

Information

MitarbeiterInnenbefragung des Bundes 2015

Bundeskanzleramt, Sektion III

Vielen Dank für die zahlreiche Teilnahme an der MitarbeiterInnenbefragung des Bundes!

Die folgende Darstellung und Analyse gibt einen Überblick über das Projekt und die erzielten Ergebnisse, die im Detail auch als Gesamtbericht auf der Website Öffentlicher Dienst unter <https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/MAB> verfügbar sind.

Gemeinsam mit den PersonalentwicklerInnen der Ressorts werden die Ergebnisse in den kommenden Wochen erörtert und analysiert, um daraus konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Führungs- und Organisationskultur abzuleiten.

Eckpunkte des Projekts

- ▶ An der Befragung waren alle Ressorts und Obersten Organe beteiligt.
- ▶ Ressortspezifische Ausnahmen:
 - Im Bundesministerium für Finanzen wurde bereits im Herbst 2014 befragt; die Daten wurden in das vorliegende Gesamtergebnis einbezogen.
 - LehrerInnen des Bundesministeriums für Bildung und Frauen waren in der Befragung nicht miteinbezogen.
- ▶ Befragungszeitraum: 2. bis 20. März 2015
- ▶ Als Shared Service steht der Fragenkatalog auch anderen Gebietskörperschaften (Länder und Gemeinden) und öffentlichen Rechtsträgern zur Verfügung.

Rücklauf

Das Befragungsergebnis gibt die Meinung von 22.576 MitarbeiterInnen im Bundesdienst wieder. Dies entspricht einer bundesweiten Teilnahmequote von 23,2%. In den Bereichen, wo die

Einladung zur Teilnahme über eine personalisierte E-Mailadresse erfolgen konnte, betrug der bundesweite Rücklauf 26,9%.

TeilnehmerInnen nach Geschlecht:	Frauen:	40,9%
	Männer:	58,4%

TeilnehmerInnen nach Besoldungsschema:

Allg. Verwaltungsdienst oder Vertragsbedienstete (Angestellte):	39,0%
Handwerklicher Dienst oder Vertragsbedienstete (Arbeiter):	1,3%
Exekutivdienst, Wachebeamte oder Militärischer Dienst:	26,7%
RichterInnen, StaatsanwältInnen oder RichteramtsanwärterInnen:	2,6%
Lehrlinge:	1,3%

TeilnehmerInnen nach Alter:	bis 35 Jahre	20,6%
	36 -45 Jahre	24,7%
	46-55 Jahre	40,7%
	ab 56 Jahre	13,5%

(Angaben zu Alter und Geschlecht waren freiwillig und das Besoldungsschema wurde nicht in allen Ressorts abgefragt.)

Ergebnisse

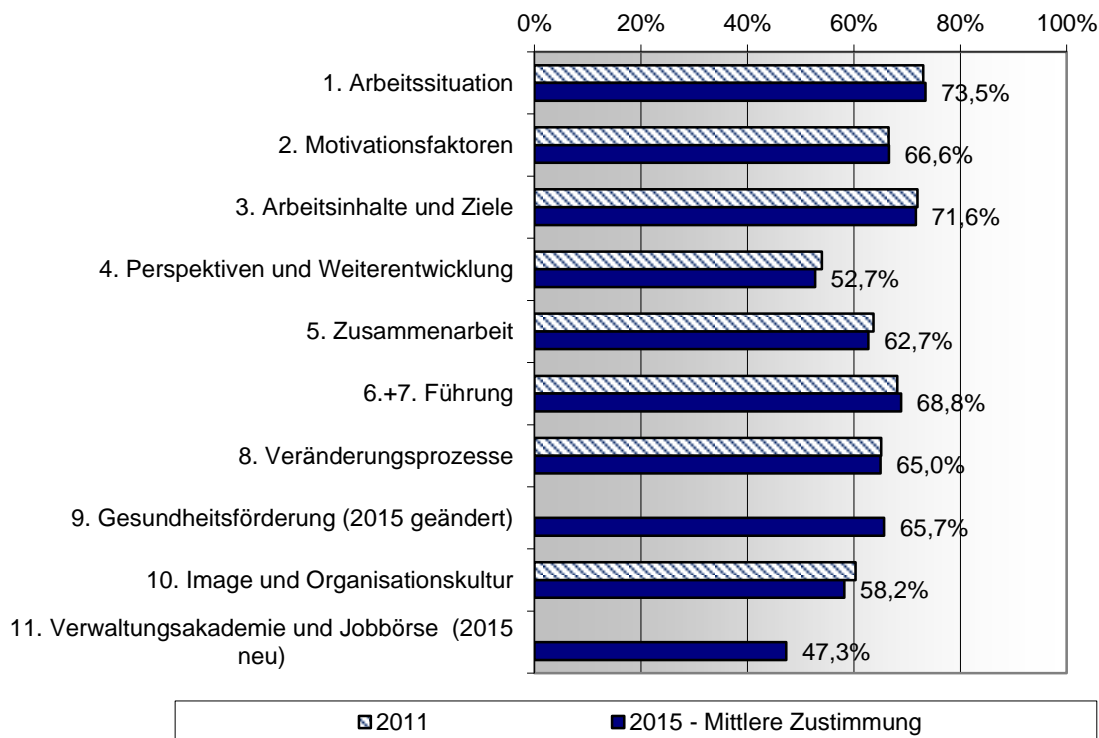
Im Fragebogen wurde die Zustimmung zu einer Reihe von arbeitsplatzbezogenen Aussagen erhoben. Eine hohe Zustimmung bedeutet jeweils eine positive Einschätzung des angesprochenen Themenbereiches.

Überblick

Der Vergleich der Ergebnisse mit der Befragung 2011 zeigt keine großen Verschiebungen. Trotz der notwendigen Konsolidierungsmaßnahmen der vergangenen Jahre und des damit verbundenen Aufnahmestopps im Bundesdienst bis Ende 2014 konnten die 2011 erzielten Ergebnisse weitgehend gehalten werden. Insbesondere im Bereich Gesundheitsförderung und Führungsqualität konnten teilweise auch Verbesserungen erreicht werden.

Die folgende Grafik zeigt einen Überblick über die durchschnittliche Zustimmung zu den einzelnen Aussagen der Fragebogenkapitel. Die konkreten Fragen der einzelnen Kapitel können den Tabellen des Gesamtergebnisses entnommen werden. Als Vergleichswerte wurden die Ergebnisse der BundesmitarbeiterInnenbefragung 2011 herangezogen.

MitarbeiterInnenbefragung des Bundes Vergleich 2015 - 2011 (Bund gesamt)



Die Aussagen zur **Arbeitssituation** (siehe Tabellen 1.1. bis 1.7 des Gesamtberichtes) umfassten u.a. die Zufriedenheit mit äußeren Rahmenbedingungen, Arbeitszeitmodelle, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Stress und Zeitdruck.

Im Bereich **Motivationsfaktoren** (siehe Tabellen 2.1 bis 2.9 des Gesamtberichtes) wurde erhoben, wie sehr sich die MitarbeiterInnen in ihrer täglichen Arbeit motiviert fühlen, z.B. durch Aufgaben, Anerkennung, sicheren Arbeitsplatz, Entwicklungsmöglichkeiten.

Das Kapitel **Arbeitsinhalte und Ziele** (siehe Tabellen 3.1 bis 3.6 des Gesamtberichtes) war u.a. der Identifikation mit Aufgaben, Kenntnis von Zielen bzw. Aufgaben, Unterstützung bei der Aufgabenerfüllung gewidmet.

Die Einschätzung von Karrieremöglichkeiten, Zufriedenheit mit dem Fortbildungsangebot und Mobilitätsbereitschaft wurden u.a. im Kapitel **Perspektiven und Weiterentwicklung** (siehe Tabellen 4.1 bis 4.8 des Gesamtberichtes) abgefragt.

Der Abschnitt **Zusammenarbeit** (siehe Tabellen 5.1 bis 5.11 des Gesamtberichtes) erfasste u.a. die Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima, der Organisation der Arbeitsabläufe und der Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen.

Zum Thema **Führung** (siehe Tabellen 6.1 bis 7.9 des Gesamtberichtes) wurde die Zufriedenheit mit den unmittelbaren Vorgesetzten thematisiert, u.a. Feedback und Unterstützung, Verlässlichkeit, Umgang mit Konflikten bzw. Verbesserungsvorschlägen.

Im Kapitel **Veränderungsprozesse** (siehe Tabellen 8.1 bis 8.3 des Gesamtberichtes) wurde u.a. die Verfügbarkeit von Informationen, Offenheit der Kommunikation und die Bereitschaft an Veränderungsprozessen mitzuwirken abgefragt.

Beim Thema **Gesundheitsförderung** (siehe Tabellen 9.1 bis 9.3 des Gesamtberichtes) wurde u.a. nach der Einschätzung der Wichtigkeit von gesundheitsfördernden Maßnahmen und dem Informationsstand zu verfügbaren Angeboten gefragt.

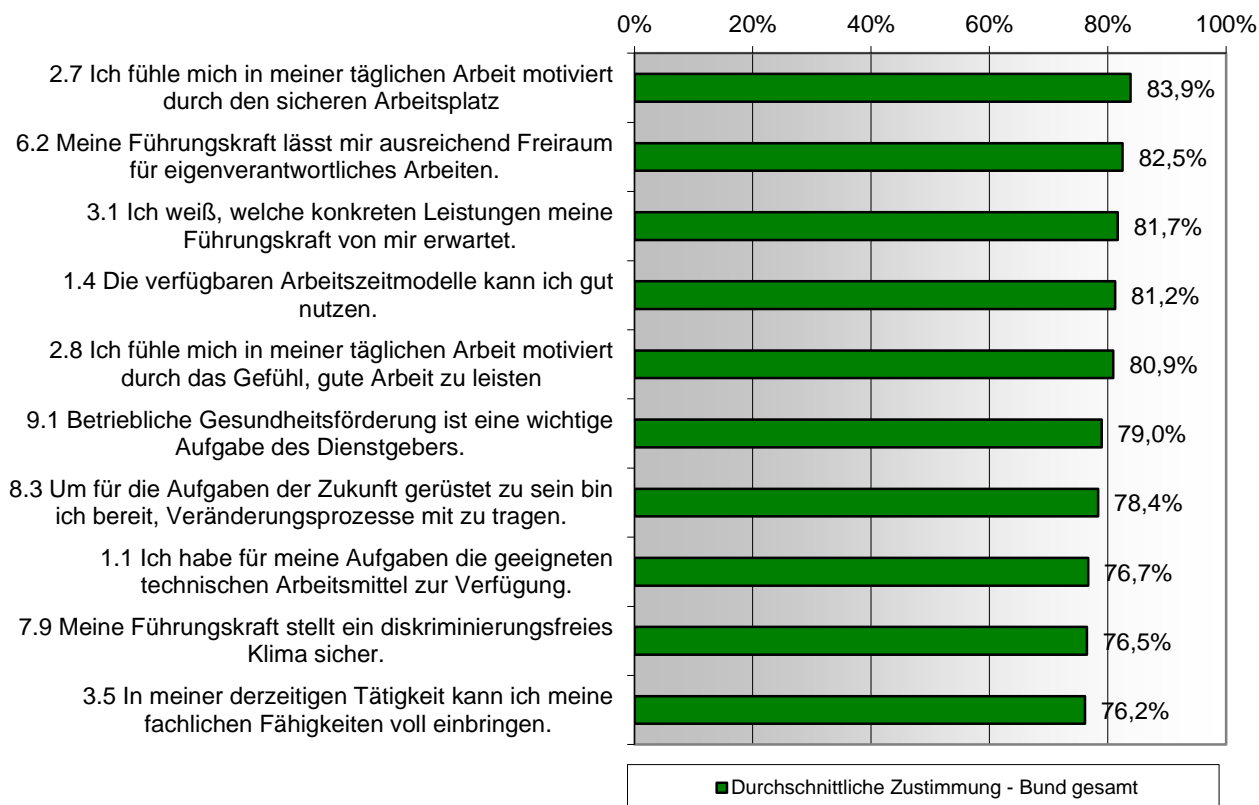
Die Aussagen zu **Image und Organisationskultur** (siehe Tabellen 10.1 bis 10.3) des Gesamtberichtes) betrafen das Ansehen in der Öffentlichkeit sowie die Einschätzung des jeweiligen Ressorts als Arbeitgeber.

Im Kapitel **Verwaltungsakademie und Jobbörse** wurden erstmals die Bekanntheit der beiden Angebote sowie deren Nutzung abgefragt (siehe Tabellen 11.1 bis 11.5 des Gesamtberichtes).

Analyse

Ausgewählte Ergebnisse

Die 10 Fragen mit der höchsten durchschnittlichen Zustimmung



Besonders gut schneidet wie bereits in früheren Befragungen die **Tätigkeitszufriedenheit** ab. Die MitarbeiterInnen schöpfen in der täglichen Arbeit in hohem Maß Motivation aus dem Gefühl gute Arbeit zu leisten. Sie wissen, welche Leistungen ihre Führungskraft von ihnen erwartet, können ihre Fähigkeiten gut einbringen und verfügen über einen ausreichenden Freiraum für eigenverantwortliches Arbeiten.

Die MitarbeiterInnen zeigen große Bereitschaft, **Veränderungsprozesse** mitzutragen, fühlen sich jedoch häufig nicht ausreichend informiert.

Die unmittelbaren Vorgesetzten werden mehrheitlich als verlässliche und vertrauenswürdige **Führungskräfte** eingeschätzt. Sie übernehmen Verantwortung für ihre Entscheidungen und achten auf ein diskriminierungsfreies Klima. Bei der Beurteilung der Führungsqualität zeigten sich in mehreren Aspekten leichte Verbesserungen zur Befragung 2011, etwa in den Bereichen **Feedback- und Konfliktkultur** und **MitarbeiterInnengespräch**.

Die Einschätzung der **Arbeitssituation** fällt in den meisten Bereichen positiv aus. Überwiegende Zustimmung gibt es bei Aussagen zu den verfügbaren Arbeitszeitmodellen, zu Räumlichkeiten und technischen Arbeitsmitteln sowie zur Verfügbarkeit arbeitsrelevanter Informationen. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird überwiegend gut beurteilt. Die **Zusammenarbeit** mit den unmittelbaren Kolleginnen und Kollegen wird ebenfalls mehrheitlich positiv gesehen. Teils deutlich geringere Zustimmung gibt es in Bezug auf das Arbeitsumfeld, z. B. bei Aussagen zur optimalen Organisation von Arbeitsabläufen oder auch beim Aufgreifen von Verbesserungsvorschlägen und neuen Ideen.

Das Thema **Gesundheitsförderung** wird als wichtige Aufgabe des Arbeitgebers wahrgenommen. Erfreulicherweise konnte die Bekanntheit der entsprechenden Angebote deutlich gesteigert werden.

Die Aussagen der MitarbeiterInnen zu den Bereichen **Karrierperspektiven**, Entwicklungsmöglichkeiten und **Mobilität** sind – wie in den vergangenen Befragungen - eher pessimistisch. Hier konnten keine wesentlichen Verbesserungen erzielt werden. Teilweise gibt es in diesen Bereichen ebenso wie bei den Einschätzungen zu **Image und Organisationskultur** teilweise sogar noch Rückgänge.

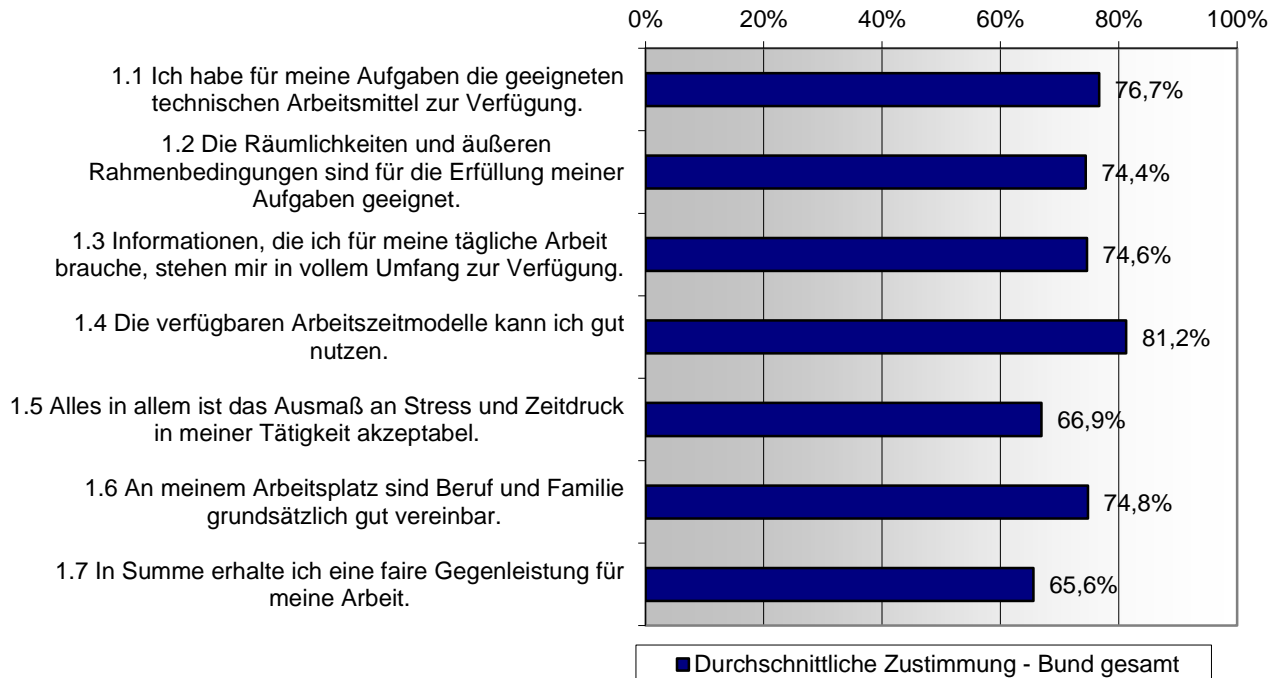
Verwaltungsakademie und **Jobbörse** sind stärker in den Zentralstellen bekannt. In den nachgeordneten Bereichen werden bei der Fortbildung mehrheitlich ressorteigene oder externe Angebote in Anspruch genommen. Die Jobbörse wird vorwiegend als Informationsplattform genutzt.

MitarbeiterInnen bis 35 Jahre und insbesondere **Lehrlinge** bewerten die Arbeitssituation im Bundesdienst in vielen Bereichen deutlich positiver als andere Altersgruppen und beurteilen ihr Ressort überwiegend als attraktiven Arbeitgeber.

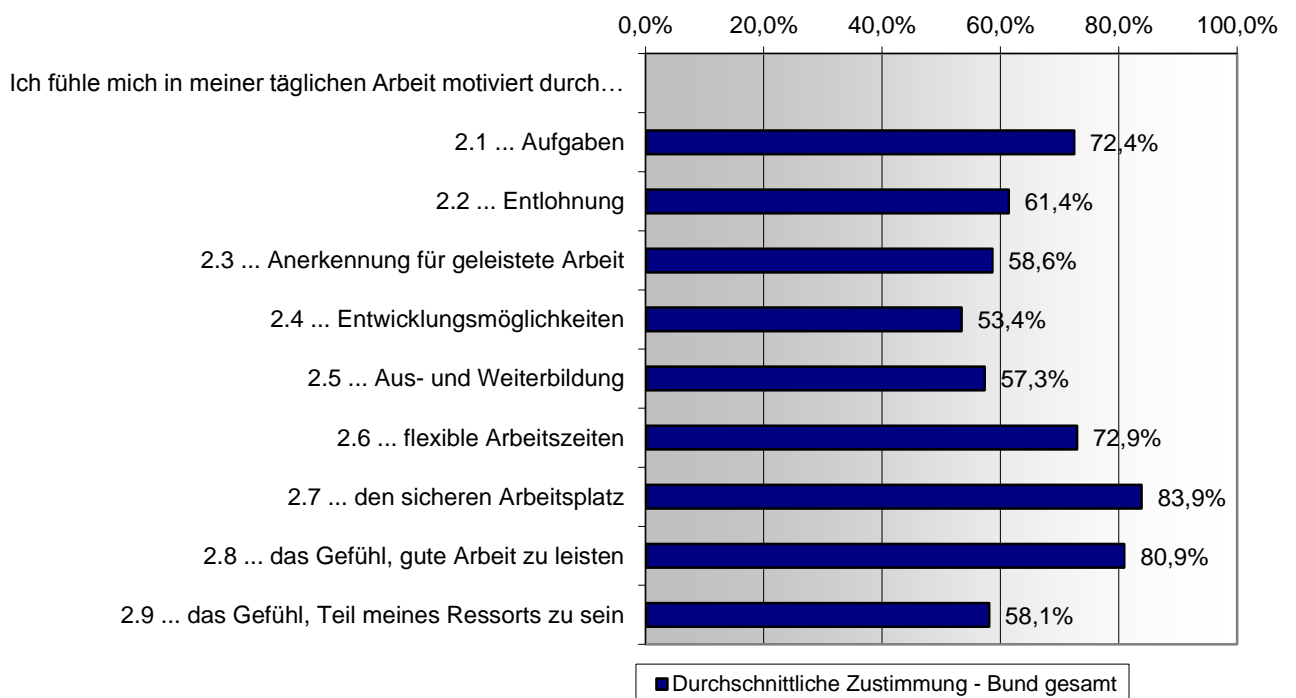
Alle Ergebnisse (inklusive Vergleich zu 2011 und übersichtlich gestalteten Detailergebnissen nach Geschlecht, Ausbildungsgrad, etc.) finden Sie im Gesamtbericht unter <https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/MAB>

Ergebnisse nach Fragebogenkapiteln

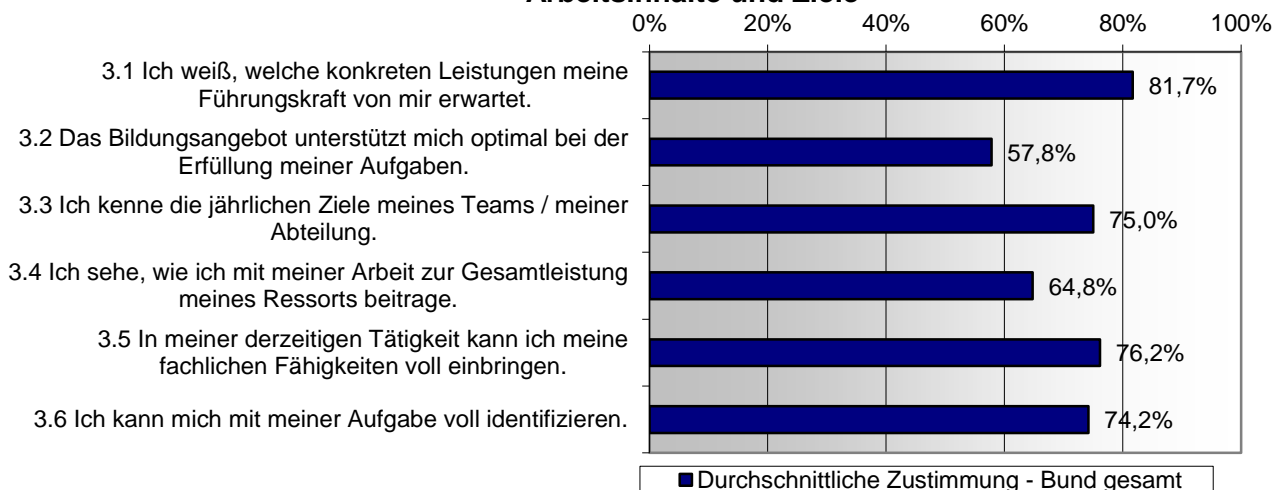
Arbeitssituation



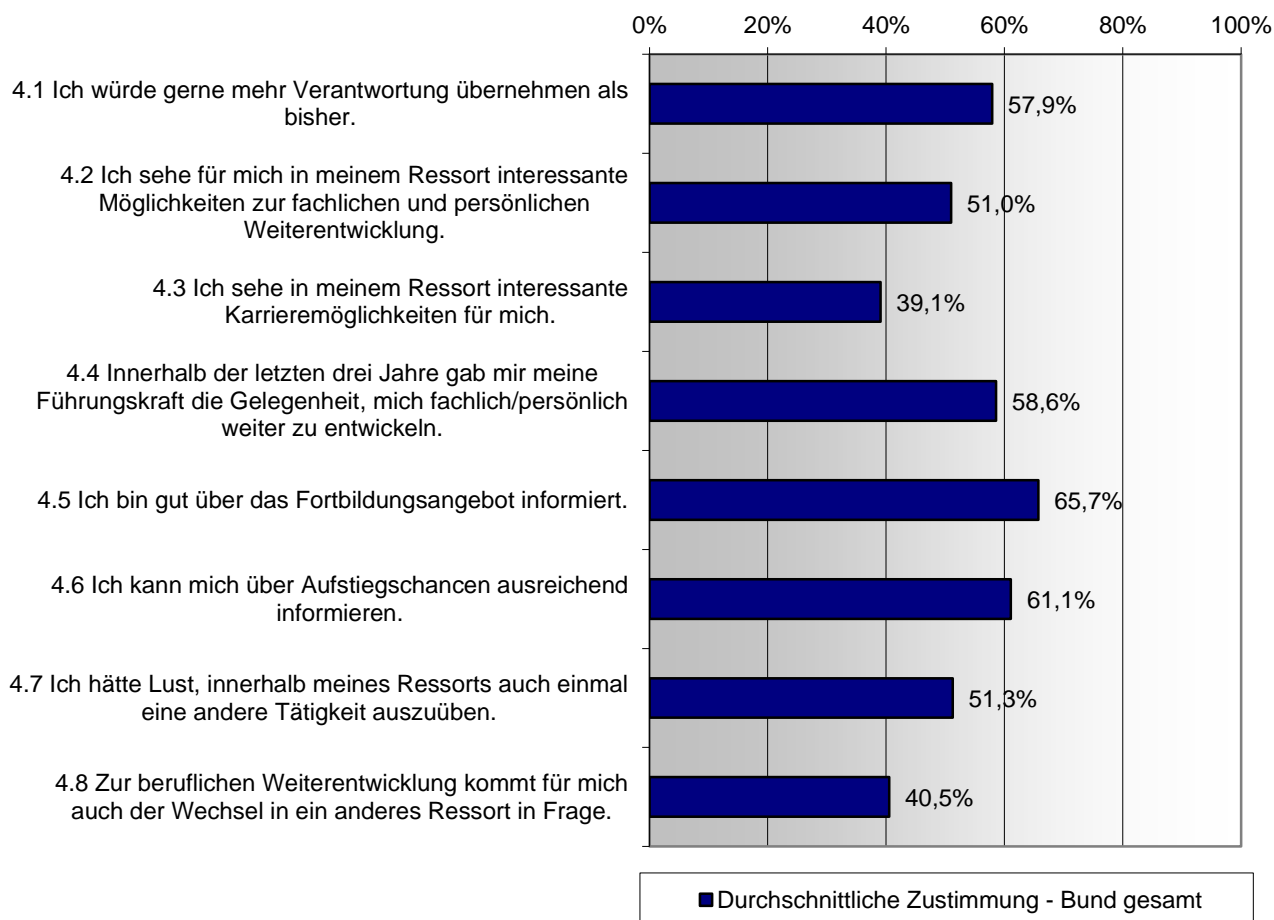
Motivationsfaktoren



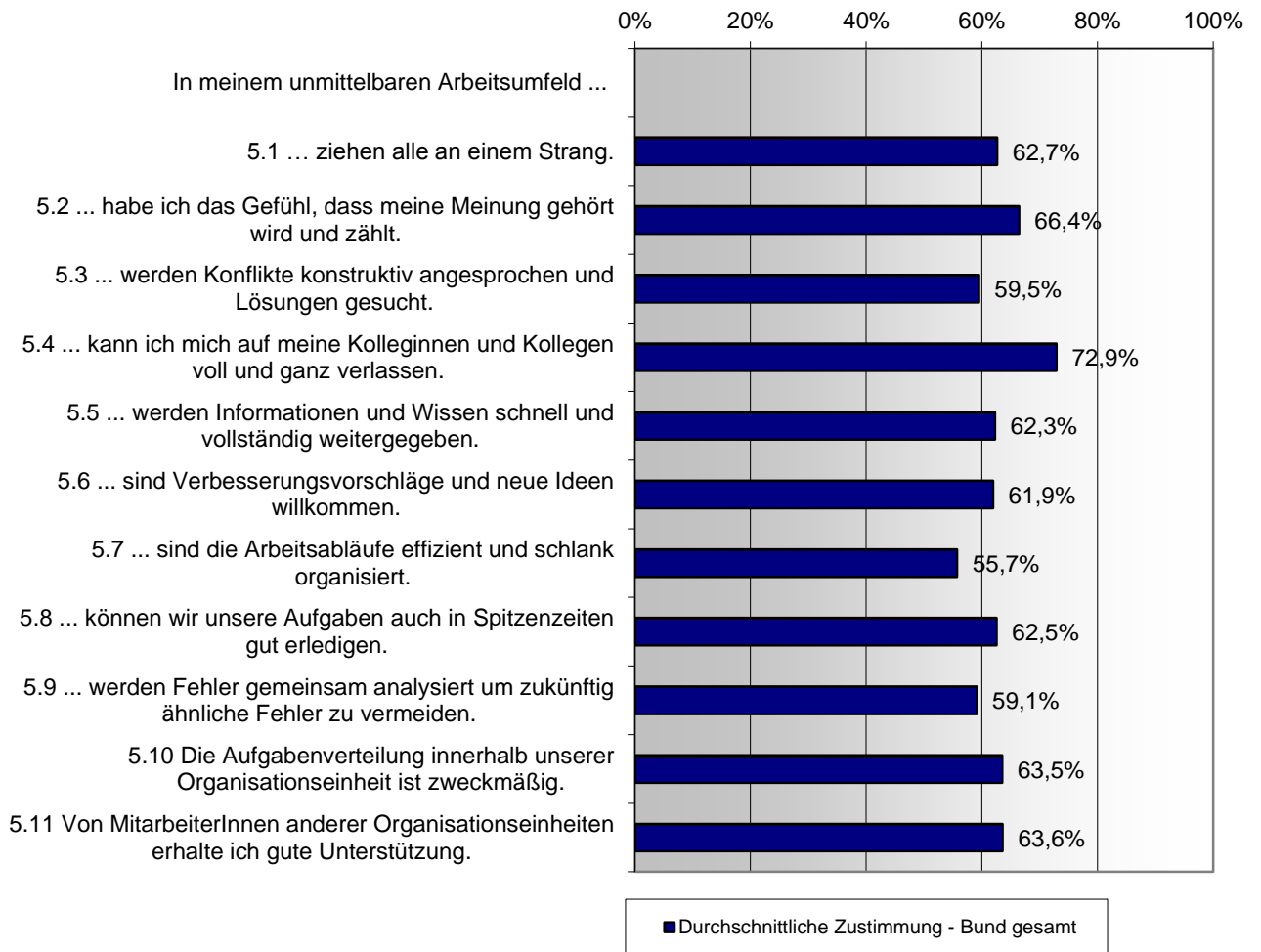
Arbeitsinhalte und Ziele



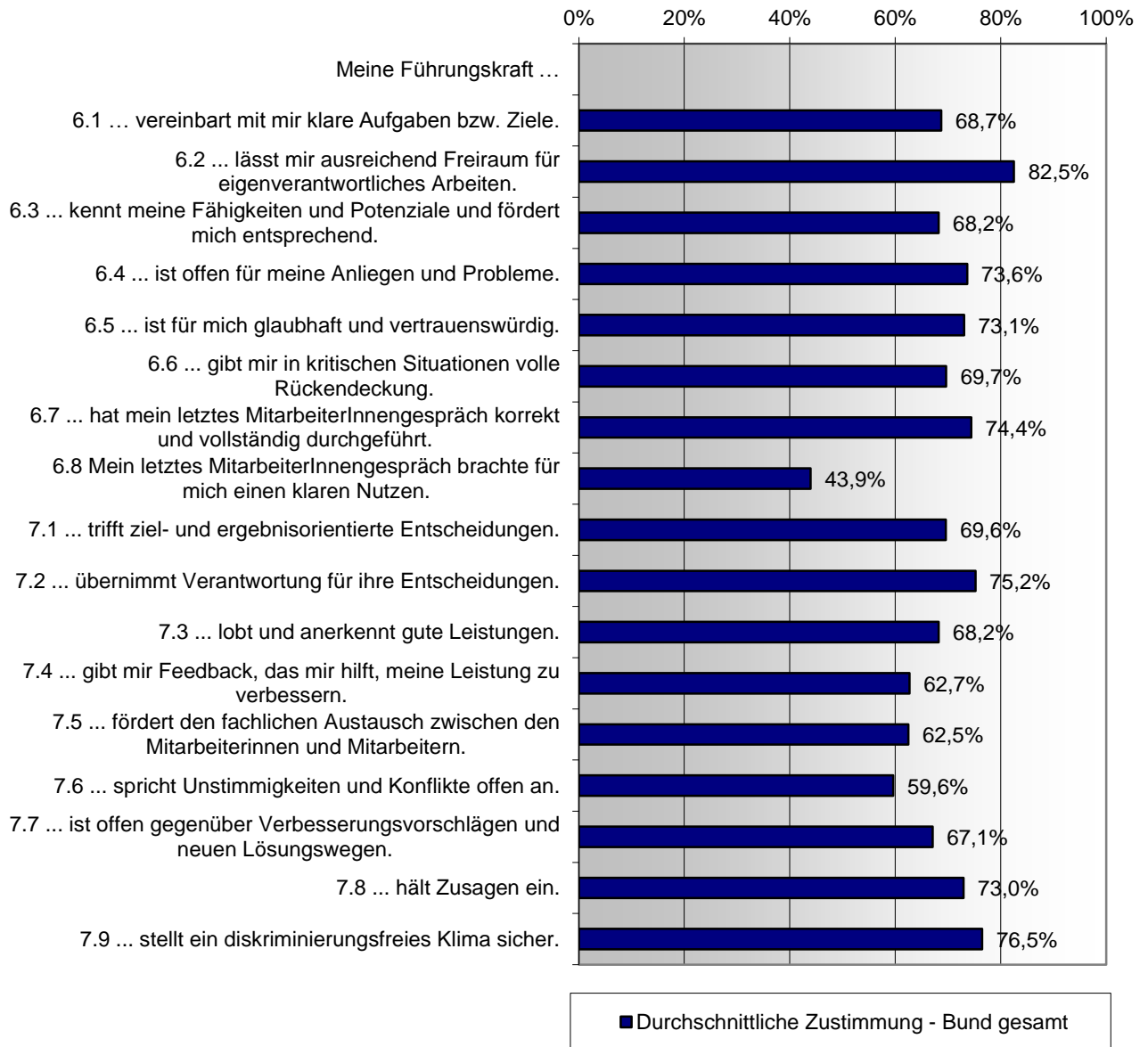
Perspektiven und Weiterentwicklung



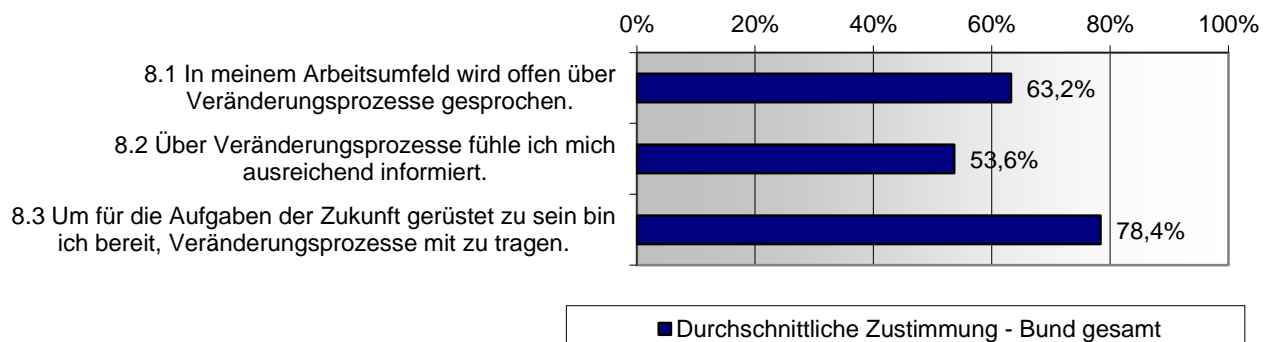
Zusammenarbeit



Führung



Veränderungsprozesse



Gesundheitsförderung

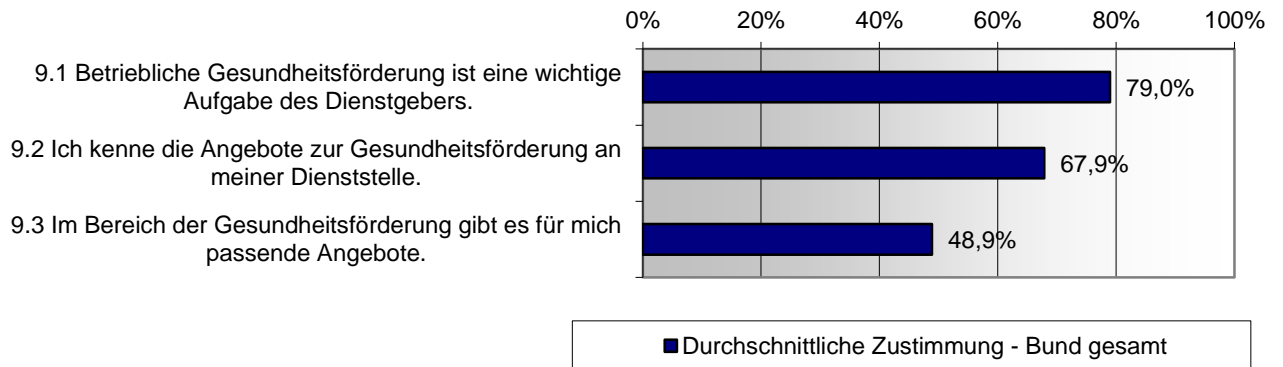
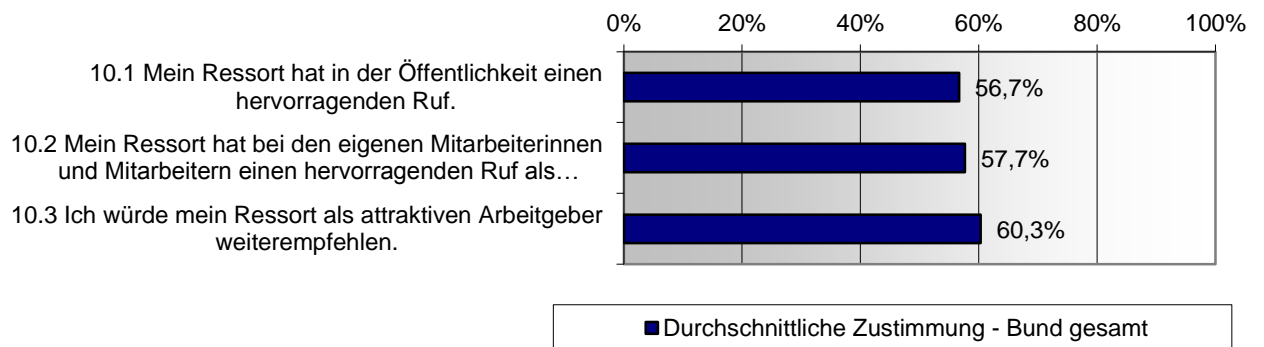


Image und Organisationskultur



Verwaltungsakademie und Jobbörse

