

Auszug aus dem Protokoll des Stadtrats von Zürich

vom 27.02.2013

124.

Human Resources Management, Genehmigung der stadtweiten HR-Strategie und Umsetzungsplanung

IDG-Status: öffentlich

1. Ausgangslage und Zweck der Vorlage

Ziel der HR-Strategie ist die Positionierung der Stadt Zürich als attraktive Arbeitgeberin (STRB 1195/2011). Mit Beschluss vom 11. Juli 2012 (STRB 898/2012) hat der Stadtrat den detaillierten Auftrag zur Entwicklung einer stadtweiten HR-Strategie erteilt. Mit dieser Weisung sollen die HR-Strategie und der Vorgehensplan genehmigt sowie der Auftrag zur Umsetzung der HR-Strategie ab dem Jahr 2013 erteilt werden.

Die Konstituierung der neuen HR-Gremien wurde vom Stadtrat mit STRB 1386/2012 verabschiedet. Sie haben Anfang 2013 ihre Tätigkeit aufgenommen.

2. Resultate des Strategie-Entwicklungsprozesses

In enger Zusammenarbeit mit Vertreterinnen und Vertretern der Departemente, dem externen Partner (Improvement Group AG), den Themengruppen-Mitgliedern und der Begleitgruppe wurden die folgenden sechs Handlungsfelder für die HR-Strategie festgelegt:

- Führungskultur
- Personalentwicklung
- Nutzung der Vielfalt als Chance
- Wettbewerbsfähige Anstellungsbedingungen
- Klarer Auftritt als attraktive Arbeitgeberin
- Rollen und Prozesse im Personalmanagement

Diese Handlungsfelder bilden die Schwerpunkte der HR-Strategie (Beilage). Zu diesen Handlungsfeldern werden jeweils die strategischen Ziele, eine Auswahl möglicher Massnahmen sowie die Voraussetzungen bzw. Rahmenbedingungen beschrieben. Die HR-Strategie beschreibt zudem die wesentlichen Grundsätze und Herausforderungen der HR-Arbeit in der Stadt Zürich.

3. Umsetzung und Kosten

Die Umsetzung der HR-Strategie soll gestaffelt und in überschaubaren einzelnen Projekten erfolgen. Der Stadtrat soll in der Regel pro Handlungsfeld einen Projektauftrag erteilen.

Folgendes Vorgehen ist geplant:

- Erarbeiten und Formulieren von Projektanträgen im 1. Quartal 2013
- Vorprüfung und Priorisierung der Projektanträge durch die HR-Delegation bis Ende Mai 2013
- Beschlussfassungen zu den ersten Umsetzungsprojekten durch den Stadtrat bis Mitte 2013
- Beschlussfassungen zu weiteren Umsetzungsprojekten gemäss Priorisierung durch die HR-Delegation

- Zwischenbericht zur Umsetzung der HR-Strategie an den Stadtrat Ende Legislatur 2010–2014
- Abschluss der Projekte und Schlussbericht an den Stadtrat etwa Mitte Legislatur 2014–2018

Die Umsetzung der HR-Strategie wird von der HR-Delegation im Sinne eines Projektausschusses gesteuert und von der HR-Konferenz auch operativ unterstützt. Sie soll breit abgestützt sein und unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Ressourcen erfolgen. Human Resources Management ist für das Vorantreiben und die operative Koordination der Umsetzung der HR-Strategie zuständig.

Für die Umsetzung der HR-Strategie sind für die Projektbegleitung durch Dritte Fr. 250 000.– mit dem Budget bewilligt worden.

4. Weiterentwicklung

Die HR-Strategie soll jeweils nach Festlegung der Legislatorschwerpunkte überprüft und allenfalls angepasst werden. Verantwortlich für die Ergebnis- und Wirkungskontrolle der Umsetzungsmassnahmen ist die HR-Delegation, die an den Stadtrat berichtet und diesem Vorschläge zur Weiterentwicklung der HR-Strategie unterbreitet.

Auf Antrag des Vorstehers des Finanzdepartements beschliesst der Stadtrat:

1. Die HR-Strategie gemäss Beilage wird genehmigt und dem geplanten Vorgehen zur Umsetzung und Weiterentwicklung zugestimmt.
2. Für die Umsetzung der HR-Strategie werden Ausgaben im Betrag von Fr. 250 000.– auf Konto 3186 0001, Entschädigung für Projektbegleitung Dritter, bewilligt.
3. Mitteilung je unter Beilage an die Departementsvorstehenden und Dienstabteilungen, die Stadtschreiberin, den Rechtskonsulenten und Human Resources Management (10).

Für getreuen Auszug
die Stadtschreiberin