



**Kleine Anfrage der GLP-Fraktion
betreffend Mitarbeiterzufriedenheit und Assessment für Führungskräfte in der
kantonalen Verwaltung**

Bericht und Antrag des Regierungsrats
vom 16. Juli 2025

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Am 7. Juli 2025 reichte die GLP-Fraktion eine kleine Anfrage betreffend Mitarbeiterzufriedenheit und Assessment für Führungskräfte in der kantonalen Verwaltung ein.

Der Regierungsrat beantwortet die gestellten Fragen wie folgt:

1. Welche Anforderungen stellt das Personalamt für die Anstellung von Führungskräften?

Im Grundsatz unterscheiden sich Anstellungen über die verschiedenen Personalkategorien nicht. Die Anforderungen an Ausbildung und Erfahrung sowie den mitzubringenden Kompetenzen (z. B. Fach-, Sozial-, Methoden-, Führungskompetenz) werden mittels Stellenbeschreibung definiert. Das Anforderungsprofil widerspiegelt sich zudem in der zugeordneten Referenzfunktion (s. Verordnung über die Referenzfunktionen, den Einreihungsplan und die Lohneinreihung (LEVO, BGS 154.234). Im Rahmen des Lohneinreihungsprozesses, welcher das Personalamt vornimmt, werden das vordefinierte Anforderungsprofil mit den von einer Kandidatin oder einem Kandidaten mitgebrachten Leistungsausweis abgeglichen und entsprechend erfolgt die Festlegung des Anfangslohns. Dadurch kann sichergestellt werden, dass die definierten Anstellungskriterien berücksichtigt werden.

Mit der Einführung eines neuen HR-Modells per Juni 2025 wurde zudem der Bereich HR-Beratung im Personalamt geschaffen. Dabei unterstützen die HR-Beratenden die Ämter in allen Personalprozessen. Im Fokus dabei steht neben den Betreuungsaufgaben auch die Unterstützung im Rekrutierungsprozess. Dazu stehen den HR-Beratenden auch neue Personaldiagnostiktools wie Persönlichkeitsanalysen oder kognitive Leistungstests zur Verfügung, um eben eine weitere Perspektive im Rahmen der Personalselektion zu erhalten. Die eingesetzten Persönlichkeitsanalysen (MPA & OPTO) unterstützen sowohl in der Personalselektion als auch in personellen Entwicklungsfragen. Beide bewährten Tools beschreiben und visualisieren das Arbeits- und Sozialverhalten von Menschen im Arbeitsumfeld.

Durch die Einführung der HR-Beratung kann der Selektionsprozess weiter professionalisiert und die Direktionen und Ämter vor allem in Bezug auf die Anstellung von Führungskräften noch besser unterstützt werden. Damit können mögliche Fehlbesetzungen bereits während dem Rekrutierungsprozess erkannt und dadurch minimiert werden.

2. Werden systematisch oder in einzelnen Direktionen Assessments oder ähnlichen Tests für Führungskräfte im Rahmen des Anstellungsprozesses gemacht?

Bereits heute werden bei anspruchsvollen Fach- und Führungsfunktionen verschiedene Praxisarbeiten, Vorbereitungsaufgaben oder zum Teil Kurzassessments im Rahmen des Selektionsprozesses angewendet. Verschiedentlich wurden sogar eigentliche Assessments durchgeführt, so hat beispielsweise die Sicherheitsdirektion im Selektionsprozess für die Besetzung von zwei

neuen Amtsleitungen (Amt für Bevölkerungsschutz, Zivilschutz und Militär sowie Strassenverkehrsamt) für die Endauswahl dieses Verfahren angewandt. Diese individuellen Arbeiten werden nun zusätzlich durch die Diagnostiktools des Personalamts ergänzt.

Ergänzend zu diesen individuellen Selektionstools sollen neu zumindest Stellen der obersten Führungsstufe systematisch ein Assessment durchlaufen. Dieses wird durch das Personalamt koordiniert.

3. Wurden in den vergangenen Jahren verwaltungsweite oder direktions-/amtsspezifische Erhebungen der Zufriedenheit der Mitarbeitenden durchgeführt?

Im Jahr 2010 hat das Personalamt eine repräsentative Umfrage bei allen Mitarbeitenden durchgeführt. Zudem gibt es amtsspezifische Erhebungen, welche in unterschiedlichem Rhythmus durchgeführt werden. Diese Auswertungen sowie die daraus abgeleiteten Massnahmen liegen dem Personalamt nicht vor.

3.1. Falls ja, was sind die Erkenntnisse?

Die Umfrage 2010 zeigte insgesamt eine hohe Arbeitszufriedenheit. Am besten beurteilten die Mitarbeitenden die Themenblöcke «Tätigkeit und Arbeitsinhalt». Die Mitarbeitenden sahen einen Sinn in ihrer Arbeit. Sie hatten überwiegend das Gefühl, bei ihrer Arbeit genügend Freiräume zu erhalten, und ihre Arbeit betrachteten sie als vielfältig und abwechslungsreich. Positiv werteten sie auch das Verhältnis zu den Vorgesetzten und die Qualifikations- und Zielvereinbarungsgespräche. Kritischer beurteilten die Befragten die internen Aufstiegsmöglichkeiten und die externen Arbeitsmarktchancen.

3.2. Falls nein, gibt es andere Mittel des Benchmarkings für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden?

Der Kanton Zug wies Ende 2024 eine Netto-Fluktuationsquote von 3,5 Prozent auf. Die Netto-Fluktuation zeigt auf, wie viele Mitarbeitende im Verhältnis zur Gesamtzahl der Mitarbeitenden freiwillig aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind (nicht eingerechnet werden dabei Pensionierungen, Todesfälle, Kündigung durch den Arbeitgeber usw.). Eine Netto-Fluktuation von 3,5 Prozent gilt als sehr tiefer Wert und sagt unter anderem aus, dass die Mitarbeitenden eine hohe Personalzufriedenheit ausweisen.

Neben der Nettofluktuation werden anonyme Austrittsbefragungen durchgeführt. Diese Werte zeigen über die letzten Jahre ebenfalls einen hohen Zufriedenheitswert auf. Die austretenden Mitarbeitenden beurteilen dabei mit über 70 Prozent, dass sie insgesamt sehr zufrieden beziehungsweise zufrieden mit ihrer Arbeitssituation waren.

3.3. Falls nein, gedenkt die Verwaltung künftig eine Erhebung zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden durchzuführen?

Es ist im Rahmen des Auf- und Ausbaus des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) vorgesehen, dass im Jahr 2026 erneut eine Umfrage zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden durchgeführt wird. Ziel dieser Umfrage ist neben einer allgemeinen Aussage zur Zufriedenheit, Tätigkeit und zu Arbeitsinhalten der Mitarbeitenden auch eine Rückmeldung zur physischen und psychischen Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten.

Regierungsratsbeschluss vom 16. Juli 2025