

Die Gemeinde als Arbeitgeberin

Ergebnisse einer Studie im Auftrag des Österreichischen Städtebundes

Fachausschuss Personalmanagement

Johanna Blum

9. Juni 2022

Die Studie

Hintergrund und Ziele

Personalsorgen in der kommunalen Verwaltung

- fehlender Nachwuchs
- Pensionierungswelle steht bevor

Ziel

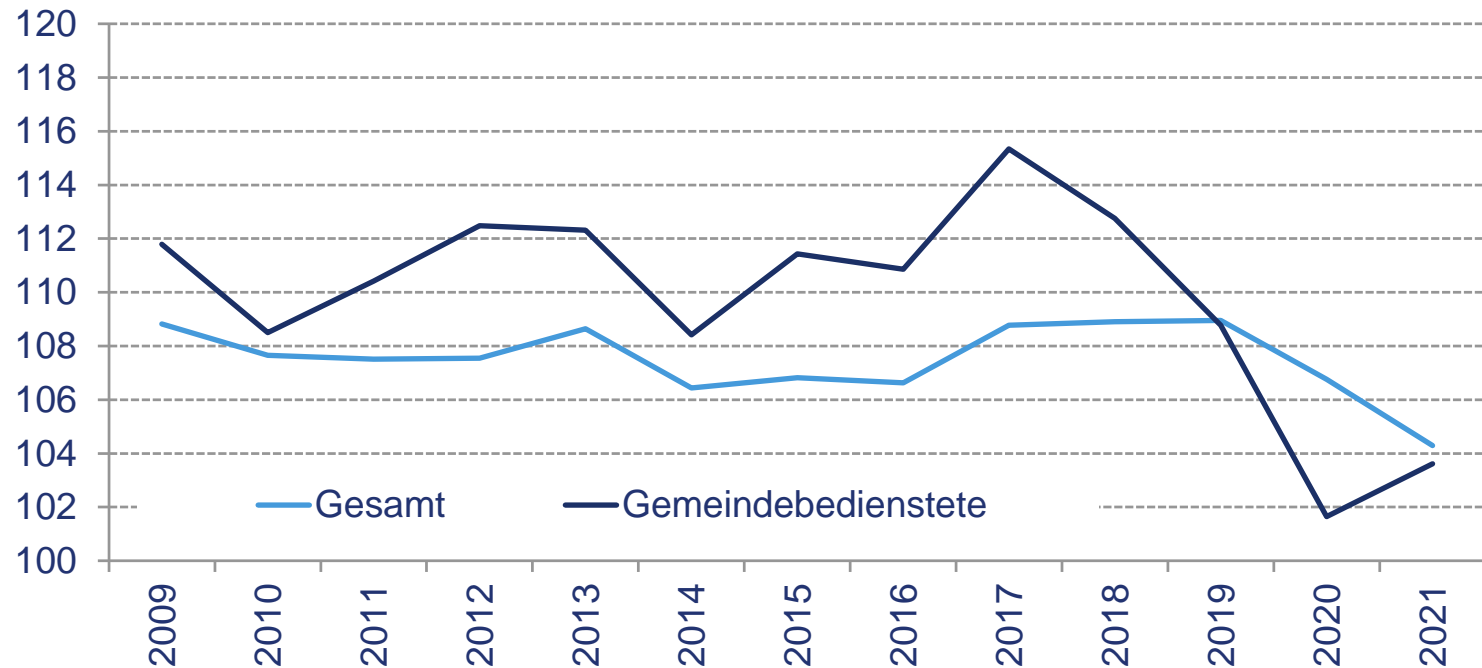
- Analyse der Arbeitssituation und Arbeitszufriedenheit von Gemeindebediensteten
 - Ist-Situation analysieren
 - Gruppenunterschiede aufzeigen
 - positive und negative Einflussfaktoren ermitteln
- Schlussfolgerungen für das Arbeitgeberimage der Gemeinden

Sekundärdatenanalyse Arbeitsklima Index

- Erhebungsgebiet: Österreich
- Befragungszeitraum: 2014 bis 2018
- Stichprobe: 1.496 Gemeindebedienstete inkl. Landesbedienstete in Wien
- Zeitvergleich mit 2009-2013 und 2019-2021
- Zielgruppe: Gemeindebedienstete im weiteren Sinn, d.h. nicht auf öffentlichen Dienst beschränkt

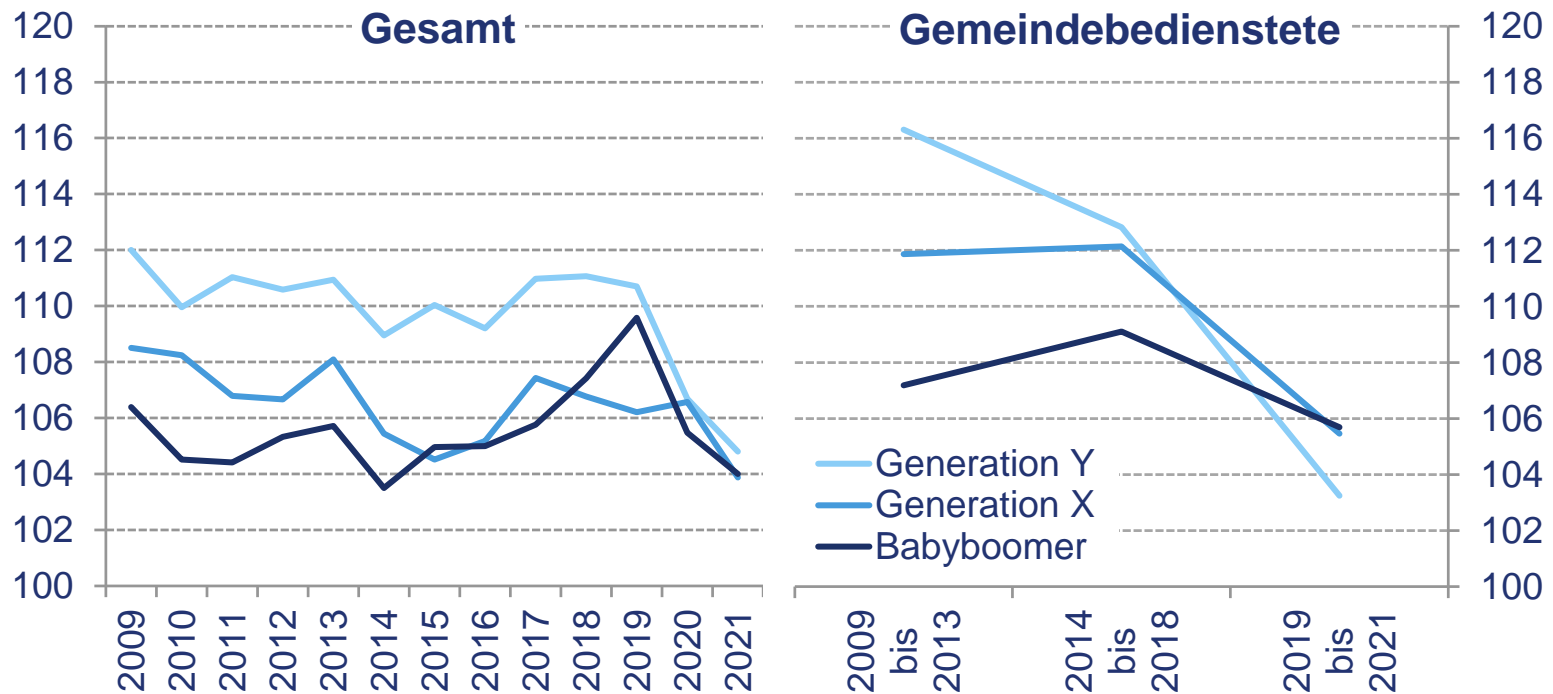
Arbeitszufriedenheit

Der Arbeitsklima Index im Vergleich



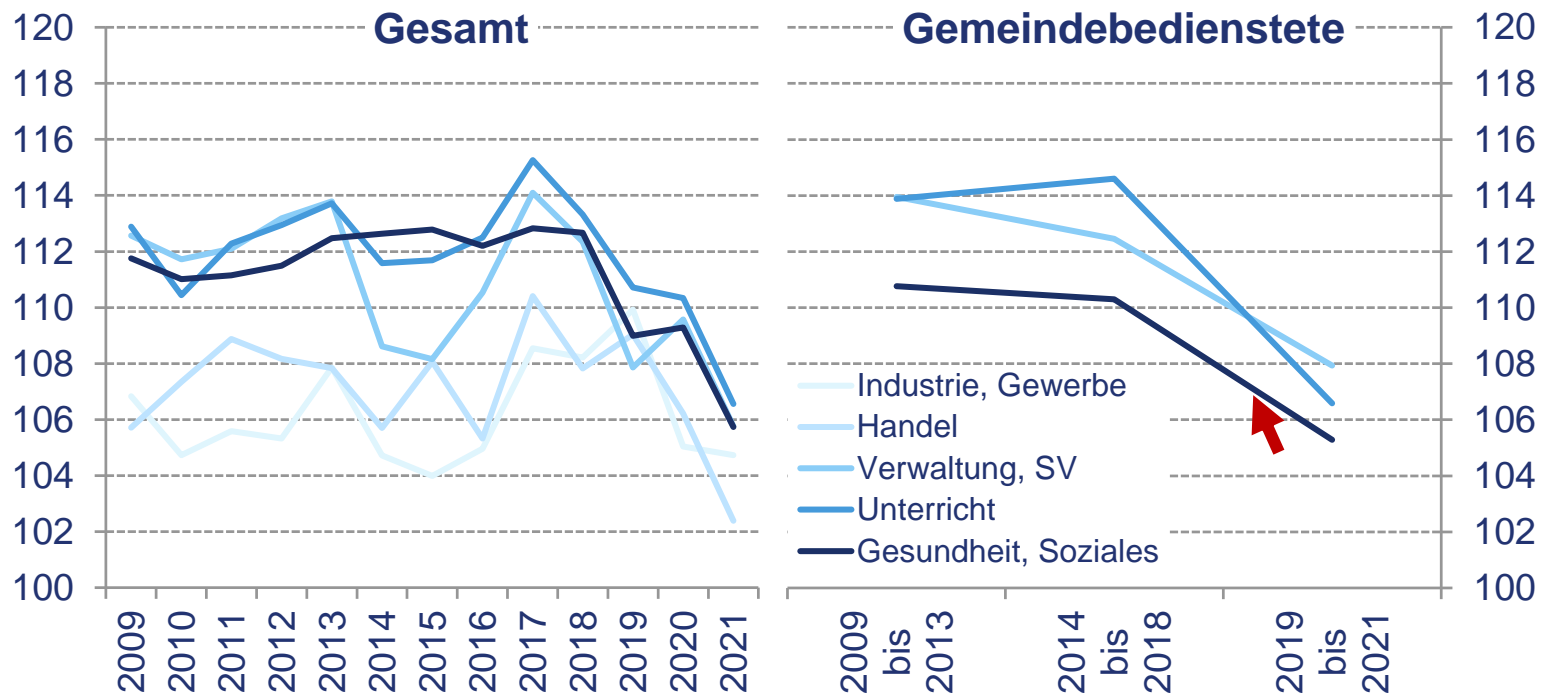
Anm.: Arbeitsklima Index 2009-2021, Gesamt: n=57.212, Gemeindebedienstete: n=3.520

Der Arbeitsklima Index im Vergleich: Kohorten



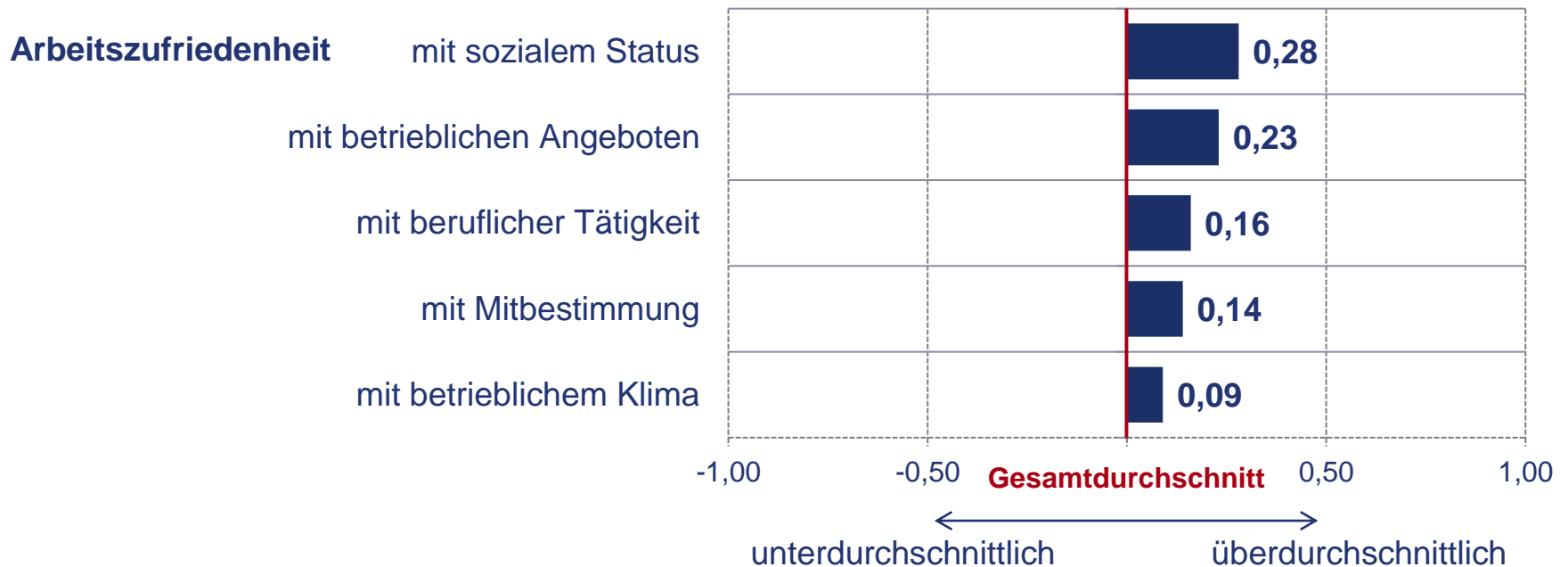
Anm.: Arbeitsklima Index 2009-2021, Gesamt: n=53.372, Gemeindebedienstete: n=3.362

Der Arbeitsklima Index im Vergleich: Branchen



Anm.: Arbeitsklima Index 2009-2021, Gesamt: n=32.825, Gemeindebedienstete: n=2.102

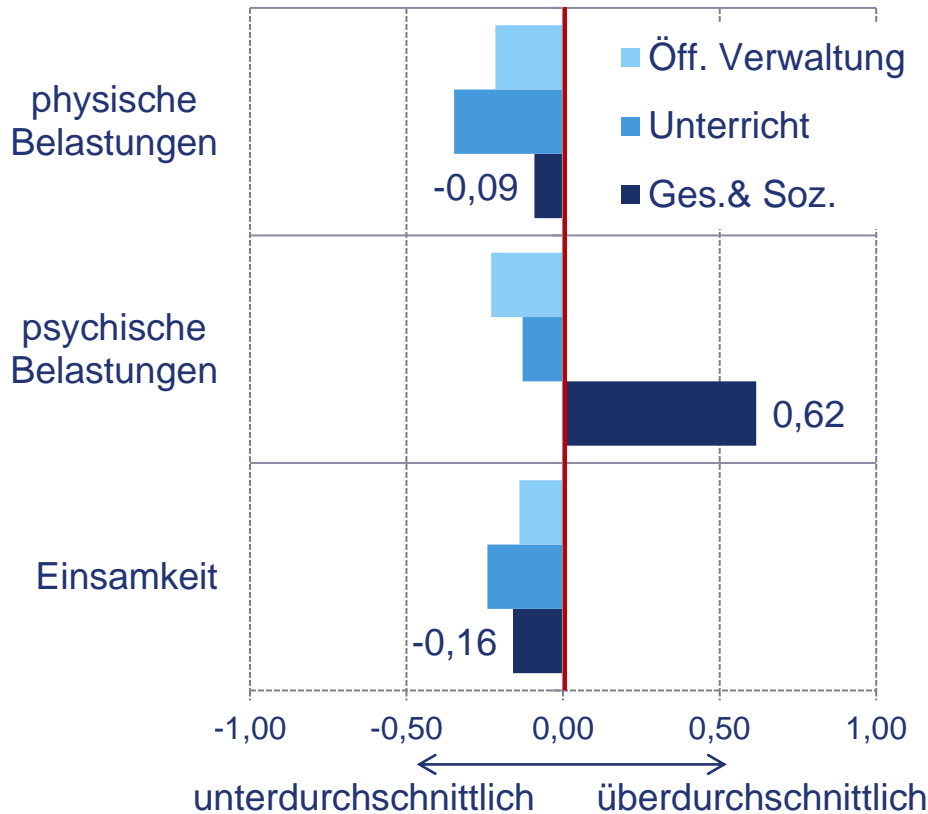
Arbeitszufriedenheit im Detail



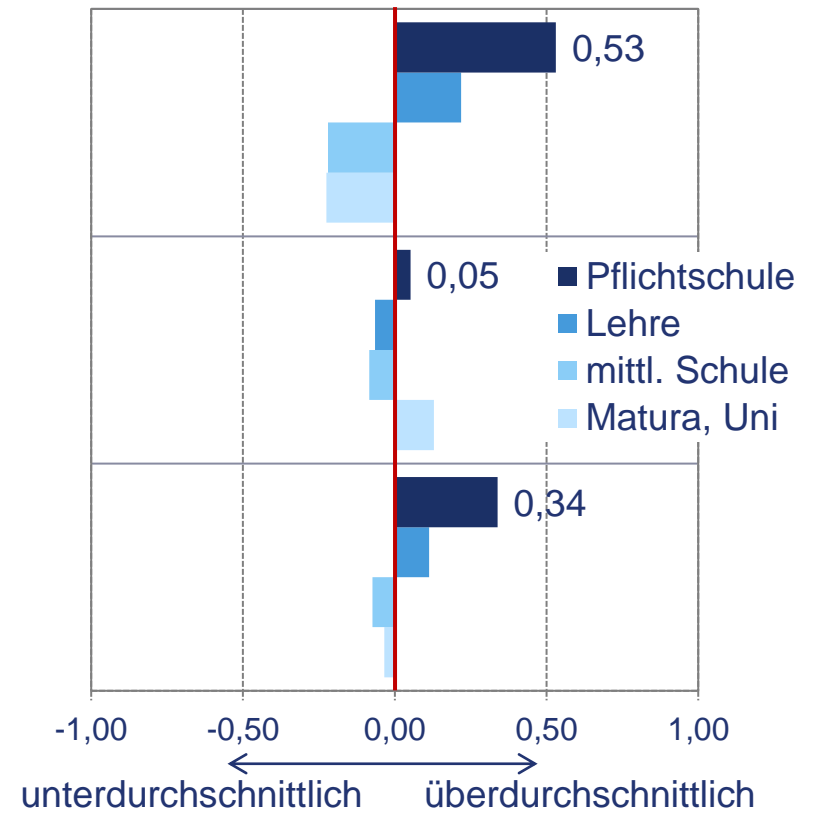
Anm.: Arbeitsklima Index 2014-2018, n=24.965, davon n=1.496 Gemeindebedienstete, Die einzelnen Dimensionen sind durch z-standardisierte Indizes dargestellt. Der Gesamtmittelwert jedes Index liegt bei 0 und entspricht dem Gesamtdurchschnitt für alle unselbständig Beschäftigten in Österreich. Standardabweichung und Varianz jedes Index beträgt 1. Abgebildet sind die Mittelwerte für Gemeindebedienstete. Fett gedruckte Werte entsprechen signifikanten Abweichungen vom Gesamtdurchschnitt: $p < 0,05$.

Arbeitsbelastungen nach...

... Branche



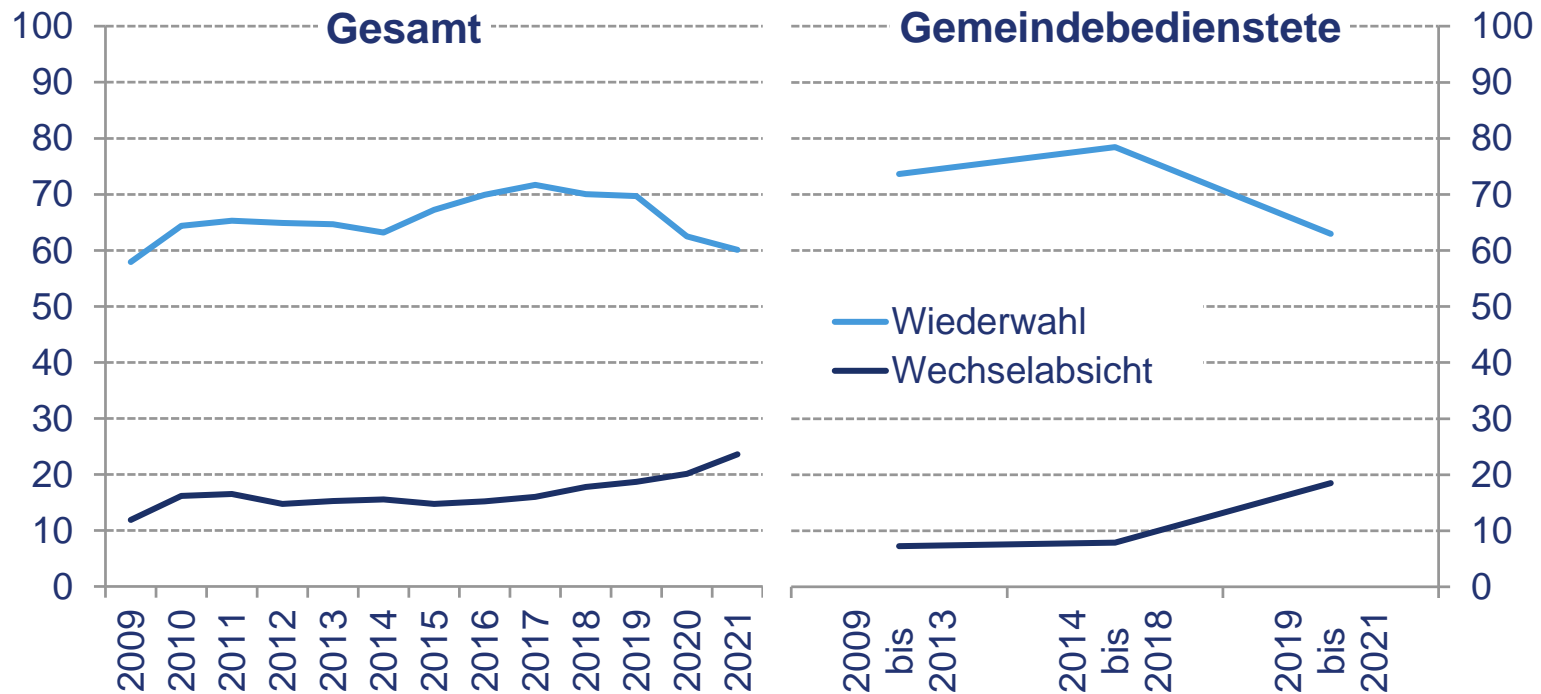
... Schulabschluss



Anm.: Arbeitsklima Index 2014-2018, n=1.496 Gemeindebedienstete, Die einzelnen Dimensionen sind durch z-standardisierte Indizes dargestellt. Der Gesamtmittelwert jedes Index liegt bei 0 und entspricht dem Gesamtdurchschnitt für alle unselbständig Beschäftigten in Österreich. Standardabweichung und Varianz jedes Index beträgt 1. Abgebildet sind die Mittelwerte für Gemeindebedienstete.

Mitarbeiterbindung und Fluktuation

Wiederwahl und Wechselabsicht im Vergleich



Anm.: Arbeitsklima Index 2009-2021, Gesamt: n=70.109, Gemeindebedienstete: n=3.371, Angaben in Prozent

Mangelberufe im Gemeindedienst

	Pflege		Kinderbetreuung	
	unselbständig Beschäftigte	Gemeindebedienstete	unselbständig Beschäftigte	Gemeindebedienstete
Arbeitszufriedenheit	↑	↓	↑	↑
Arbeitsbelastungen	↓	↑	↓	↓
Wiederwahl	↑	↓	↑	↑
Wechselabsicht	↓	(↑)	↑	(↑)

Anm.: Arbeitsklima Index 2014-2018, ↑... überdurchschnittlich, ↓... unterdurchschnittlich, (↑)... leicht überdurchschnittlich

Einflussfaktoren auf Wiederwahl

Hintergrundvariablen

Branche
Geschlecht
Bildung

Arbeitszeit
Nachtarbeit

soziale Absicherung
betriebliche Sozialleistungen

Arbeitsbelastungen
physische und psychische
Arbeitsbelastungen

indirekte Einflüsse

ökonomische Absicherung
sehr gutes Auskommen mit
dem Einkommen (+)

Arbeitszeit
zu hohes Arbeitszeitausmaß
(-)

Arbeitszufriedenheit
Zufriedenheit mit beruflicher
Tätigkeit (+)
Zufriedenheit mit sozialem
Status (+)
Zufriedenheit mit betrieblichen
Angeboten (+)
Zufriedenheit mit betrieblichem
Klima (+)

direkte Einflüsse



**Wiederwahl der
beruflichen
Laufbahn**

Zusammenfassung

Das Besondere

Die Gemeinde...

...bietet verantwortungsvolle Tätigkeiten

...als gerechte Arbeitgeberin

...bietet allen Chancen

...bietet sichere und stabile Laufbahnen

...als nachhaltige Arbeitgeberin

Handlungsfelder

Regionale Disparitäten

erfordern unterschiedliche
Personalstrategien

Miteinander im Arbeits- alltag

intergenerationelle
Zusammenarbeit überprüfen

Hohe Arbeitslast

Mehr- und Überstunden
reduzieren

Berufsspezifische Arbeitsbelastungen

abfedern



Vielen Dank!

Mag.^a Johanna Blum
SORA Institute for Social Research and Consulting
Ogris & Hofinger GmbH
Tel. +43-1-585 33 44-56
jb@sora.at