

Mitteilung zur Kenntnis

Geschäftszeichen:
III/11

Verantwortliche/r:
Personal- und Organisationsamt

Vorlagennummer:
112/033/2021

Anfrage der Klimaliste Erlangen: Evaluierung der Arbeitsweise der Verwaltung

Beratungsfolge	Termin	N/Ö	Vorlagenart	Abstimmung
----------------	--------	-----	-------------	------------

Haupt-, Finanz- und Personalaus- schuss	10.02.2021	Ö	Kennntnisnahme	
--	------------	---	----------------	--

Beteiligte Dienststellen

Amt 13

I. Kennntnisnahme

Der Bericht der Verwaltung dient zur Kenntnis.

II. Sachbericht

Mit Schreiben vom 17.11.2021 hat die Klimaliste Erlangen eine Anfrage zur Evaluierung der Arbeitsweise der Verwaltung gestellt. Zu den einzelnen Fragestellungen wird wie folgt Stellung genommen:

Zur Anfrage 1

Die Gestaltung effizienter Arbeitsabläufe und eine wirtschaftliche Aufgabenerledigung obliegt den Dienststellenleitungen und ihren Führungskräften im Rahmen ihrer Führungsaufgaben. Bei immer wieder stattfindenden Änderungen in der Aufbau- und/oder Ablauforganisation unterstützt die Abt. 112 (Organisation und Personalwirtschaft) die Dienststellen, bei Digitalisierungsvorhaben ist das eGovernment-Center beteiligt. Bei größeren Organisationsveränderungen wird auch externe Beratungsdienstleistung in Anspruch genommen. Von Seiten der Abt. 112 fließen die Kennzahlen aus Vergleichsringen mit anderen Kommunen ähnlicher Größenordnung ebenso in die Betrachtungen ein, wie der interkommunale Vergleich in der Städteachse.

Im Jahr 2019 fand zudem erstmals eine stadtweite Mitarbeiter*innenbefragung zu verschiedenen Fragestellungen im Hinblick auf ihr Arbeitsverhältnis, die Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Kolleg*innen, die Ausstattung mit Arbeitsmitteln, die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit an sich, sowie einige Aspekte zum Gesundheitsschutz statt. Für die Zukunft ist die Etablierung regelmäßiger Mitarbeiter*innenbefragungen in einem Turnus von 2 bis 3 Jahren vorgesehen. Diese werden von Seiten der Abt. 113 (Personalabrechnung und Controlling) in Kooperation mit Abt. 13-4 (Statistik und Stadtforschung) und unter Beteiligung der Personalvertretung und der weiteren betrieblichen Partner*innen umgesetzt. Ziel ist die aussagekräftige Evaluierung der insbesondere im Masterplan Personalmanagement fokussierten Maßnahmen in den verschiedenen Feldern wie Personalgewinnung, Personal- und Führungskräfteentwicklung, Personalbindung und auch z.B. Entwicklung des Gesundheitsschutzes.

Um auch ein Bild von Seiten der Erlanger Bürger*innen zum Grad der Zufriedenheit mit Verwaltungsleistungen zu erhalten, führt der Bereich Statistik (13-4) immer wieder Befragungen mit verschiedenen Schwerpunktsetzungen durch. So standen in den Jahren 2016 und 2020 insbesondere Leistungen der Information und Beteiligung der Bürgerschaft im Fokus. Im Jahr 2014 wurde die Zufriedenheit mit Verwaltungsvorgängen abgefragt, die im Zusammenhang mit elektronischen Diensten standen bzw. auf elektronischem Weg zu vollziehen waren. Darüber hinaus wurden von dortiger Seite für einzelne Ämter Befragungen zur Kundenzufriedenheit durchgeführt (Volkshochschule, Stadtbibliothek, Jobcenter).

Zur Anfrage 2

Bei anstehenden Veränderungen der Arbeitsabläufe wird stets zunächst eine Ist-Analyse vorgenommen, bei der auch die bisherigen Schwachstellen der Prozesse beleuchtet werden. Hierbei ist die Einbindung der Sachbearbeiter*innen, die mit der jeweiligen Aufgabe intensiv betraut sind, der Regelfall, damit deren Anregungen und Erfahrungen in die Modellierung des neuen Soll-Prozesses einfließen kann. Auch im laufenden Arbeitsalltag werden die Arbeitsabläufe im Hinblick auf ihre Effizienz und der Möglichkeiten digitaler Lösungen immer wieder proaktiv in den Dienststellen überprüft.

Darüber hinaus haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit auch Ideen und Vorschläge zur Verbesserung von fachbereichsübergreifenden Arbeitsabläufen oder auch bei der Anschaffung von Arbeitsmitteln im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens einzubringen.

Zur Anfrag 3

Die Verantwortung für die zeitgerechte Umsetzung von Beschlüssen des Stadtrats liegt bei den jeweils zuständigen Dienststellenleitungen. Sofern Beschlussvorlagen von Seiten Amt 11, z.B. bei Organisationsveränderungen, eingebracht werden, erfolgt von dortiger Seite auch die Umsetzungskontrolle und bei Bedarf Rückkopplung mit dem betroffenen Fachbereich.

Zur Anfrage 4

Größere Veränderungen von Kernprozessen oder der Aufbauorganisation im Rahmen einer Organisationsuntersuchung werden in der Regel im Rahmen eines Projekts mit Erstellung eines schriftlichen Projektauftrags hinterlegt. Hier wird jeweils in Abstimmung zwischen der projektverantwortlichen Person (oft die Referatsleitung oder Dienststellenleitung), der Projektleitung und Amt 11 sowie ggf. anderer vom Projekt Betroffener zunächst eine konkrete Zielsetzung definiert, an deren Erreichung dann der Grad und Erfolg der Umsetzung gemessen werden kann. Die Projektaufträge werden in ein Projektsteuerungsgremium mit dem Oberbürgermeister, dem Personalrat und dem Organisationsreferenten eingebracht und dort verabschiedet. Über den Umsetzungsgrad und etwaige Abweichungen wird über ein Wiedervorlagensystem anhand der definierten Meilensteine regelmäßig in dem Gremium berichtet.

Anlage: Anfrage der Klimaliste vom 17.11.2021

III. Zur Aufnahme in die Sitzungsniederschrift

IV. Zum Vorgang