

Titel	VEP Nr.	im VEP vorgesehene Maßnahmen	Umsetzung bis Ende 2017	Planung 2018 bis 2020
Haushaltssicherung				
HSK IX	II.1	Erhöhung der Gewinnabführungen der Beteiligungen in Höhe von 5 Mio. €	Über den konkreten Umsetzungsstand von HSK IX wird die Verwaltung im ersten Halbjahr 2018 mit dem Haushaltssicherungsbericht 2017 informieren.	
		Einsparung von 12,5 Mio.€ durch eine restriktive Haushaltsführung	Über den konkreten Umsetzungsstand von HSK IX wird die Verwaltung im ersten Halbjahr 2018 mit dem Haushaltssicherungsbericht 2017 informieren.	
		Einsparung von 11,8 Mio. € durch eine Dezernatsquote (Einzelmaßnahmen der Dezernate)	Über den konkreten Umsetzungsstand von HSK IX wird die Verwaltung im ersten Halbjahr 2018 mit dem Haushaltssicherungsbericht 2017 informieren.	
		Einsparung von 4,3 Mio. € durch die Optimierung von Geschäftsprozessen	Über den konkreten Umsetzungsstand von HSK IX wird die Verwaltung im ersten Halbjahr 2018 mit dem Haushaltssicherungsbericht 2017 informieren.	
		Einsparung von 1,2 Mio. € durch die Erhöhung der Vergnügungssteuer	Über den konkreten Umsetzungsstand von HSK IX wird die Verwaltung im ersten Halbjahr 2018 mit dem Haushaltssicherungsbericht 2017 informieren.	
HSK IX+	II.2	Prüfung von vier städtischen Aufgaben: - Grundschulkindbetreuung - städtische Beschäftigungsförderung - Familien- und Erziehungsberatung - Volkshochschule Hannover	Über den konkreten Umsetzungsstand von HSK IX+ wird die Verwaltung im ersten Halbjahr 2018 mit dem Haushaltssicherungsbericht 2017 informieren.	
Aufgabenkritik/ Geschäftsprozess- optimierung als Daueraufgabe	II.3	Dauerhafte Implementierung von Aufgabenkritik und Geschäftsprozessoptimierung	<ul style="list-style-type: none"> - Bundesweite Recherchen zu aktuellen Prozessmanagement- Verfahren und IT-gestützten Modellierungstools sowie zu deren Implementierung wurden durchgeführt. - Die Rahmenbedingungen zur Einführung eines stadtweiten „Geschäftsprozessmanagement“ wurden verwaltungsintern abgestimmt. - Ausschreibungsunterlagen zur Beschaffung einer Software zur Geschäftsprozessmodellierung (Leistungsbeschreibung inkl. eines Kriterienkatalogs) wurden aus fachlicher und technischer Sicht zur Abschlussreife gebracht. 	Die Veröffentlichung der Ausschreibung zur Beschaffung einer Geschäftsprozess-Software wird im ersten Halbjahr 2018 angestrebt. Im ersten Halbjahr werden die fachlichen Standards und die notwendigen organisatorischen Voraussetzungen zur Nutzung der Software im Fachbereich Personal und Organisation erarbeitet. Zentrale Bausteine sind unter anderem ein Modellierungshandbuch sowie ein Schulungs- und Kommunikationskonzept. Die weiterführende Zielsetzung sieht in 2019, nach der Erprobung in Piloten im zweiten Halbjahr 2018, die verwaltungsweite Einführung der einheitlichen Software vor. Die Software dient als Grundlage für die Optimierung.

Beschäftigungs- sicherungs- tarifvertrag	II.4	Erhöhung der Eigenfertigung im Fachbereich Gebäudemanagement	<ul style="list-style-type: none"> - Ein Projekt des Fachbereiches Gebäudemanagement unter Beteiligung der Fachbereiche Personal und Organisation und Finanzen ist Anfang 2017 gestartet. - Eine Projekt- sowie eine Steuerungsgruppe wurden eingerichtet. - Mit Stand November wurden Inhalt und Umfang der Praxisprojekte beschlossen. 	Die Bemessungsgrundlage und die damit verbundene Stellenzahl wird zurzeit zwischen Verwaltungsführung und Personalvertretung verhandelt. Die Projekte der Eigenfertigung werden sukzessive begonnen.
		Jährliche Festlegung von Rekommunalisierungsmaßnahmen zwischen LHH und ver.di .	Über den konkreten Umsetzungsstand der mit HSK IX verbundenen Rekommunalisierungsprojekte wird die Verwaltung ersten Halbjahr 2018 mit dem Haushaltssicherungsbericht 2017 informieren.	Bis 2020 werden weitere Projekte in den 2x jährlich stattfindenden Gesprächen zwischen der FBL 18 und dem GPR verabredet.
Steuerung und Ziele	II.5	Arbeitsprogramme	Ein dezernats- und fachbereichsübergreifendes Arbeitsprogramm wurde erarbeitet.	Das Programm wird laufend fortgeschrieben; alle drei Jahre erfolgt ein Stadtentwicklungsbericht.

E-Government, EinwohnerInnenorientierung, Stärkung des Standortes

Bessere EinwohnerInnen- orientierung	III.1.1	Kita Online	<ul style="list-style-type: none"> - Der Zuschlag wurde erteilt, ein Produkt und Anbieter sind gewählt. - Test- und Schulungs- sowie die Produktivumgebungen wurden aufgebaut. - Erste Versionen wurden mit gebildeten Teams in Workshops durchgeführt. - Die Umsetzungen des Leistungsverzeichnisses wurden überprüft und mit dem Hersteller abgestimmt. Anpassungsbedarfe des Produkts wurden erkannt. - Mit einem Schulungskonzept wurde ebenso wie mit der Suche nach Schulungsmultiplikatorinnen / -multiplikatoren begonnen. 	Für die Inbetriebnahme des Verfahrens sind noch Programmänderungen durch den Hersteller notwendig, der regelmäßig erneuerte Versionen ausliefert. Der Zeitbedarf dafür ist höher als erwartet bzw. zugesagt. Das verwaltungsinterne Schulungsangebot wird in Form eines mittel- und langfristigen Angebots aufgebaut werden. Neben den regelmäßig durchzuführenden Wiederholungen zu Tests ergänzter Versionen und aktualisierter Abstimmungen mit dem Hersteller werden vor einer Produktivaufnahme im Anschluss Sicherheitstests der Software notwendig. Es besteht zurzeit die Absicht, zunächst mit einem Teilausschnitt von Trägern und Einrichtungen in den Echtbetrieb zu gehen, was auch von den Trägern begrüßt wurde. Die städtischen Einrichtungen sollen von Beginn an am Verfahren teilnehmen. Im Zuge des weiteren Verlaufs sollen sich alle Träger und Einrichtungen im Verfahren als Anbieter präsentieren. Die Organisation für eine dauerhafte fachliche Begleitung und Weiterentwicklung des Verfahrens wird im Fachbereich integriert werden. Produktivstart mit städtischen Einrichtungen in 2018.
---	----------------	-------------	---	---

Bessere EinwohnerInnen-orientierung	III.1.1	Elektronische Kassensysteme vor Ort und Bezahlsysteme im Internet	Im Herbst 2017 wurden neue Kassensysteme in Schwimmbädern und im Rathaus-Kasino eingeführt. Als allgemeines Online-Bezahlsystem wurde in Projektarbeit das Produkt des Anbieters pmPayment ausgewählt und dessen Betrieb bei der GovConnect GmbH vereinbart. Für online getätigte Kfz-Zulassungen wird das neue Bezahlsystem bereits angeboten. Für jedes online-Angebot kann einzeln festgelegt werden, welche Bezahlarten zugelassen sind.	Im Frühjahr 2018 werden noch die vier privat betriebenen Bäder und die städtischen Freibäder an das neue Kassensystem angeschlossen. Die Online-Zahlung soll auch für Angebote der VHS und Tickets der Herrenhäuser Gärten ermöglicht werden, sobald die Fachverfahren dies ermöglichen. In einem nächsten Schritt werden die folgende online-Dienstleistungen angeboten: - Meldebescheinigungen - Bewohnerparkausweise - Erteilung von Melderegisterauskünften Weitere Angebote werden geprüft.
		Online-Bewerbung, elektronisches Bewerbermanagement	Ein System für die Online-Bewerbung und ein elektronisches Bewerbermanagement wurden bereits 2015 eingeführt und zeigten in der Evaluation Verbesserungsbedarfe, aus denen Maßnahmen abgeleitet wurden (z. B. die Reduzierung von 7 auf 4 Eingabemasken für die Bewerberinnen / Bewerber und das neue Versenden einer automatischen elektronischen Eingangsbestätigung).	In 2018 werden die Verbesserungsmaßnahmen erprobt und umgesetzt.
		Neugestaltung des elektronischen Behördenführers	Ein gemeinsamer Behördenführer von Stadt und Region befindet sich in der Entwicklung durch die Hannover.de Internet GmbH.	Im zweiten Quartal 2018 wird eine Zeitplanung vorgelegt.
		Einsatz von WLAN in Dienstgebäuden, mobiles Arbeiten	Netzwerkzugänge zusätzlich über WLAN sind in Dienstgebäuden für die dienstliche Nutzung möglich. Zwischenzeitlich sind 25 Lokationen flächendeckend oder in abgestimmten Teilbereichen mit WLAN ausgestattet. Weitere 15 Standorte befinden sich in der Realisierungsphase.	Bedarfs- und ressourcengerecht werden weitere Dienstgebäude zusätzlich mit WLAN ausgestattet. Der Schwerpunkt liegt in der Ausstattung der Besprechungsräume und öffentlichen Bereiche möglichst aller Dienstgebäude.
		Bereitstellung von WLAN für die Öffentlichkeit	Für die Öffentlichkeit sind Internetzugänge über WLAN in Dienstgebäuden möglich und werden auf Anforderung der Fachbereiche bei gegebener Finanzierung zur Verfügung gestellt. Dies ist in den o.g. 25 Lokationen bereits der Fall.	Bedarfs- und ressourcengerecht werden weitere Dienstgebäude zusätzlich mit WLAN ausgestattet. Der Schwerpunkt liegt in der Ausstattung der Besprechungsräume und öffentlichen Bereiche möglichst aller Dienstgebäude.
		Sporthallen-Belegungszeiten online	Das Projekt ist abgeschlossen worden. Die Belegungszeiten sind online einsehbar, Buchungsanfragen können gestellt werden.	

Bessere EinwohnerInnen-orientierung	III.1.1	Neues Internetangebot VHS/Musikschule	<ul style="list-style-type: none"> - Die Projektarbeit für eine neue Webseite und ein neues Verwaltungsprogramm hat begonnen, eine umfangreiche Vorversion eines Lastenheftes wurde erstellt. - Durch Befragungen wurden die Anforderungen an das neue System aufgenommen und es fanden unverbindliche Hersteller-Präsentationen statt. 	Im ersten Halbjahr 2018 soll das Lastenheft fertiggestellt sein, auf dessen Grundlage ein Leistungsverzeichnis erarbeitet wird, mit dem mit voraussichtlich europaweiter Ausschreibung ein Anbieter gesucht wird. Im weiteren Verlauf des Projekts wird sich nach Ausschreibung und Zuschlagserteilung die Einführung der Software und dessen Veröffentlichung ergeben. Mit dem neuen Verfahren soll erreicht werden, dass sich die VHS mit ihrem Programm gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern modern und online buch- und zahlbar präsentieren kann. Die Erneuerung und Verbindung zum internen Kursverwaltungssystem soll sicherstellen, dass Kursangebote und Verfügbarkeit bereits online und stets aktuell, auch hinsichtlich des Kursstatus', dargestellt werden können. Für 2019 ist ein ausreichender Testzeitraum vor Produktivstellung angestrebt.
		Ausbau des elektronischen Formularenservice	Durch die Umsetzung des Online-Zugangsgesetzes (OZG) entstehen aktuell in Kooperation von Bund und Ländern (IT-Planungsrat) neue Rahmenbedingungen und Standards für online-Angebote, die bei der Umsetzung dieser Maßnahme zu berücksichtigen sind. Danach wird das Projekt entsprechend fortgeführt.	Das Projekt wird 2019 fortgesetzt. Zusätzlich wird geprüft, ob Landeslösungen genutzt werden können.
		Ausbau und Bündelung der elektronischen Dienstleistungen im Internet	Durch die Umsetzung des Online-Zugangsgesetzes (OZG) entstehen aktuell in Kooperation von Bund und Ländern (IT-Planungsrat) neue Rahmenbedingungen und Standards für online-Angebote, die bei der Umsetzung dieser Maßnahme zu berücksichtigen sind. Danach wird das Projekt entsprechend fortgeführt.	Das Projekt wird 2019 fortgesetzt. Zusätzlich wird geprüft, ob Landeslösungen genutzt werden können.
		Einsatz elektronischer Akten zur medienbruchfreien, transparenten Bearbeitung von Verwaltungsvorgängen	<ul style="list-style-type: none"> - Das städtische Dokumentenmanagementsystem d.3 befindet sich als Archivsystem im Einsatz im Fachbereich Finanzen im Bereich Steuern und Gebühren, der Anlagenbuchhaltung (investive Rechnungen) und für die Speicherung eingehender elektronischer Rechnungen, im gesamten Fachbereich Recht sowie als Archivsystem für Ordnungswidrigkeitsakten und Akten der Bauordnung. <p>Folgende Projekte zur Einführung des Systems laufen aktuell:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fachbereich Öffentliche Ordnung (Bereich Ausländerangelegenheiten und Staatsangehörigkeit) - Fachbereich Personal und Organisation - Verwaltungsweite elektronische Rechnungsbearbeitung - Fachbereich Kultur - Fachbereich Planen und Stadtentwicklung - fachbereichsübergreifendes, elektronisches Baugenehmigungsverfahren 	Das gesamtstädtische Projekt zur Einführung eines Dokumentenmanagementsystems wird neu strukturiert; hierbei werden die betreffenden Aufgaben in einem neuen Sachgebiet "Dokumentenmanagementsystem" gebündelt. Mit dem primären Ziel der Umsetzung von Grundfunktionalitäten, d.h. einer geordneten elektronischen Ablage des allgemeinen Schriftguts, dem direkten Zugriff aus den Office-Anwendungen auf die Dokumente sowie der Anbindung eines elektronischen Langzeitarchivs soll das System bis 2023 verwaltungsweit eingeführt werden. Darüber hinaus sind Projekte mit dem Ziel der medienbruchfreien Vorgangsbearbeitung sowie dem Scannen von Alt- und abgeschlossenen Akten möglich und erwünscht, sofern Nutzen und Aufwand in Einklang zu bringen sind.
Bessere EinwohnerInnen-orientierung	III.1.1	Vereinfachter Prozess zum Erstellen von Online-Formularen (neu)	Der Prozess zum Bereitstellen von Formularen, die sich online ausfüllen und direkt absenden lassen, wurde analysiert, vereinfacht und in der Allgemeinen Dienstanweisung beschrieben. Der vereinfachte Ablauf wird angewandt.	Der vereinfachte Ablauf wird in 2018 evaluiert.

		Verbesserung des online-Angebots Ideen- und Beschwerdemanagement (neu)	In einem Projekt wurden Maßnahmen geplant, um die Benutzerführung im vorhandenen Beschwerdemanagement IMPULS zu vereinfachen und die Transparenz durch die Einführung einer Kartendarstellung auf der Webseite zu erhöhen.	Die Umsetzung der geplanten Maßnahmen wird begonnen, sobald die Arbeiten an der Schnittstelle „Web Map Service (WMS)“ abgeschlossen sind. In 2018 soll eine Kartendarstellung ergänzt werden, auf der der Bearbeitungsstatus aktueller Meldungen dargestellt wird. In der Folge soll die Benutzerführung im Online-Formular verbessert werden. In 2019 soll das Projekt mit Inbetriebnahme einer verbesserten verwaltungsinternen Bedienoberfläche abgeschlossen werden.
		Einführung elektronischer Vorgangsbearbeitung beim städtischen Liegenschaftsnachweis (neu)	Die Projektarbeit wurde begonnen und ein Grobkonzept erstellt. Für die detaillierte Konzeption der Anbindung des städtischen Kartensystems an das Liegenschaftsmanagementsystem und das Dokumentenmanagementsystem wurde externe Unterstützung beauftragt.	In 2018 Fertigstellung des Konzeptes. Anschließend Realisierung der digitalen Vorgangsbearbeitung und Digitalisierung der Aktenbestände. In 2020 soll das Projekt mit einer Evaluation abgeschlossen werden.
		Verbesserung der telefonischen Erreichbarkeit - Aufbau eines telefonischen Service Centers (neu)	<ul style="list-style-type: none"> - Verkehrsmessung der telefonischen Erreichbarkeit von Servicernummern der LHH - Überprüfung und ggfls. Anpassung der Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung - Initiierung eines regelmäßigen (Informations-)Austausches zwischen den Fachbereichen, Ämtern und Betrieben und der TIZ (Tele-Info-Zentrale) - Konzeptionierung einer wiederholten Verkehrsmessung und Abstimmung mit dem Fachbereich Personal und Organisation <ul style="list-style-type: none"> - Ermittlung der aktuellen Service-Nummern der Fachbereiche - Entwicklung von drei unterschiedlichen Szenarien: <ul style="list-style-type: none"> o repräsentative Messung o Messung der fachbereichsbezogenen Servicenummern o regelmäßige Messung kritischer Bereiche - Vorbereitende Recherche zur Konzepterstellung: <ul style="list-style-type: none"> o Organisationsbetrachtung der TIZ o Arbeitsabläufe und Aufbauorganisation o räumliche Ausstattung o Wissensdatenbank 	<p>Ermittlung und Definition von Aufgaben eines telefonischen Service Centers, 2018 Verkehrsmessung zur tel. Erreichbarkeit.</p> <p>Bis 2019 wird das Konzept für den Aufbau eines telefonischen Service Centers abgestimmt, in dem Ziele und Maßnahmen beschrieben werden, die notwendig umgesetzt werden müssen, um die Tele-Info-Zentrale zum Service-Center der LHH weiterzuentwickeln, das sich an den 115 Anforderungen orientiert.</p> <p>Aufbau einer elektronischer Wissensdatenbank und Verbindung mit einem elektronischen Online-Angebot. In 2020 Abgleich des Angebots mit den Anforderungen des 115-Verbands.</p>
Stärkung des Standortes	III.1.2	E-Vergabe	<ul style="list-style-type: none"> - Das Projekt befindet sich in Umsetzung, ein Anbieter wurde beauftragt. - Seit Januar 2017 werden erste Ausschreibungen mit dem System veröffentlicht. 	In ersten Halbjahr 2018 findet eine grundlegende Überarbeitung der städtischen Vergabeformulare statt Die EU-Vergaberichtlinien werden bis Oktober 2018 umgesetzt.
Stärkung des Standortes	III.1.2	eBeschaffung (neu)	<ul style="list-style-type: none"> - nach Marktsichtung wurde entschieden, als AddOn zum SAP System das Produkt Lean Katalog einzusetzen - seit Oktober 2017 Einsatz Testsystem, Zustimmung vom RPA zur freihändigen Vergabe 	<ul style="list-style-type: none"> - 1. Halbjahr 2018 Vertragsabschluss mit SAP vorgesehen - Projektphase mit SAP im 2. Halbjahr 2018 und Integrationstest - Produktivstart spätestens November 2018 - Roll-Out Gesamtverwaltung bis Ende 2019

		<p>Stadtkarten/GIS</p> <p>Seit dem 1. Januar 2017 werden städtische Geodaten kostenlos auf Hannover.de unter dem Stichwort „Open GeoData“ zur Verfügung gestellt, unter anderem als 3D-Stadtmodell, digitale Karte und in Form von Luftbildern.</p> <p>Zur Zeit werden Softwarelösungen für die Erfassung von Metadaten und die Datenbereitstellung über die Schnittstelle „Web Map Service (WMS)“ getestet.</p>	<p>In 2018 sollen die Metadaten im Internet zur Verfügung gestellt werden, um so Relevanz und Aktualität der Daten bekannt zu machen.</p>
		<p>Digitale Baugenehmigungen und Akteneinsicht</p> <p>Das Projekt zur Einführung eines elektronischen Baugenehmigungsverfahrens wurde vereinbart.</p> <p>In 2017 abgeschlossen wurden die Bestandsaufnahme und der vorgeschaltete interkommunale Austausch.</p>	<p>Bis Ende 2019 soll das elektronische Baugenehmigungsverfahren eingeführt sein für den Wohnungsneubau und für Nutzungsänderungen, An- und Umbauten und Gewerbebauten. Ein online-Angebot für das Einreichen von Bauanträgen soll ebenfalls bis Ende 2019 realisiert sein.</p> <p>Im Jahr 2020 ist die Einführung des Verfahrens für Sonderbauten (gem § 2 Abs. 5 NBauO) geplant.</p>
		<p>Verkehrsrechner</p> <p>Der neue Verkehrsrechner ist bereits in Betrieb genommen worden und ermöglicht ein modernes und effektives Qualitätsmanagement der Lichtsignalsteuerung, um den Ansprüchen der unterschiedlichen Verkehrsteilnehmergruppen gerecht werden zu können. Ziel ist die Realisierung geringer Wartezeiten und einer geringen Anzahl an Halten um damit auch dem Thema Umwelteinwirkungen des Verkehrs und Luftqualität Genüge zu tun.</p>	<p>Der Verkehrsrechner ist als erster Baustein eines Verkehrsmanagementsystems zu verstanden. Das Verkehrsmanagementsystem verfolgt die effiziente Nutzung vorhandener Verkehrsinfrastrukturen durch die Optimierung der Verkehrsabläufe, die Sicherung der Erreichbarkeit, Emissionsvermeidung, Fahrzeitenreduzierung und Kostendämpfung und leistet einen Beitrag zu Zielen des Umwelt- und Klimaschutzes und der Verbesserung der Verkehrssicherheit. Ein weiterer Ausbau des Qualitätsmanagements in der Lichtsignalsteuerung ist beabsichtigt.</p>
		<p>Mobile Erfassung Straßenbegehung und Grünflächenmanagement</p> <p>Eine Lösung zur mobilen Datenerfassung bei Straßenbegehungen wurde eingeführt.</p> <p>Für die mobile Erfassung im Grünflächenmanagement fand eine öffentliche Ausschreibung statt.</p>	<p>Die Auftragsvergabe für das mobile Erfassen im Grünflächenmanagement soll Anfang 2018 erfolgen.</p>
		<p>Medienentwicklungsplan (MEP)</p> <p>Der Medienentwicklungsplan ist seit dem 3. August 2017 im Pilotbetrieb. Aktuell sind sechs Schulen angeschlossen: die Gymnasien Humboldtschule, Helene-Lange-Schule, Käthe-Kollwitz-Schule; die Realschule Gerhart-Hauptmann-Schule, die Integrierte Gesamtschule Linden und die Grundschule Egestorffschule.</p>	<p>Der Pilotbetrieb ist bis zum 31.12.2018 geplant. Die gemachten Erfahrungen fließen in die weitere Realisierung des Gesamtprojekts ein.</p>
		<p>Elektronische Baulastenauskunft und -akteneinsicht</p> <p>Die Projektarbeit wurde noch nicht begonnen.</p>	<p>Möglichkeiten zur elektronischen Akteneinsicht werden im Zuge der Einführung eines elektronischen Baugenehmigungsverfahrens berücksichtigt werden.</p>
Verstärkung der Zusammenarbeit zwischen den Behörden und DienstleisterInnen	III.1.3	<p>Elektronische Gerichtspost</p> <p>Es fand eine technische Vorklärung statt.</p>	<p>Die LHH wartet auf den technischen Dienstleister des Landes Niedersachsen, (IT.N) zur Einführung des „Besonderen elektronischen Behördenpostfachs“, damit die seit 1.1.2018 bestehende rechtliche Verpflichtung zur elektronischen Übermittlung von Empfangsbestätigungen realisiert werden kann.</p>
		<p>Elektronische Bauakte: Zusammenarbeit mit Trägern öffentlicher Belange</p> <p>Das Projekt zur Einführung eines elektronischen Baugenehmigungsverfahrens befindet sich in Umsetzung.</p>	<p>Im Zuge der Projektarbeit sollen auch Online-Schnittstellen geschaffen werden, mit denen Träger öffentlicher Belange in den digitalen Genehmigungsprozess eingebunden werden können.</p>

		Einsatz von digitaler Signatur/eID und De-Mail	Ein städtisches DE-Mail-Postfach wurde eingerichtet.	
		Datenaustauschplattform für die Zusammenarbeit in Projekten	Eine Softwarelösung für den Datenaustausch wurde bereits eingeführt. Das mit Microsoft Sharepoint realisierte System dient dem projektbezogenen Austausch und der Bearbeitung von Dokumenten in einem festgelegten Projektteam. Die Plattform ermöglicht auch den Datenaustausch zwischen Beschäftigten der LHH und externen Partnern.	
		Videokonferenzen	An einzelnen Arbeitsplätzen der Stadtverwaltung wurden Möglichkeiten zur aktiven Teilnahme an Videokonferenzen über Microsoft Skype eingerichtet.	
		Erstellung und Übermittlung der elektronischen Bilanz	Das hierfür genutzte System ist bereits produktiv im Einsatz.	
		Elektronische Übermittlung von Amtshilfeersuchen und Insolvenzbekanntmachungen	Ein Verfahren zur elektronischen Übermittlung von Insolvenzbekanntmachungen ist bereits produktiv im Einsatz.	Ein Verfahren zur elektronischen Übermittlung von Amtshilfeersuchen findet ab Oktober 2018 vermutlich über das Modul X-Amtshilfe statt. X-Amtshilfe ist ein bundesweiter Inhaltsdatenstandard für den Daten- und Informationsaustausch zu Amts- und Vollstreckungshilfeersuchen. Projektende bis 12/2019 geplant.
Demokratische Teilhabe	III.2	Fortführung Bürger-Panel	Das Bürger-Panel ist etabliert und wird regelmäßig befragt.	Auch in den kommenden Jahren sind Befragungen geplant.
		Fortführung und Verbesserung Online-Beteiligungen	Ein Projekt zum Wiederaufbau eines Online-Dialogs in Form einer städtischen Online-Beteiligungsplattform ist gestartet.	Nächster Meilenstein ist der Abschluss einer Anforderungsanalyse mit externer Begleitung. Zum Jahresende 2018 ist die Pilot-Betriebsaufnahme des Beteiligungsportals mit Grundfunktionalität angestrebt. Das Projekt wird voraussichtlich in 2019 abgeschlossen.
		Registrierung von frei zugänglichen Daten und Diensten auf Open-Data-Plattformen	Die Projektarbeit wurde noch nicht begonnen. Es werden jedoch städtische Geodaten bereitgestellt.	In 2018 wird die Verabschiedung eines Niedersächsischen Informationsfreiheitsgesetzes erwartet, das die erforderlichen Rechtsgrundlagen für das Projekt schafft.
		Fortführung Kundenbefragungen	Systematische Kundenbefragungen werden weiterhin laufend von den städtischen Fachbereichen durchgeführt nach einem Zeitplan, der 2016 erarbeitet wurde.	Weitere Befragungen sind nach aktuellem Plan bis 2022 vorgesehen.
Moderatorin bei der Digitalisierung	III.3	Workshop zur Erfassung der Ist-Situation und Formulierung von Zielen der Digitalisierung in der Stadt mit internen und externen Stakeholdern	<ul style="list-style-type: none"> - Eine erste Bestandsaufnahme zu aktuellen digitalen Dienstleistungen, Projekten und Prozessen sowie eine einheitliche Begriffsdefinition "Digitalisierung" für den einheitlichen Sprachgebrauch innerhalb der Verwaltung wurde erstellt und durch eine verwaltungsweite Abfrage ergänzt. - Ein Workshop zur Bewertung des Status Quo mit 50 digital affinen Beschäftigten wurde durchgeführt. 2. Workshop mit externen Expertinnen und Experten wurden ebenfalls durchgeführt. - Ein Strategieentwurf wird erarbeitet. 	Spätestens Ende zweites Quartal 2018 erfolgt die Einbringung einer Strategie als Drucksache in die Ratsgremien.
Integriertes Personal-, Organisations- und Gesundheitsmanagement				
Führung und Zusammenarbeit	IV.1.1	Überarbeitung der Führungsleitlinien	Die Leitlinie für Führung und Zusammenarbeit wird weiterhin in der bisherigen Fassung angewandt, es ist noch keine Aktualisierung erfolgt,	Noch keine Planung erfolgt, die Überarbeitung der Führungsleitlinien kann sinnvollerweise erst nach Aktualisierung des Leitbildes erfolgen, dieser Prozess soll in 2018 erfolgen.

		Konzept zum Ausbau Fachkarrieren	In 2016/2017 wurden zunächst die technischen Berufe in den Fokus genommen. Es wurden erste Erarbeitungen zum Thema Fachkarrieren in technischen Berufen erstellt.	In einem Gesamtkonzept zum Ausbau Fachkarrieren sind nicht nur die technischen Berufsfelder sondern insbesondere auch die sozialen Berufe zu berücksichtigen sowie ggfl. weitere große Berufsgruppen sowie allgemeine Aussagen zu Expertenfunktionen zu treffen, hier sind weiterhin zunächst der Informationsstand und die Strukturdaten zu verbessern sowie die strategische Diskussion fortzuführen.
		Einführung von Führungskreisen	Es ist noch keine Umsetzung erfolgt.	Es ist noch keine weitere Planung erfolgt.
		Führen im Dialog (neu)	DV11/760 (Entwicklung von Führungskompetenzen durch das Instrument Führungsdialog) laufende Umsetzung der Verfahren; Erstellung und Veröffentlichung von Leitfäden zur Unterstützung: '- Leitfaden zur Umsetzung der DV Führungsdialog - Gesprächsleitfaden Führungskräftegespräch.	Fortführung der Umsetzung der Verfahren; Verbesserung des Controllings/des Einhaltens der Zeitleisten für die Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
		Transparenz bei komplexen Projekten/Aufgaben durch Klärung der Federführung, Kooperationsnotwendigkeiten etc.		Soll als Bestandteil des neu zu erarbeitenden Projektleitfadens einfließen. Dieser soll ab dem 2. Quartal 2018 beteiligungsorientiert aktualisiert werden.
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	IV.1.2	Umsetzung Lebensarbeitszeit- und Langzeitkonten	Eine Dienstvereinbarung "Langzeitkonto" sowie zugehörige Durchführungsbestimmungen sind erarbeitet.	Das Inkrafttreten erfolgte zum 01.03.2018; nach Ablauf des ersten Umsetzungsjahres wird eine Auswertung durchgeführt.
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	IV.1.2	Weitere Umsetzung Konzept Beruf und Pflege	- Erstellung und Veröffentlichung Flyer: "Plötzlich Pflegefall, was ist zu tun im "Fall des Falles?" - erste Schritte auf einen Blick für pflegende Angehörige der Stadtverwaltung. - Für Mitarbeitende, die Sorgearbeit leisten oder wo abzusehen ist, dass Sorgearbeit geleistet werden wird, werden seit 2015 regelmäßig allgemeine Themennachmittage Pflege sowie Schwerpunktthemennachmittage Pflege angeboten, auf Teilnehmerwunsch wurde darüber hinaus ein Erfahrungsaustausch Pflege (außerhalb der Arbeitszeit) eingerichtet. - Beratung durch die zentrale Ansprechpartnerin in der Personalentwicklung telefonisch und persönlich.	Fortführung der allgemeinen Themennachmittage Pflege, der Schwerpunktthemennachmittage Pflege und des Erfahrungsaustausches Pflege; Fortführung des Beratungsangebotes durch die zentrale Ansprechpartnerin; derzeit sind der GPR und die Verwaltung im Gespräch zu evtl. weiteren Regelungsinhalten, ggfl. Umsetzung daraus resultierender Maßgaben.
		Vereinbarkeitsbewusste Dienst- und Schichtplanung	Der "Arbeitskreis Teilzeit" recherchiert extern zu flexibler Handhabung von Teilzeitarbeitsmöglichkeiten in Dienst- und Schichtplanung. Parallel erfolgt eine stadtverwaltungsinterne Bestandsaufnahme zu flexibler Handhabung von Teilzeitarbeit.	Die Bestandsaufnahme soll Mitte 2018 abgeschlossen sein. Die Ergebnisse der externen und internen Recherchen werden ausgewertet unter der Fragestellung, ob generelle Regelungen zu weiteren Flexibilisierungsmöglichkeiten führen können. Bestätigt sich dies, werden die Regelungen erarbeitet.

		Führen in Teilzeit	Aspekte wie notwendige Anwesenheitszeit am Arbeitsplatz, Erreichbarkeit, Flexibilität von Arbeitszeit und -ort sowie Leitungsspannen sind bereits bearbeitet. - Seit Sommer 2017 erfolgt eine Bestandsaufnahme zu Teilzeitarbeit incl. Führung in Dienst- und Schichtplanung, die ca. Mitte 2018 abgeschlossen sein wird.	Die LHH nimmt seit Herbst 2017 teil an einem vom BMAS geförderten Projekt "Führung im digitalisierten öffentlichen Dienst" mit Laufzeit bis 12/2019. In dem Projekt geht es um Führung digital arbeitender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie um digital arbeitende Führungskräfte. Durch die Digitalisierung wird zunehmend Führung im Rahmen mobiler Arbeit möglich, die Problemlagen sind ähnlich wie die bei stationärer Teilzeitarbeit.
		Aktivierung der Vaterrolle	Es wurden in den Jahren 2016/2017 keine Maßnahmen durch die Steuerungsgruppe Beruf und Privatleben verabschiedet, ein erster Austausch mit der Gleichstellungsbeauftragten zu früheren Maßnahmen ist erfolgt.	Das Thema wird im ersten Halbjahr 2018 in die Steuerungsgruppe Beruf und Privatleben eingebracht mit dem Ziel der Verabschiedung geeigneter Maßnahmen in 2018 und nachfolgender Umsetzung.
Personalgewinnung und -bindung	IV.1.3	Dialogveranstaltungen für Arbeitsbereiche mit technischem Personal	- Eine fachbereichsübergreifende AG hat die Ergebnisse einer ersten Dialogveranstaltung ausgewertet. - Auf dieser Basis wurden Handlungsbedarfe festgelegt, die in sechs thematischen Unter-AGs bis zur zweiten Dialogveranstaltung im April 2017 bearbeitet wurden. - Die Ergebnisse wurden in dem Handlungskonzept für Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung aufgenommen.	Das Handlungskonzept wurde am 14.03.2018 in die Dezernentenkonferenz eingebracht und wird sukzessive umgesetzt.
		Förderkreise für technische Berufe	Es wurden erste kontroverse Diskussionen hierzu geführt, bisher zeichnet sich nicht ab, wie diese Maßnahme zielführend gestaltet werden kann.	Es soll zunächst ein Konzept für "überfachliche Module" (z.B. Vergabe- und Zuwendungsrecht) erstellt werden, das für alle Expertenfunktionen angeboten werden kann.
Personalgewinnung und -bindung	IV.1.3	Weiterentwicklung der Personalmarketingstrategien	Ein interdisziplinäres Konzept zu Personalplanung und -marketing ist in der Erarbeitungsphase. Für den Pilotbereich „technische Berufe“ soll eine fachbereichsübergreifende Personal- und Maßnahmenplanung ermöglicht werden.	- Weiterentwicklung des Karriereportals www.karriere-stadt-hannover.de sowie eigene Rubrik für technische Berufe (als Pilot) - Personalbericht in Planung / Ggf. eigene Broschüren für die verschiedenen Berufsgruppen der LHH - Entwicklung eines professionellen Auftritts in der Öffentlichkeit, in Medien und auch auf Jobmessen und Schulen / Hochschulen - Kooperation mit dem Büro Oberbürgermeister, Initiative Wissenschaft
		Prüfung der Relevanz der neuen Entgeltordnung auf Personalgewinnung und Personalbindung	- Durch Entfall der Ü-40-Regelung Erschwernis der Personalgewinnung. - Durch Ausbildungserfordernis bereits ab E05 Erschwernis der Personalgewinnung. - Durch Ausweisung Fallgruppen 1 und 2 in A13 (allg. Büro- und Innendienst) Verbesserung für die Personalgewinnung.	Erkenntnisse hinsichtlich der Personalbindung sind über einen längeren Zeitraum zu gewinnen, hierzu ist die Verwaltung derzeit nicht auskunftsfähig.
Demografischer Wandel/ Lebensphasen/ Laufbahn- und Wechselkonzepte	IV.1.4	Jobfamilien beschreiben und Anpassungsqualifizierungen prüfen	- Für die sozialen Berufe wurden exemplarisch anhand des Jobfamilienkonzeptes Altersstruktur- und Fluktuationsanalysen nach Berufen durchgeführt, ebenso eine Darstellung der fachlichen und außerfachlichen Anforderungsprofile sowie der arbeitsplatzbezogenen Belastungen. - Für die anderen Berufsgruppen ist eine verlässliche gemeinsame Datenbasis aufzubauen. Hierzu ist ein interdisziplinäres Konzept in der Erarbeitungsphase. Die technischen Berufe sollen der Pilotbereich sein.	- Abstimmung und Verabschiedung des Konzeptes - Mit Umsetzung der neuen EGO - Einrichtung von zusätzlichen Erfassungsfeldern für Qualifikationsprofile - Erfassung von Qualifikationsprofilen im Personalmanagementsystem HR-Infoplan - Auswertungen: Welche Qualifikationsprofile werden wann verstärkt gebraucht? Können Jobfamilien gebildet werden? - Auf dieser Basis Prüfung von Anpassungsqualifizierungen

		Einstieg in die Definition von Kompetenzprofilen	Es ist noch keine Umsetzung erfolgt.	Nicht vor Ende 2019 wird über die Einführung und Bedeutung des Begriffs 'Kompetenzprofil' bei der LHH entschieden. Die weitere Ausgestaltung wird sich anschliessen.
		Angebot für Wechsel- und Laufbahnkonzepte weiterentwickeln	Es ist noch keine Umsetzung erfolgt; im Rahmen der Arbeit Personalgewinnung und Personalbindung in technischen Berufen sind erste Erarbeitungen zum Thema Fachkarrieren in technischen Berufsfeldern erstellt worden.	Es ist noch keine Planung erfolgt.
Individuelle Personalentwicklung	IV.1.5	Ausbau Hospitationskonzepte	In 2016/2017 keine gesonderten Maßnahmen	Konzept "Hospitationstag"
		Perspektivwechsel und arbeiten in Netzwerken fördern	- Hospitationen in den zentralen Personalentwicklungsmaßnahmen Förderkreis und Qualifizierung A14/E13, auch zur Förderung des Perspektivwechsels; - Regelmäßige Teilnahme LHH-Beschäftigter an Civilia	- Fortführung der Hospitationen in laufenden und Folgemaßnahmen Förderkreis und Qualifizierung A14/E13; - weiterhin Teilnahme an Civilia.
Gender und Diversity	IV.1.6	Weitere Umsetzung der „Charta der Vielfalt“	Auf Basis einer Bestandsaufnahme 2013 erfolgte - Konstitution der Vernetzungsgruppe Diversity, - Entwicklung eines Selbstverständnisses, - Formulierung einer allgemeinen Zielsetzung, - Vereinbarung einer Präambel als Arbeitsbasis, Fokus: Austausch und Vernetzung	Erstellung eines gemeinsamen Konzeptes der Vernetzungsgruppe.
Gender und Diversity	IV.1.6	Entwicklung eines Diversitykonzeptes	Erstellung eines Konzeptentwurfs und Beginn des Abstimmungsprozesses innerhalb der Vernetzungsgruppe Diversity.	Fertigstellung des Diversity-Konzeptes für die LHH.
		Umsetzung Gleichstellungsplan	Der aktuelle Gleichstellungsplan für die Jahre 2016 bis 2018 ist als Info-DS 0359/2016 veröffentlicht. Ein gesamtstädtischer Gleichstellungsplan ist gemäß § 15 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) für die Geltungsdauer von jeweils drei Jahren zu erstellen. Jeder Fachbereich mit mehr als 50 Mitarbeitenden erstellt einen Fachbereichs-Plan, der Gegenstand des Gleichstellungsplans wird.	Mitte 2019 ist ein Rechenschaftsbericht vorzulegen.
		Erarbeitung und Umsetzung des Gleichstellungsaktionsplans im Rahmen der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler und regionaler Ebene	Der zweite Gleichstellungsaktionsplan wurde einschließlich des Nachtrages erarbeitet, die Umsetzungsphase läuft von 2017 bis 2019.	Zusammenstellung eines Zwischenberichtes ab Sommer 2018, Sachstandsinformation dazu im Dezember 2018 im Gleichstellungsausschuss, Controllingberichterstattung erfolgt nach Ende der Laufzeit im Jahr 2020, anknüpfend Vorplanungen des dritten Aktionsplanes.

Interkulturelle Öffnung	IV.1.6.1	Förderung der Mehrsprachigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Förderung von Mehrsprachigkeit mit Personalrundschriften 03/2016, zwei Fördermöglichkeiten: 1. Der Erwerb von konkret im dienstlichen Kontext erforderlichen Sprachkenntnissen als dienstliche Fortbildung 2. Der Erwerb von Sprachkenntnissen ohne direkten dienstlichen Bezug als geförderte Maßnahme außerhalb der Dienstzeit (Englisch, Französisch). Die Förderung der Mehrsprachigkeit ergänzt das Angebot der Verwaltungsdolmetscherdienste. Ergänzend zu den "Präsenzdolmetscherinnen und -dolmetschern" wurde das Video-Dolmetschen erfolgreich pilotiert.	Ausbau der Förderung von Mehrsprachigkeit durch weitere geförderte Sprachen (spanisch, italienisch). Ausbau der Verwaltungsdolmetscherdienste durch: - Beendigung der Qualifizierung der dritten Verwaltungsdolmetscherqualifizierung (es stehen dann knapp 50 Verwaltungsdolmetscherinnen und -dolmetscher zur Verfügung, neue Sprachen: Dari, Farsi, Kurdisch, Serbisch) und - Einführung des Videodolmetschens.
		Ausrichtung der Organisation auf die Zielsetzung der Integration	Umsetzung der Maßgaben/der Ziele des LIP Handlungsfeld 6 Stadtverwaltung, Zielzahlen wurden erreicht.	Qualitative Ziele des LIP weiter verfolgen: Fortsetzung der Veranstaltungen "Mut zur Qualifikation", Erhöhung der Anzahl Beschäftigter mit Migrationshintergrund in PE-Maßnahmen, Fortsetzung der Qualifizierung Schreib-/Verwaltungs-/Assistenten insbesondere für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund, Förderung/Ausbau der deutschen Sprachkompetenz.
Interkulturelle Öffnung	IV.1.6.1	Weiterverfolgung der Ziele des Lokalen Integrationsplanes	Weitere Erhöhung der quantitativen Zielwerte über die bis Ende 2015 geltenden hinaus.	Beteiligung bei der Fort-/Neuschreibung LIP/Integrationskonzept, Umsetzung daraus resultierender Maßgaben; Interkulturelle Personal- und Organisationsentwicklung: Fortsetzung des Beitrages in folgenden Kontexten: - Willkommenskultur (z.B. Willkommensbehörde) - Handlungskonzept "Hannover - internationale Stadt" Ziel 1: Strategischer Ausbau der internationalen Aktivitäten der LHH und Stärkung ihrer Offenheit, Ziel 2: Hannover fördert interkulturelles Verständnis und interkulturellen Austausch -interkulturelle Beratung der FB.
Demokratische Teilhabe/ Beteiligungskultur	IV.2.1	Spielregeln der Beteiligung überarbeiten	Entwurf für Leitlinien der (zunächst) Bürger- Beteiligung erarbeitet.	Veröffentlichung im zweiten Quartal 2018.
		Qualifikationskonzept erstellen	Erster Pilot zur Qualifizierung hat begonnen.	Auswertung, Anpassung, Aufnahme ins Fortbildungsprogramm
		Vernetzung im Stadtteil und überregional aufbauen und fördern	Erstes Vernetzungstreffen von internen Beteiligungsexpertinnen und -experten am 04.09.2017.	Weitere Treffen sind zweimal jährlich geplant
		Beschäftigtenbeteiligung weiterentwickeln	Mehrere themenspezifische Beteiligungsveranstaltungen (z. B. zu Personalgewinnung und -bindung in technischen Berufen, Digitalisierung, etc.) haben stattgefunden.	Erarbeitung von Leitlinien für die interne Beteiligung bzw. Erarbeitung einer internen Beteiligungsvereinbarung zwischen Verwaltung und Personalvertretung.

		Bürgerbeteiligung (neu)	<ul style="list-style-type: none"> - Leitlinien der Beteiligung erarbeitet; - erstes Vernetzungstreffen von internen Beteiligungsexpertinnen und -experten am 04.09.2017; - erster Pilot zur Qualifizierung zur Beteiligung mit Stadtbezirksmanagerinnen und -managern begonnen; - themenspezifische Beteiligungsveranstaltungen wurden durchgeführt; - Projektarbeit zum Aufbau einer Online-Beteiligungsplattform / zum Wiederaufbau des Online-Dialogs wurde in der LuK-Planung 2017 genehmigt und im August 2017 begonnen. 	<p>Vernetzungstreffen zweimal jährlich, jedes zweite mit externen Beteiligungsexpertinnen und -experten;</p> <p>Auswertung, Weiterentwicklung, Aufnahme Qualifikationen zur Beteiligung ins Fortbildungsprogramm;</p> <p>weitere themenspezifische Beteiligungsveranstaltungen in Planung;</p> <p>Nächster Meilenstein Abschluss einer Anforderungsanalyse mit externer Begleitung. Abschluss voraussichtlich in 2019.</p>
Interdisziplinäre Zusammenarbeit	IV.2.2	Überarbeitung des Projektleitfadens	Erstellung „Grundprozess Projektmanagement“	<ul style="list-style-type: none"> - Abfrage zum Projektmanagement in den Fachbereichen in 2018 - Großveranstaltung in 2018 zur Frage „Projektleitfaden - was muss überarbeitet werden?“
		Projektportfoliomanagement einführen		steht zeitlich hinter der Überarbeitung des Leitfadens zurück
Neue Arbeitsformen	IV.2.3	Mobiles Arbeiten ausbauen	<p>Seit 01.07.2017 können Anträge entsprechend der DV Telearbeit gestellt werden.</p> <p>Die Auslieferung der ersten Geräte erfolgte im September 2017.</p> <p>Vorstellung und Information der neuen Arbeitsform in den Fachbereichen, Ämtern und Betrieben.</p>	<p>Evaluation des ersten Jahres der DV Telearbeit.</p> <p>Weiteres Roll-out entsprechend der Priorisierung und den finanziellen Möglichkeiten.</p>
Leitbild	IV.2.5	Überarbeitung und Kommunikation des Leitbildes	Das bisherige Leitbild wird in Begrüßungsveranstaltungen neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Auszubildenden / Studierenden vorgestellt und im Rahmen von Teamentwicklungen, der Führungskräfteentwicklung und sonstigen Fortbildungen der LHH kommuniziert.	Überarbeitung des Leitbildes in 2018
Wissensmanagement	IV.2.6	Einführung Kollaborationstools	Den Wissensmanagement-Multiplikatorinnen und -multiplikatoren wurde in einem Workshop Sharepoint als Projektaustauschplattform vorgestellt.	Der Schwerpunkt Vernetzung und Dialog wird unter Einbezug der Aspekte Technik und Organisation weiter bearbeitet.
		Aufbau Wissensnetzwerke	<ul style="list-style-type: none"> - Im Intranet wurde ein interner Bereich zum Erfahrungs- und Wissensaustausch der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren eingerichtet. - Für die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren finden halbjährliche Workshops zum Erfahrungsaustausch und zur Wissenserweiterung statt. 	Der Schwerpunkt Wissenserweiterung wird unter Einbeziehung der Aspekte Technik und Organisation weiter bearbeitet.
		Ausbau systematischer Wissenstransfer und Nachfolgeplanung	<ul style="list-style-type: none"> - Es wurde eine Prozessbeschreibung für systematische Nachfolgeplanung erstellt, - Fluktuationsanalysen dienen als Grundlage für die Planung zu erwartender Nachfolgeprozesse. 	Der Schwerpunkt Prozessoptimierung wird unter Einbezug der Aspekte Technik und Organisation weiter bearbeitet.

Geschäfts- bzw. Arbeitsprozess-optimierung	IV.2.7	Einführung einer Software zur Darstellung von Geschäftsprozessen	<ul style="list-style-type: none"> - Bundesweite Recherchen zu aktuellen Prozessmanagement-Verfahren und IT-gestützten Modellierungstools sowie zu deren Implementierung wurden durchgeführt, - Rahmenbedingungen zur Einführung eines stadtweiten „Geschäftsprozessmanagement“ wurden verwaltungsintern abgestimmt, - Ausschreibungsunterlagen zur Beschaffung einer Software zur Geschäftsprozessmodellierung (Leistungsbeschreibung inkl. eines Kriterienkatalogs) wurden aus fachlicher und technischer Sicht zur Abschlussreife gebracht. 	Die weiterführende Zielsetzung sieht nach der Erprobung in Piloten im zweiten Halbjahr 2018 die sukzessive verwaltungsweite Einführung vor.
		Definition einheitlicher Darstellungskriterien	Rahmenbedingungen zur Einführung eines stadtweiten „Geschäftsprozessmanagement“ wurden verwaltungsintern abgestimmt.	Im ersten Halbjahr 2018 sollen die fachlichen Standards und die notwendigen organisatorischen Voraussetzungen zur Nutzung der Software im FB Personal und Organisation erarbeitet werden. Zentrale Bausteine sind unter anderem ein Modellierungshandbuch sowie ein Schulungs- und Kommunikationskonzept. Diese Instrumente sollen die geplante verwaltungsweite Einführung der Software zur Darstellung von Geschäftsprozessen unterstützen.
Geschäftsprozessanalyse	IV.2.8	Einführung von salutogenen Geschäftsprozessanalysen in Pilotbereichen	Eine Schulung zur Methode der salutogenen Geschäftsprozessanalyse für interne Moderatorinnen und Moderatoren hat stattgefunden. In drei Pilotbereichen (Fachbereich Personal und Organisation, Fachbereich Gebäudemanagement, Fachbereich Schule) wurde die GPA durchgeführt.	Nach einer Evaluation der Pilotbereiche soll die Methode verwaltungsweit angeboten werden.
Risikomanagement	IV.2.9	Leitlinien für IT-Sicherheit entwickeln	Eine Projektgruppe ist gebildet, Auftaktsitzung am 13.12.17	Weitere Bearbeitung in 2018
		Verkehrssicherheit weiter ausbauen	<ul style="list-style-type: none"> - Es wurden Rahmenbedingungen für ein einheitliches Datenmodell für Datenbank(en) der Fachbereiche erarbeitet. - Die darauf basierenden Bestandsdaten werden sukzessive erhoben. - Eine erste externe Bestandsaufnahme nach den neuen Standards wurde im Fachbereich Sport und Bäder begonnen. - Es wurden Pflichten-Kataloge (Gesetz, Normen, Vorschriften, Richtlinien) stadtweit definiert. <p>Die Regelwerke wurden auf bisher weniger im Fokus stehende Objekte wie z. B. Sportanlagen ausgeweitet. Auf ihrer Grundlage soll eine fachbereichsübergreifende Verkehrssicherungs-Software eingeführt werden, vorbereitend haben sich die beteiligten Fachbereiche auf eine einheitliche Identifikation über SAP-Lagerbuchnummern und Anbindung an das städtische GeoAs verpflichtet.</p>	Ab 2018 werden erforderliche Aktualisierungen in SAP bearbeitet. Die Pilotierung einer Verkehrssicherungs-Software wird 2018 auf zwei weitere Fachbereiche ausgeweitet. Vor der Pilotierung/Produktivsetzung wird eine Dienstvereinbarung erstellt. In der Folge wird in 2018 ein fachbereichsübergreifendes Delegationsmodell zur Beschlussfassung gebracht.
		Kritische Infrastrukturen identifizieren und Maßnahmen im Falle eines Ausfalls festschreiben	Erste Termine zur Identifizierung haben in den Fachbereichen Personal und Organisation (Blackout), Fachbereich Tiefbau und der Stadtentwässerung (KRITIS) stattgefunden.	Aufbau eines Bearbeitungskonzeptes in 2018.

Betriebliches Gesundheitsmanagement	IV.3	Vorhalten individueller Beratungsangebote, wie z. B. betriebsärztliche Beratung, psychosoziale Beratung, Konfliktberatung	Entsprechende Angebote sind vorhanden.	Individuelle Beratungsangebote wie z. B. betriebsärztliche Beratung, psychosoziale Beratung und Konfliktberatung werden fortlaufend vorgehalten und den Anforderungen gemäß weiterentwickelt.
		Förderung der Gesundheitsbildung, z. B. durch Fortbildungsangebote oder Gesundheitstage	Fortbildungen zum Thema Gesundheit sind weiterhin fester Bestandteil des Fortbildungsprogramms. Nahezu alle Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung, wie z.B. GPP („Vorbeugekuren“), Gesundheitstage in den FB, Ämtern und Betrieben, Gesundheitsworkshops für unterschiedliche Zielgruppen, betriebsärztliche und psychosoziale Beratung, etc. beinhalten auch nachhaltig Elemente der Gesundheitsbildung.	Fortsetzung des bisherigen Vorgehens.
Betriebliches Gesundheitsmanagement	IV.3	Umsetzung gesundheitsförderlicher Konzepte, wie z. B. die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Arbeitszeitflexibilität, gesunderhaltende Arbeitsplatzgestaltung, Betriebliche Suchtprävention	Gesundheitsförderliche Konzepte, wie z. B. - Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, - Arbeitszeitflexibilität, - gesunderhaltende Arbeitsplatzgestaltung, - betriebliche Suchtprävention werden umgesetzt. - Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und -prävention werden in vielfältiger Form entwickelt und unterstützt. Die Maßnahmen und Instrumente werden, je nach Zielrichtung und –gruppe, stetig den sich verändernden Rahmenbedingungen angepasst und weiterentwickelt.	Fortsetzung des bisherigen Vorgehens.
		Förderung eines umfassenden Betriebssportprogramms	Seit 2007 wird Betriebssport bei der LHH angeboten. Er umfasst die vier Handlungsfelder Bewegung, Entspannung, Ernährung und Freizeitaktivitäten. Die Anzahl der Teilnehmenden steigt stetig (2017= 2.015 Personen).	Weiterhin halbjährlich attraktives, zeitgemäßes Programm veröffentlichen. Teilnehmerzahlen halten oder moderat steigern.
		Zielvereinbarungen zur Weiterentwicklung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes	Für 2016/2017 haben die Fachbereiche, Ämter und Betriebe Zielvereinbarungen mit ihrem Dezernat geschlossen (z.B. zur Durchführung und Implementierung der Gefährdungsbeurteilungen und Unterweisungen). Die Dezernate haben diese Ziele im Anschluss zudem mit Dez. I vereinbart.	In 2018 erfolgt das Controlling zu den Zielvereinbarungen sowie die Abarbeitung der noch nicht umgesetzten Ziele durch die Fachbereiche, Ämter und Betriebe.
		Weiterentwicklung des Betrieblichen Eingliederungs-Managements (BEM) nach § 84 II SGB IX zur Steigerung der Inanspruchnahme	Das durch die DV 11/315.1 weiterentwickelte BEM (Angebot einer „persönlichen BEM-Begleitung“ und Einrichtung von „BEM-Teams“ für die Beratung wurden integriert) wird derzeit sukzessive auf die FB, Ämter und Betriebe übertragen.	Eine flächendeckende Anwendung des veränderten Verfahrens wird für Frühjahr 2018 angestrebt.

Betriebliches Gesundheitsmanagement	IV.3	Ausbau der Gesundheitsförderung im Rahmen der Zusatzvereinbarung zum Tarifvertrag Beschäftigungssicherung: <ul style="list-style-type: none"> - Gesundheitliches Präventionsprogramm (GPP), ehemals "Vorbeugekuren" - 3-tägige Seminare zur Gesundheitsförderung (130 Tn/Jahr) - einmal jährlich ganztägiger Präventivtag - eintägige funktionsübergreifende Gesundheitsforen (neu) 	<ul style="list-style-type: none"> - ehemals Vorbeugekuren: Seit 2016 Aufstockung der Platzanzahl um die vereinbarten 17 Plätze auf 147 Plätze jährlich - in 2016 Durchführung 3-tägiger Seminare mit 30 Beschäftigten, in 2017 Angebot von 8 Seminarterminen für je 16 Teilnehmerinnen und Teilnehmer. - Präventivtage: Im Frühjahr 2017 gestartet, wurden bis 31.12.2017 elf Präventivtage durchgeführt und 20 für 2018 fest terminiert. - eintägige Gesundheitsforen: In 2017 wurden die ersten beiden Gesundheitsforen mit je ca. 150 Personen der genannten Teilnehmerkreise veranstaltet. 	<p>für 2018 sind acht weitere Seminartermine geplant</p> <p>Entsprechend der Vereinbarung wird den Teams der LHH bis 2020 mindestens alle zwei Jahre die Möglichkeit der Durchführung eines Präventivtages angeboten.</p> <p>Von 2018 bis 2020 werden noch sechs weitere eintägige „Gesundheitsforen“ durchgeführt, mit ebenfalls bis zu 150 Teilnehmenden pro Veranstaltung.</p>
--	-------------	---	---	---