

Massnahmenplanung MAB 2018

Volkswirtschaftsdepartement

Dieses Formular ist analog der Handlungsfelder, die im RRB 2019/586 vom 2. April 2019 definiert worden sind, aufgebaut und strukturiert. Es werden jedoch nur diejenigen Handlungsfelder und Ansatzpunkte aufgeführt, zu denen auch Massnahmen definiert worden sind. Die Nummerierung bleibt einheitlich.

1 Führung

Handlungsfeld RR	Ansatzpunkte	Ämter	Massnahme	Rückmeldung Stand Umsetzung (Dezember 2020)
1.1 Führungskompetenz weiterentwickeln	1.1.1 Konfliktkompetenz	Amt für Wirtschaft und Arbeit	Ausbildung, Coaching Führungskräfte, Teambildung, Teammediation	
		Solothurnische Gebäudeversicherung	Shared Value Anlass für SGV Kadermitarbeitende zu den Themen Werte und Leadership	
	1.1.2 Einbezug von MA	Amt für Gemeinden	Verbesserung Informationsfluss und Identifizierung im Amt, um die dezentrale Organisation und die räumlichen Distanzen zu den einzelnen Teams zu überwinden.	
	1.1.4 Rollenklarheit in der Führung	Amt für Gemeinden	Zuständigkeiten in der Personalführung und bei der Vertretung nach Aussen (direkte Vorgesetzte, nächst höhere Vorgesetzte, Personalamt) transparent regeln (Checklisten)	
1.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern	1.2.1 Homeoffice	alle Ämter und öff.-rechtl. Anstalten VWD	Weiterbildung und Diskussion Möglichkeiten, Chancen, Risiken, Rahmenbedingungen, Massnahmen und Spielregeln im Rahmen des jährl. Kaderseminars des VWD	
		Amt für Gemeinden	Spielregeln für Homeoffice im Team erarbeiten.	
		Amt für Landwirtschaft	Einsatz mobiler Geräte für unterwegs (z.B. Tablets) und vermehrte Nutzung Social Media zulassen.	
	1.2.2 Führen in Teilzeit	alle Ämter und öff.-rechtl. Anstalten VWD	Weiterbildung und Diskussion Möglichkeiten, Chancen, Risiken, Rahmenbedingungen, Massnahmen und Spielregeln im Rahmen des jährl. Kaderseminars des VWD	
	1.2.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf generell	alle Ämter und öff.-rechtl. Anstalten VWD	Weiterbildung und Diskussion Möglichkeiten, Chancen, Risiken, Rahmenbedingungen, Massnahmen und Spielregeln im Rahmen des jährl. Kaderseminars des VWD	

2 Potenzialentwicklung mit Blick auf Chancengleichheit

Handlungsfeld RR	Ansatzpunkte	Ämter	Massnahme	Rückmeldung Stand Umsetzung (Dezember 2020)
2.2 Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeitende ohne Führungskompetenz ausbauen	2.2.2 Weiterbildung unterstützen	Amt für Gemeinden	Weiterbildungsbedürfnisse konsequent im Rahmen des BEG anbringen bzw. abfragen	
	2.2.3 Wissenstransfer unterstützen	Amt für Gemeinden	- Einführung von neuen Mitarbeitenden durch ein "Gottesystem" und Checklisten unterstützen - Informationsfluss in den monatlichen Teamsitzungen verbessern - Vorschlagswesen unterstützen	
2.3 Entwicklungsmöglichkeiten von jungen Mitarbeitenden und Lernenden fördern	2.3.1 Anschlusslösungen nach der Lehre anbieten	Amt für Landwirtschaft	Nach Abschluss der Lehre befristete Anstellung von 3 Mtn. Anbieten, damit erste Berufserfahrungen gesammelt werden können	
	2.3.3 Massnahmen zur Erhöhung des Zusammengehörigkeitsgefühls der kantonalen Angestellten einführen	Amt für Wirtschaft und Arbeit Ausgleichskasse des Kantons Solothurn	Massnahmen zur Erhöhung des Zusammengehörigkeitsgefühls der kantonalen Angestellten einführen; wird mit dem periodisch stattfindenden VWD-Tag bereits Rechnung getragen.	
2.4 Zusammengehörigkeit, Teamgeist fördern	2.4.1 Dienstleistungsgedanke fördern	Amt für Wirtschaft und Arbeit	Dienstleistungsgedanke fördern durch diverse Massnahmen "an der Front", z.B. Erhöhung Erreichbarkeit, Kompetenz Kundenempfang, Zusammenarbeit mit andern Abteilungen und Ämtern etc. durch Teamleitende mit Mitarbeitenden	
	2.4.2 Change Management im Bereich Versicherung inkl. der Amteischätzer	Solothurnische Gebäudeversicherung	Bevorstehenden Einführung Rubin & mobile Tablets 2019 bis 2020, welche zu erheblichen Veränderungen der Tätigkeiten/Aufgaben und Verantwortung sowie der zukünftigen Zusammenarbeit führen werden, durch Change Management Massnahmen vorbereiten und unterstützen.	
	2.4.3 Zusammenarbeit fördern	Amt für Militär und Bevölkerungsschutz, Amt für Wald Jagd und Fischerei, DS VWD	Klärung der konkreten Bedürfnisse der Mitarbeitenden, da Aussagen aus MAB zu wenig fassbar, und ggf. Erarbeiten vom Verbesserungsmassnahmen	

3 Amts- oder schulspezifische Massnahmen und Bedürfnisse

Handlungsfeld RR	Ansatzpunkte	Ämter	Massnahme	Rückmeldung Stand Umsetzung (Dezember 2020)
3.1 Arbeitsplatzgestaltung	3.1.1 Regulationshindernisse	IVSO	Lösungsvorschläge werden parizipativ erarbeitet	
	3.1.2 Infrastruktur und bauliche Massnahmen	Amt für Militär und Bevölkerungsschutz, Amt für Wald Jagd und Fischerei, DS VWD	Klärung der konkreten Bedürfnisse der Mitarbeitenden, da Aussagen aus MAB zuwenig fassbar, und ggf. Erarbeiten vom Verbesserungsmassnahmen	
	3.1.2.1 Ausrüstung	Amt für Militär und Bevölkerungsschutz, Amt für Wald Jagd und Fischerei, DS VWD	Klärung der konkreten Bedürfnisse der Mitarbeitenden, da Aussagen aus MAB zuwenig fassbar, und ggf. Erarbeiten vom Verbesserungsmassnahmen	
3.2 Soziale Belastungsfaktoren	3.2.1 Schwierige Kundenkontakte	IVSO	- Projekt mit Fachhochschule NWCH "schwierige Gespräche" - Erneutes Vorstellen der interne KBM-Verantwortlichen - Ergänzung Notfallseite Intranet IVSO	
	3.2.3 Überforderung	IVSO	- Ausbildung neuer Mitarbeitenden analysieren - Individuelle Weiterbildungsplanung durch Teamleitende; spezifische Kurse beim Bildungszentrum IV	
3.3 Qualität der Arbeit		Amt für Militär und Bevölkerungsschutz, Amt für Wald Jagd und Fischerei, DS VWD	Klärung der konkreten Bedürfnisse der Mitarbeitenden, da Aussagen aus MAB zuwenig fassbar, und ggf. Erarbeiten vom Verbesserungsmassnahmen	
3.4 arbeitsbezogene Einstellungen und arbeitsbezogenes Erleben	3.4.1 Commitment	IVSO	Leitbild und Strategie 2020 - 2024 überarbeitet, bzw. erarbeitet - Gespräche mit Kadermitgliedern zur Strategie - Erarbeitung des Führungsleitbildes - Analyse von Unterlagen zu Austrittsgesprächen	
3.5 Gesundheitsmanagement	3.5.1 Belastende Körperhaltung bei Arbeit	Amt für Landwirtschaft	Kurs "Ergonomie am Arbeitsplatz" organisieren	
3.6 Entschädigungen		Solothurnische Gebäudeversicherung	Benchmark der Entschädigungen im Vergleich der Nachbar-KGVs auf Stufe SGV VK, GL, Experten und qualifizierten Sachbearbeitenden durch ein externes Büro erstellen	