

Finanzdepartement
Departementssekretariat

Rathaus, Barfussergasse 24
4509 Solothurn
Telefon 032 627 20 57
Telefax 032 627 22 70
finanzdepartement@fd.so.ch
www.so.ch

Christian Wanner
Regierungsrat

Frau
Landammann Esther Gassler
Vorsteherin Volkswirtschaftsdepartement
z.H. des Regierungsrates

31. Juli 2013

Tätigkeitsbericht 2009 – 2013 der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit

Sehr geehrte Frau Landammann

Sehr geehrte Herren Regierungsräte

Der hier vorliegende Tätigkeitsbericht gibt Ihnen Auskunft über die Arbeit der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit in der vergangenen Legislaturperiode. Die Tätigkeit der Kommission basiert auf dem RRB 2009/46 vom 13. Januar 2013. Mit der Umbenennung der ehemaligen „verwaltungsinternen Gleichstellungskommission“ in „Kommission zur Förderung der Chancengleichheit“ wurde die Kommission beauftragt, sich mit Fragestellungen rund um Diversity Management auseinander zu setzen.

Organisatorisches

Präsiert wurde die Kommission durch den Unterzeichnenden. Die fachliche und administrative Betreuung erfolgte durch das Personalamt. Mit Regierungsratsbeschluss Nr. 2009/1474 vom 18. August 2009 wurden die Mitglieder der Kommission gewählt. Per Ende 2012 demissionierten Esther Altermatt (Verband Solothurner Einwohnergemeinden) und Karin Hänggi (Gerichte). Genia Galli wurde für den Rest der Amtsperiode 2009 – 2013 als Vertreterin der Gerichte in die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit gewählt (RRB 2012/2575 vom 18. Dezember 2012). Der Sitz des Verbands Solothurner Einwohnergemeinden blieb vakant.

In der Legislaturperiode 2009 – 2013 fanden 11 Kommissionssitzungen statt.

Inhaltliche Schwerpunkte

Die Kommission beschäftigte sich in der Legislaturperiode 2009 – 2013 mit folgenden Schwerpunktthemen:

- Integration von Personen mit reduzierter Leistungsfähigkeit
- Analyse zum Stand der Gleichstellung in der kantonalen Verwaltung
- Einführung eines Gleichstellungscontrollings
- Angebot am nationalen Zukunftstag (Tochtertag)
- Talentförderung/ -erhaltung

1. Integration von Personen mit reduzierter Leistungsfähigkeit

Die Integration von Personen mit reduzierter Leistungsfähigkeit beschäftigte die Kommission während der ganzen Legislaturperiode: Die gesammelten Informationen wurden aufgearbeitet und für die Führungskräfte im Dossier „Arbeit und gesundheitliche Beeinträchtigung“ zusammengestellt (RRB 2012/346 vom 21. Februar 2012). Zudem wurden für die Führungskräfte konkrete Hilfsmittel wie ein Gesprächsleitfaden für Rückkehrgespräche oder ein Leitfaden zur Auswertung der RT – Time Daten auf der Homepage des Personalamts (elektronisches Führungshandbuch) aufgeschaltet. Weiter bietet das Personalamt seit 2012 Kurse zum Thema Absenzenmanagement mit RT – Time an. All diese Massnahmen zielen in erster Linie auf die Mitarbeitenden des Kantons Solothurn.

Die geschaffenen Hilfsmittel unterstützen die Führungskräfte im Bedarfsfall bei ihrer Führungsaufgabe. Die Integration von Personen mit reduzierter Leistungsfähigkeit wurde als Daueraufgabe erkannt.

Das Thema „Arbeit und gesundheitliche Beeinträchtigung“ war zudem Schwerpunktthema in der Personalzeitung So! 2011-3.

Um die berufliche Integration von Personen mit reduzierter Leistungsfähigkeit ausserhalb der Verwaltung zu unterstützen, wurde an der Sitzung der Koordinationskonferenz (KoKo) vom 25.6.2012 beschlossen, die Zusammenarbeit mit der Invalidenversicherung (IV) in den Bereichen Frühintervention und Arbeitsplätze für Arbeitsversuche zu verstärken. Vier Verwaltungseinheiten stellten sich in der Folge für Arbeitsversuche zur Verfügung (zwei Finanzdepartement, zwei Departement des Innern). Im Bau- und Justizdepartement und im Departement für Bildung und Kultur fanden in der Vergangenheit bereits Arbeitsversuche statt. Die Erfahrungen waren positiv und führten teilweise auch zu Anstellungen. Beide Departemente wollen die bestehende Praxis fortsetzen.

2. Analyse zum Stand der Gleichstellung in der kantonalen Verwaltung

In der Legislaturperiode 2005 – 2009 setzte sich die Regierung das Ziel, den Frauenanteil im Kader um 10% zu erhöhen. Um die Zielerreichung zu überprüfen, erstellte die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit eine umfassende Analyse zum Stand der Gleichstellung in der Kantonalen Verwaltung (18. April 2011). Es konnte festgestellt werden, dass dieses Ziel übertroffen werden konnte.

Für eine vertiefte Analyse wurde eine neue, pragmatische Definition des Kaders erarbeitet (Kombination von Lohnklasse und Führungsverantwortung), die die Bearbeitung weiterer Fragestellungen ermöglichte.

Die gesamten Ergebnisse wurden im Regierungsratsseminar vom 15. März 2011 ausführlich diskutiert. Dabei wurde festgestellt, dass der Frauenanteil unter den Führungskräften abnimmt, je höher eine Führungsfunktion eingereicht ist.

Die Analyse zeigte zudem auf, dass 13% der Führungskräfte 60 Jahre und älter sind.

Der Stand der Gleichstellung in der Kantonalen Verwaltung wurde in Folge auch als Schwerpunktthema in der Personalzeitung So! 2011-2 aufgenommen.

3. Einführung eines Gleichstellungscontrollings

Basierend auf der Analyse zum Stand der Gleichstellung wurde das Konzept Gleichstellungscontrolling erarbeitet (RRB 2012/1026 vom 22. Mai 2012). Dazu wurde die Kaderdefinition unter Einbezug der inzwischen bestehenden Definition von „oberstes Kader“ im Gesamtarbeitsvertrag (GAV) nochmals leicht überarbeitet:

- unteres Kader: Lohnklasse 10 – 16, Beurteilung von direkt unterstellten Mitarbeitenden (BEG)
- mittleres Kader: Lohnklasse 17 – 23, Beurteilung von direkt unterstellten Mitarbeitenden (BEG)

- oberstes Kader: Lohnklasse 24 – 32, analog GAV § 43

Per 30. Juni 2012 wurden zum ersten Mal die Kennzahlen erhoben und der Regierung gemeinsam mit den Empfehlungen der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit unterbreitet (RRB 2012/2129 vom 29. Oktober 2012). Dank des Gleichstellungscontrollings stehen den Organisationseinheiten seither Kennzahlen als Planungsgrundlage für die zielgerichtete Beeinflussung der betrieblichen Prozesse zur Verfügung.

Der Regierungsrat empfahl in diesem Zusammenhang, Kaderstellen vermehrt in einer Pensumbandbreite (80% - 100%) auszuschreiben. Wo diese Empfehlung umgesetzt wird, werden gute Erfahrungen gemacht. Weiter beauftragte er die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit zu prüfen, ob eine Förderung von Homeoffice für die kantonale Verwaltung als Arbeitgeberin und für die Mitarbeitenden gewinnbringend ist. Diese Prüfung ist in Arbeit.

4. Angebot am nationalen Zukunftstag

Auf Anregung der Kommission beschloss der Regierungsrat am 4. Mai 2010 (RRB 2010/1411), dass die Angebote der kantonalen Verwaltung am nationalen Tochtertag (heute Zukunftstag) sich an Mädchen *und* Knaben richten sollen. Seit der Einführung des Tochtertages 2001 koordiniert die Kommission jedes Jahr das Rahmenprogramm am heutigen Zukunftstag.

5. Talentförderung/ -erhaltung

Mit der Einführung des Ausbildungskonzeptes 2010 stehen dem Fach- und Führungskader anerkannte Weiterbildungskurse an der Fachhochschule Nordwestschweiz zur beruflichen Kompetenzentwicklung offen. Damit wurde ein wichtiges Instrument zur Talentförderung und -erhaltung geschaffen.

Seit anfangs 2013 beschäftigt die Kommission zur Förderung die Frage, woher die Führungskräfte in der Verwaltung kommen. Wie viele von ihnen kommen von extern und wie viele von intern? Zur Beantwortung dieser Frage wurde das Personalamt beauftragt per 1. August 2013 eine entsprechende Auswertung zu machen.

Fazit

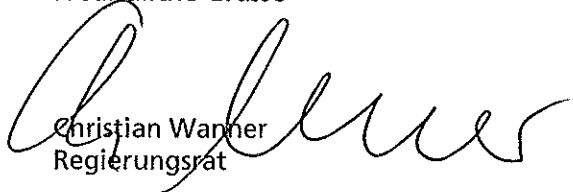
Die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit hat in der vergangenen Legislaturperiode mit der „Analyse zum Stand der Gleichstellung in der kantonalen Verwaltung“ und dem Dossier „Arbeit und gesundheitliche Beeinträchtigung“ zwei Grundlagendokumente geschaffen, die sowohl die Definition von zukünftigen Ansatzpunkten unterstützen, wie auch Hilfsmittel für Führungsfragen in diesen Themenbereichen bieten.

Die Nutzung der Personalzeitung zur Lancierung der internen Diskussion hat sich bei beiden Themen bewährt.

Die Implementierung des Gleichstellungscontrollings kann als Erfolg betrachtet werden. Bei der anschliessenden Diskussion im Regierungsrat zeigte sich, dass Kennzahlen und statistische Grundlagen eine sensibilisierende Wirkung erzielen.

In diesem Sinne beantragt die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit den eingeschlagenen Weg konsequent weiter zu verfolgen.

Freundliche Grüsse


Christian Wanner
Regierungsrat


Ruth Greber
Abteilungsleiterin