



Die HR-Strategie wurde in einem partizipativen Prozess Ende 2022/Anfang 2023 erarbeitet.

## HR-Strategie und HR-Geschäftsmodell

**Die Regierung hatte Ende 2021 die Eckwerte der HR-Strategie verabschiedet. Im Jahr 2022 begann das Finanzdepartement mit der Umsetzung der Strategie – unter anderem mit Beteiligung der Mitarbeitenden.**

Im Mai 2022 haben die Regierung und die Generalsekretärenkonferenz im Rahmen einer Klausur Vorschläge, Wünsche und Anliegen an die künftige Führung und Zusammenarbeit in der kantonalen Verwaltung diskutiert. Die Vorschläge waren Teil des Prozesses zur Werteentwicklung im Projekt «HR-Strategie 2022». Diskutiert wurden auch Eingaben aus dem Kadertag 2022 sowie aus den Gesprächen mit den verschiedenen Fokusgruppen.

Aus den Rückmeldungen entstand der Prototyp eines Wertekompasses für die Staatsverwaltung. Damit eine wertebasierte Unternehmenskultur entstehen kann, ist es wichtig, dass diese Werte auch von möglichst vielen Personen mitgetragen werden. Deshalb wurde der Prototyp anschliessend in Veranstaltungen mit Mitarbeitenden und Führungskräften aus der ganzen Verwaltung diskutiert und nochmals konkretisiert.



Printscreen vom Digital-Workshop im Dezember

# 3

## Themenfelder umfasst die HR-Strategie: «Kultur und Werte», «Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung» sowie «Prozesse und Organisation».

Die HR-Strategie umfasst die drei Themenfelder «Kultur und Werte», «Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung» und «Prozesse und Organisation». Sie wird im Rahmen des partizipativen Vorgehens Schritt für Schritt konkretisiert und breit abgestützt.

Im Projekt «HR-Geschäftsmodell» hat die Regierung die bestehende HR-Organisation analysiert. Der Analysebericht aus dem Jahr 2022 zeigt auf, dass Anpassungsbedarf besteht. Das aktuelle HR ist zum Beispiel sehr stark administrativ ausgerichtet und kann wenig gestaltend wirken. Die bereits bestehenden und künftigen Anforderungen an ein zeitgemässes HR machen es notwendig, die Prozesse weiter zu digitalisieren und die verschiedenen HR-Rollen neu auszurichten.



*«Im Projekt «HR-Geschäftsmodell» konnten wir im Jahr 2022 ein gemeinsames Zielbild für die weiteren Projektarbeiten definieren. »*

**Michel Mücklich**  
Leiter Personalamt

Dabei sollen die dezentralen HR-Beratungsaufgaben, im Sinne einer strategischen HR-Beratung, gestärkt werden und im Gegenzug spezifisches HR-Fachwissen in zentralen HR-Kompetenzzentren aufgebaut werden. Um die dafür notwendigen Ressourcen zu schaffen, sollen HR-Administrationsaufgaben digitalisiert und standardisiert werden. Davon erhofft sich das Finanzdepartement Synergieeffekte und folglich freie Kapazitäten.

Auf Basis der im Jahr 2022 abgeschlossenen Analyse hat die Regierung im Projekt «HR-Geschäftsmodell» die Folgearbeiten ausgelöst. Im Zentrum stehen nun die Umsetzungsarbeiten. Besonders wichtig ist dabei der Einbezug aller betroffenen Parteien, namentlich der Mitarbeitenden der departementalen Personaldienste und des Personalamts. Zielsetzung ist es, mit der konkreten Umsetzung Anfang 2024 zu starten.

### Warum braucht es eine neue HR-Strategie?

Wir sind schlaue Köpfe. Zusammen wissen wir viel. Dieses Wissen und die Fähigkeiten können wir noch besser nutzen, indem wir eine Kultur des Miteinanders und der übergreifenden Zusammenarbeit entwickeln. Das Ziel: HR-Strategie – Dialog 2022. Eine Organisation, in der wir unsere Stärken zusammen ausspielen und gemeinsame Werte leben. Wie wir eine solche Kultur erreichen, finden wir nun heraus. Wir starten im 2023 den Dialog miteinander auf Augenhöhe.

Der Start des «Projekts HR-Strategie» bildete einen Schwerpunkt des letzten Jahres, mit dem das Finanzdepartement das Schwerpunktziel **38. Attraktiver und vereinbarkeitsfreundlicher Arbeitgeber** erfüllte.