



# Mitarbeitendenzufriedenheit beim Kanton Zug 2010

Untersuchung im Auftrag  
des Zuger Regierungsrates

## Ergebnisbericht

Ruedi Niederer  
Daniela Lussmann  
Christian Schultz



## Inhaltsverzeichnis

<b>Verzeichnis der Grafiken</b> .....	<b>ii</b>
<b>Verzeichnis der Tabellen</b> .....	<b>iii</b>
<b>Abkürzungen</b> .....	<b>iv</b>
<b>Management Summary</b> .....	<b>v</b>
<b>Einordnung der Ergebnisse aus Sicht der Fachhochschule</b> .....	<b>viii</b>
<b>1. Methodisches Vorgehen und Rücklaufbeschreibung</b> .....	<b>1</b>
1.1. Untersuchungsauftrag und Untersuchungsvorgehen .....	1
1.2. Fragebogen und Methodik .....	1
1.3. Datenerhebung und Rücklaufbeschreibung .....	2
1.4. Statistische Auswertung .....	7
1.5. Datenschutz .....	7
1.6. Projektgruppe .....	8
<b>2. Überblick über die Zufriedenheit der Mitarbeitenden</b> .....	<b>9</b>
2.1. Gesamtzufriedenheit .....	9
2.2. Zufriedenheitstypen .....	11
2.3. Nochmalige Bewerbung auf die jetzige Stelle .....	14
<b>3. Die Ergebnisse im Detail</b> .....	<b>17</b>
3.1. Tätigkeit und Arbeitsinhalte .....	23
3.2. Stellenbeschreibung .....	25
3.3. Anstellungs- und Arbeitsplatzbedingungen .....	27
3.4. Veränderungsmanagement .....	32
3.5. Führung .....	35
3.5.1. Direktions- und Amtsführung .....	35
3.5.2. Vorgesetzte .....	37
3.6. Arbeitsklima und Zusammenarbeit .....	41
3.7. Mobbing am Arbeitsplatz .....	44
3.8. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz .....	46
3.9. Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz .....	47
3.10. Belastungen am Arbeitsplatz .....	48
3.11. Entlohnung .....	54
3.12. Mitarbeitendenbeurteilung und Zielvereinbarung .....	61
3.13. Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten .....	64
3.14. Information und Kommunikation .....	67
3.14.1. Beurteilung und Wichtigkeit des Erhalts von Informationen .....	67

3.14.2. Lesehäufigkeit der Mitarbeitendenzeitschrift "Personalzeitung" .....	69
3.15. Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben .....	72
3.16. Bild der Angestellten vom Kanton als Arbeitgeber .....	74
3.17. Zusatzfragen für Lernende .....	76
<b>4. Auswertung der offenen Fragen.....</b>	<b>78</b>
4.1. Was stört die Angestellten am meisten?.....	78
4.2. Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation .....	80
4.3. Was gefällt den Angestellten am besten?.....	82
<b>ANHANG .....</b>	<b>83</b>

## Verzeichnis der Grafiken

Grafik 1	Einschätzung der Gesamtzufriedenheit durch kantonale Angestellte .....	9
Grafik 2	Einschätzung der Gesamtzufriedenheit - aufgeschlüsselt nach Geschlecht.....	10
Grafik 3	Einschätzung der eigenen Zufriedenheit - aufgeschlüsselt nach Beschäftigungsgrad .....	11
Grafik 4	Typen der Arbeitszufriedenheit beim Kanton Zug.....	12
Grafik 5	Arbeitszufriedenheitstypen - aufgeschlüsselt nach Dauer der Beschäftigung.....	12
Grafik 6	Arbeitszufriedenheitstypen - aufgeschlüsselt nach Alterskategorien.....	13
Grafik 7	Erneute Bewerbung auf die jetzige Stelle – aufgeschlüsselt nach Geschlecht .....	15
Grafik 8	Erneute Bewerbung auf die jetzige Stelle – aufgeschlüsselt nach Mitarbeitendenkategorien	15
Grafik 9	Erneute Bewerbung auf die jetzige Stelle – aufgeschlüsselt nach Lohnklassen.....	16
Grafik 10	Zufriedenheitsprofil der Angestellten im Kanton Zug – Mittelwerte* .....	18
Grafik 11	Beurteilung der Anstellungs- und Arbeitsplatzbedingungen - aufgeschlüsselt nach Mitarbeitenden, die nach Dienstplan arbeiten (Mittelwerte)* .....	31
Grafik 12	Beurteilung der Anstellungs- und Arbeitsplatzbedingungen - aufgeschlüsselt nach Verwaltungsangestellten und Lehrpersonen (Mittelwerte)* .....	31
Grafik 13	Beurteilung der Direktions- und Amtsführung - aufgeschlüsselt nach Mitarbeitenden mit und ohne Personalführungsverantwortung .....	36
Grafik 14	Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Arbeitsklima und Zusammenarbeit (Mittelwerte)* ....	42
Grafik 15	Beurteilung des Arbeitsklimas und der Zusammenarbeit - aufgeschlüsselt nach Mitarbeitendenkategorien (nur Verwaltung).....	43
Grafik 16	Zustimmung zur Aussage "Ich leide unter Mobbing durch meine Vorgesetzte/meinen Vorgesetzten (Bossing)" - aufgeschlüsselt nach Dauer der Beschäftigung .....	45
Grafik 17	Zustimmung zur Aussage "Der Kanton Zug trifft geeignete Massnahmen, um die Gesundheit seiner Mitarbeitenden zu fördern" (Mittelwerte)* .....	47
Grafik 18	Mittlere Einstufung der Belastungen - aufgeschlüsselt nach Geschlecht (Mittelwerte)*.....	50
Grafik 19	Mittlere Einstufung der Belastungen - aufgeschlüsselt nach Lohnklassen (Mittelwerte)* .....	51
Grafik 20	Mittlere Einstufung der Belastungen - aufgeschlüsselt nach Mitarbeitenden, die nach Dienstplan arbeiten (Mittelwerte)* .....	52
Grafik 21	Mittlere Einstufung der Belastungen - aufgeschlüsselt nach Mitarbeitenden in der Verwaltung und Lehrpersonen (Mittelwerte)* .....	53
Grafik 22	Beurteilung der Lohnfragen - aufgeschlüsselt nach Geschlecht (Mittelwerte)* .....	57

Grafik 23	Beurteilung der Lohnfragen - aufgeschlüsselt nach Verwaltungsangestellten und Lehrpersonen (Mittelwerte)* .....	57
Grafik 24	Beurteilung der Lohnfragen - aufgeschlüsselt nach Beschäftigungsgrad der Mitarbeitenden (Mittelwerte) .....	59
Grafik 25	Beurteilung der Lohnfragen - aufgeschlüsselt nach Lohnklassen (Mittelwerte) .....	60
Grafik 26	Beurteilung der Fragen zur Mitarbeitendenbeurteilung und Zielvereinbarung - aufgeschlüsselt nach Beschäftigungsgrad (Mittelwerte)* .....	63
Grafik 27	Beurteilung der Fragen im Bereich Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten - aufgeschlüsselt nach Dauer der Beschäftigung (Mittelwerte) .....	66
Grafik 28	Beurteilung des Bereichs Information und Kommunikation - aufgeschlüsselt nach Beschäftigungsgrad (Mittelwerte)* .....	69
Grafik 29	Lesehäufigkeit der Mitarbeitendenzeitschrift "Personalzeit" - aufgeschlüsselt nach dem Alter der Befragten .....	70
Grafik 30	Lesehäufigkeit der Mitarbeitendenzeitschrift "Personalzeit" - aufgeschlüsselt nach Lohnklassen .....	70
Grafik 31	Lesehäufigkeit der Mitarbeitendenzeitschrift "Personalzeit" - aufgeschlüsselt nach dem Beschäftigungsgrad der Befragten .....	71
Grafik 32	Beurteilung des Bereichs Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben - aufgeschlüsselt nach Alterskategorien (Mittelwerte)* .....	73

## Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1	Rücklaufquote aufgeschlüsselt nach Direktionen .....	3
Tabelle 2	Beteiligung an der Befragung nach Geschlecht .....	4
Tabelle 3	Anteil der Befragten mit bzw. ohne Kinder im Alter unter 16 Jahre .....	4
Tabelle 4	Anteil der Befragten mit Wohnort innerhalb bzw. ausserhalb des Kantons Zug .....	4
Tabelle 5	Befragte aufgeschlüsselt nach Alterskategorien .....	4
Tabelle 6	Beteiligung an der Befragung aufgeschlüsselt nach Dauer der Beschäftigung beim Kanton ..	5
Tabelle 7	Beschäftigungsgrad der Befragten .....	5
Tabelle 8	Befragte aufgeschlüsselt nach Art des Beschäftigungsverhältnisses .....	5
Tabelle 9	Befragte aufgeschlüsselt nach Lohnklassen .....	5
Tabelle 10	Befragte aufgeschlüsselt nach Mitarbeitendenkategorie .....	6
Tabelle 11	Anteil der Befragten, deren Arbeitszeit nach einem Dienstplan organisiert ist .....	6
Tabelle 12	Anteil der Befragten mit und ohne Personalführungsverantwortung .....	6
Tabelle 13	Führungskräfte aufgeschlüsselt nach Anzahl direkt unterstellter Mitarbeitenden .....	7
Tabelle 14	Führungskräfte aufgeschlüsselt nach Anzahl der ihnen insgesamt unterstellten Mitarbeitenden .....	7
Tabelle 15	Erneute Bewerbung auf die jetzige Stelle .....	14
Tabelle 16	Übersicht über die Aussagen mit der grössten Zustimmung .....	19
Tabelle 17	Übersicht über die Aussagen mit der geringsten Zustimmung .....	20
Tabelle 18	Übersicht über die Aussagen mit der grössten Differenz zwischen Wichtigkeit und Beurteilung* .....	21
Tabelle 19	Beurteilung der Einzelaussagen zu Tätigkeit und Arbeitsinhalte .....	23
Tabelle 20	Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Tätigkeit und Arbeitsinhalte (Mittelwerte)* .....	23

Tabelle 21	Beurteilung der Einzelaussagen zur Stellenbeschreibung .....	25
Tabelle 22	Beurteilung und Wichtigkeit der Aussagen zur Stellenbeschreibung (Mittelwerte) .....	26
Tabelle 23	Beurteilung der Einzelaussagen zu den Anstellungs- und Arbeitsplatzbedingungen.....	28
Tabelle 24	Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Anstellungs- und Arbeitsplatzbedingungen (Mittelwerte).....	29
Tabelle 25	Beurteilung der Einzelaussagen zum Veränderungsmanagement.....	32
Tabelle 26	Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Veränderungsmanagement (Mittelwerte).....	33
Tabelle 27	Beurteilung der Einzelaussagen zur Direktions- und Amtsführung .....	35
Tabelle 28	Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Direktions- und Amtsführung (Mittelwerte).....	36
Tabelle 29	Beurteilung der Einzelaussagen zum Thema Vorgesetzte .....	38
Tabelle 30	Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Vorgesetzte (Mittelwerte) .....	39
Tabelle 31	Beurteilung der Einzelaussagen zum Arbeitsklima.....	41
Tabelle 32	Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Vorgesetzte (Mittelwerte) .....	42
Tabelle 33	Beurteilung der Einzelaussagen zum Thema Mobbing .....	44
Tabelle 34	Beurteilung der Einzelaussagen zum Thema Sexuelle Belästigung .....	46
Tabelle 35	Beurteilung der Einzelaussage zur Gesundheitsförderung .....	47
Tabelle 36	Einschätzung der Belastungen am Arbeitsplatz .....	49
Tabelle 37	Beurteilung der Einzelaussagen zum Thema Entlohnung.....	55
Tabelle 38	Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Entlohnung (Mittelwerte)* .....	56
Tabelle 39	Beurteilung der Einzelaussagen zum Thema Mitarbeitendenbeurteilung und Zielvereinbarung .....	61
Tabelle 40	Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Mitarbeitendenbeurteilung und Zielvereinbarung (Mittelwerte).....	62
Tabelle 41	Beurteilung der Einzelaussagen zu den Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten.....	64
Tabelle 42	Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten (Mittelwerte).....	65
Tabelle 43	Beurteilung der Einzelaussagen zum Thema Information und Kommunikation .....	67
Tabelle 44	Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Information und Kommunikation (Mittelwerte) .....	68
Tabelle 45	Beurteilung der Einzelaussagen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben.....	72
Tabelle 46	Beurteilung und Wichtigkeit bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben (Mittelwerte).....	72
Tabelle 47	Beurteilung der Einzelaussagen zum Bild der Angestellten vom Kanton Zug als Arbeitgeber .....	74
Tabelle 48	Beurteilung und Wichtigkeit beim Bild der Angestellten vom Kanton Zug als Arbeitgeber (Mittelwerte).....	75
Tabelle 49	Beurteilung der Einzelaussagen zur Lernenden-Ausbildung.....	76
Tabelle 50	Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich der Ausbildung (Mittelwerte) .....	77
Tabelle 51	Zuordnung der Antworten auf die Frage „Was stört Sie an Ihrer Stelle am meisten?“ zu Antwortkategorien .....	79
Tabelle 52	Vorgeschlagene Massnahmen zur Verbesserung der Situation.....	81
Tabelle 53	Zuordnung der Antworten auf die Frage „Und was gefällt Ihnen an Ihrer Stelle am besten?“ zu Antwortkategorien .....	82

## MANAGEMENT SUMMARY

Wie zufrieden sind die Mitarbeitenden des Kantons Zug? Mit welchen Aspekten ihrer Tätigkeit sind sie zufrieden, mit welchen weniger? Diese Fragen standen im Mittelpunkt der Zufriedenheitsbefragung, die im Januar und Februar 2010 bei sämtlichen Mitarbeitenden des Kantons Zug durchgeführt wurde. Mit der Planung, Durchführung und Auswertung dieser Erhebung wurde die Hochschule für Wirtschaft der Fachhochschule Nordwestschweiz beauftragt.

### Hohe Beteiligung an der Befragung

Insgesamt beteiligten sich 1363 Mitarbeitende an der Zufriedenheitserhebung, davon 314 Lehrpersonen und 1049 Mitarbeitende der Verwaltung (inkl. Gerichte). Dies entspricht einem Rücklauf von insgesamt gut 69%.

### Hohe Arbeitszufriedenheit

77% der Mitarbeitenden bezeichnen sich selbst als sehr zufrieden bzw. zufrieden mit ihrer Arbeitssituation. Hingegen schätzen sich 2% selbst als sehr unzufrieden und 6% als unzufrieden ein. Die durchschnittliche Gesamtzufriedenheit der Mitarbeitenden liegt damit auf der Skala von 1 (sehr unzufrieden) bis 5 (sehr zufrieden) bei einem Wert von 3.9.

Frauen stufen die Gesamtzufriedenheit bezüglich ihrer Arbeitssituation im Vergleich zu den Männern statistisch signifikant höher ein; die durchschnittliche Gesamtzufriedenheit liegt bei Mitarbeitern bei 3.8 und bei Mitarbeiterinnen bei 4.0 Punkten.

Bezüglich der Gesamtzufriedenheit sind auch leichte Unterschiede zwischen den verschiedenen Altersgruppen festzustellen. Am zufriedensten sind die unter 20-Jährigen – hier liegt die durchschnittliche Gesamtzufriedenheit bei 4.1 Punkten. Ebenso mit durchschnittlich 4.1 Punkten schätzen Mitarbeitende mit einem geringen Beschäftigungsgrad (unter 50%) ihre allgemeine Arbeitszufriedenheit ein, während Mitarbeitende mit höherem Beschäftigungsgrad die Gesamtzufriedenheit im Mittel mit 3.9 Punkten beurteilen.

### Die meisten würden sich erneut bewerben

86% würden sich auf ihre jetzige Stelle sicher oder wahrscheinlich noch einmal bewerben. Lediglich 4% antworten auf die Frage nach einer erneuten Bewerbung mit „nein, eher nicht“ und 1% würde sich sicher nicht nochmals auf die Stelle bewerben. 9% der Antwortenden sind unentschlossen.

### Womit sind die Mitarbeitenden zufrieden? Womit weniger?

Am besten beurteilen die Mitarbeitenden auf einer Skala von 1 bis 5 mit einer durchschnittlichen Zustimmung von 4.3 den Themenblock „Tätigkeit und Arbeitsinhalte“. Als weniger erfüllt stufen die Befragten hingegen die Aussagen zu den Themenblöcken „Veränderungsmanagement“ und „Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten“ ein; hier erhalten die Einzelaussagen eine durchschnittliche Zustimmung von jeweils 3.5 Punkten.

### Sinnvolle und abwechslungsreiche Arbeit, gutes Verhältnis zu Vorgesetzten

Betrachtet man die Einzelergebnisse, so lässt sich zusammenfassend sagen: Die Mitarbeitenden empfinden grösstenteils die Mitarbeitendengespräche als offen und ehrlich geführt. Sie sehen einen Sinn in ihrer Arbeit, sie haben überwiegend das Gefühl, bei ihrer Arbeit genügend Freiräume zu erhalten, die Arbeit überfordert sie nicht und sie wird als vielfältig und abwechslungsreich betrachtet.

Durchwegs als positiv werden auch das Verhältnis zu den Vorgesetzten und die Beurteilung durch diese erlebt. Die Mitarbeitenden empfinden die Beurteilung mehrheitlich als gerecht und nachvollziehbar begründet.

### **Sicherer Arbeitsplatz, attraktiver Arbeitgeber**

Der Kanton Zug wird in erster Linie als ein Arbeitgeber geschätzt, der eine sichere Anstellung bietet. Eine grosse Mehrheit (86%) der Befragten stimmt denn auch der Aussage „Der Kanton Zug bietet mir einen sicheren Arbeitsplatz“ zu bzw. eher zu. Der Kanton Zug wird zudem als attraktiver und fairer Arbeitgeber empfunden. 84% bzw. 86% stimmen den entsprechenden Aussagen zu; lediglich 1% bzw. 4% lehnen diese ab.

Fragt man die Mitarbeitenden offen, d.h. ohne vorgegebene Antwortkategorien danach, was ihnen an ihrer Stelle am besten gefällt, so zeigt sich folgendes Bild: Insgesamt am häufigsten positiv erwähnt werden die abwechslungsreiche Arbeit und die Vielseitigkeit. Gut 17% aller Antworten beziehen sich auf diesen Aspekt. Ganz weit vorn rangieren auch die Aspekte "gutes Team/gutes Arbeitsklima" und "Selbständigkeit", auf die sich 16.7% bzw. 16.0% der positiven Nennungen beziehen. Weitere 11.7% führen den Aspekt "Gestaltungsmöglichkeiten/Verantwortung/Herausforderung" als positiv an.

### **Wenig interne Aufstiegsmöglichkeiten**

Am kritischsten beurteilen die Befragten die Aussage „Mein Arbeitgeber bietet mir Aufstiegsmöglichkeiten“; die durchschnittliche Zustimmung liegt bei 2.5 – jedoch fällt auch die durchschnittliche Wichtigkeitseinstufung mit 3.8 leicht niedriger aus als bei anderen Fragen. Ebenso ist bei der Aussage „Durch meine Arbeit beim Kanton Zug verbessere ich meine Aussichten auf dem Arbeitsmarkt“ die Ablehnung grösser als die Zustimmung.

### **Stärkerer Einbezug in Veränderungsprozesse**

Eine Mehrheit (nämlich 70%) der Mitarbeitenden kommt zwar mit Veränderungen in ihrem Amt bzw. ihrer Schule nach eigenen Angaben gut zurecht. Jedoch stimmt weniger als die Hälfte der Befragten (46%) der Aussage zu, in Veränderungsprozesse innerhalb ihres Amtes bzw. ihrer Schule in ausreichendem Masse einbezogen zu werden. Dementsprechend fällt auch die Zustimmung zur Aussage „Veränderungsprozesse werden von den Verantwortlichen kompetent gestaltet“ mit ebenfalls 46% Zustimmung vergleichsweise gering aus. Führungspersonen stufen dabei den Miteinbezug wie auch die kompetente Gestaltung von Veränderungsprozessen positiver ein als Mitarbeitende ohne Personalführungsverantwortung.

### **Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben**

Mit 74% stimmt eine Mehrheit der Aussage zu "Ich kann Beruf und Privatleben so vereinbaren, dass es für mich stimmt". Ebenfalls eine Mehrheit der Befragten ist der Ansicht, dass im Betriebsalltag familiäre bzw. private Verpflichtungen respektiert und passende Lösungen gesucht werden. 65% schätzen denn auch den Kanton Zug als insgesamt familienfreundlicher Arbeitgeber ein. Jedoch stimmen lediglich 38% der Aussage zu "Die Unterstützung des Kantons Zug bezüglich ausserfamiliärer Kinderbetreuung ist gut". Obwohl diesem Aspekt von den Mitarbeitenden eine vergleichsweise geringe Wichtigkeit beigemessen wird, zeigt sich hier ein gewisses Verbesserungspotenzial.

### **Belastung durch Zeitdruck und Bildschirmarbeit**

Am stärksten belastet fühlen sich die Mitarbeitenden durch Zeitdruck. 80% der Befragten stufen die Belastung durch Zeitdruck bei der Arbeit als mittel bis sehr stark ein; lediglich 1 Prozent gibt an, sich nie durch Zeitdruck belastet zu fühlen. Auch die Belastung durch Bildschirmarbeit schätzt fast die Hälfte der Mitarbeitenden (47%) als mittel bis sehr stark ein. Auch spielen körperliche Belastungen, zum Beispiel durch häufiges Sitzen, Stehen oder Heben, wie auch psychische Belastungen (wie ausgebrannt sein, zu viel arbeiten, Frustration) eine Rolle.

**Massnahmen zur Gesundheitsförderung der Mitarbeitenden**

58% der Befragten finden, dass der Kanton Zug geeignete Massnahmen trifft, um die Gesundheit seiner Mitarbeitenden zu fördern. 11% stehen der betreffenden Aussage ablehnend gegenüber. Gut ein Drittel der Befragten ist unentschlossen. Frauen finden in stärkerem Masse als Männer dass der Kanton Zug geeignete Massnahmen zur Gesundheitsförderung trifft. Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von 90% oder mehr, beurteilen die Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz kritischer als solche mit niedrigeren Pensen.

## **EINORDNUNG DER ERGEBNISSE AUS SICHT DER FACHHOCHSCHULE**

Mit 69% ist der Rücklauf im Vergleich zu unseren anderen Mitarbeitendenbefragungen sehr gut. Das heisst, die Mitarbeitenden haben grosses Interesse an der Untersuchung gezeigt. Dies deutet jedoch auch darauf hin, dass eine entsprechend grosse Erwartungshaltung nach Information zu den Ergebnissen der Befragung besteht, wie auch nach möglichen Massnahmen.

Die Gesamtzufriedenheit von 3.9 Punkten ist als gut bis sehr gut zu werten. In Firmen und anderen Verwaltungen liegt die Gesamtzufriedenheit zwischen 3.5 und 4.0 Punkten, im Mittel bei rund 3.7 Punkten. Rechnet man die 77% sich als zufrieden bis sehr zufrieden bezeichnenden und die 8% unzufriedenen bzw. eher unzufriedenen aus der Befragung hoch auf alle Mitarbeitenden, so befinden sich gut 1500 von den etwa 2000 Mitarbeitenden des Kantons Zug im Zufriedenheitsbereich und 150 im Unzufriedenheitsbereich.

Das Verhältnis zu den Vorgesetzten hat einen starken Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit der Mitarbeitenden. Der Themenbereich Vorgesetzte wird von den Mitarbeitenden des Kantons Zugs durchschnittlich mit 4.0 Punkten bewertet. Dies ist ein sehr gutes Ergebnis, welches auch die Ergebnisse unserer anderen Untersuchungen bestätigt, die ebenfalls hohe Werte um 4.0 Punkte zeigen. Auch die sehr gute Beurteilung des Themenbereichs Tätigkeit und Arbeitsinhalte entspricht im Vergleich unseren anderen Mitarbeitendenbefragungen.

Bei vergleichbaren Befragungen liegt die durchschnittliche Beurteilung des Themenbereichs Entlöhnung bei Werten zwischen 3.4 und 3.8 Punkten. Hier kann sich der Kanton Zug mit seinen 3.7 Punkten bezüglich der Lohnaspekte im oberen Zufriedenheitsbereich einstufen.

In der Regel geben die elektronischen Arbeitswerkzeuge und der Informatikservice zu kritischen Ergebnissen Anlass. Bei anderen Befragungen wurden die Aussagen "Mit den mir zur Verfügung stehenden elektronischen Arbeitswerkzeugen (PC usw.) bin ich zufrieden" und "Mit dem Informatikservice bin ich zufrieden" im Durchschnitt mit jeweils 3.7 Punkten eingestuft. Die Bewertungen durch die Mitarbeitenden des Kantons Zug liegen mit 4.2 bzw. 4.0 Punkten deutlich über den gewohnten Zufriedenheitseinschätzungen, was ein sehr gutes Ergebnis darstellt.

Bezüglich der Aussage "Mein Arbeitgeber bietet mir Aufstiegsmöglichkeiten" kann man sagen: Nicht alle wollen einen Karriereschritt machen, wer aber will, kann eventuell aus strukturellen Gründen nicht. Mit anderen Worten, die Erwartungshaltung an die internen Aufstiegsmöglichkeiten ist vergleichsweise mässig und die Bewertung ist tief. Ein Ergebnis, welches auch auf andere Mitarbeitendenuntersuchungen in der Verwaltung zutrifft. Eher kritisch wurde auch mit 3.5 Punkten die Aussage "Das vom Kanton Zug ermöglichte Weiterbildungsprogramm für Mitarbeitende entspricht den Bedürfnissen meiner jetzigen Funktion" beurteilt. Dieses Problem zeigt sich auch bei anderen Arbeitgebern. Der Kanton Zug liegt hier im Durchschnitt.

Durch Zeitdruck fühlen sich beim Kanton Zug 80% mittel bis sehr stark belastet, was ziemlich genau den Werten der Privatwirtschaft oder des Gesundheitswesens (Spitäler) entspricht.

Gesamthaft gesehen zeigt die Untersuchung für den Kanton Zug ein gutes bis sehr gutes Ergebnis mit Verbesserungspotential bei Einzelthemen.

## 1. METHODISCHES VORGEHEN UND RÜCKLAUFBESCHREIBUNG

### 1.1. Untersuchungsauftrag und Untersuchungsvorgehen

Wie zufrieden sind die Mitarbeitenden des Kantons Zug? Mit welchen Aspekten ihrer Tätigkeit sind sie zufrieden, mit welchen weniger? Diese Fragen standen im Mittelpunkt der Befragung zur Mitarbeitendenzufriedenheit, die im Januar und Februar 2010 bei sämtlichen Staatsangestellten des Kantons Zug durchgeführt wurde und deren Ergebnisse in diesem Schlussbericht vorgestellt werden. Mit der Planung, Durchführung und Auswertung dieser Erhebung wurde die Hochschule für Wirtschaft der Fachhochschule Nordwestschweiz beauftragt.

Mit der Erhebung zur Mitarbeitendenzufriedenheit wurden unter anderem folgende Ziele verfolgt:

- Erhalt von Informationen zur Verbesserung der Personal- und der Führungsarbeit.
- Ermittlung der allgemeinen Zufriedenheit mit der Arbeitssituation sowie der Zufriedenheit und Wichtigkeit spezifischer Bereiche.
- Standortbestimmung für die einzelnen Direktionen.
- Aufzeigen von Feldern mit Zufriedenheitsdefiziten, damit gezielte Massnahmen ergriffen werden können.
- Ableitung von Handlungsempfehlungen auf Grundlage der statistischen Ergebnisse seitens der FHNW.
- Erkennen von soziodemographischen Mustern (Alter, Geschlecht, Führungsfunktion, Dauer der Beschäftigung etc.) in Bezug auf die Zufriedenheit.
- Die Erhebung gibt den Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Erfahrungen einbringen zu können.

### 1.2. Fragebogen und Methodik

Die Zufriedenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bildet sich durch einen Vergleich zwischen Erwartungshaltung an ein Unternehmen (in diesem Fall der Kanton Zug) und dem Erfüllungsgrad (der subjektiv wahrgenommenen Leistungen), beispielsweise bezüglich der Anstellungsbedingungen, der Vorgesetzten, der Entlohnung usw.

Die Grundlage des Messsystems zur Mitarbeitendenzufriedenheit bildet die Sicht der Mitarbeitenden. Diese konnten sich im Rahmen der Befragung sowohl zur Wichtigkeit als auch zum Erfüllungsgrad der untersuchten Themenbereiche äussern. Bei der Interpretation der Untersuchungsergebnisse ist zu berücksichtigen, dass die Ergebnisse das Bild der Mitarbeitenden widerspiegeln, welche diese von ihrer aktuellen Arbeits- und Anstellungssituation haben.

Der in der Erhebung eingesetzte Fragebogen umfasste geschlossene Fragen als Datenbasis für die quantitative Analyse und einige offene Fragen für die Interpretation und Validierung der Aussagen.

Die kantonalen Angestellten sollten die Wichtigkeit von 82 Einzelaussagen für ihre persönliche Arbeitssituation einstufen. Die Antwortskala reichte dabei von 1 (mir nicht wichtig) bis 5 (mir sehr wichtig). Zudem sollten sich die Angestellten zu ihrer Zufriedenheit mit diesen Aspekten äussern und sagen, inwieweit die Aussage auf ihre persönliche Arbeitssituation zutrifft. Die Antwortmöglichkeiten reichten dabei von 1 (stimmt gar nicht) bis 5 (stimmt völlig). Darüber hinaus konnten sich die Angestellten den Themen Mobbing und

sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz äussern sowie die verschiedenen Belastungen am Arbeitsplatz einstufen.

Hier eine Übersicht über den Aufbau des Fragebogens:

- Frage zur Gesamtzufriedenheit
- Fragen zur Tätigkeit und zu Arbeitsinhalten
- Fragen zur Stellenbeschreibung
- Fragen zu Belastungen am Arbeitsplatz
- Fragen zu Anstellungs- und Arbeitsplatzbedingungen
- Fragen zum Veränderungsmanagement
- Fragen zur Direktions- und Amtsführung
- Fragen zum Arbeitsklima und zur Zusammenarbeit
- Fragen zu den Vorgesetzten
- Fragen zum Arbeitsklima und zur Zusammenarbeit
- Fragen zum Thema Mobbing am Arbeitsplatz
- Fragen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Frage zur Gesundheitsförderung
- Fragen zur Entlohnung
- Fragen zur Mitarbeitendenbeurteilung und zur Zielvereinbarung
- Fragen zu Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten
- Fragen zu Information und Kommunikation
- Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben
- Fragen zum Bild vom Kanton Zug als Arbeitgeber
- Fragen zum Zufriedenheitstyp und zur allenfalls erneuten Bewerbung auf die jetzige Stelle
- Drei offene Fragen „Was stört Sie bei Ihrer Stelle am meisten?“, „Welche konkreten Massnahmen schlagen Sie vor, um die Situation zu verbessern“ und „Was gefällt Ihnen bei Ihrer Stelle am besten?“
- Angaben zur Person
- Zusatzfragen für Lernende

Die Mitarbeitenden der Schulen (nur Lehrpersonen) erhielten einige wenige Zusatzfragen.

### 1.3. Datenerhebung und Rücklaufbeschreibung

Die Datenerhebung begann am 11. Januar und wurde am 8. Februar 2010 abgeschlossen. Da angestrebt wurde, die Befragung soweit wie möglich auf elektronischem Weg durchzuführen, fand sie online im Rahmen einer internetbasierten Befragung statt. Den Mitarbeitenden wurde ein Befragungslink, der einen direkten und persönlichen Zugang

zur Internetseite mit der Zufriedenheitsbefragung ermöglichte, an ihre E-Mail-Adresse beim Kanton Zug gesandt. Einige wenige Mitarbeitende ohne PC-Zugang (24 Personen) erhielten den Fragebogen in Papierform. Diese konnten den ausgefüllten Fragebogen in einem vorfrankierten Antwortcouvert an die Fachhochschule Nordwestschweiz retournieren, wo die Daten manuell erfasst wurden.

Es wurden 1965 Mitarbeitende eingeladen, an der Befragung teilzunehmen. Von diesen beteiligten sich 1363 an der Zufriedenheitserhebung. Dies entspricht einem Rücklauf von insgesamt 69%. Insgesamt ist die Teilnahme von Verwaltungsangestellten (Gerichte mit eingeschlossen) mit 72% deutlich höher als bei den Lehrpersonen. Jedoch ist auch die Beteiligungsquote von 63% bei den Lehrpersonen als sehr zufriedenstellend einzustufen.

Die Rücklaufquote beim Kanton Zug ist damit bedeutend höher als beispielsweise bei der Bundesverwaltung, wo sich im Jahr 2009 56% an der Zufriedenheitsbefragung beteiligten.

**Tabelle 1 Rücklaufquote aufgeschlüsselt nach Direktionen**

	<b>Anzahl gültig ausgefüllter Fragebogen</b>	<b>Rücklauf in Prozent</b>
Baudirektion (BD)	127	77%
Direktion des Innern (DI)	112	72%
Direktion für Bildung und Kultur (DBK)	77	71%
Volkswirtschaftsdirektion (VD)	126	66%
Sicherheitsdirektion (SD)	289	71%
Gesundheitsdirektion (GD)	71	69%
Finanzdirektion (FD)	160	80%
Gerichte	66	62%
Staatskanzlei (SKA)	21	72%
<b>Verwaltung gesamt</b>	<b>1049</b>	<b>72%</b>
Lehrpersonen	314	63%
<b>Kanton gesamt</b>	<b>1363</b>	<b>69%</b>

Durch die Fallzahl von 1'363 gültig ausgefüllten Fragebogen beträgt der maximale Stichprobenfehler für Auswertungen auf Kantonsebene  $\pm 1.5\%$  – bei einer Vertrauenswahrscheinlichkeit von 95%. Dies bedeutet, dass beispielsweise ein ermittelter Wert von 50% im Extremfall bei 48.5% oder bei 51.5% liegen kann. Für Auswertungen auf Direktions-ebene reicht der maximale Stichprobenfehler von  $\pm 3.2\%$  bei der Sicherheitsdirektion bis zu rund  $\pm 12\%$  bei der Staatskanzlei.

**Tabelle 2 Beteiligung an der Befragung nach Geschlecht**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Gültig	weiblich	530	38.9	40.5
	männlich	780	57.2	59.5
	gesamt	1310	96.1	100.0
Fehlend	keine Angabe	53	3.9	
Gesamt		1363	100.0	

**Tabelle 3 Anteil der Befragten mit bzw. ohne Kinder im Alter unter 16 Jahre**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Gültig	Kinder unter 16 Jahre	469	34.4	35.9
	keine Kinder unter 16 Jahre	838	61.5	64.1
	gesamt	1307	95.9	100.0
Fehlend	keine Angabe	56	4.1	
Gesamt		1363	100.0	

**Tabelle 4 Anteil der Befragten mit Wohnort innerhalb bzw. ausserhalb des Kantons Zug**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Gültig	Wohnort im Kanton Zug	778	57.1	59.2
	Wohnort ausserhalb des Kantons Zug	536	39.3	40.8
	gesamt	1314	96.4	100.0
Fehlend	keine Angabe	49	3.6	
Gesamt		1363	100.0	

**Tabelle 5 Befragte aufgeschlüsselt nach Alterskategorien**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Gültig	unter 20 Jahre	17	1.2	1.3
	20 bis 29 Jahre	92	6.7	7.0
	30 bis 39 Jahre	286	21.0	21.7
	40 bis 49 Jahre	475	34.8	36.1
	50 bis 59 Jahre	362	26.6	27.5
	60 Jahre oder älter	85	6.2	6.5
	gesamt	1317	96.6	100.0
Fehlend	keine Angabe	46	3.4	
Gesamt		1363	100.0	

**Tabelle 6 Beteiligung an der Befragung aufgeschlüsselt nach Dauer der Beschäftigung beim Kanton**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Gültig	weniger als ein Jahr	94	6.9	7.1
	1 bis 4 Jahre	301	22.1	22.7
	5 bis 9 Jahre	373	27.4	28.2
	10 bis 19 Jahre	301	22.1	22.7
	20 Jahre oder länger	255	18.7	19.3
	Gesamt	1324	97.1	100.0
Fehlend	keine Angabe	39	2.9	
Gesamt		1363	100.0	

**Tabelle 7 Beschäftigungsgrad der Befragten**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Gültig	unter 50%	91	6.7	6.9
	50 bis 89%	372	27.3	28.1
	90% oder mehr	862	63.2	65.1
	gesamt	1325	97.2	100.0
Fehlend	keine Angabe	38	2.8	
Gesamt		1363	100.0	

**Tabelle 8 Befragte aufgeschlüsselt nach Art des Beschäftigungsverhältnisses**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Gültig	unbefristet, Monatslohn	1181	86.6	89.9
	unbefristet, Stundenlohn	6	0.4	0.5
	befristet, Monatslohn	94	6.9	7.2
	befristet, Stundenlohn	2	0.1	0.2
	in Ausbildung	22	1.6	1.7
	andere Art des Beschäftigungsverhältnisses	8	0.6	0.6
	gesamt	1313	96.3	100.0
Fehlend	keine Angabe	50	3.7	
Gesamt		1363	100.0	

**Tabelle 9 Befragte aufgeschlüsselt nach Lohnklassen**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Gültig	Auszubildende	26	1.9	2.1
	Lohnklasse 5 bis 11	234	17.2	19.2
	Lohnklasse 12 bis 16	343	25.2	28.1
	Lohnklasse 17 bis 21	517	37.9	42.3
	Lohnklasse 22 bis 26	101	7.4	8.3
	gesamt	1221	89.6	100.0
Fehlend	keine Angabe	142	10.4	
Gesamt		1363	100.0	

**Tabelle 10 Befragte aufgeschlüsselt nach Mitarbeitendenkategorie**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Gültig	Generalsekretär/in, Amtsleiter/in	47	3.4	4.7
	Abteilungsleiter/in	87	6.4	8.7
	Gruppen- oder Teamleiter/in, Dienstchef/in	103	7.6	10.3
	weitere Mitarbeitendenkategorien	765	56.1	76.3
	gesamt	1002	73.5	100.0
Fehlend	keine Angabe	361 <sup>1</sup>	26.5	
Gesamt		1363	100.0	

**Tabelle 11 Anteil der Befragten, deren Arbeitszeit nach einem Dienstplan organisiert ist**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Gültig	ja, immer oder grösstenteils	205	15.0	20.3
	ja, aber nur zum Teil	79	5.8	7.8
	nein	713	52.3	70.7
	weiss nicht	11	0.8	1.1
	gesamt	1008	74.0	100.0
Fehlend	keine Angabe	355 <sup>2</sup>	26.0	
Gesamt		1363	100.0	

**Tabelle 12 Anteil der Befragten mit und ohne Personalführungsverantwortung**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Gültig	mit Führungsverantwortung	283	20.8	21.5
	ohne Führungsverantwortung	1033	75.8	78.5
	gesamt	1316	96.6	100.0
Fehlend	keine Angabe	47	3.4	
Gesamt		1363	100.0	

<sup>1</sup> Von diesen Befragten sind 314 Lehrpersonen, welche die Frage nach der Mitarbeitendenkategorie nicht beantworten mussten.

<sup>2</sup> Von diesen Befragten sind 314 Lehrpersonen, welche die Frage nach der Mitarbeitendenkategorie nicht beantworten mussten.

**Tabelle 13 Führungskräfte aufgeschlüsselt nach Anzahl direkt unterstellter Mitarbeitenden**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Gültig	bis 5 Mitarbeitende	133	9.8	51.4
	6 bis 10 Mitarbeitende	92	6.7	35.5
	11 bis 20 Mitarbeitende	22	1.6	8.5
	mehr als 20 Mitarbeitende	12	0.9	4.6
	gesamt	259	19.0	100.0
Fehlend	keine Angabe	1104	81.0	
Gesamt		1363	100.0	

**Tabelle 14 Führungskräfte aufgeschlüsselt nach Anzahl der ihnen insgesamt unterstellten Mitarbeitenden**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Gültig	bis 5 Mitarbeitende	90	6.6	37.3
	6 bis 10 Mitarbeitende	61	4.5	25.3
	11 bis 20 Mitarbeitende	38	2.8	15.8
	mehr als 20 Mitarbeitende	52	3.8	21.6
	gesamt	241	17.7	100.0
Fehlend	keine Angabe	1122	82.3	
Gesamt		1363	100.0	

#### 1.4. Statistische Auswertung

Die in der Befragung erhobenen Daten wurden zunächst deskriptiv ausgewertet (prozentuale Verteilungen; Mittelwerte); die Ergebnisse sind jeweils zu Beginn der einzelnen Unterkapitel in tabellarischer Form dargestellt.

**Wichtig:** Abweichungen in den Tabellen (beispielsweise Abweichungen der Gesamtsumme von 100%) sind auf Rundungsdifferenzen zurückzuführen. Auch in den Tabellen, wo die Differenzen zwischen Beurteilung und Wichtigkeit der einzelnen Zufriedenheitsaussagen dargestellt werden, können aufgrund der Rundungen Abweichungen vorkommen (z.B. Beurteilung 4.2, Wichtigkeit 4.5, Differenz 0.4).

In einem nächsten Untersuchungsschritt wurden bei normalverteilten Daten mittels einfaktorier Varianzanalyse (Duncan bei Varianzgleichheit und Tamhane bei Varianzunterschieden) und bei nicht normalverteilten Daten mit dem H-Test nach Kruskal-Wallis und Chi-Quadrat-Tests Zusammenhänge zwischen den Einzelitems und verschiedenen unabhängigen Variablen wie beispielsweise Geschlecht, Alterskategorie, Dauer der Beschäftigung beim Kanton oder Höhe des Beschäftigungsgrades untersucht. Statistisch signifikante Unterschiede sind in diesem Bericht explizit erwähnt. Dies gilt auch für Unterschiede zwischen Mitarbeitenden der Verwaltung (inkl. Gerichte) und Lehrpersonen.

#### 1.5. Datenschutz

Die Daten wurden anonym erhoben, die Vertraulichkeit ist gewährleistet. Um sicherzustellen, dass bei Segmentierungen nicht auf Einzelpersonen geschlossen werden kann, werden keine Gruppenergebnisse dargestellt, die auf weniger als fünf Antwortenden ba-

sieren. Es ist deshalb nicht möglich, von den dargestellten Daten auf Einzelpersonen zu schliessen.

## 1.6. Projektgruppe

Die Mitarbeitendenzufriedenheitserhebung wurde durch eine Projektgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern des Kantons begleitet und unterstützt. Vertreten waren in dem Projektausschuss:

- Fabio Lanfranchi (Personalamt), Leiter Projektgruppe
- Martina Meienberg (Personalamt)
- Marianne Kohli (Direktion des Innern)
- Gianni Bomio (Volkswirtschaftsdirektion)
- Max Gisler (Baudirektion)
- Ronald Gramigna (Sicherheitsdirektion)
- Vera Weiss (Gesundheitsdirektion)
- Urs Fuchs (Staatskanzlei)
- Manuela Frey (Obergericht)
- Aldo Elsener (Verwaltungsgericht)
- Roland Frei (Staatspersonalverband des Kantons Zug)
- Kurt Aebersold (Verband Zuger Polizei)
- Yvonne Kraft (Kommission für die Gleichstellung für Frau und Mann)

Die Projektgruppe unter der Leitung des Personalamtes hatte vom Regierungsrat den Auftrag, die Befragung vorzubereiten, zu begleiten und für die Information der Mitarbeitenden zu sorgen.

## 2. ÜBERBLICK ÜBER DIE ZUFRIEDENHEIT DER MITARBEITENDEN

Dieses Kapitel gibt einen Gesamtüberblick über die Zufriedenheit der Mitarbeitenden des Kantons Zug. Im Mittelpunkt der Befragung standen die Beurteilung und Bedeutung verschiedener Arbeits- und Anstellungsbedingungen beim Kanton Zug. Neben der Einschätzung der Einzelaspekte sollten sich die Mitarbeitenden zudem zu Beginn der Befragung zu ihrer Gesamtzufriedenheit mit ihrer Arbeitssituation äussern.

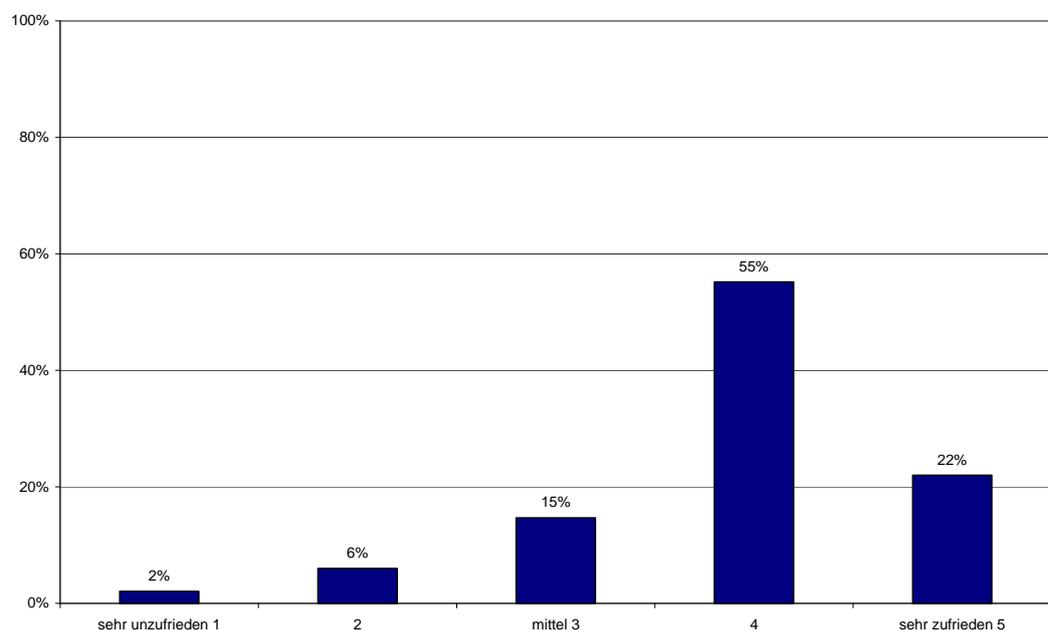
Darüber hinaus wurden die Mitarbeitenden am Schluss des Bogens danach gefragt, welcher der vorgegebenen Aussagen bezüglich ihrer Arbeitszufriedenheit sie (am ehesten) zustimmen. Dieses Verfahren ermöglicht es, die Mitarbeitenden verschiedenen Zufriedenheitstypen zuzuordnen. Ein weiterer wichtiger Indikator zur Messung der Gesamtzufriedenheit ist die Frage nach einer allfällig erneuten Bewerbung auf die jetzige Stelle. Auch diese Befragungsergebnisse sind hier dargestellt.

### 2.1. Gesamtzufriedenheit

77% der Angestellten des Kantons Zug bezeichnen sich selbst als sehr zufrieden bzw. zufrieden mit ihrer Arbeitssituation. Hingegen schätzen sich 2% selbst als sehr unzufrieden und 6% als unzufrieden ein.

Die mittlere Zufriedenheit der kantonalen Angestellten liegt damit auf einer Skala von 1 (sehr unzufrieden) bis 5 (sehr zufrieden) bei einem Wert von 3.9<sup>3</sup>. Bezüglich der Gesamtzufriedenheit zeigen sich Unterschiede zwischen den Mitarbeitenden der verschiedenen Direktionen; die Ergebnisse variieren zwischen 3.6 und 4.2 Punkten.

**Grafik 1** Einschätzung der Gesamtzufriedenheit durch kantonale Angestellte



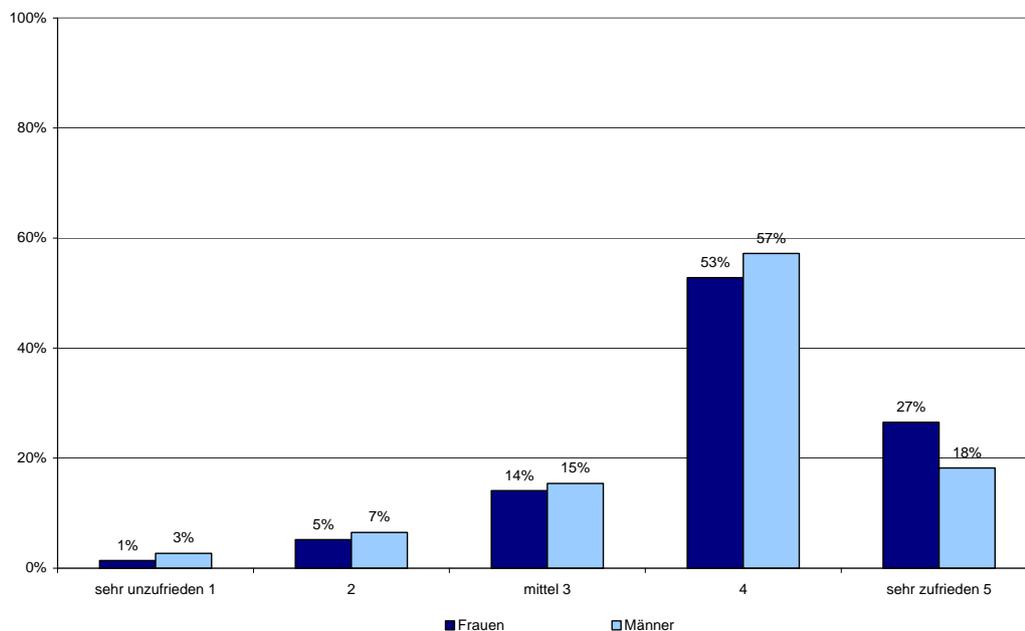
Wo steht der Kanton Zug bezüglich der Zufriedenheit seiner Angestellten im externen Vergleich? Die Bundesverwaltung führt seit 1996 Personalbefragungen durch; letztmalig wurden im Juni 2009 die Erhebungsergebnisse publiziert. Demnach liegt die mittlere Zufriedenheit der Bundesangestellten auf einer Skala von 1 (sehr unzufrieden) bis 6 (sehr

<sup>3</sup> Die maximale Zufriedenheit könnte 5.0 Punkte betragen.

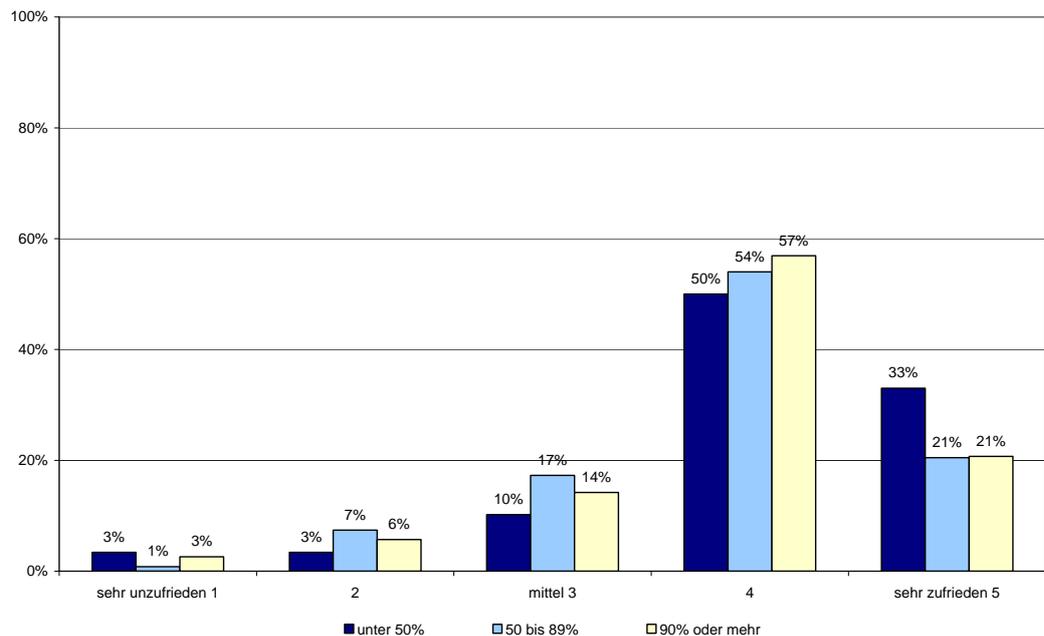
zufrieden) bei 4.1 Punkten. Rechnet man dieses Ergebnis auf eine 5er-Skala (wie sie in der Mitarbeitendenbefragung im Kanton Zug verwendet wurde) um, so betrug die mittlere Zufriedenheit der Bundesangestellten im Jahr 2009 etwa 3.7 Punkte und ist damit niedriger als die mittlere Zufriedenheit der Angestellten des Kantons Zug. Auch im Vergleich zu der im November/Dezember 2008 durchgeführten Mitarbeitendenbefragung des Staatsapparats des Kantons Solothurn, wo die mittlere Zufriedenheit ebenfalls wie beim Bund 3.7 betrug, liegt die Zufriedenheit der Angestellten des Kantons Zug auf einem deutlich höheren Niveau.

Geht man einen Schritt weiter und analysiert die Befragungsergebnisse aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Alter, Dauer der Beschäftigung, Beschäftigungsgrad, Anstellungsverhältnis und Führungsverantwortung, so ergibt sich folgendes Bild: Frauen stufen die Gesamtzufriedenheit bezüglich ihrer Arbeitssituation im Vergleich zu den Männern statistisch signifikant höher ein; die mittlere Zufriedenheit liegt bei männlichen Angestellten bei 3.8 Punkten und bei weiblichen Angestellten bei 4.0 Punkten.

**Grafik 2 Einschätzung der Gesamtzufriedenheit - aufgeschlüsselt nach Geschlecht**



Bezüglich der Gesamtzufriedenheit sind auch leichte Unterschiede zwischen den verschiedenen Altersgruppen festzustellen. Am zufriedensten sind die unter 20-Jährigen – hier liegt die mittlere Zufriedenheit bei 4.1 Punkten. Ebenso mit durchschnittlich 4.1 Punkten schätzen Mitarbeitende mit einem geringen Beschäftigungsgrad (unter 50%) ihre allgemeine Arbeitszufriedenheit ein, während Mitarbeitende mit höheren Pensen die Gesamtzufriedenheit im Mittel mit 3.9 Punkten beurteilen.

**Grafik 3** Einschätzung der eigenen Zufriedenheit - aufgeschlüsselt nach Beschäftigungsgrad

## 2.2. Zufriedenheitstypen

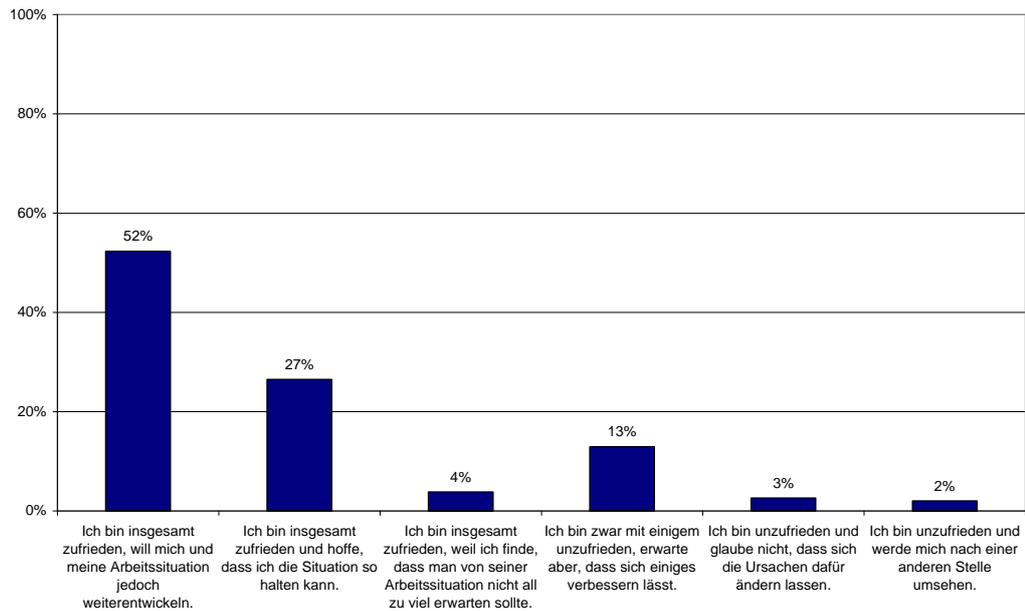
Die Mitarbeitenden sollten im Rahmen der Befragung sagen, welcher der in der Befragung vorgegebenen Zufriedenheits- bzw. Unzufriedenheitsaussagen sie am ehesten zustimmen; entsprechend den Antworten können die Mitarbeitenden verschiedenen Typen der Arbeitszufriedenheit zugeordnet werden. Dabei unterscheidet man progressive Arbeitszufriedenheit, stabilisierte Arbeitszufriedenheit, resignative Arbeitszufriedenheit, konstruktive Arbeitsunzufriedenheit und fixierte Arbeitsunzufriedenheit. Darüber hinaus konnten die Mitarbeitenden auch die Antwortoption wählen: „Ich bin unzufrieden und werde mich nach einer anderen Stelle umsehen“.

Es zeigte sich folgendes Bild: mehr als die Hälfte der kantonalen Angestellten, nämlich 52% sind als progressiv zufrieden zu bezeichnen. Sie sind insgesamt zufrieden, wollen sich und ihre Arbeitssituation jedoch weiterentwickeln. Weitere 27% sind insgesamt zufrieden und hoffen, dass sie diese Situation so halten können (stabilisierte Arbeitszufriedenheit). Zwar sagen 13% der Befragten, dass sie mit einigen Dingen unzufrieden sind; jedoch bringen sie gleichzeitig die Hoffnung zum Ausdruck, dass sich einiges verbessern lässt; sie haben also nicht resigniert, sondern kommen insgesamt ebenfalls zu einem positiven SOLL-IST-Vergleich. Lediglich 3% sind nach eigenen Angaben unzufrieden und glauben nicht, dass sich die Ursachen dafür ändern lassen. Und 2% möchten sich aufgrund ihrer Unzufriedenheit nach einer neuen Stelle umsehen.

Der Anteil der resignierten Mitarbeitenden beträgt beim Kanton Zug 8%. Als resigniert können Mitarbeitende bezeichnet werden, welche eine resignative Arbeitszufriedenheit bzw. eine fixierte Arbeitsunzufriedenheit aufweisen oder aufgrund ihrer Unzufriedenheit die Stelle wechseln möchten.

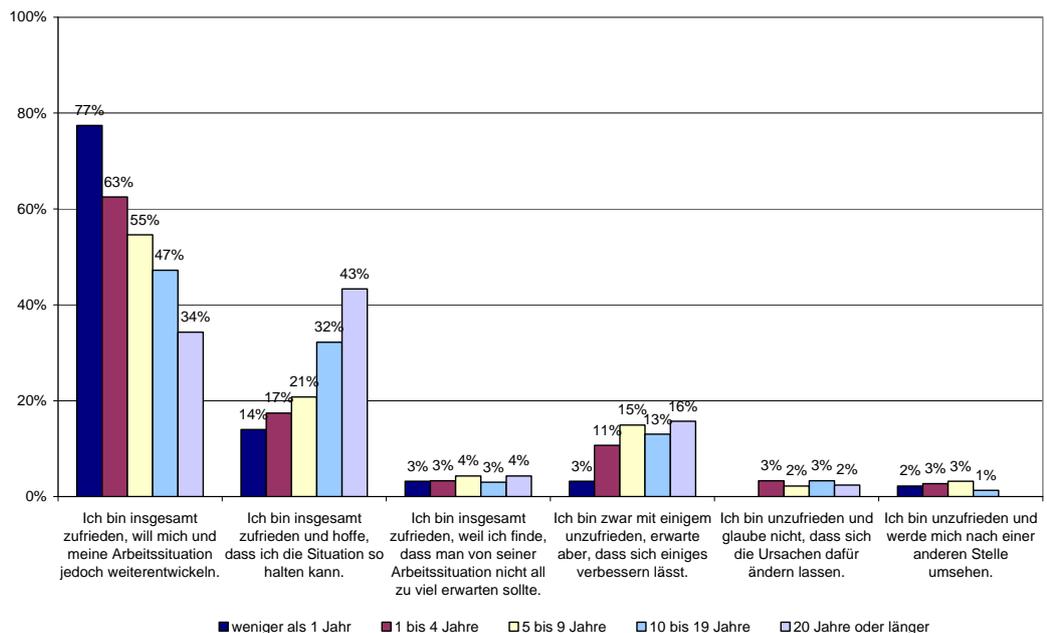
Der Anteil der veränderungswilligen Mitarbeitenden ist beim Kanton Zug recht hoch: 65% der kantonalen Angestellten bemühen sich aktiv um eine Verbesserung ihrer Arbeitssituation oder möchten dies in Zukunft tun. Es ist eine Bereitschaft zur Veränderung vorhanden.

**Grafik 4 Typen der Arbeitszufriedenheit beim Kanton Zug**



Sehr ähnlich sind sich Frauen und Männer bezüglich des Anteils resignierter Mitarbeitender (Frauen 8%, Männer 9%). Jedoch ist bei den Männern der Anteil derjenigen, welche an Veränderungen bzw. Verbesserungen glauben, mit 67% grösser als bei den Frauen (63%). Mit zunehmender Dauer der Beschäftigung beim Kanton Zug nimmt die stabilisierte Arbeitszufriedenheit zu ("Ich bin insgesamt zufrieden und hoffe, dass ich die Situation so halten kann") und der Glaube an Veränderungen bzw. Verbesserungen nimmt ab. Die Dienstalterskategorie 5 bis 9 Jahre hat mit 10% den grössten Anteil an resignierten Mitarbeitenden aufzuweisen. Bei den Angestellten, die seit weniger als einem Jahr beim Kanton Zug angestellt sind, ist dieser Anteil mit 5% am geringsten.

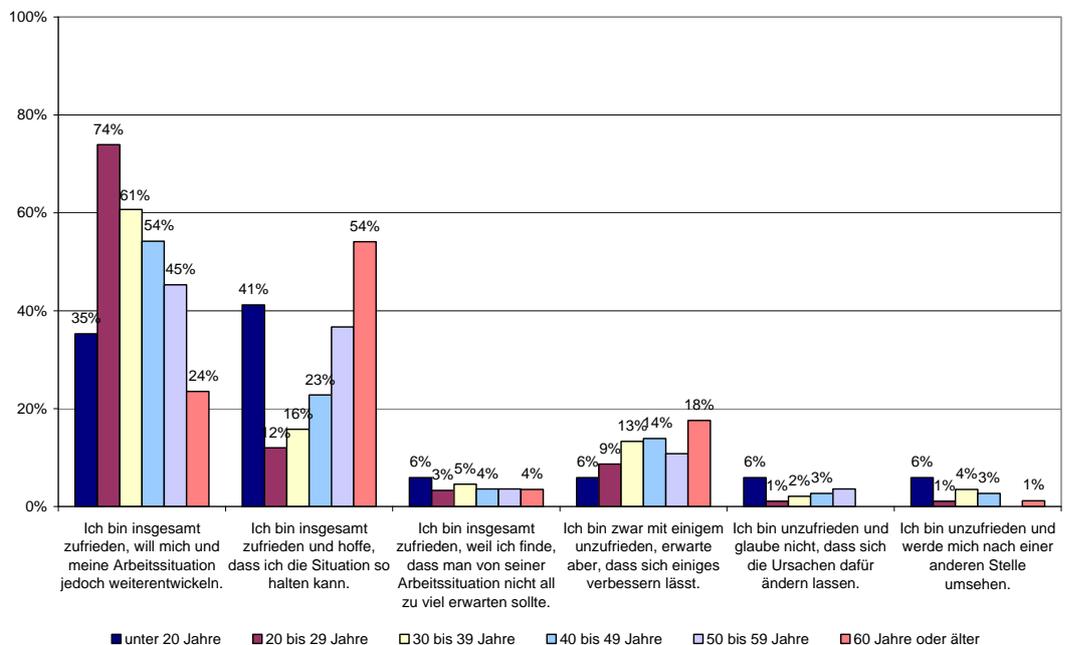
**Grafik 5 Arbeitszufriedenheitstypen - aufgeschlüsselt nach Dauer der Beschäftigung**



Mit steigendem Alter nimmt, mit einer Ausnahme, der Glaube an positive Veränderungen ab. Am stärksten glaubt man bei der Gruppe der 20- bis 29-Jährigen an Veränderungen (83%) und am geringsten ist dieser Wert bei der Gruppe der 60-Jährigen und älteren mit 41%. Eine Ausnahme bildet die Gruppe der unter 20-Jährigen, bei der genau wie bei den über 60-Jährigen der Anteil der an Veränderungen Glaubenden 41% beträgt. Der grösste Anteil resignierter Mitarbeitenden ist mit 18% in der Gruppe der unter 20-Jährigen zu finden. Die Alterskategorie der 60-Jährigen und älteren weist mit 5% der geringste Anteil an resignierten Mitarbeitenden auf. In dieser Alterkategorie ist mit 54% der stabilisierte Arbeitstyp "Ich bin insgesamt zufrieden und hoffe, dass ich die Situation so halten kann" am häufigsten anzutreffen.

Mitarbeitende, welche immer oder grösstenteils nach einem Dienstplan arbeiten, weisen mit 11% einen höheren Anteil an resignierten Mitarbeitenden auf als Mitarbeitende, welche nur zum Teil (4%) oder gar nie (9%) nach einem Dienstplan arbeiten. Jedoch fällt aber auch auf, dass die Gruppe der immer oder grösstenteils nach einem Dienstplan Arbeitenden etwas stärker an Veränderungen glaubt (67%) als die übrigen Mitarbeitenden (64%).

**Grafik 6 Arbeitszufriedenheitstypen - aufgeschlüsselt nach Alterskategorien**



### 2.3. Nochmalige Bewerbung auf die jetzige Stelle

86% der Angestellten des Kantons Zug würden sich auf ihre jetzige Stelle sicher oder wahrscheinlich noch einmal bewerben. Lediglich 4% antworten auf die Frage nach einer erneuten Bewerbung mit „nein, eher nicht“ und 1% würde sich sicher nicht nochmals auf die Stelle bewerben. 10% der Antwortenden sind unentschlossen.

**Tabelle 15 Erneute Bewerbung auf die jetzige Stelle**

Erneute Bewerbung	Anteil Prozent <sup>4</sup>
nein, sicher nicht	1%
nein, eher nicht	4%
neutral	10%
ja, wahrscheinlich	28%
ja, sicher	58%

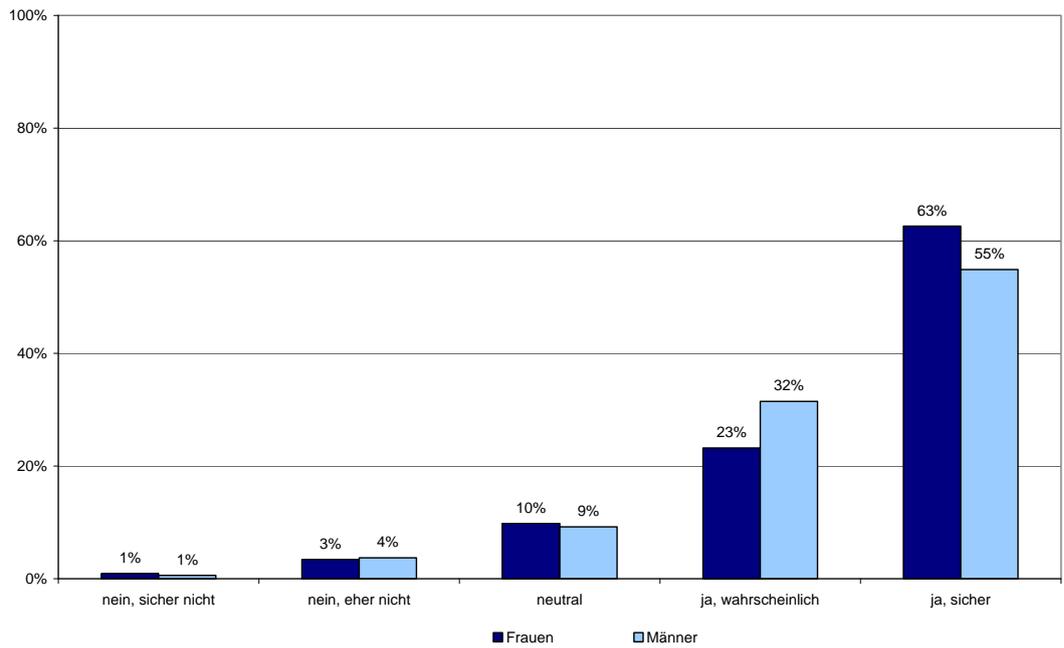
63% der Frauen beim Kanton Zug würden sich sicher wieder auf ihre jetzige Stelle bewerben, bei den Männern sind es 55%. Rechnet man jedoch die Anteile der Antwortenden zusammen, die sich sicher oder wahrscheinlich nochmals auf die Stelle bewerben würden, kommt man bei Frauen und Männern auf denselben Wert, nämlich 86%.

Generalsekretäre/innen bzw. Amtsleiter/innen würden sich mit 89% am häufigsten sicher oder wahrscheinlich nochmals auf ihre jetzige Stelle bewerben. Bei den Abteilungsleiter/innen, Gruppen- oder Teamleiter/innen und Dienstchef/innen liegt dieser Wert mit jeweils 87% etwas tiefer. Weitere Mitarbeitendenkategorien würden sich zu 84% sicher oder wahrscheinlich nochmals auf ihre jetzige Stelle bewerben.

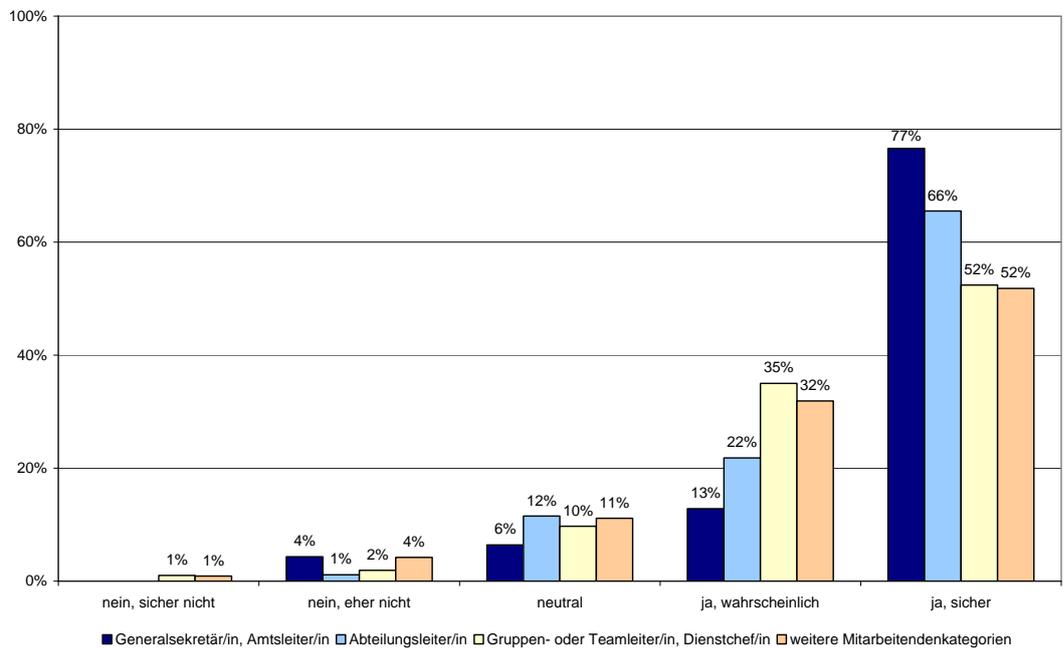
Unterschiede zeigen sich auch zwischen den Lohnklassen bei den Personen, welche sich sicher nochmals auf ihre jetzige Stelle bewerben würden. Mitarbeitende der Lohnklassen 22 bis 26 würden sich am häufigsten sicher nochmals auf ihre Stelle bewerben (68%). Bei den Mitarbeitenden in Ausbildung ist dieser Anteil mit 44% am tiefsten. Zählt man jedoch die Prozentwerte der Zustimmungen zusammen ("ja, sicher" und "ja, wahrscheinlich"), so kommen mit Ausnahme der Auszubildenden alle Lohnklassen auf ein ähnliches Resultat: zwischen 84% in den Lohnklassen 12 bis 16 und 88% in den Lohnklassen 22 bis 26. Bei den Auszubildenden würden sich sogar 96% sicher oder wahrscheinlich nochmals auf ihre momentane Stelle bewerben.

<sup>4</sup> Abweichungen von 100% sind auf Rundungsdifferenzen zurückzuführen.

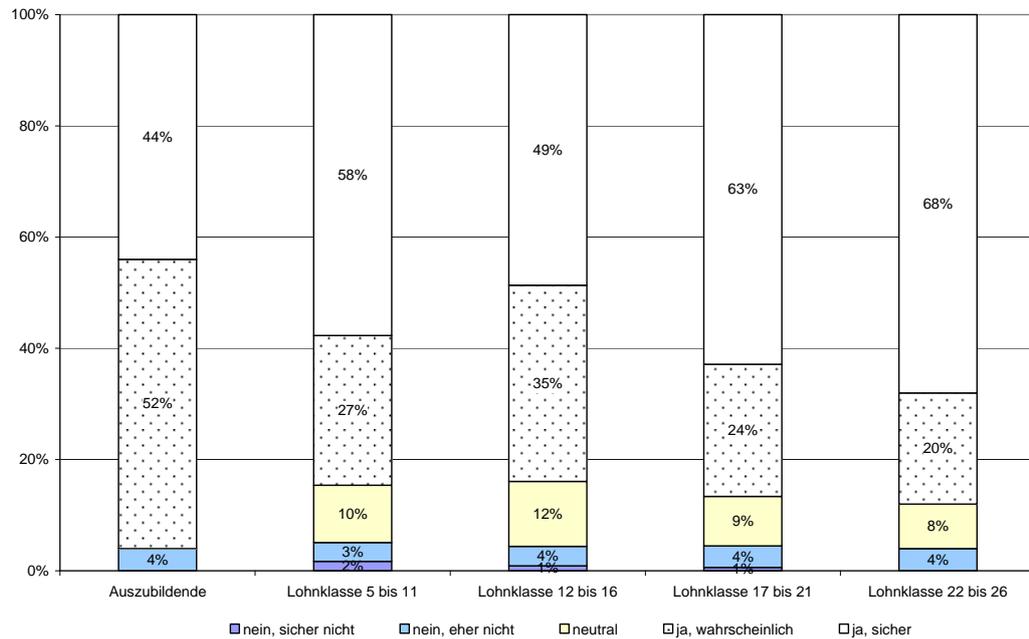
**Grafik 7 Erneute Bewerbung auf die jetzige Stelle – aufgeschlüsselt nach Geschlecht**



**Grafik 8 Erneute Bewerbung auf die jetzige Stelle – aufgeschlüsselt nach Mitarbeitendenkategorien**



**Grafik 9 Erneute Bewerbung auf die jetzige Stelle – aufgeschlüsselt nach Lohnklassen**



### 3. DIE ERGEBNISSE IM DETAIL

Die Kantonsangestellten hatten bei der Befragung nicht nur die Möglichkeit, sich über die Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten ihrer Tätigkeit zu äussern; vielmehr wurden sie auch zur Wichtigkeit dieser Aspekte befragt. Deswegen war der Fragebogen so aufgebaut, dass sich die Mitarbeitenden in einem ersten Block dazu äussern konnten, inwieweit die jeweilige Aussage auf ihre derzeitige Arbeitssituation zutrifft (IST-SITUATION). Die Antwortmöglichkeiten reichten dabei auf einer fünfstufigen Skala von „stimmt gar nicht“ bis „stimmt völlig“. In einem zweiten Block (WICHTIGKEIT) konnten sie dann ankreuzen, wie wichtig ihnen die jeweiligen Aspekte sind. Hier reichte die fünfstufige Antwort-Skala von „mir nicht wichtig“ bis „mir sehr wichtig“.

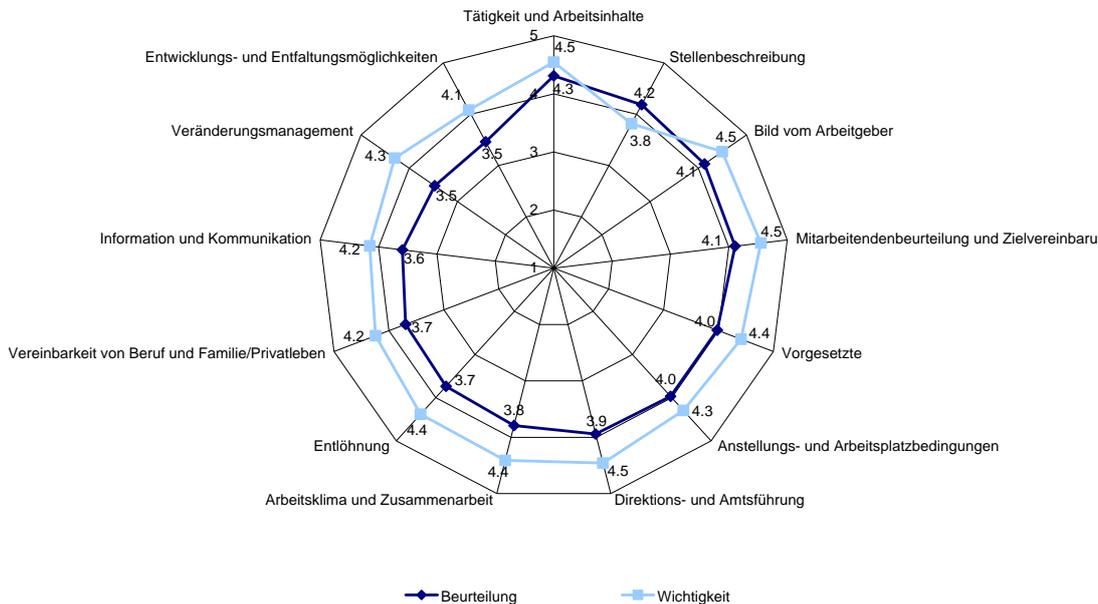
Um die Beurteilung und die Wichtigkeit der verschiedenen Aspekte miteinander vergleichen zu können, wurden für die einzelnen Aussagen Mittelwerte berechnet; Ein Mittelwert kann als Minimum bei 1.0 und als Maximum bei 5.0 Punkten liegen. Je höher ein Mittelwert ist, umso stärker ist die Zustimmung der Mitarbeitenden zur jeweiligen Aussage bzw. umso wichtiger ist dieser Aspekt für die Befragten. Handlungsbedarf besteht vor allem dort, wo die Wichtigkeit eines Aspektes hoch eingestuft wird und die Beurteilung schlecht ausfällt.

Das nachfolgende Zufriedenheitsprofil der Mitarbeitenden des Kantons Zug gibt eine Gesamtübersicht über die Wichtigkeiten und den Erfüllungsgrad der einzelnen Themengebiete, welche für die Mitarbeitendenzufriedenheit relevant sind. Die detaillierten Auswertungen der Themenblöcke mit den Einzelauswertungen sind in den nachfolgenden Unterkapiteln zu finden.

Das Gesamtzufriedenheitsprofil zeigt: Am wichtigsten sind den kantonalen Angestellten die Aspekte in den Bereichen „Tätigkeit und Arbeitsinhalte“, „Mitarbeitendenbeurteilung und Zielvereinbarung“, „Direktions- und Amtsführung und das „Bild vom Arbeitgeber“ die mit durchschnittlich 4.5 eingestuft werden und dabei relativ nahe am maximalen Wert von 5 (sehr wichtig) liegen. Auch den Bereichen „Vorgesetzte“, „Arbeitsklima und Zusammenarbeit“ sowie „Entlohnung“ messen die Angestellten eine hohe Bedeutung bei. Als vergleichsweise weniger wichtig stufen die Angestellten im Mittel die „Stellenbeschreibung“ ein.

Am besten beurteilt wird gesamthaft der Themenblock „Tätigkeit und Arbeitsinhalte“ mit einer durchschnittlichen Zustimmung von 4.3, was auch im externen Vergleich ein recht guter Benchmarkwert ist. Als weniger erfüllt stufen die Befragten hingegen die Aussagen zu den Themenblöcken „Veränderungsmanagement“ und „Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten“ ein; hier erhalten die Einzelaussagen auf einer Skala von 1 (stimmt gar nicht) bis 5 (stimmt völlig) eine durchschnittliche Zustimmung von jeweils 3.5 Punkten.

**Grafik 10 Zufriedenheitsprofil der Angestellten im Kanton Zug – Mittelwerte\***



\* Beurteilung: Skala von 1 (stimmt gar nicht) bis 5 (stimmt völlig)  
 Wichtigkeit: Skala von 1 (mir nicht wichtig) bis 5 (mir sehr wichtig)

Wo besteht die grösste Diskrepanz zwischen der Wichtigkeit und der Beurteilung der einzelnen Themenbereiche? Welche Aspekte können also primär zur Unzufriedenheit von Angestellten führen? Am grössten ist der Unterschied zwischen der Wichtigkeit und dem wahrgenommenen Erfüllungsgrad beim Thema Veränderungsmanagement, wozu Fragen zum Miteinbezug und zur kompetenten Gestaltung von Veränderungsprozessen gehören. Diesen Fragen messen die Angestellten eine durchschnittliche Wichtigkeit von 4.3 zu; die mittlere Zustimmung bezüglich der Erfüllung dieser Aspekte liegt jedoch lediglich bei 3.5. Auch bei den Themen „Entlohnung“, „Arbeitsklima und Zusammenarbeit“ sowie bei den Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten ist eine relativ grosse Differenz zwischen der durchschnittlichen Wichtigkeit und der wahrgenommenen Situation festzustellen.

Hingegen übertrifft beim Thema Stellenbeschreibung die tatsächliche Situation die bemessene Wichtigkeit. Sehr gering ist auch die Differenz zwischen der mittleren Wichtigkeit und der mittleren Beurteilung beim Themenblock „Tätigkeit und Arbeitsinhalte“, das Thema also, welches den Mitarbeitenden besonders wichtig ist und auch einen hohen Erfüllungsgrad genießt.

Die folgende Tabelle zeigt die Einzelaussagen, welche von den Mitarbeitenden des Kantons Zug die grösste Zustimmung erhalten haben. Aufgeführt sind die Aussagen, bei denen die mittlere Zustimmung über 4.0 Punkte liegt und die damit von einem grossen Teil der Angestellten als erfüllt eingestuft werden.

Die kantonalen Angestellten empfinden grösstenteils die Mitarbeitendengespräche als offen und ehrlich geführt. Die Mitarbeitenden sehen einen Sinn in ihrer Arbeit, sie haben überwiegend das Gefühl, bei ihrer Arbeit genügend Freiräume zu erhalten, die Arbeit überfordert sie nicht und sie wird als vielfältig und abwechslungsreich betrachtet.

Durchwegs als positiv werden auch das Verhältnis zu den Vorgesetzten und die Beurteilung durch diese erlebt. Die Angestellten empfinden die Beurteilung mehrheitlich als ge-

recht und nachvollziehbar begründet. Ausserdem wird der Arbeitsplatz beim Kanton Zug als sicher beurteilt.

**Tabelle 16 Übersicht über die Aussagen mit der grössten Zustimmung**

Rang	Aussage	Mittlere Zustimmung*
1	Die Gespräche im Rahmen der Mitarbeitendenbeurteilung mit meiner Vorgesetzten/meinem Vorgesetzten werden offen und ehrlich geführt	4.4
2	Ich sehe einen Sinn in meiner Arbeit.	4.4
3	Meine Tätigkeit ist vielfältig und abwechslungsreich.	4.4
4	Meine Aufgaben überfordern mich nicht.	4.4
5	Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter lässt mir bei meiner Arbeit genügend Freiräume.	4.4
6	Bei der Ferienplanung werden meine persönlichen Bedürfnisse angemessen berücksichtigt.	4.4
7	Ich habe ein gutes Verhältnis zu meiner/meinem direkten Vorgesetzten.	4.3
8	Ich kann meine Aufgaben selbstständig erledigen.	4.3
9	Ich fühle mich von meiner Vorgesetzten/meinem Vorgesetzten gerecht beurteilt.	4.3
10	Meine Gesamtbeurteilung wird für mich nachvollziehbar begründet.	4.3
11	Meine Stellenbeschreibung ist auf einem aktuellen Stand.	4.3
12	Der Kanton Zug bietet mir einen sicheren Arbeitsplatz.	4.3
13	Bei meiner Tätigkeit kann ich mein Wissen und Können einsetzen.	4.3
14	Ich weiss, was meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter von mir erwartet.	4.2
15	Die Sozialleistungen beim Kanton Zug finde ich angemessen (Kinder- und Familienzulagen, Unfallversicherung).	4.2
16	Der Kanton Zug ist ein attraktiver Arbeitgeber.	4.2
17	Mit den mir zur Verfügung stehenden elektronischen Arbeitswerkzeugen (PC usw.) bin ich zufrieden.	4.2
18	Mit den übrigen Arbeitswerkzeugen (Ausrüstung, Maschinen usw.) bin ich zufrieden.	4.2
19	Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter unterstützt mich, damit ich bei meiner Arbeit erfolgreich bin.	4.1
20	Der Kanton Zug ist ein fairer Arbeitgeber.	4.1
21	Ich bin über den Auftrag und die Ziele meines Amtes/meiner Schule informiert.	4.1
22	In meiner Stellenbeschreibung sind meine Aufgaben klar beschrieben.	4.1
23	An meinem Arbeitsplatz lerne ich immer wieder Neues dazu.	4.1
24	Der Kanton Zug ist ein sozial verantwortungsvoller Arbeitgeber.	4.1
25	Meine Aufgaben unterfordern mich nicht.	4.1
26	Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter anerkennt gute Leistungen.	4.1
27	Ich bin mit meinen Möglichkeiten, meine Arbeitszeit zu gestalten, zufrieden.	4.0
28	Die Zusammenarbeit in unserem Team ist gut.	4.0
29	Mit dem Informatikservice bin ich zufrieden.	4.0

\* Mittelwerte auf einer Skala von 1 (stimmt gar nicht) bis 5 (stimmt völlig)

Welches sind umgekehrt die Aspekte, deren Erfüllungsgrad von den kantonalen Angestellten am niedrigsten eingestuft wird? In der nachfolgenden Tabelle sind die 15 Aussagen aufgeführt, denen die Angestellten am wenigsten stark zustimmen. Zu berücksichtigen ist, dass lediglich zwei Aussagen im negativen Bereich (unter 3.0 Punkte) liegen, also nur bei diesen Aspekten der Anteil der negativen Beurteilungen grösser ist als der Anteil der positiven Beurteilungen.

Insgesamt stimmen die Mitarbeitenden der Aussage „Mein Arbeitgeber bietet mir Aufstiegsmöglichkeiten“ am wenigsten zu; die mittlere Zustimmung liegt bei 2.5 – jedoch fällt auch die mittlere Wichtigkeitseinstufung mit 3.8 leicht niedriger aus als bei anderen Fragen. Ebenso ist bei der Aussage „Durch meine Arbeit beim Kanton Zug verbessere ich meine Aussichten auf dem Arbeitsmarkt“ die Ablehnung grösser als die Zustimmung.

Ebenfalls fällt auf, dass zwei Aussagen zum Veränderungsmanagement relativ niedrige Zustimmungswerte erhalten, wie auch die Aussage „Die Unterstützung des Kantons Zug bezüglich ausserfamiliärer Kinderbetreuung ist gut“.

**Tabelle 17 Übersicht über die Aussagen mit der geringsten Zustimmung**

Rang	Aussage	Mittlere Zustimmung*
82	Mein Arbeitgeber bietet mir Aufstiegsmöglichkeiten.	2.5
81	Durch meine Arbeit beim Kanton Zug verbessere ich meine Aussichten auf dem Arbeitsmarkt.	2.9
80	iZug (Intranet) ist für mich eine nützliche Informationsplattform.	3.1
79	Die Unterstützung des Kantons Zug bezüglich ausserfamiliärer Kinderbetreuung ist gut.	3.1
78	Ich werde in Veränderungsprozesse innerhalb meines Amtes/meiner Schule in ausreichendem Masse miteinbezogen.	3.3
77	Veränderungsprozesse werden von den Verantwortlichen kompetent gestaltet.	3.3
76	Ich habe die Möglichkeit, mein Pensum (Beschäftigungsgrad) meinen persönlichen Bedürfnissen anzupassen.	3.4
75	Ich bin genügend über die Beratungsangebote bei Problemen am Arbeitsplatz informiert.	3.4
74	In der Erfüllung meiner Aufgaben musste ich in den letzten drei Jahren bedeutende Veränderungen bewältigen.	3.4
73	Das Lohnsystem des Kantons Zug ist gerecht.	3.5
72	Das vom Kanton Zug ermöglichte Weiterbildungsprogramm für Mitarbeitende entspricht den Bedürfnissen meiner jetzigen Funktion.	3.5
71	Die Regelung der frühzeitigen Pensionierung beim Kanton Zug finde ich gut.	3.5
70	Das Lohnsystem des Kantons Zug ist für mich gut nachvollziehbar (transparent).	3.6
69	Die Lohnnebenleistungen beim Kanton Zug finde ich angemessen (Entschädigung für Nachtdienst, Pikettdienst usw.).	3.6
68	Ich kann meiner Vorgesetzten/meinem Vorgesetzten genügend Feedback zum Führungsverhalten geben.	3.6

\* Mittelwerte auf einer Skala von 1 (stimmt gar nicht) bis 5 (stimmt völlig)

Interessant ist es auch zu sehen, wo insgesamt die grössten Differenzen zwischen Wichtigkeit und Beurteilung bestehen. An erster Stelle stehen dabei die Schaffung von Aufstiegsmöglichkeiten sowie die kompetente Gestaltung und der Miteinbezug in Veränderungsprozesse. Aber auch bei der Aussage „Das Lohnsystem des Kantons Zug ist gerecht“ machen die Angestellten einen recht grossen Handlungsbedarf aus. Weiter rangieren die Amtsführung und die Angemessenheit der Pensionskassenleistungen mit grossen Differenzen zwischen Wichtigkeit und Beurteilung weit vorn.

**Tabelle 18 Übersicht über die Aussagen mit der grössten Differenz zwischen Wichtigkeit und Beurteilung\***

	Beurteilung	Wichtigkeit	Differenz
Mein Arbeitgeber bietet mir Aufstiegsmöglichkeiten.	2.5	3.8	1.3
Veränderungsprozesse werden von den Verantwortlichen kompetent gestaltet.	3.3	4.4	1.1
Das Lohnsystem des Kantons Zug ist gerecht.	3.5	4.4	1.0
Ich werde in Veränderungsprozesse innerhalb meines Amtes/meiner Schule in ausreichendem Masse miteinbezogen.	3.3	4.2	0.9
Unser Amt/unsere Schule wird gut geführt.	3.8	4.7	0.9
Die Pensionskassenleistungen beim Kanton Zug finde ich angemessen.	3.6	4.5	0.9
In unserem Amt/unsere Schule herrscht ein gutes Klima.	3.7	4.5	0.9
Ich habe die Möglichkeit, mein Pensum (Beschäftigungsgrad) meinen persönlichen Bedürfnissen anzupassen.	3.4	4.2	0.8
Durch meine Arbeit beim Kanton Zug verbessere ich meine Aussichten auf dem Arbeitsmarkt.	2.9	3.7	0.8
Meinen Lohn empfinde ich im Vergleich zum Lohn meiner Arbeitskolleginnen und -kollegen als gerecht.	3.7	4.5	0.8
Ich erhalte alle Informationen, die für meine tägliche Arbeit wichtig sind.	3.9	4.7	0.8
Das Klima in unserem Team ist gut.	4.0	4.8	0.8
Die teamübergreifende Zusammenarbeit ist gut.	3.7	4.4	0.8
An meinem Arbeitsplatz fühle ich mich wohl (Licht, Lärm, Platzverhältnisse usw.).	3.8	4.6	0.8

\* Abweichungen in der Tabelle (z.B. Beurteilung 3.5, Wichtigkeit 4.4, Differenz 1.0 sind auf Rundungsdifferenzen zurückzuführen).

Und welches sind insgesamt die Aspekte, welchen die Mitarbeitenden die höchste Wichtigkeit beimessen? Im Folgenden sind die Aussagen aufgeführt, welche von den Angestellten des Kantons Zug eine Zustimmung von 4.7 Punkten oder höher erhielten und damit mehrheitlich als sehr wichtig eingestuft werden. An erster Stelle steht dabei die gerechte Beurteilung durch Vorgesetzte, aber auch das gute Klima und die Zusammenarbeit im Team.

- Ich fühle mich von meiner Vorgesetzten/meinem Vorgesetzten gerecht beurteilt.
- Die Gespräche im Rahmen der Mitarbeitendenbeurteilung mit meiner Vorgesetzten/meinem Vorgesetzten werden offen und ehrlich geführt.

- Das Klima in unserem Team ist gut.
- Die Zusammenarbeit in unserem Team ist gut.
- Ich kann Beruf und Privatleben so vereinbaren, dass es für mich stimmt.
- Ich sehe einen Sinn in meiner Arbeit.
- Unser Amt/unsere Schule wird gut geführt.
- Ich habe ein gutes Verhältnis zu meiner/meinem direkten Vorgesetzten.

Umgekehrt messen die Angestellten der Information durch das Intranet iZug (Wichtigkeitseinstufung von 3.5 Punkten) und der Unterstützung durch den Kanton bezüglich ausserfamiliärer Kinderbetreuung (Wichtigkeitseinstufung bei 3.6 Punkten) eine deutlich geringere Wichtigkeit bei.

### 3.1. Tätigkeit und Arbeitsinhalte

Die grösste Zustimmung bei der Beurteilung der aktuellen Tätigkeit und der Arbeitsinhalte erhält von den kantonalen Angestellten die Aussage: „Meine Aufgaben überfordern mich nicht“. 91% der Befragten stimmen dieser Aussage zu, lediglich 1% lehnt sie ab. Ebenso sieht die grosse Mehrheit der Mitarbeitenden einen Sinn in ihrer Arbeit (90% Zustimmung). Die geringste Zustimmung im Themenbereich Tätigkeit und Arbeitsinhalte zeigt sich bei der Aussage „Meine Aufgaben unterfordern mich nicht“, welcher aber immer noch 75% der Angestellten zustimmen. Es ist jedoch bei immerhin 7% der Antwortenden festzustellen, dass sie sich tendenziell unterfordert fühlen.

**Tabelle 19 Beurteilung der Einzelaussagen zu Tätigkeit und Arbeitsinhalte**

	stimmt gar nicht	2	teils/ teils	4	stimmt völlig	Zustim- mung	Ableh- nung
Meine Tätigkeit ist vielfältig und abwechslungsreich.	0%	1%	11%	33%	55%	88%	1%
Bei meiner Tätigkeit kann ich mein Wissen und Können einsetzen.	0%	2%	15%	37%	45%	83%	2%
Ich sehe einen Sinn in meiner Arbeit.	0%	1%	9%	36%	55%	90%	1%
Ich kann meine Aufgaben selbstständig erledigen.	0%	2%	12%	38%	48%	86%	2%
Meine Aufgaben überfordern mich nicht.	0%	1%	8%	43%	49%	91%	1%
Meine Aufgaben unterfordern mich nicht.	2%	5%	18%	36%	39%	75%	7%

Die grösste Differenz zwischen Wichtigkeit und Beurteilung der Aspekte zu Tätigkeit und Arbeitsinhalten besteht bei der Aussage „Bei meiner Tätigkeit kann ich mein Wissen und Können einsetzen“. Diese beträgt jedoch bei einer durchschnittlichen Beurteilung von 4.3 und einer Wichtigkeit von 4.6 nur 0.4 Punkte. Bei der Aussage "Meine Aufgaben überfordern mich nicht" decken sich Beurteilung und Wichtigkeit.

**Tabelle 20 Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Tätigkeit und Arbeitsinhalte (Mittelwerte)\***

	Beurteilung	Wichtigkeit	Differenz <sup>5</sup>
Meine Tätigkeit ist vielfältig und abwechslungsreich.	4.4	4.7	0.2
Bei meiner Tätigkeit kann ich mein Wissen und Können einsetzen.	4.3	4.6	0.4
Ich sehe einen Sinn in meiner Arbeit.	4.4	4.7	0.3
Ich kann meine Aufgaben selbstständig erledigen.	4.3	4.6	0.3
Meine Aufgaben überfordern mich nicht.	4.4	4.4	0.0
Meine Aufgaben unterfordern mich nicht.	4.1	4.4	0.3

\* Beurteilung: Skala von 1 (stimmt gar nicht) bis 5 (stimmt völlig)

Wichtigkeit: Skala von 1 (mir nicht wichtig) bis 5 (mir sehr wichtig)

<sup>5</sup> Abweichungen in der Tabelle sind auf Rundungsdifferenzen zurückzuführen (z.B. Beurteilung 4.4, Wichtigkeit 4.7, Differenz 0.2).

Bei der Beurteilung der Tätigkeit und Arbeitsinhalte gibt es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede. Hingegen hängt die Beurteilung der Tätigkeit und Arbeitsinhalte stark mit dem Alter der Mitarbeitenden zusammen: Je älter die Mitarbeitenden sind, desto abwechslungsreicher empfinden sie ihre Arbeit. Bei den unter 20-Jährigen liegt die mittlere Zustimmung zu dieser Aussage bei 3.9, bei den über 50-Jährigen bei 4.5. Auch den übrigen Aussagen stimmen die Älteren in stärkerem Masse zu. Das gleiche gilt für die Dauer der Beschäftigung: Je länger jemand beim Kanton Zug arbeitet, desto stärker stimmt er/sie den verschiedenen Aussagen zu. Es gibt zwei Ausnahmen: Personen, die seit 1 bis 4 Jahren beim Kanton Zug arbeiten, stimmen in geringerem Masse (Mittelwert 3.8) der Aussage zu „Meine Arbeit unterfordert mich nicht“ als die übrigen Vergleichsgruppen. Und die unter 20-Jährigen sehen im Vergleich zu den anderen Alterskategorien am stärksten einen Sinn in ihrer Arbeit (Mittelwert 4.4).

Je höher der Beschäftigungsgrad, desto eher empfinden die Mitarbeitenden ihre Tätigkeit als abwechslungsreich und desto eher können sie bei der Arbeit Wissen und Können einsetzen. Hingegen geben Personen mit einem Beschäftigungsverhältnis von unter 50% häufiger an, dass ihre Aufgaben sie nicht überfordern als die übrigen Befragten.

Mitarbeitende mit Personalführungsverantwortung empfinden mit durchschnittlich 4.7 Punkten ihre Tätigkeit als vielfältiger und abwechslungsreicher als Angestellte ohne Führungsverantwortung (Mittelwert 4.4). Auch fühlen sich Führungsverantwortliche weniger häufiger unterfordert als die übrigen Mitarbeitenden.

Lehrpersonen beim Kanton Zug beurteilen den Themenbereich Tätigkeit und Arbeitsinhalte insgesamt höher als Verwaltungsangestellte (inkl. Gerichte). So sehen Lehrpersonen beispielsweise mit 4.6 Punkten in einem stärkeren Masse einen Sinn bei der Arbeit. Verwaltungsangestellte beurteilen die entsprechende Aussage im Mittel mit 4.4 Punkten etwas tiefer. Auch bei der Aussage "Ich kann meine Aufgaben selbständig erledigen" kommen Lehrpersonen mit 4.5 Punkten auf ein besseres Resultat als Mitarbeitende der Verwaltung (4.3). Ausserdem stimmen Lehrpersonen mit 4.2 Punkten im Mittel etwas häufiger der Aussage zu "Bei meiner Tätigkeit kann ich mein Wissen und Können einsetzen" und sie fühlen sich etwas weniger häufig durch ihre Aufgaben unterfordert (4.2) als Mitarbeitende in der Verwaltung (4.2 bzw. 4.0).

### 3.2. Stellenbeschreibung

Die Angestellten des Kantons Zug wurden, mit Ausnahme der Lehrpersonen, zu ihrer Stellenbeschreibung befragt. Nach eigenen Angaben verfügten rund 12% der Angestellten zum Befragungszeitpunkt über keine explizite Stellenbeschreibung.

Zwischen dem Beschäftigungsgrad und dem Vorhandensein einer Stellenbeschreibung ist ein statistischer Zusammenhang auszumachen: 24% der Beschäftigten mit einem Pensum von unter 50% haben keine Stellenbeschreibung; bei den 50% und mehr Beschäftigten geben deutlich weniger, nämlich jeweils 11%, an über keine Stellenbeschreibung zu verfügen.

Mitarbeitende, welche seit weniger als einem Jahr, bzw. seit 1 bis 4 Jahren beim Kanton Zug arbeiten geben überdurchschnittlich häufig (23% bzw. 18%) an, über keine Stellenbeschreibung zu verfügen. Hingegen geben nur 7% der Mitarbeitenden mit einem Dienstalster von 5 bis 9 Jahre an keine Stellenbeschreibung zu haben. Unterschiede zeigen sich auch zwischen den verschiedenen Mitarbeitendenkategorien: so verfügen rund 97% der Abteilungsleiter/innen und 94% der Generalsekretär/innen bzw. Amtsleiter über eine Stellenbeschreibung. Bei den Dienstchef/innen, Gruppen- oder Teamleiter/innen wie auch bei den weiteren Mitarbeitendenkategorien sind es weniger, nämlich jeweils 87%, die über eine Stellenbeschreibung verfügen.

Betrachtet man die Angaben derjenigen, welche eine Stellenbeschreibung besitzen, so sind die Angestellten mehrheitlich mit ihrer Stellenbeschreibung zufrieden. So finden 81%, dass ihre Stellenbeschreibung auf einem aktuellen Stand ist und drei Viertel der Befragten geben an, dass die Aufgaben klar beschrieben sind. Lediglich jeweils 3% lehnen diese Aussagen ab. Bei der Einschätzung dieser Fragen sind keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen, Dauer der Beschäftigung und den Mitarbeitenden mit verschiedenen Beschäftigungsgraden festzustellen. Jedoch gibt es Unterschiede zwischen Mitarbeitenden mit und ohne Personalführungsverantwortung. So sind Personalführungsverantwortliche in stärkerem Masse der Meinung, ihre Stellenbeschreibung sei auf einem aktuellen Stand und dass diese die Aufgaben klar beschreibt.

**Tabelle 21 Beurteilung der Einzelaussagen zur Stellenbeschreibung** <sup>6</sup>

	stimmt gar nicht	2	teils/ teils	4	stimmt völlig	Zustim- mung	Ableh- nung
Meine Stellenbeschreibung ist auf einem aktuellen Stand.	1%	2%	17%	32%	49%	81%	3%
In meiner Stellenbeschreibung sind meine Aufgaben klar beschrieben.	0%	3%	22%	35%	40%	75%	3%

Auch wenn man Wichtigkeit und Beurteilung der beiden Aussagen zur Stellenbeschreibung vergleicht, so zeigt sich in diesem Bereich kein Handlungsbedarf. Die Beurteilung übertrifft sogar die Wichtigkeit, welche den Aussagen zur Stellenbeschreibung beigemessen werden. Jedoch haben diese Fragen nur Mitarbeitende mit Stellenbeschreibung beantwortet. Es ist im Hinblick auf mögliche Massnahmen zu berücksichtigen, dass immerhin rund 12% der Angestellten keine Stellenbeschreibung haben oder sich zumindest nicht bewusst sind, über eine solche zu verfügen.

<sup>6</sup> Nur Personen mit Stellenbeschreibung

**Tabelle 22 Beurteilung und Wichtigkeit der Aussagen zur Stellenbeschreibung (Mittelwerte) <sup>7</sup>**

	Beurteilung	Wichtigkeit	Differenz <sup>8</sup>
Meine Stellenbeschreibung ist auf einem aktuellen Stand.	4.3	3.8	-0.5
In meiner Stellenbeschreibung sind meine Aufgaben klar beschrieben.	4.1	3.9	-0.2

---

<sup>7</sup> Nur Personen mit Stellenbeschreibung

<sup>8</sup> Abweichungen sind auf Rundungsdifferenzen zurückzuführen.

### 3.3. Anstellungs- und Arbeitsplatzbedingungen

Die Aussagen zum Themenbereich Anstellungs- und Arbeitsplatzbedingungen reichten von der Einrichtung des Arbeitsplatzes über den Informatikservice und die Dienstleistungen des Personalamtes bis hin zur Gleichstellung von Mann und Frau bezüglich der Anstellungsbedingungen.

Die kantonalen Angestellten stimmten am stärksten der Aussage zu: „Bei der Ferienplanung werden meine persönlichen Bedürfnisse angemessen berücksichtigt“. 87% zustimmenden Äusserungen stehen lediglich 2% ablehnende Äusserungen gegenüber. Zudem ist ein Grossteil der Angestellten mit den Möglichkeiten, die Arbeitszeit zu gestalten, zufrieden – rund 75% stimmen der entsprechenden Aussage zu.

Ausserdem ist eine grosse Mehrheit der Angestellten mit den elektronischen wie auch mit den übrigen Arbeitswerkzeugen zufrieden. Den entsprechenden Aussagen stimmen 81% bzw. 85% der Befragten zu.

Weniger deutlich fällt die Zustimmung zur Aussage aus „An meinem Arbeitsplatz fühle ich mich wohl (Licht, Lärm, Platzverhältnisse usw.)“, der 66% zustimmen. Die Aussage mit der geringsten Zustimmung ist jene „Ich habe die Möglichkeit, mein Pensum (Beschäftigungsgrad) meinen persönlichen Bedürfnissen anzupassen“. Ein Viertel der Mitarbeitenden steht der Aussage ablehnend gegenüber – knapp die Hälfte stimmt der Aussage zu.

**Tabelle 23 Beurteilung der Einzelaussagen zu den Anstellungs- und Arbeitsplatzbedingungen**

	stimmt gar nicht	2	teils/ teils	4	stimmt völlig	Zusti- mung	Ableh- nung
Mein Arbeitsplatz ist zweckmässig eingerichtet.	2%	6%	21%	42%	30%	72%	8%
An meinem Arbeitsplatz fühle ich mich wohl (Licht, Lärm, Platzverhältnisse usw.).	3%	8%	23%	35%	30%	66%	11%
Mit den mir zur Verfügung stehenden elektronischen Arbeitswerkzeugen (PC usw.) bin ich zufrieden.	2%	5%	11%	38%	43%	81%	7%
Mit den übrigen Arbeitswerkzeugen (Ausrüstung, Maschinen usw.) bin ich zufrieden.	1%	3%	12%	50%	35%	85%	4%
Mit dem Informatikservice bin ich zufrieden.	1%	6%	19%	40%	35%	74%	7%
Mit den Dienstleistungen des Personalamts bin ich zufrieden.	2%	6%	19%	44%	29%	73%	8%
Bei der Ferienplanung werden meine persönlichen Bedürfnisse angemessen berücksichtigt.	1%	1%	11%	37%	51%	87%	2%
Ich bin mit meinen Möglichkeiten, meine Arbeitszeit zu gestalten, zufrieden.	3%	5%	18%	36%	39%	75%	8%
Ich habe die Möglichkeit, mein Pensum (Beschäftigungsgrad) meinen persönlichen Bedürfnissen anzupassen.	12%	12%	27%	25%	24%	49%	25%
Frauen und Männer sind bezüglich ihrer Anstellungsbedingungen beim Kanton Zug gleichgestellt.	4%	6%	20%	31%	39%	70%	10%

Wo besteht bei den Arbeitsplatz- und Anstellungsbedingungen die grösste Differenz zwischen der Wichtigkeit und der wahrgenommenen Situation? Sie ist bei den Aussagen „An meinem Arbeitsplatz fühle ich mich wohl (Licht, Lärm, Platzverhältnisse usw.)“ und „Ich habe die Möglichkeit, mein Pensum (Beschäftigungsgrad) meinen persönlichen Bedürfnissen anzupassen“ festzustellen, bei denen die Differenz jeweils 0.8 Punkte beträgt.

Hingegen decken sich bei der Aussage „Mit den übrigen Arbeitswerkzeugen (Ausrüstung, Maschinen usw.) bin ich zufrieden“ Beurteilung und Wichtigkeitseinstufung. Auch bei der Einschätzung der Dienstleistungen des Personalamtes und bei der Berücksichtigung der persönlichen Bedürfnisse bezüglich der Ferienplanung ist die Differenz zwischen Wichtigkeit und Beurteilung mit jeweils 0.1 Punkten sehr gering.

**Tabelle 24 Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Anstellungs- und Arbeitsplatzbedingungen (Mittelwerte)**

	Beurteilung	Wichtigkeit	Differenz
Mein Arbeitsplatz ist zweckmässig eingerichtet.	3.9	4.4	0.5
An meinem Arbeitsplatz fühle ich mich wohl (Licht, Lärm, Platzverhältnisse usw.).	3.8	4.6	0.8
Mit den mir zur Verfügung stehenden elektronischen Arbeitswerkzeugen (PC usw.) bin ich zufrieden.	4.2	4.4	0.2
Mit den übrigen Arbeitswerkzeugen (Ausrüstung, Maschinen usw.) bin ich zufrieden.	4.2	4.2	0.0
Mit dem Informatikservice bin ich zufrieden.	4.0	4.2	0.2
Mit den Dienstleistungen des Personalamts bin ich zufrieden.	3.9	4.0	0.1
Bei der Ferienplanung werden meine persönlichen Bedürfnisse angemessen berücksichtigt.	4.4	4.5	0.1
Ich bin mit meinen Möglichkeiten, meine Arbeitszeit zu gestalten, zufrieden.	4.0	4.4	0.4
Ich habe die Möglichkeit, mein Pensum (Beschäftigungsgrad) meinen persönlichen Bedürfnissen anzupassen.	3.4	4.2	0.8
Frauen und Männer sind bezüglich ihrer Anstellungsbedingungen beim Kanton Zug gleichgestellt.	4.0	4.2	0.2

Die männlichen Angestellten sind sowohl mit dem Informatikservice, den elektronischen Arbeitswerkzeugen und mit den übrigen Arbeitswerkzeugen signifikant weniger zufrieden als ihre Kolleginnen; Männer bewerten beide Aspekte zu den Arbeitswerkzeugen durchschnittlich mit 4.1; Frauen mit 4.3 Punkten. Den Informatikservice beurteilen die Männer mit durchschnittlich 3.9 die Frauen mit 4.1 Punkten. Auch den Dienstleistungen des Personalamts stehen die Männer mit einer durchschnittlichen Beurteilung von 3.8 kritischer gegenüber als Frauen, bei denen die mittlere Zustimmung 4.1 beträgt. Besonders gross ist der Unterschied zwischen Männern und Frauen bei der Aussage "Frauen und Männer sind bezüglich ihrer Anstellungsbedingungen beim Kanton Zug gleichgestellt" welche Männer im Mittel mit 4.2, Frauen lediglich mit 3.6 Punkten einschätzen.

Personen mit Personalführungsverantwortung beurteilen den Themenbereich Anstellungs- und Arbeitsplatzbedingungen tendenziell besser als Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung. Einzig die Dienstleistungen des Personalamts, wie auch die Möglichkeiten, das Pensum an die persönlichen Bedürfnisse anzupassen, beurteilen Nicht-Führungsverantwortliche mit 4.0 bzw. 3.4 Punkten signifikant höher als Personalführungsverantwortliche (3.7 bzw. 3.1).

Mitarbeitende, die zu 90% oder mehr beim Kanton Zug arbeiten, kommen bei der Aussage "Ich habe die Möglichkeit, mein Pensum (Beschäftigungsgrad) meinen persönlichen Bedürfnissen anzupassen" mit durchschnittlich 3.2 Punkten auf ein deutlich kritischeres Resultat als Angestellte mit niedrigeren Pensen: Mitarbeitende mit einem Anstellungsgrad von 50 bis 89% bewerten die Aussage im Mittel mit 3.7 Punkten, jene mit Pensen von unter 50% mit 3.8 Punkten.

Bei einem Vergleich nach Dauer der Beschäftigung zeigen sich nur geringfügige Unterschiede – diese manifestieren sich vor allem bei der Beurteilung des Informatikservices:

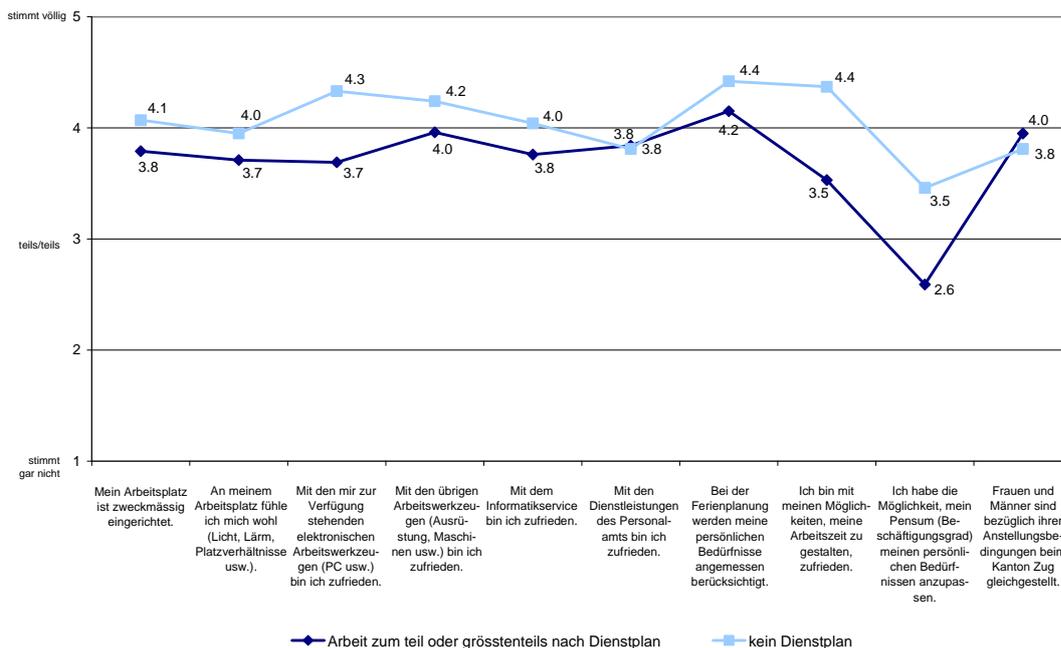
Dem Informatikservice gegenüber am kritischsten eingestellt sind Mitarbeitende, welche seit 20 Jahren oder länger beim Kanton Zug arbeiten; die mittlere Zustimmung zur Zufriedenheit mit dem Informatikservice liegt bei 3.9; am zufriedensten mit dem Informatikservice (4.3 Punkte) sind Mitarbeitende, welche seit weniger als einem Jahr beim Kanton angestellt sind.

Die Alterskategorie der 30 bis 39-Jährigen bewertet - mit Ausnahme der zwei Aussagen "Mit den Dienstleistungen des Personalamts bin ich zufrieden" und "Frauen und Männer sind bezüglich ihrer Anstellungsbedingungen beim Kanton Zug gleichgestellt" - sämtliche Aussagen des Themenbereichs Anstellungs- und Arbeitsplatzbedingungen am kritischsten. Die unter 20-Jährigen kommen - mit Ausnahme der Aussage "An meinem Arbeitsplatz fühle ich mich wohl (Licht, Lärm, Platzverhältnisse usw.)" - bei allen Aussagen des Themenbereichs auf die positivste Einschätzung.

Betrachtet man die Haltung gegenüber dem Themenbereich Anstellungs- und Arbeitsplatzbedingungen aufgeschlüsselt danach, ob jemand nach einem Dienstplan arbeitet oder nicht, zeigt sich ein differenziertes Bild. So liegt die mittlere Zustimmung im Themenbereich Anstellungs- und Arbeitsplatzbedingungen bei Personen, die immer, grösstenteils oder zum Teil nach einem Dienstplan arbeiten (rund 21% der Befragten), bei lediglich 3.7 Punkten. Hingegen stimmen Angestellte ohne Dienstplan dem Themenbereich im Mittel mit 4.1 Punkten zu. Insbesondere fällt bei den Angestellten, welche nach einem Dienstplan arbeiten die Zustimmung zur Aussage „Ich bin mit meinen Möglichkeiten, meine Arbeitszeit zu gestalten, zufrieden“ mit durchschnittlich 3.6 signifikant niedriger aus als bei Angestellten ohne Dienstplan (4.4). Und auch bei der Aussage "Ich habe die Möglichkeit, mein Pensum (Beschäftigungsgrad) meinen persönlichen Bedürfnissen anzupassen" zeigt sich ein grosser Unterschied. So beurteilen Angestellte, welche immer, grösstenteils oder zum Teil nach Dienstplan arbeiten, die Aussage mit 2.6 Punkten wesentlich kritischer als Mitarbeitende ohne Dienstplan (3.5).

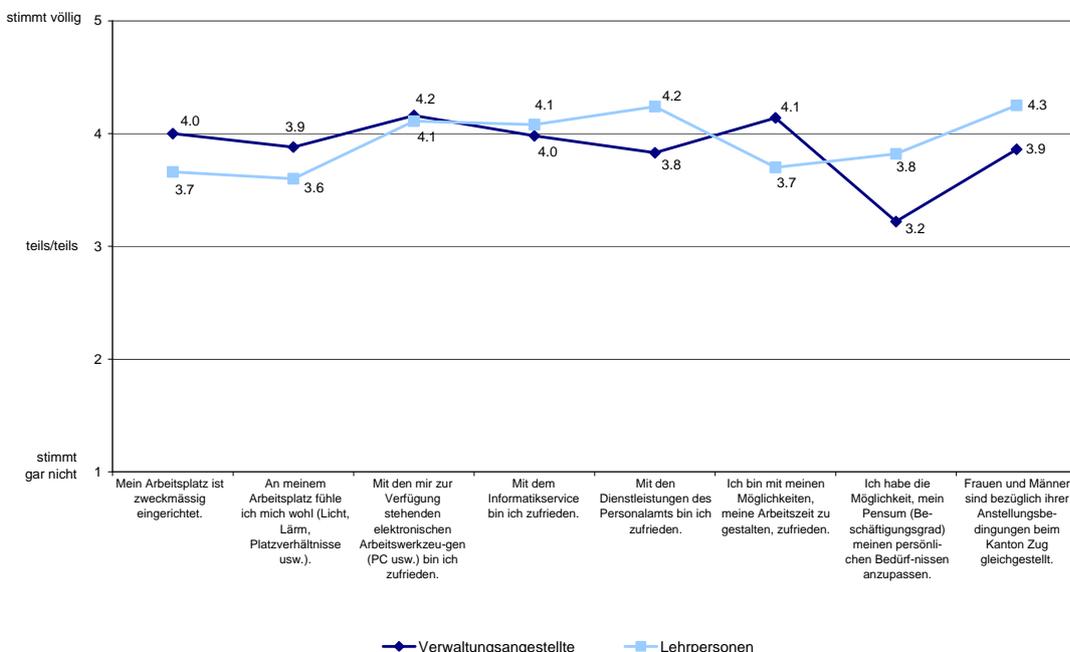
Verwaltungsangestellte geben häufiger als Lehrpersonen an, dass ihr Arbeitsplatz zweckmässig eingerichtet ist und dass sie sich an ihrem Arbeitsplatz bezüglich Licht, Lärm, Platzverhältnisse usw. wohl fühlen (Verwaltung 4.0 bzw. 3.9, Lehrpersonen 3.7 bzw. 3.6). Mit ihren Möglichkeiten die Arbeitszeit zu gestalten sind Verwaltungsmitarbeitende zufriedener als Lehrpersonen. Hingegen geben Lehrpersonen im Mittel mit 3.8 Punkten häufiger als Verwaltungsangestellte (3.2) an, dass sie die Möglichkeit haben, ihr Pensum an ihre persönlichen Bedürfnisse anzupassen. Ausserdem kommen Lehrpersonen mit durchschnittlich 4.2 Punkten bezüglich der Dienstleistungen des Personalamts auf ein besseres Resultat als Angestellte in der Verwaltung (3.8).

**Grafik 11 Beurteilung der Anstellungs- und Arbeitsplatzbedingungen - aufgeschlüsselt nach Mitarbeitern, die nach Dienstplan arbeiten (Mittelwerte)\***



\* Beurteilung: Skala von 1 (stimmt gar nicht) bis 5 (stimmt völlig)

**Grafik 12 Beurteilung der Anstellungs- und Arbeitsplatzbedingungen - aufgeschlüsselt nach Verwaltungsangestellten und Lehrpersonen (Mittelwerte)\***



\* Beurteilung: Skala von 1 (stimmt gar nicht) bis 5 (stimmt völlig)

### 3.4. Veränderungsmanagement

Der Themenbereich Veränderungsmanagement ist der Bereich, zusammen mit dem Themenbereich Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten, welcher von den Mitarbeitenden des Kantons Zug am kritischsten bewertet wird. Die durchschnittliche Zustimmung beträgt 3.5 Punkte.

Eine grosse Mehrheit (nämlich 70%) der kantonalen Angestellten kommt zwar mit Veränderungen in ihrem Amt bzw. ihrer Schule nach eigenen Angaben gut zurecht. Lediglich 4% der Befragten lehnen die entsprechende Aussage ab.

Jedoch stimmt weniger als die Hälfte der Befragten (46%) der Aussage zu bzw. eher zu, in Veränderungsprozesse innerhalb ihres Amtes bzw. ihrer Schule in ausreichendem Masse einbezogen zu werden. Sogar 23% stimmen der Aussage nicht oder gar nicht zu. Dementsprechend fällt auch die Zustimmung zur Aussage „Veränderungsprozesse werden von den Verantwortlichen kompetent gestaltet“ mit ebenfalls 46% Zustimmung vergleichsweise gering aus.

Knapp die Hälfte der Mitarbeitenden gibt zudem an, in den letzten drei Jahren bedeutende Veränderungen zu bewältigen gehabt zu haben.

**Tabelle 25 Beurteilung der Einzelaussagen zum Veränderungsmanagement**

	stimmt gar nicht	2	teils/ teils	4	stimmt völlig	Zustim- mung	Ableh- nung
Mit Veränderungen in meinem Amt/meiner Schule komme ich gut zurecht.	1%	3%	27%	47%	22%	70%	4%
Ich werde in Veränderungsprozesse innerhalb meines Amtes/meiner Schule in ausreichendem Masse miteinbezogen.	9%	14%	32%	31%	14%	46%	23%
Veränderungsprozesse werden von den Verantwortlichen kompetent gestaltet.	6%	16%	32%	33%	13%	46%	22%
In der Erfüllung meiner Aufgaben musste ich in den letzten drei Jahren bedeutende Veränderungen bewältigen.	9%	15%	28%	22%	26%	48%	24%

Dass ein gewisser Handlungsbedarf beim Veränderungsmanagement besteht, wird deutlich, wenn man die gewünschte Soll-Situation mit der wahrgenommenen Situation vergleicht. So beträgt die Differenz zwischen Wichtigkeit und Beurteilung des Einbezugs in Veränderungsprozesse 0.9 Punkte und die entsprechende Differenz bei der Einschätzung der kompetenten Gestaltung von Veränderungsprozessen sogar 1.1 Punkte – dies ist insgesamt nach der Frage zu den internen Aufstiegsmöglichkeiten die grösste Differenz. Die kantonalen Angestellten sehen also vor allem hier Handlungsbedarf.

**Tabelle 26 Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Veränderungsmanagement (Mittelwerte)**

	Beurteilung	Wichtigkeit	Differenz
Mit Veränderungen in meinem Amt/meiner Schule komme ich gut zurecht.	3.9	4.3	0.4
Ich werde in Veränderungsprozesse innerhalb meines Amtes/meiner Schule in ausreichendem Masse miteinbezogen.	3.3	4.2	0.9
Veränderungsprozesse werden von den Verantwortlichen kompetent gestaltet.	3.3	4.4	1.1
In der Erfüllung meiner Aufgaben musste ich in den letzten drei Jahren bedeutende Veränderungen bewältigen.	3.4	-*	

\* Die Wichtigkeit wurde bei diesem Aspekt nicht abgefragt.

Frauen und Männer fühlen sich in Veränderungsprozesse in gleich starkem Masse miteinbezogen und auch die Gestaltung dieser Prozesse durch Verantwortliche stufen Männer und Frauen gleich ein. Unterschiedlich sind die Antworten jedoch bei der Aussage "In der Erfüllung meiner Aufgaben musste ich in den letzten drei Jahren bedeutende Veränderungen bewältigen". Statistisch signifikant häufiger geben Männer als Frauen an, dass sie in den letzten drei Jahren bedeutende Veränderungen zu bewältigen hatten. Der Mittelwert bei den Männern beträgt 3.5, bei den Frauen 3.3 Punkte.

Am kritischsten bezüglich des Themenblocks Veränderungsmanagement äussern sich die 30- bis 39-Jährigen; sie fühlen sich weniger miteinbezogen (Mittelwert 3.1) und finden weniger stark, dass die Veränderungsprozesse von den Verantwortlichen kompetent gestaltet werden. Deutliche Unterschiede zeigen sich zwischen Führungs- und Nicht-Führungsverantwortlichen. So fühlen sich Personalführungsverantwortliche mit durchschnittlich 3.8 Punkten wesentlich stärker in Veränderungsprozesse miteinbezogen als die übrigen Mitarbeitenden (3.1). Auch werden in den Augen der Führungsverantwortlichen diese Prozesse kompetenter gestaltet (3.6 Punkte vs. 3.2 bei Nicht-Führungsverantwortlichen). Hingegen mussten Mitarbeitende mit Personalführungsverantwortung in den letzten drei Jahren deutlich häufiger Veränderungen bewältigen als die übrigen Angestellten (3.8 vs. 3.3 Punkte).

Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von unter 50% kommen besser mit Veränderungen zurecht als Angestellte mit höheren Pensen. Auffallend ist, dass sich Mitarbeitende mit niedrigen Pensen (unter 50%) stärker in die Veränderungsprozesse miteinbezogen fühlen als Angestellte mit einem grösseren Beschäftigungsgrad beim Kanton Zug. Zudem werden diese Prozesse von den weniger Beschäftigten (unter 50%) als kompetenter gestaltet eingestuft als von Personen mit höheren Pensen. Hingegen geben die Angestellten mit grösseren Pensen häufiger an in den letzten drei Jahren mit Veränderungen konfrontiert gewesen zu sein.

Mitarbeitende, welche der Aussage zustimmen oder eher zustimmen, in den letzten 3 Jahren mit bedeutenden Veränderungen konfrontiert gewesen zu sein, kommen im Mittel (3.8) weniger gut mit Veränderungen zu Recht als Angestellte, die nach eigenen Angaben in den letzten 3 Jahren keine oder fast keine Veränderungen bewältigen mussten. Letztere kommen im Mittel mit 4.1 Punkten recht gut mit Veränderungen zu Recht. Ähnlich sieht es aus bei der Aussage "Veränderungsprozesse werden von den Verantwortlichen kompetent gestaltet": Personen, welche die Aussage bezüglich der in den letzten 3 Jahren zu bewältigenden Veränderungen zustimmend beantworten, empfinden die Ver-

änderungsprozesse als weniger kompetent gestaltet (3.2) als Mitarbeitende, welche in den letzten 3 Jahren nach eigenen Angaben keine oder nur wenige Veränderungen zu bewältigen hatten (3.5).

### 3.5. Führung

In einem ersten Themenblock wurden die Angestellten gefragt, wie zufrieden sie mit der Führung ihrer Direktion und ihres Amtes bzw. ihrer Schule sind und wie gut sie mit den Zielen ihres Amtes bzw. ihrer Schule vertraut sind. In einem weiteren Themenblock im Bereich Führung konnten sich die Mitarbeitenden im Bezug auf ihr Verhältnis zu den Vorgesetzten äussern.

#### 3.5.1. Direktions- und Amtsführung <sup>9</sup>

Die Angestellten des Kantons Zug konnten sich zur Direktionsführung und zur Führung ihres jeweiligen Amtes/ihrer Schule äussern. Die Mitarbeitenden messen diesem Themenbereich mit durchschnittlich 4.5 Punkten eine recht hohe Wichtigkeit bei.

Die Mehrheit der Angestellten findet, dass ihre Direktion und ihr Amt/ihre Schule gut geführt werden – 71% bzw. 68% stimmen den entsprechenden Aussagen zu, 9% bzw. 11% stimmen den Aussagen nicht bzw. eher nicht zu.

80% der Befragten fühlen sich über die Ziele ihres Amtes bzw. ihrer Schule informiert und können sich auch entsprechend gut mit diesen identifizieren - der entsprechenden Aussage "Ich kann mich gut mit den Zielen meines Amtes identifizieren" wird von drei Viertel der Befragten zugestimmt.

**Tabelle 27 Beurteilung der Einzelaussagen zur Direktions- und Amtsführung**

	stimmt gar nicht	2	teils/ teils	4	stimmt völlig	Zustim- mung	Ableh- nung
Unsere Direktion wird gut geführt.	3%	6%	20%	47%	24%	71%	9%
Unser Amt/unsere Schule wird gut geführt.	4%	7%	21%	41%	28%	68%	11%
Ich bin über den Auftrag und die Ziele meines Amtes/meiner Schule informiert.	1%	5%	15%	40%	40%	80%	5%
Ich kann mich gut mit den Zielen meines Amtes/meiner Schule identifizieren.	1%	4%	21%	44%	31%	75%	5%

"Unser Amt/unsere Schule wird gut geführt". Dieser Aspekt ist den Angestellten des Kantons Zug mit durchschnittlich 4.7 Punkten besonders wichtig. So fällt die Differenz zwischen Beurteilung und Wichtigkeit, bei einer Beurteilung von durchschnittlich 3.8 Punkten mit 0.9 Punkten relativ hoch aus, was vor allem auch auf die hohe Wichtigkeit zurückzuführen ist.

<sup>9</sup> Die Lehrpersonen wurden anstatt zur Amtsführung zur Schulführung befragt.

**Tabelle 28 Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Direktions- und Amtsführung (Mittelwerte)**

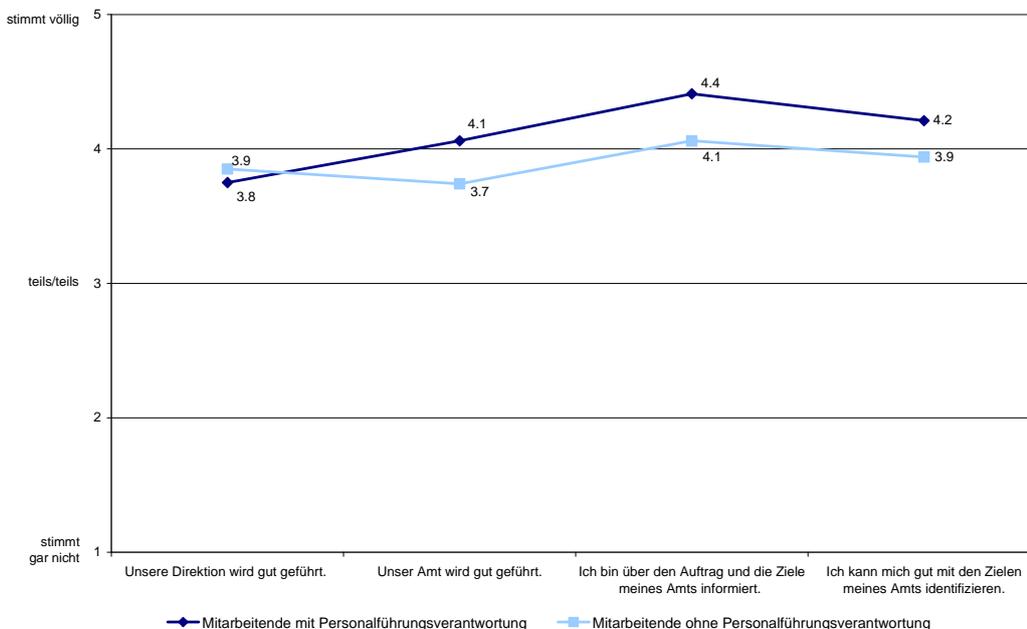
	Beurteilung	Wichtigkeit	Differenz
Unsere Direktion wird gut geführt.	3.8	4.4	0.6
Unser Amt/unsere Schule wird gut geführt.	3.8	4.7	0.9
Ich bin über den Auftrag und die Ziele meines Amts/meiner Schule informiert.	4.1	4.4	0.2
Ich kann mich gut mit den Zielen meines Amts/meiner Schule identifizieren.	4.0	4.4	0.4

Zwischen Männern und Frauen zeigen sich nur sehr geringe Unterschiede bei der Beurteilung des Themenblocks Direktions- und Amtsführung.

Mitarbeitende, welche seit weniger als einem Jahr beim Kanton Zug angestellt sind, bewerten sämtliche Aussagen des Themenbereichs Direktions- und Amtsführung am höchsten. So beträgt die mittlere Zustimmung bei der Aussage "Unsere Direktion wird gut geführt" bei den Dienstjüngsten (weniger als 1 Jahr) 4.1 Punkte, die anderen Dienstalterskategorien kommen auf jeweils 3.8 Punkte. Auch die Amts- bzw. Schulführung wird von den dienstjüngsten Mitarbeitenden mit 4.2 Punkten deutlich am höchsten bewertet. Mitarbeitende mit einem Dienstalter von 5 bis 9 Jahre bzw. 10 bis 19 Jahre bewerten die Amts- bzw. Schulführung mit jeweils durchschnittlich 3.7 Punkten am kritischsten.

Angestellte mit Personalführungsverantwortung schätzen zwar die Führung ihres Amtes bzw. ihrer Schule positiver ein, nicht aber die Führung ihrer Direktion. Ausserdem können sich Führungsverantwortliche bedeutend stärker mit den Amtszielen identifizieren und sie sind auch besser über die Ziele ihres Amtes informiert als Nicht-Führungsverantwortliche.

**Grafik 13 Beurteilung der Direktions- und Amtsführung - aufgeschlüsselt nach Mitarbeitenden mit und ohne Personalführungsverantwortung**



\* Beurteilung: Skala von 1 (stimmt gar nicht) bis 5 (stimmt völlig)

### 3.5.2. Vorgesetzte

Eine grosse Mehrheit der kantonalen Angestellten hat nach eigenen Angaben ein gutes Verhältnis zu ihrer, ihrem direkten Vorgesetzten und erhält durch die Vorgesetzten für die Arbeit genügend Freiräume. Den jeweiligen Aussagen stimmen 86% bzw. 87% der kantonalen Angestellten zu, nur jeweils 4% lehnen die Aussagen ab. Die Angestellten wissen mehrheitlich, was ihre Vorgesetzten von ihnen erwarten (84% Zustimmung). Jeweils gut drei Viertel der Angestellten haben das Gefühl, von den direkten Vorgesetzten unterstützt zu werden, um bei der Arbeit erfolgreich zu sein, und dass die direkten Vorgesetzten gute Leistungen anerkennen.

Hingegen fällt die Zustimmung zur Aussage „Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter fördert gezielt mein arbeitsplatzbezogenes Wissen und Können“ mit 58% deutlich geringer aus. Auch der Aussage „Ich kann meiner Vorgesetzten/meinem Vorgesetzten genügend Feedback zum Führungsverhalten geben“ stimmen nur 59% der Befragten zu, 18% lehnen die Aussage ab.

**Tabelle 29 Beurteilung der Einzelaussagen zum Thema Vorgesetzte**

	stimmt gar nicht	2	teils/ teils	4	stimmt völlig	Zustim- mung	Ableh- nung
Ich habe ein gutes Verhältnis zu meiner/meinem direkten Vorgesetzten.	1%	3%	10%	31%	55%	86%	4%
Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter unterstützt mich, damit ich bei meiner Arbeit erfolgreich bin.	2%	5%	16%	32%	46%	77%	7%
Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter lässt mir bei meiner Arbeit genügend Freiräume.	1%	4%	8%	30%	57%	87%	4%
Ich weiss, was meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter von mir erwartet.	1%	3%	13%	38%	46%	84%	4%
Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter führt über klare Zielvorgaben.	4%	6%	22%	38%	31%	69%	9%
Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter fördert gezielt mein arbeitsplatzbezogenes Wissen und Können.	5%	10%	28%	36%	22%	58%	15%
Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter unterstützt meine berufliche Weiterentwicklung.	5%	8%	21%	34%	31%	66%	14%
Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter hat angemessen Zeit für mich.	2%	8%	19%	35%	37%	72%	9%
Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter anerkennt gute Leistungen.	2%	7%	16%	34%	42%	75%	9%
Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter spricht Fehlverhalten und Mängel taktvoll an.	4%	6%	18%	37%	34%	71%	10%
Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter geht auf Meinungen anderer ein.	3%	6%	23%	37%	31%	68%	9%
Ich kann meiner Vorgesetzten/meinem Vorgesetzten genügend Feedback zum Führungsverhalten geben.	8%	11%	23%	34%	25%	59%	18%

Vergleicht man Wichtigkeit und Beurteilung der Einzelaspekte im Bereich Vorgesetzte, so zeigt sich aus Sicht der Mitarbeitenden der grösste Handlungsbedarf bei der gezielten Förderung des arbeitsplatzbezogenen Wissens und Können. Hier beträgt die Differenz zwischen Wichtigkeit und Beurteilung 0.7 Punkte. Jeweils 0.6 Punkte beträgt die Differenz zwischen mittlerer Wichtigkeit und Erfüllungsgrad bei den zwei Aussagen "Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter unterstützt meine berufliche Weiterentwick-

lung" und "Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter geht auf Meinungen anderer ein".

**Tabelle 30 Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Vorgesetzte (Mittelwerte)**

	Beurteilung	Wichtigkeit	Differenz
Ich habe ein gutes Verhältnis zu meiner/meinem direkten Vorgesetzten.	4.3	4.7	0.4
Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter unterstützt mich, damit ich bei meiner Arbeit erfolgreich bin.	4.1	4.5	0.4
Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter lässt mir bei meiner Arbeit genügend Freiräume.	4.4	4.7	0.3
Ich weiss, was meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter von mir erwartet.	4.2	4.5	0.3
Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter führt über klare Zielvorgaben.	3.9	4.3	0.4
Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter fördert gezielt mein arbeitsplatzbezogenes Wissen und Können.	3.6	4.3	0.7
Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter unterstützt meine berufliche Weiterentwicklung.	3.8	4.3	0.6
Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter hat angemessen Zeit für mich.	4.0	4.3	0.3
Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter anerkennt gute Leistungen.	4.1	4.5	0.5
Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter spricht Fehlverhalten und Mängel taktvoll an.	3.9	4.4	0.5
Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter geht auf Meinungen anderer ein.	3.9	4.4	0.6
Ich kann meiner Vorgesetzten/meinem Vorgesetzten genügend Feedback zum Führungsverhalten geben.	3.6	4.1	0.5

Frauen und Männer beurteilen die Aspekte im Bereich Vorgesetzte sehr ähnlich. Die Alterskategorie der unter 20-Jährigen beurteilt sämtliche Aspekte des Themenbereichs Vorgesetzte am positivsten. Die Alterskategorien 30 bis 39, 40 bis 49 und 50 bis 59 Jahre schätzen die Aspekte im Bereich Vorgesetzte sehr ähnlich und gleichzeitig am kritischsten ein.

Mitarbeitende mit Personalführungsverantwortung beurteilen die meisten Aspekte im Themenbereich positiver als übrige Mitarbeitende. Statistisch signifikante Unterschiede sind bei den Aussagen "Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter spricht Fehlverhalten und Mängel taktvoll an" und "Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter geht auf Meinungen anderer ein" festzustellen, wo Führungsverantwortliche im Mittel auf 4.1 bzw. 4.0 Punkte und Personen ohne Führungsverantwortung auf 3.8 bzw. 3.5 kommen. Auch bei der Aussage "Ich kann meiner Vorgesetzten/meinem Vorgesetzten genügend Feedback zum Führungsverhalten geben" ist der Unterschied signifikant.

Führungsverantwortliche bewerten die Aussage mit 3.8, übrige Mitarbeitende lediglich mit 3.5 Punkten.

Tendenziell sind Personen mit einem Arbeitspensum von unter 50% bezüglich der Aspekte zu den Vorgesetzten zufriedener als Mitarbeitende mit höheren Pensen. Der grösste Unterschied zeigt sich bei der Aussage "Meine direkte/mein direkter Vorgesetzter spricht Fehlverhalten und Mängel taktvoll an" wo Mitarbeitende mit niedrigen Pensen (unter 50%) durchschnittlich mit 4.3, Personen mit Beschäftigungsgraden von 50% bis 89% bzw. 90% oder mehr im Mittel mit 3.9 Punkten antworten.

### 3.6. Arbeitsklima und Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit und das Klima in den Teams (also bei den Angestellten, die direkt zusammenarbeiten) sind aus Sicht der grossen Mehrheit (76% bzw. 74%) der kantonalen Angestellten gut. Dementsprechend fürchten auch 72% der Befragten keine Konsequenzen, wenn sie sich im Team frei äussern. Leicht kritischer wird hingegen die gerechte Arbeitsverteilung im Team beurteilt. Der Aussage „Die Arbeitsverteilung in unserem Team ist gerecht“ stimmen 61% der Kantonsangestellten zu; 13% stehen der Aussage ablehnend gegenüber.

Etwas kritischer als die Zusammenarbeit im Team wird die teamübergreifende Zusammenarbeit eingeschätzt, 60% stimmen der Aussage zu „Die teamübergreifende Zusammenarbeit ist gut“. Und jeweils 62% der Angestellten bejahen die Aussage, dass in ihrem Amt/ihrer Schule bzw. in ihrer Direktion ein gutes Klima herrsche. Diese Aussagen werden jedoch von 12% bzw. 10% abgelehnt.

Eine Mehrheit (71%) der Angestellten beurteilt das Klima in der Zugerischen Verwaltung insgesamt als gut - nur 4 Prozent stehen der entsprechenden Aussage ablehnend gegenüber.

**Tabelle 31 Beurteilung der Einzelaussagen zum Arbeitsklima**

	stimmt gar nicht	2	teils/ teils	4	stimmt völlig	Zustim- mung	Ableh- nung
Die Zusammenarbeit in unserem Team ist gut.	1%	4%	20%	44%	32%	76%	5%
Das Klima in unserem Team ist gut.	2%	5%	19%	41%	34%	74%	6%
Die teamübergreifende Zusammenar- beit ist gut.	2%	7%	31%	44%	17%	60%	9%
Ich befürchte keine Konsequenzen, wenn ich mich im Team frei äussere.	4%	7%	17%	34%	38%	72%	11%
Die Arbeitsverteilung in unserem Team ist gerecht.	5%	8%	25%	40%	21%	61%	13%
In unserem Amt/unsere Schule herrscht ein gutes Klima.	4%	8%	27%	42%	20%	62%	12%
In unserer Direktion herrscht ein gu- tes Klima.	3%	7%	28%	48%	14%	62%	10%
Ich beurteile das Klima in der Zugeris- chen Verwaltung insgesamt als gut.	0%	4%	25%	58%	13%	71%	4%

Vergleicht man Beurteilung und Wichtigkeit, so besteht der grösste Verbesserungsbedarf beim Klima innerhalb der Ämter. Die Differenz beträgt 0.9 Punkte bei einer durchschnittlichen Beurteilung von 3.7 Punkten.

Zwar fällt die Beurteilung des Klimas und der Zusammenarbeit im Team insgesamt positiv aus, doch berücksichtigt man, dass für die Mitarbeitenden diese Aspekte besonders wichtig sind (Wichtigkeitseinstufung von jeweils 4.8 Punkten), so zeigt sich auch im Bereich der Zusammenarbeit und des Teamklimas ein gewisses Handlungspotenzial.

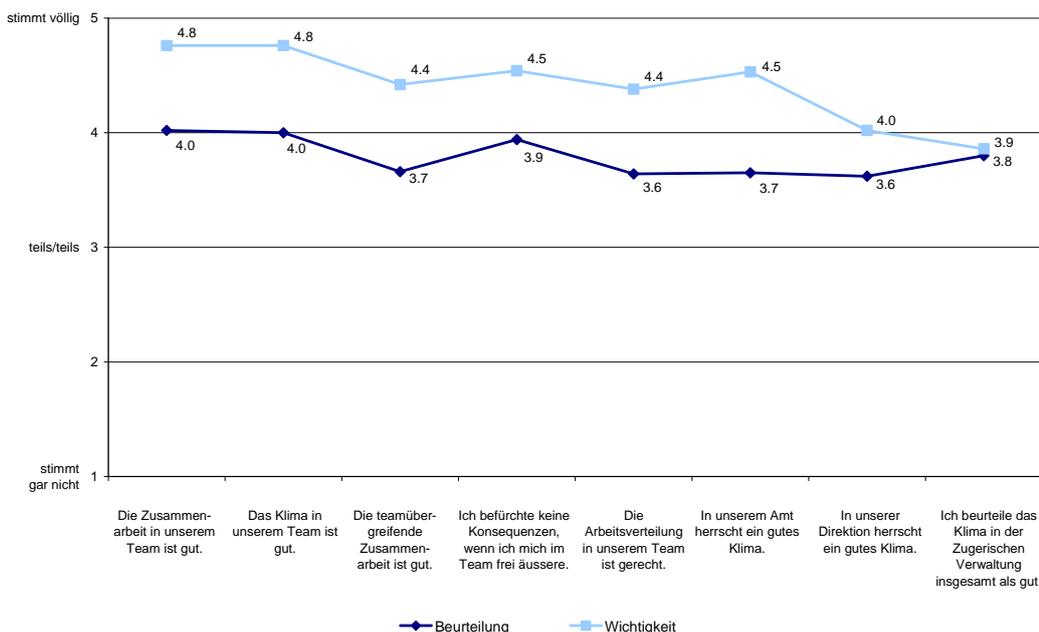
Das Klima in der Direktion wird zwar am kritischsten beurteilt, jedoch messen die Mitarbeitenden diesem Aspekt auch viel weniger Bedeutung bei. Beurteilung und Wichtigkeit

des Klimas in der Zugerischen Verwaltung insgesamt weichen lediglich 0.1 Punkte voneinander ab.

**Tabelle 32 Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Vorgesetzte (Mittelwerte)**

	Beurteilung	Wichtigkeit	Differenz
Die Zusammenarbeit in unserem Team ist gut.	4.0	4.8	0.7
Das Klima in unserem Team ist gut.	4.0	4.8	0.8
Die teamübergreifende Zusammenarbeit ist gut.	3.7	4.4	0.8
Ich befürchte keine Konsequenzen, wenn ich mich im Team frei äussere.	3.9	4.5	0.6
Die Arbeitsverteilung in unserem Team ist gerecht.	3.6	4.4	0.7
In unserem Amt/unserer Schule herrscht ein gutes Klima.	3.7	4.5	0.9
In unserer Direktion herrscht ein gutes Klima.	3.6	4.0	0.4
Ich beurteile das Klima in der Zugerischen Verwaltung insgesamt als gut.	3.8	3.9	0.1

**Grafik 14 Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Arbeitsklima und Zusammenarbeit (Mittelwerte)\***



\* Beurteilung: Skala von 1 (stimmt gar nicht) bis 5 (stimmt völlig)  
 Wichtigkeit: Skala von 1 (mir nicht wichtig) bis 5 (mir sehr wichtig)

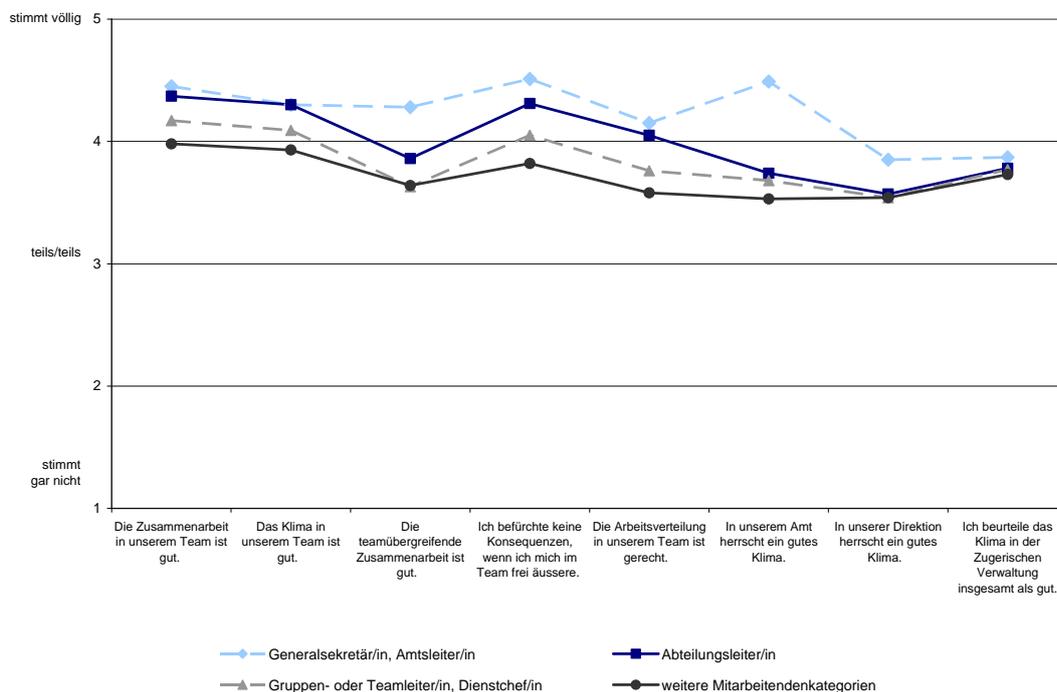
Männer schätzen die Zusammenarbeit und das Klima im Team statistisch signifikant besser ein als ihre weiblichen Kollegen. So beurteilen Männer die zwei Aspekte im Mittel mit jeweils 4.1; Frauen mit jeweils 3.9 Punkten. Ausserdem fürchten Frauen eher Konsequenzen, wenn sie sich im Team frei äussern. Bei der Aussage "Ich befürchte keine Konsequenzen, wenn ich mich im Team frei äussere" kommen Männer mit 4.1 Punkten zu einem statistisch signifikant höheren Mittelwert als ihre Kolleginnen (3.8 Punkte). Führungsverantwortliche schätzen mit Ausnahme von zwei Aussagen den gesamten The-

menblock Arbeitsklima und Zusammenarbeit bedeutend besser ein als Angestellte ohne Führungsverantwortung. Am stärksten unterscheiden sich die Bewertungen bei den Aussagen "Die Zusammenarbeit in unserem Team ist gut" und "Die Arbeitsverteilung in unserem Team ist gerecht", welche Führungsverantwortliche im Mittel mit 0.3 Punkten besser einschätzen als die übrigen Mitarbeitenden. Die zwei Aussagen, bei denen sich Führungs- und Nicht-Führungsverantwortlichen nicht unterscheiden, sind jene zur Einschätzung des Klimas auf Direktions- und Kantonsebene. Mitarbeitende mit einem Arbeitspensum von unter 50% schätzen den gesamten Themenblock tendenziell am besten ein. Am kritischsten zum Thema Arbeitsklima und Zusammenarbeit äussern sich Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von 50 bis 89%.

Während Lehrpersonen das Klima in ihrer Schule und das Klima in ihrer Direktion mit jeweils 3.8 Punkten einschätzen, kommen Verwaltungsangestellte bezüglich des Klimas in ihrem Amt bzw. ihrer Direktion auf jeweils 3.6 Punkte im Mittel.

Deutliche Unterschiede bezüglich der Einschätzung des Arbeitsklimas werden zwischen den Angestellten der verschiedenen Mitarbeitendenkategorien in der Verwaltung sichtbar. So schätzen die Generalsekretäre/sekretärinnen und Amtsleiter/innen die Aspekte am höchsten ein. Insbesondere zeigt sich dies bei der Aussage "In unserem Amt herrscht ein gutes Klima", welche von Generalsekretäre/innen und Amtsleiter/innen bedeutend positiver eingeschätzt wird als von den übrigen Mitarbeitendenkategorien. Mitarbeitende in nicht leitenden Funktionen (weitere Mitarbeitendenkategorien) äussern sich am kritischsten zum Themenbereich Arbeitsklima und Zusammenarbeit.

**Grafik 15 Beurteilung des Arbeitsklimas und der Zusammenarbeit - aufgeschlüsselt nach Mitarbeitendenkategorien (nur Verwaltung)**



\* Beurteilung: Skala von 1 (stimm gar nicht) bis 5 (stimm völlig)

### 3.7. Mobbing am Arbeitsplatz

Jeweils 3% der kantonalen Angestellten stimmen den Aussagen zu bzw. grösstenteils zu, unter Mobbing durch Vorgesetzte (Bossing) oder durch Arbeitskolleginnen bzw. -kollegen zu leiden.<sup>10</sup> Jeweils 92% verneinen die Fragen nach dem Mobbing durch Vorgesetzte bzw. durch Arbeitskolleginnen und -kollegen. 2% geben an unter Mobbing durch unterstellte Mitarbeitende zu leiden - 97% lehnen die Aussage ab. Fasst man alle Antwortenden zusammen, die einer der drei Aussagen zum Thema Mobbing zustimmen, so sind es gut 5% der Angestellten des Kantons Zug, welche gemäss eigenen Angaben unter Mobbing leiden. Rechnet man diese Angaben auf die Gesamtheit der Angestellten hoch, so fühlen sich ca. 100 Angestellte beim Kanton Zug von Mobbing durch Vorgesetzte, Arbeitskolleginnen bzw. -kollegen oder durch Unterstellte betroffen.

Es fällt auf, dass lediglich 35% der Befragten angeben, über das Beratungsangebot zum Thema Mobbing informiert zu sein. 35% lehnen die entsprechende Aussage ab. Bei der Bekanntheit des Beratungsangebotes zum Thema Mobbing zeichnet sich Handlungsbedarf ab, insbesondere wenn man berücksichtigt, dass auch von den Angestellten, die nach eigenen Angaben unter Mobbing leiden, nur knapp ein Drittel die Frage nach der Bekanntheit des Beratungsangebotes bejaht.

**Tabelle 33 Beurteilung der Einzelaussagen zum Thema Mobbing**

	stimmt gar nicht	2	teils/ teils	4	stimmt völlig	Zustim- mung	Ableh- nung
Ich leide unter Mobbing durch meine Vorgesetzte/meinen Vorgesetzten (Bossing).	85%	7%	5%	2%	2%	3%	92%
Ich leide unter Mobbing durch Arbeitskolleginnen/Arbeitskollegen.	80%	12%	5%	2%	1%	3%	92%
Ich leide unter Mobbing durch unterstellte Mitarbeitende.	91%	5%	2%	1%	1%	2%	97%
Ich bin über das Beratungsangebot zum Thema Mobbing informiert.	23%	12%	31%	17%	18%	35%	35%

Es gibt nur geringe geschlechterspezifische Unterschiede bezüglich der Einschätzung von Mobbing am Arbeitsplatz – Frauen leiden nach eigenen Angaben etwas häufiger unter Mobbing durch Arbeitskolleginnen/Arbeitskollegen.

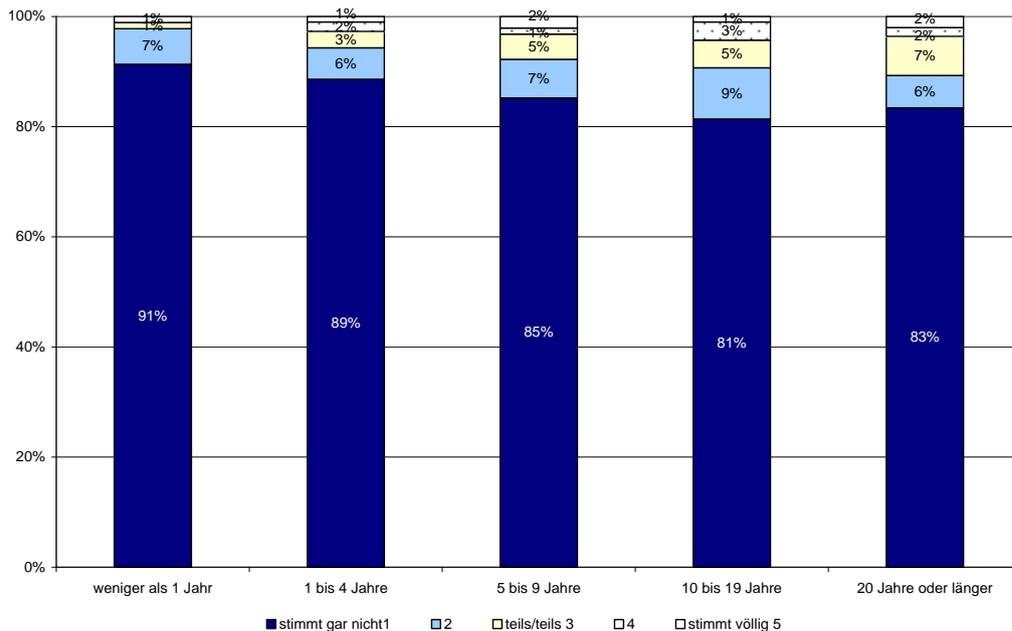
Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung sind bedeutend weniger gut über das Beratungsangebot zum Thema Mobbing informiert als Personalführungsverantwortliche (32% vs. 44% Zustimmung). Angestellte mit höheren Beschäftigungspensen sind besser über die Beratungsangebote informiert. So stimmen 36% der Mitarbeitenden mit Arbeitspensen von 90% oder mehr der Aussage zu "Ich bin über das Beratungsangebot zum Thema Mobbing informiert" - bei Mitarbeitenden mit Pensen von unter 50% fällt die Zustimmung zu dieser Aussage mit 27% deutlich niedriger aus.

<sup>10</sup> Mobbing wurde im Fragebogen wie folgt definiert: „Von Mobbing wird gesprochen, wenn eine Gruppe oder Einzelpersonen systematisch eine bestimmte Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter über längere Zeit schikanieren, wenn Gerüchte verbreitet, Fallen gestellt oder offene Aussprachen verhindert werden.“

Die Einschätzung, unter Mobbing durch Vorgesetzte oder Arbeitskolleginnen zu leiden, nimmt mit dem Alter leicht zu, mit Ausnahme der unter 20-Jährigen, die sich im Vergleich zu den anderen Altersgruppen am stärksten von Mobbing durch Arbeitskolleginnen/kollegen betroffen fühlen.

Auch mit steigendem Dienstalter nimmt tendenziell die Zustimmung zu von Mobbing durch Vorgesetzte bzw. Arbeitskolleginnen/kollegen betroffen zu sein.

**Grafik 16 Zustimmung zur Aussage "Ich leide unter Mobbing durch meine Vorgesetzte/meinen Vorgesetzten (Bossing)" - aufgeschlüsselt nach Dauer der Beschäftigung**



### 3.8. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Neben der Frage nach Mobbing wurden in einem Themenblock auch Fragen zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz <sup>11</sup> gestellt.

Eine grosse Mehrheit der Angestellten stimmt der Aussage zu: „Der Kanton Zug ist bestrebt, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern“. 81% Zustimmung stehen 5% Ablehnung gegenüber. 1% gibt an, persönlich unter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu leiden, 2% nehmen sexuelle Belästigung bei anderen wahr. Von denen, die unter sexueller Belästigung leiden, fühlen sich fast zwei Drittel durch ihre Vorgesetzten hinsichtlich einer Verhinderung dieser Handlungen oder Aussagen unterstützt, jedoch würden sich 11% eine grössere Unterstützung wünschen.

Auffallend ist, dass Frauen und Männer gleich häufig angeben, von sexueller Belästigung betroffen zu sein.

**Tabelle 34 Beurteilung der Einzelaussagen zum Thema Sexuelle Belästigung**

	stimmt gar nicht	2	teils/ teils	4	stimmt völlig	Zustim- mung	Ableh- nung
Der Kanton Zug ist bestrebt, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern.	2%	3%	14%	38%	43%	81%	5%
Ich leide persönlich unter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.	98%	1%	0%	0%	1%	1%	99%
Ich nehme sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bei anderen wahr.	90%	7%	2%	1%	1%	2%	96%
Ich bin über das Beratungsangebot zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz informiert.	25%	12%	29%	17%	18%	34%	37%
<b>Nur im Falle sexueller Belästigung:</b> Ich fühle mich hinsichtlich Verhinderung von sexueller Belästigung von meinen Vorgesetzten unterstützt.	4%	7%	27%	37%	25%	62%	11%

Mit steigendem Alter und höherem Dienstalter nimmt tendenziell die Zustimmung zur Aussage "Ich bin über das Beratungsangebot zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz informiert" zu. Führungsverantwortliche sind nach eigenen Angaben besser über das Beratungsangebot informiert: 46% stimmen der Aussage zu - bei den Mitarbeitenden ohne Führungsverantwortung ist mit 31% die Zustimmung deutlich niedriger.

<sup>11</sup> Sexuelle Belästigung wurde im Fragebogen wie folgt definiert: „Als sexuelle Belästigung gelten sexuelle oder sexistische Handlungen und Aussagen mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht sind. Dazu gehören z.B. verbale Belästigung durch anzügliche Bemerkungen, Anspielungen und Kommentare sexueller Natur, unerwünschte „Anmache“, sexistische Darstellungen oder körperliche Belästigung.“

### 3.9. Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz

58% der Befragten finden, dass der Kanton Zug geeignete Massnahmen trifft, um die Gesundheit seiner Mitarbeitenden zu fördern. 11% stehen der betreffenden Aussage ablehnend gegenüber. Gut ein Drittel der Befragten ist unentschlossen und hat die Skalenmitte (teils/teils) gewählt.

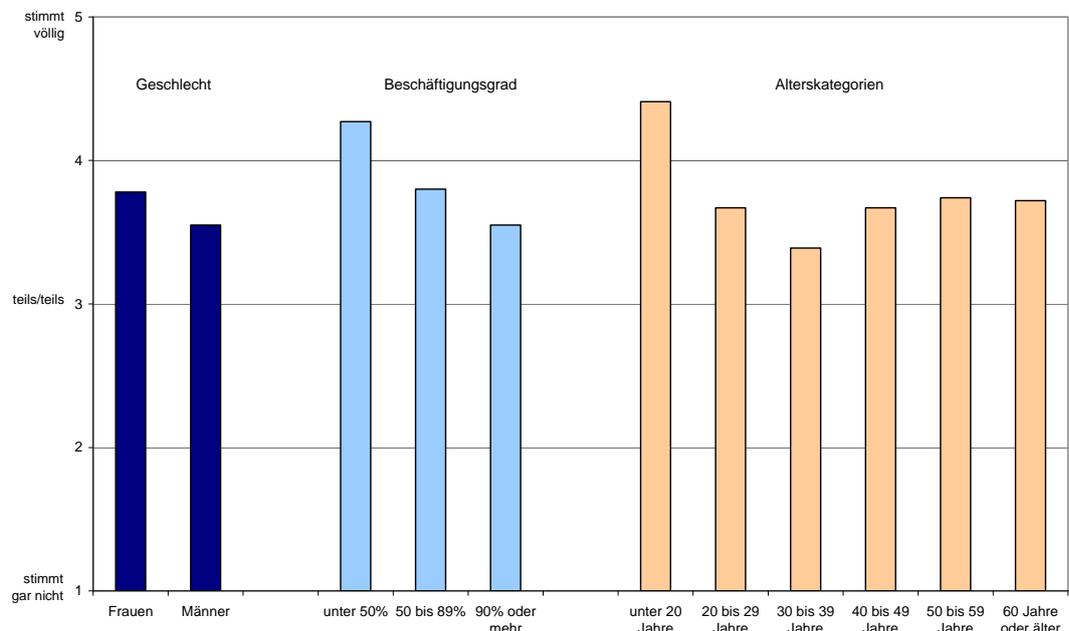
**Tabelle 35 Beurteilung der Einzelaussage zur Gesundheitsförderung**

	stimmt gar nicht	2	teils/teils	4	stimmt völlig	Zustimmung	Ablehnung
Der Kanton Zug trifft geeignete Massnahmen, um die Gesundheit seiner Mitarbeitenden zu fördern.	3%	8%	32%	37%	21%	58%	11%

Frauen finden in signifikant stärkerem Masse (3.8 Punkte), dass der Kanton Zug geeignete Massnahmen zur Gesundheitsförderung trifft (Männer 3.6 Punkte).

Ein vergleichsweise kritisches Bild haben die Angestellten mit einem Beschäftigungsgrad von 90% oder mehr. Diese beurteilen den Aspekt Gesundheitsförderung durchschnittlich mit 3.6 Punkten. Während Beschäftigte mit einem Pensum von 50 bis 89% auf einen Mittelwert von 3.8 Punkten kommen, schätzen Angestellte mit niedrigen Pensen (unter 50%) die Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz am positivsten ein (4.3 Punkte).

**Grafik 17 Zustimmung zur Aussage "Der Kanton Zug trifft geeignete Massnahmen, um die Gesundheit seiner Mitarbeitenden zu fördern" (Mittelwerte)\***



\* Beurteilung: Skala von 1 (stimmt gar nicht) bis 5 (stimmt völlig)

### 3.10. Belastungen am Arbeitsplatz

Wodurch fühlen sich die kantonalen Angestellten an ihrem Arbeitsplatz bzw. bei ihrer Arbeit am stärksten belastet? Die Mitarbeitenden sollten im Rahmen der Befragung angeben, wie sehr sie sich durch verschiedene Aspekte belastet fühlen. Dabei reichten die Einstufungsmöglichkeiten von „kommt nicht vor“ über „sehr gering“ bis zu „sehr stark“.

Am stärksten belastet fühlen sich die Angestellten durch Zeitdruck. 80% der Befragten stufen die Belastung durch Zeitdruck bei der Arbeit als mittel bis sehr stark ein; lediglich 1 Prozent gibt an, sich nie durch Zeitdruck belastet zu fühlen. Auch die Belastung durch Bildschirmarbeit schätzen fast die Hälfte der Mitarbeitenden (47%) als mittel bis sehr stark ein. Ausserdem spielen körperliche Belastungen, zum Beispiel durch häufiges Sitzen, Stehen oder Heben, wie auch psychische Belastungen (wie ausgebrannt sein, zu viel arbeiten, Frustration) eine Rolle. So empfinden 34% körperliche Belastungen und 44% psychische Belastungen als mittel bis sehr stark. Darüber hinaus führen 30% Spannungen im Arbeitsumfeld als mittlere bis sehr starke Belastung an.

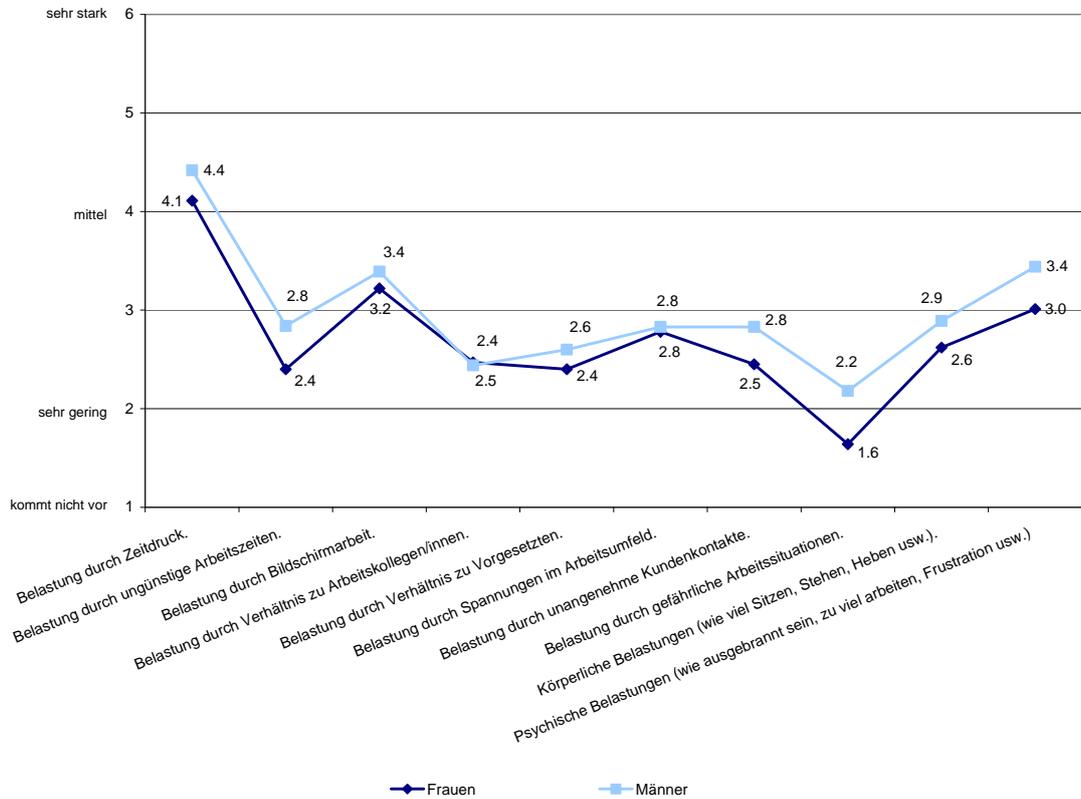
Die Angestellten der Schulen sollten sich zudem zu ihren Belastungen durch Klassen grössse, Heterogenität der Klassen, Stoffumfang, administrative schulbezogene und ausserunterrichtliche Pflichten äussern. Die Datenanalyse zeigt, dass die Lehrpersonen vor allem die Belastung durch administrative schulbezogene Pflichten und sonstige ausserunterrichtliche Pflichten als hoch einstufen.

**Tabelle 36 Einschätzung der Belastungen am Arbeitsplatz**

	kommt nicht vor	sehr gering		mittel		sehr stark	mittlere bis sehr starke Belastung
Belastung durch Zeitdruck.	1%	8%	11%	36%	30%	14%	80%
Belastung durch ungünstige Arbeitszeiten.	23%	36%	12%	15%	8%	6%	28%
Belastung durch Bildschirmarbeit.	7%	28%	18%	26%	15%	7%	47%
Belastung durch Verhältnis zu Arbeitskollegen/innen.	20%	46%	12%	14%	6%	2%	22%
Belastung durch Verhältnis zu Vorgesetzten.	24%	41%	12%	12%	7%	4%	23%
Belastung durch Spannungen im Arbeitsumfeld.	14%	39%	17%	18%	9%	4%	30%
Belastung durch unangenehme Kundenkontakte.	15%	42%	18%	14%	8%	3%	25%
Belastung durch gefährliche Arbeitssituationen.	47%	31%	8%	7%	4%	2%	13%
Körperliche Belastungen (wie viel Sitzen, Stehen, Heben usw.).	20%	32%	15%	20%	10%	3%	34%
Psychische Belastungen (wie ausgebrannt sein, zu viel arbeiten, Frustration usw.).	10%	28%	18%	21%	15%	7%	44%
<b>Fragen nur für Lehrpersonen:</b>							
Belastung durch Verhältnis zu Schülerinnen und Schülern	8%	42%	22%	18%	9%	1%	28%
Belastung durch Klassengrösse/Lerngruppe.	6%	27%	24%	24%	14%	4%	43%
Belastung durch Heterogenität der Klassen/Lerngruppen.	6%	27%	21%	25%	17%	5%	46%
Belastung durch Stoffumfang.	8%	26%	27%	28%	11%	2%	40%
Belastung durch administrative schulbezogene Pflichten.	3%	11%	16%	24%	28%	19%	71%
Belastung durch sonstige ausserunterrichtliche Pflichten.	4%	17%	17%	24%	25%	14%	62%

Frauen schätzen (fast) sämtliche Belastungen am Arbeitsplatz als weniger stark ein als es ihre männlichen Kollegen tun.

**Grafik 18 Mittlere Einstufung der Belastungen - aufgeschlüsselt nach Geschlecht (Mittelwerte)\* <sup>12</sup>**



\*Skala von 1 (kommt nicht vor), 2 (sehr gering) bis 6 (sehr stark)

Die unter 20-Jährigen fühlen sich durch sämtliche abgefragten Aspekte weniger stark belastet als ihre älteren Kolleginnen und Kollegen; auch 20 bis 29-Jährige schätzen die Belastungen im Mittel als leicht weniger stark ein.

Je höher der Beschäftigungsgrad, desto höher sind die wahrgenommenen Belastungen. Besonders gross sind die Unterschiede bei den Belastungen durch Bildschirmarbeit, durch unangenehme Kundenkontakte, durch körperliche und psychische Belastungen.

Mitarbeitende, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis und im Monatslohn angestellt sind, fühlen sich im Mittel mit 4.4 Punkten am stärksten durch Zeitdruck belastet; am wenigsten durch Zeitdruck belastet fühlen sich hingegen Mitarbeitende, die befristet und im Stundenlohn angestellt sind (3.0). Je höher die Lohnklasse, desto mehr Zeitdruck verspüren die Mitarbeitenden.

Am stärksten durch ungünstige Arbeitszeiten belastet fühlen sich mit 3.0 Punkten 30 bis 39-Jährige, unter 20-Jährige am geringsten (1.6). Mitarbeitende, die Kindern im Alter von unter 16 Jahren haben, fühlen sich häufiger als Mitarbeitende ohne Kinder unter 16 Jah-

<sup>12</sup> Für die Datenauswertung wurde die im Fragebogen ausgewiesene Skala von 0 bis 5 auf eine Skala von 1 bis 6 umkodiert.

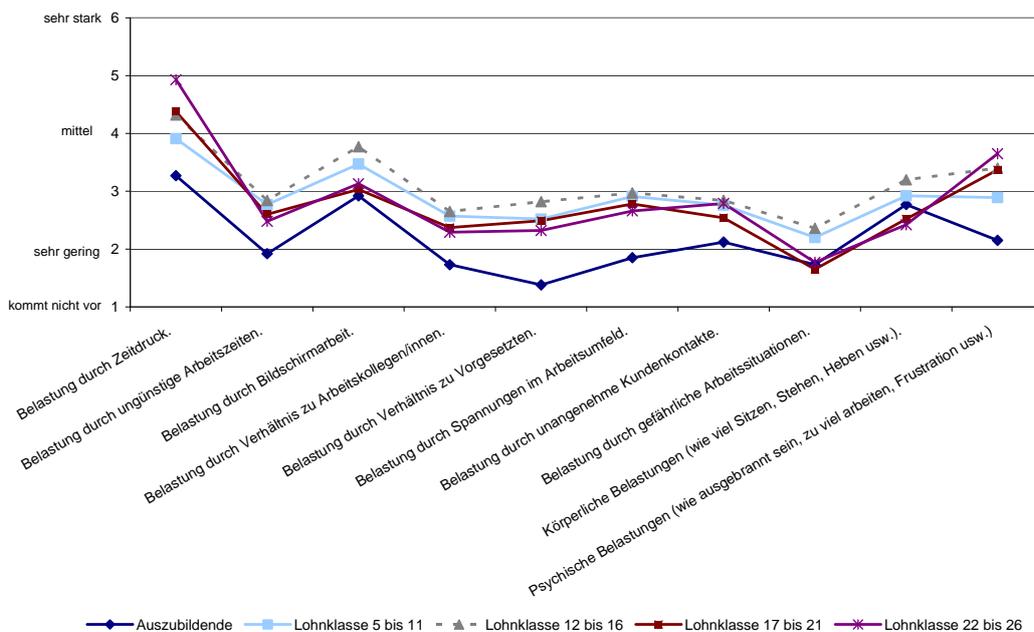
ren durch ungünstige Arbeitszeiten belastet (2.9 vs. 2.6). Bei Mitarbeitenden, die teilweise oder meistens nach einem Dienstplan arbeiten, sind die Belastungen durch ungünstige Arbeitszeiten mit durchschnittlich 3.8 Punkten bedeutend höher als bei Mitarbeitenden, die nicht nach Dienstplan arbeiten (2.0).

Die häufige Bildschirmarbeit betrifft am stärksten die Lohnklassen 5 bis 11 und 12 bis 16. Mitarbeitende mit einer unbefristeten Anstellung im Monatslohn geben im Mittel mit 3.4 Punkten am häufigsten an durch die Arbeit am Bildschirm belastet zu sein, am wenigsten stark belastet sind mit 1.8 Punkten Angestellte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis im Stundenlohn.

Die körperlichen Belastungen sind am stärksten bei den Mitarbeitenden, welche nach einem Dienstplan arbeiten und bei den Lohnklassen 5 bis 11 und 12 bis 16.

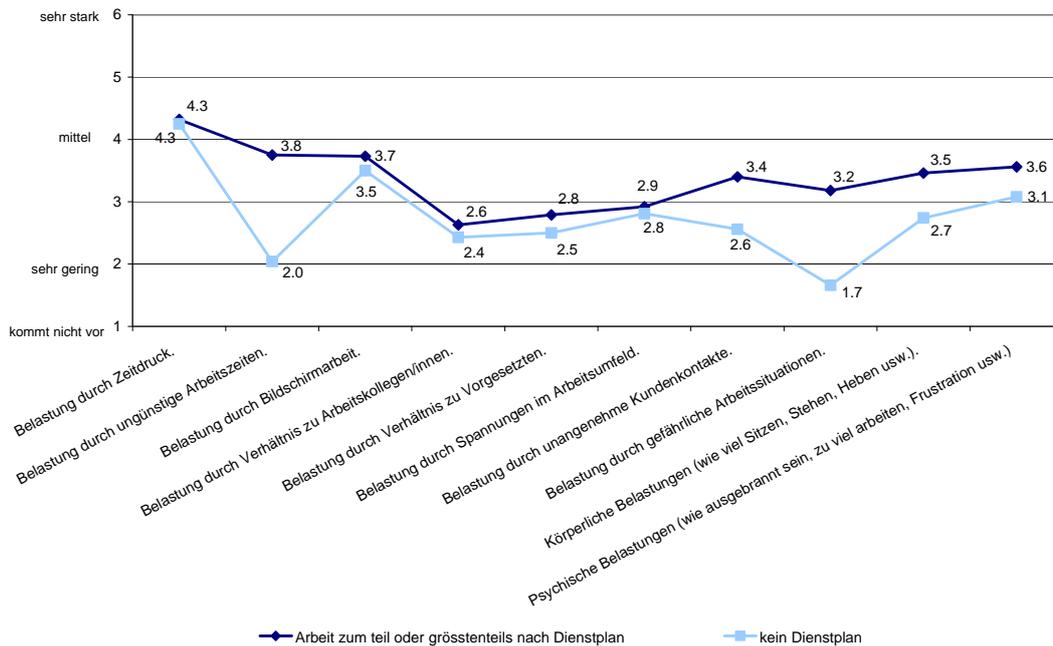
Auch Psychische Belastungen wie ausgebrannt sein, zu viel arbeiten, Frustration usw. sind bei Angestellten mit Dienstplan (3.6) stärker als bei den übrigen Mitarbeitenden (3.1). Und je höher die Lohnklassen, desto häufiger geben die Mitarbeitenden an, unter psychischen Belastungen zu leiden.

**Grafik 19 Mittlere Einstufung der Belastungen - aufgeschlüsselt nach Lohnklassen (Mittelwerte)\***



\*Skala von 1 (kommt nicht vor), 2 (sehr gering) bis 6 (sehr stark).

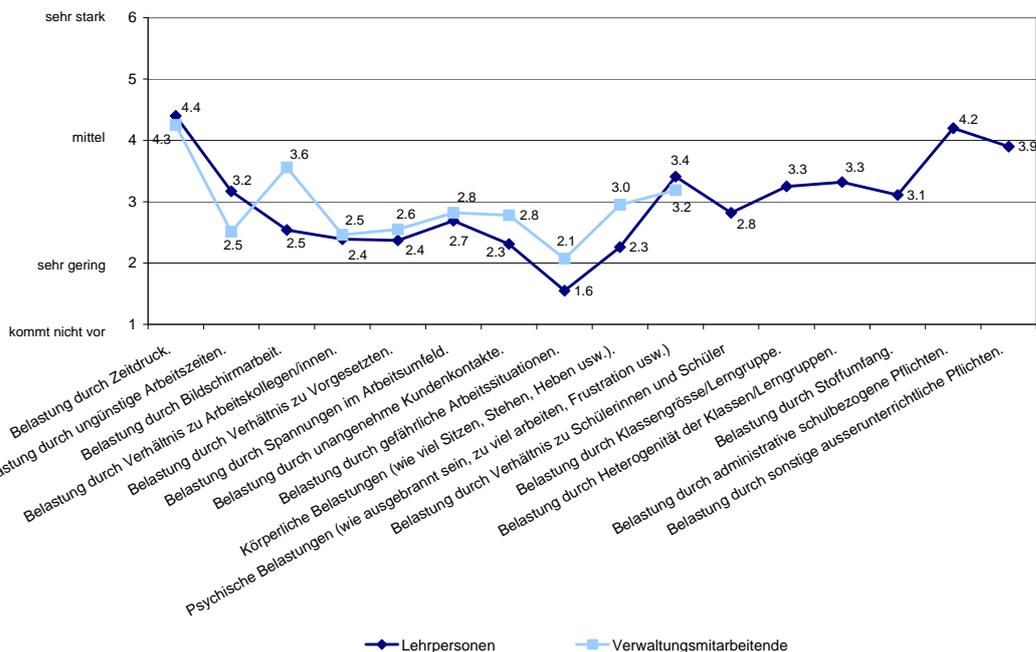
**Grafik 20 Mittlere Einstufung der Belastungen - aufgeschlüsselt nach Mitarbeitern, die nach Dienstplan arbeiten (Mittelwerte)\***



\*Skala von 1 (kommt nicht vor), 2 (sehr gering) bis 6 (sehr stark).

Vergleicht man die Belastungen der Lehrpersonen und der Mitarbeitenden in der Verwaltung, so sieht man, dass tendenziell die Verwaltungsmitarbeitenden stärker angeben unter den verschiedenen Belastungen zu leiden. Jedoch fällt auf, dass bei den Lehrpersonen die schulspezifischen Belastungen, wie zum Beispiel schulbezogene administrative Pflichten oder sonstige ausserunterrichtliche Pflichten, stärker ausgeprägt sind als die übrigen Belastungen.

**Grafik 21 Mittlere Einstufung der Belastungen - aufgeschlüsselt nach Mitarbeitern in der Verwaltung und Lehrpersonen (Mittelwerte)\***



\*Skala von 1 (kommt nicht vor), 2 (sehr gering) bis 6 (sehr stark).

### 3.11. Entlöhnung

Den Themenbereich Entlöhnung beurteilen die kantonalen Angestellten vergleichsweise mit den übrigen Themenbereichen eher kritisch. Gleichzeitig messen sie diesem Themenbereich eine mittlere bis hohe Bedeutung bei. Die Entlöhnung ist der Themenbereich, welche die zweitgrösste Diskrepanz zwischen Beurteilung und Wichtigkeit aufweist.

Wie schätzen die Angestellten die Aspekte zum Thema Entlöhnung ein? Eine grosse Mehrheit, nämlich 87%, beurteilt die Sozialleistungen als angemessen. Ebenfalls mehrheitlich zugestimmt wird den Aussagen zum internen und externen Lohnvergleich. 63% stufen ihren Lohn im Vergleich zu ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen als gerecht ein und 70% sind der Meinung, dass ihr Lohn im Vergleich zu anderen Arbeitgebern gerecht ist. Ebenfalls 70% der Befragten sind der Ansicht, dass Frauen und Männer für gleichwertige Tätigkeiten, Erfahrung und Leistung den gleichen Lohn erhalten.

Am kritischsten schätzen die kantonalen Angestellten die Nachvollziehbarkeit und die Gerechtigkeit des Lohnsystems ein. 55% bzw. 50% stimmen den entsprechenden Aussagen zu, 15% bzw. 14% lehnen sie ab. 57% befinden die Regelung der frühzeitigen Pensionierung als gut - 17% sind gegenteiliger Meinung. Eine leicht kritische Haltung ist auch bei den Lohnnebenleistungen auszumachen. Dementsprechend stimmen 59% der Aussage zu: "Die Lohnnebenleistungen beim Kanton Zug finde ich angemessen (Entschädigung für Nachtdienst, Pikettdienst usw.)", 15% lehnen die Aussage ab.

**Tabelle 37 Beurteilung der Einzelaussagen zum Thema Entlöhnung**

	stimmt gar nicht	2	teils/ teils	4	stimmt völlig	Zustim- mung	Ableh- nung
Meinen Lohn empfinde ich im Ver- gleich zum Lohn meiner Arbeitskolle- ginnen und -kollegen als gerecht.	4%	9%	25%	39%	24%	63%	13%
Mit meinem Lohn beim Kanton Zug bin ich verglichen mit dem Lohn ande- rer Arbeitgeber zufrieden.	2%	7%	21%	42%	28%	70%	9%
Das Lohnsystem des Kantons Zug ist für mich gut nachvollziehbar (transpa- rent).	4%	11%	30%	36%	20%	55%	15%
Das Lohnsystem des Kantons Zug ist gerecht.	4%	10%	36%	37%	13%	50%	14%
Frauen und Männer erhalten beim Kanton Zug für gleichwertige Tätigkei- ten, Erfahrung und Leistung den glei- chen Lohn.	3%	7%	19%	36%	34%	70%	11%
Die Pensionskassenleistungen beim Kanton Zug finde ich angemessen.	4%	11%	23%	44%	18%	62%	15%
Die Sozialleistungen beim Kanton Zug finde ich angemessen (Kinder- und Familienzulagen, Unfallversiche- rung).	1%	2%	11%	46%	41%	87%	3%
Die Lohnnebenleistungen beim Kan- ton Zug finde ich angemessen (Ent- schädigung für Nachtdienst, Pikett- dienst usw.).	6%	9%	26%	40%	19%	59%	15%
Die Regelung der frühzeitigen Pensi- onierung beim Kanton Zug finde ich gut.	5%	10%	28%	40%	17%	57%	16%

Die grösste Differenz zwischen Beurteilung und Wichtigkeit der lohnbezogenen Aspekte zeigt sich mit 1.0 Punkten bei der Gerechtigkeit des Lohnsystems. Die kantonalen Angestellten messen einem gerechten Lohnsystem mit einer durchschnittlichen Einstufung von 4.4 auf einer Skala von 1 (mir nicht wichtig) bis 5 (mir sehr wichtig) eine hohe Bedeutung bei, die mittlere Zustimmung zur Aussage „Das Lohnsystem des Kantons Zug ist gerecht“ liegt jedoch nur bei 3.5, so dass diesbezüglich aus Sicht der Angestellten ein gewisser Handlungsbedarf besteht. Aber auch bei den Pensionskassenleistungen und dem internen Lohnvergleich ist mit 0.9 bzw. 0.8 Punkten eine recht grosse Differenz zwischen der gewünschten und der wahrgenommenen Situation auszumachen.

Bei einer hohen Wichtigkeitseinschätzung von 4.5 und einer guten Beurteilung von 4.2 Punkten fällt die Differenz bei der Aussage zu den Sozialleistungen gering aus.

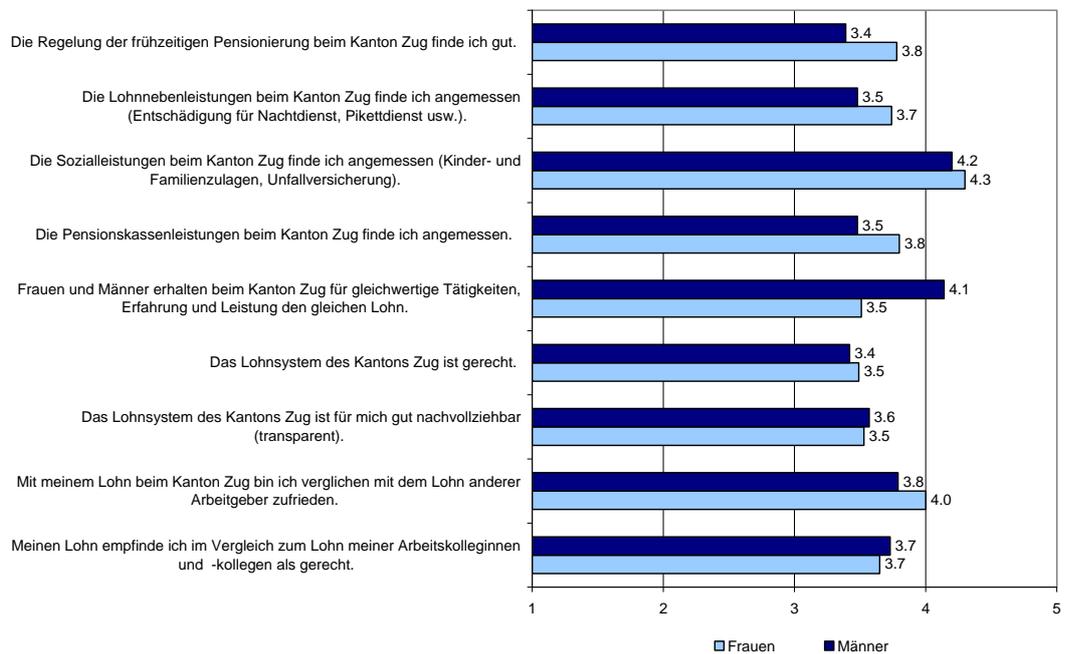
**Tabelle 38 Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Entlöhnung (Mittelwerte)\***

	Beurteilung	Wichtigkeit	Differenz
Meinen Lohn empfinde ich im Vergleich zum Lohn meiner Arbeitskolleginnen und -kollegen als gerecht.	3.7	4.5	0.8
Mit meinem Lohn beim Kanton Zug bin ich verglichen mit dem Lohn anderer Arbeitgeber zufrieden.	3.9	4.3	0.4
Das Lohnsystem des Kantons Zug ist für mich gut nachvollziehbar (transparent).	3.6	4.2	0.7
Das Lohnsystem des Kantons Zug ist gerecht.	3.5	4.4	1.0
Frauen und Männer erhalten beim Kanton Zug für gleichwertige Tätigkeiten, Erfahrung und Leistung den gleichen Lohn.	3.9	4.5	0.6
Die Pensionskassenleistungen beim Kanton Zug finde ich angemessen.	3.6	4.5	0.9
Die Sozialleistungen beim Kanton Zug finde ich angemessen (Kinder- und Familienzulagen, Unfallversicherung).	4.2	4.5	0.2
Die Lohnnebenleistungen beim Kanton Zug finde ich angemessen (Entschädigung für Nachtdienst, Pikettdienst usw.).	3.6	4.2	0.6
Die Regelung der frühzeitigen Pensionierung beim Kanton Zug finde ich gut.	3.5	4.3	0.7

Frauen und Männer schätzen die interne Lohngerechtigkeit sehr ähnlich ein. Männer äussern sich über ihren Lohn verglichen mit dem Lohn anderer Arbeitgeber jedoch weniger zufrieden als Frauen (Mittelwertvergleich 3.8 zu 4.0). Auch die Lohnnebenleistungen beurteilen sie im Mittel negativer (Männer 3.5, Frauen 3.7). Ausserdem beurteilen Frauen (3.8) die Regelung der frühzeitigen Pensionierung bedeutend positiver als Männer, welche lediglich auf einen Mittelwert von 3.4 Punkten kommen. Hingegen bewerten Frauen die Aussage "Frauen und Männer erhalten beim Kanton Zug für gleichwertige Tätigkeiten, Erfahrung und Leistung den gleichen Lohn" mit 3.5 Punkten deutlich kritischer als ihre Kollegen (4.1). Zudem liegt die Wichtigkeitseinstufung dieses Aspekts bei den Frauen mit 4.7 Punkten höher als bei den Männern (4.3), sodass sich zwischen Beurteilung und Wichtigkeit bei den Frauen eine Differenz von 1.2; bei den Männern von lediglich 0.1 Punkten ergibt.

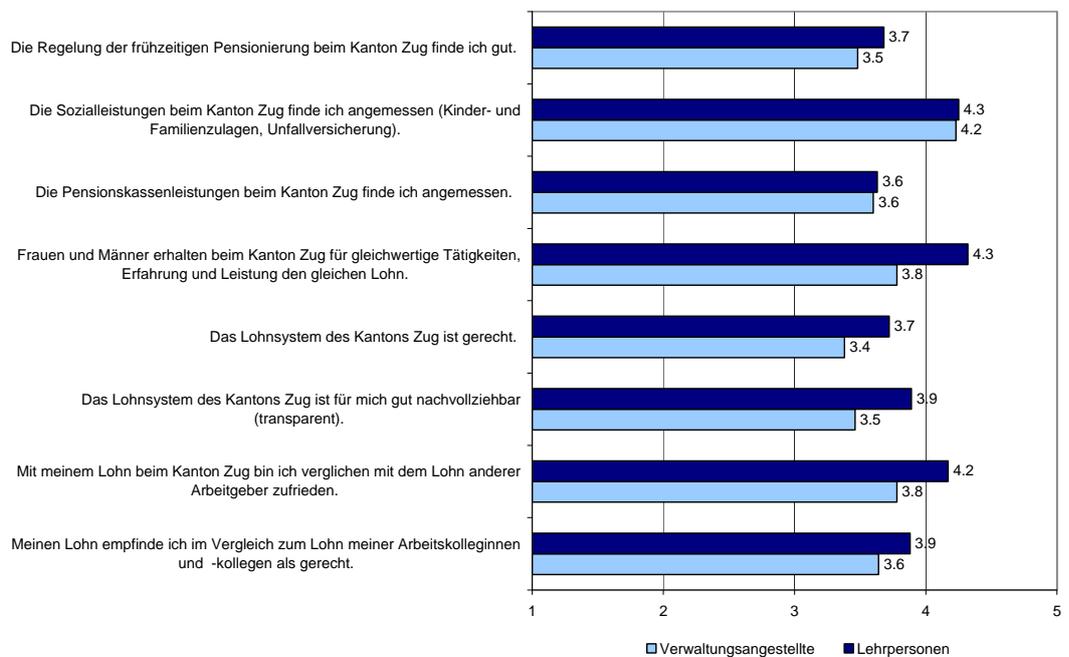
Lehrpersonen beim Kanton Zug bewerten die verschiedenen Lohnaspekte positiver als Mitarbeitende der Verwaltung. Insbesondere zeigt sich die unterschiedliche Einschätzung bei der Gerechtigkeit und der Nachvollziehbarkeit des Lohnsystems sowie bei der Aussage "Frauen und Männer erhalten beim Kanton Zug für gleichwertige Tätigkeiten, Erfahrung und Leistung den gleichen Lohn".

**Grafik 22 Beurteilung der Lohnfragen - aufgeschlüsselt nach Geschlecht (Mittelwerte)\***



\* Beurteilung: Skala von 1 (stimmt gar nicht) bis 5 (stimmt völlig)

**Grafik 23 Beurteilung der Lohnfragen - aufgeschlüsselt nach Verwaltungsangestellten und Lehrpersonen (Mittelwerte)\***



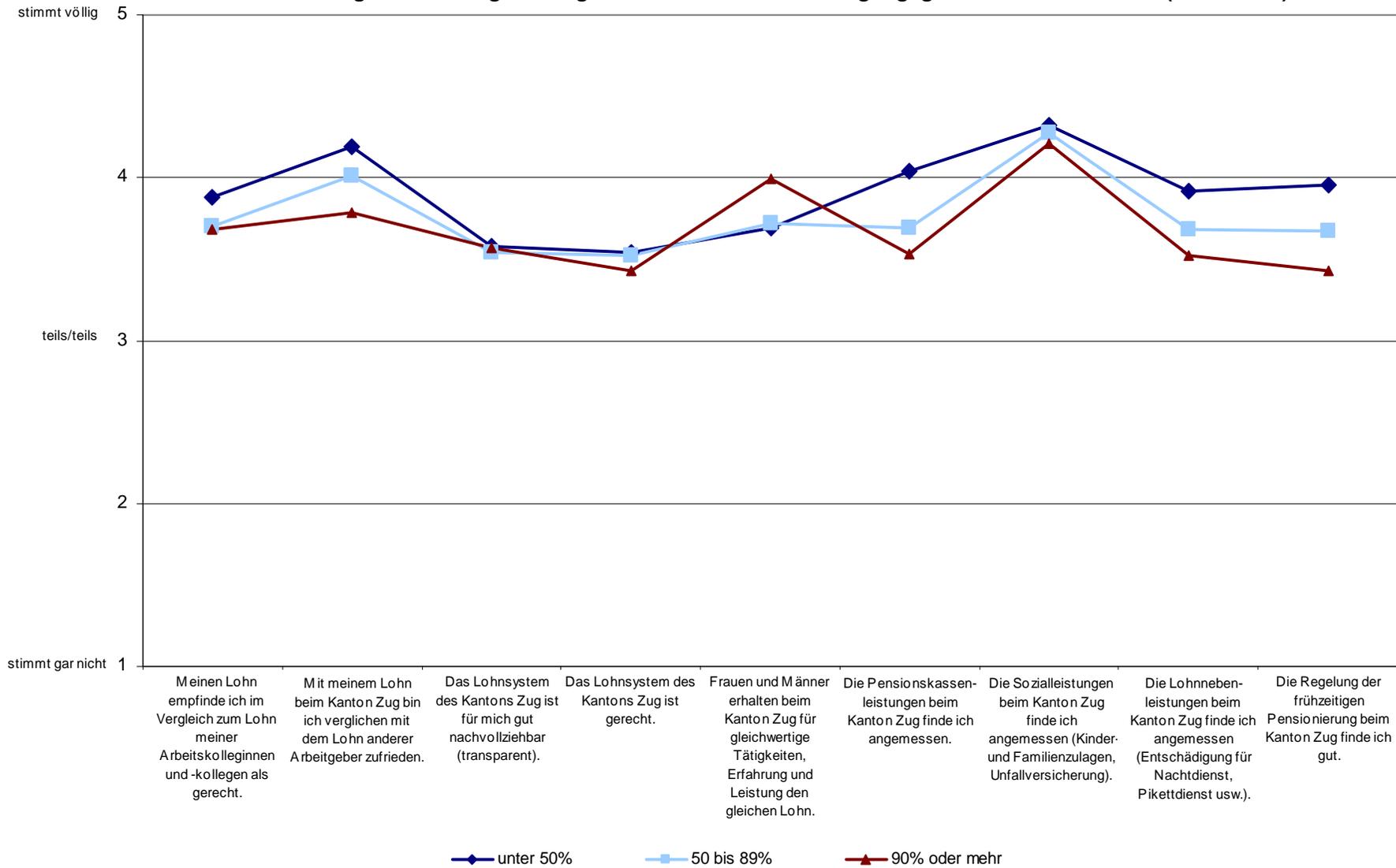
\* Beurteilung: Skala von 1 (stimmt gar nicht) bis 5 (stimmt völlig)

Generell äussern sich unter 20-Jährige am zufriedensten bezüglich der Lohnfragen. Im Mittel sind die 40 bis 49-Jährigen dem Themenbereich Entlöhnung am kritischsten eingestellt. Im Vergleich zu ihren Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen schätzen die 30 bis 39-Jährigen ihren Lohn am ungerechtesten ein. Sie kommen bei der Aussage "Meinen Lohn empfinde ich im Vergleich zum Lohn meiner Arbeitskolleginnen und -kollegen als gerecht" im Mittel auf 3.5 Punkte, unter 20-Jährige hingegen bewerten diesen Aspekt mit 4.5 Punkten. Mit steigendem Alter nimmt die Zustimmung zu den Pensionskassenleistungen ab. Die 60-Jährigen und älteren Mitarbeitenden schätzen die Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen bedeutend kritischer ein als die übrigen Alterskategorien.

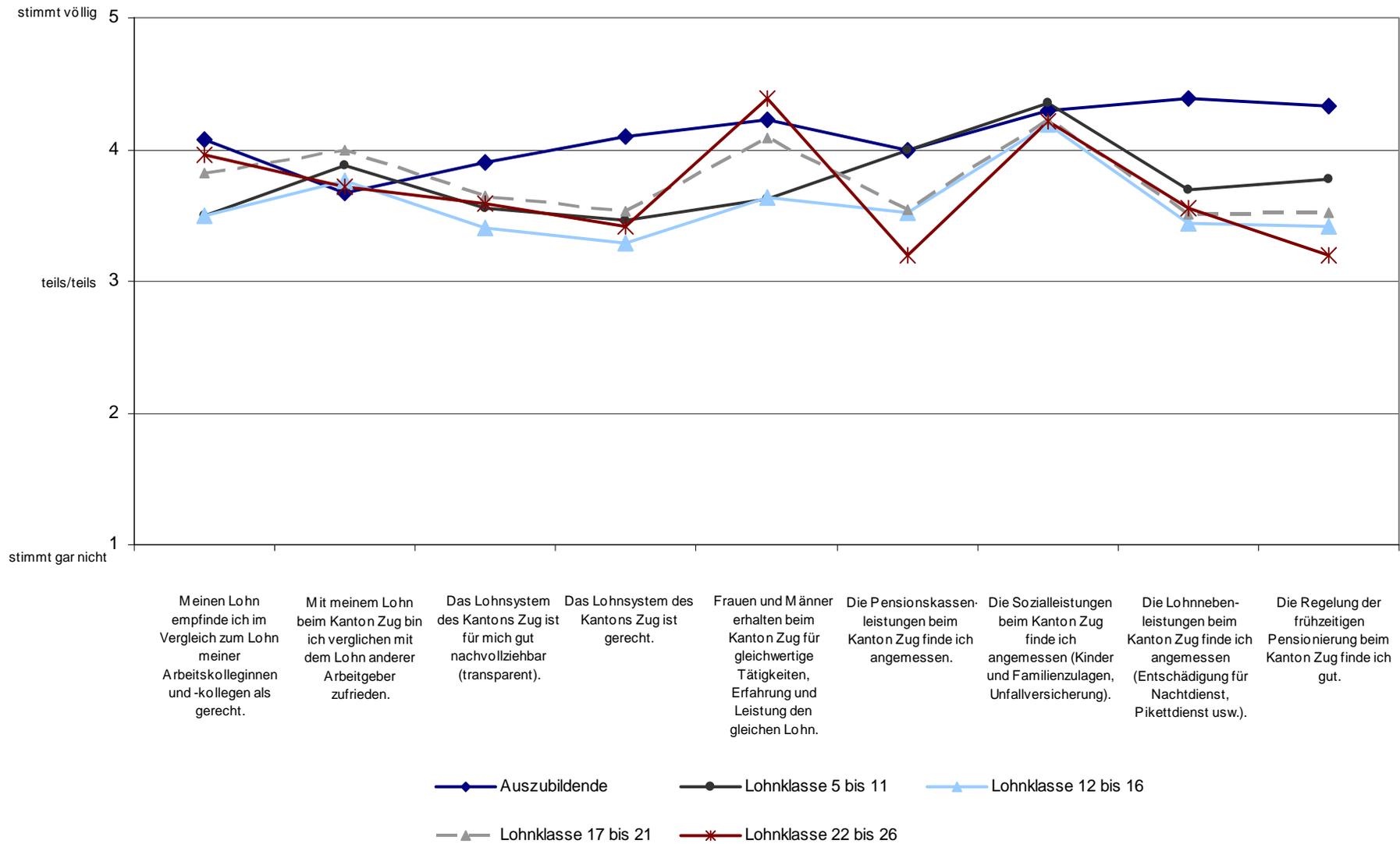
Personen mit einem Beschäftigungsgrad von unter 50% sind sowohl mit den Pensionskassenleistungen als auch mit der Regelung der frühzeitigen Pensionierung statistisch signifikant zufriedener als Personen mit einem höheren Beschäftigungsgrad. Hingegen sind Personen mit einem Beschäftigungsgrad von 90% oder mehr signifikant zufriedener im Bezug auf den internen Lohnvergleich wie auch mit der Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen als Mitarbeitende mit einem niedrigeren Pensum.

Auszubildende sind mit ihrem Lohn im Vergleich zu ihren Arbeitskolleginnen bzw. -kollegen zufriedener als die anderen Lohnklassen. Hingegen sind Auszubildende im externen Vergleich, also im Vergleich mit dem Lohn anderer Arbeitgeber am unzufriedensten. Am zufriedensten im externen Lohnvergleich sind die Lohnklassen 17 bis 21. Die Pensionskassenleistungen sowie die Regelung der frühzeitigen Pensionierung werden von den Lohnklassen 22 bis 26 mit jeweils 3.2 Punkten am kritischsten beurteilt.

**Grafik 24 Beurteilung der Lohnfragen - aufgeschlüsselt nach Beschäftigungsgrad der Mitarbeitenden (Mittelwerte)**



**Grafik 25 Beurteilung der Lohnfragen - aufgeschlüsselt nach Lohnklassen (Mittelwerte)**



### 3.12. Mitarbeitendenbeurteilung und Zielvereinbarung

Für 87% der kantonalen Angestellten hat in den zwölf Monaten vor der Mitarbeitendenzufriedenheitsbefragung mindestens ein Mitarbeitendenbeurteilungsgespräch stattgefunden. Kein Beurteilungsgespräch hatten folglich vor allem Mitarbeitende, welche weniger als ein Jahr beim Kanton Zug angestellt waren (33%) und überdurchschnittlich häufig Angestellte mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 90%.

Die Angestellten, bei denen ein Beurteilungsgespräch stattgefunden hat, wurden gesondert zum Themenblock Mitarbeitendenbeurteilung und Zielvereinbarung befragt. Die Angestellten im Kanton Zug kommen dabei zu einem positiven Urteil über die Mitarbeitendenbeurteilungsgespräche. Eine grosse Mehrheit (nämlich 88%) findet, dass die Gespräche im Rahmen der Mitarbeitendenbeurteilung mit den Vorgesetzten offen und ehrlich geführt werden. 85% fühlen sich durch ihre Vorgesetzten gerecht beurteilt und 83% halten die Gesamtbeurteilung für nachvollziehbar begründet.

Etwas weniger deutlich fällt mit 70% die Zustimmung zur Aussage aus „Durch die Mitarbeitendenbeurteilung erhalte ich eine differenzierte Rückmeldung auf meine Arbeit“. Ebenfalls 70% sind der Meinung, dass im Mitarbeitendenbeurteilungsgespräch konkrete Entwicklungsziele definiert werden. Am geringsten ist mit 63% die Zustimmung zur Aussage "Die im Zielvereinbarungsgespräch formulierten Ziele und Vereinbarungen sind motivierend" - 11% lehnen sie ab.

**Tabelle 39 Beurteilung der Einzelaussagen zum Thema Mitarbeitendenbeurteilung und Zielvereinbarung**

	stimmt gar nicht	2	teils/ teils	4	stimmt völlig	Zustim- mung	Ableh- nung
Die Gespräche im Rahmen der Mitarbeitendenbeurteilung mit meiner Vorgesetzten/meinem Vorgesetzten werden offen und ehrlich geführt.	1%	1%	10%	30%	59%	88%	2%
Ich fühle mich von meiner Vorgesetzten/meinem Vorgesetzten gerecht beurteilt.	2%	3%	10%	31%	54%	85%	5%
Meine Gesamtbeurteilung wird für mich nachvollziehbar begründet.	2%	3%	11%	30%	54%	83%	6%
Durch die Mitarbeitendenbeurteilung erhalte ich eine differenzierte Rückmeldung auf meine Arbeit.	4%	6%	21%	34%	36%	70%	9%
In meinem Mitarbeitendenbeurteilungsgespräch werden konkrete Entwicklungsziele definiert.	4%	6%	21%	35%	35%	70%	10%
Die im Zielvereinbarungsgespräch formulierten Ziele und Vereinbarungen sind motivierend.	5%	7%	25%	36%	28%	63%	11%

Zwischen den Beurteilungen und den Wichtigkeitseinstufungen sind im Themenbereich Mitarbeitendenbeurteilung und Zielvereinbarung keine grösseren Differenzen festzustellen. Es fällt auf, dass den Mitarbeitenden offene und ehrliche Gespräche im Rahmen der Mitarbeitendenbeurteilung und eine gerechte und nachvollziehbare Beurteilung durch ihre Vorgesetzten sehr wichtig sind. Diese Aspekte erhalten neben den hohen Wichtigkeitseinstufungen aber auch sehr hohe Zufriedenheitswerte. Mit jeweils 0.6 Punkten findet

man die grössten Unterschiede zwischen Beurteilung und Wichtigkeit bei den Aussagen "Durch die Mitarbeitendenbeurteilung erhalte ich eine differenzierte Rückmeldung auf meine Arbeit" und "Die im Zielvereinbarungsgespräch formulierten Ziele und Vereinbarungen sind motivierend". Hier besteht ein gewisser Handlungsbedarf.

**Tabelle 40 Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Mitarbeitendenbeurteilung und Zielvereinbarung (Mittelwerte)**

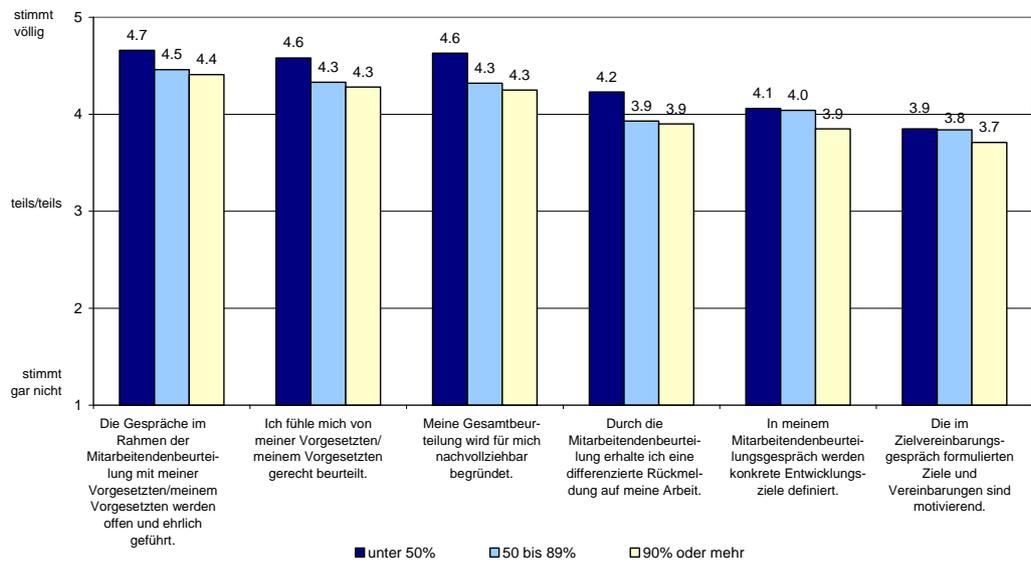
	Beurteilung	Wichtigkeit	Differenz
Die Gespräche im Rahmen der Mitarbeitendenbeurteilung mit meiner Vorgesetzten/meinem Vorgesetzten werden offen und ehrlich geführt.	4.4	4.8	0.3
Ich fühle mich von meiner Vorgesetzten/meinem Vorgesetzten gerecht beurteilt.	4.3	4.8	0.5
Meine Gesamtbeurteilung wird für mich nachvollziehbar begründet.	4.3	4.7	0.4
Durch die Mitarbeitendenbeurteilung erhalte ich eine differenzierte Rückmeldung auf meine Arbeit.	3.9	4.5	0.6
In meinem Mitarbeitendenbeurteilungsgespräch werden konkrete Entwicklungsziele definiert.	3.9	4.2	0.3
Die im Zielvereinbarungsgespräch formulierten Ziele und Vereinbarungen sind motivierend.	3.8	4.3	0.6

Frauen und Männer beurteilen die Aspekte zur Mitarbeitendenbeurteilung und Zielvereinbarung sehr ähnlich.

Verwaltungsangestellte sind weniger als die Lehrpersonen mit den in den Mitarbeitendengesprächen definierten Entwicklungszielen und Vereinbarungen zufrieden. So kommen Verwaltungsmitarbeitende bei den Aussagen "In meinem Mitarbeitendenbeurteilungsgespräch werden konkrete Entwicklungsziele definiert" und "Die im Zielvereinbarungsgespräch formulierten Ziele und Vereinbarungen sind motivierend" durchschnittlich auf 3.8 bzw. auf 3.7 Punkte; Lehrpersonen bewerten die Aussagen mit 4.2 bzw. 4.0 Punkten positiver.

Mitarbeitende mit niedrigeren Pensen beurteilen sämtliche Aspekte des Themenbereichs positiver als Angestellte mit grösseren Pensen.

**Grafik 26 Beurteilung der Fragen zur Mitarbeitendenbeurteilung und Zielvereinbarung - aufgeschlüsselt nach Beschäftigungsgrad (Mittelwerte)\***



\* Beurteilung: Skala von 1 (stimmt gar nicht) bis 5 (stimmt völlig)

### 3.13. Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten

Neben den Aussagen zum Veränderungsmanagement beurteilen die Angestellten des Kantons Zug die Aussagen zu den Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten mit durchschnittlich 3.5 Punkten am kritischsten. 77% der Angestellten finden zwar, dass sie an ihrem Arbeitsplatz immer wieder Neues dazulernen und mit 72% findet auch eine grosse Mehrheit, dass der Kanton ausreichend Weiterbildungsmöglichkeiten bietet. Jedoch fällt die Zustimmung zur Aussage „Das vom Kanton Zug ermöglichte Weiterbildungsprogramm für Mitarbeitende entspricht den Bedürfnissen meiner jetzigen Funktion“ mit 51% Zustimmung deutlich niedriger aus.

Vor allem die internen Aufstiegsmöglichkeiten werden von einem Grossteil der Befragten – nämlich 52% – kritisch eingeschätzt. Lediglich 22% stimmen der Aussage "Mein Arbeitgeber bietet mir Aufstiegsmöglichkeiten" zu. Zudem beurteilen viele Angestellten ihre externen Arbeitsmarktchancen kritisch. 33% sagen denn auch, dass sie der Aussage „Durch meine Arbeit beim Kanton Zug verbessere ich meine Aussichten auf dem Arbeitsmarkt“ nicht bzw. eher nicht zustimmen. Neben den internen und externen Arbeitsmarktchancen beurteilen die Mitarbeitenden auch die Karrierechancen zwischen Männern und Frauen tendenziell kritisch. So beträgt die Zustimmung zur Aussage "Frauen und Männer haben beim Kanton Zug die gleichen Karrierechancen" 58% und 13% stehen der Aussage ablehnend gegenüber.

**Tabelle 41 Beurteilung der Einzelaussagen zu den Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten**

	stimmt gar nicht	2	teils/ teils	4	stimmt völlig	Zustim- mung	Ableh- nung
An meinem Arbeitsplatz lerne ich immer wieder Neues dazu.	0%	3%	20%	39%	37%	77%	4%
Der Kanton bietet mir ausreichend Weiterbildungsmöglichkeiten.	2%	5%	21%	38%	34%	72%	7%
Das vom Kanton Zug ermöglichte Weiterbildungsprogramm für Mitarbeitende entspricht den Bedürfnissen meiner jetzigen Funktion.	6%	12%	32%	32%	19%	51%	17%
Was ich an Weiterbildungsveranstaltungen lerne, kann ich an meinem Arbeitsplatz umsetzen.	2%	5%	36%	39%	17%	56%	8%
Mein Arbeitgeber bietet mir Aufstiegsmöglichkeiten	26%	26%	26%	17%	6%	22%	52%
Durch meine Arbeit beim Kanton Zug verbessere ich meine Aussichten auf dem Arbeitsmarkt.	13%	20%	36%	23%	8%	31%	33%
Frauen und Männer haben beim Kanton Zug die gleichen Karrierechancen.	4%	9%	29%	35%	24%	58%	13%

Die grösste Differenz zwischen der Wichtigkeit und der Beurteilung der Aspekte im Bereich Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten besteht bei den internen Aufstiegsmöglichkeiten. Deren Wichtigkeit wird zwar mit 3.8 auf einer Skala von 1 (mir nicht wichtig) bis 5 (mir sehr wichtig) vergleichsweise niedrig eingestuft; die Beurteilung fällt mit durchschnittlich 2.5 Punkten jedoch von sämtlichen in der Erhebung beurteilten Aspekten am

negativsten aus. Berücksichtigt man, dass auch zwischen der Wichtigkeit und der Beurteilung der externen Arbeitsmarktchancen eine grosse Differenz besteht, so wird deutlich, dass aus Sicht der Angestellten vor allem bei der internen und externen Arbeitsmarktfähigkeit Handlungsbedarf besteht.

**Tabelle 42 Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten (Mittelwerte)**

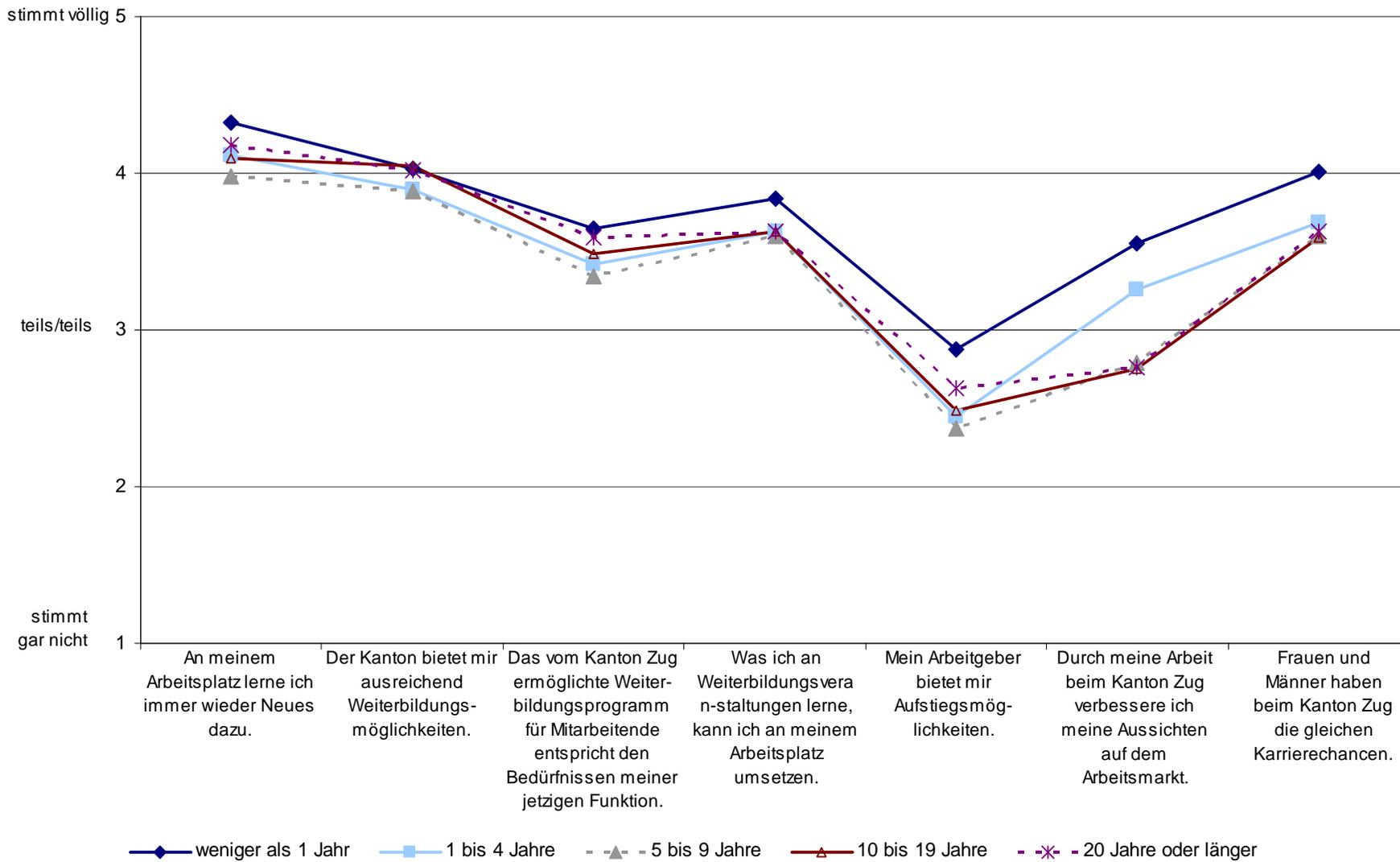
	Beurteilung	Wichtigkeit	Differenz
An meinem Arbeitsplatz lerne ich immer wieder Neues dazu.	4.1	4.4	0.3
Der Kanton bietet mir ausreichend Weiterbildungsmöglichkeiten.	4.0	4.2	0.2
Das vom Kanton Zug ermöglichte Weiterbildungsprogramm für Mitarbeitende entspricht den Bedürfnissen meiner jetzigen Funktion.	3.5	4.1	0.6
Was ich an Weiterbildungsveranstaltungen lerne, kann ich an meinem Arbeitsplatz umsetzen.	3.6	4.2	0.6
Mein Arbeitgeber bietet mir Aufstiegsmöglichkeiten	2.5	3.8	1.3
Durch meine Arbeit beim Kanton Zug verbessere ich meine Aussichten auf dem Arbeitsmarkt.	2.9	3.7	0.8
Frauen und Männer haben beim Kanton Zug die gleichen Karrierechancen.	3.7	4.2	0.5

Frauen und Männer unterscheiden sich bezüglich der Beurteilung der Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten nur in geringem Masse. Einzig bei der Einschätzung der internen Aufstiegsmöglichkeiten und den Karrierechancen von Männern und Frauen beim Kanton Zug zeigen sich statistisch signifikante Unterschiede. So beurteilen Männer beim Kanton Zug die Aussage "Mein Arbeitgeber bietet mir Aufstiegsmöglichkeiten" im Mittel mit 2.6, Frauen lediglich mit 2.3 Punkten. Während ein Grossteil der Männer die Gleichberechtigung von Männern und Frauen bezüglich der Karrierechancen beim Kanton Zug verwirklicht sieht, kommen die Frauen diesbezüglich zu einem bedeutend kritischeren Urteil. So kommen Männer bei der Aussage "Frauen und Männer haben beim Kanton Zug die gleichen Karrierechancen" mit durchschnittlich 3.9 Punkten auf ein bedeutend besseres Resultat als ihre weiblichen Kollegen (3.2).

Die internen Aufstiegsmöglichkeiten sowie die externen Arbeitsmarktchancen werden von den Verwaltungsmitarbeitenden mit durchschnittlichen 2.6 bzw. 3.0 Punkten höher eingeschätzt als durch die Lehrpersonen, welche bei den entsprechenden Aussagen auf Mittelwerte von 2.3 bzw. 2.7 Punkten kommen.

Mitarbeitende, welche seit weniger als einem Jahr beim Kanton Zug arbeiten, schätzen die Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten durchwegs am positivsten ein; die Gruppe der Mitarbeitenden, welche ein Dienstalter von 5 bis 9 Jahre aufzuweisen hat, ist tendenziell zum Themenbereich Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten am kritischsten eingestellt.

**Grafik 27 Beurteilung der Fragen im Bereich Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten - aufgeschlüsselt nach Dauer der Beschäftigung (Mittelwerte)**



### 3.14. Information und Kommunikation

Die Angestellten des Kantons Zug hatten im Rahmen der Mitarbeitendenzufriedenheits-erhebung die Möglichkeit, sich neben der Beurteilung des Informationserhalts durch vorge-setzte Stellen und durch das Personalamt auch zur Lesehäufigkeit der Mitarbeitenden-zeitschrift "Personalzeitung" zu äussern. Die Befragungsergebnisse zu diesem Themenbe-reich sind in folgenden zwei Unterkapiteln dargestellt. In den Gesamtindikator zur Beur-teilung und Wichtigkeit des Themenblocks „Information und Kommunikation“ fliessen nur die Ergebnisse zum Erhalt von Informationen ein.

#### 3.14.1. Beurteilung und Wichtigkeit des Erhalts von Informationen

70% bzw. 72% der kantonalen Angestellten haben den Eindruck, alle Informationen zu erhalten, welche für ihre tägliche Arbeit wichtig sind, und von den vorgesetzten Stellen über alle für ihre Aufgabenerfüllung notwendigen Dinge informiert zu werden. 6% bzw. 8% stimmen den entsprechenden Aussagen nicht bzw. eher nicht zu. Etwas tiefer fällt mit 67% die Zustimmung aus zur Aussage „Das Personalamt des Kantons Zug informiert mich über alle für mich persönlich wichtigen Personalbelange“.

Nur knapp die Hälfte der Befragten fühlt sich genügend über die Beratungsangebote bei Problemen am Arbeitsplatz informiert - ein Fünftel fühlt sich ungenügend über die Bera-tungsangebote informiert.

Lediglich 35% stufen iZug (das Intranet) als nützliche Plattform ein; fast ein ebenso gros-er Anteil, nämlich 32%, erachten das Intranet für sich als nicht oder eher nicht nützlich.

**Tabelle 43 Beurteilung der Einzelaussagen zum Thema Information und Kommu-nikation**

	stimmt gar nicht	2	teils/ teils	4	stimmt völlig	Zustim- mung	Ableh- nung
Ich erhalte alle Informationen, die für meine tägliche Arbeit wichtig sind.	1%	5%	24%	45%	25%	70%	6%
Meine vorgesetzten Stellen informie-ren mich über alle für meine Aufga-benerfüllung notwendigen Dinge.	1%	6%	21%	46%	26%	72%	8%
Das Personalamt des Kantons Zug informiert mich über alle für mich per-sönlich wichtigen Personalbelange.	3%	8%	22%	43%	24%	67%	11%
Ich bin genügend über die Bera-tungsangebote bei Problemen am Ar-beitsplatz informiert.	6%	14%	33%	32%	15%	48%	20%
iZug (Intranet) ist für mich eine nützli-che Informationsplattform.	12%	20%	33%	21%	14%	35%	32%

Betrachtet man die Beurteilung im Vergleich zur Wichtigkeit, so bestehen die grössten Differenzen bei den Aussagen „Ich erhalte alle Informationen, die für meine tägliche Ar-beit wichtig sind“ und „Meine vorgesetzten Stellen informieren mich über alle für meine Aufgabenerfüllung notwendigen Dinge“. Die Differenzen fallen mit 0.8 bzw. 0.7 Punkten relativ hoch aus.

**Tabelle 44 Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich Information und Kommunikation (Mittelwerte)**

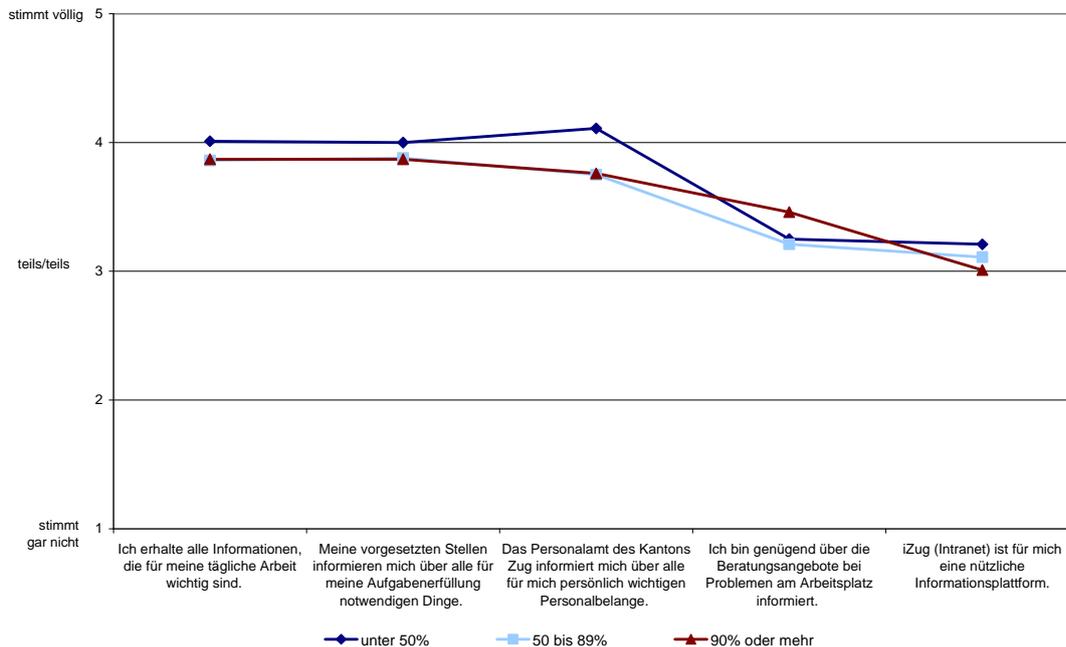
	Beurteilung	Wichtigkeit	Differenz
Ich erhalte alle Informationen, die für meine tägliche Arbeit wichtig sind.	3.9	4.7	0.8
Meine vorgesetzten Stellen informieren mich über alle für meine Aufgabenerfüllung notwendigen Dinge.	3.9	4.6	0.7
Das Personalamt des Kantons Zug informiert mich über alle für mich persönlich wichtigen Personalbelange.	3.8	4.2	0.4
Ich bin genügend über die Beratungsangebote bei Problemen am Arbeitsplatz informiert.	3.4	3.8	0.4
iZug (Intranet) ist für mich eine nützliche Informationsplattform.	3.1	3.5	0.5

Frauen und Männer bewerten die Aspekte zum Erhalt von Informationen sehr ähnlich. Einzig durch das Personalamt fühlen sich Frauen signifikant besser informiert als Männer (3.9 zu 3.7). Personalführungsverantwortliche geben mit durchschnittlich 4.1 Punkten in bedeutend stärkerem Masse an über die für die tägliche Arbeit wichtigen Informationen zur Verfügung zu stehen. Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung kommen im Mittel auf 3.8 Punkte. Ebenfalls besser informiert fühlen sich Führungsverantwortliche durch ihre vorgesetzten Stellen wie auch über die Beratungsangebote bei Problemen am Arbeitsplatz. Hingegen schätzen Nicht-Führungspersonen mit 3.1 Punkten das Intranet stärker als nützliche Informationsplattform ein (2.9 Punkte bei Führungspersonen).

Lehrpersonen beurteilen die Aussage "Das Personalamt des Kantons Zug informiert mich über alle für mich persönlich wichtigen Personalbelange" im Mittel mit 4.0 Punkten besser als Verwaltungsangestellte (3.7). Ausserdem zeigt sich ein grosser Unterschied bei der Einschätzung der Aussage "iZug (Intranet) ist für mich eine nützliche Informationsplattform": Lehrpersonen bewerten die Aussage mit durchschnittlichen 3.7 Punkten; Mitarbeitende der Verwaltung äussern sich mit 2.9 Punkten bedeutend kritischer.

Es fällt auf, dass sich Personen mit einem niedrigen Beschäftigungsgrad (unter 50%) durch ihre vorgesetzten Stellen und durch das Personalamt etwas besser informiert fühlen als Mitarbeitende mit einem höheren Pensum. Das Intranet (iZug) wird von Personen mit grösseren Beschäftigungspensen weniger stark geschätzt als von Mitarbeitenden mit niedrigeren Pensen.

**Grafik 28 Beurteilung des Bereichs Information und Kommunikation - aufgeschlüsselt nach Beschäftigungsgrad (Mittelwerte)\***



\* Beurteilung: Skala von 1 (stimmt gar nicht) bis 5 (stimmt völlig)

**3.14.2. Lesehäufigkeit der Mitarbeitendenzeitschrift "Personalzeitung"**

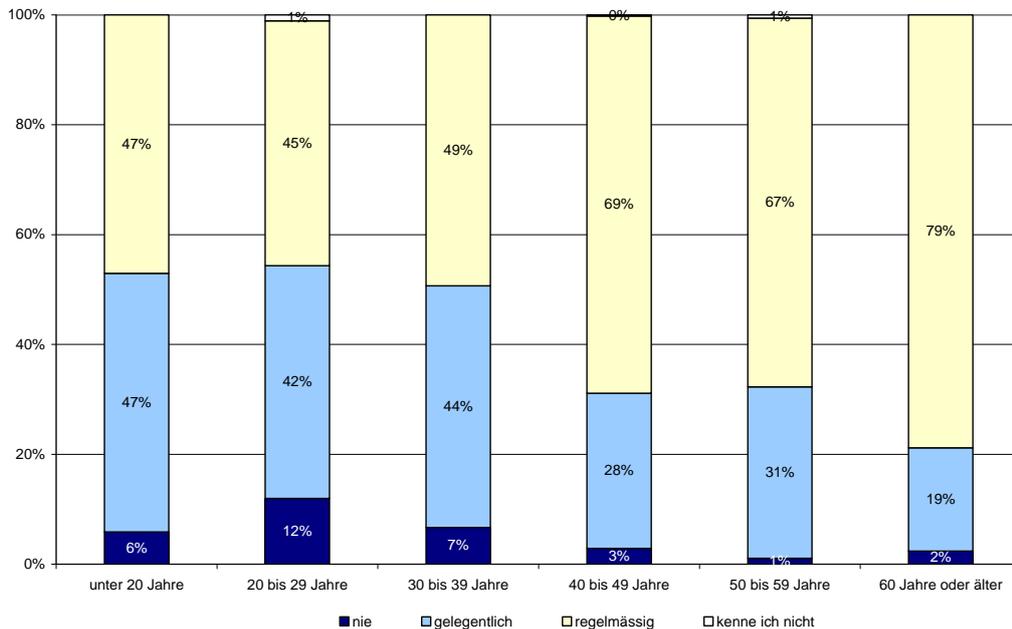
Eine sehr grosse Mehrheit, nämlich 96% der kantonalen Angestellten, liest regelmässig oder zumindest gelegentlich die Mitarbeitendenzeitschrift "Personalzeitung" des Kantons Zug. 63% geben sogar an, sie regelmässig zu lesen. Lediglich 4% lesen die Zeitschrift nach eigenen Angaben nie.

97% der im Kanton Zug und 94% der ausserhalb des Kantons wohnhaften Mitarbeitenden lesen jeweils die Mitarbeitendenzeitschrift. Bei den im Kanton Zug lebenden Personen tun dies 67% sogar regelmässig und bei den übrigen Mitarbeitenden 57%.

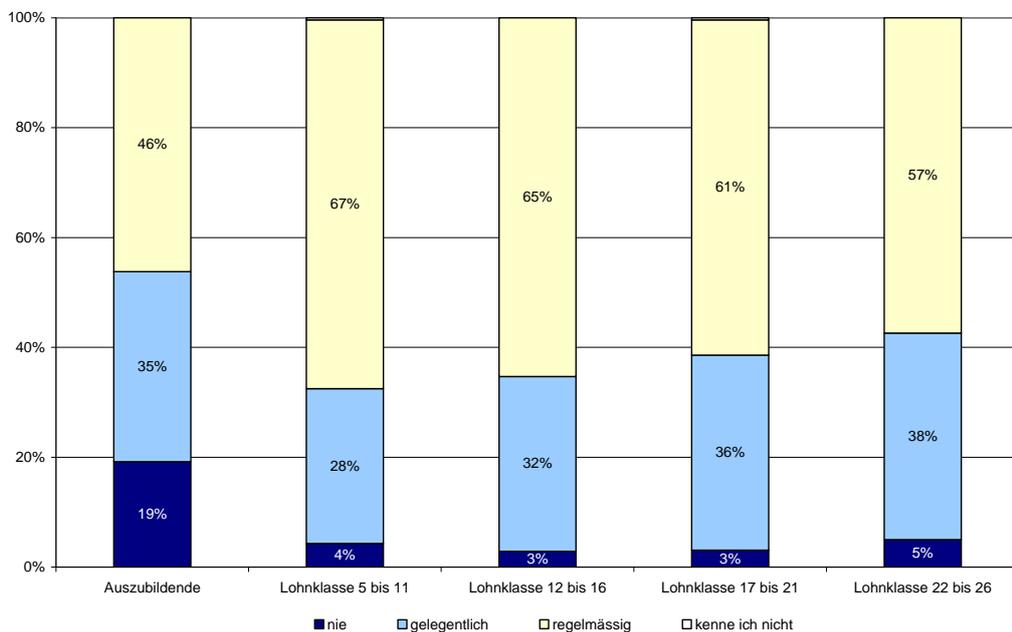
Bei der Lesehäufigkeit der Mitarbeitendenzeitschrift gibt es keine geschlechterspezifischen Unterschiede. Insgesamt nimmt die Lesehäufigkeit mit dem Arbeitspensum und der Dauer der Beschäftigung beim Kanton Zug zu. Am häufigsten lesen die 50 bis 59-Jährigen und die 60-Jährigen oder älteren die "Personalzeitung". Jeweils 98% geben an die Zeitschrift gelegentlich oder sogar regelmässig zu lesen. Am wenigsten häufig lesen die 30 bis 39-Jährigen die Mitarbeitendenzeitschrift.

Die "Personalzeitung" wird von Mitarbeitenden der Lohnklassen 12 bis 16 und 17 bis 21 am häufigsten gelesen, am wenigsten häufig von den Auszubildenden.

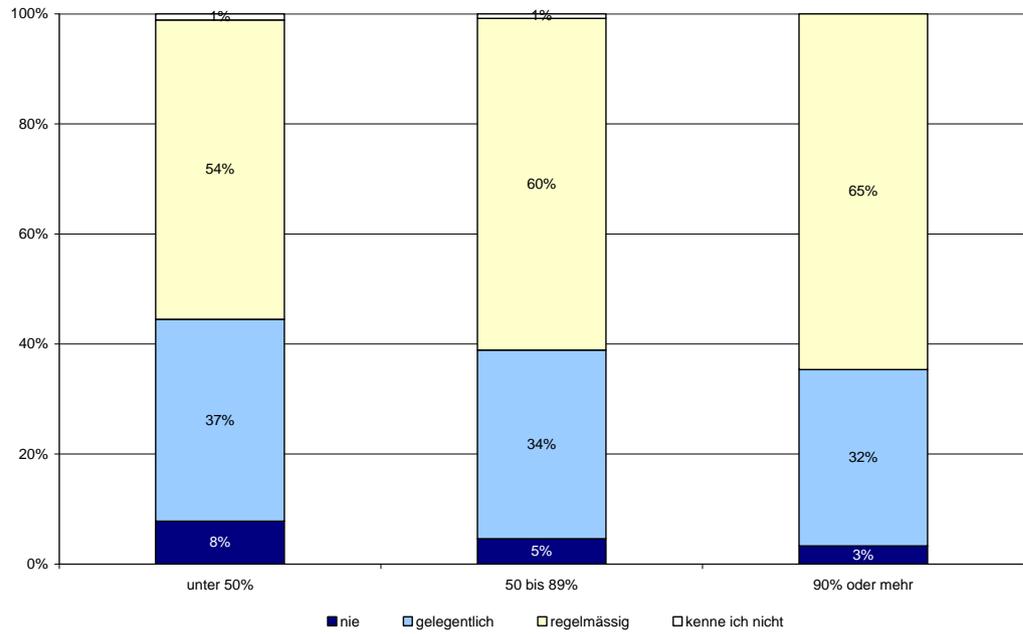
**Grafik 29 Lesehäufigkeit der Mitarbeitenzeitschrift "Personalzeitig" - aufgeschlüsselt nach dem Alter der Befragten**



**Grafik 30 Lesehäufigkeit der Mitarbeitenzeitschrift "Personalzeitig" - aufgeschlüsselt nach Lohnklassen**



**Grafik 31 Lesehäufigkeit der Mitarbeitendenzeitschrift "Personalzeitung" - aufgeschlüsselt nach dem Beschäftigungsgrad der Befragten**



### 3.15. Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben

In diesem Themenbereich konnten die Angestellten Angaben zur Vereinbarkeit ihrer Arbeit mit dem Familien- bzw. Privatleben machen. Mit 74% stimmt eine Mehrheit der Aussage zu "Ich kann Beruf und Privatleben so vereinbaren, dass es für mich stimmt". Dieser Aussage stehen nur 6% ablehnend gegenüber. Ebenfalls eine Mehrheit der Befragten ist der Ansicht, dass im Betriebsalltag familiäre bzw. private Verpflichtungen respektiert und passende Lösungen gesucht werden. 72% stimmen der entsprechenden Aussage zu - 9% lehnen sie ab. 65% schätzen denn auch den Kanton Zug als insgesamt familienfreundlicher Arbeitgeber ein.

Jedoch bewerten nur 38% die Unterstützung des Kantons Zug bezüglich ausserfamiliärer Kinderbetreuung als gut. Knapp ein Viertel (24%) lehnt die entsprechende Aussage ab.

**Tabelle 45 Beurteilung der Einzelaussagen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben**

	Stimmt gar nicht	2	teils/ teils	4	stimmt völlig	Zustim- mung	Ableh- nung
Ich kann Beruf und Privatleben so vereinbaren, dass es für mich stimmt.	1%	4%	20%	42%	32%	74%	6%
Im Betriebsalltag werden familiäre/private Verpflichtungen respektiert und passende Lösungen gesucht.	2%	7%	19%	42%	31%	72%	9%
Die Unterstützung des Kantons Zug bezüglich ausserfamiliärer Kinderbetreuung ist gut.	9%	15%	38%	29%	9%	38%	24%
Der Kanton Zug ist insgesamt ein familienfreundlicher Arbeitgeber.	3%	6%	26%	45%	20%	65%	9%

Schaut man die Wichtigkeitseinschätzung im Themenbereich "Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben" an, so zeigt sich, dass der Themenbereich mit durchschnittlich 4.2 Punkten nicht zu den wichtigsten Themenbereichen innerhalb der Mitarbeitendenbefragung gehört. Am wichtigsten innerhalb des Themenblocks stufen die Mitarbeitenden den Aspekt "Ich kann Beruf und Privatleben so vereinbaren, dass es für mich stimmt" ein. Hier besteht auch mit 0.7 Punkten die grösste Differenz zwischen Beurteilung (4.0) und Wichtigkeit (4.7 Punkte).

**Tabelle 46 Beurteilung und Wichtigkeit bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben (Mittelwerte)**

	Beurteilung	Wichtigkeit	Differenz
Ich kann Beruf und Privatleben so vereinbaren, dass es für mich stimmt.	4.0	4.7	0.7
Im Betriebsalltag werden familiäre/private Verpflichtungen respektiert und passende Lösungen gesucht.	3.9	4.5	0.6
Die Unterstützung des Kantons Zug bezüglich ausserfamiliärer Kinderbetreuung ist gut.	3.1	3.6	0.4
Der Kanton Zug ist insgesamt ein familienfreundlicher Arbeitgeber.	3.7	4.1	0.4

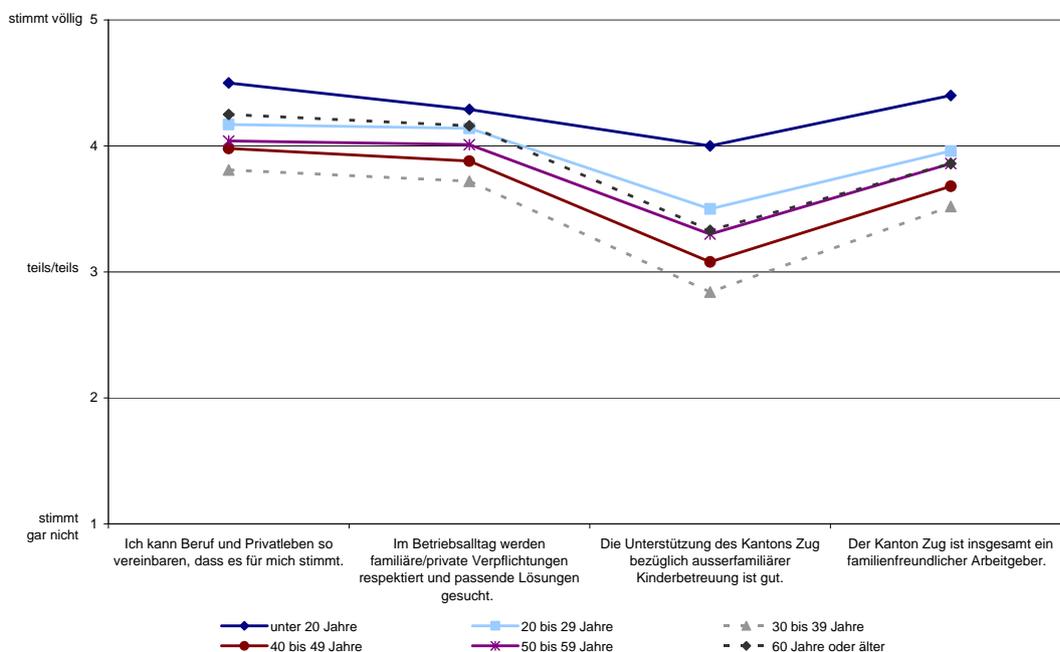
Männer und Frauen unterscheiden sich bei der Beurteilung der Aspekte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben einzig beim Aspekt "Ich kann Beruf und Privatleben so vereinbaren, dass es für mich stimmt", welchen Frauen im Mittel mit 4.1 und Männer mit 4.0 Punkten einstufen.

Mitarbeitende, welche weniger als ein Jahr beim Kanton Zug angestellt sind, bewerten alle Aussagen des Themenblocks Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben am höchsten. So kommen die dienstjüngsten Angestellten bei der Aussage "Im Betriebsalltag werden familiäre/private Verpflichtungen respektiert und passende Lösungen gesucht" im Mittel auf 4.3, alle anderen Dienstalterskategorien auf 3.9 Punkte. Auch die Unterstützung durch den Kanton Zug bei der ausserfamiliären Kinderbetreuung schätzen Mitarbeitende, welche weniger als ein Jahr beim Kanton arbeiten im Mittel mit 3.6 Punkten ein. Am kritischsten bezüglich der ausserfamiliären Kinderbetreuung sind Mitarbeitende, die seit 5 bis 9 Jahren angestellt sind. Sie kommen im Mittel lediglich auf 2.9 Punkte.

Unterschiede zeigen sich auch zwischen den Alterskategorien: Unter 20-Jährige bewerten alle Aspekte des Themenbereichs am positivsten; am kritischsten äussert sich die Alterskategorie der 30 bis 39-Jährigen zu den Aussagen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben, gefolgt von den 40 bis 49-Jährigen.

Mitarbeitende, die Kinder im Alter unter 16 Jahren haben, schätzen die Unterstützung bei der ausserfamiliären Kinderbetreuung im Mittel mit 2.9 Punkten statistisch signifikant kritischer ein als Mitarbeitende ohne Kinder unter 16 Jahre (3.3 Punkte). Jedoch schätzen Mitarbeitende mit unter 16-Jährigen Kindern den Aspekt nur unwesentlich wichtiger ein als die übrigen Mitarbeitenden (Wichtigkeit 3.6 vs. 3.5).

**Grafik 32 Beurteilung des Bereichs Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben - aufgeschlüsselt nach Alterskategorien (Mittelwerte)\***



\* Beurteilung: Skala von 1 (stimmst gar nicht) bis 5 (stimmt völlig)

### 3.16. Bild der Angestellten vom Kanton als Arbeitgeber

Welches Bild haben die kantonalen Angestellten vom Kanton Zug als Arbeitgeber? Nach den Themenbereichen "Tätigkeit und Arbeitsinhalte" und "Stellenbeschreibung" ist dies einer der am besten bewerteten Themenblöcke. Die durchschnittliche Zustimmung beträgt 4.1 Punkte.

Die Mitarbeitenden schätzen die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes als sehr hoch ein. Eine grosse Mehrheit (86%) der Befragten stimmt der Aussage „Der Kanton Zug bietet mir einen sicheren Arbeitsplatz“ zu bzw. eher zu. Der Kanton Zug wird zudem als attraktiver und fairer Arbeitgeber empfunden. 84% bzw. 83% stimmen den entsprechenden Aussagen zu; lediglich 1% bzw. 2% lehnen diese ab. Ebenfalls ein grosser Prozentsatz findet, dass der Kanton Zug ein sozial verantwortungsvoller Arbeitgeber ist. 80% Zustimmung stehen nur 3% Ablehnung gegenüber.

Das kritischste Urteil zeigen die Kantonsmitarbeitenden bei der Aussage „Der Kanton Zug ist ein moderner Arbeitgeber“. Dieser Aussage stimmen jedoch fast drei Viertel der Befragten zu und nur 5% lehnen sie ab.

**Tabelle 47 Beurteilung der Einzelaussagen zum Bild der Angestellten vom Kanton Zug als Arbeitgeber**

	Stimmt gar nicht	2	teils/ teils	4	stimmt völlig	Zustim- mung	Ableh- nung
Der Kanton Zug ist ein attraktiver Arbeitgeber.	0%	1%	15%	49%	35%	84%	1%
Der Kanton Zug ist ein sozial verantwortungsvoller Arbeitgeber.	0%	3%	17%	48%	32%	80%	3%
Der Kanton Zug ist ein fairer Arbeitgeber.	0%	1%	15%	50%	33%	83%	2%
Der Kanton Zug bietet mir einen sicheren Arbeitsplatz.	1%	3%	10%	42%	45%	86%	4%
Der Kanton Zug ist ein moderner Arbeitgeber.	1%	4%	21%	47%	28%	74%	5%

Betrachtet man die Differenzen zwischen der Wichtigkeit der abgefragten Aspekte und deren wahrgenommenem Erfüllungsgrad, so ist die grösste Differenz bei der Aussage "Der Kanton Zug ist ein fairer Arbeitgeber" auszumachen. Die Differenz beträgt 0.6 Punkte. Bei den Aussagen, dass der Kanton Zug ein attraktiver bzw. moderner Arbeitgeber sei, beträgt die Differenz zwischen Wichtigkeit und wahrgenommenem Erfüllungsgrad jeweils nur 0.2 Punkte.

**Tabelle 48 Beurteilung und Wichtigkeit beim Bild der Angestellten vom Kanton Zug als Arbeitgeber (Mittelwerte)**

	Beurteilung	Wichtigkeit	Differenz
Der Kanton Zug ist ein attraktiver Arbeitgeber.	4.2	4.4	0.2
Der Kanton Zug ist ein sozial verantwortungsvoller Arbeitgeber.	4.1	4.6	0.5
Der Kanton Zug ist ein fairer Arbeitgeber.	4.1	4.7	0.6
Der Kanton Zug bietet mir einen sicheren Arbeitsplatz.	4.3	4.6	0.3
Der Kanton Zug ist ein moderner Arbeitgeber.	4.0	4.2	0.2

Frauen haben tendenziell ein besseres Bild vom Kanton Zug als Arbeitgeber als Männer. So empfinden Frauen in signifikant stärkerem Masse den Kanton Zug als attraktiven wie auch sozial verantwortungsvollen Arbeitgeber als dies Männer tun. Der Aussage "Der Kanton Zug ist ein attraktiver Arbeitgeber" stimmen Frauen mit 4.3, Männer mit 4.1 Punkten zu und bei der Aussage "Der Kanton Zug ist ein sozial verantwortungsvoller Arbeitgeber" kommen Frauen im Mittel auf 4.2 und Männer auf 4.0 Punkte.

Beschäftigte mit einem Pensum von unter 50% empfinden den Kanton Zug stärker als einen attraktiven, fairen, modernen und sozial verantwortungsvollen Arbeitgeber als dies Mitarbeitende mit höheren Arbeitspensum tun. Der Beschäftigungsgrad hat hingegen keinen Einfluss auf die Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit.

### 3.17. Zusatzfragen für Lernende

Für Lernende im Dienste des Kantons Zug enthielt der Fragebogen noch einen zusätzlichen Frageblock zur Evaluation ihrer Ausbildung. Insgesamt machten 22 Personen, die sich zum Zeitpunkt der Befragung in Ausbildung befanden, Angaben zu ihrer Ausbildung.

95% der Lernenden beim Kanton Zug fühlen sich in ihrer Ausbildung optimal gefördert und sogar jeweils 100% stimmen den Aussagen zu „Ich werde in meinem Lehrbetrieb in der Erreichung der Ausbildungsziele unterstützt“ und „Meine verantwortlichen Ausbilder/innen kennen die Grundsätze (z.B. Ausbildungsreglemente/Modelllehrgang) und Inhalte der betrieblichen Ausbildung“. 91% stufen ihre Berufsausbildner/innen als kompetent ein. Deutlich geringer fällt jedoch mit 59% die Zustimmung zur Aussage aus „Was ich in der Schule lerne, kann ich im Lehrbetrieb umsetzen und anwenden“. Insgesamt 9% stimmen dieser Aussage nicht oder eher nicht zu.

**Tabelle 49 Beurteilung der Einzelaussagen zur Lernenden-Ausbildung**

	stimmt gar nicht	2	teils/ teils	4	stimmt völlig	Zustim- mung	Ableh- nung
In meiner Ausbildung werde ich optimal gefördert.	0%	0%	5%	41%	55%	95%	0%
Ich werde in meinem Lehrbetrieb in der Erreichung der Ausbildungsziele unterstützt.	0%	0%	0%	27%	73%	100%	0%
Während meiner Lehre werde ich auf die praktische Lehrabschlussprüfung/Diplomprüfung vorbereitet.	0%	0%	18%	55%	27%	82%	0%
Meine verantwortlichen Ausbilder/innen kennen die Grundsätze (z.B. Ausbildungsreglemente/Modelllehrgang) und Inhalte der betrieblichen Ausbildung.	0%	0%	0%	32%	68%	100%	0%
Meine Ausbilder/innen sind kompetent und können mich in verschiedenen Bereichen unterstützen	0%	0%	9%	14%	77%	91%	0%
Was ich in der Schule lerne, kann ich im Lehrbetrieb umsetzen und anwenden.	0%	9%	32%	32%	27%	59%	9%
Ich fühle mich als Mitarbeiter/in von meinen Kolleginnen und Kollegen ernst genommen.	5%	0%	9%	36%	50%	86%	5%

Die grösste Differenz bezüglich Wichtigkeit und Beurteilung der verschiedenen Ausbildungsaspekte ist bei der Vorbereitung auf die praktische Lehrabschlussprüfung/Diplomprüfung festzustellen. Während mit durchschnittlich 5.0 die Wichtigkeit als maximal eingestuft wird, beträgt die mittlere Einschätzung des Erfüllungsgrades 4.1. ausserdem ist bei der Aussage „Was ich in der Schule lerne, kann ich im Lehrbetrieb umsetzen und anwenden“ mit 0.8 Punkten eine relativ grosse Differenz zwischen Beurteilung und Wichtigkeit auszumachen.

**Tabelle 50 Beurteilung und Wichtigkeit im Bereich der Ausbildung (Mittelwerte)**

	Beurteilung	Wichtigkeit	Differenz
In meiner Ausbildung werde ich optimal gefördert.	4.5	5.0	0.5
Ich werde in meinem Lehrbetrieb in der Erreichung der Ausbildungsziele unterstützt.	4.7	5.0	0.3
Während meiner Lehre werde ich auf die praktische Lehrabschlussprüfung/Diplomprüfung vorbereitet.	4.1	5.0	0.9
Meine verantwortlichen Ausbilder/innen kennen die Grundsätze (z.B. Ausbildungsreglemente/Modelllehrgang) und Inhalte der betrieblichen Ausbildung.	4.7	4.6	-0.1
Meine Ausbilder/innen sind kompetent und können mich in verschiedenen Bereichen unterstützen	4.7	4.9	0.2
Was ich in der Schule lerne, kann ich im Lehrbetrieb umsetzen und anwenden.	3.8	4.6	0.8
Ich fühle mich als Mitarbeiter/in von meinen Kolleginnen und Kollegen ernst genommen.	4.3	4.9	0.6

## 4. AUSWERTUNG DER OFFENEN FRAGEN

Neben der quantitativen Beurteilung und Wichtigkeitseinschätzung der verschiedenen Zufriedenheitsfragen hatten die kantonalen Angestellten zudem die Möglichkeit, sich offen (das heisst ohne vorgegebene Antwortkategorien) dazu zu äussern, was sie an ihrer Stelle am meisten stört bzw. was ihnen am besten gefällt. Darüber hinaus sollten sie auch Massnahmen anführen, welche aus ihrer Sicht die aktuelle Situation verbessern würden. Während sich beispielsweise 61% zu den negativen Aspekten äussern, führen 55% aller Antwortenden Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation an. 73% äussern sich dazu, was ihnen an ihrer Stelle am besten gefällt.

Für die Auswertung und Zusammenstellung wurden in einem ersten Schritt wiederkehrende Antwortkategorien herausgearbeitet. Die einzelnen Antworten wurden anschliessend den verschiedenen Kategorien zugeordnet; dabei konnte sich eine Antwort durchaus auch auf verschiedene Aspekte beziehen. Durch die Zuordnung der Antworttexte zu den Kategorien ist es möglich, einen Überblick darüber zu gewinnen, welche Aspekte besonders häufig als negativ bzw. positiv angeführt wurden. Gleichzeitig dienen die Antworten auf die offenen Fragen der Validierung der quantitativen Untersuchungsergebnisse und können Hinweise darauf geben, ob durch den Fragebogen die wesentlichen Zufriedenheits- und Unzufriedenheitsaspekte erfasst wurden.

### 4.1. Was stört die Angestellten am meisten?

Als am häufigsten störender Aspekt wurde der Aspekt „Überlastung/Zeitdruck/Stress“ angeführt – 141 Antworten beziehen sich auf diesen Aspekt, das entspricht 10.2% aller Nennungen bezüglich der Frage, was an der Stelle am meisten stört. So wurde Zeitdruck auch im Rahmen der quantitativen Datenerhebung als grösste Belastung eingestuft. Ausserdem beziehen sich 7.2% der Nennungen auf den Aspekt "Arbeitszeitregelung/unregelmässige Arbeitszeiten/geringe zeitliche Flexibilität" und 6.8% der Nennungen betreffen das Thema "Administrative Belastungen/Bürokratie". Auch als störend werden in 6.3% der Nennungen die schlechte Organisation bzw. viele Neuerungen genannt. Ebenfalls 6.3% der Nennungen beziehen sich auf den Aspekt "(schlechtes) Klima im Team/Probleme bei der Zusammenarbeit im Team". Weitere 5.4% der Nennungen betreffen die schlechte (Personal)führung bzw. Amtsführung.

Interessant ist, dass immerhin 44 Personen explizit schreiben, dass sie nichts an ihrer Stelle stört; das sind 4.9% der Nennungen.

**Tabelle 51 Zuordnung der Antworten auf die Frage „Was stört Sie an Ihrer Stelle am meisten?“ zu Antwortkategorien**

<b>Zugeordnete Antwortkategorie</b>	<b>Prozent aller Nennungen</b>
Überlastung/Zeitdruck/Stress	10.2%
Arbeitszeitregelung/unregelmässige Arbeitszeiten/geringe zeitliche Flexibilität	7.2%
Administrative Belastungen/Bürokratie	6.8%
Schlechte Organisation / viele Neuerungen	6.3%
(schlechtes) Klima im Team/Probleme bei der Zusammenarbeit im Team	6.3%
Schlechte (Personal)führung/Amtsführung	5.4%
mangelnde Kommunikation/schlechte Informationsflüsse	4.9%
schlechter Arbeitsplatz/schlechter Raum	4.9%
nichts	4.9%
wenig Anerkennung (intern) / Wertschätzung	4.3%
(schlechter) Vorgesetzte	4.0%
falsche LohnEinstufung/im Vergleich zu anderen Mitarbeitenden zu tiefer Lohn	2.8%
keine beruflichen Perspektiven/keine Entwicklungsmöglichkeiten/Keine Aufstiegsmöglichkeiten	2.2%
Wenig Selbständigkeit	2.0%
Ungleiche Behandlung von Vorgesetzten / Vetterliwirtschaft	2.0%
Teamkoordination / -einteilung	1.7%
niedriger Lohn allgemein	1.6%
Inkompetente Mitarbeitende	1.6%
Zu wenig Personal/Personalmangel / zu viele Krankheitsfälle	1.6%
Unterstützung durch/ Zusammenarbeit mit Direktion	1.5%
Unterforderung/monotone Arbeit	1.4%
Kunden/Schüler	1.2%
Politik bestimmt Neuerungen	1.1%
unsicherer Arbeitsplatz	1.0%
Infrastruktur allgemein	1.0%
schlechtes Verhältnis zum Vorgesetzten	0.9%
Lärm	0.9%
Zu wenig Zeit für Unterricht	0.9%
schlechte Informatikinfrastruktur	0.8%
Unzufriedenheit von Mitarbeitenden	0.8%
Machtverhältnisse	0.7%
keine Weiterbildungsmöglichkeiten	0.6%
Effizienz / Konservatismus	0.6%
Spardruck	0.6%
Mobbing	0.5%
Regelung Pikettdienst	0.5%
schlechtes Image von kantonalen Angestellten	0.5%
Arbeitsweg	0.5%

Unregelmässige Arbeitsauslastung	0.5%
----------------------------------	------

#### 4.2. Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation

Neben den Fragen zu Störendem wurde auch danach gefragt, welche Massnahmen die Mitarbeitenden vorschlagen, um die von ihnen kritisierte Situation zu verbessern. Von dieser Möglichkeit machten rund 750 Personen Gebrauch, was gut 55% aller Antwortenden und 90% derjenigen entspricht, die negative Aspekte angeführt hatten.

Bei den vorgeschlagenen Massnahmen stehen die Aspekte „Mehr Personal/mehr Stellenprozent“ mit 6.6% und „Führungswechsel/neue Führung“ mit 6.4% aller Nennungen an den beiden vordersten Plätzen. 5.4% schlagen eine klarere Aufgabenteilung vor, 5.1% wünschten sich "Weniger Administration/weniger Bürokratie/weniger Evaluation" und 4.6% würden die Arbeitseinteilung verbessern. Weitere 4.3% wünschen sich mehr Lohn.

Auffällig ist, dass 4.2% nicht glauben, dass Verbesserungen möglich sind, dass also eine gewisse Resignation festzustellen ist.

**Tabelle 52 Vorgeschlagene Massnahmen zur Verbesserung der Situation**

<b>Zugeordnete Antwortkategorie</b>	<b>Prozent aller Nennungen</b>
Mehr Personal/mehr Stelleprozent	6.6%
Keine	6.6%
Führungswechsel/neue Führung	6.4%
Klarere Aufgabenverteilung	5.4%
Weniger Administration/weniger Bürokratie/weniger Evaluation	5.1%
Bessere Arbeitseinteilung	4.6%
Mehr Lohn	4.3%
Verbesserungen nicht möglich	4.2%
Arbeitszeit flexibler gestalten	3.9%
Mehr Planung/bessere Planung	3.8%
Mehr zuhören/persönliche Gespräche/mehr auf Mitarbeitende zugehen	3.7%
Besserer Umgang im Team	3.6%
Miteinbezug von Mitarbeitern	3.5%
Bessere Kommunikation	3.4%
Bessere/mehr Information/Regelmässige Informationsveranstaltungen	3.2%
Stellenüberprüfung	3.2%
Umbau/Ausbau	3.2%
Klarere Zielvorgaben	2.8%
Bessere Infrastruktur	2.8%
Mehr Kompetenzen	2.5%
Weiterbildung	2.3%
Schulung von Vorgesetzten	2.0%
Coaching	1.8%
Massnahmen bereits ergriffen/sind dran	1.6%
Alle gleich behandeln	1.4%
Anderen kündigen	1.3%
Prozesse einhalten	1.3%
Neuerungen annehmen und einführen	1.2%
Weiss nicht	1.1%
Transparenz	0.7%
Umzug	0.6%
Selber kündigen	0.5%
Vorgesetzte Beurteilen	0.5%
Kleinere Klassen	0.3%
Neue Arbeiter gut einführen	0.3%
Weniger Papier/PC	0.2%
Vielseitigere Arbeit	0.1%
Vergünstigung bei ÖV	0.1%
Verbilligte Parkmöglichkeit	0.1%

### 4.3. Was gefällt den Angestellten am besten?

Die Angestellten konnten zudem anführen, was ihnen an ihrer Stelle am besten gefällt. Wiederum wurden die Antworttexte auf die offene Frage verschiedenen Antwortkategorien zugeordnet. Gut 73% der Befragten machten von dieser Möglichkeit Gebrauch.

Insgesamt am häufigsten positiv erwähnt wird der Aspekt „abwechslungsreiche Arbeit/Vielseitigkeit“. 17.3% aller Antworten (das entspricht über 350 Nennungen) beziehen sich auf diesen Aspekt. Auch das Team bzw. das gute Arbeitsklima wird in rund 17% der Antworten hervorgehoben. Während das Arbeitsklima 346mal positiv erwähnt wird, beziehen sich lediglich 87 negative Nennungen darauf.

Ganz weit vorn rangieren auch die Aspekte „Selbständigkeit“ und „Gestaltungsmöglichkeiten/Verantwortung/Herausforderung“, auf die sich 16.0% bzw. 11.7% der positiven Nennungen beziehen.

**Tabelle 53 Zuordnung der Antworten auf die Frage „Und was gefällt Ihnen an Ihrer Stelle am besten?“ zu Antwortkategorien**

Zugeordnete Antwortkategorie	Prozent aller Nennungen
abwechslungsreiche Arbeit/Vielseitigkeit	17.3%
gutes Team/gutes Arbeitsklima	16.7%
Selbständigkeit	16.0%
Gestaltungsmöglichkeiten/Verantwortung/Herausforderung	11.7%
interessante Arbeit/die Arbeit an sich	8.5%
Kundenkontakt	5.3%
Flexible Arbeitszeit/Jahresarbeitszeit	5.0%
sinnvolle Arbeit/soziale Tätigkeit/Menschen helfen	3.9%
gutes Verhältnis Vorgesetzte/Förderung durch Vorgesetzte	3.3%
Vertrauen/Akzeptanz/Wertschätzung	2.6%
gute Infrastruktur	1.8%
immer Neues hinzulernen	1.5%
Arbeitsort	1.3%
gute/schöne Räumlichkeiten	1.2%
Lohn	1.0%
Organisation der Abteilung	1.0%
Arbeitgeber	0.6%
Sicherer Arbeitsplatz	0.5%
Weiterbildungsmöglichkeiten	0.4%
alles	0.4%
Ferien	0.1%

## **ANHANG**

- Fragebogen (Papierform)
- Zusatzfragen für Lernende

## Mitarbeitendenzufriedenheits-Erhebung im Kanton Zug - Machen Sie mit!

Eine Befragung im Auftrag des Kantons Zug

### Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens

- **Datenschutz ist uns wichtig:** Ihre Angaben werden vertraulich behandelt. Die ausgefüllten Fragebogen gelangen direkt zum Evaluationsteam der Fachhochschule Nordwestschweiz und nur dieses hat Zugriff auf die Daten. Es werden keine Fragebogen, sondern nur anonymisierte und ausgewertete Angaben an den Kanton Zug geliefert, welche keine Rückschlüsse auf die Identität einzelner Personen erlauben.
- Sie können sich bei der Befragung zu verschiedenen Aspekten Ihrer Tätigkeit äussern. In einem ersten Block können Sie sich dazu äussern, inwieweit die jeweilige Aussage auf Ihre derzeitige Arbeitssituation zutrifft (IST-Situation). Neben der Beurteilung einzelner Aspekte können Sie in einem zweiten Block (Wichtigkeit) ankreuzen, wie wichtig Ihnen die jeweiligen Aspekte sind.
- Kreuzen Sie jeweils diejenige Antwort an, der Sie persönlich am ehesten zustimmen. Sollten einzelne Fragen nicht auf Sie zutreffen bzw. falls Sie eine Frage nicht beantworten können oder wollen, so lassen Sie das betreffende Antwortfeld leer.
- Falls Sie beim Kanton Zug mehrere Beschäftigungsverhältnisse aufweisen, beziehen Sie Ihre Angaben bitte auf diejenige Stelle, bei der Sie das grösste Beschäftigungspensum haben. Bei gleich grossen Pensen wählen Sie bitte selber ein Pensum aus, auf das Sie Ihre Angaben beziehen.

### Was ist mit "Kanton Zug", "Direktion", "Amt" und "Team" gemeint?

- Wenn im Fragebogen vom "Kanton Zug" die Rede ist, beziehen Sie Ihre Angaben bitte auf den Kanton Zug als Ihr Arbeitgeber.
- Wenn im Fragebogen von "Ihrer Direktion" die Rede ist, beziehen Sie Ihre Angaben bitte auf die Direktion, zu der Ihr Amt bzw. Ihre Abteilung gehört, bzw. zum Obergericht oder Verwaltungsgericht, falls Sie in der Rechtspflege arbeiten.
- Wenn im Fragebogen von "Ihrem Amt" die Rede ist, beziehen Sie Ihre Angaben bitte auf Ihr Amt (z.B. Steueramt, Zuger Polizei, Direktionssekretariat usw.), dem Sie zugehörig sind. Im Zuständigkeitsbereich des Obergerichtes ist mit "Amt" das Kantonsgericht, das Strafgericht und die Staatsanwaltschaft gemeint. Die Mitarbeitenden des Verwaltungsgerichtes haben Ihre Antworten auf dieses zu beziehen.
- Wenn im Fragebogen von Ihrem "Team" die Rede ist, beziehen Sie Ihre Angaben bitte auf die Personen in Ihrem Amt bzw. Ihrer Abteilung (oder Ihrem Dienst), mit denen Sie direkt zusammenarbeiten.

### Fragen?

Falls Sie Fragen haben oder weitere Informationen wünschen, können Sie sich gerne telefonisch oder per E-Mail an Daniela Lussmann oder Christian Schultz von der Fachhochschule Nordwestschweiz in Olten wenden.

Daniela Lussmann, Tel: 062 286 01 53 [daniela.lussmann@fhnw.ch](mailto:daniela.lussmann@fhnw.ch)

Christian Schultz, Tel: 062 286 00 44 [christian.schultz@fhnw.ch](mailto:christian.schultz@fhnw.ch)

Für Ihre Teilnahme an der Befragung danken wir Ihnen herzlich.  
Freundliche Grüsse  
Das FHNW-Team

Kanton Zug
Befragung zur Mitarbeitendenzufriedenheit 2010

**Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeitssituation insgesamt?**

**Zufriedenheit insgesamt**  
Bitte kreuzen Sie die Antwort an, die Ihre Situation am besten beschreibt

sehr  
unzufrieden



mittel



mittel



mittel



sehr  
zufrieden



**Tätigkeit und Arbeitsinhalte**

IST-SITUATION					WICHTIGKEIT					
stimmt gar nicht		teils/ teils		stimmt völlig	mir nicht wichtig		mittel		mir sehr wichtig	
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
<input type="checkbox"/>	Meine Tätigkeit ist vielfältig und abwechslungsreich.	<input type="checkbox"/>								
<input type="checkbox"/>	Bei meiner Tätigkeit kann ich mein Wissen und Können einsetzen.	<input type="checkbox"/>								
<input type="checkbox"/>	Ich sehe einen Sinn in meiner Arbeit.	<input type="checkbox"/>								
<input type="checkbox"/>	Ich kann meine Aufgaben selbstständig erledigen.	<input type="checkbox"/>								
<input type="checkbox"/>	Meine Aufgaben überfordern mich <u>nicht</u> .	<input type="checkbox"/>								
<input type="checkbox"/>	Meine Aufgaben unterfordern mich <u>nicht</u> .	<input type="checkbox"/>								

**Verfügen Sie über eine Stellenbeschreibung?**

<sub>1</sub> ja                      <sub>2</sub> nein → Weiter beim Frageblock Belastungen am Arbeitsplatz, Seite 2

**Aussagen zur Stellenbeschreibung**

IST-SITUATION					WICHTIGKEIT					
stimmt gar nicht		teils/ teils		stimmt völlig	mir nicht wichtig		mittel		mir sehr wichtig	
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
<input type="checkbox"/>	Meine Stellenbeschreibung ist auf einem aktuellen Stand.	<input type="checkbox"/>								
<input type="checkbox"/>	In meiner Stellenbeschreibung sind meine Aufgaben klar beschrieben.	<input type="checkbox"/>								

---

© FNHW, Hochschule für Wirtschaft 1

Befragung zur Mitarbeitendenzufriedenheit 2010

Kanton Zug

**Belastungen am Arbeitsplatz**

Wie stark sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz durch folgende Aspekte belastet?

	kommt nicht vor 0	sehr gering 1	2	mittel 3	4	sehr stark 5
9 Belastung durch Zeitdruck.	<input type="checkbox"/>					
10 Belastung durch ungünstige Arbeitszeiten.	<input type="checkbox"/>					
11 Belastung durch Bildschirmarbeit.	<input type="checkbox"/>					
12 Belastung durch Verhältnis zu Arbeitskollegen/innen.	<input type="checkbox"/>					
13 Belastung durch Verhältnis zu Vorgesetzten.	<input type="checkbox"/>					
14 Belastung durch Spannungen im Arbeitsumfeld.	<input type="checkbox"/>					
15 Belastung durch unangenehme Kundenkontakte.	<input type="checkbox"/>					
16 Belastung durch gefährliche Arbeitssituationen.	<input type="checkbox"/>					
17 Körperliche Belastungen (wie viel Sitzen, Stehen, Heben usw.).	<input type="checkbox"/>					
18 Psychische Belastungen (wie ausgebrannt sein, zu viel arbeiten, Frustration usw.).	<input type="checkbox"/>					

**Anstellungs- und Arbeitsplatzbedingungen**

IST-SITUATION						WICHTIGKEIT					
stimmt gar nicht 1	2	teils/ teils 3	4	stimmt völlig 5		mir nicht wichtig 1	2	mittel 3	4	mir sehr wichtig 5	
19	<input type="checkbox"/>	Mein Arbeitsplatz ist zweckmässig eingerichtet.	<input type="checkbox"/>								
20	<input type="checkbox"/>	An meinem Arbeitsplatz fühle ich mich wohl (Licht, Lärm, Platzverhältnisse usw.).	<input type="checkbox"/>								
21	<input type="checkbox"/>	Mit den mir zur Verfügung stehenden elektronischen Arbeitswerkzeugen (PC usw.) bin ich zufrieden.	<input type="checkbox"/>								
22	<input type="checkbox"/>	Mit den übrigen Arbeitswerkzeugen (Ausrüstung, Maschinen usw.) bin ich zufrieden.	<input type="checkbox"/>								
23	<input type="checkbox"/>	Mit dem Informatikservice bin ich zufrieden.	<input type="checkbox"/>								
24	<input type="checkbox"/>	Mit den Dienstleistungen des Personalamts bin ich zufrieden.	<input type="checkbox"/>								
25	<input type="checkbox"/>	Bei der Ferienplanung werden meine persönlichen Bedürfnisse angemessen berücksichtigt.	<input type="checkbox"/>								
26	<input type="checkbox"/>	Ich bin mit meinen Möglichkeiten, meine Arbeitszeit zu gestalten, zufrieden.	<input type="checkbox"/>								
27	<input type="checkbox"/>	Ich habe die Möglichkeit, mein Pensum (Beschäftigungsgrad) meinen persönlichen Bedürfnissen anzupassen.	<input type="checkbox"/>								
28	<input type="checkbox"/>	Frauen und Männer sind bezüglich ihrer Anstellungsbedingungen beim Kanton Zug gleichgestellt.	<input type="checkbox"/>								

Kanton Zug					Befragung zur Mitarbeitendenzufriedenheit 2010						
<b>Veränderungsmanagement</b>											
<b>IST-SITUATION</b>					<b>WICHTIGKEIT</b>						
	stimmt gar nicht		teils/ teils		stimmt völlig		mir nicht wichtig		mittel		mir sehr wichtig
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
29	<input type="checkbox"/>	Mit Veränderungen in meinem Amt komme ich gut zurecht.	<input type="checkbox"/>								
30	<input type="checkbox"/>	Ich werde in Veränderungsprozesse innerhalb meines Amtes in ausreichendem Masse miteinbezogen.	<input type="checkbox"/>								
31	<input type="checkbox"/>	Veränderungsprozesse werden von den Verantwortlichen kompetent gestaltet.	<input type="checkbox"/>								
32	<input type="checkbox"/>	In der Erfüllung meiner Aufgaben musste ich in den letzten drei Jahren bedeutende Veränderungen bewältigen.	<input type="checkbox"/>								
<b>Direktions- und Amtsführung</b>											
<b>IST-SITUATION</b>					<b>WICHTIGKEIT</b>						
	stimmt gar nicht		teils/ teils		stimmt völlig		mir nicht wichtig		mittel		mir sehr wichtig
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
33	<input type="checkbox"/>	Unsere Direktion wird gut geführt.	<input type="checkbox"/>								
34	<input type="checkbox"/>	Unser Amt wird gut geführt.	<input type="checkbox"/>								
35	<input type="checkbox"/>	Ich bin über den Auftrag und die Ziele meines Amtes informiert.	<input type="checkbox"/>								
36	<input type="checkbox"/>	Ich kann mich gut mit den Zielen meines Amtes identifizieren.	<input type="checkbox"/>								
<b>Vorgesetzte</b>											
<b>IST-SITUATION</b>					<b>WICHTIGKEIT</b>						
	stimmt gar nicht		teils/ teils		stimmt völlig		mir nicht wichtig		mittel		mir sehr wichtig
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
37	<input type="checkbox"/>	Ich habe ein gutes Verhältnis zu meiner/meinem direkten Vorgesetzten.	<input type="checkbox"/>								
38	<input type="checkbox"/>	Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter unterstützt mich, damit ich bei meiner Arbeit erfolgreich bin.	<input type="checkbox"/>								
39	<input type="checkbox"/>	Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter lässt mir bei meiner Arbeit genügend Freiräume.	<input type="checkbox"/>								
40	<input type="checkbox"/>	Ich weiss, was meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter von mir erwartet.	<input type="checkbox"/>								
41	<input type="checkbox"/>	Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter führt über klare Zielvorgaben.	<input type="checkbox"/>								
42	<input type="checkbox"/>	Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter fördert gezielt mein arbeitsplatzbezogenes Wissen und Können.	<input type="checkbox"/>								
© FNHW, Hochschule für Wirtschaft										3	

Befragung zur Mitarbeitendenzufriedenheit 2010 Kanton Zug

IST-SITUATION					WICHTIGKEIT					
stimmt gar nicht		teils/teils		stimmt völlig	mir nicht wichtig		mittel	mir sehr wichtig		
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
43	<input type="checkbox"/>	Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter unterstützt meine berufliche Weiterentwicklung.								
44	<input type="checkbox"/>	Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter hat angemessen Zeit für mich.								
45	<input type="checkbox"/>	Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter anerkennt gute Leistungen.								
46	<input type="checkbox"/>	Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter spricht Fehlverhalten und Mängel taktvoll an.								
47	<input type="checkbox"/>	Meine direkte Vorgesetzte/mein direkter Vorgesetzter geht auf Meinungen anderer ein.								
48	<input type="checkbox"/>	Ich kann meiner Vorgesetzten/meinem Vorgesetzten genügend Feedback zum Führungsverhalten geben.								

**Arbeitsklima und Zusammenarbeit**

IST-SITUATION					WICHTIGKEIT					
stimmt gar nicht		teils/teils		stimmt völlig	mir nicht wichtig		mittel	mir sehr wichtig		
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
49	<input type="checkbox"/>	Die Zusammenarbeit in unserem Team ist gut.								
50	<input type="checkbox"/>	Das Klima in unserem Team ist gut.								
51	<input type="checkbox"/>	Die teamübergreifende Zusammenarbeit ist gut.								
52	<input type="checkbox"/>	Ich befürchte keine Konsequenzen, wenn ich mich im Team frei äussere.								
53	<input type="checkbox"/>	Die Arbeitsverteilung in unserem Team ist gerecht.								
54	<input type="checkbox"/>	In unserem Amt herrscht ein gutes Klima.								
55	<input type="checkbox"/>	In unserer Direktion herrscht ein gutes Klima.								
56	<input type="checkbox"/>	Ich beurteile das Klima in der Zugerischen Verwaltung insgesamt als gut.								

**Mobbing am Arbeitsplatz**  
 Von Mobbing wird gesprochen, wenn eine Gruppe oder Einzelpersonen systematisch eine bestimmte Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter über längere Zeit schikanieren, wenn Gerüchte verbreitet, Fallen gestellt oder offene Aussprachen verhindert werden.

		stimmt gar nicht		teils/teils		stimmt völlig	
		1	2	3	4	5	
57	Ich leide unter Mobbing durch meine Vorgesetzte/meinen Vorgesetzten (Bossing).	<input type="checkbox"/>					
58	Ich leide unter Mobbing durch Arbeitskolleginnen/Arbeitskollegen.	<input type="checkbox"/>					
59	Ich leide unter Mobbing durch unterstellte Mitarbeitende.	<input type="checkbox"/>					
60	Ich bin über das Beratungsangebot zum Thema Mobbing informiert.	<input type="checkbox"/>					

4

© FNHW, Hochschule für Wirtschaft

Kanton Zug		Befragung zur Mitarbeitendenzufriedenheit 2010									
<b>Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz</b>											
Als sexuelle Belästigung gelten sexuelle oder sexistische Handlungen und Aussagen mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht sind. Dazu gehören z. B. verbale Belästigung durch anzügliche Bemerkungen, Anspielungen und Kommentare sexueller Natur, unerwünschte „Anmache“, sexistische Darstellungen oder körperliche Belästigung.											
							stimmt gar nicht		teils/ teils		stimmt völlig
							1	2	3	4	5
61							<input type="checkbox"/>				
62							<input type="checkbox"/>				
63							<input type="checkbox"/>				
64							<input type="checkbox"/>				
<b>Nur im Falle sexueller Belästigung:</b>											
65							<input type="checkbox"/>				
<b>Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz</b>											
							stimmt gar nicht		teils/ teils		stimmt völlig
							1	2	3	4	5
66							<input type="checkbox"/>				
<b>Entlohnung</b>											
<b>IST-SITUATION</b>						<b>WICHTIGKEIT</b>					
							mir nicht wichtig		mittel		mir sehr wichtig
							1	2	3	4	5
67	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>				
68	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>				
69	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>				
70	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>				
71	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>				
72	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>				
73	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>				
74	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>				
75	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>				
© FNHW, Hochschule für Wirtschaft											
											5

Befragung zur Mitarbeitendenzufriedenheit 2010

Kanton Zug

**Mitarbeitendenbeurteilung und Zielvereinbarung**

**Hat für Sie innerhalb der letzten zwölf Monate ein Mitarbeitendenbeurteilungsgespräch stattgefunden?**

<sub>1</sub> ja      <sub>2</sub> nein → Weiter bei Frageblock Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten Seite 6

IST-SITUATION						WICHTIGKEIT					
stimmt gar nicht	2	teils/ teils	4	stimmt völlig		mir nicht wichtig	2	3	4	mir sehr wichtig	
1		3		5		1				5	
76	<input type="checkbox"/>	Die Gespräche im Rahmen der Mitarbeitendenbeurteilung mit meiner Vorgesetzten/meinem Vorgesetzten werden offen und ehrlich geführt.	<input type="checkbox"/>								
77	<input type="checkbox"/>	Ich fühle mich von meiner Vorgesetzten/meinem Vorgesetzten gerecht beurteilt.	<input type="checkbox"/>								
78	<input type="checkbox"/>	Meine Gesamtbeurteilung wird für mich nachvollziehbar begründet.	<input type="checkbox"/>								
79	<input type="checkbox"/>	Durch die Mitarbeitendenbeurteilung erhalte ich eine differenzierte Rückmeldung auf meine Arbeit.	<input type="checkbox"/>								
80	<input type="checkbox"/>	In meinem Mitarbeitendenbeurteilungsgespräch werden konkrete Entwicklungsziele definiert.	<input type="checkbox"/>								
81	<input type="checkbox"/>	Die im Zielvereinbarungsgespräch formulierten Ziele und Vereinbarungen sind motivierend.	<input type="checkbox"/>								

**Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten**

IST-SITUATION						WICHTIGKEIT					
stimmt gar nicht	2	teils/ teils	4	stimmt völlig		mir nicht wichtig	2	3	4	mir sehr wichtig	
1		3		5		1				5	
82	<input type="checkbox"/>	An meinem Arbeitsplatz lerne ich immer wieder Neues dazu.	<input type="checkbox"/>								
83	<input type="checkbox"/>	Der Kanton bietet mir ausreichend Weiterbildungsmöglichkeiten.	<input type="checkbox"/>								
84	<input type="checkbox"/>	Das vom Kanton Zug ermöglichte Weiterbildungsprogramm für Mitarbeitende entspricht den Bedürfnissen meiner jetzigen Funktion.	<input type="checkbox"/>								
85	<input type="checkbox"/>	Was ich an Weiterbildungsveranstaltungen lerne, kann ich an meinem Arbeitsplatz umsetzen.	<input type="checkbox"/>								
86	<input type="checkbox"/>	Mein Arbeitgeber bietet mir Aufstiegsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>								
87	<input type="checkbox"/>	Durch meine Arbeit beim Kanton Zug verbessere ich meine Aussichten auf dem Arbeitsmarkt.	<input type="checkbox"/>								
88	<input type="checkbox"/>	Frauen und Männer haben beim Kanton Zug die gleichen Karrierechancen.	<input type="checkbox"/>								

Kanton Zug		Befragung zur Mitarbeitendenzufriedenheit 2010														
<b>Information und Kommunikation</b>																
<b>IST-SITUATION</b>						<b>WICHTIGKEIT</b>										
stimmt gar nicht		teils/ teils		stimmt völlig		mir nicht wichtig		mittel		mir sehr wichtig						
1 2		3 4		5		1 2		3 4		5						
89	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ich erhalte alle Informationen, die für meine tägliche Arbeit wichtig sind.						<input type="checkbox"/>				
90	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Meine vorgesetzten Stellen informieren mich über alle für meine Aufgabenerfüllung notwendigen Dinge.						<input type="checkbox"/>				
91	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Das Personalamt des Kantons Zug informiert mich über alle für mich persönlich wichtigen Personalbelange.						<input type="checkbox"/>				
92	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ich bin genügend über die Beratungsangebote bei Problemen am Arbeitsplatz informiert.						<input type="checkbox"/>				
93	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	iZug (Intranet) ist für mich eine nützliche Informationsplattform.						<input type="checkbox"/>				
<b>Wie häufig lesen Sie "Personalzeitig" (Mitarbeitendenzeitschrift)?</b>						nie	ge-	regel-			kenne ich					
94						1	2	3			0					
						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>					
<b>Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben</b>																
<b>IST-SITUATION</b>						<b>WICHTIGKEIT</b>										
stimmt gar nicht		teils/ teils		stimmt völlig		mir nicht wichtig		mittel		mir sehr wichtig						
1 2		3 4		5		1 2		3 4		5						
95	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ich kann Beruf und Privatleben so vereinbaren, dass es für mich stimmt.						<input type="checkbox"/>				
96	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Im Betriebsalltag werden familiäre/private Verpflichtungen respektiert und passende Lösungen gesucht.						<input type="checkbox"/>				
97	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Die Unterstützung des Kantons Zug bezüglich ausserfamiliärer Kinderbetreuung ist gut.						<input type="checkbox"/>				
98	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Der Kanton Zug ist insgesamt ein familienfreundlicher Arbeitgeber.						<input type="checkbox"/>				
© FNHW, Hochschule für Wirtschaft												7				

Befragung zur Mitarbeitendenzufriedenheit 2010

Kanton Zug

**Ihr persönliches Bild vom Kanton Zug als Arbeitgeber**

IST-SITUATION					WICHTIGKEIT					
stimmt gar nicht		teils/teils		stimmt völlig	mir nicht wichtig		mittel		mir sehr wichtig	
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
99	<input type="checkbox"/>	Der Kanton Zug ist ein attraktiver Arbeitgeber.								
100	<input type="checkbox"/>	Der Kanton Zug ist ein sozial verantwortungsvoller Arbeitgeber.								
101	<input type="checkbox"/>	Der Kanton Zug ist ein fairer Arbeitgeber.								
102	<input type="checkbox"/>	Der Kanton Zug bietet mir einen sicheren Arbeitsplatz.								
103	<input type="checkbox"/>	Der Kanton Zug ist ein moderner Arbeitgeber.								

**Welche der folgenden Aussagen beschreibt am besten Ihre Zufriedenheit mit der gesamten Arbeitssituation beim Kanton Zug? Bitte kreuzen Sie nur eine Antwort an.**

- 1 Ich bin insgesamt zufrieden, will mich und meine Arbeitssituation jedoch weiterentwickeln.
- 2 Ich bin insgesamt zufrieden und hoffe, dass ich die Situation so halten kann.
- 3 Ich bin insgesamt zufrieden, weil ich finde, dass man von seiner Arbeitssituation nicht all zu viel erwarten sollte.
- 4 Ich bin zwar mit einigem unzufrieden, erwarte aber, dass sich einiges verbessern lässt.
- 5 Ich bin unzufrieden und glaube nicht, dass sich die Ursachen dafür ändern lassen.
- 6 Ich bin unzufrieden und werde mich nach einer anderen Stelle umsehen.

		nein, sicher nicht	nein, eher nicht	neutral	ja, wahrscheinlich	ja, sicher
		1	2	3	4	5
104	<b>Würden Sie sich auf Ihre jetzige Stelle noch einmal bewerben?</b>	<input type="checkbox"/>				

105 **Was stört Sie bei Ihrer Stelle am meisten?**  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

106 **Welche konkreten Massnahmen schlagen Sie vor, um die Situation zu verbessern?**  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

107 **Und was gefällt Ihnen bei Ihrer Stelle am besten?**  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Kanton Zug

Befragung zur Mitarbeitendenzufriedenheit 2010

**Angaben zur Person**

Zum Schluss haben wir noch einige Fragen zu Ihrer Person.

Dabei ist die Anonymität Ihrer Angaben gewährleistet. Der Kanton Zug bzw. Ihr Amt erhält keine Daten, die Rückschlüsse auf die Identität von einzelnen Personen erlauben. Wir benötigen die Angaben zur Person, um zu analysieren, ob zum Beispiel ältere oder jüngere Mitarbeitende zufriedener oder aber unzufriedener sind oder inwieweit ihre Zufriedenheit mit der Höhe des Beschäftigungsgrades zusammenhängt.

**Ihr Geschlecht?**

- <sub>1</sub> weiblich <sub>2</sub> männlich

**Haben Sie Kinder unter 16 Jahren?**

- <sub>1</sub> ja <sub>2</sub> nein

**Wohnen Sie im Kanton Zug?**

- <sub>1</sub> ja <sub>2</sub> nein

**Welcher Alterskategorie gehören Sie an?**

- <sub>1</sub> unter 20 Jahre <sub>4</sub> 40 bis 49 Jahre  
<sub>2</sub> 20 bis 29 Jahre <sub>5</sub> 50 bis 59 Jahre  
<sub>3</sub> 30 bis 39 Jahre <sub>6</sub> 60 Jahre oder älter

**Wie viele volle Jahre arbeiten Sie für den Kanton Zug (Dienstalter)?**

- Jahre (angebrochene Jahre bitte abrunden)  weniger als ein Jahr

**Seit welchem Jahr sind Sie an Ihrer jetzigen Stelle tätig?**

Jahr

**Wie hoch ist Ihr Beschäftigungsgrad in Prozent?**

%

**Welcher Art ist Ihr Beschäftigungsverhältnis?**

- <sub>1</sub> unbefristet, Monatslohn <sub>4</sub> befristet, Stundenlohn  
<sub>2</sub> unbefristet, Stundenlohn <sub>5</sub> in Ausbildung  
<sub>3</sub> befristet, Monatslohn <sub>6</sub> andere Art des Beschäftigungsverhältnisses, und zwar:

**Zu welcher der folgenden Lohnklassen-Kategorien gehören Sie? Bitte kreuzen Sie die zutreffende Kategorie an.**

- <sub>1</sub> Auszubildende <sub>4</sub> Lohnklasse 17 bis 21  
<sub>2</sub> Lohnklasse 5 bis 11 <sub>5</sub> Lohnklasse 22 bis 26  
<sub>3</sub> Lohnklasse 12 bis 16

Befragung zur Mitarbeitendenzufriedenheit 2010

Kanton Zug

**Welcher der folgenden Kategorien gehören Sie an? Bitte nur eine Antwort.**

- <sub>1</sub> Generalsekretär/in, Amtsleiter/in  
<sub>2</sub> Abteilungsleiter/in  
<sub>3</sub> Gruppen- oder Teamleiter/in, Dienstchef/in  
<sub>4</sub> weitere Mitarbeitendenkategorien

**Ist Ihre Arbeitszeit nach einem Dienstplan (Schichtdienst, Wochenend- oder Nachtdienst) organisiert?**

- <sub>1</sub> ja, immer oder grösstenteils      <sub>3</sub> nein  
<sub>2</sub> ja, aber nur zum Teil      <sub>4</sub> weiss nicht

**Haben Sie direkte Personalführungsverantwortung?**

- <sub>1</sub> ja      <sub>2</sub> nein → Bitte weiter bei Frage 108

**Wie viele Personen sind Ihnen direkt unterstellt?**

Mitarbeitende

**Wie viele Personen sind Ihnen insgesamt unterstellt?**

Mitarbeitende

**108 Falls Sie noch sonstige Bemerkungen haben, können Sie diese gerne hier notieren.**

---

---

Kanton Zug

Befragung zur Mitarbeitendenzufriedenheit 2010

### Zusatzfragen für Lernende beim Kanton Zug

Für Lernende haben wir noch einige wenige Zusatzfragen. Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie auch diese Fragen beantworten könnten.

IST-SITUATION					WICHTIGKEIT						
stimmt gar nicht		teils/teils		stimmt völlig		mir nicht wichtig		mir sehr wichtig			
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
109	<input type="checkbox"/>	In meiner Ausbildung werde ich optimal gefördert.	<input type="checkbox"/>								
110	<input type="checkbox"/>	Ich werde in meinem Lehrbetrieb in der Erreichung der Ausbildungsziele unterstützt.	<input type="checkbox"/>								
111	<input type="checkbox"/>	Während meiner Lehre werde ich auf die praktische Lehrabschlussprüfung/Diplomprüfung vorbereitet.	<input type="checkbox"/>								
112	<input type="checkbox"/>	Meine verantwortlichen Ausbildner/innen kennen die Grundsätze (z.B. Ausbildungsreglemente/Modelllehrgang) und Inhalte der betrieblichen Ausbildung.	<input type="checkbox"/>								
113	<input type="checkbox"/>	Meine Ausbildner/innen sind kompetent und können mich in verschiedenen Bereichen unterstützen	<input type="checkbox"/>								
114	<input type="checkbox"/>	Was ich in der Schule lerne, kann ich im Lehrbetrieb umsetzen und anwenden.	<input type="checkbox"/>								
115	<input type="checkbox"/>	Ich fühle mich als Mitarbeiter/in von meinen Kolleginnen und Kollegen ernst genommen.	<input type="checkbox"/>								

**Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!**

**Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen im vorfrankierten Antwortcouvert bis zum 5. Februar 2010 an die Fachhochschule Nordwestschweiz zurück.**