

Etat 2017

Etat 2017

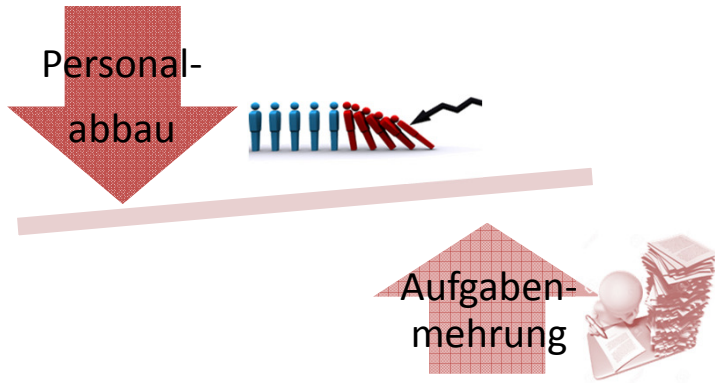


- Einleitung
- Stellenplan
- Personalwirtschaftskonzept
- Personalkosten
- Personalentwicklungskonzept

STADT SCHWELM HA27102016_Top_9_4_Präsentation Stadtverwaltung Schwelm – FB 1 1

Einleitung


Etat 2017



Personalabbau


Aufgabenmehrung

Ohne Gegensteuerung besteht die Gefahr, dass in einigen Bereichen der Verwaltung die Zimmer nicht mehr besetzt sind und Aufgaben damit nicht mehr erledigt werden können.



STADT SCHWELM HA27102016_Top_9_4_Präsentation Stadtverwaltung Schwelm – FB 1 2

Einleitung Etat 2017





- Unser Personal ist Mittel,
- aber auch Mittelpunkt

kein reiner Kostenfaktor

Wissenssicherung

- Fachkräftesicherung hat höchste Priorität






- Alterung und Nachbesetzung gilt es in der Breite der Verwaltung zu meistern

Demografischer Wandel


STADT SCHWELM HA27102016_Top_9_4_Präsentation Stadtverwaltung Schwelm – FB 1 3

Einleitung Etat 2017


Die Personalkosten sind eine wesentliche Haushaltsposition. Planbar werden sie durch den Stellenplan und das Personalwirtschaftskonzept in Verbindung mit dem Personalentwicklungskonzept



Stellenplan




Personalwirtschaftskonzept



Personalentwicklungskonzept

Doch können sie auch weiter diesen hohen Beitrag zur Konsolidierung wie in der Vergangenheit leisten?

Antwort:
Bedingt!



Das Personalwirtschaftskonzept in Verbindung mit dem Personalentwicklungskonzept wird auf der einen Seite zeigen, dass die Grenzen des Stellenabbaus erreicht sind, aber auf der anderen Seite auch weitere Möglichkeiten der Optimierung aufzeigen

STADT SCHWELM HA27102016_Top_9_4_Präsentation Stadtverwaltung Schwelm – FB 1 4




Einleitung **Etat 2017**

Viele konsequente Maßnahmen der Vergangenheit haben uns gut aufstellen lassen,

Aber die Grenzen des Machbaren sind aktuell erreicht.

Weitere Reduzierungen führen zu Überlastungen, Erkrankungen, Unmut und Weggängen.

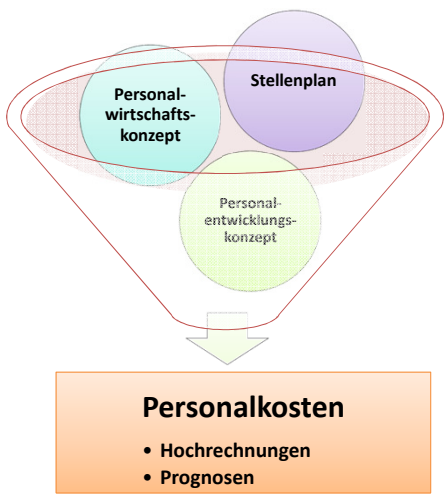
Der kommunale Arbeitsmarkt ist mittlerweile hart umkämpft und „Heldenklau“ ist kein Einzelfall mehr. Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst sind gefragt.

STADT SCHWELM HA27102016_Top_9_4_Präsentation Stadverwaltung Schwelm – FB 1 5

Einleitung **Etat 2017**

Begriffsbestimmungen/ Zusammenhänge



Personalkosten

- Hochrechnungen
- Prognosen

STADT SCHWELM HA27102016_Top_9_4_Präsentation Stadverwaltung Schwelm – FB 1 6

Stellenplan Etat 2017

Stellenplan

ist Anlage zum Haushalt

Grundlage der Personalwirtschaft

weist alle Stellen der Beamten/tariflich Beschäftigte (ohne vorübergehende Beschäftigungen) im Haushaltsjahr aus

Personalmaßnahmen nur im Rahmen des Stellenplans

STADT SCHWELM HA27102016_Top_9_4_Präsentation Stadtverwaltung Schwelm – FB 1 7

Erläuterung Stellenplan Etat 2017

Betrachtung der wesentlichen Stellenplanentwicklung

2016: Anzahl der Stellen 259,67	Stellenmehrung (in Summe) um 5,87 Stellen	2017: Anzahl der Stellen 265,54
---------------------------------------	--	---------------------------------------


Stellenmehrungen 16,10 Stellen	Stellenreduzierungen 10,23 Stellen
-----------------------------------	---------------------------------------





STADT SCHWELM HA27102016_Top_9_4_Präsentation Stadtverwaltung Schwelm – FB 1 8

Erläuterung Stellenplan Etat 2017

Betrachtung der wesentlichen Stellenplanentwicklung

Zugänge
16,10 Stellen




-  **FB 1** : Neuschaffung einer Stelle nach Umstrukturierung (Fallzahlenermittlung/ Aufgabe Arbeitsschutz, Personalentwicklung) (1,0)
-  **FB 2**: Erhöhung durch gesetzliche Aufgaben (Prüfung elektr. Betriebsmittel 0,5) und Neuschaffung eine Stelle (1,0) (Technik) (1,5)
-  **FB 4**: Neuschaffung einer Stelle im Bereich Wirtschaftliche Hilfen (Fallzahlenerhöhung) und 1,55 Stellen im Bereich Jugend nach Umstrukturierung sowie einer neuen Stelle in der Kita (Integration behinderter Kinder)
-  **FB 5**: Neuschaffung von 4 Stellen für die Erfüllung des Brandschutzbedarfsplanes (1 Stelle) und Wegfall der Opt-Out Lösung (Personalmehrbedarfe von 3 Stellen durch Änderung des Schichtplanmodelles) besetzt mit dafür ausgebildeten Anwärtern sowie eine Stelle für den gesetzlich vorgeschriebenen Brandschutzbeauftragten

STADT SCHWELM HA27102016_Top_9_4_Präsentation Stadtverwaltung Schwelm – FB 1 9

Erläuterung Stellenplan Etat 2017

Betrachtung der wesentlichen Stellenplanentwicklung

Abgänge
10,23 Stellen



-  **FB 1**: Reduzierung um 0,5 Stelle im Bereich Beschaffungen
-  **FB 2**: Wegfall von 2,71 Stellen im Bereich der Reinigung
-  **FB 4**: Reduzierungen um 3,21 Stellen im Bereich Jugend nach Umstrukturierung
-  **FB 5**: Reduzierung um 0,35 Stellen nach Umstrukturierung
-  **FB 6**: Reduzierung um 0,49 Stellen auf Antrag des Stelleninhabers
-  **FB 7**: Anpassung der Schulsekretariate nach Schulschließung (Gustav-Heinemann-Schule) um 0,43

Stellen

weitere Erläuterungen zum Thema Stellenplan in der Vorlage 169/2016 (Veränderungsliste)

STADT SCHWELM HA27102016_Top_9_4_Präsentation Stadtverwaltung Schwelm – FB 1 10

Personalwirtschaftskonzept Etat 2017

Stellenplan → **Personalwirtschaftskonzept** → **Personalkostenhaushalt**

- Wird jährlich fortgeschrieben und ist Bestandteil des Haushalts
- ist die Grundlage für die Personalkostenplanungen der Folgejahre und enthält Rahmenbedingungen für die Konsolidierung der Personalkosten ab 2018 ff.
- Zeigt bei den aus Altersgründen ausscheidenden Beschäftigten auf, ob die Stelle Voll-, Teilzeit oder gar nicht wieder besetzt werden soll
- Listet die bereits umgesetzten und nicht umgesetzten Personalkonsolidierungsmaßnahmen seit 2010 auf

STADT SCHWELM HA27102016_Top_9_4_Präsentation Stadtverwaltung Schwelm – FB 1 11

Personalwirtschaftskonzept Etat 2017

Neufassung – Anpassung - Optimierung

Das PWK zeigt die Rahmenbedingungen für Konsolidierungsmaßnahmen aufgrund altersbedingtem Ausscheiden auf.

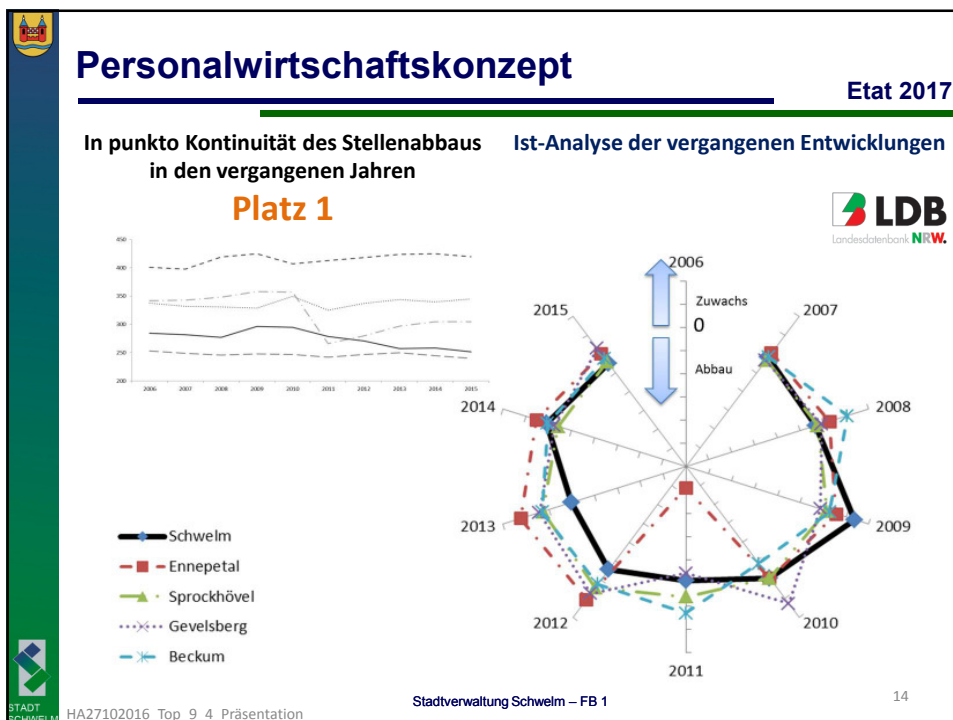
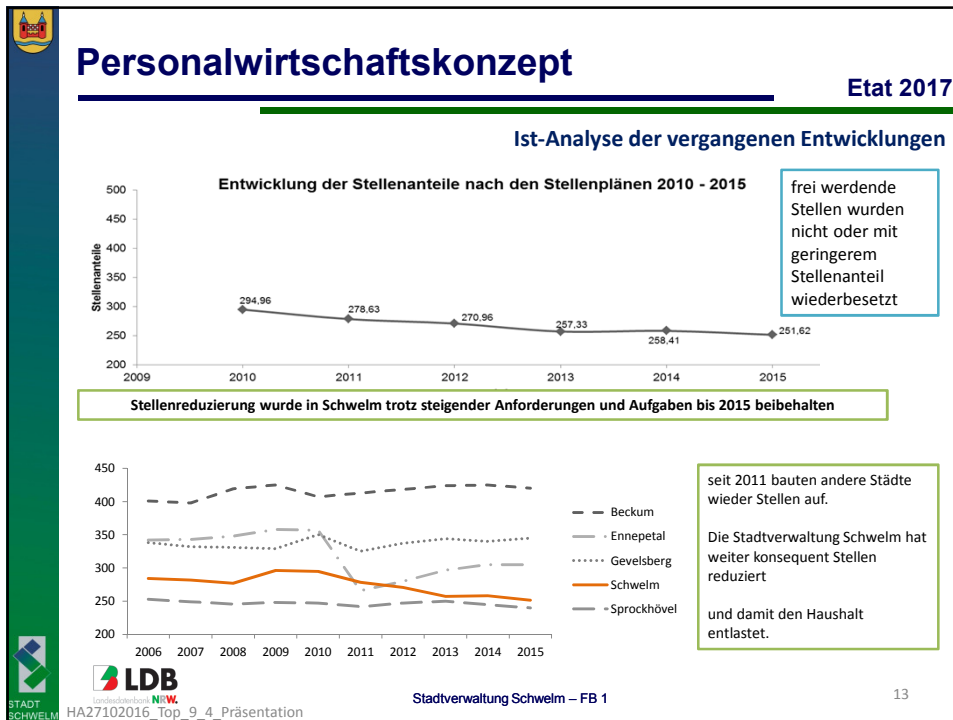
Bestandteil des Haushaltsanierungsplanes

wesentlicher Beitrag zur Haushaltskonsolidierung

Aber:
Trotz aller Bemühungen in den letzten Jahren konnte ein Anstieg der Personalaufwendungen nicht mehr verhindert werden.

Durch die Maßnahmen des PWK hat die Stadt Schwelm es in den letzten Jahren erfolgreich geschafft, trotz regelmäßiger Steigerungen, z.B. durch Tarif/ und Besoldungserhöhungen, den Personalkostenhaushalt zu reduzieren bzw. stabil zu halten.

STADT SCHWELM HA27102016_Top_9_4_Präsentation Stadtverwaltung Schwelm – FB 1 12



Personalwirtschaftskonzept Etat 2017

Eine Fortführung der bisherigen Praxis bedeutet:

Erfahrungswissen langjähriger Mitarbeiter/innen geht mit deren Ausscheiden verloren

Verwaltungsabläufe und Aufgabenerledigung werden erschwert und die Einarbeitungsphase wird erheblich verlängert

Verzögerte oder gar keine Wiederbesetzung freierwerdender Stellen

mittelfristig kann die Aufgabenerfüllung nicht mehr sichergestellt werden

UNWIRTSCHAFTLICHKEIT

STADT SCHWELM HA27102016_Top_9_4_Präsentation

Stadtverwaltung Schwelm – FB 1

15

Personalwirtschaftskonzept Etat 2017

Entwicklung der Stellenanteile nach den Stellenplänen 2015 - 2017

Jahre	Stellenanteile
2015	251,62
2016	259,67
2017	264,52

Stellenzuwachs bedeutet in der Regel eine Erhöhung der Personalkosten

Prognose & Trend

Abbau Personal kosten

Kompensation durch:

- Minderung von Transferleistungen ASD/ FB 4)

↓

Steigerung der Personalkosten ASD FB 4

↑

Anstieg Personal kosten

Kompensation durch:

- Pauschale nach FLÜAG

↓

Steigerung der Personalkosten Bereich ASYL FB 4

↑

STADT SCHWELM HA27102016_Top_9_4_Präsentation

Stadtverwaltung Schwelm – FB 1

16

Personalwirtschaftskonzept

Etat 2017

bisher

Prognose Stellenbesetzung auf Basis:

- Altersbedingtes Ausscheiden
- Beginn der Freistellungsphase bei abgeschlossenen Altersteilzeitverträgen

zukünftig

Prognose Stellenbesetzung auf Basis:

- Altersbedingtes Ausscheiden
- Beginn der Freistellungsphase bei abgeschlossenen Altersteilzeitverträgen
- **Arbeitnehmerkündigung, Arbeitgeberkündigung,**
- **Wechsel des Dienstherrn,**
- **Ausscheiden wegen Krankheit,**
- **vorzeitiger Renteneintritt**
- **evtl. zukünftige Inanspruchnahme von Altersteilzeit**
- **Abfindungszahlungen**

Die Optimierung

Im Rahmen des Personalcontrollings werden ab 2017 Analysen zu allen Personalfluktuationen durchgeführt. Die Auswertungen fließen ab 2018 in das PWK ein.

STADT SCHWELM HA27102016_Top_9_4_Präsentation Stadtverwaltung Schwelm – FB 1 17

Personalkosten

Etat 2017

Stellenplan

→

Personal-kosten

→

Personalkostenentwicklung

Planung der voraussichtlich im HH-Jahr anfallenden Aufwendungen für alle Stellen, Beschäftigte und Versorgungsempfänger

Planung der Aufwendungen für die Folgejahre

Aufteilung auf die verschiedenen Buchungsstellen

fließen in den Haushalt in die jeweiligen Produkte

STADT SCHWELM HA27102016_Top_9_4_Präsentation Stadtverwaltung Schwelm – FB 1 18

Personalkosten

Etat 2017

Berechnungen – Fachbereich 1

Hochrechnung für das Haushaltsjahr (2017)

Festlegung der Parameter z.B. für bekannte Tarif/Besoldungserhöhungen, Sozialversicherungsbeiträge usw.

Berechnung durch LOGA, alle Beschäftigten werden mit IST-Werten unter Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse hochgerechnet
Wegfall von Kinderzuschlägen, Überstunden werden mit dem Durchschnitt der letzten 12 Monate berücksichtigt

Korrektur manuell von FB 1 bei einmaligen Zahlungsenhöhungen / -senkungen oder neue /weggefallene Stellen im Stellenplan

Berechnung der übrigen Daten außerhalb von LOGA wie Beihilfe, Versorgungsleistungen, Rückstellungen Urlaub/Überstunden

Personalkosten

STADT SCHWELM HA27102016_Top_9_4_Präsentation

Stadtverwaltung Schwelm –

19

Personalkosten

Etat 2017

Berechnungen – Fachbereich 1

Hochrechnung für die Folgejahre (2018 – 2021)

Festlegung der Parameter z.B. für bekannte Tarif/Besoldungserhöhungen, Sozialversicherungsbeiträge usw.

Berechnung durch LOGA, alle Beschäftigten werden mit IST-Werten unter Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse hochgerechnet

Korrektur manuell von FB 1 bei einmaligen Zahlungsenhöhungen / -senkungen oder neue /weggefallene Stellen im Stellenplan

Berechnung der übrigen Daten außerhalb von LOGA wie Beihilfe, Versorgungsleistungen, Rückstellungen Urlaub/Überstunden

Einrechnung 1% für Tarif/Besoldungserhöhungen

Berücksichtigung der Maßnahmen aus dem PWK, d.h. Stellen die nicht oder nur verringert nachbesetzt werden sollen, werden entsprechend rausgerechnet

Personalkosten

STADT SCHWELM HA27102016_Top_9_4_Präsentation

Stadtverwaltung Schwelm – FB 1

20

Personalkosten

Etat 2017

Stand 31.05.2016

Tarifierhöhung 2,4 % ab 01.03.2016 und 2,35 % ab 01.02.2017

Besoldungserhöhung 2,1% ab 01.08.2016 und Prognose 1% für 2017

Stellenmehrungen und –reduzierungen

Persönliche Veränderungen (Steigen in den Stufen etc)

Minderungen durch Planungen PWK

Planung LOGA 16,8 Mio

Nicht berücksichtigt:

- Wegfall Lohnfortzahlung
- unbesetzt

Planung einer jeden Stelle des Stellenplans mit „Echtwerten“ bzw. Durchschnittskosten, wenn unbesetzt

Pauschale Kürzung mit nachträglicher Korrektur

Hochrechnung für Etat
Tarif-/Besoldungserhöhungen 350.000

Stellenmehrungen 400.000

Steigerungen aufgrund Höhergruppierungen, neue Entgeltordnung, Steigen in den Stufen etc.
230.000

Nachträgliche Faktoren nach Abschluss der Planung LOGA 31.05.2016

Controllingbericht 15,8 Mio/ 16,7 Mio

Planungsprozess für Etat 2017

Berücksichtigung:


- Wegfall Lohnfortzahlung
- unbesetzt

Abzüglich :

Minder- ausgaben für verzögerte Nachbesetzungen und Wegfall von Lohnfortzahlungen

Abgestimmter Bedarf für 2017 16.549.493

Durch die pauschale Kürzung ohne konkrete Stellenstreichung im Stellenplan ab hier kein Soll/ Ist Abgleich über LOGA mehr möglich!



STADT SCHWELM HA27102016_Top_9_4_Präsentation

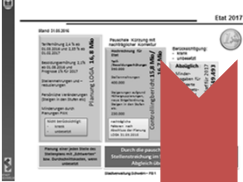
Stadtverwaltung Schwelm – FB 1

21


Personalkosten

Etat 2017

Personalcontrolling - zukünftig



- Datengrundlage für den Controllingbericht müssen die personenbezogenen Berechnungen in LOGA sein
- Nur so ist ein automatischer Soll/Ist Abgleich (auch unterjährig) in LOGA möglich
- Personalkostencontrolling ab 2017 automatisiert durch LOGA (FB 1). Erste Schritte dazu sind zwischen FB 1 und FB 3 bereits eingeleitet



STADT SCHWELM HA27102016_Top_9_4_Präsentation

Stadtverwaltung Schwelm – FB 1

22

Personalentwicklungskonzept Etat 2017

Personalentwicklung umfasst alle Aktivitäten, Maßnahmen und Prozesse, die die Behörde entwickelt oder benutzt, um die Leistung zu verbessern, das Potential und die Zufriedenheit der Beschäftigten zu fördern und zu optimieren.

Durch das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz ist die Personalentwicklung seit 01.07.2016 gesetzlich verankert.

Zeigt die Rahmenbedingungen und Ziele der Personalentwicklung auf

Erläutert die Handlungsfelder der PE und zeigt den Bearbeitungsstand auf

STADT SCHWELM HA27102016_Top_9_4_Präsentation Stadtverwaltung Schwelm – FB 1 23

Personalentwicklungskonzept Etat 2017

Historie und Zielsetzungen

bereits im Jahr 2013 ergänzend zum PWK aufgestellt

modernes, funktionsfähiges Konzept
(Aussage: GPA)

Aktualisierung und Operationalisierung

Das Personal soll optimal eingesetzt und weiterentwickelt werden.

PE im engen Sinn

Bildung

- Ausbildung - Richtlinien
- Weiterbildung
- Fortbildung
- Umschulung

PE im erweiterten Sinn

Förderung

- Leistungsbeurteilung
- Mitarbeitergespräch
- Berufsplanungsgespräch
- Arbeitsplatzwechsel
- Coaching

PE im weiten Sinn

Organisationsentwicklung

- Projektarbeit
- Gruppenarbeit
- Teamentwicklung

• bezogen auf Mitarbeiter

STADT SCHWELM HA27102016_Top_9_4_Präsentation Stadtverwaltung Schwelm – FB 1 24

Personalentwicklungskonzept Etat 2017



Schon implementiert

Personalwirtschaft (Personalbedarfsanalyse)
Führung und Zusammenarbeit (Grundsätze betrieblicher Zusammenarbeit, Führungsqualifizierung – Coaching, spezielle Fortbildung)
Mitarbeiterzufriedenheit/ Arbeitsplatzsicherheit (Dienstvereinbarung gleitende Arbeitszeit, Mitarbeitergespräche, Vorschlagswesen, Dienstvereinbarung Internet, LOB (TVöD), Kinderbetreuung)
Aus – und Fortbildung (Richtlinien der Ausbildung/ Richtlinien der Fortbildung)
Frauenförderung (Frauenförderplan, Information, Beratung, Fortbildung)
Gesundheitsprävention (BEM – betriebliches Eingliederungsmanagement, Gesundheitsmanagement, Leitbild zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, Integrationsvereinbarung von Menschen mit Behinderung)



In konkreter Planung und baldiger Umsetzung

Personalwirtschaft (Leitfaden Personalauswahlverfahren)
Frauenförderung (Netzwerk)
Gesundheitsprävention (Dienstvereinbarung – Sucht, Mobbing, sexuelle Belästigung)



in konzeptioneller Planung

Mitarbeiterzufriedenheit/ Arbeitsplatzsicherheit (Generation Y und neue Generation Z - generationsgerechte PE)



STADT SCHWELM HA27102016_Top_9_4_Präsentation

Stadtverwaltung Schwelm – FB 1

25

Personalentwicklungskonzept Etat 2017

konkrete Maßnahmen - Personalentwicklung

Optimierung


- Ab 2017 werden Organisationsuntersuchungen und die Personalentwicklung bei der Stadt Schwelm einen Schwerpunkt zur Optimierung des Personaleinsatzes und der Personalaufwendungen bilden

Personalentwicklung wird verortet

- Phase 3 und 4 des PEK gehen schnellst möglich in die Umsetzung.
- Phase 3. Im Fachbereich Zentraler Service wird ein fester Stellenanteil für die Personalentwicklung eingeplant, die PE damit als Daueraufgabe installiert.
- Phase 4: Es wird eine strategische Vernetzung mit den Fachbereichsleitungen bei gleichzeitiger Dezentralisierung der Aufgabenverantwortung angestrebt

Führung als Auftrag Fort- / und Weiterbildung

- Seit 2016 werden mit externer Unterstützung Seminare für Führungskräfte und deren Stellvertreter/innen durchgeführt
- Entwicklung und Einführung eines Programms zur Führungskräfteentwicklung



STADT SCHWELM HA27102016_Top_9_4_Präsentation

Stadtverwaltung Schwelm – FB 1

26

Personalentwicklungskonzept Etat 2017

konkrete Maßnahmen - Stellenbesetzung

Stellen(nach)besetzungen	<ul style="list-style-type: none"> • frühzeitige Einleitung geeigneter Maßnahmen • Wissensverlust verhindern • Nachwuchs fördern • Reformation der Dienstvereinbarung zur Stellen(nach)besetzung
Personalauswahl Schwerpunkt: Human Resource Management	<ul style="list-style-type: none"> • Reformation des Auswahlverfahrens bis 2020 • Erste Schritte schon in 2016 eingeleitet und umgesetzt
Demografischer Wandel (51,5 % der Mitarbeiter/innen sind älter als 50 Jahre)	<ul style="list-style-type: none"> • Planung von Ausbildungsstellen • Lehrgänge (Aufstieg – Beamte/ Angestelltenlehrgang – tariflich Beschäftigte)
Fort- und Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Fortbildungsprogramm wird neu aufgelegt

STADT SCHWELM HA27102016_Top_9_4_Präsentation Stadtverwaltung Schwelm – FB 1 27

Personalentwicklungskonzept Etat 2017

Die neue Kultur

Das Diagramm zeigt vier strategische Säulen, die auf ein gemeinsames Ziel abzielen:

- fördern & fordern** (oben links)
- kommunizieren** (oben rechts)
- qualifizieren** (unten links)
- wertschätzender, respektvoller, loyaler Umgang** (unten rechts)

Das zentrale Ziel ist: **gemeinsames Ziel: Verwaltung stärken und als Arbeitgeber attraktiv gestalten**. Darunter ist das Logo der Stadt Schwelm zu sehen.

STADT SCHWELM HA27102016_Top_9_4_Präsentation Stadtverwaltung Schwelm – FB 1 28

Etat 2017

```
graph LR; A[Stellenplan] --> B[Personalwirtschaftskonzept]; B --> C[Personalentwicklungskonzept];
```

**Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit!**

STADT SCHWELM HA27102016_Top_9_4_Präsentation Stadtverwaltung Schwelm – FB 1 29