

Ergebnis der Umfrage BAFU

PVB  APC

transfar 

vpod  ssp

Kontext der Umfrage und Profil der Teilnehmer:innen



Vom 17. August 2022 bis zum 28. September 2022 führten die **Personalverbände PVB, VPOD und transfair** eine Umfrage unter ihren Mitgliedern beim BAFU und weiteren interessierten Mitarbeitenden des Amtes durch.



Die Umfrage wurde von insgesamt **363 BAFU-Mitarbeitenden** ausgefüllt. Rege genutzt wurde mit insgesamt **461 Kommentaren** auch die Möglichkeit für offene Antworten.

Profil der Teilnehmer:innen

Die Umfrage wurde **vor allem von langjährigen Mitarbeitenden beantwortet**: 39.6 % der Teilnehmenden arbeiten seit mehr als 10 Jahren für das Amt.

42.6 % sind **mit einem Beschäftigungsgrad von mehr als 80 % angestellt**.

Ein Viertel der Teilnehmenden **hat eine Führungsfunktion inne**.

Negative Stimmung im Amt

Wie funktioniert die Zusammenarbeit...

Wie nehmen Sie die Stimmung wahr...

...in Ihrer Sektion?

8.28*

7.47*

...im Amt?

7.71*

4.96*

*Maximum: 10

Klima der Angst, von Resignation und Motivationsverlust

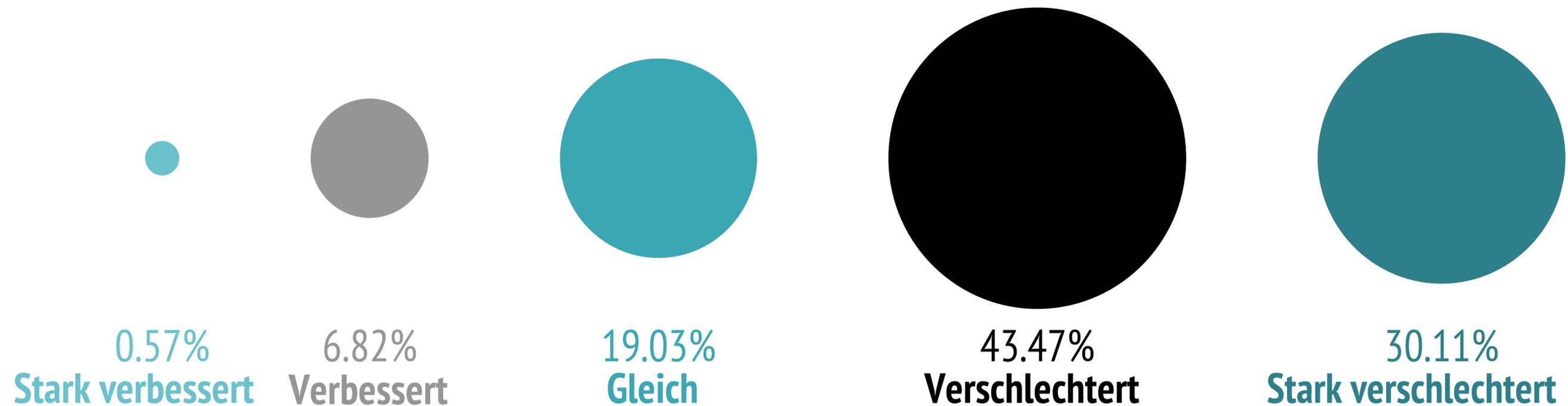
”

Moins de confiance de la part de la direction dans le travail fourni par les collaborateurs, plus de contrôles qui ralentissent ou compliquent les processus résultant en une certaine lassitude voir démotivation et dans certains cas même peurs face à cette incertitude.”

“Für mich ist die Stimmung im BAFU und an meinem Arbeitsplatz zur Zeit sehr belastend. Ich erlebe viele Leute als überlastet, ängstlich und nicht mehr motiviert, z.B. weil es zumindest gefühlt je länger je mehr Leerläufe gibt.”

Negative Stimmung im Amt

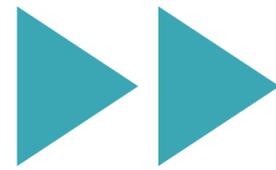
Wie hat sich die Stimmung innerhalb der letzten zwei Jahre/einem Jahr verändert?



Als Gründe dafür nennen **67.7 % die Führung, respektive die Führungskultur**. 8.7 % sehen die Ursache in der Pandemie und ihren Folgen.

Für 23.6 % sind andere Gründe dafür verantwortlich, wobei des Öfteren eine Mischung der beiden erstgenannten Gründe als Ursache erwähnt werden. Weitere öfters genannte Gründe betreffen die Arbeitsbelastung, respektive eine Überbelastung des Personals und fehlende (personelle) Ressourcen.

Deutliche Unterschiede zwischen oberster Leitung und direkten Vorgesetzten



Die oberste Leitung...



Der/die direkte Vorgesetzte...

... setzt klare Ziele

37.20%

85.67%

... informiert mich
rechtzeitig über für meine
Arbeit relevanten
Aspekte.

45.99%

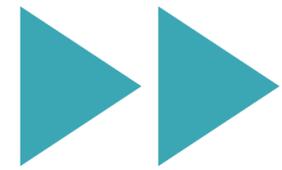
86.59%

... fördert
Eigenverantwortung

32.83%

86.87%

Deutliche Unterschiede zwischen oberster Leitung und direkten Vorgesetzten



Die oberste Leitung...



Der/die direkte Vorgesetzte...

... unterstützt mich
beim Erreichen
meiner Aufgaben

38.89

87.46%

... zeigt
Wertschätzung für
meine Arbeit.

43.87

88.54%

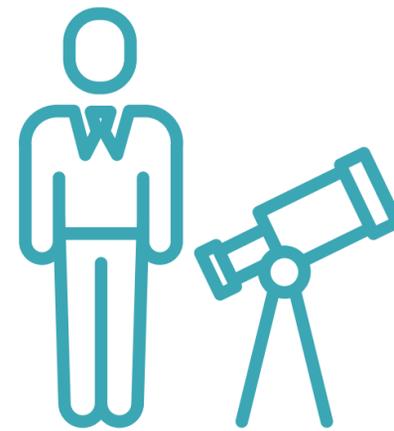
... genießt mein
Vertrauen.

40.75

91.01%

Fehlendes Vertrauen als Kernproblematik

Fehlendes Vertrauen wird auf drei Ebenen bemängelt.



in der Ausrichtung nach aussen (Strategie und Vision)



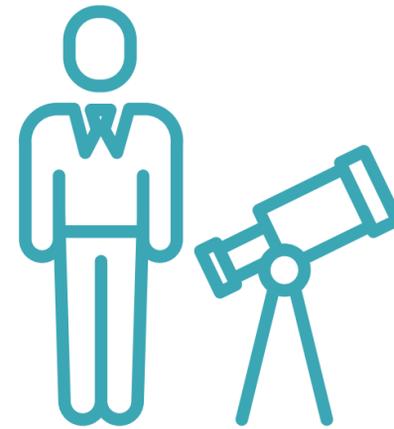
von der Direktion gegenüber den Mitarbeitenden



von den Mitarbeitenden gegenüber der Direktion

Fehlendes Vertrauen als Kernproblematik

Fehlendes Vertrauen wird auf drei Ebenen bemängelt.



in der Ausrichtung nach aussen (Strategie und Vision)

Fazit: Richtungsentscheide würden (zu) spät gefällt, Dokumente gehen oft mehrmals zwischen den Hierarchiestufen hin und her. Es entstehen Leerläufe und so auch Demotivation auf Seiten der Mitarbeitenden. Dies geht einher mit dem wahrgenommenen Fehlen einer klaren und starken Haltung und Ambitionen für Umweltanliegen. Fachwissen erhalte dabei oft weniger Wert als politische Aspekte. Es gehe nur um das Schliessen von Kompromissen, anstatt für gesetzlich vorgegebene Umweltanliegen einzustehen.

Fehlendes Vertrauen als Kernproblematik

Fehlendes Vertrauen wird auf drei Ebenen bemängelt.



von der Direktion gegenüber den Mitarbeitenden

Fazit: Es entsteht der Eindruck, dass das Fachwissen der eigenen Mitarbeitenden wenig Stellenwert hat. Erwartet werde, dass die von oben erwünschte Position vertreten werde und nicht die aus fachlicher Sicht korrekte. Dafür wird eine starke Kontrolle durch die Hierarchie wahrgenommen. Oft wird von Mikromanagement gesprochen. Selbst bei einfachen Bürgeranfragen müssen die Antworten vorgelegt werden und werden umfangreich korrigiert. Dadurch wächst der administrative Aufwand der Mitarbeitenden. Durch diese starke Kontrolle und Konzentration der Entscheidungskompetenzen auf oberen Hierarchiestufen komme es zu einem Entscheidstau. Bei den Mitarbeitenden entsteht das Gefühl von Leerläufen sowie einem ewigem Hin und Her bei den einzelnen Geschäften und dadurch Frustration.

Fehlendes Vertrauen als Kernproblematik

Fehlendes Vertrauen wird auf drei Ebenen bemängelt.



von der Direktion gegenüber den Mitarbeitenden

Fazit: In der Linie wird dabei ein Klima der Angst wahrgenommen. Verbunden mit der oben genannten Unsicherheit über die Ausrichtung des Amtes wüssten auch Kader nicht mehr, wie sie sich positionieren sollen und seien in erster Linie darum besorgt, gegenüber der Direktion keine Fehler zu begehen. Dass in diesem Kontext auch ein deutlicher Verlust der Eigenverantwortung und wenig Wertschätzung für die eigene Arbeit wahrgenommen werden, ist wenig erstaunlich.

Werden Ihre fachlichen Kompetenzen
gewinnbringend für das
BAFU eingesetzt?

6.98*

***Max: 10**

Fehlendes Vertrauen als Kernproblematik

Fehlendes Vertrauen wird auf drei Ebenen bemängelt.



von den Mitarbeitenden gegenüber der Direktion

Fazit: Das Vertrauen der Umfrageteilnehmenden in die oberste Führung ist angeknackst. Darunter leidet die Motivation, wobei die hohe Identifikation mit dem Aufgabengebiet und dem Amt mehrfach betont werden. Dies spiegelt sich auch in den Rückmeldungen zur Frage, als wie zufriedenstellend der Arbeitsinhalt empfunden wird.

Ist Ihr
Arbeitsinhalt
zufriedenstellen?

7.37*

*Max: 10

”

Meine fachlichen Kompetenzen würden gewinnbringender eingesetzt, wenn die oberste Leitung mehr Vertrauen in meine fachlichen Kompetenzen hätte."

"Die Direktion will in meiner Wahrnehmung nicht nur die grundsätzlichen Richtungsentscheidungen treffen, sondern oft auch in Detailfragen mitentscheiden. Allerdings erfolgt beides oft erst zu einem Zeitpunkt, in dem schon viel Arbeit geleistet wurde. Entweder sollte die Direktion früher klare Ziele vorgeben, oder den Fachmitarbeiter:innen und den Führungspersonen, die näher an den Themen dran sind, grösseres Vertrauen entgegenbringen. Ich erlebe das bei mir und vielen meiner Mitarbeitenden als frustrierend und dies führt zu Stress."

"Die oberste Leitung zeigt kein Vertrauen in die Kompetenzen ihrer Fachmitarbeiter. Dies ist sehr frustrierend. Seit dem Führungswechsel stecken wir sehr viel mehr Zeit und Energie in interne Prozesse. Die Arbeitsprodukte haben meines Erachtens dadurch aber nicht an Qualität gewonnen. [...]"

Fazit

Vertrauen beidseitig stärken, sowohl von Direktion mehr Vertrauen in Fähigkeiten der MA geben wie auch daran arbeiten, das Vertrauen der MA in die Direktion wiederzugewinnen

Eigenverantwortung stärken, MA befähigen und Micromanagement reduzieren

Ziele und Vision stärken, strategische Ausrichtung des Amt schärfen und (intern) kommunizieren

Committment für den Umweltschutz stärken, Position des Amtes als (Fach-)Führsprecher für die Umwelt

”

[...] Ich wünsche mir eine Direktion, die das Amt und das Umweltanliegen nach aussen hin vertritt und stark redet, in etwa so: "Unsere Leute sind sachkompetent, engagiert und gut. Was sie sagen und schreiben ist richtig und man kann ihnen vertrauen. Und hört mir bloss auf sie immer wieder mit Zügelplänen und Sparmassnahmen zu plagen, dann können sie nämlich am besten für das Umweltanliegen arbeiten. Eine Direktion also, die mir den Rücken freihält, mich schützt und ihre Macht nicht nach innen, sondern nach aussen einsetzt."