

Ziele für das Nachjahr 2012 - Personal- und Organisationsreferat

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)	
01. Die Sparvorgaben des 6. Haushaltssicherungskonzepts sind im Hinblick auf die stadtweiten Personalauszahlungen umgesetzt.	1.1 Die von den Referaten einzubringenden Grob- und Feinkonzepte erfüllen im Hinblick auf die Personalauszahlungen die Sparvorgaben des 6. Haushaltssicherungskonzepts.	1.1.1 Die Dispositionsfälle, die nicht im eigenen Referat gelöst werden können, sind entsprechend der stadtweiten Möglichkeiten untergebracht.	5704 Personalverwaltung/-betreuung	Qualität: → Quantität: ↑	
			5707 Individuelle Personalentwicklung	Qualität: → Quantität: ↑	
		1.1.2 Die Referate sind bei der Erstellung der Grob- und Feinkonzepte unterstützt.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: ↑	
	1.2 Die strategische Personalplanung berücksichtigt den sich aus dem 6. Haushaltssicherungskonzept ergebenden Personalabbau.		1.2.1 Alle Referate und Eigenbetriebe verfügen über die erforderlichen Auswertungsinstrumente zur Personalbestandsanalyse.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →
			1.2.2 Das neue Konzept für die strategische Personalbedarfsplanung unter Berücksichtigung der Anforderungen des 6. Haushaltssicherungskonzepts und der absehbaren demografischen Entwicklung ist für alle Referate und Eigenbetriebe eingeführt.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →
			1.2.3 Der Personalbedarf der Referate und Eigenbetriebe ist für einen Planungszeitraum von 7 Jahren prognostiziert. Die Bedarfsdeckung bzw. der Personalabbau ist geplant.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →
	1.3 Weiterführende konzeptionelle Überlegungen	1.3.1. Die Prüfung der Notwendigkeit weiterführender	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →	

Stadtratsziele werden **immer** vom Stadtrat beschlossen. Referats- und Handlungsziele werden unterstrichen dargestellt, wenn es sich um stadtratspflichtige Angelegenheiten handelt. Die Legende zu den Leitlinien der Perspektive München (PM) finden Sie im Anschluss an die Ziele.

Ziele für das Nachjahr 2012 - Personal- und Organisationsreferat

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)
	zur Nachqualifizierung von Mitarbeitern/innen, die nicht mehr in ihrem bisherigen Arbeitsbereich tätig sein können, sind geprüft.	konzeptioneller Überlegungen zur Nachqualifizierung betroffener Dienstkräfte ist abgeschlossen.		
		1.3.2 Bei Bedarf sind adäquate Maßnahmen zeitnah aufgelegt.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →
02. Die Landeshauptstadt München versteht sich weiterhin als soziale Arbeitgeberin und verzichtet auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen.	2.1 Ein Inklusionskonzept für die Ausbildung ist erstellt.	2.1.1 Ein Praktikumskonzept ist erstellt.	5713 Ausbildung	Qualität: ↑ Quantität: →
		2.1.2 Erfahrungen eines Pretest liegen vor.	5713 Ausbildung	Qualität: ↑ Quantität: →
	2.2 Die Landeshauptstadt München ist attraktive Arbeitgeberin für schwerbehinderte Menschen.	2.2.1 Die LH München erfüllt die gesetzliche Pflichtquote (sog. Schwerbehindertenquote) von 5% und hält eine Quote von 7%.	5704 Personalverwaltung/-betreuung	Qualität: → Quantität: →
			5707 Individuelle Personalentwicklung	Qualität: → Quantität: →
2.3 Die Landeshauptstadt München verzichtet auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen.	-	5704 Personalverwaltung/-betreuung	Qualität: → Quantität: →	
03. Sämtliche freiwilligen Arbeitgeberleistungen sind im Hinblick auf das 6. Haushaltssicherungskonzept auf den Prüfstand gestellt.		--		
04. Die Zielzahl 270 Nachwuchskräfte (Freiwillige Ausbildungsverpflichtung gem. Stadtratsbeschluss vom 28.01.1998) ist vor dem		---	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: → Quantität: →

Stadtratsziele werden immer vom Stadtrat beschlossen. Referats- und Handlungsziele werden unterstrichen dargestellt, wenn es sich um stadtratspflichtige Angelegenheiten handelt.

Ziele für das Nachjahr 2012 - Personal- und Organisationsreferat

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)
Hintergrund des 6. Haushaltssicherungskonzepts auf den Prüfstand gestellt.				
05. Der Konsolidierungsbeitrag des POR für das 6. Haushaltssicherungskonzept in Höhe von 359.000 € ist nachhaltig erbracht.	5.1 Ein Konsolidierungsbeitrag bei den Personalauszahlungen in Höhe von 181.000 € ist nachhaltig erbracht.	5.1.1 Ein Feinkonzept ist erarbeitet und dem Stadtrat im 1. Quartal 2012 vorgelegt.		
	5.2 Ein Konsolidierungsbeitrag bei den Sachauszahlungen in Höhe von 178.000 € ist nachhaltig erbracht.	5.2.1 - siehe 5.1.1		
06. Die Organisation der städtischen Korruptionsprävention und -bekämpfung ist überprüft.		----	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →
07. Verwaltungsvorgänge im Personalbereich sind beschleunigt.	7.1 Die Projektstudie und das Grobkonzept zur Einführung eines Personalbeschaffungssystems mit Internettechnologie (E-Recruiting) sind erstellt. Leitlinie PM: 9.1	7.1.1 Das Fachkonzept Stufe 1 ist erstellt.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →
	7.2 Die Optimierung des Geschäftsprozesses "Stellenbewertung" ist begonnen. (abhängig von Stadtratsbeschluss)	-----	5702 Stellenwirtschaft	Qualität: ↑ Quantität: →

Stadtratsziele werden **immer** vom Stadtrat beschlossen. Referats- und Handlungsziele werden unterstrichen dargestellt, wenn es sich um stadtratspflichtige Angelegenheiten handelt.

Ziele für das Nachjahr 2012 - Personal- und Organisationsreferat

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)
08. Attraktivität und Bekanntheit der Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin sind gesteigert. Leitlinie PM: 1.8	8.1 Die Arbeitgebermarke ist stärker positioniert, innovative Marketingaktivitäten sind ausgebaut.	8.1.1 Die Arbeitgeberin betreibt in Hochschulen und auf Messen Personalmarketing.	5701 Personal- und Organisationssteuerung 5713 Ausbildung	Qualität: ↑ Quantität: →
		8.1.2 Das POR gestaltet Rahmenbedingungen zur Steigerung der Attraktivität städtischer Praktika zur Bewältigung des Fachkräftemangels.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →
		8.1.3 Moderne Kommunikationsmedien (social media) sind genutzt.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →
		8.1.4 Eine elektronische Benachrichtigung externer Interessenten/innen zu neuen Stellenangeboten ist eingerichtet.	5707 Individuelle Personalentwicklung	Qualität: ↑ Quantität: →

09. Die Optimierung der Personalzeitwirtschaft, mit dem Ziel der Reduzierung der heute damit einhergehenden Aufwände, wurde gemäß Stadtratsbeschluss (geplant 12/2011) eingeleitet.				
10. Die Soll-Prozesse für ein stadtweit gemeinsames System für Aus- und Fortbildungsmanagement (AFS) zur Prozessoptimierung, Erhöhung der	10.1 Das Geschäftsprozessmanagement (für AFS) ist durchgeführt.	10.1.1 Genehmigung IST-Prozesse durch Lenkungskreis ist erfolgt.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →
		10.1.2 Genehmigung SOLL-Prozesse durch Lenkungskreis ist erfolgt.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →

Stadtratsziele werden **immer** vom Stadtrat beschlossen. Referats- und Handlungsziele werden unterstrichen dargestellt, wenn es sich um stadtratspflichtige Angelegenheiten handelt.

Ziele für das Nachjahr 2012 - Personal- und Organisationsreferat

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)
Mitarbeiterzufriedenheit und Verbesserung des Bildungscontrollings sind gemäß Stadtratsbeschluss vom 28.04.2010 erstellt.				
11. Ein Konzept für einen stadtweiten systematischen Abgleich vorhandener Kompetenzen mit künftigen Anforderungen zur Ableitung etwaiger Qualifizierungs- und Rekrutierungsbedarfe für Führungskräfte (Kompetenzmanagement) ist erstellt.	11.1. Ein Feinkonzept für das Kompetenzmanagement in einem Pilotbereich ist erstellt.	11.1.1 Die Skalierung der Kompetenzen für den Pilotbereich ist erstellt.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →
		11.1.2 Die Vernetzung der Instrumente zur Personalentwicklung im Rahmen des Kompetenzmanagements im Pilotprojekt ist erfolgt.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →
12. Die Qualität von Führung ist stadtweit gesteigert.		12.0.1 Das Coaching-Angebot zur Unterstützung der Führungskräfte ist verstärkt angenommen.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: ↑
		12.0.2 Ein neues Programm zur Qualifizierung von Führungsnachwuchs ist entwickelt und ausgeschrieben.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →
		12.0.3 Ein Projekt zum Thema "Bürgerschaftliches Engagement" ist pilotweise in die Qualifizierungsreihe "Mitarbeiterführung zeitgemäß und situationsgerecht" integriert, durchgeführt und	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →

Ziele für das Nachjahr 2012 - Personal- und Organisationsreferat

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)
		evaluiert.		
13. Die nachhaltige Wirksamkeit, Wirtschaftlichkeit und Qualität von Bildungsmaßnahmen ist gesichert, erhöht sowie beschreib- und darstellbar gemacht.	13.1 Bildungscontrolling ist stadtweit implementiert.	13.1.1 Lernerfolgskontrollen sind erprobt und finden in ausgewählten Seminaren statt.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →
14. Das stadtweite Betriebliche Gesundheitsmanagement sowie der Arbeits- und Gesundheitsschutz sind weiterentwickelt. Leitlinie PM: 15		14.0.1 Eine Vorstudie zur Einführung eines Arbeitsschutzmanagementsystems (AMS) ist abgeschlossen.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →
		14.0.2 Ein Konzept zur Umsetzung der Unfallverhütungsvorschrift DGUV - V2 liegt vor.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →
		14.0.3 Die Dienstvereinbarung zu Mobbing und Schikane ist in Abstimmung mit den Anlaufstellen und den Referaten/Eigenbetrieben optimiert sowie im Hinblick auf die rechtlichen Anforderungen (AGG) überarbeitet.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →
		14.0.4 Der Qualitätsstandard im Betriebsärztlichen Dienst entspricht dem eines zertifizierten Dienstes.	5710 Gesundheitsschutz	Qualität: ↑ Quantität: →
		14.0.5 Die Re-Zertifizierung des Fachdienstes für	5710 Gesundheitsschutz	Qualität: ↑ Quantität: →

Stadtratsziele werden immer vom Stadtrat beschlossen. Referats- und Handlungsziele werden unterstrichen dargestellt, wenn es sich um stadtratspflichtige Angelegenheiten handelt.

Ziele für das Nachjahr 2012 - Personal- und Organisationsreferat

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)
		Arbeitssicherheit bei der Gesellschaft für Qualität im Arbeitsschutz (GQA) ist erfolgt.		
		14.0.6 Schulungen für Sicherheitsbeauftragte sind dezentral und damit zielgenauer für die jeweiligen Bereiche angeboten und durchgeführt. Dabei sollen 75% der gemeldeten Sicherheitsbeauftragten erreicht werden.	5710 Gesundheitsschutz	Qualität: ↑ Quantität: ↑
		14.0.7 Ein Schulungsangebot für Führungskräfte zum Thema Sicherheit und Gesundheit ist ausgearbeitet und wird angeboten.	5710 Gesundheitsschutz	Qualität: ↑ Quantität: ↑
15. Die Betriebliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist im Rahmen der Leitsätze 2009 weiter gefördert. Bezug zu Nachhaltigkeitsziel 5 "Chancengleichheit"		15.0.1 Stadtweit sind Personalverantwortliche und Führungskräfte, die regelmäßig an Auswahlverfahren teilnehmen, in geschlechtergerechter Personalauswahl geschult. Die Zielgruppe umfasst 560 Personen, wofür 40 Veranstaltungen benötigt werden. Hiervon sind in 2012 60% durchgeführt.	5708 Fortbildung	Qualität: ↑ Quantität: ↑
	15.1 Bei allen	15.1.1 Maßnahmen, um das	5701 Personal- und	Qualität: ↑ Quantität: →

Stadtratsziele werden immer vom Stadtrat beschlossen. Referats- und Handlungsziele werden unterstrichen dargestellt, wenn es sich um stadtratspflichtige Angelegenheiten handelt.

Ziele für das Nachjahr 2012 - Personal- und Organisationsreferat

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)
	Führungspositionen besteht Chancengleichheit in allen Referaten, nach Geschlecht, Teilzeit/Vollzeit, in den Fachrichtungen und den Qualifikationsebenen 2, 3 und 4.	Bewerbungsverhalten von Frauen für Führungspositionen zu ändern und Frauen stärker am Aufstiegsverfahren zu beteiligen, sind ergriffen.	Organisationssteuerung	
<p>16. Die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung ist verstärkt.</p> <p>(siehe Stadtratsbeschluss vom 08.07./22.07.2009 "Mehr Beschäftigte mit Migrationshintergrund und Erhöhung der interkulturellen Kompetenz auf höheren Hierarchieebenen der Stadtverwaltung" sowie Stadtratsbeschluss vom 16.02.2011 "München lebt Vielfalt, Interkultureller Integrationsbericht 2010")</p> <p>Bezug zu Nachhaltigkeitsziel 5 "Chancengleichheit" Leitlinie PM: 3.2</p>	<p>16.1 Die Attraktivität der Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin für Menschen mit Migrationshintergrund ist gesteigert.</p>	16.1.1 Interkulturelle Kompetenz ist als Bestandteil der Personalauswahl verankert.	5707 Individuelle Personalentwicklung	Qualität: ↑ Quantität: →
		16.1.2 Stadtweit sind Personalverantwortliche und Führungskräfte, die regelmäßig an Auswahlverfahren teilnehmen, in interkulturell kompetenter Personalauswahl geschult. Die Zielgruppe umfasst 560 Personen, wofür 40 Veranstaltungen benötigt werden. Hiervon sind in 2012 60% durchgeführt.	5708 Fortbildung	Qualität: ↑ Quantität: ↑
		16.1.3 Es erfolgt eine gezielte Werbung in von Migrantinnen/Migranten genutzten Medien.	5701 Personal- und Organisationssteuerung	Qualität: ↑ Quantität: →
		16.1.4 Für den anstehenden Einstellungsjahrgang ist der Anteil der Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund auf	5713 Ausbildung	Qualität: → Quantität: ↑

Stadtratsziele werden immer vom Stadtrat beschlossen. Referats- und Handlungsziele werden unterstrichen dargestellt, wenn es sich um stadtratspflichtige Angelegenheiten handelt.

Ziele für das Nachjahr 2012 - Personal- und Organisationsreferat

Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)
		20% erhöht.		
	16.2 Die interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten bei der Landeshauptstadt München ist gesteigert.	16.2.1 - siehe 16.1.1 16.2.2 Das Fortbildungsangebot zur interkulturellen Kompetenz ist zusammen mit der Stelle für Interkulturelle Arbeit ausgebaut.	5708 Fortbildung	Qualität: → Quantität: ↑

Ziele für das Nachjahr 2012 - Personal- und Organisationsreferat

Referatsziel	Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)
---------------------	----------------------	--	---

-Keine Einträge vorhanden-

Ziele für das Nachjahr 2012 - Personal- und Organisationsreferat

Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)
----------------------	--	---

-Keine Einträge vorhanden-

Ziele für das Nachjahr 2012 - Personal- und Organisationsreferat

Gesamtstädtisches Stadtratsziel	Referatsziel	Handlungsziel	Ordnungsziffer Produktbezeichnung	Aussagen zu Veränderungen der Qualität/Quantität/ Budget/s bezogen auf das Produkt (in Euro)
------------------------------------	--------------	---------------	--------------------------------------	---

-Keine Einträge vorhanden-

Ziele für das Nachjahr 2012 - Personal- und Organisationsreferat

Legende Leitlinien :

- 1.8 Verstärkung der Image-Werbung und eines offensiven Standortmarketings
- 3.2 Integration von ausländischen Mitbürgerinnen, insbesondere Kinder und Jugendliche
- 9.1 Das digitale Rathaus bietet problemlos zu bedienende, einheitliche Standards des Zugangs zu allen für Bürgerinnen und Bürger wichtigen Informationen der Stadtgesellschaft mit einem Höchstmaß an Datensicherheit und Datenschutz. Über das "digitale Rathaus" können Behördengänge weitgehend elektronisch und Medien bruchfrei abgewickelt werden.
- 15 Rundum gesund. Leitlinie Gesundheit: Herausforderungen begegnen, Perspektiven schaffen, Lebensqualität fördern