

Der Landrat gab eine kurze Einleitung zur Organisationsuntersuchung und erinnerte daran, dass der gemeinsame Antrag von CDU, SPD und GRÜNE im Rahmen der Haushaltsberatungen Auslöser für den Prozess gewesen sei. Die Umsetzung und die Bereitstellung der entsprechenden finanziellen Mittel sei im Kreistag beschlossen worden. Wie angekündigt werde heute das Beratungskonzept vorgestellt. Die Verwaltung stehe dem Prozess offen gegenüber. Die Politik werde regelmäßig unterrichtet, damit man zeitnah auf Nachfragen und Rückmeldungen reagieren könne. Die Untersuchung werde von der GPA in Zusammenarbeit mit dem Amt für Zentrale Steuerungsunterstützung, dem Amt für Personal und Allgemeine Dienste und den übrigen Fachbereichen durchgeführt. Neben dieser Untersuchung laufe parallel dazu noch die turnusmäßige Prüfung der GPA bei allen Landkreisen in NRW. Das Bauaufsichts- und Planungsamt wurden bereits mit positiver Resonanz geprüft; hier finde keine Wiederholung in dieser Intensität mehr statt. Darüber hinaus werden das Sozialamt und das Jugendamt zum Teil ausgenommen, da hier andere externe Untersuchungen laufen. Die Ergebnisse fließen aber auch in dieses Gesamtergebnis ein.

Herr Wiethoff und Frau Eisenbach von der GPA stellten den Ausschussmitgliedern das Beratungskonzept vor (siehe Anlage 1).

Abg. Becker dankte für den Vortrag und teilte mit, dass es sich seitens des Kreistages um ein wichtiges Projekt handle, um Licht ins Dunkel der Debatte für die Personalausstattung der Kreisverwaltung zu bringen, die immer wieder auch bei den kreisangehörigen Städten und Gemeinden im Hinblick auf die Kreisumlage geführt werde. Es sei schwierig, ohne fundierte Grundlage beurteilen zu können, wer nun Recht habe. Insofern wurde das Projekt gestartet und man erhoffe sich Aufschluss darüber. Wenn sämtliche Landkreise in NRW ebenfalls geprüft werden, sei dies ein sehr großes Projekt. Allerdings seien nähere Untersuchungen nur dort vorgesehen, wo Auffälligkeiten nach oben oder unten festgestellt werden. Da auf Benchmarking verzichtet werde, sei es noch interessant, zu erfahren, ob neben den intersubjektiven Vergleichskriterien noch andere objektive Anhaltspunkte zu anderen Landkreisen herangezogen werden, die in die Personalbetrachtung und Organisationsoptimierung miteinfließen, z. B. Überstundenbelastungen.

Herr Wiethoff erläuterte, dass bei der überörtlichen Prüfung ein reiner Vergleich gemacht werde. Die Beratung gehe aber tiefer. Was in der Beratung auf Anhieb nicht geleistet werden könne, ist die analytische Betrachtung wie im Bauaufsichts- und Planungsamt mit Interviews der Mitarbeiter, Tätigkeitsbeschreibungen und ähnliches. Das werde bei einem so großen, flächendeckenden Ansatz nicht empfohlen, da dies zu aufwendig sei. Es werde aber nicht nur interkommunal abgebildet und verglichen, sondern in der Aufgabenanalyse die Abläufe und Strukturen betrachtet und konkrete Empfehlungen und Handlungspotentiale aufgezeigt. Die Themen Benchmarking und Potentialbildung beziehen sich auf den überörtlichen Strang, welcher sehr standardisiert ist. Die Beratung aber sei sehr individuell. Hier gäbe es viele Indikatoren, die herangezogen werden können, wie z. B. Überstunden oder Überlastungsanzeigen, aber auch die Führungskräfteinterviews.

Abg. Krupp stellte fest, dass den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kreisverwaltung zwei unruhige Jahre bevorstehen. Die bisher durchgeführten Teilprüfungen haben ihre Aufmerksamkeit erregt und es sei auch in der Mitarbeiterschaft bekannt, dass die Organisationsuntersuchung für das gesamte Haus in den Ausschüssen beschlossen wurde. Die Mitarbeiter machen sich hierüber Gedanken und seien ggf. auch verunsichert. Es sei daher wichtig, dass auch die Akzeptanz bei den Mitarbeitern erreicht wird und festgelegt werde, wer dies im Rahmen des Projektes gewährleistet.

Herr Wiethoff teilte mit, dass es ganz normal sei, dass es Unsicherheit und auch Widerstände

gäbe. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen davon überzeugt werden, dass die Untersuchung auch eine Chance ist und dass sie hiervon auch profitieren können. Die GPA werde offen auf jeden zugehen und stehe auch für Gespräche zur Verfügung. Die direkten Vorgesetzten und Amtsleiter seien hier aber besonders gefragt, da sie die Multiplikatoren für die Informationsweitergabe sind.

KVD'in Esser ergänzte, dass auch der Personalrat eng in den Prozess innerhalb der Verwaltung eingebunden werde und in Kürze ein Rundschreiben erfolge, in welchem auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die bevorstehende Organisationsuntersuchung informiert werden.

Abg. Hoffmeister teilte mit, dass es aus seiner Sicht nicht ausreiche, den Personalrat und die Führungskräfte nur „einzubeziehen“. Dies führe zu Widerstand bei den Mitarbeitern. Zudem seien Führungskräfte meist daran interessiert, dass sich nichts verändert. Sich nur auf die Führungskräfte zu konzentrieren, ermögliche keinen freien Blick auf die Effizienz deren Arbeit. Der Einbezug der Mitarbeiter sei außerordentlich wichtig.

Abg. Josten-Schneider merkte an, dass es wichtig sei, den Mitarbeitern zu vermitteln, dass es nicht um pauschale Kürzungen gehe. Natürlich möchte die Politik Einsparungen erzielen, wo es möglich ist. Die Organisationsuntersuchung könne aber auch zu dem Ergebnis führen, dass in einem Fachbereich ein Defizit besteht und in einem anderen ein Überhang. Insgesamt solle eine effiziente Verwaltung erreicht werden und dies müsse auch so an die Mitarbeiterschaft weitergegeben werden.

Abg. Hoffmeister fragte, nach welchen Gliederungspunkten die 148 items ausgewählt wurden.

Herr Wiethoff erläuterte, dass sich dies auf den Strang der Prüfung beziehe und nicht auf die Beratung. Die 148 Aufgabenblöcke seien die standardisierten der GPA, welche alle internen und externen Aufgaben einer Kreisverwaltung beschreiben. Diesen Blöcken werde das Personal zugeordnet, was später den Vergleich möglich mache. Bei der Beratung wiederum werde es möglich sein, auch auf Punkte wie Mitarbeiterzufriedenheit oder ähnliches einzugehen.

Abg. Hoffmeister merkte an, dass man dann noch mehr auf die Mitarbeiter angewiesen sei.