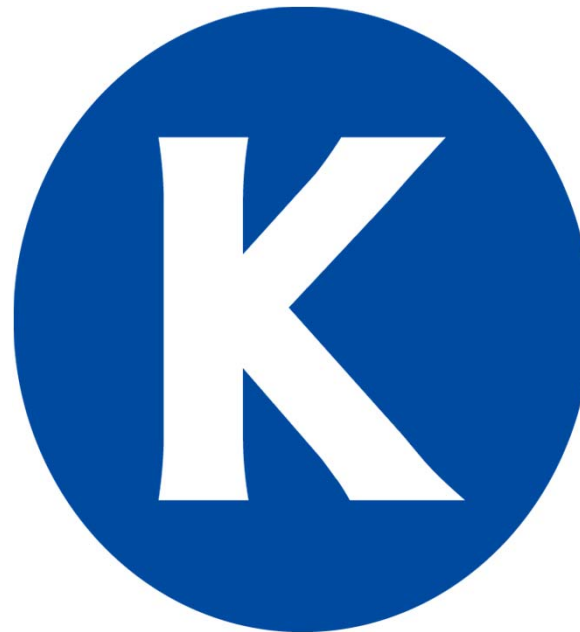


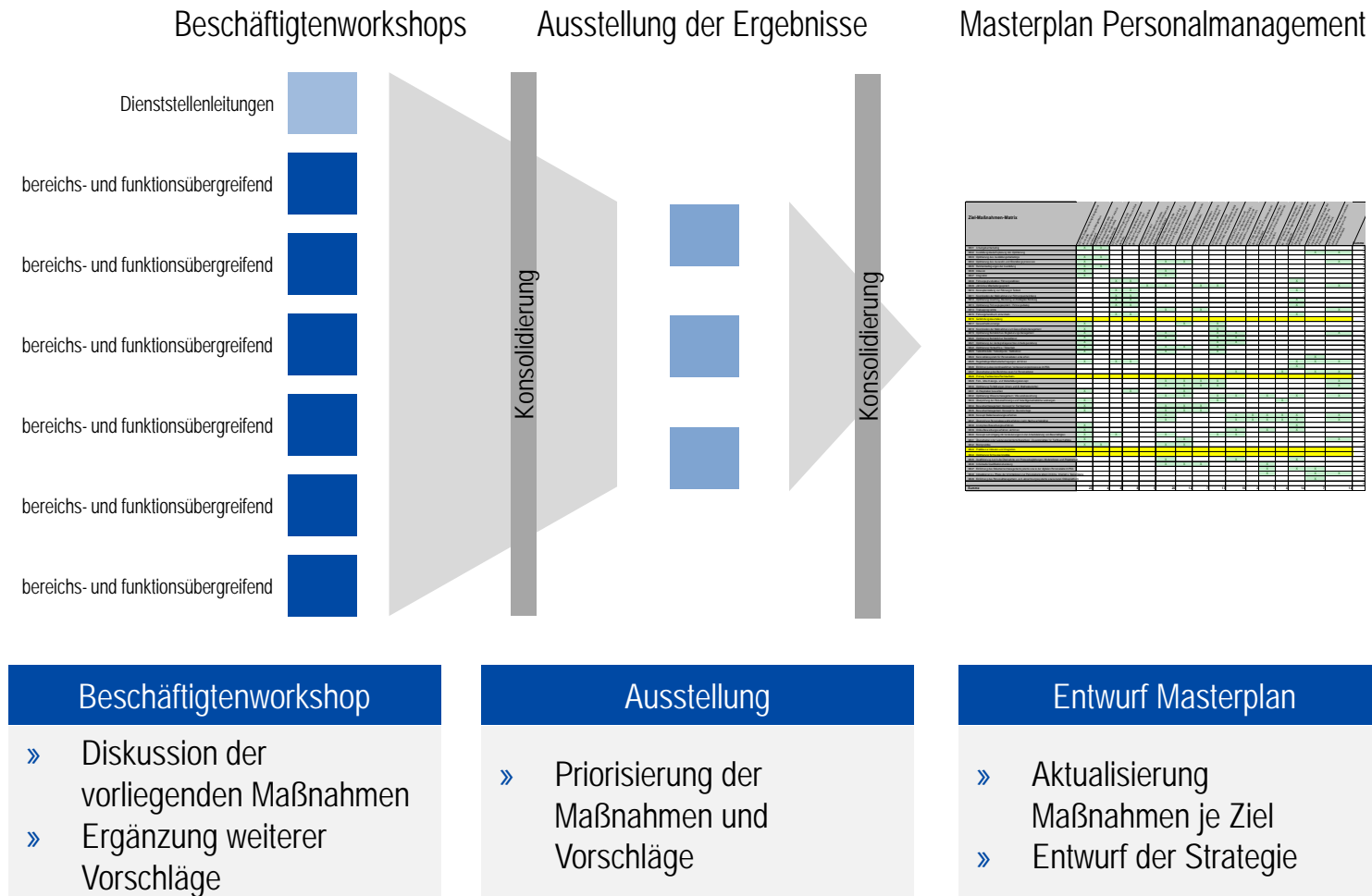
## Entwicklung Maßnahmenkatalog, Priorisierung und Strategiealternativen

Masterplan Personalmanagement  
Präsentation im Stadtrat



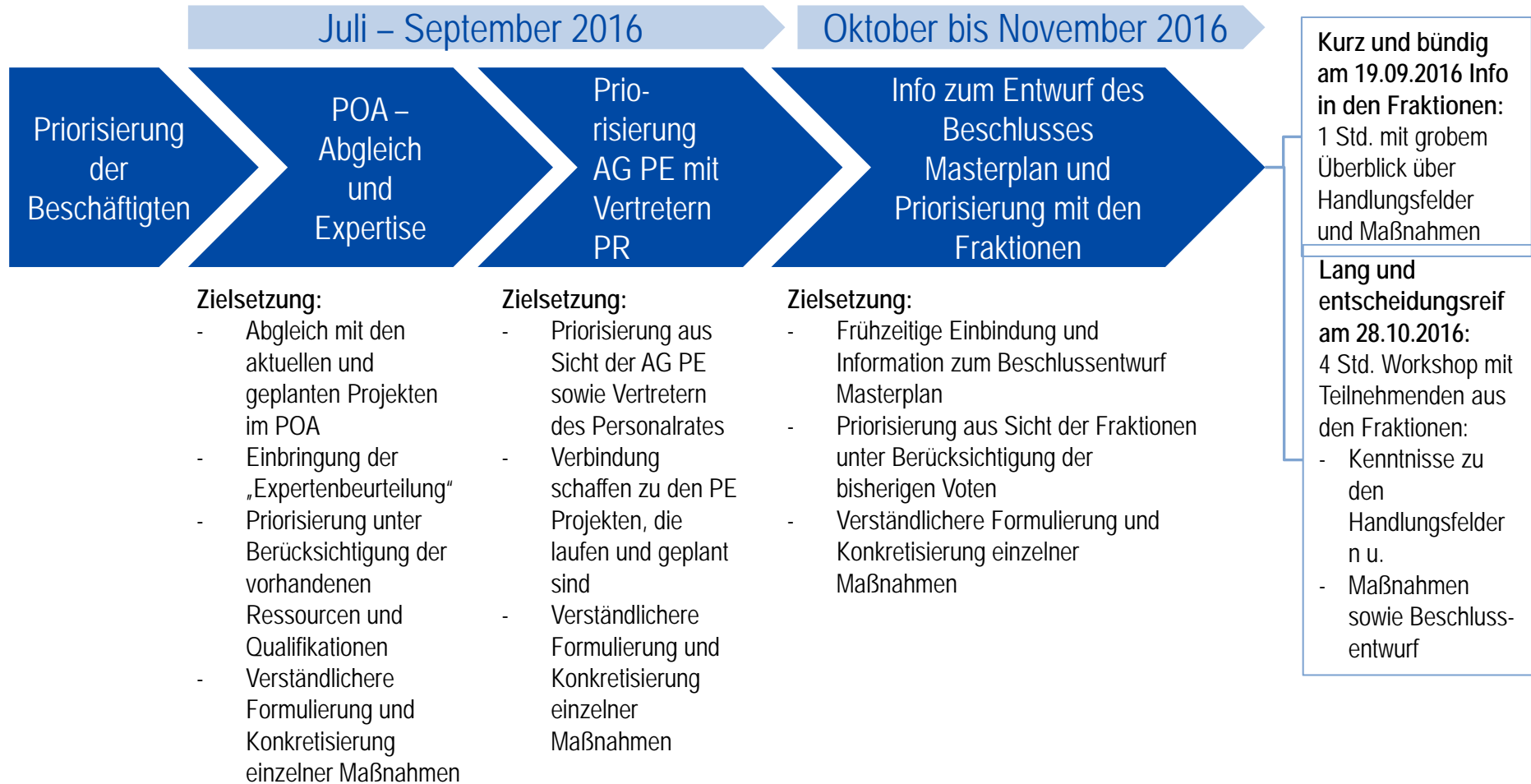
# 1. Projektvorgehen

Beschäftigtenworkshops und Ausstellung wurden im Juni und Juli 2016 durchgeführt



# 1. Projektvorgehen

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



# 1. Projektvorgehen

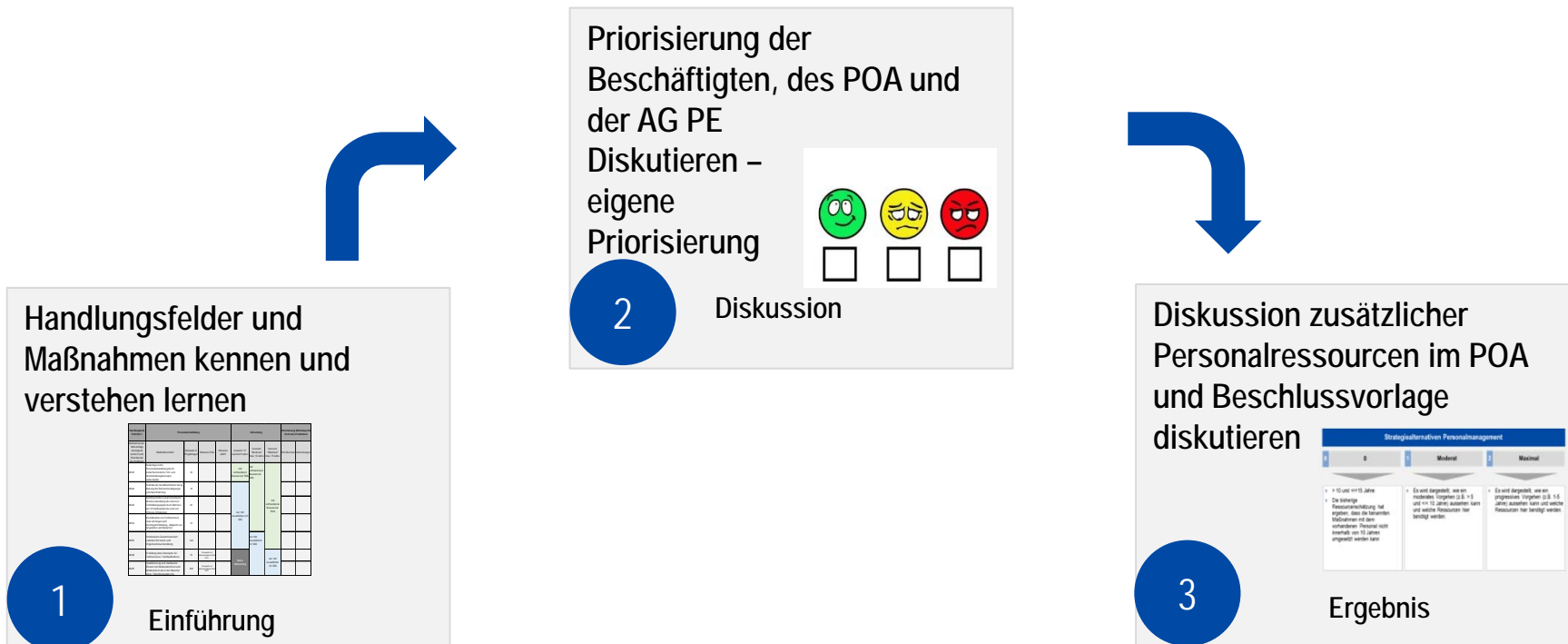
Workshop am 28.11.2016 von 12.30 bis 16.30 Uhr - Zielsetzung und Inhalt

## 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

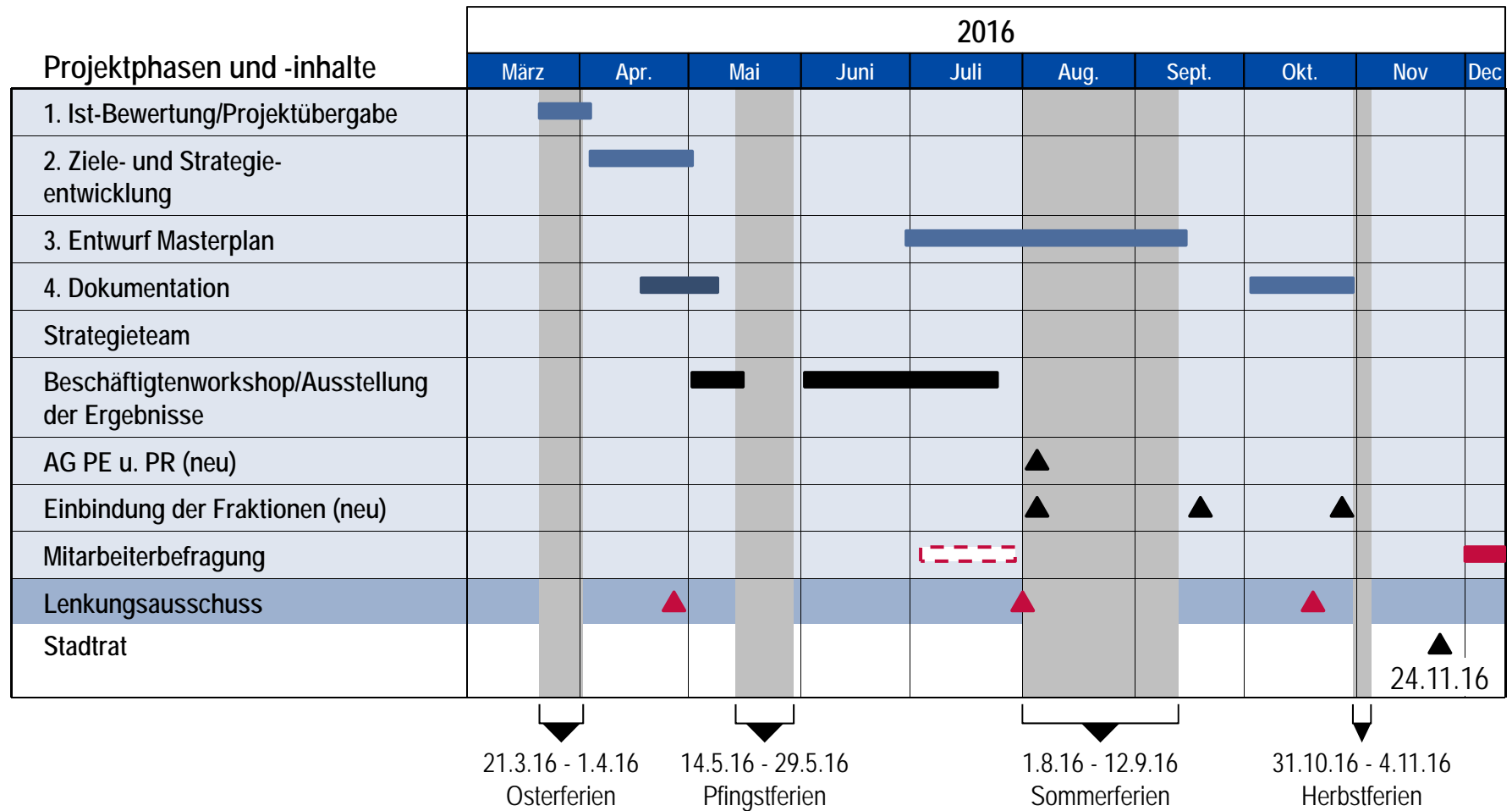
## Teilnehmende:

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



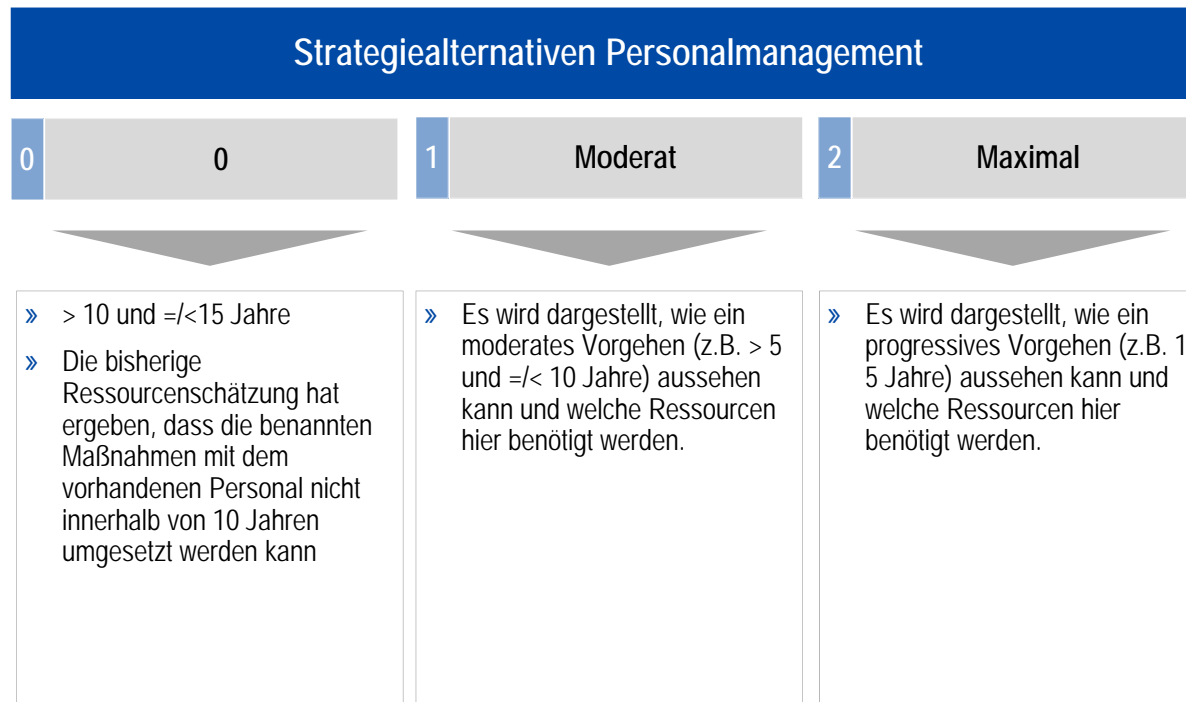
# 1. Projektvorgehen

## Projektzeitplan



## 2. Strategiealternativen zur Umsetzung des Masterplans

Basis für die Ausgestaltung der Strategiealternativen



### Ressourcen für Maßnahmen/Projekte im POA

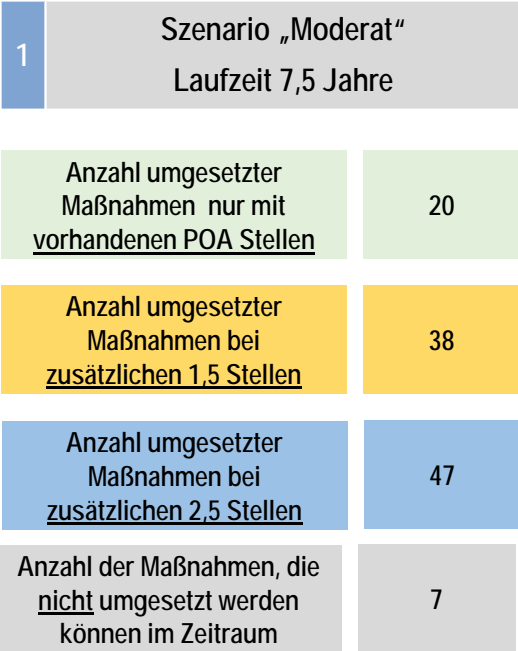
Ein Querschnitt aus 2011-2015 macht deutlich, dass ca. 306 Projekttag pro Jahr, rund 1,5 Stellen für Maßnahmen/Projekte in der aktuellen Stellenbesetzung des POA neben den täglichen Aufgaben bewältigt werden konnte.

## 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
M029	Bedarfsgerechte Personalentwicklung durch bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildungs-konzepte sicherstellen	30	1	1	mit vorhandenen Ressourcen POA
M046	Individuelle Qualifikationsberatung - 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, Quereinstiegen und Aufstiegsfortbildung - Abgleich von Angeboten und Bedarfen	10	21	5	nur mit einer zusätzlichen Stellenschaffung von 1,5 Stellen
M045	Qualifizierung und stadtwweiter 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

9 Handlungsfelder mit insgesamt 54 Maßnahmen sind priorisiert



# 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 Personal- und 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.