



Bericht an den Landrat des Kantons Basel-Landschaft

Bericht der: Personalkommission
vom: 1. Oktober 2012
zur Vorlage Nr.: [2012-205](#)
Titel: **Bericht zum Postulat [2006/097](#) von Daniela Schneeberger:
Verbesserung und Vereinheitlichung des Personalmanagements
beim Kanton**
Bemerkungen: [Verlauf dieses Geschäfts](#)

Links:

- [Übersicht Geschäfte des Landrats](#)
- [Hinweise und Erklärungen zu den Geschäften des Landrats](#)
- [Landrat / Parlament des Kantons Basel-Landschaft](#)
- [Homepage des Kantons Basel-Landschaft](#)



Bericht der Personalkommission an den Landrat

Bericht zum Postulat [2006/097](#) von Daniela Schneeberger: Verbesserung und Vereinheitlichung des Personalmanagements beim Kanton

Vom 01. Oktober 2012

1. Ausgangslage

Mit ihrem aus dem Jahr 2006 stammenden Postulat verlangte Daniela Schneeberger vom Regierungsrat eine einheitliche und langfristige Personalstrategie und daraus folgend ein Personalmanagement-Konzept mit zeitgemässen Führungsinstrumenten zur Gewinnung, Beurteilung, Honorierung und Entwicklung des Personals sowie ein Controlling-Instrument zur transparenten Steuerung der Personalkosten.

2. Beratungen in der Personalkommission

2.1 Organisatorisches

Die Vorlage wurde an der Sitzung vom 10. September 2012 von Regierungsrat Adrian Ballmer und dem Personalchef, Markus Nydegger, vorgestellt und anschliessend in der Kommission beraten.

2.2 Vorstellen der Vorlage

In seiner Vorlage stellt der Regierungsrat Eckwerte und Kernpunkte der Personalstrategie vor, die in einer kommenden Vorlage an den Landrat grundsätzlich diskutiert werden wird. Zu diesen Kernpunkten gehören die Attraktivität des Kantons und die Konkurrenzfähigkeit als Arbeitgeber, Nachhaltigkeit, Fairness, partizipative Kultur, transparente Kommunikation, Chancengleichheit. Die Anforderungen an die Mitarbeitenden und an die Führungskräfte sind wichtige Pfeiler, genauso wie das Gesundheitsmanagement und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und ausserberuflichen Aktivitäten. Dazu braucht es Führungs- und Steuerungsinstrumente für alle Personalprozesse.

2011 wurde das Projekt «Neues Organisationsmodell Personalwesen» gestartet, mit welchem eine moderne Personalorganisation geschaffen und die Aufgabenteilung zwischen Personalamt und den Direktionen, den Gerichten und der Landeskantlei festgelegt werden soll. Das Modell sieht das Personalamt als Kompetenzzentrum bezüglich Personalrecht, Honorierung, Personalmanagement und Personalsysteme. In den Direktionen, ebenso in Gerichten und Landeskantlei, befindet sich die HR-Beratung.

Mit der Einführung des ERP konnte in Sachen Controlling ein grosser Schritt vorwärts gemacht werden. Zusätzlich aufgebaut wurde das "Balance Scorecard" (BSC, ein Füh-

rungs- und Steuerungsinstrument zur Ausrichtung der Organisation auf strategische Ziele). Mit BSC soll die Erreichung strategischer Ziele messbar und über die Ableitung von Massnahmen umsetzbar gemacht werden. Zur Zeit befindet sich das Controlling-System in der kantonalen Verwaltung in der Pilotphase.

2.3 Beratungen in der Kommission

In der Diskussion wurde darauf hingewiesen, dass sich die Personalkostensteuerung erst richtig beurteilen lasse, wenn das Entlastungspaket umgesetzt worden ist. In diesem Paket ist zur Optimierung des Personalwesens eine Kontrollstelle vorgesehen. Der Grundgedanke sei, das System Personalwesen zu stärken und die HR-Beratung zu verbessern. Diese Beratung in den Direktionen zu belassen entspreche der heutigen Kultur im Kanton. Möchte man den Konzerngedanken vollständig umsetzen, müsste die HR-Beratung im Personalamt angesiedelt sein. Aber auch die dezentralisierte Lösung bietet Vorteile, sind doch die Fachpersonen, welche die Löhne festlegen können, in den Direktionen zu finden. Sie kennen die Anforderungen einer bestimmten Stelle am besten. Wichtig ist die Professionalisierung in der HR-Beratung, welche verhindern soll, dass das Lohnsystem richtig angewendet wird.

Da sich das Controlling-System in einer Pilotphase befindet, kann dessen Wirkung zur Zeit nicht beurteilt werden. Aus diesem Grund verlangt die Personalkommission, dass nach Ablauf eines Jahres Erfahrungen und Resultate in einem Bericht festzuhalten sind.

2.4 Antrag der Personalkommission

Die Personalkommission beschliesst einstimmig, dass der Regierungsrat nach einem Jahr einen Bericht über die Resultate und die Erfahrungen mit dem neuen Controlling-System vorlegen soll. Ebenfalls einstimmig beschliesst sie, dem Landrat zu beantragen, das Postulat [2006/97](#) von Daniela Schneeberger «Verbesserung und Vereinheitlichung des Personalmanagements beim Kanton» als erfüllt abzuschreiben.

Birsfelden, 1. Oktober 2012

Regula Meschberger
Präsidentin der Personalkommission