



Der Stadtrat Zofingen

an den Einwohnerrat

GK 106

Abteilung Personal – Begehren um Aufstockung des Stellenplans um 60 Stellenprozente ab 1. Oktober 2019

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

I Einleitung

Die Aufgaben der Abteilung Personal haben in den letzten Jahren quantitativ und qualitativ sukzessive zugenommen. Dies betrifft einerseits die Beratungen und Begleitungen der Linienvorgesetzten, die administrativen Arbeiten sowie die durchgeführten Evaluationen und andererseits die Anzahl und die Komplexität neuer umzusetzender Projekte. Für die Jahre 2019/2020 sind insbesondere die Umsetzung der Massnahmen aus der MA-Befragung 2018 sowie die Digitalisierung der HR-Prozesse (Recruiting, Zeugnismanager, E-Dossiers etc.) geplant, welche zusätzliche Ressourcen erfordern.

II Erfolgte Abklärungen

Im Jahr 2018 wurde bei diversen Stadt- und Gemeindeverwaltungen im Kanton Aargau im Bereich Personalmanagement eine Umfrage durchgeführt. Die folgende Übersicht, eine Branchenanalyse zur Anzahl der HR-Stellen und entsprechende Empfehlungen gemäss einer durchgeführten Studie der Uni Bern¹ geben dazu wichtige Aufschlüsse.

Um die Tabelle vergleichbar zu machen, wurden die Stellen für die Lohnverarbeitung nicht berücksichtigt. Bei kleineren öffentlichen Verwaltungen wird die Lohnverarbeitung in der Finanzbuchhaltung abgewickelt. Nicht so bei der Stadt Zofingen mit durchschnittlich 600 Lohnabrechnungen im Monat. Aufwendig sind dabei insbesondere die Schwankungen bei den Pensen in diversen Bereichen der Stadtverwaltung (Seniorenzentrum, Berufsfachschule usw.).

¹ Der Stellenwert des HRM in mittelgrossen Stadtverwaltungen; Zertifikatsarbeit von Patrick Walde, unter Dozent Prof. Dr. Adrian Ritz, Bern, 27.11.2012



Die Autoren der Studie empfehlen 1 Stelle pro 100 MA (Köpfe). Die Minimumempfehlung ist nur bei optimierten Straight-Through-Prozessen (durchgehende Datenverarbeitung mit möglichst wenigen Interaktionen und Vermeidung von Medienbrüchen) anwendbar.

Personalmanagement Stellenprozente Benchmark (ohne Lohnverarbeitung)

	Anzahl Mitarbeitende in der Organisation			Empfehlung Studie Uni BE	ausgereizt ²	Differenz zu Empfehlung des Minimums	Bemerkung
	Heads	FTE (Full Time Equivalent)	HRM FTE	1 FTE/100 MA	1 FTE/160 MA		
Stadt Aarau	500	350	3.1	5	3.125	-0.025	Pflegeheime nicht berücksichtigt 0.8 FTE für Case Management, BGM enthalten
Stadt Baden	600	320	3.9	6	3.75	0.15	1 FTE Praktikantin nicht enthalten
Stadt Bremgarten	112	86.5	0.5	1.12	0.7	-0.2	
Gemeinde Wettingen	278	174	0.8	2.78	1.74	-0.94	
Gemeinde Wohlen	142	nicht bekannt	0.4	1.42	0.9	-0.5	
Stadt Zofingen	350	220	1.6 ³	3.5	2.19	-0.59	

Bezüglich der Stellenressourcen der Stadt Zofingen besteht schon zur Minimumempfehlung eine Differenz von rund 60 Stellenprozenten. Gegenüber der Norm-Empfehlung von 3.5 FTE arbeitet die Abteilung Personal heute mit 1.6 Leistungseinheiten am Limit. Die Folge sind entsprechende Mehrarbeitsstunden, Gleitzeitsaldi und Ferienguthaben. Mehrstunden mussten in den vergangenen Jahren auch schon mehrfach ausbezahlt werden. Diese Situation ist auf die Dauer nicht befriedigend. Zudem leidet die Dienstleistungsqualität und die Gesundheit der Mitarbeitenden in der Abteilung Personal unter den zu geringen personellen Ressourcen.

Der Evaluationsprozess bei Personalmutationen wird in der Stadt Zofingen ohne externe Unterstützung von Personalvermittlern oder Headhunters vollumfänglich durch die Abteilung Personal abgewickelt. Pro Jahr werden rund 20 Evaluationen durchgeführt. Fehlentscheidungen beim Rekrutieren sind teuer und schaden letztendlich dem Image jedes Unternehmens. Um das Risiko und die Kosten einer Fehlentscheidung zu minimieren und die Qualität zu gewährleisten, ist die Begleitung möglichst aller Evaluationen eine der Kernaufgaben der Abteilung Personal.

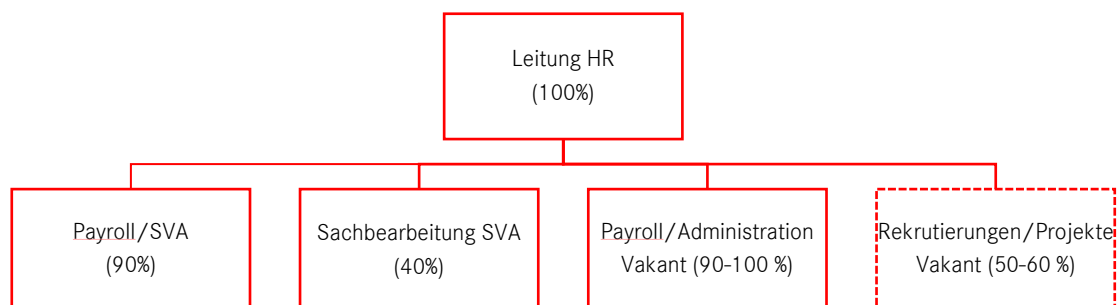
² Nur anwendbar bei durchgehender Datenverarbeitung (Straight Through Processing)

³ Effektive HR-Stellen (ohne SVA und ohne Lohnverarbeitung)



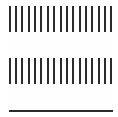
Die Abteilung Personal ist stets bestrebt, den hohen Qualitätsanspruch ihrer Dienstleistungen für den Stadtrat, die Bereichs- und Abteilungsleitenden sowie für alle Mitarbeitenden der Stadt Zofingen aufrecht zu halten. Wichtig dafür sind ausreichende personelle Ressourcen. Die Studie der Uni Bern empfiehlt für die Stadt Zofingen personelle Ressourcen für den HRM-Bereich im Umfang von 3.5 FTE. Aufgrund der Einführung von neuen HR-Tools im Jahre 2020 sollte eine Erhöhung um lediglich 0.6 auf 2.2 FTE bei 350 Mitarbeitenden ausreichen.

III Gewünschte Organisationsstruktur der Abteilung Personal/SVA Zweigstelle ab 1. Oktober 2019



Die zusätzliche Stelle könnte auf den 1. Oktober 2019 besetzt werden. Die Personalkosten für diese zusätzlichen personellen Ressourcen würden sich im laufenden Jahr auf ca. CHF 21'000 (inkl. Sozialleistungen AG-Beiträge) belaufen. Die befristete Aufstockung von 30 Prozent vom 1. November 2018 bis 31. Dezember 2019 würde zum Zeitpunkt der definitiven Stellenbesetzung aufgehoben und der verbleibende Rest (im Umfang von CHF 8'250) des bereits bewilligten Nachtragskredits z. G. eines neu zu bewilligenden Nachtragskredits für die unbefristete Stellenplanerhöhung gutgeschrieben.

Ab dem Jahr 2020 würden sich die jährlich wiederkehrenden zusätzlichen Personalkosten (inkl. Sozialleistungen AG-Beiträge) in der Abteilung Personal auf CHF 84'000 belaufen.



IV Antrag

Der Stadtrat stellt Ihnen folgenden

Antrag

Der Stellenplanerhöhung der Abteilung Personal um 60 Prozent auf neu 380 Stellenprozente ab 1. Oktober 2019 sei zuzustimmen.

Zofingen, 25. April 2019

Freundliche Grüsse

STADTRAT ZOFINGEN

Hans-Ruedi Hottiger
Stadtammann

Dr. Fabian Humbel
Stadtschreiber