



## **Reorganisation der Stadtverwaltung (7 statt 9 Departemente)**

**Information des Stadtrates von Zürich**



## Vorgeschichte, Ausgangslage

- 1987** **Volksabstimmung:** Zustimmung zur Volksinitiative für eine schlanke Stadtregierung (7 statt 9).
- 1989** **Volksabstimmung:** Ablehnung der entsprechenden ausformulierten Vorlage für die Änderung der Gemeindeordnung
- 1995** **Volksabstimmung:** Zustimmung zur Reorganisation der Stadtverwaltung in neun Departementen.
- 2000** **Beantwortung einer schriftlichen Anfrage durch StR:** Eine Reduktion der der Stadtverwaltung von 9 auf 7 Departemente wäre bereits auf die Legislatur 2002-2006 möglich.
- 2001** **Motion GR 2000/330 von Susann Birrer:** „Der Stadtrat wird beauftragt, dem Gemeinderat eine Vorlage zur Änderung der Gemeindeordnung zu unterbreiten, mit der die Zahl der Mitglieder von heute 9 auf 7 reduziert wird.“
- 2002** **Volksabstimmung:** Ablehnung der Volksinitiative „Für eine schlankere Stadtregierung“ (5 statt 9).



# Zielsetzung des Stadtrates

- **Zusammenbringen was zusammen gehört.**
- **Verstärkte Ausrichtung auf die Bedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger.**
- **Stärkung der Führungsstruktur des Stadtrates.**
- **Keine kurzfristige Einsparung, sondern langfristige Synergien und Effizienzgewinne und damit auch Kosteneinsparungen.**
- **Interessante und vielseitige Aufgaben erhalten und auch neu schaffen.**
- **Schaffung von Anreizen für Engagement und Flexibilität für die Mitarbeitenden.**



# Die wichtigsten Inhalte der Weisung

- **Reduktion des Stadtrates von neun auf sieben Mitglieder**
- **Neuordnung der Departemente und Überarbeitung der Geschäfts- und Managementprozesse in einer umfassenden Verwaltungsreorganisation**
- **Änderung der Gemeindeordnung und Neuumschreibung der Departemente nach Sachgebieten statt nach Ämtern. Der Stadtrat kann Details regeln, die Verwaltungsorganisation bedarf der Genehmigung durch den Gemeinderat.**



# Kriterien bei der Bildung der Departemente

- **Gleichgewicht der sieben Departemente**
- **Sachlogischer Gliederung zur Reduktion von Schnittstellen**
- **Möglichst ausgeglichene Arbeitsbelastung für die 7 Mitglieder des Stadtrates**
- **Balance von Gestaltungs- und Vollzugsaufgaben in den einzelnen Departementen**
- **Stärkere Verankerung der strategischen Führung**
- **Berücksichtigung bereits laufender Change-Projekte**
- **Politische Realisierbarkeit**



# Die neuen Departemente und ihre Aufgabenbereiche

Departement	Aufgabenbereiche
<b>Präsidialdepartement</b>	Kulturelles, Bevölkerungsdienste, Finanzkontrolle (administrativ) Stadtentwicklung/Stadtplanung/Baubewilligungen
<b>Bildungsdepartement</b>	Schulen, Weiterbildung, Sport
<b>Finanzdepartement</b>	Finanzen/Steuern, Personal/Informatik, Liegenschaften- und Immobilienbewirtschaftung, Wohnbauförderung
<b>Gesundheitsdepartement</b>	Gesundheit, Alter, Umwelt
<b>Departement Bau und Infrastruktur</b>	Tiefbau, Hochbau, Versorgung/Entsorgung, Grünraum
<b>Departement Sicherheit und Mobilität</b>	Polizei, Schutz & Rettung, Mobilität (inkl.VBZ),Polizeirichteramt Stadtammann-/Betreibungsämter, Friedensrichterämter (adm.)
<b>Sozialdepartement</b>	Existenzsicherung, Soziale Integration Soziokultur, Berufliche Integration



# Managementziele für die Verwaltungsreorganisation

- **Stärkung der Führungskapazität auf Stufe Gesamtstadtrat (Planung, Umsetzung, Kontrolle)**
- **Bildung von neuen Departementen mit klaren Aufgaben und Ausschöpfung von Synergien**
- **Schaffung von klaren Führungsstrukturen für die internen Querschnittsleistungen**
  - Informatik, GIS
  - Immobilienbewirtschaftung, Hochbau (Verwaltungsintern)
  - Finanzen (Rechnungswesen, IAFP, MIS)
  - Personal (Entwicklung, Ausbildung, Gleichstellung)
  - Kommunikation, Information
  - Unternehmensplanung
  - Etc.
- **Dort wo möglich, Erhöhung der Effektivität der Transparenz der der Verwaltungsleistungen und -kosten**



# Ablauf der Reorganisation

## Phase I:

- **Bildung der Projektorganisation**
  - Gesamtprojektleitung durch ein Projekt-Team aus Mitgliedern der Verwaltung unter der Leitung der Delegation aus dem StR.
  - Bereitstellen von interner Sachbearbeitungskapazität
  - Externe Fachbegleitung und Dokumentation  
Ausschreibung von Fach- und Organisations-Experten, Change-Manager
- **Analyse der bestehenden Prozesse auf Effektivität, Wirkung und mögliche Synergien. Ausarbeitung von Vorschlägen.**

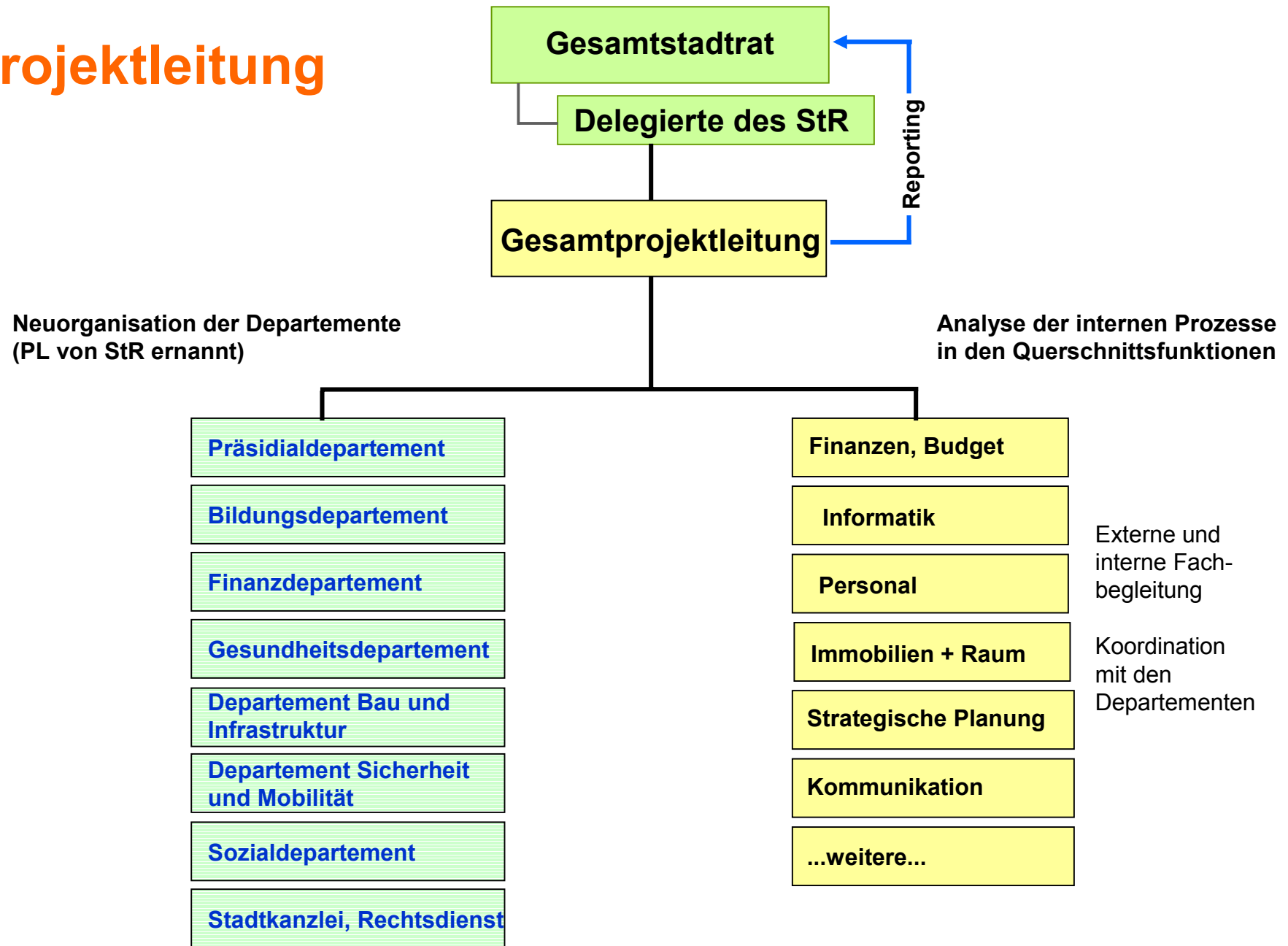
## Phase II:

- **Neugliederung der Departemente. Einführung von verbesserten Strukturen und Prozessen.**
- **Übergang in eine Phase der laufenden Überarbeitung der Geschäfts- und Managementprozesse.**





# Projektleitung

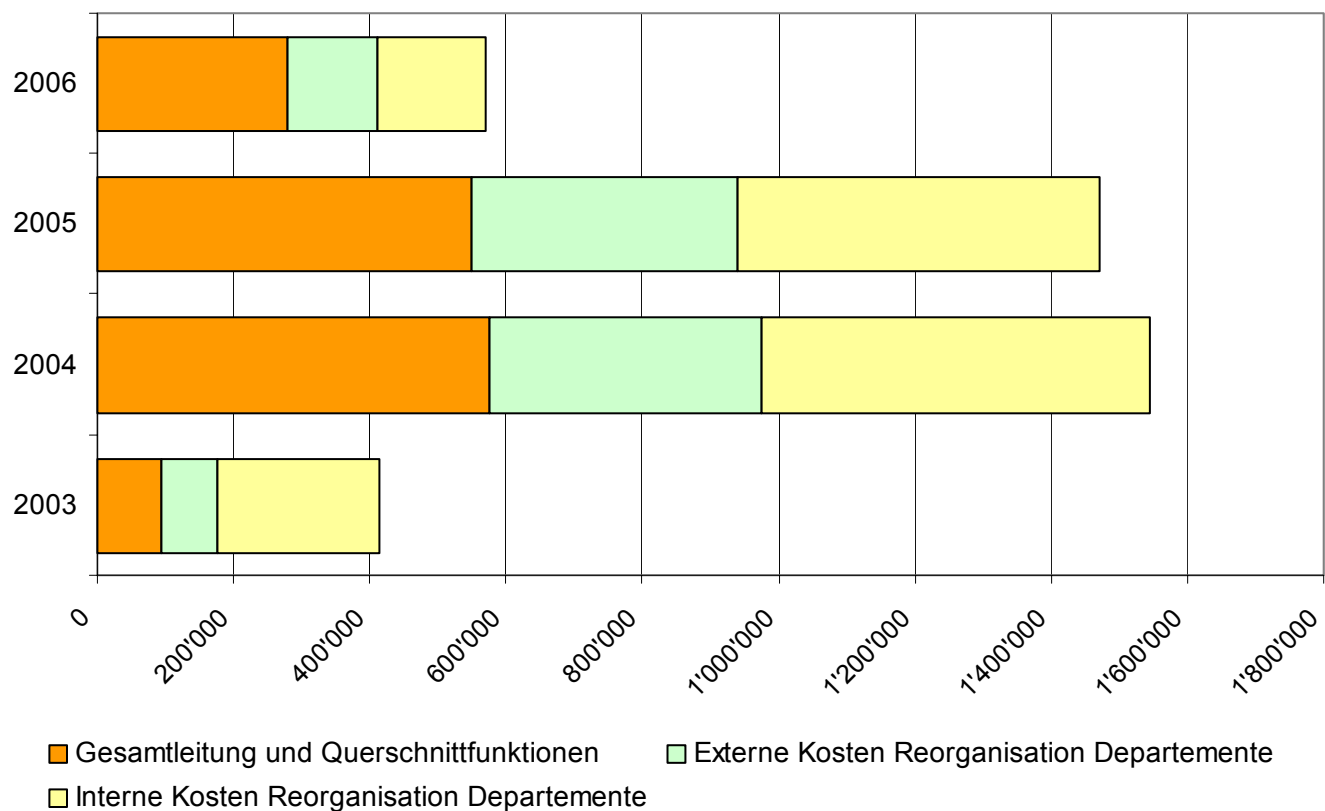




# Projektkosten

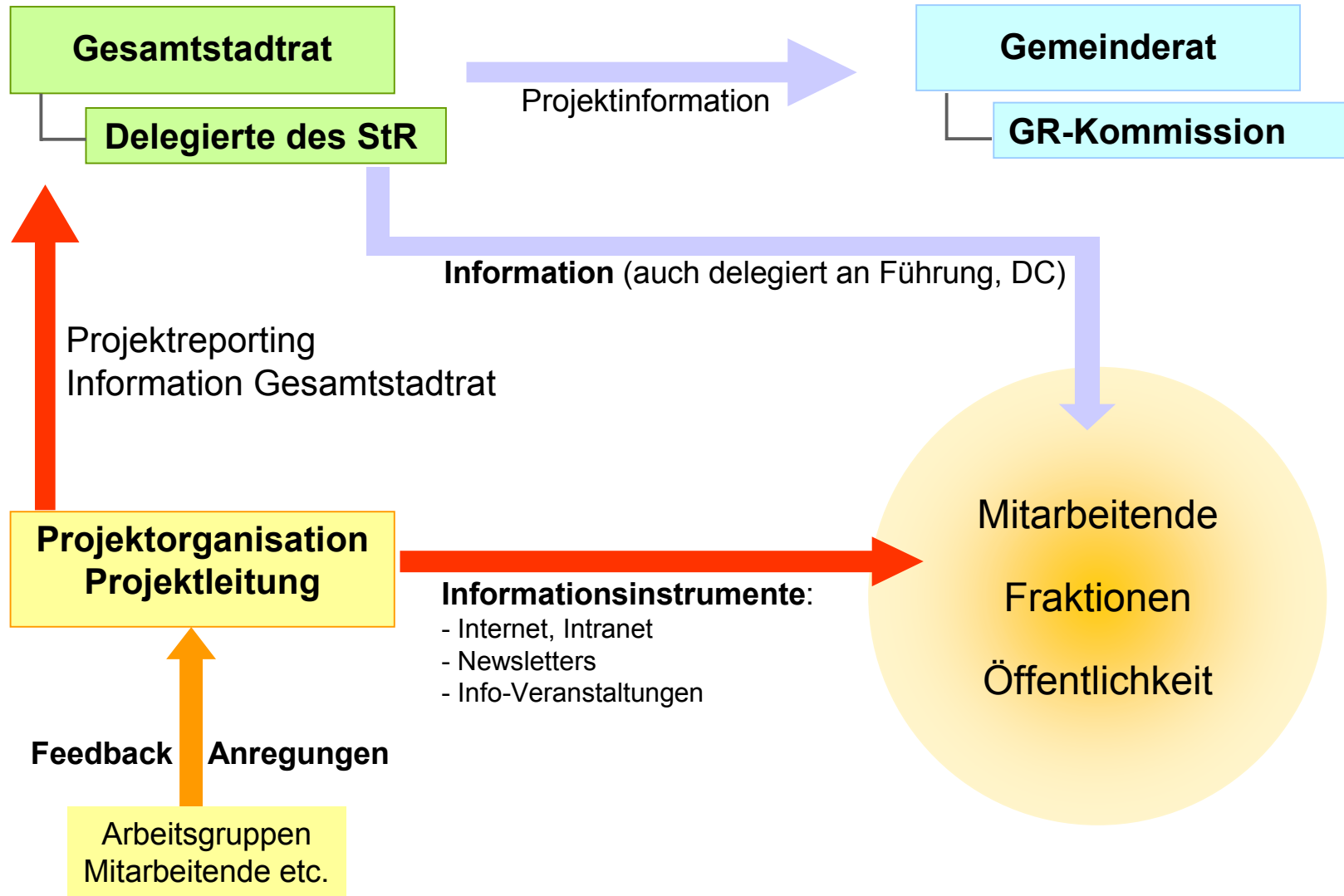
## 3. Totalkosten

Zusammenzug	2003	2004	2005	2006	Total
Gesamtleitung und Querschnittsfunktionen	95'000	575'000	550'000	280'000	1'500'000
Externe Kosten Reorganisation Departemente	80'000	400'000	390'000	130'000	1'000'000
Interne Kosten Reorganisation Departemente	240'000	570'000	530'000	160'000	1'500'000
<b>Gesamtkosten Reorganisation</b>	<b>415'000</b>	<b>1'545'000</b>	<b>1'470'000</b>	<b>570'000</b>	<b>4'000'000</b>





# Projektinformation





# Grobterminplan



	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Stadtrat</b> Ausschuss	Weisung an GR Auftrag an PO Beschluss Projektkonzept	Rahmenbedingungen Beschluss Variante OK für Meilensteine	Entsch. Organisation Personalentscheide Budget, Finanzplan	<b>Neuwahlen 7 StR</b>	Neue Legislatur
<b>Verwaltung</b> Projektleitung	Projektkonzept Projektorg. Entw. Varianten	Entwicklung neue Organisation und Prozesse	Vorbereitung def. Einführung	<b>Definitive Einführung</b>	
<b>Parlament</b> Kommission	Behandlung Weisung	<b>Volksabstimmung</b> (Ende 2003 / Anf. 2004)		<b>Neuwahlen (Neue Wahlkreise)</b>	



# Rahmenbedingungen für die Reorganisation

- **Dienstabteilung möglichst zusammen lassen**
  - Bei der Versetzung von Dienstabteilungen oder Fachstellen wird darauf geachtet, dass diese wenn möglich als ganze Einheiten einem neuen Departement zugeordnet werden.
- **Kündigungen vermeiden**
  - Die Reorganisation soll nicht zu Kündigungen oder Entlassungen führen. Allfällige Veränderungen von Funktionen oder Aufgaben werden frühzeitig geplant und im Einvernehmen mit allen Beteiligten vorbereitet.



# Schlussbemerkungen zur Reorganisation

- **Die eigentliche Projektaufgabe kann erst mit der Zustimmung durch Parlament und Volk in Angriff genommen werden.**
- **Damit das Projekt erfolgreich abgewickelt werden kann, ist eine Abstimmung spätestens im Frühjahr 2004 erforderlich.**
- **Die vorgestellte Reorganisation der Stadtverwaltung hat keinen Einfluss auf die Weiterführung der eingesetzten Verwaltungsreform (WOV). Dieses Projekt wird mit der gleichen Intensität fortgeführt.**



## Vergleich Stadt Uster

Gemeindeabstimmung vom 23. September 2001

### **Art. 33 Organisation und Führung der Stadtverwaltung**

Die Stadtverwaltung gliedert sich in die folgenden sieben Abteilungen

- **Präsidiales**
- **Finanzen**
- **Raumordnung**
- **Hochbau**
- **Sicherheit**
- **Soziales**
- **Gesundheit**

Der Stadtrat ordnet die Geschäftsfelder den sieben Abteilungen zu. Er hat die Kompetenz, die Besorgung einzelner Aufgaben innerhalb der Abteilungsstruktur neu zu verteilen.



# Vergleich Stadt Bülach

Urnenabstimmung vom 10. Juni 2001

## **Art. 28 Geschäftsfelder**

Der Stadt gliedert seine Aufgaben in folgende Geschäftsfelder:

- **Abfallbewirtschaftung;**
- **Alter;**
- **Bau, Planung und Umwelt;**
- **Bevölkerungsdienste;**
- **Bildung;**
- **Familie und Jugend;**
- **Finanzen;**
- **Gesundheit;**
- **Kultur;**
- **Land- und Forstwirtschaft;**
- **Liegenschaften;**
- **Sicherheit;**
- **Soziales;**
- **Sport;**
- **Verkehr;**
- **Werke (Wasser, Abwasser);**
- **Wirtschaft und Arbeit.**

Jedes Stadtratsmitglied übernimmt die Führung eines oder mehrerer Geschäftsfelder.





## Die Mitwirkung aller ist gefragt!

- **Die wichtigste Grundlage für den Reorganisationsprozess bilden das Fach- und das Prozesswissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.**
- **Die Reorganisation verlangt deshalb eine aktive und engagierte Mitwirkung der Kader und Mitarbeitenden.**
- **Das Gelingen der Reorganisation hängt nicht zuletzt von der Überzeugungs- und Motivationskraft des Kaders ab.**
- **Mit diesem Prozess soll die bisher gute Zusammenarbeit zwischen den Departementen noch einmal verstärkt werden.**