



Gemeindepolitiker: „Viel Arbeit, wenig Lohn und selten Ansehen.“

Exekutive Briefing 1/2011, 6. April 2011 in Solothurn

Inhalt

1	Die Exekutive Briefings	3
1.1	Strategische Eckpfeiler	3
1.2	Das Exekutive Briefing vom 6. April 2011	3
1.3	Nächste Termine	3
1.4	Enabling	3
2	Zentrale Aussagen aus dem Impulsreferat	4
3	Treiber	6
4	Lösungsansätze	7
4.1	Massnahmen zur Gewinnung neuer, engagierter Exekutiv-Mitglieder	7
4.2	Massnahmen zur Bindung engagierter Exekutiv-Mitglieder	8

1 Die Exekutive Briefings

1.1 Strategische Eckpfeiler

- Plattform zum Erfahrungsaustausch im Rahmen einer „Community of Practice“
- Vernetzung von Exekutiv-Mitgliedern
- Gemeinsames Erarbeiten von Lösungsansätzen
- «Geschützter Rahmen»
- Mitglieder und Präsidenten von Gemeinde- und Stadträten

1.2 Das Exekutive Briefing vom 6. April 2011

- Impulsreferat von Prof. Dr. Reto Steiner
- Vorstellungsrunde & Diskussion der Treiber
- Entwicklung von Lösungsansätzen

16 Mitglieder von Gemeinde- und haben sich am 6. April an einer angeregten Diskussion beteiligt. Dieses Dokument fasst die Gedanken, Ideen und Ergebnisse zusammen, um Exekutiven bei einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung zu unterstützen.

Wir danken allen Teilnehmern des Workshops für ihre Bereitschaft, ihre Erfahrungen und Meinungen mit uns zu teilen.

1.3 Nächste Termine

- 24. August 2011: Thema und Ort noch offen
- 31. Oktober 2011 mit anschliessendem Besuch des CNO Panels No. 11, www.cno-panel.ch

1.4 Enabling

Folgende Partner unterstützen die Exekutive Briefings:

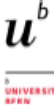


2 Zentrale Aussagen aus dem Impulsreferat

Prof. Dr. Reto Steiner, Professor für Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Organisation des öffentlichen Sektors am Kompetenzzentrum für Public Management der Universität Bern und dort Mitglied der Geschäftsleitung hat die Teilnehmer in das Thema eingeführt.

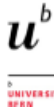
Seine zentralen Aussagen:

Zustand der Schweizer Gemeinden



- > **2'551 Gemeinden** in 26 Kantonen. Median: 1'127 Einwohner. Personalbestand: 240% allg. Verwaltung, 480% Bildung
- > **Kommunen unter zunehmendem Druck:**
 - > Aufgaben sind vielfältiger und komplexer geworden
 - > Städte und kleinere Gemeinden haben unterschiedliche Probleme, müssen aber alle den „Service public“ erbringen
 - > Bedeutung der Gemeindegrenzen hat in Gesellschaft abgenommen, zunehmender Standortwettbewerb
 - > „Bitte sofort“-Mentalität: Wunsch nach hoher Bürgerorientierung

Schweizer Gemeindeexekutiven



	Bern Median	Schweiz Median
Anzahl Mitglieder	7	5
Jährliche Entschädigungen Total (in CHF)	5'000	8'459
Wöchentlicher Aufwand (in Stunden)	6	8
Dauer ordentliche Sitzungen (in Minuten)	150	150
Anzahl Dienstjahre	4	5
	Anteil in %	Anteil in %
Empfundene Unangemessenheit der Entschädigung	46.9	45.1
Wöchentlicher Sitzungsrhythmus	5.4	34.0
Zweiwöchentlicher Sitzungsrhythmus	44.0	47.2
Rhythmus seltener als zweiwöchentlich	50.6	18.8

		u ^b UNIVERSITÄT BERN	
		Bern	Schweiz
Zeitliche Zunahme Amtsbelastung	68.0	74.5	
Inhaltliche Zunahme Amtsbelastung	77.8	80.9	
Existenz Wahlkonkurrenz	61.7	61.8	
Bereitschaft einer erneuten Kandidatur	55.0	58.1	
Vollberufliche Erwerbstätigkeit	67.6	66.8	
Teilberufliche Erwerbstätigkeit	21.9	20.8	
Keine Erwerbstätigkeit / Pensionsalter	10.5	12.4	
Selbstständige Erwerbstätigkeit	32.8	31.0	
Erwerbstätigkeit im höheren Kader	13.5	16.2	
Erwerbstätigkeit im mittleren Kader	19.5	19.4	
Erwerbstätigkeit im unteren Kader	10.1	10.1	
Erwerbstätigkeit ohne Kaderfunktion	24.0	23.2	

- u^b
UNIVERSITÄT
BERN
- ### Handlungsempfehlungen
- > Das **Milizsystem hat nicht ausgedient**, es bedarf aber gewisser Korrekturen in Richtung professioneller Aufgabenerfüllung!
 - > Wir brauchen **kompetente Politikerinnen und Politiker**, unterstützt durch **Verwaltungsprofis**. Aber: Es besteht ein Spannungsfeld zwischen Stärkung Verwaltung und Miliztauglichkeit der Politik.
 - > Investitionen in die **politische Bildung** sind wichtig. Zudem braucht es wieder vermehrtes **Verständnis der Gesellschaft** für Milizarbeit.
 - > Bei Reformen darf Grundidee nie aus den Augen verloren werden: Staatliche Institutionen, welche das **Wohl der Bevölkerung** im Auge behalten und beschränkte Ressourcen effektiv und effizient einsetzen.

3 Treiber für Problemstellung

Die Gemeinderäte identifizierten im Workshop folgende Treiber für die Herausforderung geeignete und engagierte Personen für ein Exekutiv-Amt zu motivieren:



Abbildung 1: Treiber.

4 Lösungsansätze

Im Rahmen des Workshops haben die 15 Gemeinde-Exekutiv-Mitglieder Lösungsansätze und Massnahmen zu zwei Fragestellungen erarbeitet.

4.1 Massnahmen zur Gewinnung neuer, engagierter Exekutiv-Mitglieder

Zentrale Massnahmen

- Angemessene Entschädigung
- Mitspracherecht / Gestaltungsraum aufzeigen (mittels Werbekampagne)
- Mentoring für Jüngere

Unterstützende Massnahmen

- Vorstellung über die Funktion, die Aufgaben, den Aufwand und die Entlohnung klarstellen
- Politische „Gurus“ müssen Vorbildfunktion bezüglich politischem Klima sein
- Junge sehr früh (in der Ausbildung) ansprechen (Bsp. Jugendrat schaffen)
- Mitwirkungsverfahren nutzen, um Interessierte anzusprechen
- Pensionierte stärker involvieren
- Grössere Gemeinde-Einheiten durch Fusionen schaffen
- Gremien verkleinern
- Kompetenzen der Exekutive stärken
- Neuzuzüger ansprechen
- Grundsätzliche Identifikation mit der Gemeinde fördern
- Ausschreibung im Gemeindeblatt

Weitere Möglichkeiten

- Verständnis der Arbeitgeber fördern
- Die Exekutiv-Mitglieder müssen „eine harte Haut“ entwickeln
- Nutzen explizit formulieren und potenziellen Kandidaten aufzeigen
- Vereinsmitgliederlisten „abklappern“
- Ausländische Bevölkerung aktivieren
- Ausschreibung per Zeitungsinserat
- Angst vor der Volkswahl nehmen
- Standaktionen im Dorf

- „Roadshows“ in den Haushalten
- Webbasierte Instrumente für Ausschreibung und Social Networking



■ **Fazit 1**

Aufklärungsarbeit, frühzeitige Einbindung von Jugendlichen und die explizite Aufbereitung des Nutzens

4.2 Massnahmen zur Bindung engagierter Exekutiv-Mitglieder

Zentrale Massnahmen

- Wertschätzung
- Arbeitgeber und Familienmitgliedern für Unterstützung danken und Nutzen des politischen Engagements aufzeigen
- Ratskultur mit offenem, konstruktivem Umgang

Unterstützende Massnahmen

- Höherer Lohn
- Unterstützung durch die Parteien (v.a. inhaltliche Hilfe für Arbeit in Kommissionen, Coaching)
- Gestaltungsraum fördern
- Gemeinsame Weiterbildung für externe Impulse
- Varia auch protokollieren
- Gute Öffentlichkeitsarbeit

Weitere Möglichkeiten

- Befinden eruieren / thematisieren
- Sozialen Zusammenhalt fördern
- Mitglieder in den Vordergrund rücken
- Bei Überbeanspruchung Hilfe anbieten durch Parteien, Gremium, Exekutiv-Kollegen
- Unterstützung von Verband gegenüber Kanton



■ **Fazit 2**

Voraussetzung für ein langjähriges Engagement von Exekutiv-Mitgliedern ist das Gefühl der Wertschätzung aus der Bevölkerung und von den Kollegen. Ein harsches Gesprächsklima fördert das Empfinden „das habe ich nicht nötig“ und führt zu frühzeitigen Abgängen.