

Information über Beschluss mit Folgekosten

Hinweise: Bitte jedes der unten stehenden Felder befüllen und maximal zwei bis drei Seiten!

Referat: Personal- und Organisationsreferat	Haupt-/Abteilung(en) (Bereich): P5.14	betroffene Referate:
Öffentliche BV: <input type="checkbox"/>	Nicht-Öffentliche BV: <input type="checkbox"/>	Federführung:
Arbeitstitel geplanter Beschluss: Verbesserung der Führungskultur, zusätzliche Mittel für die laufende Anpassung der Potenzial-Assessment Center an wissenschaftlich fundierte Verfahren: hier die Integration standardisierter Tests, Fortbildungen des Teams und Evaluation des Verfahrens.		

1. Aufgabe

1.1 Kurze Beschreibung der Aufgabe:

Zur Verbesserung der Führungsqualität bei der Landeshauptstadt München werden unter anderem Potenzial Assessment Center zur Potenzialerkennung von Nachwuchsführungskräften eingesetzt. (Beschluss des Stadtrates "Steigerung der Führungsqualität (GPTW) - Verbesserung der Führungskultur" (VPA vom 04.05.2016 / VV vom 11.05.2016, Nr. 14-20/V04589)). Die Teilnahme an diesen Potenzial Assessment Centern ist seit dem 01.04.2017 vor der erstmaligen Führungsübernahme in der QE3 und 4 verpflichtend. Die Potenzial Assessment Center werden mindestens einmal im Jahr überarbeitet und in Teilen neu konzipiert. Unser Anspruch ist es, bei dieser Überarbeitung aktuelle Entwicklungen aus der Praxis und wissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen. Einzelne Elemente können auch für Vorstellungsrunden in der Verwaltung und im Stadtrat genutzt werden. Zudem ist es wichtig, dass sich das Psychologenteam von P 5.14 als Experte laufend weiter qualifiziert.

1.2 Aufgabenart

Pflichtaufgabe <input type="checkbox"/>	freiwillige Aufgabe <input type="checkbox"/>	bürgernahe Aufgabe <input type="checkbox"/>
Daueraufgabe <input type="checkbox"/>	zeitlich begrenzte Aufgabe <input type="checkbox"/>	

Kurze Begründung:
siehe 1.1.

1.3 Auslöser des Mehrbedarfs

inhaltlich/ qualitative Veränderung der Aufgabe <input type="checkbox"/>	neue Aufgabe <input type="checkbox"/>	quantitative Aufgabenausweitung <input type="checkbox"/>
--	---------------------------------------	--

Kurze Erläuterung:

Pro Kalenderjahr werden über 40 Potenzial Assessment Center mit jeweils 10 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt. Diese Assessment Center werden mindestens einmal im Jahr überarbeitet, um aktuelle Trends und Entwicklungen in der berufsbezogenen Eignungsdiagnostik zu berücksichtigen und inhaltliche Anpassungen vorzunehmen. Nur so können wir sicherstellen, dass sich Übungsinhalte nicht referatsübergreifend verbreiten und für alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer faire und objektive Rahmenbedingungen gelten und wissenschaftliche Standards der DIN 33430 eingehalten werden.

Hierzu ist es unabdingbar, aktuelle wissenschaftliche Trends und praxisnahe Entwicklungen zu verfolgen. Dies erreichen wir beispielsweise über die Teilnahme an unterschiedlichen fachbezogenen Fortbildungen, Kongressen und dem Selbststudium entsprechender Literatur (ca. 5000 Euro).

Tests zur Erfassung kognitiver Leistungsfähigkeit haben sich in Studien wiederholt als besonders aussagekräftig für den Berufserfolg erwiesen. Wissenschaftlich fundierte Tests, die den Gütekriterien genügen und eine hohe prognostische Validität haben, müssen daher erworben werden. Auch weitere

Tests zur Integrität, Stresstoleranz und dem Führungswillen werden von Fachstellen empfohlen (ca. 15000 Euro).

Um eine externe Expertise über die Qualität der von uns durchgeführten Assessment Center einzuholen, ist eine Evaluation und Supervision durch eine externe Fachstelle erforderlich (ca. 4500 Euro).

Daneben gibt es auf dem Markt sogenannte Trainingstools, die in Assessment-Center eingebaut werden sollten (ca. 500 Euro).

2. Finanzielle Auswirkungen	
2.1 Zahlungen gesamt	2020 - 2024
2.1.1 Gesamteinzahlungen konsumtiv	0 €
2.1.2 Gesamtauszahlungen konsumtiv	125,000 €
2.1.3 Gesamteinzahlungen investiv	0 €
2.1.4 Gesamtauszahlungen investiv	0 €
2.2 konsumtiv	Planjahr 2020
2.2.1 Einzahlungen	0 €
2.2.1.1 Zuwendungen und allgemeine Umlagen	0 €
2.2.1.2 Sonstige Transfereinzahlungen	0 €
2.2.1.3 Öffentlich-rechtliche Leistungsentgelte	0 €
2.2.1.4 Privatrechtliche Leistungsentgelte	0 €
2.2.1.5 Kostenerstattungen und Kostenumlagen	0 €
2.2.1.6 Sonstige Einzahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit	0 €
2.2.2 Auszahlungen	25,000 €
2.2.2.1 Personalauszahlungen	0 €
2.2.2.2 Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (ohne Arbeitsplatzkosten)	25,000 €
2.2.2.3 Arbeitsplatzkosten	0 €
2.2.2.4 Transferauszahlungen	0 €
2.2.2.5 Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit	0 €
2.3 investiv	Planjahr 2020
2.3.1 Einzahlungen	0 €
2.3.2 Auszahlungen	0 €
3. Erforderliche Stellenbemessung gem. Leitfaden ist erfolgt?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

4. Geltend gemachter Bedarf			
geltend gemachter Stellenmehrbedarf für das Planjahr	VZÄ	davon befristet VZÄ	QE, FR
geltend gemachter Stellenmehrbedarf für den Gesamtzeitraum	VZÄ	davon befristet VZÄ	QE, FR
bereits für die Aufgabe eingesetzt	VZÄ	davon befristet VZÄ	QE, FR

5. zusätzlicher Büroraumbedarf		
5.1 Kann der geltend gemachte Stellenbedarf in den vorhandenen Bestandsflächen des Referats untergebracht werden?		
<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> teilweise
5.2 Falls „nein“ / „teilweise“ ausgewählt wurde: Für wie viele der in Ziffer 3 gemeldeten VZÄ wird Büroflächenbedarf ausgelöst?		

6. Refinanzierung	
6.1 des geltend gemachten Stellenbedarfs:	
Art:	Höhe in %:
6.2 des geltend gemachten Sachmittelbedarfs:	
Art:	Höhe in %: