

Antrag für die Schaffung einer Personalstelle

Sehr geehrte Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

I. Ausgangslage

Am 26. Juni 2008 hat Patrick Bürgi in einem Postulat den Gemeinderat ersucht, die Schaffung einer Fachstelle Personal per 1. Januar 2009 zu prüfen.

Gemäss Postulat sollen insbesondere folgende Aufgaben von der Fachstelle wahrgenommen werden:

- Rekrutierung des Personals
- Führung des Personals
- Personalbetreuung
- Personalentwicklung
- Personalbeurteilung (Mitarbeitergespräche etc.)
- Gesundheitsmanagement
- Stabsstelle des Gemeindeammanns

In Anbetracht der Grösse des "Unternehmens Wettingen" schlägt der Postulant die Schaffung einer Stelle im Bereich von 80 % vor.

Der Vorstoss ist am 4. September 2008 vom Einwohnerrat überwiesen worden.

Die Bearbeitung des Anliegens ist im Zusammenhang mit der Querschnittsaufgabenüberprüfung im Herbst 2009 erfolgt. Dazu hat der Einwohnerrat am 10. September 2009 einen Kredit für den Beizug eines externen Beraters bewilligt.

II. Beurteilung der Ausgangslage

a) IST-Situation

In verschiedenen Workshops mit den Abteilungsleitern wurde die aktuelle Situation und das Bedürfnis nach einer Fachstelle Personal diskutiert. Zusammenfassend wurde festgehalten:

- Der Prozess der Personalrekrutierung ist heute zu kompliziert und zu viele Stellen sind involviert (Abteilungsleiter, Gemeindeschreiber, Finanzverwalter, Gemeinderat). Eine Effizienzsteigerung wäre u.a. auch durch eine professionelle Vorselektion der Bewerbungen durch den Personalchef möglich.
- Die Gemeinde hat gute Instrumente (Leistungslohn, Qualifikation, Jahresarbeitszeit) eingeführt, aber keine Ressourcen, um diese systematisch zu pflegen und weiter zu entwickeln.
- Ein Weiterbildungskonzept ist vorhanden, Ressourcen für die konsequente Umsetzung fehlen.

- Vorausschauende Aufgaben können nur schwer wahrgenommen: z.B. Etablierung Absenzenmanagement, Entwicklungen Sucht, Gesundheitsschutz usw.
- Kaum Nutzung von Synergien zwischen den Abteilungen bei Personalfragen, z.B. Umsetzung EKAS-Richtlinien.
- Die Unterstützung in arbeitsrechtlichen Fragen ist wegen fehlenden Ressourcen schwierig.
- Die Gemeinde Wettingen braucht zwingend eine Fachstelle Personal, die Mitarbeiter verdienen es; das Personal fühlt sich zu wenig betreut.

b) Aufgaben des Personalchefs

In das Aufgabengebiet des Personalchefs sollen insbesondere folgende Aufgaben fallen:

- Aktives Führen des Rekrutierungsprozesses (Inserate/Suche, professionelle Vorselektion, Unterstützung Abteilungsleiter in Selektion, Mitsprache in Entscheidung, Vertragsausarbeitung)
- Begleitung Neu-Eintritte (administrative Vorbereitungen, Einführungsprogramm)
- Gehaltsmanagement (Mitarbeiterbeurteilungen, Lohnanpassungen)
- Aktives Personalmanagement (Mitarbeiterbefragungen, Mitarbeiterförderung, Karriereplanung, Standards in Personalfragen, EKAS, Gesundheitsschutz, Ergonomie am Arbeitsplatz, Unternehmenskultur)
- Personalberatung (Arbeitsrecht, Versicherungen, Weiterbildungen, vertrauliche Anlaufstelle, Ombudsstelle)
- Ausbildungsverantwortung Berufslernende
- Austrittsmanagement (Arbeitszeugnis, Austrittsgespräch)

c) Nutzen durch die Schaffung der Stelle eines Personalchefs

Nebst den administrativen Aufgaben, die vom Personalchef wahrgenommen werden müssen, ist unter anderem folgender Nutzen zu erwarten:

- Professionalisierung und Standardisierung der Personalprozesse: Rekrutierung, Qualifikation, Austritt der Mitarbeitenden
- Sicherstellung einer verwaltungswelt einheitlichen Anwendung beispielsweise der Mitarbeiterbeurteilungen, Anerkennungsprämien, Weiterbildungen
- Systematische Förderung der Mitarbeitenden (Weiterbildung, Entwicklungsplanung usw.)
- Bessere Betreuung der Mitarbeitenden (vertrauliche Anlaufstelle, Gesundheitsschutz, Absenzenmanagement)
- Unterstützung der Abteilungen durch verbindliche Standards
- Schaffung eines positiven Images der Gemeinde Wettingen als Arbeitgeberin
- Reduktion externer Kosten (Selektion, rechtliche Beratung)
- Durch die Schaffung dieser Stelle werden der Gemeindeschreiber, die Gemeindeschreiber-Stellvertreterin und die Kanzlei von diesen Aufgaben entlastet.

III. Situation in anderen Städten und Gemeinden

Ein Benchmark bei vergleichbar grossen Städten und Gemeinden in verschiedenen Kantonen hat gezeigt, dass Personalfachstellen durchwegs etabliert sind. Sie sind mit 100 bis 300 Stellenprozenten dotiert, abhängig vom Aufgabengebiet und der Zahl der betreuten Mitarbeitenden.

Wettingen zählt rund 250 Mitarbeitende.

IV. Entlastungsmöglichkeiten

Die Schaffung einer Stelle des Personalchefs hat geschätzt folgende Auswirkungen auf andere Bereiche:

- Entlastung Gemeindeschreiber, Gemeindeschreiber-Stv. und Kanzlei (bisher für das Personalwesen wahrgenommene Aufgaben, insbesondere Personaladministration) um rund 20 Stellenprozent, was alleine die heutige bestehende Überlastung noch nicht endgültig auffangen kann. Diesbezüglich wird im Rahmen der Querschnittsüberprüfungen noch nach Optimierungen gesucht.
- Entlastung Abteilungsleiter bei Rekrutierung neuer Mitarbeitenden um jeweils 2-3 Tage je zu besetzende Stelle
- Entlastung Abteilungsleiter bei Einführung neue Mitarbeiter bzw. bei Austritt von Mitarbeitenden (Zeugnisse usw.)
- Reduktion externe Rekrutierungen, Assessments durch höhere interne Kompetenz und Ressourcen
- Lohnabrechnung und -auszahlung bleibt bei Finanzverwaltung.

Das Personalwesen wird aufgrund der Ressourcensituation der Kanzleiabteilung nur minimalst betreut. Aus Sicht des Gemeinderates und auch der Abteilungsleiter ist dieser Zustand unbefriedigend und entspricht in keiner Weise den Vorstellungen eines zeitgemässen Personalmanagements. Im Vergleich zu anderen Gemeinden bzw. Städten vergleichbarer Grössenordnung - welche zwischen einer und etwa drei Stellen für das Personalwesen einsetzen - steht die Gemeinde Wettingen nach Auffassung auch des externen Beraters heute absolut im Abseits. Der externe Berater empfiehlt die Schaffung einer Vollzeitstelle eines Personalchefs. Damit würde auch die Kanzleiabteilung deutlich entlastet, was in Anbetracht der permanenten Überlastung zwingend notwendig ist, damit überhaupt wieder die zwingenden Kernaufgaben zeitgerecht und mit der notwendigen Sorgfalt erledigt werden können.

V. Empfehlungen des externen Beraters

a) Schaffung einer Stelle "Personalchef"

Es wird empfohlen, die Stelle eines Personalchefs zu schaffen. Sowohl die Ausarbeitung mit den Abteilungsleitern, der Vergleich mit anderen Städten wie auch die Einschätzung des externen Beraters lassen den eindeutigen Schluss zu, dass die Gemeinde Wettingen zur Verstärkung der Personalarbeit einen entsprechenden Fachbereich bilden sollte.

Der Wichtigkeit und Stellung entsprechend wird empfohlen, die neue Position als "Personalchef/Personalchefin" zu bezeichnen.

b) Erforderliche personelle Dotation

Aufgrund von verschiedenen Publikationen kann zur Bestimmung der optimalen personellen Dotation auf den «Personalquotienten» verwiesen werden, der das Verhältnis der Vollzeitstellen im Personalbereich zum gesamten Personalbestand ausdrückt.

Der Personalquotient belief sich in der Bundesverwaltung bis 2006 auf 1.7 und wurde bzw. wird aus Spargründen auf 1.1 reduziert. In vielen Unternehmen der Privatwirtschaft wird er mit 1.1 angestrebt, d.h. 1.1 Personalfachleute betreuen 100 Mitarbeitende des Unternehmens.

Andere Quellen sprechen von einem Quotienten von 0.5 bis 0.8 als minimale Grösse.

Bezogen auf die rund 250 Mitarbeitenden der Gemeinde ergäbe sich damit ein 100 %-Pensum (bei einem Quotienten von 0.5) bis 200 %-Pensum Stellen (bei 1.0). Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Finanzverwaltung einen (kleineren) Teil der Aufgaben (insbesondere Lohnadministration und -abrechnung) weiterhin wahrnehmen kann und soll.

Es wird die Schaffung eines 100 %-Pensums empfohlen. Damit liegt die Gemeinde Wettingen im Vergleich zu den vorerwähnten Städten immer noch in einem bescheidenen Rahmen.

c) Kompetenzregelungen

Im Rahmen der Optimierung der Querschnittsaufgaben, aber auch um dem Personalchef oder der Personalchefin die erforderliche Stellung zu geben, sind die Kompetenzen im Personalbereich im Detail neu zu regeln.

Die Umfrage bei den anderen Städten hat hierzu ein sehr unterschiedliches Bild ergeben. Zum Teil werden Kompetenzen sehr weitgehend an die Vorgesetzten delegiert, zum Teil sind sie analog der Gemeinde Wettingen beim Gemeinderat bzw. Stadtrat. Die Kompetenzregelung liegt im Verantwortungsbereich des Gemeinderates.

VI. Raumsituation

Für die Installation einer Personalstelle muss entsprechender Raum zur Verfügung gestellt werden. Es sind verschiedene Varianten denkbar.

Als kurzfristige Lösung können weitere Räumlichkeiten im EW-Gebäude belegt werden. Vor dem Hintergrund der Entwicklung Zentrumsplatz II ist vorgesehen, das EWW ins Fohrhölzli zu verlegen. Mittelfristig wird das EW-Gebäude damit ausschliesslich Nutzungszwecken der Gemeindeverwaltung zur Verfügung stehen (Neubau des EWW im Fohrhölzli).

VII. Organisatorische Einbindung

Die Personalstelle soll als Stelle administrativ in der Kanzleiabteilung angegliedert werden.

VIII. Finanzielle Konsequenzen

Aufgrund der Abklärungen wird beantragt auf den 1. Januar 2011 eine Personalstelle einzurichten. Das Pensum müsste auf 100 % festgelegt werden, die Ausschreibung wird mit 80 - 100% erfolgen.

Es ist mit folgenden Kosten zu rechnen:

Personalkosten	Fr.	130'000.00
Sozialleistungen	Fr.	16'900.00
Infrastruktur (Büromöbel, IT)	Fr.	20'000.00
Rekrutierungskosten (inkl. Stelleninserate)	Fr.	35'000.00
Total	Fr.	201'900.00

Der Gemeinderat beantragt dem Einwohnerrat folgenden Beschluss zu fassen:

BESCHLUSS DES EINWOHNERRATES

1. Es wird beantragt, auf den 1. Januar 2011 eine Personalstelle mit einem Pensum von 100 % einzurichten.
2. Der Stellenplan 2011 ist um 100 % zu erhöhen.

Wettingen, 1. April 2010

Gemeinderat

Dr. Markus Dieth
Gemeindeammann

Urs Blickenstorfer
Gemeindeschreiber