * Ist-Erhebung des derzeitigen Stellenbesetzungsverfahrens
- * Prozessbetrachtung organisatorisch und personalwirtschaftlich
- * Rückkopplung in Workshop mit Ref., SL, AL, WL
- * Auftragserteilung an neue Werbeagentur
- * Anpassung der technischen Ausstattung an Digitalisierung
- * abteilungsinterner Workshop 112 zu Optimierungsmöglichkeiten
- * Ausschreibung eines neuen Online-Bewerbungsverfahrens

- * Ausschreibung eines neuen Online-Bewerbungsverfahrens
- * Aufgaben- und Strukturrevision Abt. 112
- * Erarbeitung des Soll-Prozesses mit neuem Verfahren
- * Leitfaden Organisation und Personalwirtschaft erstellen
- * Durchführung von Informationsveranstaltungen für FK

- * Ausschreibung eines neuen Online-Bewerbungsverfahrens
- * Konzept für regelmäßige Infoveranstaltungen für FK
- * Leitfaden Organisation und Personalwirtschaft erstellen
- * Durchführung von Informationsveranstaltungen für FK
- * Pilotphase der Umsetzung: Anfang 2021

2017				2018			
Q I	Q II	Q III	Q IV	Q I	Q II	Q III	Q IV
			✓				
					✓		
				✓			
				✓			
						✓	✓
						✓	
2019				2020			
Q I	Q II	Q III	Q IV	Q I	Q II	Q III	Q IV
2021				2022			
Q I	Q II	Q III	Q IV	Q I	Q II	Q III	Q IV



Maßnahme: Entwicklung eines ganzheitlichen Konzepts zum Umgang mit Veränderungen in der Arbeitsleistung von Beschäftigten M040

Handlungsfeld: Personalbindung **Prio:** 2

Projektbeteiligte: 111+112 (PL), 11, AGPE, SBV, PR, GSt, Ref, SL, AL, WL

Status:

- Projektauftrag befindet sich in der Abstimmung im Hinblick auf zeitliche Abläufe und Sicherstellung der Beteiligungen bei den inhaltlichen Fragen zu:
 - * rechtlichem, wirtschaftlichem und sozialem Rahmen
 - * Kommunikation der FK, Amt 11, Beteiligten und mit Beschäftigten
- Zuständigkeitsregelungen im Umgang mit leistungsveränderten Beschäftigten
 - * Einbindung externer Partner
 - * Berücksichtigung gesamtstädtischer Interessen

Zielbeitrag:

OZ1	Arbeitgebermarke	
OZ2	Führungsverständnis	
OZ3	Personalentwicklung	
OZ4	Zusammenarbeit	
OZ5	Steuerung	

Controlling:

- Einbringung einer Beschlussvorlage für den Stadtrat zur Festlegung der künftigen Vorgehensweise
- Verschriftlichung der Neuregelung

Umsetzung:

- Projektstart: 01.07.2018
- GAG: Zwischenergebnisse 12/2020
- StR-Beschluss 02/2021
- geplantes Projektende: 31.12.2022

Empfehlung:



Maßnahme: Entwicklung eines ganzheitlichen Konzepts zum Umgang mit Veränderungen in der Arbeitsleistung von Beschäftigten

M040

Meilensteine/Ergebnisse:

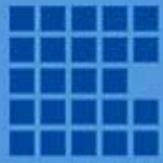
- * Prozess Wiedereingliederung
- * Kooperationsstrukturen der betrieblichen Partner
- * Analyse der personalwirtschaftlichen IST-Situation
- * Haushaltsrechtliche Grundlagen und Analyse des Stellenplans
- * Verantwortungsgemeinschaft - Einbindung der Führungskräfte

2018				2019			
Q I	Q II	Q III	Q IV	Q I	Q II	Q III	Q IV
		■	■	■	■		
		■	■	■	■	■	■
				■	■		
						■	■
							■

Meilensteine/Ergebnisse:

- * Verantwortungsgemeinschaft Einbindung der Führungskräfte
- * Kooperationskonzept - eignungsdiagnostische Verfahren
- * Finalisierung des Gesamtkonzeptes inkl. Vorbereitung StR-Beschl.
- * Anpassung von DVs
- * Information und Einbindung der FK in Vorbereitung auf die Umsetz.

2020				2021			
Q I	Q II	Q III	Q IV	Q I	Q II	Q III	Q IV
■	■						
		■	■				
				■			
					■	■	
						■	■



Neue Maßnahmen / Projekte

Maßnahme: Verbesserung der Möglichkeiten für Führungskräfte in Teilzeit M010

Handlungsfeld: Führungsentwicklung **Prio:** 1

Projektbeteiligte: Gleichstellungsbeauftragte (PL), 11, 111, 112, AGPE

Status:

- Vorarbeiten im Rahmen einer Bachelorarbeit, die durch GSt begleitet wurde, sind erfolgt
- aktuell wird Thema im Rahmen einer Masterarbeit weiter vertieft - insbesondere Interviews mit Führungskräften zur Teilung von Führungsstellen

Zielbeitrag:

OZ1	Arbeitgebermarke	↑
OZ2	Führungsverständnis	↗
OZ3	Personalentwicklung	↑
OZ4	Zusammenarbeit	→
OZ5	Steuerung	→

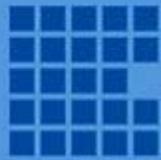
Controlling:

- Anzahl der geteilten Führungspositionen nach Führungsebene
- Modelle für Teilung von Führung nach Führungsebene

Umsetzung:

- Projektstart: 01.03.2019

Empfehlung:



Maßnahme: Standardisierung der Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz in der Stadtverwaltung M016

Handlungsfeld: Gesundheitsmanagement **Prio:** 2

Projektbeteiligte: 111, 11, AGPE

Status:

- Projektauftrag noch nicht erteilt
- Aspekte werden sein:
 - Überprüfung des aktuellen Verfahrens: inhaltlich sowie organisatorisch
 - Ressourcen
 - Nachhaltigkeit

Zielbeitrag:

OZ1	Arbeitgebermarke	➔
OZ2	Führungsverständnis	➔
OZ3	Personalentwicklung	➔
OZ4	Zusammenarbeit	➔
OZ5	Steuerung	➔

Controlling:

Umsetzung:
- Projektstart: 01.10.2019

Empfehlung:

Maßnahme: Gestaltung der Personalentwicklung nach Lebensphasen M021

Handlungsfeld: Personalbindung **Prio:** 1

Projektbeteiligte: 11/AL (PL), 113, 111, 112, 11, AGPE

Status:

- Es wird ein Rahmenkonzept entwickelt, dem die bereits vorhandenen Maßnahmen zugeordnet werden. Zuerst werden die Lebensphasen definiert und beschrieben sowie ein Umsetzungsauftrag für das Mitarbeiterportal formuliert.
- Nach der Umsetzung des Rahmens im Mitarbeiterportal können die bereits vorhandenen Instrumente der Personalentwicklung den verschiedenen Lebensphasen zugeordnet werden.
- Im Zuge der weiteren Umsetzung der Projekte des Masterplans werden aktuelle Projekte und daraus abgeleitete neue Instrumente dem Lebensphasenprinzip zugeordnet

Zielbeitrag:

OZ1	Arbeitgebermarke	➔
OZ2	Führungsverständnis	➔
OZ3	Personalentwicklung	➔
OZ4	Zusammenarbeit	➔
OZ5	Steuerung	➔

Controlling:

Anzahl der Instrumente, die dem Lebenslagenprinzip zugeordnet sind.

Umsetzung:

- Projektstart: 22.03.2019

Empfehlung:

- Rahmenprojekt
- neue Maßnahmen entstehen im Zuge der weiteren Steckbriefe



Neue Maßnahme M039

Maßnahme: Einführung eines Online Bewerbungsverfahrens M039

Handlungsfeld: Personalgewinnung **Prio:** 2

Projektbeteiligte: 119 (PL), 11, AGPE, ...

Status:

- wird im Rahmen des Projektes M036 bearbeitet

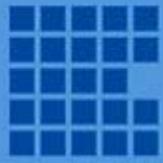
Zielbeitrag:

OZ1	Arbeitgebermarke	↑
OZ2	Führungsverständnis	↑
OZ3	Personalentwicklung	↗
OZ4	Zusammenarbeit	↗
OZ5	Steuerung	→

Controlling:

Umsetzung:

Empfehlung:



Der Beschluss zum Masterplan Personalmanagement steht über die Webadresse www.erlangen.de/personalamt zur Verfügung.

Nächster Sachstandsbericht planmäßig im März 2020