

Mitarbeitendenbefragung 2018

SO gefragt!

Ergebnispräsentation
Kaderanlass 3.4.2019

Inhalte

- Ausgangslage, Ziele der Befragung und Nutzen
- Projektorganisation
- Datenschutz
- Inhalte der Mitarbeitendenbefragung
- Methodisches Vorgehen
- Das Wichtigste zum Rücklauf
- Ergebnisse
 - Arbeitsbezogene/s Erleben / Einstellungen
 - Bewertung der Qualität der Arbeit und der Arbeitsbedingungen
 - Spezielle Themen
- Handlungsfelder
- Massnahmen
- Ausblick und weiteres Vorgehen

Ausgangslage

- Mitarbeitendenbefragungen liegen länger zurück (2005 und 2008)
- Aufgrund der Massnahmenpläne 2013 und 2014 wurden vorläufig keine Mitarbeitendenbefragung mehr durchgeführt
- 2013 Umfrage über Sparideen im Rahmen der Massnahmenpläne
- 2017 Ausschreibung im Einladungsverfahren für die neue Mitarbeitendenbefragung
- 2017 Zuschlag an FHNW
- 2018 Erarbeitung neues Konzept nach neuestem Kenntnisstand für die aktuelle Umfrage

Ziele der Befragung

- Sicht der Mitarbeitenden möglichst umfassend verstehen
- Fundierte Informationen über Bedürfnisse, Stärken und Schwächen in den Organisationseinheiten auf Stufe Kanton, Departement und Amt erhalten
- Grundlage für Massnahmen zur Erhaltung oder zum Ausbau bestehender Stärken und zur Verbesserung bei Schwachstellen

Wem nützt die Befragung?

- Führungskräfte auf allen Ebenen erhalten Informationen für die Weiterentwicklung ihres Verantwortungsbereichs
- Personalamt erhält Grundlagen für typische HR-Aufgaben, z.B. Personalentwicklung, BGM, AG-Marketing, Vereinbarkeit Beruf & Familie
- GAVKO kann Anstellungsbedingungen prüfen und optimieren
- KfC kann Schwerpunkte beim Diversity Management setzen
- Mitarbeitende können sich einbringen und bei der Entwicklung und Umsetzung von Massnahmen mitwirken



Wir alle haben Nutzen ! Wir alle sind nun gefordert !

Projektorganisation

Auftraggeber

Regierungsrat (RRB 2017/703 vom 25. April 2017)

Externe Begleitung

Hochschule für Wirtschaft FHNW (Vertrag vom 17. Juli 2017)

Lenkungsausschuss

Koordinationskommission

Steuergruppe

- Ruth Greber, PA (Projektleitung)
- Urs Hammel PA (Vertretung Fachamt)
- Christina Schaltegger, FHNW
- Christoph Vogel, FHNW
- Martina Zölch, FHNW

Projektorganisation

Arbeitsgruppe

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

Expertinnen & Experten

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

Fachamt / Projektleitung

- Ruth Greber, Projektleitung
- Urs Hammel

Weiterer Einbezug

- Staatspersonalverband

Datenschutz

- Teilnahme ist freiwillig und wird nicht getrackt
- Daten bei FHNW, Kanton hat keinen Zugriff
- Fragebogen werden nach Auswertung vernichtet
- Daten werden anonym ausgewertet
- Rücklauf 10-20 Fragebogen: Mittelwertauswertungen und Standardabweichung
- Rücklauf > 20 Fragebogen: zusätzlich Ausweis der Häufigkeitsverteilung
- Benchmark Ämter mit Mittelwert des eigenen Departements, Departement mit Mittelwert des Kantons
- Fragen zu «heiklen» Themen und demografische Fragestellungen werden nur auf Ebene Kanton ausgewertet
- Qualitative Auswertung offener Fragen: thematische Zusammenfassung von Stärken und Verbesserungspotenzialen auf Ebene Departement (kein Rückschluss auf Einzelpersonen)
- Befragung unterliegt Öffentlichkeitsprinzip
- Kommuniziert werden Ergebnisse Kanton und thematische Auswertungen

Inhalte der Mitarbeitendenbefragung

Bewertung der Qualität der Arbeit

- Tätigkeit und Arbeitsinhalt
- Arbeitsplatzbedingungen
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Arbeitsbezogene Stressoren und Ressourcen
- Zusammenarbeit
- Partizipation
- Führung
- Information und Kommunikation
- Entlohnung und Zusatzleistungen
- Entwicklungsmöglichkeiten

Arbeitsbezogene/s Einstellungen / Erleben

- Arbeitsbezogenes Belastungserleben
- Commitment
- Arbeitgeberattraktivität
- Arbeitszufriedenheit (Zufriedenheitsformen)
- Fairness und Gleichstellung

Methodisches Vorgehen

Fragebogen

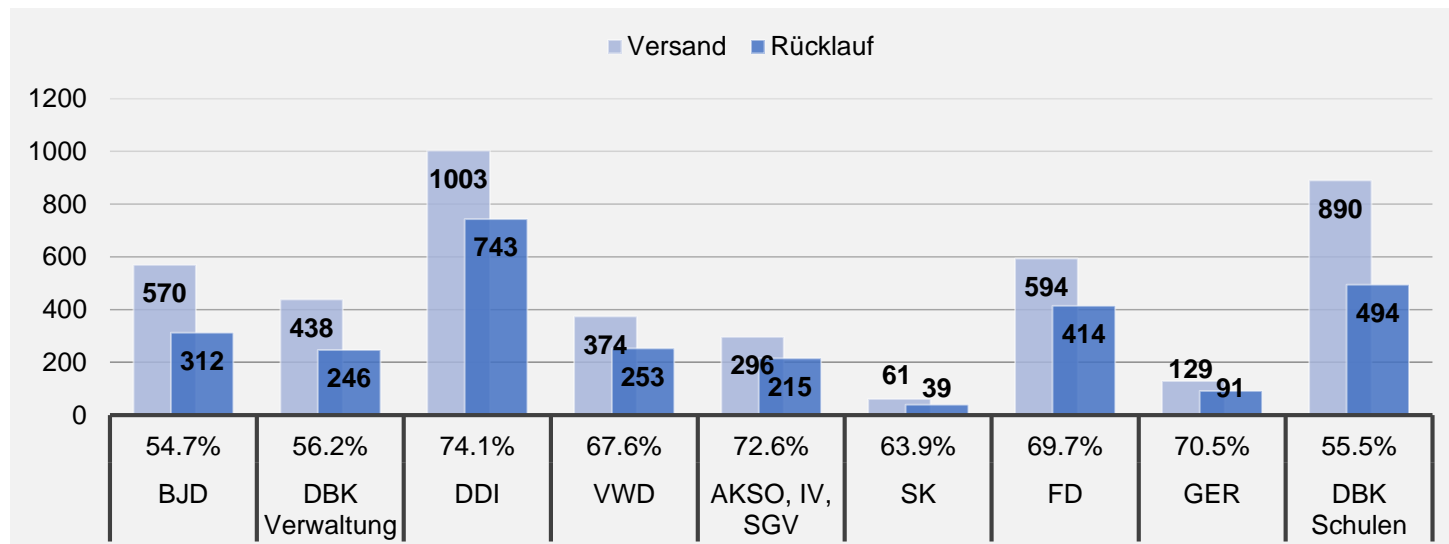
- Anzahl inhaltliche Fragen: 96 Items Verwaltung; 99 Items Schulen
- Spezielle Fragen für Auszubildende (22 Items)
- Skalierung: Fünfstufige Antwortskala: trifft (eher) nicht zu – trifft (eher) zu
- 2 offene Fragen (zentrale Stärken & zentrale Verbesserungspotenziale in ihrer Organisation)

Befragung

- Datenerhebung über Online-Befragungsplattform
- Befragungszeitraum: 24. Okt. bis 23. Nov. 2018

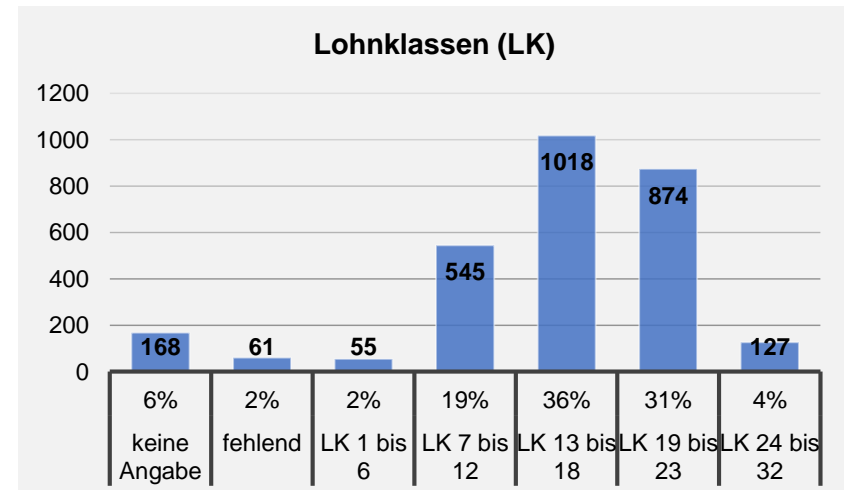
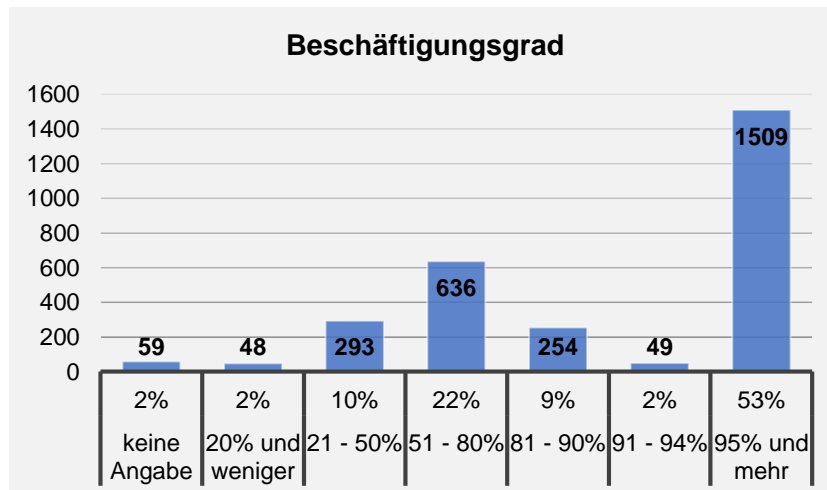
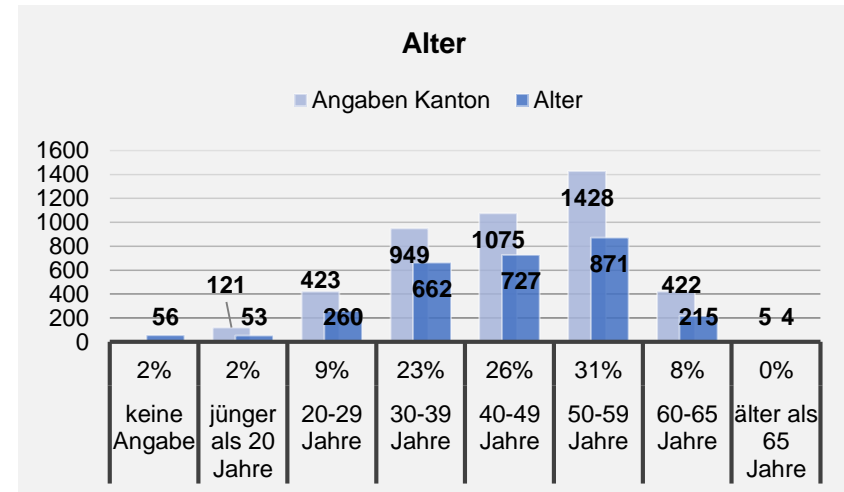
Das Wichtigste zum Rücklauf

- Gesamtrücklauf: 64.4%; von 4'423 haben 2'848 Mitarbeitende geantwortet (MAB 2008: 50%; MAB 2005: 47%)
 - Die Daten können als repräsentativ angesehen werden sowohl aufgrund des hohen Rücklaufs als auch aufgrund der Zusammensetzung der Stichprobe, durch welche die Personalstruktur des Kantons SO gut abgebildet wird.
- Rücklauf nach Departement:



Das Wichtigste zum Rücklauf

- 52% Frauen und 48% Männer
- 23% mit Personalverantwortung
- 46% mit Betreuungspflichten (Kinder & pflegebedürftige Erwachsene)



Ergebnisse

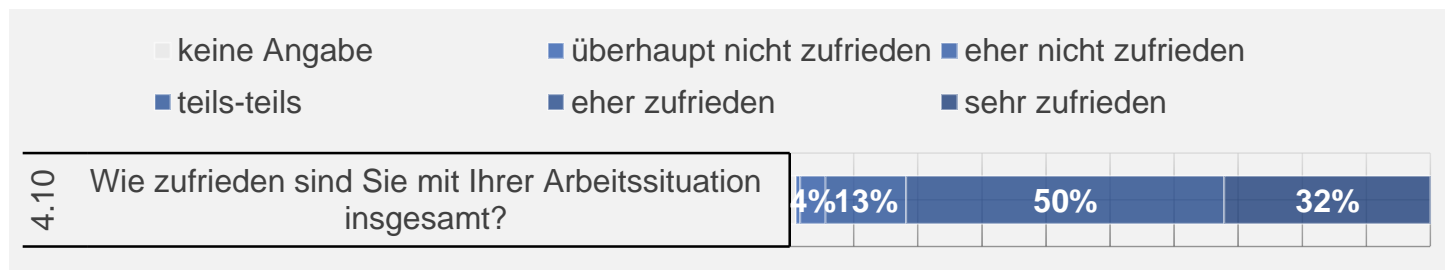
Ebene Gesamtkanton

Arbeitsbezogene/s Erleben und Einstellungen

- Arbeitszufriedenheit
- Arbeitgeberattraktivität & Commitment
- Fairness & Gleichbehandlung

Arbeitszufriedenheit

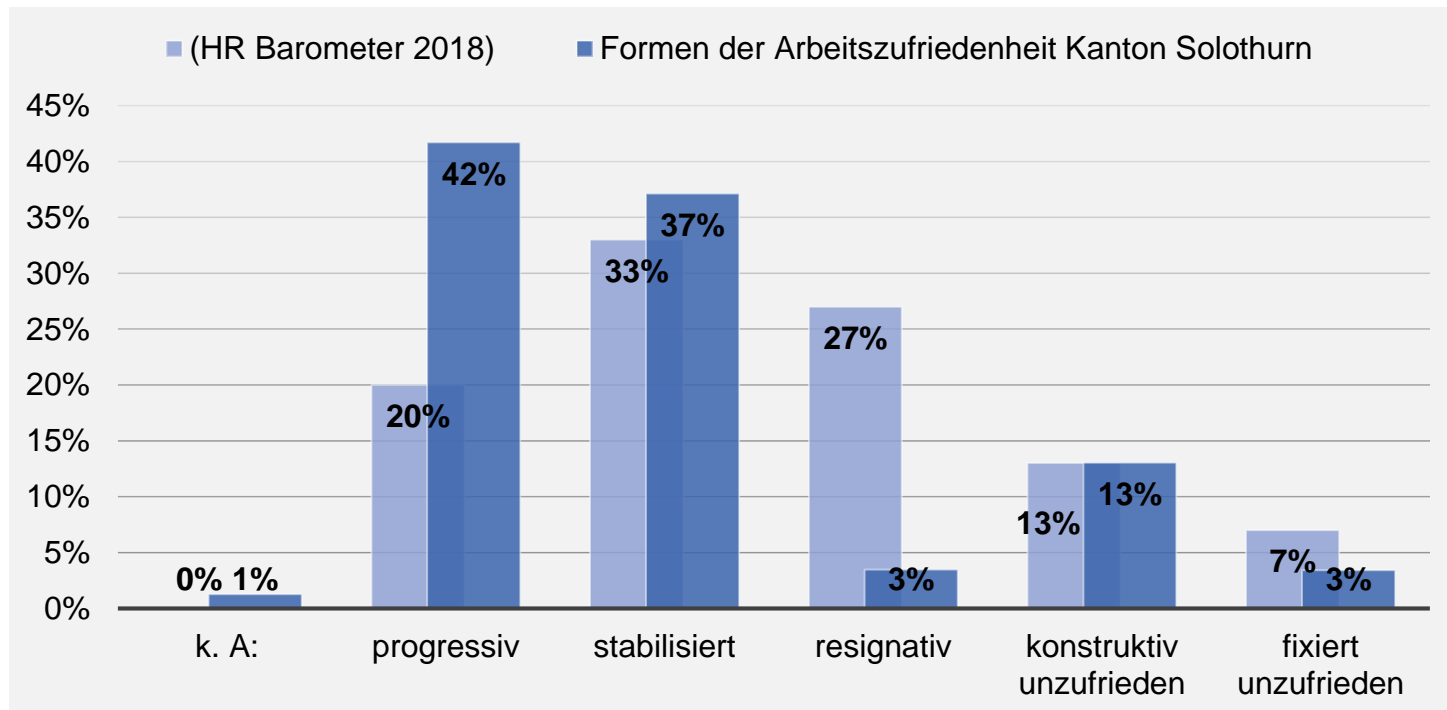
- Allgemeine Arbeitszufriedenheit: MW 4.10; 82% (eher) zufrieden



- Kaum Unterschiede nach Geschlecht und Beschäftigungsgrad
- Hoher Wert bei Personen bis 20 Jahre sowie bei 60-65-Jährigen
- Mit Personalverantwortung leicht höher
- Mit zunehmender Lohnklasse höher

Arbeitszufriedenheit

- Formen der Arbeitszufriedenheit



Arbeitgeberattraktivität und Commitment

Arbeitgeberattraktivität

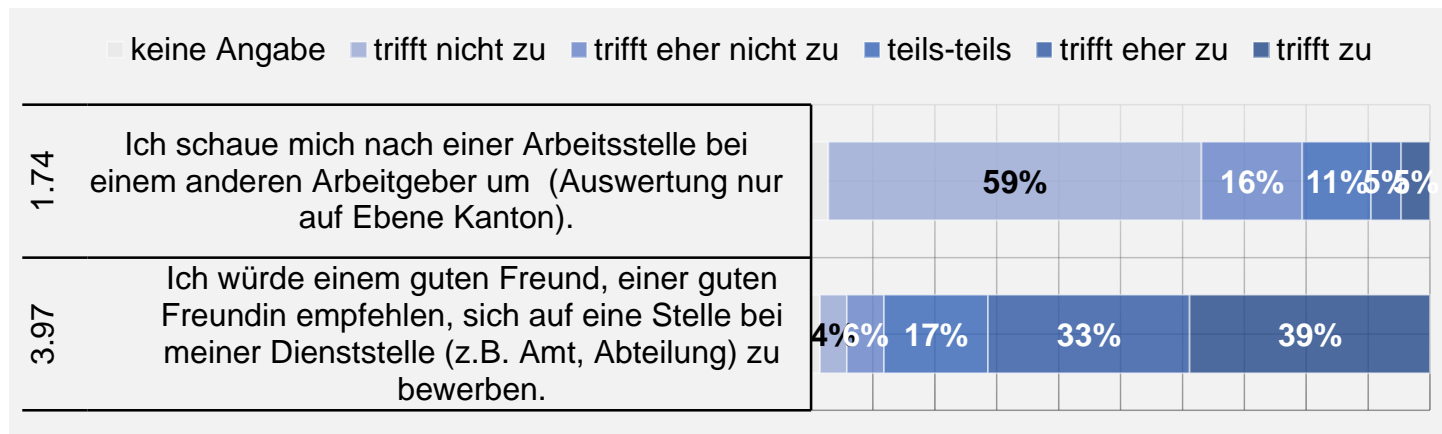
- Dem Kanton SO wird eine hohe Attraktivität als Arbeitgeber bescheinigt (Index MW 4.15)
 - Weitgehend unabhängig von Geschlecht, Alter, Anstellungsgrad, Betreuungspflichten und LK
- Besonders positiv bewertet: Kanton SO bietet einen sicheren Arbeitsplatz

Commitment

- Mitarbeitende des Kanton SO zeigen ein hohes organisationales Commitment (Index MW 4.01)
 - Weitgehend unabhängig von demografischen Merkmalen
 - Stärkere Ausprägung bei Führungskräften

Arbeitgeberattraktivität und Commitment

- Items Fluktuationsneigung und Empfehlung des Arbeitgebers:



- Fluktuationsneigung:** Grösste Zustimmung durch 20–29-Jährige, gefolgt von den 40-49-Jährigen sowie Mitarbeitende der LK 13–18
- Empfehlung des Arbeitgebers:** Grösste Zustimmung durch <20-Jährige, Mitarbeitende der LK 24-32, Führungskräfte und Personen mit Betreuungspflichten

Fairness & Gleichbehandlung

- Benachteiligung aufgrund des Alters
 - Geringe Zustimmung (MW: 1.60): 84% stimmen (eher) nicht zu
 - Höhere Zustimmung bei Personen <20 Jahre und Personen in LK 1-6
- Benachteiligung aufgrund des Geschlechts
 - **Item Karrierechancen:** Tiefere Zustimmung bei Frauen als Männern, bei Personen in Pensen 21-50% sowie Personen in LK 1-12
 - **Item Förderung der Chancengleichheit:** Von weiblichen Beschäftigten tiefer eingeschätzt
- Benachteiligung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit resp. Nationalität
 - Geringe Zustimmung (MW: 4.50): 87% erleben (eher) keine Benachteiligung im Arbeitsumfeld
 - (Tendenziell) mehr Benachteiligung bei Personen der LK 7-18

Ergebnisse

Ebene Gesamtkanton

Qualität der Arbeit & der Arbeitsbedingungen

- Führung und Mitarbeitendenbeurteilung
- Tätigkeit und Inhalt
- Entwicklungsmöglichkeiten
- Entlohnung
- Zusammenarbeit im Team und Partizipation
- Vereinbarkeit & Mobil-flexibles Arbeiten

Führung und Mitarbeitendenbeurteilung

Führung

- Das Führungskräfteverhalten wird sehr positiv beurteilt (Index MW 4.18)
 - Dies betrifft insbesondere das gute Verhältnis zum/zur Vorgesetzten als auch die Unterstützung bei der Arbeit, die Erreichbarkeit und die Anerkennung von Leistungen
 - Geringste Zustimmung beim Item «*Ich fühle mich gut und transparent von meinem/meiner direkten Vorgesetzten informiert*»
- Die positive Beurteilung ist weitgehend unabhängig von demografischen Merkmalen

Mitarbeitendenbeurteilung

- Wird ebenfalls recht positiv erlebt (Index MW 4.09)
 - Dies betrifft insbesondere die Ehrlichkeit und Offenheit, mit der die Gespräche geführt werden sowie die gerechte Beurteilung und das Entgegenbringen von Wertschätzung
 - Abstimmung gegenseitiger Erwartungen wird etwas kritischer bewertet
 - Das Geben von differenziertem Feedback sowie die konkrete Definition von Entwicklungszielen wird leicht kritischer bewertet

Tätigkeit und Arbeitsinhalt

- Die Tätigkeit und der Arbeitsinhalt werden von den Befragten sehr positiv beurteilt (Index MW 4.27)
 - Insbesondere wird hier die Sinnhaftigkeit der Arbeit, die Freude an der Arbeit sowie die Vielseitigkeit und Abwechslung zum Ausdruck gebracht
 - Mitarbeitende geben an, ihr Wissen, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten einsetzen zu können
- Grössere Zustimmung bei LK 19–24 sowie bei Führungskräften
- Geringere Zustimmung bei 20-29-Jährigen sowie in LK 7–12

Entwicklungsmöglichkeiten

- Die Entwicklungsmöglichkeiten (Index) erhalten von den Befragten eine vergleichsweise geringere Zustimmung (Index MW 3.70)
 - Personen in Beschäftigungsverhältnissen zwischen 95-100% sowie
 - Führungspersonen bewerten die Entwicklungsmöglichkeiten positiver
 - Befragte in Beschäftigungsverhältnissen zwischen 21-50% bewerten Entwicklungsmöglichkeiten kritischer
 - Personen der Lohnklassen 7-12 bewerten die Entwicklungsmöglichkeiten negativer; mit steigender Lohnklasse werden die Entwicklungsmöglichkeiten positiver bewertet
 - Frauen sowie 40-49-Jährige schätzen die Entwicklungsmöglichkeiten in der Tendenz geringer ein als ihre männlichen Kollegen

Entwicklungsmöglichkeiten

Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten

- Werden von weiblichen Beschäftigten tendenziell kritischer bewertet
- Werden von Personen in Pensen 1-50% kritischer bewertet
- Werden von Führungspersonen und mit zunehmender Lohnklasse positiver bewertet
- Werden von Personen bis 20 Jahre sehr hoch eingeschätzt, von 20-29-Jährigen sowie von 40-49-Jährigen tendenziell tiefer

Entwicklungsmöglichkeiten

Aufstiegsmöglichkeiten

- Werden von weiblichen Beschäftigten kritischer bewertet
- Werden von Teilzeitmitarbeitenden (ausgenommen -20%) kritischer bewertet
- Junge Beschäftigte, insbesondere bis 20-Jährige schätzen die Aufstiegsmöglichkeiten sehr hoch ein
- Führungspersonen schätzen die Aufstiegsmöglichkeiten deutlich höher ein

Unterstützung der beruflichen Entwicklung durch die unmittelbar Vorgesetzten

- Wird von weiblichen Beschäftigten tendenziell kritischer bewertet
- Bis 20-Jährige erfahren sehr viel Unterstützung durch Vorgesetzte
- Wird von 40-49-Jährigen tendenziell tiefer bewertet
- Wird von Führungspersonen und mit zunehmender Lohnklasse positiver bewertet

Entlöhnung und Zusatzleistungen

Die Entlöhnung (Index) wird von den Befragten tendenziell kritischer bewertet (Index MW 3.70)

- 55% der Befragten sind (eher) zufrieden mit dem Lohn
- Das Lohnsystem wird als transparent empfunden
- Geringste Zustimmung bei der Frage der guten Entlöhnung im Vergleich zu anderen Arbeitgebern

Geschlecht

- Frauen vergeben hinsichtlich Lohntransparenz, Lohngerechtigkeit sowie angemessenem Lohn für die erbrachte Leistung schlechtere Werte

Alter

- Von den 20-29-Jährigen wird die Gerechtigkeit des Lohns im Vergleich zu Arbeitskollegen und -kolleginnen, die Angemessenheit des Lohns für die erbrachte Leistung, der Lohn im Vergleich zu anderen Arbeitgebern sowie die allgemeine Lohnzufriedenheit am tiefsten bewertet

Entlöhnung und Zusatzleistungen

Dienstalter

- Die Gerechtigkeit sowie die Angemessenheit des Lohns für die erbrachte Leistung werden von Personen, welche zwischen 4 und 10 Jahren beim Kanton SO arbeiten, auffällig tiefer bewertet

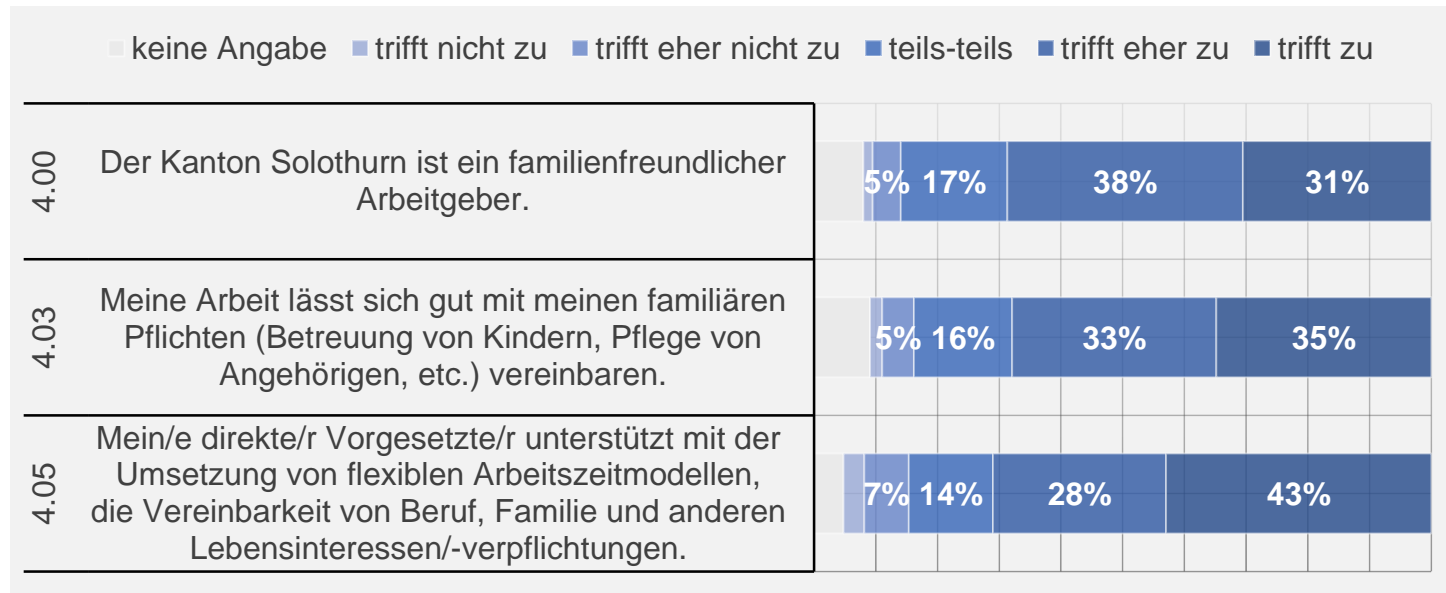
Führungskräfte

- Erfahren geringere Wertschätzung durch den Leistungsbonus
- Bewerten den Lohn im Vergleich zu anderen Arbeitgebern sowie die Sozialleistungen kritischer

Zusammenarbeit im Team und Partizipation

- Die Zusammenarbeit im Team wird positiv bewertet (Index MW 3.98)
 - Von den Führungskräften leicht positiver als von den Mitarbeitenden
 - Tiefste Zustimmung beim Item «*In meinem Arbeitsbereich werden Konflikte offen angesprochen und konstruktiv gelöst*»
- Partizipationsmöglichkeiten (Fehlerkultur, Einbringen von Ideen und Verbesserungsvorschlägen, eigene Sicht bei wichtigen Entscheidungen einbringen können) werden im MW (Index) mit 3.81 bewertet
 - Höhere Zustimmung von Führungskräften und Personen in LK 24-32

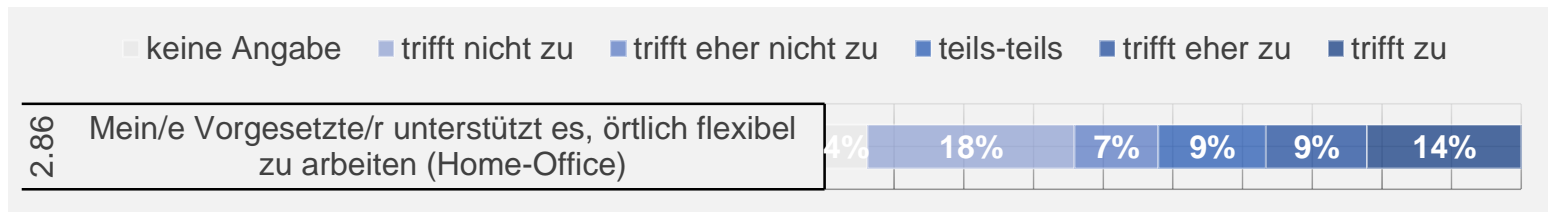
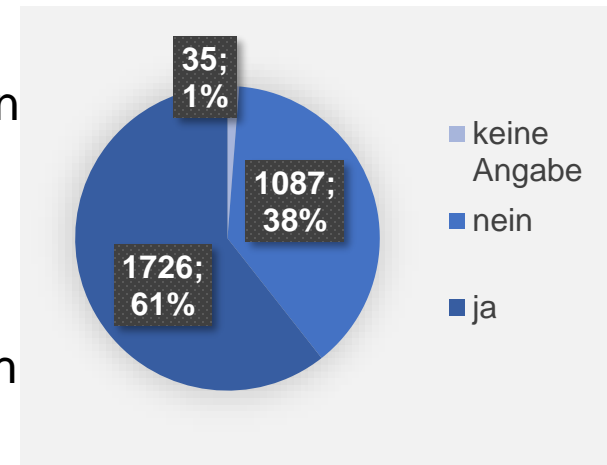
Vereinbarkeit von Beruf und Familie



- Alle 3 Items erhalten von Frauen, von Personen mit Betreuungspflichten sowie von Führungskräften eine höhere Zustimmung als von den jeweils anderen Teilgruppen

Mobil-flexibles Arbeiten

- 61% stimmen zu, dass es organisatorisch resp. von der Aufgabe her möglich wäre, von zu Hause aus zu arbeiten
- Vergleichsweise tiefe Zustimmung bei der Frage, ob die betroffenen Beschäftigten durch Vorgesetzte unterstützt werden, örtlich flexibel zu arbeiten (MW: 2.86)



- Dies gilt insbesondere für
 - Personen in 95%+ Pensen
 - Personen ohne Betreuungspflichten
 - Personen in LK 7-18
 - Junge Personen – besonders 20-29-Jährige

Ergebnisse

Ebene Gesamtkanton

Spezielle Themen

- Information Kommunikation (Ebene Kanton)
- Sexuelle Belästigung
- Zusatzfragen für Lernende
- GAV

Information und Kommunikation

Insgesamt vergleichsweise geringe Zustimmung, was die Nutzung der verschiedenen Medien / Angebote betrifft (MW: 3.03 – 3.49):

- So pin
 - Personalzeitung SO!
 - Homepage www.pa.so.ch
 - Beratung bei Problemen am Arbeitsplatz
-
- Bei allen Items auffällig tiefe Werte in LK 1-6
 - Sehr tiefe Werte bei den jüngsten Befragten (bis 20 Jahre) sowie tiefe Werte bei Personen bis 20-29 Jahre
 - Auffällige Zunahme der Zustimmung über alle Items mit zunehmendem Alter
 - Höhere Werte bei Personen mit Personalverantwortung

Sexuelle Belästigung

Wahrnehmung sexueller Belästigung im Arbeitsumfeld

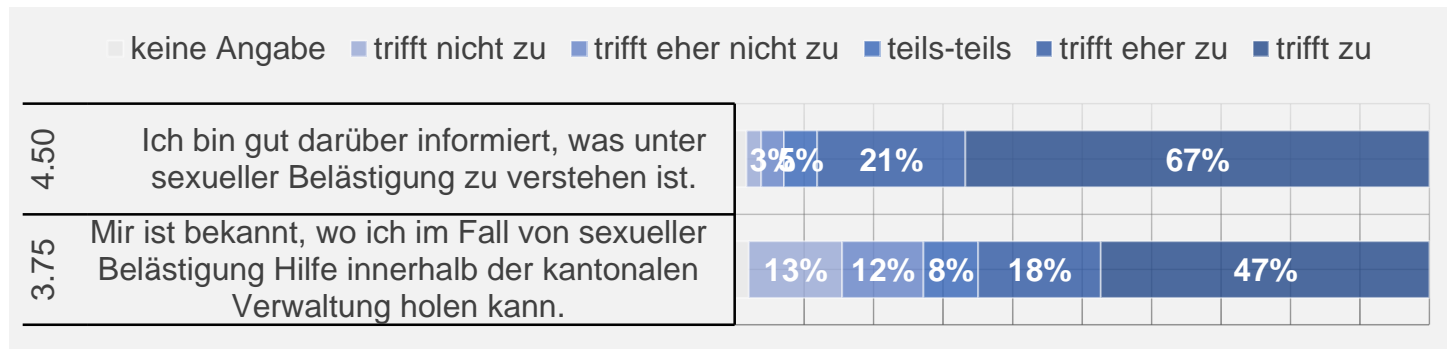
- 122 (4.3%) Personen (von 54 Männern und 64 Frauen) nehmen sexuelle Belästigung wahr
 - Von 79 Personen durch Angestellte des Kantons wahrgenommen
 - Von 39 Personen durch Kunden/Kundinnen (resp. Andere im Schulfragebogen) wahrgenommen

Erleben sexueller Belästigung

- 11 Personen (sowohl Frauen als auch Männer) geben an, unmittelbar betroffen zu sein
- Mit Ausnahme der untersten (<20 Jahre) und der obersten Altersgruppe (60-65 Jahre) sind Betroffene in allen Altersgruppen vertreten

Sexuelle Belästigung

Information und Hilfsangebote



- Insgesamt gute Informiertheit, was unter sexueller Belästigung zu verstehen ist (MW 4.50)
- Der Grad der Informiertheit fällt bei LK 1-6 und den männlichen Befragten tendenziell geringer aus
- Demgegenüber scheinen Hilfsangebote nicht im selben Masse bekannt zu sein (MW 3.75)
- Dies ist insbesondere bei jüngeren Personen, Personen ohne Führungsfunktion und Beschäftigten in LK 1-6 sowie LK 19-23 der Fall

Zusatzfragen für Lernende

- Die Arbeit der Berufsbildenden wurde durchgängig ausserordentlich gut bewertet (Index MW 4.70)
- Entwicklungsmöglichkeiten im Rahmen der resp. durch die Ausbildung wurden überwiegend positiv bewertet (Index MW 4.21)
 - Die Anschlusslösungen wurden leicht kritischer bewertet
- Die Ausbildung beim Kanton insgesamt wurde sehr gut bewertet (Index MW 4.36)
 - Hier wurde lediglich die Frage nach dem Transfer der Schulhalte kritischer beurteilt

GAV

- 68% der Befragten sind mit dem GAV zufrieden, die Zufriedenheit liegt damit im Mittel bei 3.83
 - Die 40-49-Jährigen, Personen, die zwischen 16 und 20 Jahren beim Kanton SO arbeiten sowie Führungspersonen und Personen der LK 13-18 und LK 24-32 stimmen in geringerem Ausmass zu
- 39% fühlen sich nicht genügend über die Tätigkeit der GAV-Kommission informiert
 - Besonders jüngere Personen sowie Personen der LK 1-6 sind weniger informiert
- 43% der Beschäftigten sind der Meinung, dass sich die Arbeitnehmendenvertretung der GAV-Kommission genügend für die Interessen der Mitarbeitenden einsetzt
- 40-49-Jährige, Führungspersonen und Personen der LK 7-12 und LK 24-32 stimmen weniger zu

Handlungsfelder (1)

Die hohe Arbeitgeberattraktivität zielgruppenspezifisch kommunizieren

- Arbeitgebermarke überarbeiten & Stärken kommunizieren
- Lernende und Mitarbeitende als Botschafter/innen einbeziehen

Das positiv beurteilte Führungshandeln weiter stärken

- Inhalte der Führungskräfteentwicklung vertiefen und ergänzen u.a. zu Konfliktbearbeitung, Gestaltung von MAG, Beteiligungskultur, Führen auf Distanz

Das gute Miteinander zwischen «Jung und Alt» nutzen

- Für Wissenstransfer und Nachfolgeplanung (z.B. durch Wissenstandems Mentoringprogramme, Reverse-Mentoring, Lern-Coach-Aufgaben)

Mobil-flexibles Arbeiten (Home Office) zeigt Entwicklungspotenzial

- Die Umsetzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen fördern
- Potenziale für mobil-flexibles Arbeitens (Home Office) insbesondere bei Personen in hohen Arbeitspensen erschliessen
- Die Themen flexible Arbeitszeitmodelle und Home Office in die Führungskräfteentwicklung integrieren

Handlungsfelder (2)

Entwicklungsmöglichkeiten zielgruppenspezifisch ausrichten

- Frauen sowie Personen in Teilzeitpensen mit einer gezielten Laufbahnplanung und entsprechenden Personalentwicklungsprogrammen ansprechen
- Personalentwicklungsbedürfnisse der Altersgruppen der 20-29-Jährigen und 40-49-Jährigen erheben und entsprechende Fort- und Weiterbildungsangebote entwickeln
- Spezifische Personalentwicklungsangebote zur Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit von Personen aus tieferen Lohnklassen entwickeln und anbieten

Ganzheitliches Lohnsystem und Lohngleichheitsprüfung

- Prüfung der Lohngleichheit
- Prüfung der Lohngerechtigkeit mit spezifischem Blick auf jüngere Beschäftigte und Führungskräfte
- Verstärkte Integration nicht-monetärer Anreize im Sinne eines Total Compensation Ansatzes

Handlungsfelder (3)

Kommunikation über die Arbeit der GAV-Kommission intensivieren

- Mit besonderem Blick auf jüngere Beschäftigte und Personen aus tieferen Lohnklassen

Information & Kommunikation zielgruppenspezifischer ausrichten (Ebene Kanton)

- Junge Mitarbeitende und Personen aus tieferen Lohnklassen über neue Medien adäquater ansprechen und informieren

Sexuelle Belästigung

- Intensivierung der Information zu Hilfsangeboten bei sexueller Belästigung

Fairness und Gleichstellung

- Weiterführung und ggf. Anpassung/Erweiterung des Monitorings für Gleichstellung

Massnahmen im Bereich ...

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

Informationen und Kommunikation Intern und Extern

	zuständig
Informationskonzept für die zielgruppengerechte Information der Mitarbeitenden verbessern	PA
Arbeitgebermarketing inkl. Lernendenmarketing optimieren	PA
Informationskampagne über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	PA, kfc
Kommunikation über GAVKO-Aktivitäten verbessern	GAVKO

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

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

Lohn

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

Ausblick und weiteres Vorgehen

Information und Kommunikation

- Mitarbeitendeninformation (3. April)
- Medienorientierung (3. April)
 - Das Personalamt beantwortet alle Medienanfragen, auch Anfragen an Ämter
- Departementsanlässe (April – Mai)
- Ämteranlässe – Information der Mitarbeitenden durch ihre Führungskräfte (Mai – Juli)
- Rückmeldung Massnahmen an PA (bis Ende Oktober)
- **Monitoring durch PA**

Unterstützung für Ämter

- Fact Sheets, Übersichten **über Ergebnisse** zu allen Fragen (Rücklauf 10 – 20 Fragebogen MW und Standardabweichung; Rücklauf > 20 Fragebogen MW und prozentuale Häufigkeitsverteilung pro Index und Item)
- Bedürfnisorientierte (externe) Unterstützung **bei der Moderation von Ergebnis-Workshops und** der Erarbeitung und Umsetzung von Massnahmen