

## 029 Hinweise für die Personalpolitik des Kantons

### Lohnpolitik

Im Zusammenhang mit der Einführung eines leistungsorientierten Lohnsystems hat der Kanton Aargau eine Arbeitsbewertung (als Basis für den personenunabhängigen Positionslohn) und eine Mitarbeiterbeurteilung (als Basis für den variablen, individuellen Leistungslohn) eingeführt. Die Mitarbeiterbeurteilung DIALOG wurde kantonsintern entwickelt und aufgrund der während der dreijährigen Einführungsphase gemachten Erfahrungen den Bedürfnissen der Verwaltung angepasst.

Der Kanton stellt DIALOG und das damit zusammenhängende Know-how den Gemeinden gerne zur Verfügung. Grundsätzlich gelten folgende Bedingungen:

Das gesamte Instrumentarium (Vorbereitungsbogen, Beurteilungsbogen, Wegleitung, Tipps) wird im Original zum Selbstkostenpreis zur Verfügung gestellt. Die Gemeinden können ihre Namen, Adressen etc. z.B. mittels eines Klebers auf den Bogen anbringen.

Die Gemeinden werden über Anpassungen und Entwicklungen informiert, und das angepasste Instrumentarium wird ebenfalls zur Verfügung gestellt.

Voraussetzung für die Anwendung von DIALOG ist

- eine minimale Begleitung/Beratung durch den Kanton (Finanzdepartement, Abteilung Personal und Organisation)
- eine entsprechende Schulung durch in DIALOG erfahrene Trainerpersonen. Der Kanton vermittelt die geeigneten Trainerpersonen und vereinbart mit diesen einheitliche Tagesansätze. Die notwendigen Schulungsunterlagen werden ebenfalls durch den Kanton zur Verfügung gestellt und zum Selbstkostenpreis weiterverrechnet.

Eine weitergehende Projektbegleitung kann zwischen der Gemeinde und der Abteilung Personal und Organisation vereinbart werden. Beratungsstunden werden zum Selbstkostenpreis verrechnet.

Das bestehende Kurskonzept ist Eigentum des Kantons. Gestützt auf eine abzuschliessende Vereinbarung zwischen dem Kanton und der Gemeinde erhalten die Trainerpersonen das Recht, in der betreffenden Gemeinde die DIALOG-Schulung durchzuführen.

### Arbeitszeitmodelle

Am 1. Januar 2000 trat für die Mitarbeitenden des Kantons Aargau eine neue Arbeitszeitverordnung in Kraft. Die Arbeitszeiten werden vermehrt an die betrieblichen Bedürfnisse angepasst. (Saisonale) Schwankungen beim Arbeitsanfall sollen besser ausgeglichen werden können. Gleichzeitig wird dem Wunsch des Personals nach mehr Zeitsouveränität und Eigenverantwortung Rechnung getragen.

Statt Blockzeiten gibt es Betriebszeiten, während denen die Organisationseinheit funktionsfähig sein muss.

Mitarbeitende und Vorgesetzte können sich auf tägliche, wöchentliche oder monatliche Sollarbeitszeiten einigen oder vereinbaren, dass die Jahresarbeitszeit frei geleistet werden kann. So kann die jährliche Arbeitszeit in weniger als in 12 Monaten erbracht werden. Die Einzelheiten werden in einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten geregelt. Das Jahresarbeitszeitmodell kann von Voll- wie auch von Teilzeitbeschäftigten gewählt werden.

Mit zusätzlichen Wochenstunden und/oder einer Salärreduktion können zusätzliche Ferientage erarbeitet werden. Dieses Modell eignet sich für Mitarbeitende, die sich pro Jahr eine oder zwei Wochen mehr Ferien wünschen. Auch hier gilt, dass eine schriftliche Vereinbarung mit der vorgesetzten Person getroffen werden muss. Das Bandbreitenmodell kann nur von Vollzeitmitarbeitenden gewählt werden.

### Arbeitsbewertung

### Zusammenarbeit mit Gemeinden

### Anwendung Bogen und Wegleitung

### Weiterentwicklung

### Schulung, Einführung

### Kurskonzept, Trainerperson

### Betriebliche Bedürfnisse

### Betriebszeit statt Blockzeit

### Jahresarbeitszeit

### Bandbreitenmodell

**Varianten Bandbreitenmodell**

| Variante | Wöchentliche Arbeitszeit | Tägliche Sollzeit | Lohn in% | Zusätzliche Ferientage |
|----------|--------------------------|-------------------|----------|------------------------|
| I        | 40 Stunden               | 8,0 Std.          | 96 %     | –                      |
| II       | 41 Stunden               | 8,2 Std.          | 98 %     | –                      |
| III      | 41 Stunden               | 8,2 Std.          | 96 %     | 5                      |
| IV       | 42 Stunden               | 8,4 Std.          | 98 %     | 5                      |
| V        | 42 Stunden               | 8,4 Std.          | 96 %     | 10                     |
| VI       | 43 Stunden               | 8,6 Std.          | 100 %    | 5                      |
| VII      | 43 Stunden               | 8,6 Std.          | 98 %     | 10                     |

Je nach den Bedürfnissen des Betriebes (Öffnungszeiten, Erreichbarkeit, saisonal unterschiedlicher Arbeitsanfall), aber auch in Abhängigkeit der Bedürfnisse der Mitarbeitenden, eignet sich das eine Modell besser als das andere. Von Einfluss ist aber auch der persönliche Arbeitsbereich. Je selbständiger eine Arbeit eingeteilt werden kann, desto grösser ist der dem Personal eingeräumte Freiraum.

**Eignung der Modelle**

**Weiterbildung**

Die einzelnen Gemeinden haben unterschiedliche Problemstellungen und Unternehmenskulturen. Gemeinsame Bildungsveranstaltungen über die Gemeinde- und Verwaltungsgrenze hinweg helfen, die eigene Sicht zu erweitern. Eigene Problemsituationen werden von einer anderen Seite beleuchtet, erscheinen in einem neuen Licht. Es bieten sich Lösungsmöglichkeiten an, an die man zuvor gar nicht gedacht hat. Um die Zusammenarbeit zwischen Gemeinden und der Kantonsverwaltung, aber auch unter den Gemeinden zu fördern, werden diese mit dem Bildungsprogramm der kantonalen Verwaltung bedient.

**Erfahrungsaustausch**

Die Bildungsveranstaltungen der Sektion Personal- und Organisationsentwicklung stehen allen Interessierten der kantonalen Verwaltung offen. Gegen einen Kostenbeitrag sind auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinden willkommen. Die Angebote sollen helfen, Neues zu entdecken, vorhandene Fähigkeiten zu erweitern und generell fit zu bleiben für die wachsenden Anforderungen, welche heute und in Zukunft an die Beschäftigten gestellt werden.

**Teilnehmerkreis**

Wenn Sie an einer Bildungsveranstaltung teilnehmen möchten, so ist der Seminarbesuch vorgängig mit Ihrer bzw. Ihrem Vorgesetzten abzusprechen. Im Bildungsprogramm der Sektion Personal- und Organisationsentwicklung befindet sich ein Gesprächsleitfaden dazu. Um sich anzumelden, können Sie in erster Linie direkt das Intranet/Internet benutzen, oder in Ausnahmefällen das dem Programm beiliegende Anmeldeformular kopieren, ausfüllen und an die angegebene Adresse senden. Die Anmeldung ist verbindlich und gilt für die gesamte Dauer der Bildungsveranstaltung.

**Anmeldung**

Der erhobene Kostenbeitrag für die angebotenen Seminare ist im Bildungsprogramm ersichtlich.

**Kosten**

**Referenzen**

*Kontaktadresse:* Finanzdepartement  
 Abteilung Personal und Organisation  
 Telli-Hochhaus, 5004 Aarau  
 Telefon 062 835 25 00, Fax 062 835 25 09