

Mitarbeitendenbefragung DJSG 2021 – die Ergebnisse liegen vor

Empiricon AG, im November 2021

Ausgangslage und Rücklauf

Ausgangslage und Zielsetzung: Im Departement für Justiz, Sicherheit und Gesundheit Graubünden (DJSG) wurde im September/Oktober 2021 eine Mitarbeitendenbefragung durchgeführt. Mit Hilfe der Befragung soll die Arbeitssituation der Mitarbeitenden im DJSG gemessen, Stärken erkannt und allfällige Verbesserungspotentiale identifiziert werden. Das Projekt wurde intern von der Departementsleitung DJSG initiiert. Die Durchführung und Auswertung erfolgte durch das externe Befragungsunternehmen Empiricon AG in Bern.

Rücklauf: Von 1'142 angeschriebenen Mitarbeitenden haben insgesamt 951 an der Befragung teilgenommen, was einer sehr hohen Rücklaufquote von 83.3% entspricht. Diese erfreuliche Teilnahmequote liegt über dem Schnitt vergleichbarer Befragungen in kantonalen Verwaltungen oder in der Privatwirtschaft und ermöglicht ein fundiertes Stimmungsbild zur Arbeitssituation der Mitar-

beitenden im DJSG. Herzlichen Dank an alle Mitarbeitenden, die an der Befragung teilgenommen haben.

Empiricon hat die Ergebnisse aufbereitet und für insgesamt 156 Einheiten Auswertungsberichte für das gesamte DJSG, für die Ämter sowie für die einzelnen Teams erstellt, falls mindestens fünf Antworten pro Auswertungsgruppe vorliegen.

Nebst den ausgefüllten Fragebogen gingen zusätzlich rund 1'300, teils sehr ausführliche Kommentare ein. Dies zeigt ebenfalls das grosse Bedürfnis, auf einzelne Aspekte der Arbeitssituation hinzuweisen und auch konkrete Verbesserungsvorschläge dazu zu machen. Erfreulicherweise gingen auch viele lobende Kommentare ein.

Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse der Befragung erläutert.

Arbeitszufriedenheit, Commitment und Work Engagement

Die Mitarbeitenden im DJSG bewerten ihre **Arbeitszufriedenheit**, gemessen mit einem Punktwert zwischen 0 und 100, mit positiven 70 Punkten. Dabei bezeichnen sich 58% der Mitarbeitenden mit ihrer aktuellen Arbeitssituation als sehr oder grösstenteils zufrieden, 23% als eher zufrieden. 12% der Antwortenden geben an, mit ihrer Arbeitssituation eher nicht, 7% grösstenteils nicht oder gar nicht zufrieden zu sein.

Das **Commitment** (Zugehörigkeitsgefühl zum DJSG) 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 89 Punkten sehr hoch bewertet. Etwas tiefer, aber immer noch sehr positiv, bewerten die Befragten mit 77 Punkten die Frage, ob sie sich wieder für dieselbe Stelle entscheiden würden. Die Verbundenheit mit dem Amt ist mit 73 Punkten ebenfalls hoch. Insgesamt ist das Commitment der Mitarbeitenden mit 79 Punkte sehr erfreulich ausgefallen.

Das **Work Engagement** wird mit 81 Punkten sehr positiv beurteilt. Die Mitarbeitenden geben insbesondere an, dass sie mit ihrer Arbeit einen Beitrag zur Erfüllung der Ziele ihres Amtes leisten.

Arbeitssituation

Die einzelnen Fragen bzw. Themen zur Arbeitssituation wurden unterschiedlich beurteilt. Die folgende Abbildung zeigt die abgefragten Themen im Überblick:

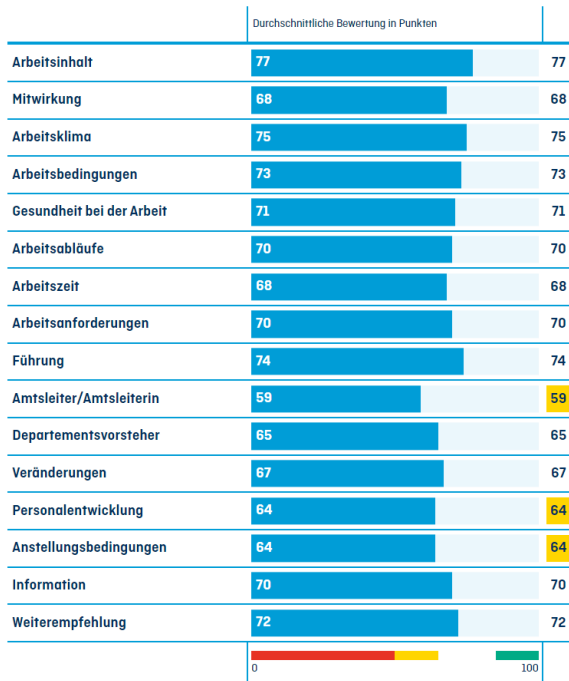


Abb.: Themen im Überblick

Im Folgenden wird auf die zentralen **Stärken** und **Verbesserungspotentiale** aus Gesamtsicht eingegangen.

Hinweis: Stärken zeigen sich bei denjenigen Themen, die im Themenvergleich überdurchschnittlich beurteilt wurden und gleichzeitig einen grossen Einfluss (Hebelwirkung) auf die Themen Arbeitszufriedenheit, Commitment und Work Engagement aufweisen. Verbesserungspotentiale zeigen sich entsprechend bei Themen mit unterdurchschnittlicher Beurteilung und einer grossen Hebelwirkung.

Stärken im DJSG zeigen sich bei den folgenden Themen:

Arbeitsinhalt: Der grossen Mehrheit der Befragten bereitet ihre Arbeit Freude. Nur leicht tiefer werden die Fragen beantwortet, ob bei der Arbeit die eigenen Fähigkeiten optimal eingesetzt werden können und ob man nach der Arbeit das Gefühl hat, etwas Sinnvolles geleistet zu haben.

Arbeitsabläufe: Die Arbeitsabläufe werden positiv wahrgenommen. Diese sind klar ausgestaltet und die Verantwortlichkeiten im eigenen Arbeitsumfeld sind klar geregelt. Die Zusammenarbeit mit anderen Ämtern innerhalb des Departements wird ebenfalls positiv beurteilt. Etwas tiefer fällt die Frage aus, ob die Arbeitsabläufe im eigenen Arbeitsumfeld reibungslos funktionieren.

Arbeitsanforderungen: Die Mitarbeitenden haben grundsätzlich genügend Zeit, um ihre Arbeit in der geforderten Qualität zu erledigen. Zudem können sie nach der Arbeit meist gut abschalten.

Information: Die Mehrheit der Befragten bestätigt, dass sie die Informationen, welche für die Arbeit wichtig sind, erhalten. Nur leicht tiefer wird die Frage bewertet, ob ihnen die Informationen rechtzeitig zugänglich sind.

Verbesserungspotentiale erkennen die Mitarbeitenden bei den folgenden Themen:

Amtsleitung: Insgesamt werden die Amtsleitenden etwas tiefer bewertet als andere Themen. Verbesserungspotential sehen die Mitarbeitenden vor allem bei der Nachvollziehbarkeit bzw. Kommunikation von Entscheiden der Amtsleitung.

Veränderungen: Die Fragen zum Thema Veränderungen werden sehr unterschiedlich bewertet. Die Mitarbeitenden können die Notwendigkeit von Veränderungen nachvollziehen und sie kommen mit Veränderungen gut zurecht. Etwas kritischer stehen sie dem Aspekt gegenüber, ob Veränderungen im Arbeitsumfeld rechtzeitig kommuniziert und zweckmässig umgesetzt werden.

Arbeitszeit: Die Frage zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben wird leicht unterdurchschnittlich bewertet. Leicht bessere Werte zeigen sich bei der Frage, ob die Arbeitszeitregelung den eigenen Bedürfnissen entsprechen.

Mitwirkung: Das Thema Mitwirkung erhält im Vergleich mit anderen Themen leicht unterdurchschnittliche Noten. Rund ein Viertel der Mitarbeitenden haben das Gefühl, dass sie bei der Arbeit keine eigenen Ideen einbringen können. Der Entscheidungsspielraum zur optimalen Erfüllung der Aufgaben wird leicht besser beurteilt.

Weiterer Aspekt «Home-Office». Rund 20 Prozent der Mitarbeitenden geben an, dass sie Homeoffice

nutzen. Das Thema wird von diesen Mitarbeitenden sehr positiv wahrgenommen. Besonders hervorgehoben wird, dass die für die Arbeit wichtigen Informationen vorhanden sind und dass Homeoffice keinen negativen Einfluss auf die Produktivität

hat. Es besteht der Wunsch, Homeoffice auch in Zukunft weiterführen zu können.

Fazit

Die Arbeitszufriedenheit im DJSG wird insgesamt positiv eingeschätzt. Sehr hohe Werte zeigen sich bei den Themen Commitment und Work Engagement.

Die Meinungen der einzelnen Themen zur Arbeitssituation sind auf Stufe Amt bzw. in den einzelnen Einheiten/Teams sehr unterschiedlich ausgefallen. Das heisst, dass die Bandbreite der Antworten

zur selben Frage in den einzelnen Ämtern teilweise sehr gross ist und von einer hohen bis zu einer tiefen Zustimmung reichen. Die detaillierten Auswertungen erlauben es, sehr zielgerichtet dort mögliche Verbesserungsmassnahmen einzuleiten, wo unterdurchschnittliche Werte zu erkennen sind.

Wie weiter?

Die Ergebnisse werden nun in der Geschäftsleitung des Departements sowie auf Stufe Amt im Detail analysiert und stufenweise in den einzelnen Ämtern an die Mitarbeitenden kommuniziert. In der Folge gilt es, die richtigen Schlüsse zu ziehen und an den entscheidenden Punkten einen zielge-

richteten Entwicklungsprozess zu initiieren. Damit lässt sich sicherstellen, dass sich die Arbeitssituation der Mitarbeitenden laufend verbessert und an Attraktivität gewinnt. Die Zuständigkeit hierfür liegt bei den einzelnen Ämtern. Der Start ist für Anfang 2022 geplant.

Durchführung und Auswertung:

Empiricon AG

Langmauerweg 12

Postfach

3001 Bern

www.empiricon.ch