



Gemeinde Obersiggenthal

Gemeinderat

Nussbaumen, 30. Januar 2022 / tz

Bericht und Antrag an den Einwohnerrat

GK 2023/03

Verwaltungsanalyse – Kenntnisnahme über die Ergebnisse der Analyse und die getroffenen Massnahmen

Das Wichtigste in Kürze

Nachdem im Jahr 2019 in der Gemeinde Obersiggenthal eine Geschäftsleitung eingeführt worden war, bewilligte der Einwohnerrat Ende 2021 die Durchführung einer Verwaltungsanalyse.

Die im Verlauf des ersten Halbjahres 2022 unter Federführung von externen Fachexperten der Firma inoversum AG, Meilen, durchgeführte Verwaltungsanalyse hat gezeigt, dass in verschiedenen Bereichen der Verwaltungstätigkeit Handlungsbedarf besteht, namentlich in folgenden Aspekten:

- Erweiterung von Finanz- und Sachkompetenzen auf Ebene der Abteilungsleitungen sowie der Geschäftsleitung
- Überprüfung interner Prozesse und Optionen zu deren Automatisierung/ Digitalisierung
- Überlegungen zur Zentralisierung von Schalterkontakten
- Abtrennung der heutigen Doppelrolle Gemeindeschreiberin II/ Leiterin HR
- Gezielte Auseinandersetzung mit der Thematik "make or buy"
- Verbesserung der Betriebskultur durch Schaffung gezielter Führungsgrundsätze sowie räumliche Verbesserung bei Arbeitsplätzen und deren Ausstattung.

Das zweite Halbjahr 2022 wurde genutzt, um erste Weichenstellungen in verschiedenen Umsetzungsvorschlägen vorzunehmen, aber auch, um das Notwendige vom Wünschbaren zu trennen. Einige der Massnahmen (insbesondere die Anpassungen am Geschäfts- und Kompetenzreglement GKR) sind weit gediehen und konnten unterdessen in Kraft gesetzt werden. Andere Massnahmen brauchen noch mehr Zeit, um innerhalb der Verwaltung angepackt und verankert zu werden.

Eine wesentliche Massnahme, die noch nicht umgesetzt werden kann, stellt die Ausgliederung des Bereichs HR aus der Tätigkeit der Abteilung Kanzlei dar. Um diese Massnahme und auch weitere damit verbundene Anpassungen umsetzen zu können, braucht es zusätzliche Stellenpen- sen, die anlässlich der heutigen Sitzung in einem separaten Traktandum beantragt werden.

Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Einwohnerrat, folgenden Beschluss zu fassen:

- 1. Von den Ergebnissen der Verwaltungsanalyse und den bisher getroffenen Massnahmen sei Kenntnis zu nehmen.**

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Gemeinderat unterbreitet Ihnen im Zusammenhang mit der Verwaltungsanalyse über die Gemeindeverwaltung Obersiggenthal folgenden Bericht:

1. Ausgangslage

In früheren Jahren wurden zu verschiedenen Zeitpunkten Teilbereiche der Verwaltung hinsichtlich ihrer Aufgabenfülle und den dafür zur Verfügung stehenden Stellenpensen untersucht, aber nie eine Gesamtübersicht über die gesamte Gemeindeverwaltung geschaffen. So konnte auch nicht untersucht werden, ob sich bei einer internen Verschiebung von Aufgaben stellenwachstumsdämpfende Synergieeffekte ergeben könnten.

Im Laufe der Zeit wurden zwischen Kanton und Gemeinden Aufgaben verschoben, es mussten neue Behörden und Verfahren eingeführt werden. Die Gesellschaft hat sich weiterentwickelt; zum Beispiel werden heute mehr Rechtsmittel als früher ergriffen. Ausserdem war im Jahr 2019 neu ein Geschäftsleitungsmodell eingeführt worden. Auf der anderen Seite stehen heute der Verwaltung andere Arbeitsmittel zur Verfügung wie noch vor einigen Jahren.

Der Gemeinderat ist darum 2021 zum Schluss gekommen, eine solche Verwaltungsanalyse über die gesamte Gemeindeverwaltung durchführen zu wollen.

Er beantragte dem Einwohnerrat zu diesem Zweck anlässlich dessen Sitzung vom 2. Dezember 2021 einen Kreditantrag über CHF 65'000 zur Erstellung einer Verwaltungsanalyse. Mit dieser Verwaltungsanalyse sollte im Kern beantwortet werden.

- ob die Gemeindeverwaltung generell über eine zeitgemässe Organisationsstruktur verfügt, welche eine rasche und qualitativ gute Erbringung von Dienstleistungen ermöglicht
- ob die aktuellen Pensen der Verwaltungsabteilungen, Stabsstellen sowie der technischen Dienste (Hauswartung, Baudienst und Wasserversorgung) den zu erbringenden Dienstleistungen im Bereich des Kerngeschäfts entsprechen, zu niedrig oder zu hoch dotiert sind
- ob durch eine Veränderung der Organisationsstruktur und Zuständigkeiten von Abteilungen eine Optimierung erzielt werden kann
- ob sich die in Hinblick auf die Einführung des Geschäftsleitungsmodells getroffenen Annahmen hinsichtlich der Pensenverschiebungen zwischen Gemeinderat und Gemeindeverwaltung sowie zwischen einzelnen Verwaltungsabteilungen seit dessen Einführung bewahrheitet haben.

Der Kreditantrag wurde vom Einwohnerrat mit 20 zu 11 Stimmen bei 3 Enthaltungen genehmigt.

2. Vorgehen

Zur Offertstellung für die Verwaltungsanalyse wurden drei auf die Branche der öffentlichen Verwaltung spezialisierte Fachbüros eingeladen:

- AWB Comunova, Lengnau AG
 - BDO Visura, Aarau
 - inoversum AG, Meilen
-

Aufgrund des Preises der offerierten Dienstleistungen, des Eindrucks aus den durchgeführten Vorgesprächen sowie der Zufriedenheit mit Ergebnissen aus früheren Auftragsarbeiten wurde der Auftrag an die Firma inoversum AG, Meilen, vergeben. Zur Koordination des Vorgehens zwischen den externen Fachexperten sowie der Verwaltung wurde auf Vorschlag der inoversum AG eine Steuergruppe ins Leben gerufen. Diese bestand (und besteht auch heute noch) aus folgenden Personen:

- Bettina Lutz Güttler, Gemeindeammann
- Peter Stucki, Vizeammann
- Bernhard Wehrli, Leiter Abt. Finanzen/Mitglied der Geschäftsleitung
- Thomas Zumsteg, Gemeindeschreiber I/ Mitglied der Geschäftsleitung
- Romana Hächler, Gemeindeschreiberin II/ Leiterin HR.

Als Grundlagen zur Erarbeitung der Verwaltungsanalyse dienten einerseits verschiedene Dokumente und Reglemente zur Organisation der Gemeindeverwaltung und andererseits Interviews mit den Mitgliedern der Steuergruppe, den Mitgliedern des Kaders sowie ausgewählten Mitarbeitenden aus verschiedenen Fachbereichen.

Die aus dem Studium der Dokumente sowie den durchgeführten Interviews erzielten Erkenntnisse wurden in einer ersten Berichtsversion zusammengefasst, welche mit der Steuergruppe besprochen und insbesondere auch noch auf Unklarheiten und Unstimmigkeiten überprüft wurde. In der Folge wurde am 17. Mai 2022 zwecks Vorstellung der Ergebnisse und Priorisierung von Umsetzungsmassnahmen ein halbtägiger Workshop mit den Angehörigen des Kaders durchgeführt.

3. Ergebnisse aus der Verwaltungsanalyse und aus dem Kaderworkshop vom 17. Mai 2022

Für die detaillierten Ausführungen zur Verwaltungsanalyse verweisen wir auf das entsprechende Dokument, welches der Aktenaufgabe zur heutigen Einwohnerratssitzung beigelegt ist. Summarisch zusammengefasst konnten folgende wesentlichen Erkenntnisse gewonnen werden:

- Die Finanzkompetenzen gemäss Gemeindeordnung und Geschäfts- und Kompetenzreglement (GKR) sind über alle Stufen hinweg (vom Einwohnerrat bis hinunter zu den einzelnen Verwaltungsabteilungen) sehr tief im Vergleich mit ähnlich grossen Gemeinden. Daraus ergibt sich für die Verwaltung viel administrativer Aufwand für die Erstellung von Kreditanträgen. Dieser soll durch Anhebung entsprechender Limiten im GKR zumindest auf Ebene der Verwaltung reduziert werden.
 - Ähnliches gilt für die Sachkompetenzen von Abteilungsleitenden und teilweise auch der Geschäftsleitung. Durch gezielte Delegation von Kompetenzen könnten die einzelnen Funktionen gestärkt und administrativer Aufwand reduziert werden. Jedoch muss im Zusammenhang mit solchen Delegationen (wiederum via GKR) sichergestellt werden, dass der Gemeinderat über die relevanten Vorgänge informiert bleibt.
 - Die über Jahre knappen Personalressourcen haben tendenziell zu einem Stau bei der Überprüfung interner Prozesse sowie bei deren Automatisierung/Digitalisierung geführt.
-

-
- Der vorhandene Online-Schalter darf als gut ausgebaut bezeichnet werden. In Bezug auf eine Zentralisierung der persönlichen Kundenkontakte wäre allerdings die Schaffung einer zentralen Anlaufstelle ("Grüezi-Desk") im Gemeindehaus zu überlegen. Durch die Funktion als zentrale Anlaufstelle würde diese Stelle die einzelnen Abteilungen von vielen Kundenkontakten entlasten und so Ressourcen zur Bewältigung der anderen Aufgaben freisetzen.
 - Der Einbau von Diskretionsschaltern im Eingangsbereich des Gemeindehauses (Abteilungen Einwohnerdienste und Soziales) ist zu prüfen.
 - Die Personalfuktuation der letzten Jahre war erhöht, was auf Dauer zu einer negativen Reputation der Gemeinde als Arbeitgeberin führen könnte, welche bei der Rekrutierung von Arbeitskräften hinderlich ist. Eine stabile Organisation, finanzielle Handlungsspielräume und Personal-Entwicklungsprojekte sind wichtige Faktoren, um die Fluktuation auf Dauer einzudämmen. Die vorgeschlagenen Umsetzungsmassnahmen aus der Verwaltungsanalyse sind auch unter diesem Aspekt zu bewerten. Zudem können durch mehr Stabilisierung beim Personalbestand Kosten für extern vergebene Stellvertretungsmandate eingespart werden.
 - Die heutige Stelle der Gemeindeschreiberin II, welche als Gemeindeschreiberin II und Leiterin HR eine Doppelfunktion ausübt, ist äusserst heterogen und sowohl inhaltlich als auch vom Pensum her durch eine einzige Person eigentlich nicht auszufüllen. Als Teammitglied der Kanzlei hat diese Stelle zahlreiche Schnittstellen in andere Abteilungen. Diese Stelle in einer operativen Linienfunktion mit Aufgaben für die Exekutive und die Legislative sowie mit vielen Schnittstellen innerhalb der Verwaltung sollte von der HR-Stelle als beratender Stabsstelle getrennt werden. Diese Konstellation kann zu Interessenkonflikten führen, was den Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung zwischen dem Personal und der HR-Stelle - völlig unabhängig von der Integrität der ausübenden Person - schwierig macht. Aus diesen Gründen wird vorgeschlagen, den Bereich HR aus dem Bereich der Kanzlei abzutrennen und in eine eigene Stabsstelle zu überführen.
 - Verschiedene personelle Ausfälle in den letzten Jahren wegen Überbelastung und Stress wie auch die bereits beschriebene Personalfuktuation haben punktuell zur Organisationsrisiken in Bezug auf Stellvertretungsregelungen geführt. Organisational ist ein Risiko namentlich noch bei der Stabsstelle IT gegeben, die derzeit zwar von einer ausgewiesenen Fachperson besetzt wird, deren Stellvertretung intern aber nur unzulänglich gewährleistet werden kann.
 - Die Abteilungen Soziales und Jugendnetz sind thematisch in keinem Bereich näher angebunden und sind heute mehr aus mangelnden Ressourcen denn aus thematischer Notwendigkeit innerhalb der Geschäftsleitung dem Gemeindeschreiber I zugeordnet. Je nach weiterer Entwicklung der Gemeinde wäre diesbezüglich zu prüfen, ob neben den bestehenden Bereichen "Zentrale Dienste", "Finanzen und Steuern" sowie "Bau und Planung" ein zusätzlicher Bereich "Gesellschaft" eingeführt werden sollte, in welche diese Abteilungen integriert werden könnten. In einen solchen Bereich könnte auch die Schulverwaltung besser eingebunden werden, welche heute zwar durch die Schulleitung geführt wird, organisational aber zur Gemeindeverwaltung gehört.
-

- Grundsätzlich stellt sich in verschiedenen Bereichen die Frage "make or buy", also eine Auseinandersetzung darüber, ob gewisse Dienstleistungen zu den Kernaufgaben zählen und fest in den Personalstamm der Gemeindeverwaltung eingebunden oder bei Bedarf von Dritten eingekauft werden soll. Eine vertiefte Überprüfung wird diesbezüglich insbesondere für die seitens der Wasserversorgung erbrachten Dienstleistungen empfohlen.
- Die interne Kommunikation ist gemäss Aussagen der Mitarbeitenden in den letzten Jahren deutlich verbessert worden. Trotzdem ist weiteres Verbesserungspotential vorhanden.
- Die Betriebskultur in der Gemeindeverwaltung ist aktuell geprägt von der Tatsache, dass die Gemeinde mangels finanzieller Ressourcen kaum Ausgaben tätigen kann. Zudem sind die Platzverhältnisse im Gemeindehaus tendenziell als eng zu bezeichnen, und ein heute auch zur Gesundheitsförderung anerkannter Standard (z.B. an allen Arbeitsplätzen verfügbare Stehpulte) ist noch nicht flächendeckend gegeben.

Die aus den obigen Erkenntnissen hervorgegangenen konkreten Empfehlungen und möglichen Handlungsfelder sind in der Verwaltungsanalyse zusammengefasst (ab Seite 19). Im nachfolgenden Kapitel 4 dieses Berichts wird detaillierter auf diese Ziele und den aktuellen Umsetzungsstand Bezug genommen.

Der Kaderworkshop vom 17. Mai 2022 beinhaltete als wesentliche Fragestellungen, welche der vorgeschlagenen Umsetzungsmassnahmen mit einer grossen Wirkung verbunden sein könnten und/oder welche bis Ende Jahr bereits eine schnelle Verbesserung von suboptimalen Zuständen erlauben würden. Diese Fragen wurde innerhalb des Kaders in drei bewusst heterogen zusammengesetzten Kleingruppen diskutiert, wobei jede Gruppe ihre individuellen Präferenzen in Bezug auf Umsetzungsmassnahmen unter den beschriebenen Zielsetzungen präsentieren konnte. In bemerkenswerter Einigkeit unter den drei Gruppen wurden dabei folgende Massnahmen als besonders wirkungsvoll und/oder mit einem raschen Erfolg versehen erachtet:

- Überprüfung und Schulung des Geschäfts- und Kompetenzreglements hinsichtlich der Zuordnung von Aufgaben und Kompetenzen
- Trennung der Rollen von Gemeindeschreiberin II und Leiterin HR
- Sicherstellung von Stellvertretungen (namentlich IT)
- Stärkung einer gemeinsamen Kultur
- Beschaffung von Stehpulten, wo noch nicht vorhanden.

4. Vorgehen nach vorliegender Verwaltungsanalyse/ Getroffene Massnahmen

Der Gemeinderat hat von der fertiggestellten Verwaltungsanalyse anlässlich seiner Sitzung vom 4. Juli 2022 formell Kenntnis genommen und die Stossrichtung der Priorisierung aus dem Kaderworkshop vom 17. Mai 2022 bestätigt. Der Steuergruppe wurde der Auftrag übertragen, die in der Verwaltungsanalyse vorgeschlagenen Umsetzungsmassnahmen weiterzuvorführen bzw. begründet den Verzicht auf einzelne Umsetzungen vorzuschlagen und regulatorische Anpassungen im Geschäfts- und Kompetenzreglement (GKR) zu entwerfen. Weiter wurde bei der inoersum AG ein Vertiefungsbericht zur Verwaltungsanalyse in Auftrag gegeben. Darin sollte insbesondere die Aufgabenverteilung innerhalb der Abteilung Kanzlei bei Ausgliederung des Bereichs HR untersucht werden. Gleichzeitig sollten aber auch die themenbezogenen Schnittstellen zwischen den Abteilungen Kanzlei und Soziales

einerseits und den Abteilungen Finanzen und Soziales andererseits näher unter die Lupe genommen werden. Beabsichtigt war dabei, Doppelspurigkeiten abzubauen und durch die Zuordnung von Themen zu möglichst nur einer Abteilung Synergieeffekte zu gewinnen. Zweck dieser Verbesserungen ist nicht zuletzt, ein Pensenwachstum zu begrenzen. Für die entsprechenden Erkenntnisse wird auf das nachfolgende Traktandum zur Erweiterung des Stellenplans verwiesen.

Die zweite Hälfte des Jahres 2022 wurde genutzt, um einerseits in den diversen vorgeschlagenen Veränderungsthemen voranzukommen, und andererseits die gewichtigsten Themenbereiche "Anpassung GKR" und "Überprüfung Stellenplan" vertieft anzuschauen. Eine neue Version des GKR mit Inkrafttreten ab 1. Januar 2023 mit einigen Kompetenzverschiebungen im Sinne der Empfehlungen konnte anlässlich der Gemeinderatssitzung vom 19. Dezember 2022 verabschiedet werden.

Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts können Umsetzungsmassnahmen und aktueller Stand wie folgt zusammengefasst werden:

Nr.	Thema	Stand	Massnahmen
1.1	Unterhalts-/Sanierungspläne mit Finanzplan verknüpfen und ER regelmässig kommunizieren	Bewilligte Bauten sowie Budgets für Unterhalt sind in den Finanzplan integriert, die Detailplanung aber noch ausstehend. Auch Projekte (z.B. Leitungssanierungen) der Wasserversorgung sollen im Finanzplan des Eigenwirtschaftsbetriebs berücksichtigt werden.	Sanierungs- und Finanzplanung der gemeindeeigenen Infrastruktur wird im Verlauf der Legislaturperiode konkretisiert.
1.2	Schulung GKR und Information über Änderungen	Revidiertes GKR ist am 19.12.22 vom GR abgenommen worden. Information für Mitarbeitende ist am 19.01.23 erfolgt. Termin für Schulung Kader 1 noch ausstehend (Terminziel: Kadersitzung März).	Schulung Kader 1 organisieren Regelmässige Thematisierung an Mitarbeitendeninformationsanlässen und in schriftlichen Mitarbeitendeninformationen
1.3	Visum GR Kreditoren erst ab CHF 10'000	Entscheid GR am 19.12.22: Visum neu ab CHF 5'000	<i>erledigt</i>
1.4	Verstärkte Delegation Finanz- und Sachkompetenzen an GL und Abteilungen	Entscheid GR am 19.12.22: diverse Anpassungen mit mehr Eigenkompetenzen auf Ebenen Abteilungsleitung und GL	<i>erledigt</i>
1.5	Digitalisierung/ Vereinfachung von Anträgen an GR/ER/GL	Bisher noch keine vertiefenden Abklärungen.	Abklärungen auf Ebene GL, Vorschläge in Steuergruppe einbringen
1.6	Prüfung Prozess Sozialhilfe mit mehr Eigenkompetenzen in Abteilung	Entscheid GR am 19.12.22: Erhöhung Kompetenzgeld auf CHF 800/Fall. Entscheid GR am 30.01.23: Genehmigung Zahnarztkosten bis zu CHF 3'000/Fall	<i>erledigt</i>
1.7	Prüfung Prozessvereinfachungen in Kredit- und Submissionsverfahren	Entscheid GR am 19.12.22: GR genehmigt Submissionskriterien und deren Gewichtung, GL genehmigt konkrete Auftragsvergaben entsprechend den Kriterien	<i>erledigt</i>
2.1	Koordination für Materialeinkauf (a) und Zugriff Finanz-Applikationen (b)	a) Auf Ebene Liegenschaften (Hauswartung) in Erarbeitung, zwischen Baudienst und WV soweit möglich bereits praktiziert. Ebenfalls ist eine Zusammenarbeit im Bereich zwischen Gemeinde und Schule am Entstehen. b) Handlungsbedarf ist mit Kader 1 zu klären	a) Bestehende Bemühungen fortsetzen b) An Kadersitzung thematisieren und klären, welche Möglichkeiten und welcher Bedarf vorhanden ist
2.2	Zentrale Steuerung Leistungs-/Zeiterfassung über HR	Missverständnis. War zum Zeitpunkt Erstellung Verwaltungsanalyse bereits vorhanden.	<i>erledigt</i>
2.3	Zentrale Anlaufstelle ("Grüezi-Desk")	Würde grössere bauliche Anpassungsmassnahmen im Gemeindehaus bedingen, was GR aber aus dem Finanzplan gestrichen hat Ausserdem müsste die Gemeindeorganisation / Stellenzuteilung / Auslagerung von Ausgaben an die Zentrale Anlaufstelle detailliert geklärt werden.	<i>Bis auf Weiteres keine. Kann in einem späteren Zeitpunkt, insbesondere bei einem Eingriff in die Bausubstanz des Gemeindehauses, wieder aufgenommen werden.</i>
2.4	Einführung Diskretionsschalter	Wurden im Dezember 2022 eingebaut (Realisierung Budgetkredit)	<i>erledigt</i>

Nr.	Thema	Stand	Massnahmen
3.1	Anpassung Organigramm (Zuordnung Abt. Soziales und Jugendnetz)	Die Zuordnung Abt. Soziales und Jugendnetz in einen neuen Bereich "Gesellschaft" wäre thematisch wünschenswert. Ebenfalls dort könnten die Themenbereiche Kultur, Sport, Gesellschaft integriert werden. Dafür besteht derzeit aber nicht die erforderliche Gemeindegrosse.	<i>Bis auf Weiteres keine</i>
3.2	Einführung Geschäftsleitungs-Sekretariat	Wird im GR unterstützt. Realisierung ist aber abhängig vom Pensenentscheid ER am 09.03.23	Entscheid ER vom 09.03.23 abwarten
3.3	Rollentrennung HR/ Gemeinbeschreiberin II	Wird im GR unterstützt. Realisierung ist aber abhängig vom Pensenentscheid ER am 09.03.23	Entscheid ER vom 09.03.23 abwarten
3.4	Überarbeitung Stellenbeschreibung Gemeinbeschreiberin II	Wird im GR unterstützt. Realisierung ist aber abhängig vom Pensenentscheid ER am 09.03.23	Entscheid ER vom 09.03.23 abwarten
3.5	Sicherstellung Stellvertretung Leiter IT	Reaktionszeit externer Dienstleister für Unterstützung ab 01.2023 reduziert	Weitere Optionen prüfen: - Vertiefte Zusammenarbeit mit anderer Gemeinde - Vertiefte Zusammenarbeit mit Schule
3.6	Übertragung Unterhaltsverträge und SVA-Zweigstelle an Abt. Soziales	Übertragung Unterhaltsverträge wird im GR unterstützt. Realisierung ist aber abhängig vom Pensenentscheid ER am 09.03.23 Die SVA-Zweigstelle soll (auch gemäss Vertiefungsbericht) bei der Kanzlei verbleiben.	Entscheid ER vom 09.03.23 abwarten
3.7	Zusammenführung Abt. Finanzen/ Steuern; Prüfung Eingliederung Abt. Soziales in Bereich Finanzen	Keine Vorteile bei Neuorganisation ersichtlich. Die heutige Organisation wird als zweckmässig erachtet.	<i>Keine</i>
3.8	Verschiebung von Aufgaben vom Abteilungsleiter Finanzen an die Stellvertretung.	Wird im Rahmen von Mitarbeitendengesprächen laufend geprüft.	Analyse der Situation vor Ausschreibung der Stelle der Mitarbeiterin, die Ende Juni 2023 in Pension geht
3.9	Übertragung Gebührenwesen in Fachabteilungen und Lohnwesen an HR zur Entlastung Abt. Finanzen	Gebühren: Der grösste Teil wird bereits via Fachabteilungen in Rechnung gestellt und bei der Abt. Finanzen mit einem "Offene Posten-Ordner" kontrolliert. Ein Restbedarf ist aber noch aufzunehmen. Lohnbuchhaltung: Wird im GR unterstützt. Realisierung ist aber abhängig vom Pensenentscheid ER am 09.03.23	Gebühren: Bilaterale Klärung notwendiger Anpassungen in den Prozessen zwischen der Abt. Finanzen und den betroffenen Fachabteilungen. Lohnbuchhaltung: Entscheid ER vom 09.03.23 abwarten
3.10	Prüfung Auslagerung Buchhaltung Ortsbürgergemeinde	Der grösste Teil (Forstbetrieb) wird bereits in Untersiggenthal geführt. Die eigene Buchhaltung mit Integration des von Untersiggenthal geführten Bereichs ist mit wenig Aufwand verbunden. Es sind keine Vorteile bei einer Auslagerung erkennbar.	<i>Keine</i>

Nr.	Thema	Stand	Massnahmen
3.11	<p>Ressourcenanpassung Zentrale Dienste/ Finanzen/ Schulverwaltung.</p> <p>Mögliche Auslagerung Planung und Umwelt</p> <p>Wasserversorgung</p>	<p>Schulverwaltung: vom ER am 28.09.22 genehmigt. Rest: Wird im GR grundsätzlich unterstützt. Realisierung ist aber abhängig vom Pensenentscheid ER am 09.03.23</p> <p>Die eigentlichen Planungsarbeiten wurden bereits in der Vergangenheit extern vergeben. Inhouse erfolgte das Projektmanagement und die organisatorische Durchführung der Sondernutzungsplanverfahren mit allen Verfahrensschritten und der anschliessenden Beschwerdeverfahren. Im Bereich Umwelt wurden wenige eigene Projekte durchgeführt. Der Leiter Planung und Umwelt kann auf die Unterstützung der Sachbearbeiterin von Bau und Planung sowie auf diejenigen der Planungskommission, der Energie- und Umweltschulskommission, der Landwirtschaftskommission und der Natur- und Heimatschutzkommission zählen. Er koordiniert die Tätigkeit dieser Kommissionen. Ausserdem gehört das Hallen- und Gartenbad in seinen Aufgabenbereich. Ausführungen dazu siehe auch nächstes Traktandum.</p> <p>Siehe Pt. 3.14</p>	<p>Schulverwaltung: mit Besetzung Stelle im laufenden Rekrutierungsverfahren erledigt. Rest: Entscheid ER vom 09.23. abwarten</p> <p><i>Keine</i></p> <p>Siehe Pt. 3.14</p>
3.12	Einbezug Gesamtschulleiter in Anstellungsprozess Hauswarte Schulliegenschaften	Einbezug wird nicht als zielführend erachtet, da Zuständigkeit bei Bereich Bau u. Planung, Abt. Liegenschaften. Es stehen die technisch-fachlichen Kenntnisse im Vordergrund.	<i>Keine</i>
3.13	Aufbau Teamleitung Schulverwaltung	Abhängig von Bewerbungen per 08.23. Kreditrahmen durch ER bewilligt. Prüfung im Zusammenhang mit Ausschreibung Stelle Schulverwaltung auf 08.23	<i>Erledigt</i>
3.14	Prüfung Ausgliederung Wasserversorgung	Ist noch näher zu prüfen und muss vom Gemeinderat anschliessend entschieden werden. Ausführungen dazu siehe auch nächstes Traktandum.	Offen
3.15	Übertragung Dienstbarkeiten von Kanzlei an Abt. Liegenschaften	Ist im Rahmen der Anpassungen gemäss Vertiefungsbericht noch zu klären, hat aber vom Arbeitsvolumen her eine untergeordnete Bedeutung	Offen
3.16	Prüfung Unterstellung Schulsozialarbeit bei Gesamtschulleitung statt Jugendnetz	Wird von keiner der beteiligten Stellen gewünscht und verursacht auch nicht weniger Aufwand.	<i>Keine</i>

Nr.	Thema	Stand	Massnahmen
3.17	Aufbau Organisationsbereich "Gesellschaft"	Siehe Ausführungen zu 3.1.	Siehe Ausführungen zu 3.1
4.1	<p>Externe Kommunikation: Bildung: Klärung externe Kommunikation</p> <p>Politische Gemeinde: Mehr Mitwirkung Bevölkerung</p>	<p>Klärung Kommunikation Schule wurde anlässlich GR-Sitzung vom 19.12.22 (GKR) geklärt.</p> <p>Im Kanton Aargau ist im Gegensatz zum Kanton Zürich, wo sich der Sitz des Beratungsunternehmens befindet, die Mitwirkung der Bevölkerung bei raumplanerischen Fragen (Raumplanung, Sondernutzungsplanung etc.) bereits vergleichsweise weit ausgebaut und gesetzlich vorgeschrieben. Weitere Themen neben den vom Kanton bereits vorgeschriebenen betreffen vor allem kommunale Vorhaben oder Initiativen.</p> <p>Für die Organisation und Durchführung zusätzlicher Mitwirkungsmöglichkeiten müssen Ressourcen vorhanden sein. Allerdings ist der finanzielle Spielraum der Gemeinde eingeschränkt.</p> <p>Online-Plattform für Mitwirkung Bevölkerung: Ist in den Legislaturzielen des Gemeinderats enthalten und sollte noch in dieser Legislatur dem Einwohnerrat zum Entscheid vorgelegt werden.</p>	<p>Kommunikation Schule: <i>erledigt</i>.</p> <p>Schaffung zusätzlicher Mitwirkungsmöglichkeiten für Bevölkerung: geeignete Themen, Ressourcen und digitale Unterstützung sind zu klären.</p>
4.2	Prüfung Einführung Intranet/ Informationsplattform auf CMI (elektronische Geschäftsverwaltung der Gemeinde)	In CMI (Geschäft "Allgemeine Informationen Mitarbeitende") teilweise bereits abgebildet.	Weiterer Ausbau und laufende Aktualisierung des CMI-Ordners
4.3	Klatsch und Tratsch eindämmen	Workshop mit Kader für 4. Quartal 22 geplant, aber nicht umgesetzt	Soll im 1. Quartal 23 nachgeholt werden
4.4	Führungsgrundsätze (GKR) überarbeiten respektive präzisieren	Siehe 4.3	Siehe 4.3
4.5	Aktennotizen erstellen für Abmachungen, Ablage in CMI	Sensibilisierung der Kaderangehörigen für Umsetzung in eigener Abteilung	<i>Erledigt</i>
5.1	Gärtlidenken thematisieren – Definition von Werten für interne Zusammenarbeit	Fortschritte in verschiedenen Projekten bereits deutlich sichtbar.	Verknüpfen mit Führungsgrundsätzen gemäss Pt. 4.4 Laufende Aufgabe.
5.2	Anpassung Bürogrundrisse	In der Abteilung Bau und Planung werden im Jahr 2023 Anpassungen vorgenommen. Machbarkeitsstudie Pausenraum ist für 2023 budgetiert. Diskretionsschalter in der Eingangshalle sind eingebaut.	Realisierung Machbarkeitsstudie Pausenraum 2023

Nr.	Thema	Stand	Massnahmen
5.3	Stehpulte für alle Mitarbeitende	Sollten abteilungsweise in die Budgets der Einwohnergemeinde aufgenommen werden. Für 2023 ist die Umsetzung bei Abt. Einwohnerdienste vorgesehen.	Laufende Budgetierung
5.4	Gemeinsame Anlässe für alle Mitarbeitende	Es gibt jährlich zwei offizielle Anlässe für das Personal. Darüber hinaus hat der Personalverband die Pflege von gesellschaftlichen Anlässen in seinen Statuten. Ebenfalls sind alle Mitarbeitenden eingeladen, informelle Anlässe aufzugleisen (abteilungsintern oder abteilungsübergreifend).	<i>Erledigt</i>
5.5	Stärkung interne Kundenorientierung	Wird teamintern thematisiert	Laufende Umsetzung

5. Weitere Schritte

Wie der obigen Zusammenstellung der vorgeschlagenen Umsetzungsmassnahmen und des Stands der Realisierung dieser Massnahmen entnommen werden kann, wurde im Verlauf des zweiten Halbjahres 2022 bereits Einiges umgesetzt oder zumindest aufgegleist. Diese Aufgaben wurden von den Mitarbeitenden zusätzlich zum Tagesgeschäft und auch zusätzlich zu neuen, dringlichen "Sonderthemen" wie dem Zuwachs an Ukraine-Flüchtlingen oder der Strommangellage angepackt, was zeigt, dass ihnen die Umsetzung dieser Massnahmen sehr wichtig sind.

Für 2023 steht nun im Vordergrund, die bereits umgesetzten Massnahmen zu konsolidieren sowie weitere vorgeschlagene Umsetzungsmassnahmen aus der Verwaltungsanalyse an die Hand zu nehmen oder vertieft zu prüfen.

Als unerlässlicher Beitrag an eine dauerhafte Stabilisierung der Personalsituation und damit an eine wesentliche Komponente der künftigen Verwaltungstätigkeit und der Betriebskultur wird aber auch die Schaffung einer separierten und spezialisierten HR-Fachstelle gesehen. Dafür ist ein Ausbau der Stellenpensen in der Gemeindeverwaltung notwendig, welche dem Einwohnerrat mit einem separaten Traktandum beantragt wird.

NAMENS DES GEMEINDERATES OBERSIGGENTHAL

Gemeindeammann

Gemeindeschreiber

Bettina Lutz Güttler

Thomas Zumsteg