

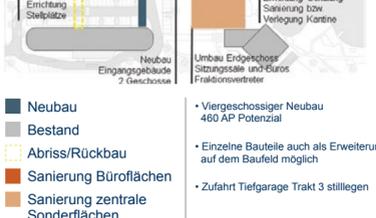
Szenario 0

Das Szenario sieht einen Abriss mit gleichartigem Neubau von Trakt 5 vor, während Sanierungsarbeiten an den Trakten 1 (Flachbau), 2, 3 und 4 vorgenommen werden. Dadurch wird kein zusätzlicher Platz geschaffen. Der Trakt 5 sowie das umgebaute ehemalige Rechenzentrum der ENTEGA (Trakt 1 Flachbau) würde neu belegt. Die künftig zusätzlich benötigten Arbeitsplätze werden in diesem Szenario extern an einem Standort oder mehreren weiteren Standorten angemietet.



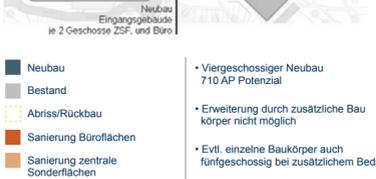
Szenario 1

Etwas innovativer zeigt sich dieses Gedankenspiel: hier wird das Parkhaus nach einem Abriss nicht nur deutlich erweitert, sondern zusätzliche Arbeitsplätze in darüber errichteten Räumlichkeiten geschaffen. Lediglich 50 der 1200 Arbeitsplätze müssten damit an einem externen Standort verbleiben. Ein neu gebautes Empfangsgebäude würde die zentrale Wegeführung verbessern, alle Gebäude verbinden und zwischen Trakt 5 und Trakt 3 gelegen sein.



Szenario 2

Szenario 2 ist die umfangreichste aber auch nachhaltigste der bestehenden Optionen. Die Trakte 1, 6 und 7 bleiben bestehen während alle anderen abgerissen und neu errichtet werden. Dieses Szenario hat mehrere Vorzüge: Die Anmietung externer Arbeitsplätze entfällt auf weiteres, da Büros in ausreichender Zahl geschaffen werden. Außerdem würden dabei nochmals mehr eigene Parkplätze entstehen. Auch hier wird ein neuer Eingangsbereich zentral positioniert, die Wegeführung verbessert und alle Gebäude verbunden. Alle Faktoren mit einbezogen, stellt jenes Szenario auch die wirtschaftlichste Lösung dar.



KGSt-Projekt

Das „KGSt-Projekt – Prozess zur Optimierung des Verwaltungshandelns“ wurde durch den Kreisausschuss am 30.11.2010 initiiert.

Ziel des Projektes ist/war es: Arbeit soll gerechter verteilt, mit dem vorhandenen Personal die Aufgaben optimiert erledigt, das Führungsverhalten für alle transparent und nachvollziehbar gestaltet werden aber kein Stellenabbau stattfinden.

Das Gesamtprojekt gliedert sich in einen leistungs- und wirkungsbezogenen, inhaltlich-organisatorischen Teil, der Fragen der Aufbau- und Ablauforganisation, der Effektivität und Effizienz beleuchtet und einen personell-organisatorischen Teil, der die erforderlichen Grundstrukturen des Personaleinsatzes zur Leistungserbringung auf den aktuellen Stand bringt.

- Dabei wird/wurde der erste Projektteil (a), der sich in
- die Erarbeitung einer strategischen Zielplanung,
- die Durchführung einer produktkritischen Bestandsaufnahme und
- die Erstellung einer Stärken-/Schwächenanalyse

gliedert, mit Unterstützung der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) und der zweite (b), der sich in

- die Erstellung von Geschäftsverteilungsplänen,
- die Erstellung von Stellenbeschreibungen und
- die Erstellung von Arbeitsplatzbeschreibungen

gliedert, weitestgehend in Eigenregie umgesetzt.

Nachfolgend Erläuterungen zu den einzelnen Projektschritten.

Die beiliegenden Darstellungen zeigen im Detail die Projektschritte und -ergebnisse.

a 1) strategischen Zielplanung Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, der Ressourcenknappheit bezogen auf Personal, IT, Wissen u. a. sowie weiterer Herausforderungen z. B. aus der Finanz- und Wirtschaftskrise bei gleichzeitig steigenden Anforderungen an die öffentliche Verwaltung für das kommunale Handeln bedarf es der Entwicklung einer strategische Zielplanung. Diese soll gewährleisten, dass die unterschiedlichen Organisationseinheiten einer Verwaltung in die gleiche Zielrichtung denken und handeln. Auf der Basis einer strategischen Zielplanung können Prozesse und Strukturen verlässlicher gestaltet und ausgearbeitet werden.

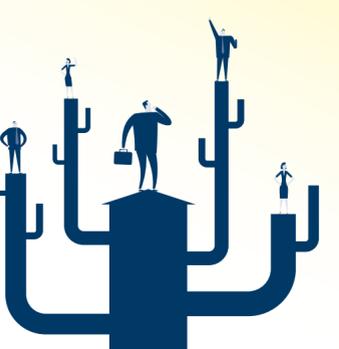
a 2) produktkritischer Prozess Der produktkritische Prozess beschäftigte sich mit dem „historisch“ gewachsenen Aufgabenspektrum der Kreisverwaltung. Ziel war die Erarbeitung von möglichen und rechtlich zulässigen Vorschlägen, die geeignet sind, einen Beitrag zur Optimierung des Verwaltungshandelns des Landkreises Darmstadt-Dieburg zu leisten.

a 3) Stärken-/Schwächenanalyse Unter Beteiligung von rd. 300 Bediensteten wurde in 13 Workshops eine Stärken-/Schwächenanalyse durchgeführt, die unter der Fragestellung „Tun wir das, was wir tun müssen, richtig?“ die Möglichkeit bot, eine kritische Reflexion von verschiedenen Aspekten aus Sicht der Bediensteten zu thematisieren unter der Vorgabe auch gleichzeitig entsprechende Lösungsvorschläge zu erarbeiten.

b 1) Geschäftsverteilungspläne Die Geschäftsverteilungspläne regeln die grundsätzliche funktionelle Zuständigkeit, d. h. die konkrete Zuständigkeiten.

b 2) Stellenbeschreibungen Die Stellenbeschreibung dokumentiert die Eingliederung einer Stelle in die Organisationsstruktur der Verwaltung, indem sie – personenunabhängig – ihre Ziele, Aufgaben und Kompetenzen verbindlich definiert. Sie beinhaltet darüber hinaus mit dem Anforderungsprofil die benötigten fachlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen.

b 3) Arbeitsplatz-/ Dienstpostenbeschreibung Die Arbeitsplatz- Dienstpostenbeschreibung erfolgt nach einheitlichen Vorgaben, auf deren Grundlage eine flächendeckende und einheitliche Bewertung der konkreten Stelle und damit Zuordnung zu den einzelnen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen erfolgen kann.



Ausblick 11. Ausgabe

Vision i.C

Save the Date Betriebsfest

Das diesjährige Betriebsfest 2017 findet am **Donnerstag, den 17. August 2017** voraussichtlich wieder auf dem **Gelände des Kreishauses in Darmstadt** statt.

IMPRESSUM
Herausgeber
Kreisverwaltung Darmstadt-Dieburg
Texte & Inhalt
Annika Schmid, Julia Kern, Jens Dony, Rainer Leiß, Stefan Weber, Ute von Massow

Gestaltung & Umsetzung
360VIER • Marken- & Digitalagentur
www.360vier.de



Aktuelles aus der Kreisverwaltung

Perspektive LaDaDi

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, liebe Kolleginnen und Kollegen,

Gesundheit ist ein hohes Gut. Wir alle müssen damit sorgsam umgehen. Und obwohl wir es alle besser wissen, stellen wir unseren Alltag meist doch über unsere eigenen Bedürfnisse. Ich für mich habe das wieder in den ersten beiden Märzwochen festgestellt. Traditionell ist dies für mich die Zeit meines Kururlaubs, einer Zeit, in der ich abschalte und neue Kraft sammle. Und trotzdem, meine eigene Wiederwahl 2015 und die Kommunalwahl 2016 haben mich in den letzten beiden Jahren davon abgehalten. In jungen Jahren und auch noch mit der Erfahrung des Alters geht dies eine Zeit lang gut. Gefährlich wird es, wenn wir die Warnsignale unseres Körpers übersehen oder ignorieren.

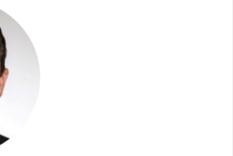
Mit unserem Fortbildungsprogramm und besonders mit unserem Gesundheitsprogramm bieten wir Ihnen viele Kurse zur Erhaltung Ihrer Gesundheit an. Ich finde es schade, dass einige Kurse mangels Interesse nicht genutzt werden. Umso mehr, weil ich glaube, dass wir Sie als Arbeitgeber bereits heute gut unterstützen, gesund zu arbeiten.

Gemeinsam mit unserer Gesundheitsbeauftragten Frau Hoffmann wünsche ich mir: lassen Sie uns gesund bleiben!

Neues Dezernat „W“
Am 1. April 2017 hat Frau Kreisbeigeordnete Dr. Sauer im neu gebildeten Dezernat „W“ (weitere Kreisbeigeordnete) ihre Arbeit aufgenommen.

Masterplan 2020+
Lange angekündigt und gut vorbereitet, habe ich Anfang April den Kreisausschuss über die Ergebnisse der Untersuchung informiert. Somit ist auch die politische Diskussion um die Evaluation der Standortuntersuchung („Masterplan“) eröffnet.

Das Wesentliche vorab, weder der Standort in Darmstadt noch unser gerade saniertes Kreishaus in Dieburg stehen damit für mich in Frage.



Region der Zukunft
Landkreis Darmstadt-Dieburg

Sicherheit in der Kreisverwaltung

Tagtäglich haben Sie mit vielen Menschen zu tun. Sie setzen sich für diese ein, beraten, entscheiden und bestimmen damit auch einen Teil deren Alltags. Nicht überraschend ist, dass dies zu Konflikten am Arbeitsplatz führt. Die umfangreiche Präsenz solcher Themen in den Medien macht diese für uns alltäglich, auch wenn es – tragisch für die Betroffenen – doch „nur“ Einzelfälle bleiben.

Trotz der besonderen Bedeutung und der wichtigen Aufmerksamkeit müssen die Fragen, was ist Sicherheit in der Kreisverwaltung, was muss die Kreisverwaltung und was kann oder muss ich als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter dazu beitragen, mit Augenmaß beantwortet werden.

Sicherheit ist mehr als der Wachmann auf dem Flur oder vor dem Eingang. Sicherheit ist Sensibilisierung für Situationen, Achtsamkeit in Bezug auf mich und andere, Training im Umgang mit Ereignissen.

Sicherheit ist auch trügerisch, weil sie subjektiv empfunden wird. Ein aggressiver Kunde wird durch einen Sachbearbeiter womöglich anders wahrgenommen als durch seine Kollegin im Nachbarzimmer. Eine Türsonde oder ein Ganzkörperscanner, wie wir sie von Flughäfen kennen, wird keine verbal-aggressive Handlung am Schreibtisch verhindern.

Sicherheit ist noch viel mehr. Daher sind Sie gefragt. Im Intranet finden Sie seit kurzem die Rubrik „Sicherheit“. Dort gibt es erste Ergebnisse aus einem Brainstorming und aus Rückmeldungen, die Führungskräfte gegeben haben.

Wichtigste Aufgabe ist es, dass heute nur das Nötigste tun, auf 30 Jahre gerechnet, keine Einsparungen bringen wird. Dies gilt es zu vermitteln. Egal wie der Freitag sich entscheidet, ist der Einstieg in die Umsetzung für 2018 mit dem Trakt 5 vorgesehen. Insgesamt wird sich die Weiterentwicklung am Standort dann über die nächsten fünf bis acht Jahre erstrecken.

Bei allem bleibt eine Aussage: Sicherheit lebt vom Mitmachen aller! Es kann nicht angehen, dass darauf ausgerichtete Kurse aus unserem Fortbildungsangebot mangels Interesse nicht zustande kommen, gleichwohl das Thema im Alltag breit diskutiert wird.

Masterplan 2020+

Umbau der Kreisverwaltung in Darmstadt/Kranichstein

Wir platzen aus allen Nähten. Das sind keine Nachwehen des Osteressens, sondern die Folge konstanten Personalwachstums aufgrund erweiterter Aufgaben. Konstant bedeutet in diesem Fall einen Personalszuwachs von 2,4 Prozent per anno in den letzten zehn Jahren. Bei der Betrachtung der Steigerungsrate haben wir einmalige Effekte wie die Flüchtlingskrise außer Acht gelassen.

Ausgehend von aktuell rund 800 Arbeitsplätzen in Darmstadt werden wir im Jahr 2025 insgesamt 1200 Arbeitsplätze benötigen, was mit steigenden Anforderungen an die Infrastruktur, Parkplatzsituation, Kantinenkapazität sowie Büro- und Tagungsräumen einhergeht. Zudem besteht Handlungsbedarf, da die Bausubstanz mittelfristig an ihre Grenzen stößt, was mit zunehmender Störanfälligkeit und erhöhten Instandhaltungskosten verbunden ist. Eine Sanierung mit optionalen Neubauten in den nächsten Jahren ist damit unausweichlich.

Bedarfsermittlung und Nutzungskonzept

In einem ersten Schritt wurde ein Zielkatalog aus den Werten und Führungsgrundsätzen der Kreisverwaltung abgeleitet. Interviews geführt, Daten und Fakten ausgewertet, die vorhandene Substanz und die funktionalen Zusammenhänge der Nutzungsbereiche untersucht. Nach Auswertung und Diskussion der Erkenntnisse wurden drei mögliche Szenarien näher beleuchtet und kostenmäßig untersucht. Grundlage der Szenariengestaltung sind ein Flächenprogramm und skizzenhafte Überlegungen zur baulichen Realisierung. Die weitere Ausgestaltung und Untersuchung wird in einem noch durchzuführenden Architektenwettbewerb erfolgen.

Gleich welches Szenario schlussendlich umgesetzt wird, ist es eine Investition in die Zukunft und in den Standort Darmstadt. Wir werden von erhöhter Flächeneffizienz, mehr Parkplätzen, weiteren Tagungs- und Sitzungsräumen sowie modernen Büros profitieren. Entscheiden und die notwendigen Mittel bereitstellen muss der Freitag, der sich in seiner nächsten Sitzung im Mai erstmals mit der Frage befassen soll. Die wichtige Erkenntnis des Masterplans ist es, dass heute nur das Nötigste tun, auf 30 Jahre gerechnet, keine Einsparungen bringen wird. Dies gilt es zu vermitteln. Egal wie der Freitag sich entscheidet, ist der Einstieg in die Umsetzung für 2018 mit dem Trakt 5 vorgesehen. Insgesamt wird sich die Weiterentwicklung am Standort dann über die nächsten fünf bis acht Jahre erstrecken.

Das bereits sanierte Kreishaus Dieburg steht nicht in Frage und bleibt als zweiter Verwaltungsstandort erhalten.

Organigramm der Kreisverwaltung

