

AUSZUG AUS DEM PROTOKOLL DES STADTRATES

Kleine Anfrage Marc Winistörfer (SVP) betr. Kriterien der Stellenbesetzung in der Direktion Bildung und Sport / Beantwortung

Zuhanden der Parlamentssitzung vom 21. August 2025 wurde von Marc Winistörfer (SVP) eine kleine Anfrage mit folgendem Wortlaut eingereicht:

In den vergangenen Jahren kam es in der Direktion Bildung und Sport (BISPO) wiederholt zu Führungswechseln, personellen Turbulenzen und hohen Kosten für externe Beratungen. Dies wirft Fragen zur Professionalität und Transparenz der Stellenbesetzungsverfahren in dieser zentralen Direktion auf.

Vor diesem Hintergrund bitte ich den Stadtrat um die Beantwortung folgender

Fragen:

Anforderungsprofile und Ausschreibungen

- 1. Nach welchen Kriterien werden Führungspositionen in der BISPO definiert ausgeschrieben?*
- 2. Wer ist für die Erstellung der Anforderungsprofile verantwortlich?*
- 3. In welchen Fällen wird auf die öffentliche Ausschreibung verzichtet und wie wird dies begründet?*
- 4. Ist in den vergangenen vier Jahren bei der Besetzung einer Führungsposition auf eine öffentliche Stellenausschreibung verzichtet worden? Wenn ja, bei welcher Stelle?*
- 5. Welche Gewichtung haben fachliche, persönliche und organisierte Kompetenzen im Auswahlprozess?*
- 6. In welchen Fällen wird bei der Besetzung von Führungspositionen auf externe Beratungs- oder Personalvermittlungsfirmen zurückgegriffen?*
- 7. Welche konkreten Massnahmen wird der Stadtrat aus den jüngsten Personalwechseln in der BISPO abgeleitet?*

Ich danke dem Stadtrat für eine offene und transparente Beantwortung meiner Fragen.

* * *

Stadtrat Nils Loeffel beantwortet die kleine Anfrage im Namen des Stadtrates wie folgt:

- 1. Nach welchen Kriterien werden Führungspositionen in der BISPO definiert ausgeschrieben?*

Die Definition und Ausschreibung von Führungspositionen in der BISPO erfolgt nach standardisierten Kriterien, die sich an den spezifischen Anforderungen der jeweiligen Stelle orientieren. Dabei werden sowohl die fachlichen Qualifikationen (Ausbildung, Berufserfahrung im entsprechenden Bereich) als auch die Führungserfahrung (nachgewiesene Kompetenzen in der Personalführung und Organisationsentwicklung) sowie persönliche Eigenschaften (Kommunikationsfähigkeit, Belastbarkeit, Teamfähigkeit) berücksichtigt. Zusätzlich fließen organisatorische Kompetenzen wie strategisches Denken, Projektmanagement und die Fähigkeit zur interdisziplinären Zusammenarbeit in

die Bewertung ein. Die konkreten Anforderungen werden jeweils an die spezifischen Herausforderungen der zu besetzenden Position angepasst.

2. *Wer ist für die Erstellung der Anforderungsprofile verantwortlich?*

Die Erstellung der Anforderungsprofile erfolgt in einem strukturierten Prozess unter Einbezug verschiedener Akteure. Federführend ist der zuständige Stadtrat in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Direktion. Der Personaldienst der Stadt Olten bringt seine Expertise ein. Bei Führungspositionen im obersten Kader werden in der Regel zusätzlich externe Personalberatungsunternehmen beigezogen, die ihre Erfahrung aus vergleichbaren Rekrutierungen einbringen. Dieses mehrstufige Verfahren stellt sicher, dass sowohl die fachlichen Anforderungen als auch die organisationsspezifischen Bedürfnisse angemessen berücksichtigt werden.

3. *In welchen Fällen wird auf die öffentliche Ausschreibung verzichtet und wie wird dies begründet?*

Jede neu- oder wiederzubesetzende Stelle wird öffentlich ausgeschrieben, es sei denn, es handelt sich um eine befristete Stelle (Art. 7 Abs. 1 und 2 Personalreglement)

4. *Ist in den vergangenen vier Jahren bei der Besetzung einer Führungsposition auf eine öffentliche Stellenausschreibung verzichtet worden? Wenn ja, bei welcher Stelle?*

In den vergangenen vier Jahren wurden sämtliche Führungspositionen der Verwaltung öffentlich ausgeschrieben. Dies umfasst sowohl die Direktionsleitung als auch die Abteilungsleitungen (bspw. Schulleitungen) sowie die Leitungen der Koordinationsstelle Kinder-, Jugend- und Familienförderung und der Tagesstrukturen etc.

5. *Welche Gewichtung haben fachliche, persönliche und organisierte Kompetenzen im Auswahlprozess?*

Die Gewichtung der verschiedenen Kompetenzfelder erfolgt stellenspezifisch. Für strategische Führungspositionen wie die Co-Leitung der Direktion Bildung und Sport werden strategische und organisatorische Fähigkeiten sowie Führungskompetenzen und persönliche Eigenschaften etwas höher gewichtet als fachliche Qualifikationen. Bei Co-Leitungspositionen wird zusätzlich die Eignung für kooperative, strategische Führung und die Bereitschaft zu Abstimmung als wesentliches Ausschlusskriterium geprüft.

6. *In welchen Fällen wird bei der Besetzung von Führungspositionen auf externe Beratungs- oder Personalvermittlungsfirmen zurückgegriffen?*

In der Regel wird bei der Besetzung von Direktionsleitungsstellen auf spezialisierte Personalberatungsunternehmen zurückgegriffen. In Ausnahmefällen wurde auch auf Stufe Abteilungsleitung auf externe Unterstützung zurückgegriffen. Dies dient mehreren Zwecken: Zum einen erweitern externe Beratungsunternehmen das Spektrum der Kandidierenden durch ihr Netzwerk, zum anderen bringen sie Expertise in der Beurteilung von Führungskompetenzen mit. Zusätzlich gewährleisten sie eine objektivere Bewertung der Kandidierenden und unterstützen bei der Strukturierung des Auswahlverfahrens.

7. *Welche konkreten Massnahmen wird der Stadtrat aus den jüngsten Personalwechseln in der BISPO abgeleitet?*

Aus den jüngsten Personalwechseln werden gezielte Verbesserungen sowohl bei der Rekrutierung als auch bei der Personalführung abgeleitet. So soll zukünftig noch gezielter geprüft werden, ob Kandidierende sowohl das kooperative Führungsmodell mittragen als auch strategische Verantwortung in einem kollaborativen Umfeld übernehmen möchten. Ebenso wird das Stellenprofil aktualisiert sowie die Kommunikation der strategischen

Ausrichtung der Stelle versus operative Erwartungen intensiviert. Zusätzlich werden die Führungskultur und Feedbackprozesse weiterentwickelt, um die Integration neuer Führungskräfte zu verbessern und Anpassungsbedarf frühzeitig zu erkennen. Die bereits implementierte Co-Leitungsstruktur wird durch klare Rollen- und Prozessdefinitionen weiter stabilisiert. Der Gesamtstadtrat ist sich der besonderen Herausforderungen bei Personalwechseln bewusst und fördert den kollegialen Austausch über Führungsfragen.

Der Stadtschreiber

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'St.' followed by a large, flowing, and somewhat abstract signature mark.