Organisationsanalyse in der Ausländerbehörde der Stadt Wuppertal

Ergebnisse und Handlungsempfehlungen der KGSt

KGSt

Agenda

01 **Auftrag und Vorgehen der Organisationsanalyse**

Warum wurde die Ausländerbehörde untersucht und wie sind wir vorgegangen?

02 **Zentrale Erkenntnisse der Analyse**

Was funktioniert bereits gut und wo sehen wir weiteren Handlungsbedarf?

03 **Fünf zentrale Empfehlungen**

Die tragenden Empfehlungen für die Ausländerbehörde insgesamt

04 **Weitere Handlungsfelder und bereichsspezifische Empfehlungen**

Einbürgerung, Fachkräfte- und Firmenservice sowie Rückkehrmanagement / Aufenthalt für gut Integrierte

05 **Umsetzung und weiteres Vorgehen**

Priorisierung, Wechselwirkungen und nächste Entwicklungsschritte

06 **Austausch und Rückfragen**

Hinweise und Rückfragen aus dem Gremium

Anlass und Auftrag der Organisationsanalyse

Reformprozess seit 2022 → Externe Analyse durch die KGSt → 16 Handlungsempfehlungen

Ausgangslage

Die Ausländerbehörde Wuppertal befindet sich seit 2022 in einem umfassenden Entwicklungsprozess. In dieser Zeit wurde die Organisation weiterentwickelt; zudem wurden erste Ansätze für Prozessmanagement, Digitalisierung, Wissensmanagement und kennzahlengestützte Steuerung aufgebaut.

Gleichzeitig bestanden weiterhin hohe Fallbestände und Bearbeitungsrückstände.

Auftrag der KGSt

Auf Grundlage eines Ratsbeschlusses wurde die KGSt mit einer externen Organisationsanalyse beauftragt.

Ziel war es,

- Stärken und Entwicklungsbedarfe im Verwaltungshandeln zu identifizieren,
- die Erfahrungen von Mitarbeitenden und Führungskräften einzubeziehen,
- daraus Handlungsempfehlungen für die weitere Organisationsentwicklung abzuleiten.

Die Organisationsanalyse knüpft an einen bereits laufenden Reform- und Entwicklungsprozess an.

Vorgehen, Untersuchungsumfang und Abgrenzung

So sind wir vorgegangen

1 Dokumente & Daten
Unterlagen, Berichte, Konzepte und vorhandene Steuerungsinformationen

2 Beteiligung
Interviews, Workshops und weitere Formate mit Mitarbeitenden und Führungskräften

3 Analyse & Einordnung
Perspektiven zusammenführen und fachlich einordnen

4 Empfehlungen
Konkrete Entwicklungsansätze für die weitere Organisationsentwicklung

Grundsatz der ersten Phase

„Breite vor Tiefe“

Vertiefende Prüfung, Priorisierung und Umsetzung schließen daran an.

Vertieft untersucht

- **Fachreferat Ausländerrecht**
- **Einbürgerung**
- **Fachkräfte- und Firmenservice**
- **Rückkehrmanagement / Aufenthalt für gut Integrierte**

Nicht Gegenstand der Beauftragung

Allgemeines Aufenthaltsrecht · Service- und EU-Angelegenheiten

Keine systematische Befragung von Antragstellenden oder Betroffenen

Nicht Teil der ersten Phase: Stellenbedarf · Stellenbewertung · personenbezogene Beurteilung · detaillierte Umsetzungsplanung

Was die Ausländerbehörde bereits erreicht hat

Die Analyse zeigt: Seit 2022 wurden wesentliche Grundlagen geschaffen, auf denen die weitere Organisationsentwicklung aufbauen kann.

Organisation	Wissen	Führung & Kommunikation	Zusammenarbeit	Veränderungs-fähigkeit
1	2	3	4	5
Unterstützungs-aufgaben gebündelt und erste Steuerungsinstru-mente aufgebaut.	Schulungsformate, Rechts-Wiki, Entscheidungs-bögen und Prüfschemata aufgebaut.	Regelmäßige Führungs- und Kommunikations-formate sind etabliert und werden genutzt.	Der Kollegenzusammen-halt ist eine besondere Stärke der Organisation.	Trotz hoher Belastung blieb die Behörde arbeitsfähig und hat wesentliche Veränderungen umgesetzt.

Die Empfehlungen setzen auf vorhandenen Stärken auf, sollen das schon Erreichte stabilisieren und dauerhaft wirksam machen.

Der zentrale Gesamtbefund

Die erste Reformphase hat wichtige Grundlagen geschaffen. Jetzt geht es darum, diese im Arbeitsalltag dauerhaft zu verankern und die Steuerungsfähigkeit weiter zu stärken.

ENTWICKLUNGSPFAD

Stabilisieren

Strukturen schaffen

Neue Strukturen, Kommunikationswege, Wissensinstrumente und erste Steuerungsansätze wurden aufgebaut.

HEUTIGE ENTWICKLUNGSAUFGABE

Verlässlich verankern

Rollen · Abläufe · Wissen · Steuerung

Die neuen Strukturen müssen im Alltag verbindlich funktionieren, möglichst unabhängig von einzelnen Personen.

Vorausschauend steuern

früher erkennen · gezielter handeln

Prioritäten, Fallbestände und Risiken sollen frühzeitig sichtbar und damit besser steuerbar werden.

Kein erneuter grundlegender Umbau: Das Erreichte muss verlässlich im Arbeitsalltag ankommen.

Fünf zentrale Empfehlungen tragen das Gesamtbild

16 Handlungsempfehlungen; fünf davon sind tragende Voraussetzungen für alle weiteren.

DIE FÜNF ZENTRALEN EMPFEHLUNGEN

HE001

Lagebild & Controlling

Wissen, wo die Behörde steht

Rückstände, Fristen, Klagen und Kapazitäten verlässlich sichtbar machen.

HE002

Führungsrollen & Verantwortung

Klarheit, wer entscheidet

Priorisierung, Entscheidungen und Eskalationswege eindeutig regeln.

HE003

Arbeitsfähigkeit sichern

Handlungsfähig bleiben

Belastung, Einarbeitung und personelle Stabilität als Voraussetzung sichern.

HE005

Kernprozesse & Übergaben

Abläufe verbindlich organisieren

Zuständigkeiten, Übergaben und Mindestinformationen verbindlich festlegen.

HE010

Fachreferat stärken

Qualität und Wissen absichern

Rechtswissen, Standards und Qualitätssicherung dauerhaft verankern.

DARAUF BAUEN 11 WEITERE EMPFEHLUNGEN AUF

Weitere übergreifende Empfehlungen
HE004 · HE006 · HE007 · HE008 · HE009

Einbürgerung
HE011 · HE012

Fachkräfte- und Firmenservice
HE013 · HE014

Gut Integrierte / Rückkehrmanagement
HE015 · HE016

Die 16 Handlungsempfehlungen greifen ineinander und bilden einen gemeinsamen Entwicklungsrahmen.

HE001 | Belastbares Lagebild und Controlling aufbauen

Wissen, wo die größten Rückstände, Fristen und Risiken liegen

WAS HABEN WIR FESTGESTELLT?

Erste Steuerungsinstrumente wie Fact-Sheets und teambezogene Auswertungen sind bereits vorhanden bzw. im Aufbau.

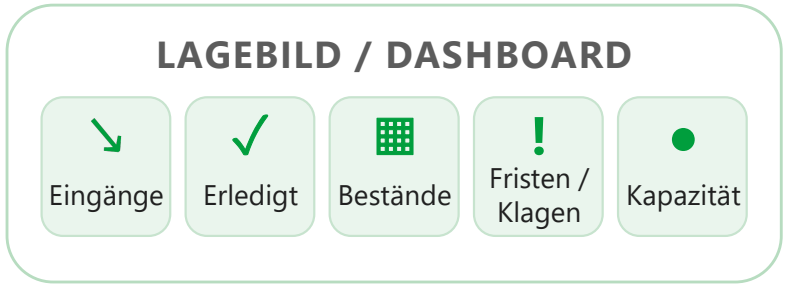
Ein regelmäßig fortgeschriebenes Gesamtbild über

- Eingänge und Erledigungen offene Bestände und Fristen
- Klagen und Überfälligkeiten
- verfügbare Kapazitäten

fehlt noch in einer durchgehend verlässlichen und steuerungswirksamen Form

WAS EMPFEHLEN WIR?

Ein verbindliches, regelmäßig aktualisiertes Lagebild als gemeinsames Führungsinstrument



Zusätzlich: kommende Belastungsspitzen früh erkennen und in die Kapazitätsplanung einbeziehen.

Keine individuelle Leistungskontrolle, sondern Grundlage für Priorisierung und Ressourceneinsatz.

RISIKO BEI FORTFÜHRUNG DES STATUS QUO

! Die Behörde reagiert, statt vorausschauend zu steuern.

- Rückstände werden erst spät sichtbar.
- Klage- und Fristendruck kann weiter steigen.
- Vorhersehbare Belastungsspitzen werden zu akuten Problemen.
- Kapazitäten können nur eingeschränkt gezielt eingesetzt werden.

Erst ein belastbares Lagebild macht aus reaktiver Fallbearbeitung vorausschauende Steuerung.

HE002 | Führungsrollen und Steuerungsverantwortung schärfen

Klar regeln, wer entscheidet, priorisiert und nachhält

WAS HABEN WIR FESTGESTELLT?

Die Führungs- und Kommunikationsstrukturen wurden seit 2022 deutlich ausgebaut.

- Teamrunden, Jour fixe und Führungsformate sind etabliert und werden genutzt.
- Entscheidungen, Prioritäten und Nachverfolgung sind noch nicht überall verbindlich.
- Teamleitungen tragen zugleich Führung, fachliche Klärung, Einarbeitung und häufig operative Sachbearbeitung.

Kommunikation ist vorhanden; die Steuerungswirkung ist noch nicht durchgehend gesichert.

WAS EMPFEHLEN WIR?

Bestehende Führungsstrukturen auf klare Verantwortung und Steuerungswirkung ausrichten

Gesamtsteuerung	Prioritäten · Ressourcen · Eskalation
Strategische Steuerung	Prozesse · Schnittstellen · Qualität
Operative Führung	Arbeitsverteilung · Einarbeitung · Nachhaltung
Fachliche Unterstützung	Standards · Wissen · Qualitätssicherung

Zusätzlich: Besprechungsformate konsequent auf Entscheidung, Priorisierung und Nachverfolgung ausrichten.

Nicht mehr Besprechungen, sondern klarere Verantwortung und wirksamere Steuerung.

RISIKO BEI FORTFÜHRUNG DES STATUS QUO

! **Kommunikation allein ersetzt keine verbindliche Steuerung.**

- Führungskräfte bleiben zwischen Tagesgeschäft und Führungsaufgaben gebunden.
- Verantwortlichkeiten und Entscheidungswege bleiben unscharf.
- Die neue Führungsstruktur entlastet im Alltag zu wenig.
- Die Organisation bleibt stärker reaktiv als vorausschauend.

Gute Kommunikation ist die Grundlage; wirksam wird sie durch klare Entscheidungen und Nachhaltung.

HE003 | Arbeitsfähigkeit und Arbeitgeberattraktivität sichern

Veränderung gelingt nur mit einer dauerhaft arbeitsfähigen und stabilen Belegschaft

WAS HABEN WIR FESTGESTELLT?

Hohe Motivation und starker Zusammenhalt sind klare Stärken.

20 %
der Befragten „geringe Arbeitsfähigkeit“

BGM 2024 | n = 20 | Beteiligung 47 %
Gesamtressort: 8 %

- Hohe Arbeitsdichte, Rückstände und technische Störungen belasten den Alltag.
- Einarbeitung neuer Beschäftigter bindet zunächst zusätzliche Kapazität.

Motivation und Teamzusammenhalt wirken als Puffer, aber nicht unbegrenzt.

WAS EMPFEHLEN WIR?

Arbeitsfähigkeit bewusst als Steuerungsgröße behandeln

BGM-Ergebnisse	in konkrete Maßnahmen überführen
Belastung früh erkennen	Überstunden · Krankenstände · Belastungsanzeigen
Einarbeitung realistisch planen	als vollwertige Arbeitszeit und Kapazität
Entwicklung & Bindung stärken	BGM/BEM · Qualifizierung · Rotation · Wertschätzung

Arbeitgeberattraktivität ist keine Zusatzfrage. Sie entscheidet darüber, ob Personal gewonnen und gehalten wird.

RISIKO BEI FORTFÜHRUNG DES STATUS QUO

! Dauerhafte Überlastung gefährdet die Leistungsfähigkeit der Behörde.

- Fehlzeiten und Fluktuation können zunehmen.
- Erfahrungswissen geht verloren, der Einarbeitungsaufwand steigt erneut.
- Bearbeitungsqualität und verfügbare Kapazität sinken.
- Gewinnung und Bindung neuer Beschäftigter werden schwieriger.

Arbeitsfähigkeit ist keine „weiche“ Personalfrage, sondern Voraussetzung für verlässliche Leistungen.

HE005 | Kernprozesse standardisieren, Schnittstellen regeln

Klare Abläufe schaffen und Übergaben zwischen Teams verlässlich regeln

WAS HABEN WIR FESTGESTELLT?

Gute Grundlagen sind vorhanden, aber noch nicht durchgängig verbindlich.

Team A ? **Team B**

Übergaben werden teilweise noch über persönliche Abstimmung gelöst.

- Entscheidungsbögen, Prüfschemata, Leitfäden und Arbeitshilfen sind vorhanden.
- Kernprozesse und Zuständigkeiten sind noch nicht überall verbindlich beschrieben.
- An Übergaben fehlen teils klare Mindestinformationen und eine eindeutige Verantwortungslogik.

WAS EMPFEHLEN WIR?

Vier Kernprozesse zuerst verbindlich beschreiben

Einbürgerung | **Fachkräfte** | **Rückkehr** | **gut Integrierte**

Übergabe

Team A → **Team B**

Zuständigkeit	**Wer prüft und entscheidet?**
Mindestinformationen	**Was muss vorliegen?**
Verantwortung	**Wer bleibt bis zur Annahme zuständig?**

Vorhandene Arbeitshilfen in einem gemeinsamen Prozessregister bündeln und regelmäßig aktualisieren

RISIKO BEI FORTFÜHRUNG DES STATUS QUO

! **Unklare Übergaben bleiben zusätzliche Last und können Verfahren verzögern.**

- Zuständigkeiten müssen immer wieder neu geklärt werden.
- Informationen fehlen oder Fälle werden mehrfach geprüft.
- Bearbeitungszeiten verlängern sich durch zusätzliche Abstimmung.
- Qualität bleibt stärker vom Erfahrungswissen einzelner Personen abhängig.

Für Antragstellende zählt ein durchgängiges Verfahren, nicht die Zahl der beteiligten Organisationseinheiten.

HE010 | Fachreferat als Qualitäts- und Wissensinstanz stärken

Fachwissen bündeln, Standards aktuell halten und die fachliche Qualität der gesamten ABH absichern

WAS HABEN WIR FESTGESTELLT?

Das Fachreferat ist bereits eine zentrale fachliche Stärke der Ausländerbehörde.

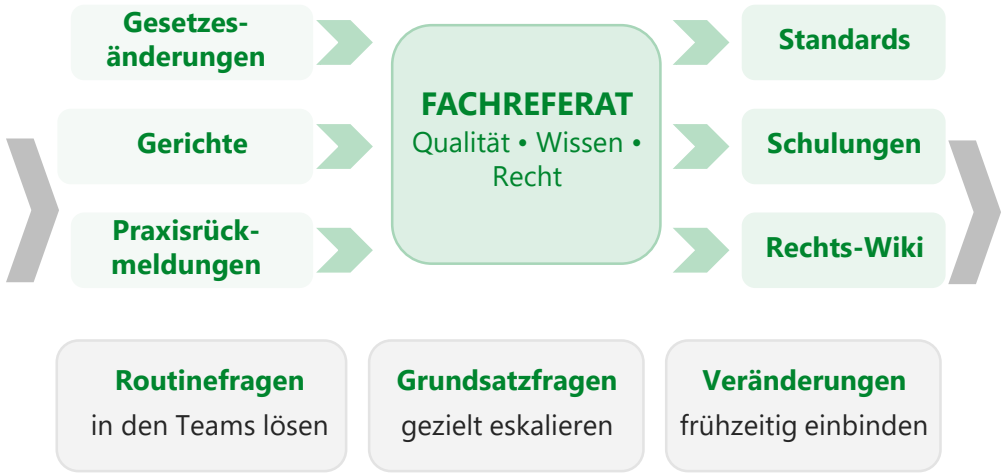
- ≈ 15 Schulungsformate
- Entscheidungsbögen & Prüfschemata
- Rechts-Wiki
- Gerichtsverfahren & OVG

Gleichzeitig binden operative Einzelfragen viel Kapazität.

- Einzelfallanfragen erreichen das Fachreferat teils ungefiltert.
- Bei organisatorischen Veränderungen ist die Einbindung noch nicht durchgängig verbindlich.

WAS EMPFEHLEN WIR?

Fachreferat als Qualitäts- und Wissensknotenpunkt positionieren



Anfragen klar steuern und das Fachreferat bei Strukturentscheidungen verbindlich einbinden

RISIKO BEI FORTFÜHRUNG DES STATUS QUO

! Operative Einzelanfragen verdrängen die systematische Qualitätsarbeit.

- Standards werden nicht rechtzeitig aktualisiert.
- Schulungen und Rechts-Wiki verlieren an Aktualität.
- Wissen bleibt stärker personenabhängig.
- Qualitätslücken entstehen bei neuen Strukturen und Verfahren.

Die Stärke des Fachreferats liegt in der Qualität der gesamten ABH, nicht in möglichst vielen Einzelfällen.

Weitere übergreifende Empfehlungen

Fünf ergänzende Empfehlungen sichern Zuständigkeiten, Zugänge, Wissen, Technik und Strategie ab.

WEITERE ÜBERGREIFENDE EMPFEHLUNGEN

HE004 mittelfristig

Sachbearbeitung neu zuschneiden

Vom Buchstaben zum Fall

Zuständigkeiten stärker an Fällen und Prozessen ausrichten. Familienzusammenhänge und Fallkontinuität dabei verbindlich sichern.

HE006 mittelfristig

Eingangskanäle bündeln

Weniger Kanäle, klare Wege

So wenige Kanäle wie möglich, so viele wie fachlich nötig. Je Kanal klären: Wer sichtet, wie wird zugeordnet, wann erfolgt die Rückmeldung?

HE007 mittelfristig

Wissen und Einarbeitung absichern

Vom Kopf in die Organisation

Fachwissen prozessbezogen dokumentieren. Einarbeitung mit Lernzielen, Praxisphasen und festen Ansprechpersonen verbindlich organisieren.

HE008 mittelfristig

IT stabilisieren, Piloten ermöglichen

Stabilisieren und gezielt erproben

ADVIS und d.3 stabilisieren, Daten ordnen, VOIS vorbereiten; eng abgegrenzte KI-Piloten parallel ermöglichen.

HE009 langfristig

Gemeinsames Zielbild entwickeln

Organisation folgt den Prozessen

Mehrjähriges Zielbild schaffen; bei neuen Aufgaben zuerst Prozesse und Rollen prüfen statt neuer Einheiten.

Die Empfehlungen verringern Reibungsverluste und sichern die Wirkung der fünf Kernempfehlungen.

Einbürgerung: Rückstände abbauen, Klageverfahren steuern

HE011 + HE012 | Zwei miteinander verbundene Handlungsfelder

rd. 12.000
offene Einbürgerungsverfahren
Stand: 01.07.2026

738
abgeschlossene Verfahren
1. Halbjahr 2026 (Gesamtjahr 2025: 793)

333
offene Klageverfahren
Stand: 01.07.2026

HE011 Fallsteuerung und Rückstandsabbau

- **Offenen Bestand** nach Fallgruppe, Dringlichkeit, Bearbeitbarkeit und Klagerelevanz strukturieren.
- **Für Fallgruppen** verbindliche Abbaupläne und Monatsziele festlegen und Fortschritt sichtbar machen.
- **Zusätzliche Stellen** der Stadt samt Einarbeitungszeit realistisch in die Kapazitätsplanung einbeziehen.

Vom großen Gesamtbestand zu steuerbaren Fallgruppen

HE012 Klagestrategie und Qualitätssicherung

- **Klagen nach Verfahrensart**, Frist, Terminlage und Erledigungschance strukturieren.
- **Ein klares Steuerungsmodell** und eindeutige Zuständigkeiten für den Klagebereich festlegen.
- **Erkenntnisse aus Klagen** und Urteilen in die Erstbearbeitung zurückführen und das Fachreferat gezielt einbinden.

Klagen nicht nur bearbeiten, sondern aus ihnen lernen

Risiko bei Fortführung des Status quo

Rückstände und Klageverfahren können sich gegenseitig verstärken.

Hoher Bestand → **Längere Wartezeiten** → **Mehr Klagen** → **Kapazität für Klagen gebunden** → **Weniger Kapazität für Rückstandsabbau**

Strukturierte Fall- und Klagensteuerung durchbricht diesen Kreislauf.

Fachkräfte- und Firmenservice: Struktur und Daten klären

HE013 + HE014 | Rückstände kurzfristig ordnen und bessere Steuerungsgrundlagen schaffen

Ausgangslage

rd. 420
Altfälle Niederlassungserlaubnis
Größenordnung, noch zu validieren

rd. 2.000
offene Niederlassungserlaubnisfälle
Stand 01.07.2026 (in der Gesamt-ABH)

11,62 / 8,37 VZÄ
Soll / Ist
rund 28 % unbesetzt · Stellenplan 26.02.2026

HE013 Bearbeitungsstruktur und Fallbestand klären

- Rund 420 Altfälle validieren, priorisieren und mit einem Abbauplan versehen.
- Aufgabenteilung zwischen mittlerem und gehobenem Dienst verbindlich klären.
- Expertenfunktion, Fallbesprechungen und Vertretungsregeln strukturell absichern.

Altfälle validieren → priori-sieren → Zuständig-keiten klären → planbar abbauen

Rückstände lassen sich nur abbauen, wenn Zuständigkeiten und Entscheidungswege klar sind.

HE014 Belastbare Datenbasis herstellen

- Jeden Vorgang vollständig und zeitnah in ADVIS und d.3 abbilden.
- Zentrales Funktionspostfach und verbindliche Verteilungslogik etablieren.
- Daten bereinigen; Fristen, Eingänge, Erledigungen und Kapazität regelmäßig auswerten.

Eingang → **ADVIS / d.3** → vollständiger Bestand → Steuerung

Nur vollständige Daten machen Rückstände und Kapazitäten tatsächlich steuerbar.

Risiko bei Fortführung des Status quo
Unklare Zuständigkeiten und unvollständige Daten verstärken sich gegenseitig: Altfälle verfestigen sich, Fristen werden zu spät sichtbar und Such- sowie Klärungsaufwände binden zusätzliche Kapazität.

Struktur und Daten gehören zusammen: Nur beides ermöglicht planbaren Abbau und verlässlichen Service für Fachkräfte, ihre Familien und Unternehmen.

Gut Integrierte und Rückkehr: Bestände und Prioritäten klären

HE015 + HE016 | Zwei Teilbereiche mit unterschiedlicher Steuerungslogik

Ausgangslage

588
gültige Aufenthaltserlaubnisse
§ 25a / § 25b · Datenstand April 2026

356
„ungültige" Statusfälle
laut Datenbasis; erst validieren, dann bewerten

Komplexität statt Menge
Rückkehrmanagement
Fristen · Haft/Sicherheit · externe Abhängigkeiten

HE015 Bestandsbereinigung und Prozessklarheit

- 356 Statusfälle fachlich prüfen: echte Vorgänge von Datenpflege, Doppel-/Folgefällen und Übergaben unterscheiden.
- § 25a-/§ 25b-Prozess verbindlich beschreiben: Prüfkriterien, Zuständigkeiten und Entscheidungswege.
- Schnittstelle zum Allgemeinen Aufenthaltsrecht (204.41) mit Übergabepunkten, Mindestinformationen und Eskalationswegen regeln.

Bestand prüfen → Arbeitsbestand bereinigen → Übergaben regeln → Lagebild

Erst validieren, dann priorisieren.

HE016 Zeitkritische Fallgruppen priorisieren

- Vorrangige Fallgruppen verbindlich festlegen: Zeitkritik und Komplexität sind entscheidender als die reine Fallmenge.
- Verfahren mit Fristen, Haft- oder Sicherheitsbezug sowie externer Abhängigkeit von planbaren Duldungsprüfungen abgrenzen.
- Entscheidungs- und Eskalationswege sowie stadtinterne Unterstützung klären; externe Abhängigkeiten transparent machen.

Fallgruppen ordnen → Zeitkritik priorisieren → Eskalation klären → Abhängigkeiten sichtbar

Handlungsbedarf folgt der Art der Fälle, nicht der bloßen Fallzahl.

Risiko bei Fortführung des Status quo
Unbereinigte Bestände, unklare Übergaben und konkurrierende Prioritäten können zu Verzögerungen, Doppelprüfungen und schwer planbarer Kapazität führen; zeitkritische Rückführungslagen bleiben dann nur begrenzt steuerbar.

Klare Bestände und klare Prioritäten: verlässliche Prozesse für gut Integrierte, transparente Steuerung zeitkritischer Rückkehrfälle.

Umsetzung und weiteres Vorgehen

Von der Analyse in einen priorisierten Organisationsentwicklungsprozess

PHASE 1 | Analyse und Empfehlungen abgeschlossen → **PHASE 2 | WEITERER PROZESS DER STADT vertiefen · priorisieren · umsetzen**

Vorschlag für das weitere Vorgehen

Nicht nach Nummern abarbeiten, sondern transparent priorisieren.

1 Prioritäten setzen

- Quick-Wins und dringliche Themen priorisieren.
- Wechselwirkungen und Abhängigkeiten berücksichtigen.
- Abstimmungs- oder Vertiefungsbedarf klären.

Fokus schaffen

2 Voraussetzungen absichern

- Die fünf Kernempfehlungen als gemeinsame Grundlage verstehen.
- Lagebild, Führung, Arbeitsfähigkeit, Kernprozesse und Fachreferat stabilisieren.
- Abhängige Maßnahmen auf belastbarer Grundlage angehen.

Grundlage sichern

3 Schrittweise umsetzen

- Maßnahmen in sachgerechter Reihenfolge angehen.
- Umsetzung schrittweise gestalten, kein „Schalter von heute auf morgen".
- Mitarbeitende und Interessenvertretungen einbeziehen.

Veränderung handhabbar machen

4 Umsetzung begleiten

- Umsetzung durch Projektcontrolling begleiten.
- Entscheidungen und Fortschritt verbindlich nachhalten.
- Erfahrungen auswerten und bei Bedarf nachsteuern.

Verbindlichkeit sichern

Leitprinzipien für die Umsetzung

- **Führungskräfte als Treiber**
- **Gemeinsam getragener Prozess**
- **Mut & wertschätzende Fehlerkultur**

Der Projektabschluss ist der Start des weiteren Organisationsentwicklungsprozesses. Die konkrete Priorisierung und Umsetzung liegt bei der Stadt Wuppertal und sollte durch ein verbindliches Projektcontrolling begleitet werden.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Bünyamin Atliğ
Referent Beratung & Vergleiche
Buenyamin.Atlig@kgst.de
0221 37689-55



Marc Engelbrecht
Projektbeauftragter im Netzwerk der KGSt
Marc.Engelbrecht@pb.kgst.de