

An den Grossen Gemeinderat

W i n t e r t h u r

Beantwortung der Interpellation betreffend Stellenpool der Stadtverwaltung, eingereicht von Gemeinderätin U. Dolski (CVP)

Am 21. November 2005 reichte Gemeinderätin Ursula Dolski namens der CVP-Fraktion mit 36 Mitunterzeichnerinnen und Mitunterzeichnern die folgende Interpellation ein:

Am 13. Juli 2005 hat der Stadtrat die Errichtung eines Stellenpools innerhalb der Stadtverwaltung beschlossen. Der Stellenpool gilt für alle Angestellten, deren Stelle aufgehoben wird. Gemäss der Leitidee "interne Bewerbungen vor externen" haben alle Dienststellen der Stadtverwaltung in erster Linie geeignete Bewerbende aus dem Stellenpool zu berücksichtigen. Eine externe Ausschreibung einer Stelle darf erst dann erfolgen, wenn aus dem Stellenpool keine geeignete Person rekrutiert werden kann. Die Bewirtschaftung des Stellenpools erfolgt zentral durch das Personalamt. Seit diesem Beschluss wird bei der Kommunikation von Reorganisationen mit Personalabbau jeweils auf den Stellenpool verwiesen.

Es stellen sich folgende Fragen:

- 1. Wie wird vom Stellenabbau bedrohtes Personal informiert und begleitet? Besteht ein Prozessablauf für stadinterne Reorganisationen, die mit Stellenabbau verbunden sind? In welcher Form wird den Betroffenen die Funktionsweise von Stellenpool und Sozialplan kommuniziert?*
- 2. Steht der Stellenpool neben den von Reorganisationen und Stellenabbau bedrohten Personen auch anderen Mitarbeitenden, die sich innerhalb der Stadtverwaltung verändern möchten, als Plattform zur Verfügung?*
- 3. Wie viele interne Stellensuchende – aufgeschlüsselt in Hilfs-, Fach- und Kaderpersonal und Berufsbereiche – konnten bisher in den Stellenpool aufgenommen werden bzw. vermittelt werden?*
- 4. Wie schätzt der Stadtrat die Vermittelbarkeit der verschiedenen Nutzer- und Nutzerinnengruppen ein?*
- 5. Welche Erfahrungen hat der Stadtrat in der relativ kurzen Zeit seit der Einführung des Stellenpools gemacht und welche Prognosen stellt er für dessen Zukunft in Bezug auf Wirkung, Nutzen und Aufwand?*

Der Stadtrat erteilt folgende Antwort:

Der Stellenpool wurde vom Personalamt als Teilprojekt des Gesamtpaketes "Haushaltsanierung 2007" konzipiert. Am 29. Juni 2005 nahm der Stadtrat vom Bericht des Personalamtes Kenntnis und beschloss, den Stellenpool im Sinne dieser Vorschläge zu errichten, gleichzeitig erliess er entsprechende Weisungen (SRB-Nr. 2005-1339). Der Stellenpool gilt demnach für alle Angestellten der Stadtverwaltung, deren Stelle im Zusammenhang mit HS 07 oder einem andern Reorganisationsprojekt aufgehoben werden soll. Er bezweckt, Stellenvermittlungen primär innerhalb der Stadtverwaltung zu erleichtern, um Entlassungen von Angestellten infolge Aufhebung von Stellen im Zusammenhang mit Massnahmen zur Haushaltsanierung zu vermeiden. Die Departemente und Bereiche bemühen sich in erster Linie, den betroffenen Personen eine andere, zumutbare Stelle innerhalb des gleichen Bereiches oder Departementes zu vermitteln. Alle Dienststellen, die eine Stelle zu besetzen haben, berück-

sichtigen in erster Linie geeignete Bewerbende aus dem Stellenpool. Die Weisungen regeln das Verfahren im Einzelnen.

Die Beauftragten für Gleichstellung führen den Stellenpool im Auftrag des Personalamtes mit einem zusätzlichen Pensum, das mit dem Voranschlag 2007 und dem Stellenplan ab 1. Januar 2006 bewilligt wurde. Nach einer Einführungsphase erledigen sie die Aufgaben seit Anfang 2006 einstweilen mit einer Anstellung von insgesamt 20%.

Die Zusammenarbeit mit den betroffenen Abteilungen verläuft sehr konstruktiv. Die frei werdenden Stellen werden konsequent gemeldet und können in der Regel von den Stellenpoolverantwortlichen innert zwei bis drei Arbeitstagen geprüft werden.

Bis zum 31. März 2006 wurden 162 Stellenmeldungen bearbeitet. Die Abteilungen meldeten insgesamt 14 Personen, welche infolge Reorganisation von einer Entlassung betroffen waren. 11 Betroffenen konnte eine Stelle zugewiesen, d.h. sie konnten auf Vorschlag des Personalamtes in das Selektionsverfahren für eine offene Stelle miteinbezogen werden. Zwei Personen konnte innerhalb der Stadtverwaltung eine neue Anstellung vermittelt werden und eine Stellenzuweisung ist in Abklärung.

Zu den einzelnen Fragen:

Zur Frage1:

„Wie wird vom Stellenabbau bedrohtes Personal informiert und begleitet? Besteht ein Prozessablauf für stadtinterne Reorganisationen, die mit Stellenabbau verbunden sind? In welcher Form wird den Betroffenen die Funktionsweise von Stellenpool und Sozialplan kommuniziert?“

Die Information und Begleitung von Personal, welches von Stellenabbau bedroht ist, ist primär Sache der Linie, d.h. der Leitung der betroffenen Ämter, Bereiche, Betriebe und der Vorgesetzten. Im Intranet stehen allen Mitarbeitenden der Verwaltung der Stadtratsbeschluss zur Errichtung des Stellenpools, das entsprechende Instruktionsschreiben mit den wesentlichen Informationen zu Inhalt und Ablauf, die notwendigen Formulare sowie das Schema zum Prozessablauf über das Vorgehen bei einem Stellenabbau zur Verfügung. Betroffene, Vorgesetzte und Interessierte wurden im "Stadtinfo" über den Stellenpool informiert, die dezentralen Personalverantwortlichen entsprechend instruiert. Es besteht die Möglichkeit, sich bei den Verantwortlichen im Personalamt in Fragen betreffend Stellenpool beraten zu lassen. Die Mitarbeitenden erhalten sowohl bei der Stellensuche als auch beim Zusammenstellen der Bewerbungsunterlagen Unterstützung.

Zur Frage2:

„Steht der Stellenpool neben den von Reorganisationen und Stellenabbau bedrohten Personen auch anderen Mitarbeitenden, die sich innerhalb der Stadtverwaltung verändern möchten, als Plattform zur Verfügung?“

Aus den Weisungen zur Errichtung des Stellenpools geht hervor, dass derselbe für alle Angestellten der Stadtverwaltung gilt, bei welchen ihre Stelle infolge Reorganisation aufgehoben werden soll. Gleichzeitig wird im Beschluss aber darauf hingewiesen, dass ausnahmsweise auch Angestellte aufgenommen werden können, die sich vom Personalamt beraten lassen, ohne dass der Stellenpool für sie obligatorisch gilt.

Bisher wurden ausschliesslich Personen, welche ihre Stelle infolge Reorganisation verloren hatten, in den Stellenpool aufgenommen. Es ist denkbar, von der Ausnahmemöglichkeit in

weiteren Fällen Gebrauch zu machen, bei welchen die Ursache für einen Stellenverlust eher bei der Arbeitgeberin liegt. Personen, welche sich innerhalb der Stadtverwaltung verändern möchten und beim Personalamt in Beratung sind, werden aber erst dann auf offene Stellen hingewiesen, wenn keine geeigneten Bewerbungen aus dem Stellenpool vorliegen.

Zur Frage 3:

„Wie viele interne Stellensuchende – aufgeschlüsselt in Hilfs-, Fach- und Kaderpersonal und Berufsbereiche – konnten bisher in den Stellenpool aufgenommen werden bzw. vermittelt werden?“

Von den insgesamt 14 Stellensuchenden konnte bis zum 31.3.2006 zwei Betroffenen eine neue Anstellung verwaltungsintern vermittelt werden. Eine Person war zu diesem Zeitpunkt in ein Selektionsverfahren für eine offene Stelle innerhalb der Stadtverwaltung miteinbezogen.

In der nachstehenden Übersicht werden die Stellensuchenden einerseits nach Funktionsbereichen gemäss dem Einreihungsplan des städtischen Lohnsystems, andererseits nach den Kategorien "Kader ab Lohnklasse 14" (entsprechend den Richtpositionsketten C und D, Lohnklassen 14 und höher) und "Personal bis Lohnklasse 13" aufgeschlüsselt, da die in der Interpellation vorgenommene Gliederung im städtischen System so nicht abgebildet wird:

Funktionsbereiche (Einreihungsplan)	Kader ab LK 14	Personal bis LK 13
Führung	2	3
Allgemeine Verwaltung	--	3
Sicherheit	--	--
Pflege, Gesundheit	--	1
Soziales, Pädagogik	--	3
Technik, Handwerk, Betrieb	--	2

Zur Frage 4:

„Wie schätzt der Stadtrat die Vermittelbarkeit der verschiedenen Nutzer- und Nutzerinnengruppen ein?“

Die Vermittlung von Stellensuchenden aus dem Stellenpool ist in der Regel aufwändig und schwierig. Dies lässt sich einerseits auf die unterschiedlichen Anforderungsprofile und Qualifikationen zwischen den Angeboten und den Stellensuchenden zurückführen. Andererseits stimmen individuelle Faktoren, wie gewünschte Stellenprozente, Arbeitszeiten oder Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf oft nicht überein. Deshalb ist es bisher auch erst zu relativ wenigen erfolgreichen Vermittlungen gekommen. Diese Schwierigkeit überrascht indessen nicht; sie war dem Stadtrat auf Grund der Erfahrungen anderer Verwaltungen mit diesem oder ähnlichen Instrumenten von Anfang an bekannt.

Zur Frage 5:

„Welche Erfahrungen hat der Stadtrat in der relativ kurzen Zeit seit der Einführung des Stellenpools gemacht und welche Prognosen stellt er für dessen Zukunft in Bezug auf Wirkung, Nutzen und Aufwand?“

Der Stellenpool ist erst seit Juli 2005 in Betrieb, weshalb zur Zeit noch keine abschliessende Beurteilung vorgenommen werden kann. Bezüglich Wirkung und Nutzen zeigen die Rückmeldungen der Stellensuchenden, dass sie das Angebot der Stadt schätzen, selbst wenn für sie keine neue Anstellung gefunden werden kann. Sie fühlen sich durch die kompetente Be-

ratung ernst genommen. Die Unterstützung für das Zusammenstellen von Bewerbungsunterlagen sowie bei der Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche wird als hilfreich erlebt. Bei einzelnen Stellensuchenden konnten im Sinne einer grundsätzlichen Eignungsabklärung Gespräche mit Verantwortlichen von freien Stellen geführt werden. Sie wurden positiv erlebt und trugen darüber hinaus zur Klärung der beruflichen Weiterentwicklung bei.

Der Stellenpool ist nur ein Instrument unter mehreren, um bestimmte Probleme im Zusammenhang mit Reorganisationen zu entschärfen. Der Stadtrat ist jedoch davon überzeugt, dass er ein psychologisch wichtiges Personalmanagementinstrument in Zeiten von Reorganisationsprozessen ist, dass er positive Signale setzt und das Image der Stadt als verantwortungsbewusste Arbeitgeberin unterstützt.

Die Berichterstattung im Grossen Gemeinderat ist dem Vorsteher des Departements Kulturelles und Dienste übertragen.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtpräsident:

E. Wohlwend

Der Stadtschreiber:

A. Frauenfelder