



Kanton Zürich
Direktion der Justiz und des Innern

Die Arbeitswelt der JI in Zahlen Bericht 2020

V1
31.12.2021



Impressum

Herausgeberin: Direktion der Justiz und des Innern (JI),
Neumühlequai 10, 8090 Zürich, email: kanzlei.gsj@ji.zh.ch

Konzept: Rahel Bader & PD Dr. Astrid Rossegger, Forschung & Entwicklung (F&E),
Justizvollzug und Wiedereingliederung Kanton Zürich

Autorinnen: Rahel Bader (F&E), PD Dr. Astrid Rossegger (F&E),
Andrea Bleicher (Panda & Pinguin GmbH)

Auswertung: Andrea Schnell, Statistisches Amt Kanton Zürich

Grafiken: Corinna Grobe, Statistisches Amt Kanton Zürich

Illustrationen: Klas Fahlén

Datum: 31.12.2021

Version: 1

«Wir wollen noch viel bunter werden.»»

So stellen wir seit Ende 2019 die Arbeitswelt der Direktion der Justiz und des Innern (JI) in der Broschüre arbeiten@ji vor.

«Fairness ist uns ein Kernanliegen», versprechen wir.

«Egal ob Frau oder Mann, jung oder alt, konservativ oder progressiv – bei uns sind Kompetenzen entscheidend.»

Uns ist es wichtig, dass es nicht nur bei Bekenntnissen bleibt. Worte allein genügen nicht. Deshalb überprüfen wir, wie wir die Ansprüche an Gleichstellung, Chancengleichheit, Diversität, Betriebskultur und Karriereentwicklung, die wir an uns selbst formuliert haben, effektiv umsetzen. Wo wir schon gut sind. Und wo wir uns noch mehr anstrengen müssen.

Als JI wollen wir ein Spiegel der Zürcher Bevölkerung sein. Ihre Diversität abbilden und von unterschiedlichen Blickwinkeln und Erfahrungen profitieren. Vielfalt bringt sowohl die Gesellschaft voran, als auch uns als Institution und Arbeitgeberin. Und: Vielfalt schafft Vertrauen, indem sich die Bevölkerung in den Mitarbeitenden der JI wiedererkennt und sich vertreten fühlt.

Wir sind auf kompetente Mitarbeitende angewiesen und möchten als Arbeitgeberin attraktiv sein und bleiben – auch für Leute, die Karriere machen wollen. Essenziell ist deshalb Fairness im Bewerbungsprozess, eingefahrene Muster aufzubrechen und das Etablieren von neuen Karrierewegen. Bei alledem hilft uns dieser Bericht. Uns ist bewusst, dass wir nicht in allen Punkten perfekt sind. Noch gibt es einiges zu tun. Aber wir sind auf einer Reise, mit einem klaren Ziel: eine JI, die so vielfältig ist, wie der Kanton.

Zürich, 31. Dezember 2021

Inhaltsverzeichnis

1. Diversität	5
1.1. Mitarbeitende der JI	6
1.2. Bewerbende der JI	8
2. Laufbahn und Karriere	10
2.1. Wahrnehmung Karriereentwicklung	11
2.2. Frauen in der Führung	12
2.3. Ausbildung	14
3. Lohngleichheit	16
4. Kultur	18

1. Diversität



1.1. Mitarbeitende der JI

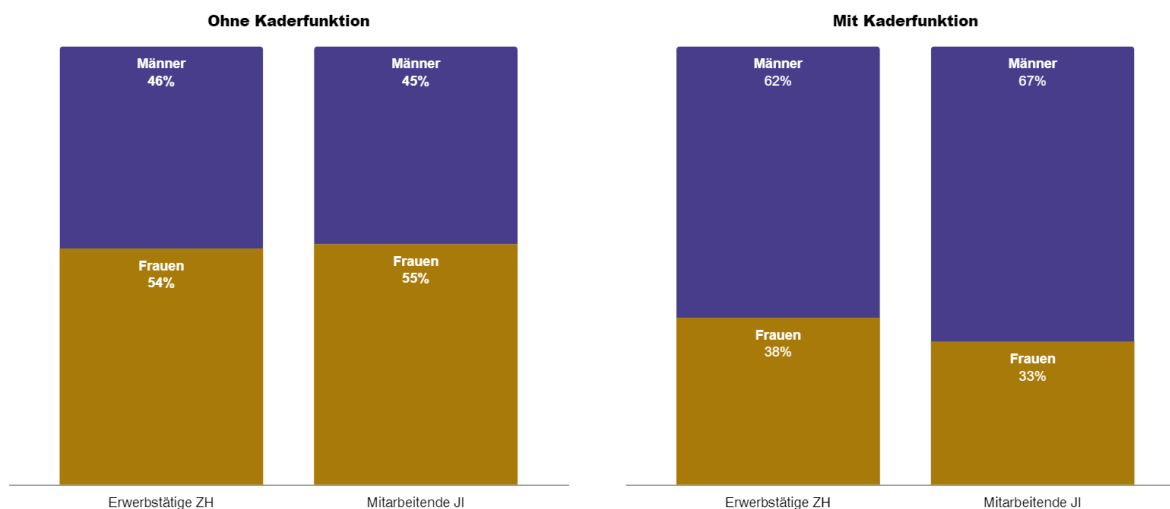
Die JI im Vergleich mit Zürcher Erwerbstätigen: Wie weiblich und wie alt?

«Wir wollen noch viel bunter werden» – so bekennt sich die Direktion der Justiz und des Innern (JI) zu Diversität und Vielfalt. Um zu verstehen, wie vielfältig und divers die JI bereits ist, betrachten die vorliegenden Auswertungen verschiedene Aspekte von Diversität. Dafür griffen die Autorinnen auf bisher nur für interne Zwecke genutzte Daten zu Geschlecht und Alter zurück. In Zukunft will die JI auch Merkmale kultureller Vielfalt, etwa Sprachkompetenzen ihrer Mitarbeitenden, erfassen und abbilden. Auch Geschlechterkategorien sollen in der JI zum Thema werden. Bei der Mitarbeitendenbefragung 2021 stand mit der Kategorie «divers» erstmals eine nichtbinäre Antwortmöglichkeit zur Verfügung.

Klares Ziel der Untersuchung ist es, eine Grundlage zu schaffen, um weiterführende Fragen beantworten zu können, für Themen zu sensibilisieren und darauf Einfluss zu nehmen. Zur gesellschaftlichen Einordnung der Charakteristika der JI-Mitarbeitenden dienen Vergleichszahlen der Erwerbstätigen des Kantons Zürich als Referenz.

Geschlechterverhältnis

Nach Personenkreis und Beruflicher Stellung, 2020



Grafik: Statistisches Amt Kanton Zürich; Quelle: Mitarbeitende JI, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung

Ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei Mitarbeitenden ohne Kaderfunktion

Auf Stufe der Mitarbeitenden ist die Geschlechterverteilung in der JI ziemlich ausgewogen: 45 von 100 Mitarbeitenden sind männlich, 55 weiblich. Das entspricht dem Geschlechterverhältnis der Zürcher Erwerbstätigen (46 von 100 Erwerbstätigen sind männlich, 54 weiblich).

Deutlich mehr Männer in Kaderfunktionen

Ein anderes Bild ergibt sich bei Kadermitarbeitenden. 67 von 100 Kadermitarbeitenden sind männlich, 33 weiblich. Damit arbeiten in der JI etwa doppelt so viele Männer in Kaderfunktionen wie Frauen. Hier unterscheidet sich das Geschlechterverhältnis der JI signifikant von der Zürcher Erwerbsbevölkerung. Auch in der Erwerbsbevölkerung ist es so, dass Männer häufiger in Kaderfunktionen sind als Frauen (62 von 100), aber das Geschlechterungleichgewicht ist nicht so ausgeprägt wie in der JI.

JI-Kadermitarbeitende arbeiten mehrheitlich Vollzeit

JI-Kadermitarbeiter arbeiten mehrheitlich Vollzeit: nämlich 91 von 100. Damit unterscheiden sie sich in Bezug auf den Anteil von Vollzeitbeschäftigung nicht von der männlichen Zürcher Erwerbsbevölkerung. Dort arbeiten 89 von 100 Kadermitarbeitern Vollzeit.

Kadermitarbeiterinnen hingegen arbeiten in der JI signifikant häufiger Vollzeit als in der Erwerbsbevölkerung. In der JI arbeiten 80 von 100 und in der Erwerbsbevölkerung 59 von 100 Kadermitarbeiterinnen Vollzeit.

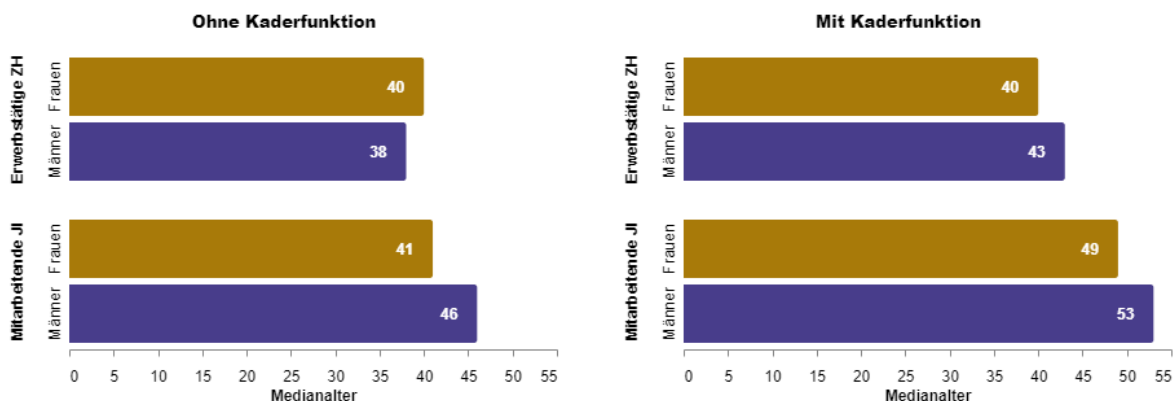
Bevorstehender Generationenwechsel – Chance für Frauen

Im Jahr 2020 sind 55 Kadermitarbeitende mindestens 59 Jahre alt. In den nächsten 6 bis 7 Jahren bietet sich somit für die JI – unabhängig von zusätzlicher Fluktuation – die Möglichkeit, das Geschlechterungleichgewicht im Kader anzugleichen.

Fazit: Das Geschlechterverhältnis in der JI ist auf Stufe der Mitarbeitenden mit dem der Zürcher Erwerbstätigen vergleichbar. In Kaderfunktionen arbeiten deutlich mehr Männer als Frauen – und zwar auch mehr als im Vergleich zu den Zürcher Erwerbstätigen. Männliche wie weibliche JI-Kadermitarbeitende arbeiten mehrheitlich Vollzeit.

Lebensalter in Jahren

Mittleres Alter (Median), nach Personenkreis, Berufliche Stellung und Geschlecht, 2020



Grafik: Statistisches Amt Kanton Zürich; Quelle: Mitarbeitende JI, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung

Blick in die Altersverteilung der JI

Im Mittel (Median) sind Kadermitarbeiter 53 und Kadermitarbeiterinnen 49 Jahre alt – das heisst die Hälfte ist jeweils jünger und die Hälfte ist älter. Auf Stufe der Mitarbeiter liegt das mittlere Alter bei 46 Jahren und bei Mitarbeiterinnen bei 41 Jahren.

Älter als die Zürcher Erwerbstätigen

Mitarbeitende der JI sind signifikant älter als die Zürcher Erwerbstätigen und zwar unabhängig von Geschlecht und Kaderfunktion. Der kleinste Altersunterschied zu den Zürcher Erwerbstätigen ergibt sich bei Frauen ohne Kaderfunktion: Die Mitarbeiterinnen der JI sind im Mittel (Median) ein Jahr älter als die Zürcher Erwerbstätigen.

Ein Grund für ein höheres Alter von Mitarbeitenden der JI mag sein, dass mehr als 6 von 10 Mitarbeitenden und mehr als 8 von 10 Kadermitarbeitenden seit mindestens 5 Jahren für die JI tätig sind. Mitarbeitende der JI bleiben unabhängig von ihrer Funktion deutlich länger bei ihrem Arbeitgeber als die Zürcher Erwerbsbevölkerung. Eine andere Hypothese wäre, dass die JI insbesondere für Personen eine interessante Arbeitgeberin ist, die bereits einige Berufserfahrung gesammelt haben.

Fazit: Die Mitarbeitenden der JI sind im Vergleich älter als die Zürcher Erwerbstätigen.

1.2. Bewerbende der JI

Wer bewirbt sich? Und wer wird angestellt?

Um zu verstehen, wie neu angestellte Mitarbeitende die Diversität in der JI beeinflussen können und welches Potenzial sich daraus ergibt, befasst sich der vorliegende Bericht auch mit den Bewerbenden.

Ziel ist, eine Grundlage zu schaffen, um für Themen zu sensibilisieren und weiterführende Fragen beantworten zu können. Zum Beispiel, wie sich die Diversitätsmerkmale der Bewerbenden im Verlauf eines Bewerbungsprozesses verändern und ob es auf dieser Basis Hinweise für Ungleichbehandlung gibt.

Auch hier dienen die Vergleichszahlen der Erwerbstätigen des Kantons Zürich als relevanter Referenzwert.

Grosses Interesse an den ausgeschriebenen Stellen

Die JI hat im Jahr 2020 rund 130 unbefristete Stellen über das kantonale Bewerbungsmanagementsystem ausgeschrieben. Für diese Stellen sind insgesamt knapp 7'200 Bewerbungen eingegangen. Auf 100 unbefristete Stellen waren 63 bei Justizvollzug und Wiedereingliederung (JuWe) angesiedelt und von 100 Anstellungen hat 78 das JuWe getätigt. Die hohe Zahl der Anstellungen in JuWe ist unter anderem auf die Stellenbesetzungen im neuen Gefängnis Zürich West zurückzuführen. Auf nur ein Stelleninserat haben sich 808 Personen beworben und 39 Personen wurden angestellt.

Fachkräftemangel auch in der JI spürbar

Insbesondere bei Fachspezialistinnen und Fachspezialisten präsentiert sich ein anderes Bild. Auch in der JI ist der allgemeine Trend des Fachkräftemangels spürbar. Im Jahr 2020 haben sich beispielsweise auf Stellen im Bereich der Sozialpädagogik, Psychotherapie oder der Landwirtschaft nur zwischen 10–25 Personen beworben.

Bei rund 20 der 130 ausgeschriebenen Stellen handelt es sich um Kaderstellen. Aufgrund dieser kleinen Anzahl an neu angestellten Kadermitarbeitenden bildet dieser Bericht nachfolgend nur die Ergebnisse der Stellen ohne Kaderfunktion ab. Sobald mehr Daten vorhanden sind, ist auch eine Auswertung für die Gruppe der Kadermitarbeitenden möglich.

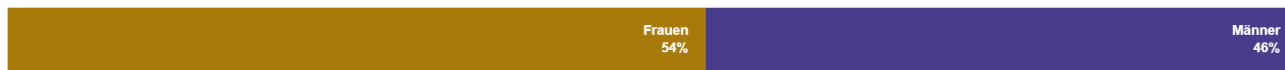
Bewerbungen und Neuanstellungen JI

nach Geschlecht und Personenkreis, ohne Kaderfunktion, 2020

Erwerbstätige ZH (N=477'953)



Bewerbungen (N=6'196)



Neuanstellungen JI (N=165)



Grafik: Statistisches Amt Kanton Zürich; Quelle: Bewerbungsmanagementsystem JI, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung

Zahl der Bewerbungen und Anstellungen von Männern und Frauen vergleichbar

Auf Stellen ohne Kaderfunktion bewerben sich vergleichbar viele Männer wie Frauen. Es gibt zudem keine Hinweise darauf, dass Geschlechter im Bewerbungsprozess ungleich behandelt werden: Das Geschlechterverhältnis bei den Anstellungen unterscheidet sich nicht signifikant vom Geschlechterverhältnis der abgelehnten Bewerbenden.

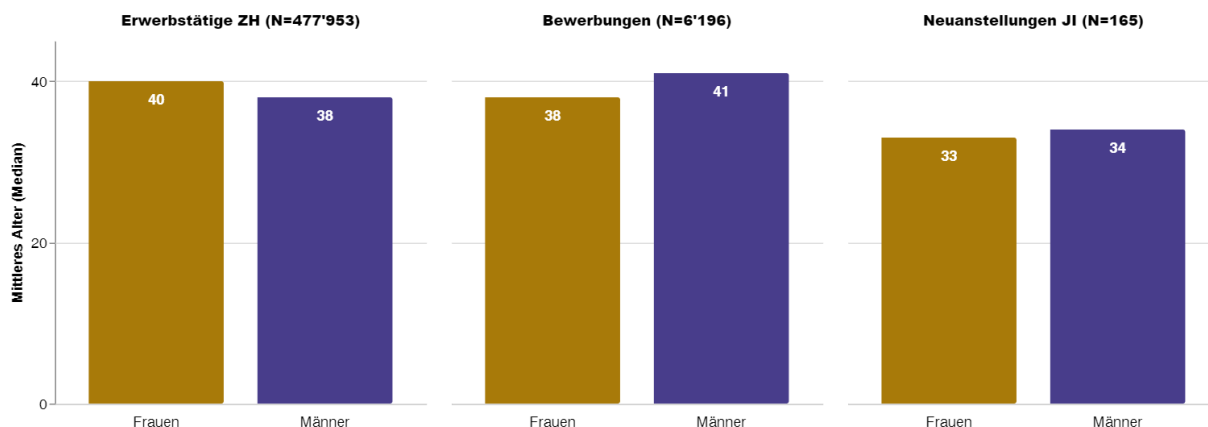
Kein Unterschied zu Zürcher Erwerbstätigen

Die Bewerbenden unterscheiden sich im Hinblick auf das Geschlecht nicht signifikant von der Zürcher Erwerbsbevölkerung.

Fazit: Die JI als Arbeitgeberin scheint Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen. Auch die Chancengleichheit bei der Stellenvergabe scheint gewährleistet: Die JI stellt in Positionen ohne Kaderfunktion vergleichbar viele Männer wie Frauen an. Dies entspricht auch dem Geschlechterverhältnis bei der Bewerbung.

Lebensalter in Jahren

Mittleres Alter (Median), nach Personenkreis, Berufliche Stellung und Geschlecht, 2020



Grafik: Statistisches Amt Kanton Zürich; Quelle: Bewerbungsmanagementsystem JI, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung

Neu angestellte Mitarbeitende sind eher jung

Neu angestellte Mitarbeitende sind jünger als der Schnitt der abgelehnten Bewerbenden. So sind neu angestellte Mitarbeitende im Mittel (Median) 33 Jahre und abgelehnte Bewerbende im Mittel (Median) 39 Jahre alt.

Fazit: Neu angestellte Bewerbende sind jünger als abgelehnte Bewerbende. Der Vergleich mit der bestehenden Altersstruktur der Mitarbeitenden JI kann als mögliche Erklärung für diesen Befund dienen. Wie sich zeigt, ist das mittlere Alter (Median) in der JI deutlich höher als bei Zürcher Erwerbstätigen. Die Rekrutierungsentscheidungen könnten – bei ansonsten gleicher Qualifizierung der Bewerbenden – als gezielte Gegen-massnahme gegen eine alternde Belegschaft der JI interpretiert werden.

2. Laufbahn und Karriere



2.1. Wahrnehmung Karriereentwicklung

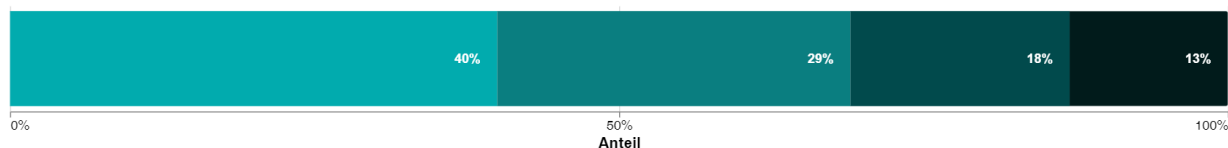
Wo steht die JI im Hinblick auf Laufbahn- und Karriereentwicklung?

Die JI möchte das Arbeitsplatz-Engagement ihrer Mitarbeitenden fördern. Dazu gehört auch, Mitarbeitenden Entwicklungs- und Karriereperspektiven aufzuzeigen sowie Talente zu fördern. Genau zu diesen Themen hat die JI ihre Mitarbeitenden (ausgenommen: Mitarbeitende der Staatsanwaltschaft) im Mai 2021 online befragt. 62 von 100 Mitarbeitenden haben an der Umfrage teilgenommen. Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung war einer von insgesamt 14 Themenbereichen.

Wahrnehmung berufliche Weiterentwicklung

Mitarbeitendenbefragung 2021 (N=1'050)

■ Positiv ■ Eher positiv ■ Eher negativ ■ Negativ



Grafik: Statistisches Amt Kanton Zürich; Quelle: Mitarbeitendenbefragung JI

Karrieremöglichkeiten noch zu wenig sichtbar

Die Mehrheit der Befragten ist der Meinung, dass die JI das Lernen und die Entwicklung der Mitarbeitenden fördert und die aktuelle Tätigkeit die Weiterentwicklung von Kompetenzen unterstützt. Gleichzeitig haben die Mitarbeitenden auch den Eindruck, dass es innerhalb der Direktion zu wenig Karrieremöglichkeiten gibt, beziehungsweise die vorhandenen Möglichkeiten für die Mitarbeitenden noch zu wenig sichtbar sind. Nur 4 von 10 Mitarbeitenden beurteilten die berufliche Weiterentwicklung innerhalb der JI als positiv. Gleichzeitig wurde in der Mitarbeitendenbefragung deutlich, wie relevant das Thema Karriere für das Engagement der Mitarbeitenden ist.

Gleichwohl: 2020 fand in der JI rund 140 Mal ein Karriereschritt statt – zum Beispiel in Form von Funktionswechseln, der Übernahme von neuen Aufgaben oder dem Wechsel in eine andere Organisationseinheit.

Fazit: Das Thema Karriere ist für die Mitarbeitenden der JI wichtig. Möglichkeiten, sich als Organisation in diesem Bereich weiterzuentwickeln, umfassen besseres Sichtbarmachen bestehender Möglichkeiten und auch bereits gelebter Karriereförderung. Aber auch, in der JI das Thema Karriere differenziert zu diskutieren, wie es in der Fachwelt und Wirtschaft bereits vorgelebt wird. Karriereentwicklung ist nicht immer an das Erreichen einer bestimmten Hierarchiestufe gekoppelt, sondern kann auch durch einen Bereichswechsel, den Verzicht auf eine personelle Führungsaufgabe oder die Übernahme von neuen Aufgaben stattfinden.

2.2. Frauen in der Führung

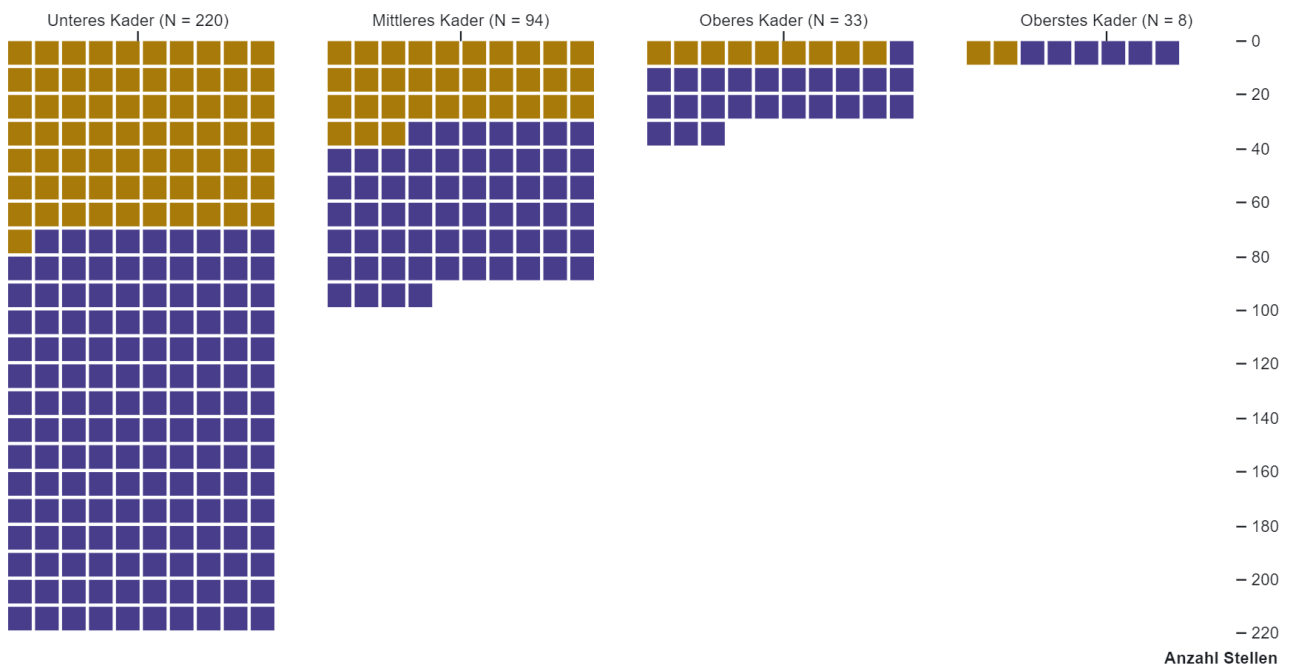
Wie viele Frauen im unteren, mittleren und oberen Kader?

Diese Frage beleuchtet dieser Bericht entlang der vier kantonal definierten Kaderstufen. Diese Kaderstufen bilden Führungsverantwortung ab: auf Ebene Team- und Gruppenleitung (Unteres Kader), Abteilungs- und Bereichsleitung (Mittleres Kader), Hauptabteilungsleitung in grösseren Ämtern (Oberes Kader) sowie Amtsleitende oder Generalsekretärin respektive Generalsekretär (Oberstes Kader).

Kaderstufe nach Geschlecht

J1, 31.12.2020

- Frauen
- Männer



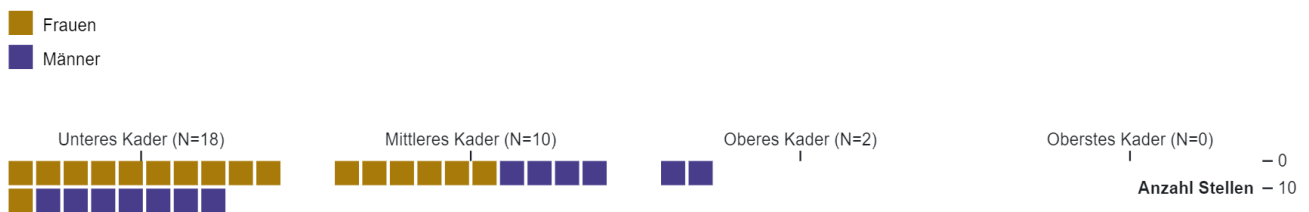
Grafik: Statistisches Amt Kanton Zürich; Quelle: eigene Erhebung HR J1

Drei von zehn Kaderstellen mit Frauen besetzt

Insgesamt sind 33 von 100 Kadermitarbeitenden Frauen (siehe Punkt 1.1 Mitarbeitende der J1). Eine differenzierte Betrachtung des Geschlechterverhältnisses nach Kaderstufe zeigt auf: Je höher die Kaderstufe, desto geringer der Anteil an Frauen. Im unteren und mittleren Kader sind 32 respektive 35 von 100 Mitarbeitenden weiblich, im oberen Kader nur noch 27 von 100, respektive 25 von 100 im obersten Kader.

Verteilung der Geschlechter nach Kaderstufen bei Neubesetzung

Jl, Neubesetzungen zwischen 01.01.2020 und 31.12.2020



Grafik: Statistisches Amt Kanton Zürich; Quelle: eigene Erhebung HR Jl

Sechs von zehn offenen Kaderstellen mit Frauen besetzt

Im Jahr 2020 hat die Jl insgesamt 30 Kaderfunktionen neu besetzt, davon 17 mit Frauen. Am meisten Kaderstellen waren auf Stufe unteres Kader zu besetzen. Hier wurden von 10 Stellen 6 mit Frauen besetzt.

Insgesamt ein Drittel der Kaderstellen hat die Jl im Rahmen von Berufungsverfahren besetzt. Es finden sich keine Geschlechtsunterschiede zwischen Stellenbesetzungen durch Ausschreibung oder Berufung.

Fazit: Die offenen Kaderpositionen hat die Direktion im Jahr 2020 genutzt, um den Frauenanteil im Kader zu erhöhen. Dies am deutlichsten auf Stufe des unteren Kaders, wo auch die meisten Stellen neu besetzt werden konnten.

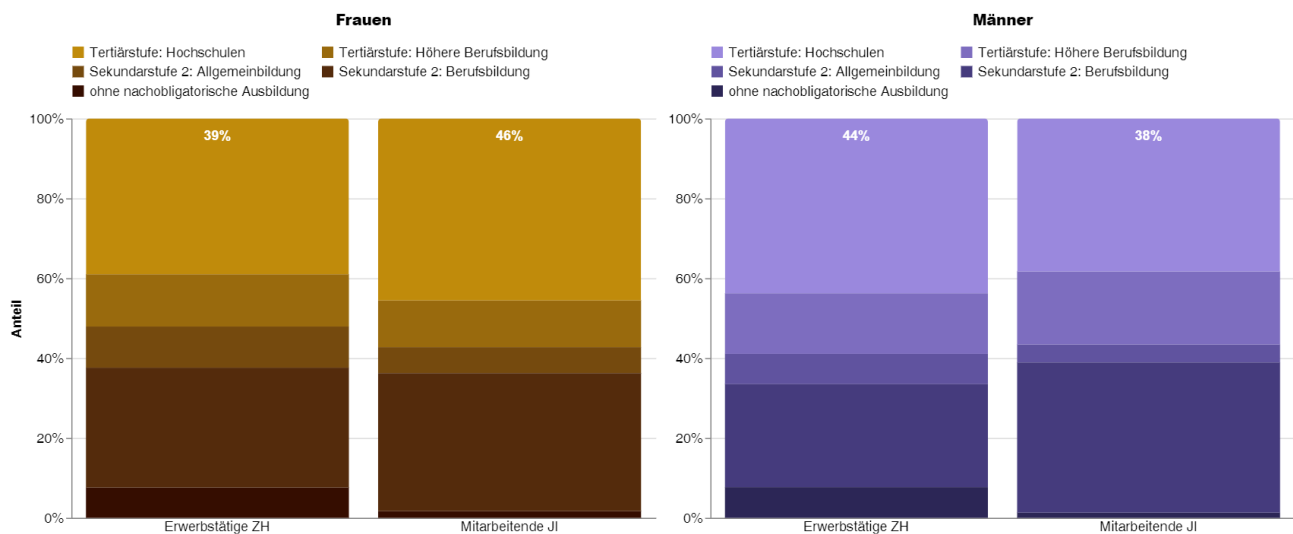
2.3. Ausbildung

Wo steht die JI im Bereich Bildung und Berufseinstieg?

Dieser Indikator widmet sich der Frage, wie die Verteilung der Bildungsabschlüsse in der JI im Vergleich zu den Zürcher Erwerbstätigen aussieht. Oder wie viele Ausbildungsplätze und Möglichkeiten für den Berufseinstieg die JI bietet.

Höchste abgeschlossene Ausbildung

Nach Geschlecht und Personenkreis



Grafik: Statistisches Amt Kanton Zürich; Quelle: Mitarbeitende JI 2021, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2020

Hoher Anteil an Akademikerinnen

In der JI verfügen 46 von 100 Mitarbeiterinnen und 38 von 100 Mitarbeitern über einen Hochschulabschluss. Bei den Erwerbstätigen sind es 39 von 100 Frauen und 44 von 100 Männern. Der Anteil von Mitarbeiterinnen mit einem Hochschulabschluss ist in der JI signifikant höher als bei den Erwerbstätigen des Kantons Zürich.

Noch deutlicher wird der Unterschied bei Kadermitarbeiterinnen: während in der JI 67 von 100 Kadermitarbeiterinnen einen Hochschulabschluss haben, sind es bei den Zürcher Erwerbstätigen 44 von 100.

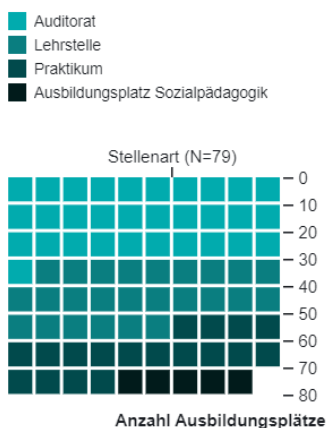
Mehr Berufsabschlüsse als bei Zürcher Erwerbstätigen

In der JI haben 36 von 100 Mitarbeitenden eine abgeschlossene Berufslehre. Dies gegenüber 28 von 100 bei den Zürcher Erwerbstätigen.

Fazit: Die Mitarbeitenden der JI sind gut ausgebildet. Ganz konkret zeigt sich, dass die JI viele gut ausgebildete Frauen hat – sogar signifikant mehr als in der Bevölkerung. Und das sowohl auf Stufe Mitarbeitende wie auch auf Kaderstufe.

Ausbildungsplätze

Anzahl Ausbildungsplätze nach Stellenart, JI, 31.12.2020



Grafik: Statistisches Amt Kanton Zürich; Quelle: eigene Erhebung HR JI

Die JI bietet dem Nachwuchs Ausbildungsplätze und Möglichkeiten für den Berufseinstieg

Die JI bietet für unterschiedliche Berufsgruppen Ausbildungsplätze, Praktika oder Stellen für den Berufseinstieg an. Darunter fallen Praktika und Auditorate für Juristinnen und Juristen, Psychologinnen und Psychologen, Sozialarbeitende sowie mehrjährige Ausbildungsplätze für Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen und Ausbildungsplätze für Lernende. Am 31. Dezember 2020 waren in der JI insgesamt 79 Personen in Ausbildung, in einem Praktikum oder einem Auditorat.

Bewerbungen für Praktika und Auditorate

Bewerbungen und Neuanstellungen JI, 2020

Bewerbungen (N=426)



Neuanstellungen JI (N=18)



Grafik: Statistisches Amt Kanton Zürich; Quelle: Bewerbungsmanagementsystem JI

Mehr Bewerbungen von Frauen auf Praktika und Auditorate

Im Jahr 2020 hat die Direktion 18 Praktika und Auditorate über das Bewerbungsmanagementsystem besetzt, mehrheitlich beim JuWe. Die Lehrstellen werden zentral durch das Personalamt ausgeschrieben und besetzt, weshalb sie nicht Teil dieser Auswertung sind.

Auf die 18 ausgeschriebenen Praktika und Auditorate haben sich im Schnitt 24 Personen beworben.

Auf Praktika und Auditorate bewerben sich deutlich mehr Frauen als Männer. Eine nähere Betrachtung der Praktikumschwerpunkte zeigt, dass die JI viele Praktika in traditionell typischen Frauenberufen (Psychologie, soziale Arbeit) anbietet.

Bei den Praktikums- und Auditoratsstellen unterscheiden sich die Angestellten weder hinsichtlich des Geschlechts noch des Alters von den abgelehnten Bewerbenden. Das bedeutet, dass die angestellten Personen im Hinblick auf diese Merkmale die Bewerbendenpopulation abbilden.

Fazit: Die JI bietet viele Ausbildungsstellen sowie Auditorate und Praktikumsmöglichkeiten an, insbesondere für Psychologinnen und Psychologen, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sowie Juristinnen und Juristen. Diese Stellen sind gefragt, insbesondere bei Frauen.

3. Lohn- gleichheit

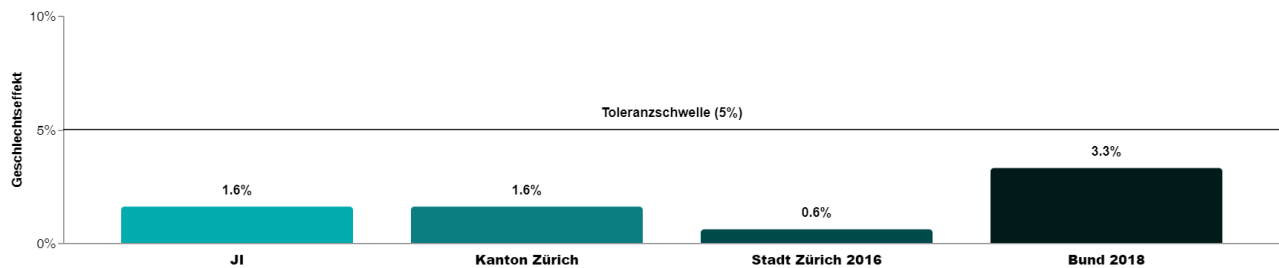


Wo steht die JI im Hinblick auf Lohngleichheit?

Der Kanton Zürich hat die Lohngleichheit von Frauen- und Männerlöhnen nach der Logib-Methode überprüfen lassen und dabei festgehalten, dass die Lohngleichheit im Kanton Zürich gewährleistet ist. Die entsprechende Medienmitteilung inklusive Ergebnisbericht mit einer detaillierten Beschreibung der methodischen Herangehensweise findet sich [hier](#).

Logib-Ergebnisse

Kanton Zürich auf Basis von Anstellungs- und Lohndaten, Dezember 2020



Grafik: Statistisches Amt Kanton Zürich; Quelle: logib-Ergebnisse Kanton Zürich, Monitoring Lohngleichheit im öffentlichen Sektor

JI in Sachen Lohngleichheit gut unterwegs

Eine Auswertung des Personalamts für die JI zeigt, dass zwischen Männern und Frauen eine nicht erklärbare Lohndifferenz von 1.6 Prozent besteht. Damit verdienen Frauen bei sonst gleichwertigen Voraussetzungen gemessen am Durchschnittslohn von Männern in der JI monatlich 160 Schweizer Franken weniger. Dieser Geschlechtseffekt ist statistisch signifikant, liegt aber deutlich unter der vom Bund festgelegte Toleranzschwelle von 5 Prozent. Auch im Vergleich zum «Monitoring Lohngleichheit im öffentlichen Sektor» steht die JI gut da.

Fazit: Die JI steht in Sachen Lohngleichheit – insbesondere auch innerhalb des öffentlichen Sektors – bereits gut da.

4. Kultur



Wie nehmen die Mitarbeitenden das Arbeitserlebnis in der JI wahr?

Im Mai 2021 hat die JI ihre Mitarbeitenden (ausgenommen: Mitarbeitende der Staatsanwaltschaft) unter anderem zu ihrer Wahrnehmung über ihr Arbeitserlebnis innerhalb der Direktion befragt. 62 von 100 Mitarbeitenden haben an der Umfrage teilgenommen.

Kultur

Mitarbeitendenbefragung, 2021, (N=1'050)

■ Positiv ■ Eher positiv ■ Eher negativ ■ Negativ



Grafik: Statistisches Amt Kanton Zürich; Quelle: Mitarbeitendenbefragung JI

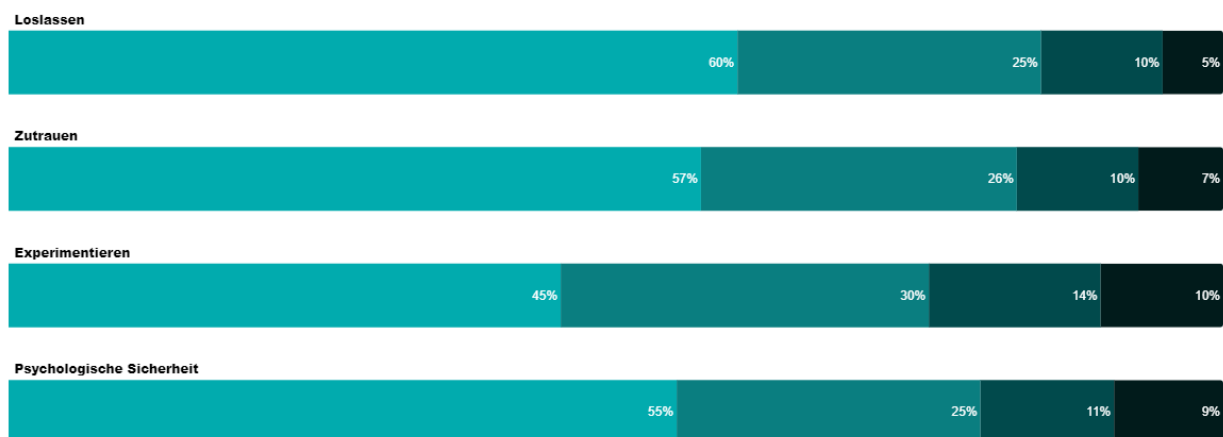
Zusammenarbeit, Vielfalt/Sinnhaftigkeit und Identität als Stärken

In Bezug auf übergeordnete Aspekte des Arbeitserlebnisses liegen die Stärken der JI in Zusammenarbeit, Vielfalt & Sinnhaftigkeit sowie Identität. 7 von 10 Mitarbeitenden finden, dass sie mit ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen gut zusammenarbeiten. 6 von 10 Mitarbeitenden bewerten ihre Arbeit als abwechslungsreich und erhalten durch ihre Tätigkeit Erfüllung. Zudem identifizieren sich 6 von 10 Mitarbeitenden mit der JI und sind stolz darauf, ein Teil der Direktion zu sein. Mehr als die Hälfte der befragten Mitarbeitenden zeigt zudem ein hohes Engagement.

Führungskultur und -grundsätze

Mitarbeitendenbefragung, 2021, (N=1'050)

■ Positiv ■ Eher positiv ■ Eher negativ ■ Negativ



Grafik: Statistisches Amt Kanton Zürich; Quelle: Mitarbeitendenbefragung JI

Führungsgrundsätze werden mehrheitlich positiv wahrgenommen

Die Mitarbeitenden nehmen die Führungsgrundsätze der JI (Loslassen, Experimentieren, Zutrauen) grundsätzlich positiv wahr. Stärken zeigen sich insbesondere in den Bereichen Loslassen und Zutrauen. Beim Themenbereich Loslassen etwa, gaben 6 von 10 der Befragten an, dass sie angemessenen Einfluss und Entscheidungsspielraum bei der Erledigung ihrer Aufgaben haben. Knapp 6 von 10 Befragten sind der Meinung, dass ihre Vorgesetzten ihnen Vertrauen schenken, ihre Ideen schätzen und aufgreifen. Damit die Führungsgrundsätze Früchte tragen und im Führungsalltag funktionieren, braucht es ein solides Fundament an psychologischer Sicherheit – etwa, dass die Mitarbeitenden am Arbeitsplatz Vertrauen und Respekt erfahren. 5 von 10 Befragten nehmen die psychologische Sicherheit in der JI positiv wahr.

Entwicklungsbedarf bei der Förderung innovativer Lösungen

Beim Experimentieren kann die JI als Teil der kantonalen Verwaltung noch Fortschritte machen. Immerhin 4 von 10 Mitarbeitenden gaben aber an, dass sie ermutigt werden, innovative und kreative Lösungen zu finden.

Fazit: Die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung lassen darauf schliessen, dass die Arbeit an und mit den Führungsgrundsätzen Früchte trägt. Während insbesondere die Grundsätze «Loslassen» und «Zutrauen» sowohl von Vorgesetzten als auch Mitarbeitenden positiv wahrgenommen wird, kann die JI im Experimentieren noch Fortschritte machen.