


Produktname / Produktordnungsnummer	Personal- und Organisationssteuerung 5701		
Referat	Personal- und Organisationsreferat		
Produktkategorie	Steuerungsunterstützung		
Beeinflussbarkeit	mittel		
Produktleistungen	1 „Organisationssteuerung“		
	2 „Strategische Personalplanung“		
	3 „Personalentwicklung“		
	4 „Personalverwaltung/-betreuung“		
	5 „Personalhaushalt“		
	Ausgewählte Kennzahlen	Produktstatus zur Detailplanung 2012	
Kosten	9.110.300 €		
Erlöse	9.110.300 €		
Kostendeckungsgrad	100,00%		
Personalausg.budgets	0% (Abweichung)		
Vollzeitäquivalente	N.N.		
Wirkungen (W) Zielgruppen (ZG)	<p>W: Wahrnehmung von grundsätzlichen Personal- und Organisationsangelegenheiten, die auf sämtliche Beschäftigte (aktiv und Beurlaubte) der Stadt München (ca. 34.600) und ca. 32.700 Stellen (ohne Pseudostellen) entscheidende Auswirkung hat. Vertretung der LH München in Personalangelegenheiten, bei Gesetzgebungsverfahren sowie Tarifverhandlungen und -abschlüssen. Erstellung und Controlling von Rahmenvorgaben, Konzepten und Richtlinien für eine einheitliche, vorausschauenden, rechtmäßige, moderne und wirtschaftliche PuO-Arbeit sowie für die betriebliche Gleichstellung und das betriebliche Gesundheitsmanagement. Stadtweite Disposition der Ausbildungsjahrgänge.</p> <p>ZG: Stadtrat und Oberbürgermeister, städtische Dienststellen/Referate, Eigenbetriebe, städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Personalvertretung, Vertrauensperson der Schwerbehinderten, Rechtsaufsichtsbehörden, Staatsanwaltschaften und Gerichte</p>		
Aktuelle Stadtratsziele für 2011	<p>01. Ein Konzept für einen stadtweiten systematischen Abgleich vorhandener Kompetenzen mit künftigen Anforderungen zur Ableitung etwaiger Qualifizierungs- und Rekrutierungsbedarfe (Kompetenzmanagement) ist erstellt. / 02. Das stadtweite Betriebliche Gesundheitsmanagement ist weiterentwickelt. / 03. Die Betriebliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist im Rahmen der Leitsätze 2009 weiter gefördert. / 04. Die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung ist verstärkt. / 05. Die Attraktivität der Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin für potentielle Bewerberinnen und Bewerber ist gesteigert. / 06. Die Verfahren zur Personalgewinnung sind beschleunigt. / 09. Die nachhaltige Wirksamkeit, Wirtschaftlichkeit und Qualität von Bildungsmaßnahmen ist gesichert, erhöht sowie beschreib- und darstellbar gemacht. / 10. Führungskompetenzen sind stadtweit gesteigert.</p>		
Chancen/Risiken	<p>Risiko: Der Fachkräftemangel erschwert zunehmend die Personalgewinnung in den Mangelberufen. Konkurrierende Arbeitgeber in der Region München und im öffentlichen Dienst bereiten ihrerseits Marketingkampagnen vor, so dass ein erhöhter Handlungsdruck bei der Werbung um qualifiziertes Personal besteht. Durch die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt kommt der Personalentwicklung eine besondere Bedeutung zu. Das 6. HSK fordert Sparbeiträge von den Referaten im Umfang von jährlich 5 Mio. Euro im Personalausgabenbereich (ca. 111 VZÄ). Hier ist das POR als unterstützendes Querschnittsreferat stark betroffen; entsprechende Kapazitäten sind vorzuhalten.</p> <p>Chancen: Durch Verstärkung der Marketingmaßnahmen – auch im Zusammenhang mit den sozialen Medien – wird eine Verbesserung der Bekanntheit der LHM als Arbeitgeberin erreicht, dadurch die Anzahl qualifizierter Bewerbungen erhöht und somit die erfolgreiche Besetzung aller ausgeschriebenen Stellen sichergestellt. Durch Erstellung innovativer Konzepte zur Personalentwicklung erhöht die LHM sowohl intern als auch extern ihre Attraktivität als Arbeitgeberin auf dem Sektor der Personalgewinnung und des -erhalts. Der weitere Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements sichert die Attraktivität der LHM als Arbeitgeberin (Personalgewinnung) und wirkt sich direkt positiv auf die Arbeitsfähigkeit der städtischen Beschäftigten aus. Bei entsprechender Personalausstattung wird die Umsetzung des 6. HSK durch das POR flankierend unterstützt.</p>		
Handlungsempfehlung	<p>Die Implementierung eines E-Recruitingsystems, an welchem 2012 mit Nachdruck gearbeitet wird, führt durch Standardisierung der Prozesse zu einer Beschleunigung der Verfahren. Marketingmaßnahmen werden verstärkt. Die Zahl der BGM-Projekte in konkreten Dienststellen wird weiter erhöht. Maßnahmen der verhaltensbezogenen Prävention (z.B. Darm-, Hautkrebsscreening) und der Gesundheitsförderung (Angebote zur individuellen Gesunderhaltung) werden verstärkt durchgeführt. Dies geschieht einerseits durch Unterstützung der Referate und Eigenbetriebe im Aufbau eigener BGM-Strukturen und andererseits durch stadtweite Aktionen des POR.</p>		
Erläuterungen:			

Management Summary

Erläuterungen zu Abweichungen im Datenblatt:

Sonstige Erläuterungen zum Datenblatt: