

BESCHLUSSVORLAGE

- öffentlich -

A.10/047/2014

STADT **SCHWABACH**



Die Goldschlägerstadt.

Sachvortragende/r	Amt / Geschäftszeichen
Frank Klingenberg / Karin Brechtelsbauer	Amt für Personal und Organisation

Sachbearbeiter/in: Johanna Zerer
----------------------------------

**Antrag der SPD-Stadtratsfraktion zum Umfang des Fortbildungs- und Schulungsetats**

Anlagen: Antrag der SPD vom 04.08.2014

Beratungsfolge	Termin	Status	Beschlussart
Hauptausschuss	23.09.2014	öffentlich	Kenntnisnahme

**Beschlussvorschlag:**

Der Sachvortrag dient zur Kenntnis

<b>Finanzielle Auswirkungen</b>	Ja	X	Nein
Kosten lt. Beschlussvorschlag			
Gesamtkosten der Maßnahme davon für die Stadt			
Haushaltsmittel vorhanden?			
Folgekosten?			

## **Sachvortrag**

Die SPD-Stadtratsfraktion hat beantragt, den gesamten Umfang aller Fortbildungs- und Schulungsetats der einzelnen Ämter für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt offenzulegen. Es soll Bericht erstattet werden, wofür die Etatmittel 2014 bisher verwendet wurden und welche anstehenden Maßnahmen hieraus bisher genehmigt wurden. Alle Maßnahmen, die aufgrund fehlender Mittel nicht genehmigt wurden, sollen angeführt werden.

### **1. Allgemeines**

Der Gesamtetat für Personalentwicklungsmaßnahmen und damit auch für Fort- und Weiterbildung in Höhe von 179.000 € im Jahr 2014 wird vom Amt für Personal und Organisation, SG Personalentwicklung im Rahmen des Produktsachkontos 111505.5261200 verwaltet.

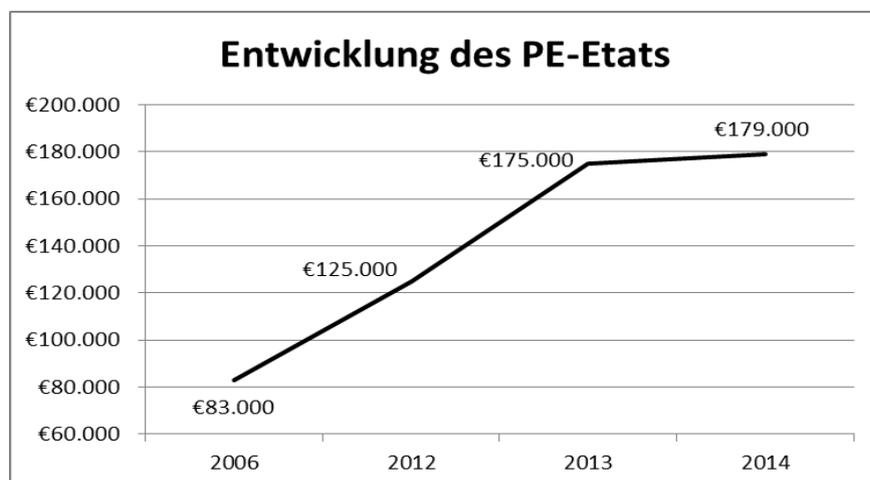
Qualifizierung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein seit vielen Jahren vorhandener Baustein der Personalentwicklung (PE). Bereits seit 1999 gibt es ein jährliches Fortbildungsprogramm der Stadt Schwabach. 2005 hat sich die Städteakademie gegründet. Sie kann als erfolgreiches und gut funktionierendes IZ-Projekt angesehen werden. Seither geben die vier IZ-Städte Nürnberg, Fürth, Erlangen und Schwabach jährlich ein gemeinsames Fortbildungsprogramm heraus. Hier werden insbesondere fachübergreifende Qualifizierungsmaßnahmen für die Mitarbeiter/innen angeboten.

Zusätzlich zu dem Programm der Städteakademie werden noch zahlreiche Anbieter für fachspezifische Fortbildungen, wie z. B. die Bayerische Verwaltungsschule oder für den Sozialbereich das Jugendinstitut in Gauting und das Bayerische Landesjugendamt in Anspruch genommen. Darüber hinaus organisiert die Personalentwicklung verstärkt auf Wunsch, auch kurzfristig und zielgruppenorientiert, Inhouse-Schulungen für Teams oder Ämter. Diese haben den Vorteil, dass keine Reisekosten anfallen, dadurch Ausfallzeiten verringert werden und viele Mitarbeiter/innen teilnehmen können.

### **2. Etatentwicklung für Fort- und Weiterbildung**

Ein wesentliches Ergebnis der Mitarbeiter/innenbefragung 2012 war, dass Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen aus Sicht der Mitarbeiter/innen in zu geringem Maße möglich sind. Als Gründe dafür wurden neben den fehlenden Fortbildungsmitteln auch die fehlenden zeitlichen Ressourcen genannt. Im Juni 2012 wurden die Ergebnisse im Personal- und Organisationsausschuss dargestellt. Der Etat wurde ab 2013 deutlich erhöht.

So stellt sich die Budget-Entwicklung des gesamten Personalentwicklungsetats dar:



### **3. Etat für Personalentwicklungsmaßnahmen– Verwendung der Mittel 2014**

Das gesamte PE-Budget verteilt sich 2014 auf mehrere Blöcke.

#### **a. Zuteilung von Budgets auf die Fachämter**

Dieser Etat wird im Juni/Juli des Vorjahres bei der Mittelanmeldung unter Berücksichtigung von Bedarfsmeldungen der Ämter geplant und am Jahresbeginn des Haushaltsjahres auf die Ämter verteilt. Jahrelange Erfahrungswerte und besondere Bedarfe (z. B. durch neue Aufgaben, organisatorische Veränderungen, Stellenneubesetzungen) werden zugrunde gelegt. Deswegen können die Beträge von Jahr zu Jahr etwas variieren. Geplante kostenintensivere Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden im Rahmen eines Ausgleichsbudgets den Ämtern gesondert zur Verfügung gestellt. 2014 wurden 90.700 € direkt den Ämtern zur Verfügung gestellt.

Im Rahmen dieses Etats entscheiden bei Fortbildungsanträgen der Mitarbeiter/innen in einem ersten Schritt Amtsleiter/innen und Referenten, welche Maßnahmen genehmigt werden. Die Personalentwicklung (PE) kümmert sich nach Genehmigung um die gesamte Organisation (offizieller Genehmigungsvermerk mit Zuweisung der Reisemittel, Anmeldung, Fahrkarten, Hotelbuchung, Abrechnung usw.). Eine Rücksprache von Seiten der PE mit der Amtsleitung erfolgt nur, wenn z. B. auf kostengünstigere Maßnahmen oder auch qualitativ höherwertige Maßnahmen anderer Fortbildungsträger aufmerksam gemacht wird. Eine Ablehnung einer Maßnahme durch die Vorgesetzten ist in der PE nicht bekannt. Es sind in der PE auch keine Maßnahmen in Erinnerung, die 2014 nach Antragstellung abgelehnt wurden. Lediglich die Anmeldung beim KGST-Kongress in Dresden (Anmeldung OB, Referenten, und einige andere Führungskräfte) wurde von der PE als eine Maßnahme zur Haushaltskonsolidierung storniert.

Selbstverständlich muss im Fachamt darauf geachtet werden, dass Fortbildungswünsche priorisiert werden nach fachlicher Notwendigkeit, Berücksichtigung aller Mitarbeiter/innen usw. Dabei kann es durchaus bereits im Vorfeld zu Ablehnung von Fortbildungswünschen kommen. Aufgrund der Haushaltskonsolidierung wurde in den Fachämtern sicher besonders darauf geachtet, insbesondere nach Ausschöpfung des Ämterbudgets zusätzliche Maßnahmen auf ein notwendiges Maß zu beschränken. Um Sachkosten einzusparen, wurden z. B. Schulungen aufgrund von 126 angemeldeten Beschäftigten für Grund- und Aufbauschulungen im Buchungsprogramm CIP von der PE als Inhouse-Schulungen organisiert und von internen Dozentinnen aus dem Kämmereramt durchgeführt.

#### **b. Zentrales Ausgleichsbudget für Fortbildungen in den Fachämter**

Nicht jeder Bedarf kann im Vorfeld abgeschätzt werden. Es passiert immer wieder, dass die Fachämter einen höheren Bedarf haben, als ihnen zu Beginn des Jahres zur Verfügung gestellt wurde, weil z. B. ein unvorhergesehener Beschäftigtenwechsel stattgefunden hat. Dadurch ergeben sich teilweise Qualifizierungsbedarfe in nicht unerheblicher Höhe, insbesondere dann, wenn keine Einarbeitung mehr durch Vorgänger/innen stattfinden kann.

Um eine leistungsfähige Verwaltung zu gewährleisten, sind ggf. keine Aufschübe von Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. Pflichtschulungen im Standesamt) möglich. Wenn dieser Fall eintritt, setzt sich die Amtsleitung in der Regel mit der Personalentwicklung in Verbindung (oder auch umgekehrt) und es werden gemeinsam Lösungen besprochen. Diese werden im Rahmen eines zentralen Ausgleichsbudgets finanziert. Dieses Budget wird auch dafür verwendet, ämterspezifische Inhouse-Schulungsmaßnahmen zu finanzieren (z. B. Softwareschulungen) oder notwendige und geplante fachspezifische Weiterbildungsmaßnahmen zu finanzieren. Dafür stehen in der Vorausplanung ca. 25.000 € zur Verfügung.

Durch die Einführung der Budgetierung soll dieses Ausgleichsbudget nach und nach verringert werden. Fortbildungsmaßnahmen sollen in die Budgetverantwortung der Ämter übergehen. Ziel der Budgetierung ist es auch, die Eigenverantwortung der Führungskräfte insbesondere für PE-Maßnahmen zu fördern. Das heißt aber auch, dass die Flexibilität aufgrund des gesamtstädtischen Blickes durch die Personalentwicklung eingeschränkt wird. Die Erfahrung zeigt, dass das Ausgleichsbudget für eine flexible und bedarfsgerechte Handhabung der Fortbildungsplanung sehr hilfreich ist und wahrscheinlich auch nicht ganz wegfallen kann.

#### c. Kindergartenfachberatung

Im Juli 2009 wurde aufgrund eines Stadtratsbeschlusses Mittel für Kindergartenfachberatung (zusätzliches Budget im Amt 31) einschließlich Supervision und Fortbildungsmaßnahmen für alle vier städtischen Kindergärten) bewilligt. Damals wurden 10.000 € veranschlagt. Nicht ausgeschöpfte Mittel werden am Jahresende als Puffer für Fortbildungen in den Fachämtern verwendet. Dieser Etat wird ebenfalls von der PE verwaltet.

#### d. Etat für sonstige Personalentwicklungsmaßnahmen

Ein Teil des Etats wird für PE-Maßnahmen verwendet, die in gesamtstädtischem Interesse liegen oder auch speziellen Zielgruppen zugutekommen. Im Jahr 2014 wurde aufgrund der Ergebnisse der Mitarbeiter/innenbefragung der gewerbliche Bereich besonders in den Fokus genommen. Auch wurde versucht, Maßnahmen anzubieten, die insbesondere Mitarbeiter/innen ansprechen, die schon sehr lange keine Qualifizierungsmaßnahme mehr wahrgenommen haben. Auch gesundheitspräventive Maßnahmen wurden verstärkt. Dafür stehen in der Vorausplanung ca. 50.000 € zur Verfügung.

Hier einige Beispiele für die Verwendung dieser Mittel.: Honorare für die Fortbildungsmaßnahmen der Stadt Schwabach im Städteakademieprogramm, Qualifizierungsangebote für Führungskräfte, Führungskräftetagungen, Supervision im sozialen Bereich, Schulungen zu allgemeinen gesamtstädtischen Themen, besondere zielgruppenspezifische Angebote.

### 4. Fortbildungsmaßnahmen – Statistik

Hier noch einige statistische Zahlen zu Fortbildungsveranstaltungen, die den deutlichen Anstieg von Maßnahmen aufzeigen. Nicht beinhaltet sind hier die Maßnahmen im Familienunterstützenden Dienst im Rahmen der ESF-Fördermittel (siehe Nr. 5.)

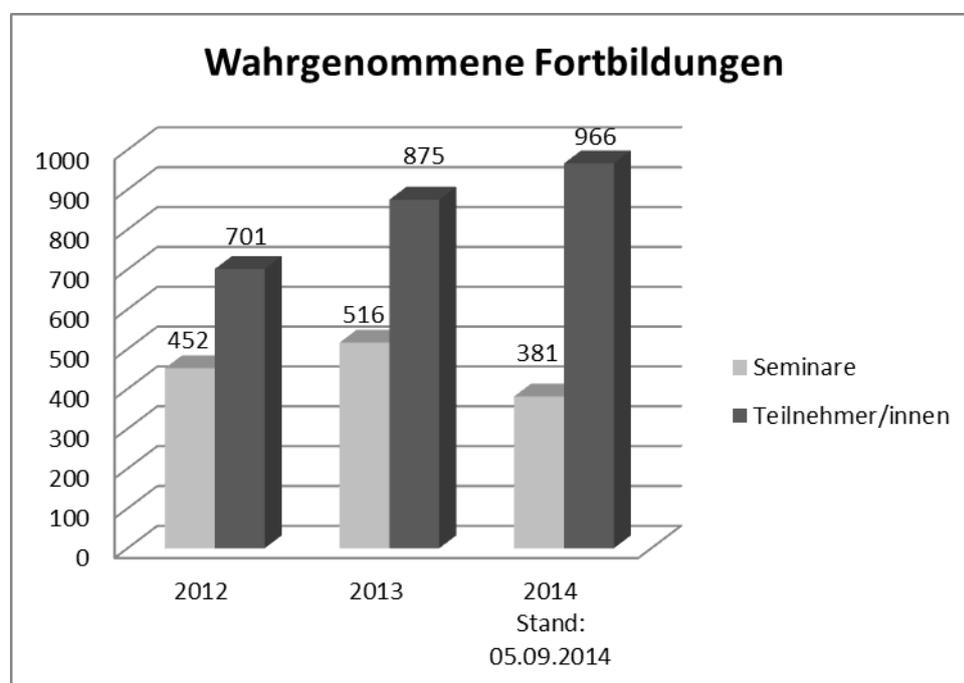
#### a. **Interne Seminare** (im Rahmen der Städteakademie und zusätzliche Inhouse-Schulungen, ohne Führungskräftequalifizierungsmaßnahmen):

	Anzahl d. internen Seminare	Anzahl der Schwabacher Teilnehmer/innen	Hinweise
<b>2014</b> Stand: 05.09.2014	45	494	Zum Teil haben Beschäftigte an mehreren Veranstaltungen teilgenommen; die Zahl der Seminare wird noch ansteigen.
<b>2013</b>	21	197	
<b>2012</b>	22	174	

An vielen Schwabacher Veranstaltungen nehmen auch Mitarbeiter/innen der IZ-Städte teil, was auch dem interkommunalen Austausch dient.

**b. Externe Seminare** (durch Anmeldungen aus den Fachämtern bei externen Fortbildungsträgern)

	Anzahl d. externen Seminare	Anzahl der Schwabacher Teilnehmer/innen	
<b>2014</b> Stand: 05.09.2014	336	472	Diese Zahl wird sich bis zum Jahresende noch deutlich verändern
<b>2013</b>	495	678	
<b>2012</b>	430	527	



**5. Zusätzliche Fortbildungsmittel für den Familienunterstützenden Dienst (FUD) durch ESF-Fördermittel**

Die Anforderungen im FUD sind in den letzten Jahren gestiegen. Die permanente Veränderung der rechtlichen Rahmenbedingungen und fachlichen Anforderungen bei begrenzten Ressourcen führen zu einer erhöhten Belastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies wird bestätigt durch die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2012.

Dies war Anlass für die Personalentwicklung, gemeinsam mit der Stadt Nürnberg ESF-Fördermittel im Rahmen der Sozialpartnerrichtlinie zu beantragen. Der Antrag wurde im Dezember 2012 vom Bundesverwaltungsamt genehmigt.

Dadurch wurde es möglich, dass 2013 und 2014 alle Mitarbeiterinnen im FUD und im Pflegekinderwesen an je 9 Schulungen mit zum Teil mehrtägiger Dauer teilnehmen konnten. Zusätzlich wurden 3 Teamentwicklungstage durchgeführt. Zwei Mitarbeiterinnen haben eine

Trainerausbildung mit je 10 Fortbildungstagen absolviert, um die Nachhaltigkeit dieses Projektes zu gewährleisten.

## **6. Fazit**

Wir bitten um Verständnis, dass abweichend vom Antrag der SPD-Stadtratsfraktion aus datenschutzrechtlichen Gründen keine Einzelmaßnahmen aufgelistet werden.

Mehr und komplexer werdende Aufgaben müssen mit hoher Dienstleistungsqualität und knappen Ressourcen bewältigt werden. Der Erfolg und das Ansehen der Verwaltung hängen entscheidend von den Fähigkeiten und Leistungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ab. Oberstes Ziel für die Verwendung der Mittel ist ein bestmöglicher Einsatz der Mittel für Personalentwicklungsmaßnahmen der ca. 650 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Schwabach.

Personalentwicklung bedeutet nach unserem Verständnis lebenslanges Lernen. Das heißt ganz konkret: Wir bieten Ausbildung, Fortbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten bis hin zur Führungskräfteentwicklung an. Damit die Führungskräfte ihre Rolle als Personalentwickler/innen wahrnehmen können, sind unterschiedlichste PE-Themen regelmäßiger Bestandteil der Führungskräfte tagungen. Führungskräfte sind Multiplikatoren/innen für Neuerungen und Weiterentwicklungen in den Ämtern.

Eine systematische Bildungsbedarfsplanung wird eine große Herausforderung in den nächsten Jahren sein, insbesondere auch durch den starken Personalwechsel aufgrund der demografischen Entwicklung. Nicht jeder Personalwechsel und nicht jede neue Aufgabe ist vorhersehbar. Ein zusätzliches Controlling der Maßnahmen über weitere Kennzahlen ist im Rahmen der geplanten Budgetierung in Vorbereitung. Auch müssen andere Formen von Lernen und Weiterentwicklung, die es bei der Stadt Schwabach auch bereits gibt, noch mehr ins Bewusstsein gerückt werden, wie z. B. Hospitation bei Einarbeitungsprozessen, E-Learning, Weitergabe von Lerninhalten nach Fortbildung an Kollegen/innen, damit die vorhandenen Fortbildungsmittel bestmöglich eingesetzt werden können. Daran arbeiten wir kontinuierlich.