

Personalpolitik der Gemeinde Glarus

Erlassen vom Gemeinderat am 21. November 2013, gestützt auf Artikel 3 in Verbindung mit Artikel 4 der Personalverordnung der Gemeinde Glarus vom 27. März 2009





Inhaltsübersicht¹

1	Vorwort des Gemeindepräsidenten	3
2	Werte und Grundsätze	4
	2.1 Diese Werte beschreiben unser Verhalten:	4
	2.2 Unsere Führungspersonen leben diese Werte vor und handeln danach.	4
	2.3 Unsere Mitarbeitenden tragen massgebend zum Erfolg der Gemeinde bei.	4
3	Personalgewinnung.....	5
	3.1 Grundsatz	5
	3.2 Umsetzung.....	5
	3.3 Controlling.....	5
4	Personalerhaltung	6
	4.1 Grundsatz	6
	4.2 Umsetzung.....	6
	4.3 Controlling.....	6
5	Personalentwicklung	7
	5.1 Grundsatz	7
	5.2 Umsetzung.....	7
	5.3 Controlling.....	7
6	Führung.....	8
	6.1 Grundsatz	8
	6.2 Umsetzung.....	8
	6.3 Controlling.....	8
7	Sozialpartnerschaft.....	9
	7.1 Grundsatz	9
	7.2 Umsetzung.....	9
	7.3 Controlling.....	9
8	Gesundheit und Arbeitssicherheit.....	10
	8.1 Grundsatz	10
	8.2 Umsetzung.....	10
	8.3 Controlling.....	10
9	Kommunikation, Information.....	11
	9.1 Grundsatz	11
	9.2 Umsetzung.....	11
	9.3 Controlling.....	11
10	Personal-Austritt.....	12
	10.1 Grundsatz	12
	10.2 Umsetzung.....	12
	10.3 Controlling.....	12

¹ Sämtliche Personen- und Funktionsbezeichnungen - ungeachtet der weiblichen oder männlichen Sprachform - gelten für beide Geschlechter.



1 Vorwort des Gemeindepräsidenten

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Sehr geehrte Damen und Herren

Glarus ist als Kantonshauptort und dank seinen einzigartig vielseitigen Dienstleistungs-, Bildungs-, Kultur- und Einkaufsangebote ein Standort, an dem es sich gut leben, arbeiten und geniessen lässt.

So vielfältig wie sich das Angebot präsentiert, so zahlreich sind die Aufgaben im öffentlichen Dienstleistungsbetrieb "Gemeinde Glarus". Rund 300 Gemeindeangestellte erbringen täglich (Dienst-) Leistungen zu Gunsten der vielen Anspruchsgruppen. Mit ihrem Wissen und ihrem Einsatz tragen die Mitarbeitenden entscheidend dazu bei, dass Glarus für die Einwohnerinnen und Einwohner, die Partner in der Wirtschaft und Gäste attraktiv bleibt.

Die Personalpolitik der Gemeinde bildet die Grundlage, auf der die personenrelevanten Massnahmen beruhen. Sie definiert die Grundsätze für den Umgang untereinander. Faire und offen kommunizierte Spielregeln schaffen klare Verhältnisse. Dadurch motiviert diese wichtige Grundlage der Personalarbeit für die weitere Zusammenarbeit, bietet Identifikationsmöglichkeiten und schafft Transparenz. Die Ableitung von Prioritäten und Verhaltensweisen in der täglichen Zusammenarbeit sowie der Personal- und Führungsarbeit wird dadurch ermöglicht.

Nach einem umfangreichen Erarbeitungsprozess, in den unter der Führung der Geschäftsleitung auch die Schulkommission und die Personalvertretung einbezogen waren, konnte der Gemeinderat die vorliegende Personalpolitik verabschieden. Für die Anwendung und Umsetzung der Personalpolitik sind zusammen mit der Geschäftsleitung alle Führungspersonen der Gemeinde Glarus verantwortlich. Via Gemeindehomepage ist die Personalpolitik allen Interessierten zugänglich.

Ich freue mich darauf, zusammen mit der Geschäftsleitung und allen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Personalpolitik weiterhin durch die tägliche (Zusammen-) Arbeit mit Leben zu füllen.

Im Namen des Gemeinderates Glarus

Christian Marti
Gemeindepräsident

2 Werte und Grundsätze

2.1 Diese Werte beschreiben unser Verhalten:

- Wir sind dienstleistungsorientiert, kompetent und effizient.
- Wir verhalten uns freundlich und setzen uns für die Anliegen unserer Kunden ein.
- Wir handeln engagiert, korrekt und übernehmen Verantwortung.
- Wir begegnen einander respektvoll, fair und mit Menschlichkeit.
- Wir sind leistungsfreudig und erzielen Wirkung.
- Unser Verhalten und die Führungsgrundsätze prägen unsere Unternehmenskultur.
- Lehrpersonen entwickeln die kulturellen Eigenheiten in ihren Schulen weiter.

2.2 Unsere Führungspersonen leben diese Werte vor und handeln danach.

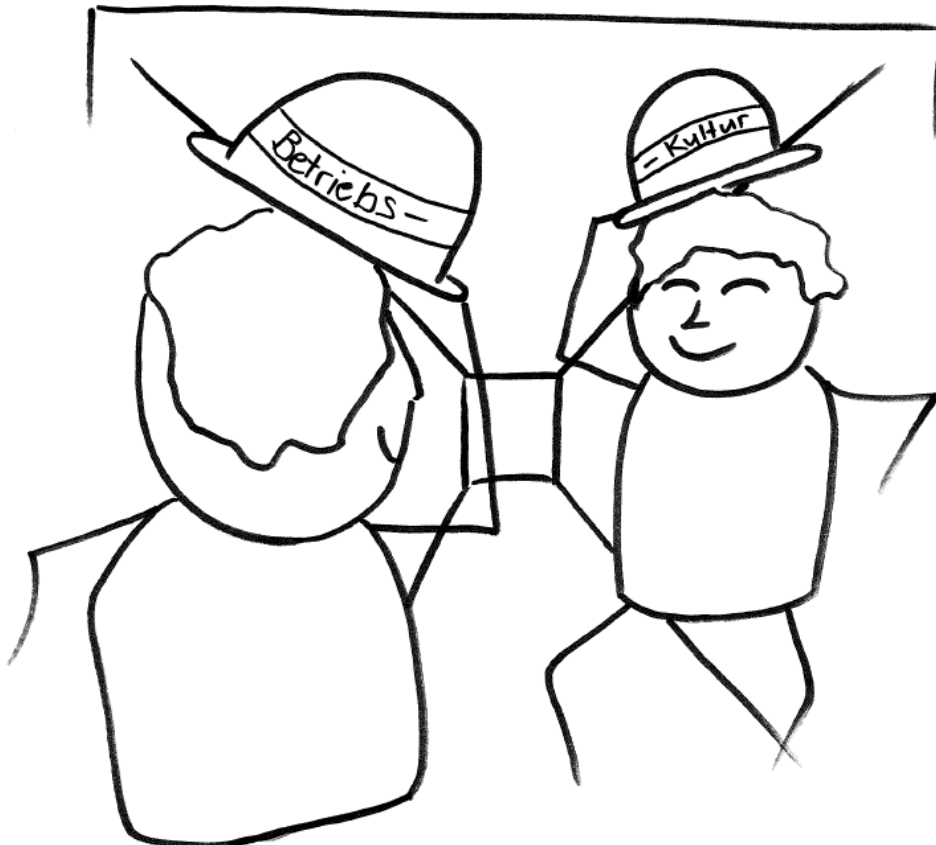
Sie erfüllen ihren Auftrag mit:

- Wertschätzung, Respekt und Fairness
- Vertrauen und Offenheit
- zielorientierter Mitarbeiterführung
- partizipativer Zusammenarbeit

2.3 Unsere Mitarbeitenden tragen massgebend zum Erfolg der Gemeinde bei.

Von ihnen erwarten wir:

- Verantwortungsbewusstsein und Eigenverantwortung
- Bereitschaft zur Zusammenarbeit
- Flexibilität und Loyalität
- Offenheit für Entwicklung und Veränderung



3 Personalgewinnung

3.1 Grundsatz

Die Gemeinde Glarus ist eine attraktive Arbeitgeberin. Die Anstellungsbedingungen schaffen Klarheit für die Mitarbeitenden. Fortschrittliche Arbeitsbedingungen bilden den Rahmen für eine dienstleistungsorientierte Aufgabenerfüllung.

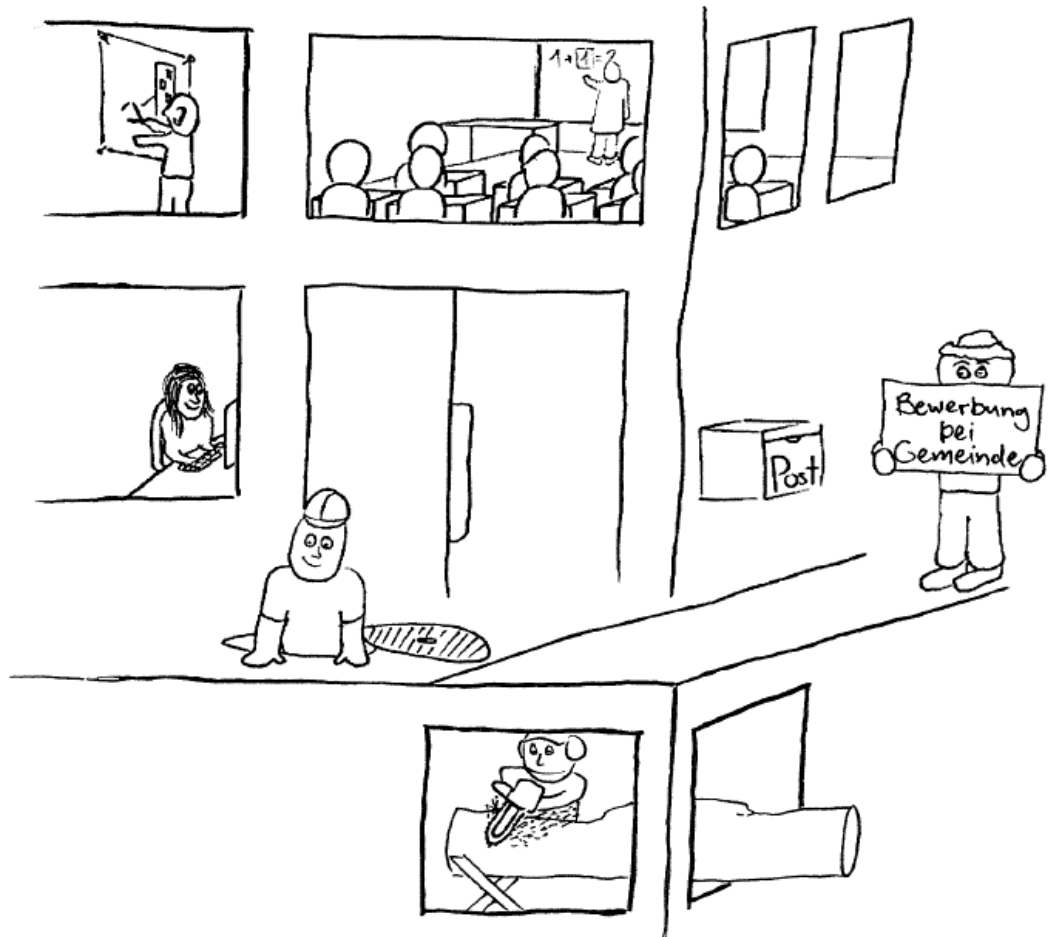
Motivierte Mitarbeitende und ihre Teams sind zentral für die Qualität unserer Arbeitsleistung. Deshalb suchen wir qualifizierte und engagierte Mitarbeitende, die sich mit den Werten der einzigartig vielseitigen Gemeinde identifizieren und eine Bereicherung für das Team sind.

3.2 Umsetzung

- Die Gewinnung von Mitarbeitenden basiert auf der Personalplanung und dem Stellenplan.
- Die wieder zu besetzenden Stellen werden öffentlich ausgeschrieben.
- Für jede Stelle existiert eine detaillierte Stellenbeschreibung. Für die Lehrpersonen bildet die Orientierungshilfe "Berufsauftrag und Arbeitszeitmodell" den Rahmen.
- Neue Mitarbeitende werden nach definierten Standards in Zusammenarbeit zwischen der Fachstelle Personal und Ausbildung sowie den Linienvorgesetzten rekrutiert und eingearbeitet.
- Lehrpersonen wird die hohe Zeitautonomie, welche für pädagogische Berufe erforderlich ist, gewährt.

3.3 Controlling

- Alle vakanten Stellen können gemäss den entsprechenden Stellenanforderungen innerhalb der vorgesehenen Kündigungsfristen besetzt werden.



4 Personalerhaltung

4.1 Grundsatz

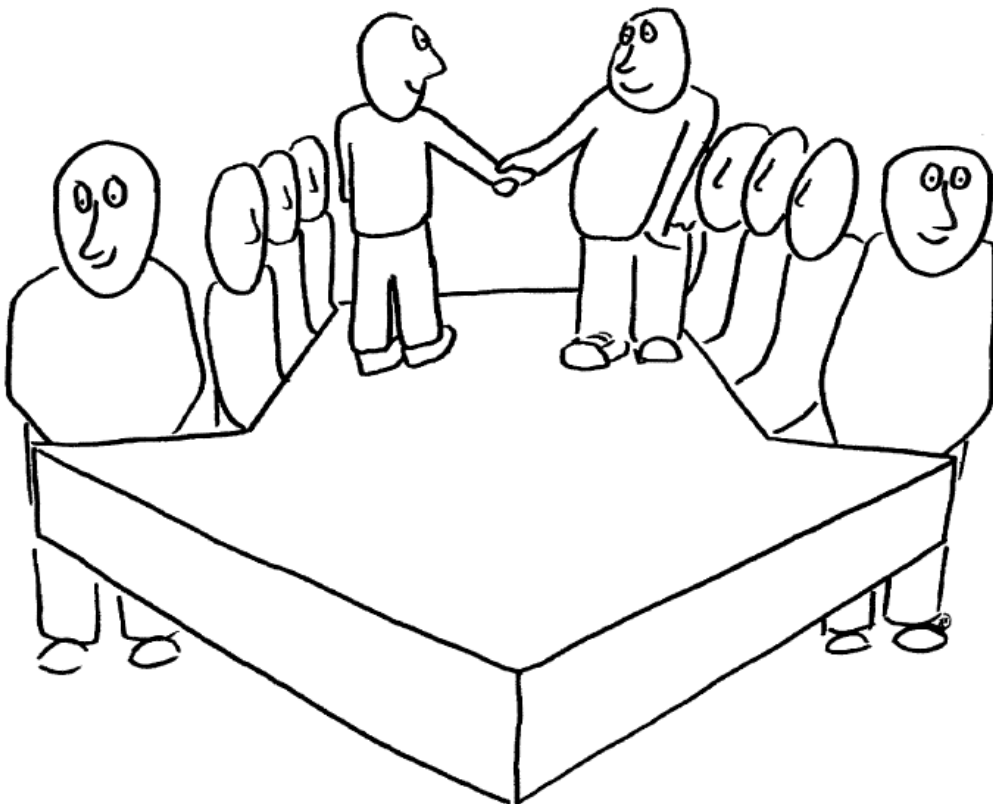
Wir sorgen soweit möglich für einen motivierenden Arbeitsinhalt. Ein hohes Mass an Arbeitszufriedenheit bildet das Fundament für gute Leistung. Dabei ist die Tätigkeit an sich der Hauptmotivator. Das Zusammenspiel von Lohn, überobligatorischer Vorsorge, partnerschaftlicher Zusammenarbeit und Wertschätzung beeinflusst die Arbeitszufriedenheit nachhaltig.

4.2 Umsetzung

- Wir bieten den Mitarbeitenden ein anforderungsgerechtes und nach Möglichkeit interessantes Aufgabengebiet mit einem hohen Mass an Entscheidungskompetenz und Verantwortung an. Durch genügend Freiraum für Initiative und Mitbestimmung sowie Kreativität und Innovation fördern wir den Wirkungskreis und damit das Engagement der Mitarbeitenden auf dem gemeinsamen Weg zur Zielerreichung.
- Wir zahlen im Vergleich zu den anderen Gemeinden des Kantons vergleichbare Löhne und lassen uns dabei durch die stellenbezogenen Anforderungen leiten. Die Ausbildung, die Berufserfahrung und die Weiterbildung werden bei der Festlegung des Lohnes innerhalb des der Funktion entsprechenden Lohnbandes gebührend berücksichtigt.
- Wir setzen die finanziellen Mittel auch im Personalbereich wirtschaftlich und zielgerichtet ein. Die je nach finanziellen Möglichkeiten zur Verfügung stehenden Mittel für die Lohnentwicklung werden aufgrund der Mitarbeiterbeurteilung aufgeteilt.

4.3 Controlling

- Die Netto-Personal-Fluktuationsrate liegt zwischen 4-8 Prozent.
- Die durchschnittliche Anstellungsdauer beträgt 10-15 Jahre.



5 Personalentwicklung

5.1 Grundsatz

Die Weiterbildung unterstützt die wirkungsvolle Erfüllung der Aufgaben, insbesondere die Bewältigung sich ändernder Anforderungen an die Gemeinde. Sie trägt zu einer modernen und dienstleistungsorientierten Gemeindeskultur bei. Wir fördern das Potenzial unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt.

5.2 Umsetzung

- Mit der Weiterbildung werden die fachlichen, persönlichen sowie sozialen Fähigkeiten im Rahmen der stellenbezogenen Anforderung der Mitarbeitenden gefördert.
- Wir unterstützen Weiterbildungsmaßnahmen der Mitarbeitenden, welche gezielt auf die Erweiterung der beruflichen Qualifikationen im Rahmen der Aufgabenerfüllung gemäss der aktuellen Stellenbeschreibung ausgerichtet und somit auch im Interesse des Arbeitgebers sind.
- Die Unterstützung kann dabei finanziell und/oder durch bezahlten oder unbezahlten Urlaub erfolgen.
- Wir sichern den eigenen Nachwuchs durch die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen für die berufliche Grundbildung.

5.3 Controlling

- Die Gemeinde stellt die finanziellen und personellen Ressourcen für die bedarfsgerechte Weiterbildung und die individuelle Personalentwicklung zur Verfügung.
- Bei Kundenbefragungen werden unsere Dienstleistungen mehrheitlich mit gut bis sehr gut bewertet.



6 Führung

6.1 Grundsatz

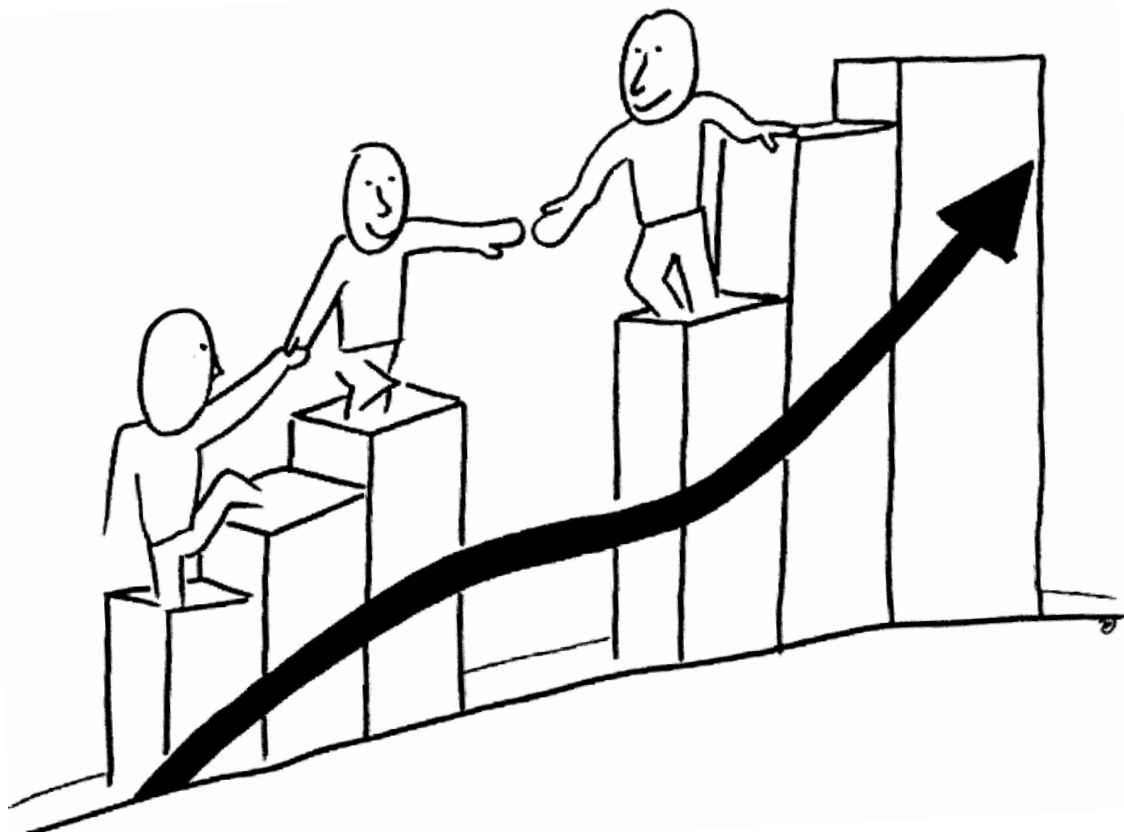
Als Bindeglied zwischen Politik und Verwaltung erfüllen die Führungspersonen eine wichtige Funktion bei der Umsetzung der Legislatur- bzw. Verwaltungsziele. Die Führungspersonen sind Vorbilder und pflegen einen situativen und kooperativen Führungsstil. Klare Aufgabenzuordnungen und Zielvereinbarungen sowie konstruktive Mitarbeitergespräche sind Bestandteile der Führung.

6.2 Umsetzung

- Die Führungskräfte gestalten Beziehungen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung sowie von Leistungsbereitschaft geprägt sind.
- Die Führung ist auch auf vereinbarte und beurteilbare Zielvereinbarungen ausgerichtet.
- Die Führungskräfte führen Beurteilungs-, Förderungs- und Entwicklungsgespräche mit allen Mitarbeitern. Sie beeinflussen die Leistung und das Verhalten ihrer Mitarbeitenden positiv im Sinne der Leistungsziele. Negative Leistungen und Verhaltensweisen der Mitarbeitenden werden beanstandet und behoben.
- Die Führungsverantwortung liegt bei den Linienvorgesetzten, sie ist nicht delegierbar.
- Die Fachstelle Personal und Ausbildung unterstützt die Organisationseinheiten bei der Personalführung.

6.3 Controlling

- Die Vorgesetzten holen sich mindestens alle zwei Jahre ein Feedback bei ihren Mitarbeitenden ein.
- Die Rückmeldungen sind zu 80% gut und sehr gut.



7 Sozialpartnerschaft

7.1 Grundsatz

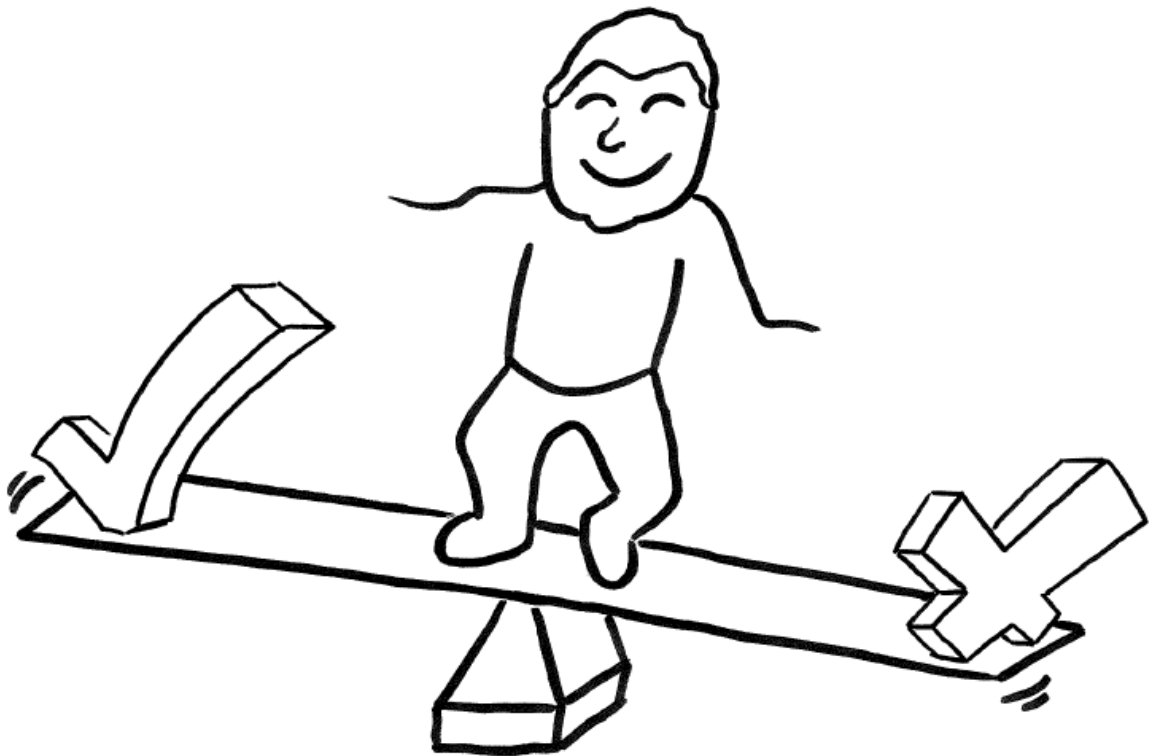
Fortschrittliche Arbeitsbedingungen, soziale Absicherung und eine wertschätzende Unternehmenskultur bilden den Rahmen für eine dienstleistungsorientierte Aufgabenerfüllung. Wir anerkennen die Notwendigkeit des Interessenausgleichs zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmenden und bekennen uns zu einer respektvollen Sozialpartnerschaft.

7.2 Umsetzung

- Sozialpartner sind die Personalvertretung (Arbeitnehmer) und der Gemeinderat (Arbeitgeber).
- Die Mitarbeitenden haben ein Mitspracherecht in Personalangelegenheiten. Sie nehmen dieses Recht durch die Personalvertretung wahr. Auf der Basis von Treu und Glauben sind sachgerechte und beiderseits annehmbare Lösungen in betrieblichen und sozialen Fragen zu finden.
- Der Gemeinderat hört die Personalvertretung frühzeitig an, bevor er Vorschriften erlässt oder ändert, welche die Rechtsstellung der Mitarbeitenden betreffen. Er wertet die Rückmeldungen aus und informiert die Personalvertretung.
- Die Geschäftsleitung bereitet die personalrelevanten Geschäfte zuhanden des Gemeinderates vor und nimmt in den Besprechungen und Verhandlungen mit der Personalvertretung anstelle des Gemeinderates die Rolle der Arbeitgeberin wahr.

7.3 Controlling

- Die Mitglieder der Personalvertretung bestätigen diese Sozialpartnerschaft.
- Die Rückmeldungen der Mitarbeitenden bekräftigen diese Sozialpartnerschaft.



8 Gesundheit und Arbeitssicherheit

8.1 Grundsatz

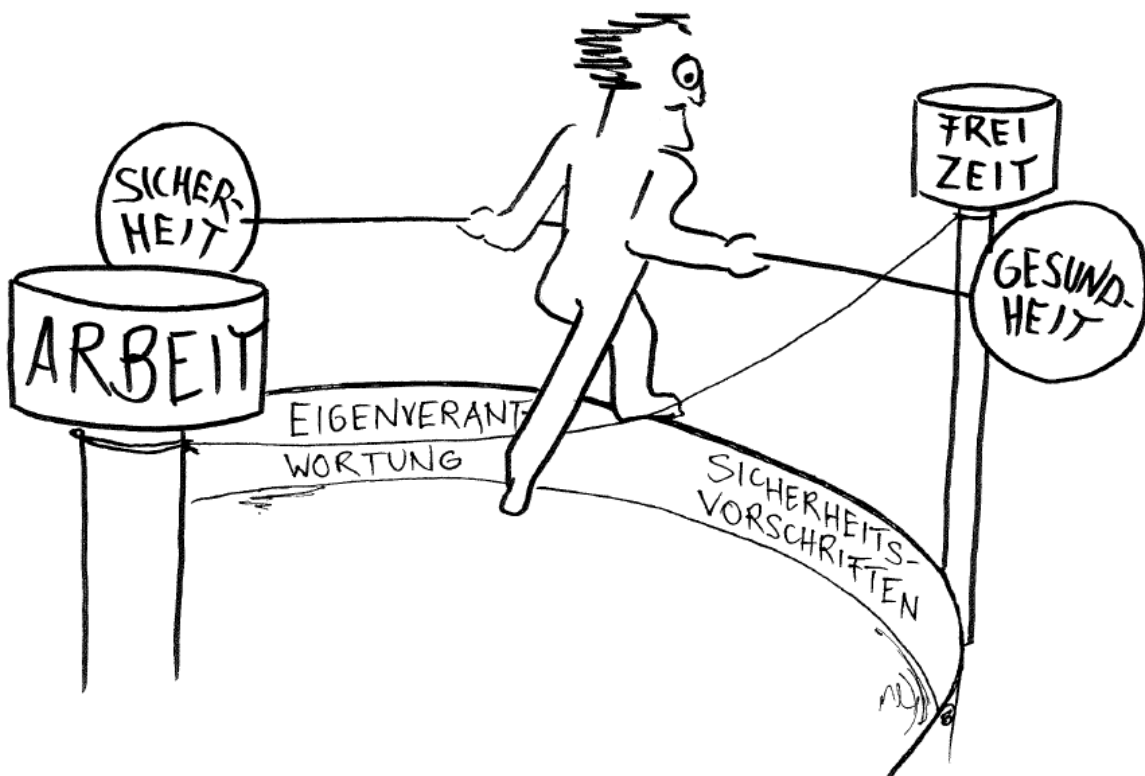
Im Vordergrund stehen die Gesundheit der Mitarbeitenden, die Arbeits- und Leistungsfähigkeit sowie die Prävention. Das physische und psychische Wohlbefinden der Mitarbeitenden und die Arbeitssicherheit haben innerhalb der unternehmerischen Rahmenbedingungen eine hohe Priorität.

8.2 Umsetzung

- Zum Schutz vor arbeitsbedingten Krankheiten und Unfällen ergreifen wir die geeigneten Massnahmen und überwachen deren Einhaltung.
- Die SUVA-Vorschriften sowie die gesetzlichen EKAS-Richtlinien und Branchenlösungen werden eingehalten.
- Unsere Mitarbeitenden sensibilisieren wir im Hinblick auf ihre Eigenverantwortung zur Erhaltung und Förderung ihrer Gesundheit.
- Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirken mit, nutzen die Sicherheitseinrichtungen, befolgen die Handlungsanweisungen und machen auf Gefährdungen aufmerksam.
- Wir betrachten die Gesundheit der Mitarbeitenden als Teil unserer Arbeitsplatzqualität.

8.3 Controlling

- Die krankheitsbedingten Arbeitsausfalltage liegen unter dem Schweizerischen Durchschnitt.
- Die unfallbedingten Arbeitsausfalltage liegen unter dem Schweizerischen Durchschnitt.



9 Kommunikation, Information

9.1 Grundsatz

Die Gemeinde Glarus ist sich bewusst, wie wichtig eine umfassende und regelmässige Kommunikation und Information ist. Deshalb wurde ein separates Kommunikationskonzept erstellt. Die Kommunikation der Gemeinde Glarus unterliegt einer besonderen Sorgfaltspflicht. Sie muss einerseits verwaltungsrechtlichen Vorgaben wie dem Öffentlichkeitsprinzip, dem Datenschutz und dem Vertrauensschutz genügen, andererseits Prinzipien wie die Schweigepflicht oder das Amtsgeheimnis einhalten.

Die Kommunikation gegen Innen schafft Transparenz und Vertrauen, sie weckt Interesse, beugt Gerüchten vor und verhindert Unklarheiten und Spekulationen.

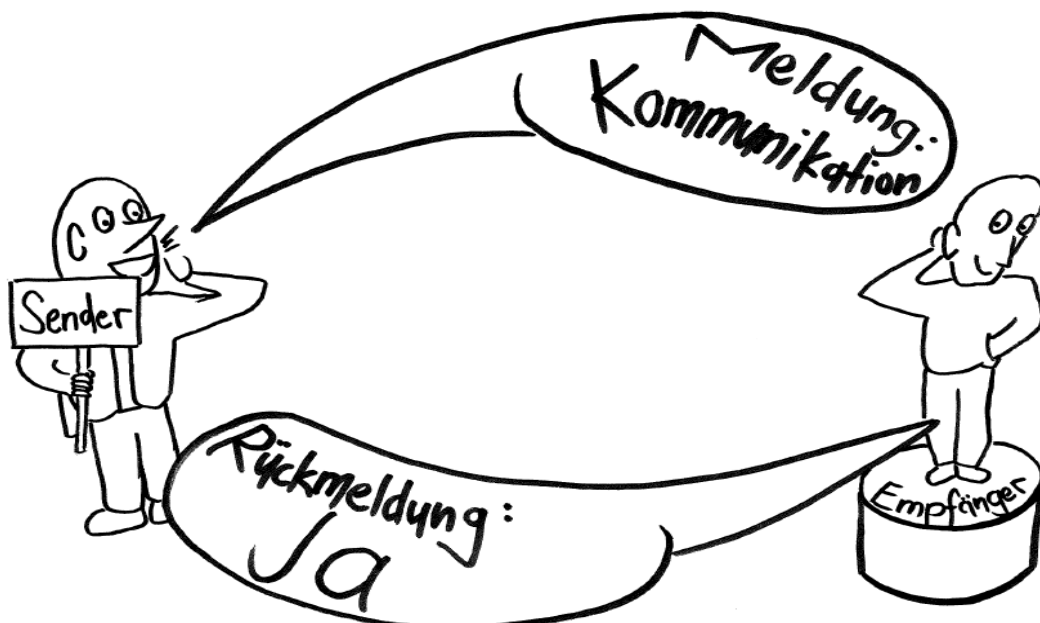
Kommunikation besteht jedoch nicht allein aus der Wiedergabe von Informationen und Öffentlichkeitsarbeit. Die Wahrnehmung der Gemeinde nach Aussen wird insbesondere über das Erscheinungsbild und die Qualität der Dienstleistungen bestimmt, aber auch über das persönliche Verhalten von Behördenmitgliedern und Mitarbeitenden.

9.2 Umsetzung

- Wir kommunizieren offen und umfassend.
- Wir kommunizieren ehrlich und sachlich.
- Wir kommunizieren gezielt und adressatengerecht.
- Wir kommunizieren proaktiv.
- Wir kommunizieren persönlich.
- Wir kommunizieren intern vor extern oder zumindest zeitgleich.
- Wir kommunizieren mit einheitlichem Erscheinungsbild.
- Mitarbeitende aller Stufen nehmen im Rahmen ihrer Funktion ihre Hol- und Bring-schuld wahr.

9.3 Controlling

- Bei Mitarbeiter- und Kundenbefragungen wird die Kommunikation und Information mehrheitlich mit gut bis sehr gut bewertet.



10 Personal-Austritt

10.1 Grundsatz

Bei Personal-Austritten nehmen wir mit Anstand, Respekt und Sensibilität die soziale und unternehmerische Verantwortung wahr. Angestellten, die unser Unternehmen verlassen, begegnen wir mit derselben Wertschätzung, die wir ihnen bisher entgegengebracht haben. Wir erwarten dies auch von den austretenden Mitarbeitenden.

10.2 Umsetzung

- Mit allen Mitarbeitenden, welche in einer Festanstellung mit der Gemeinde standen, führen wir beim Austritt ein Austrittsgespräch durch.
- Mit den dadurch gewonnenen Erkenntnissen leisten wir einen nachhaltigen Beitrag zum kontinuierlichen Verbesserungsprozess innerhalb unserer Personalpolitik.
- Eine Kündigung durch die Gemeinde wird nur ausgesprochen, wenn sachlich zureichende Gründe vorliegen.
- Bei Kündigungen durch die Gemeinde wird den Mitarbeitenden das rechtliche Gehör gewährt.

10.3 Controlling

- Die austretenden Mitarbeiter bestätigen anlässlich des Austrittsgesprächs einen fairen Umgang bei der Vertragsauflösung.

