

Antrag WIN@WBV-Fraktion: "Beauftragung einer Unternehmensberatung für das Projekt „Attraktivitätssteigerung und Optimierung der Stadtverwaltung“"

Beratungsfolge	Sitzungstag
Datenverarbeitungs- und- Digitalisierungsausschuss	22.03.2022 (21.06.2022)
Ausschuss für Personal und Gleichstellungsfragen	28.03.2022 (20.06.2022)
Verwaltungsausschuss	16.05.2022 (11.07.2022)
Rat	18.05.2022 (13.07.2022)

Der Rat der Stadt Wilhelmshaven beschließt:

Die Stadtverwaltung wird beauftragt bis zur Ratssitzung im Juni 2022 eine Ausschreibung vorzubereiten, um eine renommierte Unternehmensberatung zu engagieren, die Expertise besitzt, den Prozess der Attraktivitätssteigerung und Optimierung der Arbeitgebermarke Stadtverwaltung zu begleiten und insbesondere kritisch Prozesse und Schnittstellen analysiert und mit Hilfe Benchmark-Vergleiche im Hinblick auf die Personalbemessung Vorschläge entwickelt. Ein für die Kosten der Unternehmensberatung entsprechender Nachtragshaushalt für das Jahr 2022 und ein Haushalt für das Jahr 2023 ist von der Kämmerei einzustellen.

Ziel ist es eine bürgerfreundliche, schlanke und moderne Stadtverwaltung (weiter-) zu entwickeln, die auch für potenzielle Beschäftigte eine hohe Arbeitgeberattraktivität anstrebt.

Der Ausschuss Personal und Gleichstellung und der Datenverarbeitungs- und Digitalisierungsausschuss werden die Ausschreibung für die Beauftragung der Unternehmensberatung eng begleiten, den Auswahlprozess koordinieren und dem Rat für die Sitzung im September 2022 eine zu beauftragende Beratungsgesellschaft vorschlagen.

Grundlage der Untersuchung ist eine Analyse des aktuellen Digitalisierungsstands, der grundlegenden Prozessabläufe und Schnittstellen und der Personalqualität und -quantität. Die Unternehmensberatung soll beauftragt werden auf dieser Grundlage mit den jeweiligen Organisationseinheiten der Stadtverwaltung zusammen folgende Maßnahmenvorschläge unter Berücksichtigung offener Standards und Schnittstellen sowie vorhandener und sich abzeichnender Kooperationslösungen und -angebote (Bundes-, Landesebene, interkommunal) zu erarbeiten und dem Rat vorzustellen:

- 1) Identifikation geeigneter Digitalisierungsmaßnahmen unter Einbeziehung moderner Basistechnologien (z. B. Künstliche Intelligenz, cloud computing).
- 2) Kostenschätzung für a) die notwendigen Investitionen, die die modernen Technologien und Arbeitsweisen zusammenbringen und b) zielgruppenorientierte Schulungen im Rahmen der Umsetzung von digitalen Arbeitsplätzen und zur angestrebten Prozessoptimierung, angepasst an die Bedürfnisse der Mitarbeiter.
- 3) Vorschlag einer Prioritätenliste für die Optimierungen der grundlegenden Prozesse nach Produkten und Organisationseinheiten unter Berücksichtigung der planbaren Fluktuation insbesondere durch altersbedingte Verrentung zur Umsetzung in den nächsten Haushaltsjahren.
- 4) Vorschlag des zukünftigen Personalmindestbestands einzelner Organisationseinheiten unterteilt nach wesentlichen und nicht wesentlichen gekennzeichneten Produkten nach der Umsetzung von digitalen, möglichst fallabschließenden Prozessen entsprechend der Prioritätenliste.
- 5) Vorschlag für eine optimierte Raumnutzung der Büroflächen der Stadtverwaltung. Im Hinblick auf die Attraktivitätssteigerung der Arbeitsplätze in der Verwaltung wird die Möglichkeit der verstärkten Homeoffice-Arbeitsmöglichkeit gewünscht und grundsätzlich ermöglicht. Dadurch wird der zukünftige Raumbedarf der derzeitigen Immobilienbestände neu bewertet werden müssen. Im Hinblick auf die vorhandenen Räumlichkeiten, unterteilt nach gemieteten und im Eigentum der Stadt befindlichen Büroflächen, soll hierfür zeitnah die Option der Reduzierung von Räumlichkeiten im Hinblick und die Höhe der möglichen Kosten-Ersparnisse untersucht werden.
- 6) Vorschlag einer zukünftigen schlanken Hierarchie-Struktur als weitere Maßnahme zur Attraktivitätssteigerung der Arbeitgebermarke Stadtverwaltung. Ziel ist es eine zeitgemäße, mit möglichst wenig hierarchische Ebenen zu bilden und mehr Verantwortung und Kompetenzen der einzelnen Mitarbeiter und Teams einzuräumen. Kontrolltätigkeiten sollen, wenn rechtlich möglich, minimiert werden. Kontrollpflichtige Prozesse sollen auf das Vieraugenprinzip reduziert werden. Führungskräfte sollen zukünftig ausreichend Zeit für Führung haben und sollen hierfür ausreichend qualifiziert werden.

Über den aktuellen Projektstand wird monatlich in den Ausschüssen Personal und Gleichstellung und Datenverarbeitung und Digitalisierung und zusätzlich nach Projektstart und Beauftragung der Beratungsgesellschaft anlassbezogen im Betriebsausschuss Eigenbetrieb GGS und vierteljährlich im Rat der Stadt Wilhelmshaven berichtet.

Begründung:

Der Arbeitgeber Konzern Stadt muss sich heute mehr als seit Jahrzehnten mit der Gewinnung geeigneter Fachkräfte befassen. Große Gruppen von Mitarbeitern aus geburtenstarken Jahrgängen stehen kurz vor dem Eintritt in den Ruhestand, das betrifft etwa ein Drittel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gleichzeitig wandeln sich durch die Digitalisierung bekannte Arbeitsweisen und aufgrund von veränderten Anforderungen und Servicestandards gewohnte Aufgabenprofile. Es werden nicht nur zahlreiche neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch in Zukunft benötigt, der Konzern Stadtverwaltung benötigt auch neue Qualifikationen und Kompetenzen.

Um die Menschen mit den Fähigkeiten, die wir für die Gewährleistung und Weiterentwicklung der Daseinsvorsorge brauchen, stehen wir im Wettbewerb mit den Unternehmen der Privatwirtschaft und weiteren Arbeitgebern im öffentlichen Dienst. Um hierfür authentisch aktives Personalmarketing in der Zukunft betreiben zu können, muss es ein vordringliches Ziel sein, neben einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit, die Grundlagen für den digitalen Arbeitsplatz zu schaffen. Es soll auch bei der Generation Z (ab Jahrgang 1995), die digital affiner und besser ausgebildet sind als jeder Jahrgang vor ihnen (vgl. u.a. Kienbaum MultiGEN-Studie 2020) weiterhin viele gute Gründe bestehen, einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz in der kommunalen Verwaltung zu wählen. Neben der Suche einer sinnhaften Tätigkeit, durch die das Gemeinwesen gefördert wird, und die obendrein sicher und krisenfest ist, sollen zukünftig die Bewerber_innen auch von der modernen Stadtverwaltung Wilhelmshaven angesprochen werden. Wichtig ist es deshalb zeitnah ganzheitlich die Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen. Neben Chancengleichheit, Diversität, Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet gerade die Digitalisierung deutlich mehr Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitmodelle. Eine stringente Umsetzung der Digitalisierung bedarf aber ganzheitlichen Weiter- und Fortbildungsmöglichkeiten für alle Mitarbeiter_innen.

Ziel muss sein, dass der Arbeitgeber Stadtverwaltung weiterhin Menschen aus allen Lebensläufen und mit allen Hintergründen dafür begeistern können, gemeinsam im Konzern Stadt daran zu arbeiten, dass unsere Stadt lebenswert bleibt und alle Herausforderungen der Zukunft meistert.

Deshalb müssen die Arbeitsbedingungen zur Arbeitgeberattraktivität gerade im Hinblick auf Arbeitsplatzausstattung, flexible Arbeitsplätze, Prozessabläufe, ausreichende Kompetenzen, flache Hierarchien und Weiterbildung gesteigert werden.

Hier bedarf es unbedingt einer Unterstützung mit Beratungsleistungen mit breiten Erfahrungen von außen. Eine renommierte Unternehmensberatung mit ausreichender Expertise in (Digitalisierungs-) Prozessen, Personalentwicklung und -bemessung soll deshalb zeitnah dieses wichtige Projekt begleiten, die notwendigen Veränderungen aufzeigen und somit die wichtige Grundlage für weitere Entscheidungen entwickeln.

Der Rat und die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Wilhelmshaven erhalten somit die erforderliche Transparenz im aktuellen Vergleich zu anderen Kommunen und eine Basis für eine verbindliche Projektplanung und Investitionsübersicht für die zukünftigen Haushalte. Die Beschäftigten erhalten gleichzeitig die notwendige Grundlage und

Perspektive für ihre persönliche Entwicklung und somit Wertschätzung und letztendlich führt dieses zu den Zielen einer Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und Arbeitgeberattraktivität.

Auf Grundlage dieser Ergebnisse soll die Stadtverwaltung ein Schulungsprogramm erarbeitet und vorgestellt werden, welche Möglichkeiten bestehen, gezielt Personal auf die Veränderungen insbesondere die Digitalisierungs- und Prozesskompetenzen bestmöglich zu qualifizieren. Die Maxime soll lauten: Aufstieg vor Einstieg. Weiterhin sollen alle bisherigen Ausbildungsgänge auf diese neuen Anforderungen verprobt werden und bedarfsgerechte Ausbildungs- und Studiengänge verstärkt mit Nachwuchskräften vorausplanend ausgebildet werden.