

Stadt Heidelberg

Federführung:
Dezernat I, Personal und Organisationsamt

Beteiligung:

Betreff:

**Personalentwicklung:
Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2009**

Informationsvorlage

Beratungsfolge:

Gremium:	Sitzungstermin:	Behandlung:	Kenntnis genommen:	Handzeichen:
Haupt- und Finanzausschuss	17.06.2010	Ö	() ja () nein	

Inhalt der Information:

Der Haupt- und Finanzausschuss nimmt vom Ergebnis der im Sommer 2009 durchgeführten Mitarbeiterbefragung Kenntnis.

A. Prüfung der Nachhaltigkeit der Maßnahme in Bezug auf die Ziele des Stadtentwicklungsplanes / der Lokalen Agenda Heidelberg

1. Betroffene Ziele des Stadtentwicklungsplanes

Nummer/n: + / - Ziel/e:
(Codierung) berührt:
keine
Begründung:
Ziele des STEP nicht tangiert

2. Kritische Abwägung / Erläuterungen zu Zielkonflikten:

keine Erläuterung

B. Begründung:

Wir verfügen in Heidelberg über eine leistungsfähige Verwaltung, die neue Herausforderungen erfolgreich meistert. Dies ist nur mit motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf allen Ebenen zu erreichen. Dem Erfolgsfaktor „Mitarbeiter/in“ und der Frage der Mitarbeiterzufriedenheit sind daher ein besonders hoher Stellenwert beizumessen.

Mit unseren verschiedenen Bausteinen der Personalentwicklung, mit denen wir gleichzeitig die Arbeitszufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöhen wollen, begegnen wir den stetig wachsenden Anforderungen.

Die Frage, wie zufrieden die Beschäftigten bei der Stadt Heidelberg tatsächlich sind und inwieweit wir auf dem richtigen Weg sind, können uns nur die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beantworten.

Im Juli 2009 haben wir daher alle rund 2.300 aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anhand eines 4-seitigen Fragebogens schriftlich befragt. Ziel war, möglichst viele und damit repräsentative Einschätzungen zu erhalten. Im Mittelpunkt der Umfrage stand die derzeitige Arbeitszufriedenheit der einzelnen Beschäftigten. Daneben wurden Fragen zu den Themen „Personalentwicklung“, „Vereinbarkeit von Familie, Karriere und Beruf“ sowie „Chancengleichheit“ gestellt. Die schriftliche Befragung erfolgte anonym und auf freiwilliger Basis. Der Datenschutzbeauftragte und der Gesamtpersonalrat wurden eng eingebunden.

Die Rücklaufquote von nahezu 60 % (knapp 1.400 Fragebögen) ist im Vergleich mit anderen Städten (Stuttgart: 40 %, Augsburg: 46 %) erfreulicherweise sehr hoch.

Als eines der wesentlichen Ergebnisse kann festgehalten werden, dass die **Identifikation** mit der Arbeitgeberin Stadtverwaltung und die **Zufriedenheit** mit dem Arbeitsplatz insgesamt sehr hoch ist. Drei Viertel der Befragten würden sich z.B. auf jeden Fall oder wahrscheinlich heute nochmals für eine Tätigkeit bei der Stadt Heidelberg entscheiden bzw. auch einer oder einem Bekannten empfehlen bei der Stadt Heidelberg zu arbeiten.

Für die Arbeitszufriedenheit hat das **Betriebsklima** die größte Bedeutung. Fast zwei Drittel der Befragten bezeichnen es als einen der drei wichtigsten Punkte für ihre persönliche Arbeitszufriedenheit, gefolgt mit deutlichem Abstand von der Anerkennung der Einzelleistungen (38,4 %) und einer angemessenen Arbeitsbelastung (36,4 %).

Es ist daher sehr erfreulich, dass 7 von 10 Befragten mit dem Betriebsklima in ihrem Arbeitsumfeld bzw. Team zufrieden sind!

Das insgesamt gute Ergebnis bestätigt eindrucksvoll, dass wir mit unseren bisherigen Aktivitäten im Bereich Personalentwicklung den richtigen Weg eingeschlagen haben. Dennoch möchten wir uns in einigen Bereichen weiter verbessern. Das Personal- und Organisationsamt wird deshalb in Abstimmung mit dem Oberbürgermeister und dem Gesamtpersonalrat auf der Basis der vorliegenden Ergebnisse einzelne Handlungsfelder weiter konkretisieren und zielführende Maßnahmen erarbeiten.

Anhand eines Folienvortrages wird Näheres erläutert.

gezeichnet
In Vertretung

Bernd Stadel