

I. Vorlage

- zur Beschlussfassung
 als Bericht

Gremium

Sitzungsteil

Datum

	bisherige Beratungsfolge	Sitzungs-termin	Abstimmungsergebnis				
			einst.	mit Mehrheit		Ja-Stimmen	Nein-Stimmen
				angen.	abgel.		
1							
2							
3							

Betreff

Sachstandsbericht zur Personalentwicklung

Zum Schreiben/Zur Vorlage der Verwaltung vom

-

Anlagen

-

Sachverhalt

Diese Vorlage aktualisiert den PE-Sachstandsbericht vom 19.05.2004.

Inhalt:

1. **Flexible Arbeitszeit**
Fortgeltung über das Jahr 2004 hinaus
2. **Mitarbeitergespräch (MAG)**
 - 2.1 Einführungsschulungen 2004
 - 2.2 Zahl der geführten MAG 2004

3. Leistungsprämien

3.1 Rückblick auf Genehmigungspraxis 2004

3.2 Ausblick

4. Ausbildung

4.1 Zahl der Ausbildungsplätze (Verwaltung)

4.2 Leittexte/Ausbilderqualifizierung bei der Stadt Fürth

4.3 Förder-AC im März 2005 in Erlangen

4.4 Neue Auswahl-/Einstellungsgespräche

5. Fortbildung

5.1 Fortbildungsstatistik

5.2 Fortbildung/Beitrag der Aus- und Fortbildung /Personalentwicklung

5.3 Führungskräftefortbildung

5.4 Fortbildung in interkommunaler Zusammenarbeit -IZ-/
Fortbildungsprogramm 2005

6. Betriebliche Gesundheitsförderung

6.1 AOK-Gesundheitsprojekt ZGW

6.2 Aktivitäten zur Gesundheitsförderung/Angebotsfortbildungen
im Fortbildungsprogrammen

6.3 Einheitliche Krankenstatistik nach Vorgaben des Städtetages

7. PE-Intranetpräsentation

Info Ausschreibung/Auswahl u.a.

8. Ausblick

8.1 Beurteilung 2005

8.2 Telearbeit/Einführung nach Modellversuch

8.3 MAG-Evaluation / 3. Befragung

8.4 Gesundheitstag 2005

1. Flexible Arbeitszeit - Fortgeltung über das Jahr 2004 hinaus

Das städtische Arbeitszeitmodell der flexiblen Arbeitszeit gilt seit 01.01.2001.

Die zugrundeliegende Dienstvereinbarung war bislang als neues und zu erprobendes Arbeitszeitmodell nach § 8a Arbeitszeitverordnung (AzV) zu befristen. (Erprobungszeitraum vom 01.01.2001 bis 31.12.2004.)

Der Stadtrat hat bereits am 19.12.2001 beschlossen, dass die Dienstvereinbarung unbefristet gilt, sobald die Befristungsnotwendigkeit entfallen ist.

Die Befristungsnotwendigkeit ist nun mit Wegfall des § 8a AzV entfallen. Die Dienstvereinbarung gilt daher über den 31.12.2004 hinaus.

§ 8a AzV wurde entbehrlich, da die „sehr positiven Erfahrungen“ - so die auf die Erprobungsmodelle bezogene Begründung des bayerischen Finanzministeriums in der Entwurfsvorlage zur Änderungsverordnung - „Eingang in die Neugestaltung der Regelungen“ (der AzV) gefunden haben. Das städtische flexible Arbeitszeitmodell hat somit seinen Erprobungscharakter verloren. Als besondere Ausprägung des Grundmodells der Gleitenden Arbeitszeit findet es in der neuen Arbeitszeitverordnung eine dauerhafte rechtliche Grundlage.

2. Mitarbeitergespräch (MAG)

Das Mitarbeitergespräch (MAG), ein in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst allgemein eingeführtes, führungsunterstützendes Personalentwicklungs-Instrument, ist ein vorbereitetes, anlassfreies und vertrauliches 4-Augen-Gespräch zwischen unmittelbaren Vorgesetzten und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Das MAG wurde mit D-Rundschreiben vom 28.09.2000 eingeführt. Die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitspsychologie Prof. Dr. Moser, hat im Rahmen der durchgeführten Evaluation bereits 2003 festgestellt, dass vorbildliche Mitarbeitergespräche positive Auswirkungen auf Arbeitszufriedenheit, -motivation und Zufriedenheit bzw. Vertrauen zum Vorgesetzten erzielen.

Mit D-Rundschreiben vom 24.06.2004 hat der Oberbürgermeister allen städtischen Führungskräften empfohlen, im ureigenen Interesse das MAG mit den ihnen unmittelbar zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu führen. Es handele sich nicht um eine Zusatzaufgabe, sondern um ein selbstverständliches Arbeitsmittel, das der ganzen geführten Organisationseinheit und letztlich damit auch der Führungskraft selbst zugute kommen kann.

2.1 MAG/Einführungsschulungen 2004

Die Einführungsphase, in denen Führungskräfte und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeitnah geschult wurden, ist abgeschlossen. Angebote des Fortbildungsprogramms richten sich nun an Beschäftigte, die erst nach Abschluss der Einführungsphase bei der Stadt Fürth eingetreten sind oder bisher kein Schulungsangebot wahrnehmen konnten.

2004 fanden 3 Einführungsschulungen mit 34 Teilnehmer/innen statt. Für 2005 wurde ein neues, gestrafftes Konzept entwickelt. Ein erstes Seminar neuen Zuschnitts wurde bereits im Januar 2005 durchgeführt. Für ein weiteres Einführungsseminar im Mai stehen bereits die Teilnehmer/innen fest.

2.2 MAG/Zahl der geführten MAG 2004

Die Referate wurden um Mitteilung der Zahl der im Jahr 2004 geführten Mitarbeitergespräche gebeten. Nach dem verzeichneten Rücklauf haben 38,5% der Beschäftigten ein Mitarbeiterge-

sprach geführt. Rechnet man Hausmeister, Reinigungskräfte, Müllabfuhr und (bis auf 12) auch die Lehrer der Hans-Böckler-Schule nicht in die Beschäftigtenzahl ein (für diese Personengruppen bestehen besondere Vereinbarungen¹, die für 2004 keine Verpflichtung zur Führung von Mitarbeitergesprächen vorsehen) ergibt sich eine MAG-Quote von 49,6%.

Eine Quote von knapp 50% ist mangels kommunaler Vergleichsdaten nur bedingt einzuordnen. Erlangen hat MAG-Quoten nur bis 2003 erhoben (zuletzt ergab sich eine Beteiligung von 60%) und 2004 u.a. wegen des hohen Verwaltungsaufwandes auf eine erneute Erhebung verzichtet. Die Stadt Nürnberg gibt für 2004 eine Quote von 18% an.

Die Auswertungen zeigen, wo die Gespräche nicht geführt wurden. Die Ursachen/Beweggründe sind zum Teil bekannt. In Gesprächen mit den Beteiligten sollen diese gleichwohl noch einmal erörtert und ggf. Konsequenzen gezogen werden.

3. Leistungsprämien

Dem POA kommt nach den Richtlinien die sachliche/haushaltsrechtliche Prüfung und (nach Genehmigung durch den zuständigen Referenten) die Auszahlung der Prämien zu.

3.1 Leistungsprämien/Rückblick auf Genehmigungspraxis 2004

Im Folgenden wird über die Genehmigungspraxis des zurückliegenden Jahres 2004 berichtet (3. Vollzugsjahr) und z.T. ein Vergleich mit den Vorjahren angestellt.

Die zentral veranschlagten Haushaltsmittel wurden 2004 erstmals nicht ausgeschöpft (Ansatz 2004 25.000,-- Euro, nicht verbraucht 10.543,35 Euro). Die niedrige Gesamtprämiensumme 2004 erklärt sich mit einem deutlichen Rückgang der Prämienanträge und auch dadurch, dass vorgemerkte Gruppenprämien i.H.v. rund. 11.200 € erst 2005 abschließend festgestellt werden können (Stichwort: Hartz IV, Doppikumstellung, neue Leittexte für Ausbildungsämter).

Es wurden zu 13 % Zielvereinbarungen geschlossen (2003 29%, 2002 6 % der Genehmigungsentscheidungen); 87% der Prämien wurden demnach nachträglich (also nach erbrachter Leistung) beantragt und gewährt.

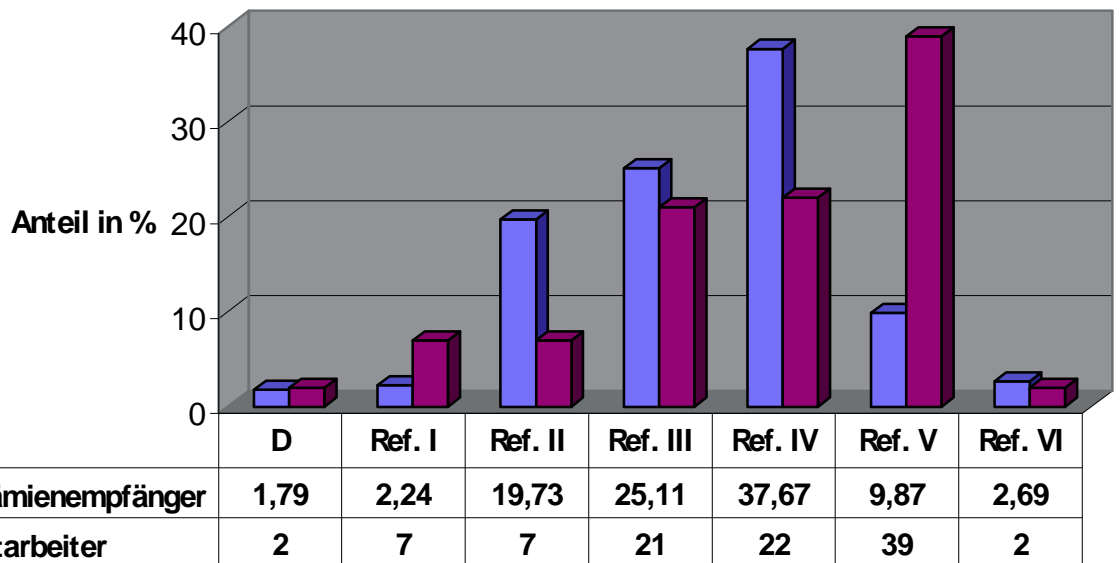
Honoriert wurden überwiegend Einzelleistungen und weniger Teamleistungen (71% zu 29%, Vorjahre 61/39% bzw. 79/21 %).

Die Prämien verteilen sich auf die Referate wie folgt:

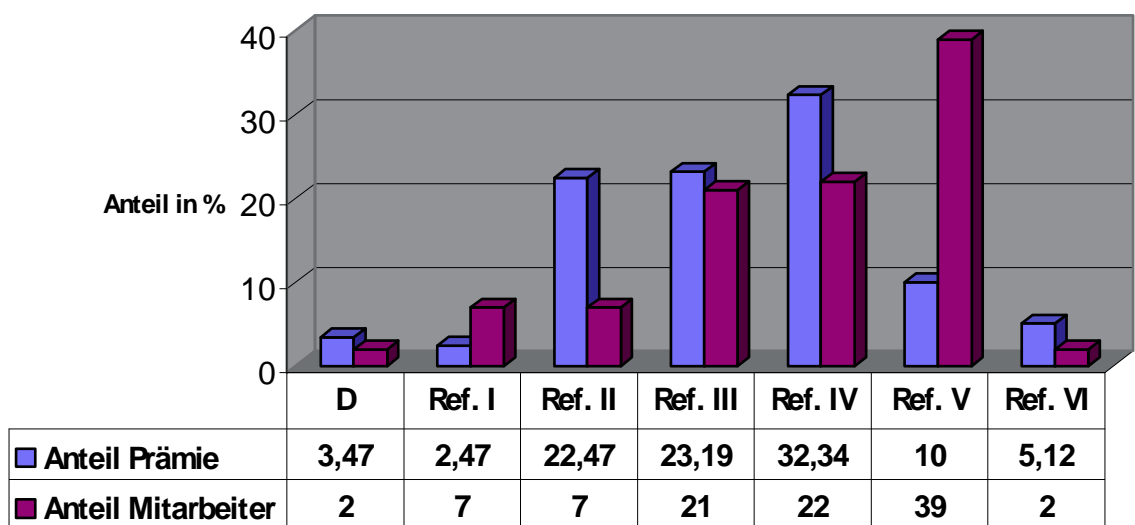
¹ Vereinbarungen notwendig wegen übergroßer Leitungsspannen und Besonderheiten der Beschäftigten.

Ref.	Prämie €	%	%		MA			MA in %			Schnitt €		
			2003	2002		2003	2002		2003	2002		2003	2002
D	1000	7%	5%	0%	1	3	0	3%	3%	0%	1000	661	0
Ref. I	0	0%	4%	2%	0	3	2	0%	3%	2%	0	442	400
Ref. II	0	0%	22%	33%	0	28	16	0%	31%	16%	0	281	716
Ref. III	2696	19%	26%	22%	6	20	30	18%	22%	31%	449	470	262
Ref. IV	2961	20%	29%	41%	8	28	48	24%	31%	49%	370	377	298
Ref. V	7800	54%	2%	0%	19	3	0	56%	3%	0%	411	267	0
Ref. VI	0	0%	12%	0%	0	6	0	0%	7%	0%	0	734	0
PR	0	0%	0%	2%	0	0	2	0%	0	2%	0	0	400
	14457	100%	100%	100%	34	91	98	100%	100%	100%	425	399	359

Prämienempfänger 2002 bis 2004 - Referatsvergleich - Verhältnis der bedachten Mitarbeiter/innen zur Zahl der prämienerberechtigten Referatsmitarbeiter/innen



Gesamtprämiensumme 2002 bis 2004 - Referatsvergleich - Verhältnis der auf die Referate entfallenden Prämiensummen zur Zahl der prämienerberechtigten Referatsmitarbeiter/innen



Hinweis: 2004 erfolgte Zuordnung der ZGW/GWF von Ref. II nach Ref. V. Der Ref. II-Anteil an der Beschäftigtenzahl reduzierte sich dadurch von 24% auf 7%, der Ref. V-Anteil erhöhte sich hingegen von 22% auf 39%.

Nachfolgend werden referatsübergreifend Einzelauswertungen bez. der Verteilung der Leistungsprämien auf die Beschäftigtengruppen, der Verteilung auf die Laufbahngruppen, auf Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigte und der Geschlechterverteilung dargestellt:

Verteilung der Leistungsprämien auf die Beschäftigtengruppen

	MA (absolut)	MA in % 2004	Zum Vergleich Anteil an Gesamt- beschäftigte (%)	MA in % 2003	MA in % 2002
Angestellte	21	62	50	68	72
Arbeiter	4	12	30	11	5
Beamte	9	26	20	21	22
	34	100	100	100	100

Arbeiter sind nach wie vor deutlich unterrepräsentiert.

Verteilung der Leistungsprämien auf die Laufbahngruppen

(einf./mittl., gehobene und höhere Laufbahnen bzw. vergleichbare Verg.-/Lohngruppen)

	MA (absolut)	MA in % 2004	Zum Vergleich Anteil an Gesamt- beschäftigte (%)	MA in % 2003	MA in % 2002
Einf./mittl. D.	21	62	67	81	65
Gehobener D.	11	32	29	17	33
Höherer D.	2	6	4	2	2
	34	100	100	100	100

Verteilung der Leistungsprämien auf die Geschlechter

	MA (absolut)	MA in % 2004	Zum Vergleich Anteil an Gesamt- beschäftigte (%)	MA in % 2003	MA in % 2002
Männer	22	65	50	31	55
Frauen	12	35	50	69	45
	34	100	100	100	100

Durchschnittliche Prämie in Euro

	2004	2003	2002
Männer	406	625	459
Frauen	461	299	238

2004 sind Frauen deutlich unterrepräsentiert, erhalten aber (erstmal) höhere Prämien.

Verteilung der Leistungsprämien auf Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigte

	MA (absolut)	MA in % 2004	Zum Vergleich Anteil an Gesamt- beschäftigte (%)	MA in % 2003	MA in % 2002
Vollzeit	26	76	69	55	85
Teilzeit	8	24	31	45	15
	34	100	100	100	100

Durchschnittliche Prämie in Euro

	2004	2003	2002
Vollzeit	414	502	385
Teilzeit	461	274	175

Teilzeitbeschäftigte sind unterrepräsentiert, erhalten aber höhere Prämien.

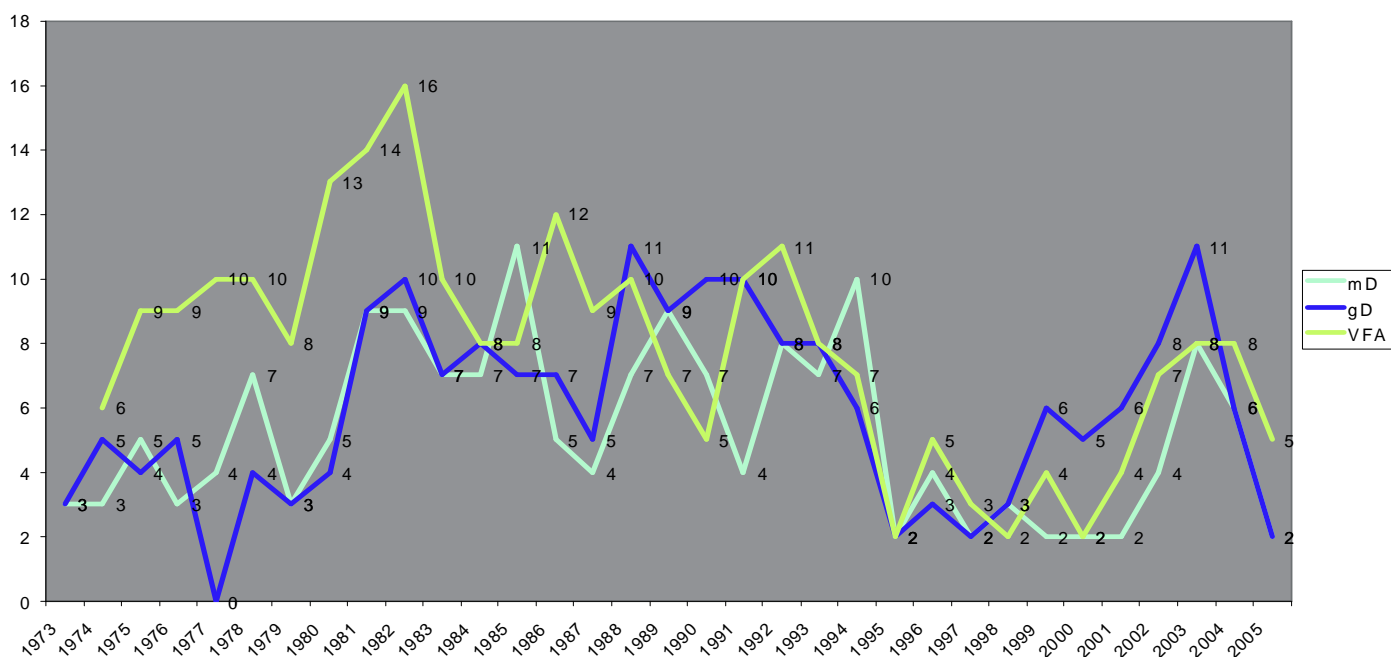
3.2 Leistungsprämien/Ausblick

Der Haushaltsansatz für Leistungsprämien wurde für das Haushaltsjahr 2005 um 12.000,-- Euro auf jetzt 37.000,-- € deutlich erhöht und erreicht damit (wieder) das Niveau von 2002 und 2003.

4. Ausbildung

4.1 Ausbildung/Zahl der Ausbildungsplätze (Verwaltung)

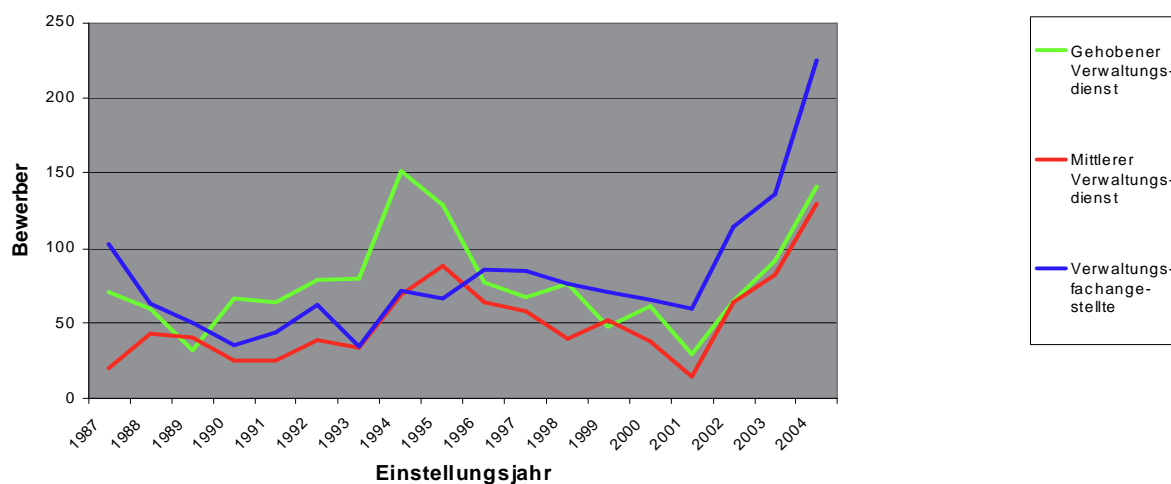
Einstellungen zur Ausbildung 1974-2005
Mittlerer Dienst, gehobener Dienst und VFA/K



Die Ausbildungszahlen in der Verwaltung hatten sich seit 2000 wieder deutlich erhöht und das Niveau der Achtziger und beginnenden Neunziger Jahre erreicht. Für das Einstellungsjahr 2005 hat sich diese Entwicklung nicht fortgesetzt. Intensive Rationalisierungsanstrengungen werden sich voraussichtlich auch mittelfristig mit niedrigeren Einstellungszahlen auswirken.

Gegenläufig hierzu und Abbild des allgemeinen Mangels an Ausbildungsplätzen ergaben sich steigende Bewerberzahlen auf die ausgeschriebenen Ausbildungsplätze:

Bewerberzahlen 1987 - 2004



4.2 Ausbildung/Leittexte/Ausbilderqualifizierung bei der Stadt Fürth

Die reformierten Ausbildungsordnungen fordern von den Auszubildenden – wie bereits im PE-Bericht 2004 ausführlich dargestellt – ein „selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren“. Die Stadt Fürth hat darauf reagiert: Herzstück der „Neuen Ausbildung“ sind die Leittexte.

Leittexte sind Anleitungen zum selbstständigen Erwerb beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten. Die jeweiligen Ämter beschreiben darin praxisnah die einzelnen Schritte, die bei der Bearbeitung eines Arbeitsvorgangs – das kann z.B. die Beantragung eines Personalausweises sein – beachtet werden müssen. Auszubildenden dienen sie als schriftliche Grundlage, anhand der die gestellten Aufgaben im Berufsalltag eigenständig bewältigt werden können.

Bis zur Abfassung dieses Berichts standen in zehn Ausbildungsämtern 50 Leittexte zur Verfügung. In Kooperation mit der Stadt Erlangen findet zur Zeit eine weitere Ausbilderqualifizierung statt. Am Ende dieses Prozesses werden in fünf weiteren Ausbildungsämtern Leittexte zur Anwendung kommen können.

Der Einführungsprozess schreitet voran. Der Einsatz der beteiligten Ausbildungsbeauftragten kann dabei nicht genug gewürdigt werden. Die Ausbildungstätigkeit wird i.d.R. ohne Entlastung neben der Sachbearbeitung erledigt. Einige Ausbildungsbeauftragten berichten von zunehmenden Schwierigkeiten, den Anforderungen gerecht zu werden und dabei die Ausbildungstätigkeit nicht zu vernachlässigen.

4.3 Ausbildung/Förder-AC 2005 in Erlangen

Wie bereits berichtet, werden Förder-Assessment-Center (kurz Förder-ACs) für geeignet gehalten, die Ausbildungsqualität zu stärken und nützliche Erkenntnisse über das Potenzial der Nachwuchskräfte in den Stadtverwaltungen zu erlangen.

Das Förder-AC fand dieses Jahr im März in den Räumen der Volkshochschule Erlangen für Nachwuchskräfte des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes statt. Diese besondere Form des Assessmentcenters wurde nun bereits schon zum dritten Mal in interkommunaler Zusammenarbeit der Städte Nürnberg, Fürth, Erlangen und Schwabach durchgeführt. Fürth hat sich mit 4 der insgesamt 12 Beobachterinnen und Beobachtern personell gut eingebracht und auch 3 der 7 AC Übungen gefertigt.

Ziel der aufwändigen Veranstaltung ist, die jeweiligen individuellen Stärken und Schwächen der Nachwuchskräfte über die Auswertung von Einzel- und Gruppenübungen (z.B. Präsentation, Rollenspiel, Kleingruppendiskussion) festzustellen und zielgerichtete Fördermaßnahmen anschließen zu können.

2005 wurde Bedarf zu den Themen Kreativität/Gruppenarbeit/Präsentation und Kommunikation/Kundenorientierung festgestellt. Die Stadt Nürnberg hat sich bereit erklärt, hierzu 2 Seminare durchzuführen, zu denen auch Fürther Nachwuchskräfte gemeldet werden.

Nachdem alle Beteiligten diese Fördermaßnahme als wertvoll und wichtig empfinden, wurde auch schon für 2006 ein Förder-AC in interkommunaler Zusammenarbeit vereinbart.

4.4 **Ausbildung**/Neue Auswahl-/Einstellungsgespräche

Bürgerorientiertes Verwaltungshandeln erfordert nicht nur fundiertes Fachwissen. Die geplanten neuen Auswahlverfahren richten sich daher verstärkt an den persönlichen, methodischen und sozialen Qualifikationen der Bewerber/innen aus. Die Qualität, die eine Nachwuchskraft bei der Einstellung mitbringt, ist für die weitere Entwicklung entscheidend. Das Leistungsvermögen im Verhaltensbereich ist durch Schulungen nur in Grenzen veränderbar. Die Startqualitäten der Nachwuchskräfte haben somit große Bedeutung.

4.4.1 Einstellung von Beamtenanwärterinnen/-anwärtern

Nach der neugefassten staatlichen Verordnung (AvfV) sind - wie bereits berichtet - künftig von den Einstellungsbehörden, somit auch von der Stadt Fürth, zusätzliche eigene Auswahlverfahren neben dem staatlichen Ausleseverfahren durchzuführen. Diese zusätzlichen Verfahren bedürfen der ausdrücklichen Zustimmung des Landespersonalausschusses (LPA) in München.

Der LPA hatte zwischenzeitlich die Stadt Nürnberg gebeten, das dortige (allerdings bis dahin nicht genehmigte) Auswahlverfahren vorzustellen. Wenn der LPA das Verfahren gutheißt, könnte es bayernweit angewendet werden, so die Empfehlung des Arbeitskreises „Personal“ des Bayer. Städtetages, der sich mit dem Thema 2004 befasste.

Nach aktueller Information der Stadt Nürnberg hat der LPA jetzt das Nürnberger Verfahren mit kleineren Änderungen genehmigt. Eine Kopie des Genehmigungsschreiben wurde uns zugesagt. Die Genehmigungsvoraussetzungen sollen dann auch für den Bereich der Stadt Fürth geschaffen werden. Es besteht Absicht, dies baldmöglichst gegenüber dem LPA anzuzeigen. Mit dem Erlanger Personalamt wurde hierzu bereits eine Zusammenarbeit abgesprochen. Die Qualifizierung der beteiligten Mitarbeiter/innen soll gemeinsam durchgeführt werden.

4.4.2 Einstellung von Angestelltenauszubildenden (VFA-K)

Es ist beabsichtigt, ab dem Einstellungsjahr 2006 ein fortentwickeltes Auswahlverfahren zur Einstellung für den Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/r“ (VFA/K) einzuführen. Es soll sich im Inhalt und Verfahren bereits an der neuen zusätzlichen Auswahlprüfung für Beamte (Konzept Stadt Nürnberg) orientieren. Die Angleichung ist wegen des vergleichbaren Anforderungs- und Einsatzprofils geboten.

Das neue Verfahren wird aus folgenden, aufeinander abgestimmten und sich ergänzenden Elementen bestehen

- einer (wie bisher) speziell berechneten Schulnote,
- einem neu konzipierten Auswahlgespräch mit integrierten Übungen und
- einem berufskundlichen Test.

4.4.3 Einstellung zur Ausbildung im gewerblich-technischen Bereich

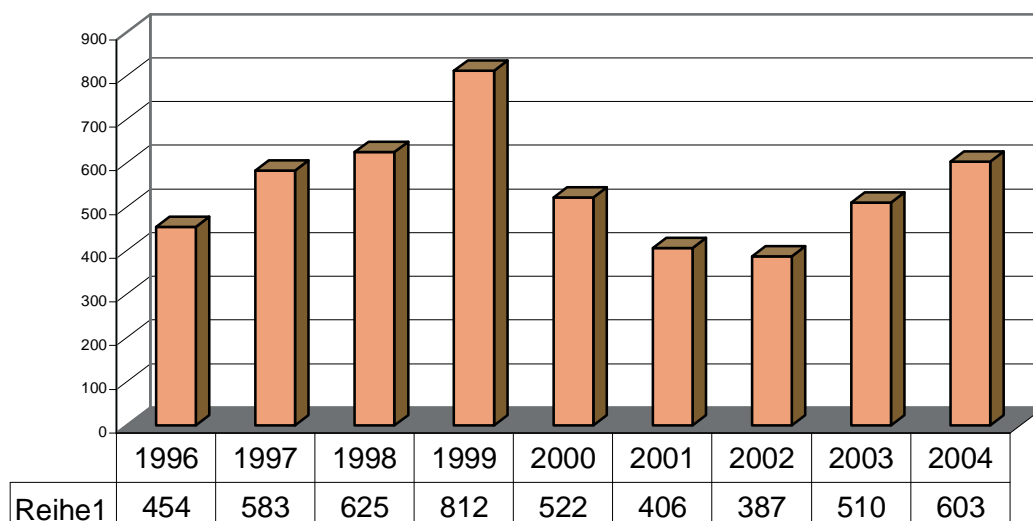
Es ist daran gedacht, die Auswahlgespräche mit praktischen Auswahlübungen zu ergänzen, die aus dem Anforderungsprofil des jeweiligen Ausbildungsberufs entwickelt werden. Den optimierten Auswahlgesprächen soll (nach wie vor) eine Vorauswahl über die Schulnoten vorausgehen. In Zusammenarbeit mit dem Grünflächenamt wurden bereits erste Überlegungen zum Auswahlverfahren für Gärtnerauszubildende - Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau – angestellt. In einem ersten Schritt soll mit der Erstellung eines Anforderungsprofils begonnen werden.

5. Fortbildung

5.1 Fortbildung/ Fortbildungsstatistik

Der positive Aufwärtstrend hat sich 2004 fortgesetzt. 603 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben an internen Fortbildungsveranstaltungen des städtischen Fortbildungsprogramms teilgenommen. Das entspricht einem Zuwachs von rund 18%.

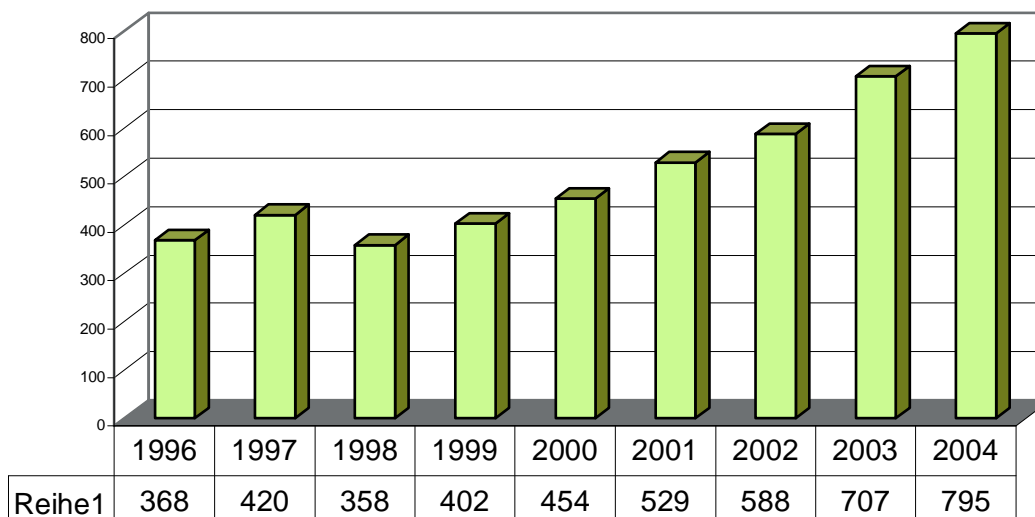
Entwicklung Fortbildungs-Teilnehmer/innen an Inhouse-Seminaren (ohne TUI und MAG-Seminare)



Die Zahl der Teilnehmer/innen an externen Fachfortbildungen nimmt seit 1999 stetig zu (Finanzierung der Fachfortbildung über Budgets der Fachdienststellen).

Es gilt zu berücksichtigen, dass aus Kostengründen mehrtägige Fortbildungsreisen (mit Übernachtung) zunehmend von kürzeren und spezielleren Seminaren verdrängt werden.

Entwicklung Fortbildungs-Teilnehmer/innen an externen Fortbildungen



5.2 Fortbildung/Beitrag der Aus- und Fortbildung /Personalentwicklung

Die nachfolgenden Angebotsfortbildungen werden 2005 ganz oder teilweise vom Personal- und Organisationsamt/ Personalentwicklung und Aus- u. Fortbildung durchgeführt:

- Seminarreihe „Einführung neuer Mitarbeiter/innen“
(Bausteinseminar für Beschäftigte ohne Verwaltungsausbildung)
- Informationsseminar für Wiedereinsteiger/innen u.a.
- PE-Praxisseminar
- Erfahrungsaustausch für Ausbilderinnen und Ausbilder
- Das Mitarbeiter(innen)gespräch (MAG) – Einführungsschulung
- „Das strukturierte Einstellungsgespräch“ (in interkommunaler Zusammenarbeit).

5.3 Führungskräftefortbildung (Bausteinmodell 2003/2005)

15 Teilnehmer/innen der Bausteinreihe 2003/2005 erarbeiten sich Grundlagen der Führung, trainieren das erworbene Führungswissen und finden nach Anwendung in der Praxis Gelegenheiten zur gemeinsamen Reflektion. Das Modell umfasst 7 Bausteine mit 18 Schulungstagen.

In den Berichtszeitraum fallen die Bausteine III/Führen nach Zielen und IV/Besprechungs- und Teammanagement.

Bis September 2005 wird mit den Bausteinen

V Selbstmanagement

VI Präsentationstechniken

VII Führungskompetenz enthüllen und entfalten

die Seminarreihe abgeschlossen.

Für 2006 ff. sind Führungskräftefortbildungen (nach Bedarf) in interkommunaler Zusammenarbeit zu planen und durchzuführen (s. 5.4).

5.4 Fortbildung in interkommunaler Zusammenarbeit -IZ-/Fortbildungsprogramm 2005

Das Projekt „Interkommunale Zusammenarbeit“ der Städte Nürnberg, Fürth, Erlangen und Schwabach zielt auf Kosteneinsparungen, die sich bei gemeinsamer Aufgabenerfüllung ergeben können. Das Thema „Fortbildung und Personalentwicklung“ wird aktuell in der Projektgruppe „Interner Personalservice“ behandelt.

Ziel der Arbeit ist die Bündelung der Fortbildungsaktivitäten in Form einer Arbeitsgemeinschaft „Städteakademie“, die mit Unterstützung der Volkshochschule Fürth kostengünstige Fortbildungsleistungen für die IZ-Städte zur Verfügung stellt. Mitarbeiter/innen einer Teilprojektgruppe (für Fürth POA/Personalentwicklung, Aus- und Fortbildung, GPR) arbeiten mit Hochdruck am Feinkonzept, welches in Kürze der Lenkungsgruppe vorgelegt werden soll.

Im Vorgriff auf die zu gründende „Städteakademie“ erschien im April 2005 das erste gemeinsame Fortbildungsprogramm. Mit dem Programm gibt es eine Premiere in doppelter Hinsicht. Zum einen stellt das Vorhaben das erste größere Projekt der Interkommunalen Zusammenarbeit dar, an dem sich alle vier Städte beteiligen. Zum anderen sind die IZ-Städte in Deutschland Vorreiter, was eine städteübergreifende Zusammenarbeit in der Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeht.

Die beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der vier Personalämter haben bei der Planung und Organisation der einzelnen Veranstaltungen darauf geachtet, Doppelangebote zu vermeiden um die Auslastung der einzelnen Fortbildungsmaßnahmen weiter zu optimieren.

Einzelne Seminare/Qualifizierungen werden auch 2005 gemeinsam durchgeführt (Ausbilderqualifizierungsreihe, Tagesseminar „Das strukturierte Einstellungsgespräch“).

6. Betriebliche Gesundheitsförderung

Die nachfolgend beschriebenen Einzelprojekte waren im Berichtszeitraum Bestandteile der betrieblichen Gesundheitsförderung bei der Stadtverwaltung Fürth.

Die betriebliche Gesundheitsförderung bei der Stadt Fürth verfolgt das Ziel, die Arbeit, Organisation und das Verhalten am Arbeitsplatz gesundheitsförderlich zu gestalten.

Schließlich gilt: Die gesundheitsförderliche Arbeit drückt Krankheitszeiten und hilft so Personalkosten einzusparen.

6.1 Betriebliche Gesundheitsförderung /AOK-Gesundheitsprojekt Reinigungskräfte GWF

Im Dezember 2002 startete das Gesundheitsprojekt „Gesund arbeiten, gesund leben“ mit den Reinigungskräften aus dem Bereich ZGW (jetzt GWF) der Stadt Fürth.

Mit Erstellung des Projektberichts (bis Mai 2005) wird die aktive Projektphase abgeschlossen.

Zu Beginn wurden die nachfolgenden Ziele definiert:

- Krankenstand der Reinigungskräfte senken
- Sensibilisierung für Gesundheitsthemen/gesunde Lebensführung
- Stellenwert der Reinigungskräfte in der Stadtverwaltung verbessern
- Motivation und Selbstbewusstsein der Reinigungskräfte stärken.

Die von der AOK sachkundig unterstützte Steuerungsgruppe verfolgte von Anfang an den Ansatz, Betroffene zu Beteiligten zu machen. Grundlage der nachfolgenden Aktivitäten waren

- eine Mitarbeiterbefragung
- ein Gesundheitszirkel mit Reinigungskräften, der sich mit praktischen Vorschlägen konstruktiv einbrachte
- eine zeitnahe Information der Hausmeister als die nächste Vorgesetztebene und
- soweit veranlasst -
- die Integration der Nutzerebenen in das Projekt.

Die hierdurch gewonnenen Informationen führten zu folgenden Maßnahmen:

- Aushang neuer Pläne in allen Reinigungsbereichen, in denen die Reinigungsreviere markiert sind
- technische Veränderungen an Gebäuden und optimierter Einsatz von Arbeitsgerät
- arbeitsplatzbezogene Rückenschule (aufgrund vorangegangener Bewegungsanalyse)
- Gesundheitskurse
- Unterweisung der Hausmeister
- Information der Nutzer (z.B. zur Vermeidung zugestellter Reinigungsflächen) u.a.m.

Zur nachhaltigen Sicherung der Projektergebnisse wurden für die Zukunft dauerhaft wahrzunehmende Aufgaben in einem Zeitplan vorgemerkt.

Die Steuerungsgruppe zog im April 2005 ein insgesamt zufriedenes Fazit:

Die Entwicklung des Krankenstandes während der Projektlaufzeit verläuft positiv.

Im Jahresvergleich 2002 bis 2004 ist der Krankenstand um rund 14 % zurückgegangen.

(AOK AU-Statistik 2004 7,9 %, bestätigt durch städt. Krankheitsstatistik mit 7,86 %).

Diese Entwicklung ist bemerkenswert (gut),

- wurden - zur Sicherung der Arbeitsplätze - nahezu zeitgleich die vorgegebenen Leistungswerte erhöht (Reinigungsfläche pro Arbeitstunde) und

- stieg doch wegen fehlender Einstellungen das Durchschnittsalter der Reinigungskräfte in der Projektlaufzeit auf (hohe) 47,7 Jahre.

Der finanzielle, personelle und zeitliche Aufwand wird von der Steuerungsgruppe als mittel bis gering eingeschätzt. Trotz langer Laufzeit war das Projekt wirtschaftlich. Ein langfristiger zusätzlicher Projektnutzen ergibt sich – so die Einschätzung der Projektbeteiligten – aus einer optimierten Betriebsorganisation und aus erworbenen Gesundheitskompetenzen (Gesundheitswissen, Zugang zu Gesundheitsangeboten).

Feststellungen zur Projekteinschätzung und Arbeitsmotivation der Reinigungskräfte (Betriebsklima, Leistungsanerkennung, Handlungsspielraum, Mitwirkungsmöglichkeiten) können erst nach einer weiteren Mitarbeiterbefragung getroffen werden.

6.2 Betriebliche Gesundheitsförderung/Angebotsfortbildungen im Fortbildungsprogramm

Das Fortbildungsprogramm enthält - wie bereits im PE-Bericht 2004 mitgeteilt – ein wechselndes Angebot zu Gesundheitsthemen.

Im Berichtszeitraum neu hinzugekommen sind die Seminarangebote

- Mittagspausen-Gymnastik
- Fit im Job – Arbeitsplätze am PC
- Hatha Yoga (in Kooperation mit der AOK)
- Qi Gong.

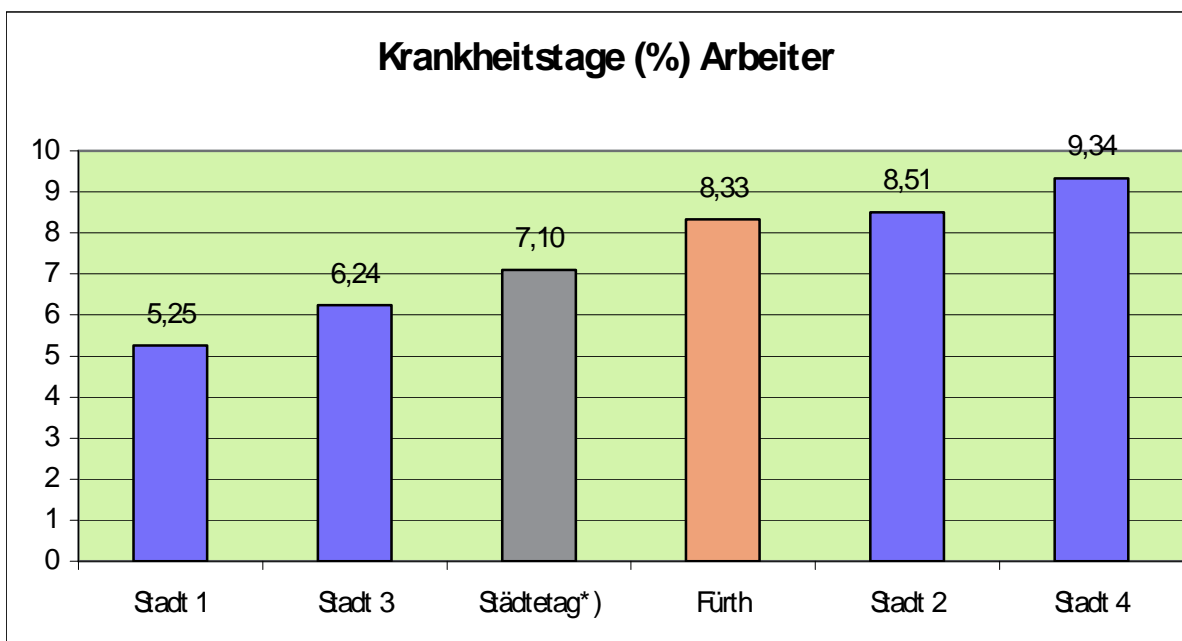
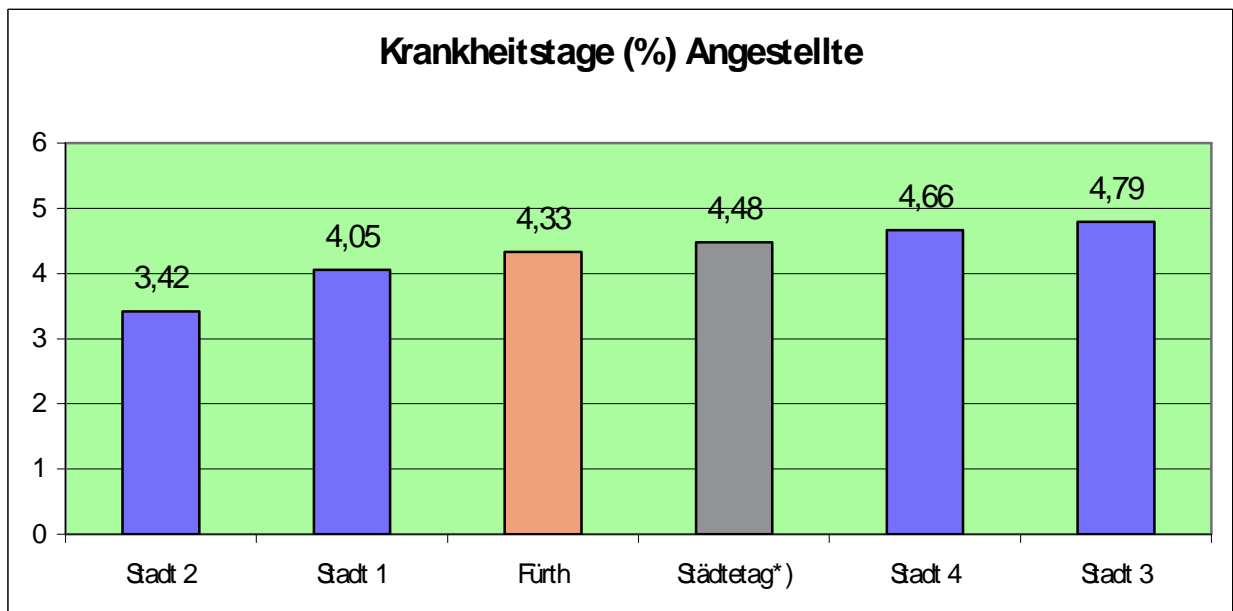
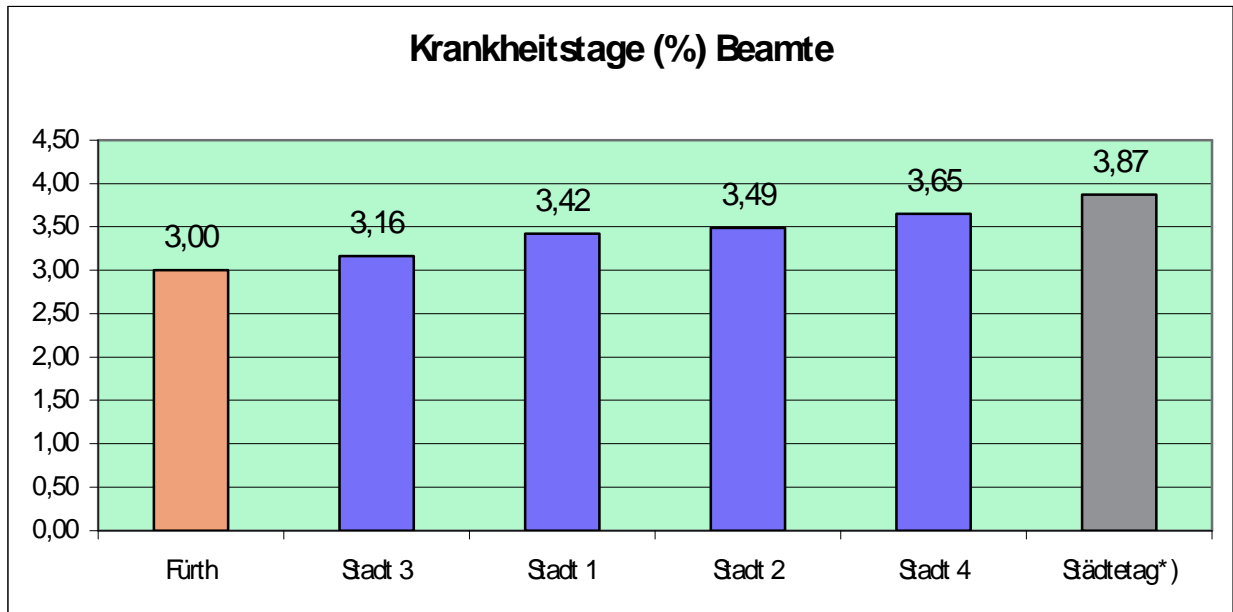
6.3 Betriebliche Gesundheitsförderung/Einheitliche Krankenstatistik nach Vorgaben des Städtetages

Die Personalverwaltung verfolgt seit jeher aufmerksam den Krankenstand der Beschäftigten in den Ämtern und Dienststellen der Stadtverwaltung.

Ein aussagefähiger Vergleich mit anderen Städten unserer Größenordnung war bislang nicht möglich, weil Krankheitsdaten in den Kommunen unterschiedlich erfasst werden (Kalendertage einerseits, Arbeitstage andererseits, Einbeziehung bzw. Nichteinbeziehung der Ausfallzeiten wegen Arbeitsunfällen und Kuren usw.). Auf Initiative des Städtetages und der KGST wurden mit Wirkung für 2003 nun einheitliche Kriterien festgelegt und eine erste Umfrage durchgeführt, an der sich auch die Stadt Fürth beteiligt hat.

Leider haben eine unterschiedliche Kriterienauslegung ein aussagefähiges Gesamtergebnis auf Bundesebene verhindert. Eigene Nachfragen bei den teilnehmenden Städten Augsburg, Erlangen, Ingolstadt und Würzburg² wurden notwendig, die schließlich eine vergleichende Einordnung des Fürther Krankenstandes ermöglichten. Berücksichtigt man die bekannte „Unebenheit“ in dem vom Städtetag vorgegebenen Kriterienkatalog, so ergeben sich für die Beschäftigtengruppen folgende Ergebnisse:

² In Bayern hatte sich in unserer Größenklasse nur noch Regensburg an der Umfrage des Städtetages beteiligt. Eine Mitwirkung an der zusätzlichen, nur die bayerischen Städte erfassenden, Umfrage lehnte Regensburg ab.



*) Durchschnitt von 193 Mitgliedsstädten, die sich beteiligt haben

Zur Orientierung wurde auch ein (nichtveröffentlichter³) Durchschnittswert des Städtetages eingefügt, der angesichts der bekannt gewordenen Unzulänglichkeiten in der Kriterienauslegung nur unter Vorbehalt wiedergegeben werden kann.

Neben dem Spitzenwert der Beamten und dem guten Wert der Angestellten fällt das unterdurchschnittliche Abschneiden der städtischen Arbeiterinnen und Arbeiter auf.

Vor wenigen Wochen wurden die Zahlen von 2004 an den Städtetag gemeldet, für die uns noch keine Vergleichszahlen vorliegen:

Jahr	Beamte	Angestellte	Arbeiter
KT in %			
2004	3,27	4,14	7,22

Änderung zum Vorjahr 2003

Beamte	Angestellte	Arbeiter
+ 9 %	- 4,4 %	- 13,3 %

Die deutliche Steigerung bei den Beamten ist mit einer ungewöhnlichen Häufung von Langzeiterkrankungen (über 42 Tage) zu erklären. Der Krankenstand der Beamten bleibt trotz Steigerung niedrig. Erfreulich ist der überdurchschnittliche Rückgang bei den Arbeiter/innen (**-13,3 %**).

7. PE-Intranetpräsentation/Info Ausschreibung und Auswahl u.a.

Mit Einführung des städtischen Intranets (Probetrieb ab 21.09.2004) wurden auch umfangreiche Informationen zur städtischen Personalentwicklung sowie Aus-/Fortbildung in das „Stadt-netz“ eingestellt. Sie stehen dort allen Beschäftigten mit PC-Anschluss als Informationsquelle und Orientierungshilfe zur Verfügung.

Aktuell aufgenommen wurden Informationen zur Ausschreibung und Auswahl von Personal.

8. Ausblick

8.1 Ausblick/Beurteilung der Beamtinnen und Beamten 2005

Nach 2001 sind zum Stichtag 30.06.2005 erneut periodische Beurteilungen zu erstellen.

Das Beurteilungswesen wurde 2001 grundlegend geändert (u.a. einheitlicher Stichtag, neues Punktsystem anstelle der Prädikate).

³ Werte aus Städtevergleich der Stadt Bielefeld

POA/Personalentwicklung bearbeitet gegenwärtig die Umsetzung/Fortschreibung der staatlichen Beurteilungsbestimmungen in städtische Beurteilungsrichtlinien.

Die Beurteiler/Entwurfverfasser und mitwirkende Vorgesetzte sollen in Kürze informiert und eine einheitliche Handhabung vermittelt werden.

8.2. Telearbeit/ Einführung nach Modellversuch

Durch einen befristeten Modellversuch zur Einführung alternierender Telearbeit hat die Stadt konkrete Entscheidungshilfen für die Einführung und Gestaltung von Telearbeit erhalten.

Die beteiligten Beschäftigten und Ämter wurden 2004 befragt und haben zur Ergebnissicherung Befragungsbögen abgegeben.

Für den befristeten Modellversuch wurde mit der Personalvertretung eine Dienstvereinbarung geschlossen, die die Rahmenbedingungen des Modellversuchs regelt. Personalvertretung und Gleichstellungsstelle haben deutlich gemacht, dass sie eine dauerhafte Einführung alternierender Telearbeit grundsätzlich befürworten. Die Arbeiten an der neuen Dienstvereinbarung können somit zügig zum Abschluss gebracht werden.

8.3 Ausblick/MAG-Evaluation/ 3. Befragung

Die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen/Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitspsychologie/Prof. Dr. Moser, hat auf Nachfrage Interesse bekundet, eine dritte Befragung zur MAG-Evaluation bei der Stadt Fürth durchzuführen. Wie schon 2001/2002 entstünden der Stadt Fürth keine bzw. nur geringe Mehrkosten (Drittmittelfinanzierung auf Antrag der Universität).

8.4 Ausblick/Gesundheitstag 2005

2003 fand in Kooperation mit der AOK der erste Gesundheitstag für die Beschäftigten der Stadt Fürth statt. Nach persönlichem Interesse und unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse konnte sich jede Mitarbeiterin/jeder Mitarbeiter über verschiedene Gesundheitsthemen informieren, an Untersuchungen teilnehmen und Kurzvorträge besuchen.

Am 01.12.2005 soll es eine Neuauflage geben.

Die Vorbereitungen sind angelaufen. In Gesprächen mit der AOK, Stadtärztlichen Dienst (u.a.) soll ein aktualisiertes Informationsangebot mit attraktiven Gesundheits- und Wellness Themen entstehen.

Finanzielle Auswirkungen		jährliche Folgekosten	
<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja
Gesamtkosten €		€	
Veranschlagung im Haushalt			
<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja	bei Hst.	Budget-Nr.
		im	<input type="checkbox"/> Vwhh <input type="checkbox"/> Vmhh
wenn nein, Deckungsvorschlag:			
Zustimmung der Käm		Beteiligte Dienststellen:	
liegt vor:	<input type="checkbox"/> RA	<input type="checkbox"/> RpA	<input type="checkbox"/> weitere: <input type="checkbox"/>
Beteiligung der Pflegerin/des Pflegers erforderlich:		<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Falls ja: Pflegerin/Pfleger wurde beteiligt		<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein

II. POA zur Versendung mit der Tagesordnung

III. Zur Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses am 04.05.2005

Fürth, 25.04.2005

Unterschrift des Referenten

Sachbearbeiter:
Herr Schnitzer

Tel.:
1340