



Mitarbeiterumfrage 2013

innerhalb der Walliser Kantonsverwaltung

Resultate

Übersicht

- Rahmenbedingungen
- Ziele des Projektes
- Projektorganisation
- Zielpublikum
- Die Schlüsselfragen zur Umfrage
- Rücklaufquote
- Profil der Antwortenden
- Identifikation und Arbeitszufriedenheit
- Unternehmenskultur
- Höchste und tiefste Resultate
- Einschätzung der Walliser Kantonsverwaltung
- Arbeit und Gesundheit
- Zusammenfassung
- Massnahmekatalog

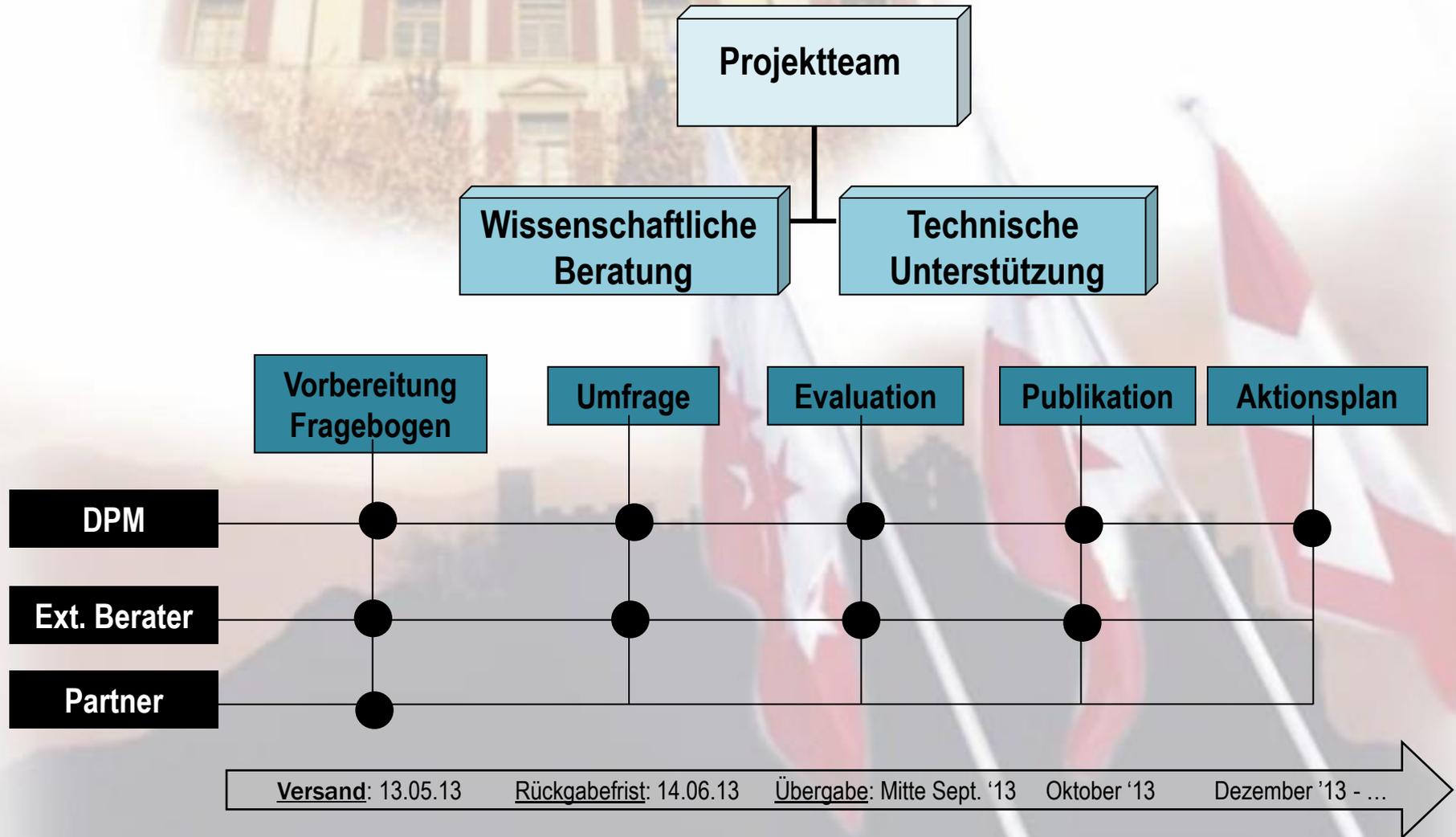
Rahmenbedingungen

- Es wurden **bereits 3 Mitarbeiterumfragen** innerhalb der Kantonalen Verwaltung durchgeführt (1998, 2003 und 2008).
- Auf der Basis dieser Resultate wurden seither **verschiedene Massnahmen** im Personalbereich umgesetzt:
 - **Flexible Arbeitszeitmodelle**
 - **Ausbau der Aus- und Weiterbildungsangebote**
 - **Weiterentwicklung der Massnahmen betreffend Gesundheit- und Sicherheit am Arbeitsplatz**
 - **Fördern der internen Mobilität**
 - **Anerkennen der Diensttreue**
 - **Vereinbarkeit Privatleben und Beruf**
- Gemäss der Verordnung über das Personal des Staates Wallis vom 22.06.2011, hat das Departement für Finanzen und Sicherheit die Dienststelle für Personalmanagement beauftragt, periodisch eine Mitarbeiterumfrage zu realisieren. Aus diesem Grunde wurde nun die **4. Umfrage** bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kantonalen Verwaltung durchgeführt.

Ziele des Projektes

- Die **Zufriedenheit** der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erhöhen, sowie deren **Bedürfnisse** erkennen.
- Überprüfung der **Effizienz der Massnahmen**, die aus der dritten Mitarbeiterbefragung (2008) resultieren.
- Institutionalisieren der Mitarbeiterbefragung als **Führungsinstrument**.

Projektorganisation



Die Anonymität und das vertrauliche Behandeln der Daten sind garantiert.

Zielpublikum

- **Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kantonalen Verwaltung (mit unbefristeten Arbeitsverhältnissen)**
- und**
- **Die administrativen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gerichte sowie der Staatsanwaltschaft**

Die Schlüsselfragen zur Umfrage

Wie gross war das Interesse an der Umfrage?

Wie schätzen die Mitarbeiter den Arbeitgeber global ein?

Welches ist das typische Profil des Antwortenden?

**Sondage
2013**

Arbeit und Gesundheit – die wichtigsten Elemente

Wie zufrieden sind die Mitarbeiter mit ihrer Arbeit?

Wo finden wir die kritischsten Bemerkungen?

Wie steht es mit der Unternehmenskultur?

Welche Themen werden am Höchsten bewertet?

Rücklaufquote

| | Anzahl versandte Fragebogen |
|--------------|-----------------------------|
| Papier | 540 |
| Online | 2'816 |
| Total | 3'356 |

| | Anzahl zurückgesandte Fragebogen | |
|--------------|----------------------------------|------------|
| Papier | 216 | 40% |
| Online | 1'864 | 66% |
| Total | 2'080 | 62% |

Rücklaufquote insgesamt 2013 : 62.0%

Rücklaufquote insgesamt 2008 : 60,9%

Rücklaufquote insgesamt 2003 : 39,3%

Profil der Antwortenden

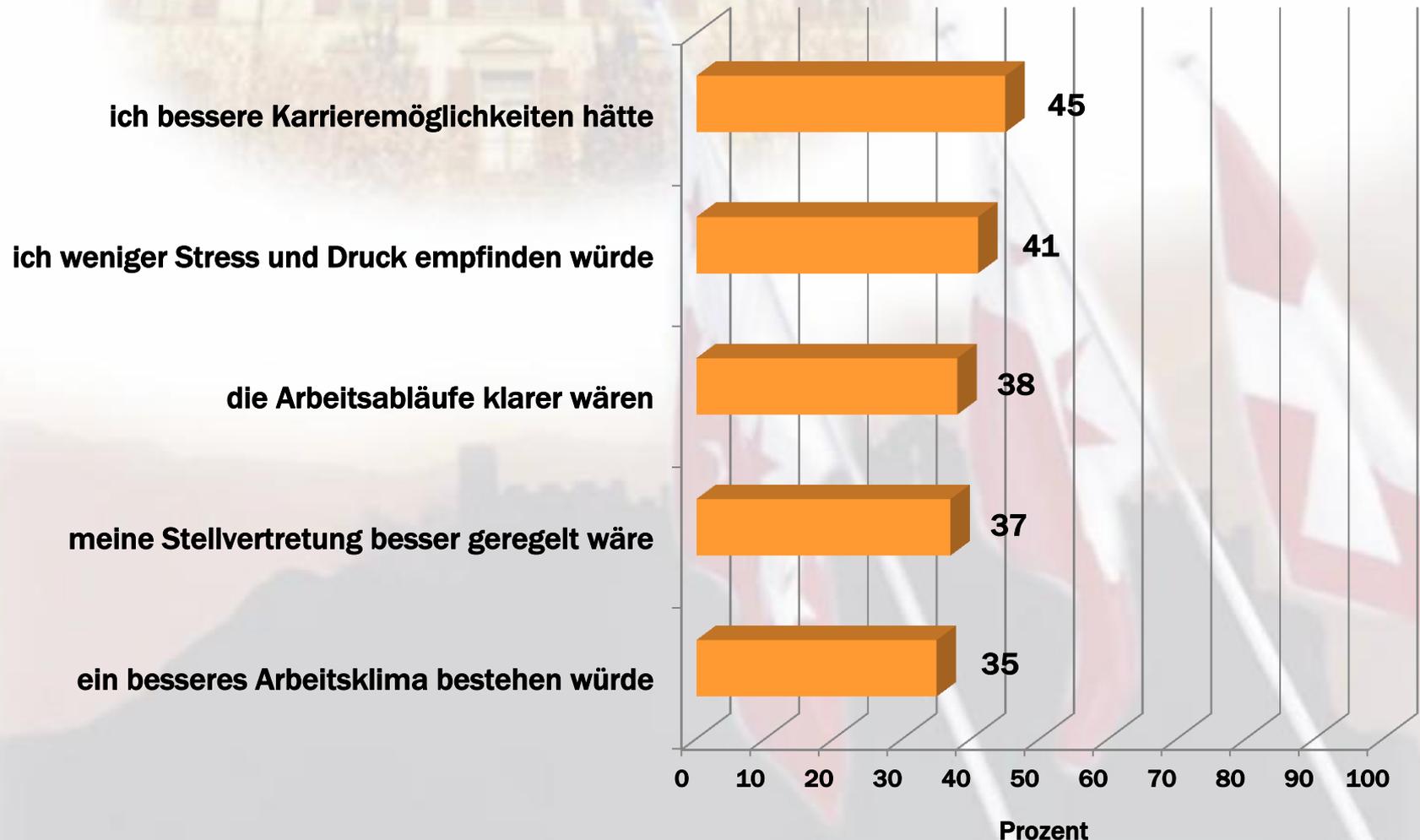
- **Geschlecht** : 60% Männer / 40% Frauen
- **Alter der Antwortenden** : Durchschnitt von 44 Jahren
- **Sprache** : 72% Französisch / 28% Deutsch
- **Beschäftigungsgrad** : 69% Vollzeit / 31% Teilzeit
- **Anzahl Dienstjahre** : Durchschnitt von 12.5 Jahren

Entspricht den reellen Zahlen

Die Schlüsselfaktoren: Identifikation und Arbeitszufriedenheit

| Aussage | 2003 | 2008 | 2013 |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Ich identifiziere mich mit meiner Arbeit. | 86% | 89% | 88% |
| Alles in allem gesehen, bin ich mit meiner derzeitigen Arbeitssituation zufrieden. | 84% | 89% | 86% |
| Meine derzeitige Arbeitsmotivation ist gut. | 86% | 89% | 86% |
| Ich bin mit dem Inhalt meiner Arbeit grundsätzlich zufrieden. | 88% | 91% | 89% |
| Wenn ich heute wieder die Wahl hätte, würde ich mich wieder für die Kantonale Verwaltung entscheiden. | 82% | 85% | 87% |
| Ich arbeite bei der Kantonalen Verwaltung, weil ich meine Arbeit mag. | | 91% | 92% |
| Ich vertrete gegen aussen ein positives Bild der Kantonalen Verwaltung. | | 94% | 95% |

Meine tägliche Arbeitsmotivation würde sich verbessern, wenn ...

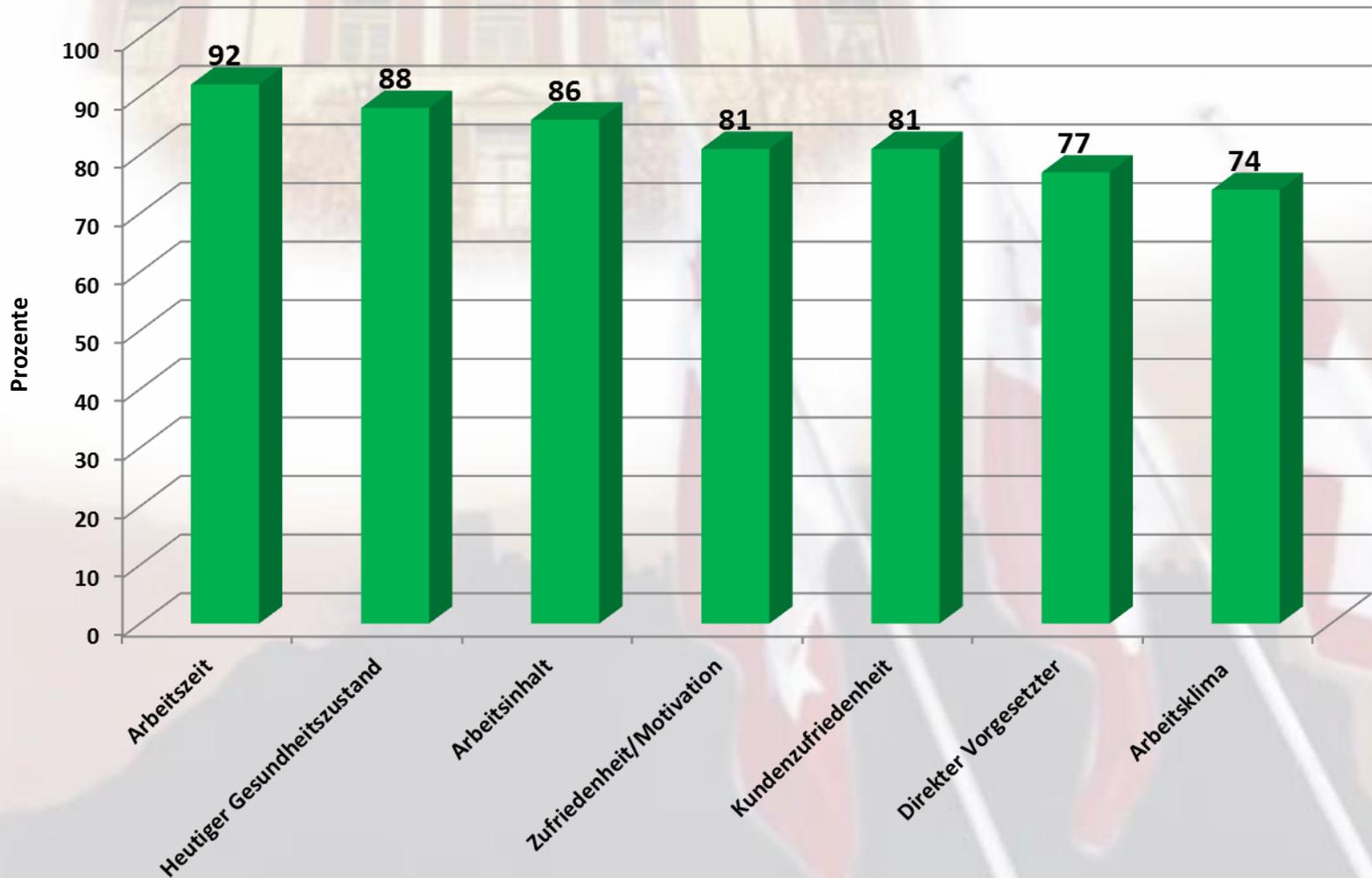


Unternehmenskultur

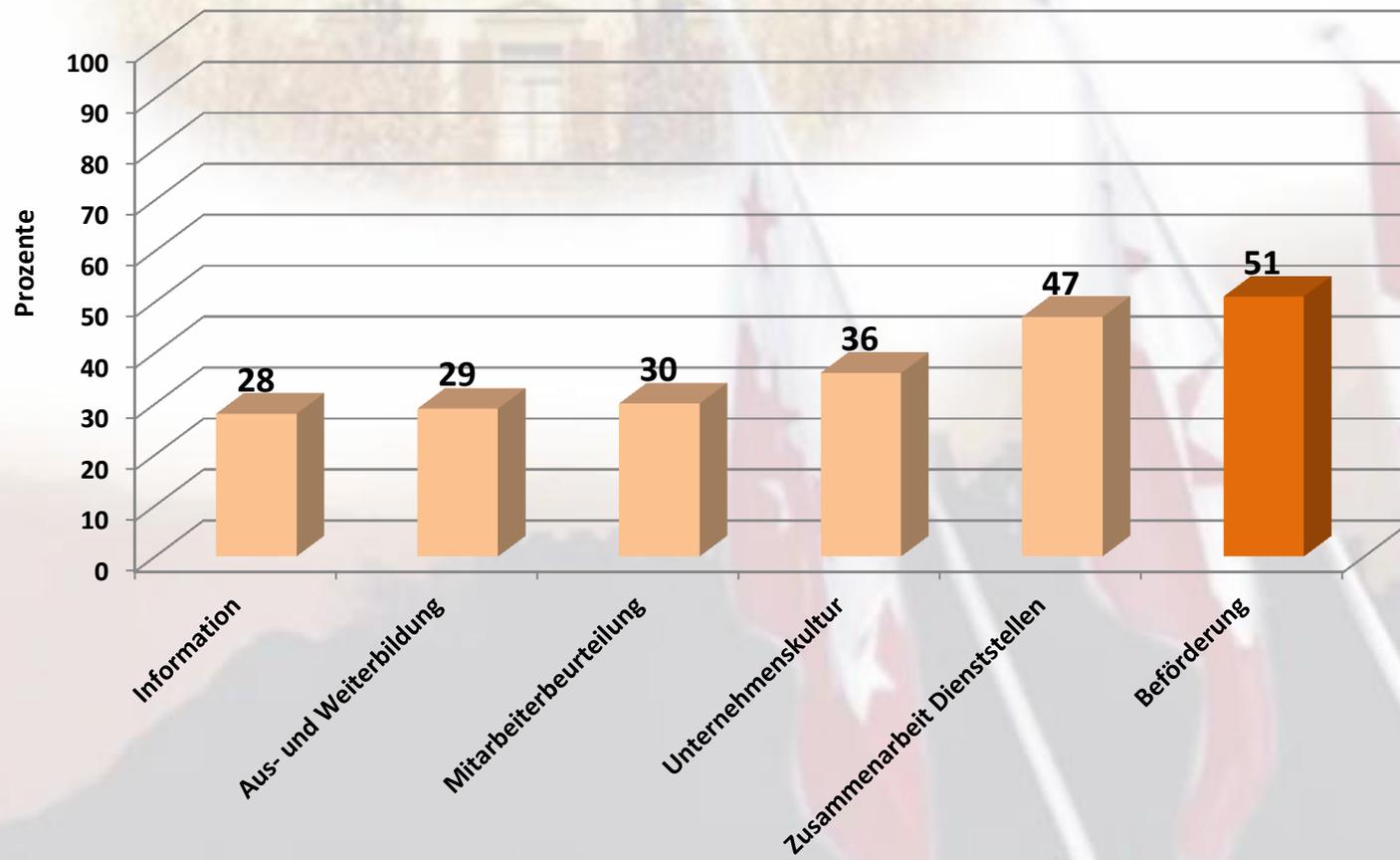
| Mein Arbeitgeber, der Staat Wallis ... | Trifft mehrheitlich oder vollständig zu |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• ermutigt gute Leistungen zu erbringen. | 83% |
| <ul style="list-style-type: none">• ist ein dynamischer, attraktiver und konkurrenzfähiger Arbeitgeber. | 76% |
| <ul style="list-style-type: none">• hat langfristige Ziele für meine Dienststelle festgelegt. | 63% |
| <ul style="list-style-type: none">• unterstützt die Mehrsprachigkeit. | 53% |
| <ul style="list-style-type: none">• bezieht die Mitarbeiter und Kaderleute bei einem organisatorischen Wechsel mit ein. | 46% |

Zufriedenheit: höchste Resultate

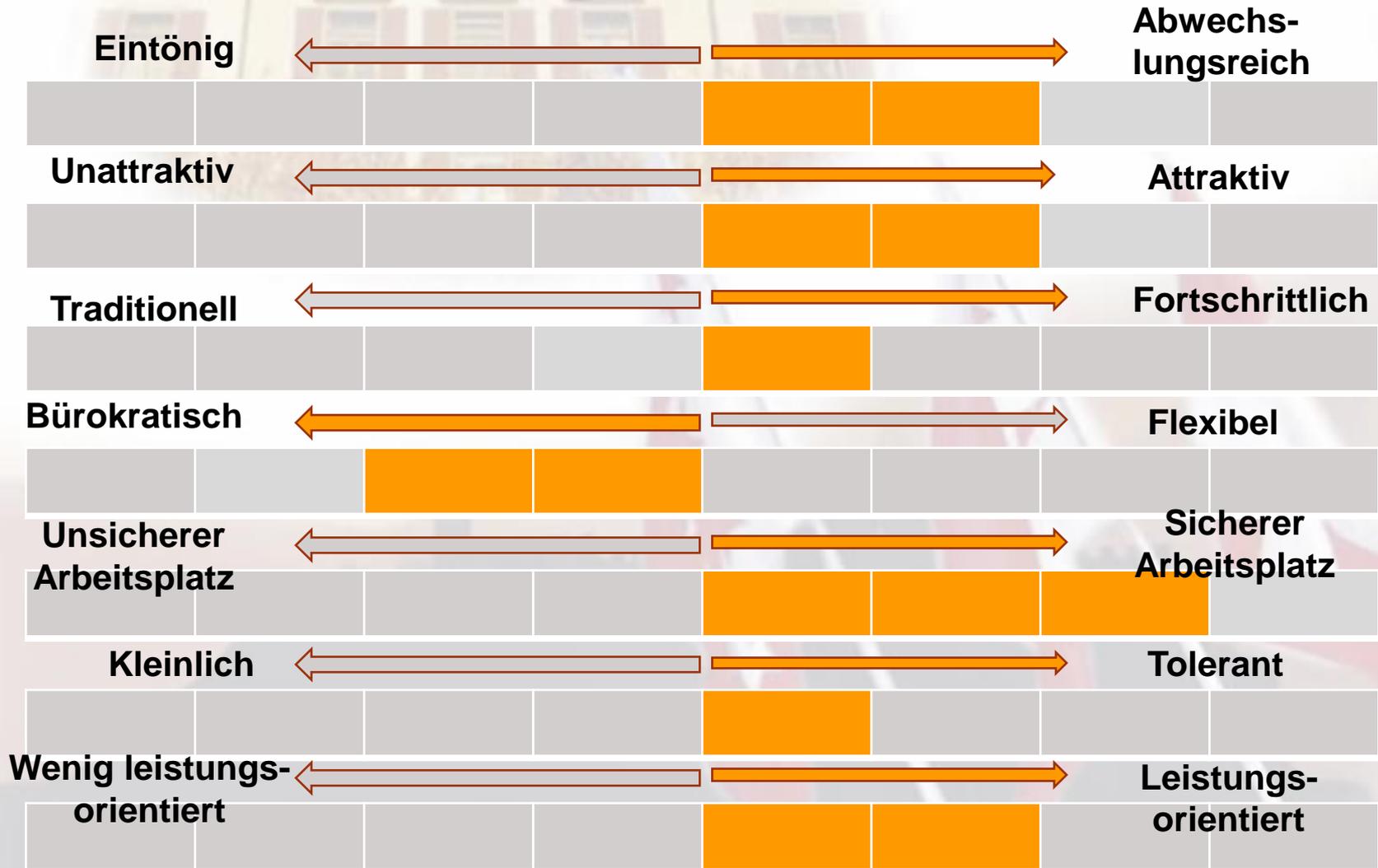
(die Mitarbeiter sind zufrieden/sehr zufrieden mit ...)



Themen mit kritischen Bemerkungen



Persönliche Einschätzung der Walliser Kantonsverwaltung



Arbeit und Gesundheit

Die Ergebnisse sind vergleichbar mit denen der Schweizer Bevölkerung, mit gewissen Unterschieden.

Ähnlichkeiten

- 88% der Angestellten sind gesund.
- 12% haben einen schlechten Gesundheitszustand und würden eine noch intensivere Unterstützung benötigen.
- 32% empfinden einen starken / sehr starken Stress.
- 20.7% meinen, dass ihre Arbeit ihre Gesundheit gefährdet.

Hauptunterschiede

- 24% arbeiten nachts, unter denen 9% >25 Nächte/Jahr.
- In den letzten 12 Monaten sind...
 - 24% verbal von Dritten angegriffen worden.
 - 8.5% physisch von Dritten angegriffen worden.

Arbeit und Gesundheit: Entwicklung 2008-13

Gewisse Indikatoren haben sich verschlechtert, vor allem zum Thema Stress am Arbeitsplatz.

| | 2008 | 2013 | Diff. |
|--|-------------|-------------|--------------|
| Hohe/Sehr hohe Arbeitslast | 74.0% | 81.2% | + 7.2% |
| Starker/Sehr starker Stress | 25.9% | 31.8% | + 5.9% |
| Sich wiederholende Bewegungen (oft/immer) | 41.6% | 47.1% | + 5.5% |
| Fühlt sich stets überfordert | 20.0% | 24.4% | + 4.4% |
| Ungenügende Ressourcen, um die Arbeit zu erledigen | 12.2% | 15.4% | + 3.2% |
| War schon wegen Überarbeitung abwesend | 5.0% | 7.3% | + 2.3% |
| Zeigt depressive Anzeichen | 14.0% | 16.0% | + 2.0% |

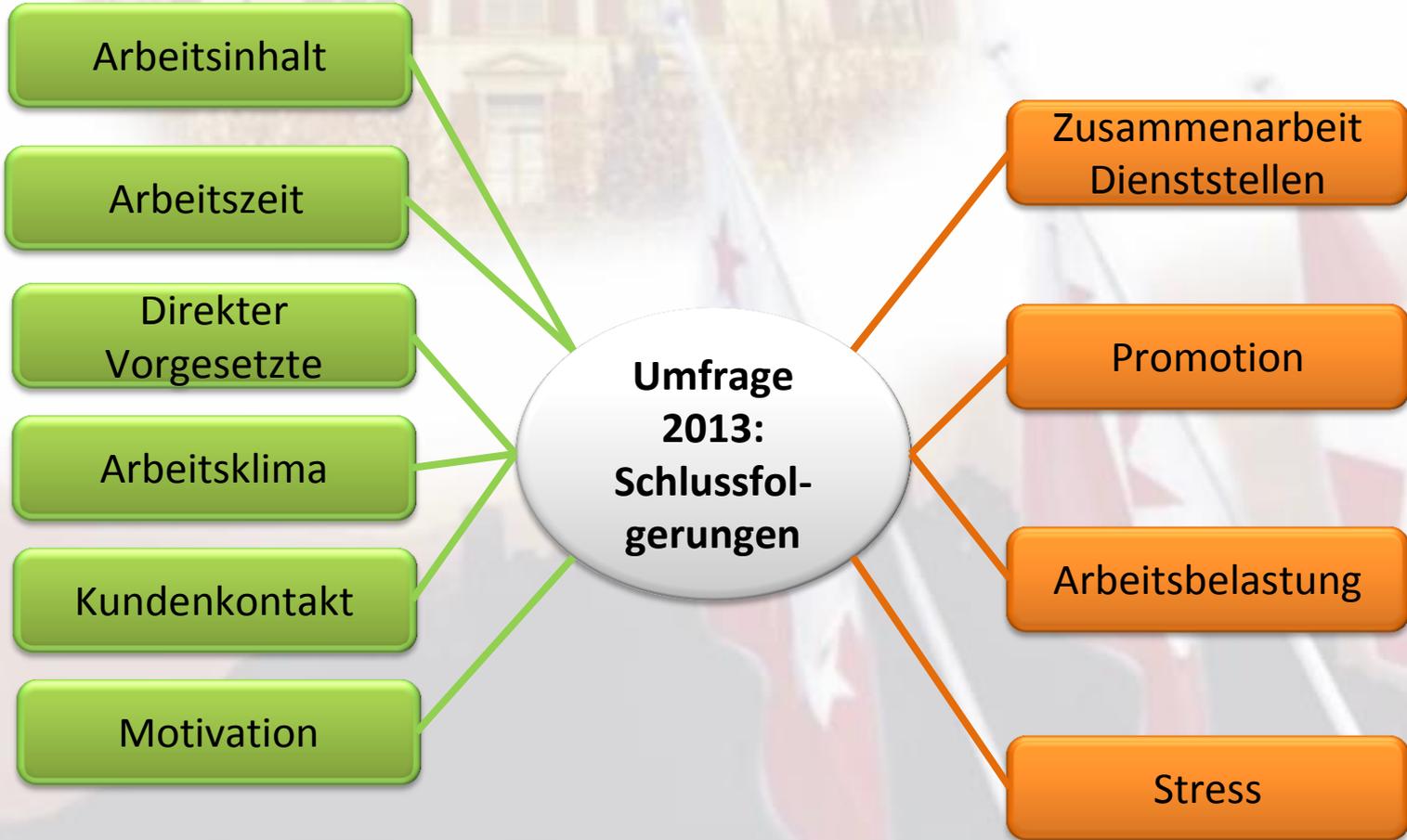
Arbeit und Gesundheit: Entwicklung 2008-13

Man beobachtet eine Verbesserung vor allem bei der Unterstützung, der Anerkennung und der Arbeitszeitregelung.

| | 2008 | 2013 | Diff. |
|--|-------|-------|--------|
| Hat Kontrolle über sein Arbeitstempo (Arbeitszeiten, Fristen, Arbeitslast, ...) | 70.9% | 78.2% | + 7.3% |
| Anerkennung der Bemühungen (eher/völlig) | 56.5% | 61.1% | + 4.6% |
| Unterstützung durch direkten Vorgesetzten (eher/völlig) | 72.5% | 76.5% | + 4.0% |
| Work-life-balance (einfach/mittelmässig) | 86.0% | 88.7% | + 2.7% |
| Gesundheit durch die Arbeit gefährdet | 22.7% | 20.7% | - 2.0% |

Umfrage 2013 : Schlussfolgerungen

Positive Aspekte: zu verstärken



Mehr kritische Aspekte: zu verbessern

Massnahmekatalog

| | |
|---|--|
| Information | <ul style="list-style-type: none">■ Die interne Information durch IVS und der direkten Kommunikation (Vorgesetzter) verbessern. |
| Managementkompetenz | <ul style="list-style-type: none">■ Die Führungskompetenz der Kader entwickeln. |
| Arbeitsbelastung | <ul style="list-style-type: none">■ Ein besseres Gleichgewicht im Rahmen der Strukturanalyse und der einzelnen Aufgaben anstreben. |
| Interne Mobilität | <ul style="list-style-type: none">■ Das Weiterentwickeln der Förderung der internen Mobilität. |
| Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz | <ul style="list-style-type: none">■ Die Massnahmen der Prävention der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz (Stress, Aggressionen usw.) verfolgen. |