

„Fortschritt statt Rotstift“

„Kooperative-Konstruktive Aufgabenkritik“

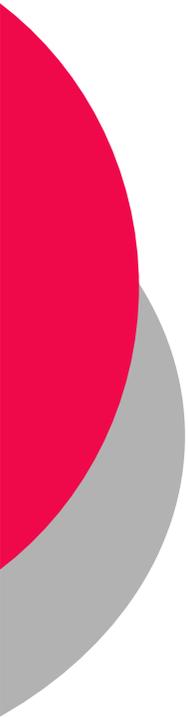
**Ein Projekt der Personalvertretungen der
Landeshauptstadt Hannover**

**FORUM 2 – Personalplanung im Sinne der Kolleg*innen
Schöneberger Forum, Berlin 15./ 16.11.2023**

Inhalte

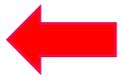
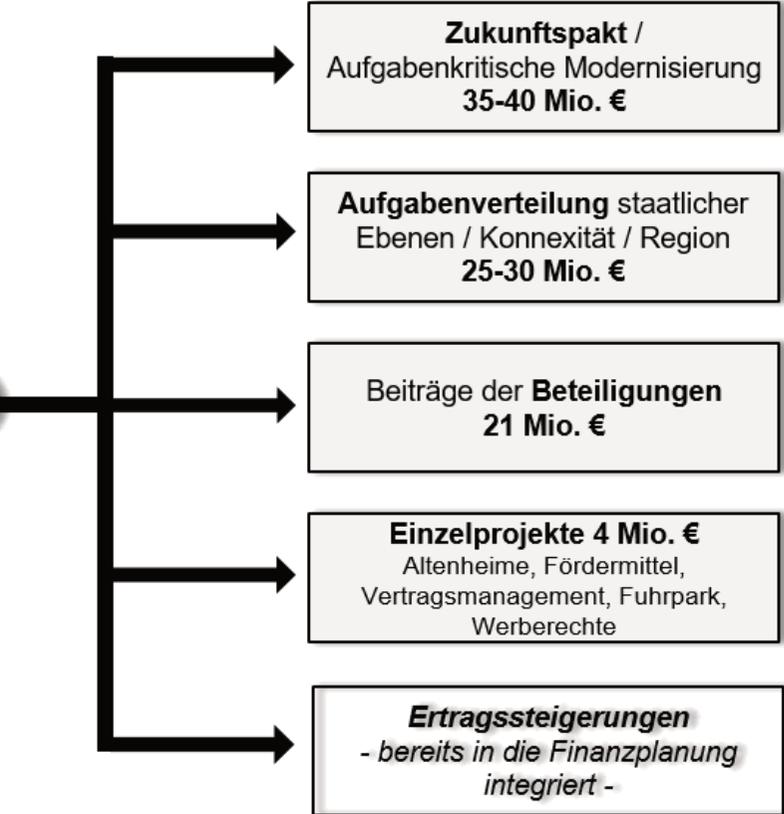
- **Ausgangslage & Zielstellung**
- **Vorgehensweise & Ergebnisse KoKo**
- **Ausblick**

Ausgangslage



2021-2024

HSK X
90 Mio. €



Plus 2023-2026: **HSK XI** mit **120 Mio. €/ p.a.** - **interne Optimierung 42 Mio. €**

Aber auch: **Tarifvertrag Beschäftigungssicherung** mit **Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen**

Zielstellung

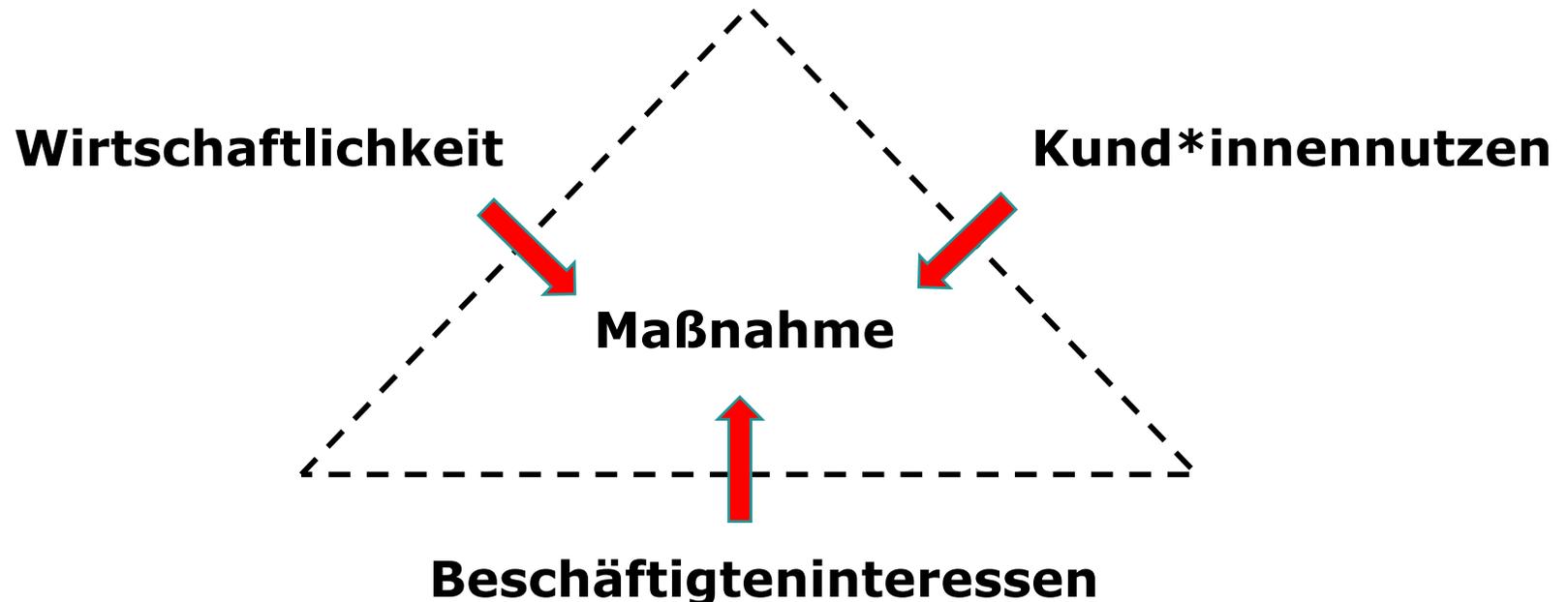
Klassischer Verwaltungs-Ansatz: „**Gelingt es mit den Maßnahmen a-f nicht die bestehende Finanzierungslücke von xy Mio. € zu schließen, wird der verbleibende Rest pauschal auf die Dezernate verteilt.** Dabei sind die im bisherigen Prozess der Haushaltskonsolidierung in Aussicht gestellten Beiträge zu berücksichtigen.“

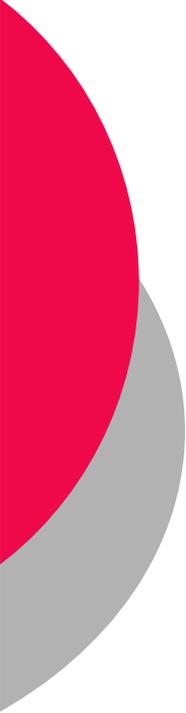


Nebenbei gefragt:
Wieviel hat die **Rasenmäher-Methode** mit einer **intelligenten, vorwärts gerichteten Personalplanung** gemeinsam?

Zielstellung

GPR: Gesamtstädtisches Verwaltungsmodernisierungsprojekt!
Mit Verwaltungsleitung & Politik vereinbart: Aufgabenkritik
meint (...) deutlich **mehr als ein reines Sparprogramm &**
verfolgt tatsächlich eine Zieltrias aus Wirtschaftlichkeit,
Kund*innennutzen & Beschäftigteninteressen



A decorative graphic on the left side of the slide, featuring a red semi-circle on top and a grey semi-circle below it, both on the right side of a vertical line.

Inhalte

- **Ausgangslage**
- **Vorgehensweise & Ergebnisse KoKo**
- **Ausblick**

Vorgehensweise

Gemeinsam mit den **örtlichen Personalräten** hat der **Gesamtpersonalrat** ein **eigenes, beteiligungsorientiertes Projekt** aufgelegt, welche im Ergebnis zu einem **Modernisierungskonzept mit 64 Vorschlägen** aus allen Teilen der Verwaltung führte.

Parallel wurden **auf Initiative des GPR** eine Reihe von **Leitplanken für das Verwaltungsprojekt** gesetzt:

Vorgehensweise Verwaltungsseite

- **Maximale Transparenz** bezüglich **aller Vorschläge** über digitale **Datenplattformen** für alle Personalvertretungen & Beschäftigten – **Abschluss einer Transparenz-DV**
- **Zweifachgestufte Informationsverfahren** für ÖPRe & GPR – hier Bewertung der Vorschläge der Verwaltung & Bewertung der Ausplanungen - damit **über den Vorgaben des NPersVGs**
- **Ausplanungen erst nach Beschluss einer Lenkungsgruppe** unter Beteiligung des GPR **nach vorheriger Projektgruppen-Sitzung**
- **Nachgelagerte Mitbestimmungsverfahren** der ÖPRe & bei Zuständigkeit mit GPR
- **Regelmäßiger Austausch** mit der verwaltungsseitig eingerichteten Stabsstelle, beiden Dezernenten (Finanzen & Personal) & bei Bedarf OB & Ratsfraktionen

Vorgehensweise KoKo-Projekt

- **Angebot** zur Mitarbeit an die GPR-Mitglieder & alle ÖPRe
- **Projektaufaktveranstaltung** mit Allen, die sich gemeldet hatten
- **Einladung** an alle ÖPRe zum Austausch mit der KoKo-Projektleitung
- **Clusterung** der ÖPR-Vorschläge und eigenen Ideen (Personal, Digitalisierung, Mobilität, Umwelt etc.)
- **Themenbearbeitung** innerhalb der Projektstruktur – **gleiche Augenhöhe mit Vorschlägen der Verwaltung**
- **Priorisierung der wichtigsten KoKo-Ideen zur Ausplanung** in die Verwaltung (Beachtung der Überlastungssituation)
- Regelmäßiges **Feedback** an die ÖPRe
- **Zukünftig: Herauslösen 2er Themen aus Linienbearbeitung** (stadtweite Mittagessensversorgung, Bodenmanagement)
- Ein Fokus auf Anstoß des **Veränderungsprozesses im FB Personal**

Vorgehensweise & Ergebnisse



Masterplan Personal 2025

- Arbeitsplatz der Zukunft
- Personalmarketing
- Ausbildung und Studium
- Digitalisierung im Personalwesen
- Steigerung der Attraktivität
- KarriereCenter
- Flexibilität durch Budgetierung
- Besetzungsverfahren
- Stellenausschreibungen

Vorgehensweise & Ergebnisse

LANDESHAUPTSTADT HANNOVER

HANNOVER

Masterplan Personal 2025

➤ Arbeitsplatz der Zukunft

ZUKUNFT PERSONAL
MASTERPLAN 2025

- **Initialzündung & Impulse für Masterplan**
 - **Personalgewinnung** (Verfahrensbeschleunigung)
 - **Personalbindung** (vorzeitiger Stufenaufstieg, Zulagen tariflich/ außertariflich, Verbeamtung)
 - **Arbeitgeberattraktivität**
 - **Durchlässigkeit Prüfungs- & Ausbildungspflicht**
 - **Eingliederung Leistungswandelder**

Bereits geschafft: KoKo-Ideen in der Umsetzung

2 Beispiele

Landeshauptstadt Hannover
- Der Oberbürgermeister -

Hannover, den 22.08.2023

Personärrundschreiben Nr. 04/23

FP-004/23 Angestelltenlehrgänge I und II 2024 bis 2025

1. Allgemeines
2. Zulassungskriterien
3. Termine
4. Einsatzplanung und Eingruppierung nach Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen

- (1) Kolleg*innen, die die **Ausbildung im mD/den AI mit sehr gut bzw. gut bestanden** haben, absolvieren **kein Auswahlverfahren** mehr, sondern werden **direkt zum All zugelassen**. Das **Orientierungsgespräch** findet nur intern statt und ist als **reine Information** gedacht.
- (2) Die Verfahren im Bereich der **Auszubildenden** Verwaltung werden auf **zwei Verfahrensschritte** gekürzt (schriftlicher Online-Test und mündlicher Test).



Bereits geschafft: KoKo-Ideen in der Umsetzung

- **Auflösung Beschäftigungsförderung (50.4) abgeräumt**
- **Stärkung sozialer Arbeitsmarkt, Eingliederung Leistungsgeminderter & Ausbau interner Qualifizierungsmaßnahmen**



Aufgabenkritischer Modernisierungsprozess

Projektblatt

| | | | |
|---|----------------|---------------------------------------|---|
| Projektnummer/ -ID: | AK/196, AK/197 | Projektbezeichnung: | Aufbau städtischer Fachkräftekapazitäten für Handwerkerleistungen und Ausbildung (Service für Fachbereiche) |
| Projektbeginn: | 01.01.2024 | Projektauftraggeber/-sponsor: | OB |
| Projektende: | offen | Projektleitung: | Frau Büch 50.44 |
| Buchungsstelle (Produkt), wenn möglich: | 31291 | Buchungsstelle (Konto), wenn möglich: | |
| | | Ansprechpartner aus FB: | Herr Waldburg 50.4 |



Aufbau städtischer **Fachkräftekapazitäten** für **Handwerkerleistungen** und Ausbildung (**Service für Fachbereiche**)

Weitere KoKo-Ideen in Projektphase

| | | |
|-----|-----------|---|
| G23 | G20 | Re-Organisation Schulhausmeister*innen |
| G23 | G20 .1 | Re-Organisation Ver- mietungen & Veransta- ltungsmanagement |
| G14 | G11 .2 | Finanzausstattung, HH- Stellenplan - Kompetenzen & Ressourcen dezentralisieren |

➔ Projekt aufgesetzt – Start 22.09.2023

➔ AG mit FBL 18, FBL 20, AG GPR vereinbart
- Beratungsstart noch in 2023

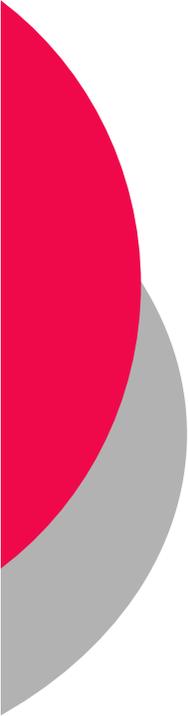
„**Abgeräumt**“ (auch unter Hinweis auf den ZTVBS):

- **Privatisierung (zunächst bis 2026) Schuldnerberatung**
- **Auflösung Schulbiologiezentrum,**
- **Betriebsformänderung Schülerbootshaus**
- **Zusätzliche Schließung Bäder/ Saunen**

Ausplanung beschlossen

- Einführung **Ticketsystem**, Etablierung **Vertrags- & Qualitätsmanagement** unter Beachtung der Digitalisierung von Berufsfeldern
- **Ausbau dezentraler Raumkonzepte** in Übereinstimmung mit neuen Arbeitsplatzkonzepten & Arbeitsweisen
- Einrichtung **Kompetenzcluster Beschaffung**
- **Ausweitung Fuhrparkmanagement** mit interaktivem Fahrzeug-/Maschinen- & Gerätekataster
- Ausbau **Energiemanagement & Verwendung Grünschnitte für Wärmegewinnung**
- **Einrichtung Employee Self Service (ESS)** für Urlaub, Krankheit, Zeitaufschreibung (auch mobil)

(Eigene Ideen, die der Verwaltung "überlassen" wurden: Bettensteuer, Eventlocation Schülerbootshaus, Reduktion Zuschüsse Kunstfestspiele, Grundstücksmanagement)

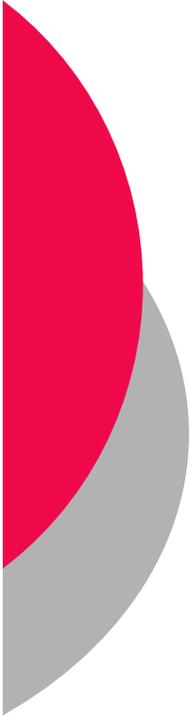
A decorative graphic on the left side of the slide, featuring a red semi-circle on top and a grey semi-circle below it, both on the right side of a vertical line.

Inhalte

- **Ausgangslage**
- **Vorgehensweise & Ergebnisse KoKo**
- **Ausblick**

Ausblick

- ✓ **Alle mitnehmen:** Beschäftigte organisieren ihre Organisationseinheit
- ✓ **Tatsächliche Aufgabenkritik** in den Fokus zu setzen
- ✓ **Zieltrias weiter durchsetzen** – besonders bei Beschäftigteninteressen
- ✓ **Investitionsbedarfe durchsetzen** – rentierliche Investitionen tätigen – viele kleine Schritte – Entscheidungen treffen
- ✓ Bei verwaltungsseitigen Widerständen nicht entmutigen lassen – **Kontinuität in der Bearbeitung** muss gewährleistet sein
- ✓ Bei Bedarf von „konstruktiv“ zu (gesichtswahrend) „konfrontativ“!



**Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit!
Fragen oder Anregungen?**

Spätere Rückfragen immer gerne an:

Landeshauptstadt Hannover
Gesamtpersonalrat
Karsten Schackla & Matthias Schrade
Trammplatz 2
30159 Hannover
Mail: GPR@Hannover-Stadt.de