

Mitarbeitendenbefragung EKUD 2024 – die Ergebnisse liegen vor

Empiricon AG, im April 2024

Ausgangslage und Rücklauf

Ausgangslage und Zielsetzung: Im Erziehungs-, Kultur- und Umweltschutzdepartement Graubünden (EKUD) wurde im Februar 2024 eine Mitarbeitendenbefragung durchgeführt. Mit Hilfe der Befragung sollen die Arbeitssituation der Mitarbeitenden gemessen, Stärken erkannt und allfällige Verbesserungspotentiale identifiziert werden. Das Projekt wurde vom Vorsteher des EKUD initiiert. Die Durchführung und Auswertung erfolgte durch das externe Befragungsunternehmen Empiricon AG in Bern.

Rücklauf: Von 467 angeschriebenen Mitarbeitenden haben insgesamt 339 an der Befragung teilgenommen, was einer hohen Rücklaufquote von 72.6% entspricht. Dies ermöglicht ein fundiertes Stimmungsbild zur Arbeitssituation der Mitarbeitenden im EKUD. Herzlichen Dank an alle Mitarbeitenden, die an der Befragung teilgenommen haben.

Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse der Befragung erläutert.

Arbeitszufriedenheit, Commitment und Work Engagement

Die Mitarbeitenden im EKUD bewerten ihre **Arbeitszufriedenheit**, gemessen mit einem Punktwert zwischen 0 und 100, mit positiven 77 Punkten. Dabei bezeichnen sich 75% der Mitarbeitenden mit ihrer aktuellen Arbeitssituation als sehr oder grösstenteils zufrieden, 19% als eher zufrieden. 4% der Antwortenden geben an, mit ihrer Arbeitssituation eher nicht, 3% grösstenteils nicht oder gar nicht zufrieden zu sein.

Das **Commitment** (Zugehörigkeitsgefühl zum Departement und seinen Ämtern) zeigt die Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden, ihre Treue zum Arbeitgeber und ihre Identifikation mit dem eigenen Amt. Nahezu alle Mitarbeitenden geben an, sich bei

ihrer Arbeit gerne voll einzusetzen. Die Leistungsbereitschaft wird mit 92 Punkten sehr hoch bewertet. Ebenfalls sehr positiv bewerten die Befragten mit 84 Punkten die Frage, ob sie sich wieder für dieselbe Stelle entscheiden würden. Die Verbundenheit mit dem Amt ist mit 79 Punkten ebenfalls hoch. Insgesamt ergibt sich ein sehr hohes Commitment der Mitarbeitenden mit 85 Punkten.

Das **Work Engagement** wird mit 84 Punkten ebenfalls sehr positiv beurteilt. Die Mitarbeitenden geben insbesondere an, dass sie mit ihrer Arbeit einen wesentlichen Beitrag zur Erfüllung der Ziele ihres Amtes leisten.

Arbeitssituation

Arbeitsinhalt: Der Arbeitsinhalt wird sehr positiv bewertet. Den weitaus meisten Mitarbeitenden bereitet ihre Arbeit Freude. Nur leicht tiefer werden die Fragen eingeschätzt, ob sie bei der Arbeit die eigenen Fähigkeiten optimal einsetzen können und ob sie nach getaner Arbeit das Gefühl haben, etwas Sinnvolles geleistet zu haben.

Mitwirkung: Die Fragen zu den Mitwirkungsmöglichkeiten werden insgesamt positiv eingeschätzt. Die meisten Mitarbeitenden können bei ihrer Arbeit eigene Ideen einbringen und verfügen über genügend Entscheidungsspielraum zur optimalen Erfüllung ihrer Aufgaben.

Arbeitsklima: Das Arbeitsklima wird positiv wahrgenommen. Der wertschätzende Umgang im eigenen Arbeitsumfeld und die gegenseitige Unterstützung bei der Arbeit werden besonders positiv hervorgehoben. Hingegen wird das offene Ansprechen von Problemen im eigenen Arbeitsumfeld etwas tiefer beurteilt. Insgesamt nimmt ein Grossteil der Mitarbeitenden das Arbeitsklima im eigenen Arbeitsumfeld als angenehm wahr.

Arbeitsplatz: Die beiden Fragen zum Thema Arbeitsplatz werden unterschiedlich eingeschätzt. Die Mitarbeitenden können ihre Aufgaben mit ihren Arbeitsmitteln (EDV/IT, Werkzeuge, Einrichtungen, Maschinen usw.) gut erfüllen. Die Arbeitsbedingungen (Licht, Luft, Lärm, Platz, Mobiliar usw.) am Arbeitsplatz werden hingegen etwas tiefer bewertet.

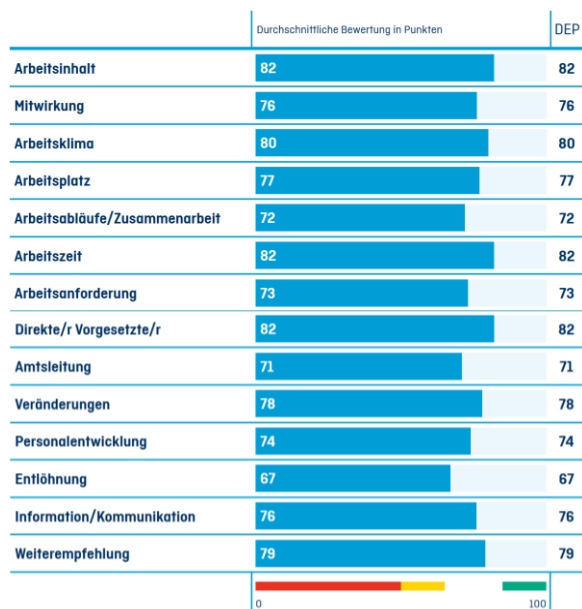


Abb.: Themen im Überblick (Dep = EKUD)

Arbeitsabläufe/Zusammenarbeit: Das Thema wird unterschiedlich beurteilt. Einerseits geben die Mitarbeitenden weitestgehend an, dass die Prozesse grundsätzlich klar ausgestaltet sind. Andererseits wird das reibungslose Funktionieren der Arbeitsabläufe etwas tiefer beurteilt.

Arbeitszeit: Bei diesem Thema zeigen sich sehr positive Werte. Die Arbeit ermöglicht den Mitarbeitenden eine gute Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben und die meisten Mitarbeitenden geben

an, dass die Arbeitszeitregelung den eigenen Bedürfnissen entspricht.

Arbeitsanforderung: Das Thema schneidet im Themenvergleich leicht unterdurchschnittlich ab. Die Mitarbeitenden können nach der Arbeit gut abschalten. Grundsätzlich reicht die Zeit, um die Arbeit in der geforderten Qualität zu erledigen. Hingegen beurteilen sie im gleichen Themenbereich die gerechte Verteilung der Arbeitslast etwas tiefer.

Direkte/r Vorgesetzte/r: Die Fragen zu den direkten Vorgesetzten werden insgesamt sehr positiv beurteilt. Die meisten Mitarbeitenden geben an, dass die direkten Vorgesetzten sie unterstützen, wenn sie Hilfe benötigen. Zudem ist das Vertrauen in die direkten Vorgesetzten auf allen Stufen bis zur Amtsleitung sehr hoch. Ebenfalls positiv werden die Aspekte Akzeptanz konstruktiver Kritik, Anerkennung guter Leistungen und Annahme bzw. Prüfung guter Ideen eingeschätzt. Leicht tiefer fällt die Förderung der beruflichen Entwicklung durch die direkten Vorgesetzten aus.

Amtsleitung: Das Vertrauen in die eigene Amtsleitung hat mehrheitlich eine hohe Zustimmung. Für die Amtsleitung bleibt es weiterhin eine grosse Herausforderung, dass Entscheidungen (auch unter Einhaltung des Datenschutzes oder Schweigepflicht im Personalwesen) für alle direkt oder indirekt betroffenen Mitarbeitenden des Amtes immer nachvollziehbar wahrgenommen werden können.

Veränderungen: Das Thema Veränderungen wird positiv beurteilt. Nahezu alle Mitarbeitenden kommen mit Veränderungen bei der Arbeit gut zurecht und tragen Veränderungen in ihrem Arbeitsumfeld aktiv mit. Leicht tiefer beurteilen die Mitarbeitenden das Verständnis für die Notwendigkeit von Veränderungen sowie den konstruktiven Umgang mit Veränderungen im eigenen Arbeitsumfeld.

Personalentwicklung: Die Fragen zum Thema Personalentwicklung werden unterschiedlich bewertet. Die Mitarbeitenden geben an, dass sie die nötige Aus- und Weiterbildung erhalten, um ihre Arbeit gut erledigen zu können. Sie geben ausserdem an, dass sie sich in ihrem Arbeitsumfeld persönlich weiterentwickeln können. Tiefer wird hingegen die Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung im eigenen Arbeitsumfeld bewertet. Die Mitarbeiten-

den fügen allerdings an, dass sie sich beruflich weiterentwickeln möchten, auch wenn dies zusätzliche Anstrengungen bedeutet.

Entlohnung: Obwohl insgesamt gesehen die Mehrheit der Rückmeldungen im mittleren bis positiven Bereich liegt, schneidet die Frage zum fairen Lohn und zur Attraktivität der Nebenleistungen im Vergleich zu den anderen Themenbereichen der Umfrage tiefer ab.

Information/Kommunikation: Dieser Aspekt wird positiv eingeschätzt. Die Mehrheit der Mitarbeitenden ist der Meinung, dass sie die für ihre Arbeit wichtigen Informationen erhalten und diese auch rechtzeitig zugänglich sind. Leicht tiefer wird die transparente Kommunikation im Arbeitsumfeld beurteilt.

Weiterempfehlung: Die Frage zur Weiterempfehlung ist deutlich positiv ausgefallen. Über 90

Prozent der Antwortenden geben an, dass sie die kantonale Verwaltung Graubünden in ihrem Bekannten-/Freundeskreis als Arbeitgeber weiterempfehlen können.

Weiterer Aspekt **Homeoffice:** 47 Prozent der Antwortenden geben an, dass sie Homeoffice nutzen. Die Resultate der Fragen zu diesem Thema sind positiv. Die meisten Mitarbeitenden, die Aufgaben erfüllen, die im Homeoffice möglich zu erbringen sind, können ihre Arbeit im Homeoffice genauso gut erledigen wie an ihrem Arbeitsplatz. Die Mitarbeitenden finden ausserdem genügend Möglichkeiten, sich mit anderen Mitarbeitenden auszutauschen.

Fazit

Die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung beim EKUD bewegen sich insgesamt auf einem sehr positiven Niveau. In der Bewertung der einzelnen Themen zeigen sich teilweise Unterschiede, welche in einem nächsten Schritt genauer analysiert werden. In der Folge gilt es, die richtigen Schlüsse zu ziehen und an entscheidenden Punkten einen zielgerichteten Entwicklungsprozess zu initiieren.

Dies sowohl auf Ebene EKUD gesamt als auch auf Stufe der einzelnen Ämter bzw. in den entsprechenden Organisationseinheiten. Damit lässt sich die Arbeitssituation der Mitarbeitenden gezielt weiter optimieren und die Attraktivität des EKUD als Arbeitgeber weiterhin so hoch halten.

Durchführung und Auswertung:

Empiricon AG
Langmauerweg 12
Postfach
3001 Bern
www.empiricon.ch