

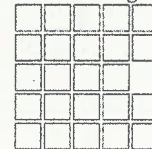
Arbeitsprogramm 2020

Fachausschuss

Haupt-, Finanz- und Personalaus-
schuss (HFPA)

20.11.2019

Stadt Erlangen



Amt

11 / Personal- und Organisationsamt

Ggf. Hinweis auf untergeordnete Organisationseinheit (Abt./SG) oder Produktbereich

Arbeitsprogramm 2020

Personal- und Organisationsamt

Zuständiger Fachausschuss: Haupt-, Finanz- und Personal-
ausschuss

Einbringung am: 20.11.2019

Datum: 2. August 2019

Unterschrift Amtsleitung

Datum: 7. August 2019

Unterschrift Referent*in

Arbeitsprogramm 2020

Stadt Erlangen

Fachausschuss

Haupt-, Finanz- und Personalaus-
schuss (HFPA)

20.11.2019

Amt

11 / Personal- und Organisationsamt

Ggf. Hinweis auf untergeordnete Organisationseinheit (Abt./SG)/ oder Produktbereich



Allgemeine Angaben¹

Verantwortlich	Gerhard Matuschke, Amtsleiter
Beschreibung	Interne Serviceeinheit
Auftragsgrundlage²	Personalwesen, Organisationsangelegenheiten, betrieblicher Sozialdienst, Sicherheitsfachkraft, betriebsärztliche Dienste, IZ-Beihilfe-Center
Zielgruppe	Die städtischen Dienststellen, deren Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Potenzielle Stellen-Bewerberinnen und –Bewerber Externe Stellen der öffentlichen Verwaltung: Leistungserbringung für Beihilfe, Lohnabrechnung, Arbeitssicherheit und Organisationsberatung
Ziele / Aufgaben	Gutes Personal- und Organisationsmanagement

Produktgruppen

Untergeordnete Produktgruppen in eigener Verantwortung	1112 Management des inneren Dienstbetriebs 1113 Finanzmanagement 1115 Service-Einrichtungen für die Verwaltung 5735 Sonstige allgemeine öffentliche Einrichtungen Das Amt verwaltet organisationsübergreifend die Personalaufwendungen (Merkmal „PK“ im Kontenplan der Stadt Erlangen)
Untergeordnete Produktgruppen mit anteiliger Verantwortung³	

Finanzdaten	2019 Ansatz (€)	2020 Entwurfsansatz (€)
Budgetdaten⁴		
Summe Erträge (Sachmittel)	1.084.000	1.384.000
Summe Aufwendungen (Sachmittel)	1.353.600	1.394.800
Saldo Sachkostenbudget (SKO - Budgetvolumen)	- 269.600	- 10.800
Personalaufwand	3.325.300	3.419.100

Arbeitsprogramm 2020

Stadt Erlangen

Fachausschuss

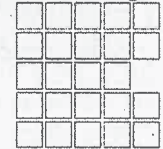
Haupt-, Finanz- und Personalaus-
schuss (HFPA)

20.11.2019

Amt

11 / Personal- und Organisationsamt

Ggf. Hinweis auf untergeordnete Organisationseinheit (Abt./SG)/ oder Produktbereich



Budgetrücklage

Stand 30.06.2019 ⁵

149.994 €

Investitionen

0300 Auszahlung aus Investiti-
onstätigkeit

0

0

Ämter erhalten
Mitteilung von
Amt 20

Personal⁶

Personalausstattung

	Gesamt	Beamte	Tarifbeschäftigte
IST-Stand lt. Stellenplan 2019	65,0	41,5	23,5
davon derzeit besetzt mit			
- Vollzeitkräften	53	33	20
- Teilzeitkräften	25	16	9
- Davon derzeit nicht besetzt "freiwillig" bzw. "gesperrt"	0,25	0,25	
Anmerkungen zu sonst. Beschäftigungsverhältnissen			
- Stundenkontingente			
- Saisonkräfte			
- Anzahl der Ausbildungsarbeits- plätze Verwaltungsbereich:	Abt 111: 3 Abt 112: 3 Abt 113: 4		
- Anzahl der bestellten Ausbilden- den im Amt	Abt. 111: 3 Abt. 112: 2 Abt. 113: 4		
- Anzahl der durch Abt. 111 betreuten Ausbildungsverhältnisse in der gesamten Stadtverwaltung (Stichtag 01.09.2019)	109	Anwärter*innen 51 QE3nVD Anwärter*innen 2 QE3btuD Anwärter*innen 11 QE2nVD	VFA-K 19 (1) gewerbl-techn. kaufm. Berufe 12(3) Optiprax 13
() = davon besonderer Ausbil- dungsplatz			

Arbeitsprogramm 2020

Stadt Erlangen

Fachausschuss

Haupt-, Finanz- und Personalaus-
schuss (HFPA)

20.11.2019

Amt

11 / Personal- und Organisationsamt

Ggf. Hinweis auf untergeordnete Organisationseinheit (Abt./SG)/ oder Produktbereich



Stellenplan 2020⁷

Beantragte Änderungen

Funktion + Stellenumfang
(VZ bzw. TZ-Anteile)

Stellenwert

(Übersicht ohne Stellenwertänderungen und
ohne Begründungstext)

Folgende **neue Planstellen** wurden von der
Fachdienststelle beantragt.

- LOGA-Administration (0,5)	A 11
- Sachgebietsleitung (1,0)	A 12
- SB Gehaltsabrechnung 0,5)	A 8
- SB Ausbildung (1,0)	A 10
- SB leistungsveränderte Beschäftigte (1,0)	A 11
- SB Verwaltung (0,5)	EG 5
- SB Marketing (1,0)	A 11
- SB Personalwirtschaft (1,0)	A 10
- SB Gesundheitsmanage- ment (0,5)	S 12
- SB Personalaktenverwal- tung (1,0)	EG 6

Folgende **Stelleneinzüge, Stellensperrungen
und kw-Vermerke** sind vorgesehen

Arbeitsprogramm 2020

- auf Basis des IST-Personalstandes 2019⁸

Analysen, Fakten, Kennzahlen

Ausbildungszahlen (siehe Personalausstattung) sowie se-
parate StR-Beschlussfassungen im April jeden Jahres,
jährlicher Personalbericht, Bericht zur leistungsorientierten
Bezahlung, Altersstrukturanalysen

Entwicklungstrends und Prognosen⁹

Statistiken/Trends, siehe jährlicher Personalbericht

Herausforderungen

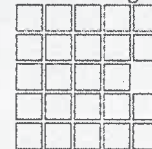
Die Herausforderung der kommenden Jahre liegt darin,
qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen
und zu halten, angesichts knapper Finanzmittel und demo-
grafischer Entwicklung. Daneben sind Maßnahmen zur
Gesundheitsförderung bei steigender Lebensarbeitszeit
erforderlich.

Langfristig strategische Ziele der
Dienststelle

Gute Dienstleistungen der Stadt effektiv und effizient si-
cherstellen durch motiviertes, gut qualifiziertes und gesun-
des Personal. Fortsetzung des Aufbaus eines zukunftsori-
entierten Personalmanagements anhand des vom Stadtrat
beschlossenen Masterplans.

Arbeitsprogramm 2020

Stadt Erlangen



Fachausschuss

Haupt-, Finanz- und Personalaus-
schuss (HFPA)

20.11.2019

Amt

11 / Personal- und Organisationsamt

Ggf. Hinweis auf untergeordnete Organisationseinheit (Abt./SG)/ oder Produktbereich

- Was wollen wir im nächsten Jahr erreichen?
- Was wollen wir dafür tun?
- Wie wollen wir das anpacken?
- Welche Ressourcen stehen dafür zur Verfügung?

Unter Berücksichtigung einer Anpassung der grundlegenden Leitlinien der Stadt wurde vom Personal- und Organisationsamt eine strategische Ausrichtung des Personalmanagements entwickelt.

Zentrale Themenfelder sind dabei:

Personal gewinnen, weiterentwickeln und halten, Integration, Inklusion, Konzepte für Umgang mit leistungsgewandelten Mitarbeitern, Entwicklung altersgerechter Arbeitsplatzgestaltungen, Arbeitgebermarke sowie die stufenweise Einführung eines Personalcontrollings (Steuerung anhand von Zielen).

Der in Umsetzung befindliche Masterplan Personalmanagement wurde im Dialog mit Politik, Verwaltungsführung, Führungskräfte und den Beschäftigten entwickelt und im Erlanger Stadtrat am 08.12.2016 beschlossen.

Umsetzung des Masterplans Personalmanagement:

M005 Gute Ausbildungsbedingungen gestalten (111) Teilaspekt: Praktika (112):

Für das Angebot an Praktikumsstellen bei der Stadt Erlangen wird im Zuge eines gesamtheitlichen Konzepts ein Rahmen im Hinblick auf die verschiedenen Praktikumsarten, Berufsgruppen und Qualifikationen zur Vorhaltung von Praktikumsplätzen und deren Entgeltung erarbeitet. Ziel ist die Einbringung eines Beschlussvorschlags für den HFPA im Frühjahr 2020

Ausbildungs- und Praktikumsvereinbarungen mit den Dienststellen

- M006 Inklusion leben (111 und 112)
- M010 Verbesserung der Möglichkeiten für Führungskräfte in Teilzeit (GSt): Abt. 111 und Abt. 112 arbeiten intensiv an der Konzeption eines Vorschlags für die Gewinnung von Flexibilität beim Umgang mit Stellenplanvolumen sowie Aufgabenteilung wie auch der Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Erhöhung der Attraktivität von Führung in Teilzeit mit.
- M016 Standardisierung der Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz in der Stadtverwaltung(111):
Überprüfung des inhaltlichen sowie des Ressourcenkonzeptes
- Teilaspekt aus M028 Personalbindung (112): Ämterbündelung in den Eingangsamtern der 2. (A6 bis A8) und 3. (A9 bis A11) Qualifikationsebene zur Mitarbeiter*innen-Bindung insbesondere in publikumsintensiven Bereichen
- M029 Bedarfsgerechte Personalentwicklung durch bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildungskonzepte sicherstellen
 - Konzept Qualifizierung im gewerblich-technischen Bereich
 - Konzept Qualifizierung im pädagogischen Bereich
 - Qualifizierungsreihe für Amts- Schul- Werkleitungen
 - Traineeprogramm für Führungskräfte (ex

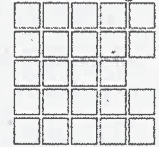
Arbeitsprogramm 2020

Stadt Erlangen

Fachausschuss

Haupt-, Finanz- und Personalaus-
schuss (HFPA)

20.11.2019



Amt

11 / Personal- und Organisationsamt

Ggf. Hinweis auf untergeordnete Organisationseinheit (Abt./SG)/ oder Produktbereich

- AL,SL,WL)
- M036 Stellenbesetzungsverfahren weiterentwickeln (112): Ergebnis der Prozessanalyse des Stellenbesetzungsverfahrens ist die Durchführung einer Aufgaben- und Strukturrevision der Abt. 112. Im Jahr 2020 werden die Aufbau- und Ablauforganisation der Abt. 112 angepasst. Zudem erfolgt eine erneute Auswahl eines Online-Bewerbungsverfahrens. Veröffentlichungsmedien und Layout werden auf den Schwerpunkt digitale Medien angepasst. Für 2020 ist eine erneute Vergabe der Werbeagenturleistungen für die Veröffentlichung von Stellenangeboten vorgesehen.
- M040 Konzeption für den Umgang mit leistungsveränderten Beschäftigten (111 und 112): Die Bestandsaufnahme ist in Arbeit. Handreichungen für die Führungskräfte in den Fachbereichen insb. zur Kommunikation und Handlung sowie die Beschäftigten zur Erläuterung werden erarbeitet. Für 2020 sollen Einsatzmöglichkeiten für Aufgaben, die derzeit nach außen vergeben sind oder für die es kein Planstellenvolumen, aber einen Bedarf zur Erledigung gibt, ermittelt werden. Auf dieser Grundlage soll dann ein Vorschlag für den künftigen- auch stellenplanrechtlichen- Rahmen für Einsätze leistungsveränderter Beschäftigter erarbeitet werden.

Sonstige Projekte und –maßnahmen:

- Begleitung der Organisationsuntersuchung Neukonzeption KUBIC (Fortführung und Umsetzung)
- Umsetzung des Organisationskonzepts Amt 51
- Organisationsuntersuchung des städtischen Fuhrparkmanagements (Fortführung und Umsetzung)
- Mitwirkung am Projekt Optimierung der Hausmeisterdienste in Abt. 243 (Fortführung aus 2019 und Umsetzung)
- Mitwirkung im Projekt Ausbau der Kindertagesbetreuung
- Mitarbeiterportal - Erweiterung des Informationsangebotes auf neuer Systembasis (Personalamt ist Informations- Hauptanbieter des Systems)
- Mitwirkung bei der Projektgruppe Corporate Design
- Umstellung der Personalmanagementsoftware auf die Version Loga3 (Web-Technologie)
- Umstellung auf Service-Mitgliedschaft beim Bayerischen Versorgungsverband
- Neuvergabe der Betriebsärztlichen Leistungen
- Inputmanagement und Beihilfe-App für das IZ-Beihilfe-Center (soweit nicht bereits im Jahr 2019 außerplanmäßig die Einführung erfolgen konnte)

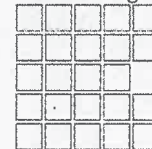
Arbeitsprogramm 2020

Fachausschuss

Haupt-, Finanz- und Personalaus-
schuss (HFGA)

20.11.2019

Stadt Erlangen



Amt

11 / Personal- und Organisationsamt

Ggf. Hinweis auf untergeordnete Organisationseinheit (Abt./SG)/ oder Produktbereich

Sofern Stellenplananträge für 2020 gestellt wurden:

Falls die für 2020 beantragten Stellen durch Beschlussfassung des Stadtrats genehmigt werden, können die im jeweiligen Stellenplanantrag aufgeführten Aufgaben zusätzlich erfüllt werden. Das Arbeitsprogramm 2020 wird dadurch entsprechend ergänzt.

Bei Nichtgenehmigung wird auf die im jeweiligen Stellenplanantrag dargestellten Auswirkungen verwiesen.

DMS-Einführung

Die DMS-Software innerhalb des Amtes ist eingeführt.

Übergeordnetes strategisches Ziel „Gefährdungsbeurteilung“

- **Wurde bereits eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt bzw. wann ist diese geplant?**
- **Welche hauptsächlichen Gefährdungsmerkmale wurden identifiziert?**
- **Wie ist der Sachstand der Bearbeitung/Maßnahmenumsetzung?**
- In sechs Workshops wurden Gefährdungsbeurteilungen für die unterschiedlichen Verwaltungsbereiche des Personal- und Organisationsamtes erarbeitet.
- Permanent hohe Arbeitsmenge, gelegentlich mangelnder Informationsfluss, beengte Raumsituation und Raumklima/Hitze, Wertschätzung auch für Regelaufgaben
- Es ist ein Kümmerer für die Umsetzung bestellt. Auf den verschiedenen Hierarchieebenen wird sich kontinuierlich mit den Themen auseinandergesetzt und die Verwaltungsabläufe optimiert. In einer Strategieklausur wurde mit dem Personalreferat und den Führungskräften des POA das Rollenverständnis des Amtes überarbeitet und Prioritäten vereinbart.