



Erlacherhof, Junkerngasse 47  
Postfach 3000 Bern 8

Telefon 031 321 62 16  
Fax 031 321 60 10  
stadtkanzlei@bern.ch  
www.bern.ch

Bern, 23. November 2017

### **Mitarbeitendenzufriedenheit; Ergebnisse der Befragung 2017**

Im April 2017 haben alle Mitarbeitenden mit einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag einen Fragebogen zur Arbeitszufriedenheit erhalten. Erfreuliche 63 % (1866) der Angesprochenen haben den Fragebogen zurückgeschickt. Die einzelnen Themenbereiche wurden durch die Mitarbeitenden auf einer Viererskala beurteilt (1 = Trifft nicht zu; 2 = Trifft eher nicht zu; 3 = Trifft eher zu; 4 = Trifft zu). Am zufriedensten sind die Mitarbeitenden mit der Personalbeurteilung (Durchschnittsnote von 3,6), am schlechtesten schneiden die Entwicklungsmöglichkeiten ab (2,9).

Nachfolgend werden die Ergebnisse in den einzelnen Themenbereichen zusammengefasst. Im Anhang finden sich zu jedem Themenbereich Grafiken, die die Ergebnisse nach Direktionen aufschlüsseln.

#### *Personalbeurteilung*

91 % der Mitarbeitenden schätzen ihre Beurteilung als fair und gerecht ein (Zusammenzug der zwei Antwortkategorien «trifft zu» und «trifft eher zu»). 94 % können eigene Gesichtspunkte und Auffassungen in den Gesprächen einbringen. Zielvereinbarungen für die folgende Beurteilungsperiode werden mit 97 % vereinbart und Massnahmen zur Unterstützung der Zielsetzungen werden bei 90 % festgelegt.

#### *Anstellungsbedingungen*

90 % der Mitarbeitenden sind im Grossen und Ganzen mit den Anstellungsbedingungen zufrieden. Eine sehr hohe Zufriedenheit besteht mit den Sozialleistungen (97 %) und der Arbeitsplatzsicherheit (96 %). Ebenfalls positiv bewertet werden die Arbeitszeit (94 %) und die Ferienregelung (95 %). Hingegen sind nur 70 % der Befragten mit ihrem Lohn zufrieden. 2013 waren es sogar nur 67 %. Letzteres ist keine städtische Besonderheit: In den meisten Zufriedenheitsbefragungen liegt der Lohn unter den drei Faktoren mit der höchsten Unzufriedenheit.

### *Arbeitsaufgaben und -inhalte*

Die grosse Mehrheit der Befragten ist wie in den Jahren 2009 und 2013 mit ihrer Tätigkeit und ihren Aufgaben zufrieden:

- 97 % der Mitarbeitenden geben an, dass sie ihre Arbeit als sinnvoll erleben und dass sie genügend Kontakt mit anderen Menschen haben.
- 96 % der Antwortenden können selbstständig arbeiten. Ebenso viele haben das Gefühl, dass sie mit ihrer aktuellen Tätigkeit einen Beitrag für die Bevölkerung der Stadt leisten können.
- 95 % der Mitarbeitenden sind der Meinung, dass sie bei der Arbeit ihre Fähigkeiten und Kenntnisse einsetzen können.
- 88 % geben an, dass sie ihre Arbeitsbelastung gut bewältigen können und 84 % der Mitarbeitenden schätzen ihren Entscheidungsspielraum als genügend ein
- Deutlich weniger Mitarbeitende als bei der letzten Befragung fühlen sich 2017 bei ihrer jetzigen Tätigkeit in ihrer Gesundheit beeinträchtigt (2017: 18 %, 2013: 24 %).
- 93 % der Mitarbeitenden schätzen ihre Aufgaben als vielfältig ein und
- 80 % haben genügend Zeit, ihre Arbeitsaufgaben zu erledigen.
- Allerdings fühlen sich nur 54 % aller Mitarbeitenden selten in ihrer Arbeit wegen Unvorhergesehenem unterbrochen.

### *Arbeitsklima*

Das Arbeitsklima wird im Vergleich zur letzten Befragung mit einem durchschnittlichen Wert von 3.4 besser bewertet (2013: Mittelwert 3.2). Über 90 % sind der Meinung, dass die Zusammenarbeit mit Arbeitskolleginnen und -kollegen sowie die gegenseitige Unterstützung gut sind. Etwas weniger gut ist die Einschätzung beim Angehen von Problemen (80 % stimmen der Aussage zu «In meinem Arbeitsumfeld werden Probleme offen angegangen», 2013 stimmten nur 74 % dieser Aussage zu).

### *Führung durch die persönliche Vorgesetzte oder den persönlichen Vorgesetzten*

Die Führung durch die persönliche Vorgesetzte oder den persönlichen Vorgesetzten wird im Vergleich zur letzten Befragung besser bewertet (2017: Mittelwert 3.4, 2013: Mittelwert 3.2). 93 % der Vorgesetzten vereinbaren mit ihren Mitarbeitenden realistische Ziele (2013: 90 %). 90 % können mit ihrem Vorgesetzten respektive ihrer Vorgesetzten offen sprechen (2013: 86 %) und fast ebenso viele (89 %) erhalten von ihren Vorgesetzten klare Aufträge (2013: 85 %). 88 % der Mitarbeitenden finden, dass ihre Vorgesetzte oder ihr Vorgesetzter für Erkrankte und Verunfallte nützliche Unterstützung anbietet (2013: 83 %). 87 % äussern, dass ihre direkte Vorgesetzte bzw. ihr direkter Vorgesetzter wertschätzend führt (2013: 82 %). 85 % der Mitarbeitenden fühlen sich in fachlicher Hinsicht kompetent beraten und unterstützt (2013: 79 %). Vier Fünftel beurteilen die Konfliktklärung durch die Vorgesetzten als zufriedenstellend (2013: 72 %) sowie ihre Vorgesetzte oder ihren Vorgesetzten als Vorbild (2013: 73 %). 94 % beurteilen die Klarheit der Erwartungen der oder des direkt Vorgesetzten positiv. Studien zeigen, dass Gesundheit, Leistungsbereitschaft und Wohlbefinden der Mitarbeitenden wesentlich durch das Führungsverhalten des persönlichen Vorgesetzten beeinflusst werden können. Aus diesem Grund sind hohe Zufriedenheitswerte mit den Vorgesetzten besonders erfreulich.

### *Stadt als Arbeitgeberin*

Die Bindung an die Arbeitgeberin und die Identifikation mit ihr sind nicht zu unterschätzende Voraussetzungen für die Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden und die Erhaltung des Personals. 97 % (2013: 95 %) der Befragten finden die Stadt eine attraktive Arbeitgeberin, 95 % (2013: 92 %) bedeutet es viel, für die Stadt zu arbeiten und 94 % (2013: 91 %) sind bereit, sich für die Stadt überdurchschnittlich zu engagieren. Mehr als drei Vierteln ist es nicht egal, ob sie ihr Geld bei der Stadt Bern oder in einem anderen Unternehmen verdienen.

### *Gleichstellung*

Das Thema Gleichstellung wird mit einem Durchschnitt von 3.4 leicht besser beurteilt als bei der letzten Befragung (2013: Mittelwert 3.3). 92 % der Mitarbeitenden sind der Meinung, dass in ihrem Arbeitsumfeld Frauen und Männer in ihrer beruflichen Entwicklung gleich gut gefördert werden. 91 % fühlen sich ausreichend informiert über ihre Rechte und Möglichkeiten in Sachen Gleichstellung. 85 % geben an, dass die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und anderen Tätigkeiten (z.B. familiäre Tätigkeiten, Pflege von Angehörigen, öffentliche Ämter) in ihrem Arbeitsumfeld gefördert wird.

### *Arbeitsorganisation*

Die Arbeitsorganisation wird mit 3.2 im Vergleich zur letzten Befragung besser bewertet (2013: 3.0). Für 88 % aller Mitarbeitenden sind die Arbeitsabläufe klar und durchschaubar. 81 % (2013: 75 %) fühlen sich ausreichend informiert und einbezogen bei organisatorischen Veränderungen und beurteilen diese als sinnvoll.

### *Weiterbildung*

Die Weiterbildung wird mit 3.2 im Vergleich zur letzten Befragung leicht besser bewertet (2013: Mittelwert 3.1). Rund 85 % (2013: 82 %) aller Mitarbeitenden stimmen zu, dass in ihrem Arbeitsumfeld die Vorgesetzten die Weiterbildung der Mitarbeitenden fördern; 83 % (2013: 82 %) der Mitarbeitenden finden das AOB-Weiterbildungs- und Beratungsangebot gut.

### *Entwicklungsmöglichkeiten*

Am unzufriedensten sind die Mitarbeitenden mit den Entwicklungsmöglichkeiten. Gegenüber den letzten drei Befragungen hat sich das Ergebnis jedoch kontinuierlich verbessert (2005: Mittelwert 2.4, 2009: Mittelwert 2.7, 2013: Mittelwert 2.8, 2017: Mittelwert 2.9). Knapp ein Drittel der Mitarbeitenden ist unzufrieden mit den generellen Entwicklungsmöglichkeiten und sieht auch keine Möglichkeit, im betreffenden Arbeitsumfeld neue Aufgaben zu übernehmen.

### *Formen der Arbeitszufriedenheit*

Es werden die nachfolgenden Formen der Arbeitszufriedenheit unterschieden:

Progressiv Zufriedene (26 %)	Die progressiv Zufriedenen sind mit ihrer Situation zufrieden und rechnen damit, dass sie es auch noch weiterbringen können. In der Stadtverwaltung hat ihr Anteil seit 2013 um 4 % auf 26 % zugenommen und liegt damit klar über dem gesamtschweizerischen Wert (19 %).
Konstruktiv Unzufriedene(12 %)	Die konstruktiv Unzufriedenen sind überzeugt, dass sich ihre unbefriedigende Situation in Zukunft ändern wird. Sie sind

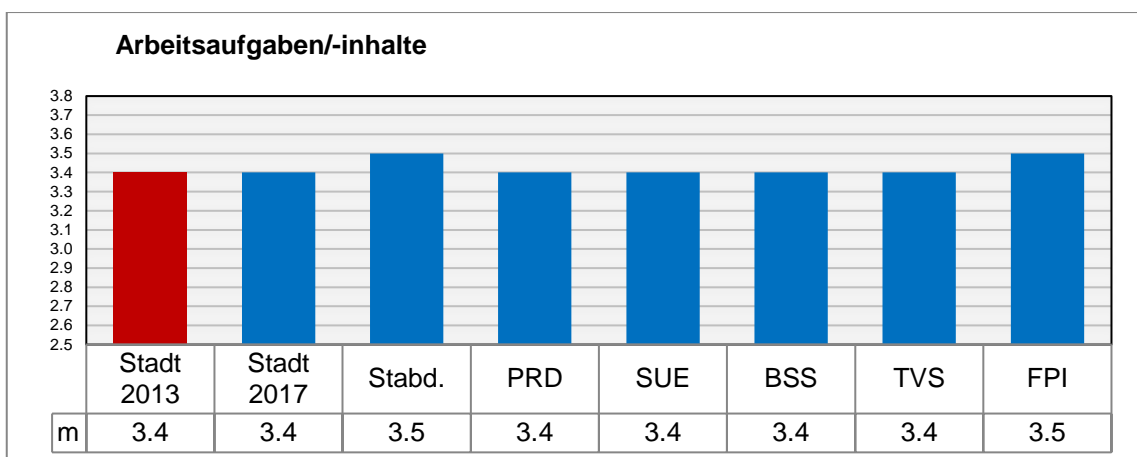
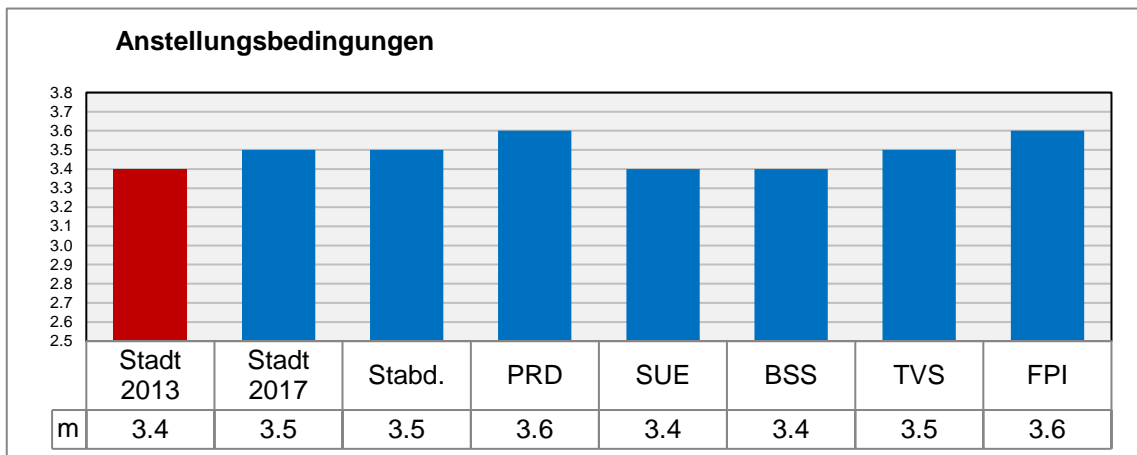
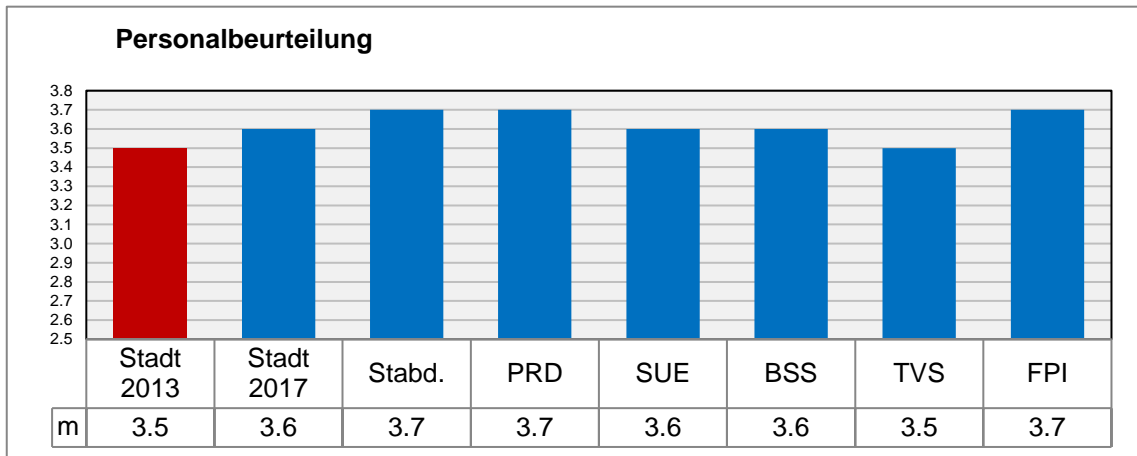
	auch bereit, zu Lösungen beizutragen und sich dafür zu engagieren. Mit 12 % ist der Anteil der konstruktiv Unzufriedenen gleich hoch wie jener der gesamtschweizerischen Befragung 2016.
Resignativ Zufriedene (19 %)	Die resignativ Zufriedenen sehen sich veranlasst, sich mit ihrer Arbeitssituation zufrieden zu geben, denn es könnte noch viel schlimmer sein. Sie sind nur deshalb zufrieden, weil sie ihre Ansprüche zurückstufen. Sie haben sich mit ihrer Arbeitssituation abgefunden. Ihr Anteil hat mit 19 % in der Stadt im Vergleich zur Befragung von 2013 leicht abgenommen und liegt unter dem Wert der gesamtschweizerischen Erhebung (27 %).
Stabilisiert Zufriedene (40 %)	Die stabilisiert Zufriedenen sind mit ihrer Arbeit zufrieden und wünschen, dass es so bleibt. Der Anteil der stabilisiert Zufriedenen hat mit 40 % im Vergleich zu den zwei letzten Befragungen zugenommen und liegt über dem Wert der gesamtschweizerischen Befragung (33 %).
Fixiert Unzufriedene (3 %)	Die fixiert Unzufriedenen sind unzufrieden mit ihrer Arbeit, wissen aber nicht, was sie dagegen tun können. Ihr Anteil ist mit 3 % tiefer als jener der gesamtschweizerischen Befragung 2016 (9 %).

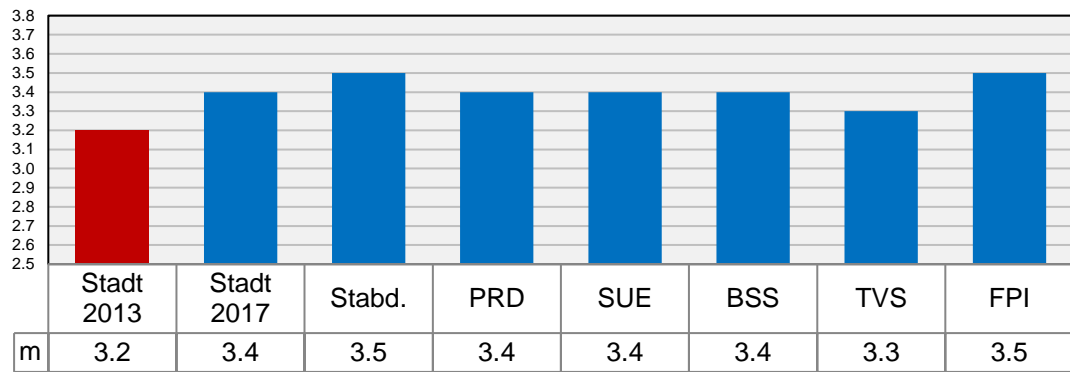
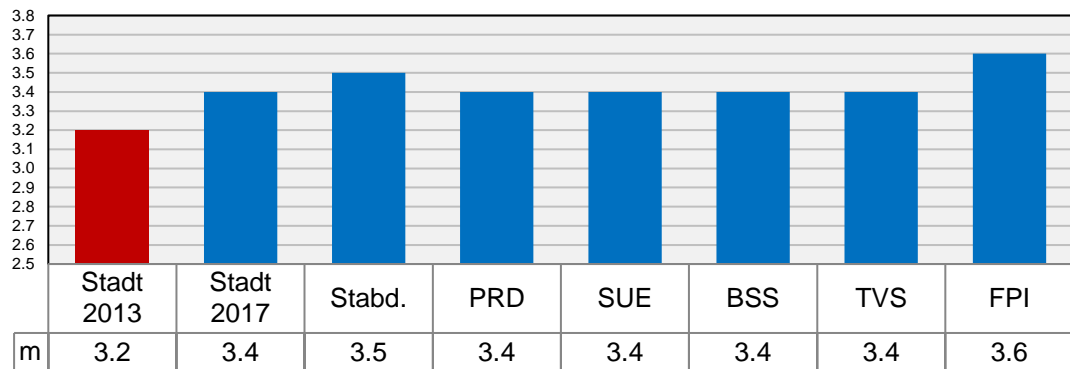
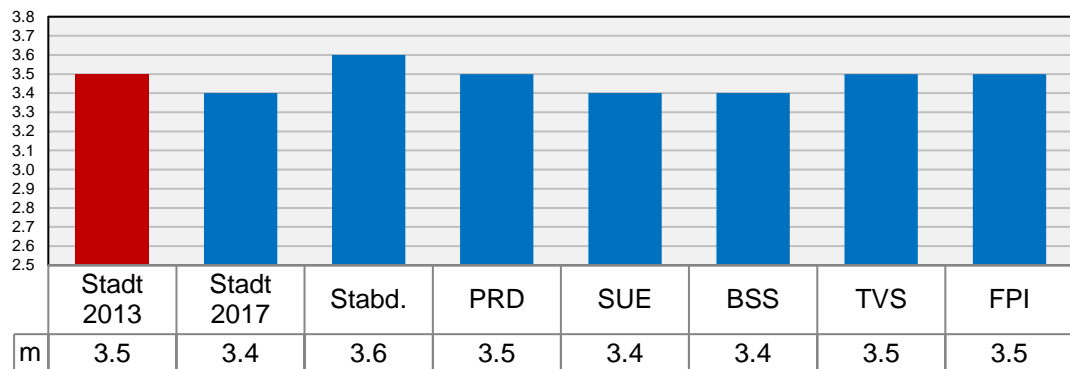
### *Zusammenfassung*

Die Mitarbeitenden der Stadt sind zufrieden mit ihrer Arbeitssituation. Tendenziell ist bei den meisten Themenbereichen eine leichte Verbesserung gegenüber der letzten Befragung feststellbar.

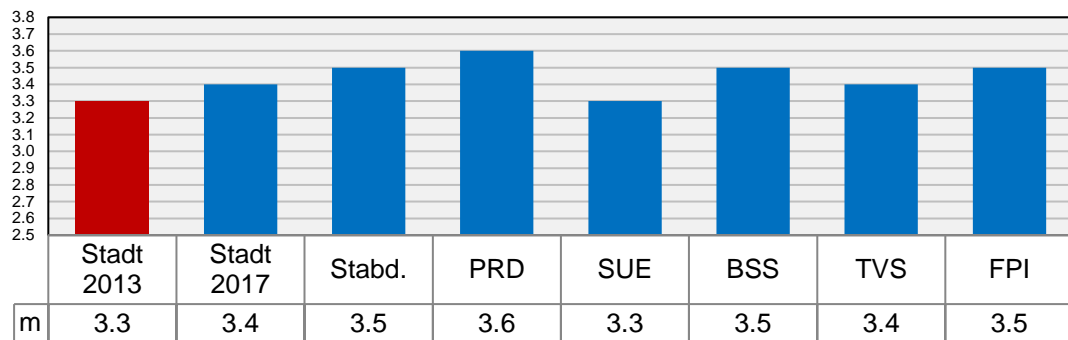
Da die Arbeitszufriedenheit massgeblich von den Arbeitsbedingungen in den einzelnen Dienststellen abhängt, muss vor allem auf dieser Stufe nach allfälligen Verbesserungs-massnahmen gesucht werden. Es wird deshalb die Aufgabe der Direktionen sein, die Ergebnisse der einzelnen Dienststellen zu analysieren, Ziele zu definieren und entsprechende Massnahmen auszulösen.

**Anhang: Grafische Darstellung der Umfrageergebnisse in den einzelnen Themenbereichen nach Stadt (ganze Stadtverwaltung), Gemeinde und Behörden sowie Direktionen**

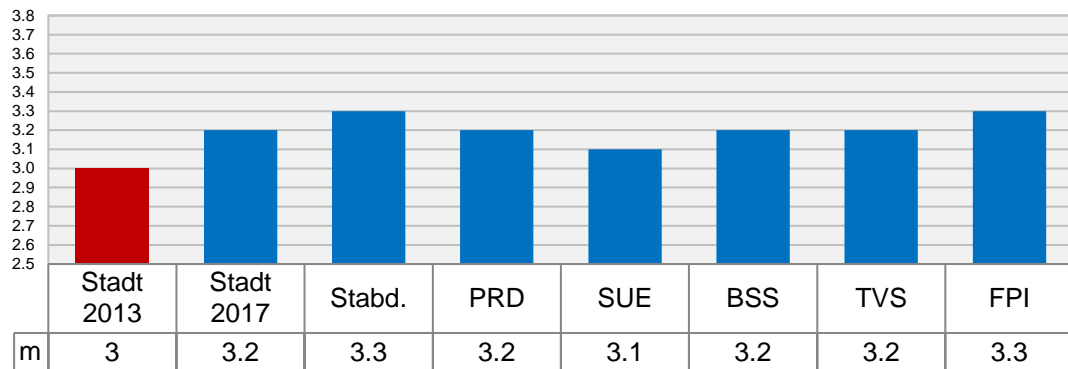


**Arbeitsklima****Führung****Stadt als Arbeitgeberin**

### Gleichstellung: Mittelwerte Stadt, Stabsstellen des Gemeinderats und Direktionen



### Arbeitsorganisation



### Weiterbildung

