

Personalleitbild Einwohnergemeinde der Stadt Solothurn

Was wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bieten

Wir sorgen für attraktive Stellen, indem wir

- allen Mitarbeitenden ein sinnvolles und interessantes Aufgabengebiet anbieten, mit einem grösstmöglichen Mass an Entscheidungskompetenz und Verantwortung ¹⁾
- flexible Arbeitszeitregelungen anbieten ²⁾
- die Schaffung von Teilzeitstellen unterstützen und Job-Sharing ermöglichen ³⁾
- gute Sozialleistungen anbieten ⁴⁾
- Arbeitsplätze mit zeitgemässer Infrastruktur zur Verfügung stellen ⁵⁾
- dafür sorgen, dass die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden erhalten bleiben ⁶⁾

Wir unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darin, ihre Aufgaben erfolgreich zu erfüllen, indem wir

- mit ihnen jährlich klare Leistungsziele vereinbaren ⁷⁾
- ihnen in fairer und aufbauender Art regelmässig Rückmeldungen zu ihrer Leistung und ihrem arbeitsbezogenen Verhalten geben ⁸⁾
- sie in allen Belangen, die ihr weiteres Aufgabengebiet betreffen, informieren ⁹⁾
- sie motivieren, Verbesserungsvorschläge im eigenen Arbeitsbereich zu suchen und umzusetzen ¹⁰⁾

Wir fördern die berufliche Entwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, indem wir

- auf allen Stufen Fortbildung anbieten und die Kosten von externen Fortbildungskursen übernehmen ¹¹⁾
- auch Fortbildung unterstützen, die auf die Erweiterung der beruflichen Qualifikationen ausgerichtet ist, sei dies durch Übernahme der Kosten oder eines Teils davon, durch zeitliche Freistellung oder durch eine zeitliche Anpassung des Beschäftigungsgrades ¹²⁾
- Stellenwechsel innerhalb der Gemeindeverwaltung unterstützen ¹³⁾

In unserem Lohnsystem

- sind für uns die stellenbezogenen Anforderungen das wichtigste Kriterium ¹⁴⁾
- tragen wir sowohl der Berufserfahrung als auch der Stellenerfahrung Rechnung ¹⁵⁾
- tragen wir der individuellen Leistung der Mitarbeitenden Rechnung ¹⁶⁾
- tragen wir Sonderleistungen Rechnung ¹⁷⁾

Was wir von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwarten

Wir gehen davon aus, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeit gewissenhaft und mit bestmöglichem Einsatz leisten. Darüber hinaus erwarten wir, dass sie

- in ihrem Arbeitsbereich initiativ und selbstständig entscheiden und handeln
- über ihren engeren Arbeitsbereich hinaus Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsabläufe und Arbeitsinstrumente einbringen
- offen sind für Veränderungen, d.h. bereit, diese unvoreingenommen zu prüfen
- ein hohes Mass an Kundenorientierung zeigen, auch in der internen Zusammenarbeit
- für den Erhalt und die Weiterentwicklung ihres Wissens und die Einhaltung der Arbeitssicherheit Verantwortung übernehmen
- ihre Leistung und ihr arbeitsrelevantes Verhalten selbstkritisch prüfen
- Problemen gegenüber eine lösungsorientierte Haltung einnehmen und dabei die Anliegen anderer Dienststellen berücksichtigen

Von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Führungsverantwortung erwarten wir zusätzlich, dass sie

- sich für die Entfaltung und Entwicklung ihrer Mitarbeitenden aktiv einsetzen
- sich ihrer persönlichen Weiterentwicklung im Führungsbereich entsprechende Priorität einräumen

Indikatoren, woran wir die Umsetzung unserer Ziele messen

- 1) aktualisierte Stellenbeschreibungen
- 2) Reglement über die gleitende Jahresarbeitszeit
- 3) Reglement über die Pensenreduktion / Reglement über das Job-Sharing
- 4) Vergleich mit anderen Verwaltungen / gesunde Pensionskasse / Familienzulage
- 5) Verwaltungsbericht / Stadtbauamt: Umbauten der Verwaltungsgebäude
- 6) Umsetzung EKAS-Richtlinien / Sicherheitsdelegierter
- 7) jährliche Mitarbeiter/innen-Beurteilungsgespräche
- 8) jährliche Mitarbeiter/innen-Beurteilungsgespräche
- 9) Förderung regelmässiger Abteilungs- und Gruppensitzungen
- 10) Existenz und Pflege des Vorschlagswesens
- 11) Existenz und Pflege des Weiterbildungskonzeptes
- 12) Existenz und Pflege des Weiterbildungskonzeptes
- 13) interne Publizierung der offenen Stellen
- 14) Existenz und Pflege des Funktionsbewertungssystems
- 15) Existenz und Pflege des Funktionsbewertungssystems
- 16) Lohnstufenanstieg aufgrund der Bewertung von Arbeitsleistung, Arbeitsverhalten, sozialem Verhalten und - bei Mitarbeitenden mit Führungsaufgaben - Führungsverhalten
- 17) Ausschüttung von Prämien für ausserordentliche Leistungen