

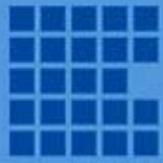


Masterplan Personalmanagement

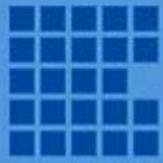
Sachstandsbericht

Haupt-, Finanz- und Personalausschuss

am 21.02.2018



- Ausgangslage
- Projektgremien
- Kommunikation
- Prozess und Abstimmung der Projektaufträge
- Prozess und Abstimmung bei
Prioritätsänderungen bzw. für neue Maßnahmen
- Maßnahmenauswahl für die Projekte 2017
- Sachstandsbericht der Projekte



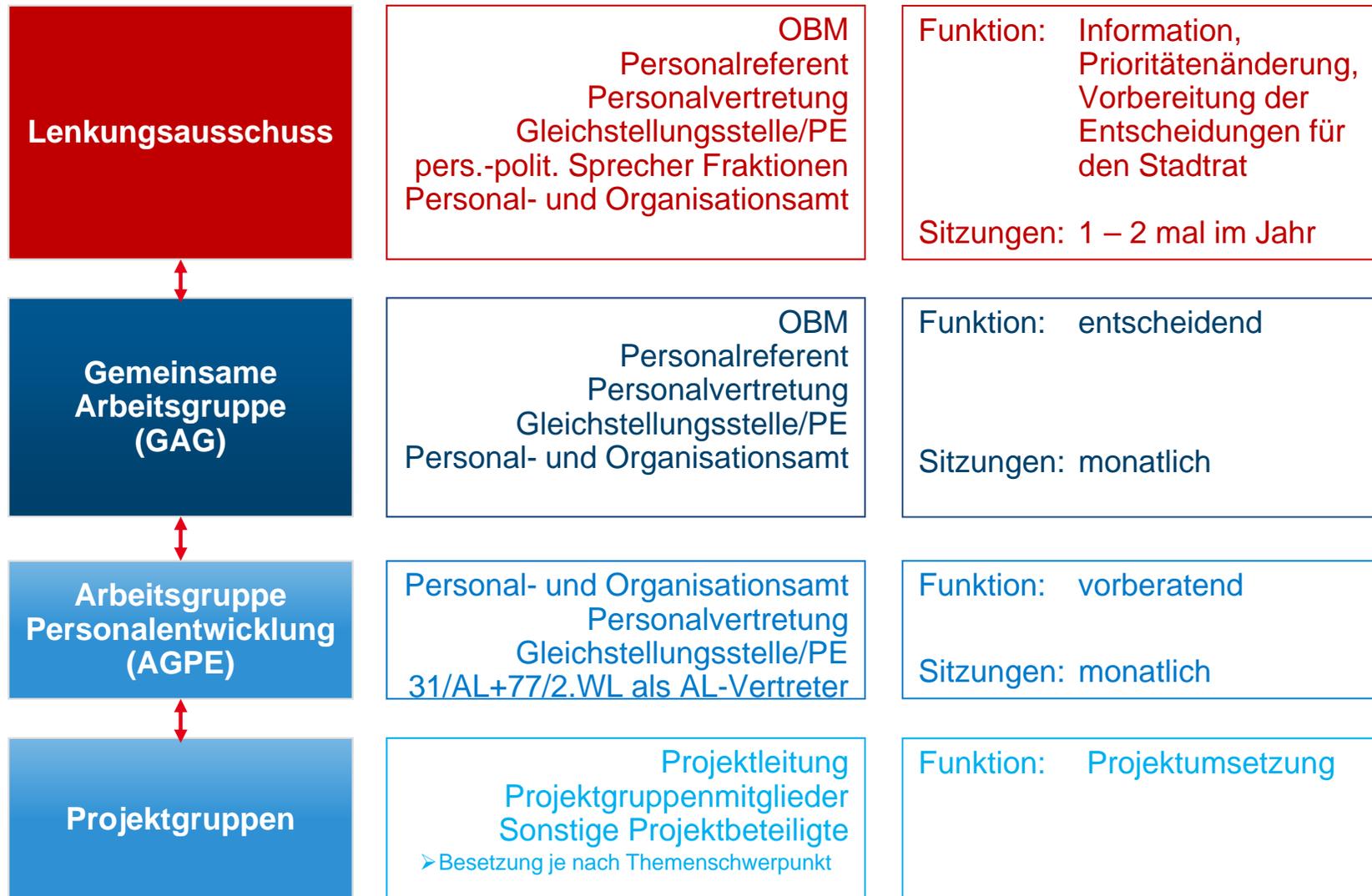
- Der Masterplan Personalmanagement mit der Priorisierung der Maßnahmen nach Handlungsfeldern wurde im Stadtrat (08.12.2016) beschlossen.
- Für die mittlere Umsetzungsvariante auf 7,5 Jahre Umsetzungszeitraum wurde der Bedarf für 2,5 zusätzliche Stellen berechnet.
- Mit dem Stellenplan 2017 wurde eine zusätzliche Planstelle zur Umsetzung des Masterplans geschaffen. Diese Stelle konnte im Juli 2017 besetzt werden.
- Im Rahmen des Stellenplanverfahrens 2018 wurde eine weitere Planstelle zur Umsetzung des Masterplans im Januar beschlossen, die nach HH-Genehmigung besetzt wird.

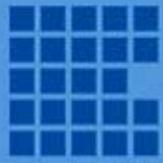


- Die Finanzierung erfolgte 2017 über das Amtsbudget und der Budgetrücklage des Amtes. Nach Beschlusslage sollen weitere benötigte Mittel jeweils im Rahmen der kommenden Haushaltsverfahren beantragt werden.
- Der Gesamtumfang des Masterplans umfasst 54 Maßnahmen mit einem geschätzten Gesamtaufwand von 35 Personenjahren und 720 TEUR Finanzbedarf (Komplettumsetzung).



Projektgremien für die Umsetzung

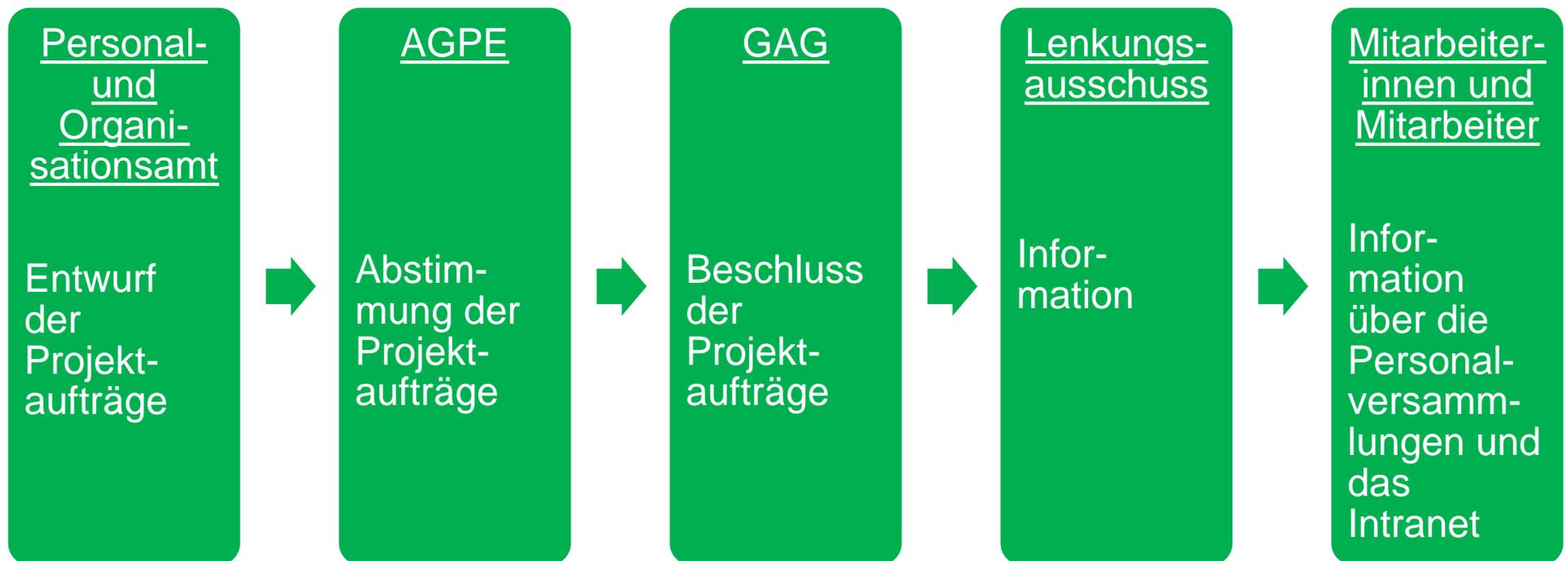


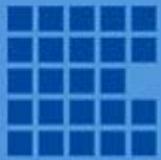


- Stadtrat:
 - jährliche MzK im HFPA und Stadtrat zum Jahresende (erstmalig jedoch im Februar 2018)
- Beschäftigte:
 - regelmäßig im Mitarbeiterportal (Projektstände)
 - im Mitteilungsblatt nach jeder Lenkungsausschusssitzung
 - in Absprache mit dem Personalrat in Personalversammlungen
- Extern:
 - Der Beschluss zum Masterplan Personalmanagement steht über die Homepage (www.erlangen.de/personalamt) zur Verfügung.
 - Artikel im KGSt-Journal 02/2017 (auf den Seiten 23/24)
 - KGSt-Forum in Kassel 2017 (18.-20.09.2017)

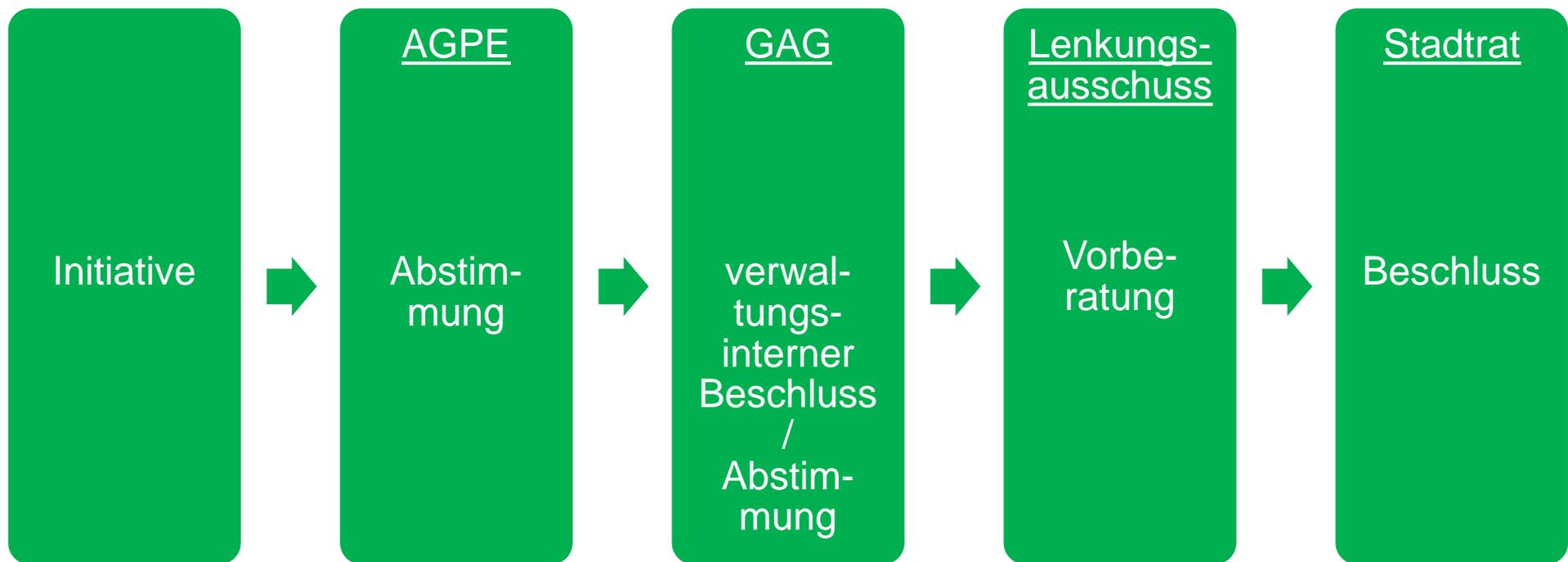


Prozess und Abstimmung der Projektaufträge





Prozess und Abstimmung bei Prioritäts- änderungen bzw. für neue Maßnahmen



Die Auswahl des Personal- und Organisationsamtes erfolgte anhand folgender Kriterien (Sachstand 1. Quartal 2017):

- Prioritätenliste des Stadtratsbeschlusses vom 08.12.2016
- Priorisierung anhand der Abstimmungsergebnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Personelle Ressourcen der verantwortlichen Abteilung zur Umsetzung

Ergebnis:

- Abt. 111 kann nicht alle Maßnahmen mit Priorität 1 aus allen Handlungsfeldern im Jahr 2017 umsetzen.
Daher werden hier die Maßnahmen mit der höchsten Priorisierung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jahr 2017 begonnen.
- Abt. 112 kann die Maßnahme mit Priorität 1 aus dem Handlungsfeld Personalgewinnung im Jahr 2017 umsetzen.
- Abt. 113 kann die Maßnahmen mit Priorität 1 und 2 aus dem Handlungsfeld Personalcontrolling im Jahr 2017 umsetzen.



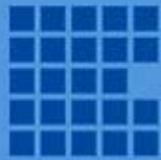
Sachstandsbericht der Projekte

	Maßnahme	Projekthalt	Zeitplan	Budget	Eskalation
M005	Gute Ausbildungsbedingungen gestalten (111)				
M017	Überprüfung bestehender Gesundheitsvorsorge und deren Weiterentwicklung (111)				
M024	Kennzahlensystem für Personaldaten - Entwicklung eines Reportstandards (113)				
M025	Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen - Festlegung des Standards und der Indikatoren (113)				
M029	Bedarfsgerechte Personalentwicklung durch bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildungskonzepte sicherstellen (111)				
M032	Nachhaltige Verankerung des Wissensmanagements /der Wissensbewahrung bei der Stadtverwaltung (111)				
M036	Stellenbesetzungsverfahren weiterentwickeln (112)				

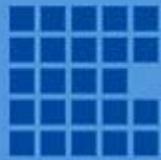
Legende:			
	= Im Plan		= Im Plan
	= geringe Abweichung		= geringe Abweichung
	= deutliche Abweichung		= deutliche Abweichung
	= keine Eskalation erforderlich		= keine Eskalation erforderlich
	= Eskalation auf Projektleitungsebene		= Eskalation auf Projektleitungsebene
	= Eskalation OBM oder Lenkungsausschuss		= Eskalation OBM oder Lenkungsausschuss

M005 Gute Ausbildungsbedingungen gestalten (111):

- Zielsetzung:
Schaffung von strukturellen Rahmenbedingungen, um dauerhaft eine quantitativ zukunftsorientierte und qualitativ hochwertige Ausbildung zu gewährleisten.
- Konkretisierung:
 - Die Stadtverwaltung Erlangen fungiert in ihrer Gesamtheit als Qualifikations- und Bildungsinstanz
 - Entwicklung eines gemeinsamen Ziel- und Wertesystems
 - Rollenklärung zwischen zentraler und dezentraler Personalentwicklung
 - Erreichung eines ausgewogenen Aufwand-Nutzen-Verhältnisses für alle Dienststellen
 - Erreichen und kontinuierliche Bereitstellung eines verbindlichen Rahmens für die Aufnahme von Nachwuchskräften sowie Praktikantinnen und Praktikanten
 - **Entwicklung einer Ausbildungsphilosophie**
 - **Implementierung einer Ausbilderqualifizierungsreihe**

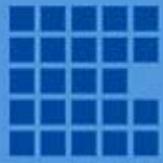


- Bereitstellung von Ressourcen für die Ausbildung und deren dauerhafter Erhalt in Bezug auf das Ausbildungspersonal und die Ausbildungsplätze
 - Entwicklung und Implementierung von Rahmenstrukturen für eine erfolgreiche Information und Kommunikation in der Ausbildungsarbeit
 - Ganzheitliches abgestimmtes Ausbildungs- und Praktikumskonzept
 - Entwicklung von Rahmenstrukturen zur Unterstützung des Ausbildungspersonals
-
- Umsetzung:
 - **Praktikumskonzept:**
 - Praktikumsverwaltung über Loga – Definition von spezifischen Abrechnungskreisen, insbesondere im Hinblick auf den Aspekt Sozialversicherungspflicht
 - entgeltetes Praktikum
 - **bedarfsorientierte Ausbildergewinnung und Ausbilderbestellung**
 - ab 01/2018 optimierte Planung von Ausbildung und Praktika



M017 Überprüfung bestehender Gesundheitsvorsorge und deren Weiterentwicklung (111):

- Zielsetzung:
Erhaltung und Stärkung der Leistungsfähigkeit, Motivation und Resilienz der Mitarbeiter/innen sowie Ausbau der Präventionsangebote
- Umsetzung:
 - **Zusätzliche dezentrale Gesundheitsangebote ab Herbst 2017 in der vhs/ Wilhelmstraße**
 - **Gesundheitstage für gewerbliche Mitarbeiter/innen und die Feuerwehr am 25./26.10.2017; je nach Rückmeldung im Nachgang Konzeption eines speziellen Angebotes für diesen Teilnehmer/innenkreis**
 - **Thematik „geldwerter Vorteil“ i. S. d. § 3 Nr. 34 EStG ist geklärt: Mitarbeiter/innen überschreiten durch die Teilnahme an städtischen Gesundheitsangeboten nicht den Freibetrag von 500 €/Jahr**
 - Weitere Kooperationsmöglichkeiten mit externen Akteuren (z. B. Landratsamt ERH) werden geklärt sowie städtische Töchter (Stadtwerke, GEWOBAU, Amt 52)



M017 Überprüfung bestehender Gesundheitsvorsorge und deren Weiterentwicklung (111):

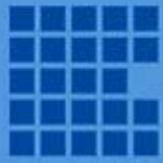
- Definition: Gesundheitsmanagement der Stadt Erlangen (ganzheitlicher Aspekt)
- Führungsverständnis - Gesundheit als zentrale Säule der PE Haltungsthema, Wertschätzung
- Verankerung in der AGA
- Bedarfsorientierte Durchführung von Maßnahmen und nachhaltige Implementierung

M024 Kennzahlensystem für Personaldaten - Entwicklung eines Reportstandards (113):

- Ein Standard für die regelmäßige Erhebung und Veröffentlichung von steuerungsrelevanten Kennzahlen des Personalmanagements soll eingeführt und dauerhaft umgesetzt werden.
- Folgende Schritte sind zur Umsetzung geplant:
 - abgestufte Definition von steuerungsrelevanten Kennzahlen für das Personalmanagement
 - Die Stufen sind (1) Kennzahlen zur Erreichung der Ober- und Unterziele des Personalmanagements, (2) Kennzahlen zur Erreichung der operative Ziele der Maßnahmen im Rahmen des Masterplans Personalmanagement und (3) Kennzahlen zur Erreichung von individuellen Zielen
 - Festlegung der jeweiligen Reporting-/Berichts-Strukturen und deren Turnus
 - Erstellung der jeweiligen beschreibenden Erklärung und Definitionen
- Bislang konnten nur erste Inhalte gemeinsam mit dem Projekt M025 „Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen,, erarbeitet werden.

M025 Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen - Festlegung des Standards und der Indikatoren (113):

- Zur stärkeren kontinuierlichen Beteiligung aller Beschäftigten in Verbesserungsprozessen der Stadtverwaltung sollen Mitarbeiterbefragungen eingesetzt werden.
- Im Rahmen des Projekts wurden zuerst die verfolgten Zielsetzungen sowie Indikatoren und anschließend die zugehörigen Fragen abgestimmt.
- Ein Textentwurf der Projektgruppe zur Mitarbeiterbefragung liegt vor.
- Die Vorberatung in der Arbeitsgruppe Personalentwicklung ist ebenso erfolgt.
- In der AGPE wurde vereinbart, dass neben der formellen Beteiligung des Personalrates auch eine inhaltliche Behandlung in einer gemeinsamen Sitzung von Gesamt- und Stamm-Personalrat (unter Teilnahme POA) angeboten wird.
- Der Erstentwurf der Fragen ist mit dem Bereich Statistik und Stadtforschung abgestimmt. Die Durchführung, Erfassung und Auswertung der Mitarbeiterbefragung soll ebenfalls durch die abgeschottete Statistikstelle erfolgen.
- Die Behandlung in der Gemeinsamen Arbeitsgruppe erfolgt nach der formellen Beteiligung des Personalrates.



M029 Bedarfsgerechte Personalentwicklung durch bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildungskonzepte sicherstellen (111):

▪ Zielsetzung

Ziel ist es, die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zu qualifizieren, zu motivieren, ihre Identifikation mit der Stadt Erlangen zu stärken und sie dauerhaft an die Arbeitgeberin Stadt Erlangen zu binden. Dadurch soll die Leistungsfähigkeit und Bürgerorientierung der Stadt Erlangen – auch bei größer werdender Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt – für die Zukunft erhalten und gestärkt werden.

- Rollenklärung: Personal- und Organisationsamt – Dienststellen Anpassungsfortbildung
- Aufstiegsfortbildung
- Qualifizierungskonzept
- Personalentwicklung zukunftsfähig gestalten – Fähigkeiten von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern einbinden



- Umsetzung:

- Führungsverständnis

- Führungsklausur für OB und Referenten am 4.10.2017

- Vorstellung in der Referenten- und Amtsleiterbesprechung im Oktober 2017

- Diskussion in den Referaten (zwischen Referatsleitung und Amtsleitungen)
bis Mitte Februar 2018

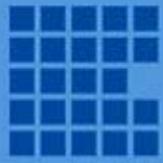
als Grundlage für

- Wertepapier für Trainer/innen und Referent/innen (Erstellung 2018)

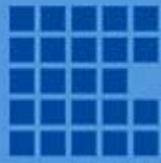
- Qualifizierungsreihe für Amtsleitungen (Konzeption 2018)

- Qualifizierungskonzept für Führungskräfte (Standards)

- Kontinuität schaffen – Führungsförderung – Kollegiale Beratung – Coaching
adressatenspezifische Konzepte (Verwaltung, gewerblicher Bereich,
pädagogischer Bereich)



- Umsetzung:
 - Traineeprogramm: Projektmanagement (Konzeption 2018)
 - Aufstiegsfortbildung:
 - Neues Konzept AL II in Abstimmung mit PR
 - Neues Konzept AL I in Abstimmung mit PR – insbesondere auch unter den Aspekten „Quereinsteiger“ und „Leistungsveränderung“
 - QE 2/QE 3 – modulare Qualifizierung, Aufstiegsqualifizierung
 - Workshop für Amt 51 „Fachkräfte gewinnen und halten“ im Februar 2018

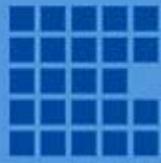


M032 Nachhaltige Verankerung des Wissensmanagements /der Wissensbewahrung bei der Stadtverwaltung (111):

▪ Zielsetzung

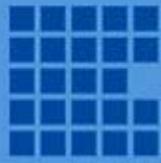
Durch ein systematisches Wissensmanagement sichert die Stadt Erlangen dauerhaft ihre Leistungsfähigkeit und Zukunftsorientierung. Zielsetzung ist es, für die Bedeutung eines systematischen und strukturierten Wissensmanagements (Wissensbewahrung) weiter zu sensibilisieren, bestehende Strukturen zu verstetigen und Strukturen weiterzuentwickeln, die ein nachhaltiges Wissensmanagement sicherstellen.

- Bekanntmachung und weitere Fortschreibung des bestehenden Wissensbewahrungskonzeptes bei der Stadt Erlangen (externe Begleitung).
- **Entwicklung eines strukturierten Leitfadens zur Eigenerfassung von Erfahrungswissen (Checkliste "Wissensbewahrung")**
- Weiterentwicklung des „Einarbeitungskonzeptes für neue Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter“ unter dem Fokus „Wissensmanagement“
- Überlappende Einarbeitung als zentrales Element des Wissensmanagements (in Kooperation mit Steckbrief M 036)
- Nachhaltige Verankerung der Wissensbewahrung bei der Stadt Erlangen

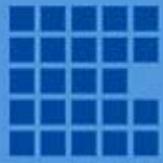


M036 Stellenbesetzungsverfahren weiterentwickeln (Abt. 112):

- Die Stellenbesetzungsverfahren bei der Stadt Erlangen sollen sowohl organisatorisch wie auch personalwirtschaftlich auf den Prüfstand gestellt und optimiert werden. Daneben werden die Steckbriefe für die rechtssichere Gestaltung von Auswahlverfahren (M037) sowie Weiterentwicklung des Online-Bewerbungsverfahrens (M039) in diesem Zusammenhang bearbeitet.
- Die Umsetzung ist wie folgt geplant:
 - Ist-Erhebung
Zeitplan 04/2017 bis 07/2017 – abgeschlossen
 - Soll-Prozess mit Definition von Zuständigkeiten und Entscheidungskompetenzen
Zeitplan 07/2017 bis 03/2018 – voraussichtlich im Zeitplan



- Regelmäßige Projektgruppensitzungen finden statt.
- Am 16.11.2017 wurde ein Workshop mit den Referentinnen und Referenten, Dienststellenleitungen sowie den Mitgliedern der AGPE durchgeführt. Folgende Handlungsfelder wurden als Ergebnis festgehalten und werden in den Soll-Prozess zur Prüfung aufgenommen:
 - Festlegung des Anforderungsprofils
 - Prozesse innerhalb Amt 11
 - Online-Bewerbungsverfahren Interamt
 - Verkürzung bzw. Verlängerung der Wechselfristen von Mitarbeiter/innen
- Parallel wurde der Vertrag mit der Königsteiner Agentur abgeschlossen (Laufzeit zwei Jahre). Das erste Auftaktgespräch fand bereits statt. Die ersten Stellenausschreibungen werden im Januar 2018 veröffentlicht.



Der Beschluss zum Masterplan Personalmanagement steht über die Homepage (www.erlangen.de/personalamt) zur Verfügung.

Nächster Sachstandsbericht planmäßig Februar 2019