



Personalpolitik des Kantons Obwalden





Herausgeber

Regierungsrat Obwalden
Rathaus
6061 Sarnen
Telefon 041 666 63 53
personalamt@ow.ch
www.obwalden.ch

Der Kanton Obwalden hat als Arbeitgeber im Personalleitbild neun Leitideen für die Zusammenarbeit aufgestellt. Der Regierungsrat konkretisiert diese Leitideen in der vorliegenden Personalpolitik in Verhaltens- und Handlungsanweisungen zuhanden der Vorgesetzten und Mitarbeitenden der kantonalen Behörden und Amtsstellen. Mit dieser Broschüre wird die Personalpolitik auch nach aussen, gegenüber der Bevölkerung, den Unternehmungen und andern Institutionen, die mit dem Kanton in Verbindung treten, dokumentiert. Zusammen mit den personalrechtlichen Grundlagen bildet die ausformulierte Personalpolitik den Rahmen für ein integriertes Personalmanagement.

Im Mittelpunkt unserer Personalpolitik steht der Mensch als wichtigster Vermittler der Staatsaufgaben. Der Beziehungspflege zwischen den Mitwirkenden in Behörden und Amtsstellen kommt deshalb besondere Bedeutung zu. Die Personalpolitik unterstützt diese. Die Wirkung wird in der Führungsarbeit und durch Personalbefragungen regelmässig überprüft.

Sarnen, 11. Juli 2006

Regierungsrat Obwalden



Führung und Zusammenarbeit

Die Vorgesetzten aller Stufen fördern durch ihr Vorbild, klare Zielsetzungen, offene Kommunikation und sachgerechtes Controlling die Mitarbeitenden zu initiativem und verantwortungsbereitem Mitdenken und Mithandeln.

Erfolgreiche Zusammenarbeit entsteht, wenn die Interessen des Einzelnen mit jenen des Kantons in Einklang gebracht werden. Es ist Aufgabe der Vorgesetzten, durch klare organisatorische Verhältnisse, Koordination, Pflege guter zwischenmenschlicher Beziehungen sowie durch das Bewältigen und Lösen von Konflikten die Zusammenarbeit zu fördern. Ein Betriebsklima, in dem Meinungsverschiedenheiten offen ausgesprochen werden können, unterstützt gute Führungsarbeit. Wir legen Wert auf Einsatz, Loyalität und Rücksichtnahme.

Die sachgerechte Delegation von Entscheidungsbefugnissen auf operativer Ebene ermöglicht Initiative und Übernahme von Verantwortung des Einzelnen und als Teammitglied in partnerschaftlicher Zusammenarbeit. Das Personalamt unterstützt und berät die Linienverantwortlichen in diesem Prozess.



Personalgewinnung und -einsatz

Offene Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben. Bei der Neubesetzung einer Stelle wird darauf geachtet, dass die fachliche und menschlich-charakterliche Eignung den Anforderungen der Stelle entspricht. Interne Bewerberinnen und Bewerber werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt behandelt.

Neue Mitarbeitende werden durch die direkten Vorgesetzten - unter aktiver Beratung durch das Personalamt - ausgewählt und angestellt.

Regelmässig wird eine Leistungs- und Verhaltensbeurteilung vorgenommen, um zu prüfen, ob die Mitarbeitenden richtig eingesetzt sind und ihre Aufgaben entsprechend erfüllen. Die Planungsverantwortung für die personellen Ressourcen liegt bei den Departementen.

Bei guten Leistungen, welche den geforderten Zielen entsprechen, garantiert der Kanton als Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden Beschäftigungssicherheit.



Personalbindung

Der Kanton bietet als Arbeitgeber den Mitarbeitenden zeitgemässe und faire Arbeitsbedingungen, welche auf die physische und psychische Gesundheit sowie den sozialen Halt Rücksicht nehmen und so persönliche Leistungsfähigkeit und Freude an der Arbeit sichern. Ein zentrales Anliegen bildet die Chancengleichheit aller.

Die zeitgemässe Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfelds steigert die Arbeitsproduktivität, die Arbeitsqualität und die Arbeitswirtschaftlichkeit.



Beurteilung und Förderung

Im jährlichen Personalgespräch werden Leistungen und Verhalten der Mitarbeitenden beurteilt. Es bildet die Grundlage für Fördermassnahmen. Vorgesetzte und Mitarbeitende bringen ihre Erwartungen und Haltungen ehrlich und transparent zum Ausdruck. Die Vorgesetzten nehmen dabei wahr, wo und wie sie ihre Mitarbeitenden unterstützen können. Gemeinsam werden Massnahmen sachlicher und persönlicher Art erarbeitet, die in neue Zielsetzungen einfließen.

Bei Massnahmen, welche die berufliche Zukunft der Mitarbeitenden betreffen, spielen nicht nur die Bedürfnisse der Arbeitgebenden eine Rolle, auch die Vorstellungen und Anliegen der Mitarbeitenden werden angemessen berücksichtigt.

Die Gesamtbeurteilung im Rahmen des Personalgesprächs ist Ausgangsbasis für die jährliche Lohnfestsetzung.

Die Mitarbeitenden werden darüber in Kenntnis gesetzt, wie sie beurteilt werden und welche Fördermöglichkeiten ihnen offen stehen. Vorgesetzte unterstützen Mitarbeitende, die geeignet sind, andere beziehungsweise anspruchsvollere Aufgaben zu übernehmen und melden sie dem Personalamt.



Personal-, Team- und Organisationsentwicklung

Wir nehmen die Förderbedürfnisse der Führungskräfte und Mitarbeitenden wahr und stellen im Rahmen der Aus- und Weiterbildung ihre berufliche Entwicklung sicher. Die vernetzte Personal-, Team- und Organisationsentwicklung umfasst sowohl fach-, personen- als auch führungsbezogene Aspekte. Potentielle Nachwuchskräfte werden frühzeitig erfasst und gezielt gefördert. Im Bereich der Lernendenausbildung nehmen wir eine Vorbildfunktion wahr.

Nachhaltige Team- und Organisationsentwicklungsprozesse werden unterstützt, um die Leistungsfähigkeit, die berufliche und die betriebliche Flexibilität aufrecht zu erhalten und zu gewährleisten.

Die Notwendigkeit rationeller und ganzheitlicher Schulungsanstrengungen erfordert eine enge Zusammenarbeit aller beteiligten Stellen. Das Personalamt übernimmt die Koordination. Auf ein wirtschaftliches Verhältnis zwischen Schulungsaufwand und -erfolg wird geachtet.



Entlohnung

Wir entlohnen unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden markt- und leistungsgerecht. Auf die interne Lohngerechtigkeit wird geachtet.

Die individuelle Entlohnung ist ein Mittel zur positiven Leistungsmotivation und zur Erhaltung kompetenter Mitarbeitender. Sie wird einerseits durch den Arbeitsmarkt, andererseits durch die Funktion sowie durch Leistung, Verhalten und Erfahrung bestimmt. Die Übernahme vermehrter Verantwortung und das Erbringen noch besserer Leistungen werden gefördert und angemessen honoriert.

Besondere Bedeutung kommt der Lohnfestsetzung nach Anforderungen und individueller Leistung zu, weil sie für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden sowie für das Gefühl der gerechten Anerkennung und Leistungseinstufung bestimmend ist. Qualifizierte und entsprechend gut entlohnte Mitarbeitende garantieren eine hohe Dienstleistungsqualität und gleichzeitig einen sparsamen Umgang mit den Ressourcen.



Soziale Verantwortung

Der privaten und betrieblichen Vorsorge wird der Vorrang eingeräumt gegenüber der Unterstützung durch die staatliche Vorsorge. Deshalb nimmt der Kanton als Arbeitgeber durch angemessene Leistungen seine soziale Verantwortung für seine Mitarbeitenden wahr.

Es bleibt das Ziel der betrieblichen Sozialleistungspolitik, die Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt sowie die Erhaltung eines tragenden Stammpersonals zu sichern. Sie trägt zur Leistungsbereitschaft und einem guten Betriebsklima bei.

Alle sozialen Massnahmen müssen marktfähig und betrieblich tragbar sein sowie langfristig dem Erfolg des Kantons als Arbeitgeber und Gemeinwesen dienen.



Information und Kommunikation

Es wird transparent informiert und offen kommuniziert. Vorgesetzte halten ihre Mitarbeitenden auf dem Laufenden, einerseits mit wichtigen Informationen für die Aufgabenerledigung, andererseits mit Informationen allgemeiner Art zur Erweiterung des Blickwinkels.

Mitarbeitende informieren ihre Vorgesetzten, damit diese richtig und rechtzeitig entscheiden können. Sie haben jedoch auch die Pflicht, die für die Aufgabenerfüllung notwendigen fehlenden Informationen selbst zu beschaffen.

Das Öffentlichkeitsprinzip wird angemessen umgesetzt, wobei das Amtsgeheimnis gewahrt wird.

Durch eine gute Kommunikation wird sichergestellt, dass eine Information auch richtig verstanden wird.



Sozialpartnerschaft

Wir setzen auf die Tätigkeit der Personalverbände im Kanton und sind bestrebt, Meinungsverschiedenheiten und Konflikte intern einer Lösung zuzuführen. Das sozialpartnerschaftliche Verhältnis stellt auf Treu und Glauben ab.

Die Vertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden regelmässig und rechtzeitig über den Verlauf von allgemein interessierenden Personalgeschäften und über wichtige Entscheidungen im Bereich des Personalrechts orientiert.

Eine angemessene Mitwirkung ist erwünscht und wird gefördert.

Zusammenhänge unserer Personalpolitik



