

Projektsteckbrief

2. Interne Beratungseinheit

AG Steuerung und Prozesse

Stand der Angaben: 29.04.2019

Inhalt des Vorhabens und Vorgehensweise
<p>Kurzbeschreibung und IST-Zustand</p> <p>Im Land Berlin existiert zurzeit kein etabliertes Veränderungsmanagement, welches zentral bereitgestellt wird. Oft werden bei Organisations- und Prozessberatungen externe Unternehmen hinzugezogen, die in erster Linie aber nicht dazu beitragen, entsprechendes Wissen aufzubauen.</p> <p>Mit einer verwaltungsinternen Beratungseinheit als Teil der landesweiten Personal- und Organisationsentwicklung soll Methodenkompetenz für die Begleitung von Veränderungsprozessen auf allen Verwaltungsebenen bereitgestellt werden. Diese Form der Beratung ersetzt die Zuziehung externen Sachverständs zum Teil und ist in großen Unternehmen bereits seit Jahren üblich. Aufgabe der Einheit ist es, einzelne Behörden und deren Führungskräfte (durch bspw. Coachings, Prozessberatung, Strukturberatung) zu unterstützen.</p> <p>Für eine interne Beratungseinheit sollen interne kompetente und leistungsstarke Expertinnen und Experten – möglichst Beschäftigte der Senatsverwaltungen, der Bezirke und der nachgeordneten Behörden – gewonnen werden, die regelmäßig rotieren.</p> <p>Die interne Beratungseinheit soll die Vielfalt der Verwaltung abbilden und auch fachliche Beratungskompetenz vorhalten. Wichtig ist, dass die Beratung in akzeptierter Weise erfolgt; dazu sind die Mitarbeitenden zu beteiligen. Die Beratung erfolgt dezentral vor Ort in den Verwaltungen und wird zentral unterstützt und gesteuert (z. B. Entwicklung Rollenkonzept, Personalgewinnung). Bereits vorhandene interne Beratungsstrukturen im Land Berlin sollen weiter ertüchtigt und, ggf. dauerhaft, verstärkt werden.</p>
<p>Ziele und Nutzen des Vorhabens</p> <ul style="list-style-type: none">- Aufbau der gesamtstädtischen Steuerung über Zielvereinbarungen erstes mögliches Einsatzfeld- Veränderungsprozesse können gezielter begleitet werden.- Methodenkompetenz wird zentral aufgebaut und bereitgestellt.- Es werden gemeinsame Standards im Veränderungsmanagement der Berliner Verwaltung geschaffen.- Das Hinzuziehen externen Sachverständs wird reduziert.
<p>Angestrebtes Ergebnis („Output“)</p> <ul style="list-style-type: none">- Aufbau und Etablierung einer unabhängigen internen Einheit zur dezentralen Beratung der Berliner Behörden. Die interne Einheit arbeitet dezentral, wird aber von zentraler Stelle aus koordiniert.<ul style="list-style-type: none">→ unabhängig in der Finanzierung (Kostenerstattung durch interne Verrechnung) und keine Berichterstattung an eine übergeordnete Stelle (z. B. im Sinne eines „Rechtfertigungsberichtes“)→ Beratung: Die Behörden werden durch die Einheit beraten, sie haben keine Weisungsbefugnisse.→ sich beraten zu lassen, zeigt Führungsstärke (Image-Wandel)- Ergänzung zu externer Beratung, die es auch weiterhin geben wird
<p>Schnittstellen zu anderen Vorhaben</p> <p>Aufgaben und Rollenklärung in Bezug auf</p> <ul style="list-style-type: none">- Geschäftsprozessmanagement (GPM)-Einheiten in den einzelnen Senatsverwaltungen, Bezirksämtern und nachgeordneten Behörden → deren Fokus liegt auch auf Organisationsentwicklungs- und Prozessberatung- CityLAB Berlin (enge Verbindung mit GPM)- Verwaltungsakademie Berlin

Projektsteckbrief

2. Interne Beratungseinheit

AG Steuerung und Prozesse

- Vorhaben Doppelzuständigkeiten
- Zielvereinbarungen → Die Behörden können durch die interne Beratungseinheit bei der Erreichung von Zielen unterstützt werden.

Risiken

- politische Akzeptanz seitens der Behördenleitungen wichtig
- Abgrenzung zu interner Revision und Rechnungshof
- Gewinnung der kompetenten und leistungsstarken Expertinnen und Experten für die Beratungseinheit
- Motivationslage der Nachfragenden
- Misstrauen, sich gegenüber Internen zu öffnen → interne Öffentlichkeitsarbeit wichtig
- Personalmangel → wie werden durch die Versetzung in die Beratungseinheit entstehende Lücken kompensiert?
- Für den Aufbau einer internen Beratungseinheit werden entsprechende Personal- und Sachmittel benötigt.

Wer? - Organisation

Das Vorhaben „Interne Beratungseinheit“ wird nach Abschluss des Zukunftspaktes von der Senatskanzlei weiter bearbeitet. Im Fokus steht zunächst die zeitnahe gemeinsame Erarbeitung eines Konzeptes.

Auftraggeber

Senat von Berlin

Federführung für das Konzept

Senatskanzlei

Mitwirkung bei Konzepterarbeitung

- SenInnDS
- SenFin
- Bezirke
- weitere Senatsverwaltungen

Information / Beteiligung beim Aufbau

- Hauptpersonalrat
- Hauptschwerbehindertenvertretung
- Frauenvertretung

Termine - Planung

Projektstart: 01.05.2019

Projektende: 01.04.2020

Meilensteine – inhaltliche Beschreibung

	Bezeichnung Meilenstein und Terminierung	Inhaltliche Stichpunkte (Was soll erreicht werden?)
M1	Mai 2019 Konstituierung und Arbeitsbeginn der Projektgruppe (Konzepterstellung)	<ul style="list-style-type: none"> • Rollen- und Aufgabenmodell • Ressourcenplanung (Personal und Sachmittel; Personalgewinnung) • Organisationsform • Kommunikationsplanung (z. B. interne Öffentlichkeitsarbeit) • Gewinnung externer Unterstützung
M2	September 2019 Fertigstellung des Konzeptes und Beschluss in Entscheidungsinstanz; im Anschluss Beschluss im Senat und Rat der Bürgermeister	

Projektsteckbrief

2. Interne Beratungseinheit

AG Steuerung und Prozesse

M3	Oktober 2019 Beginn der Umsetzung	<ul style="list-style-type: none">• Personalgewinnung
M4	April 2020 Abschluss der Personalgewinnung und Start der Beratungen	