

## Mitarbeitenden-Befragung (MiBe 2020) - Massnahmenliste Verwaltungsangestellte

HA/Abt.	Thema	Handlungsfeld	Vorgeschlagene Massnahmen	Vollzug
HAKA/EWA	Mitarbeiterbeurteilung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zielvereinbarungen</li> <li>• Lohnentwicklung</li> <li>• Wertschätzung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weniger Ziel-, mehr Leistungsbeurteilung</li> <li>• Aufteilung generelle und individuelle Lohnentwicklung umsetzen</li> <li>• Zusätzliche Ferientage, eine einmalige Leistungsprämie etc. gewähren</li> </ul>	Bis 01.10.2022 Wird im Zusammenhang mit der Einführung des Leistungs- und Entwicklungsdialoges geprüft. Verantwortlich: GL
HAKA/EWA	Hohes Engagement zahlt sich aus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeiterbeurteilung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• punktuelle Belohnungen für Sonderefforts</li> </ul>	Bis 01.10.2022 Wird im Zusammenhang mit der Einführung des Leistungs- und Entwicklungsdialoges geprüft. Verantwortlich: GL
HAKA/EWA	Wir-Gefühl stark ausgeprägt in Gemeinde	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abteilungsübergreifende Kontakte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abteilungsübergreifende Teamanlässe</li> <li>• Abteilungsübergreifende Weiterbildungsanlässe</li> <li>• Freiwillige Mitarbeiter "Aktionen und Anlässe"</li> <li>• Schnupperhalbtage bei "anderen" Abteilungen</li> <li>• Vorschlagswesen für Verbesserungen</li> </ul>	Bis 01.12.2021 Wird zum Teil bereits umgesetzt in den HAKA und HABU Verantwortlich: alle HA
HAKA/Dienste	Wissen wird geteilt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelkommunikation</li> <li>• Hauptabteilungsübergreifende Regel-Kommunikation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monatliche Online-Meetings möglichst zeitnah evtl. mit Chatrooms</li> <li>• Einladung an: alle Mitarbeitenden und alle Gemeinderatsmitglieder</li> </ul>	Bis 01.07.2022  Wird durch GL geprüft
HAKA/Dienste	Verantwortung für die Kundenzufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Telefonische Erreichbarkeit der Mitarbeitenden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelungen für den telefonischen Ringruf anpassen und umsetzen</li> <li>• Erreichbarkeit während den gesamten Schalteröffnungszeiten sicherstellen, evtl. durch andere Abteilungen</li> <li>• Vereinheitlichung der Bearbeitung der Kundenanliegen</li> </ul>	Sofort Verantwortlich: HAKA / HABU

HA/Abt.	Thema	Handlungsfeld	Vorgeschlagene Massnahmen	Vollzug
HABU/ Gebäudeunter- halt	Wertschätzung des Arbeitsgebers dem Arbeitnehmer gegenüber	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fürsorge und Aufmerksamkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kleines Präsent zu Geburtstagen</li> </ul>	Eingeführt per 1.2.2021 Verantwortlich: AL Liegenschaften und Geb. Unterhalt
HABU/Freizeit/ Sport/Sicherheit	Hohes Engagement zahlt sich aus	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umgang mit Mehrstunden und Feriensaldis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saisonbetriebe berücksichtigen</li> <li>Jahresarbeitszeit für Saisonarbeitende mit saisonalen Stichtagen</li> <li>Flexibler Umgang mit Mehrstunden- und Feriensaldis</li> </ul>	HABU ist bereits umgesetzt.
HABU/Freizeit/ Sport/Sicherheit	Lohn ist angemessen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lohnpolitik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Überarbeitung Stellenbeschreibungen</li> <li>Überprüfung Funktionsstruktur (Einreihungsplan)</li> </ul>	Bis 01.10.2022 Wird im Rahmen der der Funktionsüberprüfung umgesetzt. Verantwortlich: GL
HAWL	Infrastruktur erlaubt effizientes Arbeiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sanierung Werkhof Trümpiger</li> <li>Ergänzung Fahrzeugpark und Kleingeräte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeitsgruppe "Infrastruktur Werkhof Trümpiger" bilden</li> <li>Istanalyse und Sollanalyse mit Massnahmenplan erstellen</li> </ul>	Massnahmen ins Budget 2022 einstellen und im Jahr 2022 umsetzen Verantwortlich: HAWL
HAWL	Hohes Engagement zahlt sich aus	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lohnpolitik</li> <li>Umgang mit Mehrstunden und Feriensaldis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einführung neues Entlohnungssystems mit Möglichkeit, ausserordentliche / besondere Leistungen entsprechend abgelten zu können</li> <li>Entkoppelung MAG und Lohnentwicklung</li> <li>Flexibler Umgang mit Mehrstunden- und Feriensaldis</li> </ul>	Bis 01.10.2022 Wird im Zusammenhang mit der Einführung des Leistungs- und Entwicklungsdialoges geprüft. Verantwortlich: GL
HAWL	Gute Unterstützung und Vertretung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sozialpartnerschaft</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vorstellung der Personalvertretung in der HA Wald und Landwirtschaft</li> <li>Personelle Vertretung, Aktivitäten, polit. Einfluss etc.</li> </ul>	Prüfen bis: 01.07.2022 Verantwortlich: HAWL/ Personalvertretung

## Mitarbeitenden-Befragung (MiBe 2020) - Massnahmenliste HA Bildung und Familie

Schule	Thema	Handlungsfeld	Massnahmen	Vollzug
Schule Ennenda	Anerkennung und Wertschätzung durch Team und Vorgesetzte.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Führung</li> <li>Kommunikation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mit externer Fachbegleitung Fundament für die Werte/Identität/das Miteinander an der Schule Ennenda aufbauen.</li> <li>Identität im Schulalltag leben aktuell und in Zukunft</li> </ul>	<p>Wurde im Schuljahr 2020/21 implementiert. Wird im Schuljahr 2021/2022 weiterbearbeitet.</p> <p>Verantwortlich: Schulleitung und Lehrpersonen</p>
Schule Ennenda	Gemeinsame Ausrichtung.  Das Wir Gefühl in der Gemeinde Glarus ist stark ausgeprägt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Teambildung</li> <li>Gesundheit, Worklife Balance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Näher zusammenrücken und die gegenseitigen Bedürfnisse besser verstehen</li> <li>In der Freizeit bewusst erholen und von der Arbeit distanzieren können</li> <li>Mit externer Fachbegleitung Fundament für die Werte/Identität/das Miteinander an der Schule Ennenda aufbauen.</li> </ul>	<p>Wurde im Schuljahr 2020/21 implementiert. Wird im Schuljahr 2021/2022 weiterbearbeitet.</p> <p>Verantwortlich: Schulleitung und Lehrpersonen</p>
Schule Netstal	Lohn Ich finde meinen Lohn in Bezug auf meine Aufgaben, Fähigkeiten und Leistungen angemessen.  Ich weiss, nach welchen Richtlinien, ich entlohnt werde.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lohnpolitik</li> <li>Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>An einer Stufensitzung haben die Stufenteams die Fragen genau formuliert.</li> <li>Im April 2021 hat der Präsident der Personalvertretung an einer Teamsitzung die Richtlinien des Lohnes genau erläutert und er hat alle Fragen beantwortet.</li> <li>Im Mai 2021 wurde an einer Teamsitzung das Thema nochmals aufgegriffen. Es gab jedoch keine Fragen und kein Klärungsbedarf mehr.</li> </ul>	<p>Vollzug bis Mai 2021 (erledigt)</p> <p>Verantwortlich: Schulleitung</p>
Schule Netstal	Arbeiten im Team In unserem Team lassen wir Konflikte nicht anstehen, sondern thematisieren sie.  Kommunikation und Informationsaustausch in unserem Team funktionieren gut.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Teambildung</li> <li>Klassenübergreifende Zusammenarbeit</li> <li>Entwicklung der Stufenteams</li> <li>Konfliktbearbeitung</li> <li>Kommunikation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einführung von pädagogischen Bonbons durch die Schulleitung</li> <li>Präsentation von bewährten Unterrichtssequenzen an Teamsitzungen</li> <li>Informationen über die Arbeit und Neuorganisation der Unterrichtsteams</li> <li>Frühe Planung der Teamanlässe und des Sitzungskalenders</li> </ul>	<p>Vollzug bis Ende Schuljahr 2021/22, Verteilt auf das ganze Jahr.</p> <p>Verantwortlich: Schulleitung und Lehrpersonen</p> <p>Die Massnahmen werden laufend umgesetzt</p>

Schule	Thema	Handlungsfeld	Massnahmen	Vollzug
Primarschule Glarus	Gemeinsame Ausrichtung  Wir-Gefühl stark ausgeprägt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teambildung</li> <li>• Teamentwicklung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konvent Glarus / Riedern viermal pro Jahr.</li> <li>• Entwicklung von neuen Gefässen für die Teamentwicklung</li> <li>• Gemeinsame Bearbeitung von Aufgaben</li> <li>• Implementierung von kollegialer Praxisberatung</li> </ul>	<p>Vollzug bis Ende Schuljahr 2021/22, verteilt auf das ganze Jahr</p> <p>Verantwortlich: Schulleitung und Lehrpersonen</p> <p>Die Massnahmen werden laufend umgesetzt</p>
Oberstufe Buchholz	Anerkennung und Feedback <i>«Ich erhalte Wertschätzung für meine Arbeit»</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Feedbackkultur im Schulhaus</li> <li>• Teambildung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktiv Feedback einholen</li> <li>• Zeitnahe Rückmeldungen geben</li> <li>• Spontane Klassenbesuche durch die Schulleitung umsetzen</li> <li>• Gemeinsame Bearbeitung von Aufgaben</li> <li>• Klassengrössen optimieren</li> <li>• Gratis Parkierung beantragen</li> </ul>	<p>Vollzug bis Ende Schuljahr 2021/22, verteilt auf das ganze Jahr</p> <p>Verantwortlich: Schulleitung und Lehrpersonen</p> <p>Die Massnahmen werden laufend umgesetzt</p>
Oberstufe Buchholz	<i>Anerkennung und Feedback</i> <i>«Hohes Engagement zahlt sich aus»</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anstellungsbedingungen</li> <li>• Weiterbildung</li> <li>• Berufsauftrag</li> <li>• Laufbahnplanung</li> <li>• Wertschätzung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schulentwicklung umsetzen</li> <li>• Klassengrössen und Infrastruktur optimieren</li> <li>• Schulhaus-Renovation vorantreiben</li> </ul>	<p>Einführung August 2022, dreijähriges Projekt, also bis 2025.</p> <p>Das Hauptprojekt der Schulentwicklung ist voll im Gange und kann im August 2022 gestartet werden. Darin enthalten ist die Anpassung der Klassengrössen</p> <p>Verantwortlich dafür ist die Projektgruppe Schulentwicklung.</p>

## Bereichsübergreifende Themen

Personalmanagement / Führung	Handlungsfeld	Massnahmen	Vollzug
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein hohes Engagement zahlt sich bei der Gemeinde Glarus aus.</li> <li>• Die Gemeinde Glarus unterstützt die Mitarbeitenden in ihrer Entwicklung.</li> <li>• Ich sehe bei der Gemeinde Glarus langfristige Perspektiven für mich.</li> <li>• Mitarbeiterbeurteilung ist sinnvoll/gut.</li> </ul>	<p>Die Projektgruppe MiBe 2020 beabsichtigt, diese Themen gesamthaft weiter zu entwickeln und plant ein einheitliches Personalmanagement in die Personalpolitik der Gemeinde aufzunehmen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lohnpolitik</li> <li>• Personalplanung</li> <li>• Personalentwicklung</li> <li>• Personalerhaltung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalrevision der Besoldungsverordnung</li> <li>• Definition und Erlass einer Lohnpolitik</li> <li>• Anpassung der Lohnbänder</li> <li>• Analytische Funktionsüberprüfung sämtlicher Funktionen (Funktionsstruktur, neue Bezeichnung: Einreihungsplan)</li> <li>• Planung und Einführung eines neuen MAB-Prozesses mit Abkehr von der traditionellen MAB Rückschau in einen Entwicklungsprozess (Leistungs- und Entwicklungsdialog LED)</li> <li>• Zeitliche Entkoppelung zwischen MAB und Lohnanpassung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Lohnpolitik wurde vom Gemeinderat am 4. März 2021 erlassen</li> <li>• Die Gemeindeversammlung hat die Totalrevision der Besoldungsverordnung am 26.11.2021 genehmigt.</li> <li>• Die Überprüfung sämtlicher Funktionen (Einreihungsplan) erfolgt bis am 01.07.2022</li> <li>• Die Einführung und Kaderschulung LED ist im Q2 2022 geplant</li> </ul>
Kommunikation / Zusammenarbeit	Handlungsfeld	Massnahmen	Vollzug
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertrauen Kader in Leitung stärken / Beurteilung Geschäftsleitung (Kader = Sandwich-Position)</li> <li>• Gute Zusammenarbeit über die Bereiche</li> <li>• Kommunikation und Infoaustausch (GR - GL - Kader -Mitarbeiter) "Bildung analog" - Regelkommunikation - verbessern</li> </ul>	<p>Die Projektgruppe MiBe 2020 beabsichtigt, diese Themen zusammen zu fassen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertrauen</li> <li>• Teambildung</li> <li>• Kommunikation</li> <li>• abteilungsübergreifende (Departementsübergreifende) Kontakte und Anlässe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das laufende Projekte Behörden- und Verwaltungsorganisation wird sich massgeblich auf sämtliche Handlungsfelder auswirken.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundsatzentscheid Behörden- und Verwaltungsorganisation Gemeindeversammlung 28. 05 2021</li> <li>• Umsetzungsentscheid Behörden- und Verwaltungsorganisation Gemeindeversammlung 26. 11. 2021</li> <li>• Projektplan Behörden- und Verwaltungsorganisation</li> <li>• Beginn neue Legislaturperiode 01.07.2022</li> </ul>
Gesundheit	Handlungsfeld	Massnahmen	Vollzug
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abschalten in der Freizeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Worklife Balance</li> <li>• Weiterbildungen im Bereich Resilienz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• "Resilienz-Trainings" für Mitarbeitende und Kaderangestellte.</li> <li>• Umsetzung von "Kollegen-Feedback"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2021 / 2022</li> <li>• Vorgesetzte und Mitarbeitende aller Stufen</li> </ul>

