

Ergebnisse & Ausblick



Unsere fünf Top-Werte:

1. Meine Arbeit ist **sinnvoll** → 1,34
2. Meine Arbeit ist **verantwortungsvoll** → 1,36
3. Ich fühle mich an meinem **Arbeitsplatz sicher** → 1,66
4. Wie schätze ich meine **körperliche Arbeitsfähigkeit** ein → 1,70
5. Frauen und Männer haben die **gleichen Chancen** → 1,82

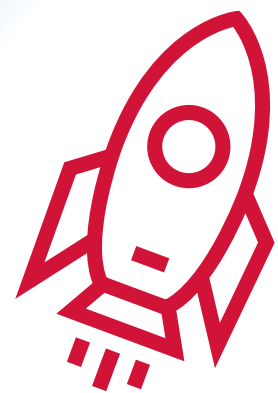
Die fünf **Top-Werte** der Mitarbeiter:innen-Befragung 2024 zeigen eine starke **Werteorientierung** innerhalb der Stadtverwaltung. Besonders hervorgehoben wurden **Sinnhaftigkeit und Verantwortung**, da viele Beschäftigte ihre Arbeit als bedeutungsvoll und gesellschaftlich relevant empfinden.



Da müssen wir genauer hinschauen:

1. **Führungskultur** → 2,61
2. **Offenheit** der Kommunikation → 2,67
3. **Anerkennung** der Leistung/Wertschätzung → 2,70
4. **Klimaschutz** und Nachhaltigkeit → 2,72
5. **Politische Führung** steht hinter Mitarbeiter:innen → 2,72

Die kritischsten Werte betreffen Führungskultur, Kommunikation und Wertschätzung – auch Klimaschutz bietet noch Optimierungspotenzial.



Sprung nach vorne: Die auffälligsten Verbesserungen

1. **Politische Führung** steht hinter Mitarbeiter:innen → 0,40
2. **Freude** an der Arbeit – Gelebt → 0,25
3. **Unsere Vorschriften** und Dienststanordnungen sind hilfreich → 0,22
4. **Anerkennung** der Leistung/Wertschätzung – Gelebt → 0,20
5. **Vertrauen** – Gelebt → 0,17

Die größten Verbesserungen zeigen sich beim Rückhalt durch die politische Führung (+0,40), der Freude an der Arbeit (+0,25) sowie einer positiveren Wahrnehmung von Vorschriften, Wertschätzung und Vertrauen im Arbeitsumfeld.

Über die Befragung

- Die Mitarbeiter:innen-Befragung umfasste 18 Themenbereiche mit insgesamt 53 Fragen, darunter eine offene Frage für individuelle Rückmeldungen.
- Sie wird alle drei Jahre abgehalten.
- Im Schulnoten-System (1 bis 5)
- Mitarbeiter:innen zum Zeitpunkt der Befragung: 3.438
- Beteiligung von 34,4 % (2021: knapp 21 %)
- 45 % aller Männer und 25,1 % der Frauen haben teilgenommen
- Nach Altersgruppen: bis 35 Jahre 36,8 %, im Alter von 36 bis 50 Jahren waren es 37,9 % und ab 51 Jahren 28,6 %
- Beschäftigungsdauer bis 5 Jahre (31,3 %), 5 bis 15 Jahre (29,6 %) und über 15 Jahre (39,1 %)
- Aus den Bereichen: Handwerk (12,9 %), Pädagogik (15,5 %), Pflege (4,3 %), Verwaltung (67,2 %)



AUS DEN BEREICHEN

Handwerk:

Unsere handwerkliche Truppe der MA 6 und der MA 7 hat eine hohe Identifikation mit ihrer Arbeit und eine gute Teamkultur wird großgeschrieben.



Pädagogik:

Die Überraschung der Befragung ist sicher das Ergebnis der Pädagog:innen. Das beginnt mit einer im Vergleich sehr hohen Beteiligung. In vielen Bereichen konnten sie zulegen. Mitarbeiter:innen bemängeln zwar die hohen Anforderungen und wenigen Ressourcen. Maßnahmen zur Entlastung und Unterstützung zeigen sich aber als erfolgreich.



Pflege & Betreuung:

Im Vergleich zum letzten Mal gibt es eine auffallend niedrige Beteiligung. Und es gibt kritische Bewertungen zu Arbeitsbelastung und Stressmanagement.



Verwaltung:

Die Verwaltung zeigt sich konstant und stabil. Hohe Arbeitszufriedenheit: Die Mitarbeiter:innen sind zufrieden mit Aufgabenstruktur und Arbeitsatmosphäre. Die Mitarbeiter:innen in der Verwaltung schätzen klare Strukturen und Entwicklungsmöglichkeiten. Sie wollen mobiler, digitaler und effizienter arbeiten.

WAS WIR LERNEN – WAS WIR MITNEHMEN

So gestalten wir die Zukunft!

Die fünf Zukunftsversprechen:

1. **Moderne Amtsgebäude → Mehr Raum für gute Arbeit**
Energieeffiziente, barrierefreie und funktionale Arbeitsräume für die Zukunft
2. **In Führung bleiben → Zukunft der Führungskultur**
Neue Schulungen und Lernformate stärken Führungskräfte & Zusammenarbeit
3. **Mehr Freiheit → Mehr Verantwortung**
Flexiblere Arbeitszeitmodelle & mehr Gestaltungsspielräume für Teams
4. **Digitale Verwaltung → IT-Offensive für die Zukunft**
Jährlich 4 Millionen Euro für moderne IT, sichere Netzwerke & digitale Prozesse
5. **Gemeinsam wachsen → Mehr Austausch, mehr Anerkennung**
Bessere interne Kommunikation, mehr Wertschätzung & neue Austauschformate

Zukunftsversprechen 1:

Die Stadt Salzburg setzt auf eine zukunftsorientierte **Immobilien-Strategie für Amtsgebäude**, um moderne, energieeffiziente und barrierefreie Arbeitsräume zu schaffen. Ziel ist es, zeitgemäße Arbeitsbedingungen zu verbessern und organisatorisch verbundene Einheiten räumlich zusammenzuführen. Damit wird nicht nur die Arbeitsqualität gesteigert, sondern auch die Nutzerfreundlichkeit für Bürger:innen nachhaltig verbessert.

Zukunftsversprechen 2:

In Führung bleiben: Die Stadt Salzburg stärkt weiter ihre Führungskultur mit der neuen Schulungsschiene der Personalentwicklung mit dem Titel „In Führung bleiben“. Durch flexible Learning Journeys mit verpflichtenden und freiwilligen Modulen sowie E-Learning-Formaten erhalten Führungskräfte gezielte Unterstützung. Das Programm fördert eine abteilungs- und hierarchieübergreifende Zusammenarbeit und setzt neue Impulse für moderne, werteorientierte Führung.

Zukunftsversprechen 3:

Bis zum Sommer wird eine **neue Dienststanordnung zu Arbeits- und Gleitzeit** eingeführt, die mehr Flexibilität und Gestaltungsspielräume für Teams schafft. Ziel ist es, eine moderne Arbeitskultur zu fördern, in der Eigenverantwortung gestärkt und individuelle Lösungen ermöglicht werden. Bereits jetzt bietet die Stadt zahlreiche flexible Arbeitszeit-Modelle, wie Teilzeit oder individuelle Dienstplangestaltung, die weiter ausgebaut und optimiert werden sollen.

Zukunftsversprechen 4:

In die Offensive gehen: Die Stadt Salzburg startet eine IT-Offensive, um die digitale Verwaltung nachhaltig zu modernisieren. Jährlich vier Millionen Euro fließen in die Erneuerung und den Ausbau von IT-Systemen, sicherer Infrastruktur und digitalen Arbeitsprozessen. Damit wird eine effizientere, flexiblere und zukunftssichere Arbeitsumgebung geschaffen.

Zukunftsversprechen 5:

Mehr Austausch, mehr Anerkennung: Die Stadt Salzburg stärkt die interne Kommunikation und Anerkennungskultur. Ein monatlicher „Best Practice“-Award hebt besondere Leistungen hervor, während ein digitales Feedback-Tool anonym Lob und Verbesserungsvorschläge ermöglicht. Neue Formate für den internen Newsletter, abteilungsübergreifende Workshops und ein digitales Dashboard ordern den Austausch und machen Fortschritte sichtbar. So entsteht eine offene und vernetzte Verwaltungskultur.

