

Schleswig-Holstein

Der echte Norden

Finanzausschusssitzung am 03.11.2016



Schleswig-Holstein
Der Ministerpräsident
Staatskanzlei

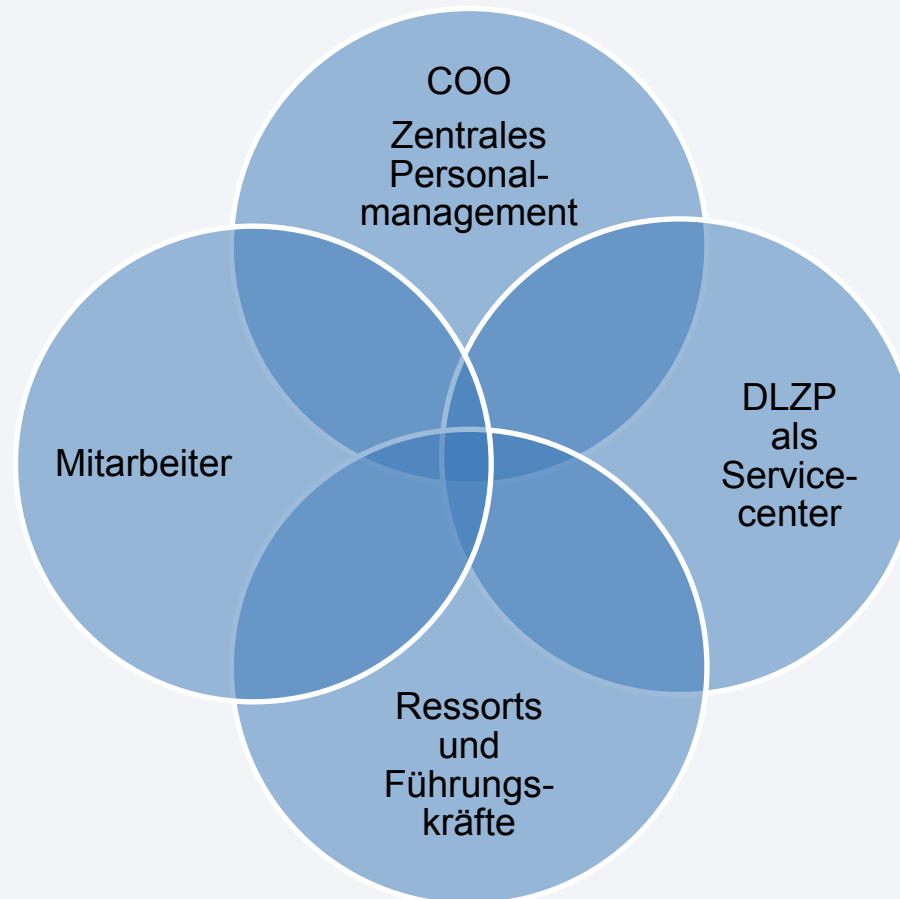
3 Säulen des Personalmanagements in der Landesverwaltung SH

Administrative
Personal-
prozesse

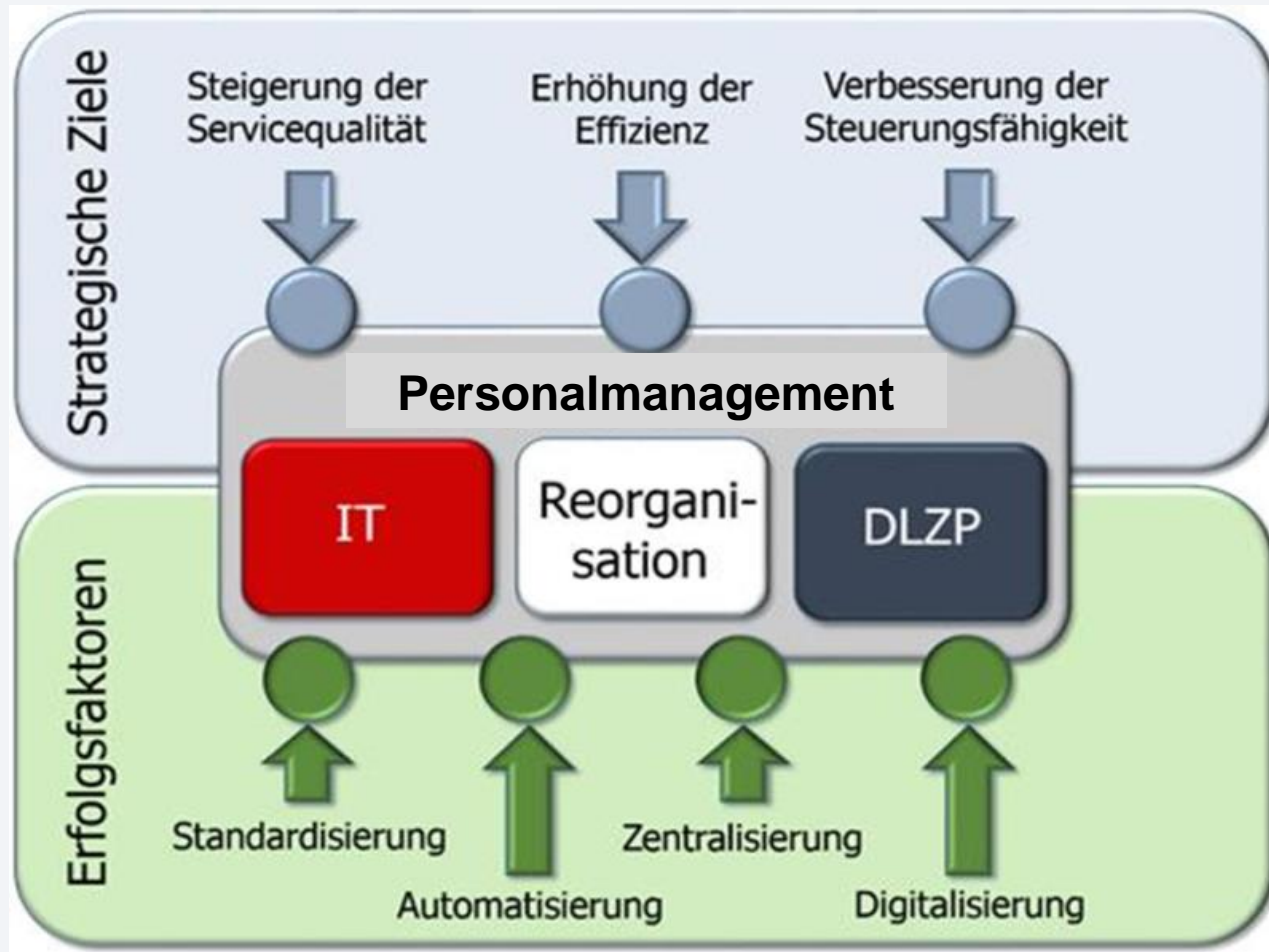
Steuerung
personal-
wirtschaftlicher
Prozesse

Entwicklung
und Steuerung der
Personalstrategie


Akteure des Personalmanagements



Ziele und Erfolgsfaktoren



Bereits heute sind beim DLZP wesentliche Personalmanagementprozesse der Landesverwaltung gebündelt

 Das DLZP ist als Landesoberbehörde für die Festsetzung und Anweisung von Besoldung, Versorgung, Entgelt und Beihilfe zuständig.

Entgelt	Besoldung	Versorgung	Beihilfe	Weitere Themenfelder
<ul style="list-style-type: none"> 20.300 Kundinnen und Kunden*) 800 Mio. € Auszahlungen p.a. 	<ul style="list-style-type: none"> 44.100 Kundinnen und Kunden 2.000 Mio. € Auszahlungen p.a. 	<ul style="list-style-type: none"> 32.900 Kundinnen und Kunden 1.100 Mio. € Auszahlungen p.a. 	<ul style="list-style-type: none"> 77.000 Kundinnen und Kunden 250 Mio. € Auszahlungen p.a. 	<ul style="list-style-type: none"> Trennungsgeld, Umzugskosten Familienkasse Kfz- u. Personenschäden Fiskalerbschaft Nachversicherung Widerspruchsbehörde

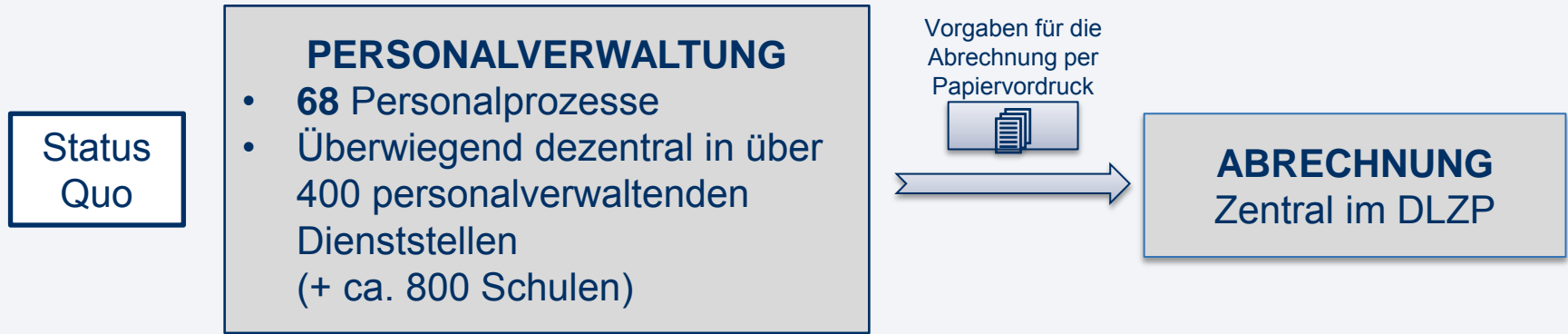
*) Entgelt, Besoldung und Beihilfe Jahresschnitt 2015; Versorgung Stand 12/2015

 Das DLZP ist bereits heute ein leistungsstarkes, serviceorientiertes Dienstleistungszentrum.

Bereits heute sind beim DLZP wesentliche Personalmanagementprozesse der Landesverwaltung gebündelt



Eine weitere Bündelung von Personalmanagementprozessen erlaubt Qualitätssteigerungen und das Heben von Synergien



Ziel	INTEGRIERTES PERSONALMANAGEMENT* (Verwaltung und Abrechnung)	
	Ressorts 14 dezentrale Personalprozesse	DLZP Zentrale Abrechnung und 18 zentrale Personalprozesse
	36 kooperative Prozesse (Arbeitsteilung zwischen Ressorts und DLZP)	

*) gemäß der KV 14/2016
Anlage 1

Personalmanagement im Wandel

Wir müssen dafür sorgen, dass wir ...

- in Zeiten des demografischen Wandels Personal für das Land gewinnen, weil wir ein attraktiver Arbeitgeber sind.....
- die Personalpotenziale noch besser aufbauen, erhalten und weiterentwickeln
- unser Personal nicht nur verwalten und abrechnen – sondern mehr moderne Dienstleistung, individuelle Personalbetreuung und –entwicklung anbieten.

Dazu müssen wir unsere Kräfte bündeln.

Hierfür haben wir den COO-Bereich und das Dienstleistungszentrum Personal gegründet.

Wir werden...

- Aufgaben komplett beim DLZP zentralisieren
- operative Verwaltungsaufgaben beim DLZP bündeln und
- Serviceleistungen für die Ressorts und unser Personal erbringen ...

und damit einen wichtigen Beitrag für ein modernes, effektives und effizientes Personalmanagement leisten.

aktuelle Handlungsfelder im Bereich Zentrales Personalmanagement

1 Nachwuchskräftegewinnung

Inhalt

- Nachwuchskonzept
- Employer Branding
- Soziale Netzwerke

2 Führungskräfte und Talent Management

Inhalt

- Führungskräfteauswahl
- Führungskräfteentwicklung
- Coaching

3 Arbeitgeberattraktivität

Inhalt

- Gestaltung der Arbeitsbedingungen
- Wissenstransfer
- Flexibles Arbeiten und neue Konzepte der Zusammenarbeit

4 Gesundheitsmanagement

Inhalt

- Förderung der Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten
- Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen
- Gesundheitsgerechte Führung und Kommunikation