IIIIII KANTON solothurn

Regierungsratsbeschluss

vom 12. März 2007

Nr. 2007/407
KR.Nr. A 160/2006 FD

Auftrag Geschäftsprüfungskommission (GPK): Qualitätssicherung im Bereich der Mitarbeiterbeurteilung in der kantonalen Verwaltung (05.12.2006)
Stellungnahme des Regierungsrates

---

1. Vorstosstext

Der Regierungsrat wird beauftragt, geeignete Massnahmen zur Qualitätssicherung im System der Mitarbeiterbeurteilung in der kantonalen Verwaltung zu ergreifen.

2. Begründung

Wir erachten die Mitarbeiterbeurteilung als wichtiges Instrument im Bereich der Führung des Personals der kantonalen Verwaltung. Sie kann ihren Zweck aber nur dann erfüllen, wenn sie konsequent eingesetzt und durchgeführt wird. Wenn sie zu einer «Alibiübung» verkommt, wird sie ihres Sinnes entleert und könnte sogar kontraproduktiv wirken. Beim Stellenwert, der der Mitarbeiterbeurteilung zugemessen werden muss, und bei der grossen Anzahl Personen, die solche Beurteilungsgespräche durchzuführen haben, erscheint es uns unerlässlich, dass die Qualität des Instruments durch ein adäquates Qualitätssicherungssystem gewährleistet wird.

3. Stellungnahme des Regierungsrates

Der Auftrag greift in den Zuständigkeitsbereich des Regierungsrates ein (§ 35 KRG).

Die Auffassung der GPK bezüglich der Mitarbeitendenbeurteilung deckt sich vollständig mit der unsrigen. Dies ist auch der Grund, dass im von uns genehmigten Personalcontrolling, welches sich zur Zeit im Aufbau befindet, ein Modul „MAB-LEBO“ (Mitarbeitendenbeurteilung und Leistungsbonus-System) vorgesehen ist.
Handlungsbedarf ergibt sich auch aufgrund der Entwicklung des heutigen Beurteilungssystems. Das zur Zeit in der kantonalen Verwaltung und den Spitälern angewendete MAB-LEBO-System wurde in der ersten Hälfte der 90er Jahre zusammen mit der Besoldungsrevision BERESO entwickelt. 1993 wurde die Mitarbeitendenbeurteilung obligatorisch erklärt und 1996 das System mit der Einführung des LEBO vervollständigt. Aufgrund der Erfahrungen der ersten Jahre beschlossen wir im Jahre 2000 die Optimierung des Systems mit dem Konzept MAB-LEBO 2001, die jedoch durch ein kantonsrätliches Veto blockiert wurde. Im Rahmen der GAV-Erarbeitung wurde das gesamte System - insbesondere der LEBO – durch die Personalverbände in Frage gestellt, jedoch in gemeinsamen Verhandlungen in der bisherigen Form beibehalten. Somit ist nun das angewendete Beurteilungs- und Bonus – Konzept mehr als zehn Jahre alt und eine Optimierung notwendig. Auch die Erfahrun-

gen anderer Unternehmen zeigen, dass sich jedes Personalführungssystem nach einer gewissen Zeit abnutzt und deshalb periodisch zu überarbeiten ist. Die 2005 durch die Fachhochschule Nordwestschweiz durchgeführte Mitarbeitendenzufriedenheitsbefragung MAZ zeigte, dass sowohl die Mitarbeitendenbeurteilung wie auch der LEBO grundsätzlich als positiv beurteilt werden, dass jedoch in der Handhabung des Systems Verbesserungen notwendig sind.

Aufgrund dieser Gegebenheiten haben wir wie erwähnt im Personalcontrolling ein Modul MAB-LEBO vorgesehen, welches der Qualitätssicherung dienen soll. Zudem haben wir im Rahmen der MAZ-Massnahmen beschlossen, das MAB-LEBO-Konzept zu überarbeiten. Es ist nun sinnvoll, dass der Aufbau des Qualitätssicherungsmoduls gleichzeitig mit der Systemoptimierung erfolgt.
Wir erachten es jedoch als notwendig, dass als Grundlage für diese geplante Systemoptimierung und den Aufbau eines Controllingmoduls eine Auswertung des bisherigen Systems vorgenommen wird, um die wirklichen Stärken und Schwächen zu erkennen und darauf aufbauend die Konzeptarbeit erfolgen kann. Gute Erfahrungen haben wir bereits gemacht mit der Evaluation der MAB-LEBO-Pilotprojekte der kantonalen Schulen. Diese wurde durch die Fachhochschule Nordwestschweiz durchgeführt. Aufgrund dieser Evaluation werden nun zur Zeit in den vier kantonalen Schulzentren im Rahmen von Organisationsentwicklungsprojekten Beurteilungs- und Bonus-Konzepte entwickelt, welche ab Schuljahr 2007/08 angewendet werden sollen. Ein ähnliches Vorgehen ist auch für die Verwaltungsbereiche angebracht. Wir sehen deshalb folgenden Zeitplan:

2007; Erarbeitung eines Evaluationskonzeptes, Offertstellung- und Auftragsvergabe, Evaluation
2008; Auswertung der Evaluation, Massnahmenplan und System- und Controllingerarbeitung
2009; Schulung/Einführung des optimierten Systems mit Controllingmodul
2010; Frühjahr, erste Beurteilungsperiode nach neuem System abgeschlossen.

Es ist für uns entscheidend, dass das geforderte und notwendige Qualitätssicherungssystem gemeinsam mit der Systemoptimierung entwickelt und eingeführt wird, um so eine Einheit zu erreichen. Diese parallele Entwicklung mit vorausgehender Evaluation ergibt zwar eine längere Zeitspanne bis zur Einführung, gewährleistet jedoch ein ganzheitliches System. Wir sehen vor, für den ganzen Prozess eine Projektgruppe unter der Leitung des Personalamtes zu bilden.

4. Antrag des Regierungsrates

Erheblicherklärung.

Dr. Konrad Schwaller
Staatsschreiber

Vorberatende Kommission

Finanzkommission

Verteiler

Finanzdepartement （2）
Personalamt （5）
Departemente （4）
Staatskanzlei
Parlamentsdienste
Traktandenliste Kantonsrat
GAVKO （12，Spedition durch Personalamt）