

Arbeitsprogramm 2017

Fachausschuss

Haupt-, Finanz- und Personalaus-
schuss

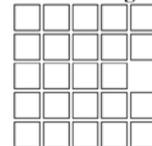
16.11.2016

Amt

11 / Personal- und Organisationsamt

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

Stadt Erlangen



Arbeitsprogramm 2017

Personal- und Organisationsamt

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

Einbringung am: 16.11.2016

Datum: 3. August 2016 gez. Matuschke
Unterschrift Amtsleitung

Datum: 3. August 2016 gez. Ternes
Unterschrift Referent/in

Arbeitsprogramm 2017

Stadt Erlangen

Fachausschuss

Haupt-, Finanz- und Personalaus-
schuss

16.11.2016

Amt

11 / Personal- und Organisationsamt

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



Allgemeine Angaben ¹	
Verantwortlich	Gerhard Matuschke, Amtsleiter
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	2016 Ansatz (€)	2017 Entwurfsansatz (€)	
Budgetdaten⁴			
Summe Erträge (Sachmittel)	- 903.300	- 1.070.000	
Summe Aufwendungen (Sachmittel)	874.300	1.020.000	
Saldo Sachkostenbudget (SKO - Budgetvolumen)	- 29.000	- 50.000	
Personalaufwand	2.079.500	2.162.700	Ämter erhalten Mitteilung von Amt 20
Budgetrücklage			
Stand 30.06.2016⁵	293.371,81		

Arbeitsprogramm 2017

Stadt Erlangen

Fachausschuss

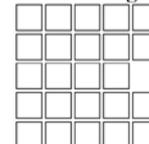
Haupt-, Finanz- und Personalaus-
schuss

16.11.2016

Amt

11 / Personal- und Organisationsamt

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



Investitionen			
0300 Auszahlung aus Investitionsstätigkeit			Ämter erhalten Mitteilung von Amt 20

Personal⁶			
Personalausstattung			
	Gesamt	Beamte	Tarifbeschäftigte
IST-Stand lt. Stellenplan 2016	58	36	22
davon derzeit besetzt mit			
- Vollzeitkräften	42	29	13
- Teilzeitkräften	23	12	11
- Davon derzeit nicht besetzt "freiwillig" bzw. "gesperrt"	0,5	0,25	0,25
Anmerkungen zu sonst. Beschäftigungsverhältnissen			
- Stundenkontingente			
- Saisonkräfte			
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Nürnberg im IZ-BeihilfeCenter	plus 4		
- Anzahl der Ausbildungsarbeitsplätze Verwaltungsbereich: gewerblicher Bereich	Abt 111: 3 Abt 112: 3 Abt 113: 3 (Verwaltungsbe- reich)		
- Anzahl der bestellten Ausbilder/innen im Amt	Abt 111: 2 Abt 112: 4 + 1 Stv Abt 113: 3 + 1 Stv.		
- Anzahl der durch Abt. 111 betreuten Ausbildungsverhältnisse in der gesamten Stadtverwaltung (Stichtag 01.09.2016)	Gesamt: 86	Anwärter/innen QE3nVD 46 Anwärter/innen QE3btuD 0 Anwärter/innen QE2nVD 14 Anwärter/innen QE2ftD 0	

Arbeitsprogramm 2017

Stadt Erlangen

Fachausschuss

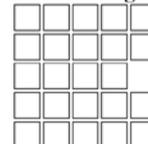
Haupt-, Finanz- und Personalaus-
schuss

16.11.2016

Amt

11 / Personal- und Organisationsamt

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



		Verwaltungsfachangestellte 16 Gewerblich-technische / kaufmännische Auszubil- dende 10	
Personalentwicklung⁷			
- Anzahl der Beschäftigten, die im Jahr 2016 (Stand 31.05.30.06.2016) an externen, aus dem Amtsbudget finanzier- ten ⁸ Fortbildungen ⁹ teilgenom- men haben:	14		
- tatsächliche Budgetmittel für Fortbildungen 2016 (Stand 31.05.30.06.2016):	9.047 EUR		

Stellenplan 2017¹⁰

Beantragte Änderungen

Funktion + Stellenumfang
(VZ bzw. TZ-Anteile)

Stellenwert

(Übersicht **ohne Stellenwertänderungen** und
ohne Begründungstext)

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

SB Praktikum /		A 6/7
Ausb.unterstützung	0,5	
SB Personalwirtschaft	1,0	A 8 / EG 08
(kw 0,5 bis 01.06.2022)		
SB Personalwirtschaft	1,0	A 9/10 / EG09
SB Verwaltung Gesund-		A 6/7
heitsmanagement	0,5	
SB Personalentwicklung	1,0	A 11
(kw 0,5 bis 01.06.2022)		
SB Personalwirtschaft /		A 11
Organisation	1,0	
(kw 0,5 bis 01.06.2022)		
SB Personalcontrolling	0,5	A 9/10

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



Arbeitsprogramm 2017

- auf Basis des IST-Personalstandes 2016¹¹

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.

Langfristig strategische Ziele der Dienststelle

Gute Dienstleistungen der Stadt effektiv und effizient sicherstellen durch motiviertes, gut qualifiziertes und gesundes Personal. Fortsetzung des Aufbaus eines zukunftsorientierten Personalmanagements.

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

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

- **Was wollen wir dafür tun?**

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?**

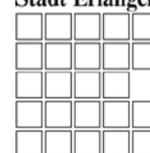
Fertigstellung des bereits 2015 begonnenen Projekts Masterplan Personalmanagement im Dialog mit Politik, Verwaltungsführung, Führungskräfte und den Beschäftigten. Start der Umsetzung im Jahr 2017. Das hat zur Folge, dass die Arbeitsschwerpunkte 2017 stark von den Schwerpunkt- punktsetzungen des Masterplanbeschlusses abhängen. Daneben besteht das Erfordernis bereits begonnene Projekte rechtssicher und nachhaltig abzuschließen bzw. unabweisbaren Bedarfen nachzukommen. Vorbehaltlich der Prioritätensetzung im Masterplan würde Amt 11 folgende Maßnahmen umsetzen (bei Erstellung des Arbeitsprogrammes liegt diese noch nicht vor):

Praktikum

- Prozessoptimierung Praktikum (MP – M053)

Ausbildung:

- Ausbilderqualifizierungsreihe – Traineeprogramm für Ausbilderinnen/Ausbilder – praktische Umsetzung (MP M005)
- Optiprax – Modellversuche – optimierte Erzie-



- her/innenausbildung – praktische Umsetzung in Kooperation mit dem Stadtjugendamt (MP M028)
- Konzeptentwicklung und Umsetzung „Besonderer Ausbildungsplatz“ in Zusammenarbeit mit den Akteuren im Übergang Schule – Beruf für Jugendliche mit Vermittlungshemmnissen (MP M006)

Interne Fort- und Weiterbildungen:

- Bedarfsorientierte Unterstützung der Dienststellen bei Qualifizierungsmaßnahmen zur Integration von Flüchtlingen, insbesondere Interkulturelle Kompetenz (MP M007)
- MAG: Schulungsplanung für Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MP M009)

Personalentwicklung

- Bedarfsorientierte Konzeption neuer Traineeprogramme, z.B. einer Qualifizierungsreihe für Projektmanager/innen (MP M014)
- Nachhaltige Implementierung des Moderatorinnen-/Moderatorenmodells (Koordination des Moderatoreinsatzes, Weiterentwicklung des Konzeptes) (MP M045)
- IZ-Projekt Wissensmanagement; Entwicklung von Checklisten zur selbstständigen Wissensdokumentation in den Dienststellen (MP M032)
- KomKon – Neuverankerung/Weiterentwicklung des KomKon-Konzeptes; Begleitung, Coaching, Mediation (MP M012, M020)

Gesundheitsmanagement

- Optimierung der Nutzung des Gesundheitsraumes (Kooperationen) sowie der Gesundheitsangebote (MP M017, M018)
- Systematische Fortführung der Gefährdungsanalyse (MP M016)

BEM

- Systematische stadtweite Überprüfung des Anspruchs auf Minderleistungsausgleich (MP M006)

Mitwirkung beim Projekt Integrierte Kommunikationsstrategie (Pressestelle, Amt 13)

Organisationsprojekte und –maßnahmen:

- Vorbereitung und Umsetzung Neue Entgeltordnung
- Personalbemessung Neukonzeption Frankenhof
- Mitwirkung beim Projekt Zentrale Vergabestelle
- Grundlegende Überarbeitung der Arbeitszeitregelungen verschiedener Bereiche

Personalwirtschaftliche Projekte:

- „Werbeagenturcheck“ als IZ-Projekt mit voraussichtlich europaweiter Vergabe der künftigen Veröffentlichungen in Print- und elektronischen Medien (MP M001, M051)
- Umsetzung weiterer priorisierter personalwirtschaftlicher

Arbeitsprogramm 2017

Stadt Erlangen

Fachausschuss

Haupt-, Finanz- und Personalaus-
schuss

16.11.2016

Amt

11 / Personal- und Organisationsamt

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



licher Maßnahmen des Masterplans

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

Konzeption und Durchführung von Schulungen und Workshops zu Grundlagenthemen der Organisation und der Personalwirtschaft (insb. Arbeits- und Tarifrecht) für Führungskräfte

Verwendung des für 2017 zur Verfügung gestellten Budgets sowie der Verwendung der Budgetrücklage gemäß HFPA Beschluss sowie des vorhandenen Personals und Beauftragung externer Beratung.

Sofern Stellenplananträge für 2017 gestellt wurden:

Falls die für 2017 beantragten Stellen durch Beschlussfassung des Stadtrats genehmigt werden, können die im jeweiligen Stellenplanantrag aufgeführten Aufgaben zusätzlich erfüllt werden. Das Arbeitsprogramm 2017 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. Die Umsetzung des Projekts digitale Personalakte ist noch abhängig von der qualifizierten elektronischen Signatur.

Übergeordnetes strategisches Ziel „Inklusion“

- **Welche Maßnahmen zur Erweiterung der Inklusion sind vorgesehen?** Besondere Ausbildungsplätze
Teilhabe-Arbeitsplätze
Praktika für Menschen mit Behinderung
(MP M006, M053)

Arbeitsprogramm 2017

Stadt Erlangen

Fachausschuss

Haupt-, Finanz- und Personalaus-
schuss

16.11.2016

Amt

11 / Personal- und Organisationsamt

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



¹ **Bearbeitungshinweise in den Endnoten**

Die Endnoten werden in der Regel nicht ausgedruckt. Falls Sie die Endnoten doch ausdrucken wollen, müssen sie unter: Datei > Optionen > Anzeige > Druckoptionen > „Ausgeblendeten Text drucken“ einen Haken setzen.

² Pflichtaufgaben sind gemäß HFPA Beschluss vom 12.05.2010 mit * zu kennzeichnen

³ Möglichst mit Hinweis auf andere Dienststellen, die ebenfalls Leistungen für diese Produktgruppe erbringen

⁴ analog Kontenschema KTO_SKO

⁵ Der Stand der Rücklage zum 30.06.2016 berechnet sich wie folgt:

Stand der Budgetrücklage am 01.01.2015 + Budgetübertrag 2015 = Stand der Budgetrücklage am 31.12.2015 + Personalgutschriften 1. Quartal 2016 abzüglich Rücklagenentnahmen in 2016 = Budgetstand 30.06.2016.

Die Ämter sollten zudem in den Haushaltsberatungen auf Nachfrage den aktuellen Stand benennen können.

⁶ Darstellung bitte entsprechend aktuellem Stellenplan 2016 ohne Planstellennummern und ohne Namen der Stelleninhaber/-innen.

Das Arbeitsprogramm wird auf der Homepage der Stadt Erlangen veröffentlicht. Bitte darauf achten, dass das Arbeitsprogramm keine personenbezogenen Daten enthält! (Weitergehende Differenzierung z.B. in "Beamte, Tarifbeschäftigte" oder in "männliche und weibliche Beschäftigte" oder nach Abteilungen, Sachgebieten usw. liegt im Ermessen der Fachdienststellen)

⁷ Die Angaben erfolgen aufgrund Nr. 3.12.6 der AGA

⁸ Auch anteilig bezahlte Fortbildungen.

⁹ Gemeint sind Fortbildungen außerhalb der Städteakademie und nicht stadtinterne Fortbildungen, wie z. B. die Teilnahme an speziellen Fachschulungen, aber auch Fachkongressen.

¹⁰ Die Stellenplananträge werden als Anlage durch Amt 11 dem Arbeitsprogramm beigelegt.

¹¹ Als Basis ist der im Arbeitsprogramm unter Personal - Personalausstattung aufgeführte IST-Stand lt. Stellenplan 2016 zugrunde zu legen.

¹² Sind für das Haushaltsjahr 2017 umfassendere Veränderungen bereits absehbar oder konkret geplant (organisatorische Veränderungen, Wegfall von Aufgaben, zusätzliche Aufgaben)? Ggf. wie wirken sich diese geplanten Veränderungen auf die Arbeit des Fachamtes aus (z. B. Qualität der Dienstleistung, Maßnahmen zur Geschäftsprozessoptimierung, Personalentwicklung, Beiträge zur Haushaltskonsolidierung usw.)?