

HH 2020 Eckdatenbeschluss – nicht umgesetzte Beschlüsse POR

Lfd. Nr.	geplante Beschlüsse gesamt	Kurzbeschreibung
Personal- und Organisationsreferat		
1	Durchführung von Seminaren zum Umstieg auf Microsoft Office	2020 beginnt im Rahmen des Neo-IT Projekts „Umstieg von Libre Office auf MS Office“ der stadtweite Rollout von MS Office. Aus dem Stadtratsbeschluss 14-20 / V12537 leitet sich ein Bedarf an 900 Präsenzs Schulungen ab. P 6.22, IT-Fortbildung soll als zentraler Fachbereich diese Schulungen organisieren und durchführen.
2	Einführung einer standardisierten IT-Lösung für das Kompetenzmanagement bei der Landeshauptstadt München.	Für Oktober 2019 ist ein gemeinsamer Beschluss des RIT und des POR vorgesehen. Ziel ist die Einführung eines IT-gestützten standardisierten Kompetenzmanagements bei der Landeshauptstadt München. Mit diesem Beschluss soll die Ausgabeermächtigung für die zweite Phase der Projektumsetzung des Projekts „Münchner Kompetenzmanagement (MKM)“ eingeholt werden. Die erste Phase der Projektumsetzung wurde mit Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses (Nr. 14-20 / V 03776) vom 13.04.2016 beauftragt. In der 2. Projektphase ist im Wesentlichen die Beschaffung und Einführung einer IT-Lösung sowie die damit verbundene fachliche Vorbereitung der Einführung des Kompetenzmanagements vorgesehen. Die Kosten für die Beschaffung der IT-Lösung, den Betrieb und die Servicepauschale von it@M werden im Eckdatenblatt des RIT aufgenommen. Das Vorhaben wird im ITK-Vorhabensplan unter der Nummer ITV_0004 geführt.
3	Dezentrales Fallmanagement – stadtweite Implementierung	Mit Beschluss vom 17./25.02.2016 hat der Stadtrat der Einführung eines dezentralen BEM-Fallmanagements und der zentralen Finanzierung der notwendigen Ressourcen vor Ort grundsätzlich zugestimmt und das POR beauftragt, einen Vorschlag zum weiteren Vorgehen zu unterbreiten. Dem hierzu erarbeiteten Modell (Einführung eines dezentralen Fallmanagements, ergänzt um einen zentralen Pool im POR) hat der Stadtrat am 08.06./15.06.2016, Nr. 14-20/V 05951 zugestimmt und im Rahmen eines Pilotprojekts – mit zunächst 10 dauerhaft genehmigten VZÄ - das POR beauftragt, dieses neue Verfahren zu erproben und mit diesen Erkenntnissen einen Entscheidungsvorschlag für die künftige Ausgestaltung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements bei der LHM vorzulegen. Das Projekt startete am 15.09.2017 und ist nach den aktuellen Erkenntnissen ein Erfolgsmodell. Die Rückmeldungen der Pilotbereiche (7 Referate und 1 Eigenbetrieb), der zwölf Fallmanagerinnen/Fallmanager und der Personalvertretungen bestätigten, dass sich das neue Verfahren in der Praxis bestens bewährt hat. Es ist geplant, das Projekt zum Jahresende 2019 abzuschließen, die derzeit noch stellenplanmäßig bei P 5.22 geführten Kapazitäten in die Referate zu übertragen und das neue Verfahren stadtweit zu implementieren. Aus der derzeit laufenden Stellenbemessung ergibt sich für die stadtweite Einführung ein rechnerischer Bedarf von voraussichtlich weiteren 20 VZÄ. Ohne diese Personalzuschaltung kann das erprobte Modell nicht stadtweit implementiert werden. Bei steigenden Krankheitszeiten und der Zunahme von Dienstkräften mit Leistungseinschränkungen ist gerade im Hinblick auf den demografischen Wandel der städtischen Beschäftigten und der bevorstehenden Digitalisierung eine qualifizierte Präventionsarbeit unabweisbar. Mit dem geplanten neoHR-Vorhaben sollen die Personalprozesse deutlich effektiver gestaltet werden, so dass mittelfristig mit stadtweit freiwerdenden Kapazitäten zu rechnen ist. Die aktuell zusätzlich erforderlichen Stellen für das dezentrale BEM-Fallmanagement sollten daher zunächst auf die Dauer des digitalen Veränderungsprozesses befristet werden (ca. 2024). Die freiwerdenden Kapazitäten sind danach für diese Aufgabe umzuwidmen, so dass eine dauerhafte Ausweitung der vorhandenen Personalbetriebsressourcen vermieden wird. Für die Qualifizierung zur Disabilitymanagerin/zum Disabilitymanager fallen einmalig pro Person 4.000€ für den modularen Lehrgang, 1.000€ für die zentral in Köln durchgeführte Prüfung an und ab 2021 jährliche Rezerifizierungskosten in Höhe von 1.500€/Person.
4	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.	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.
5	Einführung ergänzender Entwicklungsmaßnahmen im Rahmen des Münchner Kompetenzmanagements	Für die Landeshauptstadt München wird es aufgrund des demografischen Wandels und des daraus resultierenden Fachkräftemangels zunehmend schwieriger, qualifiziertes Personal im erforderlichen Umfang zu gewinnen. So wird es zunehmend wichtiger die bestehende Belegschaft im Rahmen eines Kompetenzmanagements gezielt zu entwickeln und zu erhalten sowie dadurch die vorhandenen Potenziale optimal zu fördern und einzusetzen. Dieses erhöht nach Außen auch die Attraktivität als Arbeitgeberin und stärkt die Bindung der Mitarbeitenden an die LHM.
6	Zusätzliche Mittel Standortbestimmung	Zur Verbesserung der Führungsqualität bei der Landeshauptstadt München wurde unter anderem beschlossen, dass erfahrene Führungskräfte alle 4 Jahre eine Standortbestimmung durchführen. (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 Standortbestimmung ist eine Potenzialeinschätzung der Sozial- und Führungskompetenz von Führungskräften mit mindestens 3-jähriger Führungserfahrung, welche diese am PC durchführen. Die Auswertungs- und Entwicklungsgespräche finden jeweils einzeln mit einem erfahrenen Feedbackprofi statt.
7	Verbesserung der Führungsqualität und Zusammenarbeit – Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit	Die Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit wurden überarbeitet und sind seit 2018 neu. Jetzt gilt es, sie mit Leben zu füllen, wofür Veranstaltungen durchgeführt werden sollen. 2018 gab es daher eine Großveranstaltung für Führungskräfte. 2019 wurde ein Erklärfilm zu den neuen Grundsätzen produziert und im Jahr 2020 soll es eine Veranstaltung für die Mitarbeitenden geben.

Lfd. Nr.	geplante Beschlüsse gesamt	Kurzbeschreibung
8	Interkulturelle Kompetenz – Vorträge/Veranstaltungen	Es sind 2 Veranstaltungen pro Jahr geplant für Personen, die ihre Qualifikation im Ausland erworben haben und an einer Beschäftigung bei der LHM interessiert sind. Kosten entstehen für Wasser sowie den Sicherheitsdienst, der einen reibungslosen Ein- und Auslass im Multifunktionsraum des KVR gewährleistet.
9	Schulungs- und Rezertifizierungsmaßnahmen im Bereich BEM (P 5.22) und PEM (P 5.23)	Mit Beschluss vom 15.06.2016, Nr. 14-20/V 05951 hat der Stadtrat für 10 VZÄ Rezertifizierungskosten in Höhe von 15.000 Euro jährlich für die Disability Manager/innen dauerhaft genehmigt. Wegen der Besetzung mit Teilzeitkräften fallen weitere Kosten an. Für die bei P 5.22 angesiedelten (zentralen) Fallmanager/innen (3) sind ebenfalls Rezertifizierungskosten bereit zu stellen, da der Erhalt der Qualifizierung Standard ist. Im Rahmen dessen werden auch Mittel für die Einladung von externen Fachexperten benötigt. In der laufenden Projektarbeit zeigte sich darüber hinaus die Notwendigkeit von Supervisionen – dafür werden Mittel in Höhe von 2.000 Euro jährlich veranschlagt. Auch im zentralen Personaleinsatzmanagement fallen Schulungs- und Rezertifizierungskosten an. Zudem sind für die Vernetzungsarbeit und für den Besuch von Fachvorträgen Finanzmittel einzuplanen.