



Personalpolitik 2025

Personalpolitik 2025

Die Umsetzung der Personalpolitik stellt sicher, dass wir

- weiterhin als Arbeitgeber attraktiv bleiben,
- auch zukünftig erfolgreich rekrutieren können,
- unsere Innovationskraft stärken,
- eine Widerstandskraft aufbauen,
- beweglich bleiben und offen sind für Neuerungen.



Themenfelder Personalpolitik 2025



WERTSCHÄTZUNG



Wir pflegen eine wertschätzende Grundhaltung im Umgang miteinander: im Team, mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, mit Bürgerinnen und Bürgern, mit externen Stellen.

- ☐ Wir treten mit einer positiven Grundhaltung Mitmenschen gegenüber auf, sind aufmerksam und respektvoll im Umgang miteinander.
- ☐ Wir vertrauen einander, sind ehrlich und offen zueinander und haben auch den Mut, Dinge anzusprechen, die nicht so gut laufen.
- ☐ Wir pflegen eine aktive Feedback-Kultur. Dabei nehmen wir das Positive am anderen wahr und orientieren uns an dessen Stärken.



ENTWICKLUNG



Wir bringen die persönliche Entwicklung der Mitarbeiterin, des Mitarbeiters in Einklang mit den Zielsetzungen des Kantons. Damit wir dabei unsere Innovationskraft stärken können, ist entscheidend, dass

- ☐ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich persönlich wie beruflich weiterentwickeln wollen und auch mitgestalten können,
- ☐ Freiräume und offene Strukturen geschaffen werden,
- ☐ ein vertrauensvolles Klima geschaffen wird.



ERGEBNIS



Die erbrachten Leistungen sind zeitgemäss und qualitativ hochstehend, dabei

- ☐ nutzen wir interne sowie externe Synergiepotenziale,
- ☐ sind wir offen für Neues,
- ☐ konzentrieren uns auf ausgewählte Entwicklungsschwerpunkte, in welchen wir eine hohe Qualität erreichen.



Führung und Zusammenarbeit

Zielsetzung

Mit einer gemeinsamen Führungskultur führen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und fördern die Zusammenarbeit im eigenen Bereich sowie bereichsübergreifend. Dabei gelten die folgenden Führungsgrundsätze:

Glaubwürdig und authentisch führen

Freiräume gestalten

Orientierung geben

Vertrauen schaffen

Partizipation ermöglichen

Zugehörigkeit fördern

Lohnsystem und Entlohnung

Zielsetzung

Die Rahmenbedingungen und das Lohnsystem ermöglichen eine verlässliche und verbindliche Lohnpolitik. Zudem fördern sie die Entstehung einer Innovationskraft, indem die Entscheidungsträgerinnen und –träger bei der Ressourcenallokation Gestaltungsspielraum erhalten.

Die Löhne sind marktgerecht und berücksichtigen die Funktion, die Leistung sowie das Verhalten.

Die Sozialzulagen, die Versicherungslösungen bei Unfall, Krankheit, die Altersvorsorge sowie die Abdeckung der Risiken bei Invalidität und Todesfall sind zeitgemäss.

Zielsetzung

Wer sich wohl fühlt, wird seltener krank, kann besser mit Stress oder Konflikten umgehen und ist in der Lage, Erholungsphasen gezielt zu nutzen.

Wir bauen systematisch und nachhaltig ein betriebliches Gesundheitsmanagement auf. Dadurch schaffen wir gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen, die entscheidend sind für das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die durch Krankheit oder Unfall eine reduzierte Leistungsfähigkeit hinnehmen müssen, werden von uns bei der Eingliederung unterstützt.

Arbeitsorganisation und Arbeitszeit

Zielsetzung

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen unsere flexible Arbeitszeitregelung. Sie haben unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse viel Spielraum. Dies ist optimal für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder zur Erhaltung einer gesunden Work-Live-Balance.

Diese Position gilt es zu halten. Wir sind aufmerksam und passen unsere Arbeitsorganisation sowie unsere Arbeitszeitregelung den veränderten Rahmenbedingungen sowie den betrieblichen und persönlichen Bedürfnissen an.

Förderung und Entwicklung

Zielsetzung

Wir erkennen unsere Potenziale und fördern unsere Fach-, Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen. In unserem Fach- oder Aufgabenbereich bleiben wir fit und beweglich. Dabei nutzen wir Synergien, vernetzen uns und lernen von Best Practice Beispielen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorgen sich eigenverantwortlich und aktiv um ihre berufliche Weiterentwicklung. Sie werden durch ihren Vorgesetzten oder ihre Vorgesetzte und durch das Personalamt optimal unterstützt.

Bei unseren Führungskräften legen wir Wert auf eine kontinuierliche Entwicklung der Führungs- und Management-Kompetenzen. Die Förderung und Entwicklung von Führungskräften wird aktiv durch das Personalamt gesteuert.

Zielsetzung

Der Kanton Nidwalden als Arbeitgeber sorgt dafür, dass

- Frauen und Männer die gleichen Chancen für die berufliche Entwicklung haben,
- auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rücksicht genommen wird,
- älteren, erfahrenen Mitarbeitende in der letzten Berufsphase ihren Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Arbeitsbedingungen geboten werden.





KANTON
NIDWALDEN

Personalamt

Kanton Nidwalden
Finanzdirektion
Personalamt
Bahnhofplatz 3
Postfach 1241
6371 Stans
Telefon 041 618 71 71
www.nw.ch