

## Auszug aus dem Protokoll des Stadtrates von Zürich

vom 15. Juli 1998

**1292. Interpellation von Markus Schwyn und Emil Grabherr betreffend Explosion der Kosten im Sozialwesen.** Am 27. Mai 1998 reichten die Gemeinderäte Markus Schwyn (SVP) und Emil Grabherr (SVP) folgende Interpellation GR Nr. 98/161 ein:

Die Kosten im Sozialwesen explodieren. Der Anteil am jährlichen Budget wird immer grösser. In diesem Zusammenhang bitten wir um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Welche Stellen wurden in der Zeit vom 1. Januar 1994 bis 31. Dezember 1997 im Sozialamt neu geschaffen (die Interpellanten bitten um eine Aufstellung, aus der die Funktion und die Lohnklasse der neu geschaffenen Stellen ersichtlich ist.)?

2. Welche Stellen wurden in der gleichen Periode innerhalb des Sozialamtes abgebaut?

3. Welche Ziele verfolgt das Sozialamt für die Jahre 1998 bis 2001 bezüglich der Personalpolitik?

Auf den Antrag der Vorsteherin des Sozialdepartements beantwortet der Stadtrat die Interpellation wie folgt:

**Zu den Fragen 1 und 2:** Im Zeitraum von 1994 bis 1997 fanden mehrere Reorganisationen statt, die sowohl die Stadtverwaltung als Ganzes wie auch das Sozialdepartement intern wesentlich veränderten. Diese Reorganisationen hatten jeweils einschneidende Veränderungen der Stellenpläne des Sozialdepartements zur Folge. Eine präzise Beantwortung der gestellten Fragen ist deshalb nicht möglich. Sie wäre nicht nur mit ausserordentlich hohem Aufwand verbunden, sondern müsste auch weitere Verwaltungsabteilungen, die an den Reorganisationen beteiligt waren, einbeziehen.

Die Entwicklung der Stellenwerte des Sozialdepartements im die Interpellanten interessierenden Zeitraum ist in der folgenden Übersicht dargestellt. Sie enthält alle wesentlichen Ereignisse, die zu Veränderungen des Stellenplans des Sozialdepartements geführt haben.

Stichtag	Stellenwerte	Hauptereignisse
1.1.1994	2164,2	
1.1.1995	2187,7	1995: Aufhebung Stellenvermittlung, Umwandlung Seniorenamt in Soziokulturelle Zentren und Beratungs- und Anmeldestelle Klus, Aufbau Dienststelle Diversifizierte Verschreibung von Betäubungsmitteln
1.1.1996	1660,8	1996: Verschiebung Amt für Altersheime zu GUD und Suchtprävention zu SSD, Übernahme Arbeitsamt von GUD und Sonderschulheim Ringlikon und Heimschulen von SSD
1.1.1997	1788,8	1997: Aufhebung Jugendamt und Fürsorgeamt, Bildung der neuen Dienstabteilungen Amt für Jugend- und Sozialhilfe, Amt für Soziale Einrichtungen, Amt für Soziokultur und der Dienststelle Ergänzender Arbeitsmarkt (EAM); Weiteraufbau der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren RAV, Verschiebung Stadtküche zu GUD, Speiselokale zur Dienststelle EAM
1.1.1998	1726,7	

**Zu Frage 3:** Das Sozialdepartement und damit seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen vor enormen Herausforderungen. Einem in allen Geschäftsfeldern steigenden sozialpolitischen Handlungsbedarf steht ein nicht zuletzt durch die Verknappung der finanziellen Ressourcen ausgelöster Spardruck auf die Personalbestände gegenüber. Die Ziele des Sozialdepartements setzen auf verschiedenen Handlungsebenen des Personalmanagements und der Personalpolitik an:

*Ziele der Personalplanung*

- Die Ausbildung von Nachwuchskräften insbesondere auch an den Schulen für Sozialarbeit entspricht dem zukünftigen Bedarf des Sozialdepartements und der von der Stadt Zürich subventionierten Institutionen.

- Die Führungsverantwortlichen des Sozialdepartements verpflichten sich dazu, mittels geeigneter Massnahmen die Gleichstellung von Mann und Frau in ihrem Verantwortungsbereich schnell und zielstrebig voranzutreiben. Der Anteil von Frauen in Führungsfunktionen wird markant verbessert.

*Ziele der Personalbeschaffung*

- Durch die Bereitstellung und Nutzung stadt- und departementsinterner Rekrutierungskanäle werden die Kosten für die Personalbeschaffung tief gehalten. Amtsüberschreitende Berufskarrieren werden gefördert.

- Neue Anstellungsformen (z. B. Job-Sharing) erhöhen die Attraktivität der Arbeitgeberin Sozialdepartement auf dem Arbeitsmarkt.

*Ziele der Personalentwicklung*

- Durch den Einsatz von modernen Führungsinstrumenten wie z. B. der Zielvereinbarung und MitarbeiterInnenbeurteilung und darauf basierend vereinbarte Aus-, Fort- und Weiterbildungen wird eine gezielte und leistungsorientierte Personalentwicklung sichergestellt.

- Vielfältige betriebs- und mitarbeiterInnenorientierte Arbeitszeitmodelle (Teilzeit, Jahresarbeitszeit usw.) erhöhen zum Nutzen des Betriebs und der MitarbeiterInnen die zeitliche Flexibilität und Verfügbarkeit.

- Durch hierarchie- und amtsübergreifende Formen der Zusammenarbeit (z. B. fachorientierte Arbeitsteams) wird eine hohe Arbeitseffektivität und -effizienz erzielt.

- Die Ausstattung der Arbeitsplätze mit modernen Arbeitsinstrumenten erhöht die Arbeitsproduktivität der MitarbeiterInnen.

*Ziele der Personalkommunikation*

- Die MitarbeiterInnen erhalten von ihren Vorgesetzten stets die für ihre Arbeit zweckmässigen Informationen.

- Wichtige Veränderungen, die die MitarbeiterInnen persönlich bzw. deren näheres oder weiteres Arbeitsumfeld betreffen, werden rechtzeitig, offen und ehrlich, verständlich und über geeignete Medien kommuniziert.

*Ziele des Personalcontrollings*

- Durch den Einsatz von Personalcontrollinginstrumenten wird ein wirkungsorientierter, wirtschaftlicher und zielgerichteter Einsatz von Personal geplant, gesteuert und überwacht.

– Die Einführung und Umsetzung neuer Steuerungsmodelle wie WOV gestattet finanzielle Anreize zu einem noch sparsameren Einsatz von Personalressourcen.

*Ziele der Personalpolitik*

Die Personalpolitik des Sozialdepartements orientiert sich an der übergeordneten Personalpolitik des Stadtrates. Die Stadt Zürich muss auf dem Arbeitsmarkt als attraktive, verlässliche und soziale Arbeitgeberin auftreten. Nicht zuletzt weil der finanzielle Aufwand der Stadt für die Personalressourcen sehr hoch ist, muss die Beschaffung und der Einsatz von Personal effektiv, effizient und sparsam erfolgen.

Der Stadtrat ist sich der besonderen und schwierigen Aufgabe bewusst, von den MitarbeiterInnen des Sozialdepartements – wie auch von denjenigen der anderen Departemente – immer mehr Einsatz und Leistung zu verlangen und sie dabei gleichzeitig wiederkehrend an Sparmassnahmen zu ihrem Nachteil zu beteiligen. Er wehrt sich deshalb entschieden gegen jegliche Art von extremen Lösungen mit kurzfristigen Spareffekten, deren negative Auswirkungen auf die Mitarbeitermotivation aber lange anhalten. Sparmassnahmen müssen sorgfältig geplant werden können. Dazu sind wenn immer möglich die MitarbeiterInnen einzubeziehen. Die Arbeitsproduktivität muss unter Einsatz moderner Arbeitsmittel und -methoden kontinuierlich verbessert werden. Diese Mittel und Methoden sollen sorgfältig evaluiert, erprobt und eingeführt werden können.

Mitteilung an den Stadtpräsidenten, den Vorsteher des Finanzdepartements, die Vorsteherin des Sozialdepartements, die übrigen Mitglieder des Stadtrates, den Stadtschreiber, den Rechtskonsulenten, das Personalamt, die Dienstabteilungen des Sozialdepartements und den Gemeinderat.

Für getreuen Auszug  
der Stadtschreiber-Stellvertreter