

# Was die Bundesverwaltung bewegt

## Ergebnisse der Bundes-Mitarbeiter:innenbefragung 2023

Sandra Vogel, MSc  
Abt. III/4 – Personalentwicklung und Mobilitätsförderung  
Wien, 17. Oktober 2024



# Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung

## Ergebnisse ...

- ... sind eine Momentaufnahme.
- ... schaffen Bewusstsein.
- ... müssen analysiert werden.
- ... liefern Erklärungsansätze.
- ... lösen Veränderungen aus.



© iStock

## Follow-up Prozesse...

- ... benötigen eine systematische Sicht auf die Kernergebnisse.
- ... werden entlang von klaren Handlungsfelder geplant.
- ... enden im Erkenntnisgewinn und Tun.

## Eckdaten des Projekts (1)

- **Erhebung:** Oktober/November 2023 mittels Online-Fragebogen
- **Zielsetzung:** Hintergründe der Mitarbeiter:innenmotivation und -zufriedenheit zu erkennen, um diese zu erhöhen und Ableitung konkreter Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen, Führungs- und Organisationskultur
- **Teilnehmende:** Bundesmitarbeiter:innen (Zentraleitung und nachgeordnete Bereiche), Verwaltungspraktikantinnen und -praktikanten in Vorbereitungsausbildung und Lehrlinge aller Ressorts und Obersten Organe (mit Ausnahme des BMF)



## Eckdaten des Projekts (2)

- **Fragebogen:** in der Projektgruppe abgestimmter Fragebogen mit der Möglichkeit zur ressortspezifischen Erweiterung des Fragenkatalogs bzw. der Auswertungsebenen
- **Ergebnisse:**
  - Übermittlung des Gesamtergebnisses auf Bundesebene aufgeschlüsselt nach statistischen Angaben an Sektion III des BMKÖS; detaillierte Darstellung des Gesamtergebnisses auf der Website Öffentlicher Dienst ([www.oeffentlicherdienst.gv.at/B-MAB](http://www.oeffentlicherdienst.gv.at/B-MAB)) aufrufbar
  - Übermittlung des Ressortergebnisses aufgeschlüsselt nach Zentraleitung und nachgeordnete Dienststellen sowie nach statistischen Angaben (sowie ggf. ressortspezifische Erweiterungen) an jedes Ressort

# Themen der Bundes-Mitarbeiter:innenbefragung 2023





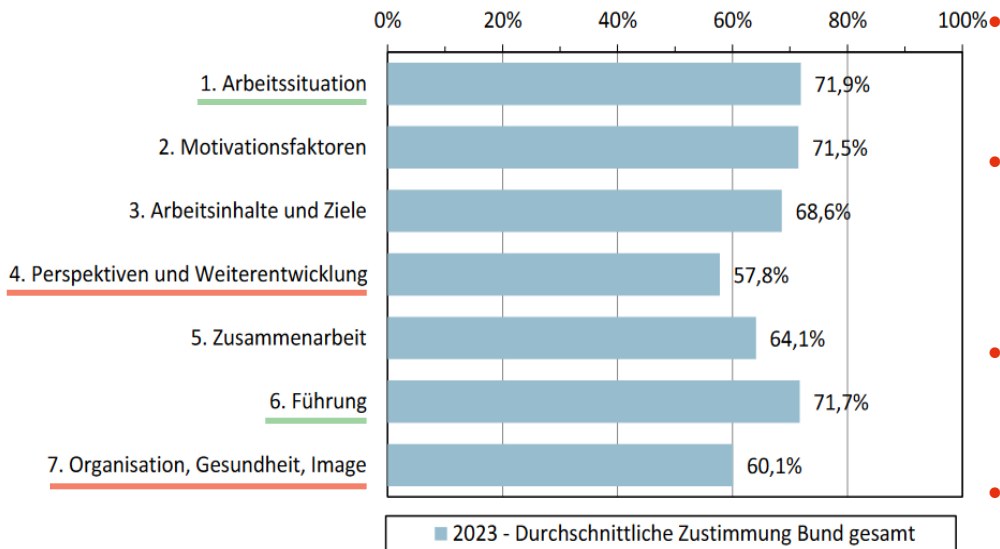
## Rücklauf und Zusammensetzung der Stichprobe

- Bundesweite Rücklaufquote von 19,6% mit einer Beteiligung von 27.759 Bundesbediensteten

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, Vertragsbedienstete (Arbeiter:in)	1,2%
	Exekutivdienst, Wachbeamten und -beamtinnen, Militärischer Dienst	31,4%
	Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Richteramtswärter:innen	3,5%
	Lehrpersonen	19,1%
	Verwaltungspraktikantinnen und -praktikanten	1,0%
	Lehrlinge	0,7%
Dienstzugehörigkeit	weitere	1,1%
	bis 2 Jahre	8,8%
	3 - 10 Jahre	27,7%
	11 - 20 Jahre	23,2%
Führungskraft	ab 21 Jahren	38,7%
	ja	28,0%
	nein	70,0%

## Analyse der Kernergebnisse



63 arbeitsplatzbezogene Aussagen zu 7 thematischen Kapiteln

- Ausmaß der Zustimmung zu den Aussagen mittels 6-stufiger Antwortskala (0% = trifft nicht zu bis 100% = trifft voll zu)
- Hohe Zustimmung: direktes Arbeitsumfeld und Arbeitssituation sowie Führung
- Geringe Zustimmung: Perspektiven und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sowie Organisation und Image



## Kernergebnisse (1)

- **Zufriedenheit mit den Tätigkeiten** sowie mit dem **direkten Arbeitsumfeld** besonders positiv
- Verfügbarkeit geeigneter **Arbeitsmittel**, **arbeitsrelevanter Informationen** und passender **Arbeitszeitmodelle** zeigt sich überwiegende Zustimmung
- berichten zudem von **großer Zuversicht**, sich den neuen Anforderungen der **Digitalisierung** gewachsen zu fühlen

- sehen nur eingeschränkt interessante **berufliche Entwicklungsmöglichkeiten** und **passende Fortbildungsangebote**
- Aus- und Weiterbildungsangebot **unterstützt nur zum Teil** bei der täglichen **Aufgabenerfüllung**
- **kaum Motivation** durch das Aus- und Weiterbildungsangebot oder bestehende **Entwicklungsmöglichkeiten**





## Kernergebnisse (1)

- **Zufriedenheit mit den Tätigkeiten** sowie mit dem **direkten Arbeitsumfeld** besonders positiv
- Verfügbarkeit geeigneter **Arbeitsmittel**, **arbeitsrelevanter Informationen** und passender **Arbeitszeitmodelle** zeigt sich überwiegende Zustimmung
- berichten zudem von **großer Zuversicht**, sich den neuen Anforderungen der **Digitalisierung** gewachsen zu fühlen

- sehen nur eingeschränkt interessante **berufliche Entwicklungsmöglichkeiten** und **passende Fortbildungsangebote**
- Aus- und Weiterbildungsangebot **unterstützt nur zum Teil** bei der täglichen Aufgabenerfüllung
- **kaum Motivation** durch das Aus- und Weiterbildungsangebot oder bestehende Entwicklungsmöglichkeiten

## Kernergebnisse (2)

- Motivation insbesondere durch das Gefühl **gute Arbeit zu leisten** und die **Zusammenarbeit** mit Kolleginnen und Kollegen
- Aufgaben können auch in **Spitzenzeiten** erledigt werde, **Stress** und Zeitdruck ist **akzeptabel**
- können sich auf Kolleginnen und Kollegen **verlassen** erhalten und erhalten **Unterstützung** auch außerhalb des Teams
- zeigen **große Bereitschaft**, an **Veränderungsprozessen** mitzuwirken

- bei Aussagen zur effizienten **Organisation von Arbeitsabläufen** geringe Zustimmung
- **Umgang mit Fehlern** oder schnelle Weitergabe von Wissen und **Informationen** eher negativ bewertet
- **Organisationkultur** nicht besonders förderlich für Leistungserbringung
- fühlen sich nicht ausreichend über **Veränderungsprozesse informiert** und verorten Verbesserungsbedarf hinsichtlich **offener Kommunikation**



## Kernergebnisse (2)

- Motivation insbesondere durch das Gefühl **gute Arbeit zu leisten** und die **Zusammenarbeit** mit Kolleginnen und Kollegen
- Aufgaben können auch in **Spitzenzeiten** erledigt werde, **Stress** und Zeitdruck ist **akzeptabel**
- können sich auf Kolleginnen und Kollegen **verlassen** erhalten und erhalten **Unterstützung** auch außerhalb des Teams
- zeigen **große Bereitschaft**, an **Veränderungsprozessen** mitzuwirken

- bei Aussagen zur effizienten **Organisation von Arbeitsabläufen** geringe Zustimmung
- **Umgang mit Fehlern** oder schnelle Weitergabe von Wissen und **Informationen** eher negativ bewertet
- **Organisationkultur** nicht besonders förderlich für Leistungserbringung
- fühlen sich nicht ausreichend über **Veränderungsprozesse informiert** und verorten Verbesserungsbedarf hinsichtlich **offener Kommunikation**

## Kernergebnisse (3)

- Führungskräfte überwiegend als **verlässlich** und **vertrauenswürdig** beurteilt
- anerkennen **gute Leistungen**, zeigen sich offen für die **Anliegen und Probleme**
- Mitarbeiter:innen wissen, welche Leistungen von Führungskraft erwartet wird und erhalten ausreichend **Freiraum für eigenverantwortliches Arbeiten**

- Mitarbeiter:innen erkennen nur **wenig klaren Nutzen** des Mitarbeiter:innen-Gesprächs
- berichten von **eingeschränkter Gelegenheit**, neue Aufgaben zu übernehmen und sich dadurch weiterzuentwickeln

## Kernergebnisse (3)

- Führungskräfte überwiegend als **verlässlich** und **vertrauenswürdig** beurteilt
- anerkennen **gute Leistungen**, zeigen sich offen für die **Anliegen und Probleme**
- Mitarbeiter:innen wissen, welche Leistungen von Führungskraft erwartet wird und erhalten ausreichend **Freiraum für eigenverantwortliches Arbeiten**

- Mitarbeiter:innen erkennen nur **wenig klaren Nutzen** des Mitarbeiter:innen-Gesprächs
- berichten von **eingeschränkter Gelegenheit**, neue Aufgaben zu übernehmen und sich dadurch weiterzuentwickeln

## Handlungsfelder

Bewusstseinsbildung und Kompetenzaufbau für **bedarfsgerechte Bildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten**

Weiterentwicklung von **Information und Kommunikation**, die über die Steuerung des operativen Tagesgeschäfts hinausgeht (wie z.B. Veränderungsprozesse, Entwicklungsmöglichkeiten, etc.)

**Struktur und Prozesse** (Organisationsdesign) in den Bereichen so zu gestalten, dass diese die Leistungsmöglichkeiten der Mitarbeiter:innen besser unterstützen



## Follow-up Prozess

- **Ergebnisworkshop** zur Identifizierten künftiger Handlungsfelder in der Projektgruppe
- **Weiterarbeit an den identifizierten Handlungsfeldern** mit den Personalentwickler:innen der Ressorts
  - Vernetzung und Erfahrungsaustausch bei der Umsetzung ressortspezifischer Follow-up Aktivitäten
  - Erarbeitung geeigneter ressortübergreifender Verbesserungsmaßnahmen
- Ergebnisbericht im Rahmen der GS- und Präsidialist:innen-Runde
- **Evaluierung** der B-MAB durch bilaterale Ressortgespräche

# Danke für Ihre Aufmerksamkeit!



Sandra Vogel, MSc  
Abt. III/4 – Personalentwicklung und Mobilitätsförderung  
[Sandra.vogel@bmkoes.gv.at](mailto:Sandra.vogel@bmkoes.gv.at)