

Evaluation Jahresarbeitszeit 2003 – Zusammenfassung

1 Ausgangslage

Seit Anfang 2002 besteht in der Kantonsverwaltung die Möglichkeit, nach dem Modell der **Jahresarbeitszeit** (JAZ) zu arbeiten. Nach der Erprobung des Modells während mehr als einem Jahr, hat sich die Finanzdirektion im Frühjahr 2003 entschlossen, bei allen Direktionen und Verwaltungseinheiten, welche das Modell im Jahr 2002 eingeführt haben, mittels zweier Umfragen (Personalbefragung/Vorgesetzteninterviews) eine **umfassende Evaluation der JAZ** durchzuführen.

Von den rund 4000 Mitarbeitenden, welche nach dem neuen Arbeitszeitmodell arbeiten, wurden im Juni 2003 für die **Personalbefragung 690 zufällig ausgewählte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** zu ersten Erfahrungen mit der Jahresarbeitszeit befragt.

Denjenigen Mitarbeitenden, die über eine E-Mail-Adresse und eine Zugangsberechtigung zum Internet verfügten, wurde der Fragebogen online (rund 70 Prozent der kontaktierten Personen), den übrigen Mitarbeitenden per Post zugestellt.

Für die **Vorgesetzteninterviews** wurden 20 Personen aus ausgewählten Bereichen der Direktionen und der Staatskanzlei in persönlichen Interviews zum neuen Arbeitszeitmodell befragt. Sämtliche angefragten Personen haben sich für ein Interview zur Verfügung gestellt.



2 Ergebnisse der Personalbefragung

Die **Rücklaufquote** (misst die Reaktion der Mitarbeitenden auf den Fragebogen) **betrug sehr gute 70 Prozent**. Die **Ausschöpfungsquote** (misst die Datensätze, die effektiv ausgewertet werden konnten) liegt um 4 Prozent tiefer bei respektablen **66 Prozent**.

Mit dem Modell der JAZ bezeichnen sich **insgesamt 89 Prozent als grundsätzlich zufrieden**. 30 Prozent der befragten Mitarbeitenden sind sehr zufrieden, 40 Prozent grösstenteils zufrieden und 19 Prozent eher zufrieden. Lediglich 11 Prozent der Befragten sind mit der JAZ eher bis sehr unzufrieden. Die **Zufriedenheit der Mitarbeitenden**, gemessen mit einem Punktwert zwischen 0 und 100, liegt bei 76.

2.1 Positive Bemerkungen

Die Einführung der JAZ in der Kantonsverwaltung wird von den Mitarbeitenden mehrheitlich als **sehr sinnvoll** angesehen. Grundsätzlich **sehr positiv** beurteilen die Mitarbeitenden den gesamten **Einführungsprozess** (Informationen während der Einführung, der insgesamt gute Verlauf der Einführung und die Broschüre des Personalamtes). Ebenfalls positiv bewertet werden die bessere **Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Interessen**, die **Unterstützung durch die Vorgesetzten** und durch **zuständige Personen aus dem Personalbereich** sowie die durch die JAZ gestiegene **Attraktivität des Kantons Bern als Arbeitgeber**.

2.2 Kritische Bemerkungen

Leicht kritisch zeigen sich die Befragten hinsichtlich des **gestiegenen Aufwandes für die Arbeitsorganisation**.

Die Mitarbeitenden sind zudem der Meinung, dass die JAZ keinen Beitrag leistet zum Abbau der Arbeitsbelastung, der Überzeit und von Stress. Im Rahmen der JAZ finden zudem zusammen mit den Vorgesetzten keine regelmässigen Arbeitseinsatzplanungen statt. **Es liegt die Vermutung nahe, dass diese Aussagen nicht in einem direkten Zusammenhang mit dem Arbeitszeitmodell der JAZ stehen.** Dieser Eindruck wird durch offene Bemerkungen aus der Personalbefragung und Aussagen in den Vorgesetzteninterviews bestätigt.

3 Ergebnisse der Vorgesetzteninterviews

Die Antworten aus den Interviews mit den Vorgesetzten unterstützen die Resultate der Personalbefragung. Der **Einführungsprozess ist** auch aus der Sicht der Vorgesetzten **gut verlaufen**. Die Informationen sowie die Unterstützung durch das Personalamt und die Direktionen waren gut und haben den Erwartungen entsprochen. Die **Handhabung des neuen Arbeitszeitmodells funktioniert ohne grössere Probleme** und auch die internen und externen Kundinnen und Kunden haben beim Angebot der Dienstleistungen keine negativen Auswirkungen der JAZ wahrgenommen. **Grundsätzlich hat die JAZ nach Meinung der Vorgesetzten keine Nachteile.**

Als **Hauptvorteil** der JAZ sehen die Vorgesetzten die **gestiegene Flexibilität der Mitarbeitenden**. Personen mit einer **Führungsfunktion** (meist die interviewten Personen selbst) haben aber häufig Schwierigkeiten damit, die eigenen hohen Stundensaldi abzubauen.

4 Fazit

- Die **Einführung der JAZ hat** in der Kantonsverwaltung sowohl aus Sicht der Mitarbeitenden als auch der Vorgesetzten **zu mehr Flexibilität geführt**. Dabei sehen die Befragten die **betriebliche** und auch die **persönliche Flexibilität** erhöht. Die **Attraktivität des Arbeitgebers Kanton** ist dadurch **gestiegen**.
- Sowohl aus der Perspektive der Mitarbeitenden als auch aus der Perspektive der Vorgesetzten stellt die **JAZ aber kein Instrument zur Reduktion der Überzeiten** dar. Aus Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Sicht kann einer hohen Arbeitsbelastung eher mittels einer Anpassung der personellen Ressourcen als mit neuen Arbeitszeitmodellen begegnet werden.
- Viele Befragte sind mit dem neuen Arbeitszeitmodell zufrieden und sprechen sich für die Beibehaltung der heutigen JAZ-Modell-Regelung aus. Als mögliches **Verbesserungspotenzial** wird eine noch **weiter gehende Flexibilisierung** im Sinne einer erhöhten Rücksichtnahme auf persönliche bzw. direktions- oder amtsspezifische Bedürfnisse genannt.

- Bei der Frage nach möglichen **Weiterentwicklungen** der Arbeitszeitregelungen oder des Arbeitszeitmanagements in der kantonalen Verwaltung wünscht sich eine erhebliche Anzahl von Personen - sowohl in den offenen Bemerkungen zur Personalbefragung als auch in den Interviews - eine **Reduktion der Arbeitszeit**. Diese Aussage ist vermutlich vor dem Hintergrund der insgesamt als sehr hoch empfundenen Arbeitsbelastung zu interpretieren.

Bern, November 2003

Personalamt des Kantons Bern
Jana Karlen-Kosina
Projektleiterin
