

Fotoprotokoll

Kooperativer Workshop «Gemeindekampagne»

Mittwoch 23. Oktober von 8.30 bis 12.00 Uhr
in Schinzenhofsaal,
Alte Landstrasse 24, CH-8810 Horgen

VZGV Geschäftsstelle

Mainaustasse 30
Postfach
8034 Zürich
Telefon 044 388 71 88
Telefax 044 388 71 80
www.vzgv.ch
sekretariat@vzgv.ch

Federas, Stiftung Chance,
Institut für Verwaltungs-
Management und die
Interessengemeinschaft
ICT der Zürcher
Gemeinden sind Partner-
Organisationen des VZGV.



Erstellt für den VZGV
von moderat GmbH in Zusammenarbeit mit der VZGV Geschäftsstelle
4.11.2019



1. Ziele

- ✓ Geteilter Blick auf die Ausgangslage und Diskussion zu den Herausforderungen aus Sicht der verschiedenen Mitglieder
- ✓ Eine im Konsens vereinbarte Stossrichtung der einzukaufenden Massnahmen resp. tragfähige Grundlage für eine extern erarbeitete «Gemeindekampagne»

2. Ablauf Workshop

8.00	Ankommen und Kaffee	Alle
8.30	Begrüssung und Einstieg	Thomas-Peter Binder
8.35	Ziele und Rahmenbedingungen des Prozesses, Aufbau des Pflichtenhefts	Lorenz Frey
8.45	Unterschiedlicher Blick auf die Ausgangslage und die Ziele des Workshops von Heute	Moderation
9.00	Schlüsselfragen werden in neun Kleingruppen besprochen	Mitglieder der Spurguppe
ca. 10.00	Pause	Alle
10.15	Vorstellen der Erkenntnisse aus den Gruppen	Mitglieder der Spurguppe
11.15	Gemeinsame Gewichtung auf www.menti.com	Alle
11.30	Fazit und Ausblick	Moderation im Gespräch mit dem Vorstandsausschuss
12.00	Ende und Einladung zum Apéro riche	Thomas-Peter Binder

3. Begrüssung

Thomas-Peter Binder (Präsident VZGV) begrüsst alle Anwesenden. An der Mitgliederversammlung des VZGV vom November 2018 wurde ein Kredit in der Höhe von 320'000 Franken für eine Imagekampagne zugestimmt. Zum ausgearbeiteten Konzept seien aber kritische Stimmen laut geworden. Der Vorstand hat erkannt, dass die vorgeschlagene «Imagekampagne» zu wenig tragfähig ist und von den Gemeinden nur ungenügend gestützt würde. Thomas-Peter Binder erklärt, dass man deshalb einen Schritt zurück gemacht habe, um die Städte und Gemeinden besser einzubinden. Dazu hat sich der Vorstand u.a. für eine Prozessmoderation und diesen kooperativen Workshop entschieden. Der Auftrag mit den von der MV bewilligten Mitteln wird Anfangs 2020 neu ausgeschrieben. Am 3. Juli 2019 hat sich erstmalig eine bezüglich Funktion, Alter und Geschlecht breit abgestützte Spurguppe getroffen, welche die Grundlagen für die heutige Veranstaltung erarbeitet hat.

Lorenz Frey (Leiter der Geschäftsstelle VZGV) erklärt, dass der VZGV mit dem heutigen Workshop herausfinden will, wo aus der Sicht der Gemeinden der Handlungsdruck am grössten ist. Da nur beschränkte Mittel vorhanden sind, gelte es, den Handlungsbedarf und somit die passenden Massnahmen zu priorisieren. Heute gehe es primär um das WAS, das WIE werde in der Folge extern vergeben.

4. Arbeitsweise in Gruppe

Acht Schlüsselthemen werden von der Spurguppe im Plenum kurz eingeführt. Die Schlüsselfragen und der Handlungsbedarf werden in Kleingruppen vertieft besprochen. Die Teilnehmenden können in drei Runden in drei Themen mitarbeiten. Die Schlüsselthemen werden von den Mitgliedern der Spurguppe eingeführt und auch moderiert.

5. Die Schlüsselfragen und Rückmeldung im Plenum

5.1 Thema 1: Fachkräftemangel (Daniela Rieder)

Thematik 1: Fachkräftemangel VZGV

Schlüsselfragen

- Erleben wir die Auswirkungen eines Fachkräfte-Mangels?
- Wohin entwickelt es sich, wenn wir nichts tun?
- Was können wir selber in der Gemeinde tun?

Einschätzungen	Handlungsdruck in den Gemeinden
<ul style="list-style-type: none"> - Wertebildungen (Fachbereich) - Quereinsteiger (fördern) (mit anderen Gemeinden) - Nachwuchs halten - Strukturen (Trennung Behörde u. Verwaltung) - Lernkultur aufzeigen (Lide-Bund) - Vernetzung unter Gemeinden (Nachwuchs) 	<p>Gross</p> <p>Klein</p>

Ergebnisposter | Kooperativer Workshop VZGV | Veranstaltung vom 23.10.2019

Der Thementisch 1 erörtert die Frage, wie dem Fachkräftemangel (mehrheitlich grosser Handlungsdruck) begegnet werden kann. Ein wichtiger Punkt ist der sorgfältige Umgang mit dem Nachwuchs. Die Gemeinden müssen versuchen, den Nachwuchs zu halten oder diesen auch wieder «zurückzuholen». Dazu müssen attraktive Arbeitsbedingungen und Entwicklungsperspektiven vorhanden sein. Der fachlichen Weiterbildung kommt dabei grosses Gewicht zu. Auch könnten Vakanzen vermehrt mit Quereinsteigern besetzt werden. Wichtig ist, dass sich die Gemeinden untereinander vernetzen und austauschen. Z.B. können Lernende bei verschiedenen Gemeinden «Praktika» absolvieren.

5.2 Thema 2: Karriere-Planung und lebenslanges Lernen (Melanie Röllli)

Thematik 2: Karriere-Planung und lebenslanges Lernen

VZGV

Schlüsselfragen

- Wie kann die Karriere-Planung innerhalb der Gemeinden verbessert werden?
- Kennen wir gute Modelle oder Beispiele für Austausch- und Lernprozesse?
- Und wohin müsste sich die zeitgemässe Karriere-Planung für unsere Branche entwickeln?

Einschätzungen	Handlungsdruck in den Gemeinden
<ul style="list-style-type: none"> • Job-Enrichment (qualitativ hochwertige Arbeit) • Gemeindeübergreifender Austausch • Ausbildungswege / Lehrgänge • Triebgestell / Talentmanagement 	<p>Gross</p> <p>Klein</p>

Ergebnisposter | Kooperativer Workshop VZGV | Veranstaltung vom 23.10.2019

Der Thementisch 2 beschäftigt sich mit der Karriere-Planung und dem lebenslangen Lernen. Der Handlungsdruck wird bei diesem Thema von den Diskussionsteilnehmenden eher gross eingeschätzt. Ein wichtiges Stichwort ist das Job-Enrichment. Schritt für Schritt sollen Mitarbeitende qualifiziertere Aufgaben und grössere Verantwortung übernehmen und an eine Führungsposition auch konkret herangeführt werden. Wichtig ist dabei, dass eine entsprechende Aus- und Weiterbildung angeboten wird und die Vorgesetzten auch bereit sind, Verantwortung abzugeben. Am Tisch 2 wird festgehalten, dass Job-Enrichment für kleinere Gemeinden unter Umständen schwieriger zu bewerkstelligen ist. Ein gemeindeübergreifender Austausch bezüglich Karriereplanung ist zentral und eine Koordination wird allenfalls auch durch den VZGV gewünscht.

5.3 Thema 3: Arbeitsmodelle (Stephanie Thoma und Benni Lehmann)

Thematik 3: Arbeitsmodelle

VZGV

Schlüsselfragen

- Welche Vorstellungen und Ideen haben wir von neuen Arbeitsmodellen? Stichworte sind; New Work, Selbstständigkeit und mobiles Arbeiten?
- Auf welche Erwartungen von welchen Gruppen (Alter, Familiensituation usw.) wäre wie zu reagieren?
- Welche (neuen) Arbeitszeitmodelle sind bereits bekannt und umgesetzt?

Einschätzungen	Handlungsdruck in den Gemeinden
<ul style="list-style-type: none"> - Home office - Coworking space - Co-Leitung → Teilzeit - Öffnungszeiten - Unternehmenskultur - Arbeitgeberattraktivität 	

Ergebnisposter | Kooperativer Workshop VZGV | Veranstaltung vom 23.10.2019

Auf grosses Interesse bei den Workshop-TN stösst in der ersten Runde der Thementisch 3 zu den Arbeitsmodellen. Am Tisch werden verschiedene Arbeitsmodelle diskutiert (Home Office, Coworking Space oder Co-Leitung für Teilzeitpensen). Klar ist, dass eine grössere Flexibilität erreicht werden müsse, die auch von den Vorgesetzten getragen und gelebt wird. Es sei auch eine Frage der Kultur, wenn man zum Beispiel erst auf 10 Uhr zur Arbeit komme, kann ja trotzdem eine gute Leistung erbracht werden ... Allenfalls wären die Öffnungszeiten resp. Erreichbarkeit der Verwaltung zu überdenken. Angesprochen werden auch die Vorbildfunktionen der Vorgesetzten und die Förderung einer entsprechenden Kultur.

Am Thementisch 3 wird der Handlungsdruck bezüglich Arbeitsmodelle in den drei Runden unterschiedlich bewertet. Im Plenum erklärt eine TN, sie habe den Handlungsdruck mässig eingeschätzt, da sich ihre Einschätzung auf ihre persönliche Situation beziehe. Ihre Gemeinde sei hier sehr fortschrittlich, somit bestehe eine eher kleine Betroffenheit. Das Thema Arbeitsmodelle sei aber allgemein von grosser Bedeutung. Die Tischmoderation erwähnt, dass eine allgemeingültige Massnahme für alle Gemeinden wohl eher anspruchsvoll sei, wenn es grosse Unterschiede im Handlungsbedarf gebe.

5.4 Thema 4: Netzwerke (Lorenz Frey)

Thematik 4: Netzwerke

VZGV

Schlüsselfragen

E - Welche Erwartungen haben wir an ein Branchen-Netzwerk?
S - Wie könnte dieses Netzwerk gestärkt werden?
 - Welche Aspekte müssten an den bereits bestehenden Angeboten des VZGV verändert oder allenfalls besser vermittelt werden?

Einschätzungen	Handlungsdruck in den Gemeinden
<p>E Know-How abholen / Information</p> <p>S Austausch zwischen „Stakeholdern“ S gemeinsame Struktur festlegen als aktiv wahrgenommen</p> <p>E Intraktions Dialog = E „in der Krise Köpfe kehren“</p> <p>S gemeinsamer Auftritt „aus einem Guss“ („Verschmelzung“)</p> <p>S Wahre Fachverbände: Integration - Warum nicht GPV/VZGV unter einem Dach?</p> <p>Bekanntheit VZGV in Branche stärken Protokoll-Austausch</p> <p>Aussensicht: 1 Ausprägung</p>	<p>Gross</p> <p>(mehr Interaktion)</p> <p>„VZGV, VZF + VZE Klein Sponsoren Trophy“</p>

Ergebnisposter | Kooperativer Workshop VZGV | Veranstaltung vom 23.10.2019

Der Handlungsdruck in den Gemeinden wird beim Thementisch 4 «Netzwerke» als weniger gross bewertet. In allen Runden nahmen nur wenige Workshop-Teilnehmer/innen am Thementisch teil. Bezüglich Stärkung des Branchen-Netzwerks wird eine stärkere Zusammenarbeit mit den Fachverbänden thematisiert (gemeinsamer Auftritt «aus einem Guss»). Ob es sinnvoll ist, in Zukunft die Vereine GPV und VZGV unter einem Dach zusammenzufassen, wird kontrovers diskutiert. Für Thomas-Peter Binder wäre ein Zusammenschluss falsch, da beide Verbände teilweise verschiedene Standpunkte vertreten müssen. Bei gemeinsamen Interessen könne aber die Zusammenarbeit weiterhin gepflegt und allenfalls institutionalisiert werden. Jörg Kündig, Präsident GPV, signalisiert auch künftig Offenheit und die Bereitschaft zur Zusammenarbeit. Die Bekanntheit des VZGV soll in der Branche gestärkt werden (Bsp. auch mittels der Protokolle aus dem Verband).

5.5 Thema 5: Digitale Transformation (Thomas Ziltener)

Thematik 5: Digitale Transformation

VZGV

Schlüsselfragen

- Welchen Herausforderungen oder Veränderungen durch die digitale Transformation erleben wir?
- An welche Grenzen stossen wir?
- Wo sehen wir Chancen der Digitalisierung?

Einschätzungen	Handlungsdruck in den Gemeinden
<p>▷ Legislativ Ziele</p> <p>▷ Interne Prozesse → Externe Angebote</p> <p>▷ Arbeitgeberaktivität für Bevölkerung/Gewerbe</p> <p>▷ Ressourcen (Geld, Zeit etc.)</p> <p>▷ Umgang mit Nicht-Digitalen → Alle zufrieden</p> <p>▷ Gesetzliche Rahmenbedingungen</p> <p>▷ Koordination Gemeinde/Kanton/Bund - Durchgängige Prozesse</p> <p>▷ Technik → Kosten</p> <p>▷ Ziel: Alles digital für die da unten</p> <p>▷ Prozesse neu denken mit Fokus Kunden/Kundeninteraktion</p> <p>▷ Mehr Effizienz/Drive/Flexibilität (inkl. neue Arbeitsformen)</p> <p>▷ Personalentwicklung → Nutzen der Mitarbeiter</p> <p>▷ Mind zu Lücken 80/20 → Machen!</p> <p>▷ Medien was mehr beeinflusst was möglich ist</p>	

*incl. Weiterbildung

Ergebnisposter | Kooperativer Workshop VZGV | Veranstaltung vom 23.10.2019

Am Thementisch 5 werden die Herausforderungen durch die digitale Transformation diskutiert (eher grosser Handlungsdruck und viele Teilnehmende). Künftig wird von den Verwaltungen mehr Flexibilität gefordert. Dienstleistungen werden 7/24 nachgefragt. Grosse Anstrengungen bedarf es bei der Personalentwicklung. Alle Mitarbeitenden sollten befähigt werden, die Möglichkeiten der Digitalisierung zu nutzen. Das häufig anzutreffende Argument, dass gesetzliche Anforderungen die Digitalisierung verhindern würde, wird am Thementisch 5 als «Scheinargument» bewertet. Vielmehr sollen Verwaltungen die Chancen der Digitalisierung nutzen, auch wenn zu Beginn noch nicht alle Lücken geschlossen werden können. Grenzen bei der digitalen Transformation werden bei den Ressourcen geortet (Zeit, Kosten etc.).

5.6 Thema 6: Ansprüche der Bevölkerung (Joana Büchler)

Thematik 6: Ansprüche der Bevölkerung

Schlüsselfragen

- Welche Ansprüche der Bevölkerung fordern die Verwaltung am meisten?
- Erleben wir gesteigerte Ansprüche? Welche Erfahrungen machen wir?
- Gibt es eine spezifische Anspruchsgruppe mit eher „speziellen“ oder einer „hohen“ Erwartung?

Einschätzungen	Handlungsdruck in den Gemeinden
<p>Erreichbarkeit auf allen verschiedenen Kanälen ↳ analog, pers., digital</p> <p>DL-Exzellenz</p> <p>Nutzerzentrierung</p> <p>Transparenz</p> <p>Teilnahme / Partizipation</p> <p>Anspruchsgruppen: <u>Alle</u> <u>Unternehmer</u> <u>unzufriedene Kund</u></p>	<p>Herausforderung: Heterogenität der Ansprüche Alle Gruppen abgedeckt werden</p> <p>Idee: Gemeinde als Dienstleistungszentren (Gemeinde, Post, Bank, ...)</p>

Ergebnisposter | Kooperativer Workshop VZGV | Veranstaltung vom 23.10.2019

Wie auch der Thementisch 3 «Arbeitsmodelle» stösst auch der Thementisch 6 «Ansprüche der Bevölkerung» (mehrheitlich grosser Handlungsbedarf) auf reges Interesse bei den Workshop-TN. Eine grosse Herausforderung ortet der Thementisch 6 in der Heterogenität der Ansprüche der Bevölkerung. Die Verwaltungen müssen auf verschiedenen Kanälen (analog, persönlich und digital) erreichbar sein. Der Thementisch 6 fordert eine hohe Dienstleistungs-Qualität, gar eine Dienstleistungs-Exzellenz bei den Verwaltungen. Die Bevölkerung soll auf schlankem Weg (ohne «dafür bin ich nicht zuständig») an die gewünschten Informationen gelangen.

Die Ansprüche der Bevölkerung haben sich auch insofern gewandelt, dass vermehrt Einbezug und Partizipation gefordert wird. Die Mitbestimmung soll nicht nur an der Gemeindeversammlung erfolgen. Zudem wird gefordert, dass die Verwaltungen resp. die Prozesse transparenter werden. Es müsse klar aufgezeigt werden, wie Entscheidungen zustande kommen, wo man in einem Verfahren/Projekt steht und wie es weitergehen soll. Dies generiere auch zusätzlich Aufwände.

Am Thementisch 6 wird die Idee diskutiert, dass sich Gemeinden auch als Dienstleistungszentren (Verwaltung, Post, Bank) positionieren könnten. Insbesondere bei kleineren Gemeinden könnten die Verwaltungen dem Abzug von Dienstleistungen so aktiv entgegentreten treten.

5.7 Thema 7: Wahrnehmung der Öffentlichkeit (Christian Mühlethaler)

Thematik 7: Wahrnehmung der Öffentlichkeit

off. Verwaltung: Kanton + Gemeinden

Schlüsselfragen

- Wie werden wir wahrgenommen? Was wird positiv wahrgenommen? Was negativ?
- Wohin möchten wir idealerweise die Aussenwahrnehmung verändern?
- Welche Austauschpartner/Anspruchsgruppen könnten wir besser berücksichtigen?

Einschätzungen *Alles ist Image!*

- Prof. Dienstleistung vs. Berufe in den Medien
- Wir machen Gemeinde: wir bilden Nährboden + darauf wachsen Angebote → Sichtbarkeit
- Wir müssen uns verkaufen → hohe Disziplin → Leistungen, Personen, Infos
- Was ist Bürgernähe?
- Präsenz - geht auf welchem Kanal - direkt bereit? Öffnungszeit?!
- Nacht → spezielle Idee → hohe Anforderung an WIZ
- Gemeinde funktioniert **«Im Dienste aller»**
- The Glarus und spricht darüber
- Verwaltung ist nicht nur Kostenfaktor
- Film → *KWZ*
- Tag der offenen Tür / Imagekampagne: Politik + Verwaltung / Bildung → Luzerner Modell
- Community Menschen*
- Wir sehen Gesetze im*

Handlungsdruck in den Gemeinden

Ergebnisposter | Kooperativer Workshop VZGV | Veranstaltung vom 23.10.2019

Der Thementisch 7 beschäftigt sich mit der Wahrnehmung der Öffentlichkeit (grosser Handlungsdruck). Es ist wichtig, dass die guten Leistungen der Verwaltung öffentlich gemacht und der Bevölkerung transportiert werden. Wichtig ist dabei, dass die Verwaltung eng mit Gemeinden, Kanton und Politik zusammenarbeitet. Am Thementisch kommt man zum Schluss, dass das «Image» zentral ist und gepflegt werden muss. Die Botschaft aus der VZGV-Image-Kampagne aus den 80er Jahren «Im Dienste aller¹» sei nach wie vor treffend. Kann die Kampagne allenfalls aufgefrischt werden?

Ebenfalls verweist der Thementisch auf das «Luzerner Modell» aus dem Jahr 2017, wo mit einem Marketingmix (Imagefilm², Tag der offenen Tür etc.) das Arbeiten für den Kanton Luzern seiner Bevölkerung nähergebracht wurde. Einen reinen Imagefilm hat auch der Kanton Zürich³ oder die Stadt Zürich mit «Arbeiten für Zürich»⁴.

¹ siehe <https://www.youtube.com/watch?v=EnxKt34ApvI>

² siehe <https://www.youtube.com/watch?v=pYEugzURU7k>

³ siehe <https://youtu.be/wHwTLjiv04>

⁴ siehe <https://www.youtube.com/watch?v=Y-WzcRdt200>

5.8 Thema 8: Dienstleistung und Qualität (Melanie Hilpertshauer)

Thematik 8: Dienstleistung und Qualität VZGV

Schlüsselfragen

- Wie sehen wir die Qualität unserer Dienstleistungen?
- Was zeichnet eine qualitativ gute Dienstleistung aus?
- Welche allgemein gültige Qualitätsmerkmale sollten (für alle) Gemeinden gelten?

Einschätzungen	Handlungsdruck in den Gemeinden
<p>- Qualität ist von Markt vorgegeben</p> <p>↳ Speditivität (Effizienz) → Minimierung Komplexität</p> <p>↳ Erreichbarkeit / Ausnahmefähigkeit → Lösungsorientierung</p> <p>- Endprodukte sind grösstenteils von Qualität gegeben</p> <p>- Vernetzung interner Bereiche</p> <p>- Welche Unternehmenskultur wird gepflegt?</p> <p>↳ Freundlichkeit</p> <p>↳ Vollständigkeit</p> <p>↳ Transparenz</p> <p>↳ Inhaltlich korrekt</p> <p>↳ Verfügbarkeit</p> <p>↳ Verständlichkeit → "einfache Sprache"</p> <p>→ Massnahme: "Testkäufe" als Testkunden für Optimierung (Kassensysteme)</p> <p>→ Brauche es ein Qualitätssystem? (Evt. Checklisten)</p> <p style="text-align: right;">→ Was gehört auch nicht dazu?</p>	

Ergebnisposter | Kooperativer Workshop VZGV | Veranstaltung vom 23.10.2019

Am Thementisch 8 «Dienstleistung und Qualität» erfolgt der Blick nach innen. Der Thementisch stösst bei den Workshop-Teilnehmer/innen zumindest in den einzelnen Runden auf eher mässiges Interesse, obwohl ein gewisser Handlungsdruck postuliert wird. Die Diskussionsteilnehmer/innen beschäftigen sich mit der Frage, was eine gute Dienstleistungsqualität auszeichnet: Effizienz im Sinne von einem einfachen Zugang zur gewünschten Dienstleistung, Erreichbarkeit, Freundlichkeit, Vollständigkeit und Verständlichkeit der Dienstleistung, Transparenz. Bei all diesen Themen müssen die Verwaltungen überprüfen, ob Optimierungspotential besteht. Eine qualitativ gute Dienstleistung sei schlussendlich auch von der Unternehmenskultur abhängig. Mittels «Testkundinnen und Testkunden» könnte die Dienstleistungsqualität überprüft werden. Man wäre hier heute wohl offen, meinte ein Teilnehmer. Am Thementisch wird auch noch die Frage aufgeworfen, ob für Verwaltungen ein Qualitätssystem bezgl. Dienstleistungen erforderlich ist, welches die ISO Zertifizierung oder Hermes ergänzen könnte.

5.9 Thema Z wie Zukunft

Thematik Z: Der Zukunft ins Auge sehen

VZGV

Schlüsselfrage

Im Jahr 2030 ist die Arbeit in einer öffentlichen Verwaltung **das Beste** was einem passieren kann!
Woran kannst du es erkennen? Über was sprechen alle ganz begeistert?

Bilder, Begriffe, Überschrift einer Zeitung ...

Standards f. Verwaltungen
breite Ausbildung, gute Übersicht
persönlicher Gewinn
Sicherheit
Gemeindefusionen fördern → Professionalität, spannende Arbeit +
gute Entwicklungsmöglichkeiten.
offene helle Schalter, einladend, zugänglich; Greifbarkeit
Bevölkerung kennt den Wert der Arbeit bei den Verwaltungen

Ergebnisposter | Kooperativer Workshop VZGV | Veranstaltung vom 23.10.2019

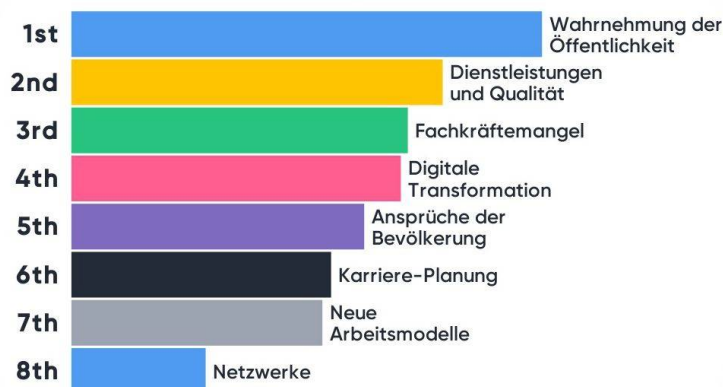
In der dritten Diskussionsrunde haben sich noch einige Workshop- Teilnehmer/innen für den Thementisch «Z wie Zukunft» interessiert. Die breite Ausbildung und der persönliche Gewinn machen auch im Jahr 2030 die Verwaltung zu einem attraktiven Arbeitgeber. Gewünscht werden künftig vermehrt Standards für Verwaltungen. Die Verwaltungen (insbes. die Schalter) sollen einladend, freundlich, modern und gut zugänglich sein. Angesprochen wird auch die Chance der Gemeindefusionen (in Bezug auf Professionalität, vielfältige Arbeitsfelder, gute Entwicklungsmöglichkeiten). Die Frage, ob die Verwaltungen bezüglich Arbeitsplatzsicherheit in zehn Jahren immer noch wie heute positioniert sind, wird von einigen Stimmen aus dem Plenum angezweifelt (Digitalisierung). Im Jahr 2030 soll die Bevölkerung den Wert der Arbeit bei den Verwaltungen kennen! Eine Wortmeldung aus dem Plenum ergänzt, dass die Arbeit in einer Verwaltung auch in zehn Jahren noch durch grosse Sinnhaftigkeit ausgezeichnet ist und dies auch in der Kommunikation verwendet werden könnte (Arbeiten «im Dienste des Gemeinwohls»).

5.10 Gewichtung mit Mentimeter

Die TN werden eingeladen, mittels Mentimeter die einzelnen Themen zu gewichten. Es ergibt sich folgende Rangliste:

So würde ich die Prioritäten resp. den Fokus setzen:

Mentimeter



44

6. Fazit und Ausblick

Thomas-Peter Binder zeigt sich überrascht, dass die digitale Transformation (Rang 4) nicht höher gewichtet wurde, findet aber ansonsten die Rangliste nachvollziehbar. Lorenz Frey verortet die «Dienstleistungen» primär in der Verantwortung der Gemeinden. Verschiedene Stimmen aus dem Plenum vermuten, dass sich mit der Arbeit in den Gemeinden an den Rängen 2 bis 8 die Wahrnehmung der Öffentlichkeit automatisch verbessern würde. Zumindest bestehen erhebliche Zusammenhänge. Eine Idee beschreibt die «Balken» 2 bis 8 als tragende Säulen für den Balken 1.

Eine Stimme aus dem Plenum weist darauf hin, dass jede und jeder von uns die Qualität der Dienstleistung beeinflussen kann, womit wir alle direkt die Wahrnehmung der Öffentlichkeit beeinflussen können. In die gleiche Richtung zielt ein Votum für eine offenere Verwaltung. Wenn es der Verwaltung gelingt, offener zu werden, so ändert sich auch die Wahrnehmung und in der Folge kann auch der Fachkräftemangel entschärft werden. Eine Person aus dem Plenum weist darauf hin, dass es in der Bevölkerung eine schweigende Mehrheit gibt, die mit der Arbeit auf den Verwaltungen ganz zufrieden ist oder diese gar nicht so in Anspruch nimmt. Ein deutliches Votum plädiert nochmals dafür, die vorhandenen Mittel für eine Imagekampagne einzusetzen. Es sollen aber verschiedene Methoden und Instrumente berücksichtigt werden; neben einem Film oder Plakaten soll z.B. auch ein Tag der offenen Türe möglich sein. Verschiedene Stimmen aus dem Plenum wünschen sich daher auch eine Abkehr vom eher oberflächlichen Begriff «Imagekampagne». Besser würde man von «Öffentlichkeitsarbeit für die Gemeinden» sprechen.

Thomas-Peter Binder erklärt, dass die Resultate der Veranstaltung in einer Ausschreibung resp. einem Pflichtenheft aufbereitet werden, welches in der Spurgruppe nochmals besprochen und im Vorstand verabschiedet wird. Anfangs 2020 soll ein externes Mandat ausgeschrieben werden. Lorenz Frey weist nochmals drauf hin, dass eine Umsetzung nicht vor Frühling/Sommer 2020 realistisch ist. Dabei unterstützen die Workshop-Teilnehmer/innen die Haltung von Thomas-Peter Binder bezgl. "Qualität kommt vor Zeit". Weitere Informationen erhalten die TN nach dem Beschluss des Vorstandes über die Ausschreibung des

Auftrags. Das Fotoprotokoll des Workshops wird auf der Internetseite des VZGV zugänglich gemacht. So können auch diejenigen Gemeinden informiert werden, welche am heutigen Workshop nicht vertreten waren. Die Teilnehmenden werden gebeten, in ihren Gemeinden, Regionen und Bezirken aktiv zu informieren. Bei jeder Form der Umsetzung sind die Gemeinden eingeladen mitzuarbeiten.

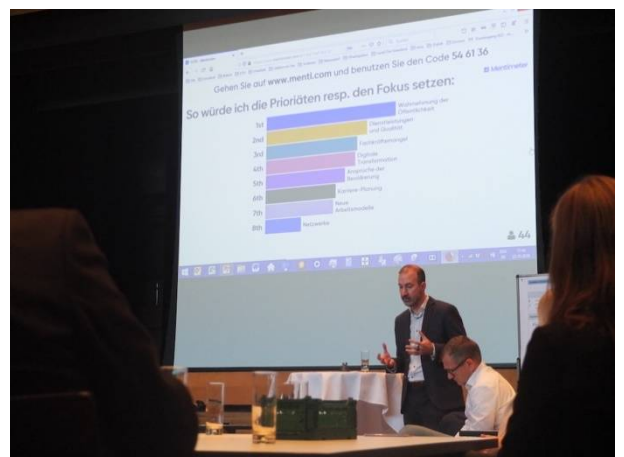
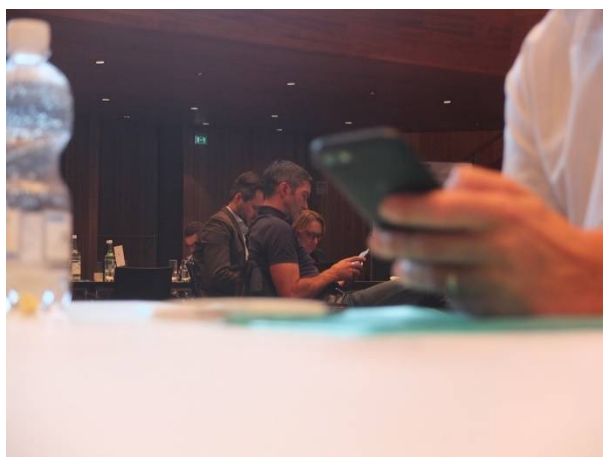
Weitere Rückmeldungen:

Das wäre mir noch wichtig für die «Gemeindekampagne» ...

Mentimeter

-	Die Innenwirkung muss zuerst angegangen werden. Tue Gutes und sprich darüber.	3 Säulen: Image (nach aussen) Qualität intern (Arbeitsmodelle, Digitale Transformation, wie begegnen wir dem Kunden) Karriereplanung - Talent Management
Muss für alle Gemeinden im Kanton ZH verbindlich sein	Zusammenarbeit unter den Gemeinden fördern	Vorbildfunktion vom VZGV für alle Gemeinden.
Die Aufgaben der Gemeinden sollen bekannt gemacht werden.	Blick auf Organisationsmodelle im Norden von Europa und die baltischen Staaten	Städte und Gemeinden weiterhin eng miteinbeziehen und nicht „Pfannenfertige“ Kampagne den 162 Gemeinden aufdrücken.
Passend sowohl für Städte wie auch Kleinstgemeinden	Die Gemeinden sollen in dieser Thematik auf dem Laufenden gehalten und wo möglich aktiv einbezogen werden.	wir müssen innovativ, dynamisch und modern sein. weg vom Verwaltungsdenken, hin zu einem Unternehmen
Verwaltung und Politik müssen das zusammen machen	egal welches Thema, die Produkte daraus müssen „Klasse“ ausstrahlen	Überlegung bzgl. Standards kantonsweit für ein einheitliches Image; sowohl nach Innen als auch nach Aussen
Die Kampagne muss von Kanton und Gemeinden getragen werden. „Gemeinsam sind wir stark!“	Ehrlich, authentisch, Sicht vom Bürger miteinbeziehen,	Breite Abstützung im Netzwerk, Massnahmen müssen von möglichst allen getragen werden. Genug Zeit für Umsetzung planen.
Mut zur Lücke! Ich wünsche mir eine mutige und frische Kampagne, die das veraltete Bild der sog. Beamten zu revidieren vermag.	Identifikationsmerkmale für alle Gemeinden erarbeiten: Wohinter können ALLE Gemeinden stehen?	IM DIENSTE ALLER (zeitgemäss angepasst)
Aufzeigen, dass mit sinnstiftenden Tätigkeiten eine Karriere (Fach, Führung & Projekt) auf verschiedenen Gemeinden, Städten und Kantonen durchlaufen werden kann. Der Bevölkerung zeigen, was die Gde leisten. Zusammenarbeit zwischen den Gde fördern.	Zusammenarbeit mit GPV wichtig; Ressourcenfrage ist für Dienstleistungsqualität entscheidend	Keine Kampagne, ohne die Chance zu nutzen gemeinsam Massnahmen zu entwickeln, die unsere DL verbessern und/oder die Verwaltung zu attraktiverem Arbeitgeber machen. Wir sind gut, können aber auch noch besser werden.
Erfolg beurteilen Dritte	Ein WIR Gefühl beim Personal wecken. Kampagne nach Innen und Aussen machen. Zusammen mit GPV.	Das Produkt sollte ein einfaches/kompaktes „Instrument“ sein, das für öffentliche Organisationen jeder Grösse und Struktur anwendbar und nützlich sein soll.

8. Stimmungsbilder





9. Mitwirkung und Vorbereitung

Spurgruppe:

Vorstand:

- Thomas-Peter Binder (Präsident)
- Jürg Rothenberger

Geschäftsstelle:

- Lorenz Frey (Geschäftsführer)
- Melanie Hilpertshauser (Fachperson Kommunikation)

Mitglieder Spurgruppe:

- Joana Büchler, Thalwil, Kommunikationsbeauftragte
- Bennie Lehmann, Pfäffikon, Stv. Gemeindeschreiber
- Christian Mühlethaler, Bülach, Stadtschreiber
- Daniela Rieder, Knonau, Gemeindeschreiberin
- Melanie Rölli, Regensdorf, Assistentin Gemeindeschreiber
- Stephanie Thoma, Volketswil, Assistentin Gemeindeschreiber
- Thomas Ziltener, Rüti, Gemeindeschreiber

GPV:

- Jörg Kündig, Präsident
- Roland Humm, 2. Vizepräsident

Externe Moderation:

- Roman Dellsperger, moderat GmbH
- Daniela Kauf (Protokoll)

10. Texte und weitere Hinweise der Teilnehmenden

Beitrag SFR zu Coworking-Space mit integrierter Kinderkrippe

<https://www.srf.ch/play/tv/srf-news/video/coworking-space-mit-integrierter-kinderkrippe?id=a181c8c1-1306-4f3a-a3f1-73b14a8eb22c>

Coworking: out of office – into the flow?

www.blog.hrtoday.ch/coworking-out-of-office-into-the-flow

New Work in Zeit Online:

<https://www.zeit.de/wirtschaft/2019-07/new-work-arbeitsformen-unternehmen-hierarchie-studie>

Fachkräftemangel:

<https://blog.zhaw.ch/marketingmanagement/tag/melanie-hilpertshauser/>