

Arbeitsprogramm 2021

Fachausschuss

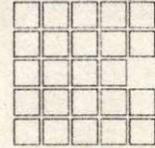
Haupt-, Finanz- und Personalaus-
schuss (HFPA)

18.11.2020

Amt

Personal- und Organisationsamt

Stadt Erlangen



Arbeitsprogramm 2021

Personal- und Organisationsamt

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

Einbringung am: 18.11.2020

Datum: 29. Juli 2020

Matuschke (Amtsleitung)

Datum: 30. Juli 2020

Ternes (Referatsleitung)

Arbeitsprogramm 2021

Stadt Erlangen

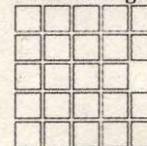
Fachausschuss

Haupt-, Finanz- und Personalaus-
schuss (HFGA)

18.11.2020

Amt

Personal- und Organisationsamt



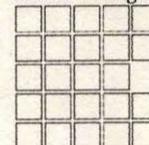
Allgemeine Angaben ¹	
Verantwortlich	Gerhard Matuschke, Amtsleiter
Beschreibung	Interne Serviceeinheit
Auftragsgrundlage²	Personalwesen, Organisationsangelegenheiten, betrieblicher Sozialdienst, Sicherheitsfachkraft, betriebsärztliche Dienste, IZ-Beihilfe-Center
Zielgruppe	Die städtischen Dienststellen, 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	1112 Management des inneren Dienstbetriebs 1113 Finanzmanagement 1115 Service-Einrichtungen für die Verwaltung 5735 Sonstige allgemeine öffentliche Einrichtungen Das Amt verwaltet organisationsübergreifend die Personalaufwendungen (Merkmal „PK“ im Kontenplan der Stadt Erlangen)
Untergeordnete Produktgruppen mit anteiliger Verantwortung³	

Finanzdaten	2020 Ansatz (€)	2021 Entwurfsansatz (€)
Budgetdaten⁴		
Summe Erträge (Sachmittel)	1.384.000	2.100.000
Summe Aufwendungen (Sachmittel)	1.424.800	1.932.300
Saldo Sachkostenbudget (SKO - Budgetvolumen)	-40.800	-167.700

Arbeitsprogramm 2021

Stadt Erlangen



Fachausschuss

Haupt-, Finanz- und Personalaus-
schuss (HFPA)

18.11.2020

Amt

Personal- und Organisationsamt

Personalaufwand	3.695.400	3.757.900	
Budgetrücklage			
Stand 30.06.2020 ⁵		100.000 €	
Investitionen			
0300 Auszahlung aus Investiti- onstätigkeit			

Personal⁶			
Personalausstattung			
	Gesamt	Beamte	Tarifbeschäftigte
IST-Stand lt. Stellenplan 2020	67,5	41,5	23,5
davon derzeit besetzt mit			
- Vollzeitkräften	52	26	26
- Teilzeitkräften	29	16	13
- Davon derzeit nicht besetzt "freiwillig" bzw. "gesperrt"	0,25	0,25	
Anmerkungen zu sonst. Beschäftigungsverhältnissen			
- Stundenkontingente			
- Saisonkräfte			
- Anzahl der Ausbildungsarbeits- plätze	Abt. 111: 3 Abt. 112: 3 Abt. 113: 4		
- Anzahl der bestellten Aus- bildenden im Amt	Abt. 111:3 Abt. 112:2 Abt. 113:4		
Anzahl der durch Abt. 111 betreu- ten Ausbildungsverhältnisse in der gesamten Stadtverwaltung (Stich- tag 01.09.2020)	124	Anwärter*innen QE3nVD 54 Anwärter*innen QE3btuD 2 Anwärter*innen QE3nVD 14 Anwärter*innen QE2ftD 5	VFA-K: 16 (2) gewerbl.-techn. Berufe 18 (2) Optiprax 15
() = davon besonderer Ausbildungsplatz			

Arbeitsprogramm 2021

Stadt Erlangen

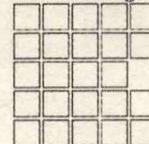
Fachausschuss

Haupt-, Finanz- und Personalaus-
schuss (HFPA)

18.11.2020

Amt

Personal- und Organisationsamt



Stellenplan 2021⁷

Beantragte Änderungen

**Funktion + Stellenum-
fang
(VZ bzw. TZ-Anteile)**

Stellenwert

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

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

- SB Versorgung (1,5)	A 10
- SB Ausbildung (0,5)	A 10
- SB Prozessmanagement (1,0)	A 12
- SB Personalwirtschaft (1,0)	A 7
- SB Personalentwicklung (0,5)	A 11
- IT-Fachadministration (0,5)	A 11
- Führung in Teilzeit (2,0)	A 12
- SB Personalaktenverwal- tung (1,0)	EG 6
- SB Prozessmanagement (1,0)	A 12

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

Arbeitsprogramm 2021

- auf Basis des IST-Personalstandes 2020⁸

Analysen, Fakten, Kennzahlen

Ausbildungszahlen (siehe Personalausstattung) sowie se-
parate StR-Beschlussfassungen im April jeden Jahres,
jährlicher Personalbericht, Bericht zur leistungsorientier-
ten Bezahlung, Altersstrukturanalysen

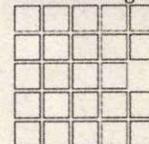
Entwicklungstrends und Prognosen⁹

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 de-
mografischer Entwicklung. Daneben sind Maßnahmen zur
Gesundheitsförderung bei steigender Lebensarbeitszeit
erforderlich. Nutzung von Digitalisierungsmöglichkeiten
zur Optimierung der Arbeitsorganisation sowie des Be-
sprechungsmanagements, Flexibilisierung des Personal-
einsatzes und langfristiger Mitarbeiter*innen-Bindung

Langfristig strategische Ziele der
Dienststelle



- Was wollen wir im nächsten Jahr erreichen?
- Was wollen wir dafür tun?
- Wie wollen wir das anpacken?
- Welche Ressourcen stehen dafür zur Verfügung?

Gute Dienstleistungen der Stadt effektiv und effizient sicherstellen durch motiviertes, gut qualifiziertes und gesundes Personal.

Fortsetzung des Aufbaus eines zukunftsorientierten Personalmanagements anhand des vom Stadtrat beschlossenen Masterplans.

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 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.

Umsetzung des Masterplans Personalmanagement:

- M005 Gute Ausbildungsbedingungen gestalten Kooperations- und Kommunikationskonzept Digitalisierung in der Ausbildung (Ausstattung aller Nachwuchskräfte mit Laptops – Erarbeitung von neuen Ausbildungskonzepten)
- M006 Inklusion leben (111 und 112) wird im Zusammenhang mit dem Projekt M040 bearbeitet
- M010 Verbesserung der Möglichkeiten für Führungskräfte in Teilzeit (Projektleitung GSt): Integration der konzeptionellen Überlegungen in das personalwirtschaftliche Handeln als Teil einer gelebten Führungskultur
- M029 Bedarfsgerechte Personalentwicklung durch bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildungs-konzepte sicherstellen
 - Konzept Qualifizierung im gewerblich-technischen Bereich
 - Konzept Qualifizierung im pädagogischen Bereich
 - Fortführung der Qualifizierungsreihe für Amts- Schul- Werkleitungen
 - Fortführung des Traineeprogrammes für Führungskräfte (ex AL,SL,WL)
 - Start eines Traineeprogrammes für an Führung interessierten Mitarbeiter*innen

Arbeitsprogramm 2021

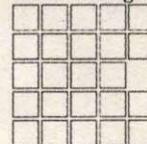
Fachausschuss

Amt

Haupt-, Finanz- und Personalaus-
schuss (HFPA)
Personal- und Organisationsamt

18.11.2020

Stadt Erlangen



- Start eines Traineeprogrammes für an Führung interessierten Mitarbeiter*innen im pädagogischen Bereich (Einrichtungsleitungen)
- Start eines Traineeprogrammes für Vorarbeiter*innen
- Konzeption und Start eines Traineeprogrammes Projektmanagements – sowohl organisatorischer Aspekt (Rahmen setzen) als auch Personalentwicklungs-Aspekt (Qualifizierung und Austausch)
- M036 Stellenbesetzungsverfahren weiterentwickeln: Ausschreibung, Vergabe und Einführung eines neuen Online-Bewerbungsverfahrens (112)
- M040 Konzeption für den Umgang mit leistungsveränderten Beschäftigten (111 und 112): Corona bedingt wurde der Projektzeitplan angepasst: für 2021 sollen Einsatzmöglichkeiten für Aufgaben, die derzeit nach außen vergeben sind oder für die es kein Planstellenvolumen, aber einen Bedarf zur Erledigung gibt, ermittelt werden. Auf dieser Grundlage soll dann ein Vorschlag für den künftigen- auch stellenplanrechtlichen- Rahmen für Einsätze leistungsveränderter Beschäftigter erarbeitet werden.

Sonstige Projekte und –maßnahmen:

Inputmanagement

Das Beihilfecenter (Abt. 113-1) führt für alle 19 Mandanten das elektronische Inputmanagement und die Beihilfe-Service-App ein und unternimmt damit einen weiteren wichtigen Schritt hin zur vollständig digitalen Sachbearbeitung von Beihilfeanträgen.

Upgrade Personalmanagementsystem

Abt. 113 bereitet die Einführung des neuen LOGA 3 – Portals und der LOGA3-Apps vor (Urlaubs-, Reisekostenanträge, Krankmeldungen, Seminaranmeldungen, etc.). Der Echtbetrieb soll 2022 starten.

E-Learning

Unter der Projekt-Leitung von eGov wird eine E-Learning-Plattform als Bestandteil des integrierten Lernens (Embedded-Learning) eingeführt: Erarbeitung und Bereitstellung von stadtspezifischen Schulungsinhalten (Handlungsformen, Arbeitszeit, Infos zu wichtigen Dienstvereinbarungen, Arbeitssicherheit, etc.)

Projektmanagement

Um die Basis für das Traineeprogramm Projektmanagement zu schaffen, müssen die Rahmenbedingungen für die Durchführung von Projekten analysiert werden und Regelungen angepasst werden. Z.B. Überarbeitung Projekthandbuch, Projektstruktur, Projektdokumentation, Projektcontrolling, etc.

Arbeitsprogramm 2021

Fachausschuss

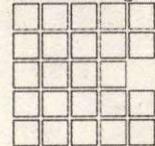
Haupt-, Finanz- und Personalaus-
schuss (HFPA)

18.11.2020

Amt

Personal- und Organisationsamt

Stadt Erlangen



Personalgewinnung/Personalmarketing

Umsetzung der Ergebnisse des Projektes Corporate Design zunächst für die Themenkomplex Personalgewinnung und Marketing

Gestaltung einer attraktiven Arbeitgeberseite im Rahmen des Relaunches der Homepage der Stadt Erlangen

Sofern Stellenplananträge für 2021 gestellt wurden:

Falls die für 2021 beantragten Stellen durch Beschlussfassung des Stadtrats genehmigt werden, können die im jeweiligen Stellenplanantrag aufgeführten Aufgaben zusätzlich erfüllt werden. Das Arbeitsprogramm 2021 wird dadurch entsprechend ergänzt.

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

DMS-Einführung

Die DMS-Einführung innerhalb des Amtes ist abgeschlossen.

Übergeordnetes strategisches Ziel „Klimaschutz“

- Welche Maßnahmen, die den Klimawandel oder dessen Folgen abschwächen, sind vorgesehen?
 - Wie hoch wird der/das damit verbundene Aufwand/Investitionsvolumen (in €) geschätzt?
 - Zu welchem Zeitpunkt bzw. in welchem Zeitraum ist eine Umsetzung der Maßnahmen geplant?
1. **Digitalisierung der Beihilfesachbearbeitung**
Das BeihilfeCenter verarbeitet jährlich ca. 30.000 Beihilfeanträge mit über 300.000 Arztrechnungen und Verordnungen in Papierform. Ab 2021 werden im Rahmen der Einführung des elektronischen Inputmanagements und der Beihilfe-Service-App schrittweise bei allen 19 Mandanten die Voraussetzungen für eine papierlose Antragsbearbeitung geschaffen. Das Druck- und Versandaufkommen wird dadurch mittelfristig deutlich reduziert. Dies bedeutet einen erheblichen Umweltbeitrag. Die Kosten des digitalen Inputmanagements (jährlich ca. 300.000 €) werden auf die Bescheidpreise umgelegt und mittelfristig durch Personaleinsparungen gegenfinanziert. Die vollständige Umstellung soll bis Ende 2021 abgeschlossen sein.

Arbeitsprogramm 2021

Fachausschuss

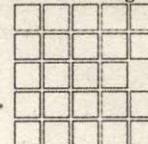
Haupt-, Finanz- und Personalaus-
schuss (HFPA)

18.11.2020

Amt

Personal- und Organisationsamt

Stadt Erlangen



2. **Ausbau des mobilen Arbeitens und Arbeitszeitflexibilisierung:**

Anzahl von Telearbeitsplätzen und Potenzial von Home-Office soll deutlich ausgeweitet werden, um die Anzahl von Fahrten zum Arbeitsplatz zu reduzieren. Verstärkte Nutzung von digitalen Möglichkeiten, z.B. Videokonferenzen, beispielsweise bei Auswahlverfahren mit Bewerber*innen mit weiter Anfahrt, aber auch Konzeption eines innovativen Besprechungsmanagements nach innen und außen zur Erhöhung der Effizienz der Arbeit und sinnvollem Einsatz der Arbeitszeit ohne unnötige Wegezeiten (Amt 11 und eGov). Beginn der Maßnahme Anfang 2021, Umsetzungsdauer abhängig von Möglichkeit der Bereitstellung technischer Ausstattung für die Arbeitsplätze und Besprechungsräume.