

# Beschlussvorlage

Geschäftszeichen:  
III/11

Verantwortliche/r:  
Personal- und Organisationsamt

Vorlagennummer:  
113/027/2016

## Masterplan Personalmanagement

Beratungsfolge	Termin	Ö/N	Vorlagenart	Abstimmung
Haupt-, Finanz- und Personalaus- schuss	16.11.2016	Ö	Gutachten	
Stadtrat	24.11.2016	Ö	Beschluss	

### Beteiligte Dienststellen

Personalrat, AG Personalentwicklung, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte

## I. Antrag

1. Die Maßnahmen im Rahmen des Masterplans Personalmanagement werden in der Priorisierung gem. Anlage 1 (Masterplan Personalmanagement - Maßnahmen) umgesetzt.
2. Die benötigten finanziellen Ressourcen zur Umsetzung des Masterplans werden in die jährlichen Haushaltsberatungen eingebracht.
3. Die Personalressourcen im Personal- und Organisationsamt zur Beschleunigung der Maßnahmenumsetzung werden im Rahmen des Stellenplanverfahrens entschieden.

## II. Begründung

### 1. Ergebnis/Wirkungen

(Welche Ergebnisse bzw. Wirkungen sollen erzielt werden?)

Das Personalmanagement der Stadt Erlangen umfasst eine Vielzahl an Aufgaben und Tätigkeiten. Hier können beispielhaft die Handlungsfelder Personalentwicklung, Personalbindung, Gesundheitsmanagement, Führungsentwicklung und Wissensmanagement genannt werden.

Die Komplexität dieser Aufgaben und der dazugehörigen Maßnahmen nimmt stetig zu, ebenso wie die Anforderungen an die Umsetzung durch das Personal- und Organisationsamt. Gleichzeitig erhöht sich die Dynamik der Veränderungen - beispielsweise in der Stellenausschreibung von Printmedien über Online-Stellenausschreibungen und elektronischen Jobbörsen bis zu den Kanälen der sog. „Sozialen Netze“.

Dies führt dazu, dass nicht mehr alle notwendigen bzw. gewünschten Aufgaben ad hoc sondern vielmehr nur noch nach Prioritäten umgesetzt werden können. Das Personal- und Organisationsamt der Stadt Erlangen setzt seit Jahren auf strategische Planung und Steuerung zunächst für Einzelthemen, wie z.B. Gesundheitsmanagement und Eingliederungsmanagement.

Für die möglichst breit abgestimmte Gesamtpriorisierung aller ausstehenden Personalmanagement-Maßnahmen wurde das Projekt „Masterplan Personalmanagement“ gestartet.

Dabei wurde das Zielsystem und die Strategie für das Personalmanagement der Stadt Erlangen gemeinsam im Lenkungsausschuss Personalmanagement erarbeitet. Im Lenkungsausschuss sind neben der Verwaltungsspitze und dem Personalreferat auch die Fraktionen, der Personalrat und die Gleichstellungstelle vertreten.

Die Stadt Erlangen hat ihre Ziele, Strategie und die Gesamtplanung der einzelnen Personalmanagementmaßnahmen (= Masterplan) in einem gemeinsamen Dialog mit allen Projektbetei-

lichten entwickelt und festgelegt, um ein spezifisches und individuelles Ergebnis zu erhalten. Zur wirtschaftlichen Umsetzung wurde der Entwicklungsprozess durch externe Berater begleitet, moderiert und unterstützt. Die Erfahrungen und das Wissen der Berater sind ebenfalls in die Erstellung des Masterplans eingeflossen.

## **2. Programme / Produkte / Leistungen / Auflagen**

(Was soll getan werden, um die Ergebnisse bzw. Wirkungen zu erzielen?)

Das Personal- und Organisationsamt wurde im Jahr 2014 ermächtigt, einen Prozess zur Abstimmung und Weiterentwicklung des Personalmanagements der Stadt Erlangen zu starten (Projektauftrag vom 01.08.2014 und Finanzierungsbeschluss im HFPA vom 24.09.2014 (11/023/2014)). In der ersten Projektphase wurde mit der Unterstützung der Arbeitsgruppe Personalentwicklung ein Vergabeverfahren (Freihändige Vergabe mit öffentlichem Teilnahmewettbewerb) zur Suche externer Firmen, die den Prozess bei der Stadt Erlangen moderieren und unterstützen, durchgeführt. In der zweiten Projektphase wurden gemeinsam mit allen Projektbeteiligten (Personal- und Organisationsamt, Personalrat, Gleichstellungsstelle, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte, Fraktionen) und einem externen Berater (HFPA-Beschluss vom 22.04.2015 (113/010/2015)) das Zielsystem des Personalmanagements der Stadt Erlangen entwickelt und festgelegt. Anschließend wurden die operativen Maßnahmen, die zur Zielerreichung umgesetzt werden sollen, gesammelt, ausformuliert, bewertet, abgestimmt und priorisiert. Dies geschah unter starker Einbindung aller Projektbeteiligter mit Hilfe eines neuen Beraters (HFPA-Beschluss vom 09.03.2016 (113/016/2016)).

Das Vorgehen und die Ergebnisse des Projekts sind der beiliegenden Präsentation (Anlage 2 Masterplan Personalmanagement - Ergebnisse) zu entnehmen.

## **3. Prozesse und Strukturen**

(Wie sollen die Programme / Leistungsangebote erbracht werden?)

Die geplanten Maßnahmen werden vom Personal- und Organisationsamt unter Einbeziehung der stadtinternen Beteiligten umgesetzt. Dem Voraus geht jeweils eine Prüfung, welche Aspekte niedriger priorisierter Maßnahmen bei der Umsetzung gleich mit berücksichtigt werden können oder sogar müssen. Diese Prüfung wird von der AGPE unterstützt. Hierbei werden bei Bedarf Änderungen am Masterplan im Rahmen der Geschäftsordnung abgestimmt und der Maßnahmenkatalog fortgeschrieben. Eine regelmäßige Information der Stadträte wird gewährleistet. Es ist beabsichtigt, den Lenkungsausschuss Masterplan (einschl. Fraktionsbeteiligung) beizubehalten und dort den Umsetzungsprozess zu steuern/begleiten.

## **4. Ressourcen**

(Welche Ressourcen sind zur Realisierung des Leistungsangebotes erforderlich?)

Der Gesamtumfang des Masterplans umfasst 54 Maßnahmen mit einem geschätzten Gesamtaufwand von 35 Personenjahren und 0,72 Mio EUR Finanzbedarf (Komplettumsetzung).

Bislang stehen Personalressourcen von 1,5 Personen (summiert) im Personal- und Organisationsamt für die genannten Aufgaben zur Verfügung. Die Finanzierung erfolgt über das Amtsbudget. Mit den vorhandenen Ressourcen ist die kurz- und mittelfristige Umsetzung aller identifizierten und sinnvollen Maßnahmen für das Personalmanagement nicht möglich.

Darüber hinaus ist zu erwarten, dass auch in den kommenden Jahren weitere Maßnahmen in die Gesamtpriorisierung des Masterplans Personalmanagement aufgenommen werden müssen.

Aus diesem Grund sollen weitere Personalressourcen im Personal- und Organisationsamt zur Beschleunigung der Maßnahmenumsetzung eingesetzt werden.

**Anlagen:** Anlage 1 : Masterplan Personalmanagement - Maßnahmen  
Anlage 2 : Masterplan Personalmanagement - Ergebnisse

III. Abstimmung  
*siehe Anlage*

- IV. Beschlusskontrolle
- V. Zur Aufnahme in die Sitzungsniederschrift
- VI. Zum Vorgang