

# Arbeitsprogramm 2011

Stadt Erlangen

Fachausschuss

Haupt-, Finanz- und Personalausschuss

19.01.2011

Amt

11 / Personal- und Organisationsamt

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



<b>1 Allgemeine Angaben<sup>1</sup></b>	
<b>Verantwortlich</b>	Gerhard Matuschke
<b>Beschreibung</b>	Personalwesen, Organisationsangelegenheiten, , betrieblicher Sozialdienst, Sicherheitsfachkraft, betriebsärztliche Dienste, IZ-Beihilfecenter
<b>Auftragsgrundlage<sup>2</sup></b>	Im Wesentlichen: Arbeits- und Tarifrecht, Beamtenrecht, Arbeitsstättenrecht
<b>Zielgruppe</b>	Verwaltung sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Beihilfeabrechnung und Bezügeabrechnung als Dienstleistung auch für externe Kunden
<b>Ziele / Aufgaben</b>	Zentrale Dienstleistungen, Steuerungsfunktionen (Arbeitgeberseite) für Verwaltung und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
<b>2 Produktgruppen<sup>3</sup></b>	
<b>Untergeordnete Produktgruppen in eigener Verantwortung</b>	111 Verwaltungssteuerung und -service 122 Ordnungsangelegenheiten 522 Wohnungsbauförderung 573 Allgemeine Einrichtungen und Unternehmen
<b>Untergeordnete Produktgruppen mit anteiliger Verantwortung<sup>4</sup></b>	nicht definiert

# Arbeitsprogramm 2011

Stadt Erlangen

Fachausschuss

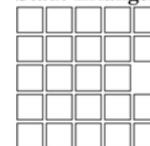
Haupt-, Finanz- und Personalausschuss

19.01.2011

Amt

11 / Personal- und Organisationsamt

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



<b>3 Finanzdaten</b>	<b>2010</b>	<b>2011 (voraussichtlich)</b>	
<b>3.1 Teilergebnishaushalt<sup>5</sup></b>			
<b>0110 ordentliche Erträge</b>	-1.473.600	-760.400	Allg. Einnahmen wie ATZ-Erstattung der Agentur f. Arbeit sind deutlich reduziert. Für ATZ- E 2011 voraussichtlich nur noch für 2 Personen Erstattungen
<b>0180 ordentliche Aufwendungen</b>	10.722.600	10.287.600	Budgetwerte zzgl. Pension, Beihilfe und weitere Leistungen, z.B. Stadtratsentschädigung
<b>0190 Ergebnis der lfd. Verwaltungstätigkeit</b>	9.249.000	9.527.200	
<b>3.2 Budgetdaten<sup>6</sup></b>			
<b>E Summe Erträge (Sachkosten)</b>	724.200	760.400	
<b>A Summe Aufwendungen (Sachkosten)</b>	916.700 (=Ansatz 741.700 +erweitert 175.000)	685.600	Budget 2010 wurde um 175.000 € für spezielles Prüfungsprojekt erhöht (kein amtsinterner Aufwand u. Leistung) ggf. Restübertrag zum Ansatz 2011 notwendig
<b>SKO Saldo Sachkosten</b>	17.500 192.500	- 74.800	
<b>PKE Personalkostenzuschüsse/-erstattungen</b>			
<b>PKA Personalaufwand</b>	2.249.000	2.081.700	-3% und div. Stellenwertreduzierungen
<b>PKO Saldo Personalkosten</b>	2.249.000	2.081.700	
<b>3.3 Budgetrücklage</b>			
<b>Stand 30.06. des Vorjahres<sup>7</sup></b>	-103.846,65	-103.846,65	Restmittel v. Stand 2009, wegen Bestandszusage wurde auf Gutschrift von Rest-Mitteln v. 2009 u. 2010 verzichtet
<b>3.4 Investitionen</b>			
<b>0150 Planmäßige Abschreibungen<sup>8</sup></b>	Keine Daten		
<b>0300 Auszahlung aus Investitionstätigkeit</b>	-90.530,33	-36.000	Einrichtung des Personalmanagementsystems Restmittel aus 2010 werden für 2011 weiter benötigt

# Arbeitsprogramm 2011

Stadt Erlangen

Fachausschuss

Haupt-, Finanz- und Personalausschuss

19.01.2011

Amt

11 / Personal- und Organisationsamt

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



4 Personalausstattung <sup>9</sup>	Gesamt	Beamte	Tarifbeschäftigte
IST-Stand lt. Stellenplan 2010	47,5	34	13,5
davon <b>derzeit besetzt</b> mit			
- <b>Vollzeitkräften</b>	33	22	11
- <b>Teilzeitkräften</b>	21	9	12
- Davon <b>derzeit nicht besetzt</b> "freiwillig" bzw. "gesperrt"	1		
<b>Anmerkungen zu sonst. Beschäftigungsverhältnissen</b>			
- Stundenkontingente			
- Saisonkräfte			
<b>Ausbildungsverhältnisse</b>	<b>Gesamt: 93</b>		
Anwärter/innen gVD:	26		
Anwärter/innen mVD:	15		
Anwärter/innen mftD:	0		
Verwaltungsfachangestellte:	23		
gewerbl.-technische/ kaufmännische Auszubildende:	29		
- 1 Euro-Jobs bei Amt 11:	0		
- im IZ-Beihilfe-Center aus Stadt Nürnberg:	5,5		

# Arbeitsprogramm 2011

Stadt Erlangen

Fachausschuss

Haupt-, Finanz- und Personalausschuss

19.01.2011

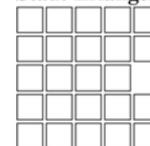
Amt

11 / Personal- und Organisationsamt

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



<b>5 Stellenplan 2011</b>			
<b>Beantragte Änderungen (Übersicht ohne Stellenwertänderungen)</b>	<b>Funktion + Stellenumfang (VZ bzw. TZ-Anteile)</b>	<b>Stellenwert</b>	<b>Kurzbegründung Fachamt<sup>10</sup></b>
Folgende <b>neue Planstellen</b> wurden von der Fachdienststelle beantragt und <b>sind in Liste A zum Stellenplan aufgenommen</b>	entfällt		
Folgende <b>Stelleneinzüge, Stellensperrungen und kw-Vermerke</b> sind in der <b>Liste A zum Stellenplan</b> enthalten	entfällt		
Folgende <b>Nichtschaffung einer Planstelle, Stelleneinzüge und -sperrungen und kw-Vermerke</b> ist/sind <b>nicht im Konsens mit dem Fachamt</b>	<b>0,5 SB Eingliederungsmanagement</b>	EG 9	<p>§ 84 SGB IX schreibt ein strukturiertes Eingliederungsmanagement für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter vor, die länger als 6 Wochen p.a. ausfallen. In Abstimmung zwischen Personalrat und Personalverwaltung wurde ein Entwurf für eine Dienstvereinbarung erstellt; um die konsequente Umsetzung der DV sicherzustellen, bedarf es zusätzlicher Personalressourcen. Es wird davon ausgegangen, dass mit Inkrafttreten der DV und Einführung des systematischen Verfahrens eine Vielzahl von Mitarbeiterinnen/ Mitarbeitern von der Unterstützungsoption Gebrauch machen werden. Mangels zusätzlicher Personalressource, die ursprünglich beim betrieblichen Sozialdienst angesiedelt werden sollte, muss nun der gesamte Koordinations- und Kommunikationsaufwand durch die Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter der Abt. 111 geleistet werden.</p> <p>Dies wird entweder dazu führen, dass die DV nur eingeschränkt umgesetzt werden kann oder dass andere Aufgaben zurückstehen müssen, d.h. mit einer notwendigen Qualitätssteigerung im Eingliederungsmanagement deutliche Standardsenkungen bei anderen personalwirtschaftlichen Aufgaben verbunden sind.</p>



<b>6 Hintergrundinformation<sup>11</sup></b>	
<p>Analysen, Fakten, Kennzahlen</p> <p>Entwicklungstrends, Prognosen</p> <p>Herausforderungen<sup>12</sup></p> <p>Langfristig strategische Ziele der Dienststelle<sup>13</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Was wollen wir im nächsten Jahr erreichen?</b></li> <li>• <b>Was wollen wir dafür tun?</b></li> <li>• <b>Wie wollen wir das anpacken?</b></li> <li>• <b>Welche Ressourcen stehen dafür zur Verfügung bzw. werden benötigt?</b></li> </ul>	<p>Ausbildungszahlen, siehe Ziffer 4 (Personalausstattung) sowie separate StR-Beschlussfassungen im April jeden Jahres.</p> <p>Statistiken/Trends, siehe jährlicher Personalbericht.</p> <p>Die Herausforderung der kommenden Jahre liegt darin, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten, angesichts knapper Finanzmittel und demografischer Entwicklung. Daneben sind Maßnahmen zur Gesundheitsförderung bei steigender Lebensarbeitszeit erforderlich.</p> <p>Die Schwerpunktsetzungen liegen für die nächsten Jahre seitens der Organisationsabteilung in der Haushaltskonsolidierung und seitens der Personalwirtschaft in der Personalentwicklung (taktisch in der Führungskräfteentwicklung).</p> <p>Amtsinterne Schwerpunkte sind: die Optimierung der Dienstleistungen, die Standardüberprüfung und Prozessoptimierung bei der Aufgabenwahrnehmung. Erster Prozessschritt für die Optimierung ist die Schaffung und der Ausbau der technischen Grundlagen (Personalmanagementsystem und des Dokumentenmanagementsystem) einschl. der Datennacherfassungen. Dies wird mit vorhandenem Personal im Rahmen der verfügbaren Ressourcen umgesetzt.</p>
<b>Arbeitsschwerpunkte 2011<sup>14</sup></b>	
<p>- Arbeitsschwerpunkt 1</p>	<p><b>Haushaltskonsolidierung</b></p> <p><u>a) Gesamtprojekt Abt. 112:</u> Mitwirkung bei der Umsetzung der Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen. Mit Vorbereitung durch die KGSt wurden Anfang 2010 verschiedene HHKonsolidierungsmaßnahmen, insb. im Bereich der freiwilligen Aufgaben beschlossen, die in den Folgejahren umzusetzen sind. Im August 2010 wurde erneut ein externer Berater beauftragt, weitere HHKonsolidierungen, vor allem im Bereich der Pflichtaufgaben vorzuschlagen. Die Abt. 112 unterstützt dabei sowohl das Beratungsunternehmen als auch die Fachämter, die in die Untersuchung einbezogen werden. Auch bei der Umsetzung der Maßnahmen im Stellenplan, bei den Aufgaben, Prozessen und Strukturen ist die Abt. 112 maßgeblich beteiligt.</p> <p><u>b) Maßnahmen innerhalb des Amtes 11</u> Amt 11 ist bei der externen Untersuchung mit weiteren 5 Ämtern Untersuchungsschwerpunkt. Die Umsetzung der zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht bekannten Maßnahmen erfordert erfahrungsgemäß vorerst zusätzlichen Aufwand.</p>
<p>- Arbeitsschwerpunkt 2</p>	<p><u>Personalentwicklungsthema: Führung</u> <u>Stärkung/Unterstützung der Amtsleitungen bei der Wahrnehmung ihrer Führungsaufgaben</u> Gemeinsam mit den Amtsleitungen soll ein auf deren Bedürfnisse abgestimmtes Programm entwickelt werden, das sich v.a. auch an den zeitlichen Ressourcen und den praktischen Erfordernissen der Amtsleitungen orientiert. Methodenmix und Praxisorientierung</p>

# Arbeitsprogramm 2011

Stadt Erlangen

Fachausschuss

Haupt-, Finanz- und Personalausschuss

19.01.2011

Amt

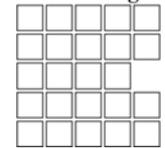
11 / Personal- und Organisationsamt

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



	<p>sollen dabei im Vordergrund stehen. Hauptaugenmerk soll auf die Unterstützung und Stärkung der Amtsleitungen in Zeiten der Haushaltskonsolidierung gelegt werden. D.h. die Handlungs- und Führungskompetenz weiter zu schärfen, um im Spannungsfeld „Anspruch der Bürgerinnen/Bürger und Ressourcenrückgang“ die anstehenden Aufgaben lösungs- sowie zukunftsorientiert bewältigen zu können und dabei die persönliche Balance zu halten.</p>
- Arbeitsschwerpunkt 3	<p><u>Fortsetzung der Softwareeinführung für Personalmanagement</u> Mehrjährig angelegter Umsetzungsprozess der modulweisen Einführung. Die Softwareeinführung verursacht vorübergehend (in den Jahren 2011 und 2012) deutliche Mehrbelastung der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter durch Datenübernahmen/Datenerfassung sowie Überarbeitung der aktuellen Arbeitsprozesse und Vorlagen.</p>
- Arbeitsschwerpunkt 4	<p><u>Beurteilungswesen</u>: Beurteilung höherer Dienst</p>
- Arbeitsschwerpunkt 5	<p><u>Fortsetzung der Einführung des Dokumentenmanagementsystems</u> a) in der Verwaltung Als Grundlage für die elektronische Aktenführung und Vorgangsbearbeitung soll stufenweise ein Dokumentenmanagementsystem (DMS) stadtwweit eingeführt werden. Bedeutung und Nutzen wurden bereits in der HFPA-Vorlage vom 20.09.06 ausgeführt. Derzeit wird auf der Basis eines Programmes der Firma Optimal Systems in 3 Amtsbereichen der Echtbetrieb durchgeführt, d.h. dort werden nur digitale Akten geführt. Dieser Prozess wird seitens der Abteilung 112 begleitet. Es wird an einem Regelwerk gearbeitet, das neben einem Aktenplan auch die Aktenführung und die Handhabung des DMS flächendeckend ordnet. b) DMS-Piloteinführung bei Amt 11 Der Pilotbetrieb bei Abt. 112 mit der Übernahme von Dokumenten aus dem Stellenplanverfahren, Verbesserungsvorschlagswesen, Protokollen ist erfolgreich verlaufen und wird fortgesetzt. Ende Dez. 2010 wird in der Abt. 113 mit dem Teilbereich Dokumentation des Betriebs LOGA-Personalmanagement die Umsetzung in einem weiteren Teilbereich des Amtes 11 fortgesetzt und praxiserprobt.</p>
- Arbeitsschwerpunkt 6	<p><u>Gesundheitsförderung</u> In den zurückliegenden Jahren mehrten sich im EB/77/Abfallwirtschaft im Bereich der Müllabfuhr die Problemlagen, die sich aus der hohen Arbeitsbelastung der Tätigkeit, krankheitsbedingten Ausfällen und den Einsatzmöglichkeiten leistungsgeminderter Mitarbeiter ergaben. Vor dem Hintergrund einer zunehmend älteren Belegschaft wird sich die Situation künftig voraussichtlich weiter verschärfen.</p> <p>Um gegenzusteuern ist im letzten Quartal 2010 und ersten Quartal 2011 ein Gesundheitsförderungsprojekt für die Mitarbeiter der Müllabfuhr geplant. Unter Einbezug der Mitarbeiter werden</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsorganisation und die vorhandenen Beanspruchungs- und Gefährdungspotentiale analysiert und</li><li>• Verbesserungs- und Lösungsvorschläge zur gesundheits- und alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung entwickelt.</li><li>• Ergänzend werden Informationen/ Themen zur gesundheitsgerechten Verhaltensprävention für die</li></ul>

# Arbeitsprogramm 2011



	<p>Mitarbeiter aufbereitet.</p> <p>Methodisch kommen die Instrumente „Arbeitssituationserfassung“ und „Gesundheitszirkel“ zur Anwendung, dabei werden externe Moderatoren eingesetzt.</p> <p>Zielsetzung des Gesundheitsprojektes ist es, die Arbeitsbedingungen und -aufgaben, Führungskultur, betriebliches Klima so zu gestalten, dass Fehlbeanspruchungen möglichst vermieden bzw. vermindert werden. Gleichzeitig sollen die gesundheitsförderlichen Ressourcen im Arbeitszusammenhang beleuchtet und berücksichtigt werden.</p> <p>Die Ergebnisse werden im Kreis der Führungskräfte unter Einbezug des Personalrates diskutiert, entsprechend abzuleitende Maßnahmen werden in diesem Kreis beschlossen und sollen möglichst zeitnah umgesetzt werden. Die Werkleitung wird regelmäßig über den Fortgang informiert.</p> <p>Das Projekt wird mit Unterstützung der AOK Bayern / Gesundheitsförderung durchgeführt.</p>																
<p>- Arbeitsschwerpunkt 7</p>	<p>Ausbildungskonzeption unter Einbeziehung des Integrationsansatzes</p> <p>Ausbildung stellt den ersten Schritt einer kontinuierlichen Personalentwicklung dar, daher wird der Aspekt Diversity/Integration ganzheitlich in das Ausbildungskonzept integriert:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Personalgewinnung (Integrationssatz in Stellenausschreibungen, Informationsblätter, Informationsveranstaltungen, Netzwerkbildung)</li> <li>2. Auswahlverfahren (Eignung, Befähigung und Leistung)</li> <li>3. Qualifikation während der Ausbildungszeit (Einführungswoche und ausbildungsbegleitende Seminare)</li> <li>4. Qualifikation der Ausbilderinnen/Ausbilder</li> </ol>																
<p><b>Beitrag zu übergeordneten strategischen Zielen der Stadt Erlangen<sup>15</sup></b></p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Zielbeitrag zu</th> <th>hoch</th> <th>gering</th> <th>null</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Haushaltskonsolidierung</td> <td>x</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Bildung</td> <td>x</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Demografische Entwicklung</td> <td>x</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Zielbeitrag zu	hoch	gering	null	Haushaltskonsolidierung	x			Bildung	x			Demografische Entwicklung	x		
Zielbeitrag zu	hoch	gering	null														
Haushaltskonsolidierung	x																
Bildung	x																
Demografische Entwicklung	x																
<p><b>Erläuterungen, Kommentare</b></p>																	