

Fachkräftemangel – was hilft dagegen?

- **Analyse und Lösungsansätze aus der Sicht als Gemeindeschreiber in Frick und als Präsident des Verbands Aargauer Gemeindeschreiberinnen und Gemeindeschreiber**
- **Aktivitäten der Aargauer Fachverbände**

Kurzvorstellung Referent

Michael Widmer



- seit 2016 Gemeindeschreiber/Verwaltungsleiter in Frick (zuvor in gleicher Funktion 12 Jahre in Magden und 6 Jahre in Oeschgen)
- seit 2014 im Vorstand Aargauer Gemeindeschreiberinnen und Gemeindeschreiber AGG
- seit 2020 Präsident des Vorstands AGG

1. **Analyse** Fachkräftemangel: Herausforderungen generell und spezifisch für die Aargauer Gemeinden (Fokus Verwaltungen)
2. **Handlungsfelder**, um die Gemeinden als Arbeitgeberin fit zu machen
3. **Aktivitäten der Aargau Gemeindepersonal-Verbände**

Fachkräftemangel: Ursachen allgemein

- Demographie
- gute Konjunktur, hoher Beschäftigungsgrad
- veränderte Ansprüche der jungen Generation
- Fachkräftemangel betrifft alle Branchen

Top 5 der Berufsgruppen

1. Spezialist:innen in Gesundheitsberufen
2. Entwickler:innen und Analytiker:innen von Software und IT Anwendungen
3. Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte
4. Bauführer:innen, Polier:innen und Produktionsleiter:innen
5. Poly-, Produktions-, Maschinenmechaniker:innen und Maschinenschlosser:innen

Fachkräftemangel: Ursachen Gemeinden

Was sind besondere Herausforderungen der Gemeinden?

- Pensionierungswelle (z.B. 60 GS in den nächsten 10 Jahren, total 106 in den nächsten 15 Jahren)
- Konkurrenz zur Privatwirtschaft
- Herausforderungen kleine Gemeinden (Spezialisierung – Generalisten-Stellen, Stellvertretungen, Teambildung etc.)
- Gemeinden in der Peripherie

Übersicht Handlungsfelder

**Anziehungskraft der
Gemeinde als
Arbeitgeberin**

**Rekrutierung
Personal**

**Personal halten und weiter
entwickeln**



Anziehungskraft der Gemeinde als Arbeitgeberin

Anziehungskraft

Generell: gute Sozialleistungen wichtig

- Marktgerechte Löhne
- Attraktive Sozialversicherungen/Pensionskasse
- Flexible Arbeitszeitmodelle (gilt jahrgangsunabhängig)
- Moderne Ferien- und Feiertagsregelung



angenehmes
Arbeitsklima 49%



wettbewerbsfähiges
Gehalt & Sozialleistungen 47%



Arbeitsplatzsicherheit 44%



ausgewogene
Work-Life-Balance 43%



flexible Arbeitszeiten 36%



Anziehungskraft

Organisatorisches – Flexibilität ist gefragt!

- Teilzeitpensen auch für Kader
- Top-Sharing: Teilen von Führungsfunktionen (Co-Leitungen)
- Entwicklungsmöglichkeiten
- Weiterbildungsmöglichkeiten

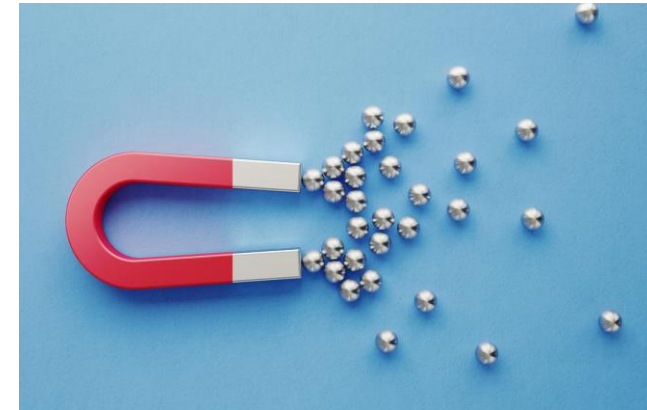


Anziehungskraft für die junge Generation

Was ist bei den Jungen besonders gefragt?

- Flexible Arbeitszeiten: Vereinbarkeit Arbeit und Individuelle Bedürfnisse gefragt
- Mitsprache – nicht nur für Kader
- Gut informiert sein
- Sinnhaftigkeit der Arbeit
- zum Team gehören, Identifikation

Wie werden wir zum Magnet für Fachkräfte?



Anziehungskraft: Image der Gemeinde

Image der öffentlichen Verwaltungen generell:

→ Wahrnehmung der Verwaltung als „geschützte Werkstatt“?

- Dienstleistungsbereitschaft der eigenen Verwaltung
- Werden spannende Projekte realisiert, läuft etwas in der Gemeinde?
- Öffentlicher Auftritt der Gemeinde, Social Media
- Ruf der Verwaltung bei anderen Verwaltungen in der Region
- interne Zusammenarbeit, Fachkompetenz der Abteilungen?



Wir, die Verwaltungs-Munis?



Rekrutierung



Rekrutierung

Ausbildung von Lernenden

- Rekrutierung beginnt bei den Lernenden!
- Wettbewerb um Fachkräfte bereits bei den Lernenden
- Hoher Anteil der Lernenden bei Verwaltungen mit M-Profil
- Nach der kaufmännischen Ausbildung kann an der FHNW ein Betriebswirtschaftsstudium absolviert werden, etliche Studierende wechseln danach die Branche.
- **Wie sind wir attraktiv für Lernende und wie können wir sie im Beruf halten?**



Rekrutierung

- Klassisches Inserat in der Zeitung
- Stellenausschreibung auf eigener Homepage
- Soziale Medien / LinkedIn
- Personalvermittler

- **Eigenes Netzwerk → Botschafter der eigenen Verwaltung sein**
- **Gemeinden-ag.ch**
- **Wie können wir potentielle Bewerberinnen und Bewerber noch besser erreichen?**

	Gemeindeschreiber/in Gemeinderatskanzlei Pfäffikon ZH
	Gemeindeschreiber/in Personalamt des Kantons Thurgau
	Gemeindeschreiber/in / Leiter/in Verwaltung (100 %) Gemeinde Mellingen
	Gemeindeschreiber/in oder Leiter/in Verwaltung Einwohnergemeinde Winznau
	Gemeindeschreiberin / Gemeindeschreiber (80 – 100%) Gemeindeverwaltung Regensberg
	Gemeindeschreiber (m/w) 100% Gemeinde Teufen



Personal halten und weiter entwickeln

Personal halten und weiter entwickeln

Interne Nachwuchsförderung

- Übergabe von Verantwortung für einzelne Fachbereiche, Einsatz als Lernenden-Ausbildner, Kompetenzen übertragen Auftritt Social Media
- Stellen anbieten, bei denen ein Einsatz in mehreren Abteilungen möglich ist
- Weiterbildungen Grund- und Spezialkurse ermöglichen
- Nachwuchsförderung auch, wenn intern noch keine spätere Vakanz absehbar



Personal halten und weiter entwickeln

Anstellung von Quereinsteigern und jungen Berufsleuten

- Lösungsansatz gegen Fachkräftemangel kann die Anstellung von Quereinsteigern und jungen Berufsleuten sein.
- Risiko: Berufliche Herausforderungen werden unterschätzt, Quereinsteiger verlassen die Stelle bald wieder.
- **Gotte-/Göttisystem als Lösungsansatz**

Personal halten und weiter entwickeln

Frauen in Kaderpositionen

- Hoher Frauenanteil in allen Grund- und Spezialkursen
- Nur wenige Frauen bewerben sich um Kaderpositionen

Warum?

- Möchten keine öffentliche Person sein?
- Attraktive Sachbearbeiterstellen bei grösseren Gemeinden?
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

- **Gemeinsames Projekt mit Fachhochschule Nordwestschweiz**

Personal halten und weiter entwickeln

Firmenkultur

- Umgangston untereinander im Gemeindehaus
- Haltung der Führung gegenüber Neuerungen
- Mitwirkungsmöglichkeiten / Teamsitzungen
- Fehlerkultur
- Wie gehen wir mit Kritik um?
- Zusammenarbeit mit der vorgesetzten Milizbehörde
- Personal- und Kaderanlässe – Teambildung

Führungspersonen sind Vorbilder, im Guten wie im Schlechten



Produkt aus einem Kaderanlass

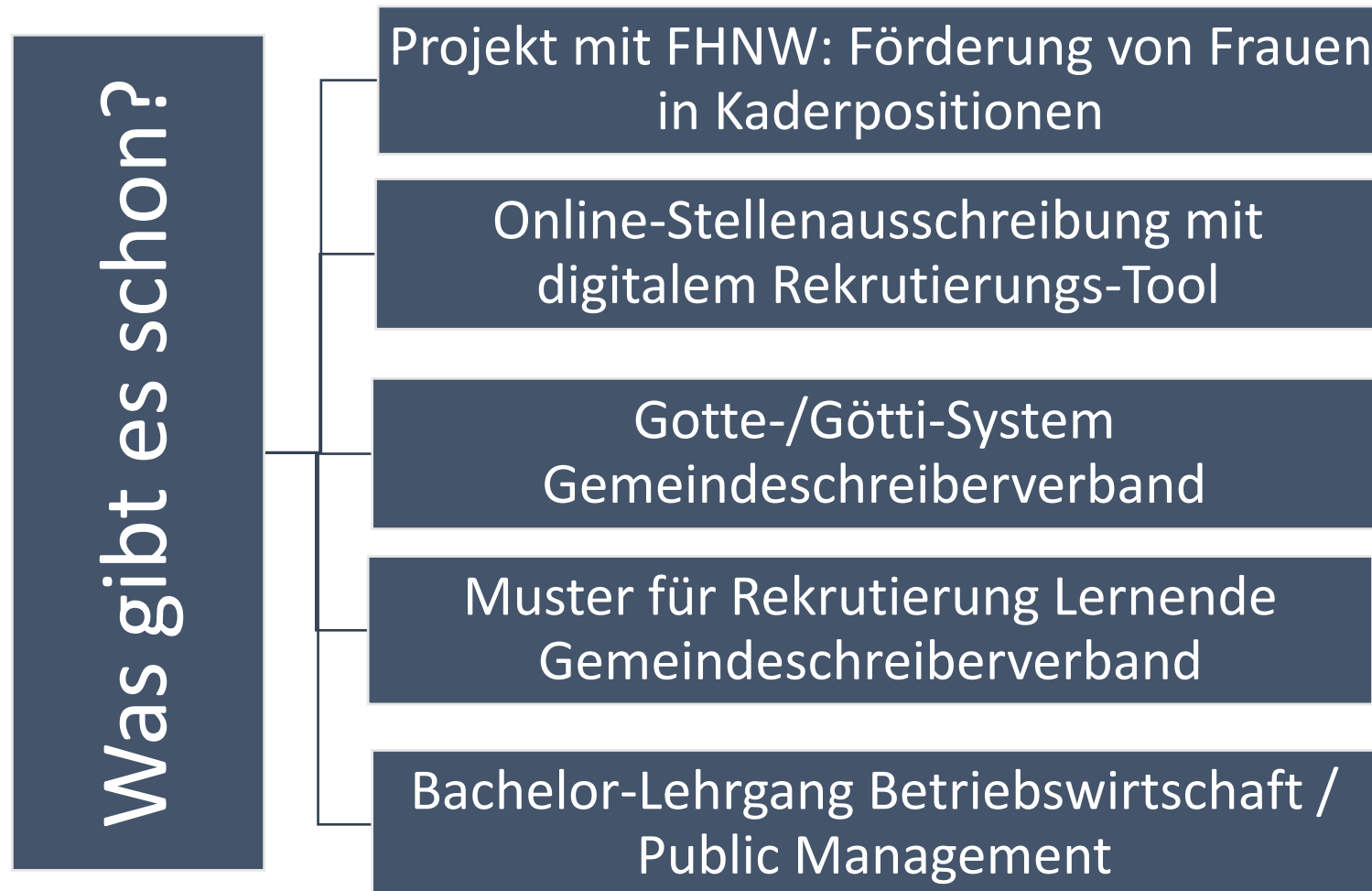
Personal halten und weiter entwickeln

Wertschätzung

- Werden Arbeitsjubiläen verdankt und gewürdigt?
- Wie werden Mitarbeitende in die Pension verabschiedet?
- Wertschätzung und/oder Prämien für besondere Leistungen?



Was machen die Verbände – was gibt es schon?



Digitales Bewerbermanagement & Multiposting

Bewerbermanagement

- Professioneller Auftritt
- Digitaler Rekrutierungsprozess und Kommunikation
- Minimierung administrativer Aufwand

Multiposting

- Stelleninserat einmal auf gemeinden-ag.ch erfassen
- Mit einem Klick auf weiteren Plattformen publizieren



Jetzt bewerben

Gotti-/Götti-System des Verbands Aargauer Gemeindeschreiberinnen und Gemeindeschreiber

Wie funktioniert das?

- jede neu in den Beruf eintretende Person (Junge/Quereinsteiger) bekommt ein Gotti/einen Götti
- Niederschwellig und dennoch professionell – Hilfe zur Selbsthilfe
- Erfahrene Berufsleute unterstützen Neue
- Fachlicher Support, Frust ablassen, Support bei Führungsfragen, politischen Problemen
- Unterstützung beim Netzwerkaufbau

Halten Personal nach Studium

- Bestehendes gutes Aus- und Weiterbildungsangebot
- Praxisorientierte Grund- und Speziallehrgänge
- Alternativer Weiterbildungsweg für Lehrabgänger mit Berufsmatur: Studium Betriebswirtschaft
- Viele Branchenwechsel nach Studium

Neu geplant mit FHNW: Angebot Betriebswirtschaftsstudium mit Spezialisierung „public management“

Förderung Frauen in Kaderpositionen

**Projekt mit der Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für
Wirtschaft**

Erarbeitung von Arbeitsmodellen

1. Top-Sharing
2. Führung und Kooperation auf Distanz
3. Teilzeit-Lösungen
4. Einsatz von externen Fachpersonen
5. Personalentwicklungsplanung „on the job“

www.fhnw.ch/neue-arbeitsmodelle-gemeinden

Fazit

Fachkräftemangel ist eine vielschichtige Herausforderung!

Hauptfrage

Wie sind wir auch in Zukunft für Fachkräfte attraktiv?

Was sind unsere Stärken

1. Sinnstiftende Arbeit
2. Dienstleister für die ganze Bevölkerung
3. Grosse Arbeitsplatzsicherheit

Besondere Herausforderungen erfordern besondere Massnahmen

Identifikation mit dem Job schaffen, auch unkonventionell



Kader-Chor Gemeinde Frick

Fragen?

