



# Mitarbeitendenzufriedenheit der Angestellten der Einwohnergemeinde der Stadt Solothurn (EGS)

Untersuchung im Auftrag  
des Personaldienstes der EGS

## Ergebnisbericht

Ruedi Niederer  
Daniela Lussmann



## Inhaltsverzeichnis

<b>Verzeichnis der Grafiken .....</b>	<b>ii</b>
<b>Verzeichnis der Tabellen .....</b>	<b>iii</b>
<b>Abkürzungen .....</b>	<b>iv</b>
<b>Management Summary .....</b>	<b>v</b>
<b>1. Methodisches Vorgehen und Rücklaufbeschreibung.....</b>	<b>1</b>
1.1. Untersuchungsauftrag und Untersuchungsvorgehen .....	1
1.2. Fragebogen und Methodik .....	1
1.3. Datenerhebung und Rücklaufbeschreibung .....	2
1.4. Statistische Auswertung.....	5
1.5. Datenschutz .....	5
<b>2. Überblick über die Zufriedenheit der Mitarbeitenden.....</b>	<b>6</b>
2.1. Gesamtzufriedenheit.....	6
2.2. Zufriedenheitstypen .....	8
2.3. Nochmalige Bewerbung auf die jetzige Stelle .....	11
<b>3. Die Ergebnisse im Detail.....</b>	<b>12</b>
3.1. Tätigkeit und Arbeitsinhalte.....	19
3.2. Stellenbeschreibung .....	20
3.3. Anstellungs- und Arbeitsplatzbedingungen .....	23
3.4. Veränderungsmanagement .....	27
3.5. Führung.....	28
3.5.1. Unternehmenskultur .....	28
3.5.2. Abteilungsführung / Führung Schule und Schuldirektion .....	30
3.5.3. Vorgesetzte.....	31
3.6. Arbeitsklima und Zusammenarbeit .....	35
3.7. Mobbing am Arbeitsplatz .....	38
3.8. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz .....	38
3.9. Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz .....	39
3.10. Belastungen am Arbeitsplatz.....	41
3.11. Entlohnung .....	44
3.12. Mitarbeitendenbeurteilung, Zielvereinbarung und Lohnstufen-System.....	47
Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten .....	51
3.13. Information und Kommunikation.....	54
3.13.1. Beurteilung und Wichtigkeit des Erhalts von Informationen .....	54
3.13.2. Lesehäufigkeit der verschiedenen Informationsmedien .....	56

3.14.	Bild der Angestellten von der EGS als Arbeitgeberin.....	58
3.15.	Zusatzfragen für Lernende .....	60
<b>4.</b>	<b>Dienst- und Gehaltsordnung (DGO) und GAV-Bestimmungen.....</b>	<b>61</b>
<b>5.</b>	<b>Auswertung der offenen Fragen.....</b>	<b>63</b>
5.1.	Was stört die Angestellten am meisten?.....	63
5.2.	Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation .....	65
5.3.	Was gefällt den Angestellten am besten?.....	68

### Verzeichnis der Grafiken

Grafik 1	Einschätzung der eigenen Zufriedenheit durch Angestellte der EGS .....	6
Grafik 2	Zufriedenheit in der Verwaltung und in den Schulen im Vergleich .....	7
Grafik 3	Typen der Arbeitszufriedenheit .....	9
Grafik 4	Typen der Arbeitszufriedenheit in der Verwaltung und in den Schulen.....	9
Grafik 5	Arbeitszufriedenheitstypen aufgeschlüsselt nach Geschlecht.....	10
Grafik 6	Zufriedenheitsprofil der Angestellten der EGS – Mittelwerte*.....	13
Grafik 7	Anteil der Befragten mit einer Stellenbeschreibung – aufgeschlüsselt nach Abteilungen.....	21
Grafik 8	Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Arbeitsklima und Zusammenarbeit (Mittelwerte) .....	36
Grafik 9	Mittlere Einstufung der Belastungen - aufgeschlüsselt nach Verwaltung und Schulen9F .....	42
Grafik 10	Mittlere Einstufung der Belastungen - aufgeschlüsselt nach Geschlecht10F.....	42
Grafik 11	Beurteilung der Aussagen zur Mitarbeitendenbeurteilung, Zielvereinbarung und Lohnstufen-System im Geschlechtervergleich.....	49
Grafik 12	Lesehäufigkeit der verschiedenen Informationsmedien in der Verwaltung .....	56
Grafik 13	Lesehäufigkeit der verschiedenen Informationsmedien in den Schulen .....	57
Grafik 14	Lesehäufigkeit von der Personalzeitung der EGS - aufgeschlüsselt nach dem Alter der Befragten.....	57
Grafik 15	Wahrgenommener Verbesserungsbedarf bei der DGO bzw. bei den DGOL- / GAV-Bestimmungen - aufgeschlüsselt nach Verwaltung und Schulen .....	61
Grafik 16	Wahrgenommener Verbesserungsbedarf bei der DGO bzw. bei den DGOL- / GAV-Bestimmungen - aufgeschlüsselt nach Anstellungsdauer bei der EGS .....	62

### Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1	Beteiligung an der Befragung nach Abteilungen und Schulen .....	3
Tabelle 2	Beteiligung an der Befragung nach den Bereichen Verwaltung und Schule .....	3
Tabelle 3	Beteiligung an der Befragung nach Geschlecht.....	4
Tabelle 4	Beteiligung an der Befragung nach Alterskategorie .....	4
Tabelle 5	Beteiligung an der Befragung nach Dauer der Beschäftigung bei der EGS.....	4
Tabelle 6	Beschäftigungsgrad der Befragten bei der EGS.....	4
Tabelle 7	Anteil der Befragten mit und ohne Personalführungsverantwortung .....	5
Tabelle 8	Erneute Bewerbung auf die jetzige Stelle .....	11

Tabelle 9	Übersicht über die Aussagen mit der grössten Zustimmung.....	14
Tabelle 10	Übersicht über die Aussagen mit der geringsten Zustimmung.....	16
Tabelle 11	Übersicht über die Aussagen mit der grössten Differenz zwischen Wichtigkeit und Beurteilung .....	17
Tabelle 12	Beurteilung der Einzelaussagen zu Tätigkeit und Arbeitsinhalte.....	19
Tabelle 13	Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Tätigkeit und Arbeitsinhalte (Mittelwerte)* .....	19
Tabelle 14	Durchschnittliche Zustimmung zu den Aussagen im Bereich „Tätigkeit und Arbeitsinhalt“ – aufgeschlüsselt nach Verwaltung und Schulen*.....	20
Tabelle 15	Beurteilung der Einzelaussagen zur Stellenbeschreibung4F .....	21
Tabelle 16	Beurteilung und Wichtigkeit der Aussagen zur Stellenbeschreibung (Mittelwerte)5F .....	22
Tabelle 17	Beurteilung der Einzelaussagen zu Anstellungs- und Arbeitsplatzbedingungen .....	24
Tabelle 18	Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Anstellungs- und Arbeitsplatzbedingungen (Mittelwerte) .....	25
Tabelle 19	Durchschnittliche Zustimmung zu den Aussagen im Bereich „Arbeitsplatz- und Anstellungsbedingungen“ – aufgeschlüsselt nach Verwaltung und Schulen .....	26
Tabelle 20	Beurteilung der Einzelaussagen zum Veränderungsmanagement .....	27
Tabelle 21	Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Veränderungsmanagement (Mittelwerte) .....	27
Tabelle 22	Durchschnittliche Zustimmung zu den Aussagen im Bereich „Veränderungsmanagement“ – aufgeschlüsselt nach Verwaltung und Schulen .....	28
Tabelle 23	Beurteilung der Einzelaussagen zum Thema Unternehmenskultur .....	29
Tabelle 24	Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Unternehmenskultur (Mittelwerte).....	29
Tabelle 25	Durchschnittliche Zustimmung zu den Aussagen im Bereich „Unternehmenskultur“ – aufgeschlüsselt nach Verwaltung und Schulen .....	30
Tabelle 26	Beurteilung der Einzelaussagen zum Thema Abteilungsführung / Führung Schule und Schuldirektion.....	30
Tabelle 27	Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Abteilungsführung / Führung Schule und Schuldirektion (Mittelwerte).....	31
Tabelle 28	Durchschnittliche Zustimmung zu den Aussagen im Bereich „Führung“ – aufgeschlüsselt nach Verwaltung und Schulen .....	31
Tabelle 29	Beurteilung der Einzelaussagen zum Thema Vorgesetzte.....	32
Tabelle 30	Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Vorgesetzte (Mittelwerte).....	33
Tabelle 31	Durchschnittliche Zustimmung zu den Aussagen im Bereich „Vorgesetzte“ – aufgeschlüsselt nach Verwaltung und Schulen .....	34
Tabelle 32	Beurteilung der Einzelaussagen zum Thema Arbeitsklima und Zusammenarbeit.....	35
Tabelle 33	Durchschnittliche Zustimmung zu den Aussagen im Bereich „Arbeitsklima“ – aufgeschlüsselt nach Verwaltung und Schulen .....	37
Tabelle 34	Beurteilung der Einzelaussagen zum Thema Mobbing .....	38
Tabelle 35	Beurteilung der Einzelaussagen zum Thema Sexuelle Belästigung .....	39
Tabelle 36	Beurteilung der Einzelaussagen zur Gesundheitsförderung .....	39
Tabelle 37	Einschätzung der Gesundheitsförderung– nach Verwaltung und Schulen (mittelwerte auf einer Skala von 1 (stimmt gar nicht) bis 5 (stimmt völlig) .....	40
	Einschätzung der Belastungen am Arbeitsplatz.....	41
Tabelle 38	Beurteilung der Einzelaussagen zum Thema Entlöhnung.....	44
Tabelle 39	Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Entlöhnung (Mittelwerte) .....	45

Tabelle 40	Durchschnittliche Zustimmung zu den Aussagen im Bereich „Entlöhnung“ – aufgeschlüsselt nach Verwaltung und Schulen .....	46
Tabelle 41	Beurteilung der Einzelaussagen zur Mitarbeitendenbeurteilung, zur Zielvereinbarung und zum Lohnstufen-System .....	47
Tabelle 42	Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Mitarbeitendenbeurteilung, Zielvereinbarung und Lohnstufen-System .....	48
Tabelle 43	Durchschnittliche Zustimmung zu den Aussagen zu Mitarbeitendenbeurteilung, Zielvereinbarung und Lohnstufen-System – aufgeschlüsselt nach Verwaltung und Schulen	50
Tabelle 44	Beurteilung der Einzelaussagen im Bereich Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten....	51
Tabelle 45	Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten (Mittelwerte).....	52
Tabelle 46	Durchschnittliche Zustimmung zu den Aussagen zu Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten – aufgeschlüsselt nach Verwaltung und Schulen .....	53
Tabelle 47	Beurteilung der Einzelaussagen zu Information und Kommunikation .....	54
Tabelle 48	Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Information/Kommunikation (Mittelwerte) .....	55
Tabelle 49	Durchschnittliche Zustimmung zu den Aussagen zu „Information und Kommunikation“ – aufgeschlüsselt nach Verwaltung und Schulen .....	55
Tabelle 50	Beurteilung der Einzelaussagen zum Bild der Angestellten von der EGS als Arbeitgeberin .	58
Tabelle 51	Beurteilung und Wichtigkeit beim Bild der Angestellten von der EGS als Arbeitgeberin (Mittelwerte).....	58
Tabelle 52	Das Bild der Angestellten von der EGS als Arbeitgeberin aufgeschlüsselt nach Verwaltung und Schulen (Mittelwerte) .....	59
Tabelle 53	Zuordnung der Antworten auf die Frage „Was stört Sie an Ihrer Stelle am meisten?“ zu Antwortkategorien .....	63
Tabelle 54	Die fünf häufigsten negativen Nennungen in der Verwaltung.....	65
Tabelle 55	Die fünf häufigsten negativen Nennungen in den Schulen .....	65
Tabelle 56	Vorgeschlagene Massnahmen zur Verbesserung der Situation.....	66
Tabelle 57	Die häufigsten Massnahmenvorschläge in der Verwaltung.....	67
Tabelle 58	Die häufigsten Massnahmenvorschläge in den Schulen .....	67
Tabelle 59	Zuordnung der Antworten auf die Frage „Und was gefällt Ihnen an Ihrer Stelle am besten?“ zu Antwortkategorien .....	68
Tabelle 60	Die fünf häufigsten positiven Nennungen in der Verwaltung .....	69
Tabelle 61	Die fünf häufigsten positiven Nennungen in den Schulen .....	69

## MANAGEMENT SUMMARY

Wie zufrieden sind die Angestellten der Einwohnergemeinde der Stadt Solothurn? Mit welchen Aspekten ihrer Tätigkeit sind sie zufrieden, mit welchen weniger? Diese Fragen standen im Mittelpunkt der Mitarbeitendenzufriedenheitsbefragung, die im Mai und Juni 2009 bei sämtlichen Angestellten der EGS, d.h. bei den Angestellten der Verwaltung und der Schulen der Stadt Solothurn durchgeführt wurden. Die Befragung wurde durch die Hochschule für Wirtschaft der Fachhochschule Nordwestschweiz durchgeführt.

### **Beteiligung von 45%**

Insgesamt wurden 521 Angestellte der EGS eingeladen, bei der Mitarbeitendenbefragung teilzunehmen. Von diesen beteiligten sich 233 Personen an der Zufriedenheitserhebung, davon 118 auf Papier. Dies entspricht einem zufrieden stellenden Rücklauf von insgesamt gut 45%. Berechnet man den Rücklauf nach den zwei Bereichen Verwaltung und Schulen, so haben in der Verwaltung 44% aller Mitarbeitenden und in den Schulen 46% an der Befragung teilgenommen.

### **Hohe Arbeitszufriedenheit**

78% der Angestellten der EGS bezeichnen sich selbst als sehr zufrieden bzw. zufrieden mit ihrer Arbeitssituation. Hingegen schätzen sich 3% selbst als sehr unzufrieden und 4% als unzufrieden ein. Die mittlere Zufriedenheit der EGS-Angestellten liegt damit auf der Skala von 1 (sehr unzufrieden) bis 5 (sehr zufrieden) bei einem sehr guten Wert von 3.9.

Vergleicht man die Ergebnisse der 129 Antwortenden in der Verwaltung und der 104 Antwortenden in den Schulen so geben in den Schulen 81% und in der Verwaltung 76% an mit ihrer Arbeitssituation bei der EGS zufrieden zu sein.

Frauen sind mit durchschnittlich 4.0 Punkten etwas zufriedener als Männer (3.8). Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von unter 50% sind mit 4.2 Punkten etwas zufriedener als Angestellte mit einem höheren Anstellungspensum. Die mittlere Zufriedenheit von Mitarbeitenden mit einem Pensum von 50% oder mehr liegt bei 3.9 Punkten.

### **Womit sind die Angestellten zufrieden? Womit weniger?**

Am besten beurteilen die Angestellten der EGS auf einer Skala von 1 bis 5 mit einer durchschnittlichen Zustimmung von 4.4 den Themenblock „Tätigkeit und Arbeitsinhalte“. Als weniger erfüllt stufen die Befragten hingegen die Aussagen zu den Themenblöcken „Unternehmenskultur“ und „Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten“ ein. Hier erhalten die Themenblöcke insgesamt eine durchschnittliche Zustimmung von 3.1 bzw. 3.4 Punkten.

Die Angestellten sehen grösstenteils einen Sinn in ihrer Arbeit und empfinden diese als vielfältig und abwechslungsreich. Positiv werden auch die Gespräche im Rahmen der Mitarbeitendenbeurteilung und die Beurteilungen selbst erlebt. Die Angestellten empfinden die Beurteilung mehrheitlich als gerecht und nachvollziehbar begründet. Die Angestellten geben mehrheitlich an, ein gutes Verhältnis zu ihren direkten Vorgesetzten zu haben und von diesen genügend Freiräume zu erhalten.

Am kritischsten beurteilen sie die internen Aufstiegsmöglichkeiten. Die mittlere Zustimmung zur Aussage „Mein Arbeitgeber bietet mir Aufstiegsmöglichkeiten“ liegt bei 2.2 – jedoch fällt auch die mittlere Wichtigkeitseinstufung mit 3.4 niedriger aus als bei anderen Fragen. Ebenso ist bei der Aussage "Durch meine Arbeit bei der EGS verbessere ich meine Aussichten auf dem Arbeitsmarkt" die Ablehnung grösser als die Zustimmung. Aus Sicht der Angestellten besteht vor allem bei der internen und externen Arbeitsmarktfähigkeit Handlungsbedarf.

Auch die Aussagen zur gemeinsamen (Unternehmens-)Kultur auf EGS-Ebene und auf Ebene der Abteilungen bzw. der Schulen erhalten vergleichsweise wenig Zustimmung.

### **Die meisten würden sich erneut bewerben**

91% der Angestellten der Stadt Solothurn würden sich auf ihre jetzige Stelle sicher oder wahrscheinlich noch einmal bewerben. Mit zunehmendem Alter nimmt die Wahrscheinlichkeit einer erneuten Bewerbung ab: 100% der unter 20-Jährigen würden sich erneut auf ihre jetzige Stelle bewerben. Bei den 60-Jährigen und älteren beträgt dieser Anteil 80%.

### **Sinnvolle und abwechslungsreiche Arbeit, gutes Verhältnis zu Vorgesetzten**

Betrachtet man die Einzelergebnisse, so lässt sich zusammenfassend sagen: Die Mitarbeitenden sehen einen Sinn in ihrer Arbeit und empfinden diese als vielfältig und abwechslungsreich. Die Gespräche im Rahmen der Mitarbeitendenbeurteilung und die Beurteilungen selbst werden als positiv erlebt. Die Angestellten empfinden die Beurteilung mehrheitlich als gerecht und nachvollziehbar begründet. Es fällt auf, dass die Angestellten nach eigenen Angaben mehrheitlich ein gutes Verhältnis zu ihren direkten Vorgesetzten haben und von diesen genügend Freiräume erhalten.

Fragt man die Angestellten ungestützt (das heisst ohne vorgegebene Antwortkategorien) danach, was ihnen an ihrer Stelle am besten gefällt, so zeigt sich folgendes Bild: Insgesamt am häufigsten positiv erwähnt wird die abwechslungsreiche und vielseitige Arbeit. Gut 20% aller Antworten beziehen sich auf diesen Aspekt. Auch das gute Team bzw. das gute Arbeitsklima wird in 17% der Antworten hervorgehoben. Ganz weit vorn rangiert auch der Aspekt "Selbständigkeit", auf den sich rund 13% der positiven Nennungen beziehen.

### **Wenig interne Aufstiegsmöglichkeiten**

Welches sind umgekehrt die Aspekte, deren Erfüllungsgrad von den Angestellten der EGS am niedrigsten eingestuft wird? Insgesamt stimmen die Mitarbeitenden der Aussage "Mein Arbeitgeber bietet mir Aufstiegsmöglichkeiten" am wenigsten zu; die mittlere Zustimmung liegt bei 2.2 - jedoch fällt auch die mittlere Wichtigkeitseinstufung mit 3.4 niedriger aus als bei anderen Fragen. Ebenso ist bei der Aussage "Durch meine Arbeit bei der EGS verbessere ich meine Aussichten auf dem Arbeitsmarkt" sowie bei zwei Aussagen zur Unternehmenskultur die Ablehnung grösser als die Zustimmung.

### **Zeitdruck und Belastungen durch viel Stehen oder Sitzen**

Die Mitarbeitenden sollten im Rahmen der Befragung angeben, wie sehr sie sich durch verschiedene Aspekte belastet fühlen. Am stärksten belastet fühlen sich die Angestellten durch Zeitdruck. 60% der Befragten stufen die Belastung durch Zeitdruck bei der Arbeit als mittel bis sehr stark ein; lediglich 6% geben an, sich nie durch Zeitdruck belastet zu fühlen. Auch körperliche Belastungen, zum Beispiel durch häufiges Sitzen, Stehen oder Heben, spielen eine Rolle; 28% schätzen die körperlichen Belastungen als mittel bis sehr stark ein. Darüber hinaus führen 26% die Bildschirmarbeit und 22% Spannungen im Arbeitsumfeld als mittlere bis sehr starke Belastung an.

Lehrpersonen stufen vor allem die Belastungen durch administrative schulbezogene Pflichten oder ausserunterrichtliche Pflichten als sehr viel höher ein als beispielsweise die Belastungen durch das Verhältnis zu Arbeitskollegen oder körperliche Belastungen.

### **EGS nur bedingt als gesundheitsbewusste Arbeitgeberin geschätzt**

Knapp die Hälfte der Befragten findet, dass die EGS ein gesundheitsbewusster Arbeitgeber ist – 17% lehnen die entsprechende Aussage ab. Lediglich 37% finden, dass die EGS



geeignete Massnahmen zur Gesundheitsförderung der Mitarbeitenden ergreift, immerhin 26% verneinen diese Aussage.

### **Sicherer Arbeitsplatz, sozial verantwortliche Arbeitgeberin**

Welches Bild haben die Angestellten von der EGS als Arbeitgeberin? Die EGS wird in erster Linie als sozial verantwortliche Arbeitgeberin wahrgenommen. 82% der Befragten stimmen der Aussage "Die EGS ist eine sozial verantwortliche Arbeitgeberin" zu bzw. eher zu. Lediglich 2% lehnen diese Aussage ab. Eine Mehrheit findet denn auch, dass die EGS eine attraktive und faire Arbeitgeberin ist und dass die EGS einen sicheren Arbeitsplatz bietet. Jeweils 80% stimmen diesen Aussagen zu.



## 1. METHODISCHES VORGEHEN UND RÜCKLAUFBESCHREIBUNG

### 1.1. Untersuchungsauftrag und Untersuchungsvorgehen

Wie zufrieden sind die Angestellten der Einwohnergemeinde der Stadt Solothurn (EGS)? Mit welchen Aspekten ihrer Tätigkeit sind sie zufrieden, mit welchen weniger? Diese Fragen standen im Mittelpunkt der Mitarbeitendenzufriedenheitsbefragung, die im Mai und Juni 2009 bei sämtlichen Angestellten der EGS durchgeführt wurde und deren Ergebnisse in diesem Schlussbericht vorgestellt werden. Mit der Planung, Durchführung und Auswertung dieser Erhebung wurde die Hochschule für Wirtschaft der Fachhochschule Nordwestschweiz beauftragt.

Die Mitarbeitendenzufriedenheitserhebung verfolgte unter anderem folgende Ziele:

- Erhalt von Informationen zur Verbesserung der Personal- und der Führungsarbeit.
- Ermittlung der allgemeinen Zufriedenheit mit der Arbeitssituation sowie der Zufriedenheit und Wichtigkeit spezifischer Bereiche.
- Aufzeigen von Feldern mit Zufriedenheitsdefiziten, damit gezielte Massnahmen ergriffen werden können.
- Ableitung von Handlungsempfehlungen auf Grundlage der statistischen Ergebnisse.
- Erkennen von soziodemographischen Mustern (Alter, Geschlecht, Führungsfunktion, Dauer der Beschäftigung etc.) in Bezug auf die Zufriedenheit.
- Die Erhebung sollte den Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, ihre Erfahrungen sinnvoll und wirksam einbringen zu können (offene Fragen).

### 1.2. Fragebogen und Methodik

Die Zufriedenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bildet sich durch eine komplexe Verarbeitung rationaler und emotionaler (subjektiver) persönlicher Erfahrungen im Vergleich zu den (objektiven) Leistungen eines Unternehmens (in diesem Fall die EGS). Die Zufriedenheit steht immer im engen Bezug zur Erwartungshaltung.

Die Grundlage des Messsystems zur Mitarbeitendenzufriedenheit bildet die Sicht der Mitarbeitenden. Diese konnten sich im Rahmen der Befragung sowohl zur Wichtigkeit als auch zum Erfüllungsgrad der untersuchten Themenbereiche äussern. Bei der Interpretation der Untersuchungsergebnisse ist zu berücksichtigen, dass die Ergebnisse das Bild der Mitarbeitenden widerspiegeln, welche diese von ihrer aktuellen Arbeits- und Anstellungssituation haben.

Der in der Erhebung eingesetzte Fragebogen umfasste geschlossene Fragen als Datenbasis für die quantitative Analyse und einige offene Fragen für die Interpretation und Validierung der Aussagen.

Die EGS-Angestellten sollten die Wichtigkeit von 78 Einzelaussagen zu ihrer persönlichen Arbeitssituation einstufen. Die Antwortskala reichte dabei von 1 (mir nicht wichtig) bis 5 (mir sehr wichtig). Zudem sollten sich die Angestellten zu ihrer Zufriedenheit mit diesen Aspekten äussern und sagen, inwieweit die Aussage auf ihre persönliche Arbeitssituation zutrifft. Die Antwortmöglichkeiten reichten dabei von 1 (stimmt gar nicht) bis 5 (stimmt völlig). Darüber hinaus konnten sich die Angestellten zu den Themen Gesundheitsförderung, Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz äussern, sowie die verschiedenen Belastungen am Arbeitsplatz einstufen.

Hier eine Übersicht über den Aufbau des Fragebogens:

- Frage zur Gesamtzufriedenheit
- Fragen zur Tätigkeit und zu Arbeitsinhalten
- Fragen zur Stellenbeschreibung
- Fragen zu Belastungen am Arbeitsplatz
- Fragen zu Anstellungs- und Arbeitsplatzbedingungen
- Fragen zum Veränderungsmanagement
- Fragen zu den DGO-Bestimmungen (bei den Schulen: DGOL/GAV-Bestimmungen)
- Fragen zur (Unternehmens-)Kultur
- Fragen zur Abteilungsführung (bei den Schulen: Führung Schule und Schuldirektion)
- Fragen zum Thema Vorgesetzte
- Fragen zum Arbeitsklima und zur Zusammenarbeit
- Fragen zum Thema Mobbing am Arbeitsplatz
- Fragen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Fragen zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz
- Fragen zur Entlohnung
- Fragen zur Mitarbeitendenbeurteilung, Zielvereinbarung und zum Lohnstufen-System
- Fragen zu Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten
- Fragen zu Information und Kommunikation
- Bild von der EGS als Arbeitgeberin
- Fragen zum Zufriedenheitstyp und zur allenfalls erneuten Bewerbung auf die jetzige Stelle
- Drei offene Fragen „Was stört Sie bei Ihrer Stelle am meisten?“, „Welche Massnahme schlagen Sie vor, um die Situation zu verbessern“, „Was gefällt Ihnen bei Ihrer Stelle am besten?“
- Angaben zur Person
- Zusatzfragen für Lernende

Die Angestellten der Schulen erhielten einige wenige Zusatzfragen.

### 1.3. Datenerhebung und Rücklaufbeschreibung

Die Datenerhebung begann am 18. Mai 2009 und wurde am 25. Juni 2009 abgeschlossen. Da angestrebt wurde, die Befragung soweit wie möglich auf elektronischem Weg durchzuführen, fand sie online im Rahmen einer internetbasierten Befragung statt. Den Angestellten wurde ein Befragungslink, der einen direkten und persönlichen Zugang zur Internetseite mit der Zufriedenheitsbefragung ermöglichte, an ihre E-Mail-Adresse bei der EGS gesandt.

Angestellte ohne PC-Zugang erhielten den Fragebogen in Papierform. Die Schulen wurden ausschliesslich mit Papierfragebogen bedient. Diese Befragten konnten den ausgefüllten Fragebogen in einem vorfrankierten Antwortcouvert an die Fachhochschule Nordwestschweiz retournieren, wo die Daten manuell erfasst wurden.

Insgesamt wurden 521 Angestellte der EGS eingeladen, bei der Mitarbeitendenbefragung teilzunehmen. Von diesen beteiligten sich 233 Personen an der Zufriedenheitserhebung, davon 118 auf Papier. Dies entspricht einem zufrieden stellenden Rücklauf von insgesamt gut 45%. Berechnet man den Rücklauf nach den zwei Bereichen Verwaltung und Schulen, so haben in der Verwaltung 44% aller Mitarbeitenden und in den Schulen 46% an der Befragung teilgenommen.

Die Rücklaufquote bei der EGS liegt etwas tiefer als beim Kanton Solothurn, wo sich bei der Befragung im Jahr 2008 rund 50% an der Zufriedenheitsbefragung beteiligten.

**Tabelle 1 Beteiligung an der Befragung nach Abteilungen und Schulen**

	Anzahl gültig ausgefüllter Fragebogen	Prozent <sup>1</sup>
Einwohnerdienste	8	3.4
Finanzverwaltung	9	3.9
Museen	21	9.0
Werkhof	10	4.3
Hauswarte	8	3.4
Reinigungsdienst	6	2.6
Schuldirektion	7	3.0
Soziale Dienste	12	5.2
Stadtbauamt	18	7.7
Stadtpolizei	10	4.3
Feuerwehr/Zivilschutz	4	1.7
Stadtpräsidium (Stadtpräsidium, Stadtkanzlei, Rechts- und Personaldienst)	11	4.7
Freiwillige Tagesschule	3	1.3
keine Angabe zur Abteilungszugehörigkeit	2	0.9
<b>Verwaltung gesamt</b>	<b>129</b>	<b>55.4</b>
Brühl	13	5.6
Bezirksschule Schützenmatt	17	7.3
Fegetz	6	2.6
Hermesbühl	23	9.9
Heilpädagogische Sonderschule	13	5.6
Kollegium	1	0.4
Musikschule	7	3.0
Vorstadt	9	3.9
Wildbach	11	4.7
keine Angabe zur Schulzugehörigkeit	4	1.7
<b>Schulen gesamt</b>	<b>104</b>	<b>44.6</b>
<b>EGS gesamt</b>	<b>233</b>	<b>100.0</b>

**Tabelle 2 Beteiligung an der Befragung nach den Bereichen Verwaltung und Schule**

	Häufigkeit	Prozent
Gültig Verwaltung	129	55.4
Schulen	104	44.6
Gesamt	233	100.0

<sup>1</sup> Prozentualer Anteil der einzelnen Abteilungen und Schulen an der Gesamtbeteiligung.

**Tabelle 3 Beteiligung an der Befragung nach Geschlecht**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Gültig	weiblich	137	58.8	62.8
	männlich	81	34.8	37.2
	Gesamt	218	93.6	100.0
Fehlend	keine Angabe	15	6.4	
Gesamt		233	100.0	

**Tabelle 4 Beteiligung an der Befragung nach Alterskategorie**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Gültig	unter 20 Jahre	6	2.6	2.8
	20 bis 29 Jahre	30	12.9	13.8
	30 bis 39 Jahre	46	19.7	21.1
	40 bis 49 Jahre	71	30.5	32.6
	50 bis 59 Jahre	55	23.6	25.2
	60 Jahre oder älter	10	4.3	4.6
	Gesamt	218	93.6	100.0
Fehlend	Keine Angabe	15	6.4	
Gesamt		233	100.0	

**Tabelle 5 Beteiligung an der Befragung nach Dauer der Beschäftigung bei der EGS**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Gültig	weniger als 1 Jahr	20	8.6	9.1
	1 bis 4 Jahre	40	17.2	18.3
	5 bis 9 Jahre	53	22.7	24.2
	10 bis 19 Jahre	50	21.5	22.8
	20 Jahre oder länger	56	24	25.6
	Gesamt	219	94	100.0
Fehlend	Keine Angabe	14	6	
Gesamt		233	100.0	

**Tabelle 6 Beschäftigungsgrad der Befragten bei der EGS**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Gültig	unter 50%	41	17.6	19.2
	50 bis 89%	77	33	36
	90% oder mehr	96	41.2	44.9
	Gesamt	214	91.8	100.0
Fehlend	Keine Angabe	19	8.2	
Gesamt		233	100.0	

**Tabelle 7 Anteil der Befragten mit und ohne Personalführungsverantwortung**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Gültig	Mit Führungsverantwortung	44	18.9	20.5
	Ohne Führungsverantwortung	171	73.4	79.5
	Gesamt	215	92.3	100.0
Fehlend	Keine Angabe	18	7.7	
Gesamt		233	100.0	

#### 1.4. Statistische Auswertung

Die in der Befragung erhobenen Daten wurden zunächst deskriptiv ausgewertet (prozentuale Verteilungen; Mittelwerte); die Ergebnisse sind jeweils zu Beginn der einzelnen Unterkapitel in tabellarischer Form dargestellt.

**Wichtig:** Abweichungen in den Tabellen (beispielsweise Abweichungen der Gesamtsumme von 100%) sind auf Rundungsdifferenzen zurückzuführen.

In einem nächsten Untersuchungsschritt wurden bei normalverteilten Daten mittels ein-faktorieller Varianzanalyse (Duncan bei Varianzgleichheit und Tamhane bei Varianzunterschieden) und bei nicht normalverteilten Daten mit dem H-Test nach Kruskal-Wallis und Chi-Quadrat-Tests Zusammenhänge zwischen den Einzelitems und verschiedenen unabhängigen Variablen wie Geschlecht, Alter, Zugehörigkeit zu Verwaltung oder Schule, Dauer der Beschäftigung bei der EGS sowie Höhe des Beschäftigungsgrades untersucht. Statistisch signifikante Unterschiede sind in diesem Bericht explizit erwähnt.

#### 1.5. Datenschutz

Die Daten wurden anonym erhoben, die Vertraulichkeit ist gewährleistet. Um sicherzustellen, dass bei Segmentierungen nicht auf Einzelpersonen geschlossen werden kann, werden keine Gruppenergebnisse dargestellt, die auf weniger als fünf Antwortenden basieren. Es ist deshalb nicht möglich, von den dargestellten Daten auf Einzelpersonen zu schließen.

## 2. ÜBERBLICK ÜBER DIE ZUFRIEDENHEIT DER MITARBEITENDEN

Dieses Kapitel gibt einen Gesamtüberblick über die Zufriedenheit der Mitarbeitenden der Einwohnergemeinde der Stadt Solothurn. Im Mittelpunkt der Befragung standen die Beurteilung und Bedeutung verschiedener Arbeits- und Anstellungsbedingungen bei der EGS. Neben der Einschätzung der Einzelaspekte sollten sich die Mitarbeitenden zudem zu Beginn der Befragung zu ihrer Gesamtzufriedenheit mit ihrer Arbeitssituation äussern.

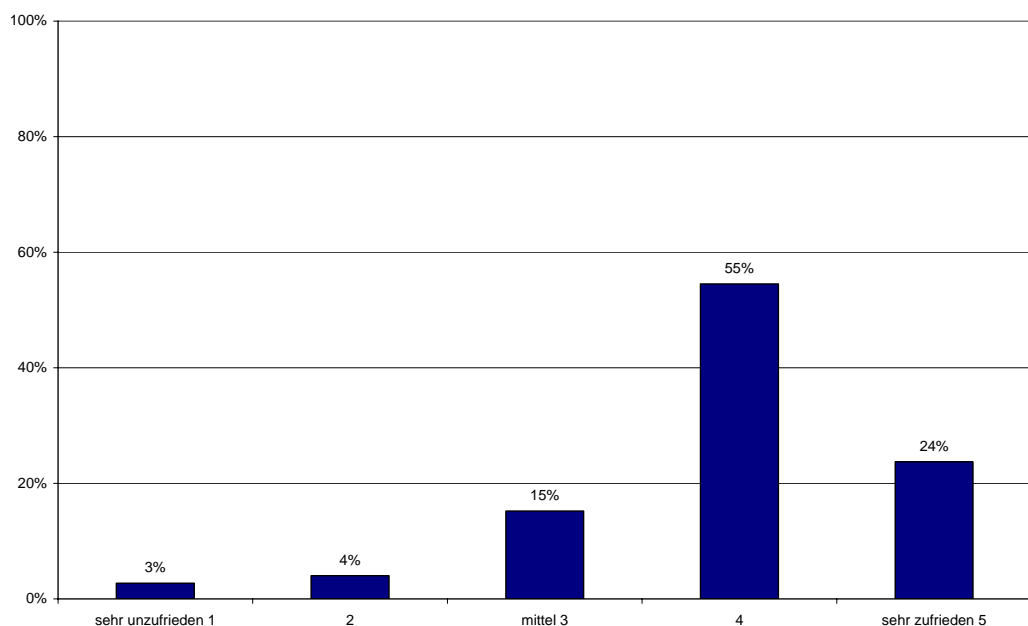
Darüber hinaus wurden die Mitarbeitenden am Schluss des Bogens danach gefragt, welcher der vorgegebenen Aussagen bezüglich ihrer Arbeitszufriedenheit sie (am ehesten) zustimmen. Dieses Verfahren ermöglicht es, die Mitarbeitenden verschiedenen Zufriedenheitstypen zuzuordnen. Ein weiterer wichtiger Indikator zur Messung der Gesamtzufriedenheit ist die Frage nach einer allfällig erneuten Bewerbung auf die jetzige Stelle. Auch diese Befragungsergebnisse sind hier dargestellt.

### 2.1. Gesamtzufriedenheit

78% der Angestellten der EGS bezeichnen sich selbst als sehr zufrieden bzw. zufrieden mit ihrer Arbeitssituation. Hingegen schätzen sich 3% selbst als sehr unzufrieden und 4% als unzufrieden ein.

Die mittlere Zufriedenheit der Angestellten liegt damit auf der Skala von 1 (sehr unzufrieden) bis 5 (sehr zufrieden) bei einem Wert von 3.9<sup>2</sup>. Bezüglich der Gesamtzufriedenheit zeigen sich recht grosse Unterschiede zwischen den Mitarbeitenden der verschiedenen Abteilungen; die Ergebnisse variieren zwischen 3.1 und 4.7 Punkten<sup>3</sup>.

**Grafik 1** Einschätzung der eigenen Zufriedenheit durch Angestellte der EGS



Wo steht die EGS bezüglich der Zufriedenheit seiner Angestellten im externen Vergleich? Die Bundesverwaltung führt seit 1996 Personalbefragungen durch; letztmalig wurden im

<sup>2</sup> Die maximale Zufriedenheit könnte 5.0 Punkte betragen.

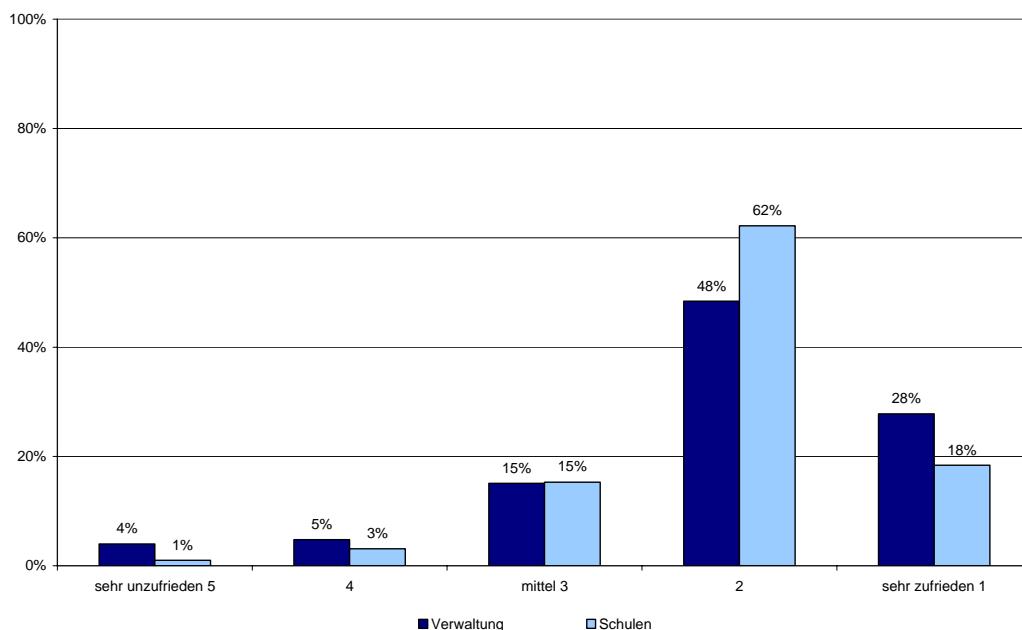
<sup>3</sup> Berücksichtigt sind hier nur Abteilungen, in denen sich mindestens zehn Mitarbeitende an der Befragung beteiligt haben.



Juni 2009 die Erhebungsergebnisse publiziert. Demnach liegt die mittlere Zufriedenheit der Bundesangestellten auf einer Skala von 1 (sehr unzufrieden) bis 6 (sehr zufrieden) bei 4.4 Punkten. Rechnet man dieses Ergebnis auf eine 5er-Skala (wie sie in der Mitarbeitendenbefragung bei der EGS verwendet wurde) um, so betrug die mittlere Zufriedenheit der Bundesangestellten im Jahr 2009 etwa 3.7 Punkte und ist damit niedriger als die mittlere Zufriedenheit der Angestellten der Stadt Solothurn. Im Vergleich zu der im November/Dezember 2008 durchgeführten Mitarbeitendenbefragung des Staatspersonals des Kantons Solothurn liegt die Zufriedenheit der Angestellten der EGS höher. Beim Kanton Solothurn betrug die mittlere Zufriedenheit wie beim Bund 3.7 Punkte.

Vergleicht man die Ergebnisse der 129 Antwortenden in der Verwaltung und der 104 Antwortenden in den Schulen so geben in den Schulen 81% und in der Verwaltung 76% an mit ihrer Arbeitssituation bei der EGS zufrieden oder sehr zufrieden zu sein. Bei den Verwaltungsangestellten ist der Anteil der sehr zufriedenen mit 28% höher als bei den Schulen, wo 18% angeben sehr zufrieden zu sein. Hingegen ist der Anteil derjenigen, die unzufrieden bzw. sehr unzufrieden sind bei den Verwaltungsangestellten (9%) höher als bei den Lehrpersonen, wo nur 4% angeben mit ihrer Arbeitssituation unzufrieden oder sehr unzufrieden zu sein.

**Grafik 2 Zufriedenheit in der Verwaltung und in den Schulen im Vergleich**



Geht man einen Schritt weiter und analysiert die Befragungsergebnisse aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Alter, Dauer der Beschäftigung, Beschäftigungsgrad und Führungsverantwortung, so ergibt sich folgendes Bild: Frauen sind mit durchschnittlich 4.0 Punkten etwas zufriedener als Männer (3.8).

Angestellte mit Personalführungsverantwortung sind mit durchschnittlich 4.0 Punkten leicht zufriedener als Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung (3.9).

Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von unter 50% sind mit 4.2 Punkten etwas zufriedener als Angestellte mit einem höheren Anstellungspensum. Die mittlere Zufriedenheit von Mitarbeitenden mit einem Pensum von 50 bis 89% bzw. 90% oder mehr liegt bei 3.9 Punkten.

Bezüglich der Gesamtzufriedenheit sind auch leichte Unterschiede zwischen den verschiedenen Altersgruppen festzustellen. Am zufriedensten sind die unter 20-Jährigen

bzw. die 60-Jährigen und älteren – hier liegt die mittlere Zufriedenheit bei jeweils 4.3 Punkten. Am kritischsten äussern sich die 20 bis 29-Jährigen, deren durchschnittliche Gesamtzufriedenheit 3.8 Punkte beträgt.

Ebenfalls Unterschiede zeigen sich bei der Dauer der Anstellung. Mitarbeitende, die seit ein bis vier Jahren bei der EGS arbeiten und Personen mit einer Anstellungsdauer von 10 bis 19 Jahren sind etwas weniger zufrieden mit ihrer aktuellen Arbeitssituation. Ihre Gesamtzufriedenheit beträgt im Mittel 3.7 Punkte. Hingegen besonders zufrieden, nämlich mit 4.2 Punkten, sind Mitarbeitende, die seit weniger als einem Jahr bei der EGS arbeiten.

## 2.2. Zufriedenheitstypen

Die Mitarbeitenden sollten im Rahmen der Befragung sagen, welcher der in der Befragung vorgegebenen Zufriedenheits- bzw. Unzufriedenheitsaussagen sie am ehesten zustimmen; entsprechend den Antworten können die Mitarbeitenden verschiedenen Typen der Arbeitszufriedenheit zugeordnet werden. Dabei unterscheidet man progressive Arbeitszufriedenheit, stabilisierte Arbeitszufriedenheit, resignative Arbeitszufriedenheit, konstruktive Arbeitsunzufriedenheit und fixierte Arbeitsunzufriedenheit. Darüber hinaus konnten die Mitarbeitenden auch die Antwortoption wählen: „Ich bin unzufrieden und werde mich nach einer anderen Stelle umsehen“.

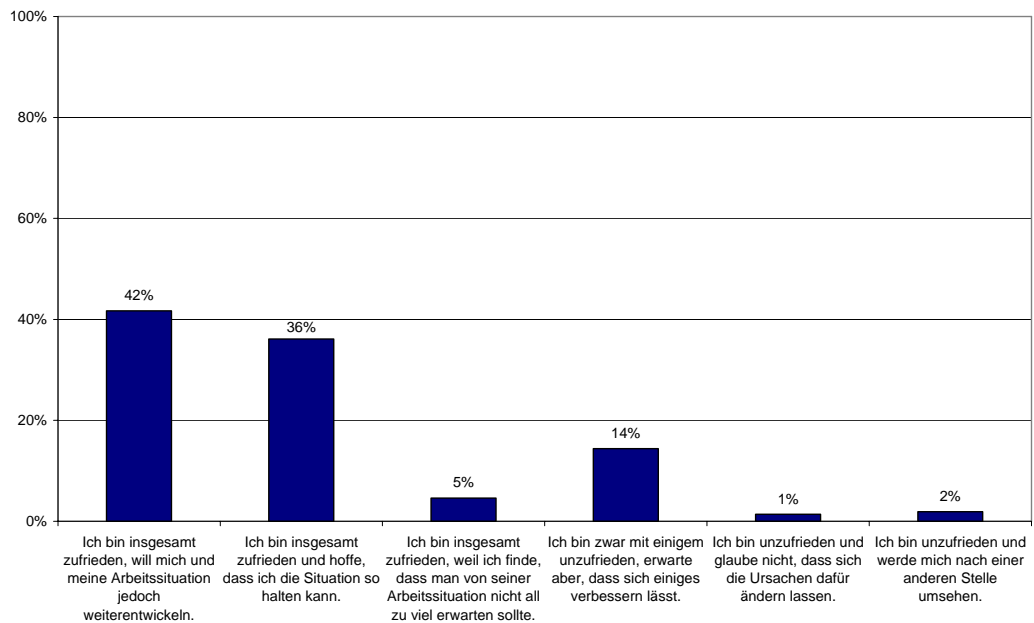
42% der EGS-Angestellten sind als progressiv zufrieden zu bezeichnen - beim Kanton Solothurn betrug der Anteil 2008 46%. Sie sind insgesamt zufrieden, wollen sich und ihre Arbeitssituation jedoch weiterentwickeln. Weitere 36% sind insgesamt zufrieden und hoffen, dass sie diese Situation so halten können (stabilisierte Arbeitszufriedenheit).

Zwar sagen 14% der Befragten, dass sie mit einigen Dingen unzufrieden sind; jedoch bringen sie gleichzeitig die Hoffnung zum Ausdruck, dass sich einiges verbessern lässt; sie haben also nicht resigniert, sondern kommen insgesamt ebenfalls zu einem positiven SOLL-IST-Vergleich. Lediglich 1% ist nach eigenen Angaben unzufrieden und glaubt nicht, dass sich die Ursachen dafür ändern lassen. Und 2% möchten sich aufgrund ihrer Unzufriedenheit nach einer neuen Stelle umsehen.

Der Anteil der resignierten Mitarbeitenden beträgt bei der EGS rund 8%. Als resigniert können Mitarbeitende bezeichnet werden, welche eine resignative Arbeitszufriedenheit bzw. eine fixierte Arbeitsunzufriedenheit aufweisen oder aufgrund ihrer Unzufriedenheit die Stelle wechseln möchten. Im Vergleich zum Staatspersonal des Kantons Solothurn ist der Anteil der resignierten Mitarbeitenden bei der EGS etwas niedriger; beim Kanton waren bei der Befragung 2008 rund 10% der Mitarbeitenden als resigniert zu bezeichnen.

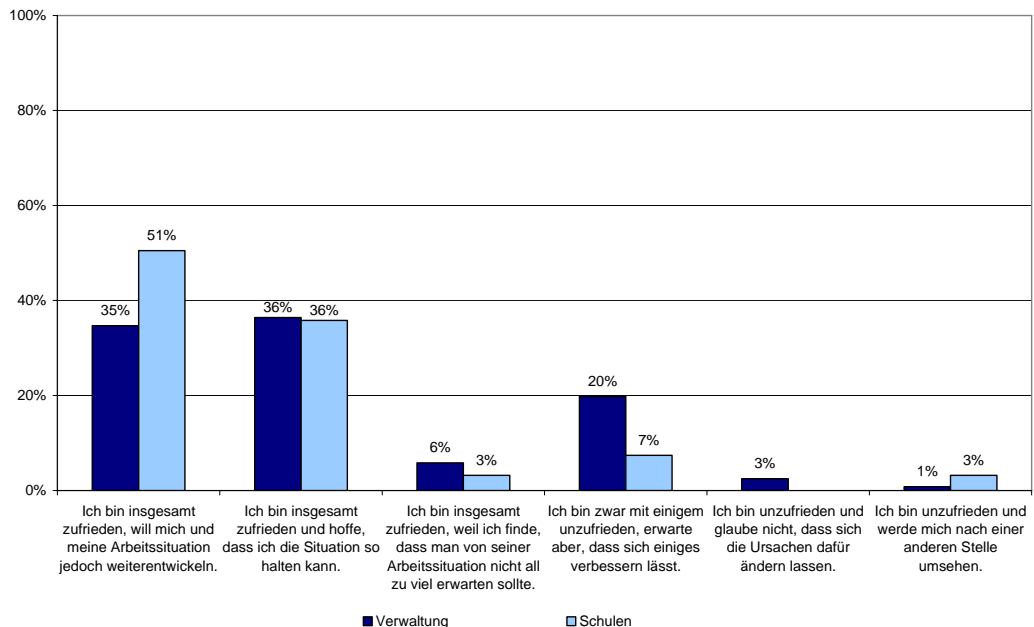
56% der Angestellten bemühen sich aktiv um eine Verbesserung ihrer Arbeitssituation oder möchten dies in Zukunft tun. Es ist eine Bereitschaft zur Veränderung vorhanden.

**Grafik 3 Typen der Arbeitszufriedenheit**



Bezüglich der Zufriedenheitstypen zeigen sich Unterschiede zwischen den Mitarbeitenden der Verwaltung und der Schulen. In den Schulen sind 51%, in der Verwaltung lediglich 35% als progressiv zufrieden zu bezeichnen. Hingegen ist in der Verwaltung mit 20% (Schulen 7%) der Anteil derjenigen grösser, welche zwar mit einigem unzufrieden sind, jedoch erwarten, dass sich die Situation verbessern lässt. Der Anteil der Resignierten beträgt bei den Lehrpersonen 6%. In der Verwaltung ist dieser Anteil mit 9% etwas höher.

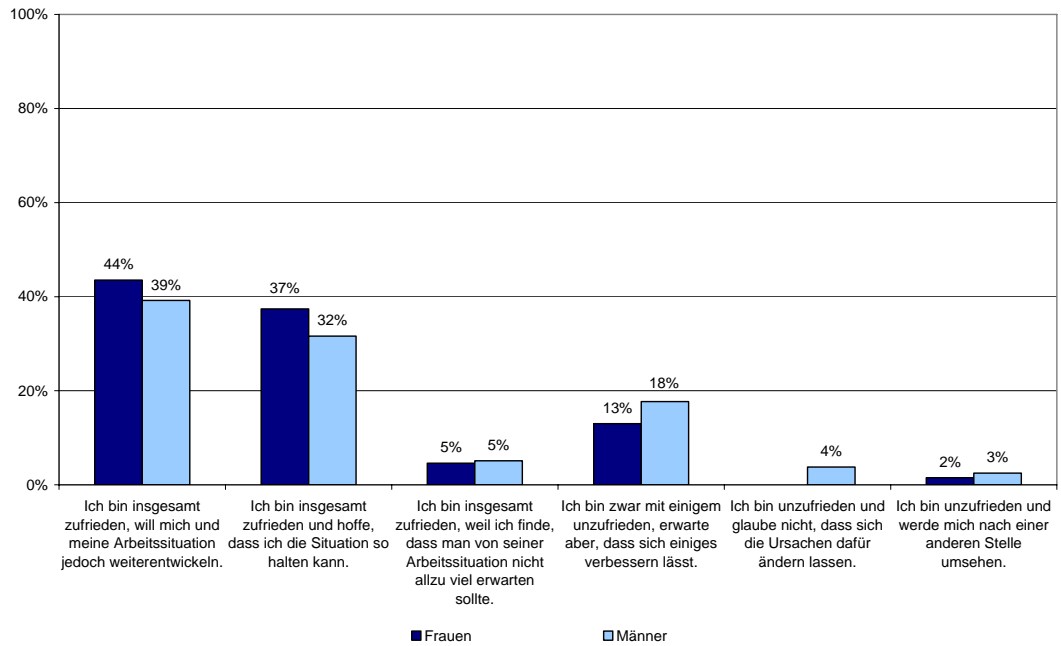
**Grafik 4 Typen der Arbeitszufriedenheit in der Verwaltung und in den Schulen**



Leichte Unterschiede sind auch bezüglich resignierter Mitarbeitender zwischen Männern und Frauen bei der EGS festzustellen. So beträgt der Anteil der Resignierten bei den Männern 11%, bei den Frauen lediglich 6%. Hingegen ist der Anteil derjenigen, die sich

aktiv um eine Verbesserung ihrer Arbeitssituation bemühen oder dies in Zukunft tun wollen bei Männern und Frauen mit jeweils 57% gleich gross.

**Grafik 5 Arbeitsszufriedenheitstypen aufgeschlüsselt nach Geschlecht**



Jüngere Mitarbeitende bemühen sich tendenziell häufiger ihre aktuelle Arbeitssituation aktiv zu verbessern als ältere Mitarbeitende. Am grössten ist der Glaube an Veränderungen in der Gruppe der unter 20-Jährigen mit 83% und am geringsten bei der Gruppe der 50- bis 59-Jährigen mit 44%. Hingegen ist bei den Älteren der Anteil resignierter Mitarbeitenden höher als bei den Jüngeren.

### 2.3. Nochmalige Bewerbung auf die jetzige Stelle

91% der Angestellten der EGS würden sich auf ihre jetzige Stelle sicher oder wahrscheinlich noch einmal bewerben - beim Kanton Solothurn waren es 2008 81%. Lediglich 3% - beim Kanton 6% - antworten auf die Frage nach einer erneuten Bewerbung mit „nein, eher nicht“ bzw. „nein, sicher nicht“.

Während sich 93% der Frauen sicher oder wahrscheinlich erneut auf ihre jetzige Stelle bewerben würden, fällt dieser Anteil bei den Männern mit 88% niedriger aus.

**Tabelle 8 Erneute Bewerbung auf die jetzige Stelle**

<b>Erneute Bewerbung</b>	<b>Anteil Prozent</b>
nein, sicher nicht	1%
nein, eher nicht	2%
neutral	6%
ja, wahrscheinlich	29%
ja, sicher	62%

Betrachtet man die Frage nach der erneuten Bewerbung aufgeschlüsselt nach Verwaltung und Schulen, so würden sich Verwaltungsangestellte etwas weniger häufig nochmals auf ihre jetzige Stelle bewerben als Mitarbeitende der Schulen. In der Verwaltung sind es 89% die sich sicher oder wahrscheinlich wiederbewerben würden, in den Schulen 93%.

Bezüglich der erneuten Bewerbung zeigen sich Unterschiede zwischen den verschiedenen Alterskategorien. Mit zunehmendem Alter nimmt die Wahrscheinlichkeit einer erneuten Bewerbung ab: 100% der unter 20-Jährigen würden sich erneut auf ihre jetzige Stelle bewerben. Bei den 60-Jährigen und älteren beträgt dieser Anteil 80%.

### 3. DIE ERGEBNISSE IM DETAIL

Die Angestellten der EGS hatten bei der Befragung nicht nur die Möglichkeit, sich über die Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten ihrer Tätigkeit zu äussern; vielmehr wurden sie auch zur Wichtigkeit dieser Aspekte befragt. Deswegen war der Fragebogen so aufgebaut, dass sich die Mitarbeitenden in einem ersten Block dazu äussern konnten, inwieweit die jeweilige Aussage auf ihre derzeitige Arbeitssituation zutrifft (IST/Zustimmung). Die Antwortmöglichkeiten reichten dabei auf einer fünfstufigen Skala von „stimmt gar nicht“ bis „stimmt völlig“. In einem zweiten Block (Wichtigkeit) konnten sie dann ankreuzen, wie wichtig ihnen die jeweiligen Aspekte sind. Hier reichte die fünfstufige Antwort-Skala von „mir nicht wichtig“ bis „mir sehr wichtig“.

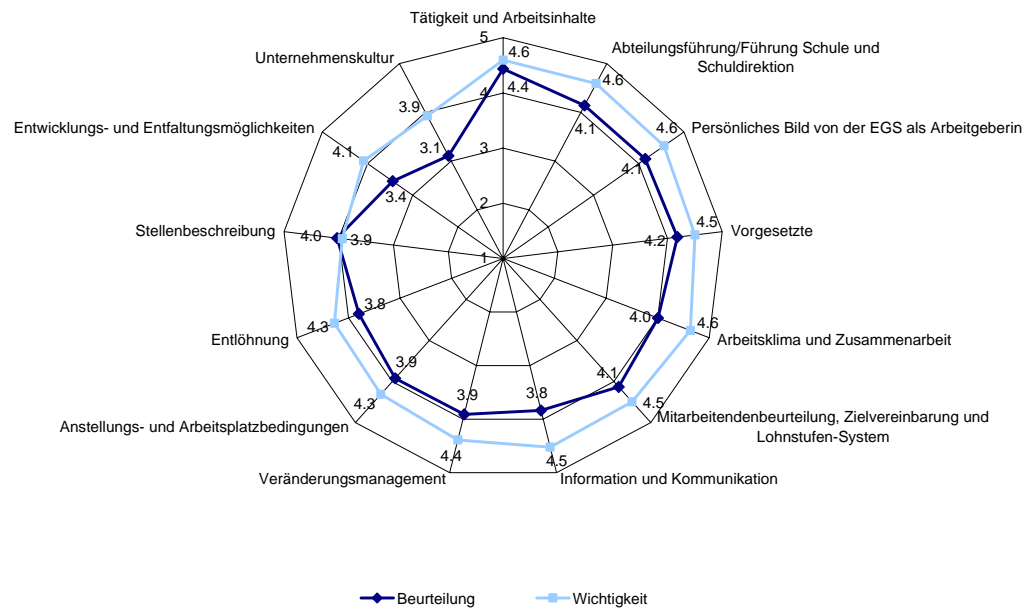
Um die Beurteilung und die Wichtigkeit der verschiedenen Aspekte miteinander vergleichen zu können, wurden für die einzelnen Aussagen Mittelwerte berechnet; ein Mittelwert kann als Minimum bei 1.0 Punkten und als Maximum bei 5.0 Punkten liegen. Je höher ein Mittelwert ist, umso stärker ist die Zustimmung der Mitarbeitenden zur jeweiligen Aussage bzw. umso wichtiger ist dieser Aspekt für die Befragten. Handlungsbedarf besteht vor allem dort, wo die Wichtigkeit eines Aspektes hoch eingestuft wird und die Beurteilung schlecht ausfällt.

Das nachfolgende Zufriedenheitsprofil der Mitarbeitenden der Einwohnergemeinde der Stadt Solothurn gibt eine Gesamtübersicht über die Wichtigkeiten und den Erfüllungsgrad der einzelnen Themengebiete, welche für die Mitarbeitendenzufriedenheit relevant sind. Die detaillierten Auswertungen der Themenblöcke mit den Einzelauswertungen sind in den nachfolgenden Unterkapiteln zu finden.

Das Gesamtzufriedenheitsprofil zeigt: Am wichtigsten sind den EGS-Angestellten die Aspekte in den Bereichen „Persönliches Bild von der EGS als Arbeitgeberin“ (dazu gehören die Aspekte sicherer Arbeitsplatz, fairer Arbeitgeber, attraktiver Arbeitgeber, sozial verantwortlicher Arbeitgeber), die mit durchschnittlich 4.6 eingestuft werden und dabei relativ nahe am maximalen Wert von 5 (sehr wichtig) liegen. Ebenfalls mit 4.6 Punkten messen die Mitarbeitenden den Bereichen „Tätigkeit und Arbeitsinhalte“, „Arbeitsklima und Zusammenarbeit“ und „Abteilungsführung/Führung Schule und Schuldirektion“ eine hohe Wichtigkeit bei. Als vergleichsweise weniger wichtig (aber immer noch wichtig) stufen die Angestellten im Mittel die Bereiche „Unternehmenskultur“, „Stellenbeschreibung“ und „Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten“ ein.

Am besten beurteilt wird gesamthaft der Themenblock „Tätigkeit und Arbeitsinhalte“ mit einer durchschnittlichen Zustimmung von 4.4, was auch im externen Vergleich ein sehr guter Benchmarkwert ist. Als weniger erfüllt stufen die Befragten hingegen die Aussagen zu den Themenblöcken „Unternehmenskultur“ und „Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten“ ein; hier erhalten die Einzelaussagen auf einer Skala von 1 (stimmt gar nicht) bis 5 (stimmt völlig) eine durchschnittliche Zustimmung von 3.1 bzw. 3.4 Punkten.

**Grafik 6 Zufriedenheitsprofil der Angestellten der EGS – Mittelwerte\***



\* Beurteilung: Skala von 1 (stimmt gar nicht) bis 5 (stimmt völlig)  
 Wichtigkeit: Skala von 1 (mir nicht wichtig) bis 5 (mir sehr wichtig)

Wo besteht die grösste Diskrepanz zwischen der Wichtigkeit und der Beurteilung der einzelnen Themenbereiche? Am grössten ist der Unterschied zwischen der Wichtigkeit und dem wahrgenommenen Erfüllungsgrad beim Thema Unternehmenskultur, wozu Fragen zur wahrgenommenen Unternehmenskultur auf Ebene der Abteilung/Schulen und auf städtischer Ebene gehören. Diesen Fragen messen die Angestellten eine durchschnittliche Wichtigkeit von 3.9 zu; die mittlere Zustimmung bezüglich der Erfüllung dieser Aspekte liegt jedoch lediglich bei 3.1. Auch beim Themenblock „Information und Kommunikation“ ist mit 0.7 Punkten ist eine relativ grosse Differenz zwischen der durchschnittlichen Wichtigkeit und dem wahrgenommenen Erfüllungsgrad festzustellen.

Hingegen entsprechen sich beim Thema Stellenbeschreibung die Ist- und die Wunschvorstellung der Mitarbeitenden weitgehend. Sehr gering ist auch die Differenz zwischen der mittleren Wichtigkeit und der mittleren Beurteilung beim Themenblock „Tätigkeit und Arbeitsinhalte“, dem Thema also, dem die Mitarbeitenden insgesamt auch eine besonders hohe Wichtigkeit beimessen.

Die folgende Tabelle zeigt die Einzelaussagen, welche von den Mitarbeitenden der Stadt Solothurn die grösste Zustimmung erhalten haben. Aufgeführt sind die Aussagen, bei denen die mittlere Zustimmung über 4.0 Punkte liegt und die damit von einem grossen Teil der Angestellten als erfüllt eingestuft werden.

Positiv werden die Gespräche im Rahmen der Mitarbeitendenbeurteilung und die Beurteilungen selbst erlebt. Die Angestellten empfinden die Beurteilung mehrheitlich als gerecht und nachvollziehbar begründet. Es fällt auf, dass die Angestellten nach eigenen Angaben mehrheitlich ein gutes Verhältnis zu ihren direkten Vorgesetzten haben und von diesen genügend Freiräume erhalten. Die Mitarbeitenden sehen einen Sinn in ihrer Arbeit und empfinden diese als vielfältig und Abwechslungsreich.

**Tabelle 9 Übersicht über die Aussagen mit der grössten Zustimmung**

Rang	Aussage	Mittlere Zustimmung*
1	Die Gespräche im Rahmen der Mitarbeitendenbeurteilung mit meinem Vorgesetzten/meiner Vorgesetzten werden offen und ehrlich geführt.	4.7
2	Mein direkter Vorgesetzter/meine direkte Vorgesetzte lässt mir bei meiner Arbeit genügend Freiräume.	4.7
3	Ich sehe einen Sinn in meiner Arbeit.	4.7
4	Meine Tätigkeit ist vielfältig und abwechslungsreich.	4.6
5	Meine Gesamtbeurteilung wird für mich nachvollziehbar begründet.	4.5
6	Ich fühle mich von meinem Vorgesetzten/meiner Vorgesetzten gerecht beurteilt.	4.5
7	Ich habe ein gutes Verhältnis zu meinem/meiner direkten Vorgesetzten.	4.5
8	Ich kann meine Arbeit selbstständig erledigen.	4.5
9	Bei der Ferienplanung werden meine persönlichen Bedürfnisse angemessen berücksichtigt.	4.4
10	Bei meiner Tätigkeit kann ich mein Wissen und Können einsetzen.	4.4
11	Das Verhältnis zur/zum Vorgesetzten meiner/meines direkten Vorgesetzten ist gut.	4.4
12	Mein direkter Vorgesetzter/meine direkte Vorgesetzte unterstützt mich, damit ich bei meiner Arbeit erfolgreich bin.	4.4
13	Mein direkter Vorgesetzter/meine direkte Vorgesetzte anerkennt gute Leistungen.	4.3
14	An meinem Arbeitsplatz lerne ich immer wieder Neues dazu.	4.3
15	Meine Arbeit überfordert mich nicht.	4.3
16	Die im Zielvereinbarungsgespräch formulierten Ziele und Vereinbarungen sind realistisch.	4.3
17	Ich bin mit meinen Möglichkeiten, meine Arbeitszeit zu gestalten, zufrieden.	4.3
18	Meine Arbeit unterfordert mich nicht.	4.2
19	Ich bin über die Ziele meiner Abteilung informiert.	4.2
20	Die Sozialleistungen bei der EGS finde ich angemessen (Pensionskasse, Unfallversicherung).	4.2
21	Die EGS ist eine sozial verantwortliche Arbeitgeberin.	4.2
22	Ich weiss genau, was mein(e) direkte(r) Vorgesetzte(r) von mir erwartet.	4.2
23	Ich befürchte keine Konsequenzen, wenn ich mich im Team frei äussere.	4.2
24	Die EGS bietet mir einen sicheren Arbeitsplatz.	4.2
25	Ich kann mich gut mit der Vision/dem Leitbild meiner Abteilung identifizieren.	4.2
26	Die an mich gerichteten Anweisungen/Aufträge sind klar formuliert.	4.1
27	Das Klima in unserem Team ist gut.	4.1
28	Durch die Mitarbeitendenbeurteilung erhalte ich eine differenzierte Rückmeldung auf meine Arbeit.	4.1
29	Die EGS ist eine faire Arbeitgeberin.	4.1
30	Mein direkter Vorgesetzter/meine direkte Vorgesetzte spricht Fehlverhalten und Mängel taktvoll an.	4.1



Rang	Aussage	Mittlere Zustimmung*
31	Mein direkter Vorgesetzter/meine direkte Vorgesetzte geht auf Meinungen anderer ein.	4.1
32	In unserer Abteilung herrscht ein gutes Klima.	4.1
33	Meine vorgesetzten Stellen informieren mich über alle für mich persönlich wichtigen Dinge.	4.1
34	Die Zusammenarbeit in unserem Team ist gut.	4.1
35	Die EGS ist eine attraktive Arbeitgeberin.	4.1
36	In meiner Stellenbeschreibung sind meine Aufgaben klar beschrieben.	4.1
37	Mit dem Informatikservice bin ich zufrieden.	4.1
38	Unsere Abteilung wird gut geführt	4.1
39	Mein direkter Vorgesetzter/meine direkte Vorgesetzte hat angemessen Zeit für mich.	4.1
40	Ich erhalte alle Informationen, die für meine tägliche Arbeit wichtig sind.	4.1
41	Mit Veränderungen in meiner Abteilung komme ich gut zurecht.	4.0
42	Ich kann Beruf und Familie/Freizeit so vereinbaren, dass es für mich stimmt.	4.0

\* Mittelwerte auf einer Skala von 1 (stimmt gar nicht) bis 5 (stimmt völlig)

Welches sind umgekehrt die Aspekte, deren Erfüllungsgrad von den Angestellten der Stadt Solothurn am niedrigsten eingestuft wird? In der nachfolgenden Tabelle sind die 10 Aussagen aufgeführt, denen die Angestellten am wenigsten stark zustimmen. Zu berücksichtigen ist, dass lediglich vier Aussagen im negativen Bereich (unter 3.0 Punkten) liegen, also nur bei diesen Aspekten der Anteil der negativen Beurteilungen grösser ist als der Anteil der positiven Beurteilungen.

Insgesamt stimmen die Mitarbeitenden der Aussage „Mein Arbeitgeber bietet mir Aufstiegsmöglichkeiten“ am wenigsten zu; die mittlere Zustimmung liegt bei 2.2 – jedoch fällt auch die mittlere Wichtigkeitseinstufung mit 3.4 niedriger aus als bei anderen Fragen. Ebenso ist bei der Aussage „Durch meine Arbeit bei der EGS verbessere ich meine Aussichten auf dem Arbeitsmarkt“ sowie bei zwei Aussagen zur Unternehmenskultur die Ablehnung grösser als die Zustimmung.

**Tabelle 10 Übersicht über die Aussagen mit der geringsten Zustimmung**

<b>Rang</b>	<b>Aussage</b>	<b>Mittlere Zustimmung*</b>
78	Mein Arbeitgeber bietet mir Aufstiegsmöglichkeiten.	2.2
77	Die (Unternehmens-)Kultur bei der EGS hat sich in den vergangenen drei Jahren spürbar verbessert.	2.7
76	Durch meine Arbeit bei der EGS verbessere ich meine Aussichten auf dem Arbeitsmarkt.	2.8
75	Bei der EGS ist eine gemeinsame (Unternehmens-)Kultur wahrnehmbar.	2.9
74	Ich bin genügend über die Beratungsangebote bei Problemen am Arbeitsplatz informiert.	3.3
73	Das von der EGS angebotene/ermöglichte Fort- und Weiterbildungsprogramm für Mitarbeitende entspricht den Bedürfnissen	3.5
72	Das Lohnsystem der EGS ist gerecht.	3.5
71	Mit den mir zur Verfügung stehenden elektronischen Arbeitswerkzeugen (PC usw.) bin ich zufrieden.	3.5
70	Ich habe die Möglichkeit, mein Pensum meinen persönlichen Bedürfnissen anzupassen.	3.6
69	Die Höhe meines Lohnstufenanstieges ist gerecht.	3.6

\* Mittelwerte auf einer Skala von 1 (stimmt gar nicht) bis 5 (stimmt völlig)

Interessant ist es auch zu sehen, wo insgesamt die grössten Differenzen zwischen Wichtigkeit und Beurteilung bestehen. An erster Stelle stehen dabei die Schaffung von Aufstiegsmöglichkeiten sowie die Verbesserung der Unternehmenskultur bei der EGS in den vergangenen drei Jahren. Aber auch bei der Gerechtigkeit des Lohnstufenanstiegs und des Lohnsystems machen die Angestellten einen recht grossen Handlungsbedarf aus.

Eine sehr geringe Differenz zwischen Wichtigkeit und Beurteilung ist hingegen bei den Aussagen zur Stellenbeschreibung (sogar -0.1 Punkte, d.h. die Beurteilung ist höher als die Wichtigkeit) sowie bei der Berücksichtigung der persönlichen Bedürfnisse bei der Ferienplanung und bei der Zufriedenheit über den Informatikservice auszumachen.

**Tabelle 11 Übersicht über die Aussagen mit der grössten Differenz zwischen Wichtigkeit und Beurteilung**

	Beurteilung	Wichtigkeit	Differenz
Mein Arbeitgeber bietet mir Aufstiegsmöglichkeiten.	2.2	3.4	1.2
Die (Unternehmens-)Kultur bei der EGS hat sich in den vergangenen drei Jahren spürbar verbessert.	2.7	3.7	1.0
Die Höhe meines Lohnstufenanstieges ist gerecht.	3.6	4.5	0.9
Das Lohnsystem der EGS ist gerecht.	3.5	4.4	0.9
Was ich an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen lerne, kann ich an meinem Arbeitsplatz umsetzen.	3.6	4.4	0.8
Mein Arbeitsplatz ist zweckmässig eingerichtet.	3.7	4.5	0.8
Bei der EGS ist eine gemeinsame (Unternehmens-)Kultur wahrnehmbar.	2.9	3.7	0.8
Ich bin genügend über die Beratungsangebote bei Problemen am Arbeitsplatz informiert.	3.3	4.1	0.8
Die teamübergreifende Zusammenarbeit ist gut.	3.7	4.4	0.7
Durch meine Arbeit bei der EGS verbessere ich meine Aussichten auf dem Arbeitsmarkt.	2.8	3.5	0.7
In unserer Abteilung herrscht ein gutes Klima.	4.1	4.8	0.7
Das von der EGS angebotene/ermöglichte Fort- und Weiterbildungsprogramm für Mitarbeitende entspricht den Bedürfnissen	3.5	4.2	0.7

Und welches sind insgesamt die Aspekte, welchen die Mitarbeitenden die höchste Wichtigkeit beimessen? Im Folgenden sind die Aussagen aufgeführt, welche von den Angestellten der EGS eine Bewertung von 4.7 Punkten oder höher erhielten und damit mehrheitlich als sehr wichtig eingestuft werden. An erster Stelle steht dabei "Ich sehe einen Sinn in meiner Arbeit", aber auch einem guten Klima in der Abteilung/Schule messen die Angestellten eine hohe Priorität bei.

- Ich sehe einen Sinn in meiner Arbeit.
- In unserer Abteilung herrscht ein gutes Klima.

- Die Gespräche im Rahmen der Mitarbeitendenbeurteilung mit meinem Vorgesetzten/meiner Vorgesetzten werden offen und ehrlich geführt.
- Ich fühle mich von meinem Vorgesetzten/meiner Vorgesetzten gerecht beurteilt.
- Die Zusammenarbeit in unserem Team ist gut.
- Unsere Abteilung wird gut geführt.
- Das Klima in unserem Team ist gut.
- Meine Gesamtbeurteilung wird für mich nachvollziehbar begründet.
- Mein direkter Vorgesetzter/meine direkte Vorgesetzte lässt mir bei meiner Arbeit genügend Freiräume.
- Ich erhalte alle Informationen, die für meine tägliche Arbeit wichtig sind.
- Ich habe ein gutes Verhältnis zu meinem/meiner direkten Vorgesetzten.
- Meine vorgesetzten Stellen informieren mich über alle für mich persönlich wichtigen Dinge.
- Meine Tätigkeit ist vielfältig und abwechslungsreich.
- An meinem Arbeitsplatz fühle ich mich wohl (Licht, Lärm, etc.).

### 3.1. Tätigkeit und Arbeitsinhalte

Die grösste Zustimmung bei der Beurteilung der aktuellen Tätigkeit und der Arbeitsinhalte erhält von den EGS-Angestellten die Aussage „Ich sehe einen Sinn in meiner Arbeit“. 95% der Befragten stimmen dieser Aussage zu. Ebenso wird bei der Datenanalyse deutlich, dass eine grosse Mehrheit, nämlich 90%, ihre Tätigkeit als vielfältig und abwechslungsreich empfindet. Ebenfalls 90% der Befragten geben an, ihre Arbeit selbständig erledigen zu können. Durch ihre Arbeit fühlen sich die Mitarbeitenden mehrheitlich weder über- noch unterfordert. Jedoch ist festzustellen, dass sich immerhin 7% tendenziell unterfordert fühlen.

**Tabelle 12 Beurteilung der Einzelaussagen zu Tätigkeit und Arbeitsinhalte**

	stimmt gar nicht	2	teils/ teils	4	stimmt völlig	Zustim- mung	Ableh- nung
Meine Tätigkeit ist vielfältig und abwechslungsreich.	0%	1%	9%	24%	66%	90%	1%
Bei meiner Tätigkeit kann ich mein Wissen und Können einsetzen.	0%	1%	12%	31%	55%	86%	2%
Ich sehe einen Sinn in meiner Arbeit.	0%	0%	5%	24%	71%	95%	0%
Ich kann meine Arbeit selbstständig erledigen.	1%	0%	8%	30%	61%	90%	1%
Meine Arbeit überfordert mich nicht.	0%	1%	13%	38%	47%	85%	2%
Meine Arbeit unterfordert mich nicht.	2%	5%	13%	28%	53%	80%	7%

Grundsätzlich sind die Differenzen zwischen der Wichtigkeit und Beurteilung der Einzelaspekte zu Tätigkeit und Arbeitsinhalte sehr gering. Die grösste Differenz zwischen der Wichtigkeit und Beurteilung besteht bei der Aussage "Bei meiner Tätigkeit kann ich mein Wissen und Können einsetzen". Jedoch ist zu berücksichtigen, dass die Angestellten diesen Aspekt mit 4.4 Punkten bereits recht positiv beurteilen. Eine Übereinstimmung zwischen Wichtigkeit und Beurteilung findet sich bei der Aussage "Ich kann meine Arbeit selbständig erledigen" (jeweils 4.5 Punkte).

**Tabelle 13 Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Tätigkeit und Arbeitsinhalte (Mittelwerte)\***

	Beurteilung	Wichtigkeit	Differenz <sup>4</sup>
Meine Tätigkeit ist vielfältig und abwechslungsreich.	4.6	4.7	0.1
Bei meiner Tätigkeit kann ich mein Wissen und Können einsetzen.	4.4	4.6	0.3
Ich sehe einen Sinn in meiner Arbeit.	4.7	4.8	0.2
Ich kann meine Arbeit selbstständig erledigen.	4.5	4.5	0.0
Meine Arbeit überfordert mich nicht.	4.3	4.5	0.2
Meine Arbeit unterfordert mich nicht.	4.2	4.4	0.2

\* Beurteilung: Skala von 1 (stimmt gar nicht) bis 5 (stimmt völlig)

Wichtigkeit: Skala von 1 (mir nicht wichtig) bis 5 (mir sehr wichtig)

<sup>4</sup> Abweichungen sind auf Rundungsdifferenzen zurückzuführen.

Männer und Frauen beurteilen die Aspekte des Themenbereichs Tätigkeit und Arbeitsinhalte recht ähnlich. Personalführungsverantwortliche beurteilen die Aspekte des Themenbereichs Tätigkeit und Arbeitsinhalte positiver als die übrigen Mitarbeitenden. So können Führungsverantwortliche nach eigenen Angaben bei ihrer Tätigkeit bedeutend besser ihr Wissen und Können einsetzen - hohe 4.9 Punkte bei den Führungsverantwortlichen gegen 4.3 Punkte bei den übrigen Mitarbeitenden. Auch fühlen sich Mitarbeitende mit Führungsverantwortung wesentlich weniger häufig unterfordert (4.7 vs. 4.1 Punkte bei Mitarbeitenden ohne Führungsverantwortung). Zudem empfinden Führungsverantwortliche ihre Arbeit als abwechslungsreicher und vielfältiger.

Betrachtet man die Befragungsergebnisse auf Ebene der Verwaltung und der Schulen, so fällt auf, dass die Mitarbeitenden der Schulen den Erfüllungsgrad fast sämtlicher die Tätigkeit und den Arbeitsinhalt betreffenden Aspekte etwas höher einschätzen. Einzig bei der Aussage "Meine Arbeit überfordert mich nicht" kommen die Verwaltungsangestellten zu einem etwas besseren Resultat.

**Tabelle 14 Durchschnittliche Zustimmung zu den Aussagen im Bereich „Tätigkeit und Arbeitsinhalt“ – aufgeschlüsselt nach Verwaltung und Schulen\***

	Verwaltung	Schulen	EGS gesamt
Meine Tätigkeit ist vielfältig und abwechslungsreich.	4.5	4.6	4.6
Bei meiner Tätigkeit kann ich mein Wissen und Können einsetzen.	4.3	4.5	4.4
Ich sehe einen Sinn in meiner Arbeit.	4.6	4.7	4.7
Ich kann meine Arbeit selbstständig erledigen.	4.4	4.6	4.5
Meine Arbeit überfordert mich nicht.	4.4	4.2	4.3
Meine Arbeit unterfordert mich nicht.	4.2	4.3	4.3

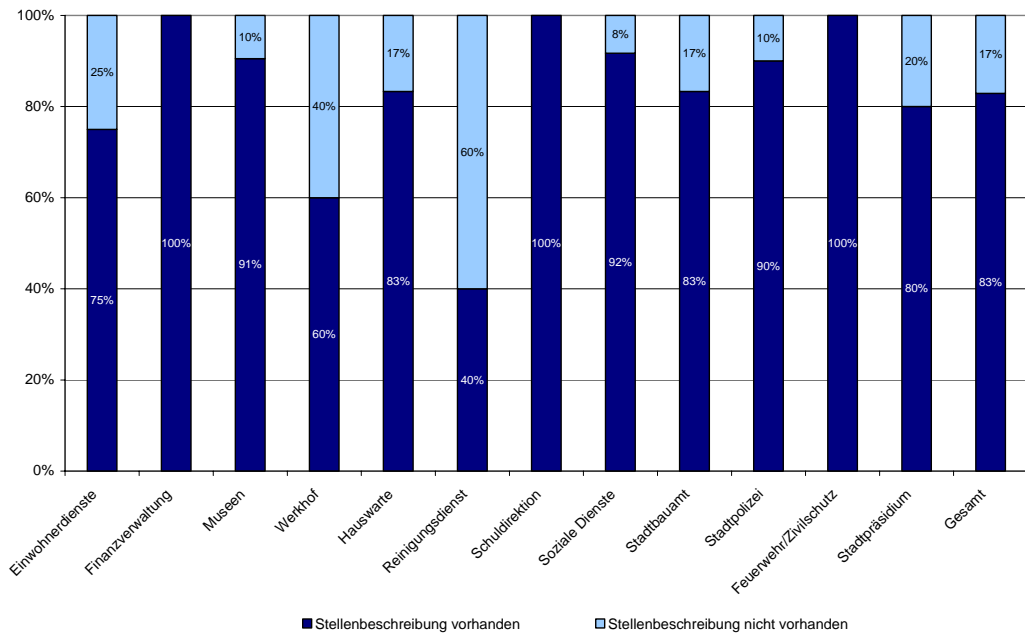
\* Beurteilung: Skala von 1 (stimmt gar nicht) bis 5 (stimmt völlig)

### 3.2. Stellenbeschreibung

Die Angestellten der EGS wurden, mit Ausnahme der Lehrpersonen, zu ihrer Stellenbeschreibung befragt. Nach eigenen Angaben verfügten (wie beim Kanton Solothurn) rund 17% der Angestellten zum Befragungszeitpunkt über keine explizite Stellenbeschreibung. Bei den Angestellten des Werkhofs (40% haben keine Stellenbeschreibung) und bei den Angestellten im Reinigungsdienst (60%) sind diese Anteile besonders hoch, während in der Finanzverwaltung, in der Schuldirektion und bei der Feuerwehr/Zivilschutz alle Antwortenden angeben über eine Stellenbeschreibung zu verfügen.

Je länger jemand bei der EGS arbeitet, desto eher hat er/sie eine Stellenbeschreibung. So verfügen nur 50% der Angestellten, welche seit weniger als einem Jahr bei der EGS arbeiten, über eine Stellenbeschreibung, aber 96% derjenigen, welche seit 20 Jahren oder länger bei der Stadt Solothurn arbeiten.

**Grafik 7 Anteil der Befragten mit einer Stellenbeschreibung – aufgeschlüsselt nach Abteilungen**



Betrachtet man die Angaben derjenigen, welche eine Stellenbeschreibung besitzen, so sind die Angestellten mehrheitlich mit ihrer Stellenbeschreibung zufrieden. So finden jeweils 78%, dass die Stellenbeschreibung auf einem aktuellen Stand ist und die Aufgaben darin klar beschrieben sind. Lediglich 7% bzw. 5% lehnen diese Aussagen ab. Mit zunehmendem Alter nimmt tendenziell die Zustimmung zu den Aussagen bezüglich der Stellenbeschreibung zu.

**Tabelle 15 Beurteilung der Einzelaussagen zur Stellenbeschreibung<sup>5</sup>**

	stimmt gar nicht	2	teils/ teils	4	stimmt völlig	Zustimmung	Ablehnung
Meine Stellenbeschreibung ist auf einem aktuellen Stand.	4%	3%	16%	45%	33%	78%	7%
In meiner Stellenbeschreibung sind meine Aufgaben klar beschrieben.	1%	4%	18%	44%	34%	78%	5%

Wenn man Wichtigkeit und Beurteilung der beiden Aussagen zur Stellenbeschreibung vergleicht, so zeigt sich in diesem Bereich kein Handlungsbedarf. Der Ist-Zustand wird sogar höher eingeschätzt als die Wichtigkeit. Jedoch haben diese Frage nur Mitarbeitende mit Stellenbeschreibung beantwortet. Es ist im Hinblick auf mögliche Massnahmen zu berücksichtigen, dass immerhin 17% der Angestellten keine Stellenbeschreibung haben oder sich zumindest nicht bewusst sind, über eine solche zu verfügen.

<sup>5</sup> Nur Personen mit Stellenbeschreibung

**Tabelle 16 Beurteilung und Wichtigkeit der Aussagen zur Stellenbeschreibung (Mittelwerte) <sup>6</sup>**

	Beurteilung	Wichtigkeit	Differenz
Meine Stellenbeschreibung ist auf einem aktuellen Stand.	4.0	3.9	-0.1
In meiner Stellenbeschreibung sind meine Aufgaben klar beschrieben.	4.1	4.0	-0.1

---

<sup>6</sup> Nur Personen mit Stellenbeschreibung



### 3.3. Anstellungs- und Arbeitsplatzbedingungen

Die Aussagen zum Themenbereich Anstellungs- und Arbeitsplatzbedingungen reichten von der Einrichtung des Arbeitsplatzes über den Informatikservice und die Dienstleistungen des Personaldienstes bis hin zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Angestellten der EGS stimmen am stärksten der Aussage zu „Bei der Ferienplanung werden meine persönlichen Bedürfnisse angemessen berücksichtigt“. 89% zustimmenden Äusserungen stehen nur 3% ablehnende Äusserungen gegenüber. Zudem ist ein Grossteil der Angestellten mit seinen Möglichkeiten, die Arbeitszeit zu gestalten, zufrieden – 82% stimmen der entsprechenden Aussage zu. Etwas weniger deutlich fällt die Zustimmung zur Aussage aus „Ich habe die Möglichkeit, mein Pensum meinen persönlichen Bedürfnissen anzupassen“, der zwar 56% zustimmen, die jedoch 18% der Befragten ablehnen.

Ebenfalls tendenziell kritisch werden die Aussagen "Mein Arbeitsplatz/Schulzimmer ist zweckmässig eingerichtet" und "Mit den mir zur Verfügung stehenden elektronischen Arbeitswerkzeugen (PC usw.) bin ich zufrieden", welchen 57% bzw. 58% der Befragten zustimmen. 20% sind mit den ihnen zur Verfügung stehenden elektronischen Arbeitswerkzeugen (eher) nicht zufrieden.

**Tabelle 17 Beurteilung der Einzelaussagen zu Anstellungs- und Arbeitsplatzbedingungen**

	stimmt gar nicht	2	teils/ teils	4	stimmt völlig	Zustim- mung	Ableh- nung
Mein Arbeitsplatz/Schulzimmer ist zweckmässig eingerichtet.	2%	5%	36%	34%	24%	57%	7%
An meinem Arbeitsplatz/In meinem Schulzimmer fühle ich mich wohl (Licht, Lärm etc.).	0%	3%	26%	42%	29%	71%	4%
Mit den mir zur Verfügung stehenden elektronischen Arbeitswerkzeugen (PC usw.) bin ich zufrieden.	13%	7%	22%	31%	27%	58%	20%
Mit den übrigen Arbeitswerkzeugen bin ich zufrieden.	1%	5%	20%	47%	26%	73%	7%
Mit dem Informatikservice bin ich zufrieden.	4%	3%	19%	31%	43%	74%	7%
Mit den Dienstleistungen des Personaldienstes (Schulen: der Schuldirektion) bin ich zufrieden.	4%	6%	23%	37%	31%	67%	10%
<u>Nur Verwaltung:</u> Bei der Ferienplanung werden meine persönlichen Bedürfnisse angemessen berücksichtigt.	2%	2%	7%	33%	56%	89%	3%
Ich bin mit meinen Möglichkeiten, meine Arbeitszeit zu gestalten, zufrieden.	0%	2%	15%	35%	48%	82%	3%
Ich kann Beruf und Familie/Freizeit so vereinbaren, dass es für mich stimmt.	0%	4%	27%	32%	37%	69%	4%
Ich habe die Möglichkeit, mein Pensum meinen persönlichen Bedürfnissen anzupassen.	8%	10%	26%	28%	29%	56%	18%
<u>Nur Verwaltung:</u> Frauen und Männer sind bezüglich ihrer Anstellungsbedingungen beim EGS gleichgestellt.	7%	4%	22%	34%	34%	67%	10%

Wo besteht bei den Arbeitsplatz- und Anstellungsbedingungen die grösste Differenz zwischen der Wichtigkeit und dem wahrgenommenen Erfüllungsgrad? Sie ist bei der Aussage „Mein Arbeitsplatz/Schulzimmer ist zweckmässig eingerichtet“ festzustellen, bei der die mittlere Wichtigkeit mit 4.5 Punkten recht hoch, der Erfüllungsgrad jedoch mit 3.7, eingestuft wird. Die Differenz zwischen Wichtigkeit und Beurteilung beträgt hier 0.8 Punkte. Auch bei den Aussagen "An meinem Arbeitsplatz/in meinem Schulzimmer fühle ich mich wohl (Licht, Lärm etc.)" und "Ich habe die Möglichkeit, mein Pensum meinen persönlichen Bedürfnissen anzupassen" ist die Differenz zwischen Wichtigkeit und Beurteilung mit jeweils 0.7 Punkten relativ gross.

Hingegen stimmen die Beurteilung und Wichtigkeit im Bezug auf die Zufriedenheit mit dem Informatikservice überein. Ebenfalls decken sich Wichtigkeit und Beurteilung bei der Aussage "Bei der Ferienplanung werden meine persönlichen Bedürfnisse angemessen berücksichtigt".

**Tabelle 18 Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Anstellungs- und Arbeitsplatzbedingungen (Mittelwerte)**

	Beurteilung	Wichtigkeit	Differenz
Mein Arbeitsplatz/Schulzimmer ist zweckmässig eingerichtet.	3.7	4.5	0.8
An meinem Arbeitsplatz/In meinem Schulzimmer fühle ich mich wohl (Licht, Lärm etc.).	4.0	4.7	0.7
Mit den mir zur Verfügung stehenden elektronischen Arbeitswerkzeugen (PC usw.) bin ich zufrieden.	3.5	4.0	0.5
Mit den übrigen Arbeitswerkzeugen bin ich zufrieden.	3.9	4.2	0.3
Mit dem Informatikservice bin ich zufrieden.	4.1	4.1	0.0
Mit den Dienstleistungen des Personaldienstes (Schulen: der Schuldirektion) bin ich zufrieden.	3.8	4.1	0.3
Nur Verwaltung: Bei der Ferienplanung werden meine persönlichen Bedürfnisse angemessen berücksichtigt.	4.4	4.4	0.0
Ich bin mit meinen Möglichkeiten, meine Arbeitszeit zu gestalten, zufrieden.	4.3	4.4	0.1
Ich kann Beruf und Familie/Freizeit so vereinbaren, dass es für mich stimmt.	4.0	4.6	0.6
Ich habe die Möglichkeit, mein Pensum meinen persönlichen Bedürfnissen anzupassen.	3.6	4.3	0.7
Nur Verwaltung: Frauen und Männer sind bezüglich ihrer Anstellungsbedingungen beim EGS gleichgestellt.	3.8	4.3	0.4

Mitarbeitende mit einem Arbeitspensum von unter 50% bzw. jene mit 50 bis 89% beurteilen die elektronischen Arbeitswerkzeuge bedeutend kritischer (3.1 bzw. 3.3 Punkte) als Mitarbeitende mit einem 90%-Pensum oder mehr (3.9 Punkte). Anders sieht es bei der Aussage "Ich habe die Möglichkeit, mein Pensum meinen persönlichen Bedürfnissen anzupassen" aus. Hier antworten die Mitarbeitenden mit einem Anstellungsgrad von 90% oder mehr wesentlich kritischer (3.3 Punkte) als ihre Kolleginnen und Kollegen mit einem niedrigeren Arbeitspensum. Mitarbeitende mit einem Anstellungsgrad von unter 50%, bzw. 50 bis 89% beurteilen den Aspekt jeweils mit durchschnittlich 3.9 Punkten.

Die weiblichen Angestellten sind mit den elektronischen Arbeitswerkzeugen signifikant weniger zufrieden als ihre Kollegen; Frauen bewerten den Aspekt durchschnittlich mit 3.3; Männer mit 3.9 Punkten<sup>7</sup>. Den Dienstleistungen des Personaldienstes stehen hingegen die Männer mit einer durchschnittlichen Beurteilung von 3.6 signifikant kritischer gegenüber als Frauen, bei denen die mittlere Zustimmung 4.0 beträgt. Ebenfalls ein signifikanter Unterschied zwischen Männern und Frauen zeigt sich bei der Aussage "Ich habe die Möglichkeit, mein Pensum meinen persönlichen Bedürfnissen anzupassen". Frauen antworten mit durchschnittlich 3.8; Männer mit lediglich 3.4 Punkten.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Freizeit, wie auch die Möglichkeit, das Pensum an die persönlichen Bedürfnisse anzupassen, beurteilen Angestellte mit Personalfüh-

<sup>7</sup> Hier gilt zu beachten, dass bei den Teilzeitmitarbeitenden überdurchschnittlich viele Frauen sind und bei den Angestellten mit einem Pensum von 90% oder mehr, überdurchschnittlich viele Männer.

rungsverantwortung mit 3.7 bzw. 3.1 Punkten signifikant niedriger als Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung (4.1 bzw. 3.7).

Mitarbeitende der Verwaltung äussern sich bezüglich den elektronischen Arbeitswerkzeugen bedeutend zufriedener als Angestellte der Schulen (3.8 vs. 3.1 Punkte). Hingegen sind die Schulangestellten mit den Dienstleistungen der Schuldirektion in stärkerem Masse zufrieden als die Verwaltungsangestellten mit den Dienstleistungen des Personaldienstes.

**Tabelle 19 Durchschnittliche Zustimmung zu den Aussagen im Bereich „Arbeitsplatz- und Anstellungsbedingungen“ – aufgeschlüsselt nach Verwaltung und Schulen**

	Verwaltung	Schulen	EGS gesamt
Mein Arbeitsplatz/Schulzimmer ist zweckmässig eingerichtet.	3.8	3.6	3.7
An meinem Arbeitsplatz/In meinem Schulzimmer fühle ich mich wohl (Licht, Lärm etc.).	4.0	4.0	4.0
Mit den mir zur Verfügung stehenden elektronischen Arbeitswerkzeugen (PC usw.) bin ich zufrieden.	3.8	3.1	3.5
Mit den übrigen Arbeitswerkzeugen bin ich zufrieden.	4.0	3.8	3.9
Mit dem Informatikservice bin ich zufrieden.	4.1	4.0	4.1
Mit den Dienstleistungen des Personaldienstes (Schulen: der Schuldirektion) bin ich zufrieden.	3.6	4.1	3.8
Bei der Ferienplanung werden meine persönlichen Bedürfnisse angemessen berücksichtigt.	4.4	-	4.4
Ich bin mit meinen Möglichkeiten, meine Arbeitszeit zu gestalten, zufrieden.	4.4	4.1	4.3
Ich kann Beruf und Familie/Freizeit so vereinbaren, dass es für mich stimmt.	4.1	3.9	4.0
Ich habe die Möglichkeit, mein Pensum meinen persönlichen Bedürfnissen anzupassen.	3.5	3.7	3.6
Frauen und Männer sind bezüglich ihrer Anstellungsbedingungen beim EGS gleichgestellt.	3.8	-	3.8

### 3.4. Veränderungsmanagement

Eine grosse Mehrheit (nämlich 75%) der EGS-Angestellten kommt mit Veränderungen in ihrer Abteilung bzw. in ihrer Schule nach eigenen Angaben gut zurecht. Lediglich 3% der Befragten lehnen die entsprechende Aussage ab.

Mit 70% gibt ebenfalls eine Mehrheit an, in Veränderungsprozesse innerhalb ihrer Abteilung bzw. in ihrer Schule in ausreichendem Masse einbezogen zu werden. 9% stimmen der Aussage nicht oder gar nicht zu (Kanton Solothurn 24%). Etwas weniger deutlich, nämlich mit 64%, fällt die Zustimmung zur Aussage „Veränderungsprozesse werden von den Verantwortlichen kompetent gestaltet“ aus. 12% - beim Kanton Solothurn waren es 22% - lehnen die Aussage ab.

**Tabelle 20 Beurteilung der Einzelaussagen zum Veränderungsmanagement**

	stimmt gar nicht	2	teils/ teils	4	stimmt völlig	Zustim- mung	Ableh- nung
Mit Veränderungen in meiner Abteilung/Schule komme ich gut zurecht.	1%	2%	22%	44%	31%	75%	3%
Ich werde in Veränderungsprozesse innerhalb meiner Abteilung/Schule in ausreichendem Masse miteinbezogen.	2%	7%	21%	37%	33%	70%	9%
Veränderungsprozesse werden von den Verantwortlichen kompetent gestaltet.	2%	11%	24%	35%	29%	64%	12%

Ein gewisser Handlungsbedarf beim Veränderungsmanagement besteht, wenn man bei der kompetenten Gestaltung von Veränderungsprozessen die gewünschte Soll-Situation mit der wahrgenommenen Situation vergleicht. So beträgt die Differenz zwischen Wichtigkeit und Beurteilung 0.7 Punkte.

**Tabelle 21 Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Veränderungsmanagement (Mittelwerte)**

	Beurteilung	Wichtigkeit	Differenz
Mit Veränderungen in meiner Abteilung/Schule komme ich gut zurecht.	4.0	4.4	0.4
Ich werde in Veränderungsprozesse innerhalb meiner Abteilung/Schule in ausreichendem Masse miteinbezogen.	3.9	4.3	0.4
Veränderungsprozesse werden von den Verantwortlichen kompetent gestaltet.	3.8	4.5	0.7

Männer fühlen sich bei Veränderungsprozessen insgesamt leicht weniger miteinbezogen (Mittelwert von 3.8 zu 4.0 bei den Frauen). Am kritischsten bezüglich des Themenblocks Veränderungsmanagement äussern sich die Angestellten mit einem Pensum von unter 50%; sie kommen mit Veränderungen weniger gut zurecht und sie fühlen sich weniger stark in Veränderungsprozesse miteinbezogen. Mitarbeitende mit einer höheren Anstellungsdauer bei der EGS fühlen sich stärker in Veränderungsprozesse miteinbezogen. Angestellte mit Personalführungsverantwortung beurteilen alle drei Aspekte des Themenbereichs Veränderungsmanagement positiver als Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung.

Unter 20-Jährige kommen im Vergleich zu den übrigen Altersgruppen am besten mit Veränderungen zurecht; sie fühlen sich auch in ausreichendem Masse in Veränderungsprozesse miteinbezogen und empfinden diese von den Verantwortlichen als kompetent gestaltet.

Während Mitarbeitende der Verwaltung recht gut mit Veränderungen in ihrer Abteilung zurecht kommen (4.2 Punkte), tun sich Lehrpersonen mit Veränderungen in ihrer Schule etwas schwerer (3.8). Hingegen fühlen sich Mitarbeitende der Schulen mit einer durchschnittlichen Bewertung von 4.1 Punkten stärker in Veränderungsprozesse miteinbezogen als Verwaltungsangestellte (3.8).

**Tabelle 22 Durchschnittliche Zustimmung zu den Aussagen im Bereich „Veränderungsmanagement“ – aufgeschlüsselt nach Verwaltung und Schulen**

	Verwaltung	Schulen	EGS gesamt
Mit Veränderungen in meiner Abteilung/Schule komme ich gut zurecht.	4.2	3.8	4.0
Ich werde in Veränderungsprozesse innerhalb meiner Abteilung/Schule in ausreichendem Masse miteinbezogen.	3.8	4.1	3.9
Veränderungsprozesse werden von den Verantwortlichen kompetent gestaltet.	3.8	3.8	3.8

### 3.5. Führung

Die Angestellten konnten sich unter dem Thema Führung in einem ersten Themenblock zur Wahrnehmbarkeit einer gemeinsamen (Unternehmens-)Kultur in ihrer Abteilung bzw. Schule wie auch auf Ebene EGS äussern. In einem weiteren Themenbereich wurden die Angestellten gefragt, wie zufrieden sie mit der Führung ihrer Abteilung bzw. ihrer Schule sind und wie gut sie mit den Zielen und dem Leitbild ihrer Abteilung/Schule vertraut sind. In einem letzten Themenblock im Bereich Führung konnten sich die Mitarbeitenden im Bezug auf ihr Verhältnis zu den Vorgesetzten äussern.

#### 3.5.1. Unternehmenskultur

Die Angestellten konnten zu Aussagen zur Unternehmenskultur Stellung nehmen. Was auffällt: Die Aussagen erhalten vergleichsweise wenig Zustimmung. Immerhin 61% finden, dass in ihrer Abteilung bzw. in ihrer Schule eine gemeinsame (Unternehmens-)Kultur sichtbar sei. Die mittlere Zustimmung liegt damit auf einer Skala von 1 (stimmt gar nicht) bis 5 (stimmt völlig) bei 3.7 Punkten. Bezieht sich diese Aussage auf die EGS, so stimmen lediglich 29% der Befragten zu, die mittlere Zustimmung liegt mit 2.9 Punkten unter der Skalenmitte von 3.0 Punkten.

Fragt man nach der Entwicklung der Unternehmenskultur bei der EGS in den vergangenen drei Jahren, so verneinen immerhin 39% die Aussage, dass sich diese verbessert habe; nur 22% stimmen der Aussage zu.

Es fällt auf, dass bei der Frage nach der Unternehmenskultur bei der EGS, wie auch bei der Veränderung der Unternehmenskultur seit den letzten drei Jahren ein Grossteil der Befragten die Skalenmitte (teils/teils) gewählt hat. Möglicherweise fiel es den Befragten schwer, diese Fragen zu beantworten.

Männer und Mitarbeitende ohne Personalführungsverantwortung kommen bei den Fragen zur Unternehmenskultur zu einer etwas kritischeren Einschätzung als Frauen und Führungspersonen.

**Tabelle 23 Beurteilung der Einzelaussagen zum Thema Unternehmenskultur**

	stimmt gar nicht	2	teils/ teils	4	Stimmt völlig	Zustim- mung	Ableh- nung
In unserer Abteilung/Schule ist eine gemeinsame (Unternehmens-)Kultur wahrnehmbar.	3%	8%	28%	34%	28%	61%	12%
Bei der EGS ist eine gemeinsame (Unternehmens-)Kultur wahrnehmbar.	9%	22%	41%	27%	2%	29%	30%
Die (Unternehmens-)Kultur bei der EGS hat sich in den vergangenen drei Jahren spürbar verbessert.	18%	22%	39%	20%	2%	22%	39%

Vergleicht man Wichtigkeit und Beurteilung, so zeigen sich bei den drei Aspekten zur Unternehmenskultur recht grosse Differenzen. Mit 1.0 Punkten ist die Differenz bei der Aussage "Die (Unternehmens-)Kultur bei der EGS hat sich in den vergangenen drei Jahren spürbar verbessert" am grössten, aber auch bei der Wahrnehmbarkeit einer gemeinsamen Unternehmenskultur auf Ebene der EGS und auf Abteilungs- bzw. Schulebene sind die Differenzen mit 0.8 bzw. 0.7 Punkten recht hoch.

**Tabelle 24 Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Unternehmenskultur (Mittelwerte)**

	Beurteilung	Wichtigkeit	Differenz
In unserer Abteilung/Schule ist eine gemeinsame (Unternehmens-)Kultur wahrnehmbar.	3.7	4.4	0.7
Bei der EGS ist eine gemeinsame (Unternehmens-)Kultur wahrnehmbar.	2.9	3.7	0.8
Die (Unternehmens-)Kultur bei der EGS hat sich in den vergangenen drei Jahren spürbar verbessert.	2.7	3.7	1.0

Verwaltungsangestellte bewerten die Fragen zur Unternehmenskultur kritischer als Schulangestellte. Insbesondere die Aussage "In unserer Abteilung/Schule ist eine gemeinsame (Unternehmens-)Kultur wahrnehmbar" beurteilen die Mitarbeitenden der Schulen mit durchschnittlich 4.0 Punkten; Verwaltungsangestellten nehmen mit 3.5 Punkten in weniger starkem Masse eine gemeinsame Unternehmenskultur in ihren Abteilungen wahr.

**Tabelle 25 Durchschnittliche Zustimmung zu den Aussagen im Bereich „Unternehmenskultur“ – aufgeschlüsselt nach Verwaltung und Schulen**

	Verwaltung	Schulen	EGS gesamt
In unserer Abteilung/Schule ist eine gemeinsame (Unternehmens-)Kultur wahrnehmbar.	3.5	4.0	3.7
Bei der EGS ist eine gemeinsame (Unternehmens-)Kultur wahrnehmbar.	2.8	3.0	2.9
Die (Unternehmens-)Kultur bei der EGS hat sich in den vergangenen drei Jahren spürbar verbessert.	2.6	2.7	2.7

### 3.5.2. Abteilungsführung / Führung Schule und Schuldirektion

Die Angestellten konnten sich auch zur Abteilungsführung bzw. zur Führung der Schule und der Schuldirektion äussern. Die Mitarbeitenden messen diesem Themenbereich mit durchschnittlich 4.6 Punkten eine recht hohe Wichtigkeit bei.

Die Mehrheit der Angestellten findet, dass ihre Abteilung bzw. ihre Schule gut geführt wird – 78% stimmen der entsprechenden Aussage zu, 8% stimmen der Aussage nicht bzw. eher nicht zu.

79% der Befragten fühlen sich über die Ziele ihrer Abteilung bzw. ihrer Schule informiert und können sich auch entsprechend gut mit der Vision bzw. dem Leitbild identifizieren - der entsprechenden Aussage wird von 82% der Befragten zugestimmt.

**Tabelle 26 Beurteilung der Einzelaussagen zum Thema Abteilungsführung / Führung Schule und Schuldirektion**

	stimmt gar nicht	2	teils/ teils	4	stimmt völlig	Zustimmung	Ablehnung
Nur Schulen: Unsere Schuldirektion wird gut geführt.	1%	3%	27%	45%	24%	69%	4%
Unsere Abteilung/Schule wird gut geführt.	3%	5%	15%	40%	38%	78%	8%
Ich bin über die Ziele meiner Abteilung/Schule informiert.	2%	3%	16%	31%	48%	79%	5%
Ich kann mich gut mit der Vision/dem Leitbild meiner Abteilung/Schule identifizieren.	2%	2%	15%	42%	40%	82%	4%

"Unsere Abteilung/Schule wird gut geführt". Dieser Aspekt ist den Angestellten der EGS mit durchschnittlich 4.8 Punkten besonders wichtig. So fällt die Differenz zwischen Beurteilung und Wichtigkeit, trotz der guten Beurteilung von durchschnittlich 4.1 Punkten mit 0.7 relativ hoch aus.



**Tabelle 27 Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Abteilungsführung / Führung Schule und Schuldirektion (Mittelwerte)**

	Beurteilung	Wichtigkeit	Differenz
<u>Nur Schulen:</u> Unsere Schuldirektion wird gut geführt.	3.9	4.2	0.3
Unsere Abteilung/Schule wird gut geführt.	4.1	4.8	0.7
Ich bin über die Ziele meiner Abteilung/Schule informiert.	4.2	4.6	0.4
Ich kann mich gut mit der Vision/dem Leitbild meiner Abteilung/Schule identifizieren.	4.2	4.4	0.3

Frauen sind stärker der Meinung, ihre Abteilung bzw. ihre Schule werde gut geführt. Die mittlere Zustimmung beträgt 4.2, bei den Männern 3.8 Punkte. Ausserdem fühlen sich Frauen im Mittel besser über die Ziele ihrer Abteilung/Schule informiert - der Mittelwert liegt bei 4.3 Punkten im Vergleich zu 4.0 Punkten bei den männlichen Angestellten.

Angestellte der Schulen fühlen sich mit durchschnittlich 4.5 Punkten gut über die Ziele ihrer Schule informiert und sie können sich auch dementsprechend gut mit der Vision bzw. mit dem Leitbild ihrer Schule identifizieren (4.3 Punkte). Verwaltungsangestellte sind mit 3.9 Punkten im Mittel weniger gut über die Abteilungsziele informiert.

**Tabelle 28 Durchschnittliche Zustimmung zu den Aussagen im Bereich „Führung“ – aufgeschlüsselt nach Verwaltung und Schulen**

	Verwaltung	Schulen	EGS gesamt
Nur Schulen: Unsere Schuldirektion wird gut geführt.	-	3.9	-
Unsere Abteilung/Schule wird gut geführt.	3.9	4.2	4.1
Ich bin über die Ziele meiner Abteilung/Schule informiert.	3.9	4.5	4.2
Ich kann mich gut mit der Vision/dem Leitbild meiner Abteilung/Schule identifizieren.	4.0	4.3	4.2

### 3.5.3. Vorgesetzte

Eine grosse Mehrheit der Mitarbeitenden hat nach eigenen Angaben ein gutes Verhältnis zu ihrer/ihrem direkten Vorgesetzten und erhält durch die Vorgesetzten für die Arbeit genügend Freiräume. Den jeweiligen Aussagen stimmen 91% bzw. 94% der EGS-Angestellten zu, nur ein geringer Prozentsatz lehnt sie ab. Ebenso hat eine Mehrheit, nämlich 85% bzw. 83%, das Gefühl, von den direkten Vorgesetzten unterstützt zu werden, um bei der Arbeit erfolgreich zu sein, und dass die direkten Vorgesetzten gute Leistungen anerkennen. Die Angestellten wissen mehrheitlich, was ihre Vorgesetzten von ihnen erwarten und sie erhalten klar formulierte Anweisungen und Arbeitsaufträge. Auch das Verhältnis zu den Vorgesetzten ihrer direkten Vorgesetzten bezeichnen 86% als gut.

Die Zustimmung zur Aussage „Mein(e) direkte(r) Vorgesetzte(r) fördert gezielt mein arbeitsplatzbezogenes Wissen und Können“ fällt mit 63% hingegen etwas geringer aus.

**Tabelle 29 Beurteilung der Einzelaussagen zum Thema Vorgesetzte**

	stimmt gar nicht	2	teils/ teils	4	stimmt völlig	Zustim- mung	Ableh- nung
Ich habe ein gutes Verhältnis zu meinem/meiner direkten Vorgesetzten.	0%	1%	8%	30%	61%	91%	2%
Mein direkter Vorgesetzter/meine direkte Vorgesetzte unterstützt mich, damit ich bei meiner Arbeit erfolgreich bin.	1%	3%	12%	30%	55%	85%	4%
Mein direkter Vorgesetzter/meine direkte Vorgesetzte lässt mir bei meiner Arbeit genügend Freiräume.	0%	0%	5%	19%	75%	94%	1%
Ich weiss genau, was mein direkter Vorgesetzter/meine direkte Vorgesetzte von mir erwartet.	0%	2%	21%	33%	44%	77%	2%
Mein direkter Vorgesetzter/meine direkte Vorgesetzte führt über klare Zielvorgaben.	1%	7%	26%	34%	32%	66%	9%
Die an mich gerichteten Anweisungen/Aufträge sind klar formuliert.	2%	2%	19%	34%	43%	77%	5%
Mein direkter Vorgesetzter/meine direkte Vorgesetzte fördert gezielt mein arbeitsplatzbezogenes Wissen und Können.	4%	7%	26%	36%	27%	63%	11%
Mein direkter Vorgesetzter/meine direkte Vorgesetzte unterstützt meine berufliche Weiterentwicklung.	2%	9%	20%	31%	37%	68%	12%
Mein direkter Vorgesetzter/meine direkte Vorgesetzte hat angemessen Zeit für mich.	2%	5%	20%	34%	40%	74%	7%
Mein direkter Vorgesetzter/meine direkte Vorgesetzte anerkennt gute Leistungen.	1%	2%	14%	31%	52%	83%	3%
Mein direkter Vorgesetzter/meine direkte Vorgesetzte spricht Fehlverhalten und Mängel taktvoll an.	1%	4%	20%	33%	42%	75%	5%
Mein direkter Vorgesetzter/meine direkte Vorgesetzte geht auf Meinungen anderer ein.	1%	3%	21%	35%	40%	75%	4%
Das Verhältnis zur/zum Vorgesetzten meiner/meines direkten Vorgesetzten ist gut.	0%	2%	11%	32%	54%	86%	2%

Vergleicht man Wichtigkeit und Beurteilung der Einzelaspekte im Bereich Vorgesetzte, so zeigen sich keine grösseren Differenzen, welche auf einen dringenden Handlungsbedarf hinweisen könnten. Die grösste Differenz zwischen Wichtigkeit und Beurteilung beträgt jeweils 0.5 Punkte bei den folgenden drei Aussagen: "Mein direkter Vorgesetzter/meine direkte Vorgesetzte fördert gezielt mein arbeitsplatzbezogenes Wissen und Können", "Mein direkter Vorgesetzter/meine direkte Vorgesetzte spricht Fehlverhalten und Mängel taktvoll an" und "Mein direkter Vorgesetzter/meine direkte Vorgesetzte geht auf Meinungen anderer ein".

Sehr klein, mit nur 0.1 Punkten, ist die Differenz zwischen Wichtigkeit und Beurteilung bei der Aussage "Mein direkter Vorgesetzter/meine direkte Vorgesetzte lässt mir bei meiner Arbeit genügend Freiräume" sowie beim Verhältnis zum nächst höheren Vorgesetzten.

**Tabelle 30 Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Vorgesetzte (Mittelwerte)**

	Beurteilung	Wichtigkeit	Differenz
Ich habe ein gutes Verhältnis zu meinem/meiner direkten Vorgesetzten.	4.5	4.7	0.2
Mein direkter Vorgesetzter/meine direkte Vorgesetzte unterstützt mich, damit ich bei meiner Arbeit erfolgreich bin.	4.4	4.6	0.3
Mein direkter Vorgesetzter/meine direkte Vorgesetzte lässt mir bei meiner Arbeit genügend Freiräume.	4.7	4.7	0.1
Ich weiss genau, was mein direkter Vorgesetzter/meine direkte Vorgesetzte von mir erwartet.	4.2	4.5	0.3
Mein direkter Vorgesetzter/meine direkte Vorgesetzte führt über klare Zielvorgaben.	3.9	4.3	0.4
Die an mich gerichteten Anweisungen/Aufträge sind klar formuliert.	4.1	4.5	0.4
Mein direkter Vorgesetzter/meine direkte Vorgesetzte fördert gezielt mein arbeitsplatzbezogenes Wissen und Können.	3.8	4.3	0.5
Mein direkter Vorgesetzter/meine direkte Vorgesetzte unterstützt meine berufliche Weiterentwicklung.	3.9	4.3	0.4
Mein direkter Vorgesetzter/meine direkte Vorgesetzte hat angemessen Zeit für mich.	4.1	4.4	0.4
Mein direkter Vorgesetzter/meine direkte Vorgesetzte anerkennt gute Leistungen.	4.3	4.5	0.2
Mein direkter Vorgesetzter/meine direkte Vorgesetzte spricht Fehlverhalten und Mängel taktvoll an.	4.1	4.6	0.5
Mein direkter Vorgesetzter/meine direkte Vorgesetzte geht auf Meinungen anderer ein.	4.1	4.6	0.5
Das Verhältnis zur/zum Vorgesetzten meiner/meines direkten Vorgesetzten ist gut.	4.4	4.5	0.1

Männliche Angestellte beurteilen die Aspekte im Bereich Vorgesetzte tendenziell kritischer als ihre Kolleginnen. Mitarbeitende mit einem geringen Arbeitspensum (unter 50%) fühlen sich in statistisch signifikant geringerer Masse von den direkten Vorgesetzten im Bezug auf die Förderung arbeitsplatzspezifischen Wissens und Könnens und bei der beruflichen Weiterentwicklung unterstützt. Die entsprechenden Aussagen bewerten die Angestellten mit niedrigem Beschäftigungsgrad im Mittel mit 3.3 bzw. 3.4 Punkten. Angestellte mit einem Pensum von 50 bis 89% beurteilen die Aussagen "Mein direkter Vorgesetzter/meine direkte Vorgesetzte fördert gezielt mein arbeitsplatzbezogenes Wissen und Können" und "Mein direkter Vorgesetzter/meine direkte Vorgesetzte unterstützt meine berufliche Weiterentwicklung" hingegen mit 4.0 bzw. 4.1 Punkten; Mitarbeitende mit einem 90%-Pensum oder höher mit 3.8 bzw. 4.0 Punkten.

Mitarbeitende in der Verwaltung und in den Schulen beurteilen den Themenbereich "Vorgesetzte" mehrheitlich ähnlich.

**Tabelle 31 Durchschnittliche Zustimmung zu den Aussagen im Bereich „Vorgesetzte“ – aufgeschlüsselt nach Verwaltung und Schulen**

	Verwaltung	Schulen	EGS gesamt
Ich habe ein gutes Verhältnis zu meinem/meiner direkten Vorgesetzten.	4.4	4.6	4.5
Mein(e) direkte(r) Vorgesetzte(r) unterstützt mich, damit ich bei meiner Arbeit erfolgreich bin.	4.3	4.4	4.3
Mein(e) direkte(r) Vorgesetzte(r) lässt mir bei meiner Arbeit genügend Freiräume.	4.6	4.7	4.7
Ich weiss genau, was mein(e) direkte(r) Vorgesetzte(r) von mir erwartet.	4.3	4.1	4.2
Mein(e) direkte(r) Vorgesetzte(r) führt über klare Zielvorgaben.	3.9	3.9	3.9
Die an mich gerichteten Anweisungen/Aufträge sind klar formuliert.	4.1	4.2	4.1
Mein(e) direkte(r) Vorgesetzte(r) fördert gezielt mein arbeitsplatzbezogenes Wissen und Können.	3.8	3.7	3.8
Mein(e) direkte(r) Vorgesetzte(r) unterstützt meine berufliche Weiterentwicklung.	3.9	4.0	3.9
Mein(e) direkte(r) Vorgesetzte(r) hat angemessene Zeit für mich.	4.0	4.2	4.1
Mein(e) direkte(r) Vorgesetzte(r) anerkennt gute Leistungen.	4.3	4.3	4.3
Mein(e) direkte(r) Vorgesetzte(r) spricht Fehlverhalten und Mängel taktvoll an.	4.1	4.1	4.1
Mein(e) direkte(r) Vorgesetzte(r) geht auf Meinungen anderer ein.	4.1	4.1	4.1
Das Verhältnis zur/zum Vorgesetzten meiner/meines direkten Vorgesetzten ist gut.	4.4	4.4	4.4

### 3.6. Arbeitsklima und Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit und das Klima in den Teams (also bei den Angestellten, die direkt zusammenarbeiten) sind aus Sicht der grossen Mehrheit (74% bzw. 81%) der städtischen Angestellten gut. Dementsprechend fürchten auch 76% der Befragten keine Konsequenzen, wenn sie sich im Team frei äussern. Leicht kritischer wird hingegen die gerechte Arbeitsverteilung im Team beurteilt. Der Aussage „Die Arbeitsverteilung in unserem Team ist gerecht“ stimmen mit 65% jedoch rund zwei Drittel der Befragten zu.

Etwas kritischer als die Zusammenarbeit im Team wird die teamübergreifende Zusammenarbeit eingeschätzt; 60% stimmen der Aussage zu „Die teamübergreifende Zusammenarbeit ist gut“ - 8% lehnen die Aussage ab.

**Tabelle 32 Beurteilung der Einzelaussagen zum Thema Arbeitsklima und Zusammenarbeit**

	stimmt gar nicht	2	teils/ teils	4	stimmt völlig	Zustim- mung	Ableh- nung
Die Zusammenarbeit in unserem Team ist gut.	1%	2%	23%	35%	38%	74%	3%
Die teamübergreifende Zusammenar- beit ist gut.	2%	6%	33%	38%	22%	60%	8%
Das Klima in unserem Team ist gut.	2%	3%	14%	42%	39%	81%	5%
Ich befürchte keine Konsequenzen, wenn ich mich im Team frei äussere.	3%	5%	16%	25%	51%	76%	7%
Die Arbeitsverteilung in unserem Team ist gerecht.	1%	5%	29%	38%	26%	65%	6%
In unserer Abteilung/Schule herrscht ein gutes Klima.	3%	4%	18%	32%	44%	75%	7%

Zwar fällt die Beurteilung der Zusammenarbeit im Team insgesamt recht positiv aus, doch berücksichtigt man, dass für die Mitarbeitenden diese Aspekte besonders wichtig sind, so zeigt sich im Bereich der Zusammenarbeit und des Teamklimas durchaus Handlungspotenzial.

Die grössten Differenzen zwischen Wichtigkeit und dem wahrgenommenen Erfüllungsgrad bestehen denn auch beim Klima innerhalb der Abteilung/Schule, bei der Zusammenarbeit im Team sowie bei der teamübergreifenden Zusammenarbeit. Die Differenz zwischen Wichtigkeit und Beurteilung beträgt jeweils 0.7 Punkte.

**Grafik 8 Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Arbeitsklima und Zusammenarbeit (Mittelwerte)**

	Beurteilung	Wichtigkeit	Differenz
Die Zusammenarbeit in unserem Team ist gut.	4.1	4.8	0.7
Die teamübergreifende Zusammenarbeit ist gut.	3.7	4.4	0.7
Das Klima in unserem Team ist gut.	4.1	4.8	0.6
Ich befürchte keine Konsequenzen, wenn ich mich im Team frei äussere.	4.2	4.6	0.4
Die Arbeitsverteilung in unserem Team ist gerecht.	3.8	4.4	0.6
In unserer Abteilung/Schule herrscht ein gutes Klima.	4.1	4.8	0.7

Frauen schätzen die teamübergreifende Zusammenarbeit wie auch das Klima im Team etwas besser ein als ihre männlichen Kollegen. So beurteilen Frauen die zwei Aspekte im Mittel mit 3.8 bzw. 4.2 Punkten; Männer mit 3.6 bzw. 4.0 Punkten. Bei der Beurteilung des Klimas auf Abteilungs- bzw. Schulebene kommen Frauen mit 4.3 Punkten zu einem statistisch signifikant besseren Resultat als ihre Kollegen (3.8 Punkte). Führungsverantwortliche schätzen die Zusammenarbeit und das Arbeitsklima tendenziell etwas besser ein als Angestellte ohne Personalführungsverantwortung. Am stärksten unterscheiden sich die Bewertungen bei der Aussage "Ich befürchte keine Konsequenzen, wenn ich mich im Team frei äussere", wo Führungsverantwortliche mit 4.4 und die übrigen Mitarbeitenden mit 4.1 Punkten im Mittel antworten.

Der Aussage „In unserer Abteilung/Schule herrscht ein gutes Klima“ stehen Verwaltungsangestellte kritischer gegenüber als die Mitarbeitenden der Schulen. Während in den Schulen die durchschnittliche Zustimmung 4.3 beträgt, fällt sie in der Verwaltung mit 4.0 Punkten statistisch signifikant niedriger aus. Hingegen schätzen die Verwaltungsangestellten die teamübergreifende Zusammenarbeit (3.9) sowie die gerechte Arbeitsverteilung im Team (4.0) positiver ein als das Schulpersonal (3.6 bzw. 3.7).

**Tabelle 33 Durchschnittliche Zustimmung zu den Aussagen im Bereich „Arbeitsklima“ – aufgeschlüsselt nach Verwaltung und Schulen**

	Verwaltung	Schulen	EGS gesamt
Die Zusammenarbeit in unserem Team ist gut	4.1	4.1	4.1
Die teamübergreifende Zusammenarbeit ist gut.	3.9	3.6	3.7
Das Klima in unserem Team ist gut.	4.1	4.2	4.1
Ich befürchte keine Konsequenzen, wenn ich mich im Team frei äussere.	4.2	4.2	4.2
Die Arbeitsverteilung in unserem Team ist gerecht.	4.0	3.7	3.9
In unserer Abteilung/Schule herrscht ein gutes Klima.	4.0	4.3	4.1

### 3.7. Mobbing am Arbeitsplatz

Jeweils 1% der EGS-Angestellten stimmen den Aussagen zu bzw. grösstenteils zu, unter Mobbing durch Vorgesetzte oder durch unterstellte Mitarbeitende zu leiden.<sup>8</sup> Jeweils 93% verneinen die Fragen nach dem Mobbing durch Vorgesetzte bzw. durch unterstellte Mitarbeitende eindeutig. 95% verneinen die Frage nach Mobbing durch Arbeitskolleginnen oder Kollegen. Fasst man alle Antwortenden zusammen, die einer der Aussagen zum Thema Mobbing zustimmen, so sind es 2% der Angestellten der Stadt Solothurn, welche gemäss eigenen Angaben unter Mobbing leiden. Rechnet man diese Angaben auf die Gesamtheit der Angestellten hoch, so fühlen sich ca. 12 Angestellte bei der EGS von Mobbing durch Vorgesetzte, Arbeitskolleginnen bzw. -kollegen oder durch Unterstellte betroffen.

**Tabelle 34 Beurteilung der Einzelaussagen zum Thema Mobbing**

	stimmt gar nicht	2	teils/ teils	4	stimmt völlig	Zustim- mung	Ableh- nung
Ich leide unter Mobbing durch meinen Vorgesetzten/meine Vorgesetzte.	93%	5%	2%	1%	1%	1%	97%
Ich leide unter Mobbing durch Arbeitskollegen/Arbeitskolleginnen.	87%	8%	4%	1%	0%	0%	95%
Ich leide unter Mobbing durch unterstellte Mitarbeitende.	93%	5%	2%	1%	0%	1%	98%

### 3.8. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Neben der Frage nach Mobbing wurden in einem Themenblock auch Fragen zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz<sup>9</sup> gestellt.

Eine Mehrheit der Angestellten stimmt der Aussage zu „Die EGS ist bestrebt, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern“. 75% Zustimmung stehen 9% Ablehnung gegenüber. 2% geben an, persönlich unter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu leiden, 1% nimmt sexuelle Belästigung bei anderen wahr.

<sup>8</sup> Mobbing wurde im Fragebogen wie folgt definiert: „Von Mobbing wird gesprochen, wenn eine Gruppe oder Einzelpersonen systematisch eine bestimmte Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter über längere Zeit schikanieren, wenn Gerüchte verbreitet, Fallen gestellt oder offene Aussprachen verhindert werden.“

<sup>9</sup> Sexuelle Belästigung wurde im Fragebogen wie folgt definiert: „Als sexuelle Belästigung gelten sexuelle oder sexistische Handlungen und Aussagen mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht sind. Dazu gehören z.B. verbale Belästigung durch anzügliche Bemerkungen, Anspielungen und Kommentare sexueller Natur, unerwünschte „Anmache“, sexistische Darstellungen oder körperliche Belästigung.“



**Tabelle 35 Beurteilung der Einzelaussagen zum Thema Sexuelle Belästigung**

	stimmt gar nicht	2	teils/ teils	4	stimmt völlig	Zustim- mung	Ableh- nung
Die EGS ist bestrebt, sexuelle Beläs- tigung am Arbeitsplatz zu verhindern.	7%	2%	16%	23%	52%	75%	9%
Ich leide persönlich unter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.	97%	1%	0%	1%	1%	2%	98%
Ich nehme sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bei anderen wahr.	96%	2%	1%	0%	1%	1%	98%

### 3.9. Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz

Knapp die Hälfte der Befragten findet, dass die EGS ein gesundheitsbewusster Arbeitge-  
ber ist – 17% lehnen die entsprechende Aussage ab. Lediglich 37% finden, dass die EGS  
geeignete Massnahmen zur Gesundheitsförderung der Mitarbeitenden ergreift, immerhin  
26% verneinen diese Aussage. Jeweils gut ein Drittel der Befragten hat bei den Fragen  
zur Gesundheitsförderung die Skalenmitte (teils/teils) gewählt.

**Tabelle 36 Beurteilung der Einzelaussagen zur Gesundheitsförderung**

	stimmt gar nicht	2	teils/ teils	4	stimmt völlig	Zustim- mung	Ableh- nung
Die EGS ist eine gesundheitsbewuss- te Arbeitgeberin.	4%	14%	35%	34%	14%	48%	17%
Die EGS trifft geeignete Massnah- men, um die Gesundheit ihrer Mitar- beitenden zu fördern.	11%	15%	37%	23%	14%	37%	26%

Männer schätzen die EGS in stärkerem Masse als gesundheitsbewusste Arbeitgeberin  
ein - die durchschnittliche Zustimmung zur entsprechenden Aussage beträgt bei den  
Männern 3.6, bei den Frauen 3.3 Punkte. Auch die Zustimmung zur Aussage "Die EGS  
trifft geeignete Massnahmen, um die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu fördern" fällt bei  
den männlichen Angestellten mit 3.4 Punkten deutlich höher aus als bei ihren Kollegin-  
nen (3.0).

Die Gruppe der 30- bis 39-Jährigen steht der Gesundheitsförderung durch die EGS am  
kritischsten gegenüber. Die mittlere Zustimmung zur Aussage "Die EGS trifft geeignete  
Massnahmen, um die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu fördern" beträgt lediglich 2.8  
Punkte. Am stärksten stimmen die 50- bis 59-Jährigen der Aussage zu. Sie kommen im  
Mittel auf 3.5 Punkte.

Die Angestellten der Schulen schätzen die Gesundheitsförderung bei der EGS kritischer  
ein als Verwaltungsangestellte. So schätzen die Mitarbeitenden der Schulen die Mass-  
nahmen um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern mit 2.9 Punkten als eher un-  
genügend ein, während in der Verwaltung die entsprechende Aussage immerhin mit 3.3  
Punkten bewertet wird. Auch wird in den Schulen die EGS in weniger starkem Masse als  
gesundheitsbewusste Arbeitgeberin wahrgenommen als in der Verwaltung.

**Tabelle 37** Einschätzung der Gesundheitsförderung– nach Verwaltung und Schulen (mittelwerte auf einer Skala von 1 (stimmt gar nicht) bis 5 (stimmt völlig))

	Verwaltung	Schulen	EGS gesamt
Die EGS ist eine gesundheitsbewusste Arbeitgeberin.	3.5	3.3	3.4
Die EGS trifft geeignete Massnahmen, um die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu fördern.	3.3	2.9	3.2

### 3.10. Belastungen am Arbeitsplatz

Wodurch fühlen sich die Angestellten der Stadt Solothurn an ihrem Arbeitsplatz bzw. bei ihrer Arbeit am stärksten belastet? Die Mitarbeitenden sollten im Rahmen der Befragung angeben, wie sehr sie sich durch verschiedene Aspekte belastet fühlen. Dabei reichten die Einstufungsmöglichkeiten von „kommt nicht vor“ über „sehr gering“ bis zu „sehr stark“.

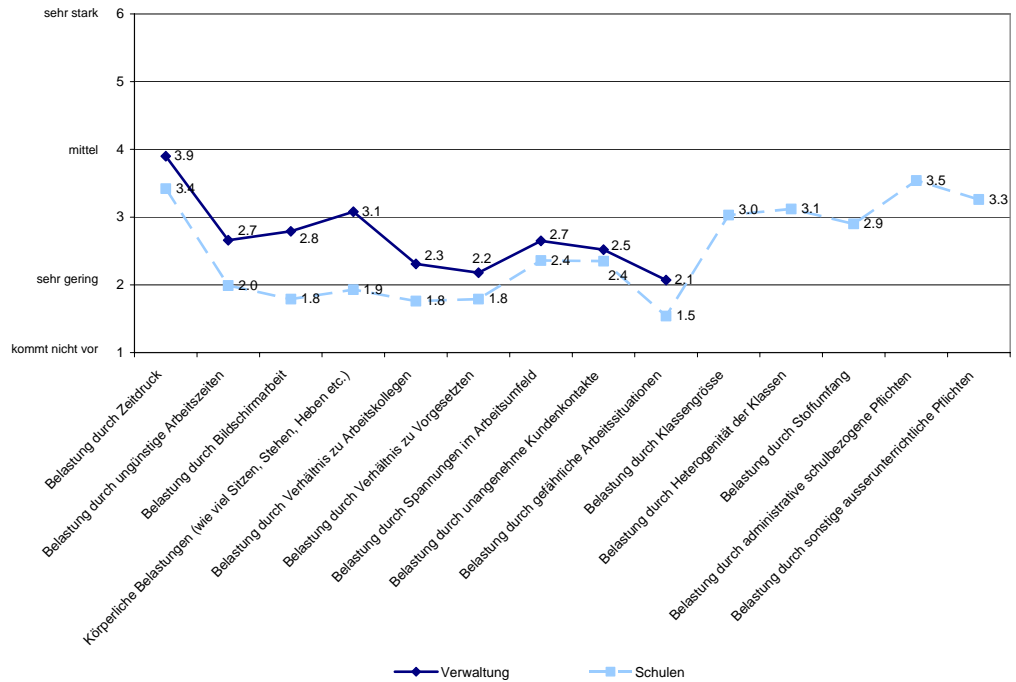
Am stärksten belastet fühlen sich die Angestellten durch Zeitdruck. 60% der Befragten stufen die Belastung durch Zeitdruck bei der Arbeit als mittel bis sehr stark ein; lediglich 6% geben an, sich nie durch Zeitdruck belastet zu fühlen. Auch körperliche Belastungen, zum Beispiel durch häufiges Sitzen, Stehen oder Heben, spielen eine Rolle; 28% schätzen die körperlichen Belastungen als mittel bis sehr stark ein. Darüber hinaus führen 26% die Bildschirmarbeit und 22% Spannungen im Arbeitsumfeld als mittlere bis sehr starke Belastung an.

#### Einschätzung der Belastungen am Arbeitsplatz

	kommt nicht vor	sehr gering		mittel		sehr stark	mittlere bis sehr starke Belastung
Belastung durch Zeitdruck	6%	16%	19%	32%	19%	9%	60%
Belastung durch ungünstige Arbeitszeiten	26%	40%	13%	13%	6%	2%	21%
Belastung durch Bildschirmarbeit	34%	28%	12%	17%	7%	2%	26%
Körperliche Belastungen (wie viel Sitzen, Stehen, Heben etc.)	25%	29%	18%	18%	9%	1%	28%
Belastung durch Verhältnis zu Arbeitskollegen	32%	45%	11%	10%	2%	1%	13%
Belastung durch Verhältnis zu Vorgesetzten/zur Schulleitung	41%	35%	10%	7%	5%	2%	13%
Belastung durch Spannungen im Arbeitsumfeld	24%	34%	20%	12%	7%	3%	22%
Belastung durch unangenehme Kundenkontakte/Elternkontakte	21%	35%	27%	14%	3%	1%	17%
Belastung durch gefährliche Arbeitssituationen	51%	25%	14%	8%	2%	1%	10%
<b>Fragen nur für die Schulen:</b>							
Belastung durch Klassengrösse	2%	44%	18%	17%	14%	6%	37%
Belastung durch Heterogenität der Klassen.	16%	21%	34%	16%	13%	0%	29%
Belastung durch Stoffumfang.	5%	14%	29%	30%	20%	3%	53%
Belastung durch administrative schulbezogene Pflichten	10%	13%	32%	30%	13%	1%	44%
Belastung durch sonstige ausserunterrichtliche Pflichten.	2%	44%	18%	17%	14%	6%	37%

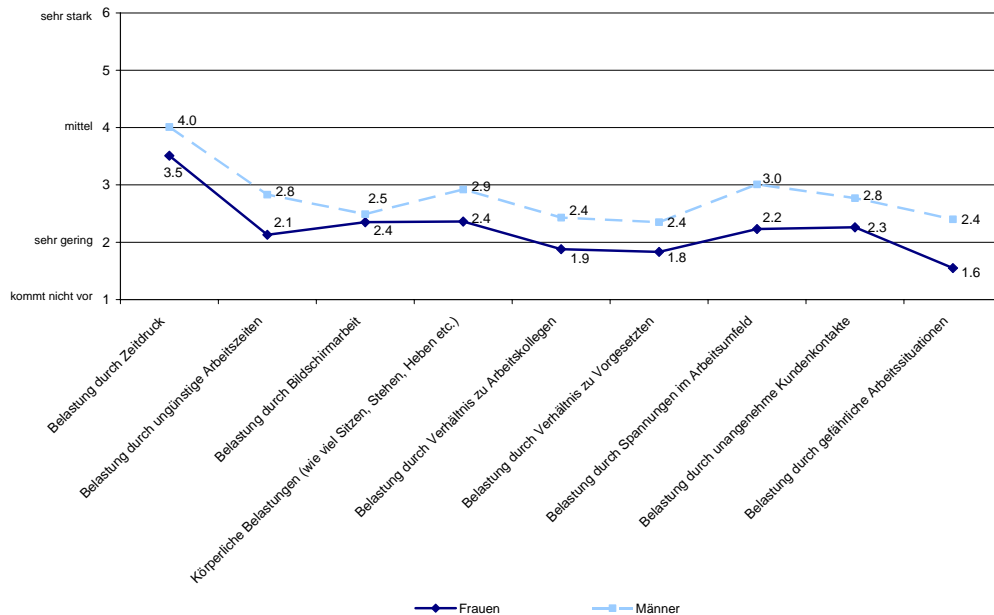
Die Angestellten der Schulen sollten sich zudem zu ihren Belastungen durch Klassengrösse, Heterogenität der Klassen, Stoffumfang, administrative schulbezogene und ausserunterrichtliche Pflichten äussern. Die Datenanalyse zeigt, dass die Lehrpersonen vor allem die Belastung durch administrative schulbezogene Pflichten, sonstige ausserunterrichtliche Pflichten sowie Belastungen durch die Klassengrösse als sehr viel höher einstufen als beispielsweise die Belastungen durch das Verhältnis zu Arbeitskollegen oder körperliche Belastungen.

**Grafik 9 Mittlere Einstufung der Belastungen - aufgeschlüsselt nach Verwaltung und Schulen<sup>10</sup>**



Frauen schätzen sämtliche Belastungen am Arbeitsplatz als weniger stark ein als ihre männlichen Kollegen.

**Grafik 10 Mittlere Einstufung der Belastungen - aufgeschlüsselt nach Geschlecht<sup>11</sup>**



<sup>10</sup> Für die Datenauswertung wurde die im Fragebogen ausgewiesene Skala von 0 bis 5 auf eine Skala von 1 bis 6 umkodiert.

<sup>11</sup> Für die Datenauswertung wurde die im Fragebogen ausgewiesene Skala von 0 bis 5 auf eine Skala von 1 bis 6 umkodiert.

Mit der Höhe des Arbeitspensums nehmen auch tendenziell die Belastungen zu. So geben beispielsweise nur 9% der Mitarbeitenden mit einem niedrigen Arbeitspensum (unter 50%) an mittel bis sehr stark unter Bildschirmarbeit zu leiden. Bei den Mitarbeitenden mit einem Pensum von 90% oder mehr, beträgt dieser Anteil 32%.

### 3.11. Entlöhnung

Den Themenbereich „Entlöhnung“ beurteilen die Angestellten der EGS gesamthaft betrachtet relativ kritisch – allerdings stehen die Mitarbeitenden den Aussagen zur Unternehmenskultur und zu den Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten noch kritischer gegenüber.

Die höchste Zustimmung mit 85% erhält die Aussage "Die Sozialleistungen bei der EGS finde ich angemessen (Pensionskasse, Unfallversicherung)". 69% der Befragten empfinden ihren Lohn im Vergleich zum Lohn von Arbeitskolleginnen und -kollegen als gerecht. Zwei Drittel der Antwortenden sind mit ihrem Lohn im externen Vergleich, d.h. ihr Lohn im Vergleich zum Lohn anderer Arbeitgeber, zufrieden. Etwas kritischer ist die Beurteilung der Gerechtigkeit des Lohnsystems. Gut die Hälfte der Befragten empfindet das Lohnsystem der EGS (bei den Schulen das Lohnsystem des Kantons Solothurn) als gerecht - 13% lehnen die entsprechende Aussage ab.

**Tabelle 38 Beurteilung der Einzelaussagen zum Thema Entlöhnung**

	stimmt gar nicht	2	teils/ teils	4	stimmt völlig	Zustim- mung	Ableh- nung
Meinen Lohn empfinde ich im Vergleich zum Lohn meiner Arbeitskolleginnen und -kollegen als gerecht.	3%	8%	21%	34%	35%	69%	10%
Mit meinem Lohn bei der EGS (Schulen: Mit meinem Lohn gemäss GAV) bin ich verglichen mit dem Lohn anderer Arbeitgeber zufrieden.	3%	7%	24%	36%	30%	66%	10%
Das Lohnsystem der EGS (Schulen: Das Lohnsystem des Kantons Solothurn) ist transparent.	4%	8%	26%	36%	27%	62%	12%
Das Lohnsystem der EGS (Schulen: Das Lohnsystem des Kantons Solothurn) ist gerecht.	4%	8%	37%	35%	16%	51%	13%
Die Sozialleistungen bei der EGS finde ich angemessen (Pensionskasse, Unfallversicherung).	1%	2%	13%	45%	39%	85%	2%
<u>Nur Verwaltung:</u> Die Lohnnebenleistungen bei der EGS finde ich angemessen (Entschädigung für Nachtdienst, Pikettdienst etc.).	8%	3%	27%	44%	18%	62%	11%

Frauen und Männer schätzen die Aspekte zur Entlöhnung sehr ähnlich ein. Es fällt auf, dass die Gruppe der 60-Jährigen und Älteren die Transparenz und die Gerechtigkeit des Lohnsystems am kritischsten bewerten (2.7 bzw. 3.0 Punkte). Die Gruppe der unter 20-Jährigen kommt zum positivsten Ergebnis bezüglich Transparenz und Gerechtigkeit des Lohnsystems (4.5 bzw. 4.2). Die Dauer der Beschäftigung scheint keinen Einfluss auf die Zufriedenheit der Lohnaspekte zu haben, jedoch fällt auf, dass Mitarbeitende mit einem Dienstalter von weniger als einem Jahr alle Aspekte des Themenbereichs Entlöhnung positiver beurteilen als die Kolleginnen und Kollegen mit höherem Dienstalter.

Die Gerechtigkeit des Lohnsystems ist der Aspekt im Themenbereich Entlöhnung, bei dem die grösste Differenz zwischen Wichtigkeit und Beurteilung festzustellen ist. Die Angestellten der EGS messen einem gerechten Lohnsystem mit einer durchschnittlichen Einstufung von 4.4 auf einer Skala von 1 (mir nicht wichtig) bis 5 (mir sehr wichtig) eine hohe Bedeutung bei, die mittlere Zustimmung zur Aussage „Das Lohnsystem der EGS ist gerecht“ liegt jedoch bei 3.5, so dass diesbezüglich aus Sicht der Angestellten ein gewisser Handlungsbedarf besteht.

**Tabelle 39 Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Entlöhnung (Mittelwerte)**

	Beurteilung	Wichtigkeit	Differenz
Meinen Lohn empfinde ich im Vergleich zum Lohn meiner Arbeitskolleginnen und -kollegen als gerecht.	3.9	4.4	0.5
Mit meinem Lohn bei der EGS (Schulen: Mit meinem Lohn gemäss GAV) bin ich verglichen mit dem Lohn anderer Arbeitgeber zufrieden.	3.8	4.2	0.3
Das Lohnsystem der EGS (Schulen: Das Lohnsystem des Kantons Solothurn) ist transparent.	3.7	4.1	0.4
Das Lohnsystem der EGS (Schulen: Das Lohnsystem des Kantons Solothurn) ist gerecht.	3.5	4.4	0.9
Die Sozialleistungen bei der EGS finde ich angemessen (Pensionskasse, Unfallversicherung).	4.2	4.5	0.3
<u>Nur Verwaltung:</u> Die Lohnnebenleistungen bei der EGS finde ich angemessen (Entschädigung für Nachtdienst, Pikettdienst etc.).	3.6	4.2	0.6

Mitarbeitende der Verwaltung und der Schulen schätzen die interne Lohngerechtigkeit und die Gerechtigkeit des Lohnsystems sehr ähnlich ein (hier gilt es zu beachten, dass die Mitarbeitenden der Schulen bezüglich des Lohnsystems des Kantons Solothurn und die Verwaltungsangestellten bezüglich des Lohnsystems der EGS befragt wurden). Verwaltungsangestellte empfinden das Lohnsystem der EGS mit durchschnittlich 3.5 Punkten weniger transparent als es die Schulangestellten im Bezug auf das Lohnsystem des Kantons Solothurn tun: in den Schulen wird die Transparenz des Lohnsystems mit 4.0 Punkten als recht gut bewertet. Mitarbeitende der Verwaltung äussern sich über ihren Lohn verglichen mit dem Lohn anderer Arbeitgeber etwas weniger zufrieden als das Schulpersonal (Mittelwertvergleich 3.8 zu 4.0). Auch die Sozialleistungen bei der EGS werden in der Verwaltung im Mittel etwas weniger gut beurteilt (4.4 zu 4.1).

**Tabelle 40 Durchschnittliche Zustimmung zu den Aussagen im Bereich „Entlöhnung“ – aufgeschlüsselt nach Verwaltung und Schulen**

	Verwaltung	Schulen	EGS gesamt
Meinen Lohn empfinde ich im Vergleich zum Lohn meiner Arbeitskolleginnen und -kollegen als gerecht.	3.9	3.9	3.9
Mit meinem Lohn bei der EGS (Schulen: Mit meinem Lohn gemäss GAV) bin ich verglichen mit dem Lohn anderer Arbeitgeber zufrieden.	3.8	4.0	3.9
Das Lohnsystem der EGS (Schulen: Das Lohnsystem des Kantons Solothurn) ist transparent.	3.5	4.0	3.7
Das Lohnsystem der EGS (Schulen: Das Lohnsystem des Kantons Solothurn) ist gerecht.	3.5	3.5	3.5
Die Sozialleistungen bei der EGS finde ich angemessen (Pensionskasse, Unfallversicherung).	4.1	4.4	4.2
<u>Nur Verwaltung:</u> Die Lohnnebenleistungen bei der EGS finde ich angemessen (Entschädigung für Nachtdienst, Pikettdienst etc.).	3.6	-	3.6



### 3.12. Mitarbeitendenbeurteilung, Zielvereinbarung und Lohnstufen-System

Für rund 78% der Verwaltungsangestellten hat in den zwölf Monaten vor der Mitarbeitendenzufriedenheits-Befragung mindestens ein Mitarbeitendenbeurteilungsgespräch stattgefunden. 92% der Mitarbeitenden der Schulen gaben an, dass in den letzten 24 Monaten mindestens ein Mitarbeitendengespräch stattgefunden hat. Kein Beurteilungsgespräch hatten vor allem Mitarbeitende, welche ein Arbeitspensum von weniger als 50% haben.

Die Angestellten, bei denen ein Beurteilungsgespräch stattgefunden hat, wurden gesondert zum Themenblock Mitarbeitendenbeurteilung, Zielvereinbarung und Lohnstufen-System befragt. Die Angestellten der EGS kommen dabei zu einem positiven Urteil über die Mitarbeitendenbeurteilungsgespräche. Eine grosse Mehrheit (nämlich 97%) findet, dass die Gespräche im Rahmen der Mitarbeitendenbeurteilung mit den Vorgesetzten offen und ehrlich geführt werden. 91% fühlen sich durch ihre Vorgesetzten gerecht beurteilt und 89% halten die Gesamtbeurteilung für nachvollziehbar begründet.

Etwas weniger deutlich fällt mit 74% die Zustimmung zur Aussage aus „Durch die Mitarbeitendenbeurteilung erhalte ich eine differenzierte Rückmeldung auf meine Arbeit“. Jedoch lehnt mit 5% nur ein geringer Prozentsatz die entsprechende Aussage ab.

61% empfinden die Höhe ihres Lohnstufen-Anstieges als gerecht und 57% finden die Ausschüttung bzw. Kürzung des Lohnstufenan- oder abstieges grundsätzlich gut. Etwas kritischer stehen die Angestellten dem Lohnstufen-System als solchem gegenüber - 52% beurteilen das System als zweckmässig.

**Tabelle 41 Beurteilung der Einzelaussagen zur Mitarbeitendenbeurteilung, zur Zielvereinbarung und zum Lohnstufen-System**

	stimmt gar nicht	2	teils/ teils	4	stimmt völlig	Zustim- mung	Ableh- nung
Die Gespräche im Rahmen der Mitarbeitendenbeurteilung mit Vorgesetzten werden offen und ehrlich geführt.	0%	0%	3%	24%	73%	97%	0%
Ich fühle mich von meinem Vorgesetzten gerecht beurteilt.	1%	1%	8%	29%	63%	91%	1%
Meine Gesamtbeurteilung wird für mich nachvollziehbar begründet.	0%	1%	10%	25%	65%	89%	1%
Durch die Mitarbeitendenbeurteilung erhalte ich eine differenzierte Rückmeldung auf meine Arbeit.	3%	3%	21%	28%	46%	74%	5%
In meinem Mitarbeitendenbeurteilungsgespräch werden konkrete Entwicklungsziele definiert.	5%	4%	17%	34%	40%	74%	9%
Die im Zielvereinbarungsgespräch formulierten Ziele und Vereinbarungen sind realistisch.	1%	3%	10%	35%	51%	86%	5%
<u>Nur Verwaltung:</u> Die Höhe meines Lohnstufenanstieges ist gerecht.	10%	9%	21%	33%	27%	61%	19%
<u>Nur Verwaltung:</u> Die Ausschüttung bzw. Kürzung des Lohnstufenan- oder abstieges finde ich grundsätzlich gut.	0%	6%	37%	29%	29%	57%	6%
<u>Nur Verwaltung:</u> Das Lohnstufen-System der EGS ist zweckmässig.	2%	7%	39%	33%	19%	52%	9%

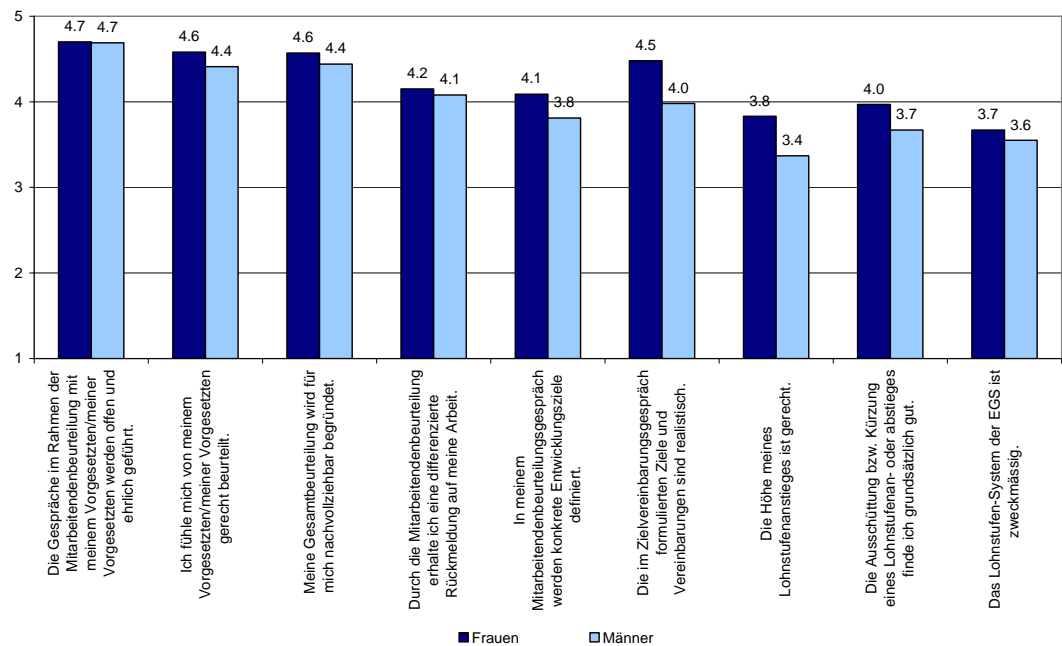
Vor allem bei der Höhe des Lohnstufenanstiegs sehen die Verwaltungs-Mitarbeitenden Handlungsbedarf. Die Differenz zwischen der Wichtigkeit und der Beurteilung bei der Aussage "Die Höhe meines Lohnstufenanstiegs ist gerecht" beträgt 0.9 Punkte. Jedoch wird grundsätzlich die Ausschüttung bzw. Kürzung des Lohnstufenan- oder abstiegs nicht in Frage gestellt.

**Tabelle 42 Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Mitarbeitendenbeurteilung, Zielvereinbarung und Lohnstufen-System**

	Beurteilung	Wichtigkeit	Differenz
Die Gespräche im Rahmen der Mitarbeitendenbeurteilung mit Vorgesetzten werden offen und ehrlich geführt.	4.7	4.8	0.1
Ich fühle mich von meinem Vorgesetzten gerecht beurteilt.	4.5	4.8	0.3
Meine Gesamtbeurteilung wird für mich nachvollziehbar begründet.	4.5	4.8	0.2
Durch die Mitarbeitendenbeurteilung erhalte ich eine differenzierte Rückmeldung auf meine Arbeit.	4.1	4.6	0.5
In meinem Mitarbeitendenbeurteilungsgespräch werden konkrete Entwicklungsziele definiert.	4.0	4.2	0.2
Die im Zielvereinbarungsgespräch formulierten Ziele und Vereinbarungen sind realistisch.	4.3	4.5	0.2
<u>Nur Verwaltung:</u> Die Höhe meines Lohnstufenanstiegs ist gerecht.	3.6	4.5	0.9
<u>Nur Verwaltung:</u> Die Ausschüttung bzw. Kürzung des Lohnstufenan- oder abstiegs finde ich grundsätzlich gut.	3.8	4.2	0.4
<u>Nur Verwaltung:</u> Das Lohnstufen-System der EGS ist zweckmässig.	3.6	4.2	0.6

Frauen beurteilen den Prozess der Mitarbeitendenbeurteilung, der Zielvereinbarung und der Ausschüttung eines Leistungsbonus insgesamt positiver als ihre männlichen Kollegen. So fällt beispielsweise die Zustimmung zur Aussage „In meinem Mitarbeitendenbeurteilungsgespräch werden konkrete Entwicklungsziele definiert“ mit durchschnittlich 4.1 deutlich höher aus als bei den Männern mit 3.8. Vor allem bei der Aussage „Die im Zielvereinbarungsgespräch formulierten Ziele und Vereinbarungen sind realistisch“ fällt ihre Zustimmung mit durchschnittlich 4.5 signifikant höher aus als die Zustimmung der Männer mit 4.0. Auch die Höhe des Lohnstufenanstiegs wird von den Frauen mit 3.8 Punkten bedeutend positiver bewertet als von den männlichen Angestellten (3.4).

**Grafik 11 Beurteilung der Aussagen zur Mitarbeitendenbeurteilung, Zielvereinbarung und Lohnstufen-System im Geschlechtervergleich**



Die Höhe des Lohnstufenanstieges wird von jüngeren Mitarbeitenden als gerechter eingestuft als von den älteren Altersgruppen. So bewerten die unter 20-Jährigen die Höhe ihres Lohnstufenanstieges mit 4.5, die 60-Jährigen und Älteren mit lediglich 3.0 Punkten. Auch wird die Ausschüttung bzw. Kürzung eines Lohnstufenan- oder abstieges von jüngeren Mitarbeitenden in stärkerem Masse geschätzt als von den älteren Mitarbeitenden. Ebenso finden jüngere Angestellte das Lohnstufen-System der EGS als zweckmässiger: 20-Jährige bewerten die Zweckmässigkeit des Lohnstufen-Systems mit durchschnittlich 4.5 Punkten; die Gruppe der 60-Jährigen und Älteren kommt auf lediglich 2.7 Punkte.

Die Angestellten der Schulen und der Verwaltung beurteilen die Aspekte zur Mitarbeitendenbeurteilung ähnlich. Jedoch bei der Aussage "Die im Zielvereinbarungsgespräch formulierten Ziele und Vereinbarungen sind realistisch" kommen die Mitarbeitenden der Schulen mit 4.5 Punkten auf eine signifikant bessere Beurteilung als die Verwaltungsangestellten (4.1).

**Tabelle 43 Durchschnittliche Zustimmung zu den Aussagen zu Mitarbeitendenbeurteilung, Zielvereinbarung und Lohnstufen-System – aufgeschlüsselt nach Verwaltung und Schulen**

	Verwaltung	Schulen	EGS gesamt
Die Gespräche im Rahmen der Mitarbeitendenbeurteilung mit Vorgesetzten werden offen und ehrlich geführt.	4.7	4.7	4.7
Ich fühle mich von meinem Vorgesetzten gerecht beurteilt.	4.5	4.6	4.5
Meine Gesamtbeurteilung wird für mich nachvollziehbar begründet.	4.5	4.6	4.5
Durch die Mitarbeitendenbeurteilung erhalte ich eine differenzierte Rückmeldung auf meine Arbeit.	4.2	4.0	4.1
In meinem Mitarbeitendenbeurteilungsgespräch werden konkrete Entwicklungsziele definiert.	4.0	4.1	4.0
Die im Zielvereinbarungsgespräch formulierten Ziele und Vereinbarungen sind realistisch.	4.1	4.5	4.3
Die Höhe meines Lohnstufenanstieges ist gerecht.	3.6	-	3.6
Die Ausschüttung bzw. Kürzung des Lohnstufenan- oder abstieges finde ich grundsätzlich gut.	3.8	-	3.8
Das Lohnstufen-System der EGS ist zweckmässig.	3.6	-	3.6

## Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten

Neben den Aussagen zur Unternehmenskultur beurteilen die Angestellten der EGS die Aussagen zu Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten am kritischsten. 84% der Angestellten finden zwar, dass sie an ihrem Arbeitsplatz immer wieder Neues dazulernen, jedoch fällt die Zustimmung zur Aussage „Die EGS/Schule bietet mir ausreichend Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten“ mit 63% bereits deutlich niedriger aus.

Die Hälfte der Mitarbeitenden findet, dass das angebotene Fort- und Weiterbildungsprogramm den Bedürfnissen ihrer jetzigen Funktion entspreche. Dem stehen immerhin 15% gegenüber, die dieser Aussage widersprechen.

Vor allem die internen Aufstiegsmöglichkeiten werden von einem Grossteil der Befragten – nämlich 64% – kritisch eingeschätzt. Nur 17% stimmen der Aussage zu "Mein Arbeitgeber bietet mir Aufstiegsmöglichkeiten". Zudem beurteilen viele Angestellten ihre externen Arbeitsmarktchancen kritisch. 35% sagen denn auch, dass sie der Aussage „Durch meine Arbeit bei der EGS verbessere ich meine Aussichten auf dem Arbeitsmarkt“ nicht bzw. eher nicht zustimmen.

**Tabelle 44 Beurteilung der Einzelaussagen im Bereich Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten**

	stimmt gar nicht	2	teils/ teils	4	stimmt völlig	Zustim- mung	Ableh- nung
An meinem Arbeitsplatz lerne ich immer wieder Neues dazu.	1%	2%	14%	33%	50%	84%	3%
Die EGS/Schule bietet mir ausreichend Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.	6%	7%	24%	25%	39%	63%	13%
Das von der EGS/Schule angebotene/ermöglichte Fort- und Weiterbildungsprogramm für Mitarbeitende entspricht den Bedürfnissen meiner jetzigen Funktion.	8%	7%	35%	29%	21%	50%	15%
Was ich an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen lerne, kann ich an meinem Arbeitsplatz auch umsetzen.	6%	7%	31%	31%	26%	57%	13%
Mein Arbeitgeber bietet mir Aufstiegsmöglichkeiten.	41%	23%	19%	11%	6%	17%	64%
Durch meine Arbeit bei der EGS verbessere ich meine Aussichten auf dem Arbeitsmarkt.	18%	17%	39%	19%	8%	27%	35%
Frauen und Männer haben bei der EGS die gleichen Karrierechancen.	5%	8%	19%	36%	33%	69%	12%

Die grösste Differenz zwischen der Wichtigkeit und der Beurteilung der Aspekte im Bereich Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten besteht bei den internen Aufstiegsmöglichkeiten. Deren Wichtigkeit wird zwar mit 3.4 auf einer Skala von 1 (mir nicht wichtig) bis 5 (mir sehr wichtig) vergleichsweise niedrig eingestuft; die Beurteilung fällt mit durchschnittlich 2.2 jedoch von sämtlichen in der Erhebung beurteilten Aspekten am kritischsten aus. Berücksichtigt man, dass auch zwischen der Wichtigkeit und der Beurteilung der externen Arbeitsmarktchancen eine relativ grosse Differenz besteht (0.7 Punkte), so wird deutlich, dass aus Sicht der Angestellten vor allem bei der internen und externen Arbeitsmarktfähigkeit Handlungsbedarf besteht. Auch bei der Aussage "Was ich an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen lerne, kann ich an meinem Arbeitsplatz auch umset-

zen" fällt die Differenz zwischen Wichtigkeit und Beurteilung mit 0.8 Punkten recht hoch aus.

**Tabelle 45 Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten (Mittelwerte)**

	Beurteilung	Wichtigkeit	Differenz
An meinem Arbeitsplatz lerne ich immer wieder Neues dazu.	4.3	4.5	0.1
Die EGS/Schule bietet mir ausreichend Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.	3.8	4.3	0.5
Das von der EGS/Schule angebotene/ermöglichte Fort- und Weiterbildungsprogramm für Mitarbeitende entspricht den Bedürfnissen meiner jetzigen Funktion.	3.5	4.2	0.7
Was ich an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen lerne, kann ich an meinem Arbeitsplatz auch umsetzen.	3.6	4.4	0.8
Mein Arbeitgeber bietet mir Aufstiegsmöglichkeiten.	2.2	3.4	1.2
Durch meine Arbeit bei der EGS verbessere ich meine Aussichten auf dem Arbeitsmarkt.	2.8	3.5	0.7
Frauen und Männer haben bei der EGS die gleichen Karrierechancen.	3.8	4.3	0.5

Frauen und Männer unterscheiden sich bezüglich der Beurteilung der Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten nur in geringem Masse. Männer stimmen lediglich der Aussage „Mein Arbeitgeber bietet mir Aufstiegsmöglichkeiten“ mit 2.5 Punkten in signifikant stärkerem Masse zu als Frauen (2.2). Während ein Grossteil der Männer die Gleichberechtigung von Männern und Frauen bezüglich der Karrierechancen bei der EGS verwirklicht sieht, kommen die Frauen diesbezüglich zu einem leicht kritischeren Urteil. So stimmen nur 9% der Männer, jedoch immerhin 14% der Frauen der Aussage bezüglich gleicher Karrierechancen nicht bzw. eher nicht zu.

Durch das angebotene Fort- und Weiterbildungsprogramm fühlen sich Personen mit einem Anstellungspensum von unter 50% wesentlich weniger stark angesprochen als die übrigen Mitarbeitenden. Auch können die Mitarbeitenden mit einem Pensum von unter 50% wesentlich weniger an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen Gelerntes an ihrem Arbeitsplatz umsetzen als dies höher Beschäftigte tun können. Ausserdem sind Angestellte mit einem Beschäftigungsgrad von mindestens 50% in bedeutendem Masse zufriedener mit dem Angebot an Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten als die weniger Beschäftigten. Während Angestellte mit einem Anstellungsgrad von 90% oder mehr mit durchschnittlich 2.6 Punkten den internen Aufstiegsmöglichkeiten bereits sehr kritisch gegenüberstehen, sehen Personen mit niedrigerem Beschäftigungsgrad kaum Aufstiegsmöglichkeiten: Mitarbeitende mit einem Pensum von 50 bis 89% beurteilen die Aussage "Mein Arbeitgeber bietet mir Aufstiegsmöglichkeiten" im Mittel mit 1.9 Punkten; Mitarbeitende mit einem Pensum unter 50% gar mit 1.6 Punkten.

Mitarbeitende ohne Personalführungsverantwortung beurteilen sämtliche Aspekte des Themenbereichs Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten wesentlich kritischer als Führungsverantwortliche.

Bei der Beurteilung des Themenbereichs Entwicklung- und Entfaltungsmöglichkeiten kommen Verwaltungs- und Schulangestellte teilweise zu unterschiedlichen Ergebnissen. So werden die Aufstiegsmöglichkeiten in der Verwaltung mit 2.5 Punkten signifikant hö-

her eingeschätzt als in den Schulen (1.9). Auch sehen Verwaltungsangestellte bessere Aussichten auf dem Arbeitsmarkt aufgrund ihrer Anstellung bei der EGS (3.0 Verwaltung vs. 2.6 Schulen). Hingegen sind Mitarbeitende der Schulen in bedeutend stärkerem Masse der Meinung, dass Frauen und Männer bei der EGS gleiche Karrierechancen haben. Der Mittelwert beträgt in den Schulen 4.1, in der Verwaltung lediglich 3.6 Punkte.

**Tabelle 46 Durchschnittliche Zustimmung zu den Aussagen zu Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten – aufgeschlüsselt nach Verwaltung und Schulen**

	Verwaltung	Schulen	EGS gesamt
An meinem Arbeitsplatz lerne ich immer wieder Neues dazu.	4.3	4.3	4.3
Die EGS/Schule bietet mir ausreichend Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.	3.7	4.0	3.8
Das von der EGS/Schule angebotene/ermöglichte Fort- und Weiterbildungsprogramm für Mitarbeitende entspricht den Bedürfnissen meiner jetzigen Funktion.	3.5	3.4	3.5
Was ich an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen lerne, kann ich an meinem Arbeitsplatz auch umsetzen.	3.8	3.5	3.6
Mein Arbeitgeber bietet mir Aufstiegsmöglichkeiten.	2.5	1.9	2.2
Durch meine Arbeit bei der EGS verbessere ich meine Aussichten auf dem Arbeitsmarkt.	3.0	2.6	2.8
Frauen und Männer haben bei der EGS die gleichen Karrierechancen.	3.6	4.1	3.8

### 3.13. Information und Kommunikation

Die Angestellten der EGS hatten im Rahmen der Mitarbeitendenzufriedenheitserhebung die Möglichkeit, sich neben der Beurteilung des Informationserhalts durch vorgesetzte Stellen und durch den Personaldienst auch zur Lesehäufigkeit von Informationsmedien, wie beispielsweise der Personalzeitung der EGS oder der Informationsschreiben des Lohnbüros, zu äussern. Die Befragungsergebnisse zu diesem Themenbereich sind in folgenden Unterkapiteln dargestellt. In den Gesamtindikator zur Beurteilung und Wichtigkeit des Themenblocks „Information und Kommunikation“ fliessen nur die Ergebnisse zum Erhalt von Informationen ein.

#### 3.13.1. Beurteilung und Wichtigkeit des Erhalts von Informationen

73% bzw. 76% der Mitarbeitenden haben den Eindruck, alle Informationen zu erhalten, welche für ihre tägliche Arbeit wichtig sind, und von den vorgesetzten Stellen über alle für sie persönlich wichtigen Dinge informiert zu werden. 4% bzw. 6% stimmen den entsprechenden Aussagen nicht bzw. eher nicht zu. Etwas tiefer fällt mit 68% die Zustimmung aus zur Aussage „Der Personaldienst der EGS/die Schuldirektion informiert mich über alle für mich persönlich wichtigen Dinge“.

Nur knapp die Hälfte der Befragten fühlt sich genügend über die Beratungsangebote bei Problemen am Arbeitsplatz informiert - ein Viertel fühlt sich ungenügend über die Beratungsangebote informiert.

**Tabelle 47 Beurteilung der Einzelaussagen zu Information und Kommunikation**

	stimmt gar nicht	2	teils/ teils	4	stimmt völlig	Zustim- mung	Ableh- nung
Ich erhalte alle Informationen, die für meine tägliche Arbeit wichtig sind.	1%	3%	23%	37%	37%	73%	4%
Meine vorgesetzten Stellen informieren mich über alle für mich persönlich wichtigen Dinge.	0%	6%	18%	35%	41%	76%	6%
Der Personaldienst der EGS/die Schuldirektion informiert mich über alle für mich persönlich wichtigen Dinge.	4%	8%	21%	34%	34%	68%	12%
Ich bin genügend über die Beratungsangebote bei Problemen am Arbeitsplatz informiert.	9%	15%	28%	28%	19%	47%	25%

Der Themenbereich Information und Kommunikation zeigt im Vergleich zu anderen Themenbereichen gesamthaft die zweitgrösste Differenz zwischen Wichtigkeit und Beurteilung auf. Nur beim Themenbereich Unternehmenskultur ist gesamthaft noch eine grössere Differenz auszumachen. Betrachtet man die einzelnen Aspekte, so besteht mit 0.8 Punkten die grösste Differenz zwischen Wichtigkeit und Beurteilung bei der Aussage „Ich bin genügend über die Beratungsangebote bei Problemen am Arbeitsplatz informiert“. Hier besteht aus Sicht der Mitarbeitenden Handlungsbedarf.



**Tabelle 48 Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Information/Kommunikation (Mittelwerte)**

	Beurteilung	Wichtigkeit	Differenz
Ich erhalte alle Informationen, die für meine tägliche Arbeit wichtig sind.	4.1	4.7	0.7
Meine vorgesetzten Stellen informieren mich über alle für mich persönlich wichtigen Dinge.	4.1	4.7	0.6
Der Personaldienst der EGS/die Schuldirektion informiert mich über alle für mich persönlich wichtigen Dinge.	3.9	4.6	0.7
Ich bin genügend über die Beratungsangebote bei Problemen am Arbeitsplatz informiert.	3.3	4.1	0.8

Frauen fühlen sich durch den Personaldienst etwas besser informiert als Männer (3.9 zu 3.7). Zudem stufen Frauen die Information durch die vorgesetzten Stellen mit 4.2 Punkten signifikant besser ein als Männer (3.9). Darüber hinaus geben Frauen auch häufiger an, genügend über die Beratungsangebote bei Problemen am Arbeitsplatz informiert zu sein.

Bei der Beurteilung des Bereichs Information und Kommunikation unterscheiden sich die Einschätzungen in den beiden Bereichen Schule und Verwaltung. So beurteilen die Mitarbeitenden der Schulen sämtliche Aspekte positiver als die Verwaltungsangestellten. Insbesondere bei der Aussage "Ich bin genügend über die Beratungsangebote bei Problemen am Arbeitsplatz informiert" fühlen sich Lehrpersonen mit 3.6 Punkten wesentlich besser informiert als Verwaltungsmitarbeitende (3.1). Aber auch die Informationen durch die Schuldirektion werden von den Schulen wesentlich besser eingestuft (4.1) als die Informationen durch den Personaldienst bei den Verwaltungsangestellten (3.7).

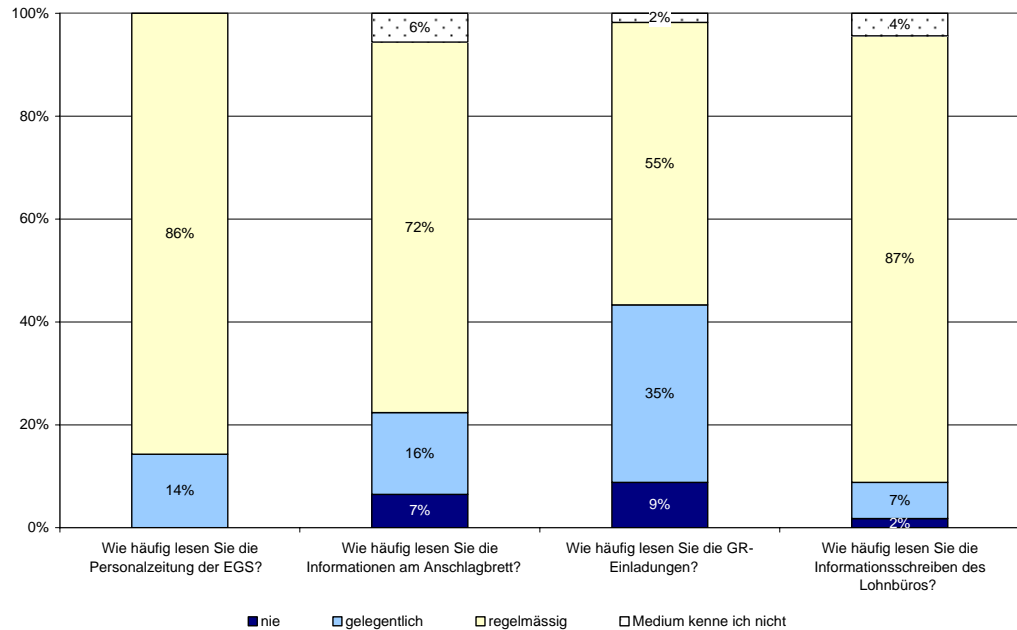
**Tabelle 49 Durchschnittliche Zustimmung zu den Aussagen zu „Information und Kommunikation“ – aufgeschlüsselt nach Verwaltung und Schulen**

	Verwaltung	Schulen	EGS gesamt
Ich erhalte alle Informationen, die für meine tägliche Arbeit wichtig sind.	3.9	4.2	4.1
Meine vorgesetzten Stellen informieren mich über alle für mich persönlich wichtigen Dinge.	4.0	4.3	4.1
Der Personaldienst der EGS/die Schuldirektion informiert mich über alle für mich persönlich wichtigen Dinge.	3.7	4.1	3.9
Ich bin genügend über die Beratungsangebote bei Problemen am Arbeitsplatz informiert.	3.1	3.6	3.3

**3.13.2. Lesehäufigkeit der verschiedenen Informationsmedien**

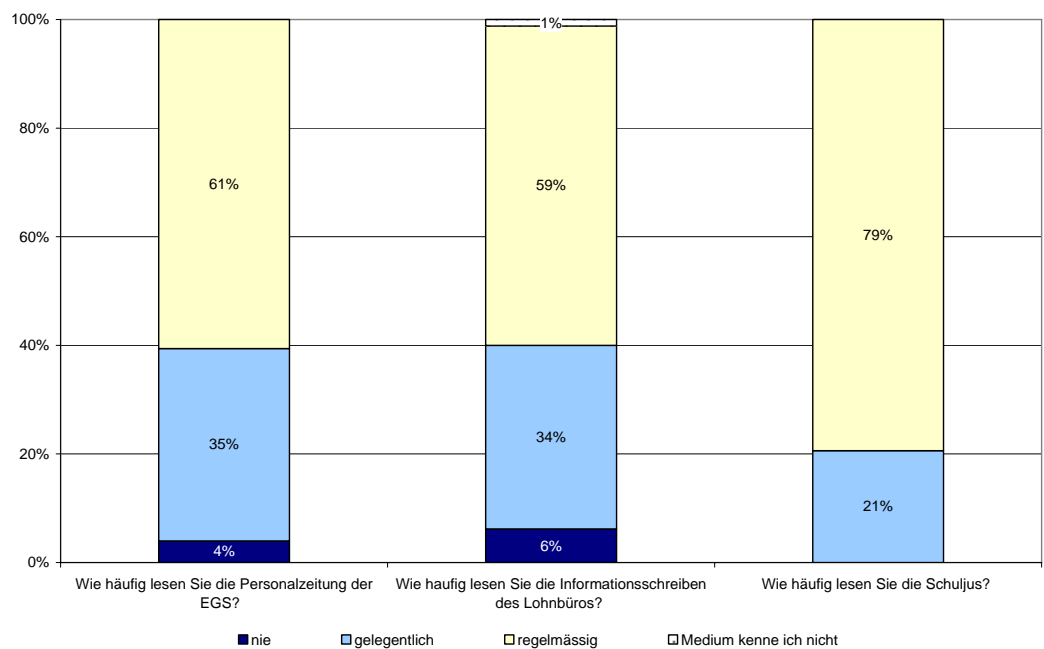
100% der Verwaltungsangestellten der Stadt Solothurn lesen regelmässig oder zumindest gelegentlich die Personalzeitung der EGS. 86% geben sogar an, sie regelmässig zu lesen. 88% der Angestellten aus der Verwaltung konsultieren gelegentlich oder regelmässig die Informationen am Anschlagbrett. 72% geben an, dies regelmässig zu tun. Lediglich 7% lesen nie die Informationen am Anschlagbrett. 6% geben an, dieses Informationsmedium nicht zu kennen. Nach eigenen Angaben lesen 55% regelmässig die GR-Einladungen. 35% geben an, diese zumindest gelegentlich zu lesen. Mit 87% gibt eine grosse Mehrheit an, regelmässig die Informationen des Lohnbüros zu lesen.

**Grafik 12 Lesehäufigkeit der verschiedenen Informationsmedien in der Verwaltung**



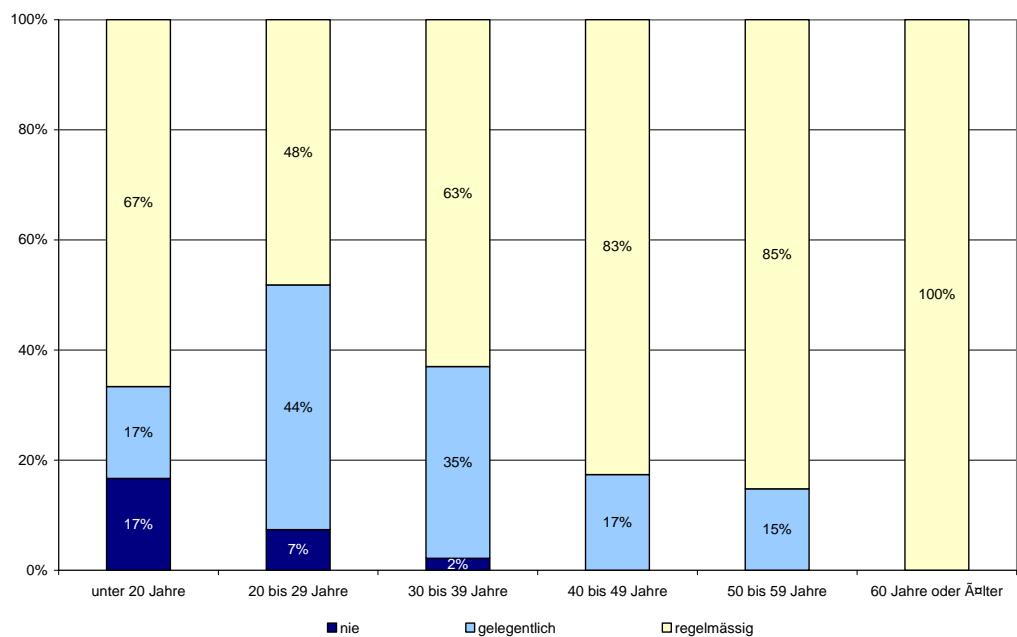
96% der Schulen lesen regelmässig oder gelegentlich die Personalzeitung der EGS. 61% lesen sie regelmässig. 4% geben an, die Personalzeitung nie zu lesen. Bei der Frage, wer die Informationen des Lohnbüros liest, geben 93% der Schulmitarbeitenden an, dies regelmässig oder zumindest gelegentlich zu tun. 6% lesen nie die Informationen des Lohnbüros. Die Schuljuss wird von allen Mitarbeitenden der Schulen gelesen. 79% lesen sie regelmässig.

**Grafik 13 Lesehäufigkeit der verschiedenen Informationsmedien in den Schulen**



Bei der Lesehäufigkeit von der Personalzeitung der EGS gibt es nur geringe geschlechterspezifische Unterschiede. 100% der Männer und 97% der Frauen geben an, die Zeitschrift regelmässig oder zumindest gelegentlich zu lesen. Die Zeitschrift wird von älteren Mitarbeitenden häufiger gelesen als von jüngeren. So lesen 100% der ab 40-Jährigen regelmässig oder zumindest gelegentlich die Personalzeitung der EGS; bei den unter 20-Jährigen sind es 83%, bei den 20- bis 29-Jährigen 93%, die regelmässig oder gelegentlich die Personalzeitung lesen. Auch die anderen Informationsmedien werden mit steigendem Alter tendenziell häufiger gelesen.

**Grafik 14 Lesehäufigkeit von der Personalzeitung der EGS - aufgeschlüsselt nach dem Alter der Befragten**



### 3.14. Bild der Angestellten von der EGS als Arbeitgeberin

Welches Bild haben die Angestellten von der EGS als Arbeitgeberin? Die EGS wird in erster Linie als sozial verantwortliche Arbeitgeberin wahrgenommen. 82% der Befragten stimmen der Aussage „Die EGS ist eine sozial verantwortliche Arbeitgeberin“ zu bzw. eher zu. Lediglich 2% lehnen diese Aussage ab. Eine grosse Mehrheit findet denn auch, dass die EGS eine attraktive und faire Arbeitgeberin ist und dass die EGS einen sicheren Arbeitsplatz bietet. Jeweils 80% stimmen diesen Aussagen zu.

**Tabelle 50 Beurteilung der Einzelaussagen zum Bild der Angestellten von der EGS als Arbeitgeberin**

	Stimmt gar nicht	2	teils/ teils	4	stimmt völlig	Zustim- mung	Ableh- nung
Die EGS ist eine attraktive Arbeitgeberin.	0%	3%	17%	51%	30%	80%	3%
Die EGS ist eine sozial verantwortliche Arbeitgeberin.	0%	2%	16%	42%	40%	82%	2%
Die EGS ist eine faire Arbeitgeberin.	1%	3%	16%	41%	39%	80%	4%
Die EGS bietet mir einen sicheren Arbeitsplatz.	2%	3%	16%	35%	45%	80%	5%

**Tabelle 51 Beurteilung und Wichtigkeit beim Bild der Angestellten von der EGS als Arbeitgeberin (Mittelwerte)**

	Beurteilung	Wichtigkeit	Differenz
Die EGS ist eine attraktive Arbeitgeberin.	4.1	4.4	0.3
Die EGS ist eine sozial verantwortliche Arbeitgeberin.	4.2	4.6	0.4
Die EGS ist eine faire Arbeitgeberin.	4.1	4.6	0.5
Die EGS bietet mir einen sicheren Arbeitsplatz.	4.2	4.6	0.5

Führungsverantwortliche nehmen die EGS in einem stärkeren Masse als attraktive (4.3) und sozial verantwortliche (4.4) Arbeitgeberin wahr als dies die übrigen Mitarbeitenden tun (4.0 bzw. 4.1). Die Gruppe der 20- bis 29-Jährigen schätzen die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes bei der EGS mit 4.6 Punkten am höchsten ein. Am kritischsten im Bezug auf die Arbeitsplatzsicherheit sind die 30- bis 39-Jährigen, welche im Mittel auf 3.9 Punkte kommen.

Während die Angestellten in den Schulen und in der Verwaltung die EGS in gleich starkem Masse als attraktive Arbeitgeberin wahrnehmen (jeweils 4.1 Punkte), kommen die Verwaltungsangestellten bei den Aussagen "Die EGS ist eine sozial verantwortliche Arbeitgeberin" und "Die EGS ist eine faire Arbeitgeberin" zu einem kritischeren Resultat. Hingegen wird die Arbeitsplatzsicherheit in der Verwaltung mit 4.4 Punkten bedeutend höher empfunden als in den Schulen (4.0).

**Tabelle 52 Das Bild der Angestellten von der EGS als Arbeitgeberin aufgeschlüsselt nach Verwaltung und Schulen (Mittelwerte)**

	Verwaltung	Schulen	EGS gesamt
Die EGS ist eine attraktive Arbeitgeberin.	4.1	4.1	4.1
Die EGS ist eine sozial verantwortliche Arbeitgeberin.	4.1	4.3	4.2
Die EGS ist eine faire Arbeitgeberin.	4.0	4.3	4.1
Die EGS bietet mir einen sicheren Arbeitsplatz.	4.4	4.0	4.2

### **3.15. Zusatzfragen für Lernende**

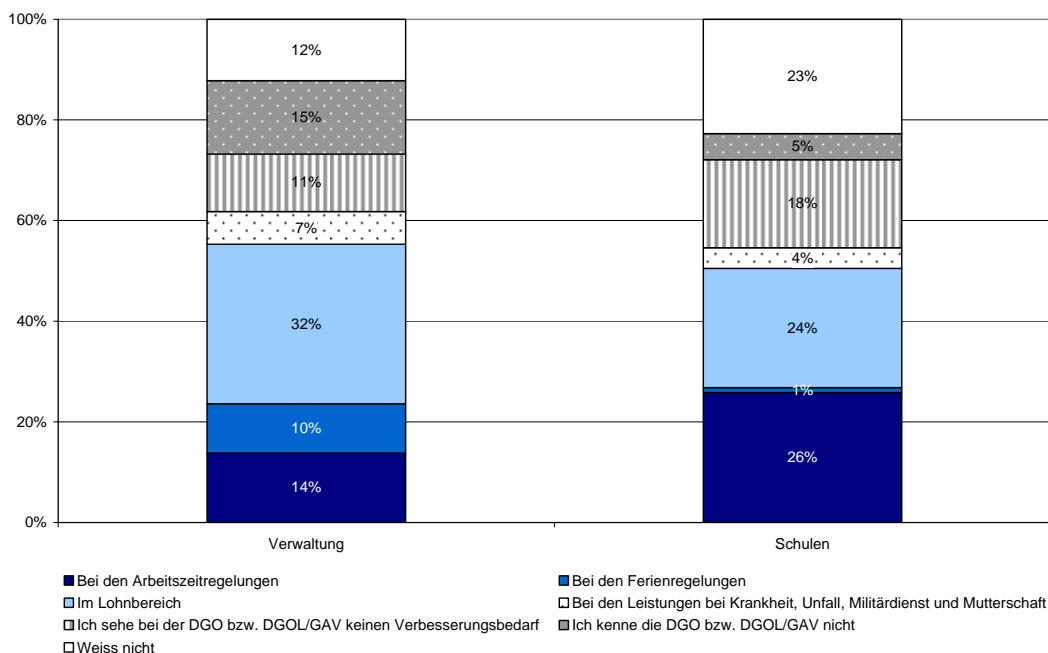
Für Lernende bei der EGS enthielt der Fragebogen noch einen zusätzlichen Frageblock zur Evaluation ihrer Ausbildung. Da jedoch nur 2 Personen die Fragen für Lernende beantwortet haben, sind an dieser Stelle keine Auswertungen möglich.

#### 4. DIENST- UND GEHALTSORDNUNG (DGO) UND GAV-BESTIMMUNGEN

Zusätzlich zu den Fragen der Mitarbeitendenzufriedenheit enthielt der Fragebogen noch Fragen zur Dienst- und Gehaltsordnung (DGO) in der Verwaltung bzw. zu den Dienst- und Gehaltsordnungs- (DGOL) / GAV-Bestimmungen bei den Lehrpersonen.

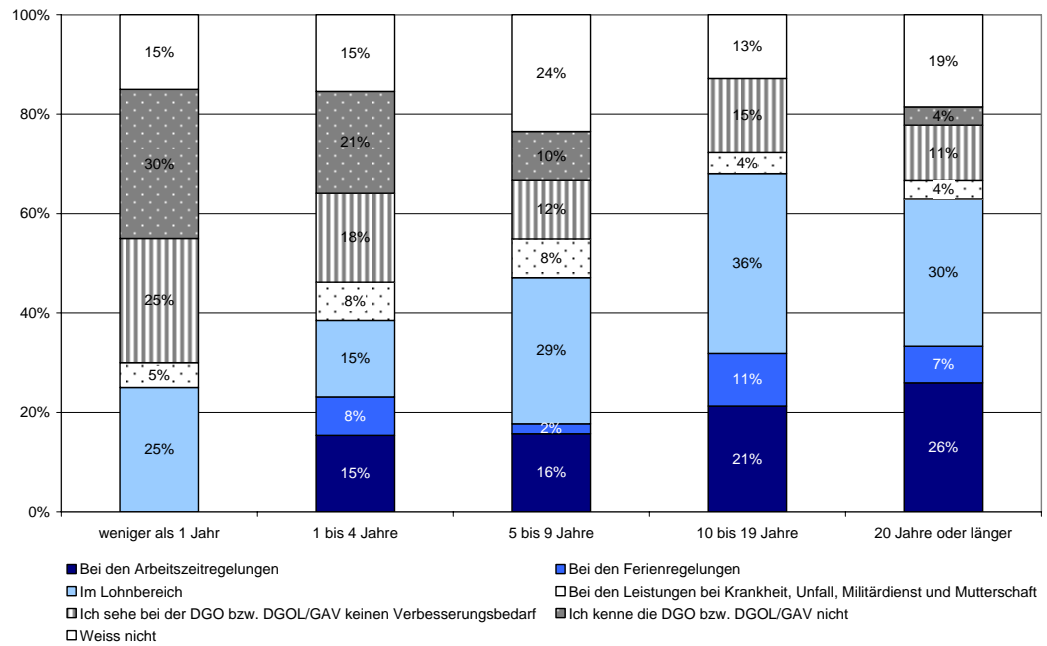
Wo sehen die Angestellten bei der DGO bzw. bei den DGOL- / GAV-Bestimmungen den grössten Verbesserungsbedarf? Am häufigsten wird in der Verwaltung Verbesserungsbedarf im Lohnbereich gesehen – in der Verwaltung haben sich 32% und in den Schulen 24% für diese Antwortoption entschieden. In den Schulen wurde mit 26% am häufigsten die Arbeitszeitregelungen als der Bereich mit grösstem Verbesserungsbedarf genannt. In der Verwaltung beträgt dieser Anteil 14%. Im Weiteren wünschen sich 10% der Verwaltungsangestellten Verbesserungen bei den Ferienregelungen. 11% in der Verwaltung und 18% in den Schulen machen keinerlei Verbesserungsbedarf aus. Darüber hinaus sagen in der Verwaltung 12%, in den Schulen 23% "weiss nicht". Der Anteil der Angestellten, welcher die DGO bzw. die DGOL- / GAV-Bestimmungen nicht kennt, beträgt in den Schulen 5% und in der Verwaltung sogar 15%.

**Grafik 15** Wahrgenommener Verbesserungsbedarf bei der DGO bzw. bei den DGOL- / GAV-Bestimmungen - aufgeschlüsselt nach Verwaltung und Schulen



Es fällt auf, dass Mitarbeitende, die seit weniger als einem Jahr oder seit 1 bis 4 Jahren bei der EGS arbeiten, am häufigsten angeben, die DGO- bzw. die DGOL-/GAV-Bestimmungen nicht zu kennen. Im Weiteren fällt auf, dass mit steigendem Dienstalter zunehmend Verbesserungsbedarf bei den Arbeitszeitregelungen gesehen wird.

**Grafik 16** Wahrgenommener Verbesserungsbedarf bei der DGO bzw. bei den DGOL- / GAV-Bestimmungen - aufgeschlüsselt nach Anstellungsdauer bei der EGS





## 5. AUSWERTUNG DER OFFENEN FRAGEN

Neben der quantitativen Beurteilung und Wichtigkeitseinschätzung der verschiedenen Zufriedenheitsfragen hatten die Angestellten zudem die Möglichkeit, sich offen (das heisst ohne vorgegebene Antwortkategorien) dazu zu äussern, was sie an ihrer Stelle am meisten stört bzw. was ihnen am besten gefällt. Darüber hinaus sollten sie auch Massnahmen anführen, welche aus ihrer Sicht die aktuelle Situation verbessern würden. Während sich beispielsweise 64% zu den negativen Aspekten äussern, führen 59% aller Angestellten Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation an. Immerhin 82% äussern sich dazu, was ihnen an ihrer Stelle am besten gefällt.

Für die Auswertung und Zusammenstellung wurden in einem ersten Schritt wiederkehrende Antwortkategorien herausgearbeitet. Die einzelnen Antworten wurden anschliessend den verschiedenen Kategorien zugeordnet; dabei konnte sich eine Antwort durchaus auch auf verschiedene Aspekte beziehen. Durch die Zuordnung der Antworttexte zu den Kategorien ist es möglich, einen Überblick darüber zu gewinnen, welche Aspekte besonders häufig als negativ bzw. positiv angeführt wurden. Gleichzeitig dienen die Antworten auf die offenen Fragen der Validierung der quantitativen Untersuchungsergebnisse und können Hinweise darauf geben, ob durch den Fragebogen die wesentlichen Zufriedenheits- und Unzufriedenheitsaspekte erfasst wurden.

### 5.1. Was stört die Angestellten am meisten?

Als am häufigsten störender Aspekt wurden die Aspekte „(schlechtes) Klima im Team / Probleme bei der Zusammenarbeit im Team“ und "schlechter Arbeitsplatz / schlechter Raum / schlechte Arbeitsplatzbedingungen (Luft, Temperatur)" angeführt – jeweils 6.0% aller Nennungen beziehen sich auf diese zwei Aspekte. 5.6% der Nennungen beziehen sich auf die "schlechte Organisation / viele Neuerungen / schlechte Strukturen" und jeweils 5.2% führen "Überlastung / Zeitdruck / Stress", "mangelnde Kommunikation / schlechte Informationsflüsse" und "Kritik am Arbeitszeiterfassungssystem / Absenzen- bzw. Krankheitswesen" als störende Faktoren bei ihrer Stelle an.

4.4% der Nennungen betreffen die schlechte Personal- bzw. Abteilungs- oder Schulführung. Auch zu viel Arbeit oder zu viele Aufgaben ausserhalb der eigentlichen Arbeitszeit wurden als störend genannt (4.4%).

Interessant ist, dass 10 Personen explizit schreiben, dass sie nichts an ihrer Stelle stört; das sind immerhin 4.0% aller Nennungen.

**Tabelle 53 Zuordnung der Antworten auf die Frage „Was stört Sie an Ihrer Stelle am meisten?“ zu Antwortkategorien**

Zugeordnete Antwortkategorie	Prozent aller Nennungen
(schlechtes) Klima im Team / Probleme bei der Zusammenarbeit im Team	6.0%
schlechter Arbeitsplatz / schlechter Raum / schlechte Arbeitsplatzbedingungen (Luft, Temperatur)	6.0%
schlechte Organisation / viele Neuerungen / schlechte Strukturen	5.6%
Überlastung/Zeitdruck/Stress	5.2%
mangelnde Kommunikation / schlechte Informationsflüsse	5.2%
Kritik an Arbeitszeiterfassung(ssystem) / Absenzen- bzw. Krankheitswesen	5.2%
schlechte (Personal)führung / Abteilungs-/Schulführung	4.4%
zu viel Arbeit / zuviele Aufgaben ausserhalb der eigentl. Arbeitszeit	4.4%

nichts	4.0%
schlechtes Klima / Zusammenarbeit zwischen Abteilungen	4.0%
administrative Belastungen / Bürokratie / Schule: ausserunterrichtliche Pflichten	3.6%
Lärm	2.8%
Pensenunsicherheit / Sockelpensum	2.8%
falsche Lohneinstufung / im Vergleich zu anderen Mitarbeitenden zu tiefer Lohn / immer mehr Verantwortung bei gleichem Lohn	2.4%
wenig Materialgeld / zu niedriges Budget	2.4%
inkompetente Mitarbeitende / unmotivierte Mitarbeitende	2.0%
zu wenig Personal / Personalmangel	2.0%
wenig Anerkennung / Wertschätzung	1.6%
Arbeitszeitregelung / unregelmässige Arbeitszeiten / geringe zeitliche Flexibilität	1.6%
schlechte Informatikstruktur	1.6%
Infrastruktur allgemein	1.2%
zu grosse Klassen	1.2%
wenig Einbezug bei Entscheidungen	1.2%
Fähigkeiten nicht einsetzbar / aus Weiterbildung Gelerntes nicht anwendbar	1.2%
(schlechte) Vorgesetzte	0.8%
schlechtes Verhältnis zum Vorgesetzten	0.8%
Unterforderung / monotone Arbeit	0.8%
Regelung Pikettdienst / Sonn- und Feiertageinsätze	0.8%
Ferien nicht nach eigenen Bedürfnissen wählbar / Ferienregelung	0.8%
befristete Anstellung	0.8%
niedriger Lohn / fehlende Realloohnerhöhung	0.8%
"Gärtlidenken"	0.8%
unsicherer Arbeitsplatz	0.8%
keine Entwicklungsmöglichkeiten / keine Aufstiegsmöglichkeiten	0.8%
schlechte Weiterbildungsmöglichkeiten	0.8%
Kunden	0.8%
keine/schlechte Stellenbeschreibung	0.8%
Qualitätsverlust	0.8%
Anforderung an Lernendenausbildung nicht klar / nicht berücksichtigt	0.8%
Leistungsbonus wird nicht angewandt / Leistung wird nicht honoriert	0.8%
Lohnnebenleistungen/Sozialleistungen ungenügend	0.8%
kantonale Richtlinien	0.8%

Untersucht man die Frage „Was stört Sie an Ihrer Stelle am meisten“ bezüglich der zwei Bereiche Verwaltung und Schulen, so zeigen sich einige Unterschiede. In der Verwaltung ruft das System der Arbeitszeiterfassung und die Absenzregelung am meisten Kritik hervor. 8.7% der negativen Nennungen beziehen sich auf diesen Aspekt. In den Schulen werden häufige Neuerungen und schlechte Organisation am häufigsten als negativer Punkt angeführt (10.8% der Nennungen). Des weiteren sind es in der Verwaltung die Kommunikation und die Informationen, wie auch das Klima im Team, das bemängelt wird. In den Schulen sind es die hohe Arbeitslast, die zusätzlichen Aufgaben ausserhalb des Unterrichts und die hohe administrative Belastung, welche von den Lehrpersonen als negative Aspekte angeführt werden. In den Schulen führt auch die Unsicherheit über die Höhe des Pensums zu Unzufriedenheit (6.9% der Nennungen).

**Tabelle 54 Die fünf häufigsten negativen Nennungen in der Verwaltung**

Zugeordnete Antwortkategorie	Prozent der Antwortenden
Kritik am Arbeitszeiterfassungssystem / Absenzregelung (z.B. bei Krankheit)	8.7%
mangelnde Kommunikation / schlechte Informationsflüsse	7.3%
(schlechtes) Klima im Team / Probleme bei der Zusammenarbeit im Team	6.7%
Überlastung / Zeitdruck / Stress	6.0%
schlechter Arbeitsplatz/schlechter Raum/schlechte Arbeitsplatzbedingungen (Luft, Temperatur)	6.0%

**Tabelle 55 Die fünf häufigsten negativen Nennungen in den Schulen**

Zugeordnete Antwortkategorie	Prozent der Antwortenden
schlechte Organisation / viele Neuerungen / schlechte Strukturen	10.8%
zu hohe Arbeitslast / zu wenig Stellenprozent / zusätzliche Aufgaben ausserhalb der Arbeitszeit	7.8%
ausserunterrichtliche Pflichten	6.9%
Pensenunsicherheit / Sockelpensum	6.9%
schlechter Arbeitsplatz/schlechter Raum/schlechte Arbeitsplatzbedingungen (Luft, Temperatur)	5.9%

## 5.2. Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation

Es wurde auch danach gefragt, welche Massnahmen die Mitarbeitenden vorschlagen, um die von ihnen kritisierte Situation zu verbessern. Von dieser Möglichkeit machten rund 59% aller Befragten Gebrauch, was 92% derjenigen entspricht, die negative Aspekte angeführt hatten.

Bei den vorgeschlagenen Massnahmen stehen die Aspekte „bauliche Veränderungen / Sanierung / bessere Infrastruktur“ mit 7.1% und „höheres (Sockel-)Pensum“ mit 5.1% aller Nennungen an den beiden vordersten Plätzen. 4.5% wünschen sich mehr persönliche Gespräche und mehr Wertschätzung.

Auffällig ist, dass 3.5% nicht glauben, dass Verbesserungen möglich sind, dass also eine gewisse Resignation festzustellen ist. Immerhin 2.5% geben aber auch an, dass bereits Massnahmen ergriffen wurden, um eine Verbesserung der Situation herbeizuführen.

**Tabelle 56** Vorgeschlagene Massnahmen zur Verbesserung der Situation

Zugeordnete Antwortkategorie	Prozent aller Nennungen
bauliche Veränderungen / Sanierung / bessere Infrastruktur	7.1%
höheres (Sockel-)Pensum	5.1%
mehr zuhören / persönliche Gespräche / mehr Wertschätzung	4.5%
weniger Administration / weniger Bürokratie	4.0%
mehr Personal / mehr Stellenprozente	3.5%
Verbesserungen nicht möglich	3.5%
bessere Kommunikation	2.5%
Coaching / Supervision	2.5%
bessere Organisation	2.5%
Weiterbildung besser an Bedürfnisse anpassen / Weiterbildung nur da wo nötig	2.5%
Förderlehrkräfte / Schulsozialarbeiter / Sozialindex	2.5%
bessere Einbindung in Veränderungsprozesse / Mitspracherecht	2.5%
bessere Lüftung / Klimaanlage	2.5%
Massnahmen bereits ergriffen / sind dran	2.5%
keine	2.5%
Leistungsbonus konsequent einsetzen / Lohnstufen überarbeiten	2.5%
Änderung Absenzen- und Krankheitswesenregelung	2.5%
bessere/mehr Information / regelmässige Informationsveranstaltungen	2.0%
Führungswechsel / neue Führung	2.0%
PC zur Verfügung stellen / besserer PC	2.0%
bessere Arbeitszeitregelung	2.0%
Spezialgefässe für ausserunterrichtliche, administrative Pflichten	2.0%
besserer Zugang zum Zeiterfassungstool	2.0%
bessere Zusammenarbeit im Team	1.5%
anderen kündigen	1.5%
kleinere Klassen	1.5%
Transparenz	1.5%
Entlohnung für zusätzlich geleistete Arbeit / Zusatzaufgaben mindern	1.5%
Grösseres (Material)budget	1.5%
Gleichsetzung mit Kanton / an kantonale Richtlinien anpassen	1.5%
Weniger Neuerungen / Änderungen	1.5%
Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden	1.5%
Weniger Papier produzieren	1.0%
Stellenüberprüfung	1.0%
Arbeitsplatz ergonomisch einrichten / Massnahmen zur Gesundheitsförderung	1.0%
Nichtraucher-Regelung umsetzen	1.0%

**Tabelle 57 Die häufigsten Massnahmenvorschläge in der Verwaltung**

<b>Zugeordnete Antwortkategorie</b>	<b>Prozent aller Nennungen</b>
Mehr zuhören / persönliche Gespräche / mehr auf Mitarbeitende zugehen	7.2%
Bauliche Veränderungen / Sanierung / bessere Infrastruktur	5.4%
Mehr Personal / mehr Stelleprozente	4.5%
Bessere Kommunikation	4.5%
Bessere Arbeitseinteilung	4.5%
Verbesserungen nicht möglich	4.5%
Änderung Absenzen- und Krankheitswesenregelung	4.5%
Bessere/mehr Information / Regelmässige Informationsveranstaltungen	3.6%
Führungswechsel / neue Führung	3.6%
Keine	3.6%
Lebo konsequent einsetzen / Lohnstufen anpassen	3.6%
Besserer Zugang zum Zeiterfassungstool	3.6%

**Tabelle 58 Die häufigsten Massnahmenvorschläge in den Schulen**

<b>Zugeordnete Antwortkategorie</b>	<b>Prozent aller Nennungen</b>
Bauliche Veränderungen / Sanierung / bessere Infrastruktur	9.2%
Höheres Sockelpensum	8.0%
Weniger Administration	5.7%
Förderlehrkräfte / Schulsozialarbeiter / Sozialindex	5.7%
Coaching / Supervision	4.6%
Weiterbildung besser an Bedürfnisse anpassen / Weiterbildung nur obligatorisch wo nötig	4.6%
Bessere Lüftung / Klimaanlage	4.6%
Spezialgefässe für ausserunterrichtliche, administrative Pflichten	4.6%
Anderen kündigen	3.4%
Kleinere Klassen	3.4%
Bessere Einbindung der Mitarbeitenden in Veränderungsprozesse / Mitsprecherecht	3.4%
Grösseres (Material)budget	3.4%
Gleichsetzung mit Kanton / an kantonale Richtlinien anpassen	3.4%
Weniger Neuerungen / Änderungen	3.4%

### 5.3. Was gefällt den Angestellten am besten?

Die Angestellten konnten zudem anführen, was ihnen an ihrer Stelle am besten gefällt. Wiederum wurden die Antworttexte auf die offene Frage verschiedenen Antwortkategorien zugeordnet. Eine grosse Mehrheit, nämlich 82% der Befragten, machten von dieser Möglichkeit Gebrauch.

Insgesamt am häufigsten positiv erwähnt wird der Aspekt „abwechslungsreiche Arbeit/Vielseitigkeit“. Gut 20% aller Antworten (das entspricht 77 Nennungen) beziehen sich auf diesen Aspekt. Auch das gute Team bzw. das gute Arbeitsklima wird in 17% der Antworten hervorgehoben. Ganz weit vorn rangiert auch der Aspekt „Selbständigkeit“, auf den sich rund 13% der positiven Nennungen beziehen.

**Tabelle 59 Zuordnung der Antworten auf die Frage „Und was gefällt Ihnen an Ihrer Stelle am besten?“ zu Antwortkategorien**

Zugeordnete Antwortkategorie	Prozent aller Nennungen
abwechslungsreiche Arbeit / Vielseitigkeit	20.3%
gutes Team / gutes Arbeitsklima	17.4%
Selbständigkeit	12.9%
Gestaltungsmöglichkeiten / Verantwortung / Herausforderung	7.6%
interessante Arbeit / die Arbeit an sich	7.6%
Kundenkontakt	7.4%
Arbeit mit Kindern/Jugendlichen / die Klasse	5.5%
sinnvolle Arbeit / soziale Tätigkeit / Menschen helfen	5.0%
gutes Verhältnis Vorgesetzte / Unterstützung durch Vorgesetzte	3.2%
Flexible Arbeitszeit / Jahresarbeitszeit	2.9%
Vertrauen / Akzeptanz / Wertschätzung	2.4%
Arbeitsort	2.1%
gut eingerichteter Arbeitsplatz	1.1%
Organisation der Abteilung	0.8%
immer Neues dazulernen	0.5%
gute/schöne Räumlichkeiten	0.5%
Wissen und Können einsetzen	0.5%
Teilzeitstelle	0.5%

Bei den Angestellten der Verwaltung steht die abwechslungsreiche Arbeit an erster Stelle der positiven Nennungen; Lehrpersonen führen am häufigsten das gute Team bzw. das gute Arbeitsklima an.

**Tabelle 60 Die fünf häufigsten positiven Nennungen in der Verwaltung**

<b>Zugeordnete Antwortkategorie</b>	<b>Prozent aller Nennungen</b>
abwechslungsreiche Arbeit / Vielseitigkeit	29.0%
Selbständigkeit	17.8%
gutes Team / gutes Arbeitsklima	12.6%
Kundenkontakt	12.1%
Gestaltungsmöglichkeiten / Verantwortung / Herausforderung	7.5%

**Tabelle 61 Die fünf häufigsten positiven Nennungen in den Schulen**

<b>Zugeordnete Antwortkategorie</b>	<b>Prozent aller Nennungen</b>
gutes Team / gutes Arbeitsklima	23.5%
Arbeit mit Kindern/Jugendlichen / die Klasse	12.7%
sinnvolle Arbeit / soziale Tätigkeit / Menschen helfen	9.6%
abwechslungsreiche Arbeit / Vielseitigkeit	9.0%
interessante Arbeit / die Arbeit an sich	8.4%