

# Arbeitsprogramm 2015

Fachausschuss

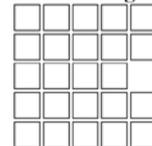
Haupt-, Finanz- und Personalaus-  
schuss

19.11.14

Amt

11/Personal- und Organisationsamt

Stadt Erlangen



## Arbeitsprogramm 2015

### Personal- und Organisationsamt

Zuständiger Fachausschuss: Haupt-, Finanz- und Personalaus-  
schuss

Einbringung am: 19.11.2014

Datum: 8. August 2014

gez. Matuschke

---

Unterschrift Amtsleitung

Datum: 8. August 2014

gez. Ternes

---

Unterschrift Referent/in

# Arbeitsprogramm 2015

Stadt Erlangen

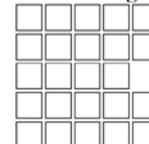
Fachausschuss

Haupt-, Finanz- und Personalaus-  
schuss

19.11.14

Amt

11/Personal- und Organisationsamt



<b>1 Allgemeine Angaben<sup>1</sup></b>	
<b>Verantwortlich</b>	Gerhard Matuschke
<b>Beschreibung</b>	Interne Serviceeinheit
<b>Auftragsgrundlage<sup>2</sup></b>	Personalwesen, Organisationsangelegenheiten, betrieblicher Sozialdienst, Sicherheitsfachkraft, betriebsärztliche Dienste, IZ BeihilfeCenter
<b>Zielgruppe</b>	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
<b>Ziele / Aufgaben</b>	Gutes Personal- und Organisationsmanagement

<b>2 Produktgruppen</b>	
<b>Untergeordnete Produktgruppen in eigener Verantwortung</b>	111 Verwaltungssteuerung und –service 573 Leistungen für allgemeine Einrichtungen und Unternehmen  Das Fachamt verwaltet organisationsübergreifend das Kostenartenbudget „Personalaufwendungen“. Personalkostenzuschüsse und –erstattungen werden außerhalb des Sachmittelbudgets abgerechnet.
<b>Untergeordnete Produktgruppen mit anteiliger Verantwortung<sup>3</sup></b>	

<b>3 Finanzdaten</b>	<b>2014 Ansatz (€)</b>	<b>2015 Entwurfsansatz (€)</b>	
<b>3.1 Budgetdaten<sup>4</sup></b>			
<b>Summe Erträge (Sachmittel)</b>	-263.700	-971.200	
<b>Summe Aufwendungen (Sachmittel)</b>	689.700	1.071.700	
<b>Saldo Sachkostenbudget (SKO - Budgetvolumen)</b>	426.000	100.500	
<b>Personalaufwand</b>	2.296.900	1.992.100	

# Arbeitsprogramm 2015

Stadt Erlangen

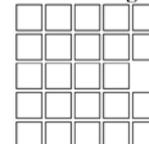
Fachausschuss

Haupt-, Finanz- und Personalaus-  
schuss

19.11.14

Amt

11/Personal- und Organisationsamt



<b>3.2 Budgetrücklage</b>			
Stand 30.06.2014 <sup>5</sup>	138.973,20		
<b>3.3 Investitionen</b>			
0300 Auszahlung aus Investitionsstätigkeit	0	0	

<b>4 Personal<sup>6</sup></b>			
<b>4.1 Personalausstattung</b>			
	<b>Gesamt</b>	<b>Beamte</b>	<b>Tarifbeschäftigte</b>
<b>IST-Stand lt. Stellenplan 2014</b>	49	33,5	15,5
davon <b>derzeit besetzt</b> mit			
- <b>Vollzeitkräften</b>	39	25	14
- <b>Teilzeitkräften</b>	24	12	12
- Davon <b>derzeit nicht besetzt</b> "freiwillig" bzw. "gesperrt"	0,5	0,25	0,25
<b>Anmerkungen zu sonst. Beschäftigungsverhältnissen</b>			
- Stundenkontingente			
- Saisonkräfte			
- Stellen der Stadt Nürnberg im IZ-BeihilfeCenter	plus 5		
- Anzahl der Ausbildungsarbeitsplätze Verwaltungsbereich: gewerblicher Bereich	Abt 111: 2 Abt 112: 2 Abt 113: 1 (Verwaltungsbe- reich)		
- Anzahl der bestellten Ausbilder/innen im Amt	Abt 111: 2 Abt 112: 2 + 1 Stv Abt 113: 2 + 1 Stv.		
- Anzahl der durch Abt. 111 betreuten Ausbildungsverhältnisse in der gesamten Stadtverwaltung (Stichtag 01.09.2014)	Gesamt: 77	Anwärter/innen QE3nVD Anwärter/innen QE3btuD Anwärter/innen QE2nVD Anwärter/innen QE2ftD Verwaltungsfachangestellte Gewerblich-technische/ kaufmännische Auszubildende	32 0 15 0 17 13

# Arbeitsprogramm 2015

Fachausschuss

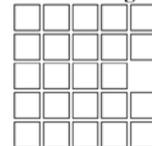
Haupt-, Finanz- und Personalaus-  
schuss

19.11.14

Amt

11/Personal- und Organisationsamt

Stadt Erlangen



<b>4.2 Personalentwicklung<sup>7</sup></b>			
- Anzahl der Beschäftigten, die im Jahr 2014 (Stand 31.05..2014) an externen, aus dem Amtsbudget finanzierten <sup>8</sup> Fortbildungen <sup>9</sup> teilgenommen haben:	33		
- tatsächliche Budgetmittel für Fortbildungen 2014 (Stand 31.05.2014):	10.200		

# Arbeitsprogramm 2015

Stadt Erlangen

Fachausschuss

Haupt-, Finanz- und Personalaus-  
schuss

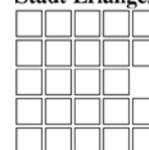
19.11.14

Amt

11/Personal- und Organisationsamt



<b>5 Stellenplan 2015</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>	0,5	A11	SB Betriebliches Eingliederungsmanagement
	1	A11	SB Organisation
	1	A11	SB Personalwirtschaft
	0,5	A7	SB Verwaltung
Folgende <b>Stelleneinzüge, Stellensperrungen und kw-Vermerke</b> sind <b>in der Liste A zum Stellenplan enthalten</b>			
Folgende <b>Nichtschaffung einer Planstelle, Stelleneinzüge und -sperrungen und kw-Vermerke</b> ist/sind <b>nicht im Konsens mit dem Fachamt</b>			



6 Hintergrundinformation <sup>11</sup>	
<p>Analysen, Fakten, Kennzahlen</p> <p>Entwicklungstrends, Prognosen zum Budget</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, jährlicher Personalbericht, Bericht zur leistungsorientierten Bezahlung, Altersstrukturanalysen</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>Fortsetzung des Aufbaus eines zukunftsorientierten Personalmanagements.</p> <p>Unter Berücksichtigung einer Anpassung der grundlegenden Leitlinien der Stadt wird Amt 11 eine strategische Ausrichtung des Personalmanagements entwickeln. Dieser Prozess soll aufgrund der Komplexität extern begleitet werden.</p> <p>Zentrale Themenfelder werden dabei sein: Personal gewinnen, weiterentwickeln und halten, Migration, Inklusion, Konzepte für Umgang mit leistungsgewandelten Mitarbeitern, Entwicklung altersgerechter Arbeitsplatzgestaltungen, Arbeitgebermarke sowie die stufenweise Einführung eines Personalcontrollings (Steuerung anhand von Zielen), siehe auch nachfolgende Arbeitsschwerpunkte.</p>
Arbeitsschwerpunkte 2015 <sup>14</sup>	
<p>- Arbeitsschwerpunkt 1 <b>Organisationsprojekte</b></p>	<p><b>IZ- Projekt Prozessmoderatorenausbildung</b> Weiterer Einsatz der ausgebildeten Prozessmoderatoren für interkommunale Projekte mit dem Ziel dies als Daueraufgabe zu implementieren.</p> <p><b>Weitere Organisationsprojekte</b> Untersuchung der <u>Einrichtung einer zentralen Vergabestelle</u> mit Implementierung der elektronischen Vergabe</p> <p>Begleitung des Projektes „<u>Willkommensbehörde</u>“ bei Abteilung Ausländerangelegenheiten und Einbürgerungen (Abt. 332).</p> <p>Vergabe und Begleitung einer <u>Organisationsuntersuchung in der Abteilung Fleischhygiene</u> (Abt. 392) zur Prozessoptimierung bei der amtlichen Schlachtier- und Fleischuntersuchung.</p> <p>Überprüfung der <u>Ämterstruktur in Referat IV</u>.</p> <p>Organisationsuntersuchung über eine <u>Neuausrichtung des Fuhrparkmanagements</u> in EB 77.</p> <p>Es zeichnen sich weitere Bedarfe an Organisationsunter-</p>

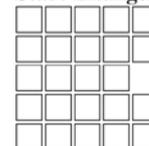
# Arbeitsprogramm 2015

Stadt Erlangen

Fachausschuss

Haupt-, Finanz- und Personalaus-  
schuss

19.11.14



Amt

11/Personal- und Organisationsamt

	suchungen in verschiedenen Fachbereichen ab, die sich allerdings noch in der Auftragsklärung befinden.
- Arbeitsschwerpunkt 2 <b>Überarbeitung verwaltungsweiter Regelungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Neufassung der DAKFZ (in Zusammenhang mit Organisationsuntersuchung Fuhrparkmanagement)</li> <li>- Änderung der allgemeinen Geschäftsanweisung (AGA)</li> <li>- Anpassung der Budgetierungsregelungen</li> </ul>
- Arbeitsschwerpunkt 3 <b>Nachfolge-Projekte: „Zukunftsfähige Personalarbeit angesichts alternder Belegschaften – Demografieorientiertes Personalmanagement“</b>	Das im Jahr 2013 mit dem Projektträger ffw abgeschlossene Projekt erfordert weitere Maßnahmen bzw. Projekte die im Abschlussbericht (ca. Herbst 2013) dem Stadtrat vorgestellt werden.
- Arbeitsschwerpunkt 4 <b>Projekt: Potenzialanalysen und –entwicklung leistungsveränderter Mitarbeiter/innen.“ (ESF und IZ-Projekt)</b>	Das interkommunale Projektes (N, FÜ, ER) wird Ende 2014 abgeschlossen. 2015 wird noch eine Projektauswertung erfolgen, aus der mit Sicherheit Folgeaufträge resultieren.
- Arbeitsschwerpunkt 5 <b>Traineeprogramme</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>a) <b>für die Zielgruppe Sachgebiets- und Teamleitungen.</b></li> <li>b) <b>Qualifizierung von Projektleitungen und internen Moderator/innen zur Begleitung von Beteiligungsprozessen.</b></li> </ul>	<p>Das Traineeprogramm für Sachgebiets- und Teamleitungen wurde Anfang 2014 gestartet und wird bis Ende 2015 abgeschlossen sein. Zielgruppe sind hier vor allem die mittlere Führungsebene (Sachgebietsleitungen, Teamleitungen).</p> <p>Während der Konzeption zeigte sich deutlich, dass auch hoher Qualifizierungsbedarf für Projektleitungen und interne Moderatorinnen und Moderatoren besteht, die Projekte und größere Arbeitsgruppen ohne formale Leitungsfunktion führen. Diese Maßnahme wird im Jahr 2015 zur Durchführung im Jahr 2016 geplant.</p>
-Arbeitsschwerpunkt 6 <b>Fort- und Weiterbildungskonzept</b>	Die vertiefte Auswertung der Mitarbeiterbefragung i.R. des ffw-Projekts im Jahr 2014 ergab, dass insbesondere Handlungsbedarf bei den beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten bei der Stadt Erlangen besteht. Als erster Schritt ist die Neukonzeption der Zulassungskriterien für die Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorrangig im Verwaltungsbereich vorgesehen.
- Arbeitsschwerpunkt 7 <b>Ausbildungsmarketing</b>	Die in 2014 begonnene Optimierung des Internetauftritts wird weiter verfolgt. Ziel ist, dass potentielle Nachwuchskräfte und Praktikanten kompakt alle Informationen im Internet vorfinden. Ergänzend werden die Angebote auf Zielgruppenspezifischen Jobbörsen platziert. Gleichzeitig werden spezielle Informationsveranstaltungen im Rathaus für Schüler und bei Ausbildungsmessen angeboten.
- Arbeitsschwerpunkt 8 <b>Masterplan Personalmanagement</b>	Mit dem Masterplan wird die Koordination der aktuellen, vielfältigen Maßnahmen und Überlegungen über ein längerfristiges Gesamtkonzept erreicht. Die Zielsetzungen der einzelnen Maßnahmen werden mit den noch einzurichten-

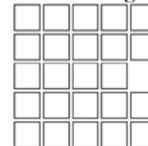
# Arbeitsprogramm 2015

Stadt Erlangen

Fachausschuss

Haupt-, Finanz- und Personalaus-  
schuss

19.11.14



Amt

11/Personal- und Organisationsamt

	den Möglichkeiten des Personalcontrollings unterstützt.
- Arbeitsschwerpunkt 9 <b>Umsetzung des Projekts „Personalmanagement- und – Abrechnungssystem“ in der Ausbaustufe 2</b>	Im Rahmen der weiteren Umsetzung des Projekts werden die verschiedenen Möglichkeiten des Online-Portals (Zugang der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den eigenen Personaldaten, Abwesenheitsverwaltung und Konzeption des Online-Bewerbungsverfahrens) Zug um Zug umgesetzt.
- Arbeitsschwerpunkt 10 <b>Neues Softwareprodukt für das IZ-Beihilfe-Center</b>	Aufgrund des Fehlens von künftig notwendigen Funktionen muss für das bisher eingesetzte Softwareprodukt ein Ersatz bereitgestellt werden. Gemeinsam mit anderen bayerischen Städten soll das Programm des Finanzministeriums eingeführt werden.
- Arbeitsschwerpunkt 11 <b>Einführung der digitalen Personalakte</b>	Die allgemeine Schriftgutverwaltung des Amtes wird zum Jahreswechsel 2014/2015 umgesetzt. Daneben muss im Personal- und Organisationsamt auch das Sonderthema „Digitale Personalakte“ umgesetzt werden. Hierzu muss ein hoher Bestand an Papierakten sowie an elektronischen Dokumenten aus anderen IT-Systemen in das neue DMS-System eingescannt bzw. importiert werden.
<i>DMS-Einführung (allgemeine Schriftgutverwaltung) ist bis zum Jahreswechsel 2014/2015 geplant</i>	
<b>Erläuterungen, Kommentare</b>	
	Die o.g. Arbeitsschwerpunkte verfolgen längerfristig angelegte Ziele. Die Umsetzungsgeschwindigkeit sowie der Grad des Erfolgs ist abhängig von finanziellen und personellen Gegebenheiten des Amtes 11 als auch der Zielkonsequenz der Verwaltungsführung einschl. des Stadtrats (=Beständigkeit hinsichtlich der Zielsetzung).