

Stadtratszielerreichung für das Jahr 2009 - Personal- und Organisationsreferat

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Zielerreichung bezogen auf das Stadtratsziel in %	Gründe für die Nichterreichung des Stadtratsziels / Bemerkung
<p>01. Das POR verfügt bis Ende 2009 über ein Konzept für eine stadtweite strategische Personalplanung und schafft so in enger Zusammenarbeit mit den Fachreferaten eine verbesserte Planungsgrundlage.</p> <p>Verweis auf die Nachhaltigkeitsziele 4 "Wirtschaft zukunftsfähig gestalten" und 5 "Chancengleichheit"</p>		<p>01.01. Die Grundlagen für eine stadtweite Personalbestandsanalyse sind erarbeitet.</p> <p>Verweis auf die Nachhaltigkeitsziele 4 "Wirtschaft zukunftsfähig gestalten" und 5 "Chancengleichheit"</p> <p>01.02. Ein abgestimmtes Verfahren zur Personalbedarfsbestimmung für einen mehrjährigen Zeitraum ist erstellt, welches insbesondere die Planung der Aufgabenentwicklung und deren Auswirkungen auf den Personalbedarf berücksichtigt.</p> <p>Verweis auf die Nachhaltigkeitsziele 4 "Wirtschaft zukunftsfähig gestalten" und 5 "Chancengleichheit"</p> <p>01.03. Ein Soll-Konzept für eine stadtweite strategische Personalbedarfsplanung liegt vor.</p> <p>Verweis auf die Nachhaltigkeitsziele 4 "Wirtschaft zukunftsfähig gestalten" und 5 "Chancengleichheit"</p>	100	

Stadtratszielerreichung für das Jahr 2009 - Personal- und Organisationsreferat

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Zielerreichung bezogen auf das Stadtratsziel in %	Gründe für die Nichterreichung des Stadtratsziels / Bemerkung
<p>02. Maßnahmen zur Anpassung der zentralen Personalgewinnung durch das POR an den veränderten Arbeitsmarkt sind erarbeitet, damit auch zukünftig das für eine ordnungsgemäße Aufgabenerledigung erforderliche Personal, speziell in Mangelberufen, in ausreichendem Maße zur Verfügung steht.</p> <p>Verweis auf das Nachhaltigkeitsziel 5 "Chancengleichheit"</p>		<p>02.01. Ein Vorschlag zur zukünftigen systematischen Durchführung von Marktbeobachtungen ist erarbeitet und erstmalig erprobt.</p> <p>Verweis auf das Nachhaltigkeitsziel 5 "Chancengleichheit"</p> <p>02.02. Maßnahmen zur Verbesserung der Abwicklung der Premium-Verfahren (herausgehobene Positionen und Mangelberufe) sind erarbeitet und werden umgesetzt.</p> <p>Verweis auf das Nachhaltigkeitsziel 5 "Chancengleichheit"</p> <p>02.03. Über das allgemeine Ausbildungsmarketing an Münchner Schulen hinaus sind an ausgewählten Münchner Schulen spezielle Aktivitäten entwickelt.</p> <p>Verweis auf das Nachhaltigkeitsziel 5 "Chancengleichheit"</p>	100	
<p>03. Die für die Einführung von E-Recruiting erforderlichen fachlichen Anforderungen sind definiert und die technischen Voraussetzungen geschaffen. Die</p>		<p>03.01. Ein Fachkonzept mit der Definition und Beschreibung der Personalgewinnungsprozesse als Grundlage für die technische</p>	50	<p>Die Zielerreichung ist bis Ende 2009 nicht möglich, da vor der Einführung</p>

Stadtratszielerreichung für das Jahr 2009 - Personal- und Organisationsreferat

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Zielerreichung bezogen auf das Stadtratsziel in %	Gründe für die Nichterreichung des Stadtratsziels / Bemerkung
<p>Stadt München verbessert damit die Prozesse der Personalgewinnung als moderne Arbeitgeberin auf dem Arbeitsmarkt.</p> <p>Verweis auf das Nachhaltigkeitsziel 5 "Chancengleichheit"</p>		<p>Umsetzung eines E-Recruiting-Systems ist erstellt.</p> <p>Verweis auf das Nachhaltigkeitsziel 5 "Chancengleichheit"</p> <p>03.02. Eine Abstimmung hinsichtlich der technischen Umsetzung des Fachkonzeptes mit paul@ ist erfolgt.</p> <p>Verweis auf das Nachhaltigkeitsziel 5 "Chancengleichheit"</p>		<p>weiterer Fachverfahren, wie E-Recruiting, innerhalb des Moduls HR von SAP zunächst ein Releasewechsel durchzuführen ist. Damit können die technischen Voraussetzungen nicht geschaffen werden. Die Definition der fachlichen Anforderungen hingegen kann erreicht werden. Insoweit wird das Teilziel, technische Voraussetzungen zu schaffen, in das Jahr 2010 übernommen.</p>
<p>04. Das Personalmanagement kann die Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf die Personalsituation bei der LHM abschätzen. Strategien zu ihrer Bewältigung, insbesondere zur Abwendung eines Fachkräftemangels, werden dem Stadtrat bis 31.12.2009 vorgestellt.</p> <p>Verweis auf die Nachhaltigkeitsziele 4 "Wirtschaft zukunftsfähig gestalten" und 5 "Chancengleichheit"</p>		<p>04.01. Eine Altersstrukturanalyse ist durchgeführt.</p> <p>04.02. Auf der Grundlage der Altersstrukturanalyse sind Szenarien entwickelt und ein Handlungskonzept erarbeitet.</p> <p>04.03. Als Basis für die Entwicklung von geeigneten Schulungsmaßnahmen ist ermittelt, welchen speziellen Fortbildungsbedarf ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (50 plus) im Bereich der Allgemeinen und der IT-Fortbildung neben den bereits bestehenden Seminaren haben. Erste Seminarangebote für die Zielgruppe sind entwickelt.</p>	100	

Stadtratszielerreichung für das Jahr 2009 - Personal- und Organisationsreferat

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Zielerreichung bezogen auf das Stadtratsziel in %	Gründe für die Nichterreichung des Stadtratsziels / Bemerkung
<p>05. Das POR hat die Einrichtung und Besetzung von 270 Ausbildungsplätzen erreicht.</p> <p>Verweis auf das Nachhaltigkeitsziel 4 "Wirtschaft zukunftsfähig gestalten"</p>		<p>05.01. 270 Ausbildungsplätze sind eingerichtet und besetzt</p> <p>Verweis auf das Nachhaltigkeitsziel 4 "Wirtschaft zukunftsfähig gestalten"</p>	100	
<p>06. Das POR stellt bis Ende 2009 den Referaten ein Verfahren zur kurz-, mittel- und langfristigen Bildungsplanung der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung, das die Aufgabenentwicklung und -veränderung in den genannten Zyklen berücksichtigt.</p> <p>Verweis auf das Nachhaltigkeitsziel 4 "Wirtschaft zukunftsfähig gestalten"</p>		<p>06.01. Fortbildungsmaßnahmen, die speziell auf die Steigerung der IT-Kompetenz von Führungskräften ausgerichtet sind, sind entwickelt. Die Seminare werden erstmals im Fortbildungsprogram 2010 veröffentlicht.</p> <p>Verweis auf das Nachhaltigkeitsziel 4 "Wirtschaft zukunftsfähig gestalten"</p> <p>06.02. Den Referaten liegt eine Handlungsempfehlung inklusive möglicher Instrumente vor, die sie in die Lage versetzt, zukünftige Entwicklungen und Veränderungsprozesse durch adäquate Fortbildungsmaßnahmen zu begleiten.</p> <p>à Verweis auf das Nachhaltigkeitsziel 4 "Wirtschaft zukunftsfähig gestalten"</p>	100	

Stadtratszielerreichung für das Jahr 2009 - Personal- und Organisationsreferat

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Zielerreichung bezogen auf das Stadtratsziel in %	Gründe für die Nichterreichung des Stadtratsziels / Bemerkung
<p>07. Das POR entwickelt ein Konzept, mit dem die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dort, wo sie in besonderer Weise gefordert ist, durch gezielte Fortbildungsmaßnahmen der Beschäftigten erhöht wird.</p> <p>Verweis auf die Nachhaltigkeitsziele 5 "Chancengleichheit" und 8 "Kulturelle Entfaltung"</p>		<p>07.01. Leistungsprozesse, die verstärkte interkulturelle Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfordern, sind in mindestens zwei ausgewählten Referaten definiert. Es liegen Konzepte zur Förderung der interkulturellen Kompetenzen der Zielgruppen vor.</p> <p>Verweis auf die Nachhaltigkeitsziele 5 "Chancengleichheit" und 8 "Kulturelle Entfaltung"</p>	100	
<p>08. Für die stadtweite Umsetzung der Maßnahmen der Leitsätze 2008 (Betriebliche Gleichstellung) liegt bis 31.12.2009 eine verbindliche Planung vor.</p> <p>Verweis auf das Nachhaltigkeitsziel 5 "Chancengleichheit"</p>		<p>08.01. Eine Planung liegt vor und ist mit den Referaten abgestimmt.</p> <p>Verweis auf das Nachhaltigkeitsziel 5 "Chancengleichheit"</p>	100	
<p>09. Aufbauend auf den Erkenntnissen der bis voraussichtlich Ende 2008 abgeschlossenen Erhebung zur Arbeitssituation schwerbehinderter Beschäftigter</p>		<p>09.01. Aufbauend auf den Erkenntnissen der Erhebung der Arbeitssituation der schwerbehinderten Beschäftigten ist ein Maßnahmenpaket zusammengestellt. Erste Maßnahmen sind umgesetzt.</p>	100	

Stadtratszielerreichung für das Jahr 2009 - Personal- und Organisationsreferat

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Zielerreichung bezogen auf das Stadtratsziel in %	Gründe für die Nichterreichung des Stadtratsziels / Bemerkung
<p>sind gezielte Maßnahmen ergriffen, deren spezifische Belange und Interessen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen sind.</p> <p>Verweis auf das Nachhaltigkeitsziel 5 "Chancengleichheit"</p>				
<p>10. Die Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit sind evaluiert und auf die Ziele und Anforderungen einer modernen Verwaltung zugeschnitten.</p> <p>Verweis auf das Nachhaltigkeitsziel 5 "Chancengleichheit"</p>		<p>10.01. Daten zur Evaluierung der Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit sind erhoben und ausgewertet. Ein Vorschlag für die Neuformulierung ist erarbeitet.</p> <p>Verweis auf das Nachhaltigkeitsziel 5 "Chancengleichheit"</p>	0	<p>Aufgrund personeller Engpässe in 2009 ist die Erledigung des Zieles nicht möglich. Das Stadtratsziel wurde deshalb in den Katalog der Stadtratsziele für das Jahr 2010 übernommen.</p>
<p>11. Es ist ein Konzept erstellt, das die Erfassung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz sowie die Festlegung geeigneter Abhilfemaßnahmen ermöglicht.</p> <p>Verweis auf das Nachhaltigkeitsziel 3 "Lebensqualität"</p>		<p>11.01. Die erforderlichen Recherchen/Vorarbeiten zur Konzepterstellung (psychische Belastungen am Arbeitsplatz) sind abgeschlossen.</p> <p>Verweis auf das Nachhaltigkeitsziel 3 "Lebensqualität"</p>	100	

Stadtratszielerreichung für das Jahr 2009 - Personal- und Organisationsreferat

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Zielerreichung bezogen auf das Stadtratsziel in %	Gründe für die Nichterreichung des Stadtratsziels / Bemerkung
12. Die Landeshauptstadt München verzichtet bei unveränderter Sach- und Rechtslage auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen.		12.01. Die Landeshauptstadt München verzichtet bei unveränderter Sach- und Rechtslage auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen.	100	
13. Auf der Basis der Erkenntnisse des Projektes zur Betrieblichen Gesundheitsförderung im Schulreferat - F 5 ist ein Konzept zur Steigerung und Erhaltung der Leistungsfähigkeit von Beschäftigten in Kindertagesstätten erarbeitet. In Abstimmung mit den betroffenen Bereichen wurde mit der Umsetzung von Maßnahmen zur Reduzierung der spezifischen Belastungen begonnen. Verweis auf das Nachhaltigkeitsziel 3 "Lebensqualität"		13.01. Auf der Basis der Erkenntnisse der Projekts zur Betrieblichen Gesundheitsförderung im Schulreferat-F 5 ist ein Konzept zur Steigerung und Erhaltung der Leistungsfähigkeit von Beschäftigten in Kindertagesstätten erarbeitet. Verweis auf das Nachhaltigkeitsziel 3 "Lebensqualität"	100	
		13.02. In Abstimmung mit den betroffenen Bereichen sind erste Maßnahmen zur Reduzierung der spezifischen Belastungen umgesetzt. Verweis auf das Nachhaltigkeitsziel 3 "Lebensqualität"		

Zielerreichung Handlungsziele für das Jahr 2009 - Personal- und Organisationsreferat

Handlungsziel	Gründe für die Nichterreichung / Bemerkung	Zielerreichung in %
<p>00.01. Die mit Wirkung vom 01.08.2005 durch Referatsverfügung des Schul- und Kultusreferates in Kraft gesetzte "Handreichung zum Vorgehen bei Fällen der Verletzung des sexuellen Selbstbestimmungsrechts von Schülerinnen und Schülern" ist evaluiert; ein etwaiger Änderungsbedarf ist dem Schul- und Kultusreferat für eine Neufassung vorgelegt.</p> <p>Verweis auf das Nachhaltigkeitsziel 6 "Sicheres Leben"</p>		100
<p>00.02. Alle neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in einer Anlage zum Arbeitsvertrag über ihre Rechte und Pflichten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz gegen Unterschrift und mit Aufnahme in die Personalakte informiert.</p>		100
<p>00.03. Die Personalausgabenbudgets der Referate sind jeweils eingehalten. Der Swing von 1% ist nicht überschritten.</p>	<p>Der Stadtratsbeschluss zur Beschränkung der Personalauszahlungen 2009 (im Rahmen der Haushaltssperre) führt dazu, dass sich in einzelnen Referaten und Bereichen Überschreitungen abzeichnen.</p>	90
<p>00.04. Die Dokumentation des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und das Controlling sind eingeführt.</p>		100

Zielerreichung der Gesamtstädtischen Stadtratsziele für das Jahr 2009 - Personal- und Organisationsreferat

Gesamtstädtisches Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Zielerreichung bezogen auf das Handlungsziel in %	Gründe für die Nichterreichung des Handlungsziels / Bemerkung
--	---------------------	----------------------	--	--

-Keine Einträge vorhanden-