

Regierungsratsbeschluss

vom 21. September 2004

Nr. 2004/1961

Einführung eines Personalcontrollings für die kantonale Verwaltung, die Spitäler des Kantons und die kantonalen Schulen

1. Ausgangslage

Controllinginstrumente sind heute anerkannte Mittel zur wirkungsvollen Steuerung von Unternehmen. Normalerweise werden Controllingkonzepte für die Bereiche Finanzen, Leistung und Personal eingesetzt. In den kantonalen Diensten existieren im Rahmen der Wirkungsorientierten Verwaltungsführung WoV bereits seit der Einführung dieses Instrumentariums Controllingkonzepte zu den Bereichen Finanzen und Leistung. Im Personalbereich bestehen erst Controllingmassnahmen für Teilbereiche. Dies unter anderem deshalb, weil in der Praxis keine adäquaten Modelle bekannt sind, welche tel quel in einer Verwaltung umgesetzt werden könnten, wenn das Ziel eines Controllings wirklich Steuerung und nicht nur Datenerhebung sein soll.

Das Personalamt hat nun ein Personalcontrolling-Konzept mit 15 Controllingbereichen erarbeitet, welches es zulässt, die Einführung in einem Schritt oder auch gestaffelt sowohl flächendeckend für alle staatlichen Dienste wie auch sektoriell zu gestalten. Vor der Umsetzung sind für die Einzelbereiche noch Detailkonzepte auszuarbeiten.

Parallel dazu läuft zur Zeit die Beschaffung und Einführung eines neuen Personalinformationssystems (MySAP HR) unter dem Projektnamen SMILE. Dieses neue System bietet die Möglichkeit, verschiedene Bedürfnisse eines wirkungsvollen Personalcontrollings abzudecken.

Das vorliegende Personalcontrolling-Grobkonzept wurde von der Koordinationskommission KOKO beraten und gutgeheissen. Die KOKO empfiehlt eine gestaffelte Einführung sowohl inhaltlicher Art wie auch in bezug auf die einzubeziehenden Organisationseinheiten. Sie erachtet es als zweckmässig, mit einer Mitarbeiterzufriedenheitserhebung in der Verwaltung zu starten, um danach sukzessive die vollständige, flächendeckende Umsetzung an die Hand zu nehmen.

2. Erwägungen

Es ist angebracht, dass die existierenden Controllinginstrumente (Finanzcontrolling und Leistungscontrolling) vervollständigt werden mit einem Personalcontrolling. Dieses soll insbesondere dem Regierungsrat, den Departementen und den Ämtern Entscheidungsgrundlagen für Personalmassnahmen liefern.

Das vorliegende Controllingkonzept des Personalamtes ermöglicht es, das Controlling bedarfs- und ressourcenorientiert sukzessive einzuführen und auszubauen. Die etappenweise Einführung ermöglicht

es zudem, die gemachten Erfahrungen ins Konzept einfliessen zu lassen und dieses damit dauernd zu optimieren.

Die parallele Einführung von MySAP HR ist zu nutzen, um Synergien zu erreichen.

Zweckmässig ist es, die Umsetzung des Controllingkonzeptes im Jahre 2005 mit einer breit angelegten Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage in allen Bereichen zu starten, welche nach Zielgruppen (Verwaltung, kantonale Schulen, Spitäler) differenziert auszugestalten ist. Eine flächendeckende Durchführung lässt es zu, auch aussagekräftige Quervergleiche anzustellen. Bei einer gestaffelten Einführung könnten veränderte Umfeldbedingungen einen Vergleich erschweren. Die Auswertungen müssen differenzierte Ergebnisse mindestens bis auf Stufe Amt liefern.

Parallel zu dieser umfassenden Mitarbeiterzufriedenheitsabklärung sollen die weiteren Controllingbereiche etappenweise erarbeitet und in das Controlling einbezogen werden, mit dem Ziel, das Gesamtkonzept innert drei Jahren aufgebaut zu haben.

Es ist zweckmässig und angebracht, dass die Federführung für das Gesamtkonzept und die Umsetzung beim Personalamt angesiedelt ist, wobei eine enge Zusammenarbeit in der Ausgestaltung und Durchführung im Schulbereich mit dem Departement für Bildung und Kultur bzw. im Spitalbereich mit dem Departement des Inneren notwendig ist. Zudem ist die Vernetzung mit dem Projekt SMILE sicherzustellen.

Für das Jahr 2005 ist mit finanziellen Aufwändungen von ca. Fr. 160'000.-- zu rechnen. (externe Kosten; Fr. 150'000.-- Löhne Fr. 10'000.--; diese Beträge sind im Voranschlag 2005 des Personalamtes vorgesehen). Die Gesamtaufwändungen müssten innert drei Jahren je nach Ausgestaltung der Detailkonzepte maximal verdoppelt werden, um das Gesamtkonzept zu realisieren. Die entsprechende Planung und Antragstellung im Rahmen des Budgetprozesses ist Aufgabe des Personalamtes.

3. Beschluss

- 3.1 Vom Grob-Konzept "Personalcontrolling" vom 30.08.2004 des Personalamtes wird Kenntnis genommen. Es ist integrierender Bestandteil dieses Beschlusses.
- 3.2 Das Personalamt wird mit der Erarbeitung der Detailkonzepte beauftragt; für die Schulen in Zusammenarbeit mit dem Departement für Bildung und Kultur, für die Spitäler in Zusammenarbeit mit dem Departement des Inneren. Die Vernetzung mit dem Projekt Smile ist durch das Personalamt sicherzustellen.
- 3.3 In einer ersten Phase ist das Detailkonzept für eine flächendeckende Mitarbeiterzufriedenheits-Erhebung zu erarbeiten, sind entsprechende Offerten einzuholen und dem Regierungsrat zur Vergabe und anschliessenden Umsetzung im Jahre 2005 zu unterbreiten.
- 3.4 Die vorgesehenen Aufwändungen von ca. Fr. 160'000.-- für die erste Phase sind im Voranschlag 2005 des Personalamtes eingeplant. Für die Folgejahre sind die Aufwändungen durch das Personalamt zu beantragen.



Dr. Konrad Schwaller
Staatsschreiber

Beilage

Personal-Controlling

Verteiler (mit Beilage)

Personalamt (10)

Departemente (je 2; 12)

Amt für Finanzen (2)

Amt für Mittel- und Hochschulen

Amt für Berufsbildung und Berufsberatung

Spitalamt

Projektleitung SMILE (8, Versand durch Personalamt)

Personalkommission (10, Versand durch Personalamt)

Personalverbände (6, Versand durch Personalamt)