

Personal



Kommunale Radverkehrsförderung beschleunigen –
Planungsprozesse optimieren

PERSONAL ZIELGERICHTET GEWINNEN UND EINSETZEN

Personal ist eine zentrale Ressource für den Ausbau der Radverkehrsinfrastruktur. Fachkräftemangel und demografische Übergänge stellen Kommunen vor Herausforderungen, und die Aufgaben für Planungspersonal sind vielschichtig und komplex. Gute Mitarbeiter*innen werden nicht nur in der Planung und im Tiefbau benötigt, auch in Straßenverkehrsbehörden, bei der Lichtsignalanlagen-Planung, dem Winterdienst oder der Verkehrspolizei sind Kenntnisse guter Radverkehrsplanung und -förderung notwendig.



43

Stellen sind zur Umsetzung des „Mobilitätsbeschlusses“ in Nürnberg vorgesehen

“
Mutige Stellenausschreibungen rekrutieren mutige Stellenbewerber*innen.
”

Aushängeschild Stellenausschreibung

Die Stellenausschreibung ist das Aushängeschild. Sie sollte die Vorteile der Arbeit, die Ziele des Teams, die typischen Anforderungen und die Gestaltungsspielräume enthalten. Hinweise auf zusätzliche – monetäre wie nicht-monetäre – Benefits, dürfen nicht fehlen. Für interdisziplinäre Teams sollte man die Stellenprofile auch für verschiedene Disziplinen öffnen, nicht immer braucht es nur Mitarbeiter*innen für den technischen Verwaltungsdienst. Die Offenheit für andere Stellenprofile mit z. B. verstärkten Kommunikations- oder Controllingaufgaben bietet Optionen für Mitarbeiter*innen im allgemeinen Verwaltungsdienst.

✔ **Kurz, knapp und übersichtlich:** Was erwarten wir? Was bieten wir? Die Ausschreibung sollte keine „Bleiwüste“ sein.

✔ **Ansprechende farbliche und grafische Gestaltung:** Die eigene Anzeige muss in einer Vielzahl anderer und ähnlicher Stellenangebote herausstechen.

✔ **Nicht mit den Anforderungen an die Stelle „prahlen“:** Weniger ist mehr. Nur die wirklich wichtigsten Anforderungen auflisten.

✔ **Viele Qualifikationen** lassen sich leicht durch Einarbeitung in die konkreten Aufgaben und gezielte Weiterbildung erwerben und müssen nicht Einstellungsvoraussetzung sein.

✔ **Das Team einbeziehen:** Wie sähe eine Stellenausschreibung aus, auf die sich alle gerne bewerben würden?! Was sind unsere Stärken? (Das kommt in die Ausschreibung!) Was sind unsere Schwächen? (Solche Mitarbeiter*innen suchen wir!)

✔ **Berufserfahrung** in anderen Bereichen stärker gelten lassen.

✔ **Attraktivität der Arbeit** in einer Verwaltung sowie Weiterentwicklung- und Gestaltungsmöglichkeiten in den Fokus setzen.

✔ **Schlanke Prozesse:** Stellenbesetzungen sollten möglichst schnell erfolgen können, keine langwierigen Einstellungsprozesse, schnelle Rückmeldung auf Bewerbungsschreiben.

Tip

Es müssen nicht immer Ingenieur*innen sein: In vielen Kommunen unterstützen immer mehr Geograph*innen, Sozial- und Politikwissenschaftler*innen, Volks- und Betriebswirt*innen sowie Kommunikations- und Medienwissenschaftler*innen die Radverkehrsförderung.

Mitarbeiter*innen finden: Aufsuchende Personalarbeit



Potenzielle Mitarbeiter*innen werden von vielen anderen Anbietern auf dem Arbeitsmarkt umgarnt. Warum nicht aktiv auf sie zugehen, sie bereits an der Uni „abholen“, Quereinsteiger*innen Praktika oder ein duales Studium ermöglichen?!

- ✓ **Duale Aus- und Weiterbildung:** Bewerber*innen bereits vor dem Universitätsabschluss einstellen und eine Aus- oder Weiterbildung neben der beruflichen Tätigkeit ermöglichen.
- ✓ **Bezahlte Praktika anbieten,** nicht nur Pflichtpraktika für Student*innen – so können sich Arbeitgebende und Arbeitssuchende schon vor der Einstellung kennenlernen.

Berlin-Neukölln, Aachen und Potsdam bieten ein duales Studium an, um Studierende frühzeitig an die Praxis und den Arbeitgeber Verwaltung heranzuführen. Die Stadt Fürth arbeitet mit Werkstudent*innen und Leipzig hat bezahlte Praktikumsstellen eingeführt, und im Land Nordrhein-Westfalen können inzwischen studentische Hilfskräfte eingestellt werden.

- ✓ **Werkstudent*innen** einstellen
- ✓ **Abschlussarbeiten** an den Unis vergeben

Keine Angst vor der Arbeitsteilung: Effizienter Personaleinsatz

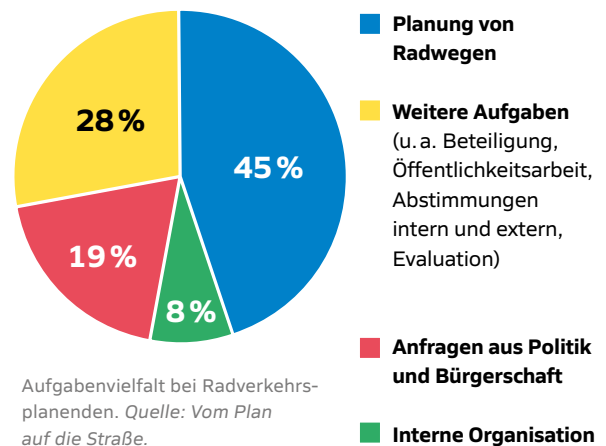
Radverkehrsplanende sind nicht nur mit der Planung von Infrastruktur betraut, gerade ihre speziellen Ingenieurskenntnisse sind jedoch eine rare Ressource. Interdisziplinäre Teams mit Spezialist*innen für Aufgaben wie z. B. Controlling, Fördermittelmanagement oder Beteiligungs- und Öffentlichkeitsarbeit können Entlastung schaffen. Auch digitale Unterstützung z. B. beim Management von Anfragen aus Politik und Bürgerschaft oder bei der Kommunikation von Planungsständen schafft Personalkapazitäten in den Kernaufgaben. Besonders geschätzt wird in der Regel die ganzheitliche Arbeit in Kommunen, sie ist sinnstiftender als stark tayloristisch orientierte Arbeitsabläufe. Sinnvoll eingesetzte Arbeitsteilung kann aber Mitarbeiter*innen entlasten und die Aufgabenbearbeitung erhöhen.

- ✓ **Voraussetzung** für eine gute Arbeitsteilung sind eine genaue Analyse der existierenden Prozesse sowie ein Überblick über die vorhandenen oder noch vakanten Mitarbeiterqualifikationen.
- ✓ **Arbeitsorganisation** immer in Abstimmung mit den beteiligten Mitarbeiter*innen planen.
- ✓ **Kommunikation** und Anfragenmanagement einrichten, ggf. arbeitsteilig und mit vorstrukturierten Textbausteinen.
- ✓ **Projektsteuerung und -controlling** sowie Fördermittelmanagement: Entlastung der Ingenieur*innen durch Spezialist*innen im Team oder in zentralen Organisationseinheiten.
- ✓ **Geobasierte** Planungs- und Projektdatenbanken dienen der Arbeitserleichterung.

>25.000

E-Mails muss das Amt für Mobilität der Stadt Heidelberg neben Telefonanrufen und Briefen jährlich beantworten

Was Radverkehrsplanende tatsächlich machen (Beispiel Hannover):



Das V-Büro (Büro für Projekt- und Veränderungsmanagement) in der Freien Hansestadt Bremen unterstützt bei der Einführung agiler Projektmethoden.

Mitarbeiter*innen kommen und gehen: On- und Offboarding planen

On- und Offboarding-Prozesse sind gut zu strukturieren und überlappende Stellenbesetzungen anzustreben. Neben der fachlichen Einarbeitung ist eine gute Einführung in die formellen und informellen Netzwerke und Planungsteams unabdingbar. Die fachliche Einarbeitung ist zwar unabdingbar, aber nicht zu unterschätzen ist auch die Einführung in die für die Planung notwendigen formellen und informellen Netzwerke und Teams.

- ✓ **Onboarding:** „Praktikum“ innerhalb des Teams. Jedes Teammitglied nimmt sich einen ganzen Tag für die Einarbeitung des/der neuen Mitarbeiter*in Zeit.
- ✓ **On- und Offboarding:** Es gibt einen detaillierten Einarbeitungs- bzw. Übergabeplan.
- ✓ **On- und Offboarding-Workshops** mit dem gesamten Team und der Leitungsebene. Dauer ca. ½ Tag, ggf. mehrfach wiederholen.
- ✓ **Die Möglichkeit zum Homeoffice** ist heute zeitgemäß. Für die Einbindung in neue Teams bieten sich aber regelmäßige Präsenztreffen an; ggf. genügend Einarbeitungszeitraum einplanen.

Weiterbildung: Gute Ausbildung führt zu guter Radverkehrsplanung

Die Radverkehrsplanung kann immer nur so gut sein wie das dafür verantwortliche Personal. Die Weiterbildung sollte strategisch im Team abgestimmt werden, punktuell kann es auch hilfreich sein, ehemalige Mitarbeiter*innen, die in den Ruhestand gewechselt sind, für spezielle Aufgaben als „senior experts“ zu gewinnen und als extern Beratende hinzuzuziehen. Darüber hinaus sind auch in Verwaltungen oft Personen mit Aufgaben betraut, für die sie fachlich zunächst gar nicht ausgebildet wurden. Diese „mitzunehmen“, ist Kern erfolgreicher Verwaltungsarbeit.



Die Stadt Dresden hat ein **ämterübergreifendes Modulsystem** für Quereinsteiger*innen zur Einarbeitung in die **Verwaltungspraxis** entwickelt.

Die Stadt Herrenberg hat **spezielle On- und Offboardingformate** und **-routinen** entwickelt.

Die Zielgruppe derjenigen, die für die Besonderheiten der Radverkehrsplanung ausgebildet und sensibilisiert werden, muss erweitert werden, denn oft sind dies bisher v. a. Personen in Führungspositionen oder Radverkehrsbeauftragte. Von der Verkehrswende überzeugt werden müssen aber auch alle andere Mitarbeiter*innen.

- ✓ **Planungschecks und Seminare** der Arbeitsgemeinschaften der Länder nutzen: www.wir-machen-radverkehr.de
- ✓ **Veröffentlichungen** zu Planungsstandards und Musterlösungen der Länder nutzen
- ✓ **Untersuchungsergebnisse** der Bundesanstalt für Straßenwesen und der Unfallforschung der Versicherer regelmäßig von den Mitarbeitenden checken lassen und die Ergebnisse im Team vorstellen.
- ✓ **Zielgruppengerechte Wissensvermittlung** für Mitarbeitende aus unterschiedlichen Verwaltungsabteilungen und Behörden, z. B. auch Straßenverkehrsbehörden und Polizei
- ✓ **Berufsbegleitende Weiterbildung** für Radverkehrsplaner*innen des Europäischen Instituts für postgraduale Bildung GmbH nutzen: www.eipos.de/weiterbildung/kurs/fachplaner-fuer-radverkehr
- ✓ **Seminare und Weiterbildungen** des Mobilitätsforum Bund beim Bundesamt für Logistik und Mobilität nutzen: www.mobilitaetsforum.bund.de

* KoRa

Die vorliegende Handreichung ist im Rahmen des Forschungsprojekts KoRa entstanden. Gemeinsam mit den drei Modellkommunen Potsdam, Aachen und München sowie weiteren beratend begleitenden Kommunalvertreter*innen wurden Stellschrauben für erfolgreiche Verwaltungsarbeit bei der Radverkehrsförderung untersucht. In der Handreichung sind Erkenntnisse aus den Forschungsarbeiten aufgeführt. Neben den insgesamt vier Handreichungen sind noch ein Abschlussbericht, ein Quick-Check-Tool sowie drei Kurzvideos und drei Aktionspläne entstanden. Alle Abschlussprodukte sind zu finden auf difu.de/kora.



Projektpartner:



Landeshauptstadt
Potsdam



Landeshauptstadt
München

burkhard horn

Impressum:

Herausgeber: Deutsches Institut für Urbanistik gGmbH (Difu), Zimmerstr. 13–15, 10969 Berlin

Forschungsbereich Mobilität, Projektinformationen unter: difu.de/kora

Gestaltung: BRANDTWERK, Timo Brandt, Hannover

Bildnachweise: Straßenmarkierung Fahrradweg (Seiten 1 und 5): ©Markus Spiske/Unsplash;
Mann mit Aktentasche (Seite 2): ©Martens Björk/Unsplash; zwei Personen vor dem Laptop (Seite 4):
©Scott Graham/Unsplash

Alle Rechte vorbehalten. Berlin, 2024.

Diese Veröffentlichung wird kostenlos abgegeben und ist nicht für den Verkauf bestimmt.