

**P1.01            Arbeitszeit, Ferien**

**1015-2019**

**Massnahmenergreifung zur Erhöhung der Personalszufriedenheit des städtischen Personals**

**Beantwortung Postulat**

Kerstin Camenisch (SP), Mitglied des Gemeinderates, und 10 Mitunterzeichnende haben am 6. Dezember 2018 folgendes Postulat eingereicht:

*"Der Stadtrat wird gebeten zu prüfen, welche Massnahmen ergriffen werden können, um die Personalszufriedenheit des städtischen Personals zu erhöhen. Insbesondere sei die Massnahme einer zusätzlichen Ferienwoche (in Relation zu der jeweiligen prozentualen Anstellung und für Neumitarbeitende pro rata Anstellungszeit) zu untersuchen.*

**Begründung:**

*Die hohe Personalfuktuationsrate, viele Vakanzen, die in den letzten Jahren sehr hohen Krankentaggeldbezüge - die dazu führen, dass sich die neuabgeschlossene Versicherungsprämie für das Jahr 2019 im Vergleich zum Vorjahr um das Dreifache erhöht (Aufwanderhöhung um rund Fr. 400'000.00) - und die durchgeführte Personalbefragung legen nahe, dass das städtische Personal mit der aktuellen Arbeitssituation unzufrieden ist.*

*In der erwähnten Personalbefragung wurden die Mitarbeitenden nach Massnahmen zu Erhöhung der Arbeitszufriedenheit befragt. Topantwort war der Wunsch nach einer weiteren Ferienwoche. Als Zeichen der Wertschätzung und als Massnahme zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit sei zu prüfen, ob den städtischen Mitarbeitenden eine fünfte Ferienwoche gewährt werden kann."*

**Mitunterzeichnende:**

Roland Schürch	Catherine Peer	Manuel Peer	Catalina Wolf-Miranda
Patrick Gäumann	Ernst Joss	Martin Steiner	Beat Hess
Andreas Wolf	Philipp Sanchez		

Der Gemeinderat hat an der Sitzung vom 7. Februar 2019 das Postulat von Kerstin Camenisch (SP) an den Stadtrat überwiesen. Dieser erstattet wie folgt Bericht:

Bereits seit längerer Zeit ist die Stadt Dietikon bestrebt, sich als fortschrittliche Arbeitgeberin mit guten Anstellungsbedingungen zu positionieren. Die im März 2017 durchgeführte Mitarbeiterumfrage zeigte bei einem Rücklauf von knapp 70 % in der Gesamtbetrachtung eine hohe Gesamtszufriedenheit. Allerdings erwies sich die Kündigungsabsicht, insbesondere beim Kader, als alarmierend hoch.

Blickt man auf die Zahlen der Jahre 2016 bis 2018 sieht es wie folgt aus:

Jahr	Total Anzahl Mitarbeitende (gem. Geschäftsbericht)	Austritte	in % vom Total
2016	519	53	10.21
2017	559	64	11.45
2018	552	63	11.41

Sitzung vom 12. August 2019

In aller Regel darf davon ausgegangen werden, dass rund 8 bis 12 % Fluktuationsrate eine günstige Grösse darstellt. Dann kann damit gerechnet werden, dass eine gesunde Blutauffrischung stattfindet und doch kein schmerzlicher Substanzverlust eintritt. Die Stadt Dietikon strebt eine tiefere Fluktuationsrate an, obschon eine Rate von 10 bis 12 % im allgemeinen Durchschnitt liegt und per se nicht alarmierend scheint.

Weil die Auswertung der Mitarbeiterumfrage Ambivalenzen aufwies, schien ein alleiniger Ansatz auf der Sachebene als nicht zielführend. Der Stadtrat entschied sich deshalb, dieses Phänomen zu ergründen und einen entsprechenden Kader-Workshop "Stadt Dietikon - gemeinsam Impulse setzen" durchzuführen. Die Erkenntnisse aus den drei Kaderworkshops wurden durch die Arbeitsgruppe zusammen mit der Moderatorin des Anlasses, Imelda Breitenmoser, zusammengefasst und zu Händen der Klausursitzung des Stadtrates im November 2017 aufbereitet. Viel diskutierte Themen waren insbesondere auch Lohn und Ferienanspruch, die Arbeitszeitgestaltung oder Home-Office.

Die Erhöhung des Aufwandes für die Krankentaggeldversicherung im Umfang von rund Fr. 400'000.00 erfolgte per 1. Januar 2018. Der Schadenverlauf war in den Vorjahren, d.h. bis Ende 2017, sehr ungünstig und für die Versicherung ein Verlustgeschäft, weshalb sie die Police per Ende 2017 kündigte. Die Krankentaggeldversicherung musste deshalb durch den Versicherungs-Broker neu ausgeschrieben werden. Aufgrund des ungünstigen Schadenverlaufes mit einigen langen Krankheitsausfällen mit hohen Krankentaggeldkosten konnte der neue Vertrag nur mit massiv höheren Prämienkosten abgeschlossen werden. Die hohen Prämien resultieren aber auch aus der generellen Tendenz, dass die Krankheitskosten in den letzten Jahren branchenunabhängig sehr stark gestiegen sind. Da ist Dietikon kein Einzelfall, es war Glück, dass bisher die Krankentaggeldversicherung zu sehr guten Konditionen abgeschlossen werden konnte.

Um die Attraktivität der Stadt Dietikon als Arbeitgeberin zu erhöhen und im immer enger werdenden Wettbewerb sicherzustellen, dass auch in Zukunft geeignete Mitarbeitende für die Stadtverwaltung gewonnen werden können, hat der Stadtrat mit Beschluss vom 9. April 2018 dem Umsetzungsvorschlag und den von der Arbeitsgruppe "Dietikon als Arbeitgeberin" empfohlenen Massnahmen grundsätzlich zugestimmt.

Als erste Massnahme hat der Stadtrat anlässlich seiner Sitzung vom 30. Oktober 2018 die Erarbeitung, Entwicklung und Implementierung einer Personalstrategie basierend auf den Werten und der Gesamtstrategie der Stadt Dietikon beschlossen. Mit der Durchführung der Entwicklung einer Personalstrategie wurde die Unternehmung breitenmoser HUMAN RESOURCES, Imelda Breitenmoser in Stäfa, beauftragt.

Am 28. Januar 2019 fand in der Taverne zur Krone in Dietikon ein Workshop zum Thema Personalstrategie statt. Die acht Teilnehmer des Workshops setzten sich paritätisch aus Kadermitarbeitenden der Verwaltung und Stadträten zusammen.

Die Personalstrategie trägt mitunter zur Erfüllung der Legislaturziele im Bereich Service Public bei. In den Legislaturzielen 2018 bis 2022 wurde u.a. festgehalten, dass die Stadtverwaltung in Zukunft noch stärker als Kompetenzzentrum wahrgenommen werden soll. Dabei spielt einerseits die Identifikation der Bevölkerung und der Verwaltung mit der Stadt Dietikon eine zentrale Rolle, andererseits aber auch der Ausbau des E-Services, um die Bedürfnisse der Bevölkerung mit zeitgemässen Technologien und Kommunikationsmitteln befriedigen zu können.

Sitzung vom 12. August 2019

In der Stadtratssitzung vom 9. April 2018 wurden als Themenfelder für die Arbeitsgruppen nachfolgende Bereiche genannt:

### *Arbeitsgruppe Personalmanagement*

Diese Arbeitsgruppe beschäftigt sich mit der Personalentwicklung, Nachwuchsförderung, Pensionierungsvorbereitung und Nachfolgeplanung, Fragen des Gesundheitsmanagements und den Bewerbungsprozessen.

### *Arbeitsgruppe Personalrecht*

Sie behandelt Fragen rund um die Arbeitszeitregelung, Ferienregelung, Lohnstrukturen, Ausbau der IT-Unterstützung und ermittelt den allfälligen Bedarf einer Revision der Personalgesetzgebung (Personalverordnung, Reglemente).

Anlässlich einer Kick-Off-Veranstaltung sollen Mitte August 2019 die nötigen Rahmenbedingungen für die beiden Arbeitsgruppen "Personalrecht" und "Personalmanagement" geschaffen und eine "Auslegeordnung" gemacht werden. Die Arbeitsgruppen sollen sodann die spezifischen Themenfelder priorisieren sowie Grundlagen und Vorschläge erarbeiten.

Mit Medienmitteilung vom 25. April 2019 passte der Regierungsrat die Ferienregelung für das Kantonale Personal dahingehend an, dass auch die Mitarbeitenden im Alter von 21 bis 49 Jahren eine fünfte Ferienwoche erhalten. Umliegende Gemeinden und Städte wie z.B. Schlieren und Oberengstringen haben ihre Ferienregelungen bereits angepasst oder werden dies per 1. Januar 2020 machen.

Der Stadtrat wird auf Grund der neuen kantonalen Ferienregelung die städtische Praxis ebenfalls überprüfen, zeitnah die entsprechende Diskussion führen und dem Gemeinderat gegebenenfalls einen entsprechenden Antrag unterbreiten. Dies jedoch ohne die Absicht, den oben erwähnten beiden Arbeitsgruppen vorzugreifen.

### **Der Stadtrat beschliesst:**

Das Postulat von Kerstin Camenisch (SP) wird im Sinne der Erwägungen beantwortet.

Mitteilung durch Protokollauszug an:

- alle Mitglieder des Gemeinderates;
- Sekretariat des Gemeinderates;
- alle Abteilungsleitungen;
- Leiterin Personalamt;
- Stadtpräsident.

NAMENS DES STADTRATES



Roger Bachmann  
Stadtpräsident



Viktor Ledermann  
Stadtschreiber-Stv.

versandt am: 15. Aug. 2019  
pme