

Arbeits- und Organisationspsychologie mit
Schwerpunkt Interkulturelle Wirtschaftspsychologie

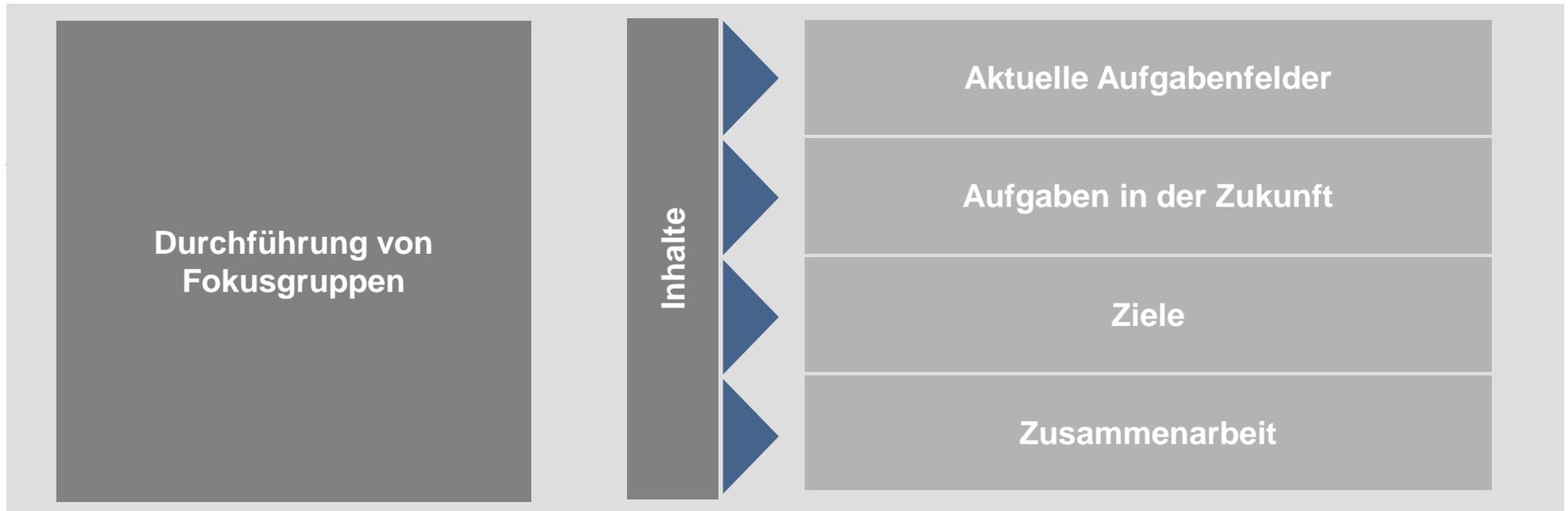
Ergebnisse der Fokusgruppen – Stadtverwaltung Gifhorn 2012

Universität Osnabrück

Prof. Dr. KarstenMüller



<u>Hintergrund</u>	01
<u>Ergebnisse</u>	02
Aufgabenfelder	
Aufgaben in der Zukunft	
Leitbild und Ziel	
Zusammenarbeit Stadt Gifhorn	
<u>Resümee</u>	03



Informationen

- Durchführung: März 2012 durch die Universität Osnabrück
- Fokusgruppen wurden durchgeführt mit den Fachbereichen 14, 20, 32, 40, 60, 61, 65, 10 & 30 & der Gleichstellungsbeauftragten, der ASG, dem Personalrat und der Politik
- Ziel: Erster Schritt der gemeinsamen Leitbildentwicklung zur Erhöhung der Transparenz und des Austauschs in der Stadtverwaltung Gifhorn



<u>Hintergrund</u>	01
<u>Ergebnisse</u>	02
Aufgabenfelder	
Aufgaben in der Zukunft	
Leitbild und Ziel	
Zusammenarbeit Stadt Gifhorn	
<u>Resümee</u>	03



Zusammenfassung

- Interessenvertretung
 - Einsatz für die Einhaltung der Tarifverträge und Gesetze zu Gunsten der Beschäftigten (u.a. in Gremien)
 - Mitwirkung im Bereich Stellenbewertung sowie personeller Maßnahmen
 - Entwicklung/ Fortführung von Dienstvereinbarungen
 - Hilfestellungen und Beratung der MitarbeiterInnen
 - Konfliktschlichtung
 - Durchführung von (Teil-) Personalveranstaltungen
 - Teilnahme an Ehrungen
 - Arbeitssicherheit

Schwierigkeiten

- Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft wird zur Zeit als schwierig empfunden

Besonderheiten

- Im Fokus des eigenen Verständnisses steht die Sicherstellung der Einhaltung der Tarifverträge und Gesetze zu Gunsten der Beschäftigten
- Vom Bürgermeister initiierte Zusammenarbeit wird als positiv empfunden



Zusammenfassung

- „Wir schauen, was kommt und begleiten es dann“
- Aufgaben werden geprägt sein durch
 - anstehende Berentungen vieler Leitungspositionen in den nächsten 5 Jahren
 - neue Ideen und Vorschläge seitens des Bürgermeisters
- Fortführung des Austausches mit Beschäftigten über bestehende Wünsche und Ziele
- Schaffung eines Ortes, der Informationsaustausch und Kommunikation ermöglicht
- Bereitstellung von Automaten bzw. Kiosk
- Wunsch nach größerer Transparenz der Verwaltung (Bsp.: ausführlichere Stellenbeschreibungen)

Schwierigkeiten

- In der Vergangenheit wurde der Personalrat häufig nicht hinzugezogen bzw. erst sehr spät informiert
→ Wunsch, die Zusammenarbeit mit dem Bürgermeister und den Dienststellen zu intensivieren

Besonderheiten

- Personalrat kann in Zukunft bei Neuwahlen auf bereits erfahrene MitarbeiterInnen bauen



Zusammenfassung

- Personalentwicklungsplan mitentwickeln und einführen
- Akzeptanz des Personalrats von Seiten der Dienststelle erhöhen
- Attraktivität der Stadtverwaltung als Arbeitgeber steigern
 - Bsp.: Wertschätzung, Perspektive bieten, Qualifikationsmöglichkeiten, Ideen aufnehmen, flexible Arbeitszeiten, Heimarbeit, Stufensprung einführen

Rahmenbedingungen

- Ohne Akzeptanz des Personalrats und seiner Aufgaben ist ein Angehen der Themen schwer

Ideen & Wünsche

- Mehr Transparenz gegenüber den BürgerInnen
 - Transparente Vorgänge
 - Bearbeitungsstand (evtl. digital) angeben
 - Beschwerdemanagement
- Pressestelle für Information in beide Richtungen (Rathaus – BürgerInnen) einrichten



Zusammenfassung

- Weiterbildung und Fortbildung stärken
- Mitarbeiter-Motivation steigern
- Weiterentwicklung und -bildung der Führungsebene, v.a. soziale Kompetenzen
 - positive Bestätigung, Motivation, Information der MitarbeiterInnen
- Mitwirkung bei der Umsetzung des Leitbilds
- Interkommunalen Vergleich in Bezug auf die Personalratsarbeit suchen

Rahmenbedingungen

- Ohne Akzeptanz des Personalrats und seiner Aufgaben ist ein Angehen der Themen schwer

Ideen & Wünsche

- Agieren statt Reagieren, erkennbares Gesamtkonzept und Ziele für die Stadt
- Stärken der Region und Stadt Gifhorn herausstellen, statt mit Großstädten zu konkurrieren



Zusammenfassung

Im Personalrat:

- Regelmäßige Sitzungen und festgelegte Informationswege strukturieren
Zusammenarbeit gut
- Wenn möglich, dann Konsens erzielen: Alle müssen mit einer Entscheidung leben können und sie nach außen vertreten
- Vertrauen untereinander ist wichtig

In der Stadt allgemein:

- Zusammenarbeit zwischen den FB ist ausbaufähig
- Konstruktive Kritik ist wenig erwünscht
- FB sperren sich gegen gefühlte Einmischung von anderen FB
- Zusammenarbeit ist bei persönlicher Bekanntschaft deutlich leichter
- Transparenz „oben nach unten“ gering

Rahmenbedingungen

- Hauptansprechpartner des PR ist die Dienststelle, PR darf nicht direkt mit den FB kommunizieren

Ideen & Wünsche

- Akzeptanz und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Dienststelle
- Kontaktaufnahme mit dem PR auch ohne gesetzliche Vorschrift, PR als Berater sehen
- FB-übergreifende Zusammenarbeit in kleinen Gremien für gemeinsame Lösungen
- Gründe für Entscheidungen nachvollziehbar kommunizieren
- Frühzeitige Information und ehrliche Anhörung der Ideen und Beiträge des PR



<u>Hintergrund</u>	01
<u>Ergebnisse</u>	02
Aufgabenfelder	
Aufgaben in der Zukunft	
Leitbild und Ziel	
Zusammenarbeit Stadt Gifhorn	
<u>Resümee</u>	03



Aufgaben

- Große Aufgabenvielfalt; auch innerhalb der FBs sind die Aufgabenbereiche oft breit gefächert
- In Bezug auf viele Aufgaben wird kaum direkte Konkurrenz wahrgenommen, hingegen schon in Bezug auf andere Städte und Kommunen
- Viele Aufgaben erfordern Abstimmung mit anderen FBs oder werden dadurch erleichtert
- Gestiegene Anforderungen der Bürgerschaft (z.B. Transparenz, Erreichbarkeit, Service)
- Die FBs haben eine eher passive Rolle in den Bereichen Steuerung und neue Aufgaben

Künftiges Leitbild

- Bürgerservice und Qualität für die BürgerInnen werden als zentrale Aspekte betont
- Zusammenarbeit und Motivation der MitarbeiterInnen als wesentliche Aspekte
- Förderung der Weiterbildung und Qualifikation für MitarbeiterInnen und Führungskräfte wird als notwendig erachtet
- Führung über Ziele und mehr Eigenverantwortung erwünscht

Zusammenarbeit

- Aktuell
 - Innerhalb der FBs wird die Zusammenarbeit positiver erlebt als FB-übergreifend
 - Persönliche Kontakte erleichtern übergreifendes Arbeiten und Informationsfluss
 - Teilweise sind Zuständigkeiten und Ansprechpartner insbesondere FB-übergreifend nicht transparent
 - Häufig werden Vorbehalte oder Vorurteile gegenüber anderen FBs erlebt
- Zukünftig
 - Integration und Vernetzung zwischen und in FBs sollte vorangetrieben werden
 - Schulungen bzgl. Kommunikation und sozialen Kompetenzen werden gewünscht
 - Möglichkeiten zum regelmäßigen persönlichen Austausch sollten geschaffen werden
 - Sachliche und konstruktive Zusammenarbeit als Ziel
 - Es besteht der Wunsch nach mehr Wertschätzung und Klarheit in der Kommunikation



Ablauf

- Die Koordination funktionierte gut und die Fokusgruppen konnten reibungslos durchgeführt werden
- Die Fachbereiche haben zeitlich flexibel und gut reagiert
- Die TeilnehmerInnen waren aufgeschlossen und arbeiteten konstruktiv und engagiert in den Fokusgruppen mit

Weiteres Vorgehen

- Schriftliche Befragung aller MitarbeiterInnen zur derzeitigen Situation in der Stadt Gifhorn
 - Zeitraum: Mitte April bis Anfang Mai
 - Teilnehmen konnte jede und jeder, die Teilnahme war freiwillig
 - Mit der Teilnahme erhielt jedeR MitarbeiterIn die Möglichkeit, das Leitbild mit zu formen
- Leitbild-Workshops
 - Zeitraum: Juni
 - Aus jedem (Fach-)Bereich nehmen bis zu 12 Personen teil
 - In den Workshops soll aus den Ergebnissen der Befragung und der Fokusgruppe und aus den TeilnehmerInnen-Beiträgen ein Leitbild für jeden (Fach-)Bereich erstellt werden
- Integrations-Workshops
 - Workshop-TeilnehmerInnen aus jedem Baubereich erstellen gemeinsam ein übergreifendes Leitbild für alle Fachbereiche mit dem Schwerpunkt „Bau“
 - In einem abschließenden, übergreifenden Workshop werden die Einzelleitbilder aller Bereiche integriert und in ein Gesamt-Leitbild der Stadt Gifhorn gegossen
- Abschlusspräsentation und „Leben des Leitbildes“
 - Nach der Bestätigung des Leitbildes wird das Ergebnis allen MitarbeiterInnen präsentiert
 - Die Bereiche und die gesamte Stadt Gifhorn sind anschließend gefragt, ihre Leitideen in den Bereichen und der Stadt Gifhorn umsetzen und weiter zu entwickeln

Arbeits- und Organisationspsychologie mit
Schwerpunkt Interkulturelle Wirtschaftspsychologie

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Prof. Dr. KarstenMüller