

Einwohnerrat
5610 Wohlen AG

Gemeinde Wohlen, Gemeinderat, Kapellstrasse 1, 5610 Wohlen
Telefon 056 619 92 05, gemeinderat@wohlen.ch, www.wohlen.ch

9. November 2020

Antwort zur Anfrage 14067 betreffend Stellenetat der Gemeinde Wohlen AG

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Gemeinderat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Einleitende Ausführungen des Fragestellers

*Das Freiamt zählt zu den grössten Wachstumsregionen im Kanton Aargau. Wohlen als Kernstadt dieser Region ist alleine in den Jahren 2015 bis 2018 um über 1000 Einwohner*innen angewachsen. Zählte die Gemeinde Wohlen im Jahr 2000 noch 13'320 Einwohner*innen (Eidg. Volkszählung 2000), liegt diese Zahl heute kurz vor 17'000. Dies entspricht einem Anstieg von knapp 28%.*

Nebst den infrastrukturellen Herausforderungen bindet die Zunahme der Bevölkerung auch stetig mehr Ressourcen in der Gemeindeverwaltung. Zu den bestehenden komplexen Kernaufgaben der Gemeinde (u.a. Schul- und Sozialwesen, Verkehrs- und Ortsplanung, Energieversorgung) kommen stetig weitere Aufgaben, welche von Bund und Kanton an die Gemeinden delegiert werden. Als Zentrumsgemeinde im Freiamt übernimmt die Gemeinde Wohlen auch regionale Aufgaben wie z.B. in den Bereichen der Regionalplanung oder des Zivilschutzes. Die Gemeinde als staatliches Organ ist dazu verpflichtet, ihre Aufgaben vollumfänglich und zuverlässig jederzeit zu erfüllen.

Wenn eine Gemeindeverwaltung personelle Engpässe aufweist, schlägt sich dies einerseits in der Bearbeitungsdauer des Tagesgeschäftes sowie der Gemeindeprojekte nieder und andererseits in der Arbeitsbelastung der Angestellten. Als Folge werden Projekte, welche nicht allerhöchste Priorität aufweisen, herausgeschoben oder kommen gar nie zur Umsetzung. Nicht zuletzt leidet auch die Fristeinhaltung der Bearbeitung und Beantwortung von politischen Vorstössen und Anfragen unter personellen Engpässen in der Verwaltung.

Als staatliche Arbeitgeberin obliegt einer Gemeinde zudem eine Vorbildfunktion u.a. in Sachen Personalpolitik. Eine solche besteht nicht zuletzt darin, die Arbeitsbelastung der Mitarbeiter*innen auf einem vertretbaren Niveau zu halten. Möchte eine Gemeinde ihrer Verantwortung gerecht werden, gleichzeitig ihre Aufgaben innert nützlicher Frist zu erfüllen und dabei eine gesunde Arbeitsbelastung des Personals zu gewährleisten, ist der Stellenetat der Verwaltung mit einem Anstieg des Arbeits- und Aufgabenvolumens aufgrund des Bevölkerungswachstums kohärent zu gestalten. Im Finanzplan 2020-2029 der Gemeinde Wohlen ist die vorgesehene Entwicklung des Stellenetats der Gemeindeverwaltung pro Bereich aufgeführt. Basierend auf diesen Informationen werden dem Gemeinderat folgende Fragen gestellt:

Frage 1

Wie hat sich der Stellenetat der Gemeindeverwaltung Wohlen in den einzelnen Bereichen (resp. ehemaligen Bereichen/Abteilungen gemäss alter Gemeindeordnung) seit dem Jahr 2000 verändert?

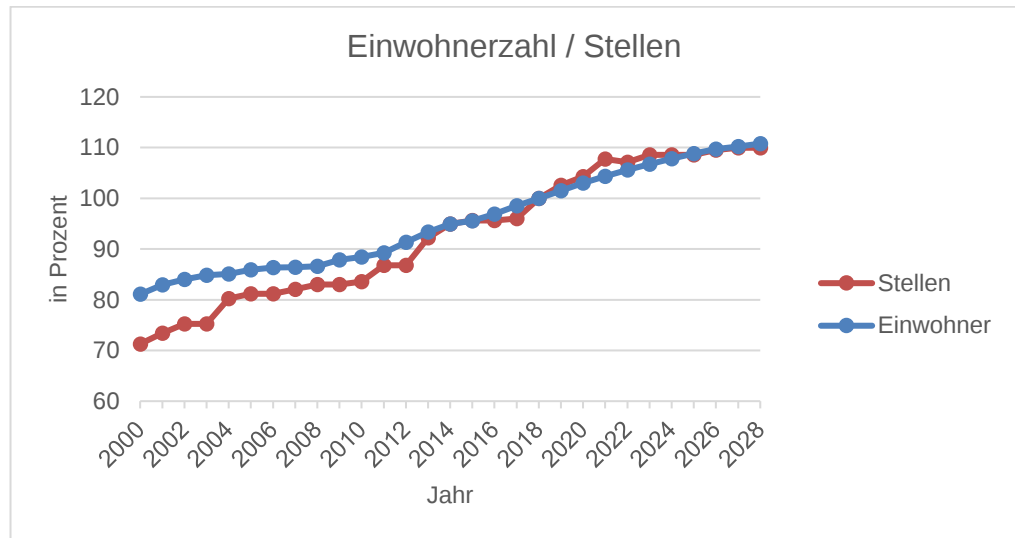
Antwort

Für die Beantwortung dieser Frage, werden die Zahlen gemäss heutiger Verwaltungsstruktur dargestellt. Darin sind auch die aufgrund regionaler Lösungen teilweise fremdfinanzierten Stellen berücksichtigt (z.B. Zivilstandsamt). Nicht berücksichtigt sind die Stellen der Volksschule:

Bereich	2000	2020	Saldo
Stabsdienste	140%	360%	+180%
Zentrale Dienste	810%	1'060%	+250%
Gesellschaft, Soziales & Bildung	770%	1'190%	+420%
Sicherheit	670%	1'890%	+1'220%
Finanzen & Ressourcen	1'530%	2'090%	+560%
Planung, Bau & Umwelt (inkl. Liegenschaften und Anlagen)	3'810%	4'610%	+800%
Total	7'730%	11'200%	+3'470%

Die grossen Veränderungen im Bereich Sicherheit sind auf die Einführung der Regionalpolizei und die Änderung der Vorgaben zur Polizeidichte im Kanton Aargau gemäss Polizeigesetz zurückzuführen.

Im selben Zeitraum hat sich die Einwohnerzahl der Gemeinde Wohlen von 13'269 auf 16'665 Einwohnerinnen und Einwohner gesteigert. Die Entwicklung des Stellenetats korreliert im Wesentlichen mit der Einwohnerzahl.



Frage 2

Welche Bereiche sind heute und in Zukunft durch das Tagesgeschäft am stärksten ausgelastet? Welche Bereiche sind heute und in Zukunft Projekte bedingt am stärksten ausgelastet?

Antwort

In einer umfassenden Betrachtung aller Aufgaben der Gemeindeverwaltung muss festgehalten werden, dass der wesentliche Teil der Aufgaben und Tätigkeiten nicht einem Projekt zuzuordnen sind. Die Aufgaben welche vom Gesetzgeber und von übergeordneten Instanzen vorgegeben werden, machen einen Grossteil des Arbeitsanfalls aus. Gesellschaftliche Entwicklungen, politische Entscheide auf Bundes- und Kantonsebene oder die wirtschaftliche Prosperität sind entscheidend für die Intensität.

Das Tagesgeschäft stellt einen grossen Teil der zu erledigenden Arbeiten der Gemeindeverwaltung dar. Die Erledigung desselben ist für das Funktionieren der Gemeinde wesentlich. Der Gemeinderat erachtet es als zwingend, dass nicht die Investitionsprojekte der Gemeinde Wohlen als einziger Indikator für die Arbeitsauslastung der Gemeindeverwaltung beigezogen werden. Organisatorische Projekte oder die Aktualisierung der Prozesse aufgrund geänderter gesetzlicher Bestimmungen binden viele Ressourcen.

Der Gemeinderat hat daher für die Planung des Stellenetats Kriterien definiert, nach denen der Stellenbedarf jährlich überprüft und festgelegt wird:

- Quantität (Einwohnerzahl, Geschäftslast usw.)
- Qualität (Komplexität der Aufgaben, Änderungen Anforderungen usw.)
- Gesellschaft (Bevölkerungsstrukturen, gesellschaftliche Entwicklung, Schülerzahlen usw.)
- Recht (rechtliche Entwicklungen, Änderungen Zuständigkeiten, rechtliche Komplexität usw.)
- Technik (Automatisierung Abläufe, Entwicklung IT usw.)
- Organisation (Personelle und Organisatorische Änderungen)

Die Kriterien haben unterschiedliche Auswirkungen auf die verschiedenen Bereiche. So sind beispielsweise Verwaltungseinheiten im Bereich Planung, Bau und Umwelt stark von politischen Entscheidungen auf kommunaler Ebene abhängig, die Abteilung Soziale Dienste hingegen von gesamtgesellschaftlichen oder wirtschaftlichen Entwicklungen.

Grundsätzlich hält der Gemeinderat fest, dass die Personalressourcen in allen Bereichen keine Reserven enthalten und darauf ausgelegt sind, die anstehenden und laufenden Aufgaben erledigen zu können. Die nachfolgende Darstellung des Bedarfs bezieht sich auf den Zeitraum bis ins Jahr 2030, welcher im Finanzplan abgebildet wird. Es handelt sich dabei um eine Momentaufnahme, die sich aufgrund neuer Erkenntnisse fortlaufend auch verändern kann.

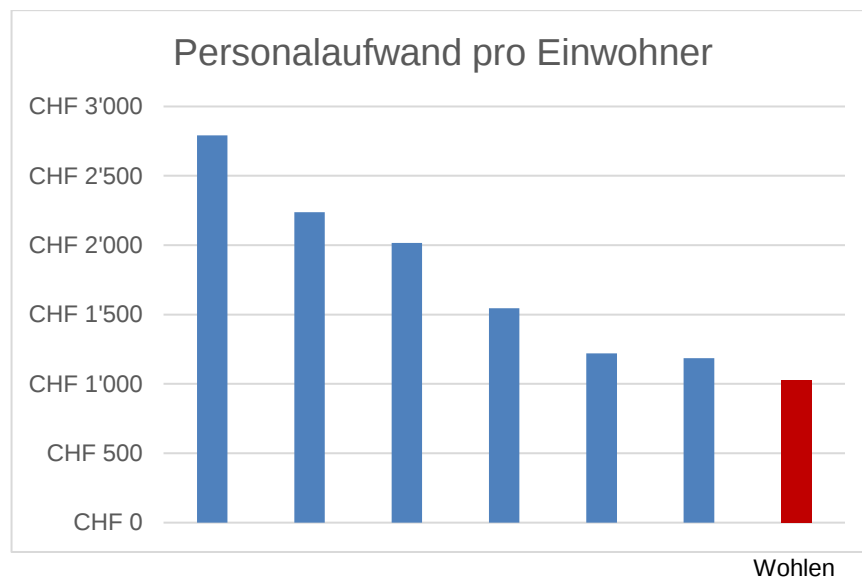
Bereich/Ressorts	Prognose Entwicklung
Gesellschaft, Soziales & Bildung	Komplexere Anforderungen, steigende Fallzahlen und mehr Koordinations- und Steuerungsaufwand aufgrund gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Entwicklung.
Finanzen & Ressourcen	Steigender Bedarf aufgrund Wachstum Einwohnerzahl und zunehmender Komplexität im Rechtsvollzug.
Sicherheit	Steigender Bedarf aufgrund Wachstum Einwohnerzahl und Entwicklung der Gesellschaft.
Stabsdienste	Informatik: Steigende Anforderungen und Bedarf Personal: Aktuell minimale Lösung zur Unterstützung der Linienvorgesetzten. Kommunikation: Aktuell minimale Unterstützung der Linienverantwortlichen. Anforderungen an Kommunikation und Anzahl Kommunikationskanäle steigen zukünftig.
Zentrale Dienste	Generell steigender Bedarf. Mit Gemeindebüro wird eine bürgerorientierte Anlaufstelle eingerichtet, welche einerseits die Bedürfnisse an einer Anlaufstelle abwickeln kann und andererseits Bereiche von einfachen Aufgaben entlasten soll. Steigender Bedarf aufgrund Wachstum Einwohnerzahl, gesellschaftlichen Entwicklungen und Zunahme der Komplexität von Vollzugsaufgaben.
Planung, Bau & Umwelt	Generell bei Unterhaltsarbeiten Niveau halten. Anstehende Strassenbauprojekte gemäss Investitionsplan auf Personalressourcen ausgerichtet. Bedingte Steuerungsmöglichkeiten durch Verschiebung von Investitions- oder Unterhaltsprojekten. Unberechenbare private Bauvorhaben mit Auswirkungen auf Gemeinde (Bewilligungsverfahren und/oder bauliche Massnahmen). Umweltbereich wird zunehmend komplexer und ergibt mehr Fragestellungen. Gesellschaftliche Entwicklungen und Wachstum Bevölkerung haben Auswirkungen.
Liegenschaften & Anlagen	Generell steigender Unterhaltsbedarf aufgrund neuer Liegenschaften und des Alters der Liegenschaften. Projektbedingte Auslastung (z.B. Schulraum). Bedingte Steuerungsmöglichkeiten durch Verschiebung von Investitionsprojekten.

Frage 3

In welchen Bereichen liegen die grössten Differenzen im Personalbestand im Vergleich zwischen der Gemeinde Wohlen und anderen Aargauer Gemeinden ähnlicher Grösse?

Antwort

Die Vergleichszahlen zeigen, dass die Gemeinde Wohlen gesamthaft betrachtet über einen unterdurchschnittlichen Personalbestand verfügt. Der Vergleich des Personalaufwands pro Einwohner mit den Aargauer Gemeinden, welche eine Einwohnerzahl von über 10'000 aufweisen und auf Legislativebene mit einem Einwohnerrat organisiert sind, zeigt dies auf. Wohlen verzeichnet im Rechnungsjahr einen Personalaufwand von CHF 1'029.00 pro Einwohner. Damit wird im Vergleich unter den sieben in Betracht genommenen Kommunen der tiefste Wert pro Einwohner verzeichnet. Die Spannbreite erstreckt sich von CHF 2'793.00 bis CHF 1'029.00.



Obwohl mehrheitlich die gleichen oder ähnliche Aufgaben zu erfüllen sind, ist ein Vergleich auf der Ebene einzelner Bereiche oder Verwaltungseinheiten aufgrund unterschiedlicher Strukturen und Aufbauorganisationen nicht möglich und würde ein nicht aussagekräftiges Bild vermitteln.

Frage 4

Wo liegen gemäss Gemeinderat die grössten Defizite in der Wahrnehmung einer proaktiven Rolle seitens der Gemeindeverwaltung?

Antwort

Die Personalressourcen der Gemeinde Wohlen sind erwiesenermassen knapp berechnet, was dazu führt, dass die zwingenden Geschäfte bevorzugt und Entwicklungsprojekte tendenziell zurückgestellt werden müssen. Zunehmend binden tagesaktuelle Entwicklungen und Vorkommnisse mehr Ressourcen und erfordern reaktives Handeln. Dies trifft auf sämtliche Bereiche zu.

Eine Priorisierung oder Verschiebung von einzelnen Geschäften und Projekten ist ein wesentliches Steuerungsinstrument. Das Investitionsprogramm im Finanzplan ist unter dem Gesichtspunkt der knappen Personalressourcen zeitlich in die Länge gezogen worden, obwohl der ausgewiesene Handlungsbedarf eigentlich zur rascheren Umsetzung der einzelnen Projekte drängt.

In den kommenden zehn Jahren werden diverse seit längerem notwendige Investitionsprojekte umgesetzt. Diese Ressourcen sind ebenfalls langfristig gebunden. Zusätzliche Projekte und Forderungen sind unter dem Gesichtspunkt der vorhandenen Personalressourcen genau zu prüfen.

Frage 5

Wie beurteilt der Gemeinderat die Arbeitsbelastung des Verwaltungspersonals? Was unternimmt der Gemeinderat nebst der Erhöhung der Stellenprozente, um diese auf einem gesunden Niveau zu halten?

Antwort

Die Arbeitsbelastung der Mitarbeitenden der Gemeinde Wohlen ist sehr hoch. Der Gemeinderat stellt erfreulicherweise ebenfalls eine sehr hohe Leistungsbereitschaft des Personals fest, wofür ein grosser Dank ausgesprochen wird. Die Steuerung sowie der effektive und effiziente Einsatz der Personalressourcen haben durch die Einsetzung der Geschäftsleitung weiter an Qualität gewonnen.

Konkret wurden mit der Einführung des neuen Organisationsmodells verschiedene Grundlagen geschaffen, mit denen auch eine zielgerichtete Mitarbeitendenführung unterstützt wird. Die vorausschauende Entwicklung des Stellenetats entlang definierter Indikatoren ist das Eine. Das Andere sind die optimierten Einsätze der personellen Ressourcen. So erlaubt das neu konzipierte Geschäfts- und Kompetenzreglement, die Abläufe zu optimieren, in dem stufengerecht Entscheidungsbefugnisse an die relevanten Stellen delegiert werden. Damit wird eine direktere Umsetzung ohne die Inanspruchnahme weiterer Instanzen gefördert.

Anhand der zur Verfügung stehenden Instrumente wird der Arbeitszeitbewirtschaftung im Rahmen des Möglichen mehr Beachtung geschenkt. Konsequenterweise werden sämtliche anfallende Arbeitszeiten aller Mitarbeitenden reglementskonform nach den gleichen Kriterien einheitlich in einem System erfasst. Auf der Basis dessen erfolgt eine aktive Kontrolle und Bewirtschaftung der Arbeitszeiten. Somit sind Abweichungen frühzeitig erkennbar und idealerweise auch beeinflussbar. Wobei bei anfallender Arbeitslast bei gleichzeitig zu wenigen personellen Ressourcen es unvermeidbar ist, dass Überzeiten anfallen.

Weiter wird angestrebt, dass bei der Projektsteuerung grösstmöglich Rücksicht auf die vorhandenen personellen Ressourcen genommen wird. Sind diese nicht vorhanden, müssen Prioritäten in der Behandlung von Geschäften gesetzt werden. Seitens der Verwaltung erfolgt diesbezüglich gegebenenfalls eine Rückmeldung an die strategische Ebene der Politik (Gemeinderat). Zwangsläufig ergeben sich daraus Verzögerungen in der Umsetzung von aufschiebbaren Tätigkeiten, welche unter anderem auch die zeitliche Erstreckung zum Beispiel von Investitionsvorhaben nach sich ziehen.

Bei der allgemeinen Arbeitssteuerung sind übergeordnete Vorgaben, im Tagesgeschäft häufig gebunden an gesetzlich definierte zeitliche Fristen, umzusetzen. Der Handlungsspielraum in Bezug auf die Priorisierung ist demnach als klein zu bezeichnen. Hier wird eine ständige Verbesserung der Effektivität und der Effizienz angestrebt. Behilflich ist dabei unter anderem die IT-Infrastruktur. Wobei die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel zum Ausbau derselben als überschaubar zu bezeichnen sind. Ebenso wie die internen zeitlichen Ressourcen, welche für die organisatorischen und strukturellen Optimierungen vonnöten sind.

Frage 6

Wie gewährleistet der Gemeinderat mit seiner Personalpolitik die nachhaltige Sicherung von Wissen und Erfahrungen innerhalb der Verwaltung?

Antwort

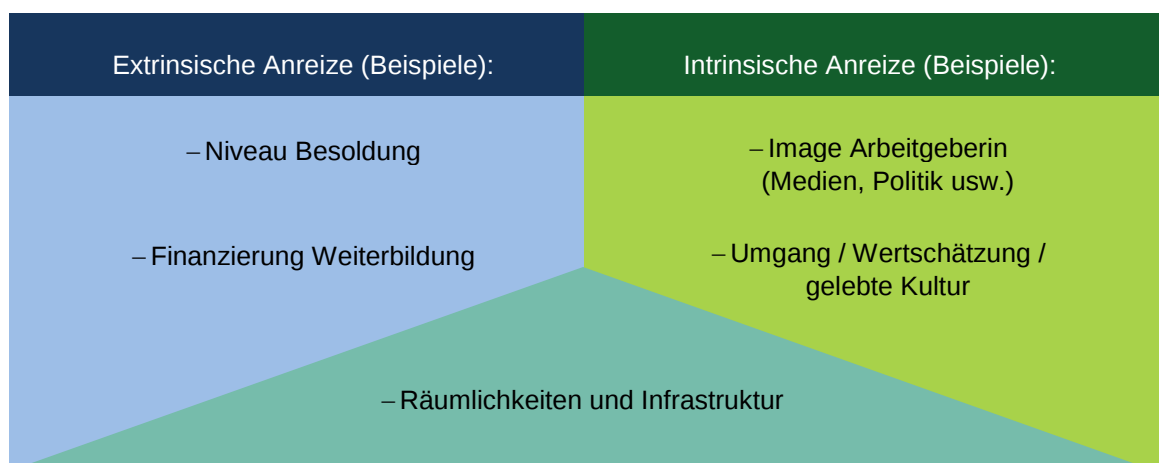
Bezüglich der Wahrnehmung der Gemeindeverwaltung Wohlen in der Rolle als Arbeitgeberin ist vorweg zu konstatieren, dass sich diese auf dem Arbeitsmarkt dem Konkurrenzdruck ausgesetzt sieht. Dies betrifft einerseits Funktionen die der Branche der öffentlichen Verwaltung im engeren Sinne zuzuordnen sind. Andererseits sind auch Funktionen betroffen, für deren Besetzung die Gemeindeverwaltung unmittelbar in Konkurrenz zu privaten Unternehmen steht – dies betrifft insbesondere den Bereich Planung, Bau und Umwelt oder auch die Informatik.

Generell stehen für die in der Gemeindeverwaltung zu besetzenden Funktionen zu wenige Fachkräfte zur Verfügung. Trotz erheblicher Bemühungen in der Branche der öffentlichen Verwaltung kantonsweit, ist der betreffende Arbeitsmarkt zu klein, als dass ein genügend grosser Aufwuchs an Fachpersonen innerhalb dessen stattfinden kann. Zumal die zunehmende Komplexität der Aufgaben vermehrt eine Spezialisierung erfordert. Gelingt es geeignetes Personal zu rekrutieren, so ist dieses meist an die individuellen Bedürfnisse des jeweiligen Einsatzgebietes heranzuführen und dafür weiterzubilden.

Es ist davon auszugehen, dass sich die prekäre Situation für die Personalgewinnung in den nächsten zehn Jahren weiter akzentuiert. Viele bewährte Fachkräfte werden in diesem Zeitraum das Pensionsalter erreichen und müssen ersetzt werden (Generation «Babyboomer»). Dabei geht auch wichtiges Fachwissen verloren, das es gilt, unbedingt im Betrieb zu bewahren.

Im Gegensatz zur Mehrzahl herkömmlicher Wirtschaftszweige sind Gemeindeverwaltungen in den meisten Arbeitsbereichen auf Mitarbeitende angewiesen, welche die Ausbildung sowie ihre Arbeitserfahrungen in der Schweiz durchliefen und mit der schweizerischen Gesetzgebung vertraut sind. Ausländische Fachkräfte können somit lediglich bei einzelnen Arbeitsbereichen beigezogen werden.

Diese Situation führt zweifelsohne zu Handlungsbedarf in Bezug auf die Anreize, mit welchem Personal gewonnen werden kann. Exemplarisch dafür können die Folgenden bezeichnet werden:



Um als Arbeitgeberin attraktiv zu bleiben bzw. die Attraktivität zwangsläufig auszubauen, sind unterschiedliche Faktoren zu berücksichtigen. Diesbezüglich stehen in absehbarer Zukunft verschiedene Entscheide auf politischer Ebene an: Revision Personalreglement, Ausbau Infrastruktur Gemeindeverwaltung, Entwicklung Stellenetat. Die entsprechenden Entscheide werden beachtliche Auswirkungen auf die Wahrnehmung der Gemeindeverwaltung Wohlen als Arbeitgeberin haben.

Damit die Gemeindeverwaltung in einem von Dynamik und Veränderungen geprägten Umfeld ihre Aufgaben zugunsten der unterschiedlichsten Anspruchsgruppen erfüllen und ebenso die ihr übergeordnet auferlegten Verpflichtungen wahrnehmen sowie entsprechend dem Legalitätsprinzip umsetzen kann, ist sie auf qualifiziertes Personal unbedingt angewiesen. Um dieses zu gewinnen und zu halten, müssen die erwähnten Faktoren auf dem Arbeitsmarkt positiv wahrgenommen werden.

Ein wesentlicher Aspekt zur Bewahrung des betrieblichen Wissens ist die Sicherstellung von personellen Redundanzen. Dies ist aufgrund des Spezialisierungsgrades von Mitarbeitenden in einzelnen Funktionen lediglich beschränkt sinnvoll. Der Aufwand um die Redundanz zu gewährleisten steht meist in einem suboptimalen Verhältnis zum betreffenden Arbeitsumfang.

In organisatorischer Weise wurden insbesondere seit der Einführung des neuen Führungsmodells verschiedene Instrumente geschaffen und bestehende Abläufe diesbezüglich adjustiert. Zu nennen in diesem Zusammenhang ist das Geschäfts- und Kompetenzreglement, welches die internen Zuständigkeiten klar regelt. Damit wird konsequent sichergestellt, dass Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung jeweils an der gleichen Stelle angesiedelt sind. Gleichzeitig wird versucht damit bestmöglich sicherzustellen, dass das interne Wissen gezielt auf verschiedene Mitarbeitende verteilt wird. Wobei die generell dünne Personaldecke hier Grenzen setzt und es verunmöglicht, Redundanzen zu schaffen. Deshalb besteht auf verschiedenen Ebenen – insbesondere bei Führungs- und Fachfunktionen – eine Wissens- und Arbeitslastkonzentration bei einzelnen Mitarbeitenden, was ein erhebliches Risiko für die Gemeindeverwaltung als Organisation birgt.

Nachdem in erfolgreicher Weise erhebliche Anstrengungen zur Optimierung der Aufbauorganisation unternommen wurden, befindet sich insbesondere die Ablauforganisation (Definition von Prozessen) weitestgehend noch in Bearbeitung. Diese ist komplex und Bedarf weiterer Anstrengungen. Aufgrund der auf Führungsebene beschränkt zur Verfügung stehenden Ressourcen entwickelt sich diese zwar fortlaufend jedoch eher schleppend. Das Gleiche trifft auch auf die Implementierung eines für die gesamte Gemeindeverwaltung flächendeckenden IKS (Internes Kontrollsystem) zu, welches sich zurzeit vor allem auf die finanzrelevanten Kernprozesse konzentriert. Die Arbeiten befinden sich im Gang, beanspruchen aber noch etliche Zeit bis zur vollständigen und vor allem nachhaltigen Umsetzung.

Gleichzeitig werden weitere grundlegende organisatorische Weiterentwicklungen der Gemeindeverwaltung verfolgt. Zu nennen in diesem Zusammenhang ist die Konzeption eines Gemeindebüros, bei welchem zweifelsohne der Kundennutzen im Mittelpunkt steht, dieses gleichzeitig aber auch als Chance gesehen wird, um die internen Prozesse weiter zu optimieren. Ebenso gehört die allgemeine Entwicklung im Bereich des E-Government dazu, welches kantonsweit bei den Gemeindeverwaltungen im Aufbau begriffen ist. Vorweg sind sämtliche Weiterentwicklungen jeglicher Art mit Aufwänden in verschiedener Hinsicht verbunden (personell, infrastrukturell, finanziell).

Bei all den organisatorischen Massnahmen stehen zur Hauptsache die Mitarbeitenden selbst im Mittelpunkt. Ohne qualifiziertes Personal können schliesslich die geschaffenen Strukturen nicht umgesetzt werden. Deshalb ist einerseits in die Personalgewinnung zu investieren, wozu die entsprechenden Rahmenbedingungen vorhanden zu sein haben, um auf dem herausfordernden Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu sein. Andererseits müssen mit Massnahmen in der Personalentwicklung entsprechende Bemühungen selber vorgenommen werden, um über gut ausgebildetes und motiviertes Personal zu verfügen. Wichtig und für die Gemeindeverwaltung als Arbeitgeberin in jeder Hinsicht am günstigsten ist es jedoch, bewährtes Personal behalten zu können und die Fluktuation möglichst tief zu halten. Es ist wesentlich, dass die Gemeinde als attraktive Arbeitgeberin den Mitarbeitenden Optionen für ihre weitere berufliche Entwicklung bieten kann. Die Gemeinde Wohlen unterstützt Mitarbeitende, wenn sie sich weiterbilden möchten und fordert sie aktiv dazu auf. Auf jeden Fall ist die Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt mit zeitgemässen Anstellungsbedingungen in jeder Hinsicht unbedingt beizubehalten und auszubauen.

Frage 7

Wie viele zeitliche Ressourcen wurden für die Beantwortung dieser Fragen aufgewendet?

Antwort

Inhaltlich konnte bei der Beantwortung einer Vielzahl der vorstehenden Fragen auf die Erhebungen im Zusammenhang mit der ausgewiesenen Entwicklung des Stellenetats für die nächsten zehn Jahre – so wie diese im Finanzplan dargestellt wird – zurückgegriffen werden. Dies ersparte die äusserst aufwändige Erhebung und Erarbeitung der Basisdaten, weil diese Arbeitsschritte bereits in einem früheren Zeitpunkt weitestgehend erfolgten. Wobei selbstverständlich eine Verifizierung und Adjustierung dieser Daten hinsichtlich der Beantwortung der vorliegenden Anfrage erfolgte.

Die Gemeinde Wohlen verfügt nicht über ein gesamthafes und standardisiertes Projekt- oder kundenorientiertes Zeiterfassungssystem. Die Implementierung eines solchen wird im Zuge weiterer organisatorischer Massnahmen im Detail zu prüfen sein. Die Arbeiten wurden zur Hauptsache bei der Abteilung Kanzlei ausgeführt. Es erfolgten dabei auch abteilungsübergreifende Abklärungen. Insgesamt beschäftigten sich auf operativer Ebene drei Mitarbeitende im Umfang von je rund sieben Stunden damit. Es sind also auf verschiedenen Funktionsstufen insgesamt zirka 21 Arbeitsstunden zur Beantwortung der Anfrage angefallen. Nicht enthalten darin sind die üblichen Aufwände der Kanzlei hinsichtlich der Aufbereitung und Verarbeitung eines politischen Geschäfts zuhanden von Gemeinderat und Einwohnerrat (Traktandierung, Protokollierung, Versand usw.).

Freundliche Grüsse



Arsène Perroud
Gemeindeammann



Christoph Weibel
Gemeindeschreiber

Beilage

– Entwicklung Stellenetat der Gemeindeverwaltung Wohlen – 2000 bis 2020

Verteiler

- Einwohnerrat
- Gemeinderat
- Geschäftsleitung
- Medien

Beilage: Entwicklung Stellenetat Gemeindeverwaltung Wohlen – 2000 bis 2020

	2000																			2020		
	Ist	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Ist
Stabsdienste	140%	60%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	80%	0%	0%	80%	0%	0%	360%
360% vollständig eigenfinanziert																						
Zentrale Dienste	810%	0%	0%	0%	140%	0%	0%	0%	0%	0%	60%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50%	0%	0%	1060%
810% vollständig eigenfinanziert / 250% teilweise fremd-/mitfinanziert																						
Gesellschaft, Soziales & Bildung	770%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	20%	0%	0%	120%	0%	0%	0%	80%	0%	100%	1190%
1190% vollständig eigenfinanziert																						
Sicherheit	670%	0%	0%	0%	400%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	200%	0%	500%	0%	0%	0%	20%	100%	0%	0%	1890%
190% vollständig eigenfinanziert / 1700% teilweise fremd-/mitfinanziert																						
Finanzen & Ressourcen	1530%	170%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	110%	0%	60%	100%	0%	0%	20%	0%	0%	100%	2090%
1390% vollständig eigenfinanziert / 700% teilweise fremd-/mitfinanziert																						
Planung, Bau & Umwelt	3810%	0%	200%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	20%	0%	30%	70%	0%	0%	0%	120%	0%	160%	4610%
4580% vollständig eigenfinanziert / 30% teilweise fremd-/mitfinanziert																						
TOTAL	7730%	230%	200%	0%	540%	100%	0%	100%	100%	0%	60%	350%	0%	590%	290%	80%	0%	40%	430%	0%	360%	11200%
Zunahme Stellenpensen seit 2000 3470%																						

