



Protokollauszug vom

02.12.2020

Departement Kulturelles und Dienste / Personalamt:

Personalbefragung 2018: Berichterstattung über die Umsetzung der Massnahmen

IDG-Status: teilweise öffentlich

SR.20.19.25-3

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. Die Berichterstattung über die Umsetzung von Massnahmen aufgrund der Personalbefragung 2018 auf Ebene der Departemente / Bereiche sowie auf gesamtstädtischer Ebene wird zustimmend zur Kenntnis genommen und in geeigneter Form zeitnah an die Mitarbeitenden kommuniziert.
2. Das Personalamt wird beauftragt, die nächste Personalbefragung für den Herbst 2022 vorzubereiten und die dafür benötigten finanziellen Mittel zu beantragen.
3. Dieser Beschluss wird am 17. Dezember 2020 veröffentlicht.
4. 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**

Mit dem Beschluss vom 10.07.2019 (SR.19.25-2) hat der Stadtrat die Departemente und Bereiche beauftragt, die von ihnen abgeleiteten Massnahmen aus den Ergebnissen der Personalbefragung 2018 umzusetzen und dem Stadtrat bis Ende 2020 Bericht über den Stand dieser Umsetzung zu erstatten. Zudem hat er das Personalamt beauftragt, Massnahmen auf gesamtstädtischer Ebene umzusetzen oder deren Umsetzung zu koordinieren. Zu diesen Massnahmen gehören unter anderem die Förderung der Arbeitgeber/innen-Attraktivität, Massnahmen zur Reduktion gesundheitlicher Beschwerden, Massnahmen zur Förderung der Entwicklungsmöglichkeiten sowie Massnahmen zur Förderung der Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz und den Arbeitsmitteln. Als Besonderheit der zurückliegenden Befragung fand eine Evaluation der Unternehmenswerte und Führungsgrundsätze statt. Zu diesen wurden ebenfalls Massnahmen formuliert.

2. Vorgehen

Zur Berichterstattung und zur einfachen Bewertung der Umsetzung der vorgesehenen Massnahmen wurde auf das gleiche Vorgehen zurückgegriffen, das bereits bei der letzten Befragung zur Anwendung kam: Die tabellarische Übersicht über die vorgesehenen Massnahmen (Beilagen 1 und 2 des SR.19.25-2) wurde mit einer Spalte ergänzt, die der Einschätzung der Umsetzung diene. Anhand eines einfachen Ampelsystems wurde beantwortet, ob die jeweilige Massnahme erfüllt / umgesetzt, teilweise erfüllt / umgesetzt oder nicht erfüllt / umgesetzt ist. Eine weitere Spalte stand zur Begründung der Einstufung oder für allgemeine Kommentare zur Verfügung. Im Zeitraum vom 13. August bis zum 23. September hatten die Departemente / Bereiche Zeit, diese Listen auszufüllen und an das Personalamt zu retournieren. Eine Bewertung der Umsetzung von Massnahmen auf gesamtstädtischer Ebene wurde von den involvierten Fachstellen mit dem gleichen Ampelsystem vorgenommen. Beide Listen sind als Beilage 1 (Bewertung der Massnahmen – Ebene Departemente / Bereiche) und Beilage 2 (Bewertung der Massnahmen – Gesamtstädtische Ebene) dem Beschluss beigefügt.

3. Stand der Umsetzung auf Ebene der Departemente / Bereiche

Insgesamt haben die Departemente und Bereiche knapp 200 einzelne Massnahmen und Aktivitäten zu den verschiedenen Themenbereichen formuliert. Zwei Drittel dieser Massnahmen waren zum Zeitpunkt der Rückmeldung bereits umgesetzt, was in etwa dem Umsetzungsstand der vorangegangenen Personalbefragung entspricht (vgl. SR.2017.173-1) und als sehr positiv zu bewerten ist. In Beilage 1 sind diese Massnahmen und deren Umsetzungsstand auf Ebene der Bereiche / Departemente ausführlich aufgelistet. Lediglich ein Drittel der geplanten Aktivitäten

wurden bisher noch nicht oder nur teilweise realisiert. Dabei handelt es sich insbesondere um Massnahmen in den Themengebieten Arbeitsklima, Kultur und Konflikte, im Themengebiet Gesundheit, beim Lohn sowie bei den Entwicklungsmöglichkeiten.

Der Stadtrat nimmt den Stand der Umsetzung auf Ebene der Departemente / Bereiche zur Kenntnis und verdankt das Engagement der Departemente und Bereiche.

4. Stand der Umsetzung auf gesamtstädtischer Ebene

Auch auf gesamtstädtischer Ebene wurden Themengebiete mit Handlungsbedarf identifiziert und Massnahmen zur Verbesserung der Situation abgeleitet. Tabelle 1 gibt eine Übersicht über die insgesamt 10 Einzelmassnahmen, die für die Themengebiete Attraktivität, Gesundheit, Entwicklungsmöglichkeiten, Arbeitsplatz und Arbeitsmittel sowie Unternehmenswerte und Führungsgrundsätze vorgeschlagen worden sind. In Bezug auf den Stand der Umsetzung zeigt sich ein vergleichbares Bild zu den Massnahmen auf Ebene der Departemente und Bereiche: ca. 2/3 der Massnahmen sind zum jetzigen Zeitpunkt bereits realisiert. Bisher noch nicht ausgeführte Massnahmen sind jedoch für das kommende Jahr 2021 vorgesehen.

Tabelle 1: Übersicht über Themen und Massnahmen auf Ebene Gesamtverwaltung

Themengebiet	Massnahmen	Stand der Umsetzung	Kommentare
Arbeitsgeber/innen-Attraktivität	Projekt «Arbeitszeiten-Regelung»	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
	Projekt «Analyse der Bedürfnisse von jungen Arbeitnehmenden»	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Erhebung für Q1 2021 vorgesehen
	Lohnmassnahmen	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Gesundheitliche Beschwerden	Informationsveranstaltung zur Augengesundheit an verschiedenen Standorten der Stadtverwaltung	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

	Sitz-/Stehpulte als Standard eines Arbeitsplatzes in der Stadtverwaltung im Rahmen der Submission «Ausstattung Standardarbeitsplatz»	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Gesundheitliche Beschwerden	Obligatorische halbtägige Veranstaltungen für Führungspersonen zum Thema Absenzenmanagement	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Entwicklungsmöglichkeiten	Projekt «Ermöglichung verwaltungsinterner Job-Rotation»	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
	Massnahmen und Aktivitäten zur Nachfolgeplanung als Teil der Umsetzung des Personalentwicklungskonzepts	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Vorschlag wird dem Stadtrat im Q2 unterbreitet
Arbeitsplatz und Arbeitsmittel	Studie Klimaproblematik Superblock	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Unternehmenswerte und Führungsgrundsätze	Durchführung einer Führungskonferenz zum Thema sowie Einholen von Feedback in einer Departments-Sekretär/innen-Konferenz	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	Ist für Frühjahr 2021 vorgesehen

5. Kommunikation

Mit Bezug auf die Berichterstattung über die Umsetzung der Massnahmen aufgrund der Personalbefragung kommt der internen Kommunikation eine zentrale Rolle zu. Die Linienvorgesetzten sind gehalten, ihre Mitarbeitenden zeitnah in angemessener Weise über den Umsetzungsstand zu informieren und wo nötig und möglich die weitere Umsetzung voranzutreiben. Ferner ist zur aktuellen Berichterstattung ein Beitrag im städtischen Intranet (Winside / MyWin) geplant.

Beilagen (nicht öffentlich):

Beilage 1: Bewertung der Massnahmen – Ebene Departemente / Bereiche

Beilage 2: Bewertung der Massnahmen – Gesamtstädtische Ebene