

# Regierungsratsbeschluss

vom 2. April 2019

Nr. 2019/586

## Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung 2018

---

### 1. Ausgangslage

Mit Regierungsratsbeschluss Nr. 2017/703 vom 25. April 2017 hat der Regierungsrat die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW beauftragt, im 2018 eine Mitarbeitendenbefragung durchzuführen. Die rund 4'400 Mitarbeitenden der Kantonalen Verwaltung, der kantonalen Schulen, der Gerichte und der selbständigen Anstalten (Ausgleichskasse Kanton Solothurn, Invalidenversicherungsstelle des Kantons Solothurn, Solothurnische Gebäudeversicherung) wurden aufgefordert, die Qualität der Arbeit sowie die Arbeits- und Ausführungsbedingungen zu beurteilen. Weiter wurden arbeitsbezogene Einstellungen und das Erleben der Arbeitssituation erhoben.

Die Befragung wurde vom 24. Oktober bis am 23. November 2018 über eine webbasierte Befragungsplattform durchgeführt. Teilgenommen haben 2'848 Mitarbeitende. Das entspricht einem Rücklauf von 64.4 % und führt zu repräsentativen, aussagekräftigen Ergebnissen.

#### 1.1 Berichterstattung

Die Ergebnisse auf Ebene Gesamtkanton wurden in einem Bericht umfassend dokumentiert. Der Bericht auf Ebene Gesamtkanton beinhaltet die Auswertungen nach unterschiedlichen Themenbereichen, nach soziodemografischen Kriterien wie beispielsweise Alter, Geschlecht, mit/ohne Führungsfunktion, mit/ohne familiäre Betreuungsaufgaben, um allfälligen zielgruppenspezifischen Handlungsbedarf zu ermitteln sowie themenspezifische Departementsvergleiche mit Bezug zu den gesamtkantonalen Ergebnissen.

Ergänzend zum Gesamtbericht werden separate Auswertungen auf der Stufe Departemente und Ämter sowie auf Stufe Abteilung gemacht. Diese Auswertungen werden der jeweiligen Departements- und Amtsleitung zum vereinbarten Zeitpunkt zur Verfügung gestellt.

### 2. Erwägungen

Die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung 2018 sind in ihrer Gesamtheit sehr erfreulich. Die Tätigkeit und die Arbeitsinhalte wurden sehr positiv beurteilt (Index Mittelwert 4.27 auf einer Skala von 0 - 5) und die allgemeine Arbeitszufriedenheit erreichte einen Mittelwert von 4.10. Diese guten Ergebnisse fordern den Kanton, besonders achtsam mit den Erkenntnissen umzugehen und die sich aufzeigenden Handlungsfelder nicht zu unterschätzen. 2'848 Mitarbeitende haben die Befragung ausgefüllt. Sie haben jetzt die gerechtfertigte Erwartung, dass mit den Ergebnissen gearbeitet wird. Es gilt Massnahmen zu definieren, um die eigenen Stärken auszubauen und die Schwachstellen zu verbessern.

Das Personalamt hat die von der Fachhochschule aufgezeigten Handlungsfelder analysiert und darauf basierend departementsübergreifende Massnahmen erarbeitet. Als Schwerpunkte für Massnahmen wurden folgende Handlungsfelder identifiziert:

- Informationen und Kommunikation Intern und Extern (Arbeitgebermarketing)
- Führung
- Personalentwicklung mit Blick auf Chancengleichheit und Diversity
- Lohn

## 2.1 Information und Kommunikation Intern und Extern

	Zuständig <sup>1</sup>
Informationskonzept für die zielgruppengerechte Information der Mitarbeitenden	PA
Arbeitgebermarketing inkl. Lernendenmarketing optimieren	PA
Informationskampagne über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	PA, kfc
Kommunikation über GAVKO-Aktivitäten verbessern	GAVKO

## 2.2 Führung

	zuständig
Führungskompetenzen weiterentwickeln (Konfliktkompetenz, Einbezug der Mitarbeitenden, Führen auf Distanz ...)	DST, PA
Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern (Home Office, flexible Arbeitszeitmodelle, Führen in Teilzeit ...)	kfc, PA, DST
Gestaltung der Mitarbeitendenbeurteilungsgespräche verbessern	DST, PA

## 2.3 Personalentwicklung mit Blick auf Chancengleichheit und Diversity

	zuständig
Potenzialabklärungen von potenziellen Führungskräften durchführen (insbesondere Frauen)	DST, PA
Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeitende ohne Führungskompetenz ausbauen - Förderung on the job, Unterstützung von eidg. Fach- und Berufsprüfungen u.ä. - Bedürfnisabklärung internes Ausbildungsprogramm	DST, PA
Entwicklungsmöglichkeiten von jungen Mitarbeitenden und Lernenden fördern (z.B. mit Anschlusslösungen, Mentoringprogrammen)	DST, PA
Das gute Miteinander von Jung und Alt nutzen und weiter fördern (z.B. Reverse-Mentoring, Lern-Coach-Aufgaben beim „Learning on-the-job“)	DST, PA
Monitoring der Entwicklung der Chancengleichheit in der Verwaltung	kfc, PA

<sup>1</sup> PA = Personalamt, kfc = Kommission zur Förderung der Chancengleichheit, GAVKO = Gesamtarbeitsvertragskommission, DST = Dienststelle

## 2.4 Lohn

	zuständig
Lohngleichheitsüberprüfung (Gender)	PA
Massnahmen zur Optimierung des Lohnsystems prüfen (insbesondere für junge Mitarbeitende und Führungskräfte) inkl. Total Reward Ansatz	PA

## 2.5 Terminplan Ergebniskommunikation und Massnahmenplanung

Für die Ergebniskommunikation und die Massnahmenplanung stehen die Führungskräfte aller Hierarchiestufen in der Pflicht.

- a. Bei der Kommunikation der Ergebnisse (top down) bis zu den Sommerferien
- b. Bei der Erarbeitung von spezifischen amts- und abteilungsbezogenen Massnahmen
- c. Bei der Umsetzung der Massnahmen

Datum		Verantwortlich
3. April 2019	Ergebnispräsentation Gesamtbericht fürs Kader	Regierungsrat, Personalamt und FHNW
3. April 2019	Mitarbeitendeninformation Gesamtbericht schriftlich	Personalamt
3. April 2019	Medienkonferenz Gesamtbericht	Personalamt und FHNW
23. April bis 24. Mai 2019	Ergebnispräsentation Departementsergebnisse	Personalamt und FHNW
23. April bis 05. Juli 2019	Ergebnispräsentation Ämterergebnisse	Amtschef/-in und Abteilungsleiter/-in (top down)
Bis 31. Oktober 2019	Massnahmen erarbeiten und an das Departement zurückmelden	Amtschef/-in
Bis 30. November 2019	Massnahmenplan MAB 2018 an das Personalamt	Departementsekretär/-in
Bis 20. Dezember 2019	Massnahmenplan MAB 2018 an den Regierungsrat	Personalamt
Jährlich	Monitoring Umsetzung im Rahmen des HR-Berichts des Personalamts	Personalamt

## 2.6 Umsetzung Massnahmenplan MAB 2018

Die Departements- und Amtsleitungen sowie die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit und die GAV-Kommission setzen die Massnahmen in ihrem Verantwortungsbereich gemäss des von ihnen erstellten Massnahmenplans MAB 2018 um. Sie berichten jeweils per Ende Jahr dem Departement über die Umsetzung. Die Departementsleitung koordiniert diese Berichterstattung und leitet sie bis Ende Februar des folgenden Jahres an das Personalamt weiter, das die Ergebnisse im Rahmen des Monitorings in seinen jährlichen HR-Bericht aufnimmt.

## 3. **Beschluss**

- 3.1 Der Regierungsrat nimmt den Gesamtbericht der Fachhochschule mit den grundsätzlich sehr erfreulichen Ergebnissen zur Kenntnis.
- 3.2 Er beauftragt die Departements- und Amtsleitungen den Gesamtbericht gemeinsam mit den Amts- und allfälligen Abteilungsergebnissen den Mitarbeitenden ausführlich zu kommunizieren und die Ergebnisse mit den Mitarbeitenden zu diskutieren.
- 3.3 Der Regierungsrat beauftragt die Departemente und Ämter sowie die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit und die GAV-Kommission, zu den in den Erwägungen aufgeführten Handlungsfeldern Massnahmen zu erarbeiten und diese umzusetzen.
- 3.4 Der Terminplan der Ergebniskommunikation und der Massnahmenplanung sowie der Berichterstattung über die Umsetzung ist verbindlich.
- 3.5 Die Departemente erstatten dem Personalamt jährlich Bericht über den Stand der Umsetzung der Massnahmen. Das Personalamt nimmt die Berichterstattung in seinen HR-Bericht zu Handen des Regierungsrats auf.
- 3.6 Das Personalamt sorgt für die zweckmässige Information der Mitarbeitenden über die Umsetzung der Massnahmen.



Andreas Eng  
Staatschreiber

**Verteiler**

Personalamt (5)

Departemente (6)

Ämter (53)

Kantonsschule Olten

Kantonsschule Solothurn

Berufsbildungszentrum (BBZ) Olten

Berufsbildungszentrum (BBZ) Solothurn

Gerichtsverwaltung

Gesamtarbeitsvertragskommission (GAVKO) (14; Versand durch Personalamt)

Arbeitsgruppe MAB (12; Versand durch Personalamt)

Medien (jae)

**Beilagen**

Bericht auf Ebene Gesamtkanton vom 26. März 2019