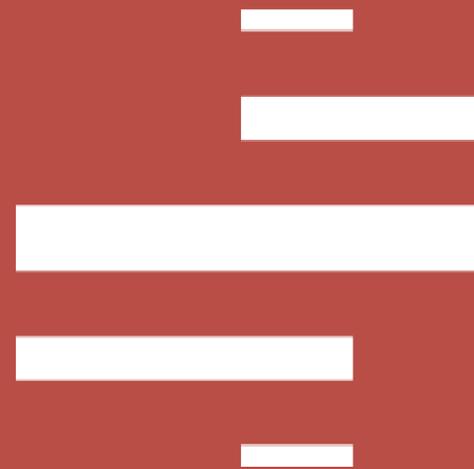


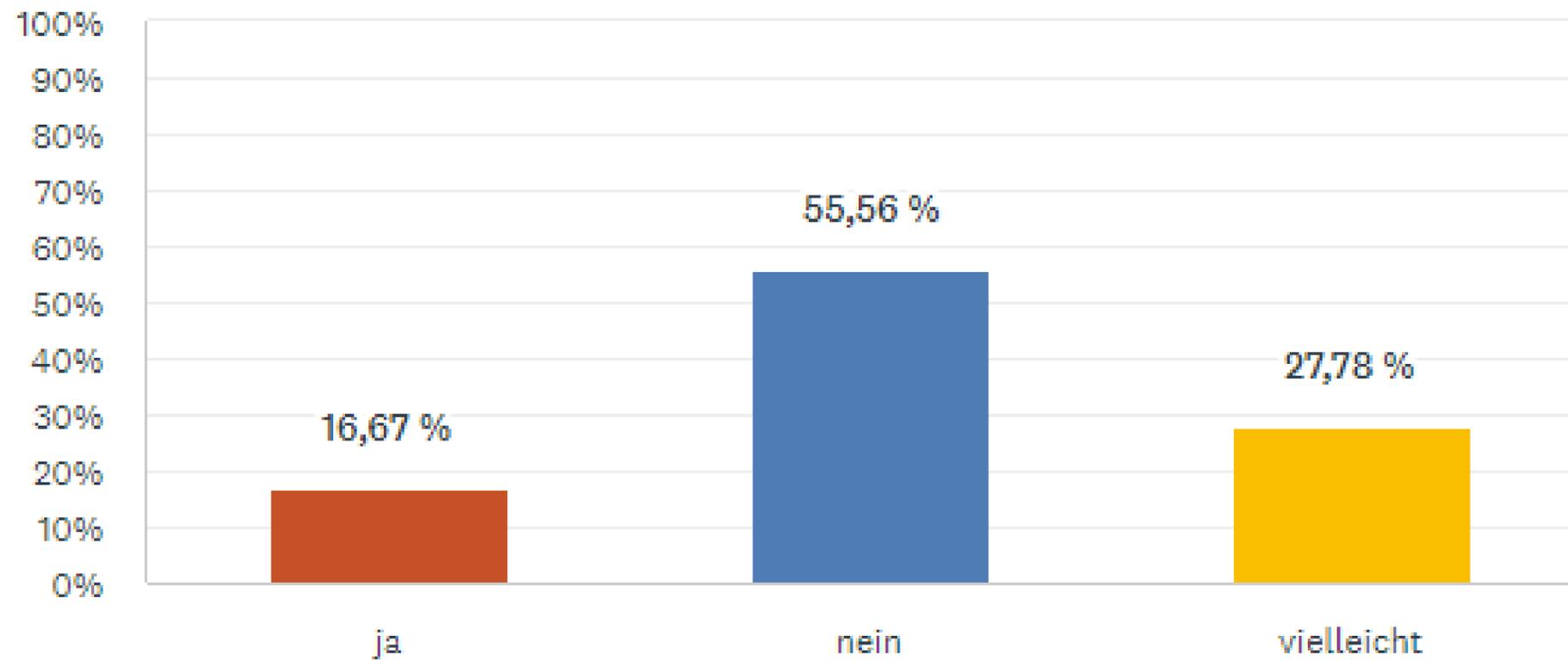
# Reporting Umfrage Attraktivitätssteigerung Stadt Thun

August 2023



## Attraktivitätssteigerung

Würde die Einführung der beiden erwähnten Themen (Einführung Vertrauensarbeitszeit und Kauf von Ferien) zur Steigerung der Attraktivität der Stadt Thun als Arbeitgeberin führen?



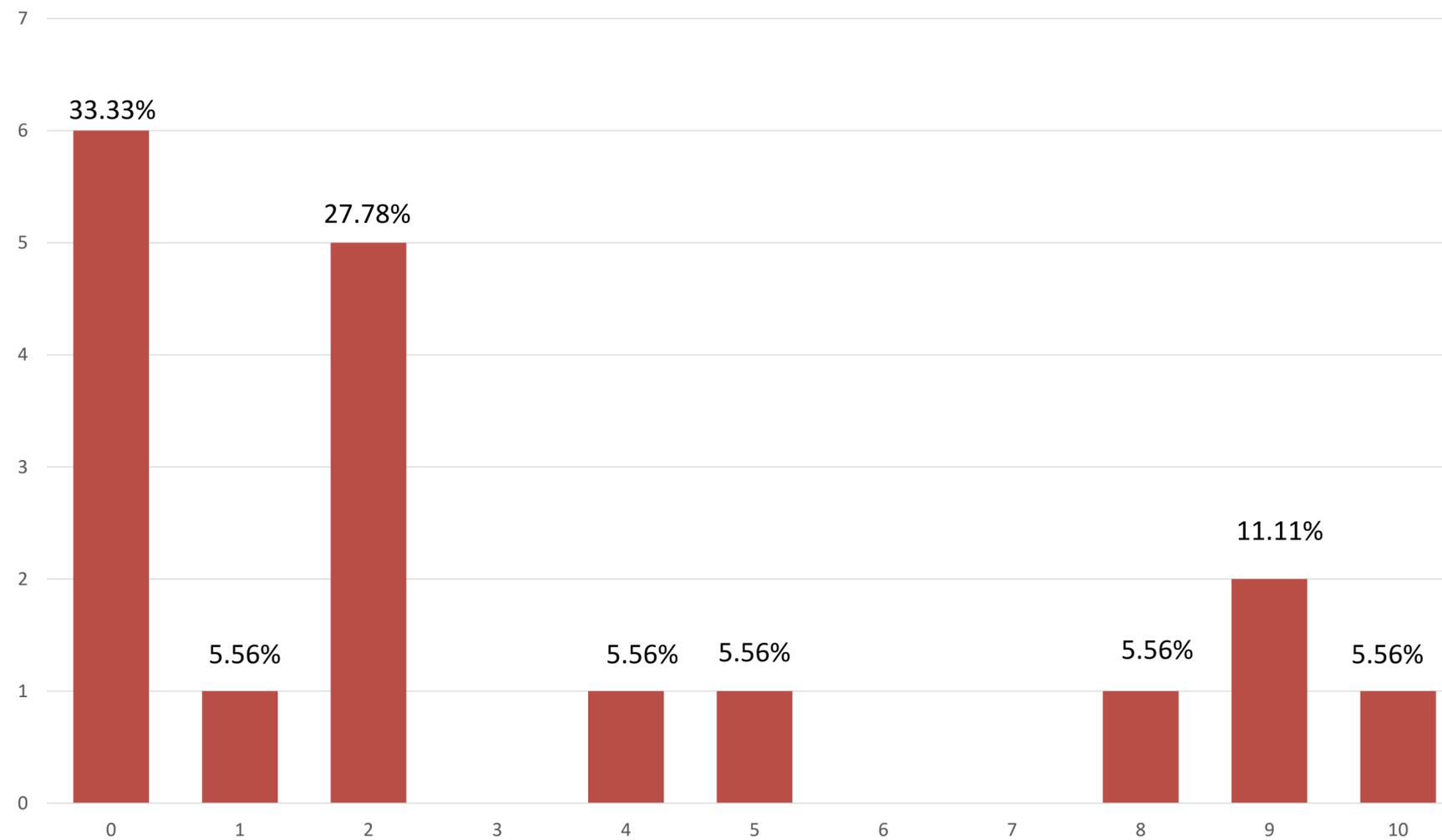
# Attraktivitätssteigerung

Mit welchen Aktivitäten können wir die Attraktivität der Stadt Thun als Arbeitgeberin steigern (z. B. Personal- / Führungsentwicklung)?

Flexible Arbeitszeiten	Flexibilisierung Anstellungsbedingungen	Verbesserung Unternehmens- + Führungskultur
Mehr Lohn / wettbewerbsfähige Vergütung / höhere Leistungsprämien	Home-Office	Kultur- / Führungs- / Personalentwicklung
Attraktive Lohnnebenleistungen	4-Tage-Woche / Reduktion der Sollarbeitszeit	Image Pflege gegen aussen
Attraktive Arbeitsplatzgestaltung	Akzeptable Belastung	Modernisierung
Brauchbare Kantine im Thunerhof	Weiterbildungsmöglichkeiten / Karrieremöglichkeiten / persönliche Entwicklung	Ressourcen für digitale Transformation
Pausen- & Mittagsverpflegung verbessern	Förderung von Talenten mittels Talentpool / Mentoringprogramm	Verständnis & Akzeptanz der Entscheidungen der Verwaltung (auch gestützt auf gesetz. Grundlagen durch die Politik)
Massnahmen zur Verbesserung der Life-Balance		Kompetenzen und Verantwortungen vermehrt wieder in die Ämter und Abteilungen (rück)verschieben

# Vertrauensarbeitszeit

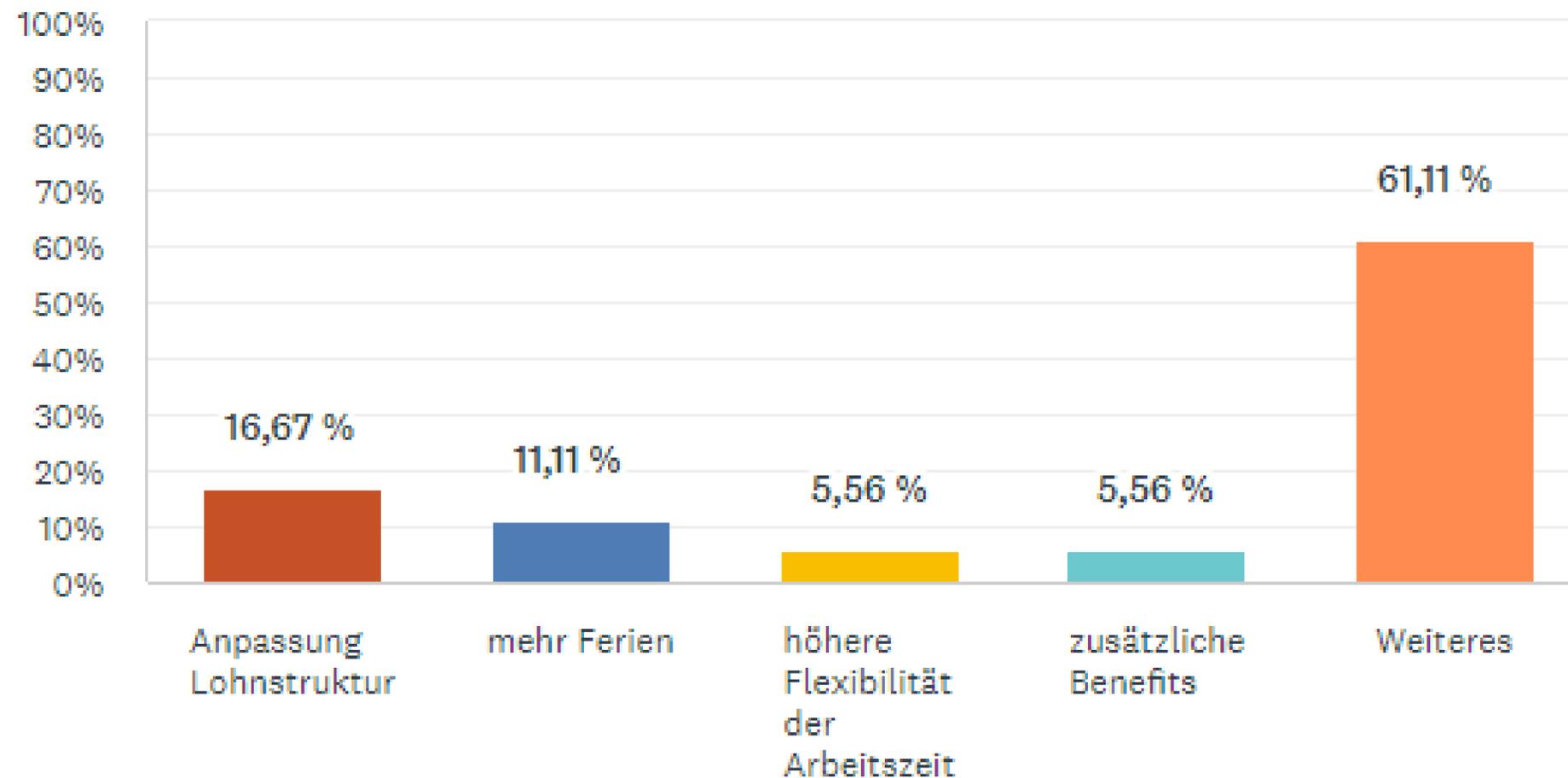
Stimme ich der Einführung von Vertrauensarbeitszeit grundsätzlich zu?



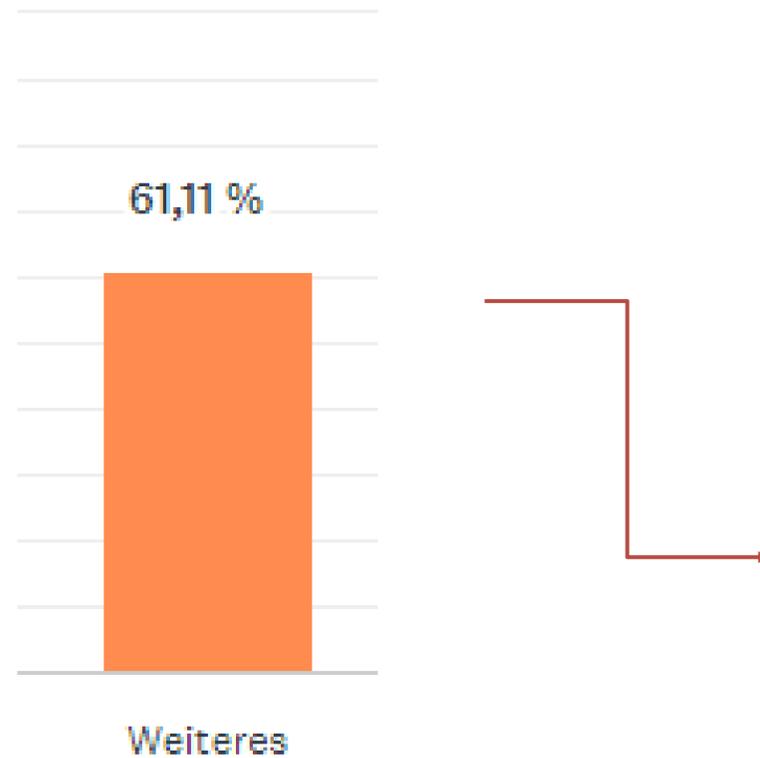
**MW = 3.11**

## Vertrauensarbeitszeit

Unter welchen Voraussetzungen würde ich der Einführung von Vertrauensarbeitszeit zustimmen?



## Vertrauensarbeitszeit



Vertrauen
Anpassung Lohnstruktur
Mehr Ferien
Zusätzliche Benefits
Keine Verschlechterung der heutigen Bedingungen
Notwendig ist eine Kumulation verschiedener Vorschläge / ein ausgewogenes Paket, das für alle Vorteile bietet

Ich lehne die Einführung von Vertrauensarbeitszeit aus grundsätzlichen Gründen ab und würde ihr unter keinen Umständen zustimmen.

# Vertrauensarbeitszeit

Wo sehe ich Vorteile mit der Einführung von Vertrauensarbeitszeit



Flexibilität (Arbeitszeitgestaltung / Arbeitsgestaltung)	Weniger Administration
Selbstbestimmung	Abschaffung Zeiterfassung
Fokus auf Task (nicht auf Arbeitszeit)	Zeitgemässe Rahmenbedingungen
Vertrauen	Modulares Angebot / mehr Ferien
Eigenverantwortung → steigert Motivation	Entlastung des Budgets
Weniger Kontrollen	Anpassung des Lohnniveaus an das grösserer Schweizer Städte / Privatwirtschaft / Kanton
Wegfall unterschiedlicher Handhabung „geschäftlicher Mittagessen“ sowie Erfassung der Raucherpausen	Attraktivitätssteigerung & besseres Image

# Vertrauensarbeitszeit

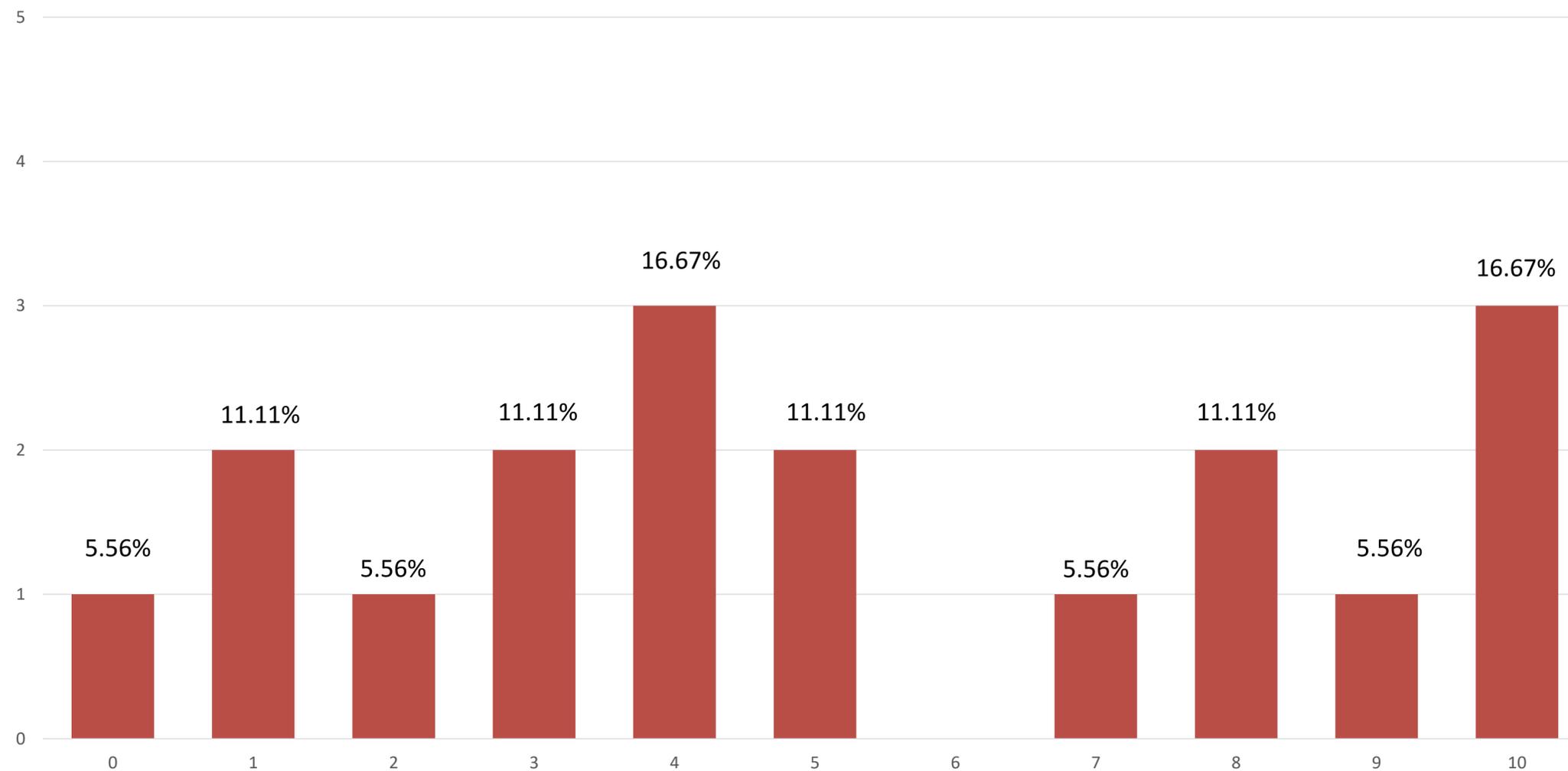


## Wo sehe ich Nachteile mit der Einführung von Vertrauensarbeitszeit

Ungerechte Arbeitsbelastung	Mangelnde Kommunikationsmöglichkeiten / Erreichbarkeit	Druck dauernder Erreichbarkeit
Verschmelzung Arbeit-Freizeit / noch weniger Trennung	Schwierige Führungssituationen / Risiken für Kaderpersonen	Zunahme unbezahlter Überzeit / kein Überblick über Überstunden
Ungerechtigkeiten / ungleiche Behandlung/Vergleichbarkeit? →Entstehung 2-Klassen-Gesellschaft	Fehlende Fürsorgepflicht des Arbeitgebers	Tendenziell wird mehr gearbeitet / mehr Gratisarbeit
Nicht bei allen bringt Vertrauensarbeitszeit einen Mehrwert	Verlust von Handlungsspielräumen, Flexibilität, Motivation	Überlastung / gesundheitliche Risiken / Burnout
Ausnutzen / fehlendes Vertrauen	Wegfall Zeiterfassung: Kein Nachweis für geleistete Arbeitszeit / keine Selbstkontrolle & -regulation / Ressourcenplanung	Arbeit am Wochenende
Schwieriger Nachweis von Krankheit	Fehlender Nachweis für Notwendigkeit der Stellenschaffung	Nur der Arbeitgeber profitiert

# Einkauf von Ferien

Wie stark unterstütze ich die Einführung der Möglichkeit für Mitarbeitende, Ferien zu kaufen



**MW = 5.17**

## Weiteres

Was ist mir sonst noch wichtig zu erwähnen?

Vielleicht interessiert der Artikel:  
<https://www.zukunftsintitut.de/artikel/fuenfthesen-zur-zukunft-der-arbeit/>

- Ganz persönlich > heute mache ich ca. 10 Wochen Ferien / Jahr, da ich entsprechend Überzeit leiste (und zudem bereits meinen Aufwand am Wochenende / in den Ferien eigentlich nie "aufschreibe") > Kompensation erfolgt heute mit 1:1 > mit Einführung der Vertrauensarbeitszeit müsste ich zusätzliches Personal anstellen und meine Abteilung anders organisieren, da ich künftig "nur" noch 6 Wochen Ferien pro Jahr beziehen könnte (oder ich mehr Ferien kaufen müsste) > oder arbeite ich selbst dann einfach weniger als heute? Denn, wenn ich gleich viel arbeiten würde, wie heute, dann würden sich ja meine Arbeitsbedingungen "verschlechtern", oder?

Zu Punkt 3: Es besteht ja heute bereits die Möglichkeit unbezahlten Urlaub zu beantragen. Ich verstehe die Frage 3 nicht.

In jedem Fall sind ausgewogene Lösungen und win win Massnahmen sowohl für die Arbeitgeber- wie auch für die Arbeitnehmerseite anzustreben.

Zu Frage 1a) Einkauf Ferien würde m.E. zu einer Attraktivitätssteigerung führen.

Die Arbeitsmenge bleibt gleich. Wer macht die Arbeit, wenn plötzlich deutlich mehr Ferien bezogen werden können? Es kann zu Unstimmigkeiten im Team führen. Das jetzige System "alle unter liegen der Stempelpflicht" hat sich meines Erachtens im Grossen und Ganzen bewährt.

Ein "Kauf" von Ferien kann bei kleinen Teams u.U. zu Problemen führen, da/wenn stets eine Ferienvertretung gewährleistet werden muss

## Weiteres

Was ist mir sonst noch wichtig zu erwähnen?

Der Druck der Leistungserbringung auf Kader und Mitarbeitende steigt stetig (seit mehreren Jahren), die verbindliche Messbarkeit bei Vertrauensarbeitszeit entfällt – ein heikler Mix, so insbesondere aus Optik eines nachhaltigen Personalressourceneinsatzes.

Der Gemeinderat sollte die Idee der Vertrauensarbeitszeit nicht weiterverfolgen. Da kommt nichts Gutes dabei raus. Wir sollten unsere Kräfte für die Erledigung unserer Aufgaben einsetzen und nicht für interne Auseinandersetzungen um die Arbeitsbedingungen.

Als Abteilungsleiter in der Bundesverwaltung habe ich mehrere Jahre in diesem Modell gearbeitet. Um meinen Job gut zu erledigen musste ich erhebliche (unbezahlte) Überstunden leisten, was langfristig unbefriedigend war.

Dies kann nicht alleine als Attraktivitätssteigerung gelten. Für eine modulare Gestaltung der Rahmenbedingungen ist eine Anpassung des Personalreglements notwendig.

Ich habe in der Bundesverwaltung schlechte Erfahrungen mit der Vertrauensarbeitszeit gemacht. Man hat die Überzeiten nicht mehr im Griff und hält sich nicht dafür, entsprechend zu kompensieren.

Der Einkauf von Ferien kann zu einer besseren Attraktivität beitragen. Gegenüber der Vertrauensarbeitszeit bin ich skeptisch. Ohne Benefits wie mehr Ferien oder freie Tage (anstelle Kompensation von Überzeit) sowie klaren Rahmenbedingungen für die "Selbstregulierung" ist sie aus meiner Sicht nicht attraktiv.