

<b>Bericht</b>	Geschäftsbereich	Zentrale Dienstleistungen
	Ressort / Stadtbetrieb	Ressort 404 - Haupt- und Personalamt
	Bearbeiter/in	Almuth Salentijn
	Telefon (0202)	563 - 67 64
	Fax (0202)	563 - 80 10
	E-Mail	Almuth.Salentijn@stadt.wuppertal.de
	Datum:	28.01.2019
	<b>Drucks.-Nr.:</b>	<b>VO/0100/19</b> öffentlich
Sitzung am	Gremium	Beschlussqualität
<b>19.02.2019</b>	<b>Ausschuss für Finanzen, Beteiligungssteuerung und Betriebsausschuss WAW</b>	<b>Entgegennahme o. B.</b>
<b>Umsetzung des Konzeptes für Personal- und Organisationsentwicklung</b>		

### Grund der Vorlage

Antrag der SPD-Fraktion vom 30.10.2018 (VO/0914/18).

### Beschlussvorschlag

Der Bericht der Verwaltung wird ohne Beschluss entgegen genommen.

### Einverständnisse

Entfällt

### Unterschrift

Dr. Slawig

## **Begründung**

Die Verwaltung legt mit der Drucksache VO/0099/19 zur gleichen Sitzungsfolge den ersten Jahresbericht vor (vgl. Jahresbericht 2018 Personal- und Organisationsentwicklung), der über die Umsetzung des umfassenden Konzeptes für Personal- und Organisationsentwicklung aus dem Jahr 2017 berichtet.

Dieser Bericht beantwortet die meisten Fragen aus dem gestellten Antrag. Er enthält eine detaillierte Fluktuationsanalyse und einen Maßnahmenanteil.

Chronologisch soll auf die Fragen wie folgt eingegangen werden:

### **1. Eine detaillierte Fluktuationsanalyse**

Die detaillierte Fluktuationsanalyse ist Bestandteil des Jahresberichtes 2018 (vgl. Seiten 7 bis 16).

### **2. Angaben, in welchen Leistungseinheiten in welchem Umfang Stellen reduziert oder eingerichtet und infolgedessen Aufgaben reduziert oder verdichtet wurden?**

Die Aufgabenkritik liegt in dezentraler Verantwortung, wobei sich die Steuerung durch das Instrument der Zielvereinbarung bewährt hat, die zwischen den Leistungseinheiten und dem Stadtkämmerer abgeschlossen werden.

Der gesamtstädtische VK-Zielwert (VK = Vollzeitkräfte) beträgt:

- zum 31.12.2018 3.694 VK,
- zum 31.12.2021 3.792 VK.

Die Steigerung des Zielwertes resultiert vornehmlich aus Erhöhungen, welche entweder refinanziert sind oder für neue gesetzliche Aufgaben eingesetzt werden müssen. Vornehmlich entstehen diese Mehrbedarfe in den Ressorts und Stadtbetrieben

- 202 „Tageseinrichtungen für Kinder“ im Rahmen des Kita-Ausbaus,
- 304 „Feuerwehr“ einschließlich Rettungsdienst,
- 204 „Zuwanderung und Integration“ und
- 208 „Kinder, Jugend und Familie“ im Rahmen der Flüchtlingsbetreuung
- sowie in verschiedenen Leistungseinheiten aufgrund von refinanzierten Projekten und refinanzierten Aufgabenwahrnehmungen für Dritte.

Die zu realisierende verwaltungsweite Einsparvorgabe auf der Grundlage des Haushaltssanierungsplans betrug in den Jahren 2015-2017 insgesamt 107 VK. Der VK-Abbau wurde planmäßig durchgeführt.

Im Haushaltsjahr 2018 war eine weitere Einsparung gemäß Haushaltssanierungsplan für die Jahre 2018-2021 im Umfang von 30 Vollzeitstellen darzustellen und umzusetzen.

Dabei wurde die VK-Einsparvorgabe nur bis auf Geschäftsbereichsebene vorgegeben. Maßgeblich für die Verteilung waren die Vollzeitstellen in den Geschäftsbereichen. Die Geschäftsbereiche konnten die VK-Einsparvorgabe durch eigene Priorisierung innerhalb ihrer Leistungseinheiten verteilen.

Durch die Prozessaufnahme und die erstmalige Aufstellung einer Prozesslandkarte im Zusammenhang mit der Digitalisierung ergeben sich neue Chancen, mit einem ganzheitlichen Ansatz verwaltungsübergreifend Prozesse zu gestalten.

Die durch die Geschäftsbereiche konkretisierte Verteilung führte zu folgenden Einsparvorgaben je Leistungseinheit:

GB0	GB1	GB 2.1	GB 2.2	GB 4
000 -0,42 VK	100 -0,09 VK	200.1 0,00 VK	200.2 0,00 VK	400 -0,76 VK
000.4 -0,07 VK	101 -1,00 VK	201 -1,76 VK	003 -0,56 VK	401 0,00 VK
001 -0,04 VK	102 -2,00 VK	202 -0,63 VK	209 -1,00 VK	402 -1,00 VK
002 -0,26 VK	103 -1,00 VK	204 -2,44 VK	212 -1,00 VK	403 -3,00 VK
004 -0,24 VK	104 -2,00 VK	206 0,00 VK	213 0,00 VK	404 -1,00 VK
	105 -1,30 VK	208 -2,72 VK	214 -1,00 VK	405 -0,61 VK
	106 -1,00 VK	305 -0,59 VK	215 0,00 VK	
			216 0,00 VK	
			302 -1,95 VK	
			304 -0,50 VK	
-1,03 VK	-8,39 VK	-8,14 VK	-6,01 VK	-6,37 VK

### 3. Überblick der aktuellen Vakanzen und seit wann diese in welchen Leistungseinheiten besehen

Als Anlage zu dieser Drucksache beigelegt ist eine Übersicht über die freien Stellen der einzelnen Leistungseinheiten bezogen auf den Zielwert 2018 mit Stand 12/2018. Eine solche Auflistung ist immer eine „Momentaufnahme“ mit begrenztem Aussagewert, weil die zum jeweiligen Stichtag unbesetzten Stellen erfasst werden ohne dass Aussagen zu den Ursachen sowie der Dauer gemacht werden.

Einbezogen sind neben freien, aktuell nicht besetzten Stellen:

- Beurlaubungen,
- Arbeitszeitreduzierungen,
- Stellennachbesetzungen in Teilzeit.

Da es sich hier um eine Stichtagsbetrachtung handelt, sind bereits geplante/beabsichtigte Nachbesetzungen von Stellen, sowie Arbeitszeitaufstockungen (zur Kompensation von Reduzierungen) nicht erfasst. Diese werden die dargestellten freien Stellen entsprechend reduzieren.

#### **4. Ausbildung der Marke „Wuppertalent“ zur Bewerbung von Ausbildungsplätzen**

Ein Schwerpunkt der Fortentwicklung des Personalentwicklungskonzeptes lag im vergangenen Jahr auf der Steigerung der Attraktivität der Stadtverwaltung Wuppertal als Arbeitgeberin auch unter Einbeziehung der Marke „wuppertalent“ (vgl. Seiten 21 bis 23). Ganz aktuell fertiggestellt wurde der neue „Image-Film“, der nicht nur auf der Homepage, sondern auch bei Veranstaltungen für die Stadtverwaltung Wuppertal zur Marketingzwecken eingesetzt werden soll.

#### **5. Entwicklung der Kommunalen Fortbildung**

Die Kommunale Fortbildung hat die Führungskräfteentwicklung fortgeschrieben und zudem die Themen im Zusammenhang mit der Digitalisierung aufgegriffen (vgl. Seiten 27 bis 28 des Jahresberichtes und das gesonderte Fortbildungsprogramm).

#### **6. Führungskräftequalifizierung**

Lesen Sie zur Fortschreibung der Führungskräfteentwicklung die Seiten 27 und 28 des Jahresberichtes, aber auch das eigenständige Konzept für Frauen in Führung („Potenziale von Frauen als Chance im demografischen Wandel“)

#### **7. Entwicklung und Ausbau des betrieblichen Vorschlagswesens**

Das betriebliche Vorschlagswesen ist noch nicht weiter entwickelt worden.

#### **8. Weiterentwicklung des Wissenstransfers**

Zum Thema Wissenstransfer sind Ausführungen auf Seite 31 des Jahresberichtes zu finden.

#### **9. Anreizausbau des beruflichen Wiedereinstiegs**

Der Leitfaden für werdende Mütter und Väter, sowie die neue Dienstanweisung Stellenwiederbesetzung haben dieses Thema vorangebracht.

#### **10. Interkulturelle Öffnung des Verwaltungsdienstes**

Im Hinblick auf die interkulturelle Öffnung ergibt sich im Vergleich zum Konzept aus dem Jahr 2017 noch kein neuer Stand.

## **11. Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements und Entwicklung des Krankennstands in den Leistungseinheiten**

Zu diesem Thema ist auf die Seite 37 des Jahresberichts und auch auf den jährlich erscheinenden Gesundheitsbericht zu verweisen.

**Demografie-Check:** entfällt

**Anlage:**

Übersicht über freie Stellen zum Stichtag 31.12.2018