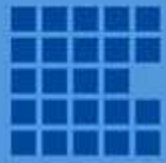




Masterplan Personalmanagement

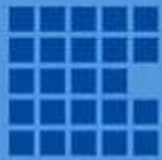
***Lenkungsausschuss
3. Februar 2020***



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

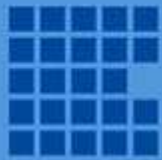


HNr	Handlungsfeld
MNr	Maßnahmentitel
H01	Ausbildung
H02	Diversity
H03	Führungsentwicklung
M008	Weiterentwicklung der Führungsgrundsätze / Führungsleitlinien
H04	Gesundheitsmanagement
M017	Überprüfung bestehender Gesundheitsvorsorge und deren Weiterentwicklung
H05	Personalbindung
M021	Gestaltung der Personalentwicklung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



HNr	Handlungsfeld	Priorität MA*Innen	Priorität Stadtrat	Projektstart Projektleitung	
MNr	Maßnahmentitel				
H01	Ausbildung		H01		
M003	Erstellung eines Konzeptes für das Ausbildungsmarketing	39	3	2019	111
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
M014	Traineeprogramme für wechselnde Zielgruppen	28	6	2019	111
H04	Gesundheitsmanagement		H04		
M016	Standardisierung der Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz in der Stadtverwaltung	25	2	2019	111
H05	Personalbindung		H05		
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
H07	Personalentwicklung		H07		
M029	Bedarfsgerechte Personalentwicklung durch bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildungskonzepte sicherstellen	1	1	2017	111
H08	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
M001 M003	Erstellung eines Konzeptes für das Arbeitgeber- und Ausbildungsmarketing (111)				
M005	Gute Ausbildungsbedingungen gestalten (111)				
M006	Inklusion leben (111+112)				
M010	Verbesserung der Möglichkeiten für Führungskräfte in Teilzeit (GSt)				
M014	Traineeprogramme für wechselnde Zielgruppen (111)				
M016	Standardisierung der Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz in der Stadtverwaltung (111)				
M024	Kennzahlensystem für Personaldaten - Entwicklung eines Reportstandards (113)				

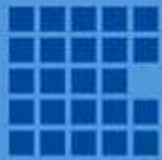
Legende:			
	= Im Plan		= Im Plan
	= geringe Abweichung		= geringe Abweichung
	= deutliche Abweichung		= deutliche Abweichung
	= Projektstart 2017		= Projektstart 2018
	= Projektstart 2019		
	= keine Eskalation erforderlich		= Eskalation auf Projektleitungsebene
	= Eskalation OBM oder Lenkungsausschuss		



Bewertung der laufenden Maßnahmen

Maßnahme		Projekinhalt	Zeitplan	Budget	Eskalation
M029	Bedarfsgerechte Personalentwicklung durch bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildungskonzepte sicherstellen				
M036	Stellenbesetzungsverfahren weiterentwickeln (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



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	⬆

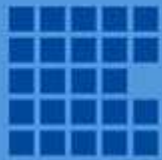
Controlling:

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 M029
a

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
- Abrechnungsbereich 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	↗

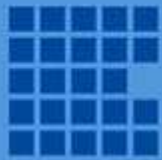
Controlling:

- 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 eingeschränkter 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 Verstärkung 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:

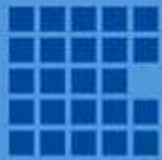
- Anzahl der geteilten Führungspositionen nach Führungsebene
- Modelle für Teilung von Führung nach Führungsebene

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:

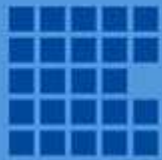
- Verfahren per annum
- Verfahrenszyklus pro Dienststelle

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 Weiterbildungsangebote 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	↔

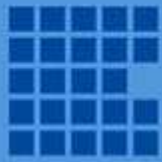
Controlling:

- interne Stellenbesetzungen
- Fluktuation
- Zufriedenheit mit Entwicklungsmögl.

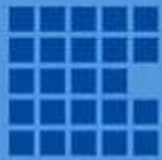
Umsetzung:

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

Empfehlung:



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



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
---------------------------	------------------

<p>Status: Ämterbündelung wird im Jahr 2020 umgesetzt.</p> <p>zu klären:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	↘

<p>Controlling: Entwicklung der Personalfuktuation in den Bereichen mit Ämterbündelung</p>

<p>Umsetzung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Projektstart: 01.05.2019 - Projektende: 30.06.2020 - Projektreview (07/2021)

<p>Empfehlung:</p>



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