

Arbeitsprogramm 2016

Fachausschuss

Haupt-, Finanz- und Personalaus-
schuss

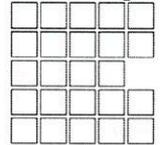
18.11.15

Amt

11/Personal- und Organisationsamt

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

Stadt Erlangen



Arbeitsprogramm 2016

Personal- und Organisationsamt

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

Einbringung am: 18.11.2015

Datum: 4.08.2015



Unterschrift Amtsleitung

Datum: 5.08.2015



Unterschrift Referent/in

Arbeitsprogramm 2016

Stadt Erlangen

Fachausschuss

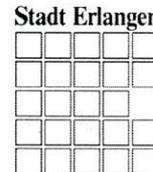
Haupt-, Finanz- und Personalaus-
schuss

18.11.15

Amt

11/Personal- und Organisationsamt

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



Allgemeine Angaben¹

Verantwortlich	Gerhard Matuschke
Beschreibung	Interne Serviceeinheit
Auftragsgrundlage²	Personalwesen, Organisationsangelegenheiten, betrieblicher Sozialdienst, Sicherheitsfachkraft, betriebsärztliche Dienste, IZ BeihilfeCenter
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	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.
Untergeordnete Produktgruppen mit anteiliger Verantwortung³	

Finanzdaten	2015 Ansatz (€)	2016 Entwurfsansatz (€)	
Budgetdaten⁴			
Summe Erträge (Sachmittel)	-971.200	-903.300	
Summe Aufwendungen (Sachmittel)	1.071.700	914.300	
Saldo Sachkostenbudget (SKO - Budgetvolumen)	100.500	11.000	
Personalaufwand	1.992.100	2.079.500	Ämter erhalten Mitteilung von Amt 20
Budgetrücklage			
Stand 30.06.2015 ⁵	160.000		

Arbeitsprogramm 2016

Stadt Erlangen

Fachausschuss

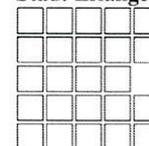
Haupt-, Finanz- und Personalaus-
schuss

18.11.15

Amt

11/Personal- und Organisationsamt

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



Investitionen			
0300 Auszahlung aus Investitions- onstätigkeit			Ämter erhalten Mitteilung von Amt 20

Personal ⁶			
Personalausstattung			
	Gesamt		
		Beamte	Tarifbeschäftigte
IST-Stand lt. Stellenplan 2015	51,5	36	15,5
davon derzeit besetzt mit			
- Vollzeitkräften	44	28	16
- Teilzeitkräften	20	9	11
- Davon derzeit nicht besetzt "freiwillig" bzw. "gesperrt"	0,5	0,25	0,25
Anmerkungen zu sonst. Beschäftigungsverhältnissen			
- Stundenkontingente			
- Saisonkräfte			
- Stellen der Stadt Nürnberg im IZ-BeihilfeCenter	plus 5		
- Anzahl der Ausbildungs- arbeitsplätze Verwaltungsbereich: gewerblicher Bereich	Abt 111: 2 Abt 112: 2 Abt 113: 3 (Verwaltungsbereich)		
- Anzahl der bestellten Ausbil- der/innen im Amt	Abt 111: 2 Abt 112: 2 + 1 Stv Abt 113: 3 + 1 Stv.		
- Anzahl der durch Abt. 111 betreuten Ausbildungsverhält- nisse in der gesamten Stadt- verwaltung (Stichtag 01.09.2015)	Gesamt: 85	Anwärter/innen QE3nVD 38 Anwärter/innen QE3btuD 1 Anwärter/innen QE2nVD 14 Anwärter/innen QE2ftD 5 Verwaltungsfachangestellte 17 Gewerblich-technische/ kaufmännische Auszubil-	

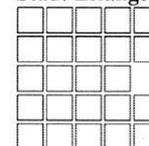
Arbeitsprogramm 2016

Stadt Erlangen

Fachausschuss

Haupt-, Finanz- und Personalaus-
schuss

18.11.15



Amt

11/Personal- und Organisationsamt

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

Personalentwicklung⁷

- Anzahl der Beschäftigten, die im Jahr 2015 (Stand 30.06.2015) an externen, aus dem Amtsbudget finanzierten⁸ Fortbildungen⁹ teilgenommen haben:

32

- tatsächliche Budgetmittel für Fortbildungen 2015 (Stand 30.06.2015):

11.100

Stellenplan 2016¹⁰

Beantragte Änderungen

(Übersicht ohne Stellenwertänderungen und ohne Begründungstext)

Funktion + Stellenumfang
(VZ bzw. TZ-Anteile)

Stellenwert

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

SB Beihilfe 5

EG8 / A8

SGL Beihilfe 1

A 12

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

Arbeitsprogramm 2016

- auf Basis des IST-Personalstandes 2015¹¹

Analysen, Fakten, Kennzahlen

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

Entwicklungstrends und Prognosen¹²

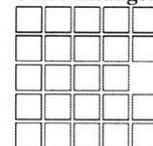
Statistiken/Trends, siehe jährlicher Personalbericht

Herausforderungen

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

Langfristige strategische Ziele

Gute Dienstleistungen der Stadt effektiv und effizient



der Dienststelle

- **Was wollen wir im nächsten Jahr erreichen?**

sicherstellen durch motiviertes, gut qualifiziertes und gesundes Personal. Fortsetzung des Aufbaus eines zukunftsorientierten Personalmanagements.

- **Was wollen wir dafür tun?**

Unter Berücksichtigung einer Anpassung der grundlegenden Leitlinien der Stadt wird Amt 11 eine strategische Ausrichtung des Personalmanagements entwickelt. Dieser Prozess wird aufgrund der Komplexität extern begleitet.

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).

- **Wie wollen wir das anpacken?**

Fertigstellung des bereits 2015 begonnenen Projekts Masterplan Personalmanagement im Dialog mit Politik, Verwaltungsführung, Führungskräfte und den Beschäftigten. Start der Umsetzung gegen Ende des Jahres 2016.

Interne Fort- und Weiterbildungen:

- Ausbildung einer Gruppe von 36 internen Moderatorinnen und Moderatoren, um die Begleitung von Veränderungs- und Beteiligungsprozessen in Arbeitsgruppen unterschiedlichster Größe zu unterstützen.
- Ergänzend und aufbauend dazu; Angebot einer Fortbildung zur Gestaltung von Bürgerbeteiligungsprozessen in Kooperation mit der Koordinationsstelle bürgerschaftliches Engagement (Amt 13)
- Inklusion: Durchführung von Seminaren zur Anwendung sog. „Leichter Sprache“ in Veröffentlichungen und Formularen der Stadt Erlangen.
- Abschluss des Traineeprogramms für Sachgebietsleiterinnen und –leiter.
- Konzeption einer Qualifizierungsreihe für Projekt- und Teammanagerinnen und –manager.

Ausbildung:

- Angebot von speziell konzipierten Seminaren für Ausbilderinnen und Ausbildung zur weiteren Sicherstellung und Entwicklung der hohen Ausbildungsqualität bei der Stadt Erlangen.

Organisationsprojekte und –maßnahmen

- **Welche Ressourcen stehen dafür zur Verfügung?**

Verwendung des für 2016 zur Verfügung gestellten Budgets sowie der Verwendung der Budgetrücklage gemäß HFPA Beschluss sowie des vorhandenen Personals und Beauftragung externer Beratung.

Arbeitsprogramm 2016

Stadt Erlangen

Fachausschuss

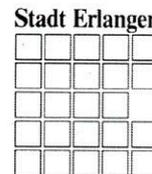
Haupt-, Finanz- und Personalaus-
schuss

18.11.15

Amt

11/Personal- und Organisationsamt

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



Sofern Stellenplananträge für 2016 gestellt wurden:

Falls die für 2016 beantragten Stellen durch Beschlussfassung des Stadtrats genehmigt werden, können die im jeweiligen Stellenplanantrag aufgeführten Aufgaben zusätzlich erfüllt werden. Das Arbeitsprogramm 2016 wird dadurch entsprechend ergänzt.

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

DMS-Einführung

Die DMS-Einführung wird planmäßig im Jahr 2015 abgeschlossen.