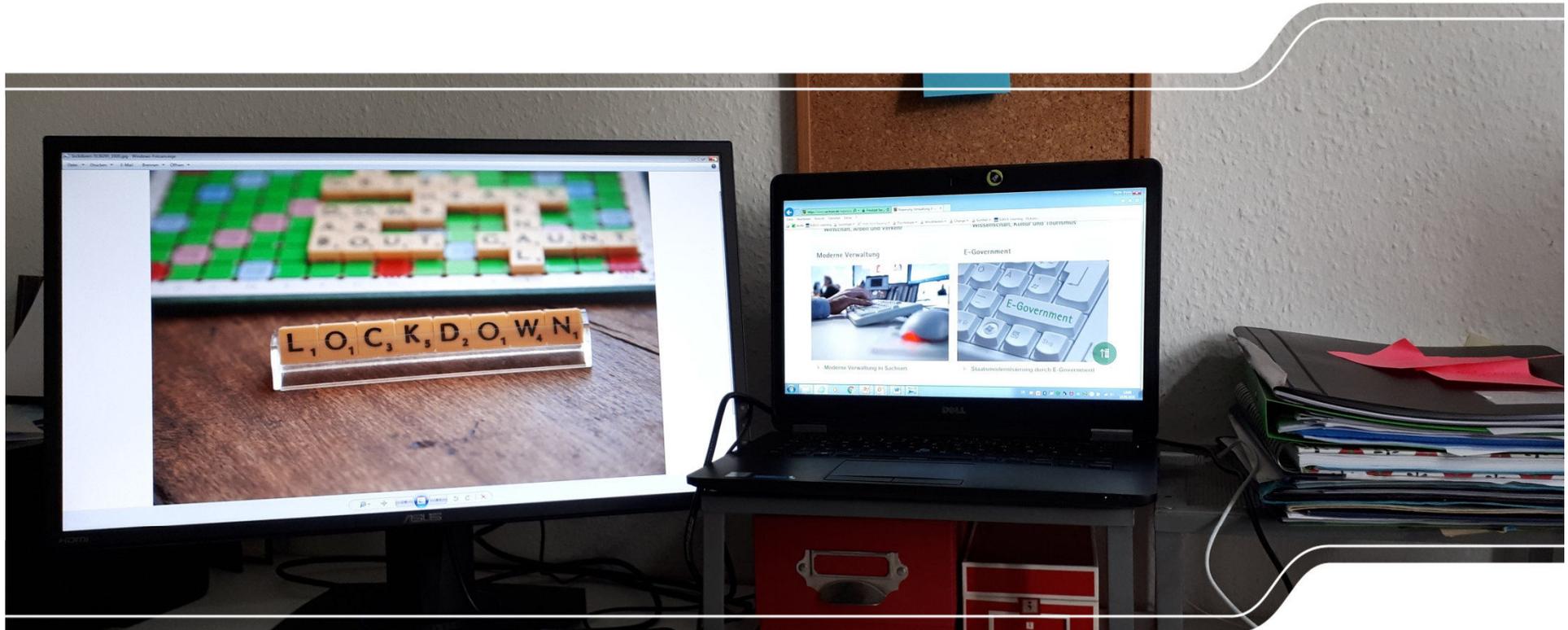


Beschäftigtenbefragung in der Sächsischen Staatsverwaltung zur besonderen Arbeits- situation während des coronabedingten Lockdowns



Blitzauswertung

Meißen, 1. Oktober 2020

Hintergrund der Befragung

Die COVID-19-Pandemie hat die Lebens- und Arbeitssituation vieler Menschen grundlegend verändert. Die Infektionsschutzmaßnahmen und der sog. Lockdown führten dazu, dass auch Beschäftigte der Sächsischen Staatsverwaltung plötzlich und ohne wesentliche Vorbereitungszeit von zu Hause aus arbeiten mussten – und es dank digitaler Möglichkeiten auch konnten.

Auf Initiative der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte (AG HPR), vertreten durch den Vorsitzenden Andreas Spieker, und unter Schirmherrschaft von Thomas Popp, Staatssekretär für Digitale Verwaltung und Verwaltungsmodernisierung,

Mitglied der Staatsregierung und CIO, führte die Hochschule Meißen (FH) und Fortbildungszentrum vom 22.06. bis zum 17.07.2020 eine Beschäftigtenbefragung zum Arbeiten während des Lockdowns durch.

Die Befragung sollte ein Stimmungsbild zum Arbeiten von zu Hause aus sowie zur Zusammenarbeit erfassen und ein Lernen für die Zukunft ermöglichen.

Die vorliegende Blitzauswertung beinhaltet erste zentrale Ergebnisse. Ein umfassender Endbericht wird im ersten Quartal 2021 an die AG HPR übergeben.

Erhebungsmethodik

Die 46 teilnehmenden Behörden und Einrichtungen wurden durch die AG HPR ausgewählt. Dabei wurden Organisationen mit spezifischen Tätigkeitsprofilen (z.B. Schulen, Polizei, Justiz) ausgeschlossen, um die Heterogenität der Gesamtstichprobe zu reduzieren.

Die Einladung zur Onlinebefragung über das Beteiligungsportal des Freistaates Sachsen übernahmen die Haupt- bzw. die Örtlichen Personalräte.

Die Teilnahme war freiwillig und vollständig anonymisiert, d.h. es ist nicht nachvollziehbar, wer wie geantwortet hat.

Die Befragung bestand überwiegend aus Fragen mit Antwortmöglichkeiten zum Ankreuzen. Einige Fragen konnten in eigenen Stichworten beantwortet werden. Alle Fragen waren Pflichtangaben, um ein zufälliges Auslassen zu verhindern.

Die Befragung enthielt sechs Bereiche:

1. Allgemeine Angaben
2. Arbeiten von zu Hause aus
3. Kommunikation und Zusammenhalt
4. Führung
5. Kompetenzen für das digitale Arbeiten
6. Lernen aus der Krise

1. Allgemeine Angaben

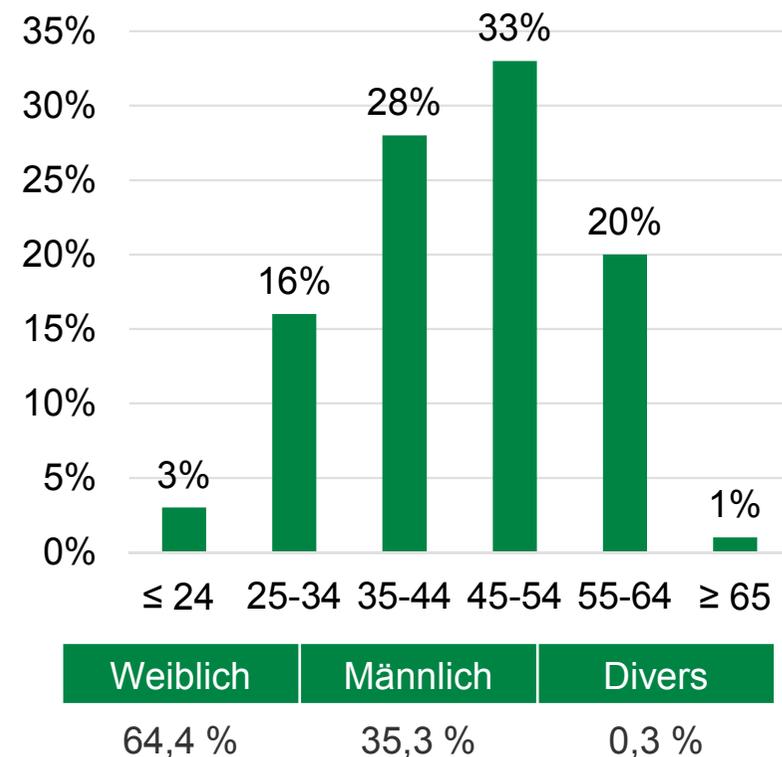
Die folgenden Aussagen beruhen auf den Angaben aller TeilnehmerInnen.

TeilnehmerInnen

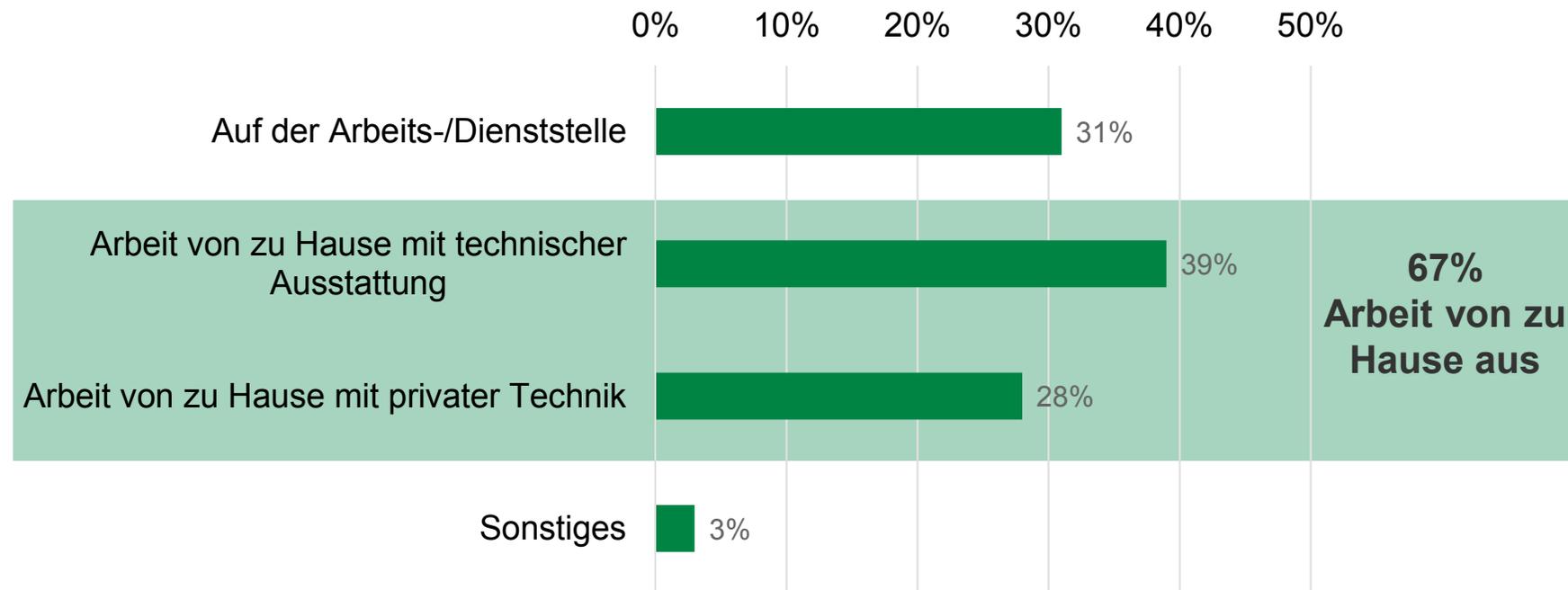
Die Befragung sollte das besondere Arbeitserleben in der Krisensituation zeitnah erfassen. Daraus ergab sich ein sehr geringer zeitlicher Vorlauf für die Konzeption und Umsetzung.

Von circa 22.500 eingeladenen Beschäftigten nahmen **8.210** Beschäftigte an der Befragung teil. Dies entspricht einer Beteiligungsquote von **36%**, die in Anbetracht der Umstände (Kurzfristigkeit, Übergangszeit zum „Normalbetrieb“, Arbeitsaufkommen) als gut einzuschätzen ist. Die Auswertung erfolgte übergreifend über alle Einrichtungen und Behörden.

Alters- und Geschlechtsverteilung

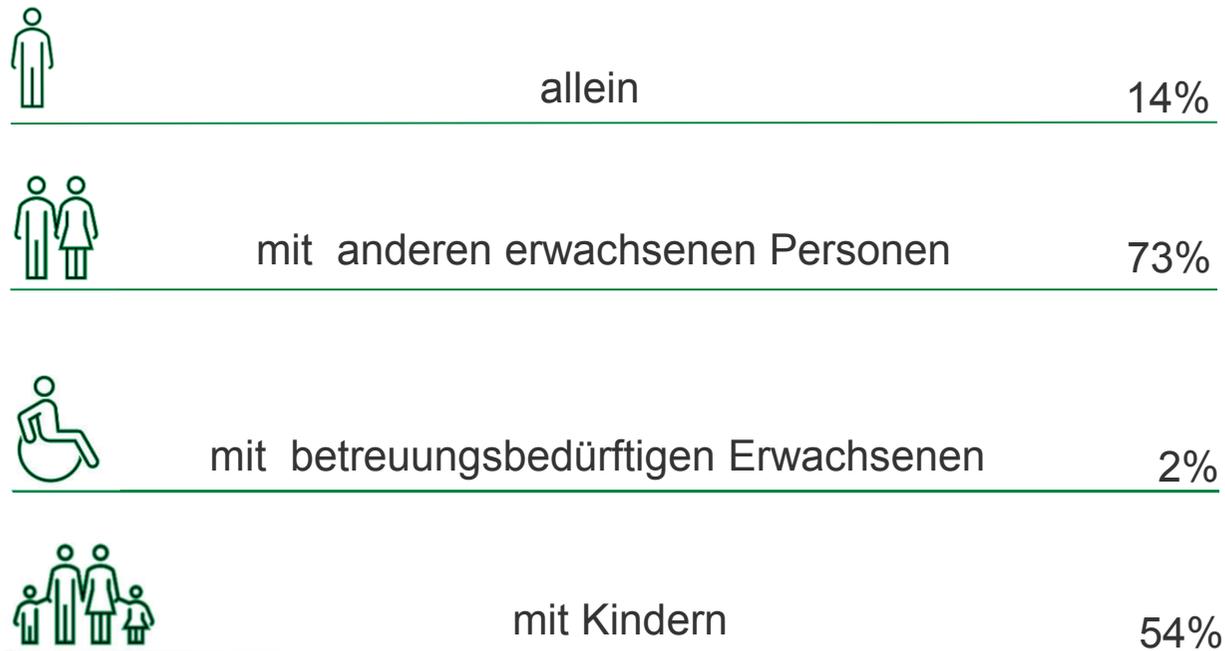


Arbeitsort: Zwei Drittel arbeiteten überwiegend von zu Hause aus

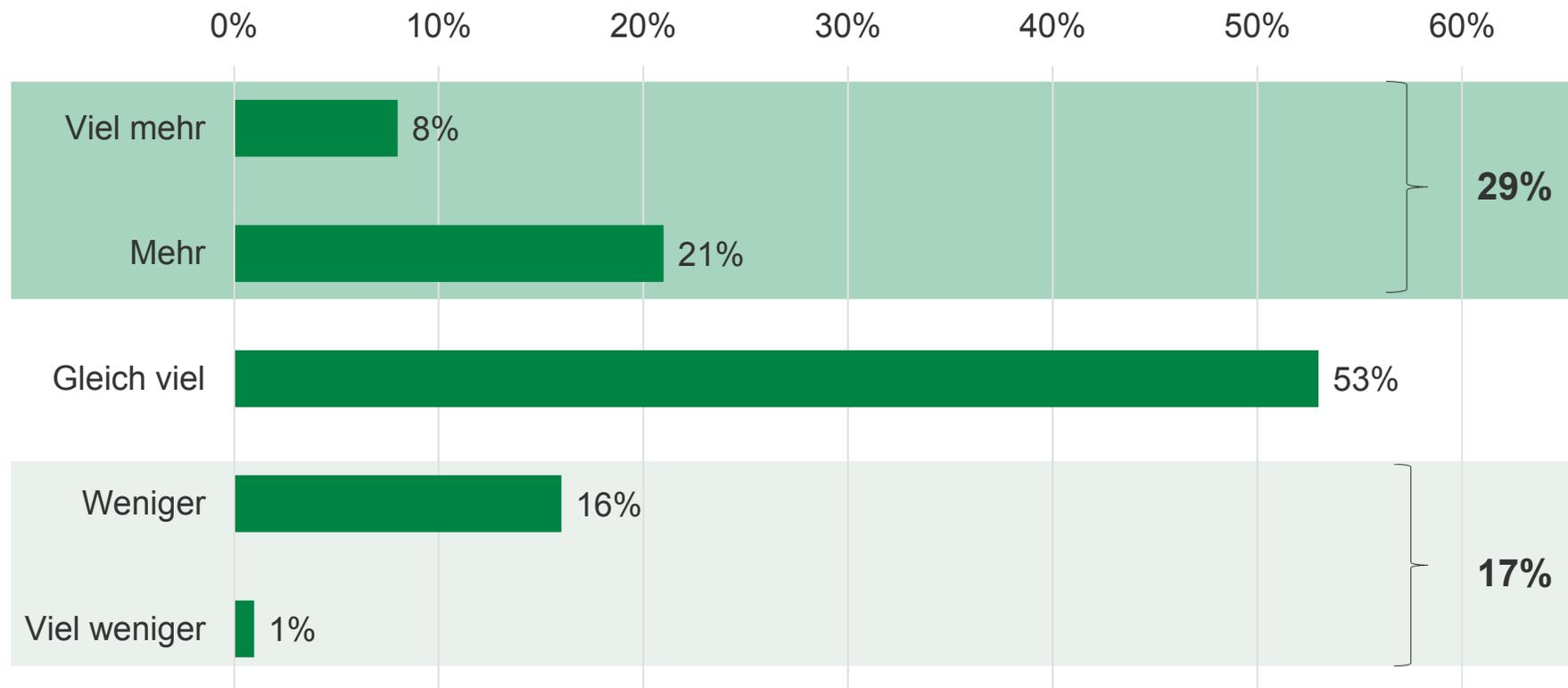


Arbeiten während des Lockdowns: Familiäre Situation

Während des Lockdowns lebte ich...

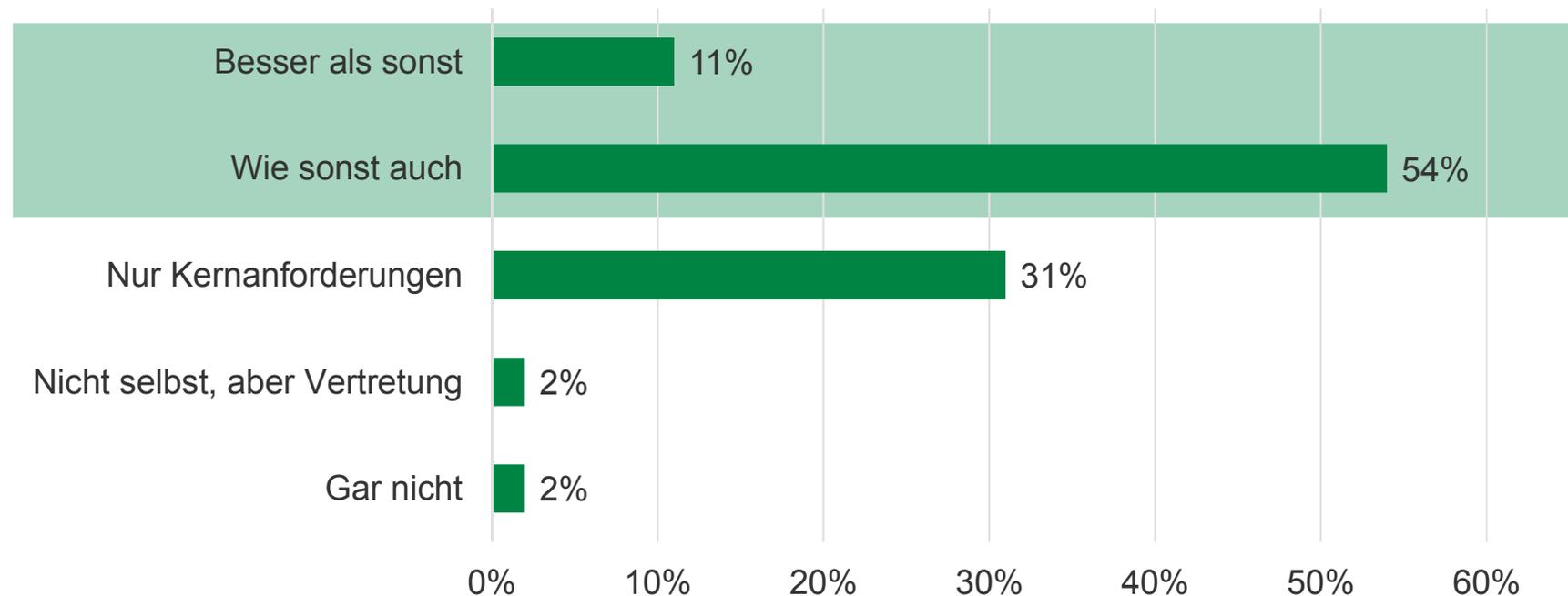


Menge der Arbeit: Knapp ein Drittel mit mehr Aufgaben



Aufgabenerledigung während des Lockdowns: Überwiegend gut

Trotz der herausfordernden Bedingungen im Lockdown schätzten 65% der TeilnehmerInnen ein, dass sie ihre Arbeit so wie sonst auch oder sogar besser erledigen konnten.

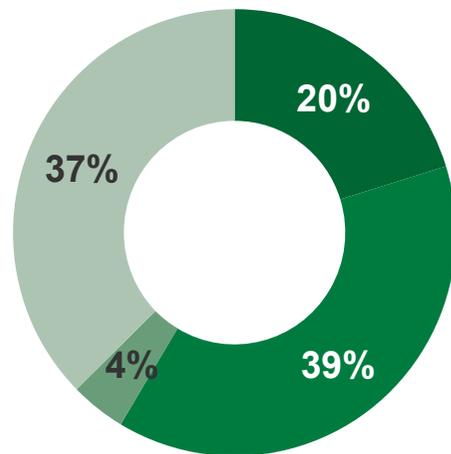


2. Arbeitsbedingungen während des Lockdowns beim Arbeiten von zu Hause aus

Angaben zum Arbeiten von zu Hause aus machten 80% aller TeilnehmerInnen.

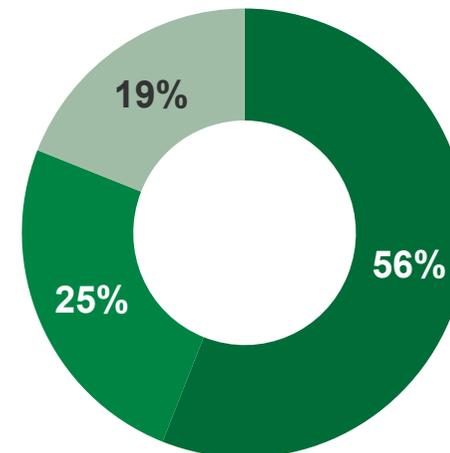
Arbeiten von zu Hause aus: Mehr als die Hälfte mit vollständiger Ausstattung

Bereitstellung von
Hardware und Netzwerkzugang



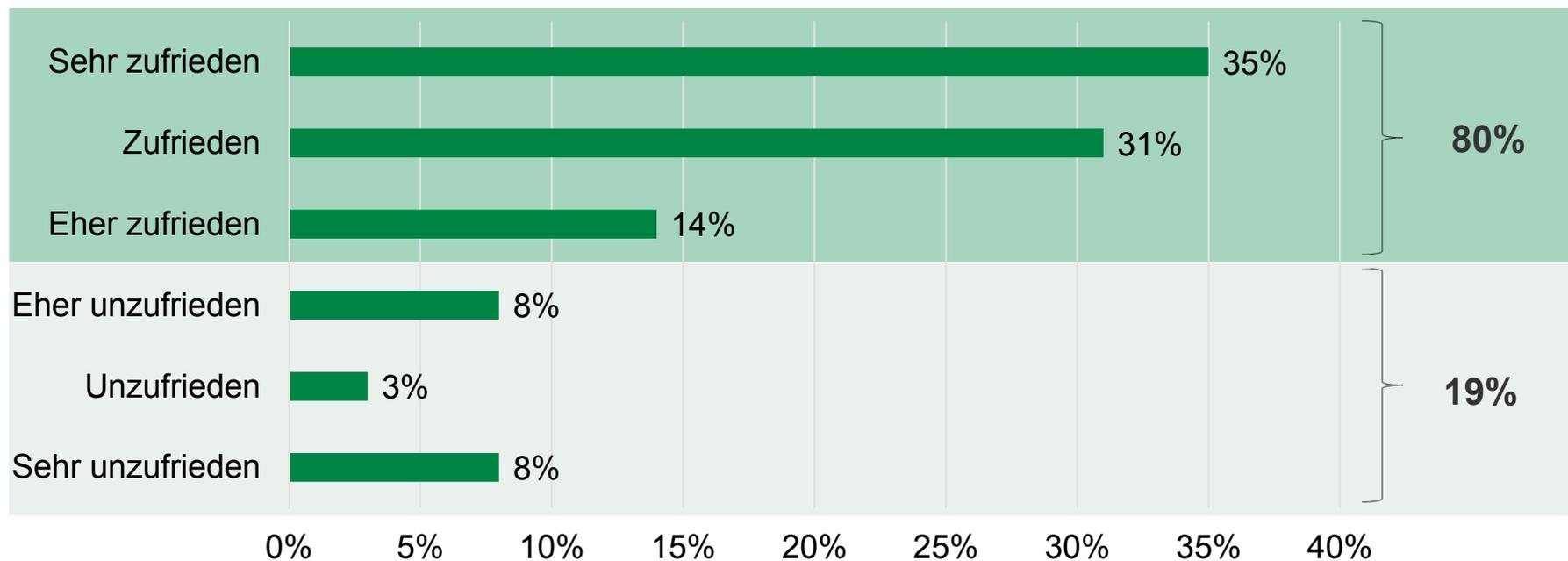
- Vollständig bereits vor Lockdown
- Kurzfristig Hardware und Netzwerkzugang
- Kurzfristig Hardware ohne Netzwerkzugang
- Private Hardware und OWA

Zugriff auf Daten, Dienste,
Programme und Fachanwendungen



- Vollständiger Zugriff
- Eingeschränkter Zugriff
- Überhaupt kein Zugriff

Arbeiten von zu Hause aus: Hohe Zufriedenheitswerte

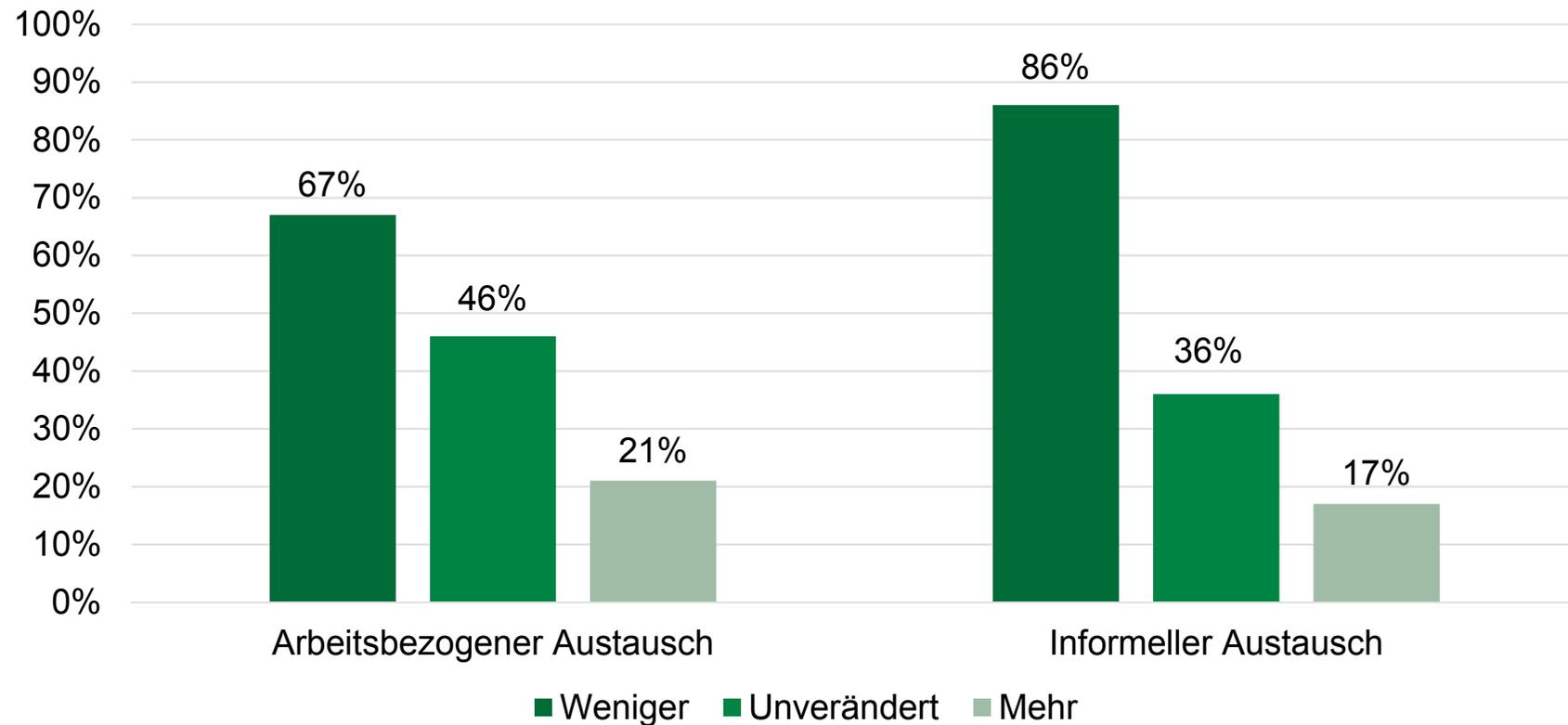


Unterschiede in den Zufriedenheitswerten gab es weder in Abhängigkeit von der familiären Situation noch in Abhängigkeit von den Zugriffsmöglichkeiten.

3. Kommunikation und Zusammenhalt

Die folgenden Aussagen beruhen auf den Angaben aller TeilnehmerInnen.

Kommunikation und Zusammenhalt: Rückgang insbesondere des informellen Austausches



Kommunikation und Zusammenhalt: Nutzung dienstlicher und privater Kanäle

1. Der am häufigsten genutzte Kommunikationskanal war die dienstliche E-Mail.



2. Der zweithäufigste Kommunikationskanal war das private Telefon.



3. Das Diensttelefon folgte an dritter Stelle, wurde aber – wie auch die im folgenden angeführten Kanäle – insgesamt eher selten genutzt.



4. Normalerweise privat genutzte Chats/Messenger-Dienste (z. B. Whats App, Facebook, Telegram, Signal o.Ä.) folgten an vierter Stelle.



5. Dienstliche Telefon- und Videokonferenzen, SMS, private Mails oder normalerweise privat genutzte Videokonferenztools wurden bezogen auf die Gesamtzahl der TeilnehmerInnen insgesamt nur äußerst selten genutzt.

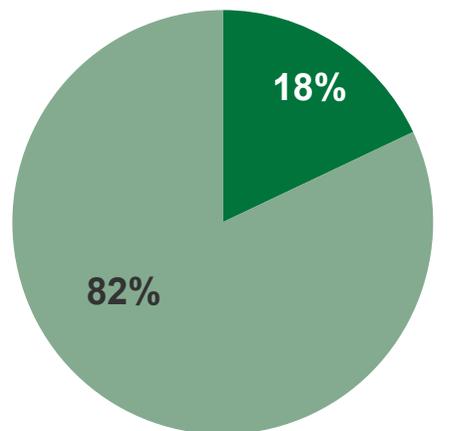


4. Führung

95% der TeilnehmerInnen machten Angaben zur Arbeit ihrer direkten Führungskraft.

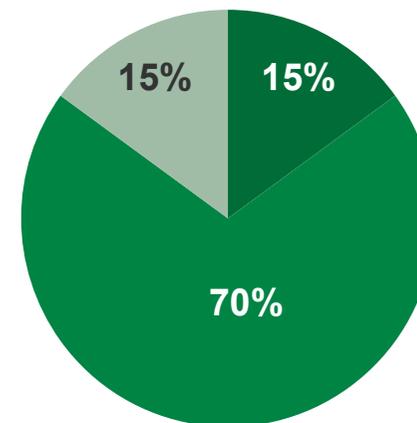
Zufriedenheit mit Führungskräften: Hohe Werte auch während des Lockdowns

Grundsätzlich hohe Zufriedenheitswerte mit der direkten Führungskraft



■ Unzufrieden ■ Zufrieden

Während des Lockdowns wenig Veränderung in den Zufriedenheitswerten mit der direkten Führungskraft



■ Zufriedener ■ Unverändert ■ Unzufriedener

Zufriedenheit mit Führungskräften: Differenzierte Einschätzungen

Über 80% gaben ihrer Führungskraft
positives Feedback in den Bereichen:

Gesprächsbereitschaft



Empathie für dienstliche
oder private Sorgen



Regelmäßige Information



Prioritätensetzung



Offenheit für kreative
Herangehensweisen



Je etwa 25% sehen **Verbesserungsbedarf**
bei ihrer Führungskraft in den Bereichen:



Einbeziehung in Entscheidungen



Feedback zu erledigten
Aufgaben



Technisches Know-How



Transparente Verteilung
von Arbeitsaufgaben



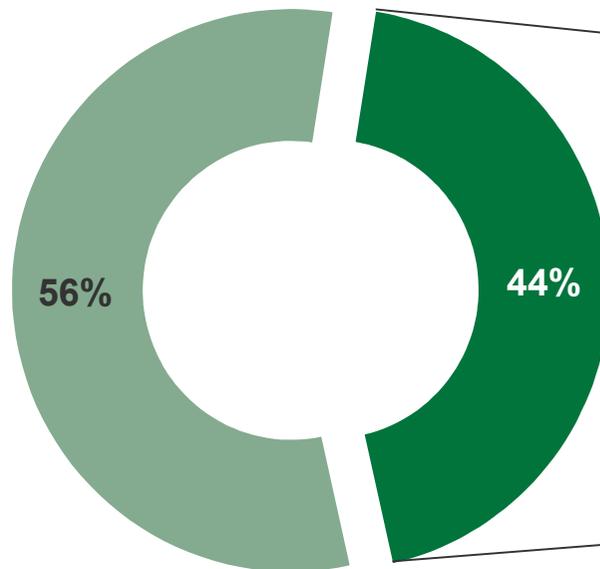
Zusammenhalt des
digitalen Teams

5. Kompetenzen für das digitale Arbeiten

Die folgenden Aussagen beruhen auf den Angaben aller TeilnehmerInnen.

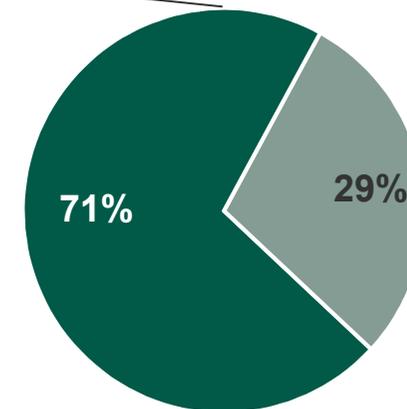
Neue digitale Lösungen: Gute Unterstützung für die AnwenderInnen

Anwendung neuer digitaler Lösungen



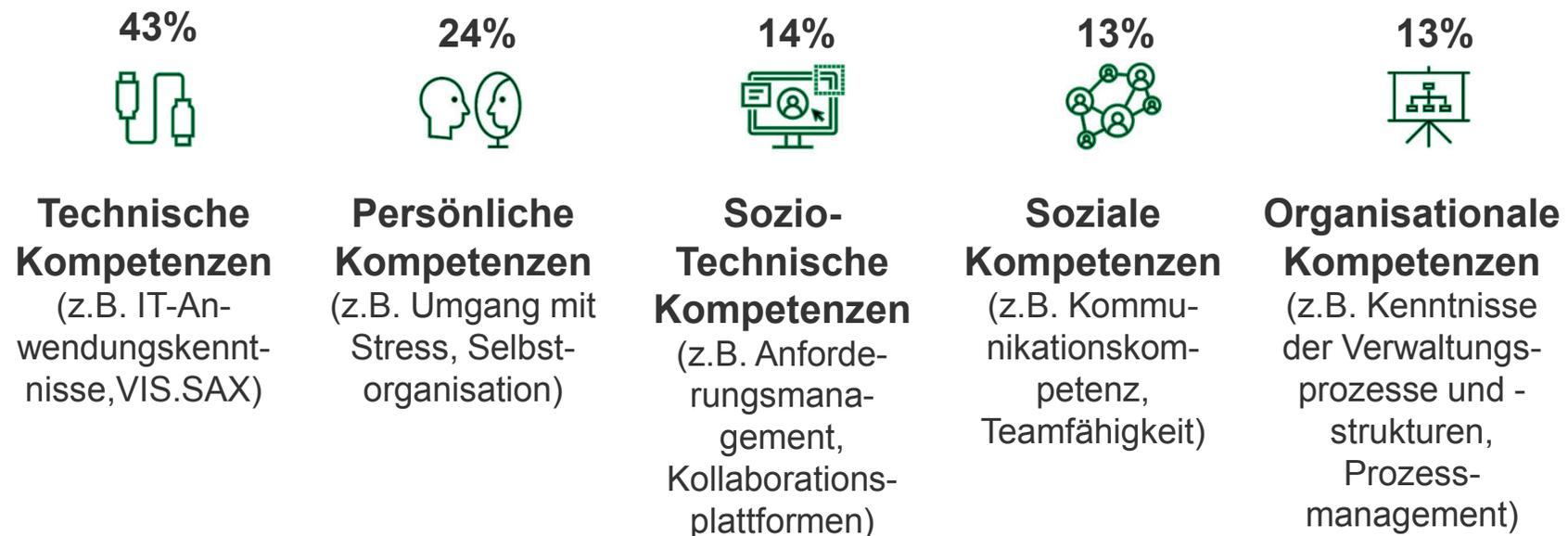
■ Ja ■ Nein

Ausreichende Unterstützung
durch Behörde / Einrichtung



■ Ja ■ Nein

Kompetenzen für das digitale Arbeiten: 10.641 Fortbildungsbedarfe angezeigt

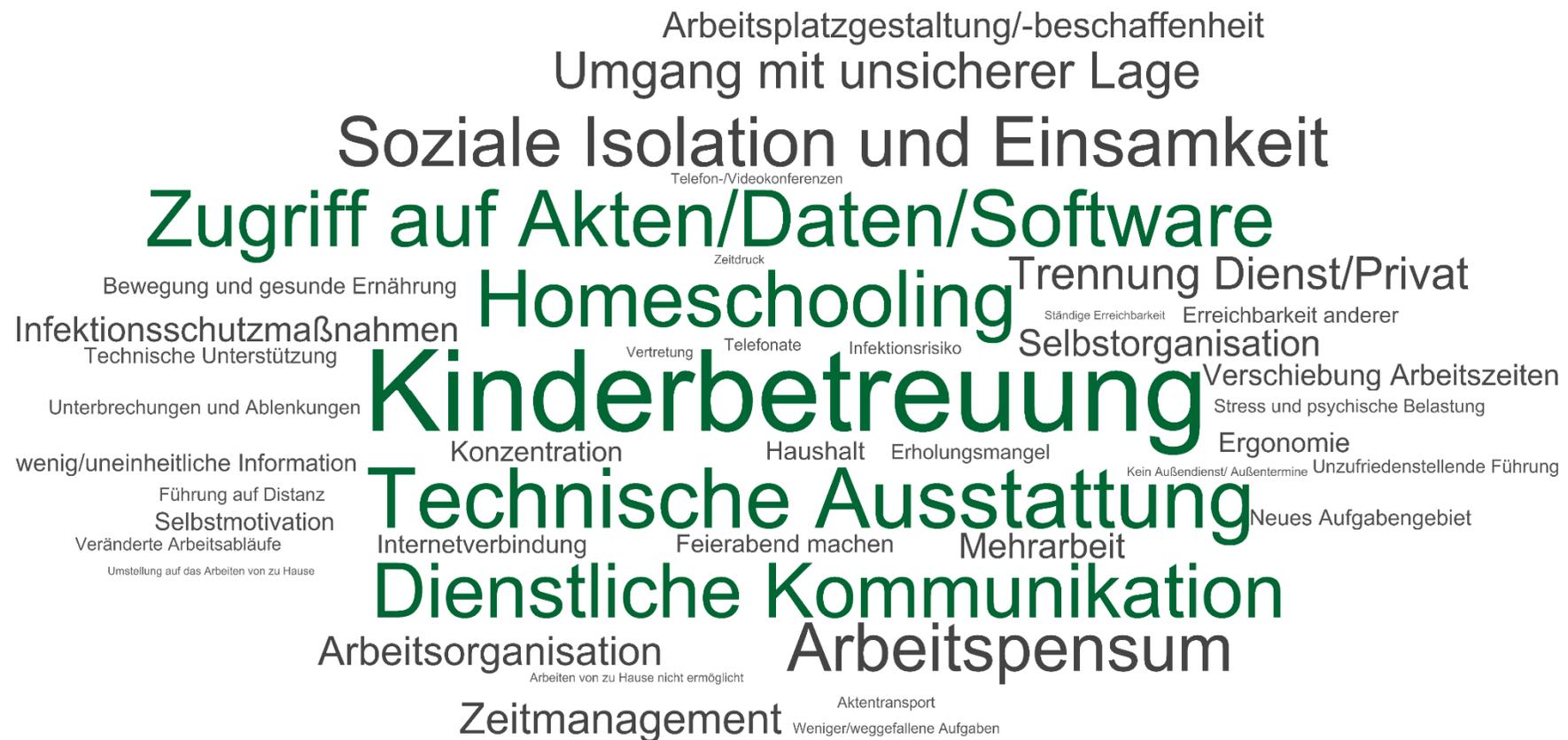


Seltener genannt wurden Management-Kompetenzen wie Changemanagement und Personalführung (10%) und politisch-administrative Kompetenzen wie IT-Sicherheit oder E-Government-Strategie (8%). Insgesamt zeigten 2/3 der TeilnehmerInnen Fortbildungsbedarfe an.

6. Lernen aus der Krise

Die folgenden Aussagen beruhen auf den Angaben aller TeilnehmerInnen.

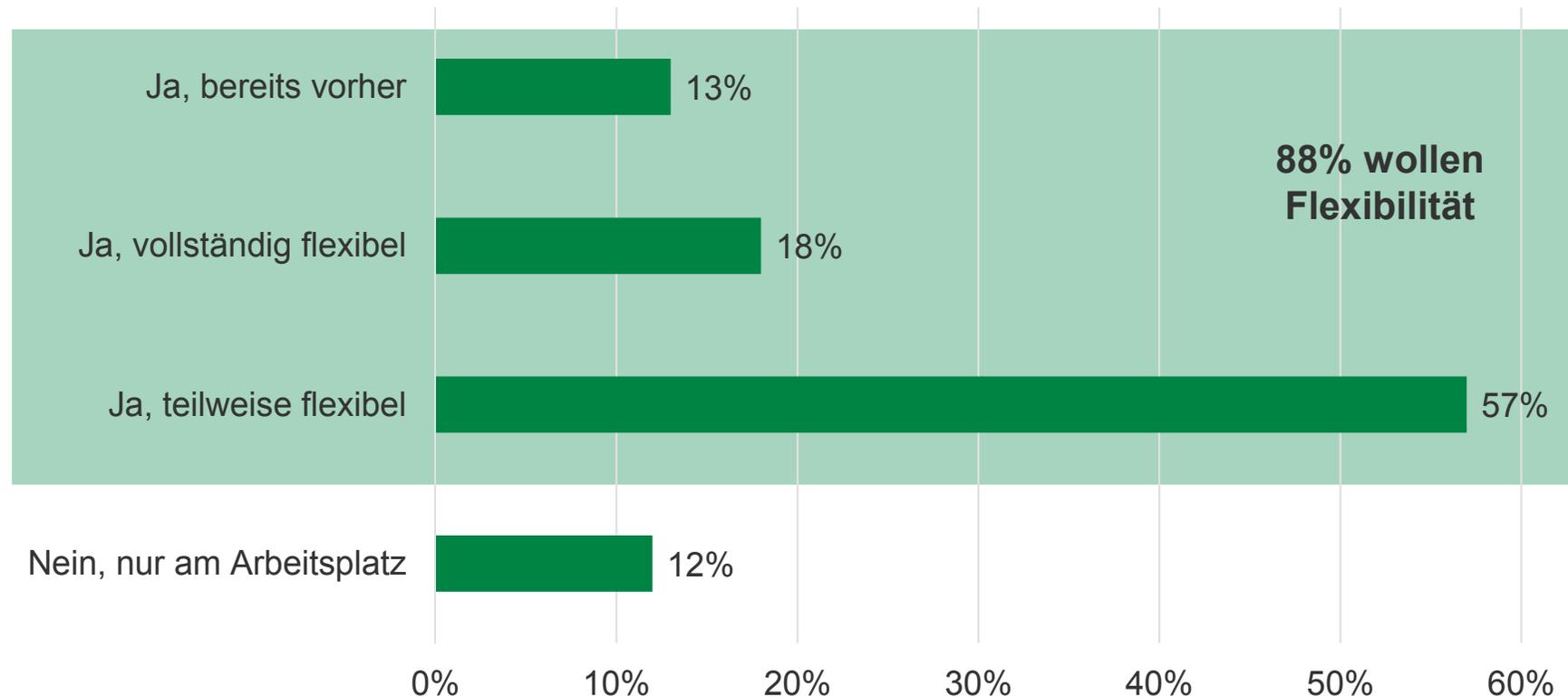
Die größten Herausforderungen: Kinderbetreuung, Technik, Zugriff, Kommunikation



Das Positive an der Krise: Wahrgenommene Verbesserungen



„New Work“ nach dem Lockdown: 88 Prozent wollen zumindest teilweise flexibel arbeiten



Ausblick

Die Blitzauswertung zeigt in ersten Auszügen für die Sächsische Staatsverwaltung, dass trotz der schwierigen pandemiebedingten Umstände die Veränderungen in Richtung „New Work“ während des Lock-downs gut gemeistert wurden.

Die Endauswertung wird alle Fragen umfassend auswerten, weitere Zusammenhänge beleuchten und die Erfahrungen der TeilnehmerInnen vor dem Hintergrund der aktuellen wissenschaftlichen Debatte einordnen.

Das Befragungsteam der Hochschule Meißen (FH) und Fortbildungszentrum dankt allen TeilnehmerInnen und LeserInnen sehr herzlich für ihre Zeit und ihr Interesse.



Prof. Dr. Frank Nolden
Prof. Dr. Samia Härtling
Dr. Ute Enderlein
Tobias Grage
Florian Timmermeister