

kriens



Personalstrategie 2024 - 2028



4. November 2024

An den Aufgaben wachsen

Täglich erfüllen motivierte Mitarbeitende der Stadt Kriens wichtige Aufgaben für die Bevölkerung sowie Unternehmen und Vereine.

Die heutige Arbeitswelt entwickelt sich stetig weiter – Digitalisierung, neue Formen der Zusammenarbeit und ein Wertewandel prägen das Umfeld. Auch die öffentliche Verwaltung steht vor einer Reihe von Herausforderungen, die nicht nur Effizienz und Effektivität voraussetzt, sondern auch die Fähigkeit, sich auf neue Anforderungen und Veränderungen einzustellen und anzupassen.

Mit der neuen Personalstrategie 2024 – 2028 legen wir den Grundstein für eine zukunftsfähige, dienstleistungsorientierte, kompetente und attraktive Stadtverwaltung, die sowohl den Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden als auch den hohen Anforderungen an unsere Stadt gerecht wird.

Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von Wertschätzung, Zusammenhalt und Weiterentwicklung geprägt ist. Wir setzen uns dafür ein, dass die Mitarbeitenden sich mit der Stadt Kriens identifizieren und Freude an ihrer Arbeit finden. Gleichzeitig streben wir danach, Entwicklungs- und Lernmöglichkeiten zu bieten, damit wir veränderten Anforderungen auch zukünftig gewachsen sind. Die Stadt Kriens möchte sich als fortschrittliche und aufgeschlossene Arbeitgeberin positionieren und ein modernes, flexibles und familienfreundliches Arbeitsumfeld bieten.

Mit der neuen Personalstrategie 2024 – 2028 zeigt der Stadtrat auf, wie er den zahlreichen Herausforderungen in den nächsten vier Jahren begegnen will. Der Stadtrat dankt allen Beteiligten, insbesondere den Führungspersonen, dem Personalverband und den Personaldiensten, für ihr Engagement bei der Erarbeitung und Umsetzung der Personalstrategie.



Christine Kaufmann-Wolf
Stadtpräsidentin



Einleitung

Die Personalstrategie 2024 – 2028 der Stadt Kriens bezweckt eine fokussierte Ausrichtung. Sie verfolgt das Ziel, ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen, das eine effiziente und dienstleistungsorientierte Stadtverwaltung ermöglicht und die Bedürfnisse der Mitarbeitenden in den Mittelpunkt stellt.

Durch die Analyse der internen und externen Einflussfaktoren auf die Stadt Kriens als Arbeitgeberin erkennen wir Trends und Entwicklungen und haben daraus eine adäquate, zukunftsgerichtete und nachhaltige Personalstrategie mit den entsprechenden Personalmassnahmen abgeleitet.

Die Personalstrategie gilt für alle Mitarbeitenden der Stadt Kriens. Sie basiert auf den Grundsätzen des Personalreglements (PR), der Verordnung zum Personalreglement (PVo) und der Stadtstrategie mit dem Legislaturprogramm 2024 – 2028.

Das PR schafft die rechtlichen Grundlagen bzw. Bestimmungen und die PVo führt diese im Detail aus. Gemäss PR will die Stadt Kriens ihren Dienstleistungsauftrag bürgerfreundlich, mit fachlich kompetenten, verantwortungsbewussten und einsatzfreudigen Mitarbeitenden auf allen Stufen erfüllen. Sie verpflichtet sich zur Chancengleichheit. Mit einer aufgaben- und

leistungsorientierten Entlohnung und fortschrittlichen Anstellungsbedingungen will sie ihre Mitarbeitenden fördern und die Voraussetzungen für eine partnerschaftliche Zusammenarbeit schaffen. Die Vorgesetzten aller Stufen verpflichten sich zu einem kooperativen Führungsstil mit zielgerichteter Aufgabenerfüllung und Achtung der Persönlichkeit.

Das Legislaturprogramm 2024 – 2028 verfolgt drei zentrale personalpolitische Ziele:

1. Identifikation und Freude

Die Mitarbeitenden identifizieren sich mit Kriens und ihrer Arbeit und vermitteln damit Freude am Leben in Kriens.

2. Fortschritt und Anpassungsfähigkeit

Die Mitarbeitenden können mit den technischen und gesellschaftlichen Entwicklungen Schritt halten.

3. Fortschrittliche und aufgeschlossene Arbeitgeberin

Die Stadt Kriens positioniert sich als fortschrittliche und aufgeschlossene Arbeitgeberin.

Interne Einflussfaktoren

Stärken

Fortschrittliche Anstellungsbedingungen

Dies beinhaltet u.a. grosszügige Ferien- und Urlaubsregelungen (z.B. Elternurlaub, Sabbatical, Dienstaltersgeschenke etc.), flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice, Erziehungsbeitrag, Mobilitätsbeitrag, 100 % Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall sowie eine umfassende berufliche Risiko- und Altersvorsorge.

Verantwortungsbewusste und soziale Arbeitgeberin

Die Stadt Kriens nimmt ihre soziale Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden wahr, begegnet deren Persönlichkeiten mit Respekt und Wertschätzung und verpflichtet sich zur Chancengleichheit.

Angenehmes und modernes Arbeitsumfeld

Moderne Büro- und Arbeitsräumlichkeiten, ergonomische Arbeitsplätze, einladende Pausenräume, ein moderner und vielseitiger Maschinenpark, qualitativ hochstehende Arbeits- und Schutzbekleidung und eine zweckmässige IT-Infrastruktur sorgen für ein produktives, sicheres und angenehmes Arbeitsumfeld.

Familienfreundlichkeit

Die Stadt Kriens legt grossen Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und bietet verschiedene Arbeitsmodelle wie Homeoffice, flexible Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit an.

Durchmischte Altersstruktur

Die Stadt Kriens profitiert von einer gesunden Altersstruktur mit einem ausgewogenen Mix an wertvollen Erfahrungen und Perspektiven verschiedener Generationen – optimal für den Berufseinstieg junger Talente.

Schwächen

Führungs- und Kommunikationskultur

Es bestehen grosse Unterschiede in der Umsetzung der Führungsgrundsätze und Schwächen in der internen Kommunikation.

Employer Branding

Die Stadt Kriens hat Verbesserungspotenzial in der Aussendarstellung.

Begrenzte Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten

Aufgrund der hohen Spezialisierung in den einzelnen Abteilungen und Ressorts sind die Aufstiegsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden begrenzt.

Wissensverlust

Infolge Pensionierungen und personellen Abgängen besteht die Gefahr von Wissensverlust.

Krankheitsbedingte Fehlzeiten

Die Zunahme psychischer Erkrankungen führt zu höheren Fehlzeiten und geringerer Arbeitsproduktivität.

Externe Einflussfaktoren

Chancen

Attraktivität der Stadt

Das neue Stadthaus vermittelt ein modernes Image und der zentrale Standort ist mit Velo und öffentlichen Verkehrsmitteln gut erreichbar.

Sicherer Arbeitsplatz

Es besteht eine langfristige Beschäftigungsmöglichkeit, wirtschaftliche Unsicherheiten wirken sich nicht unmittelbar auf die Arbeitsverhältnisse aus.

Interkommunale Zusammenarbeit

Es besteht die Möglichkeiten, Wissen auszutauschen, Synergien zu nutzen und mit Nachbargemeinden und -städten zusammenzuarbeiten, um Ressourcen zu optimieren.

Gefahren

Wertewandel

Veränderte Werte und Bedürfnisse der Generationen stellen die Stadt Kriens als Arbeitgeberin vor neue Herausforderungen.

Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt

Die Konkurrenz bezahlt oft höhere Löhne und bietet zusätzliche Anreize.

Image

Das Image der Verwaltung kann das Vertrauen und die Motivation der Mitarbeitenden beeinträchtigen.

Politische Einflüsse

Unterschiedliche Interessenlagen können Auswirkungen auf die Verwaltung haben.

Handlungsfelder der Personalstrategie

Die Analyse der internen und externen Einflussfaktoren zeigt, dass die Stadt Kriens als Arbeitgeberin sowohl auf interne Herausforderungen wie Führungs- und Kommunikationskultur, Wissensverlust und krankheitsbedingte Absenzen reagieren muss, als auch externe Chancen wie die Standortattraktivität und interkommunale Zusammenarbeit nutzen sollte. Aus diesen Erkenntnissen ergeben sich folgende Handlungsfelder, die für die langfristige Attraktivität und Leistungsfähigkeit der Stadtverwaltung entscheidend sind. Dabei gilt es, eine Balance zwischen den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und den Anforderungen der Stadt zu schaffen:

Vorausschauende Personalplanung und Nutzung von Synergien

Die langfristige Planung des Personalbedarfs und die Berücksichtigung zukünftiger Veränderungen, wie demographischer Wandel und technologische Entwicklungen, sind entscheidend, um den Dienstleistungsauftrag der Stadt Kriens sicherzustellen und Personalengpässe frühzeitig antizipieren zu können.

Stärkung des Employer Brandings

Um qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und langfristig zu binden, muss die Stadt Kriens als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen werden. Eine positive Aussendarstellung stärkt die Position auf dem Arbeitsmarkt.

Onboarding – Mitarbeitende kommen, um zu bleiben

Ein umfassender Onboarding-Prozess ist entscheidend für die langfristige Bindung neuer Mitarbeitenden. Das Ankommen im neuen Arbeitsumfeld, die Integration in die Teamstrukturen sowie die Vermittlung der Werte und Kultur der Stadt Kriens schaffen die Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

Wissensaustausch fördern

Der kontinuierliche Austausch von Wissen und Erfahrungen zwischen den Mitarbeitenden sowie über Abteilungsgrenzen hinaus ist essenziell, um Wissensverlust zu vermeiden und die Effizienz der Verwaltung zu steigern.

Schaffung von Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten

Die persönliche und berufliche Weiterentwicklung ist ein wichtiger Aspekt der Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Es geht darum, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich die Mitarbeitenden kontinuierlich weiterentwickeln können und Perspektiven erhalten.

Identifikation der Mitarbeitenden fördern

Eine starke Identifikation der Mitarbeitenden mit der Stadt Kriens ist entscheidend für eine positive Arbeitsatmosphäre und eine hohe Leistungsbereitschaft.

Betriebliches Gesundheitsmanagements (BGM)

Die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden ist ein zentraler Faktor für deren Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden.

Pflege und Weiterentwicklung der Führungs- und Zusammenarbeitskultur

Eine gute Führungs- und Zusammenarbeitskultur ist die Basis für den Erfolg der Stadt Kriens. Führungspersonen spielen eine Schlüsselrolle bei der Umsetzung der Personalstrategie, indem sie die Mitarbeitenden motivieren, zielgerichtet führen und eine offene und transparente Kommunikation fördern.



Personalstrategie 2024 - 2028

Ziel «Mitarbeitenden-Identifikation»

Die Mitarbeitenden sollen sich mit Kriens und ihrer Arbeit identifizieren, um eine positive und motivierende Atmosphäre zu schaffen. Diese Identifikation trägt auch dazu bei, Freude am Leben in Kriens zu vermitteln.



Massnahmen

- **Sinnstiftende Jobs:** Anlässlich der jährlichen Beurteilungsgespräche werden die Stellenbeschreibungen überprüft, um sicherzustellen, dass Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen aufeinander abgestimmt sind. So fördern wir eine sinnstiftende und verantwortungsvolle Arbeitsgestaltung.
- **Personalanlässe und Teambildung:** Wir unterstützen und fördern gemeinsame Anlässe finanziell und zeitlich. Damit stärken wir den Zusammenhalt und das Wir-Gefühl im Team und verbessern auch die Zusammenarbeit abteilungs- und departementsübergreifend.
- **Mitarbeitenden-Befragungen:** Wir führen Befragungen durch, kommunizieren offen und transparent über die Ergebnisse und lassen die Rückmeldungen in die Massnahmenplanung einfließen.
- **Beteiligung an Entscheidungsprozessen:** Die aktive Beteiligung der Mitarbeitenden an Entscheidungsprozessen fördert das Gefühl der Wertschätzung und Zugehörigkeit und stärkt die Identifikation.
- **Mitarbeitenden-Bindung:** Leistung wird anerkannt und wertgeschätzt. Mitarbeitende werden gefördert und auf weitere Aufgaben vorbereitet. Dazu gehören Weiterbildungen, Job Enrichment und Job Enlargement, um die notwendigen Fähigkeiten und Erfahrungen zu erwerben. Neben formalen Weiterbildungsmöglichkeiten sind auch (Karriere-)Perspektiven wichtig, die sowohl vertikal als auch horizontal verlaufen können.
- **Arbeitsmodelle:** Wir unterstützen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit zu Homeoffice. Teilzeitarbeit und Job Sharing werden gezielt gefördert. Um Teilzeitarbeit auch in Führungspositionen zu ermöglichen, werden auch Co-Leitungen von Abteilungen und Ressorts etabliert.

Erfolgskriterien

- **Fluktuation:** Senkung auf 6 – 8% bis 2028.
- **Mitarbeitenden-Zufriedenheit:** Auswertung von Mitarbeiter- und Austrittsgesprächen
- **Interne Nachfolgelösungen:** Anzahl pro Jahr
- **Anstellungsdauer:** Erhöhung der durchschnittlichen Beschäftigungsdauer auf 7+ Jahre
- **Teilzeit:** Anteil Mitarbeitende in Teilzeit
- **Job-Stress-Analysis (JSA)-Befragung:** Mind. 75 % emotionale Bindung zum Unternehmen

Ziel «Technische und gesellschaftliche Entwicklungen»

Es ist entscheidend, dass die Mitarbeitenden mit den technischen und gesellschaftlichen Entwicklungen Schritt halten. Dies erfordert kontinuierliche Weiterbildung und Entwicklung, um die Herausforderungen der Zukunft erfolgreich zu meistern.



Massnahmen

- **Weiterbildung:** Die Mitarbeitenden werden gefördert und gefordert, damit sie die zukünftigen Herausforderungen, insbesondere im Zusammenhang mit dem digitalen Wandel, erfolgreich meistern können. Durch die Teilnahme an Informationsveranstaltungen und Fachtagungen sowie die grosszügige Unterstützung von Weiterbildungsmassnahmen befähigen wir die Mitarbeitenden für aktuelle und zukünftige Herausforderungen. Der Praxis-transfer der absolvierten Weiterbildungen wird durch regelmässige Feedbackgespräche und die Anwendung des Gelernten in spezifischen Projekten aktiv gefördert, eingefordert und durch die vorgesetzte Person überprüft.
- **Wissens- und Erfahrungsaustausch:** Wir fördern den Austausch von Wissen und Erfahrungen zwischen den Mitarbeitenden und nutzen das vorhandene Potenzial. Die Mitarbeitenden engagieren sich zudem in Fachgremien, Verbänden, ERFA-Gruppen, kollegialer Beratung im Team etc
- **Ausbildungsbetrieb:** Praktikantinnen und Praktikanten sowie Lernende werden gut betreut und erhalten Einblick in verschiedene Verwaltungsbereiche, was die Stadt Kriens zu einem beliebten Ausbildungsbetrieb macht (Motto: Wir bilden unseren Personalnachwuchs aus).

Erfolgskriterien

- **Weiterbildungszeit:** Ø 3 Weiterbildungstage pro Person und Jahr
- **Weiterbildungskosten:** Budget wird ausgeschöpft
- **Praxis- und Wissenstransfer:** Durch Vorgesetzte eingefordert und überprüft
- **Mitarbeitenden-Zufriedenheit:** Auswertung von Mitarbeiter- und Austrittsgesprächen

Personalstrategie 2024 - 2028

Ziel «Fortschrittliche und aufgeschlossene Arbeitgeberin»

Die Stadt Kriens positioniert sich als fortschrittliche und aufgeschlossene Arbeitgeberin, die sowohl das Potenzial der bestehenden Mitarbeitenden anerkennt und fördert als auch neue Talente anzieht und gewinnt.



Massnahmen

- **Employer Branding:** Wir arbeiten daran, unsere Bekanntheit und unser Image als attraktive Arbeitgeberin sowohl intern als auch extern zu pflegen und weiterzuentwickeln, um qualifizierte Fachpersonen für uns zu gewinnen und zu binden. Wir richten unsere Rekrutierungsstrategien und Anstellungsbedingungen auf die Bedürfnisse und Erwartungen der verschiedenen Generationen aus und verstärken die Präsenz in Social-Media und Fachmedien mit gezielten Kampagnen.
- **Onboarding:** Mit individuellen Einführungsprogrammen erleichtern wir neuen Mitarbeitenden den Einstieg und fördern eine rasche Integration. Im Rahmen der vierteljährlichen Einführungsveranstaltung (Quartaleinführung) für neue Mitarbeitende unterstreicht das Stadtpräsidium auch die Attraktivität des Lebensraumes der Stadt Kriens.
- **Strategische Personalplanung:** Wir fördern Talente, bieten unseren Mitarbeitenden Entwicklungsperspektiven durch interne Nachfolgeplanung und sorgen für eine ausgewogene Altersstruktur. Bei der Ressourcenplanung klären wir, ob Aufgaben intern erledigt oder extern vergeben werden (make or buy).
- **Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM):** Ein umfassendes Betriebliches Gesundheitsmanagement unterstützt die Mitarbeitenden darin, physisch und psychisch gesund zu bleiben, fördert eine ausgewogene Work-Life-Balance und eine nachhaltige Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden. Präventive Massnahmen, ein gesundes Arbeitsumfeld und die Sensibilisierung für gesundheitliche Themen tragen dazu bei, Fehlzeiten zu reduzieren und die langfristige Leistungsfähigkeit zu sichern. Beschäftigte, die während ihrer Anstellung eine Beeinträchtigung erleiden, werden bei der beruflichen Reintegration umfassend unterstützt und begleitet.
- **Führungs- und Zusammenarbeitskultur:** Wir fördern Vielfalt und Chancengleichheit in einem Umfeld, in dem sich alle wertgeschätzt fühlen. Mit der Umsetzung der Führungsgrundsätze und der Leitsätze für das Zusammenarbeiten schaffen wir Einheitlichkeit und Verlässlichkeit. Dies fördert Vertrauen, ein positives Arbeitsklima und Motivation. Die Führungspersonen werden gezielt in den Bereichen Führungskompetenz und Kommunikationsfähigkeit geschult und der Austausch und die Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen wird gefördert, um sich schnell auf neue Heraus- und Anforderungen einstellen zu können.

Erfolgskriterien

- **Feedback aus Probezeitgesprächen:** Auswertung durch Personaldienste
- **Kaderanlässe:** 2x jährlich werden Führungsthemen bearbeitet
- **Gesundheit:** Weniger als 8 Absenztage pro Jahr und Mitarbeitende
- **Employer Branding:** Rücklauf qualifizierter Bewerbungen
- **Rekrutierungsprozess:** Dauer zwischen Ausschreibung und Vertragsabschluss
- **Job-Stress-Analysis (JSA)-Befragung:** Arbeitszufriedenheit von mind. 80 %
- **Mitarbeitenden-Zufriedenheit:** Auswertung von Mitarbeiter- und Austrittsgesprächen



Kommunikation

Wir nutzen verschiedene Kommunikationskanäle, um die Mitarbeitenden regelmässig über Fortschritte und Entwicklungen zu informieren. Dazu werden die Homepage der Stadt Kriens, LinkedIn, Facebook, das K-Intern, das Intranet, E-Mail, das Dashboard MyAbacus und Informationsveranstaltungen eingesetzt.

Zuständigkeiten und Verantwortung

Für die Umsetzung der Personalstrategie ist der Stadtrat verantwortlich, mit Unterstützung der Abteilungs- und Ressortleitungen. Die Personaldienste priorisieren und koordinieren die Massnahmen, während die Führungspersonen deren Umsetzung in den Teams sicherstellen und für die Entwicklung der Mitarbeitenden verantwortlich sind.

Reporting

Die Umsetzung der Personalstrategie wird überwacht und dem Stadtrat jährlich im 1. Quartal berichtet.

Stadt Kriens
Personaldienste
Stadtplatz 1
6010 Kriens

041 329 61 11
info@kriens.ch

kriens.ch

