



Personalpolitik im Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA)

Die Personalpolitik bildet die Basis für alle Aktivitäten im Bereich des Personalmanagements und der Personalführung und fasst die gemeinsamen Haltungen, Führungsgrundsätze und Zielvorstellungen zusammen. Sie schafft somit Orientierung und Transparenz bezüglich der Erwartungshaltungen aller Beteiligten für eine erfolgreiche und konstruktive Zusammenarbeit.

Die Personalpolitik ist auf unseren Leistungsauftrag und das Leitbild ausgerichtet und orientiert sich an den gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie dem Finanzhaushalt. Die Personalpolitik richtet sich in erster Linie an die Mitarbeitenden und Führungskräfte im AWA, aber auch an potenzielle Mitarbeitende, Arbeitspartner und die interessierte Öffentlichkeit. Die Führungskräfte des AWA verpflichten sich auf nachfolgende Grundsätze. Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter wissen Sie, was Sie erwarten dürfen und was von Ihnen erwartet wird.

Führungsgrundsätze

- Wir befähigen unsere Mitarbeitenden zu innovativem, leistungs- und zielorientiertem Handeln
- Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden sind uns wichtig
- Wir führen als Vorbild und bauen auf Vertrauen. Wir übernehmen Verantwortung
- Wir entscheiden kompetent, rasch und verbindlich
- Wir lernen aus Fehlern und nutzen diese zur kontinuierlichen Verbesserung
- Wir verbinden unsere individuellen Fähigkeiten zu gemeinsamer Stärke
- Wir sind ehrgeizig und messen uns an den Besten
- Wir gehen mit Vorgaben intelligent um
- Wir vernetzen die Kompetenzen der verschiedenen Bereiche und unterstützen einander in der Erfüllung der Aufgaben

Erwartungen an uns als Mitarbeitende

- Wir sind für eine gute Qualität und Quantität unserer Arbeit verantwortlich
- Wir haben Initiative und arbeiten ziel- und leistungsorientiert
- Wir übernehmen die Verantwortung für unser Handeln
- Wir setzen uns für eine konstruktive Zusammenarbeit mit den Arbeitskolleg/innen und Vorgesetzten ein
- Wir übernehmen Eigeninitiative und Selbstverantwortung für unsere fachliche, berufliche und persönliche Weiterentwicklung
- Wir zeigen Flexibilität und Offenheit gegenüber Veränderungen und gestalten diese aktiv mit
- Wir holen aktiv Informationen ein, die für unsere Aufgabenerfüllung benötigt werden und geben Wissen, welches für die Zusammenarbeit und Führung wichtig sind, weiter

Personalpolitische Grundsätze

Im Amt für Wirtschaft und Arbeit bildet Chancengleichheit die Basis für eine vertrauensvolle und faire Zusammenarbeit. Wir dulden keinerlei sexuelle Belästigung, kein Mobbing und keinen Rassismus.

<p>Personalplanung</p>	<p>Wir verfolgen eine umsichtige Personalbedarfsplanung unter Berücksichtigung relevanter gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und technischer Entwicklungen.</p> <p>Wir gehen die Nachfolgeplanung für alle Führungsfunktionen und weitere Schlüsselfunktionen systematisch und frühzeitig an.</p>
<p>Personalgewinnung</p>	<p>Wir rekrutieren unsere Mitarbeitenden aufgrund transparenter und professioneller Verfahren. Kandidat/innen der engsten Auswahl erhalten durch die Vorgesetzten einen möglichst guten Einblick in das zukünftige Arbeitsumfeld, um die gegenseitigen Erwartungen abzugleichen.</p> <p>Bei der Wiederbesetzung von Kaderpositionen streben wir eine Durchmischung von internen und externen Nachfolger/innen an. Die Laufbahn- und Nachfolgeplanung findet zu diesem Zweck auf allen Hierarchiestufen statt, damit bei Vakanzen qualifizierte Kandidat/innen zur Verfügung stehen, die sich dem Wettbewerb mit externen Kandidat/innen stellen können.</p> <p>Wir legen grossen Wert auf eine umfassende und systematische Einführung von neuen Mitarbeitenden und nutzen die Probezeit als beidseitige Chance.</p>
<p>Personaleinsatz und -betreuung</p>	<p>Wir ermöglichen Teilzeitarbeit, wenn die betrieblichen Umstände dies erlauben.</p> <p>Wir sind bestrebt, gesundheitserhaltende Arbeitsbedingungen anzubieten und engagieren uns zu diesem Zweck in der Gesundheitsprävention. Die Arbeitsplätze sind nach allgemeingültigen ergonomischen und arbeitsmedizinischen Erkenntnissen ausgerüstet.</p> <p>Zur Wiedereingliederung von Mitarbeitenden mit längerfristigen Absenzen setzen wir ein professionelles Case Management ein. Wir bemühen uns um Arbeitsplatzerhaltung für Mitarbeitende, deren Leistungsfähigkeit durch Krankheit oder Unfall dauerhaft eingeschränkt ist.</p>

	<p>Mitarbeitende, die in schwierige Lebenssituationen geraten, unterstützen und beraten wir im Rahmen des Möglichen, wobei die konkreten Massnahmen betrieblich tragbar sein müssen. Wir erwarten eine aktive Auseinandersetzung der Betroffenen mit der persönlichen Situation und die Übernahme von Selbstverantwortung.</p>
<p>Personalführung¹</p>	<p>Vorgesetzte gestalten ihren Führungsbereich aktiv, treffen Entscheidungen im Gesamtinteresse des AWA und vertreten diese gegenüber ihren Mitarbeitenden und Vorgesetzten.</p> <p>Die Vorgesetzten führen zielorientiert und geben ihren Mitarbeitenden laufend Feedback bezüglich Leistungserbringung sowie Verhalten und fördern die Kongruenz von Aufgaben, Verantwortung und Kompetenzen.</p> <p>Die Vorgesetzten nehmen Konfliktpotenziale und Krisensignale aktiv auf und suchen mit den Beteiligten frühzeitig nach Lösungen. Ebenso sprechen sie fachliche Fehler und unerwünschte Verhaltensweisen offen an und ergreifen notwendige Massnahmen.</p> <p>Die Führungskräfte setzen sich mit ihrer Vorgesetztenrolle selbstkritisch auseinander, lernen aus Erfahrungen und eignen sich neues Wissen an.</p> <p>Alle Führungskräfte verfügen über eine geeignete Führungsausbildung. Die Weiterentwicklung der Führungskräfte wird gefordert und aktiv unterstützt.</p>
<p>Personalentwicklung</p>	<p>Wir alle tragen Selbstverantwortung für unsere persönliche berufliche Laufbahn. Alle Mitarbeitenden sind dementsprechend mitverantwortlich, arbeitsmarktfähig zu bleiben. Wir unterstützen und fördern die Mitarbeitenden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und Interessen.</p> <p>Allen Mitarbeitenden stehen geeignete Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung offen. Eine hohe Professionalität der zukünftigen Tätigkeit wird durch die sorgfältige Einführung am Arbeitsplatz sowie durch gezielte Aus- und Weiterbildung gewährleistet. Die Unterstützung von Aus-/Weiterbildungen erfolgt im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten, den betrieblichen Interessen und nach geeigneten Standards. Bei Mitarbeitenden, welche Entwicklungsambitionen haben, werden die Eignung und Möglichkeiten sorgfältig abgeklärt und offen dis-</p>

¹ vgl. dazu auch die Führungsgrundsätze auf Seite 1



	kutiert.
Personalthonorierung	<p>Für die individuelle Entlohnung werden Ausbildung, Erfahrung, Leistung und Verhalten berücksichtigt.</p> <p>Ausserordentliche Leistungen können im Rahmen des Budgets und der gesetzlichen Grundlagen mit einer Zulage speziell gewürdigt werden.</p>
Personalaustritt	<p>Wir sind bestrebt, den Mitarbeitenden einen Arbeitsplatz zu bieten, solange die individuellen Leistungsmöglichkeiten ausgeschöpft werden, gewissenhaft gearbeitet wird und das Verhalten korrekt und loyal ist.</p> <p>Falls Personalabbaumassnahmen erforderlich sind, handeln wir professionell und nutzen den uns zur Verfügung stehenden Spielraum, um notwendig werdende Entlassungen sozialverträglich zu gestalten.</p>
Personalcontrolling	<p>Um die Mitarbeitendenzufriedenheit zu erfassen finden regelmässig Mitarbeiterumfragen statt. Die Abteilung Personal erhebt jährlich Kennzahlen zum Personalcontrolling und führt Austrittsgespräche durch. Die Ergebnisse werden analysiert, Massnahmen beschlossen und umgesetzt.</p>