



## **Evaluationsbericht Mitarbeitendenbefragung 2024 Kanton Basel-Stadt**

Empiricon AG, im Juni 2024

### **Empiricon AG**

Befragen. Beraten. Umsetzen.

Langmauerweg 12

Postfach

CH-3001 Bern

T +41 31 318 86 06

[info@empiricon.ch](mailto:info@empiricon.ch)

[www.empiricon.ch](http://www.empiricon.ch)

## Inhalt

1	Ausgangslage und Fokus der Befragung.....	3
2	Methodisches Vorgehen .....	3
2.1	Erhebungsmethodik .....	3
2.2	Rücklauf.....	3
2.3	Anonymität und Datenschutz .....	4
3	Resultate.....	4
3.1	Arbeitszufriedenheit und Commitment.....	4
3.2	Einfluss der Themengebiete auf das zielorientierte Verhalten .....	5
3.2.1	Stärken pflegen .....	5
3.2.2	Verbesserungspotenziale .....	6
3.2.3	Niveau erhöhen .....	7
3.2.4	Niveau erhalten .....	8
3.3	Arbeitgeberattraktivität.....	9
4	Fazit.....	9

# 1 Ausgangslage und Fokus der Befragung

Der Gesamtregierungsrat des Kantons Basel-Stadt hat entschieden im Rahmen seiner Personalpolitik erstmalig eine departementsübergreifende Befragung aller Mitarbeitenden im 2024 durchzuführen.

Die Mitarbeitendenbefragung hat zum Ziel, die Attraktivität des Arbeitgebers Kanton Basel-Stadt zu festigen bzw. zu stärken, Kerngrössen wie die Arbeitszufriedenheit und das Commitment der Mitarbeitenden sowie die verschiedenen Aspekte der Arbeitssituation zu erfassen und gezielt Handlungspotenziale aufzudecken.

Dabei steht das zielorientierte Verhalten der Mitarbeitenden im Zentrum. Dieses wird gesteuert durch die Arbeitszufriedenheit und das Commitment. Mit der Mitarbeitendenbefragung werden diejenigen Rahmenbedingungen der aktuellen Arbeitssituation ermittelt, die einen direkten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit und das Commitment und somit auf das zielorientierte Verhalten der Mitarbeitenden aufweisen. Dies ermöglicht es, geeignete Optimierungsmassnahmen auf den verschiedenen Stufen abzuleiten.

## 2 Methodisches Vorgehen

### 2.1 Erhebungsmethodik

Die Mitarbeitendenbefragung 2024 wurde als Vollbefragung mittels Online- und Papierfragebogen konzipiert und im Zeitraum zwischen dem 9. April und dem 3. Mai 2024 durchgeführt.

### 2.2 Rücklauf

Befragt wurden insgesamt 14'150 Mitarbeitende des Kantons Basel-Stadt<sup>1</sup>. Retouriert wurde der Fragebogen von 7'099 Personen, was einer Rücklaufquote von 50.2 Prozent entspricht. Von den 14'150 Personen wurden 12'794 per E-Mail und 1'356 per Brief kontaktiert. Der Rücklauf liegt bei den per E-Mail angeschriebenen Mitarbeitenden (52%) wesentlich höher als bei den Einladungen per Brief (32%).

Die folgende Tabelle zeigt die Rücklaufquoten in den 7 Departementen (Abbildung 1):

Departement	Rücklaufquote (%)
Bau- und Verkehrsdepartement (BVD)	59.4
Dept. f. Wirtschaft, Soziales u. Umwelt (WSU)	63.6
Erziehungsdepartement (ED)	36.9
Finanzdepartement (FD)	78.8
Gesundheitsdepartement (GD)	72.3
Justiz- und Sicherheitsdepartement (JSD)	65.5
Präsidialdepartement (PD)	55.7

Abbildung 1: Rücklaufquote pro Departemente

<sup>1</sup> Stammpersonal aus der Verwaltung Kanton Basel-Stadt, exklusiv Mitarbeitende im Arbeitsverhältnis ohne Arbeitsvertrag (z. B. Dolmetscher, Wahlleute), Dozenten Spitalschulen, Gerichte, Kleeblatt (Datenschutz, Ombudsstelle, Finanzkontrolle, Parlamentsdienste (Sekretariat).

## 2.3 Anonymität und Datenschutz

Die Anonymität und der Datenschutz waren zu jedem Zeitpunkt der Befragung gewährleistet. Die Befragungsergebnisse lassen keine Rückschlüsse auf einzelne Personen zu. Kommuniziert werden nur aggregierte Antworten von fünf oder mehr Personen.

## 3 Resultate

Die Fragen wurden auf einer Skala von 1 bis 6 (1=stimme gar nicht zu; 6=stimme voll zu) beantwortet. Für die Auswertung wurde die 6er-Skala in eine 100er-Skala umgerechnet. Dabei werden Punktwerte zwischen 0 und 100 ausgewiesen. Diese sind wie folgt zu interpretieren:

Hohe positive Beurteilung:	85 oder mehr Punkte
Mittlere positive Beurteilung:	65 bis 84 Punkte
Geringe positive Beurteilung:	50 bis 64 Punkte
Geringe bis stark negative Beurteilung:	weniger als 50 Punkte

Die aktuellen Ergebnisse werden, wo möglich und sinnvoll, um einen externen Benchmark ergänzt. Dieser setzt sich aus Werten von kantonalen Verwaltungen mit rund 500 bis 40'000 Mitarbeitenden zusammen. Dabei sind nicht bei jedem Wert dieselben Verwaltungen berücksichtigt.

### 3.1 Arbeitszufriedenheit und Commitment

Ein strategieorientiertes, zielkonformes Verhalten von Mitarbeitenden wird durch die Arbeitszufriedenheit und das Commitment gesteuert. Das heisst, dass strategische Zielsetzungen wie etwa Kunden-, Kosten- oder Qualitätsorientierung durch Mitarbeitende vor allem dann unterstützt werden, wenn sie eine hohe Arbeitszufriedenheit und ein hohes Commitment aufweisen.

Die **Arbeitszufriedenheit** stellt ein subjektives Bewertungsergebnis der individuellen Arbeitssituation bezüglich unterschiedlicher Faktoren wie Arbeitsinhalt, Entwicklungsperspektiven, Zusammenarbeit/Klima etc. dar. Dabei wurde einerseits die allgemeine Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitssituation und andererseits die Erfüllung der Ansprüche/Erwartungen an einen attraktiven Arbeitgeber gemessen.

Die Arbeitszufriedenheit liegt mit einem Mittelwert von **72 Punkten** auf demselben Niveau anderer kantonalen Verwaltungen. Dabei bezeichnen sich 65% der Mitarbeitenden als sehr oder grösstenteils zufrieden mit ihrer aktuellen Arbeitssituation, 19% als eher zufrieden. 9% der Antwortenden geben an, mit ihrer Arbeitssituation eher nicht, 7% grösstenteils nicht oder gar nicht zufrieden zu sein. Dabei wird die Zufriedenheit von weiblichen Mitarbeitenden höher eingeschätzt als von männlichen Mitarbeitenden. Im Weiteren nimmt die Zufriedenheit mit abnehmendem Beschäftigungsgrad zu.

Zwischen den einzelnen Departementen sind grössere Unterschiede zu verzeichnen. Am höchsten wird die Arbeitszufriedenheit von Mitarbeitenden im GD beurteilt (79 Punkte). Ebenfalls überdurchschnittlich im Vergleich zum Kanton insgesamt sind die Werte im ED (76 Punkte), im BVD (75 Punkte), im WSU (74 Punkte) und im PD (73 Punkte). Unter dem Durchschnitt liegt die Arbeitszufriedenheit im FD (70 Punkte) und im JSD (62 Punkte). Innerhalb des JSD zeigen sich insbesondere bei der Kantonspolizei (53 Punkte) sowie bei der Staatsanwaltschaft (59 Punkte) unterdurchschnittliche Werte.

Das **Commitment** setzt sich aus den Faktoren Identifikation, Treue und Leistungsbereitschaft zusammen und zeigt das Zugehörigkeitsgefühl der Mitarbeitenden zum Arbeitgeber. Je höher die Identifikation und die Leistungsbereitschaft ausgeprägt sind, desto stärker identifizieren sich die Mitarbeitenden mit den Werten und Zielen des Kantons Basel-Stadt und engagieren sich für ihre

Arbeitsaufgaben. Dies wirkt sich positiv auf die individuelle und organisationale Leistungsfähigkeit aus. Je ausgeprägter die Bindung, desto stärker sehen sich die Mitarbeitenden als Teil des Kantons Basel-Stadt und desto geringer ist ihre Absicht, diesen zu verlassen.

Das Commitment ist mit **84 Punkten** äusserst positiv ausgeprägt (Identifikation: 80 Punkte; Treue: 82 Punkte; Leistungsbereitschaft: 89 Punkte). Der Kanton Basel-Stadt liegt insbesondere bei der Treue und der Identifikation über den Werten vergleichbarer Organisationen. Die Leistungsbereitschaft wird besonders hoch beurteilt und ist mit anderen Organisationen vergleichbar. Insgesamt liegt das Commitment in allen Departementen im mittleren bis hohen positiven Bereich. Die Unterschiede zwischen den Departementen sind im Gegensatz zur Arbeitszufriedenheit deutlich geringer. Im GD (88 Punkte) zeigt sich der höchste Wert, im JSD (78 Punkte) der tiefste.

### 3.2 Einfluss der Themengebiete auf das zielorientierte Verhalten

Um Stärken und Verbesserungspotenziale in den abgefragten Themenbereichen zu identifizieren, wurden die Einflüsse dieser Themen auf das zielorientierte Verhalten durch ein statistisches Verfahren berechnet (Korrelationsanalyse).

Themenbereiche mit grossen Einflusskoeffizienten üben eine grosse Hebelwirkung auf das zielorientierte Verhalten der Mitarbeitenden und damit auf die Leistungsfähigkeit der gesamten Organisation aus. Optimierungsmassnahmen sollten deshalb vor allem bei diesen Themen ansetzen. Es sind dies die Themen in den Quadranten 2 «Stärken pflegen» und 1 «Verbesserungspotenziale» des nachfolgenden Handlungsportfolios (siehe Abbildung 2).

Die Grenzen für die Einteilung in die vier Quadranten basieren auf den in der Befragung erzielten Werten (Bewertung bzw. Einfluss).



Abbildung 2: Handlungsportfolio zum zielorientierten Verhalten

#### 3.2.1 Stärken pflegen

Als Stärken können Themen bezeichnet werden, die von den Mitarbeitenden des Kantons Basel-Stadt überdurchschnittlich gut bewertet und einen grossen Einfluss auf das zielorientierte Verhalten ausüben. Diese Stärken sollten kommuniziert und weiter ausgebaut werden.

Der **Arbeitsinhalt** (78 Punkte) wird im Vergleich zu den anderen gemessenen Themen überdurchschnittlich positiv bewertet. Im Vergleich zu anderen kantonalen Verwaltungen sind die Werte vergleichbar. Den weitaus meisten Mitarbeitenden bereitet ihre Arbeit Freude. Nur leicht tiefer fallen die Fragen aus, ob sie bei der Arbeit die eigenen Fähigkeiten optimal einsetzen können und ob sie nach Arbeit das Gefühl haben, etwas Sinnvolles geleistet zu haben.

Die Departemente unterscheiden sich hinsichtlich dieser Fragen nicht wesentlich, wobei die Sinnhaftigkeit im ED (82 Punkte) besonders hoch eingeschätzt wird, während sie im FD (72 Punkte) sowie im JSD (72 Punkte) etwas tiefer liegt.

Der Arbeitsinhalt kann sowohl auf Ebene Kanton Basel-Stadt als auch in den einzelnen Departementen als klare Stärke identifiziert werden und sollte als solche auch in Zukunft gezielt gefördert werden.

### 3.2.2 Verbesserungspotenziale

Die folgenden Themengebiete weisen einen hohen Einfluss auf, wurden in der Befragung jedoch im Vergleich zu den anderen Themengebieten unterdurchschnittlich bewertet. Daraus ergibt sich Verbesserungspotenzial, das handlungsleitend sein kann und prioritär genutzt werden sollte.

Die **Entlöhnung** (67 Punkte) im Kanton Basel-Stadt wird unterdurchschnittlich betrachtet. Dabei zeigen sich grosse Unterschiede zwischen den einzelnen Fragen. Während die Sozialleistungen (z. B. Pensionskasse, Lohnzahlungen im Krankheitsfall) grossmehrheitlich als sehr attraktiv wahrgenommen werden, zeigt sich insbesondere bei der Attraktivität der Nebenleistungen (z. B. Sportangebote, ÖV-Ermässigungen) Potential für Verbesserungen. Knapp ein Drittel der Antwortenden ist zudem der Meinung, dass sie keinen fairen Lohn erhalten. Dieser Wert ist vergleichbar mit demjenigen in anderen kantonalen Verwaltungen.

Unterschiede zeigen sich bei diesem Thema zwischen den Departementen. Während das Thema im GD (72 Punkte) und im ED (71 Punkte) vergleichsweise hohe Werte erzielt, wird die Entlöhnung im JSD (57 Punkte) nur leicht positiv beurteilt. Hier kann angemerkt werden, dass insbesondere die Bewertung der Nebenleistungen im JSD (43 Punkte) kritisch ausfällt. Ebenfalls kritische Werte zu den Nebenleistungen zeigen sich im FD (47 Punkte). Hinsichtlich Fairness des Lohnes sind insbesondere bei der Kantonspolizei (39 Punkte) äusserst kritische Werte zu verzeichnen.

Bezüglich demografischer Angaben lässt sich sagen, dass weibliche Mitarbeitende die Fairness des Lohnes deutlich positiver einschätzen als männliche Mitarbeitende. Zudem nimmt die Bewertung der Fairness des Lohnes mit zunehmendem Alter linear zu.

Insgesamt zeigt sich bei den Nebenleistungen ein klarer Ansatzpunkt, um Verbesserungen zu initiieren.

Aufgrund der hohen Wichtigkeit wird das Thema **Information** (70 Punkte) trotz ansprechendem Wert als Verbesserungspotential identifiziert. Grundsätzlich erhalten die Mitarbeitenden die für die Arbeit wichtigen Informationen und diese sind mehrheitlich rechtzeitig zugänglich. Beide Werte liegen etwas unterhalb denjenigen anderer kantonalen Verwaltungen.

Zwischen den Departementen sind die Werte zur Information weitestgehend homogen ausgefallen. Die Werte liegen im mittleren positiven Bereich. Einzig die rechtzeitige Zugänglichkeit der Informationen im JSD (64 Punkte) liegt im gering positiven Bereich und damit unterhalb des Durchschnittswerts.

Es lohnt sich, in Zukunft die vorhandenen Informations- und Kommunikationskanäle noch besser zu nutzen.

Ein weiteres Verbesserungspotenzial zeigt sich bei der **Gesundheit** (72 Punkte). Bei diesem Thema werden die einzelnen Fragen sehr unterschiedlich beurteilt. Der Grossteil der Mitarbeitenden fühlt sich vor Gefahren am Arbeitsplatz ausreichend geschützt. Etwas tiefer sind die Rückmeldungen zur Frage, ob bei der Arbeit genügend für den Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit getan wird. Hierzu sind die tiefsten Werte im JSD (62 Punkte) zu verzeichnen, diese liegen insgesamt im gering positiven Bereich.

Verbesserungspotential erkennen die Mitarbeitenden insbesondere bei der Gesundheitsförderung durch den Arbeitgeber Basel-Stadt. Diese Bewertung liegt nur im leicht positiven Bereich und rund ein Viertel der Mitarbeitenden beurteilen die Gesundheitsförderung negativ. Nur gering positiv fällt dieser Wert im ED (63 Punkte) und im JSD (56 Punkte) aus, sowie in diversen Einheiten anderer Departemente. Geringe bis stark negative Beurteilungen zu diesem Aspekt finden sich im JSD, insbesondere bei der Kantonspolizei (49 Punkte) und bei der Staatsanwaltschaft (49 Punkte).

Der subjektive Gesundheitszustand wird positiv eingeschätzt. Grundsätzlich fühlen sich die Mitarbeitenden gesund und die weitaus meisten Mitarbeitenden sind überzeugt, dass sie ihre jetzige Tätigkeit auch in zwei Jahren noch ausüben können.

Insgesamt zeigt sich insbesondere bei der Gesundheitsförderung durch den Kanton Basel-Stadt ein klares Verbesserungspotenzial.

Beim Thema **Personalentwicklung** (73 Punkte) sind deutliche Unterschiede in der Beurteilung der einzelnen Fragen zu erkennen. So bietet der Kanton Basel-Stadt Möglichkeiten, Neues dazuzulernen und die meisten Mitarbeitenden erhalten die nötige Aus- und Weiterbildung, um ihre Arbeit gut zu erledigen. Tiefer werden hingegen die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung eingeschätzt. Im JSD (60 Punkte) und im PD (60 Punkte) wird dieser Aspekt nur gering positiv wahrgenommen und liegt unterhalb der Werte in anderen Departementen. Hingegen ist die Bereitschaft zur beruflichen Weiterentwicklung bei den Mitarbeitenden generell sehr hoch und nimmt erst bei älteren Mitarbeitenden über 60 Jahre leicht ab. Um diese hohe Bereitschaft noch besser zu nutzen, sollten gezielte Möglichkeiten für Verbesserungen in der Kommunikation bestehender Weiterbildungsmöglichkeiten und allenfalls im Schaffen weiterer Entwicklungsperspektiven (z. B. Fachkarrieren) geprüft werden.

Insgesamt wird das Thema Personalentwicklung von Mitarbeitenden mit Jahresarbeitszeit für Lehrpersonen und von Personen mit Vertrauensarbeitszeit im Vergleich zu Mitarbeitenden mit anderen Arbeitszeitmodellen überdurchschnittlich positiv eingeschätzt.

### 3.2.3 Niveau erhöhen

Die nachfolgenden Themen wurden von den Befragten eher tief bewertet, üben aber keinen hohen Einfluss auf das zielorientierte Verhalten aus. Demzufolge besteht geringer Handlungsbedarf. Dennoch gilt es, die Themen im Auge zu behalten.

Die **Arbeitsbelastung** (67 Punkte) wird unterdurchschnittlich wahrgenommen. Es zeigt sich, dass die Mitarbeitenden nicht immer genügend Zeit haben, um ihre Arbeit in der geforderten Qualität zu erledigen und die Arbeitslast teilweise ungleich verteilt ist. Dieser Aspekt wird nur leicht positiv und klar tiefer als in anderen kantonalen Verwaltungen beurteilt. Positiver beurteilen die Mitarbeitenden hingegen die Frage, ob sie nach der Arbeit gut abschalten können. Die Mitarbeitenden geben grossmehrheitlich an, dass sie fachlich optimal gefordert sind. In Bezug auf die zeitliche Forderung zeigt sich hingegen, dass sich knapp zwei Fünftel der Antwortenden überfordert fühlt. Die

zeitliche Überforderung ist am stärksten im ED, im WSU und im FD ausgeprägt. Hinsichtlich Verteilung der Arbeitslast lässt sich feststellen, dass diese vor allem von Mitarbeitenden im Monatslohn (unbefristet) und mit einem hohen Beschäftigungsgrad kritischer eingeschätzt wird.

Das Thema **Arbeitsmittel/Arbeitsumgebung** (68 Punkte) erhält insgesamt unterdurchschnittliche Bewertungen. Während die Mitarbeitenden angeben, dass sie mit den zur Verfügung stehenden Arbeitsmitteln ihre Aufgaben gut erfüllen können, wird die Arbeitsumgebung (z. B. Licht, Luft, Lärm, Platz) tiefer eingeschätzt. Dieser Wert liegt auch im Vergleich zu anderen kantonalen Verwaltungen auf einem tieferen Niveau. Dabei gibt es grosse Unterschiede zwischen den Departementen. Die höchsten Werte zeigen sich im GD (76 Punkte) und die tiefsten im JSD (54 Punkte). Innerhalb des JSD wird die Arbeitsumgebung insbesondere innerhalb der Staatsanwaltschaft (45 Punkte) gering bis stark negativ beurteilt. Mitarbeitende mit Jahresarbeitszeit (Lehrpersonen und Nicht-Lehrpersonen) beurteilen die Arbeitsumgebung tiefer im Vergleich zu Mitarbeitenden mit Fix- oder Gleitzeit (GLAZ). Zudem wird die Arbeitsumgebung von Mitarbeitenden mit zunehmendem Beschäftigungsgrad kritischer eingeschätzt.

Die **Arbeitsabläufe** (69 Punkte) werden im Themenvergleich unterdurchschnittlich bewertet und liegen leicht unter den Werten in anderen kantonalen Verwaltungen. Während die Verantwortlichkeiten im Arbeitsumfeld geregelt und die Prozesse bzw. Arbeitsabläufe weitgehend verständlich sind, funktionieren Letztere nur teilweise gut. Insbesondere im FD (64 Punkte) wird das der Themenbereich Arbeitsabläufe nur leicht positiv beurteilt. Deutlich positiver sind die Ergebnisse im GD (77 Punkte).

#### 3.2.4 Niveau erhalten

Die nachfolgenden Themen wurden von den Mitarbeitenden gut bewertet. Da sie gleichzeitig einen eher geringen Einfluss auf das zielorientierte Verhalten ausüben, ist kein unmittelbarer Handlungsbedarf angezeigt. Vielmehr gilt es, das positive Niveau zu halten.

Das **Arbeitsklima** (78 Punkte) wird insgesamt deutlich positiv wahrgenommen und erzielt im Themenvergleich überdurchschnittliche und über sämtliche Departemente hinweg homogene Werte. Die gegenseitige Unterstützung bei der Arbeit, der wertschätzende Umgang sowie Chancengleichheit im Arbeitsumfeld werden positiv hervorgehoben und liegen im Rahmen anderer kantonalen Verwaltungen. Das offene Ansprechen von Problemen im Arbeitsumfeld wird hingegen etwas weniger positiv bewertet und liegt tiefer als in anderen kantonalen Verwaltungen. Mitarbeitende mit Führungsfunktion beurteilen diesen Aspekt positiver als jene ohne Führungsfunktion.

Die **Arbeitszeit** (78 Punkte) wird überdurchschnittlich beurteilt. Die Antwortenden geben an, dass sie Beruf und Privatleben gut vereinbaren können und dass die Arbeitszeitmodelle (GLAZ/JAZ/Fixzeiten/Vertrauensarbeitszeit) ihren Bedürfnissen entsprechen. Auch die Attraktivität der Arbeitsmodelle (z. B. flexibles Arbeiten, Teilzeit) wird positiv beurteilt. Sämtliche Werte liegen auch über den Werten anderer kantonalen Verwaltungen. Im Departementsvergleich zeigt sich, dass die Mitarbeitenden im JSD die Arbeitsmodelle deutlich weniger attraktiv einschätzen (64 Punkte). Für den Grossteil der Mitarbeitenden ist ihr aktueller Beschäftigungsgrad genau richtig, wobei Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von 100% ihr Pensum teilweise reduzieren (19% der Antwortenden) und Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50% ihr Pensum teilweise erhöhen (25% der Antwortenden) möchten.

Das Thema **Zusammenarbeit** (77 Punkte) wird überdurchschnittlich bewertet. Die Mitarbeitenden geben insbesondere an, dass die Zusammenarbeit im eigenen Team (eigene Organisationseinheit) gut funktioniert. Auch die teamübergreifende Zusammenarbeit wird grossmehrheitlich posi-

tiv, wenn auch etwas tiefer, bewertet. Die Ergebnisse sind über sämtliche Departemente im mittleren bis hohen positiven Bereich. Die Zusammenarbeit wird von Mitarbeitenden mit tieferem Beschäftigungsgrad positiver wahrgenommen.

Die **Mitgestaltung** (77 Punkte) wird überdurchschnittlich eingeschätzt. Die Mitarbeitenden geben überwiegend an, dass sie bei der Arbeit eigene Ideen einbringen können und genügend Entscheidungsspielraum zur optimalen Erfüllung ihrer Aufgaben haben. Beide Werte liegen auch über denjenigen in anderen kantonalen Verwaltungen. Besonders positiv wird die Mitgestaltung im ED (81 Punkte) und im GD (81 Punkte) bewertet, während der Wert im JSD (72 Punkte) etwas tiefer zu liegen kommt. Auffallend sind die deutlich positiven Werte bei Mitarbeitenden mit Jahresarbeitszeit für Lehrpersonen und bei Mitarbeitenden mit Vertrauensarbeitszeit. Insgesamt wird das Thema Mitgestaltung von Führungspersonen positiver bewertet als von Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion.

Die **direkten Vorgesetzten** erhalten durchwegs positive Rückmeldungen. Die meisten Mitarbeitenden geben an, dass sie von den direkten Vorgesetzten Unterstützung erhalten, wenn sie Hilfe benötigen. Zudem sind die direkten Vorgesetzten offen für neue Ideen/Verbesserungsvorschläge, akzeptieren konstruktive Kritik und anerkennen gute Leistungen in Form von Lob und Wertschätzung. Etwas tiefer wird die Förderung der Mitarbeitenden in ihrer beruflichen Entwicklung beurteilt. Auf Stufe der einzelnen Departemente werden sämtliche Fragen homogen im mittleren positiven Bereich eingeschätzt. Mitarbeitende mit Jahresarbeitszeit für Lehrpersonen beurteilen die direkte Führung etwas tiefer als Mitarbeitende in anderen Arbeitszeitmodellen.

### 3.3 Arbeitgeberattraktivität

Ein zentraler Aspekt der Mitarbeitendenbefragung 2024 bildet die Messung der Attraktivität des Kantons Basel-Stadt als Arbeitgeber.

Die Weiterempfehlungsbereitschaft der Mitarbeitenden (78 Punkte) ist hoch: Ein Grossteil der Antwortenden kann den Kanton Basel-Stadt als Arbeitgeber in ihrem Bekannten- und Freundeskreis weiterempfehlen. Die höchste Weiterempfehlungsbereitschaft zeigt sich im GD (84 Punkte), die tiefste im JSD (67 Punkte). In sämtlichen Departementen liegt dieser Wert somit im mittleren positiven Bereich. Als wichtigste Kriterien, die zur Attraktivität des Arbeitgebers beitragen, erachten die Mitarbeitenden die Aspekte Arbeitsklima/Team (von 71% der Mitarbeitenden genannt), Arbeitsinhalt/Sinnhaftigkeit der Arbeit (54%), Lohn/Lohnnebenleistungen (46%) und das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben (31%). Hingegen sind das Image, Laufbahn- und Karriereperspektiven, Leistungsanerkennung/Leistungsprämien sowie die Chancengleichheit mit jeweils unter 10% Nennungen weniger wichtige Faktoren in Bezug auf die Arbeitgeberattraktivität.

## 4 Fazit

Die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung 2024 beim Kanton Basel-Stadt bewegen sich insgesamt auf einem positiven Niveau. Die Arbeitszufriedenheit wird positiv eingeschätzt und liegt im Vergleich mit anderen kantonalen Verwaltungen auf demselben Niveau. Sehr hohe Werte zeigen sich beim Commitment der Mitarbeitenden. Dieses zeigt sich vor allem in der sehr hohen Leistungsbereitschaft sowie in der Treue und der hohen Identifikation mit dem Arbeitgeber Kanton Basel-Stadt.

Als **Stärke** ist der Arbeitsinhalt hervorzuheben. Vor allem die Freude an der Arbeit sowie der Sinngehalt sind Faktoren, die es weiterhin zu pflegen gilt. Das Thema wird über die Departemente hinweg homogen beurteilt.

**Verbesserungspotentiale** lassen sich bei den Themen Entlöhnung, Information, Gesundheit und Personalentwicklung erkennen.

Die Mitarbeitenden weisen bei Thema **Entlöhnung** hauptsächlich darauf hin, dass die Nebenleistungen (z. B. Sportangebote, ÖV-Ermässigungen) wenig attraktiv sind. Beim Thema **Information** sollten in Zukunft die vorhandenen Informations- und Kommunikationskanäle noch besser genutzt werden, was sich auch positiv auf andere Verbesserungspotentiale auswirken kann. Besonders bei der Gesundheitsförderung durch den Kanton Basel-Stadt zeigt sich innerhalb des Themas **Gesundheit** aus Sicht der Mitarbeitenden ein klares Verbesserungspotenzial. Hinsichtlich **Personalentwicklung** weisen die Mitarbeitenden auf die teilweise fehlenden beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten hin.

Als wichtigste Kriterien für die **Attraktivität eines Arbeitgebers** nennen die Mitarbeitenden die Aspekte Arbeitsklima/Team, Arbeitsinhalt/Sinnhaftigkeit der Arbeit, Lohn/Lohnnebenleistungen sowie das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben. Für die weitere Stärkung der Arbeitgeberattraktivität des Kantons Basel-Stadt können diese Themen wichtige Ansatzpunkte liefern.

Sämtliche Themen der Arbeitssituation werden auf Stufe Kanton Basel-Stadt mit einer mittleren positiven Bewertung beurteilt. Teilweise sind jedoch deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Departementen bzw. Buchungskreisen zu erkennen. Diese Unterschiede sollten in einem nächsten Schritt in den einzelnen Departementen gezielt analysiert werden. Die detaillierten Auswertungen erlauben es, in den jeweiligen Bereichen zielgerichtete Verbesserungsmassnahmen einzuleiten.