

Konsolidierte Berichterstattung Personalführungskennzahlen 2012

Austrittsgründe 2012

Gemäss § 139 Abs. 1 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz wird vor dem Austritt mit der oder dem Angestellten ein Austrittsgespräch geführt.

Die nachfolgenden Darstellungen beziehen sich auf das Verwaltungspersonal gemäss der Personalverordnung, das Polizeipersonal gemäss Kantonspolizeiverordnung (Lohnreglement 01) sowie das Lehrpersonal und die Schulleitungen der Volksschulen.

| Austrittsgründe ¹⁾ | Justiz und Inneres | | Sicherheit | | Finanzen | | Volks-wirtschaft | | Gesund-heit | | Bildung | | Bauten | | Total |
|--------------------------------------|--------------------|-----------------|------------|-----------|-----------|-----------|------------------|-----------|-------------|-----------|------------|------------|-----------|-----------|-------------|
| | F ²⁾ | M ³⁾ | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | |
| Lebensumstände ⁴⁾ | 21 | 4 | 21 | 14 | 5 | 3 | 9 | 4 | 54 | 23 | 177 | 58 | 6 | 5 | 404 |
| Berufliche Entwicklung ⁵⁾ | 21 | 9 | 12 | 14 | 8 | 10 | 11 | 8 | 33 | 19 | 70 | 31 | 8 | 9 | 263 |
| Arbeitsinhalt | 6 | - | 3 | 1 | 3 | - | 5 | 1 | 8 | 3 | 27 | 11 | - | 2 | 70 |
| Führung | 7 | 5 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | - | 13 | 5 | 68 | 22 | 5 | 2 | 136 |
| Entwicklungsmöglichkeit | 3 | 1 | - | - | 2 | - | 3 | 2 | 3 | 4 | 21 | 4 | - | 2 | 45 |
| Arbeitsklima | 1 | - | 1 | - | - | - | - | 1 | 5 | 1 | 28 | 7 | 2 | 1 | 47 |
| Anstellung | 3 | 1 | - | 1 | - | - | - | - | 3 | 1 | 20 | 8 | 1 | 2 | 40 |
| Total | 62 | 20 | 39 | 31 | 22 | 14 | 29 | 16 | 119 | 56 | 411 | 141 | 22 | 23 | 1005 |

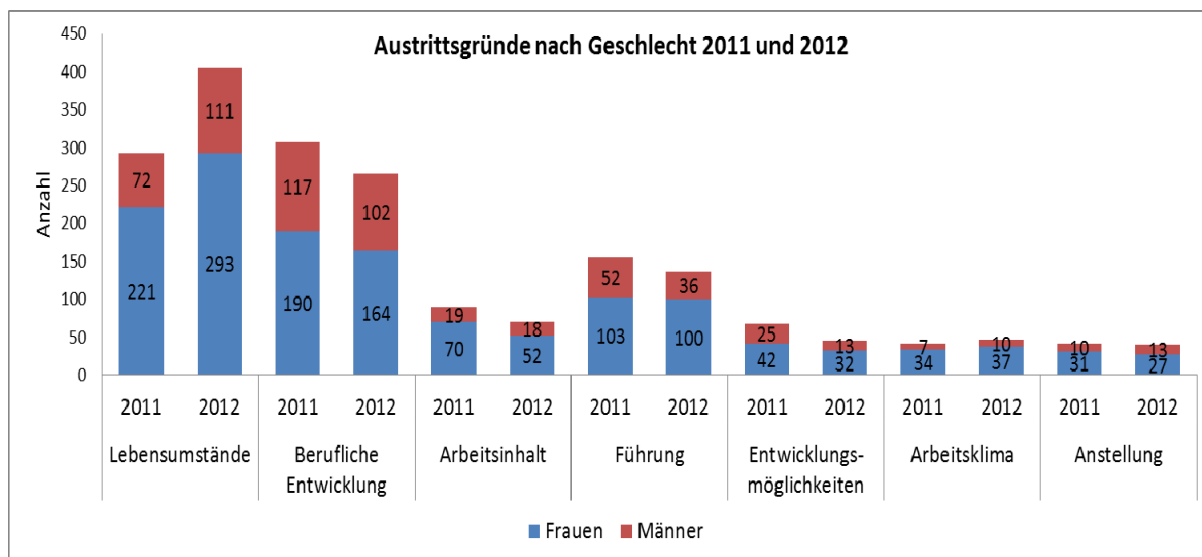
¹⁾ Aus Datenschutzgründen sind die Austrittsgründe der Staatskanzlei nicht dargestellt.

²⁾ F steht für Frauen

³⁾ M steht für Männer

⁴⁾ Lebensumstände umfasst z. B. persönliche Aus- und Weiterbildung, Kinderbetreuung, gesundheitl. Gründe

⁵⁾ Berufliche Entwicklung umfasst z. B. Berufswechsel, Übernahme einer Führungsfunktion



Nettofluktuation und Austritte 2012

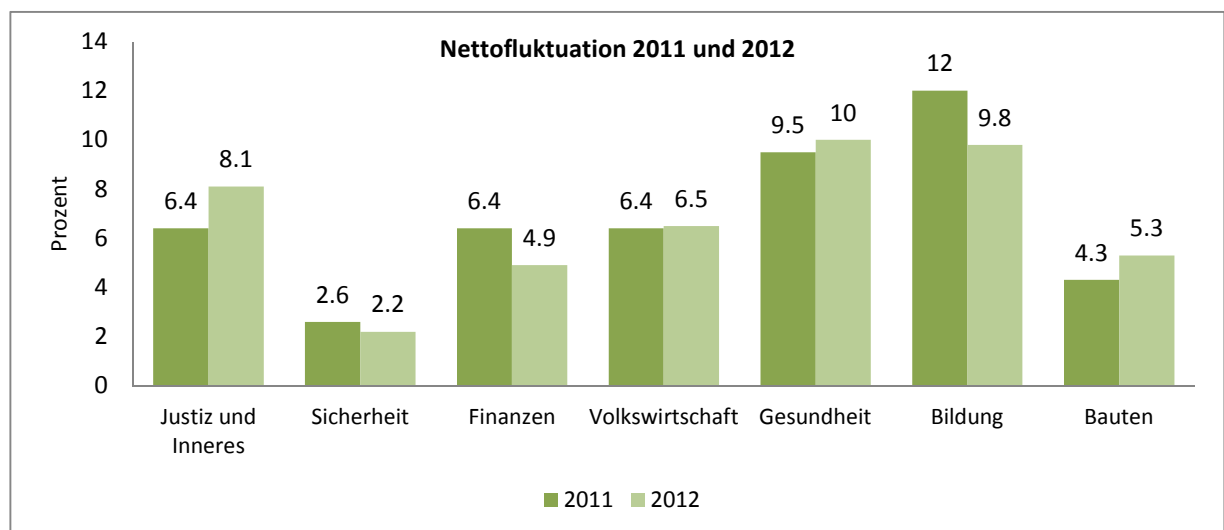
Die Nettofluktuation zeigt die freiwilligen Austritte von Mitarbeitenden, das heisst Austritte ohne Pensionierungen, Kündigungen durch den Arbeitgeber usw.. Sie liefert Hinweise zur Arbeitszufriedenheit und zum Betriebsklima. Es bestehen jedoch auch Abhängigkeiten zur jeweilig bestehenden Arbeitsmarktsituation. Durch die Fluktuation entstehen direkte Kosten (z. B. Rekrutierungskosten) sowie indirekte Kosten wie z. B. Know-how-Verlust und geringere Produktivität neuer Mitarbeitenden während der Einführungszeit.

Die Interpretation der Fluktuationquote bedarf grundsätzlich weiterer Informationen wie z. B. der Austrittsgründe, der Altersstruktur der Mitarbeitenden oder der Anzahl Dienstjahre.

Die nachfolgenden Darstellungen beziehen sich auf das Verwaltungspersonal gemäss der Personalverordnung, das Polizeipersonal gemäss Kantonspolizeiverordnung (Lohnreglement 01) sowie das Lehrpersonal und die Schulleitungen der Volksschulen.

| 2012 ¹⁾ | Justiz und Inneres | Sicherheit | Finanzen | Volkswirtschaft | Gesundheit | Bildung | Bauten | Total |
|--------------------|--------------------|------------|----------|-----------------|------------|---------|--------|-------|
| Austritte | 154 | 83 | 48 | 54 | 287 | 1477 | 87 | 2190 |
| Nettofluktuation | 8,1% | 2,2% | 4,9% | 6,5% | 10,0% | 9,8% | 5,3% | 8,1% |

¹⁾ Die Nettofluktuation der Staatskanzlei ist aufgrund der Grösse der Verwaltungseinheit nicht dargestellt.



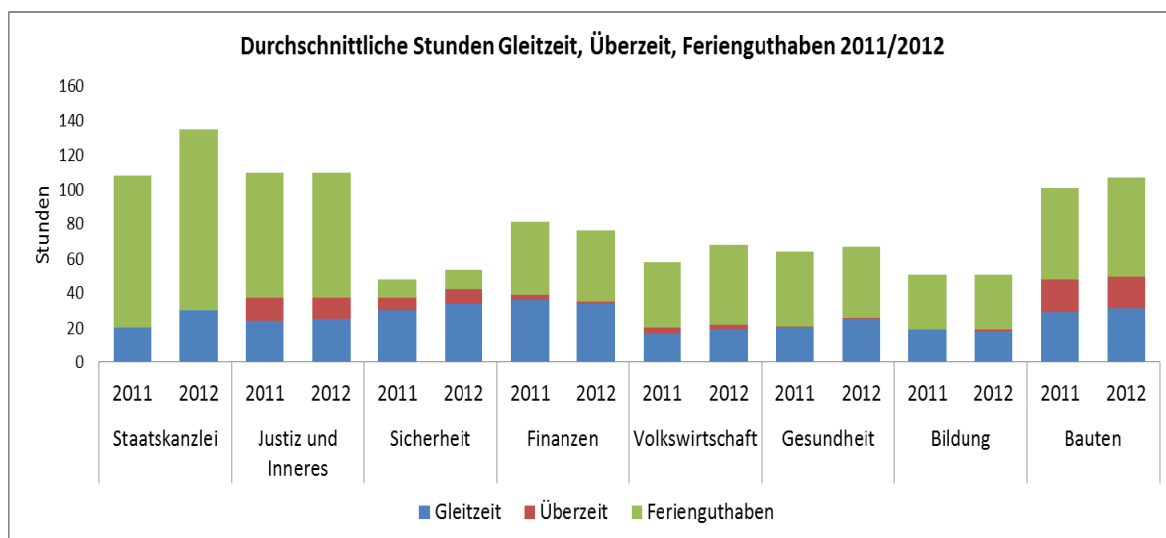
Gleitzeit, Überzeit, Ferienguthaben 2012

Für personalrechtliche Ansprüche sind gemäss § 13 Rechnungslegungsverordnung in der Bilanz Rückstellungen zu bilden.

Die nachfolgenden Darstellungen beziehen sich auf das Verwaltungspersonal gemäss der Personalverordnung und das Polizeipersonal gemäss Kantonspolizeiverordnung (Lohnreglement 01).

| 2012 | Staatskanzlei | Justiz und Inneres | Sicherheit | Finanzen | Volkswirtschaft | Gesundheit | Bildung ¹⁾ | Bauten |
|--------------------------------------|---------------|--------------------|------------|----------|-----------------|------------|-----------------------|--------|
| Gleitzeit in Stunden pro BG 100 | 30 | 25 | 34 | 34 | 19 | 25 | 18 | 32 |
| Überzeit in Stunden pro BG 100 | 0 | 12 | 8 | 1 | 3 | 1 | 1 | 19 |
| Ferienguthaben in Stunden pro BG 100 | 105 | 73 | 12 | 41 | 46 | 41 | 32 | 57 |

¹⁾ ohne Lehrpersonal



Case Management 2012

Der Regierungsrat hat mit Nr. 994/2012 beschlossen, ein Monitoring von Kennzahlen anstatt der bisherigen Wirtschaftlichkeitsrechnung einzuführen. Die Kennzahlen geben Hinweise zur Wirksamkeit und Effizienz des Case Managements (CM), so dass bei Bedarf Verbesserungsmassnahmen eingeleitet werden können.

| Fallzahlen Case Management | 2011 | 2012 |
|-----------------------------------|-------------|-------------|
| Neue Fälle | 157 | 121 |
| Abgeschlossene Fälle | 187 | 159 |

| Indikatoren der Effizienz | | 2011 | 2012 |
|---|--|-------------|-------------|
| Durchschnittliche Fallkosten in Franken | Honorarkosten abgeschlossene Fälle / Anzahl abgeschlossene Fälle | 8061 | 7310 |
| Durchschnittliche Falldauer in Monaten | Durchschnittliche Dauer der abgeschlossenen CM-Fälle | 8,8 | 10,0 |

| Indikatoren der Wirksamkeit in Bezug auf Invalidisierung | | 2011 | 2012 |
|---|---|-------------|-------------|
| Invalidisierungskosten | Anzahl Invalidisierungen / Anzahl aktiv versicherter Personen | 0,2% | 0,2% |
| Durchschnittlicher Invalidisierungsgrad | Summe des Invalidisierungsgrads aller Invalidisierten / Anzahl Invalidisierte | 78,2% | 82,8% |
| Durchschnittliche Invalidisierungskosten in Franken | Invalidisierungskosten / Anzahl Invalidisierungen | 382 705 | 310 971 |

| Indikatoren der Wirksamkeit in Bezug auf Absenzen¹⁾ | | 2011 | 2012 |
|---|---|-------------|-------------|
| Absenzkostenquote | Absenzkosten / Lohnaufwand | 2,6% | 3,6% |
| Absenzquote | Anzahl Mitarbeitende mit Langzeitabsenzen / Anzahl Anstellungen | 2,3% | 2,7% |

¹⁾ Berechnungsbasis der Absenzkostenquote und Absenzquote sind Absenzen ≥ 180 Tage über einen Zeitraum von 2 Jahren

| Indikator Ergebnisse Case Management | 2011 | 2012 |
|---|-------------|-------------|
| Vollständige Integration | 52% | 47% |
| Teilweise Integration | 13% | 16% |
| Invalidisierung | 11% | 7% |
| Personelle Massnahmen | 15% | 17% |
| Abbruch Case Management | 4% | 6% |
| Sonstiges | 5% | 7% |