

<b>Vorlage</b>		
Federführende Dienststelle: FB 11 - Fachbereich Personal, Organisation, E-Government und Informationstechnologie Beteiligte Dienststelle/n:		<b>Vorlage-Nr:</b> FB 11/0095/WP18 <b>Status:</b> öffentlich <b>Datum:</b> 08.08.2022 <b>Verfasser/in:</b> Alexandra Neumann/Cornelia Hassiepen
<b>Digitale Qualifikation und Qualifizierung der Verwaltung</b>		
<b>Ziele:</b>		
<b>Beratungsfolge:</b>		
<b>Datum</b>	<b>Gremium</b>	<b>Zuständigkeit</b>
25.08.2022	Ausschuss für Wissenschaft und Digitalisierung	Kenntnisnahme

**Beschlussvorschlag:**

Der Ausschuss für Wissenschaft und Digitalisierung nimmt den Sachstandsbericht der Verwaltung zu Maßnahmen der „Digitalen Qualifikation und Qualifizierung“ ihrer Mitarbeiter\*innen zur Kenntnis.

**Finanzielle Auswirkungen:**

	JA	NEIN	
		x	

<b>Investive Auswirkungen</b>	Ansatz 20xx	Fortgeschrieb ener Ansatz 20xx	Ansatz 20xx ff.	Fortgeschrieb ener Ansatz 20xx ff.	Gesamt- bedarf (alt)	Gesamt- bedarf (neu)
Einzahlungen	0	0	0	0	0	0
Auszahlungen	0	0	0	0	0	0
Ergebnis	0	0	0	0	0	0
<i>+ Verbesserung / - Verschlechterung</i>	<i>0</i>		<i>0</i>			
	Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden		Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden			

<b>konsumtive Auswirkungen</b>	Ansatz 20xx	Fortgeschrieb ener Ansatz 20xx	Ansatz 20xx ff.	Fortgeschrieb ener Ansatz 20xx ff.	Folge- kosten (alt)	Folge- kosten (neu)
Ertrag	0	0	0	0	0	0
Personal-/ Sachaufwand	0	0	0	0	0	0
Abschreibungen	0	0	0	0	0	0
Ergebnis	0	0	0	0	0	0
<i>+ Verbesserung / - Verschlechterung</i>	<i>0</i>		<i>0</i>			
	Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden		Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden			

**Weitere Erläuterungen (bei Bedarf):**

## Klimarelevanz

### Bedeutung der Maßnahme für den Klimaschutz/Bedeutung der Maßnahme für die Klimafolgenanpassung (in den freien Feldern ankreuzen)

Zur Relevanz der Maßnahme für den Klimaschutz

Die Maßnahme hat folgende Relevanz:

<i>keine</i>	<i>positiv</i>	<i>negativ</i>	<i>nicht eindeutig</i>
x			

Der Effekt auf die CO<sub>2</sub>-Emissionen ist:

<i>gering</i>	<i>mittel</i>	<i>groß</i>	<i>nicht ermittelbar</i>

Zur Relevanz der Maßnahme für die Klimafolgenanpassung

Die Maßnahme hat folgende Relevanz:

<i>keine</i>	<i>positiv</i>	<i>negativ</i>	<i>nicht eindeutig</i>
x			

## Größenordnung der Effekte

Wenn quantitative Auswirkungen ermittelbar sind, sind die Felder entsprechend anzukreuzen.

Die **CO<sub>2</sub>-Einsparung** durch die Maßnahme ist (bei positiven Maßnahmen):

gering	<input type="checkbox"/>	unter 80 t / Jahr (0,1% des jährl. Einsparziels)
mittel	<input type="checkbox"/>	80 t bis ca. 770 t / Jahr (0,1% bis 1% des jährl. Einsparziels)
groß	<input type="checkbox"/>	mehr als 770 t / Jahr (über 1% des jährl. Einsparziels)

Die **Erhöhung der CO<sub>2</sub>-Emissionen** durch die Maßnahme ist (bei negativen Maßnahmen):

gering	<input type="checkbox"/>	unter 80 t / Jahr (0,1% des jährl. Einsparziels)
mittel	<input type="checkbox"/>	80 bis ca. 770 t / Jahr (0,1% bis 1% des jährl. Einsparziels)
groß	<input type="checkbox"/>	mehr als 770 t / Jahr (über 1% des jährl. Einsparziels)

**Eine Kompensation der zusätzlich entstehenden CO<sub>2</sub>-Emissionen erfolgt:**

<input type="checkbox"/>	vollständig
<input type="checkbox"/>	überwiegend (50% - 99%)
<input type="checkbox"/>	teilweise (1% - 49%)

	nicht
	nicht bekannt

## **Erläuterungen:**

Auf Wunsch des Ausschussvorsitzenden gibt die Verwaltung einen Sachstandsbericht zum Thema "Digitale Qualifikation und Qualifizierung" mit den nachgefragten Aspekten: „Welche Qualifikationen muss / sollte man mitbringen; wie werden diese überprüft; wie werden die Mitarbeitenden weiter qualifiziert; worin, von wem; welche Angebote gibt es; wie werden diese wahrgenommen; wie wird der Qualifikationsgrad der Mitarbeitenden eingeschätzt; wie sehen die Perspektiven aus?“

Selbstverständlich gehört die intensive Vermittlung von IT-Know-How seit Jahrzehnten zum Standardprogramm in der Aus- und Fortbildung der Stadtverwaltung.

Mit dem Beschluss zum Strategiepapier „Aachen digitalisiert!“ im Rat der Stadt Aachen und mit der Zuerkennung durch das Land Nordrhein-Westfalen für die Stadt Aachen, eine von fünf Leitkommunen im Förderprogramm "Digitale Modellregion" in den Themenfelder "eGovernment" und "Smart City" zu sein -jeweils in 2018- hat die digitale Qualifikation und Qualifizierung allerdings nochmals deutlich Fahrt aufgenommen. Im selben Jahr beginnend wurden Führungskräfte und Mitarbeiter\*innen in thematisch breit angelegten Workshops auf diesen Weg hin eingestimmt und mit dem allgemeinen Entwicklungsstand in beispielgebenden Unternehmungen vertraut gemacht.

So ist eine anhaltende Digitalisierungsinitiative der Stadt Aachen entstanden mit einer ganzen Reihe von Initiativen und Aktivitäten. Es zeigt sich, dass insbesondere über die Einführung von IT-Fachverfahren und die konkrete Auseinandersetzung mit neuen Verfahrensgängen in der Praxis die größtmögliche Energie mobilisiert und der beste Vermittlungserfolg erreicht werden kann.

Dies kann sehr gut am Beispiel des „Multiprojekts Digitalisierung“ im Fachbereich Personal, Organisation, E-Government und Informationstechnologie (FB 11) aufgezeigt werden. Seit Beginn im Jahr 2019 geht es hier um die Umsetzung von Pilotprojekten zur Einführung von digitalen Arbeitsweisen, wie dem elektronischen Bewerbungsmanagementsystem, dem elektronischen Personalratsbeteiligungsverfahren, der E-Personal-Akte oder dem Dokumentenmanagementsystem (DMS). Alle Führungskräfte und Mitarbeiter\*innen befinden sich seit Beginn in einem permanenten individuellen und systemischen Lernprozess. Nur ein stetes Befassen aller mit den Anforderungen und Möglichkeiten der neuen digitalen Umgebung ermöglicht überhaupt erst die Arbeitsfähigkeit dieses Fachbereichs.

Bekanntlich wurde unter Einfluss der Corona-Pandemie die digitale Entwicklung weiter vorangetrieben. Der Ausbau von hybriden Arbeitsformen wie Telearbeit und mobile Arbeit, parallel hierzu die hybride Führung, aber auch die digitale Teilnahme an Auswahlverfahren, Fortbildungen, Leitungskonferenzen und Messen haben die Arbeit zunehmend geprägt. Ein barrierefreier Umgang von Mitarbeiter\*innen mit der digitalen Arbeitswelt wurde und wird damit immer wichtiger und ist dementsprechend ein zentrales Thema der Personalentwicklung und -bindung.

Während es im Jahr 2019 im internen Fort- und Weiterbildungsangebot ausschließlich Präsenzseminare gab, werden in den letzten beiden Jahren parallel Fortbildungsmöglichkeiten in Präsenz, Online-Präsenz über Zoom und auch „OnDemand“ - also ständig digital abrufbar über die

Lernmanagement Plattform moodle-StadtAachen - angeboten. Es ist erkennbar, dass Mitarbeiter\*innen durch digitale Lernformate niederschwellig und selbstwirksam digitale Arbeitsprozesse erlernen können, deshalb soll dieses Angebot weiter ausgebaut werden.

Zu Beginn wurden verstärkt Online-Seminare zur Nutzung von „Zoom“ bei der Stadt Aachen durchgeführt, um die Besprechungskultur in der ersten Coronawelle zu unterstützen. Es gibt aber auch Angebote zu Themen, wie „Führen eines virtuellen Teams“, „Arbeiten im Homeoffice“ und „digitale Achtsamkeit“, um Führungskräfte und Mitarbeiter\*innen für die veränderten Anforderungen digitaler Arbeitswelten zu sensibilisieren.

Als wichtige Werkzeuge zur Steigerung der digitalen Qualifikation von Mitarbeiter\*innen haben sich sogenannte „Performance Support Kurse“ in moodle-StadtAachen gezeigt. Über Erklärvideos und Präsentationen werden Anwendungen wie beispielweise „Windows 10“, „Zoom“ und „DMS“ erläutert. Mitarbeiter\*innen können zu jedem Zeitpunkt auf diese Kurse zugreifen und diese im Arbeitsalltag als Anwendungshilfe nutzen.

Wie oben schon am Beispiel des FB 11 dargestellt, hat sich auch insgesamt herausgestellt, dass Selbstwirksamkeit und das Selbstlernen bei der Einführung von neuen digitalen Arbeitsprozessen und digitalen Anwendungen wichtige Erfolgsfaktoren für das Gelingen von Digitalisierung sind. Der Fachbereich Personal, Organisation, E-Government und Informationstechnologie hat deshalb eine Vielzahl von Angeboten geschaffen, um dies möglich zu machen. Die beigefügte Tabelle stellt die bereits umgesetzten Aktivitäten aus dem Jahr 2021 bis einschließlich Juni 2022 dar.

Zudem wird sich auch mit Begleitaspekten der Digitalisierung beschäftigt. So konnte im Juli 2022 ein gemeinsames Forschungsprojekt mit der Uni Witten erfolgreich abgeschlossen werden. Im Juni 2020 startete das vom Landwirtschaftsministerium geförderte Projekt „Gesundheit und digitaler Wandel“ der Kommunen Aachen, Gelsenkirchen und Soest sowie der Universität Witten/Herdecke mit dem Ziel, gesundheitsrelevante Einflussfaktoren der Digitalisierung auf die Beschäftigten zu identifizieren und geeignete flankierende Maßnahmen zu entwickeln.

In Zukunft liegt der Fokus darauf, digitale Qualifizierungsangebote auszubauen, noch transparenter und für die Mitarbeiter\*innen ansprechender zu gestalten. Aktuell wird an der Einführung eines digitalen Kompetenzchecks gearbeitet und eine Schulungswelt „digitales Arbeiten bei der Stadt Aachen“ entwickelt. Hier sollen alle digitalen Arbeitswerkzeuge übersichtlich aufgeführt und der Zugang nochmals vereinfacht werden. Die Erstellung von weiteren Performance Support Kursen ist dabei eingeplant.

Daneben werden über Pilotprojekte in unterschiedlichen Bereichen der Verwaltung Kollaborationssysteme, Projektmanagementsoftware und Desksharing-Strukturen getestet und durch die Personalentwicklung begleitet.

Zum Ende 2022 ist für die Führungskräfte der Verwaltung eine Bildungsbedarfsabfrage in Vorbereitung, selbstverständlich auch das Feld der Digitalisierung betreffend. Basierend auf den dann

zusätzlich erworbenen Erkenntnissen sollen das interne Fortbildungsprogramm sowie anforderungsgerechte PE Maßnahmen entsprechend angepasst bzw. weiter ausgebaut werden.

Daneben bleiben auch Schulungsangebote für die in der Verwaltung genutzte Standardsoftware im Angebot, die zumeist über die regio IT vermittelt werden.

Die Qualifizierung der städtischen Nachwuchskräfte beinhaltet bereits von Beginn an das Thema Digitalisierung, auch wenn die "Generation Z" IT-affin und hinsichtlich der Nutzung sozialer Medien und digitaler Techniken bereits gut aufgestellt ist.

In Abhängigkeit davon, um welchen Ausbildungs- oder Studiengang es sich handelt, werden im Rahmen der theoretischen Ausbildung verschiedene Themenschwerpunkte vermittelt. Beispielsweise wird für die dual Studierenden an der Hochschule für Polizei und Verwaltung im S 3 das Modul "E-Government" unterrichtet, welches u.a. die Themen E-Akte und Digitalisierung im Allgemeinen (z.B. OZG) beinhaltet. In den Laufbahnlehrgängen der mittleren Verwaltungslaufbahn und der Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten und den intern angebotenen Verwaltungslehrgängen I und II wird das Fach Digitalisierung ebenfalls in Kombination mit dem Schwerpunkt E-Government vermittelt. Unterrichtet wird das Fach auch in der Ausbildung zum/zur Notfallsanitäter\*in im Bereich Rettungsdienst (mit Themen wie Telenotarzt, Telemedizin, etc.).

Darüber hinaus soll ein eigenes Fortbildungsangebot für Nachwuchskräfte entwickelt werden, welches zusätzlich gezielte Angebote im Kontext Digitalisierung enthalten wird.

In Auswahlverfahren für Aufgabenbereiche mit IT-geprägten Arbeitsfeldern sind die Verfahren spezifisch konstruiert und ausgerichtet, so wie dies in allen Spezialgebieten üblich ist. Teilweise werden solche Verfahren mit praktischen Übungen oder Arbeitsproben angereichert.

Abschließend sei erwähnt, dass im Mitarbeitendenportal in einer eigenen Rubrik laufend über aktuelle Projekte zur digitalen Weiterentwicklung der Verwaltung berichtet wird, um den allgemeinen Informationsstand hoch zu halten und die Mitarbeitenden über die bestehenden Möglichkeiten zur Nutzung digitaler Arbeitsmethoden zu informieren.

**Anlage/n:**

Übersicht der Fortbildungsangebote 2021/22

Digitale Qualifikation und Qualifizierung FB11/220 Interne Fortbildung & E -Learning			
Angebot		Anzahl Teilnehmende	
<b>Interne Fortbildung/GesuV</b>			
<b>2021</b>	Seminare zum digitalen Arbeiten	<b>281</b>	z. B. Zoom, Home-Office/mobile Arbeit,
	Seminare zur digitalen Führung und Führung von Veränderungen	<b>25</b>	z. B. VUCA, positive Leadership
<b>bis 06/2022</b>	Seminare zum digitalen Arbeiten	<b>38</b>	z. B. Bewältigung von digitalem Stress, Achtsamkeit am Arbeitsplatz, Vitalisierung im Home-Office, Angst vor dem Mail-Postfach (steht noch aus: 17.11.2022), Hass und Bedrohung im Netz (steht noch aus: 15.11.2022)
	Seminare zur digitalen Führung und Führung von Veränderungen	<b>8</b>	z. B. positive Leadership (steht noch aus: 23.08.2022 + 24.08.2022), Change Mangement
<b>moodleStadtAachen</b>			
<b>Durchgehendes Angebot</b> seit Moodle-Einführung	Performance-Support-Angebote	<b>14698</b>	Lernmaterial zu digitalen Arbeitsmitteln, Betriebssystemen etc. (z. B. Zoom, Windows 10, Service- und Mitarbeitendenportal, DMS, Elektronisches Personalratsmanagementsystem, Fehlzeitenwegweiser), das bei Bedarf aufgerufen werden kann und allen Mitarbeitenden mit Zugriff auf Moodle auf ihrem Dashboard zur Verfügung gestellt wird
<b>2021</b>	Anmeldepflichtige E-Learnings (internes Fortbildungsprogramm)	<b>115</b>	z. B. Grundlagen der Personalführung, Grundlagen einer guten Kommunikation
<b>2022</b>	Anmeldepflichtige E-Learnings (internes Fortbildungsprogramm)	<b>vorussichtlich 300</b>	z. B. Grundlagen der Personalführung, Grundlagen einer guten Kommunikation
Außerdem haben der FB 36, FB 37, FB 45 und E 18 eigene Bereiche und spezielle Angebote in Moodle, in denen diese spezielles Fachbereichs- und Eigenbetriebswissen sammeln. Zudem gibt es eigene Bereiche in			
<b>In Planung</b>			
<b>2023</b>	Fortbildungsbedarfsabfrage Führungskräfte zur Planung 2023		
	Abfrage des Fortbildungsbedarfes im Bereich Digitalisierung - Durchführung August 2022		
	Digitaler Wandel und Transformation		
	Begleitung und Beratung bei der Einführung neuer Technologien		
	Arbeitsprozesse reflektieren und gestalten		
	Werkzeuge für die hybride Teamkollaboration		