



Leitbild zur Personalpolitik

Was wir erreichen wollen

Wir wollen eine Staatsverwaltung, die ihre Aufgaben dienstleistungsorientiert, vertrauenswürdig, wirtschaftlich und innovativ erfüllt.

Damit wir dies erreichen, sind wir darauf angewiesen, dass wir Mitarbeitende mit hoher fachlicher und sozialer Kompetenz, Engagement und Kundenorientierung gewinnen und halten können.

Was wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bieten

Wir sorgen für attraktive Stellen, indem wir

- allen Mitarbeitenden ein sinnvolles und interessantes Aufgabengebiet anbieten, mit einem grösstmöglichen Mass an Entscheidungskompetenz und Verantwortung ¹⁾
- flexible Arbeitszeitregelungen anbieten ²⁾
- die Schaffung von Teilzeitstellen, auch im Kaderbereich, ermöglichen ³⁾
- eine im Vergleich zu anderen Arbeitgebern der Region angemessene Entlohnung bieten ⁴⁾
- gute Sozialleistungen anbieten ⁵⁾
- Arbeitsplätze mit zeitgemässer Infrastruktur zur Verfügung stellen ⁶⁾
- dafür sorgen, dass die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden erhalten bleiben und gefördert werden ⁷⁾
- Mitarbeitenden nach Möglichkeit wieder eine gleichwertige Stelle in der Staatsverwaltung anbieten oder sie aktiv bei der Stellensuche unterstützen, wenn Dienststellen neu gegliedert oder umgestaltet werden ⁸⁾



Wir unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darin, ihre Aufgaben erfolgreich zu erfüllen, indem wir

- mit ihnen klare Leistungsziele vereinbaren ⁹⁾
- ihnen in fairer und aufbauender Art regelmässig Rückmeldungen zu ihrer Leistung und ihrem arbeitsbezogenen Verhalten geben ¹⁰⁾
- auf allen Stufen ein qualitativ hochstehendes Fortbildungsprogramm anbieten oder die Kosten von externen Fortbildungskursen übernehmen ¹¹⁾
- sie in allen Belangen, die ihr weiteres Aufgabengebiet betreffen, informieren ¹²⁾

Wir fördern die berufliche Entwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, indem wir

- mit ihnen nach Möglichkeiten suchen, nach angemessener Zeit neue, herausfordernde Aufgaben zu übernehmen ¹³⁾
- sie in Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozesse miteinbeziehen ¹⁴⁾
- Stellenwechsel innerhalb der Staatsverwaltung unterstützen und temporäre Einsätze in Projekten ermöglichen ¹⁵⁾
- sie in Bezug auf ihre berufliche Entwicklung beraten ¹⁶⁾
- ihnen die Möglichkeit geben, mit Hilfe von Fachleuten ihr Potenzial für anspruchsvollere Aufgaben einschätzen zu können ¹⁷⁾
- auch Fortbildung unterstützen, die auf die Erweiterung der beruflichen Qualifikationen ausgerichtet ist, sei dies durch Übernahme der Kosten oder eines Teils davon, durch zeitliche Freistellung oder durch eine zeitliche Anpassung des Beschäftigungsumfanges ¹⁸⁾

In unserem Lohnsystem

- sind für uns die stellenbezogenen Anforderungen das wichtigste Kriterium ¹⁹⁾
- tragen wir sowohl der Berufserfahrung (inkl. Freiwilligen- und Familienarbeit) als auch der Stellenerfahrung Rechnung ²⁰⁾
- berücksichtigen wir in einem angemessenen Masse die individuelle Leistung der Mitarbeitenden, unter Berücksichtigung ihres Beitrages zum Teamerfolg ²¹⁾
- wollen wir auch gute Teamleistungen anerkennen ²²⁾

Wir fördern die Zusammenarbeit in der Verwaltung und achten deshalb auf

- eine zeitgemässe und einheitliche Führungskonzeption ²³⁾
- einen partnerschaftlichen Führungsstil ²⁴⁾
- ein gutes Arbeitsklima durch gegenseitige Achtung und Unterstützung ²⁵⁾
- eine gute Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Departementen und Dienststellen ²⁶⁾

Wir sind uns bewusst, dass der Staat als Arbeitgeber eine besonders verantwortungsvolle Stellung einnimmt. Dies zeigt sich beispielsweise in folgenden Anliegen, für die wir uns einsetzen:

- Chancengleichheit im umfassenden Sinn ²⁷⁾
- eine Anzahl Arbeitsplätze für Behinderte, die über dem Durchschnitt vergleichbarer privater Arbeitgeber liegt ²⁸⁾
- ein ausreichendes Angebot von Betreuungsplätzen für Kinder von Mitarbeitenden ²⁹⁾
- ein gutes Lehrstellenangebot ³⁰⁾
- eine vorbildliche Sozialpartnerschaft, in der wesentliche, das Personal betreffende Änderungen in gegenseitigem Vertrauen und Respekt partnerschaftlich durchgeführt werden ³¹⁾
- eine gesellschaftlich verantwortbare unterste Lohnlimite für vollwertige Arbeitsleistungen ³²⁾
- Mitarbeitende, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr voll leistungsfähig sind ³³⁾

Was wir von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwarten

Wir gehen davon aus, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeit gewissenhaft und mit bestmöglichem Einsatz leisten. Darüber hinaus erwarten wir, dass sie

- in ihrem Arbeitsbereich initiativ und selbständig entscheiden und handeln
- über ihren engeren Arbeitsbereich hinaus Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsabläufe und Arbeitsinstrumente einbringen
- offen sind für Veränderungen, d.h. bereit, diese unvoreingenommen zu prüfen
- ein hohes Mass an Kundenorientierung zeigen, auch in der internen Zusammenarbeit
- für den Erhalt und die Weiterentwicklung ihres Wissens und die Erhaltung ihrer Gesundheit die Verantwortung übernehmen
- ihre Leistung und ihr arbeitsrelevantes Verhalten selbstkritisch prüfen
- Problemen gegenüber eine lösungsorientierte Haltung einnehmen und dabei die Anliegen anderer Dienststellen berücksichtigen



Von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Führungsverantwortung erwarten wir zusätzlich, dass sie

- sich für die Entfaltung und Entwicklung ihrer Mitarbeitenden aktiv einsetzen
- sich in ihrer Vorgesetztenfunktion nach den Grundsätzen über die Zusammenarbeit des Staatspersonals verhalten
- ausgehend von den Leistungsanforderungen für Vorgesetzte in der Staatsverwaltung, ihrer persönlichen Weiterentwicklung im Führungsbereich entsprechende Priorität einräumen

Wir verpflichten uns dazu,

- für jeden erwähnten Indikator ein konkretes 3-Jahresziel festzulegen, sei dies für die einzelnen Departemente und die Staatskanzlei oder sei dies für die Staatsverwaltung insgesamt
- für jedes dieser Ziele die verantwortlichen Stellen zu bezeichnen
- und die Zielerreichung nach jeweils 3 Jahren zu überprüfen und mit dem Sozialpartner zu diskutieren

St.Gallen, 12. März 2003

Im Namen der Regierung: Der Regierungspräsident
lic.iur. Peter Schönenberger

Der Staatssekretär
lic.iur. Martin Gehrer



Indikatoren, woran wir die Umsetzung unserer Ziele messen werden

- 1) – Anteil von Stellen mit aktualisierter Stellenbeschreibung
 - Sind Kompetenzen und Verantwortung in den Stellenbeschreibungen definiert?
 - Mitarbeiterbefragung: Zufriedenheit mit Arbeitsinhalt und Entscheidungskompetenz
- 2) – Ausgestaltung der Arbeitszeitmodelle
 - Mitarbeiterbefragung: Zufriedenheit mit Arbeitszeitgestaltung
- 3) – Anteil der Teilzeitstellen insgesamt und im Kaderbereich
- 4) – Vergleiche mit anderen Arbeitgebern in der Region und mit Vergleichskantonen
- 5) – Vergleich mit anderen Arbeitgebern
- 6) – Bericht zur EDV-Ausstattung
 - Mitarbeiterbefragung: Zufriedenheit mit Arbeitsplatz
- 7) – Existenz und Ausgestaltung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements
 - Mitarbeiterbefragung zur Zielerreichung des betrieblichen Gesundheitsmanagements
 - Krankheits- und Unfallabwesenheiten
- 8) – Anzahl Betroffener und Fallverlauf
 - Existenz und Ausgestaltung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten
- 9) – Anteil der Mitarbeitenden mit Zielvereinbarungen
- 10) – Anteil von Mitarbeitenden, die von ihren Vorgesetzten regelmässig Rückmeldung erhalten
 - Mitarbeiterbefragung: Zufriedenheit mit diesen Gesprächen
- 11) – Ausgestaltung des Fortbildungsangebotes und der Fortbildungsregelung und -praxis
 - Aufwendungen für Fortbildung
 - Ergebnisse der systematischen Kursauswertungen
- 12) – Mitarbeiterbefragung: Zufriedenheit mit Information
- 13) – Mitarbeiterbefragung: Wieviele Mitarbeitende haben im letzten Zeitraum neue Aufgaben übernommen?
- 14) – Mitarbeiterbefragung: Zufriedenheit mit Einbezug
- 15) – Existenz und Transparenz einer internen Stellenbörse
 - Anzahl Stellenwechsel innerhalb der Staatsverwaltung
- 16) – Existenz und Ausgestaltung einer Beratungsdienstleistung
- 17) – Existenz und Ausgestaltung eines Potenzialbeurteilungsprogrammes
- 18) – Vergleich der Regelung für Weiterbildungsbeiträge mit denjenigen anderer Arbeitgeber
 - Aufwendungen für Weiterbildung insgesamt
 - Mitarbeiterbefragung: Zufriedenheit mit Unterstützung
- 19) – Ausgestaltung des Lohnsystems
- 20) – Ausgestaltung des Lohnsystems
- 21) – Ausgestaltung des Leistungsanteils im Lohnsystem
 - Anteil der ausserordentlichen Leistungsprämien an der Lohnsumme
- 22) – Anteil der ausserordentlichen Leistungsprämien für Teams an der Lohnsumme
- 23) – Vergleich der Führungskonzeption mit derjenigen anderer Organisationen
 - Anwendungsgrad der Führungskonzeption
- 24) – Mitarbeiterbefragung: Zufriedenheit mit Führungsstil
- 25) – Existenz von Anlaufstellen bei Mobbing und sexueller Belästigung
 - Anzahl Beschwerdefälle pro Jahr
 - Mitarbeiterbefragung: Zufriedenheit mit Zusammenarbeitsklima
- 26) – Mitarbeiterbefragung: Zufriedenheit mit Kundenorientierung anderer Dienststellen
- 27) – Anteil der Geschlechter und weiterer Personalkategorien insgesamt und bei Kaderstellen
- 28) – Vergleich des Anteils von Arbeitsplätzen für Behinderte
- 29) – Abdeckung des Bedarfs nach Betreuungsplätzen
- 30) – Anteil von Lehrstellen
- 31) – Stellungnahme der Sozialpartner anhand eines Kriterienkataloges
- 32) – Höhe der untersten Lohnkategorie für diese Stellen
- 33) – Anzahl Spezialvereinbarungen im Verhältnis zur Anzahl Auflösungen des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen