

Massnahmenplanung MAB 2018

Bau- und Justizdepartement

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	1.1.2 Einbezug von MA	Jugendanwaltschaft	Umsetzungsmassnahmen zur Förderung der Führungskompetenz und der Zusammenarbeit unter Einbezug aller Mitarbeitenden entwickeln und umsetzen.	
	1.1.4 Interdepartementaler Führungskurs	BJD alle VWD alle	Schulung Aemterkonferenz aus den Bereichen Bau, Umwelt und Wirtschaft (KABUW) 2019	
	1.1.5 Förderung von zukünftigen Führungskräften	Amt für Raumplanung	Aufgaben stellvertretende Abteilungsleitungen schärfen	
	1.1.6 Amtsinterne Führungskurse		Hochbauamt	Bedürfnisorientierter Führungsworkshop mit den Abteilungsleitern durchführen (Frühling 2020)
Staatsanwaltschaft			Führungsworkshop zum Thema Feedback-Kultur und Wertschätzung durchführen	
1.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern	1.2.1 Homeoffice	Amt für Raumplanung	Flexibles Arbeiten durch geeignete Geräte und Arbeitszeitregelungen ermöglichen	
		Amt für Denkmalpflege und Archäologie Rechtsdienst	Anträge von Homeoffice werden geprüft und wenn betrieblich möglich bewilligt	
	1.2.3 Nutzen des Spielraums der Jahresarbeitszeit	Rechtsdienst	Grosszügige Kompensationsmöglichkeiten insb. bei Teilzeitmitarbeitenden	
1.3 Gestaltung der Mitarbeitendenbeurteilungsgespräche verbessern	1.3.1 Zielvereinbarungen	Amt für Verkehr und Tiefbau	Schulung ausgewählter Vorgesetzter betreffend BEG-Führung, insb. Zielformulierung und Feedback	
	1.3.6 Standortbestimmungen	Amt für Raumplanung	Standortbestimmung im Rahmen des BEG-Prozesses nach 6 Monaten durchführen	

2 Potenzialentwicklung mit Blick auf Chancengleichheit

2.1 Potenziellklärungen von potenziellen Führungskräften durchführen	2.1.1 Ämterübergreifende Personalentwicklung	BJD alle	Gezielte individuelle Förderung bei geeigneten Mitarbeitenden	
	2.1.2 Amtspezifische Personalentwicklung	Amt für Verkehr und Tiefbau	Interne Stellenbesetzung im Falle freierwerdender Führungsfunktionen prüfen	
2.2 Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeitende ohne Führungskompetenz ausbauen	2.2.1 Förderung on the job	Amt für Denkmalpflege und Archäologie	Mitarbeit in verwandten externen Organisationen fördern	
	2.2.2 Weiterbildung unterstützen	Jugendanwaltschaft	Weiterbildung auch amtsintern fördern	
	2.2.3 Wissenstransfer unterstützen		Motorfahrzeugkontrolle	Austrende MA (altershalber) sollen Möglichkeit erhalten ihr Wissen an Nachfolger/in weiterzugeben
Staatsanwaltschaft			Amtsinternes Ideenmanagement einführen	

3 Amts- oder schulspezifische Massnahmen und Bedürfnisse

3.1 Arbeitsplatzgestaltung	3.1.2 Infrastruktur und bauliche Massnahmen	Amt für Raumplanung	Bedingungen am Arbeitsplatz optimieren (Hitze, Kälte, Lärm)	
----------------------------	---	---------------------	---	--