

PERSONAL- CONTROLLING

INHALTSÜBERSICHT

- Einleitung
- Konzeptblätter, Bereiche:

- | | |
|----------------------------|----------------------------|
| 1. MA-Zufriedenheit | 9. Beratungs-Angebote |
| 2. MAB-LEBO | 10. Mitarbeiterinformation |
| 3. Personalförderung | 11. Unternehmenskultur |
| 4. Absentismus | 12. Visio! |
| 5. Personal-Fluktuation | 13. SOJAZ |
| 6. Arbeitssicherheit | 14. Lernenden-Ausbildung |
| 7. Anwendung Personalrecht | 15. Einführung neuer MA |
| 8. Gleichstellung | |

PERSONALCONTROLLING

- Übersicht mit personellen und finanziellen Aufwändungen

Solothurn, 30.08.04

PERSONALCONTROLLING

Einleitung

1. Allgemeines

Es ist unbestritten, dass letztlich immer der Mensch in einem Unternehmen die Leistungen bewirkt und damit auch den angestrebten Mehrwert generiert. Zur Steuerung von Leistung und Finanzen wird in den meisten Unternehmen – wir zählen auch die öffentlichen Verwaltungen dazu – das Instrumentarium *Controlling* verwendet. Es ist somit eigentlich selbstredend, dass ein umfassendes Controlling eines zeitgemässen Unternehmens neben den Bereichen Leistung und Finanzen auch den Bereich „Mensch“ – sprich Personal – miteinbeziehen muss, denn grundsätzlich ist es immer der Mensch, der den Unternehmenserfolg erwirkt. Wie das Leistungscontrolling und das Finanzcontrolling soll auch das Personalcontrolling ein Steuerungsinstrument in der Hand der obersten Führungsgremien sein. Es muss Informationen aus dem Personalbereich liefern, welche allfälligen Handlungsbedarf rechtzeitig erkennen lassen. Das Personalcontrolling ist die Basis für Empfehlungen zu vorzusehenden Massnahmen im Human Resources – Bereich (HR).

2. Ziele, Funktion und Nutzen eines Personalcontrollings

Die Ziele des Personalcontrollings als Führungsinstrument sind,

- die Wirkung der für die Personalführung relevanten Bereiche zu messen,
- die Erreichung der übergeordneten Ziele des Regierungsrates zu unterstützen,
- falls notwendig, Massnahmen zur Steuerung und Korrektur empfehlen zu können.

Dazu ist es notwendig,

- die Wirkung der wesentlichen Tätigkeiten im Personalbereich zu messen,
- die Ergebnisse der Messungen zu analysieren,
- aus der Analyse Schlussfolgerungen abzuleiten,
- die Schlussfolgerungen an die verantwortlichen Führungsinstanzen weiterzuleiten.

In einer ersten Phase geht es darum,

- den Ist-Zustand aufzunehmen,
- daraus Ziele abzuleiten,
- allfälligen Handlungsbedarf zu erkennen.

Nutzen soll das Personalcontrolling

- dem Regierungsrat,
- den Departementen
- den Chefinnen und Chefs der Ämter,
- dem Personalamt
- und damit letztlich dem gesamten „Unternehmen“ Kanton Solothurn.

Das Personalcontrolling ist ein Führungs- und Steuerungsinstrument für den gesamten HR-Bereich, welches dem ganzen Unternehmen dient und dessen Effizienz und Effektivität unterstützt. Richtig

PERSONALCONTROLLING

eingesetzt generiert das Personalcontrolling neben dem HR- Nutzen auch betriebswirtschaftlichen und somit finanziellen Nutzen, welcher ein Mehrfaches der Controlling-Aufwendungen umfasst. Die heutige Informationstechnologie lässt es auch zu, dass ohne grossen Sonderaufwand relevante Daten erhoben und ausgewertet werden können. Das neue, in Beschaffung stehende Personalinformationssystem my-SAP HR schafft dazu ideale Voraussetzungen; dieses kann wesentliche Bedürfnisse abdecken.

3. Grundsätzliches zur Einführung eines Personalcontrollings

3.1. Grundsatzfragen

Vor der Erarbeitung eines Detailkonzeptes für ein Personalcontrolling sind folgende Fragen zu klären:

- Soll die Erhebung der Daten zentral für alle staatlichen Bereiche oder dezentral durch die Departemente erfolgen?
- Soll die Analyse der Daten und die Interpretation zentral oder departementsweise erfolgen?
- Wem sollen die erhobenen Daten, die Analyse und die Empfehlungen in erster Linie dienen?
 - dem Regierungsrat,
 - den Departementen,
 - den Ämtern,
 - dem Personalamt,
 - allenfalls weiteren Kreisen.

Zu beachten ist dabei, dass

- einzelne Controllingbereiche nur zentral abgedeckt werden können, eine dezentrale Erhebung in diesen Bereichen nicht machbar wäre,
- eine zentrale Erhebung und Auswertung breit abgestützte und vergleichbare Resultate ergibt,
- bei einer zentralen Erhebung und Auswertung auch nach Departementen bzw. Ämtern gegliederte Aussagen möglich sind,
- durch eine zentrale Durchführung das notwendige Knowhow und damit verbunden eine hohe Controlling-Professionalität gewährleistet werden kann.

3.2. Grundsätzliches zur Wahl der Themenbereiche

In das Personalcontrolling sind nur diejenigen Bereiche einzubeziehen, bei denen Bereitschaft und Mittel zu möglichen Veränderungen vorhanden sind. Dies gilt insbesondere dann, wenn als Messinstrument Mitarbeiterbefragungen notwendig sind. Erhebungen, welche keine Folgen zeigen, bewirken Frust und sind somit in der Regel kontraproduktiv.

Im Human-Resources-Bereich sind hauptsächlich *qualitative* Aussagen von zentraler Bedeutung. Jedoch ist das aussagekräftige Messen von qualitativen Aspekten weitaus schwieriger als das Messen quantitativer Elemente. Es ist deshalb bewusst darauf zu achten, dass nicht aufgrund der hohen Anforderungen an die Messmethoden und des Wunsches nach viel Zahlenmaterial ausschliesslich auf die einfachere quantitative Ebene ausgewichen wird. Dadurch würde die Gefahr bestehen, dass zwar viele Daten vorhanden wären, welche jedoch weniger Aussagekraft hätten,

PERSONALCONTROLLING

das heisst, „Zahlenfriedhöfe“ dürfen nicht das Resultat eines Personalcontrollings sein. Ins Controlling involvierte Personen sind über die Controllingergebnisse zu informieren.

4. Gender-Thematik

Um frauen- und mänderspezifischen Anliegen Rechnung zu tragen, werden in allen Controllingbereichen in der Detailausgestaltung des Controllings die Fragestellungen und Auswertungen auch unter der Genderoptik konzipiert. Zudem ist das Gleichstellungsthema ein eigener Controllingbereich.

PERSONALCONTROLLING

5. Messinstrumente und Datenquellen, Schnittstellen zum Projekt SMILE (mySAP HR)

Mit dem Projekt SMILE, der Einführung eines neuen Personalinformationssystemes mySAP HR per 1.1.06, ergeben sich ideale Voraussetzungen, um einen Grossteil der für das Personalcontrolling benötigten Daten zu erheben. Die derzeitige Detailkonzeptphase im Projekt SMILE lässt es zu, dass der erforderliche Erhebungsbedarf definiert werden kann.

Zusätzlich zu den Daten, welche mySAP HR liefern kann, werden Befragungen mittels Fragebogen, Interviews und weiteren Messinstrumenten notwendig sein. Aufgabe der für das Personalcontrolling Verantwortlichen ist es, die auf verschiedenen Wegen (mySAP HR, RT Time und andere) erhobenen Daten zu vernetzen, zu analysieren und daraus Empfehlungen abzuleiten.

In den einzelnen Konzeptblättern wird darauf hingewiesen, wo mySAP HR bzw. RT Time Daten liefern kann. Im Detailkonzept sind die Schnittstellen genau zu definieren.

6. Priorisierung und Etappierung

Sollte sich aus Kapazitätsgründen eine Etappierung aufdrängen, wäre eine Priorisierung notwendig. Da eine grössere Zahl der Controllingbereiche direkt mit einer Mitarbeiterzufriedenheitserhebung im Zusammenhang steht, wäre es angebracht, mit dem Controllingbereich 1, MA-Zufriedenheit zu starten und danach die anderen Bereiche gestaffelt je nach verfügbaren Mitteln ins Controlling aufzunehmen.

Eine weitere Etappierung ist denkbar durch eine Splittung in die Bereiche Verwaltung, Spitäler und Schulen, indem beispielsweise die MA-Zufriedenheit jährlich nur in einem der drei Bereiche erhoben wird.

7. Notwendige Aufwändungen

7.1. Gesamtaufwand

Die Einzelübersicht sowie die Gesamtübersicht enthalten die personellen, materiellen und finanziellen Aufwändungen. Zusammengefasst kann gesagt werden, dass bei einer zentralen Durchführung mit

- einem einmaligen Aufwand von Fr. 85'000.-- für die Implementierung,
- einem jährlich wiederkehrendem Aufwand von Fr. 230'000.-- bis 325'000.--, je nach Ausgestaltung,

zu rechnen ist.

Bei einer dezentralen Durchführung wären die Aufwändungen unwesentlich geringer, wobei jedoch dezentral nicht alle Bereiche abgedeckt werden könnten. (Personalförderung, Anwendung Personalrecht, Beratungsangebote und Lernendenausbildung können nur in ein zentrales Controlling aufgenommen werden)

PERSONALCONTROLLING

7.2. Gestaffelte Einführung

Wird im ersten Jahr lediglich der Controllingbereich 1, MA-Zufriedenheit, eingeführt, ist mit einem Personalaufwand von 10 Stellenprozenten und externen Kosten von Fr. 150'000.— zu rechnen, somit mit Gesamtaufwendungen von rund Fr. 160'000.—. Für die Folgejahre könnte eine gestaffelte Aufbauphase bis zur Gesamtumsetzung des Controlling-Konzeptes vorgesehen werden. Wird die MA-Zufriedenheit jährlich nur in einem Bereich (Verwaltung, Schulen, Spitäler) erhoben, ergeben sich jährliche Minderaufwendungen von ca. Fr. 50'000.—.

8. Implementierung des Controllings

Für die Ausarbeitung der Detailkonzepte zu den einzelnen Controllingbereichen sind unterschiedliche Aufwendungen notwendig. Einzelne Konzepte können intern umgesetzt werden, andere sind durch externe Firmen zu realisieren. Die entsprechenden Angaben sind sowohl der Gesamtübersicht wie auch den Einzelübersichten zu entnehmen. Um die Konzepte umsetzen zu können, müssen die veranschlagten Mittel bereitgestellt werden. Zudem ist die Verlinkung mit dem Projekt SMILE entscheidend, damit über das mySAP HR-System möglichst viele Daten erhoben werden können.

9. Information und Unterstützung

Neben der Erarbeitung des Instrumentariums ist eine zweckmässige und umfassende Information der Departemente und Ämter über Sinn, Zweck und Durchführung des Personalcontrollings durch die für das Controlling verantwortlichen Stellen notwendig; alle involvierten Personen müssen den Nutzen des Systems erkennen können. Nur so kann eine positive Wirkung erzielt werden. Der Erfolg des Systems hängt zudem wesentlich von der Unterstützung durch die obersten Führungsgremien ab; das Personalcontrolling muss als Führungsinstrument akzeptiert und genutzt werden.

Solothurn, 14.09.04

PERSONALCONTROLLING

Controlling-Bereich 1	MA-Zufriedenheit (MAZ)		
These	Eine hohe MAZ bewirkt mehr Effizienz, Engagement und damit erhöhte Leistungen und Kostenoptimierung.		
Controlling-Themen	<ul style="list-style-type: none"> - Führung - Arbeitsinhalte - Kompetenzen - Arbeitsprozesse - Personalförderung, Entwicklungsmöglichkeiten - Kultur 	<ul style="list-style-type: none"> - Anstellungsbedingungen - Arbeitszeit - Arbeitsplatz/ Infrastruktur - Lohn - Motivation - Image - Genderthematik 	
Anwendungs-Bereiche	<input checked="" type="checkbox"/> Verwaltung <input checked="" type="checkbox"/> Spitäler <input checked="" type="checkbox"/> Schulen <input checked="" type="checkbox"/> Gerichte	<input checked="" type="checkbox"/> selbst. Organisations-einheiten	<input type="checkbox"/> andere: <input type="checkbox"/> Einschränkungen
Controlling Durchführung	<input type="checkbox"/> intern <input checked="" type="checkbox"/> extern		
Datenquellen	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Stufen		
Messmethoden, Messinstrumente	<ul style="list-style-type: none"> - Fragebogen - ev. Interviews 		
Verknüpfung mit mySAP HR	- generell nein, nur indirekt über andere Controllingbereiche		
Indikatoren und Messgrößen	<ul style="list-style-type: none"> - Fluktuation; % - Einführung neue MA; Zahl, % - Absenzen; Zahl - MAZ auf die einzelnen Controlling-Themen bezogen; Zahl, % 		
Zeitplan:			
• Konzepterarbeitung bis	Ende 2005		
• Beginn mit Controlling	2006		
• Controlling-Rhythmus	jährlich oder in grösseren Abständen		
Ergebnisse ergeben Empfehlungen an:	<ul style="list-style-type: none"> - RR - Führungskräfte - Politiker 		
Benchmark mit	andere Dienstleistungsbetriebe		
ISO-Prozess	<input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein		falls ja, Nr:
Geschätzter Aufwand:			
• Personell (einmalig)	5%		
• Personell (jährlich)	5% zentral	dezentral 5%	
• Finanziell (einmalig)			
• Finanziell (jährlich)	externe Kosten, geschätzt Fr. 150'000.--		

PERSONALCONTROLLING

	extern
Bemerkungen	<p>Verknüpfen mit den Controllingbereichen 2,3,4,5,6,8,9,10,11,12,13,15,16</p> <p>Bei zentraler Durchführung entfallen die bisherigen Kosten für dezentrale Erhebungen</p>
Grundsatzfragen	<ul style="list-style-type: none"> • Zentrale oder dezentrale Durchführung? • Ergebnisse, Auswertung für RR, Dep. oder Ämter?

PERSONALCONTROLLING

Controlling-Bereich 2	MAB-LEBO	
Thesen	<ul style="list-style-type: none"> - Die MAB ist ein wesentliches Führungsinstrument im MbO-Prozess, fördert die MA-Motivation und ist die Grundlage für den LEBO. - Der LEBO honoriert überdurchschnittliche Leistungen 	
Controlling-Themen	<ul style="list-style-type: none"> - Systemanwendung - MbO - MAB-Gespräch - Qualifikations-Verteilung 	<ul style="list-style-type: none"> - LEBO Verteilung - MA-Förderung - Genderthematik
Anwendungs-Bereiche	<input checked="" type="checkbox"/> Verwaltung <input checked="" type="checkbox"/> Spitäler <input checked="" type="checkbox"/> Schulen <input checked="" type="checkbox"/> Gerichte <input checked="" type="checkbox"/> selbst. Organisations-einheiten	<input type="checkbox"/> andere: <input checked="" type="checkbox"/> Einschränkungen: <ul style="list-style-type: none"> - Lehrkräfte an Schulen ohne MAB-System - von der MAB aus-geklammerte Funktionen
	<input checked="" type="checkbox"/> intern <input checked="" type="checkbox"/> extern; in Zusammenhang mit MAZ-Contr.	
Datenquellen	<ul style="list-style-type: none"> - MAB-Auswertungen - Anonymisierte MAB-Bogen - LEBO-Meldungen - Fragebogen 	<ul style="list-style-type: none"> - Interviews - MA - Vorgesetzte
Messmethoden, Messinstrumente	<ul style="list-style-type: none"> - statistische Auswertungen - Fragebogen - Interviews 	
Verknüpfung mit mySAP HR	<ul style="list-style-type: none"> - Teilweise 	
Indikatoren und Messgrößen	<ul style="list-style-type: none"> - Qual.- Verteilung; %+Z - LEBO-Verteilung; %+Z - MAZ; s. MAZ-Contr. 	<ul style="list-style-type: none"> - Einsprachen (mit MAZ erheben) - Aufwand; Std.
Zeitplan: <ul style="list-style-type: none"> • Konzepterarbeitung bis • Beginn mit Controlling • Controlling-Rhythmus 	Ende 2005	
	2006	
	jährlich	
Ergebnisse ergeben Empfehlungen an:	<ul style="list-style-type: none"> - RR - Führungskräfte - Politiker 	
Benchmark mit	Departemente untereinander, andere DL-Unternehmen	
ISO-Prozess	<input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein	falls ja, Nr:
Geschätzter Aufwand: <ul style="list-style-type: none"> • Personell (einmalig) • Personell (jährlich) • Finanziell (einmalig) • Finanziell (jährlich) • Hilfsmittel 	In SMILE	
	Teilw. in mySAP HR; zentral oder dezentral; 5%	
	EDV	

PERSONALCONTROLLING

Bemerkungen	Verknüpfen mit den Controllingbereichen 1, MAZ, 3, Personalförderung und 8, Gleichstellung
Grundsatzfragen	<ul style="list-style-type: none"> • Zentrale oder dezentrale Durchführung? • Ergebnisse, Auswertung für RR, Dep. oder Ämter? • Bleiben Qual.-Ergebnisse weiterhin in den Ämtern oder werden sie zentral erfasst?

PERSONALCONTROLLING

Controlling-Bereich 3	Personalförderung	
These	Zweckmässige, bedarfs- und bedürfnisorientierte Personalförderung bewirkt höhere Leistung, Mitarbeiterzufriedenheit und Motivation	
Controlling-Themen	<ul style="list-style-type: none"> - Förderungsbedarf/Förderungsbedürfnisse - Einflussnahme der Vorgesetzten auf die PF - Transferwirkung der PF 	<ul style="list-style-type: none"> - Trainerqualität - Beraterleistungen - Coaching - OE - Genderthematik
Anwendungs-Bereiche	<input checked="" type="checkbox"/> Verwaltung <input checked="" type="checkbox"/> Spitäler <input checked="" type="checkbox"/> Schulen <input checked="" type="checkbox"/> Gerichte	<input checked="" type="checkbox"/> selbst. Organisations-einheiten <input type="checkbox"/> andere: <input type="checkbox"/> Einschränkungen
Controlling Durchführung	<input checked="" type="checkbox"/> intern <input type="checkbox"/> extern	
Datenquellen	<ul style="list-style-type: none"> - Seminaranmeldungen - Persönliches Förderblatt - Seminarbegleit- und Auswertbogen - Trainerrückmeldungen 	<ul style="list-style-type: none"> - Vorgesetzteninterviews - Fragebogen - MA + Führungskräfte - Anträge zu Fördermassnahmen
Messmethoden, Messinstrumente	<ul style="list-style-type: none"> - statistische Auswertungen - Fragebogen - Interviews 	
Verknüpfung mit mySAP HR	- Teilweise	
Indikatoren und Messgrössen	<ul style="list-style-type: none"> - Rückmeldungen der Seminarteilnehmer (Auswertbogen); Zahl, % - Umsetzung im Berufsalltag; % - Einsatz Förderblatt; % - Feststellungen der Vorgesetzten; Zahl 	
Zeitplan:		
• Konzepterarbeitung bis	teilweise erfolgt	
• Beginn mit Controlling	teilweise erfolgt, Vervollständigung ab 2006	
• Controlling-Rhythmus	dauernd	
Ergebnisse ergeben Empfehlungen an:	<ul style="list-style-type: none"> - RR - Führungskräfte - PA intern - Ausbilder 	
Benchmark mit	andere Dienstleistungsbetriebe	
ISO-Prozess	<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	falls ja, Nr:2.22 LF
Geschätzter Aufwand:		
• Personell (einmalig)	5%	
• Personell (jährlich)	5 %	
• Finanziell (einmalig)		
• Finanziell (jährlich)		

PERSONALCONTROLLING

<ul style="list-style-type: none"> • Hilfsmittel 	EDV
Bemerkungen	<ul style="list-style-type: none"> - Ein erster Teil des Controllings- die ersten vier Bereiche unter „Datenquellen“ sind realisiert. Verknüpfen mit den Controllingbereichen 1, MAZ, 2, MAB-LEBO, und 8, Gleichstellung. - Nur zentrale Durchführung möglich.

PERSONALCONTROLLING

Controlling-Bereich 4	Absentismus		
These	Je weniger Absenzen, desto grösser die Produktivität und Leistung		
Controlling-Themen	<ul style="list-style-type: none"> - Absenzenarten - Absenzenzahl - Absenzendauer - Absenzenrhythmus - Absenzenprofil (Alter, Geschlecht, Funktion, Organisationseinheit) - Genderthematik Datenschutz beachten!		
Anwendungs-Bereiche	<input checked="" type="checkbox"/> Verwaltung <input checked="" type="checkbox"/> Spitäler <input checked="" type="checkbox"/> Schulen <input checked="" type="checkbox"/> Gerichte	<input checked="" type="checkbox"/> selbst. Organisations-einheiten	<input type="checkbox"/> andere: <input type="checkbox"/> Einschränkungen
Controlling Durchführung	<input checked="" type="checkbox"/> intern <input type="checkbox"/> extern		
Datenquellen	<ul style="list-style-type: none"> - Zeiterfassung - Absenzenkontrolle 		
Messmethoden, Messinstrumente	<ul style="list-style-type: none"> - Datenerhebungen - Statistiken 		
Verknüpfung mit mySAP HR	- Teilweise		
Indikatoren und Messgrössen	<ul style="list-style-type: none"> - Häufigkeit; Zahl - Dauer; Stunden, Halbtage, Tage - Gründe; Zahl, % 		
Zeitplan:			
• Konzepterarbeitung bis	Ende 2005		
• Beginn mit Controlling	2006		
• Controlling-Rhythmus	1 x jährlich		
Ergebnisse ergeben Empfehlungen an:	<ul style="list-style-type: none"> - RR - Führungskräfte 		
Benchmark mit	andere Dienstleistungsbetriebe		
ISO-Prozess	<input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein		falls ja, Nr:
Geschätzter Aufwand:			
• Personell (einmalig)	5%		
• Personell (jährlich)	zentral oder dezentral 10%		
• Finanziell (einmalig)	Anpassung RT-Time		
• Finanziell (jährlich)			

PERSONALCONTROLLING

	Zeiterfassung, EDV
Bemerkungen	Nur möglich, wenn geeignete Zeiterfassungsgeräte vorhanden sind. Verknüpfen mit Controlling 1, MAZ und 8, Gleichstellung RT-Time muss auf den neuen Bedarf angepasst werden.
Grundsatzfragen	<ul style="list-style-type: none">• Zentrale oder dezentrale Durchführung?• Ergebnisse, Auswertung für RR, Dep. oder Ämter?

PERSONALCONTROLLING

Controlling-Bereich 5	Personal-Fluktuation		
Thesen	Hohe Personalfuktuation erzeugt hohe Kosten und grossen Wissensverlust.		
Controlling-Themen	<ul style="list-style-type: none"> - Fluktuations-Gründe - Fluktuations-Zahlen - Fluktuationskosten - Fluktuations-Bereiche/Funktionen/Hierarchien - Trenderkennung Arbeitsmarkt - Genderthematik 		
Anwendungs-Bereiche	<input checked="" type="checkbox"/> Verwaltung	<input checked="" type="checkbox"/> selbst. Organi-	<input type="checkbox"/> andere:
	<input checked="" type="checkbox"/> Spitäler	sations-einheiten	<input type="checkbox"/> Einschränkungen
	<input checked="" type="checkbox"/> Schulen		
	<input checked="" type="checkbox"/> Gerichte		
Controlling Durchführung	<input checked="" type="checkbox"/> intern <input type="checkbox"/> extern		
Datenquellen	<ul style="list-style-type: none"> - Statistiken - Aufwand (Geld und Zeit) - Austretende MA - Führungskräfte - Beso Auswertung von Austritten in Probezeit und kurzer Anstellungsdauer 		
Messmethoden, Messinstrumente	<ul style="list-style-type: none"> - Befragungen (Austrittsgesprache) - Fragebogen - Interviews - Statistiken 		
Verknüpfung mit mySAP HR	- Teilweise		
Indikatoren und Messgrössen	<ul style="list-style-type: none"> - Fluktuations-Rate; % - Fluktuations-Gründe; Zahl, % - Kosten pro Fluktuation; Fr. 		
Zeitplan:	• Konzepterarbeitung bis		
	Ende 2005		
	• Beginn mit Controlling		
	2006		
• Controlling-Rhythmus			
dauernd			
Ergebnisse ergeben Empfehlun-	<ul style="list-style-type: none"> - RR - Führungskräfte - Politiker 		
gen an:			
Benchmark mit	andere Dienstleistungsbetriebe		
ISO-Prozess	<input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein	falls ja, Nr:	
Geschätzter Aufwand:			
	• Personell (einmalig)		
	mySAP HR		
	• Personell (jährlich)		
	- Mit Austrittsgesprachen; 100%		
• Finanziell (einmalig)			
- Ohne Austrittsgesprache 5%			
EDV-Tool			
• Finanziell (jährlich)			
Miete			

PERSONALCONTROLLING

	EDV
Bemerkungen	Bei standardisierten Austrittsgesprächen zentrale Durchführung notwendig
Grundsatzfragen	<ul style="list-style-type: none"> • Austrittsgespräche ja/nein • Zentrale oder dezentrale Durchführung? • Ergebnisse, Auswertung für RR, Dep. oder Ämter?

Controlling-Bereich 6	Arbeitssicherheit/ Gesundheitsmanagement		
These	Je höher die Arbeitssicherheit, desto kleiner die Arbeitsausfälle und die Kosten und desto grösser die Mitarbeiterzufriedenheit.		
Controlling-Themen	<ul style="list-style-type: none"> - Sicherheitskonzepte der Departemente, Ämter und Betriebe - Sicherheitsverantwortliche - Kenntnisse der MA über die Sicherheitsvorkehrungen - Genderthematik 		
Anwendungs-Bereiche	<input checked="" type="checkbox"/> Verwaltung <input checked="" type="checkbox"/> Spitäler <input checked="" type="checkbox"/> Schulen <input checked="" type="checkbox"/> Gerichte	<input checked="" type="checkbox"/> selbst. Organisations-einheiten	<input type="checkbox"/> andere: <input type="checkbox"/> Einschränkungen
Controlling Durchführung	<input checked="" type="checkbox"/> intern <input type="checkbox"/> extern		
Datenquellen	<ul style="list-style-type: none"> - Sicherheitskonzepte - Sicherheitsverantwortliche 	<ul style="list-style-type: none"> - Führungskräfte - MA 	
Messmethoden, Messinstrumente	<ul style="list-style-type: none"> - Statistiken - Fragebogen - Interviews 		
Verknüpfung mit mySAP HR	- generell nein, jedoch mit RT-Time		
Indikatoren und Messgrössen	<ul style="list-style-type: none"> - Berufsunfälle; Anzahl - Unfall- und Krankheitstage; Anzahl - Schadenfälle; Anzahl, Fr. - Infostand; ja/nein; % 		
Zeitplan:			
• Konzepterarbeitung bis	Ende 2005		
• Beginn mit Controlling	2006		
• Controlling-Rhythmus	jährlich		
Ergebnisse ergeben Empfehlungen an:	<ul style="list-style-type: none"> - RR - Führungskräfte - Sicherheitsverantwortliche - PA 		
Benchmark mit	andere Dienstleistungsbetriebe		
ISO-Prozess	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein		

PERSONALCONTROLLING

Geschätzter Aufwand: <ul style="list-style-type: none"> • Personell (einmalig) • Personell (jährlich) • Finanziell (einmalig) • Finanziell (jährlich) • Hilfsmittel 	
	Bestandteil des Konzeptes Gesundheitsmanagement
	Bestandteil des Konzeptes Gesundheitsmanagement
Bemerkungen	<ul style="list-style-type: none"> - Das Detailkonzept „Gesundheitsmanagement“ ist noch auszuarbeiten. - Verknüpfen mit den Controllingbereichen 1, MAZ und 4, Absentismus. - RT-Time ist anzupassen - Zentrale Durchführung angebracht
Grundsatzfrage	Einführung Gesundheitsmanagement

PERSONALCONTROLLING

Controlling-Bereich 7	Anwendung Personalrecht		
These	Durch eine einheitliche Anwendung des Personalrechtes, insbesondere der Einstufung wird die Rechtsgleichheit gewährleistet.		
Controlling-Themen	<ul style="list-style-type: none"> - Anwendung der Einstufungssystematik - Anwendung GAV - Genderthematik 		
Anwendungs-Bereiche	<input type="checkbox"/> Verwaltung	<input type="checkbox"/> selbst. Organisations-einheiten	<input type="checkbox"/> andere:
	<input checked="" type="checkbox"/> Spitäler		<input type="checkbox"/> Einschränkungen
	<input type="checkbox"/> Schulen		
	<input type="checkbox"/> Gerichte		
Controlling Durchführung	<input checked="" type="checkbox"/> intern <input type="checkbox"/> extern		
Datenquellen	Einstufungen Anwendung GAV BT Spitäler		
Messmethoden, Messinstrumente	Vergleiche zwischen Einstufung und Lebenslauf (Stichproben)		
Verknüpfung mit mySAP HR	nein		
Indikatoren und Messgrößen	Übereinstimmung der Einstufung; %		
Zeitplan:			
• Konzepterarbeitung bis	Ende 2005		
• Beginn mit Controlling	2006		
• Controlling-Rhythmus	jährlich		
Ergebnisse ergeben Empfehlungen an:	<ul style="list-style-type: none"> - RR - Führungskräfte in den Spitälern 		
Benchmark mit	zwischen den verschiedenen Spitälern		
ISO-Prozess	<input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein		falls ja, Nr:
Geschätzter Aufwand:			
• Personell (einmalig)			
• Personell (jährlich)	10%		
• Finanziell (einmalig)			
• Finanziell (jährlich)			
• Hilfsmittel			
Bemerkungen	Nur zentral durch PA möglich		
Grundsatzfrage	Handhabung bei Spital-AG		

PERSONALCONTROLLING

Controlling-Bereich 8	Gleichstellung	
These	<ul style="list-style-type: none"> - Die Gleichstellung von Frau und Mann ist ein wesentliches Element eines gesunden Arbeitsklimas. - Die Gleichstellung ist heute auf dem Papier erreicht, hingegen noch nicht in allen Bereichen umgesetzt. - Die Realisierung der Gleichstellung durch den Kanton wirkt sich positiv aus auf die Chancen des Staates als Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt und hat Vorbildwirkung auf andere öffentliche Bereiche und die Privatwirtschaft. 	
Controlling-Themen	<ul style="list-style-type: none"> - Personalbestand: <ul style="list-style-type: none"> - Verhältnis Frau – Mann allgemein - Verhältnis Frau – Mann Kader und Nicht-Kader - Teilzeit (Frauen und Männer) - Fluktuationsrate (Frauen und Männer) - Erfolgte „Beförderungen“ (Frauen und Männer) - Personalförderung (Frauen und Männer) 	
Anwendungs-Bereiche	<input checked="" type="checkbox"/> Verwaltung <input checked="" type="checkbox"/> Spitäler <input checked="" type="checkbox"/> Schulen <input checked="" type="checkbox"/> Gerichte	<input checked="" type="checkbox"/> selbst. Organisationseinheiten <input type="checkbox"/> andere: <input type="checkbox"/> Einschränkungen
Controlling Durchführung	<input checked="" type="checkbox"/> intern <input type="checkbox"/> extern mit MAZ-Controlling	
Datenquellen	<ul style="list-style-type: none"> - Statistiken - MA - Vorgesetzte - MAB-LEBO 	<ul style="list-style-type: none"> - Ergebnisse der anderen Controlling-Bereiche in Bezug auf die Gender-Thematik
Messmethoden, Messinstrumente	<ul style="list-style-type: none"> - Statistiken - MAB - LEBO-Listen 	<ul style="list-style-type: none"> - MAZ - Interviews - Fragebogen
Verknüpfung mit mySAP HR	teilweise	
Indikatoren und Messgrößen	Anzahl Frau / Mann; % + Z Einkommen; Fr. LEBO; % und Fr.	
Zeitplan:		
• Konzepterarbeitung bis	Ende 2005	
• Beginn mit Controlling	2006	
• Controlling-Rhythmus	jährlich	
Ergebnisse ergeben Empfehlungen an:	<ul style="list-style-type: none"> - RR - Führungskräfte - Personalamt 	<ul style="list-style-type: none"> - Verwaltungsinterne Gleichstellungskommission
Benchmark mit	andere Dienstleistungsbetriebe	
ISO-Prozess	<input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein	falls ja, Nr:
Geschätzter Aufwand:		
• Personell (einmalig)	mit mySAP HR	

PERSONALCONTROLLING

<ul style="list-style-type: none"> • Personell (jährlich) • Finanziell (einmalig) • Finanziell (jährlich) • Hilfsmittel 	in den einzelnen Controllingbereichen integriert EDV
Bemerkungen	Verbindung zu Controllingbereich 1,2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14

Controlling-Bereich 9	Beratungs-Angebote		
These	Je weniger Probleme oder je besser gelöste Probleme, desto besser die Leistungen und die Produktivität.		
Controlling-Themen	<ul style="list-style-type: none"> - Probleme am Arbeitsplatz - Sexuelle Belästigung - Mobbing - weitere gem. Beratungsbereichen - Genderthematik 		
Anwendungs-Bereiche	<input checked="" type="checkbox"/> Verwaltung	<input checked="" type="checkbox"/> selbst. Organisations-einheiten	<input checked="" type="checkbox"/> andere: VEL-Beratungsstellen
	<input checked="" type="checkbox"/> Spitäler		<input type="checkbox"/> Einschränkungen
	<input checked="" type="checkbox"/> Schulen		
	<input checked="" type="checkbox"/> Gerichte		
Controlling Durchführung	<input checked="" type="checkbox"/> intern <input type="checkbox"/> extern		
Datenquellen	<ul style="list-style-type: none"> - Betroffene - Beratende - Statistik 		
Messmethoden, Messinstrumente	<ul style="list-style-type: none"> - Fragebogen - Interviews 		
Verknüpfung mit mySAP HR	nein		
Indikatoren und Messgrößen	<ul style="list-style-type: none"> - Häufigkeit der Beratungsinanspruchnahme; Zahl - Dauer der Beratungen; Stunden - Gründe; Zahl, % - Kosten; Fr. - Bereiche; Zahl, % 		
Zeitplan:	<ul style="list-style-type: none"> • Konzepterarbeitung bis • Beginn mit Controlling • Controlling-Rhythmus 		
	offen		
	jährlich		
Ergebnisse ergeben Empfehlungen an:	<ul style="list-style-type: none"> - Politiker - RR - Führungskräfte - PA - Beratungsstellen und -personen 		
Benchmark mit	andere Dienstleistungsbetriebe		
ISO-Prozess	<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	falls ja, Nr: 2.451	
Geschätzter Aufwand:			

PERSONALCONTROLLING

• Personell (einmalig)	
• Personell (jährlich)	5%
• Finanziell (einmalig)	
• Finanziell (jährlich)	
• Hilfsmittel	EDV
Bemerkungen	<ul style="list-style-type: none"> - nur zentrale Durchführung möglich - Controlling teilweise bereits eingeführt; Bekanntheitsgrad in MAZ-Controlling erheben

PERSONALCONTROLLING

Controlling-Bereich 10	Mitarbeiter-Information		
These	Information ist die Grundlage für jede erfolgreiche Tätigkeit und schafft gute Voraussetzungen für das Engagement und hohe Leistungen.		
Controlling-Themen	<ul style="list-style-type: none"> - Informationsmittel - Informationsinhalte - Aktualität der Information - Benutzergerechtigkeit - Genderthematik 		
Anwendungs-Bereiche	<input checked="" type="checkbox"/> Verwaltung <input checked="" type="checkbox"/> Spitäler <input checked="" type="checkbox"/> Schulen <input checked="" type="checkbox"/> Gerichte	<input checked="" type="checkbox"/> selbst. Organi- sations-einheiten	<input type="checkbox"/> andere: <input type="checkbox"/> Einschränkungen
Controlling Durchführung	<input checked="" type="checkbox"/> intern, oder Integration in MAZ-Controlling <input type="checkbox"/> extern		
Datenquellen	<ul style="list-style-type: none"> - MA - Führungskräfte - Schriftstücke 		
Messmethoden, Messinstrumente	<ul style="list-style-type: none"> - Fragebogen - Interviews - Analysen - Statistiken 		
Verknüpfung mit mySAP HR	nein		
Indikatoren und Messgrößen	<ul style="list-style-type: none"> - MAZ: % - () Stand; ja/nein; % 		
Zeitplan:			
• Konzepterarbeitung bis	noch offen		
• Beginn mit Controlling	Noch offen		
• Controlling-Rhythmus	jährlich		
Ergebnisse ergeben Empfehlungen an:	<ul style="list-style-type: none"> - RR - Führungskräfte - PA 		
Benchmark mit	andere Dienstleistungsbetriebe		
ISO-Prozess	<input checked="" type="checkbox"/> ja, teilweise	<input type="checkbox"/> nein	teilweise, Nr: 2.30
Geschätzter Aufwand:			
• Personell (einmalig)	Bei Integration in MAZ; 0%, dezentral 5 %		
• Personell (jährlich)	Bei Integration in MAZ; 0%, dezentral 5 %		
• Finanziell (einmalig)			
• Finanziell (jährlich)			

PERSONALCONTROLLING

	EDV
Bemerkungen	Verknüpfen mit den Controllingbereichen 1, MAZ und 5, Personalfluktuatation.
Grundsatzfrage	Integration in MAZ-Controlling

PERSONALCONTROLLING

Controlling-Bereich 11	Unternehmenskultur		
These	Je besser die Unternehmenskultur, desto besser die Mitarbeiterzufriedenheit und damit die Leistungen		
Controlling-Themen	<ul style="list-style-type: none"> - Mitarbeiter-Zufriedenheits-Entwicklung - Aussenwirkung der Verwaltung - Unternehmenserfolg - Genderthematik 		
Anwendungs-Bereiche	<input checked="" type="checkbox"/> Verwaltung	<input checked="" type="checkbox"/> selbst. Organisations-einheiten	<input type="checkbox"/> andere:
	<input checked="" type="checkbox"/> Spitäler		<input type="checkbox"/> Einschränkungen
	<input checked="" type="checkbox"/> Schulen		
	<input checked="" type="checkbox"/> Gerichte		
Controlling Durchführung	<input checked="" type="checkbox"/> intern, oder Integration in MAZ-Controlling <input type="checkbox"/> extern		
Datenquellen	<ul style="list-style-type: none"> - MA - Führungskräfte - Kunden 		
Messmethoden, Messinstrumente	<ul style="list-style-type: none"> - Interviews - Fragebogen 		
Verknüpfung mit mySAP HR	nein		
Indikatoren und Messgrößen	<ul style="list-style-type: none"> - MAZ; % - ...; % 		
Zeitplan:			
• Konzepterarbeitung bis	Noch offen		
• Beginn mit Controlling	Noch offen		
• Controlling-Rhythmus	jährlich		
Ergebnisse ergeben Empfehlungen an:	<ul style="list-style-type: none"> - RR - Führungskräfte - Politiker - PA - KG Sowieso! 		
Benchmark mit	andere Dienstleistungsbetriebe		
ISO-Prozess	<input type="checkbox"/> ja	<input checked="" type="checkbox"/> nein	falls ja, Nr:
Geschätzter Aufwand:			
• Personell (einmalig)	Bei Integration in MAZ; 0%, dezentral 5 %		
• Personell (jährlich)	Bei Integration in MAZ; 0%, dezentral 5 %		
• Finanziell (einmalig)			
• Finanziell (jährlich)			
• Hilfsmittel	EDV		
Bemerkungen	Verbinden mit Controllingbereich 1, MAZ		
Grundsatzfrage	Integration in MAZ-Controlling		

PERSONALCONTROLLING

Controlling-Bereich 12	Visio!		
These	Verbesserungsvorschläge sind ein Indiz für engagierte Mitarbeitende und nützen dem Staat.		
Controlling-Themen	<ul style="list-style-type: none"> - Anzahl Vorschläge - Angenommene/abgelehnte Vorschläge - Herkunftsbereiche der Vorschläge - Gründe der Ablehnungen - Belohnungen - Durchlaufzeiten - Gründe der Vorschlagsabstinenz - Genderthematik 		
Anwendungs-Bereiche	<input checked="" type="checkbox"/> Verwaltung <input checked="" type="checkbox"/> Spitäler <input checked="" type="checkbox"/> Schulen <input checked="" type="checkbox"/> Gerichte	<input checked="" type="checkbox"/> selbst. Organisations-einheiten	<input type="checkbox"/> andere: <input type="checkbox"/> Einschränkungen
Controlling Durchführung	<input checked="" type="checkbox"/> intern <input type="checkbox"/> extern		
Datenquellen	<ul style="list-style-type: none"> - MA - Führungskräfte - Anregungen - Entscheide 		
Messmethoden, Messinstrumente	<ul style="list-style-type: none"> - Statistiken - Fragebogen - Interviews 		
Verknüpfung mit mySAP HR	nein		
Indikatoren und Messgrößen	<ul style="list-style-type: none"> - Eingereichte Vorschläge; Zahl - Belohnte Vorschläge; % - Abgelehnte Vorschläge; % 		
Zeitplan:			
• Konzepterarbeitung bis	Noch offen		
• Beginn mit Controlling	Noch offen		
• Controlling-Rhythmus	jährlich		
Ergebnisse ergeben Empfehlungen an:	<ul style="list-style-type: none"> - RR - Führungskräfte PA 		
Benchmark mit	andere Dienstleistungsbetriebe		
ISO-Prozess	<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	falls ja, Nr:2.471	
Geschätzter Aufwand:			
• Personell (einmalig)			
• Personell (jährlich)	In Visio!-Handhabung enthalten		
• Finanziell (einmalig)			
• Finanziell (jährlich)			

PERSONALCONTROLLING

	EDV
Bemerkungen	Verbinden mit Controllingbereich 1, MAZ

PERSONALCONTROLLING

Controlling-Bereich 13	SOJAZ		
These	Wenn die betrieblichen und die persönlichen Bedürfnisse mit SOJAZ optimal aufeinander abgestimmt sind, erhöhen wir die Effizienz und Mitarbeiterzufriedenheit.		
Controlling-Themen	<ul style="list-style-type: none"> - Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse - Berücksichtigung der persönlichen Bedürfnisse - Bewältigung von Arbeitsschwankungen - Systemanwendung - Genderthematik 		
Anwendungs-Bereiche	<input checked="" type="checkbox"/> Verwaltung <input checked="" type="checkbox"/> Spitäler <input checked="" type="checkbox"/> Schulen <input checked="" type="checkbox"/> Gerichte	<input checked="" type="checkbox"/> selbst. Organi- sations-einheiten	<input type="checkbox"/> andere: <input type="checkbox"/> Einschränkungen
Controlling Durchführung	<input checked="" type="checkbox"/> intern <input type="checkbox"/> extern		
Datenquellen	<ul style="list-style-type: none"> - MA - Führungskräfte - Arbeitsplanungsunterlagen - GLAZ-Auswertungen - ARAP 		
Messmethoden, Messinstrumente	<ul style="list-style-type: none"> - Statistiken - Befragungen, Fragebogen - Interviews 		
Verknüpfung mit mySAP HR	nein		
Indikatoren und Messgrößen	<ul style="list-style-type: none"> - MAZ; % - Überzeit; Std. - Mehrarbeitszeit; Std. - Arbeitsrückstände; Zahl - Attraktivität des Arbeitgebers; % 		
Zeitplan:			
• Konzepterarbeitung bis	Noch offen		
• Beginn mit Controlling	Noch offen		
• Controlling-Rhythmus	jährlich		
Ergebnisse ergeben Empfehlun- gen an:	<ul style="list-style-type: none"> - RR - Führungskräfte - PA 		
Benchmark mit	andere Dienstleistungsbetriebe		
ISO-Prozess	<input type="checkbox"/> ja	<input checked="" type="checkbox"/> nein	falls ja, Nr:
Geschätzter Aufwand:			
• Personell (einmalig)	Teilweise durch MAZ-Contr. Abgedeckt, zusätzlich 5 %		
• Personell (jährlich)	Teilweise durch MAZ-Contr. Abgedeckt, zusätzlich 5 %		
• Finanziell (einmalig)			
• Finanziell (jährlich)			

PERSONALCONTROLLING

	EDV
Bemerkungen	Verknüpfen mit Controllingbereich 1, MAZ
Grundsatzfragen	<ul style="list-style-type: none"> • Zentrale oder dezentrale Durchführung? • Ergebnisse, Auswertung für RR, Dep. oder Ämter?

PERSONALCONTROLLING

Controlling-Bereich 14	Lernenden-Ausbildung		
These	Je besser die Lernenden-Ausbildung, desto qualifiziertere Arbeitskräfte stehen dem internen und externen Arbeitsmarkt zur Verfügung. Dadurch wird zudem das Image des Staates als Arbeitgeber gefördert.		
Controlling-Themen	<ul style="list-style-type: none"> - Lernenden-Ausbildung und -Betreuung in den Betrieben - Lernenden-Administration - Branchenkunde - Lehrabschluss - Genderthematik 		
Anwendungs-Bereiche	<input checked="" type="checkbox"/> Verwaltung <input checked="" type="checkbox"/> Spitäler <input checked="" type="checkbox"/> Schulen <input checked="" type="checkbox"/> Gerichte	<input checked="" type="checkbox"/> selbst. Organi- sations-einheiten	<input type="checkbox"/> andere: <input type="checkbox"/> Einschränkungen
Controlling Durchführung	<input checked="" type="checkbox"/> intern <input type="checkbox"/> extern		
Datenquellen	<ul style="list-style-type: none"> - Meldefluss - Noten, Zeugnisse - Lernende - Lehrmeister/Lehrlingsbetreuer - Referenten Branchenkunde 		
Messmethoden, Messinstrumente	<ul style="list-style-type: none"> - Statistiken - Befragungen/Interviews 		
Verknüpfung mit mySAP HR	teilweise		
Indikatoren und Messgrößen	<ul style="list-style-type: none"> - Lehrabschluss; Noten, %, Durchschnitte, Zahlen - Lehraustritte - Lehrabbruch 		
Zeitplan:			
• Konzepterarbeitung bis	Noch offen		
• Beginn mit Controlling	Noch offen		
• Controlling-Rhythmus	jährlich		
Ergebnisse ergeben Empfehlun- gen an:	<ul style="list-style-type: none"> - RR - Führungskräfte, Lehrmeister, Lehrlingsbetreuer - PA 		
Benchmark mit	andere Dienstleistungsbetriebe		
ISO-Prozess	<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	falls ja, Nr: Handbuch	
Geschätzter Aufwand:			
• Personell (einmalig)	Im Aufgabenbereich Koordinatorin Lernendenausbildung		
• Personell (jährlich)	Im Aufgabenbereich Koordinatorin Lernendenausbildung		
• Finanziell (einmalig)			
• Finanziell (jährlich)			

PERSONALCONTROLLING

	EDV
Bemerkungen	<ul style="list-style-type: none">- nur zentrale Durchführung möglich- teilweise mit rals, wenn vorhanden

PERSONALCONTROLLING

Controlling-Bereich 15	Einführung neuer MA		
These	Je besser neue MA eingeführt werden, desto rascher sind sie voll leistungsfähig und für die neue Aufgabe motiviert.		
Controlling-Themen	<ul style="list-style-type: none"> - Einführungsprogramm - MAZ - Probezeit mit MAB - Genderthematik 		
Anwendungs-Bereiche	<input checked="" type="checkbox"/> Verwaltung	<input checked="" type="checkbox"/> selbst. Organi-	<input type="checkbox"/> andere:
	<input checked="" type="checkbox"/> Spitäler	sations-einheiten	<input type="checkbox"/> Einschränkungen
	<input checked="" type="checkbox"/> Schulen		
	<input checked="" type="checkbox"/> Gerichte		
Controlling Durchführung	<input checked="" type="checkbox"/> intern <input type="checkbox"/> extern		
Datenquellen	<ul style="list-style-type: none"> - Einführungsprogramm - Kündigungen während Probezeit - Neue MA - Führungskräfte 		
Messmethoden, Messinstrumente	<ul style="list-style-type: none"> - Beurteilung der Einführungsprogramme - Befragungen 		
Verknüpfung mit mySAP HR	nein		
Indikatoren und Messgrößen	<ul style="list-style-type: none"> - MAZ; - Existenz Einführungsprogramme; % - Kündigungen während Probezeit; % 		
Zeitplan:			
• Konzepterarbeitung bis	noch offen		
• Beginn mit Controlling	Noch offen		
• Controlling-Rhythmus	jährlich		
Ergebnisse ergeben Empfehlungen an:	<ul style="list-style-type: none"> - RR - Führungskräfte - PA 		
Benchmark mit	andere Dienstleistungsbetriebe		
ISO-Prozess	<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	falls ja, Nr:1.226	
Geschätzter Aufwand:			
• Personell (einmalig)	Zentral; in MAZ-Contr, dezentral 5 %		
• Personell (jährlich)	Zentral; in MAZ-Contr, dezentral 5 %		
• Finanziell (einmalig)			
• Finanziell (jährlich)			
• Hilfsmittel	EDV		
Bemerkungen	Verknüpfen mit Controllingbereich 1, MAZ und 5, Personalfluktuation		
Grundsatzfrage	<ul style="list-style-type: none"> • Integration in MAZ-Controlling • Zentrale oder dezentrale Durchführung? • Ergebnisse, Auswertung für RR, Dep. oder Ämter? 		

PERSONALCONTROLLING

Übersicht mit personellen und finanziellen Aufwändungen

Controlling-Bereich	Beginn	Contr. Rhythmus	Durchführung		Personalaufwand			Sachaufwand		Finanzaufwand total (zentrale. Durchf.)		Bemerkungen
			Intern	extern	einm. Stellen%	jährl. Stellen %, zentral	jährl. Stellen %, dezentral ^①	einmalig Fr.	jährlich Fr.	einmalig Fr.	jährlich Fr.	
1. MA-Zufriedenheit	2005	jährlich		X	5%	5%	5%		150'000.-- ^②	5'000.--	155'000.--	Mit andern Bereichen verknüpfen
2. MAB-LEBO	frühestens 2006	jährlich	X		In mySAP	5%	5%				5'000.--	mit MAZ-C verknüpfen
3. Personalförderung	frühestens 2006	dauernd	X		5%	5%	nicht möglich			5'000.--	5'000.--	teilw. bereits realisiert, mit MAZ-C verkn., nur zentral
4. Absentismus	frühestens 2006	jährlich	X		5%	10%	10%			5'000.--	10'000.--	
5. Personal-Fluktuation	frühestens 2006	dauernd	X		In mySAP	5% bzw 100% ^③	5% bzw 100% ^③				5'000.--bzw. 100'000.--	^③ bei Austrittsgeprächen
6. Arbeitssicherheit	frühestens 2006	jährlich	X		In Konzeptarb.	In Gesundheitsman.						Im Rahmen Gesundheitsmanagement
7. Anwendung Personalrecht	frühestens 2006	jährlich	X			10%	nicht möglich				10'000.--	Nur zentral möglich
8. Gleichstellung	frühestens 2006	Jährlich	X		In mySAP							mit den anderen Contr. bereichen verknüpfen
9. Beratungs-Angebote	frühestens 2006	jährlich	X		bestehend	5%	Nicht möglich				5'000.--	Nur zentrale Durchführung möglich
10. MA-Information	frühestens 2006	jährlich	X		In MAZ	In MAZ	5%					Ev. Integration in MAZ-Contr.
11. Unternehmenskultur	frühestens 2006	jährlich	X		In MAZ	In MAZ	5%					Ev. Integration in MAZ-Contr.

PERSONALCONTROLLING

12. Visio!	frühestens 2006	jährlich	X		In Visio!	In Visio!						Bestehend
------------	--------------------	----------	---	--	-----------	-----------	--	--	--	--	--	-----------

PERSONALCONTROLLING

Controlling-Bereich	Beginn	Contr. Rhythmus	Durchführung		Personalaufwand			Sachaufwand		Finanzaufwand total (zentrale Durchf.)		Bemerkungen
			Intern	extern	einm. Stellen%	jährl. Stellen %, zentral	jährl. Stellen %, de-zentral ^①	einmalig Fr.	jährlich Fr.	einmalig Fr.	jährlich Fr.	
13. SOJAZ	frühestens 2006	jährlich	X		bestehend	5%	5%				5'000.--	Teilw. in MAZ-Contr.
14. Lernenden-Ausbildung	frühestens 2006	jährlich	X		In Aufg. LL-Koord.	In Aufg. LL-Koord.	Nicht möglich					Nur zentrale Durchführung möglich
15. Einführung neuer MA	frühestens 2006	jährlich	X		In MAZ	In MAZ	5%					Ev. Integration in MAZ-Contr.
Koordinationsaufwand	frühestens 2006		X		20%	10%	10%			20'000.--	15'000.--	
Gesamtaufwand Personal Sachaufw. - EDV - Büros Externe					35%	60% bzw. 155%	55% bzw. 150%			35'000.--	65'000.-- bzw. 160'000.-- ^③	
								30'000.-- 20'000.--	15'000.-- 150'000.-- ^②	30'000.-- 20'000.--	15'000.-- 150'000.-- ^②	
Total					35%	60% bzw. 155% ^③	55% bzw. 150%	50'000.--	165'000.-- ^②	85'000.--	230'000.-- bzw. 325'000.-- ^{②③}	

① wenn kein zentrales Controlling

② jährlich oder in grösseren Abständen

③ falls Austrittsgespräche geführt werden