

Regierungsratsbeschluss

vom 1. September 2009

Nr. 2009/1540

Nationale Umfrage zur Motivation von Angestellten des öffentlichen Sektors Umfrageresultate

1. Ausgangslage

Das Kompetenzzentrum für Public Management der Universität Bern untersucht in einem gemeinsamen Forschungsprojekt des Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der Wissenschaftlichen Forschung (Projekt Nr. 116083) in Zusammenarbeit mit den Universitäten Lausanne und Genf sowie der Fachhochschule Westschweiz die spezifischen Motivationsfaktoren von Angestellten des öffentlichen Sektors.

Mit Schreiben vom 23. Juni 2008 wurde das Finanzdepartement von der Universität Bern angefragt, ob sich der Kanton Solothurn in diesem Zusammenhang an einer internetbasierten Befragung von Angestellten im öffentlichen Sektor beteiligen würde. Mit RRB 2009/397 vom 10. März 2009 wurde die Teilnahme der Kantonalen Verwaltung (ohne Spitäler) an der vollständig anonymisierten Umfrage der Universität Bern gutgeheissen und das Personalamt damit beauftragt, die entsprechenden Vorkehrungen zu treffen und die Befragung in Zusammenarbeit mit den Linienvorgesetzten zu koordinieren und im März 2009 durchzuführen sowie die Ergebnisse bis zum Ende des 1. Quartals 2010 dem Regierungsrat zu unterbreiten.

2. Erwägungen

Die Ergebnisse für den Kanton Solothurn liegen nun vor und erlauben u.a. auch den Vergleich mit den anderen Institutionen des öffentlichen Sektors, welche an der Umfrage teilgenommen haben. Insgesamt wurden für die Auswertung Antworten von 3131 Angestellten aus 10 Kantonen der Deutschschweiz und der französischen Schweiz ausgewertet.

Im Kanton Solothurn haben 727 (21.2%) von insgesamt 3439 angeschriebenen Mitarbeitenden der Kantonalen Verwaltung (ohne Spitäler und Kantonsschule Solothurn) die Gelegenheit genutzt, ihre Meinung zu Fragen der Wahrnehmung der Rolle und Ziele des Staates, zur Aufgabenerfüllung der Verwaltung, des Engagements, der Arbeitszufriedenheit und -motivation sowie der Einstellung zu Politik und zu gesellschaftlichem Zusammenleben einzubringen.

Im Vergleich dazu haben in allen befragten Kantonen im Mittel 35% der Befragten den Fragebogen ausgefüllt. Die geringere Beteiligung der Befragten des Kantons Solothurn dürfte zum einen damit begründet sein, dass die Angestellten des Kantons erst neulich betreffend die Mitarbeitendenzufriedenheit anlässlich der MAZ 2008/09 befragt worden sind, zum anderen, dass sich bei vielen Personen eine gewisse Umfragemüdigkeit eingestellt haben dürfte, welche durch die ständige Flut von Umfragen, auch im Rahmen der beruflichen Tätigkeit, einhergeht. Dennoch tragen die Antworten

der Kantonsangestellten immerhin respektable 23.2%, also mehr als ein Fünftel aller Antworten, zur Studie bei.

Der nun vorliegende Umfragerport ist in die Befragungsbereiche

- Public Service Motivation
- Arbeitsmotivation und Engagement
- Motivationsfaktoren
- Instrumente des Personalmanagements
- Personalführung und
- Leistungsdimensionen der Organisation gegliedert.

Generell lässt sich sagen, dass die Resultate für den Kanton Solothurn im grossen Ganzen in etwa denjenigen der Befragten aller Kantone entsprechen und sich die Differenzen auf einer Beurteilungsskala von 1 (stimme ganz und gar nicht zu) bis 5 (stimme ganz und gar zu) im Bereiche von +/- 0.1 bis +/- 0.2 halten.

Verglichen mit den Resultaten aller Kantone, fallen die Resultate für den Kanton Solothurn im Befragungsbereich ‚Arbeitsmotivation und Engagement‘, namentlich zur Fragestellung des persönlichen Engagements, leicht besser aus, wenngleich die absoluten Werte für Letztere (3.0 – 3.5) markant tiefer zu liegen kommen, als für die Einschätzung der Arbeitsmotivation und Zufriedenheit (beide 4.0). Mit anderen Worten ist die durchschnittliche Bereitschaft, vollen Einsatz bei der Arbeit zu bringen, bzw. dabei auch noch Spass und Zufriedenheit zu empfinden, merklich höher als das gefühlsmässige, rationale und verpflichtende Engagement für bzw. die Verbundenheit mit dem Kanton. Probleme der eigenen Organisation werden folglich nicht so hoch eingeschätzt wie die eigenen, oder selbst der Entscheidung, die Organisation zu verlassen, würden die Dinge nach Einschätzung der Befragten nicht auf den Kopf stellen. Es verwundert deshalb auch nicht, dass die Befragten bei der Aussage „Ich bin stets bereit, früh am Morgen mit der Arbeit zu beginnen und erst spät aufzuhören, damit die Arbeit erledigt wird“ lediglich einen Mittelwert von 3.6 angeben.

Eine leicht schwächere Einschätzung ergibt sich im Befragungsbereich ‚Instrumente des Personalmanagements‘. So etwa zur Fragestellung betreffend ‚Lohn nach Leistung‘, zur Frage der professionellen (Weiter-)Entwicklung sowie hinsichtlich der Einschätzung der Evaluation der Jahresgespräche (Leistungsbeurteilung und Lohnverteilung). Die Kantonsmitarbeitenden dürften aufgrund der MAZ 2008/09 sowie des laufenden Projektes MAB-LEBO PLUS gerade zu diesen Fragestellungen vermehrt sensibilisiert sein, was die leicht schwächere Einschätzung letztlich auch erklären dürfte. Diese Interpretation soll jedoch nicht davon ablenken, gerade auch in diesen Bereichen Handlungsbedarf zu erkennen und wenn immer möglich in die aktuell laufenden Projekte einfließen zu lassen.

Der Befragungsbereich ‚Public Service Motivation‘ untersuchte die Frage, warum sich die Motivation von Angestellten im öffentlichen Sektor deutlich von der Motivation von Angestellten im privaten Sektor unterscheidet und warum diese Angestellten vorwiegend an Arbeitsstellen im öffentlichen Sektor anzutreffen sind. Interessant ist hierbei, dass die Befragten aller Kantone es mit einem Skalawert von 4.6 einhellig als wichtig erachten, dass die öffentliche Verwaltung sinnvolle Aufgaben wahrnimmt

und sie generell eine Tätigkeit ausüben, welche im Auftrag der Gesellschaft und Öffentlichkeit entsprechende Wirkung entfaltet (KTSO: 4.1, Alle Kantone: 4.0). Auch das Mitgefühl für die Lebensumstände benachteiligter Personen und Gruppen (3.7) sowie eine gewisse Selbstlosigkeit zu Gunsten anderer (3.4) und die Möglichkeit, an politischen Debatten und am Formulieren öffentlicher Politik teilzunehmen (3.3) findet viel Zustimmung bei den Befragten. Dem Geben und Nehmen in der Politik wird eher abgeschworen, ja die Solothurner Befragten distanzieren sich sogar in dieser Haltung von den Befragten aller Vergleichskantone um 0.2 Punkte (KTSO: 2.2, Alle Kantone: 2.4).

Was die eigentlichen Motivationsfaktoren angeht, wurden in der Befragung 14 Faktoren sowohl hinsichtlich deren Wichtigkeit wie auch deren Zufriedenheit für die Arbeitsmotivation untersucht. Bei 5 Faktoren (Work-Life Balance, Jobsicherheit, Leistungslohnanteil, Unabhängiges Arbeiten, Flexible Arbeitszeiten) lag die Einschätzung der Solothurner Befragten hinsichtlich deren Wichtigkeit höher, bei 9 Kriterien (Einkommen, Feedback Departementschef, Prestige, Abwechslungsreiche Arbeit, Team/Kollegenbeziehungen, Feedback Vorgesetzte/r, Feedback Arbeitskollegen, Einflussnahme auf Entscheide, Aufstiegschancen) tiefer als bei den Befragten aller Vergleichskantone. Interessanter ist jedoch die Fragestellung, welche Motivationsfaktoren denn nun tatsächlich als wichtiger und welche als weniger wichtig erachtet werden. Wir verweisen dazu auf die Beilage 'Motivationsfaktoren', welche durchaus ihre Parallelen auch in der MAZ 2008/09 wieder findet.

Im Befragungsbereich 'Leistungsdimensionen' wurde schliesslich untersucht, welche Prinzipien das staatliche Handeln der Befragten bestimmen und welche Bedeutung der Effizienz und Effektivität bei der Leistungserstellung beigemessen wird. Erfreulich ist die Einschätzung, wonach Korruption, Bestechung oder Vetternwirtschaft praktisch nicht vorkommen (Skalawert 4.6), wohingegen die Wichtigkeit der erbrachten Leistungen zur Erreichung politischer Ziele mit einem Skalawert von 3.7 (gegenüber 3.8 Alle Kantone) deutlich geringer eingestuft wird. Umgekehrt sind die Angestellten der öffentlichen Verwaltung unisono der Auffassung, dass die von ihrer Organisation erbrachten Leistungen und Wirkungen den dafür aufgewendeten Steuerfranken durchaus wert sind (4.1). Ein Wermutstropfen in Sachen Effektivität scheint allerdings, dass offenbar noch zu wenig Massnahmen ergriffen werden, wenn Angestellte ihre Ziele nicht erreichen.

3. Beschluss

- 3.1 Vom Umfragereport 'Motivation von Angestellten im öffentlichen Sektor – Ergebnisse für den Kanton Solothurn' (Forschungsprojekt Nr. 100012-11083) wird Kenntnis genommen.
- 3.2 Das Personalamt wird ermächtigt und beauftragt, den Umfragereport auf der Homepage des Personalamtes im Internet zu publizieren, die Mitarbeitenden mittels 'So Pin' auf den Report aufmerksam zu machen sowie in der Personalzeitschrift 'So!' in geeigneter Form über die Ergebnisse zu informieren.



Andreas Eng
Staatsschreiber

Beilage

Umfragereport

Mindmap 'Motivation von Angestellten im öffentlichen Sektor'
Motivationsfaktoren (Übersicht und Graphik)

Verteiler

Finanzdepartement

Departemente (4)

Staatskanzlei

Gerichtsverwaltung

Personalamt (3)

Dagobert Cahannes, Medienbeauftragter des RR

KOKO (7, Versand durch Personalamt)

GAVKO (14, Versand durch Personalamt)