



Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Wirtschaft

Mitarbeitendenbefragung 2018

Kanton Solothurn

SO gefragt!

Ergebnisbericht

Ebene Gesamtkanton

26. März 2019

Christoph Vogel & Martina Zölch

Institut für Personalmanagement und Organisation

Hochschule für Wirtschaft FHNW

Management Summary

Mitarbeitendenbefragungen sind ein wichtiges Instrument, um die Sicht der Mitarbeitenden zu verstehen. Sie liefern fundierte Informationen zu Bedürfnissen der Mitarbeitenden sowie zu Stärken und Verbesserungspotenzialen des Arbeitgebers. Da die letzte Mitarbeitendenbefragung des Kantons Solothurn 2008 durchgeführt wurde, war es aus Sicht des Regierungsrats wieder an der Zeit, die Mitarbeitenden zur Qualität ihrer Arbeit und zum Erleben ihrer Arbeitssituation zu befragen. Die Ergebnisse der Befragung bilden für das Personalamt, die Führung, die GAV-Kommission sowie die Kommission für Chancengleichheit eine wichtige Grundlage, um zielgerichtete Massnahmen zu entwickeln. Nicht zuletzt können sich auch für die Mitarbeitenden Möglichkeiten eröffnen, sich an der Entwicklung und Umsetzung von Massnahmen zu beteiligen.

Die hohe Rücklaufquote spricht für sich

Das Interesse, sich an der Mitarbeitendenbefragung 2018 zu beteiligen, war gross. 2'848 Mitarbeitende nahmen an der Befragung teil. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 64.4%. Die Rücklaufquoten in den einzelnen Departementen liegen zwischen 54.7% und 74.2%. Dies ist ausgesprochen erfreulich und trägt massgeblich zur Repräsentativität der Ergebnisse bei. Zudem zeugt der hohe Rücklauf vom grossen Interesse der Mitarbeitenden, sich einzubringen und ihrem Arbeitgeber Feedback zu geben.

Der Kanton Solothurn erhält als Arbeitgeber ein gutes Zeugnis

Für 83% trifft es (eher) zu, dass ihnen ihre Arbeit Freude bereitet. Die Mitarbeitenden schätzen an ihrer Arbeit beim Kanton SO, dass sie eine sinnvolle sowie vielseitige und abwechslungsreiche Tätigkeit ausführen und dass sie ihr Wissen, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten einsetzen können. Sie schätzen die Zusammenarbeit im Team und die gegenseitige Unterstützung und bewerten die Führung positiv. Dies alles sind zentrale arbeitsbezogene Ressourcen und wichtige Quellen für intrinsische Motivation und Wohlbefinden.

Die Entwicklungsmöglichkeiten werden unterschiedlich beurteilt

Die Entwicklungsmöglichkeiten erhalten insgesamt eine etwas kritischere Einschätzung und es zeigen sich zum Teil deutliche Unterschiede nach Geschlecht, Altersgruppen und Lohnklassen. Zwar stimmen Frauen häufiger der Aussage zu, dass sie ihre Arbeitsmarktfähigkeit erhalten können. Bei der Einschätzung der Aufstiegsmöglichkeiten und Karrierechancen stimmen Frauen hingegen in geringerem Masse zu als ihre männlichen Kollegen. Auch Befragte mit einem Beschäftigungsgrad von 21-50%, Mitarbeitende der LK 7-12 sowie die 40-49-Jährigen geben bei den Entwicklungsmöglichkeiten ein kritischeres Urteil ab.

Gute Teamkultur und Potenziale für eine stärkere Beteiligung der Mitarbeitenden

Die Zusammenarbeit im Team wird positiv beurteilt sowohl was das Arbeitsklima als auch die gegenseitige Unterstützung betrifft. Das Zusammenspiel von Jung und Alt erhält hierbei eine besonders positive Bewertung. Im offenen und konstruktiven Umgang mit Konflikten zeigt sich

hingegen noch Optimierungspotenzial. Auch die Möglichkeiten zur Partizipation werden etwas kritischer beurteilt sowohl was die Fehlerkultur betrifft, als auch die Möglichkeiten, die eigene Sichtweise sowie Verbesserungsvorschläge einzubringen.

Das positiv beurteilte Führungshandeln weiter stärken

Dass sich die Investition in die Führungskräfteentwicklung lohnt, ist an den positiven Ergebnissen bei der Beurteilung der Führung zu erkennen. Dies betrifft sowohl das gute Verhältnis zum/zur Vorgesetzten als auch die Unterstützung bei der Arbeit, die Erreichbarkeit sowie die Anerkennung von Leistungen. Dies spiegelt sich auch in der recht guten Bewertung der Mitarbeitendenbeurteilung wider, was die gerechte Beurteilung und die Wertschätzung betrifft. Die Gestaltung der Mitarbeitendengespräche wird hingegen etwas kritischer beurteilt hinsichtlich eines differenzierten Feedbacks, der Definition von Entwicklungszielen und der gegenseitigen Abstimmung von Erwartungen.

Lohngerechtigkeit macht den kleinen Unterschied

Die allgemeine Lohnzufriedenheit liegt im mittleren Bereich und schneidet im Vergleich zu anderen Merkmalen der Arbeit etwas schlechter ab. Positiv wird die Transparenz des Lohnsystems beurteilt, eher kritisch die Entlohnung im Vergleich zu anderen Arbeitgebern. Frauen bewerten den Lohn im Vergleich zu anderen Arbeitsgebern, die Sozialleistungen sowie die erhaltene Wertschätzung durch den Leistungsbonus besser als ihre männlichen Kollegen. Demgegenüber vergeben Frauen hinsichtlich Lohntransparenz, Lohngerechtigkeit sowie angemessenem Lohn für die erbrachte Leistung schlechtere Werte. Auch für die Altersgruppe der 20-29-Jährigen treffen die letzten beiden Aspekte in besonderem Masse zu. Führungskräfte bewerten sowohl den Lohn im Vergleich zu anderen Arbeitgebern als auch die Sozialleistungen kritischer und erfahren über den Leistungsbonus zudem eine geringere Wertschätzung.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der Kanton Solothurn wird als familienfreundlicher Arbeitgeber wahrgenommen. 46% der Befragten gaben an, Betreuungspflichten von Klein-, Schulkindern, Jugendlichen und/oder pflegebedürftigen Erwachsenen zu haben. Gut zwei Drittel der Befragten kann die Arbeit (eher) gut mit den familiären Pflichten vereinbaren. Mehr als zwei Drittel fühlen sich von den direkten Vorgesetzten bei der Umsetzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen (eher) unterstützt. Weibliche Beschäftigte sowie Personen mit Betreuungspflichten beurteilen diesen Aspekt positiver.

Mobil-flexibles Arbeiten (Home Office) zeigt Entwicklungspotenzial

61% der Befragten geben an, dass die Art ihrer Arbeitstätigkeit es prinzipiell erlauben würde, vom Home Office aus zu arbeiten. Die Unterstützung dieser Beschäftigten durch ihre Vorgesetzten örtlich flexibel zu arbeiten, fällt jedoch gering aus. Insbesondere Personen ohne Betreuungspflichten sowie Vollzeit-Beschäftigte (> 95% Pensum) erfahren sehr geringe Unterstützung. Auch Beschäftigte der LK 7–18 sowie die 20–29-Jährigen geben hier ein kritischeres Urteil ab.

Arbeitsplatzbedingungen und Belastungen

Die Bewertung der Arbeitsplatzbedingungen fällt recht positiv aus, was die zweckmässige Einrichtung sowie die Infra-Struktur betrifft. Die ergonomische Gestaltung der Arbeitsumgebung schneidet demgegenüber schlechter ab. Die Ergebnisse zum Belastungserleben weisen auf Ebene Gesamtkanton eine grosse Heterogenität auf. Hier ist eine Ergebnisanalyse auf Departments-, Amts- und Abteilungsebene erforderlich, um Handlungsfelder präzisieren zu können.

Fairness und Gleichbehandlung

Das Gros der Befragten (84%) stimmt einer Benachteiligung aufgrund des Alters (eher) nicht zu. Von 87% der Befragten wird das Arbeitsumfeld als (eher) frei von Benachteiligungen für Mitarbeitende mit unterschiedlicher ethnischer Zugehörigkeit resp. Nationalität wahrgenommen. Demgegenüber äussern sich 76% der Befragten bei der Förderung der Chancengleichheit von Mann und Frau (eher) zustimmend, und sind damit etwas kritischer als in Bezug zu den anderen Diversity-Dimensionen.

Die allgemeine Arbeitszufriedenheit ist hoch

Mit 82% ist die grosse Mehrheit der Beschäftigten des Kantons SO mit ihrer Arbeitssituation (eher) zufrieden. Der Mittelwert der allgemeinen Arbeitszufriedenheit liegt bei 4.10. Unterschieden nach den Formen der Arbeitszufriedenheit bilden die „progressiv Zufriedenen“ mit 42% den grössten Anteil, gefolgt von 37%, die sich als stabilisiert zufrieden beschreiben. Konstruktiv unzufrieden sind 13%. Mit je 3% machen die resignativ Zufriedenen sowie die fixiert Unzufriedenen einen sehr kleinen Anteil aus. Im Vergleich mit einer repräsentativen Befragung von Schweizer Beschäftigten weist der Kanton Solothurn einen deutlich höheren Anteil an progressiv Zufriedenen auf sowie einen deutlich geringeren Anteil an resignativ Zufriedenen auf.

Der Kanton Solothurn ist als Arbeitgeber attraktiv

Dem Kanton SO wird als Arbeitgeber eine hohe Attraktivität bescheinigt und dies weitgehend unabhängig vom Alter, Geschlecht und Lohnklasse. Geschätzt wird insbesondere, dass der Kanton SO einen sicheren Arbeitsplatz bietet. Entsprechend zeigt sich auch ein hohes Commitment (Verbundenheit mit der Organisation). Über zwei Drittel der Befragten sind (eher) stolz darauf für den Kanton SO zu arbeiten und knapp drei Viertel der Befragten stimmen (eher) zu, dass sie einer Freundin/einem Freund empfehlen würden, sich auf eine Stelle bei ihrer Organisation zu bewerben. Aktuell trifft es für 10% (eher) zu, sich nach einer Stelle bei einem anderen Arbeitgeber umzuschauen.

Sexuelle Belästigung – Hilfsangebote zu wenig bekannt

Gut zwei Drittel der Befragten fühlt sich gut darüber informiert, was unter sexueller Belästigung zu verstehen ist. Demgegenüber scheinen die Hilfsangebote im Falle sexueller Belästigung weniger bekannt zu sein und dies insbesondere bei den jüngeren Beschäftigten. Sexuelle Belästigung im Arbeitsumfeld wird von 4.7% der Befragten wahrgenommen, sowohl von Frauen

wie von Männern. Verursacht werden diese sowohl von Angestellten des Kantons SO als auch von Kundinnen und Kunden.

Wenig informiert über die Tätigkeit der GAV Kommission

Gut zwei Drittel der befragten Beschäftigten zeigen sich mit dem GAV (eher) zufrieden. Mit Bezug zu den Lohnklassen fällt die Zustimmung bei LK 13-18 sowie bei LK 24-32 am geringsten aus. Im Departementsvergleich zeigen die Schulen und die Gerichte die höchste Zustimmung, die Beschäftigten der selbständigen Anstalten (AKSO/IV/SGV) sowie die des Departements des Inneren die geringste Zustimmung. Genügend über die Tätigkeit der GAV-Kommission informiert zu sein, erreicht insbesondere bei den beiden Altersgruppen zwischen 20-39 Jahren eine geringe Zustimmung.

Die Arbeit der Berufsbildner/innen wird sehr geschätzt

Die Lernenden beurteilen ihre Ausbildung insgesamt äusserst positiv. Dies betrifft insbesondere die Arbeit der Berufsbildner/innen, aber auch die Entwicklungsmöglichkeiten im Rahmen der Ausbildung sowie die Rahmenbedingungen und die Unterstützung während der Ausbildung, die sehr geschätzt werden. Optimierungsbedarf zeigt sich, was Anschlusslösungen sowie die Transfermöglichkeiten der Schulhalte betrifft. Für knapp drei Viertel der Lernenden trifft es (eher) zu, dass sie auch weiterhin für den Kanton SO arbeiten möchten.

Handlungsfelder Ebene Gesamtkanton

Die Ergebnisse der MAB 2018 zeigen sowohl Stärken als auch Verbesserungspotenziale. Für Massnahmeschwerpunkte legen die Ergebnisse folgende Handlungsfelder nahe: Arbeitgebermarketing inkl. Lernendenmarketing, eine zielgruppengerechte Information der Mitarbeitenden, eine zielgruppenspezifisch ausgerichtete Personalentwicklung, welche u.a. Mitarbeitende der Altersgruppe der 40-49-Jährigen, tiefere Lohnklassen, Teilzeitbeschäftigte bis zu einem 50%-Pensum adressiert, Potenzialabklärungen und Laufbahnförderung für Frauen in Führungspositionen, eine um spezifische Themen ergänzte Führungskräfteentwicklung, Förderung von mobil-flexiblem Arbeiten (Home-Office) zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und anderen Lebensbereichen, ein Lohngleichheitsprüfung und die Lohnsystemgestaltung sowie eine zielgruppenspezifische Information zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Inhaltsverzeichnis

1	Ziele und Nutzen der Mitarbeitendenbefragung	1
2	Inhalte der Befragung.....	2
3	Methodisches Vorgehen	3
3.1	<i>Fragebogenentwicklung.....</i>	3
3.2	<i>Datenerhebung</i>	4
3.3	<i>Datenauswertung.....</i>	4
3.4	<i>Datenschutz.....</i>	5
4	Rücklauf und Angaben zu den befragten Personen.....	6
4.1	<i>Stichprobenbeschreibung.....</i>	7
4.2	<i>Repräsentativität der Daten.....</i>	9
5	Ergebnisse	10
5.1	<i>Bewertung der Qualität der Arbeit und der Arbeitsbedingung.....</i>	11
5.1.1	<i>Tätigkeit und Arbeitsinhalt.....</i>	11
5.1.2	<i>Entwicklungsmöglichkeiten</i>	12
5.1.3	<i>Führung.....</i>	15
5.1.4	<i>Mitarbeitendenbeurteilung.....</i>	17
5.1.5	<i>Entlohnung</i>	18
5.1.6	<i>Zusammenarbeit</i>	21
5.1.7	<i>Partizipation.....</i>	23
5.1.8	<i>Arbeitsplatzbedingungen.....</i>	24
5.1.9	<i>Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....</i>	25
5.1.10	<i>Mobil-flexibles Arbeiten</i>	26
5.2	<i>Arbeitsbezogene/s Erleben und Einstellungen</i>	29
5.2.1	<i>Arbeitszufriedenheit</i>	29
5.2.2	<i>Commitment</i>	31
5.2.3	<i>Arbeitgeberattraktivität</i>	34
5.2.4	<i>Fairness und Gleichbehandlung</i>	35
5.2.5	<i>Arbeitsbezogenes Belastungserleben</i>	37
5.3	<i>Spezielle Themen</i>	40
5.3.1	<i>Information und Kommunikation</i>	40
5.3.2	<i>Gesamtarbeitsvertrag (GAV).....</i>	41

5.3.3 Sexuelle Belästigung.....	43
5.3.4 Zusatzfragen für Lernende.....	45
6 Handlungsfelder	48
Anhang A.....	1
Anhang B.....	2
Anhang C.....	6
Anhang D.....	51

1 Ziele und Nutzen der Mitarbeitendenbefragung

Mitarbeitendenbefragungen sind ein wichtiges Instrument, um die Sicht der Mitarbeitenden möglichst umfassend zu verstehen. Sie liefern fundierte Informationen zu Bedürfnissen der Mitarbeitenden sowie zu Stärken und Verbesserungspotenzialen des Arbeitgebers und der Organisationseinheiten, in denen die Beschäftigten tätig sind.

Die letzte Mitarbeitendenbefragung des Kantons SO wurde 2008 durchgeführt. Nach 10 Jahren war es aus Sicht des Regierungsrats wieder an der Zeit, die Mitarbeitenden zu ihrer Arbeitssituation zu befragen. Hierfür bewerteten die Mitarbeitenden zum einen die Qualität ihrer Arbeit hinsichtlich verschiedener Facetten. Zum anderen wurden arbeitsbezogene Einstellungen und das Erleben der Arbeit abgefragt.

Die Ergebnisse der Befragung bilden die Grundlage, um zielgerichtete Massnahmen zu entwickeln. So erhalten Führungskräfte Informationen für die Weiterentwicklung ihres Verantwortungsbereichs, das Personalamt eine datenbasierte Grundlage für Massnahmen u.a. zur Personalentwicklung, zum Personalmarketing, zum betrieblichen Gesundheitsmanagement und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die GAV-Kommission kann auf Basis der Ergebnisse die Anstellungsbedingungen prüfen und optimieren. Die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit kann Schwerpunkte im Diversity Management setzen und nicht zuletzt können die Mitarbeitenden ihre Sicht einbringen und bei der Entwicklung und Umsetzung von Massnahmen mitwirken.

2 Inhalte der Befragung

Das inhaltliche Konzept der Mitarbeitendenbefragung basiert auf der Beurteilung der Qualität der Arbeit und der jeweiligen Arbeits- resp. Ausführungsbedingungen. Die Qualität der Arbeit beinhaltet beispielsweise den Arbeitsinhalt und die Zusammenarbeit im Team, die Arbeits- und Ausführungsbedingungen wie z.B. die Entlohnung oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Darüber hinaus wurden arbeitsbezogene Einstellungen sowie das Erleben arbeitsrelevanter Aspekte erfragt. Hierzu gehören die Arbeitszufriedenheit, das arbeitsbezogene Belastungserleben, die Wahrnehmung von Fairness und Gleichstellung sowie die Arbeitgeberattraktivität und das Commitment. Unter Letzterem ist die Verbundenheit der Mitarbeitenden mit ihrem Arbeitgeber resp. der Organisation, für die sie tätig sind, zu verstehen (vgl. Abbildung 1).

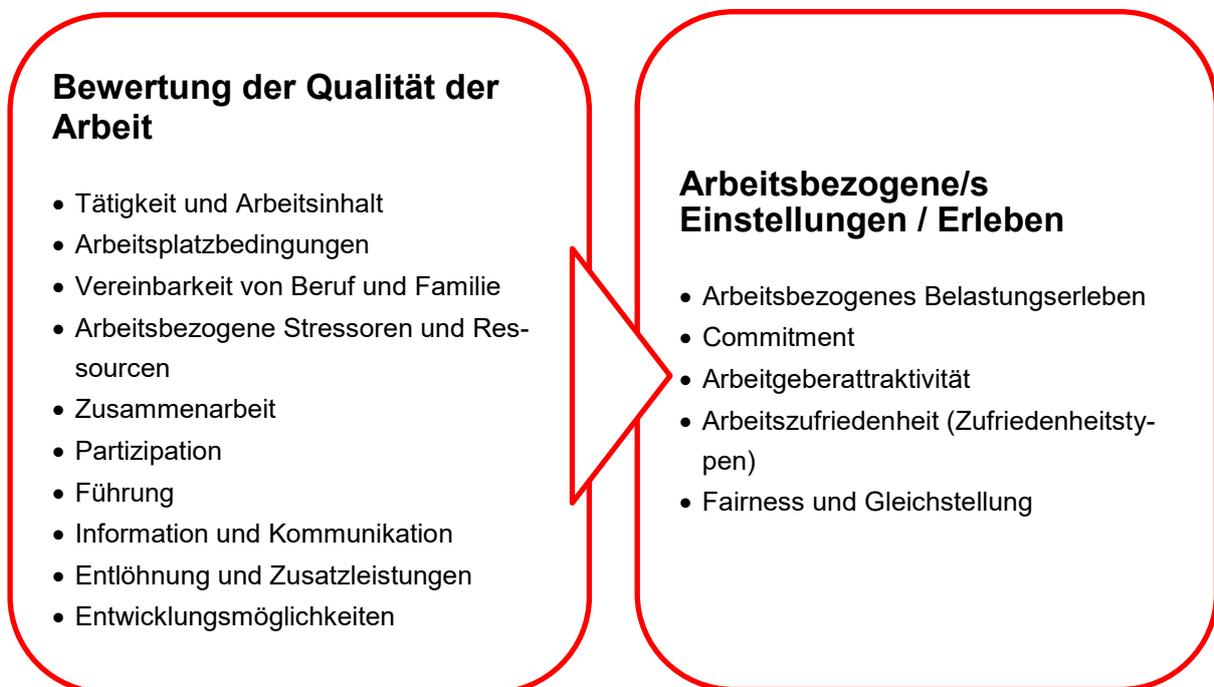


Abbildung 1: Inhalte der Mitarbeitendenbefragung.

Diese Inhalte wurden um Themenbereiche resp. Fragestellungen ergänzt, die für den Kanton SO von Relevanz sind. Hierzu gehören

- sexuelle Belästigung,
- Information & Kommunikation durch den Kanton SO,
- der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) sowie
- Zusatzfragen für Lernende zur Qualität der Ausbildung.

3 Methodisches Vorgehen

3.1 Fragebogenentwicklung

Bei der Entwicklung des Fragebogens konnte auf ein Set an gängigen und erprobten Standardfragen zurückgegriffen werden, die bei Mitarbeitendenbefragungen zum Einsatz kommen. Der Fragebogen sollte thematisch breit aufgestellt sein. Eine Vertiefung eines ausgewählten Themenbereichs war nicht vorgesehen. Entsprechend den organisationsseitigen Bedürfnissen wurden einige Fragen (Items) semantisch überarbeitet sowie Fragen aufgenommen, welche die vom Kanton SO gewünschten ergänzenden Themenbereiche abdecken.

Der Fragebogenentwurf resp. die daran anschliessenden Folgeversionen gingen durch mehrere Vernehmlassungsschlaufen, an denen massgeblich die Arbeitsgruppe MAB beteiligt war (zur Zusammensetzung der AG MAB, siehe Anhang A). Darüber hinaus wurde von folgenden Personen(-gruppen) Feedback zum Fragebogen eingeholt:

- Departemente und Schulen (über Mitglieder der AG MAB)
- Solothurner Wegemacher
- Staatspersonalverband

Im Zeitraum vom 14. Juni bis 5. Juli 2018 wurde der Fragebogen zudem einem Pre-Test unterzogen, an welchem sich 30 Mitarbeitende aus allen Departementen beteiligten. Sie gaben sowohl zu den Inhalten als auch zu den Durchführungsmodalitäten Feedback.

Der schlussendlich eingesetzte Fragebogen (vgl. Anhang D) besteht aus 96 geschlossenen Fragen für die Mitarbeitenden der Verwaltung. Für die Lehrkräfte wurde dieser Fragebogen an arbeitsbezogene Spezifika von Schulen angepasst; er umfasst insgesamt 99 geschlossene Fragen. In dem an die Auszubildenden gerichteten Fragebogen wurden 22 Fragen aufgenommen, welche der Einschätzung der Qualität der Ausbildung dienen¹.

Den Einschätzungen der Items liegt eine fünfstufige Antwort-Skala zugrunde. Diese beschreibt die Dimensionen trifft nicht zu (Wert 1), trifft eher nicht zu (Wert 2), teils-teils (Wert 3), trifft eher zu (Wert 4), trifft zu (Wert 5).

Am Ende des Fragebogens wurden allen Befragten zwei offene Fragen gestellt: Eine Frage zu den zentralen Stärken sowie eine Frage zu den Verbesserungspotenzialen der Organisation, für welche die Mitarbeitenden tätig sind.

¹ Hierbei wurden den Lernenden 7 zusätzliche Fragen zu den Berufsbildenden, 9 zusätzliche Fragen zur Ausbildung sowie 6 spezifische Fragen zu den Entwicklungsmöglichkeiten der Lernenden gestellt, welche die Fragen zu den Entwicklungsmöglichkeiten im Standardfragebogen ersetzen.

3.2 Datenerhebung

Die Datenerhebung erfolgte online über die webbasierte Befragungsplattform Questback. Mitarbeitende, die über keinen PC am Arbeitsplatz verfügen, erhielten den Link zum Online-Fragebogen auf dem Postweg (insgesamt 268 Mitarbeitende; vgl. Kapitel 4). Die Befragung lief im Zeitraum vom 24. Oktober bis 23. November 2018. Die Durchführung der Befragung erfolgte ohne Probleme. Vereinzelt Rückfragen von Mitarbeitenden konnten von Mitarbeitenden der FHNW oder des Personalamts des Kantons SO beantwortet werden.

3.3 Datenauswertung

Die quantitativen Daten wurden mit dem Statistikprogramm SPSS ausgewertet und anschliessend für die grafische Aufbereitung in Excel überführt.

Auf *Ebene Gesamtkanton* wurden folgende Auswertungen vorgenommen:

- Häufigkeitsverteilungen und Mittelwert pro Item (Frage resp. Aussage)
- Bildung und Auswertung von Indices zu ausgewählten Themenfeldern (u.a. zu Arbeitsinhalt und Tätigkeit, Führungsverhalten, Entlohnung) (siehe Anhang B)
- auf Ebene Indices (und wo sinnvoll auch auf Itemebene) vergleichende Auswertungen von Teilgruppen: Geschlecht, Altersgruppen, Beschäftigungsgrad, Lohnklasse (LK), Betreuungssituation, mit/ohne Personalführungsverantwortung und wo sinnvoll nach Dienstalter
- auf Ebene Indices (und wo sinnvoll auch auf Itemebene) Vergleich zwischen den Departementen (interner Benchmark)

Die Resultate auf Ebene Gesamtkanton sind im vorliegenden Bericht zu finden. Die Ergebnisse auf Ebene Departemente und Ämter resp. Abteilungen werden separat berichtet.

Die offenen Fragen werden nur auf Ebene der einzelnen Departemente ausgewertet, damit Stärken und Verbesserungspotenziale direkt im jeweiligen organisationalen Kontext verortet werden können. Sie sind deshalb nicht im vorliegenden Bericht enthalten. Auf Ebene der Ämter resp. Abteilungen wird auf eine Auswertung der qualitativen Fragen verzichtet, um den Datenschutz zu gewährleisten.

Auf Ebene *Departemente* wird aus Datenschutzgründen auf die Auswertung nach demografischen Variablen verzichtet. Hier stehen Häufigkeitsverteilungen und Mittelwerte von thematischen Indices im Fokus sowie der Vergleich / Benchmark mit den Werten des Gesamtkantons. Ergänzend werden – wie oben beschrieben – die Auswertungen der offenen Fragen berichtet. Die Stärken und Verbesserungspotenziale aus den offenen Fragen werden mittels qualitativer Inhaltsanalyse zu übergeordneten relevanten Kategorien zusammengefasst.

Bei den Auswertungen auf Ebene *Ämter resp. Abteilungen* sind spezifische datenschutzrechtliche Auflagen zu berücksichtigen (vgl. Abschnitt 3.4).

Ein Vergleich der Ergebnisse zu den Mitarbeitendenbefragungen 2005 und 2008 war nicht vorgesehen. Es ist an dieser Stelle zu erwähnen, dass die Resultate der vorliegenden Befragung nicht direkt mit den Ergebnissen aus den älteren Befragungen verglichen werden dürfen, weil sich in der Zwischenzeit die Datengrundlage verändert hat. Beispielsweise wurden zum Zeitpunkt der letzten Befragung die Spitäler noch miterfasst.

3.4 Datenschutz

Die Teilnahme an der Mitarbeitendenbefragung des Kantons SO war freiwillig. Es wurde nicht nachverfolgt, wer an der Befragung teilgenommen hat und wer nicht. Die auf der Befragungsplattform Questback eingegangenen Fragebögen wurden drei Monate nach Abschluss der Befragung vernichtet. Die erhobenen Daten sind bei der FHNW gespeichert. Der Kanton SO hatte zu keinem Zeitpunkt die Möglichkeit, auf die Daten zuzugreifen. Heikle Fragen, wie diejenigen zur sexuellen Belästigung oder Fragen zur Suche nach einem anderen Arbeitgeber, werden nur auf Ebene Gesamtkanton ausgewertet. Die Antworten auf offene Fragen werden thematisch zusammengefasst und sprachlich so überarbeitet, dass kein Rückschluss auf einzelne Personen erfolgen kann.

In enger Zusammenarbeit mit der Datenschutzbeauftragten des Kantons SO und der Arbeitsgruppe MAB wurden für die Auswertungen auf Ebene Ämter und Abteilungen folgende Datenschutzregelungen verabschiedet:

Grundsätzlich werden Auswertungen für eine organisatorische Ebene erst dann vorgenommen, wenn mindestens 10 Fragebögen eingegangen sind. Bei einem Rücklauf zwischen 10 und 20 Fragebögen werden nur die Mittelwerte sowie die Standardabweichung² berechnet. Ist der Rücklauf grösser als 20 Fragebögen, wird anstelle der Standardabweichung die prozentuale Häufigkeitsverteilung angegeben.

² Die Standardabweichung ist ein Mass für die Streubreite der Werte eines Merkmals rund um dessen Mittelwert (arithmetisches Mittel). Vereinfacht gesagt, ist die Standardabweichung die durchschnittliche Entfernung aller gemessenen Ausprägungen eines Merkmals vom Durchschnitt; <https://de.statista.com/statistik/lexikon/definition/126/standardabweichung/>

4 Rücklauf und Angaben zu den befragten Personen

Die Mitarbeitendenbefragung deckte folgende Departemente sowie selbständigen Anstalten ab:

- Staatskanzlei (SK)
- Bau- und Justizdepartement (BJD)
- Departement Bildung und Kultur (DBK) (Verwaltung)
- Finanzdepartement (FD)
- Departement des Innern (Ddi)
- Volkswirtschaftsdepartement (VWD)
- Gerichte (GER)
- Schulen (DBK) (Lehrkräfte)
- Selbständige Anstalten: Ausgleichskasse des Kantons Solothurn (AKSO), IV-Stelle Solothurn (IV), Solothurnische Gebäudeversicherung (SGV)

Befragt wurden alle Mitarbeitenden, die mindestens seit drei Monaten für den Kanton SO tätig sind und mindestens ein Pensum von 1% haben.

Insgesamt erhielten 4'423 Mitarbeitende des Kantons SO den Link zum Fragebogen. 4'155 Personen erhielten den Link per Mail und 268 Personen bekamen den Link zur Online-Befragung per Briefpost zugesandt.

Beteiligt haben sich insgesamt 2'848 Mitarbeitende, was einem Rücklauf von 64.4% entspricht. Damit kann eine deutliche Zunahme des Rücklaufs gegenüber den beiden vorgängigen Mitarbeitendenbefragungen des Kantons SO (Rücklauf 2008: 50%; Rücklauf 2005: 47%) festgestellt werden. Das Interesse, sich an der Mitarbeitendenbefragung 2018 zu beteiligen, war somit gross. Die Beteiligung der Departemente³ streute zwischen 54.7 und 74.1 Prozent (vgl. Abbildung 2). Auch auf Departementsebene konnte die Rücklaufquote der vorgängigen Mitarbeitendenbefragungen übertroffen werden.

Durch die hohe Fallzahl beträgt der maximale Stichprobenfehler für Auswertungen auf Ebene Kanton +/- 1.1%. Das heisst, dass bei einer Vertrauenswahrscheinlichkeit von 95% ein Wert von beispielsweise 50% maximal 51.1% und im Minimum 48.9% annehmen kann. Bei Auswertungen kleinerer Einheiten kann der maximale Stichprobenfehler zunehmen (Beispiel maximaler Stichprobenfehler beim Volkswirtschaftsdepartement: +/- 3.5%).

³ Die selbständigen Organisationen Museum Altes Zeughaus (MAZ) und Zentralbibliothek (ZB) werden aufgrund der geringen Anzahl der Beschäftigten und der tieferen Rücklaufquote im vorliegenden Gesamtbericht nicht ausgewiesen, sondern bei den Auswertungen wie Ämter resp. Abteilungen behandelt.

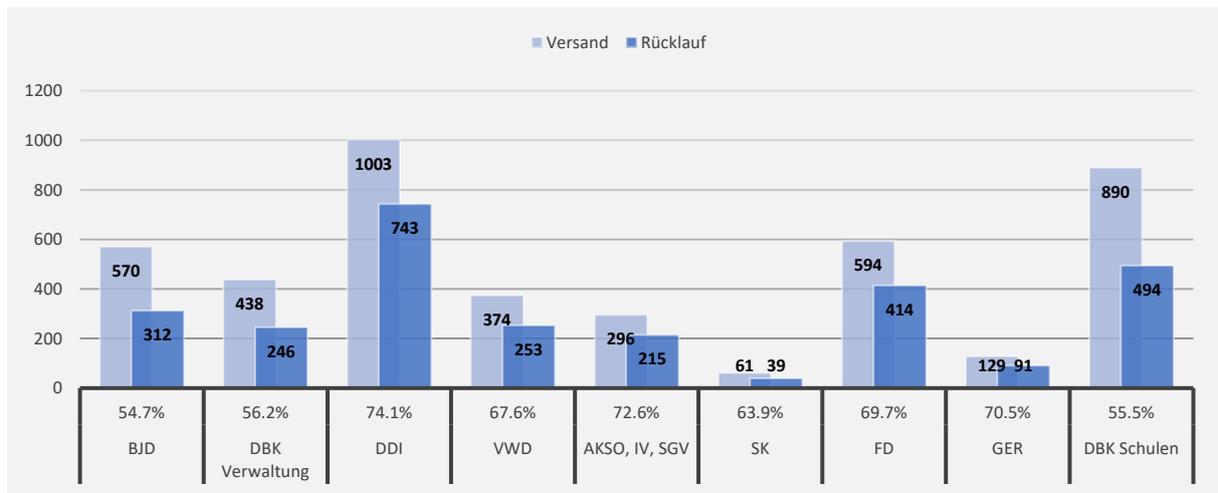


Abbildung 2: Rücklauf nach Departementen.

4.1 Stichprobenbeschreibung

Die Gesamtstichprobe auf Ebene Kanton lässt sich wie folgt beschreiben:

Geschlecht

50% der Befragten sind Frauen, 48% Männer, 2% haben keine Angabe gemacht und 15 Personen (0%) geben an, ein anderes Geschlecht zu haben.

Alter

Mit 31% machen die 50-59-Jährigen den grössten Anteil der Befragten aus. Auf diese Altersklasse folgen die Gruppe der 40-49-Jährigen (26%) sowie diejenige der 30-39-Jährigen (23%). Die restlichen Altersklassen sind vergleichsweise kleiner (vgl. Abbildung 3).

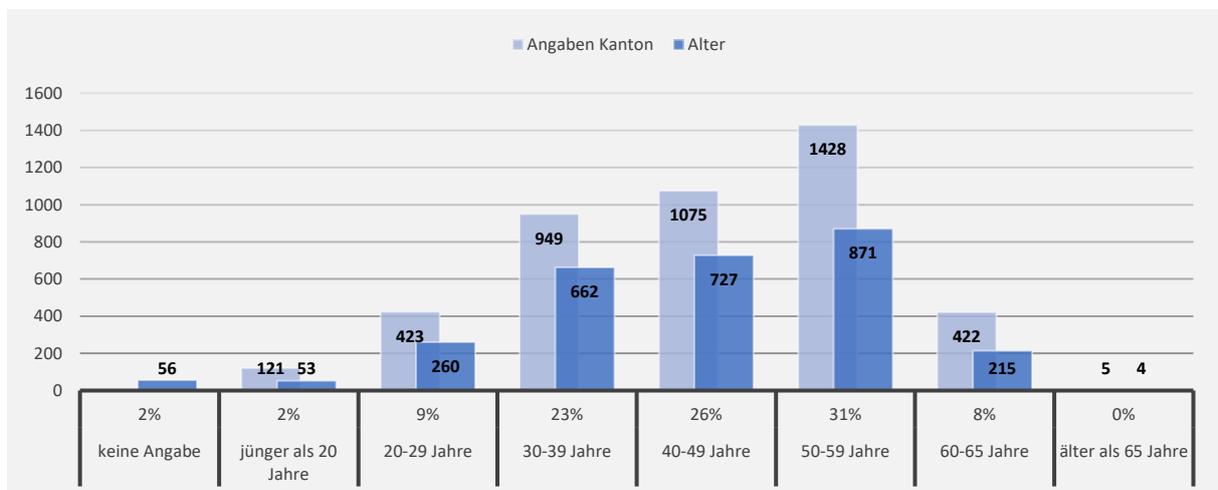


Abbildung 3: Stichprobenbeschreibung nach Alter (Häufigkeiten und Prozent).

Dienstjahre

Hinsichtlich der Dienstzugehörigkeit kann die grösste Befragtengruppe eine Zugehörigkeit von 6-10 Jahren vorweisen. Die zweitgrösste Gruppe ist diejenige der Personen, die seit mehr als 20 Jahren beim Kanton arbeiten (vgl. Abbildung 4).

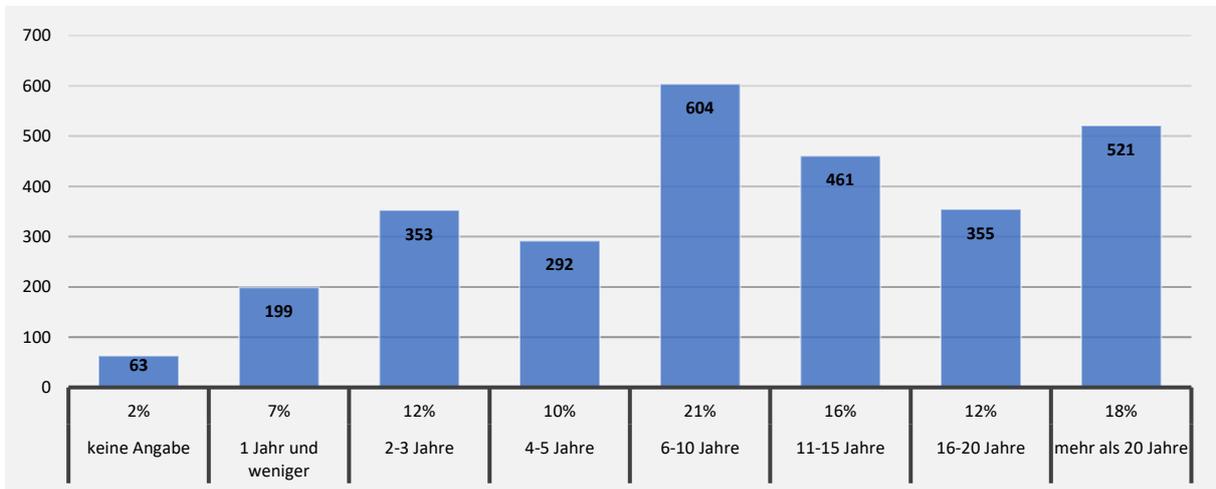


Abbildung 4: Dienstjahre (Häufigkeiten und Prozent).

Lohnklassen

Hier findet sich mit 36% die grösste Gruppe in LK 13-18, gefolgt von 31% in LK 19-23 sowie 19% in LK 7-12 (vgl. Abbildung 5).

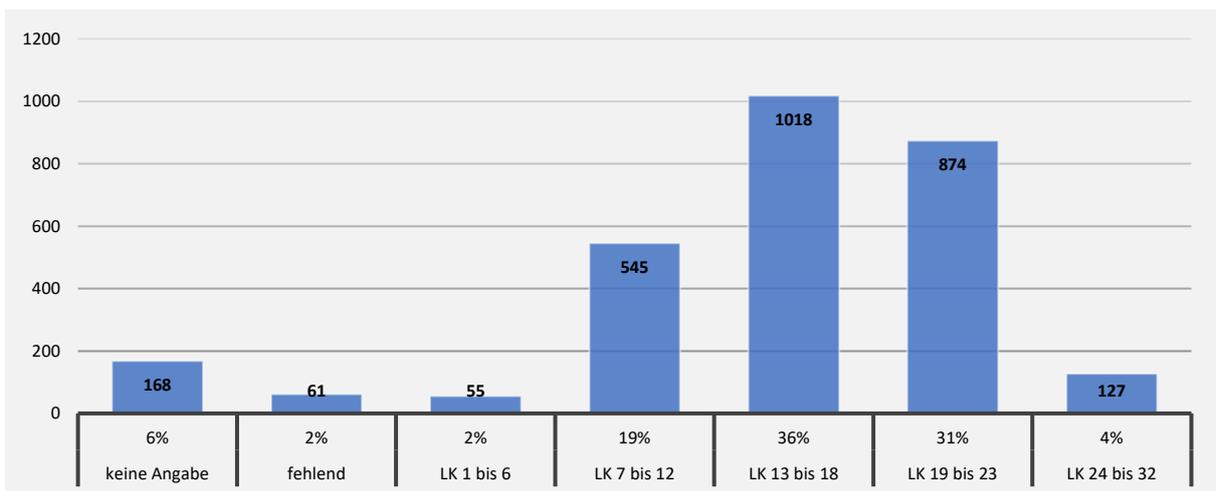


Abbildung 5: Lohnklassen (Häufigkeiten und Prozent).

Hierarchiestufe

23% der Befragten haben Personalführungsverantwortung, 71% der Befragten sind ohne Personalführungsverantwortung.

Beschäftigungsgrad

53% der Befragten haben einen Beschäftigungsgrad von mehr als 95% und sind damit als Vollzeitbeschäftigte anzusehen. Die zweitgrösste Gruppe mit 22% bilden Teilzeitbeschäftigte mit einem Pensum zwischen 51-80%. 10% der Befragten arbeiten mit einem Beschäftigungsgrad zwischen 21-50% und 9% mit einem Beschäftigungsgrad zwischen 81-90%. Die restlichen Gruppen bestehen aus weniger als 50 Personen ⁴ (vgl. Abbildung 6).

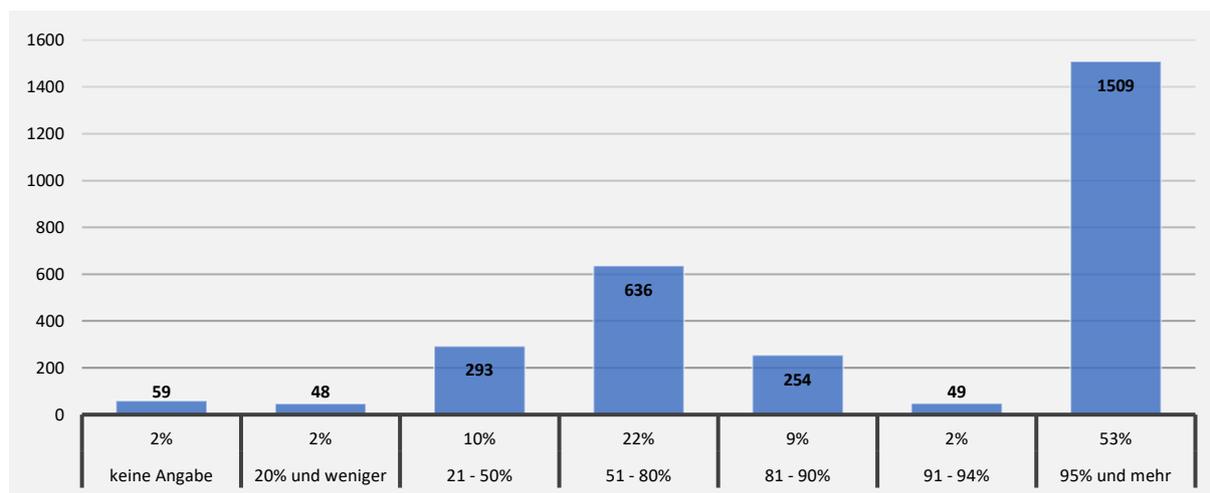


Abbildung 6: Beschäftigungsgrad (Häufigkeiten und Prozent).

Betreuungspflichten

Total geben 46% der Befragten an, Betreuungspflichten zu haben. Hiervon geben 12% die Betreuung von Säuglingen, 20% von Schulkindern, 15% von in (Erst-)Ausbildung stehenden Jugendlichen (Lehre, Studium) sowie 6% von pflegebedürftigen erwachsenen Familienangehörigen zu haben. Bei dieser Frage konnten auch mehrere Verpflichtungen angegeben werden.

4.2 Repräsentativität der Daten

Die Daten können als repräsentativ angesehen werden sowohl aufgrund des hohen Rücklaufs als auch mit Bezug zur Zusammensetzung der Stichprobe. Letztere bildet die Personalstruktur des Kantons SO hinsichtlich Alter, Geschlecht, Lohnklassen, Beschäftigungsgrad und Dienstjahren sehr gut ab.

⁴ Die Personengruppe mit einem Beschäftigungsgrad von 91-94% besteht grösstenteils aus Lehrkräften.

5 Ergebnisse

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung auf Ebene Gesamtkanton vorgestellt. Unter 5.1 wird zunächst berichtet, wie die Mitarbeitenden die Qualität der Arbeit und der Arbeitsbedingungen bewerten. Abschnitt 5.2 befasst sich mit dem Erleben der Arbeit sowie den arbeitsbezogenen Einstellungen. In Abschnitt 5.3 werden schliesslich Ergebnisse zu spezifische Themen berichtet, die auf Wunsch des Kantons SO in die Mitarbeitendenbefragung aufgenommen wurden.

Die Darstellung der Ergebnisse orientiert sich an den verschiedenen Themenbereichen und enthält in der Regel folgende Auswertungen:

- Häufigkeitsverteilungen und Mittelwert pro Item (Frage resp. Aussage)
- indexbezogene Mittelwerte, sofern themenspezifisch Indices gebildet wurden (vgl. Anhang B)
- themenspezifisch indexbezogene Mittelwerte über Gesamtkanton sowie im Vergleich zwischen den Departementen (interner Benchmark)
- auf Ebene Indices (und wo sinnvoll auch auf Itemebene) vergleichende Auswertungen nach Geschlecht, Altersgruppen, Arbeitspensum, Dienstalter, Lohnklasse (LK), Betreuungssituation, mit/ohne Personalführungsverantwortung

Eingehender beschrieben werden nur hervorstechende Ergebnisse. Ansonsten wird auf die jeweiligen Abbildungen mit der grafischen Darstellung der Ergebnisse verwiesen, die sich entweder im Text oder im Anhang C befinden.

Die grafischen Darstellungen der Ergebnisse sind wie folgt zu lesen:

- a. Die prozentualen Häufigkeitsverteilungen geben das Ausmass an Zustimmung der Befragten zu einem Item (Aussage oder Frage) auf einer 5-stufigen Antwortskala an (Wert 1 = trifft nicht zu / Wert 2 = trifft eher nicht zu / Wert 3 = teils-teils / Wert 4 = trifft eher zu / Wert 5 = trifft zu)
- b. Der Mittelwert (Zahl quer am linken Rand des jeweiligen Items) gibt die durchschnittliche Zustimmung aller Befragten des Gesamtkantons an;
- c. Sind Items in den Grafiken mit einem * gekennzeichnet, bedeutet dies, dass sie in die themenspezifische Indexbildung einbezogen wurden (vgl. Anhang B);
- d. Bei Vergleichen erscheinen die Unterschiede zwischen den Geschlechtern, Altersgruppen, Departementen manchmal sehr gering. Aufgrund der Stichprobengrösse können bereits kleine Unterschiede statistisch signifikant sein.

Wichtig: Abweichungen in den Resultaten wie beispielsweise die Abweichung der Gesamtsumme von 100% können auf Rundungsdifferenzen zurückgeführt werden.

5.1 Bewertung der Qualität der Arbeit und der Arbeitsbedingung

5.1.1 Tätigkeit und Arbeitsinhalt

Die Kantonsangestellten bewerten die Fragen zur Tätigkeit und zum Arbeitsinhalt insgesamt sehr positiv. Der Mittelwert über die sechs Fragen, die zu einem Index zusammengefasst wurden⁵, liegt bei 4.27 von 5. Besonders die erlebte Sinnhaftigkeit der Arbeit (MW: 4.65) wird sehr hoch bewertet. So erleben 72% der Befragten ihre Arbeit als sinnvoll, für weitere 20% trifft die Aussage eher zu. Auch die Möglichkeit, das Wissen, die Fähigkeiten und Fertigkeiten bei der Arbeit einzusetzen, ist beim Kanton SO gegeben (MW: 4.43). Nur 11% antworteten hier mit „teils-teils“ oder „trifft eher nicht zu“. 84% empfinden ihre Arbeit auch (eher) als vielfältig und abwechslungsreich (MW: 4.40). Und nicht zuletzt ist die Freude an der Arbeit mit einem Mittelwert von 4.35 sehr hoch. Auch wenn die Fragen zum Handlungsspielraum, zum Einbringen von Ideen und zur Möglichkeit, Erfolge zu feiern, insgesamt hoch eingeschätzt wurden, liegt die volle Zustimmung hier jeweils bei weniger als 50% (vgl. Abbildung 7).

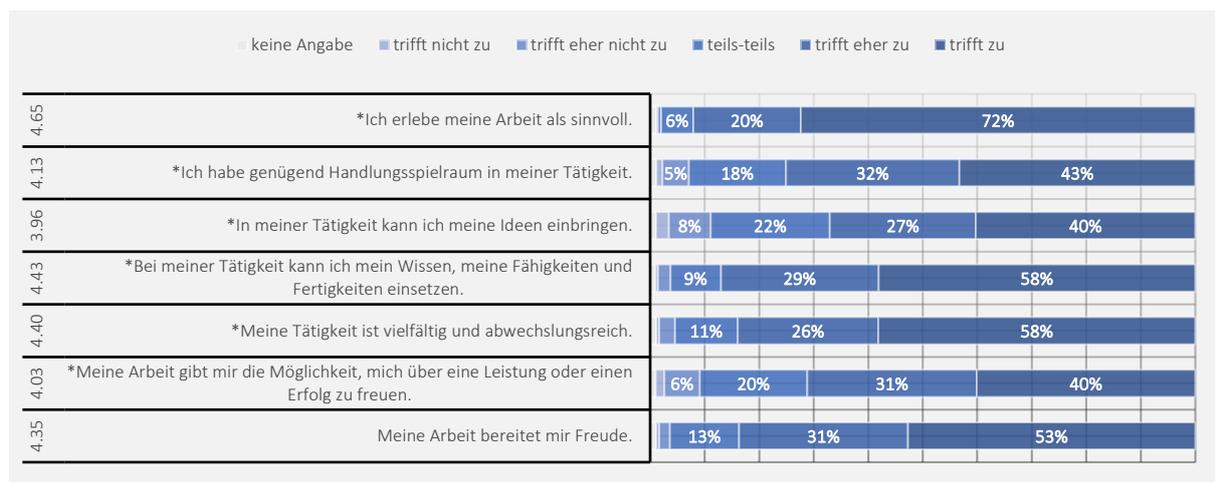


Abbildung 7: Tätigkeit und Arbeitsinhalt (Häufigkeiten).

Teilgruppen

Betrachtet man das Antwortverhalten von Teilgruppen (nach demografischen Merkmalen; vgl. Abbildung 43; Anhang C) fällt auf, dass bei den 60-65-Jährigen (MW: 4.45), den Beschäftigten mit Personalführung (MW: 4.46) sowie bei Beschäftigten in den Lohnklassen LK 24-32 (MW: 4.72) die höchsten indexbezogenen Werte zu finden sind. Die geringste Zustimmung geben die 20-29-Jährigen (MW: 4.13) sowie Beschäftigte der LK 1-6 (MW: 4.12) sowie der LK 7-12 (MW: 4.06).

⁵ Wie einleitend erläutert werden nur diejenigen Fragen aus der Häufigkeitstabelle, die mit einem Stern * gekennzeichnet sind (vgl. Abbildung 7). Genauere Angaben zur Indexbildung finden sich in Anhang B.

Departementsvergleich

Der indexbezogene Mittelwert liegt bei allen Departementen über 4.00 (trifft eher zu). Die Schulen, das Departement für Bildung und Kultur sowie die Staatskanzlei erreichten die höchsten Werte (vgl. Abbildung 8).

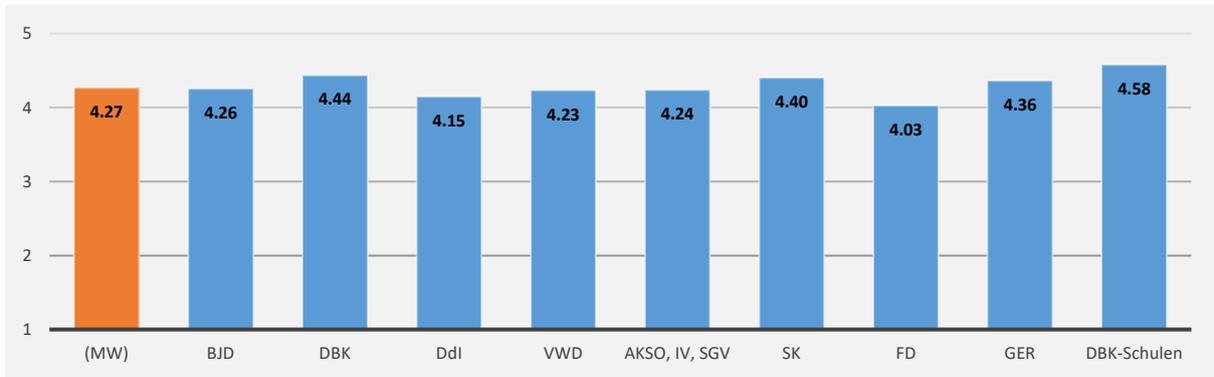


Abbildung 8: Tätigkeit und Arbeitsinhalt (Departementsvergleich).

5.1.2 Entwicklungsmöglichkeiten

Im Themenbereich der Entwicklungsmöglichkeiten stimmen die Befragten in vergleichsweise geringerer Masse zu (MW Index: 3.70). Die höchste Zustimmung erhält die Aussage, am Arbeitsplatz immer wieder Neues dazulernen (MW: 4.18) gefolgt von der Aussage, dass Männer und Frauen die gleichen Karrierechancen haben (MW: 4.09). Die Zustimmungswerte liegen bei den anderen Aussagen jeweils unter einem Wert von 4.00 und weisen eine ziemlich breite Streuung an Häufigkeiten auf. Mit einem Mittelwert von 2.81 erreicht die Aussage, dass der Kanton SO resp. die Institution genügend Aufstiegsmöglichkeiten bietet, den geringsten Zustimmungswert (vgl. Abbildung 9).

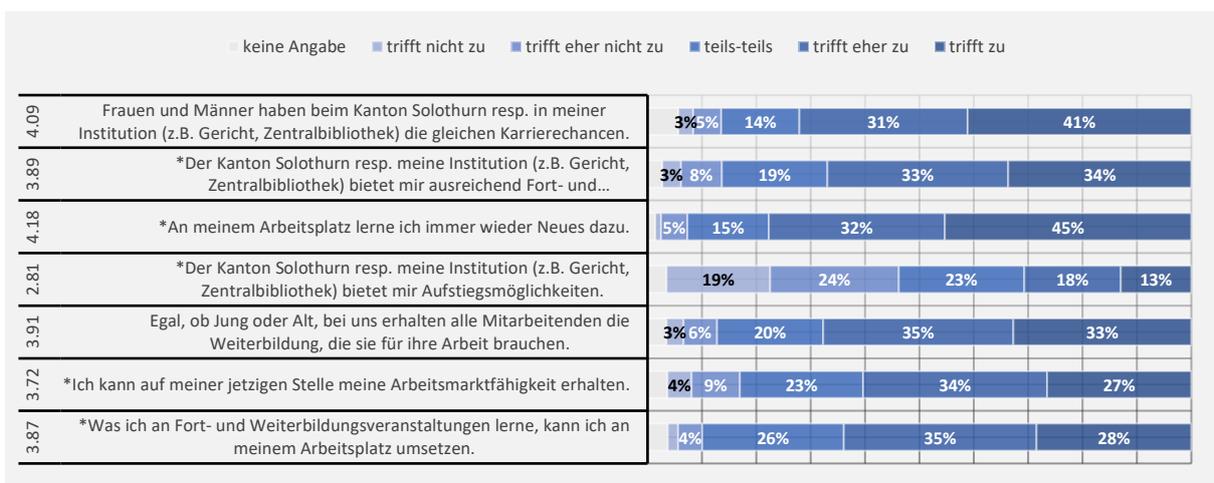


Abbildung 9: Entwicklungsmöglichkeiten (Häufigkeiten).

Teilgruppen

In den Teilgruppen nach demographischen Variablen sind gewisse Unterschiede zu erkennen. Frauen schätzen die Entwicklungsmöglichkeiten gegenüber den Männern tendenziell geringer ein (MW: 3.66 vs. MW: 3.74)⁶. Führungspersonen schätzen die Entwicklungsmöglichkeiten deutlich höher ein (MW: 3.92) als Personen ohne Führungsverantwortung (MW: 3.62). Die geringste indexbezogene Zustimmung geben Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von 21-50% (MW: 3.54), die Beschäftigten der LK 7-12 (MW: 3.48) sowie in der Tendenz auch die 40-49-Jährigen (MW: 3.62). Die höchste Zustimmung geben die jüngsten Befragten im Alter von <20 Jahren (MW: 4.53) sowie Mitarbeitende der Lohnklassen 24-32 (MW: 4.11) (vgl. Abbildung 44; Anhang C).

Departementsvergleich

Im Departementsvergleich erreichen die Selbständigen Anstalten (AKSO/IV/SGV) einen deutlich höheren indexbezogenen Mittelwert. Die geringste indexbezogene Zustimmung weisen das Bau- und Justizdepartement, die Staatskanzlei sowie die Gerichte auf (vgl. Abbildung 10).

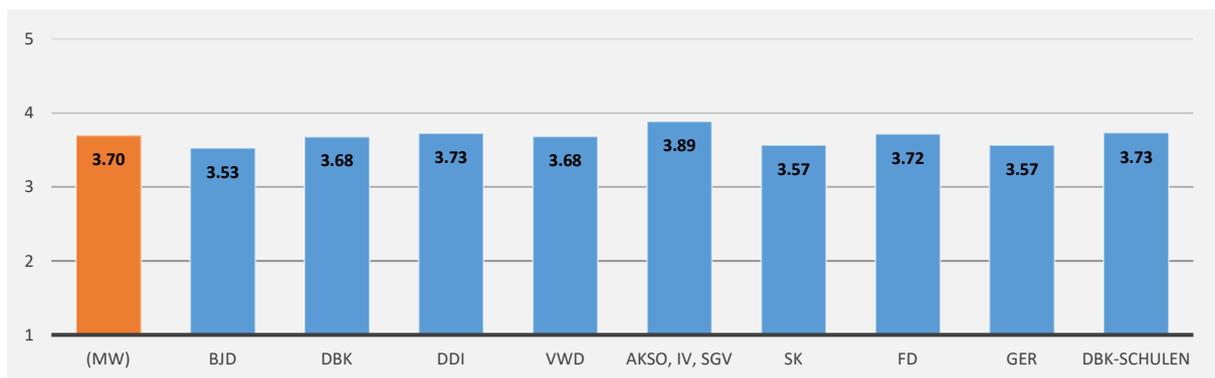


Abbildung 10: Entwicklungsmöglichkeiten (Departementsvergleich).

Karrieremöglichkeiten

Bei den Entwicklungsmöglichkeiten gibt es auch Auffälligkeiten in den Untergruppen der einzelnen Items. Dass Frauen und Männer beim Kanton SO die gleichen Karrieremöglichkeiten haben (MW: 4.09; vgl. Abbildung 9) wird von den befragten Frauen und Männern unterschiedlich beurteilt. So stimmen dieser Aussage die befragten Männer deutlich häufiger zu (MW: 4.31) als dies bei den befragten Frauen (MW: 3.88) der Fall ist. Geringe Zustimmungswerte geben zudem Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad zwischen 21-50% (MW: 3.83). Der Aussage, dass Frauen und Männer die gleichen Karrieremöglichkeiten haben, stimmen die Beschäftigten <20 Jahre (MW: 4.33), Führungskräfte (MW: 4.29) und Mitarbeitende der Lohnklassen 24-32 (MW: 4.70) am stärksten zu (vgl. Abbildung 45; Anhang C).

⁶ Diese Unterschiede sind nicht auf ein Teilzeitpensum zurückzuführen. Die Unterschiede bleiben in der Tendenz auch bei Pensen über 80 % bestehen.

Departementsbezogen fällt auf, dass die Werte beim Departement für Bildung und Kultur (MW: 4.24), bei den Selbständigen Anstalten (AKSO, IV, SGV; MW: 4.21), in der Staatskanzlei (MW: 4.26), beim Finanzdepartement (MW: 4.25) sowie bei den Gerichten (MW: 4.28) höher sind (vgl. Abbildung 46; Anhang C).

Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Dass der Kanton SO resp. die Institution, für welche die Beschäftigten tätig sind, ausreichende Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten anbietet, erreicht auf Itemebene einen Mittelwert von 3.89 (vgl. Abbildung 9). Frauen beurteilen diese Aussage mit einem Mittelwert von 3.82 zu 3.96 bei den Männern tendenziell etwas kritischer⁷. Auch Personen ohne Personalführungsverantwortung sind bei ihrer Einschätzung kritischer als Führungspersonen (MW: 4.13 zu 3.81). Am positivsten fallen die Einschätzungen bei den Beschäftigten im Alter von <20 Jahre (MW: 4.33) und den 60-65-Jährigen (MW: 4.11) sowie bei den Beschäftigten der Lohnklassen 24-32 (MW: 4.38) aus. Demgegenüber fallen die Werte in den Altersgruppen der 20-29-Jährigen sowie der 40-49-Jährigen (jeweils MW: 3.81) tendenziell tiefer aus. Die geringste Zustimmung geben Personen mit Beschäftigungsgraden ≤20% (MW: 3.75) sowie zwischen 21-50% (MW: 3.78) und auch Beschäftigte in den Lohnklassen 7-12 (MW: 3.65) (vgl. Abbildung 47; Anhang C).

Departementsbezogen geben die Selbständigen Anstalten (AKSO/IV/SGV; MW: 4.26) sowie die Schulen (MW: 3.99) die höchste Zustimmung zur Aussage, ausreichend Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben. Die Beschäftigten der Staatskanzlei (MW: 3.65), die des Bau- und Justizdepartements (MW: 3.66) sowie die Mitarbeitenden der Gerichte (MW: 3.72) stimmen hier in geringerem Ausmass zu (vgl. Abbildung 48; Anhang C).

Aufstiegsmöglichkeiten

Die Aussage, dass der Kanton SO resp. die Institution, für die man tätig ist, Aufstiegsmöglichkeiten bietet, erreicht einen vergleichsweise tiefen Mittelwert von 2.81 (vgl. Abbildung 9). Frauen (MW: 2.63) stimmen dieser Aussage in deutlich geringerem Ausmass zu, als ihre männlichen Kollegen (MW: 3.01)⁸. Die geringsten Zustimmungswerte weisen die Mitarbeitenden mit einem Beschäftigungsgrad zwischen 91-95% (MW: 2.33) sowie Beschäftigte der Lohnklassen 7-12 (MW: 2.48) und 19-23 (MW: 2.75) auf. Führungskräfte (MW: 3.22) stimmen bei der Frage deutlich stärker zu als Personen ohne Personalführungsverantwortung (MW: 2.68). Bei den Lohnklassen geben Beschäftigte der LK 24-32 (MW: 3.32) bei dieser Aussage die

⁷ Diese Unterschiede sind nicht auf ein Teilzeitpensum zurückzuführen. Die Unterschiede bleiben auch bei Pensen über 80 % bestehen.

⁸ Diese Unterschiede sind nicht auf ein Teilzeitpensum zurückzuführen. Die Unterschiede bleiben auch bei Pensen über 80 % bestehen.

höchste Zustimmung, wohingegen Personen der LK 7-12 (MW: 2.48) am wenigsten zustimmen (vgl. Abbildung 49; Anhang C).

Die Departemente unterscheiden sich bei dieser Frage vergleichsweise stark. Während die Aufstiegsmöglichkeiten im Departement des Inneren (MW: 3.17), in den Selbständigen Anstalten (AKSO, IV, SGV; MW: 3.11) sowie im Finanzdepartement (MW: 2.99) in einem mittleren bis höheren Bereich liegen, werden diese von Personen der restlichen Departemente auffällig tiefer bewertet (vgl. Abbildung 50; Anhang C).

Arbeitsmarktfähigkeit

Wie in Abbildung 9 ersichtlich, erreicht die Frage durch die jetzige Arbeitsstelle die Arbeitsmarktfähigkeit erhalten zu können, einen Mittelwert von 3.72. Frauen (MW: 3.82) stimmen dieser Aussage häufiger zu als ihre männlichen Kollegen (MW: 3.63). Des Weiteren geben Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von 51-80% (MW: 3.82), Führungskräfte (MW: 3.81) sowie Beschäftigte der Lohnklassen 24-32 (MW: 4.01) bei dieser Aussage die höchste Zustimmung. Demgegenüber stimmen Befragte der Altersgruppen zwischen 40-49 Jahren (MW: 3.58) sowie Beschäftigte der Lohnklassen 7-12 (MW: 3.59) am wenigsten zu (vgl. Abbildung 51; Anhang C).

In den Auswertungen der Departemente zeigt sich bei der Frage nach dem Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit auf der jetzigen Stelle, dass dies für Beschäftigte des Bau- und Justizdepartements (MW: 3.54) sowie für Angestellte der Staatskanzlei (MW: 3.58) in geringerem Masse gegeben ist, als für Beschäftigte der anderen Departemente (vgl. Abbildung 52; Anhang C).

5.1.3 Führung

Insgesamt stellen die Mitarbeitenden ihren Vorgesetzten ein gutes Zeugnis aus (Indexbezogener MW: 4.18). Dies betrifft sowohl das gute Verhältnis zum/zur Vorgesetzten als auch die Unterstützung bei der Arbeit, die Erreichbarkeit sowie die Anerkennung von Leistungen. Mehr als 80% der Befragten stimmen diesen Aussagen (eher) zu. Für 75% resp. 73% der Mitarbeitenden trifft es (eher) zu, dass der/die Vorgesetzte sie in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt und er/sie ihnen den Rücken stärkt. Den geringsten Zustimmungswert erhält die Aussage, sich gut und transparent von der Führungskraft informiert zu fühlen (vgl. Abbildung 11).

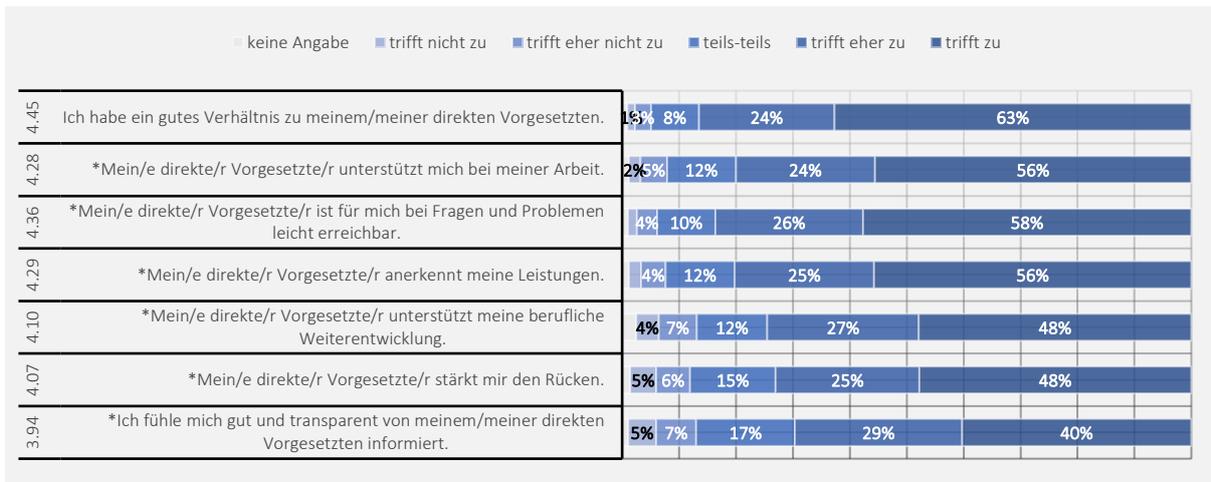


Abbildung 11: Führung (Häufigkeiten).

Teilgruppen

Die insgesamt gute Beurteilung der Führung ist weitgehend unabhängig von demografischen Merkmalen. Die geringste indexbezogene Zustimmung geben die 40-49-Jährigen (MW: 4.09), die Beschäftigten der LK 13-18 (MW: 4.08) sowie Beschäftigte mit einem Pensum zwischen 91 und 95% (MW: 4.07). Die höchste Zustimmung geben die Befragten mit einem Alter von <20 Jahren (MW: 4.89) sowie Mitarbeitende der Lohnklassen 24-32 (MW: 4.47) (vgl. Abbildung 53; Anhang C).

Departementsvergleich

Alle Departemente erreichen einen indexbezogenen Zustimmungswert, der über 4.00 (trifft eher zu) liegt. Im Departementsvergleich liegen die Gerichte, das Departement für Bildung und Kultur sowie die Schulen deutlich darüber (vgl. Abbildung 12).

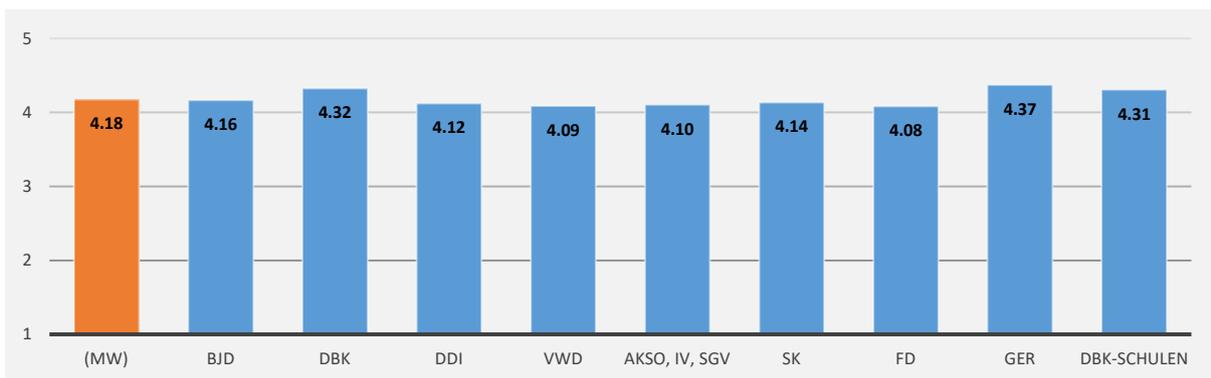


Abbildung 12: Führung (Departementsvergleich).

Unterstützung durch Vorgesetzte in der beruflichen Weiterentwicklung

Auch die Auswertung dieses Items zeigt einige Auffälligkeiten. Die Aussage von der/dem Vorgesetzten in der beruflichen Weiterentwicklung unterstützt zu werden, erreicht einen Mittelwert von 4.10 (vgl. Abbildung 11). Auch die Werte bei Personen ohne Führungsfunktion fallen tiefer

aus als bei solchen, die Personal führen (MW: 4.07 vs. 4.22). Am positivsten fallen die Einschätzungen bei den Beschäftigten <20 Jahre (MW: 4.67) sowie bei den Beschäftigten der höchsten Lohnklassen (LK 24-32; MW: 4.45) aus. Die geringste Zustimmung geben Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad <=20% (MW: 4.00) sowie Beschäftigte der Lohnklassen 7-12 (MW: 3.94). Bei den Altersgruppen sind es die 40-49-Jährigen (MW: 4.03), die hier die geringste Zustimmung geben (vgl. Abbildung 54; Anhang C).

In den Departementen liegt die geringste Zustimmung (MW) zur Frage nach der Unterstützung durch Vorgesetzte bei der beruflichen Weiterentwicklung knapp unter 4.00. Die Beschäftigten des Volkswirtschaftsdepartements (MW: 3.98), die der Staatskanzlei (MW: 4.00) sowie die des Departements des Inneren und des Finanzdepartements (MW: 4.04) stimmen der Aussage am wenigsten zu. Die höchste Zustimmung geben die Beschäftigten des Departements für Bildung und Kultur (MW: 4.28) sowie die der Schulen (MW: 4.25) (vgl. Abbildung 55; Anhang C).

5.1.4 Mitarbeitendenbeurteilung

Die gute Beurteilung der Führung spiegelt sich auch in den recht guten Ergebnissen der Mitarbeitendenbeurteilung wider (MW: Index: 4.09). 83% der Befragten stimmen der Aussage (eher) zu, dass Mitarbeitendengespräche offen und ehrlich geführt werden, für 80% trifft es (eher) zu, dass sich sich von Vorgesetzten gerecht beurteilt fühlen und bei 77% ist es (eher) zutreffend, dass sie von ihrer/m Vorgesetzten Wertschätzung erhalten. Die Zustimmungswerte zu den Inhalten der Mitarbeitendengespräche (differenzierte Rückmeldungen zu erhalten und konkrete Entwicklungsziele zu definieren) fielen demgegenüber leicht geringer aus. Mit einem itembezogenen Mittelwert 3.81 erhielt die Aussage, dass das Mitarbeitendengespräch als Abstimmung gegenseitiger Erwartungen erlebt wird, die geringste Zustimmung (vgl. Abbildung 13).

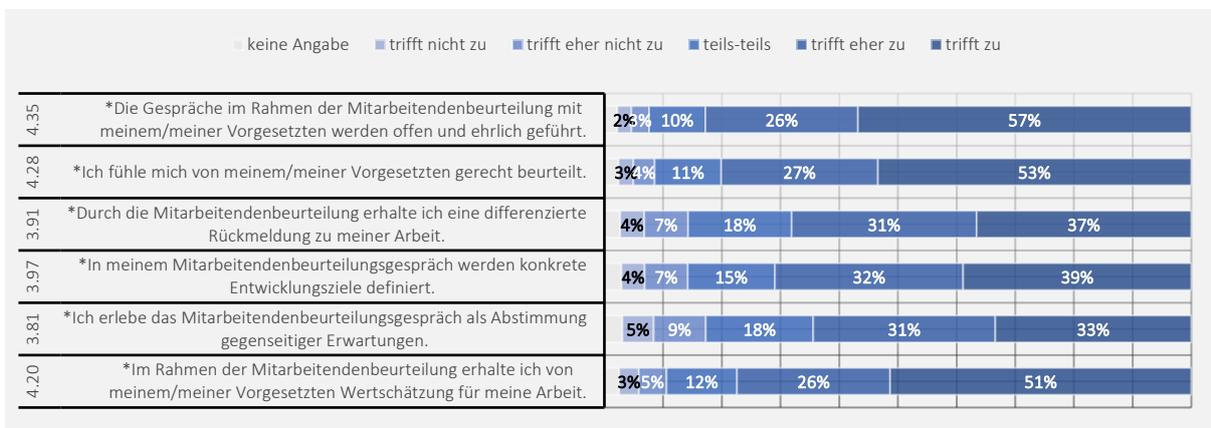


Abbildung 13: Mitarbeitendenbeurteilung (Häufigkeiten).

Teilgruppen

Die Ergebnisse zur Einschätzung der Mitarbeitendenbeurteilung sind weitgehend unabhängig von demografischen Merkmalen. Die geringste indexbezogene Zustimmung geben auch hier

die 40-49-Jährigen (MW: 4.03) sowie die Beschäftigten der LK 13-18 (MW: 3.96). Die höchste Zustimmung geben die Befragten mit einem Alter von <20 Jahren (MW: 4.50) sowie Mitarbeitende der Lohnklassen 24-32 (MW: 4.29) (vgl. Abbildung 56; Anhang C).

Departementsvergleich

Im Departementsvergleich erreichen die Gerichte und die Schulen die höchsten indexbezogenen Mittelwerte. Die geringste indexbezogene Zustimmung weisen die Staatskanzlei sowie das Departement des Inneren auf (vgl. Abbildung 14).

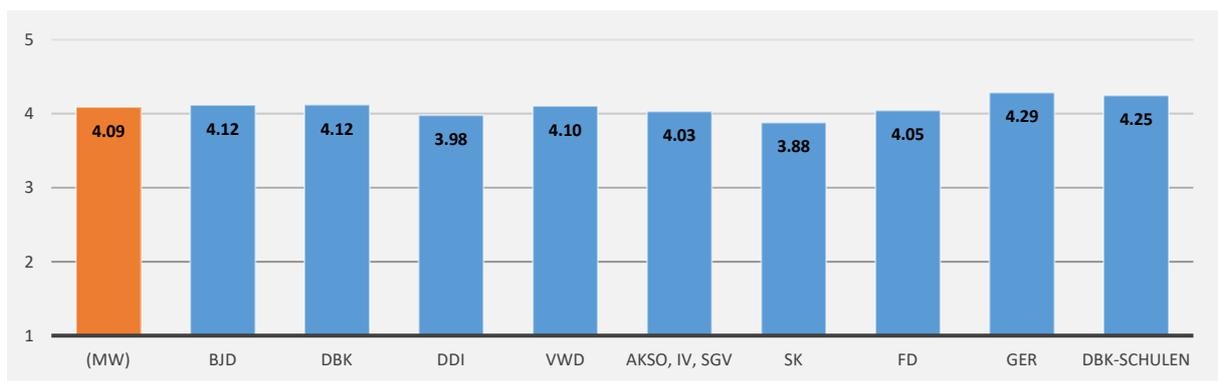


Abbildung 14: Mitarbeitendenbeurteilung (Departementsvergleich).

5.1.5 Entlohnung

Insgesamt wird die Entlohnung etwas kritischer beurteilt als andere Themenblöcke. Der Mittelwert über die zum Index zusammengefassten Items liegt bei 3.70. Knapp zwei Drittel der befragten Kantonsangestellten sind mit ihrem Lohn (eher) zufrieden. Die allgemeine Lohnzufriedenheit steht im Mittel bei 3.75 (vgl. Abbildung 15). Die Transparenz des Lohnsystems wird vergleichsweise positiv beurteilt. Über 60% der Kantonsangestellten sind der Meinung, dass das Lohnsystem (eher) transparent ist. Die Fragen zur Gerechtigkeit des Lohns im Vergleich zu Arbeitskolleginnen und -kollegen (MW: 3.69), zur Angemessenheit des Lohns in Bezug auf die erbrachte Leistung (MW: 3.60), zur wahrgenommenen Wertschätzung über den Leistungsbonus (MW: 3.60) sowie zum Vergleich des Lohns mit anderen Arbeitgebern (MW: 3.37) erhalten insgesamt tiefere Zustimmungswerte (vgl. Abbildung 15).

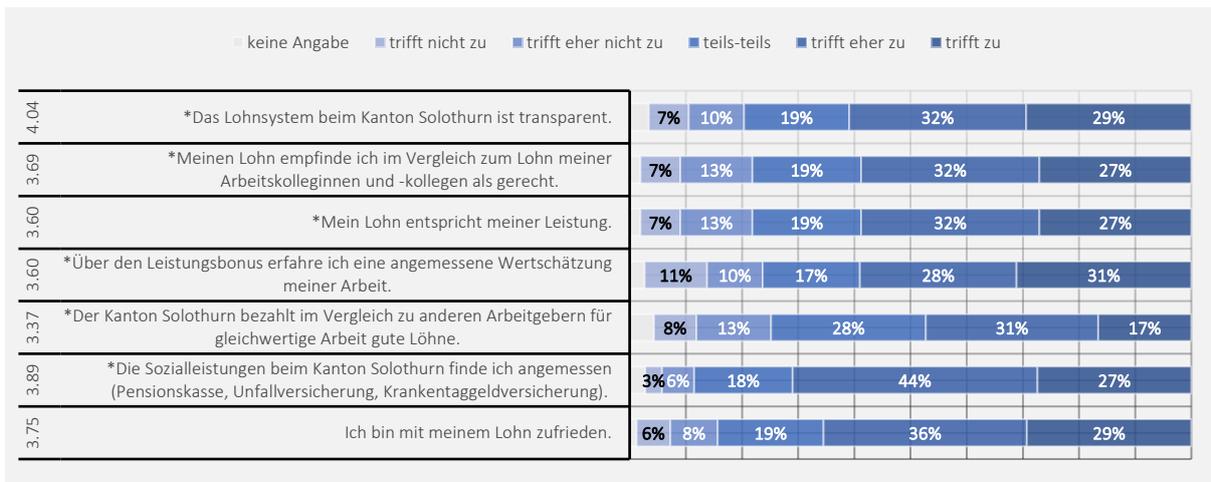


Abbildung 15: Entlohnung (Häufigkeiten).

Teilgruppen

Betrachtet man die Ergebnisse der Teilgruppen fällt auf, dass der Lohn (Index) von den Personen im Alter von 20-29 Jahren (MW: 3.57) sowie von Personen in den Lohnklassen 1-6 (MW: 3.45) kritischer beurteilt wird. Mit zunehmendem Alter steigender Lohnklasse werden die Fragen der Entlohnung fortlaufend besser bewertet (vgl. Abbildung 57; Anhang C).

Departementsvergleich

Im Departementsvergleich sind gewisse Unterschiede zu erkennen. Während das Departement für Bildung und Kultur sowie die Schulen den Lohn vergleichsweise höher einstufen, sind die Werte bei den Selbständigen Anstalten (AKSO, IV, SGV) sowie beim Finanzdepartement deutlich tiefer.

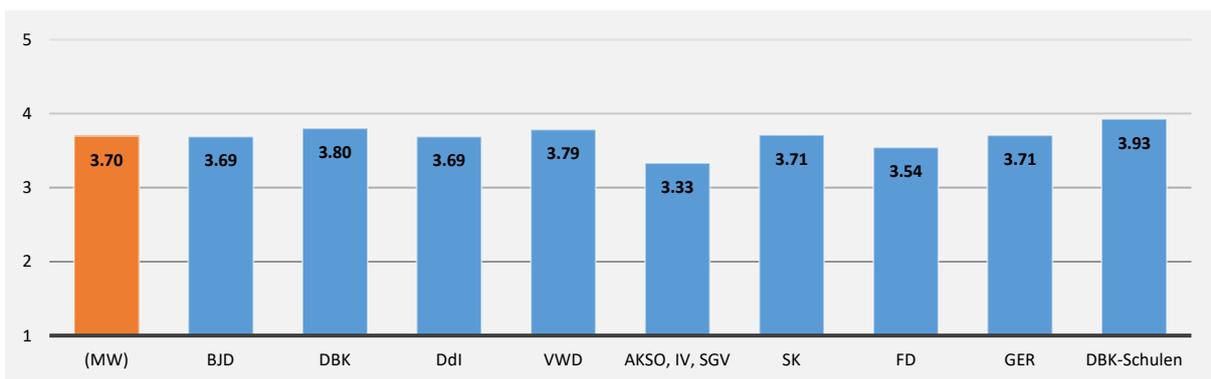


Abbildung 16: Entlohnung (Departementsvergleich).

Transparenz des Lohnsystems

Die weiblichen Befragten empfinden das Lohnsystem im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen als weniger transparent (MW: 3.92 vs. 4.18). Auffallend ist auch, dass die wahrgenommene Transparenz mit steigender Lohnklasse zunimmt (von MW: 3.84 in LK 7-12 bis MW: 4.31 in LK 24-32; vgl. Abbildung 58; Anhang C).

Leicht höher wird die Lohntransparenz von den Befragten im Departement für Bildung und Kultur (MW: 4.17) sowie von den Beschäftigten an den Schulen (MW: 4.29) eingeschätzt. Die Werte bei den Selbständigen Anstalten (AKSO/IV/SGV) fallen vergleichsweise tiefer aus (MW: 3.67; vgl. Abbildung 59; Anhang C).

Lohngerechtigkeit im Vergleich zu Arbeitskollegen und -kolleginnen

Betrachtet man die Antworten zur Lohngerechtigkeit im Vergleich zu Arbeitskolleginnen und -kollegen fällt auf, dass Frauen diese tiefer bewerten als ihre männlichen Kollegen (MW: 3.78 vs. 3.60). Weiter geht aus den Antworten hervor, dass die Lohngerechtigkeit insbesondere von Personen der Altersgruppe 20-29 (MW: 3.29) sowie von Personen in den Lohnklassen LK 7-12 (MW: 3.15) tief eingeschätzt wird. Mit zunehmendem Alter sowie mit steigender Lohnklasse (bis LK 19-23) nimmt das Gerechtigkeitsempfinden bei den Befragten zu. Auffällig ist zudem, dass Personen, welche zwischen 4 und 10 Jahren beim Kanton arbeiten, die Lohngerechtigkeit vergleichsweise tiefer einschätzen (vgl. Abbildung 60; Anhang C).

Aus dem Departementsvergleich geht hervor, dass die Mitarbeitenden der Selbständigen Anstalten (AKSO/IV/SGV; MW: 3.22) und des Finanzdepartements (MW: 3.48) die Löhne im Vergleich zu ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen weniger gerecht empfinden. An den Schulen hingegen wird die Lohngerechtigkeit höher eingestuft (MW: 4.13; vgl. Abbildung 61; Anhang C).

Angemessenheit des Lohns in Bezug auf die erbrachte Leistung

Bei der Frage nach der Angemessenheit des Lohns stimmen die befragten Frauen in der Tendenz weniger zu, dass der Lohn ihrer Leistung entspricht als dies ihre männlichen Kollegen tun (MW: 3.54 vs. 3.67). In Bezug auf das Alter zeigt sich auch bei dieser Frage, dass die Altersgruppe der 20-29-Jährigen (MW: 3.22) sowie die Personen der unteren Lohnklassen (MW LK1-6: 3.09; MW LK 7-12: 3.12) kritischere Bewertungen abgeben. Das Empfinden der Angemessenheit nimmt mit zunehmendem Alter sowie mit steigender Lohnklasse (bis LK 19-23) zu. Des Weiteren sind es auch hier die Personen im Dienstalter von 4-10 Jahren, welche die Frage am kritischsten bewerten (MW Dienstalter 4-5 Jahre: 3.46; MW Dienstalter 6-10 Jahre: 3.43; vgl. Abbildung 62; Anhang C).

Über die Departemente zeigt sich, dass die Werte bei den Selbständigen Anstalten (AKSO/IV/SGV; MW: 3.16), beim Finanzdepartement (MW: 3.40) sowie bei der Staatskanzlei (MW: 3.43) tiefer und an den Schulen höher (MW: 4.03) sind (vgl. Abbildung 63; Anhang C).

Wertschätzung durch den Leistungsbonus

Frauen erfahren in der Tendenz etwas mehr Wertschätzung für die Arbeit über den Leistungsbonus als dies männliche Beschäftigte tun (MW: 3.52 vs. 3.68). Vergleichsweise tief sind die Werte bei den Beschäftigten in den Lohnklassen LK 1-6 (MW: 3.10; vgl. Abbildung 64; Anhang C).

Im Vergleich der Departemente fallen hier die höheren Werte des Departements für Bildung und Kultur (MW: 3.85) sowie der Gerichte (MW: 4.01) auf. Vergleichsweise tiefer wird die Frage von Mitarbeitenden des Finanzdepartements (MW: 3.49) sowie von Befragten der Schulen (MW: 3.33) bewertet (vgl. Abbildung 65; Anhang C).

Lohn im Vergleich zu anderen Arbeitgebern

Die Altersgruppe der 20-29-Jährigen stimmt vergleichsweise weniger zu, dass der Kanton SO im Vergleich zu anderen Arbeitgebern für gleichwertige Arbeit gute Löhne bezahlt (MW: 3.18). Dies trifft auch für Führungspersonen (MW: 3.18 vs. 3.42) sowie für Personen der Lohnklassen LK 24-32 (MW: 3.09) zu (vgl. Abbildung 66; Anhang C).

Im Departementsvergleich fallen bei dieser Frage insbesondere die Selbständigen Anstalten (AKSO/IV/SGV; MW: 2.86), das Finanzdepartement (MW: 3.09), die Gerichte (MW: 2.98) sowie auch die Staatskanzlei (MW: 3.25) mit tieferen Werten auf (vgl. Abbildung 67; Anhang C).

Sozialleistungen

Frauen empfinden die Sozialleistungen des Kantons SO eher als angemessen als dies bei den männlichen Befragten der Fall ist (MW: 4.01 vs. 3.78). Führungspersonen hingegen empfinden die Sozialleistungen vergleichsweise weniger angemessen als Personen ohne Personalführungsverantwortung (MW: 3.76 vs. 3.93; vgl. Abbildung 68; Anhang C).

Im Departementsvergleich werden die Sozialleistungen von den Selbständigen Anstalten (AKSO/IV/SGV) auffallend tief bewertet (MW: 3.49; vgl. Abbildung 69; Anhang C).

Lohnzufriedenheit

Bei der Lohnzufriedenheit zeigen sich keine Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Angestellten. Bei der Altersgruppe der 20-29-Jährigen (MW: 3.44) sowie bei Personen in den Lohnklassen LK 1-6 (MW: 3.38) und 7-12 (MW: 3.30) ist die Lohnzufriedenheit jedoch tiefer (vgl. Abbildung 70; Anhang C).

Die Lohnzufriedenheit ist insbesondere bei den Selbständigen Anstalten (AKSO/IV/SGV; MW: 3.33), beim Finanzdepartement (MW: 3.51) aber auch bei den Gerichten (MW: 3.65) tiefer (MW: 3.33; vgl. Abbildung 71; Anhang C).

5.1.6 Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit beim Kanton wird insgesamt positiv bewertet (MW Index: 3.98). Dass das Arbeitsklima von gegenseitigem Vertrauen und Respekt geprägt ist, und dass Kollegen und Kolleginnen bei der Bewältigung der Aufgaben gut zusammenarbeiten trifft jeweils für über drei Viertel der Befragten (eher) zu. Jeweils über 80% sind auch (eher) der Meinung, dass sie gute Unterstützung von den Arbeitskolleginnen und -kollegen erhalten und dass sich Jung und Alt gegenseitig unterstützen. Die Frage nach der offenen Ansprache und konstruktiven Lösung von Konflikten erfährt vergleichsweise weniger Zustimmung. Hier stimmen nur etwas mehr als

50% zu. Auch die gerechte Arbeitsverteilung im Arbeitsbereich erfährt eine etwas geringere Zustimmung (vgl. Abbildung 17).

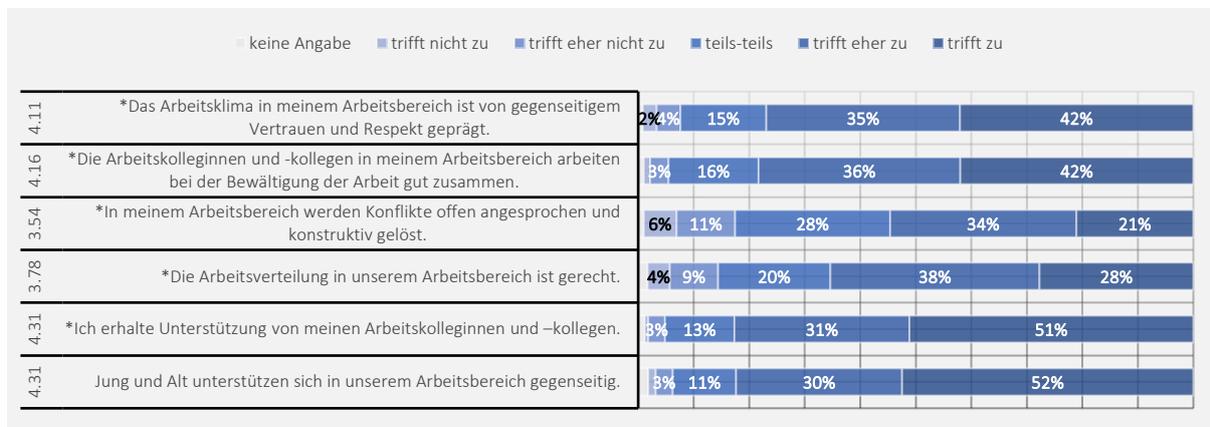


Abbildung 17: Zusammenarbeit (Häufigkeiten).

Teilgruppen

In den Teilgruppen unterscheidet sich die Bewertung der Zusammenarbeit nicht auffällig stark. Weibliche und männliche Kantonsangestellte aber auch Personen mit und ohne Betreuungspflichten bewerten die Zusammenarbeit fast gleich. Bei den Altersgruppen fällt auf, dass die Zusammenarbeit in den mittleren Altersgruppen (30-59 Jahre) tendenziell schlechter bewertet wird (MW 30-39-Jährige: 3.95; MW 40-49-Jährige: 3.90; MW 50-59-Jährige: 3.99). Auch bewerten Führungspersonen die Zusammenarbeit besser als Angestellte ohne Personalführungsverantwortung (MW: 4.13 vs. 3.92). Ein leichter Abfall ist auch in den mittleren Lohnklassen zu erkennen. Insbesondere Personen der LK 13-18 (MW: 3.86) bewerten die Zusammenarbeit tendenziell schlechter (vgl. Abbildung 72; Anhang C).

Departementsvergleich

Vergleicht man das Antwortverhalten der Beschäftigten nach den verschiedenen Departementen fällt auf, dass die Zusammenarbeit vor allem in der Staatskanzlei, bei den Gerichten sowie im Departement für Bildung und Kultur vergleichsweise höher bewertet wurde (vgl. Abbildung 18).

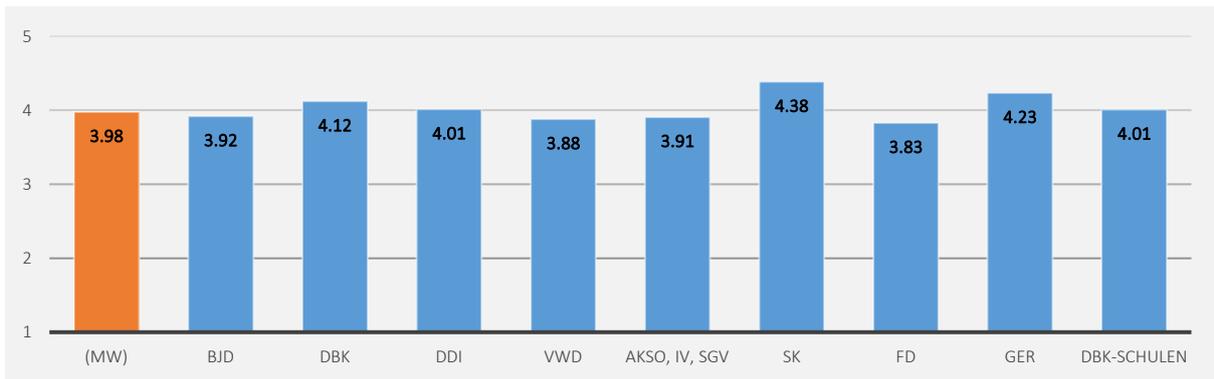


Abbildung 18: Zusammenarbeit (Departementsvergleich).

5.1.7 Partizipation

Im Schnitt erreichen die Möglichkeiten zur Partizipation beim Kanton SO einen Wert von 3.81. Dass man bei wichtigen Entscheidungen die eigene Sicht einbringen kann und Ideen und Verbesserungsvorschläge Gehör finden, trifft für jeweils über 60% der Befragten (eher) zu. Ähnlich stark ist die Zustimmung bei der Frage nach der Möglichkeit, offen über Fehler zu sprechen und daraus zu lernen (vgl. Abbildung 19).

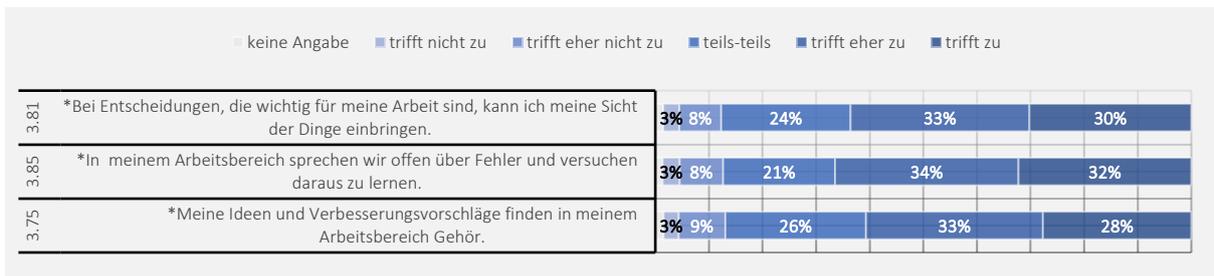


Abbildung 19: Partizipation (Häufigkeiten).

Teilgruppen

In den Teilgruppen nach demographischen Variablen zeigt sich beim Alter, dass die Partizipationsmöglichkeiten von Personen der Altersklasse der 40-59-Jährigen (MW: 3.72) tendenziell geringer eingeschätzt werden als von jüngeren und älteren Befragten. Die Partizipationsmöglichkeiten werden auch von Führungspersonen (MW: 4.11 vs. 3.70) und insbesondere von Personen der Lohnklassen 24-32 (MW: 4.35) auffällig höher eingeschätzt als von Personen in den jeweils anderen Teilgruppen (vgl. Abbildung 73; Anhang C).

Departementsvergleich

Im Departementsvergleich zeigt sich, dass die Partizipationsmöglichkeiten an Schulen vergleichsweise tiefer eingeschätzt werden. Hohe Partizipationsmöglichkeiten zeigen sich im Departement für Bildung und Kultur, in der Staatskanzlei sowie in den Gerichten (vgl. Abbildung 20).

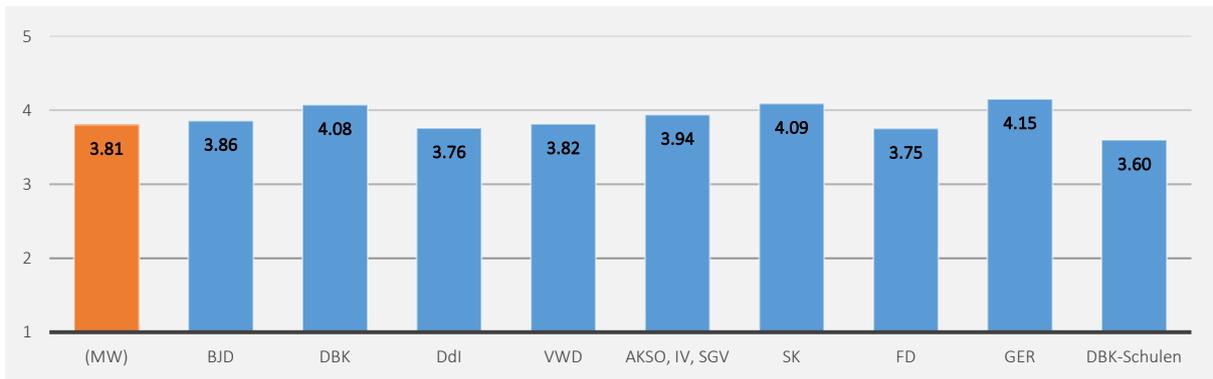


Abbildung 20: Partizipation (Departementsvergleich).

5.1.8 Arbeitsplatzbedingungen

Fragen zu den Arbeitsplatzbedingungen betreffen die Einrichtung und ergonomische Gestaltung der unmittelbaren Arbeitsumgebung sowie die Infrastruktur einschliesslich dem Funktionalisieren der Arbeitsabläufe.

Insgesamt fällt die indexbezogene Bewertung der Arbeitsplatzbedingungen recht positiv aus (Index MW: 3.97). In den einzelnen Items zeigen sich jedoch unterschiedliche Einschätzungen. So stimmen knapp 80% der Aussage (eher) zu, dass ihre Arbeitsplätze zweckmässig mit Mobiliar eingerichtet sind. Danach gefragt, ob dies auch für die ergonomische Gestaltung der Arbeitsumgebung zutrifft, fällt die Zustimmung deutlich geringer aus. Hier sind es nur 55%, die angeben, dass dies (eher) der Fall ist. Demgegenüber wird die für die tägliche Arbeit benötigte Infrastruktur von 74% als (eher) zweckmässig beurteilt (vgl. Abbildung 21).

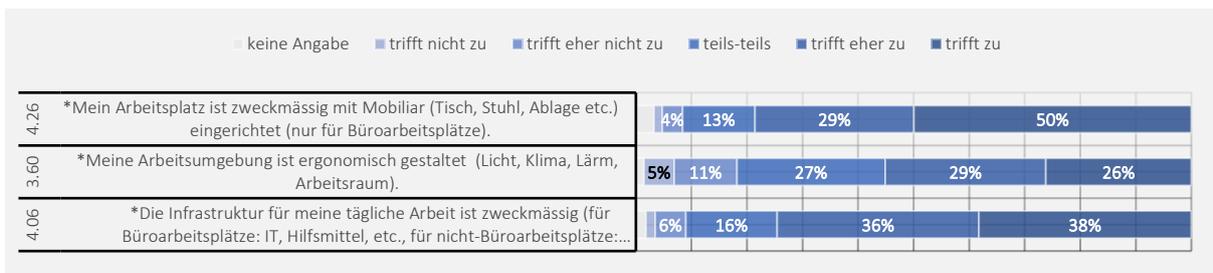


Abbildung 21: Arbeitsplatzbedingungen (Häufigkeiten).

Teilgruppen

In den Teilgruppen gibt es bei den Arbeitsplatzbedingungen kaum nennenswerte Auffälligkeiten. Lediglich Personen, die unter 20% arbeiten, geben an, schlechtere Arbeitsplatzbedingungen vorzufinden (MW: 3.60). Des Weiteren fällt auf, dass die Personen in den Lohnklassen LK 13-18 (MW: 3.91) sowie 19-23 (MW: 3.87) die Arbeitsplatzbedingungen tendenziell schlechter bewerten als Beschäftigte in den anderen Lohnklassen (vgl. Abbildung 74; Anhang C).

Departementsvergleich

Indexbezogen beurteilen die Selbständigen Anstalten (AKSO/IV/SGV) die Arbeitsbedingungen am besten, gefolgt von den Gerichten. Die geringsten Zustimmungen geben die Schulen an (vgl. Abbildung 22).

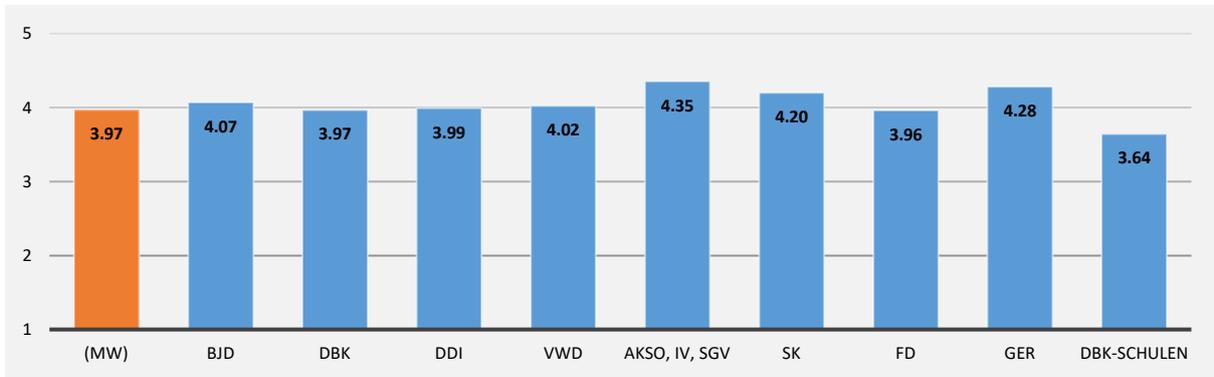


Abbildung 22: Arbeitsplatzbedingungen (Departementsvergleich).

5.1.9 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die drei Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden von den Befragten mit einem Mittelwert von 4.00 und knapp höher bewertet. Gut zwei Drittel der Befragten sind (eher) der Meinung, dass der Kanton SO ein familienfreundlicher Arbeitgeber ist. Lediglich 7% stimmen hier (eher) nicht zu. Dass sich die Arbeit gut mit familiären Pflichten vereinbaren lässt, trifft auch für etwas mehr als zwei Drittel (eher) Mitarbeitenden zu. Eine tendenziell höhere Zustimmung erhält auch die Frage, ob der/die direkte Vorgesetzte mit der Umsetzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen unterstützend wirkt (vgl. Abbildung 23).

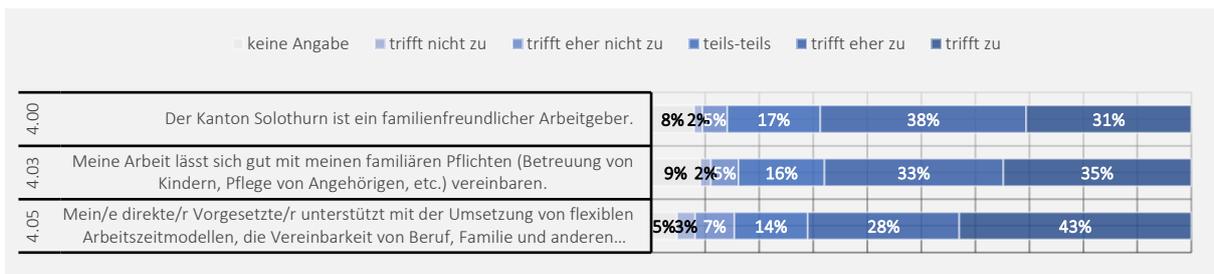


Abbildung 23: Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Häufigkeiten).

Familienfreundlichkeit

Die Familienfreundlichkeit wird von Frauen (MW: 3.76 vs. 3.64) sowie von Personen mit Betreuungspflichten (MW: 3.84 vs. 3.61) und tendenziell auch von Führungspersonen (MW: 3.76 vs. 3.67) höher eingeschätzt. Betrachtet man die Altersgruppen zeigt sich, dass Beschäftigte im Alter von 30-39-Jahren (MW: 3.59) die Familienfreundlichkeit am geringsten einschätzen (vgl. Abbildung 75; Anhang C).

Über die Departemente gesehen gibt es keine grossen Unterschiede. Leicht höher sind die Werte im Volkswirtschaftsdepartement (MW: 4.13), bei den Selbständigen Anstalten (AKSO,

IV, SGV; MW: 4.14), bei der Staatskanzlei (MW: 4.17) sowie bei den Gerichten (MW: 4.21; vgl. Abbildung 76; Anhang C).

Vereinbarkeit Beruf mit familiären Pflichten

Aus den Ergebnissen der Frage nach der Vereinbarkeit des Berufs mit familiären Pflichten geht hervor, dass Frauen (MW: 3.76) sowie Personen mit Betreuungspflichten (MW: 3.90) auch die Vereinbarkeit vergleichsweise besser einschätzen als die männlichen Kollegen (MW: 3.58) resp. Personen ohne Betreuungspflichten (MW: 3.52). Auch hier sind die Werte der Altersgruppe der 30-39-Jährigen tiefer (MW: 3.52). Auffällig ist, dass die Zustimmungswerte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit zunehmendem Pensum abnehmen. Personen der Lohnklassen LK 1-6 schätzen die Vereinbarkeit sehr hoch (MW: 4.16) ein, währendem die Befragten aus der Lohnklasse LK 13-18 (MW: 3.53) diese in der Tendenz tiefer bewerten (vgl. Abbildung 77; Anhang C).

Das Departement des Inneren (MW: 3.72) zeigt hier etwas geringere Zustimmungswerte als die anderen Departemente (vgl. Abbildung 78; Anhang C).

Unterstützung von Vorgesetzten bei der Umsetzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen

Auch bei dieser Frage zeigt sich ein ähnliches Bild. Die Unterstützung von Vorgesetzten bei der Umsetzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen wird ebenfalls von Frauen (MW: 3.97 vs. 3.82) höher eingeschätzt. In den Alterskategorien der 30-39-Jährigen sowie der 40-49-Jährigen sind die Werte vergleichsweise tiefer (MW: 3.84 und 3.82). Die Zustimmung zu dieser Frage ist auch bei Personen >95% Pensen (MW: 3.73) sowie bei Personen der LK 13-18 (3.72) tiefer (vgl. Abbildung 79; Anhang C).

Im Vergleich der Departemente werden Personen aus dem Departement für Bildung (MW: 4.25) und Kultur, den Gerichten (MW: 4.39), der Staatskanzlei (MW: 4.35) sowie der Selbständigen Anstalten (AKSO, IV, SGV; MW: 4.24) eher von ihren Vorgesetzten unterstützt bei der Umsetzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen (vgl. Abbildung 80; Anhang C).

5.1.10 Mobil-flexibles Arbeiten

In der Befragung wurden die Teilnehmenden gefragt, ob es organisatorisch möglich ist, Teile der Arbeit von Zuhause aus zu erledigen. Hierbei stimmten 61% der Befragten zu (vgl. Abbildung 24). Diese 61% wurden gefragt, ob der oder die Vorgesetzte es unterstützt, örtlich flexibel (Home Office) zu arbeiten. Die Zustimmung bei dieser Frage ist mit einem Mittelwert von 2.86 vergleichsweise tief ausgefallen (vgl. Abbildung 25). Lediglich 14% derjenigen, die von Zuhause aus arbeiten könnten, haben bei dieser Frage zugestimmt. 18% stimmen hierbei nicht und weitere 7% eher nicht zu.

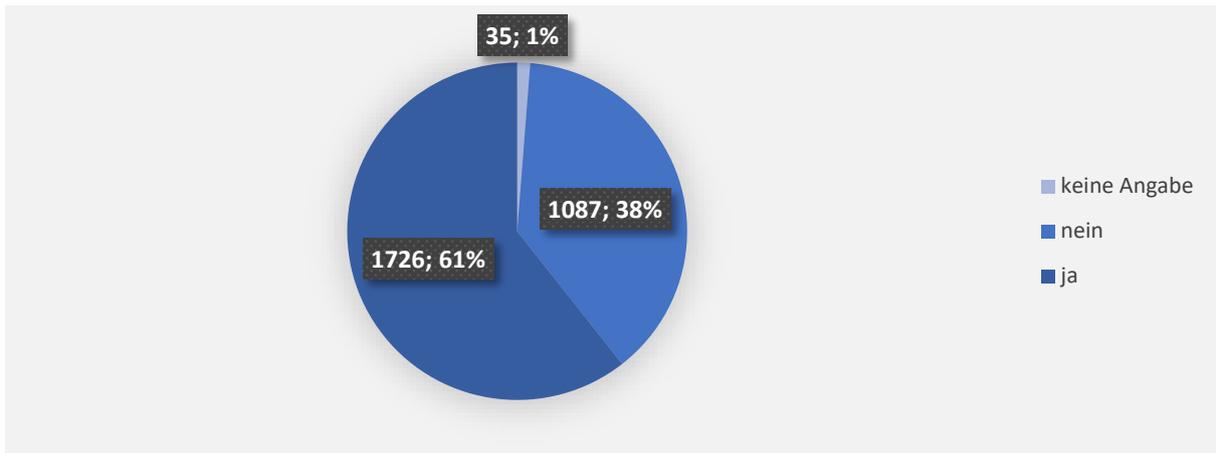


Abbildung 24: Item Möglichkeit zu Mobil-flexiblem Arbeiten: «Organisatorisch resp. von der Aufgabe her, wäre es grundsätzlich möglich, Teile Ihrer Arbeit von zu Hause aus zu erledigen».



Abbildung 25: Mobil-flexibles Arbeiten (Häufigkeiten).

Teilgruppen

Betrachtet man das Antwortverhalten der Teilgruppen fällt auf, dass insbesondere jüngere Personen in den Alterskategorien 20-29 Jahre (MW: 2.24) sowie Personen mit einem Beschäftigungsgrad > 95%+ (MW: 2.59) deutlich geringere Unterstützung durch ihre Vorgesetzte erfahren. Auffällig ist auch die geringe Zustimmung der Personen in den Lohnklassen LK 7-12 (MW: 2.16) und LK 13-18 (MW: 2.35; vgl. Abbildung 81; Anhang C).

Departementsvergleich

Auffällige Unterschiede sind hier im Departementsvergleich zu finden. Die geringste Zustimmung bei der Frage nach der Unterstützung durch Vorgesetzte bei örtlich flexiblem Arbeiten (Home Office) zeigen die Befragten des Departement des Inneren, des Volkswirtschaftsdepartements, des Finanzdepartements und auch die der Gerichten. Die mit Abstand höchste Zustimmung zeigen die Schulen (vgl. Abbildung 26).

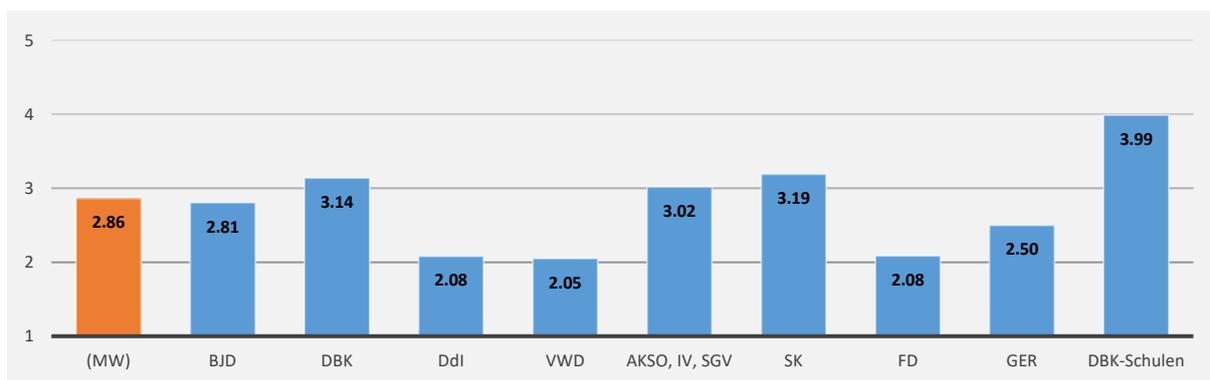


Abbildung 26: Mobil-flexibles Arbeiten (Departementsvergleich).

5.2 Arbeitsbezogene/s Erleben und Einstellungen

5.2.1 Arbeitszufriedenheit

Allgemeine Arbeitszufriedenheit

Mit 82% bezeichnet sich die grosse Mehrheit der Beschäftigten des Kantons SO als eher bis sehr zufrieden mit ihrer Arbeitssituation. Für 13% liegt die Arbeitszufriedenheit mit «teils-teils» im mittleren Bereich. Die „eher nicht“ bis „überhaupt nicht“ Zufriedenen machen nur einen sehr geringen Anteil von 5% aus (überhaupt nicht zufrieden 1%). Der Mittelwert des Items zur allgemeinen Arbeitszufriedenheit liegt bei 4.10 (der Wert 5 entspricht „sehr zufrieden“, der Wert 4 entspricht „eher zufrieden“).

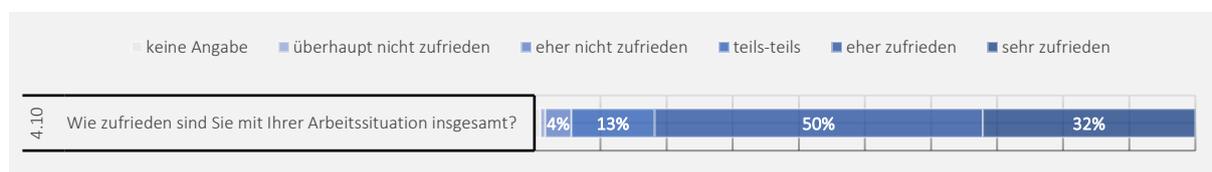


Abbildung 27: Einschätzung der allgemeinen Arbeitszufriedenheit (Item: «Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeitssituation insgesamt?»; Häufigkeiten).

Teilgruppen

Analysiert man die Befragungsergebnisse nach demografischen Merkmalen zeigen sich in Bezug auf das Geschlecht praktisch keine Unterschiede. Dies trifft auch für den Beschäftigungsgrad zu. Mit Bezug zum Alter zeigt die Altersgruppe <20 Jahre die höchste (MW: 4.43), die der 20-29-Jährigen die tiefste allgemeine Arbeitszufriedenheit (MW: 4.05). Eine hohe allgemeine Arbeitszufriedenheit zeigt sich insbesondere in der Altersgruppe der 60-65-Jährigen (MW: 4.28). Die allgemeine Arbeitszufriedenheit steigt mit zunehmenden Lohnklassen (von 3.96 in LK1-6 auf 4.41 in LK 24-32). Auch Personen mit Personalführungsverantwortung sind zufriedener als Beschäftigte, die keine Personen führen (MW: 4.21 vs. 4.05; vgl. Abbildung 82; Anhang C).

Departementsvergleich

Im Departementsvergleich variiert die allgemeine Arbeitszufriedenheit in einem Range zwischen einem Mittelwert von 3.95 im Finanzdepartement bis hin zu einem Mittelwert von 4.41 im Bau- und Justizdepartement (vgl. Abbildung 28).

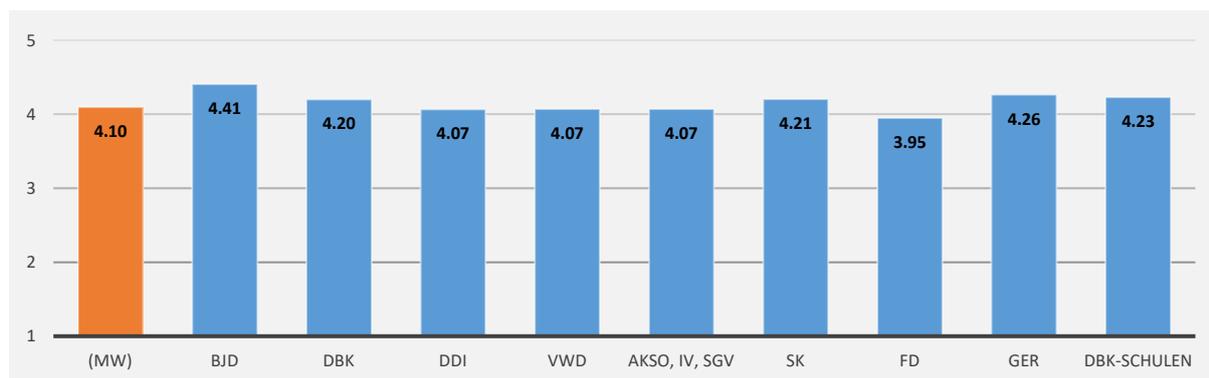


Abbildung 28: Einschätzung der allgemeinen Arbeitszufriedenheit (Departementsvergleich).

Formen der Arbeitszufriedenheit

Neben der allgemeinen Arbeitszufriedenheit werden in Mitarbeitendenbefragungen meist auch unterschiedliche Formen von Arbeitszufriedenheit abgefragt. Unterschiedliche Formen von Arbeitszufriedenheit entstehen u.a. in Abhängigkeit davon, welches Anspruchsniveau eine Person an die eigene Arbeit resp. an die Arbeitssituation stellt und in welcher Form Diskrepanzen im Ist-Soll-Vergleich wahrgenommen werden. Unterschieden werden dabei die folgenden 5 Formen der Arbeitszufriedenheit (Bruggemann, 1974):⁹

- *Progressiv zufrieden*: «Ich bin insgesamt zufrieden, möchte jedoch, dass sich meine Arbeitssituation weiter verbessert».
- *Stabilisiert zufrieden*: «Ich bin insgesamt zufrieden und hoffe, dass meine Arbeitssituation auch künftig so bleibt, wie sie ist».
- *Resignativ zufrieden*: «Ich bin insgesamt zufrieden, weil ich finde, dass man von seiner Arbeitssituation nicht allzu viel erwarten sollte».
- *Konstruktiv unzufrieden*: «Ich bin zwar mit Einigem an meiner Arbeitssituation nicht zufrieden, erwarte jedoch, dass sich Verbesserungen erreichen lassen».
- *Fixiert unzufrieden*: «Ich bin mit meiner Arbeitssituation nicht zufrieden und glaube auch nicht, dass sich daran etwas verbessern lässt».

Die unterschiedlichen Formen der Arbeitszufriedenheit des Kantons SO sind Abbildung 29 zu entnehmen. 42% der Kantonsangestellten beschreiben sich als progressiv zufrieden, 37% als stabilisiert zufrieden, 3% als resignativ zufrieden, 13% als konstruktiv unzufrieden und 3% als fixiert unzufrieden. Nimmt man die repräsentative Erhebung des Schweizer HR Barometers (2018)¹⁰, in welchem Beschäftigte aus der ganzen Schweiz u.a. zu den Formen der Arbeitszufriedenheit befragt wurden, zeigen sich insbesondere in Bezug auf die progressiv sowie auf

⁹ Bruggemann, A. (1974): Zur Unterscheidung verschiedener Formen von «Arbeitszufriedenheit». *Arbeit und Leistung*, 28, 281-284.

¹⁰ Pfrombeck, J., Schärler, L., Feierabend, A., Roth, M., Grote, G., Staffelbach, B. (2018). *Schweizer HR Barometer 2018: Integration und Diskriminierung*. Verfügbar unter <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000294382> [26.03.2019].

die resignativ Zufriedenen deutliche Unterschiede: So weisen die Beschäftigten des Kantons SO einen deutlich höheren Anteil an progressiv Zufriedenen auf sowie einen deutlich geringeren Anteil an resignativ Zufriedenen.

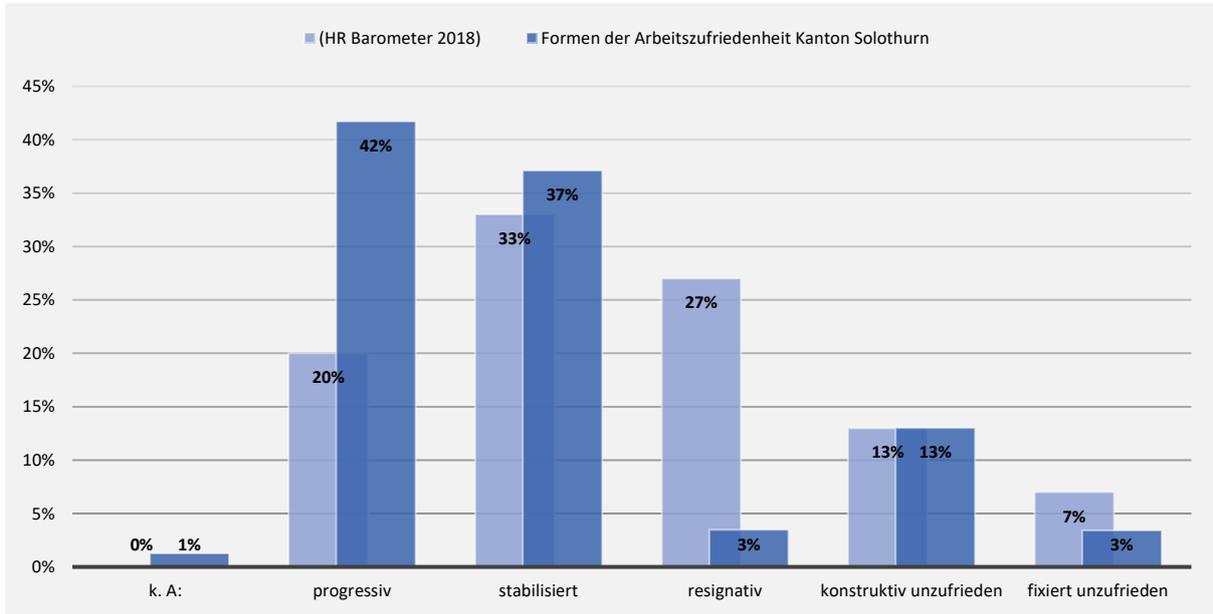


Abbildung 29: Formen der Arbeitszufriedenheit.

5.2.2 Commitment

Als organisationales Commitment kann das psychologische Band resp. die Verbundenheit zwischen den Mitarbeitenden und dem Unternehmen beschrieben werden (Mathieu & Zajac, 1990)¹¹. Starkes Commitment geht bei Beschäftigten häufig mit Stolz und Freude einher und sie fühlen sich in der Organisation geborgen. Bei hohem Commitment setzen sich Beschäftigte stärker für die Organisation und deren Ziele ein und bleiben der Organisation oder dem Unternehmen auch in schwierigen Zeiten eher treu (Felfe & Franke, 2012)¹².

Im Kanton SO ist das organisationale Commitment mit einem Mittelwert von 4.01 (Index) hoch ausgeprägt. 76% der Mitarbeitenden sind (eher) stolz darauf, für den Kanton SO resp. für ihre Institution zu arbeiten. Eine Ähnlichkeit der eigenen Werte mit denen der Dienststelle stellen 73% der Befragten fest. Der Grossteil kann sich auch (eher) mit den Zielen der Dienststelle identifizieren (76%). Knapp drei Viertel der Befragten geben an, dass sie ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zur Dienststelle empfinden (vgl. Abbildung 30).

¹¹ Mathieu, J. & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.

¹² Felfe, J. & Franke, F. (2012). Commitment-Skalen (COMMIT). *Fragebogen zur Erfassung von Commitment gegenüber Organisationen, Beruf/Tätigkeit, Team, Führungskraft und Beschäftigungsform*. Bern: Huber.

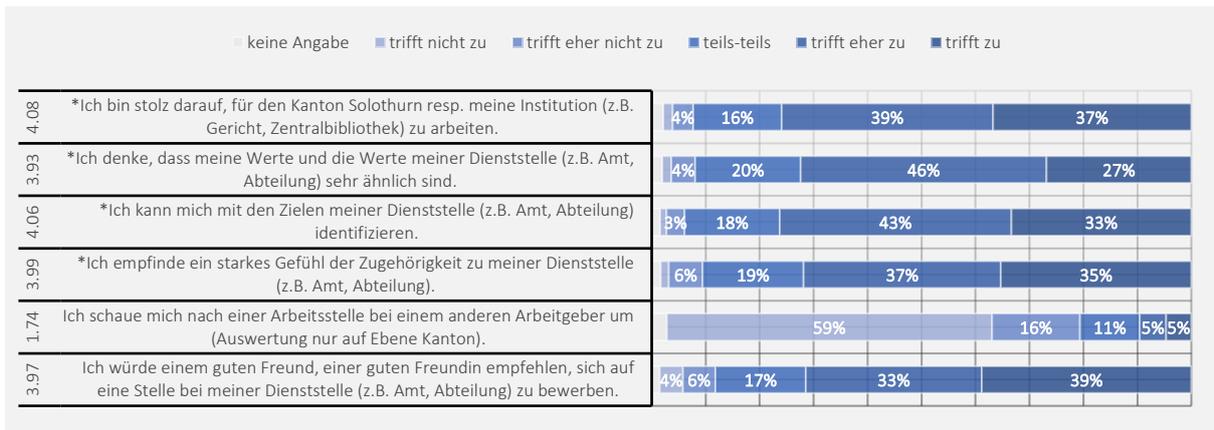


Abbildung 30: Commitment (Häufigkeiten).

Teilgruppen

Insgesamt zeigt sich, dass die Stärke des Commitments recht unabhängig von demografischen Merkmalen ist (vgl. Abbildung 83; Anhang C). Ein höheres Commitment (indexbezogen) zeigt die Altersgruppe <20 Jahre (MW: 4.37) sowie diejenige zwischen 60-65 Jahren (MW: 4.14). Auch Personen mit Führungsverantwortung (MW: 4.17) sowie Beschäftigte in den Lohnklassen 24-32 (MW: 4.36) zeigen ein höheres Commitment.

Departementsvergleich

Über die Departemente variiert das Commitment (Index) zwischen einem Mittelwert von 3.82 im Finanzdepartement und 4.30 in den Gerichten (vgl. Abbildung 31).

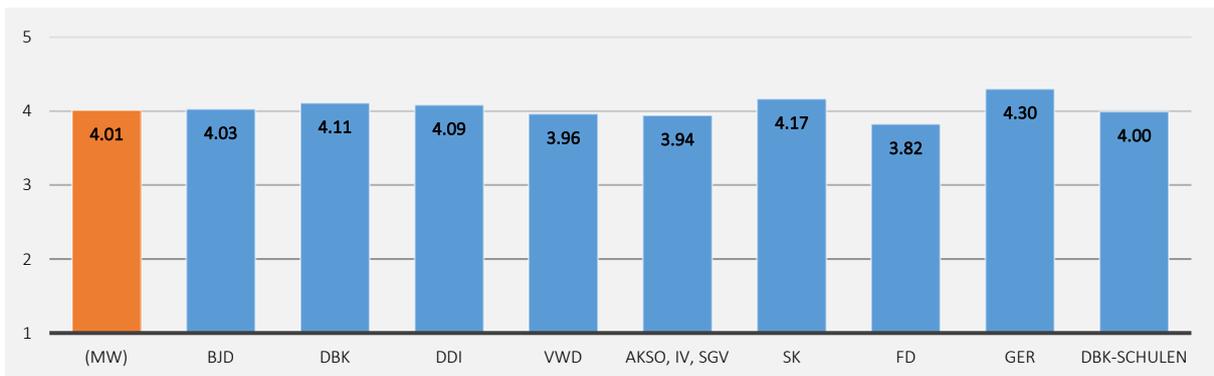


Abbildung 31: Commitment (Departementsvergleich).

Fluktuationsneigung

Die Ausprägung des organisationalen Commitments hat Einfluss auf die Fluktuationsneigung. Ein weiterer Indikator für die Verbundenheit mit der Organisation ist deshalb die Suche nach einer Stelle bei einem anderen Arbeitgeber¹³. 5% der Befragten tun dies aktuell und für weitere 5% trifft es eher zu. Bei 11 % ist dies zumindest «teils-teils» der Fall. Bei gut einem Fünftel der Befragten kann somit zumindest eine Disposition festgestellt werden, sich nach einer anderen Stelle umzuschauen. Für die grosse Mehrheit der Befragten trifft dies hingegen nicht zu. Entsprechend liegt der indexbezogene Mittelwert lediglich bei 1.74 und damit zwischen «trifft nicht zu» und «trifft eher nicht zu» (vgl. Abbildung 30).

Die vergleichsweise grösste Zustimmung zu der Aussage, sich nach einer Arbeitsstelle bei einem anderen Arbeitgeber umzuschauen, geben die 20–29-Jährigen (MW: 2.01) gefolgt von den 40-49-Jährigen (MW: 1.88) sowie die Beschäftigten der Lohnklassen 13-18 (MW: 1.83) (vgl. Abbildung 84; Anhang C).

Weiterempfehlung des Arbeitgebers

Ein weiterer Indikator für organisationales Commitment ist die Bereitschaft, einem guten Freund, einer guten Freundin zu empfehlen, sich auf eine Stelle in der eigenen Organisation zu bewerben. 39% der Befragten geben an, dass sie dies tun würden und für 33% trifft dies eher zu. Über zwei Drittel der Befragten stellt der eigenen Organisation somit eine gute Referenz aus, womit die betroffenen Mitarbeitenden potenziell als Botschafter/innen für den Kanton SO wirken können (vgl. Abbildung 30).

Hinsichtlich demographischer Merkmale zeigen sich allenfalls kleine Unterschiede. So würden insbesondere die jüngsten Mitarbeitenden <20 Jahre ihren Freunden eine Stelle in ihrer Organisation empfehlen (MW: 4.45). Mitarbeitende mit Betreuungspflichten würde dies tendenziell eher tun als solche ohne (MW: 4.06 vs. 3.91). Und bei Mitarbeitenden mit Personalführungsverantwortung (MW: 4.07 vs. 3.93) sowie bei Personen der Lohnklassen LK 19-23 (MW: 4.13) sowie LK 24-32 (MW: 4.33) ist die Zustimmung (tendenziell) grösser. Die geringste Zustimmung erhält diese Aussage von den Beschäftigten der Lohnklassen LK 13-18 (MW: 3.80; vgl. Abbildung 85; Anhang C).

Vergleicht man bei dieser Frage die Werte der einzelnen Departemente ist ersichtlich, dass die Zustimmungswerte im Finanzdepartement am tiefsten und in den Schulen am höchsten sind (vgl. Abbildung 32).

¹³ Aus Datenschutzgründen wurde dieses Item keinem Departementsvergleich unterzogen.

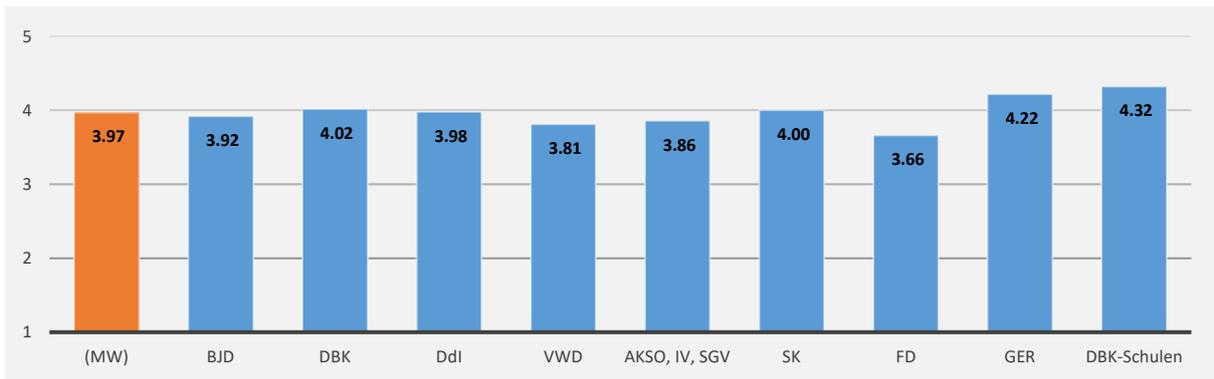


Abbildung 32: Item «Ich würde einem guten Freund, einer guten Freundin empfehlen, sich auf eine Stelle bei meiner Dienststelle (z.B. Amt, Abteilung) zu bewerben».

5.2.3 Arbeitgeberattraktivität

In engem Zusammenhang zum Commitment resp. der Verbundenheit mit der Organisation steht die wahrgenommene Attraktivität des Arbeitgebers. Den einzuschätzenden Aussagen wurden die Arbeitgebermerkmale zugrunde gelegt, welche im Leitbild des Kantons SO seit langem verankert sind. Insgesamt wird dem Kanton SO eine hohe Attraktivität als Arbeitgeber bescheinigt (MW Index: 4.15). Dass er ein attraktiver, sozial verantwortlicher und fairer Arbeitgeber ist, erhält von den Beschäftigten jeweils eine (eher) hohe Zustimmung zwischen 75% und 78%. Hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit werden diese Einschätzungen nochmals übertroffen: 89% stimmen dieser Aussage (eher) zu. Der Mittelwert dieses Items liegt bei 4.42 (vgl. Abbildung 33).

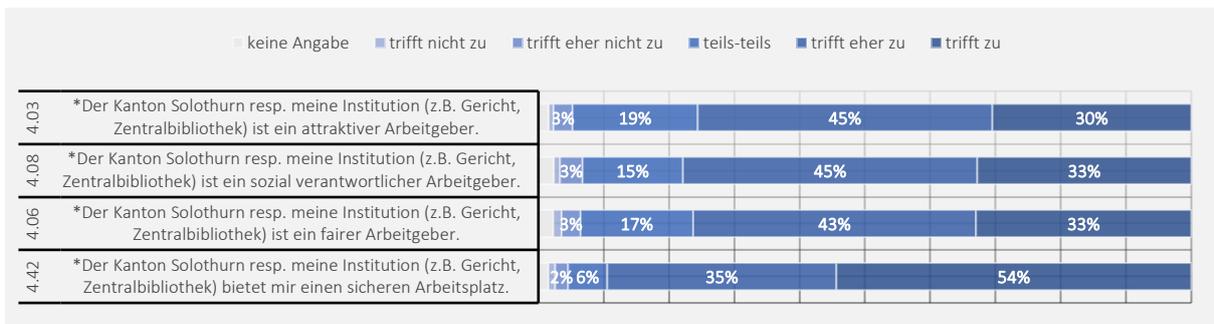


Abbildung 33: Arbeitgeberattraktivität (Häufigkeiten).

Teilgruppen

Die allgemeine (indexbezogene) Arbeitgeberattraktivität ist weitgehend unabhängig vom Alter und Geschlecht, vom Beschäftigungsgrad und den Betreuungspflichten. Beim Alter ist es die jüngste Beschäftigungsgruppe <20 (MW: 4.62) sowie die der 20-29-Jährigen (MW: 4.24), bei denen eine (tendenziell) höhere Zustimmung zu verzeichnen ist. Auch für die Lohnklassen LK 1-6 (MW: 4.22) sowie LK 24-32 (MW: 4.29) trifft dies (tendenziell) zu (vgl. Abbildung 86; Anhang C).

Departementsvergleich

Im Departementsvergleich variiert die indexbezogene Arbeitgeberattraktivität zwischen 4.05 im Finanzdepartement und 4.34 bei den Gerichten (vgl. Abbildung 34).

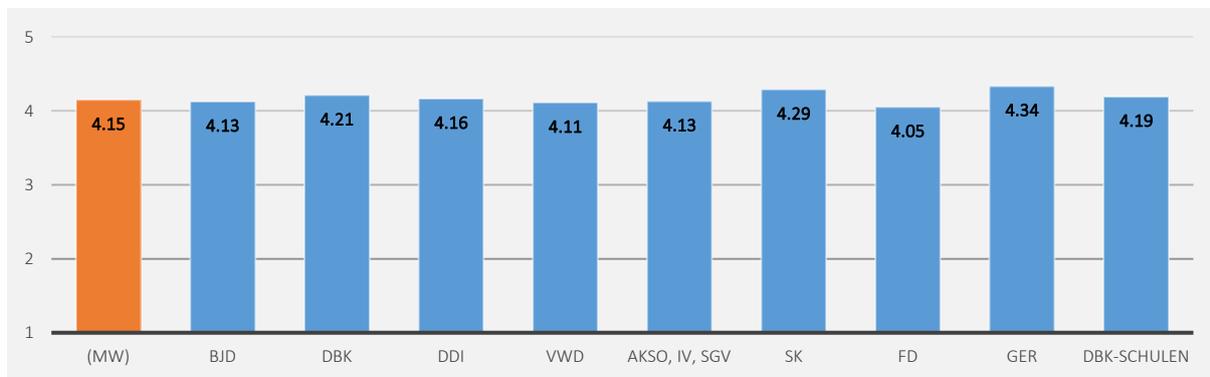


Abbildung 34: Arbeitgeberattraktivität (Departementsvergleich).

5.2.4 Fairness und Gleichbehandlung

Die gelebte und erlebte Fairness und Gleichbehandlung hat Auswirkungen auf die Motivation und das Commitment der Mitarbeitenden und prägt die Team- und Organisationskultur. Gefragt wurden die Mitarbeitenden zum einen zu erlebten Benachteiligungen aufgrund von Alter und beobachteten Benachteiligungen aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit resp. Nationalität. Zum anderen wurden mit Bezug zum Geschlecht Fragen zur Chancengleichheit sowie zu gleichen Karrierechancen von Mann und Frau ausgewertet sowie in Bezug auf das Alter eine unabhängige Förderung von Weiterbildung abgefragt. Auf Ebene einzelner Items zeigt sich, dass jeweils mehr als zwei Drittel der Befragten (eher) keine Benachteiligungen aufgrund von Alter oder aufgrund von unterschiedlicher ethnischer Zugehörigkeit resp. Nationalität erleben resp. beobachten¹⁴ (vgl. Abbildung 35).

¹⁴ Aus Datenschutzgründen wurden für Personen, die ein «anderes Geschlecht» angegeben haben, keine spezifischen Auswertungen vorgenommen resp. diese nicht veröffentlicht.

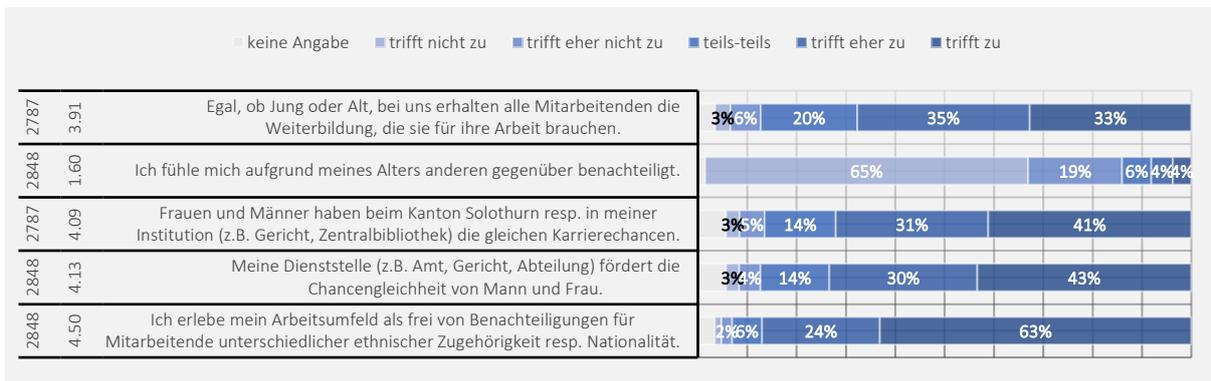


Abbildung 35: Fairness und Gleichbehandlung (Häufigkeiten).

Erlebte Benachteiligung aufgrund des Alters

Bei der Frage, ob die Beschäftigten unabhängig von ihrem Alter die Weiterbildung erhalten, die sie für die Arbeit brauchen, zeigen sich in der Altersgruppe der 60-65-Jährigen (MW: 4.10) und bei der jüngsten Altersgruppe (MW: 5.00) höhere Zustimmungswerte als bei den Beschäftigten im Alter zwischen 20 bis 49 Jahren, die tendenziell tiefer liegen (MW 20-29-Jährige: 3.89; MW 30-39-Jährige: 3.87; MW 40-49-Jährige: 3.86). Tiefere Zustimmungswerte sind bei der genannten Frage im Bau- und Justizdepartement (MW: 3.72), in der Staatskanzlei (MW: 3.56) sowie bei den Gerichten (MW: 3.75) zu verzeichnen (vgl. Abbildung 88 und Abbildung 89; Anhang C).

Bei der Frage nach Benachteiligung aufgrund des Alters können insbesondere bei der Altersgruppe <20 Jahre (MW: 2.23) sowie bei den Personen in den Lohnklassen LK 1-6 (MW: 1.91) erhöhte Werte festgestellt werden. Über die Departemente ist die Benachteiligung aufgrund des Alters lediglich beim Finanzdepartement (MW: 1.78) etwas höher ausgeprägt (vgl. Abbildung 89 und Abbildung 90; Anhang C).

Erlebte Chancengleichheit

Bei der Benachteiligung aufgrund des Geschlechts zeigen sich deutliche Unterschiede. Frauen zeigen bei der Aussage, dass Frauen und Männer beim Kanton die gleichen Karrierechancen haben eine wesentlich geringere Zustimmung (MW: 4.31 vs. 3.88). Auch Personen, welche in Teilzeit arbeiten (insbesondere diejenigen, welche in Pensen zwischen 21-50% arbeiten; MW: 3.83) sowie Personen in tieferen Lohnklassen (MW LK 1-6: 3.86; LK 7-12: 3.8) bewerten die Gleichheit der Karrierechancen von Mann und Frau tiefer. Im Departementsvergleich gibt es hier eher kleinere Unterschiede. Personen, die im Departement des Inneren arbeiten, sind vergleichsweise eher der Meinung, dass Frauen und Männer nicht dieselben Karrierechancen haben (MW: 3.98; vgl. Abbildung 91 und Abbildung 92; Anhang C).

Allgemein wird auch die Förderung der Chancengleichheit von Mann und Frau von den weiblichen Kantonsangestellten tiefer eingeschätzt als von den männlichen Befragten (MW: 4.27 vs. 4.01). Über die Departemente zeigen sich beim Bau- und Justizdepartement (MW: 3.93) tiefere Werte (vgl. Abbildung 93 und Abbildung 94; Anhang C).

Benachteiligung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und der Nationalität

Wie einleitend aufgeführt, stimmen 87% der Befragten (eher) nicht zu, dass sie Benachteiligungen aufgrund ethnischer Zugehörigkeit resp. Nationalität im Arbeitsumfeld erleben. Es zeigen sich hier kaum Auffälligkeiten hinsichtlich der demographischen Variablen. Lediglich Beschäftigte der Lohnklassen 7-12 (MW: 4.41) und 13-18 (MW: 4.38) erleben das Arbeitsumfeld etwas weniger frei von Benachteiligung für Mitarbeitende unterschiedlicher ethnischer Zugehörigkeiten resp. Nationalitäten. Über die Departemente gesehen sind im Departement des Inneren (MW: 4.27) höhere Benachteiligungswerte (tiefere Mittelwerte) zu finden (vgl. Abbildung 95 und Abbildung 96; Anhang C).

5.2.5 Arbeitsbezogenes Belastungserleben

Das Erleben von Belastungen kann sich auf das psychische und physische Wohlbefinden resp. die Gesundheit auswirken. Die im Fragebogen enthaltenen Aussagen zum Belastungserleben decken unterschiedliche arbeitsbezogene Belastungen ab: Zeitliche Belastungen, Über- und Unterforderung, Regulationshindernisse (informativische Erschwerungen und Unterbrechungen, die zu Mehraufwand führen), soziale Stressoren und belastende Körperhaltungen. Da arbeitsbezogenes Belastungserleben in hohem Masse von der jeweiligen Arbeitstätigkeit und den Ausführungsbedingungen abhängig ist, erlauben erst Auswertungen auf Ebene der Departemente und der einzelnen Ämter resp. Abteilungen, Belastungen kontextbezogen zu identifizieren und konkrete Handlungsfelder aufzuzeigen. Deshalb werden in diesem Abschnitt auch keine Departementsvergleiche aufgeführt. Die vorgestellten Ergebnisse auf Ebene Gesamtkanton geben nur einen ersten Überblick über mögliche Belastungsfelder sowie allfällig betroffene Zielgruppen. Zudem ist zu berücksichtigen, dass das Belastungserleben nur ein Teilbereich der Mitarbeitendenbefragung des Kantons SO ist und eine Stress- und Belastungsanalyse nicht ersetzen kann.



Abbildung 36: Arbeitsbezogenes Belastungserleben (Häufigkeiten).

Zeitliche Belastungen

Über 60% der Mitarbeitende des Kantons SO geben (eher) an, dass sie in der Regel genügend Zeit haben, ihre Arbeit zu erledigen. Für 12% trifft dies (eher) nicht zu. Dass ihnen die Möglichkeit fehlt, die Arbeitszeit selbständig einzuteilen, trifft für knapp zwei Drittel (eher) nicht zu. Bei 18% der Befragten ist dies hingegen (eher) der Fall (vgl. Abbildung 36).

Höhere zeitliche Belastungen sind bei Personen mit Personalführungsverantwortung (MW: 3.87 vs. 3.48) sowie in der Tendenz auch bei Personen mit Betreuungspflichten (MW: 3.77 vs. 3.66) zu erkennen (vgl. Abbildung 97; Anhang C).

Überforderung und Unterforderung

Bei den zwei Fragen zur Überforderung gab der Grossteil (85% und mehr) an, nicht oder eher nicht überfordert zu sein. Auch die Fragen zur Unterforderung wurden ähnlich beantwortet. Hier gaben über drei Viertel der Befragten an, (eher) nicht unterfordert zu sein (vgl. Abbildung 36).

Sowohl eine höhere Über- als auch eine höhere Unterforderung kommt bei der Altersgruppe der 20-29-Jährigen (MW Überforderung: 1.80 resp. 1.84; MW: Unterforderung: 2.04 resp. 1.70) gehäuft vor (vgl. Abbildung 99, Abbildung 100, Abbildung 101, Abbildung 102; Anhang C). Ebenfalls fällt auf, dass Personen in Arbeitspensen von 21-50% eher zustimmen, dass ihre Fähigkeiten bei der Arbeit zu wenig zum Zuge kommen (MW: 2.11; vgl. Abbildung 101; Anhang C).

Regulationshindernisse

Bei den Fragen zu den Regulationshindernissen stimmten 39% der Befragten (eher) zu, dass sie bei der Arbeit häufig unterbrochen werden. Lediglich 34% geben an, dass dies für sie (eher) nicht zutrifft. 11% geben (eher) an, dass es oft schwierig ist, die Informationen zu erhalten, die für die tägliche Arbeit gebraucht werden. Ca. zwei Drittel geben (eher) an, dass die Arbeitsabläufe reibungslos funktionieren. Lediglich 6% stimmen dieser Aussage (eher) nicht zu (vgl. Abbildung 36).

Bei den Teilgruppen fällt auf, dass vor allem Führungspersonen häufiger unterbrochen werden als Personen ohne Führungsfunktion (MW: 3.59 vs. 2.94; vgl. Abbildung 103, Anhang C).

Soziale Belastungen

Soziale Spannungen treten nach Angaben der Befragten bei 17% der Befragten auf. Für knapp 60% trifft dies (eher) nicht zu. Die Arbeit im Schaufenster der Öffentlichkeit ist für den Grossteil der Befragten kein Thema. Nur 4% gaben an, dass sie dies (eher) als belastend empfinden (vgl. Abbildung 36).

Die Personen in den Lohnklassen 13-18 erleben vergleichsweise häufiger Spannungen im Arbeitsbereich (MW: 2.65; vgl. Abbildung 106; Anhang C).

Ergonomische Belastungen

16% der Befragten geben an, dass sie die Körperhaltung bei der Arbeit als (eher) belastend empfinden. Für 60 % trifft dies jedoch (eher) nicht zu (vgl. Abbildung 36).

Bei jüngeren Personen im Alter zwischen 20-29 Jahren (MW: 2.55) sowie insbesondere bei Personen der Lohnklassen LK 1-6 (MW: 2.58) kommen belastende Körperhaltungen vergleichsweise häufiger vor (vgl. Abbildung 108; Anhang C).

5.3 Spezielle Themen

5.3.1 Information und Kommunikation

Regelmässig über relevante Belange, Veränderungen und Beratungsangebote zu informieren, gehört zu den grundlegenden Aufgaben eines Arbeitgebers, wobei dies über unterschiedliche Medien erfolgen kann. Entsprechend wurden die Mitarbeitenden des Kantons SO auch zu den Nutzungsgewohnheiten unterschiedlicher Medien befragt.

Die Fragen, mit welchen erhoben wurde, wie häufig unterschiedliche Informationsmedien des Kantons SO genutzt werden, ergaben eine vergleichsweise geringe Zustimmung von Seiten der Befragten (MW zwischen 3.03 und 3.49) sowie eine auffallend breite Streuung in den Häufigkeitsverteilungen.

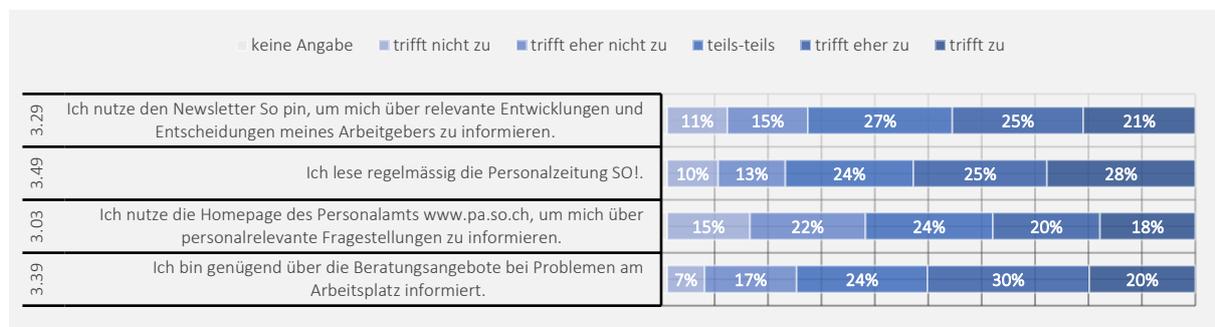


Abbildung 37: Information und Kommunikation (Häufigkeiten).

Newsletter So pin

Knapp die Hälfte der Befragten stimmt (eher) zu, dass sie den Newsletter So pin nutzen, um sich über relevante Entwicklungen und Entscheidungen beim Arbeitgeber zu informieren. Über ein Viertel gibt an, dies (eher) nicht zu tun. Im Mittel erhält die Frage einen Wert von 3.29.

Sehr auffällig ist hier, dass die Zustimmung insbesondere mit zunehmendem Alter sowie auch mit zunehmendem Dienstalter kontinuierlich höher wird. Die Altersgruppen <20 Jahre (MW: 2.69) sowie zwischen 20–29 Jahre (MW: 2.83) nutzen den Newsletter deutlich seltener als die anderen Altersgruppen. Weniger gelesen wird der Newsletter So pin zudem von Personen mit einem Dienstalter bis zu 3 Jahren (MW: 3.10 resp. 3.07), von Beschäftigten mit Pensen <=20% (MW: 2.73) sowie von solchen aus Lohnklassen 1-6 (MW: 2.55), häufiger hingegen von Mitarbeitenden mit Personalführungsverantwortung (MW: 3.48; vgl. Abbildung 109; Anhang C).

Personalzeitung SO!

Die Personalzeitung SO! erhält im Vergleich zum Newsletter So pin sowie zur Homepage des Personalamts die höchsten Zustimmungswerte (MW: 3.49). Hierbei stimmt über die Hälfte (eher) zu, dass die Personalzeitung SO! regelmässig gelesen wird. Ein knappes Viertel gibt an, dies (eher) nicht zu tun.

Hinsichtlich Alter, Dienstalster, Beschäftigungsgrad und Lohnklasse zeigen sich die gleichen Trends wie bei der Personalzeitung (vgl. Abbildung 110; Anhang C).

Homepage des Personalamts

Die Nutzung der Homepage des Personalamts stösst auf einen Nutzungsgrad von durchschnittlich 3.03. 37% der Befragten geben (eher) an, die Homepage nicht zu nutzen.

Die Altersgruppe <20 Jahre (MW: 2.58), Beschäftigte mit Pensen <=20% (MW: 2.38) sowie Mitarbeitende aus LK 1-6 (MW: 2.46) nutzen diese am wenigsten, Frauen häufiger (MW: 3.15) als ihre männlichen Kollegen (MW: 2.91) und Beschäftigte mit Personalführungsverantwortung häufiger (MW: 3.37) als solche ohne (MW: 2.94). Auch Mitarbeitende mit einem Dienstalster bis zu 2 Jahren (MW: 3.17) nutzen die Homepage des Personalamts häufiger als Personen, die länger beim Kanton SO arbeiten. Am häufigsten wird sie von Mitarbeitenden der Lohnklassen 24-31 genutzt (MW: 3.43; vgl. Abbildung 111; Anhang C).

Information über Beratungsangebote bei Problemen am Arbeitsplatz

Genügend über Beratungsangebote bei Problemen am Arbeitsplatz informiert zu sein, trifft für 20% der Befragten zu und für 30% der Befragten eher zu (MW: 3.39). Der Anteil, für die das (eher) nicht zutrifft, ist mit 24% doch eher hoch.

Auch hier sind es wieder die jüngeren Altersgruppen (MW <20: 3.06; 20-29: 3.02) und Beschäftigte der Lohnklassen LK 1-6 (MW: 2.89), die sich am geringsten über Beratungsangebote informiert fühlen. Aber auch Beschäftigte mit geringem Dienstalster (MW: 3.16) sowie Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad bis zu 50% (MW: 3.06 resp. 3.17) stimmen dieser Aussage in geringerem Ausmass zu. Führungskräfte (MW: 3.75) sowie Beschäftigte der Lohnklassen 24-32 (MW: 4.02) fühlen sich demgegenüber deutlich besser informiert (vgl. Abbildung 112; Anhang C).

5.3.2 Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

Fragen zum Gesamtarbeitsvertrag betreffen zum einen die allgemeine Zufriedenheit mit diesem, zum anderen die wahrgenommene Interessenvertretung sowie die Informiertheit über die Tätigkeit der GAV-Kommission. Die Zustimmungswerte sowie die Mittelwerte der entsprechenden Items sind Abbildung 38 zu entnehmen.

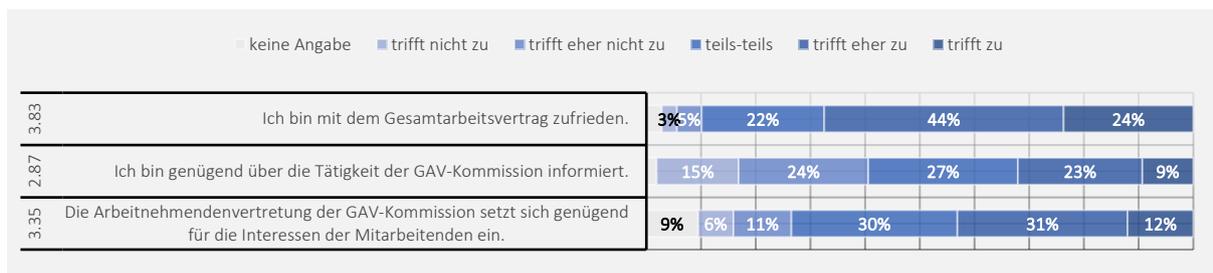


Abbildung 38: GAV (Häufigkeiten).

GAV-Zufriedenheit

Über zwei Drittel der Befragten stimmen zu, dass sie mit dem GAV (eher) zufrieden sind. Der Mittelwert bei der Frage zur GAV-Zufriedenheit liegt bei 3.83 (vgl. Abbildung 38).

Die Aussage zur Zufriedenheit mit dem GAV wird von den weiblichen Befragten (MW: 3.95) etwas besser beurteilt. Die geringste Zufriedenheit zeigt sich bei der Altersgruppe der 40–49-Jährigen (MW: 3.73). Bei den Lohnklassen fällt die Zustimmung bei LK 13-18 (MW: 3.74) sowie bei LK 24-32 (MW: 3.72) am geringsten aus. Weiter sind Beschäftigte ohne Betreuungspflichten mit dem GAV tendenziell zufriedener als solche mit Betreuungspflichten. Und auch Befragte ohne Personalführungsverantwortung (MW: 3.88) sind zufriedener mit dem GAV als solche mit Personalführungsverantwortung (MW: 3.72). Die Zufriedenheit mit dem GAV ist bei Personen mit einer Dienstzugehörigkeit bis zu 5 Jahren am höchsten (MW: 4.02), sinkt mit einem höheren Dienstalder kontinuierlich und steigt dann mit einer Dienstzugehörigkeit von >20 Jahre wieder etwas an (MW: 3.85; vgl. Abbildung 113; Anhang C).

Vergleichsweise weniger zufrieden mit dem GAV sind die Mitarbeitenden des Departement des Inneren (MW: 3.71) sowie die Beschäftigten der Selbständigen Anstalten (AKSO, IV, SGV) (MW: 3.53; vgl. Abbildung 114; Anhang C).

GAV-Information

Im Schnitt erreicht die Frage zur Informiertheit über die Tätigkeit der GAV-Kommission einen vergleichsweise tiefen Wert von 2.87 (vgl. Abbildung 38). Nur knapp ein Drittel der Befragten gibt (eher) an, genügend über die Tätigkeit der GAV-Kommission informiert zu sein.

Mit Ausnahme der jüngsten Altersgruppe <20 Jahre (MW: 3.33) geben die beiden Altersgruppen zwischen 20-39 Jahren (MW: 2.72 resp. 2.64) dieser Aussage eine deutlich geringere Zustimmung. Ab 40 Jahren (MW: 2.86) fühlen sich die Befragten mit zunehmendem Alter besser informiert. Berücksichtigt man das Dienstalder fühlen sich Beschäftigte, die weniger als 2 Jahre (MW: 2.69) beim Kanton arbeiten am wenigsten informiert; am besten informiert zeigen sich Beschäftigte mit einem Dienstalder von 4-5 Jahren (MW: 2.96) sowie mit mehr als 20 Jahren (MW: 3.10). Bei den Lohnklassen zeigt sich, dass Befragte der LK 1-6 angeben (MW: 2.65), weniger informiert zu sein, als dies bei Befragten aus anderen Lohnklassen der Fall ist (vgl. Abbildung 115; Anhang C).

Im Vergleich über die Departemente fühlen sich die Beschäftigten der Gerichte (MW: 3.15) sowie die der Staatskanzlei (MW: 3.08) am besten informiert. Die Beschäftigten der Selbständigen Anstalten (AKSO/IV/SGV) (MW: 2.52), des Volkswirtschaftsdepartements (MW: 2.72) und des Bau- und Justizdepartements (MW: 2.75) geben hier die geringste Zustimmung an (vgl. Abbildung 116; Anhang C).

Einsatz der GAV-Kommission

43% der Kantonsangestellten sind (eher) der Meinung, dass sich die GAV-Kommission genügend für die Interessen der Mitarbeitenden einsetzt. Mit 30% der Befragten ist der Anteil derjenigen, die «teils-teils» angeben, hier vergleichsweise hoch. Der Mittelwert bei dieser Frage liegt bei 3.35.

Frauen (MW: 3.49) stimmen bei der Frage nach dem Einsatz der GAV-Kommission für die Beschäftigten stärker zu als ihre männlichen Kollegen (MW: 3.22). Bei den Altersgruppen geben die 40-49-Jährigen (MW: 3.26) die geringste Zustimmung und bei den Lohnklassen sind dies wiederum die Beschäftigten der LK 13-18 (MW: 3.21) sowie der LK 24-32 (MW: 3.26). Befragte mit Betreuungspflichten (MW: 3.29) sowie Personen mit Personalführungsverantwortung (MW: 3.22) geben bei dieser Aussage eine etwas geringere Zustimmung. Auffällig ist, dass Vollzeitbeschäftigte (>95%) (MW: 3.26) die Interessensvertretung durch die Arbeitnehmendenvertretung der GAV-Kommission tendenziell in geringerem Ausmass wahrnehmen, als dies die Beschäftigten mit Teilzeitpensen tun. Mit zunehmendem Dienstalter sinkt die Zustimmung, dass die Arbeitnehmendenvertretung der GAV-Kommission sich genügend für die Interessen der Mitarbeitenden einsetzt. Eine Ausnahme bilden die Mitarbeitenden mit einer mehr als 20-jährigen Dienstzugehörigkeit (MW: 3.36). Bei diesen steigt die Zustimmung wieder etwas an (vgl. Abbildung 117 Anhang C).

Im Departementsvergleich geben die Schulen (MW: 3.71) sowie die Gerichte (MW: 3.60) die grösste Zustimmung zu dieser Aussage. Bei den Selbständigen Anstalten (AKSO/IV/SGV) (MW: 3.03) sowie beim Bau- und Justizdepartement (MW: 3.16) aber auch beim Departement des Inneren (MW: 3.23) sowie beim Finanzdepartement (MW: 3.19) sind geringere Zustimmungswerte zu finden (vgl. Abbildung 118; Anhang C).

5.3.3 Sexuelle Belästigung

Durch die Fragen zur sexuellen Belästigung wurde einerseits erhoben, wie gut Personen darüber informiert sind, was unter sexueller Belästigung zu verstehen ist. Andererseits wurde erfasst, inwiefern den Beschäftigten bekannt ist, wo sie sich im Fall von sexueller Belästigung

hinwenden können (vgl. Abbildung 39). Des Weiteren wurde auch die Wahrnehmung sowie das Erleben sexueller Belästigung im Arbeitsumfeld erfragt¹⁵.

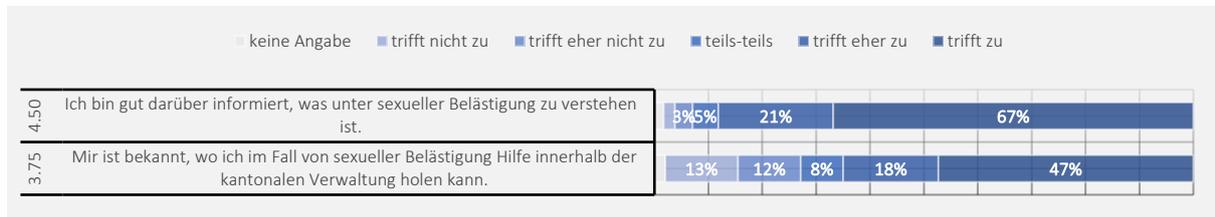


Abbildung 39: Sexuelle Belästigung (Häufigkeiten).

Informiertheit über das Verständnis von sexueller Belästigung

Für 67% der Befragten trifft es zu, dass sie gut darüber informiert sind, was unter sexueller Belästigung zu verstehen ist und bei 21% ist dies eher der Fall. Der Mittelwert der Frage liegt bei 4.50 (vgl. Abbildung 39).

Der Grad der Informiertheit fällt bei den Beschäftigten der Lohnklassen 1-6 (MW: 4.33) sowie tendenziell bei den männlichen Befragten (MW: 4.43) etwas geringer aus (vgl. Abbildung 119; Anhang C).

Bekanntheit von Hilfsangeboten

Die Hilfsangebote scheinen etwas weniger bekannt zu sein (MW: 3.75). So gibt hier ein Viertel der Befragten an, dass ihnen (eher) nicht bekannt ist, wo sie sich im Fall von sexueller Belästigung innerhalb der kantonalen Verwaltung hinwenden können (vgl. Abbildung 39).

Unterschiede zeigen sich hier insbesondere in Bezug auf die jüngeren Beschäftigten. Den Altersgruppen <20 Jahre (MW: 3.61) sowie zwischen 20-29 (MW: 3.50) und 30-39 Jahre (MW: 3.45) ist weniger bekannt, wo sie sich Hilfe holen können, als dies bei den älteren Beschäftigten ab 40 Jahren der Fall ist (MW: 3.79 bis 4.00). Auch Personen ohne Führungsfunktion (MW: 3.64), Beschäftigte der Lohnklassen LK 1-6 (MW: 3.20) sowie 19-23 (MW: 3.54) geben hier eine geringere Zustimmung (vgl. Abbildung 120; Anhang C).

¹⁵ Aus Datenschutzgründen werden im Themenbereich der sexuellen Belästigung keine Auswertungen auf Ebene Departement vorgenommen.

Wahrnehmung sexueller Belästigung

122 Personen nehmen sexuelle Belästigung im Arbeitsumfeld wahr, wovon der Anteil an Frauen etwas höher ist (vgl. Abbildung 121; Anhang C). 79 dieser Personen nehmen die sexuelle Belästigung von Angestellten des Kantons wahr, 39 Personen sehen diese durch Kunden/Kundinnen (resp. Andere im Schulfragebogen) verursacht¹⁶.

Erleben sexueller Belästigung

Von sexueller Belästigung unmittelbar betroffen zu sein, geben insgesamt 11 Personen an. 7 davon sind weiblich, 3 männlich. Mit Ausnahme der jüngsten (<20 Jahre) sowie den ältesten Beschäftigten (60-65 Jahre) sind die Betroffenen in allen Altersgruppen vertreten.

5.3.4 Zusatzfragen für Lernende

Die Lernenden des Kantons SO erhielten einen angepassten Fragebogen mit 22 Fragen, die dazu dienen, die Qualität der Ausbildung zu beurteilen. Drei thematische Blöcke wurden mit diesen ergänzenden Fragen abgedeckt: Die Arbeit der Berufsbildenden, die Entwicklungsmöglichkeiten¹⁷ im Rahmen der Ausbildung sowie die Rahmenbedingungen und die Unterstützung während der Ausbildung.

Insgesamt haben sich an der MAB 61 Auszubildende beteiligt¹⁸. Dies entspricht einem Rücklauf von 53%. Die Lernenden stellen dem Kanton SO ein sehr gutes Zeugnis aus, sowohl was die Arbeit der Berufsbildenden (MW Index: 4.70), als auch die Entwicklungsmöglichkeiten (MW Index: 4.21) sowie die Unterstützung bei und die Rahmenbedingungen (MW Index: 4.36) der Ausbildung betrifft.

Besonders positiv wird die Arbeit der Berufsbildenden beurteilt. Die Lernenden stimmen mit weit über 90% den Aussagen (eher) zu, dass sie ein gutes Verhältnis zu den Berufsbildenden haben, von diesen unterstützt werden und dass diese bei Fragen und Problemen leicht erreichbar sind. Auch die Kenntnisse und Kompetenzen der Berufsbildenden erhalten sehr hohe Zustimmungswerte, ähnlich denen weiterer Aspekte der Qualität der Arbeit der Berufsbildenden, wie die Anerkennung von Leistungen, die transparente Information oder die Unterstützung der beruflichen Weiterentwicklung (vgl. Abbildung 40).

¹⁶ Es gibt jeweils auch Personen, die keine genaueren Angaben machen.

¹⁷ Diese Fragen wurden den Lernenden anstelle der Fragen zu den Entwicklungsmöglichkeiten (vgl. 5.1.2) gestellt.

¹⁸ Aus Datenschutzgründen werden die ausbildungsspezifischen Ergebnisse nur itembezogen vorgestellt. Es werden keine Auswertungen mit Bezug zu demografischen Merkmalen und auch keine Departementsvergleiche vorgenommen.

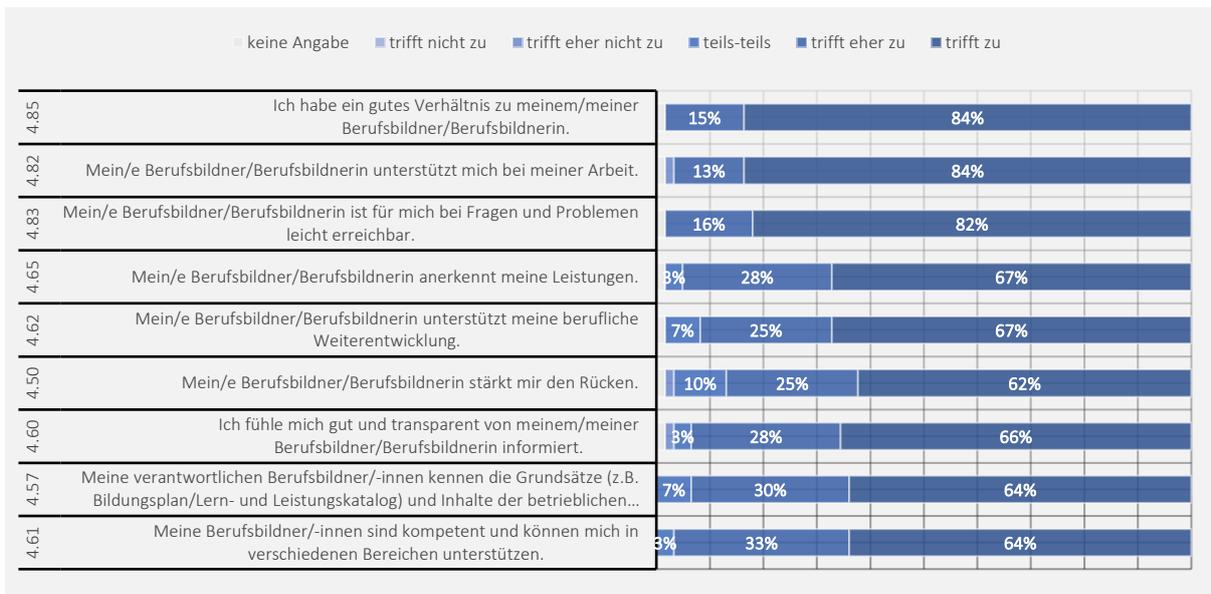


Abbildung 40: Lernende – Berufsbildner und Berufsbildnerinnen (Häufigkeiten).

Nicht nur die Berufsbildenden, sondern auch die Entwicklungsmöglichkeiten im Rahmen der und durch die Ausbildung werden überwiegend sehr positiv beurteilt. Besonders positiv beurteilen die Lernenden, dass man am Arbeitsplatz immer wieder etwas Neues dazulernt, dass ausreichend Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten werden und diese alle Mitarbeitenden unabhängig des Alters erhalten können. Dass Frauen und Männer gleiche Karrierechancen beim Kanton haben, sehen 87% der Lernenden als (eher) gegeben. Nach der Ausbildung gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben, trifft nach Ansicht der Lernenden für 79% (eher) zu. Etwas geringer fällt die Zustimmung aus, dass der Kanton SO eine Anschlusslösung (Weiterbeschäftigung) bietet: 34% stimmen hier zu und für 25% ist dies eher der Fall.

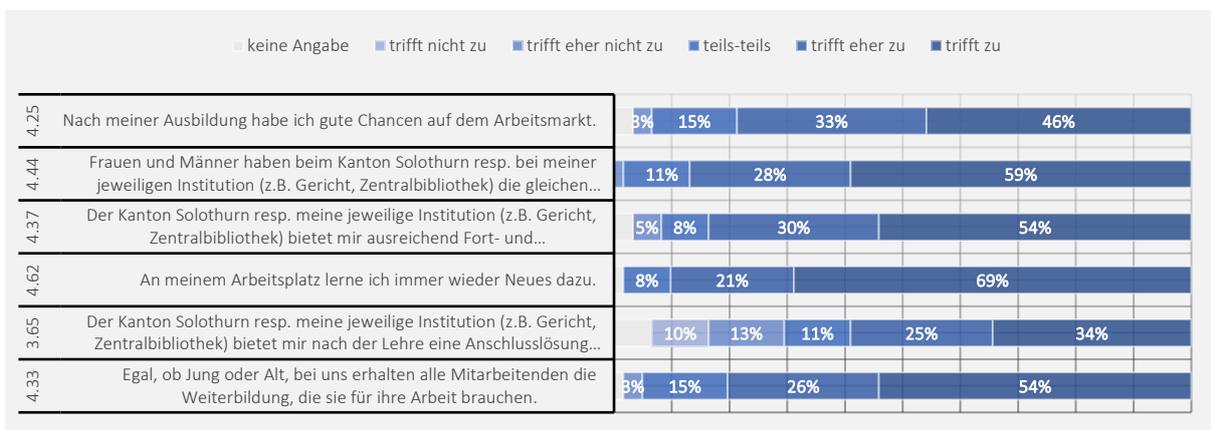


Abbildung 41: Lernende – Entwicklung (Häufigkeiten).

Auch die Unterstützung bei der Ausbildung sowie die Rahmenbedingungen werden sehr positiv beurteilt. Dies betrifft sowohl die Unterstützung durch den Lehrbetrieb, was optimale Förderung und die Erreichung der Leistungsziele angeht, als auch die Vorbereitung auf praktische Prüfungen und die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen, von denen die Lernenden sich ernstgenommen fühlen. Bei all diesen Aussagen zur Ausbildung stimmen die Lernenden mit über 90% (eher) zu. Auch die Zufriedenheit mit der Lernortkooperation erhält von den Lernenden Zustimmungswerte (trifft zu oder trifft eher zu) von über 80%. Lediglich die Aussage: «was ich in der Schule lerne, kann ich ihm Lehrbetrieb umsetzen und anwenden», erhält mit einem Mittelwert von 3.61 eine vergleichsweise tiefe Zustimmung. Danach gefragt, ob die Lernenden nach der Ausbildung auch weiterhin für den Kanton SO arbeiten möchten, geben 41% an, dass dies für sie zutrifft und 33% dass dies für sie eher zutrifft. 20% geben teils-teils an und scheinen noch unentschieden zu sein. Nur ein kleiner Rest tendiert aktuell (eher) zu einem anderen Arbeitgeber.

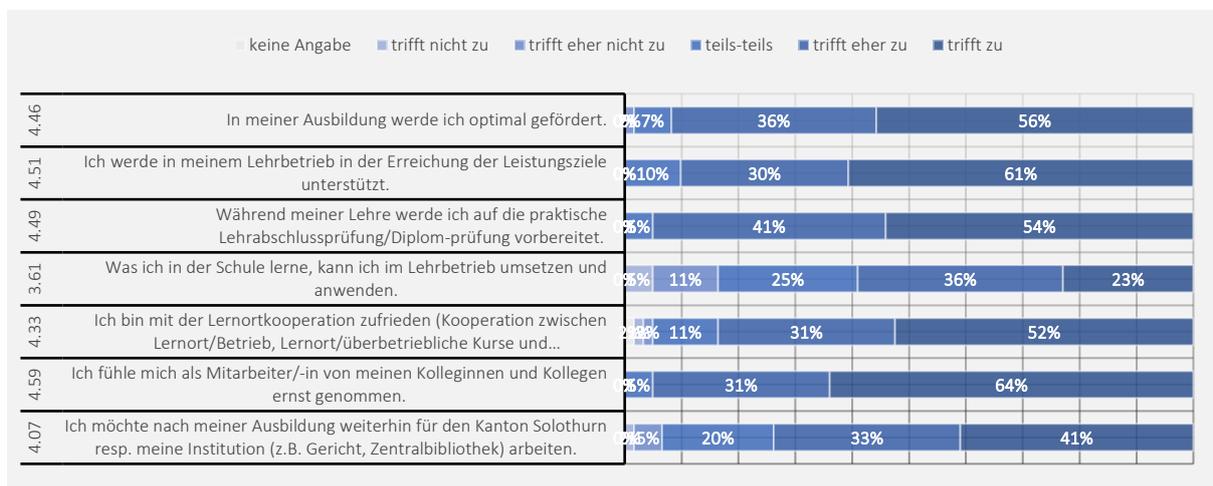


Abbildung 42: Lernende – Ausbildung (Häufigkeiten).

6 Handlungsfelder

Insgesamt stellen die Mitarbeitenden dem Kanton SO als Arbeitgeber ein gutes Zeugnis aus. Die Ergebnisse legen jedoch auf Ebene Gesamtkanton auch einige Handlungsfelder nahe. Diese bestehen zum einen darin, vorhandene Stärken zu erhalten, zu kommunizieren und weiter auszubauen, zum anderen darin Verbesserungspotenziale gezielt anzugehen.

a) *Die hohe Arbeitgeberattraktivität erhalten und kommunizieren*

- Die Arbeitgebermarke überarbeiten und um spezifische Stärken aus der MAB 2018 ergänzen (u.a. sinnhafte und vielfältige Tätigkeiten, Teamkultur, Lernendenausbildung);
- Die Arbeitgebermarke im Rahmen des Arbeitgebermarketings zielgruppenspezifisch kommunizieren;
- Die Mitarbeitenden als Botschafter/innen bei der Kommunikation der Arbeitgebermarke einbeziehen;

b) *Das positiv beurteilte Führungshandeln weiter stärken*

- In die Führungskräfteentwicklung investieren lohnt sich auch weiterhin – sowohl für den Führungsnachwuchs als auch für die erfahrenen Führungskräfte;
- Die Führungskräfteentwicklung kann um Inhalte ergänzt werden, die der Auffrischung und Vertiefung dienen u.a. zu transparenter Kommunikation, Konfliktbearbeitung, Gestaltung von Mitarbeitendengesprächen oder neue Themen wie Beteiligungskultur resp. partizipative Führung und Führen auf Distanz (Home Office) aufgreifen.

c) *Das gute Miteinander zwischen «Jung und Alt» nutzen*

- Wissenstandems, Mentoringprogramme, Reverse-Mentoring, Lern-Coach-Aufgaben beim „Learning on-the-job“ können gezielt eingesetzt werden, um den Wissenstransfer zu unterstützen; auch können hierüber die Jobprofile für junge und ältere Beschäftigte angereichert werden.

d) *Die gute Lernendenausbildung als Stärke kommunizieren*

- Eine gute Lernendenausbildung des Kanton SO in die Arbeitgebermarke aufnehmen und gezielt nach aussen kommunizieren;
- Lernende als Botschafter/innen für die Ausbildung und die Kommunikation der Arbeitgebermarke einsetzen;

e) *Die gute Zusammenarbeit im Team ist eine wichtige Ressource*

- Die gute Zusammenarbeit in den Arbeitsteams pflegen und durch spezifische Teamentwicklungsmaßnahmen neue Impulse geben;
 - Dies können beispielsweise Verfahren zur verstärkten Partizipation, die Initiierung von Verbesserungsprozessen oder Massnahmen zur Förderung einer Fehlerkultur sein.
-

f) Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter fördern

- Die unterschiedlichen Möglichkeiten und Hindernisse zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie departementsspezifisch und zielgruppenspezifisch analysieren;
- Eine verstärkte Umsetzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen auch für Männer ins Auge fassen sowie die vorhandenen Potenziale für mobil-flexibles Arbeitens (Home Office) auch bei hohen Arbeitspensen verstärkt nutzen;
- Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in die Führungskräfteentwicklung aufnehmen;

g) Entwicklungsmöglichkeiten zielgruppenspezifisch ausrichten

- Mit Bezug zu Karrierechancen und Aufstiegsmöglichkeiten verstärkt Frauen mit einer gezielten Laufbahnplanung und entsprechenden Personalentwicklungsmassnahmen ansprechen;
- Dafür Sorge tragen, dass Teilzeitpensen keine Hindernisse für Fort- und Weiterbildung sowie Laufbahnförderung darstellen;
- Auch Mitarbeitende aus tieferen Lohnklassen mit spezifischen Massnahmen weiterentwickeln, um deren Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten;
- Personalentwicklungsbedürfnisse insbesondere bei 40-49-Jährigen eruieren; bei den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind zudem die 20-29-Jährigen in den Fokus zu nehmen;

h) Lohnsystem auf Gerechtigkeit, Gleichheit und Fairness überprüfen

- Eine Lohngleichheitsüberprüfung kann Aufschluss über die von den Frauen kritischer beurteilten Aspekte geben, die die Gerechtigkeit im Lohnsystem betreffen;
- In den Fokus der Lohngestaltungsthematik zudem die jüngeren Beschäftigten sowie die Führungskräfte nehmen;
- Hierbei sollten im Sinne eines Total Reward Ansatzes auch nicht-monetäre Anreize berücksichtigt werden;

i) Adressatengerechte Information und Kommunikation (Ebene Kanton)

- Junge Mitarbeitende mittels Einsatz neuer Medien wie Apps, Video-Clips, Social Media oder im Rahmen spezifischer Veranstaltungen adäquater ansprechen und informieren;
- Auch für Mitarbeitende der LK 1-6 spezielle Informationsformate anbieten;

j) Arbeit der GAV Kommission

- Die Kommunikation über die GAV Aktivitäten intensivieren; insbesondere sind hierbei die jüngeren Altersgruppen anzusprechen;
- In Bezug auf die Interessenvertretung sind die Mitarbeitenden der LK 13-18 sowie die Mitarbeitenden der Altersgruppe 40-49 Jahre besonders im Auge zu behalten;

k) Sexuelle Belästigung

- Zielgruppenspezifische Information und Kommunikation insbesondere für junge Beschäftigte, männliche Beschäftigte ohne Personalführung sowie Beschäftigte der LK 1-6;
- Information zu Hilfsangeboten bei sexueller Belästigung intensivieren;

l) Arbeitsbezogene Belastungen

- Aufgrund der hohen Heterogenität der Ergebnisse auf Ebene Gesamtkanton sind zunächst die Ergebnisse auf Departements-, Amts- und Abteilungsebene zu analysieren, um Handlungsfelder präzisieren zu können.

m) Commitment

- Die Zielgruppe der 20-29-Jährigen sowie die Mitarbeitenden der LK 13-18 sind hinsichtlich ihrer Bedürfnisse genauer zu analysieren und mit Bezug zu Bindungsmassnahmen besonders im Auge zu behalten.

n) Fairness und Gleichstellung

- Die Entwicklung der Chancengleichheit beim Kanton Solothurn durch ein regelmässiges Monitoring überprüfen;

Auf Ebene Departemente sowie auf Ebene Ämter und Abteilungen werden nochmals gesonderte Auswertungen vorgenommen. Durch diese spezifischen Auswertungen, die den Departementen direkt vorgestellt werden, wird es möglich, die Ergebnisse auf Ebene Gesamtkanton nochmals zu präzisieren und mit Bezug zur jeweiligen organisatorischen Einheit ggf. um weitere Handlungsfelder zu ergänzen.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Inhalte der Mitarbeitendenbefragung.	2
Abbildung 2: Rücklauf nach Departementen.....	7
Abbildung 3: Stichprobenbeschreibung nach Alter (Häufigkeiten und Prozent).	7
Abbildung 4: Dienstjahre (Häufigkeiten und Prozent).	8
Abbildung 5: Lohnklassen (Häufigkeiten und Prozent).....	8
Abbildung 6: Beschäftigungsgrad (Häufigkeiten und Prozent).	9
Abbildung 7: Tätigkeit und Arbeitsinhalt (Häufigkeiten).....	11
Abbildung 8: Tätigkeit und Arbeitsinhalt (Departementsvergleich).	12
Abbildung 9: Entwicklungsmöglichkeiten (Häufigkeiten).	12
Abbildung 10: Entwicklungsmöglichkeiten (Departementsvergleich).....	13
Abbildung 11: Führung (Häufigkeiten).	16
Abbildung 12: Führung (Departementsvergleich).....	16
Abbildung 13: Mitarbeitendenbeurteilung (Häufigkeiten).....	17
Abbildung 14: Mitarbeitendenbeurteilung (Departementsvergleich).....	18
Abbildung 15: Entlohnung (Häufigkeiten).	19
Abbildung 16: Entlohnung (Departementsvergleich).....	19
Abbildung 17: Zusammenarbeit (Häufigkeiten).....	22
Abbildung 18: Zusammenarbeit (Departementsvergleich).	23
Abbildung 19: Partizipation (Häufigkeiten).....	23
Abbildung 20: Partizipation (Departementsvergleich).	24
Abbildung 21: Arbeitsplatzbedingungen (Häufigkeiten).....	24
Abbildung 22: Arbeitsplatzbedingungen (Departementsvergleich).	25
Abbildung 23: Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Häufigkeiten).	25
Abbildung 24: Item Möglichkeit zu Mobil-flexiblem Arbeiten: «Organisatorisch resp. von der Aufgabe her, wäre es grundsätzlich möglich, Teile Ihrer Arbeit von zu Hause aus zu erledigen».....	27
Abbildung 25: Mobil-flexibles Arbeiten (Häufigkeiten).....	27
Abbildung 26: Mobil-flexibles Arbeiten (Departementsvergleich).	28

Abbildung 27: Einschätzung der allgemeinen Arbeitszufriedenheit (Item: «Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeitssituation insgesamt?»; Häufigkeiten).....	29
Abbildung 28: Einschätzung der allgemeinen Arbeitszufriedenheit (Departementsvergleich).....	30
Abbildung 29: Formen der Arbeitszufriedenheit.....	31
Abbildung 30: Commitment (Häufigkeiten).....	32
Abbildung 31: Commitment (Departementsvergleich).....	32
Abbildung 32: Item «Ich würde einem guten Freund, einer guten Freundin empfehlen, sich auf eine Stelle bei meiner Dienststelle (z.B. Amt, Abteilung) zu bewerben».....	34
Abbildung 33: Arbeitgeberattraktivität (Häufigkeiten).....	34
Abbildung 34: Arbeitgeberattraktivität (Departementsvergleich).....	35
Abbildung 35: Fairness und Gleichbehandlung (Häufigkeiten).....	36
Abbildung 36: Arbeitsbezogenes Belastungserleben (Häufigkeiten).....	38
Abbildung 37: Information und Kommunikation (Häufigkeiten).....	40
Abbildung 38: GAV (Häufigkeiten).....	42
Abbildung 39: Sexuelle Belästigung (Häufigkeiten).....	44
Abbildung 40: Lernende – Berufsbildner und Berufsbildnerinnen (Häufigkeiten).....	46
Abbildung 41: Lernende – Entwicklung (Häufigkeiten).....	46
Abbildung 42: Lernende – Ausbildung (Häufigkeiten).....	47
Abbildung 43: Breakdowns Tätigkeit und Arbeitsinhalt.....	6
Abbildung 44: Breakdowns Entwicklungsmöglichkeiten.....	7
Abbildung 45: Item (Breakdowns) «Frauen und Männer haben beim Kanton SO resp. in meiner Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) die gleichen Karrierechancen».....	7
Abbildung 46: Item (Departementsvergleich) «Frauen und Männer haben beim Kanton SO resp. in meiner Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) die gleichen Karrierechancen».....	8
Abbildung 47: Item (Breakdowns) «Der Kanton Solothurn resp. meine Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) bietet mir ausreichend Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten».....	8

Abbildung 48: Item (Departementsvergleich) «Der Kanton Solothurn resp. meine Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) bietet mir ausreichend Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten».....	9
Abbildung 49: Item (Breakdowns) «Der Kanton Solothurn resp. meine Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) bietet mir Aufstiegsmöglichkeiten».	9
Abbildung 50: Item (Departementsvergleich) «Der Kanton Solothurn resp. meine Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) bietet mir Aufstiegsmöglichkeiten».	10
Abbildung 51: Item (Breakdowns) «Ich kann auf meiner jetzigen Stelle meine Arbeitsmarktfähigkeit erhalten».....	10
Abbildung 52: Item (Departementsvergleich) «Ich kann auf meiner jetzigen Stelle meine Arbeitsmarktfähigkeit erhalten».....	11
Abbildung 53: Breakdowns Führung.....	12
Abbildung 54: Item (Breakdowns) «Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r unterstützt meine berufliche Weiterentwicklung».....	12
Abbildung 55: Item (Departementsvergleich) «Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r unterstützt meine berufliche Weiterentwicklung».	13
Abbildung 56: Breakdowns Mitarbeitendenbeurteilung.....	14
Abbildung 57: Breakdowns Entlöhnung.....	15
Abbildung 58: Item (Breakdowns) «Das Lohnsystem beim Kanton Solothurn ist transparent».....	15
Abbildung 59: Item (Departementsvergleich) «Das Lohnsystem beim Kanton Solothurn ist transparent».....	16
Abbildung 60: Item (Breakdowns) «Meinen Lohn empfinde ich im Vergleich zum Lohn meiner Arbeitskolleginnen und -kollegen als gerecht».	16
Abbildung 61: (Departementsvergleich) «Meinen Lohn empfinde ich im Vergleich zum Lohn meiner Arbeitskolleginnen und -kollegen als gerecht».	16
Abbildung 62: Item (Breakdowns) «Mein Lohn entspricht meiner Leistung».....	17
Abbildung 63: (Departementsvergleich) «Mein Lohn entspricht meiner Leistung».....	17
Abbildung 64: Item (Breakdowns) «Über den Leistungsbonus erfahre ich eine angemessene Wertschätzung meiner Arbeit».....	18
Abbildung 65: (Departementsvergleich) «Über den Leistungsbonus erfahre ich eine angemessene Wertschätzung meiner Arbeit».....	18

Abbildung 66: Item (Breakdowns) «Der Kanton Solothurn bezahlt im Vergleich zu anderen Arbeitgebern für gleichwertige Arbeit gute Löhne».....	19
Abbildung 67: (Departementsvergleich) «Der Kanton Solothurn bezahlt im Vergleich zu anderen Arbeitgebern für gleichwertige Arbeit gute Löhne».....	19
Abbildung 68: Item (Breakdowns) «Die Sozialleistungen beim Kanton Solothurn finde ich angemessen (Pensionskasse, Unfallversicherung, Krankentaggeldversicherung)».....	20
Abbildung 69: (Departementsvergleich) «Die Sozialleistungen beim Kanton Solothurn finde ich angemessen (Pensionskasse, Unfallversicherung, Krankentaggeldversicherung)».....	20
Abbildung 70: Item (Breakdowns) «Ich bin mit meinem Lohn zufrieden».....	21
Abbildung 71: (Departementsvergleich) «Ich bin mit meinem Lohn zufrieden».....	21
Abbildung 72: Breakdowns Zusammenarbeit.....	22
Abbildung 73: Breakdowns Partizipation.....	23
Abbildung 74: Breakdowns Arbeitsplatzbedingungen.....	24
Abbildung 75: Item (Breakdown) «Der Kanton Solothurn ist ein familienfreundlicher Arbeitgeber».....	25
Abbildung 76: Item (Departementsvergleich) «Der Kanton Solothurn ist ein familienfreundlicher Arbeitgeber».....	25
Abbildung 77: Item (Breakdown) «Meine Arbeit lässt sich gut mit meinen familiären Pflichten (Betreuung von Kindern, Pflege von Angehörigen, etc.) vereinbaren».....	26
Abbildung 78: Item (Departementsvergleich) «Meine Arbeit lässt sich gut mit meinen familiären Pflichten (Betreuung von Kindern, Pflege von Angehörigen, etc.) vereinbaren».....	26
Abbildung 79: Item (Breakdown) «Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r unterstützt mit der Umsetzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und anderen Lebensinteressen/-verpflichtungen».....	27
Abbildung 80: Item (Departementsvergleich) «Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r unterstützt mit der Umsetzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und anderen Lebensinteressen/-verpflichtungen».....	27
Abbildung 81: Item (Breakdown): «Mein/e Vorgesetzte/r unterstützt es, örtlich flexibel zu arbeiten (Home-Office)».....	28
Abbildung 82: Breakdowns allgemeine Arbeitszufriedenheit.....	29
Abbildung 83: Breakdowns Commitment.....	30

Abbildung 84: Item (Breakdown) «Ich schaue mich nach einer Arbeitsstelle bei einem anderen Arbeitgeber um».	30
Abbildung 85: Item (Breakdown) «Ich würde einem guten Freund, einer guten Freundin empfehlen, sich auf eine Stelle bei meiner Dienststelle (z.B. Amt, Abteilung) zu bewerben».	31
Abbildung 86: Breakdowns Arbeitgeberattraktivität	32
Abbildung 87: Item (Breakdown) «Egal, ob Jung oder Alt, bei uns erhalten alle Mitarbeitenden die Weiterbildung, die sie für ihre Arbeit brauchen»	33
Abbildung 88: Item (Departementsvergleich) «Egal, ob Jung oder Alt, bei uns erhalten alle Mitarbeitenden die Weiterbildung, die sie für ihre Arbeit brauchen»	33
Abbildung 89: Item (Breakdown) «Ich fühle mich aufgrund meines Alters anderen gegenüber benachteiligt»	34
Abbildung 90: Item (Departementsvergleich) «Ich fühle mich aufgrund meines Alters anderen gegenüber benachteiligt»	34
Abbildung 91: Item (Breakdown) «Frauen und Männer haben beim Kanton Solothurn resp. in meiner Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) die gleichen Karrierechancen»	35
Abbildung 92: Item (Departementsvergleich) «Frauen und Männer haben beim Kanton Solothurn resp. in meiner Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) die gleichen Karrierechancen»	35
Abbildung 93: Item (Breakdown) «Meine Dienststelle (z.B. Amt, Gericht, Abteilung) fördert die Chancengleichheit von Mann und Frau (Schule mein/e direkte/r Vorgesetzte/r)»	36
Abbildung 94: Item (Departementsvergleich) «Meine Dienststelle (z.B. Amt, Gericht, Abteilung) fördert die Chancengleichheit von Mann und Frau (Schule mein/e direkte/r Vorgesetzte/r)»	36
Abbildung 95: Item (Breakdown) «Ich erlebe mein Arbeitsumfeld als frei von Benachteiligungen für Mitarbeitende unterschiedlicher ethnischer Zugehörigkeit resp. Nationalität»	37
Abbildung 96: Item (Departementsvergleich) «Ich erlebe mein Arbeitsumfeld als frei von Benachteiligungen für Mitarbeitende unterschiedlicher ethnischer Zugehörigkeit resp. Nationalität»	37
Abbildung 97: Item (Breakdown) «Ich habe in der Regel genügend Zeit, um meine Arbeit zu erledigen»	38
Abbildung 98: Item (Breakdown) «Ich habe fast keine Möglichkeit, meine Arbeitszeit selbständig einzuteilen»	38

Abbildung 99: Item (Breakdown) «Ich muss Dinge tun, für die ich eigentlich zu wenig ausgebildet bin».....	39
Abbildung 100: Item (Breakdown) «In manchen Situationen ist mir meine Arbeit zu schwierig».....	39
Abbildung 101: Item (Breakdown) «Meine Fähigkeiten kommen bei dieser Arbeit zu wenig zum Zuge».....	40
Abbildung 102: Item (Breakdown) «Ich habe kaum Gelegenheit, Aufgaben zu erledigen, die ich gut beherrsche».	40
Abbildung 103: Item (Breakdown) «Ich werde bei meiner Arbeit häufig unterbrochen».	41
Abbildung 104: Item (Breakdown) «Es ist oft schwierig, Informationen zu erhalten, die ich für meine tägliche Arbeit brauche».....	41
Abbildung 105: Item (Breakdown) «Die Arbeitsabläufe in meinem Arbeitsbereich funktionieren reibungslos».	42
Abbildung 106: Item (Breakdown) «In meinem Arbeitsbereich treten häufig Spannungen auf».	42
Abbildung 107: Item (Breakdown) «Das Arbeiten im Schaufenster der Öffentlichkeit (Medien, Politik, öffentliche Bürgerreaktionen) ist für mich belastend».	43
Abbildung 108: Item (Breakdown) «Meine Körperhaltung bei der Arbeit (viel Sitzen, Stehen, Heben, usw.) erlebe ich als belastend».....	43
Abbildung 109: Item (Breakdowns) «Ich nutze den Newsletter So pin, um mich über relevante Entwicklungen und Entscheidungen meines Arbeitgebers zu informieren».	44
Abbildung 110: Item (Breakdowns) «Ich lese regelmässig die Personalzeitung SO!».....	44
Abbildung 111: Item: (Breakdowns) «Ich nutze die Homepage des Personalamts www.pa.so.ch , um mich über personalrelevante Fragestellungen zu informieren».....	45
Abbildung 112: Item: (Breakdowns) «Ich bin genügend über die Beratungsangebote bei Problemen am Arbeitsplatz informiert».	45
Abbildung 113: Item: (Breakdowns) «Ich bin mit dem Gesamtarbeitsvertrag zufrieden».....	46
Abbildung 114: Item: (Departementsvergleich) «Ich bin mit dem Gesamtarbeitsvertrag zufrieden».....	46
Abbildung 115: Item: (Breakdowns) «Ich bin genügend über die Tätigkeit der GAV-Kommission informiert».....	47
Abbildung 116: Item: (Departementsvergleich) «Ich bin genügend über die Tätigkeit der GAV-Kommission informiert».....	47

Abbildung 117: Item: (Breakdowns) «Die Arbeitnehmendenvertretung der GAV-Kommission setzt sich genügend für die Interessen der Mitarbeitenden ein».....	48
Abbildung 118: Item: (Departementsvergleich) «Die Arbeitnehmendenvertretung der GAV-Kommission setzt sich genügend für die Interessen der Mitarbeitenden ein».....	48
Abbildung 119: Item: (Breakdowns) «Ich bin gut darüber informiert, was unter sexueller Belästigung zu verstehen ist».	49
Abbildung 120: Item: (Breakdowns) «Mir ist bekannt, wo ich im Fall von sexueller Belästigung Hilfe innerhalb der kantonalen Verwaltung holen kann».	49
Abbildung 121: Sexuelle Belästigung Wahrnehmung (Breakdowns).....	50

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Bedeutung
AKSO	Ausgleichskasse des Kantons Solothurn
BJD	Bau- und Justizdepartement
DBK Schulen	Departement für Bildung und Kultur (Schulen)
DBK Verwaltung	Departement für Bildung und Kultur (Verwaltung)
Ddl	Departement des Inneren
FD	Finanzdepartement
FK	Führungskräfte
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
GER	Gerichte
IV	IV-Stelle Solothurn
LK	Lohnklasse
MA	Mitarbeiter / Mitarbeiterin / Mitarbeitende
MAB	Mitarbeitendenbefragung
MW	Mittelwert
SD	Standardabweichung
SGV	Solothurnische Gebäudeversicherung
SK	Staatskanzlei
VWD	Volkswirtschaftsdepartement

Anhang A

Zusammensetzung der Arbeitsgruppe MAB

Fachamt / Projektleitung:

- Ruth Greber, Projektleitung
- Urs Hammel

Expertinnen & Experten:

- Judith Petermann, Datenschutz
- Christina Schaltegger, FHNW
- Christoph Vogel, FHNW
- Martina Zölch, FHNW

(Steuergruppe MAB: Fachamt / Projektleitung und Expertinnen & Experten)

Bereichsvertretungen:

- Bernardo Albisetti, BJD
- Eva Eggenberger, Kant. Schulen
- Franziska Egger, VWD
- Anita Emch, KAPO
- Claudia Hänzi, DDI
- Barbara Imholz, Kant. Schulen
- Dagmar Kudelka, DBK
- Heidi Pauli, FD
- Heinrich Tännler, Gerichte
- Pascale von Roll, SK

Weiterer Einbezug:

- Staatspersonalverband
-

Anhang B

Bildung von Indices

Den nachfolgenden Tabellen ist die Bildung der Indices zu entnehmen. Die Items, welche mit einem Stern * gekennzeichnet sind, wurden unter dem Titel der Tabelle zu einem Index zusammengefasst.

Bildung des Index "Tätigkeit und Arbeitsinhalt"

*Ich erlebe meine Arbeit als sinnvoll.
*Ich habe genügend Handlungsspielraum in meiner Tätigkeit.
*In meiner Tätigkeit kann ich meine Ideen einbringen.
*Bei meiner Tätigkeit kann ich mein Wissen, meine Fähigkeiten und Fertigkeiten einsetzen.
*Meine Tätigkeit ist vielfältig und abwechslungsreich.
*Meine Arbeit gibt mir die Möglichkeit, mich über eine Leistung oder einen Erfolg zu freuen.
Meine Arbeit bereitet mir Freude.

Bildung des Index "Entwicklungsmöglichkeiten"

Frauen und Männer haben beim Kanton Solothurn resp. in meiner Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) die gleichen Karrierechancen.
*Der Kanton Solothurn resp. meine Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) bietet mir ausreichend Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.
*An meinem Arbeitsplatz lerne ich immer wieder Neues dazu.
*Der Kanton Solothurn resp. meine Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) bietet mir Aufstiegsmöglichkeiten.
*Ich kann auf meiner jetzigen Stelle meine Arbeitsmarktfähigkeit erhalten.
*Was ich an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen lerne, kann ich an meinem Arbeitsplatz umsetzen.
Egal, ob Jung oder Alt, bei uns erhalten alle Mitarbeitenden die Weiterbildung, die sie für ihre Arbeit brauchen.

Bildung des Index "Führung"

Ich habe ein gutes Verhältnis zu meinem/meiner direkten Vorgesetzten.
*Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r unterstützt mich bei meiner Arbeit.
*Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r ist für mich bei Fragen und Problemen leicht erreichbar.
*Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r anerkennt meine Leistungen.
*Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r unterstützt meine berufliche Weiterentwicklung.
*Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r stärkt mir den Rücken.
*Ich fühle mich gut und transparent von meinem/meiner direkten Vorgesetzten informiert.

Bildung des Index "Mitarbeitendenbeurteilung"

*Die Gespräche im Rahmen der Mitarbeitendenbeurteilung mit meinem/meiner Vorgesetzten werden offen und ehrlich geführt.
*Ich fühle mich von meinem/meiner Vorgesetzten gerecht beurteilt.
*Durch die Mitarbeitendenbeurteilung erhalte ich eine differenzierte Rückmeldung zu meiner Arbeit.
*In meinem Mitarbeitendenbeurteilungsgespräch werden konkrete Entwicklungsziele definiert.
*Ich erlebe das Mitarbeitendenbeurteilungsgespräch als Abstimmung gegenseitiger Erwartungen.
*Im Rahmen der Mitarbeitendenbeurteilung erhalte ich von meinem/meiner Vorgesetzten Wertschätzung für meine Arbeit.

Bildung des Index "Entlöhnung"

*Das Lohnsystem beim Kanton Solothurn ist transparent.
*Meinen Lohn empfinde ich im Vergleich zum Lohn meiner Arbeitskolleginnen und -kollegen als gerecht.
*Mein Lohn entspricht meiner Leistung.
*Über den Leistungsbonus erfahre ich eine angemessene Wertschätzung meiner Arbeit.
*Der Kanton Solothurn bezahlt im Vergleich zu anderen Arbeitgebern für gleichwertige Arbeit gute Löhne.
*Die Sozialleistungen beim Kanton Solothurn finde ich angemessen (Pensionskasse, Unfallversicherung, Krankentaggeldversicherung).
Ich bin mit meinem Lohn zufrieden.

Bildung des Index "Zusammenarbeit"

*Das Arbeitsklima in meinem Arbeitsbereich ist von gegenseitigem Vertrauen und Respekt geprägt.
*Die Arbeitskolleginnen und -kollegen in meinem Arbeitsbereich arbeiten bei der Bewältigung der Arbeit gut zusammen.
*In meinem Arbeitsbereich werden Konflikte offen angesprochen und konstruktiv gelöst.
*Die Arbeitsverteilung in unserem Arbeitsbereich ist gerecht.
*Ich erhalte Unterstützung von meinen Arbeitskolleginnen und -kollegen.
Jung und Alt unterstützen sich in unserem Arbeitsbereich gegenseitig.

Bildung des Index "Partizipation"

*Bei Entscheidungen, die wichtig für meine Arbeit sind, kann ich meine Sicht der Dinge einbringen.
*In meinem Arbeitsbereich sprechen wir offen über Fehler und versuchen daraus zu lernen.
*Meine Ideen und Verbesserungsvorschläge finden in meinem Arbeitsbereich Gehör.

Bildung des Index "Arbeitsplatzbedingungen"

*Mein Arbeitsplatz ist zweckmässig mit Mobiliar (Tisch, Stuhl, Ablage etc.) eingerichtet (nur für Büroarbeitsplätze).
*Meine Arbeitsumgebung ist ergonomisch gestaltet (Licht, Klima, Lärm, Arbeitsraum).
*Die Infrastruktur für meine tägliche Arbeit ist zweckmässig (für Büroarbeitsplätze: IT, Hilfsmittel, etc., für nicht-Büroarbeitsplätze: Fahrzeuge, Werkzeug, Schutzkleidung, etc.).

Bildung des Index "Commitment"

*Ich bin stolz darauf, für den Kanton Solothurn resp. meine Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) zu arbeiten.
*Ich denke, dass meine Werte und die Werte meiner Dienststelle (z.B. Amt, Abteilung) sehr ähnlich sind.
*Ich kann mich mit den Zielen meiner Dienststelle (z.B. Amt, Abteilung) identifizieren.
*Ich empfinde ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu meiner Dienststelle (z.B. Amt, Abteilung).
Ich schaue mich nach einer Arbeitsstelle bei einem anderen Arbeitgeber um (Auswertung nur auf Ebene Kanton).
Ich würde einem guten Freund, einer guten Freundin empfehlen, sich auf eine Stelle bei meiner Dienststelle (z.B. Amt, Abteilung) zu bewerben.

Bildung des Index "Arbeitgeberattraktivität"

*Der Kanton Solothurn resp. meine Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) ist ein attraktiver Arbeitgeber.
*Der Kanton Solothurn resp. meine Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) ist ein sozial verantwortlicher Arbeitgeber.
*Der Kanton Solothurn resp. meine Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) ist ein fairer Arbeitgeber.
*Der Kanton Solothurn resp. meine Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) bietet mir einen sicheren Arbeitsplatz.

Anhang C

Breakdowns Tätigkeit und Arbeitsinhalt

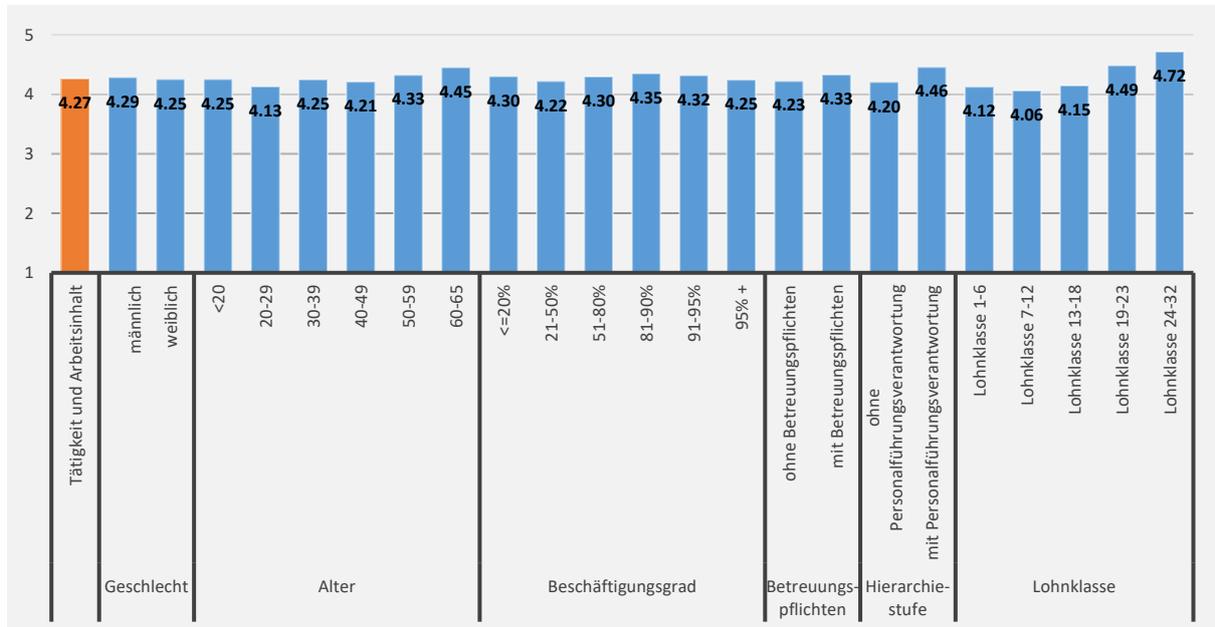


Abbildung 43: Breakdowns Tätigkeit und Arbeitsinhalt.

Breakdowns Entwicklungsmöglichkeiten

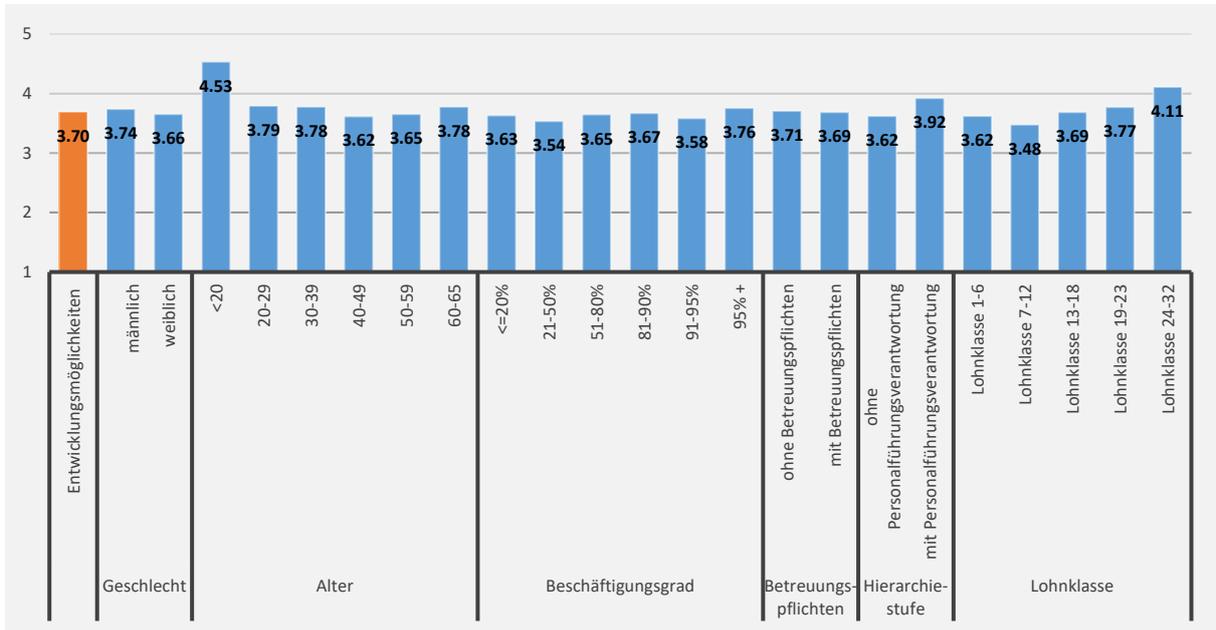


Abbildung 44: Breakdowns Entwicklungsmöglichkeiten.

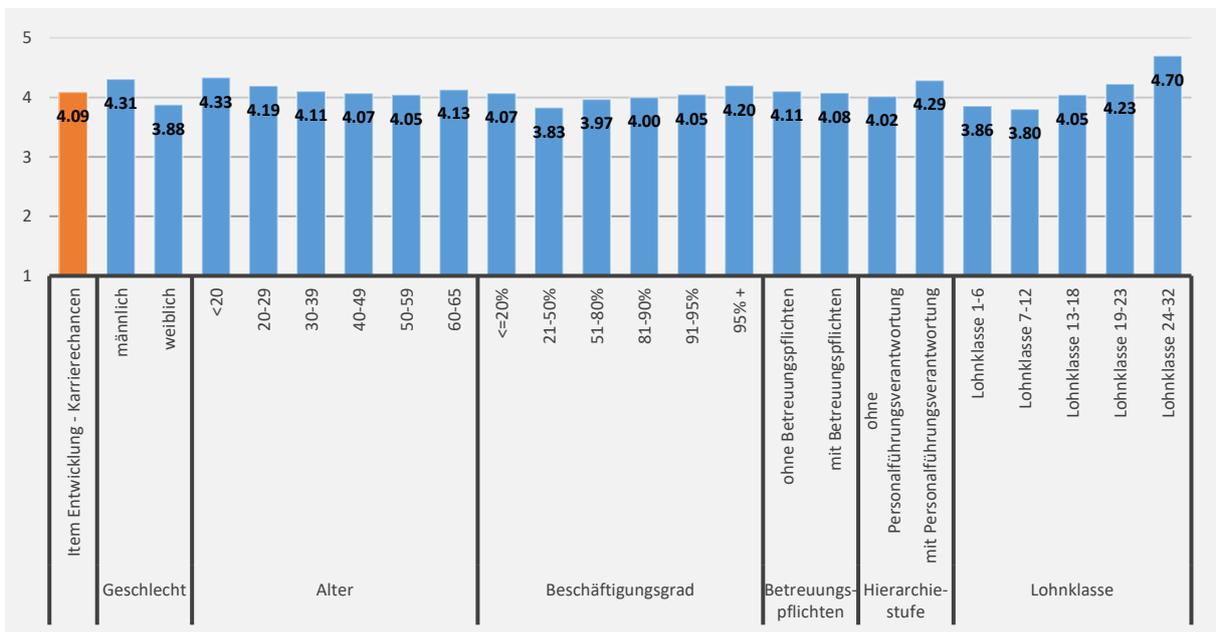


Abbildung 45: Item (Breakdowns) «Frauen und Männer haben beim Kanton SO resp. in meiner Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) die gleichen Karrierechancen».

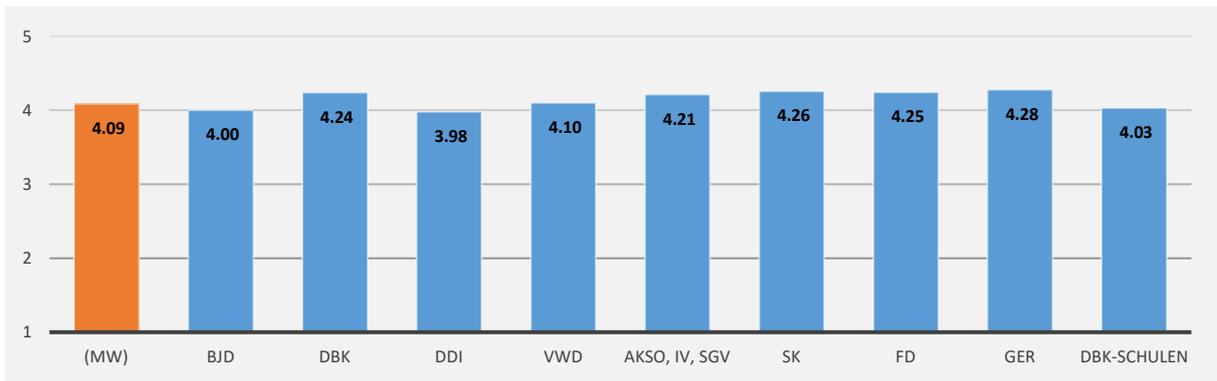


Abbildung 46: Item (Departementsvergleich) «Frauen und Männer haben beim Kanton SO resp. in meiner Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) die gleichen Karrierechancen».

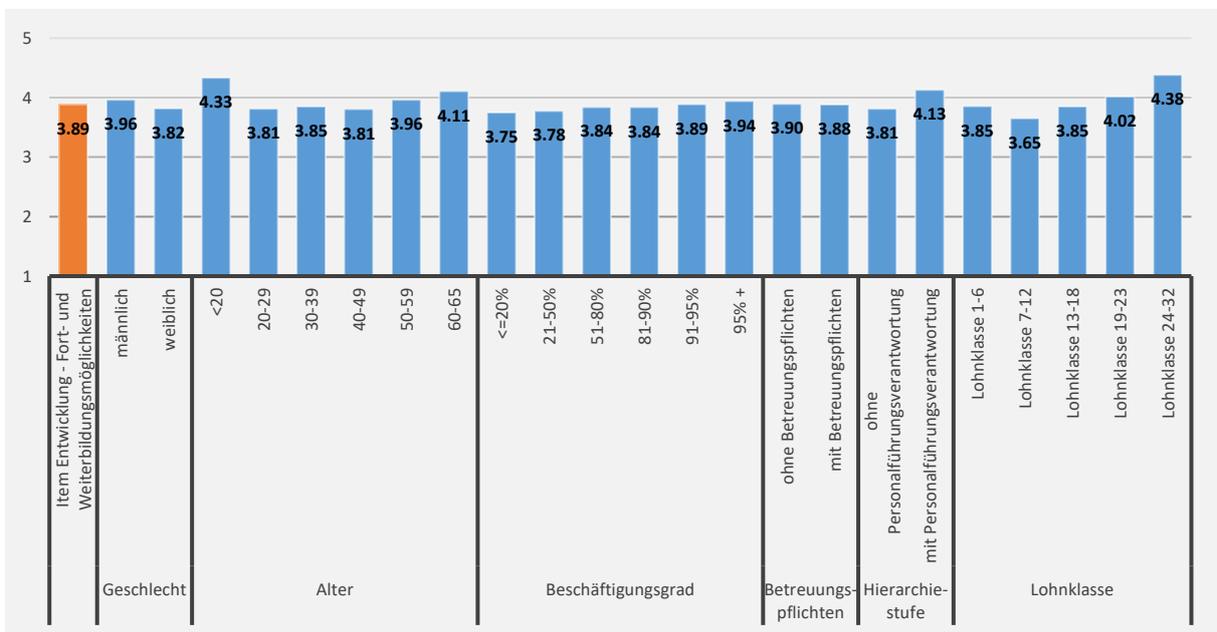


Abbildung 47: Item (Breakdowns) «Der Kanton Solothurn resp. meine Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) bietet mir ausreichend Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten».

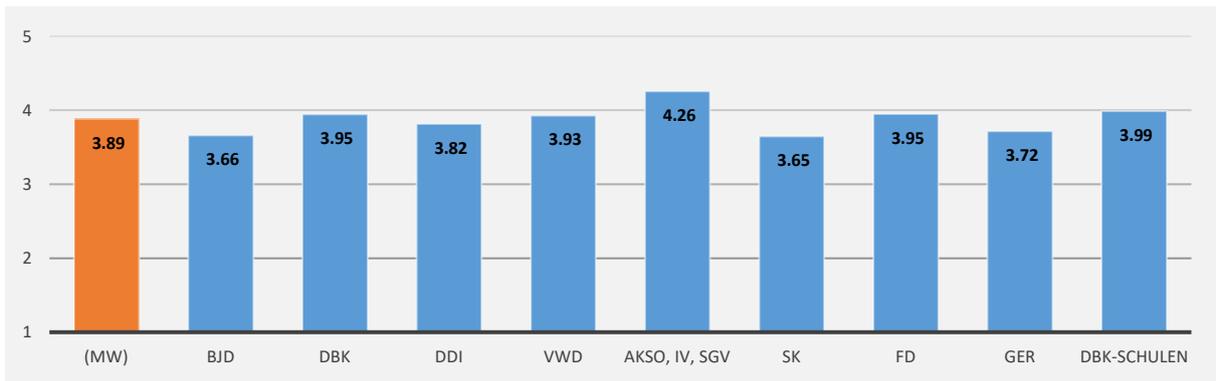


Abbildung 48: Item (Departementsvergleich) «Der Kanton Solothurn resp. meine Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) bietet mir ausreichende Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten».

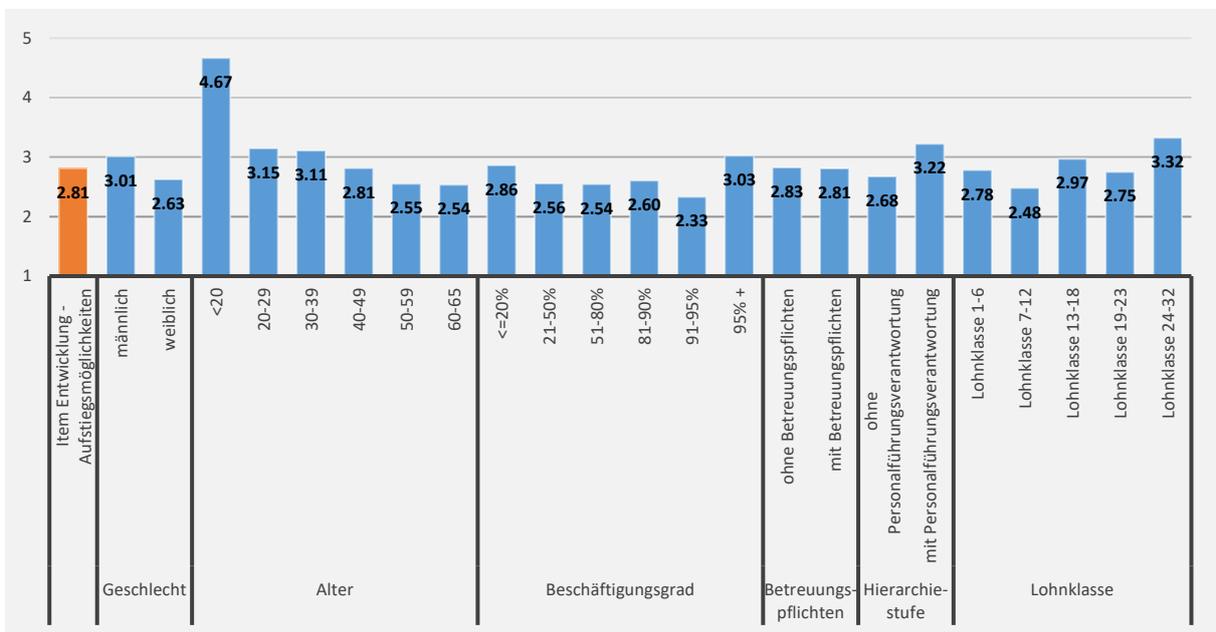


Abbildung 49: Item (Breakdowns) «Der Kanton Solothurn resp. meine Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) bietet mir Aufstiegsmöglichkeiten».

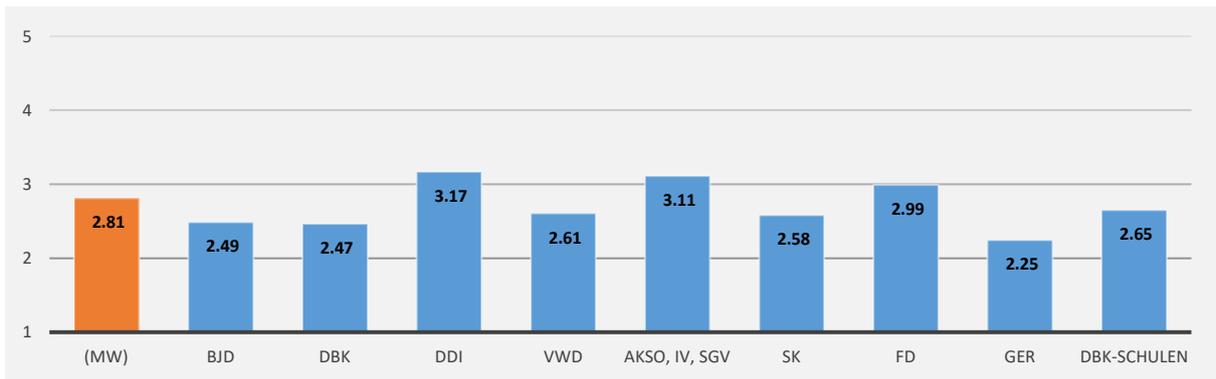


Abbildung 50: Item (Departementsvergleich) «Der Kanton Solothurn resp. meine Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) bietet mir Aufstiegsmöglichkeiten».

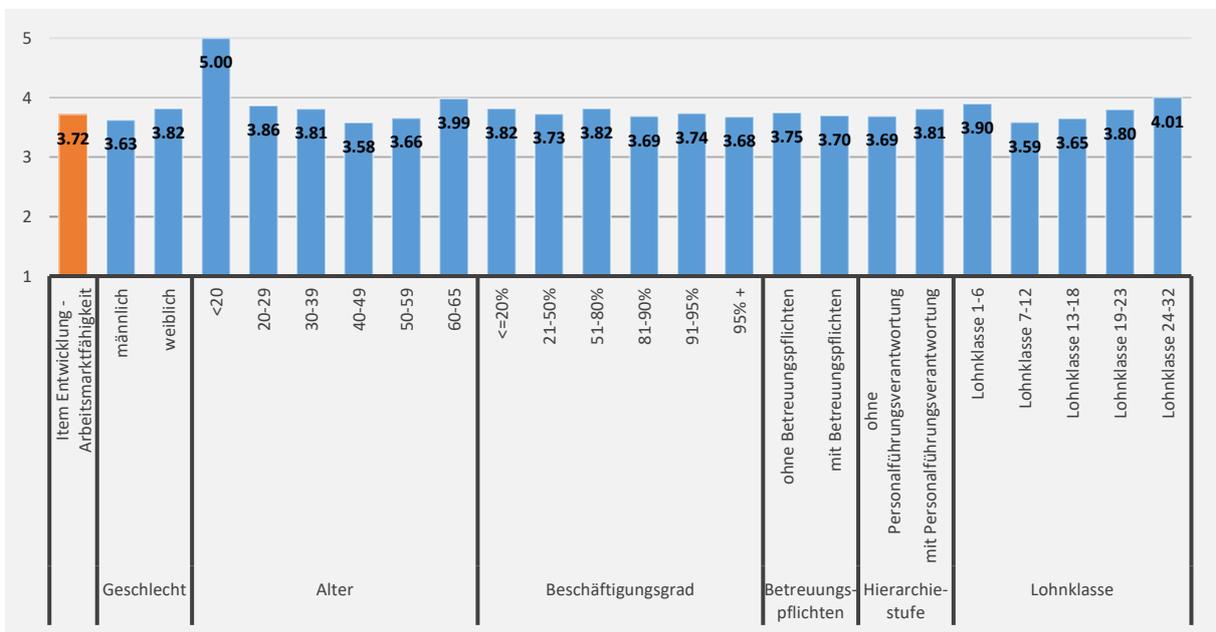


Abbildung 51: Item (Breakdowns) «Ich kann auf meiner jetzigen Stelle meine Arbeitsmarktfähigkeit erhalten».

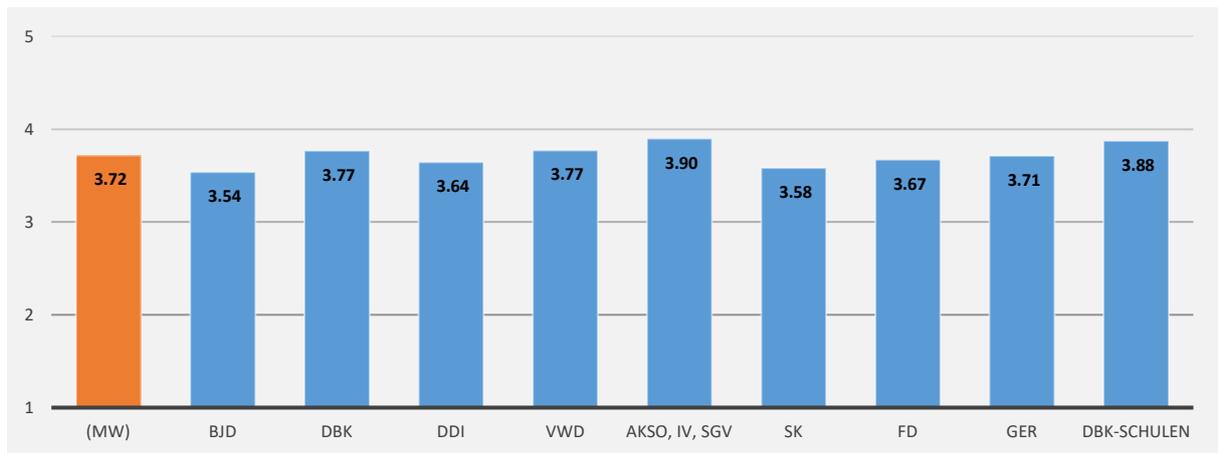


Abbildung 52: Item (Departementsvergleich) «Ich kann auf meiner jetzigen Stelle meine Arbeitsmarktfähigkeit erhalten».

Breakdowns Führung

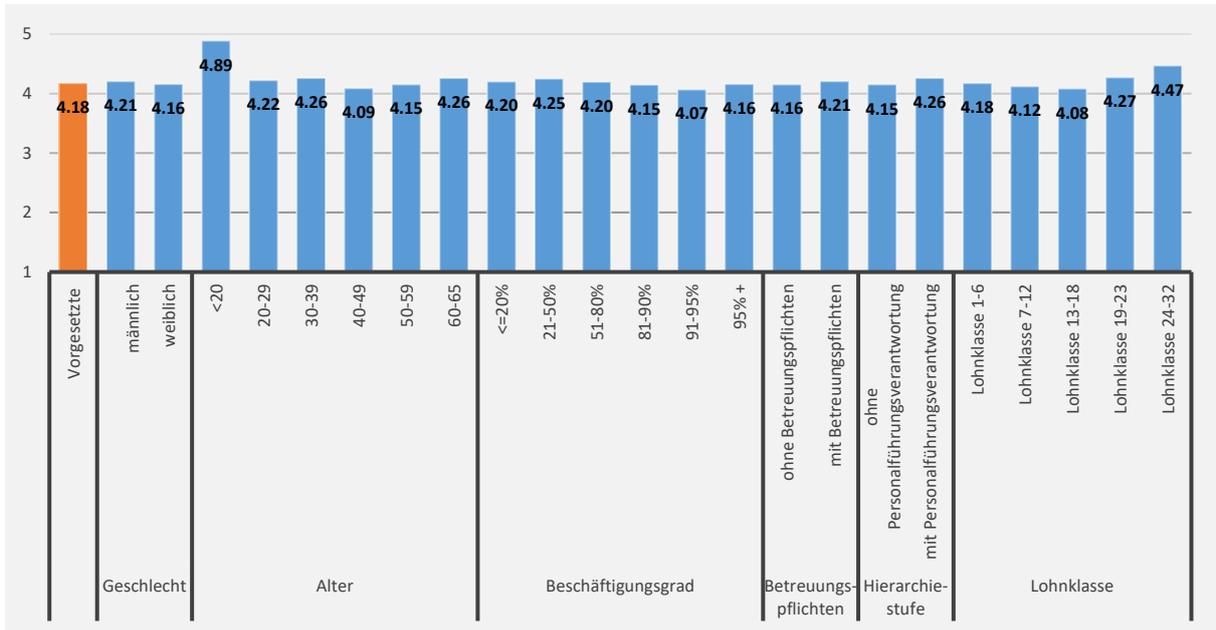


Abbildung 53: Breakdowns Führung.

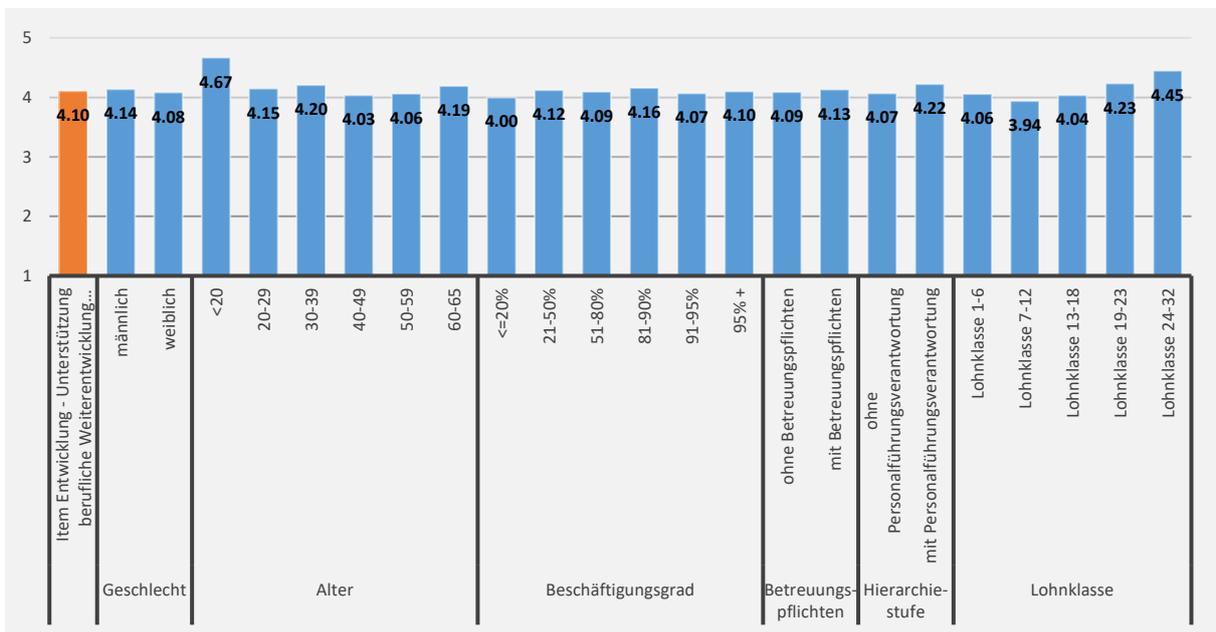


Abbildung 54: Item (Breakdowns) «Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r unterstützt meine berufliche Weiterentwicklung».

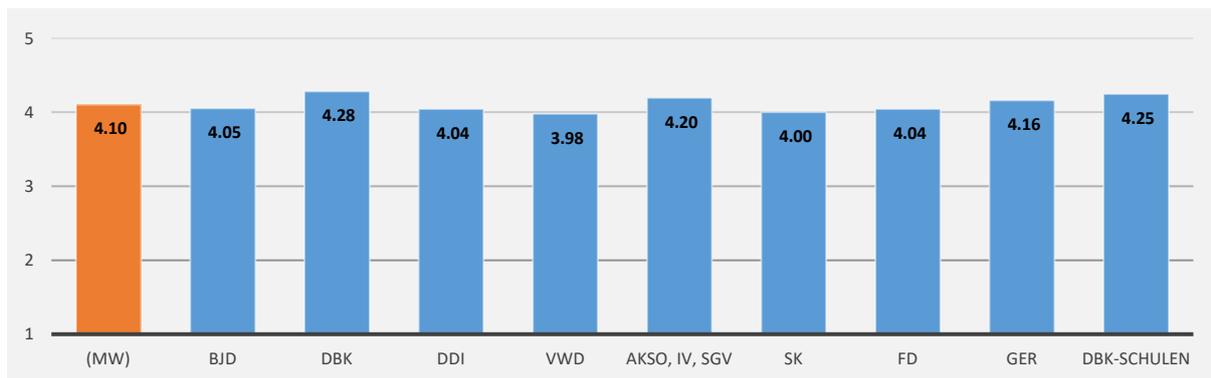


Abbildung 55: Item (Departementsvergleich) «Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r unterstützt meine berufliche Weiterentwicklung».

Breakdowns Mitarbeitendenbeurteilung

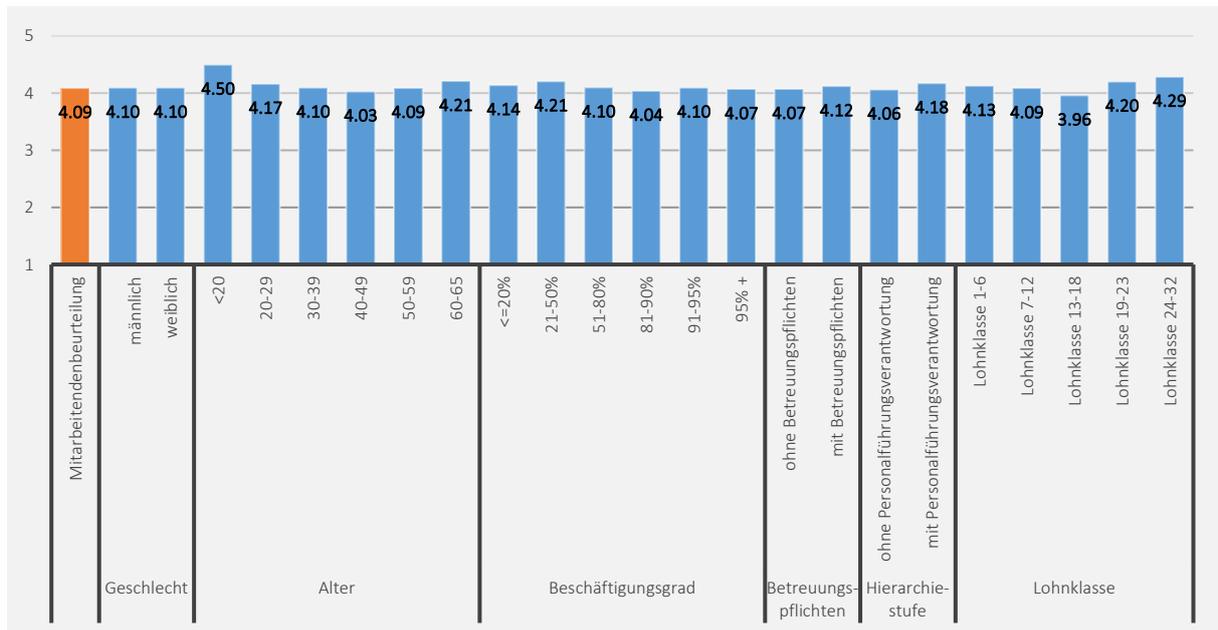


Abbildung 56: Breakdowns Mitarbeitendenbeurteilung.

Breakdowns Entlohnung

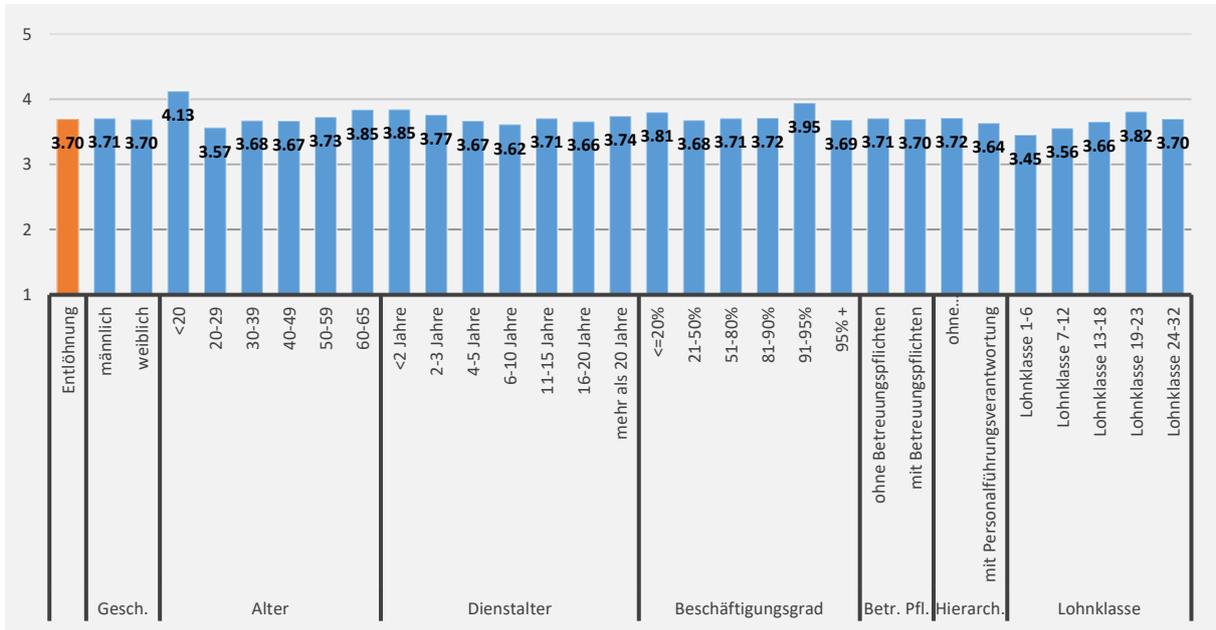


Abbildung 57: Breakdowns Entlohnung.

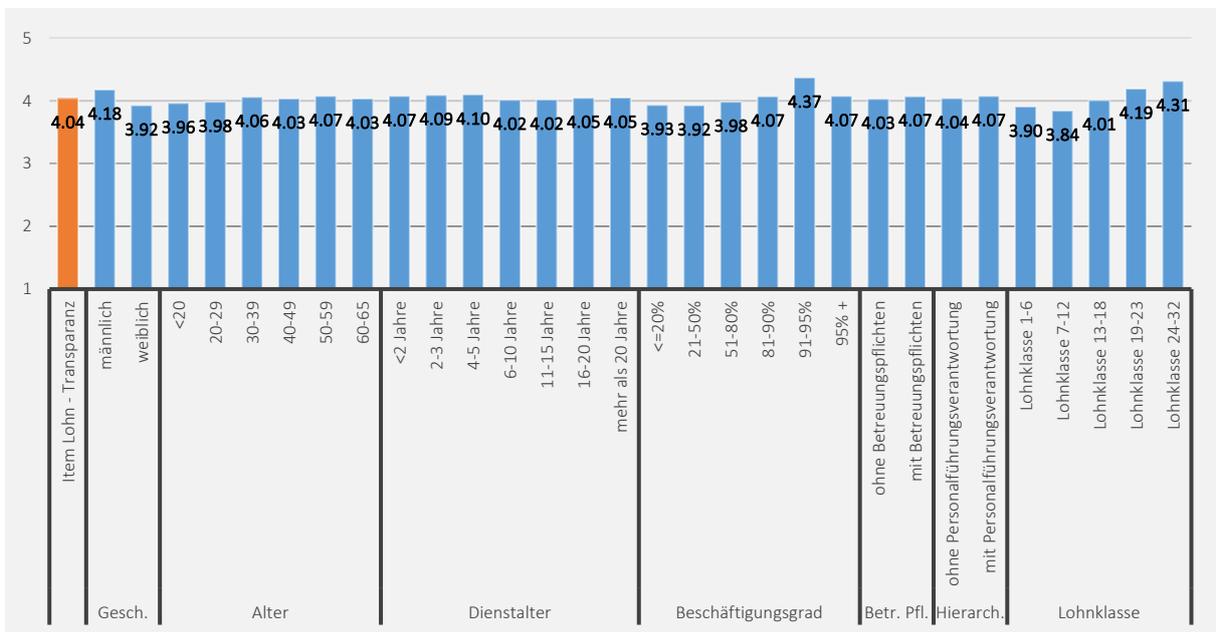


Abbildung 58: Item (Breakdowns) «Das Lohnsystem beim Kanton Solothurn ist transparent».



Abbildung 59: Item (Departementsvergleich) «Das Lohnsystem beim Kanton Solothurn ist transparent».

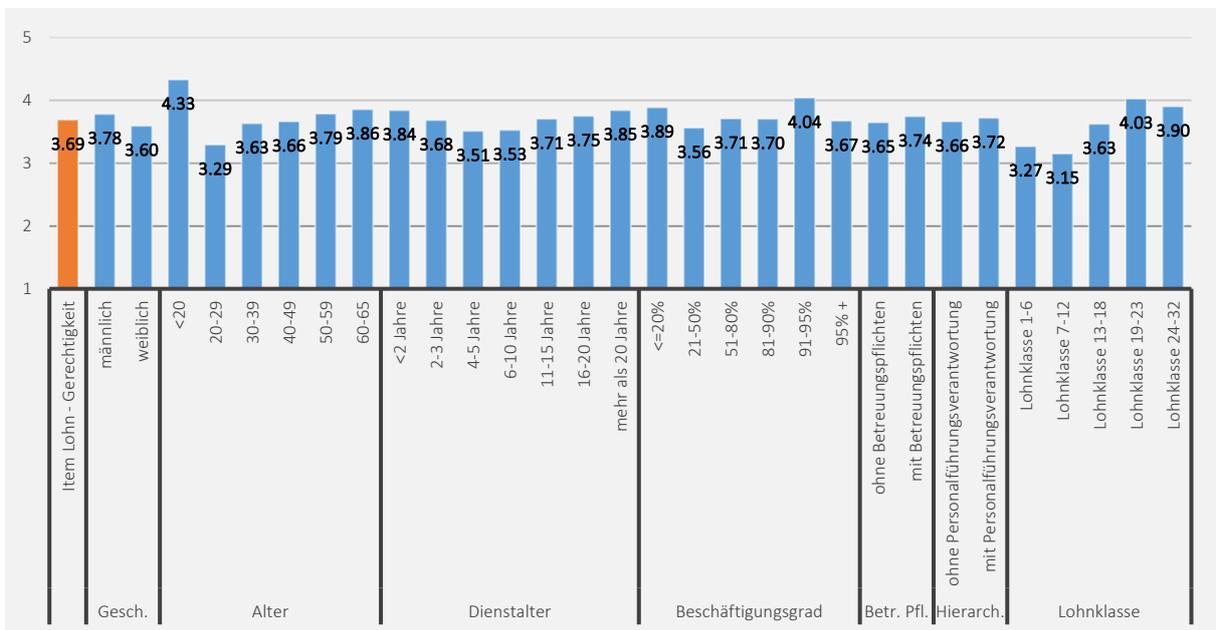


Abbildung 60: Item (Breakdowns) «Meinen Lohn empfinde ich im Vergleich zum Lohn meiner Arbeitskolleginnen und -kollegen als gerecht».

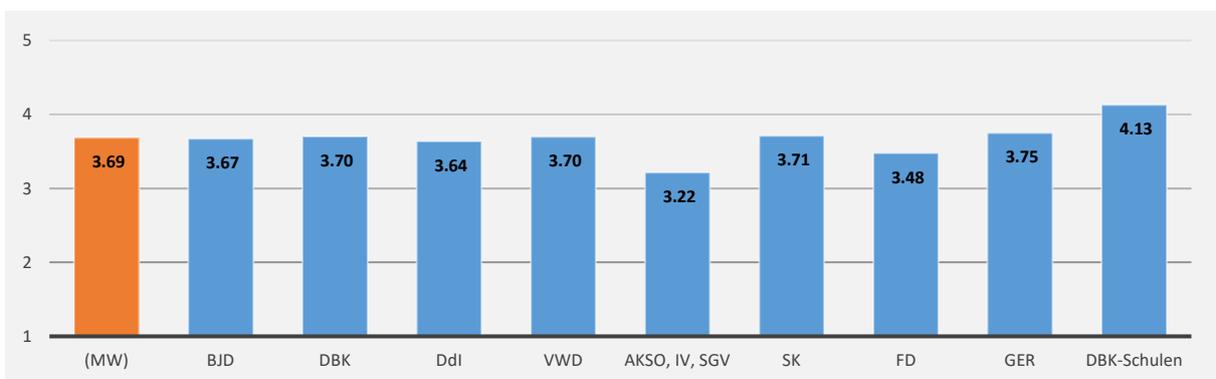


Abbildung 61: (Departementsvergleich) «Meinen Lohn empfinde ich im Vergleich zum Lohn meiner Arbeitskolleginnen und -kollegen als gerecht».

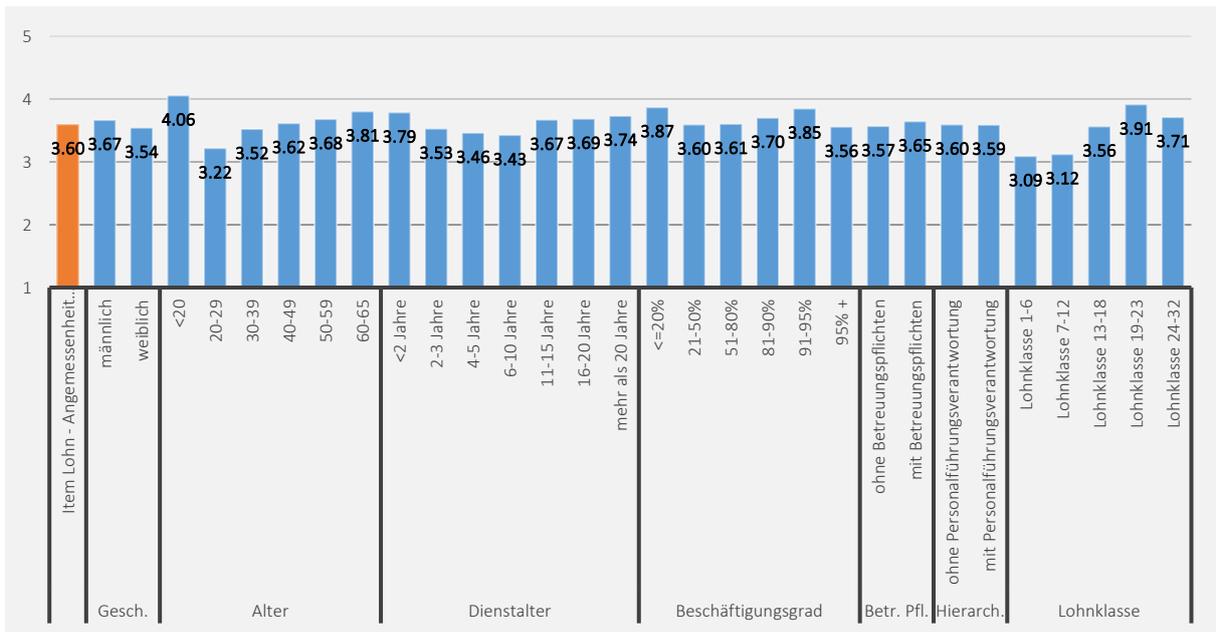


Abbildung 62: Item (Breakdowns) «Mein Lohn entspricht meiner Leistung».

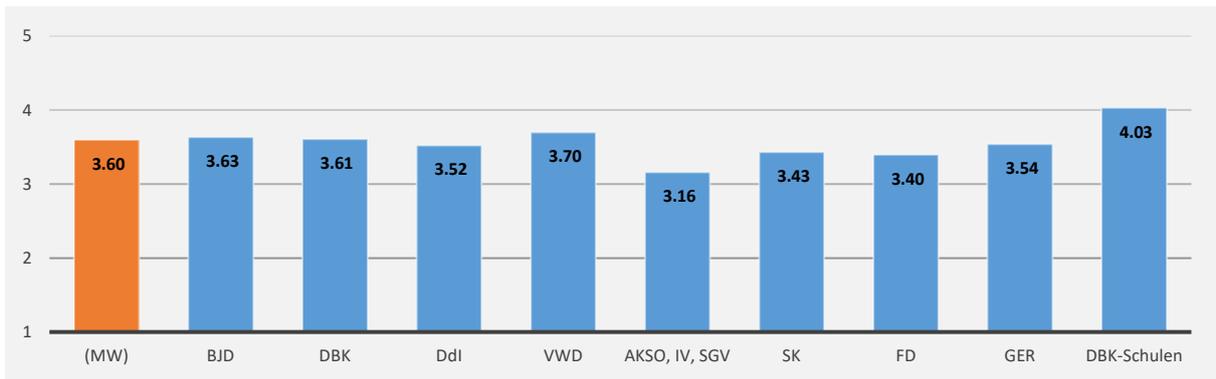


Abbildung 63: (Departementsvergleich) «Mein Lohn entspricht meiner Leistung».

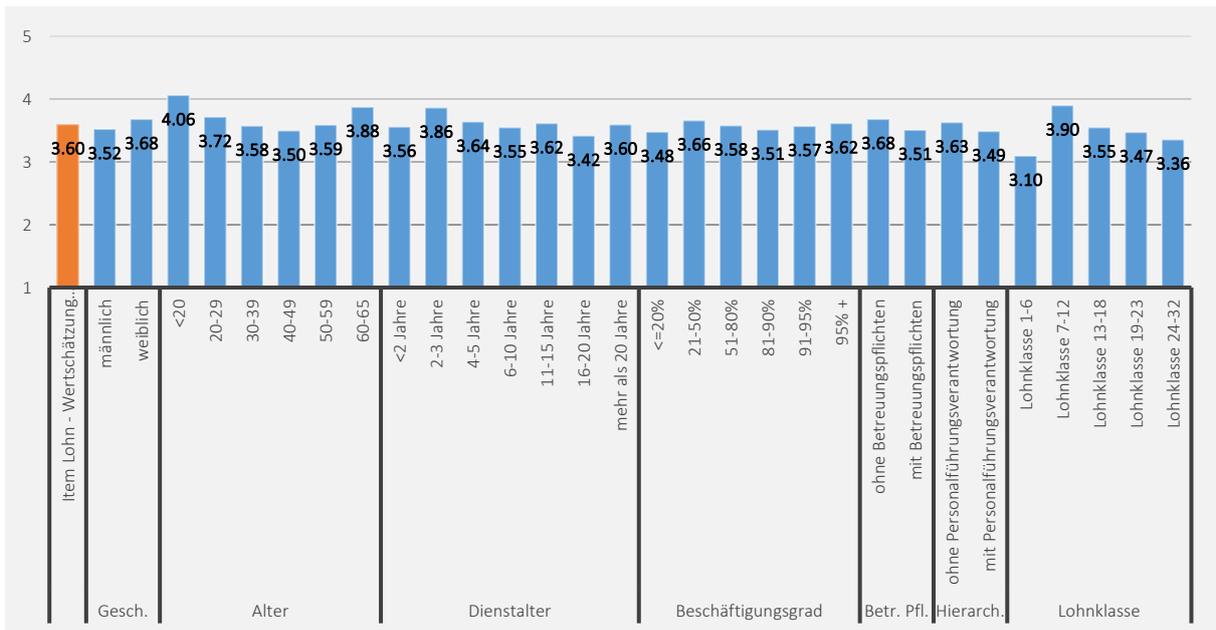


Abbildung 64: Item (Breakdowns) «Über den Leistungsbonus erfahre ich eine angemessene Wertschätzung meiner Arbeit».

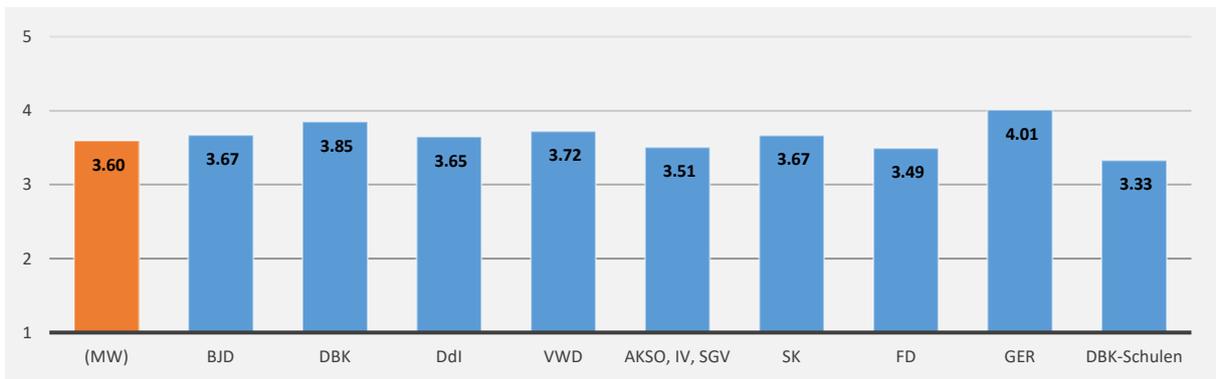


Abbildung 65: (Departementsvergleich) «Über den Leistungsbonus erfahre ich eine angemessene Wertschätzung meiner Arbeit».

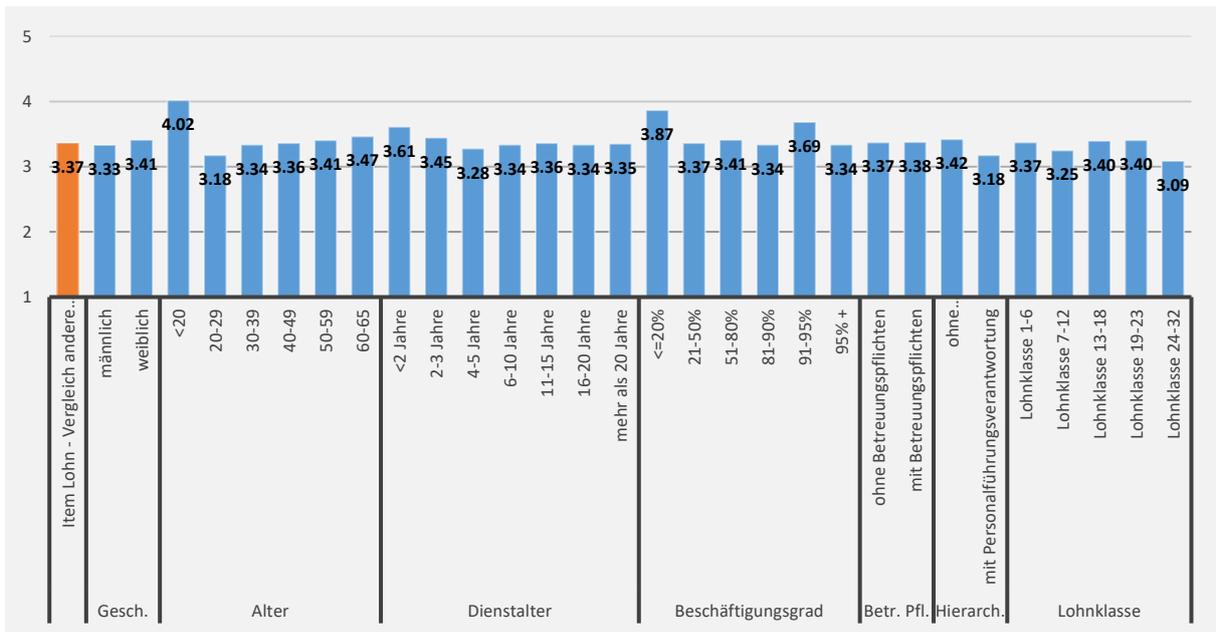


Abbildung 66: Item (Breakdowns) «Der Kanton Solothurn bezahlt im Vergleich zu anderen Arbeitgebern für gleichwertige Arbeit gute Löhne».

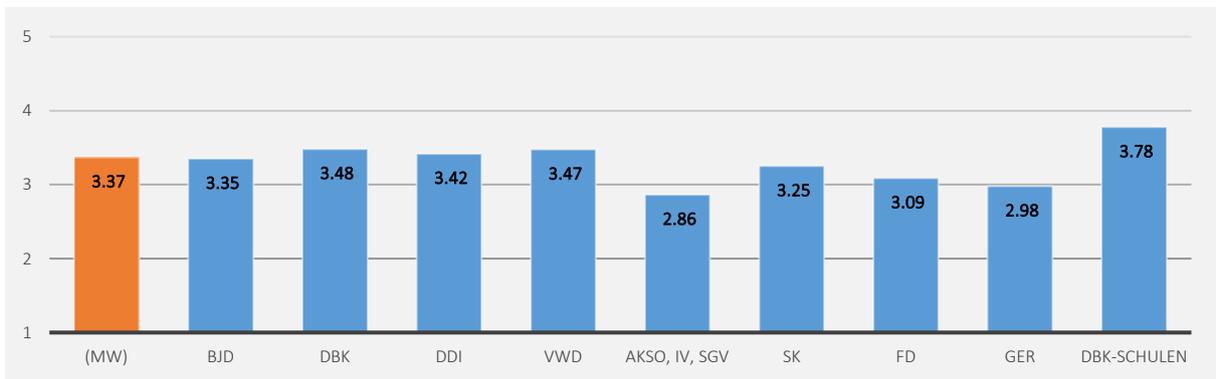


Abbildung 67: (Departmentsvergleich) «Der Kanton Solothurn bezahlt im Vergleich zu anderen Arbeitgebern für gleichwertige Arbeit gute Löhne».

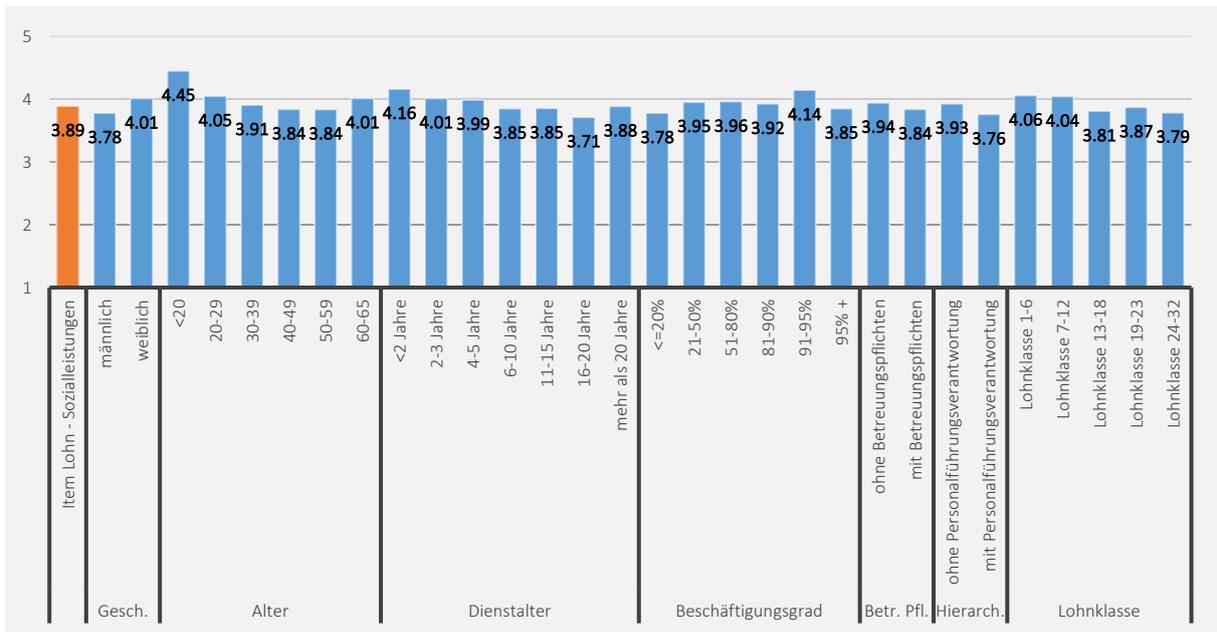


Abbildung 68: Item (Breakdowns) «Die Sozialleistungen beim Kanton Solothurn finde ich angemessen (Pensionskasse, Unfallversicherung, Krankentaggeldversicherung)».

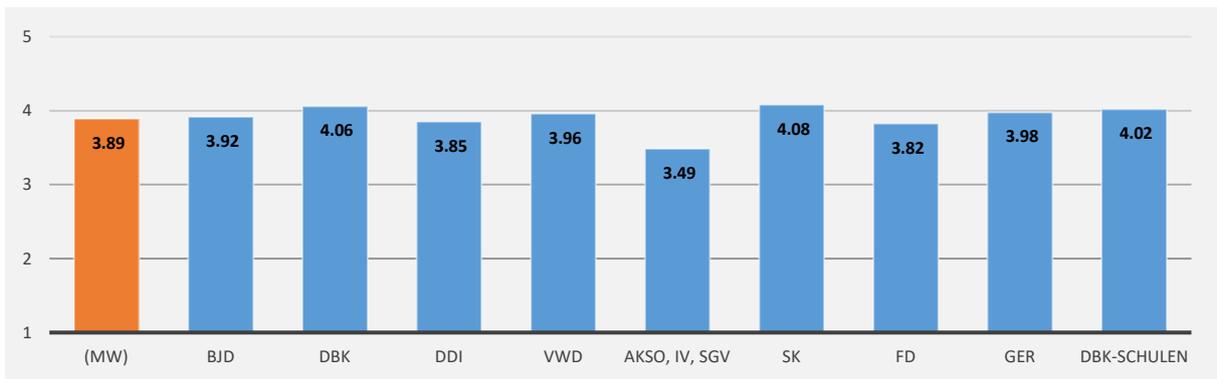


Abbildung 69: (Departementsvergleich) «Die Sozialleistungen beim Kanton Solothurn finde ich angemessen (Pensionskasse, Unfallversicherung, Krankentaggeldversicherung)».

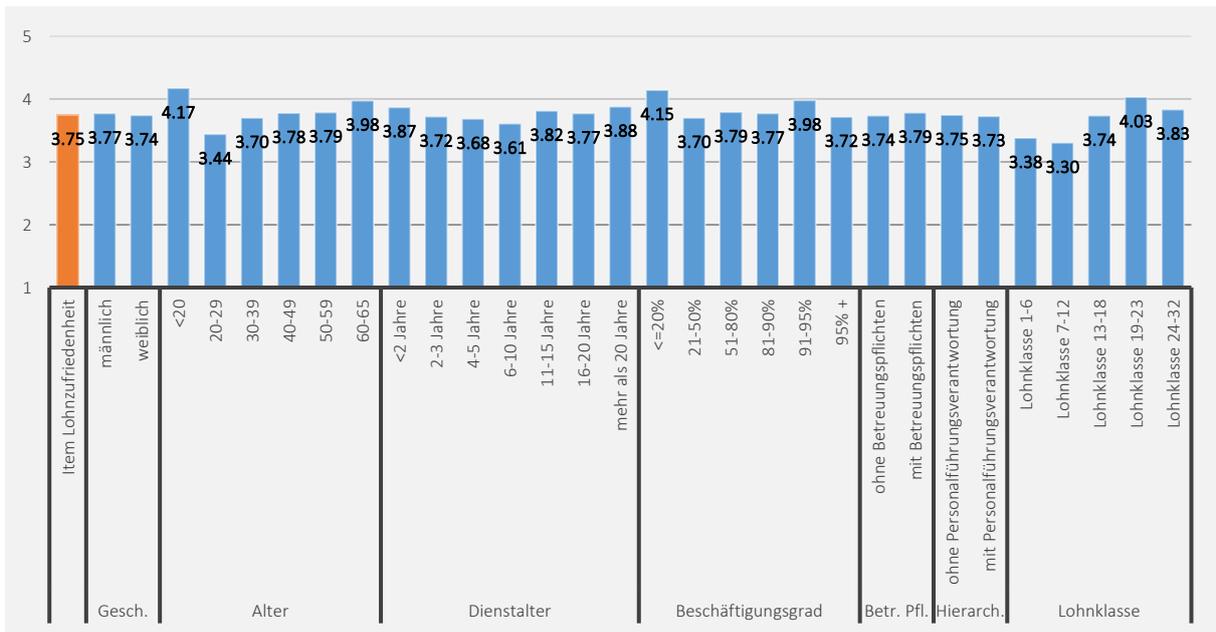


Abbildung 70: Item (Breakdowns) «Ich bin mit meinem Lohn zufrieden».

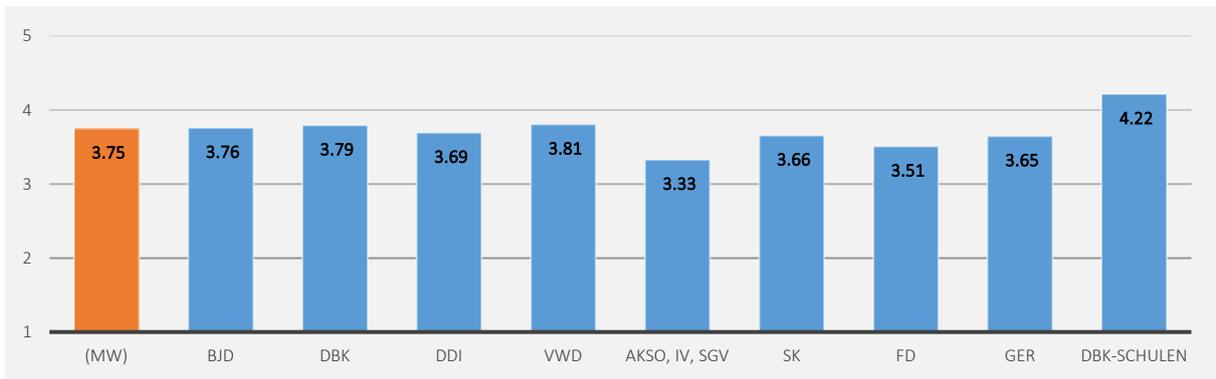


Abbildung 71: (Departementsvergleich) «Ich bin mit meinem Lohn zufrieden».

Breakdowns Zusammenarbeit

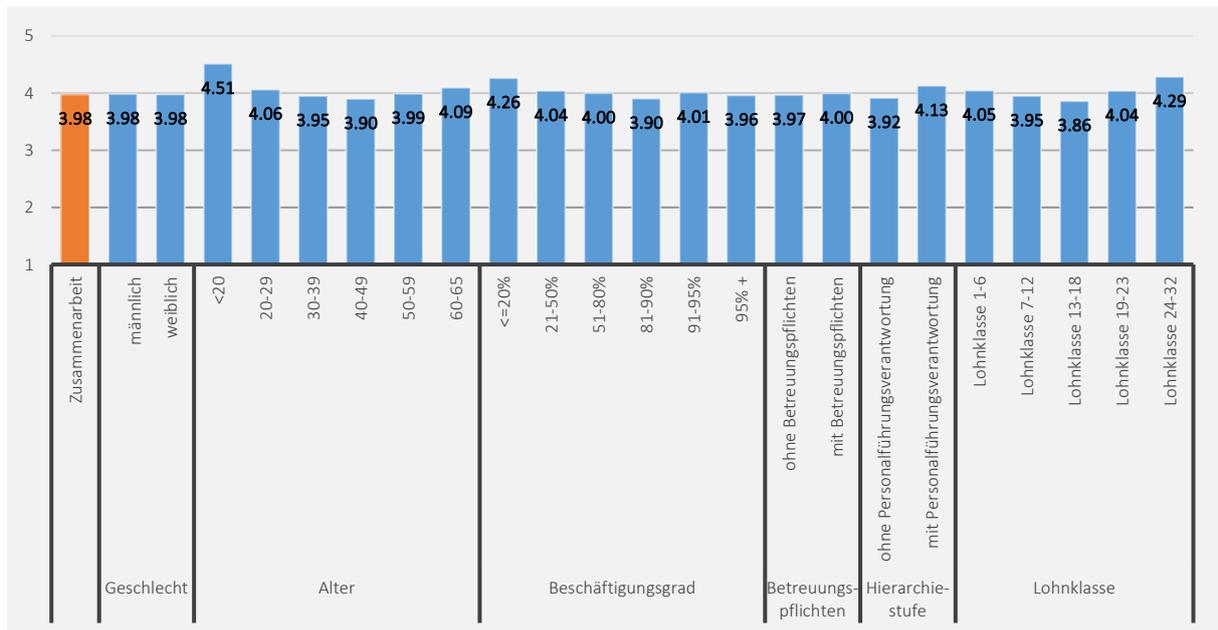


Abbildung 72: Breakdowns Zusammenarbeit.

Breakdowns Partizipation

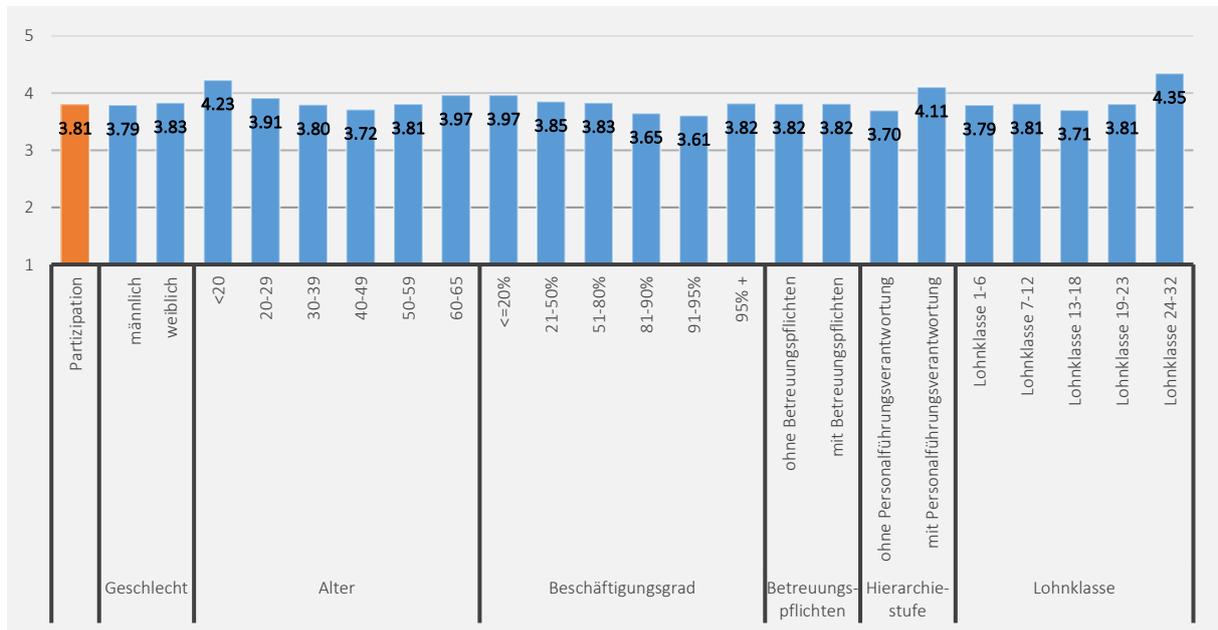


Abbildung 73: Breakdowns Partizipation.

Breakdowns Arbeitsplatzbedingungen

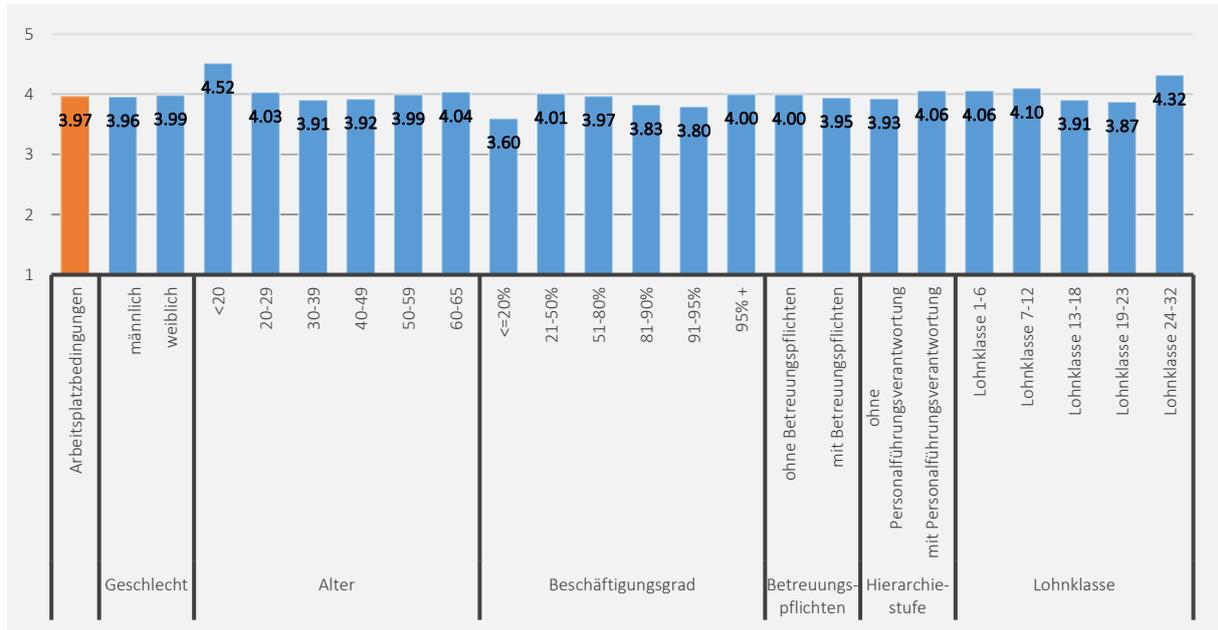


Abbildung 74: Breakdowns Arbeitsplatzbedingungen.

Breakdowns Vereinbarkeit von Beruf und Familie

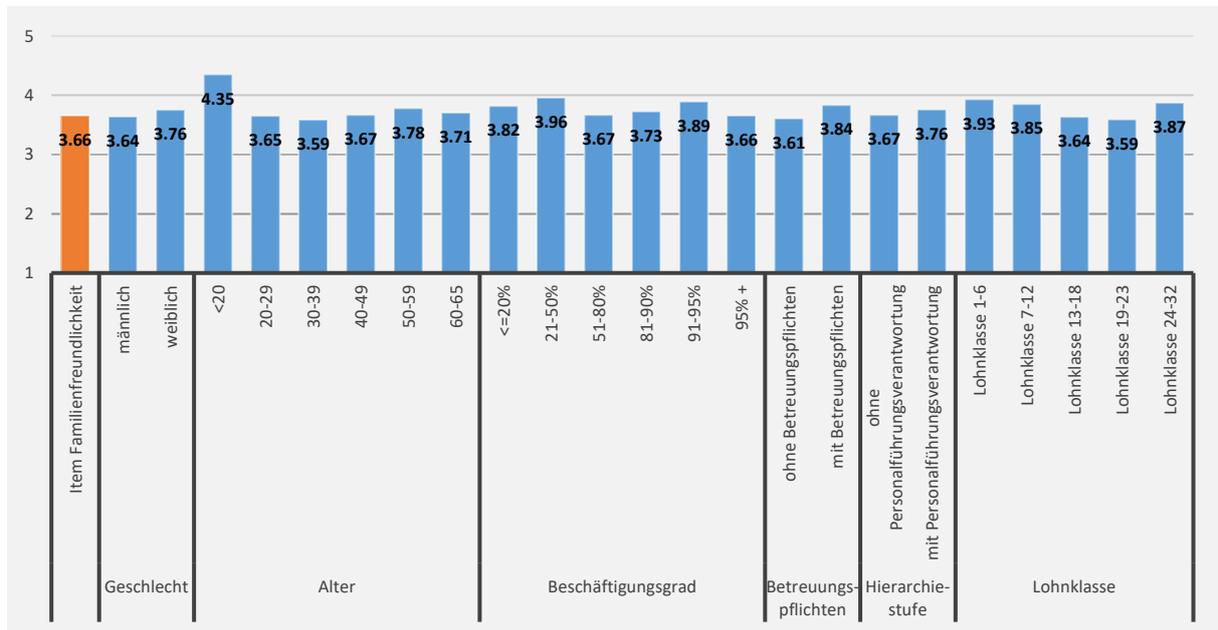


Abbildung 75: Item (Breakdown) «Der Kanton Solothurn ist ein familienfreundlicher Arbeitgeber».

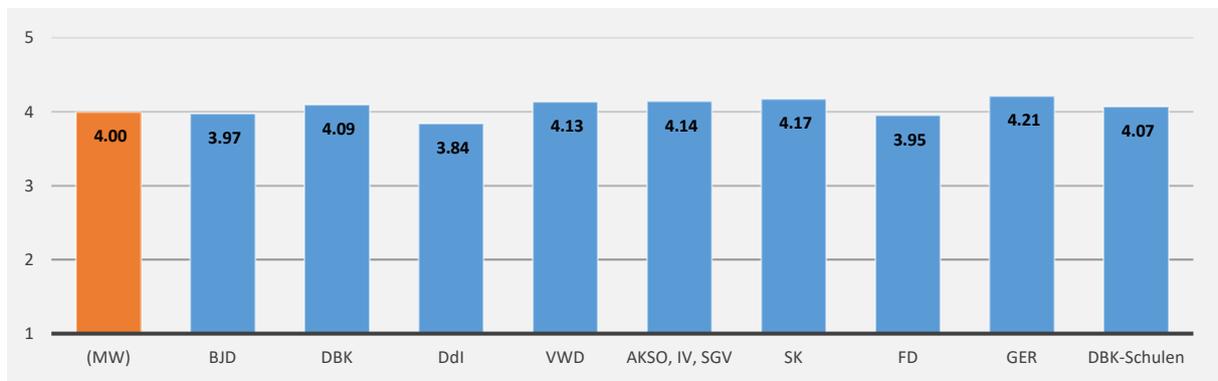


Abbildung 76: Item (Departementsvergleich) «Der Kanton Solothurn ist ein familienfreundlicher Arbeitgeber».

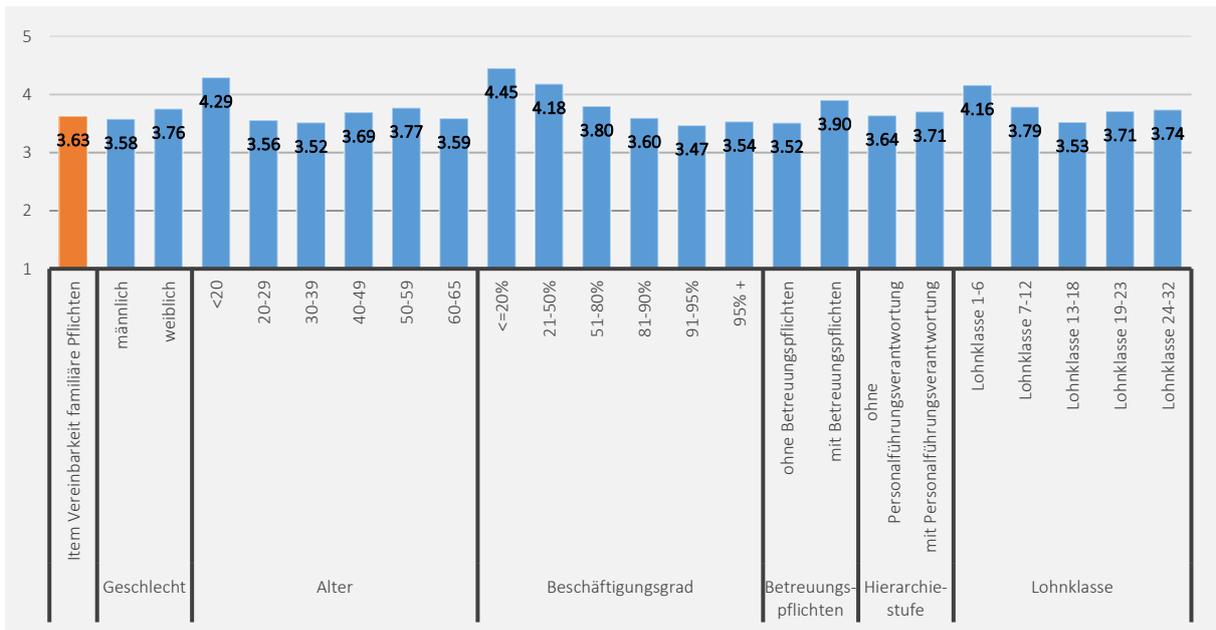


Abbildung 77: Item (Breakdown) «Meine Arbeit lässt sich gut mit meinen familiären Pflichten (Betreuung von Kindern, Pflege von Angehörigen, etc.) vereinbaren».

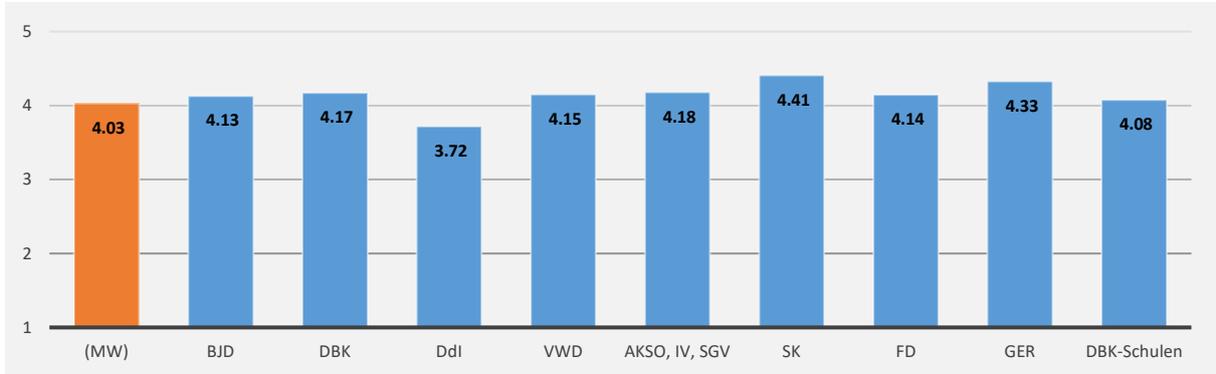


Abbildung 78: Item (Departementsvergleich) «Meine Arbeit lässt sich gut mit meinen familiären Pflichten (Betreuung von Kindern, Pflege von Angehörigen, etc.) vereinbaren».

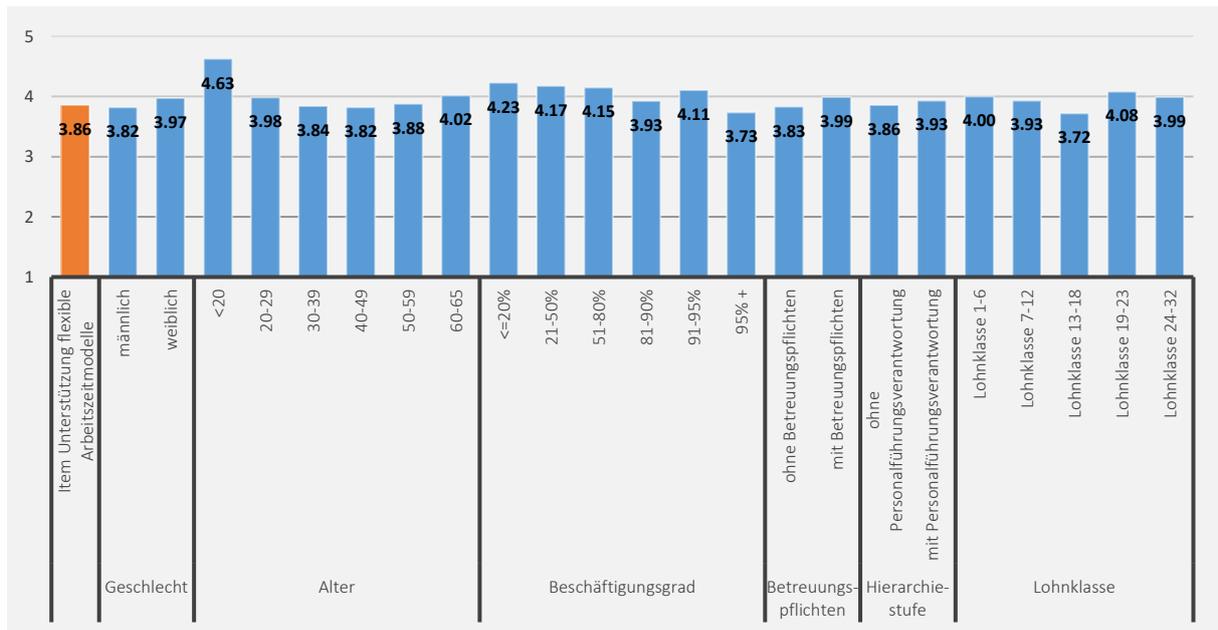


Abbildung 79: Item (Breakdown) «Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r unterstützt mit der Umsetzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und anderen Lebensinteressen/-verpflichtungen».

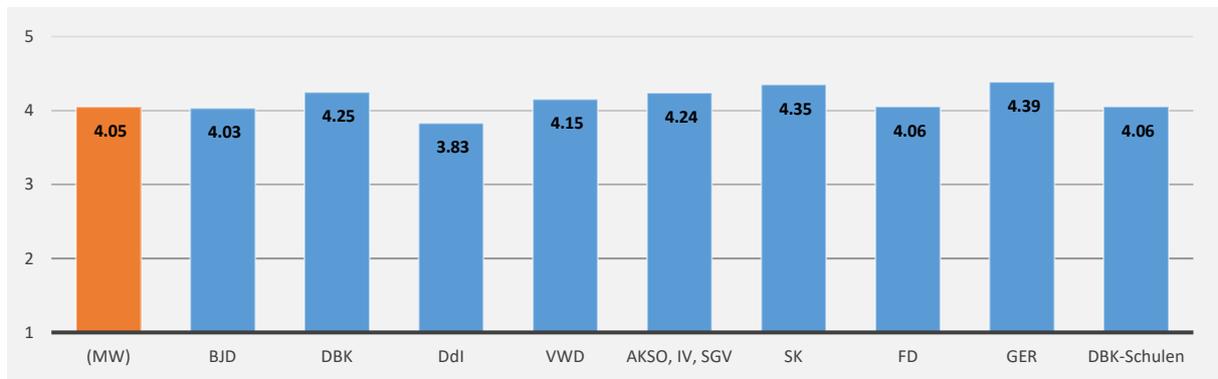


Abbildung 80: Item (Departementsvergleich) «Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r unterstützt mit der Umsetzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und anderen Lebensinteressen/-verpflichtungen».

Breakdowns mobil-flexibles Arbeiten

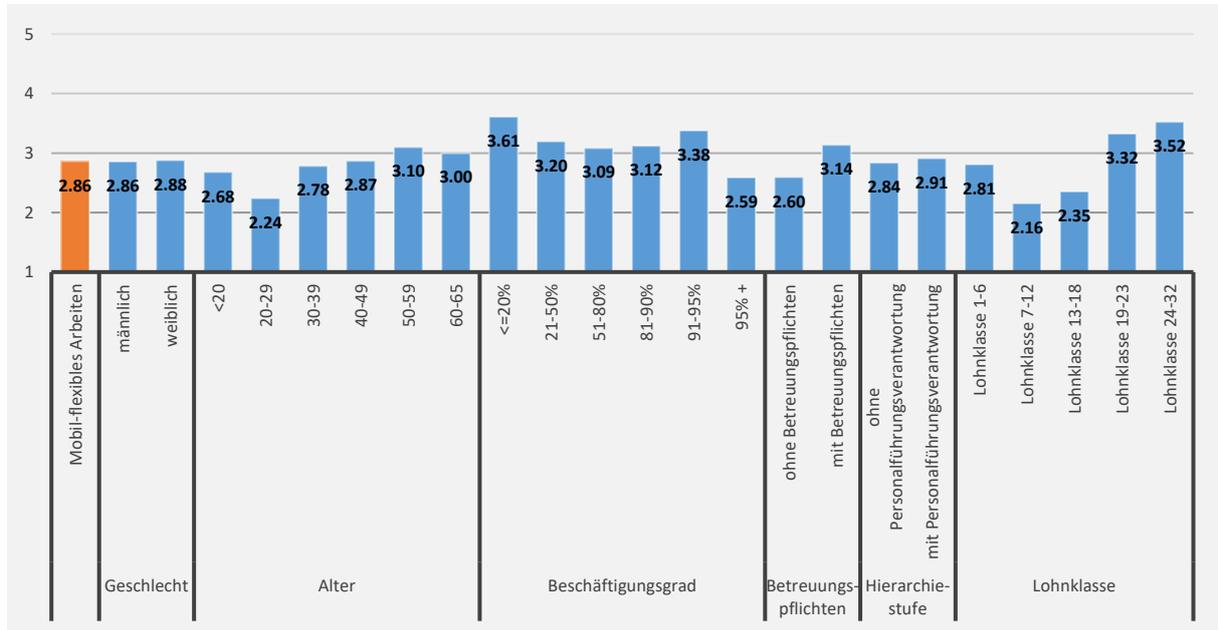


Abbildung 81: Item (Breakdown): «Mein/e Vorgesetzte/r unterstützt es, örtlich flexibel zu arbeiten (Home-Office)».

Breakdowns allgemeine Arbeitszufriedenheit

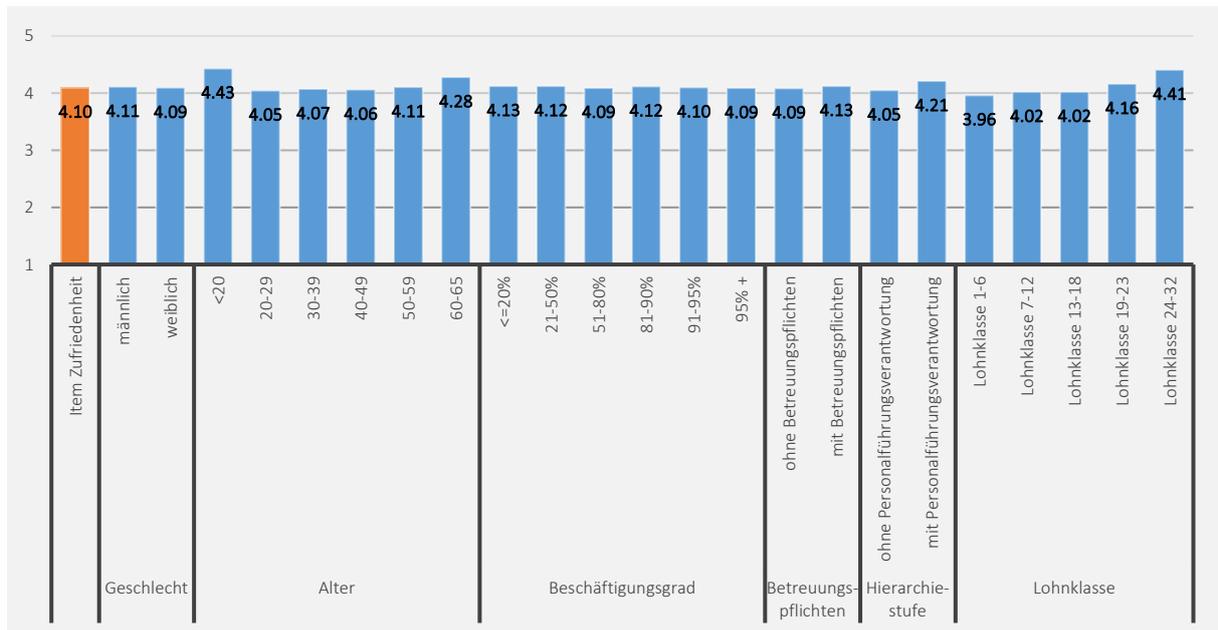


Abbildung 82: Breakdowns allgemeine Arbeitszufriedenheit.

Breakdowns Commitment

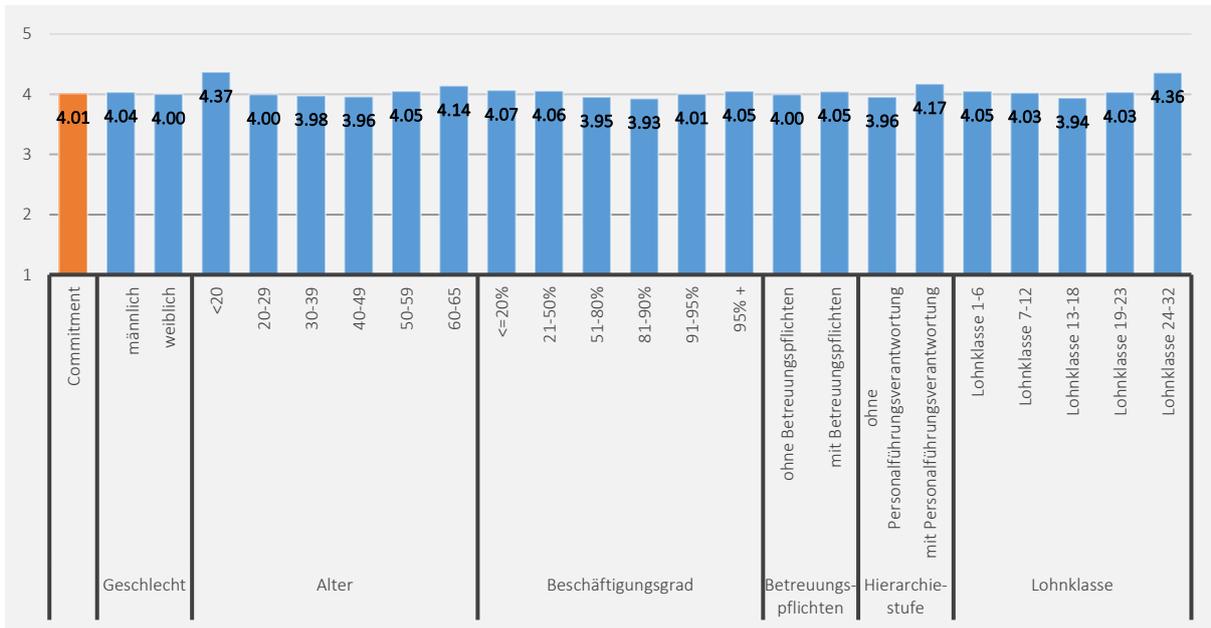


Abbildung 83: Breakdowns Commitment.

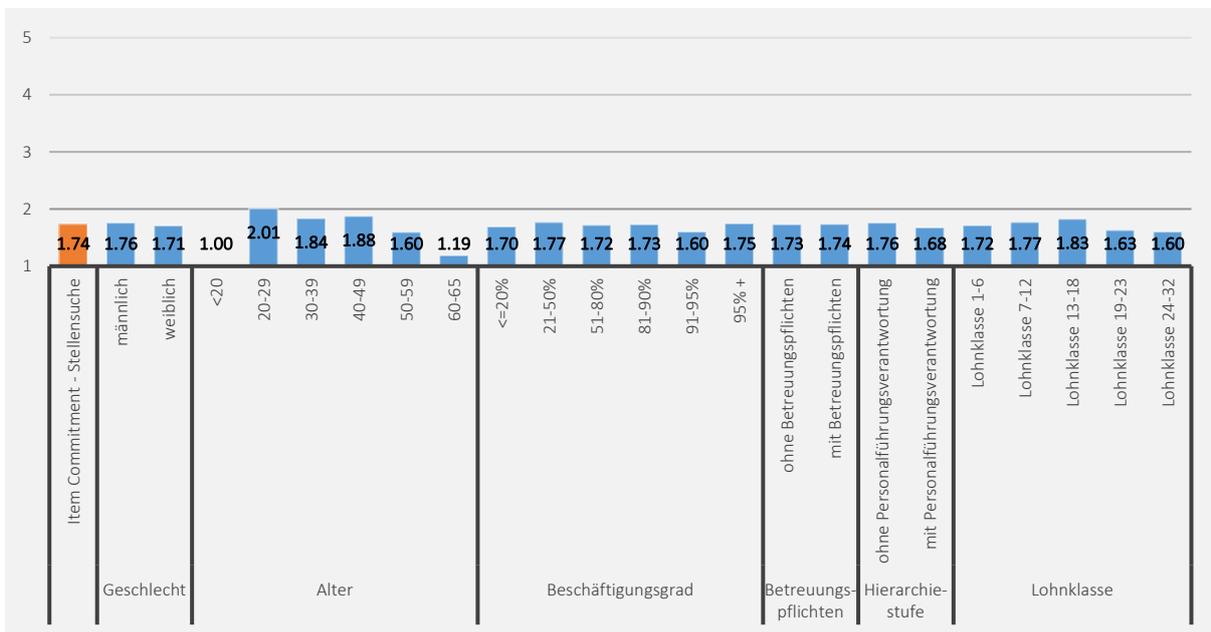


Abbildung 84: Item (Breakdown) «Ich schaue mich nach einer Arbeitsstelle bei einem anderen Arbeitgeber um».

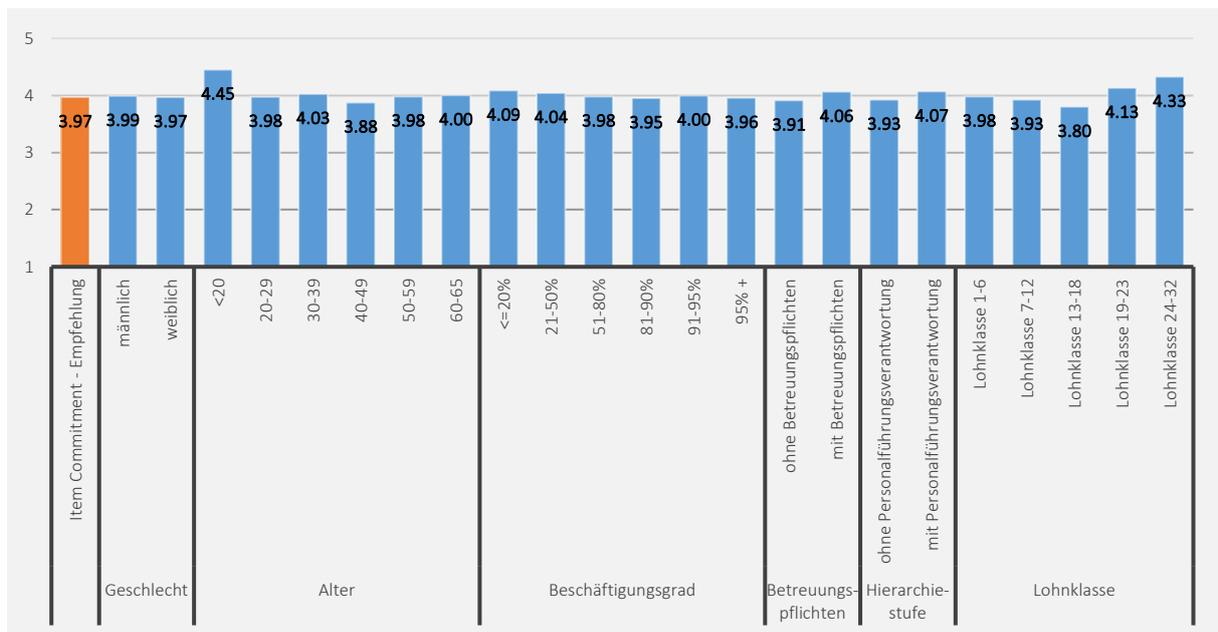


Abbildung 85: Item (Breakdown) «Ich würde einem guten Freund, einer guten Freundin empfehlen, sich auf eine Stelle bei meiner Dienststelle (z.B. Amt, Abteilung) zu bewerben».

Breakdowns Arbeitgeberattraktivität

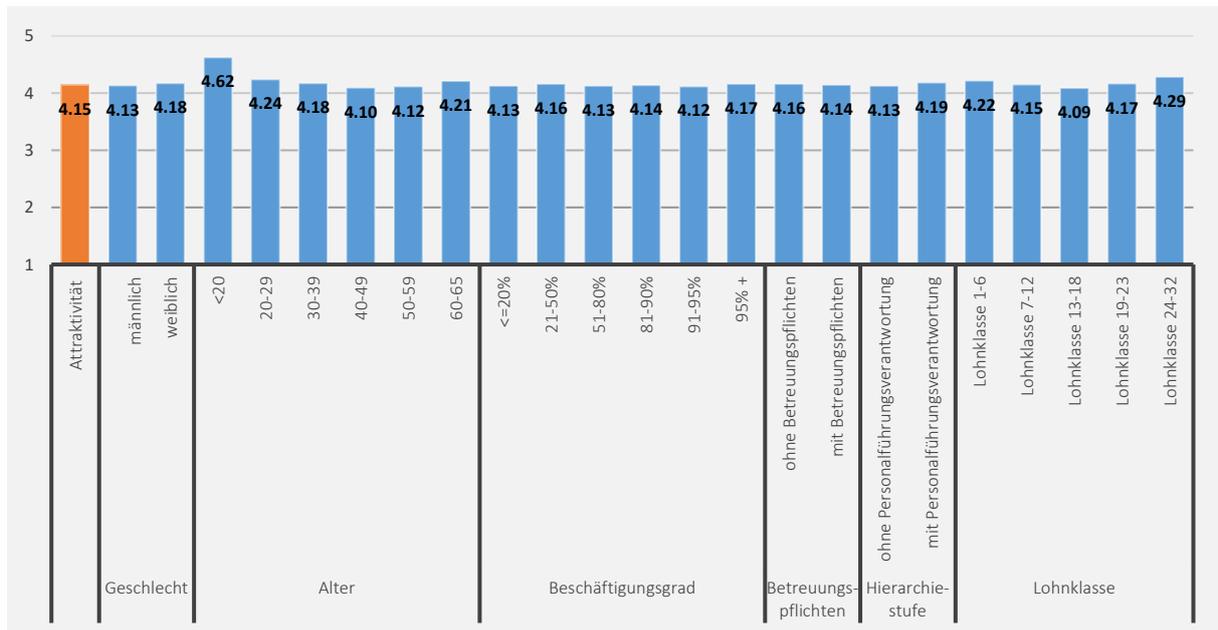


Abbildung 86: Breakdowns Arbeitgeberattraktivität.

Breakdowns Fairness und Gleichbehandlung

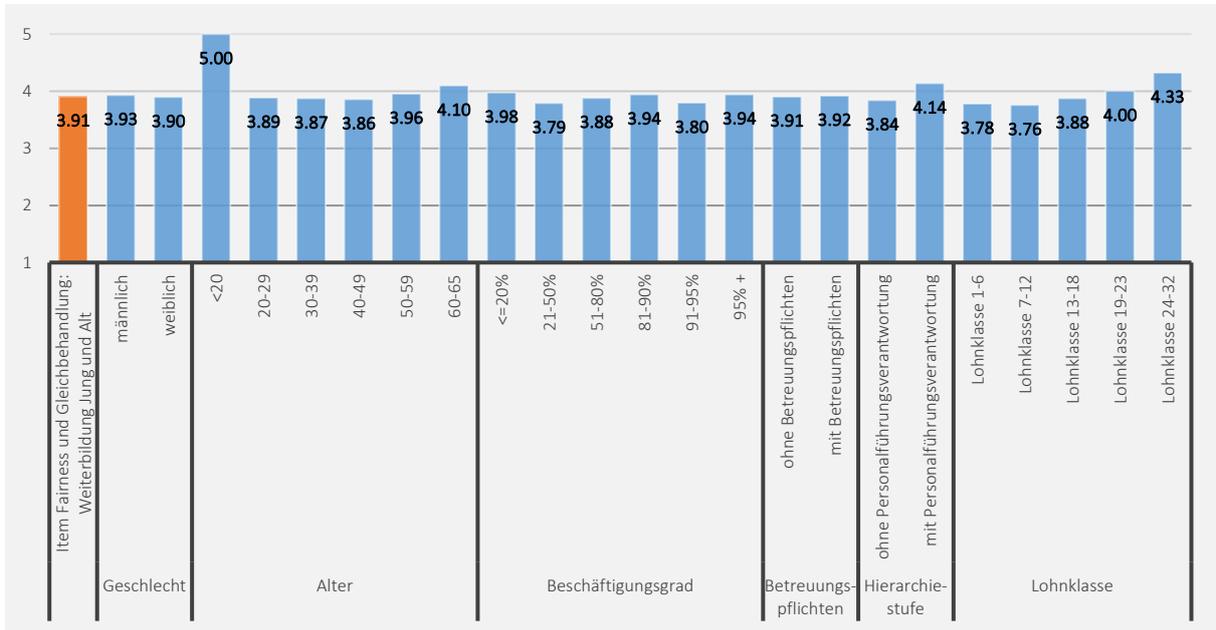


Abbildung 87: Item (Breakdown) «Egal, ob Jung oder Alt, bei uns erhalten alle Mitarbeitenden die Weiterbildung, die sie für ihre Arbeit brauchen»

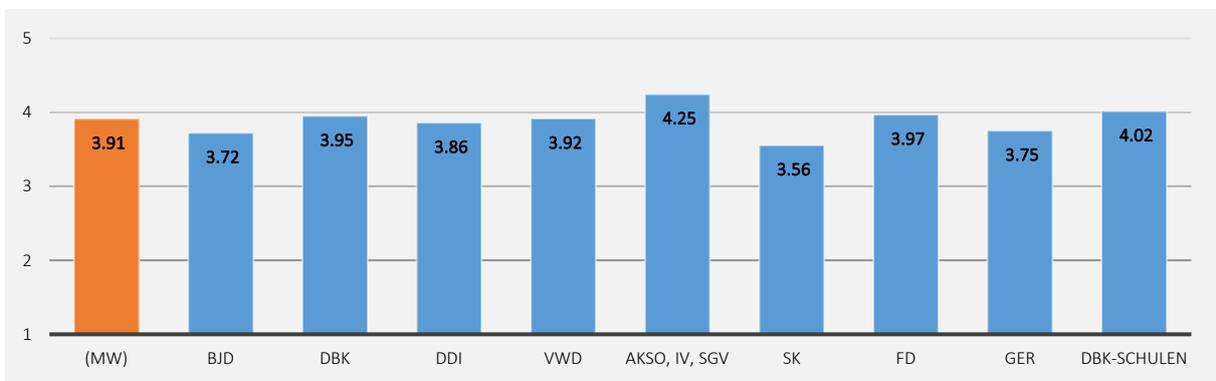


Abbildung 88: Item (Departementsvergleich) «Egal, ob Jung oder Alt, bei uns erhalten alle Mitarbeitenden die Weiterbildung, die sie für ihre Arbeit brauchen».

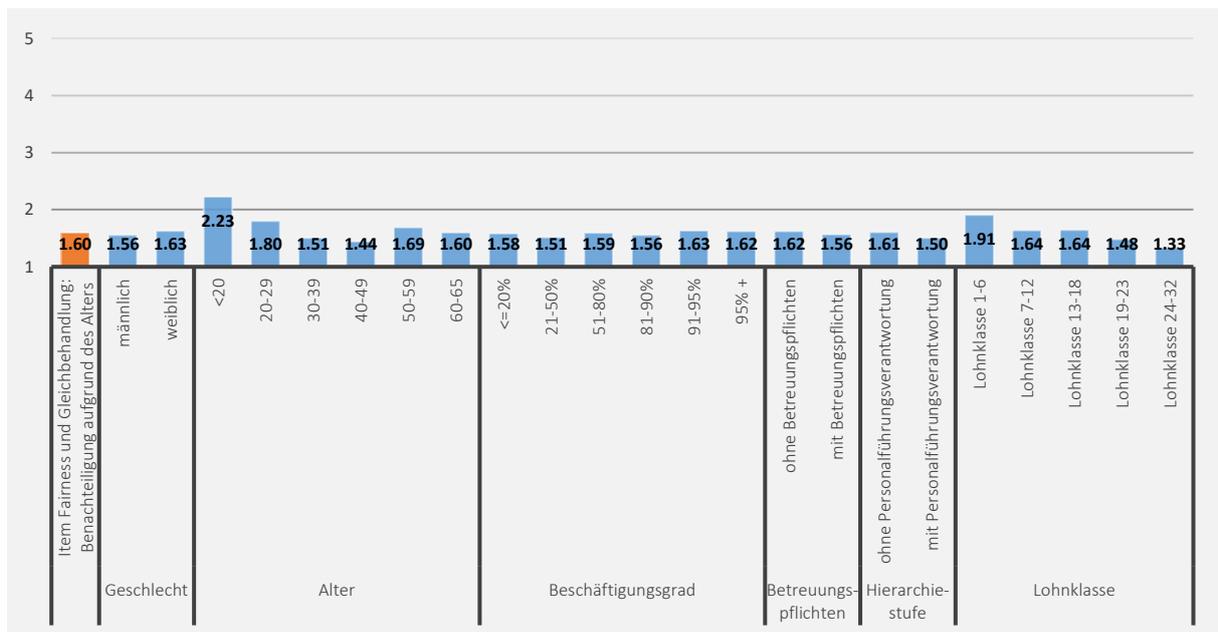


Abbildung 89: Item (Breakdown) «Ich fühle mich aufgrund meines Alters anderen gegenüber benachteiligt».

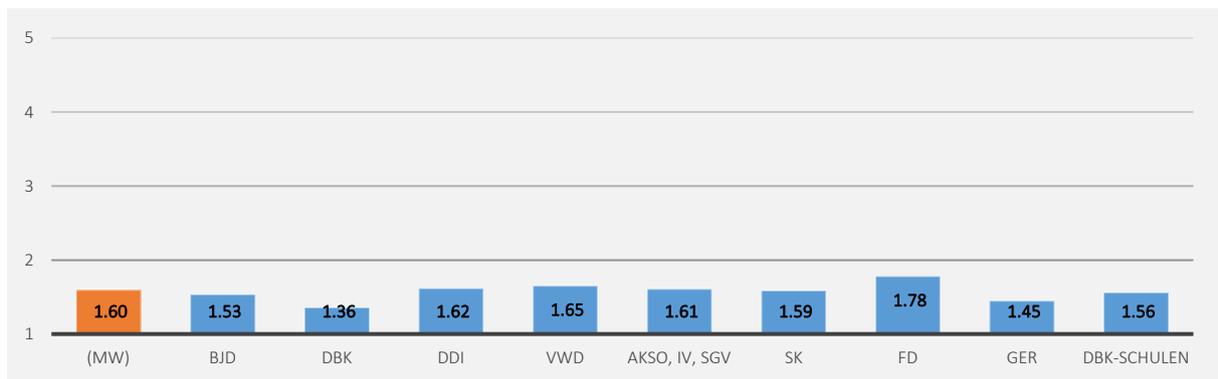


Abbildung 90: Item (Departementsvergleich) «Ich fühle mich aufgrund meines Alters anderen gegenüber benachteiligt».

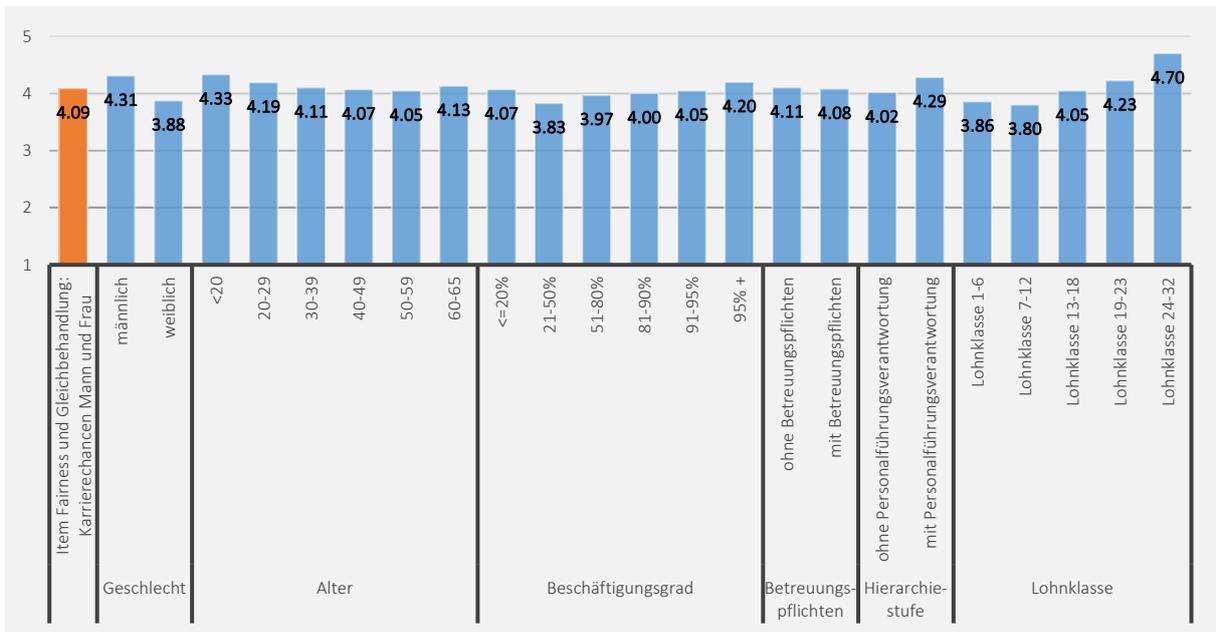


Abbildung 91: Item (Breakdown) «Frauen und Männer haben beim Kanton Solothurn resp. in meiner Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) die gleichen Karrierechancen».

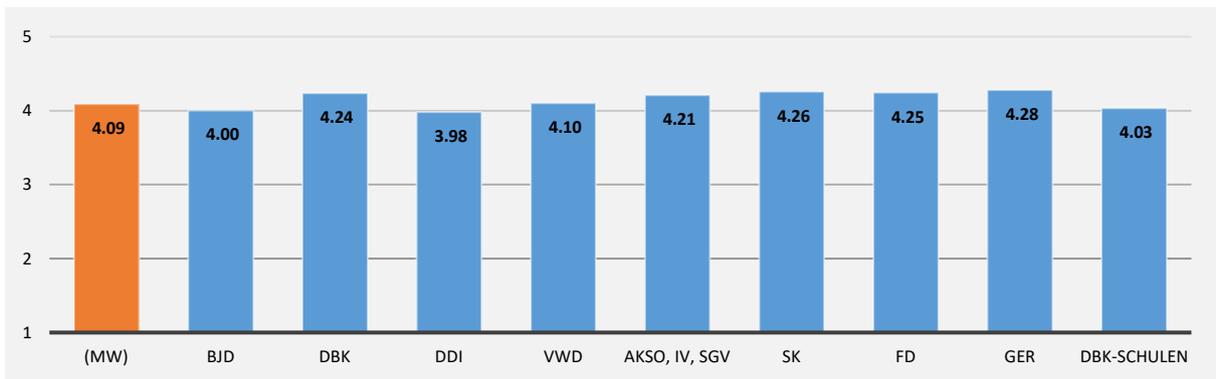


Abbildung 92: Item (Departementsvergleich) «Frauen und Männer haben beim Kanton Solothurn resp. in meiner Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) die gleichen Karrierechancen».

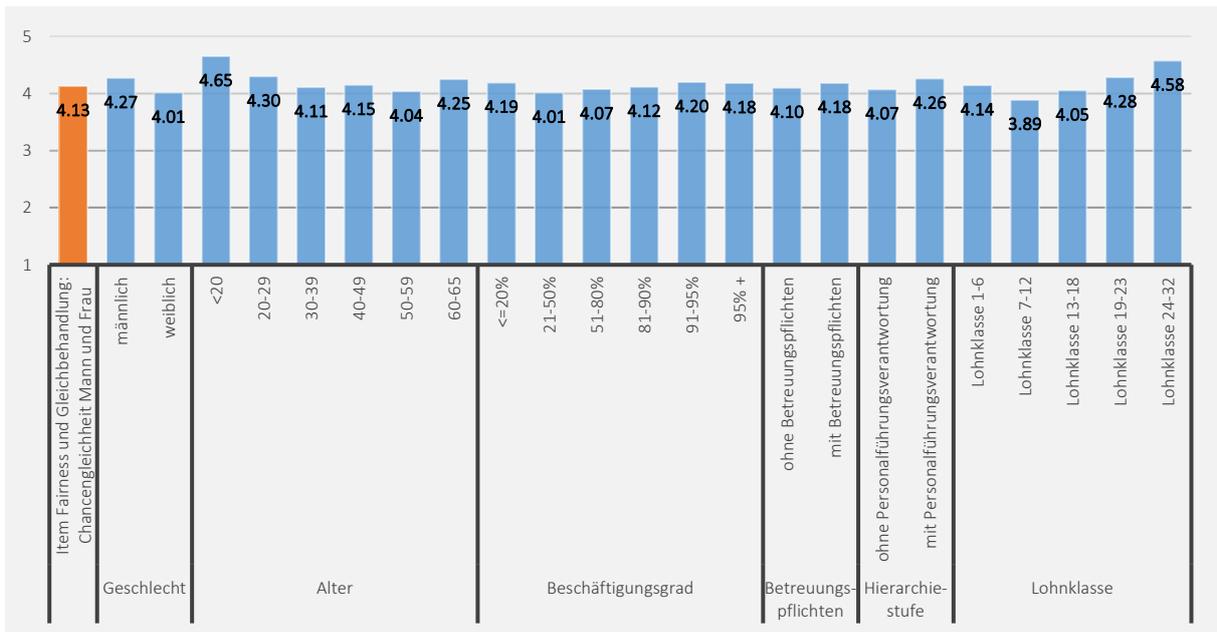


Abbildung 93: Item (Breakdown) «Meine Dienststelle (z.B. Amt, Gericht, Abteilung) fördert die Chancengleichheit von Mann und Frau (Schule mein/e direkte/r Vorgesetzte/r)».

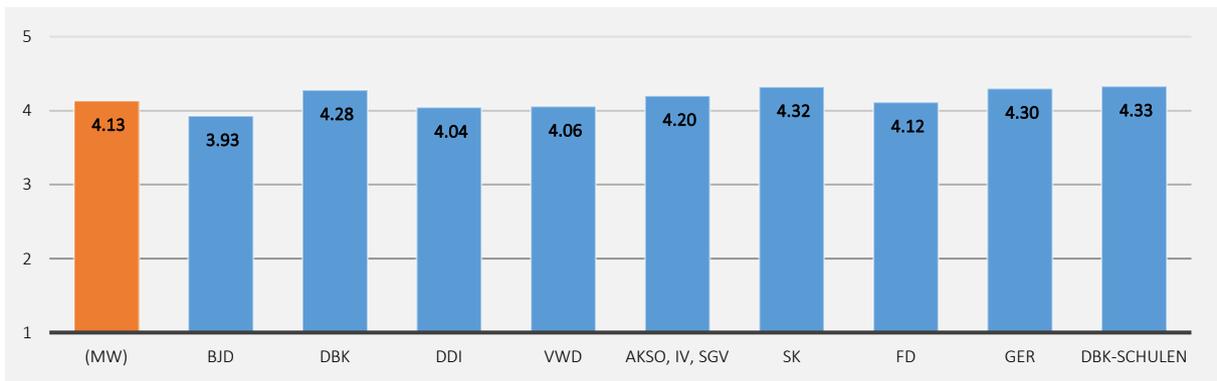


Abbildung 94: Item (Departementsvergleich) «Meine Dienststelle (z.B. Amt, Gericht, Abteilung) fördert die Chancengleichheit von Mann und Frau (Schule mein/e direkte/r Vorgesetzte/r)».

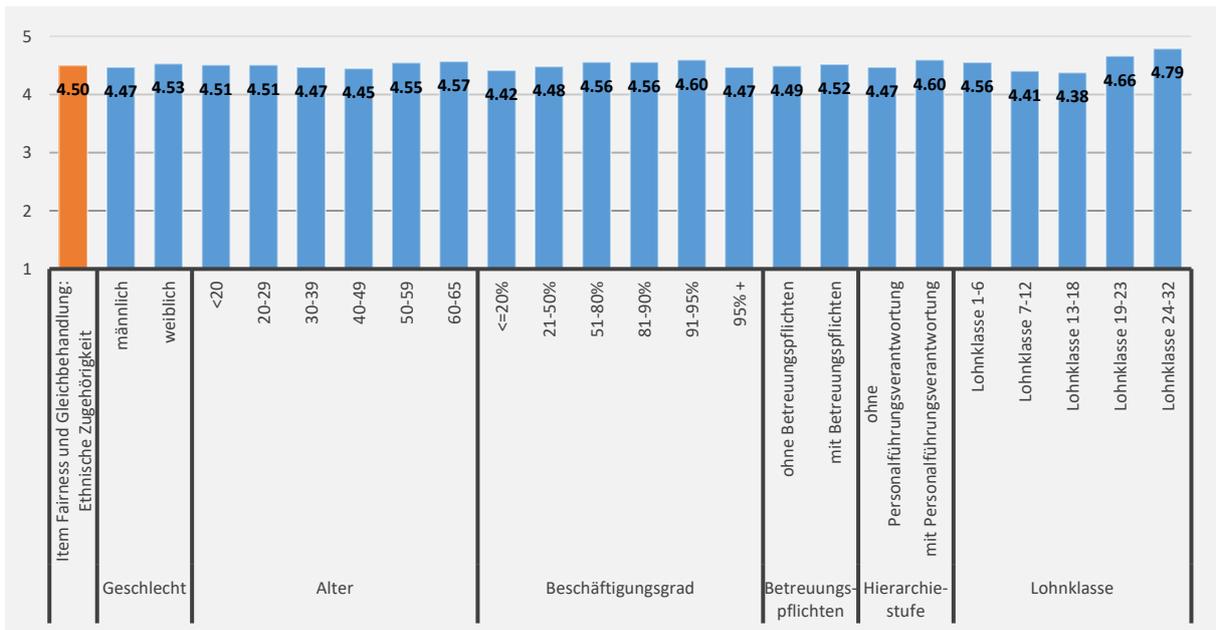


Abbildung 95: Item (Breakdown) «Ich erlebe mein Arbeitsumfeld als frei von Benachteiligungen für Mitarbeitende unterschiedlicher ethnischer Zugehörigkeit resp. Nationalität».

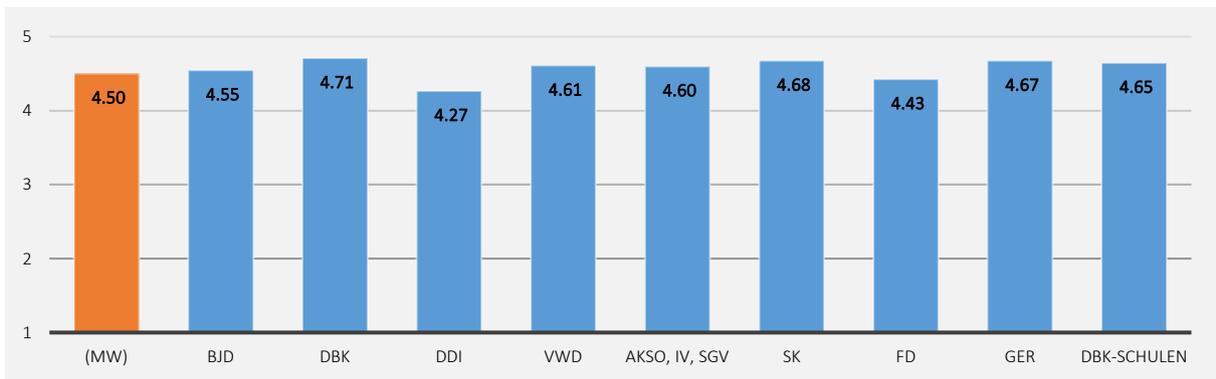


Abbildung 96: Item (Departementsvergleich) «Ich erlebe mein Arbeitsumfeld als frei von Benachteiligungen für Mitarbeitende unterschiedlicher ethnischer Zugehörigkeit resp. Nationalität».

Breakdowns Belastungen

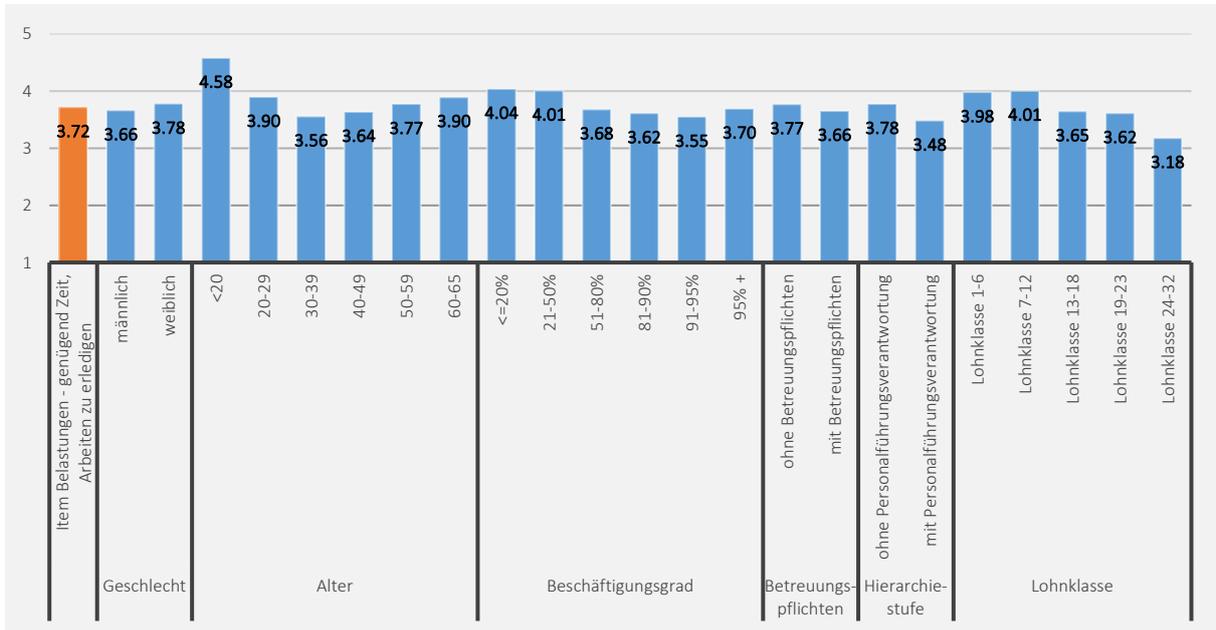


Abbildung 97: Item (Breakdown) «Ich habe in der Regel genügend Zeit, um meine Arbeit zu erledigen».

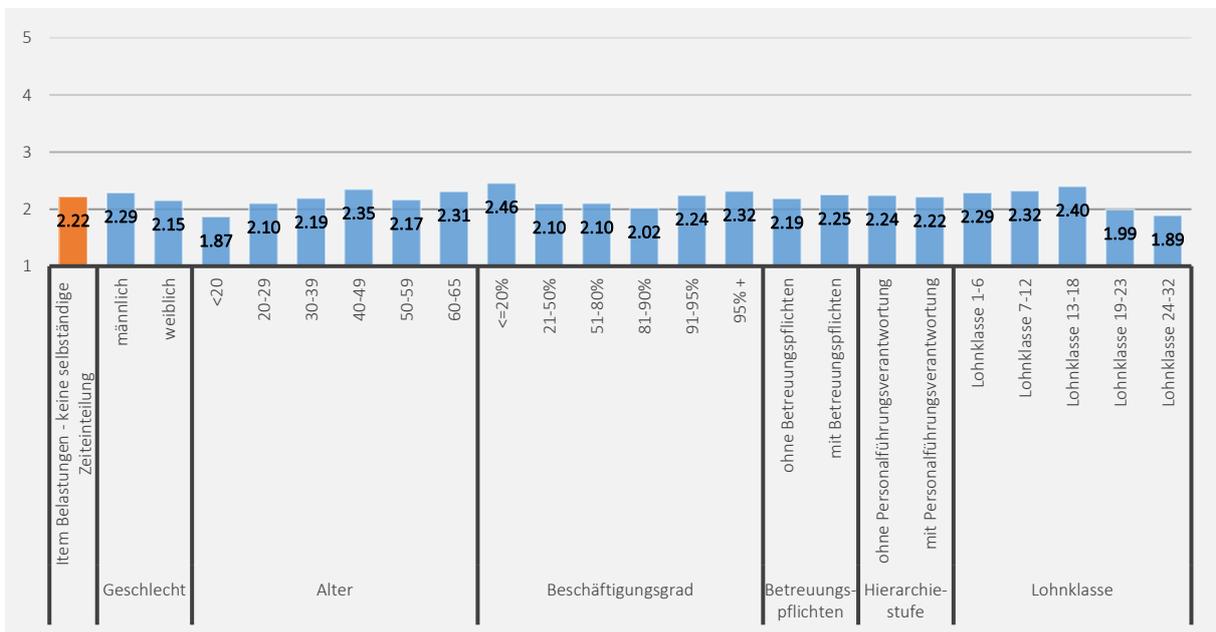


Abbildung 98: Item (Breakdown) «Ich habe fast keine Möglichkeit, meine Arbeitszeit selbständig einzuteilen».

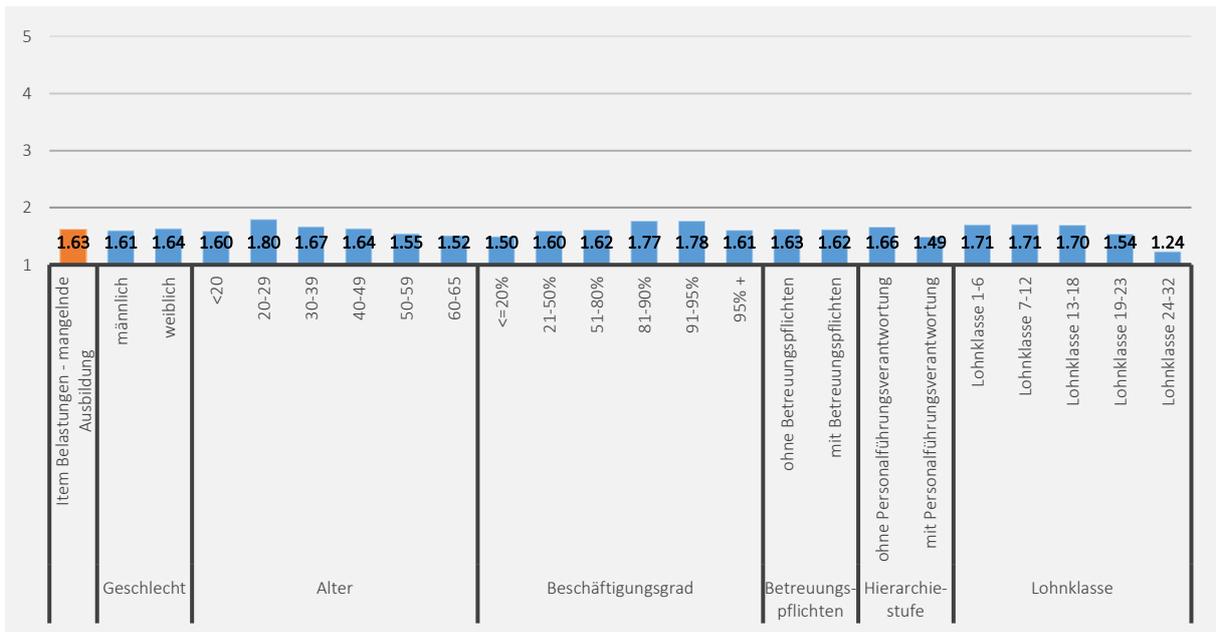


Abbildung 99: Item (Breakdown) «Ich muss Dinge tun, für die ich eigentlich zu wenig ausgebildet bin».

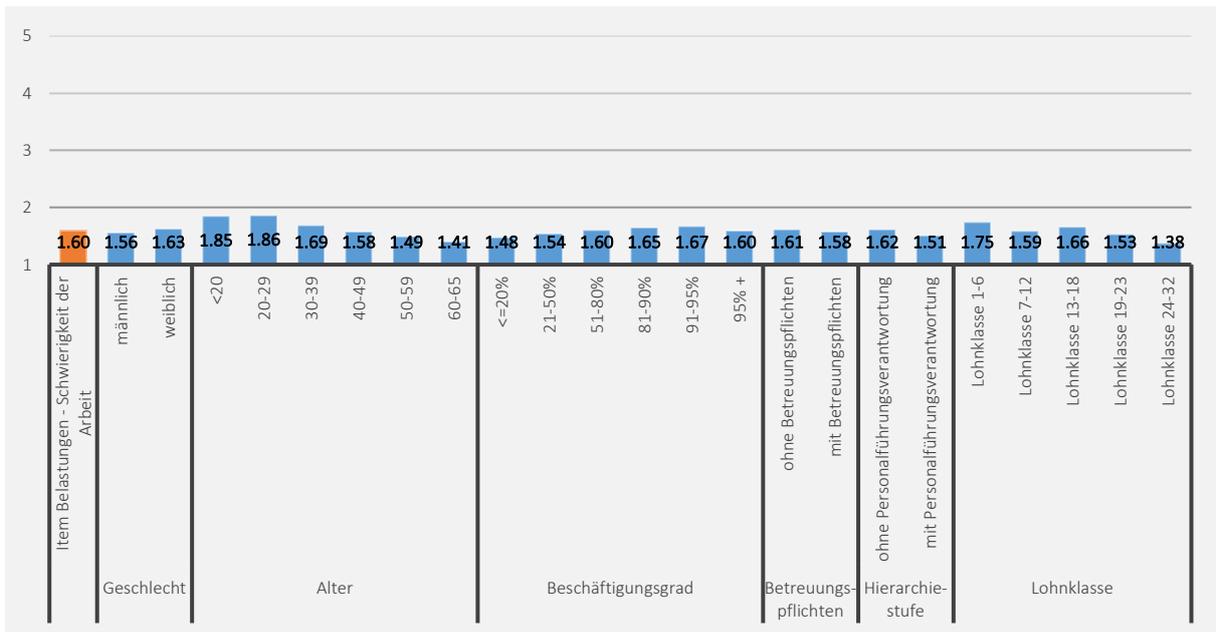


Abbildung 100: Item (Breakdown) «In manchen Situationen ist mir meine Arbeit zu schwierig».

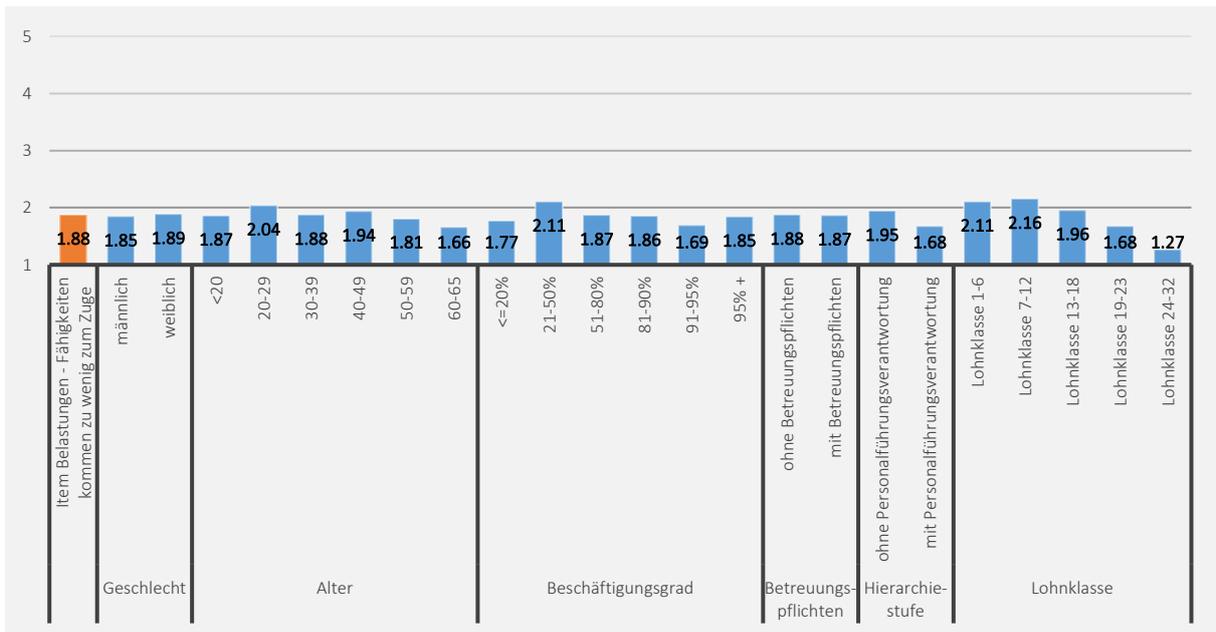


Abbildung 101: Item (Breakdown) «Meine Fähigkeiten kommen bei dieser Arbeit zu wenig zum Zuge».

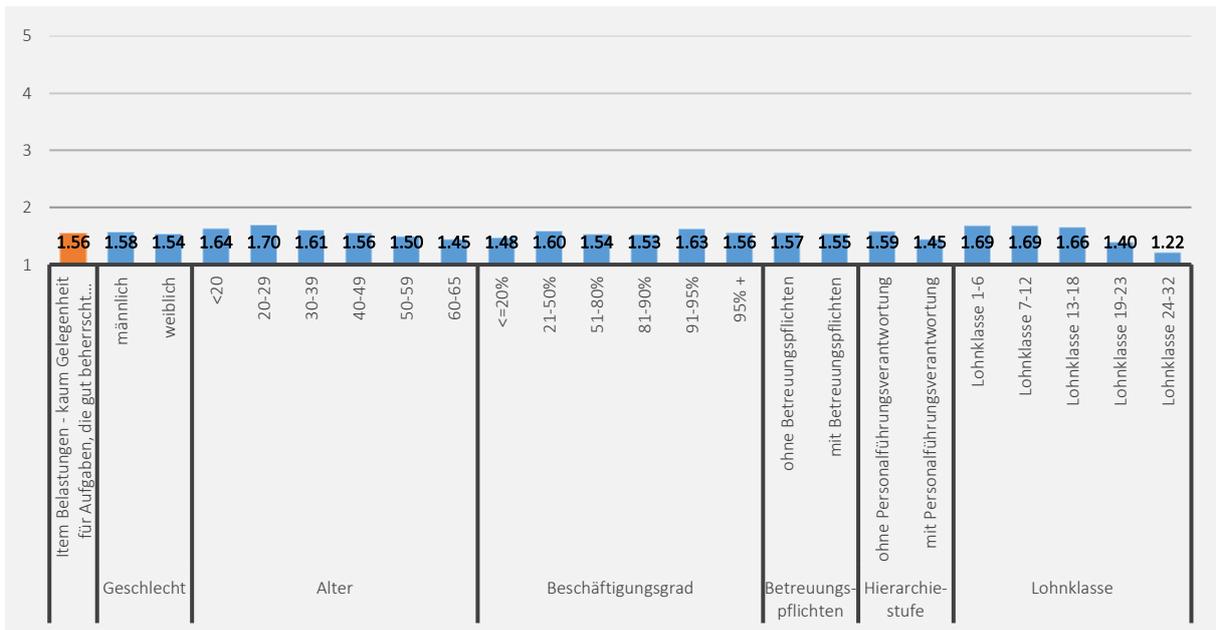


Abbildung 102: Item (Breakdown) «Ich habe kaum Gelegenheit, Aufgaben zu erledigen, die ich gut beherrsche».

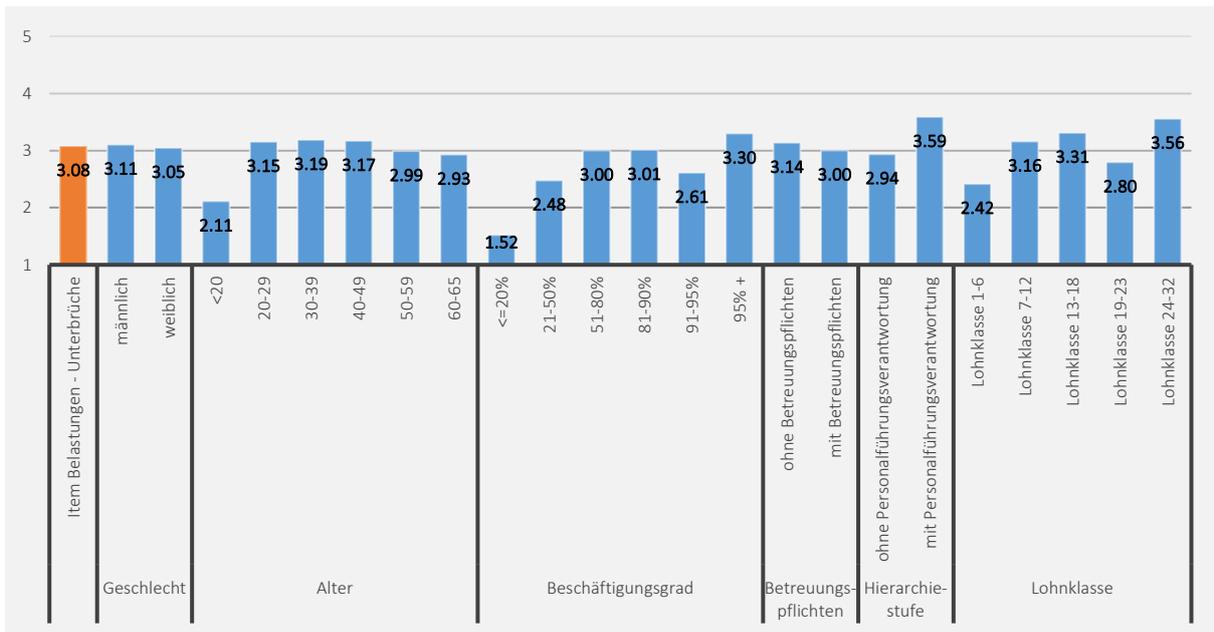


Abbildung 103: Item (Breakdown) «Ich werde bei meiner Arbeit häufig unterbrochen».

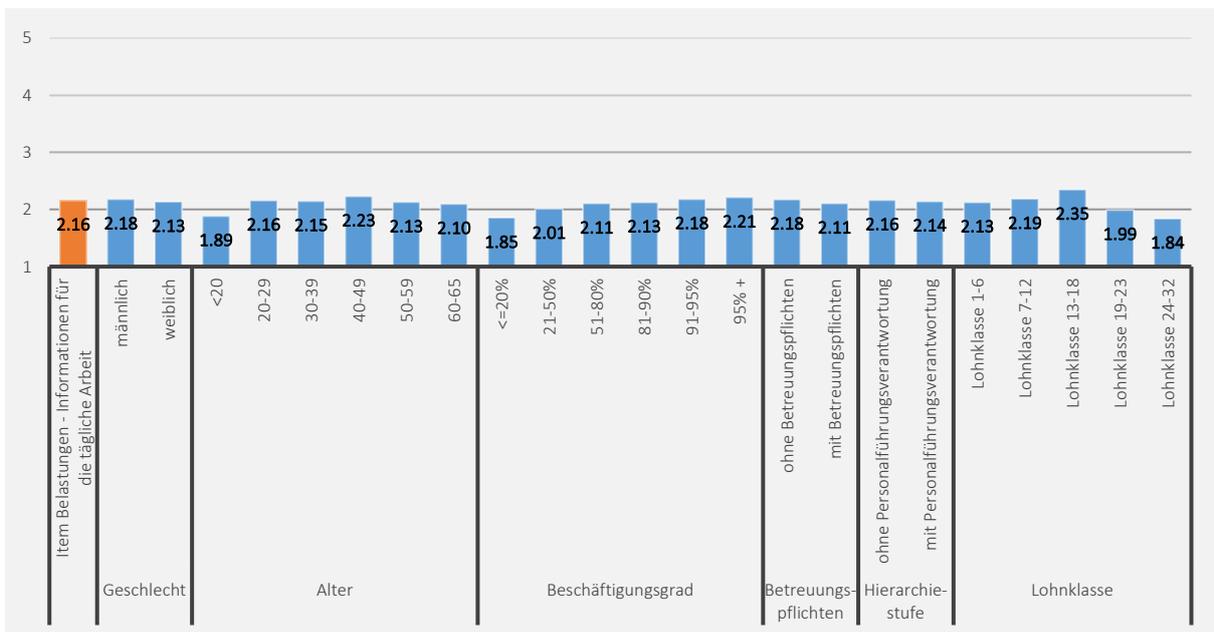


Abbildung 104: Item (Breakdown) «Es ist oft schwierig, Informationen zu erhalten, die ich für meine tägliche Arbeit brauche».

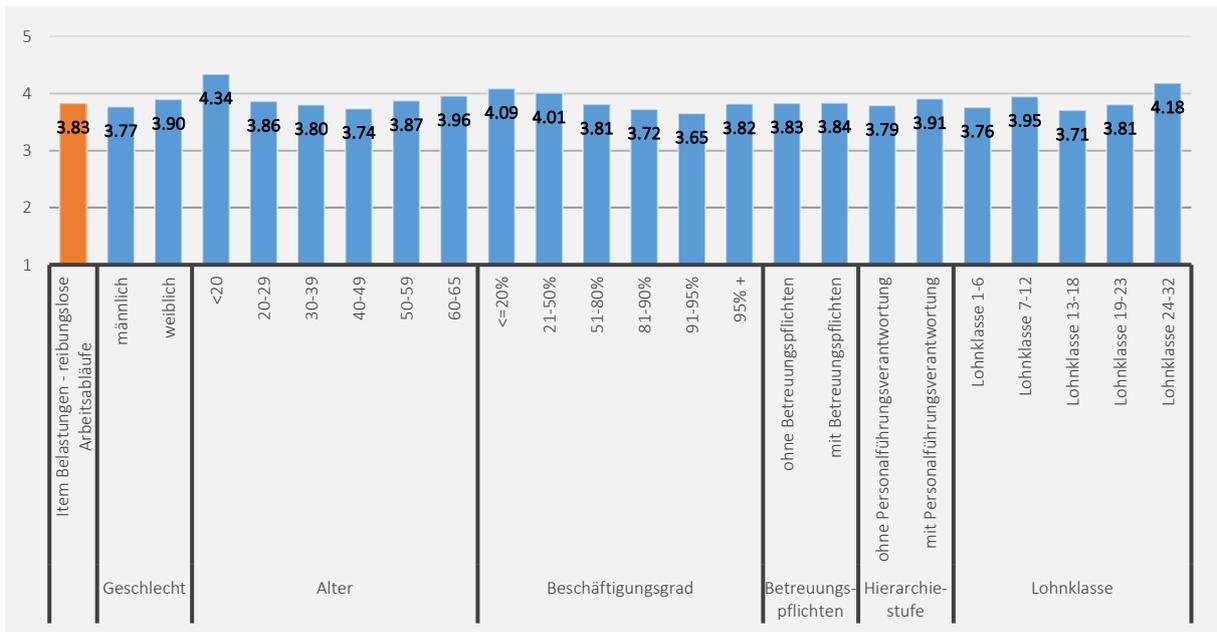


Abbildung 105: Item (Breakdown) «Die Arbeitsabläufe in meinem Arbeitsbereich funktionieren reibungslos».

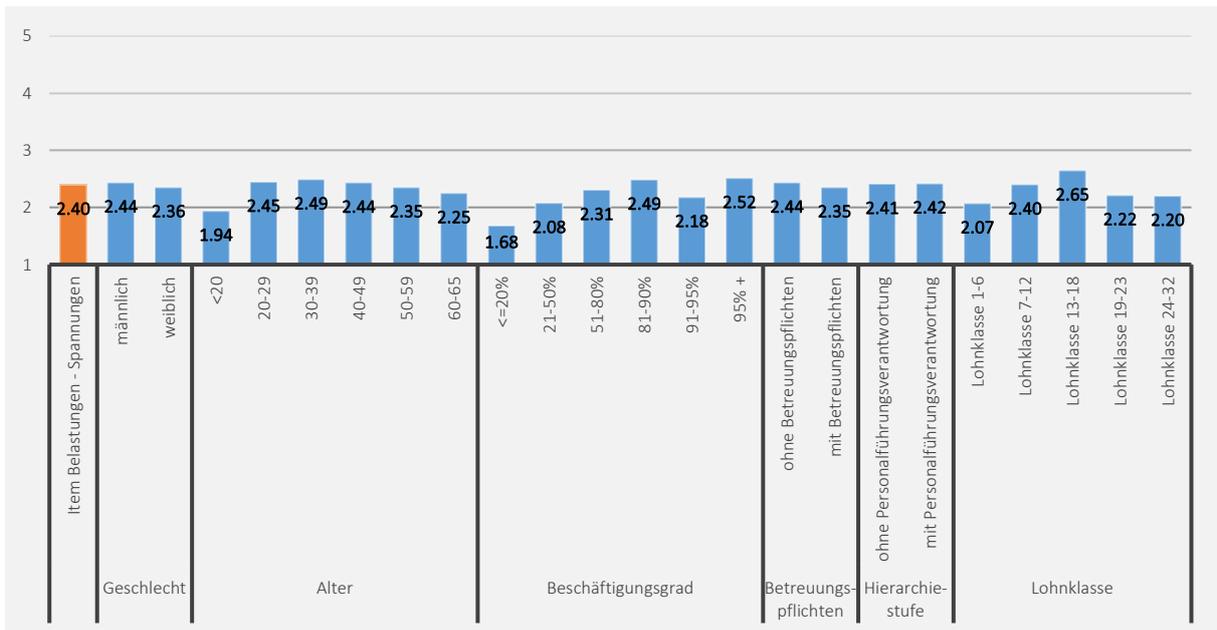


Abbildung 106: Item (Breakdown) «In meinem Arbeitsbereich treten häufig Spannungen auf».

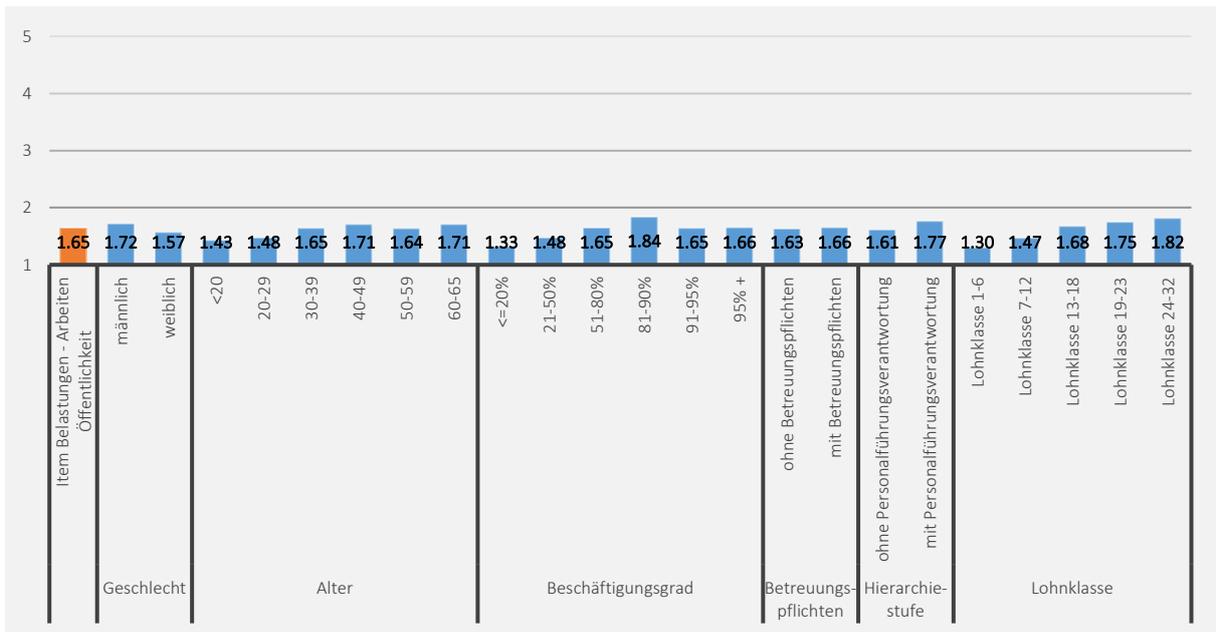


Abbildung 107: Item (Breakdown) «Das Arbeiten im Schaufenster der Öffentlichkeit (Medien, Politik, öffentliche Bürgerreaktionen) ist für mich belastend».

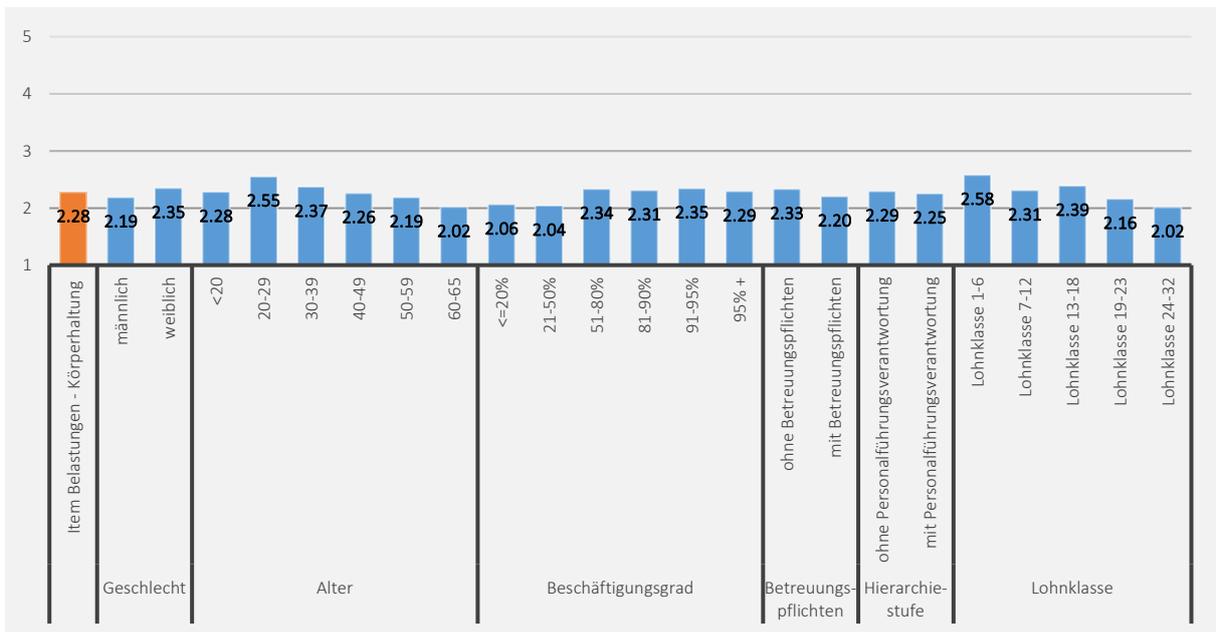


Abbildung 108: Item (Breakdown) «Meine Körperhaltung bei der Arbeit (viel Sitzen, Stehen, Heben, usw.) erlebe ich als belastend».

Breakdowns Information und Kommunikation

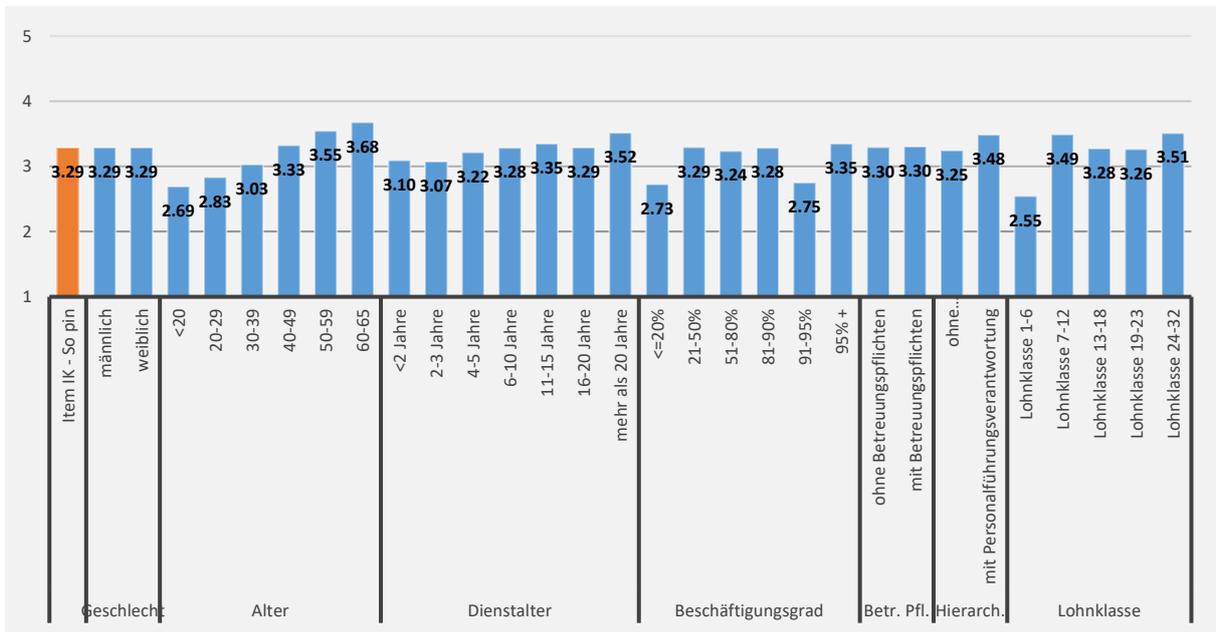


Abbildung 109: Item (Breakdowns) «Ich nutze den Newsletter So pin, um mich über relevante Entwicklungen und Entscheidungen meines Arbeitgebers zu informieren».

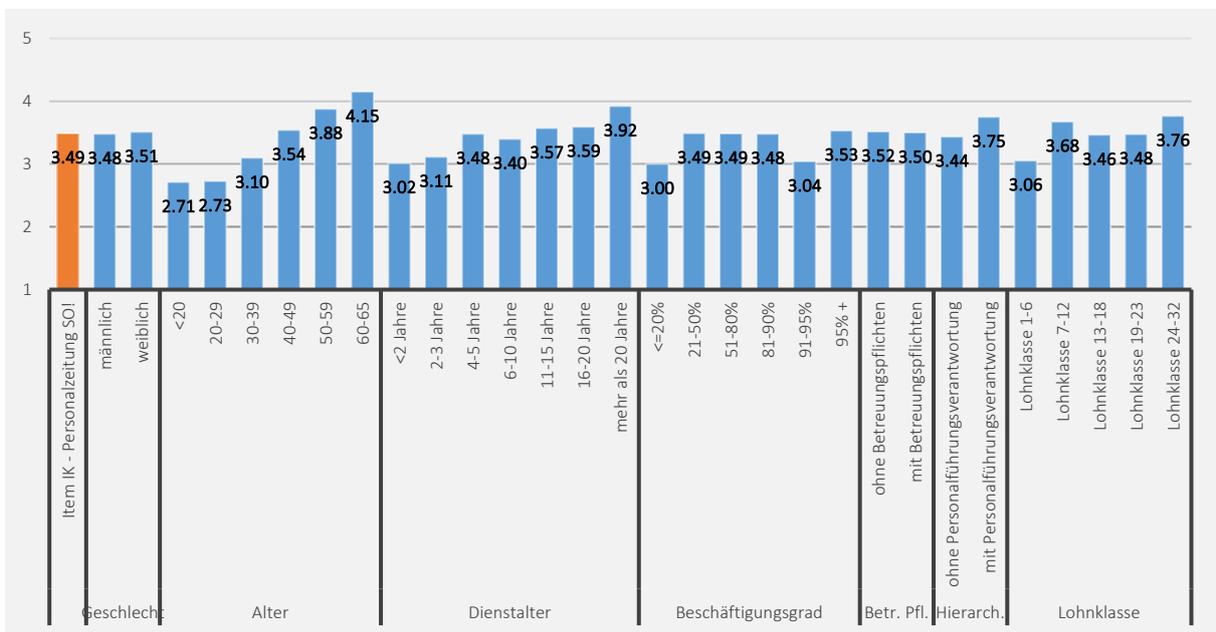


Abbildung 110: Item (Breakdowns) «Ich lese regelmässig die Personalzeitung SO!».

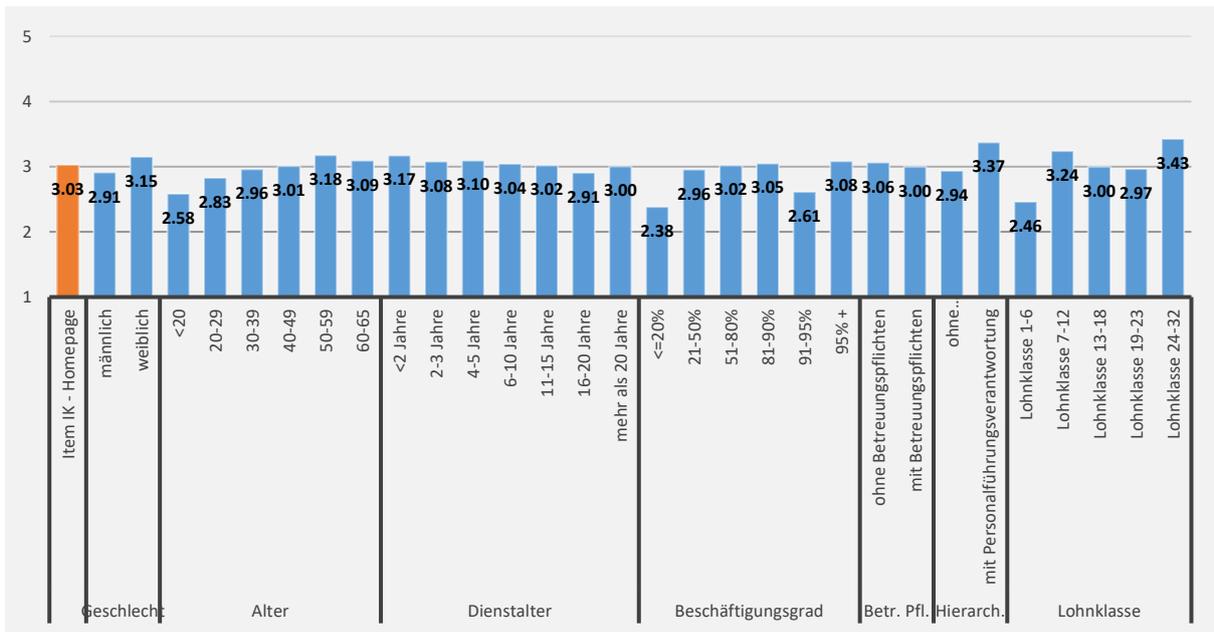


Abbildung 111: Item: (Breakdowns) «Ich nutze die Homepage des Personalamts www.pa.so.ch, um mich über personalrelevante Fragestellungen zu informieren».

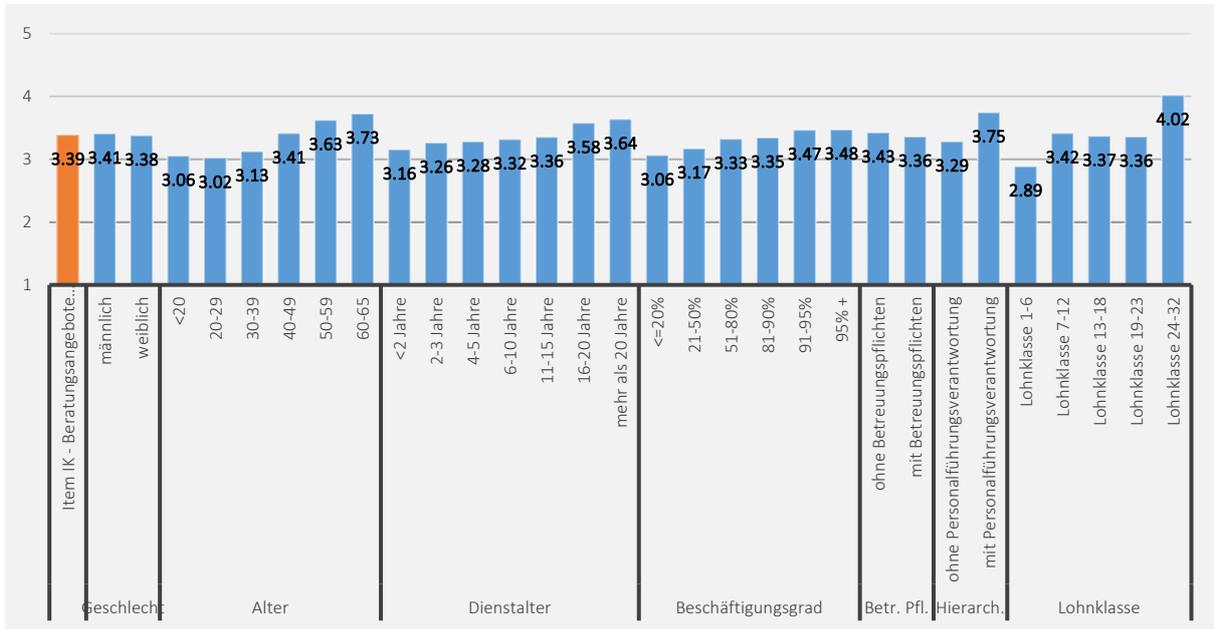


Abbildung 112: Item: (Breakdowns) «Ich bin genügend über die Beratungsangebote bei Problemen am Arbeitsplatz informiert».

Breakdowns GAV

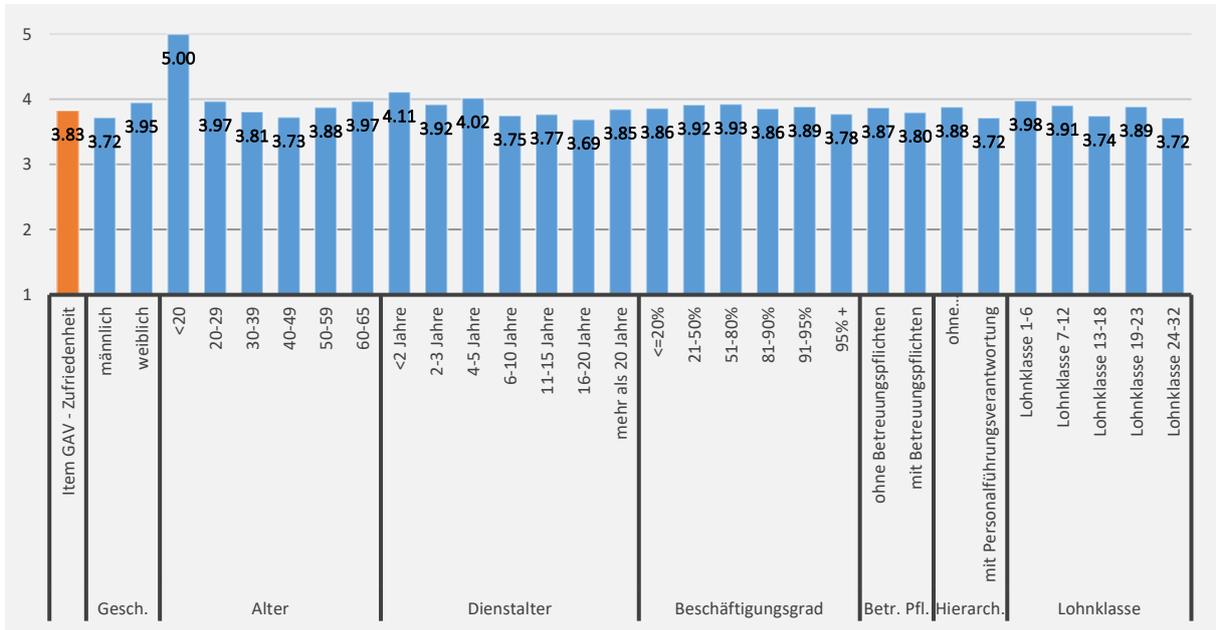


Abbildung 113: Item: (Breakdowns) «Ich bin mit dem Gesamtarbeitsvertrag zufrieden».

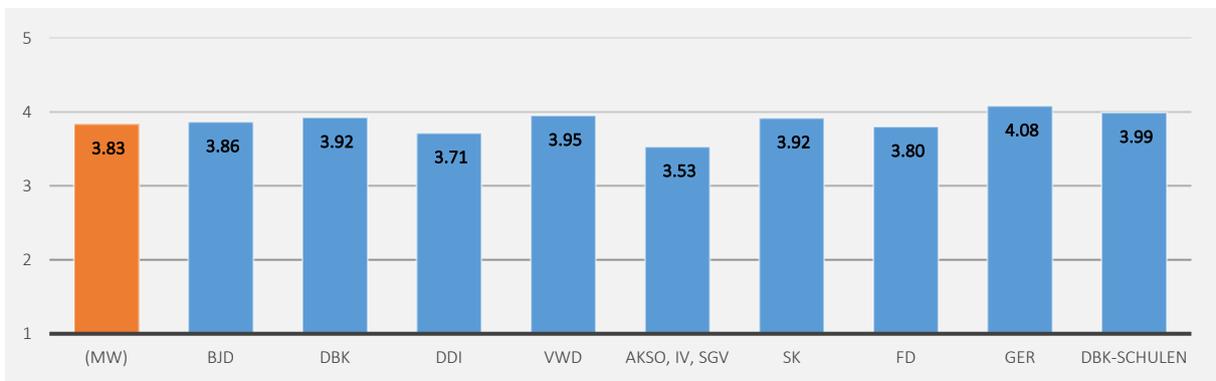


Abbildung 114: Item: (Departementsvergleich) «Ich bin mit dem Gesamtarbeitsvertrag zufrieden».

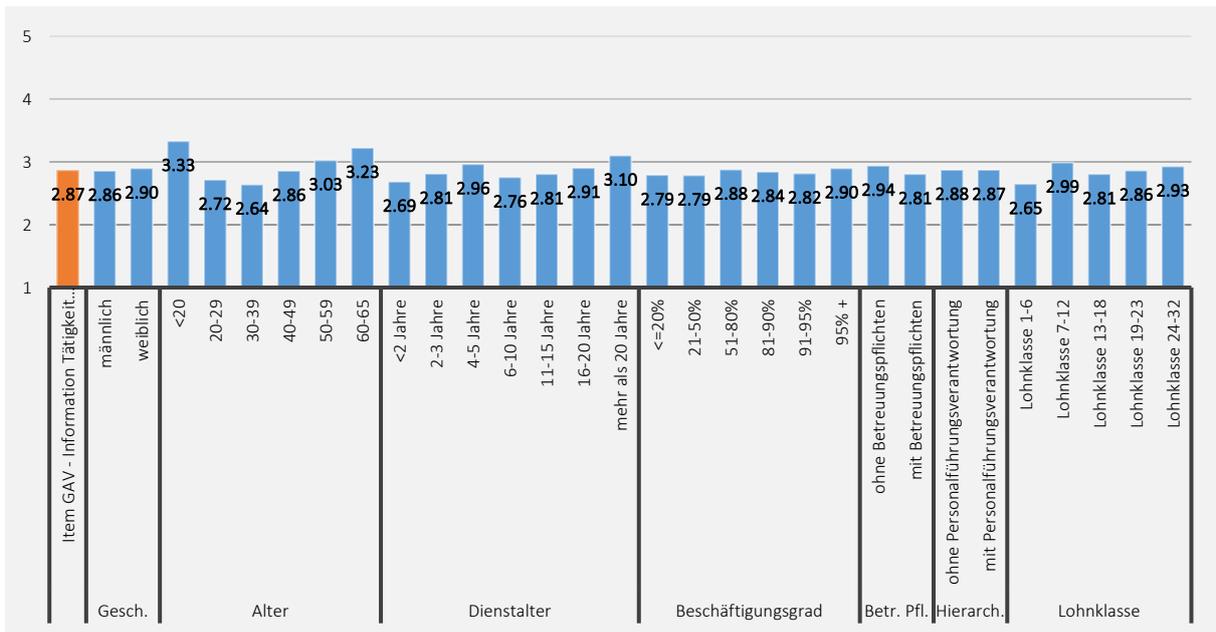


Abbildung 115: Item: (Breakdowns) «Ich bin genügend über die Tätigkeit der GAV-Kommission informiert».

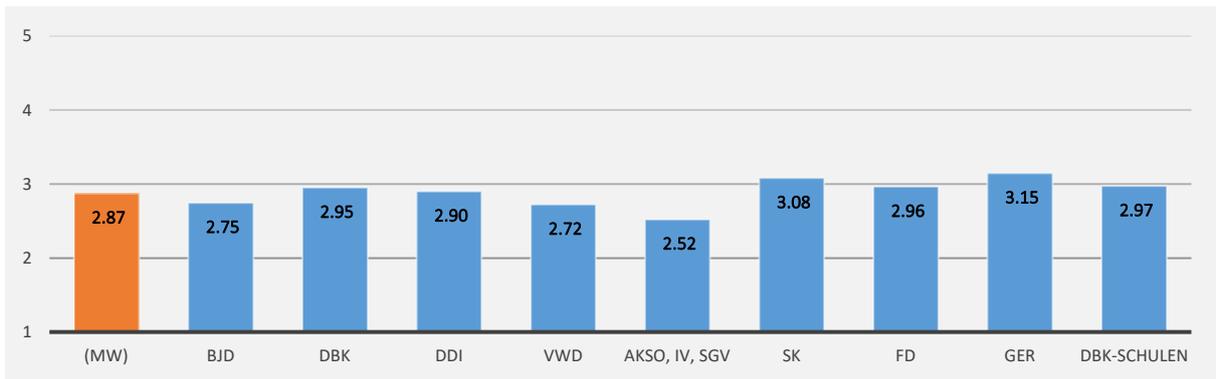


Abbildung 116: Item: (Departementsvergleich) «Ich bin genügend über die Tätigkeit der GAV-Kommission informiert».

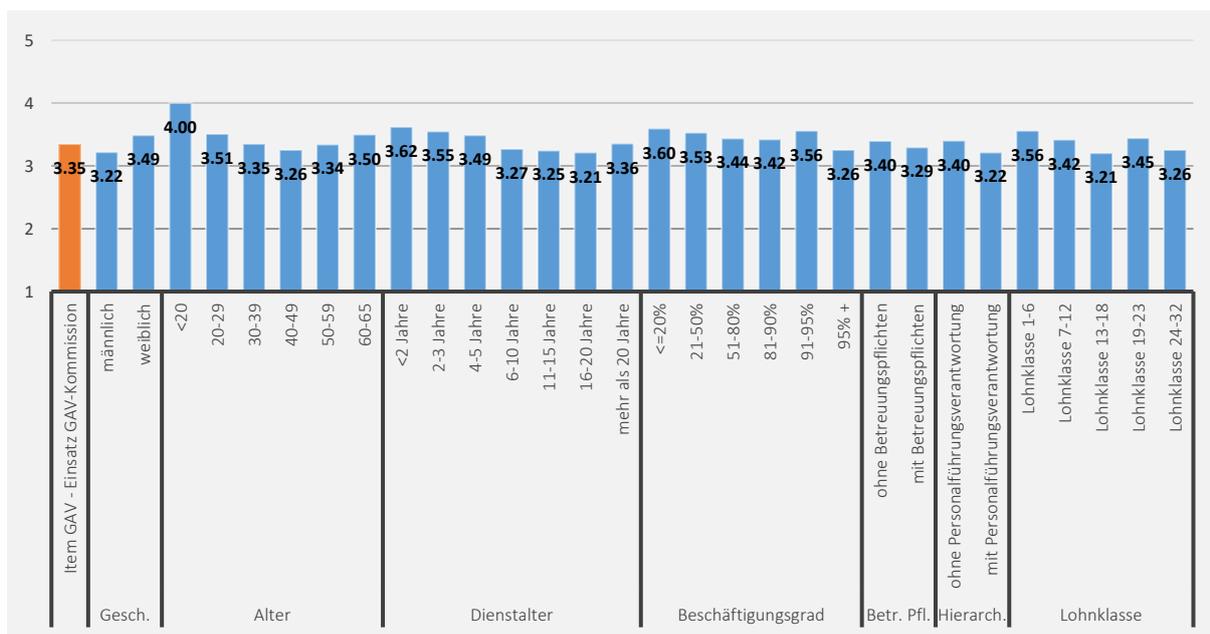


Abbildung 117: Item: (Breakdowns) «Die Arbeitnehmendenvertretung der GAV-Kommission setzt sich genügend für die Interessen der Mitarbeitenden ein».

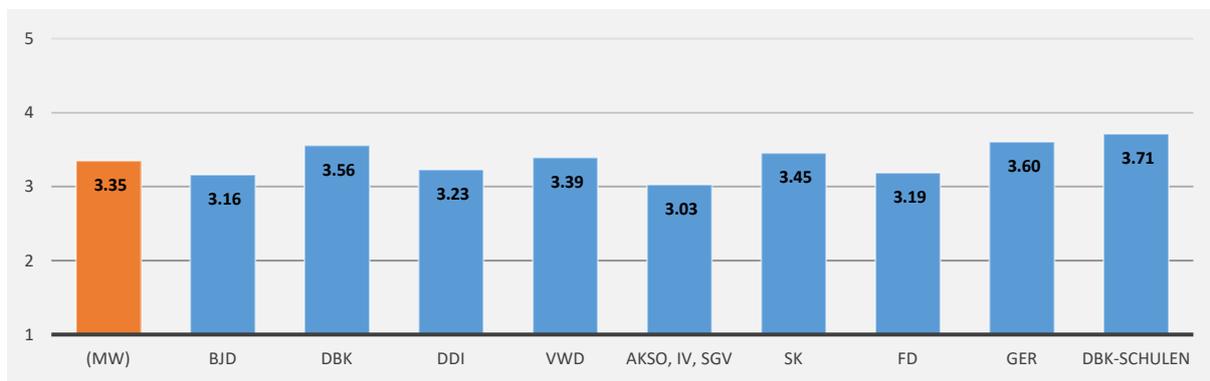


Abbildung 118: Item: (Departementsvergleich) «Die Arbeitnehmendenvertretung der GAV-Kommission setzt sich genügend für die Interessen der Mitarbeitenden ein».

Breakdowns sexuelle Belästigung

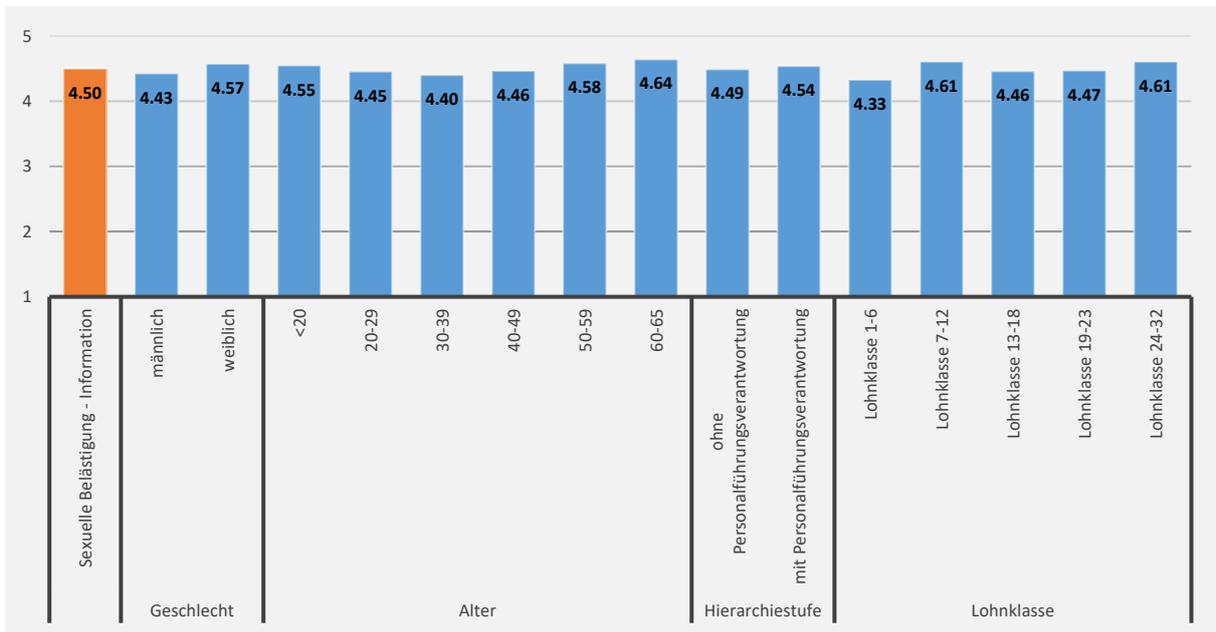


Abbildung 119: Item: (Breakdowns) «Ich bin gut darüber informiert, was unter sexueller Belästigung zu verstehen ist».

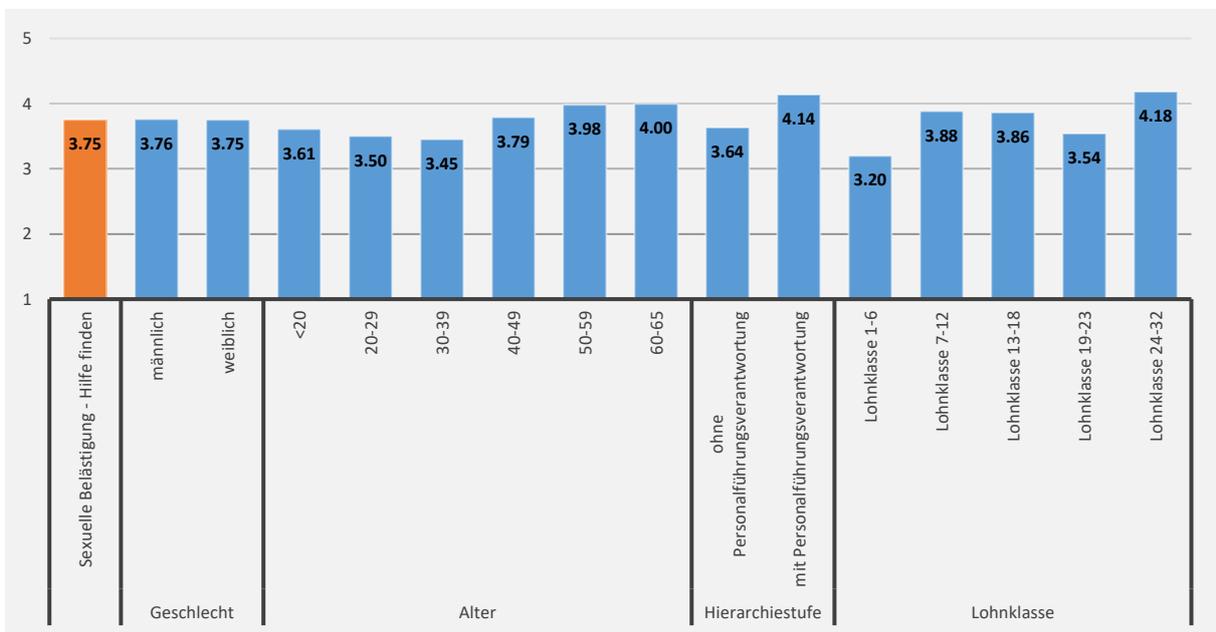


Abbildung 120: Item: (Breakdowns) «Mir ist bekannt, wo ich im Fall von sexueller Belästigung Hilfe innerhalb der kantonalen Verwaltung holen kann».

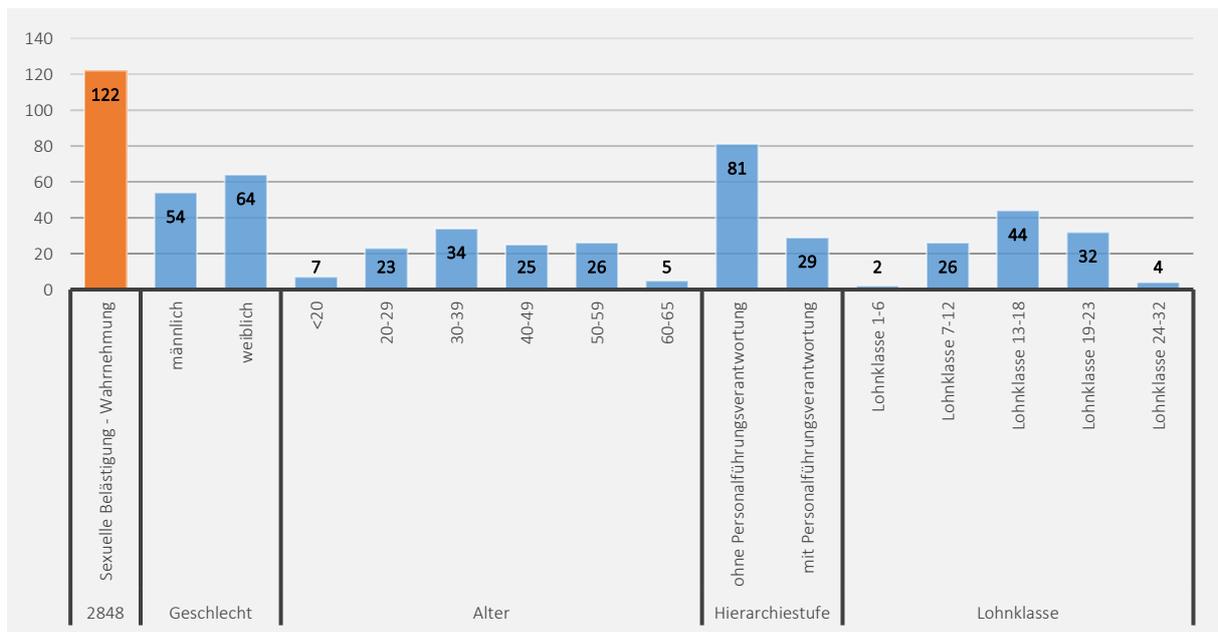


Abbildung 121: Sexuelle Belästigung Wahrnehmung (Breakdowns).

Anhang D

Schulfragebogen

SO gefragt!

Mitarbeitendenbefragung 2018 des Kantons Solothurn

Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens

Die Befragung dient der Aufnahme Ihrer ganz persönlichen Einschätzung Ihrer Arbeitssituation beim Kanton Solothurn resp. den jeweiligen Institutionen wie Schule, Gericht, Zentralbibliothek, Museum Altes Zeughaus, Ausgleichskasse des Kantons Solothurn, IV-Stelle Solothurn, Solothurnische Gebäudeversicherung. Ihre Antworten sind dann "richtig", wenn diese Ihre Einschätzungen widerspiegeln.

Lesen Sie jede Frage sorgfältig durch und lassen Sie nach Möglichkeit keine Frage aus - ausser: Eine Frage ist für Sie respektive für Ihren Arbeitsbereich wirklich ohne Bedeutung, nicht beurteilbar oder nicht zutreffend. Das Ausfüllen des Fragebogens dauert ungefähr 20 Minuten.

Anonymität

Ihre **Angaben** werden **vertraulich behandelt und nur anonymisiert ausgewertet**. Ihr Fragebogen geht direkt an die Fachhochschule Nordwestschweiz. Dort werden die Fragebögen ausgewertet und anschliessend gelöscht.

Alle ausgefüllten Fragebögen werden immer auf Ebene Kanton und Departement ausgewertet. Auf **Ebene Dienststelle** wird die Befragung nur ausgewertet, wenn **mindestens 10 Personen** geantwortet haben. Die Antworten der einzelnen Personen werden dafür zusammengefasst und in kleinen Organisationseinheiten (10 – 20 auswertbare Fragebogen) als Mittelwert dargestellt. In grösseren Organisationseinheiten und in den Gesamtauswertungen auf Stufe Kanton, Departement, kantonale Schulen, Kantonspolizei, Gerichte, Ausgleichskasse, IV-Stelle und Gebäudeversicherung wird zusätzlich auch die Anzahl der Antworten in den verschiedenen Antwortoptionen ausgewertet (z.B. Prozentanteil der "trifft zu" - Antworten).

Die Ergebnisse werden immer als zusammenfassende Statistiken dargestellt. **Ein Rückschluss auf die Antworten einzelner Personen ist nicht möglich.**

Demografische Auswertungen und die Analyse kritischer Fragen erfolgen nur auf Stufe Gesamtkanton. Diese Fragen sind gekennzeichnet.

Die Gesamtergebnisse der Kantonalen Verwaltung erfahren Sie via So pin. Die Ergebnisse Ihrer Dienststelle werden Ihnen Ihre Vorgesetzten kommunizieren.

Fragen?

Wenn beim Ausfüllen des Fragebogens Fragen auftauchen, wenden Sie sich bitte an die Kontaktperson der Fachhochschule Nordwestschweiz:

Christoph Vogel, Wissenschaftlicher Mitarbeiter, FHNW
062 957 28 09; christoph.vogel@fhnw.ch

Vielen Dank für Ihre Zeit und Unterstützung!

2 Hinweise Mehrfachanstellung

Technischer Hinweis zum Ausfüllen der Befragung

Falls Sie beim Kanton Solothurn mehrere Beschäftigungsverhältnisse aufweisen, beziehen Sie Ihre Angaben für alle nachfolgenden Fragen bitte auf diejenige Stelle, bei der Sie das grösste Beschäftigungspensum haben. Bei gleich grossen Pensen wählen Sie bitte selber aus, auf welche Stelle Sie Ihre Angaben beziehen möchten.

Absolvieren Sie momentan eine Ausbildung beim Kanton Solothurn, beziehen Sie Ihre Angaben auf die Organisationseinheit, die für Ihre Ausbildung die Hauptverantwortung trägt.

Am Ende des Fragebogens haben Sie die Möglichkeit, sich der jeweiligen Organisationseinheit zuzuordnen.

3.1 Zuordnung Fragebogen

Da Sie aufgrund von Mehrfachantworten keinem Departement eindeutig zugeordnet werden konnten, bitten wir Sie zunächst folgende Frage zu beantworten, um Ihnen den Zugang zum richtigen Fragebogen (Schule oder Verwaltung) zu ermöglichen. Bei welcher Organisationseinheit haben Sie Ihr grösstes Beschäftigungspensum bzw. worauf möchten Sie Ihre Angaben beziehen?

- Schule
- Verwaltung

4.1 Tätigkeit und Arbeitsinhalt

Tätigkeit und Arbeitsinhalt

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zu Tätigkeit und Arbeitsinhalt auf Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
Ich erlebe meine Arbeit als sinnvoll.	<input type="radio"/>				
Ich habe genügend Handlungsspielraum in meiner Tätigkeit.	<input type="radio"/>				
In meiner Tätigkeit kann ich meine Ideen einbringen.	<input type="radio"/>				
Bei meiner Tätigkeit kann ich mein Wissen, meine Fähigkeiten und Fertigkeiten einsetzen.	<input type="radio"/>				
Meine Tätigkeit ist vielfältig und abwechslungsreich.	<input type="radio"/>				
Meine Arbeit gibt mir die Möglichkeit, mich über eine Leistung oder einen Erfolg zu freuen.	<input type="radio"/>				
Meine Arbeit bereitet mir Freude.	<input type="radio"/>				

4.2 Arbeitsplatzbedingungen

Arbeitsplatzbedingungen

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zu Arbeitsplatzbedingungen auf Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
Mein Klassenzimmer ist zweckmässig mit Mobiliar (Tisch, Stuhl, Ablage etc.) eingerichtet.	<input type="radio"/>				
Meine Arbeitsumgebung ist ergonomisch gestaltet (Licht, Klima, Lärm, Arbeitsraum).	<input type="radio"/>				
Die Infrastruktur für meine tägliche Arbeit ist zweckmässig (IT, Hilfsmittel etc.).	<input type="radio"/>				
Die Arbeitsabläufe in meiner Schule funktionieren reibungslos.	<input type="radio"/>				

4.3 Vereinbarkeit von Beruf, Familie und anderen Lebensbereichen

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und anderen Lebensbereichen

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und anderen Lebensbereichen auf Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
Der Kanton Solothurn ist ein familienfreundlicher Arbeitgeber.	<input type="radio"/>				
Meine Arbeit lässt sich gut mit meinen familiären Pflichten (Betreuung von Kindern, Pflege von Angehörigen, etc.) vereinbaren.	<input type="radio"/>				
Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r unterstützt mit der Umsetzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und anderen Lebensinteressen/-verpflichtungen.	<input type="radio"/>				
An meiner Schule gibt es genügend Arbeitsplätze zur Unterrichtsvorbereitung.	<input type="radio"/>				

4.3.1 Flexibilität

Organisatorisch resp. von der Aufgabe her, wäre es grundsätzlich möglich, Teile Ihrer Arbeit von zu Hause aus zu erledigen.

- Trifft zu
- Trifft nicht zu

4.3.1.1.1 Flexibilität

Mein/e Vorgesetzte/r unterstützt es, örtlich flexibel zu arbeiten (Home-Office).

- Trifft nicht zu
- Trifft eher nicht zu
- Teils-teils
- Trifft eher zu
- Trifft zu

4.4 Belastung am Arbeitsplatz

Belastung am Arbeitsplatz 1

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zur Belastung am Arbeitsplatz auf Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
Ich habe in der Regel genügend Zeit, um meine Arbeit zu erledigen.	<input type="radio"/>				
Ich habe fast keine Möglichkeit, meine Arbeitszeit selbständig einzuteilen.	<input type="radio"/>				
Ich muss Dinge tun, für die ich eigentlich zu wenig ausgebildet bin.	<input type="radio"/>				
In manchen Situationen ist mir meine Arbeit zu schwierig.	<input type="radio"/>				
Meine Fähigkeiten kommen bei dieser Arbeit zu wenig zum Zuge.	<input type="radio"/>				
Ich habe kaum Gelegenheit, Aufgaben zu erledigen, die ich gut beherrsche.	<input type="radio"/>				
Ich werde bei meiner Arbeit häufig unterbrochen.	<input type="radio"/>				
Es ist oft schwierig, Informationen zu erhalten, die ich für meine tägliche Arbeit brauche.	<input type="radio"/>				

4.5 Belastung am Arbeitsplatz 2

Belastung am Arbeitsplatz 2

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zur Belastung am Arbeitsplatz auf Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
Unter meinen Kollegen und Kolleginnen treten häufig Spannungen auf.	<input type="radio"/>				
Das Arbeiten im Schaufenster der Öffentlichkeit (Medien, Politik, öffentliche Bürgerreaktionen) ist für mich belastend.	<input type="radio"/>				
Bei meiner Arbeit bin ich häufig mit belastenden Situationen mit Eltern oder Berufsbildnern konfrontiert.	<input type="radio"/>				
Bei meiner Arbeit bin ich häufig mit belastenden Situationen mit Schülern konfrontiert.	<input type="radio"/>				
Die Grösse der Klassen ist belastend.	<input type="radio"/>				
Der Stoffumfang ist so weitreichend, dass ich diesen kaum bewältigen kann.	<input type="radio"/>				
Den Anteil an administrativen und sonstigen schulbezogenen Pflichten empfinde ich als belastend.	<input type="radio"/>				
Meine Körperhaltung bei der Arbeit (viel Sitzen, Stehen, Heben, usw.) erlebe ich als belastend.	<input type="radio"/>				

4.6 Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung - Auswertung nur auf Ebene Kanton

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zur sexuellen Belästigung auf Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
Ich bin gut darüber informiert, was unter sexueller Belästigung zu verstehen ist.	<input type="radio"/>				
Mir ist bekannt, wo ich im Fall von sexueller Belästigung Hilfe innerhalb der kantonalen Verwaltung holen kann.	<input type="radio"/>				

Ich nehme sexuelle Belästigung in meinem Arbeitsumfeld wahr.

- Ja
- Nein

Ich leide persönlich unter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

- Ja
- Nein

4.6.1.1 Sexuelle Belästigung

Welche der folgenden Aussagen trifft auf Ihre persönliche Situation zu? - Auswertung nur auf Ebene Kanton

Mehrfachantwort möglich

- Ich nehme sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch Angestellte des Kantons wahr.
- Ich nehme sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch andere Personen wahr.

4.6.2.1 Sexuelle Belästigung

Welche der folgenden Aussagen trifft auf Ihre persönliche Situation zu? - Auswertung nur auf Ebene Kanton

Mehrfachantwort möglich

- Ich leide unter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch Angestellte des Kantons.
- Ich leide unter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch andere Personen.

4.7 Zusammenarbeit in der Abteilung

Zusammenarbeit innerhalb der Abteilung

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zur Zusammenarbeit in Ihrer Abteilung auf Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
Das Arbeitsklima unter meinen Kollegen und Kolleginnen ist von gegenseitigem Vertrauen und Respekt geprägt.	<input type="radio"/>				
Meine Kollegen und Kolleginnen arbeiten bei der Bewältigung der Arbeit gut zusammen.	<input type="radio"/>				
Unter meinen Kollegen und Kolleginnen werden Konflikte offen angesprochen und konstruktiv gelöst.	<input type="radio"/>				
Die Arbeitsverteilung unter meinen Kollegen und Kolleginnen ist gerecht.	<input type="radio"/>				
Ich erhalte Unterstützung von meinen Kollegen und Kolleginnen.	<input type="radio"/>				
Jung und Alt unterstützen sich an unserer Schule gegenseitig.	<input type="radio"/>				

4.8 Vorgesetzte

Vorgesetzte

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zu Vorgesetzten auf Sie zu?

4.10 GAV

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zum GAV zu?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
Ich bin mit dem Gesamtarbeitsvertrag zufrieden.	<input type="radio"/>				
Ich bin genügend über die Tätigkeit der GAV-Kommission informiert.	<input type="radio"/>				
Die Arbeitnehmendenvertretung der GAV-Kommission setzt sich genügend für die Interessen der Mitarbeitenden ein.	<input type="radio"/>				

4.11 Entlohnung und Zusatzleistungen

Entlohnung und Zusatzleistungen

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zu Entlohnung und Zusatzleistungen auf Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
Das Lohnsystem beim Kanton Solothurn ist transparent.	<input type="radio"/>				
Meinen Lohn empfinde ich im Vergleich zum Lohn meiner Kollegen und Kolleginnen als gerecht.	<input type="radio"/>				
Mein Lohn entspricht meiner Leistung.	<input type="radio"/>				
Über den Leistungsbonus erfahre ich eine angemessene Wertschätzung meiner Arbeit (<i>bei HPSZ-Lehrkräfte: trifft nicht zu</i>).	<input type="radio"/>				
Der Kanton Solothurn bezahlt im Vergleich zu anderen Arbeitgebern für gleichwertige Arbeit gute Löhne.	<input type="radio"/>				
Die Sozialleistungen beim Kanton Solothurn finde ich angemessen (Pensionskasse, Unfallversicherung, Krankentaggeldversicherung).	<input type="radio"/>				
Ich bin mit meinem Lohn zufrieden.	<input type="radio"/>				

4.12 Mitarbeitendenbeurteilung

Mitarbeitendenbeurteilung

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zur Mitarbeitendenbeurteilung auf Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
--	-----------------	----------------------	-------------	----------------	-----------

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
Ich habe ein gutes Verhältnis zu meinem/meiner direkten Vorgesetzten.	<input type="radio"/>				
Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r unterstützt mich bei meiner Arbeit.	<input type="radio"/>				
Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r ist für mich bei Fragen und Problemen leicht erreichbar.	<input type="radio"/>				
Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r anerkennt meine Leistungen.	<input type="radio"/>				
Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r unterstützt meine berufliche Weiterentwicklung.	<input type="radio"/>				
Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r stärkt mir den Rücken.	<input type="radio"/>				
Ich fühle mich gut und transparent von meinem/meiner direkten Vorgesetzten informiert.	<input type="radio"/>				

4.9 Information und Kommunikation

Information und Kommunikation

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zur Information und Kommunikation auf Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
Ich nutze den Newsletter So pin, um mich über relevante Entwicklungen und Entscheidungen meines Arbeitgebers zu informieren.	<input type="radio"/>				
Ich lese regelmässig die Personalzeitung SO!	<input type="radio"/>				
Ich nutze die Homepage des Personalamts www.pa.so.ch , um mich über personalrelevante Fragestellungen zu informieren.	<input type="radio"/>				
Ich bin genügend über die Beratungsangebote bei Problemen am Arbeitsplatz informiert.	<input type="radio"/>				

Die Gespräche im Rahmen der Mitarbeitendenbeurteilung mit meinem/meiner direkten Vorgesetzten werden offen und ehrlich geführt.	<input type="radio"/>				
Ich fühle mich von meinem/r direkten Vorgesetzten gerecht beurteilt.	<input type="radio"/>				
Durch die Mitarbeitendenbeurteilung erhalte ich eine differenzierte Rückmeldung zu meiner Arbeit.	<input type="radio"/>				
In meinem Mitarbeitendenbeurteilungsgespräch werden konkrete Entwicklungsziele definiert.	<input type="radio"/>				
Ich erlebe das Mitarbeitendenbeurteilungsgespräch als Abstimmung gegenseitiger Erwartungen.	<input type="radio"/>				
Im Rahmen der Mitarbeitendenbeurteilung erhalte ich von meinem/meiner direkten Vorgesetzten Wertschätzung für meine Arbeit.	<input type="radio"/>				

4.13 Entwicklungsmöglichkeiten

Entwicklungsmöglichkeiten

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zu Entwicklungsmöglichkeiten auf Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
Frauen und Männer haben beim Kanton Solothurn die gleichen Karrierechancen.	<input type="radio"/>				
Die Schule als Arbeitgeber bietet mir Aufstiegsmöglichkeiten.	<input type="radio"/>				
Egal, ob Jung oder Alt, bei uns erhalten alle Mitarbeitenden die Weiterbildung, die sie für ihre Arbeit brauchen.	<input type="radio"/>				
Die Schule als Arbeitgeber bietet mir ausreichend Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.	<input type="radio"/>				

An meinem Arbeitsplatz lerne ich immer wieder Neues dazu.	<input type="radio"/>				
Ich kann auf meiner jetzigen Stelle meine Arbeitsmarktfähigkeit erhalten.	<input type="radio"/>				
Was ich an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen lerne, kann ich an meinem Arbeitsplatz umsetzen.	<input type="radio"/>				

4.14 Attraktivität des Arbeitgebers

Attraktivität des Arbeitgebers

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zur Attraktivität des Arbeitgebers auf Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
Der Kanton Solothurn ist ein attraktiver Arbeitgeber.	<input type="radio"/>				
Der Kanton Solothurn ist ein sozial verantwortlicher Arbeitgeber.	<input type="radio"/>				
Der Kanton Solothurn ist ein fairer Arbeitgeber.	<input type="radio"/>				
Der Kanton Solothurn bietet mir einen sicheren Arbeitsplatz.	<input type="radio"/>				

4.15 Unternehmenskultur

Unternehmenskultur

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zur Unternehmenskultur für Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
Bei Entscheidungen, die wichtig für meine Arbeit sind, kann ich meine Sicht der Dinge einbringen.	<input type="radio"/>				
In meiner Schule sprechen wir offen über Fehler und versuchen daraus zu lernen.	<input type="radio"/>				
Meine Ideen und Verbesserungsvorschläge finden an meiner Schule Gehör.	<input type="radio"/>				
Ich erlebe mein Arbeitsumfeld als frei von Benachteiligungen für Mitarbeitende unterschiedlicher ethnischer Zugehörigkeit resp. Nationalität.	<input type="radio"/>				

Ich fühle mich aufgrund meines Alters anderen gegenüber benachteiligt.	<input type="radio"/>				
Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r fördert die Chancengleichheit von Mann und Frau.	<input type="radio"/>				

4.16 Commitment

Commitment

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zu Commitment (Ausmass Ihrer Verbundenheit mit Ihrem Arbeitgeber) auf Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
Ich bin stolz darauf, für den Kanton Solothurn zu arbeiten.	<input type="radio"/>				
Ich denke, dass meine Werte und die Werte meiner Schule sehr ähnlich sind.	<input type="radio"/>				
Ich kann mich mit den Zielen meiner Schule identifizieren.	<input type="radio"/>				
Ich empfinde ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu meiner Schule.	<input type="radio"/>				
Ich schaue mich nach einer Arbeitsstelle an einer anderen Schule um (Auswertung nur auf Ebene Kanton).	<input type="radio"/>				
Ich würde einem guten Freund, einer guten Freundin empfehlen, sich auf eine Stelle an meiner Schule zu bewerben.	<input type="radio"/>				

4.17 Formen der Arbeitszufriedenheit

Arbeitszufriedenheit

Welche der folgenden Aussagen beschreibt am besten die Art Ihrer Zufriedenheit mit Ihrer Arbeitssituation.

- Ich bin insgesamt zufrieden, möchte jedoch, dass sich meine Arbeitssituation weiter verbessert.
- Ich bin insgesamt zufrieden und hoffe, dass meine Arbeitssituation auch künftig so bleibt, wie sie ist.
- Ich bin insgesamt zufrieden, weil ich finde, dass man von seiner Arbeitssituation nicht allzu viel erwarten sollte.
- Ich bin zwar mit Einigem an meiner Arbeitssituation nicht zufrieden, erwarte jedoch, dass sich Verbesserungen erreichen lassen.
- Ich bin mit meiner Arbeitssituation nicht zufrieden und glaube auch nicht, dass sich daran etwas verbessern lässt.

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeitssituation insgesamt?

- Überhaupt nicht zufrieden
- Eher nicht zufrieden
- Teils-teils
- Eher zufrieden
- Sehr zufrieden

4.18 offene Fragen

Welches sind die zentralen Stärken an Ihrer Schule?

4.19 offene Fragen 2

Welches sind die zentralen Verbesserungspotenziale an Ihrer Schule?

Verwaltungsfragebogen

SO gefragt!

Mitarbeitendenbefragung 2018 des Kantons Solothurn

Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens

Die Befragung dient der Aufnahme Ihrer ganz persönlichen Einschätzung Ihrer Arbeitssituation beim Kanton Solothurn resp. den jeweiligen Institutionen wie Schule, Gericht, Zentralbibliothek, Museum Altes Zeughaus, Ausgleichskasse des Kantons Solothurn, IV-Stelle Solothurn, Solothurnische Gebäudeversicherung. Ihre Antworten sind dann "richtig", wenn diese Ihre Einschätzungen widerspiegeln.

Lesen Sie jede Frage sorgfältig durch und lassen Sie nach Möglichkeit keine Frage aus - ausser: Eine Frage ist für Sie respektive für Ihren Arbeitsbereich wirklich ohne Bedeutung, nicht beurteilbar oder nicht zutreffend. Das Ausfüllen des Fragebogens dauert ungefähr 20 Minuten.

Anonymität

Ihre **Angaben** werden **vertraulich behandelt und nur anonymisiert ausgewertet**. Ihr Fragebogen geht direkt an die Fachhochschule Nordwestschweiz. Dort werden die Fragebögen ausgewertet und anschliessend gelöscht.

Alle ausgefüllten Fragebögen werden immer auf Ebene Kanton und Departement ausgewertet. Auf **Ebene Dienststelle** wird die Befragung nur ausgewertet, wenn **mindestens 10 Personen** geantwortet haben. Die Antworten der einzelnen Personen werden dafür zusammengefasst und in kleinen Organisationseinheiten (10 – 20 auswertbare Fragebogen) als Mittelwert dargestellt. In grösseren Organisationseinheiten und in den Gesamtauswertungen auf Stufe Kanton, Departement, kantonale Schulen, Kantonspolizei, Gerichte, Ausgleichskasse, IV-Stelle und Gebäudeversicherung wird zusätzlich auch die Anzahl der Antworten in den verschiedenen Antwortoptionen ausgewertet (z.B. Prozentanteil der "trifft zu" - Antworten).

Die Ergebnisse werden immer als zusammenfassende Statistiken dargestellt. **Ein Rückschluss auf die Antworten einzelner Personen ist nicht möglich.**

Demografische Auswertungen und die Analyse kritischer Fragen erfolgen nur auf Stufe Gesamtkanton. Diese Fragen sind gekennzeichnet.

Die Gesamtergebnisse der Kantonalen Verwaltung erfahren Sie via So pin. Die Ergebnisse Ihrer Dienststelle werden Ihnen Ihre Vorgesetzten kommunizieren.

Fragen?

Wenn beim Ausfüllen des Fragebogens Fragen auftauchen, wenden Sie sich bitte an die Kontaktperson der Fachhochschule Nordwestschweiz:

Christoph Vogel, Wissenschaftlicher Mitarbeiter, FHNW
062 957 28 09; christoph.vogel@fhnw.ch

Vielen Dank für Ihre Zeit und Unterstützung!

2 Hinweise Mehrfachanstellung

Technischer Hinweis zum Ausfüllen der Befragung

Falls Sie beim Kanton Solothurn mehrere Beschäftigungsverhältnisse aufweisen, beziehen Sie Ihre Angaben für alle nachfolgenden Fragen bitte auf diejenige Stelle, bei der Sie das grösste Beschäftigungspensum haben. Bei gleich grossen Pensen wählen Sie bitte selber aus, auf welche Stelle Sie Ihre Angaben beziehen möchten.

Absolvieren Sie momentan eine Ausbildung beim Kanton Solothurn, beziehen Sie Ihre Angaben auf die Organisationseinheit, die für Ihre Ausbildung die Hauptverantwortung trägt.

Am Ende des Fragebogens haben Sie die Möglichkeit, sich der jeweiligen Organisationseinheit zuzuordnen.

3.1 Zuordnung Fragebogen

Da Sie aufgrund von Mehrfachantworten keinem Departement eindeutig zugeordnet werden konnten, bitten wir Sie zunächst folgende Frage zu beantworten, um Ihnen den Zugang zum richtigen Fragebogen (Schule oder Verwaltung) zu ermöglichen.

Bei welcher Organisationseinheit haben Sie Ihr grösstes Beschäftigungspensum bzw. worauf möchten Sie Ihre Angaben beziehen?

- Schule
- Verwaltung

5.1 Tätigkeit und Arbeitsinhalt

Tätigkeit und Arbeitsinhalt

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zu Tätigkeit und Arbeitsinhalt auf Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
Ich erlebe meine Arbeit als sinnvoll.	<input type="radio"/>				
Ich habe genügend Handlungsspielraum in meiner Tätigkeit.	<input type="radio"/>				
In meiner Tätigkeit kann ich meine Ideen einbringen.	<input type="radio"/>				
Bei meiner Tätigkeit kann ich mein Wissen, meine Fähigkeiten und Fertigkeiten einsetzen.	<input type="radio"/>				
Meine Tätigkeit ist vielfältig und abwechslungsreich.	<input type="radio"/>				

Meine Arbeit gibt mir die Möglichkeit, mich über eine Leistung oder einen Erfolg zu freuen.	<input type="radio"/>				
Meine Arbeit bereitet mir Freude.	<input type="radio"/>				

5.2 Arbeitsplatzbedingungen

Arbeitsplatzbedingungen

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zu Arbeitsplatzbedingungen auf Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
Mein Arbeitsplatz ist zweckmässig mit Mobiliar (Tisch, Stuhl, Ablage etc.) eingerichtet (<i>nur für Büroarbeitsplätze</i>).	<input type="radio"/>				
Meine Arbeitsumgebung ist ergonomisch gestaltet (Licht, Klima, Lärm, Arbeitsraum).	<input type="radio"/>				
Die Infrastruktur für meine tägliche Arbeit ist zweckmässig (<i>für Büroarbeitsplätze: IT, Hilfsmittel, etc., für nicht-Büroarbeitsplätze: Fahrzeuge, Werkzeug, Schutzkleidung, etc.</i>).	<input type="radio"/>				
Die Arbeitsabläufe in meinem Arbeitsbereich funktionieren reibungslos.	<input type="radio"/>				

5.3 Vereinbarkeit von Beruf, Familie und anderen Lebensbereichen

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und anderen Lebensbereichen

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und anderen Lebensbereichen auf Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
Der Kanton Solothurn ist ein familienfreundlicher Arbeitgeber.	<input type="radio"/>				
Meine Arbeit lässt sich gut mit meinen familiären Pflichten (Betreuung von Kindern, Pflege von Angehörigen, etc.) vereinbaren.	<input type="radio"/>				
Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r unterstützt mit der Umsetzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und anderen Lebensinteressen/-verpflichtungen.	<input type="radio"/>				

5.3.1 Flexibilität

Organisatorisch resp. von der Aufgabe her, wäre es grundsätzlich möglich, Teile Ihrer Arbeit von zu Hause aus zu erledigen.

- Trifft zu
- Trifft nicht zu

5.3.1.1.1 Flexibilität

Mein/e Vorgesetzte/r unterstützt es, örtlich flexibel zu arbeiten (Home-Office).

- Trifft nicht zu
- Trifft eher nicht zu
- Teils-teils
- Trifft eher zu
- Trifft zu

5.4 Belastung am Arbeitsplatz

Belastung am Arbeitsplatz 1

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zur Belastung am Arbeitsplatz auf Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
Ich habe in der Regel genügend Zeit, um meine Arbeit zu erledigen.	<input type="radio"/>				
Ich habe fast keine Möglichkeit, meine Arbeitszeit selbständig einzuteilen.	<input type="radio"/>				
Ich muss Dinge tun, für die ich eigentlich zu wenig ausgebildet bin.	<input type="radio"/>				
In manchen Situationen ist mir meine Arbeit zu schwierig.	<input type="radio"/>				
Meine Fähigkeiten kommen bei dieser Arbeit zu wenig zum Zuge.	<input type="radio"/>				
Ich habe kaum Gelegenheit, Aufgaben zu erledigen, die ich gut beherrsche.	<input type="radio"/>				

5.5 Belastung am Arbeitsplatz 2

Belastung am Arbeitsplatz 2

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zur Belastung am Arbeitsplatz auf Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
--	-----------------	----------------------	-------------	----------------	-----------

Ich werde bei meiner Arbeit häufig unterbrochen.	<input type="radio"/>				
Es ist oft schwierig, Informationen zu erhalten, die ich für meine tägliche Arbeit brauche.	<input type="radio"/>				
In meinem Arbeitsbereich treten häufig Spannungen auf.	<input type="radio"/>				
Das Arbeiten im Schaufenster der Öffentlichkeit (Medien, Politik, öffentliche Bürgerreaktionen) ist für mich belastend.	<input type="radio"/>				
Bei meiner Arbeit bin ich häufig mit belastenden Kundeninteraktionen (z.B. unzufriedene Kunden/Kundinnen am Schalter, emotionale Reaktionen am Telefon) konfrontiert.	<input type="radio"/>				
Meine Körperhaltung bei der Arbeit (viel Sitzen, Stehen, Heben, usw.) erlebe ich als belastend.	<input type="radio"/>				

5.6 Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung - Auswertung nur auf Ebene Kanton

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zur sexuellen Belästigung auf Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
Ich bin gut darüber informiert, was unter sexueller Belästigung zu verstehen ist.	<input type="radio"/>				
Mir ist bekannt, wo ich im Fall von sexueller Belästigung Hilfe innerhalb der kantonalen Verwaltung holen kann.	<input type="radio"/>				

Ich nehme sexuelle Belästigung in meinem Arbeitsumfeld wahr.

- Ja
- Nein

Ich leide persönlich unter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

- Ja
 - Nein
-

5.6.1.1 Sexuelle Belästigung

Welche der folgenden Aussagen trifft auf Ihre persönliche Situation zu? - **Auswertung nur auf Ebene Kanton**

Mehrfachantwort möglich

- Ich nehme sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch Angestellte des Kantons wahr.
- Ich nehme sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch Kunden/Kundinnen wahr.

5.6.2.1 Sexuelle Belästigung

Welche der folgenden Aussagen trifft auf Ihre persönliche Situation zu? - **Auswertung nur auf Ebene Kanton**

Mehrfachantwort möglich

- Ich leide unter sexueller Belästigung durch Angestellte des Kantons.
- Ich leide unter sexueller Belästigung durch Kunden/Kundinnen.

5.7 Zusammenarbeit in der Abteilung

Zusammenarbeit innerhalb der Abteilung

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zur Zusammenarbeit in Ihrer Abteilung auf Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
Das Arbeitsklima in meinem Arbeitsbereich ist von gegenseitigem Vertrauen und Respekt geprägt.	<input type="radio"/>				
Die Arbeitskolleginnen und -kollegen in meinem Arbeitsbereich arbeiten bei der Bewältigung der Arbeit gut zusammen.	<input type="radio"/>				
Mein Arbeitsbereich kooperiert gut mit anderen Arbeitsbereichen, um Ziele zu erreichen.	<input type="radio"/>				
In meinem Arbeitsbereich werden Konflikte offen angesprochen und konstruktiv gelöst.	<input type="radio"/>				
Die Arbeitsverteilung in unserem Arbeitsbereich ist gerecht.	<input type="radio"/>				
Ich erhalte Unterstützung von meinen Arbeitskolleginnen und -kollegen.	<input type="radio"/>				
Jung und Alt unterstützen sich in unserem Arbeitsbereich gegenseitig.	<input type="radio"/>				

5.8.1 Vorgesetzte

Vorgesetzte

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zu Vorgesetzten auf Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
--	-----------------	----------------------	-------------	----------------	-----------

Ich habe ein gutes Verhältnis zu meinem/meiner direkten Vorgesetzten.	<input type="radio"/>				
Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r unterstützt mich bei meiner Arbeit.	<input type="radio"/>				
Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r ist für mich bei Fragen und Problemen leicht erreichbar.	<input type="radio"/>				
Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r anerkennt meine Leistungen.	<input type="radio"/>				
Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r unterstützt meine berufliche Weiterentwicklung.	<input type="radio"/>				
Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r stärkt mir den Rücken.	<input type="radio"/>				
Ich fühle mich gut und transparent von meinem/meiner direkten Vorgesetzten informiert.	<input type="radio"/>				

5.9.1 BerufsbildnerIn

Berufsbildner/-in - Auswertung nur auf Ebene Kanton/Departement

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zu Ihrem/Ihrer Berufsbildner/Berufsbildnerin auf Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
Ich habe ein gutes Verhältnis zu meinem/meiner Berufsbildner/Berufsbildnerin.	<input type="radio"/>				
Mein/e Berufsbildner/Berufsbildnerin unterstützt mich bei meiner Arbeit.	<input type="radio"/>				
Mein/e Berufsbildner/Berufsbildnerin ist für mich bei Fragen und Problemen leicht erreichbar.	<input type="radio"/>				
Mein/e Berufsbildner/Berufsbildnerin anerkennt meine Leistungen.	<input type="radio"/>				
Mein/e Berufsbildner/Berufsbildnerin unterstützt meine berufliche Weiterentwicklung.	<input type="radio"/>				
Mein/e Berufsbildner/Berufsbildnerin stärkt mir den Rücken.	<input type="radio"/>				

Ich fühle mich gut und transparent von meinem/meiner Berufsbildner/Berufsbildnerin informiert.

5.10 Information und Kommunikation

Information und Kommunikation

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zur Information und Kommunikation auf Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
Ich nutze den Newsletter So pin, um mich über relevante Entwicklungen und Entscheidungen meines Arbeitgebers zu informieren.	<input type="radio"/>				
Ich lese regelmässig die Personalzeitung SO!	<input type="radio"/>				
Ich nutze die Homepage des Personalamts www.pa.so.ch , um mich über personalrelevante Fragestellungen zu informieren.	<input type="radio"/>				
Ich bin genügend über die Beratungsangebote bei Problemen am Arbeitsplatz informiert.	<input type="radio"/>				

5.11.1 GAV

GAV

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zum GAV auf Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
Ich bin mit dem Gesamtarbeitsvertrag zufrieden.	<input type="radio"/>				
Ich bin genügend über die Tätigkeit der GAV-Kommission informiert.	<input type="radio"/>				
Die Arbeitnehmendenvertretung der GAV-Kommission setzt sich genügend für die Interessen der Mitarbeitenden ein.	<input type="radio"/>				

5.12 Entlohnung und Zusatzleistungen

Entlohnung und Zusatzleistungen

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zu Entlohnung und Zusatzleistungen auf Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
--	-----------------	----------------------	-------------	----------------	-----------

Das Lohnsystem beim Kanton Solothurn ist transparent.	<input type="radio"/>				
Meinen Lohn empfinde ich im Vergleich zum Lohn meiner Arbeitskolleginnen und -kollegen als gerecht.	<input type="radio"/>				
Mein Lohn entspricht meiner Leistung.	<input type="radio"/>				
Über den Leistungsbonus erfahre ich eine angemessene Wertschätzung meiner Arbeit.	<input type="radio"/>				
Die Ausschüttung eines Leistungsbonus finde ich grundsätzlich gut.	<input type="radio"/>				
Der Kanton Solothurn bezahlt im Vergleich zu anderen Arbeitgebern für gleichwertige Arbeit gute Löhne.	<input type="radio"/>				
Die Sozialleistungen beim Kanton Solothurn finde ich angemessen (Pensionskasse, Unfallversicherung, Krankentaggeldversicherung).	<input type="radio"/>				
Ich bin mit meinem Lohn zufrieden.	<input type="radio"/>				

5.13.1 Mitarbeitendenbeurteilung

Mitarbeitendenbeurteilung

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zur Mitarbeitendenbeurteilung auf Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
Die Gespräche im Rahmen der Mitarbeitendenbeurteilung mit meinem/meiner Vorgesetzten werden offen und ehrlich geführt.	<input type="radio"/>				
Ich fühle mich von meinem/meiner Vorgesetzten gerecht beurteilt.	<input type="radio"/>				
Durch die Mitarbeitendenbeurteilung erhalte ich eine differenzierte Rückmeldung zu meiner Arbeit.	<input type="radio"/>				
In meinem Mitarbeitendenbeurteilungsgespräch werden konkrete Entwicklungsziele definiert.	<input type="radio"/>				

Ich erlebe das Mitarbeitendenbeurteilungsgespräch als Abstimmung gegenseitiger Erwartungen.	<input type="radio"/>				
Im Rahmen der Mitarbeitendenbeurteilung erhalte ich von meinem/meiner Vorgesetzten Wertschätzung für meine Arbeit.	<input type="radio"/>				

5.14.1 Entwicklungsmöglichkeiten

Entwicklungsmöglichkeiten

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zu Entwicklungsmöglichkeiten auf Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
Frauen und Männer haben beim Kanton Solothurn resp. in meiner Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) die gleichen Karrierechancen.	<input type="radio"/>				
Der Kanton Solothurn resp. meine Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) bietet mir ausreichend Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.	<input type="radio"/>				
An meinem Arbeitsplatz lerne ich immer wieder Neues dazu.	<input type="radio"/>				
Der Kanton Solothurn resp. meine Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) bietet mir Aufstiegsmöglichkeiten.	<input type="radio"/>				
Egal, ob Jung oder Alt, bei uns erhalten alle Mitarbeitenden die Weiterbildung, die sie für ihre Arbeit brauchen.	<input type="radio"/>				
Ich kann auf meiner jetzigen Stelle meine Arbeitsmarktfähigkeit erhalten.	<input type="radio"/>				
Was ich an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen lerne, kann ich an meinem Arbeitsplatz umsetzen.	<input type="radio"/>				

5.15.1 Entwicklungsmöglichkeiten Azubis

Entwicklungsmöglichkeiten - Auswertung nur auf Ebene Kanton/Departement

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zu Entwicklungsmöglichkeiten auf Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
Nach meiner Ausbildung habe ich gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt.	<input type="radio"/>				
Frauen und Männer haben beim Kanton Solothurn resp. bei meiner jeweiligen Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) die gleichen Karrierechancen.	<input type="radio"/>				
Der Kanton Solothurn resp. meine jeweilige Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) bietet mir ausreichend Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten (z.B. Stütz- und Förderkurse).	<input type="radio"/>				
An meinem Arbeitsplatz lerne ich immer wieder Neues dazu.	<input type="radio"/>				
Der Kanton Solothurn resp. meine jeweilige Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) bietet mir nach der Lehre eine Anschlusslösung (Weiterbeschäftigung).	<input type="radio"/>				
Egal, ob Jung oder Alt, bei uns erhalten alle Mitarbeitenden die Weiterbildung, die sie für ihre Arbeit brauchen.	<input type="radio"/>				

5.16 Attraktivität des Arbeitgebers

Attraktivität des Arbeitgebers

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zur Attraktivität des Arbeitgebers auf Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
Der Kanton Solothurn resp. meine Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) ist ein attraktiver Arbeitgeber.	<input type="radio"/>				
Der Kanton Solothurn resp. meine Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) ist ein sozial verantwortlicher Arbeitgeber.	<input type="radio"/>				

Der Kanton Solothurn resp. meine Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) ist ein fairer Arbeitgeber.

<input type="radio"/>				
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Der Kanton Solothurn resp. meine Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) bietet mir einen sicheren Arbeitsplatz.

<input type="radio"/>				
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

5.17 Unternehmenskultur

Unternehmenskultur

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zur Unternehmenskultur auf Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
Bei Entscheidungen, die wichtig für meine Arbeit sind, kann ich meine Sicht der Dinge einbringen.	<input type="radio"/>				
In meinem Arbeitsbereich sprechen wir offen über Fehler und versuchen daraus zu lernen.	<input type="radio"/>				
Meine Ideen und Verbesserungsvorschläge finden in meinem Arbeitsbereich Gehör.	<input type="radio"/>				
Ich erlebe mein Arbeitsumfeld als frei von Benachteiligungen für Mitarbeitende unterschiedlicher ethnischer Zugehörigkeit resp. Nationalität.	<input type="radio"/>				
Ich fühle mich aufgrund meines Alters anderen gegenüber benachteiligt.	<input type="radio"/>				
Meine Dienststelle (z.B. Amt, Gericht, Abteilung) fördert die Chancengleichheit von Mann und Frau.	<input type="radio"/>				

5.18 Commitment

Commitment

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zu Commitment (Ausmass Ihrer Verbundenheit mit Ihrem Arbeitgeber) auf Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
Ich bin stolz darauf, für den Kanton Solothurn resp. meine Institution (z.B.	<input type="radio"/>				

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen für Ihre Ausbildung zu?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft zu
In meiner Ausbildung werde ich optimal gefördert.	<input type="radio"/>				
Ich werde in meinem Lehrbetrieb in der Erreichung der Leistungsziele unterstützt.	<input type="radio"/>				
Während meiner Lehre werde ich auf die praktische Lehrabschlussprüfung/Diplomprüfung vorbereitet.	<input type="radio"/>				
Meine verantwortlichen Berufsbildner/-innen kennen die Grundsätze (z.B. Bildungsplan/Lern- und Leistungskatalog) und Inhalte der betrieblichen Ausbildung.	<input type="radio"/>				
Meine Berufsbildner/-innen sind kompetent und können mich in verschiedenen Bereichen unterstützen.	<input type="radio"/>				
Was ich in der Schule lerne, kann ich im Lehrbetrieb umsetzen und anwenden.	<input type="radio"/>				
Ich bin mit der Lernortkooperation zufrieden (Kooperation zwischen Lernort/Betrieb, Lernort/überbetriebliche Kurse und Lernort/Berufsfachschule)	<input type="radio"/>				
Ich fühle mich als Mitarbeiter/-in von meinen Kolleginnen und Kollegen ernst genommen.	<input type="radio"/>				
Ich möchte nach meiner Ausbildung weiterhin für den Kanton Solothurn resp. meine Institution (z.B. Gericht, Zentralbibliothek) arbeiten.	<input type="radio"/>				

5.21 offene Fragen

Welches sind die zentralen Stärken in Ihrer Dienststelle (z.B. Amt, Gericht, Abteilung)?

Gericht, Zentralbibliothek) zu arbeiten.

Ich denke, dass meine Werte und die Werte meiner Dienststelle (z.B. Amt, Abteilung) sehr ähnlich sind.

Ich kann mich mit den Zielen meiner Dienststelle (z.B. Amt, Abteilung) identifizieren.

Ich empfinde ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu meiner Dienststelle (z.B. Amt, Abteilung).

Ich schaue mich nach einer Arbeitsstelle bei einem anderen Arbeitgeber um (Auswertung nur auf Ebene Kanton).

Ich würde einem guten Freund, einer guten Freundin empfehlen, sich auf eine Stelle bei meiner Dienststelle (z.B. Amt, Abteilung) zu bewerben.

5.19 Formen der Arbeitszufriedenheit

Arbeitszufriedenheit

Welche der folgenden Aussagen beschreibt am besten die Art Ihrer Zufriedenheit mit Ihrer Arbeitssituation.

- Ich bin insgesamt zufrieden, möchte jedoch, dass sich meine Arbeitssituation weiter verbessert.
- Ich bin insgesamt zufrieden und hoffe, dass meine Arbeitssituation auch künftig so bleibt, wie sie ist.
- Ich bin insgesamt zufrieden, weil ich finde, dass man von seiner Arbeitssituation nicht allzu viel erwarten sollte.
- Ich bin zwar mit Einigem an meiner Arbeitssituation nicht zufrieden, erwarte jedoch, dass sich Verbesserungen erreichen lassen.
- Ich bin mit meiner Arbeitssituation nicht zufrieden und glaube auch nicht, dass sich daran etwas verbessern lässt.

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeitssituation insgesamt?

- Überhaupt nicht zufrieden
- Eher nicht zufrieden
- Teils-teils
- Eher zufrieden
- Sehr zufrieden

5.20.1 Filter

Ausbildung - Auswertung nur auf Ebene Kanton/Departement



5.22 offene Fragen 2

Welches sind die zentralen Verbesserungspotenziale in Ihrer Dienststelle (z.B. Amt, Gericht, Abteilung)?



6 demografische Daten**Demografische Daten - Auswertung nur auf Ebene Kanton**

Welches Geschlecht haben Sie?

- Männlich
- Weiblich
- Anderes

Wie alt sind Sie?

- Jünger als 20 Jahre
- 20-29 Jahre
- 30-39 Jahre
- 40-49 Jahre
- 50-59 Jahre
- 60-65 Jahre
- Älter als 65 Jahre

Seit wie vielen Jahren arbeiten Sie beim Kanton Solothurn?

- 1 Jahr und weniger
- 2-3 Jahre
- 4-5 Jahre
- 6-10 Jahre
- 11-15 Jahre



5.22 offene Fragen 2

Welches sind die zentralen Verbesserungspotenziale in Ihrer Dienststelle (z.B. Amt, Gericht, Abteilung)?



Fragen zu demographischen Merkmalen

6 demografische Daten

Demografische Daten - Auswertung nur auf Ebene Kanton

Welches Geschlecht haben Sie?

- Männlich
- Weiblich
- Anderes

Wie alt sind Sie?

- Jünger als 20 Jahre
- 20-29 Jahre
- 30-39 Jahre
- 40-49 Jahre
- 50-59 Jahre
- 60-65 Jahre
- Älter als 65 Jahre

Seit wie vielen Jahren arbeiten Sie beim Kanton Solothurn?

- 1 Jahr und weniger
- 2-3 Jahre
- 4-5 Jahre
- 6-10 Jahre
- 11-15 Jahre

-
- 16-20 Jahre
 - Mehr als 20 Jahre

Wie hoch ist Ihr Beschäftigungsgrad?

- 20% und weniger
- 21 - 50%
- 51 - 80%
- 81 - 90%
- 91 - 94%
- 95% und mehr

Zu welcher Lohnklassen-Kategorie gehören Sie?

- Lohnklasse 1 bis 6
- Lohnklasse 7 bis 12
- Lohnklasse 13 bis 18
- Lohnklasse 19 bis 23
- Lohnklasse 24 bis 32

Welcher Hierarchiestufe gehören Sie an?

- Mitarbeiter/in ohne Personalführungsverantwortung
- Mitarbeiter/in mit Personalführungsverantwortung

Welcher Art ist Ihr Beschäftigungsverhältnis?

- Unbefristet
- Befristet
- Praktikum
- Lehre/Ausbildung
- Andere Art des Beschäftigungsverhältnisses, und zwar:

Welche Betreuungssituationen treffen auf Sie zu?

Mehrfachantwort möglich

- Betreuungspflicht von Säuglingen und Kleinkindern
 - Betreuungspflicht von Schulkindern
 - Betreuungspflicht von in (Erst-)Ausbildung stehenden Jugendlichen (z.B. Lehre, Studium)
 - Betreuungspflicht von pflegebedürftigen erwachsenen Familienangehörigen
 - Keine
-

6.1.1 Betreuungssituation Säuglinge**Welche Aussage trifft auf Ihre Betreuungspflicht von Säuglingen und Kleinkindern zu?**

- Betreuungspflicht im gleichen Haushalt
- Betreuungspflicht in anderem Haushalt

6.2.1 Betreuungssituation Schulkinder**Welche Aussage trifft auf Ihre Betreuungspflicht von Schulkindern zu?**

- Betreuungspflicht im gleichen Haushalt
- Betreuungspflicht in anderem Haushalt

6.3.1 Betreuungssituation erwachsene FA (Jugendliche)**Welche Aussage trifft auf Ihre Betreuungspflicht von in (Erst-)Ausbildung stehenden Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu?**

- Betreuungspflicht im gleichen Haushalt
- Betreuungspflicht in anderem Haushalt

6.4.1 Betreuungssituation erwachsene FA (pflegebedürftig)**Welche Aussage trifft auf Ihre Betreuungspflicht von pflegebedürftigen erwachsenen Familienangehörigen zu?**

- Betreuungspflicht im gleichen Haushalt
- Betreuungspflicht in anderem Haushalt

7.1 mehrere Anstellungsbedingungen**Welchem Departement gehören Sie an?**

- Bau- und Justizdepartement (BJD)
- Departement Bildung und Kultur (DBK)
- Departement des Innern (DDI)
- Volkswirtschaftsdepartement (VWD)
- Selbständige Anstalten
- Staatskanzlei (SK)
- Finanzdepartement (FD)
- Gericht
- Museum Altes Zeughaus
- Zentralbibliothek

Fragen Zuordnung zu Abteilungen / Ämter (entfällt an dieser Stelle)

Schlussseite

17 Info

Mit dem Betätigen des Weiter-Buttons beenden Sie die Umfrage. Sie haben danach keine Möglichkeit mehr, zur Umfrage zurückzukehren.

18 Endseite

Vielen Dank, dass Sie an der der Mitarbeitendenbefragung 2018 - **SO** gefragt! teilgenommen haben.

Kontakt:
Christoph Vogel
Wissenschaftlicher Mitarbeiter FHNW
+41 62 957 28 09
christoph.vogel@fhnw.ch
