
Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	11.12.2018	öffentlich	Bericht

Betreff:
Strategieprojekt "Personal" - Zwischenbericht

Strategieprojekt „Personal“
Hier: Zwischenbericht 11/2018

1. Einleitung

Ausgehend von den Herausforderungen des demografischen Wandels, des Fachkräftemangels und der Digitalisierung möchte die Stadtverwaltung ihr Personalmanagement zukunftsfähig weiterentwickeln. Dafür ist es notwendig, zum einen die bestehenden Personalentwicklungsinstrumente zu überprüfen sowie zu ergänzen und zum anderen Angebote zu machen, die die Stadtverwaltung als attraktive Arbeitgeberin verorten. Weiterhin ist eine strategische und operative Personalbedarfsplanung aufzusetzen, um sowohl gesamtstädtisch als auch in den Dienststellen frühzeitig auf die für die Aufgaben notwendigen Personalbedarfe reagieren zu können. Schließlich muss das Personalamt selber so gestärkt werden, dass es seine gesamtstädtische Beratungsfunktion in allen personalbezogenen Fragestellungen passgenau erfüllen kann.

Diese Themen werden im Rahmen des Strategieprojektes „Personal“ in drei Teilprojekten bearbeitet. Die Federführung des Gesamtprojektes und dieser drei Teilprojekte liegt beim Personalamt, wobei in allen Projektgremien jeweils die Interessensvertretungen sowie Dienststellen beteiligt sind. Seit Mitte August wird das Projekt von dem Beratungsunternehmen Kienbaum begleitet. Für das gesamte Projekt ist ein Zeitraum von einem Jahr vorgesehen, so dass die Gesamtkonzeption bis August 2019 vorliegen soll. Dabei ist eine Herausforderung für das Projekt, dass einerseits grundlegende gesamtstädtische Konzepte entworfen werden und andererseits konkrete Maßnahmen zu entwickeln sind, die möglichst schnell in die Umsetzung gehen müssen.

In diesem Zwischenbericht werden die bisher erarbeiteten konzeptionellen Grundlagen und Maßnahmen vorgestellt. Es ist vorgesehen, solche Zwischenberichte in regelmäßigem Abstand in den POA einzubringen.

2. Personalentwicklung und attraktive Arbeitgeberin Stadt Nürnberg

Zwei Maßnahmen, die für die Attraktivität der Stadtverwaltung wichtig sind, wurden bereits im POA im Oktober 2018 vorgelegt und verabschiedet, nämlich die Anpassung der Beförderungsrichtlinien sowie die Einführung eines Finanz- und Zeitbudgets, mit dem die Dienststellen Veranstaltungen durchführen können. Weiterhin soll noch deutlicher gezeigt werden, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei einer Tätigkeit in der Stadtverwaltung gut möglich ist. Dafür stehen ab September 2019 nun 50 Krippenplätze und 22 Kindergartenplätze bei freien Trägern über das gesamte Stadtgebiet verteilt zur Verfügung. Die Stadt übernimmt die Vermittlung und Freihaltegebühr bei den freien Trägern.

Neben diesen konkreten Maßnahmen, die insbesondere die Steigerung der Attraktivität der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin im Blick haben, wurde zudem eine Maßnahme auf den Weg gebracht, die auch den Fokus auf die Anforderungen der Digitalisierung legt, nämlich die Ausschreibung zum Studium „Digitale Verwaltung“.

Hierbei bietet die Stadt Nürnberg erstmals interessierten Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich berufsbegleitend für dieses Aufgabenfeld zu qualifizieren.

Ab dem Sommersemester 2019 bietet die Hochschule für angewandte Wissenschaften Hof und die VWA in Nürnberg erstmals einen berufsbegleitenden Bachelorstudiengang „Digitale Verwaltung“ an. Der berufsbegleitende Bachelor richtet sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Interesse an betriebswirtschaftlichen Zusammenhängen und Informationstechnik haben. Das Studium umfasst eine Regelstudienzeit von acht Studiensemestern. Die Vorlesungen finden an ca. 2 - 3 Tagen pro Woche, jeweils von 17.30 - 20.30 Uhr, statt.

Das Angebot sieht 15 Plätze vor und garantiert die Übernahme der Studiengebühren durch die Arbeitgeberin Stadt Nürnberg. Als Zugangsvoraussetzung sieht die Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hof bei beruflich Qualifizierten (Personen ohne Abitur oder Fachabitur) Ausbildungen in den Bereichen Verwaltung, Wirtschaft und Informationstechnologie und eine 3-jährige Berufserfahrung ebenfalls in diesen Bereichen vor. Eine Affinität zur IT sollte in jedem Fall vorhanden sein.

Die Zulassung zum Studium ist grundsätzlich an ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis geknüpft. Maßgeblicher Zeitpunkt ist der Studienbeginn. Unter Berücksichtigung des Grundsatzes des lebenslangen Lernens ist keine Altersbeschränkung vorgesehen. Ein Anspruch auf Übertragung einer entsprechenden Planstelle und/oder einer Höhergruppierung ist mit dem Nachweis des erfolgreichen Abschlusses nicht verbunden.

Weiterhin wurde die Außendarstellung der Arbeitgebermarke „Stadt Nürnberg“ gemeinsam mit der Personalmarketingagentur Königsteiner verbessert.

Um quantitativ und vor allem qualitativ ausreichend Bewerbungen zu generieren, wurde der Schwerpunkt der Anzeigenschaltung noch deutlicher in den Onlinebereich verlegt. Vakanzen werden somit zielgruppenorientierter veröffentlicht und Ausschreibungswege noch besser evaluiert.

Printanzeigen für den Direkteinstieg in der NN/NZ dienen seit Oktober 2018 in erster Linie zu Imagezwecken und dem Bewerben der Karriereseite der Stadt Nürnberg. Das bereits bekannte Layout der Onlineanzeigen wurde hierfür adaptiert und zur neuen kompakten, farbigen Anzeige weiterentwickelt. Hierdurch wurde ein zeitgemäßer Auftritt bei gleichzeitig besserer Kostenkontrolle erreicht.

Derzeit werden mit der Personalmarketingagentur auch neue Imageanzeigen entwickelt, die zum Beispiel flankierend zu Messeauftritten in Print- und Onlinemedien veröffentlicht werden können.

Recruiting in Zeiten von Digitalisierung und Fachkräftemangel erfordert aber auch neue Wege. Neben den aktiv Suchenden, welche durch „klassische“ Online-Stellenanzeigen erreicht werden, müssen auch nicht aktiv Suchende, aber vielleicht wechselbereite Talente angesprochen werden. Hierzu testet das Personalamt mit Unterstützung der Personalmarketingagentur Königsteiner sog. Programmatic-Cross-Device-Kampagnen. Hierbei werden Stellenanzeigen in Form von Bannerwerbung in Echtzeit auf buchbaren Werbeplätzen platziert, die von uns definierte Zielgruppen (z.B. Ärzte) gerade im Internet aufrufen. Während der Laufzeit wird die Kampagne kontinuierlich sowohl durch Algorithmen als auch durch einen Kampagnenmanager der Agentur nachjustiert. So soll es gelingen, gezielt auch nicht aktiv Suchende mit unseren Stellenangeboten oder Imageanzeigen zu erreichen und auf die Stadt aufmerksam zu machen.

Die Karriereseite der Arbeitgeberin wird ständig weiterentwickelt und optimiert. So wurden Informationen zu Veranstaltungen und Messen mit Terminen und Hintergrundinformationen in die Karriereseite eingebettet. Darüber hinaus werden derzeit sog. Landingpages für verschiedene Dienststellen mit Akquise-Problemen erstellt. Landingpages ermöglichen es, neben der normalen Karriere-Seite, eine eigenständige Webseite für eine bestimmte Zielgruppe anzubieten. Während die Karriereseite viele Zielgruppen bedient, spricht eine Landingpage speziell eine Zielgruppe an. Zukünftig wird in den jeweiligen Stellenanzeigen, Imageanzeigen oder erweiterten Werbekampagnen auf die jeweilige Landingpage verlinkt, um der Zielgruppe weitere, speziell auf sie zugeschnittene Informationen anzubieten. Gemeinsam

mit Pr/3 (Onlinebüro) wird darüber hinaus ständig an der Suchmaschinenoptimierung gearbeitet.

Neben Stellenanzeigen ist Marketing über Karriere-Netzwerke bzw. Onlineportale ein weiteres Handlungsfeld. In Karriere-Netzwerken geht es in erster Linie um den Aufbau von Netzwerken und Verbindungen. Für Unternehmen besteht hier insbesondere die Möglichkeit den Bekanntheitsgrad deutlich zu erhöhen. Auch die Arbeitgeberin Stadt Nürnberg möchte über diesen Weg Informationen über Aufgaben, Beschäftigungsmöglichkeiten und aktuelle Stellenangebote vermitteln.

XING ist das führende soziale Netzwerk für berufliche Kontakte mit 15 Millionen Mitgliedern im deutschsprachigen Raum (ca. 13 Millionen Mitglieder in Deutschland). Auf XING vernetzen sich Berufstätige aller Branchen. Die Stadt verfügt hier derzeit über einen eingeschränkten, da kostenfreien Arbeitgeberauftritt. Für 2019 ist hier eine Erweiterung des Angebots geplant. Mit über 560 Millionen Nutzern ist LinkedIn das größte Karriere-Netzwerk weltweit. In Deutschland ist LinkedIn mit über 11 Millionen Nutzer auf dem zweiten Platz. Auch hier wird demnächst eine Arbeitgeberpräsentation der Stadt entstehen. Über LinkedIn sollen dabei insbesondere Führungskräfte angesprochen werden.

Auch auf klassischen Onlineportalen, auf denen bisher nur Anzeigen geschaltet wurden, nutzt das Personalamt die Möglichkeiten der kostenfreien Unternehmenspräsentationen. So wurde bereits auf StepStone ein Arbeitgeberprofil erstellt. Derzeit wird dies im Zusammenhang mit der Umstellung auf Liquid Design seitens StepStone noch einmal deutlich aufgewertet. Für weitere Onlineportale, wie zum Beispiel Jobware, sind Unternehmensauftritte in Planung.

Weitere Möglichkeiten, wie eigene Auftritte der Arbeitgeberin auf Social Media (Instagram, Facebook, etc.) bzw. auf weiteren Online-Portalen (Studydrive, Watchadoo, etc.) werden hinsichtlich Nutzen und Aufwand regelmäßig bewertet. Einzelne Kampagnen über allgemeine Social Media-Accounts der Stadt wie Facebook, Instagram, Twitter werden z. B. im Bauingenieurbereich über das Online-Büro betrieben.

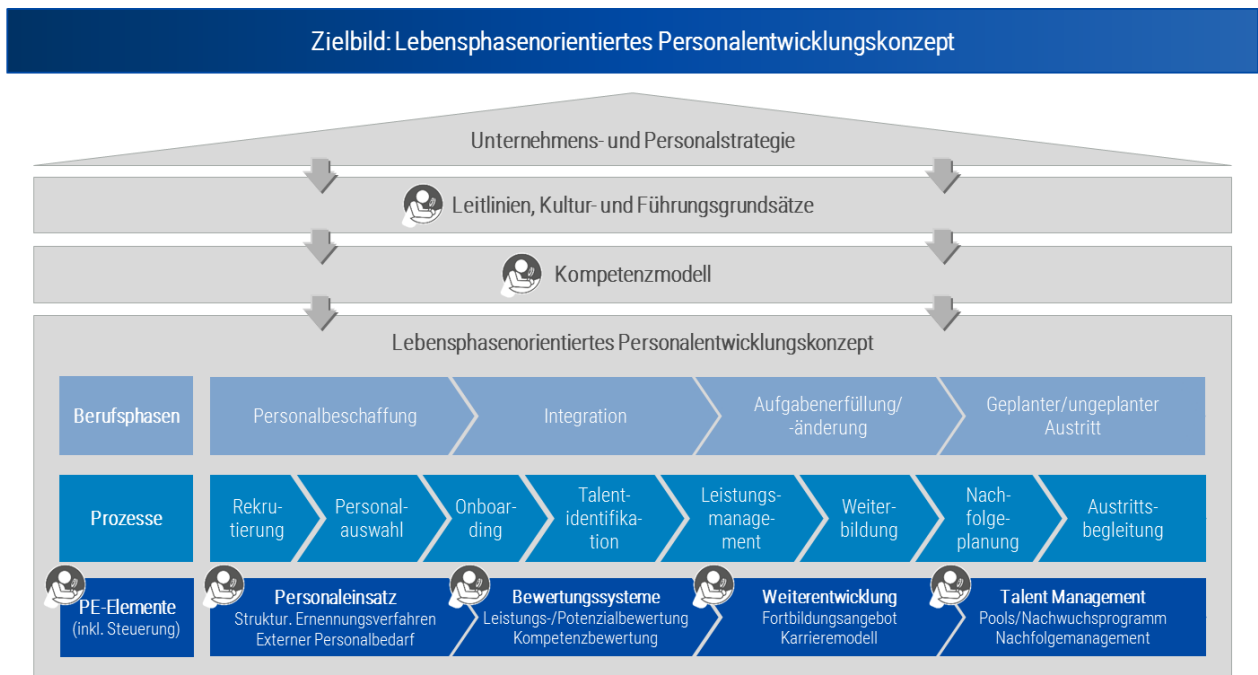
Auch im Ausbildungsbereich möchten wir die Online-Präsenz erhöhen, um die Zielgruppe adäquat anzusprechen. Eine Maßnahme hierfür ist die Nutzung von Ausbildungsplattformen. Diese bieten, neben der Schaltung von Ausbildungsanzeigen, die Möglichkeit zur Hinterlegung eines zielgruppenspezifischen Unternehmensprofils. Der/Die Interessent/in kann sich hier eingehend über das gewünschte Berufsbild und das Ausbildungsunternehmen informieren oder Berichte von aktuellen Auszubildenden lesen.

Die Ausbildungsplattform Azubiyo gehört zu den Top 3-Ausbildungsplattformen am deutschen Markt. Die Besonderheit ist ein innovatives Matching-Verfahren, welches Bewerberinnen und Bewerber sowie Unternehmen zueinander führt. Die Plattform ist bereits seit 2015 im Einsatz und wird seit dieser Zeit auch für die Schaltung von Ausbildungsanzeigen genutzt.

Die Ausbildungsplattform Ausbildung.de ist mit ca. 3,2 Millionen Seitenbesuchen pro Monat der Marktführer unter den Online-Plattformen zum Thema Ausbildung. Die Nutzung wird derzeit vorbereitet und ist für 2019 geplant.

Aubi-Plus gehört ebenfalls zu den Top 3-Ausbildungsplattformen am deutschen Markt. Mit 2,6 Mio. Seitenbesuchen pro Monat hat auch diese Plattform eine starke Nutzerreichweite. Die Nutzung wird derzeit vorbereitet und ist ebenfalls für 2019 geplant.

Neben diesen konkreten Maßnahmen wurde ein Gesamtmodell für ein lebensphasenorientiertes Personalentwicklungskonzept entworfen, mit Dienststellen sowie den Interessensvertretungen diskutiert und in der Steuerungsgruppe verabschiedet.

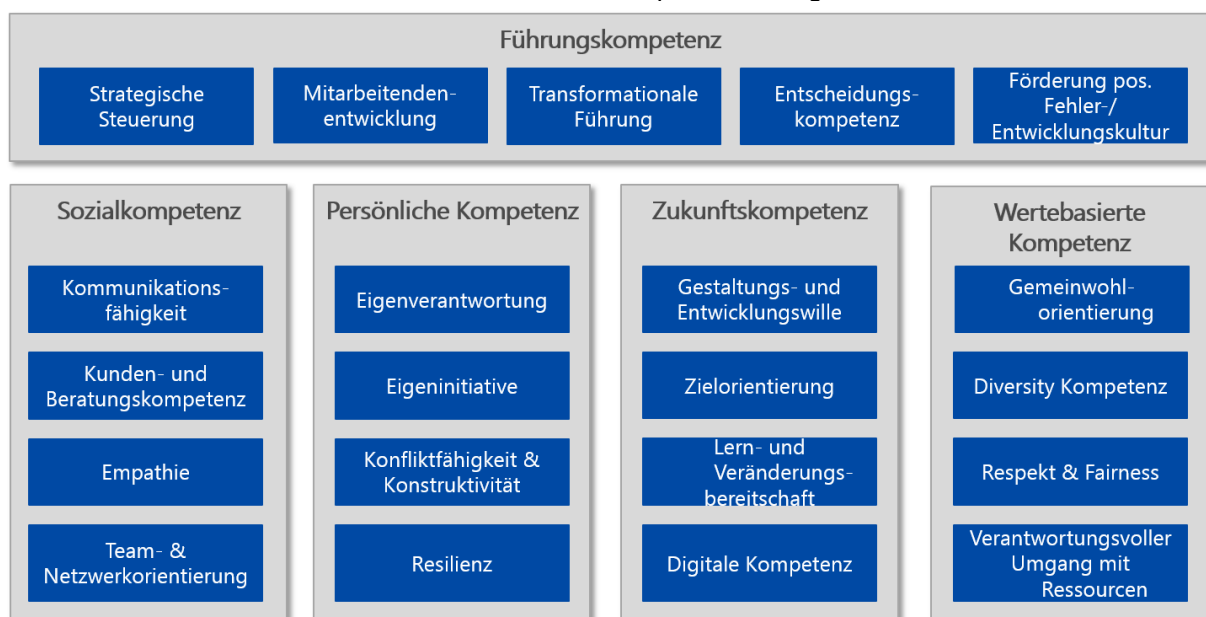


= Elemente der Bewertung des PE-Konzepts

Hierzu erfolgte eine Bestandsaufnahme zu allen Personalentwicklungselementen und den damit verbundenen Dokumenten, Bausteinen und Instrumenten. Ergänzend hierzu wurden neun Kurzinterviews mit ausgewählten Führungskräften zur Ermittlung von Bedarfen, Stärken und Schwächen geführt. Die Bewertung der Personalentwicklungsinstrumente anhand definierter Kriterien und ein Abgleich mit der Marktpraxis folgten, um Empfehlungen zur Anpassung des ganzheitlichen Personalentwicklungskonzepts abzuleiten und konkrete Schwerpunkte für die Personalentwicklung zu definieren.

Im Rahmen der Konzeptentwicklung wurde ein überfachlicher Kompetenzkatalog entwickelt, der in der Zukunft auch weiter ausdifferenziert werden kann. Er ist anschlussfähig und kann derart weiterentwickelt werden, dass er zur Eignungsdiagnostik oder Potenzialermittlung herangezogen werden kann.

Überfachlicher Kompetenzkatalog



Das Modell bietet einen gesamtstädtischen Orientierungsrahmen für notwendige überfachliche Kompetenzen. Damit stellt das Modell insbesondere ein Hilfsmittel für Führungskräfte zur Orientierung/ Standortbestimmung ihrer Mitarbeitenden zur Ableitung passgenauer Fortbildungs- und Entwicklungsangebote dar. Es dient damit der systematischen Weiterentwicklung von individuellen und organisationalen Schlüsselkompetenzen.

Neben der Weiterentwicklung der Fortbildungs- und Entwicklungsangebote für Mitarbeitende gilt es speziell, die Führungskräfteentwicklung weiter zu professionalisieren. Die Analyse der bestehenden Führungsleitsätze und der Abgleich mit den zukünftigen strategischen, inhaltlichen sowie methodischen Schwerpunkten der Führungskräfteentwicklung steht hier im Fokus. Einen besonderen Schwerpunkt bildet die Identifizierung von Nachwuchsführungskräften und die Begleitung der bereits in Führung verantwortlichen Mitarbeitenden durch ein verbindliches noch zu entwickelndes Qualifizierungsangebot. Den Orientierungsrahmen für die Führungskräfteentwicklung werden Führungsleitlinien bilden, die auf Basis der bestehenden dezentralen Leitlinien im Rahmen der anstehenden Dienststellenleitertagungen Januar/Februar 2019 bearbeitet und Mitte 2019 verabschiedet werden sollen.

3. Strategische und operative Personalbedarfsplanung

Das Ziel der strategischen und operativen Personalbedarfsplanung ist zu eruieren, wie viele Mitarbeitende zu welcher Zeit an welchem Ort und mit welcher Qualifikation benötigt werden, um alle anfallenden Aufgaben adäquat bewältigen zu können.

Dabei legt die quantitative Planung die Anzahl der benötigten Mitarbeitenden fest, während die qualitative Personalbedarfsplanung sich damit befasst, über welche Kompetenzen, Erfahrungen und Qualifikationen das Personal verfügen sollte.

Der Vorteil dabei ist, dass Mehr- oder Minderbedarfe, sowohl in Bezug auf Qualifikationen als auch auf Quantität, frühzeitig identifiziert werden können. Auf dieser Basis können dann in der Folge Maßnahmen ergriffen werden, um die Lücken zu schließen, bevor sie entstehen. Weiterhin ermöglicht der gesamtstädtische Blick der Personalbedarfsplanung einen besseren Überblick über die Vielfalt an Berufen und Qualifikationen bei der Stadtverwaltung. Das kann wiederum dazu genutzt werden, um neue Karrierepfade zu identifizieren oder Personalentwicklungsmöglichkeiten noch besser auf Qualifizierungsbedarfe anzupassen.

Der Grobprozess beinhaltet folgende Schritte:



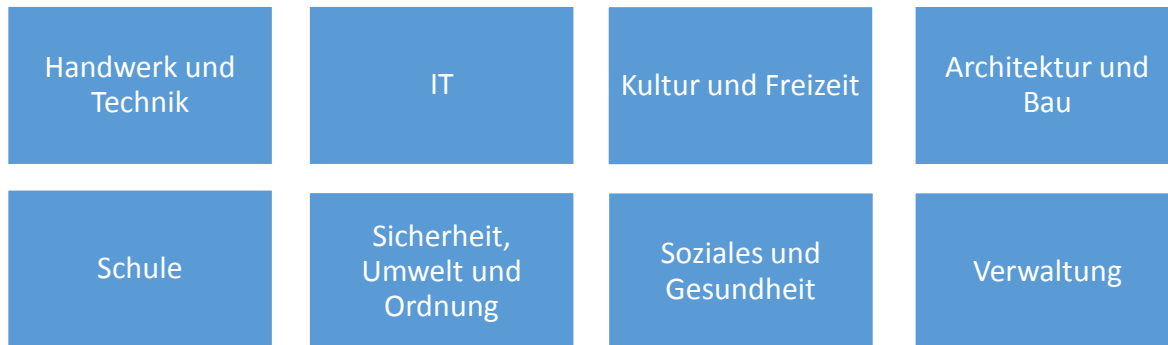
Die Ermittlung des heutigen Personalbestandes beschäftigt sich mit der Analyse von Kennzahlen aus dem Personalcontrolling, wie z.B. der Altersstruktur, Fluktuationsquoten, Teilzeitquoten.

Der strategische Personalbedarf wird zukünftig für ein, vier und acht Jahre ermittelt werden. Dazu werden gemeinsam mit den Dienststellen und Eigenbetrieben verschiedene Bedarfstreiber bestimmt, die einen Einfluss auf die qualitative und quantitative Entwicklung des Personalbestands haben können. Beispiele hierfür sind die Entwicklung von Absolventenzahlen, gesetzliche Änderungen oder die Digitalisierung.

Die Personalabweichungen sind die Differenzen, die zwischen dem IST und dem zukünftigen SOLL bestehen. Auf der Grundlage der ermittelten Abweichungen werden dann Handlungsfelder abgeleitet, um Problemen entgegenzuwirken, bevor sie überhaupt zum Tragen kommen. Mögliche Maßnahmen sind zum Beispiel die Ausbildung von neuen Mitarbeitenden, die Neueinstellungen externer Personen oder auch die Weiterentwicklung von internen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Um eine gesamtstädtische Personalbedarfsplanung aufzubauen, ist es im ersten Schritt erforderlich, die über 200 verschiedenen Berufe und Qualifikationen bei der Stadt Nürnberg sinnvoll und systematisch zu bündeln. Diese Bündelung erfolgt im Rahmen eines sog. Jobfamilienmodells. Für die Entwicklung dieses Modells wurden verschiedene Erkenntnisquellen

herangezogen, wie z.B. die Expertise der externen Beraterfirma Kienbaum oder die Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 der Bundesagentur für Arbeit. Auf Basis dieser Informationen und der städtischen Rahmenbedingungen wurden acht Cluster gebildet.



Innerhalb der Cluster finden sich Planstellen, die konkret aus dem Stellenplan des Personalverwaltungssystems (SAP) stammen. Dabei ist es unerheblich, bei welcher Dienststelle die Planstelle verortet ist. Stattdessen erfolgt die Zuteilung anhand der Aufgabe.

Jedoch können auf dieser Ebene nur schwer konkrete Maßnahmen geplant werden. Daher werden die Cluster im nächsten Schritt zusätzlich in Jobfamilien unterteilt. In diesen werden Planstellen mit vergleichbaren Aufgaben unter Berücksichtigung der hierfür erforderlichen Qualifikation zusammengefasst. Die Zuteilung von Planstellen zu Jobfamilien erfolgt im ersten Schritt anhand der Klassifikation der Berufe 2010 auf der Gliederungsebene „Berufsgruppen“. Diese Zuordnungen werden, nachdem alle Stellen zugeteilt sind, noch einmal im Hinblick auf ihre Übertragbarkeit auf die Stadtverwaltung Nürnberg überprüft und gegebenenfalls angepasst. Derzeit erfolgt die Zuteilung aller Planstellen zum Jobfamilienkonzept in Absprache mit den Dienststellen, Eigenbetrieben und Geschäftsbereichen sowie die Erarbeitung eines Sollprozesses für das Zusammenspiel von strategischer und operativer Personalbedarfsplanung.

Daneben bereitet das Projektteam den Anforderungskatalog für ein IT-System vor, um die Personalbedarfsplanung aufbauend auf dem bestehenden Personalverwaltungssystem (SAP) zukünftig IT-seitig umsetzen zu können.

4. Stärkung des Personalamtes

Im Teilprojekt „Stärkung des Personalamtes“ liegt der Fokus auf der Entwicklung eines zukunftsfähigen Organisationskonzeptes inkl. Untersuchung der Prozesse hinsichtlich Personalgewinnung, -bewirtschaftung und -entwicklung sowie der Beratungsfunktion für Dienststellen und Beschäftigte.

Aktuell erfolgt die Aufgabenerhebung und -analyse zunächst mit Hilfe von Aufgabenerhebungsbögen. Diese werden im Rahmen von Interviews mit den Führungskräften weiter verifiziert. Die Aufgabenerhebung wird zudem mit Fallzahlen unterlegt.

Zusätzlich zur „internen“ Aufgabenanalyse werden auch die Belange der Interessensvertretungen einbezogen. Diese werden ebenfalls in Form von Interviews mit den entsprechenden Vertreterinnen und Vertretern abgefragt.

Schließlich wird der Blick der Dienststellen auf die Zusammenarbeit mit dem Personalamt näher betrachtet. Dies erfolgt im Rahmen eines Workshops mit Vertreterinnen und Vertretern aus den verschiedenen Geschäftsbereichen.

Die Erkenntnisse werden in einer Bestandsanalyse zusammengeführt, die noch im Dezember 2018 vorliegen soll. Die durch das Beratungsunternehmen Kienbaum identifizierten Problempunkte werden im Februar und März 2019 in mehreren Workshops näher betrachtet. In diesen Workshops werden dann Optimierungsvorschläge erarbeitet. Die Ergebnisse fließen in das seitens Kienbaum dann zu erstellende Sollkonzept ein, das u.a. auch mit den Dienststellen in einem erneuten Workshop rückgekoppelt wird.

Im Rahmen der Untersuchung der Aufgaben und Prozesse im Personalamt (PA) werden auch die Digitalisierungspotentiale bei PA selber betrachtet. Dies umfasst insbesondere die Einführung eines E-Recruitings sowie der elektronischen Personalakte. Zudem werden weitere Unterstützungsmöglichkeiten, z.B. bei der Zeugniserstellung sowie beim verstärkten Einsatz von Online-Rechtssammlungen geprüft.

Ziel des Projekts E-Recruiting ist es, ein leistungsfähiges Bewerbermanagementsystem einzuführen, welches das Veröffentlichen von Stellenanzeigen, das Verarbeiten von Online-/ E-Mail- und Papierbewerbungen und die Kandidatenauswahl systemisch unterstützt und beschleunigt.

Das bisher verwendete Bewerbermanagementsystem entspricht nicht mehr den Anforderungen und wird seitens SAP auch nicht mehr weiterentwickelt.

Nach einer umfangreichen Analyse der Prozesse wurden die fachlichen und technischen Anforderungen formuliert. Hierbei flossen eine Reihe von Prozessoptimierungen ein, die die Verfahren zukünftig beschleunigen werden. Ebenso wurden Erkenntnisse aus der Markterkundung berücksichtigt. Folgende Verbesserungen anhand der neuen Workflows und des neuen Systems sind zu erwarten:

- Eröffnung der Möglichkeit, sich auf Stellenanzeigen unkompliziert online bewerben zu können;
- Minimierung manueller Erfassungstätigkeiten und großflächige Automatisierung standardisierter ablaufender Arbeitsschritte:
 - » Schriftverkehr (Eingangsbestätigungen/Einladungen/...)
 - » Terminverwaltung
 - » Informationsaustausch mit den Dienststellen
 - » Formularerstellung / Vertragserstellung;
- Verringerung der Wahrscheinlichkeit, durch lang andauernde Auswahlprozesse gute Bewerbende an die Konkurrenz zu verlieren;
- Frühzeitige Mitarbeiterbindung durch ein sog. On-Boarding-Portal, das eine datenschutzkonforme Kommunikation ermöglicht und über welches z.B. Einarbeitungspläne, geplante Fortbildungen und eine Agenda für die ersten Tage bereits vor Dienstantritt mitgeteilt werden können;
- Kennzahlengewinnung und Evaluation von Personalgewinnungsmaßnahmen, beispielsweise:
 - » Qualität und Quantität der Ausschreibungskanäle: Über welches Portal werden wie viele Bewerberinnen und Bewerber zu Gesprächen eingeladen bzw. letztendlich auch eingestellt?
 - » Qualität des Bewerbungsprozesses über das Onlinebewerbungsformular - Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber, die den Bewerbungsprozess abbrechen;
- Begegnung des Fachkräftemangels durch Aufbau eines Talentpools, über den im Vorfeld künftiger Ausschreibungen ein Matching mit vorgemerkten Talenten durchgeführt werden kann.

Derzeit läuft die öffentliche Ausschreibung. Die Bietergespräche sind für Januar 2019 terminiert. Die Implementierung des Systems beginnt im April 2019. Ab August 2019 soll das System produktiv gehen.

Hinsichtlich der Attraktivität des Personalamtes selber werden insbesondere die Rahmenbedingungen und das Arbeitsumfeld näher betrachtet. Ein erster Schritt – wenn auch nur eine Zwischenlösung – ist die Anmietung von Büroräumen am Rathenauplatz 2 für die Zusammenführung der Abteilung „Personalentwicklung“ (PA/1), die bisher auf zwei Standorte aufgeteilt war. Der Umzug erfolgt zum 1.3.2019. Dies führt wiederum zu einer kurzfristigen Entlastung der beengten Raumsituation von PA am Fünferplatz 2.

II. Herrn Ref. I/II

IV. Ref. I/II / POA

Nürnberg, 20.11.2018
Personalamt

(25 81)

Abdruck
OrgA
GPR
GSBV

1. Finanzielle Auswirkungen:

Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ weiter bei 2.)

Nein (→ weiter bei 2.)

Ja

Kosten noch nicht bekannt

Kosten bekannt

<u>Gesamtkosten</u>	€	<u>Folgekosten</u>	€ pro Jahr
		<input type="checkbox"/> dauerhaft	<input type="checkbox"/> nur für einen begrenzten Zeitraum
davon investiv	€	davon Sachkosten	€ pro Jahr
davon konsumtiv	€	davon Personalkosten	€ pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?
 (mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt,
 ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

- Ja
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

- Nein (→ weiter bei 3.)
- Ja
- Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans
- Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)
- Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

2b. Abstimmung mit OrgA ist erfolgt (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

- Ja
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

- Nein
 Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

RA (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

