



Online-Spot IKZ: Interkommunale Shared Service im Bereich Soziales

Ein erfolgreiches Praxisbeispiel – eine Anregung für Sie?

09. Oktober 2025| Malte Dahlhoff & Tim-Fabian Römer

Vorstellung



**Malte
Dahlhoff**

Bürgermeister

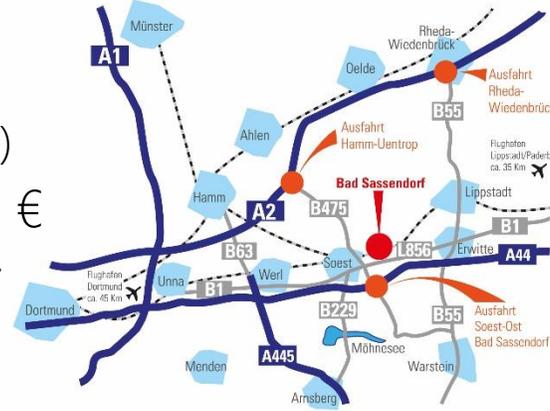


**Tim-Fabian
Römer**

Fachbereichsleiter

Bad Sassendorf im Überblick

- ca. 12.200 Einwohner
 - in 10 ländlich und 2 städtisch-geprägten Ortsteilen
 - eindeutiges Zentrum in Bad Sassendorf mit angrenzendem Ortsteil Lohne (8.300 Einwohner)
- Haushaltsvolumen ca. 39,4 Mio. € mit zuletzt ausgeglichenen bzw. annähernd ausgeglichenen Ergebnissen
- 64 Beschäftigte Kernverwaltung
- Kurort/Heilbad seit 1906/1975
 - 6 Reha-Kliniken
 - 550.000 Übernachtungen p.a.



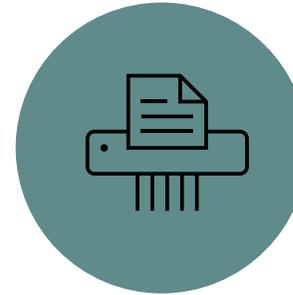
Agenda

- 01** Herausforderungen im öffentlichen Sektor
- 02** Interkommunale Kooperationen im Kontext des demografischen Wandels
- 03** Sozialämter im Kreis Soest
- 04** Umsetzung interkommunales Sozialamt
- 05** Erfolgsfaktoren
- 06** Potenziale der Kooperation

01

Herausforderungen im öffentlichen Sektor

Herausforderungen im öffentlichen Sektor



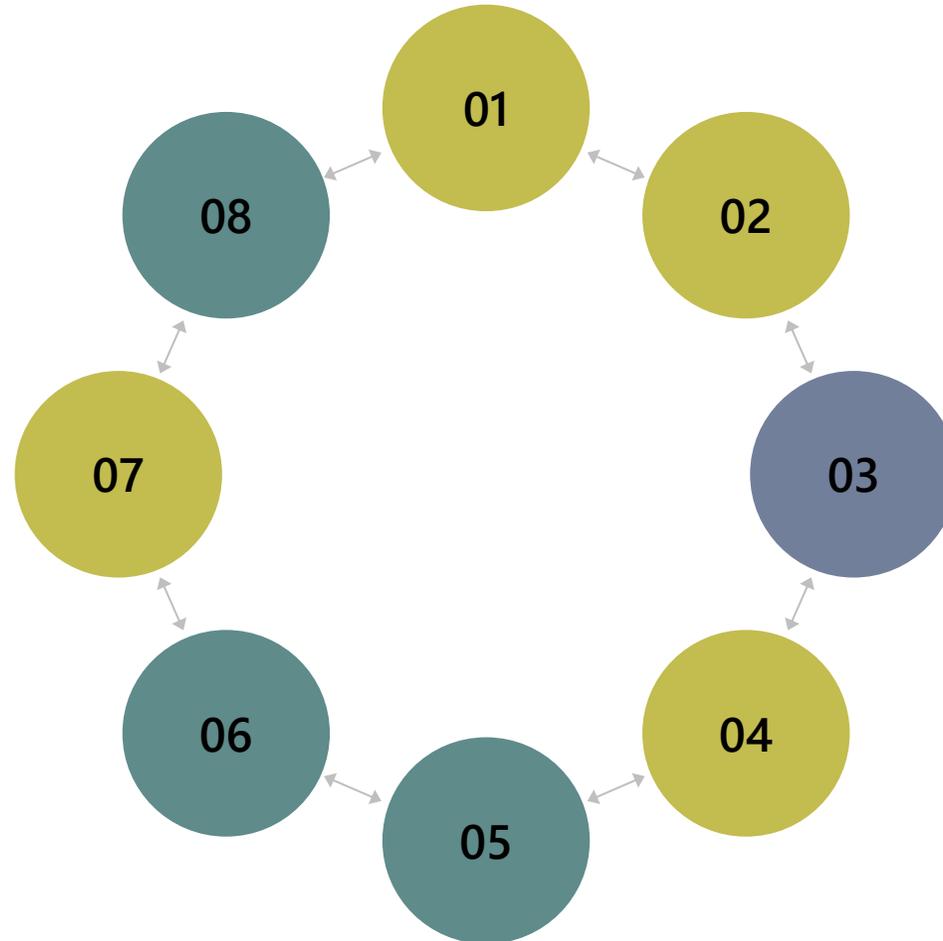
Finanzen
Angespannte
Haushaltslagen

Digitalisierung
Fachliches Know-How
fehlt

Demografie

Konkrete Herausforderungen

- 08 Komplexere und zusätzliche Aufgaben
- 07 Adäquates Nachpersonalisieren
- 06 Steigerung Kundenorientierung
- 05 Fachwissen fehlt



- War for Talents 01
- Wegfall implizitem Wissens 02
- Personalbindung/ Fluktuation 03
- Personalgewinnung/ Personalentwicklung 04

02 Interkommunale Kooperationen im Kontext des demografischen Wandels

Interkommunale Kooperationen im Kontext des demografischen Wandels

01

Bis Mitte der 2030er-Jahre wird der Anteil der Personen im Rentenalter ab 67 Jahre um ca. 4 Millionen Menschen auf 20 Millionen ansteigen (StBA 2022).

02

Selbst eine Steigerung der Nettozuwanderungsquote sowie das Anwerben von Fachkräften aus dem Ausland werden nicht dafür sorgen, dass der Bedarf an Arbeits- und Fachkräften befriedigt wird (Fuchs 2013: 401).

03

Entsprechend der Prognosen der KGSt werden bis zum Jahr 2030 im öffentlichen Sektor 30 % des Personals altersbedingt aus dem Dienst ausscheiden (KGSt 2019: 1). In absoluten Zahlen bedeutet dies nach PricewaterhouseCoopers (PwC) eine Kompensationsnotwendigkeit des Personals von 800.000 Beschäftigten (PwC 2017: 7).

04

Die Beratungsagentur Next Public rechnet bis zum Jahr 2032 weitergehend mit einem Wegfall von 1,3 Millionen Beschäftigten und bezeichnet die kommende Dekade als das Jahrzehnt des personellen Wandels (Next Public 2022: 4).

05

In einer perspektivischen Betrachtung bis zum Jahr 2040 muss dann die Arbeitskraft von 2,6 Millionen Beschäftigten kompensiert werden. Dies wiederum bedeutet in relativen Zahlen ein Ausscheiden von 60 % der Beschäftigten aus dem öffentlichen Dienst (Next Public 2019: 5)

Interkommunale Kooperationen im Kontext des demografischen Wandels

Notwendigkeit der Kompensation

1

Möglichkeiten identifizieren, um im Wettbewerb um qualifiziertes Personal bestehen zu können.

2

Strukturen, Arbeitsweisen und Prozesse so transformieren, dass das Image des öffentlichen Dienstes verbessert wird.

3

Möglichkeiten finden, Leistungserbringung effizienter und Personaleinsatz wirtschaftlicher gestaltet ist.

4

Ziel: Zukünftig wegfallendes Personal nicht mehr 1:1 ersetzen, sondern mit intelligenten Lösungen dafür sorgen, dieses Personal zu kompensieren.

03 Sozialämter im Kreis Soest

Sozialämter im Kreis Soest

1 Geringe Flexibilität bei der Bezahlung (EG 6 bis EG 9c).

2 Hybride Arbeitszeitmodelle aufgrund räumlich notwendiger Verfügbarkeit kaum möglich.

3 Belastende Tätigkeit aufgrund schwierigem Klientel.

4 Große Kommunen: Häufig Spezialisten/ Kleine Kommunen: Häufig Generalisten

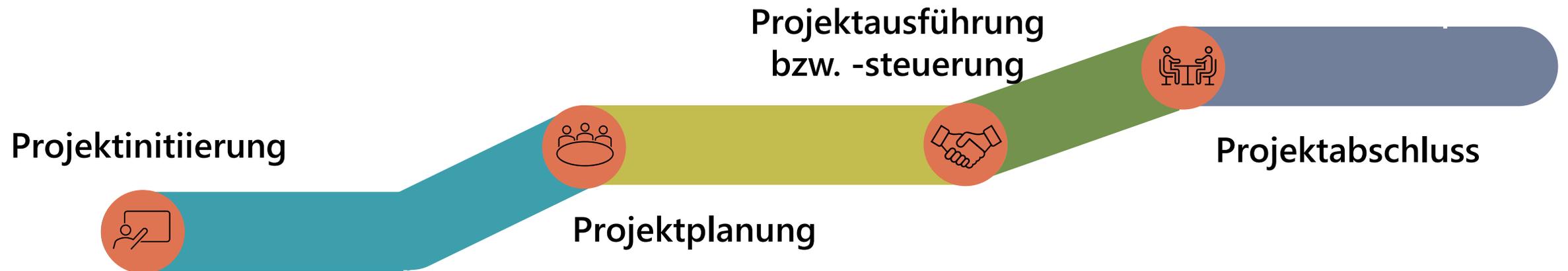
5 Beschäftigte in großen Kommunen in vertikaler Betrachtung großes Fachwissen/ Beschäftigte in kleinen Kommunen in horizontaler Betrachtung großes Fachwissen.

6 Finanzielle Entwicklungsmöglichkeit in kleinen Organisationsformen häufig nur durch Personalverantwortung möglich.

**Es gilt
Organisationsmodelle
für Bestandspersonal
losgelöst klassischer
Karrierewege, jedoch
orientiert an den
Bedürfnissen der
Beschäftigten, zu
entwickeln!**

04 Umsetzung interkommunales Sozialamt

Umsetzung interkommunales Sozialamt



Umsetzung interkommunales Sozialamt



Projektinitiierung

- 02/2022 Kompetenzteam aller Sozialämter im Kreis
- Herausforderungen identisch
- Fluktuation, Personalgewinnung, Personalbindung
- Keine Vertretungsregelungen, Bedarf an Spezialwissen
- Bündelung von Wissen und Austausch sei relevant
- Abgeleitet: interkommunale Lösung im Verbundsystem
- Realisierungsgruppe aus vier Kommune
- Beitrittsmöglichkeit für die weiteren Kommunen



Projektplanung

- Abstimmung Rahmenparameter, Vorteils-Nachteilsausgleich, Tätigkeitsfeld, etc.
- Qualitativ hochwertige und rechtssichere Entscheidungen, flächendeckende Einheitlichkeit, interkommunale Personalentwicklung
- Transformation von „Spezialfällen“ zu „Standardfällen“
- Kostenverteilung nach KGSt
- Quartalsweise Sachbearbeiterschulung
- Halbjährliche Treffen des Lenkungsausschusses und der Steuerungsgruppe



Projektausführung/ -steuerung

- Gegenwärtig hier zu verorten
- Kooperationscontrolling
- Anpassung der eingesetzten Personalressourcen
- Legitimierung für Eingriff in Back-Office-Strukturen
- Abordnung
- Einjährige Erprobungszeit nach der Start der Kooperation zum 01.07.2023
- Verlängert für zunächst sechs Jahre



Projektabschluss

- Stetige Weiterentwicklung aufgrund gegenwärtiger Herausforderungen zielführend
- Kooperation nicht nur auf Teilprozessebene, sondern ganzheitlich wünschenswert
- Weitere Potenziale und Weiterentwicklungsmöglichkeiten offensichtlich
- Projektabschluss mittelfristig nicht das Ziel

05 Erfolgsfaktoren

Erfolgsfaktoren



Wechselseitiges Vertrauen/
Junior- Seniorpartner

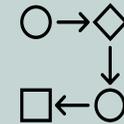
Transparente Kommunikation
zwischen HVB und zum
politischen Souverän



Sensibilisierung aller Beteiligten
für Herausforderungen



Homogene Prozesse/
Einbindung des betroffenen
Personals



Regelmäßige Abstimmungen
zum Nachjustieren bei
Schwachstellen

Frühzeitige Kommunikation zu
Zielen und einzusetzenden
Ressourcen



Herausforderungen bei der Umsetzung



Vorgaben GkG NRW

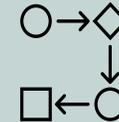
Abstimmungen zum
Tätigkeitsfeld zwischen HVB,
fachlichen Leitungen und SB



Anfängliche Festlegung
einzusetzender Ressourcen/ VZÄ



Bewusstsein, dass Ziele nicht
innerhalb kürzester Zeit erreicht
werden können.



Interne Einschätzungen zum
Vorhaben

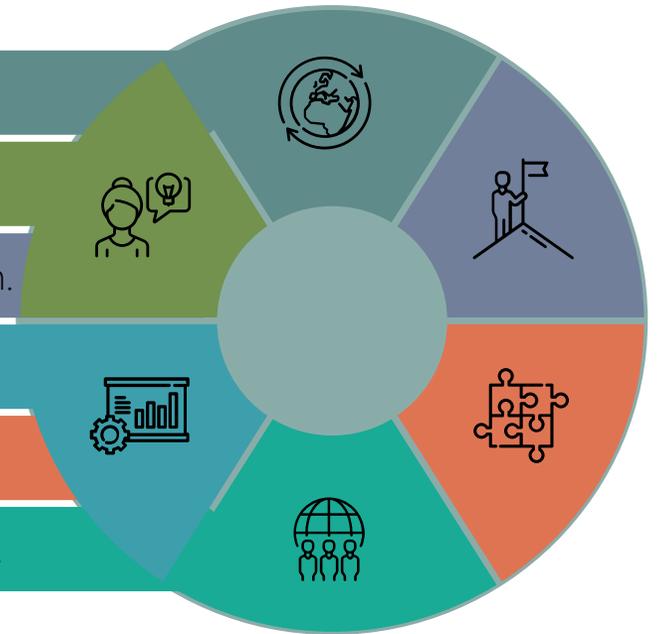
Koordination zeitintensiv/
Aufgabe der fachlichen
Leitungen und nicht des
Querschnitts

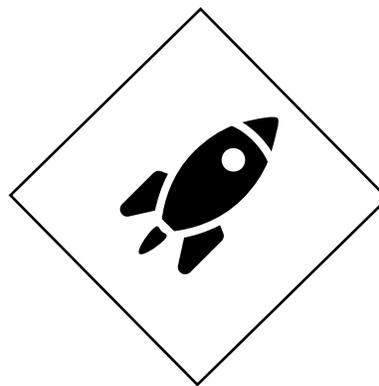


06 Potenziale der Kooperation

Potenziale der Kooperation

1. Organisationsformen können an den Bedürfnissen der Beschäftigten ausgerichtet werden.
2. Kommunen gleicher Größenordnung partizipieren voneinander und können Kräfte bündeln.
3. Gegenwärtige Herausforderungen können abgemildert und bisheriges Leistungsniveau gehalten werden.
4. Personalentwicklungsmöglichkeiten in monetärer Hinsicht losgelöst von klassischen Karrierewegen.
5. Flächendeckende Einheitlichkeit bei Entscheidungen; größeres Vertrauen der Kunden in die Verwaltung.
6. Prozessoptimierung durch Überdenken eigener Arbeitsweisen in paralleler Betrachtung anderer Abläufe.





Rückfragen? Gerne jetzt!



Malte Dahlhoff

Bürgermeister Gemeinde Bad Sassendorf
m.dahlhoff@bad-sassendorf.de
02921/505-20



Tim-Fabian Römer

Fachbereichsleiter Soziales und Ordnung
t.roemer@bad-sassendorf.de
02921/505-54