



**BSL**

Managementberatung



## **Stadt Ratzeburg**

Organisationsuntersuchung der Stadt Ratzeburg nebst Eigenbetrieb

Sitzung des Hauptausschusses, 15. Januar 2024

# Inhaltsverzeichnis

1

Vorstellung und BSL Herangehensweise

---

2

Projektvorgehen

---

3

Projektorganisation

---

4

Fragen und Diskussion

---

# Inhaltsverzeichnis

1



**Vorstellung und BSL Herangehensweise**

---

2

Projektvorgehen

3

Projektorganisation

4

Fragen und Diskussion

# Wir verfügen über mehr als 30 Jahre Erfahrung in der Beratung des öffentlichen Sektors inklusive Begleitung der Umsetzung (Auszug aktueller Referenzen in Kommunen)

## Gesamtstädtische Untersuchungen



Verwaltungsgemeinschaft Grömitz  
der Gemeinden Grömitz, Dahme, Grube und Kellenhusen

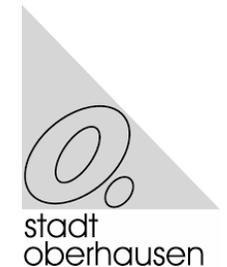
STADT WAREN (MÜRITZ) & HEILBAD



## Fachprüfungen



Stadt Ingolstadt



# Wir freuen uns Ihnen unser Beratungsteam vorstellen zu dürfen

## Team



### Bernhard Knipel

- Magister Politikwissenschaft, Master of Business Administration
- Mitglied der Geschäftsleitung
- Systemischer Organisationsberater
- Projektleiter



### Jannes Zimmermann

- Diplom Politologe
- Senior-Berater
- Stv. Projektleiter



# Merkmale

Erfahrung aus mehr als 100 Kommunal-Projekten in den letzten 5 Jahren

Beratung von Kommunen in Schleswig-Holstein

Prozesskenntnis und Digitalisierungs-Expertise

Breite Kompetenzpalette

Eingespieltes Team



### Katrin Petersen

- M.A. Kulturwissenschaft
- Zert. Change-Managerin
- Beraterin



### Stefan Schneider

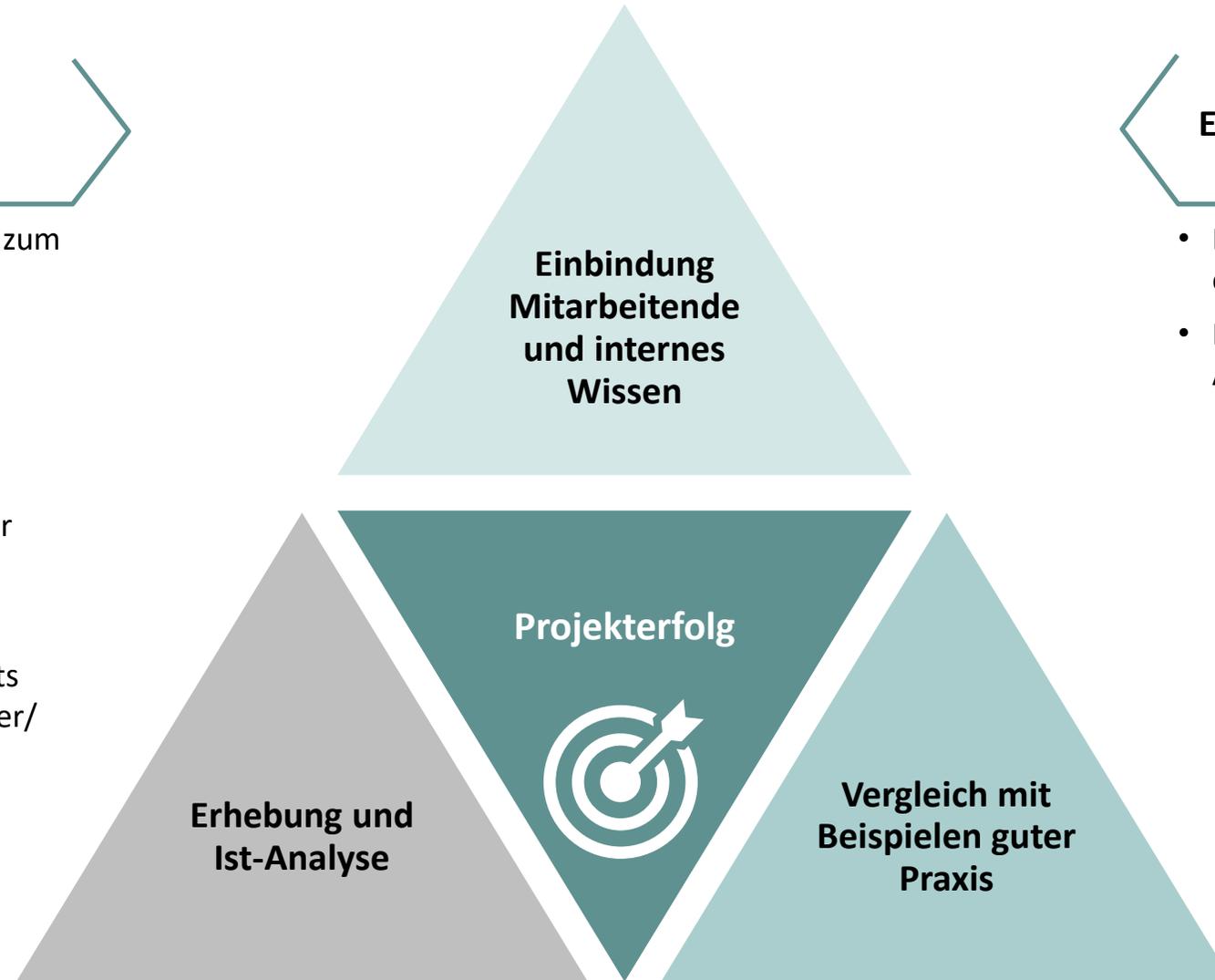
- Dipl.-Verwaltungswissenschaftler
- Dipl.-Verwaltungswirt
- Senior-Berater
- Lizenz KGSt  
Stellenbewertung



# Eine wertschätzende Einbindung der Beschäftigten in die Untersuchung ist wesentlich für den Projekterfolg

## Beteiligungsorientierter Projektansatz

- Informationsveranstaltung zum Projektstart und Ergebnisvorstellung
- Persönliche Interviews
- In-Augenscheinnahme der Arbeitsplätze
- Konzeptions-Workshops zur Vertiefung
- Laufende Information
- Einbindung des Personalrats und der Interessensvertreter/innen



## Ergebnis

- Breit getragene Handlungsempfehlungen
- Nachvollziehbarkeit und hohe Akzeptanz der Ergebnisse

# Inhaltsverzeichnis

1 Vorstellung und BSL Herangehensweise

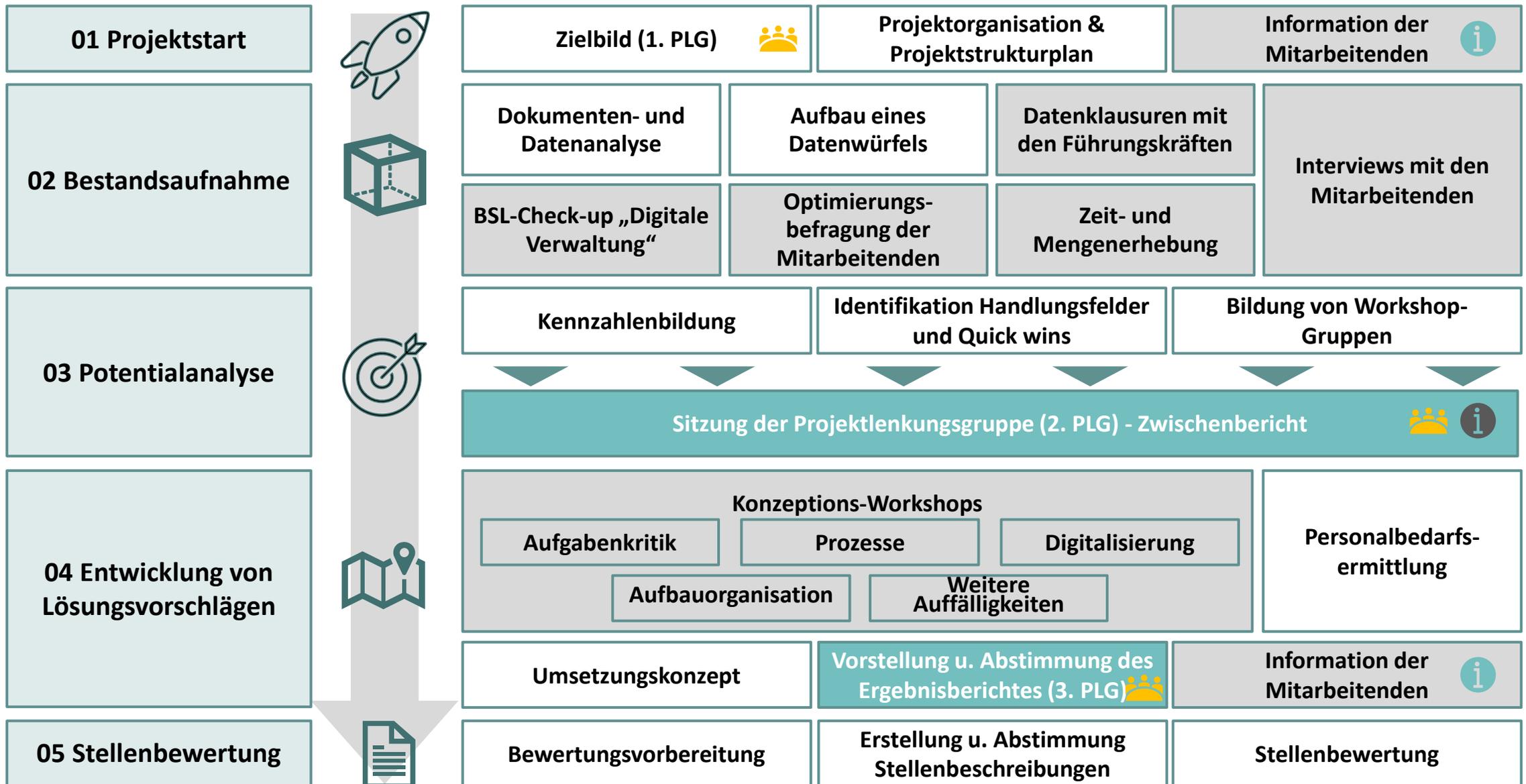
**2**  **Projektvorgehen**

---

3 Projektorganisation

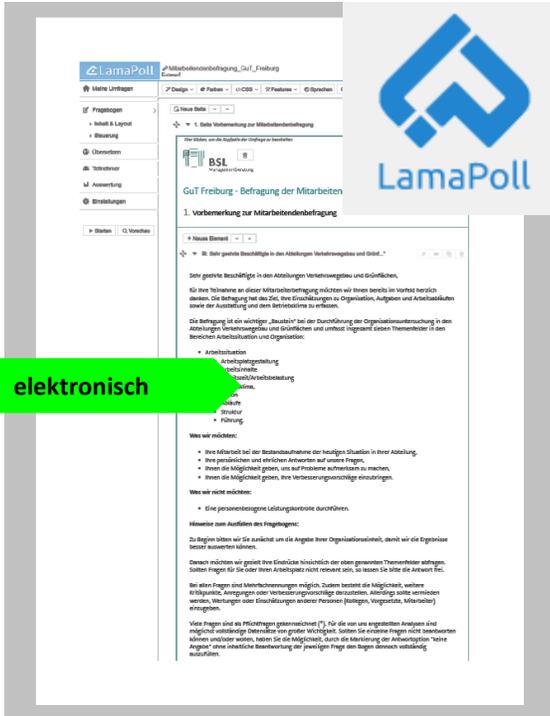
4 Fragen und Diskussion

# Die Vorgehensweise des Projekts folgt einem klar gegliederten Fahrplan



# Die Einschätzung der Mitarbeitenden liefert wertvolle Hinweise für die Untersuchung. Die Erhebung wird in der Verwaltung elektronisch durchgeführt

**Anonymisiert und freiwillig!**



elektronisch

**Ergebnis:**  
Einschätzung der Ist-Situation durch die Mitarbeitenden

## Statistische Einordnung

- Fragen zur Qualitätssicherung der Befragung

## Aufgaben/ Zuständigkeiten

- Bewertung der anfallenden Aufgaben

## Prozesse/ Schnittstellen

- Einschätzung der aktuellen Geschäftsprozesse

## Struktur

- Vorherrschende Struktur im Aufgabenbereich

## Digitalisierung

- Bewertung der verwendeten Software und dem Stand der Digitalisierung

## Personalstruktur

- Beurteilung der Personalstruktur im Aufgabenbereich

## Anmerkungen

- Wir freuen uns über Ihre sonstigen Tipps und Hinweise zur Untersuchung – nehmen Sie kein Blatt vor den Mund!

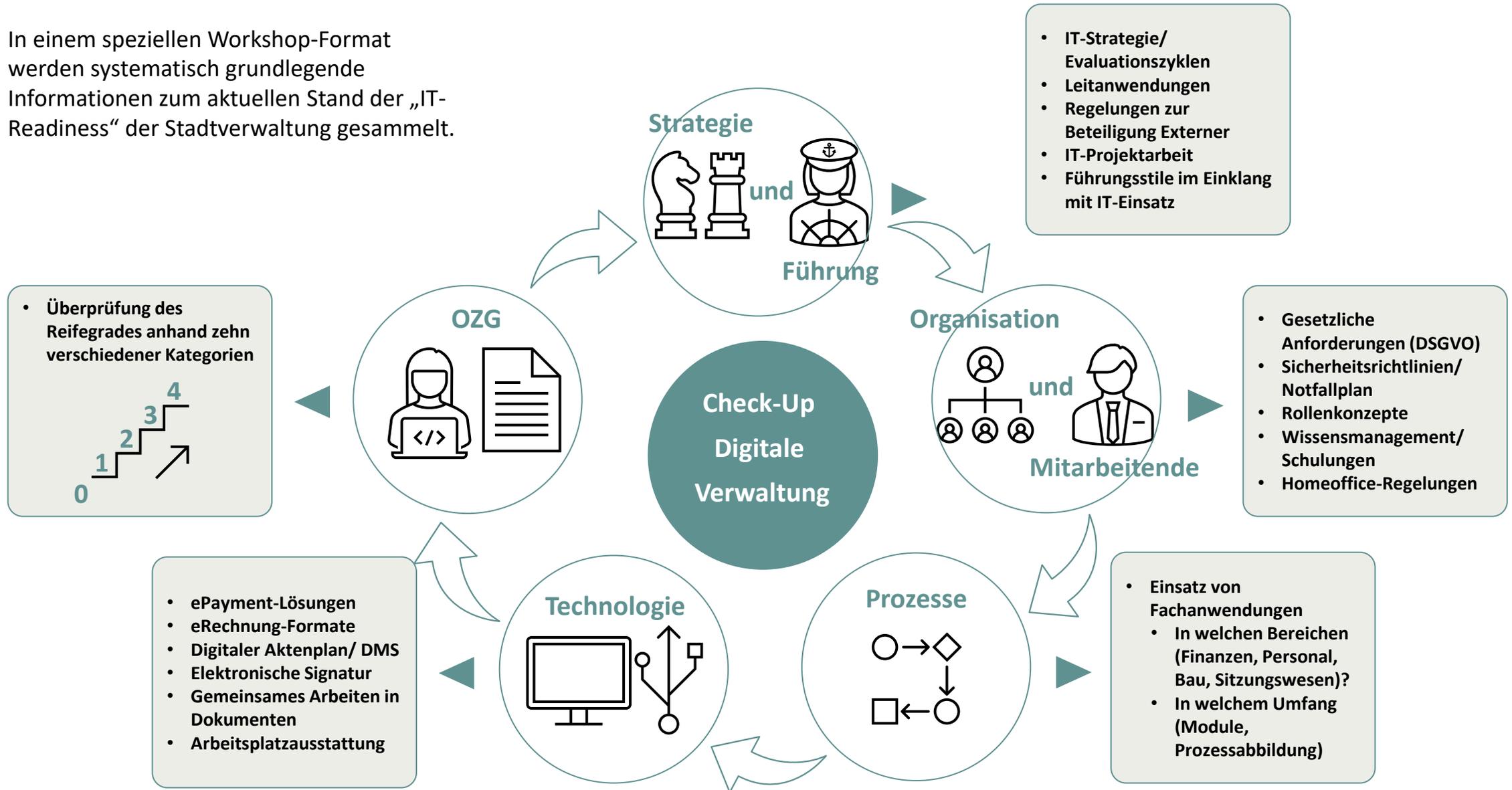
## Auf der Basis eines umfassenden Aufgabenkataloges führen wir eine Zeitaufnahme durch

<b>Ihr Stellenanteil in % einer vollen Stelle</b>				<b>71%</b>
<b>Prüfsumme verteilte Arbeitszeitanteile</b>				<b>Keine Fehler!</b>
				<b>100,0%</b>
				Arbeitszeit in %
				2021
<b>Alle Aufgaben</b>				<b>100%</b>
<b>0- Steuerung und Steuerungsunterstützung</b>				<b>63%</b>
<b>01 - Führungs- und Leitungsaufgaben</b>				<b>19%</b>
0	01	01.01	Personalführung	12%
0	01	01.02	Fachliche Anleitung und Aufsicht	3%
0	01	01.03	Strategische Planung und Steuerung, polit. Gremien	4%
<b>02 - Übergreifende Querschnittsaufgaben</b>				<b>44%</b>
0	02	02.01	Mitwirkung bei der Haushaltsplanung, Jahresabschlusslegung	
0	02	02.02	Mitwirkung bei Personalangelegenheiten	10%
0	02	02.03	Rechnungsbearbeitung	
0	02	02.04	Ortsrecht und Satzungen	2%
0	02	02.05	Übergreifendes Controlling	5%
0	02	02.06	Fördermittelmanagement	
0	02	02.07	Vergabe (formelles Verfahren)	
0	02	02.08	Einkauf	10%
0	02	02.09	Unterstützung der Verwaltungsleitung	10%

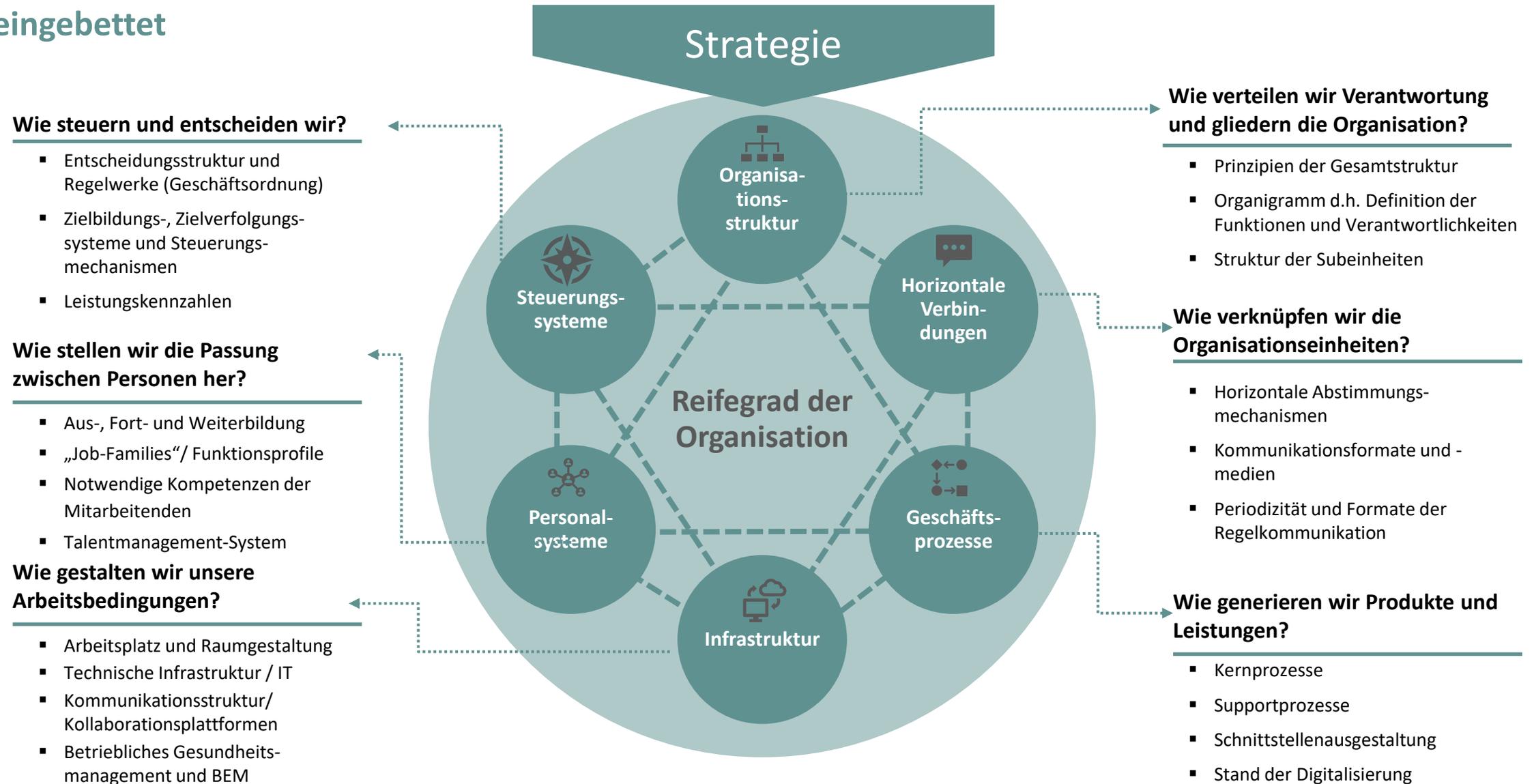
- Jede/r Mitarbeiter/in erfasste sein/ihre individuellen Zeitanteile
- Basis ist das tatsächliche Ist des vergangenen Jahres
- Jede/r vergibt 100%
- Kleinste Einheit: 1%
- Vertretungen sind auszuweisen
- Besonderheiten werden in einem Anmerkungsfeld dokumentiert

# Mit Hilfe des Check-Ups kann das Digitalisierungsniveau der Stadtverwaltung eingeschätzt werden

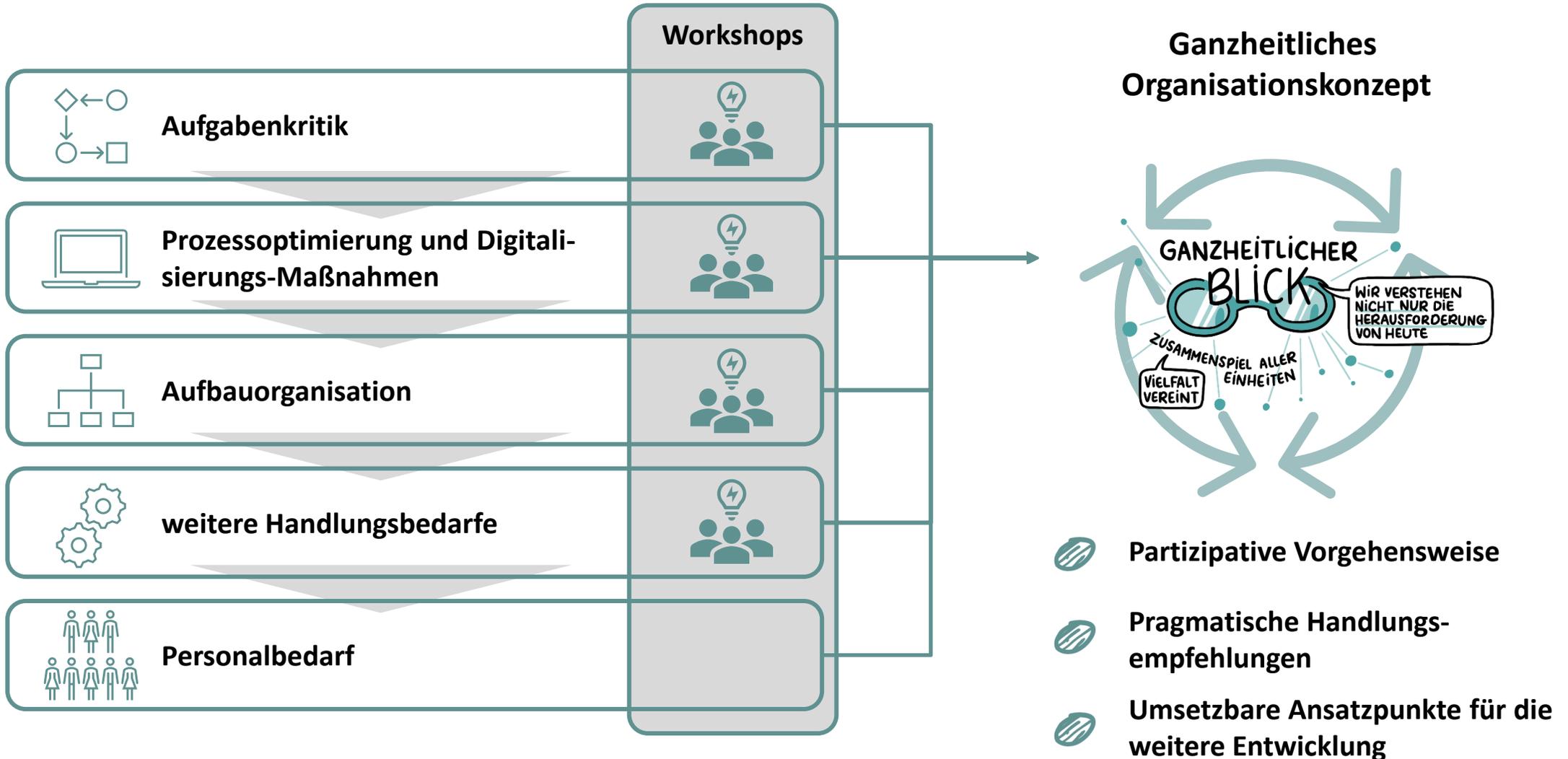
In einem speziellen Workshop-Format werden systematisch grundlegende Informationen zum aktuellen Stand der „IT-Readiness“ der Stadtverwaltung gesammelt.



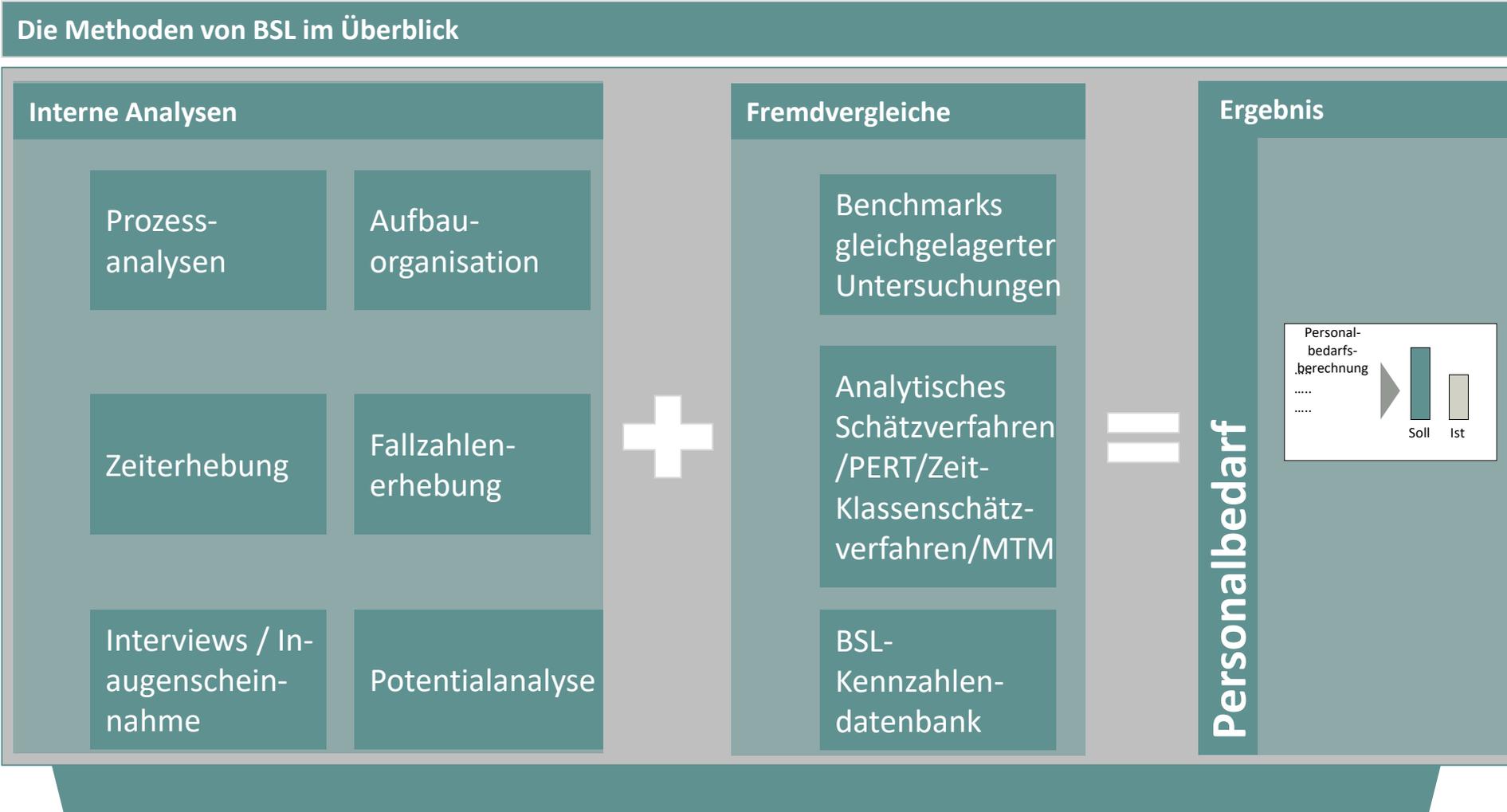
# Die vorliegenden Dokumente und Daten werden anhand der sechs Dimensionen des Organisationsdesigns geprüft und systematisiert – die „begleitenden Themengebiete“ der Stadt Ratzeburg sind hier eingebettet



# In Phase 04 wird das ganzheitliche Organisationskonzept in einem partizipativen Prozess erarbeitet

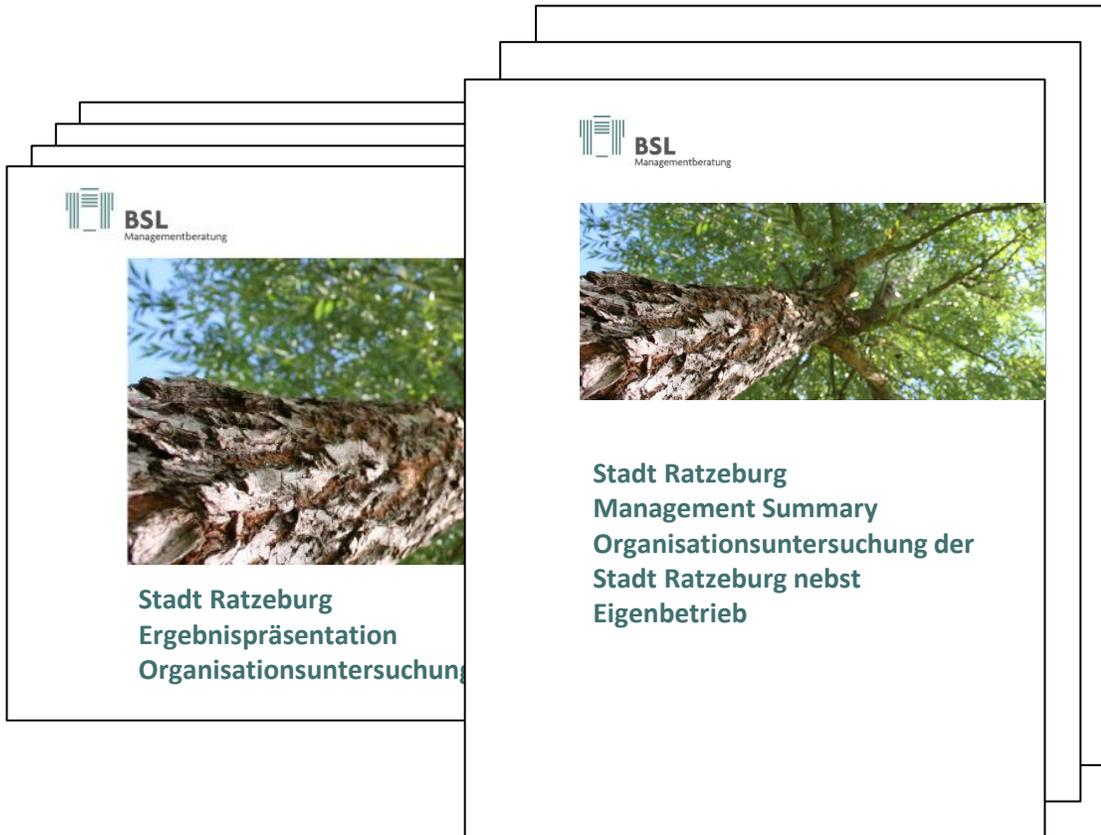


# Die Bedarfsermittlung basiert auf der optimierten Aufgabenwahrnehmung Stadtverwaltung und verschiedenen methodischen Ansätzen



**Vorliegende Vergleichswerte werden auf die Situation vor Ort adaptiert und nicht unreflektiert „1:1“ verwendet**

In Phase 04 werden alle Ergebnisse dokumentiert, im Rahmen einer Abschlusssitzung diskutiert und die Mitarbeitenden informiert



**Projektvorgehen**

---

**Ergebnisse der Bestandsaufnahme und der Potentialanalyse**

---

**Handlungsempfehlungen mit Begründung, quick wins**

---

**Ergebnis der Personalbedarfsermittlung (fortschreibungsfähig)**

---

**Umsetzungsfahrplan**

---

**Stellenbeschreibungen und Stellenbewertungen**

---

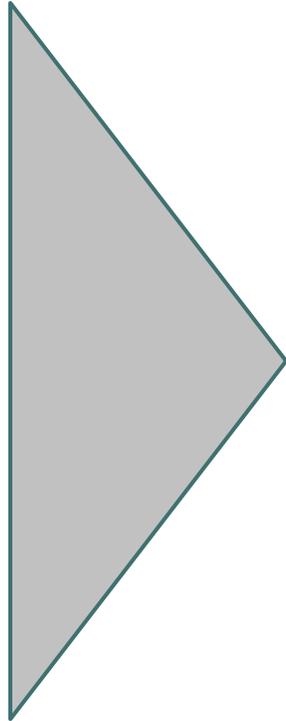
**Der Ergebnisbericht wird im Entwurf dem Auftraggeber vorgelegt und mit diesem gemeinsam abgestimmt**

# Im Rahmen des Projektes erfolgt die Bewertung von Stellen

## Stellenbewertung

---

- Eine Stellenbewertung ist die rechtliche Beurteilung der Stellenbeschreibung (Arbeitsvorgänge) durch Zuordnung zu den Merkmalen der tariflichen Entgeltordnung (TVöD).
- Legt die Entgeltgruppe der Stelle fest.
- Eine Stellenbewertung ist nicht personenbezogen.



## Bewertet wird

---

- Tätigkeiten nach Schwierigkeit und Fachkenntnissen,
- personenbezogenen Anforderungen, wie in der jeweiligen Eingruppierungsnorm der TVöD enthalten sowie
- Stelle mit einem Merkmal der prägenden Tätigkeiten in dem entsprechend geforderten zeitlichen Ausmaß.

## Bewertet wird nicht

---

- die Leistungen des Beschäftigten
- die Qualität der Arbeit
- die geleistete Menge

BSL hat ein Team von fünf Stellenbewertern, zwei davon KGSt-lizenziert.

# Inhaltsverzeichnis

1 Vorstellung und BSL Herangehensweise

2 Projektvorgehen

**3**  **Projektorganisation**

---

4 Fragen und Diskussion

# Eine straffe Projektplanung und ein bedarfsgerechter Ressourceneinsatz sichern den erfolgreichen Abschluss der Organisationsuntersuchung Ende Juli 2024, die Stellenbewertung schließt sich direkt daran an

Phase / Aktivität	Dezember	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September
Phase 01: Projektstart	■									
Phase 02: Bestandsaufnahme		■								
Phase 03: Potentialanalyse				■						
Phase 04: Lösungen & Handlungsvorschläge						■				
Phase 05: Stellenbeschreibung & -bewertung							■			
Projektmanagement, Kommunikation, Qualitätssicherung, etc.	■									
Projektlenkungsgruppe (PLG)		◆				◆	◆	◆	Abgabe abgestimmter Ergebnisbericht	
Schulferien Schleswig-Holstein	■				■			■		

# Inhaltsverzeichnis

1 Vorstellung und BSL Herangehensweise

2 Projektvorgehen

3 Projektorganisation

**4  Fragen und Diskussion**

---

**Welche Fragen habe  
ich offen gelassen?**



## Drei Fragen von BSL

- 1 Was war aus Ihrer Sicht der **Ausgangspunkt**, der Sie veranlasst hat diese Organisationsuntersuchung anzustoßen?
  - 2 Wo sehen Sie **Defizite** in Ihrer Verwaltung? Welche Dimensionen Ihrer Verwaltung (Aufbauorganisation, Prozesse, einzelne Aufgaben etc.) sollte BSL im Zuge der Untersuchung unbedingt betrachten?
  - 3 Welche **Stärken** hat Ihre Verwaltung?
-



**BSL**

Managementberatung

**© BSL Managementberatung**

Unsere Passion seit dem Jahr 1991 ist, die Leistungsfähigkeit von Organisationen des Public Sectors zu erhalten und auszubauen. Wir bieten ein auf die Anforderungen unserer Kunden abgestimmtes Beratungsangebot – von der strategischen Neuausrichtung über die Organisationsberatung bis zur Umsetzungsbegleitung.

**Kontakt**

Bernhard Knipel  
Bernhard.Knipel@bsl-mb.com

BSL Managementberatung GmbH  
Am Winterhafen 2  
55131 Mainz

Telefon: 06131 - 2490 903  
Telefax: 06131 - 2499 428