

Zug, 07. Juli 2025

## ***Kleine Anfrage***

der

## ***GLP-Fraktion***

betreffend

### ***Mitarbeiterzufriedenheit und Assessment für Führungskräfte in der kantonalen Verwaltung***

Wir entnehmen dem Bericht 2024 der Ombudsfrau<sup>1</sup>, dass wiederholt Fälle von Führungsschwäche bei Vorgesetzten geschildert wurden. Die mangelnde Führungserfahrung einzelner Kadermitglieder führe zu Unsicherheiten in der gesamten Hierarchie und zu einer spürbaren Mehrbelastung der Mitarbeitenden. Besonders problematisch sei, wenn Führungspositionen aufgrund persönlicher Beziehungen oder politischer Zugehörigkeit und nicht aufgrund fachlicher Qualifikation besetzt werden. In solchen Konstellationen komme es vermehrt zu rechtlich oder sachlich unvertretbaren Entscheidungen, die anschliessend von den unterstellten Mitarbeitenden korrigiert werden müssen, was zu wachsender Frustration führt. Eine weitere Schwierigkeit bestehe darin, dass Aufgaben, die eigentlich in der Verantwortung der Führungsebene liegen, delegiert werden. Zudem werde über fehlende transparente Kommunikation berichtet; Kritik werde teilweise mit Kündigungsandrohungen beantwortet, und eine konstruktive Fehlerkultur sei nicht erkennbar.

Die Ombudsfrau hebt hervor, dass bei der Rekrutierung von Führungspersonen die fachliche und persönliche Eignung im Vordergrund stehen sollte und nicht allein die Dauer der bisherigen Beschäftigung im Amt. In diesem Zusammenhang hat die GLP Fraktion die Werkzeuge der Assessments für Führungskräfte und der verwaltungsweiten Mitarbeiterumfrage diskutiert.

#### **Assessments**

Assessments im Rahmen der Rekrutierung von Führungskräften bieten den Vorteil, dass sie eine fundierte und objektive Grundlage für Personalentscheide schaffen. Sie ermöglichen eine systematische Einschätzung der fachlichen, methodischen sowie persönlichen Kompetenzen und erlauben den Vergleich zwischen Kandidatinnen und Kandidaten. Dadurch können Passung, Potenzial und Entwicklungsfelder gezielt identifiziert werden. Gleichzeitig tragen Assessments dazu bei, Fehlbesetzungen zu vermeiden, die Arbeitskultur zu berücksichtigen und langfristig die

---

<sup>1</sup> <https://kr-geschaefte.zug.ch/gast/geschaefte/2896>

Führungsqualität zu sichern. Sie stärken das Vertrauen in den Auswahlprozess und unterstützen eine transparente und nachvollziehbare Entscheidungsfindung. In diesem Zusammenhang möchten wir den Regierungsrat fragen:

1. Welche Anforderungen stellt das Personalamt für die Anstellung von Führungskräften?
2. Werden systematisch oder in einzelnen Direktionen Assessments oder ähnliche Tests für Führungskräfte im Rahmen des Anstellungsprozesses gemacht?

### **Erhebung zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden**

Ein wesentlicher Vorteil einer verwaltungsweiten Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung ist das Benchmarking, da sie den Vergleich über die Zeit hinweg sowie zwischen einzelnen Teams oder Abteilungen ermöglicht. Zudem können allfällige Probleme frühzeitig erkannt werden, bevor sie sich verfestigen. Die Befragung bietet eine fundierte Grundlage für gezielte Massnahmen in der Personal- und Organisationsentwicklung. Sie fördert ausserdem die Motivation und Bindung der Mitarbeitenden, stärkt die Unternehmenskultur durch Transparenz und Wertschätzung und trägt letztlich dazu bei, Leistung, Qualität und Kundenorientierung nachhaltig zu verbessern. In diesem Zusammenhang möchten wir den Regierungsrat fragen:

3. Wurden in den vergangenen Jahren verwaltungsweite oder direktions-/amtspezifische Erhebung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden durchgeführt?
  - a. Falls ja, was sind die Erkenntnisse?
  - b. Falls nein, gibt es andere Mittel des Benchmarkings für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden?
  - c. Falls nein, gedenkt die Verwaltung künftig eine Erhebung zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden durchzuführen?

Für die Beantwortung der Fragen danken wir Ihnen.