Protokollauszug vom 18.01.2023

Departement Kulturelles und Dienste / Personalamt:
Personalbefragung 2022: Kenntnisnahme der Ergebnisse und weiteres Vorgehen
IDG-Status: teilweise öffentlich
SR.23.39-1

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. Von den Ergebnissen der vom Statistischen Amt des Kantons Zürich durchgeführten Personalbefragung 2022 der Stadtverwaltung Winterthur wird Kenntnis genommen.

2. Die Departementsleitungen werden beauftragt:
   - ihre Kaderpersonen über die Resultate zu informieren und diese ihrerseits sind mit der anschliessenden Information ihrer Mitarbeitenden zu beauftragen;
   - die Resultate gemeinsam mit ihren Bereichsleitungen zu analysieren und dem Personalamt zuhanden des Stadtrats bis Ende Mai 2023 über spezielle Stärken und Schwächen und die Massnahmenplanung Bericht zu erstatten.

3. Das Personalamt wird beauftragt:
   - In Absprache mit der Stadtkanzlei / Kommunikation Stadt Winterthur die weiteren kommunikativen Massnahmen umzusetzen;
   - die Resultate der Personalbefragung auf Ebene der Gesamtverwaltung vertieft zu analysieren und dem Stadtrat bei Bedarf Massnahmen vorzuschlagen;
   - bei Bedarf die Departemente / Bereiche bei der Interpretation und internen Kommunikation der Ergebnisse sowie der Massnahmeplanung zu unterstützen.

4. Die Medienmitteilung wird gemäss Beilage genehmigt.

5. Dieser Beschluss wird am 27. Januar 2023 veröffentlicht (davon ausgenommen ist die verwaltungsinterne Kommunikationsplanung im Anhang).

6. Mitteilung an: Alle Departemente; Personalamt (auch zur Information der dezentralen Personaldienste), Stadtkanzlei / Kommunikation Stadt Winterthur.

Vor dem Stadtrat
Der Stadtschreiber:

A. Simon

Begründung:

1. Ausgangslage

Im Herbst 2022 fand die mittlerweile fünfte gesamtstädtische Personalbefragung statt. Der Stadtrat wurde am 3. November 2022 im Rahmen einer Donnerstagssitzung über die Resultate der Personalbefragung informiert (gemäss Vorgaben des Stadtratsbeschlusses SR.22.205-1 vom 23. März 2022). Eine der Donnerstagssitzung vergleichbare Orientierung der Personalleitenden über die Ergebnisse der Befragung und über die vorgesehene Kommunikation fand im HR-Meeting vom 22.11.2022 statt. In einem nächsten Schritt sollen nun die Ergebnisse der Personalbefragung stufen- und adressatengerecht bekannt gemacht werden, damit sich die Departemente und Bereiche vertieft damit befassen und gestützt auf die Resultate bedarfsgerechte Massnahme planen und umsetzten können.

2. Erste Einschätzung der Ergebnisse auf gesamtstädtischer Ebene

Insgesamt haben 2763 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entweder online, per Papierfragebogen oder im Rahmen einer begleiteten Befragung teilgenommen. Mit einem Rücklauf von 65 % konnte eine zufriedenstellende Beteiligung erreicht werden.

Leider zeigt sich im Vergleich zur vorangegangen Befragung ein negativer Trend in den Ergebnissen. Waren 2018 noch 58 % sehr zufrieden oder zufrieden mit ihrer Arbeitssituation, sind es 2022 nur noch 52 %. Auch der Anteil derer, die sich wieder bei der Stadt Winterthur bewerben würden, ist von 68 % auf 63 % gesunken. Ebenfalls verschlechtert haben sich die Zufriedenheitswerte beim Arbeitsinhalt, der Arbeitsorganisation, dem Arbeitsklima, den Arbeitsbedingungen sowie der Information und Kommunikation. Und mit dem Lohn sind nur noch 35 % zufrieden. Besonders besorgt nimmt der Stadtrat die zunehmende Verschlechterung bei den gesundheitlichen Beschwerden im Zusammenhang mit der Arbeit zur Kenntnis. Insbesondere Kopf-, Nacken-, Rücken- und Schulterschmerzen haben zugenommen, aber auch Schlaflosigkeit und Schlafprobleme. Ein erstes Fazit lautet dementsprechend: «Belastungen des städtischen Personals haben deutlich zugenommen».

Positive Veränderungen resultieren bei den Entwicklungsmöglichkeiten, bei der Zufriedenheit mit dem internen Weiterbildungsangebot und bei den Arbeitsmitteln. Grundsätzlich positiv stimmt die gute Bewertung der direkten Vorgesetzten, die im Vergleich zu allen vorangegangenen Befragungen einen Höchstwert annimmt.

Um die Resultate auf gesamtstädtischer Ebene angemessen einordnen zu können, erscheint es wichtig, auf den übergeordneten Kontext der Befragung hinzuweisen. So waren die letzten beiden

Jahre stark von Krisensituationen geprägt, wie z.B. von der Corona Pandemie, dem Ukrainekrieg und aktuell der Energiemangellage. Im Rahmen dieser aussergewöhnlichen Umstände musste die Stadtverwaltung neben ihren eigentlichen Tätigkeiten neue Aufgaben übernehmen und häufig sehr kurzfristig zusätzliche Leistungen für die Bevölkerung oder für andere Anspruchsgruppen, beispielsweise für Geflüchtete, zur Verfügung stellen. Dies hatte und hat Auswirkungen auf die Belastung vieler städtischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber auch auf die Organisation, Verteilung und Ausführung der Arbeit. Hinzu kommt das gestiegene Bedürfnis der Angestellten nach flexibleren und mobileren Formen der Zusammenarbeit, mit dem sich auch die Stadtverwaltung Winterthur konfrontiert sieht und das als direkte Folge der Corona Pandemie verstanden werden kann. Welchen Anteil nun die «Grosswetterlage» bzw. die länger andauernde Krisensituation an den Ergebnissen der Personalbefragung hat, muss vom lokalen und spezifischen Anteil unterschieden werden und darf nur begrenzt als Begründung für das schlechtere Abschneiden im Vergleich zu vorangegangenen Befragungen herangezogen werden.

Um keine vorschnellen Schlussfolgerungen zu ziehen, möchte sich der Stadtrat vertieft mit den Ergebnissen auf gesamtstädtischer Ebene und im eigenen Departement auseinandersetzen, um dann notwenige und sinnvolle Massnahmen einleiten zu können.

3. Massnahmenplanung und Unterstützungsangebote

Die Festlegung und Umsetzung von Massnahmen aufgrund der Ergebnisse ist von entscheidender Bedeutung für die Akzeptanz von Personalbefragungen bei den Mitarbeitenden und ein wesentlicher Grund, weshalb solche Befragungen durchgeführt werden. Es ist daher sinnvoll, in den Departementen und ihren Bereichen die Ergebnisse umfassend zu würdigen, Ursachen für Schwachstellen zu finden, entsprechende Massnahmen zu definieren und diese umzusetzen. Bei Bedarf können die Departemente/Bereiche die Unterstützung des Personalamtes oder externer Fachleute (bspw. Statistisches Amt des Kantons Zürich) in Anspruch nehmen. Das Personalamt unterstützt die Departemente/Bereiche/Ämter bei der Interpretation und Kommunikation der Ergebnisse, bei der Planung sowie bei der Umsetzung von allfälligen Massnahmen. Dazu gehören die Beratung von Führungspersonen, Ergebnispräsentationen oder die Moderation von Workshops bzw. Veranstaltungen im Rahmen der Rückmeldung der Ergebnisse. Die Leistungen können nach Bedarf direkt von den Departements-, Bereichs- oder Amtsleitungen beim Personalamt erbeten werden. Sie werden intern nicht weiterverrechnet.

Ergänzend zu den gelieferten Berichten können Verwaltungseinheiten auch weiterführende Auswertungen beim statistischen Amt bestellen. Voraussetzung ist jedoch die Gewährleistung der Anonymität der ausgewerteten Einheiten. Sollte Bedarf bestehen, dann erfolgt die Bestellung

grundsätzlich über das Personalamt. Die Kosten für zusätzliche Auswertungen werden von den Bereichen / Abteilungen getragen.

Die Departementsleitungen analysieren die Resultate mit ihren Bereichsleitungen, definieren Massnahmen und erstatten dem Personalamt zuhanden des Stadtrats bis Ende Mai 2023 Bericht. Die Berichtserstattung erfolgt anhand des bewährten Rasters mit den Spalten Problemstellungen aus der Befragung, Massnahmen, Zeitraum der Umsetzung und erste Bewertung der Massnahmen. Ergänzend wird das Personalamt die Ergebnisse vor allem auf Stufe Gesamtverwaltung eingehend analysieren und dem Stadtrat bei Bedarf Massnahmen vorschlagen.

4. Kommunikation und Veröffentlichung

Die interne Information der Verwaltung (Departemente, Bereiche etc.) über spezifische Ergebnisse von Organisationseinheiten liegt in der Verantwortung der Leiterinnen und Leitern der jeweiligen Organisationseinheit. Die Kommunikation der Gesamtresultate erfolgt am 26. Januar 2023 für alle Mitarbeitenden über das Intranet, ein E-Mail-an-alle und nachgelagert optional mit einem Artikel im «Winside».

Die Personalverbände werden am 26. Januar 2023 schriftlich und ihre Vertretungen anlässlich der Sitzung der Personalkommission vom 23. März 2023 mündlich vertieft über die Ergebnisse orientiert. Ausserdem stellt das Personalamt den Personalverbänden ab Juni 2023 eine tabellarische Zusammenfassung allgemeiner Fragen auf Bereichsebene zur Verfügung, wie etwa nach der Lohnzufriedenheit oder der Meinung zur Stadt als Arbeitgeberin.

Die Medien und die Öffentlichkeit sowie das Stadtparlament werden am 27. Januar 2023 mit einer Medienmitteilung und der Aufschaltung von Beschluss und Schlussbericht im Internet informiert. Gleichentags wird auch der vorangegangene Beschluss in dieser Sache veröffentlicht (SR.22.205-1; Auftrag zur Durchführung der Personalbefragung).

Anhang:

Verwaltungsinterne Kommunikationsplanung

Beilagen:

- Beilage 1 - Medienmitteilung
- Beilage 2 - Öffentlicher Bericht
- Beilage 3 - Kleinplakat
- Beilage 4 - Kurzfassung für das Intranet