

Regierungsratsbeschluss

vom 3. Juni 2003

Nr. 2003/1025

KR.Nr. I 071/2003 FD

Interpellation Fraktion CVP: Mitarbeiterzufriedenheit des Staatspersonals (07.05.2003)

Stellungnahme des Regierungsrates

1. Vorstosstext

Unternehmungen mit zufriedenen Mitarbeitenden sind sehr oft auch erfolgreich. Wer zufrieden ist mit seiner Arbeit und sich wohl fühlt, leistet in der Regel wesentlich mehr, als die anderen Mitarbeitenden. Aufgrund verschiedener Reaktionen aus Personalkreisen (Polizei, Lehrerschaft, Pflegepersonal) bitten wir die Regierung um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Wie wird die Arbeitszufriedenheit bei den Staatsangestellten im Kanton Solothurn ermittelt?
2. Falls die Mitarbeiterzufriedenheit nicht regelmässig erfasst wird, warum nicht?
3. Falls die Mitarbeiterzufriedenheit regelmässig erfasst wird, in welchen Abständen geschieht dies?
4. Sind die Resultate und die daraus abgeleiteten Massnahmen dem Personal bekannt?
5. Sieht die Regierung in nächster Zukunft Handlungsbedarf, um die Mitarbeiterzufriedenheit des Staatspersonals zu erhöhen?
6. Gibt es bereits jetzt konkrete Massnahmen, die darauf abzielen, die Mitarbeiterzufriedenheit in Zukunft zu erhöhen? Wenn ja, welche?

2. Begründung (Vorstosstext)

3. Stellungnahme des Regierungsrates

Mit den einleitenden Feststellungen der Interpellanten sind wir absolut einig. Die Mitarbeiterzufriedenheit (MAZ) ist ein zentraler Schlüsselfaktor zur Erreichung aller unternehmerischen Ziele und somit ein sehr wichtiges, aber auch fragiles Element in jedem Unternehmen. Die Einflussfaktoren auf die MAZ sind erwiesenermassen sehr vielschichtig und ein buntes Mosaik aus den Elementen

- Interessante Aufgabenbereiche
- Gestaltungsfreiraum
- Unternehmenskultur
- Kommunikation und Information
- Führungspersönlichkeiten und Führungsfähigkeit
- Entwicklungs- und Fördermöglichkeiten
- attraktive Anstellungsbedingungen wie gute Entlohnung, flexible Arbeitszeit, fortschrittliche Weiterbildungsmöglichkeiten, grosse Gestaltungsmöglichkeiten bezüglich Arbeitspensen, grosszügige, flexible Pensionierungsregelungen etc.
- Anerkennung und motivierende Anreizsysteme

– etc.

Auch aufgrund dieser Tatsachen sind in den kantonalen Diensten zahlreiche fortschrittliche Prozesse und Instrumente implementiert worden, wie

- das Modell der Wirkungsorientierten Verwaltungsführung WOV
 - das Mitarbeiterbeurteilungs- und Leistungsbonussystem MAB-LEBO
 - das Jahresarbeitszeitmodell SOJAZ
 - das Vorschlagswesen Visio!
 - die Personalzeitung So! und das Mitarbeiterhandbuch SOMIHA
 - ein bedarfs- und bedürfnisorientiertes breitgefächertes Weiterbildungsangebot
 - der Prozess „Sowieso!“ im Dienste des Kantons Solothurn“ zur Unternehmenskulturförderung
- etc.

Die MAZ kann mittels Befragungen breit abgestützt ermittelt werden. Sie kann aber auch in den einzelnen Organisationseinheiten mit bescheidenerem Aufwand, aber ebenso wirksamem Erfolg auf die verschiedensten Arten erhoben werden. Zudem ist ein wesentlicher Indikator für die MAZ die Wahrnehmung der Verwaltungstätigkeit von aussen; eine positive Aussenwirkung kann nur erzielt werden, wenn die Unternehmenskultur eines Betriebes gut ist.. Und von dieser positiven Wirkung unserer Organisationseinheiten im Allgemeinen sind wir überzeugt.

Institutionalisierte allgemeine MAZ-Erhebungen sind aufwändig und nur dann sinnvoll und angebracht, wenn auch die Bereitschaft und insbesondere die Mittel vorhanden sind, um aufgrund der Resultate – wie auch immer sie herauskommen – entsprechende Massnahmen zu ergreifen.

3.1 Zu Frage 1

Die MAZ wird auf sehr unterschiedliche Art und Weise in den einzelnen Departementen und Organisationseinheiten ermittelt; teilweise periodisch und systematisch mittels Umfragen, bei den ISO-zertifizierten Ämtern im Rahmen des ISO-Prozesses, in allen Bereichen der kantonalen Dienste im Rahmen der ordentlichen Mitarbeitergespräche sowie in Teamsitzungen, wo das Thema MAZ angesprochen wird.

Eine flächendeckende, einheitliche Erhebung der MAZ bei allen Mitarbeitenden des Kantons erfolgt zur Zeit nicht. Es ist jedoch vorgesehen, einerseits im Rahmen eines geplanten Personalcontrollings und andererseits im Rahmen der Lohnkonzeptüberarbeitung im Zusammenhang mit dem Gesamtarbeitsvertrag eine systematische, periodische MAZ-Erhebung einzuführen.

3.2 Zu Frage 2

In der Mehrheit der Organisationseinheiten wird die MAZ regelmässig erfasst oder entsprechende Konzepte stehen kurz vor der Einführung. Auf eine flächendeckende, einheitliche Durchführung wurde bisher aus Ressourcengründen verzichtet.

3.3 Zu Frage 3

In den Organisationseinheiten, in welchen die MAZ regelmässig erfasst wird, geschieht dies in der Regel in einjährigem Rhythmus, in grösseren Organisationseinheiten teilweise im Zweijahresabstand.

3.4 Zu Frage 4

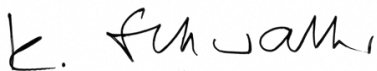
In der Regel ja.

3.5 Zu Frage 5

Eine Umfrage bei den Departementen und Ämtern ergab, dass bei den Erhebungen in den Organisationseinheiten die MAZ mehrheitlich als gut bis teilweise sehr gut beurteilt wird, in den Spitälern als verbesserungsfähig bis gut, im Bezirksspital Breitenbach als schlecht; dies aber aus aktuellem, bekanntem Anlass. Falls in den Erhebungen negative Faktoren erwähnt werden, sind dies immer wieder die Entlohnung, der Kosten- bzw. Veränderungsdruck und die hohe Arbeitsbelastung. Für den Regierungsrat ist aber gerade in diesen Bereichen der Handlungsspielraum aus naheliegenden Gründen sehr eingeschränkt.

3.6 Zu Frage 6

Da die MAZ, wie in Frage 5 dargelegt, im Allgemeinen recht positiv ist und sich die negativen Aspekte im Wesentlichen auf die Entlohnung beziehen, können Massnahmen nur umgesetzt werden, wenn die entsprechenden finanziellen Mittel zur Verfügung gestellt werden. Dass dies jedoch aufgrund der Finanzlage des Kantons nur in bescheidenem Masse möglich sein wird, ist offensichtlich und allgemein bekannt. Eine bescheidene Verbesserung der extrem finanzabhängigen Elemente erhoffen wir uns mit der Umsetzung des Gesamtarbeitsvertrages GAV, für welchen die benötigten Mittel aber noch gesprochen werden müssen. Ebenfalls im Rahmen der GAV –Umsetzung ist eine flächendeckende MAZ-Erhebung vorgesehen sowie die Optimierung des bisherigen MAB-LEBO-Systems ua. mit einer Spontanprämie. Wir erwarten davon eine verbesserte MAZ.



Dr. Konrad Schwaller
Staatsschreiber

Verteiler

Regierungsrat

Departemente

Personalamt (5, M:\Konsul\CheckOut\C_34913\rrbint7103.doc)

Ratssekretär

Traktandenliste Kantonsrat