

Projekt „Attraktive Arbeitgeberin Gemeinde“

Die (bernischen) Gemeinden haben ein Problem!

Viele bernischen Gemeinden haben aktuell Schwierigkeiten, ihre Kaderstellen besetzen zu können. Es spielt dabei gar keine so grosse Rolle, wie gross die Gemeinde ist, wo sie liegt oder ob ein Gemeindeschreiber, eine Finanzverwalterin oder ein Bauverwalter gesucht werden. Es gibt ganz generell immer weniger Berufsnachwuchs, der eine solche anspruchsvolle Aufgabe in einer Gemeinde übernehmen möchte. Die Analyse hat gezeigt, dass die Gründe dafür sehr vielfältig sind. Die Problematik dürfte sich aufgrund der demografischen Entwicklung ausserdem noch zusätzlich verschärfen.

Die breite Palette an Gründen zeigt, dass es für das Problem keine einfache und erst recht keine schnellen Lösungen gibt. Es muss an verschiedenen Punkten angesetzt werden. Die bernischen Gemeinden müssen motiviert werden, ihren Teil beizutragen. Die beiden bernischen Kommunalverbände (Verband Bernischer Gemeinden VBG und Bernisches Gemeindekader BGK) haben deshalb das Projekt „Attraktive Arbeitgeberin Gemeinde“ lanciert. Es soll an verschiedenen Punkten ansetzen und den Gemeinden helfen, hier teils auch neue Wege zu beschreiten.

Das Projekt basiert auf drei Teilprojekten:

- Teilprojekt Ratgeber
- Teilprojekt Aus-/Weiterbildung
- Teilprojekt Kommunikation

Teilprojekt Ratgeber

Ein Kernstück unseres Projektes ist der Ratgeber, der seit einigen Tagen auf www.begem.ch zur Verfügung steht. Dieser richtet sich insbesondere an die Behörde, soll aber auch jungen Kaderleuten helfen, die noch nicht auf langjährige Berufserfahrung zurückgreifen können. Der Ratgeber umfasst vierzehn Kapitel rund um alle Fragen, die sich die Gemeinde als Arbeitgeberin selber stellen sollte. In allen Kapiteln sind praxistaugliche Mustervorlagen, Checklisten, Formulare u.ä. hinterlegt, damit eine Gemeinde ohne grossen Aufwand eigene, auf die spezifischen Bedürfnisse vor Ort ausgerichtete Lösungen entwickeln kann. Jedes Kapitel wird in einem Fazit zusammengefasst.

Teilprojekt Aus-/Weiterbildung

Gut ausgebildetes Personal – vom Lernenden bis hin zum Gemeindekader – ist der Grundpfeiler der funktionierenden Gemeinde. Aber auch die Ausbildung der Behörde ist wichtig. Im Gegensatz zu anderen Kantonen verfügen wir im Kanton Bern über eine langjährige Ausbildungstradition mit praxisnahen, modular aufgebauten Ausbildungsgängen, die auch immer wieder an die veränderten Ansprüche und Aufgaben angepasst werden. Im Kanton Bern kann nach dem Fachausweis zum Gemeindefachmann bzw. zur Gemeindefachfrau das Diplom als Gemeindeschreiber/in, Finanzverwalter/in oder Bauverwalter/in erworben werden. Im Projekt ist die Ausbildung nun insbesondere beim Lehrgang Gemeindefachmann/Gemeindefachfrau in verschiedenen Punkten angepasst worden:

- Wegfall der Eintrittshürde von 3 Jahre Berufspraxis
- Vergrösserung der Klassen (keine Wartelisten mehr)
- Verschlankung der Fächerpalette

Gleichzeitig wurde das Projekt genutzt, die historisch gewachsene Kommissionsstruktur in der Aus- und Weiterbildung zu verschlanken, so dass künftig schnell und unbürokratisch auf veränderte Bedürfnisse reagiert werden kann.

Teilprojekt Kommunikation

Das dritte Standbein des Projektes ist erst nachgelagert gestartet worden. Hier soll ein gemeinsamer „Wiedererkennungswert“ für alle bernischen Gemeinden im Bereich der Personalsuche geschaffen werden. Eine Bild-/Wortmarke, die auf allen Gemeindestelleninseraten in Erscheinung tritt und auf den ersten Blick klar macht, dass hier eine bernische Gemeinde eine Stelle zu besetzen hat. Den Gemeinden sollen auch Produkte für die Lehrlingswerbung, Auftritte in den Schulen, Teilnahme an Berufsmessen oder Gewerbeausstellungen u.ä. für eine professionelle und sympathische Vorstellung der Gemeinde als Arbeitgeberin zur Verfügung gestellt werden. Damit dieses Teilprojekt erfolgreich wird, müssen die Gemeinden zum Mitmachen bewegt werden können. Dies hängt in erster Linie davon ab, eine überzeugende „Marke“ zu präsentieren. Die Arbeiten in diesem Projekt dauern noch an, es können deshalb noch keine Ergebnisse präsentiert werden.

Wie können Sie bzw. Ihre Behörden zur Attraktivität der Gemeinde als professionelle Arbeitgeberin beitragen?

- Behörde und Kader als Team – nur gemeinsam sind wir stark!
- Mut zur Führungsverantwortung
- Zulassen einer Fehlerkultur
- Bedürfnisse einer jüngeren Generation erkennen und befriedigen
- Gute Aus- und Weiterbildung für Behörde und Personal
- Mut zur Veränderung
- Aktiver „Werbeposchafter“ für die öffentliche Verwaltung
- Wir brauchen professionelle, aktive und moderne Gemeinden!

Biel, 17.11.2016