



Mitarbeiter- Befragung

Mitarbeiterbefragung 2018

Inhalt

1. Einführung	2
2. Statistische Angaben (Pflichtfragen)	3
2.1 Arbeitsstelle	3
2.2 Geschlechterverteilung	4
2.3 Beschäftigungsdauer	5
2.4 Altersverteilung	6
3. Arbeitszeit	7
4. Mitarbeitergespräche	9
5. Einführung neuer Mitarbeiter	10
6. Informationsfluss der Stadt	13
7. Fortbildung	16
8. Gesundheit und Gesundheitsverhalten	20
9. Kinder und Angehörige	24
10. Betriebsklima	25
11. Führungskräfte	28
12. Entwicklungsperspektiven	31
13. Allgemeine Zufriedenheit	33

1. Einführung

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir möchten uns bei Ihnen für die Teilnahme an der Mitarbeiterbefragung 2018 herzlich bedanken und freuen uns sehr über die hohe Teilnahmebereitschaft.

Im Zeitraum vom 11.06.2018 bis 06.07.2018 haben insgesamt 152 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Befragung teilgenommen. Dadurch konnten wir uns von Ihnen ein Meinungsbild über die guten wie auch kritischen Bereiche der Stadt als Arbeitgeber einholen.

Sie geben uns damit die Chance, Missstände nach und nach auszuräumen sowie an den positiven Punkten weiter festzuhalten. Leider schränken uns die gesetzlichen sowie räumlichen Rahmenbedingungen hin und wieder ein, weshalb nicht alle Punkte verbessert werden können, die Sie angesprochen haben. Andere Punkte befinden sich wiederum bereits zum jetzigen Zeitpunkt in Arbeit und werden derzeit auf Praktikabilität geprüft, sodass Sie zeitnah Verbesserungen feststellen können.

Insgesamt fällt die Befragung für die Stadt gut aus. Als besonders kritisch ist kein Themenfeld verzeichnet worden, wenn doch es durchaus verbesserungswürdige Bereiche gibt. Hierzu zählt insbesondere der Informationsfluss innerhalb der Stadtverwaltung. Als besonders gut lassen sich die Regelungen zur Arbeitszeit, für Fortbildungen sowie die allgemeine Zufriedenheit nennen.

Für die weitere Vorgehensweise wird sich eine Arbeitsgruppe aus Personalrat und der Abteilung Personal & Organisation zusammensetzen. Diese wird prüfen, welche Maßnahmen konkret umgesetzt werden können.

Darüber hinaus wird die Mitarbeiterbefragung in regelmäßigen, wiederkehrenden Abständen stattfinden, um stets evaluieren zu können, wie es um Ihre Zufriedenheit zu den wesentlichen Themen an Ihrem Arbeitsplatz steht.

Für den weiteren Verlauf werden wir Sie zu gegebenem Zeitpunkt näher informieren.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Abteilung Personal & Organisation

2. Statistische Angaben (Pflichtfragen)

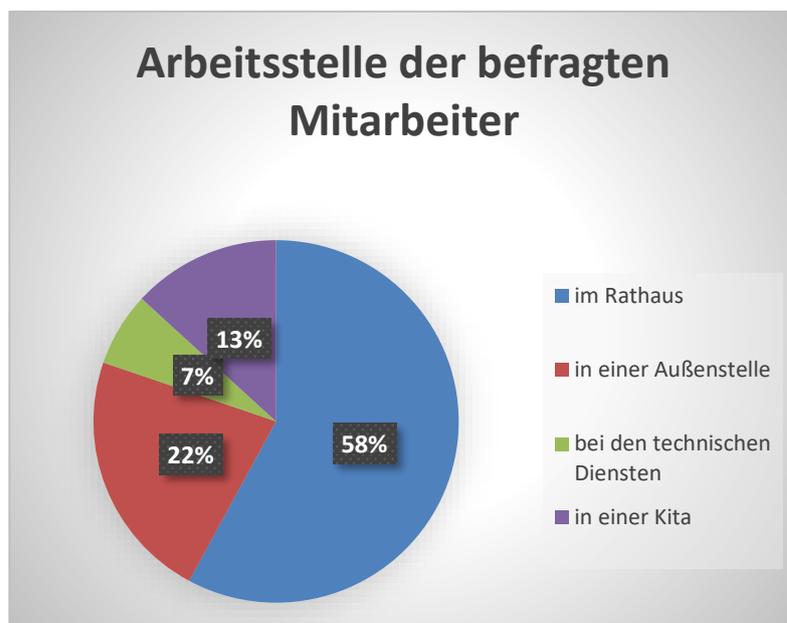
An der Mitarbeiterbefragung haben in diesem Jahr 152 von 407 Mitarbeiter teilgenommen. Dies entspricht einem prozentualen Anteil von ca. 37 %. Im Vergleich zur Mitarbeiterbefragung im Jahr 2010 haben 129 der damaligen Beschäftigten teilgenommen.

2.1 Arbeitsstelle

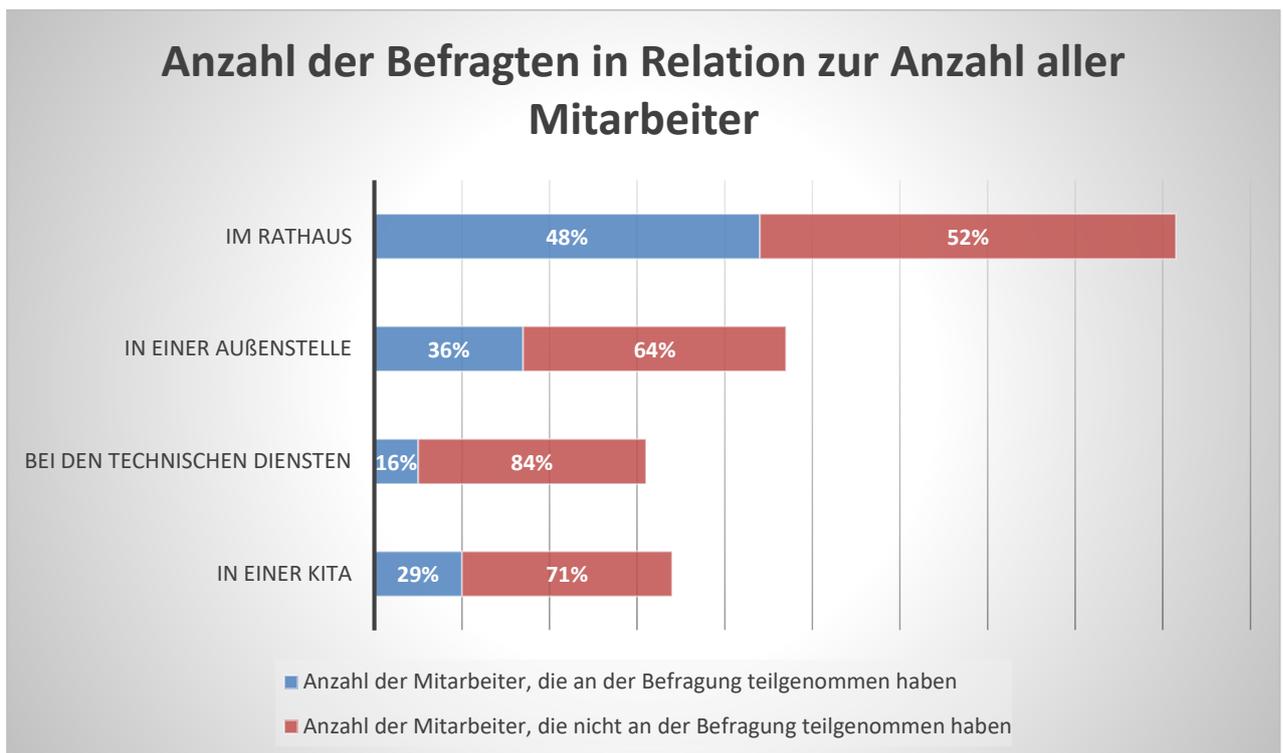
Die meisten Teilnehmer finden sich im Rathaus mit einem Anteil von 58 % wieder, was 88 Teilnehmern entspricht. Darauf folgend haben 34 Mitarbeiter von den Außenstellen teilgenommen, was einen Anteil von 22 % ausmacht, sowie 20 Mitarbeiter aus Kindertageseinrichtungen (13 %). Von den technischen Diensten waren es 10 Mitarbeitern, die einen ausgefüllten Fragebogen abgegeben haben (7 %).

In Relation mit der Beschäftigtenanzahl haben 48 % der Beschäftigten im Rathaus, 36 % der Beschäftigten einer Außenstelle, 16 % der Beschäftigten bei den technischen Diensten sowie 29 % der Beschäftigten einer Kindertageseinrichtung an der Befragung teilgenommen.

	Anzahl der Teilnehmer	Verhältnis der Teilnehmeranzahl nach Dienststellen in %
im Rathaus	88	58%
in einer Außenstelle	34	22%
bei den technischen Diensten	10	7%
in einer Kita	20	13%
Gesamt	152	100 %



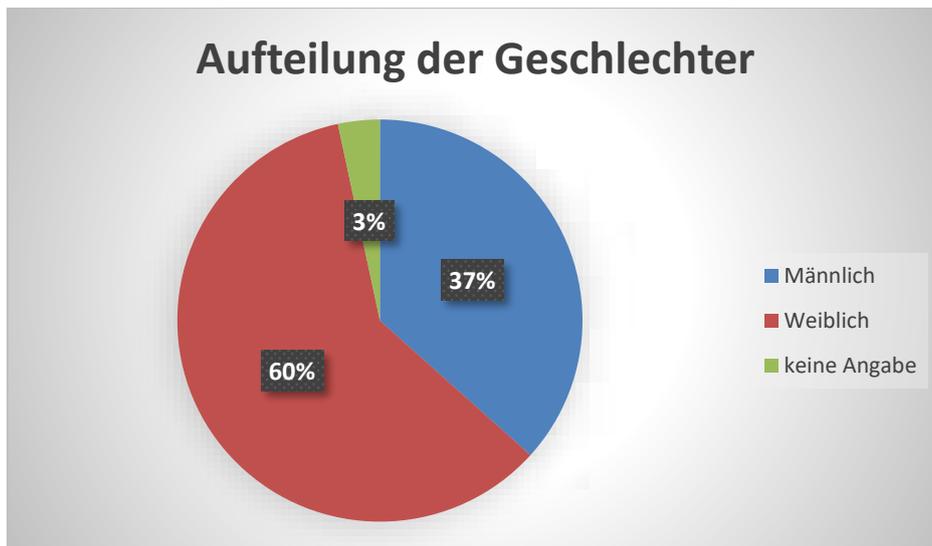
	Anzahl der Mitarbeiter, die an der Befragung teilgenommen haben	Verhältnis der Teilnehmer in %	Anzahl der Mitarbeiter, die nicht an der Befragung teilgenommen haben	Verhältnis der gesamten Mitarbeiteranzahl in %	Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach Dienststellen
im Rathaus	88	48%	95	52%	183
in einer Außenstelle	34	36%	60	64%	94
bei den technischen Diensten	10	16%	52	84%	62
in einer Kita	20	29%	48	71%	68



2.2 Geschlechterverteilung

Die Verteilung der Geschlechter teilt sich wie folgt auf:

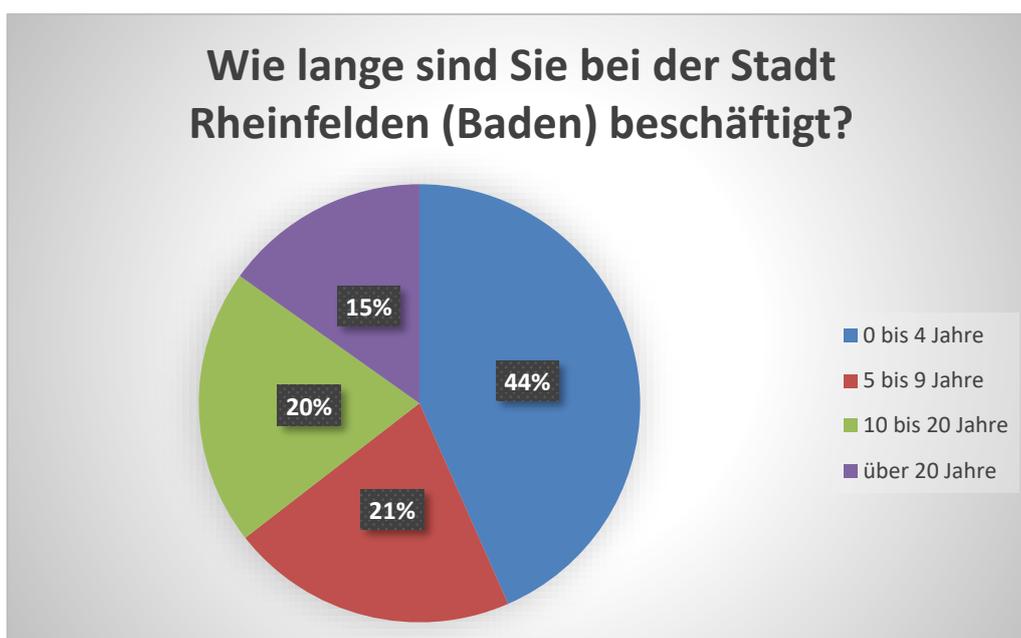
	Anzahl der Teilnehmer	Verhältnis der Geschlechter in %
Männlich	55	37%
Weiblich	90	60%
keine Angabe	5	3%
Gesamt	150	100 %



2.3 Beschäftigungsdauer

66 Teilnehmer und damit 43 % der Befragten gaben an, zwischen 0 bis 4 Jahren bei der Stadt tätig zu sein. Die Anzahl der Teilnehmer, die zwischen 5 bis 9 Jahren beschäftigt sind, beträgt 32 (21 %). Insgesamt 31 Teilnehmer sind zwischen 10 bis 20 Jahren beschäftigt, 23 Teilnehmer gaben an, über 20 Jahre bei der Stadt tätig zu sein (15 %).

	Anzahl der Teilnehmer	Verhältnis der Beschäftigungsdauer in %
0 bis 4 Jahre	66	43%
5 bis 9 Jahre	32	21%
10 bis 20 Jahre	31	20%
über 20 Jahre	23	15%
Gesamt	152	100 %



2.4 Altersverteilung

Das Alter der Teilnehmer verteilt sich wie folgt:

	Anzahl der Teilnehmer	Verhältnis der Altersgruppen in %
jünger als (einschl.) 29 Jahre	35	23%
30 bis 49 Jahre	69	45%
älter als 50	48	32%
Gesamt	152	100 %



3. Arbeitszeit

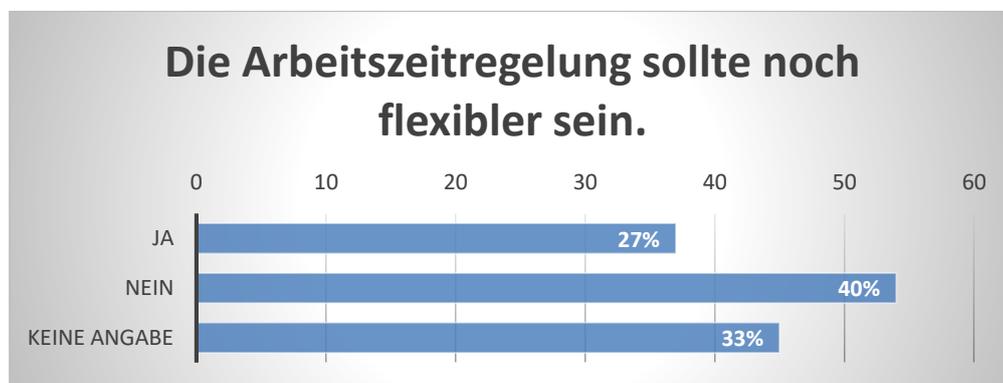
Knapp die Hälfte der Befragten ist völlig mit der aktuellen Arbeitszeitregelung zufrieden (48 %), weitere 36 % sind ziemlich zufrieden. Lediglich 4 % der Befragten haben eine geringe bzw. keine Zufriedenheit mit der aktuellen Regelung bekundet. 11 % sind einigermaßen zufrieden.

	Völlig	Ziemlich	Einigermaßen	Wenig	Gar nicht	keine Angabe	Gesamt
Ich bin mit der derzeitigen Arbeitszeitregelung zufrieden.	71	54	17	4	2	1	149
	48%	36%	11%	3%	1%	1%	100%



Die Frage nach einer flexibleren Arbeitszeitregelung wurde verneint. 40 % der Befragten antworten mit „Nein“. 33 % enthielten sich, 27 % stimmten dafür.

Die Arbeitszeitregelung sollte noch flexibler sein.		
Ja	37	27%
Nein	54	40%
Keine Angabe	45	33%



Unter den freien Antwortmöglichkeiten wurde überwiegend angeregt, die Kernzeit aufzulösen bzw. großzügiger zu gestalten. So wird bspw. gewünscht, den Arbeitsbeginn auf 06.00 Uhr vorzulegen; die Öffnungszeit solle freitags bis 12.00 Uhr gehen.

Daneben wurde auch die freie Einteilung der Pausenzeit gewünscht, sodass nicht automatisch nach sechs Arbeitsstunden eine halbe Stunde Pausenzeit abrechnet wird bzw. nach neun Arbeitsstunden eine dreiviertel Stunde Pausenzeit. Hier ist die Stadt Rheinfeld (Baden) als Arbeitgeber allerdings gesetzlich gebunden, die Arbeitszeit wie genannt abzurechnen – dies dient dem Schutz der Beschäftigten.

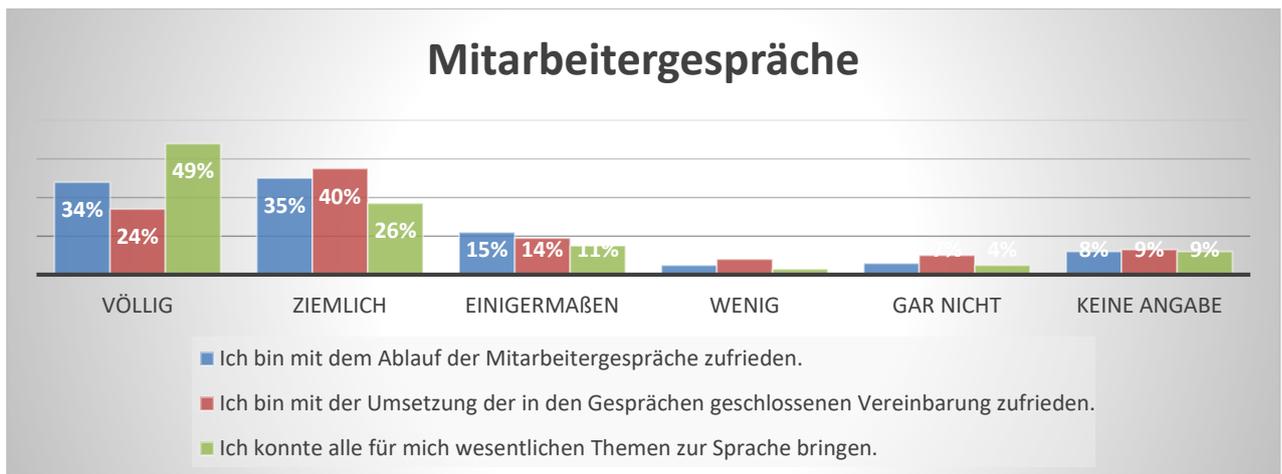
Ein weiterer Aspekt, der häufig genannt wurde, ist die Ermöglichung von Home-Office-Arbeitsplätzen. Für den allgemeinen Regelfall verweisen wir auf die Dienstvereinbarung über Telearbeit. Diese finden Sie im Intranet unter *Verwaltung > Dienstanweisungen und Dienstvereinbarungen*.

Mit den weiteren Anregungen wird sich die Arbeitsgruppe gründlich auseinandersetzen.

4. Mitarbeitergespräche

Die Resonanz zu den Mitarbeitergesprächen im Allgemeinen lässt sich als überwiegend positiv verzeichnen. Knapp 70 % der Befragten sind völlig bzw. ziemlich zufrieden mit dem Ablauf der Mitarbeitergespräche, 75 % der Befragten konnten alle wesentlichen Themen zur Sprache bringen. Verbesserungswürdig ist vergleichsweise die Umsetzung der in den Gesprächen geschlossenen Vereinbarungen. Hier gaben nur 64 % der Befragten an, dass sie völlig oder ziemlich zufrieden seien.

	Völlig	Ziemlich	Einigermaßen	Wenig	Gar nicht	keine Angabe	Gesamt
Ich bin mit dem Ablauf der Mitarbeitergespräche zufrieden.	48	50	22	5	6	12	143
	34%	35%	15%	3%	4%	8%	100%
Ich bin mit der Umsetzung der in den Gesprächen geschlossenen Vereinbarung zufrieden.	34	55	19	8	10	13	139
	24%	40%	14%	6%	7%	9%	100%
Ich konnte alle für mich wesentlichen Themen zur Sprache bringen.	68	37	15	3	5	12	140
	49%	26%	11%	2%	4%	9%	100%



Unter den freien Antwortmöglichkeiten wurde unter anderem angeregt, dass es teilweise an der allgemeinen Umsetzung der Vereinbarungen scheitert und ggf. konkretere Ziele definiert werden sollen. Es wurde vereinzelt mitgeteilt, dass keine Gespräche stattgefunden haben. Damit und mit den weiteren Anregungen wird sich die Arbeitsgruppe auseinandersetzen.

5. Einführung neuer Mitarbeiter

Dieser Block wurde allen Befragten gestellt, die angegeben haben, zwischen 0 bis 4 Jahren bei der Stadt Rheinfeld (Baden) beschäftigt zu sein.

Besonders herausragend wird die Aufnahme durch die Teammitglieder aufgenommen. 71 % der Befragten gaben an, völlig freundlich in Empfang genommen worden zu sein, gefolgt von 16 %, die ziemlich freundlich in Empfang genommen wurden. Lediglich zwei Personen wurden gar nicht bzw. wenig freundlich in Empfang genommen (je 2 %).

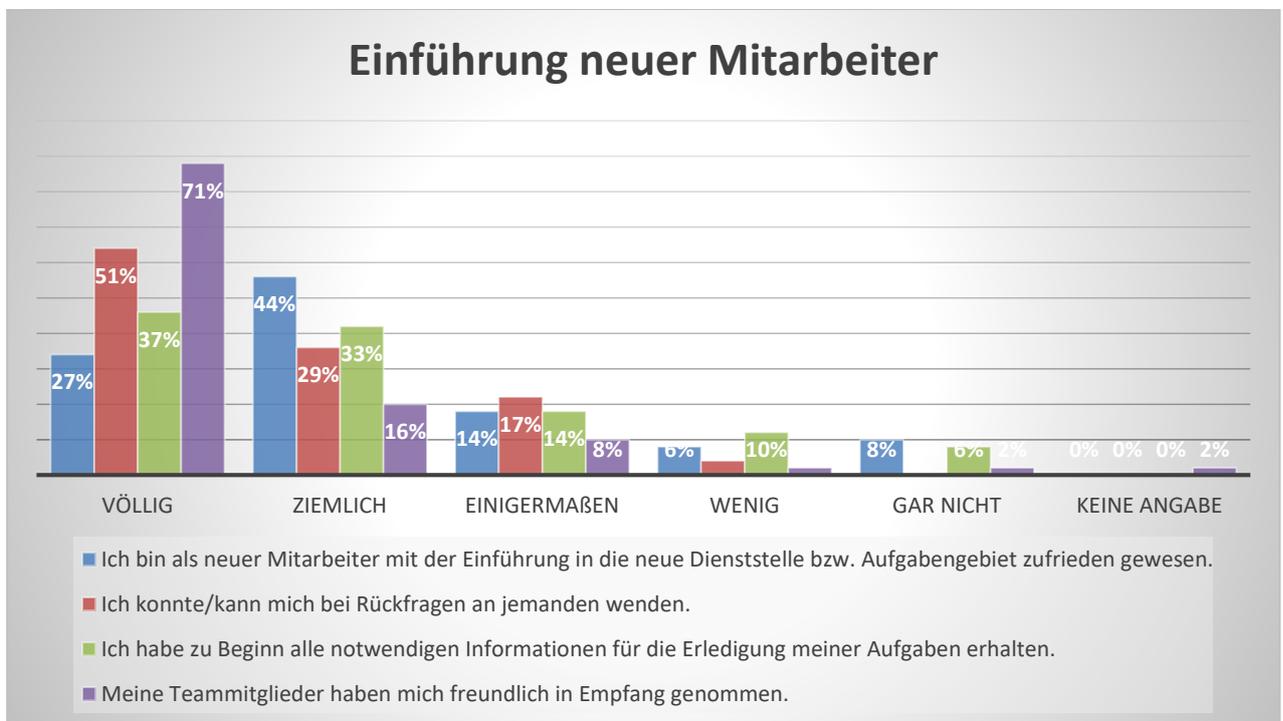
Auch bei Rückfragen gab es überwiegend Ansprechpartner. Hier gab keiner der Befragten an, gar keinen Ansprechpartner gehabt zu haben, 3 % gaben an, weniger Rückfragen stellen zu können. 17 % der Befragten gaben die Option „einigermaßen“ an, somit besteht hier Verbesserungsbedarf. Dem entgegen steht, dass 51 % der Befragten jederzeit einen Ansprechpartner hatten, 29 % gaben an, fast immer einen Ansprechpartner gehabt zu haben.

Die Frage nach der allgemeinen Zufriedenheit mit der Einführung in die neue Dienststelle bzw. in das neue Aufgabengebiet haben 27 % mit völliger Zustimmung angegeben, 44 % mit ziemlicher Zustimmung, 14 % stimmen der Aussage einigermaßen zu. Insgesamt 14 % (9 Personen) gaben an, wenig oder gar nicht zufrieden zu sein.

Ein ähnliches Bild zeichnet sich bei der Frage nach der Bereitstellung aller notwendigen Informationen zur Aufgabenerledigung ab. 37 % bzw. 33 % stimmen der Aussage völlig bzw. ziemlich zu, 14 % einigermaßen, 16 % (10 Personen) wenig oder gar nicht. In diesen Kategorien besteht somit ebenfalls Verbesserungsbedarf.

	Völlig	Ziemlich	Einigermaßen	Wenig	Gar nicht	keine Angabe	Gesamt
Ich bin als neuer Mitarbeiter mit der Einführung in die neue Dienststelle bzw. Aufgabengebiet zufrieden gewesen.	17	28	9	4	5	0	63
	27%	44%	14%	6%	8%	0%	100%
Ich konnte/kann mich bei Rückfragen an jemanden wenden.	32	18	11	2	0	0	63
	51%	29%	17%	3%	0%	0%	100%

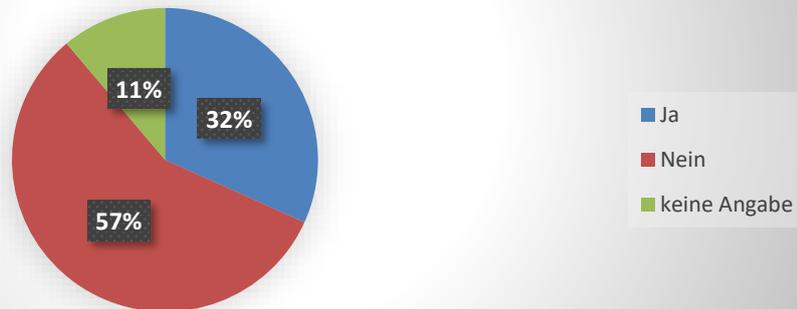
Ich habe zu Beginn alle notwendigen Informationen für die Erledigung meiner Aufgaben erhalten.	23	21	9	6	4	0	63
	37%	33%	14%	10%	6%	0%	100%
Meine Teammitglieder haben mich freundlich in Empfang genommen.	44	10	5	1	1	1	62
	71%	16%	8%	2%	2%	2%	100%



Bei der Frage, ob ein Pate während der Einführung zur Seite gestellt worden ist, gaben lediglich 32 % und damit nur 20 Personen an, jemanden gehabt zu haben. 57 % gaben an, keinen Paten gehabt zu haben, 11 % enthielten sich. Hier besteht somit eindeutig Verbesserungsbedarf.

Wurde Ihnen für Ihre Einführung ein Pate zur Seite gestellt?		
Ja	20	32%
Nein	36	57%
keine Angabe	7	11%
Gesamt	63	100%

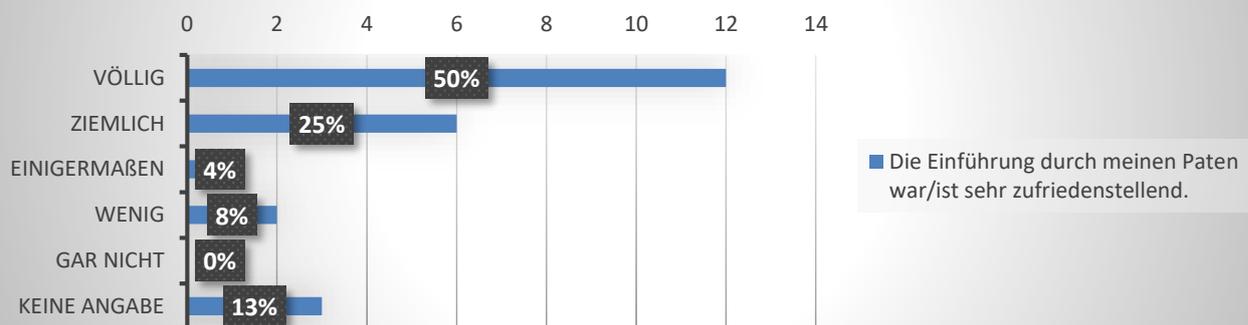
Wurde Ihnen für Ihre Einführung ein Pate zur Seite gestellt?



Die Frage nach der Zufriedenheit mit der Einführung durch den Paten wurde von 50 % als völlig, von 25 % als ziemlich zufriedenstellend empfunden. Nur 2 Personen (8 %) gaben an, weniger zufrieden zu sein, eine Person wählte die Option „einigermaßen“ aus. Dadurch zeigt sich, dass die Einführung durch einen Paten als durchweg positiv empfunden wird und diese Vorgehensweise weiterhin beibehalten werden sollte.

	Völlig	Ziemlich	Einigermaßen	Wenig	Gar nicht	keine Angabe	Gesamt
Die Einführung durch meinen Paten war/ist sehr zufriedenstellend.	12	6	1	2	0	3	24
	50%	25%	4%	8%	0%	13%	100%

Die Einführung durch meinen Paten war/ist sehr zufriedenstellend.

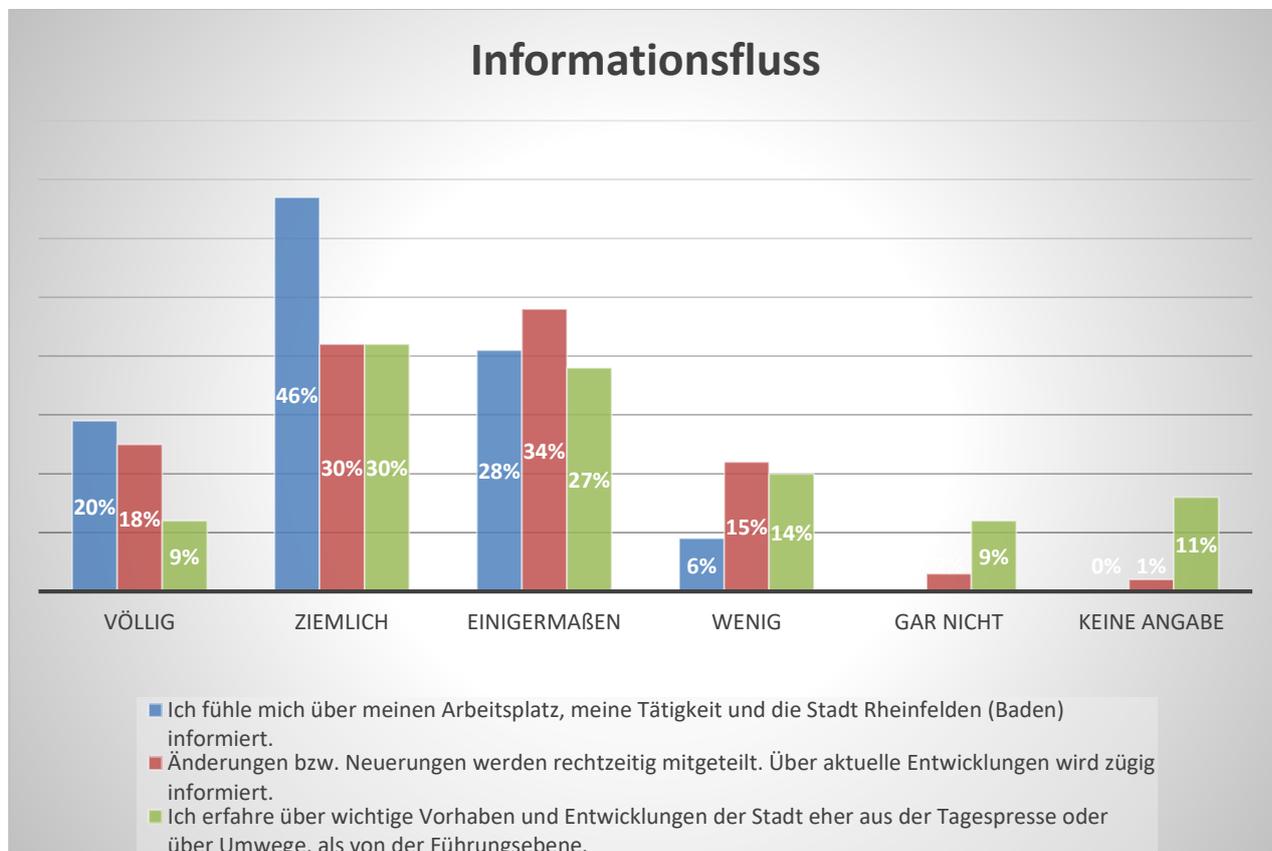


Unter den freien Antwortmöglichkeiten wurde unter anderem angeregt, dass die Willkommenskultur im Vorfeld gestärkt werden sollte, indem neue Mitarbeiter sich im Vorfeld mit der neuen Abteilung und insbesondere mit dem Paten austauschen können.

6. Informationsfluss der Stadt

Der Informationsfluss der Stadt ist insgesamt ausbaufähig. Die meisten Befragten gaben eine Tendenz zwischen der Option „Ziemlich“ und „Einigermaßen“ ab.

	Völlig	Ziemlich	Einigermaßen	Wenig	Gar nicht	keine Angabe	Gesamt
Ich fühle mich über meinen Arbeitsplatz, meine Tätigkeit und die Stadt Rheinfelden (Baden) informiert.	29	67	41	9	0	0	146
	20%	46%	28%	6%	0%	0%	100%
Änderungen bzw. Neuerungen werden rechtzeitig mitgeteilt. Über aktuelle Entwicklungen wird zügig informiert.	25	42	48	22	3	2	142
	18%	30%	34%	15%	2%	1%	100%
Ich erfahre über wichtige Vorhaben und Entwicklungen der Stadt eher aus der Tagespresse oder über Umwege, als von der Führungsebene.	12	42	38	20	12	16	140
	9%	30%	27%	14%	9%	11%	100%



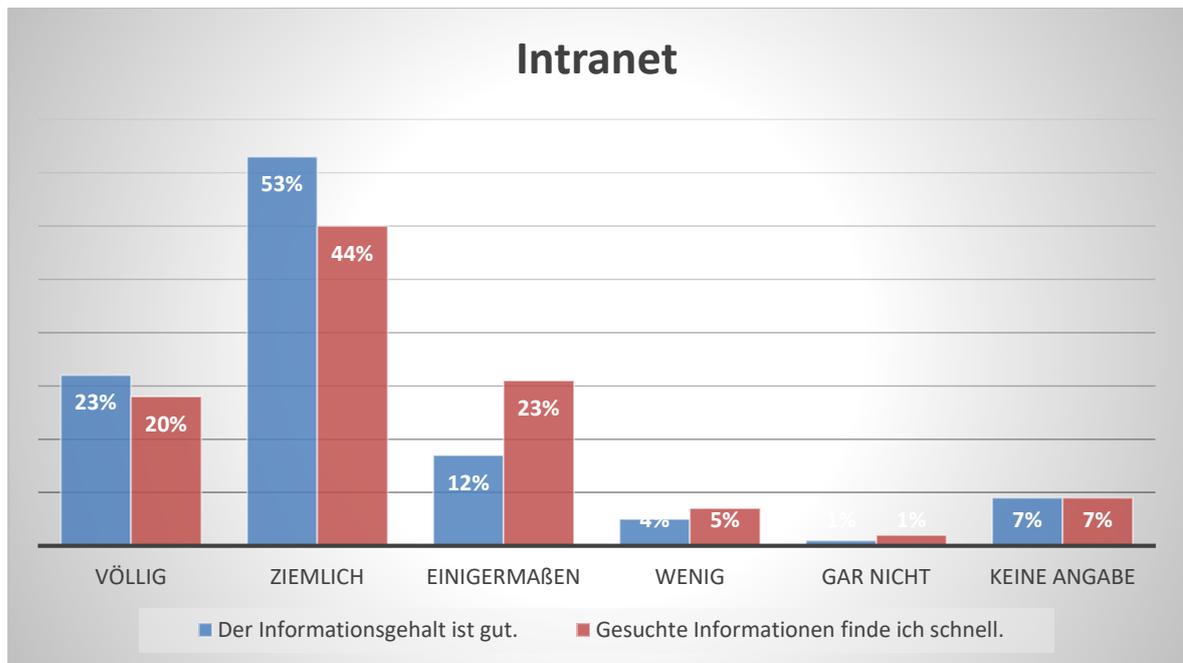
Das Intranet wurde im November 2016 bei der Stadt Rheinfelden (Baden) eingeführt. Zuletzt wurde auch bei den technischen Diensten Mitte des Jahres 2018 der Zugang zum Intranet verbessert, weshalb davon auszugehen ist, dass sich im nächsten Jahr eine andere Tendenz ergeben wird. 24 der Befragten und damit 16 % gaben an, das Intranet nie zu nutzen. Insgesamt 77 von 150 Teilnehmern gaben an, und damit 51 % der Befragten, das Intranet mindestens mehrmals wöchentlich zu verwenden.

Wie oft nutzen Sie das Intranet?		
Täglich	41	27%
Mehrmals wöchentlich	36	24%
ein Mal pro Woche	26	17%
ein bis zwei Mal pro Monat	20	13%
Nie	24	16%
keine Angabe	3	2%
Gesamt	150	100%



Grundsätzlich beurteilen die Befragten den Informationsgehalt als gut. Nur wenige teilten mit, der Informationsgehalt sei weniger bzw. gar nicht gut (insgesamt 5 %). Das schnelle Auffinden von Informationen trifft dabei nicht auf alle zu, hier besteht Verbesserungsbedarf.

	Völlig	Ziemlich	Einigermaßen	Wenig	Gar nicht	keine Angabe	Gesamt
Der Informationsgehalt ist gut.	32	73	17	5	1	9	137
	23%	53%	12%	4%	1%	7%	100%
Gesuchte Informationen finde ich schnell.	28	60	31	7	2	9	137
	20%	44%	23%	5%	1%	7%	100%



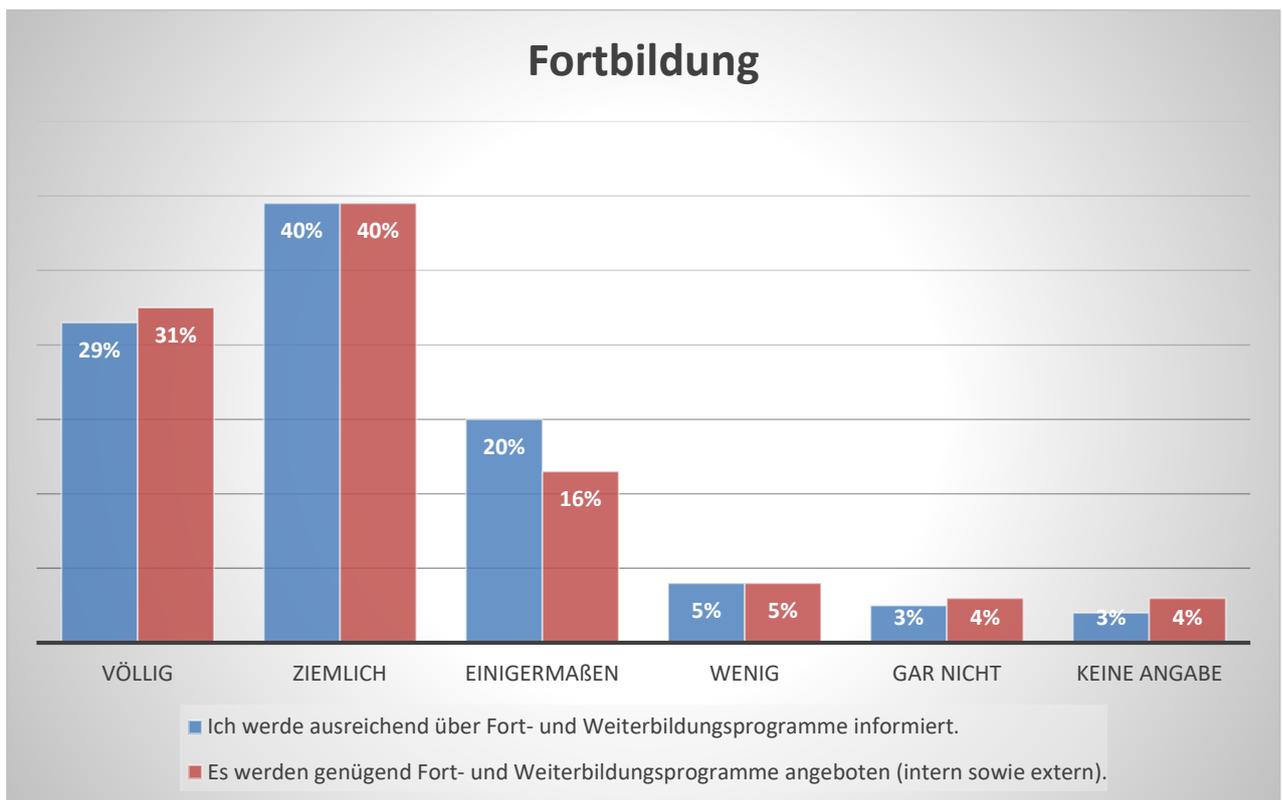
Unter anderem wurde angeregt, ein Organigramm mit den Mitarbeiternamen zur Verfügung zu stellen. Dies wurde bereits umgesetzt und wird monatlich aktualisiert. Das Organigramm finden Sie im Intranet unter: *Verwaltung > Organigramm und Geschäftsverteilungsplan der Stadt > in der Spalte auf der rechten Seite.*

Es wurde zudem angeregt, die Suchfunktion mit der gegebenen Möglichkeit, Schlagworte einzugeben, fortzuentwickeln.

7. Fortbildung

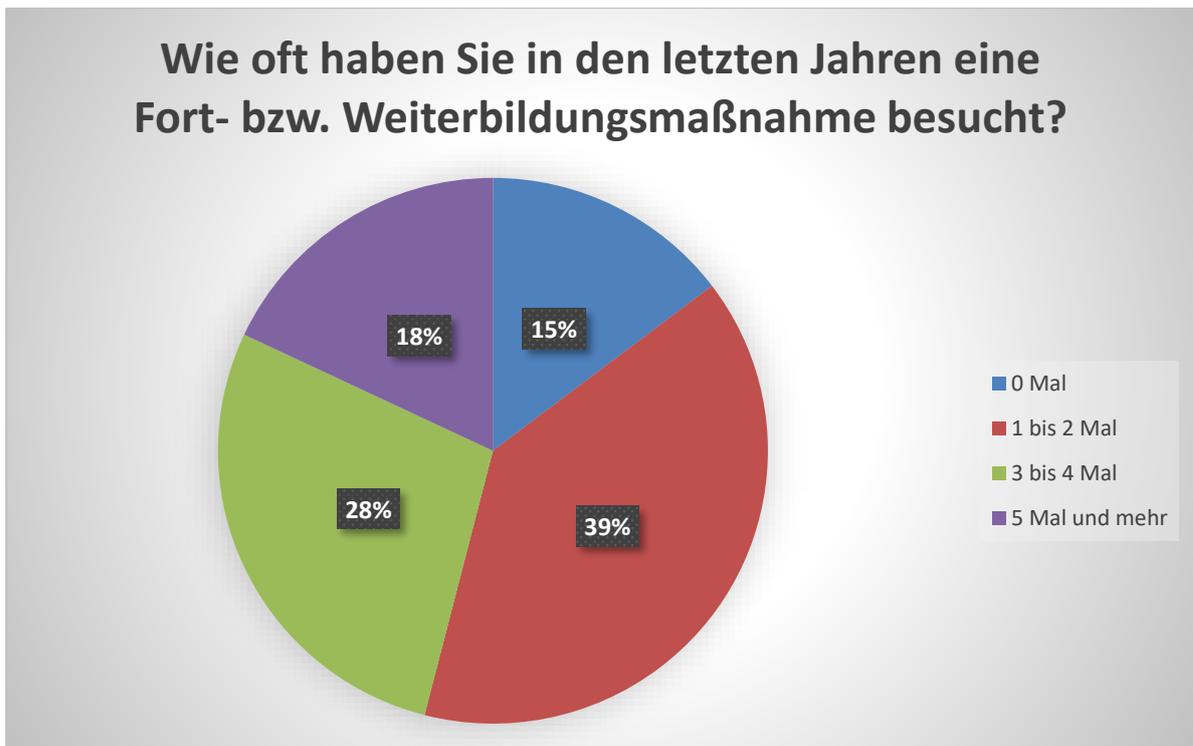
Das Thema Fortbildung wird durchweg als sehr positiv empfunden. Mehr als zwei Drittel der Befragten sind ziemlich bzw. völlig mit den aktuellen Gegebenheiten zufrieden. Etwas verbesserungswürdig ist die Information über Fort- und Weiterbildungsprogramme, hier haben 20 % der Befragten angegeben, dass sie sich nur einigermaßen informiert fühlen.

	Völlig	Ziemlich	Eini- germa- ßen	We- nig	Gar nicht	keine Angabe	Gesamt
Ich werde ausreichend über Fort- und Weiterbildungsprogramme informiert.	43	59	30	8	5	4	149
	29%	40%	20%	5%	3%	3%	100%
Es werden genügend Fort- und Weiterbildungsprogramme angeboten (intern sowie extern).	45	59	23	8	6	6	147
	31%	40%	16%	5%	4%	4%	100%



Von 150 Befragten haben lediglich 22 Mitarbeiter (15 %) im vergangenen Jahr keine Fort- bzw. Weiterbildungsmaßnahme besucht. Der Großteil hat eine oder zwei Fort- bzw. Weiterbildungen besucht (59 Mitarbeiter, 39 %).

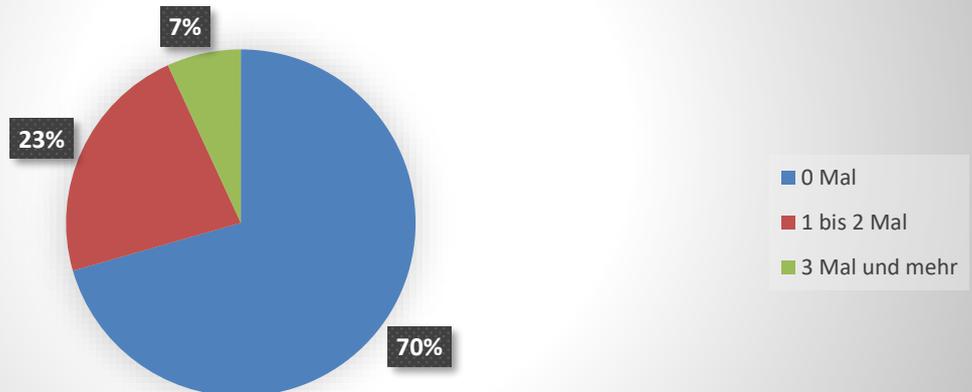
Wie oft haben Sie in den letzten drei Jahren eine Fort- bzw. Weiterbildungsmaßnahme besucht?			
0 Mal		22	15%
1 bis 2 Mal		59	39%
3 bis 4 Mal		42	28%
5 Mal und mehr		27	18%
Gesamt		150	100%



Als sehr gut ist die Tatsache zu beurteilen, dass 71 % und damit über 100 Mitarbeiter im letzten Jahr keine organisatorischen oder dienstlichen Gründe hatten, weswegen die Teilnahme an einer Fort- bzw. Weiterbildung verhindert worden ist. Dennoch sollte geprüft werden, ob auch hier nachgebessert werden kann.

Wie oft bestanden im vergangenen Jahr organisatorische oder dienstliche Gründe, die die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen verhinderten?			
0 Mal		103	71%
1 bis 2 Mal		33	23%
3 Mal und mehr		10	7%
Gesamt		146	100%

Wie oft bestanden im vergangenen Jahr organisatorische oder dienstliche Gründe, die die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen verhinderten?

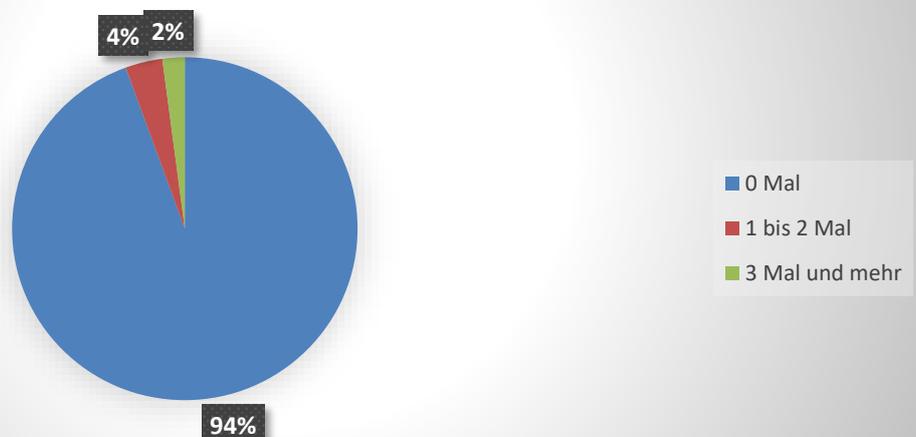


Ebenfalls als sehr gut zu beurteilen ist die Tatsache, dass in den letzten vier Jahren nur in Einzelfällen eine Fort- bzw. Weiterbildung aufgrund fehlender Haushaltsmittel versagt worden ist. 94 % der Befragten wurden in diesem Zeitraum kein einziges Mal die Teilnahme aufgrund dessen versagt.

Wie häufig sind Ihnen in den letzten 48 Monaten Fort- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen wegen fehlender Haushaltsmittel versagt worden?

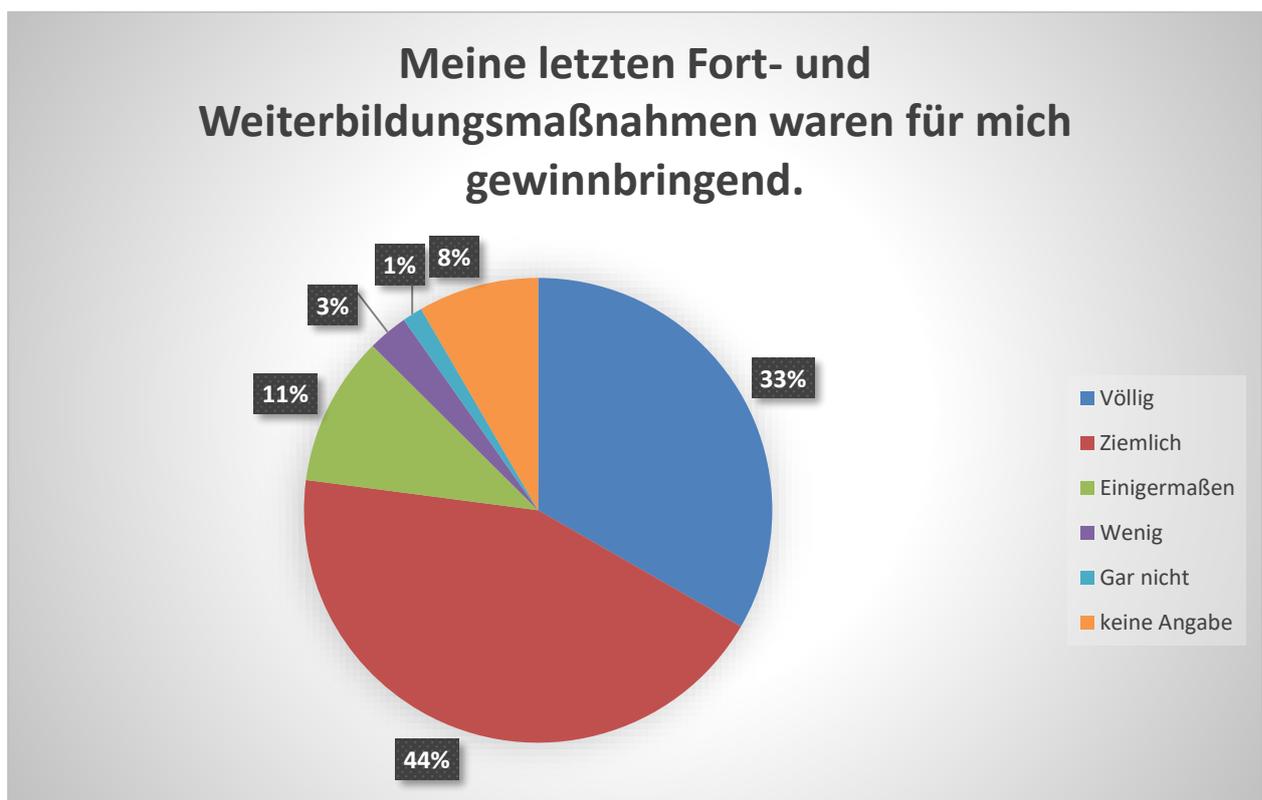
0 Mal	136	94%
1 bis 2 Mal	5	4%
3 Mal und mehr	3	2%
Gesamt	144	100%

Wie häufig sind Ihnen in den letzten 48 Monaten Fort- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen wegen fehlender Haushaltsmittel versagt worden?



Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen lässt sich als sinnvoll werten. Ein Drittel der Befragten empfinden die Teilnahme als völlig gewinnbringend, 44 % als ziemlich gewinnbringend. Nur 1 % bzw. 3 % empfinden die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen als gar nicht oder wenig gewinnbringend.

	Völlig	Ziemlich	Einigermaßen	Wenig	Gar nicht	keine Angabe	Gesamt
Meine letzten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen waren für mich gewinnbringend.	48	63	15	4	2	12	144
	33%	44%	10%	3%	1%	8%	100%



Hier wurde unter anderem angeregt, die Fortbildungsmöglichkeiten insbesondere für die Mitarbeiter der Kindertagesstätten zu verbessern. Die Fortbildungsmöglichkeiten in anderen Bereichen werden weniger kritisiert, dennoch gab es auch hier die Aussage, den Mitarbeitern diverse Fortbildungen zu ermöglichen.

8. Gesundheit und Gesundheitsverhalten

Die Hälfte der Befragten fühlt sich überwiegend fit und leistungsfähig, 29 % völlig. 19 % gaben an, sich einigermaßen fit zu fühlen, 2 % wenig. Keiner gab an, sich gar nicht leistungsfähig zu fühlen.

Völlig gestresst fühlen sich 5 % der Befragten, 14 % ziemlich. Die Mehrheit gab an, sich wenig gestresst zu fühlen (35 %), gefolgt von 32 %, die sich einigermaßen gestresst fühlen. 10 % fühlen sich überhaupt nicht gestresst.

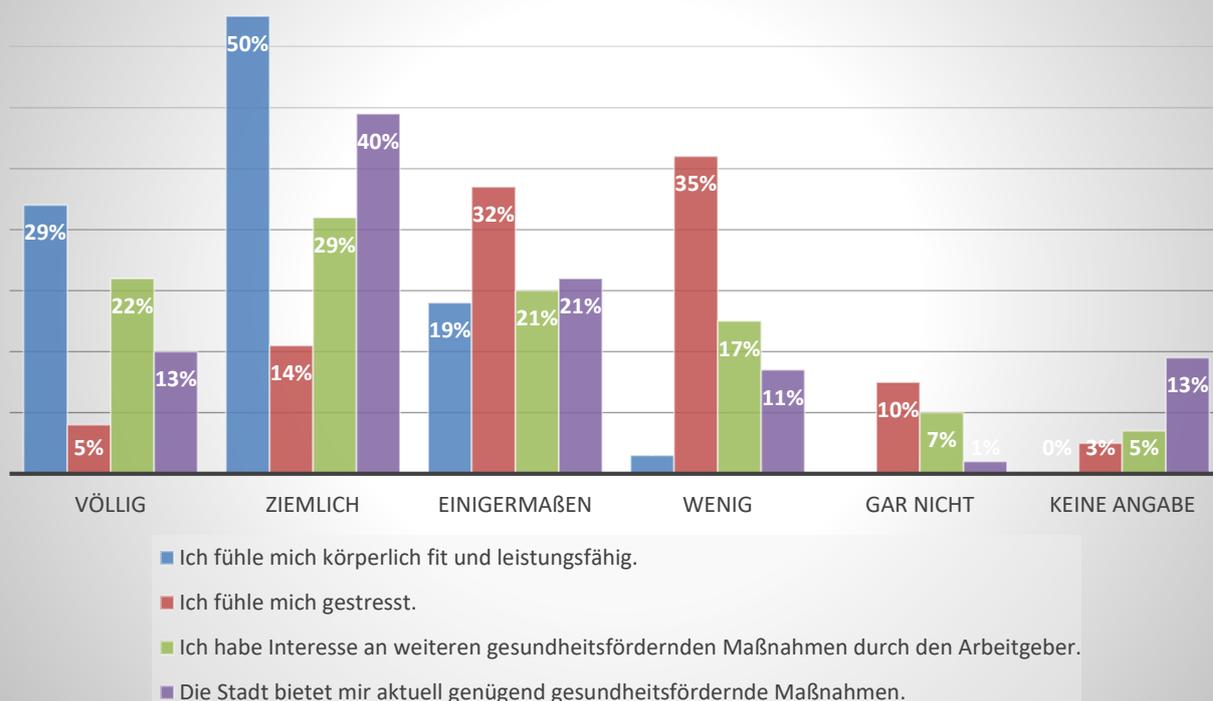
Das Interesse an weiteren gesundheitsfördernden Maßnahmen ist durchwachsen. Die Mehrheit spricht sich dennoch für weitere Maßnahmen aus.

40 % der Befragten gaben an, dass es überwiegend genügend gesundheitsfördernde Maßnahmen gäbe, 13 % stimmten völlig zu. 21 % stimmten einigermaßen überein, 11 % wenig, nur 1 % gar nicht. 13 % enthielten sich.

Insgesamt zeigt dies ein positives, aber verbesserungswürdiges Bild.

	Völlig	Ziemlich	Einigermaßen	Wenig	Gar nicht	keine Angabe	Gesamt
Ich fühle mich körperlich fit und leistungsfähig.	44	75	28	3	0	0	150
	29%	50%	19%	2%	0%	0%	100%
Ich fühle mich gestresst.	8	21	47	52	15	5	148
	5%	14%	32%	35%	10%	3%	100%
Ich habe Interesse an weiteren gesundheitsfördernden Maßnahmen durch den Arbeitgeber.	32	42	30	25	10	7	146
	22%	29%	21%	17%	7%	5%	100%
Die Stadt bietet mir aktuell genügend gesundheitsfördernde Maßnahmen.	20	59	32	17	2	19	149
	13%	40%	21%	11%	1%	13%	100%

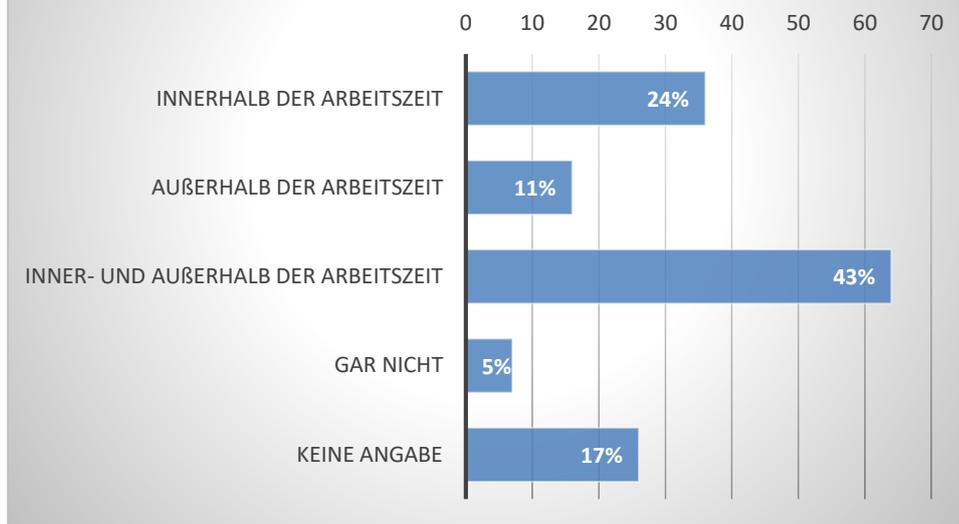
Gesundheit und Gesundheitsverhalten



Bei der Frage, wann die Mitarbeiter gesundheitsfördernde Maßnahme in Anspruch nehmen möchten, stimmten die meisten Befragten für Maßnahmen inner- sowie außerhalb der Arbeitszeit zu. 17 % machten keine Angabe, 24 % stimmten für Maßnahmen innerhalb der Arbeitszeit, 11 % für Maßnahmen außerhalb der Arbeitszeit. 5 % möchten keinerlei gesundheitsfördernde Maßnahmen in Anspruch nehmen.

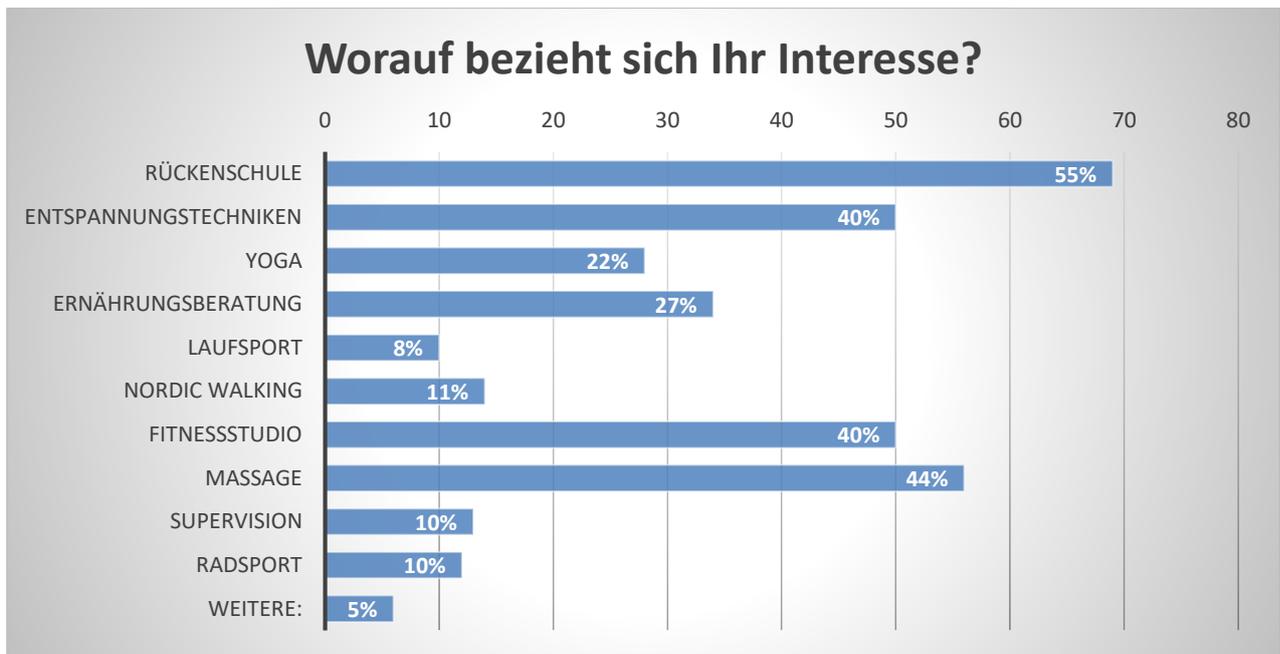
Wann würden Sie gesundheitsfördernde Maßnahmen gerne in Anspruch nehmen?		
Innerhalb der Arbeitszeit	36	24%
Außerhalb der Arbeitszeit	16	11%
Inner- und außerhalb der Arbeitszeit	64	43%
Gar nicht	7	5%
keine Angabe	26	17%
Gesamt	149	100%

Wann würden Sie gesundheitsfördernde Maßnahmen gerne in Anspruch nehmen?



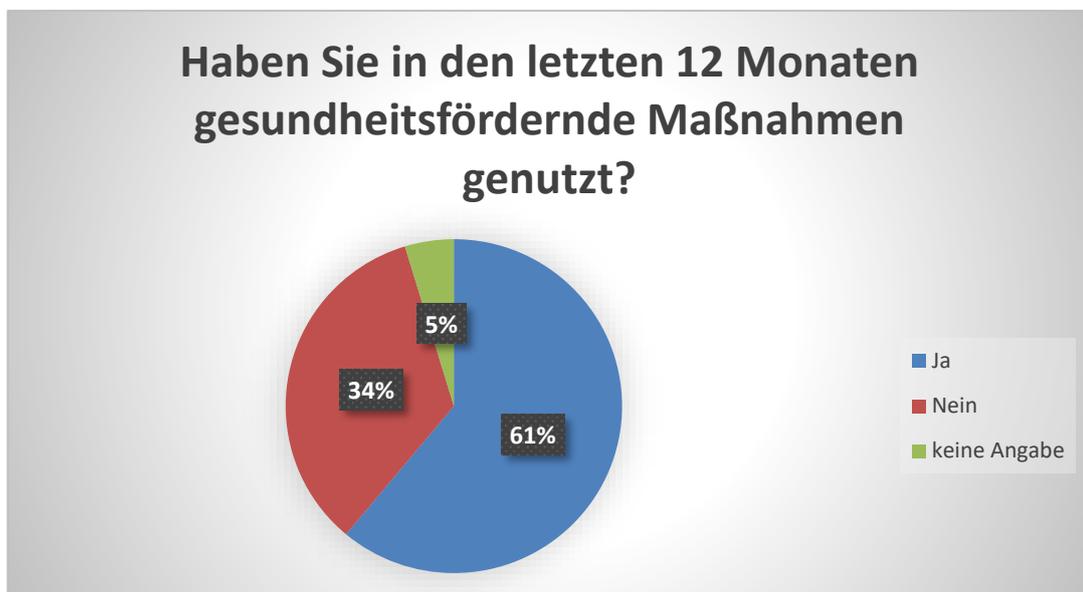
55 % der Befragten wünschen sich eine gezielte Rückenschule, 44 % das Angebot nach einer Massage, je 40 % äußerten den Wunsch nach Entspannungstechniken sowie die Teilnahme in Fitnessstudios. 27 % wünschen sich die Möglichkeit zur Ernährungsberatung, 22 % äußerten den Wunsch nach Yoga.

Worauf bezieht sich Ihr Interesse?			
Rückenschule	69		55%
Entspannungstechniken	50		40%
Yoga	28		22%
Ernährungsberatung	34		27%
Laufsport	10		8%
Nordic Walking	14		11%
Fitnessstudio	50		40%
Massage	56		44%
Supervision	13		10%
Radsport	12		10%
Weitere:	6	Zumba	5%
		Augentraining	
		Schwimmen (Rücken)	
		Ballsportarten	
		Schwimmen	
		Triathlon	



61 % der Befragten haben im letzten Jahr gesundheitsfördernde Maßnahmen genutzt. 34 % haben keinerlei Maßnahmen genutzt. Dieser Wert lässt sich durchaus weiter ausbauen.

Haben Sie in den letzten 12 Monaten gesundheitsfördernde Maßnahmen genutzt?			
(sowohl städtische wie externe Angebote)			
Ja	91	61%	
Nein	51	34%	
keine Angabe	7	5%	
Gesamt	149	100%	

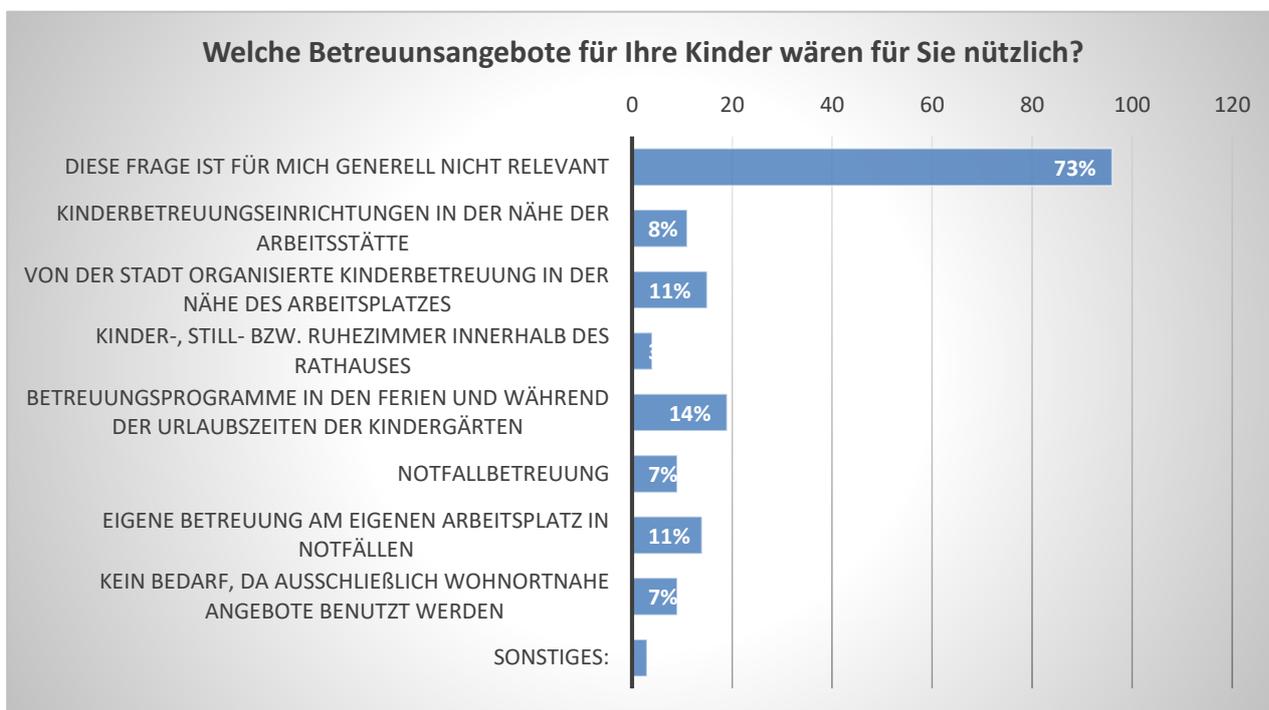


Es wurden mehr Massageterminen gewünscht sowie die stärkere Einbindung der Außenstellen. Im Rahmen des Gesundheitszirkels für die Technischen Dienste, welcher seit 2018 den Beteiligten angeboten wird, wurde dies in einem ersten Schritt bereits umgesetzt. Darüber hinaus wurde ebenfalls angeregt, über die bestehenden Möglichkeiten detaillierter zu informieren.

9. Kinder und Angehörige

Für den Großteil der Befragten ist die Frage nach Betreuungsangeboten für Kinder irrelevant (73 % von 132 Teilnehmern). 14 % der Befragten wünschen sich Betreuungsprogramme in den Schulferien sowie den Urlaubszeiten der Kindergärten, dicht gefolgt mit je 11 % für eine von der Stadt organisierte Kinderbetreuung in der Nähe des Arbeitsplatzes sowie der Option einer eigenen Betreuung am Arbeitsplatz in Notfällen. Auch Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe der Arbeitsstätten sollen verstärkt in Angriff genommen werden (8% der Befragten).

Diese Frage ist für mich generell nicht relevant	96	73%
Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe der Arbeitsstätte	11	8%
Von der Stadt organisierte Kinderbetreuung in der Nähe des Arbeitsplatzes	15	11%
Kinder-, Still- bzw. Ruhezimmer innerhalb des Rathauses	4	3%
Betreuungsprogramme in den Ferien und während der Urlaubszeiten der Kindergärten	19	14%
Notfallbetreuung	9	7%
Eigene Betreuung am eigenen Arbeitsplatz in Notfällen	14	11%
Kein Bedarf, da ausschließlich wohnortnahe Angebote benutzt werden	9	7%
Sonstiges:	3	2%



Zu der Frage, welche Unterstützungsangebote den Mitarbeitern bei der Betreuung ihrer Angehörigen wichtig wären, folgten lediglich drei Antworten. Diese beziehen sich auf flexible Lösungen, so z.B. das Arbeiten von zu Hause oder das Mitbringen des Kindes zum Arbeitsplatz. Auch die Einteilung des Urlaubsplans solle nicht nach Eingang der Antragsstellung erfolgen, sondern nach dem Faktor, ob schulpflichtige Kinder mitberücksichtigt werden müssen.

10. Betriebsklima

Das Betriebsklima lässt sich im Allgemeinen als gut beschreiben, 39 % empfinden dies völlig, 42 % ziemlich. 5 % bzw. 2 % empfinden das Klima als wenig bzw. gar nicht gut, 12 % als einigermaßen.

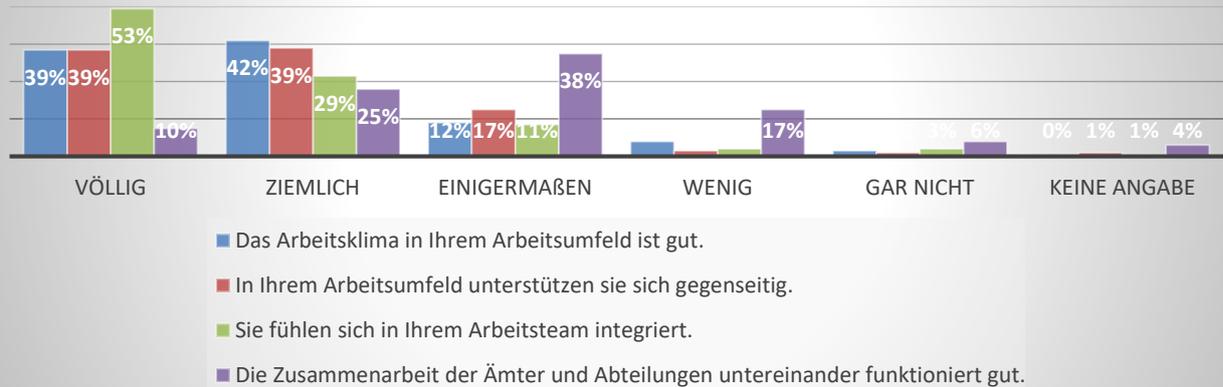
Bezüglich der Unterstützung im Arbeitsumfeld zeigt sich ein ähnliches Bild mit je 39 % für die Optionen „völlig“ bzw. „ziemlich“, 17 % stimmen einigermaßen zu. Lediglich 3 % empfinden wenig oder keine Unterstützung.

Über die Hälfte der Befragten fühlt sich völlig im Team integriert, knapp ein Drittel (29 %) ziemlich. 11 % fühlen sich einigermaßen integriert, je 3 % wenig bzw. gar nicht.

Die Frage nach der Zusammenarbeit der Ämter und Abteilungen untereinander stimmte der Großteil für „einigermaßen“ ab. Hier besteht Verbesserungsbedarf, selbst wenn die Tendenz eher zu einer gut funktionierenden Zusammenarbeit hindeutet.

	Völlig	Ziemlich	Einigermaßen	Wenig	Gar nicht	keine Angabe	Gesamt
Das Arbeitsklima in Ihrem Arbeitsumfeld ist gut.	57	62	18	8	3	0	148
	39%	42%	12%	5%	2%	0%	100%
In Ihrem Arbeitsumfeld unterstützen sie sich gegenseitig.	57	58	25	3	2	2	147
	39%	39%	17%	2%	1%	1%	100%
Sie fühlen sich in Ihrem Arbeitsteam integriert.	79	43	17	4	4	1	148
	53%	29%	11%	3%	3%	1%	100%
Die Zusammenarbeit der Ämter und Abteilungen untereinander funktioniert gut.	15	36	55	25	8	6	145
	10%	25%	38%	17%	6%	4%	100%

Betriebsklima

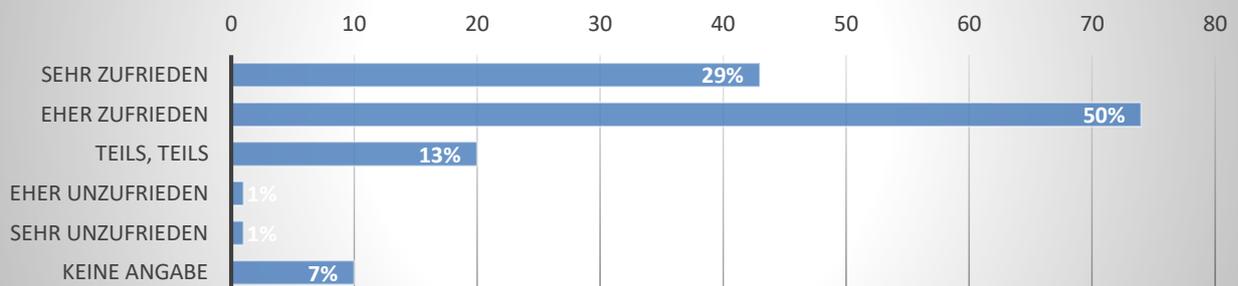


Die Hälfte aller Befragten geht davon aus, dass die Arbeitskollegen mit der eigenen Tätigkeit bzw. der eigenen Leistung eher zufrieden sind. Knapp ein Drittel (29 %) geht von einer sehr hohen Zufriedenheit aus. Je 1 % schätzen eine hohe bzw. sehr hohe Unzufriedenheit ein. 13 % finden sich bei „Teils, teils“ wieder.

Was meinen Sie: Alles in allem, wie zufrieden sind Ihre Arbeitskollegen mit Ihrer Tätigkeit bzw. Ihren Leistungen?

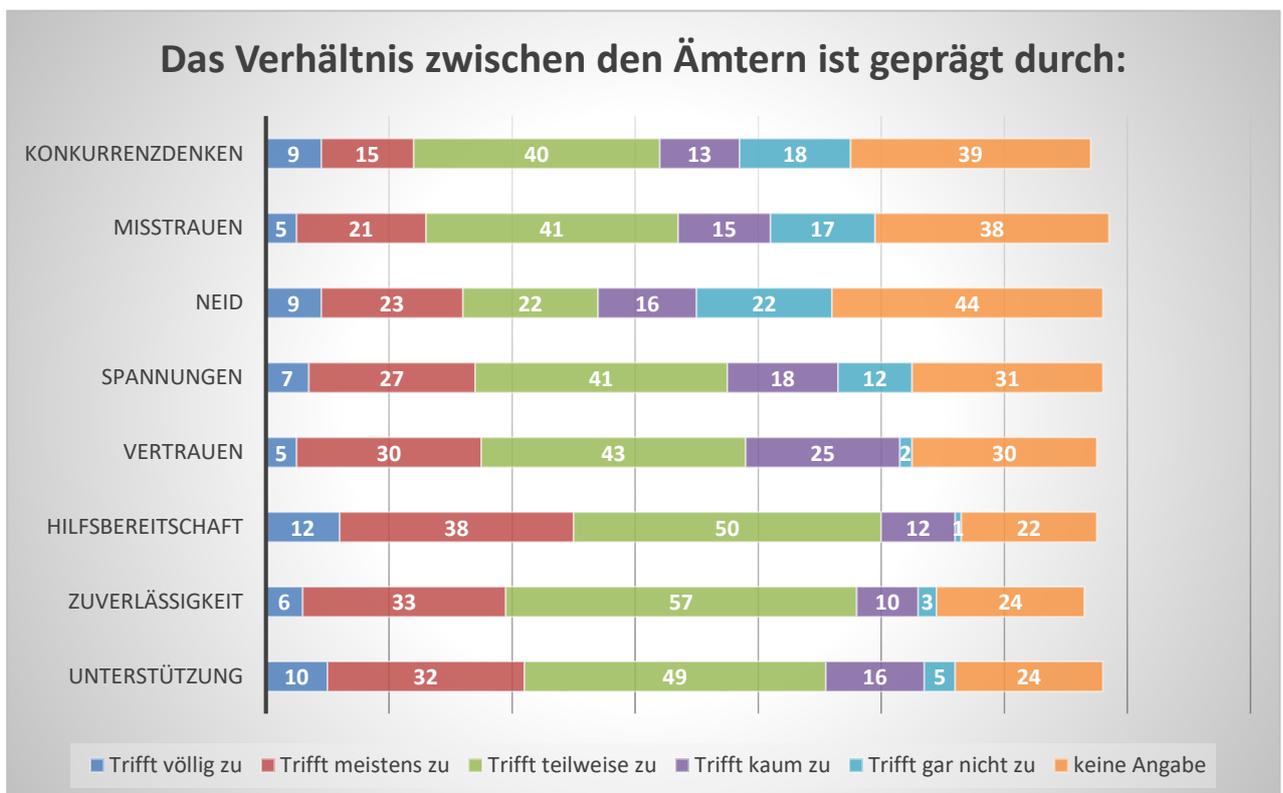
Sehr zufrieden	43	29%
Eher zufrieden	74	50%
Teils, teils	20	13%
Eher unzufrieden	1	1%
Sehr unzufrieden	1	1%
keine Angabe	10	7%
Gesamt	149	100%

Was meinen Sie: Alles in allem, wie zufrieden sind Ihre Arbeitskollegen mit Ihrer Tätigkeit bzw. Ihren Leistungen?



Bei der Frage nach dem Verhältnis zwischen den Ämtern zeigt sich ein durchwachsenes Bild. Eine relativ hohe Anzahl an Befragten hat keine Angaben gemacht (zwischen 16 % bis 32 %). Ansonsten wählten die Befragten tendenziell eher die Option „Trifft teilweise zu“ aus.

	Trifft völlig zu	Trifft meistens zu	Trifft teilweise zu	Trifft kaum zu	Trifft gar nicht zu	keine Angabe	Gesamt
Konkurrenzdenken	9	15	40	13	18	39	134
	7%	11%	30%	10%	13%	29%	100%
Misstrauen	5	21	41	15	17	38	137
	4%	15%	30%	11%	12%	28%	100%
Neid	9	23	22	16	22	44	136
	7%	17%	16%	12%	16%	32%	100%
Spannungen	7	27	41	18	12	31	136
	5%	20%	30%	13%	9%	23%	100%
Vertrauen	5	30	43	25	2	30	135
	4%	22%	32%	19%	1%	22%	100%
Hilfsbereitschaft	12	38	50	12	1	22	135
	9%	28%	37%	9%	1%	16%	100%
Zuverlässigkeit	6	33	57	10	3	24	133
	5%	25%	43%	8%	2%	18%	100%
Unterstützung	10	32	49	16	5	24	136
	7%	24%	36%	12%	4%	18%	100%



Unter den freien Antwortmöglichkeiten wurde unter anderem angeregt, den Austausch zwischen den Ämtern zu verbessern. Hierbei wird insbesondere an die Mitarbeiter appelliert, Informationen frühzeitig auszutauschen und „Experten“ frühzeitig zu involvieren sowie sich als ein gemeinsames Team zu verstehen.

11. Führungskräfte

Ein Drittel der Befragten gibt an, an Entscheidungen des Vorgesetzten ziemlich mitwirken zu können. Je ein Fünftel der Befragten geben an, einigermaßen oder wenig Mitspracherecht zu erhalten.

Gute Leistungen werden tendenziell von den meisten Vorgesetzten gesehen. Mit 29 % stimmen die Befragten dem völlig zu, mit 39 % stimmen die Befragten dieser Aussage ziemlich zu. Nur 3 % der Befragten nehmen gar keine Reaktion von ihrem Vorgesetzten wahr, 7 % zumindest nur eine geringe Reaktion.

Generell behandeln die Vorgesetzten die Befragten fair, hier stimmten 42 % dem völlig zu, 37 % ziemlich. Nur 2 % der Befragten stimmt dieser Aussage gar nicht zu, 3 % wenig. 15 % gaben die Option „einigermaßen“ an.

Genauso sind die Vorgesetzten daran interessiert, dass es den Befragten bzw. der Gruppe gut geht. 43 % stimmten dieser Aussage völlig zu, 29% ziemlich.

Die höchste Zustimmung erhielt die Frage nach dem ausreichenden Spielraum für eigenständiges Arbeiten. Die Hälfte der Befragten stimmten dieser Option völlig zu, 30 % ziemlich. Lediglich 4 % und 1 % stimmten dieser Aussage wenig bzw. gar nicht zu. 13 % stimmten für „einigermaßen“.

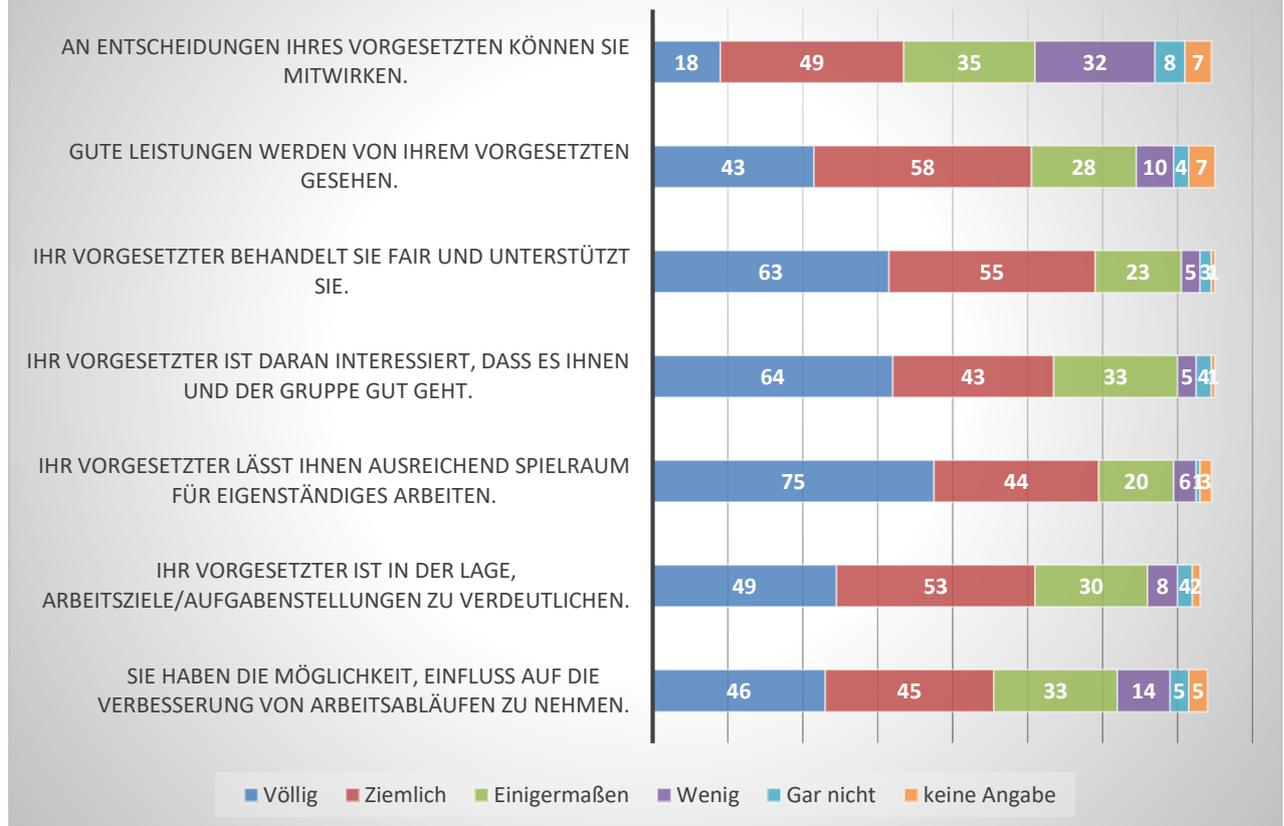
Arbeitsziele und Aufgabenstellungen können die Vorgesetzten der Befragung zufolge zu je einem guten Drittel völlig bzw. ziemlich gut verdeutlichen (34 % und 36 %). 21 % geben die Option „einigermaßen an“. Weniger als 10 % teilten diese Aussage wenig oder gar nicht.

Die Möglichkeit zur Einflussnahme auf die Verbesserung von Arbeitsabläufen wurde mit je einem knappen Drittel völlig oder ziemlich bejaht. 22 % stimmten dieser Aussage einigermaßen zu, 9 % wenig, 3 % gar nicht.

Insgesamt zeigt sich kein negatives, aber ein verbesserungswürdiges Bild zum Thema Führungskräfte.

	Völlig	Ziemlich	Einigermaßen	Wenig	Gar nicht	keine Angabe	Gesamt
An Entscheidungen Ihres Vorgesetzten können Sie mitwirken.	18	49	35	32	8	7	149
	12%	33%	23%	21%	5%	5%	100%
Gute Leistungen werden von Ihrem Vorgesetzten gesehen.	43	58	28	10	4	7	150
	29%	39%	19%	7%	3%	5%	100%
Ihr Vorgesetzter behandelt Sie fair und unterstützt Sie.	63	55	23	5	3	1	150
	42%	37%	15%	3%	2%	1%	100%
Ihr Vorgesetzter ist daran interessiert, dass es Ihnen und der Gruppe gut geht.	64	43	33	5	4	1	150
	43%	29%	22%	3%	3%	1%	100%
Ihr Vorgesetzter lässt Ihnen ausreichend Spielraum für eigenständiges Arbeiten.	75	44	20	6	1	3	149
	50%	30%	13%	4%	1%	2%	100%
Ihr Vorgesetzter ist in der Lage, Arbeitsziele/Aufgabenstellungen zu verdeutlichen.	49	53	30	8	4	2	146
	34%	36%	21%	5%	3%	1%	100%
Sie haben die Möglichkeit, Einfluss auf die Verbesserung von Arbeitsabläufen zu nehmen.	46	45	33	14	5	5	148
	31%	30%	22%	9%	3%	3%	100%

Führungskräfte



Unter anderem wurde eine verstärkte Sensibilisierung der Führungskräfte für den Umgang mit den Mitarbeitern gefordert. Ebenfalls wurde der Wunsch nach mehr Vertrauen und Verantwortung geäußert. Dem entgegen steht, dass viele Mitarbeiter sich positiv ihrem eigenen Vorgesetzten gegenüber geäußert haben.

12. Entwicklungsperspektiven

84 von 118 Befragten und damit 71 % sehen sich offen für eine berufliche Entwicklung innerhalb des Aufgabengebietes, mehr als die Hälfte der Befragten sieht sich für den beruflichen Aufstieg bzw. eine berufliche Veränderung offen.

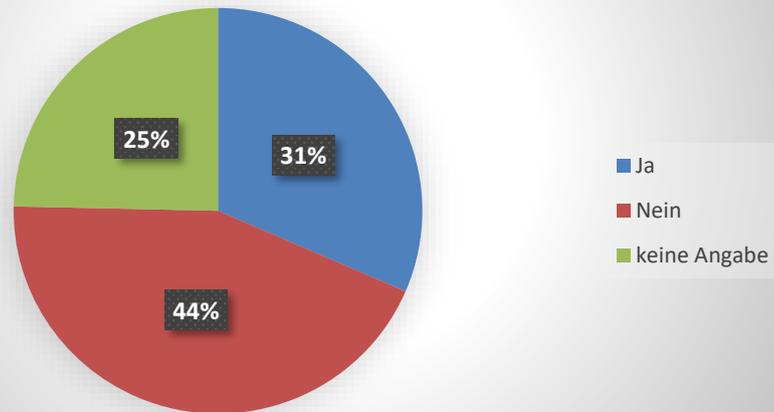
Sehen Sie sich offen für die nachfolgenden Möglichkeiten?		
beruflicher Aufstieg	68	58%
berufliche Veränderung (anderer Arbeitsplatz)	61	52%
berufliche Entwicklung innerhalb des Aufgabengebietes	84	71%



Tatsächlich interessiert an einer beruflichen Veränderung sind aktuell 32 % der Befragten. 25 % gab keine Angabe, 44 % antworteten mit „Nein“.

Sind Sie derzeit an einer beruflichen Veränderung interessiert?		
Ja	46	32%
Nein	64	44%
keine Angabe	36	25%
Gesamt	146	100%

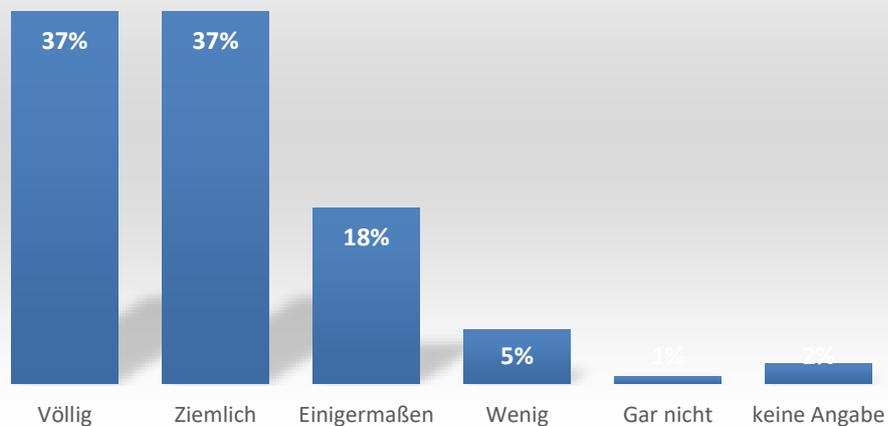
Sind Sie derzeit an einer beruflichen Veränderung interessiert?



Je 37 % der Befragten fühlen sich entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt, 18 % einigermaßen, und insgesamt 6 % wenig oder gar nicht.

	Völlig	Ziemlich	Einigermaßen	Wenig	Gar nicht	keine Angabe	Gesamt
Fühlen Sie sich entsprechend Ihrer Qualifikation eingesetzt?	55	55	26	8	1	3	148
	37%	37%	18%	5%	1%	2%	100%

Fühlen Sie sich entsprechend Ihrer Qualifikation eingesetzt?



13. Allgemeine Zufriedenheit

Über die Hälfte der Befragten (56 %) arbeitet ziemlich gerne bei der Stadt Rheinfelden (Baden). 31 % der Befragten stimmen dem völlig zu. Je 5 % arbeiten einigermaßen bzw. weniger gerne bei der Stadt, niemand arbeitet gar nicht gerne bei der Stadt.

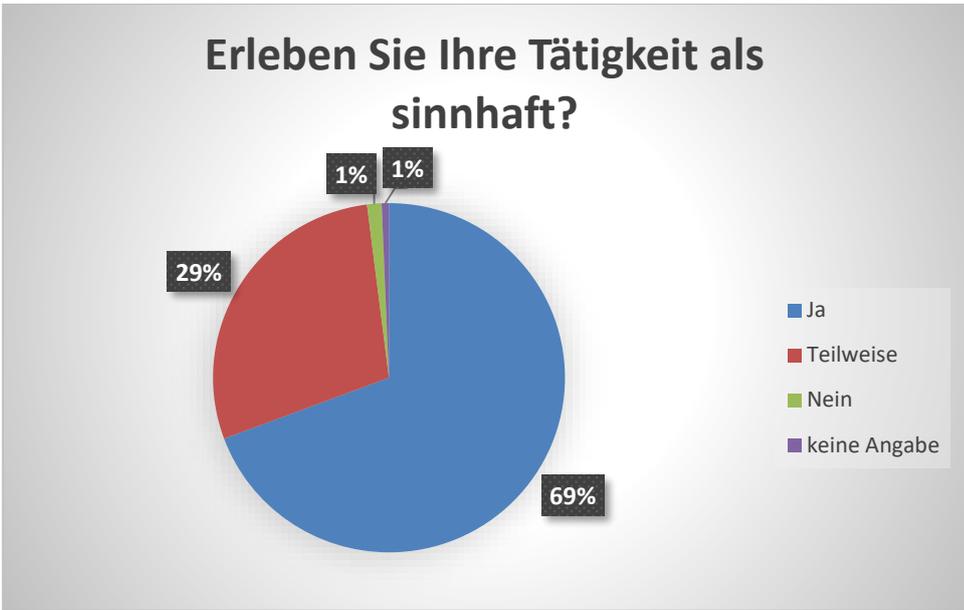
	Völlig	Ziemlich	Einigermaßen	Wenig	Gar nicht	keine Angabe	Gesamt
Ich arbeite gerne bei der Stadt Rheinfelden (Baden).	46	84	8	8	0	3	149
	31%	56%	5%	5%	0%	2%	100%



Unter den freien Antwortmöglichkeiten wurde viel Lob und Kritik zur Stadt als Arbeitgeber geäußert. Positiv angemerkt wird von den Mitarbeitern, dass die Stadt viel für ihre Beschäftigten täte. Auch das Arbeitsklima wird überwiegend als angenehmen empfunden. Als negativ empfinden die Mitarbeiter beispielsweise die knapp bemessene Arbeitszeit zur Erfüllung ihrer Aufgaben sowie die mangelnde Unterstützung im Vertretungsfall.

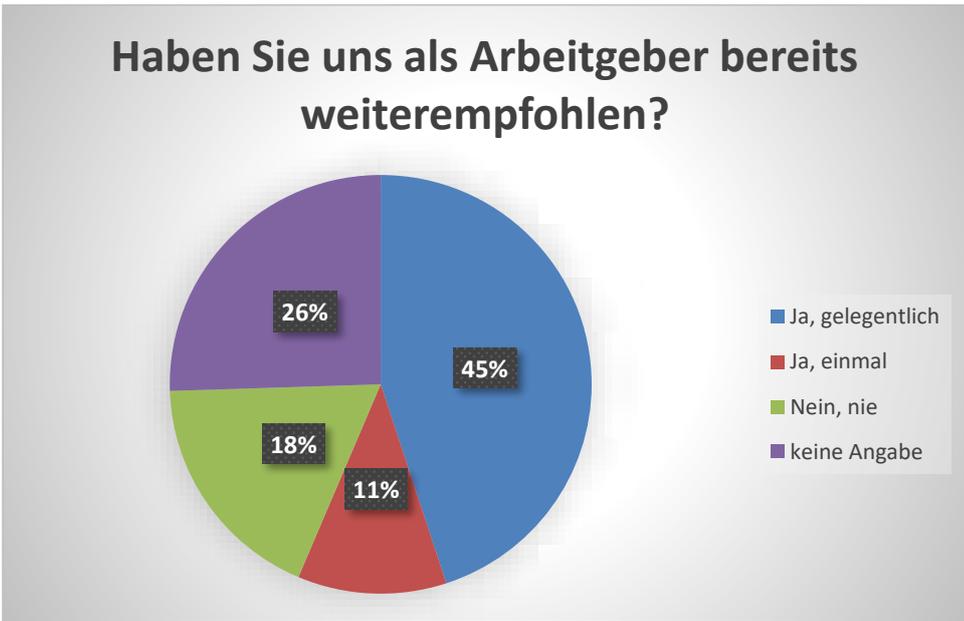
Mehr als zwei Drittel der Befragten erlebt ihre Tätigkeit als sinnhaft (69%). 29 % empfinden ihre Tätigkeit als teilweise sinnhaft, nur 1 % als nicht sinnhaft.

Erleben Sie Ihre Tätigkeit als sinnhaft?		
Ja	104	69%
Teilweise	43	29%
Nein	2	1%
keine Angabe	1	1%
Gesamt	150	100%



45 % der Befragten hat die Stadt als Arbeitgeber bereits mehrmals weiterempfohlen, 11% einmal. 18 % haben die Stadt noch nie als Arbeitgeber weiterempfohlen, 26 % machten keine Angabe.

Haben Sie uns als Arbeitgeber bereits weiterempfohlen?			
Ja, gelegentlich	67	45%	
Ja, einmal	17	11%	
Nein, nie	27	18%	
keine Angabe	38	26%	
Gesamt	149	100%	



Zur Frage, was den Mitarbeitern bei der Stadt Rheinfeldern (Baden) am meisten gefällt, wurden u.a. folgende Benefits genannt:

- ❖ Telearbeit
- ❖ Flexible Arbeitszeiten bzw. Gleitzeiten
- ❖ Engagement des Personalrats
- ❖ Familienfreundlichkeit
- ❖ Wasserbrunnen, Obsttage, Kaffeeecke, Essensgutscheine
- ❖ Gesundheitszuschüsse, Massagen
- ❖ Arbeitsklima
- ❖ Technische Ausrüstung
- ❖ Entwicklungsmöglichkeiten
- ❖ Vielfalt der Aufgaben, Gestaltungsspielraum

Zur Frage, was die Mitarbeiter bei der Stadt Rheinfeldern (Baden) vermissen, wurden u.a. folgende Themen genannt:

- ❖ Wertschätzung der Arbeit, insb. von anderen Abteilungen
- ❖ Mensa bzw. Essensangebot
- ❖ Gehaltsanpassung
- ❖ Verbesserung des Informationsflusses
- ❖ Verbesserung der Personalpolitik, Einführung eines Talentpools
- ❖ Verbesserung der Kinderbetreuung, insb. in den Ferien
- ❖ Verringerung der Arbeitsbelastung
- ❖ Besseres Miteinander, insb. ämterübergreifend