

Statuspapier zum Sachstand der laufenden oder bereits abgeschlossenen NiA-Projekte

Verfasserin: Runa Hess, Leitung Stabsstelle Verwaltungsmodernisierung

in Zusammenarbeit mit den Projektteams - Stand 19.07.2022

In diesem Papier finden Sie zu allen 21 aktuell laufenden oder bereits abgeschlossenen NiA-Projekten einen kurzen Statusbericht mit Informationen zu den Zielen des jeweiligen Projekts, dem aktuellen Status/erreichten Meilensteinen und dem weiteren Vorgehen. Die NiA-Projekte leisten einen großen Baustein zum Erreichen der strategischen Ziele der Stadtverwaltung. Sie sind dabei nicht als Parallelstruktur zum Verwaltungshandeln in der Linienorganisation zu sehen, sondern finden unter Beteiligung/Mitarbeit bzw. in Abstimmung mit den entsprechenden Abteilungen statt.

NiA ist mittlerweile zum selbstverständlichen Teil der Verwaltung geworden und in der täglichen Arbeit fest verankert, nicht nur in Form von Projektarbeit, sondern in Form einer Arbeitshaltung und Ausrichtung des Verwaltungshandelns an den strategischen Zielen. Neben den Projekten leisten insbesondere auch alle Fachbereiche/Abteilungen und Tochtergesellschaften im Rahmen ihrer Linienverantwortung wirksame Beiträge zum Erreichen der strategischen Ziele. Daher bilden die Statusberichte der Projekte nur einen Teilausschnitt der Verwaltungsmodernisierung ab, die sich in der gesamten Organisation abspielt.

Eine strategische Ausrichtung bietet insbesondere in krisenbehafteten Zeiten eine wichtige Basis, um Prioritäten und Ressourceneinsätze zielgerichtet steuern und einsetzen zu können. Die durch den Verwaltungsmodernisierungsprozess etablierte intensive fachübergreifende Zusammenarbeit sowie durch den Prozess entwickelten Kompetenzen in agilem Projektmanagement, digitalem Arbeiten, Moderation etc. unterstützen einen professionellen Umgang mit unsicheren und sich schnell verändernden Situationen, wie wir sie in den vergangenen zweieinhalb Jahren und aktuell zu meistern haben.

Statusberichte der aktuellen Projekte im Verwaltungsmodernisierungsprozess

Projekttitle:

„A2 Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen und standardisierte Verfahren zur Investitionsplanung einführen“

Das Projekt A2 ist am 03.11.2020 gestartet und wurde zwischenzeitlich erfolgreich abgeschlossen.

Übergeordnete Projektziele:

Schaffung besserer Entscheidungsgrundlagen vor Entscheidungen mit größeren finanziellen Auswirkungen

- Verbesserung der Investitionsplanung hinsichtlich Kosten, Zeitplanung und insbesondere Folgekosten
- Stärkere Begleitung der Investitionsausführung
- Verbessertes Realisierungsgrad bei der Maßnahmenumsetzung

Projektstatus:

Schwerpunkt bei der Projektbesetzung war, dass sowohl aus dem (später für das Controlling operativ zuständigen) Fachbereich Finanzen als auch aus den durchführenden Bereichen (Tiefbau, Gebäudemanagement, Grünflächen) Mitarbeiter*innen vertreten waren.

Zentraler Inhalt der Projektarbeit war die Erarbeitung, gemeinsame Verständigung und Verschriftlichung von Eckpfeilern für die künftige Arbeit des Investitionscontrollings. Dies umfasste die Aufgabe des Controllings im laufenden Planungs- und Umsetzungsprozess von Investitionen, die Festsetzung von Wertgrenzen, ab denen das Controlling zukünftig zwingend in Projekte eingebunden werden muss sowie die Definition und Anpassung der Abläufe von Projekten mit großem Investitionsvolumen bzw. besonderer Bedeutung für die Stadt.

Die Einführung einer neuen IT-Lösung für die möglichst effiziente Umsetzung des Controllings wurde in der Projektgruppe vorbereitet und angestoßen und dann ebenso wie alle bisherigen Projektergebnisse und vorbereitenden Maßnahmen zur Umsetzung in die Linie übertragen. Damit wurde das Projekt Ende 2021 in eine ruhende Phase überführt. Die erarbeiteten Grundlagen werden nun in praxisbezogenen Musterprojekten in der Linie geprüft und ggfs. angepasst. Die Projektgruppe soll nur noch bei Bedarf revidierend zusammenkommen.

Projekttitlel:

„A 6 Konzept zur interkommunalen Zusammenarbeit entwickeln, anstoßen und verstetigen“

Übergeordnete Projektziele:

- Die Erfolgsbedingungen für Interkommunale Zusammenarbeit (IKZ) sind definiert und werden umgesetzt:
 - Verankerung von IKZ als strategisches Ziel in der Verwaltung, das in seiner Bedeutung allgemein akzeptiert ist und mit Nachdruck verfolgt wird
 - Bewusstsein von Mehrwerten durch IKZ wurde geschaffen
 - Werbung bei politischen Entscheidungsträgern anderer Gebietskörperschaften für IKZ
- Die möglichen Handlungsfelder der interkommunalen Zusammenarbeit sind mit den Leistungserbringern identifiziert und stehen fest („Speisekarte“).
- Die Stadt Neustadt an der Weinstraße geht aktiv auf potentielle Kooperationspartner zu.
- Die interkommunale Zusammenarbeit wird strategisch ausgebaut und verstetigt.

Projektstatus:

Die durch die Kommunen zu erledigenden Aufgaben werden zunehmend vielschichtiger und komplexer. Gleichzeitig steigen die Ansprüche der „Kunden“ an unsere Leistungserbringung. Eine Vorhaltung der benötigten Infrastruktur und des Fachwissens für alle Aufgaben ist aufgrund der Verwaltungsgröße und/ oder des Fachkräftemangels teilweise eine große Herausforderung. Durch interkommunale Zusammenarbeit können Ressourcen gebündelt und Wissen geteilt werden, was ein großes Potenzial für verbesserte Leistungen und effizienteres Arbeiten birgt. Gleichzeitig kann die Stadt Neustadt an der Weinstraße als Mittelzentrum ihren Versorgungsanspruch für die umliegenden Gebietskörperschaften festigen, eigene Investitionen teilweise refinanzieren bzw. sich von Partnern unterstützen lassen und dadurch Kosten einsparen.

Vor diesem Hintergrund wurde im NiA Projekt A 6 ab Oktober 2020 bis April 2022 in einer kleinen interdisziplinären Projektgruppe am Thema interkommunale Zusammenarbeit (IKZ) gearbeitet, um die oben beschriebenen Ziele zu erreichen und den Stadtvorstand zu befähigen, auf potentielle Kooperationspartner aktiv zuzugehen, um IKZ strategisch auszubauen und zu verstetigen.

Im Rahmen des Projekts wurden Vorteile von Kooperationen und Erfolgsfaktoren erarbeitet, die rechtlichen Grundlagen sowie beispielhafte Zweckvereinbarungen zusammengestellt, das Thema in der Fachbereichsleiterrunde-Runde, allen Fachbereichen sowie in der Führungskräftekonferenz vorgestellt und eine „Speisekarte“ mit neuen Projektideen für Kooperationen zusammengestellt.

Der Informationsstand ist über einen Projektbericht zugänglich sowie über ein Wekan-Board (digitales Arbeitsboard), das die neuen Projektideen mit den weiterführenden Informationen zeigt. Dort sind auch bereits bestehende sowie geprüfte und aktuell noch nicht konkretisierte Projektideen abgebildet. Dieses agile Werkzeug für die weitere Umsetzung wurde dem Stadtvorstand sowie den Fachbereichsleitungen zugänglich gemacht, damit die gesammelten Informationen dort eingesehen und der weitere Umsetzungsstand der IKZ dokumentiert werden können. Das halb-jährliche Monitoring der IKZ-Umsetzung wird für die nächsten zwei Jahre noch aus dem Projekt heraus übernommen. Danach wird das Thema IKZ zu weiteren Umsetzung dem FB 1, Abt. Personal/Organisation, zugeordnet.

Projekttitle:

„A8 Zukunftskonzept Innenstadt und Handel ausarbeiten und zielgerichtetes Maßnahmenpaket umsetzen“

Übergeordnete Projektziele:

Ziel des Projekts „Innenstadt und Handel“ war die Ausarbeitung eines „Zukunftskonzepts Innenstadt und Handel“ mit einem zielgerichteten Maßnahmenpaket. Im Frühjahr 2021 hat das Projektteam, welches fachübergreifend zusammengesetzt ist, die Arbeit aufgenommen. Das Projekt endet in einer Beratung mit den in der Stadt verantwortlichen Abteilungen während eines internen Workshops im Sommer 2022. Hier wird geklärt, welche Maßnahmen aus Sicht der Verwaltung realistisch umzusetzen wären. Nach einer Auswahl und Priorisierung werden diese zur Umsetzung in die Linienarbeit überführt und das Projekt damit abgeschlossen. Ein Post-Projekt-Controlling soll etabliert werden.

Projektstatus:

Bis Dezember 2021 wurde ein Zukunftskonzept "Innenstadt und Handel" auf der Basis bereits vorhandener Datenquellen (Gutachten, Konzepte) und zweier Barcamps mit Vertretungen aus der Kommunalpolitik sowie lokalen Interessensverbänden (11.02.21 und 25.03.21) erstellt. Zum Konzept gehören die Bestandteile: Vision, Zielgruppen, Ziele und Maßnahmen. Bis Mai 2022 wurde ein zielgerichtetes Maßnahmenpaket auf der vorliegenden Datenbasis mit Hilfe der SMART-Formel und daraus abgeleiteter Filter erarbeitet. Die realistische Umsetzung der Maßnahmen (Zuständigkeiten, Budget, Fristigkeit) wird von den zuständigen Abteilungen in der Stadtverwaltung bewertet.

Herausforderungen:

Die in den Barcamps von den Teilnehmenden genannten Vorschläge waren teilweise nicht spezifisch genug/hatten eher Schlagwortcharakter. Eine weitere Konkretisierung ist nötig. Die Einbeziehung der Bürger*innen in die Weiterentwicklung des Innenstadtkonzepts sollte zukünftig gewährleistet sein.

Es stellte sich heraus, dass eine Vielzahl von Abteilungen der Stadtverwaltung für eine Umsetzung der Maßnahmen zuständig ist. Ebenso zeigten sich viele Schnittstellen zu weiteren NiA-Projekten, wie zum Beispiel NiA A23 Weinkultur und NiA A24 Demokratiestadt, auf. Die Informationen aus den Schnittstellen mussten neben den zahlreichen weiteren Inputs beachtet bzw. verarbeitet werden.

Projekttitle:
„A 9 Prozesse neu denken“

Übergeordnete Projektziele:

Unter dem Leitprojekt „Verwaltungsprozesse konsequent optimieren und digitalisieren“ hat das Projekt A 9 das Ziel, ein einfach verständliches und umsetzbares Konzept zur Erfassung von Prozessen mit einer geeigneten Software zu erstellen. Bis Ende 2024 sollen alle wesentlichen Prozesse erfasst, neu gedacht, ggf. angepasst und dokumentiert sein.

Projektstatus:

Das Team des Projekts A 9 hat nach der Wissensaneignung zum Thema Prozessmanagement (unter anderem in Form einer Qualifizierung zum Thema Prozessmodellage) ein Konzept zur Erstellung von Prozesslisten erarbeitet und alle Bereiche der Stadtverwaltung aufgefordert, ihre wesentlichen Prozesse aufzulisten und nach bestimmten Kriterien zu bewerten. Alle Führungskräfte wurden vom Team A9 im Rahmen einer Führungskräftekonferenz in das Thema Prozesse/Prozesserfassung eingeführt und werden bei Fragen individuell unterstützt/beraten. 53 % der Prozesslisten liegen bereits vor. Eine Auswertung der Listen nach verschiedenen Gesichtspunkten (wie z.B. der Qualität der Prozesse) wurde erstellt.

Derzeit findet darüber hinaus Folgendes statt:

- Offene Sprechstunden als Hilfestellung für die Organisationseinheiten werden angeboten.
- Ein Praxisvideo wurde gedreht, um die Herangehensweise, wie man in die Prozessbetrachtung einsteigt, zu erleichtern.
- Prozess-Steckbriefe werden erstellt, durch die eine genauere Betrachtung der einzelnen Prozesse ermöglicht werden soll.
- Schulungen zur Prozess-Modellierung werden organisiert, um die Prozesse zu visualisieren und die Optimierung zu erleichtern.
- Mit der Aufnahme der Prozesse sind der Aufbau und die kontinuierliche Fortschreibung einer Prozess-Bibliothek geplant. Diese soll als Grundlage für das Wissensmanagement fungieren und so erfolgreich dem demografischen Wandel sowie der Personalfuktuation entgegenwirken.

Geplant ist zudem, dass ausgewählte Prozesse, die viele/alle Dienststellen der Stadtverwaltung betreffen, zeitnah neu modelliert werden, um aufzuzeigen, welches Potenzial in der Prozessneugestaltung liegt.

Projekttitle:

„A12 Gesamtkonzept zur Verbesserung der internen Kommunikation und serviceorientierte Kommunikation mit Bürger*innen & Unternehmen“

Übergeordnete Projektziele:

Ziel des Projektes ist einerseits die Verbesserung der internen Kommunikation und der damit verbundene Aufbau eines gemeinsamen, einheitlichen Werteverständnisses einer respektvollen, effizienten und zielgerichteten Kommunikation und Zusammenarbeit.

Projektstatus:

Der Projektauftrag umfasst neben der internen Kommunikation ebenfalls die Verbesserung der externen, serviceorientierten Kommunikation mit den Bürger*innen und Unternehmen auf dem schriftlichen, telefonischen oder digitalen Weg sowie in Präsenz. Um die passenden Lösungen zu finden, soll beiden Zielebenen eine bedarfsorientierte Problemanalyse und Prozessanalyse vorausgestellt werden, auf deren Grundlage der konkrete Projektauftrag mitsamt priorisierten Maßnahme-Paketen festgestellt wird.

Das Projekt A12 befindet sich derzeit noch in der Startphase, mitten in der Auftragsklärung. Das Team-Building und die Rollenfindung wurden erfolgreich abgeschlossen.

Herausforderungen:

Das Thema Kommunikation ist sehr komplex, es können viele verschiedene Unterthemen/Ebenen bearbeitet werden und es wirkt sich auf alle Arbeitsbereiche und Hierarchieebenen aus. In dem Projekt finden sich dementsprechend verschiedene Arbeitsbereiche wider, die jeweils große Relevanz haben, aber auch entsprechende Aufmerksamkeit und Energie benötigen. Es sind viele Schnittstellen sowohl innerhalb des Projekts, als auch in die verschiedenen Abteilungen sowie zu weiteren Projekten zu beachten. Daher war es für das Team zunächst schwierig festzulegen, welcher Themenbereich in den Fokus genommen wird. Das Team hat sich mit der Verwaltungsspitze darauf geeinigt, zunächst den Themenbereich interne Kommunikation zu bearbeiten. Hier findet derzeit eine Analyse der Bedarfe und Verbesserungspotenziale in Bezug auf die interne Kommunikation statt, aus der dann entsprechende Maßnahmen abgeleitet werden. Aus diesen Maßnahmen ergeben sich wahrscheinlich bereits Synergieeffekte für die serviceorientierte Kommunikation nach außen. Nach Bearbeitung der internen Kommunikation soll dann im nächsten Schritt der Themenkomplex serviceorientierte Kommunikation bearbeitet werden.

Projekttitle:

„A13 Stellenbewertung und –beschreibung für alle Funktionen systematisch einführen “

Übergeordnete Projektziele:

Die Voraussetzungen sind geschaffen, dass alle im Stellenplan enthaltenen Stellen bezüglich ihres Stelleninhalts - der Gesamtheit der einer Stelle übertragenen Tätigkeiten, Befugnisse und Verantwortlichkeiten - beschrieben und bewertet werden können. Die Transparenz sorgt für eine Mitarbeiterzufriedenheit, fördert die Arbeitsmotivation und schließlich auch die Attraktivität der Stadtverwaltung als Arbeitgeber.

Projektstatus:

Das Team des Projekts A 13 hat sich nach dem Meilenstein der gründlichen Wissensaneignung auf dem Gebiet der Stellenbewertung intensiv mit der Entwicklung eines Systems für die Stellenbeschreibung und Stellenbewertung bei der Stadtverwaltung und dem ESN auseinandergesetzt. Auf dieser Basis hat das Team einen Entwurf für eine Dienstvereinbarung zur Stellenbeschreibung und –bewertung erarbeitet.

In der Dienstvereinbarung wird die Einführung eines fairen, transparenten und systematischen Verfahrens zur Stellenbewertung geregelt. Ziel ist es, langfristig alle sich im Stellenplan befindlichen Stellen zu beschreiben und zu bewerten, sowie eine kontinuierliche Fortschreibung zu gewährleisten, da die Aufgaben und Prozesse innerhalb der Stadtverwaltung einer ständigen Veränderung unterliegen und sich in ihrer Komplexität wandeln.

Der Entwurf sieht vor, dass eine Stellenbewertungskommission - paritätisch besetzt mit je 2 Personen aus der Verwaltung und dem Personalrat - eingerichtet wird, welche die Wertigkeit der einzelnen Stellen verbindlich feststellt. Die Abteilung Personal und Organisation soll über alle Änderungen von Aufgabenzuschnitten informiert werden und prüfen, ob sich Auswirkungen auf die Wertigkeit der Stellen ergeben, damit diese einer Bewertung unterzogen werden können.

Der Entwurf der Dienstvereinbarung ist noch mit der Verwaltungsleitung und dem Personalrat abzustimmen. Das Projekt A 13 endet mit dem Inkrafttreten der Dienstvereinbarung (voraussichtlich zum 01.10.2022).

Projekttitle:

„A14 Betriebliche Gesundheitsförderung weiterentwickeln und einführen“

Übergeordnete Projektziele:

Die Stadtverwaltung soll im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung eine Grundstruktur aufbauen. Darüber hinaus soll langfristig eine Angebotspalette entwickelt werden, die bei unterschiedlichen Anforderungen der Mitarbeitenden im beruflichen Kontext hilft, ihre Gesundheit zu fördern und krankmachende Faktoren (sowohl physischer als auch psychischer Art) zu verringern. Die Betriebliche Gesundheitsförderung trägt zur besseren Zufriedenheit, Gesundheit und Arbeitsmotivation bei und stärkt die Stadt Neustadt als attraktiven Arbeitgeber.

Projektstatus:

Erster Meilenstein in der Projektbearbeitung war zunächst die Wissensaneignung auf dem Gebiet des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, unterstützt durch den fachlichen Input eines Vertreters der gesetzlichen Krankenversicherung.

Die neunköpfige Projektgruppe entwickelt Ideen, die unter Einbindung der Paten und Linienverantwortlichen sowie dem Personalrat bei entsprechendem Zuspruch umgesetzt werden sollen. Auf der Agenda stehen u. a. die Entwicklung einer zeitgemäßen und ansprechenden Informationsstruktur und die Nutzung des Fortbildungsbudgets für gesundheitsfördernde Angebote und Kurse. Zum Projektauftrag gehört auch die gemeinsame Erstellung von Dienstabweisungen.

Den Abschluss des Projekts soll ein Gesundheitstag im Sommer 2023 bilden, der durch das Projektteam unter Einbindung der Betriebsärztin erstmalig geplant und durchgeführt und langfristig wird. Es ist denkbar, dass dieser dann regelmäßig stattfindet. Bis dahin hat die Projektgruppe Zeit, passgenaue gesundheitsfördernde Maßnahmen auszuloten und zu etablieren. Nach Abschluss des Projektes sollen - auf diesen Grundlagen aufbauend - durch die Linie (Personalabteilung) weitere Projekte zur stetigen Verbesserung des Gesamtkonzeptes beitragen, insbesondere auch im Bereich Prävention und Vermeidung von krankmachenden Faktoren.

Herausforderungen:

Zunächst musste definiert und festgelegt werden, was für das Projekt unter die betriebliche Gesundheitsförderung fällt und die Abgrenzung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement vorgenommen werden, welches in der Bearbeitung in der Zuständigkeit der Personalabteilung liegt.

Projekttitle:

„A15 Modern Work-Konzept entwickeln und einführen“

Übergeordnete Projekt-Ziele:

Ein gemeinsames Verständnis für New Work/Modern Work entwickeln und New Work in der Verwaltung einführen. Umsetzung eines Pilotversuchs mit einem Bereich der Stadtverwaltung („New Work“ im Klemmhof). Ziel ist es, dass mindestens 80 % der Mitarbeiter*innen nach einem halben Jahr (nach Einzug in den Klemmhof) zu mindestens 80 % glücklich / zufrieden sind; dies entspricht dem „Streben nach Glück“, wohl wissend, dass eine hundertprozentige Zufriedenheit wohl kaum zu erreichen ist, aber angestrebt werden sollte.

Projektstatus:

Jeder versteht unter dem Schlagwort Modern Work etwas Anderes. Das Team stellt sich daher die Frage, was es für die Stadtverwaltung Neustadt und ihre Tochtergesellschaften bedeutet und wie New Work für unsere Verwaltung aussehen kann/muss bzw. welchen Mehrwert es mitbringen muss. Klar ist, dass sich die Arbeitswelten definitiv weiter verändern. Klar ist auch, dass alles digitaler werden muss und klar ist zum Dritten, dass die Situation des Fachkräftemangels längst auch schon in der öffentlichen Verwaltung angekommen ist. Im Kern geht es um neue, bessere Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten, um als Arbeitgeber seine Mitarbeiter*innen zu halten bzw. zu motivieren und gleichzeitig nach außen als interessanter Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Für die Gruppe A15 bedeutet „New Work“ in der Stadtverwaltung Neustadt, den oder die Mitarbeiter*in in den Mittelpunkt zu stellen. Jede*r soll in der Arbeit ihr/sein eigenes Potential entfalten können und gemeinsam mit anderen erfolgreich sein.

Auf dieser Grundlage bedeutet „New Work“ für die Projektgruppe:

- Eine Änderung der inneren Einstellung der Belegschaft der Stadtverwaltung und ihrer Tochtergesellschaften
- Das „Streben nach Glück“ aller Mitarbeiter*innen und Führungskräfte (pursuit of happiness – Bestandteil der amerikanischen Verfassung).
- Die Bereitschaft zur Übergabe und Übernahme von Verantwortung an bzw. durch die Mitarbeiter*innen d.h. dem Zulassen von mehr Eigenständigkeit und Entscheidungsfreiheit des Einzelnen.
- Offenheit für neue Prozesse und Methoden (Agilität / Beweglichkeit)
- Der Weg hin zu einem weitestgehend digitalisierten Arbeiten, mit einem hohen Maß an räumlicher und zeitlicher Flexibilität,
- Die Schaffung einer förderlichen und modernen Arbeitsumgebung, wobei sich in diesem Zuge durch flexible Arbeitsmodelle auch räumliche Einsparpotenziale ergeben können, aber ausdrücklich nicht im Fokus stehen.

Bei der Umsetzung ist jede*r Beschäftigte aufgerufen mitzuwirken.

Ausgehend von der Fragestellung, was „New Work“ für den geplanten Umzug der TKS und des Stadtmarketings in den Klemmhof bedeutet, haben wir schnell gemerkt, dass wir die grundsätzlichen Fragen für alle beantworten müssen und es nicht auf den Klemmhof begrenzen können. Daher haben wir uns grundsätzlich mit dem Thema auseinandergesetzt und die Frage gestellt, welche Aspekte aus unserer Sicht für die New-Work-Veränderungen besonders wichtig sind und wie das auch umgesetzt werden kann. Mit unserem Zwischenfazit haben wir die aus unserer Sicht wesentlichen Aspekte von New Work zusammengefasst:

„Modern work“ bezieht sich auf die persönliche Arbeitseinstellung, dementsprechend auch auf das Verhalten von Mitarbeiter*innen, Führungskräften sowie den Mitarbeitenden untereinander. Außerdem geht es um neue Raumkonzepte, die Bereitstellung von Arbeitsmaterialien und Technik, aber auch das tägliche Arbeiten, sprich die Prozesse. Die Umsetzung wird Schritt für Schritt erfolgen und kann am einfachsten im Verhalten untereinander und dem Umgang miteinander beginnen, verbunden mit einem größeren Zutrauen und Vertrauensbonus der Führungskräfte zu ihren Teamkolleg*innen.

ZWISCHENFAZIT:

Wir schaffen individuelle Arbeitsplätze unter Berücksichtigung unterschiedlicher Bedürfnisse, um ein bestmögliches Arbeitsergebnis des EINZELNEN UND DES TEAMS zu erzielen!

Welche Voraussetzungen sollten alle Teile der Stadtverwaltung unabhängig von ihrer Rolle und Hierarchieebene mitbringen?

1. Vertrauen zueinander und das Öffnen von Freiräumen für Flexibilität und persönliche Entwicklungsmöglichkeit
2. die Übernahme von Verantwortung für den eigenen Arbeitsbereich, aber auch die Bereitschaft bei der Arbeit von Kolleg*innen mitzudenken und Erkenntnisse über Optimierbares oder auch Probleme mitzuteilen
3. Eine offene, hilfsbereite Haltung aller, die die 4 folgenden Denkweisen ausschließt:
 - a. „das war schon immer so“,
 - b. „das darf ich nicht entscheiden“
 - c. „wenn der das darf, dann ...“
 - d. „ICH BIN NICHT ZUSTÄNDIG!!!“
4. die Bereitschaft Neues auszuprobieren,
5. die Leidenschaft, sich auf kreative Vorgehensweisen zu vereinbaren und diese täglich vorzuleben,
6. das grundlegende Verständnis, dass „New Work“ individuell zu betrachten ist und unterschiedlich gelebt werden kann und eine Abkehr vom Zwang zur Gleichheit

Unser Projekt „New Work“ sieht eine zweigleisige Umsetzung vor:

1. „New Work“ in der gesamten Verwaltung

Räumlichkeiten, Technik und Arbeitsausstattung muss ebenso wie das Verhalten und die Einstellung (sh. oben) „modern“ werden und sich stärker an den Bedürfnissen des Einzelnen und einem modernen Arbeiten orientieren als bisher. Die Gruppe A15 kann Ideen dazu beisteuern und Anregungen geben. Die oberste Lenkung liegt bei den Führungskräften, die aufgerufen sind, auch eigene gute Ideen umzusetzen um „Modern work“ zu leben und so die Beschäftigten im oben genannten Sinne glücklicher zu machen, Motivation und Arbeitsergebnisse zu verbessern und Personalfucht zu verhindern bzw. neue kompetente Beschäftigte für die Arbeit im Team der Stadtverwaltung zu gewinnen.

Wir schaffen individuelle Arbeitsplätze unter Berücksichtigung unterschiedlicher Bedürfnisse, um ein bestmögliches Arbeitsergebnis des EINZELNEN UND DES TEAMS zu erzielen!

Projekttitle:

„A 17 Flexible, moderne Arbeitszeitmodelle entwickeln und ermöglichen“

Übergeordnete Projektziele:

Die Stadtverwaltung soll verschiedene moderne und passgenaue Arbeitszeitmodelle anbieten können, die einerseits einen guten und bürgerfreundlichen Arbeitsablauf sicherstellen, andererseits den Mitarbeitenden ein hohes Maß an Flexibilität in der Gestaltung ihrer Arbeit sichern. Diese Modelle tragen sehr zur Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden bei. Sie stärken die Arbeitsmotivation und Attraktivität der Stadtverwaltung als Arbeitgeber. Im zweiten Schritt kann auch eine höhere Bürgerzufriedenheit erreicht werden, da flexible Arbeitszeiten auch einen flexiblen Kundenservice denkbar machen.

Projektstatus:

Die fünfköpfige Projektgruppe hat unter Berücksichtigung verschiedener Interessen eine Modellvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit entwickelt, die durch Unterzeichnung des Oberbürgermeisters und des Personalrats zum 01.04.2022 in Kraft getreten ist. Die Modellvereinbarung gilt vom 01.04.2022 bis 31.12.2022 und ersetzt in dieser Zeit die Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit.

Die Modellphase untergliedert sich in eine Erprobungsphase bis 30.09.2022. Diese soll Gelegenheit bieten, Vorbehalte auszuräumen, Erfahrungen zu sammeln sowie Optimierungsmöglichkeiten zu finden.

Ab Oktober 2022 werden die Erfahrungen aus dieser Modellvereinbarung von der Projektgruppe A17 abgefragt und in einem partizipativen Prozess mit dem Personalrat in eine überarbeitete Dienstvereinbarung einfließen. Das Projekt A 17 wird mit Inkrafttreten der Dienstvereinbarung zum 01.01.2023 planmäßig beendet.

Projekttitlel:

„A21 Willkommenskzept für neue Mitarbeiter und für Kollegen bei Arbeitsplatzwechsel zur Umsetzung bringen“

Übergeordnetes Projektziel:

Neue Mitarbeiter*innen sollten von Beginn an wertgeschätzt und bestmöglich willkommen geheißen werden. Die typischen Fragen eines „Neumitarbeiters“ sind bei der Stadtverwaltung in einem „Willkommenspapier“ zusammengefasst und werden allen neuen Mitarbeiter*innen am ersten Arbeitstag übergeben. Die Mitarbeiter*innen fühlen sich willkommen, wertgeschätzt und wahrgenommen. „Es ist alles bereit beim Start“. Damit wird der Arbeitsbeginn für die neuen Kolleg*innen sowie die Teams und Führungskräfte erleichtert.

Projektstatus:

Um das Ziel zu erreichen, hat die Projektgruppe sich mit folgenden Punkten besonders auseinandergesetzt:

1. Welche Fragen haben neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter typischerweise, wenn sie bei einem neuen Arbeitgeber ihre Arbeit beginnen?
2. Was ist erforderlich, damit sich ein*e Mitarbeiter*in auch tatsächlich „willkommen“ fühlt?
3. Wie kann sich ein*e Mitarbeiter*in möglichst schnell zurechtfinden und die Stellenerfordernisse erfüllen?

Das Einarbeitungskonzept soll für neu eingestellte, wechselnde oder nach längerer Beurlaubung ihren Dienst wieder aufnehmende Mitarbeiter*innen dienen. Gleichzeitig soll das Konzept dazu beisteuern, Vorgesetzte zu entlasten und Kolleginnen und Kollegen sowie dem Mitarbeitenden etwas an die Hand zu geben, um den Einstieg für alle Seiten zu erleichtern.

Die fachübergreifend zusammengesetzte Projektgruppe hat gesammelt, welche Fragen sich neuen Mitarbeiter*innen zum Zeitpunkt ihrer Arbeitsaufnahme gestellt haben und welche Abteilungen bereits „Checklisten“ zum Neuanfang haben. Auf Basis dieser Ergebnisse sowie Überlegungen der Gruppe wurde eine allgemeine Checkliste erstellt. Diese soll die Führungskraft und das Team unterstützen und als Hilfestellung dienen, welche Punkte vor dem Arbeitsbeginn, am ersten Arbeitstag und innerhalb der ersten zwei Wochen geklärt werden und der/dem neuen Mitarbeiter*in vermittelt werden sollten, um diese*n den Einstieg zu erleichtern und sie/ihn schnellstmöglich arbeitsfähig zu machen. Die Checkliste sollte individuell an die jeweilige Abteilung angepasst werden. Ergänzend zur Checkliste haben wir eine FAQ-Liste erarbeitet. Diese soll neuen Mitarbeiter*innen erste Fragen zu ihrem neuen Arbeitsplatz beantworten. Teil des Willkommenskzepts ist auch ein Willkommensbrief, der noch vor dem eigentlichen Arbeitsbeginn verschickt wird sowie ein Gutschein für eine historische Altstadtführung.

Das Willkommenskzept wurde dem Führungskreis im November 2021 vorgestellt und seitens der Führungskräfte ergänzt. Es befindet sich in der Anwendung und wird auf Basis aufkommender Rückmeldung bei Bedarf ergänzt/angepasst.

Projekttitel:

„A 22 Führungskultur und abteilungsübergreifende Zusammenarbeit spürbar verbessern“

Übergeordnete Projektziele:

Die Leistungsfähigkeit der Führungskräfte und damit auch ihrer Mitarbeitenden soll gesteigert werden. Zwingende Grundvoraussetzung ist die Entwicklung eines gemeinsamen Führungsverständnisses, das sich im Führungsverhalten der Vorgesetzten spiegelt. Die Umsetzung der Anforderungen an Führungskräfte soll in einen optimierten kollegialen Umgang münden. Künftige Führungskräfte sollen orientiert an Führungsleitlinien und dem daraus entwickelten Anforderungsprofil entsprechend ausgewählt und eingesetzt werden.

Projektstatus:

Mit ihrer Vision und den strategischen Zielen hat sich die Verwaltung ein Wertefundament gegeben, das Grundlage der Ausrichtung der Prozesse und Strukturen sowie des Verwaltungshandelns sein soll. Die in der Vision formulierten Werte sind Basis für die Leitlinien für gute Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit, die von der elfköpfigen Projektgruppe A 22 erarbeitet und mit den Führungskräften im Rahmen von zwei Führungskräftekonferenzen im Januar und Mai 2022 diskutiert und vereinbart wurden.

Meilensteine im Projekt sind der Aufbau eines Führungskräfte selbstverständnisses, einer zielgerichteten Führungskräfteauswahl anhand eines zu erstellenden Anforderungsprofils, einer passgenauen Führungskräfteentwicklung sowie eines Führungskräftefeedbacks.

Die Stadtverwaltung Neustadt möchte im 2. Halbjahr 2022 auf Basis der strategischen Ausrichtung mit einer maßgeschneiderten Führungsqualifizierung für ihre derzeitigen Führungskräfte zur Neuausrichtung die Führungskultur und Stärkung des Führungsteams in der Stadtverwaltung beginnen. Das Vergabeverfahren befindet sich in der operativen Umsetzung. Die Qualifizierungsbedarfe für die Führungskräfte der Stadtverwaltung Neustadt wurden von der Projektgruppe, die mit Führungskräften und Sachbearbeitungen besetzt ist, in Zusammenarbeit mit weiteren Vertretungen aus dem Führungskreis herausgearbeitet. Diese Ergebnisse dienen als Basis für die Qualifizierung aller bestehenden sowie zukünftigen Führungskräfte.

Projekttitle:

„A 23 – Weinkultur in Innenstadt und Weindörfern stärken – mit Beteiligung von Stadtrat, Gremien, Bürger*innen & Partnern“

Übergeordnete Projektziele:

- Wir tragen spürbar zur Etablierung Neustadts als national & international bekannte Weinstadt bei.
- Neustadt in der Wahrnehmung vor Ort als anerkannte Weinstadt profilieren, wirksam präsentieren und in der Innenstadt und den Weindörfern erlebbar machen.
- Stärkung einer kraftvollen und zeitgemäßen Außenwirkung Neustadts als Krönungsort der Pfälzischen und Deutschen Weinkönigin.
- Initiierung und Unterstützung eines Netzwerkaufbaus derer, die zur Profilierung von Neustadt als Weinstadt beitragen können und wollen.

Projektstatus:

Als im Herbst/Winter 2021 gestartetes Projektteam haben wir vor, Impulse und Initiativen zu entwickeln, damit Wein insbesondere in der Innenstadt sichtbarer & erlebbarer wird. Wir haben bereits Neustadts Alleinstellungsmerkmale im Thema Wein herausgearbeitet und wollen diese besser in Szene setzen und nutzbar machen. Ein Kernanliegen des Projektes ist es, die Akteure zu vernetzen, die sich für Weinkultur in Neustadt einsetzen, um gemeinsam die Weinkultur in der Innenstadt und den Weindörfern weiterzuentwickeln („Runder Tisch Weinkultur“). Der am 02. Mai 2022 mit Gremien-Vertreter*innen und wesentlichen Partnern aus der Weinwelt im Baustellen-Veranstaltungsraum des Klemmhofs stattgefundenen Workshop war dazu ein wichtiger erster Schritt, auf dem wir im Sommer 2022 weiter aufbauen werden. Gemeinsam mit den wesentlichen Partner*innen in Sachen Wein aus Kernstadt und Weindörfern möchten wir Ideen kreieren, um Weinkultur in NW spürbar voranzubringen und für verschiedene Zielgruppen erlebbar zu machen: Von Impulsen für die Gestaltung der Ortseingänge über Konzeptbeiträge zu zeitgemäßen Wein-Veranstaltungsformaten oder Inputs für die Entwicklung und Umsetzung von Marketing-Konzepten zum Thema „Weinkultur in NW“ bis hin zu einem „Neustadter Wein-Podcast“.

Welche Erfolge wurden erzielt?

- Das Projektteam hat einen wesentlichen Beitrag geleistet, dass das Thema „Weinerlebnis“ in das neue Nutzungskonzept Klemmhof integriert werden wird und zum kreativen Denkprozess darüber unter anderem im Rahmen des Workshops am 02. Mai 2022 beigetragen.
- Initiierung des Projekts und Beauftragung des Künstlers zur Präsentation des Themas Weinkultur an der südlichen Flanke der Unterführung des Hetzelplatzes gemeinsam mit dem Stadtmarketing.
- Konzept- und Umsetzungsunterstützung bei der Premiere der Weinlegendenführung „Den Weinlegenden auf der Spur („Classic“)" und Konzeption der zwei weiteren Varianten „Den Weinlegenden auf der Spur („Premium“ und „Champions“)" in Zusammenarbeit mit den Kultur- und Weinbotschafter*innen.

Welche Herausforderungen hat das Projekt?

- Beteiligen der wesentlichen Partner*innen bei /mit zielgerichtetem Zeit- und Ressourceneinsatz.
- Finanzielle Herausforderungen: Schmale Budgets für „schöne“ Stadtprofilierungs-Themen in aktuell schwierigen Zeiten (steigende Kosten / Pflichtausgaben vs. freiwillige Leistungen)
- Priorisierung von Wein-Veranstaltungen, die auf unsere Projektziele einzahlen und deren gezielte Vermarktung versus „alle Erwartungen für alle Anspruchsgruppen erfüllen“.
- Balance zwischen Etablierung von neuen Wein-Veranstaltungsformaten für junge Zielgruppen und den Erwartungen „traditionellerer“ Anspruchsgruppen.

Projekttitle

„A24 Gesamtkonzept „Demokratiestadt“ entwickeln und Umsetzung auf den Weg bringen (Inkl.: Konzeption eines Demokratiefests) - mit Beteiligung von Stadtrat, Gremien, Bürger*innen & Partnern.“

Übergeordnete Projektziele:

- Sichtbar machen, dass NW Demokratiestadt ist, in der Bürger*innen partizipieren
- Niedrigschwellig eine Verbindung der Bürger*innen mit Demokratie/Freiheitsgedanke herstellen
- Identitätsstiftung: Stadtprofil schärfen
- Herausragende Dienste für Demokratie honorieren
- Neustadt soll bekannt werden als „die Demokratiestadt“
- Die Stadtgeschichte um das Hambacher Fest soll in verschiedenen Lebens-/Alltagsbereichen sichtbar und erlebbar werden
- Demokratie soll in Schulen, am Arbeitsplatz, in der Freizeit etc. gefördert werden (Beispiel Kinderparlament in der Kita Hetzelstift)
- Schaffung von Beteiligungs- und Diskussionsmöglichkeiten, Stärkung der Demokratiebildung

Projektstatus:

Das Projektteam hat auf Grundlage der Strategie der Stadtverwaltung sowie des Stadtratsbeschlusses zum Thema „Demokratiestadt“ Ende 2020 seine Arbeit aufgenommen. Die Projektgruppe ist interdisziplinär zusammengesetzt, um möglichst viele Perspektiven zu repräsentieren. Im April 2021 hat das Team ein Barcamp mit knapp 100 Teilnehmer*innen aus der Kommunalpolitik sowie dem Neustädter Demokratienetzwerk veranstaltet. Alle Beiträge aus dem Barcamp wurden im Team aufbereitet, diskutiert und auf folgende Sortierung hin geprüft/sortiert:

- bereits vorhandene Angebote, die scheinbar noch nicht bekannt sind
- kann dem Demokratiefest zugeordnet werden
- hat eine starke Schnittstelle zu anderen Projekten/Aktionen
- neue Struktur ist dafür zu schaffen

Im Sommer 2021 wurde von A24 aufbauend auf dem ersten Barcamp mit Politik und Demokratienetzwerk ein Barcamp mit Bürger*innen geplant/vorbereitet, was mangels genügend Anmeldungen abgesagt wurde.

Aus dem ersten Barcamp kam unter anderem ein starker Wunsch der Teilnehmenden nach der Durchführung eines Demokratiefests sowie der Notwendigkeit eines „Demokratiebeauftragten“. Im Mai 2022 hat die Stadtverwaltung Neustadt gemeinsam mit dem Hambacher Schloss „1832. Das Fest der Demokratie“ erstmalig gefeiert und einen „Hambacher Freiheitspreis“ verliehen. Sowohl die Durchführung des Fests, als auch die Verleihung eines „Demokratiepreises“ waren von Anfang an Ziele, die im Rahmen eines Gesamtkonzepts Demokratiestadt umgesetzt werden sollten. Die Veranstaltungsleitung/-durchführung und Koordination lag in der Linienverantwortung der TKS/Stadtmarketing. Das Team A24 hat in Zusammenarbeit mit dem Stadtmarketing insbesondere die Programmplanung des Festes und den Freiheitspreis in Konzeptarbeit und –umsetzung maßgeblich unterstützt und soweit möglich Rückmeldungen aus dem Barcamp einfließen lassen. Das

Team hat auch für die Vernetzung der Beteiligten bzw. zu beteiligenden Dienststellen der Stadtverwaltung sowie externen Kooperationspartner*innen beigetragen.

Zudem hat das Projektteam auf Basis der intensiven bisherigen Auseinandersetzung mit dem Thema Demokratiestadt Input für den Aufbau der neuen Abteilung 560 Demokratie- und Ehrenamtsförderung - kommunales Bildungsbüro geliefert und dabei unterstützt, Aufgabenschwerpunkte für die neu geschaffene Stelle des „Referenten für Bildungsentwicklung und Demokratieförderung“ zu definieren.

Nach dem Demokratiefest hat das A24er Team sich an einer Nachbereitung/-auswertung beteiligt und widmet sich nun wieder den weiteren Aufgaben/Themen der Demokratiestadt. Die Vorschläge aus den Barcamps werden zu Arbeitspaketen gebündelt und mit der neuen Abteilung 560 auf Realisierbarkeit geprüft bzw. priorisiert. Darüber hinaus arbeitet das Team an der Sammlung und Sichtbarmachung laufender Aktionen im Bereich Demokratiebildung/-förderung und gelebte Demokratie in Neustadt, um diese gebündelt auf der Homepage darzustellen unter einem eigens dafür angelegten Bereich „Demokratiestadt“. Dabei wird das Team von der Abteilung Stadtmarketing unterstützt.

Im Mai 2022 konnten sowohl ein Mural in der Karl-Helfferich-Straße mit Demokratiemotiv sowie ein Graffiti zum Thema Demokratie in der Unterführung am Hetzelplatz umgesetzt und eingeweiht werden. Das Projektteam A24 hatte sich bereits früh in der Projektarbeit zum Ziel gemacht, Demokratie im Stadtbild sichtbar zu machen. Diese Ideen konnten nun von den Bereichen Kulturabteilung, Stadtmarketing und WEG aufgegriffen und erfolgreich umgesetzt werden. Geplant sind weitere Abstimmungen mit diesen Bereichen sowie der Stadtplanung, um mithilfe optisch ansprechender Gestaltungen noch mehr Sichtbarkeit, z.B. an den Ortseingängen oder am neuen Bahnhofsvorplatz zu erreichen. Dabei wird die Schnittstelle zum Thema Weinkultur/dem Projektteam A23 Weinkultur beachtet, damit beide Profilierungsthemen ineinander greifen und sich ergänzen.

Herausforderungen:

Eine Besonderheit ist ohne Zweifel, dass das Thema Demokratie sehr abstrakt ist und viele etwas ganz Unterschiedliches darunter verstehen. Dies gilt es abzuklären und eine gemeinsame Richtschnur zu finden. Es half, uns an konkreten Aktionen bzw. Vorschlägen zu orientieren. Das Ausdiskutieren braucht manchmal Geduld, ist aber gerade gelebte Demokratie (der Name ist Programm). Der Umgang mit Demokratiekritiker*innen, insbesondere im Kontext des Demokratiefests war/ist eine große Herausforderung für das Projektteam.

Projekttitle:

„A25 Gesamtkonzept Fachübergreifendes Stadtmarketing erarbeiten und umsetzen“

Übergeordnete Projektziele:

Das ursprüngliche Gesamtziel von A25 war es, eine fachübergreifende Einheit Stadtmarketing zu bilden und etablieren sowie ein Gesamtkonzept für ein Stadtmarketing zu erarbeiten und umzusetzen.

Projektstatus:

Der Projektstart für A25 war für Dezember 2020 angesetzt. Bereits im März 2020 gab es jedoch erste organisatorische Veränderungen innerhalb der Linie und es kam zu einer Aufgabenbündelung in den Bereichen Kommunikation und Veranstaltungen und die Abteilung 170 Stadtmarketing wurde gegründet. Eine noch weitreichendere Aufgabenbündelung fand im Mai 2021 statt, hier kam es zu einer Beschlussfassung einer Kooperation der TKS und der Abteilung Stadtmarketing im Aufsichtsrat TKS GmbH und Stadtrat.

Nachdem es bereits diese organisatorischen Veränderungen gab, beschäftigte sich die Projektgruppe primär mit einer Analyse des Ist-Zustands bisheriger Marketingaktivitäten innerhalb des Konzern Stadt, dem aktuellen CI/CD (Corporate Identity/Corporate Design) sowie der Sichtung vorhandener Ausarbeitungen (Stadtkonzeption, Tourismuskonzept, SDG Prozess) und Logos sowie anderer Werbemittel. Auch die Vorarbeiten aus der NiA-Strategiegruppe sowie der daraus entstandenen Arbeitsgruppe Kommunikation flossen in die Arbeit mit ein. Darüber hinaus fertigte die Projektgruppe eine Themensammlung für die verschiedenen Bereiche an und verständigte sich auf fünf Marketingsäulen innerhalb der Stadt (Dienstleistungsmarketing, Tourismusmarketing, Kulturmarketing, Marketing für Soziales und Freizeitangebote, Standort- und Citymarketing). Außerdem recherchierte die Projektgruppe Schnittstellen, sowohl intern als auch extern, und prüfte, welche Synergien, aber auch mögliche Herausforderungen oder Interessenskonflikte hierdurch entstehen können.

Zwischenzeitlich hat auch die Linie ihre Arbeit aufgenommen/ausgebaut, dementsprechend wurde ein großer Baustein des ursprünglichen Projektzieles in Absprache mit dem Projektteam zur Umsetzung in die Linie übernommen, nämlich die Entwicklung „eines Corporate Identity / Corporate Design“ in Kooperation mit einer externen Agentur und einem Kernteam, bestehend aus Mitgliedern aller Bereiche der Verwaltung sowie Tochtergesellschaften. Hier fließen vorhandene Strategien und Konzeptionen in den Prozess ein. Es geht primär um eine Profilschärfung und die Entwicklung einer Dachmarke sowie möglicher weiterer Monomarken inkl. derer Adaptionmöglichkeiten. Für welche Bereiche dies in Betracht kommt, gilt es im Prozess zu definieren und zu konkretisieren. Begleitend findet ein schlanker Beteiligungsprozess statt.

Auch hier konnte die Projektgruppe unterstützen und ihr Wissen und Erfahrung einbringen. So unterstützte die Gruppe bei der Analyse- und Recherchephase und übernahm das Beteiligungsformat: „Befragung Jugendlicher“. Außerdem sind einige Projektmitglieder zwischenzeitlich Mitglieder des Projektkernteams „CI/CD“, sodass auch hierüber eine gute Schnittstelle zum Projektteam besteht.

Aufgrund struktureller Änderungen und neuer inhaltlicher Vorgaben konnte der Großteil des ursprünglichen Projektauftrages bereits bearbeitet werden bzw. wird in dem Projekt „Entwicklung eines CI/CD für Neustadt an der Weinstraße und seine neun Weindörfer“ und innerhalb der Linienarbeit fortgeführt. Demnach wird das Projekt A25 erfolgreich abgeschlossen und zur weiteren Umsetzung an die Linie (Stadtmarketing) übergeben. Weiteren fachübergreifenden Erfahrungsaustausch und Zusammenarbeit fokussiert die Abteilung Stadtmarketing und TKS auch nach dem Projektabschluss.

Projekttitle:

„A26 Gesamtkonzept für aktive Öffentlichkeitsarbeit entwickeln und umsetzen“

Übergeordnete Projekt-Ziele:

Das Gesamtziel von A 26 ist es, ein Gesamtkonzept für aktive Öffentlichkeitsarbeit zu entwickeln und umzusetzen. Dieses Konzept soll dabei helfen, ein positives Image zu bilden und die Transparenz der Arbeit der Stadtverwaltung nach außen zu erhöhen. Zudem werden Mitarbeiter*innen hinsichtlich der Öffentlichkeitsarbeit sensibilisiert, um im Anschluss mit einem erarbeiteten Leitfaden standardisiert arbeiten zu können bzw. hierdurch Hilfestellung/Unterstützung zu erhalten.

Projektstatus:

Im bisherigen Projektverlauf hat das Team eine Analyse des Ist-Zustands/der Ausgangssituation der Öffentlichkeits- und Pressearbeit innerhalb der Stadtverwaltung inkl. der Tochtergesellschaften und ESN durchgeführt. Hierfür wurde eine Umfrage erarbeitet, an die städtischen Abteilungen, Ortsverwaltungen, Gesellschaften und ESN versandt und im Anschluss ausgewertet. Einige Punkte aus den Rückmeldungen konnten bereits umgesetzt bzw. in die Linienarbeit aufgenommen werden.

Parallel zur Projektarbeit wurde auch auf Basis der Erkenntnisse aus der Projektarbeit eine Umstrukturierung der Pressestelle vorgenommen. Diese ist nun zentral im Fachbereich Verwaltungsleitung verortet und somit nicht mehr Teil des Stadtmarketings. Mit dieser Umstrukturierung hatte sich auch das Projektteam auseinandergesetzt und entsprechende Vorschläge eingebracht.

Die Pressestelle ist verantwortlich für jegliche Kommunikation, die dem Zweck dient Information, Klarheit, Orientierung und Transparenz über das Verwaltungshandeln zu geben sowie die Anliegen des Oberbürgermeisters zu transportieren. Die Pressestelle reagiert auf tagesaktuelle Themen. Die Abteilung Stadtmarketing ist verantwortlich für strategische Umsetzungen und übernimmt jegliche Kommunikation, die dem Zweck dient, das Image der Stadt zu formen, positiv zu beeinflussen und langfristig zu stärken. Die Trennung der Zuständigkeiten ermöglicht eine strukturierte Zuordnung und Bearbeitung der öffentlichkeitsrelevanten Themen. Auf Basis der Umfrage-Ergebnisse (Ist-Zustand) liegen der Abteilung Stadtmarketing und der Pressestelle nun wesentliche Daten vor, auf die aktuell und bei künftigen Projekten zurückgegriffen werden kann.

Das abgefragte Interesse an der Unterstützung durch das Stadtmarketing und die Pressestelle wurde intern ausgewertet. Einzelne Abteilungen konnten bereits bei deren Vorhaben durch das Stadtmarketing oder die Pressestelle gezielt unterstützt werden, beispielsweise Öffentlichkeitsarbeit zum Mobilitätstag, Zukunftstag, Homepagegestaltung.

In Abstimmung mit dem Projektteam wurde Anfang des Jahres durch das Stadtmarketing ein Ticketsystem für Presseanfragen eingeführt, auf das Stadtmarketing und die Pressestelle Zugriff haben. Dieses ermöglicht eine zentrale Aufarbeitung der Anfragen und soll künftig auch in weiteren öffentlichkeitsrelevanten Bereichen genutzt werden.

Bis zum Projektende, voraussichtlich Ende 2022, werden ein Leitfaden für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und Formulierungsvorschläge für eine entsprechende Dienstanweisung ausgearbeitet.

Projekttitle:

„A27 Ganzjähriges gemeinsames Veranstaltungskonzept erstellen und umsetzen“

Übergeordnete Projektziele:

Das Gesamtziel des NiA-Projektes A27 wurde in 5 Überthemen zusammengefasst, die erarbeitet oder neu ausgerichtet werden sollten: Veranstaltungskalender, Veranstaltungsentwicklung, Veranstaltungsservice, Veranstaltungsvermarktung, Regelmäßiger Austausch der veranstaltenden Abteilungen. Eine Softwarelösung soll zur besseren Umsetzung der genannten Ziele beitragen und die Vernetzung fördern.

Projektstatus:

Innerhalb der Projektphase gab es in der Linienarbeit mehrere strukturelle Veränderungen, die direkten Einfluss auf das Projekt hatten. Gleichzeitig konnten Erkenntnisse aus der Projektarbeit zur strukturellen Neuaufstellung innerhalb der Linie beitragen. Im Jahr 2020 wurde die neue Abteilung Stadtmarketing geschaffen, die sich den folgenden Punkten angenommen hat: Entwickeln einer Stadtmarke, Zugehörigkeit aller Bereiche zur Stadt demonstrieren, Stadtverwaltung und Stadt gut vermarkten, positives Image, Attraktivität Standort steigern (für Bürger, Unternehmen etc.).

Durch das neue Polizei- und Ordnungsbehördengesetz und den darin enthaltenen Paragraphen 26 wurde den Gebietskörperschaften aus Kreis- und Stadtebene aufgetragen, eine Struktur innerhalb des Verwaltungsapparates zu schaffen, die es Veranstaltern (extern wie intern) ermöglicht, eine Veranstaltung an einer zentralen Stelle anzumelden und diese so einer Prüfung / Genehmigung zuzuführen. Für Neustadt an der Weinstraße ist geplant, diese zentrale Meldestelle im Bereich Stadtmarketing anzusiedeln. Die Genehmigungsbehörde mit dem „zentralen Ansprechpartner“ bleibt, bzw. wird die Ordnungsbehörde werden.

Die Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen Stadtmarketing und TKS, inkl. einer neuen, gemeinsamen Event-Abteilung sorgt dafür, dass zwei der drei veranstaltenden Abteilungen mit den größten/meisten Veranstaltungen bereits sehr intensiv in der Linie zusammenarbeiten und hier alle oben genannten Bereiche in der Linie bearbeiten. Die dritte große, veranstaltende Abteilung, die Abteilung Kultur, sitzt im gleichen Gebäude wie TKS/Stadtmarketing und hat dadurch kurze Wege. Eine enge Vernetzung mit der WEG und der Willkomm wurde begonnen. Im Projekt A27 wurden verschiedene Ergebnisse erzielt, die in die Linie zur weiteren Umsetzung überführt werden bzw. auf denen die neuen Strukturen auch in Zukunft aufbauen werden:

Veranstaltungskalender:

Es wurde eine Veranstaltungsübersicht erstellt, die alle großen, relevanten städtischen Veranstaltungen beinhaltet und um die relevantesten externen Veranstaltungen erweitert wurde. Die Veranstaltungen wurden auf Dopplungen geprüft, ein paar gestrichen oder zusammengelegt, aber vor allem auf die jeweilige Zielgruppe, Besucheranzahl, Reichweite im Land und natürlich nach den Leitthemen der Stadt Neustadt „Wein“ und „Demokratie“ hin analysiert. Das Ergebnis ist eine Liste, auf welcher für die Zukunft eine ausgewogene und zielgruppenorientierte Veranstaltungsplanung möglich sein wird. Zusätzlich existiert seit Mitte Juni eine verwaltungsinterne Bewertungsrunde für Veranstaltungsanmeldungen, aufgrund der rechtlichen Hintergründe, die alle Anmeldungen von Veranstaltungen zentral erfasst und in eine Liste aufnimmt. Diese ergänzt die Liste aus NiA vor allem um Veranstaltungen von privaten Veranstaltern. Ab Oktober wird es möglich sein, aus beiden Listen eine gemeinsame Übersicht zu erstellen, die dann auch z.B. im Intranet veröffentlicht werden könnte.

Veranstaltungsentwicklung:

Die Veranstaltungsübersicht enthält folgende Parameter, die es ermöglichen, auf Basis dieser Daten verschiedene Veranstaltungen weiterzuentwickeln: Zielgruppe, Reichweite, Besucheranzahl sowie die Leitthemen Demokratie und Wein. Auch wurde in der Abteilung Stadtmarketing ein Aufgabenfeld

geschaffen, das sich mit der Neuentwicklung von Veranstaltungen beschäftigt. Gleiches findet im Bereich Kultur und der WEG statt.

Veranstaltungsservice:

Hier wurde eine große Inventarliste erstellt, welche den Bestand der TKS und der Abt. 170 zusammenfasst. Innerhalb der Event-Abteilung der neuen Einheit TKS/170 kümmern sich zwei Mitarbeiter um den Bereich Logistik, Infrastruktur und Veranstaltungsservice, die diesen Bereich auch kontinuierlich ausbauen sollen.

Ein weiterer Bestandteil des Bereiches Veranstaltungsservice ist z.B. die Erfassung von Versammlungsräumen/-flächen in Neustadt in einem zentralen Register.

Des Weiteren soll ein „Erste Hilfe Koffer“ für externe, wie interne Veranstalter*innen erstellt werden, der online zugänglich ist und alles beinhaltet, was Veranstalter*innen in Neustadt als Information für Veranstaltungen brauchen (z.B. rechtliche Vorschriften, Portfolios zu Flächen und Räumen, Merkblätter verschiedener Abteilungen, usw.). Zurzeit arbeiten unter der Federführung der Abteilung Stadtmarketing verschiedene interne Runden an der Erstellung der Inhalte für den „Erste Hilfe Koffer“.

Veranstaltungsvermarktung:

Auch hier wurde durch die neue Struktur TKS/170 eine einheitenübergreifende Abteilung für Marketing und Öffentlichkeitsarbeit geschaffen, die sich in enger Absprache um die Vermarktung der Veranstaltungen im B2C-Bereich, sprich deren Bewerbung, kümmern. Hier werden natürlich auch die Veranstaltungen aus anderen Abteilungen, insbesondere die Inhalte der Veranstaltungsübersicht berücksichtigt.

Im B2B-Bereich, sprich Sponsoring, werden im Stadtmarketing zurzeit Kompetenzen gesammelt, die eine bessere Vermarktung und Finanzierung der Veranstaltungen für die Zukunft ermöglichen sollen. In diesen Prozess sollen dann auch Veranstaltungen aus dem Bereich Kultur und der WEG einfließen.

Regelmäßiger Austausch der veranstaltenden Abteilungen:

Ab 2022 soll im 4-wöchigen Rhythmus ein JourFixe zwischen TKS/170, Kultur und WEG stattfinden, in welchem die Zusammenarbeit im Bereich Veranstaltungen besprochen wird. Hier werden dann gemeinsame Aktionen, aber auch Veranstaltungen der einzelnen Einheiten besprochen, um eventuelle Synergien zu identifizieren und gemeinsam zu nutzen. Sollte es in der Hochsaison nötig sein, ein kürzeres Zeitfenster für die Treffen zu wählen, wird dies geschehen.

Softwarelösung:

Zurzeit läuft die Abfrage und dann anschließende Angebotseinholung für Softwarelösungen, die es den einzelnen Teams / Einheiten innerhalb des Veranstaltungsbereiches, aber auch von externen Stellen (Marketing, Counter TKS), ermöglichen, strukturierter, schneller und zielorientierter zusammenzuarbeiten.

Hierbei sollen auch die Themen „Modern Work“ und „Digitalisierung“ gefördert werden, damit das Arbeiten immer stärker in die papierlose und arbeitsplatzflexible Ebene weiterentwickelt wird.

Angedacht sind ein Projektmanagementtool inkl. Kalenderfunktion, Material-, Personal- sowie Raumverwaltungsprogramm und eine Software zur digitalen Planerstellung, Projektplanung und vor allem Schausteller-/Beschickerbewerbung.

Fazit:

Innerhalb der Projektzeit wurden verschiedene, wichtige Themen so aufbereitet, dass sie in der neuen Linienstruktur nun verwendet/umgesetzt werden können. Damit kann das Projekt abgeschlossen werden, denn die vereinbarten Aufgaben werden in die Linienarbeit übernommen und dort fortgeführt/umgesetzt.

Projekttitle:

„A30 Kulturangebot unter Beteiligung von Kulturausschuss, Stadtrat, Bürgern & Partnern überprüfen und einen Vorschlag für Neuausrichtung erarbeiten“

Übergeordnete Projektziele:

Erstellung eines Konzepts zur Weiterentwicklung der Kultur in Neustadt an der Weinstraße (Kulturentwicklungskonzept)

Projektstatus:

Am 24.06.2021 wurden durch Oberbürgermeister Marc Weigel im Kulturausschuss die Ausgangslage sowie eine Stärken-Schwäche-Analyse der Kulturangebote/Kulturlandschaft dargestellt und erste Fragen unter dem Gesichtspunkt „Wo wollen wir hin?“ aufgezeigt; entsprechende mögliche Ziele wurden dort bereits benannt. Vereinbart wurde ein Workshop mit den Mitgliedern des Kulturausschusses, der am 11.09.2021 erfolgte. Die Ergebnisse beider Veranstaltungen flossen in die Arbeit der Projektgruppe ein, die im Oktober 2021 ihre Arbeit aufgenommen hat. Projektbeteiligte sind neben Vertretungen des Fachbereich 5 und der Jugendarbeit auch Vertretungen des Stadtverbands Kultur und des Herrenhofs. Ein erster Austausch mit dem für das südliche Rheinland-Pfalz (südlich der imaginären Linie „Trier-Mainz“ inkl. Pfalz) zuständigen Kulturberater, Hr Roderick Haas, hat stattgefunden.

Inzwischen ist ein vorläufiges Konzept (33 Seiten) entstanden, das im Juli OB Marc Weigel zur Abstimmung vorgelegt wurde. Stichworte/Auszüge aus dem Inhalt sind:

- Zur Wirkung von Kunst und Kultur und zur Aufgabe der kommunalen Kulturpolitik
- Stärkung der Demokratiestadt Neustadt an der Weinstraße als Vision / Markenentwicklung
- Bestandsaufnahme von Indoor- und Outdoor-Locations in der Stadt und den Ortsteilen
- Auftrag und Tätigkeiten der Kulturabteilung
- Weiterentwicklung des Programms der Kulturabteilung
- hier wird auf die einzelnen Sparten und Genres näher Bezug genommen-
(Was soll mit wem, warum gemacht werden? Adressaten, Ziele, Budget)
- Kulturelle Bildung
- Marketing
- Zusammenarbeit von Kulturabteilung und anderen Akteuren z.B. WEG und TKS
- Netzwerkpfege
- Ticketing
- Finanzierung
- Nachhaltigkeit
- Monitoring / Evaluierung

Das Kulturentwicklungskonzept soll noch in diesem Jahr im Kulturausschuss zur weiteren Beratung vorgelegt werden.

Projekttitlel:

„A32 Zukunftskonzept Museum erarbeiten und umsetzen“

Übergeordnete Projektziele:

Neukonzeption des Stadtmuseums als zukunftsfähiges, vielseitig ansprechendes, modernes städtisches Museum

Projektstatus:

Die Projektgruppe hat Ihre Arbeit im Juni 2021 aufgenommen und trifft sich regelmäßig alle vier Wochen, bei Bedarf in kürzeren Abständen. Projektbeteiligte sind neben Vertretungen aus dem Fachbereich 5 und des Denkmalschutzes auch externe Partner*innen, unter anderem aus dem Förderverein des Museums. Hieraus ergibt sich eine gute Mischung in der Gruppe, was einen konstruktiven ideenreichen Austausch in allen Facetten ermöglicht – sowohl der Blick von innen, als auch von außen ist gegeben. Als Ausgangslage hat die Gruppe ein, sowohl medien- als auch ausstellungstechnisch, in die Jahre gekommenes Stadtmuseum (Eröffnung 2004) vorgefunden. Das Museum soll zukünftig in das Gedenkstättenkonzept (Villa Böhm Sitz des Gauleiters...) mit einbezogen werden und es besteht akuter Raumbedarf (Museumspädagogik, Ausstellungen, Lager). Die personellen, räumlichen und finanziellen Gegebenheiten sind schwierig. Der Auftrag für die Gruppe besteht also darin, das Stadtmuseum völlig neu zu überdenken, Visionen, Wünsche zu äußern und zu sammeln, dahingehend, dass für die Stadt Neustadt an der Weinstraße ein zukunftsfähiges, vielseitig ansprechendes, modernes städtisches Museum geschaffen wird. Freies Denken ohne Grenzen ist erlaubt und durchaus gewünscht. Zentrales Element unserer Arbeit ist die Walt-Disney-Methode (Träumer-Realist-Kritiker). Die gesamte Neustadter Museumslandschaft wurde kritisch betrachtet (was ist in NW vorhanden, was ist in NW geplant, worauf können wir im Stadtmuseum bauen, auf was eher verzichten, welche Verknüpfungen können zu anderen Museen hergestellt werden?). Visionen, Wünsche, Themen wurden zusammengetragen u.a. mehr Raum (für flexible Dauerpräsentation, Wechselausstellungen, Veranstaltungen, Museumspädagogik, Objektlagerung), Berücksichtigung von Barrierefreiheit (Sehen, Mobilität, Hören).

Fakt ist, dass ein neues zukunftsfähiges Museum im vorhandenen Gebäude zur Präsentation von 750 Jahren Stadtgeschichte vorrangig nur möglich ist, wenn das gesamte Gebäude bespielt werden kann oder ein neues Gebäude gefunden wird. Da die räumliche, personelle und finanzielle Situation sich aufgrund äußerer, durch uns nicht beeinflussbarer Gegebenheiten, in absehbarer Zeit nicht ändern wird, muss die Gruppe die Neukonzeption vorerst unter alten Voraussetzungen durchführen. Unsere Idee ist es, ein hybrides Museum zu schaffen (hauptsächlich digitale/mediale Präsentationen mit einzelnen ausgewählten analogen Objekten/Präsentationen als Dauer- und Wechselausstellung). Themenschwerpunkte für das künftige Stadtmuseum wurden herausgefiltert (Stadtgründung/-geschichte, NS-Zeit; Demokratiegeschichte, Wirtschaftsgeschichte, wichtige Persönlichkeiten und Frauen, Bildungsgeschichte). Der Wechseltturnus ist noch zu bestimmen. Das weitere Vorgehen enthält eine intensive Zusammenarbeit mit dem Museumsverband Rheinland-Pfalz und den Austausch mit anderen Museen in der Region, die vor einer ähnlichen Situation standen, ebenso die Eruiierung einzuwerbender finanzieller Mittel. Der Konzeptentwurf soll noch in diesem Jahr im Kulturausschuss vorgestellt und beraten werden. Im nächsten Schritt wären durch ein Gestaltungsbüro für Museumsausstellungen 2023 auf Grund der Vorarbeit und Vorgaben, die Umsetzung zu prüfen und zu erarbeiten. Entsprechende Haushaltsmittel wären für den Haushalt 2023 einzuplanen.

Projekttitle:

„A 36: Zukunftsfähiges Beteiligungskonzept erstellen und umsetzen“

Übergeordnete Projektziele:

Der Beteiligung der Bürgerschaft an kommunalen Entscheidungsfindungs- und Planungsprozessen kommt eine immer höhere Bedeutung zu. Bürgerinnen und Bürger möchten Verwaltungshandeln und politisches Handeln nachvollziehen können und ihre Meinung äußern. Im kommunalen Kontext ist der Stadtrat das entscheidende Organ. Dessen Meinungsbildung kann durch die Beteiligung der Bürgerschaft erweitert werden. Das Wissen der Bürgerschaft sollte in den kommunalen Beratungs- und Entscheidungsprozess aufgenommen werden. Projektziel ist es daher, dem Stadtrat eine „Neustadter Leitlinie zur Bürgerbeteiligung“ zum Beschluss vorzulegen. Damit soll ein verlässlicher Rahmen für eine zielgerichtete und transparente Bürgerbeteiligung geschaffen werden.

Projektstatus:

Im November 2021 nahm das Projektteam die Arbeit auf. Das Projekt befindet sich in der Konzeptphase. Im Rahmen einer Befragung in den städtischen Fachbereichen und Abteilungen wurde der Status-Quo in punkto Bürgerbeteiligung ermittelt. Eine Kontaktaufnahme mit Kommunen, die bereits Beteiligungskonzepte umgesetzt haben, lieferte aufschlussreiche Hinweise für die Ausgestaltung einer Leitlinie. Dabei wurde auch deutlich, dass erfolgreiche und transparente Bürgerbeteiligung einer abteilungsübergreifenden Koordination und Unterstützung bedarf, die immer mit zusätzlichem Personal verbunden ist. Das NiA-Projektteam sieht auch für Neustadt eine eigene Personalstelle zur Beteiligungscoordination als notwendig an. Beim Demokratiefest Ende Mai 2022 war die Projektgruppe mit einem Informationsstand sowie einer Befragung zum Thema Bürgerbeteiligung vertreten. Anhand der Befragungsergebnisse konnte u.a. das Bedürfnis nach größerer Transparenz und Nachvollziehbarkeit belegt werden.

Um die Vorstellungen der Ratsmitglieder einzubeziehen und Rückmeldungen aus dem Rat zur bisherigen Arbeit zu erhalten, sollen im Herbst 2022 die Eckpunkte des Beteiligungskonzeptes im Stadtrat vorgestellt werden. Nach Freigabe soll das Konzept mit der Bürgerschaft diskutiert werden, um dem Rat im ersten Halbjahr 2023 ein finalisiertes Konzept zur Beschlussfassung vorzulegen.

Projekttitlel:**„A37 Ehrenamtskonzept erarbeiten und umsetzen“****Übergeordnete Projektziele:**

In Neustadt gibt es bereits sehr viele ehrenamtlich engagierte Menschen, denen ihre Stadt am Herzen liegt. Der Wunsch nach Information, Beratung und Fortbildung ist im Bereich Ehrenamt auch deshalb sehr groß. Die Stadt möchte diesen Anforderungen in Zukunft mehr Aufmerksamkeit schenken. Die Stadtverwaltung Neustadt an der Weinstraße hat sich im Rahmen des Verwaltungsmodernisierungsprozesses „Neustadt im Aufbruch“ (NiA) zum Ziel gesetzt, „das Ehrenamt in Neustadt zu schätzen und zu fördern“ und dafür ein entsprechendes Konzept anzufertigen und umzusetzen.

Projektstatus:

Eine Gruppe aus Mitarbeitenden der Verwaltung wurde mit dem Projekt „Erstellung und Umsetzung eines Ehrenamtskonzeptes für die Stadt Neustadt an der Weinstraße“ betraut. Durch diese Projektgruppe wurden theoretisches Grundwissen erarbeitet, bestehende Strukturen erfasst, Engagierte beteiligt, mögliche Konzepte gesichtet und Handlungsempfehlungen für Neustadt entwickelt. Das Projektteam hat im Auftrag von Oberbürgermeister Marc Weigel die Strukturen in Bezug auf Ehrenamtskontakt und –förderung innerhalb der Stadtverwaltung untersucht. Durchgeführt wurde eine quantitative Ist-Analyse zum Ehrenamtsbezug innerhalb der Stadtverwaltung mit dem Ziel, alle Schnittstellen zum Thema Ehrenamt abzubilden sowie der Möglichkeit der Bündelung von Aufgaben festzustellen.

2021 hat das Team ein Barcamp zum Thema Ehrenamt in Neustadt durchgeführt. Ziele der Veranstaltung waren:

- frühzeitiges Einbeziehen der für das Projekt relevanten Gremien und Gruppen
- Sammeln verschiedener Perspektiven, Ideen und Ansätze
- Schaffung eines interaktiven Formats für Beteiligung und Zusammenarbeit

Ergebnisse allgemeiner Teil:

- es gibt viele gut funktionierende Strukturen innerhalb von Vereinen, die teilweise wenig bekannt sind
- Hohe Abhängigkeit vom Engagement einzelner Personen, es fehlt an einer personen-unabhängigen Kontinuität
- Bedarf einer zentralen Stelle, um dort Wissen über vorhandene Angebote und Möglichkeiten sowie Koordinierungs- und Vernetzungstätigkeiten anzusiedeln (Kümmerer)
- Bedarf an mehr Wertschätzung für Ehrenamt
- Förderung/ Unterstützung von freiwilligem Engagement einzelner Personen und von Vereinen und Organisationen

Alle Rückmeldungen des Barcamps sind in eine Bedarfsanalyse zur Ehrenamtsförderung in Neustadt eingeflossen. Neben den Barcamp-Ergebnissen hat das Projektteam Recherchen angestellt, wie das Thema Ehrenamt in anderen Kommunen aufgesetzt ist/ob und wo es hauptamtlich angegliedert ist und welche Fördermöglichkeiten angeboten werden. Die Ergebnisse der bisherigen Projektarbeit haben auch dazu geführt, dass es zu einer Umstrukturierung innerhalb der Stadtverwaltung gekommen ist und die Ehrenamtsförderung in die Zuständigkeit in der neu geschaffenen Abteilung 560 Demokratie- und Ehrenamtsförderung - kommunales Bildungsbüro verankert wurde.

Die Analyse und die Rückmeldungen aus dem Barcamp sind die Grundlage für die Handlungsempfehlungen, die in der neuen Abteilung umgesetzt werden sollen. Das A 37 Team wird die neue Abteilungsleitung und die Mitarbeitenden der Abteilung unterstützen, um in der zuständigen Struktur ein Konzept zur Ehrenamtsförderung zu erstellen. Die Umsetzung des Konzeptes soll dann durch zuvor genannte zuständige Fachabteilung erfolgen. Das Projekt befindet sich bis zur Einarbeitung der neuen Abteilungsleitung im Pausenmodus.

Projekttitle:

„A 38 – Saubere Stadt (& optisch ansprechendes Stadtbild und Verbesserung der Aufenthaltsqualität) – Konzepte entwickeln und umsetzen“

Ursprüngliche übergeordnete Projektziele:

- I. Ziele zu „Saubere Stadt“
 - Die verschiedenen Bereiche / Personen, die in der SV im Tagesgeschäft für Stadtsauberkeit zuständig sind, arbeiten besser abgestimmt zusammen und werden dadurch zur Zufriedenheit der Anspruchsgruppen besser wirksam.
 - Die verschiedenen Anspruchsgruppen / Nutzer*innen in der Stadt und Stadtreinigung übernehmen gemeinsam Verantwortung für die Sauberkeit der Stadt.
 - Bei den wesentlichen Anspruchsgruppen wird ein besseres Bewusstsein geschaffen für Stadtsauberkeit und die eigenen Verantwortung dafür.
- II. (Ziele zu „ansprechendes Stadtbild“)
 - Umsetzungskonzepte und Maßnahmen entwickeln zur Verbesserung des Erscheinungsbildes der Stadt (Eindruck der Stadt)
- III. (Ziel zu „Aufenthaltsqualität“)
 - Verbesserung der Aufenthaltsqualität in der Innenstadt und den Ortsteilen, damit Menschen gerne in NW verweilen

Nach intensiver Diskussion wurde das Projekt auf die Kernsäule „Saubere Stadt“ fokussiert, (vgl. Unten) weshalb sich die Projektziele nunmehr auf I. beschränken

Projektstatus:

Das Projekt A 38 wird wegen seiner Relevanz für Neustadt und den betroffenen Anspruchsgruppen (Bürger*innen, Unternehmen, Besucher*innen) als äußerst wichtig angesehen.

Spätestens nach dem Beteiligungsformat Barcamp im April 2021, bei dem neben Vertretungen des Stadtrats, der Ortsbeiräte und Ortsvorsteher der Weindörfer sowie Innenstadtbeiratsvertretungen teilgenommen hatten, wurde klar, dass es bei der ursprünglichen Projektdefinition um drei sehr (schwer)wichtige Themen (saubere Stadt, ansprechendes Stadtbild, Aufenthaltsqualität) versucht wurde in ein Projekt zu bündeln. Die hat sich durch die hilfreich Diskussionen im Barcamp und in den anschließenden Klärungsgesprächen mit dem Projektpaten Bernhard Adams als nicht zielführend und machbar erwiesen.

Um der Wichtigkeit und Komplexität der drei Themen gerecht zu werden, wurde der Fokus in diesem Projekte (A38) aus „Saubere Stadt“ eingegrenzt. Die beiden anderen Kernsäulen „ansprechendes Stadtbild, Aufenthaltsqualität“ sind nicht minder wichtig und müssen ab Herbst 2022 neu priorisiert und zur Bearbeitung initiiert werden.

Leider hat das Projekt A 38 unter großen Personen-/Ressourcenengpässen zu leiden, die zum einen krankenbedingt sind; zum anderen hat eine der federführenden Kräften aus persönlichen Gründen wegen Wegzug die Stadtverwaltung verlassen, so dass das Projektteam ab September 2022 neu aufgesetzt werden muss.

Als Kernelement des Projektes wurde identifiziert, eine umfassende Kampagne zur Stadtsauberkeit zu initiieren und durchzuführen, wofür eine der neu im Stadtmarketing angesiedelten Kommunikationsexpertinnen in die Projektarbeit eingebunden werden soll. Sobald ab Herbst 2022 die möglichen Schritte dafür klarer definiert sind, macht eine nächste Kooperation / Abstimmung mit den schon im Barcamp involvierten Gremien Sinn.

Welche Erfolge erzielt?

- Barcamp im April 2021 mit Stadtrat, Innenstadtbeirat, Ortsbeiräten, Ortsvorstehern
- Sichtung aller Beiträge und Ideen aus dem Beteiligungsformat Barcamp
- Unterstützung beim „Dreck-weg-Tag 2022“

Welche Herausforderungen hat das Projekt?

- Ausfälle im Projektteam durch Langzeiterkrankungen
- Weggang einer wichtigen Mitarbeitenden
- Komplexität der ursprünglich 3 thematischen Säulen
- „Jeder hat eine Meinung und eine Idee zu Sauberkeit, aber wenige wollen sich wirklich dafür einbringen... !;-)