

6. Die „K.I.L.O.“-Ämter

6.1. Gemeinsam mehr erreichen.

K.I.L.O. im Amt Bad Bramstedt-Land

Christian Stölting



Einleitung

Warum ist eine Beteiligung an K.I.L.O. erfolgt?!?

- Überalterte nicht mehr zeitgemäße innere Organisationsstrukturen für das Haupt- und Ehrenamt auf den Prüfstand stellen
- Unklare Zuständigkeiten
- Mehrfachzuständigkeiten für bestimmte Aufgabenbereiche
- Möglichkeit der ganzheitlichen Betrachtung Bürger – Ehrenamt - Hauptamt
- Möglichkeit der Hilfe zur Selbsthilfe
- Ziel eine effektivere und bürgerfreundliche (kein Top-down sondern Bottom-up Prozess) Verwaltung zu erreichen
- Möglichkeit zeitgleich mit 5 anderen Amtsverwaltungen und fachlicher Begleitung OE-Prozess beginnen zu können

Das Logo zum Projekt K.I.L.O.



Die Phasen des Projektes

Startphase 02/2001:

Auftaktveranstaltung 13.02.2001 in der Großenaspe mit ca. 140 Teilnehmern.

Diagnosephase 04/2001:

- Befragung der Bürger: Fragebogen an 4391 Haushalte herausgegeben. Anzahl der zurückgegebenen Fragebögen: 835 entspricht 19,02%.
- Befragung des Ehrenamtes: Fragebogen an 220 Ehrenamtler herausgegeben. Anzahl der zurückgegebenen Fragebögen: 135 entspricht 61,36%.
- Befragung der Bediensteten: Fragebogen an 24 Mitarbeiter. Anzahl der zurückgegebenen Fragebögen: 24 entspricht 100,00%.

3 Arbeitsgruppen paritätisch besetzt aus Mitgliedern des Haupt- und Ehrenamtes haben die Datenflut ausgewertet, analysiert und zu vorläufigen Thesen verdichtet und nachfolgenden Themenblöcken zugeordnet:

- Ausstattung – räumlich, technisch, sachlich
- Organisation/ Aufgaben
- Eigenschaften/ Fähigkeiten
- Beziehungen/ Bedürfnisse
- Kommunikation/ Information

→ Wichtig war dabei, dass jede Aussage aus der Auftaktveranstaltung und der Fragebogenaktion einer These zugeordnet wird und nichts unbeachtet bzw. verloren geht.

→ Sowohl zu den Schwächen als auch zu den Stärken wurde eine Thesenbildung vorgenommen.

Ursachenforschung:

- 6 Arbeitsgruppen (6 – 8 Mitglieder paritätische Besetzung aus Haupt- und Ehrenamt) haben motiviert und engagiert gearbeitet

- haben Ursachen für die in den Thesen herausgestellten Stärken und Schwächen herausgearbeitet
- die unterschiedlichen Blickweisen der Vertreter des Haupt- und Ehrenamtes auf die Stärken und Schwächen haben sich als vorteilhaft erwiesen
- insgesamt wurden 70 Thesen herausgearbeitet.

Projektlösungsphase 02/2002:

- 6 Arbeitsgruppen haben aus den 70 Thesen konkrete Lösungsvorschläge erarbeitet.
- 1 Sonderarbeitsgruppe (Neuorganisation Amtsverwaltung), die sich mit grundlegenden zukünftigen Organisationsfragen der Amtsverwaltung und des Ehrenamtes befasst hat.
- PLA hat darüber befunden in wie weit die Lösungsvorschläge bzw. –ansätze
 - kurzfristig (innerhalb eines halben Jahres)
 - mittelfristig (innerhalb eines halben bis zu einem Jahr)
 - langfristig (ab einem Jahr und darüber)
 - organisatorisch, personell und finanziell umgesetzt werden können.
- Soweit möglich und sinnvoll, wurden kleinere wie auch größere Lösungsvorschläge bereits während des Projektverlaufes umgesetzt.
- Hinweis auf die Vielzahl der Appelle für das Haupt- und Ehrenamt.

Umsetzungsphase 05/2003:

Ab 01.05.03 wird die neue Aufbau- und Ablauforganisation für das Haupt- und Ehrenamt in der Praxis erprobt.

Erfolgskontrolle 05/2004:

Soweit nicht schon vorher Ergänzungs-/ Änderungsbedarf festgestellt wird, soll ab 01.05.2004 der Projektleitungsausschuss prüfen, ob sich die Lösungsvorschläge bewährt haben.

Ein Beispiel

Die Auswertung des Ehrenamtsfragebogen hat ergeben, dass die Arbeit des Ehrenamtes nicht effektiv ist.

Ursachenforschung:

- zu wenig Hintergrund- und Rechtsinformationen
- Unkenntnis über Aufgaben und Abläufe
- Vermeidung von Doppelberatung
- Zu viele Sitzungen innerhalb eines Kalenderjahres
- Zu wenig Entscheidungsspielräume
- Zu wenig Kommunikation zwischen Ehren- und Hauptamt, da dem Ehrenamt Zuständigkeiten im Amt nicht bekannt waren
- Sitzungsdurchführung und -abwicklung ist verbesserungswürdig
- Zeitmangel des Ehrenamtes durch Doppelbelastung mit Beruf, Familie und Tätigkeit in der Gemeinde.

Lösungsvorschläge:

- Inhouseschulungen für Bürgermeister und Ausschussvorsitzende zum Leiten und Präsentieren von Sitzungen
- Einführung in das kommunale Verfassungsrecht, Haushaltsrecht
- Reduzierung der Ausschüsse durch Aufgabenverdichtung
- Erweiterung der Entscheidungsspielräume für Ausschüsse fordert Engagement und Motivation der Gemeindevertreter und der bürgerlichen Ausschussmitglieder
- Einschaltung von Projektverantwortlichen/ Maßnahmenbetreuer
- Schnelle bürgernahe Entscheidungen anstreben
- Herausgabe einer „Handmappe“ mit vielen aktuellen Grundinformationen für die tägliche Arbeit als Gemeindevertreter/ bürgerliches Ausschussmitglied

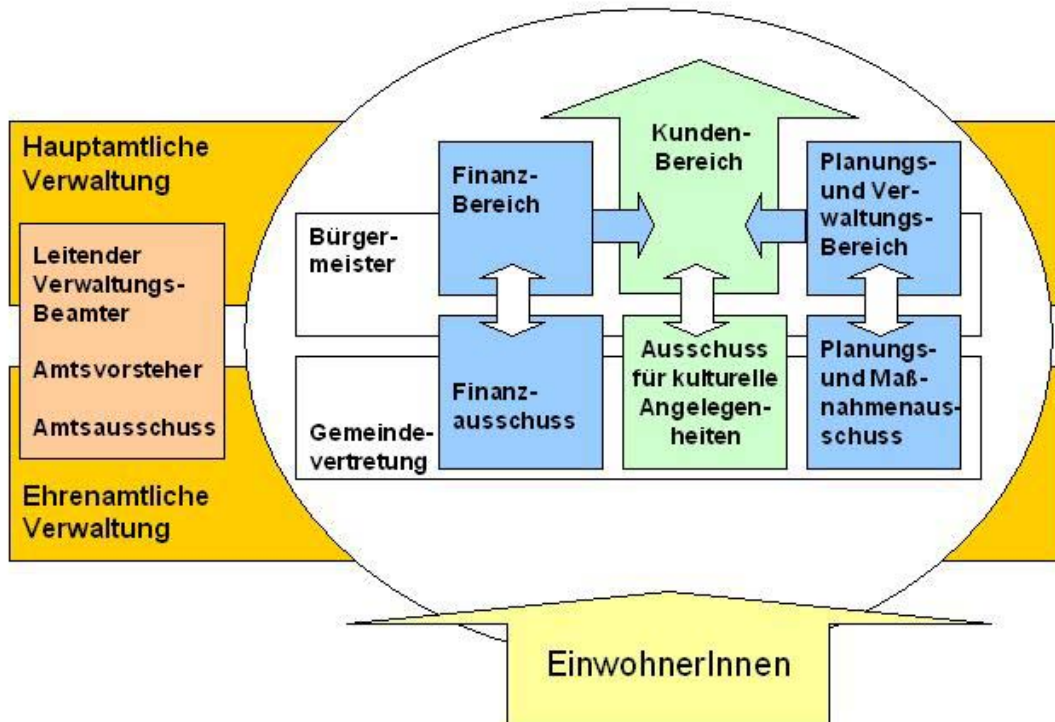
Umsetzungsphase:

- Reduzierung der Ausschüsse durch Änderung der Hauptsatzung
- Delegation von Aufgaben und Entscheidungsspielräumen auf die Ausschüsse
- Benennung von Maßnahmenbetreuer
- Durchführung von Inhouseschulungen
- Herausgabe von Handmappen an sämtliche Gemeindevertreter/ bürgerliche Ausschussmitglieder
- Benennung von festen Ansprechpartnern in der Amtsverwaltung für die Ausschussvorsitzenden, Gemeindevertreter, bürgerliche Ausschussmitglieder

Während des Veränderungsprozesses wurden folgende Ziele herausgearbeitet:

- Leistungsziele der Verwaltung zum Wohle der EinwohnerInnen verbessern
- Arbeitsverhältnisse und Arbeitszufriedenheit der MitarbeiterInnen verbessern
- Betroffene zu Beteiligten machen und alle am Projekt mitarbeiten lassen
- Partnerschaft und Einheitlichkeit in der haupt- und ehrenamtlichen Verwaltung erreichen
- Lernende Organisation – Lernprozesse in Richtung Hilfe zur Selbsthilfe verankern
- Technische Innovation
- Straffung der Ausschussarbeit
- Entlastung Bürgermeister, Ausschussvorsitzende und Gemeindevertretung
- Keine „Doppel“- Beratung
- Interessantere Aufgaben für Gemeindevertreter
- Bessere Motivation des „Nachwuchses“
- Verteilung der Aufgaben und Verantwortlichkeit auf mehrere Schultern

Organisationsübersicht 3 Ausschüsse



Gesamtaufstellung aller Ausschüsse der Gemeinden und des Amtes Bad Bramstedt-Land

	vor K.I.L.O.	nach K.I.L.O.	Reduzierung
Armstedt	6	3	3
Bimöhlen	6	3	3
Borstel	5	3	3
Föhrden-Barl	5	3	2
Hagen	6	3	3
Hitzhusen	5	3	2
Weddelbrook	5	3	2
Wiemersdorf	7	3	4
Fuhlendorf	5	3	2
Hardebek	5	3	2
Hasenkrug	6	3	3
Mönkloh	5	3	2
Heidmoor	5	3	2
Großenaspe	6	3	3
Amt Bad Bramstedt-Land	2	1	1
Gesamt	79	42	37

Umsetzung von Lösungsvorschlägen und Weitergabe von Appellen

	Anzahl	umgesetzt
kurzfristig 0 – ½ Jahr	60	ca. 40
mittelfristig ½ - 1 Jahr	16	0
langfristig 1 Jahr und länger	6	0
Appelle Hauptamt	20	0
Appelle Ehrenamt	16	0
Sonstige Aussagen	14	0

Beispielhafte Übersicht über Lösungsansätze, die bereits während des K.I.L.O.- Prozesses in die Umsetzung gegangen sind

Nr.	Ursache/ Problem	Lösung
1	Fehlende technische Möglichkeiten für Präsentation/ Schulungen	Anschaffung Moderatorenkoffer, Overhead-Projektor, digitale Kamera, Beamer, Laptop
2	Überlastung der Fachbereichsleiter durch zu viel Sitzungsdienst in den Abendstunden	Neuregelung des Sitzungsdienstes durch Einbindung von jungen, motivierten und engagierten Mitarbeitern in der Protokollführung/ Beratung der Gemeindevertretung
3	Unklare Zuständigkeiten/ Zuordnung von Mitarbeitern zu Fachbereichen z.B. Aufgaben Feuerwehr, Kiga	Erstellung einer neuen Aufbau- und Ablauforganisation, bei der eine kundenorientierte Zusammenlegung von Aufgaben- und Entscheidungsbefugnissen im Vordergrund steht. Gleichfalls wird eine gerechtere Arbeitsauslastung angestrebt.
4	Gemeindevertreter/ bürgerliche Ausschussmitglieder haben zu wenig Grundinfos über das Ortsrecht	Herausgabe einer Handmappe für sämtliche (rd. 260) ehrenamtlich Tätige (Gemeindevertreter/ Ausschussmitglieder) der amtsangehörigen Gemeinden.
5	Stressabbau für Mitarbeiter des Sozialamtes – Zeitdruck/ unzureichende Beratungsmöglichkeiten	Einführung eines Bestellsystems im Sozialamt für Beratung/ Betreuung der Hilfeempfänger nach Terminvereinbarung
6	Unzureichende Informationen / mangelndes Wissen der Mitarbeiter über relevante Angelegenheiten ihres eigenen Fachbereiches bzw. von anderen Fachbereichen	Regelmäßige interne Fachbereichsgesprächsrunden, in denen alle relevanten Informationen ausgetauscht werden und wichtige Angelegenheiten besprochen werden.
7	Der Vorgesetzte und der Mitarbeiter wissen zu wenig über die jeweiligen dienstlichen Ansichten/ Anliegen/ Wünsche/ Entwicklungsmöglichkeiten	Einführung eines jährlichen persönlichen und vertraulichen Mitarbeitergespräches zwischen Führungskraft und Mitarbeiter, bei dem die Möglichkeit des gegenseitigen Informationsaustausches und der Rückmeldung gegeben ist.
8	Zu viele Sitzungstermine – somit zeitliche Überforderung des Ehren- und Hauptamtes	Einführung des neuen Aufbau- und Ablaufkonzeptes für das Ehrenamt mit nachstehenden Kernpunkten: <ul style="list-style-type: none"> - Reduzierung der Anzahl der Fachausschüsse auf nur noch max. 3 statt bisher 5 - 6 je Gemeinde - somit deutlich weniger Sitzungstermine - Delegation von Aufgaben durch die Gemeindevertretung auf die Fachausschüsse und Maßnahmenverantwortlichen

6.1.1. Positiver Druck für Veränderungen

Gedanken, Erfahrungen und Eindrücke zum Projekt K.I.L.O.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Amtes Bad Bramstedt-Land

Gedanken 1:

Auslöser des KILO- Projektes war die „alte“ Aufgabenstruktur, die unbedingt überarbeitet werden musste. Weiterhin war bzw. ist ein weiteres Ziel von Kilo gewesen, die Überstunden abzubauen.

Das Projekt KILO lief über einen sehr langen Zeitraum; zwischenzeitlich wusste keiner warum die Zeitspannen so groß waren und ob es zum Stillstand gekommen ist. Es flossen nur wenige Informationen.

Die Gruppenarbeit mit dem Ehrenamt hat sehr viel Spaß gemacht für beide Seiten, war jedoch enorm zeitaufwendig.

Nunmehr liegt eine neue Aufgabenstruktur vor, die für den Bürger verständlicher ist. Es kommt immer wieder zwischendurch zu internen Zuordnungsschwierigkeiten, da keine Aufgabenstruktur wie beim Amt Preetz-Land vorliegt.

Es kam jedoch bisher zu keinen gravierenden Problemen. Blickt man nunmehr zurück, stellt sich die Frage, ob dieser Aufwand erforderlich war, um zu einer Verbesserung der Aufgabenstruktur zu kommen.

Gedanken 2:

Da das K.I.L.O.- Projekt nun mehr oder weniger beendet ist, soll ich meine Gedanken zum Projekt jetzt hier kurz in schriftlicher Form fassen. Na gut, mal schauen, was dabei rauskommt ...

Zunächst einmal kann ich über die Interna der Arbeitsgruppen/Ausschüsse wenig sagen, da ich mich diesem Projekt mehr oder weniger von Anfang an verweigert habe. Dies tat ich, da ich von dem Nutzen des Projektes nicht wirklich überzeugt war. Also werde ich mich nur zu einigen Maßnahmen äußern, die durchgeführt wurden:

Die Zusammenlegung von Ausschüssen in den einzelnen Gemeinden ist sicherlich positiv zu bewerten. Zum einen senkt dies die Kosten für die Sitzungsgelder, zum anderen entsteht evtl. neue Motivation durch die zusätzlichen Kompetenzen der Ausschüsse. Ich denke, dass dies außerhalb von K.I.L.O. nur sehr schwer durchzusetzen gewesen wäre. Es ist halt schwerer nein zu sagen, wenn es in diesem großen, auch von der Presse beobachteten Projekt und nicht „nur“ auf Vorschlag der Verwaltung geschieht.

Als zweite große Maßnahme innerhalb von K.I.L.O. fällt mir die Aufgabenumstrukturierung innerhalb des Amtes ein. Hier stelle ich mir nach wie vor die Frage, ob dies wirklich nur im Rahmen von K.I.L.O. durchführbar war. Dies ist für mich schwer zu beantworten, da mir nicht bekannt ist, von welcher Seite aus der Vorschlag für eine Sonderarbeitsgruppe kam (aus den Reihen der Beschäftigten oder von der Führungsebene) bzw. aus welchen Kritikpunkten die Sonderarbeitsgruppe hervorgegangen ist. Dies ist insofern interessant, als eine Anregung aus Reihen der Führungsebene auch ohne K.I.L.O. hätte durchgeführt werden können. Allerdings hätte dies natürlich auch wieder evtl. mehr Widerstand hervorgebracht („Wir alle wollen uns verändern und Sie sperren sich dagegen???“). Hiermit will ich aber nicht den

Sinn dieser Umstrukturierung in Frage stellen. Sie ist sicherlich für die Arbeit alles in allem sinnvoll.

So, das sind die beiden großen Veränderungen, die mir so einfallen. Wenn man das gesamte Projekt betrachtet, sind meiner Meinung nach die Kosten (finanziell und personell) im Vergleich zu den erreichten Zielen zu hoch geraten. Hier kann man aber sicher auch anderer Meinung sein (eine Frage der Prioritätensetzung halt...)

Zum Schluss fällt mir noch ein, dass es vielleicht auf die Motivation einiger Beteiligten negativ niedergeschlagen hat, dass über einen relativ langen Zeitraum zwischen der Bürgerbefragung und der Umsetzung der Maßnahmen keine spürbaren Erfolge zu verzeichnen waren (außer dem neuen Hinweisschild für den Parkplatz). Aus meiner Sicht ließ nach einiger Zeit die Motivation, sich an dem Projekt zu beteiligen, allgemein doch deutlich nach.

Zusammenfassend kann ich also sagen, dass K.I.L.O. nicht so negativ verlaufen ist, wie ich erwartet/befürchtet hatte. Letztendlich hätten aber auch einzelne Projekte ohne das allumfassende K.I.L.O. realisiert werden können.

Gedanken 3:

Das Projekt K.I.L.O. ist von mir mit Neugierde aber auch mit Zweifel betrachtet worden. Es hat sicherlich Veränderungen gebracht. Dadurch, dass das Projekt neben der eigentlichen Arbeit her lief, habe ich jedoch nicht jede Veränderung im einzelnen mitbekommen oder diese nicht mit dem Projekt zwingend in Verbindung gebracht. Viele Veränderungen hätten vielleicht auch ohne das Projekt umgesetzt werden können, jedoch fehlte hierfür der „nötige Druck“. Durch das Projekt musste etwas getan werden, um es vorwärts zu bringen. Ohne das Projekt wären vermutlich viele Vorschläge auf „später“ oder „wenn Zeit dafür ist“ verschoben worden.

Gedanken 4:

Zunächst wusste ich mit dem Projekt nicht viel anzufangen, da ich zu der Zeit in Bordesholm war und die Ziele, die erreicht werden sollten nicht mitbekommen habe. Diese wurden mir dann auf der Auftaktveranstaltung verdeutlicht.

Durch die dann folgende theoretische Arbeit durch Aufstellung der Thesen und Einarbeitung von Lösungsvorschlägen, konnte ich sehen, in welche Richtung das ganze gehen würde, war aber skeptisch was die Umsetzung der Vorschläge anging.

Jetzt da die Umsetzung erfolgt ist, bin ich doch positiv überrascht, wie schnell viele Lösungen verwirklicht worden sind.

Gedanken 5:

Ich habe das Projekt K.I.L.O. als eine Chance zur aktiven Mitgestaltung des Arbeitsplatzes gesehen. Dementsprechend motiviert bin ich an das Projekt herangegangen. Es ging los mit einer Bürger-, Ehrenamt- und Mitarbeiterbefragung. Die Auswertung hat dann schon sehr lange gedauert. Im Anschluss sind Arbeitsgruppen gebildet worden, bei denen auch die Motivation zur Mitarbeit noch vorhanden war. Nach den Arbeitsgruppen (auch schon während der Arbeit in den Gruppen) kam es zum ersten „Frust“. Es gab keine tatsächlichen Fortschritte und man stellte sich die Frage: „Was

soll das alles?!“. Dies war sicherlich eine schwere Zeit für K.I.L.O. und die Motivation der beteiligten lies merklich nach.

Ich war einer derjenigen, dies es befürwortet haben, dass ganze Projekt zu hinterfragen. Ist es sinnvoll und stehen Aufwand, Geld, Zeit in einem guten Verhältnis zum Nutzen?! An dieser Stelle wäre das Projekt „fast“ gekippt. Man hat sich dann aber doch dazu entschlossen, K.I.L.O. weiter zu verfolgen. Dieser Schritt sollte sich dann, meiner Meinung nach, auch als richtig erweisen.

Fazit: Ich glaube, dass die meisten Verbesserungen, die durch K.I.L.O. entstanden sind, auch schon vorher in den Köpfen der Mitarbeiter vorhanden waren. Es fehlte jedoch der nötige Druck, um diese Dinge auch umzusetzen. Diese positiven Druck hat dann K.I.L.O. erzeugt. Es gibt jedoch zwei Dinge, die ohne K.I.L.O. nicht realisiert worden wären:

1. Das Ehrenamt hätte nicht einen so guten Einblick in unsere Arbeit bekommen und umgekehrt. Dies fördert in großem Maße die Zusammenarbeit und stellt somit eine Verbesserung für unsere Kunden dar.
2. Es ist ein anderes Bewusstsein unter den Kollegen entstanden, in Bezug auf den Umgang mit „Neuerungen“.

Alles in allem war es eine gute Entscheidung sich an dem Projekt zu beteiligen und zu zeigen, dass auch die Amtsverwaltungen sich ständig weiterentwickeln und mittlerweile kleine moderne Leistungszentren sind.

Gedanken 6:

Antrieb

Mein persönlicher Antrieb war das Ziel einer Umstrukturierung. Diese wollten wir schon seit mehreren Jahren durchführen; durch Kilo war der gesunde und notwendige Druck/Rahmen da. Es war meines Erachtens absolut notwendig, klarere Zuständigkeiten für Bürger, Mitarbeiter und Ehrenamt zu finden. Eine (sach)gerechtere Arbeitsverteilung, sowie der Abbau von Überstunden sollte mit K.I.L.O. erreicht werden.

Empfindungen

Es war für mich lange unklar/undeutlich, wie der Prozess ablaufen kann. Ich hatte nicht vermutet, dass der Prozess so zeitaufwendig und teilweise auch sehr belastend war (PLG, Gruppenarbeiten, Fortbildungen, Veranstaltungen etc. Als sich Ergebnisse/Lösungen abzeichneten, wurde die Notwendigkeit überdeutlich und ich konnte mich über das Erreichte auch oft freuen. Insbesondere durch die Gruppenarbeiten wurde ein besseres, gegenseitiges Verständnis zwischen Ehrenamt und Hauptamt erzielt.

Die evtl. Bedenken, die Veränderungen in einem auslösen, wichen aber im weiteren Verlauf den sich daraus ergebenden Chancen, die so ein Veränderungsprozess mit sich bringt. Zur Zeit habe ich das Empfinden, das nur ein kleinerer Teil umgesetzt wurde (was aber nicht unbedingt stimmen muss).

Ausblick

Ich würde es gut finden, wenn wir uns die Liste der Lösungsvorschläge öfters hervorholen würden, und deren Umsetzung weiter im Blick haben.
Nach meinem heutigen Wissen-/Erfahrungsstand sollte Kilo dahingehend weiterverfolgt werden, dem „Preetzer“ Modell näher zu kommen.

6.1.2. Verbesserungen unter dem Deckmantel „K.I.L.O.“?

Stellungnahme des Fachbereiches 1 zum Projekt K.I.L.O.

Kerstin Ahlmann, Sabine Bruhse, Erwin Doll, Sandra Jacobsen, Ute Scheunemann

Wir vertreten die Auffassung, dass es noch zu früh ist, um eine abschließende Beurteilung zu den Veränderungen durch das Projekt K.I.L.O. abgeben zu können. Die Aufgabenumschichtung, die seit Mai 2003 vorgenommen wurde, birgt noch Unklarheiten. Die Einarbeitungs- und auch Eingewöhnungsphase dauert noch an.
Aus diesem Grund halten wir es für dringend erforderlich, die in der Personalversammlung vom 01.10.2003 angesprochene Schaubilder jeden Fachbereiches und der Mitarbeiter zu verteilen. So wird viel unnötige Lauferei vermieden.

Ein Manko birgt die Umstrukturierung. Die Umsetzung der Umstrukturierung sollte ursprünglich dazu da sein, um Fachbereiche, die bisher in *mehreren* Abteilungen bearbeitet wurden, an *einen* Fachbereich zu geben. Dies ist jedoch in einigen Bereichen nicht der Fall z. B. Feuerwehr (Bearbeitung: Fachbereich 2 und Fachbereich 1).

Im allgemeinen sehen wir das Projekt K.I.L.O. als positiv an, denn der Gedanke, die Verwaltungsabläufe zu vereinfachen oder auch umzuschichten, bewirkt Positives für die Arbeitsabläufe und auch für die Bürger.
Obwohl das Projekt K.I.L.O viel Zeit, Aufwand und Mehrarbeit erfordert hat, war der Druck durch die Teilnahme am Projekt K.I.L.O. letztlich positiv, weil ein Handlungsbedarf durch Terminsetzung gegeben war.

Die Fragebogenaktion zu Beginn des Projektes empfanden wir positiv, da eine breite Schicht die Möglichkeit hatte, etwas zu sagen. Auf diese Weise wurde die Meinung aller Betroffenen angehört (Hauptamt – Ehrenamt – Bürger).

Um die Fragen auswerten zu können (auf Projekt-Ebene) waren die Fragen sehr allgemein gehalten, wohl auch deshalb, wie fünf Amtsverwaltungen gemeinsam daran beteiligt waren.

Diese Allgemeinverbindlichkeit sehen wir kritisch, denn es bestehen Unterschiede zwischen den einzelnen Amtsverwaltungen.

Nun fehlt uns – evtl. in einem halben Jahr – die zweite Fragebogenaktion. Für die Akzeptanz der Veränderungen durch Hauptamt, Ehrenamt und Bürger wäre das auf jeden Fall von Bedeutung.

Uns fehlt eine visuelle Darstellung (z. B. an den Stellwänden) für die Umsetzung der K.I.L.O.- Thesen: Problem - Lösung – Umsetzung. Wir denken, dass das sehr wichtig ist; sowohl für die Mitarbeiter als auch für die Bürger, damit alle schwarz auf weiß vor sich sehen, welche Probleme wurden wie gelöst und umgesetzt (oder auch wenn

eine Umsetzung oder Lösung eines Problems nicht möglich war). Durch die Stellwanddarstellung würden wir oft daran erinnert werden, was wir bereits umgesetzt haben und was noch fehlt. Es fällt uns schwer, viele Dinge zu nennen, die durch K.I.L.O. umgesetzt wurden.

Einige Verbesserungsvorschläge waren bereits vor Beginn des K.I.L.O.- Projektes genannt worden, wurden jedoch erst jetzt unter dem Deckmantel „K.I.L.O.“ publik gemacht (z. B. Warte-/Eintrittssystem vorm Meldeamt). Es ist auf jeden Fall hervorzuheben, dass die positiven Veränderungen umgesetzt wurden, doch sollte K.I.L.O. nicht für alles erhalten. Sonst entsteht leicht der Eindruck, dass wir erst durch K.I.L.O. aufmerksam geworden sind.

Das Zusammenspiel mit dem Ehrenamt lässt noch zu wünschen übrig. Sowohl die Ansprechpartner der entsprechenden Ausschüsse als auch die sog. Maßnahmenbetreuer sind nicht so präsent, wie wir es uns vorstellen. Meist muss dann doch noch Rücksprache mit dem jeweiligen Bürgermeister gehalten werden. Hier ist ein Austausch zwischen ehrenamtlich und hauptamtlich Tätigen notwendig, um die Wünsche und Vorstellungen der einzelnen Gruppen zu besprechen.

Den Protokollen der Ausschüsse können wir nicht immer ganz eindeutig entnehmen, wer was machen soll. Diesbezüglich sollten die Protokolle präziser formuliert werden. Es sind dort viele Aussagen unklar, so dass man auch hier immer wieder Rücksprache mit dem Bürgermeister oder Protokollführer nehmen muss. Auch hier ist ein Austausch zwischen Haupt- und Ehrenamt notwendig und hilfreich.

Die Seminar für Ehrenamt waren gut und unbedingt notwendig. Wir würden es begrüßen, wenn die Seminare gemeinsam mit dem Hauptamt abgehalten werden. Dadurch würde das Wissen, das dem Ehrenamt vermittelt wurde, auch dem Hauptamt zugute kommen.

Die gegenseitigen Erwartungen könnten in dem Seminar besprochen werden. Hierdurch entsteht eine bessere Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamt. Für die zukünftigen Seminare sollte das berücksichtigt werden.

Die Zusammenkunft und Zusammenarbeit zwischen Hauptamt und Ehrenamt während der K.I.L.O.- Aktion hat sehr viel zum besseren Verständnis untereinander beigetragen. Um dies weiterhin zu gewährleisten, schlagen wir vor, in regelmäßigen Abständen einen Austausch von Lob und Kritik bei der Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamt vorzunehmen. Dies sollte in einer lockeren Atmosphäre stattfinden.

Wir halten es für erforderlich und wichtig, auch weiterhin in regelmäßigen Abständen abteilungsintern („Abteilungsbesprechung“) miteinander zu kommunizieren. Ob dies durch K.I.L.O. in die Wege geleitet wurde, sei dahingestellt, jedenfalls sind solche Erfahrungsaustausche im täglichen Umgang mit der Arbeit sehr wichtig.

6.1.3. Nicht von oben übergestülpt

Stellungnahme des Personalrates zum K.I.L.O.- Projekt

Erfahrungen und Ergebnisse aus Sicht des Personals:

- Personalversammlung: wollen wir KILO ja oder nein?
- Die Entscheidung: Ja → die Frage tauchte auf: was ist KILO? Keiner konnte damit etwas anfangen und keiner wusste wo es hinführen soll, keiner konnte es plausibel erklären. Das sorgte für Verunsicherung unter den Kollegen.
- Die Arbeit wurde unter diesen Voraussetzungen trotzdem in Form von Arbeitsgruppen in Zusammenarbeit mit HA, EA und z. T. BG zur Problemfindung = Fragebogenaktion, Auswertung der Fragen, Lösungsfindung und Umsetzung aufgenommen. Alle beteiligten (HA,EA und beteiligte BG) haben in Zusammenarbeit mit den anderen KILO- Ämtern motiviert mitgearbeitet.
- Zwischen den einzelnen Arbeitsphasen entstanden nach außen zum Teil lange Zeiträume in denen „nichts zu passieren“ schien, da viel „Hintergrundarbeit“ geleistet wurde und die Informationspolitik über die geleistete Arbeit nicht optimal lief. So haben sich viele zum Teil gefragt, ob KILO überhaupt läuft und das Projekt immer wieder angezweifelt.
- Seit Beginn des Projektes wurde nach Problemdefinition und Lösungsfindung auch umgehend die Umsetzung soweit möglich durchgeführt: z.B.: Hinweisschilder zur Amtsverwaltung, Reduzierung der Anzahl der Ausschüsse in den Gemeinden und im Amt, Inhouse-Seminare für EA (Kommunales Haushaltsrecht und kommunales Verfassungsrecht) und auch fürs HA zur Verbesserung Arbeitszufriedenheit, Neuentwicklung eines Organisationsplanes der Amtsverwaltung, „EDV-Ausrüstung“ – d. h. Internet, Intranet, E-mail, neue Soft- und Hardware sowie viele kleine Einzelheiten etc.
- Die Meinung unter den Kollegen herrscht jedoch, dass die aus KILO entwickelten Probleme, Lösungen und Umsetzungen auch schon vorher bekannt waren, jedoch erst durch den „gesunden Druck“ von KILO so schnell umgesetzt werden konnten.
- Positiv ist, dass die Kollegen sich alle in das Projekt mit einbringen konnten, um Lösungen zu finden und somit nicht alles von oben übergestülpt wurde.
- Ein weiterer positiver Effekt ist, dass wir die Ehrenamtler persönlich und deren Arbeit kennen gelernt haben und das EA uns persönlich sowie unsere Arbeit, so dass für beide Seiten ein besseres Verständnis herrscht.
- Sollte das Amt KILO noch einmal durchführen, müsste die Arbeit auf jeden Fall transparenter für jeden erfolgen, d. h. mehr Informationen und laufend.