

**Massnahmenplanung MAB 2018**

Departement des Innern

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 Justizvollzug	Konfliktkompetenz durch Weiterbildung und punktuelles Coaching fördern. Führungsgrundsätze (in Bearbeitung) finalisieren.	
		Migrationsamt	Marketing des Kursangebots aktiv unterstützen und Vorgesetzte auf Möglichkeit von PA-Kursen und PA-Talks (bspw. BEG - kritische Rückmeldungen geben) aufmerksam machen	
		Kantonspolizei	Kaderkurse mit dem Ziel, die Führungskompetenz zu fördern (insb. Umgang mit Konflikten). Führungscoachings können bei der KAPO jederzeit intern (LPOE/LPsyD) durchgeführt werden. Verabschiedung neuer Führungsgrundsätze (sind zurzeit nach einem bottom-up Prozess in Bearbeitung).	
	1.1.2 Einbezug von MA	Amt für Justizvollzug	Themenschwerpunkte in Arbeitsgruppen bearbeiten (Bsp. Produkte AG JVA) / Förderung übergreifender Fachverantwortungen.	
		Amt für soziale Sicherheit	Mitarbeiterat weiterführen, der gewisse Aufgaben übernimmt und dabei auch bei führungsrelevanten Themen einbezogen wird oder klar definierte Gestaltungsräume nutzen kann.	
		Migrationsamt	Marketing des Kursangebots aktiv unterstützen und Vorgesetzte auf Möglichkeit von PA-Kursen aufmerksam machen	
		Kantonspolizei	Ideenmanagement weiterführen (läuft sehr gut) MAB Ergebnisse wurden systematisch bearbeitet	
	1.1.3 Führen auf Distanz	Migrationsamt	Marketing des Kursangebots aktiv unterstützen und Vorgesetzte auf Möglichkeit von PA-Kursen und PA-Talks (bspw. BEG - kritische Rückmeldungen geben) aufmerksam machen	
		Kantonspolizei	Ist-Analyse bzgl. Kapo durchgeführt Pilotprojekt Homeoffice läuft Kdo: Kursbesuch Homeoffice geplant	
	1.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern	1.2.1 Homeoffice	Amt für soziale Sicherheit	Mitarbeitende im ASO mit Funktionen, die nicht ständige Präsenz erfordern, können eine Home-Office-Vereinbarung abschliessen. Der Umfang wird individuell festgelegt.
Migrationsamt			Amtsinterne Stellen- und Aufgabenüberprüfung auf "Home-Office-Tauglichkeit"	
Kantonspolizei			Ist-Analyse bzgl. Kapo durchgeführt Pilotprojekt Home Office läuft Kursbesuch Home Office planen	
1.2.2 Führen in Teilzeit		Amt für Justizvollzug Amt für soziale Sicherheit Gesundheitsamt Migrationsamt	Umsetzung Charta zur familienfreundlichen Führungskultur im Ddl vom 3. Juni 2019	
		Kantonspolizei	Konzept zur Implementierung der Charta zur familienfreundlichen Führungskultur vorhanden, Workshops mit Einbezug der Mitarbeitenden werden zurzeit durchgeführt, dabei werden Vorschläge erarbeitet	
		Migrationsamt	Vorgesetzte auf Möglichkeit der Teilzeitarbeit hinweisen	
		Kantonspolizei	Konzept Teilzeitarbeit wird umgesetzt	

Handlungsfeld RR	Ansatzpunkte	Ämter	Massnahme	Rückmeldung Stand Umsetzung (Dezember 2020)
Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern (Fortsetzung)	1.2.2 Führen in Teilzeit (Fortsetzung)	Amt für Justizvollzug Amt für soziale Sicherheit Gesundheitsamt Migrationsamt	Umsetzung Weisung zu Stellvertretung und Erreichbarkeit der Mitarbeitenden des Ddl vom 3. Juni 2019	
1.3 Gestaltung der Mitarbeitenden-beurteilungsgespräche verbessern	1.3.1 Zielvereinbarungen	Amt für Justizvollzug	Förderung von Abteilungs- / Teamzielen	
		Migrationsamt	Marketing des Kursangebots aktiv unterstützen und Vorgesetzte auf Möglichkeit von PA-Kursen aufmerksam machen (ggf. auch BEG-Refresher-Kurs)	
		Kantonspolizei	Refresher PA mit 61 Pers. durchgeführt	
	1.3.2 Gesprächsführung	Amt für Justizvollzug	Anmeldungen Kurse PA	
		Migrationsamt	Marketing des Kursangebots aktiv unterstützen und Vorgesetzte auf Möglichkeit von PA-Kursen aufmerksam machen (ggf. auch BEG-Refresher-Kurs)	
		Kantonspolizei	Thema an Kaderkursen behandelt	
	1.3.3 Erwartungen abgleichen	Amt für Justizvollzug	Jährliche Besprechung / Festlegung des Beurteilungsrasters in der GL	
		Migrationsamt	Marketing des Kursangebots aktiv unterstützen und Vorgesetzte auf Möglichkeit von PA-Kursen aufmerksam machen (ggf. auch BEG-Refresher-Kurs)	
		Kantonspolizei	Intensive Diskussionen an Kaderkursen	

## 2 Potenzialentwicklung mit Blick auf Chancengleichheit

Handlungsfeld RR	Ansatzpunkte	Ämter	Massnahme	Rückmeldung Stand Umsetzung (Dezember 2020)
2.2 Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeitende ohne Führungskompetenz ausbauen	2.2.1 Förderung on the job	Amt für Justizvollzug	Internes Schulungskonzept / -programm pro Abteilung	
		Migrationsamt	Vorgesetzte auf bedarfsgerechtes Coaching und Förderungsverantwortung aufmerksam machen	
		Kantonspolizei	Möglichkeit, dass MitarbeiterInnen ihren Arbeitsplatz befristet wechseln können (Stages) noch stärker anbieten (im Rahmen des BEG ansprechen)	
	2.2.2 Weiterbildung unterstützen	Amt für Justizvollzug	Strategie Professionalisierung weiterführen	
		Amt für soziale Sicherheit	Weiterbildungen werden aktiv unterstützt, insbesondere bei Fachexpertinnen und Fachexperten (aktive Förderung von Fachkarrieren).	
		Gesundheitsamt	Weiterbildungen werden aktiv unterstützt.	
		Migrationsamt	Kantonsinternes Ausbildungsprogramm bekannt machen (u.a. im Hinblick auf die BEG), da Druckversionen abgeschafft werden	
		Kantonspolizei	Im Konzept Personalentwicklung bewilligten Massnahmen zur Personalentwicklung weiterentwickeln und umsetzen.	
	2.2.3 Wissenstransfer unterstützen	Amt für Justizvollzug	Praktika (evtl. Jobrotation) bei anderen Justizbehörden prüfen	
Gesundheitsamt		Förderung abteilungsübergreifender Zusammenarbeit		
Migrationsamt		Abteilungsübergreifende Zusammenarbeit fördern, damit Know-How transfer erfolgt		
2.3 Entwicklungsmöglichkeiten von jungen Mitarbeitenden und Lernenden fördern	2.3.1 Anschlusslösungen nach der Lehre anbieten	Amt für soziale Sicherheit	Das ASO führt rund 15 Lehrstellen. Lehrabgänger werden aktiv unterstützt, Anschlusslösungen im Kanton zu finden. Gleiches gilt für gute Praktikantinnen und Praktikanten.	
		Gesundheitsamt	Besetzung vakanter Stellen mit Rechtspraktikantinnen	
		Migrationsamt	Überprüfung der vakanten Stellen auf Möglichkeit zur Besetzung durch Lehrabgänger	
		Kantonspolizei	Durchführung Erfahrungsseminar nach einem Dienstjahr (2-tägig). Zudem holt der Psychologische Dienst in Einzelsitzungen nach einem Dienstjahr ein Feedback zum Berufseinstieg ab.	

**3 Amts- oder schulspezifische Massnahmen und Bedürfnisse**

Handlungsfeld RR	Ansatzpunkte	Ämter	Massnahme	Rückmeldung Stand Umsetzung (Dezember 2020)
3.1 Arbeitsplatzgestaltung	3.1.2 Infrastruktur und bauliche Massnahmen	Amt für Justizvollzug	Gemeinsam genutzte Arbeitsplätze individuell gestalten lassen (Bsp. Stehpulte in UG).	
		Migrationsamt	Einleiten einer Arbeitsplatzüberprüfung bzgl. Mobiliar und Infrastruktur	
		Migrationsamt	Austausch der 19" Bildschirme forcieren	
	3.1.2.1 Ausrüstung	Amt für Justizvollzug	Überprüfung Ausrüstung (Uniformen, Einsatzmittel, Funkgeräte etc.) UG/JVA auf Funktionalität/Praktikabilität	
3.2 Soziale Belastungsfaktoren	3.2.2 Ressourcenmangel	Amt für Justizvollzug	Verbesserung des Betreuungsverhältnisses in den UG's durch stufenweisen Personalaufbau im Rahmen des GB 20-22	
		Kantonspolizei	Verbesserung der Belastungssituation durch stufenweisen Personalaufbau (Entlastung in quantitativer Hinsicht)	
3.5 Gesundheitsmanagement		Amt für Justizvollzug	Analyse Anstieg Langzeiterkrankung / Massnahmen	