

kriens

Beantwortung Interpellation

Interpellation Ziemssen: «Entwicklung Mitarbeitende» Nr. 271/2024

Eingang

24.06.2024

Zuständiges Departement

Präsidialdepartement



Beantwortung

Der Stadtrat hat die letzten Jahre grossen Wert auf eine angemessene Entwicklung des Stellenplans gelegt. Im Budgetprozess hat die Prüfung des Stellenplans eine hohe Priorität. Der Stadtrat prüft und verhandelt alle Anträge auf Stellenplanerhöhungen einzeln. Die Abteilungen begründen ihre Anträge in der Regel mit anerkannten Mengengerüsten (Anzahl Klienten, Anzahl Entscheide, Anzahl Veranlagungen, etc.) und dem gesetzlichen Auftrag. Weiter müssen Verbandsempfehlungen (z. B. SKOS-Empfehlungen) berücksichtigt werden, damit die Stadt Kriens beim Rekrutieren, im Vergleich mit anderen Verwaltungen, mithalten kann. Im 2024 wurde sogar im Aufsichtsbericht der Kontrollbehörde explizit erwähnt, dass die Ressourcen bei einzelnen Ressorts – trotz stetem Anstieg der Fallzahlen – seit Jahren unverändert geblieben sind. Und dies gerade mit dem Blick auf die in der Praxis verbreiteten Faustregel bzw. Mengengerüst (pro tausend Begehren = eine Vollzeitstelle). Auch wiederholt hohe Mehrzeiten bei Mitarbeitenden, Durchlaufzeiten bei Baugesuchen, nicht ausgelöste Investitionen oder Reklamationen von Bürgerinnen und Bürgern geben Hinweise auf die Notwendigkeit von Anpassungen. Ein Vergleich mit anderen Gemeinden oder Städten ist leider nicht möglich bzw. ist nicht zielführend, da die Verwaltungen unterschiedlich organisiert und strukturiert sind. Im Austausch mit anderen Verwaltungen stellt man jedoch fest, dass die Personalressourcen bei Kriens eher knapp bemessen sind.

Die Fragen der Interpellation werden wie folgt beantwortet:

- 1. Im Legislaturprogramm finden wir als Massnahme die Erstellung einer Personalstrategie (Jahr 2022). In der KFG findet seit Jahren ein Controlling zur Massnahmenliste betreffend Planungsbericht „Stadtfinanzen im Gleichgewicht“ statt. Wie ist der Stand dieser Massnahmen?**

Der Entwurf der Personalstrategie wurde im August 2024 dem Kader und dem Personalverband zur Vernehmlassung zugestellt. Es ist geplant, den Entwurf der Personalstrategie im Oktober 2024, nach Einarbeitung der Rückmeldungen aus der Vernehmlassung, dem Stadtrat zur Diskussion und Beurteilung einzureichen. Das Präsidialdepartement geht davon aus, dass die Personalstrategie bis Ende 2024 vom Stadtrat bewilligt und in Kraft gesetzt ist.

- 2. Wir bitten den Stadtrat aufzuzeigen wie sich der Personalkörper seit 2016 bis 2024 (Budget) entwickelt hat. Wie setzt sich diese Entwicklung ins Verhältnis zum Bevölkerungswachstum in diesem Zeitraum? Wir sind uns bewusst, dass mit diesen Zahlen nicht alles aufgezeigt werden kann. Sollte der Stadtrat bessere Indikatoren sehen, dann darf er uns diese gerne zeigen.**

Einen idealen Indikator, um die Entwicklung des Personalbestandes der Stadt Kriens aufzuzeigen oder gar zu rechtfertigen, wird es wohl nicht geben. Zu viele Einflussfaktoren spielen eine Rolle bzw. müssen dabei berücksichtigt werden. Mit den jährlichen Sparrunden von 2006 bis 2011 wurde die Entwicklung des Personalbestandes mehr oder weniger verhindert bzw. gebremst. Auch in den Jahren danach gab es noch Null-Runden und Einstellungsstopps. Seit 2012 wurde jedoch versucht, eine angemessene Entwicklung in Gang zu bringen, da man sich bewusst war, dass der Personalbestand sehr knapp bemessen war. Auch mit anderen Gemeinden oder Städten stellte man fest, dass die Mitarbeitenden der Stadt Kriens einer hohen Belastung ausgesetzt sind. Neben diesem Nachholbedarf gab es auch neue Aufgaben, die dazu kamen. Zudem entwickelte sich die Stadt Kriens enorm schnell und die damit verbundenen Aufgaben und Tätigkeiten (Baugesuche und –kontrolle, Stadt- und Raumplanung, Verkehr und Infrastruktur, Sozialdienste, Anzahl Steuerdossiers und Betreibungen etc.) nahmen stetig zu. Auf der anderen Seite müsste die Technik dazu beitragen, dass mit weniger Personen mehr geleistet wird. Leider ist die Tendenz die, dass die Begehren steigen, da die neuen Technologien mehr und präzisere Auswertungen möglich machen.

Folgend die Entwicklung des Personalbestandes im Verhältnis zum Bevölkerungswachstum:

Stellenplan (VZÄ*)

2016	151.85 + 2.45 VZÄ / + 1.63 %
2017	153.60 + 2.90 VZÄ / + 1.92 %
2018	157.55 + 3.95 VZÄ / + 2.57 %
2019	160.45 + 2.90 VZÄ / + 1.84 %
2020	165.55 + 5.10 VZÄ / + 3.17 %
2021	165.45 - 0.10 VZÄ / - 0.06 %
2022	168.40 + 2.95 VZÄ / + 1.78 %
2023	170.45 + 2.05 VZÄ / + 1.21 %
2024	177.95 + 7.50 VZÄ / + 4.40 %

Bevölkerungswachstum:

2016	26'814 - 44 Pers./ - 0.16 %
2017	26'709 - 105 Pers./ - 0.39 %
2018	27'093 + 384 Pers./ + 1.43 %
2019	27'522 + 429 Pers./ + 1.58 %
2020	28'247 + 725 Pers./ + 2.63 %
2021	28'597 + 350 Pers./ + 1.23 %
2022	29'013 + 416 Pers./ + 1.45 %
2023	29'601 + 588 Pers./ + 2.05 %
2024	

* Vollzeitäquivalent

Der Stellenplan hat sich von 2016 bis 2023 um 12.24 % und das Bevölkerungswachstum um 10.39 % erhöht. Wenn man berücksichtigt, dass der Nachholbedarf bei der Erhöhung des Stellenplans noch nicht abgeschlossen ist, ist das Verhältnis von 12.24 % zu 10.39 % in einem vertretbaren Rahmen.

3. **Im Budget 2024 ist eine Stellenaufstockung von 7.5 Stellen (entspricht einem Wachstum von 4.4 % bei einer Basis von 170.45 Vollzeitstellen) erwähnt. Das budgetierte Wachstum der Bevölkerung beträgt 1.0 %. Wie viele dieser 7.5 Stellen konnten bis zum Sommer 2024 besetzt werden.**

Stand August 2024 konnten alle neu bewilligten Stellen besetzt werden. Die aktuellen Vakanzen sind durch Stellenwechsel bzw. Abgänge und Pensionierungen entstanden.

4. **Wir bitten den Stadtrat uns zu informieren, wie viele Stellen im AFP 2024-2028 für das Jahr 2025 als Erhöhung des Stellenplans angezeigt waren und wie viele mit dem Budget 2025 beantragt werden sollen?**

Im AFP 2024 – 2028 waren für das Jahr 2025 5.45 Vollzeitstellen angezeigt. Beantragt wurden 14.80 Vollzeitstellen. Nach eingehender Prüfung und intensiver Diskussion wurden vom Stadtrat 9.70 Vollzeitstellen genehmigt.

5. In welchen Abteilungen kam es in den letzten Jahren zum grössten Stellenausbau? Welches sind die Gründe und die Notwendigkeit?

Aufgrund zahlreicher Verschiebungen von Aufgaben und Stellenprozenten zwischen den Abteilungen und Ressorts, ist es schwierig eine klare Aussage zu machen. Zudem wurden die Aufstockungen in der Regel in kleinen Schritten über mehrere Jahre realisiert. Folgend die fünf Abteilungen bzw. Ressort mit den grössten Veränderungen seit 2016:

<u>Abteilung/Ressort:</u>	<u>Begründung:</u>
Sozialdienste	von 8.40 auf 19.65 VZÄ, Integration Abteilung Gesellschafts- und Gesundheitsdienste (GGDI) (8.10 VZÄ), Schaffung Ressort Support, Sozialberatung und Gesellschaft u. Gesundheit, Einhaltung Mengengerüst
Stadtkanzlei	von 1.65 auf 9.6 VZÄ, Übernahme Nachlass/Sondersteuern (3.95 VZÄ), Verstärkung Rechtsdienst und Stv. Stadtschreiber und befristete Übernahme QM
Immobiliendienste	von 1.00 auf 5.10 VZÄ, Übernahme und Aufstockung Bauprojektmanagement, Aufbau Departementssekretariat
Portfoliomanagement u. Finanzliegenschaften	von 2.70 auf 4.75 VZÄ, Übernahme Hauswartung Verwaltungliegenschaften, Ausbau Immobilienbewirtschaftung und Portfoliomanagement
KESB*	plus 2.00 VZÄ wegen steigender Anzahl Verfahren und Stv. Behördenmitglieder für Beschlussfähigkeit

* Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde

6. Wurden auch Stellen aufgrund neuen Anforderungs- und Stellenprofilen ab- bzw. umgebaut oder gar anderen Funktionen zugewiesen? Wenn ja, dann bitte ich um die entsprechenden Aufstellungen sowie Erklärungen.

Die Überprüfung der Stellenbeschriebe wird jährlich zusammen mit der Mitarbeitendenbeurteilung vorgenommen. Dies führt dazu, dass es zu inhaltlichen Veränderungen bei den Stellenbeschrieben kommt. Grössere Veränderungen werden der Stellenbewertungskommission gemeldet, welche die jeweiligen Funktionen neu bewertet. Die letzten zwei, drei Jahre wurde viel zur Sicherstellung einer kontinuierlichen Verwaltungstätigkeit (Stellvertretung) unternommen. Verschiedenste Funktionen wurden für eine gut funktionierende Stellvertretung (Art. 23 Organisationsverordnung der Stadt Kriens) aufgewertet. Daneben gab es auch einige andere Anpassungen in den Anforderungs- und Stellenprofilen verschiedener Funktionen. Folgend eine Auswahl angepasster Funktionen der letzten Jahre:

<u>Funktion:</u>	<u>Begründung:</u>
Abteilungsleitung Sozialdienste	Die Abteilung Gesellschafts- und Gesundheitsdienste (GGDI) wurde organisatorisch und personell in die Abteilung Sozialdienste integriert. Die Funktion Abteilungsleitung Sozialdienste wurde aufgewertet, da sie die Mitarbeitenden, die Verantwortung und die Aufgaben der Abteilung GGDI übernahm.
Ressortleitung Gesellschaft /	Mit der Aufhebung der Abteilung GGDI wurde auch die

Gesundheit	Funktion Abteilungsleitung GGDI aufgehoben. An der Stelle wurde für die Unterstützung des Stadtrates bzw. Projektarbeit, die Pflegefinanzierung und das Alimentenkasso die Funktion Ressortleitung Gesellschaft / Gesundheit geschaffen.
Fachperson Familie, Jugend, Sport und Kultur	Die Abteilung Freizeitdienste wurde aufgeteilt und in die Abteilungen Familien- und Kulturdienste und Immobiliendienste integriert. Anstelle der Funktion Abteilungsleitung Freizeitdienste wurde die Funktion Fachperson Familie, Jugend, Sport und Kultur geschaffen.
KESB* Fachdienst Kanzlei	Die Fachperson Kanzlei hat im Rahmen einer internen Umgestaltung die Verantwortung und Betreuung für die privaten Mandatsträger bei der Fachstelle Privatbeistandspersonen übernommen.
Fachperson Facility Management, Stv. Ressortleitung Verwaltungsliegenschaften	Aufgrund der grossen Führungsspanne der Ressortleitung Verwaltungsliegenschaften wurde eine Hauswartstelle aufgewertet und so die neue Funktion FP Facility Management, Stv. Ressortleitung Verwaltungsliegenschaften geschaffen.
Mitarbeiter Werkstatt	Aufgrund neuer technischer Anforderungen wurde die Funktion Mitarbeiter Werkstatt angepasst und aufgewertet.
Leitung Zivilstandsamt	Zur Entlastung der Ressortleitung Einwohnerservice wurde die Verantwortung für das Zivilstandsamt einer Person vom Team des Zivilstandsamtes übertragen.
Projektleiter Bauprojektmanagement / Stv. Leiter Immobiliendienste	Zur Sicherstellung einer kontinuierlichen Verwaltungstätigkeit wurde einem Projektleiter die Funktion als Stv. Abteilungsleiter Immobiliendienste übertragen.
Stv. Personalleitung	Mit der Rekrutierung einer neuen Personalfachperson wurde die freiwerdende Stelle, zur Sicherstellung einer kontinuierlichen Verwaltungstätigkeit und Entlastung des Personalleiters, mit der Stv-Funktion aufgewertet.
Sachbearbeitung Infrastrukturmanagement (Tiefbau)	Aufgrund des Fachkräftemangels wurde die Funktion Projektleiter Infrastruktur neu definiert. Dies hatte zur Folge, dass die Funktion neu als Sachbearbeitung ausgeschrieben werden konnte. Dies mit der Absicht, mehr potentielle Kandidatinnen und Kandidaten ansprechen zu können.

Dem Stadtrat ist es ein grosses Anliegen, die Entwicklung des Stellenplans nachhaltig und moderat zu gestalten. Auch bei dieser Budgetierung wurde bei der Diskussion der Stellenplananträge geprüft und hinterfragt, ob der Einbezug externer Dienstleister angebracht wäre oder ob die Arbeit mit eigenem Personal erledigt werden soll. Die vom Stadtrat bewilligten Stellenplanerhöhungen sind ein Kompromiss, dem lange Diskussionen vorausgegangen sind. Der Einwohnerrat kann sich darauf verlassen, dass beim Stadtrat eine angemessene Entwicklung des Stellenplans hohe Priorität hat und er auch die nächsten Jahre alle Anträge kritisch prüfen wird.

Kriens, TT. Monat JJJJ