



Ausschuss für Haushalt und Finanzen

Zwischenstand

Strategische Maßnahme Nr. 11 des Haushaltssicherungskonzept 2017: „Strategische Personalmaßnahmen“



Zielsetzung der strategischen Personalmaßnahmen

Zielsetzung HSK-Maßnahme

- Senkung des Personalkosten durch effizientere Arbeitsweisen
- Dabei Verhinderung von Mehrbelastung einzelner Mitarbeiter (keine „Arbeitsverdichtung“)

De facto Wirkung

- Praktisch geht es um die Begrenzung notwendigen Stellenaufwuchses, da viele Bereiche objektiv Stellenmehrbedarf aufweisen:
 - Neue übertragene Aufgaben (u.a. GA, UHVorschG)
 - Arbeitsaufwendigerer rechtlicher Rahmen
 - Gestiegene Fallzahlen (u.a. Kita, Grundsicherung)
 - Übermäßige Personalkürzung i.d. Vergangenheit in einzelnen Bereichen



Abrechnungsproblematik & Präsentationsfokus

Abrechnungs- problematik

- Effekte lassen sich teilweise nicht objektiv genau nachweisen, da es sich z.T. um Opportunitätskosten handelt, d.h. um Verhinderung von ansonsten entstandenen Mehrkosten sowie auch andere Effekte die Personalkosten beeinflussen

Präsentations- fokus

- Nachfolgend aufgezeigt werden nur zentral durchgeführt strategische Personalmaßnahmen
- Ein Großteil der strategischen Personalmaßnahmen wird dezentral in den einzelnen Bereichen selbständig angestoßen und umgesetzt – aber nicht zentral erfasst



Übersicht Einzelmaßnahmen (1/3)

Benchmarking (S11/1)

- Sehr detaillierte Erfassung aller Aufgaben der Stadtverwaltung inkl. Gesetzesgrundlage & VZEs als Basis für Benchmarking erfolgt
- In Einzelprojekten (u.a. Bibliothek, Jahresabschluss) Berücksichtigung interkommunaler Benchmarks
- Große Benchmarkingprojekte in 2017 nicht geplant, da zuständiger Org-Bereich mit bis zu 1.000 Stellenbewertungen aufgrund neues Tarifmantels & Langzeiterkrankung in 2017 an Kapazitätsgrenze ist

Verbes. Kranken- stand (S11/2)

- Sehr viele Einzelmaßnahmen in 16/17 (s. Zusatzfolie)
- Krankenstand 2016 leicht gestiegen
- Aber: Üblicherweise Zeitverzug von 2-3 Jahren bis Maßnahmen statistisch wirken

Detailbetrachtung: Einzelmaßnahmen Verbesserung Krankenstand

- Schulung „Gesunde Führung“ (2016: 36 Teilnehmer; 2017 bisher 29 TN)
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (2016: 94 Fälle)
- Gesundheitstag (2016: 30 Angebote, 425 TN; 2016: 43 Angebote, 492 TN)
- Bildung neue Betriebssportgruppe Volleyball in 2016 (zusätzlich zu schon bestehenden Gruppen Drachenboot und Fußball)
- Wiederaufnahme Beratung zur Dienstvereinbarung Suchtprävention
- Psychosoziale Einzelfallberatungen
- Beratung von Führungskräften zur gesundheitsrelevanten Themen
- Durchführung einer strukturierten Mitarbeiterbefragung zur Analyse der gesundheitsfördernden und –schädigenden Rahmenbedingungen in der Stadtverwaltung im 1. Halbjahr 2017 – Detailanalyse der Ergebnisse & Maßnahmenentwicklung und –umsetzung folgen
- Vorzeitige Pensionierung von 7 Beamten und Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit 5 Tarifbeschäftigten aus gesundheitlichen Gründen seit 2016



Übersicht Einzelmaßnahmen (2/3)

Prozessoptim. (S11/3)

- Prozessmanagerin seit 10/2016
- Derzeit: u.a. Verbesserung Prozesse bei Jahresabschluss und Ordnungswidrigkeitsverfahren
- Zukünftig: u.a. Abrechnung KITAS
- Auch diverse Optimierungen ohne Prozessmanagerin, u.a. Vereinfachung Unterschriftenregelung (BOB, GBI), Medienselbstverbuchung per Automaten in der Bibliothek



Übersicht Einzelmaßnahmen (3/3)

Digitalisierung (S11/4)

- Diverse Einzelprojekte umgesetzt oder in Arbeit, u.a. Online-Terminvereinbarung, Ausschreibung neue Finanzsoftware, Einführung elektronisches Sitzungsmanagement, neue Kita-Abrechnungssoftware
- Ab 1. Juli 2017 IT-Strategie in der Stadtverwaltung, u.a. für Digitalisierung innerhalb des Rathauses (nach einjähriger Suche mit insg. 3 Ausschreibungen)

Kleinteiliges (S11/5)

- AG Betriebskultur in 2016/17 mit Vorschlägen zur Verbesserung des Betriebskultur; Umsetzung 2. HJ 17
- Einführung neues betriebliches Vorschlagswesen im Sommer 2017