Bundesministerium
Kunst, Kultur,
öffentlicher Dienst und Sport

Bundes-Mitarbeiter:innenbefragung 2023

Ergebnisinformation

Vielen Dank für die Teilnahme an der Bundes-Mitarbeiter:innenbefragung 2023!

Die folgende Ergebnisinformation gibt einen Überblick über das Projekt sowie die zentralen Befragungsergebnisse, die im Detail auch als Gesamtbericht auf der Website Öffentlicher Dienst unter www.oeffentlicherdienst.gv.at/B-MAB aufrufbar sind.

Die Ergebnisse werden in weiterer Folge in enger Zusammenarbeit mit den Personalentwicklerinnen und Personalentwicklern der Ressorts analysiert und diskutiert, um daraus konkrete Maßnahmen zur Verbesserung und Weiterentwicklung der Bundesverwaltung abzuleiten.

Eckpunkte des Projekts

- **Befragungszeitraum**: 16. Oktober bis 5. November 2023
- **Ziel**: Hintergründe der Mitarbeiter:innenzufriedenheit und -motivation verstehen, um diese zu erhöhen; Ableitung konkreter Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen, Führungs- und Organisationskultur
- **Teilnehmende**: Bundesmitarbeiter:innen (Zentralleitung und nachgeordnete Bereiche), Verwaltungspraktikantinnen und -praktikanten in Vorbereitungsausbildung und Lehrlinge
- **Durchführung**: Erhebung mittels Online-Fragebogen
- **Fragebogen**: Gemeinsam abgestimmter Basisfragenkatalog (bzw. leicht angepasste Version für Lehrpersonen) sowie ggf. ressortspezifische Erweiterung
- **Ressortspezifische Ausnahmen**: Das Bundesministerium für Finanzen führte bereits im Herbst 2021 eine ressorteigene Mitarbeiter:innenbefragung durch und stellte die korrespondierenden Daten für das Gesamtergebnis zur Verfügung

- **Auftraggeber der Befragung:** Sektion III des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport in Abstimmung mit allen Ressorts und Obersten Organen. Die technische Abwicklung (und damit die Gewährleistung der Anonymität) erfolgte durch die Bundesanstalt Statistik Österreich.

Rücklauf

Insgesamt beteiligten sich 27.759 Bundesbedienstete an der Befragung und leisteten mit ihrer Teilnahme einen wertvollen Beitrag zu einem aussagekräftigen Stimmungsbild. Dies entspricht einer bundesweiten Teilnahmequote von 19,6%. Der Rücklauf für Bereiche, in denen die vertraulichen Zugangsdaten direkt bei E-Mail zugeschickt wurden, beträgt 20,3 %.

Zusammensetzung der Stichprobe

Wie die Verteilung der befragten Bediensteten nach den personenbezogenen Merkmalen wie Geschlecht, Alter oder Besoldungsschema gestaltet ist, kann der folgenden Tabelle entnommen werden:

Tabelle 1: Zusammensetzung der Stichprobe

Personenbezogene Merkmale		**Prozent**
Geschlecht	weiblich	42,1%
	männlich	54,4%
	divers, inter, offen	0,3%
Alter	bis 25 Jahre	6,5%
	26 - 35 Jahre	23,7%
	36 - 45 Jahre	22,5%
	46 - 55 Jahre	27,1%
	ab 56 Jahren	18,5%
Ausbildung	Universität, Hochschule	42,0%
	Reifeprüfung, Reife- und Diplomprüfung	26,4%
	Berufsbildende Mittlere Schule	9,3%
	Lehre, Gesellen-/Meisterprüfung	18,1%
	Pflichtschule	2,5%
	keine	0,2%

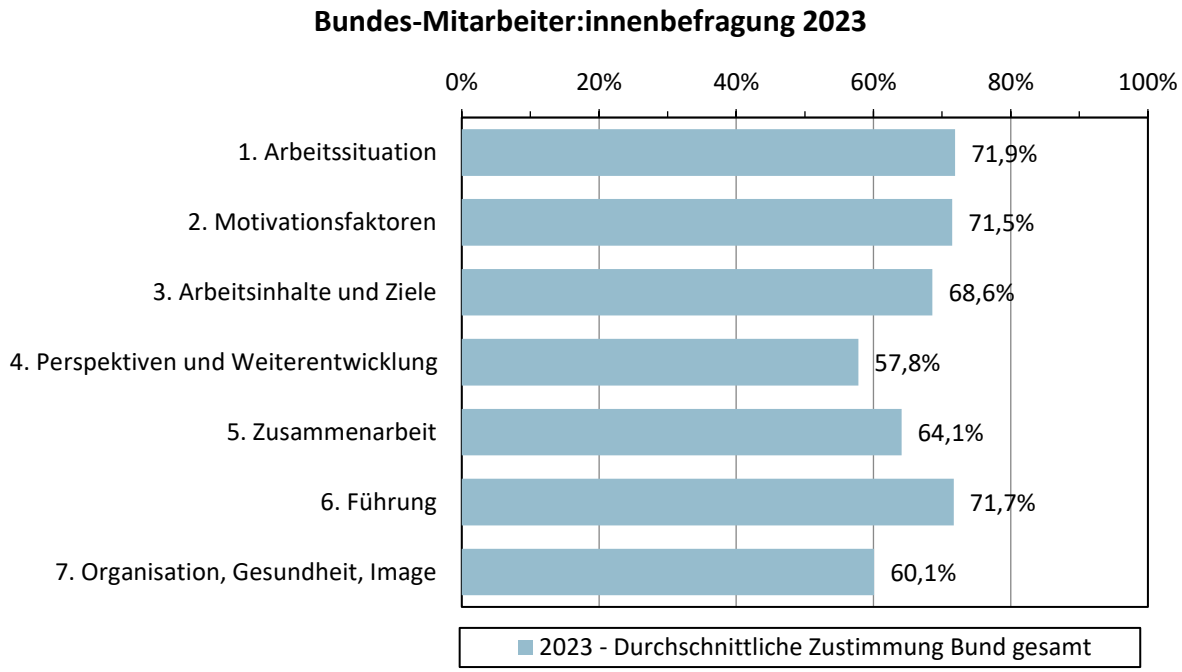
Besoldungsschema	Allgemeiner Verwaltungsdienst, Vertragsbedienstete (Angestellte:r)	42,1%
	Handwerklicher Dienst, Vertragsbedientete (Arbeiter:in)	1,2%
	Exekutivdienst, Wachbeamtinnen und -beamten, Militärischer Dienst	31,4%
	Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Richteramtsanwärter:innen	3,5%
	Lehrpersonen	19,1%
	Verwaltungspraktikantinnen und -praktikanten	1,0%
	Lehrlinge	0,7%
	weitere	1,1%
Dienstzugehörigkeit	bis 2 Jahre	8,8%
	3 - 10 Jahre	27,7%
	11 - 20 Jahre	23,2%
	ab 21 Jahren	38,7%
Führungskraft	ja	28,0%
	nein	70,0%

Angaben zu personenbezogenen Merkmalen waren freiwillig. Aus diesem Grund ergibt die Summe der angeführten Prozentwerte nicht immer 100, da auf die Darstellung von „keine Angabe“-Werten verzichtet wurde.

Ergebnisse

Der Fragebogen bestand aus 63 arbeitsplatzbezogenen Aussagen, die den sieben Fragebogenkapiteln „Arbeitssituation“, „Motivationsfaktoren“, „Arbeitsinhalte und Ziele“, „Perspektiven und Weiterentwicklung“, „Zusammenarbeit“, „Führung“ und „Organisation, Gesundheit, Image“ zugeordnet waren. Es wurde das Ausmaß der Zustimmung zu den einzelnen Aussagen mittels 6-stufiger Antwortskala (0% = trifft nicht zu bis 100% = trifft voll zu) erhoben. Je höher die angegebene Zustimmung, desto positiver ist die individuelle Einschätzung des angesprochenen Themenbereichs.

Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die durchschnittliche Zustimmung zu den Aussagen der Fragebogenkapitel. Die Einzelauswertungen der Fragen je Kapitel können den Abbildungen des Abschnitts „Ergebnisse nach Fragebogenkapitel“ sowie den Tabellen des Gesamtberichts (unter www.oeffentlicherdienst.gv.at/B-MAB) entnommen werden.



Das Kapitel **Arbeitssituation** (siehe Tabelle 1.1 bis 1.8 des Gesamtberichts) umfasste unter anderem die äußeren Rahmenbedingungen des Arbeitens, Arbeitszeitmodelle, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie das Ausmaß von Stress und Zeitdruck.

Im Themenbereich **Motivationsfaktoren** (siehe Tabelle 2.1 bis 2.8 des Gesamtberichts) wurde erhoben, wodurch sich Bedienstete in ihrer täglichen Arbeit motiviert fühlen, z.B. durch Entwicklungsmöglichkeiten, Aufgaben oder Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen.

Der Abschnitt **Arbeitsinhalte und Ziele** (siehe Tabelle 3.1 bis 3.4 des Gesamtberichts) widmete sich der Kenntnis von Zielen und Aufgaben sowie der Unterstützung bei der Aufgabenerfüllung.

Das Kapitel **Perspektiven und Weiterentwicklung** (siehe Tabelle 4.1 bis 4.8 des Gesamtberichts) umfasste die Einschätzung von Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten, das Fortbildungsangebot sowie die Mobilitätsbereitschaft von Bediensteten.

Im Themenbereich **Zusammenarbeit** (siehe Tabelle 5.1 bis 5.9 des Gesamtberichts) wurde das Arbeitsklima, die Gestaltung von Arbeitsabläufen sowie die Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen thematisiert.

Der Abschnitt **Führung** (siehe Tabelle 6.1 bis 6.16 des Gesamtberichts) widmete sich der Einschätzung der unmittelbaren Führungskraft und enthielt Aussagen zu Aspekten der Führungsqualität (z.B. Vereinbarung von Zielen, Feedback und Unterstützung, Verlässlichkeit, Umgang mit Fehlern und Konflikten).

Im Kapitel **Organisation, Gesundheit, Image** (siehe Tabelle 7.1 bis 7.9 des Gesamtberichts) wurden Aspekte der Organisationskultur und des Images der Ressorts, die Kommunikation von Veränderungsprozessen und die Bereitschaft daran mitzuwirken sowie die Einschätzung des Angebots zur Gesundheitsförderung erhoben.

Analyse

Der folgende Abschnitt enthält eine erste Analyse der Befragungsergebnisse und zeigt ausgewählte Ergebnisse. Eine detaillierte Reflexion findet darüber hinaus in enger Zusammenarbeit mit den Personalentwicklerinnen und Personalentwicklern der Ressorts statt, mit dem Ziel konkrete Maßnahmen zur Verbesserung und Weiterentwicklung der Bundesverwaltung abzuleiten.

Besonders positiv wurde die **Zufriedenheit** mit den **Tätigkeiten** sowie mit dem direkten **Arbeitsumfeld** eingeschätzt. Mitarbeiter:innen fühlen sich in ihrer täglichen Arbeit insbesondere durch das Gefühl gute Arbeit zu leisten und die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen motiviert, wissen welche Leistungen ihre Führungskraft von ihnen erwartet und erhalten ausreichend Freiraum für eigenverantwortliches Arbeiten. Darüber hinaus können sich Mitarbeiter:innen auf Kolleginnen und Kollegen verlassen und erhalten auch außerhalb des direkten Arbeitsumfelds gute Unterstützung. Teils deutlich geringere Zustimmung gibt es z.B. bei Aussagen zur effizienten Organisation von Arbeitsabläufen, den Umgang mit Fehlern oder der Weitergabe von Wissen und Informationen.

Die Einschätzung der **Arbeitssituation** fällt in den meisten Bereichen positiv aus. Vor allem bei Aussagen zur Verfügbarkeit geeigneter Arbeitsmittel, arbeitsrelevanter Informationen und passender Arbeitszeitmodelle zeigt sich eine überwiegende Zustimmung. Die Mitarbeiter:innen berichten zudem von einer großen Zuversicht, sich den neuen Anforderungen der Digitalisierung gewachsen zu fühlen.

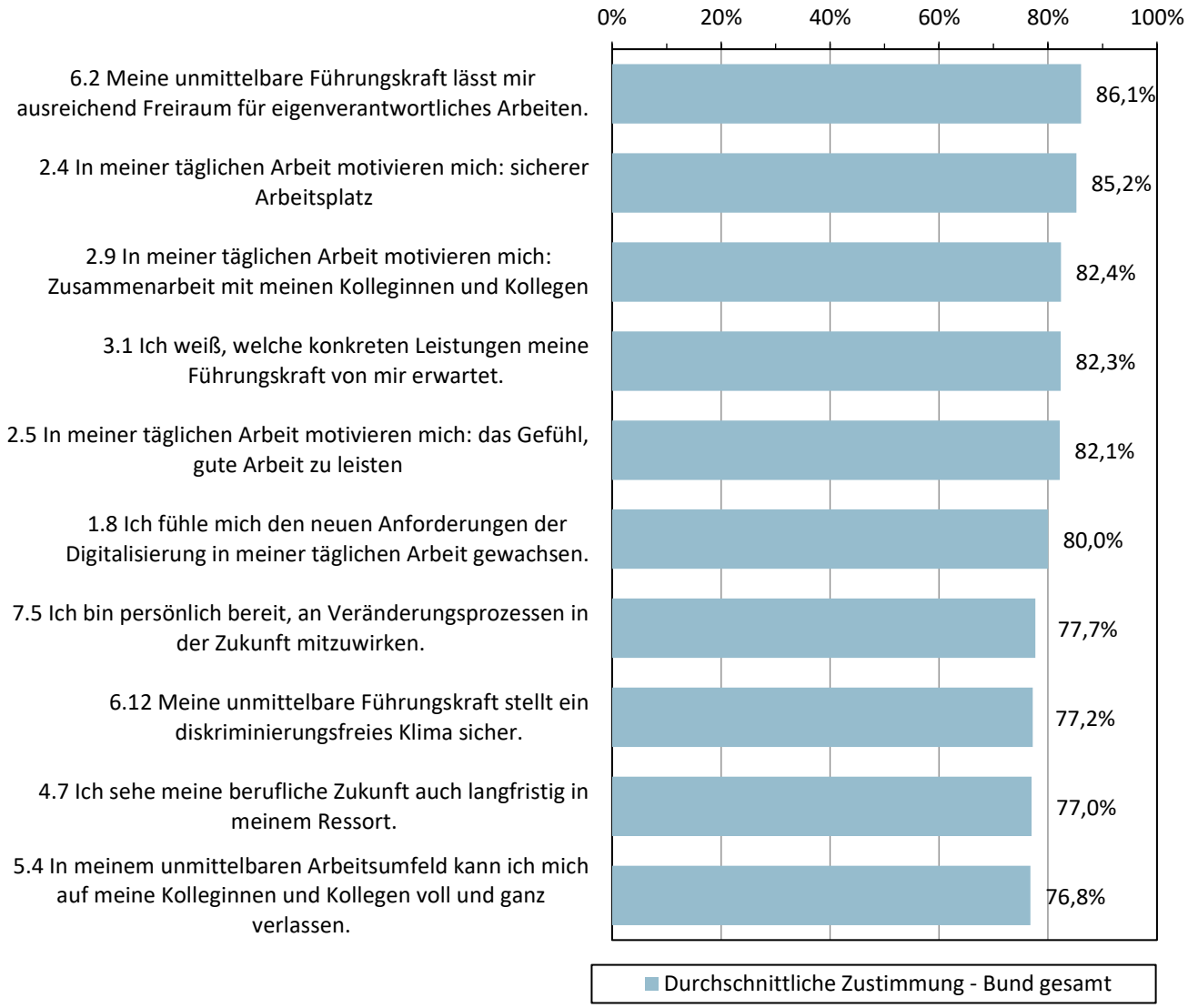
Die unmittelbaren **Führungskräfte** werden überwiegend als verlässlich und vertrauenswürdig beurteilt. Sie anerkennen gute Leistungen und zeigen sich offen für die Anliegen und Probleme ihrer Mitarbeiter:innen und achten auf ein diskriminierungsfreies Arbeitsklima. Das **Mitarbeiter:innen-Gespräch** wird in vielen Bereichen korrekt und vollständig umgesetzt, bringt jedoch nicht immer einen klaren Nutzen für Mitarbeiter:innen.

Die Einschätzungen der Mitarbeiter:innen zu **Perspektiven und Weiterentwicklung** sind eher pessimistisch. Unter anderem Aussagen zu beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und passenden Fortbildungsangeboten erhielten geringere Zustimmung. Dennoch sehen Mitarbeiter:innen ihre berufliche Zukunft meist auch langfristig im eigenen Ressort, ein Wechsel in ein anderes Ressort kommt für den überwiegenden Teil der Mitarbeiter:innen eher nicht in Frage.

Die Mitarbeiter:innen zeigen große Bereitschaft, an **Veränderungsprozessen** in der Zukunft mitzuwirken, fühlen sich jedoch nicht ausreichend informiert und verorten Verbesserungsbedarf hinsichtlich einer offenen Kommunikation über Veränderungen.

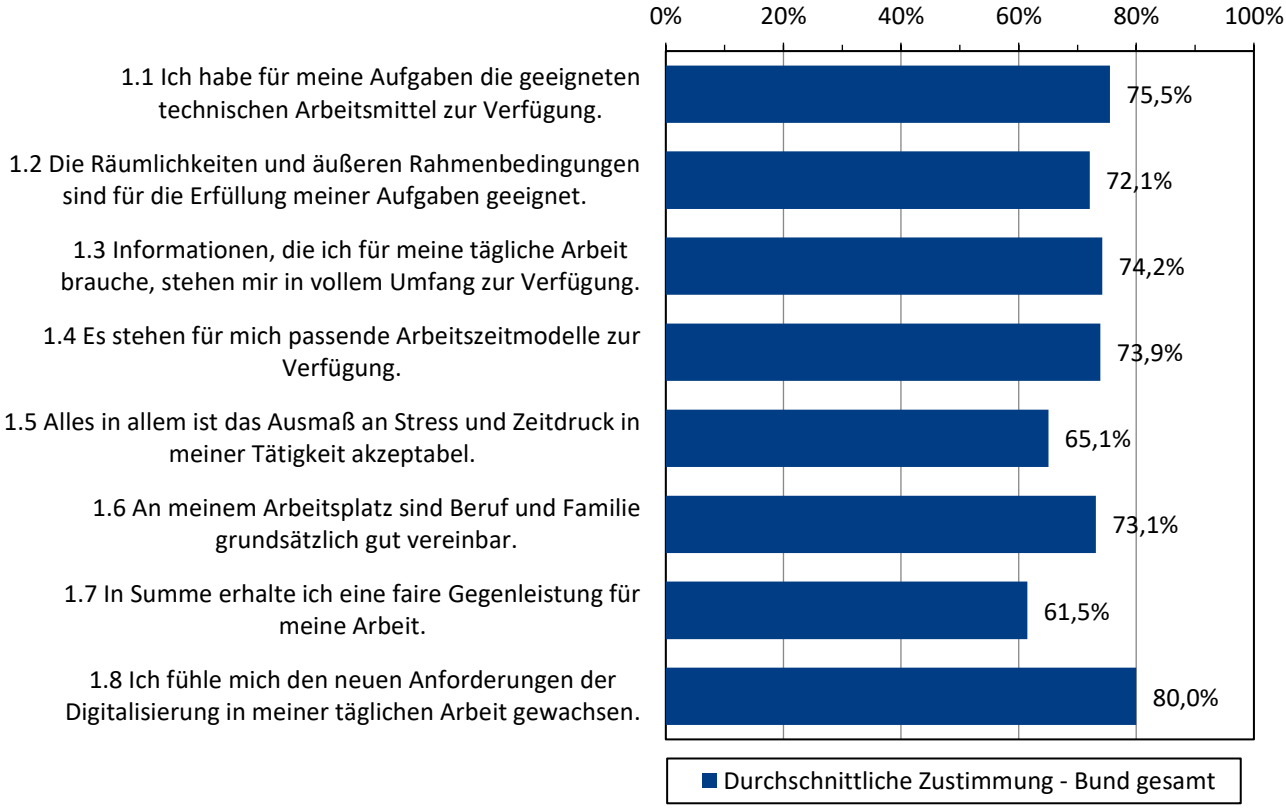
Die gesamten Ergebnisse (detaillierte Aufbereitung nach personenbezogenen Merkmalen) finden Sie im Gesamtbericht unter www.oeffentlicherdienst.gv.at/B-MAB.

Die 10 Fragen mit der höchsten durchschnittlichen Zustimmung

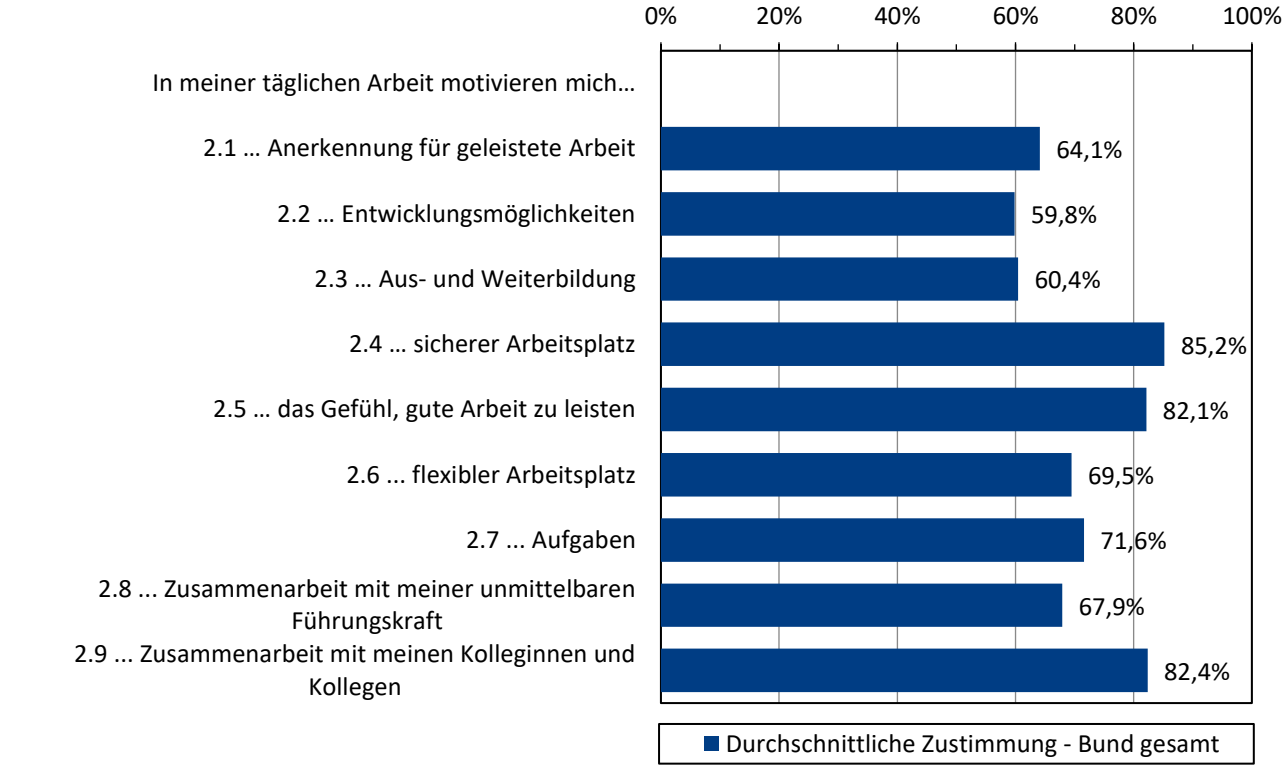


Ergebnisse nach Fragebogenkapitel

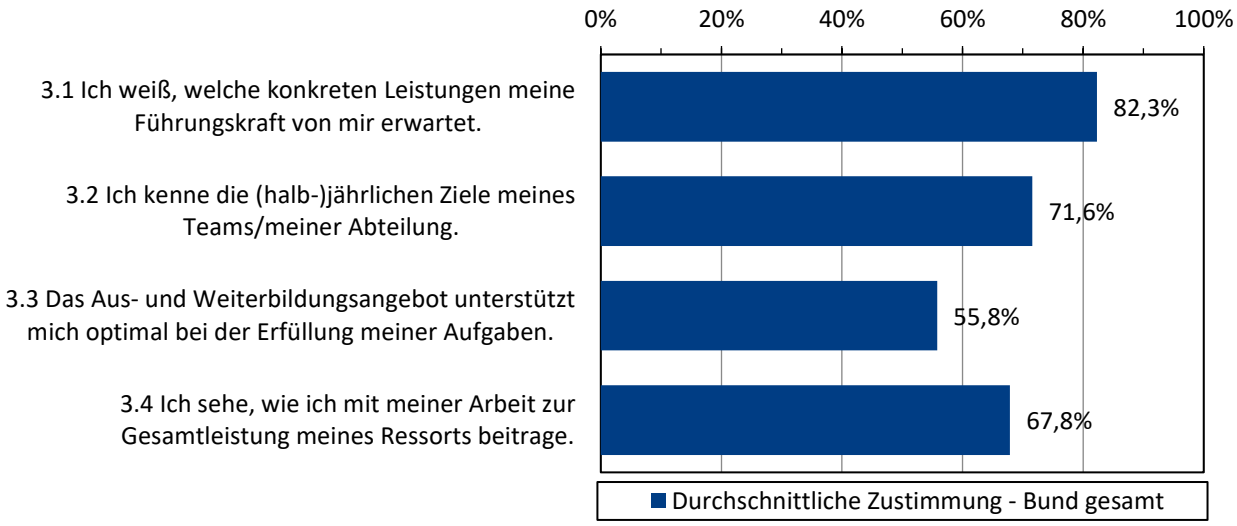
Arbeitssituation



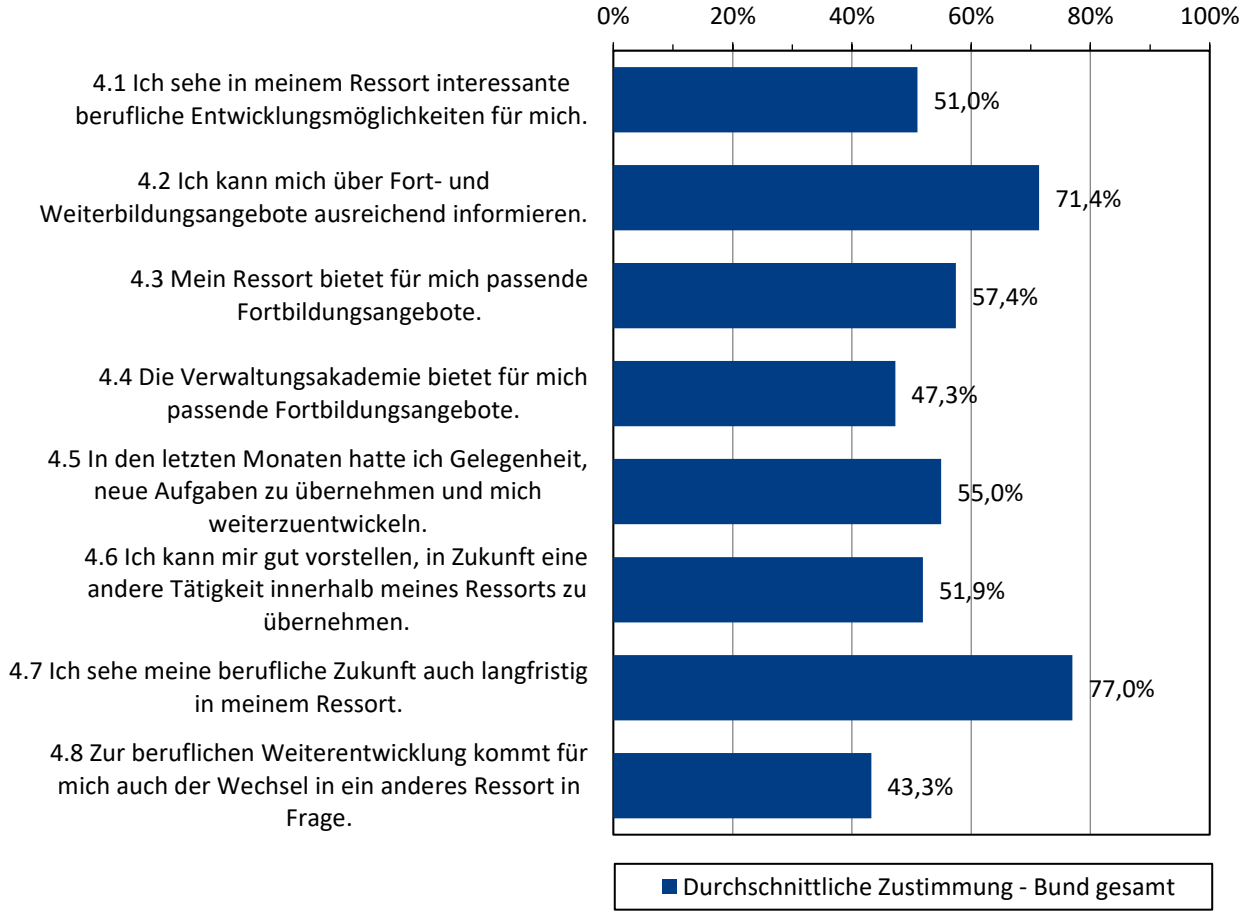
Motivationsfaktoren



Arbeitsinhalte und Ziele

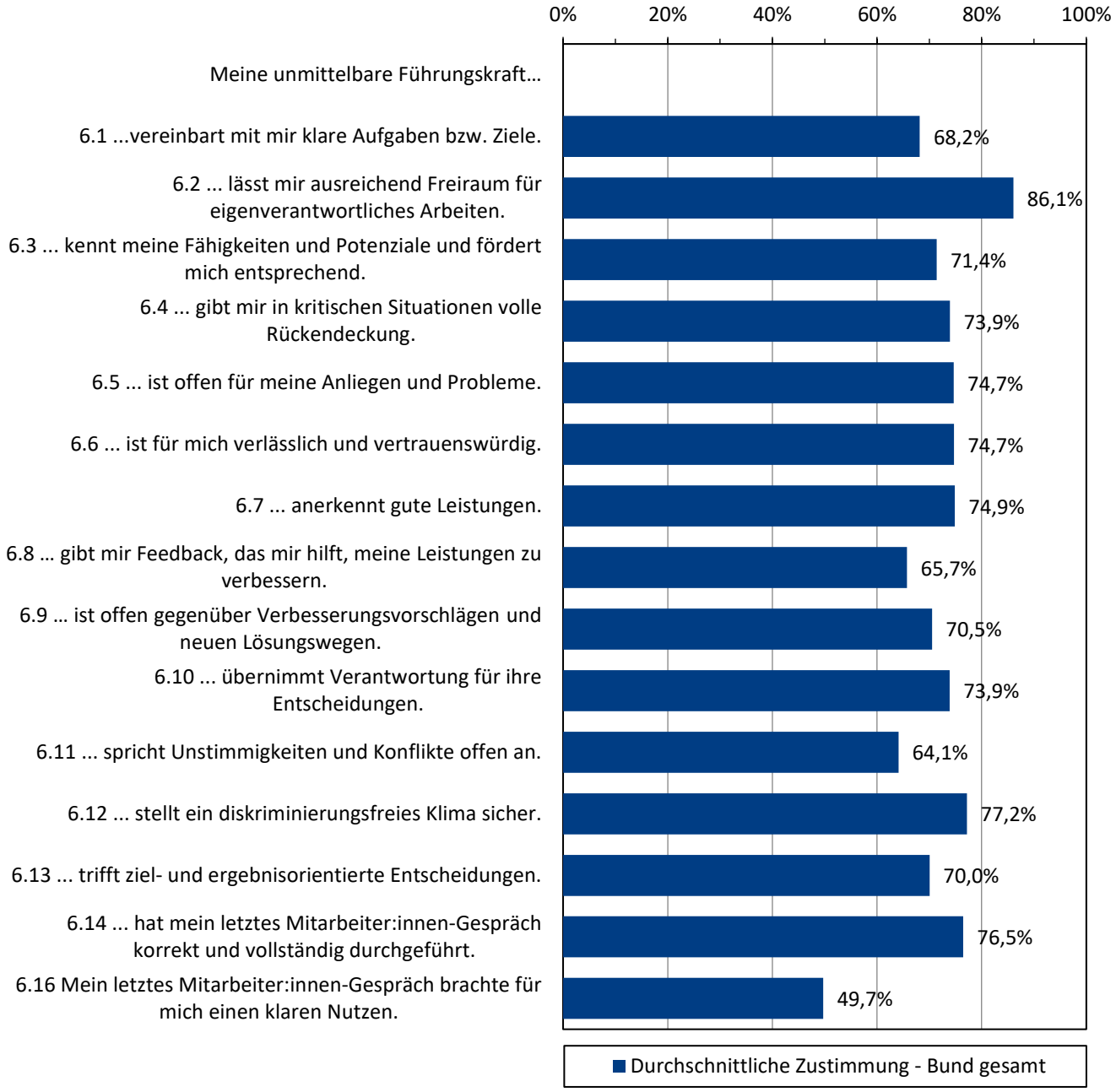


Perspektiven und Weiterentwicklung



Zusammenarbeit

Führung


0%
20%
40%
60%
80%
100%
Meine unmittelbare Führungskraft…
6.1 ...vereinbart mit mir klare Aufgaben bzw. Ziele.
68,2%
6.2 ... lässt mir ausreichend Freiraum für eigenverantwortliches Arbeiten.
86,1%
6.3 ... kennt meine Fähigkeiten und Potenziale und fördert mich entsprechend.
71,4%
6.4 ... gibt mir in kritischen Situationen volle Rückendeckung.
73,9%
6.5 ... ist offen für meine Anliegen und Probleme.
74,7%
6.6 ... ist für mich verlässlich und vertrauenswürdig.
74,7%
6.7 ... anerkennt gute Leistungen.
74,9%
6.8 … gibt mir Feedback, das mir hilft, meine Leistungen zu verbessern.
65,7%
6.9 … ist offen gegenüber Verbesserungsvorschlägen und neuen Lösungswegen.
70,5%
6.10 ... übernimmt Verantwortung für ihre Entscheidungen.
73,9%
6.11 ... spricht Unstimmigkeiten und Konflikte offen an.
64,1%
6.12 ... stellt ein diskriminierungsfreies Klima sicher.
77,2%
6.13 ... trifft ziel- und ergebnisorientierte Entscheidungen.
70,0%
6.14 ... hat mein letztes Mitarbeiter:innen-Gespräch korrekt und vollständig durchgeführt.
76,5%
6.16 Mein letztes Mitarbeiter:innen-Gespräch brachte für mich einen klaren Nutzen.
49,7%
Durchschnittliche Zustimmung - Bund gesamt

Organisation, Gesundheit, Image

Erstellt von
Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport
Sandra Vogel, MSc
E-Mail: sandra.vogel@bmkoes.gv.at

Erstellt am: 20. Dezember 2023