

Change-Fähigkeit als Voraussetzung für programmatische Verwaltungsmodernisierung beim RP Gießen

Erörterung am Beispiel des Projektes Zukunftsentwicklung des Regierungspräsidiums Gießen



Gliederung

I. Das Regierungspräsidium Gießen

II. Das Projekt Zukunftsentwicklung

1. Ausgangsüberlegung

2. Wesentliche Erfolgsfaktoren

3. Projektstruktur und Projektgruppen

4. Die Ergebnisse

5. Verzahnung der Teilprojektgruppen

6. Projektempfehlungen und weitere Maßnahmen

7. Erfahrungen

HESSEN



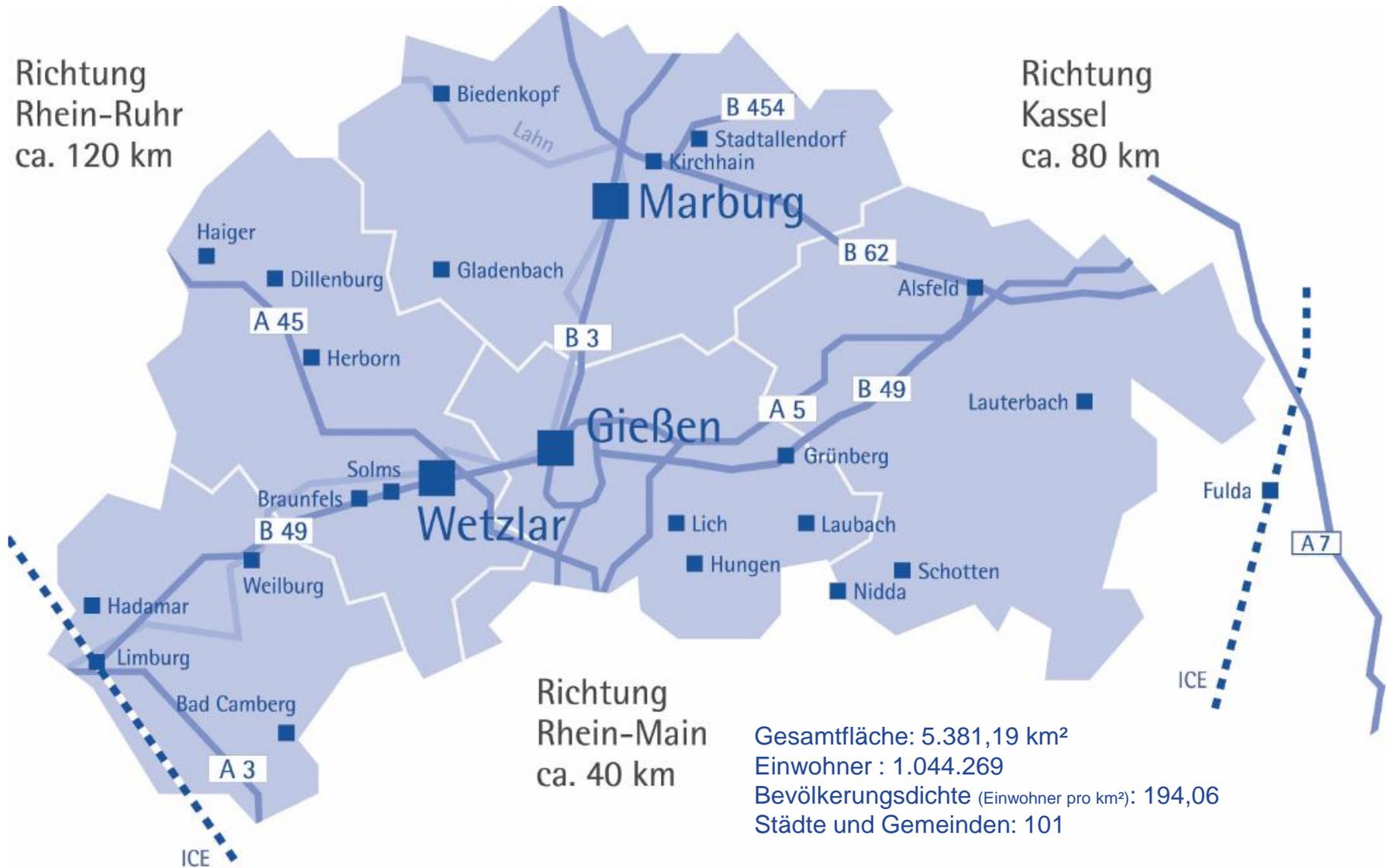
I. Das Regierungspräsidium Gießen

Unser Regierungsbezirk



Richtung
Rhein-Ruhr
ca. 120 km

Richtung
Kassel
ca. 80 km



Richtung
Rhein-Main
ca. 40 km

Gesamtfläche: 5.381,19 km²
Einwohner : 1.044.269
Bevölkerungsdichte (Einwohner pro km²): 194,06
Städte und Gemeinden: 101



Wir als Regierungspräsidium...

**bündeln
+
lenken**

**beraten
+
entscheiden**

**moderieren
+
bewahren**

**schützen
+
stärken**

**ausführen
+
umsetzen**

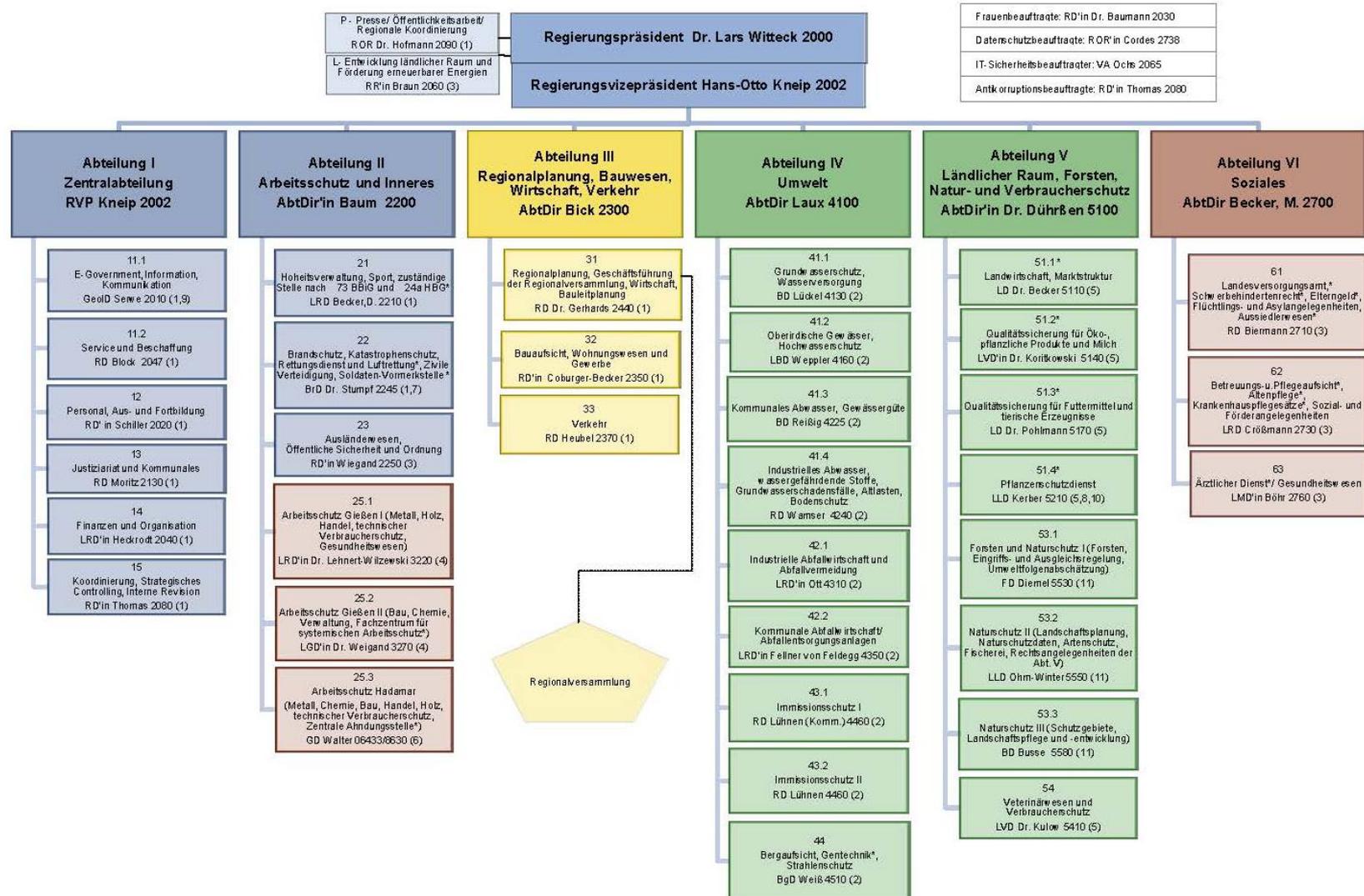


I. Das Regierungspräsidium Gießen

Organisationsplan

Stand 01.10.2013

HESSEN



I. Das Regierungspräsidium Gießen

Eckdaten zum RP Gießen



	1982	1995	2002	2010	2011	2013
Mitarbeiter	354	640	1000	837	833	832
Abteilungen	5	8	7	6	6	6
Dezernate	46	48	44	36	36	35



I. Das Regierungspräsidium Gießen

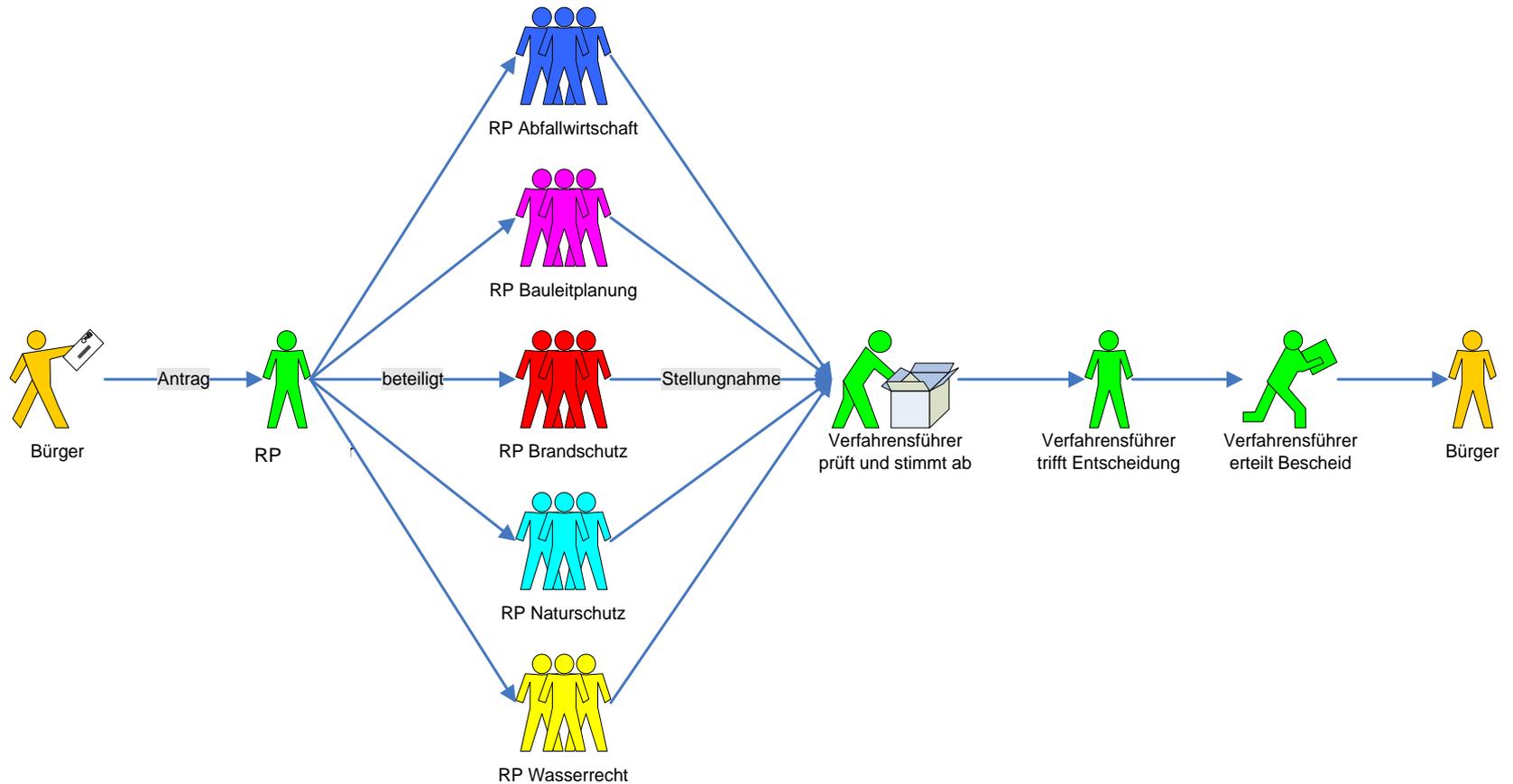
Kompetenz

Im breiten Aufgabenspektrum des RP Gießen erfüllen **Generalisten und Spezialisten** aus zirka 60 unterschiedlichen Berufen und Fachrichtungen die Aufgaben der hoheitlichen und leistenden Verwaltung, die entweder besondere fachliche Kompetenzen oder eine überörtliche Beurteilung erfordern z.B.:

Agrarwissenschaften	Bauingenieurwesen, Bergbau
Biologie, Chemie, Geographie	Energie und Verfahrenstechnik/Wärmetechnik
Forstwissenschaft	Landschaftsplanung/Landespflege
Technischer Umweltschutz	Politikwissenschaften, Psychologie
Betriebswirte	Informatiker
Architektur	Krankenhausbetriebstechnik
Verwaltung	Rechtswissenschaften
Veterinärmedizin	Elektroinstallateur

I. Das Regierungspräsidium Gießen

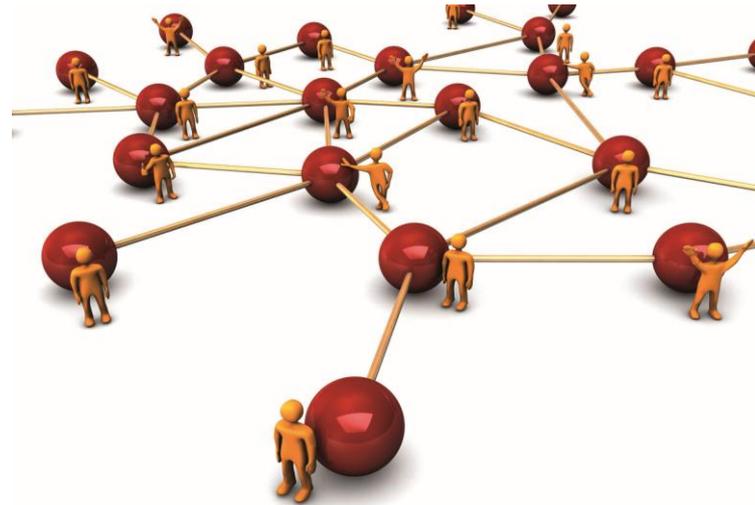
Effizienz und Bündelungsfunktion



I. Das Regierungspräsidium Gießen

Wesentliche Vorteile der Aufgaben-Bündelung

- Kurze Entscheidungswege
- Optimale Kommunikation
- Ein Behördenleiter
- Hausinterne "Kollisionsregeln"
- Kreisübergreifend einheitliche Verfahrensweise
- Ein Ansprechpartner und ein abschließender Bescheid
- Kompetente und zielgerichtete Beratung





II. Das Projekt Zukunftsentwicklung





II. 1. Ausgangsüberlegung



II.1. Ausgangsüberlegung

Ziele

- Wir wollen und müssen der Behörde Resilienz verschaffen
- Sicherstellen der Facharbeit
- Das RP Gießen als serviceorientierter Dienstleister der Region
- Das RP Gießen als kompetenter Ansprechpartner in der Region
- Erhalt des Wissensvorsprungs
- Verbesserung der Kommunikations- und Behördenkultur
- Etablierung einer Veränderungskultur (Resilienz)

Der Weg

- Ideen und Lösungen von den Mitarbeitern für die Mitarbeiter
- Einbindung aller Führungskräfte



II.2. Wesentliche Erfolgsfaktoren





II.2. Wesentliche Erfolgsfaktoren

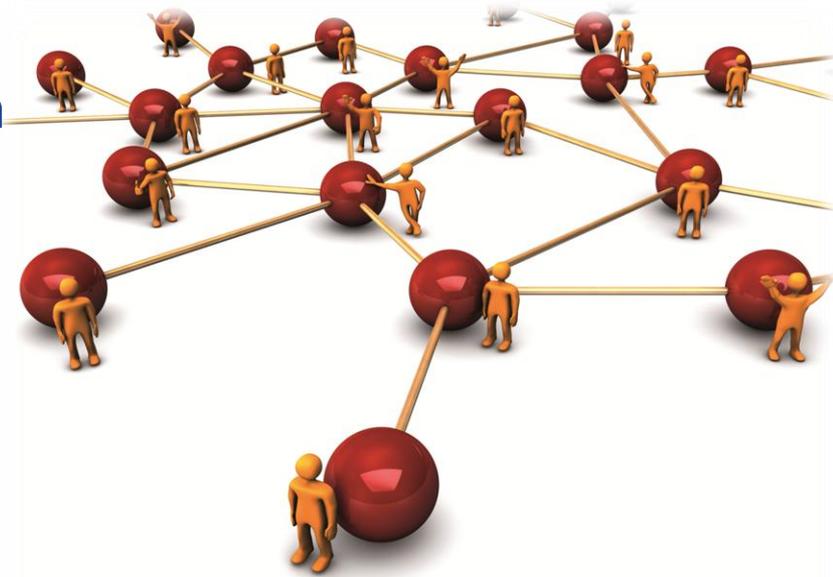
- **Initiierung des Projekts auf eigene Initiative**
ohne Druck von Außen
- **Einbeziehung der Führungskräfte**
 - vier Tage Systemische Gruppendynamik
- **Einbindung der Beschäftigten**
 - Projektarbeit für alle Beschäftigten frei
 - Einbindung aller Abteilungen in die Teilprojektgruppen
 - Unterstützerkreis
 - Führungskräfte-Forum





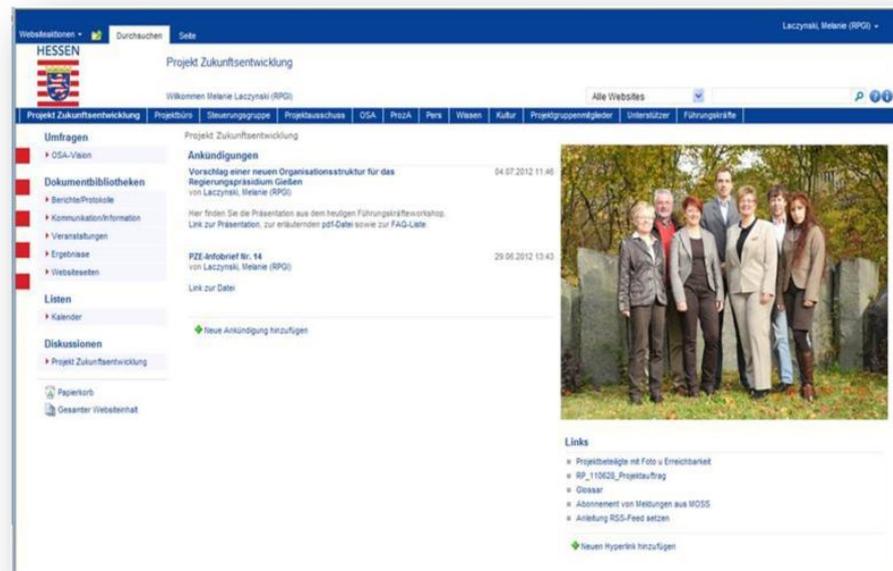
II.2. Wesentliche Erfolgsfaktoren Selbstorganisation der Teilprojektgruppen

- Steuerung durch den Projektauftrag
- Steuerung durch die Entscheidungen der Projektsteuerungsgruppe
- Keine weiteren inhaltlichen Vorgaben während des Projektes
- Supervision der Teilprojektgruppen



II.2. Wesentliche Erfolgsfaktoren Kommunikativer Ansatz

- Einbindung der Beschäftigten durch Kommunikationsmittel
 - Mitarbeiterbriefe durch Gesamtprojektleitung und RP
 - Informationsweitergabe in Besprechungen
 - Beiträge in Mitarbeiterzeitschrift (LaseRPointer)
 - Informationsveranstaltungen
 - Informationsplattform MOSS





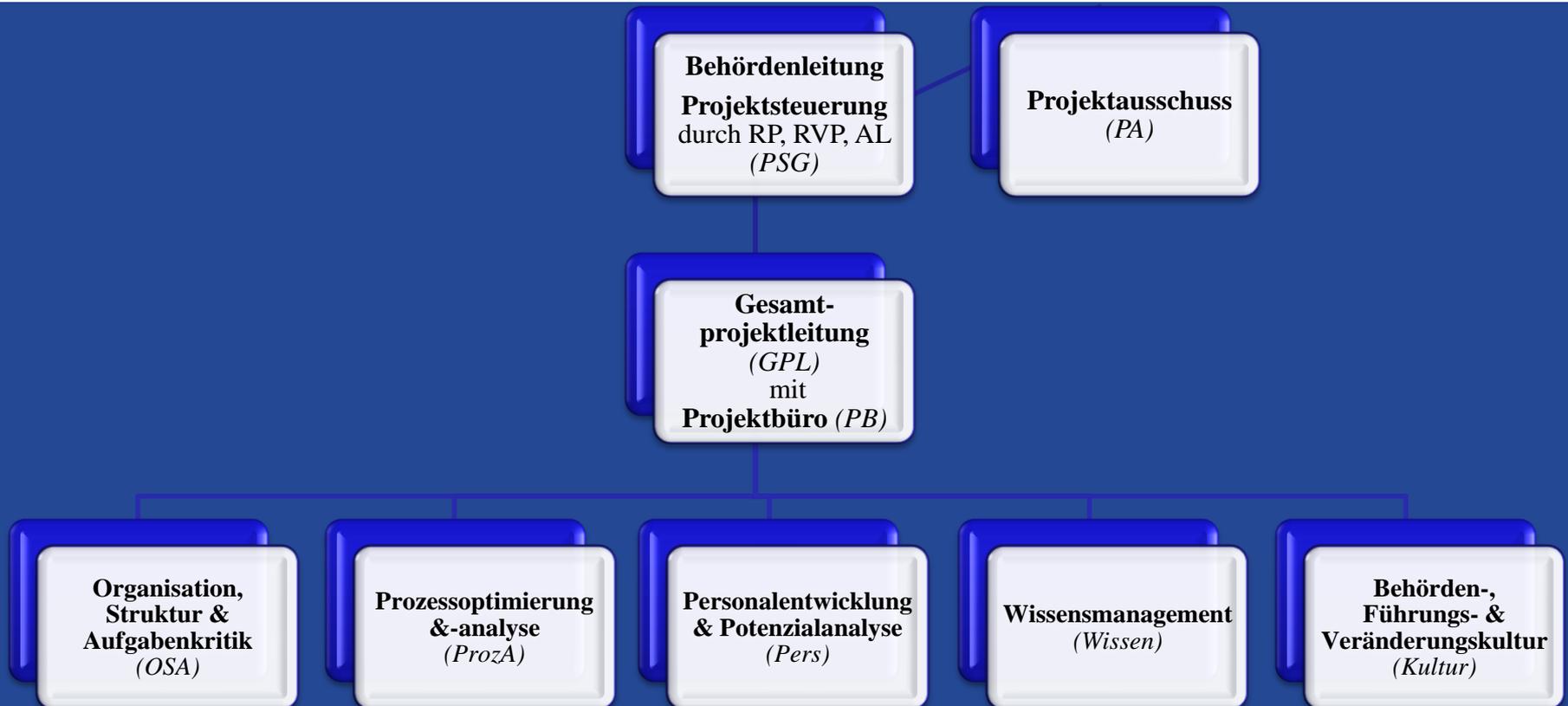
II.2. Wesentliche Erfolgsfaktoren Konzeptioneller Ansatz

- „Bottom-up“-Prozess
- Alle Mitarbeiter beteiligen
- Kommunikation über Zuständigkeiten hinweg
- **Ein** Gesamtziel für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

**Ziel des Gesamtprojekts ist, die Zukunftsfähigkeit des
Regierungspräsidiums Gießen sicherzustellen.**



II.3. Projektstruktur und Projektgruppen





II.3. Die Projektgruppen im Einzelnen

Auftrag Organisation, Struktur und Aufgabenkritik (OSA)

- Etablieren von **effizienten Organisationsstrukturen**
 - Durchführen einer Aufgabenkritik
 - Analyse der organisatorischen Struktur
- Zusammenarbeit mit dem Teilprojekt
Prozessoptimierung und
Prozessanalyse (ProzA)



II.3. Die Projektgruppen im Einzelnen Auftrag Prozessoptimierung und -analyse (ProzA)

- Sicherstellen von **effizienten und kostengünstigen Arbeitsabläufen**
 - Identifizieren der Arbeitsbereiche
 - Identifizieren der Arbeitsabläufe
 - Entwicklung und Umsetzung von Optimierungsvorschlägen





II.3. Die Projektgruppen im Einzelnen

Auftrag Personalentwicklung und Potentialanalyse (Pers)

- Entwicklung von **langfristigen Strategien konzeptioneller Personalentwicklung**
 - Erstellen eines Datentableau zur Erhebung und Erfassung von Mitarbeiterpotentialen
 - Arbeitsplatzanforderungen
 - Verknüpfung Arbeitsplatzanforderungen und Mitarbeiterpotenziale
- Prüfung und Überarbeitung des Personalentwicklungskonzept (PEK)





II.3. Die Projektgruppen im Einzelnen Auftrag Wissensmanagement (Wissen)

- Sicherstellung eines effektiven und effizienten Wissensmanagement
 - Sicherung des Fachwissens
 - Sicherung der Praxiserfahrung
 - Bündelung des Know-Hows



II.3. Die Projektgruppen im Einzelnen

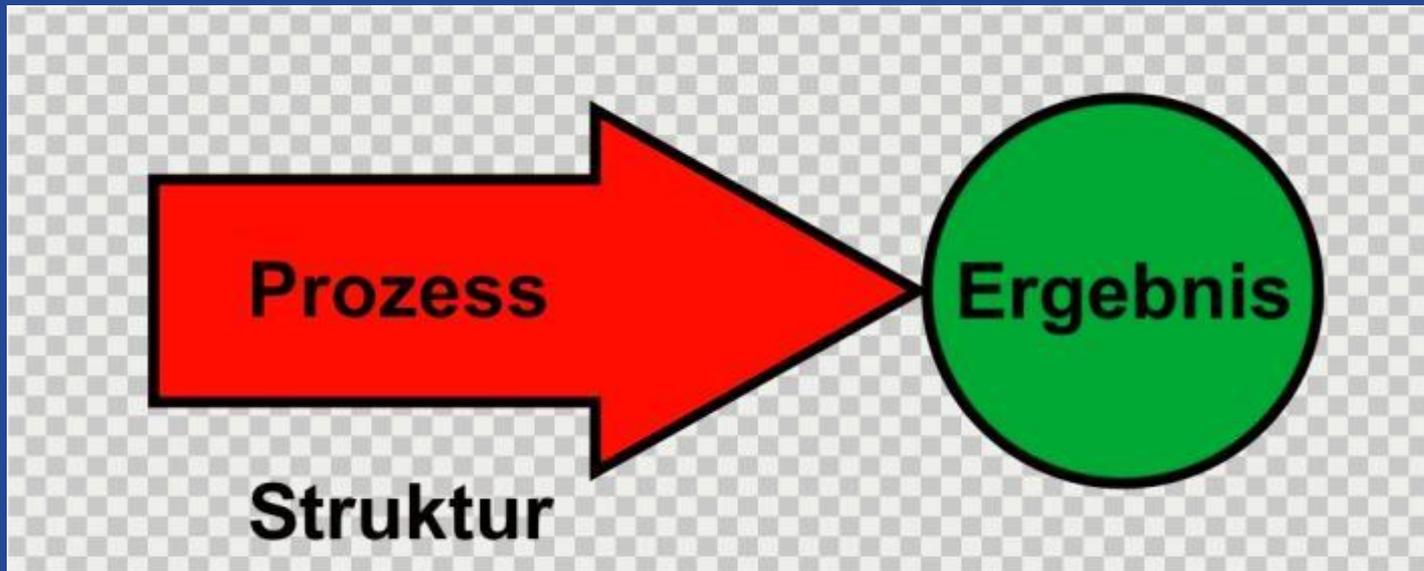
Auftrag Behörden-, Führungs- und Veränderungskultur (Kultur)

- Etablieren eines **Wertesystems**
 - Analyse des bestehenden Systems
 - Entwicklung von Handlungsmaßnahmen für eine Veränderungskultur
 - Etablierung einer offenen und vertrauensvollen Kommunikation





II.4. Die Ergebnisse



II.4. Die Ergebnisse 10 Aufgabenbündel



II.4. Die Ergebnisse Rahmenanforderungsprofil für Aufgaben



Teilprojektgruppe
Personalentwicklung und Potentialanalyse
Anlage 1 zur Beschlussvorlage Rahmenanforderungsprofil

Rahmenanforderungsprofil in tabellarischer Übersicht

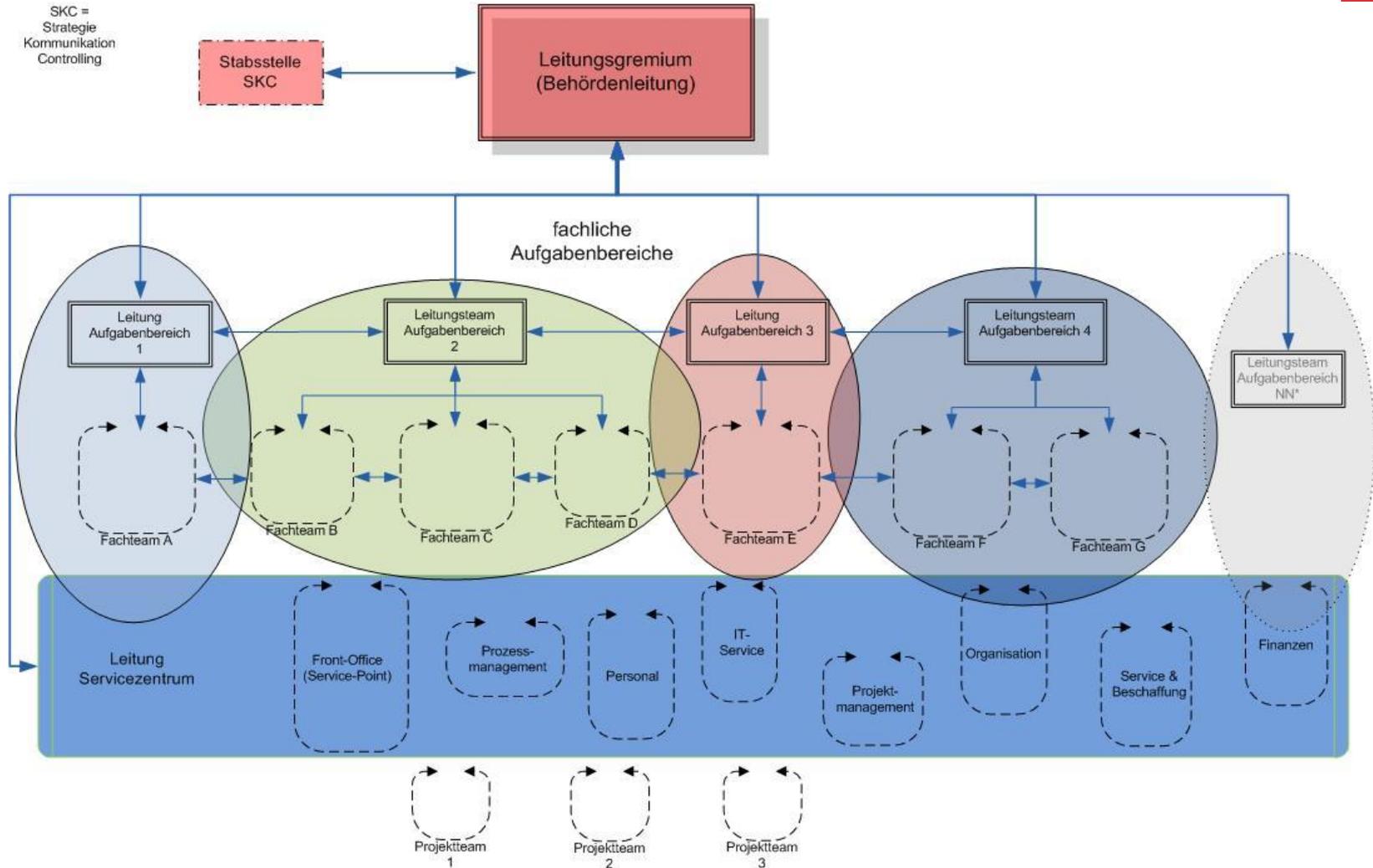
- Aufgabenbeschreibung
- Festlegen der Basiskompetenzen
 - Fachkompetenz
 - Methodenkompetenz
 - Sozialkompetenz
 - Persönlichkeitskompetenz
- Unterstützung für Arbeitsplatzbeschreibung und Dienstpostenbewertung

	Kriterien	Genehmigung	Überwachung	Finanzen	Sanktionen	Verwaltung/Querschnitt	Beratung	Krisenmanagement	Qualitätsmanagement	Planung	Führung
Fach- und Methodenkompetenz	1. Zertifizierte Fort- bzw. Weiterbildung							(x)	(x)		
	2. Fremdsprachenkenntnisse								(x)		
	3. EDV-Grundkenntnisse (MS-Office)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	4. EDV-Fachanwendung								x		
	5. Fach- und Rechtskenntnisse	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
	6. Betriebswirtschaftliche Kenntnisse										x
	7. Umfangreiche Kenntnisse der Behördenorganisation			x		x					x
	8. Einschlägige Berufserfahrung					(x)			x		x
	9. Beratungs- und Problemlösungskompetenz	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	10. Moderationstechniken						x		x	x	x
	11. Projektmanagement									x	
Sozial- und Persönlichkeitskompetenz	12. Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit	x	x		x	x		x		x	x
	13. Kritik- und Konfliktfähigkeit	x	x		x	x	x	x	x	x	x
	13. Empathie/ Menschenkenntnis/ emotionale Intelligenz		x		x	(x)	x			x	x
	15. Kunden-/ Bürgerorientierung	x				x	x			x	
	16. Sorgfalt/ Verlässlichkeit/ Verantwortungsbewusstsein		x	x	x	x	x	x	x	x	x
	17. Mobilität/ Bereitschaft Außendienst		(x)				x				
	18. Schichtdienst										
	19. Physische Belastbarkeit (körperlich im Sinne von viel Arbeit)/ Ausdauer		x		x	(x)		x		x	x
	20. Psychische Belastbarkeit (seelisch im Sinne von Emotionen)/ Ausdauer		x		x	(x)	x	x		x	x
	21. Selbstsicheres Auftreten		x		x	(x)	x		x	x	x
	22. Verhandlungsgeschick		x		x				x	x	x
23. Selbstständiges Arbeiten	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	

II.4. Die Ergebnisse

Die OSA-Vision als mögliches Modell

SKC =
Strategie
Kommunikation
Controlling



NN* = Anzahl der
Geschäftsbereiche nicht
abschließend

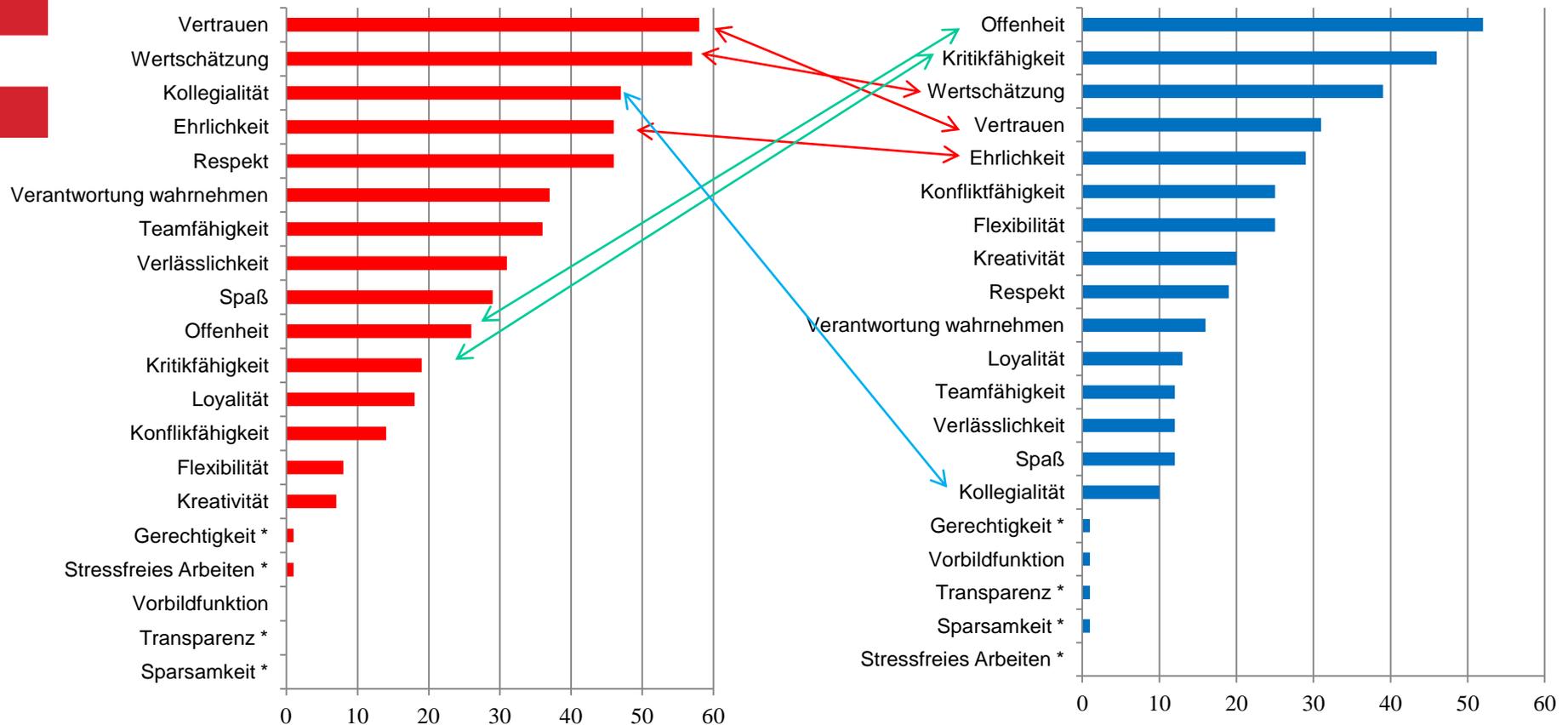


II.4. Die Ergebnisse

Analyse des Wertesystems in der Behörde

Welche Werte sind am Arbeitsplatz besonders **wichtig**?

Welche Werte sind in unserer Behörde am **wenigsten realisiert**?





II.4. Die Ergebnisse Erarbeitung weiterer Leitfäden



II.4. Die Ergebnisse Erarbeitung verschiedener Leitfäden



Regierungspräsidium Gießen
Projekt Zukunftsentwicklung
Teilprojekt Kultur
33300 Gießen
Landgraf-Philipp-Platz 5-7



MODERIERTE TEAM- UND GRUPPENGESPRÄCHE

HANDLUNGSLEITFADEN



Quelle: www.fantasy-tarp.de
Stand: 27. März 2013

Regierungspräsidium Gießen
Projekt Zukunftsentwicklung
Teilprojekt Organisation, Struktur und Aufgabenkritik
33300 Gießen
Landgraf-Philipp-Platz 5-7
Telefon: (0431) 401-203-2033
Fax: (0431) 401-2034-4009
E-Mail: projg.komm@reg-giessen.de



GRUNDLAGEN DER TEAMARBEIT UND TEAMENTWICKLUNG IM REGIERUNGSPRÄSIDIUM GIESSEN

TEILPROJEKTE „ORGANISATION, STRUKTUR, AUFGABENKRITIK (OSA)“ UND „KULTUR“

04/09/13 10:34:20



ALLGEMEINES ANFORDERUNGSPROFIL EINER TEAMLEITUNG

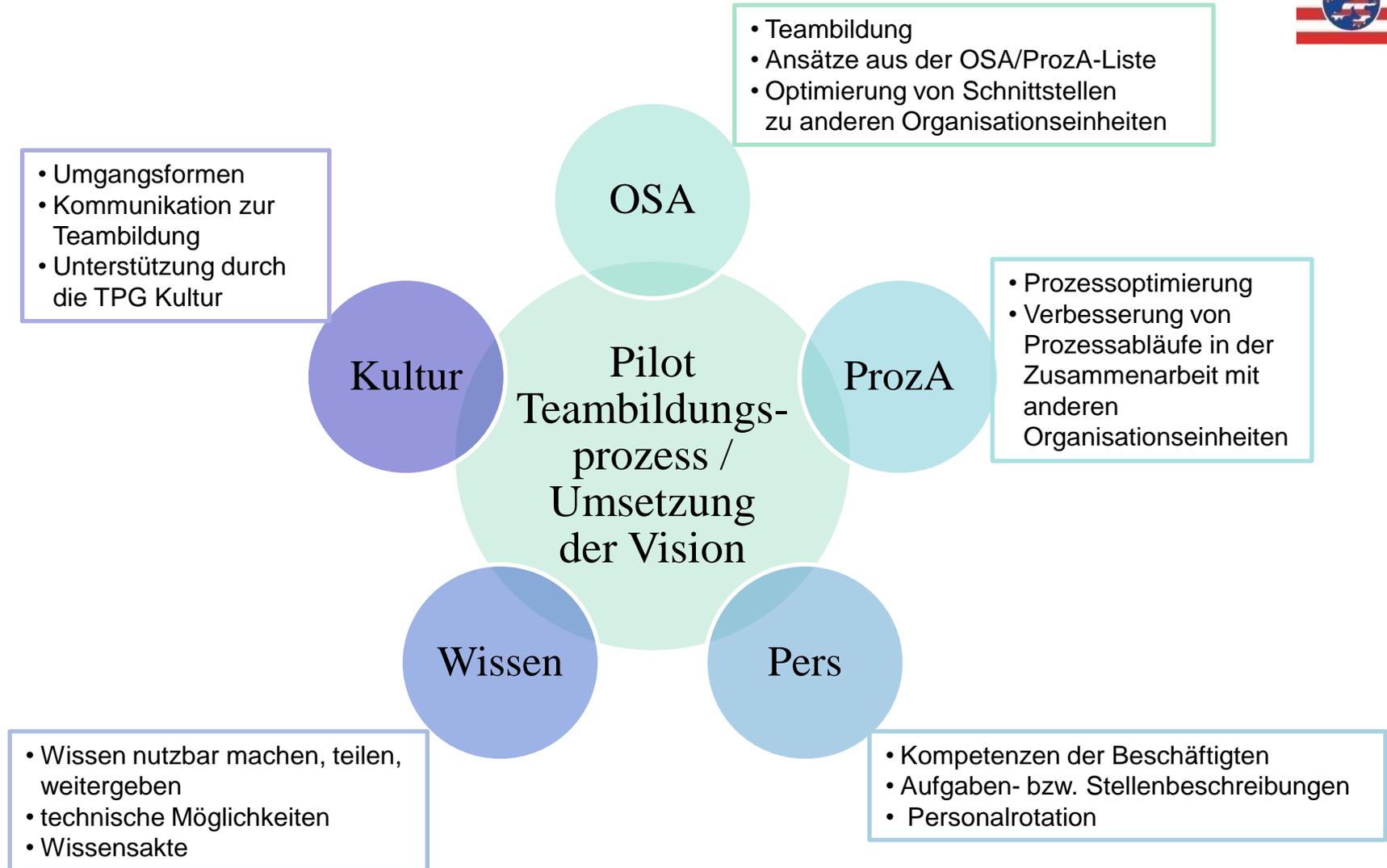
EVALUIERUNGSLEITFADEN

TEAMBILDUNG IM REGIERUNGSPRÄSIDIUM GIESSEN

TEILPROJEKTE „ORGANISATION, STRUKTUR, AUFGABENKRITIK (OSA)“ UND „KULTUR“



II.5. Verzahnung der Teilprojektgruppen





II.6. Projektempfehlungen und weitere Maßnahmen





II.7. Erfahrungen der Projektmitglieder und Beteiligten

- Neue Form der Zusammenarbeit
- Verändertes Bewusstsein für:
 - Rolle und Funktion
 - Wirkungs- und Arbeitsweise
- Veränderung der Arbeitsatmosphäre





**Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit!**