

Landeshauptstadt



Informations-
drucksache



In den Organisations- und Personalausschuss
In den Gleichstellungsausschuss

Nr. 1899/2012

Anzahl der Anlagen 0

Zu TOP

Verwaltungsentwicklungsprogramm 2015

Das Verwaltungsentwicklungsprogramm 2015 wurde als Informationsdrucksache Nr. 2503/2010 am 15.12.2010 dem Organisations- und Personalausschuss, am 26.01.2011 dem Gleichstellungsausschuss und am 03.02.2011 dem Verwaltungsausschuss zur Kenntnis gegeben und anschließend nachrichtlich dem Rat vorgelegt. Das Programm beschreibt die wesentlichsten Strategien und Meilensteine zur Weiterentwicklung der Stadtverwaltung auf dem Weg einer modernen und leistungsfähigen Verwaltung bis 2015 und bildet die Handlungsgrundlage für die Dezernate und Fachbereiche.

Das Programm beachtet die fachlichen Standards, die finanziellen Rahmenbedingungen und resultiert aus Vergleichen mit anderen Kommunen. Es orientiert sich an den Zielen

- Leistungsfähigkeit der Verwaltung,
- Qualitätsansprüche an Produkte und Dienstleistungen,
- Einwohnerorientierung und demokratische Teilhabe sowie
- modernes Personalmanagement (Personal- und Organisationsentwicklung, Gesundheitsmanagement).

Die vorgelegte Infodrucksache nimmt Bezug auf das Verwaltungsentwicklungsprogramm und beschreibt den derzeitigen Umsetzungsstand:

Leistungsfähigkeit der Verwaltung

Steuerung über Ziele und wirtschaftliches Handeln

Mit der Einführung des **Leitbildes** sowie der Umstellung auf einen produktorientierten Haushalt wurden neue wichtige Rahmenbedingungen für die Steuerung über Ziele geschaffen. Aufbauend auf den Zielsetzungen des Leitbildes bildet das Jahresarbeitsprogramm der Verwaltungsführung den Rahmen für die Zielvereinbarungen der Dezernate und Fachbereiche.

Mit Beginn des Jahres 2011 wurde zudem das **Neue Kommunale Rechnungswesen** eingeführt und inzwischen die Eröffnungsbilanz erstellt. Die Verwaltung hat damit auf einen produktorientierten Haushalt umgestellt und steuert mit Produktzielen und Kennzahlen, unterstützt durch ein Berichtswesen.

Qualitätsansprüche an Produkte und Dienstleistungen

Im Rahmen der **E-Government-Strategie** befinden sich zwei herausragende Projekte in der Pilotierungsphase.

Zur Umsetzung eines **Dokumentenmanagementsystems** erfolgt im Jahr 2012 zunächst die pilothafte Einführung in drei Organisationseinheiten der Stadtverwaltung. Im Anschluss daran wird in den nächsten Jahren die flächendeckende Einführung weiter vorangetrieben.

Ein geeignetes **Content-Managementsystem** als Nachfolge des bisherigen Intranets wird nach dem Abschluss der Pilotphase in 2012 flächendeckend vorangetrieben werden.

Einwohnerorientierung und demokratische Teilhabe

Die **Konzentration von Verwaltungsstandorten** und damit u.a. die bessere Erreichbarkeit der Verwaltung wird für eine Reihe von Fachbereichen umgesetzt und ist zum Teil bereits abgeschlossen. Insbesondere sind hier die Fachbereiche Finanzen, Wirtschaft, Soziales sowie Bibliothek, Schule, Museen und Kulturbüro zu nennen. Für weitere Verwaltungseinheiten wie den Fachbereich Recht und Ordnung oder den Bereich Informations- und Kommunikationssysteme (OE 18.5) sind europaweite Ausschreibungen erfolgt.

Mit dem 2008 eingeführten System der **Kundenbefragungen** wurde ein Instrument geschaffen, das direkte Rückmeldungen der Einwohnerinnen und Einwohner zu den im unmittelbaren Kundenkontakt stehenden Dienststellen ermöglicht.

Die Einführung von **Online-Befragungen** von Einwohnerinnen und Einwohnern ist eine Möglichkeit des Ausbaus der Demokratischen Teilhabe.

Ein **Bürgerpanel** stellt dabei einen festen Personenkreis dar, der aus einer repräsentativen Auswahl von Einwohnerinnen und Einwohnern der Stadt besteht. Es ist geplant, zukünftig jährlich drei bis vier dieser Befragungen durchzuführen.

Modernes Personalmanagement (Personal- und Organisationsentwicklung, Gesundheitsmanagement)

Im Jahr 2012 werden die nachstehenden drei **Organisationsentwicklungsprozesse** beginnen bzw. fortgesetzt werden. Die Weiterentwicklung der städtischen Werkhöfe des Fachbereichs Tiefbau, die Förderung von guten Arbeitsbedingungen in den städtischen Alten- und Pflegezentren und das Projekt der Verkehrssicherungspflicht des Fachbereiches Gebäudemanagement. Im Rückblick 2010/ 2011 sind die Neustrukturierung des Fachbereiches Bildung und Qualifizierung sowie die Neuaufstellung des Fachbereiches Bibliothek, Schule, Museen und Kulturbüro zu nennen.

Im Zuge von **Veränderungsprozessen** sind oftmals weitere Unterstützungen durch Workshops, Teamentwicklung oder Moderationen notwendig und werden sowohl von Führungskräften als auch von Personalvertretungen nachgefragt.

Die Verwaltungsentwicklungsthemen **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** und **Arbeitszeit** sind eng miteinander verbunden und korrespondieren mit weiteren Themen wie Führung und Zusammenarbeit und der Attraktivität der Landeshauptstadt als Arbeitgeberin. Dies zeigen sowohl die in 2010-2011 durchgeführten **Konferenzen zum Thema Teilzeit** als auch die **Workshops der Steuerungsgruppe Beruf und Familie**. Mit der Einführung der flexiblen Arbeitszeit wurde eine Rahmenbedingung in dieser Richtung geschaffen.

Als weiteres Flexibilisierungsinstrument wurden mit den Regelungen zur **Teleheimarbeit** Rahmenbedingungen zur Flexibilität von Arbeitsort und Arbeitszeit geschaffen, deren Wirkung 2012 evaluiert und die Bearbeitung weiterer Themen wie **mobiles Arbeiten** nach sich ziehen werden.

In bislang zwei Workshops der Steuerungsgruppe **Beruf und Familie** wurde der Vereinbarkeitsbegriff um das gesellschaftliche Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erweitert. Ziel ist es, eine Vorlage für eine mögliche Leitlinie zu entwickeln.

Ein weiterer Schwerpunkt der Jahre 2010/ 2011 bestand in der systematischen Implementierung von **Gender Mainstreaming** in der Verwaltung. Die Fachbereiche waren aufgefordert, gezielte Gender-Projekte zu benennen und mit der Unterstützung der Organisationsentwicklung durchzuführen. Nach Vorlage aller Abschlussberichte wurde eine entsprechende Drucksache erstellt. Mit der Beendigung der Implementierungsphase und der erstmaligen rechtlichen Integration in das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz wird Gender Mainstreaming steter Bestandteil der Personal- und Organisationsentwicklung sein.

Mit der Vorlage eines **gesamtstädtischen Gleichstellungsplans** erhält die Gleichstellung von Frauen und Männern auch in der langfristigen Personalpolitik eine herausgehobene Bedeutung.

Die Zielsetzung der Verbesserung der **Kommunikation und Zusammenarbeit** wurde in den letzten beiden Jahren insbesondere durch die Intensivierung von interdisziplinär besetzten **Dialogveranstaltungen** – insbesondere im Rahmen der Einführung des Leibildes - bearbeitet. Die Rückmeldungen sowohl zu den gesamtstädtischen als auch zu dezernatsinternen Veranstaltungen sind dabei insbesondere im Hinblick auf die Möglichkeit des fachübergreifenden Austausches durchweg positiv. Dialogveranstaltungen in Form von interdisziplinär besetzten Großgruppenveranstaltungen bieten sich daher als zukünftiges Instrument für die

Bearbeitung fachlichkeitsübergreifender Themen an, da sie ressourcenschonend und dennoch beteiligungsorientiert sind und zudem den Blick „über den eigenen Tellerrand“ fördern.

Personalentwicklung

Im Feld **demografischer Wandel/ alternsgerechte Personalentwicklung** sind weitere wichtige Einzelmaßnahmen auf den Weg gebracht worden:

- Die systematische Aufbereitung der Fluktuationsdaten,
- die Fokussierung der Themen „Personalmarketing/ Personalgewinnung“ und „Personalentwicklung/Personalbindung“ in zwei Arbeitsgruppen,
- die Durchführung einer Großgruppenkonferenz mit den Fachbereichen zur Sensibilisierung für das Thema sowie
- die stärkere Verbindung von Personalentwicklung und Organisationsentwicklung mit Gesundheitsförderung in verschiedenen Projekten.

Neben der weiteren Erhöhung der Beschäftigtenanzahl mit Migrationshintergrund, der sehr kontinuierlichen Schulung der interkulturellen Kompetenz, auch im Rahmen von Vertiefungsveranstaltungen, sind im Handlungsfeld der **interkulturellen Öffnung der Stadtverwaltung** insbesondere die Verwaltungsdolmetscherdienste zu nennen, die erfolgreich arbeiten.

Die **Ausdifferenzierung von Personalentwicklungswegen** wurde durch den Start eines zweiten Nachwuchsförderkreises sowie eine „Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der Landeshauptstadt Hannover ab Besoldungsgruppe A 14/Entgeltgruppe 13“ weiter vorangetrieben.

Die letztgenannte Maßnahme ist am individuellen Bedarf orientiert (u.a. Coaching, Mentoring, enge Lernbegleitung durch die Personalentwicklung, Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung) und fördert auch in starkem Maß fachbereichsübergreifendes und interdisziplinäres Denken (u.a. durch zwei dreimonatige Hospitationen, Arbeit in Projekten).

Im Bereich des **Wissensmanagements** sollen 2012 hin zur Kultur einer Wissensteilung Multiplikatoren/-innen geschult werden und das Konzept Wissensmanagement neu ausgerichtet werden.

Dem **Gesundheitsmanagement** kommt auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung besondere Bedeutung zu. Neben den bereits beschriebenen Projekten mit dem Ziel gesunderhaltender Arbeitsplätze bekommen psychische Belastungen gesellschaftlich eine höhere Aufmerksamkeit und haben auch in der Stadtverwaltung das Entwickeln von Gegenstrategien ausgelöst. Daher hat die Verwaltungsführung das Thema aufgegriffen. Einen weiteren Schwerpunkt des Gesundheitsmanagements in den letzten beiden Jahren bildete die Begleitung und Unterstützung der Fachbereiche bei der Planung der neuen Bürogebäude im Rahmen der Konzentration von Verwaltungsstandorten.

Ein ganzheitliches und nachhaltiges Konzept zur alternsgerechten Personalentwicklung beschreibt Strategien und Maßnahmen, die den Folgen des demografischen Wandels entgegenwirken und für Beschäftigungsverhältnisse sorgen, die ein leistungsfähiges und gesundes Arbeiten bis zum Renteneintritt ermöglichen.

Die Aufbereitung von Szenarien zur zukünftigen Entwicklung der Altersstrukturen in den Fachbereichen und in einzelnen Berufsgruppen macht den Personalverantwortlichen deutlich, wie wichtig Maßnahmen zur altersgerechten Personalentwicklung sind.

Dieses Programm orientiert sich

- an der Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung der fachlichen Kompetenzen in den Fachbereichen,
- an den Angeboten der Personalentwicklung für alle Altersstufen sowie
- an Organisationsentwicklungs- / Personalentwicklungs- und Gesundheitsförderungsprojekten in den Fachbereichen.

Über den Fortgang der Umsetzung in den Einzelthemen wird in 2013 erneut berichtet.

18.10

Hannover / 16.08.2012

Berücksichtigung von Gender-Aspekten

Kostentabelle

18.10
Hannover / 16.08.2012