

Personalbericht 2022

Personal- und Organisationsamt der Stadt Erlangen





Vorwort



Arbeiten bei der Stadt Erlangen – unser Selbstverständnis ist nicht selbstverständlich

Bereits vor vielen Jahren hat die Stadt Erlangen die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet und sich damit verpflichtet, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle unsere Mitarbeiter*innen sollen persönliche Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

Unser Selbstverständnis als Arbeitgeberin im öffentlichen Dienst wird von uns nach innen und außen gelebt, wir gestalten unser Miteinander in der Stadtverwaltung und das Miteinander unserer Bürgerinnen und Bürger.

Bei der Stadt Erlangen arbeiten bedeutet Demokratie leben.

Das Arbeiten bei der Stadt Erlangen ist gekennzeichnet von Respekt und Wertschätzung, Basis unserer Führungskultur ist eine an Werten orientierte Führung.

Wir geben unseren Mitarbeitenden Sicherheit auch in Zeiten der Veränderung. Wir bieten krisensichere Arbeitsplätze, Ausbildungsplätze mit Übernahmeperspektive, attraktive Aufstiegsmöglichkeiten und eine transparente sowie diskriminierungsfreie Bezahlung nach dem Tarifvertrag bzw. den beamtenrechtlichen Regelungen.

Wir schaffen einen klaren individuellen Arbeitsrahmen für unsere Mitarbeitenden, in dem mobiles Arbeiten, Homeoffice, flexible Arbeitszeiten und ein attraktives Arbeitsumfeld möglich sind. Wir sind innovativ, familienfreundlich und setzen die digitalen Möglichkeiten zielgerichtet ein, weil wir die Menschen in den Mitarbeitenden sehen.

Nachhaltigkeit heißt für uns konsequenter Klimaschutz. Bei einer klimafreundlichen Mobilität unserer Mitarbeitenden, einem nachhaltigen Beschaffungswesen und einer ressourcenbewussten Gebäudeerstellung und Gebäudebewirtschaftung sind wir uns der Vorbildfunktion bewusst.

Ich bedanke mich herzlich bei allen unseren Mitarbeitenden für ihr Engagement, ihren Teamgeist und ihr Mitgestalten im vergangenen Jahr 2022!

Nur wir alle zusammen bilden eine starke Gemeinschaft für unsere Stadt.

Thomas Ternes

Berufsmäßiger Stadtrat

- Stadt Erlangen -

Referat für Recht, Personal und Digitalisierung



Stadt
Erlangen

**Alltagstrott?
Wir arbeiten
mit Menschen.**

erlangen.de/karriere

**Jetzt
bewerben!**

Herausgeber: Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt, Werner v. Siemens Str. 41, 91054 Erlangen.
Kontakt: Tel. 09131 38-1234, personal@stadt.erlangen.de, www.erlangen.de/karriere
Druck: Druckhaus Haupt, Wöhl-Grauer-Strasse 13a, 91056 Erlangen.
Diese Publikation ist auf 100 % Recyclingpapier gedruckt.

f i n t x x x
erlangen.de/socialmedia

Stadt
Erlangen

**Streit?
Wir üben
Demokratie.**

erlangen.de/karriere

**Jetzt
bewerben!**

Herausgeber: Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt, Werner v. Siemens Str. 41, 91054 Erlangen.
Kontakt: Tel. 09131 38-1234, personal@stadt.erlangen.de, www.erlangen.de/karriere
Druck: Druckhaus Haupt, Wöhl-Grauer-Strasse 13a, 91056 Erlangen.
Diese Publikation ist auf 100 % Recyclingpapier gedruckt.

f i n t x x x
erlangen.de/socialmedia

Für mich. Für uns.
Für Erlangen.

→ erlangen.de/karriere

Stadt
Erlangen

**Gutes Klima?
Ist uns auch bei
der Arbeit wichtig.**

erlangen.de/karriere

**Jetzt
bewerben!**

Herausgeber: Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt, Werner v. Siemens Str. 41, 91054 Erlangen.
Kontakt: Tel. 09131 38-1234, personal@stadt.erlangen.de, www.erlangen.de/karriere
Druck: Druckhaus Haupt, Wöhl-Grauer-Strasse 13a, 91056 Erlangen.
Diese Publikation ist auf 100 % Recyclingpapier gedruckt.

f i n t x x x
erlangen.de/socialmedia

Stadt
Erlangen

**Ingenieurberufe?
Eine unserer
tragenden Säulen.**

erlangen.de/karriere

**Jetzt
bewerben!**

Herausgeber: Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt, Werner v. Siemens Str. 41, 91054 Erlangen.
Kontakt: Tel. 09131 38-1234, personal@stadt.erlangen.de, www.erlangen.de/karriere
Druck: Druckhaus Haupt, Wöhl-Grauer-Strasse 13a, 91056 Erlangen.
Diese Publikation ist auf 100 % Recyclingpapier gedruckt.

f i n t x x x
erlangen.de/socialmedia



Einführung



Aus den zahlreichen Themen, die das Jahr 2022 im Personal- und Organisationsamt geprägt haben, stechen zwei ganz besonders hervor: Arbeitgebermarketing und Führungswerkstatt. Für beide gilt, dass die beteiligten Personen einen erheblichen Anteil Ihrer Arbeitszeit im Jahr 2022 in die strategische Planung und die Entwicklung konkreter Umsetzungskonzepte investiert haben, die Ergebnisse dieser Arbeit aber erst 2023 über das Personal- und Organisationsamt hinaus sichtbar werden

Arbeitgebermarketing als zentrales Element der Personalgewinnung

Unter den Rahmenbedingungen eines voranschreitenden demografischen Wandels, einer durch Digitalisierung stark veränderten Arbeitswelt und dem Vorherrschen eines Arbeitnehmermarkts (viele Arbeitgeber*innen konkurrieren um weniger Arbeitskräfte) gewinnen die Handlungsfelder Personalgewinnung und Personalbindung immer mehr an Bedeutung. Für ein erfolgreiches Agieren in diesen beiden Bereichen ist ein aktives Werben um Auszubildende, Nachwuchs- und Fachkräfte unerlässlich. Beim Arbeitgebermarketing kommt es also letztlich darauf an, dass wir unsere Stadtverwaltung nach innen und vor allem nach außen attraktiv präsentieren und den Mehrwert, den eine Beschäftigung bei uns mit sich bringt, klar herausstellen. Je besser uns dies gelingt, desto leichter wird es für uns, qualifizierte Fach- und Führungskräfte zu gewinnen und langfristig bei uns zu halten.

Durch diese innere Überzeugung motiviert, ist es im Zusammenwirken zahlreicher Akteure*innen gelungen, für das Arbeitgebermarketing ein ganzes Maßnahmenpaket zu erarbeiten. Als Basis für Kampagnen auf unterschiedlichsten Kanälen wurde begonnen, mit professioneller externer Unterstützung zeitgemäßes und zielgruppenorientiertes Foto- und Videomaterial zu erstellen. Die Hoffnung, durch die Darstellung von Kolleg*innen in Ihrem tatsächlichen Arbeitsumfeld in einem hohen Maß authentisch zu sein, hat sich bereits mit den ersten Ergebnissen hervorragend bestätigt. Das vorhandene und zukünftig noch entstehende Material wird auf Werbeplakaten, digitalen Werbeflächen, in verschiedenen Social-Media-Kanälen, auf unseren Karriereseiten der Städtischen Homepage und in unseren Stellenanzeigen das Bild unserer Stadtverwaltung als Arbeitgeberin entscheidend verbessern und positiv prägen.

Dieser Bericht hingegen erscheint letztmalig in einem Übergangslayout ohne Fotos aus dem neuen Bilderpool. Die endgültigen Festlegungen zum Corporate Design wurden zu einem Zeitpunkt getroffen, der es nicht mehr zuließ, das Erscheinungsbild professionell zu überarbeiten. Für die Ausgabe 2023 ist aber die Gestaltung des zukünftigen Layouts bereits gesetzt.



Führungswerkstatt – Personalentwicklung für Führungskräfte

Im Rahmen der Personalentwicklung auch unsere Führungskräfte gezielt zu unterstützen und Ihre Führungskompetenz zu fördern, hat in unserer Stadtverwaltung schon lange Tradition. So werden für diesen Personenkreis seit vielen Jahren umfangreiche „Traineeprogramme“ angeboten, die einerseits das wesentliche Wissen sowie die erforderlichen Fähigkeiten vermitteln und andererseits die Vernetzung unserer Führungskräfte über Abteilungs- und Ämtergrenzen hinweg ermöglichen.

Der Erfolg und der gute Ruf dieser Personalentwicklungsreihe wurden schon seit Bestehen durch die positiven Rückmeldungen der teilnehmenden Kolleg*innen deutlich. Es war folglich keine Überraschung, dass eine Interessenabfrage, die als Planungsgrundlage zukünftiger Qualifizierungsreihen dienen sollte, im Ergebnis eine ausgesprochen große Resonanz hatte. Unter der neuen und treffenderen Bezeichnung „Führungswerkstatt“ wurde mittlerweile das konkrete Angebot an bestehende Führungskräfte aber auch an Mitarbeitende, die zukünftig Führungsfunktionen wahrnehmen wollen, für die Jahre 2023 und 2024 ausgearbeitet.

Damit sind nun zwei inhaltliche Schwerpunkte angeschnitten, viele weitere, nicht weniger interessante Themen laden auf den Seiten direkt nach den Personalkennzahlen zum Lesen ein. In dem Wissen, dass hinter all den Berichten Kolleg*innen aus dem Personal- und Organisationsamt stehen, die mit großem Engagement daran arbeiten, dass wir unseren im Masterplan Personalmanagement gesetzten Zielen näherkommen, bedanke ich mich abschließend ganz herzlich bei meinem Team für die stets engagierte und gute Zusammenarbeit.

Marcus Redel

Leiter des Personal- und Organisationsamtes



Personalkennzahlen

Die Personalkennzahlen wurden am 01.03.2023 zum Stichtag 31.12.2022 erhoben. Enthalten sind alle Personen, die zum Stichtag in einem Arbeits- bzw. Dienstverhältnis mit der Stadt Erlangen standen.

Seite

11



Personalgewinnung

Es ist Ziel und Anspruch der Stadt Erlangen Vielfalt zu fördern und zu integrieren.

Vielfaltskompetenz und Offenheit bilden daher eine unabdingbare Grundlage für ein zukunfts- und bürgerorientiertes Handeln.

Seite

26



Ausbildung

Eine systematische, zielorientierte und qualifizierte Ausbildung stellt den ersten Schritt einer kontinuierlichen Personalentwicklung dar und bildet eine wichtige Säule für die dauerhafte Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung der Leistungsfähigkeit der Stadt Erlangen.

Seite

39



Personal- und Führungsentwicklung

Basis unserer Führungskultur ist eine an Werten orientierte Führung, darunter verstehen wir eine hohe Mitarbeiterorientierung, die geprägt ist von Wertschätzung und Akzeptanz sowie eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Seite

60



Personalbindung

Mitarbeitendenbindung gelingt nur, wenn die Stadt Erlangen als attraktive Arbeitgeberin sowohl neue Beschäftigte gewinnt als auch die Mitarbeitenden dauerhaft binden kann.

Seite

66



Ressourceneffizienz

Ein zeitgemäßer Service für die Mitarbeitenden, ein anforderungsgerechter Personaleinsatz und eine effiziente und nachhaltige Nutzung von Ressourcen gehören zu den Leitmotiven der Arbeit im Personal- und Organisationsamt.

Seite

87



Sonderbericht Corona

Bereits zu Beginn der Pandemie im März 2020 wurde ein eigener Corona-Stab zur Klärung aller arbeits- und dienstrechtlichen Rahmenbedingungen und der damit verbundenen Fragestellungen der Dienststellen und der Beschäftigten eingerichtet.

Seite

92



Personalbericht 2022

Vorwort	2
Einführung	4
0. Personalkennzahlen	11
1. Personalgewinnung	26
1.1. Wettbewerbsfähigkeit	28
1.1.1. Corporate Design	28
1.1.2. Arbeitgebermarketing	30
1.1.2.1. Generierung von Foto- und Videomaterial	30
1.1.2.2. Kampagnenplanung	30
1.1.2.3. Stellenausschreibungen	31
1.1.2.4. Erneuerung der Karriereseite	31
1.1.3. Einführung eines neuen Onlinebewerbungsmanagementsystems	32
1.2. Personalgewinnung durch Personalentwicklung	33
1.2.1. Aufstiegsqualifizierung für Mitarbeiter*innen in der Verwaltung	33
1.2.1.1. Modulare Qualifizierung im Rahmen der Vorratsqualifizierung	33
1.2.1.2. Modulare Qualifizierung (für Ämter ab Besoldungsgruppe A 10 BayBesG)	34
1.2.1.3. Modulare Qualifizierung (für Ämter in Besoldungsgruppe A 10 BayBesG) im feuerwehrtechnischen Dienst	35
1.2.1.4. Modulare Qualifizierung (für Ämter ab Besoldungsgruppe A 14 BayBesG)	35
1.2.1.5. Ausbildungsqualifizierung (für Ämter in Besoldungsgruppe A 14 BayBesG) im feuerwehrtechnischen Dienst	36
1.2.1.6. Beschäftigtenlehrgänge I und II	36
1.2.2. Qualifizierungskonzept für den gewerblich-technischen Bereich	37
1.2.2.1. Fortbildungsprogramm für den gewerblich-technischen Bereich	37
1.2.2.2. Trainee für Vorarbeiter*innen	38
2. Ausbildung	39
2.1. Gute Ausbildungsbedingungen	40
2.1.1. Handlungsfelder der Ausbildung	41
2.1.2. Ausbildungsbedarfsplanung/Ausbildungskapazität	42
2.1.3. Ausbildungsmarketing	43
2.1.4. Auswahl- und Einstellungsprozess	44
2.1.4.1. Regelauswahlverfahren	44
2.1.4.1.1. Verwaltungsberufe	44
2.1.4.1.2. Gewerblich-technische und kaufmännische Berufe	45
2.1.4.1.3. Vorbereitungsdienst für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst	46



Personalbericht 2022

2.1.4.1.4. Praxisintegrierte Ausbildung zum/zur* Erzieher*in (6 Nachwuchskräfte)	46
2.1.4.1.5. Besondere Ausbildungsverhältnisse	46
2.1.4.2. Auswahlverfahren 2023 (Ausschreibung und Bewerbungsverfahren in 2022)	47
2.1.5. Rahmenbedingungen der Ausbildung	50
2.1.5.1. Einsatzplanung	50
2.1.5.2. Ausbildungsverantwortliche	52
2.2. Motivierte und leistungsfähige Nachwuchskräfte gewinnen	54
2.3. Nachwuchskräfte an die Stadt Erlangen binden	55
2.3.1. Bedarfsorientierte Ausbildung und Übernahmegarantie	55
2.3.2. Neigungs- und leistungsgerechter Einsatz nach der Prüfung	59
3. Personal- und Führungsentwicklung	60
3.1. Zielgruppenspezifische Entwicklungsangebote	61
3.1.1. Traineeprogramm für Führungskräfte	62
3.1.2. Führungswerkstatt 2023	62
3.1.3. Traineeprogramm für Vorarbeiter*innen	63
3.2. Gelebtes Führungsverständnis	63
3.3. Mitarbeitende neigungs- und leistungsgerecht einsetzen	64
3.3.1. Städteakademie	65
3.3.2. Seminarverwaltung und Loga 3	65
4. Personalbindung	66
4.1. Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben nach Lebensphasen	68
4.1.1. Homeoffice/Telearbeit weiterentwickeln	68
4.1.1.1. Ausbau von Telearbeit	69
4.1.1.2. Informationen und Beantragungsprozess	69
4.1.1.3. Abbau von Vorbehalten	70
4.1.2. Elternzeit	70
4.2. Verbesserung der Karrieremöglichkeiten/ Entwicklungsmöglichkeiten	71
4.2.1. Führen in Teilzeit	71
4.2.2. Arbeitsmarktzulage	71
4.2.3. Ämterbündelung	72
4.3. Identifikation, Corporate Identity	73
4.3.1. Onboarding neue Mitarbeitende	73
4.3.2. Betriebsfest, Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern	74
4.4. Rahmenbedingungen für gesundes Arbeiten schaffen, fördern und erhalten	74
4.4.1. Entwicklung der Krankheitszeiten	75



Personalbericht 2022

4.4.2. Entwicklung der Schwerbehindertenquote	82
4.4.3. Standardisierung der Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz	82
4.4.4. Überarbeitung der Dienstvereinbarung über den Umgang mit suchtgefährdeten und -kranken Beschäftigten bei der Stadt Erlangen (DV Sucht)	83
4.4.5. Überprüfung bestehender Gesundheitsvorsorgemaßnahmen und deren Weiterentwicklung	83
4.4.6. Entwicklung eines ganzheitlichen Konzepts zum Umgang mit Veränderungen in der Arbeitsleistung von Beschäftigten	84
4.4.7. Betriebsärztlicher Dienst	85
4.5. Rahmenbedingungen für eine hohe Arbeitszufriedenheit schaffen, fördern und erhalten ...	86
4.5.1. Fahrradleasing	86
4.5.2. Personalbefragung 2022	86
5. Ressourceneffizienz	87
5.1. Digitalisierung von Prozessen des Personalmanagements	88
5.1.1. Digitalisierung des Beihilfeverfahrens	88
5.1.2. Eigenständige IT-Plattform für das Personalmanagement	89
5.2. Nachhaltige Verankerung des Wissensmanagements – Einführung des digitalen Assistenten zur Eigenerfassung von Erfahrungswissen	90
5.3. Prodima	91
6. Sonderbericht Corona	92



Personalkennzahlen





Personalkennzahlen

Als Grundlage für die folgenden Statistiken wurden alle Personen herangezogen, die zum Stichtag 31. Dezember in einem gültigen Arbeits-/Dienstverhältnis standen.

Folgende Personengruppen wurden in den Auswertungen einbezogen:

- + Nachwuchskräfte
- + Lehrkräfte
- + Alle Eigenbetriebe
- + Beschäftigungsverhältnisse nach Bühnentarif
- + Außertarifliche Beschäftigungsverhältnisse
- + Personen in Elternzeit, Mutterschutz
- + Praktikumsverhältnisse im Sozial- und Erziehungsdienst

Folgende Personengruppen sind in den Auswertungen nicht enthalten:

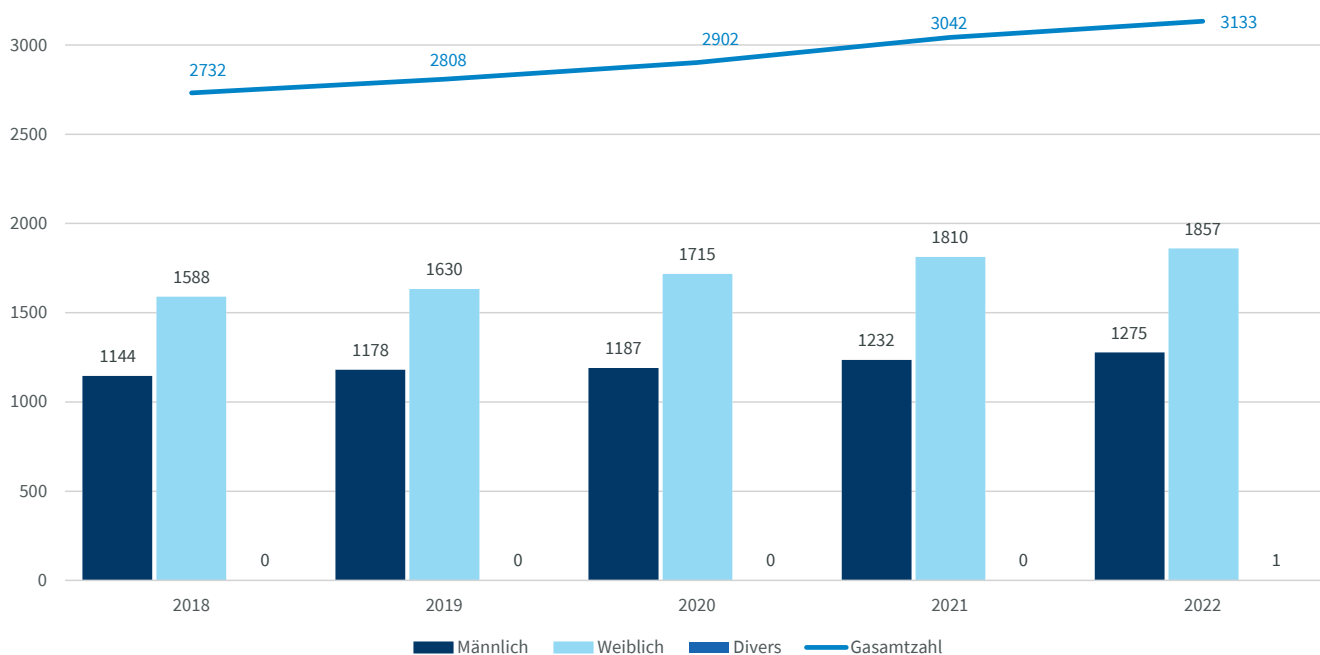
- Kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse (§8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV)
- Honorarverhältnisse
- Praktikumsverhältnisse

Durch die geringe Anzahl der Personen mit dem Geschlecht „divers“ kann durch eine detaillierte Darstellung dieser Geschlechtskategorie in den Einzeldarstellungen eine Identifizierbarkeit der Personen nicht ausgeschlossen werden.

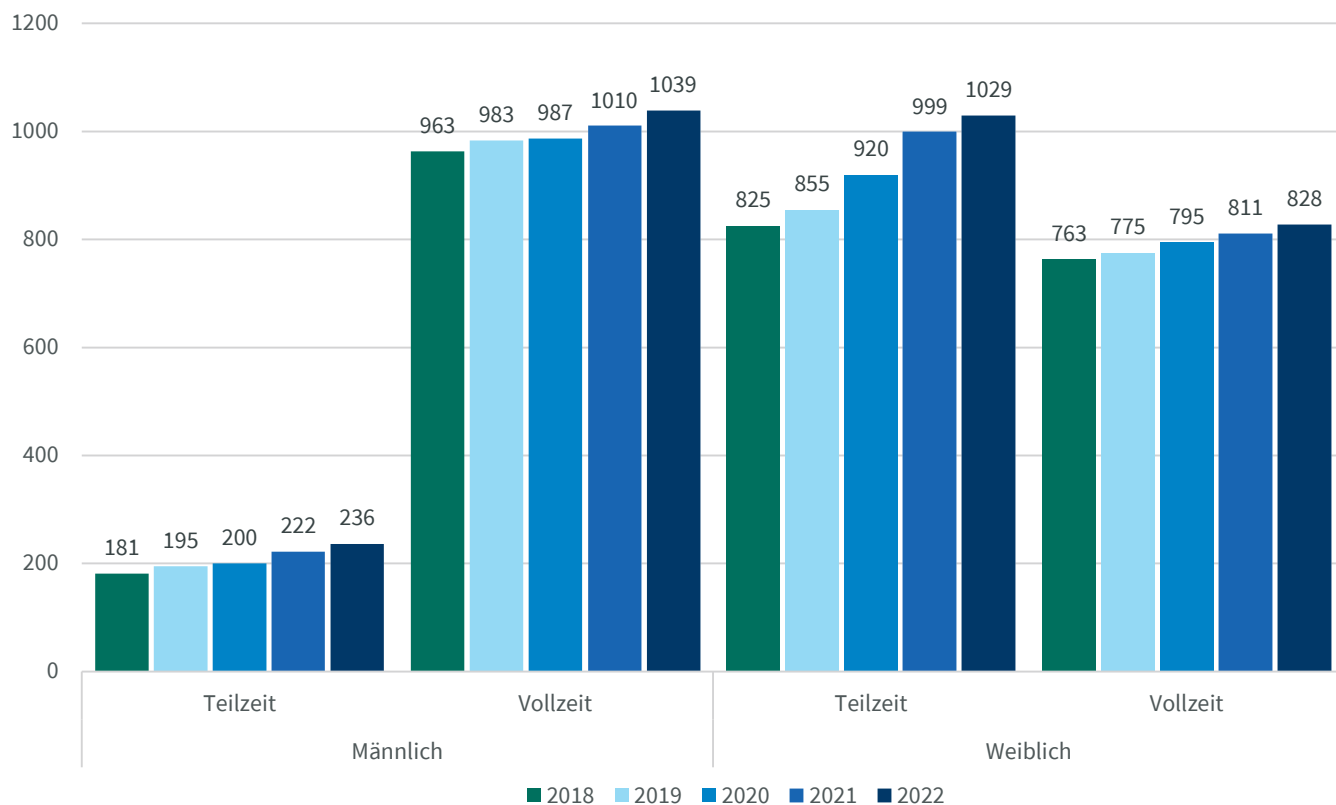
Deshalb wird auf eine Darstellung der Geschlechtskategorie „divers“ in den Einzeldarstellungen gem. Art. 9 (1) DSGVO verzichtet.



1 Gesamtzahl der Mitarbeitenden

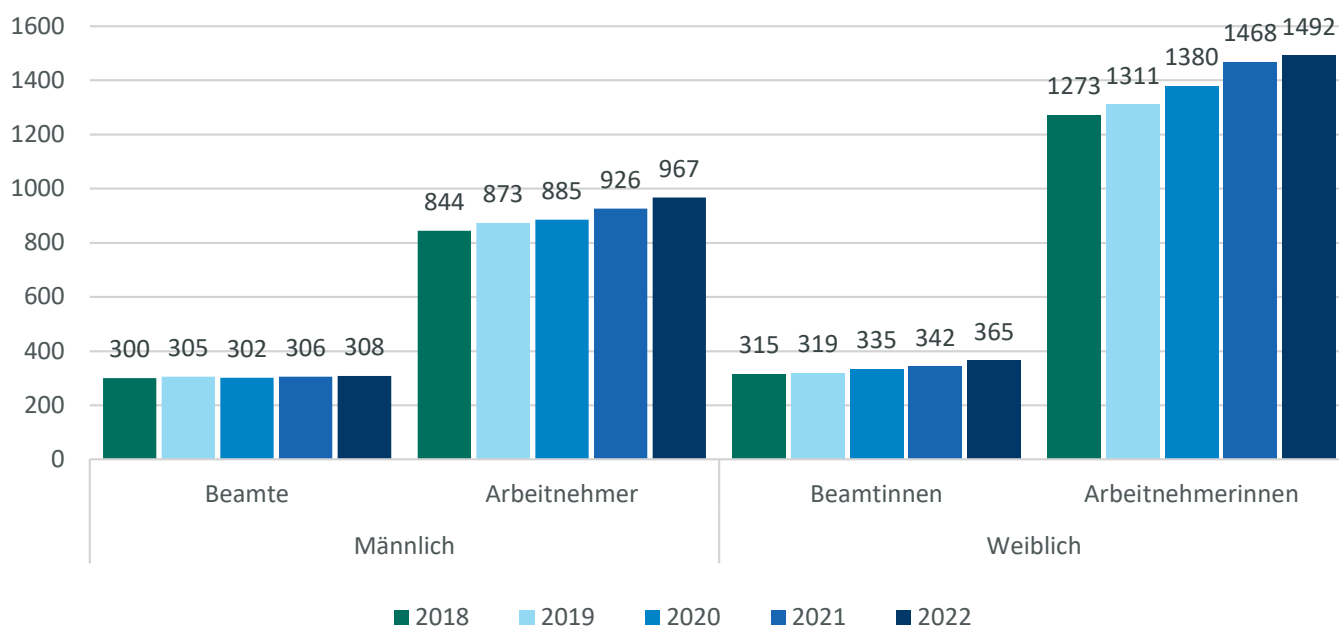


2 Mitarbeitende in Voll-/Teilzeit

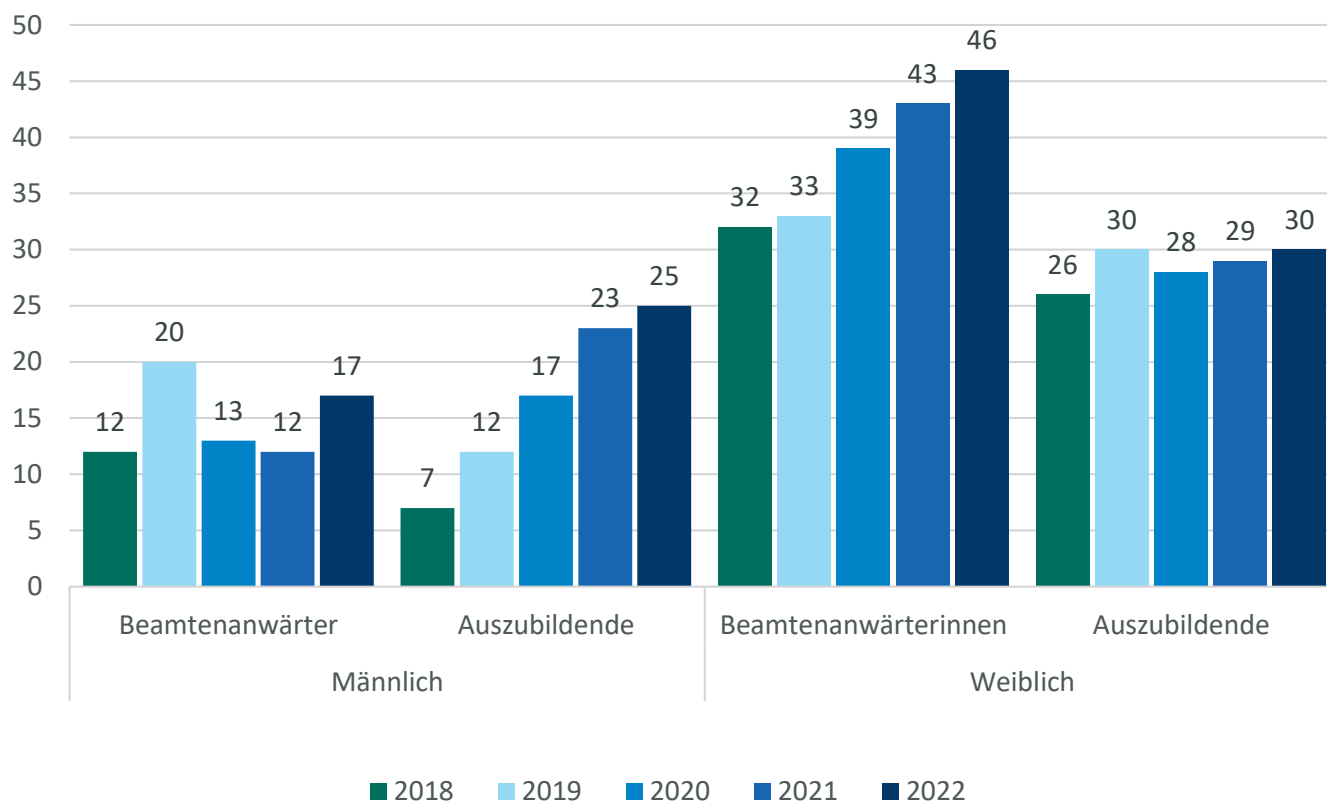




3 Mitarbeitende nach Statusgruppen

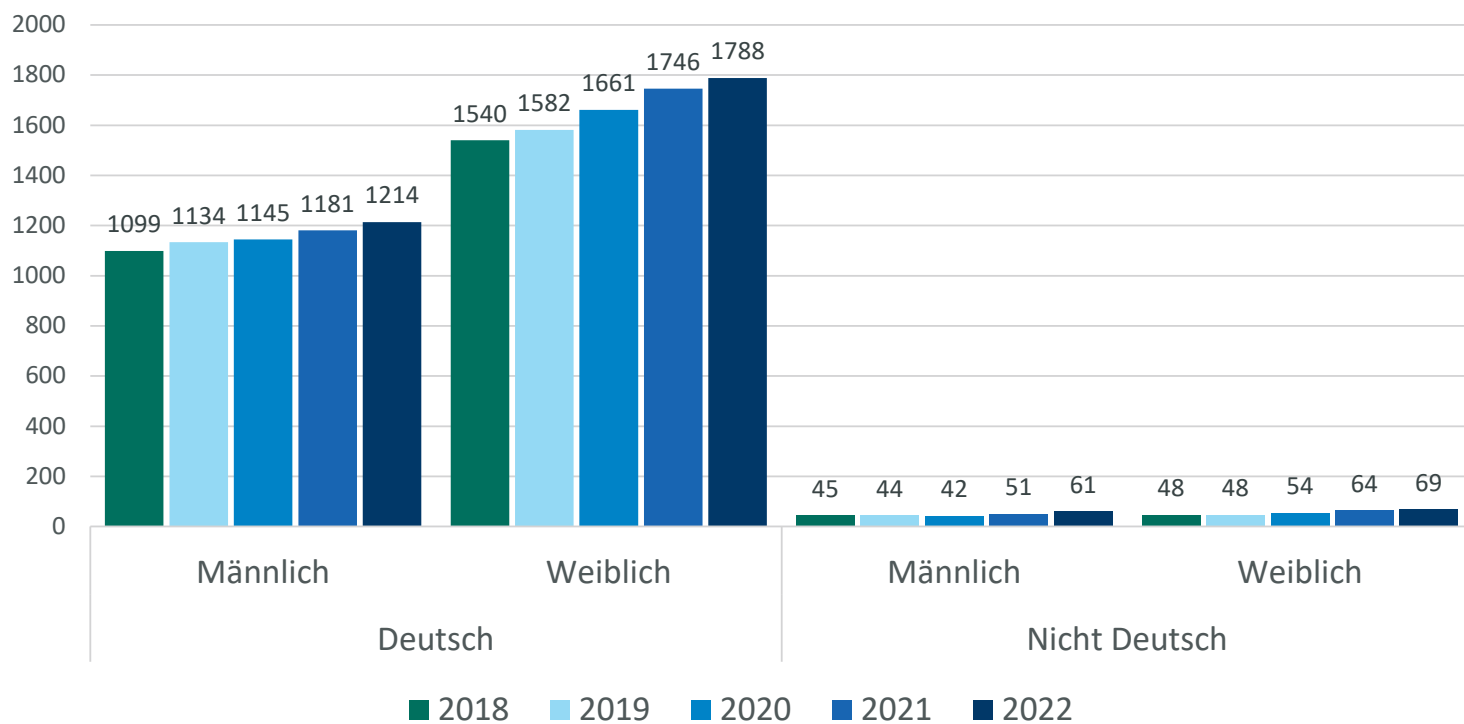


4 Nachwuchskräfte



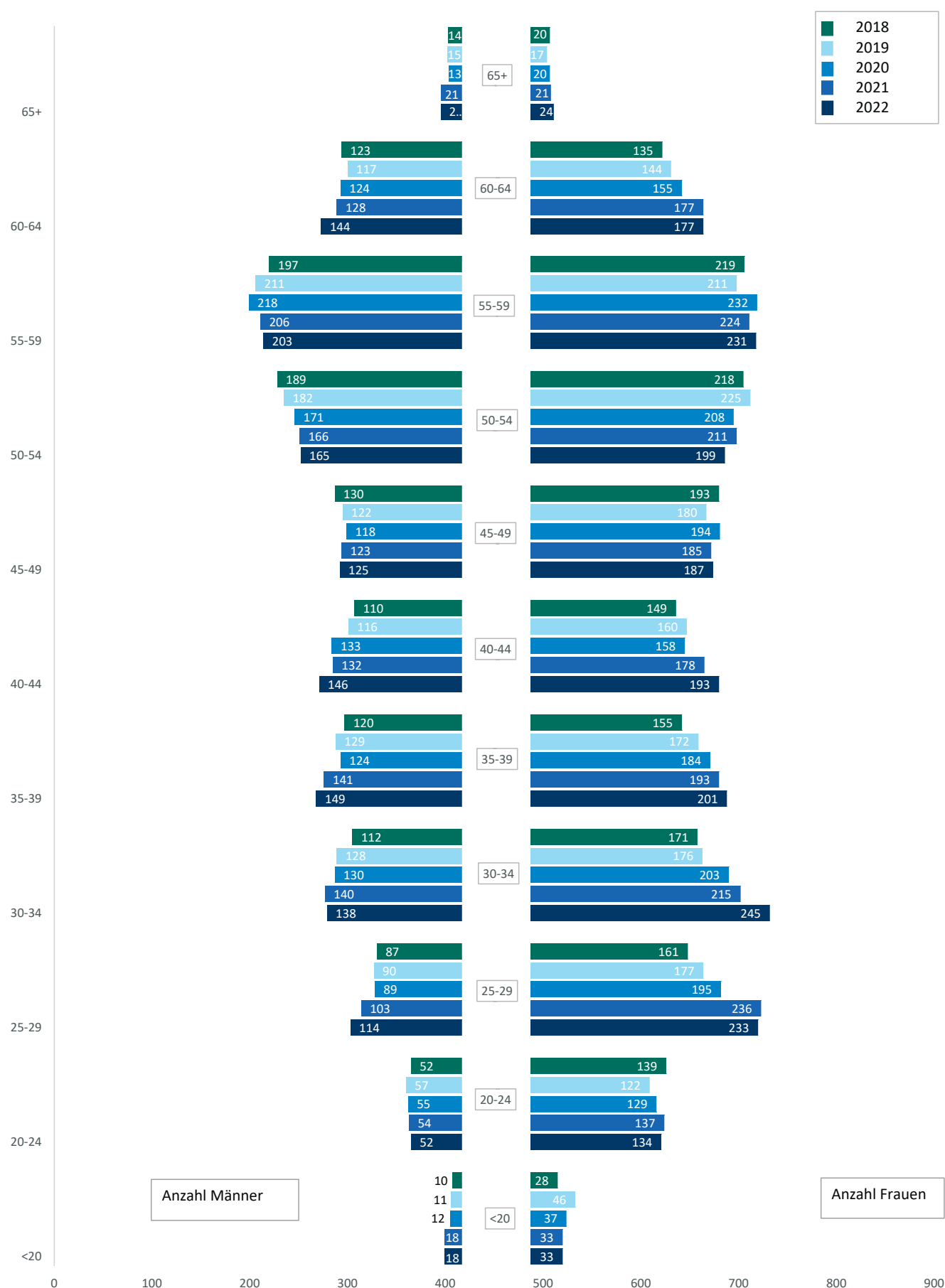


5 Mitarbeitende mit (nicht-) deutscher Staatsangehörigkeit



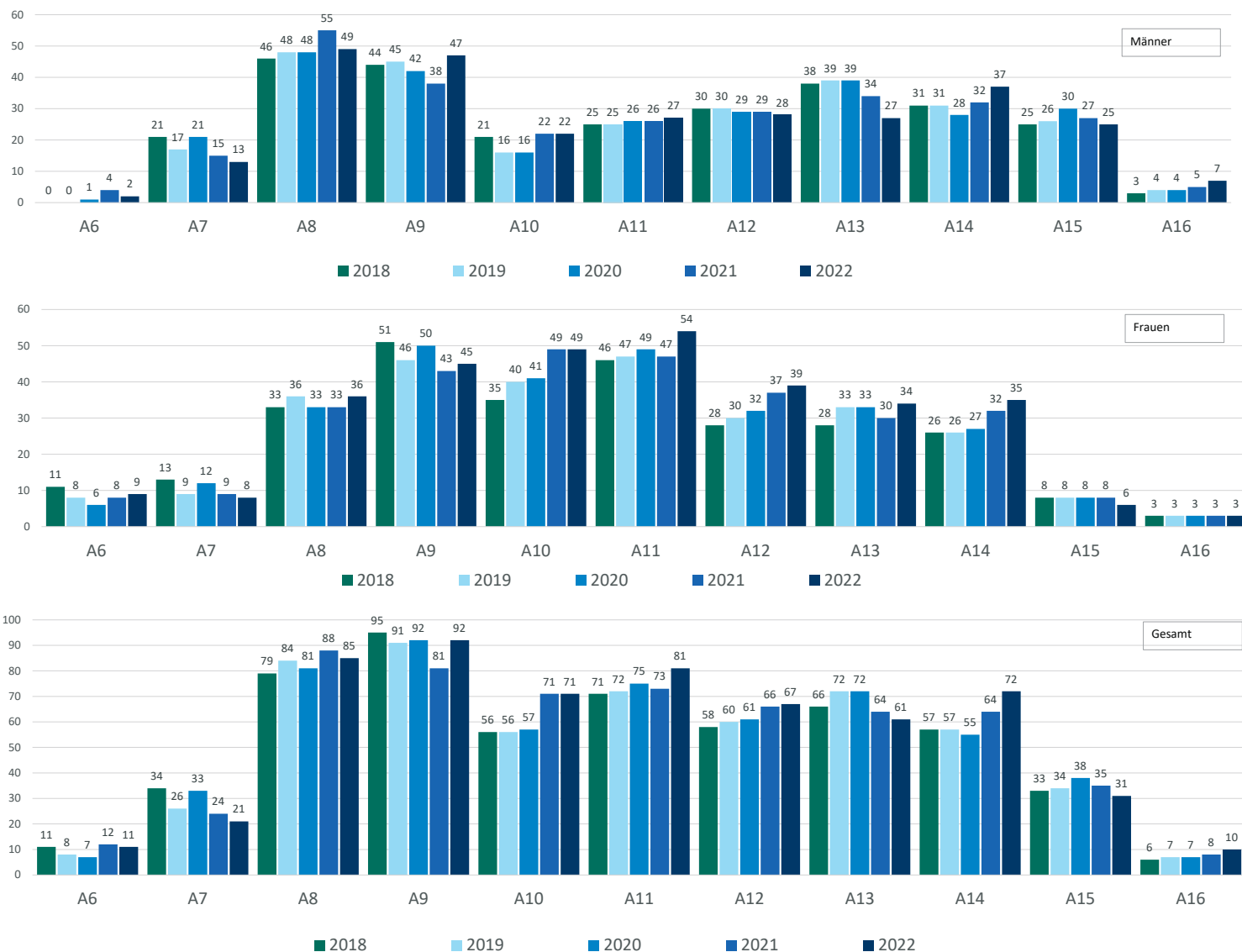


6 Mitarbeitende nach Altersgruppen



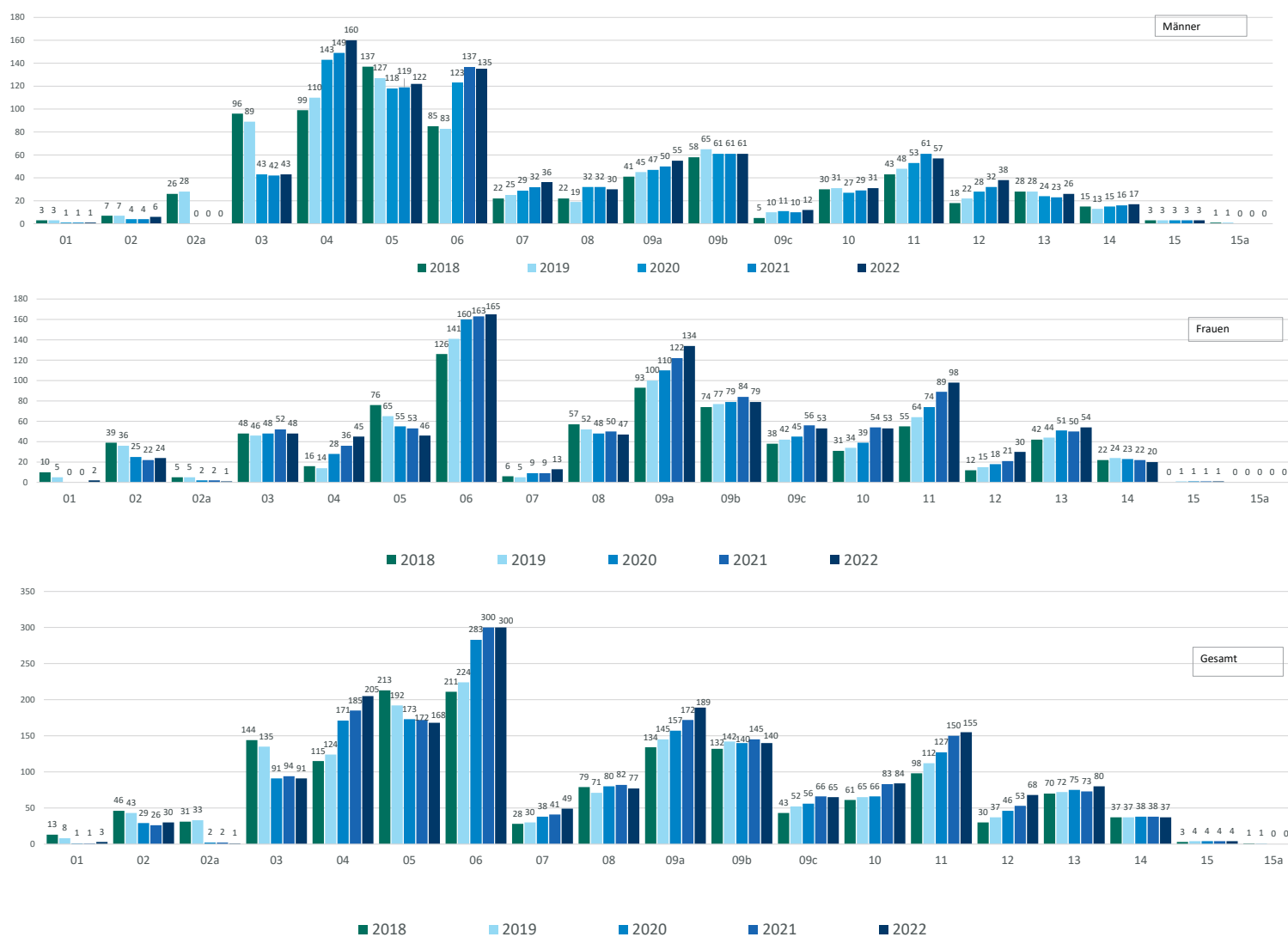


7 Mitarbeitende nach Besoldungs- und Entgeltgruppen - Beamt*innen



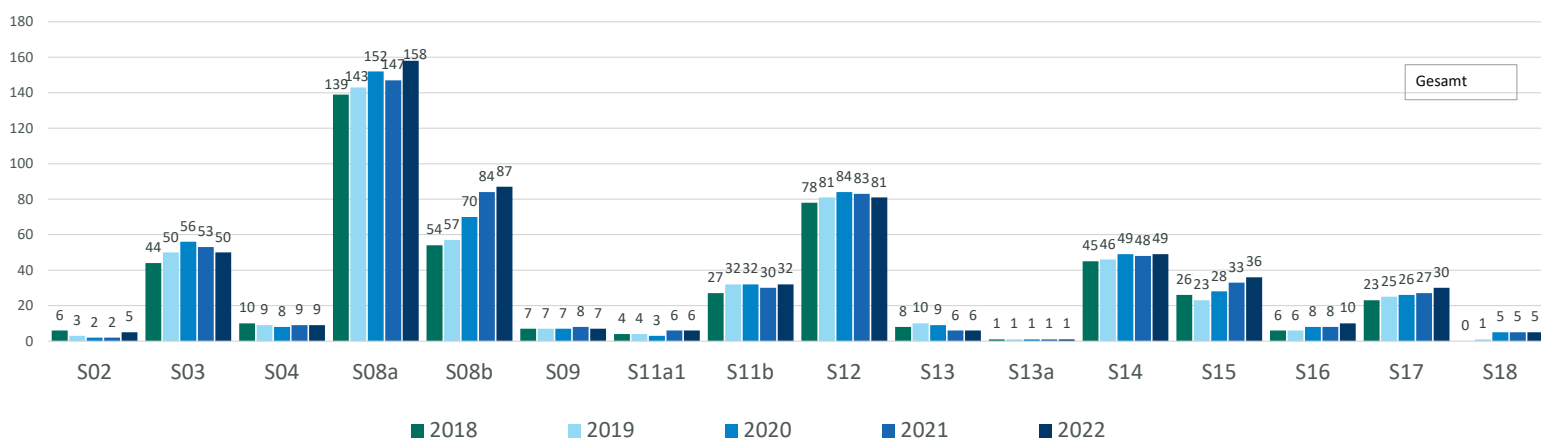
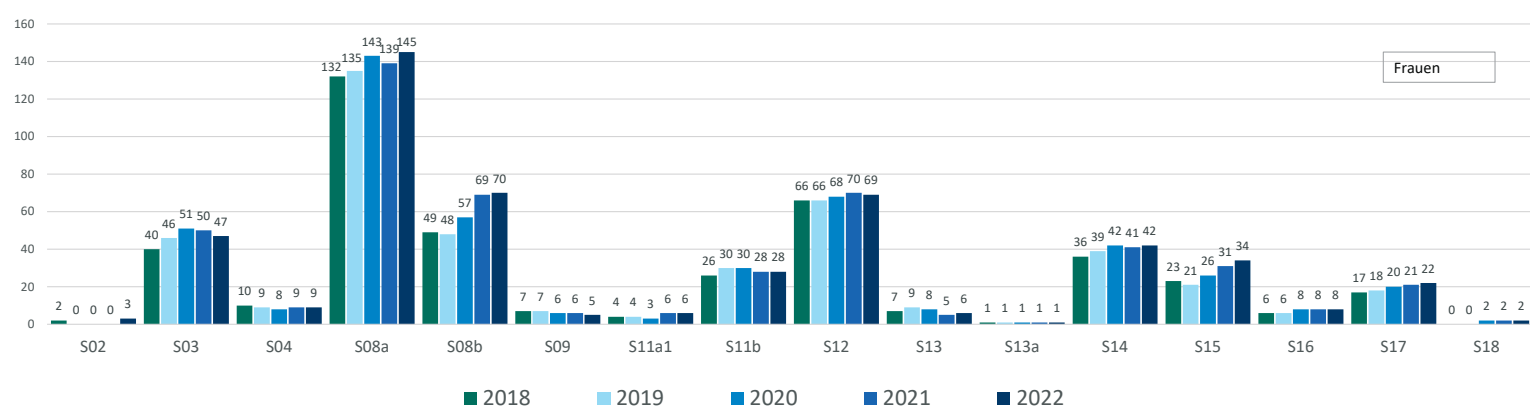
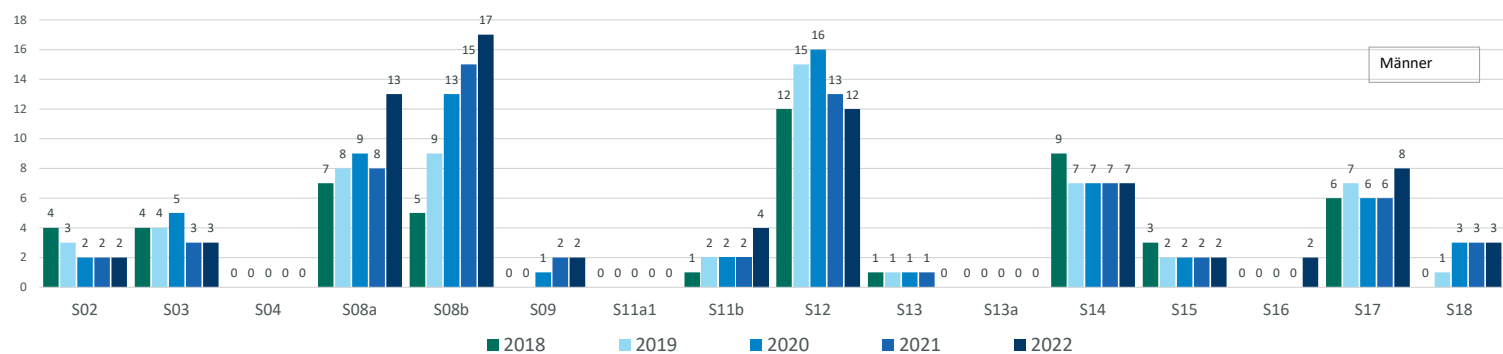


7 Mitarbeitende nach Besoldungs- und Entgeltgruppen - Tarifbeschäftigte



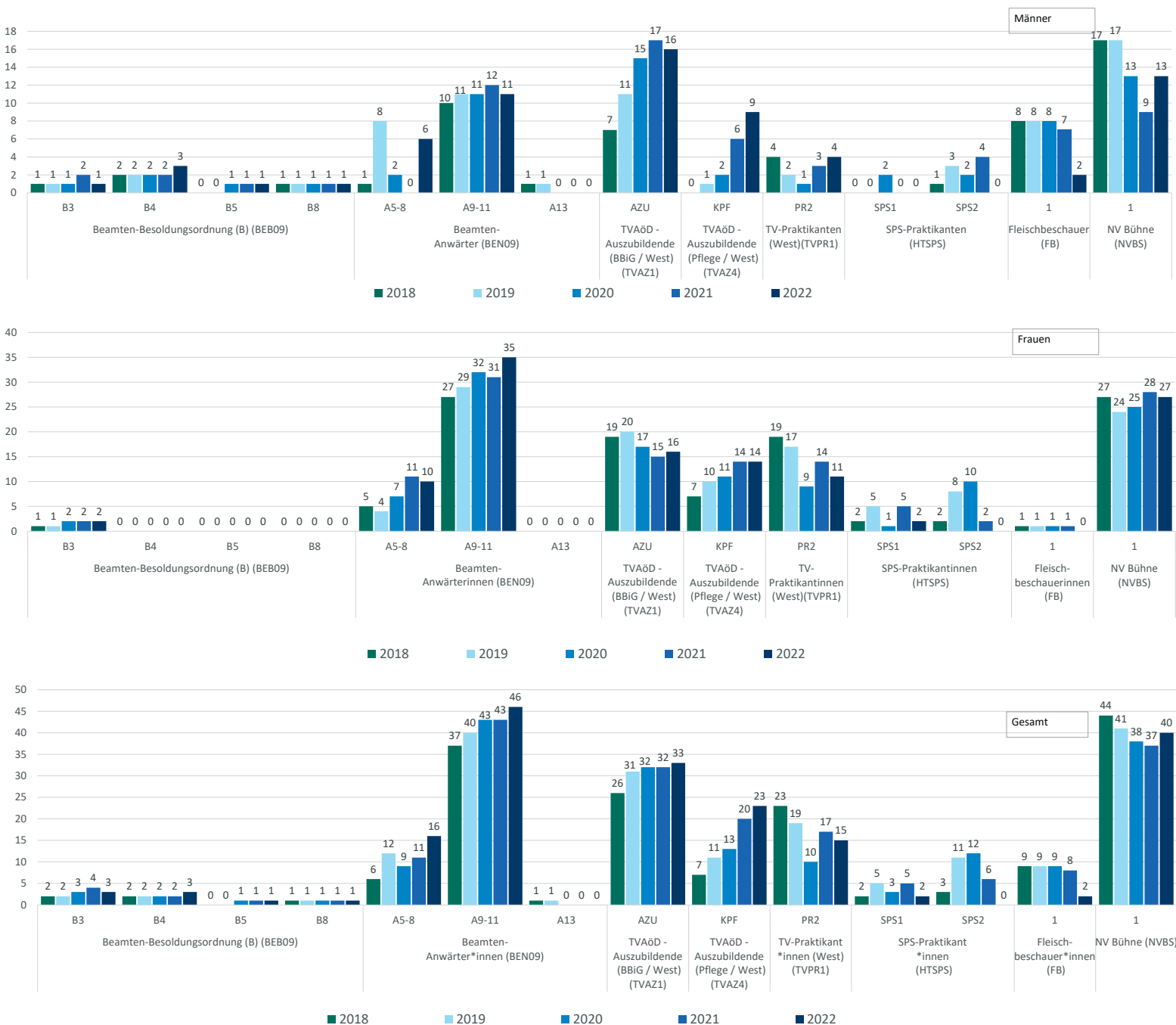


7 Mitarbeitende nach Besoldungs- und Entgeltgruppen - Sozial- und Erziehungsdienst



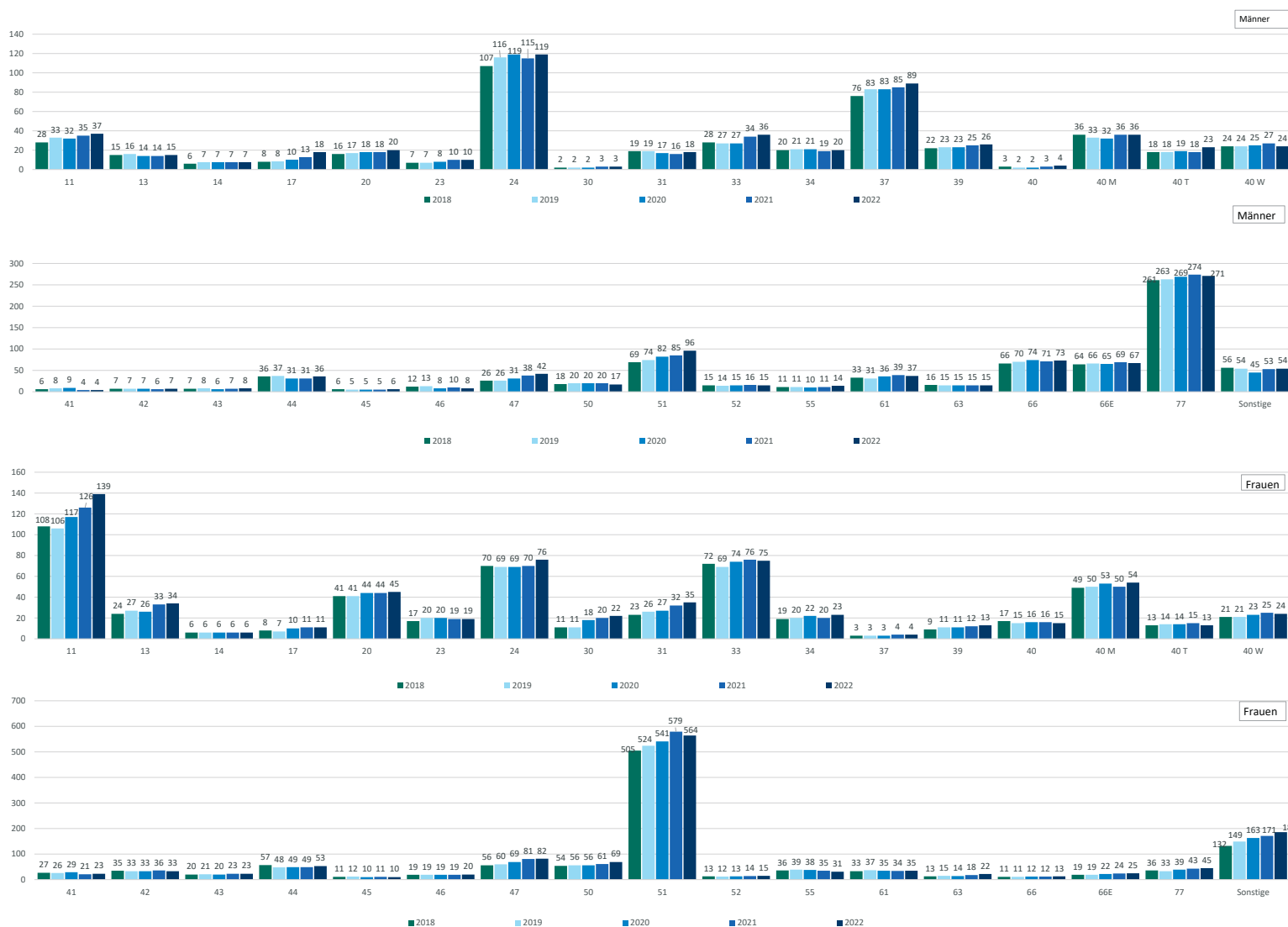


7 Mitarbeitende nach Besoldungs- und Entgeltgruppen - Sonstige



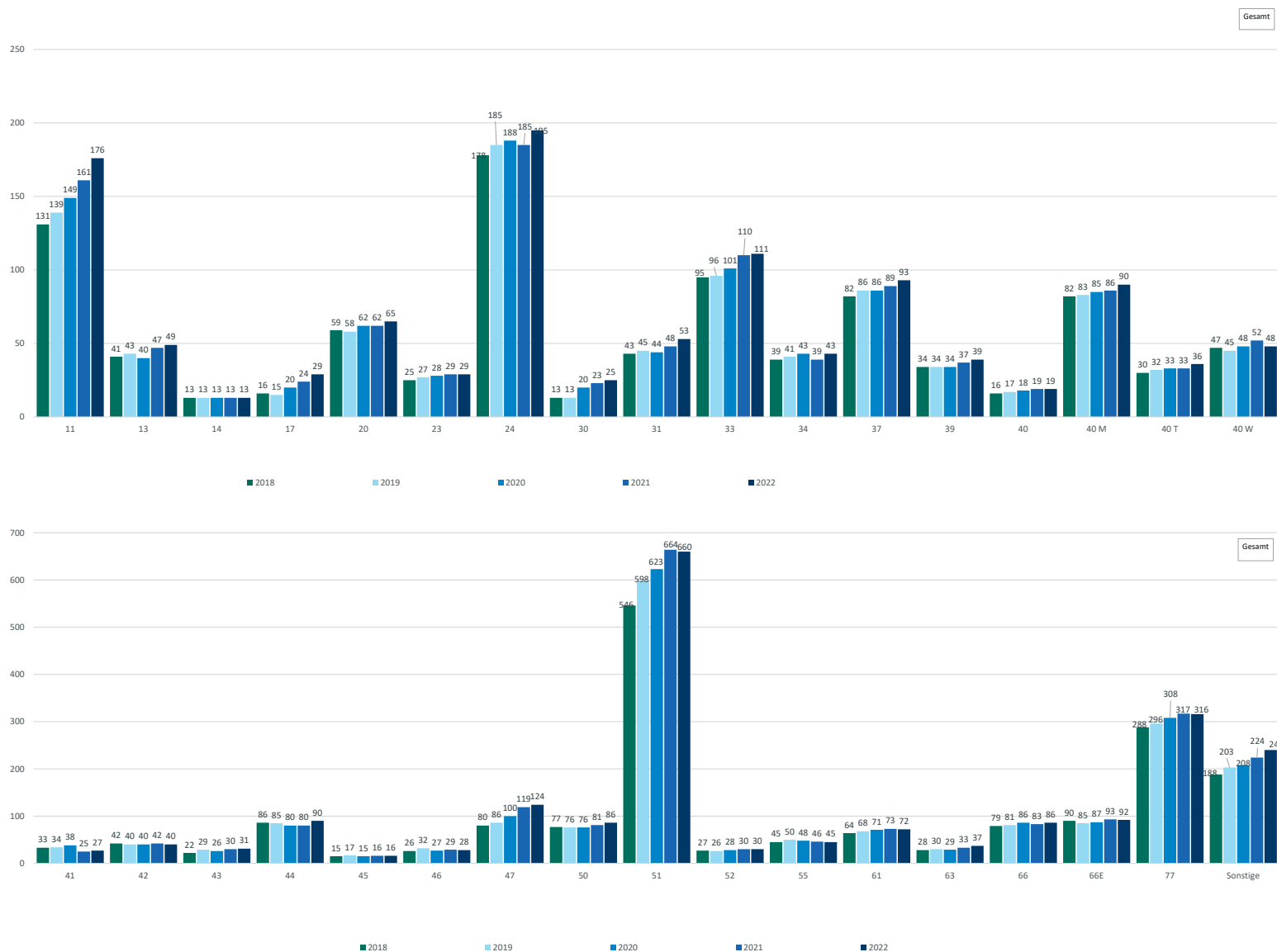


8 Mitarbeitende nach Organisationseinheiten



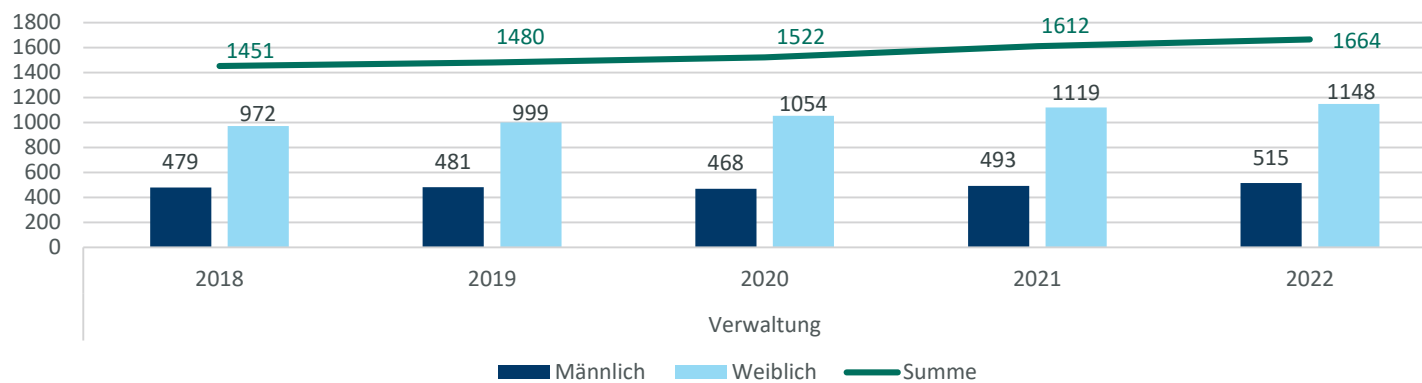
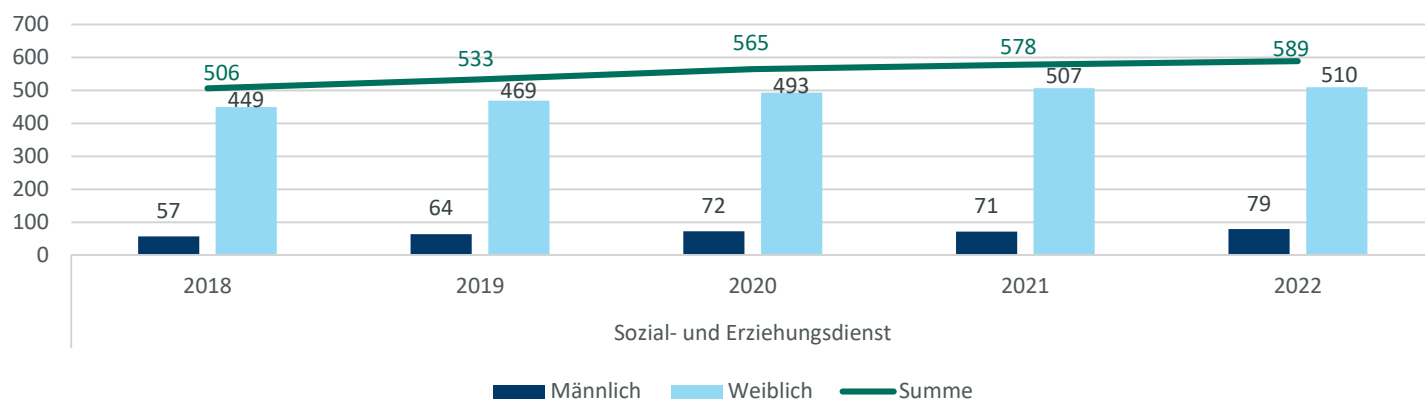
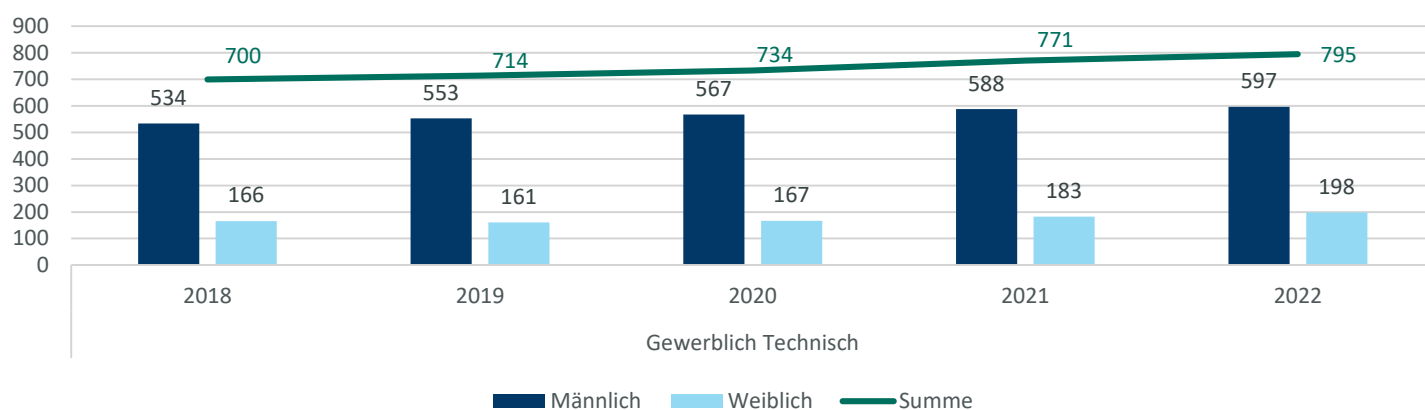
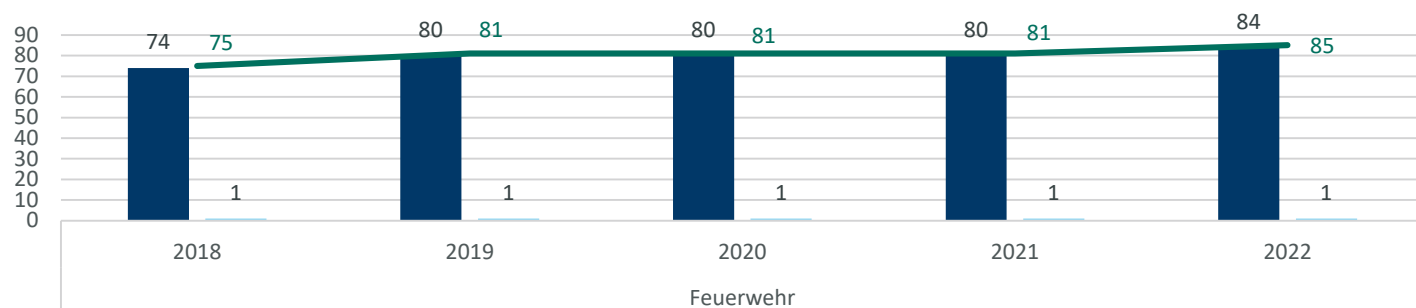


8 Mitarbeitende nach Organisationseinheiten



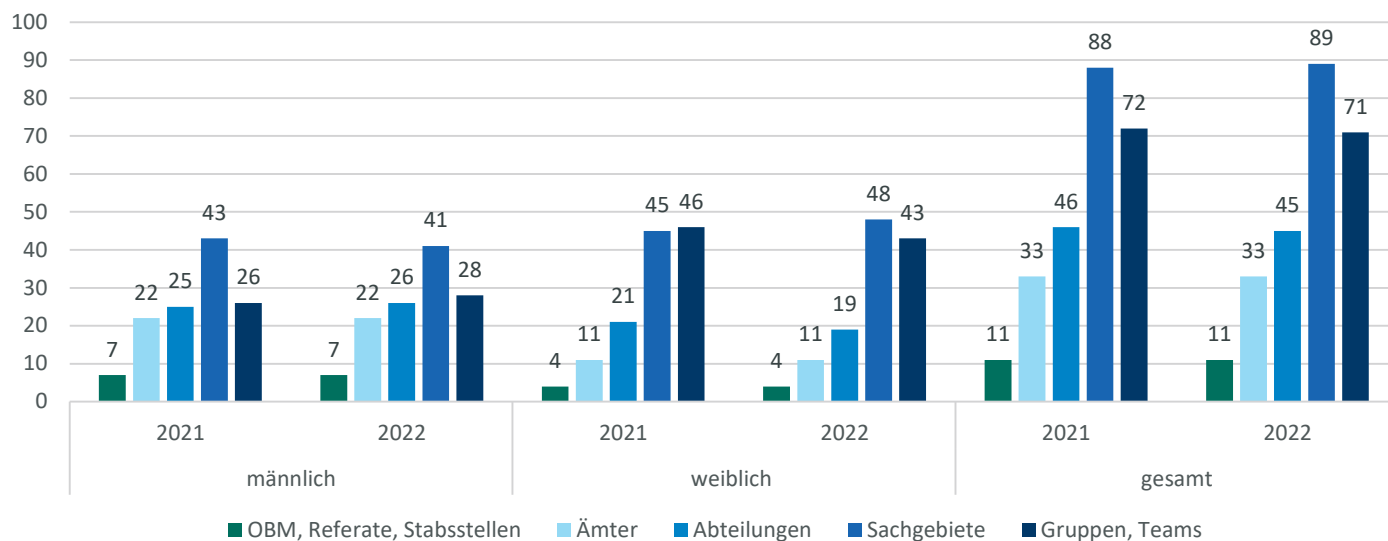


9 Mitarbeitende nach Bereichen



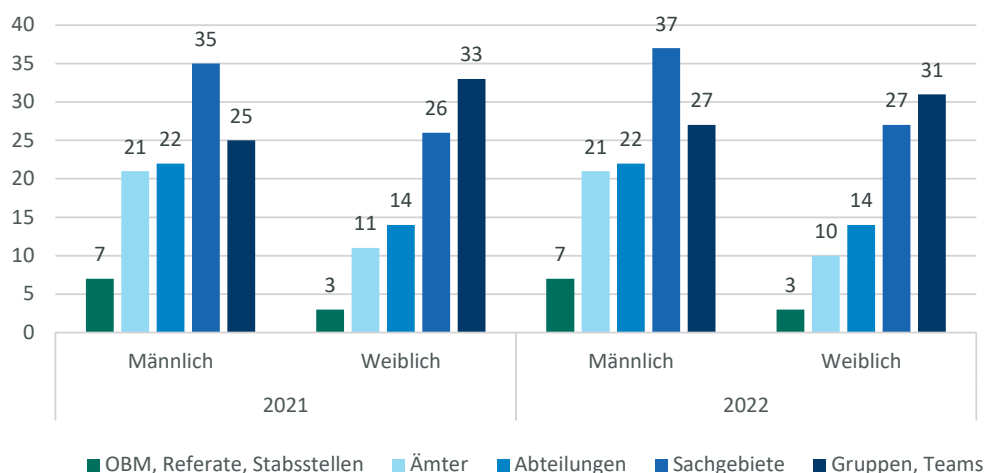


#10a - Führungskräfte nach organisatorischen Ebenen

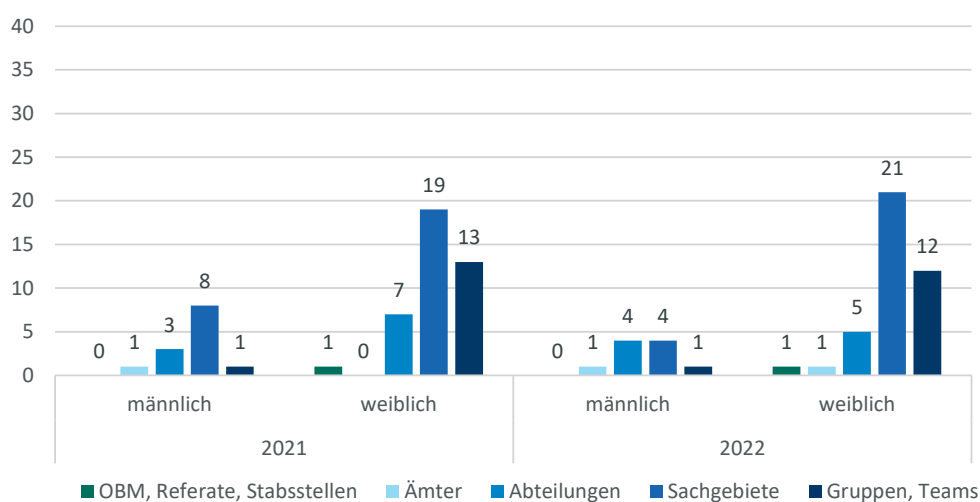


#10b - Führungskräfte nach Voll- und Teilzeit

#10b - Führungskräfte nach Vollzeit (Kopfzahlen)



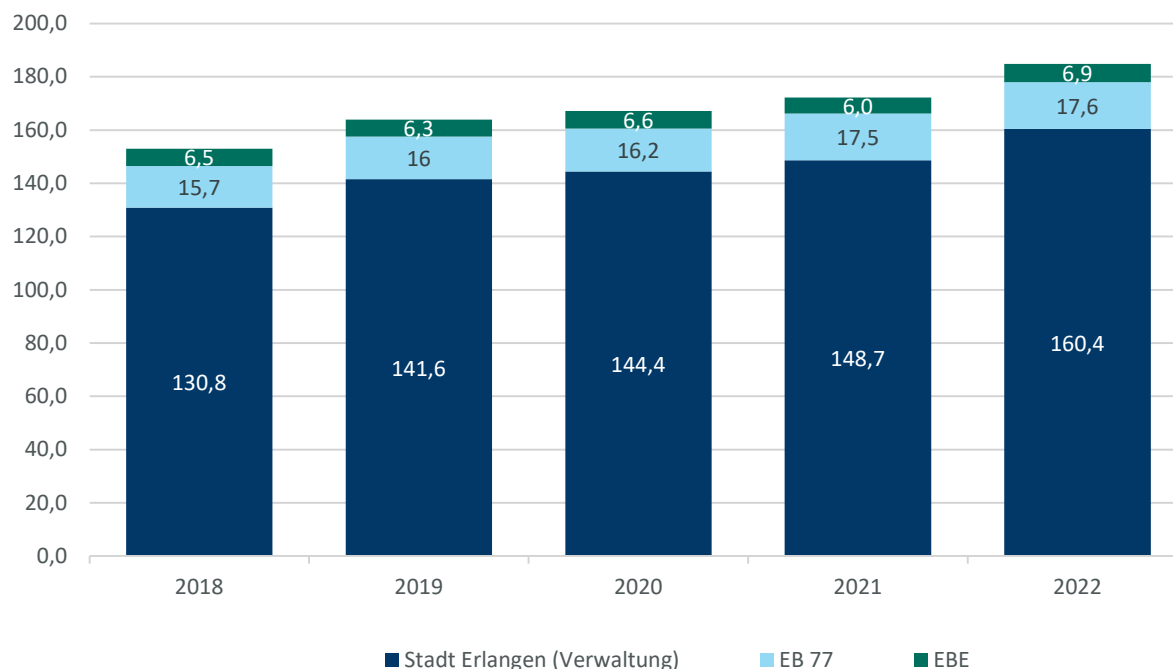
#10b - Führungskräfte nach Teilzeit (Kopfzahlen)



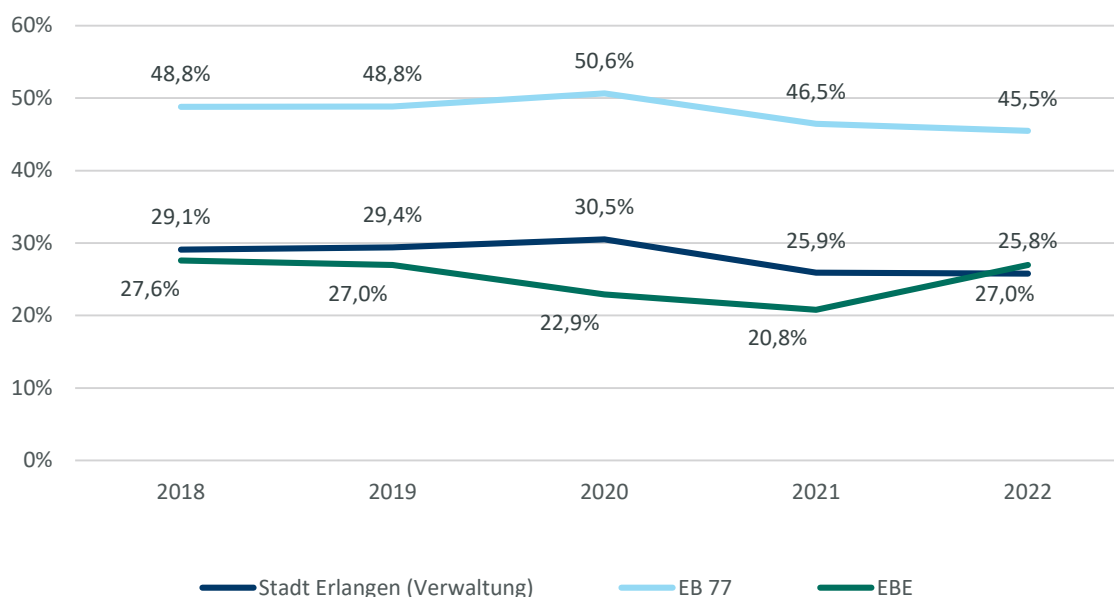


11 Entwicklung der Personalaufwendungen

Personal- und Versorgungsaufwendungen in Mio €



Anteil der Personalaufwendungen an den ordentlichen Aufwendungen
(Personalaufwandsquote)





Personalgewinnung





Personalgewinnung

Die Stadt Erlangen ist eine bunte und lebendige Großstadt mit einer bunt gemischten Bürgerschaft mit vielfältigen Interessen und Anforderungen. Es ist Ziel und Anspruch der Stadt Erlangen diese Vielfalt zu fördern und zu integrieren.

Vielfaltskompetenz und Offenheit bilden daher eine unabdingbare Grundlage für ein zukunfts- und bürgerorientiertes Handeln.

Die Stadt Erlangen ist im Rahmen der Personalgewinnung an die Grundsätze des Grundgesetzes gebunden, das heißt dem Zugang zu einem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und Leistung, aber auch dem Grundsatz der Chancengerechtigkeit und Gleichbehandlung. Personalgewinnung findet daher kompetenzorientiert und offen statt, mit dem Ziel die Person auszuwählen, die auf der zu besetzenden Stelle gut und erfolgreich wirken kann.

Bereits im Rahmen der Ausbildung werden die Nachwuchskräfte systematisch an das Thema „Vielfalt“ herangeführt und integrieren dies selbstverständlich in ihren Ausbildungs- und Berufsalltag. Dieses Selbstverständnis soll auch neuen Mitarbeitenden von Anfang an sowohl durch zentrale Angebote als auch durch Erleben in den Dienststellen vermittelt werden.

Das Thema Vielfalt steht hier insbesondere im Kontext „Wertschätzung“, Wertschätzung für die individuelle Persönlichkeit und die individuellen Stärken und den Mehrwert, der sowohl für die Stadt Erlangen als auch für die Bürger*innen entsteht, wenn diese individuellen Fähigkeiten gebündelt werden. Nachwuchskräfte der Stadt Erlangen erleben dies bereits im Rahmen des Teamtrainings in der Einführungswoche, Mitarbeitende im täglichen Arbeiten und insbesondere in Krisensituationen. Gerade in der Corona-Krise war der öffentliche Dienst vor große Herausforderungen gestellt, die insbesondere aufgrund der vielfältigen und leistungsbereiten Mitarbeiterschaft gemanagt werden konnten. Ziel ist es, dass ein vielfältiges Miteinander in Offenheit und Wertschätzung die selbstverständliche Arbeits- und Handlungsbasis aller Führungskräfte und Mitarbeitenden wird. Das Thema Vielfalt wird daher in allen Masterplanprojekten mitgedacht und das Büro für Chancengleichheit und Vielfalt als beratender und gestaltender Partner miteinbezogen.



Auch das Jahr 2022 war geprägt von vielen Stellenneuschaffungen bei gleichzeitiger hoher Personalfuktuation. Zum Teil beruht diese auf demographischen Faktoren, teilweise resultiert sie aber auch aus der veränderten Situation auf dem Arbeitsmarkt mit einem hohen Maß an attraktiven Stellenangeboten bei einer begrenzten Anzahl an verfügbaren Fachkräften. Diese Situation stellt die Stadt Erlangen bei der Personalgewinnung vor dem Hintergrund tariflich bzw. beamtenrechtlich verbindlicher Rahmenbedingungen für Vertragskonditionen und Ernennungen vor große Herausforderungen. Insgesamt waren im Jahr 2022 597 Stellenbesetzungen gemeinsam mit den Führungskräften der Fachbereiche zu planen und umzusetzen, davon 258 über klassische Auswahlverfahren mit insgesamt 2.924 Bewerbungen.

1.1 Wettbewerbsfähigkeit

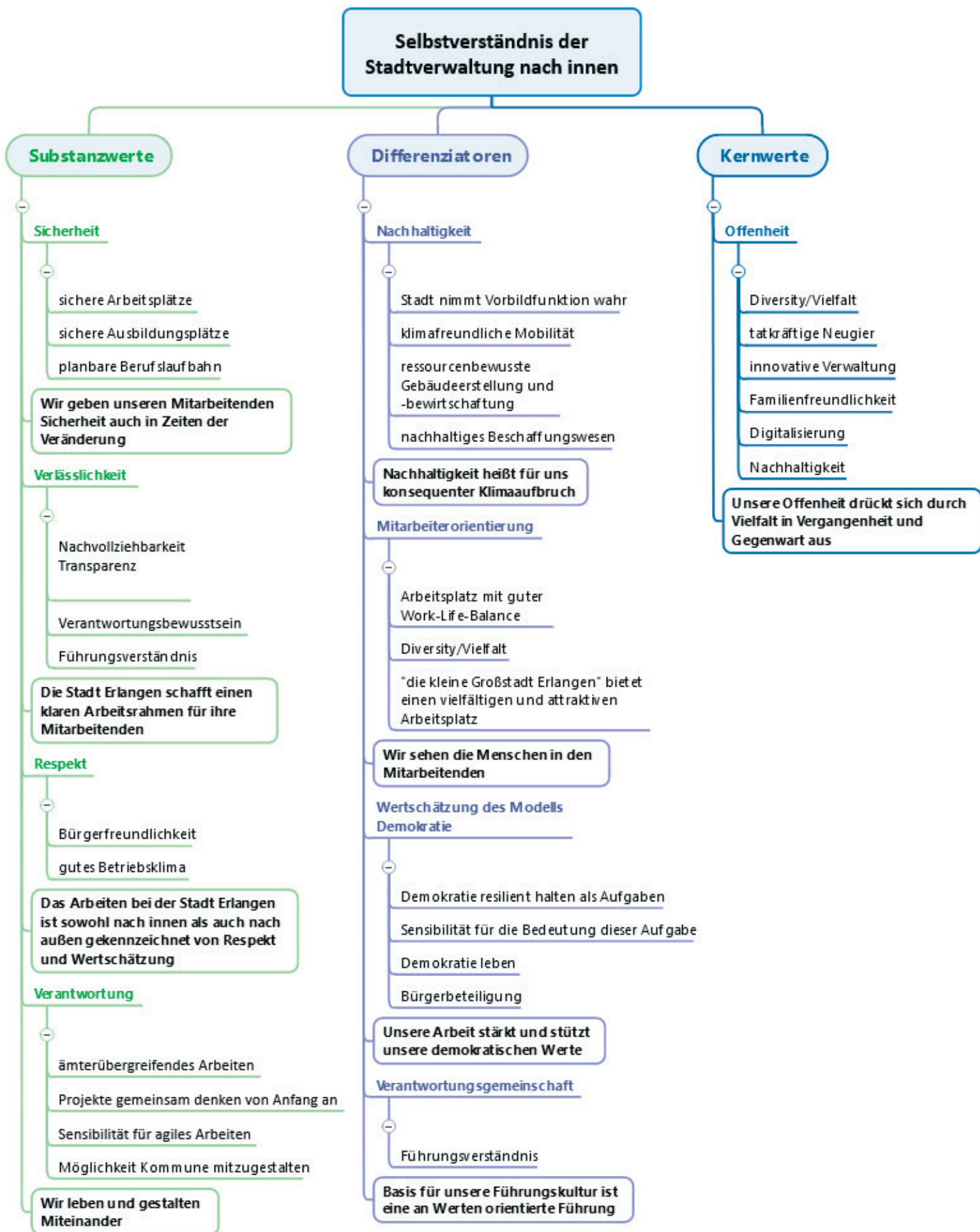
Bei der Sicherstellung der Aufgabenerfüllung für die Leistungen der Stadt Erlangen kommt der Gewinnung, Beschäftigung und Bindung von Mitarbeitenden, die motiviert und mit zukunftsorientierten Kompetenzen ausgestattet sind, eine zentrale Rolle zu. Ein Schlüsselfaktor hierfür ist es, als Stadtverwaltung Erlangen von den für die Wahrnehmung kommunaler Aufgaben gut geeigneten Fachkräften als potenzieller neuer Arbeitgeber positiv wahrgenommen zu werden. Hierfür bedarf es einer Arbeitgeberstrategie, welche die individuellen Attraktivitätsfaktoren der Arbeitgeberin Stadt Erlangen wirkungsvoll sichtbar macht. Das Personal- und Organisationsamt hat zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität bereits verschiedene Maßnahmen auf den Weg gebracht, die im Folgenden dargestellt werden.

1.1.1 Corporate Design

Die Mitwirkung des Personal- und Organisationsamtes in der Projektgruppe Corporate Design wurde im Jahr 2022 fortgeführt. Im Rahmen des Prozesses wurden weiterhin folgende Themenschwerpunkte vertreten:

- Handlungsrahmen des Corporate Design als Basis für ein zukunftsorientiertes Arbeitgebermarketing
- Organisatorische Grundsatzthemen im Hinblick auf zentrale Regelungserfordernisse

Insbesondere der Kernwert Offenheit („Unsere Offenheit drückt sich durch Vielfalt in Vergangenheit und Gegenwart aus“) findet sich als wesentliche Grundlage im Arbeitgebermarketing wieder. Die Vielfalt der Stadt Erlangen wird in diesem Rahmen in all ihren Facetten dargestellt.





1.1.2 Arbeitgebermarketing

Die Gewinnung von Fach- und Führungskräften innerhalb der unterschiedlichen Berufsgruppen stellt für das Personal- und Organisationsamt eine der Kernaufgaben als Querschnittsamt dar.

Der dynamische Arbeitsmarkt sowie die hohe Nachfrage nach qualifiziertem Personal sowohl von anderen Arbeitgebern im öffentlichen Dienst als auch in der freien Wirtschaft erfordern daher eine ansprechende und gezielte Ansprache geeigneter Kandidat*innen.

1.1.2.1 Generierung von Foto- und Videomaterial

Um die Stadt Erlangen als Arbeitgeberin zeitgemäß zu präsentieren, war es in einem ersten Schritt notwendig neues Marketingmaterial zu generieren. Mit der Zielsetzung einer starken Authentizität konnte die Stadt Erlangen nach einem aufwendigen Vergabeverfahren einen professionellen Fotografen und einen Filmmacher gewinnen. Gemeinsam mit Kolleg*innen aus den Referaten und Dienststellen wurden Fotos und Kurzfilme in „Street-View“, also am und rund um den tatsächlichen Arbeitsplatz erstellt.

Das so entstandene Bildmaterial ermöglicht es, die verschiedenen Zielgruppen in den unterschiedlichen beruflichen Stationen mit passgenauen Fotos anzusprechen. Gleiches gilt für das Videomaterial, das die entsprechenden Berufsgruppen mit für diese interessanten Inhalte adressiert. Bei allen Foto- und Videomaterialien wurden bereits die Vorgaben des neuen Corporate Designs berücksichtigt, welches im ersten Quartal des Jahres 2023 veröffentlicht wurde.

1.1.2.2 Kampagnenplanung

Um mit dem generierten Material in der Öffentlichkeit in Erscheinung treten zu können, bedurfte es im zweiten Schritt einer gezielten Planung des Einsatzes in unterschiedlichen Werbemitteln. Hierbei galt es zu beachten, geeignete Zeitpunkte für die Ansprache zu identifizieren.

Nach dem offiziellen Rollout des neuen Corporate Designs im ersten Quartal 2023 wird in der Öffentlichkeit bspw. über Werbeplakate, digitale Werbeflächen als auch über verschiedene Social-Media-Kanäle hinweg die Stadt Erlangen als Arbeitgeberin gezielt beworben.



1.1.2.3 Stellenausschreibungen

Als zentrale Werbeplattform der Arbeitgeberin Stadt Erlangen dienen ebenfalls die Stellenausschreibungen, bei der auf aktuell vakante Positionen aufmerksam gemacht wird.

Um wahrgenommen zu werden, bedarf es der Ansprache innerhalb der Kanäle, in denen sich die gesuchten Kandidat*innen bewegen.

Nach einer umfassenden Analyse wurden die Veröffentlichungskanäle in Medienpakete, passgenau auf das jeweilige Berufsbild und die entsprechende berufliche Station (Berufseinsteiger*in, Berufserfahrene*r, Führungskraft), zusammengefasst. Für die verschiedenen Berufsbilder steht so jeweils ein Paket zur Ausspielung in Jobbörsen und in Social-Media-Kanälen zur Verfügung.

Zudem wurde nach dem Rollout des neuen Corporate Designs im ersten Quartal 2023 auch die Stellenausschreibung entsprechend in Bezug auf ihr Layout überarbeitet.

1.1.2.4 Erneuerung der Karriereseite

Im Zuge des gesamtstädtischen Homepage-Relaunch wurde die Karriereseite ebenfalls neu gestaltet. Alle wesentlichen Informationen sowie die Werte der Stadtgesellschaft und die Vorteile einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst hält diese nun in ansprechender, professioneller und kompakter Form bereit.

Die Homepage-Nutzer*innen können aktuell über die Seiten „Aktuelle Stellenangebote“, „Ausbildung & Studium“ und „Praktikum“ informiert werden; für weiterführende Fragenstellungen wurden FAQs erstellt und auch auf die Social-Media-Kanäle der Stadt Erlangen verlinkt.

In 2023 wird das Layout an das neue gesamtstädtische Corporate Design angepasst; neue Claims und eine kompakte sowie smarte textliche Gestaltung werden erarbeitet und auch die Foto- und Videoaufnahmen werden über die Seite „Arbeiten bei der Stadt“ in die Karriereseite eingebettet.



Die Karriereseite stellt das „Herzstück“ aller Personalmarketing-Maßnahmen dar; hier wird die Stadt Erlangen als ansprechende Arbeitgeberin präsentiert. Über die Karriereseite werden Interessierte über die diversen Ausspielungsmedien weitergeleitet. Den Interessierten wird ein informativer Überblick in einer zeitgemäßen und attraktiven Darstellung verschafft und perspektivisch besteht durch den Einsatz des neuen Bewerbermanagementsystems Bewerber3-Moduls die Möglichkeit, sich auf die ausgeschriebenen Vakanzen mit wenigen Klicks unkompliziert bewerben zu können.

Einführung eines neuen Onlinebewerbungsmanagementsystems

Nach einer umfassenden Markterkundung wird voraussichtlich im Jahr 2023 die bestehende Bewerbungsplattform „Interamt“ durch das Loga-Bewerber3-Modul von P&I als neues Online-Bewerbungsmanagementsystem abgelöst.

Das Bewerber3-Modul kann fließend in die neue Karriereseite eingebettet werden und ermöglicht einfache, unkomplizierte und zielgerichtete Bewerbungen ohne ein aufwändiges Registrierungsverfahren. Zudem besteht aufgrund der bisher genutzten Loga-Module im Rahmen einer integrierten Gesamtlösung eine Schnittstelle für die Personalsachbearbeitung und die Dienststellen.

Perspektivisch kann neben der Verwaltung und der Kommunikation mit den Bewerber*innen auch die komplette Onboarding-Phase über das neue Online-Bewerbungsmanagementsystem abgebildet werden.

Aufgrund der hohen Benutzer*innenfreundlichkeit, sowohl auf Seite der Bewerber*innen als auch auf Seite der Führungskräfte in den jeweiligen Dienststellen, sollen durch eine hohe Akzeptanz zusätzliche Synergieeffekte zur Minimierung von Schnittstellen führen. In diesem Zusammenhang wird insbesondere die aktuell sehr komplexe und zeitaufwendige Schnittstelle zur Werbeagentur stark vereinfacht. Zudem werden die Schnittstellen zu den betrieblichen Partnern durch ein umfassendes Rollen- und Rechtekonzept verbessert. Um dies wirksam und nutzerfreundlich zu erarbeiten, werden die Dienststellen durch das Personal- und Organisationsamt während der Testphase eingebunden und bei den ersten Auswahlverfahren erfolgt eine enge Begleitung durch die Projektgruppe.

Im Zuge der Einführung werden für alle nutzenden Führungskräfte umfassende Schulungen in Präsenz sowie per Video auf der Lernplattform vorbereitet.



1.2 Personalgewinnung durch Personalentwicklung

Eine zielorientierte Personalentwicklung stellt eine Win-Win-Situation für die Arbeitgeberin Stadt Erlangen und ihre Mitarbeiter*innen dar. Sie gibt Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, ihre Potenziale zu entfalten und diese in den Arbeitsprozess einzubinden. Motivierte, leistungsstarke und entwicklungsbereite Mitarbeiter*innen können so ihren beruflichen Werdegang und ihr Fortkommen aktiv gestalten. Dies schafft Anerkennung und Motivation für die Mitarbeiter*innen sowie Kontinuität, Verlässlichkeit und Bindung für die Arbeitgeberin Stadt Erlangen.

1.2.1 Aufstiegsqualifizierung für Mitarbeiter*innen in der Verwaltung

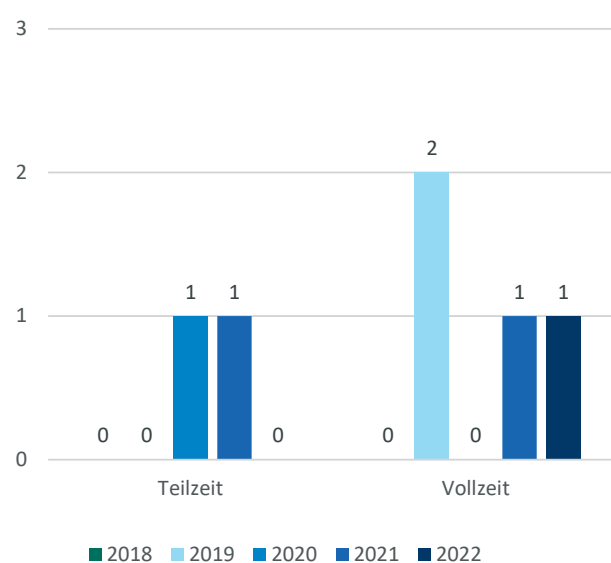
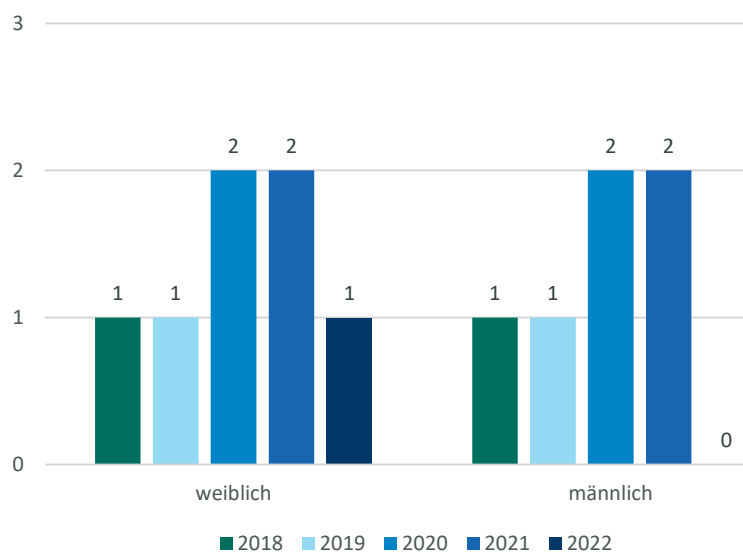
1.2.1.1 Modulare Qualifizierung im Rahmen der Vorratsqualifizierung (für Ämter ab Besoldungsgruppe A 10 BayBesG)

Aufgrund des hohen Bedarfs an Verwaltungskräften in der 3. Qualifikationsebene wird den Beamt*innen in der 2. Qualifikationsebene, denen eine entsprechende Eignung in der Beurteilung zuerkannt wurde, die Möglichkeit gegeben, die modulare Qualifizierung im Rahmen der Vorratsqualifizierung zu absolvieren. D.h. diese Beamt*innen erhalten die Chance zur beruflichen Weiterentwicklung, ohne dass sie bereits eine Planstelle der nächsthöheren Qualifikationsebene innehaben.

Ein*e Beamt*in hat 2022 erfolgreich die modulare Qualifizierung im Wege der Vorratsqualifizierung abgeschlossen.



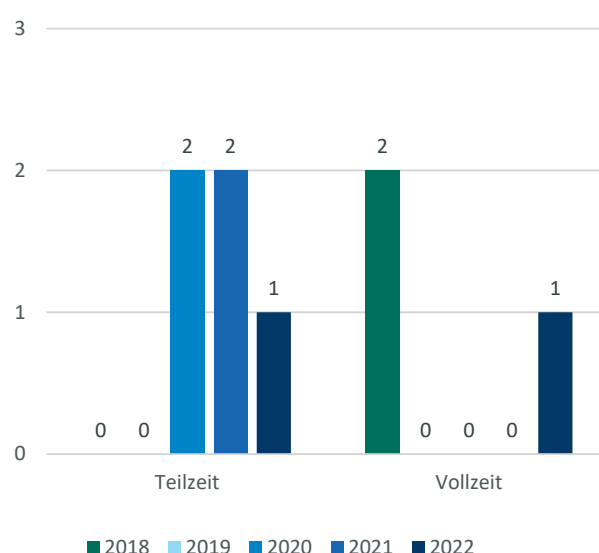
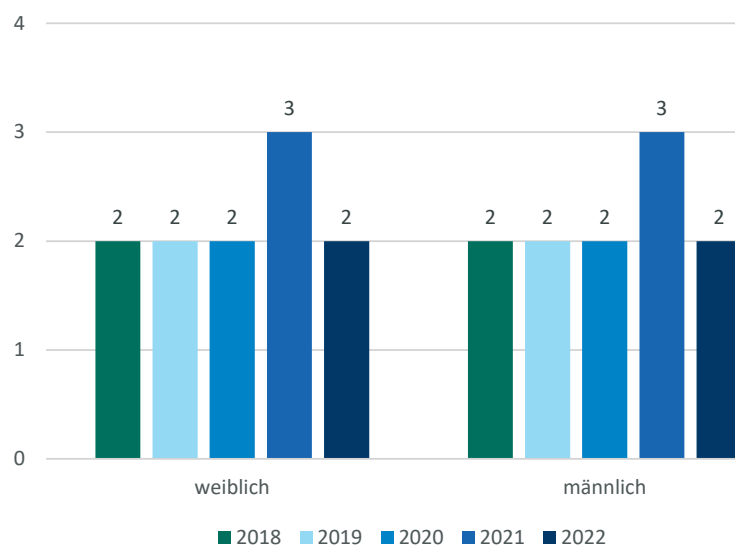
2. QE in die 3. QE Vorratsqualifizierung (Verwaltung)



1.2.1.2

Modulare Qualifizierung (für Ämter ab Besoldungsgruppe A 10 BayBesG)

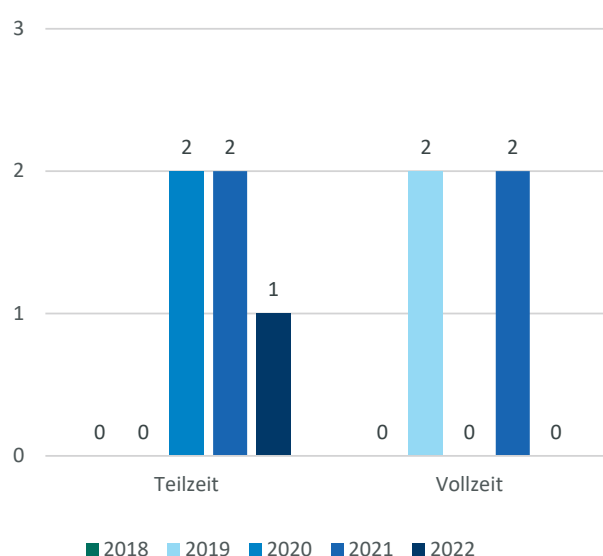
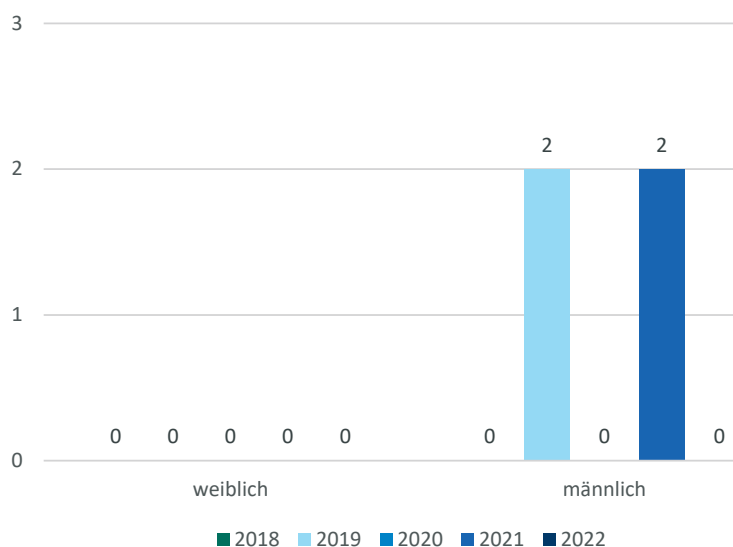
Zwei Beamt*innen haben 2022 die modulare Qualifizierung für den Aufstieg in die 3. Qualifikationsebene erfolgreich absolviert.





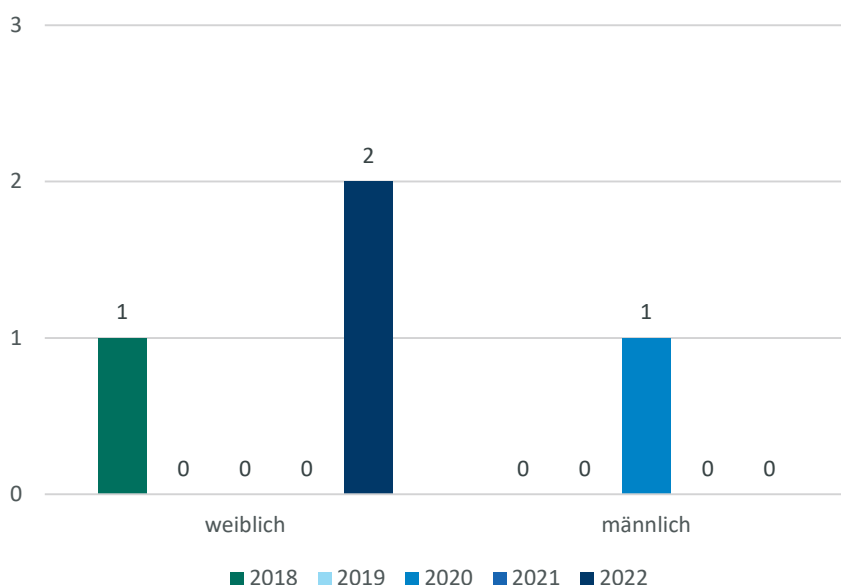
Modulare Qualifizierung (für Ämter in Besoldungsgruppe A 10 BayBesG) im feuerwehrtechnischen Dienst

Modulare Qualifizierung (für Ämter in Besoldungsgruppe A 10 BayBesG) im feuerwehrtechnischen Dienst.



Modulare Qualifizierung (für Ämter ab Besoldungs- gruppe A 14 BayBesG)

Die modulare Qualifizierung für den Aufstieg in die 4. Qualifikationsebene haben zwei Beamtinnen erfolgreich abgeschlossen.





1.2.1.5

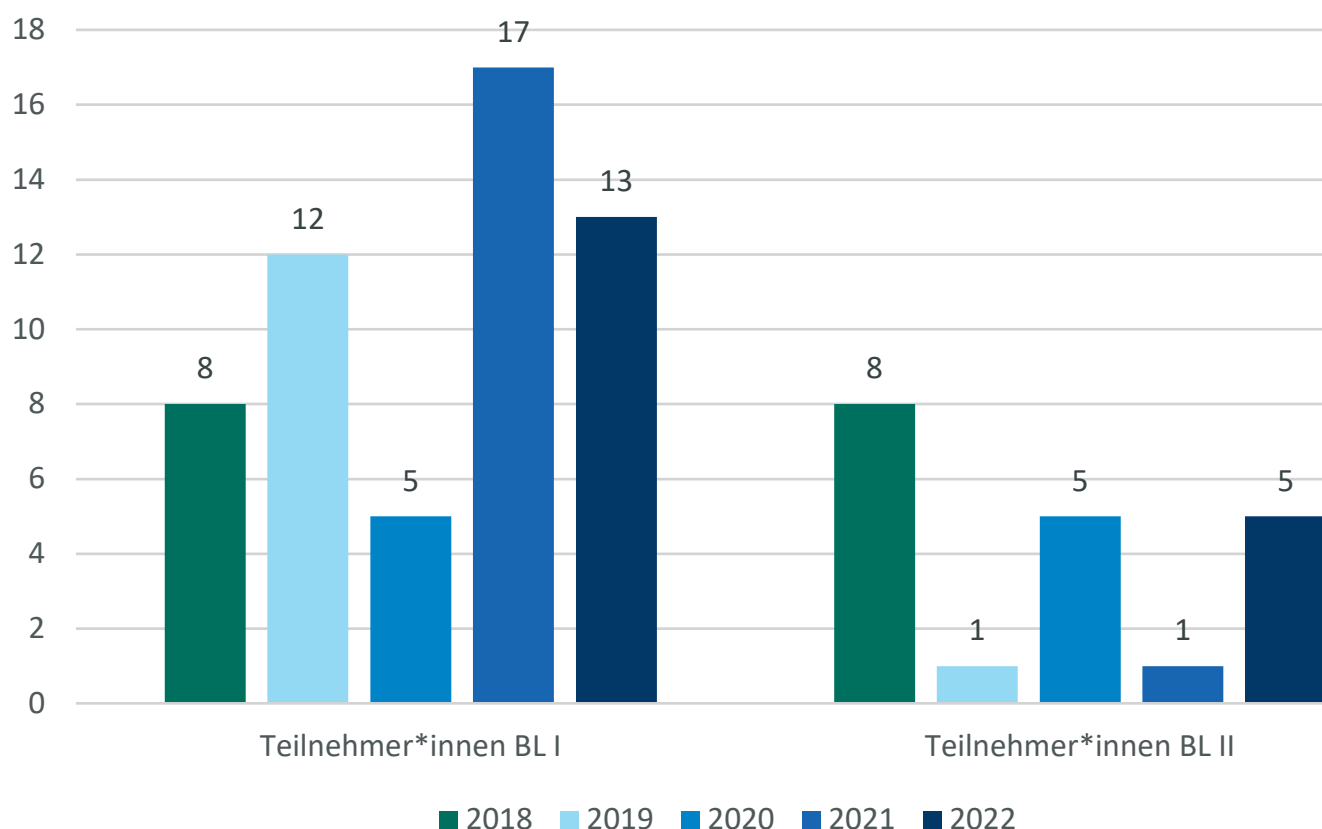
Ausbildungsqualifizierung (für Ämter in Besoldungsgruppe A 14 BayBesG) im feuerwehrtechnischen Dienst

Die modulare Qualifizierung für den Aufstieg in die 4. Qualifikationsebene haben zwei Beamt*innen erfolgreich abgeschlossen.

1.2.1.6

Beschäftigtenlehrgänge I und II

Das bewährte Personalentwicklungsinstrument der Beschäftigtenlehrgänge I und II wurde im Jahr 2022 bedarfsorientiert durchgeführt. Im BL I wurden wie bereits in den Vorjahren zusätzlich zu den internen Kräften Quereinsteiger*innen qualifiziert.





Qualifizierungskonzept für den gewerblich-technischen Bereich

Im Jahr 2022 wurde das Projekt „Qualifizierung für den gewerblich-technischen Bereich“ mit den folgenden Schwerpunkten fortgeführt:



Fortbildungsprogramm für den gewerblich-technischen Bereich

Einen Schwerpunkt bildeten die Anpassungsfortbildungen für Mitarbeitende aus dem gewerblich-technischen Bereich.

Neben dem Fahrsicherheitstraining für den Winterdienst, welches 2022 erstmals durchgeführt werden konnte, wurden auch Fahrsicherheitstrainings für die Trainingsarten PKW mit Anhänger sowie Kleintransporter/-bus mit und ohne Anhänger auf den Weg gebracht. Mit einer übergreifenden Bedarfsabfrage in allen städtischen Dienststellen, in denen die vorgenannten Fahrzeuge zum Einsatz kommen, wurde das Interesse an Fahrsicherheitstrainings ermittelt. Aufgrund der hohen Nachfrage, nicht nur aus dem gewerblich-technischen Bereich, war der Start eines Vergabeverfahrens erforderlich, welches Ende 2022 abgeschlossen wurde. Der ADAC Nordbayern e.V. hat den Zuschlag erhalten. Auf Basis eines Rahmenvertrags sollen infolgedessen im Jahr 2023 und 2024 die Fahrsicherheitstrainings gestaffelt angeboten werden.

Das Seminar zu Bürgerorientierung und Resilienz, welches im Vorjahr konzipiert und erstmals mit Pilotseminaren startete, wurde zwischenzeitlich in das Fortbildungsprogramm der Städteakademie aufgenommen und ist damit fester Bestandteil der Schulungsmöglichkeiten für Mitarbeitende mit gewerblich-technischem Tätigkeitsfeld.

Weiterhin wurden dienststellenspezifische Seminare zu aus den Fachbereichen gemeldeten Themenfeldern geplant und umgesetzt.



Trainee für Vorarbeiter*innen

Das „Trainee für Vorarbeiter*innen aus dem gewerblich-technischen Bereich“ wurde fortgeführt.

Die Module des Traineeprogramms orientieren sich an den speziellen Anforderungen, welche die Funktion der Vorarbeiter*innen mit sich bringt, und schaffen eine Verbindung zum Führungsverständnis der Stadt Erlangen.

Insgesamt besteht das Traineeprogramm für die Vorarbeiter*innen aus fünf Seminarmodulen, verschiedenen Infomodulen sowie dem Instrument der Kollegialen Beratung.

Im vergangenen Jahr wurde seitens der Abteilung Personalentwicklung ein Evaluationsworkshop mit den Teilnehmenden an der Traineemaßnahme durchgeführt um die Qualifizierungsreihe weiterhin zielgruppenorientiert zu gestalten und die Bedarfe der Mitarbeitenden in die folgenden Planungen einzubeziehen.

Als zweitägiges Modul fand das Seminar „Aufgaben wirksamer Führung im gewerblich-technischen Bereich“ statt, welches sich in Verknüpfung mit dem Auftaktmodul vorrangig mit Führungsthemen sowie der Rolle der Vorarbeiter*innen beschäftigte.

Daneben waren verschiedene themenbezogene Infomodule wie die Vorstellung der Betrieblichen Sozialberatung und des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, ein Workshop „Unterscheidung von Mobbing und konstruktiver Kritik“ sowie eine Grundlageninformation zum Vergaberecht Bestandteil des Trainees.

Auf Basis der Bedarfsmeldungen aus dem Trainee wurde das Thema Arbeitsrecht intensiver behandelt. Zusätzlich zu einer Schulung für die Vorarbeiter*innen wurde ein Termin für die Meister*innen und weitere Vorgesetzte aus dem gewerblich-technischen Bereich durchgeführt.

Die von den Vorarbeiter*innen angesprochenen weiteren Bedarfe wurden ebenfalls aufgegriffen und daraus Workshops zur Stärkung der Zusammenarbeit mit den Meister*innen entwickelt, deren Durchführung 2022 in verschiedenen Dienststellen startete. Folglich lebt das gesamte Traineeprogramm und wird regelmäßig evaluiert.

Schulungselemente wie „Führen und Anleiten der Arbeitsgruppe“ sowie „Gesundes Führen und Resilienz“ sind im weiteren Fortgang der Qualifizierungsmaßnahme vorgesehen, welche im Herbst 2023 abgeschlossen werden soll.



Ausbildung





Ausbildung

Eine systematische, zielorientierte und qualifizierte Ausbildung stellt den ersten Schritt einer kontinuierlichen Personalentwicklung dar und bildet eine wichtige Säule für die dauerhafte Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung der Leistungsfähigkeit der Stadt Erlangen zum Wohle ihrer Bürger*innen. Sie sichert engagierte und leistungsfähige Mitarbeiter*innen, welche die „Stadt für Alle“ aktiv mitgestalten und prägen. Daher ist es für die Stadt Erlangen von hoher Bedeutung selbst auszubilden.

Gerade im Hinblick auf den demographischen Wandel liegt es im Eigeninteresse der Stadtverwaltung Erlangen, qualifiziertes Personal als wichtigste Ressource zu gewinnen, weiter zu entwickeln und dauerhaft zu binden. Darüber hinaus bekennt sich die Stadt Erlangen zu ihrer Rolle als soziale Arbeitgeberin, indem sie ihr soziales Engagement weiterhin auf einem hohen Stand hält und Menschen berufliche Perspektiven eröffnet.



2.1 Gute Ausbildungsbedingungen

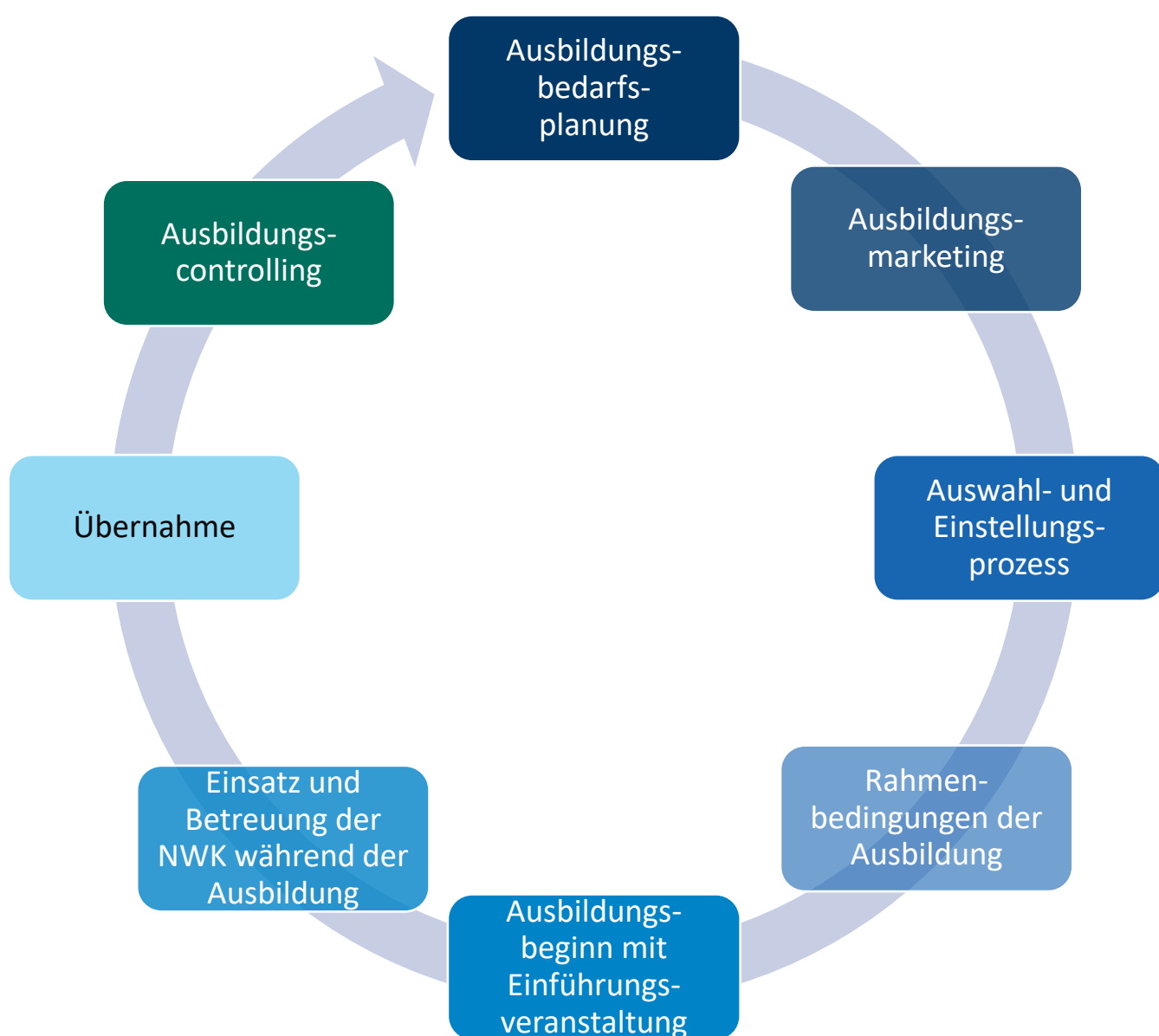
Die Schaffung und Erhaltung förderlicher Rahmenbedingungen für eine qualifizierte Ausbildung ist eine gesamtstädtische Aufgabe. Durch die Entwicklung eines gemeinsamen Ziel- und Wertesystems soll der Blickwinkel auf die Ausbildung verändert werden. Alle Beteiligten sollen für das Thema sensibilisiert und eine Rollenklärung zwischen zentraler und dezentraler Personalentwicklung vorgenommen werden, so dass ein ausgewogenes Aufwand-Nutzen-Verhältnis für alle Dienststellen entsteht. Die Stadtverwaltung Erlangen muss in ihrer Gesamtheit als Qualifikations- und Bildungsinstanz fungieren. Dies bedeutet, dass die Ausbildung als referats- und amtsübergreifende Aufgabe wahrgenommen wird und alle Beteiligten aktiv zum Gelingen der Ausbildung beitragen.



2.1.1

Handlungsfelder der Ausbildung

Die Ausbildung bei der Stadt Erlangen wird in die folgenden Handlungsfelder untergliedert. Diese Handlungsfelder bedingen sich gegenseitig bzw. wirken aufeinander ein. Ausbildung stellt ein lebendes und sich veränderndes System dar, das mit den sich wandelnden Anforderungen wächst und sich weiterentwickelt. Ausbildungsarbeit muss flexibel und zukunftsorientiert gestaltet sein.





Ausbildungsbedarfsplanung/ Ausbildungskapazität

Die Stadt Erlangen bildet „bedarfsorientiert“ aus; dies bedeutet, dass Nachwuchskräfte bei entsprechender Eignung, Befähigung und Leistung nach Abschluss der Ausbildung bzw. Beendigung des Vorbereitungsdienstes unbefristet übernommen werden.

Im Jahr 2014 wurde die Ausbildungskapazität im Verwaltungsbereich (Beamtenanwärter*innen für den Einstieg in der zweiten und dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen des fachlichen Schwerpunkts nichttechnischer Verwaltungsdienst sowie Verwaltungsfachangestellte) auf 25 Ausbildungsplätze p.a. gesteigert und seither kontinuierlich beibehalten. Aktuell ist aufgrund der Rahmenbedingungen im Personal- und Organisationsamt sowie den Dienststellen (Ausbildungsplätze, zur Verfügung stehende Ausbildungsbeauftragte und Ausbilder*innen) eine weitere Erhöhung der Ausbildungskapazität nicht möglich.

Ergänzend wird in sog. „besonderen Ausbildungsverhältnissen“ Menschen mit diversen Benachteiligungen bzw. Vermittlungshemmnissen die Chance gegeben, eine qualifizierte Ausbildung zu erwerben.

In der Sitzung des Haupt-, Finanz- und Personalausschusses am 27.04.2022 wurden für das Jahr 2023 folgende Ausbildungszahlen beschlossen:

- 25 Nachwuchskräfte im Verwaltungsbereich
(darunter 2 Nachwuchskräfte nach dem Soldatenversorgungsgesetz)
- 1 Nachwuchskraft für den Vorbereitungsdienst für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst, Fachgebiet Straßen- und Ingenieurbau, Verkehrsmanagement
- 1 Nachwuchskraft für den Vorbereitungsdienst für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt Verwaltungsinformatik
- 4 Nachwuchskräfte im gewerblich-technischen und kaufmännischen Bereich
(darunter 3 Nachwuchskräfte im Rahmen eines „besonderen Ausbildungsverhältnisses“ eines davon im neu zu gründenden Eigenbetrieb Jobcenter)
- 10 Nachwuchskräfte im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildung zum/zur* Erzieher*in (ehemals OptiPrax)



2.1.3

Ausbildungsmarketing

Zielsetzung der Stadt Erlangen ist es, mit einem flexiblen Personalmarketing vielfältige Bewerber*innen proaktiv und individuell anzusprechen und zu gewinnen. Die Attraktivität und das Image der Stadt Erlangen als Ausbildungsbetrieb soll weiter gesteigert werden.

Der Ausbildungs-Marketing-Mix besteht aus unterschiedlichen Instrumenten, welche stetig erweitert und evaluiert werden. Im Jahr 2022 wurde in interner abteilungsübergreifender Kooperation der Homepage-Auftritt neu gestaltet und vorhandene Maßnahmen im Ausbildungsmarketing in das Gesamtkonzept integriert (vgl.1.1.2).

Ein gelungenes Ausbildungsmarketing wirkt nicht nur nach außen (externes Ausbildungsmarketing) und richtet sich an die möglichen Nachwuchskräfte von morgen, sondern auch nach innen (internes Ausbildungsmarketing). Internes und externes Ausbildungsmarketing können in der Praxis nicht voneinander losgelöst betrachtet werden. Das nach außen kommunizierte Image der Stadtverwaltung Erlangen muss nach innen auch gelebt werden. Das interne Ausbildungsmarketing ist daher von enormer Bedeutung, um eine Identifikation der Nachwuchskräfte mit der Stadt Erlangen und daraus resultierend eine Bindung an die Arbeitgeberin zu schaffen. Internes Marketing ist insbesondere gleichzusetzen mit der Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen und professionellen Ausbildungsarbeit.

Die Mitarbeiter*innen sollen zu Markenbotschafter*innen entwickelt werden, welche die Stadt Erlangen im Außenkontakt als modernen Ausbildungsbetrieb und als erfolgversprechende Arbeitgeberin darstellen. Durch die ganzheitlich ausgerichtete Ausbildung und darauf aufbauende Personalentwicklungsmaßnahmen wird das Image der Stadtverwaltung gesteigert und gleichzeitig werden langwierige und kostspielige externe Personalbeschaffungsmaßnahmen reduziert. Eine langfristige Positionierung der Stadt Erlangen als attraktive Arbeitgeberin ist die Folge. Neue Leistungsträger*innen werden gewonnen und leistungsfähige Mitarbeiter*innen gehalten, um so weit wie möglich altersheterogene und vielfältige Personalkörper aufzubauen, welche die vielfältigen Aufgaben der Stadt Erlangen managen. In Personalrekrutierungs-, Personalentwicklungs- und Personalbindungsmaßnahmen zu investieren ist eine notwendige und nachhaltige Investition in die Zukunft der Stadt Erlangen.



Auswahl- und Einstellungsprozess

Die Gewinnung von Jugendlichen für eine Ausbildung ist eine der zentralen Herausforderungen zur künftigen Fachkräftesicherung. Die aktuellen Daten der Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und die Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September zeigen dies für das Ausbildungsjahr 2022 auf. Die Entwicklung am Ausbildungsmarkt spiegelt sich auch bei der Stadt Erlangen wider. Diese hat sich in den letzten Jahre hin zu einem Bewerbermarkt verschärft, mit der Folge, dass der Wettbewerb um leistungsfähige Nachwuchskräfte nochmals deutlich angestiegen ist.



Regelauswahlverfahren

Es werden bedarfsorientiert Ausbildungsstellen zur Verfügung gestellt; die Auswahl der Nachwuchskräfte erfolgt nach dem Grundsatz von Eignung, Befähigung und Leistung. Dem Diversity-Aspekt kommt bei der Personalauswahl hohe Bedeutung zu, er findet in den Verfahren angemessene Berücksichtigung.

Zum 01.09.2022 konnten die geplanten Einstellungen wie folgt realisiert werden.



Verwaltungsberufe

Beamtenanwärter*innen für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen des fachlichen Schwerpunkts nichttechnischer Verwaltungsdienst und Verwaltungsfachangestellte (10 Nachwuchskräfte)

Im Rahmen der Auswahlverfahren konnten – bis auf eine Ausbildungsstelle – alle Ausbildungsplätze besetzt werden. Ein Nachverfahren war nicht erfolgreich.

Beamtenanwärter*innen für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen des fachlichen Schwerpunkts nichttechnischer Verwaltungsdienst (15 Nachwuchskräfte)

Im Rahmen des Auswahlverfahrens konnten alle Ausbildungsplätze besetzt werden.



Vorbereitungsdienst für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst, Fachgebiet Hochbau und Städtebau

Im Rahmen des Auswahlverfahrens konnte der Ausbildungsplatz im Bauaufsichtsamt besetzt werden. Hierfür war es erforderlich eine zweite Ausschreibung vorzunehmen.

Vorbereitungsdienst für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst, Fachgebiet Tiefbau

Im Rahmen des Auswahlverfahrens konnte der Ausbildungsplatz im Tiefbauamt trotz zweimaliger Ausschreibung nicht besetzt werden. Ursächlich dafür ist der generelle Mangel an geeigneten Bewerber*innen in technischen Berufsbildern.

Vorbereitungsdienst für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt Verwaltungsinformatik

Auch hier ist der Bewerber*innenmangel ausgeprägt. Der Ausbildungsplatz konnte trotz Mangellage besetzt werden.



Gewerblich-technische und kaufmännische Berufe

Im Entwässerungsbetrieb der Stadt Erlangen konnten die Ausbildungsplätze in den Berufen Industriemechaniker*in und Fachkraft für Abwassertechnik besetzt werden. Der Ausbildungsplatz im Beruf Elektroniker*in für Betriebstechnik blieb vakant.

Im Eigenbetrieb für Stadtgrün, Abfallwirtschaft und Straßenreinigung konnte der Ausbildungsplatz im Beruf Kfz-Mechatroniker*in besetzt werden. Die beiden Ausbildungsplätze im Beruf Gärtner*in – Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau konnten im Rahmen der ersten Ausschreibung nicht besetzt werden. Der Ausbildungsberuf wurde daher nochmals ausgeschrieben. Aus dem zweiten Bewerbungsverfahren konnte eine Person für die Ausbildung gewonnen werden, der zweite Ausbildungsplatz blieb unbesetzt.

Der Ausbildungsplatz im Beruf Fachkraft für Veranstaltungstechnik, der im Theater angeboten wurde, konnte besetzt werden.

Die beiden Ausbildungsplätze des Amtes für Gebäudemanagement im Beruf Kaufleute für Büromanagement konnten besetzt werden.

Der Ausbildungsplatz der Stadtbibliothek im Beruf Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste konnte besetzt werden.



2.1.4.1.3

Vorbereitungsdienst für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (6 Nachwuchskräfte)

Im Rahmen des Auswahlverfahrens konnten alle Ausbildungsplätze besetzt werden.

Die Nachwuchskräfte erhielten im Rahmen des Vorbereitungsdienstes von der Stadt Erlangen einen Anwärtersonderzuschlag in Höhe von 35 % des Anwärtergrundbetrages. Dieser Zuschlag wurde erstmals für den feuerwehrtechnischen Dienst implementiert, um die Anzahl der potentiellen Bewerber*innen zu erhöhen und den neuen Nachwuchskräften einen leichteren Übergang zwischen der bisherigen Berufstätigkeit und dem Vorbereitungsdienst zu gewährleisten. Die Gewährung des Anwärtersonderzuschlags spielt bei vielen potentiellen Bewerber*innen eine zentrale Rolle bei der Überlegung, die derzeit gesicherte Berufstätigkeit aufzugeben. Erst durch den erhöhten Anwärtergrundbetrag wird es vielen Bewerber*innen ermöglicht, ihr Berufsziel in die Realität umzusetzen, was sich auch in der Erhöhung der Bewerbungszahlen deutlich widerspiegelt hat. Hier konnte ein Zuwachs von knapp 30 % verzeichnet werden. Die Gewährung des Anwärtergrundbetrages zeigte die gewünschte Wirkung und wurde im Rahmen der Evaluation als notwendige Maßnahme im Zuge der Personalrekrutierung bestätigt.



2.1.4.1.4

Praxisintegrierte Ausbildung zum/zur* Erzieher*in (6 Nachwuchskräfte)

Im Rahmen des Auswahlverfahrens konnten alle Ausbildungsplätze besetzt werden.



2.1.4.1.5

Besondere Ausbildungsverhältnisse

Ein besonderes Ausbildungsverhältnis wurde im Beruf „Maßschneider*in“ eingegangen.

Der zweite besondere Ausbildungsplatz sollte im Eigenbetrieb für Stadtgrün, Abfallwirtschaft und Straßenreinigung im Beruf Gärtner*in – Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau vorgehalten werden. Sowohl im Rahmen der ersten als auch der zweiten Ausschreibung konnte dieser leider nicht besetzt werden.



Auswahlverfahren 2023 (Ausschreibung der Stellen und Bewerbungsverfahren in 2022)

Im Rahmen der Analyse der Bewerbungszahlen kann festgehalten werden, dass im Allgemeinen eine sinkende Anzahl an Bewerbungen zu verbuchen ist. Mittlerweile sind einige Ausbildungsberufe im gewerblich-technischen Bereich der Rubrik Mangelberufe zuzuordnen, die schwer oder nicht besetzt werden können.

Gegenüber dem Vorjahr sind jedoch auch im Verwaltungsbereich die Bewerbungen im Bereich der Beamtenberufe QE3nVD und QE2nVD nochmals zurückgegangen, im Bereich der mittleren Funktionsebene sogar deutlich. Im 5-Jahres-Trend wurden für das Einstellungsjahr 2023 die geringsten Bewerbungen in diesen beiden Berufsbildern erzielt, im 10-Jahres-Trend waren lediglich für das Einstellungsjahr 2013 die Zahlen niedriger.

Lediglich im Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte*r konnte ein gleichbleibendes Bewerbungsniveau gegenüber dem Vorjahr erzielt werden, was jedoch nicht darüber hinwegtäuschen darf, dass im Jahr zuvor ein deutlicher Rückgang der Bewerbungen erfolgt ist. Im Bereich der mittleren Funktionsebene wurde in der Folge ein zweites Bewerbungsverfahren im Berufsbild Verwaltungsfachangestellte*r gestartet, um die entsprechende Kapazität zu erfüllen. Im Bereich der gehobenen Funktionsebene ist eine Erfüllung der Kapazität nach jetzigem Stand nicht vollständig möglich. Zum 01.09.2023 werden voraussichtlich zehn Mitarbeitende den Beschäftigtenlehrgang II beginnen, so dass hier eine anteilige Kompensation erfolgen kann.

Bei der praxisintegrierten Ausbildung zum/zur* Erzieher*in (PIA) wurde im Rahmen des Erstverfahrens der niedrigste Stand an Bewerbungen seit der Einführung des damals als Modell gestarteten Projekts und nun in die Schulordnung übergeführte Ausbildung erzielt; mit der Folge, dass erstmals eine nochmalige Ausschreibung erforderlich wurde. Im Rahmen des ersten Bewerbungsverfahrens war auffällig, dass die Bewerbungszahlen hinsichtlich Personen „mit fachfremder Berufsausbildung“ als potentielle Zielgruppe deutlich zurückgegangen sind.



Es wird vermutet, dass die potentiellen Quereinsteiger*innen die letzten Jahre weitestgehend durch die regionalen Arbeitgeber*innen „abgeschöpft“ wurden. Im Rahmen der zweiten Ausschreibung wurde eine Erweiterung der Zielgruppen um die Variante mit mittlerem Schulabschluss und vorge-schaltetem Sozialen Einführungsjahr (SEJ) vorgenommen. Die konzeptionellen Grundlagen als auch die rechtliche Ausgestaltung werden gerade geschaffen. Die Ausweitung der Zielgruppen wird im Anschluss durch die Ausbildungsverantwortlichen evaluiert. Bei der neuen Variante handelt es sich nicht um eine verkürzte, aber um eine vergütete Form der Ausbildung als Erzieher*in. Nimmt man die Zahlen der Bewerbungen aus den beiden Verfahren zusammen, so wurde in etwa das quantitative Vorjahresniveau an Bewerbungen erreicht.

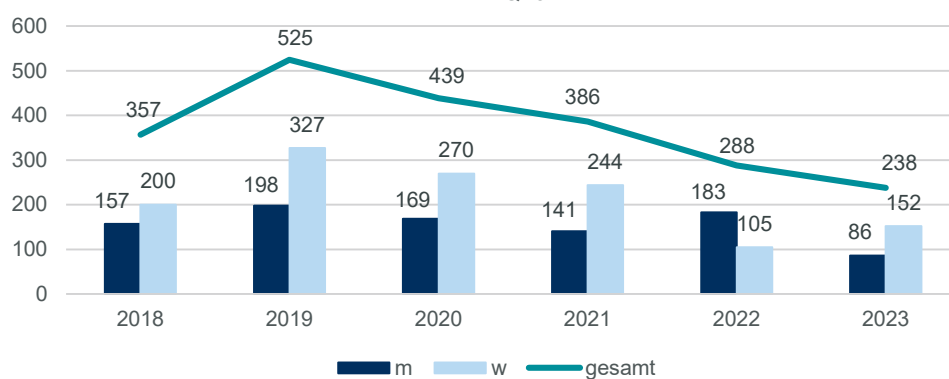
Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Anzahl an nochmaligen Ausschreibungen und damit Nachverfahren ansteigt.

Im Rahmen der Auswahl- und Einstellungsverfahren konnte eine sich erhöhende Diskrepanz zwischen den Leistungsträger*innen und den Absagen aufgrund des Nichtbestehens der besonderen bzw. ergänzenden Auswahlverfahren festgestellt werden. Ursächlich dafür ist die erhöhte Anzahl an Personen, welche nicht über die notwendige Ausbildungsreife als Grundvoraussetzung verfügen bzw. das entsprechende Berufsanforderungsprofil nicht erfüllen.

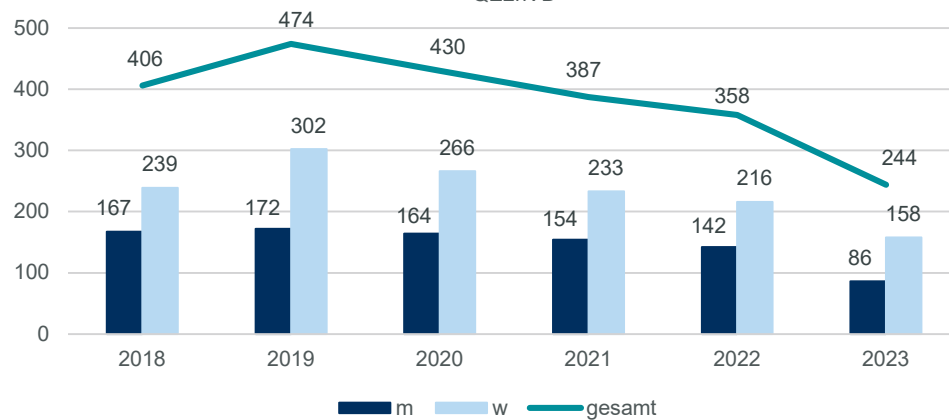
Um diesen „Abwärtstrend“ aufzuhalten ist es zentrale Herausforderung die Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt zu verringern, also Jugendliche und Betriebe besser zusammenzubringen.



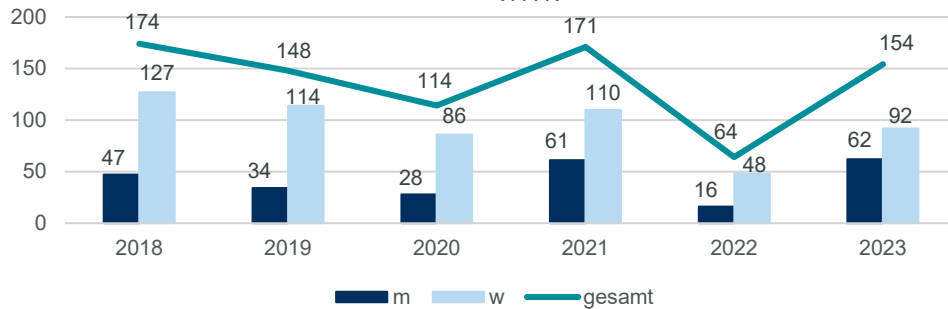
Entwicklung der Bewerbungszahlen in der QE3nVD



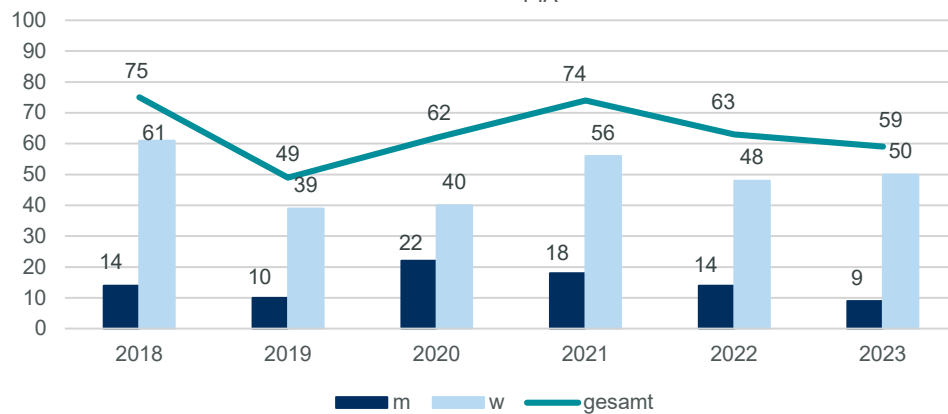
Entwicklung der Bewerbungszahlen in der QE2nVD



Entwicklung der Bewerbungszahlen in der VFA-K



Entwicklung der Bewerbungszahlen in der PIA





Rahmenbedingungen der Ausbildung

Es ist Ziel der Stadt Erlangen strukturelle Rahmenbedingungen zu schaffen, um dauerhaft eine quantitativ zukunftsorientierte und qualitativ hochwertige Ausbildung zu gewährleisten. Die Schaffung und Erhaltung förderlicher Rahmenbedingungen für eine qualifizierte Ausbildung ist eine gesamtstädtische Aufgabe und nicht in alleiniger Verantwortung des Personal- und Organisationsamtes. Eine qualifizierte Ausbildungsarbeit stellt eine wertvolle Investition in die Zukunft dar und kann nur funktionieren, wenn eine gerechte Verteilung auf mehrere Schultern vorgenommen wird, indem ein verbindlicher Rahmen für die Aufnahme von Nachwuchskräften sowie Praktikant*innen existiert.



Einsatzplanung

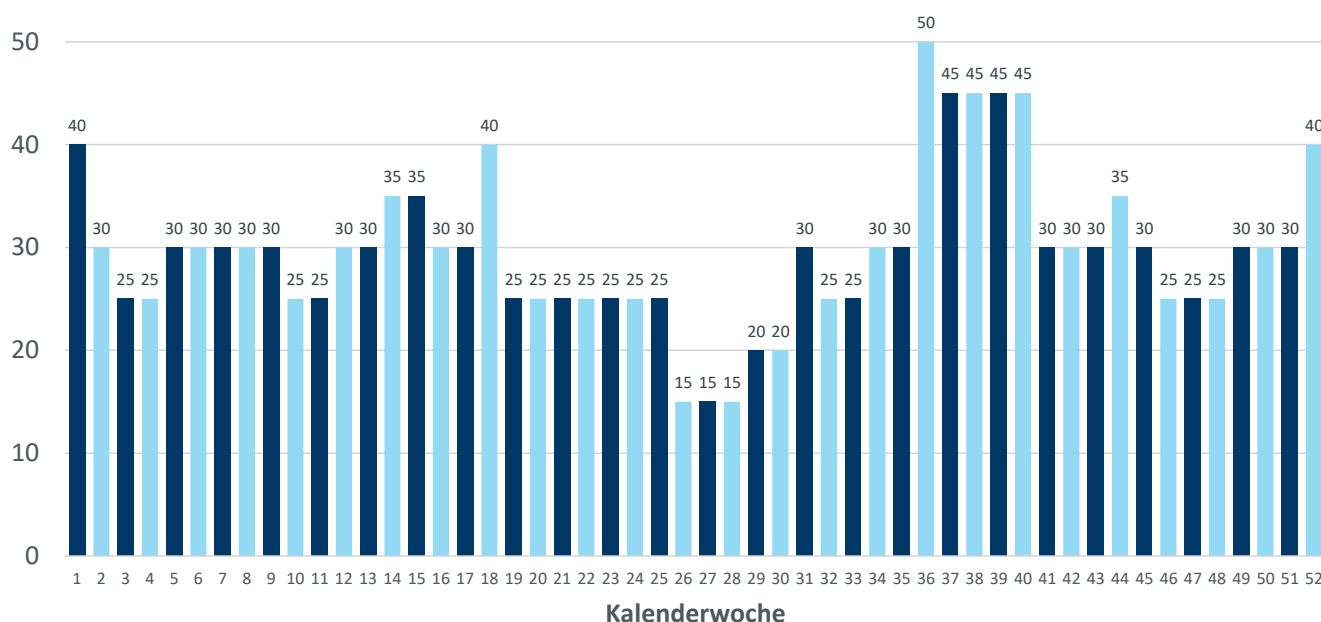
Die seitens der Stadtverwaltung Erlangen angebotenen Ausbildungsrichtungen und Studiengänge haben dualen Charakter mit der Folge, dass die praktische Ausbildung in den Fachdienststellen einen unverzichtbaren Bestandteil einer qualitativ hochwertigen Berufsausbildung darstellt. Die Verknüpfung von Theorie und Praxis trägt maßgeblich zum Ausbildungs- und Studienerfolg bei. In den Fachdienststellen werden die Nachwuchskräfte von engagierten Ausbilder*innen, Ausbildungsbeauftragten sowie Praxisanleiter*innen betreut.

Darüber hinaus gibt es im Personal- und Organisationsamt hauptamtliche Ausbilder*innen, die für eine planvolle und zielorientierte Ausbildung verantwortlich sind. Im Hinblick auf die praktische Ausbildung stellt die Einsatzplanung der Nachwuchskräfte ein wichtiges Kernelement dar.



Zeitliche Verteilung der Nachwuchskräfte im Verwaltungsbereich

Anwesende Nachwuchskräfte pro Kalenderwoche



Die Ausweitung des dualen Ausbildungs- und Studienangebots und die daraus resultierende künftig dauerhaft hohe Zahl an Nachwuchskräften in den einzelnen Ausbildungs- und Studiengängen stellt die gesamte Stadtverwaltung Erlangen vor Herausforderungen.

Durch die hohen Ausbildungszahlen steigen auch die Nachwuchskräftezahlen je Praktikumsabschnitt. Bei Besetzung aller Nachwuchskräftestellen im Rahmen des Auswahl- und Einstellungsprozesses schwankt die Anzahl an gleichzeitig im Praktikum anwesenden Nachwuchskräften aktuell zwischen 15 und 50 Personen. Zeitweise können seitens der Fachdienststellen vorgehaltene Ausbildungsplätze nicht besetzt werden, weil keine ausreichende Zahl von Nachwuchskräften zur Verfügung steht. In den „Hochphasen“ mit bis zu 50 Zuweisungen gelang es dem Bereich Aus- und Fortbildung in der Vergangenheit nur mit einem erheblichen organisatorischen Aufwand und auch nur sehr kurzfristig vor Beginn des jeweiligen Zuweisungszeitraums Ausbildungsplätze für die Nachwuchskräfte in ausreichender Zahl zu gewinnen. Um in Zukunft dauerhaft geeignete Ausbildungsplätze für Nachwuchskräfte zur Verfügung stellen zu können, ist es notwendig, dass in allen Dienststellen ausgebildet wird.

Die Einsatzplanung hat sich auch durch die veränderten Unterrichts- und Lernbedingungen seitens der zuständigen schulischen und überbetrieblichen Organisationen verschärft.



So wurden teilweise fachtheoretische Ausbildungsabschnitte durch diese organisatorisch sowie zeitlich angepasst. Theoriephasen werden teilweise erst kurzfristig mitgeteilt. Im Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte gibt es mittlerweile sowohl eine Phasenzuteilung als auch einen teilweisen Phasenwechsel, wodurch sich eine erschwerte Planbarkeit für den fachpraktischen Einsatz ergibt. Hier haben bereits Grundsatzgespräche mit den betroffenen Akteuren stattgefunden und werden auch fortgeführt werden, um eine transparente, rechtzeitige und verbindliche Einsatzplanung zu gewährleisten. Ausfluss dieser Rahmenbedingungen ist ein hoher Kommunikations- und Koordinationsaufwand mit den an der Ausbildung beteiligten innerstädtischen Fachdienststellen.

2.1.5.2 **Ausbildungsverantwortliche**

Bei der Stadt Erlangen unterstützen knapp über 100 Ausbildungsbeauftragte und Ausbilder*innen dezentral in den Dienststellen die Ausbildungsarbeit (Verwaltung, kaufmännischer Bereich und gewerblich-technischer Bereich). Im pädagogischen Bereich übernehmen 70 Mitarbeitende die Funktion als Praxisanleiter*in im Rahmen der Erzieher*innenausbildung im Stadtjugendamt.

Die aktuelle Regelung in der AGA zur Bestellung und Abbestellung von Ausbildungsbeauftragten und Ausbilder*innen wurde aufgrund der veränderten Rahmenbedingungen überarbeitet. In Folge der hohen Mobilität der Beschäftigten wechselt die Ausbildungsverantwortung in den Dienststellen immer häufiger. Hier muss sichergestellt werden, dass bei personellen Änderungen eine qualifizierte Ausbildung in der Fachdienststelle fortgeführt werden kann und das Team Ausbildung rechtzeitig eingebunden wird.

Essentiell ist daher, dass eine einheitliche und strukturierte Vorgehensweise im Rahmen des Melde- und Bestellungsprozesses geschaffen wird und eine aktive Auseinandersetzung mit den rechtlichen Anforderungen erfolgt. Dies ist sowohl durch das in der Ausbildungsphilosophie erarbeitete Rollenkonzept als auch durch das aktuelle Führungsverständnis der Stadtverwaltung Erlangen getragen.

Bestellungen werden nur noch auf der Ebene der Ausbildungsbeauftragten vorgenommen. Bisher als stellvertretende Ausbildungsbeauftragte benannte Personen werden in ihrer Funktion gestärkt und gleichberechtigt. Die Vorteile liegen in einer höheren Wertschätzung für die Ausbildungsverantwortlichen sowie dem aus dem umgestalteten Prozess geringeren organisatorischen Aufwand. Bei Fluktuation eines Ausbildungsbeauftragten verbleibt ein*e Wissensträger*in im Amt und kann die Aufgabe verantwortlich fortführen.



Durch die Neukonzipierung werden die ehemaligen stellvertretenden Ausbildungsbeauftragten deutlich stärker in die Ausbildungsarbeit einbezogen und übernehmen damit eine höhere, nicht nur zeitlich begrenzte, Verantwortung. Durch diesen Umstand wird der Gedanke des gesamtstädtischen Handelns unterstützt. Die Ausbildung als Bildungsinstanz und als Teamgefüge im Rahmen einer Verantwortungsgemeinschaft wird umgesetzt.

Da aufgrund der nicht vorhandenen Einheitlichkeit in Bezug auf die Rahmenbedingungen der Fachdienststellen eine konkrete zentrale Regelung des Zusammenwirkens der Ausbildungsbeauftragten nicht möglich ist, ist eine individuelle Anpassung der zentralen Konzepte, beispielsweise hinsichtlich des Verantwortungsumfangs, der Aufgabenaufteilung und der Anzahl an bestellten Ausbildungsbeauftragten dienststellenspezifisch notwendig.

Das mit einer entsprechenden Stichprobe evaluierte verbindliche Erstgespräch zur Einführung in die Ausbildungsarbeit wurde nun als festes Instrument implementiert. Das Erstgespräch für die Ausbildungsverantwortlichen bei Neuübernahme dieser Funktion stellt eine sinnvolle Novellierung im Zuge der Ausbilderqualifizierung dar. Es schafft insbesondere Individualität und Sicherheit. In diesem Format können alle offenen Fragen direkt mit der zentralen Ausbildung geklärt werden. Die Ausbilderqualifizierung als Gesamtmaßnahme soll im Jahr 2023 konzeptionell novelliert werden und im Nachgang wieder anlaufen.

Im Jahr 2022 erfolgte – nach den coronabedingten Einschränkungen der Vorjahre - die Wiederaufnahme des Ausbilder*innen-Treffens im Bereich Verwaltung. Schwerpunktthemen waren das Ausbilden im Homeoffice und der Workshop Neugestaltung des Ausbilder*innen-Treffens.

Im Jahr 2023 soll ein Ausbilder*innen-Treffen mit der Zielgruppe der gewerblich-technischen Ausbilder*innen angeboten werden.



Motivierte und leistungsfähige Nachwuchskräfte gewinnen

Der demographische Wandel stellt auch den öffentlichen Dienst vor die Herausforderung, engagierte und motivierte Menschen zu gewinnen und zu halten. Im Rahmen des Marketings müssen daher die Stärken und Vorteile des öffentlichen Dienstes transparent gemacht werden, um die Attraktivität zu steigern. In einer Verknüpfung von externem und internem Marketing müssen diese Stärken erfahrbar werden. Die Stadt Erlangen setzt dabei auf eine hohe Ausbildungsqualität in einem sinnstiftenden und zukunftsorientierten Arbeits- und Aufgabenfeld. Individueller Kontakt bereits während des Bewerbungsverfahrens, eine gut begleitete Onboarding-Phase und nicht zuletzt auch inhaltliche Begleitung während der Ausbildung sind dabei ein wichtiger Erfolgsgarant. Basis dafür bildet unter anderem die Ausbildungsphilosophie der Stadt Erlangen.

Schüler*innenpraktikum

Die Stadt Erlangen ist Trägerin des Gütesiegels „Qualifiziertes Praktikum“. In diesem Rahmen arbeiten Schulen und Ausbildungsbetriebe eng, abgestimmt und vertrauensvoll zusammen. Das gemeinsame Ziel besteht darin, Berufsorientierung und Ausbildung zukunftsfähig zu gestalten und damit einen erfolgreichen Übergang der Schüler*innen in den Beruf zu schaffen.

Unentgeltliche Praktika bei der Stadt Erlangen werden in Schul- und Blockpraktika unterteilt. Zu den Schulpraktika zählen die klassischen Schnupperpraktika an allgemeinbildenden Schulen, die der Berufsorientierung dienen und Praktika von Schüler*innen der Fachoberschulen. Dem Blockpraktikum werden Praktikant*innen von Fachschulen, Fachhochschulen sowie Universitäten, Weiterbildungsinstituten und freiwillige (außerschulische) Praktika zur Berufsfindung und Wiedereingliederung zugeordnet.

Der kontinuierlichen Bereitstellung von Praktikumsplätzen kommt sowohl aus personalwirtschaftlichen als auch aus sozialen Gründen ein hoher Stellenwert zu. Gerade unter Berücksichtigung des demographischen Wandels entwickelt sich die zukünftige Personalgewinnung zu einer immer größeren Herausforderung. Das Angebot qualifizierter Praktika ist ein geeignetes Instrument der Arbeitgeberin Stadt Erlangen, um Kontakt zu qualifizierten und motivierten Bewerber*innen aufzunehmen, deren Interesse für die Stadt Erlangen zu wecken und die Stadtverwaltung als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren. Der frühzeitige Kontakt zu potenziellen Mitarbeitenden stellt einen wichtigen Aspekt im Recruiting und eine zielorientierte Maßnahme gegen den Fachkräftemangel dar. Als soziale Arbeitgeberin setzt sich die Stadt Erlangen dafür ein, Menschen eine berufliche Orientierung zu geben.



2.3

Nachwuchskräfte an die Stadt Erlangen binden

Die Gewinnung und Ausbildung von Nachwuchskräften ist eine wesentliche Säule der Personalentwicklung. Während der Ausbildung wird sowohl fachlich aber auch im Hinblick auf die weitere Ausprägung von Sozial- und Persönlichkeitskompetenz eine wichtige Basis geschaffen. Nachwuchskräfte, die bei der Stadt Erlangen ausgebildet und beruflich „sozialisiert“ werden, kennen die Strukturen der Stadt Erlangen, haben einen Überblick über die Gesamtorganisation und werden von Anfang an in das bestehende Werte- und Handlungssystem integriert. Darüber hinaus ermöglicht die Ausbildungszeit eine effiziente und förderliche Netzbildung, nicht nur im eigenen Ausbildungskurs, sondern über alle Ausbildungsrichtungen hinweg. Eine qualifizierte Ausbildung stellt eine wichtige Investition in die Zukunft dar, daher sollen Nachwuchskräfte auch nach der Ausbildung gehalten und gefördert werden. Eine besondere Herausforderung ist dabei der weite Einzugskreis der Nachwuchskräfte, die aus den angrenzenden Landkreisen und darüber hinaus ihre Heimat haben. Einen Vorteil der Stadt Erlangen im Hinblick auf die Übernahme und die Bindung bietet das breite Aufgaben- und Entwicklungsspektrum.



2.3.1

Bedarfsorientierte Ausbildung und Übernahmegarantie

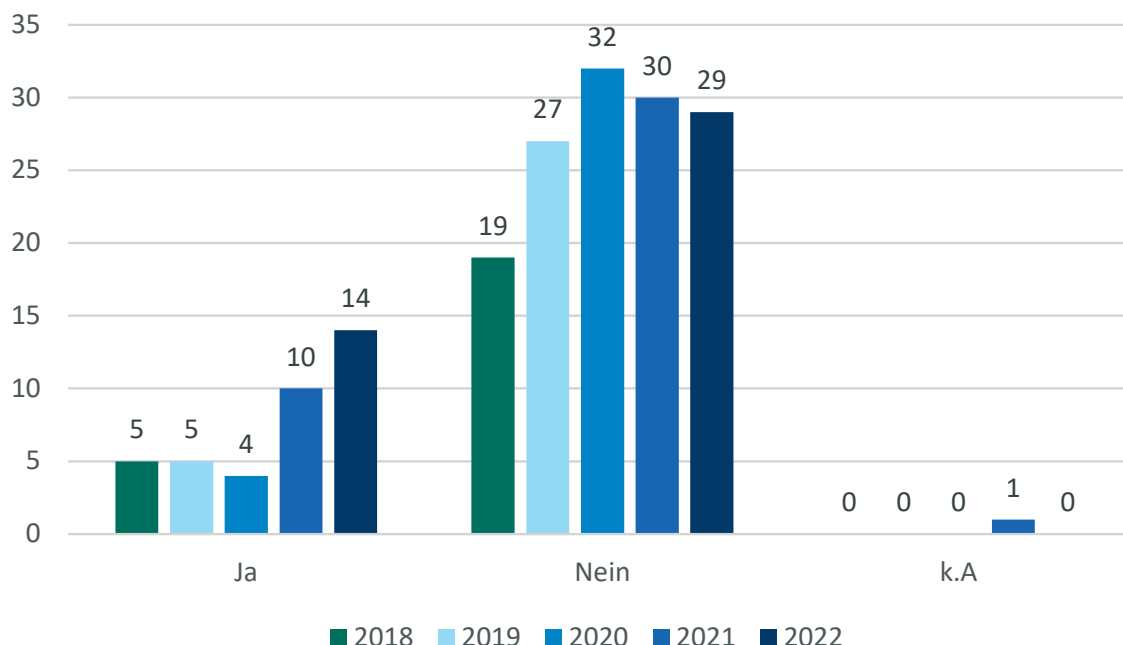
Im Jahr 2022 wurden insgesamt 157 Nachwuchskräfte in 20 verschiedenen Ausbildungs- und Studiengängen betreut. Diversitäts- und Vielfaltsmerkmale im Hinblick auf Herkunft, Alter, Geschlecht, Behinderung, etc. sind in unterschiedlichen Ausprägungen gegeben.

So waren z.B. im Jahr 2022 neun der 25 Nachwuchskräfte für die praxisintegrierte Erzieher*innenausbildung männlich. In einem männerdominierten Berufsbild werden derzeit drei Nachwuchskräfte betreut: 1x männlich, 1x weiblich, 1x divers. In einem weiteren eher männlich dominierten Arbeitsbereich ist die Hälfte der zu betreuenden Nachwuchskräfte weiblich.



Der Migrationshintergrund, der seit 2018 in Kooperation mit dem Bürgermeister- und Presseamt, Sachgebiet für Statistik und Stadtforschung, im Rahmen der Einführungswoche anonym und freiwillig ermittelt wird, stellt sich wie folgt dar:

Migrationshintergrund



33 Nachwuchskräfte beendeten im Jahr 2022 die Ausbildung, davon erhielten 32 Nachwuchskräfte ein unbefristetes Übernahmeangebot.

Im Jahr 2022 lag die Migrationsquote der neu eingestellten Nachwuchskräfte bei 32,6 Prozent.

Bereits vor Beschlussfassung über die Ausbildungskapazität (vgl. 2.1.2) wird der Bedarf in den verschiedenen Ausbildungsberufen ermittelt und darauf aufbauend die Ausbildungszahlen festgelegt. Dies soll eine zielorientierte Investition in die Ausbildung und somit bei erfolgreicher Ausbildung (gute Leistungen + persönliche Eignung) eine unbefristete Übernahme ermöglichen. Bereits mit der Einstellungszusage werden die Nachwuchskräfte im Regelauswahlverfahren über diese Übernahmegarantie informiert. Eine Ausnahme bilden hier die beiden sogenannten "besonderen Ausbildungsverhältnisse", die Menschen mit Vermittlungshemmnissen eine Chance auf Qualifizierung geben sollen. Hier steht die Chance auf Ausbildung und Erwerb eines qualifizierten Abschlusses im Vordergrund. Eine anschließende Übernahme stellt keinen Automatismus dar, ist aber bei freien Planstellen und guten Leistungen möglich und wird auch praktiziert.

2018 bis 2019

Verwaltung, gewerblich-technischer und kaufmännischer Bereich

Ab 2020

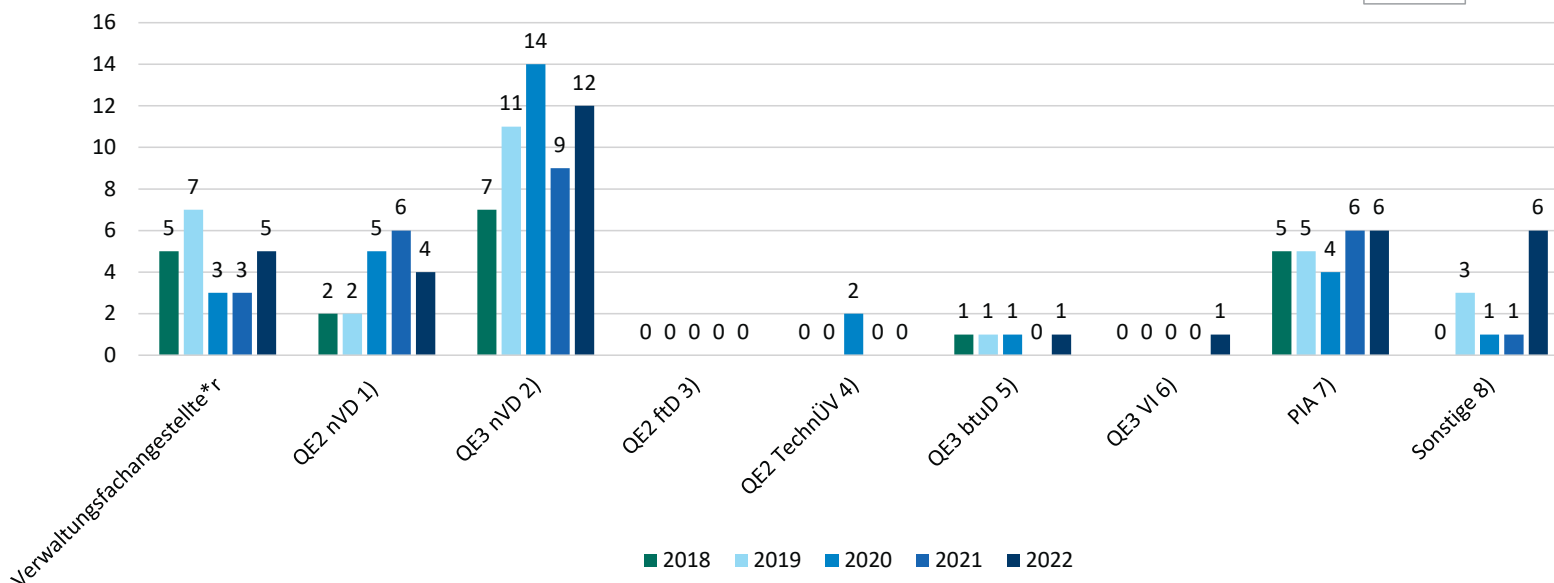
Verwaltung, gewerblich-technischer und kaufmännischer Bereich & OptiPrax



Einstellungen

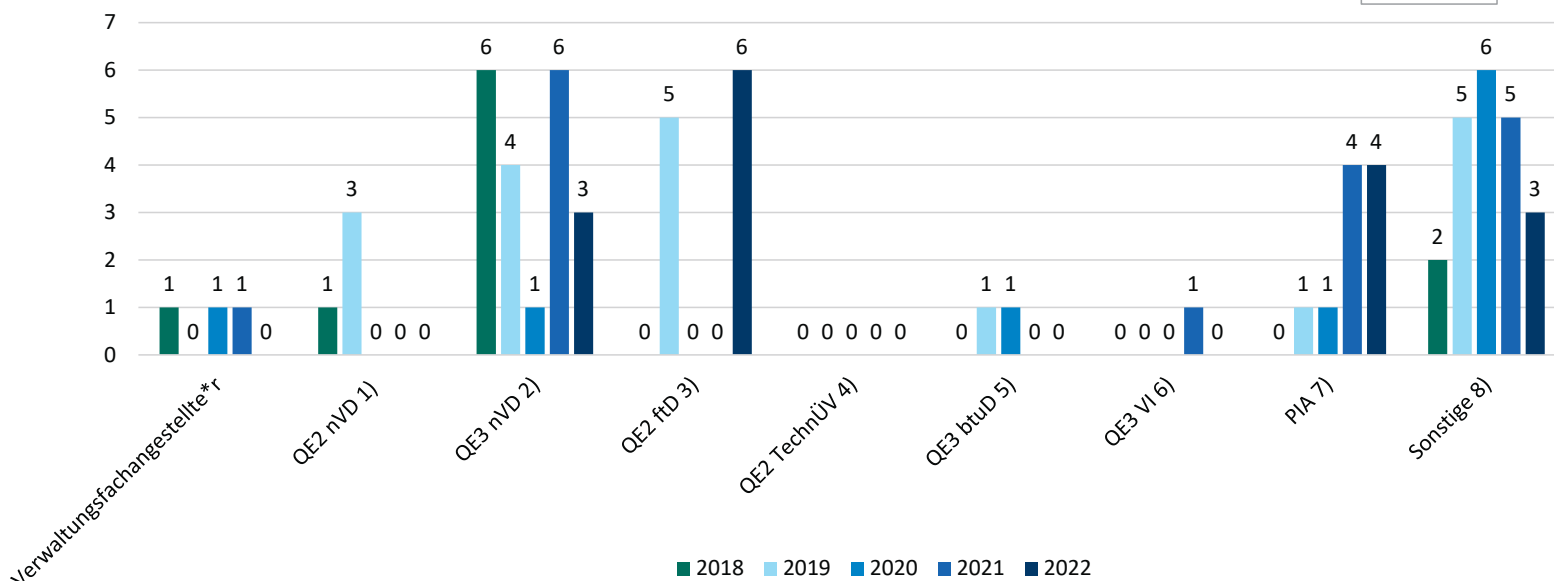
Einstellungen zum 01.09. des jeweiligen Ausbildungsjahres

Frauen



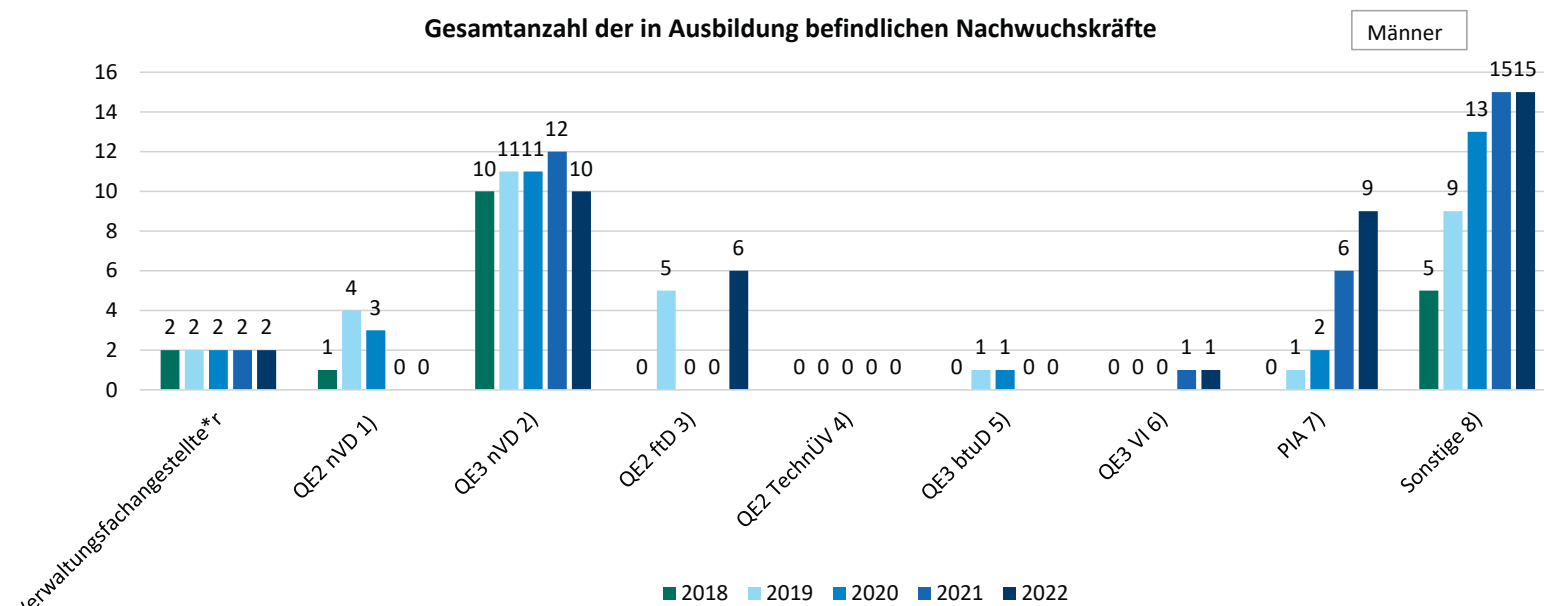
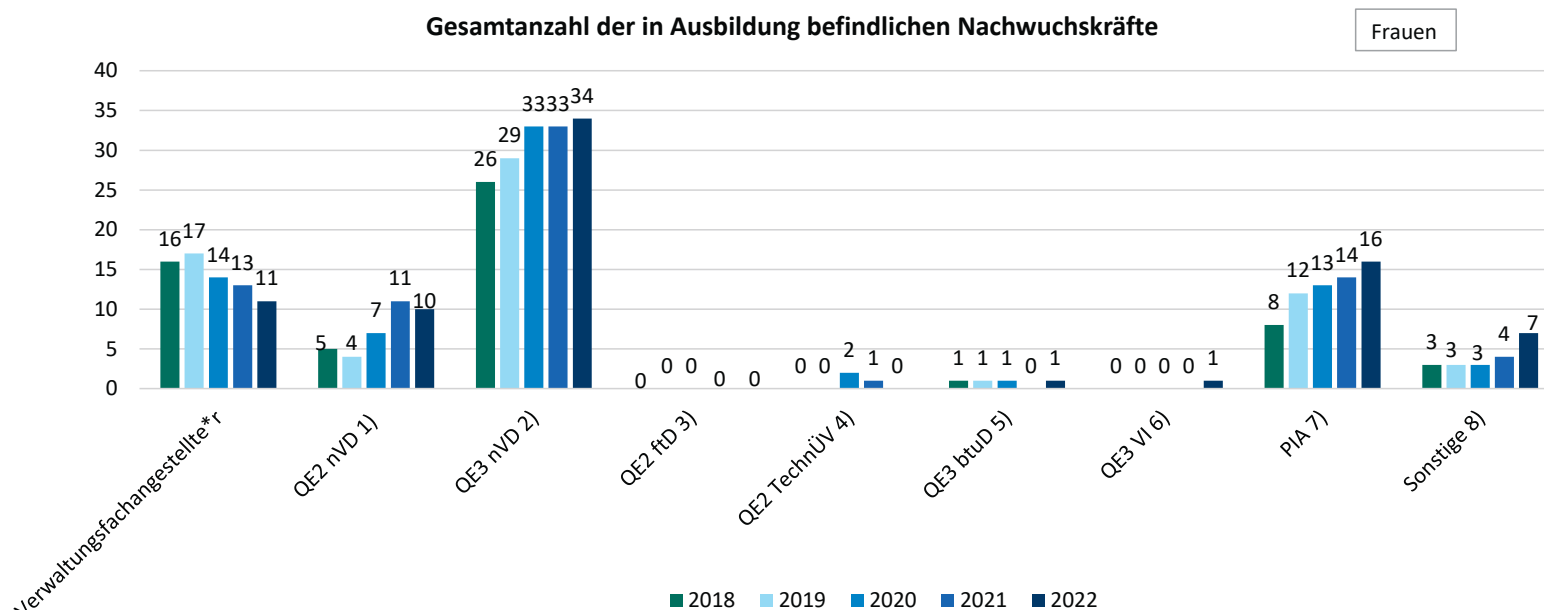
Einstellungen zum 01.09. des jeweiligen Ausbildungsjahres

Männer





Anwärter*in u. Azubi





- 1) Beamtenanwärter*in für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen des fachlichen Schwerpunkts nichttechnischer Verwaltungsdienst
- 2) Beamtenanwärter*in für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen des fachlichen Schwerpunkts nichttechnischer Verwaltungsdienst
- 3) Beamtenanwärter*in für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik des fachlichen Schwerpunkts feuerwehrtechnischer Dienst
- 4) Beamtenanwärter*in für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik des fachlichen Schwerpunkts technischer Überwachungsdienst zum Schutz der Verbraucher
- 5) Beamtenanwärter*in für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik des fachlichen Schwerpunkts bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst
- 6) Beamtenanwärter*in für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik des fachlichen Schwerpunkts Verwaltungsinformatik
- 7) Praxisintegrierte Erzieher*innenausbildung (vormals OptiPrax)
- 8) Kaufleute für Büromanagement, Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste, Bauzeichner*in, Mediengestalter*in, Fachkraft für Veranstaltungstechnik, Gärtner*in, Kfz-Mechatroniker*in, Land- und Baumaschinenmechatroniker*in, Elektroniker*in, Tiefbaufacharbeiter*in und Straßenbauer*in, Fachkraft für Abwassertechnik, Industriemechaniker*in, Änderungsschneider*in und Maßschneider*in

2.3.2 Neigungs- und leistungsgerechter Einsatz nach der Prüfung

Insbesondere im Verwaltungsbereich gibt es nach der Prüfung ein breites Einsatzspektrum, das dem Grunde nach in Frage kommt. Die Verwaltungsausbildung stellt eine Generalistenausbildung dar, die den zukünftigen Mitarbeitenden die notwendige Handlungskompetenz vermittelt, um Verwaltungsstellen mit unterschiedlichen Schwerpunkten auszufüllen.

Basierend auf den Erfahrungen und Leistungen während des Vorbereitungsdienstes wird in Kooperation zwischen Ausbildungsleitung, Personalwirtschaft, Fachdienststellen und Nachwuchsmitarbeiter*in der Einsatz vereinbart. Ziel ist es, dass der letzte Praktikumsabschnitt – nach Ablegung der schriftlichen Prüfung – bereits der Einarbeitung in das neue Aufgabenfeld dient.



Personal- und Führungsentwicklung

30





Personal- und Führungsentwicklung

Auszug aus dem Führungsverständnis der Stadt Erlangen:

„Basis unserer Führungskultur ist eine an Werten orientierte Führung, darunter verstehen wir eine hohe Mitarbeiterorientierung, die geprägt ist von Wertschätzung und Akzeptanz sowie eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Die Mitarbeiter*innen sind die wichtigste Ressource der Stadtverwaltung Erlangen, daher ist es unser Ziel, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren Fähigkeiten und Kompetenzen aktiv einzubinden, sie in ihrer persönlichen Entwicklung zu fördern und gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen. Die Stadt Erlangen ist nur so gut wie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, diese sind Garant dafür, dass wir die Herausforderungen der Zukunft erfolgreich gestalten können.“



Zielgruppenspezifische Entwicklungsangebote

Die Stadt Erlangen ist gekennzeichnet durch die Breite ihres Aufgabenspektrums und damit verbunden einer großen Diversität an Anforderungen. Es bedarf daher zielgruppenspezifischer Konzepte, um Mitarbeitende in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen und zu fördern. Im Jahr 1998 hat die Stadt Erlangen ihr erstes internes Traineeprogramm für Führungskräfte angeboten. Ziel ist es, Handlungskompetenz zu vermitteln, Vernetzung zu schaffen sowie Personal- und Organisationsentwicklung aktiv zu leben, da gerade aus zentralen internen Maßnahmen oft wichtige Impulse für Kern- und Zukunftsprozesse entstehen.



Traineeprogramm für Führungskräfte

Im Jahr 2022 wurde das VI. Traineeprogramm fortgesetzt und abgeschlossen. Die Teilnehmenden absolvierten die folgenden Module:

- „Virtueller Diversity-Stadtspaziergang“
- Outdoor-Teamrallye im Meilwald

Insbesondere die Teamrallye gab den Führungskräften die Möglichkeit, in direkten persönlichen Kontakt zu treten und sich auszutauschen, was zuvor coronabedingt nur eingeschränkt möglich gewesen war.

Im März 2020 waren 33 Führungskräfte in das Traineeprogramm gestartet. Während dessen haben insgesamt drei Führungskräfte den Arbeitgeber/Dienstherren gewechselt, so dass insgesamt 30 Führungskräfte die Qualifizierungsreihe vollständig absolviert haben.

Am 15.09.2022 fand die feierliche Abschlussveranstaltung unter Beteiligung von Herrn Oberbürgermeister Dr. Janik, dem Personalreferenten Herr Ternes sowie dem Leiter des Personal- und Organisationsamtes Herr Redel statt.

Besonders wertvoll empfanden die Teilnehmenden die trotz der besonderen Herausforderungen der Coronapandemie entstandene gemeinsame Vertrauensbasis und die dienststellenübergreifende Vernetzung. Insgesamt unterstrichen die Teilnehmenden durch ihre Rückmeldungen, dass Führung bei der Stadt Erlangen aktiv gelebt wird und das Führungsverständnis integraler Bestandteil des Arbeitsalltags ist. Gespiegelt wurden aber auch damit verbundene Herausforderungen im mittleren Management wirklich selbst aktiv in eine zielorientierte Gestaltung zu gehen, zum Beispiel zum Themenkreis Planstellenbedarf und Reduzierung der Belastung von Mitarbeitenden.



Führungswerkstatt 2023

Im Winter 2022 wurde zur zielorientierten Planung für die nächste Qualifizierungsreihe eine Interessensabfrage über Loga.net durchgeführt. Dabei wurde die Zielgruppe bedarfsorientiert um Mitarbeitende (Entgeltgruppe 10 TVöD, Besoldungsgruppe A 11 BBesO), die zukünftig gerne Führungsfunktionen übernehmen wollen, erweitert. Insgesamt gingen fast 100 Interessenmeldungen ein. Daher ist ab Juni 2023 bzw. Januar 2024 der Start von sechs zeitlich gestaffelten Qualifizierungsreihen geplant. Basierend auf den Anregungen der Trainee Teilnehmer*innen 2020/2022 wird die Reihe zukünftig unter dem Titel „Führungswerkstatt“ fortgeführt werden.



3.1.3 Traineeprogramm für Vorarbeiter*innen

siehe 1.2.2.2



3.2 Gelebtes Führungsverständnis

Bereits im Rahmen des Verwaltungsmodernisierungsprozesses hat sich die Stadt Erlangen im Jahr 1999 erstmals mit dem Thema „Führungsverständnis/Führungsgrundsätze“ auseinandergesetzt. In einem partizipativen Prozess wurden 1999 die sogenannten Führungsgrundsätze entwickelt, die vorrangig auf die individuelle Führungskompetenz fokussierten. Diese Führungsgrundsätze wurden im Jahr 2017 zum Führungsverständnis für die Stadt Erlangen weiterentwickelt. Der Prozess war getragen von der obersten Führungsspitze, das heißt Oberbürgermeister und Referent*innen. In referats- und amtspezifischen Veranstaltungen wurde das Führungsverständnis diskutiert und integriert. Parallel dient es als Grundlage und roter Faden bei der Konzeption von zentralen Personalentwicklungsmaßnahmen. Ziel ist es, dass das Führungsverständnis Zug um Zug zu einer selbstverständlichen Reflektions-, Kommunikations- und Kooperationsbasis wird, d.h. die Grundlage für eine gelebte Führungskultur bildet.

Im Rahmen einer Führungsklausur des Oberbürgermeisters mit den Referatsleitungen im Herbst 2022 wurde das Führungsverständnis reflektiert, dem Grunde nach bestätigt und u.a. um folgende wesentliche Aspekte ergänzt. Als übergeordnetes Ziel wurde „Klimaschutz und Klimaanpassung“ aufgenommen sowie im Bereich Management die Vermeidung der Überlastung von Beschäftigten im Rahmen der Personalfürsorge.



Qualifizierungsreihe für Dienststellen-, Werk- und Schulleitungen

Die Qualifizierungsreihe für interessierte Dienst-, Werk- und Schulleitungen wurde im Sommer 2022 mit zwei Präsenzveranstaltungen fortgeführt.

Eine Waldrallye (Geocaching) mit anregenden Fragestellungen rund um die eigene Führungspersönlichkeit, die Führungssituation sowie das Führungsverständnis der Stadt Erlangen bot primär die Gelegenheit aus dem Dienstalltag „herauszuschreiten“ und in ein gemeinsames Erfahren, Erleben und Reflektieren zu kommen.

Auf Wunsch der Leitungen wurde darüber hinaus ein zweitägiger Workshop zum Thema „Veränderungsprozesse anstoßen und steuern“ angeboten.

Eine für den Herbst geplante gemeinsame Standortbestimmung in der Qualifizierungsreihe wurde aus terminlichen Gründen ins nächste Jahr verschoben.

3.3 Mitarbeitende neigungs- und leistungsgerecht einsetzen

Die Mitarbeitenden sind die wichtigste Ressource der Stadtverwaltung Erlangen und in ihrem Handeln imagebildend für die Stadt Erlangen. Qualifizierte, motivierte und zufriedene Mitarbeitende bilden in ihrer individuellen Handlungskompetenz den wichtigsten Garanten für zufriedene Bürger*innen. Ziel ist es daher, die Mitarbeitenden bei ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung zu fördern und zu unterstützen. Personalentwicklungsverantwortung liegt dezentral bei den Führungskräften in den Dienststellen sowie zentral beim Personal- und Organisationsamt.



3.3.1 Städteakademie

Im Winter/Frühjahr 2022 setzte die Städteakademie vorrangig auf Fortbildungsveranstaltungen im Onlineformat. Dies erwies sich aufgrund der bis 22. Mai geltenden diversen pandemiebedingten Regularien zur betrieblichen Kontaktvermeidung als richtige Entscheidung. Erst ab dem 23. Mai waren u.a. auch Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen in Präsenz wieder ohne Einschränkungen möglich.

Mitarbeitende der IZ-Städte konnten sich auf viel Bekanntes und Bewährtes freuen, jedoch auch am aktuellen Bedarf orientierte Themen entdecken. Hierzu gehörten Veranstaltungen zu neuen Formen der Zusammenarbeit, wie z. B. hybrides Arbeiten oder Führen auf Distanz, aber auch Strategieentwicklung als Führungsaufgabe oder Prozessmanagement.

3.3.2 Seminarverwaltung und Loga 3

Mit Einführung von Loga3 wurde im Jahr 2022 die Seminarverwaltung von Loga Klassik auf Loga 3 umgestellt. Nachdem die Software vom Anbieter neu aufgesetzt wurde, mussten Inhalte und Prozesse neu konzipiert werden. Mittlerweile können die im Rahmen der Städteakademie angebotenen Seminare der Stadt Erlangen über Loga 3 verwaltet werden. Es fehlt jedoch noch die wichtige Schnittstelle nach außen. Geplant ist, dass ab dem Fortbildungsprogramm 2024, das im Herbst 2023 erscheinen wird, eine Online-Anmeldung über Loga3 mit entsprechendem Rollen- und Rechtesystem möglich ist.



Personalbindung

40





Personalbindung

Die Stadt Erlangen benötigt Mitarbeitende in möglichst vielfältiger Zusammensetzung, die motiviert, gesund und somit möglichst lange erwerbsfähig bleiben. Maßgeblich ist dabei, dass die Mitarbeitenden die „richtige“ Haltung – ein Commitment im Sinne einer tiefen Verbundenheit zum Arbeitgebenden – sowie die Fähigkeit mitbringen, sich an stetige Veränderungen anzupassen und mit Innovationsfreude die Chancen der Digitalisierung zu nutzen, um Mehrwerte für Bürger*innen, Nutzer*innen und die Gesamtorganisation Stadt Erlangen zu schaffen. Dies gelingt nur, wenn die Stadt Erlangen als attraktive Arbeitgeberin sowohl neue Beschäftigte gewinnt als auch die Mitarbeitenden dauerhaft binden kann. Mitarbeitendenbindung in diesem Sinne ist ein zentraler Erfolgsfaktor zur Bewältigung des Fach- und Führungskräftemangels und damit zum Erhalt der Leistungsfähigkeit der Kommune. Zudem trägt eine hohe Bindungsquote zum Erhalt komplexen Fachwissens und damit zur Sicherung einer hohen Qualität der Aufgabenerledigung bei der Stadt Erlangen maßgeblich bei.

Eine erfolgreiche Bindung entsteht vor allem durch eine sinnstiftende Organisationskultur, werteorientierte Führung, individuelle Personalentwicklung und eine attraktive Arbeitsgestaltung. Hierfür gibt es bereits vielfältige Maßnahmen bei der Stadt Erlangen, die als gute Basis dienen können und ständig weiterentwickelt werden.



Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben nach Lebensphasen

Immer mehr Studien belegen, dass bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers wie auch der Bindung an den bisherigen Arbeitgeber die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben eine wichtige Rolle spielt. Dabei reicht das Verständnis von Vereinbarkeit über das Maß an flexibler Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung hinaus. Wesentliche Voraussetzungen sind insbesondere Aufgeschlossenheit, Akzeptanz und ein gutes Arbeitsklima.

In einer familien- bzw. vereinbarkeitsfreundlichen Verwaltungskultur wird den Beschäftigten signalisiert, dass es dem Arbeitgeber wichtig ist, sie als aktives Personal zu erhalten und sie z.B. nach einer Elternzeit wieder zu gewinnen, indem die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch entsprechende Rahmenbedingungen ermöglicht bzw. erleichtert wird.

Hierfür setzt sich das Personal- und Organisationsamt in Kooperation mit den Führungskräften der Fachbereiche intensiv ein, auch wenn es darum geht, gemeinsam individuelle Lösungen aufgrund besonderer Lebenssituationen zu entwickeln.



Homeoffice/Telearbeit weiterentwickeln

Als familienfreundliche und wettbewerbsfähige Arbeitgeberin fördert die Stadt Erlangen Telearbeit als rechtlich geregelte Form des Homeoffice. Homeoffice/Telearbeit trägt dem Einfluss der fortschreitenden Digitalisierung auf die Arbeitsorganisation, sowohl zeitlich als auch räumlich, Rechnung und bietet Chancen für den Klimaschutz.

Im Rahmen einer lebensphasenorientierten Personalentwicklung fördert Homeoffice die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und trägt zur Gleichstellung von Männern und Frauen sowie der Chancengleichheit bei. Zudem erleichtert es die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben und fördert die Ausgestaltung einer individuellen Berufs- und Lebensplanung.



4.1.1.1

Ausbau von Telearbeit

Zum Stichtag 31.12.2022 konnten insgesamt 986 aktive, befristet und unbefristet abgeschlossene Telearbeitsvereinbarungen von Abt. 112 statistisch erfasst werden.

Zudem wurden insgesamt 1.567 Token für den Fernzugriff auf das städtische Netz ausgegeben. Die Anzahl hat sich im Jahr 2022 damit um 202 Token erhöht. Hierbei sind auch Token erfasst, die der technischen Umsetzung eines Zugriffs auf das städtische Netz unabhängig von einer abgeschlossenen Telearbeitsvereinbarung dienen, etwa für Hausverwaltungen, Schulen oder Nachwuchskräfte.

Telearbeit soll in den nächsten Jahren weiter ausgebaut werden. Neben der Steigerung der Arbeitszufriedenheit und der Personalbindung spielt Telearbeit zur Erreichung der Klimaneutralität ebenfalls eine wichtige Rolle. Mit Beschluss vom 27.10.2022 brachte der Stadtrat den Fahrplan Klima-Aufbruch für die Stadt Erlangen auf den Weg. Eines der Leuchtturmprojekte ist die „Klimaneutrale Verwaltung vor 2030“. Durch die Verringerung der Anzahl der täglichen Fahrten zum Arbeitsplatz, leistet Telearbeit hier einen Beitrag zur Erreichung der Klimaneutralität.



4.1.1.2

Informationen und Beantragungsprozess

Im Mitarbeiterportal finden die Beschäftigten wichtige Informationen und die entsprechenden Formulare für die Beantragung eines Telearbeitsplatzes. Um den Prozess zu vereinfachen sollen zukünftig Webformulare verwendet werden. Das Amt für Digitalisierung und Informationstechnik arbeitet zusammen mit der Fachgruppe Telearbeit bereits an der technischen Umsetzung.

Zudem bietet die Fachgruppe Telearbeit den Beschäftigten und den Führungskräften eine Hilfestellung mittels einer Beratung per Telefon oder E-Mail. Fragen und Herausforderungen, die sich mit dem Angebot und der Wahrnehmung von Telearbeit ergeben, können so in den meisten Fällen beantwortet werden.

Die Datenverarbeitungsbeauftragten der einzelnen Ämter sind im Beantragungsprozess die Schnittstelle zwischen IT-Koordination und dem jeweiligen Fachamt. Sie sind direkte*r Ansprechpartner*in für die Beschäftigten, bestellen über das Amt für Digitalisierung und Informationstechnik die Soft- und Hardware für den Telearbeitsplatz und können neben den Führungskräften dazu beitragen, technische Unklarheiten zu beseitigen.



4.1.1.3 Abbau von Vorbehalten

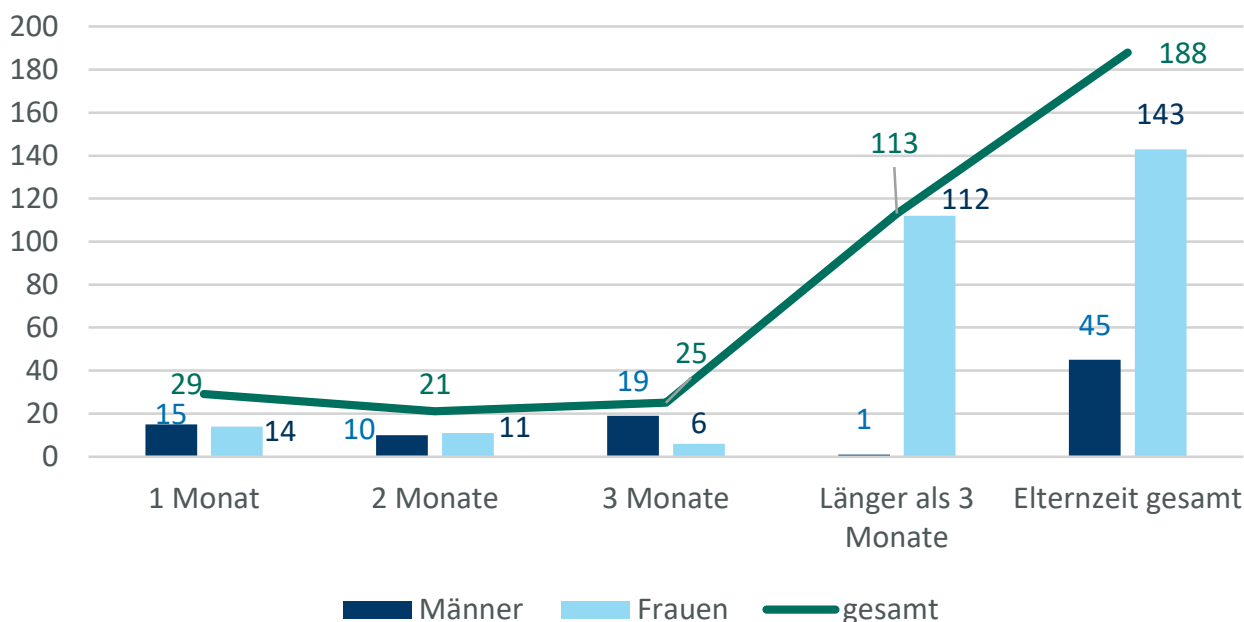
Einige Führungskräfte, aber auch Beschäftigte, stehen der Nutzung der IT in den heimischen vier Wänden noch immer skeptisch gegenüber. Insbesondere das Führen auf Distanz schafft neue Herausforderungen, die gemeistert werden müssen. Der Kontakt zu Führungskräften und Kolleg*innen ist nach wie vor unabdingbar für die tägliche Zusammenarbeit. Mit der Kommunikationssoftware ProCall, dem Videokonferenzsystem Webex, E-Mail und Telefon stehen zeitgemäße Mittel zur Verfügung, um sich auszutauschen.



4.1.2 Elternzeit

Die Inanspruchnahme von Elternzeit bei der Stadt Erlangen ist im Jahr 2022 mit 188 Beschäftigten das dritte Jahr in Folge auf konstant hohem Niveau. Damit bleiben die Gestaltung des Personaleinsatzes für Nachfolgekräfte, die Aufgabenerfüllung in der Vertretungszeit insbesondere auch bei kürzeren Elternzeiten sowie die Planung und Umsetzung der Rückkehr eine große Herausforderung sowohl für das Personal- und Organisationsamt, als auch für die Dienststellen.

Elternzeit-Dauer





4.2 Verbesserung der Karrieremöglichkeiten/ Entwicklungsmöglichkeiten

Die Unterstützung der Entwicklung von individuellen Potenzialen und zielgerechte Einbringung derselben in den Arbeitsalltag stellt ein wichtiges Bindungsinstrument für Mitarbeitende dar. Abhängig von der individuellen Lebens- und Berufsphase bestehen hier spezifische Bedürfnisse. Um motivierte, engagierte und leistungsstarke Mitarbeitende dauerhaft an die Stadt Erlangen zu binden, müssen attraktive Entwicklungswege geschaffen werden. Im gegenseitigen Geben und Nehmen bauen Mitarbeitende ihre Fähigkeiten aus und bringen dieselben zum Wohle aller Bürger*innen ein.

4.2.1 Führen in Teilzeit

Das Projekt „Führen in Teilzeit“ unter Leitung der Gleichstellungsstelle hat speziell für Teilzeitbeschäftigte ein Modell konzipiert, welches Entwicklungsperspektiven bietet: um die notwendigen Kommunikationszeiten abzudecken und die Besonderheiten bei einer geteilten Führungsstelle flexibel und situativ handhaben zu können, können Teilzeitbeschäftigte zusätzliche Stunden in Anspruch nehmen. Zum Stellenplan 2022 wurden die organisatorischen Rahmenbedingungen durch die Einrichtung eines städtischen Stundenkontingents zur Einführung des Modells gebildet. Aktuell nehmen bereits zehn Beschäftigte die Möglichkeit wahr; weitere Interessierte lassen sich durch das Personal- und Organisationsamt beraten.

4.2.2 Arbeitsmarktzulage

Für die Zielgruppe der Tarifbeschäftigten begannen bereits Mitte des Jahres 2021 die Planungen und die Entwicklung eines Konzeptes zur Einführung einer Arbeitsmarktzulage. Ziel dabei ist es, die Deckung des erforderlichen Personalbedarfs bzw. die Bindung von qualifizierten Fachkräften. Dabei wurden insbesondere die Bereiche evaluiert, bei denen ein Konkurrenzdruck wegen starker Nachfrage und fehlendem Arbeitskräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt besteht oder bei denen es sich um ein gegenüber dem privaten lokalen Arbeitsmarkt erheblich nachteiliges Entgeltniveau handelt. Im Ergebnis besteht dieser Konkurrenzdruck insbesondere in den technischen und den veterinärmedizinischen Bereichen sowie in der Fleischuntersuchung.



Mit Blick auf eine verantwortungsvolle Haushaltspolitik wurden daher die Dienststellen und die Berufsgruppen eng definiert, bei welchen diese Situation in besonders ausgeprägtem Maß bei der Stadt Erlangen vorliegt.

Am 28.10.2021 stimmte der Stadtrat der Einführung einer - bis zum 31.12.2026 befristeten - Arbeitsmarktzulage zu, so dass ab Beginn des Jahres 2022 die Arbeitsmarktzulage an alle betroffenen Mitarbeitenden ausgezahlt werden konnte. Derzeit sind 163 Mitarbeitende - darunter sowohl Bestandsbeschäftigte in einem aktiven Arbeitsverhältnis als auch Neueinstellungen - positiv von der Arbeitsmarktzulage betroffen.

4.2.3 Ämterbündelung

Im Zuge des Masterplans Personalmanagement (Personalgewinnung und Personalbindung) hat der Stadtrat am 28.10.2021 zur weiteren Verbesserung der Karrieremöglichkeiten bei der Stadt Erlangen, eine Ausweitung der Ämterbündelung, jeweils um das zweite Beförderungssamt für die Beamt*innen in den Eingangsämtern der 2. und 3. Qualifikationsebene beschlossen.

Mit dieser Maßnahme soll die in den letzten Jahren gestiegene Fluktuation nach außen zu anderen Dienstherren reduziert werden. Mit der stadtweiten Ausweitung der Ämterbündelung (ausgenommen wurde nur der feuerwehrtechnische Dienst) hat die Stadt Erlangen insbesondere innerhalb der IZ-Städte einen besonderen Anreiz zu einer höheren Verweildauer von Beamt*innen auf Stellen in den Eingangsämtern geschaffen.

Aufgrund dieses Stadtratsbeschlusses konnten gesamtstädtisch insgesamt in der 2. Qualifikationsebene drei Beamt*innen und in der 3. Qualifikationsebene elf Beamt*innen befördert werden.



4.3 Identifikation, Corporate Identity

Eine starke Verbundenheit der Mitarbeitenden mit der Stadt Erlangen als Arbeitgeberin bzw. Dienstherr ist eine wesentliche Basis für eine hohe Arbeitsmotivation und Leistungsbereitschaft, ein gutes Miteinander und eine ausgeprägte Arbeitszufriedenheit.

Nicht zuletzt trägt eine hohe Identifikation mit den Zielen der Stadt Erlangen auf Seiten der Beschäftigten zu einer hohen Personalbindung und damit Senkung der Fluktuationsrate bei.

4.3.1 Onboarding neue Mitarbeitende

Die aktuelle Entwicklung auf dem dynamischen Arbeitsmarkt zeigt immer mehr, wie wichtig eine enge Begleitung der Bewerber*innen sowie der potentiell neuen Kolleg*innen ist. Durch die Einführung des neuen Online-Bewerbungsmanagementsystems „Bewerber3“ wird eine nahe und einfache Kommunikation mit den Bewerber*innen angestrebt; Ziel ist eine möglichst individualisierte Bewerberverwaltung.

Zudem erhalten alle neu eingestellten Kolleg*innen bereits ab dem Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung einen externen Zugriff auf das Mitarbeiterportal. Auf diese Weise können sich die neuen Kolleg*innen bereits vor dem ersten Arbeitstag anhand der umfassenden Inhalte des Mitarbeiterportals über ihre zukünftige Arbeitgeberin und die jeweiligen Dienststellen informieren und finden bereits zu diesem Zeitpunkt wichtige Vordrucke und Formulare. In einem gesondert gestalteten Willkommensbereich werden alle wichtigen Informationen und Ansprechpersonen an zentraler Stelle übersichtlich gebündelt. Ab dem ersten Arbeitstag stehen umfassende Einarbeitungskonzepte und entsprechende Checklisten zur Verfügung.

Über Bewerber3 wird zudem auch ein niederschwelliger Kommunikationskanal für Führungskräfte anhand einer Chat- bzw. Nachrichtenfunktion mit den Bewerber*innen zur Verfügung gestellt.



Betriebsfest, Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern

Am 1. Juli 2022 konnte nach 2-jähriger Corona-Pause erstmals wieder ein Betriebsfest stattfinden. Bei herrlichem Sommerwetter trafen sich auf dem Gelände der Mönauschule in Büchenbach über 1200 Kolleginnen und Kollegen sowie zahlreiche Stadträt*innen zum geselligen Beisammensein. Selbstverständlich wurde auch gut gegessen und getanzt. Für die musikalische Umrahmung sorgte die Band „mir 4“ aus Langensendelbach.

Erfreulicherweise konnten die Dienststellen 2022 aufgrund der Aufhebung der Corona-Beschränkungen auch wieder Betriebsausflüge und Weihnachtsfeiern organisieren.



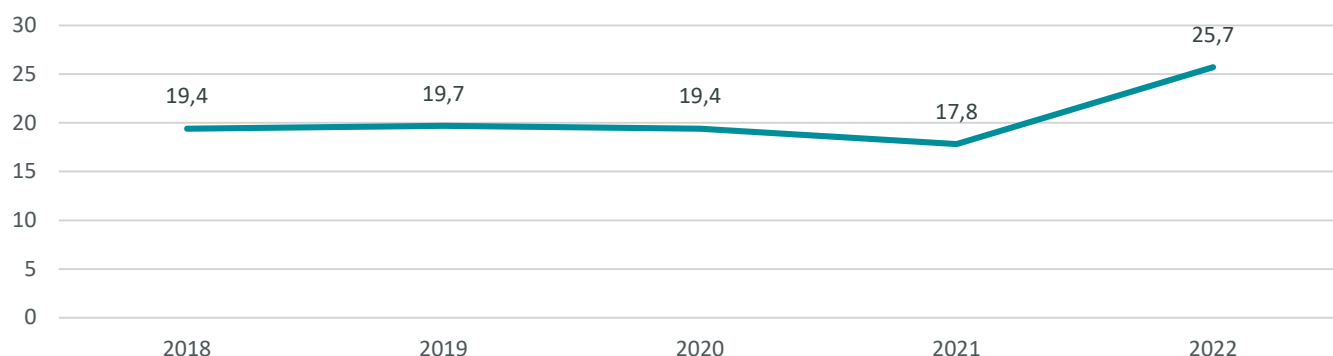
Rahmenbedingungen für gesundes Arbeiten schaffen, fördern und erhalten

Betriebliche Maßnahmen in der Gesundheitsvorsorge tragen dazu bei, Leistungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeiter*innen dauerhaft zu erhalten, ihre Resilienz zu stärken und somit eine Steigerung der Arbeitgeberbindung zu erzielen. Sie sind eine lohnende Investition in die Zukunft.



4.4.1 Entwicklung der Krankheitszeiten

Gesamtkrankenstandsquote



Die Gesamtkrankenstandsquote bei der Stadt Erlangen war im Jahr 2021 nach einem ca. zweiprozentigen Anstieg in den Jahren 2018 – 2020 auf das Niveau von 2017 gefallen. D.h. auf eine Krankenstandsquote kleiner als 18 %. Vergleicht man die Gesamtkrankenstandsquoten 2021 und 2022, so ergibt sich ein sprunghafter Anstieg von 7,88 % im Jahr 2022.

Dieser sprunghafte Anstieg ist in beiden Statusgruppen zu verzeichnen und fällt mit einer Steigerung von 9,2 Tagen pro Person bei den verbeamteten Personen sogar höher aus als im Tarifbereich (+ 7,53 Tage pro Person).

Betrachtet man das Geschlechterverhältnis so steigt die Gesamtkrankheitsquote bei den Frauen um 9,01 Tage pro Person, bei den Männern um 6,23 Tage pro Person.

Der Anstieg verteilt sich über alle Altersgruppen hinweg, ist aber besonders signifikant bei den Altersgruppen

- 35 – 39: (+10,37 Tage pro Person)
- 50-54: (+10,59 Tage pro Person)
- ≥ 60 : (+11,28 Tage pro Person)

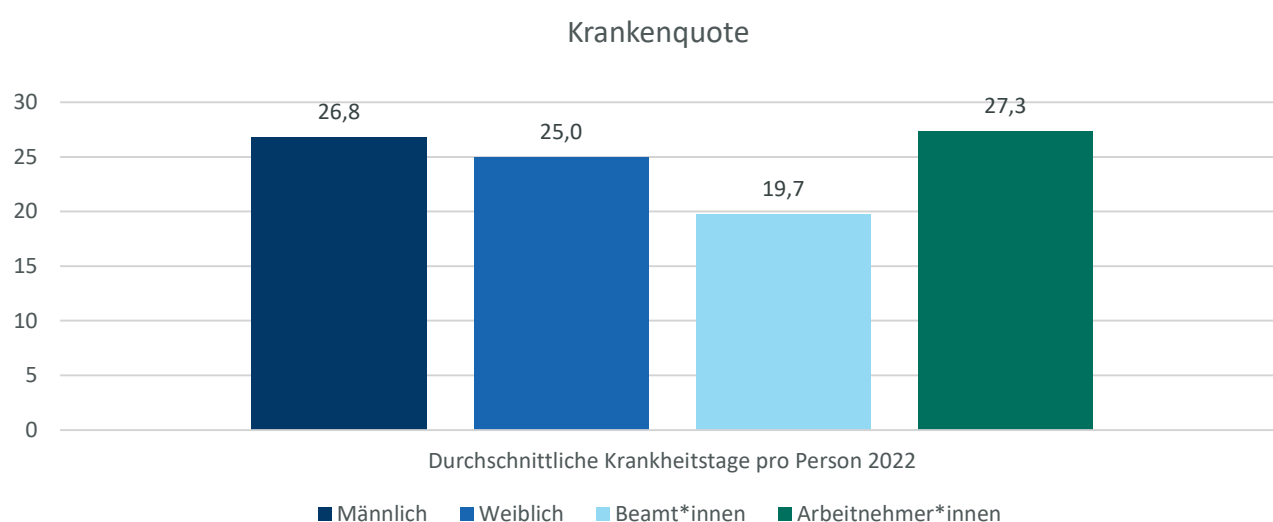
Der Anteil der kurzfristigen Erkrankungen (1-3 Kalendertage) geht um 3,85 % zu Lasten eines Anstiegs der mittelfristigen Erkrankungen (4-42 Kalendertage) zurück. Bei den mittelfristigen Erkrankungen zeigt sich ein prozentualer Anstieg von 5,35 % auf 62,62%.



Im Rahmen einer differenzierten Analyse der bereichsspezifischen Zahlen gilt es zu ergründen, was die Ursachen für den sprunghaften Anstieg sind.

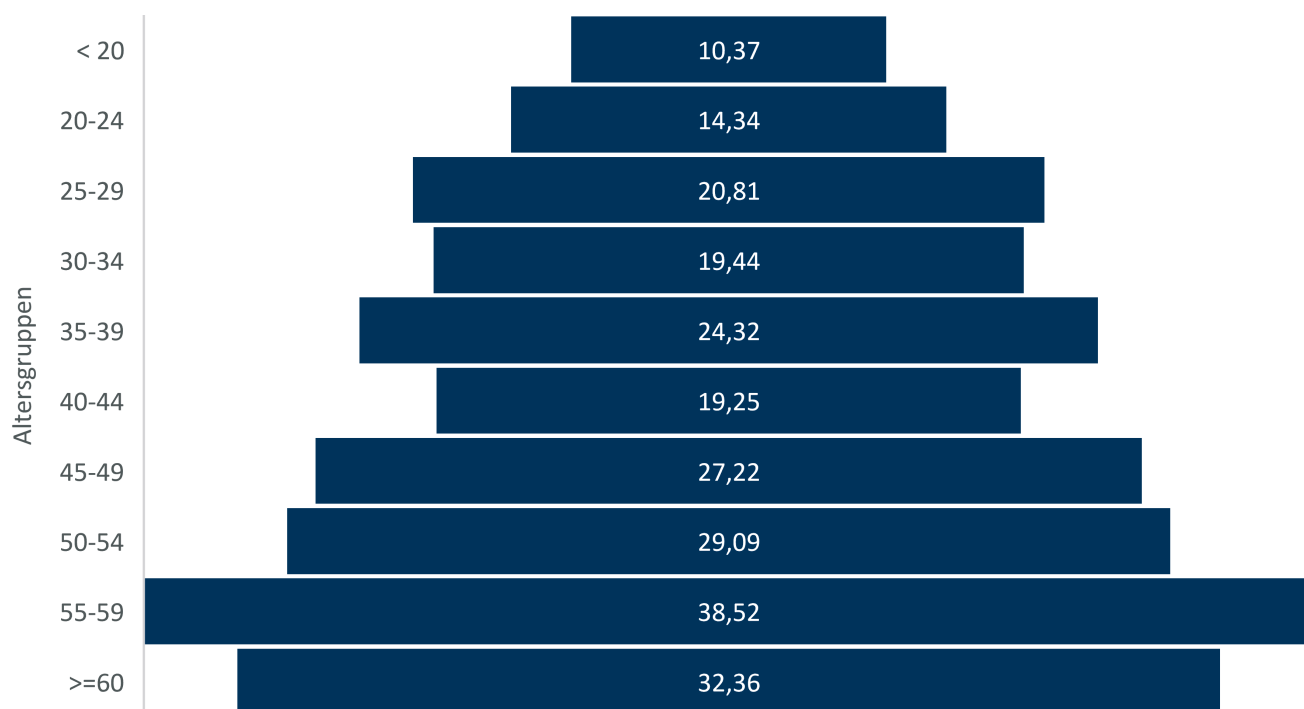
Einen nicht unwesentlichen Aspekt stellt vermutlich die Zunahme an infektionsbedingten Erkrankungen mit Ende der Corona-Schutzmaßnahmen dar, die bundesweit zu beobachten ist. Zu klären ist aber auch, inwieweit andere externe und interne Faktoren (Ukraine-Krise, Fachkräftemangel, nicht besetzte Planstellen, gestiegener Arbeitsdruck, etc.) den Anstieg der Fehlzeiten beeinflussen. Hier gilt es die weitere Entwicklung zu beobachten, zu evaluieren und soweit möglich geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

Krankenquote

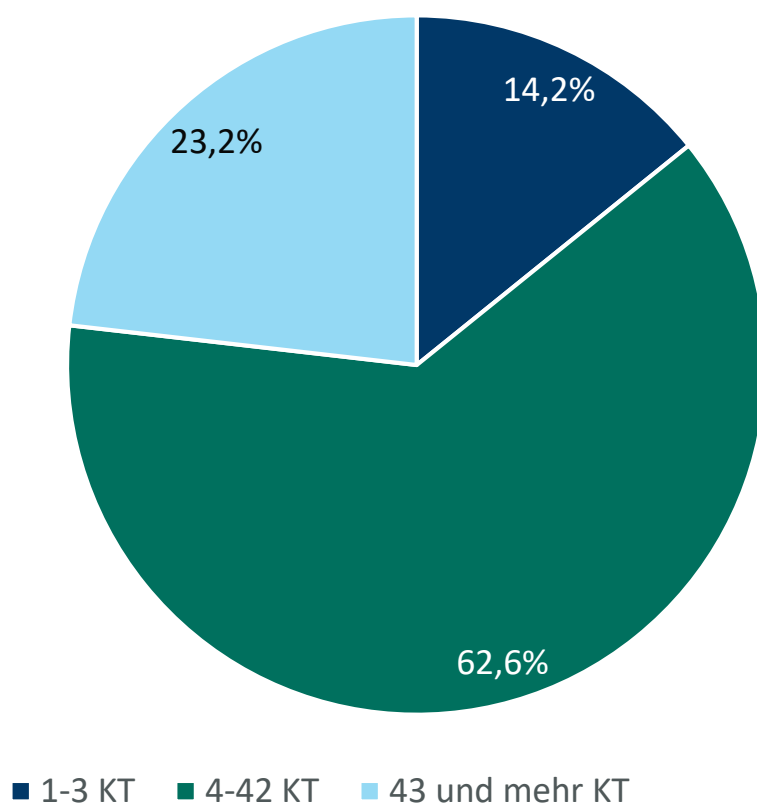




Durchschnittliche Krankheitstage pro Person



Gesamtkrankenstandsquote nach Kategorien

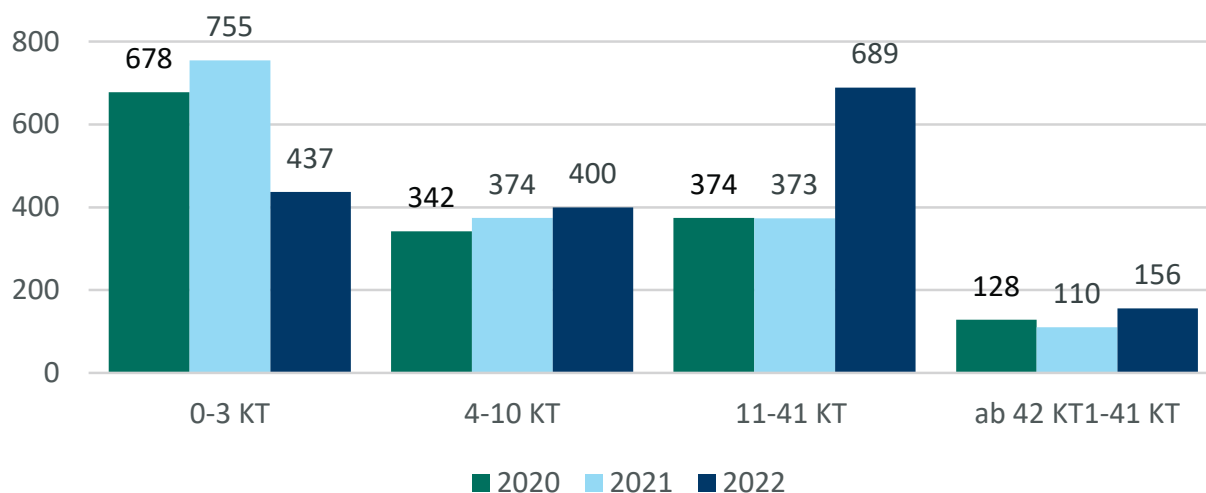




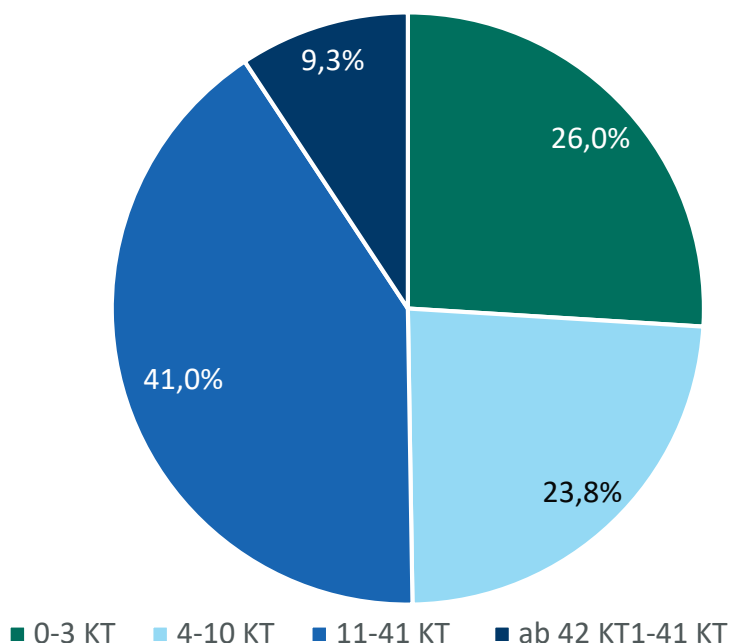
Verteilung der Arbeitsunfähigkeitstage/ Betroffenheitsquote

In den folgenden Tabellen wird die Entwicklung der Krankheitszeiten bezogen auf die verschiedenen Beschäftigungsbereiche differenziert nach der Dauer der Erkrankung betrachtet.

Verwaltung

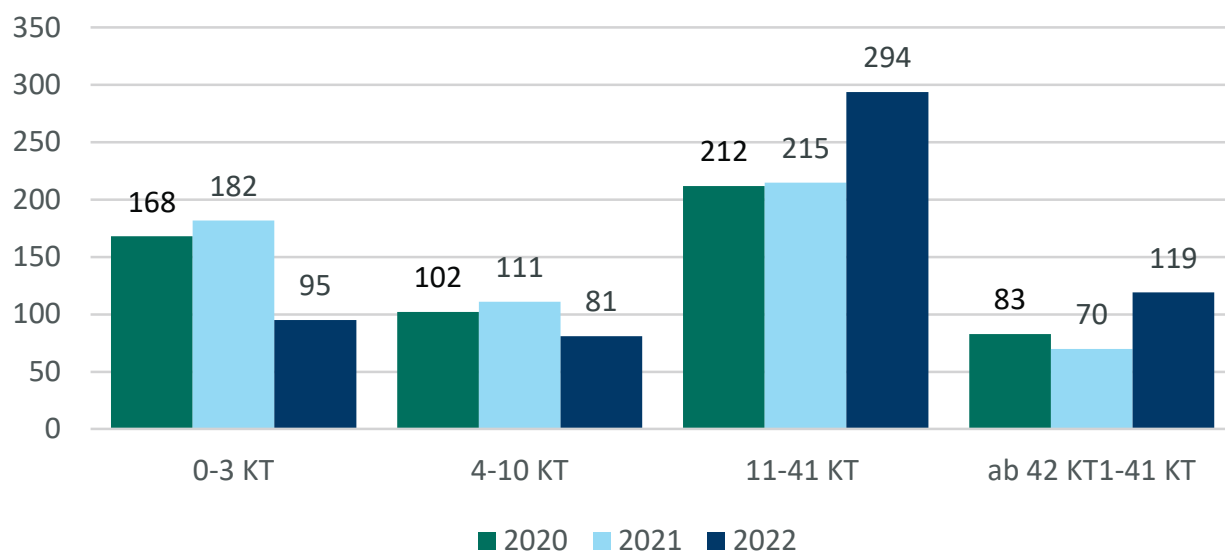


Verwaltung 2022

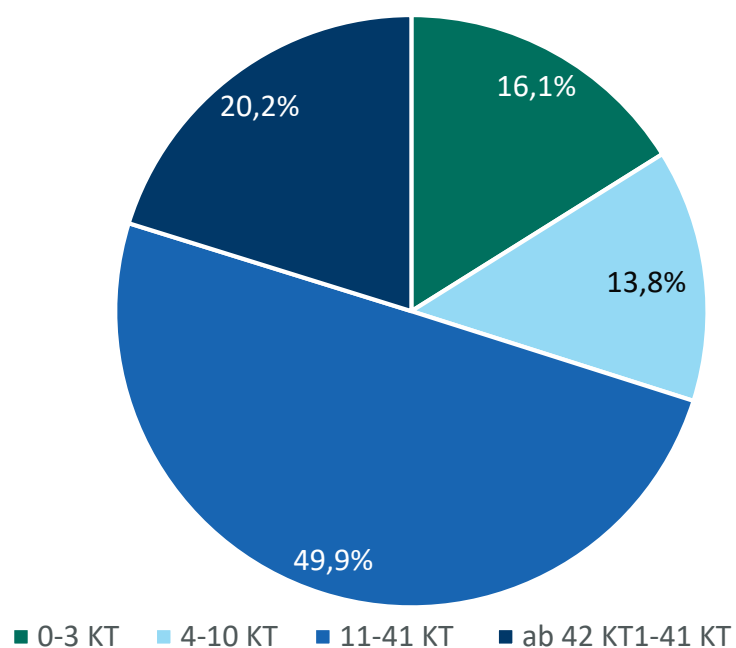




Sozial- und Erziehungsdienst

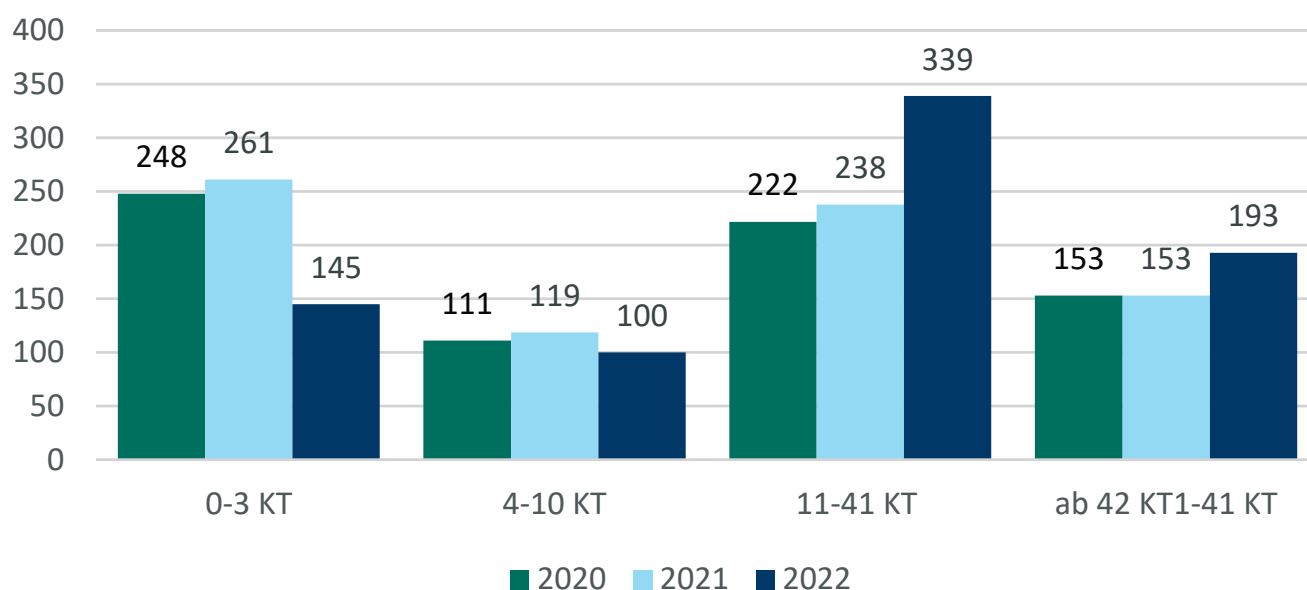


Sozial- und Erziehungsdienst 2022

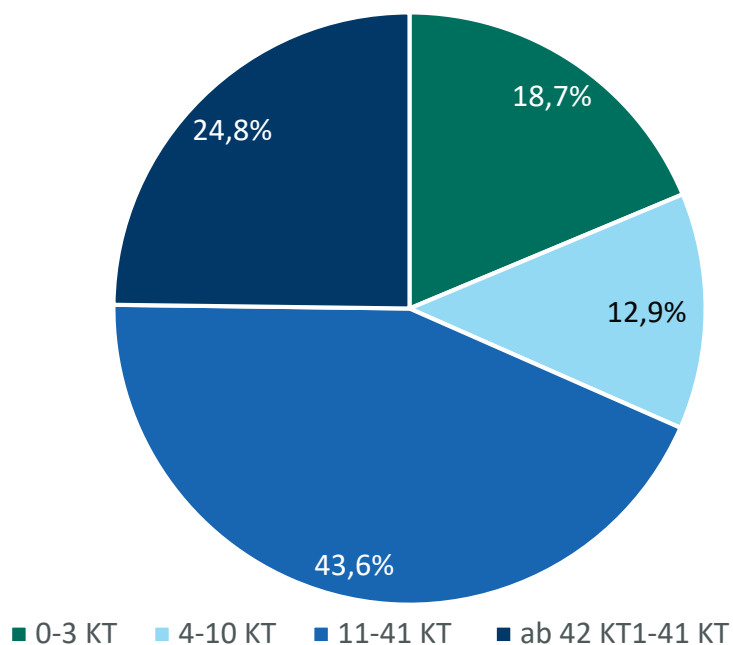




Gewerblich Technisch

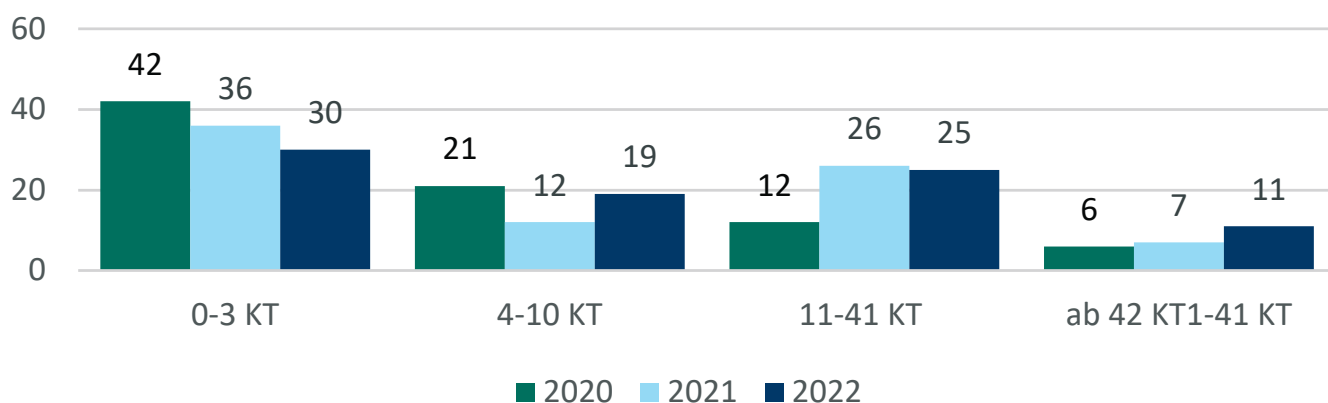


Gewerblich Technisch 2022

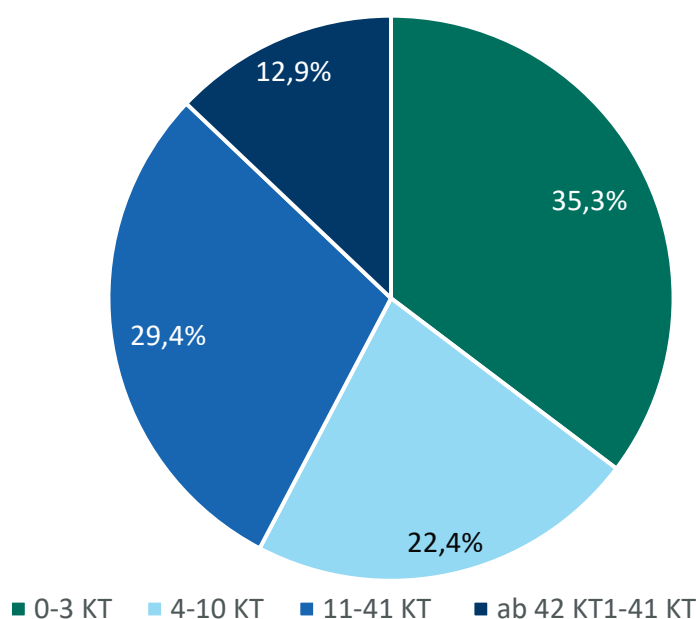




Feuerwehr



Feuerwehr 2022



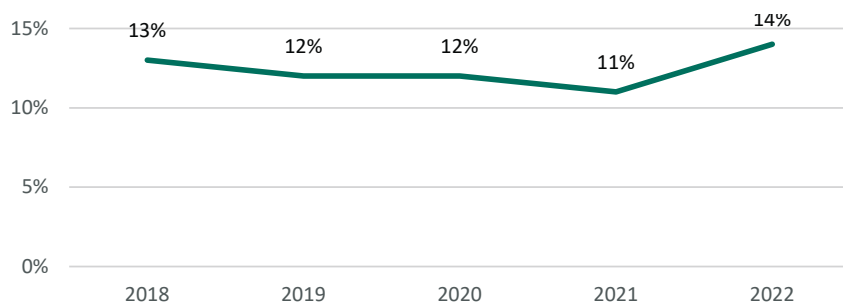
Auch die nach Einsatzbereichen ausdifferenzierten Darstellungen bestätigt den starken Anstieg der Betroffenheitsquote. Besonders hoch ist die Betroffenheitsquote im Bereich „Sozial- und Erziehungsdienst“ mit einem Anteil von 49,92 % an den Erkrankungen zwischen 11-41 Tagen; ein Aufgabenbereich, in dem Home-Office nicht möglich ist, da der direkte Kontakt zwischen Kindern/Jugendlichen und sozialpädagogischem Personal im Vordergrund steht. Dies birgt einerseits ein höheres Ansteckungsrisiko bei infektionsbedingten Krankheiten, eröffnet andererseits aber auch nicht die Möglichkeit bei nur leichten Symptomen im Home-Office zu arbeiten. Ausfallzeiten von Kolleg*innen erhöhen den Arbeitsdruck beim verbliebenen Personal, so dass hier ein weiterer Belastungsfaktor und letztendlich eine Spirale entstehen könnte.

Im Verwaltungsbereich gibt es zwar die Möglichkeit von Home-Office und dadurch in nicht publikumsintensiven Bereichen ein geringeres Ansteckungsrisiko - trotzdem zeigt eine sprunghafte Steigerung von 18,82 % bei den Erkrankungen von 11-41 Kalendertagen ein dringendes Analyseerfordernis zu den Ursachen, ebenso wie im gewerblich-technischen Bereich (+ 12,76%).



BEM-Quote

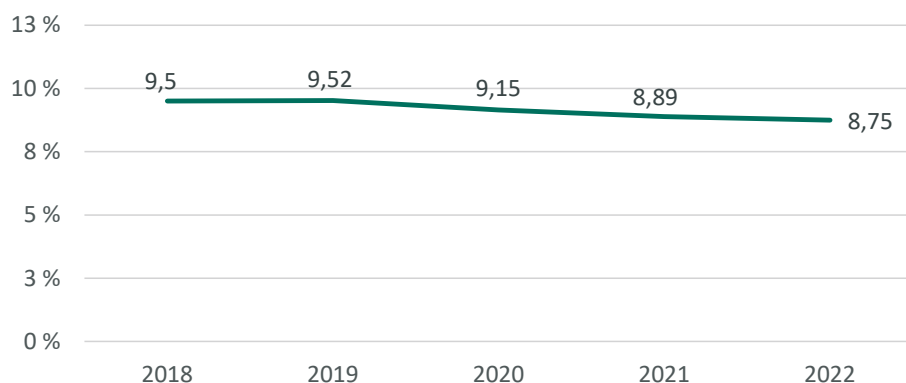
Die BEM-Quote bildet den Anteil an Mitarbeitenden ab, die einen Anspruch auf ein BEM-Gespräch gemäß § 167 SGB IX hatten.



4.4.2 Entwicklung der Schwerbehindertenquote

Um die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben zu fördern, verpflichtet das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) alle Arbeitgeber mit mehr als 20 Arbeitsplätzen dazu, mindestens fünf Prozent davon mit schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Arbeitnehmer*innen zu besetzen. Diese Regelung gilt auch für öffentliche Arbeitgeber. Trotz leicht sinkender Tendenz erfüllt die Stadt Erlangen diese Quote deutlich.

Entwicklung der Schwerbehindertenquote



4.4.3 Standardisierung der Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz

Die im Jahr 2021 durchgeführte Befragung der Dienststellen-, Schul- und Werkleitungen wurde in 2022 ausgewertet. In einer gemeinsamen Veranstaltung mit dem Oberbürgermeister wurden den Referats- und Dienststellenleitungen die Ergebnisse der psychischen Gefährdungsbeurteilung vorgestellt und vereinbart, die Themen zu bündeln und in Workshops unter Einbindung der Dienststellenleitungen zu bearbeiten. Nachdem ein drängendes Thema aller Dienststellen das Thema Fachkräftemangel ist, wurde in einem ersten Workshop zum Thema Arbeitgebermarketing gearbeitet.



4.4.4

Überarbeitung der Dienstvereinbarung über den Umgang mit suchtgefährdeten und -kranken Beschäftigten bei der Stadt Erlangen (DV Sucht)

Die bisherige Dienstvereinbarung über den Umgang mit suchtgefährdeten und -kranken Beschäftigten bei der Stadt Erlangen stammte aus dem Jahr 1999. Sie diente als Basis für die Überarbeitung durch die Betrieblichen Partner. Sowohl arbeits- und beamtenrechtliche Konkretisierungen als auch Rollen und Verantwortlichkeiten im Prozess wurden reflektiert und angepasst. Inhaltlich wurden neue Entwicklungen aufgenommen, so wurden zum Beispiel ergänzend zu den stofflich gebundenen Suchtmitteln auch Verhaltenssuchte integriert.

Ziel der Dienstvereinbarung ist die Stärkung der Suchtprävention und die Unterstützung von Betroffenen. Die Dienstvereinbarung soll zu einer offenen Umgangsweise mit dem Thema Sucht ermutigen, um frühzeitig Lösungswege zu erarbeiten und einen Rahmen für Verhaltensänderung zu geben.



4.4.5

Überprüfung bestehender Gesundheitsvorsorgemaßnahmen und deren Weiterentwicklung

Die Stadt Erlangen bietet ein kontinuierliches Grundportfolio an präventiven, sportlichen Gesundheitskursen und Betriebssportgemeinschaften an. Der Grundgedanke der betrieblichen Gesundheitsförderung bei der Stadt Erlangen besteht darin, die Beschäftigten für ihre individuelle Gesundheitsförderung zu sensibilisieren und passgenaue Angebote für die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen im betrieblichen Kontext zu generieren.

Die Gesundheitskurse Yoga, Fascial-Rückentraining, Wirbelsäulengymnastik, Pilates sowie ein Rückentrainingskurs für Beschäftigte im Stadtjugendamt wurden sehr gut angenommen. Waren zu Beginn des Jahres aufgrund der Corona-Pandemie nur Online-Kurse möglich, konnten ab der Jahresmitte auch wieder Präsenzkurse stattfinden.

Die Betriebssportgruppen Volleyball haben ihren regulären Spielbetrieb wieder aufgenommen. Über das Netzwerk Bewegte Unternehmen konnte den städtischen Mitarbeitenden während der Sommermonate eine Teilnahmemöglichkeit an Badminton und Beachvolleyball eröffnet werden.

Neben den laufenden Kursen wurden ergänzend weitere Gesundheitsaktionen organisiert. Hohen Zuspruch fanden die angebotenen Termine zur Untersuchung der Halsschlagader (Carotis-Screening) sowie die Rückenmessung mit der MediMouse.



Beim Fahrrad-Checkup nutzten zahlreiche Mitarbeitende die Möglichkeit, ihr Fahrrad kostenlos warten und in kleinem Umfang reparieren zu lassen.

Zudem wurden die Mitarbeitenden über verschiedene Veröffentlichungen im Intranet bzw. Mitteilungsblatt das Jahr über auf verschiedene gesundheitlich relevante Themen hingewiesen und dafür sensibilisiert (z.B. Anti-Stigma-Kampagne der Bezirkskliniken Mittelfranken zum Umgang mit psychischen Erkrankungen, Aktion „Bitte stör mich!“ gegen Depressionen und Burnout).

Darüber hinaus haben 20 städtische Beschäftigte in Kooperation mit der Universitätsklinik Erlangen an einer deutschlandweiten Studie teilgenommen. Der Arbeitstitel lautete „friaa“: frühe Interventionen am Arbeitsplatz. Ziel der Studie war die durch die Arbeit erzeugten Belastungen durch den frühen Einsatz von Interventionsangeboten zu reduzieren und hierdurch psychosomatischen Belastungsstörungen vorzubeugen.

4.4.6 Entwicklung eines ganzheitlichen Konzepts zum Umgang mit Veränderungen in der Arbeitsleistung von Beschäftigten

Wie bereits im letztjährigen Jahresbericht ausführlich dargestellt, erarbeitet das Personal- und Organisationsamt im Rahmen des Masterplans Personalmanagement unter Einbindung der innerbetrieblichen Netzwerkpartner*innen sowie weiterer externer Kooperationsstellen eine Konzeption zum Umgang mit leistungsveränderten Beschäftigten bei der Stadt Erlangen.

Nachdem die grundlegenden Inhalte und Meilensteine der Konzeption bereits im Kalenderjahr 2021 auf den Weg gebracht wurden, lag der Schwerpunkt im Kalenderjahr 2022 in der Etablierung eines sog. Präventionsteams. In enger Zusammenarbeit haben sich dabei einmal monatlich die betrieblichen Partner*innen (Schwerbehindertenvertretung, Sachbearbeiter*innen Betriebliches Eingliederungsmanagement, Sachbearbeiter*innen Leistungsveränderung, Betriebsärztlicher Dienst und Betriebliche Sozialberatung) vernetzt und klären komplexere Einzelfälle sowie konzeptionelle Besonderheiten der einzelnen Beschäftigtengruppen.

Zudem wurden in einem Workshop auf Ebene der Referats- und Dienststellenleitungen die Wünsche und Belange der Dienststellen abgefragt und weitere konstruktive Impulse erarbeitet.

Einen weiteren Schwerpunkt stellten im Kalenderjahr 2022 die Klärung der haushalts- und stellenplanrechtlichen Rahmenbedingungen dar.



4.4.7 Betriebsärztlicher Dienst

Betriebsärzte haben die Aufgabe, den Arbeitgeber zu beraten, z.B. bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung), Planung, Ausführung und Unterhaltung von Anlagen und Einrichtungen, Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsorganisation und Arbeitsumgebung. Zudem führen sie die arbeitsmedizinischen Vorsorge- und Eignungsuntersuchungen durch.

Der Betriebsärztliche Dienst bei der Stadt Erlangen wird von einem externen Dienstleister, dem Carl-Korth-Institut (CKI) übernommen.

Im Rahmen der Pandemiebekämpfung war der betriebsärztliche Dienst bei Absprachen zu Maßnahmen und Auflagen im betrieblichen Infektionsschutz stets involviert. Bis einschließlich Januar wurden sowohl Erstimpfungen gegen das Coronavirus wie auch nachfolgende Boosterimpfungen durch den betriebsärztlichen Dienst durchgeführt.

Zusätzlich zu den Pflichtaufgaben bietet der Betriebsärztliche Dienst jährlich eine Gripeschutzimpfung für Mitarbeitende an. In Kooperation mit den betrieblichen Partnern gestaltet er gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen bei der Stadt Erlangen mit, z.B. im Arbeitssicherheitsausschuss, in der Arbeitsgruppe Betriebliche Gesundheitsförderung oder im Präventionsteam (Kooperation von betrieblichen Partnern zur Integration von leistungsveränderten Mitarbeitenden)



4.5

Rahmenbedingungen für eine hohe Arbeitszufriedenheit schaffen, fördern und erhalten

Von hoher Arbeitszufriedenheit bei den Beschäftigten profitiert die Stadt Erlangen als Arbeitgeberin immens. Wichtige Erfolgsfaktoren für die Erreichung einer hohen Arbeitszufriedenheit sind unter anderem Arbeitsplatzstabilität, persönliche Entwicklungsmöglichkeiten sowie eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Auch die Möglichkeit, eigene Ideen und Vorschläge einbringen und damit Entwicklungen beim Arbeitgeber anstoßen zu können, trägt wesentlich zu einer hohen Arbeitszufriedenheit bei. Ganz wesentlich ist zudem die Wahrnehmung, von Seiten der Kolleg*innen und Vorgesetzten persönliche und fachliche Wertschätzung zu erfahren. Insbesondere als Basis für eine langfristige Personalbindung ist die Schaffung von positiven Rahmenbedingungen zur Förderung einer hohen Arbeitszufriedenheit unabdingbar.

4.5.1

Fahrradleasing

Wer viel Fahrrad fährt tut etwas für die Gesundheit, die Umwelt und den Geldbeutel, und spart oftmals auch noch viel Zeit im dichten Straßenverkehr. Als fahrradfreundliche Arbeitgeberin bietet die Stadt Erlangen ihren Beschäftigten deshalb seit Oktober 2022 die Möglichkeit der Entgeltumwandlung zum Fahrradleasing. Ende 2022 hatten bereits 38 Personen einen entsprechenden Vertrag unterzeichnet und ein Fahrrad, in der Regel ein eBike, bei einem teilnehmenden Fahrradfachgeschäft vor Ort oder online ausgesucht. Informationen dazu finden Interessierte im städtischen Intranet. Für die Beamt*innen schafft der Gesetzgeber ab 2023 ein vergleichbares Angebot.

4.5.2

Personalbefragung 2022

Ende 2022 war es wieder soweit: in einer breit angelegten Umfrage hat das Sachgebiet Statistik des Bürgermeister- und Presseamtes in Zusammenarbeit mit dem Personal- und Organisationsamt alle Mitarbeitenden nach der Zufriedenheit mit ihrer Arbeit und der Arbeitgeberin Stadt Erlangen gefragt.

Seit der letzten Befragung 2019 stand auch die Stadtverwaltung Erlangen unter dem starken Einfluss der Corona-Pandemie und des Kriegs in der Ukraine. Die Arbeitswelt hat sich in diesen Krisenjahren stark verändert, auch mit positiven Aspekten wie z. B. der nachhaltigen Flexibilisierung der Arbeitszeit durch Homeoffice.

Das vollständige Umfrageergebnis finden Interessierte im Bericht des Sachgebiets Statistik.



Ressourceneffizienz

50





Ressourceneffizienz



Digitalisierung von Prozessen des Personalmanagements

Das Personal- und Organisationsamt ist ein zentraler Dienstleister für die Mitarbeitenden sowie für die Dienststellen und Betriebe der Stadt Erlangen in allen Fragen des Personalmanagements und der Verwaltungsorganisation. Ein zeitgemäßer Service für die Mitarbeitenden, ein anforderungsge-rechter Personaleinsatz und eine effiziente und nachhaltige Nutzung von Ressourcen gehören zu den Leitmotiven der Arbeit im Personal- und Organisationsamt. Wesentliche strategische Ziele sind dabei die Digitalisierung der Prozesse des Personalmanagements, die Ausrichtung der Arbeit an den personellen und organisatorischen Bedarfen, ein nachhaltiges Wissensmanagement und die Verbesserung der ämterübergreifenden Zusammenarbeit.



Digitalisierung des Beihilfeverfahrens

Das interkommunale BeihilfeCenter Erlangen berechnet für die Gründungsstädte Nürnberg und Erlangen sowie für fünf Gebietskörperschaften und zahlreiche Kommunalunternehmen Beihilfen in Krankheits-, Geburts-, Pflege- und sonstigen Fällen nach den bayerischen Beihilfevorschriften. Im Jahr 2022 wurden insgesamt 42.588 Beihilfeanträge bearbeitet. Damit betreibt die Stadt Erlangen nach dem Freistaat Bayern und der Landeshauptstadt München die drittgrößte Einrichtung dieser Art in Bayern.

Die vollständige Digitalisierung des Beihilfeverfahrens genießt innerhalb der Prozesse des Personalmanagements einen sehr hohen Stellenwert und wird mit hoher Priorität vorangetrieben. 2021 wurde zunächst das Antragsverfahren durch Einführung eines elektronischen Inputmanagements und einer Beihilfe-Service-App digitalisiert. Nach der erfolgreichen Erprobungsphase in Erlangen und Nürnberg wurden beide Komponenten 2022 auch auf die anderen Gebietskörperschaften ausgerollt. Gleichzeitig wurde die Entwicklung des nächsten Projektschritts beim Softwarehersteller beauftragt: die digitale Zustellung der Beihilfebescheide mittels Beihilfe-Service-App. Dieser sog. digitale Rückweg soll Mitte 2023 zur Verfügung stehen.



Die dann vollständige Digitalisierung des Beihilfeprozesses bedeutet nicht nur einen deutlichen Performancegewinn für das BeihilfeCenter und damit auch für die Beihilfeberechtigten, sondern leistet auch einen erheblichen Beitrag zum Umweltschutz, weil sich das Druck- und Versandaufkommen stark reduziert.



Eigenständige IT-Plattform für das Personalmanagement

Seit Mitte 2022 betreibt die Stadt Erlangen ihr Personalmanagement- und Abrechnungssystem LOGA auf einer eigenständigen IT-Plattform (sog. Private Cloud) der Personal Informatik AG (P&I AG) in Wiesbaden. Die als Loga-All-In bezeichnete Appliance-Lösung ist ein kombiniertes System aus neuer moderner Hard- und Software. Daten werden über eine geschützte Internetverbindung verschlüsselt ausgetauscht. Die P&I AG ist vom Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik zertifiziert.

Neben vielen sofort verfügbaren funktionalen Verbesserungen (z. B. neuen Unterstützungsprozessen bei der Personalabrechnung) sind im neuen Lizenzierungsmodell für Loga-All-In auch künftige Weiterentwicklungen enthalten.

Mit der Inbetriebnahme der neuen Plattform können sukzessive digitale Workflows für die Beschäftigten und Dienststellen modernisiert werden, z. B. Urlaubs- und Dienstreiseantrag sowie Seminaranmeldung. Außerdem sollen 2023 zusätzliche Funktionalitäten für die Dienststellen bereitgestellt (z. B. Stellenplan) und ein voll integriertes Online-Bewerbungsverfahren implementiert werden.



Nachhaltige Verankerung des Wissensmanagements – Einführung des digitalen Assistenten zur Eigenerfassung von Erfahrungswissen

Betrachtet man die Kennzahlen zur Altersstruktur der Mitarbeitenden der Stadt Erlangen, so zeigt sich hier deutlich, dass die Gruppe der Personen, die älter als 55 Jahre sind, mit einer Gesamtanzahl von 800 sehr stark vertreten ist. Dies hat zur Folge, dass in den kommenden Jahren eine hohe Zahl von langjährigen Wissensträger*innen durch Eintritt in den Ruhestand ausscheiden wird. Vor diesem Hintergrund und der Tatsache, dass der Personalwechsel insgesamt zugenommen hat, wächst die Bedeutung eines nachhaltigen Wissensmanagements. Die Sensibilisierung von Führungskräften für ein systematisches und strukturiertes Wissensmanagement wurde daher im Jahr 2022 weiterverfolgt und mit der Einführung des Digitalen Assistenten ein zusätzliches Unterstützungsangebot zur Bewahrung des Wissens durch Eigenerfassung geschaffen.

Neben der Möglichkeit professionell begleitete Wissensbewahrungsprozesse oder eine Eigenerfassung mithilfe des entsprechenden Leitfadens durchzuführen, kann nun auch der Digitale Assistent genutzt werden, um das eigene Wissen strukturiert niederzuschreiben und zu sichern.

Der Digitale Assistent wurde in Zusammenarbeit mit der Hochschule Ansbach und den IZ-Städten entwickelt. Hierbei handelt es sich um eine intelligent vernetzte PowerPoint-Präsentation mit Checklisten sowie mehreren eingebetteten Einführungs- und Erklärvideos, welche durch den Prozess der Wissenssicherung führen und eine Anleitung bzw. Hilfestellung zu dessen Strukturierung, Priorisierung und Dokumentation bieten. Mit Hilfe dieser Assistenzfolien wird es Wissensträger*innen erleichtert, ihr Erfahrungswissen eigenständig und intuitiv zunächst zu erheben und anschließend niederzuschreiben.

Der Digitale Assistent wurde in die Digitale Lernplattform (LMS) integriert und kann dort von allen Mitarbeitenden der Stadt Erlangen eingesehen und genutzt werden.



5.3 Prodimä

Mit Rahmenprojektauftrag vom 03.12.2021 wurden das Personal- und Organisationsamt und das Amt für Digitalisierung und Informationstechnik damit beauftragt, die wichtigsten Kernprozesse sowie insbesondere ämterübergreifende interne Stützprozesse (darunter sind Prozesse zu verstehen, die den Kernprozess unterstützen, aber selbst keinen direkten Bürger*innennutzen erzeugen, z.B. elektronisches Bezahlungssystem) der gesamten Stadtverwaltung bis 31. Dezember 2026 durch ein Team aus Mitarbeiter*innen beider Ämter zu analysieren. Nach außen hin sollen Angebote für Bürger*innen und Unternehmen insbesondere auch im Rahmen des OZGs digitalisiert und im Idealfall vereinfacht und verbessert werden. Freigewordene personelle Ressourcen dienen den Dienststellen zur Deckung zukünftigen Personalbedarfs und zur Erfüllung zurückgestellter Aufgaben.

Die Priorisierung der Teilprojekte in den Dienststellen erfolgt vorrangig nach Wirkungsgrad, Fallzahlen, Digitalisierungspotential und Volumen des möglichen Ressourcengewinns auf Basis der Ergebnisse aus einer stadtinternen Umfrage.



Sonderbericht Corona

60





Sonderbericht Corona

Corona-Stab des Personal- und Organisationsamtes

Das Personal- und Organisationsamt hatte bereits zu Beginn der Pandemie im März 2020 einen Corona-Stab zur Klärung aller arbeits- und dienstrechtlichen Rahmenbedingungen und der damit verbundenen Fragestellungen der Dienststellen und der Beschäftigten aus den eigenen Reihen eingerichtet, welcher aufgrund der hohen Nachfrage auch im Kalenderjahr 2022 mit bis zu vier Sachbearbeiter*innen besetzt war; die eigens eingerichtete Hotline stand dabei in der Zeit von montags bis donnerstags von 08:00 Uhr bis mindestens 15:30 Uhr sowie freitags von 08:00 Uhr bis mindestens 12:00 Uhr für alle Fragestellungen in Zusammenhang mit der pandemischen Situation zur Verfügung.

Auch im Kalenderjahr 2022 wurden in einem strategischen Rahmen die oftmals sehr spontanen und zeitkritisch medial verbreiteten Maßnahmen der Bundes- und Landespolitik analysiert, die Intentionen sowie die rechtlichen Rahmenbedingungen der Bundesregierung und der Staatsregierung herausgearbeitet und anhand der Besonderheiten der Stadt Erlangen für die Stadtverwaltung adaptiert. Die gebildeten Schnittstellen und Prozesse zu den innerbetrieblichen Netzwerkpartner*innen und zu den externen Beteiligten, wie insbesondere zu den Krankenkassen und der Regierung von Mittelfranken sowie zu den Dienststellen und Beschäftigten wurden weiterhin optimiert. Dabei stand stets die Abbildung der entsprechenden Prozesse in einem digitalen Format im Vordergrund.

Alle wesentlichen Informationsbedarfe sowie eine Übersicht der innerstädtischen Regelungen und Handlungsempfehlungen wurden in den FAQs zum Arbeits- und Dienstrecht im Mitarbeiterportal zusammengefasst und laufend aktualisiert.

Schwerpunktmäßig wurde zusammen mit den Dienststellen und den Mitarbeitenden das weitere Vorgehen bei einer bestätigten Infektion und bei einem positiven Testergebnis einzelfallbezogen abgestimmt. Zudem konnten alle Anträge von Kolleg*innen als Eltern zur Sicherstellung der Kinderbetreuung mit einem konstruktiven Ergebnis abgeschlossen werden.

