Übersicht

Hilden

Der Bürgermeister
Hilden, den 17.02.2022
AZ.:

WP 20-25 SV 12/013

Beschlussvorlage

Organisationsuntersuchung der Gesamtverwaltung - Empfehlung einer einheitlichen Führungsspanne

Für eigene Aufzeichnungen: Abstimmungsergebnis			
	JA	NEIN	ENTH.
CDU			
SPD			
Grüne			
FDP			
AfD			
BA			
Allianz			
Ratsmitglied Erbe			

öffentlich

Finanzielle Auswirkungen	☐ ja	☐ nein	☒ noch nicht zu übersehen
Organisatorische Auswirkungen	☐ ja	☐ nein	☒ noch nicht zu übersehen

Beratungsfolge:

Hauptausschuss	02.03.2022	Entscheidung

Beschlussvorschlag:
Die Verwaltung wird beauftragt die Empfehlung zu Führungsaufgaben und -spanne in ein für die Stadtverwaltung gültiges Konzept umzusetzen, welches dem Hauptausschuss dann zum Beschluss vorgelegt wird. Dem Konzept soll gleichzeitig eine Übersicht der quantitativen Auswirkungen auf den Stellenplan beigefügt werden.

Erläuterungen und Begründungen:
Die Größe einer Leitungsspanne hat Auswirkungen auf den Erfolg und die Wirtschaftlichkeit der Organisationseinheit, aber zum Beispiel auch auf die Mitarbeitendenzufriedenheit. Dem Umfang ist daher besonderes Augenmerk zu widmen.

Der Anteil an Führungskapazitäten sollte nicht pauschal zu großzügig kalkuliert werden, da dies dem Grundsatz der Wirtschaftlichkeit entgegenstünde.
Ist die Führungsspanne allerdings zu gering bemessen, wird die Koordinierungs- und Kontrollfunktionen gefährdet und Auswirkungen auf die Aufgabenerfüllung und Motivation der Mitarbeitenden sind zu erwarten. Eine direkte Verbindung zwischen dem Führungsanteil und dem Erfolg der Organisationseinheit kann so hergeleitet werden.

Standardisierte Führungsspanne und -aufgaben

Bei einer solch einflussreichen Größe ist es deshalb ratsam eine feste Leitungsspanne als Standard zu normieren. Hiermit einher geht auch die feste Definition von Führungsaufgaben, die im Rahmen der Führungsspanne zu erfüllen sind. Die Etablierung einer standardisierten Führungsspanne in Verbindung mit klar definierten Führungsaufgaben führt zu einer verwaltungsweiten Einheitlichkeit, zu mehr Transparenz und zu Aufgabenklarheit für alle Seiten. Bei verwaltungsweit gleichen Aufgaben können Führungskräfte in ihrer Tätigkeit zudem besser unterstützt werden, z.B. durch Handreichungen, Hilfsmitteln oder auch durch kollegiale Beratungen untereinander. Die Führungsqualität kann somit verwaltungsweit gesteigert und gesichert werden.

Umsetzung in der Stadtverwaltung:

Bei der Stadtverwaltung gibt es bislang keinen standardisierten Ansatz für Führungsaufgaben und -umfang. Aus diesem Grund wurde mit der Durchführung der Organisationsuntersuchung für die Gesamtverwaltung auch die Entwicklung einer Führungsspanne in Auftrag gegeben. Hierzu hat pwc im Abschlussbericht eine Empfehlung zu Führungsspanne und Führungsaufgaben abgegeben. Die Empfehlung basiert dabei auf dem Organisationshandbuch des Bundesverwaltungsamtes, Erfahrungen von pwc aus vorherigen Projekten sowie den im Rahmen der Organisationsuntersuchung erlangten Informationen.

Diese Empfehlung gilt es auf Umsetzbarkeit zu überprüfen:
Die Definition der Führungsaufgaben ist zu validieren und ggfs. anzupassen.
Die Führungsspanne ist mit den aktuell hinterlegten Führungsanteilen abzugleichen.

Die Etablierung einer festen Führungsspanne kann sich hierbei auch quantitativ auswirken, wenn auf den Führungsstellen bislang zu viel oder zu wenig Stellenanteile für Führung vorgesehen waren.

gez.
Dr. Claus Pommer
Bürgermeister

Klimarelevanz:
Keine.