

# Arbeitsprogramm 2018

Fachausschuss

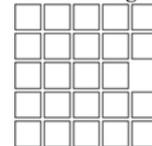
Haupt-, Finanz- und Personalaus-  
schuss

15.11.2017

Amt

11 / Personal- und Organisationsamt

Stadt Erlangen



## Arbeitsprogramm 2018

### Personal- und Organisationsamt

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

Einbringung am: 15.11.2017

Datum: 3. August 2017

gez. Matuschke

Unterschrift Amtsleitung

Datum: 3. August 2017

gez. Ternes

Unterschrift Referent/in

# Arbeitsprogramm 2018

Stadt Erlangen

Fachausschuss

Haupt-, Finanz- und Personalaus-  
schuss

15.11.2017

Amt

11 / Personal- und Organisationsamt



Allgemeine Angaben <sup>1</sup>	
<b>Verantwortlich</b>	Gerhard Matuschke, Amtsleiter
<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

Produktgruppen	
<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>	

Finanzdaten	2017 Ansatz (€)	2018 Entwurfsansatz (€)	
<b>Budgetdaten<sup>4</sup></b>			
Summe Erträge (Sachmittel)	- 1.070.000	- 1.194.000	
Summe Aufwendungen (Sachmittel)	1.020.000	1.250.000	
Saldo Sachkostenbudget (SKO - Budgetvolumen)	- 50.000	56.000	
<b>Personalaufwand</b>	2.362.900	2.686.000	Ämter erhalten Werte aus Finanzsoftware Stand 31 KW 2017

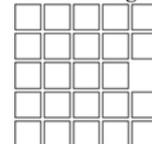
# Arbeitsprogramm 2018

Fachausschuss

Haupt-, Finanz- und Personalaus-  
schuss

15.11.2017

Stadt Erlangen



Amt

11 / Personal- und Organisationsamt

<b>Budgetrücklage</b>			
Stand 30.06.2017 <sup>5</sup>	38.080,05		
<b>Investitionen</b>			
0300 Auszahlung aus Investitionsstätigkeit			Ämter erhalten Mitteilung von Amt 20

<b>Personal<sup>6</sup></b>			
<b>Personalausstattung</b>			
	<b>Gesamt</b>	<b>Beamte</b>	<b>Tarifbeschäftigte</b>
IST-Stand lt. Stellenplan 2017	60,5	38	22,5
davon <b>derzeit besetzt</b> mit			
- <b>Vollzeitkräften</b>	42	26	16
- <b>Teilzeitkräften</b>	26	15	11
- Davon <b>derzeit nicht besetzt</b> "freiwillig" bzw. "gesperrt"	0,5	0,25	0,25
<b>Anmerkungen zu sonst. Beschäftigungsverhältnissen</b>			
- Stundenkontingente			
- Saisonkräfte			
- 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: 3 Abt 112: 3 + 1 Stv Abt 113: 3 + 1 Stv		
- Anzahl der durch Abt. 111 betreuten Ausbildungsverhältnisse in der gesamten Stadtverwaltung (Stichtag 01.09.2017)	Gesamt: 97 + 2	Anwärter/innen QE3nVD 48 Anwärter/innen QE3btuD 1  Anwärter/innen QE2nVD 12  Anwärter/innen QE2ftD 5  Verwaltungsfachangestellte	

# Arbeitsprogramm 2018

Stadt Erlangen

Fachausschuss

Haupt-, Finanz- und Personalaus-  
schuss

15.11.2017

Amt

11 / Personal- und Organisationsamt



		19	
		Gewerblich-technische / kaufmännische Auszubil- dende (inkl. besonderer Ausbildungsplätze) 8 (2)	
		Einstiegsqualifizierung (EQ) 2	
		Optiprax 4	
<b>Personalentwicklung<sup>7</sup></b>			
- Anzahl der Beschäftigten, die im Jahr 2017 (Stand 31.05.2017) an externen, aus dem Amtsbudget finanzierten <sup>8</sup> Fortbildungen <sup>9</sup> teilgenommen haben:	23		
- tatsächliche Budgetmittel für Fortbildungen 2017 (Stand 31.05.2017):	10.651		

## Stellenplan 2018<sup>10</sup>

Beantragte Änderungen

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

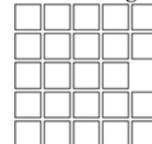
**Funktion + Stellenumfang  
(VZ bzw. TZ-Anteile)**

**Stellenwert**

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

SB Personalwirtschaft (1,0) A 9/10  
SB Verwaltung im Gesund-  
heitsmanagement (0,5) A 6/7  
SB Stellenwertung und  
Personalcontrolling (1,0) A11  
SB Masterplan Personal-  
management (1,0) A11  
SB Organisation (1,0) A11  
SB Gesundheitsmanage-  
ment / Gefährdungsbeurtei-  
lung (0,5) S 12  
zbV - Weiterqualifikation  
bei Leistungsveränderung  
(2,0) EG 8

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



## Arbeitsprogramm 2018

- auf Basis des IST-Personalstandes 2017<sup>11</sup>

Analysen, Fakten, Kennzahlen

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

Entwicklungstrends und Prognosen<sup>12</sup>

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?**
- **Was wollen wir dafür tun?**
- **Wie wollen wir das anpacken?**
- **Welche Ressourcen stehen dafür zur Verfügung?**

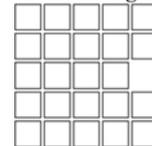
Unter Berücksichtigung einer Anpassung der grundlegenden Leitlinien der Stadt wurde vom Personal- und Organisationsamt eine strategische Ausrichtung des Personalmanagements entwickelt.

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).

Der aktuell in Umsetzung befindliche Masterplan Personalmanagement wurde im Dialog mit Politik, Verwaltungsführung, Führungskräfte und den Beschäftigten entwickelt und im Erlanger Stadtrat am 08.12.2016 beschlossen.

Im Jahr 2017 wurde die Umsetzung folgender Maßnahmen begonnen (Inhalte jeweils in Stichpunkten):

- M005 Gute Ausbildungsbedingungen gestalten (Abt. 111)  
Ausbilderqualifizierung, Ressourcen für Ausbildung zur Verfügung stellen, Entwicklung eines abgestimmten ganzheitlichen Ausbildungs- und Praktikumskonzeptes; Entwicklung von Rahmenstrukturen zur Unterstützung der Ausbilderinnen/Ausbilder
- M017 Überprüfung bestehender Gesundheitsvorsorge und deren Weiterentwicklung (Abt. 111)  
Systematische Weiterentwicklung und Vernetzung der Angebote zur Gesundheitsvorsorge unter Einbindung der betrieblichen Partner und im Rahmen



- von externen Kooperationen; insbesondere auch das Erschließen von Angeboten für bestimmte Adressatengruppen
- M029 Bedarfsgerechte Personalentwicklung durch bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildungskonzepte sicherstellen (Abt. 111)  
u.a. Konzeption eines Traineeprogrammes „Projektmanagement“; Konzeption einer Qualifizierungsreihe für Amtsleitungen
  - M032 Nachhaltige Verankerung des Wissensmanagements /der Wissensbewahrung bei der Stadtverwaltung (Abt. 111)  
Nachhaltige Verankerung des begleiteten Wissensmanagements; Überarbeitung des Leitfadens für neue Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter und Wissensmanagementaspekten;
  - M036 Stellenbesetzungsverfahren weiterentwickeln (Abt. 112)  
organisatorische und personalwirtschaftliche Weiterentwicklung der Stellenbesetzungsverfahren zur Sicherstellung einer adäquaten Personalgewinnung vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und Anpassung der Prozesse an das Ziel einer weitgehend papierlosen Abwicklung (dabei Mitbearbeitung der Steckbriefe M037 „Auswahlverfahren rechtssicher gestalten und M039 Online-Bewerbungsverfahren weiterentwickeln)
  - M024 Kennzahlensystem für Personaldaten - Entwicklung eines Reportstandards (Abt. 113)  
Ein Standard für die regelmäßige Erhebung und Veröffentlichung von steuerungsrelevanten Kennzahlen des Personalmanagements.
  - M025 Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen - Festlegung des Standards und der Indikatoren (113)  
Zur stärkeren kontinuierlichen Beteiligung aller Beschäftigten in Verbesserungsprozessen der Stadtverwaltung soll mit regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen begonnen werden.

Die Umsetzung dieser Maßnahmen wird auch weit in das Jahr 2018 reichen. Abhängig von freien Ressourcen (siehe Stellenplanantrag 2018) werden weitere Projekte in Abstimmung mit der Lenkungsgruppe Masterplan begonnen.

#### **Organisationsprojekte und –maßnahmen (Abt. 112):**

- Personalbemessung Neukonzeption Frankenhof
- Grundlegende Überarbeitung der Arbeitszeitregelungen verschiedener Bereiche
- Neukonzeption der Dienstvereinbarung Winterdienst
- Neukonzeption von Schulungen bzw. Informationsveranstaltungen zu organisatorischen Grundlagenthemen

# Arbeitsprogramm 2018

Stadt Erlangen

Fachausschuss

Haupt-, Finanz- und Personalaus-  
schuss

15.11.2017

Amt

11 / Personal- und Organisationsamt



Verwendung des für 2018 zur Verfügung gestellten Budgets sowie der Verwendung der Budgetrücklage gemäß HFPA Beschluss sowie des vorhandenen Personals und Beauftragung externer Beratung.

## Sofern Stellenplananträge für 2018 gestellt wurden:

Falls die für 2018 beantragten Stellen durch Beschlussfassung des Stadtrats genehmigt werden, können die im jeweiligen Stellenplanantrag aufgeführten Aufgaben zusätzlich erfüllt werden. Das Arbeitsprogramm 2018 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 abhängig von rechtlichen Änderungen zum Personalaktenrecht und befindet sich noch bis vorauss. 2019 (einschl. Scannen) in Umsetzung.

## Übergeordnetes strategisches Ziel „Inklusion“

- **Welche Maßnahmen zur Erweiterung der Inklusion sind vorgesehen?**
  - Besondere Ausbildungsplätze
  - Einstiegsqualifizierung
  - Teilhabe-Arbeitsplätze
  - Praktika für Menschen mit Behinderung

# Arbeitsprogramm 2018

Fachausschuss

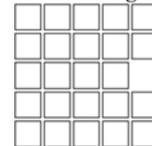
Haupt-, Finanz- und Personalaus-  
schuss

15.11.2017

Amt

11 / Personal- und Organisationsamt

Stadt Erlangen



## <sup>1</sup> **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.

<sup>2</sup> Pflichtaufgaben sind gemäß HFGA Beschluss vom 12.05.2010 mit \* zu kennzeichnen

<sup>3</sup> Möglichst mit Hinweis auf andere Dienststellen, die ebenfalls Leistungen für diese Produktgruppe erbringen

<sup>4</sup> analog Kontenschema KTO\_SKO

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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)

<sup>7</sup> Die Angaben erfolgen aufgrund Nr. 3.12.6 der AGA

<sup>8</sup> Auch anteilig bezahlte Fortbildungen.

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

<sup>10</sup> Die Stellenplananträge werden als Anlage durch Amt 11 dem Arbeitsprogramm beigelegt.

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

<sup>12</sup> 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.)?