

WOV-Instrumente des Regierungsrats im Bereich strategische Planung

Instrument	Beschreibung	Status	Bemerkungen
Strategieplanung 2012+	Festlegung der langfristigen, übergeordneten Ziele des Regierungsrats. Bildet die Strategieplanung den Überbau für alle weiteren Planungsschritte.		Die Strategieplanung 2012+ wurde umgesetzt und die Strategieplanung 2022 ist in Vorbereitung.
Amts-dauerplanung (Regierungsprogramm):	Die Amtsdauerplanung (auch Regierungsprogramm) legt die mittelfristigen Ziele für eine Amtsdauer fest; beinhaltet politische Schwerpunktsetzungen sowie terminierbare Umsetzungsmassnahmen.		Die Amtsdauerplanung hat sich als wichtiges strategisches Führungselement etabliert. Sie basiert momentan auf der Amtsdauerplanung 2010 bis 2014.
IAFP (rollende integrierte Aufgaben- und Finanzplanung):	Die Integrierte Aufgaben- und Finanzplanung (IAFP) stellt die Grundlage zur jährlichen Planung (Jahresplanung) in den Departementen und Amtsstellen dar. Der IAFP unterstützt und fördert für Regierung und Parlament die Output-Steuerung durch die Verknüpfung des Finanz- und Investitionsplans mit dem Aufgaben- und Massnahmenplan. Diese Planung wird rollend, d.h. jährlich nachgeführt.		Das Führungsinstrument für die jährliche Planung und den Finanzplan. Das Instrument hat sich bewährt und ist in der Verwaltung etabliert.
Geschäftsbericht (mit Amtsdauerzielen und strategischem Controlling):	Der Geschäftsbericht erstattet ausführlich Bericht über das vergangene Geschäftsjahr und ist somit ein betriebliches Führungsinstrument. Zudem nimmt er Bezug auf die Amtsdauerziele und überprüft deren Erfüllungsgrad.		Der Geschäftsbericht gibt detailliert Auskunft über die Tätigkeit der kantonalen Verwaltung. Die Zielerreichungen für die Regierung, die Departemente und die Ämter werden ausgewiesen. Der Geschäftsbericht 2011 enthält einen neu aufbereiteten Teil mit strategischen Kennzahlen.
Evaluationsberichte (Wirkungscontrolling):	Der Evaluationsbericht hält die Erkenntnisse über die Wirkung der staatlichen Aufgabenerfüllung und deren Zusammenhänge fest. Voraussetzung dafür ist die Messbarkeit der Wirkung mittels (Wirkungs-) Indikatoren.		Das Wirkungscontrolling findet intern auf Departementsstufe oder extern über den Geschäftsbericht statt. Punktuell werden zu speziellen Themen Wirkungsberichte zuhanden des Kantonsrats erstellt (z.B. jährlicher Wirkungsbericht zur Steuerstrategie).

WVO-Instrumente des Regierungsrats im Bereich operative Steuerung

Instrumente	Beschreibung	Status	Bemerkungen
Leistungsaufträge/Standards und Indikatoren (Globalbudget):	Der Leistungsauftrag, abgeleitet aus den gesetzlichen Aufgaben und den Leistungszielen, umfasst die auf eine bestimmte Zeit ausgelegten Leistungsvorgaben an eine Amtsstelle. Die Vorgaben betreffen im Wesentlichen den Leistungsumfang nach Produktgruppen sowie Vorgaben bezüglich Qualität und Wirksamkeit (Standards und Indikatoren). Die Standards und Indikatoren machen den Leistungsauftrag mess- und somit kontrollierbar; erst die Überprüfbarkeit der Leistungen machten sie auch steuerbar.		Auf die generelle Einführung von Leistungsaufträgen und Globalbudgets wird verzichtet (siehe Punkt 6). Gemäss IAFP wird jedem Amt einen Leistungsauftrag erteilt. Dieser enthält natürlich keine Verknüpfung Standards und Indikatoren.
Jahresplanung/Staatsvoranschlag:	Die Jahresplanung konkretisiert die Ziele für ein Amtsjahr. Parallel dazu werden im Voranschlag, unter Berücksichtigung der Ziele die finanziellen Werte pro Kostenstelle dargestellt.		Die Jahresplanung findet zusammen mit der IAFP statt.
Geschäftsbericht (Jahresziele und operatives Controlling):	Der Geschäftsbericht ist ein betriebliches Führungsinstrument. Er nimmt direkten Bezug auf die Jahresziele und gibt Auskunft über deren Erfüllungsgrad.		Ist eingeführt (siehe strategische Planung: Geschäftsbericht)
Leistungscontrolling (Kosten-Nutzen-Analyse):	Das Leistungscontrolling bezieht sich auf die Elemente Kosten und Nutzen. Ziel der Überlegung ist die Maximierung des Nutzens der öffentlichen Aufgabenerfüllungen im Vergleich zu den Kosten. Die Messbarkeit der Leistung garantieren die Leistungsindikatoren.		Da keine Leistungsaufträge mit Standards und Indikatoren (Globalbudgets) eingeführt werden, wird auch auf die Einführung eines flächendeckenden Leistungscontrollings verzichtet. Punktuell wird jedoch eine Kosten-Nutzen-Analyse durchgeführt wie beispielsweise beim Wirkungsbericht zur Steuerstrategie.

WOV-Instrumente des Regierungsrats im Bereich Führung

Instrumente	Beschreibung	Status	Bemerkungen
Leistungsvereinbarung:	Mit der Leistungsvereinbarung wird die Umsetzung des Leistungsauftrags sichergestellt. Sie wird normalerweise für eine bestimmte Zeit vereinbart.		Wie bereits bei der operativen Steuerung erwähnt, wird auf die Einführung von Leistungsvereinbarungen und Globalbudgets verzichtet.
Kostenträgerrechnung (KORE):	In der Kostenträgerrechnung werden die Einzelkosten und die Gemeinkosten einer bestimmten Periode auf die einzelnen Kostenträger verrechnet. Kostenträger sind dabei Kalkulationsobjekte wie etwa Produkte (-gruppen) oder Dienstleistungen.		Die Erfolgsrechnung ist nach Kostenstellen aufgebaut. Auf die Einführung einer weitergehenden, generellen Kostenträgerrechnung wurde verzichtet.
Arbeitsbedingungen:	Umfassen die formellen Rahmenbedingungen eines Arbeitsverhältnisses wie arbeitsrechtliche Grundbedingungen, Arbeitszeitmodelle, Anstellungskonditionen und Ferienregelungen.		Die Rahmenbedingungen der Arbeitsverhältnisse sind angepasst.
Anreizsysteme:	Anreizsysteme übernehmen eine Motivationsfunktion für die Mitarbeitenden (wie Bonus-Malus-Systeme oder Leistungs- bzw. Gruppenprämien).		Das Anreizsystem läuft über zwei Möglichkeiten. 1. Leistungsprämie 2. Leistungsbeurteilung, welche lohnwirksam ist.
Leistungslohn:	Die Leistungskomponente macht die Lohnentwicklung von der erbrachten Leistung abhängig. Somit wird eine progressive Lohnentwicklung garantiert.		Es findet jährlich eine Mitarbeiterbeurteilung statt. Diese Beurteilung ist die Basis für die individuelle Lohnentwicklung.
Personalförderung:	Im Zentrum steht die Aus- und Weiterbildung des Personals. Hinzu kommt das konzeptionelle Element, das die Personalförderung harmonisiert und die Qualität sicherstellt.		Zusammen mit der jährlichen Mitarbeiterbeurteilung werden die möglichen Aus- und Weiterbildungsbedürfnisse besprochen. Es besteht ein breites Spektrum an Weiterbildungsmöglichkeiten.