

V2210 Interpellation (EVP-GLP-Mitte-Fraktion) „Was tut der Gemeinderat für die Arbeitszufriedenheit des Personals?“

Beantwortung; Direktion Präsidiales und Finanzen

Vorstosstext

Die Angestellten der Gemeinde Köniz erbringen wichtige Dienstleistungen – von der Schulbildung über Versorgungs- und Entsorgungsleistungen bis zur Beratung von Menschen in Notlagen.

An der Parlamentssitzung vom 14.2.2022 thematisierten mehrere Voten die hohe Personalfluktuationsrate. Gemäss Jahresbericht betrug diese im Jahr 2020 10.2 %; bereinigt um Pensionierungen und Todesfälle waren es immer noch 8.6%. Für 2021 wird gemäss Auskunft des Leiters Personal eine ähnliche Grössenordnung erwartet. Aufhorchen liess weiter ein offener Brief von Mitarbeitenden. Dieser warf ein Schlaglicht auf interne Kommunikation und Einbezug. Und natürlich trägt der budgetlose Zustand der Gemeinde zur Unsicherheit unter Mitarbeitenden bei.

Köniz steht vor der Herausforderung, qualifizierte Mitarbeitende gewinnen und halten zu können.¹ Gemäss Auskunft des Leiters Personal besteht ein zunehmender Fachkräftemangel.

Zur Attraktivität einer Stelle gehören verschiedene Faktoren – neben Entlohnung und Arbeitsplatzsicherheit z.B. sinnvolle und anspruchsvolle Tätigkeiten, Führungsstil, Teamspirit, Arbeitszeitflexibilität, Diversität u.v.m. Art. 4 des Personalreglements beschreibt die Stossrichtungen der Personalpolitik, beispielsweise «zeitgemässe Anstellungsbedingungen» und eine «dialogorientierte Führungskultur». Das Reglement wurde 2016 revidiert; im Mai 2021 hat der Gemeinderat eine neue Personalstrategie 2021-2025 verabschiedet.

In seiner Antwort zur V2117 Motion „Überarbeitung des Personalrechts der Gemeinde Köniz“ hat der Gemeinderat Handlungsbedarf bestätigt.

Wir bitten den Gemeinderat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Welche Massnahmen der Personalstrategie 2021-2025 hat der Gemeinderat bereits umgesetzt? Welche sind 2022 geplant?
2. Wie möchte er eine dialogorientierte Führungskultur stärken?
3. Wann hat er die letzte Umfrage zur Arbeitszufriedenheit durchgeführt, und wann ist die nächste geplant?
4. Wie gross sind bei der (bereinigten) Fluktuation die Unterschiede zwischen den verschiedenen Direktionen?
5. Welche Fluktuationsrate strebt der Gemeinderat mittelfristig an (bereinigt / total)?
6. Welche Chancen sieht der Gemeinderat bei einer Steigerung der Arbeitszufriedenheit in Bezug auf Produktivität und Fluktuationskosten?

14. März 2022,
Andreas Hauser, Sandra Röthlisberger, Michael Gerber, Katja Streiff

Eingereicht

14. März 2022

¹ vgl. auch <https://www.derbund.ch/die-gemeinden-spueren-die-starke-konkurrenz-625641640266>
koeniz / 580840

Unterschrieben von 18 Parlamentsmitgliedern

Andreas Hauser, Sandra Röthlisberger, Michael Gerber, Katja Streiff, Beat Biedermann, Toni Eder, Casimir von Arx, Roland Akeret, Fabienne Marti, Matthias Müller, Adrian Burren, Dominique Bühler, Simon Stocker, David Müller, Iris Widmer, Daniel Hofer, Franziska Adam

Antwort des Gemeinderates

1. Welche Massnahmen der Personalstrategie 2021-2025 hat der Gemeinderat bereits umgesetzt? Welche sind 2022 geplant?

Der Gemeinderat hat die Personalstrategie 2021 – 2025 im Frühling 2021 verabschiedet und in der Folge die Personalabteilung mit der Umsetzung von verschiedenen Massnahmen beauftragt. Eine Arbeitsgruppe mit Abteilungsleitenden sowie Fachstellenverantwortlichen unterstützt die Personalabteilung bei der Ausarbeitung der Umsetzungsmassnahmen. Die Massnahmen und deren Zielerreichung werden regelmässig mit dem Gemeinderat besprochen.

Was wurde bereits umgesetzt:

- Neue Führungsgrundsätze
- Regelung für Homeoffice
- Nachwuchsausbildungskonzept (Bestandteil des Personalentwicklungskonzepts)
- Fachkräftemangel: Flexibilisierung Lohnsystem für marktgerechte Löhne
- Neues Layout der Stelleninserate

Was ist in Bearbeitung:

- Überarbeitung des betrieblichen Gesundheitsmanagements (Case Management, Arbeitssicherheit, Gesundheitsförderung)
- rasch umsetzbare Anpassungen der Personalverordnung

Was ist geplant

- Überarbeitung des Personalrechts der Gemeinde Köniz (entlang der geplanten Änderungen, insbesondere Personalentwicklung, Anpassungen des Lohnsystems, Arbeitsmodelle etc.).
- Erarbeitung Personalentwicklungskonzept (Einführung Kompetenzmodell)
- Überarbeitung der Grundlagen für die Beurteilungs- und Fördergespräche (inkl. digitale Formulare)

2. Wie möchte er eine dialogorientierte Führungskultur stärken?

Der Gemeinderat hat den Dialog mit dem Kader intensiviert und Massnahmen getroffen, welche auch den Bedürfnissen des Kaders entsprechen. So werden die Legislaturziele 2022 – 2025 aktuell in Zusammenarbeit mit Teilen des Kaders in Workshops abgestimmt. Ebenfalls hat der Gemeinderat beschlossen, regelmässig an den Kadersitzungen und Kaderanlässen teilzunehmen, damit der offene Dialog verstärkt werden kann und der Gemeinderat näher am Puls ist.

3. Wann hat er die letzte Umfrage zur Arbeitszufriedenheit durchgeführt, und wann ist die nächste geplant?

Die letzte Umfrage hat im Mai 2000 stattgefunden.

Der Gemeinderat hat Ende 2021 beschlossen, eine Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage mit Fokus auf die Personalstrategie 2021 - 2025 anfangs des neuen Jahres durchzuführen. Damit sollen zusätzliche, wichtige Inputs von den Mitarbeitenden in die Umsetzung einzelner Massnahmen einfließen. Der Aufwand dafür ist gross und verursacht entsprechende Kosten. Aufgrund des budgetlosen Zustandes musste die Umsetzung verschoben werden bis ein genehmigtes Budget vorliegt.

4. Wie gross sind bei der (bereinigten) Fluktuation die Unterschiede zwischen den verschiedenen Direktionen?

Die Fluktuationsrate wird über die gesamte Gemeinde erhoben, es gibt bewusst keine Unterteilung der verschiedenen Direktionen. In der Gemeindeverwaltung Köniz gibt es über 100 verschiedene Berufsrichtungen, aufgeteilt in fünf Direktionen, mit unterschiedlichsten Herausforderungen. Somit macht es aus Sicht Gemeinderat keinen Sinn, diese einzeln nach Direktionen zu beurteilen.

Die Fluktuationsrate hat sich über die letzten Jahre wie folgt entwickelt:

	Total Fluktuation	Total bereinigte Fluktuation
2021	13.8%	8.7%
2020	10.2%	8.6%
2019	10.5%	8.8%
2018	11.6%	9.6%

5. Welche Fluktuationsrate strebt der Gemeinderat mittelfristig an (bereinigt / total)?

Der Gemeinderat strebt mittelfristig eine bereinigte Fluktuationsrate in der Grössenordnung der letzten 3 Jahre an (8.7%). Die Fluktuationsrate in diesen Jahren kann durchaus als gut und erstrebenswert bezeichnet werden.

Im 2022 ist jedoch mit einer negativen Entwicklung der bereinigten Fluktuationsrate zu rechnen, aufgrund der Arbeitsmarktsituation, insbesondere bei den Fachkräften. Dies wird kurz- bis mittelfristig zu vermehrten Wechseln führen.

Mittel- bis längerfristig soll auch die Umsetzung der Personalstrategie einen positiven Einfluss auf die Entwicklung der bereinigten Fluktuationsrate haben.

6. Welche Chancen sieht der Gemeinderat bei einer Steigerung der Arbeitszufriedenheit in Bezug auf Produktivität und Fluktuationskosten?

Es ist unbestritten, dass Mitarbeitende mit hoher Arbeitszufriedenheit produktiver arbeiten und weniger häufig die Stelle wechseln. Es ist das erklärte Ziel des Gemeinderats, mit der Umsetzung der Personalstrategie 2021 – 2025 den Mitarbeitenden ein attraktives und zeitgemässes Arbeitsumfeld zu bieten.

Köniz, 11.05.2022

Der Gemeinderat