

Projektsteckbrief

10. Landesweites Personalentwicklungskonzept

AG Personal und Führung

Stand der Angaben: 29.04.2019

| Inhalt des Vorhabens und Vorgehensweise |
|---|
| <p>Kurzbeschreibung und IST-Zustand</p> <p>Die landesweite Rahmendienstvereinbarung (RDV) Personalmanagement sieht ein landesweites Personalentwicklungskonzept vor.</p> <p>Um einen landesweit einheitlichen Rahmen für das Personalmanagement zu schaffen, wurde im Juli 2018 eine Rahmendienstvereinbarung Personalmanagement abgeschlossen. Die Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamte, jedoch ohne zur Ausbildung Beschäftigte). Die Dienstvereinbarung enthält – erstmals in gebündelter Form:</p> <ul style="list-style-type: none">- die Handlungsfelder des Personalmanagements,- eine Beschreibung der Verantwortlichen und ihrer Aufgaben sowie- teils verbindliche Regelungen für das Personalmanagement im Allgemeinen und zur lebensphasenorientierten Personalentwicklung im Besonderen. |
| <p>Ziele und Nutzen des Vorhabens</p> <p>Mit Inkrafttreten der Vereinbarung sind die Dienststellen verpflichtet, bestimmte Standards im Personalmanagement einzuhalten. Gleichzeitig wird die Eigenverantwortung der Beschäftigten hervorgehoben. Unter ihrer Mitwirkung sollen sie unter Berücksichtigung ihrer individuellen Leistungen von ihren Führungskräften in ihrer Entwicklung und Gesunderhaltung unterstützt werden. Auch die Beschäftigtenvertretungen tragen Verantwortung für ein erfolgreiches Personalmanagement. Sie begleiten und gestalten den Veränderungsprozess aufgeschlossen und konstruktiv.</p> <p>Mit dem Abschluss der Rahmendienstvereinbarung erfolgte ein wesentlicher Schritt zur Vereinheitlichung des Personalmanagements. Die Vereinbarung ist dadurch sowohl ein Faktor zur Verbesserung der Personalgewinnung als auch zur Stärkung der Personalbindung sowie zur Sicherung des adäquaten Personaleinsatzes und der Aufgabenerledigung. Dabei spielen Diversität, Gleichstellung und interkulturelle Öffnung eine besondere Rolle.</p> |
| <p>Angestrebtes Ergebnis („Output“)</p> <p>Ein landesweites Personalentwicklungs(PE)-Konzept entsteht aus kennzahlbasierten Zielen. Die Kennzahlen werden in einem Personalmanagementbericht dargestellt. Nach Festlegung der Ziele ist die konkrete Maßnahmenentwicklung zur Bildung, der Förderung und der Organisationsentwicklung möglich. Es wird zielgerichtet, systematisch und methodisch geplant, realisiert und evaluiert.</p> |
| <p>Schnittstellen zu anderen Vorhaben</p> <ul style="list-style-type: none">- Personalpolitisches Aktionsprogramm 2017/2018- Personalpolitisches Aktionsprogramm 2019/2020- Umsetzung der RDV Personalmanagement |
| <p>Risiken</p> |
| <p>Wer? - Organisation</p> <p>Die Ergebnisse der temporären AG Personal und Führung werden nach Abschluss des Zukunftspaktes im Mai 2019 durch die Senatsverwaltung für Finanzen weiter bearbeitet.</p> |

Projektsteckbrief

10. Landesweites Personalentwicklungskonzept

AG Personal und Führung

| Termine - Planung | | |
|---|---|--|
| Start: laufend | | |
| Ende: 06 / 2020 | | |
| Meilensteine – inhaltliche Beschreibung | | |
| | Bezeichnung Meilenstein und Terminierung | Inhaltliche Stichpunkte (Was soll erreicht werden?) |
| M1 | Festlegung und Konkretisierung der Handlungsfelder | Handlungsfelder: <ul style="list-style-type: none"> - Personalfolgeplanung inkl. Wissensmanagement - Personalauswahl einschließlich Marketing - Personalführung und Führungskräfteentwicklung - Kompetenzerhalt und -ausbau - Ausbildungsförderung - Gesundheitsmanagement - Team- und Organisationsentwicklung - diversitygerechte Personalentwicklung - Arbeitgeberattraktivität |
| M2 | Entwicklung von Zielen | anhand von Kennzahlen |
| M3 | Zentrale Vorgabe der Struktur und des Inhalts an die Dienststellen für dezentrale PE-Konzepte | |
| M4 | Entwurf des landesweiten PE-Konzeptes | |
| M5 | 06 / 2020 Veröffentlichung des landesweiten PE-Konzeptes | |