



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Referats „Struktur- und Personalentwicklung“.

Struktur- und Personalentwicklung

Das Referat II/1/a in der Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit ist für Personal- und Strukturentwicklung der Sicherheitsbehörden und Landespolizeikommanden des Bundesministeriums für Inneres zuständig und gehört zur Abteilung II/1, Strukturentwicklung und Analyse.

Wir analysieren die Arbeitsabläufe und Strukturen der BMI-Dienststellen und erstellen eine Personalbedarfsberechnung. Die erhobenen Hauptprozessabläufe werden grafisch dargestellt. Dadurch wird in einem ersten Schritt eine Übersicht geschaffen“, sagt Mag. Daniela Hatzl, Leiterin des Referats.

Ein Team des Referats überprüft vor Ort die Situation. „Wir machen uns ein genaues Bild der Lage und präsentieren es anschließend dem Dienststellenleiter und dem Auftraggeber, der dann durch diese Ergebnisse die Möglichkeit hat, die Strukturen und Prozesse weiter zu verbessern und zu stabilisieren“, berichtet Hatzl. „Es gibt Fachbereiche in den betreffenden Dienststellen, die mehr ausgelastet sind als andere, zum Beispiel die Strafämter der Bundespolizeidirektionen. Die Aufgabe des Dienststellenleiters ist es dann, das

Personal flexibler entsprechend des Arbeitsanfalls einzusetzen“, erläutert die Referatsleiterin. Der Fokus des Referats liegt auf der Erstellung und Planung qualitativer Struktur- und Organisationskonzepte für eine effektive Aufgabenerledigung in den nachgeordneten Dienststellen, auf effizienten Personal- und Mitteleinsatz und den Ausbau von Personalentwicklungskonzepten.



Referatsleiterin Daniela Hatzl: „Wir wollen Strukturen und Prozesse in den Dienststellen verbessern.“

Zu den Aufgaben zählt auch das Beobachten der sich ändernden, gesellschaftlichen Rahmenbedingungen das Anpassen der eigenen Strukturen an die neuen Gegebenheiten. Die zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Referats kommen aus der Exekutive und der Verwaltung. Der Großteil wurde im Bereich des Qualitätsmanagements als „Certified Process Manager“ ausgebildet.

Ziel der Prozessanalysen ist es, die Prozesse rascher und effizienter zu gestalten, um die Bediensteten von unnötigen Arbeitsschritten zu entlasten. Erst wenn Prozesse unter klaren und geordneten Bedingungen ablaufen, kann Qualität gewährleistet werden. Das effektive Management der Prozesse ist ein entscheidender Erfolgsfaktor der Führung. Prozessanalysen waren in diesem Sinne auch die Basis für



Referat II/1/a: Analysieren von Arbeitsabläufen und Strukturen der Dienststellen und Erstellung einer Personalbedarfsberechnung.

den Aufbau einer zentralen Clearingstelle für ganz Österreich aus den bei den Sicherheitsdirektionen befindlichen Datenstationen.

Qualitätsmanagement gewinnt in der öffentlichen Verwaltung immer mehr an Bedeutung und ist eine weitere Kernaufgabe des Referats. Professionelles Qualitätsmanagement bietet der Organisation die Möglichkeit, Strukturen und Abläufe innerhalb der Organisation effizient und effektiv gestalten und adäquat auf Veränderungen reagieren zu können und die eigenen Strukturen zu festigen – im Sinne einer lernenden und sich weiterentwickelnden Organisation. Qualitätsmanagement wird als Führungsstrategie gesehen und ist daher noch stärker zu berücksichtigen.

Das Innenministerium orientiert sich immer stärker am Qualitätsgedanken, was in weiterer Folge auch bedeutet, dass betriebswirtschaftliche Denk- und Handlungsweisen in die Strukturen des BMI Einzug finden. Beispiele dafür sind die Implementierung von Controllingstellen in den Landespolizeikommanden oder die Einführung der Kosten- und Leistungsrechnung als Teil einer wirkungsorientierten Haushaltsführung. Es ist ebenso eine Aufgabe des Referates verschiedene Qua-

litätsmanagementsysteme – wie zum Beispiel ISO 9001 (Norm, die die Mindestanforderungen an ein Qualitätsmanagementsystem festlegt) – auf ihre Effizienz und Wirksamkeit für einzelne Abläufe des Innenministerium hin zu überprüfen.

Diversity Management beschreibt den bewussten Umgang und das Erkennen der Vielfalt in der Mitarbeiterschaft und dient der Strategieentwicklung des BMI im Hinblick auf einen ganzheitlichen Ansatz. Beim Diversity Management ist der Blick gleichzeitig „nach innen und nach außen“ gerichtet,

was eine regelmäßige Anpassung von Organisationsprozessen bedeutet. „Diversity Management ist die Herausforderung, Unterschiedlichkeiten innerhalb der Organisation zu berücksichtigen, zu fördern und zu stärken. Vielfalt im Unternehmen ist eine ganz besondere Ressource, die sich positiv auf die Performance und damit den Erfolg einer Organisation auswirkt“, sagt Referatsleiterin Hatzl.

Aufgabe des Referats ist es unter anderem, aufzuzeigen, welchen Mehrwert gezieltes und professionelles Diversity Management für die Organisations- und Personalentwicklung der Polizei haben kann. Dazu wurde Anfang dieses Jahres in der Generaldirektion auch ein Projekt mit dem Titel „Erfolg durch Vielfalt – Diversity Management“ eingerichtet, das von einer Mitarbeiterin des Referates geleitet wird.

Zudem ist das Innenministerium Partner im EDPOL-Projekt (*European Diversity in Policing*), in dessen Fokus die Themen Grundrechte, Menschenrechte sowie Diversity Management stehen, und das international tätig ist. Es geht um den Austausch von Erfahrungen in diesem Bereich, um das Erkennen von neuen Potenzialen für die Polizei im eigenen Land und um gegenseitige Unterstützung und Schaffung von Synergieeffekten.

REFERAT II/1/a

Die Aufgaben

Das Referat II/1/a ist für folgende Sachgebiete zuständig:

- Organisationsanalyse und -entwicklung, einschließlich strategischer Planungen unter Berücksichtigung der relevanten Umfeldbedingungen und internationalen Entwicklungen
- Qualitätsmanagement
- Diversitymanagement
- Prozessanalysen
- Personalbedarfsberechnungen