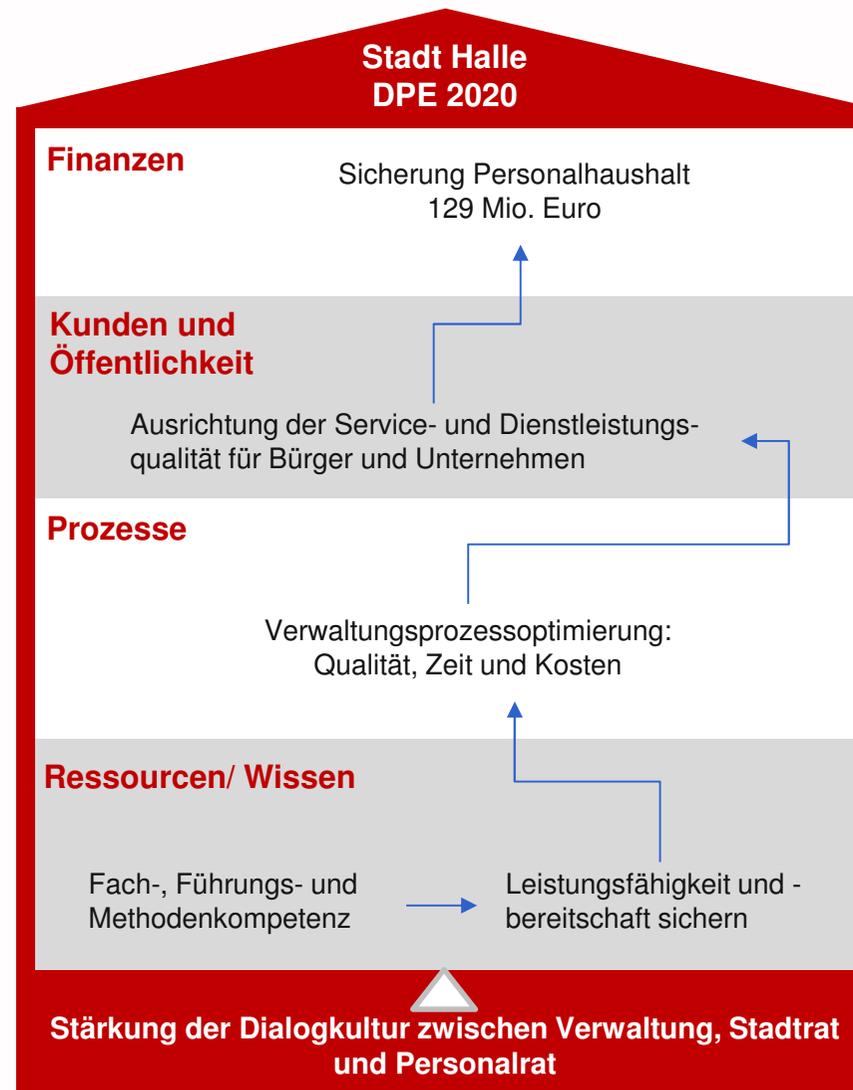


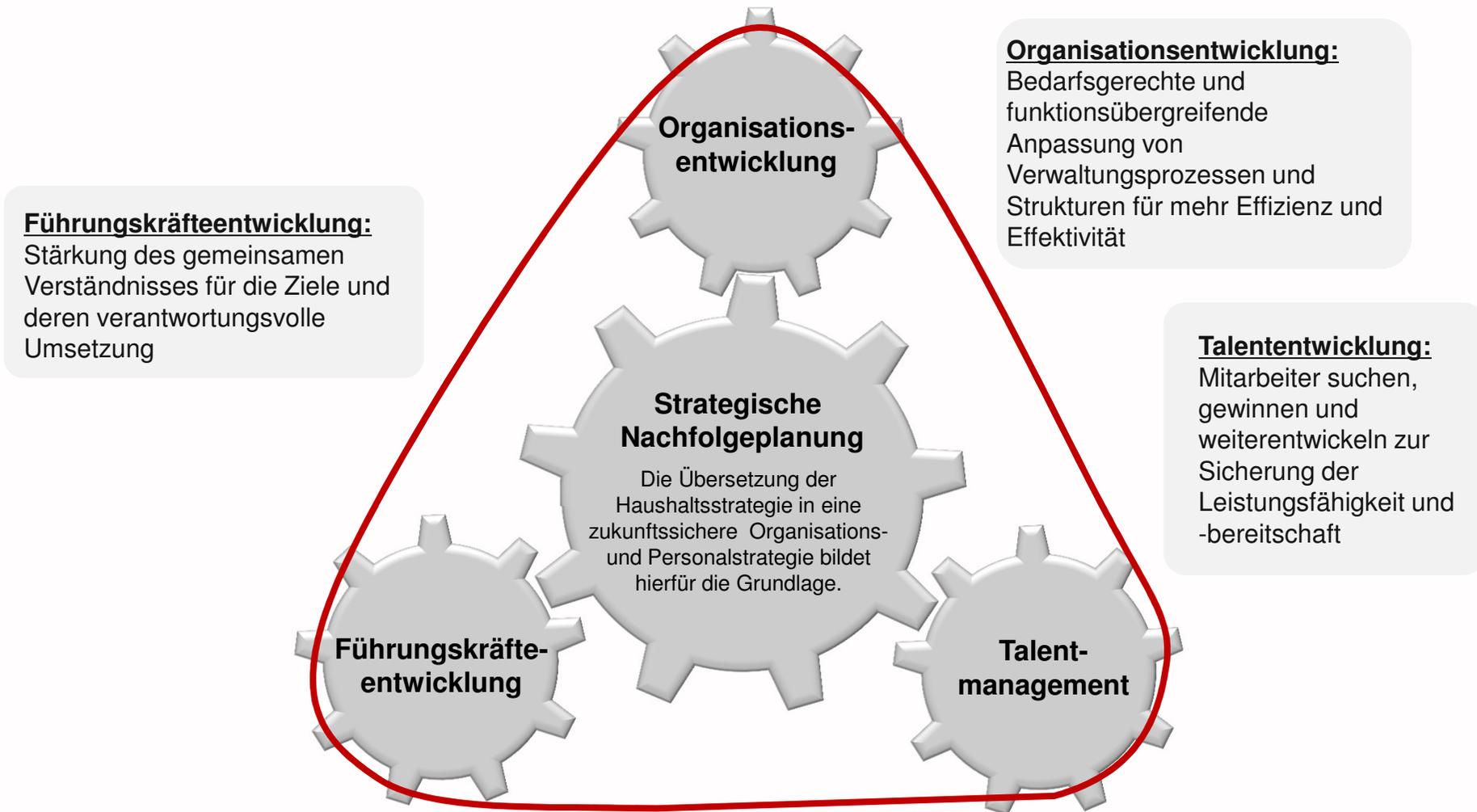


Dialogisches Personalentwicklungskonzept (DPE) 2020 zur Sicherung des Personalhaushaltes

DPE 2020: Wie wirken die unterschiedlichen Ziele zur Haushaltssicherung zusammen?



DPE 2020: Welche Instrumente sind für die Umsetzung notwendig und wie wirken sie zusammen?



Die strategische Nachfolgeplanung, verzahnt mit der Personal- und Organisationsentwicklung, sichert den Prozess von DPE 2020.

DPE 2020: Wie gehen wir vor? Wie sieht der Prozess aus?



1. Dialogischer Prozess

Aktive Beteiligung der Fachbereichsleiter, Leiter der DLZ, Leiter der Einrichtungen, Personalratsvertreter, Beigeordnete und politischer Mandatsträger zur Entwicklung eines gemeinsamen Zielverständnisses



2. Strategische Nachfolgeplanung durch Fachbereich Verwaltungsmanagement

Strategische, fachlich-inhaltliche und prozessuale Steuerung sowie Kompetenzsicherung für die wirksame Umsetzung von DPE 2020



3. Zielkonferenz mit Fachbereichsleitern der Stadt Halle

Finale Abstimmung über den zukünftigen Stellenbesetzungsplan als Grundlage für die Umsetzung von DPE 2020 mit zeitgleicher Aufgabenkritik (Zweck, Inhalt)



- a) Entwicklung und Durchführung von Dialoginterviews mit Fachbereichsleitern, Leitern der DLZ, Einrichtungsleitern, Personalratsvertretern und Beigeordneten
- b) Einbindung der Fraktionsvorsitzenden als politische Rahmengestalter
- c) Festlegen der strategischen Rahmenvorgaben
- d) Zukunftskonferenz zur Präsentation und Reflexion der Ergebnisse aus den Dialoginterviews

Ziel: Aktive Einbindung der Beteiligten und Entwicklung eines gemeinsamen Zielverständnisses im Spiegel der politischen Rahmenbedingungen.

DPE 2020: Was geschieht in den einzelnen Prozessschritten?



- a) Analyse der Stellen(besetzungs-) planung **IST**
- b) Entwicklung der Stellen(besetzungs-) planung **SOLL**

Kernfragen:

- Welche **Schlüsselpositionen** sind für die Erfüllung der gesetzlichen Pflichtaufgaben als auch freiwilligen Aufgaben jedes Fachbereiches (einschl. DLZ, Einrichtungen) notwendig, insbesondere der Kompensation von Einnahmen und attraktiven Leistungsangeboten? (**Aufgabenkritische Organisationsanalyse**)
- Wie kann die **Aufbauorganisation** durch Förderung der internen Zusammenarbeit und Neugestaltung der Aufgabenverteilung effizienter gestaltet werden? (Optimierung einer **funktionsübergreifenden Aufbauorganisation**)
- Wie kann die bisherige **Ablauforganisation** effizienter gestaltet werden, insbesondere unter der Berücksichtigung von **Schnittstellen** mit anderen Fachbereichen? Was wäre wenn einige Fachbereiche gemeinsam im selben Haus sitzen würden oder auch zusammengelegt werden?
- Mit welchen altersbedingten Abgängen ist in jedem Fachbereich zu rechnen?

DPE 2020: Was geschieht in den einzelnen Prozessschritten?



→ Finale Abstimmung über den zukünftigen Stellenbesetzungsplan als Grundlage für die Umsetzung von DPE 2020 unter aktiver Beteiligung des Personalrats und der politischen Entscheidungsträger

Ausblick:

- Steuerung und Umsetzung des DPE 2020
- Unterstützung des Prozesses durch die Verzahnung mit modernen Personalmanagement-Instrumenten (Führungskräfteentwicklung, Organisationsentwicklung, Talentmanagement)