

Beschlussvorlage

öffentlich

Beratungsfolge

Hauptausschuss
Kreistag

Datum

06.09.2023
20.09.2023

nicht öffentlich
öffentlich

Gegenstand der Vorlage:

Verfahrensweise zur Aktualisierung des
Standortkonzeptes

Gesetzliche Grundlage:

SächsLKrO, Hauptsatzung des Landkreises Zwickau
Kreistagsbeschluss 186/22/KT

Einreicher:

Landrat

Erarbeitet:

Erste Beigeordnete

Beschlussvorschlag:

Der Kreistag bestätigt das dargestellte Vorgehen zur Aktualisierung des Standortkonzeptes und beauftragt den Landrat, unter Hinzuziehung eines Beratungsunternehmens ein Konzept zur Einführung neuer Arbeitswelten in Verbindung mit der Aktualisierung des Standortkonzeption zu erstellen.

Michaelis
Landrat

Rechtlich und haushaltsrechtlich geprüft:

Dr. Vogel, Steffen
Hartung, Mathias

Amtsleiter Rechtsamt
Dezernent Finanzen und Service

Begründung:

Der Landrat wurde durch den Kreistagsbeschluss 186/22/KT vom 05. Oktober 2022 beauftragt, die Unterbringung des Dezernates 2 und Teilen des Dezernates 3 in Zwickau einer erneuten Prüfung zu unterziehen, um daraus eine neue Standort- und Unterbringungsbetrachtung zur Umsetzung oder ggf. Anpassung des Standortkonzeptes aus 2013 durchzuführen.

Aufgrund der sich ändernden Rahmenbedingungen seit 2012 durch Gesetzesänderungen, teilweise verbunden mit Personalzuwachs, und dem nicht umsetzbaren Beschlusses 157/16/KT hat der Landkreis Zwickau nun die Möglichkeit und Aufgabe, die Standortkonzeption aus dem Jahr 2012 an die neuen Erkenntnisse und Anforderungen einer modernen und flexiblen Verwaltung anzupassen unter Berücksichtigung aller verwaltungsorganisatorischen, personellen, räumlichen, infrastrukturellen und kostenrelevanten Bedingungen.

Dazu beabsichtigt der Landkreis Zwickau schrittweise seine Verwaltung an neue moderne Arbeitswelten anzupassen, um flexibler auf die Anforderungen und Herausforderungen von außen und innen reagieren zu können und die Chancen der zunehmenden Digitalisierung zu nutzen, aber auch um Gebäudekosten zu optimieren.

Dabei ist es ein wesentliches Ziel, dass trotz der Einführung neuer Arbeitswelten für die Mitarbeiter die Bürger weiterhin uneingeschränkt Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten auch persönlich in der Behörde nutzen können, da dies eine wesentliche Aufgabe der Verwaltung darstellt.

Neue Arbeitswelten beschreiben den strukturellen Wandel und ein neues Verständnis in unserer Arbeitswelt. Sie setzen sich rasant durch, nicht zuletzt, da sie durch den pandemiebedingten Digitalisierungsschub und die zunehmende Globalisierung weiter an Bedeutung gewonnen haben. Die zentralen Werte von neuen Arbeitswelten sind Freiheit, Selbständigkeit und Teilhabe an der Gemeinschaft, außerdem steigern neue Arbeitswelten die Attraktivität als Arbeitgeber. Praktische Beispiele für neue Arbeitsformen sind Coworking-Spaces, Desk Sharing und Homeoffice. In neuen Arbeitswelten ist es üblich, dass nicht mehr jeder Mitarbeiter einen eigenen individuellen Arbeitsplatz hat, sondern es wird ein flexibles Bürokonzept erstellt mit verschiedenen Bereiche je nach Bedürfnis der Ämter: von eher ruhigen Orten zum konzentrierten Arbeiten über Bereiche zum gemeinsamen Teamwork bis zu Beratungsbereichen, welche der Mitarbeiter bei Bedarf buchen und nutzen kann. Dabei ist darauf zu achten, dass aufgrund der heterogenen Aufgaben einer Landkreisverwaltung jedes Amt unterschiedliche Anforderungen an das Bürokonzept haben wird.

Dieser Entwicklungsprozess neuer Arbeitswelten soll durch die Fachexpertise eines externen Beratungsunternehmens unterstützt werden, um die Erarbeitung einer aktualisierten Standortkonzeption mit der schrittweisen Entwicklung und Umsetzung moderner Arbeitswelten zu ermöglichen. Ziel ist es, dass jeder Mitarbeiter seinen Arbeitsplatz nach seiner entsprechenden Aufgabe wählen und kollaborativ arbeiten kann.

Aus den Erfahrungen anderer Behörden wird durch diese neue Arbeitsweise als Nebeneffekt eine erhebliche Reduzierung der individuell verfügbaren Einzelarbeitsplätze erzeugt.

Ausgehend von der Standortkonzeption 2012, den daraus bereits erfolgten Umsetzungen und baulichen Maßnahmen, insbesondere in den landkreiseigenen Gebäuden, sowie den beschriebenen Zielen soll folglich ein leistungsfähiger und kompetenter Dienstleister gesucht werden zur Unterstützung und Begleitung bei der Aktualisierung der Standortkonzeption inkl. der begleitenden Umsetzung moderner Arbeitswelten, der entsprechende Kenntnisse und Erfahrungen in allen zu berücksichtigenden Fachdisziplinen hat bzw. der über ein Netzwerk von

fachkompetenten Partnern verfügt und dies nachweisen kann sowie alle Leistungen dieses Netzwerkes für den Auftraggeber koordiniert und die Ergebnisse aus einer Hand präsentiert. In der Lenkungsgruppe Standort am 11. Juli 2023 wurde folglich das erarbeitete mögliche Vorgehen der internen Arbeitsgruppe Standort vorgestellt und diskutiert. Es wird vorgeschlagen ein Beratungsunternehmen nach Marktrecherche durch freihändige Vergabe zu suchen. Es sollen mindestens vier Beratungsfirmen angefragt werden, welche über entsprechende Expertise, Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit verfügen.

Mit jedem dieser Unternehmen sollen vorläufige Bietergespräche geführt.

Für das weitere Bieterverfahren sind den Unternehmen präzisierte Aufgabenstellungen zu übergeben, auf deren Grundlage konkrete Angebote für die Entscheidungsfindung erstellt werden können.

Erst nach Sichtung der eingereichten Angebote werden mögliche Kosten, angebotene Leistungen und denkbare Zeitschienen erkennbar und planbar.

Folgende Aufgabenstellung soll nach aktuellen Erkenntnissen von dem Beratungsunternehmen bearbeiten werden:

a) Aktualisierung der Standortanalyse, Bestandserfassung und -bewertung aus dem Jahr 2010/2011

Da seit der vorgenannten Analyse durch Ernst & Young aus den Jahren 2010/2011 weitere Schritte in Richtung Zentralisierung und Modernisierung an den Standorten der Landkreisverwaltung erfolgt sind, ist es notwendig, die Ausgangslage für die Aktualisierung des Standortkonzeptes an die neuen Gegebenheiten anzupassen und mit den aktuellen, weiterentwickelten Rahmenbedingungen zu ergänzen.

Dies soll erfolgen durch:

- eine Aktualisierung der räumlichen und kapazitiven Ausgangswerte über alle bestehenden Verwaltungsgebäude;
- eine Aktualisierung der Standortanalyse unter Berücksichtigung der aktuellen Rahmenbedingungen (z. B. erweiterte Möglichkeiten für verteiltes Arbeiten)

Eine umfassende bauliche Neubeurteilung der bestehenden Verwaltungsgebäude ist damit nicht verbunden und nicht vorgesehen. Die Ergebnisse der vorliegenden Bestandsbeurteilung sollen ggf. qualitativ fortgeschrieben werden (z. B. Berücksichtigung inzwischen erfolgter Modernisierungen oder Fortschreibung der Zeitwerte entsprechend dem weiteren Zeitfortschritt).

b) Entwicklung neuer Arbeitswelten

Unter anderem durch das Onlinezugangsgesetz und durch die Erfahrungen während der COVID-19- Pandemie schreitet die Digitalisierung der Verwaltung stetig voran. Deshalb muss es auch ein Ziel der Digitalisierung sein trotz Hierarchien, gesetzlichen Regularien und komplexen Arbeitsaufgaben, die individuelle digitale Transformation des Einzelnen zu fördern, denn im Mittelpunkt jeder kommunalen digitalen Transformation steht die eigene Transformation des Menschen.

Aber um Digitalisierungsprojekte umzusetzen, benötigt es digitale Kompetenzen in der Landkreisverwaltung. Digitale Kompetenzen von Mitarbeitenden können jedoch nur richtig geschult und angewendet werden, wenn diese mit der Motivation und Sinnhaftigkeit der Arbeitsaufgaben von Mitarbeitenden und ihren eigenen Werten und Bestrebungen übereinstimmen. Hier greifen die modernen Arbeitswelten in der Landkreisverwaltungen, in welchen wir den Menschen, seine Bedürfnisse, Wünsche und seine Selbstwahrnehmung und die Sinnhaftigkeit der Arbeit in den Mittelpunkt der Betrachtung stellen.

Und gerade innerhalb der modernen Arbeitswelten, der sogenannten digitalen Transformation der Arbeitsumgebung, wenn Führung auf Distanz eine neue

Herausforderung darstellt, ist es wichtig die Motivation von Mitarbeitenden zu erkennen und sie in ihren eigenen Zielen zu unterstützen. Denn kommunale Führungskräfte sind Multiplikatoren moderner Arbeitswelten. Durch „Management by Objectives“ (englisch für Führen nach Zielvorgaben) ermöglichen Führungskräfte die Partizipation ihrer Mitarbeitenden innerhalb ihres Arbeitsalltags. Somit kann die Entwicklung der Organisation weiter vorangetrieben werden. Auch selbstgewählte Arbeitsweisen, -ziele und -methoden, führen bei Mitarbeitenden zur Steigerung der Produktivität und erhöhen die Effizienz bei der Erreichung kommunaler Ziele. Zusätzlich nehmen Führungskräfte mit ihrem eigenen Verhalten eine Vorbildfunktion gegenüber der Belegschaft ein. Verzichteten Führungskräfte beispielsweise auf die Nutzung moderner Arbeitswelten, so kann eine Folge sein, dass Mitarbeitende verfügbare Angebote ebenfalls nicht nutzen.

Um die digitale Transformation eines Landkreises, seiner Arbeitsplatzgestaltung und dem damit verbundenen Zugang zu Serviceleistungen für die Bürgerinnen und Bürger ganzheitlich zu verankern, bedarf es einer neuen Form von Arbeit.

Das Beratungsunternehmen soll diese Transformation in einem mehrstufigen Prozess mit Befragungen, Workshops, Coachings, Beratungen und weiteren geeigneten Methoden begleiten nach Abstimmung mit der Hausleitung, um alle Beteiligten (Mitarbeiter, Leitungsebene, Politik) einzubinden und mitzunehmen. Es soll in ausgewählten Organisationseinheiten mit dem Transformationsprozess gestartet werden, um Rahmenbedingungen und Spielregeln der neuen Arbeitswelten gemeinsam zu erarbeiten und zu beschreiben, welche auch in das neu zu erstellende Standortkonzept einfließen müssen.

Auf organisatorischer Ebene sollen folgende Aspekte erarbeitet werden:

- Raum: Dieser Faktor beschreibt dabei, die physischen räumlichen Gegebenheiten, in denen die Arbeit von Mitarbeitenden wahrgenommen wird (z.B. Desk Sharing in Kombination mit Homeoffice).
- Kultur: Kulturelle Faktoren beschreiben verschiedene Arten und Weisen der gemeinsamen Zusammenarbeit.
- Regularien: Wenn wir von Regularien sprechen, so werden damit Konzepte und Rahmenbedingungen beschrieben, die Grundlagen zu den modernen Arbeitswelten in Kommunen dokumentieren (z.B. Dienstvereinbarungen, (Gesamt-)Konzept zum mobilen Arbeiten).
- Tools: Mit Tools sind technologische Ansätze gemeint, die die Arbeitsprozesse von Mitarbeitenden effizient unterstützen und digitale Kommunikation und Zusammenarbeit ermöglichen (z.B. digitale Kollaborationstools, Arbeitsgruppenchats).

c) Entwicklung eines aktualisierten Standortkonzeptes auf der Grundlage neuer Arbeitswelten

Aufgabe des Beratungsunternehmens ist die Unterstützung bei der Entwicklung eines Konzepts zur langfristigen räumlichen Strukturierung der Kreisverwaltung unter Berücksichtigung

- aller wesentlichen verwaltungsorganisatorischen, personellen, räumlichen, infrastrukturellen und kostenrelevanten Aspekte,
- sowie der möglichen Entwicklung moderner Arbeitswelten.

d) Präzisierung des mit dem Auftraggeber abgestimmten Standortkonzeptes inkl. der schrittweisen Umsetzung neuer Arbeitswelten

Nach erfolgter Abstimmung mit der Leitungsebene und der Lenkungsgruppe Standort ist es die Aufgabe des Beratungsunternehmens die konkrete Planung der neuen Arbeitswelt für eine ausgewählte Organisationseinheit zu erstellen inkl. der Erstellung der Grundlagenplanung für eine vorgesehenen Projektflächen.

Folgende Aufgaben sind denkbar:

- Bedarfsplanung Projektfläche und sonstige Sonderflächen
- Belegungsplanung Projektfläche und Sonderflächen, erstellen Varianten
- Übergabe und Abstimmung Planung
- Vorbereitung und Durchführung Informationstermin Dezernats-/Amtsleitererebene
- Nutzerworkshops Planung
- Erstellung Grobplanung (ggfs. Raumplanung, Möblierungsplanung)

An der Einbindung und Zusammenarbeit der durch den Kreistag gebildeten Lenkungsgruppe Standortkonzept wird während der ganzen Konzeptions- und Umsetzungsphase festgehalten. Zur Information bei wesentlichen Meilensteinen des Standortkonzeptionsprozesses wird die Lenkungsgruppe Standort frühzeitig involviert, und ggf. eine Informationsvorlage für den Kreistag vorbereitet.

Bei einer mögliche Vergabeentscheidung für ein Beratungsunternehmen wird entsprechend die Zuständigkeitsordnung des Landkreises Zwickau beachtet und der Entscheidungsvorschlag in das entsprechende Gremium eingebracht.

Anlage

Kreistagsbeschluss 186/22/KT vom 5. Oktober 2022