



Neuorientierung der Verwaltung Personal- und Organisationsentwicklungskonzept

- Eckpunkte -

Stand: 22. November 2010

Gliederung



1. Ausgangssituation und Rahmenbedingungen für Dortmund
2. Zielsystem
3. Instrumente und Umsetzung

1. Ausgangssituation und Rahmenbedingungen in Dortmund



- Im Strukturwandel erfolgreich
- Vom Dreiklang zum Tausendfüßler
- Trotz demografischen Wandels stabile Bevölkerungsentwicklung
- Neue Anforderungen der Gesellschaft an Verwaltung
- Dortmunder Schwerpunktthemen:
Arbeit und Wirtschaft, Jugend und Bildung, Soziale Stadt, Zivilgesellschaft, soziale Balance halten
- Stadtgesellschaft wird bunter und älter, deswegen brauchen wir eine Personalbestandsentwicklung und eine interkulturell aufgebaute Verwaltung
- Strukturelle Unterfinanzierung durch Aufgabenübernahme von Bundes- und Landesaufgaben

1. Ausgangssituation und Rahmenbedingungen in Dortmund



- Kurz- und mittelfristige Konsolidierung des Haushaltes
- Hinweise der Bezirksregierung im Rahmen des Anzeigeverfahrens zum Haushalt 2010
- DV „Kündigungsverzicht“
- Weitgehende Einhaltung des Einstellungsstops
- Umfassende Veränderungsstrategie als Prozess „Neuorientierung der Verwaltung“ initiiert, knüpft an Modernisierungs- und Reformprozesse seit den 1990er Jahren an und berücksichtigt die dort gemachten Erfahrungen
- Leitentscheidungen des Verwaltungsvorstandes

2. Zielsystem für Dortmund



Qualitätsziele

Wirtschaftlichkeitsziele

Organisationsziele

2. Zielsystem für Dortmund



Qualitätsziele



- Kommunale Handlungsfähigkeit erhalten
- Verwaltung ja, Bürokratie nein
- Dienstleistungsorientierung nach innen und außen
- Arbeitszufriedenheit erhöhen
- Beteiligung für Beschäftigte und Personalrat erweitern
- Innovationsorientierung
- Strukturen flexibilisieren
- Kommunikation nach innen und außen intensivieren

2. Zielsystem für Dortmund



Wirtschaftlichkeits- ziele



Was?

- Personalaufwand um 1,5 % pro Jahr (2011 – 2014) reduzieren = 4,5 Mio. €

Wie?

- Fremdfinanzierte Einsatzbereiche für Stammpersonal (z. B. ARGE)
- Erträge aus kommunalen Kooperationen
- Fluktuationsunterstützende Maßnahmen (z. B. Altersteilzeit attraktiver gestalten)
- Entsprechende Senkung von Arbeitsplatzkosten durch z. B. Flächenreduzierungen
- Zielerreichung verwaltungswert betrachten

2. Zielsystem für Dortmund



Organisations- ziele



- Stufenkonzept zur kurz- und mittelfristigen Neuausrichtung der Verwaltung
- Verwaltung verschlanken
 - Abbau interner Bürokratie
 - Flache Hierarchien
 - Robuste Strukturen
 - Wenig Schnittstellen
- Zielgrößen:
6 Dezernate, ~ 30 Fachbereiche,
temporäre Organisationseinheiten,
größere Leitungsspannen
- Kooperationen mit Bürgern, Beteiligungen,
Wirtschaft und anderen Kommunen

3. Instrumente und Umsetzung



- **Fluktuations- und bedarfsgerechte Personalausstattung**
 - Fluktuation unter Berücksichtigung des Personalbedarfs nutzen
 - Organisatorische, personalwirtschaftliche und finanztechnische Prüfungen der Stellenbesetzungen in der Clearingstelle
 - Vermittlung von Personal
 - Vorhandene Qualifikationen nutzen oder schaffen
 - Personalentwicklung und –qualifizierung auf der Grundlage systematischer Bedarfsermittlungen
 - Personalsteuerungsdatei und Personalplanung
 - Befristete Einstellungen an Projektdauer koppeln

3. Instrumente und Umsetzung



- **Organisationsmaßnahmen**

- Aufgaben- und Produktkritik
(Aufgabenklassifizierung mit den Fachbereichen, Besinnung auf Kernaufgaben, Ergebnisse des wirkungsorientierten Haushalts abschöpfen)
- **Schwerpunktbildung zur operativen Umsetzung;**
 - Bereiche mit hohem Anteil kostenintensiver und/oder freiwilliger Aufgaben,
 - Bereiche mit hohen Fluktuationszahlen,
 - Bereiche mit bereits laufenden OE-Prozessen
 - Beschäftigtenbefragung/ Dialogveranstaltungen
- Organisationsuntersuchungen
- Ergebnisse des GPA-Berichtes aus 2008
- Anpassung des IT-Konzeptes
- Städteumfragen, best-practice Analysen
- Kundenumfragen

3. Instrumente und Umsetzung



- Bereits erzielte Erfolge:
 - Rückgang der Einstellungszahlen
 - Vom VV priorisierte OE-Projekte sind gestartet
 - Weitere OE-Projekte der Fachbereiche laufen derzeit
 - Fluktuation 2010 mit Wirkung in das Jahr 2011
- Umsetzung als Stufenkonzept
 - 2011 konsequente Nutzung der Fluktuation, bedarfsweise Leitentscheidungen des Verwaltungsvorstandes zum Aufgabenverzicht und Standardabbau sowie Fortführung laufender OE-Projekte
 - 2012 ff. Strukturierte Aufgaben- und Produktkritik mit Leitentscheidungen des Verwaltungsvorstandes

Szenario



Bedarf	Deckung
Fluktuation 2011: bis zu - 200	Übernahme Azubis bis zu 90
	externe Einstellungs- möglichkeit bis zu 60
	über Aufgabenkritik einzusparen bis zu 50

(Kernverwaltung)

Anzahl der Einsparungen
in 2011:

4,5 Mio. €

werden erreicht durch:

- Fluktuationsgewinne
aus 2010
- 50 Einsparungen in 2011