



BERICHT



Soziales Lagebild

2017

APRIL 2018



INHALTSVERZEICHNIS

EXECUTIVE SUMMARY:.....	3
Führung.....	3
Mitarbeitende	3
Image.....	3
Ausbildung	3
Innere Ordnung und Dienstbetrieb	3
Familie, Freizeit und Beruf.....	3
1. EINLEITUNG	4
1.1 Auftrag.....	4
2. ERGEBNISSE	5
2.1 Führung	5
2.2 Mitarbeitende.....	7
2.3 Image.....	9
2.4 Ausbildung.....	11
2.5 Innere Ordnung und Dienstbetrieb.....	13
2.6 Familie, Freizeit und Beruf	14

EXECUTIVE SUMMARY: INNERE UND SOZIALE LAGE 2017

Führung

Grundsätzlich ist in hohem Maße das Verhältnis zu direkten Vorgesetzten stark von Vertrauen, Respekt und Unterstützung geprägt. Feedback sowie Anerkennung/Wertschätzung der erbrachten Leistungen sind besonders bei höherer Verwendungsebene (M1) als auch zunehmendem Lebensalter sowie bei Zivilbediensteten geringer ausgeprägt.

Mitarbeitende

Grundsätzlich sind die Bediensteten mit ihrer Arbeit zufrieden, wünschen sich aber bei wichtigen Fragen eine breitere Einbindung. Mehr als die Hälfte der Bediensteten jedoch gibt ziemliche bis sehr starke Arbeitsbelastung an (bei MBO2, A1 ca. 60%), wobei diese v.a. im täglichen Dienstbetrieb zu finden sind und von den Betroffenen auf Auftragsintensität, lange Arbeitszeiten, Zeitdruck, dienstl. Abwesenheiten (DR, Übungen) sowie mangelnde Planung/Koordinierung zurückgeführt wird. Diese Belastungen wirken sich auf die psychische Gesundheit aus.

Image

Die überwiegende Mehrheit ist stolz, Angehörige/r des BMLV/ÖBH zu sein und würde ihre Tätigkeit als Arbeitsplatzmöglichkeit weiterempfehlen. Die Arbeitsplatzattraktivität wird tendenziell (vom Alter abhängig) positiv betrachtet, wobei vor allem Arbeitsplatzsicherheit, Arbeit mit Menschen, Führungsverantwortung, herausfordernde, interessante Tätigkeiten sowie Weiterbildung positiv erlebt werden. Trotz positiver Entwicklung in den letzten Jahren bestehen nach wie vor Vorbehalte gegenüber der obersten Führung.

Ausbildung

Das Vertrauen in die eigenen Fachkompetenzen und sozialen Kompetenzen ist sehr hoch. Die Mehrheit der Lehrgangsteilnehmenden fühlt sich gut auf militärische Einsätze vorbereitet. Die Art der Ausbildungsdurchführung wird insgesamt positiv gesehen, jedoch werden Lehrgangsdauer und Art der Durchführung mitunter kritisch gesehen.

Innere Ordnung und Dienstbetrieb

Generell zeigt sich, dass für eine wertschätzende Unternehmenskultur im ÖBH nach wie vor ein deutlicher Entwicklungsbedarf besteht. Kameradschaft/Teamwork ist bei Militärpersonen insgesamt als hoch anzusehen. Die Integration von Bediensteten oder Auszubildenden mit Migrationshintergrund wird durchwegs positiv beurteilt.

Familie, Freizeit und Beruf

Die Vereinbarkeit Familie, Freizeit und Beruf wird tendenziell positiv beurteilt (vor allem bei Zivilbediensteten). Jedoch ergeben sich größte Belastungen bei 30 bis 40-Jährigen auf den Ebenen Einheit, Akademien/Schulen, Ämter, Zentralstelle und besonders während Lehrgangsteilnahmen. Bei länger andauernden Lehrgängen ergeben sich darüber hinaus Probleme bei der Kinder- und Angehörigenbetreuung.

1. EINLEITUNG

1.1 Auftrag

Der jährliche Bericht sozLBi liefert neben einer Darstellung der inneren und sozialen Lage (in&sozL) auch Handlungsempfehlungen für die Steuerung der personellen Einsatzbereitschaft und kann zusätzlich zu Tendaussagen und Entwicklungsprognosen herangezogen werden. Dieser Bericht soll jedenfalls der uneingeschränkten Informationsweitergabe an alle Bediensteten dienen und damit zur Erhöhung der Transparenz im Ressort, sowie zur Weiterentwicklung des Ressorts und hier vor allem der Qualität der Unternehmenskultur beitragen.

Das Schwergewicht des sozialen Lagebildes 2017 liegt a) auf der Betrachtung der Mitarbeitenden im Hinblick auf die Zufriedenheit mit ihrer Arbeit und den Gründen von dienstlichen Belastungen, b) auf der Dimension Ausbildung und c) auf den Gegebenheiten der Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit.

Das soziale Lagebild gliedert sich in sechs große Teilbereiche:

1. Führung
2. Mitarbeitende
3. Image des Arbeitgebers BMLV/ÖBH
4. Ausbildung
5. Innere Ordnung und Dienstbetrieb
6. Familie, Freizeit und Beruf

Für diesen Bericht wurden folgende Studien- und Befragungsergebnisse herangezogen:

- Repräsentative Befragung der Bediensteten des BMLVS inkl. Gesamterhebung KPE und AusE (i.A. PersFü und MFW; Juni 2017)
- Evaluierung Verhaltensnormen (i.A. MFW; April/Mai 2017)
- Befragung der Teilnehmer des 6. FHMaStg MilFü (Februar 2017) an der LVAk
- Befragung der Teilnehmer des Jahrganges „Fürst zu Löwenstein“ an der TherMilAk (August 2017)
- Befragung der Teilnehmer der KAusb4 (Mai und November 2017) an der HUAk
- Befragung der Teilnehmer der KAAusb3 (Dezember 2017) des JgB8, JgB12 und der HUAk
- Diverse kleinere, teilweise laufende Erhebungen (MÜ, AlpinAusb, Gleichstellung, VerwPraktikantInnen 2017)
- Ergebnisse des Workshops „Innere und soziale Lage“ an der LVAk (14.02.2018)

2. ERGEBNISSE

2.1 Führung

Wie in den letzten Jahren (2014-2016) vertrauen die Bediensteten in hohem Maße ihren direkten Vorgesetzten, wobei drei Viertel der Bediensteten meinen, der/die Vorgesetzte/r steht ihnen helfend zur Seite. (Die unter 31-Jährigen fühlen sich stärker unterstützt.) Gleichermäßen fühlen sich die Bediensteten respektvoll und korrekt behandelt.

Knapp über die Hälfte der über 30-Jährigen erhalten von ihren Vorgesetzten eine verdiente Anerkennung bzw. Feedback. Diesen Umstand beurteilen Zivilbedienstete und die Verwendungsgruppe MB01/MZ01/H1 kritischer.

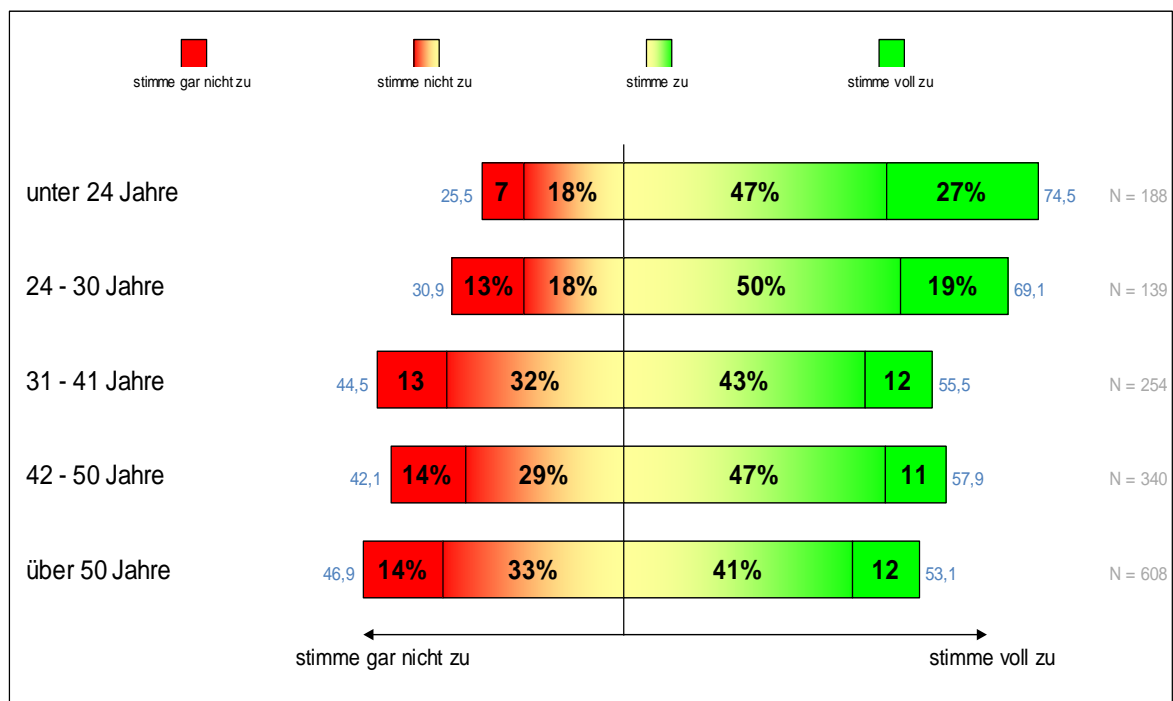


Abbildung 1. Repräsentativumfrage 2017: Ich erhalte von meiner Vorgesetzten/meinem Vorgesetzten bzw. einer entsprechenden wichtigen Person die Anerkennung, die ich verdiene.

Grundsätzlich ist in hohem Maße das Verhältnis zu direkten Vorgesetzten stark von Vertrauen, Respekt und Unterstützung geprägt. Feedback sowie Anerkennung/Wertschätzung der erbrachten Leistungen sind besonders bei höherer Verwendungsebene (M1) als auch zunehmendem Lebensalter sowie bei Zivilbediensteten geringer ausgeprägt.

EMPFEHLUNGEN

- Das Schaffen einer Führungsausbildung für Zivilbedienstete, um die Führungskompetenz dieser Personengruppe zu gewährleisten.
- Die Vermittlung der Bedeutung und Durchführung zielgerichteten Feedbacks und wertschätzender Kommunikation in allen Führungsausbildungen sowie Nutzung bereits vorhandener Feedback-Systeme (Führungskräftefeedback, Mitarbeitergespräch), um die Führungskompetenz von Vorgesetzten zu

erweitern und eine qualifizierte Wertschätzung der Bediensteten zu ermöglichen.

- Das Nutzen einer qualitativen persönlichen Begleitung von Führungskräften zur Professionalisierung ihrer praktischen Funktionsausübung nach abgeschlossener Ausbildung und Weiterentwicklung ihrer eigenen spezifischen Führungsfähigkeiten.

2.2 Mitarbeitende

Vor allem die jüngeren Bediensteten fühlen sich vorwiegend körperlich gesund. Mit zunehmendem Alter ist jedoch ein deutlicher Anstieg an körperlichen Symptomen zu beobachten. In der Altersgruppe der über 50-Jährigen gibt bereits jeder Vierte eine starke Beeinträchtigung durch Rücken- bzw. Gelenksbeschwerden an. Jeder fünfte Lehrgangsteilnehmer berichtet zudem von anhaltenden gesundheitlichen Schäden durch den militärischen Dienst.

Insgesamt geben die Bediensteten zwar an, zumeist ideal physisch wie auch psychisch gefordert zu sein, trotzdem fühlt sich jede/r vierte wenig bis überhaupt nicht gefordert. Jede fünfte Person fühlt sich durch den Dienst stark bis sehr stark belastet, wobei unter 31-Jährige sowie Frauen weniger Belastungen angeben. Im Bereich der Verwendungsgruppe MBO2 fühlen sich nahezu zwei von fünf Bediensteten stark bis sehr stark belastet.

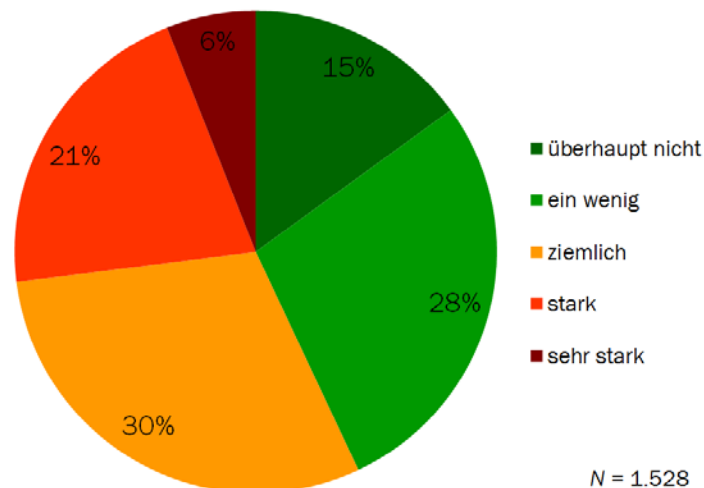


Abbildung 2. Repräsentativumfrage 2017: Wie sehr fühlen Sie sich derzeit durch Ihre dienstliche Tätigkeit insgesamt belastet?

Als die zwei häufigsten Gründe für Belastungen im Dienst werden Umfang/Intensität der Aufträge/Tätigkeiten sowie Zeitdruck (auch durch ein hohes Arbeitsaufkommen) im täglichen Dienstbetrieb angegeben. Weitere Belastungsgründe sind Störungen durch häufige Unterbrechungen bei der Arbeit und mangelnde Planung/Koordinierung seitens der Führung. Zudem gehen mit der Anzahl der Arbeitsstunden/Tag, der Dauer von Übungen/Dienstreisen sowie der Anzahl an Inlandseinsätzen nicht nur eine höhere subjektive Gesamtbelastung, sondern auch gesundheitliche Beeinträchtigungen (z.B. depressive Symptome) einher. Etwa ein Drittel der Bediensteten empfinden die mangelnde Anerkennung ihrer Leistungen seitens ihrer Vorgesetzten, die Verschlechterung ihrer Arbeitssituation sowie die geringen Chancen ihres beruflichen Fortkommens als Belastung. Zivilbedienstete beurteilen die Beförderungsmöglichkeiten und Karrierechancen eher negativ. Bei den Aufstiegschancen sieht das militärische Personal ebenfalls Entwicklungspotenzial. Mehr als die Hälfte der Bediensteten geben an, dass sie bei wichtigen Fragen nicht mitbestimmen können – besonders kritisch wird dies von der Verwendungsgruppe A1 gesehen.

Grundsätzlich sind die Bediensteten mit ihrer Arbeit zufrieden; Bedienstete mittleren Alters (31-41 Jahre) weisen eine geringere Zufriedenheit auf. Analog dazu empfinden über 30-Jährige, dass sie mehr in die Organisation ÖBH investieren (Arbeitszeit, Fähigkeiten etc.), als vom Arbeitgeber honoriert wird (Gehalt, Wertschätzung, Freizeit etc.).

Grundsätzlich sind die Bediensteten mit ihrer Arbeit zufrieden, wünschen sich aber bei wichtigen Fragen eine breitere Einbindung. Mehr als die Hälfte der Bediensteten jedoch gibt ziemlich bis sehr starke Arbeitsbelastung an (bei MBO2, A1 ca. 60%), wobei diese v.a. im täglichen Dienstbetrieb zu finden sind und von den Betroffenen auf Auftragsintensität, lange Arbeitszeiten, Zeitdruck, dienstl. Abwesenheiten (DR, Übungen) sowie mangelnde Planung/Koordinierung zurückgeführt wird. Diese Belastungen wirken sich auf die psychische Gesundheit aus.

EMPFEHLUNGEN

- Die Ausbalancierung von Belastungs- und Erholungsphasen in der Auftragsvergabe sowie gleichmäßige Verteilung auf alle verfügbaren Kräfte, um die Spitzenarbeitsbelastung zu reduzieren und negative gesundheitliche Auswirkungen hintanzuhalten.
- Die gezielte Einplanung von Erholungsphasen zwischen Ausbildungsgängen, Übungen und Einsätzen, um individuelle Belastungen über eine längere Dauer zu reduzieren.
- Ein intensives und transparentes Ausschöpfen aller vorhandenen Gratifikationsmöglichkeiten (Belohnungen, Sonderurlaube, Fortbildungsmöglichkeiten, Job-Rotationen, Job-Enrichment, Job-Enlargement etc.) und damit eine indirekte Anreicherung des Gehalts zur Steigerung des Motivationspotenzials.

2.3 Image

Generell setzt sich in allgemeinen Imagefragen der Aufwärtstrend des Jahres 2016 fort. Das ÖBH wird durch die Bediensteten aller Verwendungsgruppen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen. Die Attraktivität wird bei Mitarbeitenden unter 24 Jahren am höchsten empfunden und nimmt mit zunehmenden Lebensjahren konstant ab. Positiv werden vor allem Arbeitsplatzsicherheit, Arbeit mit Menschen, Führungsverantwortung, herausfordernde, interessante Tätigkeiten sowie Weiterbildung erlebt.

Nahezu 90% der Bediensteten sind stolz, Angehörige des BMLV/ÖBH zu sein und würden ihre Tätigkeit mit überwiegender Mehrheit als Arbeitsplatzmöglichkeit weiterempfehlen, wobei eine besonders hohe Weiterempfehlungsrate bei unter 24-Jährigen sowie bei der Verwendungsgruppe der Chargen besteht.

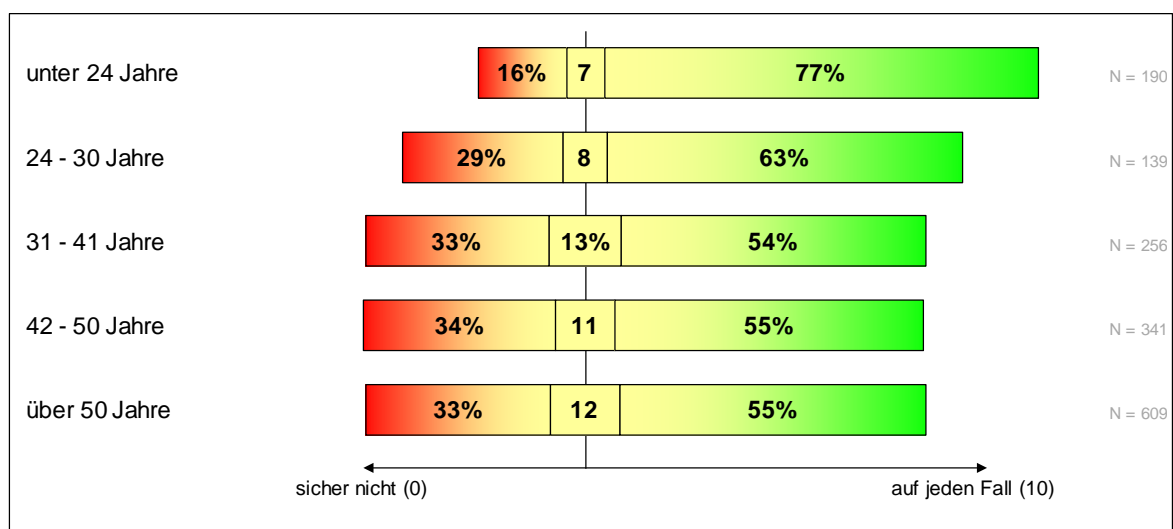


Abbildung 3. Repräsentativumfrage 2017: Wenn ein guter Freund/eine gute Freundin sein/ihr Interesse an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz im BMLVS/Bundesheer kundtäte, würden Sie diesen weiterempfehlen?

Kritisch wird weiterhin das Vertrauen in die militärische und politische Führung gesehen, vor allem durch Zivilbedienstete in höheren Verwendungsgruppen und bei Militärpersonen. Jüngere Bedienstete und Frauen haben höheres Vertrauen in die militärische und politische Führung.

Zivilbedienstete beurteilen die Beförderungsmöglichkeiten und Karrierechancen eher negativ. Bei den Aufstiegschancen sieht das militärische Personal ebenfalls Entwicklungspotential.

Die überwiegende Mehrheit ist stolz, Angehörige/r des BMLV/ÖBH zu sein und würde ihre Tätigkeit als Arbeitsplatzmöglichkeit weiterempfehlen. Die Arbeitsplatzattraktivität wird tendenziell (vom Alter abhängig) positiv betrachtet, wobei vor allem Arbeitsplatzsicherheit, Arbeit mit Menschen, Führungsverantwortung, herausfordernde, interessante Tätigkeiten sowie Weiterbildung positiv erlebt werden. Trotz positiver Entwicklung in den letzten Jahren, bleiben nach wie vor Vorbehalte gegenüber der obersten Führung bestehen.

EMPFEHLUNGEN

- Die Fortsetzung des bereits eingeschlagenen Weges im Rahmen der externen Öffentlichkeitsarbeit (Imagekampagnen). Darüber hinaus eine vermehrte Fokussierung auf die interne Kommunikation.
- Das Vermitteln einer qualitativ hochwertigen dynamischen Ausbildung, die auch nach dem Austritt aus dem ÖBH im Zivilleben angerechnet werden kann.
- Die Erhöhung der Transparenz des Personalmanagements für Zivilbedienstete (Klarheit in der Behandlung von Mitarbeitenden, karrierefördernde Kriterien, Festlegung von Tätigkeitsfeldern etc.).

2.4 Ausbildung

Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmenden von Lehrgängen fühlt sich auf militärische Einsätze sowie Einsätze im Rahmen der Katastrophenhilfe gut vorbereitet. Die Auszubildenden verlassen sich in allen Situationen besonders auf die fachlichen sowie sozialen Kompetenzen. Sie bestätigen, dass sie Ihre Fähigkeiten und Qualifikationen im Dienst einbringen können.

Den Umfragewerten nach sind die Lehrgänge/Kurse durchwegs nach den Grundsätzen des erwachsenengemäßen Lehrens und Lernens gestaltet und es werden Querverbindungen zwischen Lehrveranstaltungen unterschiedlicher Disziplinen hergestellt. Nach Ansicht der Lehrgangsteilnehmenden sollten insbesondere Kompetenzen im Bereich der militärischen Führung und Menschenführung sowie in relevanten rechtlichen Fragen vermittelt werden. Darüber hinaus äußern viele Lehrgangsteilnehmende den Wunsch nach einer Verkürzung der Lehrgangsdauer.

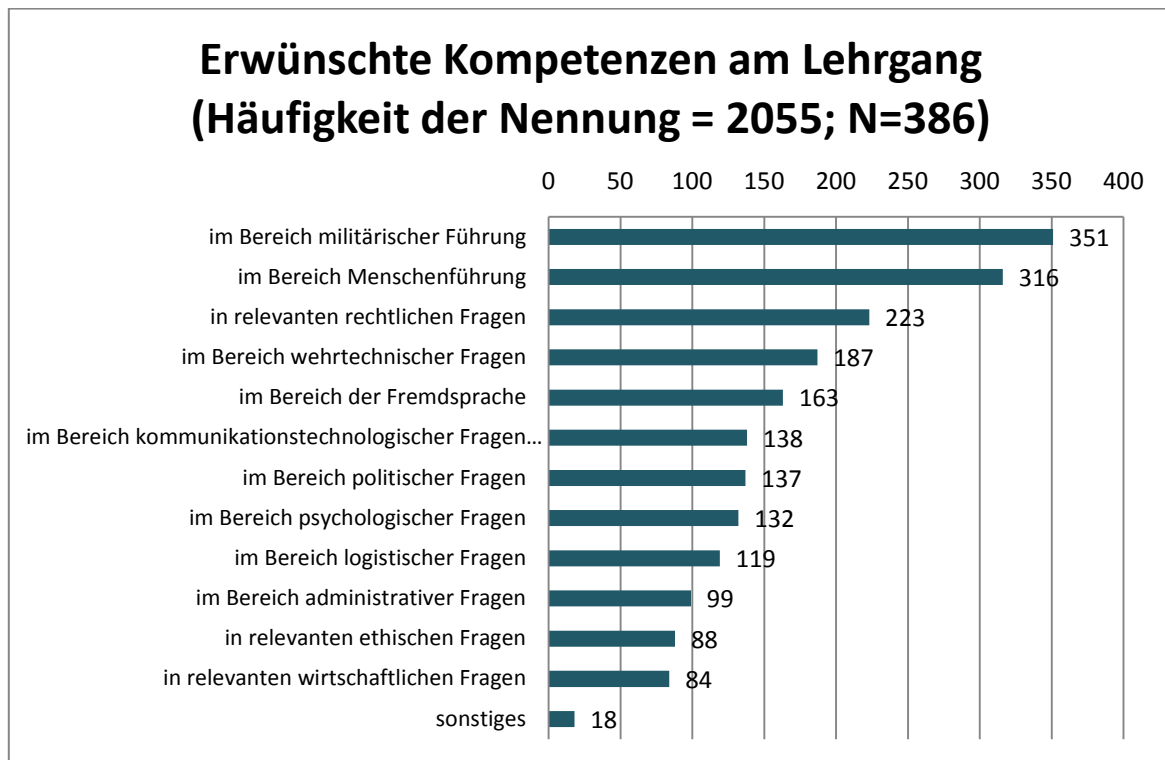


Abbildung 4. Lehrgangsbefragung 2017: Lehrgänge/Laufbahnkurse sollen meiner Ansicht nach Kompetenzen im jeweiligen Bereich vermitteln.

Das Bundesheer kann aus Sicht des Kaderns die Teilaufgaben Katastrophenhilfe, Schutz der verfassungsmäßigen Einrichtungen und Auslandseinsatz gut bewältigen. Bei der Kernaufgabe, der militärischen Landesverteidigung, wird jedoch Entwicklungspotenzial gesehen. Besonders Offiziere in Ausbildungslehrgängen meinen, dass die zu lösenden Aufgaben ihres Organisationselements nur eingeschränkt bewältigbar sind.

Insgesamt ist das Vertrauen in die eigenen Fachkompetenzen und sozialen Kompetenzen sehr hoch. Die Mehrheit der Lehrgangsteilnehmenden fühlt sich gut auf

militärische Einsätze vorbereitet. Die Art der Ausbildungsdurchführung wird insgesamt positiv gesehen, jedoch werden Lehrgangsdauer und Art der Durchführung mitunter kritisch betrachtet.

EMPFEHLUNGEN

- Ein verstärkter Fokus in der O/UO-Ausbildung auf die praktischen Erfordernisse (für Einsatz und Frieden) insbesondere für die Erstverwendungen (ZgKdt/KpKdt, GrpKdt).
- Die Verstärkung der Vielfalt im Ausbildungsbereich hinsichtlich des Aufbaus und der Absolvierung von Ausbildungsgängen sowie deren didaktisch-methodischen Möglichkeiten (z.B. Ausbildung während AusIE oder Karenzzeiten).
- Die Evaluierung der derzeit bestehenden Lehrgänge hinsichtlich Dauer und Anrechnungsmöglichkeiten.
- Ein vermehrtes Angebot an militärischen Weiterbildungsthemen für Zivilbedienstete.

2.5 Innere Ordnung und Dienstbetrieb

Für Ressortangehörige ist die Traditionspflege ein wichtiger Bestandteil des ÖBH. Die Vorstellungen auf welche Art und Weise Traditionen gelebt werden sollen, stellen sich als höchst unterschiedlich dar (z.B. Traditionstag, Jahrgangsnamen, Beförderungsrituale).

Der Großteil der Bediensteten gibt an, dass es untereinander Kameradschaft und Teamwork gibt. Zivilbedienstete sehen dies tendenziell kritischer. Auch die Zusammenarbeit mit KameradInnen/KollegInnen außerhalb des Organisations-elementes wird positiv beurteilt.

Erste Erhebungen legen den Schluss nahe, dass das Kaderpersonal die Integration von Bediensteten bzw. GWD mit Migrationshintergrund im ÖBH grundsätzlich positiv beurteilt. Kritische Bemerkungen gibt es hinsichtlich Sprachbarrieren und mangelnder Motivation, sich anzupassen.

Insgesamt fühlen sich die Bediensteten gleichberechtigt, wobei für Männer dies im höheren Ausmaß zutrifft, als für Frauen.

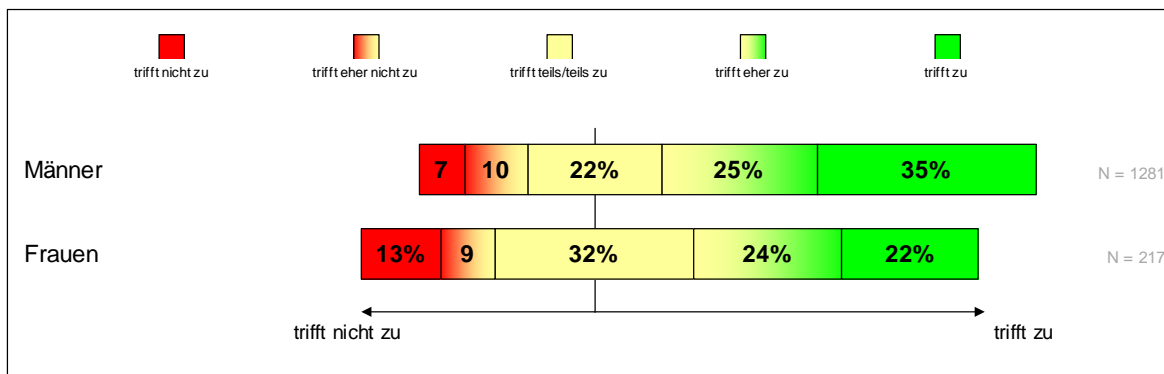


Abbildung 5. Repräsentativumfrage 2017: Inwieweit trifft es zu, dass Frauen und Männer gleichberechtigt sind?

Generell zeigt sich, dass für eine wertschätzende Unternehmenskultur im ÖBH nach wie vor ein deutlicher Entwicklungsbedarf besteht. Kameradschaft/Teamwork ist bei Militärpersonen insgesamt als hoch anzusehen. Die Integration von Bediensteten oder Auszubildenden mit Migrationshintergrund wird durchwegs positiv beurteilt.

EMPFEHLUNGEN

- Die Entwicklung eines Konzeptes für den Umgang mit Vielfalt im BMLV/ÖBH zur ressortinternen Beachtung diesbezüglicher Entwicklungsschritte in der österreichischen Bevölkerung.
- Die Etablierung, systematische Weiterentwicklung und Kommunikation einer strategisch initiierten durchgängigen Unternehmenskultur.

2.6 Familie, Freizeit und Beruf

Die Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit wird grundsätzlich leicht positiv beurteilt, wobei die Altersgruppe der 31 bis 41-Jährigen diesbezüglich die geringste Zufriedenheit aufweist. Mehr als ein Drittel der Bediensteten sind mit der Balance zwischen Arbeit und Privatleben unzufrieden.

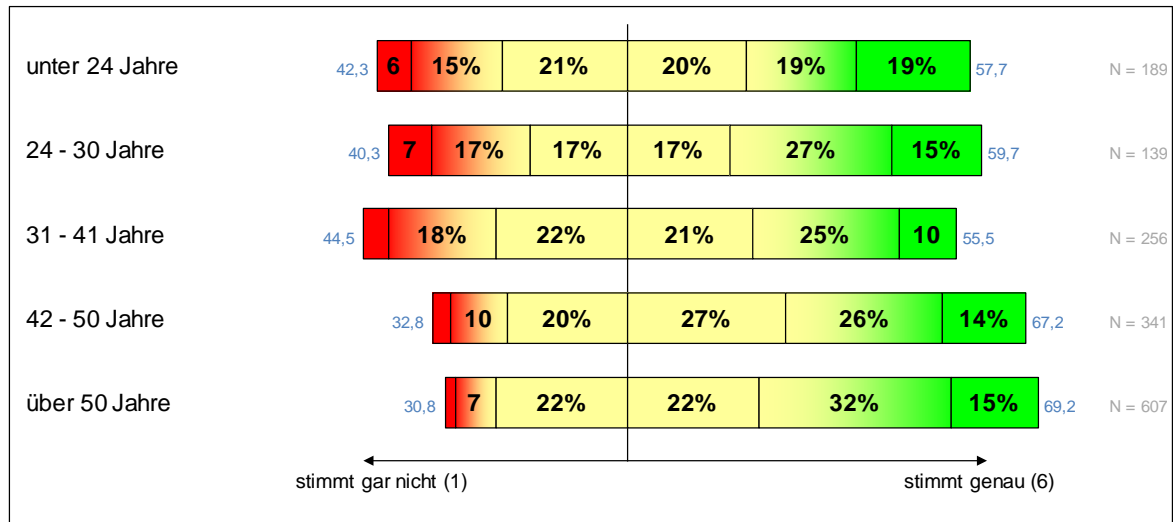


Abbildung 6. Repräsentativumfrage 2017: Ich bin zufrieden mit meiner Balance zwischen Arbeit und Privatleben.

Damit weisen die Ebenen Einheit, Zentralstelle, Ämter, Akademien und Schulen die höchste Unzufriedenheit auf. Zivilbedienstete können Familie und Dienst noch am Besten vereinen.

Vor allem die Teilnahme an (länger andauernden) Lehrgängen führt zu Beeinträchtigungen der Beziehung zur Partnerin, zum Partner sowie zu Freunden und Verwandten.

Ein hoher Anteil der Kaderangehörigen mit betreuungspflichtigen Kindern gibt an, dass sich bei länger andauernden Lehrgängen Schwierigkeiten in der Kinderbetreuung ergeben. Dieser Aspekt sowie grundlegende Probleme der Familie oder des engen Freundeskreises werden als belastend erlebt.

Die Vereinbarkeit Familie, Freizeit und Beruf wird tendenziell positiv beurteilt (vor allem bei Zivilbediensteten). Jedoch ergeben sich größte Belastungen bei 30 bis 40-Jährigen auf den Ebenen Einheit, Akademien/Schulen, Ämter, Zentralstelle und besonders während Lehrgangsteilnahmen. Bei länger andauernden Lehrgängen ergeben sich darüber hinaus Probleme bei der Kinder- und Angehörigenbetreuung.

EMPFEHLUNGEN

- Die Einführung einer an den Lebensrealitäten von Frauen und Männern orientierten Personalpolitik, bei der die gender- bzw. diversitätsgerechten Bedürfnisse aller Ressortangehörigen unabhängig von den sozialen Merkmalen (Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion, Hautfarbe etc.) sowie Personen- und Berufsgruppen Beachtung finden.

- Die Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle und ein bedarfsgerechtes Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Erhöhung der Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf für die Bediensteten.
- Eine vorausschauende Planung der Dienstzeiten verstärkt die Planungssicherheit für die Zeit neben der beruflichen Tätigkeit.