empiricon

Personalbefragung 2023 in der Bundesverwaltung

Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei

Empiricon AG
Befragen. Beraten. Umsetzen.

www.empiricon.ch

Im Auftrag von

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Lesehilfe und Rücklauf

Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei

Farblegende

Die Bewertungen werden als Punktwerte zwischen 0 und 100 (Mittelwert, gerundet) ausgewiesen. Sie kennzeichnen den Grad der Zustimmung zu einer Aussage.

Als Lesehilfe sind die Werte farblich hinterlegt.

- Hohe positive Beurteilung (absolute Beurteilung von 85 oder mehr).
- Mittlere positive Beurteilung (absolute Beurteilung von 65 bis 84).
- Geringe positive Beurteilung (absolute Beurteilung von 50 bis 64).
- Geringe bis starke negative Beurteilung (absolute Beurteilung von weniger als 50).

Mittelwert Befragung 2020

Abkürzungen

BE	fedpol, Bundesamt für Polizei (BE: Berichtseinheit)
20	Bundesamt für Polizei (Befragung 2020)
Dep	EJPD, Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement (Dep: Departement)
BV	Bundesverwaltung
*	nicht ausweisbar
h	Handlungsbedarf
1	Verbesserungspotentiale (Handlungsbedarf 1. Priorität)
2	Stärken pflegen (Handlungsbedarf 2. Priorität)
3	Niveau erhöhen (Handlungsbedarf 3. Priorität)
4	Niveau erhalten (Handlungsbedarf 4. Priorität)

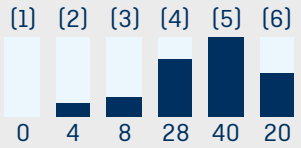
Rücklauf

BE	63.4 %	671 von 1'059
20	66.4 %	675 von 1'016
Dep	65.9 %	2'214 von 3'362
BV	69.8 %	25'534 von 36'560

Häufigkeitsverteilung

Wo möglich ist die prozentuale Verteilung der Antworten angegeben. Von links nach rechts gelten die folgenden Ausprägungen:

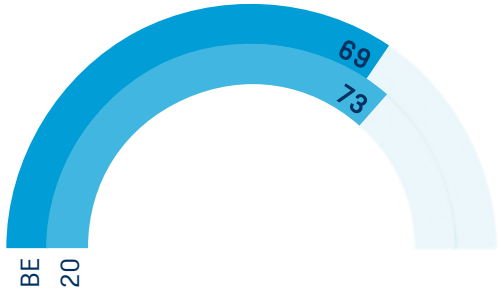
(1) stimme gar nicht zu
(2) stimme grösstenteils nicht zu
(3) stimme eher nicht zu
(4) stimme eher zu
(5) stimme grösstenteils zu
(6) stimme voll zu



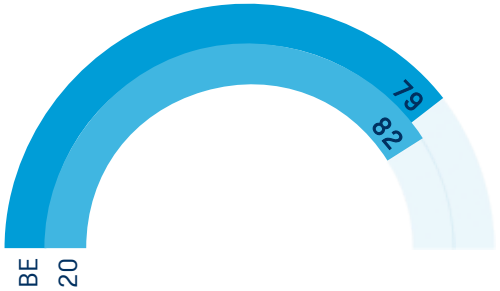
Cockpit

Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei

Arbeitszufriedenheit



Commitment



Verbesserungspotentiale

(Handlungsbedarf 1. Priorität)

Arbeitsabläufe / Entscheidungsprozesse	52
Anpassungsfähigkeit	53
Wissenstransfer	54
Oberste Leitung, Zusammenhalt, Eigenverantwortung, Aus- und Weiterbildung/Berufliche Perspektiven	

Stärken pflegen

(Handlungsbedarf 2. Priorität)

Arbeitsfreude	75
Arbeitsinhalt	70

Grösste Veränderungen der Themengebiete gegenüber 2020

Zusammenhalt	-7
Wissenstransfer	-7
Arbeitsbelastung	-6
Anpassungsfähigkeit	-5

+1	Mobiles Arbeiten

Messmodell zielorientiertes Verhalten

Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei

Befragungsthemen

Arbeitssituation
Arbeitsinhalt
Aus- und Weiterbildung/Berufliche Perspektiven
Zusammenarbeit im Team
Handlungsspielraum
etc.

Organisation
Arbeitsabläufe
Entscheidungsprozesse
Direkte Vorgesetzte
Oberste Leitung
Wissenstransfer
etc.

Weitere Themen
Departementsspezifische Themen

→

Arbeitszufriedenheit

Arbeitszufriedenheit und Erwartungen

↕

Commitment

Leistungsbereitschaft/Engagement
Bindung
Identifikation

→

Zielorientiertes Verhalten

Auf Strategie/Ziele der Bundesverwaltung abgestimmtes Verhalten

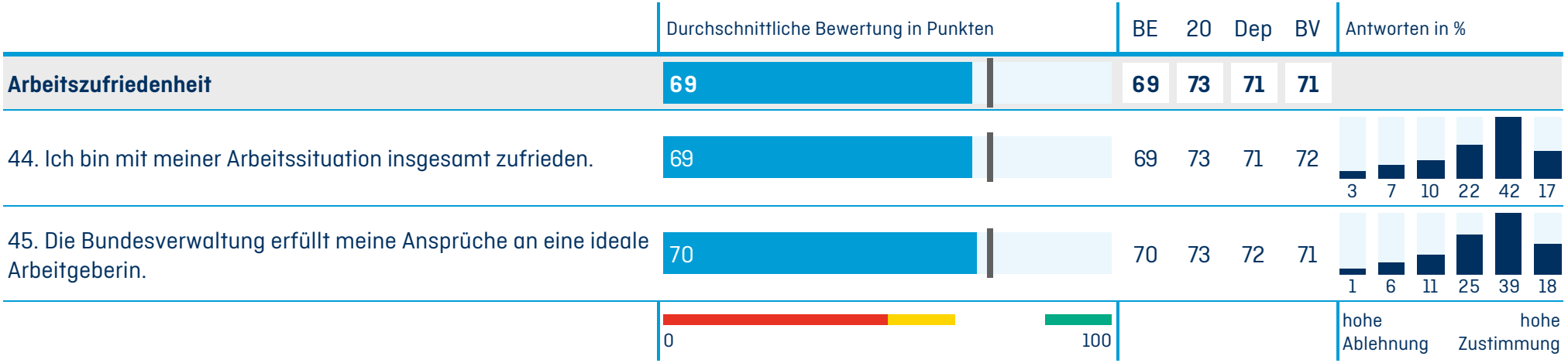
Zum Beispiel:
- Kundenorientierung
- Kostenorientierung
- Qualitätsorientierung
- Strategieorientierung
- Veränderungsbereitschaft
- etc.

Ein strategieorientiertes, zielkonformes Verhalten von Mitarbeitenden (Kasten rechts) wird durch die Arbeitszufriedenheit und das Commitment gesteuert. Das heisst, dass strategische Zielsetzungen wie etwa Kunden-, Kosten- oder Qualitätsorientierung durch Mitarbeitende vor allem dann unterstützt werden, wenn sie eine hohe Arbeitszufriedenheit und ein hohes Commitment aufweisen (Kasten Mitte).
Die organisatorischen Rahmenbedingungen (Arbeitssituation, Organisation etc. – Kasten links) haben einen direkten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit und das Commitment.

Arbeitszufriedenheit

Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei

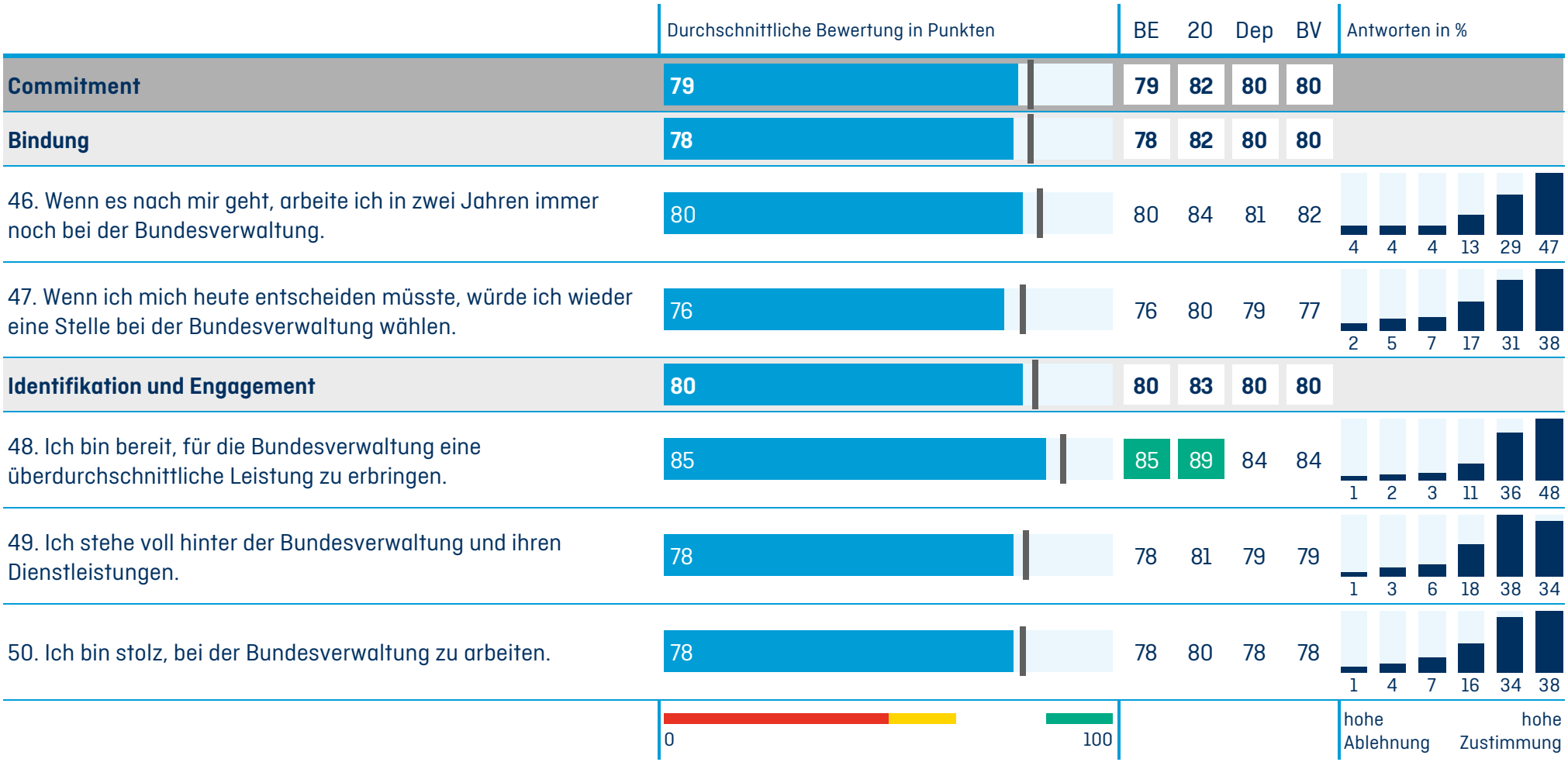
Die Arbeitszufriedenheit ist ein subjektives Bewertungsergebnis der individuellen Arbeitssituation bezüglich unterschiedlicher Faktoren wie Arbeitsinhalt, Entwicklungsperspektiven, Zusammenarbeit/Klima usw. Dabei spielen bei der Bewertung die Wahrnehmung der aktuellen Situation und die Erwartungen an eine ideale Situation eine entscheidende Rolle.
Die Bewertung wird zudem geprägt durch Erfahrungen (Sozialisation), Interessen, Werte, angestrebte Ziele usw. der einzelnen Individuen.



Commitment

Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei

Das Commitment setzt sich aus den Faktoren Bindung sowie Identifikation und Engagement zusammen und zeigt das Zugehörigkeitsgefühl der Mitarbeitenden zum Arbeitgeber.



Handlungsportfolio (Zielorientiertes Verhalten)

Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei



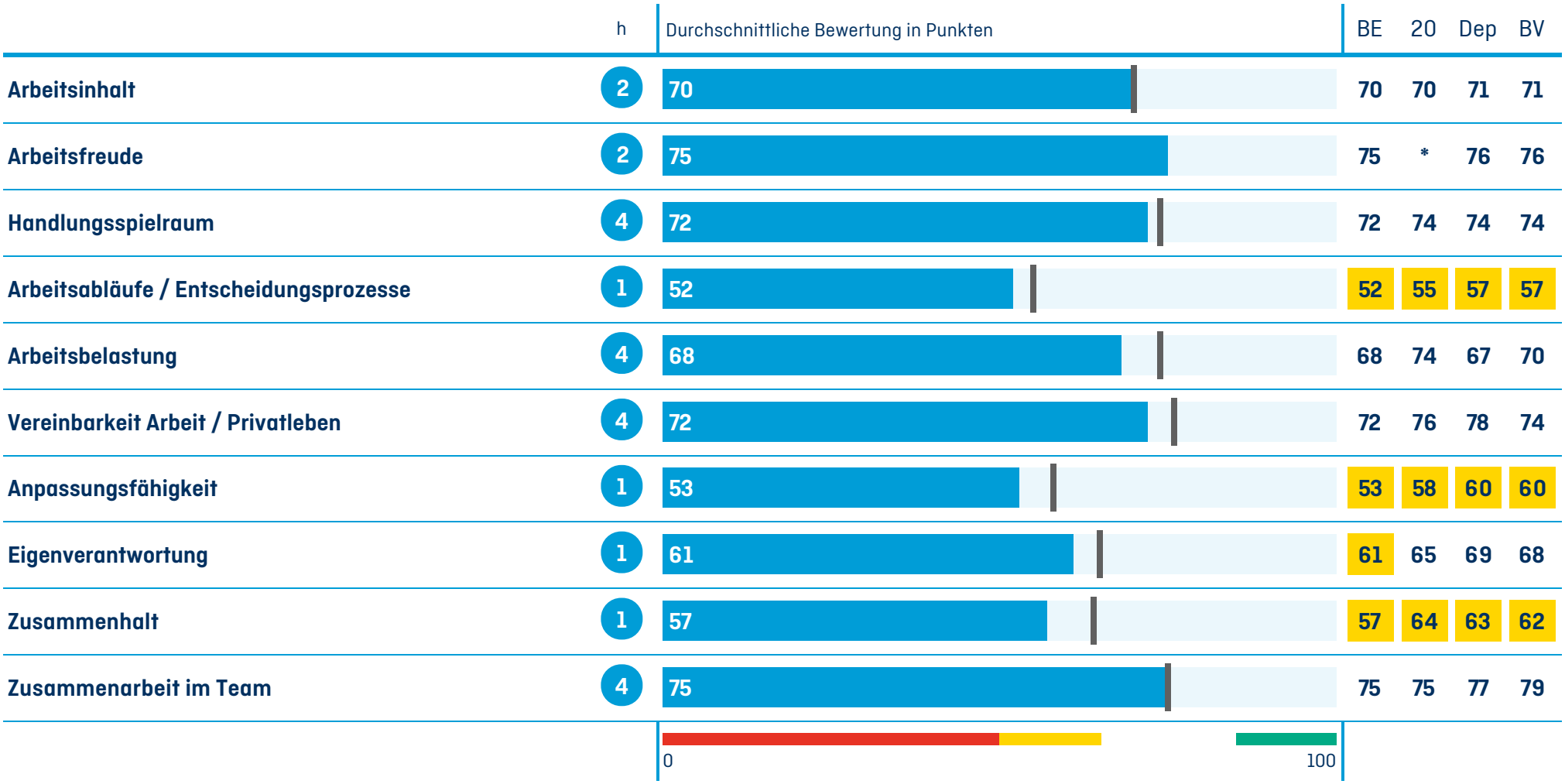
Das Handlungsportfolio zeigt den Zusammenhang zwischen der **Bewertung der Themen** durch die Befragten **(vertikale Achse)** und dem **Einfluss** (Wichtigkeit) dieser Themen auf das zielorientierte Verhalten **(horizontale Achse)**. Handlungsbedarf besteht primär dort, wo eine relativ kritische Beurteilung und ein hoher Einfluss vorhanden sind. Insbesondere gilt es auch Stärken zu pflegen. Diese sind bei einer positiven Beurteilung und einem hohen Einfluss vorhanden.

Informationen zur Berechnung und Einteilung

Der Einfluss der befragten Themen auf das zielorientierte Verhalten wird durch ein statistisches Verfahren berechnet. Bei kleinen Organisationseinheiten kann diese Berechnung nicht erfolgen und es werden die Einflüsse der nächst höheren Einheit ausgewiesen. Die Grenzen für die Einteilung in die vier Quadranten erfolgen für jede Berichtseinheit separat auf Basis der erzielten Werte
(vgl. auch S. 41, methodische Hinweise).

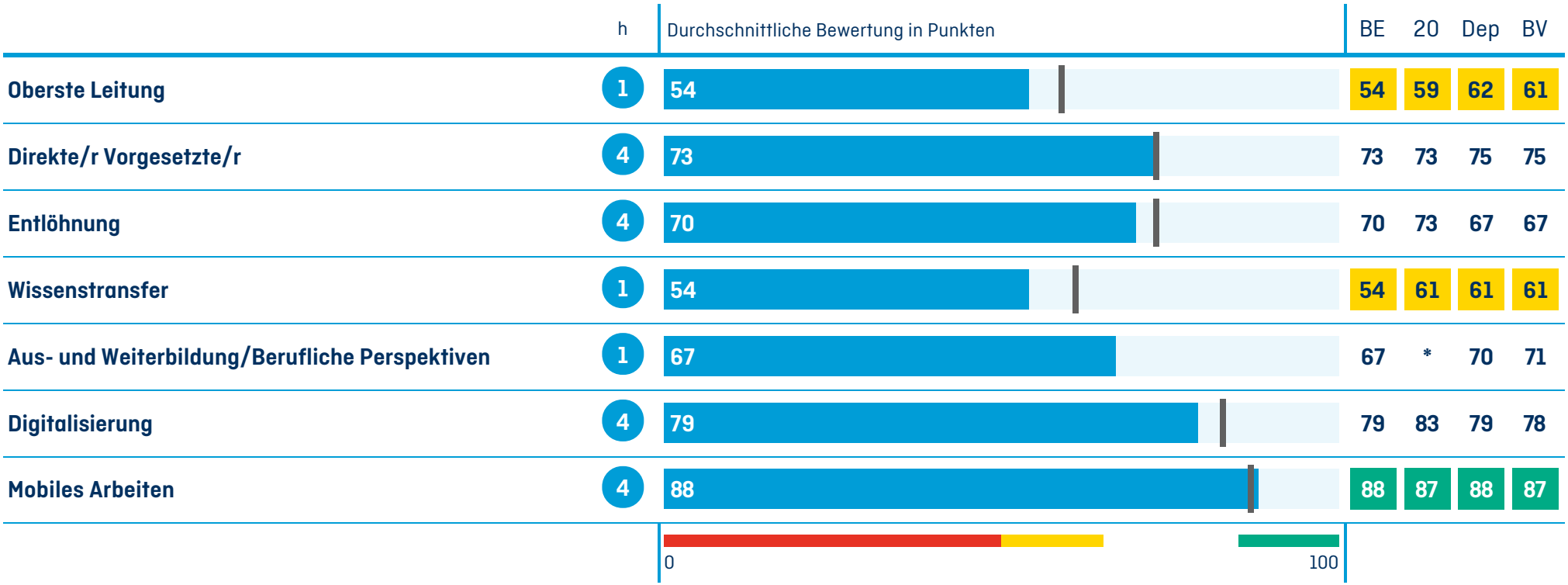
Übersicht Themengebiete

Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei



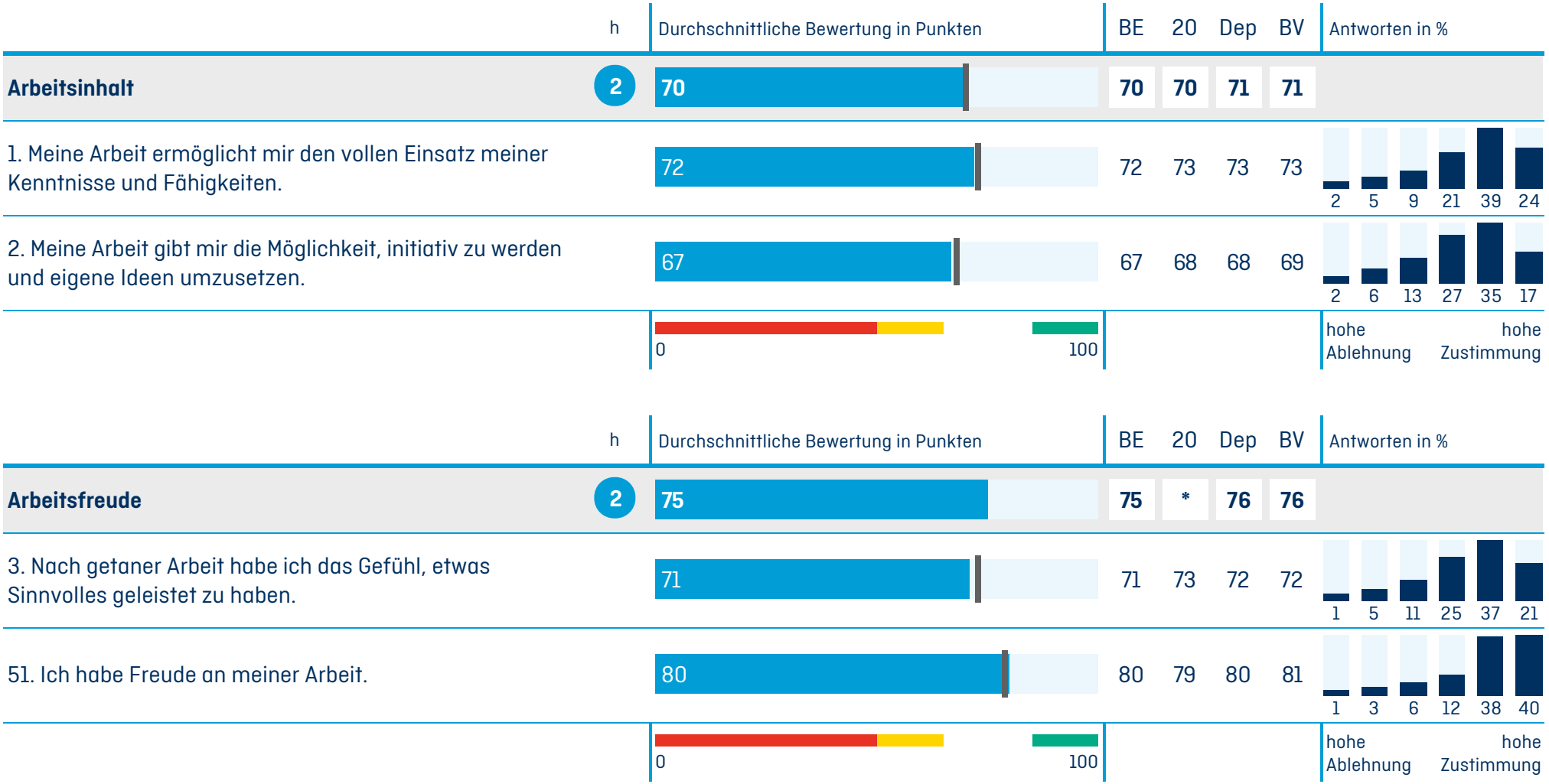
Übersicht Themengebiete

Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei



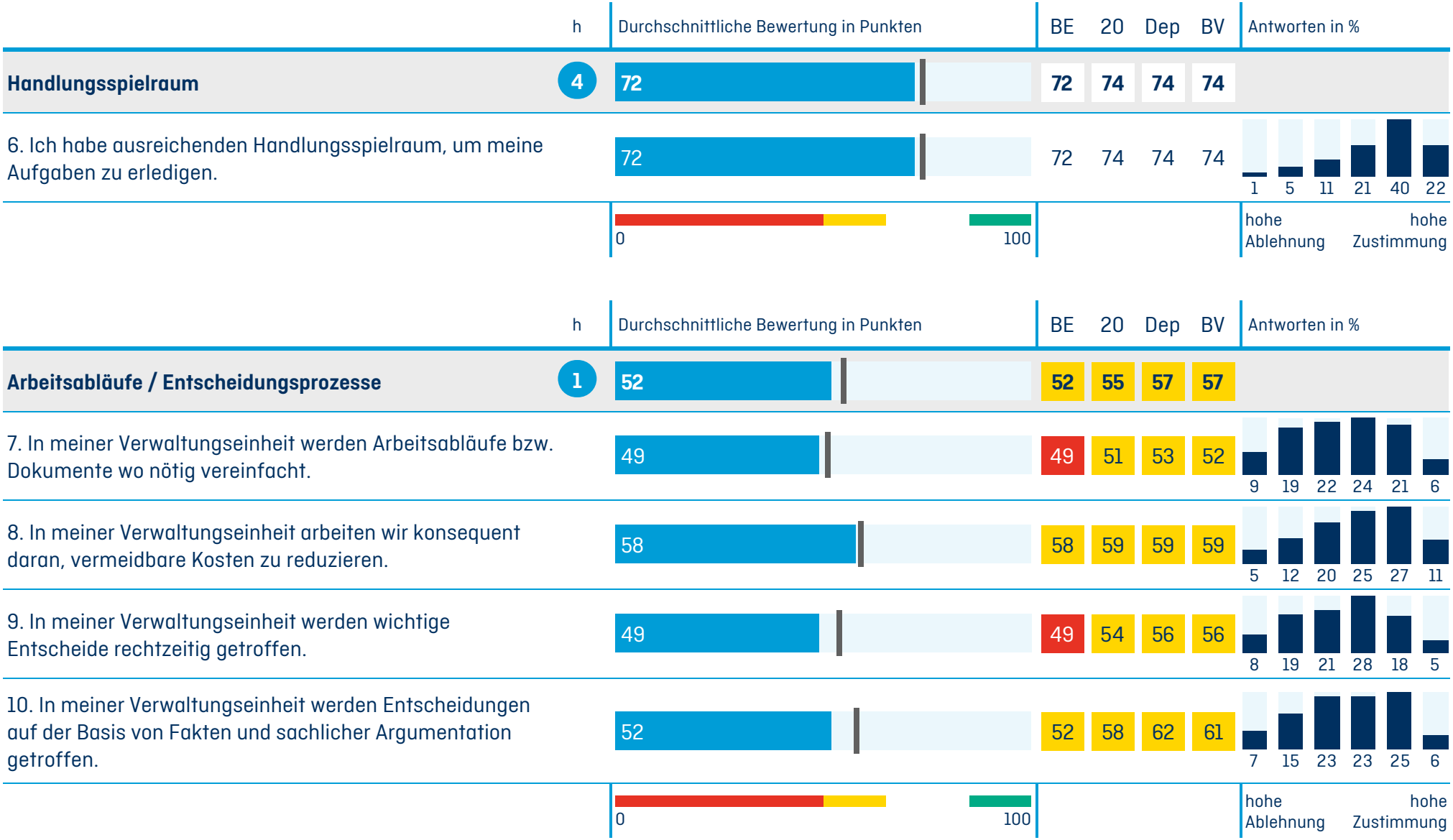
Themengebiete im Detail

Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei



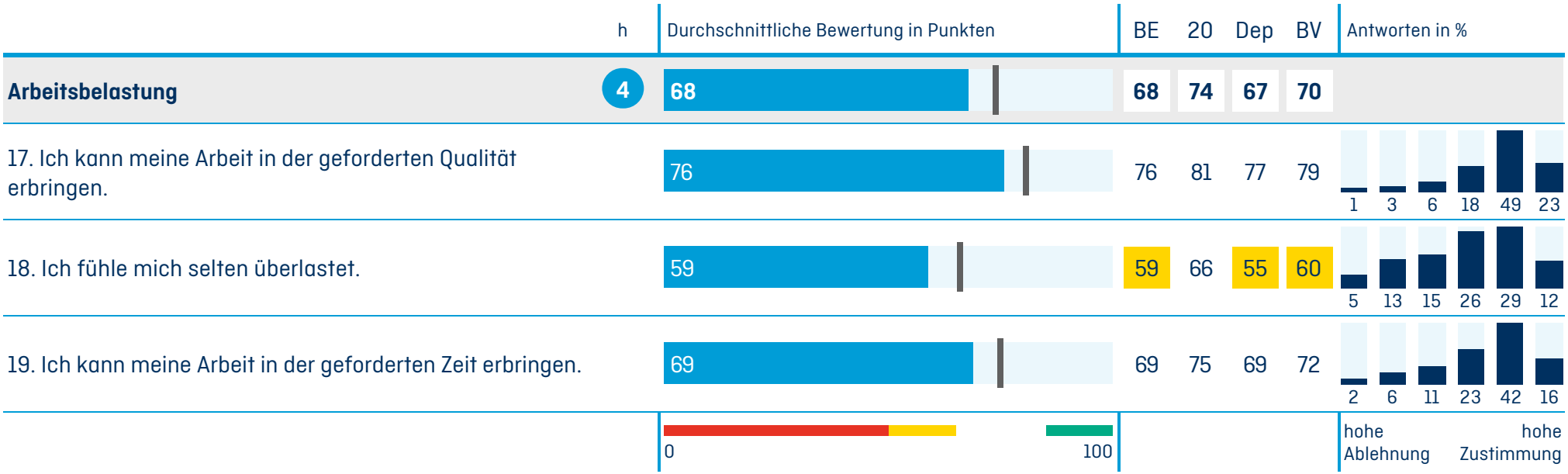
Themengebiete im Detail

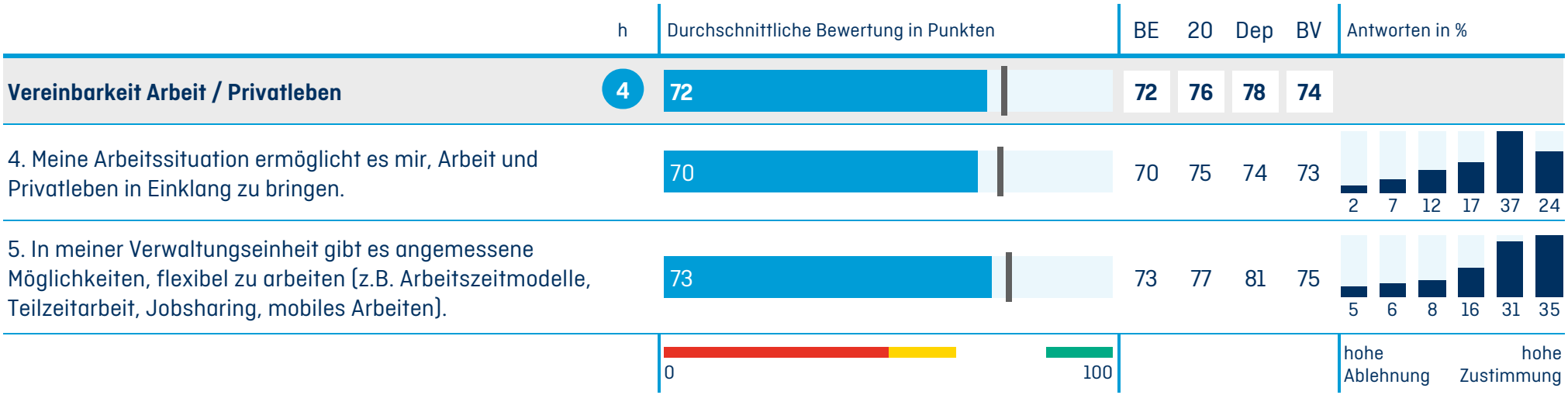
Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei



Themengebiete im Detail

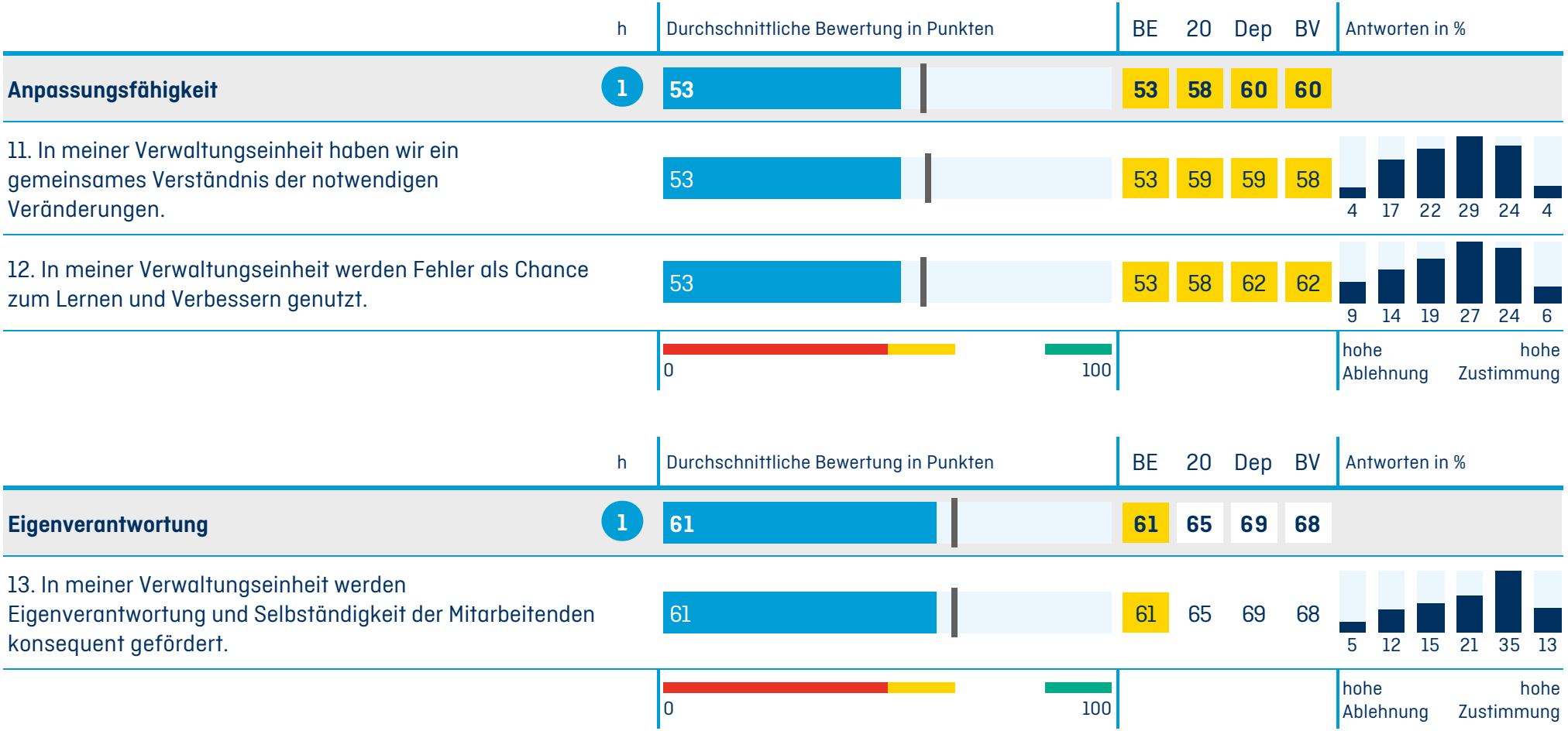
Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei





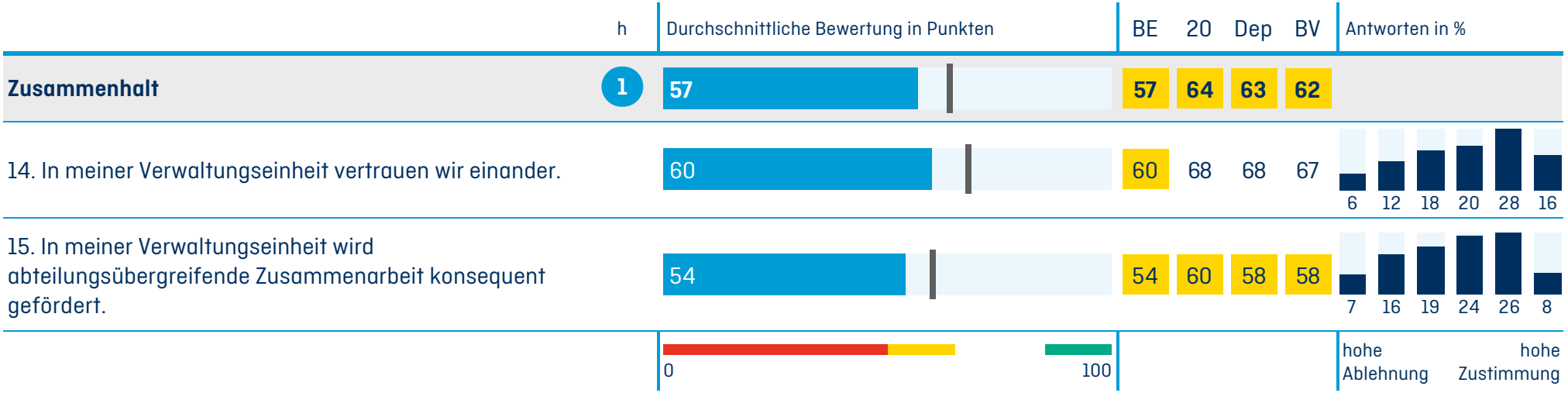
Themengebiete im Detail

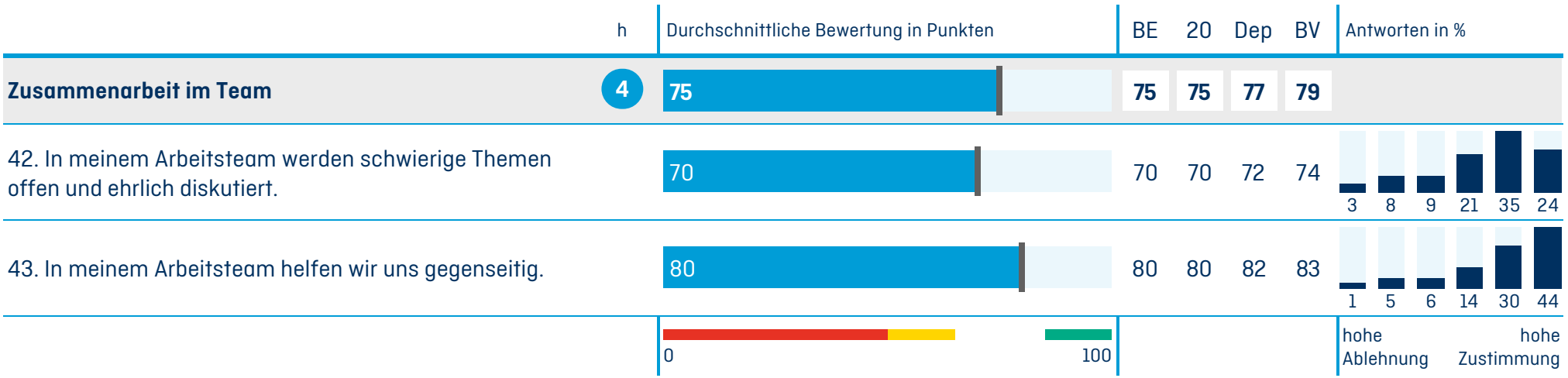
Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei



Themengebiete im Detail

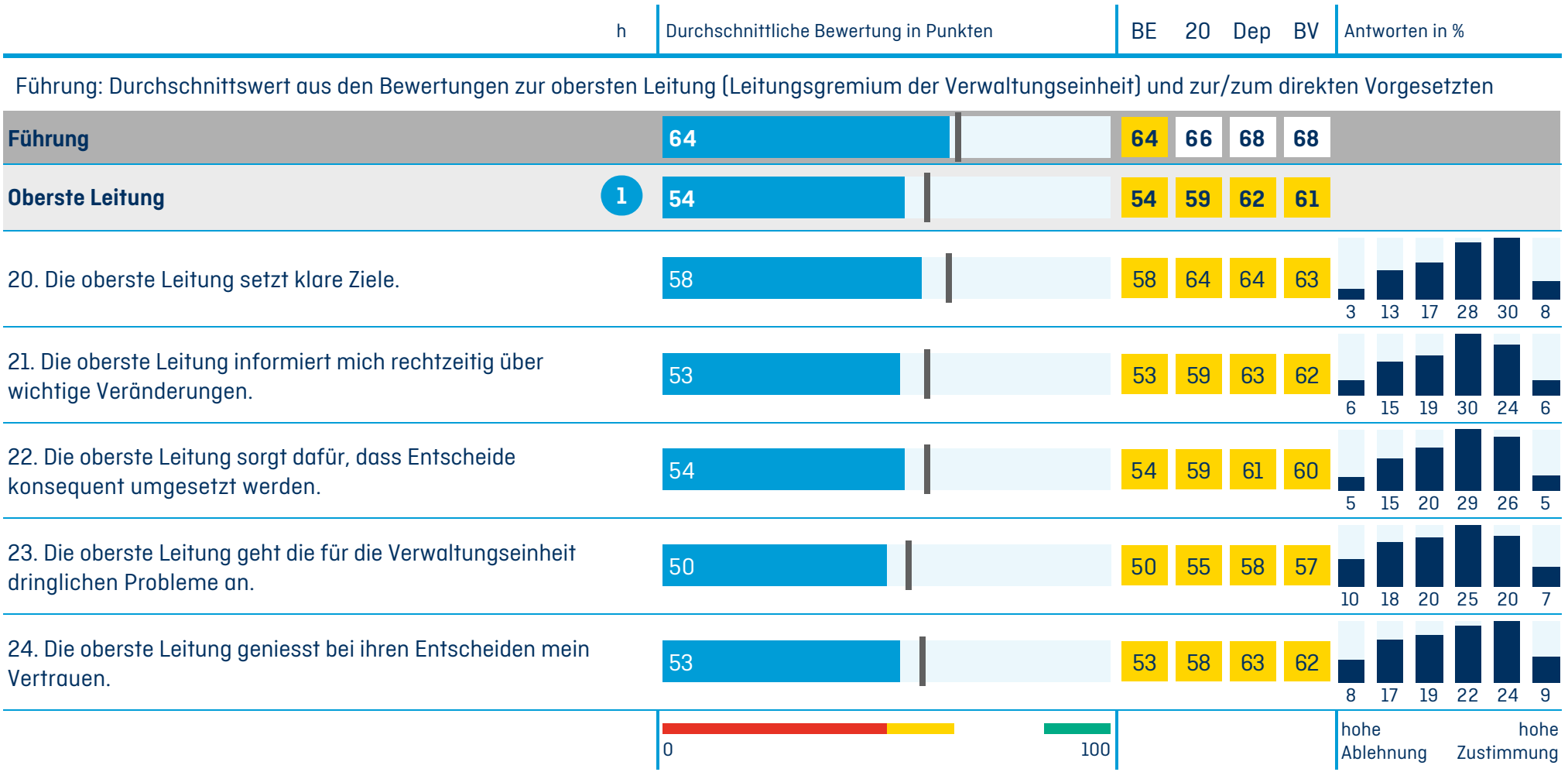
Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei





Themengebiete im Detail

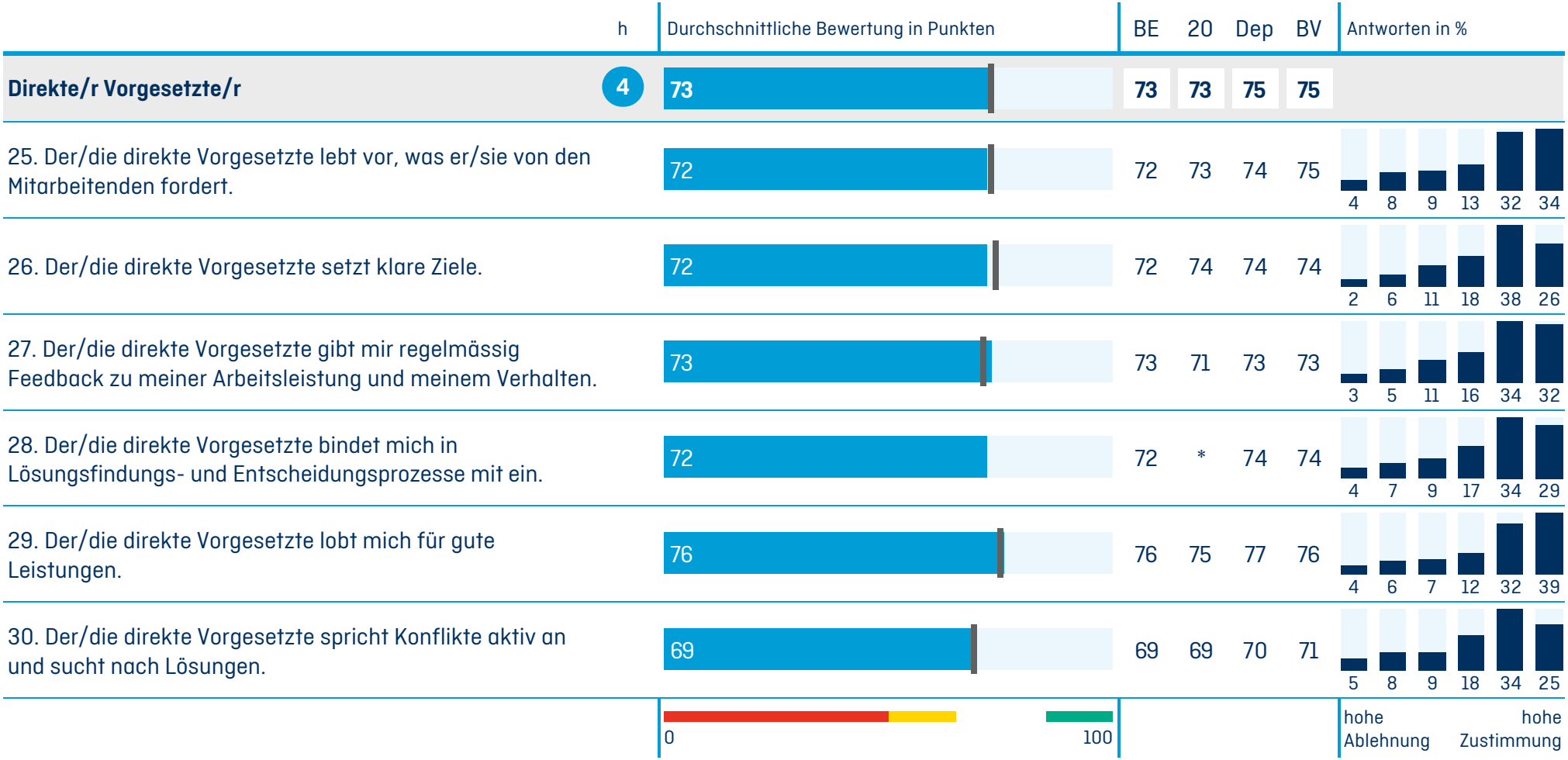
Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei



Oberste Leitung: Leitungsgremium Ihrer Verwaltungseinheit, auch Geschäftsleitung, Amtsleitung, Unternehmensleitung, Direktion etc.

Themengebiete im Detail

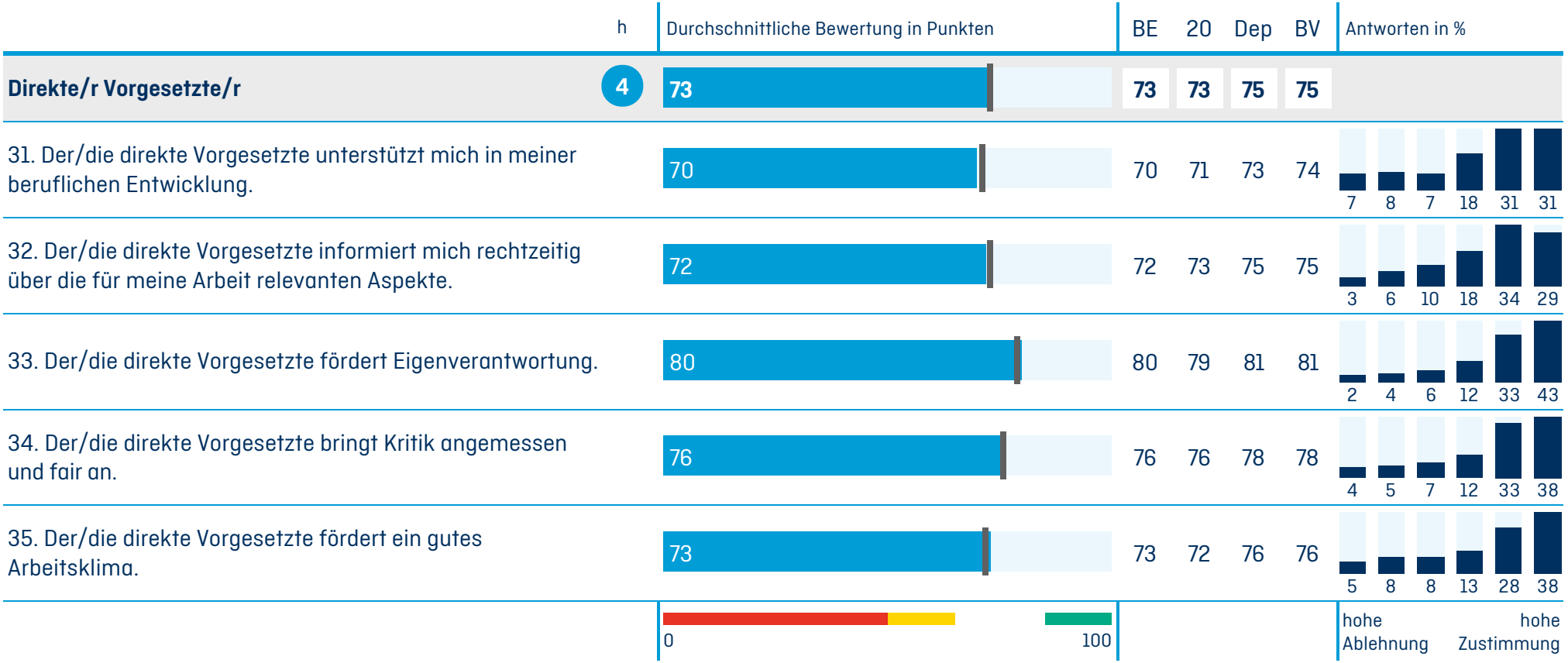
Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei



Direkte Vorgesetzte: Jene Person, welche die Zielvereinbarung/Personalbeurteilung macht.

Themengebiete im Detail

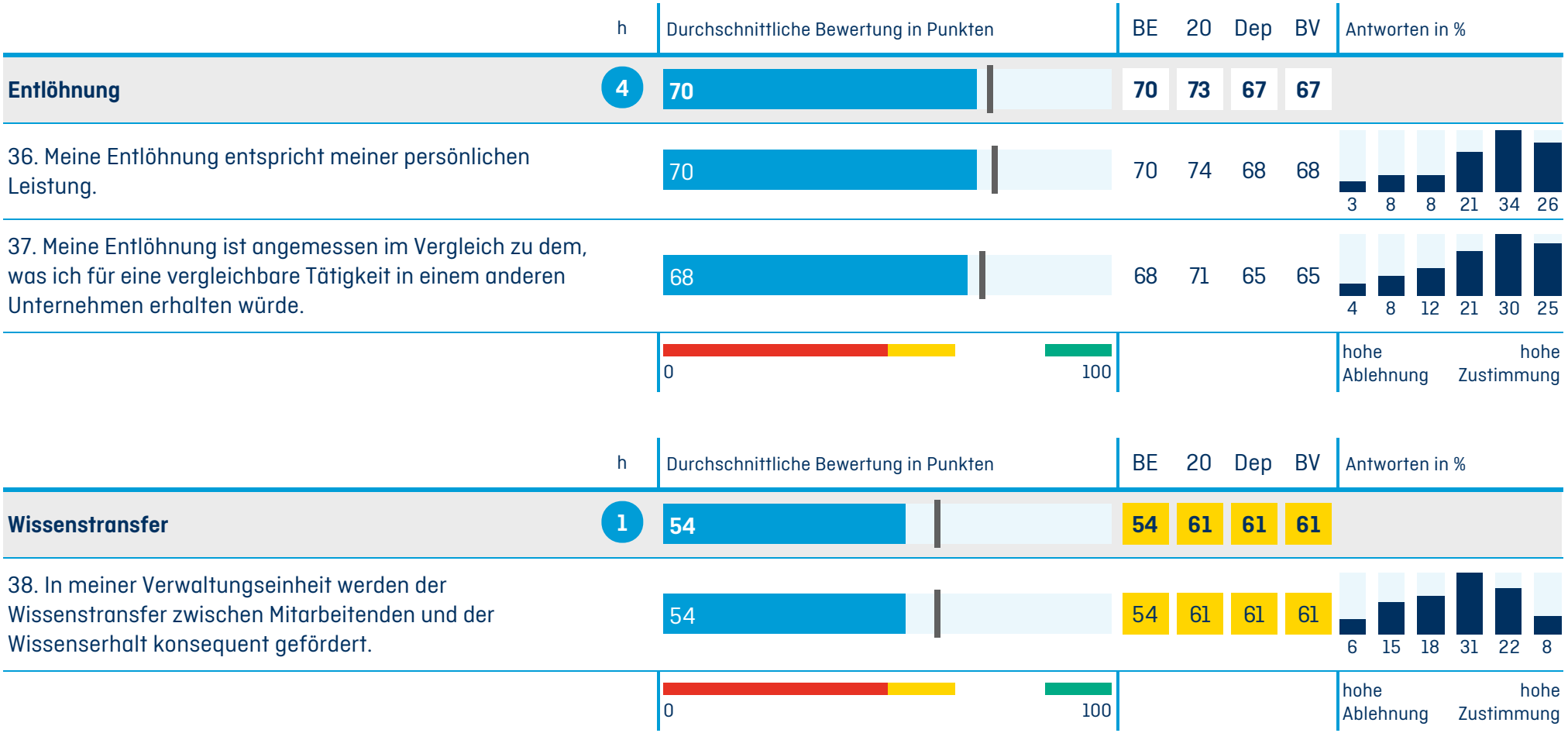
Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei



Direkte Vorgesetzte: Jene Person, welche die Zielvereinbarung/Personalbeurteilung macht.

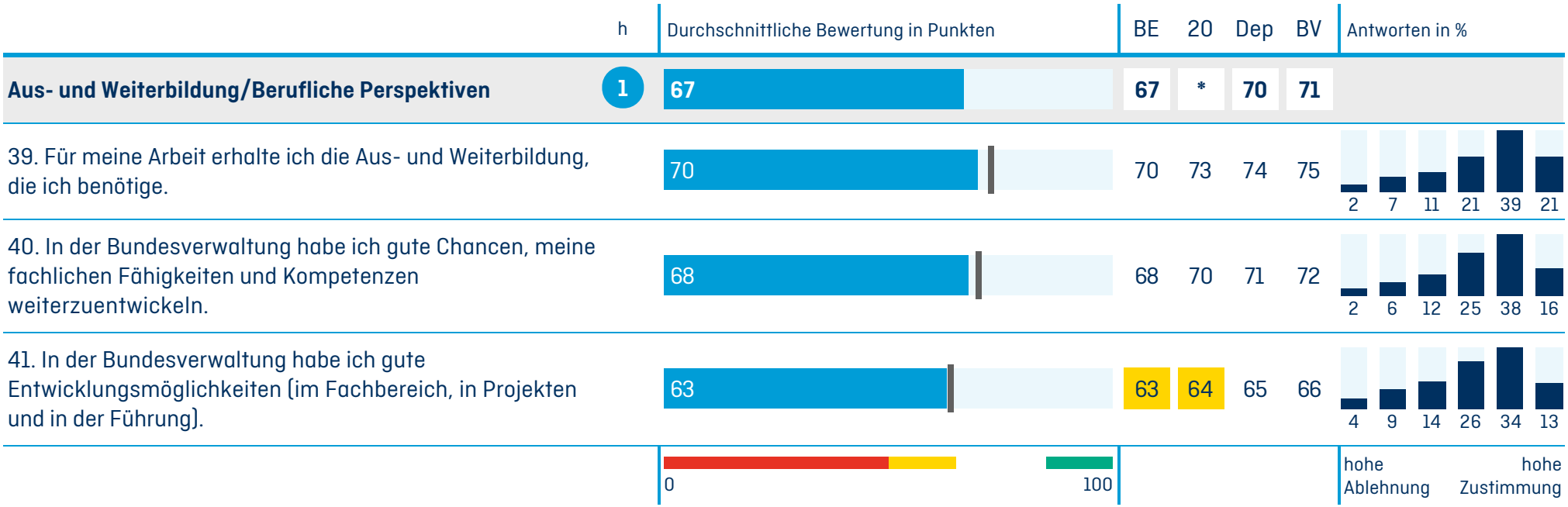
Themengebiete im Detail

Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei

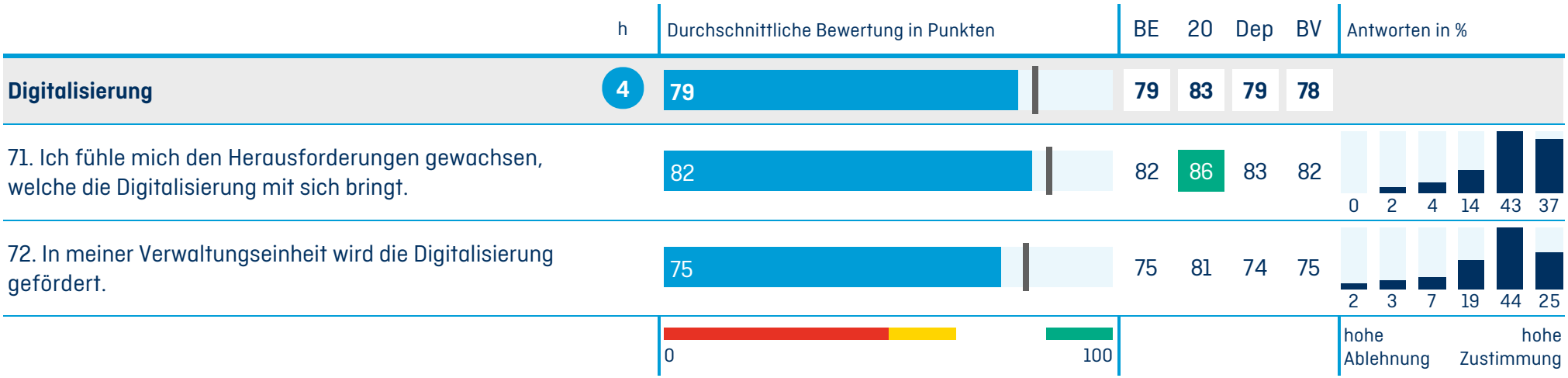


Themengebiete im Detail

Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei

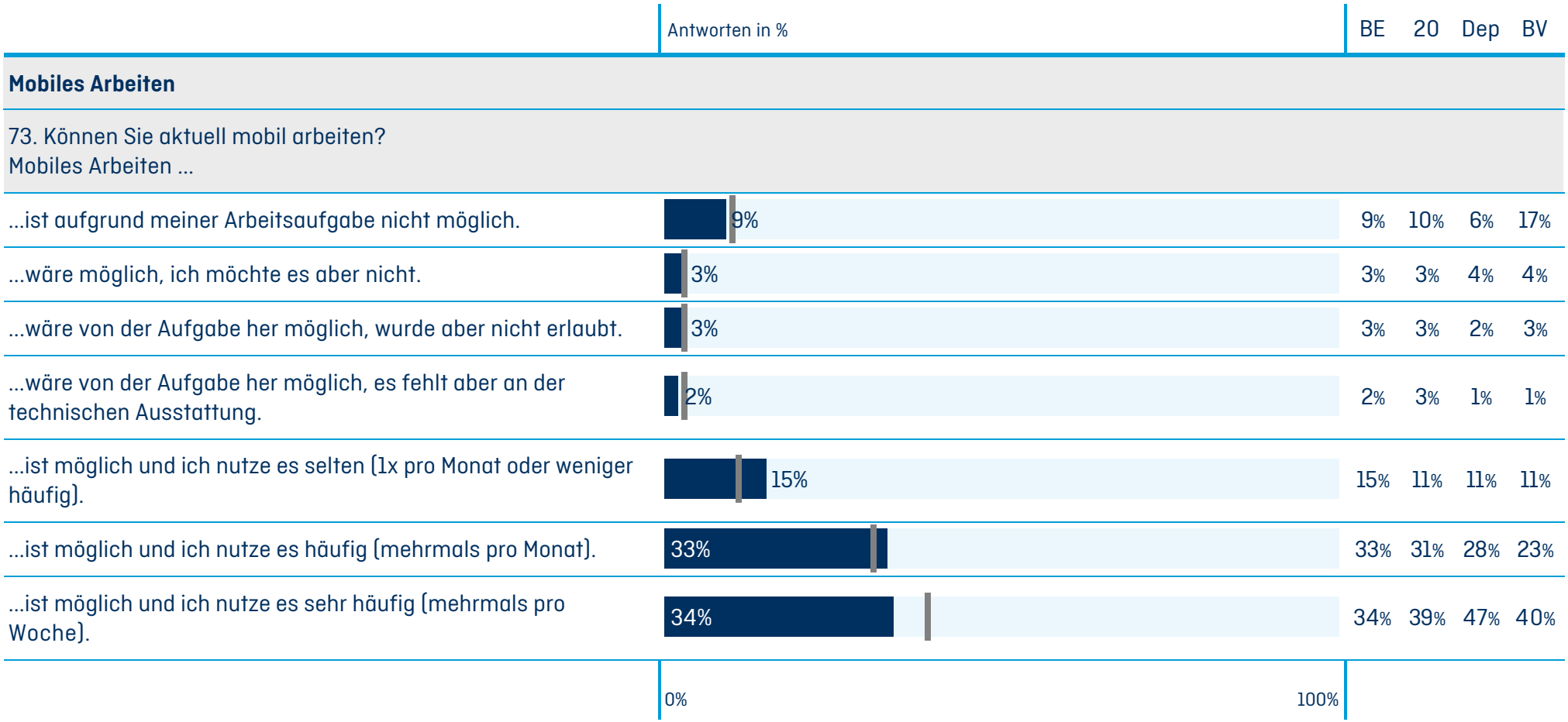


Bestehende Fragen zu neuem Thema «Aus- und Weiterbildung/Berufliche Perspektiven» zusammengefasst. Für das Thema gesamt kein Vergleich zu 2020 möglich.



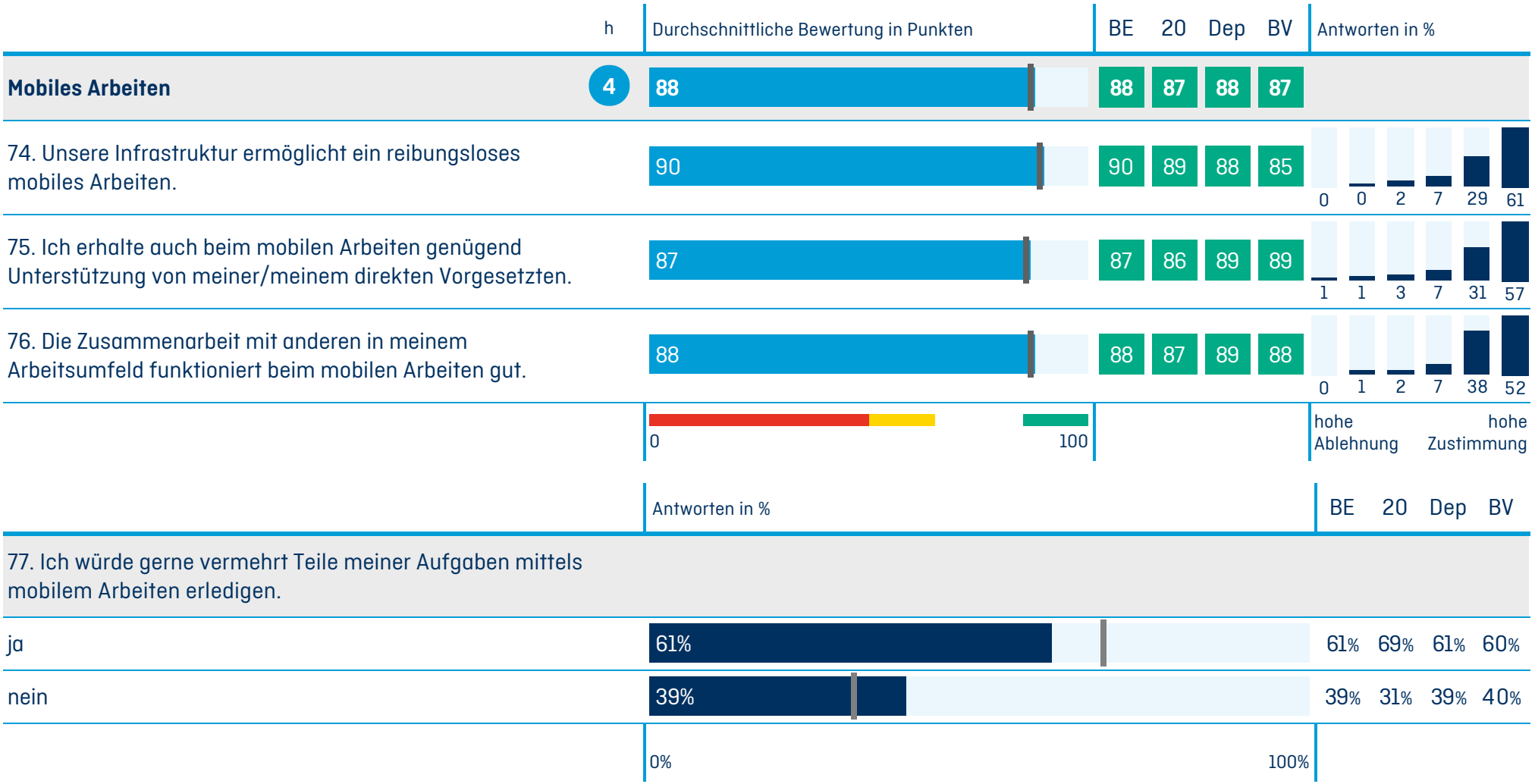
Themengebiete im Detail

Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei



Themengebiete im Detail

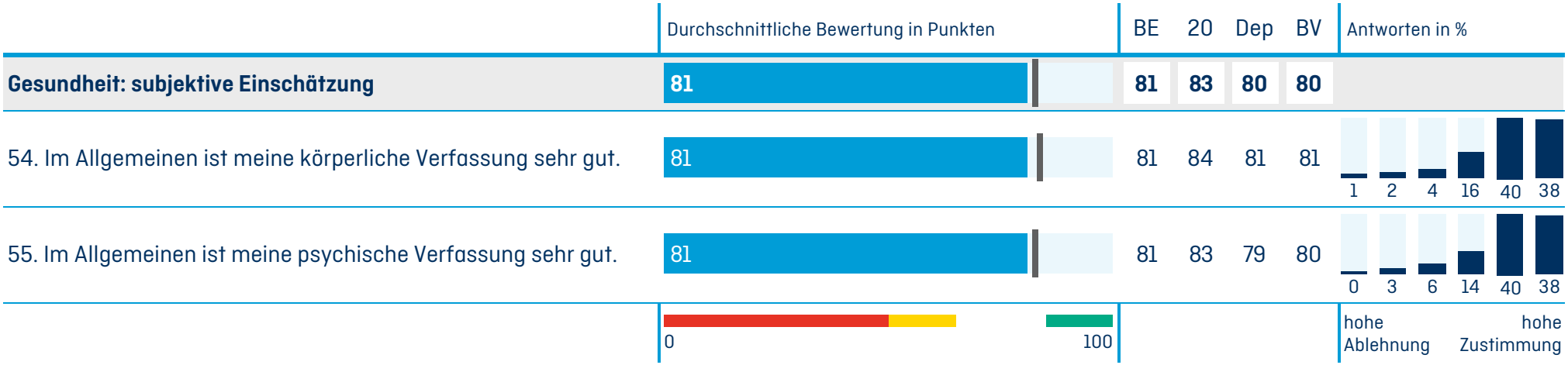
Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei



Gesundheit: subjektive Einschätzung

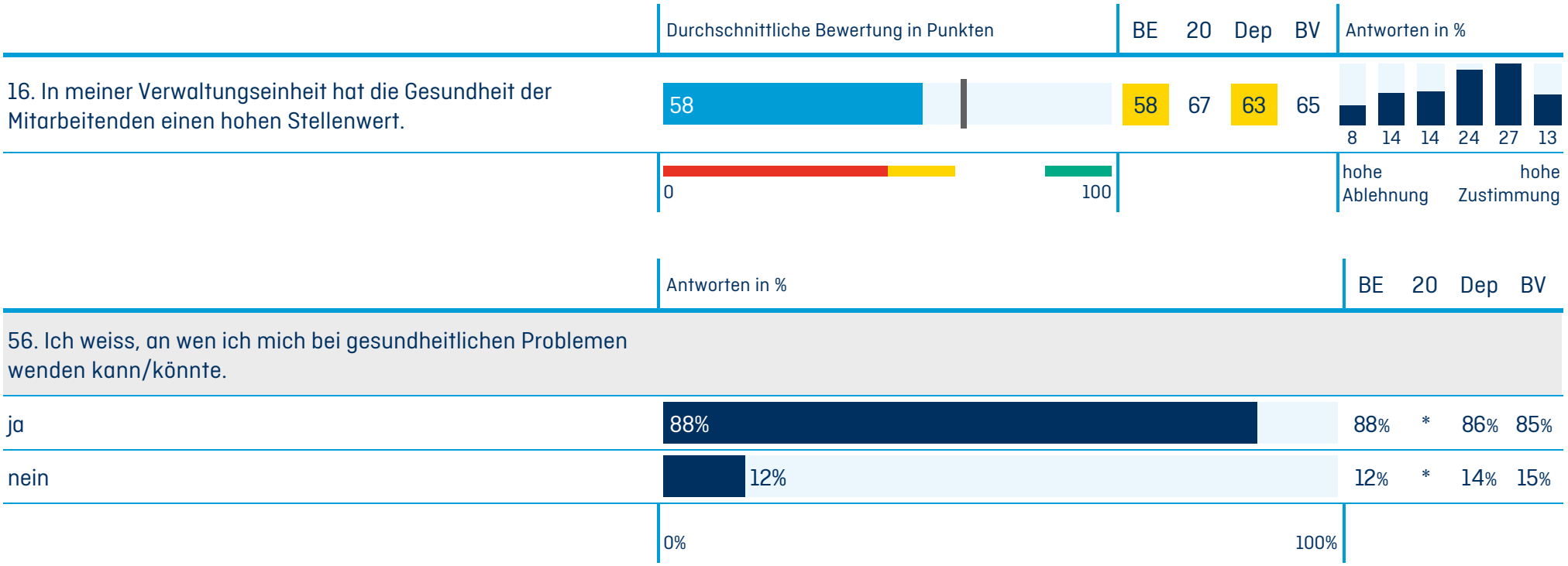
Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei

Das Thema «subjektiver Gesundheitszustand» beinhaltet Komponenten der körperlichen und psychischen Gesundheit. Beide zusammen prägen die Qualität des subjektiv wahrgenommenen Gesundheitszustands gleichermassen. Das Thema besitzt eine gute prädiktive Kraft bezüglich zukünftiger gesundheitlicher Entwicklungen (z. B. schwerere Erkrankungen).



Gesundheit

Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei



Messmodell Gesundheit - Lesehilfe

Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei

Einfluss

Auf der nächsten Seite werden diejenigen Fragen aus dem Fragebogen aufgelistet, die erfahrungsgemäss für die Gesundheit relevant sind, da sie sich positiv oder negativ auf die Gesundheit auswirken (Ressourcen oder Belastungen). Zusätzlich wird der Einfluss berechnet, welcher die Frage effektiv auf den Gesundheitszustand hat (Mittelwert körperliche und psychische Verfassung).

Jene Fragen mit einem hohen (!!) und mittleren (!) Einfluss sind die wichtigsten Ansatzpunkte zur Förderung der Gesundheit.

Der Einfluss wird für jede Einheit einzeln berechnet. Die Berechnung ist ab 30 Antworten möglich. Bei weniger Antworten wird er nicht ausgewiesen.

Abkürzungen

BE	fedpol, Bundesamt für Polizei (BE: Berichtseinheit)
20	Bundesamt für Polizei (Befragung 2020)
*	nicht ausweisbar
e	Einfluss
!!	hoher Einfluss
!	mittlerer Einfluss
	tiefer/kein Einfluss

Gesundheit: Einfluss

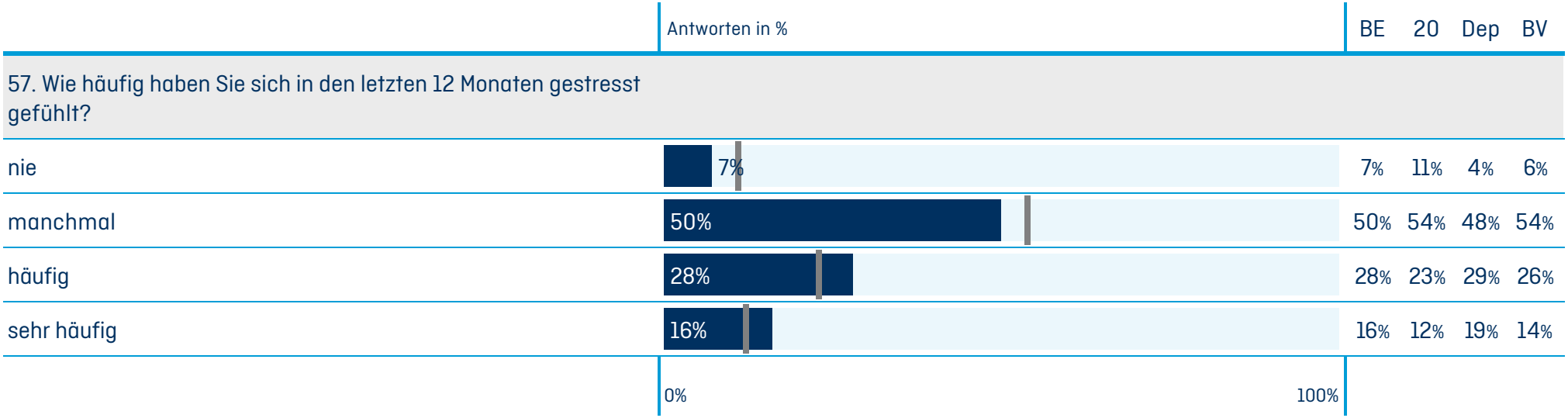
Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei

	BE	20	e
1. Meine Arbeit ermöglicht mir den vollen Einsatz meiner Kenntnisse und Fähigkeiten.	72	73	
4. Meine Arbeitssituation ermöglicht es mir, Arbeit und Privatleben in Einklang zu bringen.	70	75	!!
5. In meiner Verwaltungseinheit gibt es angemessene Möglichkeiten, flexibel zu arbeiten (z.B. Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit, Jobsharing, mobiles Arbeiten).	73	77	
6. Ich habe ausreichenden Handlungsspielraum, um meine Aufgaben zu erledigen.	72	74	!
14. In meiner Verwaltungseinheit vertrauen wir einander.	60	68	!
17. Ich kann meine Arbeit in der geforderten Qualität erbringen.	76	81	!!
18. Ich fühle mich selten überlastet.	59	66	!!
19. Ich kann meine Arbeit in der geforderten Zeit erbringen.	69	75	!!
24. Die oberste Leitung geniesst bei ihren Entscheiden mein Vertrauen.	53	58	

	BE	20	e
27. Der/die direkte Vorgesetzte gibt mir regelmässig Feedback zu meiner Arbeitsleistung und meinem Verhalten.	73	71	
29. Der/die direkte Vorgesetzte lobt mich für gute Leistungen.	76	75	
30. Der/die direkte Vorgesetzte spricht Konflikte aktiv an und sucht nach Lösungen.	69	69	
31. Der/die direkte Vorgesetzte unterstützt mich in meiner beruflichen Entwicklung.	70	71	
33. Der/die direkte Vorgesetzte fördert Eigenverantwortung.	80	79	!
35. Der/die direkte Vorgesetzte fördert ein gutes Arbeitsklima.	73	72	!
39. Für meine Arbeit erhalte ich die Aus- und Weiterbildung, die ich benötige.	70	73	
42. In meinem Arbeitsteam werden schwierige Themen offen und ehrlich diskutiert.	70	70	!
43. In meinem Arbeitsteam helfen wir uns gegenseitig.	80	80	!
51. Ich habe Freude an meiner Arbeit.	80	79	!!

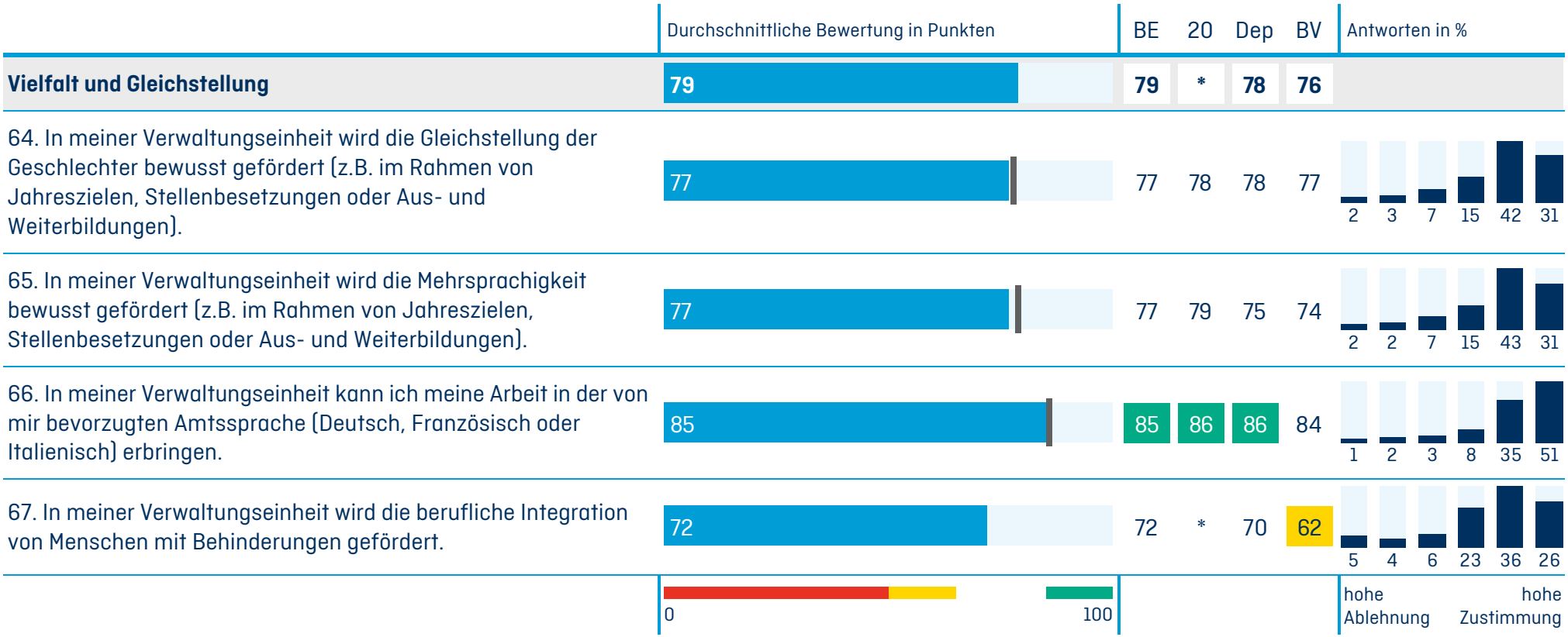
Stress

Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei



Vielfalt und Gleichstellung

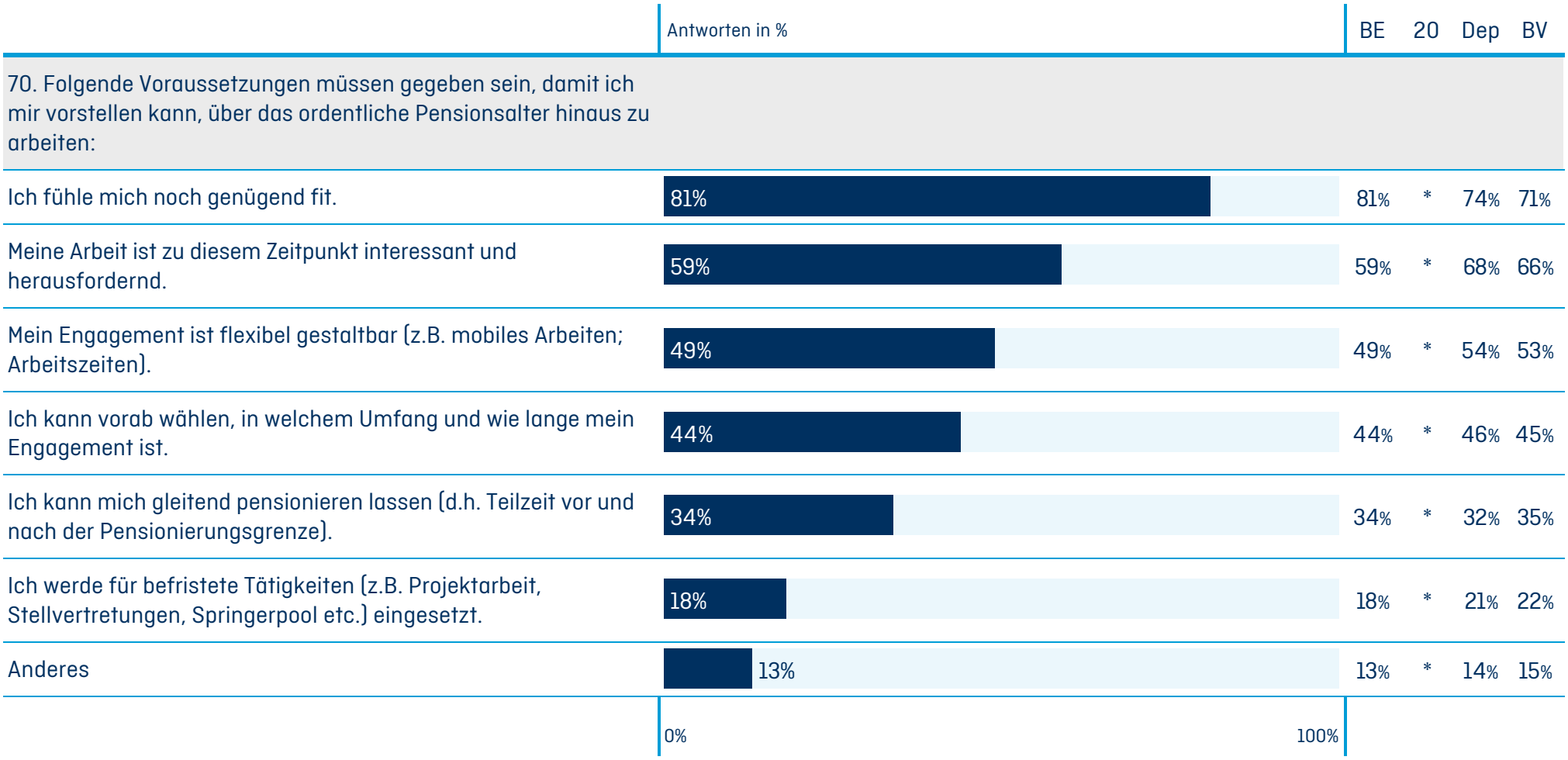
Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei



Für das Thema gesamt kein Vergleich zu 2020 möglich.

Weiterbeschäftigung über das Pensionsalter hinaus

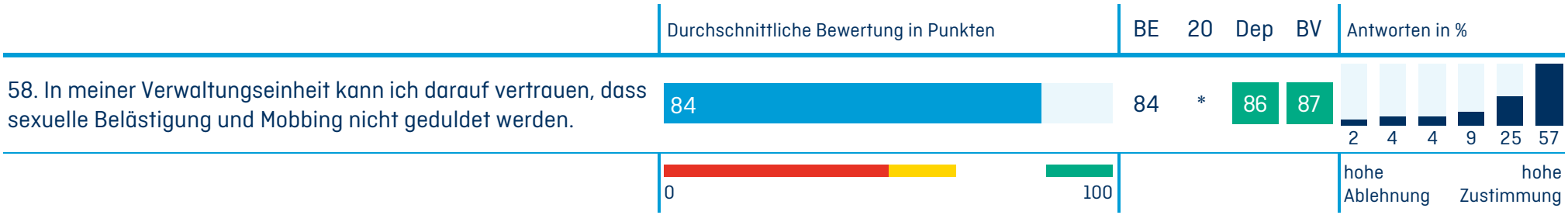
Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei



Diese Frage wurde nur von Personen ausgefüllt, die zum Zeitpunkt der Befragung 58 Jahre oder älter waren.
Es waren mehrere Antworten möglich.

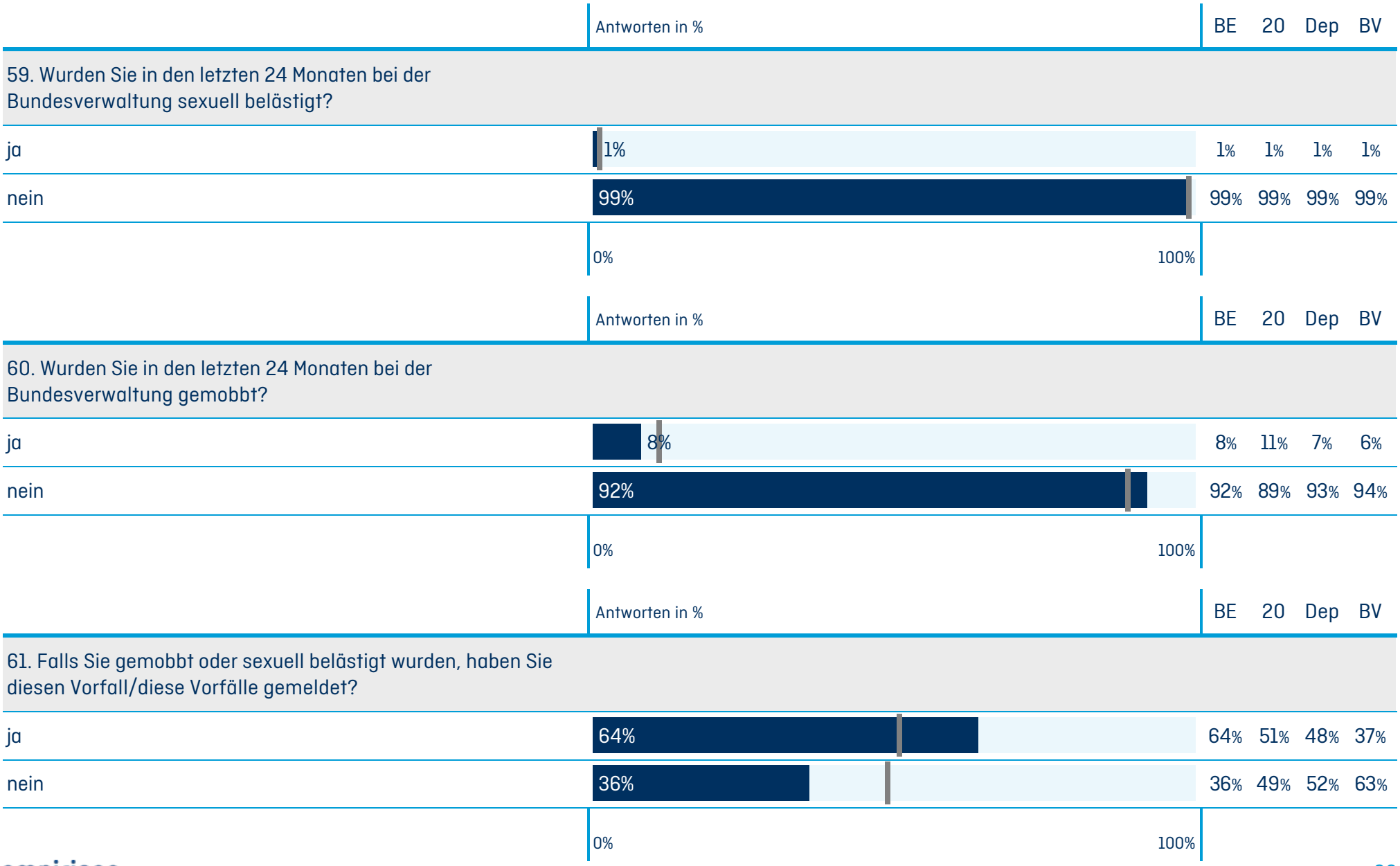
Sexuelle Belästigung / Mobbing

Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei



Sexuelle Belästigung / Mobbing

Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei



Sexuelle Belästigung / Mobbing

Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei

	Antworten in %	BE	20	Dep	BV
62. Warum haben Sie den Vorfall/die Vorfälle nicht gemeldet?					
Ich konnte die Situation selber lösen.	*	*	*	12%	16%
Mein Arbeitsumfeld hat den Vorfall wahrgenommen und sofort reagiert	*	*	*	2%	3%
Weil ich es nicht beweisen kann/konnte.	*	*	*	12%	15%
Weil ich befürchte, dass sich meine Situation durch eine Meldung verschlechtert.	*	*	*	58%	50%
Anderes	*	*	*	15%	17%
	0% 100%				

	Antworten in %	BE	20	Dep	BV
63. Ich weiss, an wen ich mich bei sexueller Belästigung/Mobbing wenden kann/könnte.					
ja	82%	82%	85%	86%	84%
nein	18%	18%	15%	14%	16%
	0% 100%				

Arbeitgeberattraktivität

Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei

	Durchschnittliche Bewertung in Punkten	BE	20	Dep	BV	Antworten in %
52. Ich empfehle die Bundesverwaltung in meinem Bekanntenkreis als Arbeitgeberin.	74	74	*	78	76	2 4 8 19 43 25
	0 100					hohe Ablehnung hohe Zustimmung

Arbeitgeberattraktivität

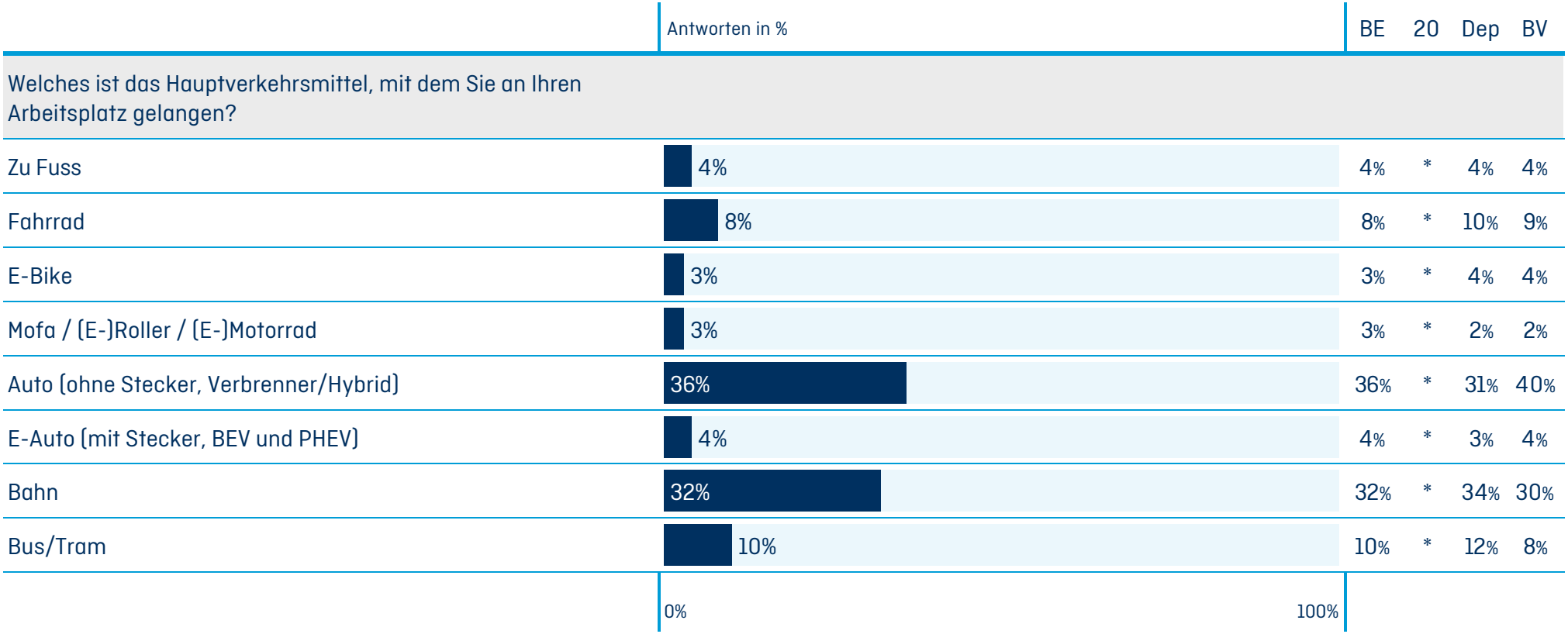
Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei

	Antworten in %	BE	20	Dep	BV
53. Welche sind für Sie die drei wichtigsten Kriterien, damit ein Arbeitgeber für Sie attraktiv ist?					
Arbeitsinhalt/Sinnhaftigkeit der Arbeit	63%	63%	*	61%	56%
Arbeitsklima/Team	59%	59%	*	62%	59%
Lohn/Lohnnebenleistungen	37%	37%	*	33%	33%
Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben	34%	34%	*	37%	39%
Möglichkeiten für mobile, flexible Arbeitsgestaltung	28%	28%	*	31%	27%
Persönliche und berufliche Weiterentwicklung	18%	18%	*	17%	19%
	0% 100%				

	Antworten in %	BE	20	Dep	BV
Anstellungssicherheit	16%	16%	*	16%	21%
Lob/Wertschätzung	13%	13%	*	12%	13%
Gleichbehandlung der Mitarbeitenden	10%	10%	*	8%	9%
Zeitgemässe Führungsstrukturen / Führungsarbeit	10%	10%	*	9%	9%
Laufbahn- und Karriereperspektiven	8%	8%	*	7%	8%
Leistungsanerkennung /Leistungsprämie	3%	3%	*	5%	5%
Image	2%	2%	*	1%	2%
	0% 100%				

Hauptverkehrsmittel

Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei



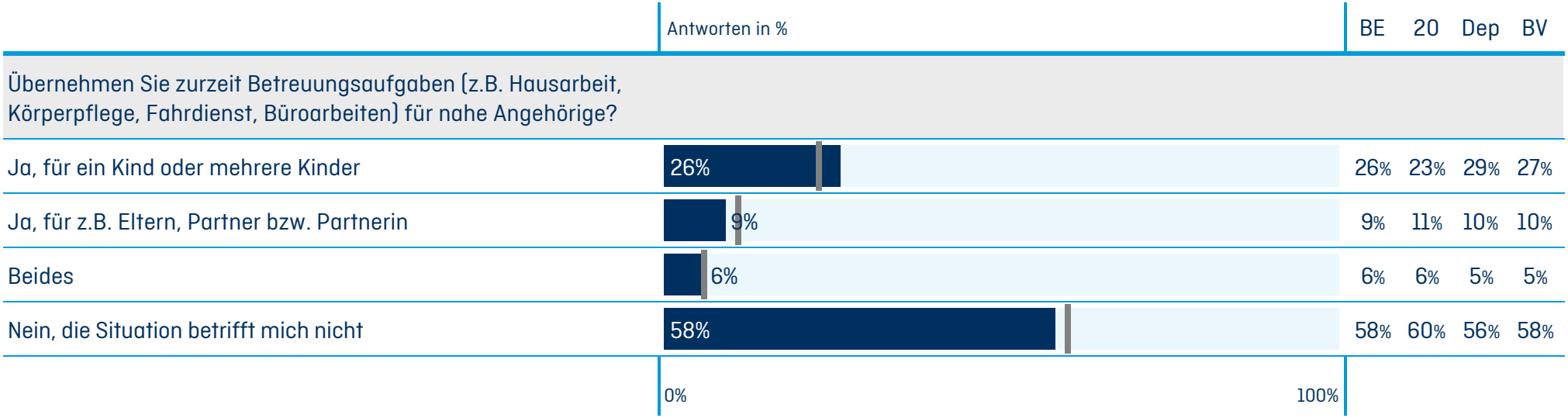
Hauptverkehrsmittel

Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei

	Antworten in %	BE	20	Dep	BV
Wie viele Kilometer beträgt Ihr Arbeitsweg pro Weg, beispielsweise der häufigste Hinweg von Ihrem Wohn- zum Arbeitsort?					
< 1km	2%	2%	*	2%	2%
1-5km	12%	12%	*	16%	14%
5-10km	12%	12%	*	14%	15%
10-30km	22%	22%	*	23%	29%
30-50km	25%	25%	*	22%	20%
50-100km	16%	16%	*	13%	13%
100-200km	10%	10%	*	9%	7%
> 200km	1%	1%	*	1%	1%
	0% 100%				

Betreuungsaufgaben

Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei



Externe Vergleichsdaten

Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei

Externer Benchmark

Der externe Benchmark (ebm) setzt sich aus Werten von 14 Verwaltungen und 5 öffentlich-rechtlichen Unternehmungen mit 500 bis 50'000 Mitarbeitenden zusammen. Dabei sind nicht bei jedem Wert dieselben Verwaltungen / Unternehmungen berücksichtigt. Damit ein Wert ausgewiesen wird, müssen mindestens die Werte von zwei Verwaltungen / Unternehmungen vorhanden sein.

	BE	ebm
Arbeitszufriedenheit	**69**	**72**
44. Ich bin mit meiner Arbeitssituation insgesamt zufrieden.	69	74
45. Die Bundesverwaltung erfüllt meine Ansprüche an eine ideale Arbeitgeberin.	70	71
Commitment	**79**	**80**
Bindung	**78**	**80**
46. Wenn es nach mir geht, arbeite ich in zwei Jahren immer noch bei der Bundesverwaltung.	80	79
47. Wenn ich mich heute entscheiden müsste, würde ich wieder eine Stelle bei der Bundesverwaltung wählen.	76	80
Identifikation und Engagement	**80**	**80**
48. Ich bin bereit, für die Bundesverwaltung eine überdurchschnittliche Leistung zu erbringen.	85	84
49. Ich stehe voll hinter der Bundesverwaltung und ihren Dienstleistungen.	78	78
50. Ich bin stolz, bei der Bundesverwaltung zu arbeiten.	78	78
Arbeitgeberattraktivität		
52. Ich empfehle die Bundesverwaltung in meinem Bekanntenkreis als Arbeitgeberin.	74	78

Externe Vergleichsdaten

Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei

	BE	ebm
Arbeitsinhalt	**70**	*
1. Meine Arbeit ermöglicht mir den vollen Einsatz meiner Kenntnisse und Fähigkeiten.	72	78
2. Meine Arbeit gibt mir die Möglichkeit, initiativ zu werden und eigene Ideen umzusetzen.	67	76
Arbeitsfreude	**75**	*
3. Nach getaner Arbeit habe ich das Gefühl, etwas Sinnvolles geleistet zu haben.	71	79
51. Ich habe Freude an meiner Arbeit.	80	81
Handlungsspielraum	**72**	*
6. Ich habe ausreichenden Handlungsspielraum, um meine Aufgaben zu erledigen.	72	75
Arbeitsabläufe / Entscheidungsprozesse	**52**	*
7. In meiner Verwaltungseinheit werden Arbeitsabläufe bzw. Dokumente wo nötig vereinfacht.	49	*
8. In meiner Verwaltungseinheit arbeiten wir konsequent daran, vermeidbare Kosten zu reduzieren.	58	*
9. In meiner Verwaltungseinheit werden wichtige Entscheide rechtzeitig getroffen.	49	*
10. In meiner Verwaltungseinheit werden Entscheidungen auf der Basis von Fakten und sachlicher Argumentation getroffen.	52	*

	BE	ebm
Arbeitsbelastung	**68**	*
17. Ich kann meine Arbeit in der geforderten Qualität erbringen.	76	67
18. Ich fühle mich selten überlastet.	59	*
19. Ich kann meine Arbeit in der geforderten Zeit erbringen.	69	69
Vereinbarkeit Arbeit / Privatleben	**72**	*
4. Meine Arbeitssituation ermöglicht es mir, Arbeit und Privatleben in Einklang zu bringen.	70	75
5. In meiner Verwaltungseinheit gibt es angemessene Möglichkeiten, flexibel zu arbeiten (z.B. Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit, Jobsharing, mobiles Arbeiten).	73	81
Anpassungsfähigkeit	**53**	*
11. In meiner Verwaltungseinheit haben wir ein gemeinsames Verständnis der notwendigen Veränderungen.	53	*
12. In meiner Verwaltungseinheit werden Fehler als Chance zum Lernen und Verbessern genutzt.	53	81
Eigenverantwortung	**61**	*
13. In meiner Verwaltungseinheit werden Eigenverantwortung und Selbständigkeit der Mitarbeitenden konsequent gefördert.	61	77

Externe Vergleichsdaten

Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei

	BE	ebm
Zusammenhalt	**57**	*
14. In meiner Verwaltungseinheit vertrauen wir einander.	60	70
15. In meiner Verwaltungseinheit wird abteilungsübergreifende Zusammenarbeit konsequent gefördert.	54	*
Zusammenarbeit im Team	**75**	*
42. In meinem Arbeitsteam werden schwierige Themen offen und ehrlich diskutiert.	70	73
43. In meinem Arbeitsteam helfen wir uns gegenseitig.	80	83
Oberste Leitung	**54**	*
20. Die oberste Leitung setzt klare Ziele.	58	*
21. Die oberste Leitung informiert mich rechtzeitig über wichtige Veränderungen.	53	72
22. Die oberste Leitung sorgt dafür, dass Entscheide konsequent umgesetzt werden.	54	*
23. Die oberste Leitung geht die für die Verwaltungseinheit dringlichen Probleme an.	50	*
24. Die oberste Leitung geniesst bei ihren Entscheiden mein Vertrauen.	53	67

	BE	ebm
Direkte/r Vorgesetzte/r	**73**	*
25. Der/die direkte Vorgesetzte lebt vor, was er/sie von den Mitarbeitenden fordert.	72	*
26. Der/die direkte Vorgesetzte setzt klare Ziele.	72	*
27. Der/die direkte Vorgesetzte gibt mir regelmässig Feedback zu meiner Arbeitsleistung und meinem Verhalten.	73	76
28. Der/die direkte Vorgesetzte bindet mich in Lösungsfindungs- und Entscheidungsprozesse mit ein.	72	75
29. Der/die direkte Vorgesetzte lobt mich für gute Leistungen.	76	78
30. Der/die direkte Vorgesetzte spricht Konflikte aktiv an und sucht nach Lösungen.	69	74
31. Der/die direkte Vorgesetzte unterstützt mich in meiner beruflichen Entwicklung.	70	73
32. Der/die direkte Vorgesetzte informiert mich rechtzeitig über die für meine Arbeit relevanten Aspekte.	72	*
33. Der/die direkte Vorgesetzte fördert Eigenverantwortung.	80	84
34. Der/die direkte Vorgesetzte bringt Kritik angemessen und fair an.	76	76
35. Der/die direkte Vorgesetzte fördert ein gutes Arbeitsklima.	73	*

Externe Vergleichsdaten

Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei

	BE	ebm
Entlöhnung	**70**	*
36. Meine Entlöhnung entspricht meiner persönlichen Leistung.	70	60
37. Meine Entlöhnung ist angemessen im Vergleich zu dem, was ich für eine vergleichbare Tätigkeit in einem anderen Unternehmen erhalten würde.	68	47
Wissenstransfer	**54**	*
38. In meiner Verwaltungseinheit werden der Wissenstransfer zwischen Mitarbeitenden und der Wissenserhalt konsequent gefördert.	54	81
Aus- und Weiterbildung/Berufliche Perspektiven	**67**	*
39. Für meine Arbeit erhalte ich die Aus- und Weiterbildung, die ich benötige.	70	71
40. In der Bundesverwaltung habe ich gute Chancen, meine fachlichen Fähigkeiten und Kompetenzen weiterzuentwickeln.	68	67
41. In der Bundesverwaltung habe ich gute Entwicklungsmöglichkeiten (im Fachbereich, in Projekten und in der Führung).	63	*
Digitalisierung	**79**	*
71. Ich fühle mich den Herausforderungen gewachsen, welche die Digitalisierung mit sich bringt.	82	*
72. In meiner Verwaltungseinheit wird die Digitalisierung gefördert.	75	*

	BE	ebm
Mobiles Arbeiten	**88**	*
74. Unsere Infrastruktur ermöglicht ein reibungsloses mobiles Arbeiten.	90	*
75. Ich erhalte auch beim mobilen Arbeiten genügend Unterstützung von meiner/meinem direkten Vorgesetzten.	87	*
76. Die Zusammenarbeit mit anderen in meinem Arbeitsumfeld funktioniert beim mobilen Arbeiten gut.	88	*
Gesundheit: subjektive Einschätzung	**81**	*
54. Im Allgemeinen ist meine körperliche Verfassung sehr gut.	81	83
55. Im Allgemeinen ist meine psychische Verfassung sehr gut.	81	80
16. In meiner Verwaltungseinheit hat die Gesundheit der Mitarbeitenden einen hohen Stellenwert.	58	74
Vielfalt und Gleichstellung	**79**	*
64. In meiner Verwaltungseinheit wird die Gleichstellung der Geschlechter bewusst gefördert (z.B. im Rahmen von Jahreszielen, Stellenbesetzungen oder Aus- und Weiterbildungen).	77	*
65. In meiner Verwaltungseinheit wird die Mehrsprachigkeit bewusst gefördert (z.B. im Rahmen von Jahreszielen, Stellenbesetzungen oder Aus- und Weiterbildungen).	77	*
66. In meiner Verwaltungseinheit kann ich meine Arbeit in der von mir bevorzugten Amtssprache (Deutsch, Französisch oder Italienisch) erbringen.	85	*
67. In meiner Verwaltungseinheit wird die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen gefördert.	72	*

Methodische Hinweise

Ergebnisbericht - Bundesamt für Polizei

Häufigkeitsverteilungen:

Bei Berichtseinheiten mit weniger als 25 Antwortenden werden keine Häufigkeitsverteilungen ausgewiesen. Dies betrifft insbesondere auch die Auswertungen zu Stress und Sexuelle Belästigung / Mobbing, Weiterbeschäftigung über das Pensionsalter sowie Hauptverkehrsmittel / Betreuungsaufgaben. Dies wird mit einem Stern (*) gekennzeichnet.
Aufgrund von Rundungsdifferenzen kann die Summe einer Häufigkeitsverteilung von 100% abweichen.

Berechnung Einfluss:

Der Einfluss der abgefragten Themen auf das zielorientierte Verhalten wird durch ein statistisches Verfahren berechnet. Bei kleinen Berichtseinheiten mit weniger als 100 Antwortenden kann diese Berechnung nicht erfolgen und es werden die Einflüsse der nächst höheren Einheit ausgewiesen.

Grenzen Handlungsportfolio:

Es gelten folgende Grenzen für die jeweilige Einteilung in die vier Quadranten (Seite 7)
In der vertikalen Achse (Bewertung) gilt als Grenze der Mittelwert aller Bewertungen. Somit ist die Grenze für jede Berichtseinheit individuell gestaltet. Die Einteilung erfolgt auf Basis der erzielten ungerundeten Werte der einzelnen Themen.
Auf der horizontalen Achse werden Themen mit keinem bis mittlerem Einfluss auf der linken, Themen mit hohem bis sehr hohem Einfluss auf der rechten Seite ausgewiesen.

Zeitvergleiche:

Zeitvergleiche werden für Fragen ausgewiesen, die in den Vorjahren verwendet wurden.
Nicht berechenbare Zeitvergleiche sind in der Spalte 20 mit einem Stern (*) gekennzeichnet.

Veränderungssignifikanz:

Es kann von folgenden Werten als Richtlinie ("Faustregel") für eine relevante Veränderung ausgegangen werden:

bis 25 Antwortende → 12 Punkte
von 26 bis 50 → 9 Punkte
von 51 bis 100 → 7 Punkte
von 101 bis 300 → 5 Punkte
von 301 bis 1000 → 3 Punkte
mehr als 1000 → 2 Punkte