



Stadtkanzlei
Herr Armin Lisibach
Einwohnerratspräsident
Postfach
6011 Kriens

Kriens,

Motion Gut: Die Stadt Kriens braucht eine Personalstrategie inklusive einer dazu passenden Teilrevision des Personalreglements

Sehr geehrter Herr Ratspräsident,

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bitten Sie, folgende Motion zu überweisen:

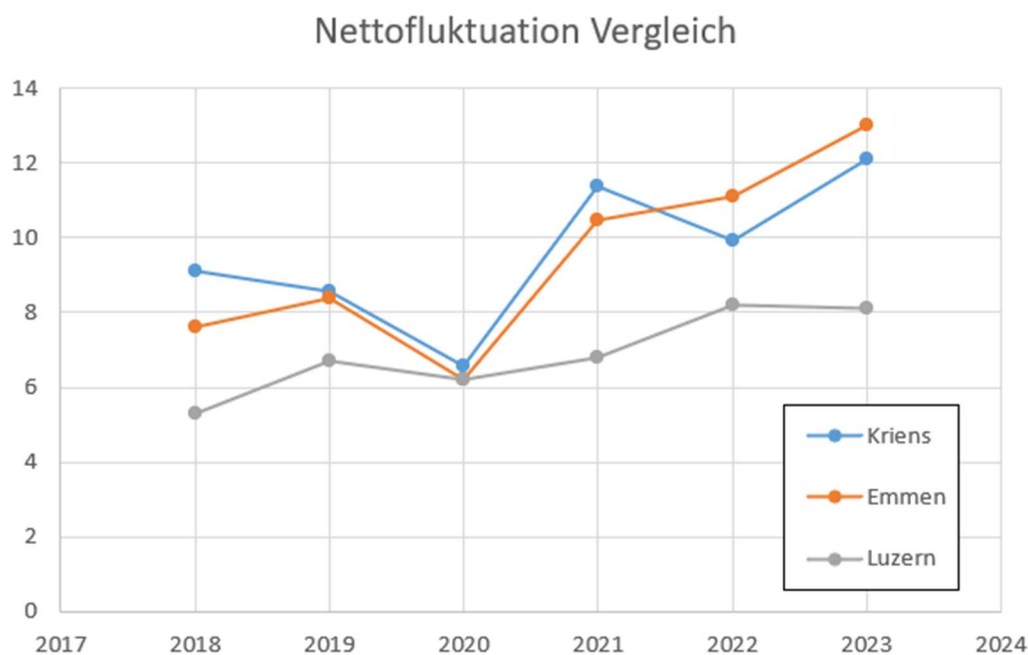
Der Stadtrat wird aufgefordert, eine Personalstrategie inklusive der Umsetzung mit Teilrevisionen von Personalreglement und Personalverordnung zu erarbeiten, . mit welcher die Arbeitsbedingungen zeitgemäss definiert und das Risiko der stetig steigenden Netto-Fluktuationen gesenkt werden sollen.

Begründung:

Die Netto-Fluktuationen erreichen im Rechnungsjahr 2023 mit 12% einen neuen Höchststand. Die Risiken R1, R2, R3 und R4 aus dem Budget 2023 sind weitgehend eingetroffen. In diesen Risiken wird aufgezeigt wie sich der tiefere Personalstand im Vergleich mit anderen Gemeinden aus der Agglomeration und der Stadt Luzern, die vermehrten Krankheitsausfälle, das Sparen bei der Lohnrunde oder der Fachkräftemangel auf das Personal auswirken. Weil die Arbeitsbelastung hoch ist und die Fluktuationen ansteigen, werden unterschiedlichste Massnahmen vorgeschlagen, welche insgesamt alle Aspekte einer Personalstrategie abdecken. Diese Massnahmen entsprechen insgesamt **einer Personalstrategie, wie sie im Projekt FS18 aus der Finanzstrategie 2020 versprochen, aber nie umgesetzt wurde. Bis heute fehlt eine Umsetzung dieser zur Senkung der Risiken notwendigen Massnahmen. Angesichts der stetig steigenden Zahlen bei den Nettofluktuationen fordern wir nun eine Umsetzung dieser Massnahmen in Form einer neuen zeitgemässen Personalstrategie inklusive deren Umsetzung mittels einer Teilrevision Personalreglement und -Verordnung.**

Rückwirkend wird heute sichtbar, worauf der damalige Projektauftrag in der Finanzstrategie 2020 abgezielt hat. Bereits 2019 waren die Fluktuationen und die damit verbundenen Ausgaben hoch, was mit einer Personalstrategie hätte angepackt werden sollen. Mit jedem Personalwechsel und insbesondere mit einer hohen Fluktuationsrate entstehen hohe finanzielle Aufwände und ein Know-how-Verlust. Durch eine zeitgemässe Personalstrategie

mit Reglement und Verordnung, könne diese Kosten reduziert werden. Die Zahlen für die Nettofluktuationen von Emmen, Luzern und Kriens im Vergleich (Quelle: Jahresberichte 2018 bis 2023) sind eindrücklich. Sie zeigen auf, wie die Nettofluktuationen Emmen, Kriens und Luzern auch nach Corona 2020 stetig ansteigen Emmen und Luzern haben im Gegensatz zu Kriens bereits Massnahmen ergriffen und ihre Personalstrategien, -reglemente und -verordnungen neu ausgerichtet. Deren Wirkung wird vermutlich in den nächsten Jahren sichtbar. Die Stadt Kriens hat bisher auf Massnahmen verzichtet und lässt die Risiken so stehen.



Aus diesen Gründen fordert die SP Fraktion den Stadtrat dazu auf, zu prüfen, wie eine zeitgemässe Personalstrategie mit einem Personalreglement samt -Verordnung, welches wirklich zu den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts und des heutigen Arbeitsumfeld passt, ausgearbeitet werden kann.

Freundliche Grüsse



Kathrin Gut