

## Information

# MitarbeiterInnenbefragung des Bundes 2011

## 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 im Bundesintranet ([http://oeffentlicher-dienst.intra.gv.at/team\\_PE/MAB2011.htm](http://oeffentlicher-dienst.intra.gv.at/team_PE/MAB2011.htm)) sowie auf der Homepage des Bundeskanzleramts (<http://www.bundeskanzleramt.at/mab2011>) 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 Vorbereitung der Befragung waren alle Ressorts und Obersten Organe beteiligt.
- ▶ Mit Ausnahme der Parlamentsdirektion haben alle Ressorts an der Befragung teilgenommen.
- ▶ Ressortspezifische Ausnahmen:
  - Im Bundesministerium für Finanzen wurde bereits im Juni 2011 befragt; die Daten wurden in das vorliegende Gesamtergebnis einbezogen.
  - Im Bundesministerium für Kunst und Kultur wurden nur die Zentralstelle und Verwaltungspersonal im nachgeordneten Bereich befragt; LehrerInnen waren in der aktuellen Befragungswelle nicht miteinbezogen.
- ▶ Befragungszeitraum: 28.11. – 21.12. (nachträglich eintreffende Fragebögen wurden bis einschließlich 23.12. angenommen und einbezogen)
- ▶ Als Shared Service steht der Fragenkatalog auch anderen Gebietskörperschaften (Länder und Gemeinden) und öffentlichen Rechtsträgern zur Verfügung.

## Rücklauf

Das Befragungsergebnis gibt die Meinung von 20.485 MitarbeiterInnen im Bundesdienst wieder. Dies entspricht einer bundesweiten Teilnahmequote von 20,1%. In den Bereichen, wo die Einladung zur Teilnahme über eine personalisierte E-Mailadresse erfolgen konnte, betrug der bundesweite Rücklauf 26,1%.

TeilnehmerInnen nach Geschlecht:	Frauen:	39,4%
	Männer:	59,9%
	keine Angabe:	0,7%

TeilnehmerInnen nach Besoldungsschema:

Allg. Verwaltungsdienst oder Vertragsbedienstete (Angestellte):	35,9%
Handwerklicher Dienst oder Vertragsbedienstete (Arbeiter):	1,2%
Exekutivdienst, Wachebeamte oder Militärischer Dienst:	28,5%
RichterInnen, StaatsanwältInnen oder RichteramtsanwärterInnen:	2,2%
Lehrlinge:	0,7%
keine Angabe/ sonstige:	31,4%

Das Besoldungsschema wurde nicht in allen Ressorts abgefragt. LehrerInnen waren in der aktuellen Befragungswelle nicht miteinbezogen

## Ergebnisse

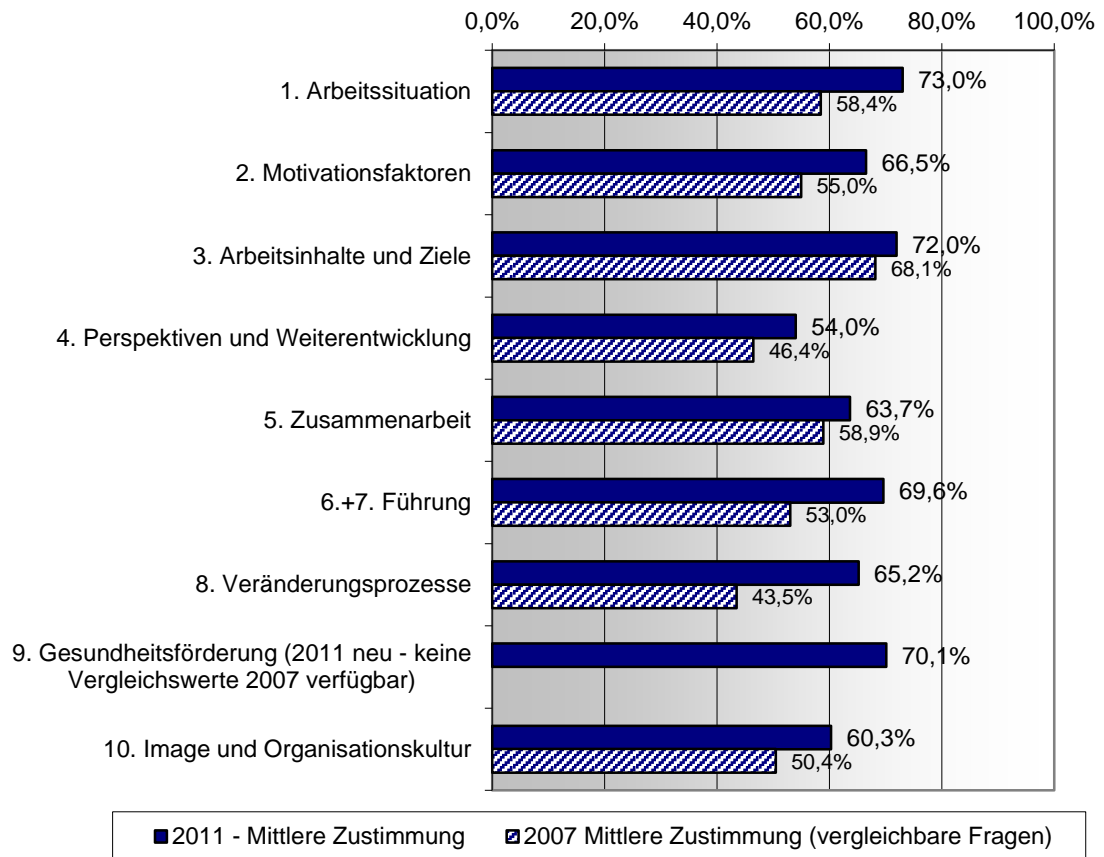
Im Fragebogen wurde die Zustimmung zu einer Reihe von arbeitsplatzbezogenen Aussagen erhoben. Eine hohe Zustimmung bedeutet eine positive Einschätzung des angesprochenen Themenbereiches.

## Überblick

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 jeweils Auswertungen inhaltlich entsprechender, wenngleich nicht wortidenter Fragen aus der BundesmitarbeiterInnenbefragung 2007 herangezogen. Die Ergebnisse zeigen in allen Bereichen, die einen Vergleich zulassen, eine leichte bis teilweise deutliche Verbesserung.

### MitarbeiterInnenbefragung des Bundes Vergleich 2011 - 2007 (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 9.2 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 9.1 bis 9.2 des Gesamtberichtes) betrafen das Ansehen in der Öffentlichkeit sowie die Einschätzung des jeweiligen Ressorts als Arbeitgeber.

## Analyse

Die Ergebnisse zeigen in allen Bereichen, die einen Vergleich mit 2007 zulassen, leichte bis teilweise deutliche Verbesserung. Die durchschnittliche Zustimmung zu den entsprechenden Aussagen im Fragebogen ist jeweils in Klammer angeführt.

Besonders gut schneidet (wie auch bereits 2007) die **Tätigkeitszufriedenheit** ab. Die MitarbeiterInnen schöpfen in der täglichen Arbeit in hohem Maß Motivation aus den Aufgaben (73,6%) sowie aus dem Gefühl gute Arbeit zu leisten (81,4%). Sie kennen die Ziele Ihrer Organisationseinheit (75,6%), wissen, welche Leistungen ihre Führungskraft von ihnen erwartet (81,5%) und können sich mit ihren Aufgaben in hohem Maß identifizieren (74,8%).

Die MitarbeiterInnen zeigen große Bereitschaft, **Veränderungsprozesse** mitzutragen (79,1%), fühlen sich jedoch häufig nicht ausreichend informiert (52,9%).

Die unmittelbaren Vorgesetzten werden mehrheitlich als verlässliche und vertrauenswürdige **Führungskräfte** eingeschätzt (74,4% bzw. 72,5%). Sie lassen ausreichend Freiraum für eigenverantwortliches Arbeiten (82,0%), übernehmen Verantwortung für ihre Entscheidungen (74,3%) und achten auf ein diskriminierungsfreies Klima (75,9%).

Weniger hoch fällt die Zustimmung in den Bereichen **Feedback- und Konfliktkultur** aus. Bei Lob und Anerkennung für gute Leistungen (67,4%) besteht weiterhin Verbesserungspotenzial. Unstimmigkeiten und Konflikte werden selten offen angesprochen (58,8%) und auch die Offenheit gegenüber Verbesserungsvorschlägen und neuen Ideen fällt eher gering aus (66,7%). **MitarbeiterInnengespräche** werden zwar deutlich häufiger als noch 2007 geführt, jedoch sehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darin eher selten einen klaren Nutzen für sich (42,7%). Zum Teil fehlt die Vereinbarung klarer (individueller) Ziele und Aufgaben (67,7%) und auch der Beitrag der eigenen Arbeit an der Gesamtleistung des Ressorts wird oft nicht ausreichend klar (66,0%).

Vergleichsweise geringe Zustimmung gibt es vor allem bei den Aussagen zu **Karrierespектив**en (39,9%), Entwicklungsmöglichkeiten (53,2%) und Bildungsangebot (58,3%). Auch unter

den abgefragten Motivationsfaktoren in der täglichen Arbeit bilden die Entwicklungsmöglichkeiten das Schlusslicht (54,0%). Dennoch ist die Mobilitätsbereitschaft sowohl ressortintern (53,6%) als auch als Wechsel in ein anderes Ressort (41,8%) eher gering.

Die **Zusammenarbeit** mit den unmittelbaren Kolleginnen und Kollegen wird zwar mehrheitlich positiv gesehen (72,9%). Teils deutlich geringere Zustimmung gibt es in Bezug auf das unmittelbare Arbeitsumfeld, d.h. bei Aussagen zur optimalen Organisation von Arbeitsabläufen (57,6%), zur Fehlerkultur (60,3%), zum Umgang mit Konflikten (60,3%) oder auch beim Aufgreifen von Verbesserungsvorschlägen und neuen Ideen (63,3%).

Die Einschätzung der **Arbeitssituation** fällt in den meisten Bereichen positiv aus. Überwiegende Zustimmung gibt es bei Aussagen zu den verfügbaren Arbeitszeitmodellen (80,9%), zu Räumlichkeiten (73,8%) und technischen Arbeitsmitteln (77,9%) sowie zur Verfügbarkeit arbeitsrelevanter Informationen (75,1%). Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird überwiegend gut beurteilt (72,9%).

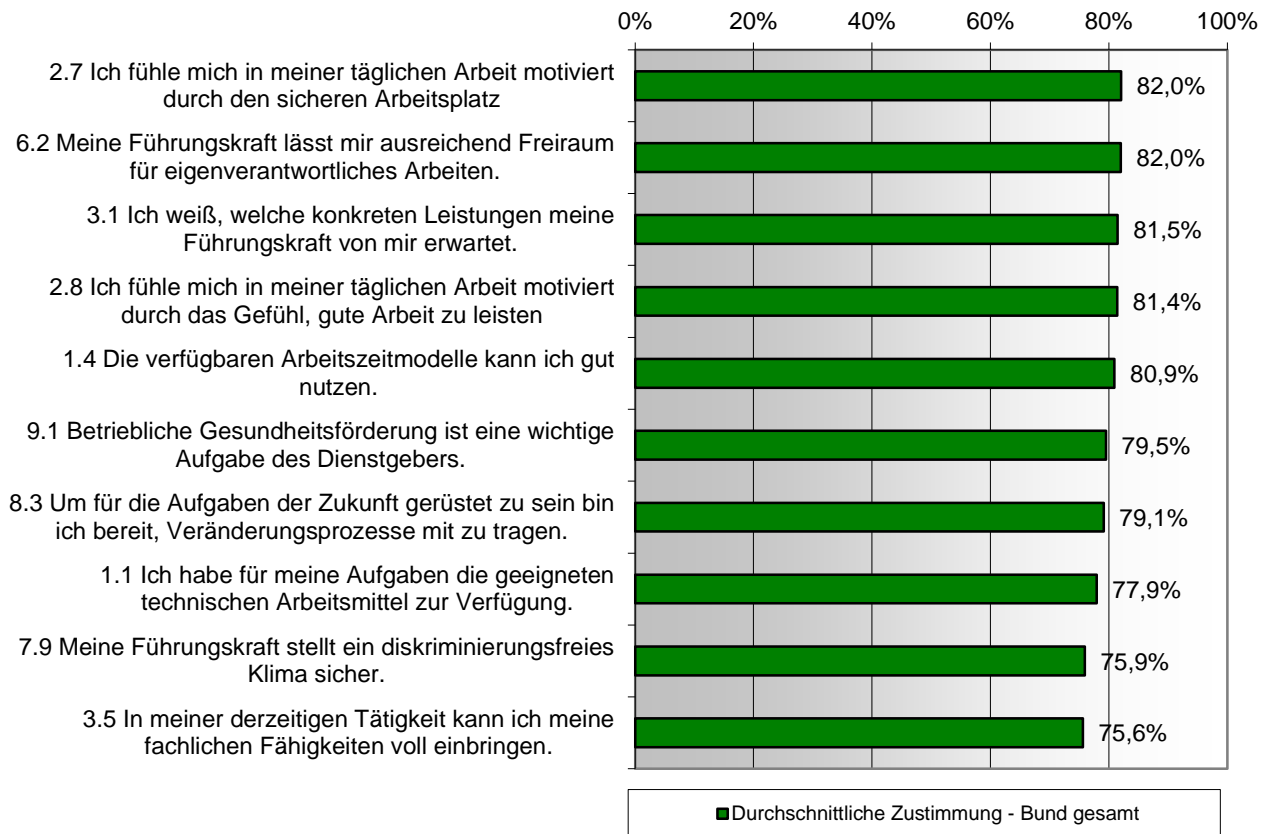
Das Thema **Gesundheitsförderung** wird als wichtige Aufgabe des Arbeitgebers wahrgenommen (79,5%). Jedoch lässt die Information zu den entsprechenden Angeboten an den Dienststellen zum Teil zu wünschen übrig (60,7%).

Die Einschätzungen zu **Image und Organisationskultur** liegen - wie auch in früheren Befragungen - nicht allzu hoch. Die Zustimmung zum „guten Ruf in der Öffentlichkeit“ liegt bei 58,2%. Etwas besser fällt die Bewertung als „attraktiver Arbeitgeber“ (63,0%) aus.

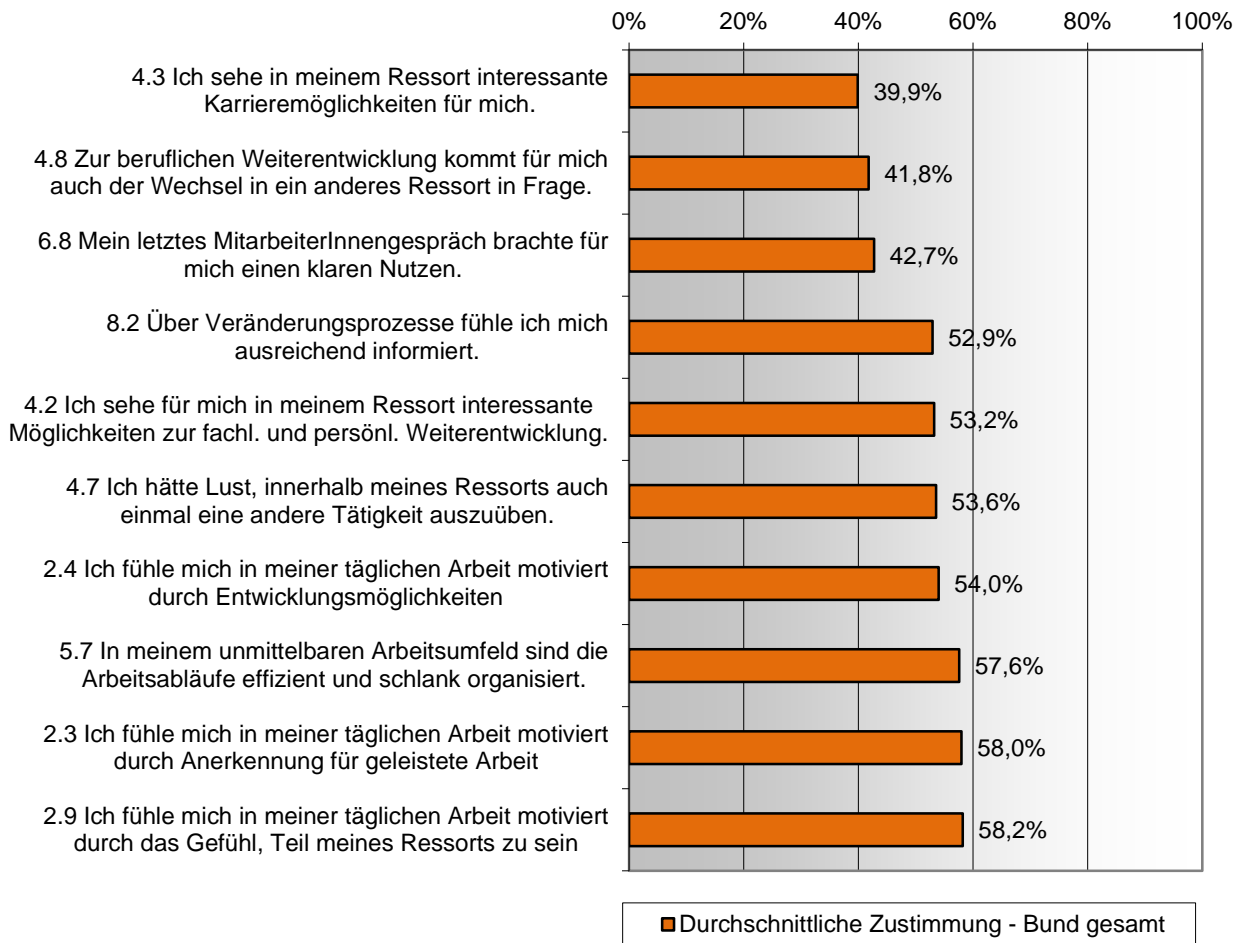
## Grafiken

### Ausgewählte Ergebnisse

#### Die 10 Fragen mit der höchsten durchschnittlichen Zustimmung

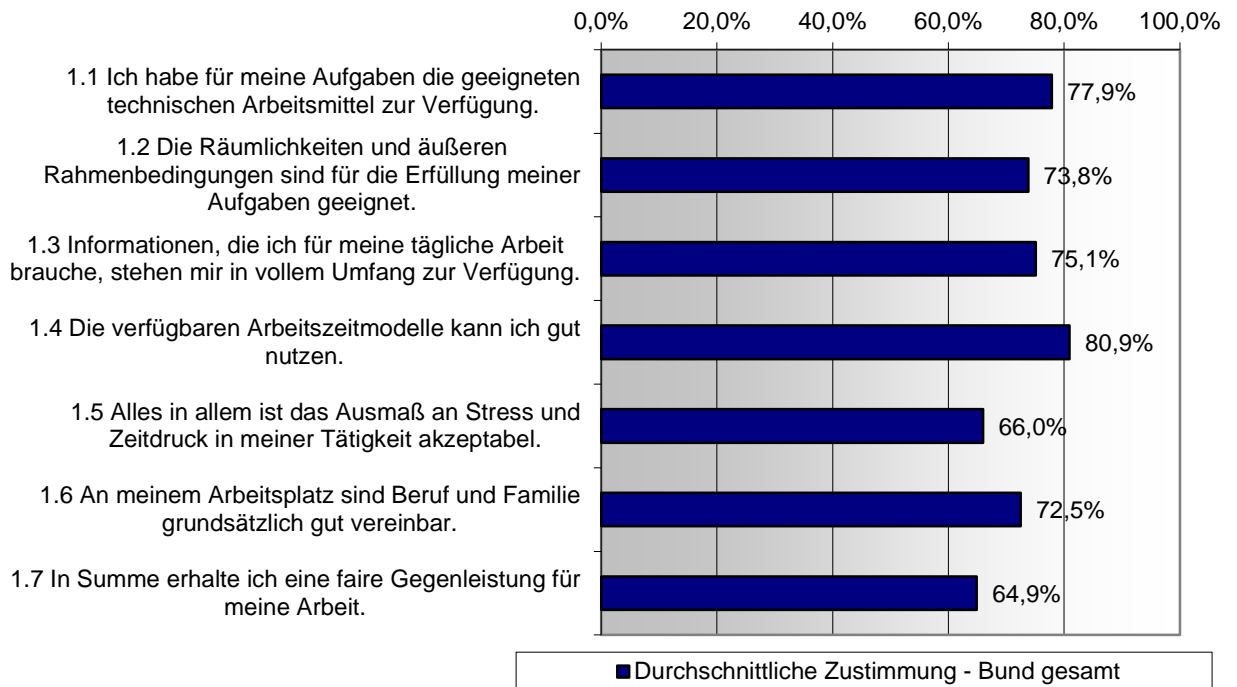


**Die 10 Fragen mit der niedrigsten durchschnittlichen Zustimmung**

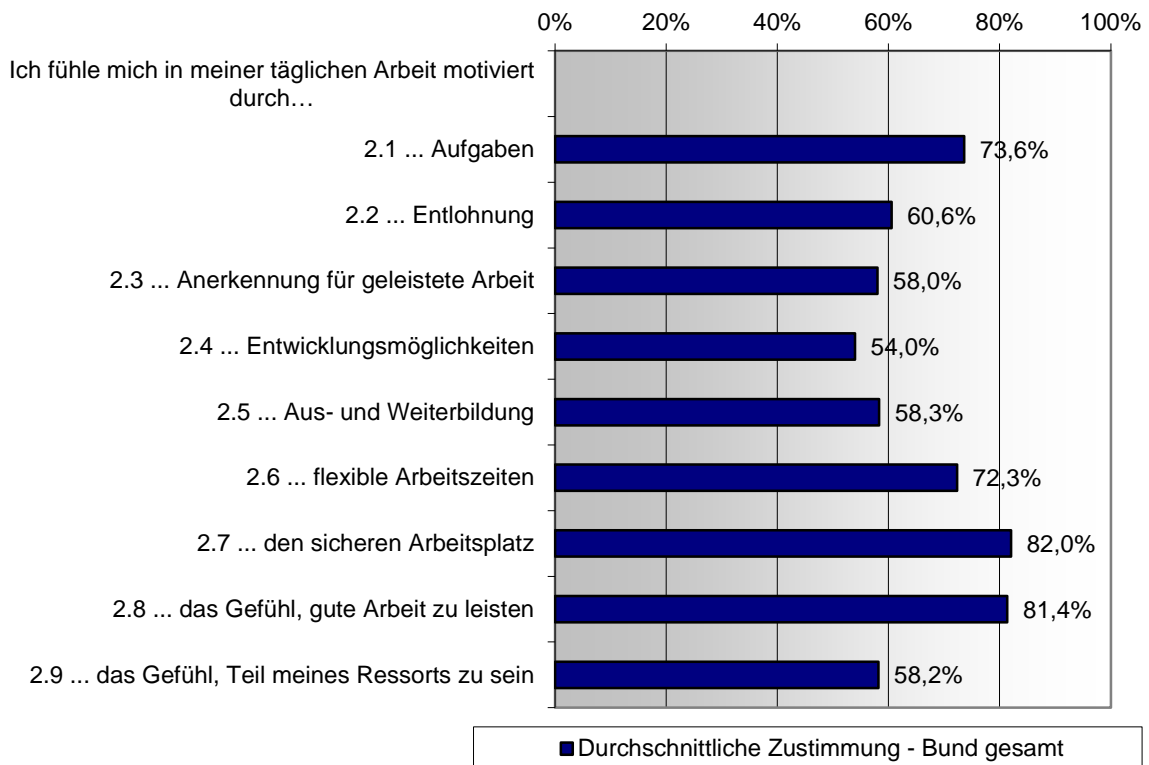


## Detailergebnisse nach Fragebogenkapiteln

### Arbeitssituation

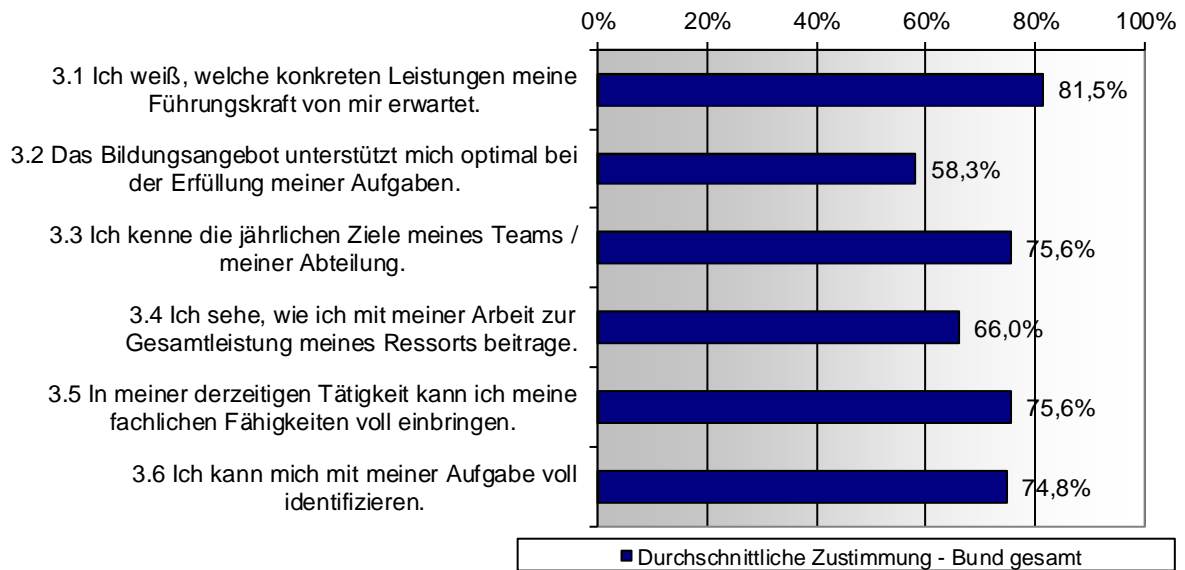


### Motivationsfaktoren

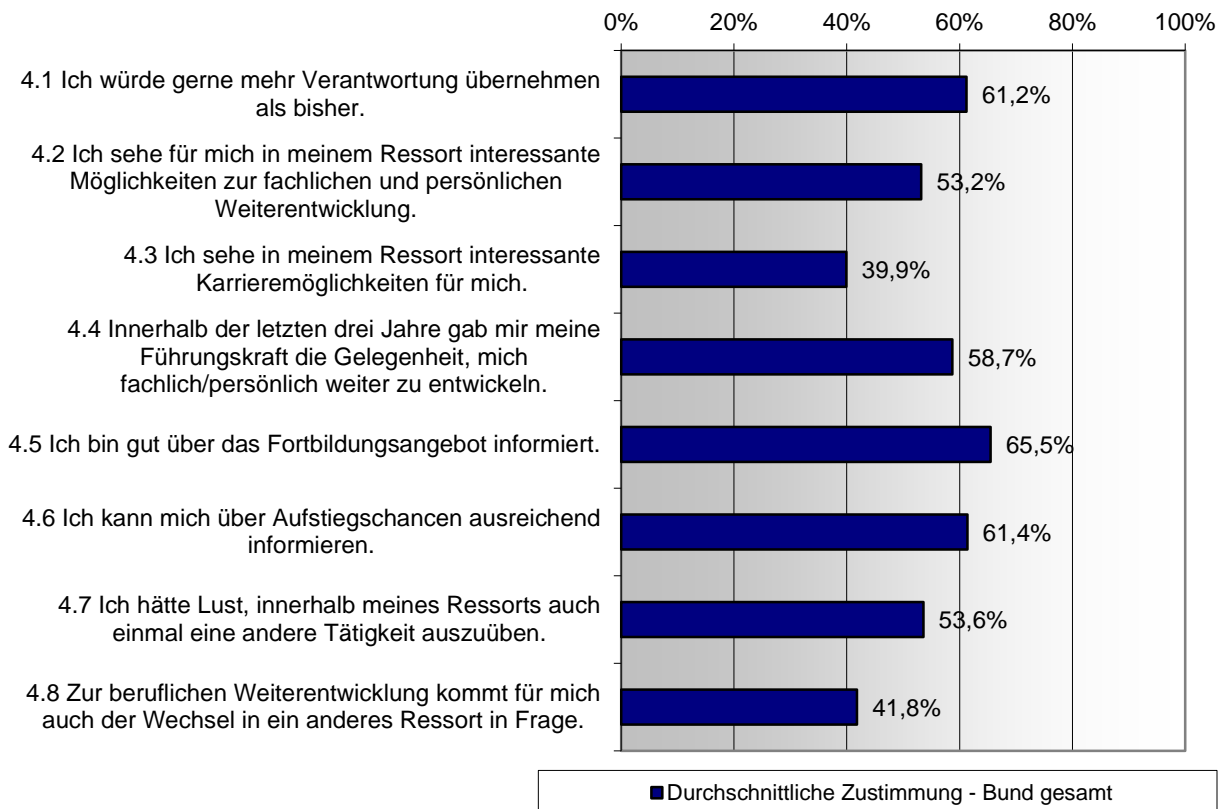




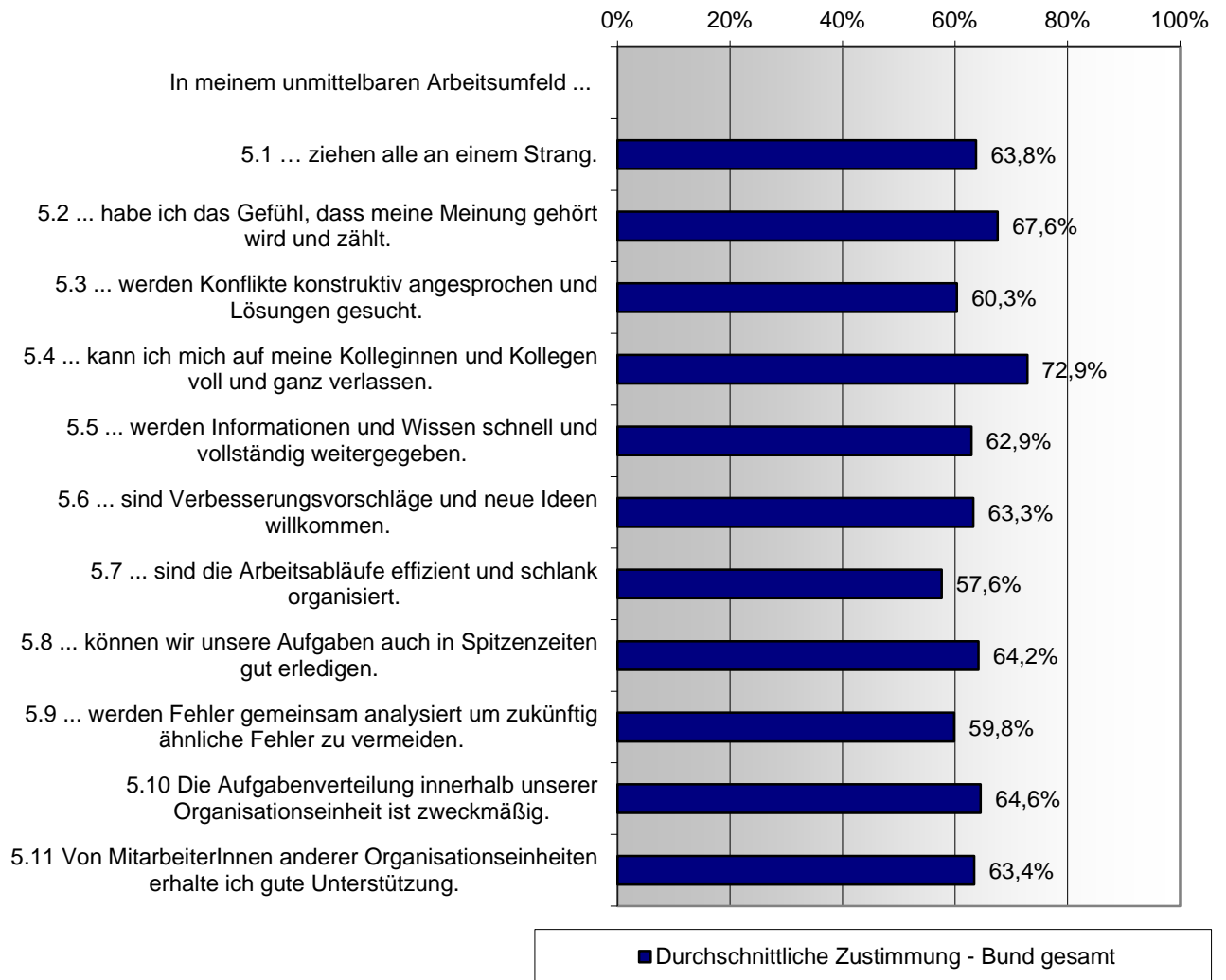
### Arbeitsinhalte und Ziele



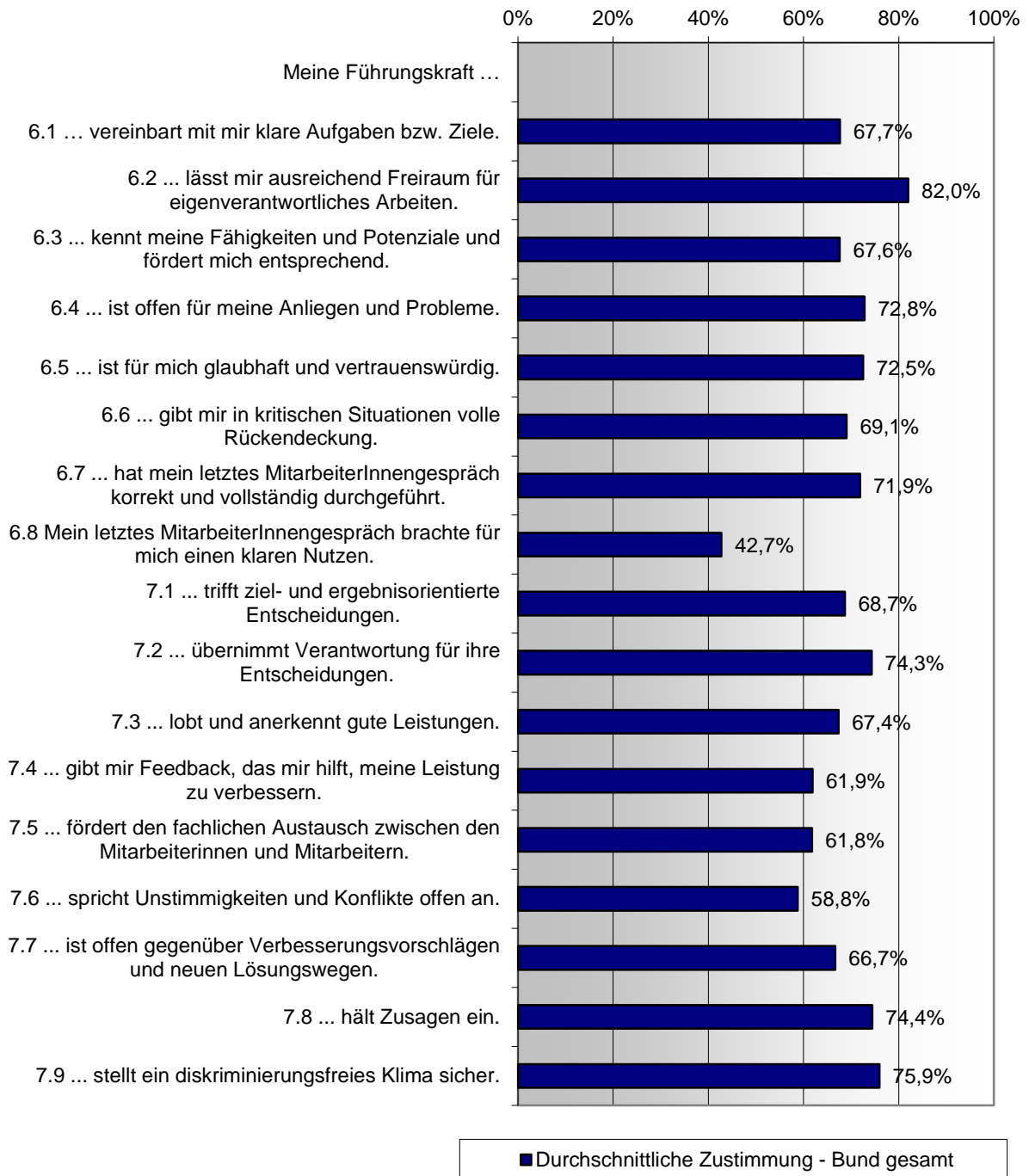
### Perspektiven und Weiterentwicklung



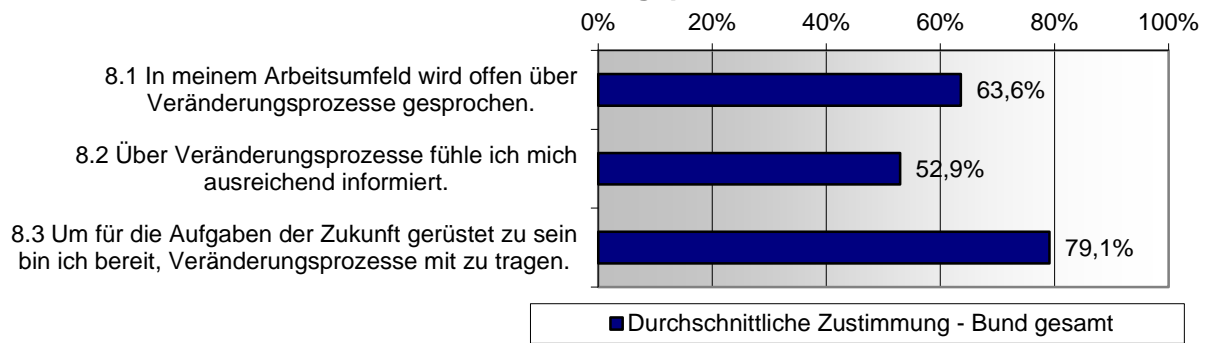
### Zusammenarbeit



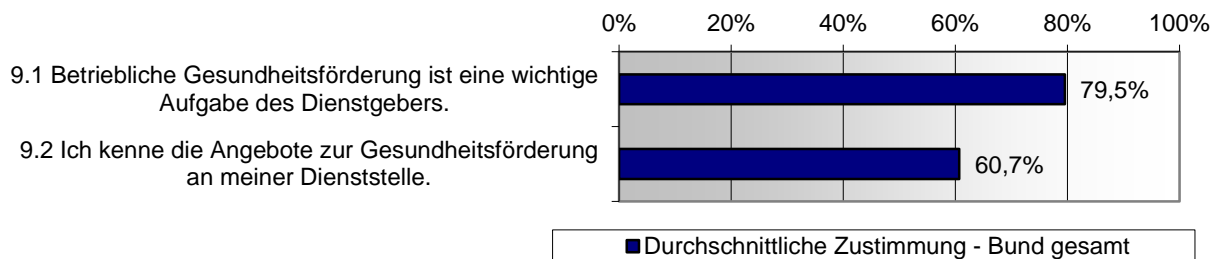
## Führung



### Veränderungsprozesse



### Gesundheitsförderung



### Image und Organisationskultur

