

Stuttgart, 14.11.2023

Haushalt 2024/2025

Unterlage für die 1. Lesung des Verwaltungsausschusses zur nichtöffentlichen Behandlung am 15.11.2023

Finanzielle Mittel Kulturwandel Sozialamt

Beantwortung / Stellungnahme

Die seit Jahren anhaltenden Krisen und Herausforderungen treiben die Dienststellen des Sozialamts zunehmend an die Belastungsgrenze. Um der zunehmenden Arbeitsverdichtung bei gleichzeitiger Ressourcenknappheit begegnen und solche Dynamiken möglichst proaktiv gestalten zu können, lag ein Schwerpunkt des Organisationsentwicklungsprozesses „Sozialamt 2025“ auf dem Thema Agilität und der Umsetzung von selbstorganisierten, interdisziplinären Teams. Dadurch kann es zukünftig gelingen, flexibler und reaktionsschneller auf Veränderungen eingehen zu können. Gleichzeitig sollen Anliegen von Bürger*innen ganzheitlicher und „wie aus einer Hand“ bearbeitet werden.

Die dafür erforderlichen Veränderungen verpflichten gleichermaßen die Mitarbeiterschaft und Führung, sich von bekannten Abläufen, Prozessen und Schnittstellen zu lösen und sich auf neue Formen der (Zusammen-)Arbeit einzulassen. Der Wandel in der Führungskultur nach dem Prinzip des New Leadership initiiert den Einsatz neuer Führungsmethoden. Vertrauen, Empathie und Eigenverantwortung haben zunehmend Vorrang vor streng hierarchischen Prozessen. Neue Schnittstellen und Prozesse bedürfen einer aktiven Feedbackkultur durch koordiniertes Feedbackmanagement. Jede Veränderung geht mit Unsicherheiten bei den Betroffenen einher. Um Widerständen zu begegnen und Fragen aufgreifen zu können, ist eine kontinuierliche Kommunikation und Begleitung durch die Führungskräfte sowie eine externe Begleitung von grundlegender Bedeutung.

Ein weiterer, verstärkter Fokus soll außerdem auf die aktive Personalakquise gelegt werden. So sollen beispielsweise Workshops für Beteiligte von Vorstellungsgesprächen moderne Gesprächstechniken etablieren. Durch den ersten persönlichen Austausch präsentiert das Sozialamt die verankerte Kultur und ist angehalten, stetig dessen Wirkung zu hinterfragen. Dies wird ergänzt durch die Stärkung des Ausbildungsengagements, neue Ausbildungskonzepte sowie Onboarding-Maßnahmen.

Essentiell für eine gelingende Umsetzung von New Leadership Ansätzen, selbstorganisierter, interdisziplinärer Zusammenarbeit, einer effektiveren Aufgabenwahrnehmung und des dafür erforderlichen Kulturwandels im Sozialamt ist die passgenaue Begleitung der Mitarbeitenden und der Führungskräfte. Durch eine passende Konzeptentwicklung, die

anschließende Wissensvermittlung und Begleitung bei der Umsetzung werden die Motivation und das Engagement der Mitarbeitenden gefördert und die Nachhaltigkeit gesichert. Dies sind zentrale Erfolgsfaktoren des Wandels und vermittelt eine Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden.

Die Weiterentwicklung der Arbeitskultur im Sozialamt soll extern begleitet werden. Über den Zeitraum von vier Jahren sind darüber hinaus verschiedene Workshopformate für alle Mitarbeitenden des Sozialamts (Stand 10/2023 540 aktive Mitarbeitende) vorgesehen.

Der Mittelbedarf würde voraussichtlich ca. 50.000 Euro p. a. für vier Jahre betragen.

Vorliegende Anfragen/Anträge:

4047/2023 Die FrAKTION LINKE SÖS PIRATEN Tierschutzpartei, 1155/2023 Bündnis 90/DIE GRÜNEN-Gemeinderatsfraktion, 5021/2023 PULS-Fraktionsgemeinschaft

Erledigte Anfragen/Anträge:

Dr. Alexandra Sußmann
Bürgermeisterin

Anlagen

<Anlagen>