

Verteiler per E-Mail

- Mitglieder des Einwohnerrates
- Mitglieder des Stadtrates
- Bereichs- und Abteilungsleitende der Stadtverwaltung
- Medien

GK 12

Interpellation André Kirchhofer (FDP) betreffend „Wie weiter mit der Personalpolitik in Zofingen?“, Antwort des Stadtrates

I Vorstoss

Am 28. August 2013 reichte André Kirchhofer (FDP) eine Interpellation mit folgenden Fragen ein:

- Werden strategische und operative Aufgaben in der Zusammenarbeit zwischen Stadtrat und Verwaltung / Seniorenzentrum / Repol konsequent voneinander getrennt?
- Liegen dazu in allen Abteilungen – zumindest für die Führungspositionen – Stellenprofile mit klaren Kompetenzen, Pflichten und Zielvereinbarungen vor? Sind die Stellenprofile überall in einem klaren Organigramm verankert? Werden die Zielevereinbarungen regelmässig überprüft?
- Was sind die wahren Gründe für die Kündigungen in der Leitung von Seniorenzentrum und Regionalpolizei?
- Wird den leitenden Angestellten genügend Handlungsspielraum im operativen Tagesgeschäft zugestanden? Falls nein: Sind die zuständigen Exekutivmitglieder bereit, sich in Zukunft aus der operativen Führung zurückzuziehen?
- Wie bzw. nach welchen Kriterien erfolgt die Neubesetzung der erwähnten Stellen im Seniorenzentrum und bei der Repol?
- Werden bei der Repol auch die Bedürfnisse der Partnergemeinden, die sich teilweise negativ zur neuerlichen Personalrochade geäussert haben, berücksichtigt?

II Antwort des Stadtrates

Die einzelnen Fragen werden wie folgt beantwortet:

1. Werden strategische und operative Aufgaben in der Zusammenarbeit zwischen Stadtrat und Verwaltung / Seniorenzentrum / Repol konsequent voneinander getrennt?

Das Ressortführungssystem, mit dem Stadtrat und Verwaltung der Stadt Zofingen seit dem Jahr 2006 arbeiten, beinhaltet für die politischen Ressortvorstehenden neben der politischen auch die personelle Verantwortung für ihr Ressort, das heisst die Führung ihrer Bereichsleitenden. Grundlage für die Abgrenzung von strategischen und operativen Aufgaben in Verwaltung und Stadtrat von Zofingen bildet das Geschäfts- und Kompetenzreglement, welches auf den 1. Januar 2014 aktualisiert und ergänzt wurde. Weitere in diesem Zusammenhang wichtige Instrumente wie Organigramme (gesamte Verwaltungsebene sowie Ressortebene), Funktions-Matrixen, Stellenbeschreibungen sowie Prozessbeschreibungen sind vorhanden und bewähren sich im Alltagseinsatz. Zudem werden von der Abteilung Personal standardisierte Austrittsgespräche durchgeführt, und die Auswertungen im Zeichen der Feedbackkultur den verantwortlichen Führungspersonen (auf politischer und Verwaltungsebene) bewusst gemacht. Die technischen Instrumente für eine sinnvolle Abgrenzung von strategischen und operativen Aufgaben sind in der Stadt Zofingen ausreichend vorhanden, es muss aber in diesem Zusammenhang festgehalten werden, dass die kommunale Politik im Miliz-System arbeitet.

2. Liegen dazu in allen Abteilungen – zumindest für die Führungspositionen – Stellenprofile mit klaren Kompetenzen, Pflichten und Zielvereinbarungen vor? Sind die Stellenprofile überall in einem klaren Organigramm verankert? Werden die Zielevereinbarungen regelmässig überprüft?

Adäquate Stellenbeschreibungen für die Führungspersonen liegen überall vor. Die Verantwortung für die stetige Aktualisierung derselben liegt dabei bei den einzelnen Ressorts. Auch bei jeder Stellen-Evaluation werden das Anforderungsprofil, die Stellenbeschreibung und die Funktionsmatrix auf ihre Gültigkeit überprüft. Erst dann wird die Stelle ausgeschrieben und der Rekrutierungsprozess begonnen.

Die jährlichen Mitarbeitergespräche (MAG) dienen nebst der Leistungsbeurteilung auch der Überprüfung der Zielerreichung. Sie sind im begrenzten Rahmen relevant für die Lohnentwicklung. Mit der Erarbeitung des Jahresberichtes wird von den Bereichsleitenden, den Ressortverantwortlichen und dem Gesamtstadtrat zudem auch die Erreichung der Ressortziele evaluiert.

3. Was sind die wahren Gründe für die Kündigungen in der Leitung von Seniorenzentrum und Regionalpolizei?

Die Kündigungen der beiden Kaderpersonen haben unterschiedliche und in jedem Fall diverse Ursachen. Aus personalrechtlichen Gründen wurden die detaillierten Hintergründe für die Kündigungen der Leiterin Seniorenzentrum und des Leiters Repol einem Ausschuss der FGPK, bestehend aus Marcel Murri (Präsident, SP), Jan Bachmann (FDP), Stefan Giezendanner (SVP), Miriam Ruf-Eppler (DYM), von Stadttammann Hans-Ruedi Hottiger mündlich ausführlich erläutert. Über die Sitzung wurde kein Protokoll geführt.

4. Wird den leitenden Angestellten genügend Handlungsspielraum im operativen Tagesgeschäft zugestanden? Falls nein: Sind die zuständigen Exekutivmitglieder bereit, sich in Zukunft aus der operativen Führung zurückzuziehen?

Die Antworten auf die Fragen 1 und 2 gelten auch hier. Keines der Miliz-Stadtratmitglieder hat zudem mit dem begrenzten Pensum genügend Kapazität zur direkten operativen Führung. Die Abgrenzungen sind formal – vor allem im Geschäfts- und Kompetenzreglement – geregelt.

5. Wie bzw. nach welchen Kriterien erfolgt die Neubesetzung der erwähnten Stellen im Seniorenzentrum und bei der Repol?

Die Evaluationen für die beiden Leitungsfunktionen wurden gemäss den festgelegten Personalprozess-Beschreibungen vorgenommen. Der Stadtrat ist in beiden Fällen Anstellungsbehörde. Bei beiden Stellenbesetzungen erfolgte die Nachfolgeevaluation intern, mit Unterstützung der Personalleiterin. Der Stadtrat war in den Evaluationsteams je mit zwei Personen, den verantwortlichen Ressortvorstehenden und dem Stadtammann, vertreten. Standardgemäss wurden zudem vorgängig bei beiden Stellenbesetzungen extern die Sozial- und Führungskompetenz-Potenziale der Kandidaturen analysiert.

Bei der Nachfolgeregelung Repol wurde zudem der Führungsausschuss der Repol in die Evaluation mit einbezogen: Der Führungsausschuss nahm vor der endgültigen Wahl durch den Stadtrat schriftlich zur Stellenbesetzung Stellung.

6. Werden bei der Repol auch die Bedürfnisse der Partnergemeinden, die sich teilweise negativ zur neuerlichen Personalrochade geäußert haben, berücksichtigt?

In regelmässigen Treffen zwischen der stadträtlichen Ressortvorsteherin, dem Repol-Chef und den gemeinderätlichen Delegationen der Vertragsgemeinden werden die Bedürfnisse und Wünsche von Letzteren abgeholt. Bei der Nachfolgeregelung der Repol wurde der Führungsausschuss der Repol in die Evaluation mit einbezogen. Nach der Kündigung des vorherigen Stelleninhabers fanden verschiedene Gespräche der Ressortvorsteherin und des Stadtammanns mit dem Führungsausschuss statt. Dabei wurden die gegenseitigen Bedürfnisse und Erwartungen evaluiert. Der Führungsausschuss nahm dann zu Händen des Stadtrates schriftlich zur Stellenbesetzung Stellung.

Zofingen, 5. März 2014

Freundliche Grüsse
STADTRAT ZOFINGEN

Hans-Ruedi Hottiger
Stadtammann



Arthur Senn
Stadtschreiber