



Protokollauszug vom

29.09.2021

Departement Kulturelles und Dienste / Personalamt:

HR-Strategie der Stadt Winterthur 2021 - 2025

IDG-Status: teilweise öffentlich

SR.21.747-1

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. Die HR-Strategie der Stadt Winterthur 2021 – 2025 wird gemäss Beilage 1 verabschiedet.
2. Die Departemente werden beauftragt, die strategischen Handlungsfelder der HR-Strategie in ihren Entscheiden zu berücksichtigen und angezeigte Umsetzungsmassnahmen zu treffen.
3. Die Departementsleitungen werden beauftragt in den departementalen Führungsgefässen über die HR-Strategie zu informieren.
4. Es wird davon Kenntnis genommen, dass das Personalamt dem Stadtrat den jeweiligen Umsetzungsstand der HR-Strategie jährlich im Rahmen einer Donnerstagssitzung präsentieren wird.
5. Die Medienmitteilung wird gemäss Beilage genehmigt und nach erfolgter interner Kommunikation veröffentlicht. Das Departement Kulturelles und Dienste meldet der Stadtkanzlei das Publikationsdatum. Das Personalamt wird zudem beauftragt, die HR-Strategie im Intranet sowie auf der städtischen Internetseite zum gegebenen Zeitpunkt zu veröffentlichen.
6. Mitteilung (mit Beilage 1) an: alle Departemente und Stadtkanzlei; Personalamt (zur Information der dezentralen Personaldienste und der Personalkommission).

Vor dem Stadtrat

Der Stadtschreiber:

A. Simon

Begründung:

1. Ausgangslage

Die aktuelle HR-Strategie wurde durch den Stadtrat im Jahr 2011 verabschiedet. Seither hat sich die Arbeitswelt in immer schnelleren Schritten und in unterschiedlichen Facetten verändert: New Work, New Leadership, Arbeitswelt 4.0, digitale Transformation, um nur einige Schlagworte zu nennen, welche diese Entwicklung prägen, die durch die Covid-19 Pandemie in verschiedenen Bereichen zusätzlich beschleunigt worden ist.

Auch die Stadtverwaltung Winterthur steht unter dem Einfluss dieser Veränderungen und muss sich als Arbeitgeberin für die künftigen, insbesondere auch personellen Herausforderungen, die damit zusammenhängen fit machen. Der demografische Wandel mit den immer älter werdenden Arbeitnehmenden und der gleichzeitige Wertewandel der nachfolgenden Mitarbeitenden-Generationen, den Digital Natives, stellen andere Bedingungen an die Arbeitssituation und die Führungskultur, als wir sie heute kennen und leben. Durch einen sich abzeichnenden Fach- und Führungskräftemangel wird insbesondere die Arbeitgeberattraktivität zu einem immer wichtigeren Wettbewerbsfaktor.

2. HR-Strategie – Ziele

In der neuen HR-Strategie wird festgelegt, wie die Stadtverwaltung Winterthur die neuen Herausforderungen der sich verändernden Arbeitswelt angehen wird und wo sie die Schwerpunkte legt. Die Strategie zeigt auf, wie wir unser übergeordnetes Ziel – die Dienstleistung für die Bevölkerung der Stadt Winterthur – erreichen wollen und wie wir dabei vorgehen. Sie dient zur mittel- bis langfristigen Steuerung der wichtigsten Ressource eines Unternehmens: den «Mitarbeitenden». Im Grunde geht es darum sicherzustellen, dass die richtigen Mitarbeitenden zur richtigen Zeit am richtigen Ort eingesetzt werden können, sodass alle aktuellen und zukünftigen Aufgaben in der Stadtverwaltung ohne Unterbruch und in der gewünschten Qualität bewältigt werden können.

3. HR-Strategie – Erarbeitung

Im November 2020 trugen die Personalleitenden der Departemente in Zusammenarbeit mit dem Personalamt die verschiedenen, für die Erarbeitung der HR-Strategie wesentlichen Herausforderungen zusammen, mit denen sich die Stadtverwaltung Winterthur bereits auseinandersetzt oder die voraussichtlich auf sie zukommen.

Im Stadtratsseminar vom Januar 2021 legte der Stadtrat anschliessend auf dieser Basis die Grundausrichtung der neuen HR-Strategie fest und erstellte einen ersten Entwurf der zugehörigen Handlungsfelder. Diese leitete er unter anderem aus den übergeordneten Zielen der Legislaturplanung ab.

In einem nächsten Schritt wurde der Grobentwurf im Rahmen einer Führungskonferenz des oberen Kaders (Stadtrat, Bereichs- und Amtsleitende, Departementssekretäre/-innen, sowie Personalleitende und Departementscontroller/-innen) validiert und weiter ausgearbeitet. Im Anschluss an die Konferenz wurden die Ergebnisse zusammengetragen und zu einer ersten Fassung der HR-Strategie zusammengefügt.

Die departementalen Personalleitungen haben anschliessend diese Fassung mit den Departements- und Bereichsleitungen diskutiert, erste Massnahmen für die Bereiche und Departemente abgeleitet oder bereits laufende beziehungsweise geplante Massnahmen zugeordnet und entsprechende Roadmaps für die Departemente erstellt. So wurde sichergestellt, dass Rückmeldungen aus der ganzen Führungsstruktur aufgenommen werden konnten.

4. HR-Strategie – Umsetzung

Die Umsetzung der HR-Strategie erfolgt auf verschiedenen Ebenen, einerseits mit stadtweiten Massnahmen und Projekten, andererseits mit departementalen und bereichsspezifischen Massnahmen, die in den jeweiligen departementalen Roadmaps festgehalten werden. Angesichts der Dynamik der Entwicklungen werden die Massnahmen noch nicht definitiv für die gesamte Strategieperiode festgelegt, sondern laufend je nach Bedarf erarbeitet und umgesetzt.

Die Verantwortung für die Umsetzung der HR-Strategie ist dabei in erster Linie eine Führungsaufgabe. Die Steuerung der Personalarbeit erfolgt in enger Abstimmung zwischen der Linie und dem HR. Letzteres unterstützt die Linie aktiv und trägt insbesondere einen wesentlichen Teil zum gesamtstädtischen Monitoring bezüglich der Implementation der HR-Strategie bei. Die Vorgehensweise bei der Umsetzung der HR-Strategie wird quartalsweise im gesamtstädtischen HR-Meeting thematisiert und jährlich im Rahmen einer Donnerstagssitzung dem Stadtrat präsentiert.

5. Kommunikation

Der Bekanntheit der HR-Strategie innerhalb der Stadtverwaltung ist eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Implementation. Die interne Kommunikation erfolgt über die Linie und via einen Beitrag im Intranet (zentral). Zusätzlich wird die HR-Strategie auch im Internet publiziert,

um potenzielle künftige Mitarbeitende anzusprechen. Zur externen Information erfolgt eine Medienmitteilung gemäss Beilage. Die Publikation der Medienmitteilung und der HR-Strategie auf dem Internet erfolgt nach der internen Kommunikation voraussichtlich Ende Oktober.

Beilage:

1. HR-Strategie Stadt Winterthur 2021 - 2026

Beilagen (nicht öffentlich):

2. HR-Roadmap DKD
3. HR-Roadmap DFI
4. HR-Roadmap Bau
5. HR-Roadmap DSU
6. HR-Roadmap DSS
7. HR-Roadmap DSO: Alter und Pflege
8. HR-Roadmap DSO: Soziale Dienste, KESB, DS
9. HR-Roadmap DTB