

Vorlage an den Landrat

Beantwortung der Interpellation 2021/322 von Christina Wicker: «Der Kanton Baselland als begehrter Arbeitgeber»

2021/322

vom 7. September 2021

1. Text der Interpellation

Am 20. Mai 2021 reichte Christina Wicker die Interpellation 2021/322 «Der Kanton Baselland als begehrter Arbeitgeber» ein. Sie hat folgenden Wortlaut:

Bei einer vertieften Analyse des Aufgaben- und Finanzplans AFP 2020 – 2024 ist augenfällig, dass bei den einzelnen Direktionen unter den Fussnoten vielfach folgende Bemerkungen stehen: «Vakante Stellen konnten nicht sofort besetzt werden, viele Stellen wurden nicht sofort wieder oder mit einem kleineren Beschäftigungsgrad als geplant, besetzt. Es sei schwierig, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen». Sogar bei den Praktikumsstellen scheint es nicht immer einfach zu sein, die Vakanzen zu besetzen. Der Personalaufwand unterschreitet deshalb das Budget auch deutlich.

Die teilweise angespannte Personalsituation hat zur Folge, dass Projekte und Aufgaben nicht innerhalb der geplanten Fristen ausgeführt oder umgesetzt werden können. Eine gute Personalplanung und Rekrutierung ist daher eine wesentliche Voraussetzung für eine termingerechte Umsetzung der Aufgaben. Des Weiteren können die zumindest temporären Unterdeckungen des Personalbestandes zu Mehrbelastungen und Überforderungen der Mitarbeiter/innen führen. Überhöhte Fehlzeiten und Fehlleistungen von Mitarbeiter/innen, soziale Konflikte und zusätzliche Fluktuationen können die Folgen sein. Es zeichnet sich ein Handlungsbedarf ab. Der Kanton als Arbeitgeber muss attraktiver werden.

Der Regierungsrat wird gebeten, folgende Fragen zu beantworten und mögliche Schritte einzuleiten:

- Welche Massnahmen sieht die Regierung vor, um vakante Stellen inskünftig schneller bzw. lückenlos zu besetzen?
- Als Teil der Personalbedarfsplanung beschäftigt sich das Recruiting mit der Beschaffung des richtigen Personals zur richtigen Zeit. Braucht es eine personelle Verstärkung des Recruiting?
- Mitarbeitende, die ein positives Bild von ihrem Arbeitgeber vermitteln, können als Kommunikationsbotschafter berücksichtigt werden. Wird dieser Kanal bereits aktiv genutzt?
- Die Löhne haben in den letzten Jahren stagniert, bzw. das Personal musste die Sparrunden des Kantons mit Lohnkürzungen mittragen. Bietet die Regierung Hand, um den

Kantonsangestellten für das Jahr 2022 eine generelle Lohnsummenerhöhung von 1% in Aussicht zu stellen? Dies nebst einem allfälligen Teuerungsausgleich?

- Welchen Handlungsspielraum gibt es, um die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber zu verbessern, z.B. in Form von Lohnnebenleistungen (Beiträge U-Abo, Gesundheits- und Fitnessgutscheine, eigene KITA, Personalkantine)?

2. Einleitende Bemerkungen

Im Interpellationstext werden mehrere Themen zu Rekrutierung, Unterbesetzung, Arbeitgeberattraktivität und Arbeitgeberpositionierung angeschnitten. Dies sind alles sehr wichtige Themengebiete für den Kanton Basel-Landschaft als Arbeitgeber. Der Regierungsrat und das Personalamt befassen sich intensiv mit diesen Themen und haben in den letzten Jahren bereits zahlreiche Massnahmen geprüft, vorbereitet und auch umgesetzt.

Zu den im vergangenen Jahr umgesetzten Massnahmen gehören die flächendeckende Mitarbeitendenbefragung und die Flexibilisierung der Arbeitszeit mit der Möglichkeit, vermehrt im Homeoffice arbeiten zu können. Weiterhin gibt es aktuell laufende oder anstehende relevante Projekte im Personalamt wie zum Beispiel das Re-Design der Stellenausschreibungen, die Prüfung von personalisierten Werbekanälen für Stellenausschreibungen (Job IQ) sowie Folgemaassnahmen zu der Mitarbeitendenbefragung. Dies vor allem in den Bereichen Lohn und berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten (Talent Management).

Des Weiteren sei darauf hingewiesen, dass die schwierige Suche nach genügend qualifizierten Mitarbeitenden nicht ausschliesslich den Kanton BL betrifft. In Fachkreisen ist bereits seit Jahren die Rede von einem «War for Talents» (einem Kampf um Fachkräfte). Dieser Begriff bezeichnet die systematische Knappheit an gut ausgebildeten Arbeitskräften und deren Folgen. Die Knappheit ist durch unterschiedliche demografische, soziologische, technologische und makroökonomische Faktoren bedingt. Zu diesen Faktoren gehören die abnehmende Geburtenrate, Wertewandel in der Gesellschaft, rascher technischer Fortschritt (was hochspezialisiertes Wissen bedingt), tiefe Arbeitslosigkeitsquoten und der zunehmend globalisierte Wettbewerb. Die Folge ist, dass Unternehmen, auch international, im direkten Konkurrenzkampf um schwer zu rekrutierende Fachkräfte stehen.

3. Beantwortung der Fragen

1. *Welche Massnahmen sieht die Regierung vor, um vakante Stellen inskünftig schneller bzw. lückenlos zu besetzen?*

Mit RRB 2021-637 vom 4. Mai 2021 hat der Regierungsrat das Personalamt mit der Erarbeitung von Massnahmenvorschlägen u.a. im Bereich Personalentwicklung beauftragt. Dazu gehört die Entwicklung einer Systematik für Nachfolgeplanung und Talent Management. Solche Massnahmen können dazu beitragen, kritische Vakanzen intern zu besetzen. Zudem kann die interne Arbeitgeberattraktivität dadurch verstärkt und Austritte vermindert werden. Ein aktuell laufendes Projekt zur Neugestaltung der Stellenausschreibungen wird den Auftritt und die Selbstdarstellung des Kantons BL auf dem Stellenmarkt deutlich modernisieren und attraktiver gestalten. Des Weiteren wird eine Massnahme geprüft, um latent-suchende potentielle Kandidaten mit gezielten Werbemaassnahmen auf geeignete Stellenausschreibungen aufmerksam zu machen (Job IQ). Ein weiteres Projekt zur Stärkung der externen Arbeitgeberattraktivität musste aufgrund der Priorisierung anderer Projekte zurückgestellt werden.

Stellen schneller zu besetzen ist erstrebenswert. Eine lückenlose Besetzung ist jedoch kein realistisches Ziel. Im Kanton BL gibt es für alle Stellen eine dreimonatige Kündigungsfrist. Auch eine sehr schnelle Rekrutierung beansprucht mehrere Wochen. Neu rekrutierte Mitarbeitende haben zudem in der Regel auch eine Kündigungsfrist bei ihrem bisherigen Arbeitgeber einzuhalten. Interne Nachfolgeregelungen hingegen können lückenlos sein. Allerdings ist es für den langfristigen Erfolg dennoch erforderlich, mit neuen Mitarbeitenden frische Perspektiven und Fähigkeiten in die Organisation zu bringen. Zudem muss bei einer internen Nachfolgelösung

jeweils auch eine Lösung für die bisherige Stelle der nachfolgenden Person gefunden werden, da auch hier wiederum eine Vakanz entsteht.

2. *Als Teil der Personalbedarfsplanung beschäftigt sich das Recruiting mit der Beschaffung des richtigen Personals zur richtigen Zeit. Braucht es eine personelle Verstärkung des Recruiting?*

Im aktuell laufenden Projekt Personalorganisation 2021 (PO 21) werden sämtliche Aufgabengebiete und Ressourcen der kantonalen Personalorganisation analysiert und wo notwendig Anpassungen vorgeschlagen. Im Rahmen dieses Projektes wird auch der Aufgabenbereich Personalrekrutierung untersucht. Die Frage, ob gezielte personelle Verstärkung notwendig ist, kann erst nach entsprechender Analyse im Rahmen des Projektes abschliessend beantwortet werden kann.

Separat zu klären ist, ob der Kanton künftig auch mit Active Sourcing potentielle neue Mitarbeitenden erreichen möchte. Unter Active Sourcing versteht man die proaktive Kontaktaufnahme mit potentiellen neuen Mitarbeitenden, welche sich (noch) nicht beworben haben. Auf diese Weise können auch latent-suchende Personen erreicht werden, welche für die Stelle geeignet sind, aber sich nicht aktiv darauf beworben haben. Der Aufbau eines effektiven Active Sourcing ist nur mit zusätzlichen Spezialkenntnissen möglich. Dazu braucht es zusätzliches Know-how sowie Kapazitäten. Ob die Lösung dezentral oder zentral gestaltet werden soll, muss genauer geprüft werden.

3. *Mitarbeitende, die ein positives Bild von ihrem Arbeitgeber vermitteln, können als Kommunikationsbotschafter berücksichtigt werden. Wird dieser Kanal bereits aktiv genutzt?*

Wir begrüßen es sehr, wenn sich Mitarbeitende des Kantons BL positiv über ihren Arbeitsgeber, ihrer Arbeit und ihren Arbeitsplatz äussern. Das ist nicht nur gute Werbung für potentielle neue Mitarbeitenden, sondern zeigt auch, dass die jetzigen Mitarbeitenden zufrieden und motiviert sind.

Zurzeit werden Kommunikationsbotschafter nicht aktiv für die Personalgewinnung eingesetzt. Um Botschafter aktiv einzusetzen, müssen zunächst entsprechende Kanäle ausgestaltet und auch gepflegt werden. Die Botschaften sollten inhaltlich den Zielen des Kantons entsprechen und zugleich authentisch sein. Zudem müssen die Botschaften jeweils zu den Plattformen (Webseite, sozialen Medien, Stelleninserate, etc.) passen, auf welche sie eingesetzt werden.

4. *Die Löhne haben in den letzten Jahren stagniert, bzw. das Personal musste die Sparrunden des Kantons mit Lohnkürzungen mittragen. Bietet die Regierung Hand, um den Kantonsangestellten für das Jahr 2022 eine generelle Lohnsummenerhöhung von 1% in Aussicht zu stellen? Dies nebst einem allfälligen Teuerungsausgleich?*

Eine generelle Erhöhung der Lohnsumme ist für das Jahr 2022 nicht vorgesehen. Allerdings hat der Regierungsrat mit RRB 2021-637 vom 4. Mai 2021 das Personalamt in Zusammenarbeit mit allen Organisationseinheiten mit der Erarbeitung von Massnahmenvorschlägen beauftragt, wie die Mitarbeitendenzufriedenheit im Bereich Entlohnung erhöht werden kann. Daher wird eine Analyse des Lohnsystems initiiert.

5. *Welchen Handlungsspielraum gibt es, um die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber zu verbessern, z.B. in Form von Lohnnebenleistungen (Beiträge U-Abo, Gesundheits- und Fitnessgutscheine, eigene KITA, Personalkantine)?*

Beiträge sowohl an Fitness und Sport (in Form eines vergünstigten Bezugs des Fitpasses <https://www.fitpass.ch/de/>) und Sportangebote des Sportamts für Mitarbeitende) wie am U-Abo (in Form des Job-Tickets, siehe Postulat 2020-451) werden bereits heute geleistet bzw. werden künftig umgesetzt.

Einen erhöhten Handlungsspielraum gibt es, sofern die Umsetzung von zusätzlichen Massnahmen finanziell getragen werden kann und personelle Ressourcen zur Vorbereitung und Umsetzung zur

Verfügung stehen. Jedoch sind die finanziellen Möglichkeiten des Kantons BL aufgrund der Covid-19 Pandemie bereits stark belastet. Zudem sind die personellen Ressourcen der gesamten kantonalen Personalorganisation mit zahlreichen parallel laufenden Grossprojekten stark ausgelastet (Einführung neues Lohnsystem, Einführung digitales MAG Verwaltung, Folgemassnahmen zur Mitarbeitendenbefragung, Personalorganisation 21, etc.). Auch ist erkennbar, dass eine erhöhte Belastung u. a. durch zusätzliche betriebliche Aufgaben bemerkbar ist. So nehmen die Beschwerdefälle wie auch die klassischen Personal-Aufgaben zu, was ebenfalls zu einer Mehrbelastung der Personalorganisation führt.

Liestal, 7. September 2021

Im Namen des Regierungsrats

Der Präsident:

Thomas Weber

Die Landschreiberin:

Elisabeth Heer Dietrich