



Protokollauszug vom

04.12.2024

Departement Präsidiales / Personalamt:

Personalbefragung 2022: Berichterstattung über die Umsetzung der Massnahmen

IDG-Status: öffentlich

SR.24.811-1

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. Die Berichterstattung über die Umsetzung von Massnahmen aufgrund der Personalbefragung 2022 auf Ebene der Departemente und Bereiche sowie auf gesamstädtischer Ebene wird zur Kenntnis genommen.
2. Die Linienvorgesetzten werden beauftragt, ihre Mitarbeiter:innen zeitnah und in angemessener Weise über den Fortschritt der von ihnen geplanten und bearbeiteten Massnahmen zu informieren.
3. Das Personalamt wird beauftragt, die nächste Personalbefragung für den Herbst 2026 vorzubereiten und die dafür benötigten finanziellen Mittel zu beantragen.
4. Mitteilung (mit Beilage) an: Alle Departemente; Personalamt (auch zur Information der departementalen Personaldienste); Stadtkanzlei, Kommunikation Stadt Winterthur.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtschreiber:

A. Simon

Begründung:

1. Ausgangslage

Mit Beschluss vom 12.07.2023 (SR.23.39-2) hat der Stadtrat die Departemente und Bereiche beauftragt, die aus den Ergebnissen der Personalbefragung 2022 abgeleiteten Massnahmen umzusetzen. Zudem hat er das Personalamt angewiesen, Massnahmen auf gesamtschädtischer Ebene entweder selbst umzusetzen oder deren Umsetzung zu koordinieren.

Zu den stadtweiten Aktivitäten gehören unter anderem: Massnahmen zur Reduktion gesundheitlicher Beschwerden, zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit sowie Massnahmen im Handlungsfeld der Arbeitgeber:innen-Attraktivität und zur Zufriedenheit mit dem Lohn. Die Stadtkanzlei wurde ferner beauftragt, gemeinsam mit den Informatikdiensten Winterthur (IDW) und dem Personalamt im Rahmen der Digitalisierungsstrategie (SR.22.704-2) personalbezogene Massnahmen zu initiieren – vorbehaltlich der Bereitstellung der erforderlichen Mittel.

2. Methodisches Vorgehen

Für die Berichterstattung und Bewertung des Umsetzungsstandes der Massnahmen kam das bei den letzten beiden Befragungen verwendete Raster wieder zum Zug: Eine tabellarische Übersicht der vorgesehenen Massnahmen (Beilage 1 des SR.23.39-2) wurde um zwei zusätzliche Spalten erweitert, die eine Einschätzung des Umsetzungsstandes ermöglichen. Ein Ampelsystem zeigt an, ob eine Massnahme vollständig, teilweise oder noch nicht umgesetzt ist. In einer weiteren Spalte konnte die jeweilige Einstufung erläutert oder ein allgemeiner Kommentar abgegeben werden. Zwischen dem 18. Juli und dem 30. September 2024 vervollständigten die Departemente und Bereiche die vom Personalamt aufbereiteten Listen. Eine konsolidierte Übersicht liegt dem vorliegenden Beschluss bei. Die Bewertung der stadtweiten Massnahmen übernahmen die involvierten Fachstellen ebenfalls mithilfe des bewährten Ampelsystems.

3. Stand der Umsetzung auf Ebene der Departemente / Bereiche

Die Befragung 2022 offenbarte in den Departementen und Bereichen insbesondere Herausforderungen in den Themenfeldern Gesundheit, Information und Kommunikation, Arbeitsorganisation sowie digitales und mobiles Arbeiten. Zusätzlich ergab sich Handlungsbedarf beim Arbeitsklima, bei den Entwicklungsmöglichkeiten und der Arbeitsbelastung (vgl. SR.23.39-2). Zur gezielten Verbesserung in diesen Themengebieten wurden von den Departementen und Bereichen Massnahmen formuliert und zur Umsetzung bestimmt, wobei Aktivitäten auf untergeordneten Ebenen, wie z.B. Hauptabteilungen, Abteilungen oder Teams in dieser Zusammenstellung nicht berücksichtigt sind. Insgesamt ist festzuhalten, dass von den ca. 150 geplanten Vorhaben 54 % vollständig, 36 % teilweise und 9 % nicht umgesetzt worden sind; für 6 % liegen keine Angaben

zum Umsetzungsstand vor, da die Felder teils bewusst freigelassen wurden. Einzelheiten dazu ergeben sich aus der beiliegenden Auswertung (Beilage 1).

Im Vergleich zur vorangegangenen Befragung von 2018 (SR.20.19.25-3), bei der insgesamt rund 200 Massnahmen formuliert wurden, ist die Anzahl der Massnahmen im 2022 zwar geringer, stellt jedoch eine realistische Grösse im Sinne eines «weniger, aber dafür erfolgreich umsetzen»-Ansatzes dar. Allerdings ist auch der aktuelle Umsetzungsstand niedriger: Während 2020 fast zwei Drittel der Massnahmen vollständig umgesetzt waren, sind es derzeit nur etwas mehr als die Hälfte. Diese Differenz sollte jedoch im gegebenen Kontext nicht zwingend als Rückschritt interpretiert werden, da die Initiativen in ihrer Komplexität und Realisierbarkeit variieren. Eine Analyse der nicht umgesetzten Massnahmen zeigt eine Konzentration auf strukturelle Interventionen, wie etwa in den Bereichen Arbeitsorganisation, Digitalisierung und Gesundheitsförderung. Diese Themen erweisen sich oftmals als besonders anspruchsvoll oder ressourcenintensiv in ihrer Realisierung.

Der Stadtrat nimmt den aktuellen Stand zur Kenntnis und spricht allen Beteiligten in den Departementen und Bereichen seinen Dank für das Engagement aus.

4. Stand der Umsetzung auf gesamtstädtische Ebene

Unter Berücksichtigung zusätzlicher Auswertungen der vorhandenen Daten durch das Statistische Amt sowie der Ergebnisse der Umfrage im Rahmen der Führungskonferenz im Frühjahr 2023 wurden vier Themenschwerpunkte auf gesamtstädtischer Ebene identifiziert. Diese umfassen die Handlungsfelder Gesundheit und Arbeitsbelastung, Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit, Arbeitgeber:innen-Attraktivität und Zufriedenheit mit dem Lohn sowie digitales und mobiles Arbeiten. Zur Verbesserung der kritischen Rückmeldungen in diesen Bereichen wurden verschiedene Massnahmen oder Projekte initiiert, die zusammen mit dem Umsetzungsstand in nachstehender Tabelle 1 aufgelistet sind.

Die Umsetzung der gesamtstädtischen Massnahmen in den Handlungsfeldern Gesundheit und Arbeitsbelastung, Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfolgte mit den vorhandenen finanziellen und personellen Ressourcen.

Es zeigt sich folgendes Bild:

- Im Handlungsfeld Gesundheit und Arbeitsbelastungen wurden zahlreiche Angebote geschaffen, um die Resilienz und die Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern. So finden beispielsweise seit 2024 wöchentlich Webinare zur Resilienz und Achtsamkeit statt und spezifische Resilienz-Initiativen richten sich an junge Mitarbeitende. Für Vorgesetzte stehen Kurse zur gesunden Selbst- und Mitarbeitendenführung sowie zum Umgang mit belasteten Mitarbeitenden zur Verfügung. Gesundheitszirkel und Arbeitsanalysen sind von

der Koordinationsstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement entwickelt worden, kamen aber bisher noch nicht zum Einsatz.

- Um Verbesserungen im Bereich Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erzielen, wurde das Projekt «Kairos» ins Leben gerufen. Die ersten Ergebnisse der Arbeitsgruppen liegen vor und wurden dem Stadtrat am 22. August 2024 präsentiert. Die Schwerpunkte der bisherigen Projektarbeiten lagen auf der Flexibilisierung und Modernisierung der Arbeitszeitregelungen, insbesondere in den Bereichen Mehrarbeit, Überstunden, Urlaubsregelungen sowie Schicht-, Nacht- und Sonntagsdienste inklusive Pikettendienst. Auch neue Modelle für Arbeitszeiten und Führungsstrukturen standen zur Diskussion. Derzeit wird die Vorlage für die stadtinterne Vernehmlassung vorbereitet, bevor als nächster Schritt die Konsultation der Sozialpartner ansteht.
- Im Projekt «Employer Branding» hat eine departementsübergreifende Arbeitsgruppe die zentralen Werte der Stadt Winterthur als Arbeitgeberin festgelegt. Im vierten Quartal 2024 startet die Kampagne zur Einführung dieser Werte. Der nächste Schritte umfasst die Verankerung dieser Werte nach innen, insbesondere bei den Führungskräften. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf einer gezielteren Ansprache potenzieller Kandidat:innen bei Messen und Absolvententagen, um die Rekrutierung zu verbessern.
- Im Handlungsfeld digitales und mobiles Arbeiten wurden vielfältige Weiterbildungsangebote zur Förderung der Digitalisierung auf den Weg gebracht. Dazu zählen beispielsweise praxisnahe Kurse wie Design Thinking und Innovation im städtischen Weiterbildungsprogramm sowie rund 100 neue E-Learning-Angebote zu sehr unterschiedlichen Themen. Das Projekt «Wintop» hat ein Beitrag zu noch moderneren digitalen Arbeitsbedingungen geleistet, unter anderem durch die Ausstattung der Computerarbeitsplätze mit einer neuen Hard- und Software-Infrastruktur. Als weiterer zukunftsweisender Schritt startet Ende 2024 ein Test zum Einsatz einer generativen KI-Assistenz für die Stadtverwaltung Winterthur (ein Smart-City-Innovationsprojekt).

Tabelle 1: Handlungsfelder, Massnahmen und Umsetzungsstand auf Ebene Gesamtverwaltung

Handlungsfelder	Massnahmen	Stand der Umsetzung	Beispiele und Erläuterungen
Gesundheit und Arbeits-Belastungen	Weiterbildungsangebote zu Resilienz sowie Gesundheit und Führung	☒ ☐ ☐	Wöchentliche Webinar-Reihe «Resilienz & Achtsamkeit» stärken (seit 2024) «Glücksprisen» Webinar-Reihe für mehr Lebensfreude (2024) Kursangebot «Gesunde selbst und Mitarbeitendenführung» (seit 2023) sowie «Führen von belasteten Mitarbeiter:innen» (2023)
	Angebote zu Gesundheit und zum individuellen Umgang mit Belastungen für jüngere Mitarbeitende und für Frauen	☒ ☐ ☒	Resilienz-Webinar und Workshop im Q4 2024 für junge Mitarbeitende (grün) Kein spezifisches Angebot für Frauen (rot)
	Angebote zum Thema «Abschalten können» und «Boundary Management»	☒ ☐ ☐	Brainfood 25.05.2023 zum «Boundary Management» «Glücksprisen» und «Resilienz & Achtsamkeit stärken» beinhalteten entsprechende Angebote Diverse E-Learnings Teilnahme PE am FHNW-Projekt «Digital Balance»
	Spezifischer Angebote für Mitarbeitende in Gesundheitsberufen und in der Pflege	☐ ☐ ☐	Austausch mit Alter und Pflege hat stattgefunden; das Thema soll dezentral bearbeitet werden. (wird nicht bewertet)
	Gesundheitszirkel oder Arbeitsanalysen	☒ ☐ ☒	Angebote erstellt (grün): Gesundheitszirkel Beobachtungsinterviews Bisher noch nicht genutzt (rot).

Handlungsfelder	Massnahmen	Stand der Umsetzung	Beispiele und Erläuterungen
Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Freizeit	Förderung attraktiver Arbeitszeitmodelle und Flexibilisierung der Arbeitszeiten	☒ ☐ ☐	Erste Ergebnisse des Projekts «Kairos» wurden am 22.08.2024 dem Stadtrat präsentiert. Derzeit wird die Vorlage für die stadtinterne Vernehmlassung aufbereitet
Arbeitgeber-Attraktivität und Zufriedenheit mit dem Lohn	Start eines Projektes zur Definition einer Arbeitgeber:innen-Marke für die Stadt Winterthur	☒ ☐ ☐	Die Werte der Stadt Winterthur als Arbeitgeberin wurden durch eine departementsübergreifende Arbeitsgruppe definiert. Nächster Schritt ist die Einführung dieser Werte mit einer Kampagne Ende 2024.
	Lohnmassnahmen und Teuerungsausgleich in angemessenem Rahmen gewähren	☒ ☐ ☐	2023 - 2.0% Teuerungsausgleich - 0.5% der Lohnsumme für individ. Lohnmassnahmen 2024 - 1.7% Teuerungsausgleich - 0.5% der Lohnsumme für individ. Lohnmassnahmen - Einführung Zulagen für Berufsbildende und Praxisausbildende ab 2024
Digitales und mobiles Arbeiten	Weiterbildungsangebote für Mitarbeitende im Zusammenhang mit der Umsetzung der Digitalisierungsstrategie	☒ ☐ ☐	- Design Thinking im Weiterbildungsprogramm 2025 aufgenommen - Bereitstellung von ca. 100 E-Learnings zu den Themen Führung, Gesundheit, MS Office, Digitalisierung u.v.m. durch das Personalamt (PA) - Konzept für eine vollständige Digitalisierung des MAB im

Handlungsfelder	Massnahmen	Stand der Umsetzung	Beispiele und Erläuterungen
			Rahmen des Projekts WinRP erstellt durch das PA
	Bestmögliche digitale Arbeitsbedingungen und Werkzeuge	☒ ☐ ☐	- Umsetzung Projekt «Wintop» mit der Einführung neuer Hard- und Software (seit 2023) - Test generativer KI-Assistenz für Winterthur als Smart-City Innovationsprojekt (Q4 2024)

Trotz der bisher umgesetzten Massnahmen bleibt die Herausforderung bestehen, die Zielgruppen gezielt zu erreichen und zur aktiven Nutzung der Angebote zu motivieren. Dies gilt insbesondere für Mitarbeiter:innen mit Personalführung. Obwohl die Personalbefragung einen Bedarf an Kursen zu den Themen «Gesunde Selbst- und Mitarbeitendenführung» oder «Führen von belasteten Mitarbeiter:innen» aufgezeigt hat, mussten solche Kurse wiederholt aufgrund mangelnder Nachfrage abgesagt werden. Mögliche Gründe hierfür können die hohe zeitliche Belastung der Zielgruppen, eine fehlende Freistellung für eine Teilnahme durch die jeweiligen Bereiche und Abteilungen sowie ein fehlendes Bewusstsein für die Relevanz dieser Themen sein. Zudem kann auch der geringe Bekanntheitsgrad der Angebote bei den adressierten Mitarbeitendengruppen eine Rolle zu spielen. Dies zeigt sich auch bei den Analyse- und Beteiligungsverfahren wie den Gesundheitszirkeln und Beobachtungsinterviews, die bislang noch nicht in Anspruch genommen wurden.

5. Kommunikation

Eine Medienmitteilung ist nicht vorgesehen. Die interne Kommunikation nimmt im Zusammenhang mit der Umsetzung der Massnahmen aus der Personalbefragung hingegen eine zentrale Rolle ein. Die Linienvorgesetzten sind aufgefordert, ihre Mitarbeiter:innen zeitnah und in angemessener Weise über den Fortschritt der von ihnen geplanten und bearbeiteten Massnahmen zu informieren.

Beilage (nicht öffentlich):

1. Bewertung der Massnahmen – Ebene Departemente / Bereiche