

Stuttgart, 24.10.2022

Projekt Strukturierung und Bereinigung des Organisationsmanagements (OM) und Einführung des digitalen Urlaubsworkflows - Stellenbedarf

Beschlussvorlage

Vorlage an	zur	Sitzungsart	Sitzungstermin
Verwaltungsausschuss	Beschlussfassung	öffentlich	26.10.2022

Beschlussantrag

1. Von der stadtweiten Bereinigung und Neustrukturierung des Organisationsmanagements in KM-Personal (OM) und der darauf aufbauenden Einführung des digitalen Urlaubsworkflows bei der Landeshauptstadt Stuttgart wird Kenntnis genommen. Für die Umsetzung wird ein Stellenpool geschaffen. Verwaltet wird der Pool über die Projekte „Strukturierung/Optimierung des Organisationsmanagements in KM-Personal“ und „Einführung Workflows über ESS/MSS und Testbetrieb“ (OM & ESS/MSS). Die Stellen werden bedarfsbezogen beim Haupt- und Personalamt sowie bei DO.IT – Amt für Digitalisierung, Organisation und IT eingesetzt.
2. Vom zusätzlichen Personalbedarf für die Projekte OM & ESS/MSS in Höhe von 10,0 Stellen befristet bis 31.12.2029 wird Kenntnis genommen.
 - 2.1 Es besteht ein vordringlicher Personalbedarf im Umfang von 6,0 Stellen in Bes.-Gr. A 13 gD (jeweils befristet bis 31.12.2029). Über die Schaffung dieser Stellen im Teilstellenplan des Amts 17 ist im Vorgriff auf den Stellenplan 2024 zu entscheiden. Die Besetzung dieser im Vorgriff zu schaffenden Stellen darf maximal in der Bes.-Gr. erfolgen, wie sie den zugeordneten Aufgaben entspricht. Die Verwaltung darf die Stellen sofort unbefristet ausschreiben.
 - 2.2 Über die Schaffung von weiteren 4,0 Stellen ist im regulären Stellenplanverfahren 2024/2025 zu entscheiden.

Begründung

Für die stadtweite Digitalisierung wird eine einheitliche, gemeinsame Datenbasis mit aktuellen und korrekten Personalstammdaten benötigt. Diese Personalstammdaten sollen künftig in KM-Personal – als stadtweit einheitlichem und führendem Personalmanagementsystem (PMS) – geführt und gepflegt werden. Die Neustrukturierung und dauerhafte Pflege dieser Daten stellt ein neues Aufgabenfeld mit einem erheblichen zusätzlichen Arbeitsaufwand dar. Hierfür muss befristet zusätzliches Personal in den betroffenen Bereichen der Ämter 10 und 17 eingestellt werden. Die Vordringlichkeit dieses Personalbedarfs ist aufgrund der Abhängigkeiten zu anderen Digitalisierungsprojekten gegeben, da ohne personelle Ressourcen eine zeitnahe Umsetzung nicht möglich ist. Bei einer verzögerten Umsetzung entstehen Folgekosten und zusätzliche Personalbedarfe, da andere stadtweite Systeme die Daten aus dem OM benötigen und in Folge dessen eine manuelle Datenpflege für jedes einzelne System notwendig wird. Durch die zentrale Führung der Personalstammdaten ist KM-Personal eines der wichtigsten Schlüssel-systeme für die Digitalisierung der Landeshauptstadt Stuttgart.

Zu 1.: Bereinigung und Neustrukturierung des Organisationsmanagements und der darauf aufbauenden Einführung des digitalen Urlaubsworkflows

Innerhalb von KM-Personal dient das Modul „Organisationsmanagement“ zur hierarchischen Verknüpfung und digitalen Darstellung der geltenden Aufbauorganisation der Landeshauptstadt Stuttgart. Im OM sind den einzelnen Organisationseinheiten Planstellen mit Stellennummern und Stelleninhabern zugeordnet. Bisher war die vollumfängliche Pflege des OM nicht notwendig, da Daten in KM-Personal lediglich für die Gehaltsabrechnung verwendet wurden. Durch die neuen Anforderungen der Digitalisierung, müssen die vorliegenden Daten zeitnah neu strukturiert, bereinigt und vervollständigt werden. Das Modul „Employee Self-Service (ESS) und Manager Self-Service (MSS)“ hat die Bedeutung des OM nochmals verstärkt. ESS/MSS ermöglicht es den Mitarbeitenden, zukünftig u. a. den Urlaubsantrag sowie die Reisekostenabrechnung selbstständig digital abzuwickeln. Für diese Workflows werden hierarchische Daten (d. h. aus der aktuellen Aufbauorganisation) benötigt. Das System muss wissen, welcher Mitarbeitende wo hierarchisch zugeordnet und wer dessen Vorgesetzte*r ist. Ein aktuell gehaltenes Organisationsmanagement liefert diese Informationen und ist damit die Voraussetzung, dass die auf ESS/MSS basierenden Workflows funktionieren.

Erfolgsfaktoren sind hierbei die hohe Datenqualität und die Geschwindigkeit, mit der die Daten ins System eingetragen werden. Falsche oder veraltete Daten können unter anderem zu Datenschutzverstößen oder erheblichen Einschränkungen bei der Aufgabenerfüllung führen. Aktuelle und qualitativ hochwertige Daten im OM bieten zudem auch anderen digitalen Systemen die Basis für ein Berechtigungswesen und für Workflows (z. B. E-Akte). Zudem können durch die Abbildung der tatsächlichen Stellenbewirtschaftung und des Besetzungsplans Auswertungen schnell und unkompliziert vorgenommen werden.

Für die Neustrukturierung und Bereinigung des OM soll ein Stellenpool eingerichtet werden. Der Stellenpool wird über die Projekte „Strukturierung/Optimierung des Organisationsmanagements in KM-Personal“ und „Einführung Workflows über ESS/MSS und Testbetrieb“ verwaltet und sowohl das Haupt- und Personalamt als auch DO.IT - Amt für Digitalisierung, Organisation und IT sollen daraus Stellen für die zeitnahe Umsetzung der notwendigen Schritte erhalten.

Zu 2.: Personalbedarf

Sowohl für die Bereinigung des OM als auch die tagesaktuelle Pflege werden zusätzliche personelle Ressourcen benötigt. Einerseits ist es mit den aktuell vorhandenen Kapazitäten neben dem Tagesgeschäft nicht möglich, das OM bei mehr als 1 - 2 Ämtern pro Jahr zu bereinigen und auf den aktuellen Stand zu bringen (dies würde einen Umsetzungszeitraum für alle Ämter und Eigenbetriebe von 10 - 15 Jahren bedeuten). Andererseits kann eine fortlaufende Pflege der Daten ohne zusätzliche personelle Ressourcen nicht sichergestellt werden. Durch viele Abhängigkeiten der beteiligten Bereiche aus dem Haupt- und Personalamt sowie DO.IT - Amt für Digitalisierung, Organisation und IT kann eine schnelle und qualitativ hochwertige Datenpflege nur gelingen, wenn die Ressourcen für regelmäßige und zeitintensive Abstimmungen vorhanden sind.

Für die genannten Aufgaben entsteht ein Stellenbedarf in Höhe von 10,0 Stellen, befristet bis 31.12.2029. Der Bedarf ergibt sich aus qualifizierten Schätzungen auf Basis von Erfahrungen aus einem Pilotprojekt mit fünf Ämtern. In diesem Projekt konnte das OM in den Ämtern neu strukturiert und bereinigt und auf dessen Basis ESS/MSS eingeführt werden.

Mit den zusätzlichen Kapazitäten i. H. v. 6,00 Stellen, über die im Vorgriff auf den Stellenplan 2024 zu entscheiden ist, kann sofort mit der Bereinigung des OM in den Ämtern und Eigenbetrieben begonnen werden und die genannten Mehrwerte zeitnah erzielt werden.

Mit den zusätzlichen Kapazitäten i. H. v. 4,00 Stellen, über die im regulären Stellenplanverfahren 2024/2025 zu entscheiden ist, kann die Umsetzung deutlich beschleunigt werden, sodass eine stadtweite Umsetzung innerhalb von 3 Jahren denkbar ist.

Wie hoch der Personalbedarf mittel- bzw. langfristig sein wird, kann heute aufgrund der Komplexität und der Dynamik nicht genau beziffert werden. Der dauerhafte Personalbedarf wird daher nach der abschließenden Anpassung der Organisationsstruktur und Prozesse sowie einer Erprobungsphase evaluiert und neu bemessen. Sollte sich abzeichnen, dass für die o. g. Aufgaben weniger Stellen benötigt werden, werden überzählige Stellen nicht besetzt.

Für die stadtweite Neustrukturierung des Organisationsmanagements, die Einführung des digitalen Urlaubsworkflows und um die Anforderung an Datenqualität und -aktualität zu erfüllen, bedarf es neben zusätzlichen personellen Ressourcen organisatorischer Veränderungen sowie einheitlicher Vorgaben und Standards bei der Datenpflege. Kompetenzen, Aufgabenverteilung und Prozesse zur Datenpflege müssen im Sinne der Anforderungen neu gedacht und angepasst werden. Dies wird parallel zur Bereinigung des OM angegangen.

Weitere Hinweise:

Für die o. g. Stellenschaffung bzw. einzurichtenden Arbeitsplätze ist die notwendige IT-technische Standardausstattung zu beschaffen

Finanzielle Auswirkungen

Durch die Schaffung der 6,0 Stellen entstehen jährliche Personalaufwendungen in Höhe von rund 772.800 EUR ab dem Haushaltsjahr 2023.

Die Kosten für die weiteren 4 Stellen ab dem Stellenplan 2024 würden sich voraussichtlich auf zusätzliche 515.200 EUR jährlich belaufen. Die Stellenwertigkeiten werden jedoch erst im Rahmen des regulären Stellenplanverfahrens geprüft.

Mitzeichnung der beteiligten Stellen:

Ref. WFB

Vorliegende Anfragen/Anträge:

Erledigte Anfragen/Anträge:

Dr. Fabian Mayer
Erster Bürgermeister

Anlagen

-

<Anlagen>