Schriftliche Anfrage

vom 30. November 2013
17.08

FDP-Fraktion und SVP/BFPW-Fraktion
betreffend Mitarbeiterbefragung und -qualifikation/Fluktuationen

Wortlaut der Anfrage

Jeweils gegen Jahresende führen zahlreiche private und öffentliche Unternehmen Mitarbeitergespräche durch. Diese finden gewöhnlich zwischen den direkten Vorgesetzten und/oder dem Leiter der Personalabteilung statt. Dabei können sich beide Seiten über die früher getroffenen Zielsetzungen und die in diesem Zusammenhang geäusserten gegenseitigen Erwartungen äussern. Was wurde erreicht, was nicht, und weshalb nicht? Was liesse sich verbessern, ändern usw.? Welches sind die Ziele für das neue Jahr? Diese Gespräche zwischen Mitarbeiter und Vorgesetzten/Personalchef sind für beide Seiten relevant und liefern meist auch einen Hinweis, wie es um das Betriebsklima steht. Sie könnten auch Aufschluss über Gründe von Fluktuationen geben.

Nun gibt es verschiedene Möglichkeiten, solche Mitarbeiter- resp. Qualifikationsgespräche zu führen. Entweder bestreitet der Vorgesetzte diese Gespräche allein oder zusammen mit dem Personalchef offiziell, wobei ein Protokoll erstellt wird. Diese Art des Mitarbeitergesprächs birgt jedoch das Risiko, dass aus Bedenken über die möglichen Folgen, seitens der Mitarbeiter nicht offen und ehrlich diskutiert wird. Als Variante wird ein externes spezialisiertes Büro beauftragt, die Mitarbeitergespräche zu führen und diese Gespräche unter Wahrung der Anonymität zu dokumentieren. In der Regel spiegeln Mitarbeitergespräche dieser Art die Realität, das Betriebsklima, das Verhältnis Vorgesetzter zu Mitarbeiter/Mitarbeiterin usw. besser ab.
In diesem Zusammenhang bitten wir den Stadtrat um Beantwortung folgender Fragen:

1. Führt die Stadt Wädenswil Mitarbeitergespräche durch? Wenn ja, in welchem Rhythmus und in welcher Form?

2. Wer führt die Mitarbeitergespräche durch? Ist es der Personalchef allein? Ist es der Abteilungsleiter allein? Sind es Personalchef und Abteilungsleiter gemeinsam mit dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin?

3. Falls diese Mitarbeitergespräche nur intern geführt werden: Hat der Stadtrat die Möglichkeit geprüft, Mitarbeitergespräche extern, also durch ein neutrales Fachbüro durchführen zu lassen? Wenn ja, wie fiel das Resultat dieser Überprüfung aus? Wenn nein, beabsichtigt der Stadtrat, ein externes, spezialisiertes Büro zu beauftragen?

4. Wie hoch wären die Kosten einer Vergabe dieser Aufgabe an eine externe, für solche Aufgaben spezialisierte Stelle?

5. Das Alterszentrum Frohmatt und die Oberstufenschulgemeinde Wädenswil-Schönenberg-Hütten haben mit der externen Lösung bereits (gute) Erfahrungen gesammelt. Teilt die Stadt die Meinung, dass sie von deren Erfahrungen profitieren könnte? Wenn nein, weshalb nicht?

6. Im gleichen Kontext stellen sich weitere Fragen: Wie hoch ist die Fluktuationsrate in der Stadtverwaltung? Ist diese im Vergleich zu Gemeinden/Städten in ähnlicher Grösse wie Wädenswil überdurchschnittlich, normal oder unterdurchschnittlich? Lässt sich die Aussage mit harten Fakten belegen?

7. Sieht der Stadtrat einen Zusammenhang zwischen der Fluktuationsrate und dem Arbeitsklima?

8. Ein weiteres wichtiges Kriterium für das Betriebsklima ist die Regelung der Stellvertretung und der Verantwortlichkeiten. Führt der Stadtrat für die einzelnen Stellen normierte Beschriebe, die den jeweiligen Verantwortungsbereich definieren, den Informationsfluss regeln und damit jederzeitige Stellvertretung gewährleisten? Wenn nein, warum nicht? Wenn ja, wer überprüft die Einhaltung der Vorgaben? Wird ein Protokoll darüber geführt?

9. Was unternimmt der Stadtrat konkret, um das Betriebsklima weiter zu verbessern?

Wir danken dem Stadtrat im Voraus für eine prompte Beantwortung dieser Fragen.

Antwort des Stadtrats

Vorbemerkungen:

In der Stadtverwaltung werden seit 1994 Mitarbeitergespräche (MAG) durchgeführt, strukturiert nach einheitlichen Vorgaben. Die Gespräche finden jährlich statt, was in den Vollziehungsbestimmungen zum Personal- und Besoldungsstatut festgehalten ist. Die Mitarbeitenden haben dabei Gelegenheit, ihre Befindlichkeit und ihr Wohlbefinden auszudrücken, speziell über Arbeitsinhalt, Arbeitsbedingungen sowie Arbeitsklima (Mitarbeitende, Team, Vorgesetzte). Die Vorgesetzten ihrerseits können ihre Beurteilung abgeben über die Arbeitsausführung/-leistung, das Arbeitsergebnis sowie die Zusammenarbeit und das Verhalten. Ebenso soll das Mitarbeitergespräch das Potenzial der Mitarbeitenden aufzeigen. Die Beurteilungen können gegenseitig abgeglichen werden. Ganz wichtig ist die gemeinsame Zielvereinbarung und -auswertung. Die Gespräche bieten auch die Möglichkeit, Ungereimtheiten zu klären und wenn nötig aufzuarbeiten.

Die Gespräche finden mit dem/der direkten Vorgesetzten statt. Ist jemand mit der Beurteilung nicht einverstanden, kann er eine Unterredung mit der nächsthöheren Stelle verlangen. Ebenso kann in besonderen Fällen auf Wunsch eine Vertretung des Personalsekretariats beigezogen werden, was sozusagen nie beansprucht wird. Die Mitarbeitergespräche sollen das gegenseitige Vertrauen zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten stärken und das gegenseitige Verständnis fördern.

In den MAG 2013 bezeichneten 62% die allgemeine Arbeitszufriedenheit mit gut und 33% mit sehr gut. Die Zufriedenheit zeigt sich auch in der geringen Fluktuation, wie nachstehend aufgeführt wird. Die Fluktuation ist als Indikator Bestandteil der Leistungsumschreibung Präsidiales und wird im Leistungsbericht, welcher auch der GRPK zugestellt wird, jährlich ausgewiesen. Das gute Arbeitsklima bzw. die guten Arbeitsbedingungen bestätigt auch die

Tatsache, dass sich der Personalverband der Stadtverwaltung im 2013 aufgelöst hat, namentlich deshalb, weil sich die Anstellungsbedingungen sowie die Personalarbeit in den letzten 20 Jahren wesentlich verändert, also verbessert hätten. Auch bewerben sich oft Familienmitglieder oder Verwandte von Angestellten auf deren Motivation hin bei der Stadt. Ebenso bemühen sich nicht selten ehemalige Mitarbeitende, um wieder in die Stadtverwaltung zurückkehren.

Wie in jedem Betrieb und im gesellschaftlichen Leben vertragen sich nicht alle gleich gut miteinander und kann es zu Konflikten kommen; diese werden jedoch angegangen. Auch gibt es Abgänge, die in beiderseitigem Interesse liegen oder gar seitens der Stadt veranlasst werden.

Um sich aber nicht nur mit der internen Umfrage zu begnügen, hat die Stadt am 10. Juli 2013 entschieden, sich an einer externen Mitarbeiterbefragung zu beteiligen, welche vom kantonalen statistischen Amt durchgeführt wird. Dabei soll erfahren werden, ob die interne Beurteilung mit dem extern erfragten Ergebnis übereinstimmt. Die anonymisierte Befragung ist zurzeit am Laufen. Leider nehmen neben Wädenswil nur sechs weitere Gemeinden im Kanton teil. Gleichwohl wird ein Quervergleich möglich sein und vor allem aufzeigen, ob und welche Massnahmen nötig sind.

Frage 1: Führt die Stadt Wädenswil Mitarbeitergespräche durch? Wenn ja, in welchem Rhythmus und in welcher Form?

Antwort: Ja, jährlich im mündlichen Gespräch nach einheitlichem Gesprächsbogen.

Frage 2: Wer führt die Mitarbeitergespräche durch? Ist es der Personalchef allein? Ist es der Abteilungsleiter allein? Sind es Personalchef und Abteilungsleiter gemeinsam mit dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin?

Antwort: Die direkten Vorgesetzten mit den Mitarbeitenden.

Frage 3: Falls diese Mitarbeitergespräche nur intern geführt werden: Hat der Stadtrat die Möglichkeit geprüft, Mitarbeitergespräche extern, also durch ein neutrales Fachbüro durchführen zu lassen? Wenn ja, wie fiel das Resultat dieser Überprüfung aus? Wenn nein, beabsichtigt der Stadtrat, ein externes, spezialisiertes Büro zu beauftragen?

Antwort: Nein, ist auch nicht beabsichtigt. Das jährliche Standortgespräch ist ein wichtiges Führungsinstrument für alle Vorgesetzten. Die Mitarbeitenden schätzen das direkte Feedback über ihre Arbeit sowie, dass sich die Vorgesetzten mindestens ein Mal pro Jahr ausführlich Zeit für ein längeres Gespräch mit ihnen nehmen und sich nicht auf zwischen “Tür-und-Angel-Kommunikation“ beschränken. Der Stadtrat und die Verwaltung können sich nicht vorstellen, dass sich eine Leistungsbeurteilung/ein Mitarbeitergespräch an Dritte delegieren lässt.

Frage 4: Wie hoch wären die Kosten einer Vergabe dieser Aufgabe an eine externe, für solche Aufgaben spezialisierte Stelle?

Antwort: Siehe Antwort 3.

Frage 5: Das Alterszentrum Frohmatt und die Oberstufenschulgemeinde Wädenswil-Schönenberg-Hütten haben mit der externen Lösung bereits (gute) Erfahrungen gesammelt. Teilt die Stadt die Meinung, dass sie von deren Erfahrungen profitieren könnte? Wenn nein, weshalb nicht?

Antwort: Sowohl in der Oberstufenschulgemeinde Wädenswil als auch im Alterszentrum Frohmatt werden die Mitarbeitergespräche intern geführt. Allenfalls bezieht sich die Frage auf externe Mitarbeiterbefragungen. Dieses Instrument findet der Stadtrat sinnvoll und er nutzt es auch (vgl. Vorbemerkungen).

Frage 6: Im gleichen Kontext stellen sich weitere Fragen: Wie hoch ist die Fluktuationsrate in der Stadtverwaltung? Ist diese im Vergleich zu Gemeinden/Städten in ähnlicher Grösse wie Wädenswil überdurchschnittlich, normal oder unterdurchschnittlich? Lässt sich die Aussage mit harten Fakten belegen?

Antwort: Netto-Fluktuation Stadt Wädenswil:

2013	2012	2011	2010	2009
6.3%	4.8%	6.9%	9.8%	8.4%

Hinsichtlich Fluktuationsrate gibt es keine fixe Grösse. Sie ist denn auch von Jahr zu Jahr sehr unterschiedlich, je nachdem, wie sich der Arbeitsmarkt bewegt. Eine gewisse Fluktuation ist gesund. Angestellte sollen auch Gelegenheiten wahrnehmen können, sich weiter zu entwickeln, was aufgrund des Stellenangebots intern nicht immer möglich ist.

Es gibt keinen offiziellen Vergleich unter Gemeinden. Aufgrund von eingeholten vertraulichen Daten von Gemeinden ähnlicher Grössenordnung kann die Fluktuation als normal bezeichnet werden.

Frage 7: Sieht der Stadtrat einen Zusammenhang zwischen der Fluktuationsrate und dem Arbeitsklima?

Antwort: Grundsätzlich nicht. Vereinzelt ist dies naturgemäss nicht auszuschliessen.

Frage 8: Ein weiteres wichtiges Kriterium für das Betriebsklima ist die Regelung der Stellvertretung und der Verantwortlichkeiten. Führt der Stadtrat für die einzelnen Stellen normierte Beschriebe, die den jeweiligen Verantwortungsbereich definieren, den Informationsfluss regeln und damit jederzeitige Stellvertretung gewährleisten? Wenn nein, warum nicht? Wenn ja, wer überprüft die Einhaltung der Vorgaben? Wird ein Protokoll darüber geführt?

Antwort: Ja, die Stellenbeschreibungen werden anlässlich der Mitarbeitergespräche auf die Aktualität hin überprüft.

Frage 9: Was unternimmt der Stadtrat konkret, um das Betriebsklima weiter zu verbessern?

Antwort: Dem Stadtrat und der Verwaltung ist das Arbeits-/Betriebklima ein wichtiges Anliegen, weshalb auch die externe Befragung initiiert wurde. Der Stadtrat sieht momentan keinen unmittelbaren Handlungsbedarf, wird jedoch je nach Ergebnis der Umfrage etwelchen Auffälligkeiten nachgehen.

10. Februar 2014

Stadtrat Wädenswil

Philipp Kutter, Stadtpräsident Heinz Kundert, Stadtschreiber