

PERSONALPOLITIK DES STAATES WALLIS

ZUFRIEDENHEITSUMFRAGE LOHNGLEICHHEIT REZERTIFIZIERUNG LABEL «UND»

Medienkonferenz

18. Dezember 2018 – Espace Porte de Conthey

1



Ansprache des DFE-Vorstehers, Roberto Schmidt

- ▲ Begrüssung und Präsentation der Redner

- ▲ Folgende drei Themen werden an der Medienkonferenz präsentiert:
 - a) Zufriedenheitsumfrage 2018
 - b) Lohnvergleichsanalyse
 - c) Rezertifizierung des Staates Wallis mit dem Label UND

- ▲ Dank

2



Zufriedenheitsumfrage 2018

unter den
Mitarbeiterinnen und
Mitarbeitern der Walliser
Kantonsverwaltung



Ablauf

- ▲ Die Rahmenbedingungen
- ▲ Die Resultate der Mitarbeiterumfrage 2018
- ▲ Die Schlussfolgerungen der Erhebung
- ▲ Das Vorgehen

ZUFRIEDENHEITSUMFRAGE 2018 – EINFÜHRUNG

5

Rahmenbedingungen

- ▲ Verordnung über das Personal vom 22.06.2011, Entscheid des Staatsrates, die Mitarbeiterbefragung als langfristiges Führungsinstrument zu **institutionalisieren** und **alle 5 Jahre** eine Zufriedenheitsumfrage durchzuführen
- ▲ **Entscheid des Staatsrates** vom 06.12.2017, die Dienststelle für Personalmanagement in Zusammenarbeit mit externen Beratern mit der Durchführung einer Zufriedenheitsumfrage zu beauftragen
- ▲ **5 Befragungen** wurden in der Vergangenheit bereits realisiert (1998, 2003, 2008, 2013, 2018)

6

Frühere Umfragen und umgesetzte Massnahmen (I)

▲ Aufgrund der Ergebnisse früherer Umfragen wurden verschiedene Massnahmen umgesetzt wie:

1. Flexibilisierung der **Arbeitszeitmodelle** (Jahresarbeitszeit, Homeoffice ...)
2. Verbesserung des **Aus- und Weiterbildungsangebotes**
3. Umsetzung eines Programms zur Entwicklung der **Führungskompetenzen** (Kadermeeting, Event für Führungspersonen, Network-Meetings)

Frühere Erhebungen und durchgeführte Massnahmen (II)

4. Durchführung von Massnahmen zur Gewährleistung besserer **Arbeitsbedingungen** von Mitarbeitern, die mit Nachtarbeit, körperlichen Risiken, Aggression und Stress und / oder Gewalt am Arbeitsplatz konfrontiert sind (Sicherheitskommission),
5. Durchführung von Massnahmen zur Förderung der **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** (UND-Label),
6. Verbesserung der **Information** in Zusammenarbeit mit I-VS,
7. usw.

Ziele der Umfrage

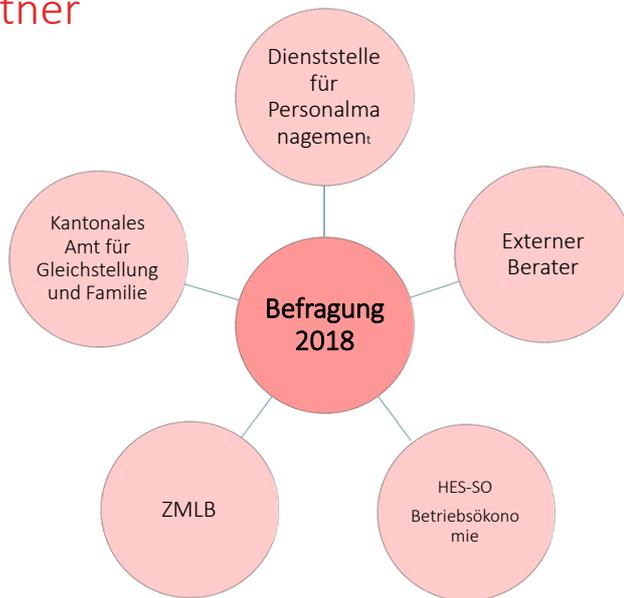
▲ Ziel der Umfrage ist:

- ✓ die **aktuellen Bedürfnisse** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu kennen,
- ✓ die **Zufriedenheit** mit der Personalpolitik zu messen und zu verbessern,
- ✓ die **Wirksamkeit** der bereits **umgesetzten Massnahmen** zu überprüfen,
- ✓ jene **Massnahmen umzusetzen**, die die Zufriedenheit und die Motivation des Personals steigern.

Zielpublikum

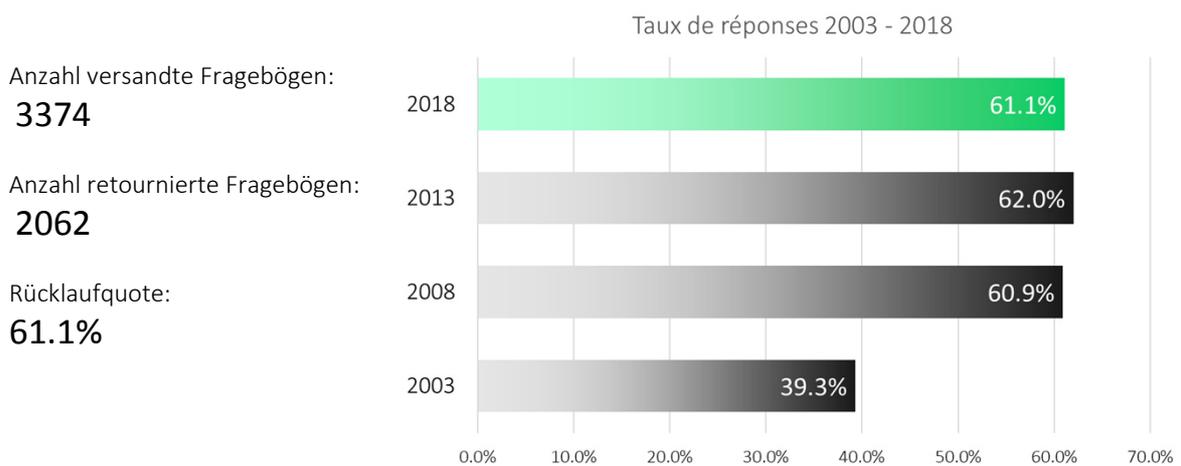
- ▲ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kantonsverwaltung (unbefristete Anstellung)
- und
- ▲ administrative Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gerichte und der Staatsanwaltschaft (unbefristete Anstellung)

Projektpartner



11

Die Rücklaufquote ist auf hohem Level stabil

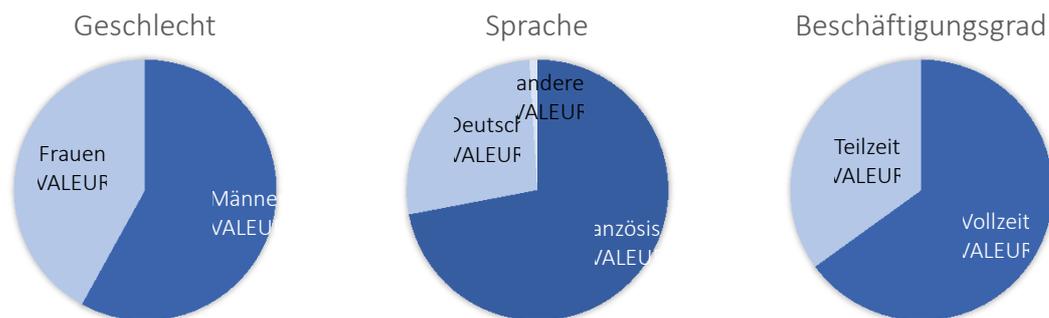


12

Das Profil der Antwortenden ist repräsentativ für alle Mitarbeitenden

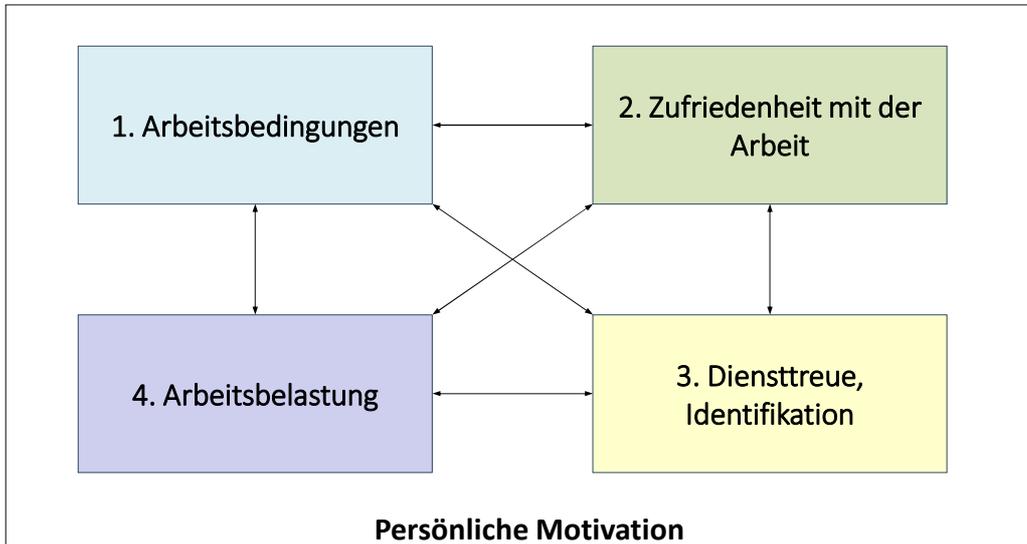
Durchschnittsalter: **45 Jahre** (42 Jahre im 2008, 44 Jahre im 2013)

Durchschnittliche Anzahl Dienstjahre: **12.5 Jahre**



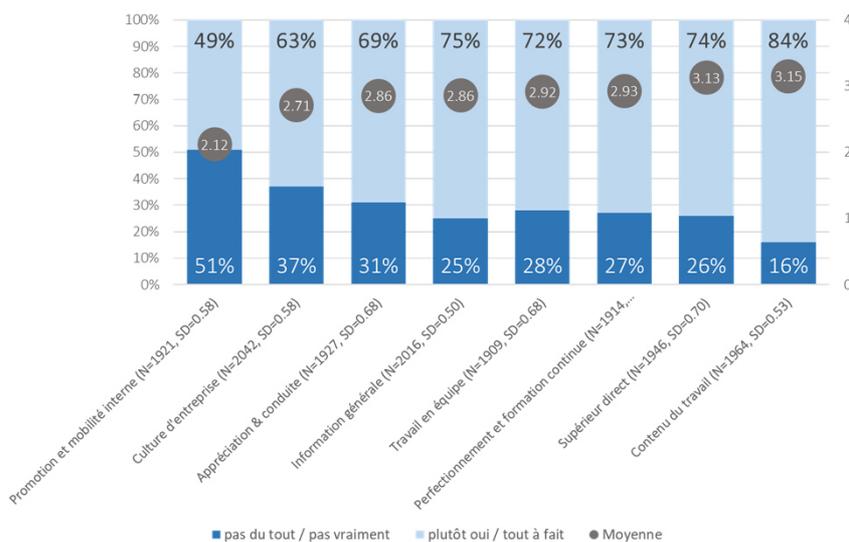
ZUFRIEDENHEITSUMFRAGE 2018 - ERSTE ERGEBNISSE

Die 4 gemessenen Faktoren (Modell)



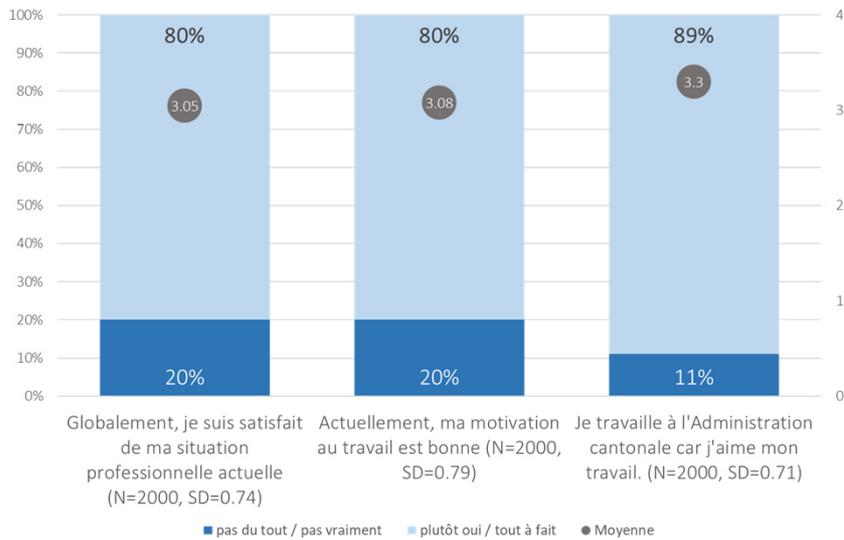
15

Die Arbeitsbedingungen



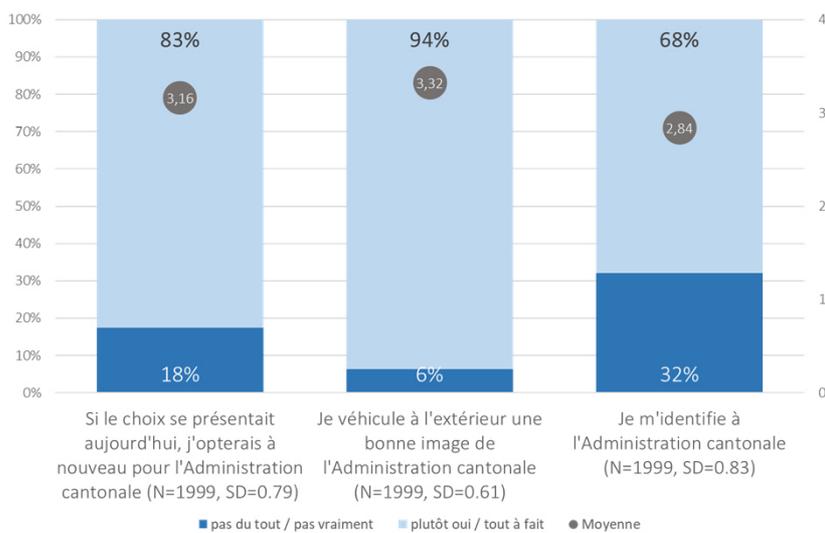
16

Die Zufriedenheit mit der Arbeit



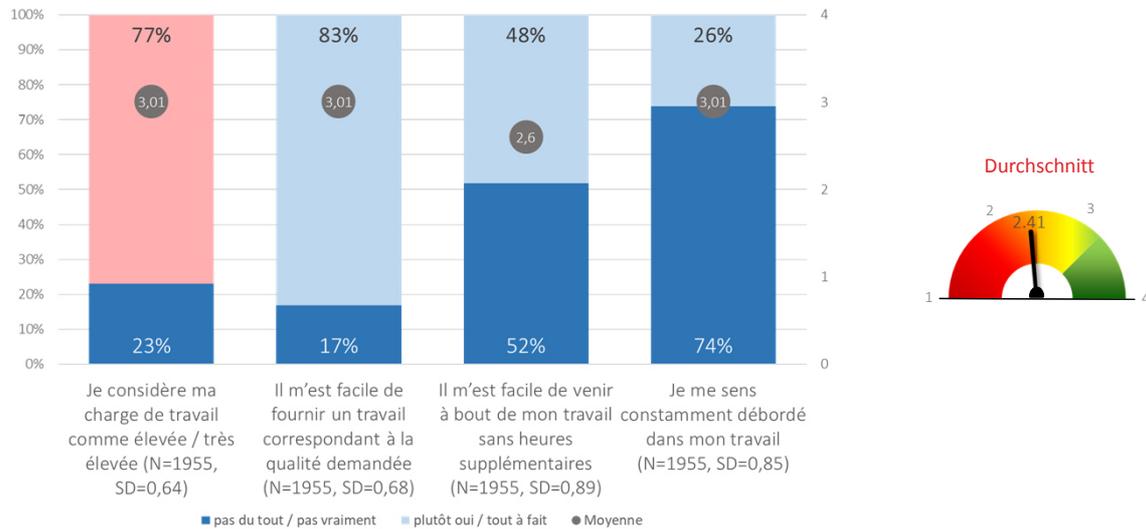
17

Diensttreue und Identifikation mit der Arbeit



18

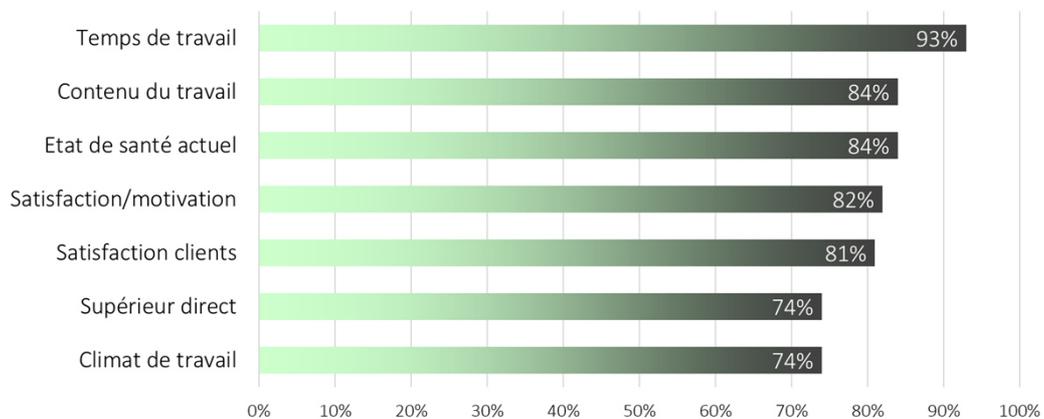
Die Arbeitsbelastung



19

Zufriedenheit: die höchsten Ergebnisse

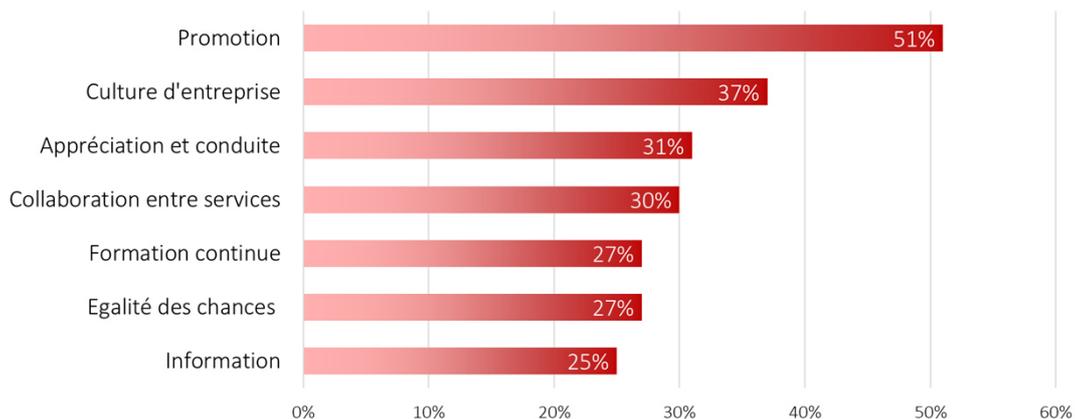
Les collaborateurs sont "plutôt / tout à fait satisfaits" avec ...



20

Zufriedenheit: die tiefsten Ergebnisse

Les collaborateurs "ne sont pas du tout / pas vraiment" satisfaits avec



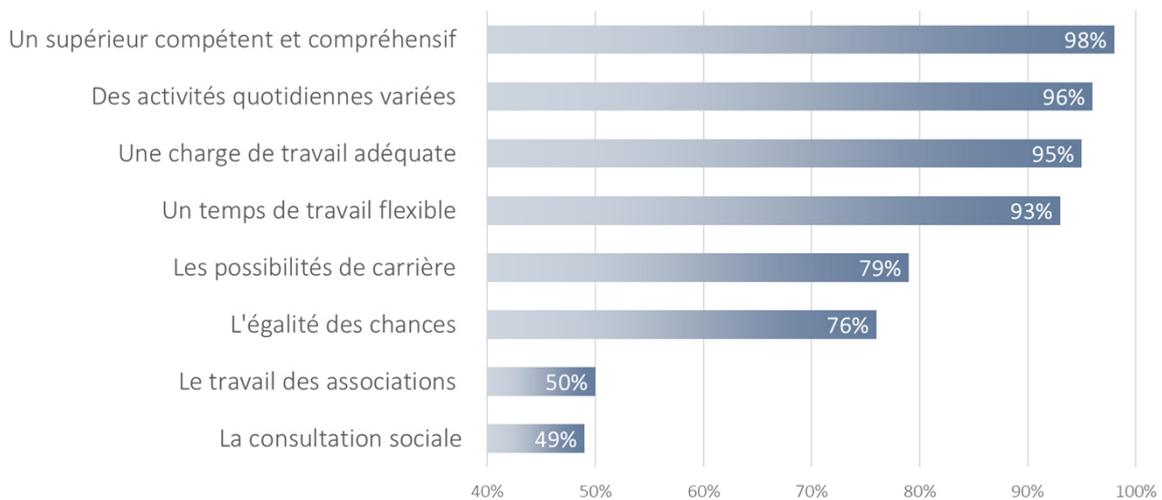
21

Schlüsselfaktoren: Entwicklung 2008 – 2013 - 2018

Fragen	2008	2013	2018
Arbeitsinhalt	86%	90%	88%
Berufliche Zufriedenheit	83%	87%	85%
Motivation am Arbeitsplatz	82%	85%	80%
Identifikation mit der eigenen Arbeit	82%	85%	85%
Diensttreue	88%	90%	89%

22

Wichtig ist mir ...



23

Die Gesundheit am Arbeitsplatz zwischen 2008 und 2018

Die Prozentsätze bei den gesundheitlichen Auswirkungen sind gestiegen.

Die Selbstständigkeit in der Arbeit hat abgenommen. Insbesondere:

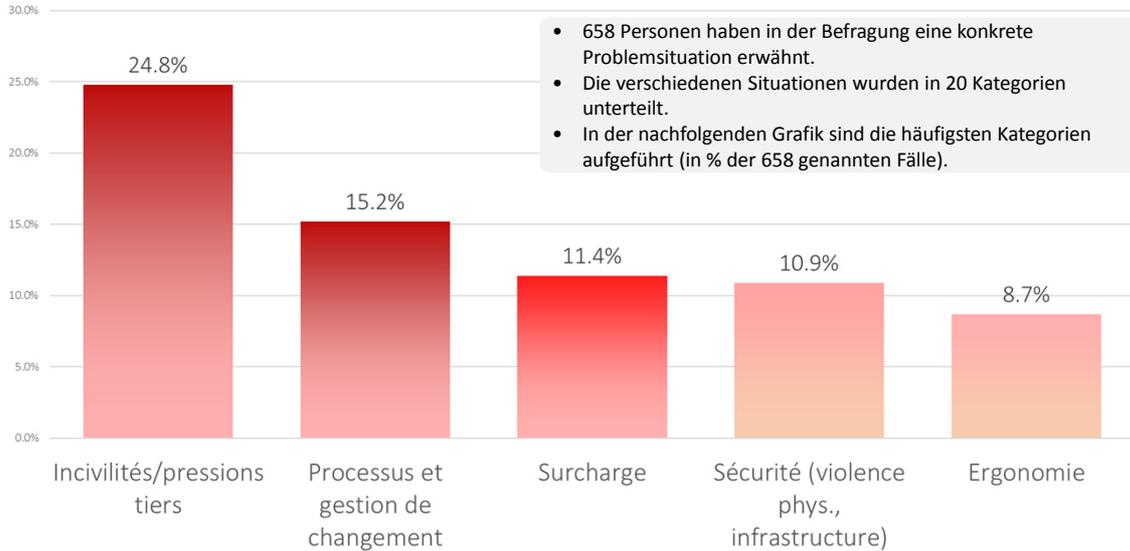
- Abwechslung der Arbeit
- Möglichkeit, Entscheide zu treffen
- Ermutigung zu Eigeninitiative
- Einfachheit, Flexibilität

Die Faktoren und ihre Entwicklung



24

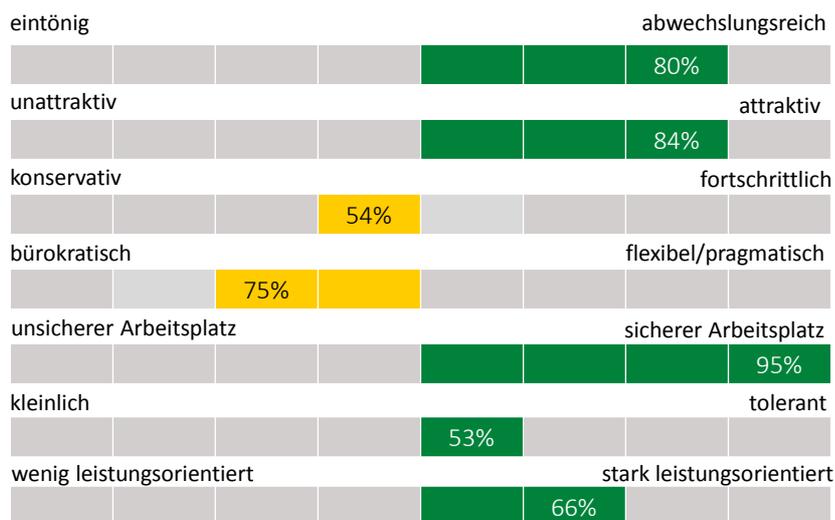
Von den Befragten genannte Problemsituationen (658 Personen)



- 658 Personen haben in der Befragung eine konkrete Problemsituation erwähnt.
- Die verschiedenen Situationen wurden in 20 Kategorien unterteilt.
- In der nachfolgenden Grafik sind die häufigsten Kategorien aufgeführt (in % der 658 genannten Fälle).

25

Persönliche Wahrnehmung des Arbeitgebers



26

ZUFRIEDENHEITSUMFRAGE 2018 SCHLUSSFOLGERUNGEN

27

Punkte, die beibehalten werden

Arbeitszeit

- Die verfügbaren Arbeitszeitmodelle schaffen Zufriedenheit.

Arbeitsinhalt

- Die Mitarbeitenden stufen ihre Arbeit als interessant, attraktiv und motivierend ein.

Direkte/r Vorgesetzte/r

- Die Mitarbeitenden stufen ihre/n direkte/n Vorgesetzte/n als kompetent, verfügbar und empathisch ein.

Zufriedenheit mit der Arbeit

- Insgesamt arbeiten die Mitarbeitenden gerne für die Kantonsverwaltung.

28

MITARBEITERZUFRIEDENHEIT 2018: AKTIONSPLAN

29

Punkte, die genauer analysiert oder verbessert werden müssen

Beförderung und interne
Mobilität

weitere Verbesserung der Information über die internen Mobilitäts- und Karrieremöglichkeiten und über das Prinzip der internen Mobilität

Führung

weiterer Ausbau der Führungskompetenzen, wobei darauf zu achten ist, die Kader auf eine regelmässige Beurteilung der Zielsetzungen zu sensibilisieren

Information

Unternehmenskultur durch eine transparentere und konstruktivere Feedbackkultur stärken sowie regelmässiger Informationen bereitstellen

Gesundheit und
Sicherheit

Präventionsbemühungen weiterführen (z. B. psychosoziale Risiken, Ergonomie, Gewalt)

30



Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern innerhalb des Staates Wallis 2018

Analyseergebnisse der externen Unternehmung, basierend auf den vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann standardisierten logib-Regressionsmodellen.



Personalpolitik und Chancengleichheit

- ▲ Der Staat Wallis will ein attraktiver, wettbewerbsfähiger und sozialer Arbeitgeber sein.
- ▲ In diesem Sinne setzt er sich für die Chancengleichheit zwischen Mann und Frau ein.
- ▲ Er sorgt für angemessene materielle und immaterielle Massnahmen.

Mandat an ein externes Unternehmen

- ▲ Mit der Durchführung der Lohnvergleichsanalyse wurde ein **externes Fachbüro beauftragt**.
- ▲ perinnova compensation GmbH, Dr. oec. publ. Iwan von Wartburg
- ▲ Grosse Erfahrung mit Kantonsverwaltungen

Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern innerhalb des Staates Wallis 2018

- ▲ Kurze Präsentation der Ergebnisse am 30.11.2018

perinnova compensation GmbH
Dr. Iwan von Wartburg

Kasinostrasse 19
CH-5001 Aarau
T: +41 (0)62 836 95 42
F: +41 (0)62 836 95 49
info@perinnova.ch



35



Lohnunterschied und Lohndiskriminierung

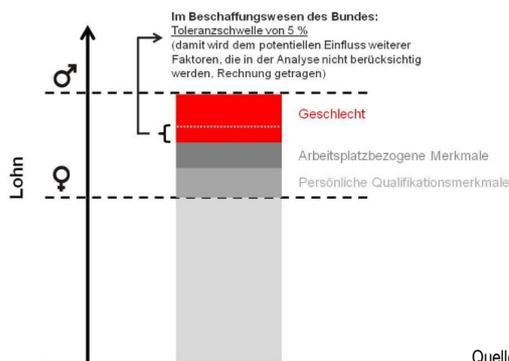
- ▲ «Lohnunterschied («gender pay gap» oder «unbereinigter Verdienstabstand»):
Unterschied im Durchschnittslohn zwischen den Geschlechtern. In der Regel wird angegeben, wie viel Frauen weniger verdienen als Männer (in Prozent). In der Schweiz werden oft auch die Medianlohndifferenzen ausgewiesen.
- ▲ Lohndiskriminierung (oder bereinigter Verdienstabstand):
Nicht durch objektive Faktoren erklärbarer und somit diskriminierender Teil des Lohnunterschieds. Die Lohndiskriminierung gibt an, wie viel Frauen bei sonst gleichwertigen Voraussetzungen weniger verdienen als Männer.»
- ▲ Lohndiskriminierung bedeutet also, dass Frauen und Männer für gleiche oder gleichwertige Arbeit ungleich entlohnt werden.
Quelle: in einer Mitteilung aus Schaffhausen, 11. Juni 2017, S. 14.

36 36



Berechnungsmethode logib (1)

- ▲ Berechnungsmethode in logib: Regressionsanalyse → www.logib.ch
- ▲ Mit den Regressionsanalysen wird geprüft, wie viel des unbereinigten Verdienstabstandes zwischen Frauen und Männern anhand von Merkmalen der persönlichen Qualifikation und des Arbeitsplatzes (Stelle) erklärt werden kann.
- ▲ Anhand des Ausmasses des durch das Geschlecht erklärten Verdienstabstandes wird eruiert, ob ein Verdacht auf Lohndiskriminierung vorliegt.



37 37

Berechnungsmethode logib (2)

Wieso eine Toleranzschwelle?

- «Die Toleranzschwelle von 5% gilt ausschliesslich für Überprüfungen im Rahmen des Beschaffungswesens des Bundes. Wenn die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit, d.h. der auf das Geschlecht zurückzuführende Unterschied, nach Berücksichtigung der fünf Faktoren Ausbildung, Dienstalter, potenzielle Erwerbserfahrung, betriebliches Kompetenzniveau und berufliche Stellung statistisch signifikant über der Toleranzschwelle von 5% liegt, gelten die Voraussetzungen bezüglich Lohngleichheit für den Erhalt eines Auftrags des Bundes als nicht erfüllt.» (EBG (2017), S.3)
- ▲ Der Lohn kann von weiteren objektiven Erklärungsfaktoren als den fünf im Standard-Analysemodell des Bundes verwendeten Merkmalen beeinflusst werden. Deshalb wurde eine so genannte **Toleranzschwelle von 5%** festgelegt.
- ▲ Sie gleicht jenen Teil des Lohnunterschiedes aus, der durch weitere objektive, unternehmensspezifische Faktoren erklärt werden könnte

38 38

Vorgehen

Schritt 1: Datenaufbereitung

- Datenstamm per 30.09.2018 → Einschluss und Ausschluss von Daten (z.B. Lernende, Kommissionsmitglieder, Mandatsträger/-innen, Praktikanten/-innen und IV-Bezüger/-innen.)
- Festlegung der abgerechneten Lohnarten als Komponenten des zu untersuchenden Lohnes

Schritt 2: Berechnung Standardregression logib

Zu berücksichtigende persönliche Qualifikationsmerkmale:

- «Ausbildungsjahre» → individuelle Informationen verfügbar
- Berechnung «potenzielle Erwerbsjahre»
- Dienstjahre
- Herleitung der beiden zu berücksichtigenden stellenbezogenen Merkmale «berufliche Stellung» und «Anforderungshöhe»
- Berechnung der Standardregression
- Interpretation

Schritt 3: Zusatzauswertungen

Berechnung individueller Lohnniveauewerte in Relation zu Regressionskurven → ermöglicht das Erkennen von Handlungsbedarf auf individueller Ebene und Ableiten von Massnahmenplänen

39

Ergebnisse

Eckdaten und zusammenfassende Interpretation des Regressionsmodells	Standardregression
Verwendete Erklärungsmerkmale	Berücksichtigt sind die persönlichen Qualifikationsmerkmale: - Ausbildungsjahre - (potenzielle) Erwerbsjahre - Dienstjahre Und die beiden stellenbezogenen Merkmale: - Kompetenzniveau - berufliche Stellung
Frauen verdienen unter ansonsten gleichen Voraussetzungen	2.5% weniger
Ist die geschlechtsspezifische Lohndifferenz signifikant grösser als die Toleranzschwelle von 5%?	Nein
Die im Rahmen des Beschaffungswesens angewandte Toleranzschwelle von 5%	ist eingehalten
R-Quadrat (Modellgüte)	0.857

* Bei Verwendung der Lohnklasse als ordinale Variable von 1B bis 25 (also 30 Komp.niveaus) resultieren 1.2% statt 2.5%.

40

Zusammenfassung und Fazit

- ▲ Die standardisierte Überprüfung mit der Methode logib hat ergeben, dass bei **den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwaltung des Kantons Wallis (ohne Lehrpersonen)** Frauen unter ansonsten gleichen Voraussetzungen **2.5%** weniger verdienen als Männer.
- ▲ Ansonsten gleiche Voraussetzungen heisst: Gleicher Ausbildungsumfang, gleiche Berufserfahrung, gleiches Dienstalter, gleiches betriebliches Kompetenzniveau der ausgeübten Funktion und gleiche hierarchische Stellung der ausgeübten Funktion.
- ▲ Mit Blick auf die im Rahmen des Beschaffungswesens des Bundes angewandte Toleranzschwelle von 5% ist die Lohngleichheit zwischen den weiblichen und männlichen Mitarbeitenden der Verwaltung des Kantons Wallis eingehalten.

Generelle Hinweise

Die Berechnungen gemäss dem Standard-Analysemodell sind auf systematische Diskriminierungen beschränkt und schliessen nicht aus, dass im Einzelfall diskriminierende Löhne vorliegen können.

«Da bei den Überprüfungen im Rahmen des Beschaffungswesens des Bundes lediglich nach systematischen Diskriminierungen gesucht und dabei eine Toleranzschwelle von 5% angewendet wird, kann das Ergebnis vom kontrollierten Unternehmen nicht als qualifizierter Nachweis dafür verwendet werden, dass generell keine Diskriminierung gemäss Gleichstellungsgesetz (GIG) besteht.»

Quellennachweis

- ▲ Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG (2017): «Standard-Analysemodell zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes (Methodenbeschreibung)», Bern Oktober 2017, abgerufen am 21.11.2018 unter:
<https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/de/dokumente/lohngleichheit/infos-zu-analysen/standard-analysemodellzurueberpruefungderlohngleichheitzwischenf.pdf.download.pdf/standard-analysemodellzurueberpruefungderlohngleichheitzwischenf.pdf>
- ▲ Schär Moser, M., Strub, S. (2011): Massnahmen und Instrumente zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung - Die Schweiz im Spiegel des europäischen Auslands, Dossier 79, SGB – Schweizerischer Gewerkschaftsbund.
- ▲ www.logib.ch → Lohngleichheit im Beschaffungswesen des Bundes, Webseite enthält zusätzlichen Hintergrund über das Berechnungsverfahren. Logib wurde 2004 durch das Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann und der Beschaffungskommission des Bundes konzeptionell entwickelt. Es beinhaltet standardisierte Spezifikationen für Regressionsanalysen basierend auf den durch das Bundesamt für Statistik regelmässig erhobenen Lohnstrukturdaten (LSE). Das Instrument kann unter www.logib.ch als Software bezogen werden.

Ergebnis für den Staat Wallis

Aufgrund der Ergebnisse der erweiterten Regressionsanalyse kann die folgende Feststellung für sämtliche durchgeführten Berechnungen gemacht werden:

« Die Lohngleichheit innerhalb der Kantonsverwaltung kann als ausgeglichen bezeichnet werden ».



Rezertifizierung
des Staates Wallis
mit dem Label UND

Hintergrund

- ▲ Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist bereits **seit vielen Jahren ein Kernelement der Personalpolitik**.
- ▲ Gemäss einem Bericht des SECO **spielen die Kantone und Gemeinden als Arbeitgeber** im Bereich der familienfreundlichen Arbeitsbedingungen **oft eine Vorreiterrolle**.
- ▲ Laut einer in Schweizer Grossunternehmen durchgeführten Kosten-Nutzen-Analyse zahlt sich eine familienfreundliche Personalpolitik aus: **Return on Investment von 8%**.

Hintergrund

- ▲ **Erwiesene Vorteile für die Unternehmen:**
 - *Die Mitarbeitenden sind weniger Stress ausgesetzt und fehlen weniger*
 - *Besseres Arbeitsklima*
 - *Motivation und Engagement der Mitarbeitenden nehmen zu*
 - *Tiefere Fluktuationsrate*
 - *Höhere Produktivität*
 - *Weniger Kosten in Zusammenhang mit Neurekrutierungen und Personaleinführung*
 - *Besseres Betriebsimage, höhere Arbeitgeberattraktivität*
- ▲ Der Staat Wallis legt grossen Wert auf eine **gute Work-Life-Balance seiner Mitarbeitenden**.

Vom Staat Wallis umgesetzte Massnahmen

Eigenverantwortung / Arbeitszeiten / Arbeitsinhalt

- ▲ Flexible Arbeitszeitmodelle, welche die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben erleichtern (Jahresarbeitszeit)
- ▲ Möglichkeit zum Arbeiten von zuhause aus (Telearbeit)
- ▲ Teilzeitstellen für Frauen und Männer
- ▲ Jobsharing
- ▲ Zahlreiche Massnahmen im Bereich der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (*Ausbildung der Kontaktpersonen für Gesundheit und Sicherheit, Gefahrenermittlung usw.*)

Vom Staat Wallis umgesetzte Massnahmen

Personalrekrutierung / Personalentwicklung / Lohnpolitik

- ▲ Jährliche Entwicklungsgespräche mit den Mitarbeitenden
- ▲ Programm zur Weiterentwicklung der Führungskompetenzen der Kader der Kantonsverwaltung (Kaderzirkel, Projektgruppen usw.)
- ▲ Umfangreiches Weiterbildungsangebot
- ▲ Usw.

Externes Mandat

- ▶ Der Staat Wallis übertrug der Fachstelle UND **im Jahr 2010** das Mandat, die Arbeitsbedingungen der Staatsangestellten zu analysieren.
- ▶ **2014:** Erhalt des Labels «Familie UND Beruf» als Zeichen der Anstrengungen, die der Staat Wallis als attraktiver und moderner Arbeitgeber im Bereich der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben unternimmt.
- ▶ **2018:** Rezertifizierung



Recertification
Label «**Famille ET Profession**»

Administration du Canton du Valais

Sandra Zurbuchen Eichenberger, Co-Leitung Fachstelle UND

Fachstelle UND, Schipfe 7, 8001 Zürich, T 044 462 71 23, www.fachstelle-UND.ch

- ▲ ist mit einer Erfahrung von 25 Jahren das **Kompetenzzentrum** für Fragen der **Vereinbarkeit** von Beruf, Familie und Privatleben sowie der **Gleichstellung** von Frau und Mann
- ▲ berät und bewertet **Organisationen** aller Art
- ▲ berät und coacht **Führungskräfte** und **Privatpersonen**
- ▲ arbeitet praxisorientiert, vernetzt, interdisziplinär
- ▲ ist als NPO nicht gewinnorientiert und unabhängig
- ▲ finanziert sich durch den Verkauf von Dienstleistungen, Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz, Beiträgen des gemeinnützigen Vereins UND





▲ Verbesserung um 13,5 Punkte innerhalb von 4 Jahren durch relevante Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben für die Mitarbeitenden

- Sichtbarkeit der Leistungen und Möglichkeiten verbessert
- Bessere Unterstützung für Mitarbeitende in schwierigen Situationen
- Förderung Home Office und agiles Arbeiten
- Unterstützung von Jobsharing und Teilzeitarbeit
- Sensibilisierung Führungskräfte
- Spezifischer Fokus auf Thema bei Eintritt und Austritt von MA

- ▲ Arbeitsmarktattraktivität
- ▲ Erhöhte Loyalität, Motivation und Identifikation
- ▲ Beitrag an die Gesundheit der Mitarbeitenden
- ▲ Rückgang von Absentismus und unerwünschter Fluktuation
- ▲ Gleiche Chancen für Frauen und Männer in Beruf und Familie

FAMILIE
UND BERUF
PRÄDIKAT
UND

