

Anlage 1
Übersicht stadtweite Handlungsfelder/Arbeitspakete

Bei dem in dieser Anlage wiedergegebenen „Aktuellen Stand“ handelt es sich um die Rückmeldungen der jeweils für die Bearbeitung zuständigen Fachstellen.

Die Auflistungen unter den jeweiligen Handlungsfeldern/Arbeitspaketen sind zusammengestellt aus den Freitextnennungen der Befragung sowie aus den Meldungen der Mitarbeiterzirkel. Nicht jede Meldung findet sich wörtlich bei den Maßnahmen/Aktivitäten wieder, diese decken dennoch sämtliche Punkte inhaltlich ab.

Ziffer	Handlungsfeld/Arbeitspaket	Seite
1	Stadtweite Steuerungsprozesse	1
1.1	Stellenbesetzungsprozess	1
1.2	Stellenbesetzung – Personalauswahl	2
1.3	Arbeitsplatzbeschreibungen	3
1.4	Stellenbewertung, -schaffung und -hebung	4
1.5	Vergabeverfahren	5
1.6	Ausbildung	6
1.7	Beschlusswesen	7
1.8	Dienstaufsichtsbeschwerden	8
2	Leistungsorientierte Bezahlung	9
2.1	Abschaffung	9
2.2	Gerechtigkeit und Transparenz	9
2.3	Prämienhöhe	10
2.4	Alternativen	10
3	Dienstliche Beurteilung	11
3.1	Abschaffung	11
3.2	Ausgestaltung	12
3.3	Abschaffung der Orientierungshilfe	13
4	Stadtweite Feedbackkultur	14
4.1	Führungsdialog als Instrument stärken	14
4.2	Mitarbeitergespräch als Instrument stärken	15
5	Stadtweite Bedingungen zu Karriere und Bezahlung	16
5.1	Gehälter an „München“ anpassen	16
5.2	Berufliche Perspektiven	18
5.3	Leistungsgerechtigkeit	19
5.4	Bedarfsgerechte Schulungen für alle Mitarbeiter/innen ermöglichen	20
5.5	Höhergruppierung lohnt sich nicht (Tarifbeschäftigte)	21

6	Weitere Instrumente und Bedingungen der Personalentwicklung	22
6.1	Konsequenzen bei Schlechtleistung (nicht dulden)	22
6.2	Betriebsfeiern/-ausflüge in der Arbeitszeit und auf Kosten der LHM	23
6.3	Freiwillige Leistungen/Sozialleistungen ausbauen	24
6.4	Mehr Telearbeit ermöglichen	26
6.5	Formalismus reduzieren (BEM, MAG)	27
6.6	Abgeltung bei Dienstreisen	28
6.7	Ideenbörse	29
6.8	Finanzielle Möglichkeiten, früher in Pension zu gehen	30
6.9	Überstunden abbauen	31
6.10	Verhältnis Vollzeit- Teilzeitkräfte	32
6.11	GPTW-Prozess dauerhaft installieren	34
6.12	Elektronische Zeiterfassung einführen	35
7	IT	36
7.1	Unterstützung und Hilfe für die Anwenderinnen und Anwender verbessern	36
7.2	Möglichkeiten der Telearbeit verbessern	37
7.3	Zurverfügungstellung von Hard- und Software	38
7.4	Verbesserung des stadtweiten Softwareangebotes	39
7.5	Verbesserung der stadtweiten Bürokommunikation	40
7.6	Möglichkeiten der mobilen ITK-Nutzung verbessern	41
7.7	Datentransfer/-austausch mit Externen verbessern	42
7.8	Hardwareausstattung den jeweiligen Anforderungen besser anpassen	43
7.9	Kommunikation über die laufenden IT-bezogenen Aktivitäten hinsichtlich GPTW	44
7.10	LiMux-Probleme verringern	45
7.11	Open-Office Probleme verringern	45
7.12	Probleme in der IT-Organisation verringern	45
8	Arbeitsverdichtung	46
8.1	Mehr Zeit für Führung – flache Hierarchien	46
8.2	Arbeitsbelastung	47
9	Zusammenarbeit zwischen Referaten/Eigenbetrieben	49
9.1	Verhältnis Politik – Verwaltung	49
9.2	Verhältnis Referate/Eigenbetriebe untereinander	50
9.3	Arbeitsplatz/Sauberkeit	51
9.4	Marke „LHM“ und Wir-Gefühl schaffen	53
9.5	Fehlen eines zentralen stadtweiten Projektcontrollings	54

10	Führung und zentrale stadtweite Führungskultur	55
10.1	Identifikation von Führungsqualität	55
10.2	Konsequenzen und Sanktionen bei schlechter Führung	55
10.3	Verbindlichkeit der Führungsgrundsätze stärken	55
10.4	Führungskompetenz steigern	55
11	Gesundheit	56
11.1	Stadtweite Angebote ausbauen	56
11.2	Führungsspanne als Gesundheitskriterium beachten	58
12	Migrationshintergrund	69
12.1	Situation der Migranten/innen verbessern	69
13	Haftpflichtversicherung	60
13.1	Kriterien für Schadensersatz bei Fehlverhalten	60