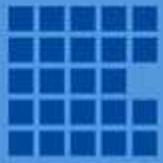
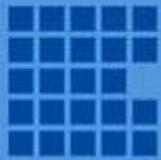


# ***Masterplan Personalmanagement***

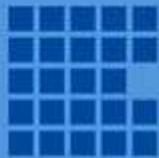
***Lenkungsausschuss  
3. Februar 2020***



- Übersichten zu den Maßnahmen
- 3 neue Abschlussberichte
- 13 Sachstandsberichte
- weiteres Vorgehen,  
Termin nächste Sitzung,  
Feedback

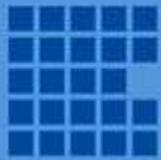


<b>HNr</b>	<b>Handlungsfeld</b>
<b>MNr</b>	<b>Maßnahmentitel</b>
<b>H01</b>	Ausbildung
<b>H02</b>	Diversity
<b>H03</b>	Führungsentwicklung
M008	Weiterentwicklung der Führungsgrundsätze / Führungsleitlinien
<b>H04</b>	Gesundheitsmanagement
M017	Überprüfung bestehender Gesundheitsvorsorge und deren Weiterentwicklung
<b>H05</b>	Personalbindung
M021	Gestaltung der Personalentwicklung nach Lebensphasen
M022	Homeoffice / Telearbeit weiterentwickeln
<b>H06</b>	Personalcontrolling
M025	Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen - Festlegung des Standards und der Indikatoren
<b>H07</b>	Personalentwicklung
M045	Qualifizierung und stadtweiter Einsatz von Moderatorinnen und Moderatoren als erster Baustein eines Talentmanagements
<b>H08</b>	Personalgewinnung
<b>H09</b>	Wissensmanagement
M032	Nachhaltige Verankerung des Wissensmanagements / der Wissensbewahrung bei der Stadtverwaltung



HNr	Handlungsfeld	Priorität MA*Innen	Priorität Stadtrat	Projektstart Projektleitung	
MNr	Maßnahmentitel				
<b>H01</b>	Ausbildung		H01		
M003	Erstellung eines Konzeptes für das Ausbildungsmarketing	39	3	2019	111
M005	Gute Ausbildungsbedingungen gestalten	3	1	2017	111
<b>H02</b>	Diversity		H02		
M006	Inklusion leben	12	1	2018/2019	111+112
<b>H03</b>	Führungsentwicklung		H03		
M010	Verbesserung der Möglichkeiten für Führungskräfte in Teilzeit	33	1	2019	GSt
M014	Traineeprogramme für wechselnde Zielgruppen	28	6	2019	111
<b>H04</b>	Gesundheitsmanagement		H04		
M016	Standardisierung der Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz in der Stadtverwaltung	25	2	2019	111
<b>H05</b>	Personalbindung		H05		
M040	Entwicklung eines ganzheitlichen Konzepts zum Umgang mit Veränderungen in der Arbeitsleistung von Beschäftigten	24	2	2018	111+112
<b>H06</b>	Personalcontrolling		H06		
M024	Kennzahlensystem für Personaldaten - Entwicklung eines Reportstandards	52	1	2017	113
<b>H07</b>	Personalentwicklung		H07		
M029	Bedarfsgerechte Personalentwicklung durch bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildungskonzepte sicherstellen	1	1	2017	111
<b>H08</b>	Personalgewinnung		H08		
M001	Erstellung eines Konzeptes für das Arbeitgebermarketing	35	6	2019	111/112
M036	Stellenbesetzungsverfahren weiterentwickeln	7	1	2017	112

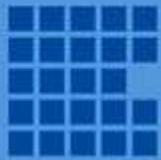
ohne Projektauftrag



# Bewertung der laufenden Maßnahmen

Maßnahme	Projekthalt	Zeitplan	Budget	Eskalation
<b>M001</b> <b>M003</b> Erstellung eines Konzeptes für das Arbeitgeber- und Ausbildungsmarketing (111)				
<b>M005</b> Gute Ausbildungsbedingungen gestalten (111)				
<b>M006</b> Inklusion leben (111+112)				
<b>M010</b> Verbesserung der Möglichkeiten für Führungskräfte in Teilzeit (GSt)				
<b>M014</b> Traineeprogramme für wechselnde Zielgruppen (111)				
<b>M016</b> Standardisierung der Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz in der Stadtverwaltung (111)				
<b>M024</b> Kennzahlensystem für Personaldaten - Entwicklung eines Reportstandards (113)				

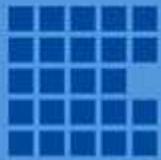
Legende:				



# Bewertung der laufenden Maßnahmen

Maßnahme		Projekinhalt	Zeitplan	Budget	Eskalation
<b>M029</b>	Bedarfsgerechte Personalentwicklung durch bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildungskonzepte sicherstellen				
<b>M036</b>	Stellenbesetzungsverfahren weiterentwickeln (112)				
<b>M040</b>	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
	= Projektstart 2017		= Projektstart 2018
	= Projektstart 2019		= Eskalation OBM oder Lenkungsausschuss



**Maßnahme:** Gestaltung der Personalentwicklung nach Lebensphasen

M021

**Handlungsfeld:** Personalbindung

**Prio:** 1

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

## Abschlussbericht:

### Projektverlauf:

- Konzeptentwicklung
- Implementierung im neuen Mitarbeiterportal
- Überarbeitung und Zuordnung von Artikeln/Dokumenten

### Zielerreichung/Ergebnis/Umsetzung:

- mehrdimensionaler Zugang zu Informationen im Mitarbeiterportal:  
Sachliche Gliederung + Berufsphasen + Lebensphasen + Beschäftigtengruppen
- Volltextsuche

## Zielbeitrag:

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

## Controlling:

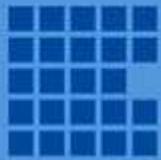
Formulargesteuerte Zuordnung neuer Artikel/Maßnahmen auf Berufs- und Lebensphasen, sowie Beschäftigtengruppen

## Umsetzung:

- Projektstart: 22.03.2019
- Projektende: 31.12.2019

## Ausstehend/zu klären:

Masterplan-Maßnahmen sollen sich an den Lebenslagen orientieren und dies auch ausweisen.



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

**Handlungsfeld:** Personalcontrolling **Prio:** 2

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

### Abschlussbericht:

#### Projektverlauf:

- Inhalte (Standards/Indikatoren) der Befragung wurden mit PR abgestimmt
- Befragung wurde von Amt 13-4 Anfang 2019 erstmals durchgeführt

#### Zielerreichung/Ergebnis/Umsetzung:

- hohe Beteiligung (online 47% und Papier 27%)
- erwartungsgemäß unterschiedliche Bewertung der Ergebnisse
- Dokumentation und Veröffentlichung der Ergebnisse (Statistik aktuell) sowie Mzk HFPA
- Instrument Mitarbeiterbefragung damit implementiert

### Zielbeitrag:

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

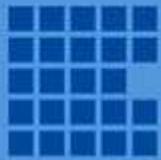
### Controlling:

Ergebnisvergleich im Rahmen der nächsten Mitarbeiterbefragung 2022

### Umsetzung:

- Projektstart: 4/2017
- Projektende: 2/2020

### Ausstehend/zu klären:



**Maßnahme:** Ausweitung der Aufstiegsmöglichkeiten für Beamtinnen/Beamte und Einführung der Möglichkeit der Vorratsqualifizierung M029a

**Handlungsfeld:** Personalentwicklung **Prio:** 1

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

### Abschlussbericht:

#### Projektverlauf (insbes. Abweichungen):

-Angebot wurde 2018 mit der Vergabe von 3 Möglichkeiten pro Jahr eingeführt

#### Zielerreichung/Ergebnis/Umsetzung:

- In den Jahren 2018 und 2019 wurden alle Möglichkeiten der Vorratsqualifizierung von den Beamt\*innen ausgeschöpft  
-bisher haben alle teilnehmenden Beamt\*innen ihre Aufstiegsprüfung bestanden.

### Zielbeitrag:

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

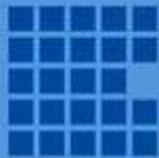
### Controlling:

- jährliche Erhebung der Anzahl genutzter Vorratsqualifizierung

### Umsetzung:

- Projektstart: 01.12.2017  
- Projektende: 30.09.2019  
- Projektreview (Okt. 2020)

### Ausstehend/zu klären:



**Maßnahme:** Erstellung von Konzepten für das Arbeitgebermarketing (M001) und Ausbildungsmarketing (M003) M001  
M003

**Handlungsfeld:** Personalgewinnung sowie Ausbildung **Prio:** 3

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

**Status:**

- beide Steckbriefe sind noch nicht aufgerufen. Keine Projektaufträge erteilt.
- aktueller Nachwuchs- und Fachkräftemangel zwingt Amt 11 zum Handeln
- 2019: Messestand beschafft
- seit 2019: Mitwirkung in der Projektgruppe Corporate Design
- in 2020: Relaunch des Internetauftritts
- in diesem Rahmen muss Amt 11 das Thema Arbeitgebermarketing angehen
- in Zusammenarbeit mit dem eGovernment-Center wird seit 2019 eine Präsenz in den sozialen Medien (Instagram, Xing und LinkedIn) aufgebaut
- Ressourcenproblem in den Abt. 111 und 112
- Planstellenbedarf lt. StR-Beschluss 2016 für die Maßnahme 1,5 Stellen

**Zielbeitrag:**

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

**Controlling:**

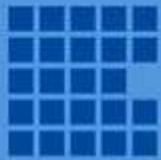
- Bewerber\*innenzahlen
- Fluktuationsquote
- Lokalisierung des Einzugsbereichs der NWK

**Umsetzung:**

- Projektstart: nicht gestartet
- geplantes Projektende:
- 
- 

**Empfehlung:**

Marketing-Aspekt im Bewerbermanagement mitdenken, z.B. durch wertschätzende Rückmeldung bei Initiativbewerbungen Ressourcen sichern



**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
- Nachwuchskraft betreut Praktikant\*in
- entgeltetes Praktikum (siehe M05a)

**Zielbeitrag:**

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

**Controlling:**

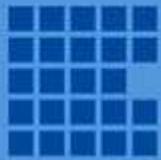
- jährliche Ausbildungszahlen
- jährliche Praktikantenzahlen nach Kategorien

**Umsetzung:**

- Projektstart: 01.04.2017
- geplantes Projektende: 12/2018

**Empfehlung:**

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



**Maßnahme:** Konzept für entgeltete Praktika und Werkstudent\*innen M005  
a

**Handlungsfeld:** Ausbildung **Prio:** 1

**Projektbeteiligte:** 111 und 112, PR, AGPE

**Status:**

- Konzept wurde erstellt
- Beschlussvorlage wird für HFPA-Sitzung am 18.03.2020 vorbereitet
- Abrechnungskreis LOGA für Praktikant\*innen eingerichtet
- rechtlicher Rahmen für bezahlte und unbezahlte Praktika sowie Werkstudent\*innenverträge ist geklärt
- Förderung der Nutzung ÖPNV ist im Konzept enthalten

**Zielbeitrag:**

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

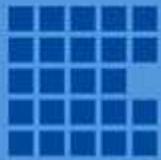
**Controlling:**

- Entwicklung der Anzahl von bezahlten Praktika
- laufende Evaluation der Nutzung von Werkstudent\*innenverträgen

**Umsetzung:**

Projektstart: 01.06.2019  
geplantes Projektende: 08/2020

**Empfehlung:**



**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 (**Führungsverständnis leben**)
  - 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	↗

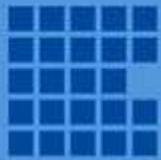
**Controlling:**

- 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:** Verbesserung der Möglichkeiten für Führungskräfte in Teilzeit M010

**Handlungsfeld:** Führungsentwicklung **Prio:** 1

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

**Status:**

- jede Stelle, die bei der Stadt Erlangen ausgeschrieben wird, gilt grundsätzlich als teilzeitfähig
- lehnt eine Führungskraft die Teilzeitfähigkeit ab, muss sie dies in der Mitteilung personeller Veränderungen begründen. GST wird iun das Verfahren einbezogen
- die Arbeitsplatzbeschreibung wurde um eine Teilzeitfähigkeitsanalyse ergänzt
- nächste Schritte: Broschüre; Leitfaden; Beratungs- und Begleitprogramm

**\*) Empfehlungen:**

- Einrichtung eines flexiblen Stellenpools im Umfang von 5 vollen Planstelle
- Entwicklung eines Leitfadens zur Einrichtung einer Teilzeitführungsstelle für Führungskräfte für das Intranet
- Beratungs- und Begleitprogramm

**Zielbeitrag:**

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

**Controlling:**

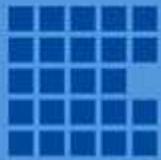
- Anzahl der geteilten Führungspositionen nach Führungsebene
- Modelle für Teilung von Führung nach Führungsebene

**Umsetzung:**

- Projektstart: 01.03.2019
- geplantes Projektende: 31.08.2021
- Projektreview: 03.2022

**Empfehlung:**

\*)



**Maßnahme:** Traineeprogramme für wechselnde Zielgruppen M014

**Handlungsfeld:** Führungsentwicklung **Prio:** 6

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

**Status:**  
- 2020: Traineeprogramm für Führungskräfte (2 Gruppen à 17 MA)  
- 2020: Qualifizierungsreihe für Amtsleitungen  
Traineeprogramme seit 1999 mit wechselnden Adressatenkreisen. Es ist nicht vertretbar diese auszusetzen. Etabliertes Modul der Personalentwicklung mit hoher Akzeptanz  
- Bedarf 2021: Traineeprogramm für an Führung interessierten Mitarbeiter\*innen  
- Bedarf 2021: Traineeprogramm für Vorarbeiter\*innen  
- Bedarf 2021: Traineeprogramm Projektmanagement

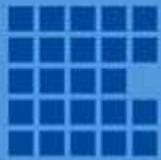
**Zielbeitrag:**

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

**Controlling:**  
- Anzahl der Maßnahmen  
- Anzahl der Teilnehmer\*innen  
-  
-

**Umsetzung:**  
- Projektstart: nicht aufgerufen (Prio 6)  
- geplantes Projektende:  
-  
-

**Empfehlung:**  
- Traineeprogramme regelmäßig durchführen  
- Ressourcen müssen in der PE verstetigt werden



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

**Handlungsfeld:** Gesundheitsmanagement **Prio:** 2

**Projektbeteiligte:** 111, 11, AGPE

**Status:**

- Evaluation des Verfahrens, der vorliegenden Workshopergebnisse und der Erfahrungen aus den Prozessen
- Analyse der Stärken und Schwächen des aktuellen Verfahrens zur Erhebung der psychischen Belastung
- Überprüfung der Prozesse und der Kooperationen
- Überprüfung der Form des Verfahrens und des Ressourcenkonzeptes
- Überprüfung des Umsetzungskonzeptes

**Zielbeitrag:**

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

**Controlling:**

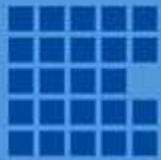
- Verfahren per annum
- Verfahrenszyklus pro Dienststelle

**Umsetzung:**

- Projektstart: 01.11.2019
- Projektende: 30.11.2020

**Empfehlung:**

- zentrale Handlungsbedarfe bündeln



**Maßnahme:** Kennzahlensystem für Personaldaten - Entwicklung eines Reportstandards M024

**Handlungsfeld:** Personalcontrolling **Prio:** 1

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

**Status:**

- laufende Querschnittsaufgabe des Masterplans
- Ableitung von Kennzahlen für den Erfolg des MPPM und einzelner Maßnahmen, z. B. Entwicklung der Zahl der Home-Office-Arbeitsplätze, Teilnahme an Gesundheitsveranstaltungen, etc.
- Veröffentlichung und Fortschreibung im Personalbericht

**Zielbeitrag:**

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

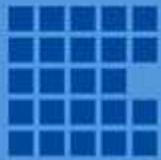
**Controlling:**

Begleitung der MPPM-Maßnahmen durch 113

**Umsetzung:**

- Projektstart: 04.2017

**Empfehlung:**



**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(BL) II wird umgesetzt
- Konzept AL(BL) I in Abstimmung mit PR (Verknüpfung zu M008/M040)
- Konzept modulare Qualifizierung/Aufstiegsqualifizierung ist fortgeschrieben (Vorratsqualifizierung 29a)
- Wertepapier für Trainer und Referenten
- Qualifizierung im Arbeiterbereich: Führerscheinkonzept

**In Bearbeitung:**

- Qualifizierungsreihe für Amtsleitungen
- Führungskräftequalifizierung
- Qualifizierung im Arbeiterbereich, Qualifizierung im pädagogischen Bereich

**Zielbeitrag:**

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

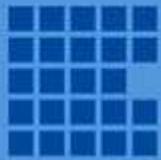
**Controlling:**

- interne Stellenbesetzungen
- Fluktuation
- Zufriedenheit mit Entwicklungsmögl.

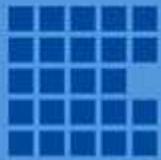
**Umsetzung:**

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

**Empfehlung:**



<b>Maßnahme:</b>	Beschleunigung der Entwicklungsmöglichkeiten für Beamtinnen/Beamte durch Verkürzung der Beförderungswartezeiten	M029 b															
<b>Handlungsfeld:</b>	Personalentwicklung	<b>Prio:</b> 1															
<b>Projektbeteiligte:</b>	112 (PL), 11, PR																
<b>Status:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Verkürzung der Beförderungswartezeiten auf in der Regel die gesetzlichen Mindestwartezeiten ist zum 01.04.2019 erfolgt.</li><li>- Beförderungslinien wurden angepasst.</li><li>- Evaluation und ggf. Anpassung bis Ende 2020</li></ul>	<b>Zielbeitrag:</b> <table border="1"><tr><td>OZ1</td><td>Arbeitgebermarke</td><td>↑</td></tr><tr><td>OZ2</td><td>Führungsverständnis</td><td>→</td></tr><tr><td>OZ3</td><td>Personalentwicklung</td><td>↑</td></tr><tr><td>OZ4</td><td>Zusammenarbeit</td><td>→</td></tr><tr><td>OZ5</td><td>Steuerung</td><td>→</td></tr></table>	OZ1	Arbeitgebermarke	↑	OZ2	Führungsverständnis	→	OZ3	Personalentwicklung	↑	OZ4	Zusammenarbeit	→	OZ5	Steuerung	→
OZ1	Arbeitgebermarke	↑															
OZ2	Führungsverständnis	→															
OZ3	Personalentwicklung	↑															
OZ4	Zusammenarbeit	→															
OZ5	Steuerung	→															
<b>Controlling:</b>	Entwicklung der Fluktuation																
<b>Umsetzung:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Projektstart: September 2018</li><li>- geplantes Projektende Ende 2020</li><li>- Evaluation und ggf. Nachjustierung der Rahmenbedingungen'</li></ul>																
<b>Empfehlung:</b>																	



**Maßnahme:** Ausweitung der Aufstiegsmöglichkeiten für Beamtinnen/Beamte und Ausweitung der Ämterbündelung auf das 2. Beförderungsamt für die Bereiche 331 und 332, 50 und 55 M029  
c

**Handlungsfeld:** Personalentwicklung **Prio:** 1

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

**Status:**  
Ämterbündelung wird im Jahr 2020 umgesetzt.

**zu klären:**

- Bereichsfestlegungen ggf. ausweiten
- Prüfung von Möglichkeiten für diese Bereiche für finanzielle Entwicklung auch für Tarifbeschäftigte
- Auswirkungen auf Beamt\*innen mit "reinen" Stellen des zweiten Beförderungsamtes

**Zielbeitrag:**

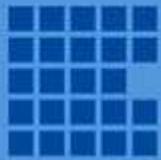
OZ1	Arbeitgebermarke	↑
OZ2	Führungsverständnis	↘
OZ3	Personalentwicklung	↑
OZ4	Zusammenarbeit	→
OZ5	Steuerung	↘

**Controlling:**  
Entwicklung der Personalfuktuation in den Bereichen mit Ämterbündelung

**Umsetzung:**

- Projektstart: 01.05.2019
- Projektende: 30.06.2020
- Projektreview (07/2021)

**Empfehlung:**



**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 :
- Verkürzung der Besetzungsverfahren,
- Leitfaden zur Stellenbesetzung ist erstellt
- Erarbeitung einer neuen Aufbauorganisation und Aufgabenverteilung mit externer Begleitung durch gfa public GmbH. Umsetzungsphase ab 06/2020 mit Besetzung der Stelle der 3. Sachgebietsleitung.
- Projekterweiterung 2 - neues Online-Bewerbungsportal: Ausschreibung und Vergabe wird im Jahr 2020 erfolgen.
- Zusammenarbeit mit der Königsteiner Agentur: europaweite Ausschreibung von Agenturleistungen erfolgt 2020

**Zielbeitrag:**

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

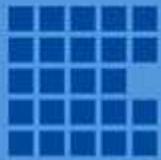
**Controlling:**

- Sachstandsbericht GAG

**Umsetzung:**

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

**Empfehlung:**



**Maßnahme:** 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:**

- Schaffung eines zentralen Ansprechpartners für Führungskräfte und Beschäftigte zum Thema Leistungsveränderung in Abt. 112 steht im Zuge der Reorganisation der Abt. 112 Mitte 2020 an.
- Prüfung von sinnvollen Einsatzmöglichkeiten für leistungsveränderte Beschäftigte in Abstimmung mit den Führungskräften erfolgt strukturiert ab 07/2020
- Prozess und Instrumente für einen gleichmäßigen Ablauf der Kommunikation und Lösungsfindung zwischen den internen Partner\*innen und externen Stellen werden erarbeitet. Workshop am 4.2.2020 unter Beteiligung SchwbVertretung.

**Zielbeitrag:**

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

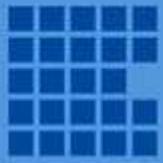
**Controlling:**

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

**Umsetzung:**

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

**Empfehlung:**



## Vereinbarungen zum weiteren Vorgehen:

- Protokoll als MzK für den HFPA im März 2020

## Termin nächster Lenkungsausschuss:

- April 2021 (an einem Montag)  
Einladung erfolgt nach konstituierender Sitzung  
des neuen Stadtrates

## Feedback zur aktuellen Sitzung des Lenkungsausschuss:

- 1,5 Std. für Berichte und Diskussion angemessen