



Kanton Basel-Landschaft

Mitarbeitendenbefragung 2008

**Verfasser: empiricon AG, im Auftrag des Personalamtes BL
Liestal, Januar 2009**

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft hat beschlossen, 2008 erstmals eine Mitarbeitendumfrage durchzuführen. Ziel der Befragung war die Ermittlung der Arbeitszufriedenheit und der Identifikation (Commitment) der Mitarbeitenden mit ihrem Arbeitgeber sowie die Evaluation von Stärken und Schwächen in der aktuellen Arbeitssituation. Die Ergebnisse für die Mitarbeitenden der Verwaltung, der Gerichte und der Strafverfolgungsbehörden liegen nun vor:

Die Mitarbeitenden der Verwaltung zeichnen sich durch ein überdurchschnittliches Commitment gegenüber ihrem Arbeitgeber Kanton BL und einer hohen Arbeitszufriedenheit aus. 67 Prozent aller Befragten sind mit ihrer Arbeitssituation beim Kanton BL sehr oder grösstenteils zufrieden. 21 Prozent geben an „eher zufrieden“ zu sein. Besonders gut beurteilt wurden der Arbeitsinhalt, das Arbeitsklima, die Fachkompetenz der direkten Vorgesetzten, der Umgang mit Fehlern sowie die generelle Attraktivität des Arbeitgebers Kanton BL. Verbesserungswürdig werden die Themen Entlohnung, Mitarbeitendengespräch, Arbeitsbelastung, Zusammenarbeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie wahrgenommen.

Ausgangslage und Ziele

Bei der erstmals durchgeführten Mitarbeitendenbefragung 2008 wurden sämtliche Mitarbeitende der Verwaltung, der Gerichte und Strafverfolgungsbehörden sowie der Polizei zur Teilnahme eingeladen. Die Spitalbetriebe führten dieses Jahr eine eigenständige Mitarbeitendenumfrage durch. Der Einbezug der Schulbetriebe und Reinigungsangestellten erfolgt nächstes Jahr im Rahmen einer eigenen Befragung.

Die Ziele der Mitarbeitendenbefragung sind:

- Erhebung der Arbeitszufriedenheit und des Commitments
- Identifikation zentraler Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit / Commitment
- Ableitung von Stärken- und Schwächenprofilen
- Erkennen von Verbesserungspotenzialen in der Arbeitssituation

Die Gesamtverantwortung und Leitung der Befragung liegt beim kantonalen Personalamt und wird begleitet von einem Projektausschuss aus Vertreterinnen und Vertretern der Direktionen, des Kantonsgerichts und der Personalverbände. Das unabhängige Beratungs- und Forschungsinstitut empiricon (Bern) unterstützt den Projektprozess und ist verantwortlich für die technische Umsetzung und die Auswertung der Daten.

Der Fragebogen wurde auf Basis von Experteninterviews entwickelt und vom Regierungsrat verabschiedet. Am 16. September 2008 erhielten die Mitarbeitenden den Fragebogen entweder per Post oder online zugestellt. Fast 90% der Befragten konnten online kontaktiert werden. Alle Fragebogen, welche bis am 13. Oktober 2008 bei empiricon eingegangen sind, wurden in der Auswertung berücksichtigt.

Rücklauf und Datenbasis

Insgesamt wurden 3107 Mitarbeitende angeschrieben und motiviert, an der Befragung teilzunehmen. 2366 Personen haben den Fragebogen online ausgefüllt oder per Post zurückgeschickt, was einer Rücklaufquote von 76.2 Prozent entspricht. Dank des hohen Rücklaufs ist eine sehr gehaltvolle Datenbasis entstanden, die eine fundierte Analyse der Arbeitssituation der Mitarbeitenden ermöglicht.

Die Datenbasis setzt sich aus 40 Prozent Frauen und 60 Prozent Männern zusammen. Rund 42 Prozent aller Befragten arbeiten seit mehr als 10 Jahren beim Kanton Basellandschaft und gut zwei Drittel sind vollzeitbeschäftigt. Knapp 30 Prozent aller Befragten besitzen eine Führungsfunktion. Fast 90 Prozent aller Mitarbeitenden stehen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis.

Allgemeine Arbeitszufriedenheit und Commitment

Von allen befragten Mitarbeitenden sind 88 Prozent sehr, grösstenteils oder eher **zufrieden mit ihrer Arbeitssituation**. 9 Prozent sind eher unzufrieden und 3 Prozent der Mitarbeitenden sind grösstenteils oder sehr unzufrieden.

Auf einer Skala von 1 bis 100 erreicht die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden einen Wert von 71 Punkten. Erwähnenswert ist, dass die jüngsten und ältesten Mitarbeitenden jeweils über die grösste Arbeitszufriedenheit berichten. Nur ein kleiner Unterschied besteht hingegen zwischen den Geschlechtern und

Personen mit bzw. ohne Führungsverantwortung.

Das **Commitment** zeigt das Zugehörigkeitsgefühl der Mitarbeitenden zum Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft. Es setzt sich aus den drei Themen "Identifikation", "Fluktuationsneigung" und "Leistungsorientierung" zusammen. Alle drei Themen werden durch die Befragten gut bis sehr gut bewertet: Die eigene Leistungsbereitschaft stufen die Mitarbeitenden mit 89 Punkten sehr hoch ein. Die Identifikation mit dem Arbeitgeber (74 Punkte) und die Fluktuationsneigung (80 Punkte) sind ebenfalls deutlich positiv für den Arbeitgeber ausgefallen. Gesamthaft ergibt sich mit 81 Punkten ein hohes Commitment der Mitarbeitenden.

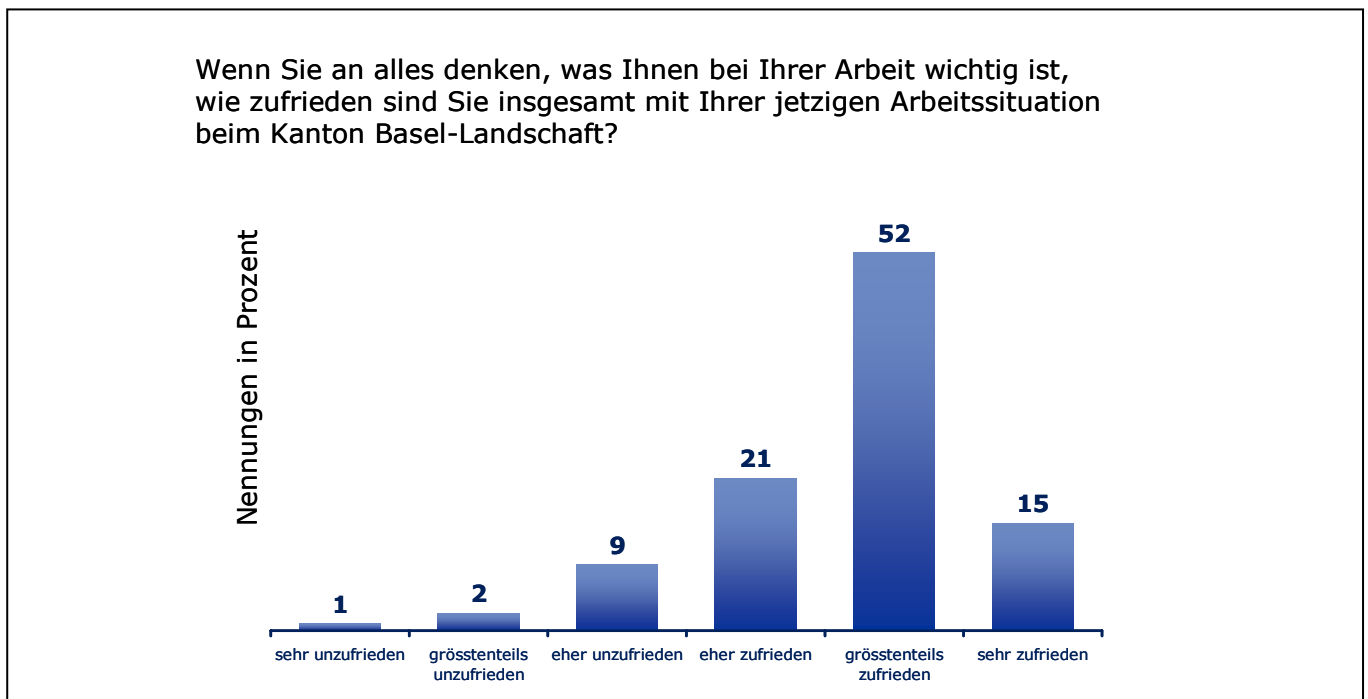


Abb. 1: Gesamtzufriedenheit mit der Arbeitssituation

Die Höhe der wahrgenommenen Arbeitszufriedenheit und des Commitments werden durch die Beurteilung verschiedener arbeitsrelevanter Einzelaspekte geprägt. Den höchsten Einfluss darauf weisen die Themen "Arbeitsinhalt", "Entlöhnung", "Leitung Dienststelle/Direktion", "Personalentwicklung", "Kundenorientierung" und "Information" auf.

Am besten bewerten die Befragten die Themenbereiche "Arbeitsinhalt", "Arbeitsklima", die "Fachkompetenz der direkten Vorgesetzten", die „Fehlerkultur“ sowie die „Attraktivität des Kantons Basel-Landschaft als Arbeitgeber“ und die „Kundenorientierung“ mit Punktwerten zwischen 81 und 77. Etwas tiefer, aber grundsätzlich ebenfalls positiv eingeschätzt werden die Aspekte „Partizipation“, „Arbeitsplatz“, „Arbeitszeit“, „Organisation“, „Sozial- und Führungskompetenz der direkten Vorge-

setzten“, „Leitung Dienststelle/Direktion“, „Information“ und „Veränderungen“. Die kritischsten Äusserungen - mit Punktwerten zwischen 60 und 68 - finden sich zu den Themen "Entlöhnung", "Mitarbeitendengespräch", "Arbeitsbelastung", „Zusammenarbeit“, Vereinbarkeit von „Beruf und Familie“ sowie „Personalentwicklung“.

Ergebnisse im Detail

Die Auswertung erfolgt gesondert nach Themengebieten und gibt Aufschluss darüber, wo allfällige Stärken und Verbesserungspotenziale in der Arbeitssituation bei der Verwaltung des Kantons Basel-Landschaft liegen. Die Abbildungen 2 und 4 zeigen die Punktwerte aller erhobenen Themengebiete im Überblick (Skala von 1 bis 100).

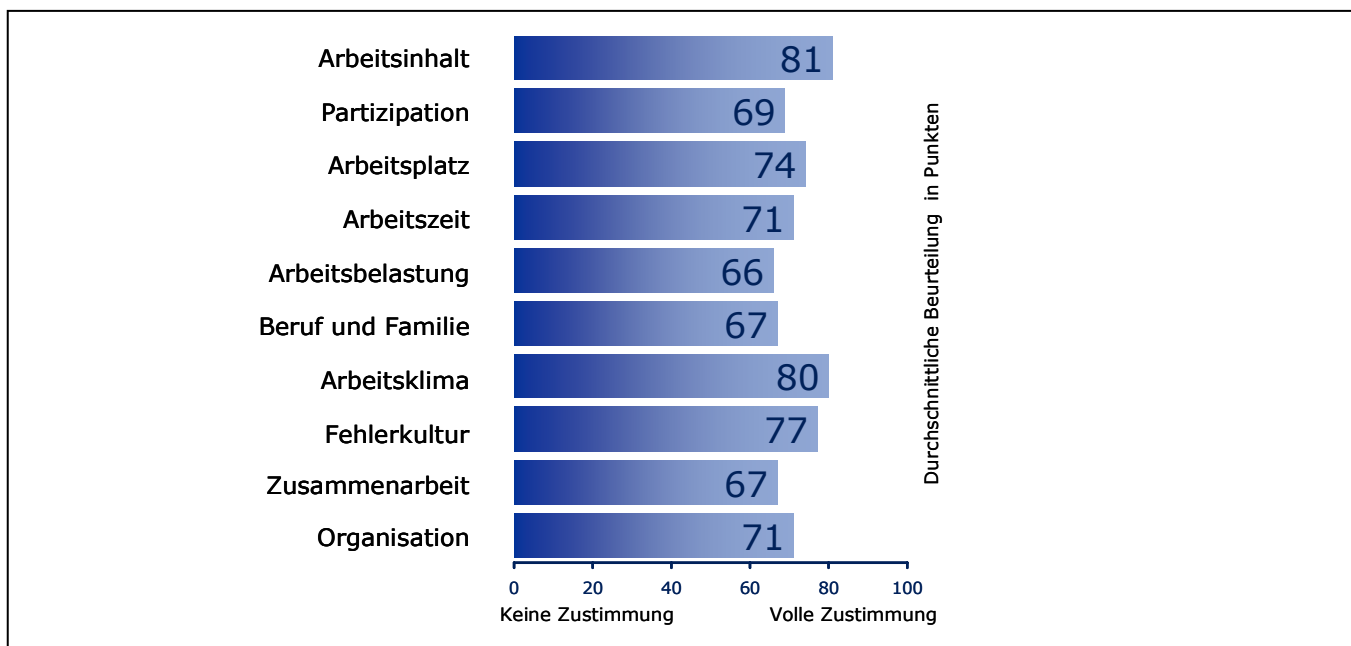


Abb. 2: Themengebiete der Arbeitszufriedenheit (Teil 1)

Arbeitsinhalt

Beim Arbeitsinhalt ergibt sich eine hohe positive Bewertung. So haben 94 Prozent der Mitarbeitenden Freude an ihrer Arbeit. Ebenfalls 94 Prozent beurteilen ihre Tätigkeiten als abwechslungsreich und 90 Prozent geben an, bei ihrer Arbeit auch fachlich genügend gefordert zu werden. Die jüngste und älteste Gruppe der Mitarbeitenden (bis 19 Jahre bzw. 50 Jahre und mehr) beurteilen den Arbeitsinhalt am besten. Auch Personen mit Führungsaufgabe bewerten im Vergleich zu Personen ohne Führungsaufgaben den Arbeitsinhalt positiver. Interessanterweise fällt die Beurteilung des Arbeitsinhalts bei den Lohnklassen 1 bis 14 besser aus als bei den Lohnklassen 15 bis 28. Kein Unterschied besteht hingegen zwischen den beiden Geschlechtern sowie zwischen der Höhe des Beschäftigungsgrades.

Partizipation

"Partizipation" bedeutet in diesem Zusammenhang die aktive Einbindung der Mitarbeitenden in Beteiligungs- und Entscheidungsprozesse der Organisation. Die Partizipation wird grundsätzlich ebenfalls positiv, wenn auch deutlich tiefer als der Arbeitsinhalt beurteilt. Die kritischste Äusserung betrifft die Möglichkeit, eigene Ideen umsetzen zu können. 24 Prozent der Befragten geben an, dass dies in ihrer Tätigkeit zuwenig möglich ist. Den Grad der eigenen Mitwirkungsmöglichkeiten und Entscheidungskompetenzen wird tendenziell besser beurteilt.

Auffallend sind die tiefen Beurteilungen bei den jüngeren Mitarbeitenden sowie jenen Mitarbeitenden der Lohnklassen 15 bis 28. Erwartungsgemäss zeigt sich auch ein Unterschied zwischen Personen mit und ohne Führungsfunktion. Naturgemäss besitzen Führungskräfte einen grösseren Handlungsspielraum und somit mehr Partizipationsmöglichkeiten. Zwischen den Geschlechtern zeigt sich ebenfalls eine gewisse Differenzierung: Frau-

en beurteilen die Partizipationsmöglichkeiten grundsätzlich etwas weniger gut als Männer.

Arbeitsplatz

Die Qualität der vorhandenen Arbeitsmittel (Informatik, Werkzeuge, Büroeinrichtung, Räumlichkeiten usw.) sowie der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz werden grundsätzlich gut beurteilt. Die positivste Einschätzung stammt von den jüngsten Mitarbeitenden (bis 19 Jahre). Ansonsten wird der Arbeitsplatz von allen Personengruppen relativ positiv bewertet.

Arbeitszeit

Die Arbeitszeitregelungen werden von rund 80 Prozent der befragten Personen als fortschrittlich betrachtet und 90 Prozent geben an, dass die Arbeitszeit grösstenteils ihren Vorstellungen entspricht. Auch die Möglichkeit, Teilzeit arbeiten zu können, wird als genügend gross beurteilt. Dass dies einem wirklichen Bedürfnis entspricht, zeigt die positive Bewertung der Arbeitszeit durch die Gruppe der Teilzeit-Beschäftigten selbst.

Eine leicht kritischere Haltung zeigen die Mitarbeitenden der Alterklasse 30 bis 39, die Mitarbeitenden mit einem Dienstalder zwischen 3 bis 5 Jahren sowie Personen in der Lohnklasse 8 – 20. Bezüglich den beiden Geschlechtern zeigt sich, dass Männer die Arbeitszeit grundsätzlich schlechter beurteilen und vor allem die Möglichkeit zur Teilzeit-Arbeit markant tiefer benoten als Frauen.

Arbeitsbelastung

Die Fragen zur Arbeitsbelastung wurden unterschiedlich beurteilt: Rund 80 Prozent der Mitarbeitenden geben an, dass die Arbeitslast im Team gerecht verteilt ist. Allerdings zeigt sich bei der quantitativen Belastung ein kritischeres Bild: 37 Prozent aller Befragten geben an, dass für die Erledigung der täglichen Arbeit nicht genügend Personal zur Verfügung

steht und für 28 Prozent ist eine 42-Stunden-Woche nicht ausreichend für die Bewältigung des Wochenpensums.

Demgegenüber ist allerdings positiv hervorzuheben, dass die Mitarbeitenden grundsätzlich in der Lage sind, nach der Arbeit abzuschalten. Dies weist auf gute Stressbewältigungsfähigkeiten hin.

Neben der unterschiedlichen Beurteilung der Fragen sind auch Unterschiede in den verschiedenen Personengruppen ersichtlich: Eher kritischere Einschätzungen zeigen sich bei den 50 bis 59jährigen und bei Mitarbeitenden mit mehr als 10 Dienstjahren. Auch Führungskräfte

berichten über eine erhöhte Arbeitsbelastung.

Positiv heben sich hingegen die Antworten der bis 29jährigen hervor, was auch die gute Beurteilung der in Ausbildung stehenden Personen erklärt. Personen mit einem Beschäftigungsgrad von 50 Prozent oder weniger beurteilen die Arbeitsbelastung ebenfalls positiver als die Mitarbeitenden mit einem Beschäftigungsgrad von 50 Prozent aufwärts.

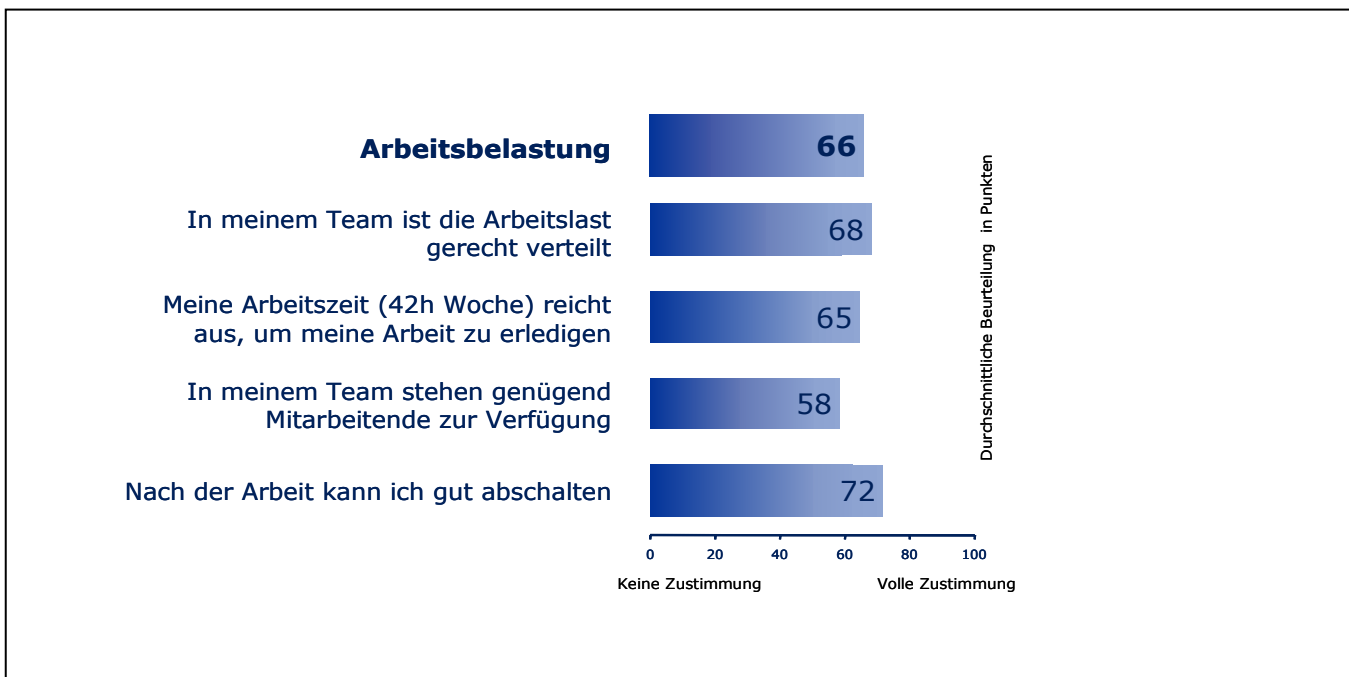


Abb. 3: Arbeitsbelastung (zusammenfassender Index und Einzelfragen)

Beruf und Familie

Die Verbindung von beruflichen und ausserberuflichen Interessen funktioniert laut den Antwortenden gut, sie geben denn auch an, dass der Kanton Basel-Landschaft ein familienfreundlicher Arbeitgeber sei.

Interessant innerhalb dieses Themas ist, dass Frauen durchgängig bessere Beurteilungen abgeben als Männer. Bezüglich der Altersstruktur ist ersichtlich, dass die Mitarbeitenden mit einem Alter zwischen 20 und 39 Jahren die Vereinbarkeit von Beruf und Familie tendenziell tiefer einschätzen als die älteren Mitarbeiter. Die grössten Differenzen zeigen sich innerhalb des Beschäftigungsgrades: Wer Teilzeit arbeitet gibt auch an, Beruf und Familie besser miteinander in Einklang bringen zu können.

Arbeitsklima

Das Arbeitsklima wird mit einem Wert von 80 Punkten insgesamt als sehr gut beurteilt. 93 Prozent der Befragten betrachten die gegen-

seitige Unterstützung bei der Arbeit als gegeben und ebenfalls 93 Prozent geben an, einen respektvollen Umgang miteinander zu pflegen.

Am meisten Verbesserungspotenzial sehen die Befragten in der konstruktiven Lösung von Konflikten im Team. Allerdings wird auch hier insgesamt ein guter Wert von 75 Punkten erreicht. Hervorzuheben ist, dass die jüngsten Personen (bis 19 Jahre) und Personen mit einem Dienstalder von weniger als einem Jahr über ein sehr gutes Arbeitsklima berichten. Dies zeigt, dass die Integration von neuen Mitarbeitenden/Lernenden gut zu funktionieren scheint. Interessant ist die Feststellung, dass die Beurteilung des Arbeitsklimas bei den Lohnklassen 15 bis 28 tiefer ausfällt als bei den Lohnklassen 1 bis 14. Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich hingegen keine.

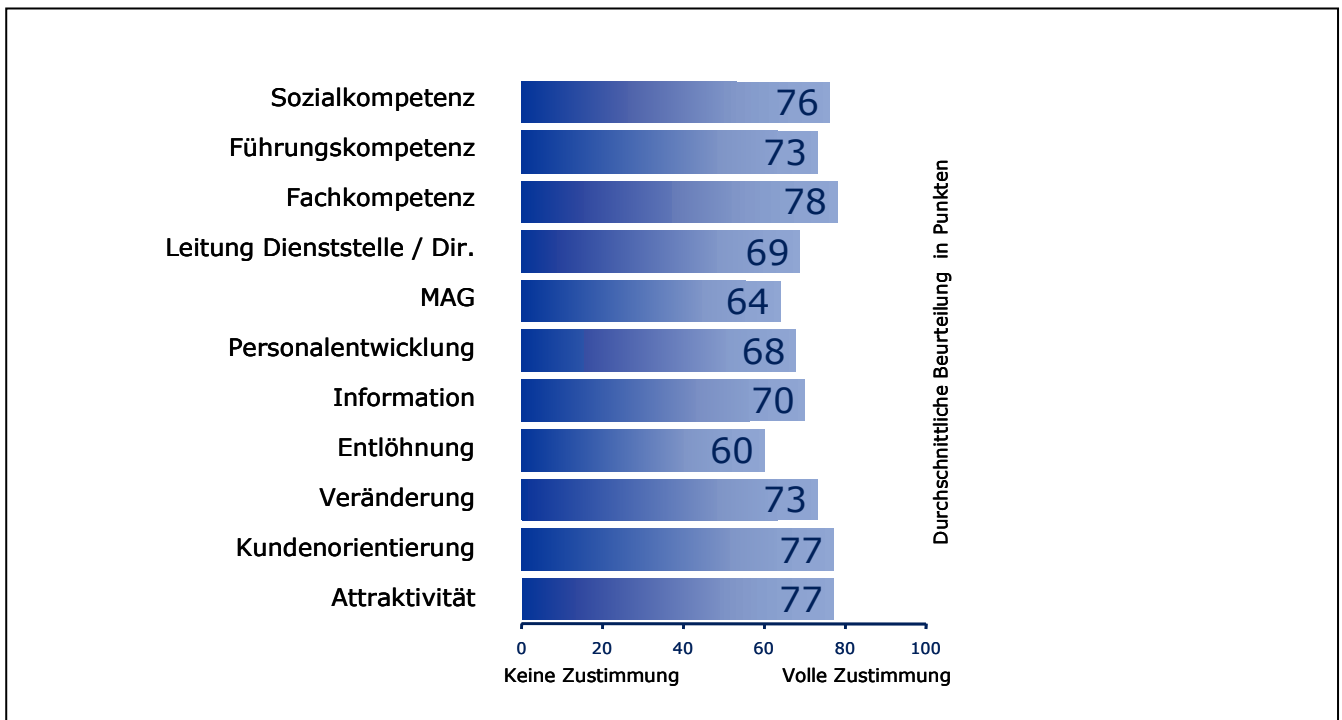


Abb. 4: Themengebiete der Arbeitszufriedenheit (Teil 2)

Fehlerkultur

Grundsätzlich äussern sich die Mitarbeitenden positiv zur vorherrschenden Fehlerkultur auf Teamebene. Zu Fehlern wird mehrheitlich gestanden, und Fehler werden auch als wichtige Lernquelle beurteilt. Nur gerade 10 Prozent aller Befragten stimmen diesen beiden Aussagen nicht zu. Führungspersonen beurteilen die Fehlerkultur grundsätzlich etwas besser als Personen ohne Führungsfunktion. Keine markanten Unterschiede zeigen sich hingegen zwischen den Geschlechtern und dem Beschäftigungsgrad. Personen mit einem Dienstalter zwischen 3 bis 5 Jahren beurteilen die Fehlerkultur insgesamt am kritischsten.

Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit wird eher positiv gesehen. Erwähnenswert ist die Verteilung der Beurteilung: So wird die Zusammenarbeit mit anderen Direktionen etwas besser eingeschätzt als jene zwischen den verschiedenen Teams. Wie bereits beim Arbeitsklima beurteilen diejenigen Mitarbeitenden mit dem tiefsten Dienstalter die Zusammenarbeit am besten. Ansonsten sind betreffend Dienstalter keine nennenswerten Unterschiede in der Beurteilung der Zusammenarbeit feststellbar. Ebenfalls eine hohe Beurteilung zeigt sich bei Personen, die Teilzeit arbeiten. Über eine ebenfalls sehr gute Zusammenarbeit (79 Punkte) berichten die in Ausbildung stehenden Personen. Dies könnte als Grundlage einer guten Lernkultur interpretiert werden.

Organisation

Bei der Beurteilung der Organisation sind grosse Unterschiede ersichtlich. Die Aufbauorganisation, d.h. die Organisationsstruktur innerhalb der Direktion sowie die Regelung der Verantwortlichkeiten erhalten gute Rückmeldungen. Hingegen fallen die Punktwerte für die Arbeitsabläufe - insbesondere deren grundlegendes Funktionieren sowie die regelmässige Überprüfung - deutlich tiefer aus.

Positiv hervorzuheben ist die Einschätzung, dass die richtigen Fähigkeiten/Kompetenzen in der Dienststelle bzw. im Gericht vorhanden sind. Generell ist feststellbar, dass die Organisation mit zunehmender Erfahrung (Alter und Anzahl Dienstjahre) tendenziell kritischer beurteilt wird.

Führungsverhalten (Gesamteinschätzung)

Die Führungsleistung der direkten Vorgesetzten wird insgesamt sehr gut beurteilt. 70 Prozent der Befragten geben an, dass sie sehr oder grösstenteils zufrieden sind mit ihren Vorgesetzten. 16 Prozent sind eher zufrieden und nur 14 Prozent der befragten Personen äussern sich unzufrieden über die Führungsleistung der Chefinnen und Chefs (vgl. Abbildung 5).

Führungsverhalten (Sozial-, Führungs- und Fachkompetenz)

Die **Sozialkompetenz** der direkten Vorgesetzten wird von den Mitarbeitenden gut eingestuft. Insbesondere der respektvolle Umgang mit den Mitarbeitenden wird - mit 84 Punkten - sehr positiv beurteilt. Ebenfalls wird die Offenheit (*Mein/e Vorgesetzte/r nimmt meine Ideen/Anregungen ernst*) und Unterstützung (*Mein/e Vorgesetzte/r steht auch in kritischen Situationen hinter mir*) der/s Vorgesetzten geschätzt.

Etwas kritischer beurteilt werden hingegen der Umgang mit konstruktiver Kritik und die Häufigkeit von positivem Feedback im Arbeitsalltag.

Die **Führungskompetenz** wird mit 73 Punkten etwas tiefer als die Sozialkompetenz, aber ebenfalls gut beurteilt. Hervorzuheben ist die Kompetenz der Vorgesetzten, Aufgaben und Tätigkeiten den Fähigkeiten entsprechend zu

delegieren (*Mein/e Vorgesetzte/r überträgt Aufgaben an mich, die meinen Fähigkeiten entsprechen*). Etwas kritischer beurteilt wird die Feedbackkultur (*Mein/e Vorgesetzte/r gibt mir konstruktive Rückmeldungen*) und die Vorbildfunktion des Vorgesetzten.

Die **Fachkompetenz** der Vorgesetzten wird ebenfalls hoch eingeschätzt. Über 80% der Mitarbeitenden geben ihren Vorgesetzten guten Noten bezüglich ihres Know-Hows.

Im **Gesamtüberblick** zeigt sich, dass die jüngsten Mitarbeitenden - resp. Personen mit einem Dienstalter von weniger als einem Jahr und Lernende - das Führungsverhalten ihrer direkten Vorgesetzten am besten beurteilen. Mit zunehmendem Dienstalter nimmt hingegen tendenziell auch die kritischere Beurteilung der Vorgesetzten zu. Dies zeigt sich bei der Sozial-, Führungs- und Fachkompetenz. Praktisch keine Unterschiede sind zwischen den Geschlechtern erkennbar.

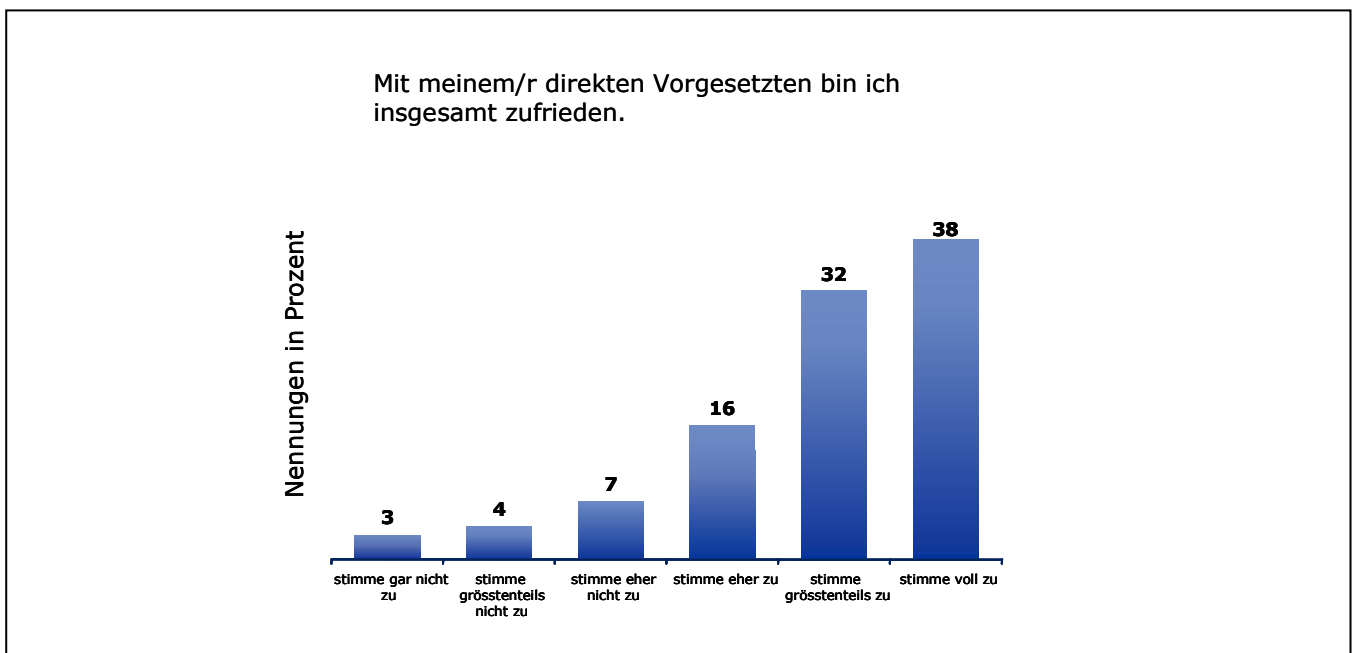


Abb. 5: Zufriedenheit mit dem Vorgesetzten

Leitung Dienststelle / Direktion

Die Beurteilung der Dienststellen-, bzw. Direktionsleitung fällt kritischer aus als die Beurteilung der Leistung der direkten Vorgesetzten. Wiederum zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den ganz jungen Mitarbeitenden (bis 19 Jahre resp. 20 bis 29 Jahre) und den anderen Alterskategorien: Mit zunehmendem Dienstalalter nimmt das Vertrauen in die Dienststelle/Direktion etwas ab. Zwischen Frauen und Männern sowie Personen mit/ohne Führungsfunktion sind hingegen keine markanten Beurteilungsdifferenzen feststellbar.

Mitarbeitendengespräch

85 Prozent der befragten Personen geben an, in den letzten zwei Jahren an einem Mitarbeitergespräch (MAG) teilgenommen zu haben.

Das MAG wird von den Mitarbeitenden grundsätzlich eher kritisch betrachtet. Es werden zwar konkrete Ziele vereinbart, und es findet auch eine Orientierung an diesen Zielen bei der Arbeit statt. Jedoch wird die Zweckmässigkeit des aktuellen MAG-Bogens sowie der Stellenwert des MAG im Team stark kritisiert. Ebenfalls werden nützliche Informationen für die berufliche und persönliche Entwicklung vermisst. Am kritischsten eingestellt gegenüber dem MAG ist die Gruppe der 30 bis 39 jährigen Personen. Die besten Noten verteilen die jüngsten Mitarbeitenden. Wenig erstaunlich ist, dass Führungskräfte das MAG tendenziell besser einschätzen als Personen ohne Führungsfunktion. Allerdings zeigt der Punktwert von 67, dass auch die Vorgesetzten nicht vollends zufrieden sind mit der Art und Durchführung des MAG und hier noch Verbesserungspotenzial besteht.

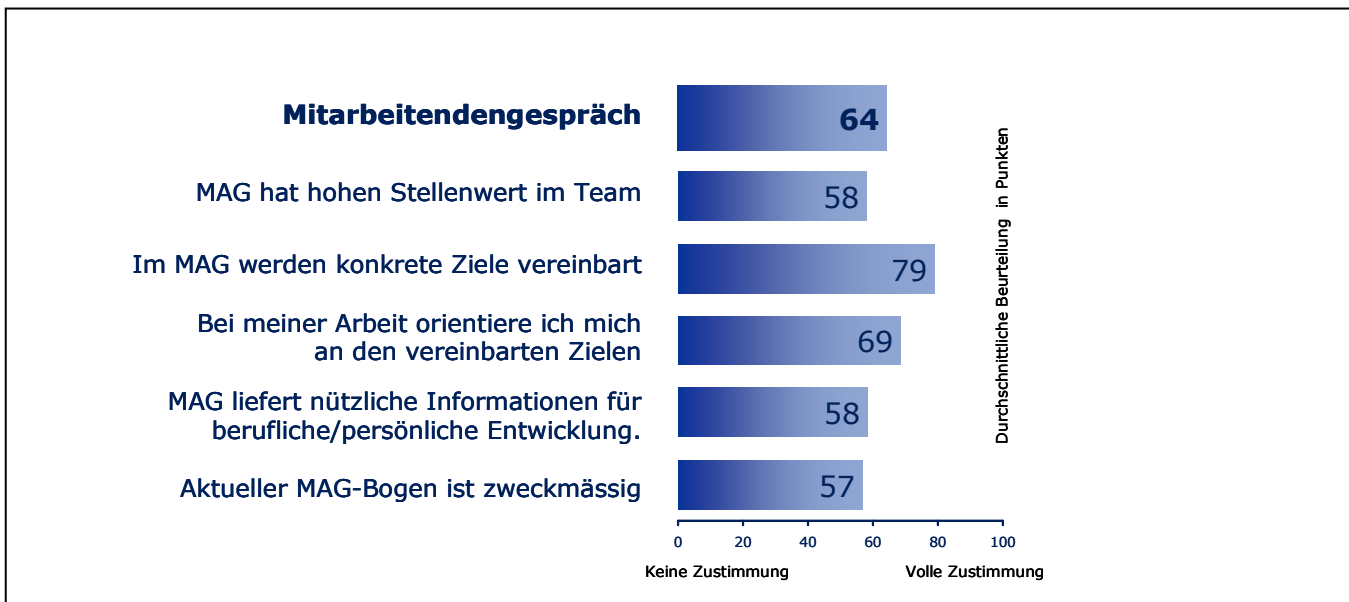


Abb. 6: Mitarbeitendengespräch (MAG) (zusammenfassender Index und Einzelfragen)

Personalentwicklung

Die verschiedenen Themen bezüglich Personalentwicklung erhalten höchst unterschiedliche Punktwerte: Positiv hervorgehoben wird der persönliche Ausbildungsstand. Man schätzt die eigene Ausbildung als genügend ein, um die gegenwärtigen Aufgaben optimal zu erledigen. Auch die angebotenen Aus-, Weiter- und Fortbildungsmöglichkeiten erhalten eine gute Rückmeldung. Jedoch werden die vorhandene Zeit für die persönliche Fort- und Weiterbildung sowie die beruflichen Perspektiven beim Kanton stark kritisiert.

Information

Die Informationen der Dienststellen bzw. Direktionen werden bezüglich Umfang und Zugänglichkeit als gut und insgesamt sehr homogen beurteilt. Es sind keine relevanten Unterschiede in den einzelnen Fragen erkennbar. Zwischen den verschiedenen Personengruppen zeigt sich, dass die jüngsten Mitar-

beitenden und diejenigen Personen mit einem tiefen Dienstalter die Informationen besser beurteilen als die älteren Mitarbeitenden resp. diejenigen mit mehr Berufserfahrung.

Entlöhnung

Das Salär wird unterschiedlich und grundsätzlich kritisch betrachtet: Positiv zu erwähnen sind die Sozial- und Lohnnebenleistungen. Diese werden als attraktiv eingeschätzt. Die Anforderungsgerechtigkeit des Lohns (*Mein Lohn entspricht den Anforderungen, die meine Arbeit an mich stellt*) wird etwas kritischer wahrgenommen.

Tiefe Einschätzungen erhalten vor allem die Aspekte Leistungsgerechtigkeit sowie Lohngleichheit für vergleichbare Tätigkeiten. Am zufriedensten mit dem Lohn sind die Mitarbeitenden der Lohnklassen 1 bis 14 sowie Beschäftigte mit einem Teilzeit-Pensum bis 50%.



Abb. 7: Personalentwicklung (zusammenfassender Index und Einzelfragen)

Veränderungen

Das Thema "Veränderungen" wird mit Ausnahme der jüngsten Mitarbeitenden (die insgesamt etwas höhere Bewertungen abgeben) über alle Personengruppen relativ homogen und grundsätzlich positiv beurteilt. Insgesamt geben über 90 Prozent der Befragten an, gut mit Veränderungen in ihrer Dienststelle zurechtzukommen. Dies führt mitunter dazu, dass die Mitarbeitenden eine hohe Bereitschaft zeigen, auch aktiv an Veränderungen mitzuwirken. Die Mitarbeitenden geben zudem an, dass Veränderungen beim Kanton Basel-Landschaft in angemessener Zeit umgesetzt werden und im Rahmen von Veränderungsprozessen insgesamt genügend informiert wird.

Kundenorientierung

Die Kundenorientierung wird von den Mitarbeitenden als hoch eingeschätzt. Die Produkte und Dienstleistungen entsprechen laut den Antwortenden weitgehend den Bedürfnissen der Kundschaft. Nur geringe Unterschiede zeigen sich bezüglich Alter und Dienstjahren – die Beurteilungen fallen dort relativ homogen aus. Personen in den Lohnklassen 1 bis 7 und 21 bis 28 beurteilen die Kundenorientierung

etwas besser als Personen in den Lohnklassen 8 bis 20. Die Wahrnehmung von Frauen und Männern unterscheidet sich nicht in erkennbarer Form.

Attraktivität als Arbeitgeber

Der Kanton Basel-Landschaft wird grundsätzlich als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen. So würden rund 90% der Befragten ihren Arbeitgeber im Bekannten- und Freundeskreis weiterempfehlen. Ein entscheidender Beitrag zur guten Attraktivitätsbeurteilung liefert die Beurteilung, dass der Kanton Basel-Landschaft nach Meinung der Befragten eine sichere Arbeitsstelle bietet (80 Punkte).

Erfreulich ist, dass vor allem die jungen, in Ausbildung stehenden Personen dem Kanton Basel-Landschaft ein hohes Attraktivitätszeugnis ausstellen. Nur geringe Unterschiede sind bezüglich Dienstalter feststellbar. Auch Frauen und Männer beurteilen die Attraktivität gleich gut. Bezüglich Chancengleichheit zwischen Mann und Frau divergieren die Meinungen jedoch zwischen den Geschlechtern: Frauen beurteilen die Chancengleichheit um 11 Punkte tiefer als Männer (69 resp. 80 Punkte).

Zusammenfassung

Die Mitarbeitenden des Kantons Basel-Landschaft zeichnen sich durch eine hohe Arbeitszufriedenheit und ein überdurchschnittliches Commitment aus.

Am besten bewerten die Befragten die Themenbereiche "Arbeitsinhalt", "Arbeitsklima" und die "Fachkompetenz der direkten Vorgesetzten". Die kritischsten Äusserungen finden sich zu den Themen "Entlöhnung", "Mitarbeitendengespräch" und "Arbeitsbelastung".

Das Thema "Arbeitsinhalt" ist eine Stärke, welche einen hohen Einfluss auf das zielorientierte Verhalten aufweist und eine gute Beurteilung durch die Befragten erfährt.

Das Thema "Entlöhnung" hat neben dem Arbeitsinhalt einen der höchsten Einflüsse auf das zielorientierte Verhalten und wird von den Befragten relativ kritisch bewertet. Dieses Thema beinhaltet am meisten Verbesserungspotenzial. Eher als Schwächen resultieren zudem die Themenbereiche "Arbeitsbelastung", „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, „Personalentwicklung“ sowie „Leitung Dienststelle/Direktion“.

Wie geht es weiter?

Die Ergebnisse werden nun auf Direktions-ebene genauer analysiert, um die Grundlage für die Ableitung von Massnahmen zu schaffen. In dieser Analyse wird anhand der Gewichtung der Ergebnisse eine zielgerichtete Weiterbearbeitung erfolgen. Das Personalamt erarbeitet dabei in Zusammenarbeit mit den Direktionen, der Landeskantlei sowie den Gerichten und Strafverfolgungsbehörden Vorschläge für allfällige Massnahmen und deren Umsetzung und legt das Ergebnis dem Regierungsrat im Herbst 2009 in Form eines Zwischenberichtes vor. Alle Mitarbeitenden werden zu gegebener Zeit über den Stand der Arbeiten informiert.