



Verwaltungsanalyse

Erhöhung um 90 Stellenprozente

Einwohnerratssitzung Obersiggenthal vom 9. März 2023

Inhalt

- Ausgangslage
- HR-Fachstelle
- Pensen Leitungspersonen
- Übersicht und Umsetzung: Reduktionen, Verschiebungen, Aufbau
- Kostenschätzung

Worum geht es beim Antrag?

Der Gemeinderat möchte die Verwaltung fit für die Zukunft machen

- Zunahme der Bevölkerung
- steigende Anforderungen an Verwaltung von Kanton und Publikum
- Anzahl Mitarbeitende (Teilzeit) der Gemeinde wird sich erhöhen
 - Arbeitnehmermarkt, Fachkräftemangel
 - Aufwand für HR steigt
 - Aufwand der Führungspersonen für Personalführung steigt
- Leitungspersonen brauchen Ressourcen für Weiterentwicklung der Organisation
 - Strategische Führung Verwaltung (gemeinsame Aufgabe von GR und GL/Kader)
 - Laufende Optimierung von Aufgabenzuordnungen
 - Erkennen, Aufgreifen und Umsetzen von Opportunitäten
 - Digitalisierung mit durchgängigen Schnittstellen
 - Überprüfung von Abläufen und Einführung von neuen Prozessen
 - Überprüfung Organigramm

Ausgangslage für Vertiefungsbericht

- Allgemeine Verwaltungsanalyse
 - Vorschlag Entflechtung HR und Gemeindeschreiberstelle II mit Schaffung neuer Fachstelle HR
 - Zusammenhang vorgeschlagene Aufgabenverschiebungen Gemeindeschreiber I, Gemeindeschreiberin II, Kanzlei, Abteilung Soziales, Abteilung Finanzen und Neuschaffung HR Fachstelle
- Entscheid des Gemeinderates für Umsetzung Empfehlung
- Klärung welche Auswirkungen die Umsetzung auf die Pensen der verschiedenen Abteilungen

Eingeschränkte Vergleichbarkeit (1/2)

Unterschiede zwischen Gemeinden

- Zusammensetzung der Bevölkerung
- Legislative (Einwohnerrat – Gemeindeversammlung)
- Kompetenzen der verschiedenen Institutionen und in den Verwaltungen
- Organisationsstruktur und Aufgabenzuteilungen in Abteilungen
- Aufgabenerledigung für/durch andere Gemeinden oder Institutionen

Eingeschränkte Vergleichbarkeit (2/2)

Vergleich pro Einwohner zu zwei Zeitpunkten

- Auslagerung von Aufgaben
- Einlagerung von Aufgaben durch Obersiggenthal für andere Gemeinden
- Erledigung mit eigenen Mitarbeitenden kann Kosten sparen
- Verlagerung von Aufgaben (Abschaffung Schulpflege, Einführung Geschäftsleitung)
- Übernahme von Aufgaben von Kanton

Arbeitsmarkt für Gemeindeangestellte

- Arbeitskräftemangel (demographische Entwicklung)
- Fachkräftemangel
- Konkurrenz um die (besten) Arbeitnehmenden
 - Gegenüber Privatwirtschaft
 - Gegenüber anderen Verwaltungen (Gemeinden, Kanton, Bund)
- Nähe zum Kanton Zürich
- Obersiggenthal im Speziellen
 - Öffentliche Wahrnehmung der Gemeinde
 - Einwohnerrat vs. Gemeindeversammlung
 - Gemeindeorganisation: Arbeit an Kultur und Reputation

Einflussmöglichkeiten

1. Mitarbeitende halten

- Kultur im Team und in der Verwaltung
- Personalleistungen (Vorzüge und Benefits)
- Verfügbarkeit und menschliche Kompetenzen der Führungspersonen
- Internes Potential nutzen (Personalentwicklung, Weiterbildung und Coaching)
- Arbeitgebermarke, Reputation

2. Neubesetzung von Stellen

- Arbeitgebermarke, Reputation, Kultur
- Personalleistungen (Vorzüge und Benefits, Entwicklungsmöglichkeiten)
- Ausgestaltung Rekrutierungsvorgang
- Erschliessung zusätzlicher Zielgruppen verbunden mit Weiterbildung und Coaching

3. Personalstelle mit entsprechenden Ressourcen

Aufgaben HR-Fachstelle

- Personaladministration
- Lohnbuchhaltung und Sozialversicherungen
- Analysen und Controlling
- Weiterentwicklung im Personalbereich
- Erarbeitung von Regelungen
- Koordination Kultur- und Personalthemen
- Förderung Gesundheitsprävention
- Unterstützung Linienvorgesetzte und Mitarbeitende
- Förderung der Arbeitgebermarke «Gemeinde Obersiggenthal»

Abklärungen zu Aufgabenverschiebungen und Pensen von Leitungspersonen

- Konsultation der Stellenbeschriebe
- Angerechnete Stellenprozentage pro Aufgabe aus früheren Analysen und Tiefenprüfungen
- Aktualisierte Einschätzungen der Mitarbeitenden
- Leitungsspanne der betroffenen Personen und Einheitlichkeit der betreuten Fachgebiete
- Erfahrung der Berater aus Organisationsprojekten anderer Gemeinden
- Vergleich vertragliches Pensum der Leitungspersonen mit effektiv erbrachter Arbeitsleistung

Leitungspersonen

- Stellen auf operatives Tagesgeschäft ausgerichtet - konzeptionelle, strategische Aufgaben zusätzlich
- Personalführung und -entwicklung
- Koordination von Aufgaben der Mitarbeitenden eines Teams
- Umsetzung geänderter Vorgaben (Kanton), Änderungsfrequenz hat zugenommen
- Mitarbeit bei oder Führung von Projekten
- Koordination der Zuständigkeit verschiedener Amtsstellen und Abgleich mit Kanton
- Abklärungen von Spezialfällen und rechtlichen Fragestellungen
- Weniger Überlastung bedeutet weniger Fremdkosten, weniger Überzeitauszahlungen und mehr Befriedigung bei der Arbeit

Stellenplan

Antrag



	Ausgangslage	Reduktion	Interne Verschiebung	Aufbau	Endzustand ab April	01.04.2023	01.05.2023	01.06.2023	01.07.2023	01.08.2023
Gemeindeammann	0.80				0.80					
Lernende Gemeindeverwaltung	4.00				4.00					
Praktikant / geschützter Arbeitsplatz	1.00				1.00					
IT	1.00				1.00					
Abteilung Bau und Planung	5.35				5.35					
Abteilung Finanzen	3.20	-0.20	0.20	0.20	3.20					
Abteilung Steuern	5.10				5.10					
Kanzlei	4.25	-0.60	0.20	0.10	3.95					
HR-Fachstelle			0.50	0.50	1.00					
Betreibungsamt (Reg. BA Siggenthal-Lägern)	5.80		0.30		5.80					
Einwohnerdienste	2.60				2.60					
Abteilung Soziales	4.20			0.10	4.40					
Hauswarte (Techn. Dienste / Liegenschaften)	6.30	0.10			6.30					
Lernender Betriebspraktiker (Hausdienst)	1.00				1.00					
Schulsekretariat (inkl. Mediathek)	2.60				2.60					
Jugend- und Schulsozialarbeit (mit Untersiggenthal)	3.95				3.95					
Praktikant (Jugendarbeit)	0.60				0.60					
Wasserversorgung	3.00				3.00					
Baudienst	6.00				6.00					
Lernender Betriebspraktiker (Werkdienst)	1.00				1.00					
Total Einwohnergemeinde	61.75	0.80	0.80	0.90	62.65					

Übersicht finanzielle Auswirkungen:

- Abteilung Finanzen: keine Veränderung
- Kanzlei: Reduktion um 0.3
- HR-Fachstelle: Aufbau um 1
- Abteilung Soziales: Aufbau um 0.2

Kostenschätzung

Personalkosten
(wiederkehrend)

Abt. / Bereich	Lohnstufe	Mittelwert (CHF)	Prozente	Betrag (CHF)
Fachbereich HR	8	128'175	60	76'905
	5	85'013	40	34'005
Abt. Soziales	8	128'175	10	12'818
	6	96'366	10	9'637
Abt. Kanzlei	4	75'469	- 30	- 22'641
Total Mehrkosten Jahreslöhne brutto				110'724
Arbeitgeberbeiträge pauschal 20%				22'145
Total Personalmehrkosten				132'869

Büro HR
(einmalig)

Position	Betrag (CHF)
Einrichtung (Möbel, IT, etc.)	20'000
Ertüchtigung Wand	25'000
Total	45'000

Konsequenzen bei Ablehnung

- Motivation
- Rekrutierungsschwierigkeiten für qualifiziertes Personal
- Führung braucht Zeit
- Fokus auf Quantität vor Qualität
- Nichterkennen von Opportunitäten
- Reagieren statt vorausschauendes Handeln
- Gewisse konzeptionelle Aufgaben werden depriorisiert
- Längerfristig: Abbau von Dienstleistungen ist möglich

Worum geht es beim Antrag?

Wir müssen die Verwaltung fit für die Zukunft machen

- Zunahme der Bevölkerung
- steigende Anforderungen an Verwaltung von Kanton und Publikum
- Anzahl Mitarbeitende (Teilzeit) der Gemeinde wird sich erhöhen
- Leitungspersonen brauchen Ressourcen für Weiterentwicklung der Organisation