

Kurzstatus und Überblick über aktuelle Projektergebnisse

Um die Ressourcen in den beteiligten Bereichen nicht zu überlasten und wichtige Erfahrungen bei der Einführung eines neuen, zentralen Personalentwicklungsinstrumentes sammeln zu können, hat sich der Lenkungskreis zu einer gestuften Einführung entschieden.

In der ersten Phase der Einführung, vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2021, werden dabei die folgenden Teilbereiche der LHM mit einer kompetenzorientierten Vorgehensweise (Beobachtung) in Bezug auf die Dienstliche Beurteilung und Personalentwicklungsthemen beginnen:

- Kommunalreferat
- Markthallen München
- Stadtgüter München
- Kreisverwaltungsreferat (Teilbereiche)
- Kulturreferat
- Münchner Kammerspiele
- Personal- und Organisationsreferat
- Referat für Stadtplanung u. Bauordnung
- Revisionsamt

Seit 01.01.2019 sind in den Bereichen der ersten Einführungsphase bereits die neuen, kompetenzorientierten Kriterien Grundlage für die Beobachtung im Beurteilungszeitraum 2019 bis 2021. Im Beurteilungsjahr 2022 wird in den genannten Bereichen erstmalig eine flächendeckende kompetenzorientierte Dienstliche Beurteilung erstellt und neue Personalentwicklungsinstrumente finden entsprechend Anwendung. Der Pilotbetrieb des MKM (Pilotierung als Grundlage für den Umsetzungsbeschluss MKM - Verwaltungs- und Personalausschusses (Nr. 14-20 / V 03776) vom 13.04.2018) im Referat für Stadtplanung u. Bauordnung, den Markthallen München, dem Kulturreferat und dem Kommunalreferat wurde vollständig in die erste Einführungsphase überführt.

In der zweiten Phase der Einführung, vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2024, werden die weiteren Bereiche in eine kompetenzorientierte Vorgehensweise transferiert. Auf Basis der Erkenntnisse aus Beteiligungsprozessen mit Mitarbeitenden der LHM, Vertreterinnen und Vertretern der Personal- und Organisationsbereiche sowie Führungskräften wird, mit Entscheidung des Personal- und Organisationsreferenten, von einer ursprünglich geplanten Verkürzung der Beurteilungszeiträume von vier auf zwei Jahre abgesehen. Der Beurteilungszeitraum wird ab dem 01.01.2019 der beamtenrechtlichen Gesetzeslage entsprechend dauerhaft auf 3 Jahre verkürzt. Die Einführung einer IT-Unterstützung ist ab dem 01.01.2022 geplant.

Bis heute wurden unter anderem folgende Ergebnisse im Projekt fertiggestellt:

- Projektauftrag und Projektplanung
- Aufbau Lenkungsgremium und stadtweite Vernetzungsgruppe MKM
- Fertigstellung Kompetenzmodell
- Einführungsplanung
- Aufbau Veränderungs- und Risikomanagement
- Konzept Veränderungsbegleitung
- Konzept Jobfamilien, Tätigkeitsbeschreibung und Soll-Profile
- Konzept Entwicklungsplanung
- Konzept Entwicklungsmaßnahmen
- Konzept (Zusatz-)Qualifikationen
- Konzept Schulungen Einführungsphase 1
- Konzept Synchronisation PE-Instrumente
- Prozesslandkarte MKM
- Marktanalyse und MBUC
- Soll-Prozesse und Fachkonzept
- Tätigkeits- bzw. Arbeitsplatzbeschreibungen Einführungsphase 1

- Soll-Profile Einführungsphase 1
- Information und Schulung von 650 Führungskräften und weiteren Beteiligte
- Informationsveranstaltungen für 1500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Erklärfilm MKM

Auftraggeber für das Projekt Münchner Kompetenzmanagement ist der Personal- und Organisationsreferent. Dieser hat den Vorsitz im Lenkungsgremium. Das Lenkungsgremium besteht aus Vertreterinnen und Vertretern des Gesamtpersonalrates, der Gleichstellungsstelle, der städtischen IT und IT-Strategie, Führungskräften des Personal- und Organisationsreferates sowie Vertreterinnen und Vertretern der aktuell betroffenen Bereiche.

Unter anderem erwartet sich das Personal- und Organisationsreferat folgende Vorteile vom Münchner Kompetenzmanagement (Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 21.11.2012):

- Vernetzung, Vereinfachung und Aktualisierung der Personalentwicklungs-instrumente: bestehende Instrumente sollen aufeinander abgestimmt und in das Kompetenzmanagement soweit wie möglich integriert werden.
- Standardisierung von Kompetenz- und Anforderungsprofilen: die Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre Kompetenzen sollen einheitlich definiert werden.
- Bedarfsgerechte Bildungsplanung: die Qualifizierungsangebote sollen systematisiert werden und die Fortbildung soll noch besser an den Bedarfen ausgerichtet werden.
- Strategische Personalplanung soll gezielter und differenzierter werden, drohende Lücken (Wissen und Können) sollen rechtzeitig aufgedeckt werden.
- Transparenz der dienstlichen Beurteilung: das städtische Beurteilungssystem soll dank klarer und einheitlicher Definition der Ausprägungsgrade der Kriterien transparenter werden.
- Potenzialerkennung: das Kompetenzmanagement soll dazu beitragen, das bei der Landeshauptstadt München vorhandene Potenzial frühzeitig zu erkennen und Grundlage für eine an den Anforderungen ausgerichtete Potenzialförderung sein.
- Personalgewinnung: das Kompetenzmanagement soll die Personalauswahl unterstützen und zur effizienten und kostengünstigen Personalgewinnung beitragen.
- Für die einzelne Dienstkraft soll das Kompetenzmanagement die Karriereplanung unterstützen und transparenter machen.
- Die Personaleinsatzplanung soll erleichtert werden.
- Es ist eine systematische Erhebung und Anerkennung außerhalb des Hauptamtes erworbener Kompetenzen möglich, die bei Bedarf genutzt werden können.
- Durch die passgenaue Kompetenzerfassung wird eine effizientere und effektivere Aufgabenerledigung möglich werden.

Ergänzend haben sich bis heute in der Projektarbeit folgende Themen und Synergien ergeben, die den Projektrahmen notwendigerweise erweitern:

- Standardisierung von Aufbauorganisation und Stellenbildung,
 - Umgang mit Schlüsselpositionen und Talentmanagement,
 - notwendige Vorarbeiten für übergreifende Digitalisierungsprojekte,
 - Schaffung/ Weiterentwicklung von strategischen Grundlagen für eine zukunftsgerichtete Personalarbeit,
 - zeitgemäße Organisationsformen für zeitgemäßes Arbeiten,
 - notwendige digitale Unterstützung von Lernprozessen und Entwicklungsmaßnahmen,
 - klar definierte, einheitliche Ansprechpersonen für interne Dienstleistungen,
- Flexible Arbeits- und Lernmodelle in einer Wissenskultur.