



Personalamt

Erläuterungen zu den 13 Massnahmen der St.Galler Agenda

Führung und Personalmanagement

Massnahme 1:

Knowhow zur Vereinbarkeit in der Verwaltung aufbauen

Worum geht es?

Wir wollen, dass die Mitarbeitenden, die Vorgesetzten und die Personalverantwortlichen im Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie à jour sind und mithelfen, die kantonale Verwaltung noch familienfreundlicher zu gestalten.

Umsetzung:

- Gezielte Informationen für alle Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung
- Weiterbildung für Vorgesetzte und Personalverantwortliche
- Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensläufe bei der Personalgewinnung

Was bisher geschah:

Im Februar 2010 fand ein Workshop für die Personaldienstleitenden und weitere interessierte Mitarbeitende aus dem Personalbereich statt. Als gutes Beispiel wurde die Personalpolitik des Hochbauamtes der Stadt Zürich präsentiert, welches anfangs 2010 mit dem Prädikat "familienfreundlich" der Fachstelle UND¹ ausgezeichnet wurde.

Massnahme 2:

Knowhow zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Anforderung an die Führungskräfte

Worum geht es?

Da Vorgesetzte bei der Wieder- oder Neubesetzung von vakanten Stellen sowie bei der Weiterentwicklung der Mitarbeitenden als Schlüsselpersonen fungieren, ist es wichtig, dass sie in Fragen rund ums Thema Vereinbarkeit informiert sind und es im Mitarbeitergespräch ansprechen. Geeignete Instrumente (siehe Begleitmassnahmen) sollen den Vorgesetzten die Umsetzung im Alltag erleichtern.

Umsetzung:

- Vermehrte Nutzung zeitgemässer Führungsinstrumente, die beim Kanton bereits vorhanden sind: intranet.sg.ch/home/personelles/fuehrung.html
- Ausschöpfen des vorhandenen betrieblichen Rahmens: Bandbreitenmodell, Gleitende Arbeitszeit, Urlaubsregelungen usw.
- Thematisierung an Aus- und Weiterbildungsanlässen für Vorgesetzte (Managementforum, departementsinterne Workshops, thematische Module im Vorgesetztenseminar)
- Beratungsangebot für Mitarbeitende und Führungskräfte zur Arbeits- und Zeitorganisation

¹ www.und-online.ch



Was bisher geschah:

Am Management-Forum vom 4. März 2010 stellte Dr. oec. Gudrun Sander von der Universität St.Gallen das Instrument "Gleichstellungscontrolling" vor.

Massnahme 3:

Zentrale Fachstelle "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" aufbauen

Worum geht es?

Das Rad der Vereinbarkeit muss nicht immer wieder neu erfunden werden. Zum jetzigen Zeitpunkt begleiten das IGP und das Personalamt auf Anfrage die Umsetzung der St.Galler Agenda, sammeln Erfahrungen damit und führen das Controlling dazu durch. In einem nächsten Schritt sind die Einrichtung einer zentralen Fachstelle "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" sowie die Bezeichnung von Ansprechpersonen in den einzelnen Departementen und der Staatskanzlei geplant.

Umsetzung:

- Projektorganisation und Konzept für den Aufbau der zentralen Fachstelle "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" durch IGP und Personalamt

Was bisher geschah:

Die Umsetzung musste aufgrund der Sparmassnahmen bis auf weiteres verschoben werden.

Massnahme 4:

Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Neueinstellungen und im Standortgespräch konsequent ansprechen

Worum geht es?

Die beruflichen Laufbahnvorstellungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden vielfältiger, und in der Folge werden die Erwartungen an die Arbeitgeber anspruchsvoller. Diesen Entwicklungen gilt es bei Neueintritten und Standortgesprächen von Seiten der Vorgesetzten Rechnung zu tragen.

Umsetzung:

- Formulare und Leitfäden zur Rekrutierung und zum Standortgespräch sind anzupassen.

Zeit- und Arbeitsorganisation

Massnahme 5:

Überprüfung der Teilbarkeit von Stellen (auch Kaderstellen) und Umsetzung

Worum geht es?

Die gesellschaftlichen Veränderungen tragen dazu bei, dass das Allein-Ernährermodell nur eine von mehreren Möglichkeiten, Berufs- und Hausarbeit innerhalb der Familie aufzuteilen, darstellt, wie folgende Indikatoren zeigen:

- Ein Lohn deckt die Lebenshaltungskosten einer Familie oftmals nicht mehr.
- Die Scheidungsraten liegen bei über 50 Prozent.
- "Die" Lebensanstellung gibt es nicht mehr.



- Der demografische Wandel und der damit einhergehende Fachkräftemangel bedingen die Einführung neuer Arbeitsmodelle, die mehr Raum für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geben.

Vorgaben gemäss Personalleitbild:

- Das Angebot an Teilzeitstellen auch im Kaderbereich soll erhöht werden.
- Die Anzahl Frauen im Kaderbereich soll erhöht werden.

Umsetzung:

- Bei Neuausschreibungen von Stellen und Neubesetzungen soll in jedem Fall überprüft werden, ob die Stelle teilbar ist.
- Entsprechende Überprüfungsinstrumente werden entwickelt und die HR-Verantwortlichen geschult.

Was bisher geschah:

Einige Mitarbeitende haben sich von Brigitte Meyer, Kompetenzzentrum Integration, Gleichstellung und Projekte beraten lassen und mit Hilfe der Toolbox Parte überprüft, ob die eigene Stelle teilbar oder das Pensum reduzierbar ist.

Massnahme 6:

80-Prozent-Stellen +/- 20 Prozent als Richtwert

Worum geht es?

Hier fallen die Wünsche zweier Arbeitnehmergruppen zusammen: Einerseits sind es die Familien, die unter der Norm der 100 Prozentstellen leiden, andererseits ist generell das Berufsverständnis bei der jüngeren Generation im Wandel. Life-Domain-Balance heisst das Schlagwort; allgemeine Lebenszufriedenheit und Ausgeglichenheit werden immer wichtiger.

Die Umsetzung der Arbeitszeitformel 80 +/-20 Prozent ist ein Beitrag zum Weg aus der Zeitknappheitsfalle.

Umsetzung:

- Nach Möglichkeit werden neu zu besetzende Stellen (auch Kaderstellen) mit der Formel 80-100 Prozent oder 60-80 Prozent ausgeschrieben.
- Bei Neubesetzungen von Stellen wird die Aufgabenteilung überprüft und bei Bedarf angepasst. IGP und PA geben gerne Unterstützung.

Was bisher geschah:

Stelleninsetrate beim Kanton werden vermehrt als 80-100 Prozentstellen ausgeschrieben.

Massnahme 7:

Einführung von Lebensabschnitt-Arbeitszeit mit Zeitkonto

Worum geht es?

Damit Sie die Möglichkeit haben, Ihren Beschäftigungsgrad unterschiedlichen Lebensphasen anzupassen, ist die Einführung von Zeitkonten geplant. Vielleicht planen Sie eine Weiterbildung und möchten vorher Arbeitszeit ansparen, die Sie während der Phase der Mehrbelastung beziehen. Auch im Fall von Familienzuwachs ist dieses Vorgehen denkbar.



Umsetzung:

- Entwicklung eines Modells zur Einführung von Arbeitszeitkonten in der Staatsverwaltung

Was bisher geschah:

Die rechtlichen Grundlagen wurden mit dem neuen Personalrecht geschaffen.

Vollzugsbeginn ist der 01. Juni 2012. Eine Mustervereinbarung ist in Erarbeitung.

Massnahme 8: Erweiterung der bezahlten Vaterschaftszeit

Worum geht es?

Es ist uns wichtig, dass auch Väter von Beginn weg eine enge Beziehung zu ihren Kindern leben können. Innerhalb von wenigen Monaten nach der Geburt eines Kindes sollen Sie als Vater eine erweiterte bezahlte Vaterschaftszeit beziehen können.

Umsetzung:

- Schaffung der gesetzlichen Grundlage im Rahmen der Revision des Dienstrechts

Was bisher geschah:

Ab 1. Januar 2013 beträgt der Vaterschaftsurlaub 5 Tage (bisher 1 Tag). Diese sind innerhalb von vier Monaten nach der Geburt des Kindes zu beziehen.

Massnahme 9: Bezug von bezahltem Urlaub anstelle des 13. Monatsgehalts

Worum geht es?

Ein zusätzlicher Monat bezahlte Ferien ermöglicht es Ihnen auch als Vater, bei Familienzuwachs genügend Zeit zu haben, um die Umstellungen im familiären Umfeld sorgsam anzugehen.

Der Urlaub muss innerhalb eines Jahres nach Geburt eines Kindes bezogen werden.

Umsetzung:

- Schaffung der gesetzlichen Grundlage im Rahmen der Revision des Dienstrechts

Was bisher geschah:

Auch diese Massnahme ist im neuen Personalrecht verankert und tritt ab 01. Juni 2012 in Kraft. Innerhalb eines Jahres nach der Geburt kann der Vater den 13. Monatslohn ganz oder zur Hälfte als bezahlten Urlaub beziehen.

Massnahme 10: Einführung Telearbeit

Worum geht es?

Kann der Arbeitsrhythmus von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer frei gewählt werden, steigt die Zeitsouveränität. Gerade für Mitarbeitende mit Betreuungsaufgaben ist das ein grosses Plus. Die Verbreitung der modernen Kommunikationsmittel erlaubt es in vielen Fällen, einen Teil der Arbeit von zuhause aus in Telearbeit zu erledigen.



Umsetzung:

- Ausarbeitung der Regelungen zu Telearbeit und Information an alle Personalverantwortlichen
- Erstellung eines Merkblatts "Telearbeit" für Mitarbeitende

Was bisher geschah:

Gemäss neuem Personalrecht kann im Einvernehmen mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber ein Teil der Arbeit in Telearbeit verrichtet werden. Voraussetzung ist ein geeigneter Telearbeitsplatz. Vollzugsbeginn ist der 01. Juni 2012. Konzept, Checklisten und Mustervereinbarung sind in Erarbeitung und werden nach Vorliegen im Intranet veröffentlicht.

Flankierende Massnahmen

Massnahme 11:

Erhöhung der Anzahl Krippenplätze

Worum geht es?

Eine genügende Anzahl Krippenplätze ist eine unabdingbare Voraussetzung für die verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der Kanton St.Gallen verfügt in der Kinderkrippe Schlössli über eine Anzahl Krippenplätze. Zudem beteiligt er sich bei der Benutzung von externen Krippenplätzen an den Betreuungskosten, wenn diese Plätze teurer als im Schlössli sind.

So gehen Sie vor:

- Krippenplätze sind begehrt, melden Sie daher Ihr Kind rechtzeitig an.
- Hier finden Sie Informationen zur Kinderkrippe Schlössli in St.Gallen, die in erster Linie den Kindern von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Kantons und der Stadt St.Gallen offensteht: www.kinderkrippe-schloessli.ch
- Unter www.kitas.ch und www.familienplattform-ostschweiz.ch finden Sie nützliche Informationen bei der Suche nach einem Krippenplatz auch ausserhalb von St.Gallen.

Was bisher geschah:

Die Erhöhung der Anzahl Krippenplätze in der Stadt St.Gallen hat dazu geführt, dass die Wartelisten deutlich zurückgegangen sind. Ein Ausbau der Kinderkrippe Schlössli ist aufgrund der aktuellen Nachfrage nicht angezeigt.

Der Kanton ist Aktivmitglied des Vereins Familienplattform Ostschweiz (FPO). In diesem Zusammenhang wurde mit dem Verein FPO eine Vereinbarung getroffen, wonach die Auflistung des Betreuungs-Angebots im Kanton St.Gallen bis Ende 2014 vervollständigt wird.

Massnahme 12:

Betreuung in Ausnahmesituationen

Worum geht es?

Bis jetzt konnten Sie pro Krankheitsfall Ihres Kindes zwei Tage bezahlten Urlaub beziehen. Doch oft dauert eine Kinderkrankheit länger. Wir beabsichtigen, Sie in Zukunft dabei zu unterstützen, innert kurzer Frist eine kompetente und qualifizierte Betreuungsperson zu organisieren.



Umsetzung:

- Aufbau des Angebots "Betreuung in Ausnahmesituationen"
- Bereitstellen von Information für alle Personalverantwortlichen sowie Mütter und Väter mit Kindern unter 12 Jahren

Was bisher geschah:

Dezember 2010: Eine Leistungsvereinbarung mit dem SRK St.Gallen ist in Vorbereitung. Ziel ist es, das Angebot noch in der ersten Hälfte des Jahres 2011 zur Verfügung zu stellen.

Mai 2011: Seit Mai 2011 bietet der Kanton seinen Mitarbeitenden die "Kinderbetreuung zu Hause" an. Vorerst besteht das Angebot im nördlichen Kantonsteil zwischen Wil und Rorschach. Eine Ausweitung auf den ganzen Kanton wird zu einem späteren Zeitpunkt geprüft.

Massnahme 13:

Begleitmassnahmen zu den Massnahmen 1 bis 12

Worum geht es?

Damit die einzelnen Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sich optimal ergänzen, braucht es verschiedene Begleitmassnahmen, die bei einer schlanken Umsetzung helfen. So ist zwar jede Situation individuell gelagert, doch lassen sich die Vorgehensweisen standardisieren.

Auch ist es den Verantwortlichen wichtig zu wissen, ob und wie das Angebot der Massnahmen genutzt wird und wo Verbesserungen anzubringen sind. Daher ist geplant, bei der Umsetzung der Massnahmen von Anfang an die entsprechenden Controllinginstrumente einzusetzen.

Umsetzung:

- Schaffung einer departementsübergreifenden Arbeitsgruppe unter der Führung von Personalamt und Kompetenzzentrum Integration, Gleichstellung und Projekte
- Nutzung bestehender Gefässe für die interne und externe Kommunikation (Pfalzbrief, departementsinterne Newsletter, Intranet etc.)
- Prüfung und Überarbeitung sämtlicher Formulare und Weisungen
- Bereitstellung eines zentralen Besoldungskredites
- Überprüfung der Zweckmässigkeit und Nachhaltigkeit von Massnahmen mittels Controlling

Kontaktstellen:

Personalamt des Kantons St.Gallen, Susanne Gabathuler, 229 37 45,

susanne.gabathuler@sg.ch

Kompetenzzentrum Integration, Gleichstellung und Projekte, Brigitte Meyer, 229 21 62,

brigitte.meyer@sg.ch