

6.6. Zukunft gestalten – neu verwalten. K.I.L.O. im Amt Treene

Das Amt Treene auf dem Weg in die Lernende Organisation

Claus Röhe



Das Amt Treene	
Einwohnerzahl insgesamt:	12.200
Anzahl der Gemeinden:	14
Geographische Größe in ha	18.432
Anzahl der hauptamtlichen MitarbeiterInnen:	34
Anzahl der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen:	139

Prozessbeschreibung:

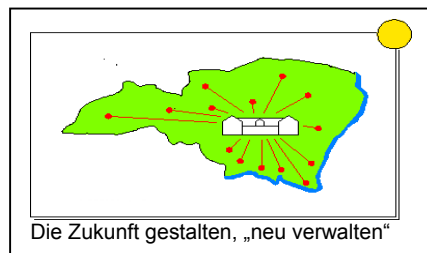
Vorbereitung der Projektteilnahme durch Personalversammlung und Sitzung des Amtsausschusses im Jahr 2000

In der Personalversammlung sowie in der Sitzung des Amtsausschusses wurde das Projekt K.I.L.O., das im Amt Preetz-Land erfolgreich gelaufen ist, angesprochen. LVB Gromke vom Amt Preetz-Land hatte zuvor in verschiedenen Veranstaltungen über den Prozess der Organisationsentwicklung gesprochen und für eine Teilnahme mehrerer Ämter auf Landesebene geworben. In beiden Versammlungen wurde der Vorschlag, an dem Projekt teilzunehmen, positiv aufgenommen und eine Teilnahme beschlossen.

Bildung der Projektleitungsgruppe bestehend aus Amtsvorsteher Hans Carstens, Bürgermeister Klaus Hinrichs, Bürgermeister Jens Christian, Gleichstellungsbeauftragte Ulrike Geffert, Personalratsvorsitzender Michael Schefer, Mitarbeiterin Ute Purgold-Ovens und LVB Claus Röhe

Bestimmung eines Projektnamens mit Logo am 14. Dezember 2000

Um das Projekt im Amt und in der Bevölkerung einheitlich darzustellen, wurde mit einem Ideenwettbewerb das folgende Logo mit dem Projektnamen bestimmt:



Abstimmung mit dem Amt Tellingstedt wegen der gemeinsamen Zusammenarbeit

Mit dem Amt Tellingstedt wurde vereinbart, hinsichtlich der Moderation und weiterer Unterstützungen enger zusammen zu arbeiten. Die Größe, die Lage und die Zusammensetzung der beiden Ämter bot sich für eine enge Zusammenarbeit an.

Moderatorenschulung

Für die 6 beteiligten Ämter wurde gemeinsam eine Moderatorenschulung vorgenommen, die auch zu einem gemeinsamen Verständnis beigetragen hat.

Arbeitsgruppe wegen der Vorbereitung der Fragebogenaktion

Unter den beteiligten Ämtern bildete sich eine Arbeitsgruppe, die die einzelnen Fragebögen für das Ehrenamt, für das Hauptamt und für die Bürger vorbereitete. Sie wurden mit geringen Abweichungen einheitlich in den Ämtern verwandt.

Moderation der Auftaktveranstaltung im Amt Tellingstedt am 17. Januar 2001

Die Auftaktveranstaltung im Amt Tellingstedt war sehr gut besucht. Durch die gemeinsame Moderation wurden viele Ideen erarbeitet, die in den einzelnen Arbeitsgruppen weiter erörtert und eingehender hinterfragt wurden. Es meldeten sich viele für die Mitarbeit.

Auftaktveranstaltung am 24. Januar 2001 mit 140 Teilnehmern

Die Auftaktveranstaltung im Amt Treene unter der gemeinsamen Moderation mit den Kollegen des Amtes Tellingstedt war sehr gut besucht vom Ehren- und Hauptamt. Auch hier wurde viele Ideen herausgearbeitet, mit denen sich die vielen Freiwilligen in den Arbeitsgruppen zu beschäftigen hatten.

Durchführung der Fragebogenaktion für das Hauptamt, für das Ehrenamt und für die Bürger im März 2001

Die Fragebögen wurden in den einzelnen Gemeinden des Amtes ausgetragen, um jeden Haushalt zu erreichen. Die Rückgabe konnte persönlich, über die Bürgermeister oder per Post (Gebühr zahlt das Amt) erfolgen. Ein guter Rücklauf wurde verzeichnet.

Vereinbarung mit der Nordfriesland Palette (Anzeigenblatt) wegen einer sogenannten „K.I.L.O.-Ecke“

Mit dem wöchentlich erscheinenden Anzeigenblatt wurde vereinbart, dass in der sogenannten „K.I.L.O.-Ecke“ über den Fortschritt des Projektes, zu einzelnen Schwerpunkten und allgemeinen Themen berichtet wird. Dabei kam es darauf an, dass ein Außenstehender durch ein Interview die Berichte fertigte.

Einteilung von Arbeitsgruppen für die weitere Datenerhebung für das Ehrenamt und für das Hauptamt (Aufzeigen der Stärken und Schwächen auch der anderen Seite)

Es wurden 7 Arbeitsgruppen eingerichtet, um die weitere Datenerhebung, d.h. Aufzeigen der Stärken und Schwächen auch der anderen Seite, durchzuführen. Die Arbeitsgruppen wurden eingerichtet zu den Themen Sachmittel/Aufgaben, Organisation/Normen, Eigenschaften/Fähigkeiten und Beziehungen/Kommunikation. Die Arbeitsgruppen setzten sich zusammen aus dem Ehren- und Hauptamt.

Durchführung der Sitzungen der einzelnen Arbeitsgruppen im April/Mai 2001

Weitere Moderatorenschulung im April 2001

Die Moderatorenschulung wurde fortgeführt für die einzelnen Phasen des Projektes, um auch verschiedene Methoden anwenden zu können,

Auswertung der Fragebögen (88 % Hauptamt, 82 % Ehrenamt, 30 % Bürger)

Datenverdichtung, Bildung von vorläufigen Thesen

Bildung von Arbeitsgruppen für die Ursachenforschung

Gemeinsame Eröffnung der Ursachenforschung mit allen Arbeitsgruppen am 9.10.2001

Die gemeinsame Eröffnung der Ursachenforschung diente zum einen dazu, über die bisher erzielten Ergebnisse zu informieren und für die weitere Mitarbeit zu werben und zum anderen die Leitlinien im Einzelnen zu besprechen.

Abschluss der Ursachenforschung zum 30.11.2001

Gemeinsame Eröffnung der Lösungsphase mit allen Arbeitsgruppen am 15.1.2002

Die gemeinsame Eröffnung der Lösungsphase diente wiederum dazu, über die bisher erzielten Ergebnisse zu informieren.

Die 7 Arbeitsgruppen gehen alle Thesen aus der Ursachenforschung durch mit einer Rückkoppelung zu den gesammelten Daten aus den bisherigen Phasen einschl. Fragebogenaktion

Herausgabe von Leitlinien für die Lösungsphase am 15.2.2002

Die Arbeitsgruppen geben am 12.3.2002 ihre Lösungsvorschläge ab.

Die Projektlenkungsgruppe überprüft am 27.3. und 17.4. 2002 die einzelnen Zwischenberichte und erteilt Arbeitsaufträge an einzelne Arbeitsgruppen, damit übergreifende Lösungsvorschläge zusammengefasst werden.

Die PLG stellte bei der Überprüfung der einzelnen Lösungsvorschläge fest, dass sich in verschiedenen Arbeitsgruppen mit gleichen bzw. ähnlichen Themen beschäftigt wurde. Diese wurden im einzelnen durchgegangen und entsprechende Aufträge in die Arbeitsgruppen zurückgegeben, um eine Übereinstimmung zu erzielen. Einzelne Ergebnisse wurden dann zusammengefasst.

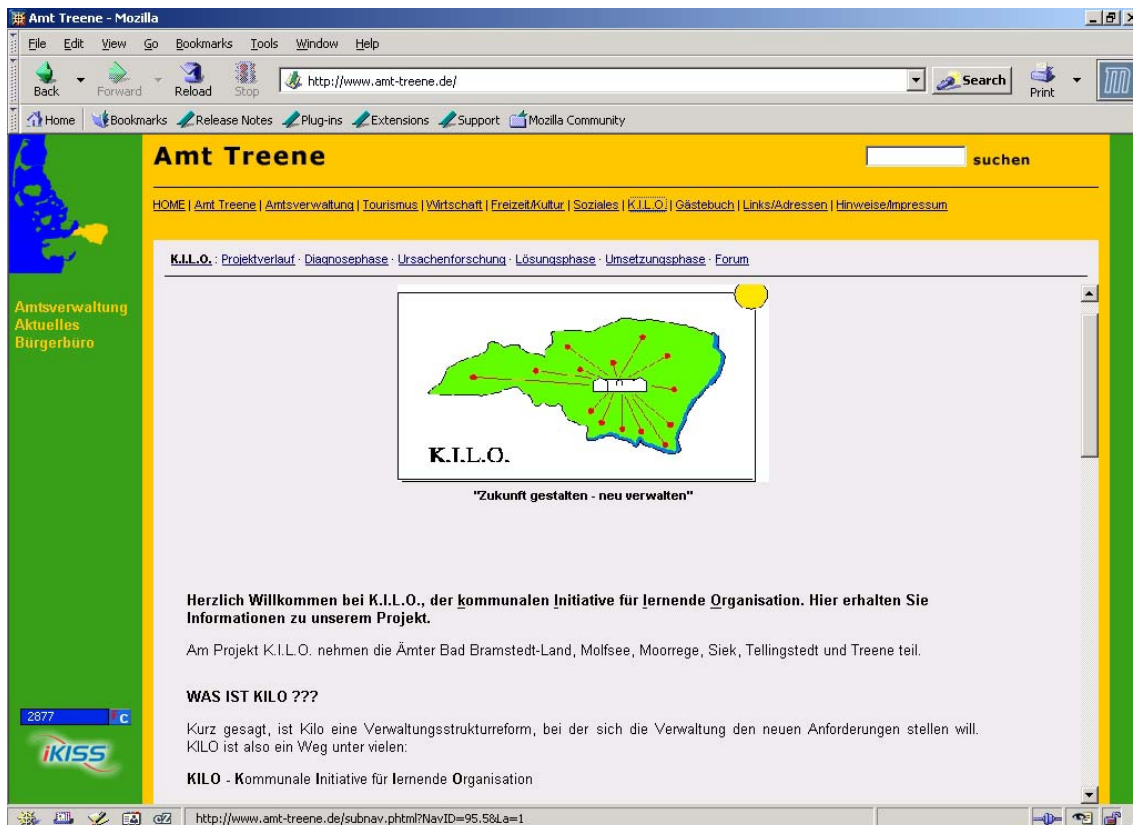
Entwurf für Leitlinien der Umsetzungsphase

Informationsveranstaltung am 6.6.2002

Es werden die Lösungsvorschläge aus den einzelnen Arbeitsgruppen, soweit sie vorliegen, von den Sprechern vorgestellt und mit den Amtsausschussmitglieder und dem Personal diskutiert. Außerdem wird der Entwurf der Leitlinien für die Umsetzungsphase beraten und für gut befunden.

Einrichtung einer Homepage des Amtes

In der Homepage des Amtes wird eine K.I.L.O.-Ecke eingerichtet. Gleichzeitig ist ein Diskussionsforum vorhanden.



Zur Zeit:

Umsetzung der Lösungsvorschläge zu den Themen:

Öffnungszeiten	Montag	8.00 Uhr – 12.00 Uhr
	Dienstag	8.00 Uhr – 12.00 Uhr und 12.30 Uhr – 16.00 Uhr
	Mittwoch	Geschlossen
	Donnerstag	8.00 Uhr – 12.00 Uhr und 12.30 Uhr – 16.00 Uhr
		jeden 1. Donnerstag im Monat bis 18.00 Uhr
	Freitag	8.00 Uhr – 12.00 Uhr

Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten der Kolleginnen und Kollegen wird entsprechend angepasst. Es wird eine Vertrauensarbeitszeit eingeführt, d.h. die wöchentliche Arbeitszeit kann innerhalb der Teams individuell abgestimmt und in einem speziellen Stundennachweis

eingetragen werden. Die Kontrolle erfolgt vom Teamsprecher bzw. Fachbereichsleiter.

Wegfall der Sprechtage in Ostenfeld und Schwabstedt

Die Bürgermeister sind bereit, verstärkt Aufgaben (Hol- und Bringdienste) zu übernehmen.

Erweiterung und Sanierung des Amtsgebäudes

Die Erweiterung und Sanierung des Amtsgebäudes mit einem Kostenvolumen von 1,1 Mio. € läuft auf Hochtouren. Die Firmen arbeiten sauber und sind im Terminplan. Die Fertigstellung der gesamten Maßnahme ist für März 2004 vorgesehen. Durch einen Tag der offenen Tür am 24. April 2004 wird sich das Amt Treene in der neuen Form und Struktur der Öffentlichkeit vorstellen.

Umstrukturierung innerhalb der Amtsverwaltung

Die Umstrukturierung innerhalb der Amtsverwaltung sieht 3 Fachbereiche (Bürger und Organisation, Ordnung, Bau und Soziales, Finanzen) und 6 Teams (Bürgerteam, Organisationsteam, Team für Ordnung, Bau und Liegenschaften, Team für Soziales, Team für Finanzen, Team Kasse und Vollstreckung) vor. Die einzelnen Aufgaben werden so verteilt, dass eine doppelte Bearbeitung nicht mehr stattfindet. Die Umstrukturierung wird mit dem Einzug in das sanierte Gebäude bzw. mit Fertigstellung des Anbaues in Kraft treten.

Weitere Umsetzung der vorgeschlagenen Lösungen

Die PLG beschäftigt sich weiterhin mit der Umsetzung der vorgeschlagenen Lösungen aus den einzelnen Arbeitsgruppen. Dabei spielt hinsichtlich der Machbarkeit auch eine Zeitplanung eine große Rolle. Nicht jede Lösung bzw. Idee lässt sich kurzfristig umsetzen.

Wir befinden uns in einer **Lernenden Organisation**, die laufend auf dem Prüfstand steht und stehen muss. Das bestehende gute Verhältnis zwischen Ehren- und Hauptamt wird weiter ausgebaut, um ein bürger- und insbesondere kundenorientiertes Verhalten zu verbessern

6.6.1. Es hat sich etwas in den Köpfen bewegt

Ein Interview.

Teilnehmer/innen: Claus Röhe, Michael Schefer, Ute Purgold-Ovens, Klaus Hinrichs, Jens Christian, Udo Ketels, Claudia Bootfeld

Wie war es damals als das Projekt KILO im Amt eingeführt wurde. Wie wurden Sie informiert und beteiligt. Haben Sie noch Erinnerungen daran?

Michael Schefer: Ich war damals im Personalrat und eigentlich bin ich dazu gekommen, als K.I.L.O. sterben sollte. Wir hatten damals eine Abschlussveranstaltung von K.I.L.O. und da sollte das Ganze sterben, weil zu wenig mitgemacht haben. Dann wurden ein paar Ämter zusätzlich eingeladen. Zu diesen Ämtern gehörten wir und da haben wir das erste Mal eigentlich von K.I.L.O. erfahren. Ja, wir kamen dann

zusammen und dadurch, dass mehrere Ämter jetzt dabei waren, haben wir dann gesagt, wir wollen es doch noch mal versuchen.

Ute Purgold-Ovens: Ich bin auch Mitarbeiterin. Ich hab das erste Mal von K.I.L.O. in einer Personalversammlung gehört. Es wurde K.I.L.O. vorgestellt, wie sich das entwickeln wird vielleicht für die Zukunft und wir haben dann darüber abgestimmt, ob wir uns an dem K.I.L.O.-Prozess beteiligen wollen oder nicht.

Klaus Hinrichs: Mein Name ist Klaus Hinrichs, Bürgermeister der Gemeinde Mildstedt. Ich wurde das erste Mal in einer Amtsausschusssitzung informiert und war von Anfang an sehr begeistert, wie uns das vorgestellt wurde. Von der Hauptentlastung des Bürgermeisters und dass die Ausschüsse mehr arbeiten und ich war so begeistert, weil doch alle Bürgermeister sehr angespannt sind und dadurch eine Entlastung erfahren könnte.

Jens Christian: Mein Name ist Jens Christian, ich bin vom Ehrenamt. Ich bin vom Amtsvorsteher und in der LVB direkt informiert worden, dass ein Projekt hier gestartet werden soll und ich bin gefragt worden, ob ich das befürworte. Ich bin dann darüber hinaus auch gefragt worden, ob ich als Vertreter des Ehrenamtes an der Auftaktveranstaltung in Bad Bramstedt teilnehmen möchte.

Claus Röhe: Als LVB hab ich vom Projekt in einer Seminarveranstaltung in Sankelmark das erste Mal gehört. Ich habe das aufgenommen als ein positives Modell, um für das Amt Treene selbst eine Struktur zu schaffen, die eigentlich auch nötig war. Wir hätten sicherlich auch ohne K.I.L.O. irgendetwas machen müssen und wollten durch KILO etwas mehr erreichen.

Udo Ketels: Ich habe von K.I.L.O. durch die Zeitung erfahren, weil ich damals hier noch nicht beschäftigt war. Ich bin aber dann kurz nach der Auftaktveranstaltung hier angefangen, so dass ich zu dem Rest dann auch etwas berichten kann.

Dann kommen wir zur Umsetzung von K.I.L.O. Was haben Sie selbst im Rahmen von K.I.L.O. gemacht?

Claus Röhe: Dann fange ich mal an. Angefangen hat das ja mit der Auftaktveranstaltung. Vorher waren schon Schulungen für Moderatoren und da haben wir auch das erste Mal eine intensivere Zusammenarbeit mit dem Amt Tellingstedt durchgeführt. Wir haben uns nicht gesucht, aber trotzdem gefunden und haben da dann jeweils parallel die Auftaktveranstaltung Woche um Woche durchgeführt. Es ist also sehr gut gelaufen. Es war eine sehr große Beteiligung und viel Engagement da, auch für die Mitarbeit in den Arbeitsgruppen.

Michael Schefer: Ich hatte damals keine großen Erwartungen an K.I.L.O. gehabt. Ich wurde eigentlich von dem LVB des Amtes Bad Bramstedt-Land das erste Mal in die Geheimnisse von K.I.L.O. richtig eingeweiht, wo man mir sagte: Reicht es eigentlich aus als Motivation für den Mitarbeiter nur die und die Gehaltsstufe zu bezahlen, über so und soviel Geld zu verfügen? Wäre es nicht auch schön, wenn es weitere Motivationsmöglichkeiten gibt. Für mich war also der motivierende Faktor, der größte Anreiz hier mitzumachen. Da ich von Anfang an bei K.I.L.O. sehr viel dabei war, habe ich auch eine ganze Menge mitgemacht. Da wären z.B. die Projekte der Lenkungs-

gruppe. Bei jeder Auftaktveranstaltung war man dabei. Ich war Mitglied einer Arbeitsgruppe, wie nahezu alle. Durch Krankheit wurde ich sogar Sprecher einer Arbeitsgruppe. Wir haben sehr viele Sitzungen durchgeführt und sind, denke ich, auch zu einem ganz guten Ergebnis gekommen.

Ute Purgold-Ovens: Meine Tätigkeiten im Rahmen von KILO waren einmal als Sprecherin einer Arbeitsgruppe, des weiteren habe ich bei einer zweiten Arbeitsgruppe mitgearbeitet und bin dann auch noch nachgerückt in die Projektlenkungsgruppe, weil eine Teilnehmerin ausfiel und in den Erziehungsurlaub ging. Meine Erwartung an K.I.L.O. waren die Mitgestaltung an meinem Arbeitsplatz und meinem zukünftigen Arbeitsplatz, den Service für den Bürger zu ändern, zu verbessern. Dabei hatte ich allerdings auch Ängste vor dem Neuen, weil ich nicht wusste, was auf mich zu kam.

Klaus Hinrichs: Ich habe von Anfang an alle Veranstaltungen mitgemacht. Angefangen in Bad Bramstedt, dann alle Veranstaltungen hier im Amt und auch in anderen Orten haben wir sehr viel getan. Es gab auch Stimmungsschwankungen, meiner Meinung nach vor allem im Ehrenamt. Erst war eine ganz große Euphorie da, dann während der Entwicklungsphase war sehr viel Skepsis dabei. Aber ich denke, dass doch ein bisschen was dabei rausgekommen ist.

Jens Christian: Ich habe mitgearbeitet in der Projektlenkungsgruppe und in einer Arbeitsgruppe. Ich war in diese Sache gestartet mit der Erwartung, dass wir zunächst einmal die vorhandene Organisationsstruktur umfassend in Frage stellen und auch, dass die Struktur auf den Prüfstand kommt, um festzustellen, was gut ist, was verbesserungsfähig oder verbesserungsbedürftig ist. Erwartet habe ich, dass die Schwächen bei den Arbeitsabläufen und in der Arbeitserledigung deutlich gemacht werden und entsprechend verändert und verbessert werden. Als Bereicherung habe ich es angesehen, dass in der Arbeitsgruppe das Hauptamt und das Ehrenamt gemeinsam analysiert und nach Lösungen gesucht haben. Bei dieser Zusammenarbeit mit dem Hauptamt habe ich viel erfahren über das, was die Mitarbeiter bewegt, wo ihre Probleme liegen. Zum Beispiel in der Arbeitsüberlastung einiger. Das war mir vorher nicht so bekannt und auch nicht so bewusst.

Gab es irgendwo Anlass für Spaß oder Ärger?

Ute Purgold-Ovens: Ärger vielleicht nicht, aber die nachlassende Motivation, die wieder in Gang zu bringen.

Udo Ketels: Ich denke auch, dass der ganze Prozess vielleicht ein bisschen zu lang war – zu sehr in die Länge gezogen. Dadurch sind dann doch Stimmungsschwankungen entstanden. Über den Sommer, über die Urlaubsperiode also, hatte man das Gefühl, als wenn es ganz eingeschlafen wäre. Dann hatten wir wieder einen Bereich wo wir, alle zwei, drei Tage ist zwar übertrieben, aber relativ viele Sitzungen und Treffen hatten und dann sind wir wieder in so ein Tal gefallen. Es wäre schöner gewesen, wenn alles ein bisschen kontinuierlicher vorgegangen wäre.

Jens Christian: Ja, ich würde sagen, diesen Prozess K.I.L.O., den kann man von der Intensität her wie eine Wellenlinie beschreiben. Es hat in der Tat längere Abschnitte gegeben, wo wenig Intensität da war. Zum Teil war das aber auch damit be-

gründet, dass hier die hauptamtlichen Mitarbeiter z. B. mit der Auswertung der ganzen Fragebögen sehr umfassend und sehr stark beschäftigt waren, neben ihrer zusätzlichen Arbeit und von daher diese längeren Phasen einfach unvermeidbar waren. Aber für die Motivation, um das Ganze am Kochen zu halten, war das schon ein Nachteil.

Claus Röhe: Ja, diese Erfahrung habe ich auch gemacht. Dass also diese Schwankungen einfach da waren. Auf der anderen Seite haben wir aber auch die Schwankungen gebraucht, um uns vielleicht immer wieder zu finden und dann auch die einzelnen Phasen durchleben zu können, weil einige Vorschläge – da musste man nicht bloß einmal drüber schlafen, sondern da musste man auch mehrmals drüber schlafen und gerade aus diesem Grunde sind einige Lösungen entstanden, die sicherlich gut durchdacht sind und auch kurzfristig oder mittelfristig umgesetzt werden können.

Michael Schefer: Ja, Ärger hat es gegeben und zwar dadurch, dass es unheimlich viel Arbeit war. Es war viel Schreibkram dabei, der einen sehr belastet hat neben seiner normalen Arbeit. Und Ärger hat es auch dadurch gegeben, dass es immer Menschen gibt, die ihre Meinung durchziehen wollen und sich sehr schwer überzeugen lassen, dass man eben auch andere Meinungen weiterverfolgen muss und auch vielleicht dann sich überzeugen lassen muss, dass es auch anders geht. Wenn viele Leute beteiligt sind, gibt es halt viele Meinungen und damit auch manchmal unterschiedliche Meinungen, was nicht zum Streit, das würde ich nicht sagen, aber doch zu kontroversen Diskussion geführt hat. Auf der anderen Seite war genau das, das Spannende und das Erfreuliche an der ganzen Sache. Ich hatte gerade in den Arbeitsgruppen, die ja nicht so groß waren, die Möglichkeit, Personen und Menschen aus dem Ehrenamt kennen zu lernen, die man sonst nur von Großsitzungen kannte. Normalerweise hat man, wenn man nicht gerade mit dem ehrenamtlichen Bürgermeister zu tun hat, mit anderen aus dem Ehrenamt eher selten Kontakt. Nun hatte man die Möglichkeit auch mal den Stellvertretenden Bürgermeister näher kennen zu lernen und seine Ansichten und Erfahrungen zu hören, das hat doch viel gebracht und hat auch gleichzeitig Spaß gemacht.

Klaus Hinrichs: Als Bereicherung sehe ich die Zusammenkünfte mit anderen Bürgermeistern aus anderen Amtsbereichen an. Das war eine gute Zusammenarbeit, vor allen Dingen mit Tellingstedt. Man hat doch wieder Menschen kennen gelernt, hat Erfahrungen austauschen können. Das war nach meiner Meinung nach eine ganz große Bereicherung und als Spaß hab ich das auch so ein bisschen gesehen, wenn wir so zusammen gesessen haben, das war immer sehr, sehr angenehm.

Wie hat sich das Verhältnis zu Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten, politischem Ehrenamt, Bürgerinnen und Bürgern verändert? Wie ist die Arbeitsatmosphäre?

Der erste Punkt betrifft nur das Hauptamt. **Hat sich durch K.I.L.O. die Zusammenarbeit mit Ihren Kolleginnen und Kollegen verändert? Wenn ja, wie?**

Ute Purgold-Ovens: Also, meine Zusammenarbeit mit meinen Kollegen und Kolleginnen hat sich dahin gehend geändert, dass ich sensibler geworden bin, öfter mal ein Gespräch suche und auch selber viel zuhöre. Sei es nun, dass es um Ängste geht oder um Hoffnungen oder wie auch immer. Einfach den Mitarbeitern das Gefühl geben, da ist jemand, der versteht mich vielleicht. Die Bereitschaft, einfach nur da zu

sein. Weil diese ganzen Änderungen ja auch sehr viel Unruhe und Emotionen geweckt hat, die vorher nicht da waren, weil bei uns im Hause vor K.I.L.O. eigentlich kaum Änderungen da waren.

Udo Ketels: Zu der Zeit vor K.I.L.O. kann ich nicht so viel sagen. Meine Zusammenarbeit mit den Kollegen hat sich während dieser 3 Jahre nicht geändert. Ich hoffe, dass ich das auch so berücksichtige, wie Ute das eben gesagt hat. Sonst hat sich eigentlich nichts geändert.

Michael Schefer: Zuerst wollte ich diese Frage mit einem klaren „Nein“ beantworten. Aber wenn man so überlegt, dass man doch ein paar Seminare und Weiterbildungsmaßnahmen hatte, die auch im Zusammenhang mit K.I.L.O. standen, dann stelle ich doch fest, dass solche Sachen wie „zuhören“, wie „die Situation anders bewerten“ bei mir Fuß gefasst haben. Das geht bei mir auch in den privaten Bereich hinein. Insofern hat sich doch so einiges verändert und ich würde sagen zum Positiven.

Claus Röhe: Ich bin ja auch Kollege und ich habe selbst auch feststellen können, dass die Gespräche, also die persönlichen Gespräche und auch die Gespräche über den Veränderungsprozess deutlich mehr geworden sind, deutlich intensiver geworden sind. Ich habe auch selbst erfahren, dass die Mitarbeiter kritischer geworden sind und intensiver mitdenken.

Hat sich durch KILO das Verhältnis zu Ihren Vorgesetzten verändert? Wenn ja, wie?

Udo Ketels: Nein.

Ute Purgold-Ovens: Auch nein.

Michael Schefer: Ich würde sagen nein. Es war eigentlich immer schon ein recht gutes Verhältnis. Vielleicht war das auch eine Grundlage für KILO, dass es schon ein gutes Verhältnis gab.

Hat sich durch KILO nach Ihrer Einschätzung die Zusammenarbeit zwischen dem Hauptamt und dem Ehrenamt verändert? Wenn ja, wie?

Jetzt wird das Ehrenamt als erstes befragt.

Klaus Hinrichs: Also, ich kann das auch mit Nein antworten, denn die Zusammenarbeit war von Anfang an, solange ich hier im Amt tätig bin, immer gut und ich denke, da hat sich in diesem Sinne nichts verändert.

Jens Christian: Ich möchte auch betonen, dass die Zusammenarbeit vor dem Prozess K.I.L.O. sehr gut war. Dennoch würde ich sagen, sie hat sich etwas verbessert und zwar insofern, dass man über das dienstliche Gespräch oder über das Sachgespräch hinaus auch einmal so das Persönliche mit einbezieht und dadurch auch mehr Verständnis für bestimmte Situationen gewinnt.

Udo Ketels: Ja, da ich vor K.I.L.O. noch nicht hier war, kann ich zu der Zeit wieder nichts sagen, aber die Zusammenarbeit mit dem Ehrenamt finde ich ganz in Ordnung.

Michael Schefer: Ja und Nein. Also es hat sich schon etwas verändert finde ich, auch zum Teil zum Positiven. Ich habe durch die Arbeitsgruppenarbeit doch mehr Leute kennen gelernt. Das ist das, wovon ich sprach, dass es ja auch sehr viel Spaß gebracht hat. Manchmal hätte ich mir gewünscht, dass sich vielleicht noch ein bisschen mehr tut, aber es wäre vielleicht auch ein Wunder gewesen, wenn es noch mehr gewesen wäre.

Ute Purgold-Ovens: Bei mir hat sich eigentlich nichts verändert, weil ich den direkten Kontakt zum Ehrenamt vor K.I.L.O. nicht so gehabt habe und in meiner jetzigen Position auch nicht.

Claus Röhe: Die Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamt war vorher sehr gut. Sie konnte eigentlich nur noch besser werden und ist auch besser geworden, weil einfach durch die Zusammenarbeit in den Arbeitsgruppen das Verständnis noch größer geworden ist. Durch die Mischung in den Arbeitsgruppen mit Haupt- und Ehrenamt hat jeder von seiner Seite mehr Einblick in die Arbeit des anderen bekommen und hat auch mehr Einsicht in Wichtigkeit der gegenseitigen Information gewonnen, denn Information ist ja das A und O. Wenn also Fehlinformationen oder gar keine Informationen da sind, fehlt auch vielfach das Verständnis und das hat sich auf jeden Fall verbessert.

Hat sich durch KILO das Verhältnis zu den Bürgerinnen und Bürgern verändert? Wenn ja, wie?

Michael Schefer: Ich würde sagen nein. Wir haben andere Öffnungszeiten bekommen, was sicherlich sehr positiv für die Bürger ist, aber ansonsten hatte ich immer ein gutes Verhältnis zu den Bürgern und kann eigentlich nur hoffen, dass die Bürger uns als Beamte und Angestellte noch besser kennen lernen oder kennen lernen möchten.

Ute Purgold-Ovens: Ich denke schon, dass wir das Verhältnis zu den Bürgern verbessert haben. Erst einmal hier im Hauptamt durch die erweiterten Öffnungszeiten. Wir werden auch zukünftig darüber nachdenken, sie noch mehr zu erweitern. Z.B. durch die Schaffung eines Bürgerbüros, so dass der Bürger nur an eine Stelle muss ,um mehrere Anliegen vorbringen zu können und nicht durch das ganze Haus von Sachbearbeiter zu Sachbearbeiter geschickt wird.

Udo Ketels: Ja, das Verhältnis zum Bürger ist sicherlich schon besser geworden und wird auch noch besser werden, wenn die Maßnahmen aus dem K.I.L.O. -Prozess alle abgeschlossen sind. Gerade durch das Bürgerbüro und durch die Öffnungszeiten wird automatisch das Verhältnis zum Bürger besser werden.

Claus Röhe: Ich denke auch, durch das Bürgerbüro und die Öffnungszeiten sind wir auf den Bürger zu gegangen und verstehen auch mehr, dass wir für den Bürger da sein sollen und da sein wollen.

Kommen wir zur nächsten Frage: Wie würden Sie die jetzige Arbeitsatmosphäre in Ihrem Amt beschreiben? Hatte KILO einen Einfluss auf die Arbeitsatmosphäre?

Michael Schefer: Ich würde sagen, nicht K.I.L.O., sondern das Ergebnis aus K.I.L.O.. Denn aus K.I.L.O. sind Dinge wie die Strukturänderung entstanden und die hat sehr wohl Einfluss gehabt. Wir haben zum Teil ganz neue Arbeitsbereiche und durch den Anbau auch ganz neue Büros. Die ganze Atmosphäre ist so: es ist alles noch neu. Wir müssen uns noch einleben in diese neue Struktur. Zur Atmosphäre ist auch zu sagen, dass wir im Hauptamt momentan den Eindruck haben, dass sich die Atmosphäre im Ehrenamt der einzelnen Gemeinden etwas verschlechtert hat. Hier geht es um Geld. Aber das muss nicht unbedingt mit K.I.L.O. zusammenhängen, sondern kann zufällig gerade in dieser Zeit akut geworden sein.

Ute Purgold-Ovens: Die Arbeitsatmosphäre hier im Amt hat sich dahingehend verändert, dass durch die Strukturen, die wir in K.I.L.O. erarbeitet haben viele Mitarbeiter einen anderen Arbeitsbereich bekommen haben, neue Sachgebiete dazu bekommen haben. Parallel dazu haben wir den Anbau im Amt Treene gehabt, was auch noch sehr viele Auswirkungen auf das Arbeiten selbst hatte. Es war eine sehr anstrengende Phase, die hinter uns liegt, wo wir alle zusammen arbeiten mussten. Es gab teilweise Verärgerung über einige Sachen, weil für viele Sachbearbeiter alles neu war. Keiner war bereit oder spontan bereit, dem anderen schnell zu helfen. Jeder musste sich erst einmal selbst einfuchsen in seinen neuen Arbeitsbereich. Und ich denke, wenn wir jetzt die neuen Strukturen angenommen haben und Zeit vergangen ist und wir die Zeit haben, uns darin einzuarbeiten, dass wir dann überlegen, ob das, was wir bis jetzt erreicht haben aus K.I.L.O., das Richtige ist.

Udo Ketels: Ja, die Arbeitsatmosphäre in meinem Amt -Fachbereich für Finanzen- ist zur Zeit doch noch durch Unruhe und durch die ganze Umstrukturierung geprägt. Alle müssen sich irgendwie noch finden und K.I.L.O. heißt ja auch Lernende Organisation, daher werden sicherlich immer Veränderungen vorgenommen werden müssen. Ich denke aber trotzdem, dass alles in allem, wenn ein bisschen Zeit ins Land gegangen ist, sich die Arbeitsatmosphäre deutlich verbessern wird im Gegensatz zu vorher und das hat ganz sicherlich K.I.L.O. bewirkt.

Klaus Hinrichs: Die Arbeitsatmosphäre im Amt war immer sehr gut. Ich kann nur aus meiner Sicht berichten. Ich wurde hier immer freundlich und nett empfangen, wenn ich Probleme hatte oder wenn meine Arbeiten erledigt werden sollten. Das wurde immer gerne gemacht. Das war vorher so und ist jetzt auch so und ich denke, dass wir die Atmosphäre auch so beibehalten können.

Claus Röhe: Die Arbeitsatmosphäre ist besser geworden, dadurch dass wir Einzelbüros geschaffen haben, helle freundliche Räume. Insgesamt haben wir die Arbeitsbedingungen verbessert. Aber wir müssen doch feststellen, dass die umfassende neue Aufgabenverteilung derzeit doch große Probleme mit sich bringt und daher die Arbeitsbelastung der Mitarbeiter noch sehr hoch ist. Wenn sich das eingespielt hat, denke ich, werden wir noch wesentlich besser dastehen.

Claudia Bootfeld: Ich bin zum Ende des K.I.L.O. -Prozesses dazu gekommen und habe den Anbau und die Umstrukturierung mitbekommen. Ich würde sagen, dass

dadurch zum einen diese Unsicherheit da war und auch noch da ist mit den neuen Bereichen und ich finde schon, dass es wichtig ist, noch mehr für die Zusammenarbeit der Mitarbeiter zu tun.

Durch die Einzelbüros ist sicher die Effektivität der Arbeit größer geworden, das würde ich schon bestätigen. Dadurch ist aber auch die Möglichkeit von Absprachen und Kontakten und sich zu stützen ein Stück weniger geworden. Und ich glaube, dass das mit dazu beigetragen hat, die bestehende Unsicherheit nicht so abbauen zu können. Ich glaube, da müsste mehr gestützt werden, die Kommunikation muss verbessert werden. Durch die Einzelbüros hat man jetzt doch weniger spontane Kontakte zu den Kollegen.

Claus Röhe: Ich glaube, dass die Teamarbeit noch nicht so funktioniert, wie wir uns das vorgestellt haben. Jeder ist noch mit seiner neuen Aufgabe beschäftigt, so dass das Team nicht die Arbeit als Gesamtaufgabe sieht sondern jeder sieht seine Einzelaufgabe und da ran müssen wir noch arbeiten. Wenn die Urlaubszeit losgeht, wird wohl auch ein Zusammenfinden zustande kommen und wenn sich jeder eingearbeitet hat, müssen wir sehen, dass wir dann die Aufgabe als gemeinsame Aufgabe des Teams sehen und nicht jeder an einer Arbeitsüberlastung fast erstickt.

Ergebnis von KILO. Hat sich durch KILO außerdem in Ihrem Amt etwas verändert?

Michael Schefer: Wir waren ja bei dem Thema „Teamgespräche“ und Teambildung. Seit über 20 Jahren arbeite ich jetzt im Amt Treene und immer gab es eine Art Hierarchie. Teams sollen die Hierarchie abbauen. Das kann nur ein langer Prozess sein, das kann nicht von heute auf morgen gehen. Man muss sowohl seine Vorgesetzten davon überzeugen, sich selbst davon überzeugen und auch die Teammitarbeiter davon überzeugen, dass in einem Team jeder gleich ist und dass es dort keine Hierarchien mehr gibt. Das wird noch ein paar Jahre dauern, aber wenn das erst einmal klappt, dann muss man noch damit leben, dass Teamarbeit auch zeitaufwendig ist. Was früher einfach entschieden worden ist, dafür muss nun in einem Gespräch eine gemeinsame Lösung gefunden werden. Durch die Teamstruktur hat sich am meisten verändert bzw. dort muss noch am meisten gearbeitet werden.

Jens Christian: Als wesentlicher Punkt hat sich für mich verändert, dass sich in den Köpfen etwas bewegt, dass man bereit ist, zu denken, weiter zu entwickeln. Da stehen wir in einem Prozess, der noch lange nicht abgeschlossen ist. Aber dass das in Gange gekommen ist, dieses nach neuen Wegen zu suchen und nach Verbesserungen zu suchen, das denke ich, wird haften bleiben, daran werden wir weiter arbeiten. Das sehe ich als großen Pluspunkt in diesem ganzen Prozess, als etwas, das für mich sehr wichtig war. Es war sehr wichtig, alle Gruppen und möglichst viele Personen zu beteiligen, denn alle die mit eingebunden sind in Arbeitsgruppen oder wo auch immer, die haben diesen K.I.L.O. -Prozess positiv begleitet und die treten heute für Veränderungen ein. Die nicht beteiligt waren, z. B. einige Gemeindevertreter, die sind auch heute schwer für die Umsetzung von Lösungen zu gewinnen. Also von daher: so umfassend und so schwierig es auch war mit einer ganz großen Zahl zu starten, so musste es doch so sein.

Claus Röhe: Da gehe ich auch auf einige Umsetzungen ein, die wir vorhin auch schon einmal angesprochen haben, das ist einmal die Öffnungszeiten. Das hat direkt auch mit unserem neu eingerichteten Bürgerbüro zu tun. Es ist sicherlich für den Bürger einfacher geworden, sich in unserem Amt zurecht zu finden. Es wird vom Bürgerbüro fast alles, was vom Bürger gewünscht wird, auch angenommen. Es ist also eine Anlaufstelle da. Ein weiterer Punkt war die Arbeitszeit, d.h. die Vertrauensarbeitszeit ist eingeführt worden. Es ist für die Kolleginnen und Kollegen jetzt sicherlich einfacher, die Arbeitszeit einzuteilen, wenn es im Team auch stimmt und deswegen hat man ein bisschen mehr Freiheiten. Dann ist das Ehrenamt mit einbezogen worden, weil wir die sog. Sprechstage in Schwabstedt und Ostenfeld abgeschafft haben, da haben wir die Bürgermeister mehr mit einbezogen. Die Sprechstage sind nicht mehr da, die Bürgerinnen und Bürger haben sich daran gewöhnt und die Bezugsperson Bürgermeister ist jetzt vielleicht noch stärker da. Wir haben dann unsere Büros erweitert durch den Anbau. Wir haben unsere Büros neu gestaltet, wir haben die Einrichtung auf den neuesten Stand gebracht. Das hat alles sicherlich zur Motivation beigetragen. Der letzte Umbauteil steht ja noch aus. Aber wenn alles soweit fertig ist und die neuen Büros bezogen werden können, dann funktioniert die Struktur im vollen Maße, dann kann alles richtig laufen. Ich glaube, dann haben wir mit K.I.L.O. eine ganze Menge voran gebracht und wir sind dann zu einer Lernenden Organisation geworden und ich bin wirklich optimistisch und sehe so auch in die Zukunft.

Udo Ketels: Ich denke, im Endeffekt muss sich später noch einmal zeigen, was uns K.I.L.O. dann tatsächlich so alles gebracht hat. Es hat aber viele, viele Vorteile und gute Dinge hervorgebracht. Sicherlich hauptsächlich auch für das Hauptamt. Für das Ehrenamt oder für die Allgemeinheit würde ich es jetzt auch ganz besonders gut finden, wenn wir das, was wir in den Arbeitsgruppen erarbeitet haben, jetzt auch umsetzen. Das wäre ein wichtiges Zeichen für alle Bürger, dass K.I.L.O. auch etwas gebracht hat.

Den Prozess KILO kurz mit einem oder drei Begriffen zu beschreiben. Einfach so spontan. Welche Begriffe fallen Ihnen dazu spontan ein?

Michael Schefer: Ich würde nicht mal so ganz kurze Begriffe suchen, sondern ich würde Empfehlungen machen für jeden, der K.I.L.O. nachmachen will. Meine erste Empfehlung ist, macht allen klar, dass K.I.L.O. Geld kostet. Da wollen wir doch ganz ehrlich sein, das Ergebnis kostet Geld, wenn man etwas verändert, ob es nun bauliche oder Strukturveränderungen sind oder Lehrgänge und alles mögliche. Und es kostet vor allen dingen Zeit. Und das ist mein zweiter Tipp, den ich hier nun weitergebe: Holt Euch jede erdenkliche Hilfe, die Ihr braucht und schreckt auch nicht davor zurück, jemanden zu suchen, der z.B. Schreibarbeiten, Zusammenfassungen und solche Dinge gut erstellt. Das sind meine grundsätzlichen Ratschläge und der dritte Ratschlag: Versucht es trotzdem mit K.I.L.O., weil im Großen und Ganzen hat es doch eine Menge gebracht.

Ute Purgold-Ovens: Für mich bedeutet K.I.L.O. in drei Begriffen, die Chance, etwas neu zu machen, sich den aktuellen Situationen anzupassen sowohl für den Bürger als auch für uns Mitarbeiter im Amt. Es bedeutet für mich aber auch, gemeinsam mit anderen etwas zu erarbeiten und die Angst, die Angst vor Neuem, vor den Veränderungen.

Udo Ketels: Drei Schlagworte: Viele Stunden Arbeit, lange Diskussionen, was nicht negativ sein soll, und hoffentlich eine gemeinsame Verbesserung für Ehrenamt, Hauptamt und Bürger.

Klaus Hinrichs: Mir ist aufgefallen, dass das Ehrenamt nicht so richtig mit gemacht hat. Ich möchte noch einmal an die Hauptsatzungen erinnern. Fast alle Gemeinden haben nicht das übernommen, was wir erarbeitet haben. Da waren doch viele Vereinfachungen drinnen, selbst hier in der Gemeinde Mildstedt, wo ich Bürgermeister bin habe ich sehr dafür gekämpft, die Hauptsatzungen auf unserer Ebene zu machen, aber man hat das alte System beibehalten und irgendwann muss man sehen, dass man doch zu einer Einheit kommt. Ich hatte anfangs schon gesagt, dass ich erwartet hatte, dass die Bürgermeister durch die Ausschüsse entlastet wurden. Das ist auch nicht aufgegriffen worden, das liegt zum Teil vielleicht auch an den Bürgermeistern selbst, weil die nicht so abgeben können, aber gerade die Gemeinde Mildstedt, die mit 3.600 Einwohner die größte Gemeinde ist, kann sich nur einen Bürgermeister erlauben, der täglich im Ort ist und täglich präsent ist. Ich kann mir vorstellen, dass später auch einmal ein hauptamtlicher Bürgermeister hier tätig sein könnte.

Jens Christian: Erstens: Die Projektbeteiligung war richtig und wichtig. Zweitens: Die Projektbeteiligung hat viel für unser Amt gebracht und wird auch in Zukunft Positives für unser Amt bringen. Drittens: Wir sind noch nicht fertig.

Claus Röhe: Das war kurz und knapp. Von meiner Seite kann ich drei Punkte aufzählen: Es hat viel gebracht für uns alle. Wir haben viel gelernt und ich kann nur sagen, wir müssen weiter lernen, lernen, lernen. Aber wir haben auch schon viel gelernt, wir haben z.B. gelernt, wie so ein Projekt abläuft. Viele hatten von Workshops, von Moderation oder von Seminartätigkeit keine Ahnung oder sie hatten ganz andere Vorstellungen. Da hat das Hauptamt und das Ehrenamt viel gelernt und ich bin guter Hoffnung, dass auch die zukünftige Entwicklung des Prozesses so weiter läuft wie bisher. Und deswegen: lasst uns so weiter arbeiten!