Personalwesen

# Aktiv und innovativ

## [18.04.2019] Kommune21 hat mit Frank Meyer, Oberbürgermeister der Stadt Krefeld, über Personalgewinnung und Personal-Management, die Digitalisierung interner Arbeitsabläufe sowie elektronische Bürgerservices gesprochen.

Herr Oberbürgermeister Meyer, die Stadt Krefeld arbeitet seit 20 Jahren am Ausbau ihrer digitalen Angebote. Wie sind Sie auf diesem Weg bislang vorangekommen?

Wir haben die Potenziale der Digitalisierung schon früh erkannt und bleiben bei diesem Prozess aktiv und innovativ. An unseren 2.500 Büroarbeitsplätzen entwickeln wir unsere IT-Infrastruktur konsequent weiter. Der Grad der Digitalisierung ist hoch, viele Verwaltungsverfahren können komplett elektronisch abgewickelt werden. Im Moment stellen wir ein neues technisches Dienstleistungszentrum fertig, das uns künftig eine noch bessere digitale Infrastruktur bieten wird.

Warum ist dieses Thema für Sie so wichtig?

Eine moderne und leistungsfähige Technik ist eine unverzichtbare Investition in die Zukunft. Diese Technik ist nämlich der Schlüssel, damit die Verwaltung auch künftig ihre zentrale Aufgabe der Daseinsvorsorge sicherstellen kann. Der Wettbewerb um die besten Köpfe wird härter. Um dieser Entwicklung positiv zu begegnen, müssen wir uns als Verwaltung zügig verändern und mit technischer Unterstützung unsere Aufgaben schneller, effizienter und näher am Bürger erbringen.

Haben Sie dafür konkrete Beispiele?

Viele unserer Dienstleistungen werden schon jetzt zeit- und ortsunabhängig elektronisch angeboten. So ersparen wir den Bürgerinnen und Bürgern den Weg aufs Amt. Unser Angebot zieht sich quer durch die Verwaltungsleistungen: von digitalen Formularen aller Art und der Möglichkeit, Bewerbungen online einzureichen über die Digithek für die Online-Ausleihe von Medien bis hin zum Portal Kita-Online.

Welche Auswirkungen hat die Digitalisierung auf interne Arbeitsabläufe?

Wir unternehmen große Anstrengungen, das Arbeiten elektronisch zu unterstützen sowie straffer und effizienter zu gestalten. Dabei gehen wir in der Regel mehrstufig vor, indem wir nicht nur die bestehenden Papierbestände digitalisieren und die laufende Fallbearbeitung elektronisch unterstützen, sondern medienbruchfreie elektronische Bearbeitungsschritte bis zum Bürger gestalten. Dabei setzen wir auf Leuchtturmprojekte, die weitere Verwaltungsbereiche ermutigen, sich ebenfalls auf den Weg zu machen.

Wo sehen Sie noch Handlungsbedarf?

Mein Ziel ist es, in allen Verwaltungsbereichen elektronische Akten einzuführen. Im Rahmen von Umzügen haben wir alleine aus unserem Stadthaus 13 Kilometer Papierunterlagen an andere Standorte gebracht. Das entspricht über 800 Tonnen Papier. Diese Akten sollen künftig digital bereitstehen. Die Zahlen vermitteln einen kleinen Eindruck der Dimension der Aufgabe, die uns noch bevorsteht.

Was sind die Vorteile elektronischer Aktenführung?

Zunächst haben die Bürger davon einen spürbaren Nutzen, da unsere Mitarbeiter schneller Zugriff auf die Unterlagen haben und daher auch schneller Auskunft geben können. Darüber hinaus werden die Kollegen von Tätigkeiten wie dem Suchen und Transportieren entlastet. E-Akten sind somit die Grundlage für mobiles und flexibles Arbeiten.

Wie reagieren die Mitarbeiter auf die Digitalisierung?

Viele sind offen dafür und erkennen die Vorteile, aber selbstverständlich stößt das Thema nicht überall auf Begeisterung. Schließlich handelt es sich nicht nur um eine technische Herausforderung, sondern um einen gewaltigen Veränderungsprozess, der jeden Mitarbeiter betrifft. Das erzeugt Ängste, die ich ernst nehmen muss. Die Beteiligung der Beschäftigten ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für den digitalen Wandel in unserer Verwaltung. Ich selbst versuche bewusst, mit gutem Beispiel voranzugehen, indem ich fast komplett papierlos arbeite.

Fühlen Sie sich bei diesem Prozess von Bund und Ländern hinreichend unterstützt?

Leider geht es beim Thema elektronische Verwaltung in Deutschland immer extrem kompliziert zu. Da müssen neue gesetzliche Regelungen her: Die Erfordernisse für Unterschriften müssen abgeschafft und die Zusammenarbeit zwischen Verwaltungsebenen muss vereinfacht werden. Um den Wert der Digitalisierung für die Verwaltungen zu heben, müssen unsere Leistungen einfach, sicher und transparent angeboten werden.

„Der Konzern Stadt Krefeld wird eine echte Konkurrenz für andere Arbeitgeber sein."
Wie wichtig ist die Digitalisierung beim Wettrennen um die besten Köpfe?

Ich halte es für extrem wichtig, dass die technischen Möglichkeiten der Verwaltung denen der Privatwirtschaft entsprechen. Die junge Generation ist mit Technik aufgewachsen und möchte diese in ihrer Arbeitswelt nutzen. Arbeit findet ja nicht in einem Paralleluniversum statt. Hinzu kommt, dass sich Arbeit und Privates immer mehr verbindet. Arbeit soll dann erledigt werden, wann sie anfällt – dafür muss es mehr Flexibilität bei den Arbeitszeiten geben.

Welche Maßnahmen ergreift die Stadt Krefeld, um ein attraktiver Arbeitgeber zu sein?

Attraktivität hat viel mit Authentizität zu tun. Authentisch sein bedeutet für mich, transparent und nahbar zu sein. Und zu zeigen, was wir als großer und moderner Arbeitgeber zu bieten haben: von der Familienfreundlichkeit und den flexiblen Arbeitszeiten über Personalentwicklung und Coaching bis hin zu einem riesengroßen Portfolio an Studienmöglichkeiten und Ausbildungsangeboten. Wir verfügen über eine strategische Personalplanung bis 2030 und ein neues Personalmarketing-Konzept und bieten leistungsorientierte Bezahlung. Wir haben in den vergangenen Jahren enorme Vorarbeit geleistet, um jetzt sagen zu können: Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber, der offen, experimentell, mitarbeiter- und karrierefreundlich sowie von wertschätzender und offener Kommunikation geprägt ist.

Womit können Kommunen im Vergleich zur Wirtschaft als Arbeitgeber punkten?

Kommunen bieten nach wie vor eine hohe Arbeitsplatzsicherheit und gute Sozialleistungen. Familienfreundliche Arbeitsplätze und -zeiten sind ein weiterer wichtiger Faktor, mit dem wir gegenüber der Wirtschaft punkten können. Auch die Flexibilität der Arbeitszeiten ist ein entscheidendes Argument. So bieten wir mehr als 250 verschiedene Arbeitszeitmodelle an, damit die Beschäftigten Beruf und Familie vereinbaren können. Darüber hinaus ist es eine besondere Verantwortung, für das Gemeinwohl zu arbeiten.

Wie sieht es für die Stadt Krefeld als Arbeitgeber in Zukunft aus?

Wir befinden uns in einer Aufholjagd zu den Möglichkeiten und Entwicklungschancen privater Unternehmen. Aber ich bin mir sicher, dass wir schon heute punkten können. Mit der Digitalisierung, einer modernen Unternehmensstrategie und einer vorbildlichen Unternehmenskultur wird der Konzern Stadt Krefeld eine echte Konkurrenz für andere Arbeitgeber sein.

()

Dieser Beitrag ist in der Ausgabe April 2019 von Kommune21 im Schwerpunkt Personalwesen erschienen. Hier können Sie ein Exemplar bestellen oder die Zeitschrift abonnieren.

Stichwörter: Personalwesen, Personal-Management, Recruiting, Krefeld, Frank Meyer, E-Akte, Bürgerservice, Change Management