

Bildung & Beruf

Wie die Arbeitgeberin Gemeinde attraktiver werden kann

Gemeindeverwaltungen haben zunehmend Mühe, ihre Stellen zu besetzen. Würden sie sich ihrer Stärken bewusst und einzelne Schwächen ausmerzen, müsste das nicht sein, sagen John Günther und Hans Ruedi Löffel von der Firma MANDATUM.

Interview: Andreas Minder

Sichere Arbeitsplätze sind in Krisenzeiten gefragt. Ist die Corona-Pandemie für Gemeinden eine Chance?

John Günther: Die Sicherheit des Arbeitsplatzes ist ein Trumpf, den Gemeinden jetzt ausspielen könnten. Aber oft sind sie sich ihrer Stärken gar nicht bewusst – und wissen auch nicht, wo ihre Schwächen liegen. Es ist deshalb wichtig und zahlt sich aus, die Attraktivität der eigenen Gemeinde als Arbeitgeberin in einer Projektarbeit ganzheitlich zu analysieren. Wenn man das weiss, kann man die Handlungsfelder bestimmen, in denen man ansetzen und optimieren will.

Fangen wir mit den Stärken an. Was haben Gemeinden als Arbeitgeberinnen zu bieten?

Hans Ruedi Löffel: Eine Stärke ist, dass vor dem besonderen Hintergrund der Gesetzgebung durch die Stimmberechtigten gearbeitet werden kann. Die verankerten Aufgaben sind vielseitig, interessant und herausfordernd und das Publikum ist die ganze Gesellschaft. Ein solches Engagement kann für Menschen, die eine sinnstiftende Aufgabe suchen, sehr motivierend sein.

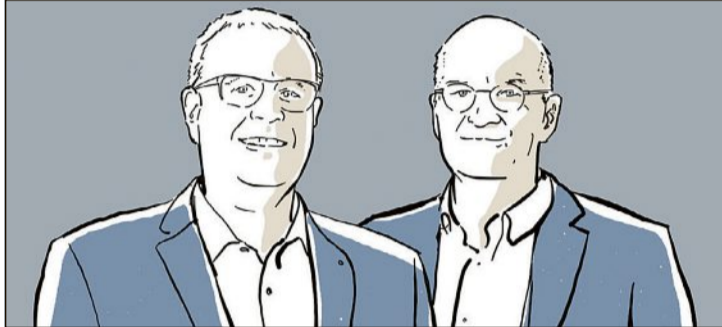
JG: Zusätzlich attraktiv wird eine Gemeinde, wenn sie den Angestellten ermöglicht, sich berufsbegleitend aus- und weiterzubilden, wenn es eine Personalentwicklung gibt, eine vernünftige Karriereplanung. Solche Arbeitgebende sind auch eine gute Referenz für die weitere Karriere.

Weiterbildung und gute Referenzen können dazu führen, dass die Leute weiterziehen.

HRL: Wenn alle Gemeinden als Ausbildungsinstitutionen auftreten und auch sonst attraktiv sind, gewinnen sie im Verbund. Verlässt jemand die eine Gemeinde, profitiert eine andere. Es kommt auch immer wieder vor, dass jemand nach ein paar Lehr- und Wanderjahren zurückkehrt.

Wo hat die Arbeitgeberin Gemeinde Schwächen?

JG: Die Gemeinden haben aufgrund des Milizsystems oft Rahmenbedingungen, die besonders für die jüngere Generation abschreckend sein können. In kleinen Gemeinden halten der Gemeinderat und andere Gremien ihre Sitzungen vielfach am Abend ab. Jemand muss protokollieren. Das kann dazu führen, dass eine Gemeindegemeinschaft oder ein Gemeindegemeinschaftler fast jeden Abend engagiert ist.



John Günther und Hans Ruedi Löffel verhelfen Gemeinden zu einem guten Auftritt auf dem Arbeitsmarkt.

Bild: zvg

Jüngere Arbeitskräfte wollen das nicht mehr. Für sie muss die Work-Life-Balance stimmen. Zwischen dem Milizsystem und den heutigen Ansprüchen an den Arbeitsplatz besteht ein Widerspruch.

Was lässt sich tun?

HRL: Man muss nicht nur die Rahmenbedingungen für das Personal anschauen, sondern auch diejenigen für die Behördenarbeit: Wenn die Beschädigung der Behördenmandate stimmt und dadurch der Beschäftigungsgrad am eigenen Arbeitsplatz reduziert werden kann, können Sitzungen auch tagsüber oder am Vorabend stattfinden – eine Win-win-Situation für Behörden und Personal.

Welche weiteren Nachteile der Gemeinden sehen Sie?

JG: Die Privatwirtschaft kann viel rascher handeln als eine Gemeinde, die den Instanzenweg befolgen muss. Ein Beispiel: Wenn die Gemeinde erst im Rekrutierungsprozess merkt, dass sie mit ihrem Lohnklassenreglement, das von der Gemeindeversammlung abgesegnet worden ist, die gewünschten Leute nicht bekommt, kann sie nicht rasch genug reagieren. Sie müsste deshalb rechtzeitig dafür sorgen, dass die Kompetenz in Lohnfragen dem Gemeinderat zugewiesen wird.

Wie wichtig ist der Lohn?

JG: Der Lohn muss stimmen, aber es gibt auch andere Faktoren. Es wird vielfach unterschätzt, welchen Einfluss die Unternehmenskultur hat. Es gibt Leute, die brauchen ein freundliches Arbeitsumfeld, um ihre Leistung erbringen zu können. Andere möchten vielfältige Aufgaben. Dritte wollen ihre Individualität einbringen können und sich nicht dauernd verbiegen müssen. Diese Dinge kann die Gemeinde selbst beeinflussen.

HRL: Eine kleine Umfrage bei den Mitarbeitenden kann aufschlussreich sein: Was erwartet ihr? Was motiviert

euch? Dabei dürfte herauskommen, dass Babyboomer und die Generationen X, Y und Z nicht die gleichen Haltungen und Bedürfnisse haben. Das sind Informationen, auf deren Grundlage eine Gemeinde ihre Attraktivität steigern kann. Die Führungskräfte können sie in den Mitarbeitergesprächen aufnehmen und bei der individuellen Entwicklung der Mitarbeitenden einbeziehen.

JG: Es kann von Vorteil sein, wenn sich die Gemeinden an den kantonalen Anstellungsbedingungen orientieren. Diese sind bezüglich Gehalt, Arbeitszeit, Ferien, Elternzeit etc. interessant. Wenden die Gemeinden dieses attraktive Modell nicht an, haben sie im Wettbewerb mit Kanton, Bund und der Privatwirtschaft einen schweren Stand.

Was spielt das Image einer Gemeinde bei der Rekrutierung für eine Rolle?

HRL: Der Auftritt der Gemeindeexekutive ist wichtig. Wenn die strategische Behörde durch die Medien geschleift wird, hilft das nicht. Ganz anders, wenn ich auf der Stellensuche feststelle, dass eine Gemeinde souverän auftritt: gut organisierte Behörden- und Verwaltungsebenen, klare Schnittstellen und Zuständigkeiten, ein gutes Erscheinungsbild. Wenn ich sehe, dass ich Teil eines erfolgreichen Teams werden kann, motiviert mich das, mich zu bewerben.

Spezialisten für Verwaltungsmanagement – seit 20 Jahren

Die MANDATUM Verwaltungsmanagement GmbH wurde 2001 durch Hans Ruedi Löffel, dem langjährigen Gemeindegemeinschaftler der Einwohnergemeinde Worb, gegründet. Am 1. Januar 2020 hat John Günther, diplomierte Gemeindegemeinschaftler, Finanzverwalter und Finanzplaner, die Geschäftsführung übernommen. www.mandatum.ch

Kaderstellen

MANDATUM



Kirchberg BE – liegt im unteren Emmental, ist bestens erschlossen und attraktiv als Wohn- und Arbeitsort. Die modern ausgerichtete, in 5 Abteilungen gegliederte Gemeindeverwaltung erbringt ihren Service für 6'000 Einwohner/innen in einem freundlichen Arbeitsumfeld. Im Rahmen der Nachfolgeregelung für den langjährigen Stelleninhaber suchen wir eine fachlich ausgewiesene und verlässliche Persönlichkeit als

Geschäftsleiter/in der Gemeindeverwaltung

und Gemeindegemeinschaftler/in in Personalunion. Der Beschäftigungsgrad entspricht 100 %. Der Stellenantritt erfolgt auf den 1. Juli 2021 oder nach Vereinbarung.

Ihre Aufgaben

Als Geschäftsleiter/in gewährleisten Sie die Schnittstelle zwischen Behörden und Verwaltung, tragen die operative Verantwortung für die Gesamtverwaltung, unterstützen die Öffentlichkeitsarbeit des Gemeinderates und sind federführend in abteilungsübergreifenden Geschäften und Personalbelangen. Als Gemeindegemeinschaftler/in sind Sie verantwortlich für die Abstimmungen und Wahlen, die Sekretariate der Gemeindeversammlung, des Gemeinderates und der Ortsplanungskommission, die Einwohnerkontrolle sowie für Aufgaben aus den Ressorts Soziales und Öffentliche Sicherheit. Sie erarbeiten anspruchsvolle Geschäftsvorlagen, begleiten Projekte und erbringen Beratungsdienstleistungen für Behörden, Verwaltung und Publikum.

Ihr Profil

Sie verfügen über das Diplom als Gemeindegemeinschaftler/in oder eine gleichwertige höhere Fachausbildung und bringen idealerweise Erfahrung aus einer gleichen oder ähnlichen Funktion mit. Ihre Führungsqualitäten, Ihr Organisationstalent, Ihr Flair für Rechtsfragen und Ihre vernetzte Denkweise zeichnen Sie ebenso aus, wie Ihr Feingespür für politische Vorgänge, Ihr klares Rollenverständnis, Ihre gewinnende Kommunikation in Wort und Schrift, Ihr sicheres Auftreten und Ihre selbstständige und kooperative Arbeitsweise.

Wenn Ihr Kompetenzprofil mit dem Anforderungsprofil übereinstimmt und es Sie reizt, in einer grösseren Gemeinde eine anspruchsvolle Führungsfunktion einzunehmen, dann laden wir Sie ein, Ihre Bewerbungsunterlagen mit Foto bis 22. Februar 2021 an info@mandatum.ch oder MANDATUM, Postfach, 3360 Herzogenbuchsee, einzureichen. Für weitere Gemeindeinformationen: www.kirchberg-be.ch

MANDATUM Verwaltungsmanagement GmbH, Postfach, 3360 Herzogenbuchsee
John Günther, 031 832 44 32, info@mandatum.ch, www.mandatum.ch

Kaderstellen

BÜRGERLICHE KINDES- UND ERWACHSENENSCHUTZBEHÖRDE

Die bürgerliche Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (bKESB) ist im Bereich des Kindes- und Erwachsenenschutzes zuständig für die fünf Sozialhilfe leistenden Bürgergemeinden im Kanton Bern (Bern, Biel, Bözingen, Burgdorf, Thun) und für die 13 Gesellschaften und Zünfte von Bern. Wir suchen per **1. Mai 2021** oder nach Vereinbarung eine engagierte und kompetente Persönlichkeit aus dem Fachgebiet Rechtswissenschaften als

Mitglied der bürgerlichen Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (bKESB) ca. 15%

Die vollständige Stellenausschreibung finden Sie unter www.bgbern.ch (Aktuelles, offene Stellen). Sind Sie interessiert an dieser verantwortungs- und anspruchsvollen Tätigkeit in einem menschlich und fachlich herausfordernden Sachgebiet? Wir freuen uns auf Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen bis am **15. Februar 2021**.

Bewerbungskontakt: stellen@bgbern.ch oder Bürgergemeinde Bern, Zentraler Personaldienst, Frau Janine Nauer, Bahnhofplatz 2, Postfach, 3001 Bern.